



جامعة محمد الخامس - الرباط -  
كلية العلوم القانونية والاقتصادية  
والاجتماعية  
أكادال



أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص  
في موضوع :

الحماية الاجتماعية للعمال المغاربة المهاجرين  
بدول مجلس التعاون الخليجي

تحت إشراف الدكتور:  
الحاج الكوري

إعداد الطالب الباحث:  
سعد بن عجيبية

لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ التعليم العالي	الدكتور: عبد السلام فيغو
مشرفا وعضوا	أستاذ التعليم العالي	الدكتور: الحاج الكوري
عضوا	أستاذ التعليم العالي	الدكتورة: امال جلال
عضوة	أستاذة التعليم العالي	الدكتورة: سميرة الكميلى
عضوة	أستاذة التعليم العالي	الدكتور: جميلتة لعماري

السنة الجامعية:

2017/2016

## المقدمة :

تعتبر الهجرة بوصفها ميدانا خصبا لمزيج من التفاعلات العلمية ظاهرة إنسانية بامتياز<sup>1</sup>، فهي من الظواهر القديمة جدا التي عرفتھا المجتمعات البشرية المتعاقبة على وجه الأرض، ذلك أنها تعتمد في جوهرها على العنصر البشري ولها الفضل في بناء الكثير من الدول والمجتمعات على مر التاريخ، كما لها دور محوري مهم في دعم الإثراء الحضاري والتواصل الاجتماعي والثقافي بين كافة المجتمعات، فضلا عن إسهامها وبشكل مؤثر في الجوانب السياسية والاقتصادية في كافة المجتمعات بمختلف طوائفها وأعرافها وجنسياتها.

وعلى نفس المنوال تعد هجرة السكان واليد العاملة الأجنبية من مختلف دول العالم نحو دول الخليج العربي، التي انطلقت مباشرة بعد ظهور الثورة البترولية في منتصف القرن الماضي سواء في إطار هجرة جماعية منظمة أو غير منظمة (فردية)، واحدة من أهم الهجرات البشرية التي عرفها العالم في العصر الحديث، بيد أنها كانت سببا مباشرا في إعادة إعمار مناطق عديدة من دول الخليج العربي الواقعة بشبه الجزيرة العربية (الشرق الأوسط)، ولا سيما تلك المجموعة الاقتصادية الجديدة التي إتخذت إسم دول مجلس التعاون الخليجي **Gulf Cooperation Council (GCC)** شعارا لها داخل المنتظم الدولي تمييزا لها عن باقي دول الشرق الأوسط الأخرى التي تقع أيضا بمنطقة الخليج العربي<sup>2</sup>. والواقع توجد دلائل واضحة على أهمية الدور الذي أدته الهجرات العمالية في تنمية العالم النفطي الجديد (دول مجلس التعاون الخليجي) على عدة مستويات. علما أن هذه الحركة السكانية المهاجرة لم تنقطع بل استمرت حتى وقتنا هذا ولازالت مستمرة، إذ تضاعفت أرقامها أضعافا مضاعفة في الوقت الحاضر كنتيجة مباشرة للعديد من

---

<sup>1</sup> ظلت الهجرة منذ قرن مضى على الأقل أي طوال (سنوات القرن العشرين)، أرضية خصبة للباحثين والمهتمين بالعلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، كما كانت الشغل الشاغل للدول والمسؤولين السياسيين منذ أبعد من ذلك، بحيث تم تطوير نظريات كثيرة من طرف أساتذة جامعيين في مختلف التخصصات تقريبا. وقد برزت هذه الأبحاث المتعلقة بالهجرة على شكل أعمال فردية ولم تظهر أية علاقة في ما بينها، ثم تطورت في عصر الوطنية (Nationalism) أو **the nationalist period**). وهي نظرية حديثة تركز على حق التنقل داخل الوطن الشاسع، لذلك فمجملة الأبحاث الميدانية وأغلبها باللغة الإنجليزية تأثرت بالافتراضات الوطنية اتجاه الهجرة والأقليات، أما اليوم فإن أكبر التحديات التي تواجه الباحثين في بحوثهم هي تعددية وحركية السياق المتعلق بالهجرة، ويلاحظ أن الهجرة إتخذت أشكالا جديدة سواء على مستوى المرشحين للهجرة أو الغايات المتوخاة منها، فضلا عن المتغيرات في طرق التكيف التي تشهد تحولات مستمرة.

<sup>2</sup> دول مجلس التعاون الخليجي هي مجموعة اقتصادية في شكل منظمة إقليمية سياسية واقتصادية عربية مكونة من ست دول أعضاء تطل على الخليج العربي هي (الإمارات والبحرين والسعودية وسلطنة عمان وقطر والكويت). لذلك يجب التمييز بين دول مجلس التعاون الخليجي في تركيبها السياسية وبين دول الخليج العربي الأخرى التي تقع على مقربة من حدودها كاليمن والعراق والأردن. وقد تأسس المجلس في 25 مايو 1981 بالاجتماع المنعقد في العاصمة الرياض بالمملكة العربية السعودية ويعد كل من الشيخ جابر الأحمد الصباح أمير دولة الكويت والشيخ زايد بن سلطان آل نهيان حاكم دولة الإمارات أول من طرحا فكرة إنشائه. وتقع الأمانة العامة للمجلس بالعاصمة السعودية الرياض.

المؤثرات العالمية كالعولمة والتنمية...، ولقد صاحبت عملية تطور القطاعات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها دول (GCC) المنتجة للمحروقات منذ بداية السبعينيات من الألفية السابقة، مجموعة من المستجدات الهامة التي حدثت في أسعار المواد المولدة للطاقة على إثر تزايد الطلب العالمي على النفط والغاز الطبيعي وتحديدا في أعقاب حرب أكتوبر 1973، على أساس أن النفط أصبح يشكل أهم العناصر في إنعاش الإقتصاد العالمي-ولا سيما ذلك النوع من مادة البترول (الذهب الأسود) المتواجد بغزارة بحقول النفط المنتشرة بجل الدول المكونة لمجلس التعاون الخليجي<sup>3</sup> - فهي تعتمد بشكل مطلق على إيراداتها المالية من عائدات النفط لتمويل عملية التنمية فيها، حيث تشكل هذه الإيرادات العمود الفقري للإتفاق الإقتصادي في هذه الدول بسبب محدودية مواردها البشرية والاقتصادية (باستثناء النفط).

وانطلاقا من هذه الحقبة النفطية الهامة وأثارها الإيجابية على مسلسل التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها دول المنطقة بفضل عائدات النفط والغاز الطبيعي، برزت على إثرها الحاجة المتزايدة في إستيراد القوى العاملة الأجنبية من البلدان العربية المجاورة وبعض الدول الآسيوية وكذلك الأوروبية، لسد النقص الحاصل في اليد العاملة المحلية(الخليجية) التي لم تكن مؤهلة حينئذ للإشتغال في بعض أصناف المقاولات التي أفرزتها المستجدات العالمية الخاصة بالطاقة النفطية، أو ربما أنها كانت لا تلبى طموحاتها المهنية في ذلك الوقت. كما أن حداثة بنية المجتمعات الخليجية بأغلب دول مجلس التعاون الخليجي، وكثرة عروض الطلب في أسواق الشغل بها والتطور الحاصل على المستوى التكنولوجي وتوسع شبكة النقل والمواصلات، لعبت دورا كبيرا في تسهيل حركة الهجرة من مختلف بقاع العالم وإستقدام الملايين من العمال الأجانب، فضلا عن الفوارق الاقتصادية الواضحة ما بين الدول الغنية(الخليجية) والدول الفقيرة(من القارتين الإفريقية والآسيوية)، حيث أن الدول الأولى تقوم بجذب المهاجرين للعمل داخل أسواقها والإستقرار فوق ترابها، بينما تضطر الدول الفقيرة إلى تصديرهم في اتجاه الدول الأولى(الغنية) لتخفيف العبئ عليها من برائش البطالة. سيما وأن العولمة ما فتئت تعمق الهوة بين دول الشمال ودول الجنوب في التقدم الحاصل على المستوى الاقتصادي والاجتماعي وخاصة في ميدان التشغيل وتبعاته المادية. هذا

---

<sup>3</sup> تزخر دول المجلس بثروات نفطية ضخمة في أعماق صحاريها، وقد باتت تعتبر من أكبر مخازن الطاقة الأحفورية في العالم، و مصدرا رئيسيا في تزويد بقاع عديدة من العالم بما تحتاجه من النفط، وهذا مع جعل الدول الخليجية تنبؤا مكانة مرموقة على خارطة النفط العالمية، وبالتالي فإن أجود أنواع النفط هو ذلك الذي يوجد في حقل الغوار Ghawar Field بالمملكة العربية السعودية وهو أكبر حقل نفط في العالم، يليه حقل برقان burgan field بالكويت وهو ثاني أكبر حقل نفط عالميا، ثم حقل سفانية safania oil field بالمملكة العربية السعودية(KSA) أيضا وهو أكبر حقل نفط مغمور تحت الماء في العالم، وتأتي في المراتب اللاحقة باقي حقول النفط المنتشرة في الدول الأربعة الخليجية الأخرى. للتعمق أكثر أنظر :

إبراهيم بلقلقة : مكانة الدول العربية ضمن خارطة سوق النفط العالمية (الحاضر،المستقبل، والتحديات)، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الإقتصادية والقانونية، العدد10، يونيو 2013، ص 71-72.

الوضع أدى إلى تقسيم جديد لسياسة التشغيل والأنشطة الاقتصادية المرتبطة بها على المستوى العالمي مما جعل جل الأنشطة الصناعية والفلاحية الحديثة وقطاع الخدمات ذات الجودة العالية تتمركز في دول الشمال المتقدم، وهنا يمكن القول أن دول مجلس التعاون الخليجي بإعتبارها كتلة إقتصادية معاصرة ومهمة في النظام الإقتصادي العالمي أضحت تستجيب لبعض المعايير التي تتصف بها دول الشمال المتقدم وخصوصا في الشق المتعلق بسياسة التشغيل الذي ينطوي على عاملين أساسيين، يتجلى احدهما في تشجيع الإستثمارات وجلب العملة الصعبة وإنشاء المقاولات، فيما يهدف العامل الآخر إلى توفير مناصب الشغل، ومن ثم ظهور الطلب والحاجة الى اليد العاملة الأجنبية من مختلف المستويات الدراسية والثقافية والعلمية، وكذلك من جميع الفئات العمرية وفي طليعتها الفئات التي لم تتجاوز عقدها الثالث بعد.

### طبيعة هجرة اليد العاملة المغربية نحو دول مجلس التعاون الخليجي:

مما لا شك فيه أن المغرب بوصفه من بين الدول التي تشهد هجرة عمالية كثيفة نحو الخارج، أصبح ينظم هو الآخر بعثات عمالية وافدة على دول مجلس التعاون الخليجي من مختلف الفئات العمرية والكفاءات المهنية، إذ برزت فرص العمل في دول الخليج والتحويلات المالية التي تنتج عنها كخطة إستراتيجية ذات أهمية بالغة لمعيشة العديد من الأسر المغربية في جميع ربوع المملكة المغربية، وقد إمتدت حركة الهجرة في صفوف العمال المغاربة نحو دول (GCC) طيلة أربعة عقود متواصلة تقريبا دون أن تنقطع في فترة من الفترات، وذلك في الإتجاه بداية إلى كل من دولة الإمارات العربية المتحدة وإمارة قطر، لتنتقل فيما بعد نحو المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان فالكويت ثم البحرين، حيث كانت مجمل المهن التي يتوافد عليها المغاربة آنذاك تقتصر على مجال الخدمات البسيطة ومهن التدريس (المستوى الإبتدائي والإعدادي وفي بعض الأحيان المستوى الثانوي) والحرف التقليدية (الخطاطة والجبس والزخرفة والنقش...) والنشاط الزراعي.

كما أن الهجرة العمالية المغربية التي توجهت إلى دول مجلس التعاون الخليجي من أجل العمل والإستقرار بها في إطار هجرة مؤقتة (دون إحتساب تلك التي إنطلقت إلى دول الجوار كالعراق والمملكة الأردنية الهاشمية) إنطلقت بشكل رسمي في مطلع الثمانينيات<sup>4</sup> واستمرت للأكثر من عقدين من الزمن تقريبا بمعدلات منخفضة، بدأت ترتفع معدلاتها بصورة واضحة مع بداية الألفية الثالثة بل وتحول بعضها إلى هجرة طويلة الأمد غير محددة المدة بعد ذلك، ويرجع السبب في ذلك إلى وفرة المناصب المالية التي توفرها دول المجلس إلى اليد العاملة المغربية عبر مكاتب التوظيف والإستخدام الخليجية طيلة أيام السنة،

<sup>4</sup> قبل هذه الفترة لم تكن توجد إحصائيات رسمية تعبر عن تواجد تمثيلية مغربية ممثلة في اليد العاملة المغربية بدول الخليج وإن وجدت فإنها تضل فقط أرقام تقريبية، لذلك فإن فترة الثمانينيات تشكل بداية البعثة الرسمية لليد العاملة المغربية إلى دول (GCC)، من خلال الإتفاقيات الثنائية التي أبرمتها المملكة المغربية مع بعض دول المجلس كدولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر سنة 1981 بشأن إستخدام اليد العاملة المغربية بكل منهما.

فضلا عن رغبة الدول الخليجية في الحد من إستقدام العمالة الآسيوية التي إرتفعت أعدادها إلى أرقام قياسية اصبح من الصعب على دول (GCC) ضبطها أو العمل على تفعيل آليات إندماجها بشكل سليم داخل مجتمعاتها وكذلك في أسواق الشغل بها<sup>5</sup>.

ومن جهة أخرى فإذا كانت كل جالية من الجاليات الأجنبية الممثلة للعمالة الوافدة على دول المجلس تخصصت منذ فتح هذه الأخيرة لباب الهجرة في مجال معين من المهن، التي تتدرج ضمن خانة القطاع الخاص وذلك بقيامها في غالب الأمر بوظائف محددة، حيث نجد مثلا أن غالبية الأعمال المنزلية والخدمات المرتبطة بها تقوم بها في غالب الأحيان العمالة الآسيوية، بينما تنتشط العمالة العربية وفي مقدمتها العمالة المصرية والشامية(اللبنانية والسورية والفلسطينية) في مجموعة من الأعمال المهنية والخدمات المرتبطة بالنشاط السياحي والمالي، وبالمقابل تتواجد العمالة الهندية والباكستانية والإيرانية بكثافة عالية في القطاع التجاري والعمل الحر، في حين تخصص أنواع المهن العليا في المجتمع الخليجي كوظائف التدريس بالجامعة والأطباء والمهندسين لفائدة الجاليات الناطقة باللغة الإنجليزية، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر الجالية الأمريكية والكندية وكذلك الأوروبية تتقدمها الجالية البريطانية والألمانية. فإن الوضع بالنسبة لليد العاملة المغربية يختلف تماما عن اليد العاملة الأخرى، بحيث نجد نسبة هامة منها ولا سيما في السنوات الأخيرة أي مع مطلع الألفية الثالثة أضحت تتوزع على كل هذه الأصناف من المهن التي سردناها دون أن تحتكر مجالا معيناً، علماً أن مجتمعات دول (GCC) لا تخشى على أنظمتها الداخلية من التعاقد مع العمالة المغربية الوافدة وإستقدامها من حين لآخر للعمل فوق أراضيها دون إثارة أي إشكالات تذكر على المستوى الأمني والإجتماعي، وبالأخص في ذلك الشق المتعلق بحماية وصيانة خصوصيتها الثقافية العربية الإسلامية وبنيتها السكانية(العرقية) القليلة من الإختلاط مع ثقافة الجاليات الأجنبية الوافدة، وعلى رأسها الجاليات الآسيوية التي تنتشر بكثرة في كل دول المجلس دون إستثناء، ذلك أن العمالة المغربية بحكم إستعمالها للغة العربية وتشاركها مع دول المجلس في نفس الموروث الثقافي العربي الإسلامي فضلا عن وحدة الدين و(العقيدة السنية) تعد من

---

<sup>5</sup> وقد أوضح تقرير منظمة العمل العربية لسنة 2014 ان حجم السكان الوافدين على دول مجلس التعاون الخليجي وصل إلى أكثر من 20 مليون نسمة بما يعادل 49% من مجموع السكان، أكثر من نصفهم من الدول الآسيوية. كما أظهر التقرير ذاته أن المملكة العربية السعودية تأتي في مقدمة الدول الخليجية المستقبلة للوافدين من حيث الحجم، حيث يوجد فيها قرابة تسعة ملايين وافد يمثلون 30 % من السكان، بينما يوجد بدولة الإمارات العربية أعلى نسبة للوافدين الذين تصل نسبتهم إلى 80 % من مجموع السكان، كما يوجد بالكويت مليون و 475 ألف وافد يمثلون 63 % من مجموع السكان، وفي قطر أكثر من 429 ألف وافد يمثلون 72 % من مجموع السكان، وفي سلطنة عمان مليون ونصف وافد يمثلون 26 % من مجموع السكان، وفي البحرين 26 % من مجموع السكان. أنظر :

الأمانة العامة لجامعة الدول العربية (إدارة المغتربين والهجرة)، نشرة «المغترب العربي»، العدد الثالث، ديسمبر

الناحية الواقعية من أكثر المجتمعات العربية قربا إلى المجتمعات الخليجية، فضلا عن كونها تتميز بمجموعة من المعطيات الإيجابية في مسارها المهني كالنشاط والكفاءة والإتقان، التي تجعلها تفضل دائما الإشتغال بعقود مؤقتة ولمدة محددة في أسواق العمل الخليجية قصد الإستفادة من خبرتها المهنية وخاصة الحرفية، ثم تعود في نهاية المطاف إلى موطنها الأصلي للإستثمار ما جنته من سنوات الهجرة والعمل على مقربة من محيطها الإجتماعي والعائلي، ونادرا للغاية ما يحدث التجنيس لبعض عناصرها في إطار الضوابط القانونية التي تفرضها عادة دول (GCC) في القوانين المنظمة للإكتساب جنسياتها<sup>6</sup>.

ومن الواضح أيضا أن اليد العاملة المغربية المهاجرة التي إتجهت نحو دول مجلس التعاون الخليجي إستفادت كثيرا من التحول الجذري الذي لحق بإقتصاديات هذه الدول وغير ملامحها الإقتصادية من دول زراعية تقليدية إلى دول صناعية تسوق مبادئ النمط الذي تعتمده الدول الرأسمالية المنتجة<sup>7</sup>، بحيث باتت تشكل في الأونة الأخيرة أقوى مجموعة طاقية (البترول والغاز الطبيعي) في العالم، ووفقا لهذا التحول الهام أضحت دول المجلس المعاصرة في حلتها الإقتصادية الجديدة<sup>8</sup> فرصة ثمينة بالنسبة للعديد من المهاجرين المغاربة الباحثين عن تحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية، خاصة بعد إقدام عدة دول أوروبية على إلغاء عمليات التسوية "القانونية" لأوضاع غير الحاصلين على وثائق العمل و الإقامة مابعد اتفاقية شنغن سنة 2000 وكذلك ما بعد الأزمة الإقتصادية لسنة 2008. وبشكل عام صارت دول (GCC) في السنوات الأخيرة هي الرائدة بين دول العالم في استقبال أعداد متزايدة من الأجراء المهاجرين من مختلف الجاليات المنتمية للبلدان النامية، لسد ثغرة قلة اليد العاملة المحلية في القطاعات التي تتطلب مجهودات الشباب البدنية والحرفية، كأشغال البناء والصناعة الإستهلاكية والخدمة المنزلية والأنشطة الفلاحية وباقي

---

<sup>6</sup> أنظر الباب الثاني من الأطروحة ص 210.

<sup>7</sup> ويرجع تطوير اقتصاديات الدول الخليجية المستقبلية إلى دور العمالة الوافدة فبعد ما كانت تعتمد هذه الدول على إنتاج وتصدير سلعة واحدة هي النفط الخام، استطاعت أن تخلق قاعدة إنتاجية بدأت تبتعد بها عن صفة الدول ذات المورد الواحد كل ذلك بفضل الامتزاج بين التمويل والتخطيط المناسبين مع وجود عمالة ماهرة مستوردة. راجع : محمد الأمين فارس : أثار العولمة على الهجرة في البلدان العربية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الإقليمي عن الهجرة العربية في ظل العولمة، شنتبر 2003، ص 14.

<sup>8</sup> بدأت ظاهرة استقطاب العمالة المغربية الوافدة بشكل منظم بعد إزدهار النفط في المنطقة في القرن الماضي بشكل محدود النطاق والأهداف، تركزت بداية في تعزيز عناصر قوات الأمن والبعثات العسكرية، بالإضافة إلى أطر التربية والتعليم وأصحاب الحرف والمهن التقليدية كالفلاحة والصناعة اليدوية والتجارة.... ثم تغير منحى الأمور بشكل كلي مع سقوط النظام الاشتراكي 1989، وانبعثت اقتصاديات بحلة جديدة تتبنى مبادئ مذهب الليبرالي الرأسمالي، تحولت شبه الجزيرة العربية وبشكل خاص دول مجلس التعاون الخليجي إلى حلقة رئيسة في الاقتصاد العالمي، حيث تحول النفط إلى أهم سلعة في الثورة الصناعية التي اجتاحت العالم بعد الحرب العالمية الثانية. وتركزت العمالة الوافدة في هذه الفترة بشكل أساسي في القطاع النفطي، فمن أعداد لا تتعدى مائتين في مجموع دول مجلس التعاون الخليجي، نما عدد العمال المغاربة الوافدين في القطاع الخاص في المنطقة ككل إلى 90000 ألف مغربي سنة 2015. أنظر الجدول ص 47.

المهن الأخرى ذات الدخل المحدود التي تعرف بمجال الخدمات البسيطة، بالإضافة الى أنواع أخرى من المهن ذات الدخل المتوسط المتعلقة بالمهنيين في القطاعات التجارية والسياحية وغيرها...، ولا ننسى كذلك المهن ذات الدخل المرتفع التي تندرج ضمن مفهوم هجرة الكفاءات العلمية العالية الجودة، أو ما يصطلح عليها بهجرة العقول والأدمغة العلمية والتقنية كالأساتذة الجامعيين والمهندسين والأطباء والإعلاميين إلى نحو ذلك، الذين تتعاقد معهم دول الخليج بواسطة عقود عمل محددة المدة، مع إمكانية تجديدها لفترات عديدة متوسطة أو طويلة، للاستفادة من خبراتهم المهنية في شتى المجالات.

### السياق التاريخي لهجرة العمال المغاربة إلى دول المجلس : العوامل الموجودة والعوامل المفقودة :

إن هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي وإنطلاقا من سياقها التاريخي تكتسي أهمية بالغة في محور الهجرة الدولية والإقليمية لليد العاملة المهاجرة، فهي واحدة من أهم الهجرات العمالية في سلسلة هجرة اليد العاملة المغربية نحو الخارج، بسبب إرتباطها مع عدة مفاهيم إستراتيجية تخص موقع المملكة المغربية في السياسات التي تفرضها القوى الإقليمية العربية على المستوى السياسي والإقتصادي<sup>9</sup>، ولعل أبرزها تلك المتعلقة بالتنمية الشاملة المتعددة الجوانب أو بعبارة أدق التنمية البشرية<sup>10</sup>، حيث تلعب اليد العاملة المغربية المقيمة بدول مجلس التعاون الخليجي دورا هاما في بلورة مفهوم التنمية داخل الإقتصاد المحلي لدول الإستقبال الخليجية من خلال إسهاماتها القيمة في العديد من المجالات الحيوية، وكذا حضورها البارز في إنعاش الإقتصاد الوطني المغربي بفضل تحويلاتها المالية الهامة طيلة أيام السنة، كما لا يخفى على أحد وخاصة المراقبين لحركة الهجرة العالمية وأثارها في تطور المناطق والشعوب، أن هجرة اليد العاملة بمختلف أطيافها وجنسياتها التي إنطلقت نحو منطقة الشرق الأوسط (قبل إندلاع الحرب في العراق وبعدها الجمهورية السورية) وفي طبيعتها دول مجلس التعاون الخليجي أصبحت من بين الظواهر الأساسية في العقود الأخيرة، إذ تعتبر الهجرة في هذا الصدد من الملامح المهمة لظاهرة العولمة المعروف عنها بعدم التكافؤ الإقتصادي بين دول العالم(المرسلة لليد العاملة والمستقبلة لها)، ولذلك نجد أن الهجرة نحو دول مجلس التعاون الخليجي بمفهومها العام وكيفية إحتضانها للملايين من المهاجرين من مختلف دول العالم، أصبحت تحظى باهتمام كبير من لدن العديد

<sup>9</sup> خطاب الملك محمد السادس في القمة المغربية الخليجية المنعقدة بالعاصمة السعودية الرياض يوم الأربعاء 20 أبريل 2016.

<sup>10</sup> يعتمد المغرب على برنامج قانوني متكامل ومنطور يعنى بهذا الغرض التنموي الذي يجمع بين ما هو إجتماعي وبين ما هو إقتصادي وهيكلتي، وذلك بموجب مرسوم رقم 2.12.86 صادر في جمادى الثانية 1433 الموافق ل 16 مايو 2012، القاضي بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.05.1017، الصادر في 12 من جمادى الثانية 1426 الموافق ل 9 يوليو 2005، المتعلق بمساطر تنفيذ النفاقات المبرمجة في إطار الحساب المرصد للأمر خصوصية المسمى ( صندوق دعم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية)، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 6048 ب 17 ماي 2012، ص 3231.

من المنظمات الدولية المكلفة بحقوق الإنسان والعمل سواء أكانت حكومية أو غير حكومية، بل وأسست لدراسة هذه الظاهرة مؤسسات كبيرة تعنى بتتبع الهجرة الدولية وآثارها، ولعل من بين الآثار الهامة التي صار الكثيرون يتحدثون عنها هي تلك الآثار التنموية للهجرة وعائداتها على دول الإرسال.

أما بخصوص حركة الهجرة التي طبعت تحركات اليد العاملة المغربية المهاجرة إلى الدول النفطية الخليجية فقد شهدت عدة مراحل تاريخية لكل مرحلة منها خصائصها وانعكاساتها وآثارها على دولة الإرسال (المغرب) ودول الاستقبال على حد سواء. وعلى الرغم من كون هذه الهجرة لها تاريخا طويلا يمتد جذوره إلى قرون عدة خلت<sup>11</sup>، إلا أن الفاعلون في شؤون الهجرة المغربية بما في ذلك المؤسسات الرسمية المهتمة بهذا المجال وكذلك الأكاديميون والباحثون لم يبدأوا إلا في العقد الأخير وبشكل نادر جدا بإيلاء الإهتمام إلى تجربة اليد العاملة المغربية المهاجرة بدول مجلس التعاون الخليجي، الأمر الذي يجعل هذه الهجرة تعاني من العديد من الثغرات والصعوبات سواء على المستوى الرقمي أو المعلوماتي، من أجل تتبع ظاهرة هجرة المغاربة إلى دول المجلس وفهم نظامها القانوني. ولعل من اللافت في هذا المجال أن هجرة العمالة المغربية إلى هذه الدول تمثل آلية غير منظمة وغير منضبطة لاستيعاب الهجرة المهنية ومعها رقم العمالة في مجموع دول الاستقبال الخليجية، وبالتالي فإنه من الظاهر أن هذه الإكراهات حالت دون أن تؤدي هذه الهجرة إلى حل المشاكل التي تعاني منها أسواق العمل العربية وسياسة التشغيل المعتمدة بها.

وإذا كانت هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي قد شكلت فرصة ثمينة بالنسبة للمملكة المغربية، في أحد الأوقات من أجل الدعوة إلى عقد إتفاقيات ثنائية تخص مجال إستخدام اليد العاملة مع دول مجلس التعاون الخليجي، على اساس أن هذه الوضعية الخاصة دفعت بالفعل المغرب باعتباره البلد المنشأ والمصدر لليد العاملة، الى التفكير في ابرام جملة من الاتفاقيات التعاون الثنائية مع دول المجلس التي تخص التنظيم القانوني لتسهيل هجرة اليد العاملة بين البلدين مع إقترانها بإتفاقيات ثنائية أخرى تهتم مجال الضمان الاجتماعي، فإن الحصيلة الإجمالية التي توج بها مسلسل التعاون الثنائي بين المملكة المغربية ونظيراتها الخليجية، لم تتعدى سوى إتفاقيتين ثنائيتين فقط مع كل من دولة الإمارات العربية المتحدة (UAE) ودولة قطر في مجال إستخدام وإستخدام اليد العاملة المغربية بكل منهما. دون وجود أثرا للإتفاقية الثنائية المنظمة للضمان الاجتماعي منذ ذلك الحقة وإلى حدود الوقت الراهن بسبب تأخر الدولتين الخليجيتين في المصادقة عليها، بينما الإتفاقيات الثنائية مع باقي الدول الخليجية الأخرى لم ترى النور بعد أو أنها لم تحظى بالقبول النهائي من لدن حكومات دول الإستقبال، نظرا للطرفية التاريخية الحاسمة التي كانت تمر بها الدول الخليجية على مستوى ترتيب شؤونها الداخلية المتعلقة بالإقتصاد والتنمية والأمن، على أساس أن أغلب هذه الدول تعد من الناحية التاريخية حديثة

<sup>11</sup> أنظر الكرونولوجيا التاريخية للهجرة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي التي قمنا بتحليلها في المطلب

الثاني من المبحث الأول من الفصل الأول من الباب الأول.

النشأة والعهد بعد حصولها على الإستقلال السياسي من سيطرة الإنتداب الإنجليزي في نهاية الستينيات من القرن الماضي، بإستثناء المملكة العربية السعودية التي شهدت تطورات تاريخية عديدة في مشهدها السياسي والاجتماعي والإقتصادي.

### موضع الحماية الاجتماعية في هجرة اليد العاملة المغربية :

لقد درجت دول مجلس التعاون الخليجي في قوانينها على استخدام تعبير الوافد أو المقيم لوصف العمال الأجانب بكافة فئاتهم وعملت على استبعاد عبارة {العمال المهاجرين}، ونرى أن إستعمال مصطلح الوافدين ترتب تلقائيا عن تلك الثغرة القانونية التي تعاني منها دول (GCC) في مجال تطبيق القانون الدولي حول الهجرة،<sup>12</sup> وعلى وجه الخصوص في ذلك الشق الذي يتعلق بمنح جنسية بلد الإقامة للأسباب الاجتماعية أو ديموغرافية مرتبطة بالهجرة. حيث أن إكتساب الجنسية الخليجية تعتبر في هذا الصدد معيارا حاسما للإكتساب حقوق المواطنة الخليجية، ومن ثم الإستفادة من جميع الحقوق المدنية والسياسية التي يتمتع بها مواطنو دول مجلس التعاون الخليجي. لذا نجد أن خصوصية الهجرة التي إحتوتها دول الخليج ضمن سياساتها الداخلية في تنشيط أسواق الشغل المحلية أو ضمن سياساتها الخارجية في علاقاتها مع دول العالم، والرامية إلى إستيراد أكبر عدد ممكن من اليد العاملة الأجنبية بدء منذ استخراج النفط في فترة الخمسينيات من القرن الماضي إلى يومنا، لم تكلف هذه الدول نفسها في البحث عن كيفية إدماج المهاجرين إجتماعيا أو حتى مهنيا<sup>13</sup>، بل أعلنت حكوماتها المتعاقبة أنها لا ترغب باستقرار الوافدين لمدة طويلة، وأنه ينبغي عليهم في نهاية المطاف العودة إلى بلدانهم الأصلية حال انتهاء الغرض الذي جاءوا لأجله، وسنت للأجل ذلك مجموعة من القوانين التي تعنى بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، إذ يتعين على الوافد في هذا الإطار تجديد إقامته كل سنتين أو ثلاث سنوات لإعطاء انطباع أن هذه الهجرة مؤقتة لدواعي العمل ولا تفترض منح حقوق محددة بموجب القانون الدولي.

---

<sup>12</sup> تجدر الإشارة إلى أن دول مجلس التعاون الخليجي لم تصادق على الإتفاقية الدولية المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التي إعتمدتها الجمعية العامة بموجب قرار رقم 158/45، المؤرخة ب 18 دجنبر 1990.

<sup>13</sup> إن من أهم الأسس التي تتطوي عليها الحماية الاجتماعية في هجرة اليد العاملة المهاجرة من وجهة نظرنا، هي تلك الحقوق الطبيعية أو الشخصية التي تصب في خانة الإدماج السليم بأرض المهجر، حيث أن الإدماج بإعتباره مفهوما قانونيا متكاملا يهدف إلى تنظيم الحياة المهنية والاجتماعية للعمال المهاجرين على نحو سليم، يعد محورا اساسيا في حلقات الحماية الاجتماعية ولا يمكن تصور هجرة بدون مقتضيات قانونية تنظم مجال إدماج العمال المهاجرين، فعلى خلاف هذا الأمر نجد أن العمال الوافدين الذين هاجروا إلى دول مجلس التعاون الخليجي، يعانون من جمود هذه المقتضيات بل وفي بعض الأحيان يتم حرمانهم منها لدواعي أمنية تتعلق بطبيعة الهجرة ونطاقها القانوني. للتعلم أكثر راجع الباب الثاني من البحث.

وعلى صعيد آخر إذا كانت الغاية من إبرام إتفاقيات ثنائية في مجال إستخدام اليد العاملة المغربية بدول الإستقبال الخليجية بالإضافة إلى إتفاقيات أخرى تهتم مجال الضمان الإجتماعي، تتجلى أساسا في تنظيم هجرة العمالة المغربية إلى دول المجلس من خلال وضع قواعد قانونية من أجل إنتقال العامل المغربي في أحسن الظروف وفق مساطر قانونية مبسطة، وكذلك منحه فرصة الإستفادة من منافع الضمان الاجتماعي الواردة بالتشريع الوطني لدولة الإقامة بغض النظر عن تاريخ الاستخدام أو المساهمة في صناديق التأمينات الإجتماعية الخليجية. فإن هذه المقترضات القانونية ولا سيما تلك التي تخص الإستفادة من الإعانات الإجتماعية التي يمنحها نظام الضمان الإجتماعي بدول الإستقبال، سواء كانت مؤطرة من طرف إتفاقية ثنائية أو كانت تقتصر فقط على ما يفرضه القانون المحلي المتعلق بهذا الغرض في إطار إقليمية القوانين، لا يستقيم معناها القانوني ولا يمكن لها أن تنتج أية آثار قانونية بالنسبة للعمال المغاربة الوافدين إلا بعد مرورها على مساطر قانونية أخرى يفرضها بحكم العرف والقانون معا نظاما داخليا تتبناه كافة دول (GCC) في تشريعاتها المحلية يدعى (نظام الكفالة) أو (نظام الكفيل)<sup>14</sup>، ذلك أن هذا النظام يشكل دورا محوريا وبارزا في منظومة الهجرة التي تنهجها دول مجلس التعاون الخليجي، على أساس أن أحكامه تسري على كافة الأجراء الوافدين على دول المجلس قصد إخضاعهم وتنظيمهم ومن ثم ضبطهم وفق آليات نظامية في العديد من الجوانب الإجتماعية إن لم نقل كلها من قبيل الإستفادة من الإعانات الإجتماعية المنصوص عليها في العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والبروتوكول الإختياري الملحق به، فضلا عن باقي الحقوق الأخرى التي تندرج تحت لواء العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (والبروتوكول الإختياري الثاني الملحق به) كإختيار الإقامة وحرية التنقل...، ومع أن لنظام الكفيل جذور عريقة في كل من القانون والعرف بدول الخليج، فإنه في واقع الأمر يتكون من ثلاث سمات أساسية تنص على أن الدخول لدول المجلس بغرض العمل يتطلب كفيلا محليا، وتضع على الكفيل في غالب الأحيان على عاتقه إسكان المهاجر المكفول وتحديد شروط عمله ومنحه فرصة الإشتراك في التأمينات الإجتماعية التي تحددها عادة المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية

---

<sup>14</sup> تطلق دول مجلس التعاون الخليجي على النظام الذي يطبق في علاقات العمل بين صاحب العمل الخليجي وأجير أجنبي بنظام الكفالة وتارة تطلق عليه بنظام الكفيل، ونحن سنختار المصطلح الثاني (نظام الكفيل) درء للخلط الذي قد يقع بينه وبين المفهوم القانوني للكفالة الذي تنظمه أحكام القانون المدني في العديد من التشريعات ونبرز هنا خصوصية التشريع المغربي الذي تناول أحكام الكفالة وأسهب في تحليلها وتفصيلها في القسم العاشر من قانون الإلتزامات والعقود المغربي في أبوابه الثلاثة المتعلقة بالكفالة بوجه عام(الباب الأول) من الفصل 1117 إلى الفصل 1132 وأثار الكفالة(الباب الثاني) من الفصل 1133 إلى الفصل 1149 ثم إنقضاء الكفالة(الباب الثالث) من الفصل 1150 إلى الفصل 1160. حيث إن الكفالة التي تحدث عنها الفصل 1117 والتي فسرها بأنها عبارة عن عقد مدني يلتزم شخص للدائن بأداء إلتزام المدين، إذا لم يؤديه هذا الأخير نفسه، لم تمت بأي صلة بالكفالة التي نحن بصدد الحديث عنها في التشريعات الخليجية والمتعلقة بكفالة الأجراء الوافدون، لذلك فلفظ نظام الكفيل نرى أنه مناسب أكثر من نظام الكفالة.

الخليجية(يقابلها في التشريع المغربي الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي) وغيرها من التأمينات الأخرى التي تتشارك فيها كل من المؤسسة السالفة الذكر والمصاريف المالية(البنوك) كالتأمين على الحياة والسياقة والسكن...، في حين أن السمة الثالثة والأخيرة تنص على أن خروج المهاجر من دولة الإستقبال الخليجية ومدى قدرته على تغيير صاحب ومكان العمل يخضعان بالضرورة للإذن الكفيل. وهنا يمكن القول أن نظام الكفيل الشامل لم يتأكد سيطرته على حركة الهجرة فقط، لتخفيف العبئ عن إدارات دول الإستقبال الخليجية المختصة بالهجرة في كيفية ضبط تنقل المهاجرين داخل حدودها الإقليمية، وإنما أضحى هذا النظام يتطر تلقائيا وتتوسع مهامه بتوسع حركة هجرة الأجانب داخل دول المجلس، حيث بإستطاعته أن يغطي كافة المعاملات القانونية والإجتماعية التي تخص العمال الوافدين.

إذن فهو نظام يمزج بين الهاجس الأمني والإجتماعي دفعة واحدة وينطوي على عدة أبعاد سياسية وإدارية أوجدته دول مجلس التعاون الخليجي في وقت من الأوقات الحرجة التي مرت منها المنطقة جراء إستقبالها لهجرات عمالية كثيفة<sup>15</sup>، من أجل ضبط حركة هجرة العمال الوافدين ووضعهم تحت رقابة الدولة بمشاركة كفاء يمثلون المجتمع المدني الخليجي داخل أسواق العمل الخليجية التي عرفت فائضا كبيرا في عدد الوافدين، كما أن سياسته تهدف بشكل لا تدع أي مجالاً للشك في تقييد حرية الوافدين وفق شروط وضوابط إدارية تخص العمل والإقامة معا.

#### الصعوبات التي يثيرها الموضوع على مستوى الواقع:

على الرغم من وجود عدة صعوبات تشريعية وإدارية يمثلها نظام الكفيل بخصوص إستخدام وإستخدام العمال الأجانب، فما يلاحظ على مستوى الواقع أن الهجرة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي

---

<sup>15</sup> عرفت منطقة الخليج العربي هذا النظام مع انطلاق الثورة النفطية وما واكبها من طفرة اقتصادية جعلت المنطقة تجتذب أعدادا كبيرة من العمالة الأجنبية، وليست دول مجلس التعاون الخليجي هي الوحيدة التي تطبق هذا النظام في منطقة الخليج العربي، بل ومن خلال تمحصنا لبعض التشريعات العربية المجاورة لدول المجلس عثرنا على دول أخرى تطبق هي الأخرى نظام الكفيل ضمن تشريعها المحلي كدولة العراق والمملكة الأردنية الهاشمية. وعلى العموم يطلق هذا النظام على ذلك النوع من المعاملة القانونية المتمثلة في وضع يد الكفيل(من مواطني دولة الإقامة الخليجية) في غل أو تقييد حرية المكفول(الأجنبي الوافد) في مجموعة من المعاملات القانونية، بما في ذلك الانتقال من وظيفة لأخرى أو حتى السفر خارج الدولة التي يعمل بها، ولكن مع مرور السنين انكشفت ثغرات النظام مثل تجارة التأشيرات وخداع بعض العمال باستقدامهم برواتب تبدو كبيرة ثم يفاجؤون بعد وصولهم بتخفيض الراتب، وإجمالا فلم يتعرض نظام للانتقاد في دول مجلس التعاون الخليجي مثلما تعرض له نظام الكفيل من طرف عدة مؤسسات ومنظمات دولية حتى أصبح يحتل صدارة الانتقادات الدولية التي وصفته أحيانا بأنه نظام يكرس قواعد العبد بسيد. ولعل الخطوة التي أقدمت عليها البحرين في إلغاء ثلثة من القواعد التي تمس بجوهر حقوق الإنسان لم تكن النهاية بل بداية النهاية، بحيث أعلنت منظمة العمل العربية في دوراتها الأخيرة أن جميع الدول الخليجية لديها نية لإلغاء نظام الكفيل بشكل تدريجي، لأن إلغاء هذا النظام دفعة واحدة يعد أمرا مستحيلا في الظروف الراهنة بسبب عدد المهاجرين الأجانب الذين تزايد عددهم بشكل مخيف يهدد أمن المنطقة.

لاتزال تشهد ازديادا من حيث نطاقها وتأثيرها، كما أن تراكم العوامل المؤثرة في حقل الهجرة والمتمثلة في النمو الاقتصادي الذي تعرفه بإستمرار دول (GCC) والتحول الديمغرافي في الفئات النشيطة التي تمثلها اليد العاملة اليافعة من صنف الشباب المغربي، فضلا عن الإكراهات السلبية التي فرضتها الأزمة المالية الأخيرة على دول العالم وفي مقدمتها القطب الإقتصادي الأوروبي، ساهمت بشكل بالغ في تحديد وإبراز منطقة دول مجلس التعاون الخليجي كوجهة مثالية في الوقت الراهن لمختلف أطياف اليد العاملة المغربية الراغبة في الهجرة قصد الإشتغال والإستقرار لمدة مؤقتة بدول الإقامة، على أساس أن الهجرة إلى دول مجلس التعاون الخليجي تعتبر هجرة مؤقتة فقط قابلة للتجديد مرة أو مرتين أو عدة مرات حسب الخصائص المطلوب، ولا يمكن أن تتحول أبدا إلى هجرة دائمة إلا إذا صاحبها تجنيس، كما أن هذا الأخير لا يتحقق إلا إذا توفرت في الأشخاص الراغبين في التجنيس مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية، مع مراعاة بعض الضوابط القانونية الخاصة التي تشترطها قوانين الجنسية الخليجية<sup>16</sup> (ولاشك أن أبرزها تتمثل في إسقاط الجنسية الأصلية للراغب في التجنيس من أجل إكتساب جنسية بلد الإقامة).

ففي صميم هذه الظاهرة نجد أن السمة البارزة في هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول (GCC) تتمثل أساسا في مبادرة الشباب الحاصلين على شواهد مهنية وحرفية، في السعي إلى الحصول على العمل اللائق و التطلع إلى حياة مهنية وإجتماعية أفضل بالدول الخليجية بواسطة عقود عمل مؤقتة. ولذلك فإن ملامح هذه الهجرة التي تطبع هجرة المغاربة كانت تدخل في إطار ما يسمى بالهجرة العمالية، وعلى خلاف هذا الأمر نرى أن الخاصية التي تطبع اليد العاملة الأجنبية الأخرى الممثلة لبعض الجاليات الآسيوية والعربية وتحديدا في ظل الأوضاع السياسية والاقتصادية المضطربة التي يمر منها العالم بشكل عام ومنطقة الشرق الأوسط بشكل خاص، يشوبها قدر كبير من الغموض والإبهام في هجرتها سواء أكانت هجرة عمالية أو هجرة سكانية، فهي تضطر تارة طوعا وتارة كرها إلى الانتقال إلى الدول الخليجية<sup>17</sup> بسبب الفقر أو العنف والنزاعات الداخلية أو التغيرات البيئية من أجل الإشتغال والإستقرار بها مؤقتا.

وعلى العموم لا تزال التغيرات الكلية والجزئية تسود الإنتاج العالمي اقترانا بعولمة أسواق العمل التي تشكل وفق النظرة الإقتصادية الحديثة مركز جذب وقوة دافعة وراء الحركة الدولية لليد العاملة، وهذا ما نلمسه

<sup>16</sup> عشوش أحمد عبد الحميد وعمر أبو بكر باخشب: أحكام الجنسية ومركز الأجنبي في دول مجلس التعاون الخليجي، دراسة مقارنة مع الاهتمام بالنظام السعودي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1990م، ص 44.

<sup>17</sup> نذكر في هذا الإطار المبادرة السعودية في إحتواء المهاجرين السوريين الذين بلغ عددهم حسب وكالة الأنباء السعودية 2.5 مليون مهاجر جراء أزمة الحرب التي تعيشها الجمهورية السورية. للإطلاع أكثر أنظر :

موقع القناة الإخبارية الحرة

(على الخط)، متوفر ب:

<http://www.alhurra.com/content/saudia-says-hosted-syrian-refugees/280795.html>

(تم الإطلاع عليه في 2016/05/05).

بوضوح في دول مجلس التعاون الخليجي حيث عدد الساكنة المحلية النشيطة قليلة جدا مقارنة مع مناصب الشغل المعروضة في الأسواق المحلية، مما يجعل الطلب على اليد العاملة الأجنبية أمرا لا بد منه للإنعاش الأسواق الداخلية والإستمرار في الرواج الإقتصادي، وبالتالي فإن الهجرة العمالية إلى دول المجلس تعد استراتيجية رئيسية لفائدة دول المجلس من أجل تنشيط الأسواق الخليجية.

### أهمية الموضوع : (قانونيا واقتصاديا واجتماعيا) :

يكتسي موضوع الحماية الإجتماعية للعمال المغاربة بدول (GCC) أهمية قصوى في الوقت الراهن على كافة المستويات القانونية والإقتصادية والإجتماعية وحتى السياسية والديبلوماسية منها، في إطار ما يعرف بالديبلوماسية الموازية التي تركز إليها المعاملات المغربية الخليجية في علاقاتها الخارجية، ذلك أنه وفي خضم الحديث عن الدوافع الموضوعية لهجرة اليد العاملة المغربية المتجهة إلى دول مجلس التعاون الخليجي في ظل عولمة الأسواق القائمة على مبادئ الليبرالية، وبالإضافة إلى مشاق التنقل عبر الحدود الدولية وطول المساطر القانونية المنظمة للهجرة، ناهيك عن الصعوبات الإدارية التي يبررها نظام الكفيل في أغلب الأحوال بموجب قواعد أمره يطغى عليها الهاجس الأمني للحد من سلبات الهجرة الدولية التي عرفتها دول (GCC) طيلة مسيرتها التنموية، وعلى وجه الخصوص القواعد القانونية التنظيمية المتعلقة بتنظيم إستقدام وإستخدام العمال المهاجرين (الوافدين) وكذلك الطرق التي يتم التعامل بها معهم في سبيل تسهيل عملية الإندماج في المحيط الإجتماعي والمهني بدول الإستقبال الخليجية، والتي قد تعترضها صعوبات قانونية ومشاكل تقنية عديدة لا حصر لها، في حالة عدم وجود اية قواعد قانونية تعمل بالمقابل على صيانة حقوق العمال عند تنقلهم أو اثناء إستخدامهم، مما يستدعي الوقوف على أرضية الحماية الاجتماعية التي توفرها دول (GCC) لفائدة جميع العمال المهاجرين، بإعتبارها مجموعة من الآليات والأنشطة المترابطة الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والجوع والحرمان والحد من خسائره وحمايته من الأخطار الداخلية والخارجية كالأزمات الاقتصادية والمالية والحروب والكوارث الطبيعية كالمجاعات والأمراض الفتاكة...، فجريا على قواعد المنظور الاقتصادي المتعلقة بأسواق العمل الحرة أو حتى التقليدية في ظل سيادة المذهب الليبرالي، فلا يمكن أن يتصف إطلاقا أي اقتصاد بالفعالية والإنسانية ما لم تتوفر فيه تدابير وإجراءات كافية للأمن الاقتصادي ونظم جيدة للحماية الاجتماعية، حيث يكون بمقدور الناس بصفة عامة والأجراء بصفة خاصة أن يستجيبوا لتحديات الحياة ويتكيفوا مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تحيط بهم، ويدرءوا عن أنفسهم خطر الأزمات والآفات، ويتمكنوا من تنمية إمكانياتهم البشرية لتوفير حياة أفضل وسبل معيشة أكثر أمانا واستقرارا.

ولهذا فمن أجل توفير دعم اجتماعي معمم لجميع الأجراء المهاجرين المغاربة الوافدين بشكل مؤقت على دول (GCC) في إطار عقود عمل مؤقتة، وحمايتهم من مخاطر الحياة الاجتماعية والمهنية

والصحية. فيجب الإلتزام أولاً بما تفرضه القوانين الداخلية بدول المجلس المتعلقة بالإقامة والعمل، من خلال وجود شخص كفيل من مواطني دول الإقامة الخليجية (شخص طبيعي أو معنوي) يقوم بكفالة أجير واحد أو عدة أجراء مغاربة في العمل والإقامة، حيث لا يمكن إطلاقاً لأي أجير أجنبي دخول بلد خليجي عضو ينتمي إلى دول المجلس، إلا بوجود كفيل له يعمل على كفالاته طيلة مدة الإقامة أو الخدمة المقررة في مدة العقد الذي يحمل عادة وصف العقود المؤقتة. ثم النظر ثانياً في إمكانية وجود إتفاقية ثنائية بين المغرب والبلد المستضيف في مجال إستخدام اليد العاملة تعمل تلقائياً على تأمين العمال المغاربة، ولو أنها تعد غير كافية من الناحية القانونية للقول بحماية العمال المغاربة إجتماعياً من مختلف المخاطر التي تحدث بمناسبة علاقات الشغل، بسبب غياب نصوص تنظيمية تتعلق بكيفية الانخراط في مؤسسة الضمان الاجتماعي (التأمين الاجتماعي)، ومن ثم الإستفادة من منافع طيلة مدة بقائهم فوق أرض المهجر، لكونها هي التي تؤسس قاعدة الأمن الإجتماعي وتضمن لهم حماية اجتماعية<sup>18</sup> عبر سلسلة من التدابير العامة ضد المتاعب الاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن تحدث لهم بأرض المهجر جراء إيقاف المكاسب أو التخفيض منها عند حدوث العجز نتيجة المخاطر الاقتصادية والمهنية التي تنتشر في محيط العمل، أو بشكل أدق عدم القدرة على الكسب عند تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية. وبالتالي تبرز الإتفاقيات الثنائية المتعلقة بالضمان الإجتماعي كأداة هامة وفعالة لا محيد عنها في علاقات الشغل التي تربط بين دول المنشأ ودول الإستقبال، لتلعب بعد ذلك مؤسساته وصناديقه دوراً هاماً في توفير الأمن الاجتماعي والحماية الاجتماعية للأفراد والأسر المهاجرين داخل المجتمع المستقبل<sup>19</sup>. طبقاً للمعايير القانونية الدولية المقررة بموجب المعاهدات والاتفاقيات الدولية، وتماشياً مع ما هو منصوص عليه في الاعلان العالمي لحقوق الانسان (المادة 23 والمادة 25)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 2 والمادة 9 والمادة 12). كما تحدد اتفاقية منظمة العمل الدولية حول

---

<sup>18</sup> لا بد من الإشارة إلى وجود تفسيرات كثيرة ومتنوعة لتوضيح المكونات الأساسية المحددة للحماية الاجتماعية. وحتى لو كنا نواجه خطر الوقوع في فخ التبسيط، بوسعنا تحديد رؤيتين مختلفتين تتمثلان فيما يلي:  
- رؤية محدودة تعتبر الحماية الاجتماعية أداة لتوفير الإعانات القصيرة الأمد لمساعدة الأفراد والأسر على مواجهة الأزمات، فيما تسمح لهم في الوقت عينه بالبحث عن فرص اقتصادية جديدة تتيح لهم إمكانية تحسين أوضاعهم.  
- رؤية موسعة تعتبر الحماية الاجتماعية شاملة وتضطلع بوظائف عدة في سبيل تقليص الفقر ومساعدة الأفراد على المحافظة على أصولهم وتجميعها أينما حلوا أو إرتحلوا، وتطبق بشكل خاص على العمال المهاجرين، فهذه الرؤية بالذات هي التي تبنيها في تقسيم موضوع بحثنا بدءاً من إنطلاق العمال المغاربة إلى دول GCC، مروراً بالإقامة والإستخدام بها ووصولاً إلى لحظة العودة النهائية إلى البلد المنشأ.

<sup>19</sup> يتكئ مفهوم الحماية الاجتماعية في شقه الاجرائي (الضمان الاجتماعي)، على مجموعة من التدابير التي توهم الأجير المهاجر القيام بمهامه بأرض المهجر في احسن الأحوال، والحصول على احتياجاته الأساسية من (مأكل/مسكن/ملبس/علاج) خاصة في الظروف التي يواجه فيها كارثة أو ضائقة اقتصادية لضمان الحد الأدنى لمستوى المعيشة.

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) رقم 102 لسنة 1952 تسعة فروع أساسية للضمان الاجتماعي (العناية الطبية، والفوائد للمرض، والبطالة، والشيوخوخة، والاصابات في العمل، الامومة، والعجز، والاسرة والباقون على قيد الحياة).

إن الحماية الاجتماعية التي نحن بصدد الحديث عنها تعتبر واحدة من المكونات الأساسية لسياسة اجتماعية متكاملة وشاملة. فنظرنا إلى هذه الحماية تقتضي مبدئيا النباش في أرضية الحماية الاجتماعية ككل دون الإستئثار بتحليل جزئي معين، بمعنى التنقيب عن مجزواتها التي تحقق التكامل بين الحقوق الاجتماعية والسياسة الاجتماعية والأمن الاجتماعي على حد سواء، حيث يجب أن تقوم السياسات الاجتماعية في هذا الإطار على صيانة الحقوق لتقود التنمية الاجتماعية وفق مبادئ الأمن الاجتماعي المفترض إنتشاره بين جميع الأفراد سواء أكانوا مواطنين أو أجانب مهاجرين. وعليها أن تقر في الوقت نفسه بحقوق كل الأجراء الذين يؤدون وظيفة معينة بمنافع الإعانات الاجتماعية دون تمييز أو تفرقة، مما يعني أن الحماية الاجتماعية وفق هذا التحليل يجب أن تنصب وتستهدف كافة الأجراء المحليين والأجانب وتضمن حقوقهم بكيفية سليمة ومتساوية، مادام أن كل طائفة من هؤلاء تؤدي دورها على أكمل وجه بنية جلب الربح للمقاولات وإستمرار نشاطها. ثم ان الحماية الاجتماعية التي يطمح الأجراء المهاجرين تحقيقها بأرض المهجر لها خصوصيات مميزة تقتضي تعاملًا خاصًا من لدن مؤسسات دول الإستقبال<sup>20</sup>، فهذه الحماية تقوم بالدرجة الأولى على فحوى نصوص الاتفاقيات والتوصيات الدولية المخصصة لحماية حقوق الأجراء المهاجرين (الحقوق الاجتماعية والإقتصادية والمدنية والسياسية) وعددها كثير، نستدل بأهمها تلك المتعلقة بالاتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق المهاجرين وأفراد اسرهم. ثم الإعتماد في المرتبة الثانية على الإتفاقيات الثنائية المبرمة بين الدولة المصدرة لليد العاملة والمستقبلة لها، ولا سيما المقترضات القانونية المنظمة في اطار الاتفاقية الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي، ولهذا كثيرا ما نجد مفهوم الحماية الاجتماعية يختزله بعض الفقه الاجتماعي<sup>21</sup>، في الآليات والأنشطة الهادفة الى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للأجير المحلي أو المهاجر وتحريره من ضغط الحاجة والعوز.

---

<sup>20</sup> Achab Fatima : les mécanismes de la protection internationale des travailleurs migrants et des membres de leur famille. Mémoire pour l'obtention du diplôme supérieur approfondis en droit. Université Hassan 2 –Ain Chok- faculté des sciences juridiques, économiques et social.2005.p 16.

<sup>21</sup> Rachid FILALI MEKNASSI : internationales de sécurité sociale dans la zone sud méditerranéenne : contribution à un débat Pertinence des normes. CONFERENCE EURO-MEDITERRANEENNE, securité social: facteur de cohésion sociale 27-28 mai 2004 limassol (cyprys).p 68.

ولقد ذهب البنك الدولي أبعد من منظور الحماية الاجتماعية التقليدي الذي حدده رواد الفقه الاجتماعي طيلة سنوات القرن الماضي، ليحدد بدوره إطارا خاصا «بإدارة المخاطر الاجتماعية»، مضيفا بالتالي استقرار الاقتصاد الكلي وتطورات السوق المالية إلى برامج الحماية الاجتماعية النموذجية.

وفي نفس السياق نظرت منظمة العمل الدولية هي الأخرى إلى الحماية الاجتماعية بمنظور آخر شمولي، واعتبرتها حماية شاملة قائمة على الحقوق الأساسية، واصفة إياها بأنها «الحق في المنافع التي يمنحها المجتمع للأفراد والأسر على حد سواء- من خلال اعتماد تدابير عامة وجماعية- وذلك لحمايتهم من الكثير من الحاجات والمخاطر الأساسية الناجمة عن مستويات معيشة منخفضة أو تردي مستويات المعيشة.<sup>22</sup>

وفي مناسبة أخرى فقد تجاوز مفهوم الحماية الاجتماعية الجانب المادي إلى ما سمي بالأمان الاجتماعي والاقتصادي الذي ينطوي على بعد نفسي مريح لفائدة كافة الأجراء وهو أكثر التعاريف شمولية ومعاصرة<sup>23</sup>، بحيث أن الحماية الاجتماعية وفق هذا التعريف تتلخص مضامينها في ثلاثة أبعاد أساسية، إذ يتجلى البعد الأول في الحق في الوصول إلى الخدمات الاجتماعية لكونها تشكل حقوقا أساسية في حياة الجير المهنية، ويرمز البعد الثاني إلى ضرورة الوقاية والحماية من المخاطر بجميع شعبها، أما البعد الثالث فيتلخص في إطلاق الطاقات الإبداعية وتحسين الفرص عن طريق تفعيل محور الإدماج بشقيه (المهني والاجتماعي).

ولهذا فإن المقاربة الحقوقية والقانونية للحماية الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي، فرضت علينا أن نقتفي أثارها من خلال البحث في مجموعة من النقاط الهامة التي ظلت عالقة طيلة عقود عدة، في أرشيف الأعمال التحضيرية للعديد من التشريعات الخليجية المتعلقة بالشغل والإقامة وكذلك الضمان الاجتماعي، أو كما يصطلح على هذا الأخير في دول الخليج بالتأمينات الاجتماعية. إذ إحتل أرباب العمل الخليجيون مكانة متميزة في تمرير مشاريعهم ومقترحاتهم القانونية عبر مؤسسات الحكومات ومجالس الشورى الخليجية، من أجل منحها فرصة تسيير حلقات الهجرة العمالية بدول مجلس التعاون الخليجي إلى جانب مؤسسات الدولة بموجب أنظمة الكفيل المعمول بها إقليميا من لدن هذه الدول. ولا شك أن العديد من القوانين العمل المحلية بوضعها الحالي تأثرت بشكل بالغ بمطالب الباطرونا المحلية على حساب اليد العاملة الأجنبية التي تركز في إعتقادهم مبادئ الليبيرالية في أسواق الشغل الخليجية، على أساس أن الرأسمال وفق هذه المعادلة يلعب دورا بارزا في سياسة الشغل بدل الدور الذي يؤديه الأجير، بحيث ينظر إليه في آخر المطاف كسلعة أو آلة يمكن تغييرها أو الإستغناء عنها وقت ما شاء، وعليه فإن هذه النظرة

<sup>22</sup>Van GINNEKEN Wouter : The extension of social protection:«From Safety net to Springboard». ILO's aim for the years to come, in A.Norton (ed.) Social Protection: New Directions of Donor Agencies, London: Department for International Development2000, pp.33-48.

<sup>23</sup> Garcia, B,J.Grant. J.V : Social protection. ILO amman report.2003.p10.

القائمة على الريح إن صح التعبير هي التي ساهمت في إعتقادنا في بلورة مفهوم نظام الكفيل وفق المنهج المعقد الذي يسير عليه حالياً، دون الإهتمام بالجانب الإجتماعي للإنسان العامل في مطالبه الإجتماعية التي تكون صرح الحماية الإجتماعية وخاصة إذا كان مهاجراً(وافداً).

ومن الأفضل فهم نظام الكفيل ككل وليس كنظام قانوني واحد أو ممارسة واحدة، بل كمجموعة من القوانين والسياسات والممارسات والعادات التي تختزل إدارة القوى العاملة الأجنبية وإستخدامها في دول(GCC)، فأحد المكونات الهامة لهذا النظام هو العقد(عقد العمل)، فمعظم العمال الأجانب يقومون بتوقيع عقد العمل قبل وصولهم إلى بلد عضو بدول (GCC)، وعقود العمل هذه تحدد عادة المعايير الأساسية للعمل، بما في ذلك الفترة الإجمالية للعمل المأجور ومستوى الأجور ومحل الإقامة أيضاً.

وتعزى عقود العمل بصورة عامة في صياغة المبادئ الأساسية لنظام الكفيل عن طريق تحديد نوعية الكفالة وطبيعتها ومدتها أيضاً(تقييد الأجير بالعمل تحت كفالة شخص خليجي لفترة محددة)، كما توضح أحيانا المساطر الممكن سلوكها مستقبلاً في حل النزاعات القائمة بين العمال الأجانب وأصحاب العمل.

وبما أن العقود التي يبرمها العمال المغاربة الوافدين على دول (GCC) تظل مجرد عقود عمل مؤقتة، فهذا يدفعنا على أن لا نسلط الضوء فقط على أثارها القانونية المتمثلة في كيفية الإستفادة من الإعانات الإجتماعية التي تقدمها مؤسسة التأمينات الإجتماعية(الضمان الإجتماعي) بدول المهجر، بإعتبارها أهم نقطة تهتم العمال المهاجرين في هجرتهم، وإنما يلزمنا أيضاً الحديث عن طرق إندماجهم في أسواق الشغل الخليجية وصورها المتعددة، مستحضرين في نفس السياق صور الإندماج في المجتمعات الخليجية لكون مفهوم الإندماج يشكل عنصراً أساسياً في مسيرة هجرة العمال، بل ويمثل بمفرده نظاماً إجتماعياً خاصاً وأساسياً في هجرة العمال، ينضاف هو الآخر إلى الأنظمة الجزئية التي تكون صرح الحماية الإجتماعية.

علاوة على ذلك يتجلى نظام الكفيل أيضاً بالإضافة إلى هذه العقود القانونية في بعض العادات التي تؤسس العلاقات القائمة بين أرباب العمل والعمال الوافدين بدول المجلس، وقد لا حظ بعض الباحثين<sup>24</sup> من خلال قيامهم ببحوث ميدانية في فترة من الفترات التي كانت فيها دول المجلس قيد التطور أي في فترة ما بعد الطفرة النفطية (السبعينيات والثمانينيات) بأن الشخص الكفيل الخليجي يستطيع التحكم بالمهاجرين في الكثير من الأحيان بمستوى شمولي، ومع مرور الوقت فقد تم تطبيع هذه السلوكيات والممارسات في السياق الثقافي والإجتماعي بدول المجلس، ومن الشائع على سبيل المثال أن يقيد أرباب العمل حرية حركة العمال الأجانب وتنقلهم بشكل كبير، ومن الممارسات المألوفة أيضاً أن يقوم الكفلاء بمصادرة سفر العمال المهاجرين الذين يستخدمونهم، بحيث لا يحق لهؤلاء السفر خارج حدود دولة الإستقبال الخليجية إلا بعد موافقة الكفيل...، هذه السلوكيات وهذه العلاقات مع فئة المهاجرين الأجانب هي نتاج لتراكم ثقافة

<sup>24</sup> نذكر في هذا السياق مرجع أندور غارندر : اليد العاملة المهاجرة والحصول على العدالة في قطر

المعاصرة، LSE middle east center، ترجمة مركز الخليج للدراسات الإستراتيجية، الكويت 2014 ص 11.

قائمة منذ أمد بعيد تتعلق بالعلاقات بين أصحاب العمل المحليون والعمال الأجانب، وتعكس مدلول الكفالة العائدة إلى فترة ما قبل الحداثة في المجتمعات الخليجية والتي كان يقبل فيها أعضاء المجتمع المستقبل عند كفالتهم عاملا أجنبيا أو زائرا بتحمل المسؤولية عن أفعالهم ومخالفاتهم المحتملة داخل المجتمع<sup>25</sup>.

وغالبا ما يتم تصوير الكفالة المنبثقة من نظام الكفيل في تجلياتها الراهنة والمعاصرة على أنها تؤسس وتولد المظالم التي يتحملها المهاجرون بدول (GCC) بمناسبة إقامتهم وإشغالهم بها لمدة مؤقتة ومحددة في بنود عقد الشغل الدولي، والحال أن القيود والممارسات التي فرضها نظام الكفيل بصورته الحديثة والمنكبة أساسا في العلاقات التي تنشأ في إطار قوانين العمل المحلية ولاسيما محور العمل المأجور، ساهمت بشكل بارز في إثارة العديد من الإشكالات التي يتم ملاحظتها على مستوى الواقع العملي.

فأين تكمن مواطن الإشكال؟ هل في قسوة أحكام نظام الكفيل التي تخالف كليا قواعد الحماية الاجتماعية المقررة بموجب الإتفاقيات الدولية واللاقليمية والثنائية؟ أم في جمود القواعد القانونية المتعلقة بتنظيم علاقات الشغل والضمان الاجتماعي ولا سيما تلك التي يكون ضمن مركزها القانوني عامل أجنبي وافد؟ وهل لنظام الكفيل علاقة بالمس بمبدأ استمرار الحقوق المكتسبة للعمال المغاربة المهاجرين، وبالتالي عدم الاستفادة من العناصر الأساسية المكونة لصرح الحماية الاجتماعية؟

ومن جهة أخرى هل يكمن الجزم منذ البداية بأن وضعية الأجراء المهاجرين المغاربة بدول مجلس التعاون الخليجي في ظل إنتشار أحكام نظام الكفيل، امست لا تتوفر على حماية اجتماعية خاصة وأن الهجرة نحو هذه البلدان تعتبر هجرة مؤقتة فقط؟

إن خصوصية نظام الكفيل ومكانته السياسية والاجتماعية بدول (GCC)، تجبر الباحث على تتبع كل مقتضياته وإقتفاء جميع أثاره السلبية التي تعيق إستخدام اليد العاملة ليس فقط المغربية الوافدة بل كل العمال الوافدين الأجانب بدول مجلس التعاون الخليجي، فلا يكفي أن نجد نظاما إجتماعيا يقضي بمنح

---

<sup>25</sup> إنطلاقا من بعض الإستفسارات التي طرحناها في جولتنا الأكاديمية لدول مجلس التعاون الخليجي حول مصدر نظام الكفيل بهذه الدول، ولا سيما داخل فضاء المكتبة العلمية التابعة للحرم المكي بمكة المكرمة، إكتشفنا أن نظام الكفيل قد تم إقتباسه من القبائل العربية القديمة الواقعة بشبه الجزيرة العربية وخاصة القبائل التي كانت تضمها أرض الحجاز، لكن مع إختلاف كبير بطبيعة الحال على مستوى العلاقات التي كانت تسود بين الشخص المكفول(عابر السبيل أو الضيف) ومن يكفله( شخص من أهل القبيلة)، فمن عادات العرب قديما في شبه الجزيرة العربية والتي توارثت عبر موروثنا الثقافي حماية المهاجرين (الغرباء) بإسمهم الشخصي والعائلي وبإسم قبيلتهم أيضا في مواجهة القبائل الأخرى، كان الغريب الذي يحل ضيفا على قبيلة ما يحظى بحماية خاصة من سيد القبيلة او من احد افراضها إلى غاية مغادرته لها، فعلي سبيل المثال كانت القوافل التجارية التي تمر بأرض الحجاز في عهد الخليفة عمر بن الخطاب تحظى بعنايته وكفالته لمدة معينة لتمر بسلام ثم تنطلق للإستكمال مسيرتها، ولازالت هذه العادة نلاحظها بوضوح في حاضرننا وبالأخص في المملكة المغربية سواء مدنها او قراها لكن بشكل حديث يليق بمفهوم الضيافة التي حثنا عليها ديننا الإسلامي الحنيف.

إعانات إقتصادية وإجتماعية للعمال المهاجرين طيلة مدة هجرتهم، وفي المقابل نجد نظاما قانونيا آخر أو امنيا إن صح التعبير يخالف أحكام النظام السابق، دون الوقوف على حيثياته كلها أي بمرورنا على مختلف الحقوق الرئيسية والشخصية التي يؤثر عليها. كما أن الاطار القانوني للهجرة بشكل عام في دول الخليج يتميز بعدم الوضوح يصل الى تناقض تام بين القواعد القانونية وخروج عن المألوف في كثير من الاحيان، خصوصا فيما يتعلق بتطبيق قوانين الشغل بالنسبة لليد العاملة الوافدة في إطار هيمنة نظام الكفيل، وكذا محدودية المصادقة على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالهجرة وحماية المهاجرين.

تلك أهم التساؤلات التي تكون العمود الفقري لدراسة محاور أطروحتنا هذه، وسنحاول الاجابة عنها والعمل على الإتيان بتمرة مجهود متواضع أمام ندرة الدراسات القانونية بل وإنعدامها إزاء الخصوصيات والميكانيزمات التي تعرفها هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي ووضعيتهما القانونية والإجتماعية. الأمر الذي فرض علينا القيام بزيارات ميدانية إلى بعض دول المجلس من جهة والحضور لبعض الندوات الدولية من جهة ثانية، للوقوف على الأوضاع المترامية التي تمر بها اليد العاملة المغربية مباشرة من أرض المهجر، ومن ثم فإنه مع غياب المراجع الخاصة لدراسة هذا الموضوع سنضطر في بعض الأحيان تفسير الحالات القانونية المتعلقة بالحماية الإجتماعية لليد العاملة المغربية بدول (GCC)، من خلال هوامش البحث التفسيرية، إنطلاقا مما حصلنا عليه من معلومات تخص هجرة العمال المغاربة من طرف مؤسسات الدولة وكذلك المهاجرين سواء داخل أرض الوطن أو بأرض المهجر. وعليه فان إن دراسة مقارنة الأوضاع القانونية والإجتماعية للعمال المهاجرين كجزء مما يسمى بحقوق العمالة الوافدة على دول (GCC) من خلال محور الحماية الإجتماعية، تستوجب أولا التعرف على معايير حقوق الإنسان كما وردت بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لتسليط الضوء على الثغرات التي يكرسها مبدأ حقوق غير المواطنين أو مبدأ المواطنة، ومن ثم الإنتقال إلى المعايير الخاصة بحقوقهم كعمال من خلال مقارنة التشريعات المحلية بالشرعية الدولية لحقوق العمال المهاجرين.

وبالتالي فإننا سندرس الموضوع وفق تقسيم ثنائي كلاسيكي يضم باين رئيسيين يعكس كل منهما واقع الحقوق التي تؤطر محور الحماية الإجتماعية في مسيرة هجرة العمال المغاربة المهاجرين إلى دول (GCC)، معتمدين في ذلك على منهج تحليلي تأصيلي مقارن نستعرض من خلاله مختلف الجوانب القانونية والإجتماعية والإقتصادية التي تهم وضعية العمال المغاربة بدول المجلس، بدء من نقطة إنطلاقهم من أرض المنشأ(المغرب) إلى دول الإستقبال(الخليجية)، مرورا بفترة إقامتهم بدول الإقامة بناء على مدة عقد الشغل المحدد المدة، وصولا في الأخير إلى مرحلة عودتهم إلى الديار الأصلية أي إلى بلد المنشأ، حيث يهتم الباب الأول بابرار طبيعة هجرة اليد العاملة المغربية بدول مجلس التعاون الخليجي وتحدياتها القانونية، فيما يختص الباب الثاني بتحديد ومعالجة موقع اليد العاملة المغربية من سياسة الهجرة القائمة بدول المجلس وتخطبها بين واقع الإندماج في دول الإستقبال الخليجية وإشكالية العودة إلى بلدهم المنشأ.

## الباب الأول : أية حماية إجتماعية للعمال المغاربة المهاجرين بدول مجلس التعاون الخليجي أمام هيمنة نظام الكفيل؟

يعد المغرب من بين أكثر البلدان السائرة في طريق النمو تأثرا بهجرة اليد العاملة المحلية بكل أشكالها المتخصصة(العمالة الماهرة)، والغير المتخصصة(قليلة المهارة)<sup>26</sup> نحو الخارج سعيا منها في الاندماج وسط مجتمعات دول الاستقبال بصورة مؤقتة أو بصورة دائمة، والبحث عن عمل لائق يضمن لهم دخلا شهريا يناسب طموحاتهم ومتطلباتهم الشخصية والعائلية، ولأهمية هذا الأمر الهادف إلى تحسين ظروف الحياة ونمط العيش، تزايدت بحدة وثيرة هجرة المغاربة إلى الدول المتقدمة(دول أوروبا) أو الدول النامية الغنية الحديثة النشأة(دول مجلس التعاون الخليجي)، باعتبارها مجتمعات ذات قيمة نفعية تعتمد بشكل كبير على العمالة المهاجرة لتحريك وتطوير بنيتها الاقتصادية برمتها.

وتتم عملية الهجرة وفق ترتيبات وأساليب معينة تأخذ عادة شكل أفواج ومجموعات عمالية يطلق عليها بالهجرة العمالية المنظمة، وهذا النوع من الهجرة هو الأكثر شيوعا وضمانا من الناحية القانونية، إذ يتم تأطيرها وبرمجتها وفق المواد المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية أو الثنائية المبرمة بين بلدان الإرسال وبلدان الاستقبال المخصصة لتبادل اليد العاملة فيما بينها، بحيث تكون مؤسسات البلدين(الإرسال والاستقبال) المكلفة بقطاع التشغيل هي المشرفة عليها قانونيا بإعتبارها المصلحة المختصة بهذا الأمر، ذلك أن مواد الاتفاقية في هذه الحالة تصبح هي المرجعية القانونية العامة التي يعتمدها العامل المهاجر أثناء تنقله من أجل الالتزام بالمقتضيات الواجب إتباعها في مساره المهني، والاستفادة من مختلف الضمانات القانونية الهادفة إلى بلورة مفهوم الحماية الاجتماعية بأرض المهجر.

كما تتخذ الهجرة العمالية شكلا آخر تركز في جوهرها على الهجرة الفردية<sup>27</sup> المبنية على مبادرة الأفراد(عمال وأرباب العمل) في التعاقد فيما بينهم ورجبتهم في الحصول على عمل وإقامة بالخارج،

---

<sup>26</sup> تجدر الإشارة في هذا الصدد أن فيصل التفرقة بين هجرة متخصصة وأخرى غير متخصصة كما تفسره الدراسات الكلاسيكية، تكمن في المهارة والكفاءة والتجارب المعتمدة للقيام بعمل ما، وهذا المعيار هو الذي تأخذ به منظمة العمل الدولية، لكن بالنظر إلى طبيعة هجرة المغاربة إلى دول مجلس التعاون الخليجي وحدثة الأماكن المخصصة للعمل القائمة على مبادئ العولمة فإن الأمر يختلف تماما عما هو مألوف، بحيث يتم الاحتكام في التفرقة بين ذوي الاختصاص من عدمه إلى المؤهلات العلمية والشواهد الجامعية واللغات المكتسبة وخاصة اللغة الانجليزية بالدرجة الأولى.

<sup>27</sup> قد لا تختلف الهجرة العمالية الجماعية المنظمة من جانب المسطرة القانونية المتبعة عن الهجرة الفردية في بعض الجوانب الأساسية التي توطر الهجرة بشكل عام، خاصة وأن الاتفاقية الثنائية المبرمة بين المغرب كبلد للإرسال، ودول الخليج كدول للاستقبال تعتبر في هذا الصدد هي التشريع الأسمى والقانون المنظم لمختلف حيثيات الهجرة سواء الفردية أو الجماعية، شريطة احترام بعد المواد المنصوص عليها في القوانين المحلية الجاري بها العمل لبلدان الاستقبال فيما يخص أنظمة التشغيل. غير أن الهجرة الفردية في جميع الأحوال يغيب عنها التأطير في حالة مقارنتها بنظيرتها الجماعية المنظمة، ونقل فيها فرص الحماية الاجتماعية في بعض الأحيان خصوصا إذا كانت طبيعة العمل تنتمي إلى المهن التي

حسب نوعية الإقامة وطبيعة العمل المراد القيام به بأرض المهجر. وترتبط في أغلب الأحيان بأفراد معينين بذاتهم وباختصاصاتهم وفق ما تفرضه الحاجة إلى ذلك، ويطلق عليهم بالعمال الملحقون بواسطة عقود عمل فردية. وبين هذا وذاك واستنادا إلى ماتلميه مقتضيات وأحكام القانون الدولي المخصصة لهجرة العمال وحمائتهم الاجتماعية، فإن المملكة المغربية وحرصا على رعاياها الراغبين في الهجرة قصد العمل خارج أرض الوطن، كان لها السبق في إبرام ثلة من الاتفاقيات الثنائية مع عدد من دول مجلس التعاون الخليجي تهم تشغيل اليد العاملة المغربية وأخرى مخصصة للضمان الإجتماعي، على غرار الاتفاقيات المبرمة مع الدول الأوروبية، انطلاقا من بداية الثمانينيات من القرن الماضي.

ولقد كان الهدف من وراء إبرام هذه الاتفاقيات يتجلى أساسا في وضع القواعد الأساسية لتمكين الأجير المغربي من التمتع من مختلف أحكام الحماية الاجتماعية المنصوص عليها في التشريعات الوطنية لدول مجلس التعاون الخليجي، بالإضافة إلى أن هذه الإتفاقيات كانت بمثابة دعوة رسمية لإعمار الحدود الإقليمية للمحيط الجغرافي لدول مجلس التعاون بنخبة شابة من الكفاءة المغربية المعترف بحنكتها، فضلا عن الأطر التربوية والمهنية المؤهلة للاستفادة من خدماتهم من جهة، ثم تأمين حقوق أبنائها الراغبين في العمل خارج التراب الوطني في مرحلة تنقلهم، ولا سيما مدة العمل والإقامة في البلد المستقبل من جهة ثانية.

من هذا المنطلق ولأجل إنجاح ديباجة الاتفاقيات الثنائية في موضوع إستخدام اليد العاملة المغربية والضمان الاجتماعي المبرمة بين المملكة المغربية بصفتها الدولة المرسله لليد العاملة، ودول مجلس التعاون الخليجي باعتبارها دول الاستقبال، عملت هذه الأطراف على وضع برنامج تشغيل متكامل يضم مجموعة من المساطر الإدارية لتسهيل عملية انتقال اليد العاملة المغربية المهاجرة، إلى جانب نظام للضمان الاجتماعي يحدد كيفية الاستفادة من منافعه، وكذا التعويضات الممنوحة بمقتضاه، ثم شروط الاستفادة منه والامتيازات الناتجة عنه.

واستنادا إلى أحكام الاتفاقيات الثنائية المخصصة لهذا الشأن، والواقع الاقتصادي الجيد الذي تعرفه دول مجلس التعاون الخليجي من رخاء اقتصادي ووفرة مناصب الشغل وارتفاع الأجور، عرفت هجرة اليد العاملة المغربية المتجهة نحو بلدان الاستقبال الخليجية تزايدا هاما في السنوات الأخيرة، وتحديدًا في السنوات الأخيرة أي ما بعد اندلاع الأزمة الاقتصادية سنة 2008، وتأثيرها سلبا على دول أوروبا التي

---

قد لاتصل سقف أجرها إلى 4000 درهم مغربية كالحراسة أو الحلاقة أو البيع في المتاجر أو بعض الأنشطة غير واضحة (activities not adequately defined)....، وبما أن العقود التي تبرم بين الأفراد في إطار الهجرة الفردية تمر عبر مكاتب الوساطة، فقد تصيب الهدف المنشود منها وينتج عنها بالتالي أثارا قانونية، وقد لا تصيب إطلاقا مادامت أن العقود المبرمة لا تخضع لمراقبة مؤسسات الدولة، وتغيب عنها المصادقية أثناء إبرامها. أما فيما يخص الهجرة الفردية التي تخص الأطر العليا المتخصصة أو كما يطلق عليها بهجرة الأدمغة فتخضع لمزيدات وإجراءات مالية مرتفعة، مما يستدعي إسقاط العناصر المكونة للحماية الاجتماعية في جل بنود العقد.

كانت لها السبق في إستقبال وإحتضان أفواجا عديدة من صفوف العمال المغاربة المهاجرين، الأمر الذي أدى إلى تراجع الهجرة نحو بلدان أوروبا بعد أن عمدت هذه الأخيرة على تعطيل وتوقيف العمل بالاتفاقيات الثنائية لليد العاملة<sup>28</sup>، وإغلاق حدودها في وجه العمال المغاربة الجدد الراغبين للعمل فيها. وإذا كانت هجرة العمال المغاربة نحو هذا القطب بناء على ما تقدم ذكره لا تثير أية إشكالات من الناحية القانونية، فهل يمكن ان نرى هذه الآثار الإيجابية عندما يتعلق الأمر بإشتغالهم وإقامتهم هناك، خاصة ونحن نعلم أن نظام الكفيل ينشط بحددة داخل دول المجلس؟ لذلك فلدراسة هذا الباب فيجب أولا دراسة الحماية الإجتماعية في مواجهة نظام الكفيل بدول مجلس (GCC) في (الفصل الأول)، ثم التطرق إلى مكانة نظام الكفيل في التشريعات الخليجية وموقفه من الاتفاقيات الثنائية والدولية في (الفصل الثاني).

## الفصل الأول : الحماية الاجتماعية في مواجهة نظام الكفيل

إن الهجرة الدولية لها أهمية كبيرة على مستوى التنمية البشرية إذا ما أحسن توظيفها والاستفادة منها، فقد عملت الهجرة في مختلف محطاتها على تدعيم النمو الاقتصادي العالمي، وأسهمت في تطور الدول والتنسيق فيما بينها في مختلف المجالات الهادفة إلى تعزيز التعاون المشترك وتبادل المنافع والخيرات، كما أغنت العديد من الثقافات والحضارات، وقد استمرت في لعب أدوار مهمة سواء على المستوى الوطني أوالإقليمي بل وحتى العالمي، وفي هذا الصدد نجد المئات من المغاربة المهاجرين نساء ورجالا من مختلف الفئات العمرية، يعبرون سنويا نقط الحدود الوطنية(الجوية) في اتجاه الخارج ولا سيما دول (GCC) بحثا عن فرص أفضل للعمل اللائق، وعن سبل عيش أفضل لهم ولأسرهم. وترتبط الصورة النمطية لهذا العبور بوجود آليات قانونية تؤطره من الناحية القانونية، ولعل أبرز هذه الآليات المعتمدة في هذا الإطار والتي تكاد تنحصر في قالب واحد هي عقود العمل عبر دولية، أو العقود التي يكون طرفاها من بلدين مختلفين وهي على نوعين، عقود عمل محددة المدة وعقود غير محددة المدة. وكلاهما تضمنا للعمال المغاربة المهاجرين العمل والاستقرار فوق أرض المهجر طيلة المدة المتفق عليها في بنود العقد.

ولقد باتت الهجرة العمالية نحو الخارج إستراتيجية فعالة بالنسبة للعديد من الأسر المغربية الطامحة إلى تحسين وضعيتها الاجتماعية والاقتصادية، والبحث عن فرص عمل أفضل خارج أرض الوطن، ونخص في هذا الإطار وجهة دول مجلس التعاون الخليجي التي أضحت تغري العامل المهاجر المغربي وتلائم طموحاته بسبب استقرار رخائها الاقتصادي وتقدم مسيراتها التنموية المشهود لها في كافة

<sup>28</sup> للإحاطة أكثر بهذا الموضوع راجع مؤلفنا سعد بن عجيبة : الحماية الاجتماعية للعمال المغاربة المهاجرين باسبانيا في ظل الأزمة الاقتصادية، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية 2010 ص 61.

المجالات الحيوية المبنية على دعائم وأسس الدول التي تندرج ضمن خانة الدول النامية الغنية،<sup>29</sup> في وقت تعاني فيه دول العالم من إجتياح أزمة اقتصادية عالمية خانقة في منتصف سنة 2008، بما في ذلك الدول الأوروبية التي كانت سباقة في احتضان الملايين من العمال المغاربة المهاجرين وخاصة محور الدول الساحلية (إسبانيا/فرنسا/إيطاليا)، وأثرت بشكل بالغ على مفهوم الهجرة الدولية نحو هذه البلدان المتضررة من جراء تداعياتها الخطيرة التي فرضتها على كافة المستويات، سواء تعلق الأمر بالعمل أو الاستقرار فوق أرضيها.

كما أن الوازع الديني الإسلامي بشكل عام والعائدي بشكل خاص<sup>30</sup> المشترك بين المملكة المغربية ودول مجلس التعاون الخليجي، واستعمال اللغة العربية وتقارب العادات واللهجات أحيانا، كلها معطيات ايجابية في صف العامل المهاجر المغربي الراغب في الهجرة نحو هذه الدول الخليجية.

غير أن مفهوم الحماية الاجتماعية الذي يعد محورا أساسيا في حياة الأجير المغربي المهاجر المهنية والاقتصادية والاجتماعية، يشكل تحديا حقيقيا بالنسبة لهذا العامل الوافد على الحدود الإقليمية لدول مجلس التعاون الخليجي، فبغض النظر عن المؤشرات الايجابية التي رصدناها سلفا والاستثناءات التي قد يستوفياها العامل المغربي المهاجر، بموجب الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين المملكة المغربية ونظيراتها الخليجية، المتمثلة في إستخدام اليد العاملة المغربية بالإضافة إلى الضمان الاجتماعي، فإن غالبية الدول المكونة لمجلس التعاون الخليجي وطبقا لأنظمة العمل المعمول بها ضمن ترسانتها التشريعية، تتوفر على نسب ضئيلة من المساطر الوقائية الهادفة إلى تحقيق الأمن الاجتماعي في عقود الشغل الدولية ضد المخاطر المهنية والاجتماعية والاقتصادية على حد سواء، وتتميز بعجز في مؤشرات الحماية الاجتماعية

---

<sup>29</sup> تندرج دول مجلس التعاون الخليجي ضمن الدول النامية التي تمثل غالبية دول العالم، غير أن ما يميز هذه المجموعة النفطية عن باقي الدول النامية، كونها دول غنية وتعرف ارتفاع كبير في متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي، وتؤدي الموارد الطبيعية المستغلة دورا حاسما في اقتصادها، وتساهم في تحقيق تنمية اقتصادية كبيرة، وإن كانت لا تدخلها في الوقت الحالي إلى عداد الدول المتقدمة، بل تعيش مرحلة انتقالية بين عهد تقليدي، كان يعتمد على أساليب أولية إلى اقتصاد حديث، يعتمد على عوائد النفط والتكنولوجيا المستوردة والأيدي العاملة المهاجرة. راجع موقع :

مقاتل من الصحراء للأمير خالد بن سلطان بن عبد العزيز قائد القوات المشتركة السعودية (على الخط) ، متوفر ب : [http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Gography11/geography/sec256.doc\\_cvt.htm](http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Gography11/geography/sec256.doc_cvt.htm)

(تم الإطلاع عليه في 07 يوليوز 2014).

<sup>30</sup> تجدر الإشارة إلى أن دول مجلس التعاون الخليجي هي مجموعة نظامية سنوية تشكل صرح أساسي لعقيدة أهل السنة والجماعة المبنية على اجتهادات فقهاء المذاهب الأربعة السنوية (المالكية والحنبلية والحنفية والشافعية)، ما عدا سلطنة عمان التي يسود فيها المذهب الاباضي أو الاباضية، مع وجود أقليات شيعية في كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين والكويت. للاضطلاع أكثر أنظر :

محمد حامد الأحمرى : مستقبل التعدد المذهبي في منطقة الخليج العربي، منتدى العلاقات العربية والدولية، الدوحة،

الطبعة الأولى، 2013، ص 7.

الطامح لها المهاجر المغربي بأرض المهجر في مجالات عدة، كطبيعة الشغل، الإقامة، الحقوق الشخصية، المخاطر الاجتماعية... ويأتي في مقدمة هذه المخاطر التي يعاني منها المهاجر المغربي بمناسبة إشتغاله بدول مجلس التعاون الخليجي نظام الكفيل، ذلك النظام المعقد الذي مافتئت المنظمات الدولية التي تعنى بحقوق الإنسان ومعها المجتمع المدني الدولي تطالب بإلغائه وتدرك معوقاته السلبية التي بسطها على سوق الشغل المحلية والمشاكل المتعددة التي نتجت عنه، وخاصة الآثار السلبية اتجاه العمال الوافدين على أراضي دول الاستقبال من دول مجلس التعاون الخليجي.

وإذا كان نظام الكفيل المعمول به في دول مجلس التعاون الخليجي يعد أمراً طبيعياً ومقبولاً من لديها لتنظيم وضبط الهجرة فوق ترابها، والحفاظ بالتالي على بقاء العمال الوافدين الأجانب تحت سيطرة جهات معينة في مجال العمل والإقامة، فإن ما يجب الإشارة إليه في هذا الصدد هو أن هذا النظام تسبب في ظهور عوائق عديدة مخالفة للآليات الرئيسية التي يقوم عليها مفهوم الحماية الاجتماعية بشكل عام، وطرح صعوبات جمة في كيفية الاستفادة من منافع الضمان الاجتماعي عند الانتقال من عمل إلى عمل آخر أو من بلد إلى بلد بشكل خاص، الأمر الذي يستدعي منا الوقوف على مفهوم هذا النظام والتعريف به قصد تشخيصه عملياً، والنظر في أسباب عدم تمكن الوافدين الجدد على دول الاستقبال الخليجية في التعامل مع هذا النظام والاندماج مع أبعاده الأمنية والإدارية(المبحث الأول) ، ثم رصد الصعوبات التي يطرحها على مستوى إستقدام وإستخدام العمال الوافدين بسوق الشغل الخليجية، بالموازاة مع الضمانات التي يقدمها من أجل حماية المنافع التي يكرسها مفهوم الحماية الاجتماعية(المبحث الثاني).

### **المبحث الأول: تحديد مفهوم نظام الكفيل**

إن الحديث عن مفهوم الكفالة في نظام الكفيل ضمن التشريعات المحلية للأنظمة التشغيل بدول مجلس التعاون الخليجي، والإحاطة به كنظام قانوني ينتج أثارا قانونية من الناحية العملية، يعد من أعقد الأساليب القانونية الإقليمية المتبعة والمعمول بها داخل الحدود الإقليمية لدول مجلس التعاون الخليجي برمتها. وتكمن معالم هذا الغموض والتعقيد أساساً في الغياب التشريعي الواضح من لدن التشريعات الوطنية لدول (GCC) بمناسبة تعريف نظام الكفيل ومعالجة مقتضياته، مع انعدام تام للقوانين التنظيمية ذات الاختصاص النوعي المرتبطة بهذا النظام، والتي من شأنها أن تسطر مجموعة من المواد القانونية تنقله نوعياً من حالة الجمود والغموض إلى حالة التدويل والتقنين.

ولعل الأمر يصبح أكثر تعقيداً حينما يغيب الاجتهاد الفقهي في التعريف بنظام الكفيل وعدم إحاطته إحاطة أكاديمية وفقهية شاملة من لدن الفقه القانوني المحلي أو الدولي<sup>31</sup> على حد سواء بمناسبة تحليل هذه الظاهرة المعقدة.

<sup>31</sup> من خلال البحوث التي اعتمدها في أطروحتنا هذه لم نجد أي تعريف واضح من لدن الفقهاء المحليون لدول مجلس التعاون الخليجي، يحيط بنظام الكفيل أو حتى إعطاء تفسير موجز نعتمه ولو عن طريق الاستئناس بمناسبة

ويقصد بنظام الكفيل ذلك الأسلوب المتبع في دول مجلس التعاون الخليجي لتأمين استقدام وإستخدام العمالة الوافدة من الخارج، وهو نظام أمني إداري معقد تنهجه جميع دول الخليج العربي بدون استثناء في سياسة الهجرة المعتمدة ببلادها وكيفية استقطاب العمالة المهاجرة الدولية فوق أراضيها، قصد المحافظة على بقاء الأجانب الوافدين تحت المراقبة إن لم نقل تحت السيطرة في مجال العمل والإقامة. ويروم هذا النظام بشكل أساسي إلى تنظيم علاقة الشغل بين العامل المهاجر (الوافد)<sup>32</sup> وصاحب العمل، من خلال وساطة مكاتب العمل المحلية المعتمدة ببلاد الإرسال<sup>33</sup>، أو مكاتب الاستقدام الكائن مقرها الاجتماعي ببلدان الاستقبال<sup>34</sup>، التي يعود لها الاختصاص في إبرام عقود العمل والشروط المتطلبية في ذلك، بناء على معايير محددة في العامل الوافد المزمع توظيفه، والتي يتم نشرها وضبطها وفق إعلانات إخبارية عبر وكالات ومكاتب التوظيف التي تمت الإشارة إليها سابقا.

وبالرغم من أن دول مجلس التعاون الخليجي تتوفر على قوانين حديثة العهد تهتم بالهجرة واستخدام الأجانب وتوضح كيفية العبور نحو أراضيها وفق معايير عالمية، إلا أن نظام الكفيل هو الذي يقرر رسميا في مصير العامل الوافد على كل بلد عضو بدول مجلس التعاون الخليجي<sup>35</sup>، بحيث أن هذا العامل بمجرد وصوله إلى دول (GCC) يصبح ملتزما بالعمل لدى كفيله وفق بنود العقد المحددة سابقا، بمعنى أنه

---

الوقوف على هذا النظام المعقد. اللهم في بعض المؤلفات القليلة جدا الصادرة من لدن بعض فقهاء القانون والإقتصاد الدولي الذين حاولوا إبراز معالم هذا نظام وأبعاده المتعددة، ولعل مؤلف أستاذنا الدكتور محمد الخشاني الذي أصدره أخيرا بمناسبة الوقوف على وضعية المغاربة في الدول العربية النفطية، يعتبر من أهم المراجع التي أحاطت بمعالم نظام الكفيل وانعكاساته السوسيو اقتصادية على الأجراء الوافدين. للتعلم أكثر أنظر:

Mohamed khachani : les marocains dans les pays arabes petroliers, publications de l'association marocaine d'etudes et de recherché sur les migrations, dar al qalam, rabat 2008 page 49.

<sup>32</sup> مصطلح حديث العهد ومتداول فقط في الدول الخليجية ظهر إبان فترة إعمار منطقة الخليج العربي، ويقصد به العامل الأجنبي الذي يتم استيراده لتغطية النقص في بعض القطاعات التي يعاني منها البلد الموفد له.

<sup>33</sup> وفي هذا الصدد تعتبر الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات ANAPEC الجهة الرسمية الوحيدة بالمملكة المغربية التي تقع تحت وصاية وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية المختصة بملف تشغيل العمال في القطاع الخاص وطنيا ودوليا. في حين توجد وكالات خاصة على صعيد المملكة تهتم بالتشغيل وطنيا. أنظر اللائحة الموجودة بالملحق ص 269

<sup>34</sup> تحمل هذه المكاتب تارة اسم مكاتب الاستقدام وتارة أخرى مكاتب التوظيف وهي منضوية تحت وصايا الوزارة المكلفة بالتشغيل في بلاد الاستقبال. إذا كانت جهة الاستقدام مؤسسة أو شركة تنتمي إلى القطاع الخاص يخضع العاملون فيها لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل بدولة الاستقبال، أما إذا كان صاحب الطلب سيمارس نشاطا مهنيا أو حرفيا وجب الحصول على موافقة وزارة العمل وتحضير ما تطلبه من وثائق والتأكد من صلاحية رخصة ممارسة النشاط وذلك بمطابقة الأصل أو صورة مصدقة أو ما يثبت أن الرخصة الأصلية قيد الإجراء بجهة الاختصاص.

<sup>35</sup> يلاحظ من خلال قوانين العمل وقوانين الإقامة أن هناك سيطرة شديدة تفرضها سلطات دول الخليج على حركة القوى العاملة الوافدة إليها، وهي سيطرة مزدوجة تشارك فيها (وزارات الداخلية) من خلال منح تأشيرات الدخول وإجراءات الإقامة والترحيل، (وزارات العمل والشؤون الاجتماعية) التي تقوم بمنح تراخيص العمل أو بطاقات العمل.

يصبح مكفولا من لدن الغير المتمثل في شخص الكفيل، واستنادا إلى أحكام نظام الكفيل والعرف الذي سار عليه الكفلاء في علاقاتهم مع الوافدين، يجوز للشخص الكفيل بموجب مقتضيات عقد العمل باعتباره رابطة قانونية تجمع بينه وبين المكفول أي (بين العامل ورب عمله)، اتخاذ مجموعة من التدابير الاحتياطية التي يراها لازمة في سير العمل من ضمنها فرض مكان خاص لهذا العامل الوافد كضمان لوفاء هذا الأخير له وعدم الانتقال إلى عمل آخر إلا بعد أخذ موافقة الكفيل، مع إعطائه بطاقة معلوماتية يتم استخراجها من المصالح المختصة في الدولة المستضيفة له تغطي جميع المعلومات الشخصية لهذا العامل ومعلومات أخرى عن كفيله، ولا تصلح هذه البطاقة المعلوماتية الجديدة بطبيعة الحال إلا في البلد المستضيف لهذا العامل المهاجر أي مكان الإقامة والعمل، اللهم إن كانت بنود العقد تشير على أن هذا العامل الوافد له الحق في إمكانية التنقل والاستقرار بين بلدين أو أكثر بحسب طبيعة وظروف العمل التي تفرض في بعض الأحيان هذا النمط من العمل، كما هو الحال بالنسبة لوكالات الأسفار العالمية والشركات المتعددة الجنسية المنتشرة في كافة أرجاء دول مجلس التعاون الخليجي.

ويتجلى الهدف الأسمى في إعتقادنا من هذا النظام وأحكامه القانونية هو الحفاظ على أمن هذه الدول من سيطرة العمالة الوافدة على خصوصيات أسواق الشغل الخليجية، بسبب التدفق الهائل للعمال الأجانب من مختلف جنسيات العالم<sup>36</sup>، علما أن عدد العمال المهاجرين في جميع دول مجلس التعاون الخليجي تقريبا باستثناء المملكة العربية السعودية، أضحى عددهم يضاعف مرتين أو ثلاث مرات عدد مواطني هذه الدول<sup>37</sup>. كما أن التدفقات العمالية الأجنبية المستمرة بدول المنطقة الخليجية ولا سيما في العقدين الأخيرين كان هو الحدث العالمي الأبرز بعد اكتشاف النفط، وأضحى هجرة عمالية في سلسلة الهجرة الدولية عرفها التاريخ الحديث (الألفية الثالثة)، الشيء الذي جعل رقم العمالة الوافدة يرتفع ويبلغ مستويات<sup>38</sup> عالية يناهز فيها عدد السكان الكلي لدول مجلس التعاون الخليجي.

فمن الناحية العملية المعمول بها في أسواق الشغل الخليجية واستنادا إلى القواعد الأمرة التي يفرضها نظام الكفيل، فإن العامل الوافد لا يحق له الانتقال للعمل لدى الغير إلا بعد موافقة كفيله، حيث يعمل هذا الأخير في حالة موافقته بإعارته لفترة محددة في حدود ستة أشهر قابلة للتجديد في قطر (المادة 15 من

---

<sup>36</sup> تأتي العمالة الأجنبية من بلاد شتى، ويقدر عدد جنسياتها بما يتجاوز 150 جنسية، ويقترب في ذلك من عدد دول العالم المقدر بـ 200 دولة. ويأتون في معظمهم من شبه القارة الهندية. والجسم السكاني الأجنبي ليس بالجسم المتمثل والموحد من الناحية الإثنية والثقافية والدينية. وهو أقرب إلى تنوع اجتماعي واثني، وينقسم بين أقلية عربية قد لا تتجاوز نسبتهم في أحسن حالاتها 15% من إجمالي الجسم السكاني المهاجر تأخذ العمالة المغربية قسطا بنسبة 2%، وأكثرية أجنبية من آسيا ثم إفريقيا وأخيرا أوروبا. أنظر الملحق ص 264.

<sup>37</sup> أنظر الجدول في الملحق ص 263.

<sup>38</sup> باقر النجار: "العمالة الأجنبية وقضايا الهوية في الخليج العربي"، مجلة عمران (الدوحة: المركز العربي للأبحاث

ودراسة السياسات، العدد 3، 2013)، ص 8.

القانون القطري رقم 4/2009) وغير محددة في باقي الدول الأخرى، أو من خلال نقل كفالته إلى كفيل آخر بشكل نهائي. وليس بالضرورة أن يكون الكفيل هو صاحب العمل نفسه، فكثير هي الحالات التي يكون فيها الكفيل شخص طبيعي أو شخص معنوي<sup>39</sup> آخر غير صاحب العمل، الذي يعتبر عادة الرئيس المباشر لهذا العامل الوافد حسب مقتضيات قوانين الشغل الدولية الموحدة عالميا، والحال أن العلاقة التي تربط بين الأجير المهاجر وصاحب العمل في هذه الحالة مبنية فقط على البطاقة المعلوماتية المدرج ضمنها كافة المعلومات التي تخص هذا الأجير ومن يكفله داخل البلد المستضيف له. وإذا كان الأمر يقتضي الموافقة القبلية والبعديّة للكفيل من أجل الحصول العامل الوافد المكفول على عمل أو الانتقال إلى عمل آخر حتى وإن كانت ملكية المقاوله التي يشتغل بها هذا العامل تعود إلى صاحب عمل آخر، فإن الشخص الكفيل هو الذي يعتبر من الناحية النظرية مسؤولا في جميع الأحوال عن المكفول أي (الوافد) اجتماعيا ومهنيا وأمنيا.

وبالتالي فإن الكفيل هو الشخص الظاهر أمام السلطات المحلية للبلد المستضيف للوافد المكفول، الذي يتضح جليا أنه لا وجود له من الناحية الواقعية والقانونية المرتبطة به كشخص طبيعي له حقوق وعليه التزامات إلا من خلال الكفيل.

أما وظيفيا فأغلب معاملات المكفول الإدارية مع الجهات الحكومية لبلدان الاستقبال تتم عن طريق الكفيل نفسه، بل حتى بعض تعاملاته الأخرى التي تتدرج ضمن الحقوق الشخصية للوافد الجديد على بلدان مجلس التعاون الخليجي، والتي من شأنها أن تثير جملة من العوائق في سبيل تمتع الوافد بحماية اجتماعية مطلقة، كفتح حساب خاص به في إطار معاملته المالية مع البنوك، أو الحصول على رخصة قيادة تضمن له حرية التنقل، أو طلب استقدام زوجته وأولاده في إطار التجمع العائلي... لا يسمح بها إلا بعد موافقة الكفيل بواسطة إذن كتابي يسلمها إلى الجهات الحكومية المعنية بهذا الشأن عن طريق وكالة يحرر ضمنها كافة التعاملات المرخص لها للقيام بها من طرف المكفول الوافد.

كما أن الكفيل وبحكم العرف السائد في سوق العمل يجوز له في العديد من الحالات الاحتفاظ بجواز سفر العامل الوافد، ونخص بالذكر هنا طبيعة المهن التي تتطلب ضمانات واقعية تجعل من جواز السفر بإعتباره وثيقة شخصية مهمة بالنسبة للوافد في مقدمة الضمانات التي يفضل الكفيل الاحتفاظ بها. ومن بين المهن التي تخضع لهذه الإجراءات الاحترازية من لدن الكفيل، نجد السياقة والحراسة والخدمة المنزلية

---

<sup>39</sup> كثيرة هي الحالات المستوحاة من واقع التشغيل بدول (GCC) التي يكون فيها الكفيل ليس هو رب العمل بالنسبة للشخص الوافد، وتطوّر هذه الحالات على أرض الواقع حينما يتم منح العامل الوافد رخصة الانتقال من عمل إلى عمل آخر، فالعمل هنا يعتبر جزء ثانويا فقط في بنود العقد لمنح رخصة الإقامة المؤقتة التي تتطلب موافقة الكفيل قبل موافقة رب العمل. وسيأتي تحليل هذه النقطة لاحقا بمناسبة الوقوف على مفهوم الكفيل والمكفول معا.

والسكرتارية في الشركات...، ولا يجوز للوافد أن يغادر البلد إلا بعد الموافقة المسبقة للكفيل والإذن له بالقيام بذلك، وإذا حدث بين الطرفين نزاع تتولى مكاتب العمل والجهات ذات الاختصاص مسؤولية ذلك<sup>40</sup>. وتأسيسا على ما سبق فإننا نجد جميع المعاملات التي تهم الوافد بما في ذلك حقوقه الشخصية مقيدة بشروط معينة يملئها الكفيل ويضيفها إلى العقد المبرم سلفا بينهما، باعتبار أن الكفيل هو الشخص المسؤول عن الوافد أمام أجهزة الدولة المستقبلية له، وبالتالي فإنه يتعين علينا في بداية التحليل الوقوف على مفهوم النظام الكفيل في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال رصد سياقه التاريخي والفلسفة التي يقوم عليها في استقطاب اليد العاملة الأجنبية في (المطلب الأول). ثم إبراز موقع اليد العاملة المغربية وتطورها في دول مجلس التعاون الخليجي في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: السياق التاريخي لنظام الكفيل في دول مجلس التعاون الخليجي وأبعاده

#### السياسية

تبين لنا في مدخل هذا المبحث أن الحماية الاجتماعية لا تتلاءم البتة مع المنهج الذي يفرضه نظام الكفيل والتوجه الرسمي السائد في مختلف أقطار دول مجلس التعاون الخليجي اتجاه حركة العمالة الوافدة عليها، ومرد هذا التناقض يكمن في مساس نظام الكفيل أو (كفالة العمال الوافدين) ببعض المقتضيات التي ترمي لها فلسفة الحماية الاجتماعية، في كيفية ضمان منح واستفادة العامل المهاجر من حقوقه الاجتماعية أثناء تنقله إلى أرض المهجر. ويكفي ذكر مسألة الحقوق الشخصية التي تركز أهم المبادئ التي توطئها فلسفة حقوق الإنسان، والمتعارف عليها في مختلف التشريعات الدولية، تتغير وتفرغ من جوهرها بمجرد اصطدامها مع إجراءات الكفالة المعمول بها في دول مجلس التعاون الخليجي.

ولا شك أن تلك المرامي التي يسعى إليها نظام الكفيل من خلال السياسة الأمنية التي تعتمدها دول الاستقبال الخليجية اتجاه الوافدين على حدودها الإقليمية، وفي كيفية ضبط مسألة الإقامة والعمل على أقاليمها، تجعل العمالة المغربية في حيرة من أمرها، سيما وأن نسبة هامة من الأجراء المغاربة يلمون

---

<sup>40</sup> حددت قوانين الشغل الخليجية مجموعة من الضوابط القانونية التي توطئ عمل وإشغال مكاتب الاستخدام التي تعمل كوسيط لتوريد العمال للأصحاب الأعمال والشركات الخليجية، على أن يكون هذا الترخيص يمنح للمواطنين الخليجين فقط ولمدة سنة قابلة للتجديد، وتخضع هذه المكاتب لرقابة وإشراف وزارة التشغيل.

وفي حالة وجود نزاع بين العمال الوافدين وأصحاب العمل، تتولى مكاتب الاستخدام مهمة حل هذا النزاع تحت إشراف الوزارة المعنية، وأكثر القرارات التي تصدرها هذه الهيئة باعتبارها وسيطا في العمل، هي ترحيل الوافدين إلى بلدانهم الأصلية دون أن تخول لهم الحق في المطالبة بحقوقهم، أو على الأقل وجود إمكانية تثبت عكس ما يدعيه صاحب العمل. وسنرى في المطالب اللاحقة بالتفصيل محدودية آليات الحماية الاجتماعية بالنسبة للعمال الوافدين في مواجهة أصحاب العمل.

إماما تاما بالحقوق الاجتماعية الممنوحة للعمال المهاجرين أثناء تنقلهم وإقامتهم ببلاد المهجر، ويعود سبب هذا الوعي القانوني والثقافي للحقوق الاجتماعية من لدن اليد العاملة المغربية بالقواعد العامة التي تفرضها حقوق الإنسان بشكل عام والحقوق الاجتماعية بشكل خاص، من خلال الانفتاح على ثقافة التشغيل المعمول بها في الدول الأوروبية التي تهتم بكل تفاصيل الحماية الاجتماعية المخولة للأجير المهاجر من أجل الاستفادة منها بأرض المهجر، علما أن أعدادا كبيرة من المهاجرين المغاربة الذين تحتضنهم دول مجلس التعاون الخليجي كأجراء معتمدين عندها في الخمس سنوات الأخيرة، كانوا من قبل اندلاع الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 2008، أجراء معتمدين بالدول الأوربية والتي أجبرتها تداعيات الأزمة الاقتصادية إلى إيقاف جلب اليد العاملة من الدول المصدرة لها وخاصة المغرب.<sup>41</sup>

وفي واقع الأمر واستنادا إلى الأعمال التحضيرية لكافة القوانين المختصة بالهجرة بدول مجلس التعاون الخليجي التي تعنى بدخول وإقامة الأجانب، فإن ما يلاحظ هو أن هذه القوانين لا توجد ضمنها سياسات هجرة منظمة ومفسرة بنصوص قانونية واضحة وصريحة في دول المجلس تعطي للوافدين الحق في الإقامة والعمل والاندماج حسب تطلعاتهم، عن طريق الاعتماد مثلا على بعض الوسائل القضائية والإدارية الهادفة إلى حماية هذه الحقوق بأرض المهجر، أو على الأقل اللجوء إلى هيئات دولية متخصصة في هذا الشأن، تتم من خلالها عن وجود أليات قانونية لحماية حقوق العمال المهاجرين في مواجهة بعض الحالات التي قد يتعسف فيها الكفيل ويشطط في استعمال سلطته. وإنما انعكس وجود هذه السياسات في مجموعة من القوانين المتفرقة لاستقدام المهاجرين والاستفادة من خدماتهم في إطار عقود محددة المدة ثم ترحيلهم حينما تنتقضي مدة عقد الشغل، خاصة وأن قرار بقاء الوافد أو ترحيله مرتبط بالدرجة الأولى بموافقة الشخص الكفيل ورغبته في ذلك.

ومن المشهود له في هذا الصدد أن مراحل تطور دول المجلس وانفتاحها على مختلف التجارب العالمية في ضل المستجدات والتغيرات الإقليمية والعالمية، ولاسيما في الجانب الذي يخص الركن الاقتصادي والسياسي. برزت الحاجة إلى الكثير من المراجعات لبعض التشريعات المحلية بما في ذلك أنظمة التشغيل وخاصة في الشق المتعلق باستخدام الأجراء الأجانب، باعتباره الحدث الأبرز الذي ظل يورق تطلعات الكثير من المنظمات الدولية والهيئات الحقوقية الساهرة على حماية العمال المهاجرين. لكن هذه المراجعات لم تصيب الهدف المنشود منها وإنما بقيت مرهونة إلى حين إصلاح نظام الكفيل أو إلغائه، وذلك في ظل غياب رؤية شاملة ودراسة وتخطيط ينم بالصدق عن تجاوز الانتقادات الموجهة لدول مجلس التعاون الخليجي، مما أوجد بعض القصور في معالجة قضايا الهجرة وقوة العمل. إلا أنه وبالرغم من ذلك يظل نظام الكفيل ضمن التشريعات المحلية لدول المجلس ولا سيما أنظمة التشغيل أداة فعالة في يد أرباب العمل (الباطرونا)، لتواكب طبيعة تدفق هجرة العمالة الوافدة ولتخلق نوعا من التوازن في عرض

<sup>41</sup> أنظر مؤلفنا السابق ص 5.

قوة وخبرات اليد العاملة الوافدة بأقل تكلفة ضمن سوق العمل المحلي من جانب، وتتيح للعمال المحليين الاستفادة من خبرات العمال الوافدين قبل اللجوء إلى سوق العمل من جانب آخر.

وإذا اعتبرنا أن الهدف الرئيسي من الهجرة إلى دول (GCC) هو البحث عن عمل لائق وتحسين الظروف المعيشية وبالتالي التخفيف من حدة الفقر، فإن معظم سياسات الهجرة بدول المجلس بما في ذلك تنظيم استخدام العمالة الوافدة تحكمها ضوابط قانونية<sup>42</sup> تحد من إبرام العقود غير محدد المدة مع الوافدين تحت طائلة توقيع عقوبات مالية على أرباب العمل، فضلاً عن فرض رسوم مالية على العمال الوافدين عند طلب رخص الإقامة وتحديد الحد الأقصى للإقامة العامل الوافد. فهذه الصعوبات من شأنها أن تنعكس سلباً على نفسية الوافد الجديد، وتؤثر بشكل سلبي أيضاً على منظومة الحماية الاجتماعية التي ترتبط بشكل مباشر بمدة العقد المبرم، في حين تظل مسألة الإقامة معلقة على شرط واقف يخص مكاتب الهجرة لدى دول الإستقبال، باعتبار أن العمالة الأجنبية بمجموع دول المجلس هي بمثابة عمالة مؤقتة فقط تبعاً لمدة عقد العمل ولا تسمح لها في جميع الأحوال الحق في الحصول على إقامة دائمة أو المطالبة بجنسياتها. وعليه فإن ملامح الهجرة وسياقها العام في دول مجلس التعاون الخليجي تركز في سياساتها التنظيمية فقط على تدبير إدارة مراقبة الحدود من خلال تنظيم دخول وخروج الأجانب، بحيث أن مسألة المراقبة تعهد إلى نظام الكفيل المخصص للإحصاء تدفق العمالة المؤقتة ومدة إقامتها داخل دولة الإستقبال. وعليه فإنه يتعين على الوافد أخذ موافقة كفيله أولاً قبل اتخاذ أية خطوة بشأن حقوقه الشخصية وهذا ما سنحاول تحليله في (الفقرة الأولى). ومن ثم فإن مسألة الحماية الاجتماعية والآثار المنتجة لها تظل رهينة بشخصية الكفيل في تفاعلها مع العامل المهاجر الوافد (الفقرة الثانية).

#### **الفقرة الأولى: هل نظام الكفيل عرف أم امتياز قانوني لفائدة أرباب العمل الخليجين ؟**

من الصعوبة بمكان التحديد وبدقة طبيعة مصطلح نظام الكفالة أو الكفيل في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي من أجل الوقوف على مضامينه أو تفسير أحكامه، وذلك لكون هذا النظام الذي يجمع بين ما هو (أمني وإداري ومهني) غير موحد من الناحية القانونية بين الدول الخليجية الستة المكونة لقطب التعاون الخليجي الحديث وإن كانت الغاية من إستعمال هذه الدول لنظام الكفيل تبدو موحدة في الهدف، فإذا كانت دولة قطر تعلن صراحة بوجود آليات قانونية تهتم بتنظيم نظام الكفيل من خلال قانون رقم 4 لسنة 2009 القاضي بتنظيم وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم<sup>43</sup>، فإن باقي الدول الأعضاء في دول المجلس لم تصرح بوجود هذه الآليات ضمن ترسانتها التشريعية، اللهم في بعض الفصول المنظمة للهجرة

<sup>42</sup> مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية : تقرير عن أعمال اللجنة الفنية لدراسة آثار العمالة الوافدة، المنامة، 28-29 سبتمبر 2004. ص 07.

<sup>43</sup> المنشور بالجريدة الرسمية عدد3 بتاريخ1430/04/03 الموافق ل 2009/03/29.ص 33.

ودخول الأجانب، التي تجبر كل الوافدين بالاستعانة بكفيل لهم من بين مواطني دول الاستقبال قبل الدخول إليها طلباً للعمل والإقامة دون الإشارة إلى تنظيم قانوني يخص كفالتهم. وإن كانت من منطلق فلسفتها تهدف إلى نفس الأسلوب الداعي إلى إجبار نظام الكفيل في علاقة المواطنين بالأجانب الوافدين. ويتكون نظام الكفيل في مجمل حالاته من طرفين أحدهما الكفيل الذي يشترط فيه أن يكون في أغلب الحالات شخصاً طبيعياً من مواطني دول مجلس التعاون الخليج. وهو المسؤول عن العامل الوافد مادياً وقانونياً وإدارياً أمام مؤسسات دولة الاستقبال، وبدون وجود هذا الكفيل لا يحق لأي شخص من غير المواطنين الخليجين العمل أو الإقامة في دول مجلس التعاون الخليجي.

كما يكمن للكفيل أن يكون في بعض الحالات شخص معنوي كالشركات التجارية والمالية أو الفنية، التي تحمل بطبيعة الحال جنسية إحدى دول مجلس التعاون، كذلك يمكن للكفيل أن يكون أيضاً على شكل مؤسسة عمومية تديرها الدولة أو منظمة تابعة لجهة حكومية بدول الاستقبال.

وفي المقابل نجد المكفول<sup>44</sup> أو (الوافد)، وهو كل عامل مهاجر يعمل ويقوم في إحدى الدول التي تنتمي إلى دول المجلس التعاون الخليجي. وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح الوافد هو الذي يتم التنصيص عليه في بنود العقد على خلاف ما يتم تداوله في باقي دول العالم التي تعتمد على مصطلح العامل المهاجر كما هو متعارف عليه في عرف منظمة العمل الدولية، ومصطلح الوافد ينطبق على كل العمال المهاجرين الراغبين في العمل والإقامة بدول المجلس التعاون الخليجي مهما اختلفت جنسياتهم أو تفاوتت رواتبهم، أو طالت إقامتهم بأرض المهجر...، وبصيغة أخرى فالعامل الأجنبي الذي لا يحمل جنسية إحدى الدول الستة المكونة لدول مجلس التعاون الخليجي يعتبر بحكم القانون وافداً لا أكثر.

وعليه فإن معظم تعاملات المكفول مع الجهات الحكومية في بلدان الاستقبال تتم عن طريق الكفيل نفسه، الأمر الذي يجعل المكفول غير مطمئن نفسياً جراء بيروقراطية التشغيل المستوحاة من صرامة فصول قانون دخول الأجانب إلى أقطار دول مجلس التعاون الخليجي، وجمود مواد أنظمة التشغيل المعمول بها هناك خاصة في الشق المتعلق بالحماية الاجتماعية. وفي مقابل هذه الالتزامات يتيح نظام الكفيل للشخص الكفيل وهو الطرف القوي في العقد، الحق من منع المكفول من التنقل والسفر إلا بإذنه وحق مصادرة جوازات سفر مكفوله، لضمان بقائه تحت إمرته وسلطته، وبالتالي الاستمرار في العمل بما

---

<sup>44</sup> تجدر الإشارة إلى أن مصطلح الكفيل والمكفول لقياً انتقاداً حاداً من منظمة العمل الدولية، مما دفع دول المجلس التعاون الخليجي إلى تقنين مصطلحين العامل وصاحب العمل في القوانين المحلية المنظمة للشغل، وفي هذا الإطار نرصد على سبيل المثال لا الحصر، قراراً صادراً عن مجلس الوزراء بالمملكة العربية السعودية صدر قبل 13 عاماً (قرار رقم 166 بتاريخ 1421/04/12 الموافق لـ 2000/07/14 في المادة السادسة منه والمنشور بالجريدة الرسمية) (أم القرى) عدد رقم 3887 ينص على إلغاء مصطلح كفيل ومكفول، واستبدالهما بالعامل وصاحب العمل، والتعامل بالجزم مع كل صاحب عمل يتسبب في تعليق أوضاع العمالة الوافدة. لكن بما أن نظام الكفيل لازال قائماً بدول المجلس فإن أغلب الدراسات لازالت هي الأخرى مقيدة بالمصطلحين كنتيجة حتمية عن الأوضاع السلبية التي فرضها نظام الكفيل.

اتفق عليه الطرفين في بنود العقد باعتباره شريعة الطرفين معا، ولكن يحظر عليه الحصول على مقابل من المكفول مهما طالَّت إقامة هذا الأخير.

أما الطرف الثاني في هذا النظام المعقد نجد المكفول الأجير الوافد، وهو الطرف الضعيف في عقد الكفالة مقارنة بالكفيل لكونه مكفولا لدى الغير، أي بمعنى إشتغاله تحت إمرة كفيله الخليجي بموجب عقد شغل محدد المدة يتقاضى من خلاله أجرا مقابل إنجاز العمل المطلوب منه، ويمكنه أن يتقدم إلى الجهات المعنية المكلفة بالتشغيل في حالة تعرضه لإنتهاكات صادرة من صاحب العمل.

وينطبق هذا النظام على كل العمالة الوافدة سواء العاملة في القطاع العام أو الخاص<sup>45</sup>، إلا أنه في حالة العمل في القطاع العام تعتبر المؤسسة الحكومية التابع لها العامل الوافد هي الكفيل، حيث تكون مساطر نظام الكفيل أكثر مرونة وأقل تعقيدا مما هو الحال عليه في العمل في القطاع الخاص، لكون المهن المدرجة في القطاع العام تتيح للوافد عدة امتيازات إبان إقامته في المهجر خاصة فيما يتعلق بالأجر والحماية الاجتماعية، أما بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص فإن الكفالة تعهد إلى الشركة(الشخص المعنوي) أو المواطن الخليجي(الشخص الطبيعي) الذي يتولى مهام توظيف وإقامة العامل الوافد، وبالتالي يصبح هذا الأخير رهين لمجموعة من الأحوال تتقاسمها الذمة المالية للشركة وكذلك مزاجية رب العمل.

وباستقراءنا لبنود ومواد التشريعات المحلية المنظمة للعمال الوافدة بدول مجلس التعاون الخليجي والتي سيأتي تحليلها تحليلا مفصلا في المطالب اللاحقة، وجدنا في الكثير من المواد المنصوص عليها في أنظمة التشغيل المحلية تشير صراحة<sup>46</sup>، على أن مسألة استقدام العمالة الخارجية بناء على طلب صاحب

---

<sup>45</sup> في الحالات التي يكون الكفيل فيها جهة حكومية أو أمير لم نقف ولم نسمع بأية مشكلة على الإطلاق يمكن أن تكون مصدر شكوى لأي عامل أجنبي في دول الخليج، بل العكس من ذلك فإنهم يتمتعون بوضع يجعلهم في المرتبة الثانية مباشرة بعد المواطن، وفي الحالات التي يكون فيها الكفيل شركة أو بعض المؤسسات الكبيرة كالتي يملكها أمير أو تاجر كبير ومواطن ذو سمعة طيبة، فإن معاملة العامل تكون إنسانية وتحفظ له حقوقه التي يكفلها له العقد المبرم معه ، وزيادة للكرم والسخاء الذي يتصف به المواطن الخليجي الميسور، وهذا ليس محل نكران أو مزيدة.

أما الحالات التي يكون الكفيل فيها مواطنا عاديا أو مؤسسة صغيرة لمواطن عادي فالوضع يكون مقلوبا إلى 180 درجة، مع تسجيل حقيقة بديهية : وهي أن المواطنين العاديين ليسوا سواء ؛ فمنهم من يعامل المكفولين معاملة إنسانية أخوية، ويعطيهم حقوقهم كاملة وزيادة ومنهم دون ذلك.

نقلا عن الأستاذ علي عوجي المهجري إطار بوزارة الثقافة والإعلام بالمملكة العربية السعودية، في مقابلة معه في مدينة جدة يوم 11 فبراير 2014 على هامش لقاء أكاديمي وتواصلني يعزى بتوحيد الفكر العربي والانفتاح على مختلف الثقافات والعادات العربية، بالمكتبة الثقافية بجدة.

<sup>46</sup> تتداخل عدة قوانين فيما بينها التي تهتم بتنظيم واستخدام اليد العاملة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي، فبالإضافة إلى قانون دخول الأجانب وخروجهم الذي ينظم عملية الدخول والإقامة، يوجد أيضا قانون استخدام العمال الأجانب، وبالنظر إلى الصعوبات التي يفرضها نظام الكفيل على المستوى الواقعي، فإنه وفي الكثير من الحالات لا تتناغم النصوص المنظمة لقانون الهجرة مع النصوص المنظمة للعمل في الشق المتعلق باستخدام العمال الأجانب.

العمل، لا يتم إلا بعد الحصول على رخصة من الدائرة المختصة بهذا الأمر، شريطة أن لا تتم الموافقة على استخدام غير المواطنين إلا بعد التأكد من عدم وجود مواطنين مقيدين في قسم الاستخدام كعاطلين ومتأخرين عن الإلتحاق بالعمل وقادرين في نفس الوقت على أداء العمل المطلوب.

فبعد استئناف الشروط المتطلبية للحصول على رخصة عمل والتي من خلالها تستوجب الحصول على بطاقة الإقامة المؤقتة، يصبح الوافد من الناحية القانونية تحت عهدة صاحب العمل باعتباره كفيلا له طيلة مدة إقامته بأرض المهجر، ومن هنا يتضح أن نظام الكفيل يعتبر إلى حد ما امتياز قانوني لفائدة أصحاب العمل المحليون، وهذا الامتياز يمنح للكفيل الحق في الإشراف على العامل الوافد وتوجيهه فيما يخص نمط وطبيعة العمل، أما الوسائل الأخرى التي تتعلق بتجميد بعض الحقوق الشخصية أو تعليقها على شرط واقف إلى أن يبدي الكفيل رأيه، فهي من وحي العرف لا أكثر الذي تداول عليه أغلب الكفلاء طيلة عقود خلت في علاقاتهم مع الوافدين، علما أن توجهات الدول الخليجية الرسمية في إطار أنسنة حقوق العمال المهاجرين تمنع بشكل مطلق هذه التصرفات، التي لا تساير بأي حال من الأحوال مستجدات حقوق الإنسان وفلسفته العالمية الداعية إلى حماية حقوق الأشخاص مهما كانت مراكزهم القانونية، غير أن العدد الهائل من الوافدين فوق أراضي دول (GCC)، وكثرة الصعوبات التي يفرضونها على دول الاستقبال فيما يخص اندماجهم، بالإضافة إلى محدودية الأدوات الرقابية في هذا الصدد، حالت دون تدخل مؤسسات الدولة المعنية بالأمر لمعالجة هذا الأمر، وبالتالي فإن نظام الكفيل وانطلاقا مما سبق ذكره يعد امتيازاً قانونياً لفائدة الكفلاء أرباب العمل الخليجين قبل أن يكون عرفاً.

### أستحداث وتطبيق نظام " الكفيل " أدى إلى توفير امتيازات لصاحب العمل في علاقته مع العمالة الأجنبية

إن المنهجية المعمول بها وفق ما يفرضه نظام الكفيل في محيط العمل داخل أسواق العمل الخليجية تركز بالأساس على احتكار سلطة البقاء في أسواق العمل المحلية بكل الدولة الخليجية (GCC) لدى مؤاجر واحد لمدة طويلة، وتعمل على تقييد حركة العمالة الأجنبية في إطار تنافسية غير واضحة، مما ينتج عنها جملة من التجاوزات تتجلى أهمها في ضعف مستويات الحقوق الممنوحة للعمالة الأجنبية بالمقارنة مع العمالة المحلية، حيث تبرز في هذا الإطار خاصية المواطنة الخليجية والحقوق المرتبطة بها على كافة المستويات، وبالتالي نستشف أن منهجية نظام الكفيل ما هي إلا انتهاكا لحقوق العمال الأجانب وتحيز لجانب الكفيل، ويجعل حياة العامل الأجنبي ومصيره مرتبطان بشخص الكفيل.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الإجراء يعد مخالفة صريحة للقوانين والمواثيق الدولية التي تحظر فرض قيود وإجراءات من شأنها منع الأشخاص من هذا التنقل والسفر كما جاء في نص المادة 13 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.<sup>47</sup>

وعلى إثر هذه التجاوزات الرامية إلى تقوية أرباب العمل (الباطرونا المحلية) على حساب العمال الأجانب، فقد أوضحت جملة من الدراسات<sup>48</sup> أن العديد من تلك العمالة الوافدة على هذه الدول الخليجية يشكون باستمرار بسبب تعرضهم لبعض الانتهاكات في إطار محيط عملهم من قبل أصحاب الأعمال، أو جراء الصعوبات التي يطرحها النظام الداخلي للمقاولات على حد سواء، كالزيادة في عدد ساعات العمل، وإنعدام الراحة الأسبوعية، أو المنع من الانتقال للعمل لدى مقولة أخرى، اللهم إن كان عقد العمل يشير في بعض بنوده إلى إمكانية الاستفادة من كافة الحقوق المرتبطة بعقد العمل كما هو معروف دولياً. وفي مقابل هذا الأمر واستناداً إلى ديباجة كل الدساتير الخليجية لدول مجلس التعاون الخليجي وتحديدًا فيما يخص مبادئ وقيم المواطنة، يتم منح امتيازات هامة للمواطنين المحليين في جميع الميادين التي تحتكرها الشركات الاقتصادية الكبرى التابعة لملكية الدولة، بحيث تخصص دائماً المناصب العليا في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة<sup>49</sup> إلى المواطنين الخليجين دون سواهم، أما المناصب المالية التي تنصب على الجانب التقني والميكانيكي تعهد إلى الوافدين من العمال المهاجرين، تطبيقاً لقواعد رفع الحرج عن المواطنين ومبادئ الأولوية والأفضلية المرتبطة بحمل الجنسية في الاستفادة من المنافع الاقتصادية والاجتماعية للأصحاب الأرض، المنصوص عليها كم أشارنا في دساتير دول مجلس التعاون الخليجي، الأمر الذي نتج عنه تشوه في نظام قيم المجتمع وخاصة مفهوم المواطنة العالمية التي تركز على إعطاء الحقوق وليس منح الامتيازات.

**ب . نظام الكفيل أدى إلى تفضيل إنشاء المشاريع ذات العمالة الكثيفة والرخيصة وخاصة في قطاع المقاولات الإنشائية(الصغيرة) ذات هامش الربح المرتفع :**

<sup>47</sup> اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم (217/1000 د-3) المؤرخ في 10 / كانون الأول ديسمبر 1948 ، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وأصدرته، وبعد هذا الحدث التاريخي طلبت الجمعية العامة من البلدان الأعضاء كافة، أن تدعو لنص الإعلان و"أن تعمل على نشره وتوزيعه وقرئته وشرحه، ولاسيما في المدارس والمعاهد التعليمية الأخرى، دون أي تمييز بسبب المركز السياسي للبلدان أو الأقاليم".

<sup>48</sup> في مقدمتها الدراسات التي تقوم بها منظمة human rights watch المكلفة بالدفاع عن حقوق الإنسان.

<sup>49</sup> لا يمكن القيام بهذه المهام لأنها محصورة فقط لفائدة المواطنين الخليجين استناداً إلى أحكام الدساتير الخليجية.

إن هاجس الريح وانخفاض الأجور مع ضبط حركة الهجرة العمالية بشكل إداري معقد، ساهم إلى حد ما في نشوء ظاهرة تأجير السجلات التجارية، وبالتالي المساهمة في نمو سوق عمل خفي غير منظم،<sup>50</sup> تغيب عنه آليات الرقابة الإدارية وجودة الخدمات المعروضة على الأسواق المحلية، فمن هذا المنطلق أضحت دول مجلس التعاون الخليجي تعرف هي الأخرى هجرة سرية تنتزعها عصابات منظمة في صورة سماسرة من دول شرق آسيا تنشط في مجال تهريب والمتاجرة في اليد العاملة الأسيوية<sup>51</sup> وإغراقها في أسواق دول مجلس التعاون الخليجي بشكل أمست فيه السلطات المحلية عاجزة تماما عن مراقبة وإحصاء هؤلاء الوافدون الجدد العاملين في السوق السوداء، فكم من الحالات في صفوف العمال المهاجرون دخلوا إلى دول (GCC) بطريقة غير شرعية وأغلبهم من اصحاب الحرف التي تنتمي إلى فئة الصناعات ذات الدخل الضعيف والمهن المتدنية(كالبناء والحرف المرتبطة بها)، نافسوا الفئة الأخرى من الوافدين أصحاب الحقوق الفعلية بأقل تكلفة، إن لم نقل براتب شهري مجاني مقابل إخفائهم من طرف سماسرة عن رقابة السلطات، نبرز في مقدمتها ظاهرة توفير الكفلاء السوريين لغطاء قانوني وهمي لعمل لتلك العمالة لدى الغير مقابل قيمة التأشيرة ومبلغ سنوي تدفعه تلك العمالة للكفيل الأصلي. وكم هي الحالات أيضا التي انتهت مدة اعتمادها في العمل والإقامة بدول مجلس التعاون الخليجي ولازالت قيض الاختفاء في محيط هذه الدول تتربص فرص تجديد الإقامة عن طريق السماسرة الناشطين في هذا المجال.<sup>52</sup>

ولقد ساهم نظام الكفيل أيضا في بروز ما يعرف بتضخم حجم الأنشطة التجارية في شريحة المؤسسات الصغيرة بدون أن يعكس تطورا فعليا في الابتكار لدى المواطنين في باقي القطاعات الأخرى المرتبطة بإنتاجية الأسواق. مسبا عجزا في تطوير بنية الأسواق وتلاحم القطاعات فيما بينها، إذ أن تضخم حجم الأنشطة التجارية في المقاولات الصغرى(محلات بيع الملابس ومتاجر super market) والتي تعتمد بشكل مطلق على يد عاملة أجنبية غير تقنية، تحول دون استفادة باقي القطاعات الأخرى من نصيب هؤلاء العمال غير الماهرين في الناتج الإجمالي المحلي للريح والاستفادة منهم.

إن نظام الكفيل في نظرنا يعتبر سلاحا ذو حدين، ذلك أنه إذا كان الهدف الظاهر منه هو المراقبة وضبط حركة هجرة الوافدين وجعلها تحت مراقبة الأجهزة الإدارية المكلفة بدخول وخروج الأجانب، فإن الغاية الباطنة منه تتجلى في الريح عن طريق إعمار وإغراق أسواق دول (GCC) بيد عاملة غير

<sup>50</sup> على إثر تداعيات نظام الكفيل على أسواق العمل الخليجية وسياسة التشغيل المعمول بها، ظهرت معالم قطاع غير منظم كنتيجة حتمية على انعدام رقابة الدولة أو تأخرها في إحصاء عدد الوافدين إنطلاقا من رخص عملهم وبطائق إقامتهم. ويسهل على الباحث إكتشاف هذا الأمر بمجرد زيارته للأسواق التقليدية ومحلات البيع بالجملة بجل دول المجلس.

<sup>51</sup> على بن صميح المري: مجلس التعاون الخليجي أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، مكتبة مدلولي الصغير، 2003، ص 9

<sup>52</sup> جريدة الراية القطرية الالكترونية (على الخط) متوفر ب :

<http://www.raya.com/news/pages/1a186ec1-4980-44fa-98c9-a52d4c425972>

(تم الإطلاع عليه في 14 دجنبر 2014).

متخصصة تفتقد للمهارة والمؤهلات المطلوبة، ذلك أن الجانب السلبي لنظام الكفيل يجلب لبعض تجار التأشيرات أرباحاً ضخمة تحت غطاء مؤسسات وهمية وعقود مزورة. وبالتالي يجعل من هذا النظام المنبع الأول للانتشار سلبيات السوق غير المنظم الذي يركز على ظاهرة العمالة غير الشرعية أو كما يصطلح عليها في دول الخليج بالعمالة السائبة<sup>53</sup>. ومن ثم إضعاف الحافز والدافع إلى تطوير بنية الإدارة وتنظيم العمل في منشآت القطاع الخاص للقدرة على اجتذاب العمالة الوطنية للعمل في هذه المنشآت..

وبالموازاة مع ما تمت الإشارة إليه سابقاً وما سبق أن اطلعنا عليه من مناقشات في ملف نظام الكفيل سواء في شكل حلقات دراسية وندوات علمية أو عبر بعض وسائل الإعلام الداخلية والخارجية نجد في هذا الصدد مطلباً ملحا للغاية، فيما لو ما أرادت دول (GCC) مسايرة الواقع الحقوقي الذي يعيشه العالم من خلال مراعاة بنود الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فيجب أن تصبح الدولة هي الكفيلة في هذا الإطار لكل العمال الأجانب عن طريق مؤسساتها الحكومية لا عن طريق مواطنيها، بحيث تتولى مهام الإشراف القبلي والبعدي لدخول الوافدين وخروجهم، وتحصيل ضريبة الإقامة وتجديدها وكذلك رخصة العمل وطرق تجديدها ورسوم نقل الكفالة ورسوم تأشيرة الخروج والعودة، ذلك أن هذا الحل يعتبر في نظرنا هو الأجدر والأنسب ليحل محل نظام الكفيل الذي خلف أثراً سلبية عديدة على المستوى الاجتماعي.

#### الفقرة الثانية : دور نظام الكفيل في ضبط هجرة الوافدين

لعله من البديهي القول بأن نظام الكفيل المعمول به في دول (GCC) في صورته الحالية، والهادف إلى تنظيم هجرة الأجانب ودخول الوافدين نحو أقاليمها، لم يوضع عبثاً هكذا فقط لإرضاء نخبة معينة من الفاعلين الاقتصاديين المحليين بدول الخليج، بل إن الهجرة المليونية نحو هذه الدول وتطورها من سنة إلى أخرى فرضت مجموعة من الالتزامات على عاتق دول المجلس التي انفتحت على مختلف جنسيات العالم، وعلى جميع أنواع الأعمال والحرف العالمية، فضلاً عن ذلك فهناك تطور مستمر دون انقطاع في استقطاب وافدين جدد كل سنة، وذلك لتلبية حاجيات الأسواق وتعويض النقص في عدد من القطاعات التي لا تتناسب مع طموحات الساكنة المحلية وخاصة الحرف ذات الدخل الضعيف أو المتوسط.

وعلى خلاف ما تقدم بخصوص سلبيات نظام الكفيل اتجاه الوافدين، فإن بعض أنصار نظام الكفيل يثنون على مردودية هذا النظام في ضبط حركة هجرة الوافدين على دول مجلس التعاون الخليجي، وأن سبب الاستمرار في العمل به يؤكد مدى نجاعته في تدبير قضايا الهجرة واستقدام الوافدين، حيث تم وضعه ليكون الشخص الكفيل سواء أكان (طبيعياً أو معنوياً) راعياً رسمياً لكافة شؤون العامل المهاجر الموجود تحت كفالته من جهة، ومساعداً في نفس الوقت للدولة في ضبط سوق العمالة الوافدة على دول

<sup>53</sup> مصطلح جديد ظهر إبان الطفرة الاقتصادية النهائية التي عرفتتها دول مجلس التعاون الخليجي في نهاية القرن

الماضي، ويقصد به العمالة غير المهارة والتي تنشط في سوق غير منظم.

المجلس من جهة ثانية، خاصة وأن نسبة العمالة الوافدة تمثل شريحة كبيرة من مجموع السكان المقيمين فوق منطقة دول مجلس التعاون، مقابل نسبة ضئيلة من السكان المحليين كما تمت الإشارة إليه سابقا. ومما تجدر الإشارة إليه في هذا الإطار واستنادا إلى حجج وأدلة أنصار نظام الكفيل المتمثلة أساسا في بعض أرباب العمل والعاملين بمكاتب السفر والوساطة<sup>54</sup>، فإن نظام الكفيل وتجربته الممتدة للأكثر من قرابة أربعة عقود من الزمن، أظهر نجاعته نوعا وكما في ضبط هجرة الوافدين وتحديد أماكن اشتغالهم في أسواق دول مجلس التعاون الخليجي، وتحمله العديد من الأمور السلبية التي تدخل في نطاق الهجرة وانعكاسها على دول الاستقبال، في وقت كانت لازالت فيه مؤسسات دول المجلس غير قادرة على صياغة قوانين تعكس نمط الهجرة نحوها، ومنهمكة في ترتيب شؤونها الداخلية وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق في الشق الاجتماعي والاقتصادي باعتبارهما المحورين البارزين في نهضة دول مجلس التعاون الخليجي. ومن هنا نكون قد اتجهنا نحو فرضية أساسية مفادها أن إلغاء نظام الكفيل يعد أمرا إيجابيا لهذه الدول؟ أم أن الأمر يتعلق فقط بتملص دول الإقامة من مسؤولية رعاية العمال الوافدين وبالتالي الزيادة في متاعبهم؟ فمن منطلق الاعتماد على براهين أنصار نظام الكفيل سنجد أنه في حالة إلغاء هذا النظام أو تعويضه بأية وسائل أخرى تؤطر عملية دخول وخروج العمال المهاجرين، دون إشراك السكان المحليين باعتبارهم كفلاء في حصر لوائح العمال الوافدين الراغبين في العمل والإقامة بدول مجلس التعاون الخليجي، فإن هذا الأمر سينتج عنه لا محال تدفق عشوائي لملايين العمال الوافدين من الدول الآسيوية والعربية نحو هذا القطب الاقتصادي العربي الحديث، حيث ستصبح الأمور حينئذ معقدة في كيفية حصر العمال الأجانب أو تشغيلهم وفق لوائح عمالية منظمة في إطار سوق عمل منظم، الشيء الذي سينتج عنه مشاكل اقتصادية واجتماعية جمة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، انخفاض رواتب العمال ومنافسة اليد العاملة المحلية في مختلف فرص الشغل. وحينها سيضطر العامل المحلي أي (الخليجي) بشكل أو بآخر إلى الموافقة على راتب أقل وفي أي وظيفة كانت، فضلا عن أن كثير من المشاكل التي

---

<sup>54</sup> في إطار البحث الميداني الذي قمنا به من خلال الجولة الأكاديمية في دول مجلس التعاون الخليجي في يناير وفبراير من سنة 2014 وخاصة المملكة العربية السعودية (منطقة جدة، ومنطقة جيزان، وضواحي مكة المكرمة وضواحي المدينة المنورة)، ودولة الإمارات العربية المتحدة (إمارة دبي، إمارة أبو ظبي وضواحيها). تبين لنا أن مسألة الكفالة بإعتبارها إجراء تتمتج فيه السياسة الإدارية والأمنية لدول مجلس التعاون، فإن هذا الإجراء يعهد إلى كافة المواطنين دون تحديد الشروط المتطلبة للقيام بهذا الإجراء، بل إن الكفيل قد يكون كفيلا للأكثر من عشرة وافدين، نظرا للفرق الشاسع الحاصل بين عدد السكان المحليين وعدد الوافدين الذين يفوق عددهم رقم المليون. فهناك جانب من هؤلاء المواطنين من طينة أصحاب المقاولات الصغرى والمتوسطة، والطلبة وحتى العاطلون عن العمل وجدوا في نظام الكفيل هاجسا مهما للربح والادخار سيما وأن هذه الطائفة تعتبر الشريحة المفضلة للمساورة أصحاب الامتياز النفعي في هذا الإطار، إذ أن نظام الكفيل يشركهم من جهة في القيام بأمور التنسيق الإداري مع السلطات المختصة عن طريق مهمة كفالة الوافدين، ثم يدر عليهم بأرباح ذات قيمة نفعية من جهة ثانية.

تتعرض لها العمالة الوافدة في دول الخليج تتبع من الأساس في فترة إبرام العقد أي قبل إنطلاق العمال المهاجرين من بلدانهم الأصلية، بمعنى أن مسألة استغلالهم بدأت من مكاتب التشغيل في تلك الدول . ومن جانب آخر وعلى الرغم من اعتراف جانب هام من رواد الفقه الاجتماعي<sup>55</sup> في دول مجلس التعاون الخليجي بما في ذلك الأطر الإدارية المكلفة بتسيير مؤسسات الرعاية الاجتماعية والهجرة، وكذلك بعض أرباب العمل من حدة الخطورة التي يشكلها نظام الكفيل في تدبير الشأن المحلي خاصة فيما يتعلق بالعمل والإقامة، وبالنظر كذلك إلى حدة الانتقادات الموجهة من مختلف المنظمات العالمية العاملة في حقل حقوق الإنسان والعمل اللائق في التقليل من تداعيات هذا النظام الاجتماعي المعقد أو الاتجاه إلى إلغائه بشكل مطلق، بما يتيح للعمال الوافدين حرية الاختيار الأنسب لهم والدفاع عن حقوقهم الاجتماعية، فإن دول مجلس التعاون الخليجي ليس بالهين عليها الاستجابة لهذه المطالب الحقوقية في الوقت الراهن، سيما وأن الوافدين من مختلف جنسيات العالم تغلغت بشكل مكثف في أسواق الشغل المحلية. ناهيك عن ظهور ملامح جديدة في الآونة الأخيرة لما يسمى بظاهرة هروب العمالة الأجنبية الوافدة من كفلائها دون إخبارهم أو إخبار السلطات المحلية المختصة بشأن دخول ومغادرة العمال الأجانب<sup>56</sup>، الشيء الذي جعل دول مجلس التعاون الخليجي في شكل حكومات ومؤسسات عامة وخاصة مضطرة وبصورة استعجالية، إلى فتح قنوات جديدة للحوار الاجتماعي بين كافة الفاعلين السياسيين والاقتصاديين والاجتماعيين لتدراك معيقات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخاصة ذلك الشق المتعلق بنظام كفالة الأجانب.

لذلك فقد علفت دراسات أكاديمية ورسمية من لدن حكومات دول مجلس التعاون الخليجي آمالها بشكل جدي على كافة الوسائل البديلة المطروحة نظرياً، من خلال الدعوة لإلغاء نظام الكفيل والبحث عن نظم قانونية بديلة تتجاوز كل ما من شأنه أن يشكل عقبة في وجه التنمية الشاملة برمتها بما في ذلك التنمية الاجتماعية والحقوق المرتبطة.

ولهذا فإننا نرى أن تباين المواقف والأراء الرسمية حول إيجابيات وسلبات نظام الكفيل، منحتنا فرص أخرى في البحث عن الإلتزامات المستقبلية التي تقع على عاتق الحكومات الخليجية أمام المنظمات الدولية وخصوصاً في العشرية المقبلة، التي تعد من الناحية الحقوقية محكا حقيقيا لدول مجلس في مجموعة من الملفات الكبرى وفي مقدمتها ملف حقوق المهاجرين، ففي الكويت مثلاً دعت لجنة مختصة من خبراء العمل بتغيير نظام الكفالة وتعويضه بنظام تبادل التصاريح وتأسيس شركات مساهمة، لتوفير العمالة المطلوبة لأصحاب العمل وتشكيل لجنة عمالية لكل جالية عاملة في الكويت تكون مرتبطة بالاتحاد العام لنقابات العمال بهدف تنظيم حركة الجاليات. وإن كان هذا الأمر يتطلب تنازلات عدة من لدن

<sup>55</sup> نذكر بالخصوص في هذا الإطار الدكتور باقر سلمان النجار أستاذ علم الاجتماع بجامعة البحرين.

<sup>56</sup> سعيد السلطاني : ظاهرة هروب العمالة الأجنبية الوافدة من كفلائها في قطاع الأعمال الخاص والقطاع المنزلي، (الأسباب والمعالجات). مركز الدراسات والبحوث بغرفة الشرقية بالتعاون مع مركز التعاون الخليجي للدراسات والاستشارات والتطوير بمملكة البحرين. الدمام، المملكة العربية السعودية، يونيو 2009 ص 12.

المؤسسات الحكومية من أجل منح كافة الحقوق إلى العمال المهاجرين، سيما وأن نسبة هؤلاء المهاجرين تفوق نسبة السكان المحليين بـ 69% مقابل 31%<sup>57</sup>.

وأما قطر الدولة الغنية الحديثة التي أطلت بثقلها الاقتصادي والمالي على المجتمع الدولي من خلال استثماراتها الضخمة في شتى بقاع العالم<sup>58</sup>، تتوفر هي الأخرى على محاور عديدة لمراجعة القوانين الخاصة بالعمالة الوافدة بما في ذلك نظام الكفالة والرعاية الصحية للوافدين سيما وأنها مشرفة على إحتضان تظاهرة عالمية تتعلق بتنظيم مباريات كأس العالم لكرة القدم في سنة 2022، وعلى نحو آخر تدرس الحكومة السعودية بدائل مختلفة لنظام الكفيل منها الاكتفاء بمشاريع ورؤوس أموال المستثمرين كضمانات بديلة لنظام الكفيل تفي بجميع التزامات المكفول. ومن المهم الإشارة هنا إلى أن حكومات دول مجلس التعاون بإمكانها أن تكون هي الكفيل لجل العمالة الوافدة بدلا من الأشخاص الطبيعية أو المعنوية الموكولة لها مهمة كفالة العمالة الوافدة، وأن تتولى حكومات هذه الدول الإشراف على شؤون المهاجرين أمنيا ومهنيا واجتماعيا، بواسطة تقسيم وتصنيف المهن والعمالة المطلوب إدخالها لسوق العمل المحلي، تطبيقا للأسلوب البطاقة الزرقاء المعمول بها في دول الاتحاد الأوروبي<sup>59</sup>، كما يمكن أن يتم فرض رسوم سنوية على جميع المهاجرين عند تجديد إقامتهم لدى تلك الدائرة لتغطية تكاليفها.

وعلى الرغم مما تقدم فإن الأوضاع الراهنة لملف الهجرة في بلدان دول مجلس التعاون الخليجي، تؤكد بما لا يدع مجالا للشك أنه لا تزال توجد فجوة واسعة بين ما يصبو إليه القانون الدولي لحقوق الإنسان، من خلال وضعه للمعايير الدولية الرامية إلى تطوير الترسانات التشريعية المحلية وملاءمتها مع القواعد العالمية لحقوق الإنسان و ضمانات الالتزام الدولي في هذا الشأن، وبين الأحوال المعيشية السائدة بين

---

<sup>57</sup> إحصائيات الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية الكويتي، (على الخط)، متوفر ب :

[#/http://www.mop.gov.kw](http://www.mop.gov.kw)

(تم الاطلاع عليه في 06 فبراير 2015).

<sup>58</sup> لا يخفى على أحد الدور التي أصبحت تقوم به قطر الدولة أو الإمارة الصغيرة في محيطها القطري وحتى العالمي، إذ تتوفر على رؤوس أموال ضخمة جلها من عائدات النفط والغاز الطبيعي ساهمت إلى حد بعيد في إنقاذ بعض المؤسسات الأوروبية الكبرى من تداعيات الأزمة الاقتصادية، كما باتت تمول أندية رياضية كبرى عن طريق شراء أسهم في حصة الشركة أو شراء حقوق البث والإشهار، كنادي (Barcelona/ paris saint germain /malaga)، ناهيك عن استثماراتها الموزعة في كل البلاد العربية. ولعل قطاع الإعلام الذي يعد من بين أكبر المنابر الإعلامية شهرة في العالم من خلال (قنوات الجزيرة)، قد ساعدها بشكل كبير في إبراز دورها الفعال الذي تقوم به إمارة قطر في الوقت الحالي.

<sup>59</sup> بوابة الهجرة إلى الاتحاد الأوروبي

(على الخط)، متوفر ب: <http://ec.europa.eu/immigration/showContent.do?id=16268>

(تم الإطلاع عليه في 28 يوليو 2014).

صفوف اليد العاملة المهاجرة التي خيم عليها مظاهر المعاناة والانتهاكات الصارخة لمقتضيات الشرعية الدولية لحقوق الإنسان والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني<sup>60</sup>. حقيقة إن الاختلاف الحاصل في أنظمة التشغيل المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي بين ما هو نظري الذي يشكل جمود النصوص القانونية من جهة، وبين ما هو واقعي الذي يترجم مختلف التجاوزات السلبية التي تعيشها اليد العاملة الوافدة من جهة ثانية، قد يعزى إلى أن هيئة أرباب العمل أي (الباطرونا) تشكل قوة مطلقة في تدبير شأن أسواق العمل المحلية، واتخاذ ما يناسبها من إجراءات لحماية مصالحها الإستراتيجية بالدرجة الأولى، مادامت أن جل دول مجلس التعاون لم تصادق بعد على العديد من الاتفاقيات الدولية الرامية إلى حماية حقوق المهاجرين بما يضمن مبدأ المساواة مع الطرف الآخر من المواطنين، ومن ثم فإنه لا يمكن أن نتصور وجود علاقة متكافئة بين طرفي العقد فيما يخص الحقوق والواجبات، وبالتالي انعدام تام لعنصر الحماية الاجتماعية في هذا الإطار. فإذا كانت ملامح الهجرة نحو دول مجلس التعاون تتصف بهذه التعقيدات السالفة الذكر بخصوص وضعية المهاجرين الاجتماعية في هذه البلدان فكيف هو الحال إذن مع جاليتنا المغربية؟ وعلى أي أساس يتم التعامل معها وظيفيا وإداريا؟ بداية من أجل الظفر بتحليل شامل يغطي جميع المعطيات الخاصة والعامة التي تخص هجرة المغاربة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي، مع تحديد نوعية العمل وخصوصية اليد العاملة المغربية في أسواق العمل لبلدان الاستقبال هناك، يتعين الوقوف في البداية على أرقام وإحصائيات تفيد هجرة المغاربة نحو بلدان مجلس التعاون الخليجي مع إبراز الوضع القانوني والجانب الاجتماعي لهؤلاء العمال أثناء تنقلهم، دون إغفال دور الاتفاقيات الثنائية في تطوير دوافع هجرة المغاربة على بلدان الخليج. وهذا ما سنحاول تحليله ضمن المطلب الموالي.

### المطلب الثاني: تطور هجرة اليد العاملة المغربية وخصائصها في دول مجلس التعاون الخليجي

شهد المغرب في الربع الأخير من القرن الماضي ظاهرة هجرة العمالة المغربية في اتجاه المشرق أي دول (الشرق الأوسط) وتحديدًا إلى دول الخليج العربي، وضمت هذه الهجرة عندئذ أعدادًا قليلة من اليد العاملة المغربية لا تتعدى في أحسن أحوالها سقف رقم المائة<sup>61</sup>، حيث كانت أغلب البعثات العمالية تتخذ طابعًا علميًا وأكاديميًا وآخر حرفيًا، تمثله بالأساس فئة الأساتذة والمعلمين، ثم الطلبة الباحثين الراغبين في استكمال تعليمهم العالي خاصة في مناهج علوم الدين وأصول الفقه بجامعة بغداد بالعراق. مع وجود بعثة حرفية ماهرة في فن الحرف التقليدية والتي استوطنت بشكل عام ضفاف بحر الخليج العربي الممتد على الشريط الساحلي لكل من الإمارات العربية المتحدة وقطر ومملكة البحرين. وفئة أخرى تتدرج ضمن

<sup>60</sup> عبد العال الديري : المرجع السابق ص 30.

<sup>61</sup> Mohamed khachani : Op cit, p 29.

بعثة التجريدة العسكرية التي تبعثها المملكة المغربية إلى دول الخليج في إطار المساعدات العسكرية والأمنية<sup>62</sup> التي تحتاجها هذه الأخيرة لحماية أمنها الداخلي وحراسة حدودها البرية والبحرية.

ومن الثابت أن فترة ما بعد الحرب الخليجية الثانية،<sup>63</sup> شهدت دول الخليج زيادة مضطردة في عدد المهاجرين الراغبين في الهجرة من أجل اكتشاف أسواق الشغل الخليجية الحديثة التي بدأت ترى النور في شكل قطب اقتصادي يقوم على التعاون والتكامل مع نهاية الحرب الخليجية، وبداية النهضة البترولية الثانية بهذه الدول التي أصبح لها وزن دولي في كافة المجالات، ودور فعال في المجتمع الدولي بالنظر إلى مصادر الطاقة التي تنتجها<sup>64</sup>، وخاصة الدول الحديثة النشأة والمطلّة على بحر الخليج كالإمارات العربية المتحدة وقطر والكويت<sup>65</sup>.

ومع بداية الألفية الثالثة ومطلع القرن الواحد والعشرين أصبح المغرب واحدا من الدول الرئيسية المصدرة للعمالة نحو بلدان الخليج العربي، في شكل أفواج عمالية ذات كفاءة مهنية تغطي الخصائص الحاصل هناك في بعض القطاعات الحيوية<sup>66</sup>، وأخرى بصورة فردية تحمل خصوصية أكاديمية أو مهنية

---

<sup>62</sup> منذ بداية ثمانينات القرن الماضي وبأمر من الملك الراحل الحسن الثاني رحمه الله، وضعت المملكة المغربية خبرتها العسكرية تحت تصرف القوات المسلحة بدول الخليج، للأغراض إستراتيجية تخص إمارة المؤمنين والعقيدة السنية...، إذ ساهم خبراء وأطر عسكريون مغاربة في تأسيس وحدات عسكرية لبلدان خليجية والإشراف على تدريب ضباط ووحدات عسكرية خليجية وأسهموا في وضع مناهج دراسية لكليات حربية في عدد من الدول الخليجية. للتعلم أكثر أنظر :

رضوان حفياني : المغرب سيرجح كفة القوة العسكرية الخليجية إقليميا، جريدة الصباح، الجمعة 20 مايو 2011، العدد 3454، السنة الثانية، 2011، ص 8.

<sup>63</sup> (بدون إشارة للكاتب)، العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون ومستقبلها، جريدة اليوم- الدمام(المملكة العربية السعودية)، السبت 25 نونبر 2006 العدد 12216 ص 3.

<sup>64</sup> تقرير الأمين العام السنوي الحادي عشر (1984) منظمة الأوبك ص 5.

<sup>65</sup> تعتبر الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون التي تم التوقيع عليها في 15 محرم 1402 الموافق ل 11 نونبر 1981 بالرياض، هي أول خطوة تهدف إلى التكامل بين دول مجلس التعاون الخليجي في شكل مجموعة، ولقد ساعدت فيما بعد بإنشاء منطقة تجارية حرة، تلتها بعد ذلك عدة دورات وصلت إلى أكثر من عشرين دورة عكست الظروف الطارئة على مر أكثر عقد من الزمان، ولاسما فترة الحرب الخليج الأولى والثانية، غير أن " الاتفاقية الاقتصادية بين دول مجلس التعاون" التي تم التوقيع عليها من قبل أصحاب الجلالة والسمو قادة دول المجلس في 16 شوال 1422 هـ (31 ديسمبر 2001م) خلال انعقاد الدورة الثانية والعشرين للمجلس الأعلى في مدينة مسقط بسلطنة عمان، تعد استكمالاً لما حققته اتفاقية عام 1981 من تنمية وتدعيم للروابط الاقتصادية فيما بين دول المجلس، وتقريب لسياساتها الاقتصادية والمالية والنقدية وتشريعاتها التجارية والصناعية والأنظمة الجمركية المطبقة فيها.

<sup>66</sup> تندرج ضمن هذه اللائحة مجموعة من الأصناف المهنية التي يقبل عليها المغاربة في دول مجلس التعاون الخليجي، وتكاد تنحصر في المهن ذات الدخل المتوسط أو أقل من المتوسط، وهي كالأتي : السكرتارية أو الكتابة الخاصة في الشركات، الأعوان التجاريون في المحلات التجارية، الحراسة، الطبخ، السياقة، ومحلات التجميل لتزيين العرائس والحفلات بالنسبة للإناث... فكل هذه الأصناف تخضع عادة إلى معايير الهجرة الجماعية بحيث يتطلب الأمر وفي العديد

تظفر بالعمل في الوظائف الجديدة التي أفرزتها العولمة في ميادين المال والأعمال والإعلام والفرن<sup>67</sup>، وتؤطرها بطبيعة الحال اتفاقيات ثنائية في مجال تبادل اليد العاملة المبرمة بين المغرب ودول مجلس التعاون الخليجي.

والملاحظ أن اليد العاملة المغربية تنصدر قائمة جالية العمال المهاجرون المنتمون إلى منطقة المغرب العربي بنسبة 34 ألف مهاجر، كما تحتل المرتبة السابعة عربيا بعد مصر واليمن والسودان والأردن وسوريا وفلسطين ثم لبنان، من حيث عدد الجاليات العربية المعتمدة<sup>68</sup> ضمن الحدود الإقليمية لدول مجلس التعاون الخليجي.

ولقد استمرت وثيرة هجرة المغاربة تتطور وتتزايد بسرعة في السنوات الأخيرة في اتجاه هذا القطب الاقتصادي العربي، حيث ارتبط هذا التطور بالنمو الاقتصادي الذي عرفته دول مجلس التعاون الخليجي ابتداء من منتصف العقد الأخير من القرن الماضي، إذ تميزت هذه المرحلة الهامة في مسيرة تنمية دول مجلس التعاون الخليجي بمجموعة من النقط الايجابية، بحيث تم إعادة تنظيم وهيكلية الإدارة وفقا لمعايير عالمية، والتوسع في المشروعات التنموية مثل (إنشاء الطرق وبناء المدارس والمعاهد والمستشفيات والبنوك...)، كذلك تم التنسيق بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين والرأسماليين لجلب استثمارات أجنبية ضخمة في شكل شركات دولية ومؤسسات عالمية، التي ساعدت بشكل مباشر في ظهور أنشطة ومهن جديدة مرتبطة بالعولمة ومؤثراتها على كافة المجالات. وقد استمر هذا الاتجاه ولازال كذلك إلى يومنا، وهذا من شأنه أن يعكس نمط الهجرة برمتها بالنسبة للمغاربة الراغبين في الهجرة، بيد أن أغلب المعطيات الحديثة تشير إلى أن دول مجلس التعاون الخليجي باتت تشكل قبلة مفضلة للعديد من العمال المغاربة الراغبين في الهجرة. وهذا المعطى في نظرنا يعتبر أمرا عاديا بالنظر إلى جسامه الأوضاع التي تعيشها

---

من المناسبات انتداب للأكثر من عامل، بحكم وفرة مناصب العمل هناك. والجدير بالذكر أن كل دولة عضو في مجلس التعاون الخليجي وانطلاقا من مطلع الألفية الثالثة باتت تخصص مناصب عمل للراغبين في العمل من المغرب تبعثها عن طريق مؤسسة الوكالة الوطنية للإعاش التشغيل والكفاءات، ثم تنشرها عبر صفحة موقع هذه الأخيرة.

<sup>67</sup> تزخر دول مجلس التعاون الخليجي بمجموعة من القطاعات الحيوية وعلى رأسها قطاع الإعلام بكل أنواعه وشركات الإنتاج المرتبطة به التي تخصص ملايين الدولارات لتطوير حقل الإعلام بما في ذلك التلفزيون والسينما... ويفضل العديد من الإعلاميين والفنانين والمنتشطين والموسيقيين المغاربة في الأونة الأخيرة الهجرة إلى دول مجلس التعاون الخليجي لخوض غمار الهجرة والعمل في إحدى مؤسساتها الإعلامية الضخمة، نظرا إلى ارتفاع الراتب الشهري الذي يتقاضاه الإعلامي هناك، بالإضافة إلى الامتيازات الاجتماعية الممنوحة في هذا الإطار. أنظر ذلك في :

Mohamed khachani : Op cit , p 33-34.

<sup>68</sup> محمد الرضان : حجم وتيارات الهجرة العربية، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية العربية، >الهجرة الدولية والتنمية>، جامعة الدول العربية، قطاع الشؤون الاجتماعية. إدارة السياسات السكانية والمغترين والهجرة. الأمانة العامة\_القاهرة2014، ص 19.

باقي دول العالم من أزمات اقتصادية واجتماعية (أوروبا)، وحروب أهلية (الدول التي انطلق منها الربيع العربي خاصة ليبيا وسوريا)، وأمراض فتاكة (دول افريقيا)...، فكل هذه الأمور تجعل من الهجرة غاية يصعب منالها ووسيلة غير مشجعة للحث على سبل العيش الكريم والعمل اللائق بأرض المهجر.

ولعل الأزمة الاقتصادية التي اندلعت نهاية صيف 2008 تعتبر أهم وأبرز حدث عايشه العالم في الآونة الأخيرة، إذ أثرت تداعياتها بشكل بالغ على سير نبض الاقتصاد العالمي ككل، توقف على إثرها أداء المنظومة البنكية عن القيام بوظائفها الطبيعية المتمثلة في تمويل دورات الإنتاج. كما تقلصت معها وثيرة النمو والطلب بشكل يساير انتقال العدوى من الاقتصاد المالي إلى الاقتصاد الحقيقي...<sup>69</sup> ولاشك أن المناطق التي عرفت بانفتاحها على الهجرة واستقطاب المهاجرين من أجل العمل والاستقرار فوق أراضيها والتي كانت إلى أمد قريب هي الوجهة المثالية للانتقال العمال المغاربة إليها ونخص بالذكر هنا -دول الاتحاد الأوروبي-، تخبطت في صعوبات جمة على إثر اجتياز الأزمة الاقتصادية لها، لكونها هزت البنية الاقتصادية والاجتماعية لهذه الدول، وعصفت بأغلب منشأتها الاقتصادية والمؤسساتية مؤدية بها نحو شبح الإفلاس مما أدى إلى إغلاق المئات من المقاولات، وتسريح الآلاف من العمال، وكان من الطبيعي أن تعجل هذه الدول بإتخاذ العديد من الإجراءات اللازمة للحد من تداعيات الأزمة، وكان من أبرزها فرض جملة من القيود التي تحد من دخول العمالة المهاجرة إلى أراضيها. ناهيك عن ترحيل أكثر من 3000 عامل مهاجر مغربي نحو المغرب بعدما فقدوا وظائفهم، وعدم حصولهم على عمل جديد يضمن لهم تجديد بطاقة الإقامة فوق أراضي الاستقبال لدول مجموعة الاتحاد الأوروبي<sup>70</sup>.

ولئن كانت هذه المعطيات السلبية التي سقناها في هذا الصدد قد أثرت بشكل كبير على هجرة وانتقال العمال وخاصة تلك التي أفرزتها تداعيات الأزمة الاقتصادية العالمية ما بعد سنة 2008، فإنها ساهمت إلى حد ما في ظهور مقاربة جديدة للهجرة من حيث أغراضها ووسائلها، مختلفة تماما عما كانت شائعة قبل اندلاع الأزمة الاقتصادية، والتي كانت تنصب غالبا في خانة الهجرة الدائمة المانحة لحقوق المواطنة في بلدان الاستقبال، بيد أن المعطى الأساسي في هذا المضمار أصبح يعتمد بالأساس على المفهوم السليم للاستقرار المؤقت عن طريق تحصيل الأمن الاجتماعي قبل الحماية الاجتماعية، وليس لغرض الربح والإقامة الدائمة في ظل الضائقة المالية التي يمر منها العالم في الوقت الراهن.

وهذا ما تؤكد نظرية الأنظمة العالمية الحديثة التي تتبناها منظمة الهجرة الدولية حاليا، بأن الهجرات العابرة للحدود تتجه إلى المدن العالمية التي توجه الاستثمارات الأجنبية وتسيطر عليها وتشهد تدفق رؤوس أموال كبيرة، وتتميز بكونها مقرا لمكاتب مؤسسات تجارية عابرة للحدود، وتتأثر الهجرات الدولية

<sup>69</sup> فتح الله ولعلو: نحن والأزمة الاقتصادية العالمية، المركز الثقافي العربي الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2009

بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية لفترة ما بعد الحداثة<sup>71</sup>. وهذا الأمر نلمسه واقعياً من خلال المدن التي تشكل المحور الاقتصادي الجديد لدول مجلس التعاون الخليجي الممتدة من الكويت العاصمة، ثم الدوحة، مروراً بإمارة أبو ظبي وإمارة دبي، وصولاً إلى جدة والرياض بالمملكة العربية السعودية.

فكل المؤشرات التقنية والعلمية<sup>72</sup> تدل على وجود تغير جذري في قاموس هجرة المغاربة في الخمس السنوات الأخيرة، أي ما بعد اندلاع الأزمة الاقتصادية، فبعد أن كانت الدول الأوروبية وبعدها دول أمريكا الشمالية (كندا والولايات المتحدة الأمريكية) تصدر لائحة المناطق التي يهاجر إليها العمال المغاربة والاستقرار بها، أصبحت دول مجلس التعاون الخليجي هي الوجهة المثالية في الوقت الراهن لما تطبعها من خصوصيات ثقافية مشتركة ومميزات اقتصادية جعلتها تحتل مراتب الريادة في استقطاب العمال الأجانب من مختلف الجنسيات ومن بينهم اليد العاملة المغربية<sup>73</sup>.

وتماشياً مع هذه الأسباب الواقعية والمعقولة لمقاصد الهجرة في حلتها الجديدة المرتبطة بتغيير وجهتها من الشمال إلى الشرق، والمؤشرات الدالة على تنامي هجرة المغاربة نحو دول مجلس التعاون الخليجي، فإنه من الواجب الوقوف على عدة جوانب هامة تساعدنا من جهة على إبراز بعض النقط الرئيسية في مسيرة هجرة المغاربة إلى بلدان الخليج العربي (الفقرة الأولى)، وترشدنا من جهة أخرى إلى الواقع الاجتماعي الذي تعيشه اليد العاملة المغربية هناك وذلك بتمحيص أهم خصائص اليد العاملة المغربية المعتمدة في كل دولة على حدة (الفقرة الثانية).

#### الفقرة الأولى: تدفقات اليد العاملة المغربية على دول مجلس التعاون الخليجي :

إن هجرة المغاربة نحو بلدان مجلس التعاون الخليجي باعتبارها حركة انتقالية ذهاباً وإياباً ليست بظاهرة جديدة، فبالإضافة إلى كونها عرفت انسجاماً مع متطلبات المهاجر المغربي في غضون تداعيات الأزمة الاقتصادية الراهنة ومؤثراتها السلبية على الكثير من اقتصاديات دول العالم، فهي أيضاً مختلفة باختلاف أوضاع الاقتصاد العالمي ومؤشرات النهضة في حقول البترول والغاز الطبيعي التي عرفتھا المنطقة منذ بداية السبعينيات من القرن الماضي، وتمييزة إلى حد بعيد في

71

Ulrike Schuerkens, "Transnational Migrations and Social Transformations: A Theoretical Perspective", *Current Sociology*, July, Vol. 53(4), 2005, p.542

<sup>72</sup> ليس المقصود في هذا الإطار بأن دول مجلس التعاون الخليجي كانت في منأى عن تداعيات الأزمة الاقتصادية لسنة 2008، بل تأثرت هي الأخرى ببعض الهزات الاقتصادية وسيأتي بيانه لاحقاً في الباب الثاني، غير أن التدابير التي اتخذتها حكومات دول مجلس التعاون الخليجي وفي مقدمتها مبادرة العاهل السعودي الراحل الملك عبد الله في الرفع من الإنتاج، ودعم الفئات الصغرى والمتوسطة، بالإضافة إلى منح قروض لمختلف المقاولات كانت لها أثار حميدة على الواقع الاجتماعي والاقتصادي معاً.

<sup>73</sup> منظمة الهجرة الدولية: الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية، التحديات والفرص، اللجنة الاقتصادية

والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، تقرير السكان والتنمية- العدد الثالث، نيويورك، 2007، ص 17-18.

ثقافتها عما تعرفه هجرة المغاربة نحو أوروبا<sup>74</sup>، بل إن وضعية الهجرة متمسكة أكثر وعلى مر التاريخ بأحداث تاريخية مجيدة عرفتها اليد العاملة المغربية منذ الأزل. أتاحت لنا الفرصة في رصد أهم تطوراتها في شكل مراحل تاريخية، أبانت هي الأخرى على غرار باقي الجنسيات عن مشاركتها الفعالة في خطط التنمية التي مرت منها دول مجلس التعاون الخليجي نذكرها على الشكل التالي :

#### أ- المرحلة الأولى: مند الفتح الإسلامي بأرض المغرب إلى حدود النصف الثاني من القرن الماضي:

وهي المرحلة الممتدة مابعد فجر الإسلام والفتوحات الإسلامية آنذاك في قرى وقبائل شمال القارة الإفريقية إلى بداية فترة الستينيات من القرن الماضي، إذ يعتبر الفتح الإسلامي لبلاد المغرب نتيجة حتمية اقتضتها طبيعة الفتوحات الإسلامية التي كانت تهدف إلى نشر الدين الإسلامي، وتصفية الإمبراطورية البيزنطية المعادية للإسلام في المناطق الإفريقية المطلة على البحر الأبيض المتوسط، خصوصاً وأن بلاد المغرب الكبير في ذلك الوقت كانت ولاية من الولايات التابعة لها<sup>75</sup>. ففي خضم هذه المرحلة الهامة من تاريخ الفتح الإسلامي بأرض المغرب بدأت بوادر هجرة المغاربة إلى الجزيرة العربية وخاصة إلى أرض الحجاز، فلم تتوقف حركة هجرة المغاربة بين المغرب والمشرق منذ ذلك الوقت بمناسبة إحيائهم للشعائر الدينية في إطار موسم شعيرة الحج أو مراسيم العمرة الممتدة على تسعة أشهر، التي أدرجها الدين الإسلامي الحنيف كخامس ركن من أركان الإسلام شرط الاستنابة للقيام بذلك، (من استناب إليه سيلاً). وهكذا ظل المغاربة يتنقلون جيئة وذهاباً بين أطراف هذا المجال الشاسع الذي يمثل قلب العالم ومهد الحضارات القديمة ومهبط الرسالة السماوية الإسلامية الخالدة. وبديهي أن هذه الحركة لم تقتصر على مجرد الانتقال الحسي/الفيزيقي للأفراد والجماعات من مكان لآخر، بل شملت المعارف والأفكار والتصورات والتمثلات الثقافية، مما ساهم في تلاقح الثقافات وتعارف الشعوب وتحقيق التراكم الحضاري الإنساني.

<sup>74</sup> تتميز رحلة المغاربة نحو المشرق عن تلك التي إتجهت صوب أوروبا، لكون منطقة المشرق وعلى وجه الخصوص الجزيرة العربية كانت قبلة لتلقي العلوم والانفتاح على الحضارة والثقافة العربية التي تركها سلفنا الصالح، فأكثر العلماء المغاربة الذين بصموا التاريخ بمؤلفاتهم القيمة كانوا قد انطلقوا نحو الجزيرة العربية لتلقي العلوم والزيادة في إغناء مداركهم الفكرية ونذكر من بينهم الشريف التدريسي وابن بطوطة...راجع في هذا الصدد :

Abdelfattah Ezzine: les marocains des pays arabes, marocains de l'extérieur 2013, Fondation Hassan II pour les marocains résident a l'étrangers, rabat 2014, p 565.

<sup>75</sup> عبد العزيز غوردو : الفتح الإسلامي لبلاد المغرب (جدلية التمدين والسلطة)، دار ناشري للنشر الالكتروني، الكويت، الطبعة الثانية، 2011 ص 19.

فعلى امتداد التاريخ الإسلامي وتعاقب الحضارات والثقافات في الجزيرة العربية، كانت هجرة المغاربة معاصرة لهم طوال الوقت، لذلك فقد حرص السلاطين الذين حكموا المغرب<sup>76</sup> على ربط علاقات قوية ومتميزة مع الولايات العربية سواء تحت راية الحكم العباسي أو العثماني، خاصة مصر وفلسطين والحجاز والخليج، باعتبارها ممرا رئيسيا لمرور طريق ركب الحج المغربي عبر بعض هذه الولايات، واحتضان بعضها للأماكن الإسلامية المقدسة أو استقرار الفقهاء والعلماء الذين ربطوا صلات متينة معهم في مختلف مشارب الحياة، مما يفسر تعدد رحلات المغاربة إليها خلال هذه المرحلة على غرار المراحل التاريخية الأخرى.

واستمر الوضع على ما هو عليه حتى وبعد أن أصبحت جل البلاد العربية الإسلامية تحت ضغط الاستعمار الأوروبي في شكل حماية كما هو الشأن في المملكة المغربية، أو في شكل انتداب في بعض مناطق الجزيرة العربية، أو في شكل استعمار مباشر كما هو الحال في باقي مناطق شمال القارة الإفريقية ومصر وأرض الشام. بحيث أن هذا الأمر لم يؤثر في هجرة المغاربة نحو أراضي الحجاز للأداء شعيرة الحج أو العمرة، اللهم في بعض السنوات التي اندلعت فيها الحرب العالمية الأولى والثانية بين دول المحور بزعامة ألمانيا ودول التحالف بزعامة بريطانيا<sup>77</sup>، حيث كانت دول شمال إفريقيا كليبيا ومصر باعتبارهما ممرين رئيسيين إلى أرض الحجاز مسرحا للعمليات الحربية والأطماع الاستعمارية الأوروبية، مما أثر بشكل بالغ على تنقل الحجاج المغاربة إلى أرض الحجاز.

ومع حصول البلاد العربية على استقلالها ما بعد نهاية الحرب العالمية الثانية وفي مقدمتهم المملكة المغربية وبعدها دول الخليج، وظهور حقول النفط والغاز الطبيعي بهذه الأخيرة، بدأت حركة هجرة

---

<sup>76</sup> وتجدر الإشارة أنه وقع اختيارنا على مرحلة حكم السلطان سيدي محمد بن عبد الله في هذا الإطار، لكونها تعتبر مرحلة هامة في كتب التاريخ المغربي، وتميزت بمميزات خاصة في تاريخ المغرب وعلاقاته الخارجية بتحول هام، وتشتهر هذه الحقبة بالخصوص في سن السلطان سيدي محمد بن عبد الله (1757-1790) سياسة مغايرة لسياسات أسلافه، ممثلة في التعامل السلمي والانفتاح الدبلوماسي على بلدان البحر المتوسط والمشرق العربي الإسلامي، واضعا بذلك حدا لقرون من الحذر والتوجس في علاقات البلاد مع الخارج، ليشهد عهده مبادلات تجارية ونشاطا دبلوماسيا كثيفين، تجلى في بعثة سفارات عديدة إلى مختلف البلدان الأوربية والدولة العثمانية وولاياتها، كما استقبل سفارات مماثلة من لدن القوى الفاعلة في حوض المتوسط، ترتب عليها تخفيف حدة التوتر بين المغرب والباب العالي وولاياته المغربية، وسيادة السلم في البحر المتوسط عموما بعد عقد السلم بين القوتين الكبريين الإمبراطوريتين العثمانية والإسبانية، فانعكس ذلك على تسهيل حركة التجار والمسافرين برا وبحرا بين إفريقيا الشمالية وسواحلها وغرب آسيا عموما والجزيرة العربية والشام تحديدا. أنظر في هذا الصدد إلى :

أسية الهاشمي البلغيتي : المجالس العلمية السلطانية على عهد الدولة العلوية الشريفة، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، الرباط 1416-1996. ص 42 وما بعدها.

<sup>77</sup> د صالح السعدون : سياسة بريطانيا تجاه التوسع الفرنسي في المغرب من 1898 وحتى 1912م، الطبعة الثالثة، فهرسة مكتبة الملك فهد، الرياض 2006/1426 ، ص 120

المغاربة تتخذ أشكالاً جديدة في شكل عمال مهاجرين يغلب عليهم طابع العمل الموسمي<sup>78</sup> من أجل الظفر بعمل بدول الخليج تماشياً مع متطلبات الحاجة إلى اليد العاملة في هذا الإطار.

#### ب- المرحلة الثانية: من 1973 إلى 1983:

تعتبر فترة السبعينيات مرحلة التحديث والتوسع في الخدمات بعد الاستثمار التجاري للنفط، وظهر آثاره على الأوضاع الاقتصادية مما أدى إلى جلب عمالة من الخارج خاصة من الدول الآسيوية المطلية على بحر الخليج العربي كالهند وباكستان وإيران، وقد صادفت هذه الفترة تصاعد أسعار النفط من 3 إلى 34 دولار ومن ثم زيادة كمياته المصدرة وعائداته من (4534 مليون دولار عام 1970 إلى 213.600 مليون دولار عام 1980)، مما أتاح المجال لفتح أبواب الخليج للاستقدام العمالة العربية والأجنبية<sup>79</sup>.

ولقد شهدت هذه الفترة أول انطلاقة رسمية للعمال المغاربة نحو بلدان مجلس التعاون الخليجي، حيث عرفت بداية الثمانينيات 1981 الخطوة الأولى لبناء مجلس التعاون الخليجي، في إطار قطب اقتصادي وسياسي تعاوني قريب إلى الإتحاد بين دول الخليج العربي ممثل في ستة دول متجاورة، يعمل على توحيد السياسة الخارجية والدفاع المشترك عن مصالحها الداخلية والخارجية. كما أن هذه الفترة شهدت التوقيع على اتفاقية التعاون بين المغرب وبعض دول مجلس التعاون الخليجي كإمارة قطر<sup>80</sup> ودولة الإمارات العربية المتحدة<sup>81</sup>، في ميدان التشغيل وتنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية بكل منهما.

وإذا اعتبرنا أن خاصية التحام دول الخليج فيما بينها وتشكيلها لكتلة اقتصادية مستقبلية هامة في المحيط الدولي، مع انفتاحها على اليد العاملة المغربية بموجب الاتفاقيات الثنائية المبرمة في هذا النطاق، التي خولت للعامل المغربي المهاجر الاستفادة من بعض حقوقه الاجتماعية أثناء تنقله إلى أرض المهجر، وبالنظر كذلك إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي كان يعيشها المغرب آنذاك بسبب ارتفاع معدل البطالة، فإن هذه المعطيات أتاحت للعديد من الشباب المغاربة وخاصة من صفوف الطلبة المتخرجين من الجامعات المغربية، فضلوا أنذاك الهجرة إلى دول الخليج العربي سعياً وراء إقتناص فرص عمل لائقة والبحث عن أجور مرتفعة بهدف تحسين أحوال معيشتهم. وهذا ما يجعلنا نؤكد أن هذه الفترة كانت تقتصر بنسبة كبيرة على النخب الشابة المثقفة، على خلاف المرحلة المقبلة التي ستشهد هجرة مختلفة كما ونوعاً.

---

<sup>78</sup> سجلت إحصائيات وزارة التشغيل الموضوعة في الأرشيف، أن سنة 1969 عرفت هجرة ثمان عمال مغاربة نحو الخليج العربي، سبع حالات اتجهت نحو الإمارات وحالة واحدة إلى قطر، وهذه الحالات كلها تندرج ضمن المهن الموسمية ... أنظر :

Mohamed khachani : op cit, p 29.

<sup>79</sup> عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي: سياسات العمالة الوافدة بدول مجلس التعاون الخليجي، سلسلة إصدارات الاستكتاب، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد الأول، الكويت، يوليو 2010. ص 21.

<sup>80</sup> سنقف عند هذه النقطة لاحقاً بحيث سنخصص لها فقرة كاملة في الفصل الثاني من الباب الأول.

<sup>81</sup> نفس الأمر بالنسبة لهذه الإتفاقية فضلنا أن نحلل مضامينها في إطار فقرة خاصة في الفصل الثاني.

#### د- المرحلة الثالثة: وهي المرحلة الممتدة من العقد الأخير من القرن الماضي إلى اليوم:

في هذه المرحلة أوشكت الطفرة الإنمائية على نهايتها لتدخل في مقاييس الدول النامية الغنية من خلال عائدات الطفرة النفطية والعمل الإنمائي الجبار على جميع المستويات، حيث بدأت عوائد النفط توتي ثمارها وبدأت خطط التنمية الاقتصادية تتبلور بشكل واضح، كما أن مؤسسات الدولة بدأت في الترسخ وتدعمت سياسات الدولة في مجال التعليم والخدمات بالشكل الذي نراه في وقتنا الحاضر، وهو ما وضع دول مجلس التعاون الخليجي في مراتب متقدمة في تصنيفات التنمية البشرية عربيا وعالميا<sup>82</sup>.

ولقيت العمالة المغربية في هذه المرحلة ترحابا خاصا من لدن دول مجلس التعاون الخليجي، من خلال فرص العمل التي يحضون بها هناك، بالنظر إلى الروابط التاريخية والدينية والثقافية المشتركة بين المهاجرين المغاربة ودول الاستقبال، بحيث أن كثافة العمالة الأسبوية التي تقدر بالملايين في دول الخليج، أصبحت تهدد هوية اللغة العربية والثقافة العربية بشكل عام. كما أن العلاقات التجارية والاتفاقيات المبرمة في مختلف المجالات بين المملكة المغربية ودول مجلس التعاون الخليجي مع انضمام هذه الأخيرة إلى منظمة التجارة العالمية، واستعمال اللغة العربية كلغة رسمية ببلدان الاستقبال، ساعدت بطبيعة الحال على نمو حركة هجرة المغاربة نحو دول مجلس التعاون الخليجي إلى أن وصلت إلى ما يقارب 90000 مهاجر مغربي ومغربية<sup>83</sup>، وهو ما يمثل 2% من مجموع المغاربة المقيمين في الخارج.

ومن الملاحظ في هذا الصدد أن هجرة المغاربة ضمن هذه المرحلة عرفت تنوعا في نوعية المهن وكذلك في طبيعة العقود المبرمة، وهذا يعود إلى اتساع مساحة المهن الحديثة التي ظهرت عن طريق العولمة والاستعمال المفرط للأدوات التكنولوجية الحديثة بما في ذلك الآلة الالكترونية. فضلا عن كون أول ظهور مشاركة للمرأة المغربية في الهجرة -أو هجرتها- إلى دول الخليج<sup>84</sup> من أجل العمل تعود أحداثها إلى بداية التسعينيات من القرن الماضي، خاصة وأن طبيعة بعض المهن تقتصر على دور النساء لمزاولتها في ظل غياب مشاركة نساء المجتمع الخليجي في هذا الأمر، اللهم إذا كانت طبيعة المهن مرتبطة بمجال حكومي تشرف عليها مؤسسات الدولة فإنها تنحصر فقط على المواطنين دون الوافدات، ناهيك على أن أغلب المجتمعات الخليجية إن لم نقل كلها متحفظة في مسألة اشتغال النساء أو

<sup>82</sup> تقرير البنك الدولي لسنة 2010 ص 33.

<sup>83</sup> تبعا للأخر الاحصائيات التي نشرتها وزارة الشؤون الخارجية والتعاون سنة 2014.

<sup>84</sup> بفضل الجهود المتبعة من طرف الحكومات والمنظمات الدولية الرامية إلى تعزيز دور مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ظهرت بوادر هجرة العاملة المغربية في هذا الإطار مند العقد الأخير من القرن الماضي نحو الخليج العربي، على اعتبار أن هجرة النساء المغربيات إلى أوربا كانت اسبق بكثير من هجرتهم إلى دول الخليج العربي بالنظر إلى حداثة الأماكن هناك، وما يلفت النظر في هذا الإطار أن الهجرة النسوية المغربية التي انطلقت بأعداد صغيرة، أصبحت اليوم تمثل الشق الأكبر من مجموع هجرة المغاربة إلى دول الخليج، لذلك فمنذ مطلع الألفية الثالثة أصبحت هجرة اليد العاملة المغربية نحو دول (GCC) يغلب عليها الطابع النسوي. أنظر الجدول في الفقرة الموالية.

مشاركتهن في الحياة العامة<sup>85</sup>. ولم يتغير هذا الوضع إلا في عهد قريب بعد أن وصلت دول (GCC) إلى مرحلة النضج.

### الفقرة الثانية : خصائص اليد العاملة المغربية بدول مجلس التعاون الخليجي:

تزرخ اليد العاملة المغربية بدول مجلس التعاون الخليجي بمعطيات ديناميكية مهمة باعتبارها يد عاملة شابة ونشيطة، وتتميز بالعديد من النقط الايجابية التي تستفيد منها من أجل تطبيق مبدأ الاستمرار في التعامل معها داخل أسواق الشغل الخليجية، أو جلبها بواسطة عقود عمل في كل مناسبة تتاح إلى ذلك بغية العمل والاستقرار فوق أراضي دول مجلس التعاون الخليجي، وبما أن مسألة الاستقرار في دول مجلس التعاون الخليجي تقف على شرط واقف مضمونه الارتباط بعقد عمل أولاً، مع الالتزام بالمقتضيات العامة التي تثيرها بنود العقد، والتي من شأنها في حالة مخالفتها التعرض لمسألة الترحيل أو عدم تجديد العقد، فإن اليد العاملة المغربية ومعها بعض الجنسيات العربية أبانت وبشكل حضاري على انضباطها وتمسكها بمبادئ العقد كشرعية للتعاقد بين الطرفين، سواء في محيط عملها أو في إطار اندماجها مع مجتمعات دول الاستقبال، على خلاف اليد العاملة الآسيوية التي أضحت تمثل تهديدا للاستقرار دول مجلس التعاون الخليجي، فالزيادة السريعة لهؤلاء التي وصلت إلى أكثر من ستة عشر مليون فرد في مجموع دول (GCC) تحمل في طياتها مخاطر أمنية، حيث أن أغلب الجنسيات الآسيوية والمنتمية بالأساس إلى الجيل الثالث فوق أراضي دول مجلس التعاون الخليجي، تتعرض إلى مخاطر التهميش نتيجة تدني المستويات التعليمية لهذه الجاليات المهاجرة. فهذه العوامل يمكن أن تشكل بيئة مثالية لنقشي الظواهر السلبية والجريمة بشكل عام<sup>86</sup>.

أجل إن اليد العاملة المغربية وعلى مر المراحل التي تطرقنا لها في الفقرة السالفة شهدت تطورا ملحوظا كما ونوعا، فبمجرد النظر إلى أرقامها عبر الجداول الإحصائية تأكد لنا أن أرقام المغاربة المهاجرين تتضاعف من سنة إلى أخرى بكل دول مجلس التعاون الخليجي، وهذا يعني أن اليد العاملة

---

<sup>85</sup> في العقود الأخيرة من القرن الماضي كانت مسألة اشتغال المرأة الخليجية من الأمور المستحيلة في دول الخليج العربي نظرا لحدثة هذه الدول وتمسكها بأصول السلف الصالح الذي جعل المرأة مكرمة في منزلها لا في محيطها العملي، غير أن تواتر الأحداث وتوالي المستجدات العالمية المرتبطة بطبيعة الحال بمفاهيم العولمة أصبحت مسألة اشتغال المرأة على المحك، لذلك فمنذ مطلع الألفية الثالثة بادرت الحكومات الخليجية وعلى رأسها المملكة العربية السعودية بمنح المرأة دورا للمشاركة في أمور الدولة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. للتعلم أكثر أنظر :

أيوب بن منصور الجربوع وخالد بن عبد المحسن المحيسن: المركز القانوني للمرأة في المملكة العربية السعودية، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، الطبعة الأولى 2010/1431. ص 8.

<sup>86</sup> غربي محمد: الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها، مجلة المفكر، العدد العاشر يناير 2014 ص 110.

المغربية لها خصوصياتها ومركزها في سوق العمل الخليجي، سواء تعلق الأمر بالمهن التي تدخل في خانة الدخل المرتفع أو الدخل المتوسط، بل إن بعض الحرف التقليدية التي تدخل في دائرة المعمار الفني والزخرفة التقليدية<sup>87</sup> عرفت انتعاشا وشهرة واسعة في أسواق دول مجلس التعاون بفضل الإشراف عليها من لدن الحرفيين المغاربة. وقياسا على ذلك توجد عدة مهن أخرى تتدرج ضمن لائحة المهن الحديثة المرتبطة أساسا بالآلات الصناعية تمتنها اليد العاملة المغربية بكل إتقان وحرفية، وأخرى مرتبطة بالتجارة والتسويق... وغيرها من المهن التي أظهرت على حنكة وخبرة اليد العاملة المغربية فيها. لذلك فإن الخصوصيات التي تتميز بها اليد العاملة المغربية تعد على العموم إيجابية من خلال المعطيات التالية:

#### أ-التركيب النوعي :

تشهد اليد العاملة المغربية المعتمدة بدول مجلس التعاون الخليجي تنوعا متجانسا من حيث التركيب النوعي للعمال، فإلى جانب العمال من الذكور تشارك أيضا النساء المغربيات بعدد هام من مجموع عدد العمال المغاربة بدول المجلس التعاون الخليجي، تصل إلى 29503 عاملة مغربية، أي بنسبة 47%، في حين يصل عدد الذكور إلى 30265 عامل، أي بنسبة 53%. وفق الإحصائيات الأخيرة التي نشرتها الوزارة المنتدبة المكلفة بالجالية المغربية المقيمة بالخارج سنة 2014. (أنظر الجدول التالي)<sup>88</sup>:

بلد الاستقبال	النساء	الرجال
المملكة العربية السعودية	15153	20571
الإمارات العربية المتحدة	9603	6332
قطر	1068	1364
البحرين	768	296
الكويت	1269	840
سلطنة عمان	1642	862

<sup>87</sup> في أبو ظبي على سبيل المثال توجد ثلاثة شركات مغربية مختصة بالجبس والزخرفة. انظر الملحق ص 284.

<sup>88</sup> لم نتمكن من الاستدلال بالإحصائيات التي تخص سنة 2015 لكون أن الوزارة المكلفة بالجالية المغربية المقيمة بالخارج لازالت أرقام إحصائياتها المتعلقة بهذا العام طور الإنجاز، لكن بالرجوع إلى الإحصائيات التي استدللت بها وزارة الخارجية والتعاون المغربية لسنة 2015 نجد أن عدد العمال المغاربة بدول المجلس التعاون الخليجي قارب إلى 90000، أي أن العدد تجاوز ثلث العدد المحصل عليه من لدن الوزارة المكلفة بالجالية المغربية المقيمة بالخارج، وهذا ما يؤكد نظريتنا في التغير الحاصل على التركيب النوعية التي أصبحت فيه النساء تتصدر قائمة العمال المهاجرين في دول مجلس التعاون الخليجي بنسبة 61%، خلافا عما تشير له إحصائيات 2014.

غير أنه بإطلاعنا على البيانات الرقمية المدرجة بالجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الإناث ترتفع بوضوح في صفوف العمال المغاربة المهاجرين ببعض دول مجلس التعاون الخليجي(كالإمارات والبحرين والكويت وسلطنة عمان)، بنسبة تكاد تصل إلى 60% من مجموع اليد العاملة المغربية المعتمدة هناك، ويعود سبب هذا التفاوت النوعي إلى النقص الحاصل في أسواق دول الخليج في كيفية توظيف النساء الخليجيات في بعض المهن التي لا تتناسب طموحهن، أو بالأحرى أن هذه المهن تخصص فقط للوافدات الأجنبية خاصة تلك المهن التي ظهرت وليدة عصر العولمة فيما يتعلق بعالم الفن والخدمات السريعة (كالموسيقى،التجميل،مضيفات الطائرات...) أو المهن الأخرى التقليدية وفي مقدمتها الخدمة المنزلية، ناهيك عن أن نسبة السكان المحليين من النساء هي نسبة ضئيلة جدا بالمقارنة مع كثرة الوظائف المعروضة للاشتغال بها في هذا الإطار<sup>89</sup>.

ولقد دفعت العديد من الحوافز الاقتصادية التي تزخر بها دول مجلس التعاون الخليجي، الكثير من النساء المغربيات على السفر والهجرة إلى الخليج العربي، وتضاعفت نسبتتهن بشكل ملفت للنظر ما بين السنوات الأخيرة للعقد الأخير من القرن الماضي، وبداية مطلع الألفية الثالثة<sup>90</sup>، على أساس أن الفترة الممتدة بين 2000 و2007 تعتبر فترة قياسية في هجرة النساء المغربيات نحو دول (GCC) حيث أن هذه الهجرة النسوية شملت كل جهات المملكة المغربية<sup>91</sup>. ولعل بيئة المجتمع الخليجي وثقافته العربية والروابط التاريخية المشتركة بين دولة المصدر المغرب ودول الاستقبال الخليجية. وكذلك القواسم المشتركة في بعض العادات والتقاليد واستعمال اللغة العربية ساهمت بشكل كبير في سهولة اندماج النساء المغربيات مع المجتمعات الخليجية. غير أن هذه المعطيات وبالنظر إلى الواقع الذي تعيشه النساء المغربيات في وسطهن الاجتماعي في بلدن المنشأ، لا يمكن أن نعتبرها في كل حال من الأحوال هي العوامل الوحيدة التي تتحكم في هجرتهم وخاصة عندما يتعلق الأمر بهجرتهم نحو دول مجلس التعاون الخليجي التي

---

<sup>89</sup> تزايد عدد المهاجرين من الإناث إلى بلدان الخليج إلى حوالي أربع أضعاف ما بين عامي 1990 إلى عام 2005 ، حيث زادت من مليون إلى 3.7 مليون، وتتركز الأيدي العاملة المهاجرة من الإناث في العمالة المنزلية والغالبية العظمى منهم من بلدان جنوب شرق آسيا. أنظر إلى :

علاء قاعود : حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ملتقى المرأة للدراسات والتدريب، طبعة 2014 ص 14.  
<sup>90</sup> تزامنا مع هذه الفترة شهدت العمالة المغربية تحولا نوعيا في التركيبة النوعية، بسبب الإقبال الحاصل على الوظائف الخليجية بوكالة إنعاش التشغيل والكفاءات من لدن النساء المغربيات، والزيادة في هجرة النساء المغربيات نحو دول مجلس التعاون الخليجي لدرجة أن هذه الفترة أصبحت هجرة نسوية بامتياز.

<sup>91</sup> Concernant l'origine régionale de la migration marocaine, on va prendre le cas de (KAS) royaume saudi arabi, alors que les informations recueillies auprès du consulat de jeddah indiquent qu'elle couvre pratiquement tout le territoire national....voir notamment : mohamed khachani : op,cit pp, 23-24-25.

أصبحت الوجهة المفضلة للكثير من المغريبات في الفترة الأخيرة بسبب وفرة مناصب الشغل الموجودة وسهولة الإدماج في مجتمعاتها. إذن فالدوافع الشخصية والرغبة في حياة أفضل من خلال مراكمة تجربة مهنية وكسب الإمكانيات المادية اللازمة، وكذلك الحاجة إلى التخلص من الضغوط العائلية والرقابة الاجتماعية، تعد من الناحية الواقعية أكثر الأسباب شيوعا في هجرتهم وانتقالهم الجغرافي من محيط بلد المنشأ إلى بلد الإقامة، بل إن حتى الأمل في خوض تجارب شخصية تعطي للعنصر النسوي دور حيوي وسط محيطها الاجتماعي الجديد يعد عنصرا فاعلا في حياتهم الاجتماعية، بحيث تصبح كل أنثى وفق هذا المنظور مسؤولة تماما عن حياتها الاجتماعية قبل العودة يوما ما إلى الوطن الأم والقطع مع ظروف الاغتراب بشكل نهائي.

#### ب- التركيب العمري :

تتميز اليد العاملة المغربية بدول مجلس التعاون الخليجي بالفتوة في أغلب حالاتها، مع وجود نسبة قليلة من الذين تجاوزوا سن 45 سنة، وهكذا فإن خاصية الشباب تبلغ نسب هامة<sup>92</sup> في صفوف العمالة المغربية المهاجرة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي تقدر ب 71% من العدد الإجمالي للعمال المغاربة المهاجرين<sup>93</sup>. ويتأثر التركيب العمري للمهاجرين المغاربة لبلدان الخليج بسيمات العمالة المهاجرة الشابة والفتية بشكل أساسي، حيث يتضح ارتفاع نسبة المهاجرين ممن هم في سن العمل بين 20 و 45 سنة بشكل رسمي بشكل رسمي، نظرا لأن دول مجلس التعاون الخليجي تفضل في الكثير من الأحيان الفئة الشابة القادرة على العمل في ظروف صعبة، وخصوصا تلك المهن التي تتطلب الجهد البدني(كالبناء والحراسة والأشغال المنزلية) وهكذا ترتفع تلك الفئة في الإمارات بشكل لافت بسبب الطفرة الإقتصادية التي تشهدها دولة الإمارات في العديد من القطاعات الحيوية، على خلاف هذا الأمر تتخفف نسبة الفتوة في سلطنة عمان نظرا لقلّة الأنشطة الإقتصادية الرامية إلى إستخدام جهود الشباب الغاربة، بينما ترتفع في المملكة العربية السعودية نسبة المهاجرين ما دون العشرين سنة مقارنة ببقية بلدان مجلس التعاون الخليجية الأخرى، مما يدل نظريا على أن هناك استقرارا عائليا للجالية المغربية المهاجرة ضمنها<sup>94</sup>.

---

<sup>92</sup> على ضوء المعطيات القانونية التي إطلعنا عليها بمديرية الحماية الاجتماعية التابعة لوزارة الشغل والشؤون الاجتماعية والتي أعدت خصيصا لبسط التركيبة العمرية لليد العاملة المغربية المهاجرة إلى دول الخليج، واستنادا أيضا إلى فحوى عقود العمل المبرمة في هذا الصدد تبين لنا أن الفئة الشابة تنصدر قائمة المهاجرين المغاربة في اغلب الأحوال، وينطبق هذا الأمر على الجزء الأكبر من المغاربة المهاجرين، سواء كانوا قد انصهروا مع مجتمعات دول الاستقبال عن طريق الزواج أو بأولئك الذين تنتظرهم إجراءات العودة بعد إنقضاء مدة عقد الشغل وكذا المدة المحددة في بطاقة الإقامة.

<sup>93</sup> دليل المغاربة المقيمين في الخارج، الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج، الرباط 2012 ص9.

<sup>94</sup> تضم المملكة العربية السعودية إستنادا إلى الأرقام التي يشير إليها الجدول أعلاه أكبر نسبة من الجالية المغربية، فكان من الطبيعي أن يكون عدد الولادات الناتج عن الزواج بين المغاربة المهاجرين هناك هو الأكبر بين دول مجلس

## ج-حسب التعليم<sup>95</sup> :

تتفاوت نسبة التعليم بين المهاجرين المغاربة بدول مجلس التعاون الخليجي بشكل ملفت للنظر، بحيث أن النصيب الأكبر الذي تحظى به العمالة المغربية من جانب مستوى التعليم يعتبر هشاً وهزياً، بالنظر إلى المؤهلات العلمية التي لا تتعدى في أحسن أحوالها شهادة البكالوريا، فأغلب الوظائف التي ارتبطت بها اليد العاملة المغربية في فترة من الفترات كانت مبنية في أغلبها على تنشيط بعض المهن البسيطة كالحراسة والحلاقة وتزيين العرائس...، إلى غير ذلك من المهن التي تصنف ضمن خانة الوظائف البسيطة التي لا تتعدى سقف أجرها 5000 أو 6000 درهم مغربية شهرياً. تلتها بعد ذلك جملة من المهن المرتبطة بالفندقة والسياحة والطيران والتي تتطلب بطبيعة الحال إلى جانب البكالوريا، شهادة متخصصة في هذا المجال معترف بها من إحدى المعاهد الوطنية(داخل المغرب) أو الدولية المعترف بدبلوماتها، شريطة التوفر على اللغة الانجليزية بإعتبارها اللغة الرسمية التي يتم الاعتماد عليها في التوظيف، ويقدر ثمن أجرها الشهري نحو 9000 درهم مغربية. إلى أن وصلت إلى عهد قريب إلى مصاف الوظائف ذات الدخل المرتفع كالتطب والهندسة والتدريس الجامعي والإعلام، فضلاً عن تلك التي تدخل في مجال المال والأعمال<sup>96</sup>، وهي فئة قليلة مقارنة مع العموم بموجب تحسن مستوى تعليمها والمؤهلات العلمية المشهودة لها بذلك، ويتراوح أجرها الشهري بين 25000 إلى 60000 درهم مغربية.

---

التعاون الخليجية الأخرى، ومن جانب آخر لقد أشارت أرقام سفارة المملكة العربية السعودية المعتمدة ببلادنا سنة 2012 أنه أكثر من 600 سعودي تزوجوا من مغربيات، و7 حالات من المغاربة الذين تزوجوا من سعوديات سنة 2014.

<sup>95</sup> عندما نتحدث عن مستوى التعليم في صفوف العمال المغاربة بأرض الخليج العربي، فهذا يجرنا مباشرة إلى الحديث والكشف عن الوظائف التي يمكن مزاولتها بواسطة الشهادة العلمية المحصل عليها. وبما أن المقياس الأول في عقد العمل كما قلنا سابقاً يعتمد على اللغة الانجليزية بالدرجة الأولى، فإن الفئة الساحقة من العمالة المغربية هناك تجد صعوبة في التأقلم مع محيط العمل في الأيام الأولى لها، لكون أن اللغة الثانية التي يتقنها المغاربة بشكل رسمي بعد اللغة العربية هي الفرنسية وفي بعض الأحيان الإسبانية.

<sup>96</sup> عرفت الحقبة الممتدة ما بين نهاية العقد الأخير من القرن الماضي وبداية الألفية الثالثة، هجرة جملة من الإعلاميين المغاربة إلى دول مجلس التعاون الخليجي في إطار عقود محددة المدة، وما شجع على هذا النوع من الهجرة هي الإغراءات المادية التي تدفعها القنوات الخليجية كقناة الجزيرة بقطر أو قناة العربية بالمملكة العربية السعودية... وهذا النوع من المهن تعتبر في دول مجلس التعاون الخليجي من المهن ذات الدخل المرتفع، إذ يصل سقف الأجر لمهنة الإعلامي بهذه القنوات التي -سقناها كمثال للتجارب التي تخوضها الجالية المغربية في حقل الإعلام بأرض المهجر، ابتداء من 35000 درهم مغربية. وإلى جانب هجرة الإعلاميين نجد أيضاً في نفس السياق هجرة الرياضيين المغاربة إلى دول مجلس التعاون الخليجي، وتركز هنا على وجه الخصوص على مجال كرة القدم، بحيث أن جل الأندية الخليجية تقدم مبالغ ضخمة لنجوم كرة القدم والمواهب الصاعدة التي تثير إعجاب إدارة الأندية الخليجية، وفي عالم كرة القدم يصل أجر اللاعب إلى 100000 درهم مغربية في الشهر، وأما ألعاب القوى فتعرف في غالب الأحيان هجرة من أجل التنجيس، نظراً للنقص الذي تعاني منه دول المجلس في هذا النوع من الرياضة بالتحديد.

## المبحث الثاني : إجراءات وضوابط استخدام اليد العاملة المغربية بدول مجلس التعاون الخليجي :

يكاد يجمع أغلب الأكاديميون والمتخصصون المهتمون بشأن الهجرة الدولية، على أن مرحلة تكوين الملف الشخصي للعامل المهاجر قبل انتقاله إلى أرض المهجر تعتبر من أهم المراحل في حياة العامل الشخصية، وتستمد هذه المرحلة أهميتها من حيث اشتغالها على مجموعة من الإجراءات تتخللها بعض الشروط الذاتية والموضوعية، التي من شأنها أن تزكي القيمة القانونية للاتفاقات التي تعرفها مرحلة ما قبل التفاوض للإبرام عقد الشغل الدولي، بين العامل المغربي وصاحب العمل بأرض المهجر من جهة، وبين السلطات المختصة ببلد الإرسال(المغرب)، والسلطات المختصة بدول الاعتماد بإحدى دول مجلس التعاون الخليجي.

فبالإضافة إلى المساطر القانونية المتبعة في كيفية تحديد عملية انتقال العامل المغربي إلى دول مجلس التعاون الخليجي قصد العمل، والمستوحاة بالأساس من القوانين المحلية لأنظمة التشغيل بدول الاعتماد، توجد أيضا بعض النصوص القانونية في الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين المغرب كدولة الإرسال مع دول الاعتماد، والتي وجدت خصيصا لتسهيل هذا الغرض في إطار ظروف قانونية ملائمة.

وتعتبر الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها المملكة المغربية مع بعض دول مجلس التعاون الخليجي سواء في شقها الموضوعي المتمثل في إستخدام اليد العاملة المغربية، أو في شقها الإجرائي الذي يعكس مضمون الضمان الاجتماعي ومدى الاستفادة من منافعها فوق أرض المهجر<sup>97</sup>، أهم الضمانات القانونية التي نظمت حركة الهجرة نحو هذه البلدان الحديثة النشأة في أسلوبها الاقتصادي وأسواق العمل المعتمدة بها، التي تعمل وفق منهج رأسمالي ليبرالي محض يعتمد بالأساس على الرأسمال عبر الوطني واليد العاملة الدولية.

ففي ظل المتغيرات الدولية الكثيرة التي شهدتها العقود القليلة الماضية، انتقلت دول مجلس التعاون إلى مرحلة جديدة من التطور الاقتصادي اتسعت ضمنه كل مجالات المنتجة للسيولة، فانصب هذا

---

<sup>97</sup> في الواقع لم يصادق المغرب إلا على اتفاقيتين ثنائيتين للإستخدام اليد العاملة وذلك بشكل رسمي بين كل من قطر والإمارات العربية المتحدة التي أشرنا إليهما سلفا، فيما لا تزال الإتفاقيتين المتعلقة بالضمان الاجتماعي قيد المصادقة نظرا لحجم الإكراهات التي يفرضها نظام الكفيل على قطاع الحماية الإجتماعية وعلى وجه الخصوص الإعانات الإجتماعية المقدمة إلى العمال الأجانب، أما باقي الدول الخليجية الأخرى فاليد العاملة المغربية تستفيد ضمنها من أفضلية استخدام العمالة العربية قبل الأجنبية، بناء على التوصيات التي قدمتها منظمة العمل العربية في العديد من الاتفاقيات المتعلقة بإستخدام العمالة العربية، وهكذا تشير على سبيل المثال (المادة 10 من القانون الكويتي رقم 38 لعام 1964، أن الأولوية تعطى على الشكل التالي : العامل الكويتي/ثم العربي/ثم الأجنبي)، أما في مملكة البحرين فقد تناولت المادة 1 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 23 لعام 1967 أن الاستخدام يمنح أولا للوطني ثم لغيره من العرب، وفي حالة الاستغناء عن عمال زائدين عن حاجة العمل يجب الاستغناء عن غير العربي قبل العربي وعن العربي قبل الوطني.

التطور في مرحلة أولى بالأساس على النشاط الصناعي والزراعي، ثم انتقل فيما بعد ليشمل باقي الأنشطة التجارية والخدماتية المتطورة المعتمدة على تقنيات وأساليب ووسائل حديثة وأكثر تعقيدا، مستعينا في نفس الوقت على موارد بشرية متنوعة تختلف كثيرا من حيث الحجم والتنوع وطبيعة علاقات العمل ومتطلبات الأداء عما كان مألوفا في إطار المهن التقليدية. وهكذا أدت هذه النقلة إلى زيادة كبيرة في الاحتياجات الكمية والتنوعية من العمالة الأجنبية تفوق المعروض من العمالة المحلية الخليجية.

هذا الوضع المتغير والنمط العصري السائد في مختلف الأوراش الاقتصادية التي تعرفها النهضة الخليجية، أملى على التشريعات الوطنية لدول مجلس التعاون الخليجي إلى أخذ المبادرة في إنجاز ترسانة حمائية للعمال الوافدين على أراضيها، لمواكبة المستجدات العالمية التي تدعو لها منظمة الأمم المتحدة عبر جهازها التنفيذي المتمثل في منظمة العمل الدولية،<sup>98</sup> خصوصا بعد ظهور الأمراض المهنية الناتجة عن الاحتكاك ببعض أماكن العمل التي قد يصاب بها العامل المهاجر أثناء مزاولته مهامه من جهة، وحوادث الشغل المنبثقة عن استخدام الآلة والمعدات الكهربائية السريعة الاحتراق من جهة ثانية، بالإضافة إلى الصور الأخرى المتمثلة في التقاعد والأمومة...، وتماشيا مع هذه الإجراءات الاحترازية التي من شأنها أن تسهل عمل العامل المهاجر بأرض المهجر، والوازع النفسي المريح الناتج عن الإحساس برضا هذا العامل المهاجر أثناء تنقله إلى الخارج نتيجة لوجود هذه الضمانات الاجتماعية، تم نسخ بعض أحكام التشريع الدولي لحماية العمال المهاجرين في التشريعات المحلية لبلدان دول مجلس التعاون الخليجي، وذلك استجابة للتوصيات التي تم إقرارها في الجمعية العامة للمنظمة العمل الدولية المنعقدة كل سنة. في حين تحفظت دول (GCC) على بعض الاتفاقيات التي تخص جملة من التدابير الهادفة إلى منح حماية اجتماعية مطلقة للعمال الوافدين كما نصت عليها تشريعات العمل الدولية، لكونها لا تراعي ضوابط نظام الكفيل المعمول به في دول مجلس التعاون الخليجي.

وقياسا على هذه الوقائع الهامة التي أدرجنا من خلالها السياق العام الذي يتميز به النظام الاقتصادي الخليجي وحادثة المؤسسات الاقتصادية الراضية في ضم أعداد هائلة من العمال المهاجرين، بادرت المملكة المغربية أسوة بباقي الدول العربية المصدرة لليد العاملة إلى إبرام اتفاقيات ثنائية مع نظيرتها الخليجية في مجال تبادل اليد العاملة والضمان الاجتماعي، مع وجود نصوص قانونية صادرة عن منظمة العمل العربية تعمل إلى حد ما على حماية العمال المغاربة المهاجرين أثناء تنقلهم وإقامتهم وتشغيلهم في البلد المستقبل(المطلب الأول). كما وضعت شروط دخول الأجير المغربي حدود البلد المصادق على الاتفاقية الثنائية، وشروط العمل والإقامة، ثم حالات انتهاء مدة العقد وبطاقة الإقامة ومن ثم العودة إلى البلد الأصلي المرسل(المطلب الثاني).

<sup>98</sup> تعتبر منظمة العمل الدولية إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبها الثلاثية والتي تضم - في آن واحد - كل من الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل، تمثل الدول الأعضاء فيها بناء على جهد مشترك من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم.

## المطلب الأول: سياسات دول مجلس التعاون الخليجي اتجاه العمالة الوافدة المغربية

يعتبر الهدف الرئيسي والأول من الهجرة إلى دول مجلس التعاون الخليجي هو العمل في إطار عقد محدد المدة، مقابل منحها لبطاقن إقامة مؤقتة فوق أراضيها، وعليه فإن معظم سياسات تنظيم الهجرة تركز على تنظيم دخول وإقامة الوافد بغرض العمل أو الزيارة<sup>99</sup>. وتبعاً لذلك فإن العمالة الأجنبية بهذه الدول مهما اختلفت جنسياتها فهي تعد بمثابة عمالة مؤقتة فقط، قياساً على مدة عقد العمل المصرح به أمام السلطات المختصة، ولا يسمح لها بالتالي الحصول على إقامة دائمة أو جنسية<sup>100</sup> إلا في حالات نادرة جداً. ونظراً لاعتبار العمالة الوافدة في دول الخليج عمالة مؤقتة فقط بناء على مدة العقد المحدد المدة، فقد وضعت هذه الدول العديد من السياسات لمنع الوافدين من الإقامة الدائمة وفرض الصفة المؤقتة على جميع الوافدين المقيمين فوق تراب دول مجلس التعاون الخليجي، حيث سارعت هذه الأخيرة إلى إصدار مجموعة من القرارات يتم بموجبها تحديد مدة عقود العمل في صورة مؤقتة، وغالباً ما تكون العقود المبرمة في هذا الإطار لا تتجاوز أربع سنوات قابلة للتجديد بناء على رغبة من الكفيل أولاً، ثم النظر في العروض المطلوبة في الأسواق بموجب الخصائص الداعي إلى تجديد العقد. غير أنه في بعض الأحيان يتم تجديد هذه العقود لفترات طويلة مما يؤدي إلى إقامة العامل في دولة الاعتماد بصفة شبه دائمة تقريباً،

---

<sup>99</sup> في إطار الزيارات التي قمنا بها لبعض سفارات دول مجلس التعاون الخليجي المعتمدة ببلادنا (المغرب)، اتضح لنا أنه هناك تضارب في مسألة منح التأشيرات المخصصة للزيارة أو العمل، فباستثناء دبي و أبو ظبي التي تسمح بمنح تأشيرات دخول سياحية و **transit**، فإن باقي دول مجلس التعاون الخليجي تصدر هذه الأنواع من التأشيرات بنسبة بسيطة، إذ تعتبر أكبر أنواع التأشيرات انتشاراً هي تأشيرة الزيارة (الحج والعمرة) أو العمل.

ومن جهة أخرى توجد إمكانية إصدار تأشيرة بهدف الزيارة بناء على دعوة زيارة من مواطن أو مقيم بالدولة معتمدة من الجهة المختصة. ويمكن تحويلها إلى تأشيرة عمل بناء على طلب من صاحب العمل (الكفيل) الذي سيعمل عنده العامل المراد تحويل تأشيرته وبشروط معينة. لكن في هذه الحالة يتعين على العامل بالرجوع إلى وطنه حتى يستوفي الشروط المتطلبية للإبرام عقد الشغل الدولي عن طريق إصدار تأشيرة عمل من السفارة المعتمدة ببلاده، ثم المصادقة عليها عن طريق السلطة المختصة لدولة الإرسال، حينئذ يكمن له الالتحاق بمكان العمل للعمل بدول مجلس التعاون الخليجي.

<sup>100</sup> الإقامة الدائمة لا تمنح إلا في حالة الزواج بشخص يعتبر من مواطني دول مجلس التعاون الخليجي سواء تعلق الأمر بالزواج من مواطن خليجي أو مواطنة خليجية، كما أن منح الجنسية لا تمنح إلا في حالتين أولهما تقديم خدمة للبلد المانح الجنسية ونرصد في هذا السياق على سبيل المثال لا الحصر الجنسية التي تمنح لبعض المغاربة في إطار الألعاب الرياضية وخاصة ألعاب القوى، والحالة الثانية تتجلى في أنه يجبر على كل شخص اجنبي يرغب في اكتساب الجنسية بأحد الدول الخليجية، أن يتنازل مسبقاً عن جنسيته الأصلية ثم تقديم طلب إلى السلطات المختصة للنظر في طلبه.

الأمر الذي نتج عنه زيادة كبيرة من نسبة الولادات في صفوف العمال الوافدين بأرض المهجر، إذ يتعلق الأمر هنا بالجيل الثاني من المغتربين الوافدين<sup>101</sup> على دول مجلس التعاون الخليجي.

ومما تجدر الإشارة إليه ضمن محور السياسات المعتمدة بدول مجلس التعاون الخليجي في تدبير شأن الهجرة والتعامل مع الوافدين، أن مسألة (التجنيس) أي منح الجنسية ليست بالأمر السهل، كما هو متداول في باقي الدول المستقبلية للعمال المهاجرين الراغبين في الاستقرار الدائم بدول الإقامة(الاتحاد الأوروبي)<sup>102</sup>، بناء على الفترة الطويلة التي قضاها بأرض المهجر والشروط المتطلبة في ذلك، حيث يلاحظ أنه غالباً ما يحظر منح الجنسية أو الإقامة الدائمة بـ دول مجلس التعاون الخليجي حتى بالنسبة للمولودين الجدد من أبوين وافدين في هذه الدول. وإنما يسمح فقط للأطفال المولودين في هذه الدول بالإقامة في الدولة تحت رعاية الأب أو الأم ككفيل. وبمجرد بلوغ الذكر 21 عام لا يصح له البقاء في الدولة إلا إذا حصل لنفسه على ترخيص عمل أو تعليم. أما بالنسبة للإناث فيظلوا تحت رعاية الأب والأم ككفيل اجتماعي لهن حتى يتزوجن أو يغادرن بشكل نهائي دولة الإستقبال<sup>103</sup>.

وعليه فإن الطابع الذي يغلب على السياسات التنظيمية للهجرة التي تعتمدها دول مجلس التعاون الخليجي، يعكس مجموعة من التوجهات حيال استقدام واستخدام العمالة الأجنبية داخل أسواقها، فمعظم القوانين والتشريعات المحلية لدول الاعتماد بدول مجلس التعاون الخليجي، تنكئ على قواعد قانونية ذات صبغة أمنية بالدرجة الأولى، إذ تعتمد في مقدمة الأمر على الطرق الإدارية(الأمنية)<sup>104</sup> في تنظيم دخول وتدفق العمالة الوافدة المؤقتة في أسواق دول الخليج وتنتهي بترحيلها في أغلب الأحيان<sup>105</sup>، مع وجود آليات رقابية تقوم بتحديد مدة إقامتها داخل دول الاعتماد، حيث تطغى خاصية الإقامة المؤقتة على جميع

---

<sup>101</sup> Nasra m.shah: the management of irregular migration and its consequence for development: gulf cooperation council. Regional office for Asia and the pacific. March 2009.p 8.

<sup>102</sup> من المعلوم قانوناً أن الدول الأوروبية تمنح جنسياتها للمهاجرين بعد مضي 10 سنوات من الإقامة الفعلية، شريطة أن يحظى المهاجر بموافقة مكتب الهجرة التابع لوزارة الداخلية بعد الاضطلاع على أوراقه الشخصية.

<sup>103</sup> International organization for migration: the GCC states.2000, P 165.

<sup>104</sup> تهج دول مجلس التعاون الخليجي مساطر إدارية معينة تفرض من خلالها السيطرة التامة على حركة قوى العاملة الوافدة إليها، وهي سيطرة مزدوجة تشارك فيها كل من وزارة الداخلية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حيث تضطلع الأولى بمهام منح تأشيرات الدخول وإجراءات الإقامة والمغادرة النهائية، بينما تقون الثانية بإصدار تراخيص العمل وبطاقات العمل.

<sup>105</sup> توجد ضمن التشريعات المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي إمكانية ترحيل الوافدين في أي وقت من خلال قرار من الجهة المختصة لأسباب معينة تتعلق بالأمن أو المصلحة العامة...، ونسوق في هذا الإطار مثال للمادة 21 لقانون رقم 3 لعام 1963 لتنظيم دخول وإقامة الأجانب في قطر، والمادة 86 من القانون الإتحادي الإماراتي رقم 6 لعام 1973.

الأنواع الأخرى مادام أن عقود العمل هي الأخرى مؤقتة، وتتشابه سياسات تنظيم إقامة الهجرة الوافدة في دول الخليج (GCC)، إذ لا يجوز لأي أجنبي دخول البلاد إلا إذا استوفى الشروط المطلوبة لذلك<sup>106</sup>. وبالموازاة مع الإجراءات الإدارية التي تفرضها دول الاعتماد على العمال الأجانب، فإنه يتعين على العامل المغربي المهاجر أو الوافد على دول مجلس التعاون الخليجي بغية العمل والاستقرار فيها، أن يحصل على الإذن المسبق من السلطات المحلية المختصة بالهجرة والتشغيل في بلد الإرسال (المغرب) والمصادقة على عقد العمل الدولي، وذلك بعد الاضطلاع الكامل على أوراقه الشخصية، ثم السعي للحصول على ترخيص للإقامة بموجب عقد العمل في بلد الاعتماد بدول مجلس التعاون الخليجي عن طريق مكاتب التوظيف كما قلنا سابقا، حيث تختلف المدة القصوى لترخيص الإقامة الممنوحة في هذا الإطار من دولة إلى أخرى<sup>107</sup> مع إمكانية تجديدها وفقا لرغبة الكفيل. كما لا يجوز تحويل الإقامة للعمل لدى صاحب عمل معين إلى إقامة للعمل لدى صاحب عمل آخر إلا بتصريح من الجهة المختصة. وقبلها الحصول على الموافقة الصريحة لصاحب العمل التي صدرت الإقامة تحت كفالاته (قرار وزاري رقم 640 لسنة 1987 و قانون رقم 3 لعام 1963 نظام العمل السعودي

<sup>106</sup> هناك مجموعة من الشروط يجب توفرها في الأوراق الشخصية للوافد:

- 1- أن يكون حاملا لجواز سفر ساري المفعول صادر من سلطات بلده أو أي سلطة معترف بها من وزارة الداخلية في الدولة الراغب الدخول إليها.
- 2- أن يكون استقدام الأجنبي من خلال كفيل من المواطنين إذا تعلق الأمر بالعمل أو من المقيمين إذا تعلق الأمر بالزيارة.
- 3- الحصول على تأشيرة دخول للبلاد والتي قد تكون بهدف الزيارة ويمكن تحويلها إلى تأشيرة عمل بعد ذلك شريطة المصادقة عليها من لدن الجهة المختصة بدولة المنشأ، أو تكون بهدف العمل منذ البداية ويتم الحصول عليها بناء على طلب من الكفيل (صاحب العمل) لاستقدام العامل الأجنبي مع تحديد نوع العمل الذي يقوم به. وتجدر الإشارة إلى أن أنظمة استقدام العمالة الأجنبية بدول الخليج تشترط ألا يكون هناك عمالة محلية يمكنها القيام بالعمل الذي يستقدم العامل الأجنبي للقيام به. وذلك على الشكل التالي: (قانون العمل القطري لعام 2004 ، نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م 51 . لعام 2006 ، قرار رقم 8 لعام 1994 حول شروط الحصول على تصاريح عمل الأجانب في البحرين، قرار وزاري رقم 640 لعام 1987 بشأن اللائحة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب بالكويت). أنظر في هذا الصدد إلى: قرار المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون الخليجي المتعلق بالتنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي، الأمانة العامة، تقرير المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الإجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، شنتبر 2010، ص 14-15-16.
- <sup>107</sup> فتصل إلى خمس سنوات في حالة الكويت قرار وزاري رقم 630 لعام 1987 ، وإلى ثلاث سنوات في الإمارات قانون رقم 3 لعام 1963 وسنة قابلة للتجديد في قطر قانون رقم 3 لعام 1963 دون إحتساب الفترات التي يقضيها العامل الوافد في مدة التدريب ولو بقي أكثر من سنة في التدريب، وترتبط الإقامة بالعرض منها أي بمدة عقد العمل وتنتهي بانتهائه حتى لو كان ذلك قبل نهاية مدة الإقامة الممنوحة ما لم تحول إلى عرض آخر قرار وزاري رقم 640 لسنة 1987 وقانون رقم 3 لعام 1963 ونظام العمل السعودي لعام 2006.

لعام 2006)، كما قد تشترط بعض الدول مثل الإمارات حد أدنى للمدة الزمنية التي يكون العامل قد قضاها بالفعل في العمل لدى الكفيل الأصلي قرار وزاري رقم (13) لسنة 1991.

### الفقرة الأولى: مرحلة استقدام العمالة المغربية

اهتم المشرع المغربي بمسألة تشغيل الأجراء المغاربة بالخارج في ترسانته التشريعية شأنه شأن التشريعات المقارنة الحديثة المهتمة بهذا الشأن،<sup>108</sup> وقد حاول من خلال هذه الأحكام توفير نوع من الحماية الاجتماعية أو الحماية القصوى التي يمكن أن يتمسك بها الأجير المغربي العامل بالخارج. وإذا كانت المستجدات التي نصت عليها مدونة الشغل الجديدة بالمغرب تعتبر حدثا وطنيا، من خلال سعيها على فتح أورش التأييل الاقتصادي والاجتماعي، وذلك للاستجابة لرهانات التنمية المعاصرة ورفع تحديات العولمة والتنافسية الخارجية، فإن المحور القاضي بإحداث لجنة إدارية لتتبع ملفات العمال المغاربة الراغبين بالعمل في الخارج، يعد من بين أهم المستجدات التي نص عليها المشرع المغربي بمناسبة إصدار مدونة الشغل الجديدة<sup>109</sup>.

فبالرجوع إلى مدونة الشغل المغربية<sup>110</sup> نجد المشرع المغربي خصص بابا كاملا (الباب الرابع) لهذا الغرض، بحيث يتضمن أربعة مواد أساسية من المادة 512 إلى المادة 515. ولقد نصت المادة 512 من مدونة الشغل على أنه يجب الأجراء المغاربة المتوجهين إلى دولة أجنبية ليشغلوا فيها مناصب شغل بأجر، أن يتوفروا على عقد شغل مؤشر عليها من قبل المصالح المختصة لدى الدولة المهاجر إليها، ومن قبل السلطة الحكومية المغربية المكلفة بالشغل. ويجب أن تكون تلك العقود مطابقة للاتفاقيات المتعلقة باليد العاملة المبرمة مع دول أو مع هيئات المشغلين في حالة وجود تلك الاتفاقيات. وتعمل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على اختيار المهاجرين

<sup>108</sup> يعتبر التشريع المغربي متقدما في هذا الشأن مقارنة مع باقي التشريعات العربية/ لكونه عمل على تنظيم وضعية المغاربة بالخارج، حيث سار في نفس الاتجاه الذي سار عليه المشرع الفرنسي والمشرع المصري، الذان أوكلا كل منهما هذه المهمة إلى المكتب العالمي للهجرة بعد التقيد بالشروط المنصوص عليها في قوانين الشغل لديهما، وعلى خلاف ذلك نجد المشرع الجزائري والتونسي والليبي تغاضوا كليا عن تنظيم هذه الفئة بالخارج، ولعل هذا الأمر يعتبر ثغرة وقصورا في هذه التشريعات.

<sup>109</sup> من محاضرات الاستاذ د. أمال جلال في السنة الأولى من سلك الماستر في العلوم القانونية، في مادة الدراسات المعمقة في قانون الشغل، جامعة محمد الخامس، كلية الحقوق أكادال، السنة الجامعية 2007/2008. غير منشورة.

<sup>110</sup> ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 الموافق ل 11 شتنبر 2003، بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 الموافق ل 8 دجنبر 2003. الصفحة 3969.

بناء على أهليتهم المهنية والصحية. كما تقوم بكل الإجراءات الإدارية الضرورية لتوجههم إلى بلد الاستقبال، بتنسيق مع الإدارات والمشغلين المعنيين.

كما فرض المشرع المغربي على العامل المغربي المهاجر مجموعة من الوثائق اللازمة لكي يغادر التراب الوطني، وتأتي هذه الإجراءات ضمانا لسلامة انتقال الأجير من بلد الإرسال إلى بلد الإقامة في ظروف قانونية سليمة، وهكذا فرضت المادة 513 على الأجير المغربي المهاجر أن يتوفر مسبقا على :

- شهادة طبية لا يتعدى تاريخ تسلمها شهرا واحدا.

- جميع الوثائق التي تستوجبها الأنظمة الجاري بها العمل في بلد الاستقبال.

فعدت تمحيص هاتين المادتين المتضمنتين لبعض الشروط التي ألزمتها المشرع المغربي على العامل المغربي قبل مغادرة التراب الوطني، نجد أن هذه الشروط تصب في مصلحة الأجير بالدرجة الأولى باعتبارها مكون رئيسي من مكونات الحماية الاجتماعية قبل انتقاله إلى دولة الإقامة، ذلك أن العامل الراغب في الهجرة يكون في هذه المرحلة في أمس الحاجة إلى الإرشادات الضرورية التي من شأنها أن تساعد بأرض المهجر وخاصة تكوين الملف الشخصي الذي يعد الحلقة الرئيسية قبل مغادرته التراب الوطني، فجميع الوثائق المطلوبة بموجب المادة 513 من مدونة الشغل المغربية، ما هي في الحقيقة إلا تحصيل حاصل لتطبيق مبدأ الانتقال والاستقرار السليم بدول الاعتماد، خاصة وأن السلطات المختصة بدول المهجر تفرض على دول الإرسال التدقيق وافتحاص الملفات الشخصية للأفراد الراغبين في الهجرة إليها.

وإن الهدف الأساسي في اعتقادنا من خلال هذه الآليات القانونية التي رصدها المشرع المغربي في الباب الرابع من مدونة الشغل هو إقامة تواصل مؤسساتي<sup>111</sup> مع رعاياها بأرض المهجر عن طريق وضع خدمات إدارية تهم وثائق العمالة المغربية بالخارج مهما كانت مدة إقامتهم، فمسؤولية الدولة المغربية في هذا الإطار تلزمها بالإسراع لالتخاذ إجراءات إدارية وفرض شروط شكلية على الراغبين في العمل بالخارج من أجل ضبط ملف الهجرة وتتبع قضايا رعاياها عن طريق المساطر الإدارية لتسهيل عملية الانتقال، تجنباً لتخبط العمال في مشاكل إدارية مع مؤسسات دول الإقامة عند التنقل، حيث إن أي خلل في ترتيب أوراق الملف الشخصي للمهاجر أو حدوث أي خطأ في إتباع المساطر المطلوبة في هذا الشأن، قد يؤدي إلى مشاكل جمة للعامل المغربي أثناء تنقله إلى العمل بأرض المهجر، خاصة وأن الوضع القائم بدول مجلس التعاون الخليجي في كيفية ضبط ملف العمال الوافدين يعرف صرامة وجدية في هذا الأمر<sup>112</sup>.

<sup>111</sup> ولعل أول مؤشر يدل على ذلك هو الطبيعة القانونية للمؤسسة الوصية المتمثلة في وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية المغربية التي تشرف على تنظيم بعثات العمال إلى الخارج بعد المصادقة على الوثائق المتطلبة لهذا الغرض.

<sup>112</sup> في مقابل الشروط التي تفرضها الدولة المغربية على رعاياها الراغبين في العمل بدول مجلس التعاون الخليجي، توجد بالمقابل إجراءات صارمة تفرضها هذه الدول باعتبارها دول الاستقبال، فبنتبعنا للمساطر التي تمر منها تأشيرة العمل

وينبغي على العامل المغربي (ذكرًا كان أم أنثى)، الذي يعتزم التنقل للخارج قصد العمل أن يتقدم إلى وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية للحصول على تأشير على عقد عمله قصد منحه الطابع الدولي، وتعتبر مصلحة تشغيل المهاجرين بمديرية الهجرة هي المصلحة المكلفة بتتبع ملف المهاجر المغربي واستلام الوثائق المطلوبة<sup>113</sup> قصد المصادقة عليها. وأخيرا تدخل مصلحة الهجرة التابعة لوزارة الشؤون الخارجية والتعاون في الخط كطرف نهائي للمصادقة النهائية على العقد باعتبارها عقدا يحمل طابعا دوليا. وهذا إن كان يدل على شيء إنما يدل على عناية المشرع المغربي بفئة اليد العاملة الراغبة في العمل بالخارج، من خلال حثهم على ضبط وثائقهم الإدارية لتسهيل عملية انتقالهم، بالإضافة إلى منحهم جو قانوني ملائم بديار المهجر لمزاولة مهامهم المهنية في أحسن الظروف.

للمصادقة عليها من دول الاستقبال للإصدار الأمر بمنح الدخول إليها، وجدنا نوعين من المساطر في ما يتعلق بالتأشيرة، فهناك التأشيرة الفردية وتقابلها التأشيرة الجماعية ولكل منهما خصوصيات، فأما بالنسبة للإجراءات التي تعرفها التأشيرة الفردية، فتحال إلى لجنة مكونة من أربعة أشخاص على الأقل، تتولى فحصها وإصدار الموافقة عليها مقابل رسم محدد، ومن ثم تحول المعاملة إلى إدارة الجنسية والهجرة للإصدار إذن بالدخول، وأما طلبات التأشيرة الجماعية فتحال إلى إدارة المكلفة بالاستخدام للإفادة عما إذا كان هناك عمال وطنيون راغبون في العمل، ثم تحال إلى إدارة التفتيش لبيان حجم العمل المطلوب ومدى التزام المنشأة بتشريعات العمل وما عليها من مخالفات، وتعاد المعاملة إلى إدارة تراخيص العمل لتتولى تحديد العدد الموافق عليه، ثم تعرض على وكيل الوزارة المختص للإصدار قرار الموافقة، وفي النهاية تسلم المعاملة إلى صاحب الطلب للإصدار إذن الدخول من دائرة الجنسية والهجرة.

<sup>113</sup> الوثائق المطلوبة لجمع ملف العامل الراغب في الهجرة هي كالاتي:

#### بالنسبة للذكور:

عقد عمل أصلي مصادق عليه من طرف المصالح المختصة بالبلد المضيف مصحوبا بنسخة منه؛  
تأشيرة دخول البلد المضيف مصحوبة بنسخة منها ؛  
نسخة من الأربع صفحات الأولى بجواز السفر ساري المفعول  
شهادة حسن السيرة (نسخة من السجل العدلي أو نسخة من بطاقة السوابق العدلية) مسلمة من طرف السلطات المحلية  
بمحل إقامة المعنية بالأمر.

#### بالنسبة للإناث:

عقد أصلي مصادق عليه من طرف المصالح المختصة بالبلد الأصلي مصحوبا بنسخة منه ؛  
تأشيرة دخول البلد المضيف مصحوبة بنسخة منها ؛  
نسخة من الأربع صفحات الأولى بجواز السف ساري المفعول ؛  
نسخة طبق الأصل لعقد الطلاق إذا كانت مطلقة مع الإدلاء بشهادة عدم الزواج؛  
نسخة طبق الأصل لعقد الزواج مع موافقة الزوج لمغادرة التراب الوطني ؛  
شهادة العزوبة مع موافقة والي المعنية بالأمر؛  
شهادة حسن السيرة (نسخة من السجل العدلي أو نسخة من بطاقة السوابق العدلية) مسلمة من طرف السلطات المحلية  
بمحل إقامة المعنية بالأمر.

عن مصلحة تشغيل المهاجرين بمديرية التشغيل التابعة لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.

### الفقرة الثانية: مرحلة استخدام اليد العاملة المغربية

تأتي مرحلة الاستخدام كمرحلة ثانية من مراحل الحياة المهنية للعامل المغربي بأرض المهجر، وتعتبر هذه المرحلة جد حساسة بالنسبة للعامل المغربي المهاجر بدول مجلس التعاون الخليجي، لكونها تتميز بخصوصيات لها أبعاد أخرى ولها اعتبارات عدة على نفسية العامل المغربي ومساره المهني وهو بأرض المهجر.

فهذه المرحلة يصبح فيها العامل المغربي عاملا لدى الغير في حدود إقليمية أخرى بعيد عن محيطه الجغرافي والبيئي والعائلي، وبما أننا نتحدث عن هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي، فإن هذا الأمر يجعل من العامل المغربي كفيلا من لدن الغير بحكم العرف السائد هناك، وهذه النقطة بالذات تعتبر نقطة مظلمة في حياة العامل المغربي المهنية بدول الاستقبال، نظرا للعوائق المهنية والاجتماعية التي يفرضها نظام الكفيل على الوافدين الجدد في كل أرجاء دول مجلس التعاون الخليجي<sup>114</sup>.

ولا نبالغ إذا قلنا أن قسوة نظام الكفيل وصرامته جعل اليد العاملة المغربية غير مطمئنة إزاء حقوقهم الاجتماعية والشخصية، وكثيرا ما نجد هذا الشعور يسود في صفوف العمال أصحاب المهن البسيطة في المقاولات الصغرى وحتى المتوسطة التي توحى تلقائيا بوجود دخل متوسط، فبالنظر إلى السيطرة التامة التي تفرضها دول مجلس التعاون الخليجي على حركة القوى العاملة الوافدة، فقد تولدت لدى فئات كثيرة من الوافدين مغاربة وأجانب ضغوطات نفسية والشعور بعدم الرضا في الكثير من الأحيان، خاصة وأن دول مجلس التعاون الخليجي أضحت لها رؤية أخرى في السنوات الأخيرة من خلال رغبتها الأكيدة في إحلال العمالة الوطنية الخليجية محل العمالة الوافدة، اللهم في بعض الحالات التي توجد فيها اتفاقيتين بين البلدين كما هو الحال في الحاليتين التي تجمع المغرب بين كل من دولة قطر وكذلك الإمارات العربية المتحدة، حيث تكون ضمانات العمال مصنونة بمواد الاتفاقية، وتعطي الأولوية للعمال المغاربة في الاستخدام والإستمرار في إستقدامهم ومن ثم المطالبة بحقوقهم الاجتماعية في حدود القوانين المتوفرة.

#### أ - استخدام العمال المغاربة في دولة الإمارات العربية المتحدة :

يستفيد العمال المغاربة الراغبين في العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة من اتفاقية تعاون بين البلدين في ميدان التشغيل وإستخدام اليد العاملة، حيث أولنا عناية خاصة بهذه الفئة أثناء إستخدامها من

<sup>114</sup> لا يقف الأمر عند هذا الحد فحسب فالجانب النفسي للعامل المغربي المهاجر يعتمد في مجمله على ضمانات الحماية الاجتماعية ومدى إمكانية الاستفادة منها بأرض المهجر (دول GCC) تساعد من جهة على الإستقرار لمدة أطول وتسهل له عملية الاندماج بشكل سليم سواء داخل المجتمعات الخليجية أو اسواق شغلها من جهة ثانية. وسنعود لهذا الموضوع بالتفصيل حينما نقف على الحماية الاجتماعية للعمال المغاربة بدول الخليج في الفصل الثاني.

خلال تنصيبها على مجموعة من الامتيازات(في التعامل)، التي من شأنها أن تمنح ضمانات جمة للعمال المغاربة المهاجرين وكيفية استفادتهم من منافع الحماية الاجتماعية بأرض المهجر.

ولكن قبل العمل بمضمون الاتفاقية لابد من توضيح أمر يعد في غاية الأهمية ضمن التشريع الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة وكذلك باقي دول مجلس التعاون الخليجي، حيث أن القواعد الدولية المعتمدة بموجب اتفاقية دولية أو ثنائية تأتي في المرتبة الثانية بعد القواعد الوطنية في إطار إقليمية القوانين، ولا يمكن الاخذ بها إلا بعد المصادقة عليها نهائيا عملا بالتشريع الوطني والنظام العام لدولة الإمارات العربية المتحدة، وفي جميع الأحوال تستجيب طلبات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة إلى القواعد القانونية المحلية الجاري العمل بها في تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي، حيث أن تشغيل الأجانب يخضع إلى القواعد الآمرة التي يلزمها قانون العمل الإماراتي، وهكذا فإن مسألة استخدام العمال المغاربة لا تتم إلا بعض تطبيق نصوص المواد من 13 إلى 19 من قانون العمل الإماراتي رقم 1981/24(الصادر بالجريدة الرسمية عدد98) في شهر نونبر 1981، والتي تتناول إجراءات إدارية محضة يستفاد منها كيفية استخدام اليد العاملة الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة، فقد نصت المادة 14 على أنه لا تتم الموافقة على استخدام غير المواطنين إلا بعد التأكد من عدم وجود مواطنين مفقدين في قسم الاستخدام كمتعطلين وقادرين على أداء العمل المطلوب، وهذا يعني أن في حالة وجود مثل هذه الحالات سيضطر الوافد إلى مغادرة عمله والبحث عن عمل آخر ليحل محله العامل المواطن، أو طلب إجراء عودته إلى بلده الأصلي، وهذا ما أكدته المادة 15 من نفس القانون السالف الذكر، إذ صرحت بأنه في حالة إذا ظل العامل الأجنبي متعطلا لمدة تزيد عن شهر أو فقد شرطا من شروط الحصول على بطاقة عمل تسمح له بالعمل، أو تبين صلاحية أحد المواطنين للحصول محله يجوز للوزارة إلغاء بطاقة العمل الممنوحة له على أن يظل في عمله إلى نهاية عقده أو نهاية بطاقة عمله.

وعموما عالج قانون العمل الإماراتي أحكام عقد العمل الفردي وحدد الشروط الواجب توفرها في عقد العمل، كتاريخ العقد وتاريخ البدء بالعمل ونوعه ومحلته، كما نص على الحد الأقصى لهذه العقود في (4 سنوات) مع جواز تجديدها لمدة أخرى مماثلة إضافة إلى غيرها من الأمور التنظيمية (المواد 35-41). ومما تجدر الإشارة إليه فإن دولة الإمارات العربية المتحدة قد اعتمدت مؤخرا أسلوبا حديثا ومتطورا في العقود بواسطة التصديق الإلكتروني على عقود العمل، حيث يمكن هذا النظام العامل من التعرف على حقوقه والتأكد من أن العامل يقدم كافة المعلومات الضرورية واللازمة، وأنه وقع على عقد صحيح مع صاحب العمل لكي تحفظ حقوقه كافة لحظة وصوله إلى الإمارات وحتى العودة إلى وطنه، كما أنه يتيح للعامل الدخول إلى النظام عبر موقع وزارة العمل والتأكد من أخذ حقوقه كاملة. وبإمكان وزارة الداخلية التأكد إلكترونيا من توقيع العقد بين صاحب العمل والعامل، كما لها الحق في التأكد لاحقا من التزام الطرفين بالعقد ومتطلباته قبل إصدار تأشيرة العمل وذلك لضمان حقوق العامل، كما ويلزم هذا النظام صاحب العمل بدفع الضمان البنكي للعامل.

## ب استخدام العمال المغاربة بدولة قطر

تعتبر قطر الدولة الخليجية الأولى التي بادرت إلى المصادقة على اتفاقية ثنائية تهتم التشغيل وإستخدام اليد العاملة مع المملكة المغربية، وتأتي هذه الاتفاقية تجسيدا للروابط الأخوية وتبادل الخبرات وإقامة جسر تواصل وتعاون بين البلدين، حيث اهتمت الاتفاقية بمجموعة من النصوص الهامة والهادفة إلى منح كل الحقوق تقريبا التي تكون مجزوءات ملف الحماية الاجتماعية للعمال المغاربة ببلد الإستقبال (قطر) تجسيدا للمبدأ القائم على مبدأ المساومة في المعاملة.

ومن جهة أخرى يعتبر قانون رقم 14 لعام 2004 الذي عدل القانون رقم 3 لعام 1963 هو المرجع القانوني المعتمد عليه حاليا في دولة قطر في تدبير ملف التشغيل، بحيث تضمنت المواد من 18 إلى 37 من القانون المذكور والواردة بالفصل الثالث المتعلق بتنظيم استخدام القطريين والأجانب معا.

وكما هو معلوم وتجسيدا لروح المواطنة التي كرستها مختلف دساتير دول مجلس التعاون الخليجي، فإن الأولوية في الاستخدام تمنح للعمال القطريين ولا يجوز استخدام غيرهم إلا إذا دعت الحاجة لذلك. وعلى صاحب العمل موافاة الإدارة المختصة كل ستة أشهر ببيان تهتم رخص العمل الخاصة بالعمال الأجانب يتضمن (أسماء وأجور العمال الذين يعملون تحت سلطته وجنسياتهم والأعمال التي يمارسونها).

ومن الملاحظ أن قانون رقم 14 لعام 2004 قد تراجع ضمنيا في الإشارة ضمن مقتضياته عن أفضلية استخدام العامل العربي بعد العامل القطري وقبل الأجنبي، التي كانت تنص عليه صراحة المادة 10 من القانون السابق المعدل رقم 3 لعام 1963، وهذا الأمر ربما يحمل إشارة واضحة مفادها أن العمال الحاملين للجنسيات العربية تعامل على قدم المساواة مع باقي الجنسيات الأجنبية الأخرى.

أما بخصوص العامل المغربي فبالرغم من وجود اتفاقية تعاون تخص التشغيل مع دولة قطر، فلا يمكنه الإعتماد على قواعدها بشكل فردي أو الاحتجاج بمضامينها إلا بعد التأكد من مطابقة نصوص الاتفاقية للنظام القانوني المعمول به في دولة قطر.

## ج - المملكة العربية السعودية :

الأصل في القانون السعودي المنظم لعلاقات الشغل أن العمل حق للمواطن السعودي فقط ولا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر شروط معينة<sup>115</sup>، فأما بالنسبة لاستخدام عمال من الخارج فإنه يتوجب على الشركات الراغبة في القيام بذلك أن تتقدم بطلباتها إلى مكتب الاستقدام بوزارة الداخلية مع بيان عدد العمال المطلوبين ومهنتهم وجنسياتهم حيث يتولى المكتب المشار إليه بدراسة الطلبات وتقدير عدد العمال المسموح باستقدامهم.

<sup>115</sup> ألزمت المادة 49 من نظام العمل في المملكة العربية السعودية، على ضرورة حصول العامل الأجنبي غير السعودي على رخصة عمل مدتها سنتان حتى يزاول العمل بالمملكة بالنسبة للأشخاص الذين يستقدمونهم من الخارج، ويشترط لتجديد هذه الرخصة أن تكون الشروط التي روعيت عند منحه الرخصة لا تزال قائمة أي استمرار الحاجة إليه، ولا يوجد عامل سعودي يمكنه القيام بالعمل، ويجوز نقل خدمات العمال غير السعوديين من مؤسسة إلى أخرى.

ويعتبر المرسوم الملكي رقم 51 لعام 2005 الموافق ل 1426/08/28 والمنشور بالجريدة الرسمية (أم القرى) بالعدد رقم 4068، هو المهتم بشأن تنظيم العمل في القطاع الأهلي، فقد جاء في الباب الثالث من هذا المرسوم وهو الباب الخاص بتوظيف الأجانب غير السعوديين من خلال المواد 32 إلى 41، والذي تضمن مجموعة هامة من الأحكام أهمها وجود لائحة صادرة بقرار وزاري تحصر المهن والأعمال المخصصة للعمال الأجانب، مع بيان المهن الأخرى التي يحظر على غير السعوديين الاشتغال بها، ولا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في أي مهنة من غير المهن المدونة المذكورة حصرا في اللائحة، كما يحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته أو تغييرها إلا بعد إحترام الإجراءات النظامية. ومن بين الأحكام التي أثارت اهتمامنا في هذا الباب، تلك المنصوص عليها في المادة 41 التي تضمنت عبارات تبدو غامضة في حالة إن توافرت شروطها، فالفقرة الأولى من المادة صرحت بأن صاحب العمل يتحمل رسوم استقدام العامل غير السعودي ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدها، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات ورسوم تغيير المهنة والخروج والعودة وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.

وأما عند استقراءنا للفقرة الثانية من نفس المادة المذكورة سابقا وجدناها تضمنت أحكاما مختلفة عما أقرته الفقرة الأولى، بحيث يتحمل العامل في هذه الحالة تكاليف عودته إلى بلده إذا ثبت للجهة المشغلة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع...، فأمام هذا التعارض تصبح الرابطة العقدية معرضة للفسخ في أي وقت شاء صاحب العمل، على عكس العامل الوافد الذي يصعب عليه إثبات خطأ صاحب العمل أو شططه في إستعمال سلطته للانعدام قواعد الإثبات أمام الجهة المختصة.

#### د- سلطنة عمان :

ينظم قانون العمل العماني الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم 35 لعام 2003م موضوع تشغيل المواطنين وتنظيم عمل الأجانب في الباب الثاني منه، والذي حل محل قانون العمل السابق الصادر عام 1973م، وقد تناول الفصل الأول من هذا القانون تشغيل المواطنين، بينما تناول الفصل الثاني في المواد 18-19-20 تنظيم عمل الأجانب وفقا للأحكام التالية:

نصت المادة 18 من قانون العمل العماني في فقرتها الأولى بأن مناصب الشغل المعدة لفائدة العمال الأجانب تحدد بواسطة قرار صادر عن وزير الشغل يحدد ضمنه رسوم استخدام العمال غير العمانيين ورسوم إصدار بطاقة العمل لهم وتجديدها، كما فسرت الفقرة الثانية الطرق التي يتم بموجبها إصدار بطاقة العمل ومدتها وتجديدها وكذا تحديد المهن والأعمال التي لا يسمح لغير العمانيين مزاولتها. أما المادة 19 من نفس القانون فقد ابتدأت بعبارة المنع على كل الوافدين غير عمانيين الالتحاق بأي عمل بالسلطنة قبل الحصول على بطاقة العمل، شريطة أن يكون من ذوي الكفاءة المهنية أو المهارة الفنية أو المؤهلات التي تحتاجها البلاد، وأن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة، ومستوفيا لشروط قانون إقامة الأجانب ولاتقا من الناحية الصحية، وأن يكون متعاقدا مع صاحب عمل عماني.

فيما اشترطت المادة 20 الشكلية في إبرام عقد العمل بمعنى يشترط أن يكون مكتوباً باللغة العربية ومتضمناً لنوع العمل وأجر العمل حسب المهنة المقررة في متن العقد، مع إلزام صاحب العمل المرخص له باستخدام الأجانب، إعادة العامل إلى جهة استقدامه في حالة عدم توافر شروط العقد مع عدم تقاضيه أية مبالغ من العامل الأجنبي مقابل تشغيله.

#### هـ - مملكة البحرين :

يحكم تنظيم عمل الأجانب بمملكة البحرين الباب الثاني من القانون 32 لعام 1976 المتعلق بالعمل في القطاع الأهلي البحريني ولا سيما المواد القانونية من 3 إلى 16 التي تناولت نفس الأحكام التي سقتها سلفاً في قوانين العمل بباقي دول مجلس التعاون الخليجي، فالشرط الأول التي نصت عليه المادة 3 من قانون العمل البحريني، تمثلت في أن يحصل مسبقاً صاحب العمل الذي يرغب في استخدام عمال غير بحرينيين على تصريح من الوزارة وفق الشروط التي تحددها، إذ يلتزم صاحب العمل في هذه الحالة بتحمل مصاريف إعادة العامل الأجنبي إلى الجهة التي حددها عقد العمل أو بلده الأصلي الذي ينتمي إليه، وذلك بعد انتهاء عقده أو عدم تجديد تصريح العمل الصادر له، كما يسري ذلك على صاحب العمل الأخير الذي انتقل إليه العامل. (المادة 10 من قانون العمل البحريني).

ويختلف قانون العمل البحريني عن قوانين العمل الخليجية السابقة في طريقة تصنيف استخدام العمال الأجانب وفق جدول تراتبي (هرمي)، حيث يلتزم صاحب العمل بإعطاء الأولوية عند الاستخدام بمنح الأفضلية للعامل الوطني أولاً ثم لغيره من العرب، وفي حالة الاستغناء عن عمال زائدين عن حاجة العمل يجب الاستغناء عن غير العربي قبل العربي أو الوطني وعن العربي قبل الوطني (المادة 15).

#### و - دولة الكويت :

جاء تنظيم استخدام العمالة الوافدة على الكويت بموجب القانون رقم 38 لعام 1964 وتعديلاته والقرارات الوزارية المنظمة للعمل في القطاع الأهلي<sup>116</sup>، وقانون دعم العمالة الوطنية رقم 19 لعام 2000<sup>117</sup>.

<sup>116</sup> تنقسم القرارات الوزارية المنظمة لعمل الأجانب في دولة الكويت إلى ثلاثة أقسام:

- 1- القرار الوزاري رقم 106 لعام 1994 بشأن تنظيم العمل في القطاع الأهلي.
- 2- القرار الوزاري رقم 115 لعام 1996 بشأن لائحة تنظيم مكاتب الاستقدام الأهلية.
- 3- القرار الوزاري رقم 135 لعام 2001 بشأن تحويل أدونات العمل.

<sup>117</sup> من دواعي إصدار هذا القانون هو تقييم الخلل في تركيبة قوة العمل ومنها إعادة النظر في أعداد العمالة الوافدة والتي تصل إلى أكثر من 58% من جملة العمالة، فإذا ألقينا نظرة سريعة في القطاع الأهلي الكويتي سنجد أنه يشهد خلال نظامياً واضحاً ومعاناة حقيقية بسبب إكتساح العمالة الوافدة مجمل أنشطته بنسبة % 98 أي شبه غياب للعمالة الوطنية عن هذا القطاع بسبب اتجاهها إلى العمل بالقطاع الحكومي %75، والذي يواجه بطالة مقنعة تتمثل في وجود أعداد لا يحتاجها القطاع المذكور فعلياً، ويتحمل من جراء ذلك أعباء مالية. والواقع أن من بين أهداف إصدار هذا القانون هو تحقيق أحد

ولا تختلف أحكام قانون العمل لدولة الكويت عن سابقتها من الدول الخليجية فيما يخص الشروط الجوهرية للاستخدام العمال الأجانب، الواقعة كما هو معلوم على شرط إصدار (إدارة العمل الكويتية)<sup>118</sup> على تصريح لصاحب العمل بتشغيل العامل غير الكويتي في حالة عدم وجود عامل كويتي يمكنه القيام بالعمل المطلوب) اللهم في ذلك الجانب المتعلق بمنح الأولوية في الاستخدام للعامل الكويتي ثم العامل العربي الحاصل على بطاقة عمل أو المسجل لدى الوزارة ثم أخيرا العامل الأجنبي. حيث نجد التشريع الكويتي ومعه التشريع البحريني كذلك يتميز كل منهما بهذا التنظيم خلافا للتشريعات الخليجية الأخرى.

### المطلب الثاني: نشأة وتطور قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي

تختلف قواعد أنظمة العمل والتشغيل المعمول بها من لدن دول مجلس التعاون الخليجي عن باقي القواعد المتعارف عليها عالميا في إطار توحيد المفاهيم العامة للشغل التي تدعو لها منظمة العمل الدولية، فبعض أن تناولنا في المطلب السابق مختلف قوانين العمل لدى دول مجلس التعاون الخليجي، تبين لنا جليا أن ملامح هذه التشريعات تصب كل اهتمامها في كيفية ضبط هجرة الوافدين داخل حدودها الإقليمية، نتيجة الانتشار الواسع لرقعة المهاجرين التي وصلت إلى نسب كبيرة جدا بلغت وفق آخر الإحصائيات سقف العشرين مليون أجنبي،<sup>119</sup> مما جعل جل قوانين العمل الخليجية عاجزة عن التطور ومواكبة المستجدات العالمية الخاصة بحقل العمل والعمال معا، لكونها تفتقر لبعض الميكانيزمات الهامة في حياة العامل المهاجر. ومن ناحية أخرى تعتبر مجمل قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي حديثة العهد<sup>120</sup>، من حيث الضوابط القانونية المعتمدة في علاقات الشغل بين الأجراء وأرباب العمل.

---

أهداف المحورية لتوجه دولة الكويت والتي تنص على الاعتماد على العمالة الوطنية وإعطائها الأولوية في سوق العمل. أنظر إلى :

عبد الرؤوف عبد العزيز الجر داوي : المرجع السابق ص 79.

<sup>118</sup> يجوز لوزارة العمل الكويتية كما هو معمول في باقي دول مجلس التعاون الخليجي، أن ترخص بفتح مكاتب تكون مهمتها تسهيل حصول أصحاب الأعمال على العمالة الوافدة من الخارج أو الداخل طبقا للخبرات والتخصصات المصرح بها.

<sup>119</sup> Nasra M.shah : op cit P 1.

<sup>120</sup> جل قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ظهرت بعض النهضة البترولية في هذه الدول، أي منذ الثمانينيات من القرن الماضي باستثناء قطر والكويت اللتان عرفت تنظيمات قانونيا في أواسط فترة الستينيات، وتعرف أنظمة التشغيل بدول مجلس التعاون الخليجي ركودا على مستوى تفعيل أحكام هذا القانون على أرض الواقع، أو الأخذ بالمستجدات العالمية التي فرضت نفسها على أسواق العمل الدولية. إذ أن الحكومات الخليجية لم تتجاوب مع مطالب منظمة العمل الدولية بالإسراع في تعديل القوانين التي مر على بعضها 50 عاما (الكويت)، أو 35 عاما (الإمارات)، وذلك حتى تتسق أحكامها مع نصوص الاتفاقيات التي صدقت عليها.

فقبل صدور قوانين العمل الحالية لم تكن دول (GCC) تعرف تنظيمًا قانونيًا لعلاقات العمل الفردية أو الجماعية، بل كانت تعمل وفقًا للأحكام عقد الإيجار التي تضمنتها المدونات المدنية أو الأحكام الخاصة بالإجارة في الشريعة الإسلامية<sup>121</sup>، وكان عقد العمل يكيف على أنه عقد إجارة سواء على الأشياء أو الأشخاص، وكان خاضعًا للأحكام عامة واحدة لا تحظى باهتمام عملي يذكر، لأن علاقات العمل كانت محكومة بنظام الطوائف المبنية في مجملها على مبدأ الإنتماء إلى العشيرة أو القبيلة، أو بالعلاقات العائلية التي كانت تلو فوق العلاقات القانونية خصوصًا بين أفراد العائلة الواحدة<sup>122</sup>.

غير أن العلاقات الحرفية التي كانت تخضع للتنظيم العرفي والعائلي بدأت بالضعف تدريجيًا مع ظهور نمط جديد من علاقات العمل التي لا تخضع للتقاليد أو الأعراف، بل أمست تنمو في ظل تطورات جديدة شملت البنية الاقتصادية والاجتماعية برمتها، أحدثت على إثرها تغييرًا ملحوظًا على مستوى الواقع. ولقد تباينت هذه العوامل بشكل خاص بين ما هو اقتصادي الذي يعكس الوجود الأجنبي (الدول الإستعمارية وفي مقدمتها مصالح بريطانيا العظمى) بدول منطقة الخليج حيث رأى أن مصالحه تقتضي إقامة مؤسسات تخدم وجوده مثل منشآت النقل بأنواعها، والمواصلات السلكية واللاسلكية وشركات تصدير المواد الخام إلى أسواق الغرب بهدف تصنيعها، كما أن اكتشاف النفط بكمية كبيرة ساعد على قيام صناعة لاستخراجه وتصديره مما نجم عنه بالضرورة تحول نوعي في علاقات العمل المعاصرة لا تتناسب مع قواعد العرف السابقة، فأصبحت دول مجلس التعاون الخليجي ملزمة إلى التدخل لتنظيم علاقات العمل على أسس جديدة.

وبين ما هو إجتماعي يخص الجانب الإجتماعي والنهضة الإجتماعية لدول المنطقة، فقد نجمت عن الثورة البترولية التي شهدتها دول منطقة الخليج في منتصف القرن الماضي قيام صناعات كبرى وظهور شركات ومؤسسات مالية وفنادق ومطاعم ومراكز صحية...، وغيرها من الأنشطة التي تعتمد على قوى عاملة كبيرة العدد أغلبها من اليد العاملة الوافدة، وقد نشأ عن ذلك مشاكل عملية وعمالية لم تشهدا دول المنطقة من قبل، نتيجة للاستعمال الآلة والأدوات الحديثة التي أفرزتها الثورة الصناعية.

وأما العوامل السياسية فتمثلت في مراعاة دول مجلس التعاون الخليجي لبعض أحكام الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية (جنيف)<sup>123</sup>، ومنظمة العمل العربية (القاهرة)، وصادقت على عدد من

---

<sup>121</sup> لم تكن دول الخليج كما قلنا تعرف تنظيمًا قانونيًا خاصًا بعلاقات العمل، إذ أن علاقات عقد العمل كانت تخضع للأمرين: 1- أحكام عقد الإيجار التي تضمنتها المدونات المدنية في الدول التي عرفت التقنين الوضعي. 2- الأحكام الخاصة بالإجارة كما وردت في كتب الفقه الإسلامي وهذه كانت بالنسبة للدول التي ظلت ملتزمة بأحكام الشريعة الإسلامية السمحاء. وتجدر الإشارة إلى أن دول الخليج في الوقت الذي كانت فيه تحت راية الحكم العثماني، كانت علاقة العمل والعمال لديها خاضعة للأحكام الإجارة الواردة في مجلة الأحكام العدلية التي أصدرتها الدولة العثمانية.

<sup>122</sup> عبد الرؤوف عبد العزيز الجر داوي : المرجع السابق ص 63.

<sup>123</sup> أنظر الجدول في نهاية الفقرة الأولى من هذا المطلب.

الإتفاقيات والتوصيات الدولية التي ألزمتها بتطبيق أحكامها ونصوصها حفاظا على حقوق العمل<sup>124</sup>. وخاصة في ذلك الشق المتعلق بمبادئ العدالة الإجتماعية وتنظيم شروط وظروف العمل، وكذلك حماية العمال من إصابات العمل والأمراض المهنية، مع ضمان بيئة عمالية آمنة وحفظ حقوق العمال عن طريق تنظيم نقابات عمالية تدافع عن مصالحهم<sup>125</sup>.

وعلى الرغم من أن هذه العوامل برزت بشكل أساسي في أصول التشريعات المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي، من أجل منحها بعض المزايا التي تتميز بها قوانين الشغل الحديثة المنبثقة عن التوصيات الدولية لمنظمة العمل الدولية، إلا أن جل قوانين العمل بهذه الدول تعاني من ثغرات قانونية بسبب غياب جملة من النصوص والقواعد القانونية التي تحمي حقوق العمالة الوافدة.

### الفقرة الأولى: توصيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالهجرة وموقف دول مجلس التعاون الخليجي

حرص دستور منظمة العمل الدولية من خلال ديباجته على ضرورة تأكيد أدواره القانونية المتعددة والحاسمة في حماية مصالح العمال المستخدمين خارج أوطانهم، وقد أولت منظمة العمل الدولية موضوع حماية العمال المهاجرين (ذكورا أو إناثا) عناية خاصة، ليس باعتباره من مكونات الحق في العمل فحسب، بل وباعتباره كذلك أحد الحقوق الأساسية التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، إذ قررت المادة 13 منه <أن لكل فرد حق التنقل واختيار محل إقامته داخل حدود كل دولة .. وفي نفس الوقت يحق لكل فرد أن يغادر أية بلاد بما في ذلك بلده، كما يحق له العودة إليه>.

وترمى جهود منظمة العمل الدولية الكائن مقرها بمدينة جنيف السويسرية إلى تحقيق هدفين أساسيين، يتجلى أولهما في حماية العمال المهاجرين وأسرههم ورعايتهم في البلدان المستقبلية لهم ومساواتهم في المعاملة مع العمال الوطنيين لدول الاستقبال.

أما الهدف الثاني في العناية بتنظيم الهجرات الدولية للعمل في محاولة لتلافي الآثار السلبية للهجرة غير القانونية أو غير المنظمة تحقيقا للمنفعة المشتركة لدول الإرسال والاستقبال معا.

وتتمثل جهود منظمة العمل الدولية في هذا المجال في الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المؤتمر العام للمنظمة، بهدف تنظيم حركة الهجرة وحماية العمال المهاجرين. وتجدر الإشارة إلى أنه وحتى إقرار الإتفاقية 97 المعدلة سنة 1949 والتوصية رقم 151 بشأن العمال المهاجرين، كانت المنظمة تكتفي

<sup>124</sup> يوسف إلياس : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية 2، المنامة،

1984 ص 10-12.

<sup>125</sup> تضمن دول مجلس التعاون الخليجي لليد العاملة الوطنية تنظيم نقابات للدفاع عن بعض مصالحها، أما الوافدون فلا يحق لهم الانضمام إلى أية نقابة نظرا للمنع التي تفرضها المؤسسات الرسمية لدول مجلس التعاون الخليجي، ونظرا لتشعب الإشكاليات الناتجة عن هذا المنع فقد فرضت الحاجة أن نخصص لهذا الأمر مطلبًا خاصًا به في الفصل الثاني.

بعلاج مشاكل المهاجرين بصورة جزئية.<sup>126</sup> ولكن الاتفاقية والتوصية المشار إليهما بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 143 لسنة 1975 (اتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين)، تعد أهم وأشمل الأدوات الخاصة بتنظيم الهجرة وحماية العمال المهاجرين، وتتضمن أهم المعايير التي تحرص المنظمة على مراقبة تطبيقها من لدن الدول الأعضاء.

وعندما نتحدث عن مدى التزام دول مجلس التعاون الخليجي بالتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، نجد أن جملة من التوصيات لم تصادق عليها هذه الدول، وهذا يفسر أن دول مجلس التعاون الخليجي لم تكن آنذاك مهياًة من الناحية القانونية لدمج هذه التوصيات ضمن تشريعاتها المحلية، فضلاً عن كون التشريعات المحلية المهمة بتنظيم الشغل وخاصة في الشق المتعلق باستخدام العمال الأجانب تعتبر حديثة العهد، إذا ما نظرنا إلى أول توصية صادرة عن منظمة العمل الدولية في شكل اتفاقية دولية يعود تاريخها إلى العقد الثاني من القرن الماضي وتحديدًا سنة 1919<sup>127</sup> أي في الفترة التي كانت فيها المنطقة تحت الإنتداب البريطاني، فيما أعقبها بعد ذلك مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات الدولية بشكل مستمر إلى حدود سنة 2008<sup>128</sup>، وقد وصلت عدد الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية 199 اتفاقية، صادقت دول مجلس التعاون الخليجي على القليل منها، 18 اتفاقية في أحسن أحوالها كما هو الحال بالنسبة (لدولة الكويت تليها المملكة العربية السعودية) وتحفظت عن ما يقارب 180 اتفاقية.

وفي الواقع أن مسألة حداثة القوانين لا تعتبر في جوهر القانون بشكل عام مانعا في الالتزام بالمقتضيات الدولية التي تحث عليها منظمة العمل الدولية، إذ أنه بمجرد الانضمام إلى اتفاقية والمصادقة عليها بما

<sup>126</sup> يجب التمييز هنا بين الاتفاقية والتوصية (convention and recommendation)، بالرغم من أنهما يتفقان في نفس الجوهر، فالاتفاقية الدولية تعبر عن النقاء إرادات موقعيها على أمر ما، فهي ذات صفة تعاقدية الغرض منها إنشاء علاقة قانونية بين الأطراف المتعاقدة، والطريقة التي تنشأ بها الاتفاقية تكون عبر الانضمام أم المصادقة.

بينما لا تتطلب تصديق الدول الأعضاء على التوصية، ويتوقف التزام الدولة العضو بعد إبلاغها بالتوصية، بعرضها خلال المدة المقررة على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر ويلتزم الأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة من أجل عرض التوصية على السلطات المختصة. وفيما عدا عرض التوصيات على السلطة المختصة، لا يقع على الأعضاء، فيما يتعلق بالتوصيات، أي التزام آخر، باستثناء وجوب قيامهم، على فترات مناسبة، يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام بمكتب العمل الدولي الموقف القانوني والعملية لبلدانهم إزاء المسائل التي هي موضوع التوصية. للمزيد من التفاصيل أنظر:

Bernhard boockmann : Decision-making on ILO conventions and recommendations : legal framework and application, centre for european economic research(ZEW) 1997. P 15.

<sup>127</sup> انعقدت بواشنطن في أكتوبر 1919 أول دورة لمنظمة العمل الدولية، واهتمت هذه الدورة بموضوع ساعات العمل اليومية والأسبوعية في المجال الصناعي. كما أن هذه الدورة كان انعقادها يعد أمراً هاماً إبان الثورة الصناعية وانعكاسها على العمال.

<sup>128</sup> التوصية رقم 199 المنعقدة بجنيف في 30 مايو 2007 وكان موضوعها حول العمل في قطاع صيد الأسماك.

يفيد الالتزام التام بالتوصيات الصادرة عن هذه الاتفاقيات، يجعل قواعد هذه الأخيرة تسري بشكل فوري وترجح على نصوص القوانين المحلية.

ويظل إحجام دول مجلس التعاون الخليجي في عدم المصادقة على بعض التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ولا سيما تلك التي تهتم بهجرة العمال الأجانب وكيفية استفادتهم واستخدامهم على قدم المساواة مع العمال الخليجيون<sup>129</sup>، نتيجة الضغوطات والانعكاسات السلبية التي يفرضها نظام الكفيل في هذا الإطار، باعتباره خصوصية تنظيمية مشتركة بين دول مجلس التعاون الخليجي.

ومما لا شك فيه أن وجود نظام مركب ومعقد مثل نظام الكفيل ضمن تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي، سينعكس سلبا على هذه الدول في كيفية إنضمامها إلى الاتفاقيات المتعلقة بالسياسة الاجتماعية العمالية الدولية، التي تدعو لها منظمة العمل الدولية في دوراتها المنعقدة سنويا رغبة منها في الدعوة إلى تجديد أصول وفروع أنظمة التشغيل الدولية التي لا تزال متأخرة بما في ذلك أنظمة التشغيل المحلية لهذه البلدان الخليجية من أجل انسجامها مع المستجدات الدولية، وفي مقدمتها موضوع الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين، باعتباره موضوعا يشكل أهمية بالغة على الصعيد الدولي في الوقت الراهن، ولن نبالغ إذا جزمنا أن موضوع حماية المهاجرين يعتبر محورا أساسيا في سياسة منظمة العمل الدولية وبنفرد لوحده باهتمام خاص من طرف كافة الفاعلين في سياسة العمل الدولية منذ تشكيل اللجنة الأولى لتتبع هذا الملف سنة 1975.

وحيث إن دول مجلس التعاون الخليجي باعتبارها دول مستوردة لليد العاملة لم تصادق على أي اتفاقية دولية متعلقة بتنظيم الهجرة، نظرا للثغرات التي تعاني منها قوانينها المحلية المهتمة بحقل الشغل، وعلى وجه الخصوص المحور المتعلق بحماية العمال المهاجرين ومدى استفادتهم بأرض المجر من منافع الحماية الاجتماعية، فإن أغلب التوصيات التي اكتفت بدراستها قصد ملاءمتها مع التشريعات المحلية ومن ثم إدخال بعض التعديلات في المقتضيات الخاصة بتطبيق تشغيل الأجانب في أسواقها المحلية، لازالت هي الأخرى معلقة على شرط يقضي بإعادة النظر في نظام الكفيل برمته، أو الدعوة إلى تليينه بموجب قرارات تخص تنزيل بعض التعديلات الضرورية للتخفيف من انعكاساته السلبية على الوافدين.

---

<sup>129</sup> تعتبر الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925 المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين العمل الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل في دورتها السابعة من سلسلة الدورات التي تعقدها منظمة العمل الدولية، وكذلك الاتفاقية رقم 118 لسنة 1962 المتعلقة بالمساواة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي، ثم الاتفاقية 97 لسنة 1949 الخاصة بالعمال المهاجرين، والاتفاقية رقم 143 لسنة 1975 الهادفة إلى حماية العمال الأجانب من أهم التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي دعت من خلالها إلى منح كافة الحقوق الاجتماعية إلى العمال المهاجرين بشكل يضمن مساواتهم مع العمال المحليين، لكن هذه الاتفاقيات وإلى يومنا هذا لم تصادق عليها دول مجلس التعاون الخليجي.

وهكذا فإن كل من دولة الإمارات ومملكة البحرين والمملكة العربية السعودية وسلطنة عمان بالإضافة إلى إمارة قطر، لم تنظم ولم تصادق على أي اتفاقية أو توصية دولية تقضي بتبني فكرة حماية العمال المهاجرين لديها على قدم المساواة مع رعاياها المواطنين (المحليين) في حقل الشغل والآليات القانونية المترتبة عنه، بينما اكتفت الكويت بالتصديق على الاتفاقية 117 لسنة 1962 وهي اتفاقية عامة تتعلق بالأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية ولا يخص المهاجرون منها إلا الجزء الثالث فقط. ومن أجل إعطاء صورة عامة حول مكانة التوصيات الدولية في التشريعات الخليجية سنأخذ جدول تحليلي كنموذج رقمي للإظهار مدى التزام دول مجلس التعاون الخليجي بالتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وذلك من خلال رصد عدد الاتفاقيات التي صادقت عليها :

الدولة	رقم الاتفاقية والسنة	موضوعها

<p>ساعات العمل اليومية والأسبوعية.  السخرة أو العمل الإجباري.  ساعات العمل في التجارة والمكاتب.  الأجازات السنوية بأجر.  تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.  الحرية النقابية.  تشغيل النساء في الصناعة ليلا.  تحريم السخرة في العمل.  الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب.  منع التفرقة في الاستخدام والعمل.  تعديل الأحكام الختامية.  أهداف السياسة الاجتماعية.  الحماية من مخاطر الآلات.  الحماة من التسمم بالبتروول.  الحد الأدنى لسن الاستخدام.  التشاور الثلاثي.  التدريب المهني والاستخدام.  حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.</p>	<p>1 لسنة 1919.  29 لسنة 1930.  30 لسنة 1930.  52 لسنة 1936.  81 لسنة 1947.  87 لسنة 1948.  89 لسنة 1948.  105 لسنة 1957.  106 لسنة 1957.  111 لسنة 1958.  116 لسنة 1961.  117 لسنة 1962.  119 لسنة 1963.  136 لسنة 1971.  138 لسنة 1973.  144 لسنة 1976.  159 لسنة 1983.  182 لسنة 1999.</p>	<p>دولة الكويت</p>
<p>(اتفاقيات تم الإشارة إليها سابقا في خانة دولة الكويت).  تساوي أجور العمال والعاملات.</p>	<p>1-29-81-89-105-  111-138-182.  100 لسنة 1951.</p>	<p>دولة الإمارات  العربية المتحدة</p>

الراحة الأسبوعية في الصناعة.	14 لسنة 1921. -111-105-89-81-29 .182-159	مملكة البحرين
	.182-111-81-29	دولة قطر
	.182-29	سلطنة عمان
استخدام النساء في العمل بالمناجم عمل الأحداث ليلا في الصناعة. السن الأدنى للعمل بالمناجم. منع الحوادث الصناعية الكبرى.	-89-81-30-29-14-1 -111-106-105-100 .182 45 لسنة 1935. 90 لسنة 1948. 123 لسنة 1965. 174 لسنة 1993.	المملكة العربية السعودية

## الفقرة الثانية : التزام دول مجلس التعاون الخليجي بالاتفاقيات التي اعتمدها منظمة العمل العربية

تجدر الإشارة بداية أن الهدف الرئيسي من وراء الاتفاقيات التي اصدرتها منظمة العمل العربية<sup>130</sup> (A.L.O)، يتجلى أساسا في توحيد السياسات الإجتماعية بالقطر العربي، وعليه فحينما نتحدث عن فحوى هذه الإتفاقيات سنجدها تشبه إلى حد كبير عما قلناه سابقا عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية، لأنها لم تحظى بدورها بمصادقة الدول العربية المستوردة لليد العاملة وخاصة دول (GCC).

وهذا الوضع من شأنه أن يثير تساؤلات عديدة على مستوى السياسات الإجتماعية المعتمدة، ذلك أن الدول المستوردة لليد العاملة بصفة عامة، إذا كانت أحجمت عن المصادقة على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالهجرة، فربما لأنها ترى في هذه الأحكام قيودا على سلطاتها المطلقة حيال العامل الأجنبي، ذلك الغريب عن المجتمع الذي جاء ليعمل وليحصل على أجر أعلى مما كان يحصل عليه في وطنه، ثم يعود في نهاية الأمر إلى وطنه عند انتهاء المدة المتفق عليها في عقد العمل، مما يعني أنه لا يمكنه الاندماج في المجتمع الذي وفد إليه، ومن ثم لا يجب غل يد المشرع المحلي بمستويات دولية، لأن الدول المستوردة للعمالة لا تعنى بوضع إستراتيجية كاملة لاستقبال العمالة الوافدة إليها، بل تترك الأمور تسير وفق الحاجات الآنية للسوق، فالنظرة إلى الهجرة بين الدول العربية، باعتبار أنها عنصر من عناصر التكامل الاقتصادي أو حتى التعاون الاقتصادي هي نظرة غائبة تماما عن الدول المستقبلة لليد العاملة<sup>131</sup>.

ولقد صدرت عن منظمة العمل العربية في مسيرتها العملية تسعة عشر (19) اتفاقية على امتداد خمسين سنة، في حين وصلت عدد التوصيات إلى تسعة، مع وجود مشروع اتفاقية بشأن الحماية التشريعية والاجتماعية للعاملين بالقطاع غير المنظم.

وتعتبر الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، أولى الاتفاقيات التي أبرمت في نطاق منظمة العمل العربية، وأوردت المادة 8 منها بعض التوجهات الهامة، إذ أكدت فيها على أن الأحكام الواردة بها، والمتعلقة بحماية العمال واحدة بالنسبة لجميع العمال بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي دون تفرقة.

وقد عدلت هذه الاتفاقية بموجب الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة)، واستبقت - بشأن العمال المهاجرين - نفس الأحكام المشار إليها أعلاه، وبنفس المادة الثامنة ولكن هذه

<sup>130</sup> منظمة العمل العربية واحدة من المنظمات العاملة في نطاق جامعة الدول العربية مقرها الإجتماعي بالقاهرة، حظيت منذ لحظة ولادتها في بغداد سنة 1965 بقدر كبير من الاهتمام العربي، لما اقترن به قيامها من كم كبير من الطموحات القومية، التي تؤدي إلى قيام سوق عمل عربية مشتركة، ينتقل فيها المواطن العربي بحرية بين الأقطار العربية.

<sup>131</sup> أحمد حسن البرعي : الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الحلقة العلمية (للجوء والهجرة: المشكلات والحلول). من 4 إلى 7 يوليو 2007 بتونس، المكتبة الإلكترونية لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2007.ص 15-16.

الاتفاقية لم تحقق نجاحا أكبر من سابقتها، بل على العكس لم تصادق عليها سوى ستة دول عربية (الأردن/ المغرب/ سوريا/ فلسطين/ مصر/ السودان). أما الدول الخليجية فقد انضمت كل من المملكة العربية السعودية ودولة الكويت إلى هذه الاتفاقية، لكنها تحفظت على بعض البنود إلى حين دراستها بسبب عدم ملاءمتها مع المقتضيات الداخلية، الأمر الذي جعلها تتأخر وإلى حدود الساعة في المصادقة عليها. ولا يمكن أن نجزم من خلال مواقف دول مجلس التعاون الخليجي في عدم إنضمامها أو مصادقتها على جملة من الاتفاقيات العربية أو الدولية الخاصة بالهجرة وحماية المهاجرين، بأن نعتبرها غير قادرة بالوفاء بهذا الالتزام الدولي الملقى على عاتق الدول المستوردة لليد العاملة الأجنبية، بقدر ما إنها مطالبة بتعديل بعض البنود القانونية في تشريعاتها التي تحول دون مصادقتها على هذه الاتفاقيات. وعلى عكس ذلك نجد بعض الدول الأعضاء تتساهل كثيرا في التعامل مع المعايير الدولية لحقوق العمال المهاجرين، وتتسابق على الموافقة على إصدارها ربما للأغراض سياسية وإعلامية، ثم تتراخى في تطبيق أحكامها بدقة، مدركة أن التصديق عليها يلزمها بتقديم تقارير سنوية عن تنفيذ أحكامها ومساءلتها في حالة خرقها من قبل اللجان المختصة.

وفي جميع الأحوال فإن دول مجلس التعاون الخليجي تختلف فيما بينها بخصوص المصادقة على الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية، وإن كانت تتفق فيما بينها بخصوص إحجامها عن التصديق على مجموعة من الاتفاقيات التي تتناول سياسة الهجرة والآثار المترتبة عنها. فإذا كانت مملكة البحرين<sup>132</sup> ودولة الكويت<sup>133</sup> ومعهما المملكة العربية السعودية<sup>134</sup>، صادقت على بعض الاتفاقيات المدرجة في جدول الدورات التي قامت بها منظمة العمل العربية، فإن سلطنة عمان ودولة قطر والإمارات العربية المتحدة لم تصادق على أية اتفاقية بالرغم من مشاركتها في العديد من الدورات، وهذا ما يفسر أن تشريعاتها المحلية المختصة بالتشغيل تجد صعوبة في التأقلم مع الاتفاقيات الدولية بسبب نظام الكفيل، الذي يفرض منهاجا آخر غير الذي ترمي إليه مقتضيات الاتفاقيات سواء كانت على المستوى

<sup>132</sup> صادقت مملكة البحرين على خمس اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل العربية:

- 1- الاتفاقية رقم 7 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.
- 2- الاتفاقية رقم 13 لسنة 1981 المخصصة لبيئة العمل.
- 3- الاتفاقية رقم 15 لسنة 1983 بشأن حماية الأجور.
- 4- الاتفاقية رقم 17 لسنة 1993 بشأن تشغيل المعاقين.
- 5- الاتفاقية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

<sup>133</sup> وصادقت دولة الكويت على ثلاثة اتفاقيات وهي الاتفاقية 13 المخصصة لبيئة العمل التي تم الإشارة إليها عندما تحدثنا عن مملكة البحرين، ثم الاتفاقية 18 بشأن عمل الأحداث وقد تم الإشارة إليها كذلك، وأخيرا الاتفاقية رقم 19 لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

<sup>134</sup> صادقت المملكة العربية السعودية على اتفاقية واحدة فقط وهي الاتفاقية رقم 19.

الدولي أو على مستوى القطر العربي، الهادفة بطبيعة الحال إلى حماية العمال المهاجرين وإعطائهم دورا فعالا في سوق العمل بدول الاستقبال.

## الفصل الثاني : مكانة نظام الكفيل في التشريعات الخليجية وموقفه من الاتفاقيات الثنائية والدولية.

إذا كانت مجمل القواعد القانونية التي تنظم مجال الشغل لدى دول مجلس التعاون الخليجي كما رأينا في حيثيات الفصل السابق وضعت أساسا وبالدرجة الأولى، لتنظيم وحماية عمالها المواطنين وفق ما تحت عليه جميع دساتير هذه الدول باعتبارها المصادر الداخلية الرسمية لقوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي، فإن الشق المتعلق بحماية العمال المهاجرين يعرف بعض الاضطراب على مستوى الحماية الاجتماعية الممنوحة لهم بهذه الدول المستقبلية لليد العاملة، حيث أن الاستفادة من منافع الحماية الاجتماعية بأرض المهجر وفق هذه الصورة، يتطلب تعديل بعض النصوص الخاصة في قوانين العمل الخليجية، أو على الأقل الدعوة إلى التخفيف من بعض المبادئ الصارمة التي يقوم عليها نظام الكفيل. ومن المسلم به في الميدان القانوني أنه لا يجوز للأبي دولة أو منظمة دولية التدخل في خصوصيات دولة أخرى بدعوى عدم انضمامها للتصديق على الاتفاقيات الدولية، أو التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية.

ومن المؤكد أيضا أن طبيعة الالتزامات القانونية الواردة في التشريع الدولي لمنظمة العمل الدولية في مجال حماية المهاجرين، بما في ذلك العمال الأجانب الوافدين على دول الاستقبال، تقتضي أن تتخذ هذه الأخيرة مجموعة من الإجراءات والتدابير الفعلية لضمان الوفاء بتعهداتها باحترام حقوق المهاجر باعتباره إنسانا، كما هو متعارف عليها عالميا من خلال النص عليها في الشرعية الدولية لحقوق الإنسان. وغيرها من اتفاقيات حقوق الإنسان التي صادقت عليها أو انضمت إليها الدول المستقبلية لليد العاملة المهاجرة.

فالهدف من وضع آليات لتطبيق القانون الدولي لحقوق الإنسان، ينطلق من فكرة عالمية حقوق الإنسان وتجاوز حدود السيادة الوطنية وقيودها، لاسيما وأن الدولة في مجمل أحوالها تتعهد أمام المجتمع الدولي من خلال التصديق على الانضمام إلى المواثيق الدولية لحقوق الإنسان بتعزيز واحترام مبادئ حقوق الإنسان والامتثال للمعايير الدولية لتحقيق المستويات المطلوبة انجازها في مجال الحريات العامة والحقوق الأساسية للإنسان<sup>135</sup>. وعلى العموم فإن النظرة الضيقة لبعض المفاهيم التي لم تمنحها دول مجلس التعاون الخليجي أولوية وأهمية ضمن ترسانتها التشريعية قد تؤدي بنا إلى تبني أحكام سابقة وغير عادلة على المستوى الحقوقي، دون النظر لإمكانية وجود بعض الاستثناءات القانونية في ملف هجرة الوافدين

<sup>135</sup> عبد العال الديري : مرجع سابق ص 30.

لديها، من خلال عقد اتفاقيات ثنائية مثلاً بين بلد مرسل لليد العاملة وآخر مستقبل لها، والتي من شأنها أن تعطي الجراً لبعض القواعد الخاصة المنصوية تحت مظلة نصوص الاتفاقية الثنائية قصد تجاوز جمود النصوص التي تفرضها القواعد العامة لنظام الكفيل. لذلك فدراسة هذا الفصل يتعين علينا إبراز دور الاتفاقيات في تعزيز الحماية الإجتماعية في (المبحث الأول)، ثم تسليط الضوء على الحماية الإجتماعية للعمال المغاربة الوافدين في نطاق الحقوق الإقتصادية والإجتماعية.

## المبحث الأول: دور الاتفاقيات الثنائية في تعزيز الحماية الإجتماعية

نتيجة لضعف الاتفاقيات الجماعية من حيث المضمون أو الانضمام إليها سواء تعلق الأمر بالاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو عن منظمة العمل العربية. حاولت بعض الدول المصدرة لليد العاملة ومن بينها المملكة المغربية أن تجد البديل في صورة عقد اتفاقيات ثنائية مع دول الاستيراد المتمثلة في دول مجلس التعاون الخليجي.

فعلى مستوى الأحكام الواردة بموجب القرارات الصادرة عن منظمة العمل العربية والتي تهمننا في هذا الفصل، باعتبار أن موضوع تنقل اليد العاملة يخص دولتين عربيتين (دولة مرسل وأخرى مستقبلة)، حرصت كل من الاتفاقيتين<sup>136</sup> لسنة 1967 و 4 لسنة<sup>137</sup> 1975، على جواز إبرام اتفاقية ثنائية بين بلدين عربيين، بل أوردت لكل منهما نموذجاً ملحق لهذه الاتفاقيات الثنائية لتفعيل الأحكام الخاصة بتنقل اليد العاملة العربية.

ولا يخفى علينا أن الدافع وراء إبرام هذه الاتفاقيات الثنائية يختلف في الدول المصدرة عنه في الدول المستوردة للأيدي العاملة. فالدول المصدرة حيث فشلت في الحصول على حماية لمواطنيها المهاجرين بموجب الاتفاقيات الجماعية التي حثت عليها منظمة العمل العربية، سعت إلى الحصول على حماية أخرى "قدر الإمكان" بموجب أحكام الاتفاقيات الثنائية حتى ولو كانت تلك الحماية أقل مما تقرره الاتفاقيات الجماعية.

أما الدول المستوردة للعمالة فغالبا ما يكون الدافع وراء إبرامها للاتفاقيات الثنائية إما إيديولوجيا لتغطية خصائص ما، أو للإعتبارات أخرى ناتجة عن ظروف خاصة كما هو الحال بالنسبة لدول مجلس التعاون

---

<sup>136</sup> أجازت المادة 8 من الاتفاقية رقم 2 لسنة 1967 بشأن تنقل الأيدي العامل هذا المقتضى، حيث نصت على أنه : "يجوز لطرفين من الأطراف المتعاقدة أن يعقدا فيما بينهما اتفاقية ثنائية لتنظيم تنقل الأيدي العاملة، إذا اقتضت ذلك حركة انتقال العمال بينهما".

وللطرفين المتعاقدين أن يسترشدا بنموذج الاتفاقية الثنائية الملحق بهذه الاتفاقية.

<sup>137</sup> أما الاتفاقية رقم 4 لسنة 1975 المنعقدة بشهر مارس بالعاصمة الليبية طرابلس، تناولت مجموعة من المقتضيات التي تهدف إلى الدعوة للإقامة اتفاقية ثنائية تهتم بتنقل اليد العاملة العربية، من خلال المادة الثالثة والمادة الرابعة والمادة الثامنة.

الخليجي التي بادرت وبسبب النقص الحاصل في الموارد البشرية واليد العاملة المحلية المؤهلة للعمل في قطاع الصناعة والتجارة إلى إتباع سياسة مفتوحة أمام أعداد كثيرة من العمال الأجانب وخاصة العرب، منذ منتصف القرن الماضي لكونهم يحملون نفس التراث الثقافي العربي بما في ذلك استعمال اللغة العربية.

ولكن العبرة ليست بمضمون " الاتفاقية " بل بمدى ما تلقاه من احترام عند التطبيق، وليس ندل على ذلك من أن العقود التي أبرمتها المملكة المغربية مع بعض الدول المستوردة لليد العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي<sup>138</sup>، تميزت بالنص صراحة على " المساواة " بين العامل الوافد والعامل الخليجي في المعاملة، إذ نستشف من خلال هذه العبارة أن العمال المغاربة الوافدين لهم الحق في التمتع بالحقوق الإجتماعية تماشياً وفقاً لطبيعة العلاقات السياسية التي تجمع بين المملكة المغربية ودول مجلس التعاون الخليجي<sup>139</sup>.

عموماً فإن الدول العربية بشكل عام والمستقبلية للأيدي العاملة بشكل خاص، تشهد تجاوزات عدة في الشق المتعلق بتدبير ملف العمال المهاجرين، لا سيما وأن تشريعاتها المحلية تختزل مفهوم الهجرة في قالب أمني محض، بحيث تحيطه بمجموعة من التدابير التي أثرت بشكل بالغ على نطاق تطبيق الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين.

وفي خضم هذا الطرح نتساءل لو أن دول المجلس التعاون الخليجي كانت لديها الرغبة الصادقة في توفير حماية إجتماعية فعالة لليد العاملة الوافدة، لكانت قد صادقت على الاتفاقيات العربية الجماعية، واستخدمت الاتفاقيات الثنائية لتزويد من الحماية المقررة بموجب الاتفاقيات الجماعية. على أنه يلاحظ أن التصديق على الاتفاقية ليس هدفاً في حد ذاته<sup>140</sup>، وإنما هو قرينة على الرغبة في (تحقيق الحماية) قرينة بسيطة قد تتأكد، أو يثبت عكسها عند وضع الاتفاقية موضع التنفيذ، لأن هذا هو المعيار الحقيقي لقياس مدى الوعي والرغبة في توفير الحماية المشار إليها.

لذلك فإننا ملزمون في البداية بأن نفتقي آثار ونتائج مساطر الاتفاقيات الثنائية ونطاق تطبيقها من حيث الشكل والمضمون (المطلب الأول)، ثم إن المغرب باعتباره بلد مرسل لليد العاملة لم يبرم سوى

---

<sup>138</sup> سنقف حول هذه النقطة عندما نتحدث في المطلب الثاني من هذا المبحث على الاتفاقيتين التي أبرمتها المملكة

المغربية مع كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر في ميدان التشغيل واستخدام اليد العاملة المغربية بهما.

<sup>139</sup> تجمع بين المغرب ودول مجلس التعاون الخليجي علاقات متينة في شتى المجالات الدبلوماسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. والتي نتجت عن ثمرة عمل دؤوب من الطرفين استمر على مدار العقود الماضية، لبناء علاقة شراكة في مختلف المجالات تستفيد من نقاء العلاقات السياسية، وظلت هذه العلاقات تمثل في السنوات الماضية استثناء في المحيط الدولي، وتعد الجولة التي قام بها جلالة الملك محمد السادس في نونبر 2012، من أهم المحطات التاريخية التي دعت إلى توحيد الجهود في إطار شراكة إستراتيجية في علاقة المغرب بدول مجلس التعاون الخليجي.

<sup>140</sup> أحمد حسن البرعي : المرجع السابق ص 25.

اتفاقيتين ثنائيتين مع دولة قطر والإمارات العربية المتحدة، الشيء الذي يحتم علينا الوقوف على فحوى نصوص هاتين الاتفاقيتين لندرك حجم الحماية الاجتماعية المقدمة للعمال المهاجرين المغاربة في هذين البلدين (المطلب الثاني)، في حين تظل باقي الدول الأربع الخليجية تتعامل في ملف الحماية الاجتماعية مع اليد العاملة المغربية بموجب النصوص القانونية التي تعطي الأولوية للعامل العربي قبل الأجنبي، أو بمعنى آخر بموجب النصوص المانحة للأفضلية للعامل المغربي على باقي الجنسيات الأخرى.

### المطلب الأول: نطاق تطبيق الاتفاقيات الثنائية

يعد التصديق على اتفاقية التعاون الثنائية بين بلدين في مجال الشغل واستخدام اليد العاملة أو الضمان الاجتماعي، أمراً بالغ الأهمية في الحياة المهنية لليد العاملة المهاجرة باعتبارها اللبنة الأساسية والصلبة للإقامة قواعد قانونية على أسس سليمة ومتينة، كما تتيح في نفس الوقت انطلاقة الرؤى الصحيحة نحو تحقيق حماية اجتماعية مثلى التي تطمح لإنجازها حكومة البلدين معا (بلد الإرسال وبلد الاستقبال) من جهة، وتسعى لها اليد العاملة المهاجرة باعتبارها الجهة المستفيدة من هذه الحماية من جهة ثانية.

وبالمقابل لا يمكن تحقيق الأهداف المشار إليها إلا إذا تم تأسيس قواعد الاتفاقية الثنائية وفقاً للإجراءات القانونية التي يفرضها التشريع الدولي لحماية حقوق العامل المهاجرين، باعتباره الوعاء الأساسي لمختلف الضمانات الاجتماعية المكونة لحقل الحماية الاجتماعية، والذي يهدف من خلاله إلى عدم التفرقة بين العمال وحضر الميز العنصري في صفوفهم بناء على الدين أو الجنسية أو اللون أو العرق.

والملاحظ أن القوانين الداخلية لدول مجلس التعاون الخليجي المنظمة لميدان الشغل تختلف عن الاتفاقيات الدولية (الثنائية أو الإقليمية أو الدولية)، والتي تشترط قبل المصادقة عليها من طرف الدول المعنية بالأمر أن تلتزم بمضمون بنودها كاملة، إلا إذا سمحت الاتفاقية بجواز التحفظ على بعض النصوص القانونية.

وفيما يخص الآليات القانونية التي تعتمدها الدول في إطار التصديق على الاتفاقية الثنائية لتنشيط المعاملات فيما بينها بخصوص ميدان أو مجال معين، وبالنظر كذلك إلى طبيعة الموضوع المراد تنظيمه من أجل الدعوة إلى توحيد الرؤى والاتفاق عليه وفقاً للظروف الداعية إلى ذلك، مراعية من خلاله لخصوصية القواعد الإقليمية لكل بلد، فإن المؤسسات العامة الممثلة للبلدين في إطار الاتفاقية الثنائية لها الحق في التشبث ببعض القواعد القانونية التي تراها أنها من نظامها العام، ولها الحرية كذلك في التحفظ على بعض المواد أو تعديلها كلما دعت الضرورة.

ورغم تلك الحرية التي تتمتع بها الدول في المبادرة إلى تعديل بعض نصوص الاتفاقية الثنائية، أو التوصل من الالتزام بمقتضياتها، إلا أن النظم الدستورية في العالم تعتبر الاتفاقية الدولية أو الثنائية تسمو على القوانين الوطنية، في حالة إذا ما وردت نصوص قانونية جديدة تخالف جوهر النصوص التي

تضمنتها الاتفاقية. بل على العكس من ذلك وحيث إن الدول الموقعة على بنود الاتفاقية وافقت بشكل رسمي على ما تتضمنه وثيقة الاتفاقية، فهي ملزمة بمراجعة وتعديل قوانينها الوطنية لتتلاءم مع ما جاءت به بنود ونصوص الاتفاقية، وهو ما يعد أول مؤشر لقياس مدى التزام الدول الأطراف الموقعة على الاتفاقية الثنائية.

ولارباب في أن مجرد دعوة بلدين في فتح قنوات دبلوماسية للدخول في شراكة فيما بينهما في أحد المجالات، تعتبر مناسبة هامة ومرحلة خصبة للتشاور في حيثيات القوانين المطروحة لتوحيد طبيعة ونوعية الاتفاق الثنائي وتجاوز بعض العراقيل التي من شأنها أن تعرقل إنطلاقة الحوار، خاصة ونحن نتحدث هنا عن سلبيات نظام الكفيل اتجاه العمال المغاربة المهاجرين بدول مجلس التعاون الخليجي.

وعندما نسمع أن أغلب الاتفاقيات التي أبرمتها المملكة المغربية مع دول مجلس التعاون الخليجي، في ميدان الاستثمار والمبادلات التجارية... عرفت التزاما مطلقا ووفاء محكما بمضمون الاتفاقيات الثنائية من كلا الطرفين، فإننا نرى أن اتفاقية استخدام اليد العاملة المغربية وكيفية إستفادتها من منافع الضمان الاجتماعي بدول (GCC)، لا تقل شأنًا هي الأخرى عن سابقتها من ناحية الوفاء بالالتزام بمضمون الاتفاقية الثنائية كضمان واجب للاستمرار الرابطة القانونية في شقها الاجتماعي<sup>141</sup> بين الأفراد(عمال مغاربة وأرباب العمل الخليجين)، لكونها تتناول رأسمال بشري مهم سواء للدولة المرسل (المغرب) باعتبارهم مواطنين يساهمون بتحويلاتهم المالية في التنمية الوطنية، كما تلعب دورا حيويا بالنسبة لدول الاستقبال (دول مجلس التعاون الخليجي) باعتبارهم منارة النهضة الخليجية في العصر الحالي.

ولا نبالغ حينما نقول أن عنصر العمل بصفة عامة وتشغيل اليد العاملة بأرض المهجر بصفة خاصة يشكل بدون أدنى شك الإمكانية الوافرة لربط شراكة قوية بين بلدين والمضي قدما نحو التقدم الاجتماعي والنهضة الاجتماعية، فبدون إضفاء الصبغة الإلزامية على نصوص الاتفاقية الثنائية قد تفقد مصداقيتها وأسسها الجوهرية، لا سيما ونحن بصدد تحليل ظاهرة هجرة العمال وعن كيفية استخدام العنصر البشري خارج أرض الوطن الذي يعتبر وسيلة وهدفا في أن واحد للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لكلا البلدين.

<sup>141</sup> نقصد بالوفاء بالالتزام في الاتفاقية الثنائية المخصصة للاستخدام اليد العاملة المغربية في إحدى الدول التابعة لمجلس التعاون الخليجي، بذلك الالتزام المبني على حرفية النص القانوني وما يعكسه من التزام بأحكام هذه الاتفاقية من خلال تحديد اللوائح الخاصة للعمل، وجدول ساعات العمل، وأوقات الراحة، ونظام تشغيل المغاربة في المنشآت الخليجية التي تمتلكها الدولة، ونظام تشغيل النساء، وتدابير السلامة والصحة المهنية، ونظام الشكاوى والتعليم والتدريب والالتزام المنشآت بتوفير بيئة عمل سليمة وصحيحة في أماكن العمل، من أجل هدف واحد وهو زيادة إنتاجية العامل من أجل أن تستمر المؤسسات في العطاء للعاملين لديها، وتستمر العمالة المغربية في تلك المؤسسات لعقود عدة. أما في غياب هذا الالتزام فإن ماهية التشغيل وما ينتج عنها من حماية اجتماعية من المحتمل أن تفشل في تحقيق حماية العمال المغاربة من تداعيات نظام الكفيل بدول مجلس التعاون الخليجي، وبالتالي تزداد حالات فقدان ثقة اليد العاملة المغربية بقطاع التشغيل الخليجي، وربما تؤدي إلى تراجع نسب التشغيل أيضا؟

وإذا ما أردنا الحديث عن حماية العمال المغاربة المهاجرين بدول مجلس التعاون الخليجي وفقا لما للمعطيات والوقائع التي تسود داخل حدود إقليم هذه الدول، بمناسبة وجود نظام الكفيل وإجراءاته الشكلية والموضوعية المعقدة، فإن بنود الاتفاقية الثنائية ربما ستحاول قدر الإمكان بسط بعض المفاهيم القانونية التي من شأنها أن تشارك للتخفيف من حدة مساوئ نظام الكفيل وتداعياته السلبية على مفهوم الحماية الاجتماعية، ومن ثم فإن الوقوف على فحوى نصوص الاتفاقية وتمحيصها يقتضي أولا استحضار الآليات الأساسية لضمان الالتزام ببنود الاتفاقية في كلا البلدين (الفقرة الأولى)، ثم إن الأنظمة القانونية العالمية وعلى إختلافها تتبنى لا محال بعض الاستثناءات بموجب قوانينها المحلية عملا بقاعدة الأولوية للتشريع الوطني، إذ تحول في الكثير من الأحيان دون تحقيق سليم لبعض نصوص الاتفاقية الثنائية (الفقرة الثانية).

#### الفقرة الأولى: مبادئ وأحكام الاتفاقية الثنائية

إن ثبات عنصر الالتزام في تحقيق ضمان احترام مواد الاتفاقية الثنائية وتطبيقها تطبيقا سليما، يستلزم بالضرورة تأطيرا وتنظيما قادرين على تعبئة كل الإمكانيات القانونية التي من شأنها أن تحفز من الناحية الاجتماعية هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي، وعلى أساسها تستطيع العمالة المغربية الوافدة إبداء قدرتها الإبداعية للمشاركة بفعالية في تحقيق الأهداف المنشودة منها في هجرتها.

وإذا كانت أنماط العمل التي تمارسها عادة اليد العاملة المغربية المهاجرة تتوجه أساسا إلى مجموعة من القطاعات الأساسية التي تحتل مكانة هامة في إقتصاديات دول مجلس التعاون الخليجي (كالزراعة/السياحة/التجارة/الحرف التقليدية/الفن...)، فإن الاهتمام بدراسة هذه الأنماط كان ولا يزال محل اهتمام مؤسسات الدولة المغربية المهتمة بحقل هجرة وتشغيل اليد العاملة المغربية بأرض المهجر<sup>142</sup> تفعيلا لمقومات الشراكة التنموية التي تربطها بالمؤسسات العامة لدول الاستقبال. حيث تتلخص

---

<sup>142</sup> توجد عدة مؤسسات رسمية بالمملكة المغربية مهتمة بهجرة اليد العاملة بالخارج، فبالإضافة إلى وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، نجد أيضا وزارة الخارجية والتعاون، والوزارة المنتدبة المكلفة بالجالية المغربية المقيمة بالخارج، ثم تأتي المؤسسات الاستشارية في المرتبة الثانية التي تساعد المؤسسات الحكومية في اتخاذ السبل الكفيلة من أجل حكامه جيدة في قطاع إقامة وتشغيل المغاربة بالخارج. ويعتبر مجلس الجالية المغربية بالخارج ومؤسسة الحسن الثاني للجالية المغربية المقيمة بالخارج من أهم المؤسسات الساهرة في هذا المجال. وبدون شك فإن وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية تمثل المؤسسة الرسمية التي بفضل بنيتها وتعاضم مسؤوليتها قادرة على القيام بلعب في دور تنمية اليد العاملة المغربية وربطها مع مؤسسات رسمية بدول الاستقبال بحيث تكون مختصة وقادرة على القيام بمهام إعداد وتحسين وتطبيق كل القوانين والإجراءات المتعلقة بالعمل وتنمية اليد العاملة المهاجرة ورسم سياسة التشغيل.

المبادئ الرئيسية للاتفاقيات الثنائية في المساواة في المعاملة والحفاظ على الحقوق المكتسبة أو التي في طور الاكتساب وتجميع فترات التأمين والحق في تحويل التعويضات إلى مكان إقامة المستفيد إن أمكن. وعلى كل فالنظام القانوني للاتفاقية الثنائية وبناء على القوة الإلزامية للمعطيات القانونية التي دعت لها في نصوص الاتفاقية، والتي التزمت بها بعض دول مجلس التعاون الخليجي (طرفا الاتفاقية) في كيفية استخدام اليد العاملة المغربية، يعتبر في حد ذاته شكل من أشكال الامتياز القانوني لفائدة العمال المغاربة الهادف إلى توفير حماية اجتماعية لهم طيلة هجرتهم المؤقتة بأرض المهجر.

ولضمان تنفيذ مقاصد الاتفاقية الثنائية المتعلقة باستخدام اليد العاملة المغربية بدول مجلس التعاون الخليجي، يتعين توضيح طبيعة الامتياز الناشئ عن مبدأ الالتزام بنصوص الاتفاقية والأهداف المنشودة منها وفق السياق الذي يحدده تشريع العمل في كلا البلدين، فمن جانب معين قد يقصد بمعنى الامتياز بتلك الآليات القانونية التي تضع العمال المغاربة المهاجرين على قدم المساواة مع المواطنين الخليجين في دول الاستقبال، وهذا التفسير فيه غلو قانوني بطبيعة الحال ولا يصح إقتباسه وسط نطاق تسيطر ضمنه أحكام نظام الكفيل سيطرة تامة، إذ لا يجوز الاعتماد على هذا القياس خاصة وأن دساتير دول مجلس التعاون الخليجي تضع مواطنيها في المرتبة الأولى من حيث اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، وقد يقصد من جانب آخر أن الامتياز هو حق طبيعي يتمتع به كل العمال المغاربة القاطنين بأحد دول مجلس التعاون الخليجي التي تربطها اتفاقية ثنائية مع المملكة المغربية، والحال أن الحقوق التي سطرتها نصوص الاتفاقية لا تعدو أن تكون إلا حقوق تنظيمية وليست موضوعية<sup>143</sup>، الهدف منها تنظيم الهجرة في إطار عقود محددة المدة، وهذا يعني أن هجرة المغاربة إلى دول مجلس التعاون الخليجي هي هجرة مؤقتة فحسب، وبالتالي فإن طبيعة الامتياز الناشئ عن مبدأ الالتزام بضوابط الاتفاقية الثنائية، ما هو إلا إجراء مسطري وإداري الغاية منه تنظيم هجرة اليد العاملة المغربية في قالب قانوني منظم ليس إلا.

أما فيما يخص كيفية الاستفادة من منافع الحماية الاجتماعية والتي تتكئ على مفهوم اكتساب الحقوق الأساسية الناتجة عن عقد العمل الدولي، فهذا الأمر يتطلب وجود اتفاقية ثنائية عامة للضمان

---

<sup>143</sup> الشق الموضوعي في حماية العمال المهاجرين بصفة عامة هي تلك النصوص التي تلخص مجمل الحقوق التي تتناولتها وتنظمها مادة الضمان الاجتماعي كالاتفادة من التعويض عن حوادث الشغل أو المرض المهني، التعويض عن الأمومة، معاشات الزمانة(العجز الدائم) والشيوخوخة، معاش المتوفى عنه، التعويضات العائلية، التعويضات الاجتماعية القصيرة الأمد...، فهذه التعويضات لا يمكن رصدها عن طريق اتفاقية ثنائية في شأن استخدام اليد العاملة المغربية بإحدى دول مجلس التعاون الخليجي، لعدم إمكانيتها الإحاطة بهذه الالتزامات الناشئة عن إبرام عقد عمل دولي، وإنما يتطلب الأمر الاستعانة باتفاقية ثنائية خاصة في مادة الضمان الاجتماعي للإحاطة بهذه التعويضات الهامة في حياة العمال المغربي المهنية وهو بأرض المهجر. وموازة مع هذا الطرح فإن المملكة المغربية تتوفر على مشروعين للاتفاقية الضمان الاجتماعي مع كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر منذ 2005، ولا ندري لماذا لم يصادق عليه إلى غاية كتابة هذه الأسطر، وللتعمق أكثر بخصوص هذه النقطة، سنخصص فقرة خاصة لهذا الغرض في المطلب الموالي.

الاجتماعي إلى جانب اتفاقية استخدام اليد العاملة المغربية المشار إليها أعلاه، الشيء الذي يجعلنا نتساءل قبل خوض غمار البحث والتنقيب في المطلب الموالي بخصوص هذه النقطة عن الدور القانوني للاتفاقية الثنائية في شأن استخدام اليد العاملة المغربية في دول مجلس التعاون الخليجي، في ظل غياب أو عدم الاعتماد على اتفاقية هامة للضمان الاجتماعي التي تتناول مجمل الحثيات التي تكون صرح الحماية الاجتماعية؟

إلا أنه بصورة عامة وبموجب وثيقة اتفاقية استخدام اليد العاملة المغربية التي اعتمدها كمصدر قانوني مادي للاستنباط أحكام التقيد والالتزام بينود الاتفاقية، يمكن تقسيم أشكال الامتياز إلى التزامين هامين :

#### أ-التزام الحماية:

يقضي هذا اللإلتزام بأن تبادر الدولة المستقبلة لليد العاملة إلى حماية العمال المهاجرين من التجاوزات التي قد ترتكبها جهات غير مؤسسات الدولة في إشارة إلى أرباب العمل(بدول مجلس التعاون الخليجي)، وتقوم الدولة المستوردة لليد العاملة بموجب هذا الالتزام بتوفير مناخا قانونيا سليما للاكتساب الحقوق الاجتماعية الخاصة بالعمال المهاجرين، أو على الأقل الاستفادة من هجرة سليمة من المخاطر والصعوبات، التي من شأنها أن يثيرها مثلا نظام الكفيل وسلبياته الاجتماعية في الحقل المعني، وذلك بالدعوة إلى التنصيب على مجموعة من التدابير الهامة في الحياة المهنية للعامل المهاجر في فحوى الفصول القانونية المنظمة للاتفاقية الثنائية، والقاضية بطبيعة الحال بالاستمرارية في الاستفادة من مكاسب الحماية الاجتماعية، وفي مقدمتها الاستفادة من إقامة قانونية سليمة بأرض المهجر و أيضا ضمان مكان عمل سليم من المخاطر المهنية، وذلك عبر توفير العناصر والمعدات الملائمة الهادفة لحماية العمال.

وتكمن أهمية التقيد بهذا الالتزام في إطار الاتفاقية الثنائية بين بلدين، بمثابة عربون مادي ومعنوي للطرفين معا الرامي إلى التمسك بالضوابط القانونية السليمة لحسن تدبير ملف اليد العاملة المغربية بأرض المهجر. على أنه كيفما كانت تلك القواعد القانونية ومهما كانت أهميتها، فلن تعطي ثمارها إذا لم تطبق التطبيق السليم من طرف الأجهزة الساهرة على ذلك، ولا سيما المؤسسة الوصية على قطاع التشغيل بدولة الاستقبال، التي تلعب دورا بارزا وأساسيا في تثبيت مبادئ الاتفاقية الثنائي وتطويرها.

ومن المؤكد أن ميدان الشغل ومعه سياسة التشغيل المنظمة للأسواق الشغل بدول (GCC)، تتداخله المصالح الخاصة للأطراف العقد الرئيسية بالإضافة إلى الشخص الذي يحدده نظام الكفيل باعتباره كفيلا للوافد، فالكل يريد تفسير القانون لفائدته، فتأتي الاتفاقية لتحسم الموقف وفق أسس عادلة ونزيهة بين هؤلاء الأطراف، طالما أن الاتفاقية الثنائية وجدت في حد ذاتها لهذا الغرض الأساسي الذي يقضي بتكامل مصالح الأطراف واستمرار الاستفادة النفعية. فإذا كان كل طرف يعرف ما له من حقوق وما عليه من التزامات، فلا شك أن حياة الأجير المغربي المهاجر المهنية في هذه الحالة لن تخضع لقصور سلبيات نظام الكفيل ولن يسودها الاضطراب والخوف من مصيرها الاجتماعي الذي تعيشه باقي الجنسيات

الأخرى بسبب عدم درايتها بتفاصيل واقع الاندماج الصحيح في دول مجلس التعاون الخليجي. بل على العكس من ذلك فوجود مقتضيات تقيد بإمكانية الاستفادة من استقرار سليم بأرض المهجر بالإضافة إلى التمتع بحماية اجتماعية، يعتبر من أجل الأهداف التي تنشدها وترغب فيها اليد العاملة المغربية المهاجرة. أجل إن المقتضيات القانونية التي تناولتها الاتفاقية الثنائية في كيفية إحاطة العمال المهاجرين المغاربة بدول مجلس التعاون الخليجي ببعض الحماية، لها وقع إيجابي خاص على هؤلاء المهاجرين عادة هجرتهم المؤقتة بالخليج العربي. فالظفر باتفاقية ثنائية مع كل الدول المشكلة لخريطة دول مجلس التعاون الخليجي أو إحداها قصد إضفاء بعض الحماية المهنية على العمال المغاربة، يعد أمراً هاماً في ظل التوجه السائد الذي تتميز به دول مجلس التعاون الخليجي في عدم مصادقتها على العديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمال الدولية أو حتى منظمة العمل العربية<sup>144</sup>، والتي تهدف في كل حال من الأحوال إلى إحاطة كل العمال المهاجرين مهما كانت جنسياتهم بالحماية الاجتماعية اللازمة.

ويرى بعض الفقه<sup>145</sup> أن أحكام تطبيق الاتفاقية والرقابة على تنفيذ الدول الأعضاء للإلتزاماتها تتوقف على ما تفرضه القواعد القانونية المحددة في وثيقة نص الاتفاقية من مسؤولية، على أساس أن ضوابط المسؤولية في هذه الحالة يمكن إثارتها كلما دعت الضرورة لإقامتها، استناداً إلى قواعد القانون الدولي العام إذا كان الأمر يتعلق (بمؤسسات الدولة) أو الخاص فيما بين (الأشخاص الطبيعيين). ذلك أنه إذا أخل أحد أطراف الاتفاقية بشريعة العقد المبني على إرادة الأطراف، يجعله يتحمل تبعات تصرفاته اتجاه الطرف الآخر عن طريق تعويض هذا الأخير استناداً إلى قواعد القانون المدني، والحال لا يمكن إثارة أي من هذه التبعات القانونية لا في إطار تحمل المسؤولية من قبل أشخاص القانون الدولي الممثل في حكومات دول الاستقبال، أو الأشخاص الطبيعيين الممثلين في أرباب العمل الخليجين، كما لا يكمن إثارة أحكام التعويض مادام أن القواعد المنظمة للاتفاقية خالية من شروط الجزاء المادي، خاصة وأن مثل هذا النوع من الاتفاقية لا تحتاج إلى القواعد المنظمة للجزاء في حالة المخالفة والعدول عن ما تضمنه الاتفاق الثنائي، وإنما في الحقيقة هو مجرد اتفاق تعاون فحسب، الهدف منه مساعدة الدولة المصدرة لليد العاملة

---

<sup>144</sup> يجب التذكير على أن دول(GCC) لم تصادق على الإتفاقية رقم 118 لسنة 1962 الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالمساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الإجتماعي، كما لم تصادق على الإتفاقية رقم 13 لسنة 1981 الصادرة عن منظمة العمل العربية والمتعلقة بحق العامل العربي في التأمينات الإجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.

<sup>145</sup> عبد العال الديربي : الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، القاهرة 2013.ص 42.

و أيضا إلى لجنة القانون الدولي التابعة للأمم المتحدة، تقرير عن أعمال دورتها الثالثة والخمسين 10 أغسطس 2001، ص 21 وما بعدها.

Shaw Malcolm N : International Law, second edition, Grotius publication Iomoted, Cambridge, 1986 p 406.

التخفيف من حدة البطالة التي تعاني منها بسبب تزايد عدد السكان النشيطين، وكذلك تعبئة فرص الشغل التي تمنحها دول الاستقبال لمجموعة دول مجلي التعاون الخليجي بسبب قلة العنصر البشري لديها، لتصبح المعادلة مبنية على فرص التكافؤ الاجتماعي الهادف إلى التعاون المثمر.

ب-التزام الوفاء:

يفرض هذا الالتزام على الدولة المستقبلية بالدرجة الأولى أن تتخذ إجراءات إيجابية للأخذ بالأسباب الضرورية للاستمرارية في العمل بنصوص الاتفاقية الثنائية، بما لا يدع مجالاً للشك في إمكانية ممارسة العمال المهاجرين لحقوقهم الاجتماعية كما تفرضها منظومة حقوق الإنسان.

ومن نماذج التزام الوفاء في القانون الدولي العام الذي تندرج ضمنه محور الاتفاقيات الثنائية، حق العمال المهاجرين في التثبيت بما تنص عليه الاتفاقية من خلال نصوصها القانونية، التي تقضي بالزامية توفير شروط سليمة للانتقال العمال المهاجرين إلى أرض المهجر، وهو ما يعني أن تتخذ الدولة المستوردة لليد العاملة التدابير التشريعية والإدارية اللازمة للعمال المهاجرين والتي من شأنها أن تقلل تدريجياً من مخاوف نظام الكفيل.

ولم تكن توقيع الاتفاقيات الثنائية بين المملكة المغربية وبعض دول مجلس التعاون الخليجي في مجال استخدام اليد العاملة المغربية والأشواط التي مرت منها من خلال البروتوكولات الملحقة بها<sup>146</sup>، إلا

---

<sup>146</sup> في محاولة لجرد أشواط الاتفاقية الثنائية في مجال استخدام اليد العاملة المغربية في كل من دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة، والبروتوكولات الملحقة بها، رغبة منا في الوقوف على الآثار القانونية التي تولدت عن الالتزام بالوفاء في قواعد القانون العام الدولي. وجدنا عدة أشواط تخص هذه الاتفاقية وسنذكرها على الشكل التالي:

بالنسبة لدولة قطر: بالإضافة إلى اتفاقية للتعاون في ميدان التشغيل وتنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية بدول قطر في 13 نونبر 1980. نجد أيضاً :

في 23 مايو 1981: التوقيع بالدوحة على اتفاقية للتعاون في ميدان التشغيل واستخدام اليد العاملة المغربية بدولة قطر وتهدف هذه الاتفاقية إلى توثيق علاقات التعاون القائمة بين البلدين، خاصة في ما يتعلق بتسهيل إجراءات استخدام العمال المغاربة وتبادل المعلومات والخبرات في مجال العمل والتأمينات الاجتماعية.

19 دجنبر 1988: التوقيع بالرباط على محضر اجتماع اللجنة المختلطة المغربية القطرية لليد العاملة، وينص على تجديد التوصيات لدى الوزارات والمؤسسات والأجهزة الحكومية لحثها على الاستفادة من القوى العاملة المغربية والأطر العليا والأطر المتوسطة.

24 نونبر 2011: بروتوكول ملحق إضافي للاتفاقية لتنظيم استخدام العمال المغاربة بدولة قطر الموقعة سنة 1981 بين حكومة المملكة المغربية وحكومة دولة قطر.

أما فيما يخص دولة الإمارات العربية المتحدة :

فبالإضافة إلى اتفاقية التعاون في مجال استخدام اليد العاملة المغربية بدولة الإمارات العربية المتحدة المنعقدة في

22 دجنبر 1981، نجد أيضاً :

24 juillet 2007 : protocol de coopération, en matière d 'emploi et du travail.

وفاء بالالتزامات الملقاة على كاهن هذه الدول في إطار الشراكة الإستراتيجية القوية التي تجمع بينهما. ذلك أن الاهتمام باليد العاملة المغربية من لدن دول مجلس التعاون الخليجي لم تكن وليدة صدفة أملتھا المتغيرات الدولية في إطار عولمة ميدان الشغل فقط، وإنما حظيت بهذا الاهتمام نتيجة للعوامل الايجابية التي تتميز بها داخل منظومة التشغيل بصفة عامة من كفاءة وخبرة وكران الذات، وكذلك الروابط التاريخية والموروث الثقافي المشترك بينها وبين دول الاستقبال.

وفي جميع الأحوال تتبوء الاتفاقية الثنائية في مجال استخدام اليد العاملة المغربية مع كل من قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة، مكانة هامة في مجال التعاون الدولي القائم على تبادل الخبرات والكفاءات، وفي طليعة سلسلة الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها المملكة المغربية مع نظيرتها الخليجية منذ بداية الثمانينيات من القرن الماضي.

وتبرز أهمية هذه الاتفاقية في الواقع الاجتماعي الذي واكبنا أهميته وتطور مراحلها بين دولة الإرسال المغرب ودول الإستقبال الخليجية، إنطلاقا من السنوات القليلة الماضية من خلال الإقبال الكثيف للعمال المغاربة الراغبين في العمل بدول مجلس التعاون الخليجي، ولعل هذه الرغبة تولدت نتيجة تراجع الهجرة إلى دول الإتحاد الأوروبي التي تأثرت تأثرا بالغا بتداعيات الأزمة الاقتصادية لسنة 2008.

ونعتبر أن مسألة الوفاء بالالتزام الناتج عن إبرام أو المصادقة على اتفاقية تعاون بين المغرب وبعض دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية، تعتبر جد هامة في الحياة القانونية للاتفاقية الثنائية بعد دخولها حيز التطبيق، ذلك أن الأسس السليمة والعادلة لضمان تطبيق النصوص القانونية التي دعت لها الاتفاقية الثنائية في إطار قانوني سليم، يقتضي الالتزام بها أولا التزاما نظريا يعكس قوة الالتزامات القانونية الموجودة في فحوى الاتفاقية، وثانيا التزاما تطبيقيا يترجم الوفاء بالتعهدات التي تبنتها الدولتين في الرفع من مستوى التعاون بينهما في هذا الحقل الأساسي المتمثل في استغلال الخبرة المهنية في قطاع الشغل.

ولا ندل على أن الوفاء بالالتزام القاضي بضمان استمرارية العمل بمضمون الاتفاقية الثنائية أنها مسألة إجبارية لدول الاستقبال، بل إن مبدأ الوفاء بالالتزام يبرز من خلال التعامل الجاد والسليم مع مضمون الاتفاقية من طرف دول الاستقبال، حيث أنه في حالة ما إذا توقفت مثلا هذه الدول المرتبطة مع المملكة المغربية بواسطة اتفاقية ثنائية في عدم الالتزام أو ضمان الاستمرارية في العمل بها لا يشكل جرما أو نقضا دوليا في حق الدول المصدرة أو بشكل أدق في حق اليد العاملة. لأن الاستمرارية لا تعني فقط الوقوف عند حدود نص الاتفاقية فقط، وإنما الاستمرارية الحقيقية باعتبارها ركنا أساسيا في مبدأ الوفاء بالالتزام هي دعوة إلى التجديد ومواكبة المستجدات الأساسية، وهذا ما يميز الاتفاقية الثنائية التي أبرمتها المملكة المغربية مع دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة، لكونها اتفاقية مرت بعدة جولات وألحقتها عدة إضافات وتعديلات في شكل بروتوكولات ملحقة، كان الهدف منها تعزيز مكانة الاتفاقية في مجال التعاون الثنائي بين هذه الدول.

وبالمقابل فقد شهدت عدد من الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها المملكة المغربية مع دول الاتحاد الأوروبي سواء في مادة الضمان الاجتماعي أو تبادل اليد العاملة تجاوزات عدة أدت إلى أزمة اجتماعية في صفوف اليد العاملة المغربية بعد فقد وظائفهم وعودتهم إلى وطنهم الأصلي، ولا شك أن حقبة السبعينيات من القرن الماضي التي عرفت أوربا من خلال الهزات الاقتصادية والاجتماعية تشكل تحديا حقيقيا في مسار الاتفاقيات الدولية والثنائية، حيث وبسبب هذه التداعيات توقف العمل بمضمون اتفاقيات العمل مع دول أوروبا، وتعرضت اليد العاملة المغربية إلى عمليات الفصل والطرده من العمل من طرف أرباب العمل نظرا لطبيعة العمل الذي تقوم به أو لعدم استجابتها لمتطلبات سوق العمل<sup>147</sup>. ثم تكرر نفس القرار في منتصف التسعينيات من القرن الماضي القاضي بعدم العمل بمضمون الاتفاقيات الثنائية التي تربط المغرب مع نظيرتها الأوروبية، بسبب حدة الهجرة غير الشرعية التي عرفت هذه الأخيرة مما أدى إلى إلغاء تأشيرة شينغن بصورة مؤقتة في وجه العمال المغاربة<sup>148</sup>.

وتطورت الأحداث والوقائع إلى أن وصلت إلى حدود سنة 2008 التي شهدت أزمة اقتصادية كبرى خانقة في دول الاتحاد الأوروبي، أدت إلى تعطيل جميع الاتفاقيات الثنائية للاستخدام اليد العاملة المغربية ولازالت معطلة إلى يومنا هذا، بسبب ارتفاع نسبة البطالة في صفوف العمال الأوروبيين أنفسهم.

ومن المناسبات الأخرى أيضا التي تندرج ضمن سياق سلسلة الأزمات التي عرفت مسيرة الاتفاقيات الثنائية، نذكر أزمة القرار الذي اتخذته الحكومة الهولندية في السنة الماضية وفاجأت به حكومة المملكة المغربية بموجب قرار يقضي بوقف الاتفاق الثنائي في مادة الضمان الاجتماعي بعد مرور أزيد 44 سنة على المصادقة عليه<sup>149</sup>. لكون هذه الاتفاقية أصبحت متجاوزة شكلا ومضمونا، ولم تعد تتوافق مع

---

<sup>147</sup> André vieuget : « français et immigrés » le combat du parti communiste français. Editions sociales p 168.

<sup>148</sup> Abdelkrim belguendouz : le maroc et la migration irrégulière, une analyse socio-politique. carim notes d'analyse et de synthèse 2009. P 6

<sup>149</sup> يعد قرار الحكومة الهولندية الصادر بتاريخ 10 أكتوبر 2014 الرامي إلى إلغاء اتفاقية الضمان الاجتماعي ما بين المغرب وهولندا المبرمة سنة 1972، بمثابة انتكاسة في حق العمال المغاربة الذين قضوا فترات عمل طويلة بهولندا، وخاصة فئة المسنين المتقاعدين وأراملهم الذين واللواتي شملهم قرار إيقاف منح التعويضات الممنوحة لهم أو تخفيضها بدعوى أنهم رجعوا إلى بلدهم الأصلي، وبالتالي فإن أهمية تحديد مكان الإقامة ضمن هذا القرار تعتبر منطقية بالنسبة إلى المقترح الذي تقدم به الحزب الليبرالي الهولندي، بدعوى أن تكلفة المعيشة في المغرب أرخص من هولندا. والواقع أن المقترح لم يكن يهدف إلى وقف العمل بالاتفاقية المتعلقة بالضمان الاجتماعي إلا حاجة في استثمار بعض الأموال في قطاعات أخرى بالمملكة الهولندية خاصة وأن تداعيات الأزمة الاقتصادية الأخيرة لا زالت تؤثر على المجتمع الهولندي بالظر إلى نسبة البطالة التي ارتفعت نسبيا في صفوف الهولنديين مقارنة مع السنوات الماضية. مداخلة الأستاذ محمد صايم مدير مؤسسة هولندا لمساعدة العائدين، على هامش أشغال اليوم التواصلي الذي نظمته مؤسسة هولندا لمساعدة العائدين، والجمعية المغربية لمساعدة المهاجرين ببركان يوم 2015/02/23.

التشريعات الدولية التي توّطرها منظمة الشغل الدولية في دورياتها السنوية. ومن ثم فإن الالتزام بالوفاء بمقتضيات الاتفاقية الثنائية من أجل استمراريتها على أرض الواقع، يتطلب عنصرين هامين أولهما التحيين كلما طرأ مستجد في تشريع البلدين، وثانيهما المواكبة والتي تتبع من تطور الأحداث والمفاهيم في منظمة العمل الدولية.

### الفقرة الثانية : الاستثناءات الطارئة على مبدأ التقيد بأحكام الاتفاقية الثنائية

لا جدال في أن جوهر الاتفاقية الثنائية المتعلقة بمجال استخدام العمال الأجانب ومقاصده الأساسية في توفير أكبر قسط من درجات الرعاية والحماية للعمال المهاجرين، لا يستقيم معناه في الواقع العملي إلا إذا كانت نصوص الاتفاقية الثنائية في حد ذاتها تتوفر على الحد الأدنى من الضمانات القانونية التي تهدف إلى تشييد صرح قانوني صلب يرفع حقوقهم ومصالحهم طيلة إقامتهم بأرض المهجر، أو على الأقل يفترض أن تكون هذه المقتضيات تنطوي على أساليب قانونية تقنية، تعمل على تفعيل تدابير الإحالة المباشرة على قوانين العمل لدى دول الاستقبال، ونخص بالذكر هنا الباب المتعلق بكيفية استقدام واستخدام العمال الوافدين قصد ضمان الرعاية الاجتماعية المطلوبة لهم<sup>150</sup>، بحيث يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام الاتفاقية الثنائية و التي تتشارك بطبيعة الحال من حيث المضمون مع أحكام قانون الشغل المعمول به بدولة الاستقبال، ولو كان سابقا على تاريخ العمل به<sup>151</sup> مالم يكن أكثر فائدة للعامل المهاجر. وأمام هذا الوعي بضرورة إقحام التدابير الخاصة بإحالة نصوص الاتفاقية على قواعد قوانين الشغل المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي أو التنسيق فيما بينهما، لكي تحمل الطابع الإلزامي في التطبيق وتتخذ صفة القواعد الأمرة، يتضح أن معيار الاعتماد على ما تنص عليه الاتفاقية الثنائية لضمان تطبيق بعض جزئيات الرعاية الاجتماعية أثناء تنقل العامل المغربي المهاجر، لا تعد كافية إطلاقا لهذه الغاية إذا

<sup>150</sup> نظن أن إشكالية الفرق بين الرعاية الاجتماعية والحماية الاجتماعية لازالت تطفو على سطح النقاش العلمي وتياراته الفكرية الكلاسيكية والمعاصرة، فإذا كان التشريع المغربي وعلى غرار باقي التشريعات الأجنبية الأخرى وفي مقدمتها التشريع الفرنسي والإسباني وسائر الدول الأوروبية الأخرى تستعمل مصطلح الحماية الاجتماعية ضمن تشريعاتها المحلية، فإن دول مجلس التعاون الخليجي ومعها بعض الدول العربية تستعمل مرادف آخر يتجلى في الرعاية الاجتماعية، ولا يفرق بينهما في شئ مادام أن كل منهما يتناول نفس المقتضيات ويهدف إلى نفس الهدف، لكن في معرض الحديث عن الفوارق التي تميز كلا المصطلحين، وجدنا أن الحماية الاجتماعية أكثر شمولية من نظيرتها الرعاية لكون هذه الأخيرة في نطاق السياسة الاجتماعية تعتبر محورا من محاور الحماية الاجتماعية ليس إلا. للتعلم أكثر راجع :

علي بن إبراهيم النملة : منطلقات ثقافية لحقوق الإنسان وإشكالية المصطلح، اليونيسكو، باريس، 1429/2008، ص22.  
<sup>151</sup> إذا ما استثنينا بعض مقتضيات الاتفاقية الثنائية التي تنتظم هجرة العمال المغاربة إلى دولة قطر أو دولة الإمارات العربية المتحدة، فإن مسألة الرعاية الاجتماعية لهؤلاء العمال تظل مبهمه وناقصة إذا لم نشرك معها مقتضيات قانون العمل المعمول به بهاتين الدوليتين، فعلى سبيل المثال يؤكد قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004 في كثير من المواد على إلزامية تحقيق الموازنة بين حق كل من العامل ورب العمل قصد تحقيق ضمانات مهمة لحماية حقوق العمال.

لم تشترك معها أحكام قانون الشغل المحلي لدولة الاستقبال في الأخذ بأهم المقتضيات التي من شأنها أن تشكل حصنا قانونيا منيعا ضد المخاطر والصعوبات التي قد يصادفها المهاجر المغربي ما بعد إبرام العقد وهو بأرض المهجر.

وبما أننا نتحدث عن المفهوم الواسع للحماية الاجتماعية التي تصاحب مسيرة العامل المهنية، فهذا الأمر يقتضي منا الوقوف على عدة ضوابط قانونية تؤكد مدى إمكانية الاتفاقية الثنائية في مجال استخدام اليد العاملة المغربية بدول مجلس التعاون الخليجي، توفير الحماية لهؤلاء بالموازاة مع ما هو متداول في النظم العالمية الدولية، فارتباط المغرب باعتباره بلد مرسل للعمال على سبيل المثال مع دولة قطر أو دولة الإمارات العربية المتحدة بواسطة اتفاقية استخدام اليد العاملة المغربية لا يعني أنها وفرت الحماية الاجتماعية المطلقة التي ترغب فيها اليد العاملة المغربية أو على الأقل بالصورة التي يجب أن تكون عليها، مادام أن هاتان الدولتان ومعها باقي دول مجلس التعاون الخليجي مرتبطة هي الأخرى مع العديد من الدول العربية والآسيوية<sup>152</sup> بنفس الاتفاقية المتعلقة باستخدام اليد العاملة الأجنبية، اللهم إن كانت هذه

<sup>152</sup> ترتبط قطر بموجب اتفاقية ثنائية في مجال استخدام اليد العاملة الأجنبية مع العديد من الدول توصلنا على

البعض منها على الشكل التالي :

- 1- اتفاقية مع الصين الشعبية بشأن استخدام العمال الصينيين في دولة قطر .
- 2- اتفاقية مع غامبيا بشأن استخدام العمال الغامبيين في دولة قطر .
- 3- اتفاقية تنظيم استخدام العمال السودانيين في دولة قطر والبروتوكول الإضافي الملحق بها.
- 4- اتفاقية استخدام العامل الأردنيين في دولة قطر .
- 5- اتفاقية التعاون العمالي والاجتماعي مع إيران والبروتوكول الإضافي الملحق بها.
- 6- اتفاقية تنظيم استخدام العمال مع تركيا والبروتوكول الإضافي الملحق بها.
- 7- اتفاقية تنظيم استخدام العمال مع باكستان .
- 8- اتفاقية تنظيم استخدام العمال الهنود .
- 9- اتفاقية تنظيم استخدام العمال مع بنغلاديش .
- 10- اتفاقية استخدام العمال الصوماليين للعمل في دولة قطر .
- 11- الاتفاق الخاص بتنظيم استخدام العمال التونسيين بدولة قطر سنة 1981.
- 12- اتفاقية استخدام العمال من مصر 12 شتنبر 1974....

أما دولة الإمارات العربية المتحدة فترتبط كذلك بموجب اتفاقية ثنائية مع مجموعة من الدول هي كالاتي:

- 1- اتفاقية استخدام العمال من السودان 5 مايو 1981.
- 2- اتفاقية استخدام العمال من تونس 25 مايو 1981.
- 3- اتفاقية استخدام العمال من مصر 15 مارس 1988.
- 4- اتفاقية استخدام اليد العاملة مع دولة نيبال.
- 5- اتفاقية استخدام اليد العاملة مع بنغلاديش
- 6- اتفاقية استخدام اليد العاملة مع الهند.

الاتفاقية ومن خلال البروتوكولات الملحقة بها حاولت قدر الإمكان إضافة بعض الامتيازات لفائدة اليد العاملة المغربية إعمالاً بقواعد التفضيل التي تنهجها دول مجلس التعاون الخليجي اتجاه العمال المغاربة<sup>153</sup>، فبمجرد الإطلاع على سلسلة الاتفاقيات التي أبرمتها كل من دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة مع الدول المصرة لليد العاملة، وجدنا أن الاتفاقية الثنائية المغربية القطرية أو المغربية الإماراتية والبروتوكولات الملحقة بهما عنونت باستقدام واستخدام العمال المغاربة، على خلاف باقي الاتفاقيات التي أبرمتها الدولتان المستوردتان لليد العاملة مع باقي الدول والتي عنونت فقط بعبارة استخدام دون استقدام<sup>154</sup>، مما يدل على أن هناك تسهيلات جمة للعمال المغاربة في كيفية تبسيط الإجراءات الخاصة بعد إبرام عقد الشغل، وحتى إذا افترضنا ذلك فهذه الامتيازات الهادفة إلى تبسيط إجراءات التنقل والإقامة لن تحد من المخاطر التي يفرضها نظام الكفيل على العمال الوافدين في الشق المتعلق بالحماية من المخاطر المهنية التي تنشأ بعد إبرام عقد الشغل وممارسة العمل. الأمر الذي يدفعنا إلى طرح تساؤل قوامه مدى قدرة الاتفاقية التي نحن بصدد تحليلها توفير الأهداف المرجوة منها في تغطية اليد العاملة المغربية بحماية اجتماعية أم أن الأمر يقتضي توفر اتفاقية أكثر شمولية وتقنية تشمل كل الجزئيات المرتبطة بنظام الحماية الاجتماعية، إذ يتعلق الأمر هنا باتفاقية تخص مجال الضمان الاجتماعي.

وبناء على ما تقدم واستناداً إلى ما تفرضه قواعد القانون العام الدولي، فإن أغلب الاتفاقيات الثنائية والدولية في إطار ما يعرف بتبادل اليد العاملة أو استخدام اليد العاملة كما هو شائع كمصطلح قانوني في بلدان دول مجلس التعاون الخليجي، تنكئ في جل حالاتها على عدة مبادئ عامة ويأتي مبدأ إقليمية القوانين في مقدمة هذه المبادئ، وأخرى خاصة تخضع لضوابط نظام الكفيل المعمول به إقليمياً في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث يتجلى الهدف الأساسي منها هو التقيد بما تنص عليه القوانين المحلية لدول الاستقبال، وذلك للاجتناب خرق النصوص القانونية التي تعتبر من خصوصيات النظام العام الداخلي لدولة الاستقبال (الإقامة).

#### أ- مبدأ إقليمية القوانين:

يعرف هذا المبدأ تحدياً جماً في الشق المتعلق بنطاق تطبيق مواد (الاتفاقية) بالنسبة للأطراف الاتفاقية من حيث مضمونه والأهداف المترتبة عنه، سواء تعلق الأمر بالاتفاقية الدولية التي يكون أطرافها متعددين (دولية/إقليمية)، أو ثنائية إذا تعلق الأمر بين طرفين فقط.

7- اتفاقية استخدام اليد العاملة مع باكستان/الصين/الفلبين/سريلانكا/أندونيسيا...

<sup>153</sup> وجد هذا النهج من المعاملة غايته في الشراكة الإستراتيجية التي دعا لها الملك محمد السادس إبان زيارته لدول

الخليج سنة 2011.

<sup>154</sup> سنقوم بتحليل هذه الإجراءات في المطلب الموالي من هذا المبحث.

ومن المظاهر القانونية التي يتميز بها هذا المبدأ كونه يقيد مفعول بعض نصوص الاتفاقية من حيث الآثار الناتجة عنها ببعض الشروط المعمول بها في القوانين الداخلية، بحيث تصبح قواعد وأحكام الاتفاقية في هذه الحالة معلقة على شرط واقف ومقيد، وبالتالي فإن تحققها يتوقف على مراعاة والأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات القانونية والتنظيمية التي تعتبرها بلدان الإقامة من صميم النظام العام. وبشكل عام يقصد بمبدأ إقليمية القوانين ذلك النمط القانوني الذي يتم بمقتضاه تطبيق قانون الدولة على جميع الأشخاص الموجودين على إقليمها سواء كانوا مواطنين أو أجانب، وبغض النظر عن ما إذا كان هؤلاء الأجانب إقامتهم مؤقتة أم دائمة فالأمر لا يفرق في شيء ماداموا يحملون صفة (الوافدون)، اللهم إن كانت نصوص الاتفاقيات الثنائية نفسها تشير لوجود إستثناءات ترمي بشكل صريح إلى التلطف من مبدأ الإقليمية في مادة الضمان الاجتماعي، حتى يتسنى للعامل المغربي المهاجر بدول الاستقبال الخليجية الاستفادة من المنافع المقررة والامتيازات التي حصل عليها بمقتضى تشريع بلد الإقامة<sup>155</sup>، سواء استمرت إقامته بتلك الدول أو غادرها في إطار عودته إلى بلده الأصلي.

والجدير بالذكر في هذا الصدد وتماشيا مع صلاية الأحكام التي يدرجها مبدأ إقليمية القوانين ضمن سياقه العام، فإن سلبيات التمييز بين الأشخاص (المواطنين والوافدين) التي تبنى عادة على معايير مختلفة نذكر منها على وجه الخصوص ضمن هذا الطرح مسألة التمييز المبنية على أساس الانتماء إلى دولة الإقامة<sup>156</sup>... لا تعتبر بموجب هذا المبدأ إخلالا بالمبادئ العامة التي انتفضت لأجلها منظمة العمل

---

<sup>155</sup> لا بد من الإشارة إلى أنه يسري تطبيق القانون وفقا لمبدأ إقليمية القوانين على جميع ما يوجد من أموال أو أشياء على الإقليم، وبالتالي لنقل القيم المنقولة والمنافع الاجتماعية المحصل عليها يتطلب وجود مساطر إدارية تجيز ذلك، خاصة إذا كان الأمر يتعلق بعامل أجنبي مهاجر. للمزيد من المعلومات أنظر :

البيان الختامي للاجتماع التشاوري الإقليمي حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية، جامعة الدول العربية، الحوار الثاني الرفيع المستوى حول الهجرة الدولية والتنمية، 4-5 حزيران/يونيو، القاهرة، 2013، ص 5-9.

<sup>156</sup> على عكس بعض إتجاهات الفقه (رشيد الفيلاي المكناسي ومحمد بنحساين) التي حاولت في إطار تفسيرها لمبدأ الإقليمية على أنه نظام قانوني لا يؤدي إلى التمييز على أساس جنسية المستفيد، وإنما قد يتسبب في استبعاد الأجنبي من الاستفادة باعتباره المعرض أكثر إلى مغادرة بلد الإقامة صوب بلد المنشأ، فإننا نرى رأيا مخالفا لذلك ولا سيما حينما يتعلق الأمر بدول (GCC)، لكون أن الجنسية في هذه الحالة تعتبر أمرا ضروريا في استكمال مسيرة الاستفادة من منافع الضمان الاجتماعي أو منافع الحماية الاجتماعية بصورة أشمل، خاصة بالنسبة لحاملي جنسية بلد الإقامة، أما الأجنبي الذي لا يحمل جنسية بلد الإقامة يطرح إشكالا جما بخصوص استمرارية المنافع المقررة في الضمان الاجتماعي، حيث أن دول (GCC) تربط فكرة بقاء العامل الأجنبي فوق حدودها الإقليمية بشرط العمل، وباستعمالنا لمفهوم المخالفة سنجد أن بقاء العامل الأجنبي بهذه الدول بدون عمل سواء تعلق الأمر بانتهاء مدة عقد العمل أو وصول هذا العامل إلى سن التقاعد ينتج عنه الترحيل إذا لم يسوى وضعيته القانونية مع الجهات الإدارية بلدان الإقامة، وبمجرد عودته إلى بلد المنشأ تصبح جل المنافع المقررة برسم الضمان الاجتماعي لاغية نتيجة مغادرته الحدود الإقليمية لبلد الاستقبال. ثم إن دول مجلس التعاون

الدولية وجعلتها من أولوياتها الرئيسية طيلة مسيرتها الرسمية كمؤسسة دولية تابعة لهيأة الأمم المتحدة تتشط في حقل الشغل وحماية العمال المهاجرين.

وهذا يعني أنه بالاستناد إلى مبدأ الإقليمية القائم على خصوصيات النظام العام الداخلي، فيحق لكل دولة ممارسة سيادتها الكاملة عبر طرح جملة من الشروط القانونية وأخرى في شكل مساطر إدارية، تابعة بطبيعة الحال من تشريعها المحلي قبل الأخذ بأي قانون أجنبي يملى عليها كيفية التصرف مع الأشخاص (مواطنين أو أجانب) المقيمين فوق ترابها، وبما أننا نتحدث عن مبدأ إقليمية القوانين في مادة الضمان الاجتماعي والحقوق المترتبة إزاء العمال بمناسبة مزاولتهم لنشاط مهني بأرض المهجر (GCC)، فإن منافع الضمان الاجتماعي والمساطر المحددة لطرق الاستمرار من الاستفادة منها هي وباقي الحقوق الاجتماعية الأخرى، لا تمنح إلا لمن كان مقيماً فوق تراب أحد دول المجلس وتوفرت فيه الشروط الموضوعية التي تفرضها، بناء على محل الإقامة ومكان مزاولته النشاط المهني أي مكان (إبرام العقد).

وإذا كان من المنظور الحقوقي يتبين أنه في ظل وجود مثل هذه الشروط التي يحث عليها مبدأ الإقليمية، قد تؤسس ما يسمى بالشطط في استعمال سلطة الدولة على الأجانب للاستفادة من منافع الضمان الاجتماعي، فإن نظرنا لهذا الجانب وإنطلاقاً من قواعد القانون الدولي العام نرى عكس ما تفسره الكثير من التوجهات الفقهية التي تنظر إلى الأمر بنظرة حقوقية ضيقة، والحال أن مبدأ إقليمية القوانين يعكس وجود الدولة بفرضها النظام الذي تريده على جميع من في إقليمها ويعتبر حق الدولة في السيادة على إقليمها نتيجة طبيعية لوجودها فليس للدولة وجود إلا على إقليم معين باعتبارها أحد أهم أركان قيم الدولة هو مكان وجودها. اللهم إذا وجدت اتفاقية ثنائية في مجال الضمان الاجتماعي تجيز للأجانب نقل حقوقهم الاجتماعية إلى دولهم الأصلية، أخذاً بنموذج بعض الاتفاقيات الثنائية التي تجمع المغرب مع بعض دول الاتحاد الأوروبي<sup>157</sup>، في إطار ما يسمى بالتلطيف من مبدأ الإقليمية.

وعلى هذا النحو وإنطلاقاً مما سبق ذكره بخصوص طبيعة الهجرة إلى دول (GCC)، فإنه إذا قمنا بعملية إسقاط أفقي للمشهد القانوني الذي يفرضه مبدأ إقليمية القوانين على العمال الوافدين من خلال إجبارهم على ضرورة إيجاد عمل في البداية ليحصلوا على بطاقة إقامة، وواقع الهجرة الذي تتبناه دول (GCC) اتجاه هؤلاء باعتبارهم أجراء مؤقتين فوق أراضيها، سنجد أن الحقوق الاجتماعية لليد العاملة المغربية المهاجرة ومعها باقي الجاليات الأخرى، مهددة بالضياع في حالة ما إذا أرادت مغادرة بلد العمل اتجاه بلد عمل آخر أو العودة إلى بلدها الأصلي، ذلك أن بعض الإعانات الاجتماعية التي يتم تحصيلها

---

الخليجي لا تمنح جنسيتها مهما طالمت مدة إقامة الوافد، اللهم في بعض الحالات التي تطرقنا لها سابقاً في إطار تقديم منفعة عامة لبلد الإقامة أو الانصهار في مجتمعاتها عبر الزواج المختلط، وسنقف أكثر عند هذه النقطة في الباب الثاني.

<sup>157</sup> للمزيد من التفاصيل بخصوص هذه النقطة أنظر:

محمد بنحسين : الضمان الاجتماعي للعمال المغاربة بأوروبا، سلسلة دراسات قانونية 2، طوب بريس الرباط، الطبعة

الأولى 2006 ص 108/107/106.

بمناسبة مزاوله نشاط مهني بأرض المهجر (دول مجلس التعاون الخليجي) تتمسك بمبدأ الإقليمية ويستحيل نقلها إلى الخارج إلا بموجب اتفاقية خاصة بالتأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي). وفي المقابل إذا كانت دول مجلس التعاون الخليجي تأخذ بمبدأ إقليمية القوانين كركن قانوني أساسي لضمان الاستفادة من الإعانات الاجتماعية المنصوص عليها في تشريعاتها المحلية، والذي يقوم أساسا على شرط التواجد فوق تراب دولة الإقامة مالم توجد اتفاقية ثنائية تفيد إمكانية نقل هذه المنافع إلى دولة أخرى، وخاصة العمال المهاجرون الذين يأملون في نقلها إلى بلد المنشأ بعد قضاء فترات عمل طويلة بأرض المهجر، فإنها تأخذ بعكس ذلك عندما يتعلق الأمر بمواطني دول مجلس التعاون الخليجي العاملين بأحد البلد العضو في دول مجلس التعاون الخليجي سواء تعلق الأمر بالقطاع العام أو الخاص، فبمجرد خروج أحد مواطني دول الأعضاء بالمجلس نحو بلد آخر في إطار عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة، تنتقل معه تلقائيا مجموعة من الإعانات المندرجة تحت سقف الحماية الاجتماعية والتي تعمدنا استعمالها كمصطلح قانوني شامل بما أننا نتحدث هنا عن القطاع العام والخاص معا بدل منافع الضمان الاجتماعي الذي يعكس فقط القطاع الخاص. ومرد هذا الواقع ليس ناتجا عن تسهيلات تقدمها هذه الدول لمواطنيها في إطار أفضليتهم على العمال الوافدين، ولا يتعلق قطعا بامتياز أصحاب الأرض أو الإقليم على الوافدين استنادا إلى عنصر المواطنة الخليجية، وإنما هو إجراء قانوني صادر عن المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون الخليجي يهدف إلى مد الحماية التأمينية<sup>158</sup> بين دول المجلس لفائدة المواطنين الخليجين، الأمر الذي سيعكس إيجابا على الوضع الاقتصادي لدول المجلس وتشجيعه بالانتقال من دول تتعاون فيما بينها إلى دول متحدة وتتكامل في أسواق العمل وقوانينها أسوة بدول الإتحاد الأوربي التي كانت سباقة في هذا التوجه.

ويمكن القول أن الأخذ بهذه الإجراءات التي دعا لها المجلس الأعلى لدول المجلس التعاون الخليجي من خلال قراره الهادف إلى مد الحماية التأمينية بين دول المجلس<sup>159</sup> لفائدة المواطنين الخليجين يقضي

<sup>158</sup> قرار المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون الخليجي في دورته الثالثة والعشرين المنعقدة في دجنبر 2004 بالعاصمة البحرينية المنامة القاضي بمد مظلة الحماية التأمينية في كل دولة من دول مجلس لمواطنيها العاملين خارجها في دول المجلس الأخرى في القطاعين العام والخاص.

الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجية العربية.

(متوفر على الخط) ب : <https://www.gcc-sg.org/index734.html>.

(تم الإطلاع عليه في 28 يونيو 2015).

<sup>159</sup> لقد وافقت كل دول مجلس التعاون الخليجي بناء على القانون المتعلق بنظام الحماية التأمينية الموحد فيما بينها مد الحماية التأمينية لكل مواطني دول (GCC) العاملين في غير دولهم، وبالتحديد في أي دولة عضو بالمجلس، شريطة أن تتوفر بشأنهم عدد من الشروط من بينها : 1- أن تطبق عليه الأحكام والشروط الواردة في قانون التأمينات الاجتماعية (نظام التقاعد المدني) في دولته. 2- أن يعمل لدى صاحب عمل خاضع للأحكام قانون (التقاعد المدني) في الدولة مقر العمل. 3- أن يتمتع بجنسية إحدى دول المجلس مع تقديم المستندات الثبوتية الدالة على ذلك.

حتما بوجود نمط آخر يخالف ويختلف عن مبدأ إقليمية القوانين في جوهره ومضمونه، ويتعلق الأمر بمبدأ شخصية القوانين أو امتداد القوانين التي تمكن المؤمن من الاستفادة من الإعانات المنصوص عليها في تشريع بلاده أينما كانت إقامته، سواء بأرض الوطن أو خارجه مادام يؤدي ألساط التأمين المتعلقة بتلك الإعانات، ولا يعتمد تطبيق تلك القوانين على الأجانب المقيمين بالإقليم الوطني ويكون مبدأ السريان الشخصي للقوانين على أساس ما للدولة من سيادة على رعاياها أينما وجدوا، حيث إن قوانين الدولة سنت لتطبق على المواطنين وليس على بقعة الأرض فقط باعتبار حق الدولة في ممارسة السيادة على رعاياها نتيجة طبيعية، لكون هؤلاء الرعايا يمثلون عنصر الشعب في الدولة التي لا تقوم لها قائمة بغيره فالدولة كيان بشري ليس مجرد كيان إقليمي، غير أن مبدأ شخصية القوانين أو ما يطلق عليه في الفقه الدولي بإمتداد القوانين يجب أن لا يؤخذ على إطلاقه في التطبيق لأنه يمس بسيادة الدولة على إقليمها وحقها في تنظيم المجتمع بالوسائل القانونية التي تراها مناسبة وملائمة. وعلى العكس تصبح مبررة ومنطقية إذا كانت بعض من الدول تجتمع في شكل اتحاد إقليمي كما هو الشأن لدول (GCC) ، فهذا الأمر لا يمكن أن ينتج عنه مس بسيادة الدول الأعضاء ولن يشكل أي عائق بينهما، سيما وأن المجلس الأعلى لهذه الدول هو من أصدر قرار مد الحماية التأمينية للأبي مواطن خليجي يريد التنقل للعمل في بلد عضو آخر. وعليه فان مبدأ إقليمية القوانين يعتبر هو الأصل في التطبيق لكونه قاعدة عامة وملزمة في مادة تنازع القوانين، بحيث لا يسمح بتطبيق مبدأ شخصية القوانين إلا في حالات استثنائية باعتباره قانونا أجنبيا يطبق داخل إقليم الدولة، إلا أن تطبيق مبدأ شخصية القوانين أو امتداد القوانين مقيد بشرط مهم وهو ألا يتعارض القانون الأجنبي الواجب التطبيق مع النظام العام والآداب في دولة الإقليم<sup>160</sup>.

#### ب- مبدأ استقرار الاستفادة من الإعانات الاجتماعية في حالة تغيير الوضعية القانونية للكفيل:

إن الاستثناءات الواردة على الاتفاقيات الثنائية في مادة الضمان الاجتماعي والتي ترمي إلى عدم التقيد بأحكامها إلا بعد تلطيف بعض المبادئ العامة والتي يأتي في مقدمتها مبدأ إقليمية القوانين كما اشرنا إليه سابقا، لا يشكل بالضرورة لوحده قيذا قانونيا على تطبيق أحكام الاتفاقية السالف ذكرها، بل

---

وهكذا نجد أن المملكة العربية السعودية وافقت على هذا النظام التأميني بموجب المرسوم الملكي رقم (م/63) بتاريخ 1426/11/26هـ ودخل حيز التطبيق في 2006/1/1. ثم تبعتها دولة الكويت من خلال قانون رقم 44 لسنة 2007، ثم دولة قطر بواسطة قانون رقم 4 لسنة 2007، ثم دولة الإمارات العربية المتحدة بناء على قرار مجلس الوزراء رقم 18 لسنة 2007، أما في مملكة البحرين فلقد جرى تنمim المرسوم الملكي رقم 24 لسنة 1976 بمستجدات النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي اعتبارا من 2007/1/1. في حين استعصى علينا العثور على القانون المنظم لمقتضيات النظام التأميني الموحد في سلطنة عمان.

<sup>160</sup> دلال علي الأحمد : إقليمية القوانين، جريدة الشاهد الكويتية، الخميس 30 دجنبر 2010. العدد 939 السنة

الرابعة، ص 10.

هناك قيود أخرى تتخذ أصنافاً نادرة جداً من الضوابط تتمثل في شكل مبادئ خاصة، وتميز منطقة الخليج (دول مجلس التعاون الخليجي) عن باقي مناطق العالم بخصوص تدبيرها لملف الهجرة والإقامة والعمل. ويعتبر نظام الكفيل في تركيبته الإجتماعية أحد هذه الضوابط، فهو ذلك النظام الاجتماعي المعقد الذي يضم مختلف القيود التي تعكسها مبادئه الخاصة ضمن هذا الشق، لكونها تندرج ضمن خانة الاستثناءات التي تؤثر بشكل بالغ في مفهوم الحماية الاجتماعية واستمرارية الاستفادة من منافعها بأرض المهجر. ولعل مبدأ استقرار الاستفادة من منافع الحماية الاجتماعية في ظل وجود مبدأ خاص يتمثل في الثقل الذي يفرضه مركز نظام الكفيل على الوافدين يطرح أكثر من إشكال في مسيرة العامل المغربي المقيم بدول مجلس التعاون الخليجي، ذلك أن هذا المبدأ الخاص يعكس سياسة الهجرة برمتها التي تعتمد على دول المجلس إزاء العمال المهاجرين، ويتجلى هذا الانعكاس من خلال قيامه بالربط بين الوضعية القانونية للإقامة الأجانب مع النشاط المهني الذي يمارسونه في سوق الشغل، فقبل انتقال العامل المغربي المهاجر نحو أي دولة من دول مجلس التعاون الخليجي، يتعين عليه أولاً الحصول على عقد شغل عن طريق مكاتب الاستخدام بدول الاستقبال، والتي تقوم بتقديم الطلب إلى الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب لدراسة ملف الوافد الجديد،<sup>161</sup> ثم تأتي مرحلة إصدار بطاقة إقامة تحت اسم كفيل كمرحلة ثانية وغالباً ما يكون هذا الكفيل من الأشخاص الطبيعيين أي من (مواطني دولة الاستقبال)، ويطلق على هذه الخطوة بكفيل الإقامة التي تظل مصاحبة له طيلة مكوث الوافد بأحد الدول الاستقبال الخليجية، ولا يجوز تغيير الكفيل أو منح تراخيص الإقامة بدون كفيل إلا في حالات نادرة جداً كما يشير إلى ذلك القانون المنظم للإقامة الأجانب وكفالتهم بدول مجلس التعاون الخليجي<sup>162</sup>.

---

<sup>161</sup> لا يحق لأي عامل أجنبي الدخول إلى أراضي دول المجلس إلا بعد أخذ تأشيرة الإدارة العامة المكلفة بالهجرة.

<sup>162</sup> يتضمن مثلاً قانون رقم 4 لسنة 2009 المخصص بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم بدولة قطر في الباب الرابع منه مجموعة من المواد التي تهدف إلى التخفيف من القيود التي يفرضها الكفلاء على المكفولين، وهكذا نجد المادة 43 من هذا القانون التي أجازت لوزير الداخلية إصدار سمات ومنح تراخيص بدون كفيل لبعض الفئات كالمستثمرون الأجانب الخاضعون للأحكام القانون رقم 1 سنة 2000 المخصص لتنظيم استثمار رأس المال غير القطري في النشاط الاقتصادي، كذلك المالكون والمنتفعون بالعقارات والوحدات السكنية وفقاً للأحكام قانون رقم 17 لسنة 2004 المعد لتنظيم تملك وانتفاع غير القطريين بالعقارات والوحدات السكنية. كما يجوز لوزير الداخلية في إطار الصلاحية المخولة إليه بموجب القانون في إصدار اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ القانون أن ينقل كفالة المكفول إلى كفيل آخر في حالة وجود دعاوى بين الكفيل والعامل الوافد. وفي المملكة العربية السعودية تضمن المرسوم الملكي رقم 51 لعام 2005 إمكانية نقل كفالة العمال غير السعوديين شريطة أن يكون صاحب العمل في النطاق الأحمر ببرنامج نطاقات، أو إذا لم يقوم صاحب العمل بتجديد رخصة إقامة العمل بعد انتهائها بشهر، أو إذا لم يدفع صاحب العمل الراتب للعامل لمدة ثلاثة أشهر. أما في الكويت فقد أصدرت قراراً مشتركاً بين وزارة العمل ووزارة الداخلية سنة 2009 يقضي للعمال الأجانب بتغيير كفالتهم بعد انتهاء فترة العقد الأولية، أو بعد العمل ثلاث سنوات متتالية لدى صاحب العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن شرط تجديد رخصة الإقامة وتمديدتها في حالة إنتهاؤها يعتبر أمراً ضروريا بالنسبة للوافدين المقيمين بدول مجلس التعاون الخليجي، لأنه في حالة إلغاء بطاقة إقامة الوافد تبطل كل الأعمال بما في ذلك الإعانات التي حصل عليها جراء قيامه بنشاط مهني. وهذا إن كان يدل على شيء إنما يدل على أن خاصية كفيل الإقامة المانح لرخصة الإقامة والضوابط الإدارية المرتبطة بها، تشكل لوحدها تحدياً خطيراً في إستمرارية بقاء العامل المهاجر المغربي فوق أرض المهجر، بل تزداد حدة خطورتها حينما يكون شخص الكفيل غير راض تماماً عن الشخص المكفول، ويرفض فكرة استمرار الوافد في عمله أو بقاءه تحت كفالته في دولة الاستقبال.

ومن باب الاحتياط نرى أنه لا بد من وضع التفرقة أولاً بين مبدأ استقرار الاستفادة من الإعانات الاجتماعية في حالة تغيير صاحب العمل، وبين مبدأ استقرار هذه الإعانات عند تغيير الكفيل، لأن الحالة الأولى تكون بصدد علاقة مهنية(شغل) بين صاحب العمل والعامل وبالتالي تصبح منظمة وخاضعة لقانون العمل، ولا يمكن أن تلغي الحق في التمتع بالحقوق الاجتماعية في كل حال من الأحوال حتى وإن تغير مركز صاحب العمل انطلاقاً من كون اشتراكات العامل ثابتة لدى مؤسسة التأمينات. أما الحالة الثانية والتي تتبع منها عدة إشكالات قانونية فإننا نكون إزاء علاقة بين دائن ومدين في إطار عقد إذعان<sup>163</sup>، بحيث أنه بمجرد إلغاء الكفيل لبطاقة إقامة المكفول ولم تتصفه المصالح المختصة بوزارة العمل لفض المنازعات العمالية في أجل محدد يقل عن ثلاثة أشهر(المادة 15 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بدولة الإمارات العربية المتحدة مثلاً)، يصبح هذا المكفول معرضاً للطرد من دولة الاستقبال نحو بلده الأصلي.

وعلى صعيد آخر نرى أنه بالرغم من إلمام ودراية بعض المهاجرين المغاربة بواقع هجرة العمال نحو دول مجلس التعاون الخليجي، والصعوبات التي تطرحها بمناسبة إقليمية المنافع الاجتماعية التي لا يمكن نقلها إلا بوجود اتفاقية ثنائية خاصة للضمان الاجتماعي بين المملكة المغربية ودول الاستقبال بدول مجلس التعاون الخليجي، فإن أغلب هؤلاء المهاجرين يجهلون بوجود مبدأ خاص أكثر تعقيداً وغموضاً من سابقه، وذلك حينما يتعلق الأمر بنظام الكفيل، الشيء الذي يجعلهم يصطدمون بواقع غامض بعد وصولهم إلى دول الاستقبال الخليجية، وهو ما يجعلنا ندرك تلقائياً أن نظام الكفيل يحتل موقعا هاما ومركزاً قانونياً قويا ضمن خريطة سياسة استقبال واستخدام العمال الوافدين في أسواق الشغل المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي، بل ونجزم أنه إذا كانت هناك وسائل قانونية تعمل على إمكانية تلطيف مبدأ الإقليمية لضمان استمرار العمال الوافدين من الاستفادة من الإعانات الاجتماعية إن أرادوا الرجوع إلى بلدهم الأصلي مثلاً،

<sup>163</sup> لا يخفى على المتتبع لأحداث الهجرة بدول GCC إنطلاقاً مما يتم نشره في التقارير الدولية والصحف الورقية والرقمية وكذلك صفحات التواصل الاجتماعي، أنه بمجرد إبرام العامل الوافد لعقد عمل دولي في محيط هذه الدول، يصبح هذا الأخير خاضع لمجموعة من الإكراهات القانونية والاجتماعية والنفسية أيضاً، بسبب إكراهات نظام الكفيل وأحكامه المنافية في بعض الأحيان لفلسفة حقوق الإنسان ومنها حقوق العمال المهاجرين.

فإنه على عكس ذلك لا توجد هذه الإمكانيات القانونية لتلطيف نظام الكفيل اللهم في بعض الحالات التي تعتبر شاذة ولا علاقة لها بها بنظام العمل في أسواق دول مجلس التعاون الخليجي أو استخدام الوافدين، وعلى إثر هذه المعطيات الهامة فإنه بإمكاننا إبداء بعض الملاحظات.

### الملاحظة الأولى:

تتألف الحالات القانونية لبعض الوافدين المغاربة بدول مجلس التعاون الخليجي على نموذجين من نظام الكفيل (كفالة الوافدين) أي بوجود شخصين كفيلين لهم، إذ يعمل الكفيل الأول على تغطية بطاقة الإقامة لضمان دخول الوافد إلى دولة الاستقبال عن طريق عقد عمل صوري، في حين يقوم الشخص الكفيل الثاني بتغطية عقد العمل الحقيقي باعتباره صاحب العمل أو المنشأة التي سيعمل بها هذا الوافد. ومرد هذا الأمر ينحصر في كون شخص كفيل الإقامة ليس بإمكانه توفير عمل للوافد لكونه عاطل عن العمل أو يغطي ما يكفي من مصاريف العمال الذين يعملون بمنشأته الصناعية أو التجارية، المهم أن يكون من مواطني دولة الاستقبال لهذا الوافد، والحال أن هذه الحالة تعتبر جد معقدة في الحياة المهنية للوافد المغربي لأن إمكانية التنقل من عمل إلى عمل آخر والتي سنقوم بتحليلها في المبحث الثاني تعتبر مستحيلة. كما أنه ليس من الغريب أن نجد في بعض الأحيان نماذج تتألف من شروط تعسفية غير مقبولة من قبل كفيل الإقامة الذي يشترط منذ البداية عدم انتقال مكفوله إلى كفالة الغير.

### الملاحظة الثانية:

توجد بعض الحالات التي يقوم بها كفيل الإقامة بإحالة كفالة الوافد إلى شخص كفيل آخر وغالبا ما يكون هو صاحب العمل، أي باعتباره رب العمل بالنسبة للوافد الجديد، لكن نحن نعلم أن المكفول في فترة انتقاله الأولى إلى أحد دول مجلس التعاون الخليجي لا يسمح له القيام بشيء إلا بعد موافقة كفيله في مجموعة من الأمور كاختيار الإقامة أو فتح حساب بنكي...، لأن مختلف إدارات دولة الاستقبال لا تعرف هذا الشخص المكفول الغريب إلا انطلاقا من كفيله. وعليه ففي هذه الحالة نجد صعوبة في تحديد الشخص الكفيل الذي سيضمن هذا الوافد في التعامل مع إدارات دولة الاستقبال؟ خاصة إذا علمنا أن قواعد الإحالة في هذه الحالة تخص الإشراف العملي على نشاط الوافد فقط ولا تشمل باقي المعاملات المدنية وما ينتج عنها من حقوق والتزامات، ولا سيما تلك التي تدخل في نطاق الحقوق الشخصية.

### الملاحظة الثالثة:

إن الاستثناءات التي وردت في نصوص القوانين الخليجية المتعلقة بالإقامة استثنت طائفة من الأجانب بوصفهم مستثمرين في التقيد بالشروط المتعلقة بالكفالة التي تنص عليها القوانين السالفة الذكر، وذلك في إعفائهم من الإستعانة بشخص كفيل قصد دخوله إلى بلد عضو خليجي في دول المجلس أي في عدم الإشتراط عليهم بجعلهم تحت كفالة أشخاص مواطنين من دول الخليج لضمان إقامتهم لمدة غير معلومة لم يحدده القانون نفسه، إنما بنيت على معيار المركز المالي الذي يتمتع به المستثمرين أصحاب رؤوس الأموال الضخمة العابرة للقارات، والتي ستكون بطبيعة الحال تأخذ شكل شركة قابضة دولية يفوق

رأسمالها المليون دولار. وباستعمالنا لمفهوم المخالفة بخصوص هذه النقطة نستشف أن المستثمرون أصحاب المقاولات الصغرى وحتى المتوسطة الراغبين في الاستثمار لن تشملهم في نظرنا استثناء دخولهم دول مجلس التعاون الخليجي بدون كفيل، لأن الاستثناءات شرعت فقط لجلب الاستثمارات الدولية الضخمة وليس إلا.

## المطلب الثاني: قراءة في الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين المغرب ودول مجلس التعاون الخليجي

تتطوي مسألة إبرام اتفاقيات ثنائية في ميدان الشغل والضمان الاجتماعي بين دول الإرسال ودول الاستقبال على العديد من المزايا الهامة التي تهم العنصر البشري والمقاولات الوطنية على حد سواء، وتأتي هذه الإستراتيجية باعتبارها أحد أهم الآليات القانونية عبر الوطنية التي تربط بين مصالح الدولتين وتزيد من نسبة التعاون المشترك بينهما، ولعل هذا التوجه لا يقتصر فقط على خلق قنوات التعاون الاقتصادي والاجتماعي بين البلدين بقدر ما هو وعاء قانوني دولي لتكريس توصيات منظمة العمل الدولية وكذلك منظمة العمل العربية وإسقاطها في صلب التشريعات المحلية سواء تعلق الأمر بالدولة التي تصدر اليد العاملة أو المستقبلة لها، وذلك من أجل بلوغ مستويات متماثلة في تشريعات الشغل والتأمينات بواسطة خطط وبرامج قانونية يرجى منها حماية العمال المهاجرين وأسرهم.

والمملكة المغربية باعتبارها من الدول الرئيسية التي ترسل اليد العاملة وتعتمد عليها دول مجلس التعاون الخليجي في تعبئة العديد من القطاعات الحيوية، لم تبخل بإبرام اتفاقيات مع هذه الدول الغنية والمحتاجة من حين لآخر لليد العاملة الشابة المغربية بسبب قلة الموارد البشرية الحاصلة هناك.

ومن هذا المنطلق وحرصا على أحوال الرعاية المغاربة المقيمين بمنطقة الخليج العربي وحماية حقوقهم الاجتماعية، أبرمت المملكة المغربية اتفاقيات ثنائية مع بعض دول هذه المنطقة وكان الغرض منها حينئذ الدعوة إلى تنظيم حركة الهجرة التي تجند لها الآلاف من اليد العاملة المغربية من أجل خوض تجربة إقامة وعمل جديدين في منطقة الخليج العربي وتحديدًا (دولة قطر والإمارات العربية المتحدة)، ومع زيادة اتساع رقعة هجرة المغاربة نحو الخليج بعد نجاح بعض التجارب المغربية هناك في مسيرتهم المهنية، التمسّت حكومة المملكة المغربية عن طريق اللجان الفنية والاستشارية الموضوعية رهن إشارة الحكومة في قطاع التشغيل والهجرة، إلى السعي في الزيادة في توسيع نطاق الاستفادة من مقتضيات الاتفاقيات الثنائية الرامية إلى تنظيم هجرة العمال المهاجرين المغاربة ومنحهم فرصة الاستفادة من مختلف المنافع والخدمات الاجتماعية، فقد تمت مراجعة وتحيين بعض النصوص من حين لآخر في إطار مذكرات إيضاحية أو في شكل بروتوكولات ملحقة، تشرف عليها كما قلنا لجنة فنية من خبراء ومختصين في مجال الشغل الدولي من كلا الدولتين (المغرب بصفته البلد المرسل وأحد دول مجلس التعاون الخليجي بإعباره بلد

الاستقبال)<sup>164</sup>، لتشمل فئات مهنية جديدة وتضفي مزيداً من المرونة في مجال الإجراءات التطبيقية الخاصة بتشغيل المغاربة.

كما أن الهدف من الاتفاقية الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي هو التنسيق بين تشريع دولتين (دولة الإرسال ودولة الاستقبال) في هذه المادة من أجل ضمان استفادة الأفراد من الحقوق الاجتماعية عند تنقلهم خارج أرض الوطن.

فبمجرد النظر إلى التطور الحاصل في لائحة العمال المغاربة المهاجرين نحو دول مجلس التعاون الخليجي وأعدادهم المتزايدة سنوياً في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر، سيتضح لنا جلياً أن الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها المملكة المغربية معهما في ميدان التشغيل وبعدها مادة الضمان الاجتماعي قد أتت أكلها على مستوى تطور الهجرة والضمانات المهنية المخولة للعمال المغاربة؟ وعلى كل فإذا نظرنا للحقيقة من وجهة نظر أرقام العمال المغاربة الوافدين سيتبين أن الاتفاقية الثنائية قد ساعدت فعلاً في تطوير حركة الهجرة نحو هذه الدول، وزرع بعض ومضات الثقة والطمأنينة في صفوف العمال المغاربة، وهذا الأمر يأتي تلقائياً عندما يدرك العامل المغربي المهاجر أن مؤسسات دولته الأم تقدم له مجموعة من الخدمات الاجتماعية والمساعدات وهو بأرض المهجر، لكن إذا استعنا بالمعطيات القانونية التي تسود داخل مناخ العمل بدول مجلس التعاون الخليجي، والكيفية التي تطبق بها أحكام نظام الكفيل ستبرز لنا أن الواقع العملي يخالف لغة الأرقام ولا يساعد البتة في تطوير مفهوم الهجرة نحو هذه الدول إلا من كان مضطراً فعلاً إلى الهجرة ولم يجد بديلاً غير ذلك<sup>165</sup>.

<sup>164</sup> تنص على سبيل المثال المادة 13 من الاتفاقية الثنائية المبرمة بين حكومة المملكة المغربية وحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة في شأن تنظيم استخدام العمال المغاربة بدولة الإمارات العربية المتحدة أن: يتعين على الجانبين أن يشكلوا لجنة مشتركة تضم ثلاثة أعضاء على الأكثر من كل جاني تكون مهمتها:

- 1- التنسيق بين الحكومتين في تنفيذ هذا الاتفاق واتخاذ التدابير الضرورية في هذا الشأن.
- 2- تفسير أحكام الاتفاقية عند حدوث أي اختلاف بشأنها والعمل على تسوية ما قد ينشأ من صعوبات عند التطبيق.
- 3- اقتراح مراجعة أو تعديل كل أو بعض مواد هذه الاتفاقية عند الضرورة.

وتجتمع اللجنة مرة كل سنتين أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك الموعد والمكان اللذين يتم الاتفاق عليهما بين الطرفين.

<sup>165</sup> في تتبع مستمر لنمط هجرة المغاربة نحو الخارج يعتبر المجتمع المغربي من أوائل المجتمعات العربية التي انغمست وتأثرت بتيارات الهجرة في العصر الحديث. ولقد عرفت القارة الأوروبية كأولى الوجهات التي قصدتها المغاربة للعمل والاستقرار بها، نظراً لتوفر الظروف المعيشية الجيدة وارتفاع الدخل الشهري للفرد، وقد امتدت هذه الهجرة منذ بداية القرن الماضي ولازالت متواصلة إلى يومنا هذا، فبعض الحالات بالرغم من الصعوبات التي فرضتها الأزمة الاقتصادية الأخيرة على دول أوروبا، ثم جاءت دول مجلس التعاون الخليجي كوجهة ثانية بعد القارة الأوروبية التي عرفت بدورها استقطاب أعداد هائلة من العمال المغاربة إلى جانب العمال العرب والأسويين، لكن عند وقوفنا على مقاصد الهجرة والأهداف المنشودة منها نحو دول الخليج وجدناها تتميز ببعض النقط السلبية على خلاف الهجرة التي انطلقت نحو أوروبا، إذ أن الهجرة نحو

إن الحماية الاجتماعية المعممة على العمال المغاربة المقيمين بدول مجلس التعاون الخليجي في ظل وجود نظام الكفيل يجعلها تواجه نقائص عدة على المستوى التنظيمي، بل إن مجمل الوافدين المغاربة دون تحديد وضعيتهم المهنية أو المالية يفتقدون للمعلومات المتعلقة بالاتفاقيات الموقعة مع دول المجلس التي يقيمون بها، وحتى لو افترضنا أنهم يحيطون بأحكام الاتفاقية والأهداف المنشودة منها، فما فائدة هذا الإلزام إذا علمنا أن خاصية المرونة تغيب بشكل مطلق عن المساطر القانونية المعتمدة إقليميا هناك على مستوى الحماية الاجتماعية، سيما وأن ثلثي العمالة المغربية تعتبر عمالة مؤقتة فقط في القطاع الخاص وتشكل فئة واسعة من اليد العاملة المغربية، الشيء الذي يجعلها تتأثر في محيط عملها كباقي الجنسيات الأخرى من سلبات نظام الكفيل، وفي كثير من الأحيان لا تؤخذ بالحسبان مادامت أنها عمالة مؤقتة تخضع للأحكام عقود الشغل المحددة.

صفوة القول إذا كانت الاتفاقيات الثنائية في أصلها تتضمن مجموعة من القواعد القانونية التي من شأنها أن تساعد العامل المغربي المهاجر إبان فترة هجرته بأرض المهجر، فإن فئة واسعة من اليد العاملة المغربية لا تشملها أحكام الاتفاقيات الثنائية لكونهم تختلفوا وضعيتهم القانونية والمالية والاجتماعية، وأن جلهم يجهلون بالمقتضيات التي تجيزها الاتفاقيات ولا يتفرون على المعلومات الكافية المتعلقة بحقوقهم الاجتماعية. ومرد هذا الأمر يكمن في أن الاتفاقيات الثنائية غير كافية لتوفير الحماية الاجتماعية لهؤلاء العمال المغاربة المقيمين بهذا القطر العربي المطل على بحر الخليج، كما أن أغلب الاتفاقيات لم يقع التفاوض بشأنها مع جميع دول مجلس التعاون الخليجي بغية تجديد مزامينها ومواكبة المستجدات العالمية، وفي بعض الأحيان توجد اتفاقية ثنائية لكنها لم يصادق عليها بعد في برلمان تلك الدول ونخص بالذكر اتفاقية الضمان الاجتماعي التي تجمع بين المغرب مع كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر.

#### الفقرة الأولى: مضمون الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها المملكة المغربية مع دولة الإمارات العربية المتحدة:

وقد اختارنا في بداية هذه الفقرة للبدء باستعراض أهم ما تم تحصيله من اتفاقيات ثنائية مع دولة الإمارات العربية المتحدة في مجال تبادل اليد العاملة والضمان الاجتماعي، لكون دولة الإمارات العربية المتحدة تعتبر الفضاء المكاني الأول الذي يستقطب أكبر نسبة من العمال المغاربة بين مجموع دول مجلس

---

هذه الأخيرة تعتبر هجرة دائمة، على عكس الهجرة نحو دول مجلس التعاون الخليجي التي تعتبر هجرة مؤقتة فقط، كما أن أغلب المهاجرين المغاربة كانوا في السابق يفضلون أوروبا على دول مجلس التعاون الخليجي، لكن بعدما عصفت الأزمة الاقتصادية باقتصاديات دول أوروبا، اضطر جموع من الشباب المغاربة تغيير الوجهة نحو دول مجلس التعاون الخليجي كبديل مؤقت ريثما تعود بوادر الإصلاح والانتعاش الاقتصادي في دول أوروبا، وهذا الأمر نلمسه جيدا في الواقع العملي الذي يلخص مجموعة من النماذج المغربية التي كانت تعمل بأوروبا ثم انتقلت إلى دول مجلس التعاون الخليجي.

التعاون الخليجي<sup>166</sup>، وهذا المعيار لم يكن وليد صدفة فقط وإنما جاء كانعكاس لما يشهده هذا البلد في تطور عدد المغاربة الوافدين إليه، ومما لا شك فيه أن الكثير من هؤلاء الوافدين فظلوا هذا البلد نظرا لتوفره على مجموعة من العوامل الهامة التي تميزه عن باقي دول المنطقة، فإلى جانب وفرة مناصب الشغل و تزايد عدد المقاولات الصناعية والتجارية والحرفية، توجد أيضا مجموعة من الحوافز القانونية التي من شأنها أن تساعد اليد العاملة المغربية المهاجرة في تثبيت حقوقها الاجتماعية والاستفادة من باقي الإعانات الضرورية.

وقد أبرم المغرب مع دولة الإمارات العربية المتحدة جملة من الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم وبروتوكولات التعاون، التي امتدت على مر ثلاث عقود كاملة كانت نقطة بدايتها كما أشارنا إليها سابقا سنة 1981<sup>167</sup>، وسنقتصر منها على ما يهم ملف العمال المغاربة المهاجرين، ويرتبط بشكل مباشر بميدان التشغيل والحماية الاجتماعية الممنوحة للعمال المغاربة بدولة (UAE).

#### أ - جرد البيانات الخاصة بالاتفاقية الثنائية المخصصة لتنظيم واستخدام العمال المغاربة بدولة الإمارات العربية المتحدة:

نعتقد في بداية الأمر أنه لدراسة اتفاقية ثنائية وتخصيص قراءة قانونية لها في هذا الإطار، فإنه من الواجب علينا الإحاطة بجميع العناصر الموضوعية والشكلية لهذه الاتفاقية الثنائية، لكي يتسنى لنا الإلمام ومعرفة كافة المقتضيات القانونية العامة والخاصة، التي من شأنها أن تمهد لنا الطريق في التقيب عن أهم مكونات الحماية الاجتماعية المخصصة للعمال المغاربة المقيمين بدولة الإمارات العربية المتحدة. فعلى مستوى الشكل تضم الاتفاقية الثنائية المبرمة بين المملكة المغربية ودولة الإمارات العربية المتحدة، والمتعلقة بتنظيم واستخدام العمال المغاربة بدولة الإمارات العربية المتحدة، على أربعة عشرة مادة قانونية، مقرونة بمنوذج عقد تشغيل مخصص للمغاربة الراغبين في العمل بالدولة السالفة الذكر<sup>168</sup>.

وتتوفر كل مادة على أحكام خاصة ومستقلة بها، بينما تسلسلها الرقمي والترتيبي يوضح بإتقان المراحل الزمنية والخطوات الإدارية التي يتعين على العامل المغربي اتباعها، وعلى عكس ما تعرفه باقي الدول الخليجية باستثناء دولة قطر في مجال استخدام المغاربة الذي يعرف غياب تام في القوانين التنظيمية

---

<sup>166</sup> تضم دولة الإمارات العربية المتحدة ثاني أكبر عدد من الجالية المغربية بعد المملكة العربية السعودية ضمن دول مجلس التعاون الخليجي، إذ تضم لوحدها وبناءا على الإحصائيات التي صرحت بها السفارة المغربية بأبو ظبي في مارس 2016 حوالي 16889 مغربي ومغربية. أنظر الإحصائيات السابقة التي أدرجناها في الفصل الأول.

<sup>167</sup> تعتبر الاتفاقية الثنائية التي أبرمتها حكومة المملكة المغربية مع نظيرتها الإماراتية في 22 دجنبر 1981 بأبوظبي، والمتعلقة بكيفية تنظيم واستخدام العمال المغاربة بدولة الإمارات العربية المتحدة، أولى الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين البلدين. وذلك وفق دراسة كرونولوجية قمت بها لمسلسل الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين البلدين.

<sup>168</sup> أنظر الملحق ص : 291.

المتبعة لتنظيم المساطر الكفيلة بهجرة العامل المغربي وعودته، فإن الاتفاقية الثنائية المبرمة بين حكومة المملكة المغربية وحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، وقفت تقريبا على كل الأمور الإدارية الخاصة بالعامل المغربي أثناء تنقله وإقامته بدولة الاستقبال، وبالتالي فإن الاتفاقية الثنائية التي نحن بصدد شرحها وتحليلها، تعتبر خطوة هامة للمملكة المغربية في ملف تشغيل المغاربة بالخارج<sup>169</sup>، ومكسبا ثميننا للعمال المغاربة القاطنين بدولة الإمارات العربية المتحدة.

أما على مستوى الموضوع فقد حاولت الاتفاقية الثنائية إدراج مختلف الجزئيات المتعلقة بهجرة العامل المغربي وتنقله نحو دولة الاستقبال، وذلك من خلال رصد أهم المعطيات المتعلقة بكيفية استخدام اليد العاملة المغربية بدولة الإمارات العربية المتحدة، بدءا من لحظة إبرام عقد الشغل<sup>170</sup> بين العامل المغربي ومشغله (رب العمل) من دولة الإمارات العربية المتحدة<sup>171</sup>، مروراً بفترة انتقال العامل المغربي والتي تشمل

---

<sup>169</sup> تجدر الإشارة إلى أن هذه الاتفاقية الثنائية المبرمة بين المملكة المغربية ودولة الإمارات العربية المتحدة في مجال تشغيل المغاربة بهذه الدولة الشقيقة حظيت باهتمام بالغ من طرف الملك الراحل الحسن الثاني رحمه الله من خلال تعليماته السامية الموجهة لحكومته سنة 1981 في شخص الوزير المكلف بالتشغيل والإنعاش الوطني أنداك محمد أرسلان الجديدي، لتنمية وتطوير العلاقات بين البلدين في هذا المجال، ووضع القواعد والنظم التي تكفل وضع أحكام هذه الاتفاقية موضع التنفيذ، ومن جانب آخر فقد لقيت هذه الاتفاقية ترحابا خاصة من لدن حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك بمباركة رئيس دولتها وحاكمها الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان رحمه الله الذي كانت تجمععه علاقة أخوية طيبة بالملك الحسن الثاني رحمهما الله.

من أرسيف المحاضرات التي ألقاها الأستاذ عبد الهادي التازي رحمه الله على طلبة كلية الحقوق بجامعة محمد الخامس أكدال بالرباط سنة 1990 بمناسبة تدريسه لمادة التاريخ الدبلوماسي المغربي (غير منشورة). ويعتبر الأستاذ الراحل عبد الهادي التازي أول سفير مغربي في الإمارات العربية المتحدة سنة 1970، وذلك قبل حصولها على الإستقلال من الحماية البريطانية سنة 1971.

<sup>170</sup> يعتبر عقد الشغل في هذه الحالة عقد شغل دولي نظرا للاختلاف الرابطة القانونية التي تجمع بين العامل ورب العمل في مجموعة من العناصر الهامة كالجنسية ومكان العمل والقانون الواجب التطبيق تماشيا مع ما يقرره مبدأ إقليمية القوانين، فالعامل في هذه الحالة يحمل الجنسية المغربية وبمجرد انتقاله إلى دولة الاستقبال يصبح خاضعا بموجب القانون والعرف للأحكام قانون الشغل لدولة الاستقبال وكذلك قانون الشغل الدولي الذي يتولى تنفيذه كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية التابعة لها.

وما يذكر في هذا الصدد أن المشرع المغربي على غرار التشريعات الأخرى كفرنسا وإسبانيا، لم يعرف عقد الشغل الدولي في مدونة الشغل، وإنما ترك هذا الأمر للفقهاء والقضاء للوقوف على المعايير التي تفصل بين عقد الشغل العادي وعقد الشغل الدولي. وللتعمق أكثر أنظر :

Marc bourguignon: mobilité international un contrat de travail pertinent.vaesoli avocats.  
Ecole des miners 20 mars 2007. Paris 2007 p 4.

<sup>171</sup> لقد أشارت المادة الرابعة من الاتفاقية على أنه تشمل عروض الاستخدام على نوع المؤهلات والخبرات والتخصصات المطلوبة وعلى مدة الاستخدام المحتملة، كما تشتمل على بيان تفصيلي بشروط وظروف العمل وخاصة

نفقات السفر والتنقل إلى مكان العمل بدولة الاستقبال<sup>172</sup>، وصولاً إلى مرحلة العودة إلى بلده المرسل بمجرد انتهاء المدة القانونية التي يحددها العقد بإعتباره شريعة المتعاقدين<sup>173</sup>.

ويعهد إلى وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية المغربية مع نظيرتها الإماراتية بدور هام جداً في المحطتين الأولى والثانية، والمتعلقتين بمرحلة إبرام العقد بين العامل المغربي وصاحب العمل الإماراتي، ومرحلة سفر العامل المغربي وتنقله إلى مكان عمله بدولة الإمارات العربية المتحدة. بحيث أنها تضطلع بمهمة تحديد مناصب الشغل المقترحة وإبراز التوجهات العامة لسياسات التشغيل وتتبع تنفيذها بدولة الاستقبال، وذلك بغية تسهيل وتبسيط إجراءات استخدام العمال المغاربة بدولة الإمارات العربية المتحدة، وهذا ما نلمسه في الفقرة الأولى والثانية من المادة الثانية من الاتفاقية الثنائية، إذ نصت الفقرة الأولى على أنه في حالة الرغبة في استخدام عمال مغاربة للعمل بدولة الإمارات العربية المتحدة يقوم الجانبان أي(وزارة التشغيل المغربية ونظيرتها الإماراتية) بتبادل المعلومات المتوفرة عن الإمكانيات والحاجات لدى الطرفين. فيما وضحت الفقرة الثانية بالدور الأساسي التي تقوم به وزارة التشغيل الذي يتجلى أساساً في التزويد والاسترشاد، وبالتالي تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة بتزويد نظيرتها المغربية بالمعلومات المتوفرة لديها سنوياً عن ظروف الحياة والعمل بدولة الإمارات العربية المتحدة ليسترشد بها العمال المغاربة الذين يقع عليهم الاختيار. كما توجه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة إلى وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية المغربية عروض الاستخدام المقدمة إليها من أصحاب الأعمال بطلب عمال مغاربة للعمل في الإمارات العربية

---

الأجر ومكافأة نهاية الخدمة والتسهيلات الخاصة بالانتقال والسكن وجميع البيانات التي تعتبر أساسية بالنسبة لتحديد العمال لموقفهم في إبرام عقد العمل.

وتضيف المادة السادسة من الاتفاقية أحكام تكميلية للمادة الرابعة من خلال تحديدها (لشروط وظروف استخدام العامل المغربي في دولة الإمارات العربية المتحدة بعقد عمل فردي بينه وبين صاحب العمل طبقاً لعقد العمل الموحد الملحق بهذه الاتفاقية، وتوضع في هذا العقد شروط العمل الأساسية من واجبات وحقوق بما لا يتعارض مع أحكام الاتفاق وقانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة). والذي يحدد بدوره في المادة 36 من (القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980) إلزامية الإشارة في عقد العمل تاريخ إبرامه وتاريخ بدء العمل به ونوعه ومطله ومدته إذا كان محدد المدة ومقدار الأجر.

<sup>172</sup> تناولت المادة الخامسة من الاتفاقية مقتضيات الخاصة بتنقل العامل المغربي إلى دولة الاستقبال بحيث نصت على أنه يتحمل صاحب العمل جميع نفقات سفر العمال من المملكة المغربية إلى مكان العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة ونفقات عودتهم منه، ويعفى صاحب العمل من نفقات عودة العامل في حالة تركه العمل قبل انتهاء مدة العقد لأسباب غير قانونية.

<sup>173</sup> تنص المادة العاشرة من الاتفاقية أنه في حالة انتهاء العقد أو فسخه برضاء الطرفين يحق للعامل المغربي خلال الثلاثين يوم التالية(شهر) الحصول على عمل آخر في مجال اختصاصه وذلك في حدود القوانين والأنظمة المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة، وإلا تمت إعادته إلى بلده الأصلي على نفقة صاحب العمل بعد تسليمه جميع استحقاقاته القانونية.

المتحدة، وتعمل الجهات المختصة بالمملكة المغربية على الاستجابة لهذه العروض في حدود الإمكانيات المتوفرة(المادة الثالثة من الاتفاقية).

أجل إن مساهمة وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية المغربية في تنسيقها مع نظيرتها بدولة الإمارات العربية المتحدة حول موضوع استخدام اليد العاملة المغربية هناك، بما في ذلك ترتيب ملف الأجراء المغاربة والسهر على اختيار أفضل السبل لضمان سلامة تنقلهم إلى مكان العمل، يعطي انطبعا خاصا وحيويا في نفسيتهم، ودعما معنويا لهم من أجل استكمال أشواط فترة الهجرة المقررة بموجب عقد الشغل المبرم.

غير أن هذا الدعم الإداري والمؤسسي الذي تقدمه مؤسسات الدولتين معا لفائدة العمال المغاربة في مرحلة استقدامهم، قد لا نجده في مرحلة استخدامهم بدولة الإمارات العربية المتحدة(دولة الإستقبال)، إذ أن هذه الفترة المتعلقة بفترة استخدام اليد العاملة المغربية أي لحظة التحاقهم بأماكن العمل، تعتبر من أصعب المراحل التي يمر منها العامل المغربي بأرض المهجر، والتي تتكى أساسا على قواعد خاصة تهدف إلى إبراز الحقوق الاجتماعية والاستفادة من مختلف مجزوات الحماية الاجتماعية، باعتبارها أثار قانونية ينتجها عقد الشغل، الشيء الذي يفرض وجود اتفاقية ثنائية أخرى ومكاملة تهتم أكثر بتفاصيل الحقوق الاجتماعية الممنوحة للعمال المغاربة فور التحاقهم بأماكن عملهم، إذ يتعلق الأمر هنا بالاتفاقية الثنائية في مادة الضمان الاجتماعي، وهذا ما سنقف عنده في النقطة الموالية.

#### ب - الاتفاقية الثنائية المبرمة بين المغرب ودولة الإمارات العربية المتحدة في مجال الضمان الاجتماعي

شكلت مسألة حماية العمال المغاربة اجتماعيا هدفا رئيسيا من أهداف التعاون الاجتماعي المشترك بين المملكة المغربية(دولة الإرسال) ودولة الإمارات العربية المتحدة(دولة الاستقبال)، منذ المصادقة على أولى الاتفاقيات الثنائية بينهما والمتعلقة بتنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية بدولة الإمارات العربية المتحدة سنة 1981. التي قمنا بتحليلها في النقطة السالفة الذكر، وقد كان التركيز منصبا في البداية بموجب هذه الاتفاقية على كيفية تنظيم انتقال واستخدام اليد العاملة المغربية بدولة الإمارات العربية المتحدة وفق مساطر خاصة تضمن نقل هؤلاء العمال وفق طرق قانونية مرنة خالية من المتاعب التي من شأنها أن تعرقل حركة تنقلهم للالتحاق بأماكن عملهم بدولة الاستقبال.

وإذا كانت المقتضيات التي سطرته الاتفاقية الثنائية المخصصة للاستخدام العمال المغاربة بدولة الإمارات العربية المتحدة تعتبر فعليا امتيازاً لفائدة العمال المغاربة في مرحلة تنقلهم إلى بلد الاستقبال، فإنها على خلاف ذلك في المراحل الموالية، وخاصة عند التحاقهم بأماكن عملهم ومحلات إقامتهم، أو اندماجهم بشكل عام في سوق الشغل المحلية لدولة الاستقبال.

ولئن كان عقد الشغل وشروطه الرئيسية الملحقة به والمتمثلة أساسا في الراتب الشهري ومحل الإقامة والراحة الأسبوعية...، فضلا عن بعض الحقوق الأخرى التي تدرج ضمن بنود العقد، تعتبر في حد ذاته إغراء وامتيازاً بالنسبة لليد العاملة المغربية المقيمة هناك، أو التي تستعد للانتقال للعمل والإقامة بدولة U.A.E، فإن هذه الفئة ستحتاج لا محال في نهاية المطاف إلى اتفاقية ثنائية أكثر خصوصية تربط المملكة المغربية بدولة الإمارات العربية المتحدة في مادة الضمان الاجتماعي، والتي يتجلى غرضها الرئيسي في الحث على المساواة في المعاملة والحفاظ على الحقوق المكتسبة أو التي في طور الاكتساب، فضلا عن جمع فترات التأمين والحق في تحويل التعويضات والحقوق إلى مكان إقامة المستفيد، ذلك أن هذه المبادئ كلها تصب في قالب واحد أساسي، قوامه استمرارية الاستفادة من الإعانات والمنافع التي يفرضها نظام الضمان الاجتماعي برسم عقد العمل المبرم بين العامل المغربي وصاحب العمل الإماراتي. ومما هو جدير بالذكر أن الحماية الاجتماعية للعمال الأجانب بوجه عام، تتم وفق منهجين مختلفين في التعاطي، تحكمها بطبيعة الحال العلاقات الدولية وقواعد المجاملات، فأما المنهج الأول، فمفاده أن تنص الاتفاقية الثنائية على المساواة المطلقة في المعاملة بالنسبة للعمال الأجانب، وينظر إلى المنهج باعتباره القاعدة الأكثر شيوعا فيما يتعلق باتفاقيات العمل الدولية، أما المنهج الآخر، فمعناه أن تتضمن بعض اتفاقيات الضمان الاجتماعي نظاما للمعاملة بالمثل بين الدول التي تصدق عليها، ولا تمثل هذه الاتفاقيات التزاما على الدولة إلا في مواجهة الأجانب رعايا الدول المرتبطة بذات الاتفاقيات<sup>174</sup>.

فبالنسبة للعمال المغاربة المتواجدين بدولة الإمارات العربية المتحدة بصفتهم أجراء وافدين عليها، يبدو أنهم ومن الوهلة الأولى لن يستفيدوا من أحكام المنهج الأول بسبب العوائق التي يفرضها نظام الكفيل، لأنه يستحيل وجود نمط النهج الأول الداعي إلى إقامة المساواة في المعاملة في اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات ذات القيمة النفعية، إلا فيما يخص العمال الإماراتيون أنفسهم أو الخليجيون المنتمون إلى دول مجلس التعاون الخليجي، فيما يبقى الاحتمال واردا بخصوص المنهج الثاني الذي يقر على إمكانية وجود تحفيظات وامتيازات لفائدة بعض أصناف العمال الأجانب في إطار المعاملة بالمثل، أو لوجود مصالح إستراتيجية كبرى بين البلدين.

لكن بالرجوع إلى الوثيقة الرسمية للاتفاقية الثنائية العامة للضمان الاجتماعي بين المملكة المغربية ودولة الإمارات العربية المتحدة التي لا زالت إلى وقتنا هذا عبارة عن مشروع اتفاقية،<sup>175</sup> وجدناها تنص في

<sup>174</sup> عدنان خليل التلاوي : القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي

للعمل، المكتبة العربية، الطبعة الأولى، جنيف 1990 ص 601.

<sup>175</sup> مازالت الاتفاقية الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي المذكورة عبارة عن مشروع اتفاقية، وذلك منذ أن أشرفت

عليها اللجنة الفنية المختصة في هذا المجال بين البلدين منذ 2002، وتعود أسباب عدم المصادقة عليها حتى يومنا هذا إلى ضعف التنسيق بين التشريعات فيما يخص التأمينات الاجتماعية والمدد القانونية المتطلبة لذلك، ناهيك عن الدور السلبي الذي يفرضه نظام الكفيل في بعض المساطر الخاصة بطرق الاستفادة من الإعانات الاجتماعية خارج الحدود

ديباقتها على أنها تلتزم بالحث على المساواة في المعاملة بين رعايا الطرفين المتعاقدين فيما يخص تطبيق تشريعات الضمان الاجتماعي(التأمين الاجتماعي) لكل منهما، مع محافظتها على الحقوق المكتسبة أو التي في طور الاكتساب لفائدة رعاياهما في ظل التشريعات الجاري بها العمل في كل من الطرفين المتعاقدين، فضلا عن تأكيدها على الجمع بين مدد التأمين المنجزة من طرف رعاياهما، وتحويل المنافع من طرف إلى الطرف الآخر المتعاقد أينما وجدت إقامته.

وبما أن الاتفاقية التي نحن بصدد دراستها لازالت مجرد مشروع في طور التفاوض بين البلدين فقط، فهذا يؤكد قولنا على أن إقامة المساواة بين العمال المغاربة والعمال الإماراتيين في مجال الضمان الاجتماعيعد أمرا صعبا نوعا ما، إن لم نقل مستحيلا في ظل انتشار ثقافة نظام الكفيل التي تجعل أصحاب الأرض فوق أي مساواة أو اعتبار آخر. وبالتالي فإن مقتضيات القانونية التي تطبق على العمال الأجانب الوافدين بخصوص مجال الضمان الاجتماعي، أو (التأمين الاجتماعي) كما يصطلح عليه بدول مجلس التعاون الخليجي، والتي تعرف تجاوزات عدة من حيث نقص الضمانات الأساسية للحماية الاجتماعية، وندرة الإعانات الاجتماعية المقدمة من طرف مؤسسة التأمين الاجتماعي...، ستسري أيضا على العمال المغاربة بدولة الإمارات العربية المتحدة، بإعتبارهم عمال وافدين ومؤقتين فقط، اللهم في بعض الحالات الإستثنائية التي تتعلق بالمناصب العليا (كالطب والجراحة والتدريس الجامعي والهندسة البترولية واللوجيستكية...)، حيث تصبح الحماية الاجتماعية إجبارية وأكثر جودة بفضل الامتيازات المقدمة في هذا الشأن. ومنه نستشف أن دولة الإمارات العربية المتحدة بخصوص نظامها المتعلق بالتأمين الاجتماعي، تأخذ بالمنهج الثاني الذي أشرنا إليه سابقا في إطار تحليلنا للمناهج المعتمدة بأنظمة الضمان الاجتماعي، والمتعلق بالمعاملة بالمثل حتى وإن لم توجد اتفاقية ثنائية تنظم هذا المجال، أو عدم وجود إمكانية المصادقة عليها في الوقت الراهن كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقية الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي بين المملكة المغربية ودولة الإمارات العربية المتحدة.

أما في حالة المصادقة على هذه الإتفاقية فإن دولة الإمارات العربية المتحدة بصفتها دولة تستورد اليد العاملة المغربية، ستصبح ملزمة بتفعيل مجموعة من مقتضيات الهامة في ملف الحماية الاجتماعية، وفي مقدمتها المساواة في المعاملة بين العمال المغاربة والعمال الإماراتيين، خاصة وأن مشروع الاتفاقية

---

الإقليمية لدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن هذا المشروع تعسر علينا إيجاده سواء في خزنة سفارة المملكة المغربية بأبوظبي أو خزنة كل من وزارة الخارجية والتعاون و وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية المغربية. فيما تيسر علينا إيجادها في منشورات الجمعية المغربية للدراسات والأبحاث حول الهجرة الكائن مقرها بقلب كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال الرباط، والتي قام بإعدادها ونشرها الأستاذ الدكتور محمد الخشاني في معرض تحليله لموضوع هجرة المغاربة بالدول العربية النفطية سنة 2008. أنظر الملحق ص 270.

قسم إلى خمسة أقسام رئيسية<sup>176</sup> عكست على إثرها مختلف المنافع التي يقدمها نظام الضمان الاجتماعي للعمال، وطرحته فيه مجموعة من المقننات الهامة التي تؤسس بالفعل صرح الحماية الاجتماعية المتطلبة لحماية العمال المغاربة المهجرين وهم بأرض المهجر.

وطبقا للمادة 22 من مشروع الاتفاقية الموضوعة للتفاوض<sup>177</sup> والتي نحن بصدد الحديث عنها، فإن مقنناتها وأحكامها تظل معلقة على شرط المصادقة عليها ودخولها حيز التنفيذ، اعتبارا من تاريخ آخر إخطار بإتمام الإجراءات القانونية من كلا الطرفين المتعاقدين، ومن ثم فإن العمال المغاربة ومعهم باقي العمال الأجانب (العرب والأفارقة والأسويون) الوافدين على دولة الإمارات العربية المتحدة، لن يحظوا بالاستفادة من الإعانات الاجتماعية على قدم المساواة مع العمال الإماراتيين، مادام أن قانون التأمين الاجتماعي الإماراتي يرضخ بدوره إلى بعض إكراهات نظام الكفيل<sup>178</sup> الذي يقضي بمنح امتيازات وإعانات أفضل للأصحاب الأرض.

#### الفقرة الثانية: مضمون الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها المملكة المغربية مع دولة قطر

تأتي دولة قطر في المرتبة الثانية مباشرة بعد دولة الإمارات العربية المتحدة من حيث أهميتها في ترتيب دول مجلس التعاون الخليجي المستقبلية لليد العاملة المغربية المهاجرة، بحكم العلاقات الأخوية المتينة التي تربطها بالمملكة المغربية في شتى المجالات الحيوية والقطاعات الإستراتيجية، الدالة على قوة روابط التعاون بين البلدين خاصة إذا نظرنا إلى الكم الهائل من الاتفاقيات الثنائية والبروتوكولات الملحقة<sup>179</sup> بها المخصصة لتنشيط ميدانا معيننا من الميادين المتفق عليها ثنائيا بين البلدين.

<sup>176</sup> يتكون مشروع الاتفاقية بشكل مجمل على 22 مادة، بحيث يتكون القسم الأول الذي عنون بأحكام عامة من أربعة مواد، والقسم الثاني المعنون بأحكام متعلقة بالتشريع المطبق يتكون بدوره على أربعة مواد (من المادة 5 إلى المادة 8)، ثم القسم الثالث المتعلق بأحكام خاصة بالمنافع أي (منافع الضمان الاجتماعي كالأمومة ومعاش الشيخوخة ومعاش العجز وحوادث الشغل والأمراض المهنية والتعويض عنها) يتضمن ستة مواد من المادة 9 إلى المادة 14، فيما تناول القسم الرابع أحكام مختلفة بواسطة ستة مواد أيضا من المادة 15 إلى المادة 20، وختم المشروع بواسطة القسم الخامس المتعلق بأحكام نهائية والذي تناول أحكام دخول الاتفاقية حيز التنفيذ ونقضها بموجب المادتين 21 و22.

<sup>177</sup> توجد أربعة أنواع من الاتفاقيات الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي، فالنوع الأول يتعلق باتفاقيات موقعة ودخلت حيز التنفيذ، والنوع الثاني عبارة عن اتفاقيات موقعة وفي طور المصادقة، وغالبا ما تشهد تأخير في المصادقة من لدن دولة الاستقبال كما هو الشأن بالنسبة بين (المغرب وإيطاليا)، أما النوع الثالث فيأخذ صورة مشاريع اتفاقيات في طور التوقيع (المغرب والنرويج)، فيما يتعلق النوع الرابع بمشروع اتفاقية في طور التفاوض مثال المغرب ودولة الإمارات العربية المتحدة.

<sup>178</sup> سنقف عند هذا الأمر حينما نتحدث عن انعكاسات نظام الكفيل على الحقوق الشخصية في المبحث الثاني.

<sup>179</sup> ترتبط المملكة المغربية ودولة قطر بسلسلة من الاتفاقيات والبروتوكولات والبرامج التنفيذية في الميادين الاجتماعية والاقتصادية والقضائية والعسكرية تنفيذا لتوجيهات قائدي البلدين الشقيقين. ومن خلال تتبعنا وجدنا لهذه

وتصدر الاتفاقية الثنائية للتعاون في ميدان التشغيل الرامية إلى تنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية بدولة قطر والمنعقدة في 13 نونبر 1980 بالرباط، والموقع عليها نهائيا بالدوحة بتاريخ 12 رجب 1401 الموافق 17 مايو 1981، قائمة الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين البلدين منذ انطلاقتها سنة 1975. لكونها ساهمت بشكل كبير في التعريف بورقة الهجرة نحو دولة قطر والانفتاح على محيطها الداخلي والخارجي، وتشجيع النخب المغربية الشابة من مختلف مشارب العلوم والحرف للهجرة نحوها للاستفادة من خبرتهم وكفاءتهم العلمية والمهنية، في وقت كانت فيه دولة قطر للأمس الحاجة ليد عاملة عربية شابة تعمل على تغطية النقص الحاصل في صفوف اليد العاملة المحلية لدولة قطر، بسبب قلة عدد سكانها الذي لم يكن يتعدى في ذلك الوقت 65.357 مواطن<sup>180</sup>، كما أن المغرب عرف في فترة الثمانينات بعض الأزمات الاجتماعية والاقتصادية مقابل زيادة ديمغرافية هامة في نسبة السكان النشيطين<sup>181</sup>، نتجت عنها بطالة حادة في صفوف الشباب المغاربة خريجي الجامعات والمعاهد التقنية. حيث كانت الفرصة مناسبة حينئذ لبعض هؤلاء للتفكير جديا في الهجرة إلى دولة قطر للبحث عن عمل يدر عليهم ربحا شهريا وإقامة مؤقتة بدل الوقوع في وحل البطالة التي انتشرت بشكل مخيف في صفوف هؤلاء.

في حين ظلت الاتفاقية المتعلقة بالضمان الاجتماعي غامضة نظرا للصعوبات التقنية والقانونية التي حالت دون تدوينها في إطار مسودة مشروع بين البلدين أو على الأقل الدعوة إلى التفاوض من أجلها.

---

الاتفاقيات الثنائية وجدناها وصلت سنة 2015 إلى عتبة الأربعين، وهذا الرقم يدل فعلا على مردودية التعاون الثنائي بين البلدين الذي انطلق منذ سنة 26 يوليوز 1975 بحيث شهدت انذاك التوقيع على أول اتفاقية للتعاون تهم الجانب التقني والتقني بين المملكة المغربية ودولة قطر. للتعلم أكثر أنظر :

(على الخط)، متوفر ب : <http://www.akhbarona.com/economy/61216.html>

(تم الإطلاع عليه في 16 أكتوبر 2015).

<sup>180</sup> بعد بحث طويل في مختلف الأرقام التي تنشرها المنظمات الدولية المكلفة بتتبع الإحصاء الدولي للسكان وكذلك البنك الدولي للإنماء، بالإضافة إلى جامعة الدول العربية، اكتشفنا أن كشف أرقام وعدد السكان المحليين لدولة قطر يعد من الأسرار الوطنية لدولة قطر، لذلك وفي غياب مراجع رسمية تثبت ذلك، لجأنا إلى المجالات الرقمية المنشورة على الشبكة العنكبوتية المعدة لدراسة أسواق العرب، وهي مجلة اقتصادية، سياسية، اجتماعية، وثقافية جامعة، تصدر شهريا عن شركة (أسواق العرب للنشر المحدودة) في لندن، كما تصدر في بيروت بالتعاون مع مجلة (تحت الأضواء) الاقتصادية، وتطبع شهريا 50 ألف نسخة توزع في جميع الدول العربية وبعض الدول الأجنبية حيث تتواجد جاليات عربية. أنظر ذلك في :

(على الخط)، متوفر ب : <http://www.asswak-alarab.com/archives/8568>

(تم الإطلاع عليه في 15 أكتوبر 2015).

<sup>181</sup> Bouameur ragbi et abdelhak azeroul : l'impact de la transition démographique sur la croissance et l'emploi au maroc, document de travail n 95, direction de la politique économique Général, Ministère des finances et de la privatization, royaume du maroc, décembre 2003, p 5.

## أ- الاتفاقية الثنائية المتعلقة بتنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية بدولة قطر

تشتمل الاتفاقية الثنائية المتعلقة بتنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية بدولة قطر على مجموعة من الشروط والمساطر الواجب احترامها من طرف كافة المعنيين بهذا الشأن من مؤسسات دولة الإرسال ودولة الاستقبال (وزارتي الشغل والشؤون الاجتماعية) وأصحاب العمل القطريين والعامل المغربي المهاجر على حد سواء لتيسير تنقل هذا الأخير والالتحاق بمكان عمله وفقا للصورة التي حددتها الاتفاقية الثنائية. وبالتالي فهي مسؤولة مشتركة بينهم للإنجاح هذا النوع من التعاون الثنائي بين البلدين، وأي تملص من لدن أحد الأطراف يجعل أحكام الاتفاقية متجاوزة وغير قابلة للتطبيق على أرض الواقع، ولعل نظام الكفالة الذي يعتبر العائق الأول في وجه أي اتفاقية دولية أو ثنائية ومنعها من التطبيق السليم في دولة قطر ومعها باقي دول مجلس التعاون الخليجي، فإنه من وجهة نظرنا واستنادا إلى المعطيات العامة والخاصة المتعلقة ببنية سوق الشغل المحلي لدولة قطر، المعروف بانفتاحه على كافة الجنسيات العالمية، فلن يؤثر إطلاقا على هذا النوع من الاتفاقيات المخصصة للاستقدام اليد العاملة الأجنبية الوافدة واستخدامها، مادامت أنها تتضمن فقط مساطر وشروط تقنية تهدف إلى تنظيم مجال هجرة العمال الوافدون فوق ترابها، ولا تعكس أي إشكاليات قانونية موضوعية تتعلق باكتساب الحقوق الاجتماعية والاقتصادية بأرض المهجر.

وهكذا فإن هذه الاتفاقية الثنائية وعلى غرار ما سقناه من الناحية الشكلية في الاتفاقية الثنائية التي أبرمتها المملكة المغربية مع دولة الإمارات العربية المتحدة في مجال تنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية، فقد تناولت هي الأخرى نفس التقسيمات ونفس الأحكام التي جاءت بها هذه الأخيرة، ذلك أن تقسيماتها الرئيسية شملت ثلاثة عشر مادة مقرونة بملحق يوضح مكونات عقد العمل الموحد بدولة قطر<sup>182</sup>. وهذا ما يفسر بوضوح أن اللجنة التقنية التي أشرفت على الاتفاقية الثنائية المتعلقة بتنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية بدولة الإمارات العربية المتحدة، هي نفسها التي أشرفت على الاتفاقية الثنائية المتعلقة بتنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية بدولة قطر، خاصة وأن الفترة الزمنية التي تفصل بينهما لا تتجاوز خمسة أشهر<sup>183</sup>.

<sup>182</sup> أنظر الملحق ص 287-288-289.

<sup>183</sup> في الواقع تعد الاتفاقية الثنائية المبرمة بين المملكة المغربية ودولة قطر في مجال تنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية في قطر المؤرخة في 17 مابو 1981 هي الأسبق من الاتفاقية الثنائية المتعلقة بتنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية بدولة الإمارات العربية المتحدة المؤرخة في 22 دجنبر 1981، وذلك بفترة تقارب خمسة أشهر ونصف. لكن بفضل المقاربة التي اعتمدها في ترتيب دول مجلس التعاون الخليجي في موضوع احتوائها للعمال المغاربة المهاجرين وجدنا أن دولة الإمارات العربية المتحدة هي الدولة الأكثر إحتواء لهم، لهذا ارتأينا أن نقدمها على دولة قطر التي تأتي في المرتبة الثالثة بعد الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية، لكن بسبب تعثر مشاريع الاتفاقيات الثنائية

أما الجانب الموضوعي فقد تضمنت الاتفاقية الموضوعة للتحليل والمناقشة على مجموعة من المقتضيات الهامة التي يحتاجها العامل المغربي في تنقله إلى دولة قطر، ذلك أنها من الناحية العملية وفرت قسطا من الضمانات الفعلية الرامية إلى حمايته من أي تعسف إداري قد يتعرض له بمجرد التحاقه بمكان عامله بدولة الاستقبال(قطر)، وهذا ما نستشفه من خلال الفقرة الأولى والثانية من المادة الثامنة من فحوى الاتفاقية الثنائية بين المملكة المغربية ودولة قطر، إذ أكدت الفقرة الأولى على ضرورة منح وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر مراقبة تنفيذ أحكام الاتفاق الرابطة بين العامل المغربي المهاجر وصاحب العمل، للتأكد من صحة العقد الذي يتطلب مراعاة الأحكام القانونية العامة المعمول بها بمقتضى قانون رقم 14 لعام 2004 الذي يقوم بتنظيم عقود الشغل بدولة قطر وإلا أعتبر العقد باطلا، كما بينت الفقرة الثانية الإجراءات القانونية المتبعة لحماية العامل المغربي من تعسف صاحب العمل في حالات النزاع التي قد تحدث بينهما في مكان العمل، من خلال تقديم شكوى إلى الجهة المختصة قانونيا بدولة قطر والمتمثلة في مصلحة التفتيش التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، لتيسير الوصول إلى تسوية النزاع وديا، وإذا تعذر الوصول إلى حل ودي يحال النزاع مباشرة على الجهات القضائية المختصة طبقا للقانون المعمول به لدولة قطر.

وفي نفس هذا الاتجاه تطرقت كل من المادة التاسعة والمادة العاشرة بشكل متتالي على ضمانات أخرى تصب في مصلحة العقد، وهي عبارة عن مساطر قانونية تتعلق بأجل الإخطار قبل مباشرة إجراءات تجديد العقد كتابة في حالة انتهائه(المادة التاسعة)، وفي حالة انتهاء العقد أو فسخه برضى الطرفين يحق للعامل المغربي خلال الثلاثين يوما التالية الحصول على عمل آخر في مجال اختصاصه وذلك في حدود القوانين والأنظمة المعمول بها في دولة قطر، وإلا تم إعادته إلى بلده الأصلي على نفقة صاحب العمل بعد تسليمه جميع استحقاقاته القانونية. فيما تطرقت المادة الحادية عشر إلى إبراز حق العامل المغربي في تحويل ما يدخره من أجر إلى المملكة المغربية، وذلك وفقا للنظم المالية المتبعة بدولة قطر.

صحيح أن هذه المواد القانونية تتضمن مجموعة من المقتضيات التي تصب حتما في مصلحة الأجير المغربي المهاجر بدولة قطر، لكن وبحكم التكوين المعرفي المتواضع لغالبية اليد العاملة المغربية المهاجرة لهذا البلد، فضلا عن تغلغل نظام الكفيل (الكفالة) في قطاع الشغل القطري، يجعلها متخوفة في الكثير من الأحيان من صعوبة التأقلم مع الضوابط الخاصة بسوق الشغل المحلي لدولة قطر، أو التعرض لشبح الطرد من العمل خاصة وأنها مرتبطة بعقود مؤقتة فقط، مما يجعلها تخضع للإكراهات أسواق الشغل العالمية بشكل عام التي تتكئ أسسها العامة على المردودية والعطاء، وبوجه خاص سوق الشغل القطرية التي تعتمد أساسا على كثرة العرض وكثرة الطلب في أن واحد. وينبغي أن ننوه بدور الاتفاقية في هذا

---

المخصصة للإستخدام اليد العاملة المغربية بالمملكة العربية السعودية بموجب تحفظها على بعض البنود والتي تعطي كامل التنفيذ والإشراف لنظام الكفيل، وضعنا دولة قطر في المرتبة الثانية للأهمية للاتفاقيات الثنائية المبرمة معها.

الإطار لكونها انتهت لهذا الأمر من خلال المادة الثانية عشر التي حثت على ضرورة تشكيل لجنة مشتركة بين المغرب ودولة قطر تضم ثلاثة أعضاء على الأكثر من كل جانب(تجتمع مرة كل سنتين أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك) يناط لها مهمة التنسيق بين حكومة البلدين في تنفيذ الاتفاق الثنائي، واتخاذ التدابير الضرورية في هذا الشأن، بواسطة اقتراح جديد أو مراجعة أو تعديل كل أو بعض مواد الاتفاقية عند الضرورة لتجاوز الصعوبات التي يطرحها الواقع العملي.

#### ب- الاتفاقية الثنائية المتعلقة بالضمان الاجتماعي بين المملكة المغربية ودولة قطر

تباينت آراء الخبراء المتخصصين بالهجرة والعاملين بمؤسسات الدولة<sup>184</sup> حول وجود مسودة مشروع تخص الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين المملكة المغربية ودولة قطر، ففي الوقت التي أكدت لنا فيه سفارة قطر المعتمدة ببلادنا على وجود مسودة مشروع اتفاقية تهم هذا المجال، بحيث طرحت صيغة المسودة على طاولة الحوار مباشرة بعد المصادقة على البروتوكول الإضافي(protocole additif)<sup>185</sup> الملحق بالاتفاقية الثنائية المتعلقة بتنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية بدولة قطر والمصادق عليه يوم 24 نونبر 2011، نفت بعض الجهات الرسمية ببلادنا ورود هذه المسودة ضمن مشاريع الاتفاق التي تشرف عليها من ناحية الاختصاص وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.

فأمام هذا الجذب والتناقض في الآراء حاولنا جاهدين البحث عن سبل قانونية نهتدي بها من أجل الوصول إلى حقيقة هذه المسودة، واعتبرنا أن هذه الأخيرة مهما كانت طبيعتها(مسودة كتابية أو مجرد دعوة للتفاوض بموجب أشغال اللجنة المكلفة بالتنسيق بين الحكومتين) فلن تخرج عن نطاق مسودة مشروع اتفاقي في طور الإنجاز في أحسن أحوالها، وهي بالتالي لم ترقى بعد إلى مصاف مشروع الاتفاقية الثنائية التي توجد في طور التفاوض كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقية المغربية الإماراتية في مادة الضمان

<sup>184</sup> نذكر بالخصوص الأستاذ عبد الله بوصوف الأمين العام لمجلس الجالية المغربية بالخارج، وبعض الأطر الإدارية العاملين في الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين في الخارج وشؤون الهجرة، فضلا عن الموظفين التابعين لمصالح وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية وكذلك موظفين الغرفة الثانية(غرفة المستشارين).

<sup>185</sup> تم التوقيع على البروتوكول الإضافي في الرباط بتاريخ 24 نونبر 2011. وهو بروتوكول إضافي على الاتفاقية الثنائية المتعلقة بتنظيم واستخدام العمال المغاربة بدولة قطر، ويضم مجموعة من التدابير التقنية والقانونية يعطي من خلالها الأولوية للمواطنين المغاربة في مجال التشغيل بدولة قطر، ويعتبر هذا البروتوكول تنويفا لمسيرة طويلة من التنسيق القانوني بين الحكومتين المغربية والقطرية، بواسطة اللجنة المكلفة بهذا الشأن والتي تضم ثلاثة أعضاء من كل جانب بناء على منطوق المادة الثانية عشر من الاتفاقية السالفة الذكر، بحيث أقرت اللجنة بوجود صعوبات جمة في تطبيق مقتضيات الاتفاقية الثنائية، وذلك بعد انطلاقتها بتاريخ 17 مايو 1981، فكان لزاما عليها مواكبة المستجدات الطارئة لتجاوز الصعوبات بشكل عام.

الاجتماعي التي تحدثنا عنها سابقا. وعليه فيغياب النص الرسمي لهذه المسودة ومصادرها الرسمية الدالة على حقيقة وجودها، فإنه يمكن إبداء بعض الاستنتاجات.  
الاستنتاج الأول:

نرى أنه من الصعب وجود مثل هذه المسودة في الوقت الراهن بين المملكة المغربية ودولة قطر، حيث أن دولة قطر لا تتوفر على ميكانيزمات فعالة ضمن نظامها التأميني أي (التأمين الاجتماعي)، تمنحه للعمال الأجانب الوافدين عليها بشكل مطلق وبصورة دائمة، خاصة وأن أغلب العمال المغاربة الوافدين مرتبطين بعقود محددة المدة فقط، وكما هو معلوم في جميع أنظمة الضمان الاجتماعي أنه من أجل الاستفادة من منافعه فيجب الاستمرارية في الاشتراك مع صندوق الضمان الاجتماعي لتغطية الإعانات المطلوبة لذلك، اللهم إن كانت الفترات التي اشترك فيها العامل الأجنبي تمنح له حق الاستفادة من هذه الإعانات لمدة طويلة، وحتى إن افترضنا ذلك فدول مجلس التعاون الخليجي برمتها لا تمنح الحقوق الاجتماعية إلا إذا كان العامل يتوفر على إقامة قانونية طوية الأمد ورخصة عمل تتجدد باستمرار.  
الاستنتاج الثاني:

رفض دولة قطر لمجموعة من التوصيات وفي مقدمتها التوصية رقم 124.1 المتعلقة بالمصادقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR)، نظام روما الأساسي والاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري، والبروتوكول الاختياري للاتفاقية مناهضة التعذيب(البروتوكول الاختياري)، اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها<sup>186</sup>، بالإضافة إلى التوصية رقم 124.17<sup>187</sup> الداعية إلى التصديق على معاهدات حقوق الإنسان المصنفة في القسم IA لتصنيف مفوضية حقوق الإنسان (OHCHR) لا سيما (ICESCR) (ICRMW) الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد عائلاتهم (ICRMW) بالإضافة إلى البروتوكولات الاختيارية التابعة لها. Cedaw, crps, crc, iccpr.. ثم التوصية رقم 124.24<sup>188</sup> الرامية إلى المصادقة (ICRMW) على من أجل تتاغم أفضل لتشريعاتها الوطنية مع الأعراف الدولية، والتوصية رقم 124.25 المتعلقة بالدعوة للانضمام إلى المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان التي لم تصبح دولة قطر طرفا فيها بما في ذلك<sup>189</sup> (ICRMW)... تدل على أن قطر ليس بإمكانها في وضعها الحالي المصادقة أو التفاوض على

<sup>186</sup> طرحت هذه التوصية من طرف جمهورية فرنسا في الجمعية العامة لمجلس حقوق الإنسان في دورته السابعة والعشرون، البند السادس من جدول الأعمال الاستعراضي الشامل، تقرير الفريق العامل المعني بالاستعراض الدولي الشامل، 15 غشت 2014، A/HRC/27/15/Add.1، منشورات الجمعية العامة لمجلس حقوق الإنسان، صفحة 2.

<sup>187</sup> تقدمت بهذه التوصية دولة غانا، المرجع السابق ص 3.

<sup>188</sup> تقدمت بهذه التوصية دولة السنغال، المرجع السابق ص 3.

<sup>189</sup> قدمت هذه التوصية من طرف دولة الفلبين، نفس المرجع ص 3.

مشروع اتفاقية ثنائية تخص الضمان الاجتماعي، بسبب غياب الأسس العامة التي عن طريقها تمكن مؤسسات دولة الاستقبال في التفكير جديا في الدخول في التفاوض مع دولة الإرسال بخصوص الضمان الاجتماعي.

#### الاستنتاج الثالث:

في الواقع تبرز الصعوبة في الحصول على الوثائق المتعلقة بالاتفاقيات الثنائية أو الدولية في المسطرة القانونية نفسها المتبعة لنشرها بالجريدة الرسمية باعتبارها قوانين تنظم مجالا معين.

وبما أن كل اتفاق دولي يتعين من حيث المبدأ نشره بالجريدة الرسمية مادام يتضمن مقتضيات من طبيعتها أن يؤثر تطبيقها على حقوق وواجبات الأشخاص. وباعتبار الاتفاقيات الثنائية حول الضمان الاجتماعي تتضمن مقتضياتها نصوصا وإجراءات ذات صلة بحقوق فئة كبيرة من الأشخاص وهم العمال المغاربة بالخارج، فإن كل اتفاق أبرم في هذا المجال يجب نشره بالجريدة الرسمية<sup>190</sup>.

فإذا كنا وجدنا صعوبة في الحصول على الاتفاقيات الثنائية المتعلقة بتنظيم واستخدام اليد العاملة المغربية في كل من قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة، والتي تمت المصادقة عليها نهائيا أزيد من ثلاثة عقود مضت لم تنشر بالجريدة الرسمية، فكيف يمكن إذا الحصول على مسودة لم يكتب لها أن ترى النور بعد على طاولة التفاوض؟

في ظل الدستور السابق كان الفصل 31 منه هو الذي ينص على صلاحية الملك بالتوقيع والمصادقة على الاتفاقيات دون الحديث عن نشرها<sup>191</sup>، وبعد تغيير الدستور أصبح الفصل 55 في فقرته الثالثة ينص على أن الملك يعرض على البرلمان كل معاهدة أو اتفاقية أخرى قبل المصادقة عليها<sup>192</sup>، ولم تتحدث هذه الفقرة كما في السابق عن مسألة نشر الاتفاقية في الجريدة الرسمية يعد أمرا إجباريا أم اختياريا؟ ومهما يكن فلا يمكن في نظرنا الاحتجاج بإشكالية النشر بالجريدة الرسمية، مادام أننا بصدد البحث عن مسودة مشروع<sup>193</sup> التي لا يمكن لها بطبيعة الحال من وجهة نظر القانون نشرها بالجريدة الرسمية، إلا بعد

<sup>190</sup> محمد بنحساين : مرجع سابق ص 154.

<sup>191</sup> أنظر الدستور المغربي السابق المنشور بالجريدة الرسمية عدد 4420 بتاريخ 10 أكتوبر 1996.

<sup>192</sup> أنظر الدستور المغربي الجديد المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5964 مكرر بتاريخ 30 يوليوز 2011.

<sup>193</sup> تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه توجد محاضر بين المغرب وباقي دول مجلس التعاون الخليجي انطلقت

منذ 2012 على إثر الزيارة الملكية للملك محمد السادس للدول الخليجية، والتي نتج عنها انطلاق توقيع محضر الدورة 12 من اجتماعات اللجنة المشتركة بين المغرب ودول مجلس التعاون الخليجي(الكويت مملكة البحرين)، الذي أشار إلى تشكيل لجنة تهتم بدراسة كافة أوجه التعاون في مجال استخدام اليد العاملة المغربية والضمان الاجتماعي. وما يلاحظ في هذا الإطار أن المحضر لم ينطرق قط لموضوع العمالة المنزلية. ولقد تم بالفعل انعقاد الاجتماع الأول في 22/21 أبريل 2014، بالرباط، وتم التوصل إلى خطة عمل مشتركة ومذكرة تفاهم بين الجانبين(دول مجلس التعاون الخليجي والمغرب).

للتعمق أكثر راجع التقرير المفصل الذي نشرته وكالة أنباء البحرين.

(على الخط)، متوفر ب : <http://www.bna.bh/portal/news/644337>

مرور مسطرة التفاوض ثم المصادقة عليها، وبالتالي فإن الرأي القاضي بعدم وجود مسودة مشروع متعلقة بالاتفاقية العامة بالضمان الاجتماعي بين المملكة المغربية ودولة قطر قصد عرضها على اللجان العليا المختصة لدراستها، هو الصائب حاليا في ظل غياب معطيات رسمية ملموسة تثبت عكس ذلك.

## المبحث الثاني : الحماية الاجتماعية للعمال المغاربة الوافدين في نطاق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

تتخذ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>194</sup> كما هو معلوم حيزا هاما ورئيسيا في موضوع الحماية الاجتماعية وخاصة إذا تعلق الأمر بالهجرة العمالية، حيث تصبح الحاجة إلى هذه الحقوق أكثر إلحاحا وتمسكا من لدن العمال المهاجرين، بالنظر إلى حجم الضغوطات والإكراهات التي تفرضها طبيعة الهجرة نحو دول مجلس التعاون الخليجي. ولقد إستقر رأي الفقه الاجتماعي في تفاعله مع علاقات الشغل الجماعية أو حتى الفردية على أن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية هي جوهر الحماية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية التي تكونها، بل هي أصلها ونواتها الأصلية ولا سيما إذا تعلق الأمر بهجرة اليد العاملة إلى دول الإقامة، بحيث تزداد كما قلنا أهمية هذه الحقوق في مسيرة الحياة المهنية للعمال المهاجرين. وتبرز دراسة هذه الحقوق في إطار إكتشاف أهميتها في ملف هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول(GCC)، والضمانات القانونية الرامية للإقرار مبدأ الحماية الاجتماعية ضمن هذه الهجرة.

وعلى كل تظهر الحماية الاجتماعية في الكثير من جوانبها بدول (GCC)، بأنها حماية ضعيفة ولا تؤدي الدور الأساسي المنوط بها في حماية العمال الوافدين الأجانب إلا في حالات نادرة جدا، بحيث نجد اليد العاملة المغربية هي الأخرى محرجة في هذا الإطار نظرا للتطور الحاصل في أرقامها، بل وأصبحت تشكل نسبة مهمة من اليد العاملة العربية المتواجدة ضمن الحدود الإقليمية لدول (GCC).

وتعرف الحماية الاجتماعية مرة أخرى اهتزازا على مستوى الحقوق الاجتماعية المخصصة للعمال المغاربة الوافدين بدول مجلس التعاون الخليجي، نظرا لأن الأنظمة المحلية لهذه الأخيرة المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية(الضمان الاجتماعي)، لا تغطي جميع الإعانات التي تحتاجها اليد العاملة المغربية باعتبارها فاعلا مهما في مجتمع دول الاستقبال وعنصرا رئيسيا في أسواق الشغل المحلية لهذه البلدان، استنادا إلى عقود الشغل التي تربطها مع أصحاب العمل ومؤسسات دول الاستقبال.

---

(تم الإطلاع عليه في 22 أكتوبر 2015).

<sup>194</sup> قرار الجمعية العامة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966، المرفق، المادة 7؛ الوثائق الرسمية للجمعية 2 العامة، الدورة الحادية والعشرون، الملحق رقم A/6316، 16، صفحة 49 من النص الإنكليزي. UNT.S.3 993، بدأ نفاذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في 3 يناير/كانون الثاني 1976.

ولقد رأينا في ما سبق أن الاتفاقيات الثنائية المتعلقة بتنظيم واستخدام اليد العاملة ببعض دول مجلس التعاون الخليجي، تعد ضعيفة في مضمونها ولا تكفي بتاتا للقول بإمكانية إقامة المساواة بين العمال المغاربة الوافدين والعمال المحليين أصحاب الأرض، فيما يخص التمتع بالحقوق الاجتماعية بشكل عام، في ظل غياب القواعد القانونية المؤسسة لذلك، والمندرجة تحت غطاء الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين المملكة المغربية باعتبارها دولة الإرسال، ودول مجلس التعاون الخليجي كدول للاستقبال. وهذا الأمر يعتبر طبيعيا في نظرنا بما أن اليد العاملة المغربية لا تخرج عن نطاق اليد العاملة المؤقتة فقط بدول مجلس التعاون الخليجي، مما يعني أن الإعانات التي توفرها مؤسسات التأمين الاجتماعي الخليجية للعمال المغاربة مرتبطة فقط بالفترة الزمنية التي سيقضيها هؤلاء بأرض المهجر، وبالتالي فإن الإعانات المرتبطة بعنصر الزمان والمتعلقة بالزمانة والشيخوخة والأمراض المهنية<sup>195</sup> التي تظهر أعراضها بعد فترات طويلة من الزمان، سيتم حذفها من قائمة الإعانات الممنوحة للعمال المغاربة الوافدين، وذلك تماشيا مع أحكام قوانين التأمينات الخليجية التي تشترط الإقامة الدائمة للاستفادة من هذه الإعانات السالفة الذكر، وبالمقابل تظل باقي الإعانات الأخرى كعاش الوفاة والعجز والأمومة محل إشكال، تتحكم فيها هي الأخرى مجموعة من الظروف والوقائع. وبإضطلاعنا على هذه المقتضيات نكون قد وقفنا عمليا على مجموعة من النقائص السلبية، التي من شأنها أن تعدم أو تقلل من الحماية الواجبة لفائدة اليد العاملة المغربية الوافدة، وتجعل حقها في التعويض غير متساوي مقارنة مع ما تحصل عليه اليد العاملة المحلية.

ومن جانب آخر يبرز نظام الكفيل كأحد العوائق الأساسية التي تجعل القوانين المحلية المتعلقة بالشغل والضمان الاجتماعي جامدة من حيث المضمون ومعقدة من حيث المساطر الإدارية المتبعة، بل ونرى أن نظام الكفيل وفي غياب تدابير وقائية فعالة تعمل على حماية العمال الوافدين ضمن التشريعات المحلية الخليجية، يستطيع أن يعرقل جميع النصوص القانونية الرامية إلى حماية العمال الأجانب ولو أنها حماية جزئية فقط، أكثر من ذلك يستطيع أن يبطل حتى الأحكام القضائية المحلية<sup>196</sup> والدولية القاضية بمنح بعض الحقوق المهنية للعمال الأجانب بمناسبة قيامهم بعمل مهني بأرض المهجر.

---

<sup>195</sup> كما هو متعارف عليه بخصوص الإعانات الاجتماعية الناتجة عن عقد الشغل، نجد أن هذه الخدمات أو بعضها التي تقدمها مؤسسات التأمين بدول مجلس التعاون الخليجي، والتي يتحكم فيها عنصر الزمان، تحتاج إلى شرط إضافي لتعمم الاستفادة على جميع الأجراء المغاربة الوافدين، وهذا الشرط يتعلق بعنصر المكان أيضا، أي ضرورة تواجد العامل المغربي فوق تراب دولة الاستقبال للاستفادة من هذه الخدمات، إذ أنه في حالة مغادرته لدولة الاستقبال يصبح الأمر معقدا للمطالبة بهذه الخدمات في ظل غياب اتفاقية الضمان الاجتماعي بين المغرب ودولة الاستقبال.

<sup>196</sup> نذكر على سبيل المثال لا الحصر موقف دولة قطر الراض للتوصية رقم 124.82 الصادرة عن الجمعية العاملة للأمم المتحدة بمجلس الحقوق الإنسان في دورته السابعة والعشرون المنعقدة بتاريخ 15 غشت 2014، والمتعلقة بتبني الأحكام القضائية التي تكفل حق انضمام العمال الوافدين للنقابة المهنية. إذ توجد العديد من الأحكام القضائية خارج

وإذا كانت الحماية الاجتماعية بمفهومها العام تشمل كل العناصر الموضوعية والشكلية الرامية إلى تحقيق الرفاهية الاجتماعية من منطلق إحداث توافق اقتصادي واجتماعي وسط الطبقة العاملة بمجملها سواء كانوا محليين أو أجانب (وافدون) كما هو متداول ومتعارف عليه مثلاً بدول الإتحاد الأوروبي عند استقبالها للعمال المهاجرين، وبالتحديد في تلك الصورة التي تقضي بحمايتهم من كل عائق قانوني أو إداري يحول دون إدراك هذا التوافق المطلوب لتحقيق التنمية الاجتماعية بين الأفراد ومؤسسات دول الاستقبال من جهة، وبين العمال الوافدين وأصحاب العمل من جهة ثانية. فإننا نلاحظ عكس ذلك حينما يتعلق الأمر بدول (GCC) التي تجد صعوبة بالغة في توفير هذه الحماية الاجتماعية للعمال الوافدين بسبب الضغوطات التي يفرضها منطوق كفالة الأجانب والإشكاليات القانونية الناجمة عن تطبيق نظام الكفيل في هذا النطاق.

والحماية الاجتماعية بمفهومها القانوني أي في نطاق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية تتمدد كلما كانت الضمانات الممنوحة إلى العمال ثابتة ومضمونة، وتتقلص وتصبح هشة كلما تغير المركز القانوني للأحد أطراف العقد أو اختلت موازينهما، وغالباً ما يكون العامل المهاجر باعتباره الشخص الأجنبي عن مجتمع دولة الاستقبال هو المتضرر من جراء أي تغيير أو مستجد يطرأ على بنود العقد أو مكان العمل، وبالتالي تضحي مجموعة من حقوق العامل مهددة بالضياع أو تمنح له فقط بشكل جزئي بفعل وقوعها تحت وصاية الشخص الكفيل (المطلب الأول)، ولكي يتسنى للعامل الوافد الحصول على إقامة شرعية طويلة المدة التي سيقضيها بدولة الاستقبال، فلا يحق له الاعتراض عما يروج في مكان العمل من حيف أو ميز أو عبء في المهام الموكولة له، لأن الشرعية الإقامة مرتبطة ارتباطاً مباشراً بعقد الشغل، مما يعني أنه في حالة فسخ العقد ومرت ثلاثون يوماً ولم يجد العامل الوافد فرصة عمل مع كفيل آخر، فإنه سيتعرض للطرد من دولة الاستقبال وترحيله بصفة نهائية إلى بلده الأصلي<sup>197</sup>، الشيء الذي يجعل العديد

---

نطاق التنفيذ بسبب تعارضها مع أحكام نظام الكفالة في الوقت الراهن، وتجدر الإشارة إلى أنه باستثناء دولة الكويت التي تجيز للعمل الأجانب حق الانضمام إلى نقابة مهنية، فإن باقي دول مجلس التعاون الخليجي لا تجيز هذا الحق في الوقت الحالي، ولكنها منصبة على دراسة هذا الموضوع ضمن مشاريع قوانينها المحلية.

<sup>197</sup> تعرف هذه النقطة إشكاليات عدة من حيث التطبيق فإذا كانت الاتفاقيتان اللتان أبرمهما المغرب مع كل من قطر والإمارات العربية المتحدة وبموجب المادة العاشرة لكل منهما، تجبر صاحب العمل في حالة فسخ العقد برضاء الطرفين، بإعادة العامل إلى بلده الأصلي على نفقة صاحب العمل بعد تسليمه جميع مستحقاته القانونية. فإنه رغم ذلك تثبت حالات عدة تخالف منطوق المادتين السالف الذكر، ويصبح فيها العامل المغربي ليس مهدد بالطرد فحسب، بل حتى مستحقاته القانونية مهددة بالضياع بما في ذلك نفقة رحلة العودة إلى المغرب. أما باقي الدول الأربعة المتبقية من تشكيلة دول مجلس التعاون الخليجي تعرف تجاوزات خطيرة بخصوص هذا الأمر، إذ في كل مناسبة تظهر لنا حالة من هذا النوع خاصة في صفوف عمال المنازل (الخدم)، وذلك راجع إلى الفراغ التشريعي الحاصل في محاور القوانين المحلية التي تحمي هذه الطائفة، بالإضافة إلى عدم وجود اتفاقيات ثنائية تعمل على تنظيم انتقال واستخدام اليد العاملة المغربية بأرض المهجر. كما هو الشأن بالنسبة لقطر ودول الإمارات العربية المتحدة، وسنقوم بالوقوف على بعض الحالات في المطالب المولية

من الحقوق الشخصية للعمال الوافدين متجاوزة في أغلب الأحوال، ولا يحق التمتع بها إلا بعد الحصول على الموافقة المسبقة للشخص الكفيل (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : الحقوق الشخصية المرتبطة بمكان العمل

تحتل قضايا حقوق العمال المهاجرين بشكل عام وحقوقهم الشخصية بشكل خاص مكانة متميزة في مسيرة الهجرة والقوانين المنظمة لها، فالأمم المتحدة كمنظمة أممية عالمية ومعها منظمة العمل الدولية كإحدى المنظمات المتخصصة التابعة لها، قد أوليتا لهذه الحقوق عناية خاصة حيث جعلتها مضمونة ومصانة بموجب اتفاقات دولية ملزمة لأطرافها<sup>198</sup>، بل قد يصل الأمر إلى أن الاتفاقية الدولية تكون ملزمة لغير الأطراف كما هو الحال بالنسبة للاتفاقات الدولية التي تنطوي على قواعد أمر في القانون الدولي كالاتفاقية الخاصة بمكافحة كافة أشكال التمييز<sup>199</sup> الصادرة عن الأمم المتحدة، واتفاقية العمل الجبري<sup>200</sup> الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ففي هذه الحالة يكون الالتزام بالاتفاقية واقعا على كاهل كافة أعضاء المجتمع الدولي.

وإذا كانت حقوق اليد العاملة المهاجرة بصورة عامة هي تلك الحقوق الرئيسية في حياة الأفراد، والمنضوية تحت لواء حقوق الإنسان الموحدة والمتعارف عليها عالميا كالحق في العيش الكريم والحق في الصحة والسفر والتعليم...، فإن الحقوق الشخصية في شطرها الأول<sup>201</sup> المرتبطة بمكان العمل (كالحق في الحصول على عمل لائق/الحق في السلامة البدنية أثناء مزاولة الشغل/الحق في الكرامة في محيط العمل /الحق في المشاركة في الأنشطة النقابية/ وحق التمتع بما يتمتع به مواطنو الدولة من ضمان اجتماعي)<sup>202</sup> لا تقل شأنًا عن نظيرتها الأولى، باعتبارها جملة من الحقوق التي يتمتع بها كل فرد وملازمة لكل إنسان، إذ أنها قابلة للتطبيق في جميع العلاقات الاجتماعية بما فيها علاقات الشغل.<sup>203</sup>

---

لتشخيص ظاهرة غياب الاستفادة من الحقوق الشخصية في ظل العوائق السلبية التي يفرضها نظام الكفالة بدول مجلس التعاون الخليجي.

<sup>198</sup> عبد العال الديري : مرجع سابق، ص 21.

<sup>199</sup> اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بدجنبر 1965، ودخلت حيز التنفيذ سنة 1969.

<sup>200</sup> اعتمدت في جنيف 28 يونيو 1930، ودخلت حيز التنفيذ في 1 ماي 1932.

<sup>201</sup> ويتعلق الشرط الثاني بالحقوق الشخصية الخارجة عن نطاق مكان العمل وهي محددة في لائحة على سبيل الحصر، وسنتحدث عنها في المطلب الثاني من هذا المبحث.

<sup>202</sup> القسم الثالث من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التي دخلت حيز التنفيذ

في 1 يوليوز 2003.

<sup>203</sup> محمد بنحساين : حماية الحقوق الشخصية في علاقات الشغل بالمغرب، سلسلة دراسات قانونية رقم 1، الطبعة

الأولى، طوب بريس، الرباط 2006 ص 21.

ومما لا شك فيه أن اللحظة المتعلقة بمناسبة إبرام عقد الشغل، تكون حاسمة في كثير من الأحيان في حياة الأجير المهنية خاصة إذا كان هذا الأخير مهاجرا في أرض المهجر، وعليه فإن نطاق حقوقه الشخصية ستوضع على المحك، لا سيما وأن عقود الشغل في دول مجلس التعاون الخليجي بمناسبة اعتمادها على نظام الكفيل، أضحت تتطلب من الشروط ما يمس بحقوق الوافد المهاجر الشخصية، ويكون من شأن قبوله لهذه الشروط أن تؤثر على مستقبل حياته المهنية والشخصية، نظرا لكونها تلزمه بأوضاع لن يقبلها إلا تحت تأثير الرغبة في العمل وهو بأرض المهجر.

وقد تتعارض في الكثير من الحالات مصالح طرفي العقد في جوانب عدة، خاصة في الجوانب التي تشمل الأحكام الخاصة بصيانة الحقوق الشخصية عند مزاوله العمل المأجور. حيث أن كفتا العقد تكون متفاوتة بمناسبة الحديث عن المصالح المنبثقة عن الحقوق الشخصية في عقد العمل، ذلك أن رب العمل قد يستغل سلطاته في تسيير مؤسسته، وواجب الأجير تنفيذ تعليماته ليفرض عليه أوامر قد تمس بحقوقه الشخصية، الشيء الذي يجعلنا نطرح تساؤلات عدة حول مدى قدرة الأجير في التصرف أمام مثل هذه الأوامر، فهل من حق الأجير أن يكون له إزاءها رد فعل أم لا، وهل رد فعله سوف يشكل خطأ؟

إن الإجابة على هذه التساؤلات من خلال دراسة ردة فعل الأجير الوافد على قرارات مشغله المتعلقة بحقوقه، لا نراها كافية إطلاقا لتحليل ظاهرة إستغلال رب العمل لسلطاته ضد مصالح العمال وخصوصا إذا كانوا هؤلاء من صنف العمال المهاجرون، بقدر ما أن المسألة مرتبطة إرتباطا وثيقا بتشخيص القواعد القانونية التي تصون حقوق العمال أثناء مزاوله نشاطهم المهني من أي تعسف صادر عن رب العمل. ولعل الأمر يزيد تعقيدا حينما نتحدث عن مدى التزام عقد الشغل الدولي باعتباره شريعة المتعاقدين، في كيفية ضمان استفادة الأجير المهاجر من حقوقه الشخصية التي تخولها له القواعد العامة لمنظومة حقوق الإنسان والتوصيات الصادرة عنها، ثم القواعد الخاصة المهتمة بشؤون الشغل التي تحت عليها كل من منظمة الشغل الدولية ومنظمة العمل العربية، فضلا عن دور الاتفاقيات الثنائية المبرمة في مجال إستخدام اليد العاملة والضمان الاجتماعي، في ظل وجود نظام الكفيل الذي لا يعير البتة الاهتمام بهذه الحقوق مقابل ضبطه فقط لأرقام الوافدين وإخضاعهم تحت سيطرة الكفالة طيلة المدة المقررة في عقد الشغل.

وتماشيا مع الوضع الذي يمر منه الإطار العام المتعلق بالهجرة وتماشيا أيضا مع ما يفرضه واقع العيش والعمل بدول (GCC)، فما من شك أن المهاجر المغربي الوافد عليها بصورة مؤقتة ورجبته في الإقامة والشغل لضمان أجر يعيش به بمفرده أو بمعية أسرته أثناء إقامته بأرض المهجر، سوف تجعله تحت تأثير الحاجة ليرضخ طوعا أو كرها لبعض شروط الكفيل، الأمر الذي سيكشف جملة من الآثار السلبية التي يفرضها نظام الكفيل على الحقوق الشخصية للعمال المغاربة الوافدين على دول مجلس التعاون الخليجي، وعلى هذا النحو فنحن مطالبون منذ البداية بحصر لائحة الحقوق الشخصية التي يتعين على أي عامل (محلي أو أجنبي) التمتع بها أثناء مزاولته لنشاطه المهني في مكان العمل المحدد في وثيقة عقد الشغل، ودراستها دراسة تحليلية تمكنا من الوقوف على أهم التجاوزات التي قد يتعرض لها العامل

المغربي المهاجر إلى دول مجلس التعاون الخليجي. على أساس أن هذه الحقوق الشخصية المرتبطة بمكان العمل تنقسم بدورها إلى حقوق شخصية يفترض وجودها داخل الحيز الفضائي للأبي مقاوله(الفقرة الأولى)، وأخرى مرتبطة بعقد الشغل وطبيعة المهام الموكولة إلى العامل الأجنبي(الفقرة الثانية).

### **الفقرة الأولى: قيود نظام الكفيل على الحقوق الشخصية المفترضة وجودها بمكان العمل**

تركز المقاوله الخليجية الحرة ذات النهج الليبرالي في علاقتها القانونية مع مواردها البشرية التي تضمها، على مجموعة من المبادئ والخصائص الليبرالية القائمة على مبدأ الريح بالدرجة الأولى ثم الاستمرارية في نشاطها من أجل التوسع أكثر في منظومة سوق الشغل المحلية والإقليمية أو القارية ولما لا العالمية، التي بالفعل أضحينا نراها على الصعيد العالمي(كشركات الطيران القطرية/الاتحاد/fly emirates، والشركات التجارية الخليجية القابضة الكبرى المستثمرة في كل بقاع العالم).

ويحتل كل من العامل وصاحب العمل أهمية كبرى ضمن نشاط المقاوله الداخلي والخارجي، فإذا كان صاحب العمل هو ذلك الشخص الذي استثمر أمواله للإنشاء كيان المقاوله لتصبح في مقام الشخص المعنوي الذي يتمتع بحقوق معينة مقابل تحمله بعض الالتزامات، فإن العامل هو الحلقة الثمينة في حياة ونشاط المقاوله برمتها، لذلك فهي ملزمة بوصفها حيز مكاني تتداخل وتتقارب فيه مجموعة من الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والفنية، بتوفير مناخ سليم وملائم للعمل تجتمع ضمنه كل المؤشرات الإيجابية الدالة على وجود الراحة النفسية والجسدية لهذا العامل.

والعامل في جميع الأحوال ملزم بتأدية العمل وليس في ذلك صعوبة فهذا التزامه الأساسي النابع من اتفاقه مع رب عمله، لكن الصعوبة تبرز في كيفية تأدية هذا العمل وحسب أية مبادئ وأية طريقة ومرتكز قانوني<sup>204</sup>؟

ويزيد الأمر صعوبة بل وخطورة حينما يتعلق الأمر بالعامل المهاجر، لأن النظرة المادية إلى العمل في أسواق العمل الخليجية من لدن بعض الكفلاء(أصحاب التوجه الرأسمالي) واعتباره سلعة فقط تساهم في خلق الثروة وزيادة الإنتاج، أدت إلى إهمال العامل الوافد كإنسان يتكون من عواطف ورغبات هو الآخر، بل اعتبرته فقط آلة صماء تعمل لتزيد في الرفاء المادي لحفنة من أرباب العمل<sup>205</sup>. ولكن هذا القول لا يسري على جميع أرباب العمل باعتبارهم كفلاء للعمال الوافدون على دول مجلس التعاون الخليجي، بحيث تختلف المعاملة من كفيل للأخر ومن دولة استقبال للأخرى، ولعل المركز الاجتماعي

<sup>204</sup> قبلان سليم كيروز : قانون العمل المغربي، الشركة اللبنانية/المغربية للطباعة والنشر والتوزيع، الدار البيضاء،

أكتوبر 1964 ص 132.

<sup>205</sup> إبراهيم حسين العسل: العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات

والنشر والتوزيع، بيروت-لبنان، الطبعة الأولى 1433هـ/2012م ص 11.

للشخص الكفيل كما أشرنا إلى ذلك في الفصل الأول ومكانته الاجتماعية في مجتمعه هما اللذان يعكسا طريقة المعاملة اتجاه اليد العاملة الوافدة.

وكما قلنا سابقا في سياق الحديث عن المفهوم القانوني للشخص الكفيل في إطار المهام الإدارية (بالوكالة) التي يزاولها بموجب نظام الكفيل لضبط عدد العمال الوافدين وجعلهم تحت سيطرة مؤسسات دولة الاستقبال المكلفة بالهجرة والشغل، وبما أن هذه العملية أضحت تشوبها بعض سلوكيات السمسرة عن طريق سمسرة يتاجرون بالعمالة الوافدة تحت اسم نظام الكفالة<sup>206</sup>، وبالإضافة إلى غياب الدور الفعال للأجهزة التفتيش المختصة بميدان العمل الذي يعرف بعض الصعوبات في طريقة العمل بسبب التزايد المستمر للمقاولات الصغرى والوهمية<sup>207</sup> أيضا، فإن هذا النظام وفق هذه الأحوال سينتج عنه لا محال العديد من التجاوزات على مستوى النزعة الحقوقية لهؤلاء العمال الوافدين وحقوقهم الشخصية المرتبطة بمكان العمل.

#### أ- العمل اللائق في الأسواق الخليجية (LE TRAVAIL décent)

يحتل هذا المبدأ المتعلق بالعمل اللائق والهادف إلى أنسنة فضاء العمل والظروف المحيطة به، المكانة البارزة ضمن محور الحماية الاجتماعية، باعتباره المنطلق الرئيسي الذي يأخذه العامل بعين الاعتبار لحظة إبرام عقد العمل الذي يربطه برب العمل من جهة، وأثناء بداية الانطلاقة الرسمية لسير العمل داخل المقاوله من جهة ثانية، ذلك أن العمل اللائق وفق النظرة الاقتصادية هو عبارة عن صيغة قانونية شاملة تجمع بين مصلحة العامل والمقاوله مكان العمل، الذي يعكس بدوره مصلحة صاحب العمل المتمثل في الربح وزيادة الإنتاج، وبالتالي الاستمرارية في نشاط المقاوله. وبدون هذه العلاقة الهرمية التي تمثل مختلف مصالح الفاعلين ضمن نشاط المقاوله، لا يمكن اعتبار العمل لائقا، لأن الرابطة القانونية التي تجمع بين هؤلاء تفرض بالضرورة أن يلتزم العامل مبدئيا بعمله وتأديته على أحسن وجه، فيما يقع على رب العمل عبء دفع أجر العامل، وتنظيم المقاوله وتجهيزها طبقا للنصوص القانونية الجاري بها العمل بدولة الاستقبال والعمل.

<sup>206</sup> للمزيد من التفاصيل بخصوص هذه النقطة راجع:

رشا عاصم عبد الحق: العمالة الأجنبية في دول الخليج العربية.. الواقع والمأمول ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي للمرأة والشباب لترسيخ اللغة الأم منظمة العمل العربية، دون سنة النشر، ص 6.

<sup>207</sup> تعرف ظاهرة إنشاء المقاولات الوهمية إشكاليات كبرى في دول مجلس التعاون الخليجي من لدن بعض السمسرة المحليين والأجانب المتاجرين بالبشر، لكونها تعد الطريقة الأسهل في جذب اليد العاملة الأجنبية مقابل مبالغ مالية تفوق خمسة ملايين سنتيم مغربية عن كل فرد. للاضطلاع أكثر على هذا الموضوع راجع :

بحث مقدم من طرف المؤسسة العربية لضمان الإستثمار، تقرير مناخ الإستثمار في الدول العربية لعام 2005، الكويت، يونيو 2006، ص 77.

ويتضمن العمل اللائق انطلاقاً من المعنى اللغوي الذي يحمله مجموعة من العناصر التقنية الهامة التي تشكل سقف الحماية الاجتماعية في محيط العمل من قبيل (تحديد اللوائح الخاصة للعمل مع الالتزام بالقانون الداخلي للمؤسسة والاتفاقية الجماعية إن وجدت، ونظام تشغيل الأجانب في المنشآت الخليجية سواء تلك التي تمتلكها الدولة أو يمتلكها الخواص، ثم نظام التثقيف والترقي والتعليم والتدريب)، كما يتكئ من جهة أخرى على مجموعة من الحقوق الموضوعية التي تكفل الحماية للشخص العامل الذي يبيع قوى عمله<sup>208</sup> إلى رب العمل.

وباعتبار أن هذه الحقوق الشخصية<sup>209</sup> هي التي تهمنا في هذا الإطار فسوف نسوقها على الشكل

التالي:

### 1-كرامة العامل<sup>210</sup>

إن أهم ما يميز العمل اللائق بمفهومه الواسع ضمن سياسة التشغيل الدولية التي تسطرها منظمة العمل الدولية، هي تلك الخصائص التقنية التي يتركب منها وأبعاده السوسيو اقتصادية الهادفة إلى بلورة محيط العمل وانسجامة مع المعايير الدولية الداعية إلى أنسنة هذا الحيز الفضائي بما يليق مع تطلعات العمال

---

<sup>208</sup> يقول الدكتور قبالن سليم في هذا الصدد، ( يكون أداء العمل وهو أهم الالتزامات وسبب العقد الأساسي من قبل رب العمل، عن طريق وضع النفس من قبل العامل تحت تصرف رب العمل وحده، وتنفيذه حسبما هو متفق عليه، لأن العامل أجر عمله لرب عمله، ومن هنا يتوجب على العامل القيام بعمله بنفسه، وهذا ناتج عن طبيعة العقد التي تستلزم جبرا الصلة الإنسانية. ولذلك فلا يجوز للعمال أن ينتدب أو أن ينوب عنه شخصا آخر للقيام بالمهام المطلوبة منه أو تنفيذ عمله. للتعمق أكثر راجع :

قبالن سليم كيروز : المرجع السابق ص 143.

<sup>209</sup> قد يتبادر إلى الأذهان أنه بمجرد لفظنا لمصطلح الحقوق الشخصية فإننا نعني بها تدخل سلطان الإرادة في علاقات الشغل والشروط اللازم توفرها لحماية العامل من كل ما من شأنه أن يضر به او بمصلحته الاقتصادية والاجتماعية والجسدية، وإنما هذه الحقوق تستمد مشروعيتها من ديباجة دستور منظمة العمل الدولية والاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها، ولا دخل لسلطان الإرادة فيها إلا في الشق المتعلق بإختيار العمل ومكانه أو الأجر فما عاد ذلك فكل الحقوق الأخرى هي محمية بمظلة منظم العمل الدولية، ولقد سميت هذه الحقوق بالحقوق الشخصية المرتبطة بمكان العمل كجدول ساعات العمل، وتوفير بيئة عمل سليمة في أماكن العمل، وأوقات الراحة... ) لأنها مرتبطة بالشخص العامل اثناء قيامه بالعمل المأجور لفائدة رب العمل. وهي ملازمة له في جميع الأوقات مادام لازال مرتبط بعقد العمل ويمارس نشاطه المهني، وتتقضي بمجرد انقطاعه عن العمل، لأنها حقوق داخلية مرتبطة بمكان العمل. للمزيد من التفاصيل راجع :

Yves burnand : le droit de la personnalité, centre romand de formation des journaistes, fevrier 2006, p 3/4.

<sup>210</sup> جاء في ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 دجنبر 1948 أنه : "أنه لما كان الإعراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم"، ثم أضافت المادة الأولى من نفس الإعلان "يولد الناس أحرارا متساوين في الكرامة والحقوق وقد وهبوا عقلا وضميرا، وعليهم أن يعامل بعضهم بعضا بروح الإخاء".

المهاجرين و رغبتهم وكرامتهم التي تعد من اولويات العمال بعد انطلاق العمل، ولعل كرامة العمال باعتبارها الجانب النفسي الخفي في نفسية العامل الدالة عن رضاه بالعمل من عدمه انطلاقا من المعاملة التي يتلقاها من رب عمله أو زملائه في محيط عمله وأحيانا من الزبناء، يعد إشكالا عسيرا بالنسبة له خاصة إذا كان أجنبيا عن بقية العمال، لذلك فإنه من المنطقي أن تنتج عن هذا الإشكال أمرين لا ثالث لهما، فإما أن يرضى هذا العامل الأجنبي ببعض الأفعال التي تمس من كرامته كإهانته أو فرض عليه أعمال شاقة تفوق طاقته أو التحرش (بها) إذا كانت أنثى عاملة...ريثما تتقضي مدة عقد العمل الذي أو التي جأت من أجله، ثم تعود إلى بلدها المنشأ بصفة نهائية، أو أن هذا (العامل أو العاملة) سينتفضان ضد كل ما من شأنه المس بكرامتهما والدخول في صراع مع رب العمل وبالتالي فصلهما عن العمل أو طردهما طردا نهائيا من دولة الاستقبال(الخليجية). لذلك فإننا لا نستغرب ولا حاجة لنا للتعليق عن الانتقادات التي توجهها الدول الأعضاء بالأمم المتحدة ومعها باقي المنظمات الدولية وفي مقدمتها منظمة العمل الدولية، لدول مجلس التعاون الخليجي بمناسبة اعتمادها على نظام الكفيل، الذي يؤسس ضمنا لورود هذه الأعمال في أماكن العمل، كما أن هذا النظام(الكفالة) الذي يخرج عن سياقه الإداري في الكثير من الحالات ليصبح أداة لقهر العمال الأجانب ماديا ومعنويا، هو السبب في إعتقادنا في رفض دول مجلس التعاون الخليجي المصادقة على الإتفاقية العامة المتعلقة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم<sup>211</sup>، نظرا لتعارض بعض أحكام الاتفاقية مع ما ينص عليه نظام الكفالة بخصوص العمال الوافدين. وهذا ما يفسر بكل وضوح وجود تمثيل قوي للأرباب العمل(الباطرونا) على مستوى اتخاذ القرارات وصناعتها في مجال التشغيل واستخدام اليد العاملة الأجنبية.

وعلى الرغم من وجود بعض الضمانات القانونية التي تدخل بها المشرع صراحة في بعض التشريعات المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي لتجريم الأفعال التي يرتكبها بعض أرباب العمل في حق العمال المهاجرين، ووضع حد لظاهرة السخرة والإسترقاق والإتجار في البشر التي تعاني منها بعض الفئات الهشة من صفوف العمال المهاجرين، إلا انه لازالت هناك بعض الحالات تطفو على الواقع من حين لآخر بسبب انتشار ظاهر السمسرة في السوق السوداء بدول مجلس التعاون الخليجي، فبعض التقارير الرسمية التي تنشرها بعض المنظمات الدولية<sup>212</sup> العاملة في مجال حقوق الإنسان، تؤكد أن دول مجلس التعاون الخليجي لازالت إلى اليوم تشهد هذه الظاهرة اللاإنسانية، والتي كبدت دول الخليج الستة ميزانيات

---

<sup>211</sup> شيان طاقة : الإطار القانوني حماية العمال المهاجرين في الدول العربية، دراسة تحليلية، الشبكة العربية لحقوق

المهاجرين، مؤسسة المستقبل 2012 ص 18.

<sup>212</sup>Human rights watch. Report of Gulf countries : increase migrant worker protection, Gulf Asian Labor Ministers at 3rd Abu Dhabi Dialogue. November23,2014.p 6.

ضخمة لمحاربة هذه الآفة الاجتماعية الخطيرة<sup>213</sup>، التي استطاعت بمساعدة السماسرة وبعض أرباب العمل، أن تنتقل إلى القطاع المنظم بأسواق دول مجلس التعاون الخليجي، الشيء الذي جعل هذه الأخيرة التدخل بقوانين زجرية تشدد من خلالها في العقوبات الجنائية والمالية<sup>214</sup> على كل من سولت له نفسه مخالفة الأحكام القانونية وخاصة فئة أرباب العمل الذين يعتبرون الفئة المقصودة من هذا الإجراء.

وقد يظهر من الناحية القانونية أن القوانين الزجرية التي تجرم كل ما من شأنه المس بكرامة العامل الأجنبي، لا تعد كافية للقول بوجود ضمانات قانونية تحمي العامل الأجنبي من تعسف الكفيل في محيط العمل، أو على الأقل إمكانية التشبث بها والاحتجاج بها ضد كل فعل مشين يصدر من رب العامل أو من شخص آخر يمثل منصبا إداريا في مكان العمل، والحال أنها مجرد قرينة بسيطة قابلة للإثبات العكس مادام أن الجهة الحكومية بدول الاستقبال المكلفة باستقبال شكاوي العمل في إطار علاقات الشغل يلزمها وقت غير محدد للبحث في النزاع، والواقع أن العمال المهاجرين يشتى أنواع جنسيتهم العربية والإفريقية والآسيوية<sup>215</sup> ليس بإستطاعتهم أن يسلكوا هذه المسطرة المعقدة، خاصة وأن رب العمل إذا كان يحمل صفة الكفيل في نفس الوقت فله الحق أن يفصل العامل الأجنبي عن العمل وطرده مباشرة إلى بلده المنشأ بعد مرور ثلاثون يوما.

وعلى ما يبدو أن واقع اليد العاملة المغربية لن يخرج عن هذا النطاق في حالة اصطدامها مع أرباب العمل من هذا النوع، لكونها هي الأخرى مجرد يد عاملة مؤقتة بدول جلس التعاون الخليجي، وبالتالي فإن وضعيتها القانونية والاجتماعية ستوضع على المحك بحكم المقاربة الأمنية والإدارية المعقدة التي يفرضها نظام الكفيل، اللهم إن كانت لها الحق في طلب تغيير العمل أو نقل كفالتها من كفيل للأخر وحتى هذا

---

<sup>213</sup> نذكر على سبيل المثال في دولة الإمارات العربية المتحدة تم إحداث قسم مكافحة الإتجار بالبشر وهو قسم تابع للإدارة تفتيش العمل بوزارة العمل، ويختص بمهام عديدة تهم كل ما من شأنه يتصل بظاهرة الإسترقاق والاتجار بالبشر، كما عملت المملكة العربية السعودية على إحداث محاكم عمالية لتتصف حق العمال الوافدين، أما دولة طر فقد عملت على إحداث المؤسسة القطرية لمكافحة الإتجار بالبشر.

<sup>214</sup> أصدرت كل من المملكة العربية السعودية بموجب قرار وزاري رقم 121 لسنة 2008، ومعها U.A.E برسم القرار الوزاري رقم 76 لسنة 2011 ومملكة البحرين في قانونها الجديد لسنة 2012 المتعلق بالعمل في القطاع الأهلي، نصوص قانونية جزرية في شكل عقوبات مالية وأخرى سالبة للحرية تعاقب الكفلاء الذين ثبت في حقهم مخالفة أحكام نظام الكفالة القاضي بكفالة العامل الأجنبي.

<sup>215</sup> تلعب الجنسية أي جنسية الأجراء دورا هاما في علاقات الشغل بدول مجلس التعاون الخليجي، فمثلا الغالبية العظمى من الشركات والمقاولات المتوسطة وحتى الصغرى المشغلة للأجراء الأجانب، باستثناء البريطانيين والأمريكيين و(مواطنو دول المجلس) خصوصا، تفرض عليهم بمجرد وصولهم إلى دولة الإقامة التخلي عن وثيقة جواز سفرهم، ورغم أن ذلك مخالف للقانون المحلي والدولي، إلا أنه ويسبب انتشار الأجراء الأجانب في معظم شركات القطاعين الخاص والعام، باتت الجهات الرسمية تغض الطرف عن هذا السلوك (المخالف للقانون رغم أن أغلب الموظفين وحتى أرباب العمل يظنون أنه إجراء قانوني روتيني لكونه إجراء متبع في مختلف دول الخليج منذ سنوات خلت).

الأمر يعتبر في نظرنا جد معقد في حالة رفض صاحب العمل تغيير عمل الوافد المغربي أو نقل كفالته إلى كفيل آخر، إذا لم تتدخل الجهة الحكومية المكلفة بذلك. وعليه فإن أمر كرامة العامل الأجنبي في محيط عمله بدول مجلس التعاون الخليجي لا يزال يعرف إشكاليات عدة، في انتظار المصادقة على القوانين الجزرية المتعلقة بحماية العمال الوافدين من بطش بعض الكفلاء ودخولها حيز التنفيذ<sup>216</sup> بمختلف دول المجلس والتي من شأنها تجريم الأفعال الماسة بكرامة العامل الأجنبي بعقوبات قاسية.

## 2- الحد الأدنى للأجور:

يمكن تعريف الحد الأدنى للأجور هو أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل حسب الاتفاق المتفق عليه في العقد (إما في الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر) المحددة بموجب قانون العمل والقوانين والمراسيم التنظيمية لعلاقات الشغل الفردية والجماعية، وهو أيضا أدنى مبلغ يجوز فيه للعامل أن يبيع جهده، وقد يتحدد هذا المبلغ لتغطية أجور كل العمال أو مجموعة منهم يعملون في مقولة صناعية أو تجارية أو فلاحية. إذ لا بد من تحديد الحد الأدنى للأجر على نحو يتيح للشخص الذي يعمل، معرفة العدد المعتاد من ساعات العمل في الأسبوع، على أن يكون هذا الحد الأدنى يضمن مستوى معيشي كاف له ولأسرته. ويرى الأستاذ قبلان سليم كيروز<sup>217</sup> أن مبدأ الحد الأدنى للأجور مبدأ عدل، لأنه عندما تتبناه الدولة فإنما هي تتبنى حماية العمال من جشع أرباب العمل، كما هي تتبنى من جهة ثانية مبدأ أن الأجر يجب أن يساوي في أتعس الحالات الحد الأدنى للمعيشة. ولذلك فليس عجيبا أبدا أن نرى الدولة تغير من الحد الأدنى للأجور فترفعه كلما ارتفعت تكاليف المعيشة<sup>218</sup>.

---

<sup>216</sup> تتعلق مشاريع هذه القوانين بصفة رسمية بالعمالة المنزلية التي تعرف تجاوزات خطيرة، حيث يكون لصاحب العمل سلطة مطلقة على شتى جوانب حياة العمال، فيما يتعلق البعض الآخر بتنظيم المقتضيات المتعلقة باستخدام الأجانب في أماكن العمل وفق المعايير الدولية للعمل اللائق الصادرة عن منظمة العمل ومن الواضح أن هذه القوانين لقيت إعتراضا من بعض الجهات بدول مجلس التعاون الخليجي، بسبب النمط الذي تعيشه مجتمعاتها في علاقاتها مع عمال المنازل، لأن أغلب الأسر الخليجية تعتمد في حياتها اليومية بشكل أساسي على الخدم في كل مجريات الحياة. وسوف نخصص لهذه النقطة الهامة مطلبًا خاصًا في الباب الثاني من البحث.

<sup>217</sup> أنظر مؤلفه المتعلق بقانون العمل المغربي (مرجع سابق) ص 162.

<sup>218</sup> أخذ المغرب بمبدأ الحد الأدنى للأجور منذ سنة 1946 بموجب الشريف الصادر في 28 ربيع الأول 1355 الموافق ل 18 يونيو 1946. ولقد صدر عن المفوضية العامة للحماية في 17 ربيع الثاني 1367 الموافق ل 28 فبراير 1948، والذي عدل بمرسوم رقم 2-58-201 الصادر في 23 رجب 1377 الموافق ل 13 فبراير 1958، الذي قسمت بموجبه المملكة المغربية إلى أربعة مناطق حدها الأدنى للأجر. للتفاصيل أكثر أنظر:

قبلان سليم كيروز : المرجع السابق ص 163.

وتخضع قوانين الحد الأدنى للأجور إلى توجيهات وسياسات الحكومات وبرامجها الانتخابية عبر الجهاز الحكومي المكلف بالتشغيل باعتباره الجهاز التنفيذي للحكومة في قطاع التشغيل<sup>219</sup>، بحيث تأخذ بعين الاعتبار الظروف المادية لصندوق الدولة المخصص للاستثمار الوطني، فإذا كانت الموارد المالية والسيولة متوفرة فهذا يعني أن سقف الحد الأدنى للأجر سيرتفع ليلبي حاجيات المواطنين، أما إذا كانت الدولة تتجه سياسة التقشف بفعل تداعيات الأزمات الاقتصادية والمالية كما هو الشأن لبعض دول الإتحاد الأوروبي (اليونان حاليا وإسبانيا وإيطاليا سنة 2009)، فذلك يعني أن الحد الأدنى للأجر سينخفض حتما. وكثيرا ما نجد أن مبدأ الحد الأدنى للأجور في بعض الدول لا يغطي أجور الأشخاص الحرفيين الذين يعملون في الحرف التقليدية أو مقاولات صغرى يمتلكونها لصعوبة إدراجها ضمن جدول الحد الأدنى للأجور المعتمد من طرف الدولة<sup>220</sup>، وذلك بالنظر إلى حدة التنافس التي تعرفها الأسواق والأساليب المعتمدة فيما بين هؤلاء لتحديد الحد الأدنى للأجر.

وتجتمع هذه المعطيات بشكل رسمي في أسواق دول مجلس التعاون الخليجي، لكونها أسواق حرة ومفتوحة في وجه الرأسمال الأجنبي المتنقل مهما كان مقداره، بحيث عرفت هذه الدول فائضا في المقاولات الصغرى التي يتم إنشاؤها كلما توفرت الشروط المطلوبة للإقامتها، والمتمثلة اساسا في تصريح يوقع عليه الكفيل مقابل أخذه لحصة 51% من أرباح المقاوله أولا، ثم التوفر على عنصر بشري لا يزيد عن خمسة أشخاص من العمال الوافدين ثانيا، ولعل هذه الشروط البسيطة هي من جعلت أعداد المقاولات الصغرى والمتوسطة تتضاعف بشكل مستمر إلى أن وصلت ما عليه الآن، وإذا كان التزايد في عدد المقاولات يدل على أن دول مجلس التعاون الخليجي تعيش طفرة اقتصادية في أسواق عملها، فهي ليست كذلك من الناحية القانونية، لأن أغلب المقاولات لا تخضع لرقابة أجهه التفتيش التابع لوزارة العمل أو دائرة الهجرة التابعة لوزارة الداخلية، كما أنها لا تساهم بشكل مباشر في خزينة الدولة، بقدر ما تنعش ذمة الكفيل

---

<sup>219</sup> أقدم المغرب على الرفع في الحد الأدنى للأجر في مناسبات عدة، وبعد الحد الأدنى للأجر الأخير مهما للطبقة الشغيلة. والذي دخل في فاتح يوليوز 2015، حيز التنفيذ وهو الزيادة الثانية في الحد الأدنى للأجور بنسبة 5 في المائة، التي كانت قد قررتها الحكومة المغربية، والتي قسمتها على سنتين ابتداء من فاتح يوليوز من السنة الماضية، ليكون بذلك أقل أجر في الوظيفة العمومية هو 3000 درهم، و2369 درهما في القطاع الخاص. فإن اتفاق الزيادة كان قد تقرر بحضور ثلاث نقابات هي الأكثر تمثيلية في المغرب، بعد سلسلة من جلسات الحوار الاجتماعي انتهت بموافقة الحكومة على زيادة قدرها 5 في المائة ابتداء من أول يوليوز 2014، على أن تكون الزيادة الثانية بالنسبة نفسها ابتداء من فاتح يوليوز 2015. أنظر الجدول بالملحق ص 267.

<sup>220</sup> انتبته بعض الدول الأوروبية لهذا الأمر مثل ألمانيا وفرنسا وبريطانيا وسويسرا، فعملت على وضع حد أدنى غير رسمي للأجور من خلال الاتفاقات المتبادلة بين النقابات وأصحاب الأعمال. للتعلم أكثر راجع : مكتب العمل الدولي : إتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسة الأجور في بلدان مختارة، لجنة العمالة والسياسة الإجتماعية، الدورة 310 جنيف، مارس 2011، ص 6.

والسماسرة، ومؤدى هذا الأمر فإن أغلب المهن التي تنشط داخل هذه المقاولات لا تخضع للأحكام القانونية معينة من قبل تحديد ثمن أجر العامل أو الحد الأدنى للأجور وإنما هي فقط نتيجة للثغرات القانونية والضغوطات التي يفرضها نظام الكفيل على أسواق العمل، وبالتالي فإن الشق المتعلق بالأجر سيعرف بدوره إشكاليات عدة على مستوى توحيد الأجور ومنه الحد الأدنى للأجر.

ولعل أن إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجر في دول مجلس التعاون الخليجي لا يشمل فقط المقاولات الصغرى أو المتوسطة التي تزايدت في العقد الأخير بشكل مهول إلى أن بلغت نسبة 72% من مجموع المقاولات الخليجية في آخر تقرير أعدته إتحاد غرف الصناعة والتجارة الخليجية لسنة 2013، بل إن المقاولات الكبرى والشركات القابضة سواء تلك التي تملكها الدولة أو الخواص تعرف نفس الإشكال المتعلق بتحديد الحد الأدنى للأجر، ذلك أنه بإستقراءنا لقوانين الشغل المحلية لدول (GCC) في مجال تحديد أجور العمال والحد الأدنى للأجر الواجب تعميمه على جميع العمال، وجدنا أن هذه القوانين تعاني من غياب تام للتنظيم بخصوص هذه المقتضيات، لكونها اكتفت فقط بتحديد الحد الأدنى للأجر في القطاع العام<sup>221</sup> التابع لمصالح مؤسسات الحكومة والإدارات التي في حكمها، نظرا لأن هذا القطاع يعد حكرا فقط على المواطنين من غير الوافدين إلا في حالات إستثنائية ونادرة تفيد خصاصا معيناً، أما القطاع الخاص المخصص لجلب العمال الأجانب لا يوجد بخصوصه حد أدنى للأجر. ولعل هذا الغياب الحاصل على مستوى الحد الأدنى للأجر يكمن اساسا في الغياب التشريعي له ضمن قوانين دول مجلس التعاون الخليجي، بسبب عدم مصادقتها على الاتفاقية رقم 131 الصادرة سنة 1970 والمتعلقة بالحد الأدنى للأجور. كما أن قانون الحد الأدنى للأجور بوجه عام لا يتضمن تعريفا للمعايير أو العناصر اللازمة لتكوينه، وإنما يترك هذا الأمر إلى السياسة الحكومية المتعلقة بهذا الشأن. ولئن كان مبدأ الحد الأدنى للأجر الذي يسمى أيضا الأجر القائم على الحاجة، بأنه ذلك المبلغ المالي الذي يعطى للأجير واللازم له لعيش رغد وكاف، ليس كافيا فقط للإبقاء على الحياة فحسب، بل أيضا للحفاظ على قدرة العامل في الانخراط في الحياة العامة ومتطلباتها كالتهليم مثلا والحاجات الطبية والمرافق العامة. فإنه مع إسقاط الصورة على بعض الأجراء المغاربة الوافدين المرتبطين بعقود عمل يقل أجزها الشهري عن 5000 درهم، والتي يختلف أجزها باختلاف الشخص الكفيل كالسياقة والحراسة والبناء والخدمة المنزلية...، لن يحضوا بفرصة الاندماج السليم مع خصوصيات مجتمع دولة الاستقبال، وليس باستطاعتهم تغطية الحاجيات الأساسية السالفة الذكر في غياب الحد الأدنى للأجر والتحفيزات المالية المتطلبة لذلك.

<sup>221</sup> يقدر الحد الأدنى للأجر في القطاع العام الحكومي في مملكة البحرين مثلا في 800 دولار شهريا. أنظر :

مكتب العمل الدولي : المرجع السابق ص 9.

## ب- الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها<sup>222</sup>

بات التنظيم النقابي في الوقت الحاضر يشكل موضوعا رئيسيا في الخطاب السياسي العالمي، إذ تعتبر حرية تأسيس النقابات والانتماء النقابي من الحقوق الأساسية التي نصت عليها القوانين الدولية وأكدتها القوانين والتشريعات الوطنية المصادقة على الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وقد ترسخ هذا الحق في القوانين الدولية منذ أن نص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 حيث أكدت الفقرة الرابعة من المادة العشرين : «لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في إدارة الشؤون الخاصة للبلاد». أما المادة 23 فتؤكد صراحة في فقرتها الثانية أنه : «لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته». كما أكد البند الثامن من العقد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي صدرت في 16 شتبر 1961، الذي ينص : « على الدول الأطراف أن تتعهد بأن تكفل : حق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختاره منها ...، ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه القانون مما يكون ضروريا في مجتمع ديمقراطي». ولم تغفل الاتفاقيات الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية التي صدرت في نفس السنة عن هذا الحق أيضا، فقد تضمنت أيضا نصا مباشرا وإن كان أقل تفصيلا عما جاءت به الاتفاقيات السابقة، فالمادة الثانية والعشرون تنص على :1- لكل فرد الحق في المشاركة مع الآخرين بما في ذلك تشكيل

---

<sup>222</sup> نصت الاتفاقية الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للشغل رقم : 87 لسنة 1948 وهي خاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم في مادتها الثانية : « للعمال ... بدون تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها بأنفسهم أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق، ودون الخضوع لإل قواعده هذه المنظمات فحسب ». أما الاتفاقية الدولية لإزالة كافة أشكال التمييز العنصري التي صدرت سنة 1965، فلم يسمح نطاق وموضوع هذه الاتفاقية بالإشارة إلى الحرية النقابية إلا من زاوية التفرقة العنصرية فقد تضمنت إحدى فقرات المادة الخامسة : « الحق في تكوين النقابات والانتماء لها ».

كما تضمن إعلان التقدم والتنمية الذي أجازته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 11 دجنبر 1969 في الفقرة « أ » من المادة العشرين، ما نصه : « النص على كل الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل العمال ... ».

النقابات أو الانضمام إليها لحماية مصالحه.2/2- لا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق غير تلك المنصوص عليها في قوانين والتي تستوجبها في مجتمع ديموقراطي ...

ولقد اهتمت منظمة العمل الدولية اهتماما بالغا بمبدأ الحرية النقابية، فأكدت في ديباجة دستورها على مبدأ الحرية النقابية باعتباره ركن أساسي من أركان العدالة الاجتماعية التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها. إذ صدر عنها العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تحدد مستويات العمل الدولية في مجال الحرية النقابية، أبرزها الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن «الحرية النقابية وحماية حق التنظيم»، والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 والمتعلقة بـ «حق التنظيم والمفاوضة الجماعية». وبلغ اهتمام منظمة العمل الدولية بمبدأ الحرية النقابية مستويات هامة، بعد أن اعتبرت الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية من الاتفاقيات الأساسية التي تلتزم بها الدول الأعضاء في المنظمة ترتيباً على التزامها باحترام ميثاق المنظمة ودستورها حتى ولو لم تكن الدولة العضو المعنية قد صدقت على الاتفاقية. أما على مستوى منظمة العمل العربية، فقد صدر عن مؤتمر العمل العربي الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1977 بشأن «الحريات والحقوق النقابية».

وما يلاحظ في موضوع النقابات أن العديد من الكتابات الموجودة لا تقدم تعريفاً لهذه النقابات، وإنما تسهب كثيراً في تطورها التاريخي، ذلك أن جل التشريعات العمل العربية بما في ذلك دول (GCC)، لا تتضمن تعريفاً خاصاً بالنقابات وإنما تتضمن العديد من الأحكام المتعلقة بتنظيم النقابات وشروط تكوينها وتحديد حقوقها وواجباتها وهذا هو الاتجاه الذي تسير فيه العديد من تشريعات العمل العربية.<sup>223</sup> أما بالنسبة لدول مجلس التعاون الخليجي لم تكن لها في السابق أية صلة بالحقوق النقابية أو تخصيصها لقانون ضمن تشريعاتها ينظم حق الانضمام إلى النقابات العمالية، باستثناء دولة الكويت التي كانت سباقة في الاعتراف بحق التنظيم النقابي ضمن تشريعها من خلال الاتحاد العام لنقابات العمال الذي تم تأسيسه مباشرة بعد صدور أول قانون للعمل بدولة الكويت<sup>224</sup> 1964.

<sup>223</sup> للتعمق أكثر حول هذا الموضوع راجع :

الحاج الكوري : الحقوق والحريات النقابية في قوانين الدول العربية، مجلة القانون المغربي، العدد 16، يونيو 2010

ص 10.

<sup>224</sup> استند قانون العمل الكويتي في ديباجته على المادة (43) من دستورها، والتي نصت على "حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية ووسائل سليمة مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة". وقد أصدرت الكويت في العام 2010، قانون جديد للعمل حل محل القانون القديم. ونظم هذا القانون في بابه الخامس تأسيس النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال. وحرية تأسيس النقابات مكفولة وينظمها القانون. وتجزئ المادة 98 من قانون العمل للعاملين في القطاعين الحكومي والنفطي من تأسيس نقاباتهم أسوة بنظرائهم في القطاع الخاص في تأسيس نقاباتهم، وهو ما يُعد خروجاً على ما هو سائد في دول مجلس التعاون، حيث حصر حق تأسيس النقابات بعمال وموظفي القطاع الخاص.

ولقد ظلت باقي الدول الخمسة المكونة لدول مجلس التعاون الخليجي يغيب عنها التنظيم النقابي لعقود من الزمان، إلى غاية أن أقرته مملكة البحرين ضمن تشريعها بموجب مرسوم قانون رقم 33 لسنة 2002<sup>225</sup>، والذي عدل بموجب قانون رقم 49 لسنة 2006، بحيث تعتبر مملكة البحرين في هذا الإطار أول دولة في مجموعة دول مجلس التعاون الخليجي تفرد قانوننا خاصا بالنقابات العمالية، وعلى نفس المنوال تبنت سلطنة عمان سنة 2010 قانونا متمما لقانون العمل يسمح للعمال ممارسة الحق النقابي والانضمام إلى النقابات، أما بقية الدول الثلاث المتبقية (المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر)<sup>226</sup>، فلم نجد أثرا للحقوق والتنظيمات النقابية المهنية ضمن تشريعاتها، اللهم في بعض الحالات التي تناولت فيها تنظيمات خاصة بالجمعيات المهنية.

هذه الخطوات الهامة التي اقدمت عليها بعض دول مجلس التعاون الخليجي في تخصيص قانونا خاصا ضمن تشريعاتها يهتم بمادة العمل النقابي والحرية النقابية، جأت كنتيجة طبيعية لتطور الأحداث والوقائع القانونية التي تعرفها منطقة الخليج العربي في السنوات الأخيرة، بحيث أن الهجرة العمالية المليونية لهذه المنطقة كشفت العديد من النواقص القانونية والتنظيمية في مجموعة من المقترضات الهامة، ولاشك أن إقدام بعض دول مجلس التعاون الخليجي في إعداد قوانين تهتم بالتنظيم النقابي في مختلف الأماكن المخصصة للعمل، وتعميمها بطريقة متساوية بين جميع العمال مواطنين ووافدين<sup>227</sup>، ماهو إلا دليل على

---

<sup>225</sup> تنص المادة 11 من قانون النقابات العمالية في البحرين على أنه تتم إجراءات تكوين النقابات بإيداع نظامها الأساسي وأسماء مؤسسيها لدى الوزارة بشرط ألا يتعارض النظام مع أحكام القوانين واللوائح السارية في المملكة.

<sup>226</sup> لا يشير الدستور القطري الدائم إلى حق تشكيل النقابات بشكل صريح، إلا أنه نص على جواز تشكيل جمعيات مهنية، فيما أحال تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل إلى القانون.

يعد تأسيس جمعية أو لجنة عمالية كما يعرفها القانون، مسألة في غاية الصعوبة بسبب الشروط المعقدة التي ينص عليها الفصل الثاني عشر من القانون، إذ لا توجد - حتى اليوم - أية لجنة عمالية في قطر. فلا يمكن تأسيس لجنة إلا في المنشآت التي لا يقل فيها عدد العمال القطريين عن مائة عامل، علما بأن كلا من الموظفين والعاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى، والهيئات والمؤسسات العامة، والشركات التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها قطر للبتترول أو التي تساهم فيها، والعاملين في الشركات القائمة على تنفيذ اتفاقيات الاستكشاف والمشاركة في الإنتاج واتفاقيات اقتسام الإنتاج واتفاقيات المشاريع المشتركة في مجال العمليات البترولية والصناعات البتروكيمياوية، وكذلك الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة، جميعهم غير مشمولين بأحكام القانون. للمزيد من المعلومات أنظر :

الخليج 2013 الثابت والمتحول، دراسة علمية مشتركة بين مختلف الفاعلين، مركز الخليج للسياسة والتنمية، 2013 ص36.

<sup>227</sup> يجيز قانون العمل العماني من خلال المادة 108 تشكيل النقابات العمالية، وهذه الإجازة تشمل العمالة الوطنية والعمال المهاجرين، حيث أن نص المادة جاء بشكل عام : (للعمال أن يشكلوا فيما بينهم نقابات عمالية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم)، ونضيف المادة 109 أيضا على أنه: (تشكل النقابات العمالية اتحاداً عاماً لعمال سلطنة عمان يمثلهم في الاجتماعات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية. ويجوز للنقابات العمالية تشكيل اتحادات عمالية فيما بينها).

مواكبة هذه الدول للمستجدات العالمية الخاصة بحقوق الإنسان، والمعايير الدولية للشغل الرامية إلى صيانة وحماية حقوق العمال المهاجرين.

ولئن كان مبدأ الحرية النقابية يعتبر من المبادئ الأساسية في القوانين المعاصرة بشكل عام، ومن الدعائم الرئيسية التي يقوم عليها التنظيم القانوني للمنظمات النقابية بشكل خاص، فإن هذا المبدأ لا يمكن أن يتحقق إلا بوجود جانبان هامين (جانب فردي) وآخر (جماعي)، فأما الجانب الفردي فيعني حرية العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها وحرية في عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها. وأما الجانب الجماعي للحرية النقابية يعني حرية جميع العمال دون التمييز بينهم في التكوين أو الانتماء إلى المنظمات النقابية، كما يحق لهذه الأخيرة أن تمارس هامها النقابية بحرية كاملة دون تدخل من الدولة أو اصحاب العمل، تأسيساً للمبدأ القانوني العام القاضي باستقلال المنظمات النقابية عن أجهزة الدولة الإدارية.

ولكن بالرجوع إلى المقتضيات القانونية التي تنظم العمل النقابي بالدول الخليجية التي اعترفت بهذا الحق، تبين لنا أن هذه المقتضيات تتميز في أغلب أحوالها بالضعف على مستوى تنظيم النقابات ومنحها الاستقلال التام عن الدولة أو الباطرونا، بحيث يحق للسلطات المختصة حل النقابات أو فرض عقوبات إدارية عليها عن طريق التحكم في مواردها الاقتصادية، كلما تبين أن هذه النقابات خالفت الشروط الجوهرية التي تفرضها قوانين دول الإستقبال في مادة تنظيم النقابات والإنضمام إليها، كما أن حق الإضراب الذي يكرس أهم أنواع الاحتجاجات العمالية السلمية في علاقتها مع أرباب العمل أو الدولة بعد اجتياز مرحلة التفاوض في إطار المفاوضات الجماعية، لا تعترف به هذه الدول بإعتباره يشكل تحدياً آمناً خطيراً ضد استقرار الدولة وأمنها (موقف دولة الكويت وسلطنة عمان)، وفي بعض الأحيان نجد أن حق الإضراب مقيد بعدة شروط كما هو الحال بالنسبة لمملكة البحرين<sup>228</sup>.

---

كما جاء القرار الوزاري رقم 57 لسنة 2012 ليوضح إجراءات تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان.

أما في دولة الكويت فلا يعطي قانون العمل الكويتي الحق للعامل الأجنبي بتكوين نقابات عمالية، ولكن يسمح للعمال المهاجرين بالانتساب للنقابات العمالية المشكّلة إلا بعد مرور 5 سنوات من الإقامة (القرار الواري رقم 106 لعام 1994، ولا يحق للعامل المهاجر الحق في الترشح أو الترشيح (المادة 98). ناهيك عن أن النقابات وفق منطوق المادة 100 ومايليها توضح أن النقابات يتم تشكيلها فقط في القطاع الأهلي التابع للدولة حيث يزاول المواطنون الكويتيين مهامهم، أما القطاع الخاص المخصص للوافدين فلم نجد مادة خاصة به، مما يعني أن العمال المهاجرين لن تشملهم الاستفادة من الحق النقابي.

<sup>228</sup> تنص المادة 21 من قانون النقابات العمالية البحريني التي بقيت على صيغتها ولم يطرأ عليها تغيير بموجب القانون الجديد، (على أن الإضراب وسيلة سلمية مشروعة للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية)، وذكرت هذه المادة عدة شروط من بينها:

أ- موافقة اغلبية أعضاء ال جمعية غير العادية للمنظمة النقابية المعنية بالإضراب.

وعلى إعتبار أن هذه الأمور التي تتدرج ضمن الحق النقابي ليس بالهين تجسيدها في محيط العمل كما رأينا، وقد تؤثر تأثيرا بالغا في الحياة المهنية للعامل المهاجر وهو بأرض المهجر، فإن أغلب المهاجرين المغاربة إن لم نقل جلهم لا يفضلون التمسك بهذا الحق في مواجهة أرباب العمل أو مؤسسات التشغيل بدول استقبالهم، مادامت أن الغاية من الهجرة تتمثل بالأساس في إيجاد عمل يجني من ورائه العمال المهاجرين أرباحا معينة في فترة زمنية مؤقتة ثم العودة في الأخير إلى بلدهم المنشأ.

وهكذا فبالرغم من حداثة القوانين المتعلقة بالتنظيم النقابي والآليات القانونية التي وضعت من أجل إنجاح هذا الورش الحقوقي الهام، فإن أغلب دول الخليج تفقر إلى تنظيمات نقابية فاعلة قادرة على أن تلعب دورا محوريا في الحوار الاجتماعي، وأن تكون عنصرا فاعلا ومتفاعلا بين أطراف العمل الأخرى، أو بمعنى آخر أن تكون قادرة على الموازنة بين رغبة طبقة أرباب العمل التجارية في زيادة أرباحهم على حساب الحقوق العمالية والنقابية. ونرى أن أسباب الضعف في الحركة النقابية العمالية بدول الخليج تعود إلى عاملين أساسيين، يتلخص أولهما في طبيعة نظام الكفيل الذي نعتقد أنه أثر بشكل بالغ على مفهوم الحق النقابي في تنظيمه تنظيميا قانونيا يواكب المعايير الدولية المعمول بها في مختلف التشريعات الدولية، فإذا كانت المملكة العربية السعودية معها دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر، أقرت بعدم وجود إمكانية تنظيم الحق النقابي في تشريعاتها بسبب صرامة نظام الكفيل اتجاه اليد العاملة الأجنبية عموما فإن الدول الأخرى (سلطنة عمان ودولة الكويت ومملكة البحرين)، قيدته بعدة شروط شكلية وموضوعية خاصة في الشق المتعلق باليد العاملة الأجنبية، التي تجاوزت أرقامها أضعافا مضاعفة رقم القوى العاملة المحلية، حيث باتت نسبة العمالة المواطنة في بعض دول مجلس التعاون الخليجي - من إجمالي القوة العاملة - لا تتجاوز نسبة 20% وأغلبها تتركز بالقطاع الحكومي (العام)<sup>229</sup>، أما العامل الثاني فيعود إلى

---

ب- إخطار صاحب العمل بعزم العمال على التوقف عن العمل قبل خمسة عشر يوما على الأقل قبل القيام بالإضراب.

ج- عدم التوقف عن العمل أثناء عرض النزاع لحسمه عن طريق التوفيق والتحكيم.

د- عدم جواز الإضراب في المنشآت الحيوية التي يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت الحيوية التي لا يجوز فيها الإضراب.

ويكون اللجوء إلى التوفيق والتحكيم إجبارياً في المنازعات الجماعية التي تقع في المنشآت الحيوية المشار إليها في البند السابق بعد فشل التسوية الودية بين العمال وصاحب العمل.

<sup>229</sup> تقرير تلفزيوني أعدته قناة الجزيرة حول موضوع نظام الكفالة وسياسية استخدام اليد العاملة الأجنبية.

(على الخط)، متوفر ب :

<http://www.aljazeera.net/programs/economyandpeople/2009/11/4>

(تم الإطلاع عليه في 2نوفمبر 2015).

إقتصار تأسيس النقابات على مفهوم المواطنة الخليجية، بمعنى أنه لا يمكن تأسيس نقابة إلا بوجود عدد محدد من العمال المواطنين، الشيء الذي يجعل الحق النقابي بدول مجلس التعاون الخليجي مقيد ومعلق على شرط واقف (انضمام المواطنين الخليجيون)، بالرغم من تنظيمه تنظيمًا قانونيًا في بعض الدول.

### الفقرة الثانية : محدودية عقد الشغل في حماية الحقوق الشخصية بدول مجلس التعاون الخليجي

تتميز عقود الشغل بدول مجلس التعاون الخليجي والتي يكون طرفها مشغل خليجي وأجير أجنبي، ببعض الخصائص والحيثيات تجعلها في بعض الأحيان تستأثر بصلاحيات واسعة في مجال تنظيم العقود بدل تدخل المشرع لتنظيمها ومنحها الإلزامية وقوة التنفيذ عما اتفقا عليه الطرفين في نص العقد، وتحديد سقف الواجبات والالتزامات أو الحد الأدنى لها لحماية إرادة الطرفين ومصالحهما الإستراتيجية، إذ أن المشرع في هذه الحالة يقتصر دوره على تحديد القالب الشكلي الذي سيفرغ فيه العقد بكتابة منته باللغة العربية في نسختين، بالإضافة إلى الإشارة إلى تاريخ العقد ومكان العمل، دون حماية العناصر الموضوعية المحددة في جوهر العقد التي تعكس إرادة الأطراف (كتحديد قيمة الأجر مثلا، والتعويضات، ومنافع الضمان الاجتماعي...) <sup>230</sup>، إلا بعد عرض هذا العقد على مصلحة دائرة العمل التابعة لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية لدولة الاستقبال من أجل المصادقة عليه، وهذا يعني أن الفترة التي تسبق عرض عقود العمل على الجهات المختصة يجوز لرب العمل أن يغير بعضا أو كل مقتضيات العقد، دون الحاجة إلى رضا أو موافقة العامل الوافد الغريب عن المجتمع الذي يحتمل أن تكون المرة الأولى التي يصل فيها العامل الأجنبي إلى دولة الاستقبال.

وتختلف نظرة التشريعات المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي حول عقود العمل ومدى مشاركتها في تنظيم علاقات الشغل الجماعية والفردية، فمنها من منحتها صلاحيات واسعة بجعل الاتفاق وسلطان الإرادة هو شريعة المتعاقدين (دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة)، وما قوانين العمل بهاتين الدولتين إلا آلية رقابية مهمتها حماية العقود فقط، ومنها من أنزلها منزلة وسطي بين سلطان الإرادة في العقود والقواعد القانونية في قانون العمل (المملكة العربية السعودية) <sup>231</sup>، ومنها من قيدتها بمجموعة من الشروط

<sup>230</sup> نماذج العقود الموحدة في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر، أنظر الملحق الخاص بالاتفاقيتين المخصصتين للاستخدام اليد العاملة المغربية بهاتين الدولتين وملحقاتهما المتعلقةتين بنموذج عقد العمل، ص 287-293.

<sup>231</sup> لا يوجد في قانون العمل السعودي ما يشير إلى وجود عقد عمل موحد يتم توقيعه والتقيده به من قبل كل أصحاب العمل والعمال، وإنما يشير القانون إلى أن يكون عقد العمل مكتوبا بنسختين، وأن يحتوي بشكل أساسي على اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصية العامل والأجر المنفق عليه ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق به ومدته إن كان محدد المدة (المادة 9 والمادة 51 من الباب الخامس من قانون العمل السعودي الجديد)، كما ويجب أن ينص فيه على فترة التجربة إذا تم الاتفاق عليها مسبقا بين صاحب العمل والعامل والتي لا تتجاوز التسعين يوما (المادة 54 من نفس القانون).

والإجراءات القانونية(دولة الكويت<sup>232</sup> وسلطنة عمان<sup>233</sup>)، وأخيرا نجد مملكة البحرين التي إتخذت منحا مغايرا تماما لباقي دول المجلس من خلال إشارتها لبعض المقتضيات بموجب قانون عملها الجديد،

<sup>232</sup> يلزم القانون أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة، كما ويحدد المعلومات الواجب توفرها في العقد، كطبيعة العمل الذي سوف يقوم به العامل، إضافة إلى أنه يلزم أن يكون العقد مكتوبا بثلاث نسخ على أن تودع النسخة الثالثة لدى الجهة المختصة بوزارة العمل(المادة 28 من قانون العمل الكويتي). كما يجيز القانون إضافة ترجمة إلى العقد بإحدى اللغات على أن تسري أحكام هذه المادة على كافة اللوائح والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل(المادة 9 من نفس القانون). ويمنع القانون صاحب العمل أن يستقدم عامل أو أن يستخدم عامل من الداخل ثم يعمد على عدم تسليمه العمل لديه، أو يثبت عدم حاجته الفعلية إليه، ويتكفل صاحب العمل في هذه الحالة بتكاليف عودة العامل إلى بلده (المادة 10)، وذلك من أجل ضمان استخدام العامل من قبل صاحب العمل الأصلي، ومن ناحية ثانية من أجل سد الطرق على المتاجرين بالإقامات. ويلاحظ أن القانون راعى حقوق العامل خلال هذه الفترة، لذا نص على حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة إذا ما كان إنهاء العلاقة التعاقدية من قبل صاحب العمل(المادة 32). وفيما يخص الجزاءات التأديبية، فقد اعتمد قانون العمل الكويتي على آلية فريدة من نوعها، لما لها من مردود في تعزيز حماية حقوق العمال، حيث يلزم القانون صاحب العمل بإنشاء صندوق يخصص لإيداع حصيلة خصومات أجور العمال، يخصص جزء منه للصرف على النواح الاجتماعية، والثقافية والاقتصادية التي تعود بالفائدة على العمال كافة(المادتين 38 و40). كما يكفل القانون، حق العامل المفصول بالظن بهذا القرار أمام الدائرة العمالية المختصة، وإذا ما ثبت تعسف صاحب العمل في قراره، يستحق العامل بهذه الحالة مكافأة نهاية الخدمة إضافة إلى تعويضه عن الأضرار المادية والأدبية(المادة 41). ولم يجز القانون إنهاء خدمة العامل بسبب نشاطه النقابي أو بسبب مطالبته بحقوقه المشروعة التي يكفلها القانون أو بسبب الجنس أو الأصل أو الدين(المادة 46). كما يكفل القانون حسب(المادة 48) حق العامل في إنهاء العلاقة التعاقدية دون الحاجة إلى إخطار صاحب العمل مع إستحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات التالية:

- 1- إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد أو أحكام القانون
- 2- إذا وقع على العامل اعتداء من صاحب العمل أو من ينوب عنه أو بتحريض من أي منهما
- 3- إذا كان إستمراره في العمل يهدد سلامته أو صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة
- 4- إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب عنه غشا أو تدليسا وقت التعاقد في ما يتعلق بشروط العمل
- 5- إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائيا وحكم نهائيا ببراءته
- 6- إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمرا مخالفا بالأداب نحو العامل

<sup>233</sup> تناول القانون العماني في الباب الثالث تنظيم عقد العمل، حيث ألزم القانون أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ومحررا باللغة العربية من نسختين، وإذا كان محررا بغير اللغة العربية ترفق به على الأقل نسخة محررة بالعربية يعتمدها طرفي العقد، كما أن القانون أجاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب، كما ينص القانون على تصديق العقد لدى الجهة المختصة قانونا، في حالة كان أحد طرفي العقد لا يعرف القراءة والكتابة أو غير ملم بلغة العقد (المادة 21 منه) ، وبالتالي فإن قانون العمل يضمن معرفة العامل بكافة حقوقه التي نص عليها عقد العمل والمستندة على قانون العمل العماني. ويحدد قانون العمل العماني في المادة 23 البيانات الواجب توفرها في عقد العمل والتي تشمل اسم وبيانات صاحب العمل والعامل/طبيعة ونوع العمل/الأجر الأساسي وأية علاوات أو مزايا أو مكافآت يستحقها العامل

(قانون رقم 36 لسنة 2012)، الذي اعتبر من خلال المادة الرابعة من الفصل الثاني من الباب الأول أنه يقع باطلا كل اتفاق يخالف أحكام القانون، وبواسطة هذه الإشارة يكون قد أغلق أبواب التأويل والاجتهاد الشخصي للأرباب العمل في تكييف العقود وفق رغباتهم ومصالحهم الشخصية.

وعلى العموم فعقود العمل بدول مجلس التعاون الخليجي كما أشرنا إليها في الفصل الأول من هذا الباب تتخذ نوعين، نوع يمثل عقود عمل فردية وهي تلك العقود التي لا تتصرف آثارها إلا على طرفي العقد. كأن يتعهد العامل بمقتضاه بأن يعمل لدى صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه لقاء أجر، بينما يتمثل النوع الثاني في عقود العمل الجماعية هي عبارة عقود شغل تشمل وحدة عمالية في قطاع معين، وعادة ما يقدر عددها بعشرة عمال فما فوق، وتتدرج هذه العقود ضمن اتفاقيات شغل معينة تنظم شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام، وتبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات العمالية وبين أصحاب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال.

والجدير بالذكر أن بعض أرباب العمل لا تسوغ لهم العمل بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين أو الالتزام بما يفرضه القانون دون النظر إلى مصالحهم الشخصية وراء استخدام يد عاملة أجنبية في محيط مقاولتهم،

---

/المدة المناسبة للإخطار الذي يتعين القيام به على من يرغب من طرفي العقد في فسخه شريطة أن لا تقل عن المدة المحددة قانوناً أية بيانات أخرى يحددها القانون.

كما أن القانون لا يجيز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر، لمن يتقاضى أجره شهرياً، ولمدة لا تزيد عن شهر واحد لمن يتقاضى أجره على خلاف ذلك، على أن يتم تعيين فترة الاختبار في العقد.

ومن الملاحظ أيضاً أن قانون العمل العماني قد كفل حق العامل في الإخطار خلال فترة التجربة، حيث أجاز لأي من طرفي العقد انهاءه خلال فترة التجربة وذلك بعد إخطار الطرف الآخر قبل سبعة أيام على الأقل.

ومن ضمن الحقوق التي كفلها القانون للعامل هو إلزام صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة، كذلك على صاحب العمل في حالة ما إذا زاد عدد عماله في مكان واحد على مائة عامل، أن يستخدم ممرضاً مؤهلاً للقيام بالإسعافات الأولية، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض، كما يلزم القانون صاحب العمل أن يتحمل نفقات العلاج والدواء والإقامة بالمستشفى، وذلك إذا ما عولج العامل في مستشفى حكومي أو خاص (المادة 33). كما يلزم القانون صاحب العمل الذي يزاول عملاً في المناطق التي يحددها الوزير، أن يوفر لعماله وسائل الانتقال المناسبة، وأن يوفر لهم المساكن الملائمة والوجبات الغذائية ومياه الشرب، في أماكن يعدها لهذا الغرض قريبة من تناول العمال (المادة 34). وفي المادة 41 أجاز القانون للعامل ترك العمل قبل نهاية مدة العقد، مع الاحتفاظ بكامل حقوقه، بشرط إخطار صاحب العمل بذلك، في أي من الحالات التالية:

- 1- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش وقت التعاقد.
- 2- إذا لم يتم صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية تجاه العمال طبقاً لأحكام قانون العمل وعقد العمل.
- 3- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- 4- إذا وقع على العامل إعتداء من صاحب العمل أو من يمثله.
- 5- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر، ولم يتم بتنفيذ التدابير المقررة التي تفرضها الجهات المختصة في الموعد المحدد لها.

لأن هذه القواعد تحول دون قيام المشغل بأي تعديل في عقد الشغل ما لم يوافق عليه الأجير وما يترتب عن ذلك من تهديد لحياة المقاولة وعدم مسايرتها للتقدم المرغوب أو قدرتها على منافسة غيرها من المقاولات المماثلة، وبالمقابل فإن انفراد المشغل بتعديل عناصر عقد الشغل قد يترتب عليه المساس بحقوق الأجراء ومكاسبهم، لذلك نجد أنه من مصلحة الأجراء التمسك بالقوة الملزمة للعقد ورفض أي تعديل يرى فيه انتقاصا من حقوقه، كما أنه من حق المشغل التمسك بسلطته التنظيمية وإجراء أي تعديل تفرضه مصلحة العمل، لكن دون إغفال مصلحة الأجير أو التعسف على بعض من حقوقه الشخصية.

وما يثير الانتباه في هذا الإطار هو أن جل دول مجلس التعاون الخليجي تقريبا تترك بعض الحقوق الرئيسية باعتبارها أثارا اساسية ناتجة عن إبرام عقد الشغل تحت سلطة المشغل في بعض المهن المتوسطة (الأعوان التجاريون، التقنيين المكلفين بالصيانة، المستخدمين بالفنادق والمشاريع السياحية...) <sup>234</sup> أو تضعها تحت سلطة الاتفاق وسلطان الإرادة التي لا يمكن في كل حال من الأحوال أن تنظمها تنظيمًا دقيقًا من الناحية العملية، أو على الأقل أن تشملها برعاية خاصة. ونسوق أبرز مثالًا على ذلك مسألة نظام الرعاية الاجتماعية وفي مقدمتها نظام التأمين الصحي الإجمالي <sup>235</sup>، نجدها مسألة اختيارية في بعض الأحيان ولا تتدرج ضمن الخدمات الإلزامية التي تقدمها دولة الاستقبال باعتبارها حقوق شخصية رئيسية لا مناص منها إلا في حالات استثنائية تتعلق جميعها بالمهن المرتبطة بعقود غير محددة المدة والتي يقدر سقف راتبها الشهري 18000 درهم على الأقل (وهي عقود قليلة مقارنة مع النوع الآخر من

---

<sup>234</sup> تجدر الإشارة إلى أن هذه المهن تعرف بعض الغموض على المستوى العملي، فعلى سبيل المثال كثيرا من هذه المهن يتم تحديد أجرها في مبلغ معين، ولكن بعد إلحاق العمال بأماكن العمل يفاجئهم كفيلاهم بتغيير المبلغ الذي اتفقوا عليه، بسبب المنافسة الخارجية أو لصعوبات داخلية تعاني منها المقاولة...، وما على العمال الوافدين إلا قبول الأمر، خاصة وأن المساطر الإدارية المخولة لهم من أجل إبقاء العقد على حالته الأولى تتطلب تضحيات شخصية جمة، لا قبل لهم بها خصوصا أن مدة عقد العمل قد لا تسعفهم في الدخول في صراعات إدارية مع الشخص الكفيل. مما يؤكد جليا أن القوة الملزمة للعقد تعرف استثناءات بدول مجلس التعاون الخليجي.

<sup>235</sup> أغلب عقود العمل التي وقفنا عليها وجدنا في متنها تنص على عدم جواز قيام « الكفيل » بتشغيل العامل في الأعمال الخطرة أو التي تتنافى مع النظام العام أو إلزامه بالعمل لدى الغير إلا وفقا للشروط المحددة في القانون، كما ويلزم العقد بمساعدة العامل في تحويل راتبه ومساعدة وتمكين العامل من تسهيل الاتصال بزويه وإرسال الرسائل وتسلمها ومراعاة سريتها، وفي حالة وفاة العامل أثناء سريان العقد على صاحب العمل أن يتحمل كافة مصاريف نقل الجثمان وأمتعة العامل الشخصية إلى موطنه بالسرعة الممكنة. إضافة إلى أن العقد الموحد ينص على اللجوء إلى فرع تسوية المنازعات بإدارة الجنسية والإقامة، وذلك عند حدوث أي نزاع بين الجانبين، وفي حالة عدم الوصول إلى تسوية خلال أسبوعين يحال النزاع إلى المحاكم المختصة للنظر فيه. وهذا ما يؤكد قولنا على أن أغلب هذه العقود تغفل الإشارة للرعاية الاجتماعية المخصصة للعمال الأجانب. اللهم إن كانت دولة الاستقبال هي من تتكلف عن طريق قانون عملها التنظيمي بتوفير هذه الرعاية للعمال الأجانب، دون حاجة إلى الكفلاء في تنظيمها، ففي هذه الحالة تضحى للرعاية الاجتماعية المخصصة للعمال الأجانب ضمانات خاصة تحميها أجهزة الدولة المختصة.

العقود المحددة المدة التي تشمل المهن البسيطة)، وبالتالي فإن الشخص الكفيل له كامل الصلاحية في إدراج الإعانات الاجتماعية المتداولة على المستوى العالمي (التعويض عن حوادث الشغل، التعويض عن المرض المهني، الزمانة، الشيخوخة، الوفاة الولادة بالنسبة للأجيرة) في متن العقد مع تحمله الالتزام بجميع الصوائر أمام الجهات الرسمية المكلفة بالتشغيل بدولة الإستقبال، كما له الحق في التنصل منها وعدم ذكرها في العقد مادام أن العقد المبرم يتخذ فقط صور العقود المحددة المدة والتي تحصرها أغلب قوانين دول مجلس التعاون الخليجي في سنتين مع احتساب فترة الإختبار قابلة للتمديد إلى أربع سنوات. إن عقود الشغل المحددة المدة وخاصة العقود الفردية تعرف إشكاليات عدة على المستوى التنظيمي، خاصة وأنها أضحت في الأونة الأخيرة بجميع دول المجلس تشكل مصدرا أساسيا للإستفحال ظاهرة التشغيل المؤقت<sup>236</sup> في قطاعات متعددة كالصناعة والتجارة والبناء والخدمات وغيرها... ذلك أن اللجوء إلى هذا النوع من التشغيل ظهر نتيجة لغياب الضوابط والشروط المتطلبة في قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي، بالإضافة إلى آثار العولمة على علاقات الشغل وطبيعة الاستثمار وضرورة اللجوء إلى المرونة كوسيلة لمقاومة المنافسة الشرسة التي أصبحت تميز نظم الإنتاج بصفة عامة، وحيث إن المقاولات التي تلجأ إلى هذا النوع من التشغيل فإنها تهدف في نظرنا إلى الإفلات من الالتزامات الاجتماعية وباقي الالتزامات التي تقع على عاتقها بسبب وجود نظام الكفيل القائم على تقوية الكفيل وإضعاف العامل الوافد (لكونه أجيرا مؤقتا)، إذ غالبا ما يتم حرمانه من حقوقه الأساسية سواء تلك التي اتفق عليها في العقد أو نصت عليها القوانين الداخلية لدول مجلس التعاون الخليجي.

### المطلب الثاني : الحقوق الشخصية الخارجة عن نطاق العمل

إن الوضعية القانونية المعقدة للعمال المغاربة الوافدين وواقعهم المعيشي الغامض بدول مجلس التعاون الخليجي، بالإضافة إلى السياق العام الذي يؤطر حقوقهم الشخصية في مختلف المناسبات الاجتماعية والمهنية، كلها عوامل جعلتنا نعتمد تقسيما غير ذلك الذي دأب عليه الباحثون الأكاديميون في تقسيم هذه الحقوق إلى حقوق شخصية بمقتضى العقد وأخرى عند إنطلاق العمل، وإنما سلطنا مسلكا ثلاثيا لعدة

<sup>236</sup> انتشرت ظاهرة التشغيل المؤقت في السنوات الأخيرة بشكل سريع جدا تزامن مع التطورات التي فرضتها العولمة في جميع القطاعات المنتجة بدول (GCC)، وهكذا أصبح التشغيل المؤقت والتشغيل لبعض الوقت ( **Le travail à temps partiel**) والمناولة (**La sous-traitance**) والعمل بالنازل (**Le travail à domicile**) والتشغيل عن بعد (**Le télétravail**) يشكلون أنماطا وأشكالا جديدة للتشغيل توازي بين التنمية الاقتصادية ومستلزمات التنمية الاجتماعية. وعلى نفس المنوال لم يكن المغرب ومعه باقي دول العالم بمنأى عن هذه المستجدات الطارئة على اسواق الشغل العالمية، فقد سايرت منظمة العمل الدولية هذه الأنماط الجديدة للتشغيل وخصصت لها اتفاقيات وتوصيات شغل دولية، حيث تمت مراعاة أحكامها في إعداد مدونة الشغل خاصة الاتفاقية رقم 181 المتعلقة بوكالات التشغيل الخصوصية التي صادقت عليها بلادنا بتاريخ فاتح شتنبر سنة 2000. أنظر لائحة الوكالات بالملحق ص 269.

ضرورات ظرفية فرضها الواقع القانوني السائد بدول مجلس التعاون الخليجي، ولا ريب أن هذا التقسيم سيمكننا من الوقوف على كل ما من شأنه له علاقة وطيدة بأحقية استفادة العمال الوافدين بدول مجلس التعاون الخليجي من حقوقهم الشخصية، وطرح مختلف دلالاتها وأبعادها الرئيسية بأرض المهجر في ظل وجود نظام(الكفيل) يعمل على تقييد أحكامها بمجموعة من الإجراءات والشروط الإدارية المعقدة.

فإذا كانت الحقوق الشخصية التي رصدناها سابقا في إطار العلاقة الشغل المهنية المبنية اساسا على تبعية الأجير لرب عمله، أو تلك التي تقيّد بها كل من الأجير والمؤاجر في وثيقة العقد بإعتباره شريعة المتعاقدين، تعتبر من أبسط الحقوق الشخصية المشروعة التي حثت عليها منظمة العمل الدولية من خلال توصياتها من أجل تعميمها على كافة العمال المهاجرين بمناسبة مزاولتهم لنشاط مهني بأرض المهجر، فهناك أيضا أنواع أخرى من الحقوق الشخصية التي تدخل ضمن لائحة الحقوق الخاصة بالأفراد. أو بصيغة أخرى الحرية الفردية للأشخاص في إكتساب والتمتع بجميع الحقوق الطبيعية التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>237</sup>.

وتأتي هذه الحقوق الشخصية الخاصة في سياق الحقوق التي لا تقبل العلاقة التبعية بين الأجراء والمؤاجرين<sup>238</sup>، حتى لو تعلق الأمر بالعمال المهاجرين الغرباء عن مجتمع دول الاستقبال، ذلك أنها مرتبطة ارتباطا وثيقا بنمط عيش الإنسان في إختيار الأنسب له(حرية اختيار السكن، حرية التعبير، حرية المعتقد...)، بل إن بعضها تتبع من صميم الفطرة التي فطر الله الناس عليها(حرية الزواج)، ولا يجوز لأي جهة معينة مهما كانت سلطتها أو موقعها القانوني أو مركزها الاجتماعي أن تمنع أي أجير وطني أو أجنبي من التمتع بهذه الحقوق الطبيعية، إلا إذا حالت ظروف قاهرة ولا دخل للإرادة الشخصية فيها في عدم إكتساب هذه الحقوق أو بالأحرى التنازل عنها لظرف مؤقت.

وفي معرض حديثنا عن الحقوق الشخصية السابقة المرتبط بمكان العمل، تبين لنا جليا أن نظام الكفيل أثر بشكل بالغ على تلك الحقوق بسبب ضعف القواعد القانونية المنظمة لها بدول مجلس التعاون الخليجي، وفي بعض الأحيان يقيد بها بشروط وإجراءات معقدة تحول دون مطالبة العمال الوافدين لحقوقهم الشخصية أو التنازل عنها نهائيا.. فهل يكمن إعتبار نظام الكفيل استنادا على هذه المعطيات أحد الظروف الطارئة التي تحول دون تمتع العمال الوافدين بحقوقهم الشخصية الخاصة؟

<sup>237</sup> أنظر المواد من 1 إلى 20 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان.

<sup>238</sup> للإطلاع أكثر حول مفهوم التبعية انظر على وجه الخصوص إلى آراء الفقه الإجتماعي:

موسى عبود: دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، الطبعة الثانية، 1994 ص: 167 وما بعدها.

أمال جلال : مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، سلسلة الكتب القانونية 1، منشورات كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية، الرباط-أكادال- 1977، ص: 151 وما يليها.

الحاج الكوري: القانون الاجتماعي المغربي، مطبعة دار السلام، الرباط، الطبعة الثانية 2001، ص: 128-129.

قبل الجزم بإجابة محددة بخصوص التعارض الحاصل بين ما يصبو له نظام الكفيل في ضبط هجرة اليد العاملة الأجنبية وجعلها تحت مراقبة الكفلاء قبل مراقبة الدولة، وبالتالي إستعمال أساليب عديدة لهذه الغاية ولو كانت مخالفة لمبادئ العدالة الإجتماعية وقواعد العدالة والإنصاف، ومن جهة ثانية بين الثقافة القانونية للحقوق الشخصية الخاصة بالأفراد التي تروج للأفكار ومبادئ حقوقية تعارض تماما أسلوب نظام الكفيل في تفاعله مع خصوصيات اليد العاملة الأجنبية وحريتها الشخصية، نردف بالقول أن نظام الكفيل يعتبر في حد ذاته عارضا من العوارض القانونية التي تقيد الحياة الخاصة للعمال الوافدين في مجموعة من الأمور الأساسية في حياة الأفراد ولعل أبرزها يتعلق بحرية إختيار المسكن اللائق بشخص العامل طيلة مدة عمله بأرض المهجر (الفقرة الأولى)، وكذلك حرية الزواج إذا كان العامل عازبا، أو حرية استقدام الأسرة إذا كان متزوجا (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: الحق في اختيار السكن اللائق

يمكن إعتبار الحق في اختيار السكن خاصية مشتركة بين أنواع الحقوق الشخصية التي يتم التنصيص عليها بموجب عقد الشغل الرابط بين المؤجر والأجير الوافد، عملا بحرية إرادة الأشخاص في الاتفاق على كل ما يرون فيه مصلحتهما شريطة استطاعتهما<sup>239</sup> تحقيق ذلك على أرض الواقع من جهة، وبين أنواع الحقوق الشخصية الخاصة بالأفراد وحريتهم الشخصية عملا بأحكام الإرادة المنفردة من جهة أخرى. وبالموازاة مع هذه الروابط المشتركة ارتأينا أن نعالج موضوع الحق في إختيار السكن ضمن الحقوق الشخصية الخاصة بالعمال المهاجرين، لأن أغلب تصنيفات الفقه الإجتماعي تشير أن السكن ينطوي على إرادة الأشخاص الأحادية في إختيار أماكن ومواقع مساكنهم، دون الحاجة إلى أخذ الإذن من أحد، كما أن السكن يمكن أن يخصص لغرض فردي إذا كان الشخص العامل بمفرده أو يجتمع مع زملائه، وفي بعض الأحيان يخصص لغرض عائلي إذا كان هذا الأخير بمعية زوجته وأفراد أسرته، لذلك فإن إدراج الحق في إختيار المسكن ضمن الحقوق الشخصية الخاصة يعد في نظرنا أمرا منطقيًا.

وما من شك أن حرية اختيار المسكن واستعماله لغرض فردي أو جماعي يعد أمرا هاما وأساسيا بالنسبة للعمال المهاجرين، خاصة إذا كانت مدة الهجرة ستمتد لسنوات غير محددة، بحيث يظل هذا الأمر يؤرق بال العامل وأهله قبل إنطلاقه إلى أرض المهجر. ومن المسلم به في جميع الدساتير العالمية<sup>240</sup> أن لكل

<sup>239</sup> مثلا المادة الرابعة من كل من الإتفاقية المغربية القطرية/ والمغربية الإماراتية في مجال استخدام العمال المغاربة.

<sup>240</sup> إن السكن كعنصر أساسي في حماية الحياة العائلية والفردية يمكن اختياره واستعماله بحرية من جهة، واعتباره حصنا حصينا **INVIOALBLE** من جهة أخرى، وفيه يرى الفقهاء مظهرين للحرية الفردية، ولها قيمة دستورية أيضا طالما أن الحق في حضانة المسكن مقرر في معظم دساتير الدول.

مواطن مطلق الحرية أن يختار منزله دون الحصول على إذن مسبق أو ترخيص من لدن جهة معينة تجبره على إختيار معين، كما يمكنه تغيير هذا المسكن بحرية مطلقة، دون أن يكون ملزما بالتصريح عن ذلك، وأخيرا فإن لكل انسان أن يختار حياة الترحال ولا يرتبط بمسكن خاص.

وقد تكون هنالك استثناءات محدودة و أخرى مطلقة مبنية على الوضع القانوني لبعض من يعينهم الأمر، كما هو الشأن بالنسبة للعمال الوافدين بدول مجلس التعاون الخليجي، بحيث يلتزم العمال الأجانب بالسكن في الاقامات والمساكن التي يحددها الكفيل في وثيقة عقد الشغل الموحد المعمول به في دول مجلس التعاون الخليجي أو في وثيقة قانونية ملحقة بهذا العقد، وهذا الإجراء يشمل جميع أصناف المهن التي تنشطها اليد العاملة الأجنبية في القطاع الخاص<sup>241</sup> بدول مجلس التعاون الخليجي.

ومن الملاحظ أن السكن الذي يخصص للعمال الأجانب بدول الاستقبال الخليجية، يقع على عاتق الكفيل أو رب العمل كما تحدده عقود العمل الموحدة<sup>242</sup>، فإما أن يوفر لهم المسكن عن طريق استئجاره أو يدفع لهم مبلغ الإيجار المحدد في عقد العمل. ولا ريب في أن هذا الإجراء يعد أمرا إيجابيا في إطار المساعدات التي تقدمها دول مجلس التعاون الخليجي للعمال الوافدين باعتبارهم غرباء عن المجتمع في بداية مشوارهم المهني، حيث أن العامل الوافد يكون مضطربا لحظة وصوله أول مرة إلى دولة الاستقبال، وشغله الشاغل وهمه الأكبر حينئذ هو إيجاد مأوى يستريح فيه من عناء السفر، كما أن هذا الإجراء يعتبر في رأيينا معقولا ومنطقيا من الناحية المادية خاصة إذا علمنا أن مبلغ إيجار لشقة عادية(غرفة نوم ومطبخ وحمام وصالون) في مدينة مثل دبي أو أبو ظبي أو الدوحة<sup>243</sup> يقدر ب 8000 درهم مغربية في الشهر، بمعنى يفوق مرتين الراتب الشهري لهذا العامل الأجنبي إذا كان من متهمي المهن البسيطة.

لكن هل يكمن القول بأن المساكن المخصصة للإيواء العمال الوافدين تخضع للمعايير العالمية المتطلبة في السكن ؟ أم أن لكل عمل مهني له مواصفاته الخاصة، وبالتالي حدوث مفارقات وفجوات كبيرة بين

---

ولقد عالج المشرع المغربي حماية الحياة الخاصة للأفراد بما في ذلك حرمة المسكن والسكن من خلال الفصل 24 في فقرته الثانية حيث نص : لا تنتهك حرمة المنزل، ولا يمكن القيام بأي تفتيش إلا وفق الشروط والإجراءات التي ينص عليها قانون.

<sup>241</sup> تجدر الإشارة إلى أن هناك بعض العقود التي تبرمها دول الإستقبال الخليجية مع المملكة المغربية في القطاع الأهلي أو القطاع العام، سواء تعلق الأمر بالإنتداب في مهمة رسمية كما هو بالنسبة للتدريس الجامعي والمهام القضائية وبعض الأنشطة الإدارية في حكومات دول مجلس التعاون الخليجي، بحيث يترتب عن هذه العقود منح امتيازات عديدة منها السكن والتعويضات والمكافآت الشهرية أو السنوية... ولعل الفرق يظهر شاسعا بين ضمانات قطاع العام وضمانات القطاع الخاص، خاصة إذا علمنا أن جميع المهن التي تتدرج ضمن لائحة القطاع العام تكون تحت كفالة الدولة والمؤسسات الحكومية المشغلة لهم، على عكس القطاع الخاص حيث المجال متروك للأشخاص الطبيعيين من الكفلاء المواطنين لدولة الإستقبال، سنقف على هذه الأمور في الباب الثاني.

<sup>242</sup> أنظر الملحق ص 287.

<sup>243</sup> أنظر الملحق ص 264.

المهن البسيطة والمتوسطة؟ لأنه لا يعقل أن يقطع المهاجر ملايين الكيلومترات ويغترب لمدة تزيد عن ثلاث سنوات ليقيم في مسكن لا يتوفر على الضرورات اللازمة للعيش؟

بالرجوع إلى الميثاق العالمي لحقوق الإنسان نجد المادة 13 والمادة 25 نصتا على ضرورة تمتع كل الأشخاص المتواجدين فوق حدود أي دولة بالمسكن بوصفه من الضروريات اللازمة في حياة الإنسان وينبغي ألا يفسر الحق في السكن تفسيراً ضيقاً، بل ينبغي النظر إليه باعتباره حق المرء في أن يعيش في مكان تجتمع فيه مقومات الأمن والسلامة والكرامة. ويجب كفالة الحق في السكن لجميع الأفراد بصرف النظر عن الدخل وطبيعة المهنة التي يزاولونها. كما يجب أن تقرأ الإشارة الواردة في المادة 13 باعتبارها إشارة لا إلى السكن فحسب وإنما إلى السكن اللائق<sup>244</sup>.

لذلك ودرءاً لكل التفسيرات التي من شأنها أن تساهم في تضيق مفهوم السكن فقد وضعت المفوضية السامية لحقوق الإنسان التابعة لهيأة الأمم المتحدة من خلال تقريرها الخاص بالسكن اللائق<sup>245</sup> مجموعة من العناصر لتحقيق هذا الغرض، إضافة إلى وجود نصوص أخرى بشأن الحق في السكن اللائق في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز

<sup>244</sup> يعتبر توفير السكن اللائق أو (اللائق) عنصراً جوهرياً من عناصر ضمان الكرامة الإنسانية. ومصطلح "السكن اللائق" يتضمن ما يتجاوز مفهوم الجدران الأربعة للغرفة والسقف الذي يستظل به الإنسان، فالمسكن ضرورة أساسية من ضرورات المعيشة الصحية السوية، أي أنه يلبي حاجة أو حاجات نفسية عميقة للتمتع بالخصوصية وبمكان مقصور على الشخص وحده، وحاجات مادية للتمتع بالأمن والاحتفاء من تقلبات الطقس، كما يلبي أيضاً الحاجة الاجتماعية إلى وجود أماكن تجمع أساسية تنشأ فيها العلاقات وتترعرع، وأخيراً يقوم المسكن بدور مهم كذلك في كثير من المجتمعات باعتباره مركزاً اقتصادياً تجري فيه أنشطة تجارية أساسية. للمزيد من التفاصيل حول السكن اللائق راجع : التعليق العام الرابع للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحق في السكن اللائق، الفقرة 1 من المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، (الدورة السادسة عشرة للجنة. 1991، HRI/GEN/1/Rev.1، المتحدة الأمم وثيقة)، 1994.

<sup>245</sup> تتلخص هذه العناصر في التقرير رقم (A/63/275) الصادر عن المفوضية في دورتها السادسة والعشرين سنة 2006 وهي كما يلي : القدرة على تحمل التكاليف : ينبغي ألا تتطوي التكاليف الشخصية أو الأسرية المرتبطة بالسكن على تهديد تلبية الاحتياجات الأساسية الأخرى أو الانتقاص منها؛

الصلاحية للسكن : ينبغي أن يوفر السكن اللائق عناصر مثل الحيز الكافي والحماية من البرد والرطوبة والحرارة والمطر والرياح أو غير ذلك من المخاطر التي تهدد الصحة والمخاطر الهيكلية وناقل الأمراض؛  
توافر الخدمات والمواد والمرافق والهياكل الأساسية : يكون السكن غير لائق إذا لم يتوفر على مياه الشرب الصالحة، والخدمات الأساسية المتمثلة في الطاقة اللازمة للطهي والتدفئة والإضاءة، ومرافق الصرف الصحي والاغتسال، ووسائل تخزين الأغذية، وتصريف النفايات، الخ...

تيسر تلبية الاحتياجات : يكون السكن غير لائق إذا لم تؤخذ في الحسبان الاحتياجات المحددة للفئات المحرومة والمهمشة (مثل الفقراء، والأشخاص الذين يواجهون تمييزاً، والأشخاص ذوي الإعاقة، وضحايا الكوارث الطبيعية)؛

ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل، والاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها، واتفاقية الأمم المتحدة بشأن وضع اللاجئين...

ويعرف موضوع السكن بشكل عام في دول مجلس التعاون الخليجي تحديات كبرى على مستوى تنزيل المقترضات الدولية المتعلقة بالسكن اللائق والمعايير المعتمدة في ذلك على أرض الواقع، ولاسيما في الجانب المتعلق بالسكن المخصص للعمال الوافدين، ذلك أن الهجرة المليونية صوب دول مجلس التعاون الخليجي جعلتها عاجزة عن مسايرة تطور أرقام الوافدين، وتخصيص لهم ما يكفي من المساكن للإستيعابهم، فكثيرا ما نجد أربعة أو خمسة أشخاص مع إختلاف جنسياتهم يقيمون في شقة واحدة التي لا تتعدى مساحتها في احسن أحوالهما 80 (متر) في ضواحي شبيهة بالمدن العمالية،<sup>246</sup> والقاسم المشترك بين هؤلاء العمال تكمن في تبعيتهم لكفيل (رب عمل) واحد، ومن جانب اخر تختلف الشقق المأجورة التي يضعها الكفيل تحت تصرف عماله الوافدين باختلاف مدخولهم الشهري، فصاحب الدخل الشهري في المهن المتوسطة ينعم بمسكن أفضل من ذلك الذي يقيم فيه العامل الذي يمتهن حرفة أو مهنة في سلم المهن المنتمية إلى المهن البسيطة وهكذا...، ومن أهم الأشياء التي وقفنا عليها ونحن بصدد البحث عن موضوع سكن المغاربة بدول مجلس التعاون الخليجي، هي وجود فعلا تبعية العمال الوافدين إلى كفيلهم حتى في مساكنهم الخارجة عن نطاق العمل، وسندنا في هذا الأمر بعض الحالات التي قامت بتعبئة الإستمارة الموجودة في الملحق، تؤكد فعلا وجود هذه التبعية المطلقة للكفيل، بحيث إذا ثبت للكفيل أو الجهة المكلفة بالتفتيش التابعة للإدارة الهجرة بوزارة الداخلية بعدم وجود العامل الوافد في مقر سكناه دون أخذ رأي الكفيل، يعاقب بغرامة مالية وفي بعض الأحيان يقضي عقوبة في المعقل التابع لدائرة الشرطة لمدة يوم في إطار البحث التمهيدي(التي تقوم به الشرطة القضائية)<sup>247</sup>، أو ترحيلهم بصفة نهائية صوب

<sup>246</sup> على إثر الهجرة العمالية الكثيفة التي عرفتتها دول مجلس التعاون الخليجي منذ النهضة البترولية، بدأت ملامح السكن العشوائي تظهر في بعض ضواحي المدن الكبرى في كل من الإمارات العربية المتحدة والملكة العربية السعودية ودولة قطر، مما فرض على حكومات الدول السالفة الذكر التدخل بشتى الوسائل للحيلولة دون توسع السكن العشوائي، فعلى سبيل المثال إتخذت في دولة الإمارات العربية المتحدة على مستوى البلديات كلها، إجراء إداريا تمنع بموجبه إنشاء السكن العشوائي للعمال، أي تحويل المزارع والدكاكين وغيرها إلى أماكن للسكن. فتلك تتطلب شروطا ضرورية لتلبية معايير السكن اللائق". وتشير إلى أن أصحاب جميع المنازل الآيلة للسقوط والقديمة والمؤجرة للعمال، أخطر ساكنوها بوجود إخلاتها، خشية أن تسبب الأذى للعمال وتهدد سلامتهم. "وتصل الغرامات المالية التي أقرتها بلدية دبي مثلا على السكن المخالف للشروط الصحية والبيئية، إلى نصف مليون درهم إماراتي (أي بنحو 136 ألفا و145 دولارا أميركيا). للمزيد من التفاصيل أنظر : قاسم الريدواي : مشكلة السكن العشوائي في المدن العربية الكبرى، مجلة جامعة دمشق-المجلد 28- العدد الأول 2012، ص 444-445.

<sup>247</sup> تعد محاولة فرار العمال من الكفيل جنحة تأديبية في كل من (قطر والمملكة العربية السعودية)، ومخالفة في الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان، بحيث كلما تبين للشخص الكفيل أن الوافدون الذين يتواجدون تحت عهده تغيبوا عن مقر سكناهم أو غيروها بدون إذنه، فله الحق أن يخبر الجهاز الأمني للتحقيق معهم في حيثيات الهروب، وعادة ما

بلدانهم الأصلية مع إختلاف الإجراءات المتبعة في هذا الإطار بين دول مجلس التعاون الخليجي، ولكن الإتجاه السائد في هذا الإطار يتجسد في وجود رقابة الكفيل على أفعال مكفوله داخل العمل وخارجه. لقد أعادت هذه الظاهرة المتمثلة في الرقابة أو التبعية إلى السطح نقاشات فقهية عديدة، نختزل أهمها حول حدود تبعية العامل لمشغله في قانون الشغل، ثم ما مدى دستورية تدخل رب العمل في الحياة الخاصة للعامل وخصوصا إذا كان أجنبيا؟

إن رقابة الكفيل للعمال الوافدين أو تبعية هؤلاء له لا تفرق في شيء من وجهة نظرنا، مادام أنها تؤدي إلى نتيجة واحدة تتمثل في تدخل الكفيل في الحياة الشخصية للعمال الوافدين، وهذا ما يفسر ويدون أدنى شك أن فكرة الكفالة في نظام الكفيل الذي يعتمد في فلسفته بالخصوص على الجانب الأمني، سيجعل الحقوق الشخصية للعمال الوافدين رهينة بما سيقرره الشخص الكفيل طيلة بقائهم بأرض المهجر.

### الفقرة الثانية : الحق في الزواج واستقدام الأسرة

يحتل الحق في الزواج مكانة بارزة في فلسفة حقوق الإنسان، لما له من أهمية بالغة في إستقرار الأسر وتكاثر النسل البشري، ومن البديهي أن يصنف الحق في الزواج ومعه الحق في الحياة على رأس الحقوق التي تصاحب الإنسان طيلة حياته على الأرض، ذلك أن مفهوم الحق في الزواج يمزج بين الحقوق الطبيعية التي تعكس فطرة البشر والرغبة الملحة على التثبيت بها والمحافظة عليها والسير على نهجها، مصداقا لقول الله تعالى في مطلع سورة النساء الآية 1: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا). كما يقول تعالى أيضا في سورة آل عمران الآية 14: (زُيِّنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَآبِ). وبين الحقوق الشخصية التي تقوم على مبدأ الإرادة الفردية والحرية الشخصية في عدم القيام بهذه الرغبة أو القيام بها، وبالتالي إختيار الزوج أو الزوجة المناسبين للتمتع بهذا الحق. وفي نفس السياق أكدت المادة 16 من الميثاق العالمي لحقوق الإنسان أن الرجل والمرأة متى بلغا سن الزواج لهما حق التزوج وتأسيس أسرة دون أي قيد بسبب الجنس أو الدين، ولهما حقوق متساوية عند الزواج وأثناء قيامه وعند انحلاله. بحيث لا يبرم عقد الزواج إلا برضى الطرفين الراغبين في الزواج رضى كاملا لا إكراه فيه.

---

تفرض غرامات مالية مرتفعة يتم دفعها مباشرة إلى جها الشرطة أو إستخلاصها من الكفيل إلى حين إقتطاعها من أجرة الوافد، وإذا تكرر الأمر يتم ترحيل هذا الأخير نحو بلاده دون إحتساب تعويض نهاية الخدمة.

أجل إن الزواج وتكوين الأسرة هي الوحدة الطبيعية الأساسية لبناء المجتمع، ولهما حق التمتع بحماية خاصة من طرف المجتمع والدولة معا، حيث لا فرق بين مواطن أو أجنبي في هذا الأمر، إلا إذا كانت هناك موانع شرعية<sup>248</sup> وأخرى مادية<sup>249</sup> تحول دون بلوغ إرادة الأطراف إلى مبتغاها.

ومن الغريب أن نجد في الأنظمة العالمية موانع قانونية تمنع التمتع بحق الزواج وتكوين الأسرة قبل أخذ ترخيص من جهة معينة، ولأن وجود إجراءات كهذه توهي بأن الدولة تعامل الناس على أساس عرقي أو ديني...، ولن نستغرب إذا عثرنا على هذه الموانع القانونية ضمن نظام الكفيل المعمول به في دول مجلس التعاون الخليجي، ولاسيما إذا علمنا أن هذا النظام يتحكم ويسيطر على العمال الوافدين وحقوقهم الشخصية طيلة مكوثهم بهذه الدول، وليس هناك ما يدل على أن دول (GCC) من خلال مؤسساتها الرسمية تتحمل هذا الإقصاء في حق للأجانب، كما أنها لا تتحمل تعسف بعض الكفلاء في عدم منح الأجير حقه الطبيعي في الزواج، لأنه من خلال متابعتنا لوضعيات بعض الأجانب المغاربة وجدنا أنهم إندمجوا بشكل جيد في وسط المجتمعات الخليجية، لكونهم تزوجوا فيما بينهم أو انصهروا مع باقي الجنسيات الأخرى بما في ذلك مواطنو دول الإستقبال الخليجية ولا زالو يستقرون هناك، بل واستطاعوا أن يكونوا أسر تصنف ضمن الجيل الثاني من المغاربة المقيمين ببعض دول (GCC). وهذا إن كان يدل على شيء إنما يدل على إختلاف الطرق التي يتعامل بها الكفلاء مع الوافدين حيث تختلف هذه الطرق من كفيل إلى آخر، ونحن بمناسبة تحليلنا لهذا الموضوع لم تكن لدينا رغبة في انتقاد الكفلاء أو الإنتقاص من شأنهم بقدر ما كان هدفنا الأساسي هو انتقاد نظام الكفيل والقيود التي يفرضها على الأجانب الوافدين. وارتباطا بموضوع الحق في السكن الذي تطرقنا له سابقا نتسأل كيف يمكن للعامل الوافد أن يطرح مسألة الزواج وهو لا يتوفر على مسكن شخصي خاص به؟ سيما وأن الشريحة الكبيرة من اليد العاملة المغربية تمتهن مهن لا يتعدى أجرها 8000 درهم في الشهر، أمام إرتفاع حاد لمستوى العيش والمعيشة بشكل يجعل التفكير في الزواج أمرا صعبا إن لم يكن مستحيلا(كما هو الوضع مثلا في مدينة الكويت العاصمة وإمارة دبي وأبو ظبي والعاصمة مسقط)<sup>250</sup>. وقد يحصل في بعض الأحيان أن يتفق وافد مغربي ووافدة مغربية مثلا على الزواج والعيش سويا في شقة خاصة بهما، لكن إرادتهما الشخصية ليست كافية إلا بعد

---

<sup>248</sup> الموانع الشرعية هي التي تعمل على تحريم إبرام عقد الزواج مع بعض الأصناف من النساء والتي تم ذكرهن بالتسلسل في الآية 23 من سورة النساء، حيث يقول الله سبحانه وتعالى: ( حرمت عليكم أمهاتكم وبناتكم وأخواتكم وعماتكم وخالاتكم وبنات الأخ وبنات الأخت وأمهاتكم اللاتي أرضعنكم وأخواتكم من الرضاعة وأمهات نسائكم وربائبكم اللاتي في حجوركم من نسائكم اللاتي دخلتم بهن فإن لم تكونوا دخلتم بهن فلا جناح عليكم وحلائل أبنائكم الذين من أصلابكم وأن تجمعوا بين الأختين إلا ما قد سلف إن الله كان عفورا رحيفا). صدق الله العظيم.

<sup>249</sup> وأما الموانع المادية تتجلى في عدم استطاعة دفع الصداق للزوجة نتيجة للبطالة التي تغطي في مجتمعات الدول النامية ونخص بالذكر الدول العربية، أو عدم القدرة على فتح البيت وتحمل أعبائه وكذلك التكفل بمتطلبات الأسرة...

<sup>250</sup> أنظر مؤشرات كلفة المعيشة بدول مجلس التعاون الخليجي بالملحق ص 265.

أخذ موافقة كفيل كل منهما، ولقد عاينا عن كثب بعض الأجراء المغاربة القاطنين بإمارة دبي الذين أجّلوا مشروع زواجهم ريثما يعودون إلى وطنهم، بسبب الضغوطات الإجتماعية التي يفرضها نظام الكفيل.

أما مسألة استقدام الأسرة لتعيش بمعية الوافد في بلد عضو ضمن مجموعة دول مجلس التعاون الخليجي تعرف هي الأخرى العديد من الشروط والإجراءات، بحيث أن عقود العمل المؤقتة لا تعطي الحق للوافدين في استقدام أسرهم للعيش معهم ببلدان الاستقبال إلا في حالات نادرة جدا<sup>251</sup>، لأن دول مجلس التعاون الخليجي لا تمنح الإقامة إلا للعمال الوافدين فقط الذين يتوفرون على عقود عمل رسمية ومختومة بطابع السلطة الوصية أو السلطة المختصة، وماعدا ذلك فلا يحق للأجني التواجد أو البقاء فوق ترابها، وعلى عكس ذلك نجد حق إستقدام الأسرة بالنسبة للأجانب العاملين كموظفين تابعين للمؤسسات العامة بدول الإستقبال الخليجية يعد أمرا طبيعيا بل وتفضيليا في بعض الأوقات، نظرا للأهمية المهام المتعلقة بهذا المجال التي تتطلب وجود بعض الإمتيازات الدالة على الراحة النفسية المتطلبة للقيام بعمل ينتمي إلى النشاط الحكومي، على أساس أن هذا الحق الشرعي يمنح بشكل عادي في عدد من الوظائف المنتمية إلى القطاع العام الحكومي الذي يخضع لوصاية ورقابة الدولة، أما القطاع الخاص حيث يزاول معظم الأجراء الوافدين نشاطهم يعد أمرا صعبا، وبالمقابل تمنح إدارة الهجرة بدول مجلس التعاون الخليجي ما - عدا المملكة العربية السعودية في موسم الحج<sup>252</sup> - رخص الزيارة العائلية في إطار تأشيرة الزيارة العائلية للمقيم بصورة قانونية على أرض المملكة، وذلك لإحضار أحد أقاربه من الدرجة الأولى بغرض الزيارة وتكون مدتها شهرا قابلة للتجديد لفترات زمنية أخرى بعد التقدم بطلب جديد.

ومن هنا يمكن القول أن التحديات القانونية التي يفرضها نظام الكفيل على العمال المغاربة المهاجرين بدول مجلس التعاون الخليجي، ولا سيما تلك التي تتعلق بممارسة حقوقهم الشخصية بصفتهم اجراء عاملين بموجب عقود محددة المدة، ستؤثر لا محال على وضعيتهم الإجتماعية والمهنية طيلة مكوثهم بأرض المهجر، سواء تعلق الأمر بطرق الإدماج السليمة في محيطهم المهني، أو في إطار الإدماج الإجتماعي من خلال رابطة التجمع العائلي، الشيء الذي يجعلنا نتسأل عن الشطر الثاني من ملف الحماية الإجتماعية المتعلقة بواقع إدماج هؤلاء بدول (GCC) في ظل الهيمنة الشبه مطلقة لنظام الكفيل؟

<sup>251</sup> قد يحصل أن يتم قبول طلب الوافد في إستقدام أسرته وفي بعض الأحيان زوجته دون الأطفال، نظرا لكثرة الشروط الإدارية المعقدة التي تفرضها دول (GCC) في حالة إستقدامهم، ولكن هذا الطلب لن يقبل في كل حال من الأحوال إلا إذا كان أجر العامل المغربي الوافد مثلا لا يقل عن 20000 درهم مغربية، لتغطية المصاريف المتطلبة.

<sup>252</sup> أنظر الموقع الخاص بسفارة الملكة العربية السعودية المعتمدة ببلادنا

(على الخط)، متوفر ب: <https://visa.mofa.gov.sa>

(تم الإطلاع عليه في 08 نونبر 2015).

## الباب الثاني : اليد العاملة المغربية بين واقع الإدماج في دول الإستقبال الخليجية وإشكالية العودة إلى بلدهم المنشأ

تتوقف هجرة العمال المغاربة بدول مجلس التعاون الخليجي على العديد من الضوابط القانونية الموضوعية والشكلية، التي تختزل مقومات الهجرة الشرعية المنبثقة عن المعاهدات الدولية والاتفاقيات الثنائية المبرمة في مجال إستخدام اليد العاملة المغربية بأحد الدول العضو بدول مجلس التعاون الخليجي، وهذه الضوابط القانونية عادة ما تعكس مجموع المراحل الرئيسية التي تسطر فترات الهجرة التي سيقضيها العامل المغربي بأرض المهجر، حيث توجد بعض الإلتزامات القانونية تلزم هذا العامل بالتقيد والالتزام بها لتجاوز كل ما من شأنه ان يؤثر في مسيرته المهنية بأرض المهجر. كما أن دول الإستقبال ملزمة هي الأخرى ويقع عليها نفس العبئ في تهيئ ووضوح أرضية سليمة وملائمة لتفعيل هذه الإلتزامات المرتبطة بإستقدام العمال الوافدين على أرض الواقع.

ولا جرم أن نجد هذه الإلتزامات تهدف بشكل أساسي عند الإلتزام بها إلى إدماج العمال الوافدين بصورة قانونية وسليمة في دول الإستقبال بإعتبار أن الغاية من هجرة العمال المغاربة إلى دول مجلس التعاون الخليجي لا تكمن فقط في الإقامة والعمل لفترة محددة أو غير محددة، بل لابد من إستحضار آليات الاندماج والأهداف المنشودة منها في إقامة جسر التواصل والتأقلم بمجتمعات دول الإستقبال الخليجية، وذلك حتى يتسنى لهم الإقامة والعمل في وضوح سليم. وقد يسأل البعض عن أهمية الإدماج ودوره في تكريس بعض مظاهر الحماية الاجتماعية<sup>253</sup> -أو بالأحرى تمديد نطاق الإستفادة من برامج العدالة الاجتماعية- المخولة لفائدة العمال المغاربة المهاجرين بدول مجلس التعاون الخليجي؟

---

<sup>253</sup> تجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية تستخدم العنوان المؤسسي "قطاع الحماية الاجتماعية" الذي هو جزء من العدالة الاجتماعية، كأرضية أساسية يشمل طائفة من البرامج الاجتماعية الخاصة بالعمال في القطاع الخاص، وفي مقدمتهم طائفة العمال المهاجرين، فهذا القطاع يتعامل مع قضايا عديدة منها السلامة في العمل وهجرة اليد العاملة والإندماج وغير ذلك من جوانب ظروف العمل مثل ساعات العمل والأجور...

أما نحن فقد استخدمنا مصطلح "أرضية الحماية الاجتماعية" لوصف مجموعة أساسية من الحقوق والخدمات والمرافق الاجتماعية التي ينبغي أن يتمتع بها كل شخص (ملي أو وافد). وينطبق مصطلح "الأرضية الاجتماعية" بطرق عديدة على مفهوم "الواجبات الأساسية" السائد، لضمان تحقيق أدنى المستويات الضرورية من الحقوق المنصوص عليها في معاهدات حقوق الإنسان. وتبين الأمم المتحدة أن أرضية الحماية الاجتماعية قد تتكون من عنصرين أساسيين يساعدان على بلورة حقوق الإنسان وهما - الخدمات: النفاذ الجغرافي والمالي إلى الخدمات الأساسية مثل المياه والصرف الصحي والصحة والتعليم؛ -التحويلات: مجموعة أساسية من التحويلات الاجتماعية الأساسية، النقدية أو العينية، لتوفير الحد الأدنى من الأمن في الدخل والحصول على الخدمات الأساسية بما فيها الرعاية الصحية. للمزيد من التفاصيل راجع:

**ILO: Extending social security to all: A guid through challenges and options (Geneva, 2010), pp. 125-128.**

فإن الجواب على هذا التساؤل يقتضي منا أولاً الوقوف على ماهية الإدماج (l'integration) ودوره في هجرة العمال المهاجرين المغاربة، إذ يرتبط تعبير الإدماج غالباً بالمجهودات التي تبذل في إطار النسق الاجتماعي من أجل التنسيق بين مختلف أجزاء المجتمع، ومن وجهة نظر علم الاجتماع فإن الإدماج يتم التعبير عنه من خلال مختلف التفاعلات بين مختلف عناصر مجموعة ما، الشيء الذي يؤدي إلى الإحساس بالتماثل مع هذه المجموعة والانتماء إليها<sup>254</sup>. ويرتبط الاندماج في هذه الحالة بعناصر عديدة مثل المجتمع كمؤسسة للتنشئة الاجتماعية، وبالشغل كعامل أساسي من عوامل الإدماج، وبالقانون كمجموعة من الحقوق والواجبات التي تربط الفرد بالآخرين وبالمجتمع ككل.

ومن هذا المنطلق فإن ما يقابل مفهوم اندماج العمال المغاربة المهاجرين في مجتمعات دول الاستقبال الخليجية هو الإنصهار والانسجام والتفاعل معها بشكل تام والإلتزام بما يفرضه النظام العام، والتقدير بجميع الأحكام القانونية المعمول بها إقليمياً بدول مجلس التعاون الخليجي، فهذه الضوابط قد تمثل الوعاء الاساسي لمفهوم الإدماج السوي الذي ترغب فيه كل من اليد العاملة المهاجرة ومؤسسات دول الاستقبال. وفي سياق آخر يعتبر موضوع إدماج العمال المهاجرين في مجتمعات دول الإستقبال من أصعب الموضوعات التي يواجهها الباحثون في بحوثهم الأكاديمية، ذلك أن ظاهرة الإدماج لا يمكن حصرها ضمن مجال علمي معين، ولا يسع المهتمين بشؤون الهجرة جهلها ضمن خطط أبحاثهم، نظراً لتشعب هذه الظاهرة وارتباطها إرتباطاً وطيداً بمجموعة من العلوم، فهي تعتمد من جهة على علم القانون الذي يحدد ابعاد التفاعل القائم بين القواعد القانونية التي تنظم هجرة العمال ومراكزهم القانونية بدول الاستقبال، ومن جهة أخرى تستعين بعلم الإقتصاد الذي يترجم أرقام العمال وتواجدهم بأرض المهجر من خلال الجداول الإحصائية والدراسات الميدانية إلى معطيات رسمية...، كما أن مفهوم الإدماج كان ولازال يحظى بإهتمام كافة الفاعلين الاجتماعيين وصناع القرار، سواء أكانوا سياسيين أو رجال فكر أو اقتصاد أو منشطين أو متدخلين في حقل الهجرة أو دارسين و باحثين في مجالات معرفية مختلفة.

إن موضوع الإدماج بشكل عام وإندماج العمال المهاجرين بشكل خاص، ظل يهيمن كخطاب سياسي قرابة نصف قرن من الزمان في دول أوروبا، على إثر النزعة الحقوقية التي اجتاحت قارة أوروبا في ذلك الوقت<sup>255</sup>، حيث أصبح شعار إدماج العمال المهاجرين بمجتمعات دول الإستقبال برنامجاً انتخابياً رابحاً

---

<sup>254</sup> الاندماج هو بالأساس مجموعة من التفاعلات بين عناصر مختلفة داخل مجموعة ما وهو ما يؤدي إلى احساسها بضرورة التماثل والانسجام فيما بينها بآليات وطرق مختلفة ومتنوعة. ولذلك فإن الاندماج يحيل على وضعية فرد أو جماعة أو شريحة اجتماعية هي في تفاعل مع أفراد آخرين أو مجموعات أخرى تتقاسم معها نفس القيم والمعايير داخل المجتمعات التي تنتمي إليها. راجع:

عز الدين دخيل : الإدماج والإندماج...الرهانات والإستراتيجيات والمرجعيات، أعمال الندوة العلمية الدولية، جامعة

تونس، المعهد العالي للتنشيط الشبابي والثقافي ببنز الوادي، 2012، ص 4.

<sup>255</sup> Tomas Hammar : droits civils et participations politiques, conférence international sur les immigrations,Rome 13-15 mars 1991,OCDE,paris1991,p3.

لبعض الأحزاب السياسية بدول الإتحاد الأوروبي، ولإزالة هذا الوضع قائما في الوقت الراهن حتى في كبريات دول العالم مثل (الولايات المتحدة الأمريكية) أثناء البرامج التي تطرح في الحملات الانتخابية الرئاسية، لنحظى بفرصة التساؤل من جديد عن نظرة دول مجلس التعاون الخليجي لموضوع إدماج العمال الوافدين في مجتمعاتها؟

لقد لاحظنا فيما سبق أن الضغوطات التي يمارسها نظام الكفيل على هجرة العمال الوافدين في إطار كفالتهم طويلة مدة إقامتهم، جعل دول مجلس التعاون الخليجي غير قادرة على إقرار الحد الأدنى في الحماية الإجتماعية للعمال المهاجرين، مما يعني أن موضوع الإدماج سيعرف هو الآخر نفس الصعوبات التي من شأنها أن تعرقل اندماج العمال الوافدين في دول استقبال على النحو السوي، وذلك في ظل غياب الإستفادة من أبسط الحقوق الإجتماعية والإقتصادية المقررة بموجب المعاهدات والصكوك الدولية، بحيث لا يمكن قطعا لمفهوم الإدماج أن يتبلور بين صفوف العمال الوافدين إلا في ظل وجود ضمانات خاصة يشعر من خلالها العامل المهاجر بالطمأنينة والإرتياح طويلة مدة بقائه بأرض المهجر .

وبما أن الهجرة نحو بلدان الخليج تتميز بكونها هجرة مؤقتة بناء على الفترة الزمنية المحددة في عقد الشغل، فإن اليد العاملة المغربية وعلى غرار باقي اليد العاملة الأجنبية الأخرى تظل متمسكة بهاجس العودة نحو بلدها الأصلي من أجل الإستقرار النهائي وإستثمار أموالها في مشاريع شخصية فوق أرض الوطن، لأنه من الطبيعي حينما يشعر المهاجر طيلة الفترة التي يقضيها بأرض المهجر بأن إقامته مؤقتة فقط، فهو لا يسعى إلى تكيف محيطه وبيئته الإجتماعية بدرجة مقبولة بدول الإستقبال، حسب احتياجاته الشخصية والإجتماعية وتبعاً لمقدرته الاقتصادية المحدودة، إذ في غالب الأمر يقضي هذا المهاجر طيلة مدة إقامته بدول الاستقبال الخليجية في عزلة بعيدا عن أجواء التعايش الاجتماعي الذي يسود داخل كل مجتمع، لأن دور العامل المهاجر ضمن سياسة الهجرة والتشغيل بدول مجلس التعاون الخليجي يتمثل فقط في الإدماج بسوق الشغل من خلال القيام بالعمل المأجور والإقامة لمدة محددة ثم العودة إلى بلده الأصلي في نهاية المطاف، وبالتالي فإنه من البديهي أن لا يشعر العامل المهاجر بالاستقرار والانسجام مع طبيعة وبيئة مجتمعات دول الإستقبال الخليجية، فأمام هذا الوضع و بناء على الصعوبات التي يطرحها واقع الإدماج وأبعاده الإجتماعية بدول (GCC)، فإن طرح البديل لهذه الصعوبات يصبح معلقا على عودة المهاجرين المغاربة إلى بلدهم المنشأ، حيث سيشكل تحديا جديدا بالنسبة لهم ومنعرجا جديدا في مسيرتهم المهنية، وهذا ما يجعلنا ملزمين منذ الوهلة الأولى بتخصيص محاور علمية تقوم بدراسة وتحليل مظاهر الاندماج في صفوف العمال المغاربة بدول مجلس التعاون الخليجي في (الفصل الأول)، من خلال مجموعة من المعطيات الهامة التي تتميز بها مجموعة من مؤسسات دول الاستقبال بما في ذلك بنية سوق الشغل الخليجية، ثم التطرق في (الفصل الثاني) إلى نظام العودة إلى البلد المنشأ، الذي سيشكل مادة خامة لتحليل بعض الجوانب الموضوعية التي أثارت إشكاليات دقيقة في مرحلة عودة اليد

العاملة المغربية المهاجرة، والآثار السلبية التي حالت دون إعطاء نظام العودة وإعادة إدماج هؤلاء المهاجرين في بلدتهم الأم فضاءه المميز في مسيرة الهجرة العمالية.

## الفصل الأول : مظاهر اندماج العمال المغاربة في أسواق العمل والمجتمعات الخليجية

من المسلم به أن الدراسات والبحوث الأكاديمية المتعلقة بهجرة المغاربة نحو الخارج إنطلاقاً من بداية الفترة الحديثة للهجرة الممتدة من مطلع منتصف القرن الماضي إلى حدود العام الجاري<sup>256</sup>، أكدت أن هذه الهجرة وعلى الرغم من إختلاف مقاصدها تميزت ببعض الخصائص الإيجابية في مسارها التاريخي<sup>257</sup>، ولعل الحدث الأبرز في مسيرة هجرة المغاربة نحو الخارج تتمثل في سهولة إدماجهم وسط مجتمعات دول الإستقبال، والتأقلم مع جميع الضوابط التي يفرضها النظام العام في مختلف الميادين بهذه الدول، وبالتالي فإن إشكالية إدماج مغاربة العالم في المجتمعات الأجنبية (شرقية أو غربية) لا تطرح بتاتا إلا في حالات إستثنائية خاصة.

وعموماً تختلف أشكال الإدماج الناتجة عن الهجرة بإختلاف حركاتها ومقاصدها، فهناك المهاجرون اللاجئون المطالبين لحق اللجوء السياسي، وهناك المهاجرين فاقدى وعدمى الجنسية، ثم المهاجرين النازحين من الحروب والكوارث الطبيعية، وفي الأخير نجد المهاجرون العمال المنضوين تحت غطاء الهجرة العمالية، هذه الأخيرة والتي تهتمنا في موضوع بحثنا هي الشكل الوحيد الذي تعتمد عليه دول (GCC) في علاقتها مع إستقدام وإستخدام المهاجرين الأجانب، بحيث لا يمكن الإقامة في هذه الدول والإندماج في مجتمعاتها إلا بوجود عقد عمل محدد المدة، مع إمكانية تجديده لفترات متوسطة أو طويلة حسب الخصائص المهني المطلوب أو الكفاءة المهنية التي يتوفر عليها العامل الأجنبي، ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن المقاربة التي تضطلع إليها اليد العاملة المغربية في إدماجها في وسط مجتمعات دول مجلس التعاون الخليجي، تتجسد بالأساس في بنية سوق الشغل الخليجية وما تفرزه من علاقات مهنية مع مختلف المقاولات والفاعلين، بإعتباره الألية الوحيدة التي تعبئ الرصيد المعرفي لمفهوم الإدماج الإجتماعي بدول مجلس التعاون الخليجي.

<sup>256</sup> إعتدنا في هذا الإطار على الدراسات والأبحاث الأكاديمية التي تنشرها الجمعية المغربية للدراسات والأبحاث

حول الهجرة، الكائن مقرها الإجتماعي بרחاب كلية الحقوق-أكدال-التابعة لجامعة محمد الخامس، الرباط.

<sup>257</sup> يتضح أن الهجرة المغربية نحو الخارج منذ إنطلاقتها وتحديدا قبيل إندلاع الحرب العالمية الثانية تميزت بكثير من الميزات الإيجابية التي جعلتها تحتل صدارة الجاليات العربية والمتوسطية في الهجرة نحو الخارج، ومن الواضح أن تزايد عدد المهاجرين المغاربة كل عام يدل بما لا يدع مجالاً للشك أن هجرتهم تتسم بخصائص مميزة تأتي في مقدمتها سهولة الإدماج مع مجتمعات دول الإقامة، ولعل تلك الأعداد الضخمة المتواجدة بالقارة الأوربية لهو خير دليل على ذلك.

فمنذ أواخر الستينيات من القرن الماضي كانت منطقة الخليج العربي<sup>258</sup> سبابة في إستقطاب الكوادر العلمية والمهنية من شتى بقاع العالم للعمل بها، ثم توالى الهجرات العمالية الوافدة الحديثة على دول مجلس التعاون الخليجي من حين لآخر، تغيير على إثرها وبشكل ملحوظ نسيج المجتمع الخليجي ومكوناته ليصبح مجتمعا يتسم باختلاط الثقافات والشعوب.

ولقد شهدت دول (GCC) عبر هذه السنوات اكبر توافد للمهاجرين على مختلف مناطقها نذكر منهم مهاجرو منطقة اسيا الوسطى وشرق القارة الاسيوية، وإفريقيا، وشرق أوربا -حتى منتصف التسعينيات-، وخلال العقد الماضي تضاعفت أعداد المهاجرين من منطقة الشرق الأوسط ومنطقة القرن الأفريقي ودول المغرب العربي بشكل ملفت للنظر<sup>259</sup>. كما لايزال عدد المهاجرين الوافدين على دول (GCC) يستمر في التزايد إلى أن وصل ولأول مرة في تاريخ الهجرة البشرية في منطقة الشرق الأوسط حسب إحصائيات منظمة الهجرة الدولية إلى قرابة 23 مليون مهاجر ما بين عام 2014 و 2015<sup>260</sup>.

إن التغييرات الاجتماعية التي طرأت على مجتمعات دول مجلس التعاون الخليجي منذ فترة التسعينات، قد أحدثت تحولات أيضا في البنية الاقتصادية وأنظمة العمل في أسواق الشغل المحلية الخليجية، بيد أن هذه التحولات أكدت أهمية ممارسة العمل في مجال المهن التي أفرزتها العولمة وتياراتها الجارفة في ميدان الشغل، ولا شك أن هذه المستجدات العامة الطارئة دفعت دول مجلس التعاون الخليجي بإعتبارها دول مستقبلية لليد العاملة الأجنبية، في التفكير أسوة بباقي دول العالم إلى مواكبة تيار العولمة من خلال تطوير بنية سوق العمل من خلال تفعيل قنوات التوجيه والتدريب والاندماج المهني، لكونها أصبحت ضرورية ولازمة لفئة العمال المهاجرين الذين يعانون من صعوبات في الإندماج بمجتمعات دول الإستقبال.

وعلى الرغم من أن دول (GCC) لا تعتبر كيانا موحدا بعد في بنية سوق الشغل والقوانين المنظمة لها- كما هو الشأن بمجموعة دول الإتحاد الأوروبي- إلا في حالات إختيارية فقط، بحيث تواجه كل دولة منها تحديات خاصة بها وتحديدًا فيما يتعلق بإدارة الهجرة والقوى العاملة وطرق الإندماج المستعملة، إلا أن هناك العديد من أوجه التشابه بأوضاع العمال الوافدين فيها، حيث إن الظروف التي يواجهها العديد من

---

<sup>258</sup> في الحقبة الأخيرة من أعوام الستينيات من القرن الماضي لم تكن دول الخليج مجتمعة فيما بينها في شكل مجلس تعاون خليجي، وإنما كانت أغلب الدول الخليجية لازالت تخضع لسيطرة الإنتداب البريطاني، وفي تلك الفترة كانت دولة العراق هي الدولة الوحيدة في دول الخليج العربي التي هيأت نفسها للإستضافة بعثات عمالية منظمة (أسيوية وعربية) من أجل العمل في مجل القطاعات الحيوية التي كانت نشيطة في ذلك الوقت. للمزيد من المعلومات راجع :

Barah mikail : « Irak : état des lieux ,évolutions et prespectives en matière énergétiques »,Etude n° 2006/089 réalisée pour le Secrétariat général pour l'Administration selon la procédure du marché n° 06-45-159 sans formalités préalables,2007,p 16.

<sup>259</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2013) Trends in International Migrant Stock: The Revision, Population Division, United Nations, New York(POP/DB/MIG/Stock/Rev.2013 . P 27.

<sup>260</sup> ILO : wolrd Eployment and social outlook,statistics january 2015,p 110.

هؤلاء العمال الوافدين في محيط عملهم إلى جانب وضعيتهم الإجتماعية، يختزلها نظام الكفيل في بعض الترتيبات الإدارية الموحدة مع إختلاف بسيط على مستوى الإجراءات التي تكفل حرية العمال الوافدين في أسواق العمل الخليجية. وهو ما يجعل الاندماج مقيد فقط بالمدة التي سيقضيها العامل بأرض المهجر. وإلى جانب الإندماج المهني الذي يتم عن طريق العمل وسياسة التشغيل المعمول بها بدول مجلس التعاون الخليجي، بإعتبار أن هاجس العمل يعمل على تحقيق هجرة آمنة نسبيا لصالح جميع العمال المهاجرين. نجد أيضا الإندماج الإجتماعي الذي يأتي في المرتبة الثانية بعد الإندماج المهني، والذي يعكس مختلف الحقوق السياسية والمدنية الرامية إلى وضع العمال المهاجرين على قدم المساواة مع مواطني دول الإستقبال في التمتع بهذه الحقوق ولو بصورة نسبية<sup>261</sup>، بغية تحقيق الاندماج والتكامل الاجتماعي وتعزيز حماية العمال المهاجرين ولا سيما من تلك الممارسات التعسفية التي يفرضها نظام الكفيل.

أجل لا يمكن لأحد إنكار الإسهامات القيمة التي يقدمها العمال المهاجرون بصفة عامة والعمال المهاجرين المغاربة بصفة خاصة إلى الاقتصاد الخليجي والتطور المستمر التي تعرفه المقاولات الخليجية حديثا، فبالرغم من حصولهم على فرص عمل إيجابية ما يسمح لهم بتحويل مبالغ كبيرة من المال إلى أسرهم لتحسين ظروف معيشتهم بأرض المنشأ. إلا أن كثيرا منهم يشتغلون في ظروف عمل غير لائقة بحيث يعاني معظمهم من تدني الأجور أو حتى عدم دفعها، ومن بينات عمل غير آمنة وغياب الحماية الاجتماعية وانعدام الحرية النقابية وعدم المقدرة على المطالبة بالحقوق، فضلا عن انتشار التمييز وظهور حالات الإتجار بالبشر والعمل الجبري.

وإذا كانت هذه الحقائق تفيد بأن نظام الكفيل كما رأينا سابقا يؤثر بشكل مطلق على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تعدت من الجيل الثاني، فهل ينطبق نفس الأمر على الحقوق المدنية والسياسية التي صنفها الميثاق العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الملحق به المخصص للحقوق السياسية والمدنية ضمن الجيل الأول من الحقوق؟

وعلى ضوء هذه المعطيات يمكن أن نعتبر أن إندماج العمال المغاربة الوافدين على دول مجلس التعاون الخليجي يخضع لضابطين أساسيين يتمثل أولهما في الإندماج المهني المتعلق ببنية وحركة أسواق الشغل الخليجية عند استخدامها للعمال المغاربة المهاجرين(المبحث الأول)، فيما يتعلق الضابط الثاني في دور

---

<sup>261</sup> لا يكمن في كل حال من الأحوال أن تمنح دول مجلس التعاون الخليجي حقوق مطلقة لفائدة العمال المهاجرين، ذلك أن هؤلاء المهاجرين لهم مرتبتين بعقود عمل محددة حتى وإن تم تجديدها لسنوات عدة، مما يعني أنهم سيغادرون في نهاية المطاف في اتجاه بلدانهم الأم بمجرد انتهاء مدة العقد، اللهم في بعض الحالات التي ينتج عنها الزواج المختلط بمواطني دول الخليج أو التجنيس وهي حالات نادرة، مع العلم أنه في حالة إسقاط أو فسخ هذه الرابطة القانونية تسقط معها مجموعة من الحقوق المرتبطة بالحقوق السياسية والمدنية والتي سيأتي بيانها لاحقا في المبحث الثاني من هذا الفصل.

الحقوق المدنية والسياسية وكذلك مؤسسات المجتمع المدني الخليجي في بلورة مفهوم الاندماج الاجتماعي لدى العمال المغاربة(المبحث الثاني).

كيف يا ترى تندمج اليد العاملة المغربية في وسط اسواق العمل ووسط المجتمعات الخليجية؟ وماهي العوامل الإيجابية والسلبية التي تؤثر عليهم أثناء اندماجهم في مجتمعهم الجديد سواء كانت هجرتهم مؤقتة أو طويلة الأمد؟

### المبحث الأول : واقع إدماج العمال المغاربة في أسواق الشغل الخليجية

تتدفق الهجرات العمالية على دول مجلس التعاون الخليجي بشكل غير طبيعي ومنقطع النضير، فمنذ أن إنطلقت هذه الهجرة في بداية السبعينيات استمرت على هذه الوتيرة إلى يومنا هذا ولم تنقطع إطلاقا في فترة من الفترات<sup>262</sup>، بل سجلت إرتفاعا كبيرا على مستوى أعداد العمال الوافدين، فبعد أن كانت هذه الهجرة بمنطقة الخليج تشمل في بداية الأمر المئات ثم الآلاف من العمال المهاجرين، باتت تعرف في وقتنا الحاضر الملايين منهم في إطار بعثات عمالية مهاجرة يطغى عليها طابع الهجرة المؤقتة.

ورغم أن اليد العاملة المغربية الوافدة على دول(GCC) لا تمثل سوى أقل من 3% من مجموع اليد العاملة الأجنبية الوافدة على هذه الدول، إلا أن ما نلاحظه بناء على أرقام الجداول السابقة التي تحصي اليد العاملة المغربية بالإضافة إلى بعد التقارير الدولية الخاصة بالعمل والهجرة تظهر بوضوح أنها في تزايد مستمر<sup>263</sup>، فقد تزايدت ظاهرة هجرة المغاربة صوب دول (GCC) بوتيرة سريعة في العشر سنوات الأخيرة بسبب الحاجة إلى اليد العاملة الشابة واليافعة التي تعتبر وقودا للانتعاش الاقتصادي في تلك البلدان الغنية، ولاشك أن مشاكل البطالة وقلة فرص الشغل وإكراهات الفقر في المجتمع المغربي تعد عوامل رئيسية لهجرة الكثير من الشباب إلى دول المجلس التعاون الخليجي في الوقت الراهن باعتبارها قطبا اقتصاديا جديدا استطاع إلى حد ما مقاومة تداعيات الأزمة الاقتصادية التي يمر منها العالم في السنوات الأخيرة<sup>264</sup>. وما يلاحظ أيضا في هذا السياق أن جميع الدول المرسلّة لليد العاملة نحو دول (GCC) وخاصة الدول الآسيوية والإفريقية والعربية تعاني من نفس المشاكل الاجتماعية التي يعرفها المغرب في المجال الاجتماعي والاقتصادي، مع وجود بعض التفاوتات بطبيعة الحال حسب تطور

<sup>262</sup> الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية: الفرص والتحديات، تقرير السكان والتنمية - العدد الثالث، اللجنة

الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا)، وثيقة الأمم المتحدة، E/ESCWA/SDD/2007/6، ص 6.

<sup>263</sup> محمد مغاري، "المغرب: البعد الديموغرافي في الهجرات"، بحث منشور في تقرير الهجرة المتوسطية، ترجمة

أنور مغيث، 2005، ص، 184 من التقرير.

<sup>264</sup> May Khamis et Abdelhak Senhadji: la crise économique et les investissements dans la région GCC» les leçons u passé, Finances & Développement Mars 2010, p50.

وخصوصية كل بلد، فهذه الأمور عند إلتحامها وتوحيدها تعطينا إنطبعا بأن الهجرة نحو دول مجلس التعاون الخليجي هي بمثابة حل مؤقت لتجاوز الصعوبات السالفة الذكر، سيما وأن أغلب العمال الوافدين والبالغ عددهم أكثر من نصف العدد المصرح به بدول (GCC) أي (نصف 23 مليون عامل) تنتظرهم لحظة العودة إلى بلدانهم بمجرد إنتهاء مدة عقد العمل.

وأمام هذا العدد الهائل من العمال المهاجرين من مختلف جنسية العالم تجد اليد العاملة المغربية بعض الصعوبات والتحديات في الاندماج بشكل سليم داخل منظومة العمل وأسواق الشغل المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي، وتعود أسباب هذه الصعوبات إلى عدة عوامل تتجلى أهمها في وجود منافسة شرسة من طرف العمال الاسيويين في مختلف القطاعات، على إعتبار أن اليد العاملة الأسيوية أقل تكلفة من اليد العاملة المغربية وباقي الجنسيات الأخرى، وأكثر مهارة في بعض المهن والحرف التي تتطلب شواهد علمية وأخرى تقنية، ناهيك عن إستعمالها اليومي للغة الإنجليزية التي تعد من أهم الشروط الموضوعية لولوج سوق العمل الخليجي بصفة عامة. كما أنهم يشكلون جزء أساسيا من القوى العاملة لدول مجلس التعاون الخليجي منذ أن شهدت هذه البلدان طفرات نفطية. ومع ذلك فإن اليد العاملة المغربية تبقى لها خصوصياتها ومكانتها وحاضرة بقوة في جميع المقاولات الخليجية، خاصة في الظروف الراهنة التي تعيشها دول مجلس التعاون الخليجي على المستوى الإقتصادي والسياسي.<sup>265</sup>

أجل إن أسباب إقبال دول مجلس التعاون الخليجي على استخدام اليد العاملة المغربية والزيادة في عددها<sup>266</sup> داخل سوق العمل الخليجية تتحكم فيها اعتبارات إستراتيجية عديدة ومتنوعة، فأما الإعتبار السياسي يروم من خلال الرغبة الواضحة لدول (GCC) في السنوات الأخيرة في الإعتماد على يد عاملة عربية مسلمة (ذات المذهب السني)، خشية منها أن تصبح أسواق الشغل الخليجية أداة سياسية رهينة بيد دول لها مذاهب دينية مغايرة للمذهب السائد بدول مجلس التعاون الخليجي وفي مقدمتها (دولة إيران)<sup>267</sup>. أما الإعتبار الاجتماعي يتمثل اساسا في تجنب المواطنين الخليجين العمل في عدد من المهن والحرف

<sup>265</sup> نسوق كمثال على ذلك تداعيات الأزمة الإقتصادية لسنة 2008 وإكراهات الحرب في الجمهورية اليمنية.

<sup>266</sup> فعلى سبيل المثال حل وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية المغربي سنة 2015 بدولة قطر للتوقيع على اتفاقية تشغيل 15 ألف عامل مغربي، بحيث تأتي هذه الإتفاقية عقب مجهودات السلطات الحكومية بإعادة الجسور مع دول مجلس التعاون الخليجي لتوظيف أكبر عدد من المغاربة. أنظر موقع البوابة الرئيسية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية

(على الخط)، متوفر بـ <http://www.emploi.gov.ma/index.php/ar/>

(تم الإطلاع عليه في 22 نونبر 2015).

<sup>267</sup> منذ سقوط بغداد في الحرب الأخيرة سنة 2003، وإيران تحاول تسويق مشروعها الإيديولوجي المبني على معتقدات شيعية في منطقة الشرق الأوسط برمتها، الشيء الذي عجل بدول المجلس للأخذ بمبادرات إستباقية قصد تسليح نفسها ثقافيا ومذهبيا وعسكريا وإقتصاديا لمواجهة خطر المد الشيعي الذي بدأ يتغلغل في بعض مناطق دول المجلس.

المنتمية للقطاع الخاص لأسباب قانونية واجتماعية<sup>268</sup>، وأما الاعتبار الثقافي والإقتصادي يكمن في كون اليد العاملة المغربية تتميز بخصائص تجعلها مقبولة لدى أصحاب المؤسسات والشركات كتندي المستوى التعليمي والثقافي مقارنة مع اليد العاملة الأوروبية المتواجدة بدول جلس التعاون الخليجي مثلا (لأن الأطر الأوروبية في أغلب أحوالها تحمل شواهد عليا، تضطر معها دول (GCC) رفع سقف الأجر)، ومن عادة اليد العاملة الوافدة المغربية أنها لا تتقاضى أجورا مرتفعة وتقبل العمل في ظروف لا يمكن للمواطن الخليجي تحملها أو القبول بأجرها كقطاع المقاولات والحراسة وأعمال النظافة وتجارة الجملة والمطاعم والفنادق السياحية ومدن الألعاب وشركات النقل وغيرها من الأعمال المهنية التي تخضع للضوابط المعمول بها في سلم المهن البسيطة أو المتوسطة، في حين تمثل اليد العاملة المغربية ذات الدخل المرتفع أو فوق المتوسط نسبة قليلة من مجموع اليد العاملة المغربية الوافدة على دول (GCC) لكنها في تطور مستمر، سيما وأن هذه الطائفة تتميز بمستوى تعليمي وثقافي عالي(خريجي الجامعات والمعاهد العليا)، وغالبا نجدها في قطاع المال والأعمال والطب والهندسة...، وعلى العموم فكل هذه الاعترافات تجعل دول (GCC) تفضل التعاقد مع اليد العاملة المغربية نظرا لما أبانت عنه في تفاعلها الإيجابي مع المجتمع الخليجي وأسواق الشغل الموجودة بها.

بالفعل لقد حقق نموذج النمو في دول مجلس التعاون الخليجي نتائج قوية على صعيد التنمية الاجتماعية والاقتصادية. فقد ساعدت إمكانية الحصول على العمالة الأجنبية سواء المغربية أو غيرها على تقوية بنية سوق الشغل الخليجية، كما ساعدت في نفس الوقت القطاع العام الأهلي أي القطاع العام في التخفيف من التضخم والضغوطات الناجمة عن الإتفاق من المالية العامة<sup>269</sup>، التي تحتاجها دول الخليج في تطوير بعض القطاعات الإستراتيجية كالتعليم والصحة...، وبالرغم من هذه الحوافز الإيجابية الطارئة على بنية السوق الخليجية وكثرة الاستثمارات الأجنبية على مستوى الشريط الاقتصادي الرابط بين المدن الخليجية الكبرى(جدة/أبو ظبي/دبي/الدوحة/الكويت العاصمة)، فإن النموذج القائم على الاعتماد على اليد العاملة الأجنبية أبان عن بعض نقط الضعف في الأسواق الخليجية، إذ أدى إلى تراجع مستويات الإنتاجية أو

---

<sup>268</sup> ومن اهم اسباب عدم تفضيل العمالة الوطنية العمل في القطاع الخاص هو عدم وجود غطاء قانوني يحمي العاملين في القطاع الخاص وانخفاض مستويات الاجور وظروف العمل الاكثر صرامة مقارنة بالقطاع العام. راجع: باقر سلمان النجار، الموارد البشرية والتنمية في الخليج العربي، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ابوظبي، الامارات، الطبعة الأولى 2009، ص 107.

<sup>269</sup> نتج عن سياسات التوظيف في دول المجلس التعاون الخليجي تشويه أسواق العمل وحدوث تضخم وظيفي في أجهزة الخدمة المدنية وتضخم أعباء المالية العامة، الأمر الذي يستوجب تطوير السياسات الانمائية وبصفة خاصة في مجال التعليم والتدريب وتطوير أداة السياسة العامة في مجالات القوى العاملة الوطنية الخليجية... للمزيد للمعلومات راجع:

Hussein elasrag: The Impact of Public Employment Policies on the Labor Market in the Gulf States, Dubai, 2009, p 14.

ركودها في بعض الأحيان وصعوبات جمة في خلق فرص العمل في القطاع الخاص بالنسبة للمواطنين الخليجيين، خاصة خريجي الجامعات الجدد الراغبين في إقحام عالم الشغل ضمن هذا القطاع. وعلى صعيد آخر ينطوي هيكل اسواق العمل الحالية في دول (GCC) على مزايا محددة في نسيجها الإقتصادي، وتقابلها من جهة أخرى عيوب على مستوى النتائج المحققة. فمن خلال توفير عرض مرن من العمالة الأجنبية الرخيصة نسبيا، استطاعت اقتصاديات دول مجلس التعاون الخليجي التطور بوتيرة أسرع كما لو كانت تعتمد على العمالة المحلية وحدها، ومع ذلك فإن أداء الإنتاجية في الوقت نفسه كان ضعيفا بوجه عام على نحو يفهم منه ضعف نموذج التنمية المعتمد الذي يوظف العمالة منخفضة الأجر والأقل تعليما للمساعدة في تطوير بنية أسواق الشغل الخليجية المحلية والقطاعات الخدماتية المرتبطة بها. وعلاوة على ذلك لم يستجب توظيف العمال المحليون في القطاع الخاص إلى التنمية المرغوب فيها، مما جعل التقدم محدودا وينحصر فقط في قطاع المقاولات الصغرى وكثير من الأحيان في القطاع غير المنظم. فبعد انفتاح أسواق العمل الخليجية على الاستثمارات المحلية والعربية والعالمية، بات واضحا أن الاقتصاد الخليجي وأسواق العمل المرتبطة به يشهدان تحولات كبيرة ومتسارعة وصلت على إثرها تطورات أسواق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي إلى منعطف شديد الأهمية. وإذا كانت سياسات سوق العمل في بداية الطفرة النفطية الأولى في نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات من القرن العشرين قد خدمت تطلعات دول المنطقة آنذاك، فإن واقع الحال يشير إلى أن أسواق العمل في دول المجلس باتت تخضع لضغوط متزايدة واختبارات حقيقية، في مدى ملاءمتها وقدرتها على المساهمة في تحقيق رؤية دول مجلس التعاون الخليجي على مستوى توفير المقومات الأساسية لحاجيات سوق الشغل والعمال معا، -عبر أجهزة نظم معلومات سوق العمل بدول (GCC)-،<sup>270</sup> التي تضمن الوصول إلى اقتصاد معرفي مرن تقوده كفاءات خليجية ماهرة وتعززه أفضل الخبرات المطروحة، بما يضمن ازدهار أسواق العمل الخليجية وقدرتها على تحقيق التنمية المستدامة المعتمدة على الموارد البشرية المحلية. ولعل الخطط البديلة التي طرحتها دول مجلس التعاون الخليجي في إجتماعاتها الأخيرة تشير بوضوح إلى إستراتيجية جديدة مفادها التقليل من إستقدام اليد العاملة الأجنبية والإعتماد عليها في تنشيط الأسواق المحلية، مع إعطاء فرصة للمواطنين الخليجيين في تنشيط القطاع الخاص الذي غابوا عنه أكثر من أربعة عقود من الزمن، وذلك تفعيلا لخطة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، فهل هذه الخطط البديلة تشكل عوائق بالنسبة لليد العاملة المغربية؟ أم على العكس ستزيد من تفعيل إندماجها داخل اسواق الشغل المحلية لدول (GCC) بناء على القواسم المشتركة المتمثلة في وحدة الدين والعقيدة واللغة والعادات؟

<sup>270</sup> سعت دول مجلس التعاون الخليجي إلى وضع نظم بديلة خاصة لدراسة وتحليل واقع أسواق العمل الخليجية في أفق سوق خليجية موحدة، من أجل الإستعانة بها في تخطيط القوى العاملة على أسس علمية وواقعية، فتم إحداث أجهزة خاصة بهذا الغرض وسنقف عندها في أحد الفقرات التابعة للمطلب الأول من هذا المبحث.

وبما أن الهجرة صوب دول مجلس التعاون الخليجي يتحكم فيها عامل الوقت المتمثل في العقود العمل المؤقتة، فإن أغلب الأجراء المغاربة الوافدين على هذه الدول تحن إلى العودة إلى بلدها المنشأ قصد إتمام مشاريعها الشخصية واستثمار سنوات العمل التي قضتها بأرض الهجر. وهذا الارتباط القوي ببلد المنشأ يعطي في الواقع صورة سلبية للاندماج بدول الاستقبال الخليجية. وعلى ضوء هذه المعطيات فنحن مطالبون بتشخيص خصائص الأسواق الخليجية مع بيان مكانة اليد العاملة ضمنها في (المطلب الأول)، ثم الوقوف على تقنية القانون المقارن الهادفة إلى توحيد القوانين الخليجية في (المطلب الثاني)، وأخيرا سرد أهم الصعوبات التي تقف عائقا في إندماج اليد العاملة المغربية بشكل سليم في أسواق العمل الخليجية(المطلب الثالث).

### **المطلب الأول : خصائص وأوضاع أسواق الشغل الخليجية**

تشكل منطقة الخليج العربي ولاسيما دول (GCC) واحدة من أهم المناطق العالمية المخصصة لهجرة وتنقل اليد العاملة العربية والأجنبية، فعلى مر أربعة عقود كانت دول الخليج ولازالت تعتمد بشكل مطلق على إستخدام وإستخدام الكثير من الأفواج العمالية من مختلف دول العالم للعمل في اسواقها. وتستمد بلدان مجلس التعاون الخليجي أهميتها بالنسبة للهجرة الدولية من حقيقة أنه يقطن بها حوالي 10% من جملة المهاجرين الدوليين بالعالم، مما يجعله من بين أهم الأقاليم الجاذبة للهجرة الدولية خاصة العمالة المهاجرة على مستوى العالم، بحيث ارتفع عدد المهاجرين الدوليين بشكل عام إلى دول الخليج من 10.5 ملايين نسمة عام 2000 إلى أكثر من 22.4 مليونا عام 2013 مسجلا بذلك نموا سنويا متوسطا يبلغ %5.7<sup>271</sup>. وتستأثر كل من السعودية (10 ملايين عامل أجنبي) والإمارات (3.693.624 ملايين) بأعلى عدد من المهاجرين الدوليين مقارنة ببقية دول الخليج، حيث يشكل نصيبهما من إجمالي المهاجرين الدوليين للخليج حوالي %76، وتأتي الكويت في المرتبة الثالثة (1.999.123 مليون عمل أجنبي) ثم قطر بـ (1.657.100 مليون نسمة) وسلطنة عمان (1.654.000 مليون عامل أجنبي)، وأخيرا تأتي البحرين التي يبلغ عدد المهاجرين الدوليين فيها حوالي 730 ألفا<sup>272</sup>.

وفي الواقع إن تدفق المهاجرين إلى الدول الغنية<sup>273</sup> يحمل في طياته مشاكل كثيرة بينها البطالة وصعوبة الاندماج، إضافة إلى حرمان بلدانهم الأم من كفاءات نادرة ومتخصصة في ميادين عديدة، وعلى الرغم

<sup>271</sup> محمد الرمضان : المرجع السابق ص 18.

<sup>272</sup> يبلغ عدد المغاربة الوافدين على دول مجلس التعاون الخليجي حسب آخر احصائيات الصادرة عن وزارة الشؤون الخارجية والتعاون المغربية قرابة 90000 مغربي، تضم المملكة العربية السعودية 35933، والإمارات العربية المتحدة 18450، وقطر 2600، ثم مملكة البحرين 1090، فالكويت 2125، وأخيرا سلطنة عمان 2540.

<sup>273</sup> يشير التقرير الصادر عن صندوق النقد الدولي(IMF) سنة 2011 في نسخته الإلكترونية الموجودة على موقعه الرسمي(<http://www.IMF.org>)، أن دول مجلس التعاون الخليجي تعتبر إجمالا من الدول ذات الدخل العالي نسبيا، حيث تقع كل دول (GCC) ضمن الدول الأربعين الأكثر دخلا في العالم، وتحتل قطر المرتبة الأولى عالميا تليها دولة

من وجود العشرات أو المئات من الدراسات المهمة بالهجرة تؤكد صعوبة التنقل والهجرة إلى البلدان المستقبلية لليد العاملة المهاجرة<sup>274</sup>، بسبب سوء الأوضاع السياسية والإقتصادية والإجتماعية التي يمر منها العالم في الأونة الأخير، إلا ان ما يلاحظ في هذا الإطار هو أن الهجرة تتزايد وتتطور بشكل مستمر خصوصا تلك الهجرة المتوجهة إلى دول مجلس التعاون الخليجي<sup>275</sup>، التي إستطاعت إلى حد ما مقاومة تداعيات الأزمة الإقتصادية الأخيرة التي إنطلقت سنة 2009، بواسطة خطط تنموية تشمل الجانب المالي في المقدمة ثم الجانب الإقتصادي والإجتماعي<sup>276</sup>.

ويشارك في تنظيم وتنشيط أسواق العمل الخليجية كل من وزارات الداخلية من خلال منحها لتأشيرات الدخول وإجراءات الإقامة والترحيل، ووزارات العمل المكلفة بمنح بطاقات العمل للعمال الوافدين، بينما يقوم نظام الكفيل بدور القانون التنظيمي إن صح القول بموجب أحكامه التي يفرضها على أرض الواقع. وما يمكن ملاحظته في الفترة الأخيرة وإنطلاقا من سنة 2010 أن العمال المغاربة الراغبين في الهجرة يتوجه معظمهم نحو دول مجلس التعاون الخليجي في الوقت الراهن، ويعود اختيارهم لهذه البلدان نتيجة سعيهم لإيجاد فرصة عمل تساعدهم على تحسين مستواهم المعيشي، بعد أن أغلقت معظم الدول الأوروبية حدودها في وجه الهجرة العمالية عامة واليد العاملة المغربية خاصة نتيجة لتداعيات الأزمة الإقتصادية الخانقة التي تمر منها، وبالفعل تشير الإحصائيات الرسمية التي أعدتها كل من وزارة

---

الإمارات العربية المتحدة في المرتبة الثامنة، ثم الكويت في المرتبة العاشرة ثم سلطنة عمان في المرتبة الثالثة والثلاثون، فالبحرين في المرتبة الرابعة والثلاثون، وأخيرا المملكة العربية السعودية في المرتبة التاسعة والثلاثون.

<sup>274</sup> توجد العديد من الدراسات تخص هذا الموضوع نذكر منها : نداء أصيلة حول الشباب والهجرة من منظور حقوق الإنسان الذي أقامته جامعة الدول العربية تحت شعار منتدى جامعة الدول العربية للشباب بمدينة اصلية المغربية من 14 إلى 19 نونبر 2009.

RAGUSA DECLARATION on Youth, Migration and Development , A Euro-Arab youth contribution to intercultural dialogue and global solidarity for the International Year of Youth Euro-Arab Youth Conference Tunis and Ragusa (Italy) 22 - 30 July 2010.

<sup>275</sup> كما قلنا لم تتوقف الهجرة الدولية إلى دول مجلس التعاون الخليجي، وإنما لا تزال تدفقات المهاجرين إلى بلدان الخليج تسجل ارتفاعات، حيث لم تؤثر الأزمة العالمية تأثيراً ملموساً على تدفقات الهجرة للخليج، بدليل أن قطر سجلت أعلى معدل تغير سنوي بين عامي 2000 و 2013 بمستوى 11.3 % ، في حين جاءت الإمارات في المرتبة الثانية ب 11 %، ثم البحرين ب 10 % ، بينما أنت سلطنة عمان في المرتبة الرابعة ب 4.9 % ، وتلتها المملكة العربية السعودية بمعدل تغير سنوي 4.7 % ، وأخيرا جاءت الكويت مسجلة معدل تغير سنوي لعدد المهاجرين يبلغ 2,7 % حيث يعتبر الأدنى بين بلدان الخليج. راجع :

TRENDS IN INTERNATIONAL MIGRANT STOCK: THE 2013 REVISION - MIGRANTS BY AGE AND SEX, Department of Economic and Social Affairs Population Division, united nations POP/DB/MIG/Stock/Rev. /Age December2013, p 20

<sup>276</sup> تقرير أعمال الدورة الثانية والثلاثون للمجلس الأعلى لدول مجلس التعاون المنعقدة بأبوظبي 7-8 دجنبر 2010،

ص 4-5.

الخارجية والوزارة المكلفة بالجالية المغربية المقيمة بالخارج، أن عدد العمال المغاربة في تزايد مستمر نحو دول (GCC) ويرجع سبب هذا التطور إلى واقع عقود العمل التي تزايدت نسبتها بشكل ملحوظ وتحديداً في السنوات الممتدة بين (2010-2015) أي في الفترة التي تلت مباشرة إندلاع الأزمة الاقتصادية. وتتميز أسواق العمل في دول الخليج بخصائص عديدة لعل من أبرزها ثنائية السوق الواضحة (القطاع العام والخاص)، ووجود أعداد كبيرة من القوى العاملة الوافدة في القطاع الثاني (الخاص) وتمركز للعمالة الوطنية في القطاع الأول.

وتتعرض الأسواق الخليجية إلى تحديات متعددة نذكر منها تلك الناجمة عن التقدم العلمي والتكنولوجي من جهة، ومن جهة أخرى إلى تلك المرتبطة بالإصلاح الاقتصادي والعولمة والتغيرات المناخية في بيئة منظومة المال والأعمال المرتبطة بتقلبات البورصة العالمية.

وما ينبغي الإشارة إليه في هذا السياق أن دول مجلس التعاون الخليجي تتبنى في نظام أسواقها المحلية نظرية تجزؤ سوق العمل *Labour Market Segmentation* (سوق أساسي أولي وآخر ثانوي)، ولقد تبنت دول مجلس التعاون الخليجي نظرية أسواق العمل المجرأة<sup>277</sup> في اقتصادياتها المحلية كرد ملائم على التقصير الحاصل في نظرية رأس المال البشري المحلي لدول (GCC).

فالمتابع للشأن المحلي الخليجي يسهل عليه منذ اللحظة الأولى ملاحظة تجزئة أسواق العمل في الخليج إلى أسواق تخص المواطنين الخليجيين وجلهم يجتمعون في القطاع العام، وأسواق تخص العمالة الوافدة وجلها تجتمع في القطاع الخاص، ولكل من هذين النمطين من الأسواق قواعد عملها ومستويات أجورها، وكذلك المزايا والضمانات المرتبطة بها ومدى حاجتها إلى المهارات والتعاليم المنبثقة عن منظومة التعليم الرسمية، كما أن الانتقال بين هذين النمطين صعب جداً إن لم يكن مستحيلاً في ظل الظروف الصعبة التي تمر منها اليد العاملة الوافدة بدول مجلس التعاون الخليجي بسبب نظام الكفيل.

وبالنسبة لليد العاملة المغربية المتواجدة بدول مجلس التعاون الخليجي، لا يمكن أن نجزم قطعاً منذ البداية عن توجهاتها وانتماءاتها المهنية في ظل نظرية تجزؤ سوق العمل المعمول بها في تركيبة أسواق الشغل الخليجية، حيث إن الخصوصيات التي تتميز بها اليد العاملة المغربية ومعها بعض اليد العاملة العربية

---

<sup>277</sup> نظريات تجزؤ سوق العمل *Labour Market Segmentation* تفترض وجود نمطين في بنية السوق منفصلين عن بعضها، وتتمثل في سوق عمل أولي تابع لمصالح الدولة يتميز بثبات نسبي غير إبداعي، وسوق عمل ثانوي يتميز بدوران العمل مع وجود أدوار هامشية يقوم بها العمال الوافدين ويتطلب التطور الدائم في الشغل. أنظر : Ugo Fasano and Rishi Goyal : Emerging Strains in GCC Labor Markets, IMF Working Paper, Middle East and Central Asia Department, WP/04/71, april 2004, p 9.

الأخرى<sup>278</sup> (وحدة الدين والعقيدة واللغة والثقافة والعادات...) تجعلها تحظى باستثناء خاص عن باقي اليد العاملة الأجنبية المتواجدة بدول مجلس التعاون الخليجي، وهذا يعني أنه بإمكان اليد العاملة المغربية التنقل بين نمطي سوق العمل بدول (GCC)، أو على الأقل أن تمثل بعض المهن المنتمية إلى السوق الأولي(القطاع العام) المندرج تحت وصاية الدولة ورقابتها مع وجود كفيل حكومي تمثله مؤسسة أو جهة حكومية، على إعتبار أن مؤسسات دولة الإستقبال تعتبر من المنظور القانوني شخصيات معنوية لها الحق أيضا في كفالة الأشخاص المنتسبون إلى العمالة الوافدة.

أجل إن الهيكل المهني للعمالة المغربية المهاجرة قد تغير على مر العقود السابقة بشكل واضح، ففي بداية الثمانينيات من القرن الماضي كان المتخصصون (الحرفيون والتقنيون والمعلمون) وحتى المنتمون إلى السلك العسكري والأمني، يشكلون نسبة هامة من المغاربة المتعاقدين معهم ببلدان مجلس التعاون الخليجي، دون أخذ الإعتبار بالوضعية القانونية لهذه الشريحة أو سنهم أو مستواهم العلمي والثقافي، وإنما كانت الأمور تمر بشكل عادي نظرا للحاجة القصوى في إحتواء يد عاملة عربية مسلمة في وسط المجتمعات الخليجية للحفاظ على هوية وثقافة الشعب الخليجي العربي المسلم، وذلك ردا على المنعطف الاجتماعي والثقافي الخطير التي وقعت فيه دول مجلس التعاون الخليجي في إستقدام الملايين من العمال الأجانب أغلبهم من القارة الآسيوية<sup>279</sup>، أما في فترة التسعينيات فقد كان هناك حاجة ماسة إلى وجود أشكال كثيرة من المهن لتلبية احتياجات التنمية الاقتصادية والإجتماعية لدول مجلس التعاون الخليجي، بحيث تركزت أغلب العمالة المغربية المهاجرة في أنشطة الخدمات وبعض المهن التجارية. في حين تعتبر مطلع الألفية الثالثة فترة حاسمة في هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي، فمثلا في السنوات الممتدة على التوالي 2004 و 2005 و 2006 عرفت أكبر نسبة توظيف في صفوف العمالة المغربية المهاجرة لمنطقة دول مجلس التعاون الخليجي في مجموعة من القطاعات الهامة الاقتصادية والخدمات الإجتماعية والمالية، حيث بلغت هذه النسبة 30%، تليها المهن الإدارية المرتبطة بعالم الأعمال (29%)، ثم المهن الثقافية وخصوصا الفنية والموسيقية (14%)<sup>280</sup>.

وعلى الرغم من كون هذه المعطيات الرقمية التي توصلنا بها تفيد مبدئيا تشخيص النسب المئوية الهادفة لدراسة الحضور المغربي بالأسواق الخليجية والوقوف على أحوال اليد العاملة المغربية المهنية بدول (GCC)، إلا أنها تعد غير كافية وغير مقنعة أحيانا بسبب تحول الأرقام وتغيرها من حين لآخر، كما ان

---

<sup>278</sup> سبق وأن أدرجنا في الباب الأول تراتبية اليد العاملة العربية التي تشتغل بدول GCC حسب أعدادها بأسواق الشغل الخليجية، إذ تحتل كل من اليد العاملة المصرية واليمنية واللبنانية والسورية المراتب الأولى تتبعها كل من اليد العاملة الفلسطينية والمغربية في المرتبة الموالية.

<sup>279</sup> ILO : Labour Market Trends Analysis and Labour Migration from South Asia to Gulf Cooperation Council Countries, India and Malaysia,P 5-6-7.

<sup>280</sup> أنظر الإحصائيات الموجودة في الجدول المعد لدراسة قطاع السوق الثانوي(القطاع الخاص)في الفقرة الموالية.

النقص الحاصل في الأبحاث والبيانات الحديثة عن وضع اليد العاملة المغربية في دول مجلس التعاون الخليجي يشكل عائقا منيعا في الوصول إلى ارقام رسمية تفيد الباحثين في دراساتهم. ولذلك فدراسة هذا المحتوى وتحليل المعطيات التي توصلنا إليها بخصوص بنية السوق الخليجي وتواجد العمالة الغربية ضمنه، فيجب الإشارة إلى التوزيع القطاعي للعمال المغاربة في اسواق دول مجلس التعاون الخليجي في (الفقرة الأولى). ثم دراسة أوضاع نظم معلومات سوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى : التوزيع القطاعي للعمال المغاربة في اسواق دول (GCC).

أدت الطفرة الإقتصادية التي شهدتها دول مجلس التعاون الخليجي في العقدين الأخيرين من القرن الماضي، إلى ظهور أنماط عديدة من المهن والحرف في أسواق الشغل الخليجية الحديثة المرتبطة اساسا بعائدات النفط(الذهب الأسود)، حيث أدت إمكانية الحصول على العمالة الأجنبية إلى دعم النمو السريع في مجموعة من القطاعات غير النفطية<sup>281</sup> نتيجة للإستقرار الأسعار في المنطقة وتدوال أسهم الشركات القابضة(الهولدينغ) الخليجية في البورصة العالمية، وقد ساعد هذا الأمر على تحسين جودة البنية التحتية والاقتصادية لدول مجلس التعاون الخليجي، الأمر الذي ترتبت عليه آثار حميدة على مستوى الإنتاج المحلي الخليجي وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر للإنعاش الأسواق الخليجية.

ومن خصائص أسواق العمل الخليجية ازدواجيتها بين سوق عمل حكومي تابع للمؤسسات العامة الموجودة بالدول ويطلق عليه القطاع العام، وسوق عمل آخر يحمل سوق عمل الخواص أو القطاع الخاص، فهذا الأخير تتأرجح ضمنه مهن تقليدية حرفية وأخرى حديثة صناعية، حيث تتكدس أغلب القوى العاملة الأجنبية في هذه الأنواع من المهن المنتمية إلى القطاع الخاص، وغالبا ما يتميز هذا القطاع بضعف الحماية الإجتماعية كما رأينا سابقا، كما أن مؤهلات العمالة الأجنبية تعتبر في كثير من الأحيان هشة وضعيفة نظرا لمحدودية كفاءاتهم المهنية في بعض الميادين<sup>282</sup>، وبالتالي تفرز إنتاجية متواضعة أيضا على مستوى الإنتاج المحلي، أما القطاع العام فمحمل الأنشطة التي تدور في حلقة تعتبر حديثة العهد، نظرا للتكلفة المالية التي تضعه دول مجلس التعاون الخليجي رهن إشارته، والذي يضم جل الموارد البشرية المحلية الخليجية(أصحاب الأرض) دون إستثناء، وبين هذين القطاعين (العام والخاص) يوجد القطاع غير المنظم الذي اصبح ينتشر في الأسواق الخليجية رويدا رويدا، نتيجة للانتشار العمالة السائبة التي خلفتها أحكام نظام الكفالة المعمول به بدول مجلس التعاون الخليجي.

<sup>281</sup> لا بد من التذكير أن نشاط القطاع النفطي يمثل القطاع العام، فأغلب المنشآت النفطية الواقعة بدول مجلس التعاون الخليجي تأممها الدول الخليجية ضمن النشاط الصناعي التابع لخزينة الدولة، خاصة في الجانب المتعلق بإستخراج النفط من الحقول، أما التكرير فقط خضع لضوابط خوصصة السوق، وبالتالي فإن العمال العاملين بمنشآت استخراج النفط يعتبرون موظفين حكوميين ويستفيدون من نفس الإمتيازات المعممة على باقي الموظفين في القطاعات الإدارية الأخرى.

<sup>282</sup> على إثر إكتساح العولمة لبعض المهن الصناعية أصبح من الضروري على العمال التوفر على شهادة التأهيل.

ولما كان وضع السكان الأجانب والعمالة الوافدة يمثل خلافاً واضحاً في دول مجلس التعاون الخليجي من حيث وصول عدد السكان لدول الخليج الست سنة 2015 إلى 47 مليون نسمة، يشكل الأجانب منهم 24 مليون أي بنسبة 55%، بينما تبلغ جملة العمالة الأجنبية المشاركة في أسواق الشغل الخليجية إلى 70% يغلب عليها الإنتماء الآسيوي (العمال الهندية والباكستانية والبنغلادشية والفيليبينية) من مجموع الساكنة النشيطة في دول مجلس التعاون الخليجي<sup>283</sup>، فقد سعت هذه الأخيرة بكل عزم وإرادة إلى وضع عدد من النظم والإجراءات والتشريعات، لتواكب التدفق المتنامي للأيدي العاملة الوافدة إليها ولتحقق نوعاً من التوازن في المعروض من العمالة الوافدة<sup>284</sup>، وتفسح المجال أمام الإستفادة من العمالة الوطنية بغية تنظيم سوق العمل.

#### أ - سوق أو قطاع عمل أولي : **primary market**

يقصد بالسوق العمل الأولي بمجموع المهن والوظائف التي تندرج تحت غطاء القطاع العام التابع للجهاز الحكومي بدول مجلس التعاون الخليجي، إذن فهو ذلك القطاع الحكومي الذي يستقطب غالبية المواطنين والداخلين الجدد من شباب دول الخليج إلى سوق العمل بهذا القطاع. ويحتل السوق العمل الأولي (الحكومي) كما هو ظاهر من خلال التسمية مكانة هامة وبارزة ضمن سياسة الشغل التي تعتمد عليها دول مجلس التعاون الخليجي، سيما وأن أغلب الوافدين على هذا القطاع يشترط فيهم حمل جنسية بلد الإستقبال الخليجية، وبالتالي فهو مخصص فقط للإستقطاب اليد العاملة المحلية لا أكثر، ولا يجوز إستخدام الأجانب من العمال إلا إذا كان هناك خصاصاً فعلياً يقضي بضرورة تخصيص بعض المناصب للعمال الأجانب عن طريق مذكرات وزارية تنظم هذا الشأن<sup>285</sup>. يحتوي القطاع العام أو القطاع الحكومي على العديد من المزايا الإجتماعية والمادية، ولعل رفض المواطنين الخليجين في الإشتغال بالقطاعات الأخرى الخارجة عن نطاق الوظائف الحكومية، تكمن في

<sup>283</sup> الإحصائيات المنشورة في موقع الأمانة العامة لمجلس التعاون الدول الخليج العربية.

(على الخط) متوفر ب: [/https://www.gcc-sg.org](https://www.gcc-sg.org)

(تم الإطلاع عليه في 30 نونبر 2015).

<sup>284</sup> تتميز المنظومة الخليجية باحتضانها أعداداً كبيرة من العمالة الوافدة، حيث تشكل هذه الأخيرة أكثرية القوى العاملة في جميع دول مجلس التعاون الخليجي الستة، فضلاً عن كونها تمثل غالبية السكان في أربع دول أعضاء (الإمارات والبحرين والكويت وقطر)، حيث يزيد حجم العمالة الوافدة في دول الخليج عن 17 مليون فرد، ويرتفع العدد ليصل إلى نحو 24 مليون فرد بعد إضافة أسر العمال المهاجرين مما يعني أن العدد يمثل نصف سكان دول مجلس التعاون الخليجي، وتستقطب المملكة العربية السعودية وحدها أكثر من 9 ملايين عامل وافد جئهم من الدول الآسيوية مثل الهند والفلبين وباكستان وبنغلاديش واندونيسيا وسيريلانكا. أنظر بخصوص هذا الموضوع :

جاسم حسين : العمالة الوافدة في دول الخليج واقعها ومستقبلها، مركز الجزيرة للدراسات، شتنبير 2015 ص 2.

<sup>285</sup> أغلب المهن التي تنتمي إلى القطاع الحكومي لا تمر عبر مكاتب الوساطة التي تنشط عادة في القطاع

الخاص، وإنما تنظمها الوزارات المعنية بخدمات الموظفين الأجانب بواسطة إتفاقية ثنائية مع وزارات دولة الإرسال.

هذه المزايا التي تقدمها الدولة لرعاياها المواطنين، فمن غير المعقول أن يخاطر مواطن خليجي بحياته المهنية والإجتماعية، ويشغل بعيدا عن القطاع الحكومي حيث تتعدم الحماية الإجتماعية والحد الأدنى للأجر، اللهم إذا كانت المهمة التي سيزاولها تتعلق بالإشراف أو التسيير الإداري للمقاولات المدنية أوالتجارية أو الصناعية... مع وجود عمال أجانب بطبيعة الحال تحت إشرافه بإعتباره مسيرا ومشرفا على المقاوله.

ورغم أن القطاع العام هو أكبر جهة لتوظيف المواطنين بدول مجلس التعاون الخليجي، فقد كان نمو التوظيف في هذا القطاع أبطأ مما عليه الحال في القطاع الخاص، وينتشر توظيف المواطنين في القطاع العام في دول المجلس الأكثر ثراء من حيث الدخل الفردي للمواطن أو الحد الأدنى للأجر في القطاع العام(الكويت وقطر والإمارات العربية المتحدة )، التي تتسم بتعداد سكاني صغير ويعمل أكثر من ثلثي العمالة الوطنية في القطاع العام. وهذه النسبة مرتفعة أيضا في المملكة العربية السعودية، بينما في البحرين وسلطنة عمان يعمل أقل من % 52 من العمالة الوطنية في القطاع العام<sup>286</sup>.

وفي هذا الإطار فإننا نجد فاتورة الأجور الحكومية المرتفعة في القطاع العام، تكبد خزينة الدول ميزانيات ضخمة في كل سنة مالية(كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي)، وبالتالي فمن الطبيعي أن تعاني سياسة التشغيل في القطاع العام في فترة من الفترات، خاصة تلك الفترات التي تعرف أزمات مالية بفعل انخفاض ثمن النفط مثلا، أو إقتصادية بفعل تداعيات الأزمات الإقتصادية العالمية العابرة للحدود، التي تؤدي إلى تباطؤ نمو الفرص الوظيفية في القطاع العام، وان كان معدل نمو التوظيف قد ارتفع سنة 2012 بدول مجلس التعاون الخليجي<sup>287</sup> بعد الأزمة الإقتصادية الأخيرة .

وعلى هذا الأساس فإن القطاع العام يحمل دول مجلس التعاون الخليجي أعباء مالية وإدارية ليست بحاجة إلى تكبدها في الظروف الراهنة، بسبب ما ينجم عنه من البطالة المقنعة، تماشيا مع سياسة الاستخدام القائمة على إعادة توزيع عائدات النفط بين أفراد المجتمع الخليجي<sup>288</sup>.

وبالرغم أن القطاع العام الحكومي لا يفتح محيطه على إستخدام العمال الأجانب ولا يمكن في كل حال من الأحوال الإستجابة لطالباتهم المتعلقة بالعمل ضمن الوظائف التي تدور في حلقتهم، بدعوى أن الوظائف العامة(الحكومية) تعتبر بطبيعتها من المقتضيات التي تدخل في إطار النظام العام، وبالتالي فإن جميع المناصب الإدارية الخاضعة لسلطة الدولة والتابعة لمصالح الحكومة مخصصة فقط للمواطنين الخليجين، ومع ذلك يمكن لهذه الأحكام أن تتغير أحيانا بوجود بعض الإستثناءات التي اشرفنا إليها في

<sup>286</sup> خبراء صندوق النقد الدولي : إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، على هامش الإجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية، 5 أكتوبر 2013، الرياض، المملكة العربية السعودية. ص 8.

<sup>287</sup> تقرير صندوق النقد الدولي حول أفاق الإقتصاد العالمي(تحولات وتوترات) لسنة 2013 ص 73.

<sup>288</sup> عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي : المرجع السابق ص 83.

مطلع هذه الفقرة الموضوعية تحت صلاحية الجهاز الحكومي، بحيث تجيز في بعض الظروف الإستعانة بعمال أجنبية أو بالأحرى (موظفين أجنبية) وإستخدامهم في الوظائف التي تشهد خصاصا معيناً أو تتطلب نماذج مختصة في جميع الميادين التي يرى فيها الجهاز الحكومي مصلحة للبلد، وهكذا نجد في هذا الصدد مجموعة من الوظائف الإدارية<sup>289</sup> والقضائية<sup>290</sup> والأمنية<sup>291</sup> والعسكرية<sup>292</sup> أصبحت منذ سنوات خلت حكرًا على الكفاءة والتجربة المغربية، التي أبانت على حنكها وجودتها في تسيير وتدبير المجالات السالفة الذكر وخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر وأحياناً المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين، ولم يقف الأمر عند هذا الحد فحسب، وإنما تضاعفت عدد المناصب الحكومية الخليجية المخصصة للملحقين الإداريين المغاربة، ولا سيما تلك الوظائف الهامة المتعلقة بالجانب الأمني

---

<sup>289</sup> تتنوع الوظائف الإدارية التي تشرف عليها العمالة المغربية بدول مجلس التعاون الخليجي ما بين الوظائف الإدارية التي تخضع لضوابط القطاع العام وبين الوظائف الإدارية الأخرى المرتبطة بالتسيير الإداري للمرافق الخاصة الخاضعة لضوابط القطاع الخاص، فالوظائف الإدارية التي تخضع لضوابط القطاع العام والتي تهمنا في هذا الصدد، تنحصر أساساً في المهام الاستشارية في مجموعة من المناصب نذكر منها (المستشارين العاملين بديوان السادة الوزراء ثم ديوان والمحافظين وفي بعض الأحيان ديوان اصحاب السمو الأمراء) كما هو الحال بإمارة ابوظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

<sup>290</sup> يزاول العديد من القضاة المغاربة مهامهم القضائية بدول مجلس التعاون الخليجي سواء في إطار عملية الإلحاق أو الإعارة المعمول بها بين المملكة المغربية وبعض دول مجلس التعاون الخليجي في إطار الشراكة القائمة بين وزارة العدل والحريات المغربية ونظيراتها الخليجية من أجل الإنتداب لمهام قضائية بهذه الدول، كما توجد حالات أخرى من القضاة الذين يزاولون مهامهم القضائية هناك بواسطة عقود عمل مع وزارات العدل الخليجية، بعد وصول هؤلاء القضاة المغاربة إلى سن التقاعد، وعلى أي ومهما اختلفت طرق التعاقد فإن عدد القضاة المتواجدين بدول مجلس التعاون الخليجي والتي صرحت بهم وزارة العدل المغربية سنة 2013 يتراوح بين 37 إلى 40 قاضي يتوزعون بين دولة الإمارات العربية المتحدة بواسطة 15 قاضي، و8 قضاة بدولة قطر، وستة بالمملكة العربية السعودية و4 قضاة في كل من سلطنة عمان ومملكة البحرين.

<sup>291</sup> وبخصوص الوظائف الأمنية فتجدر الإشارة إلى أن المملكة المغربية تجمعها إتفاقيات أمنية بين كافة دول مجلس التعاون الخليجي منذ 1985، وتأتي دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر في مقدمة الدول الخليجية التي تستعين برجال الأمن المغاربة في كل المناسبات التي تحتاجها من أجل تعزيز الجانب الأمني في هاتين الدولتين، أخر البعثات الأمنية المغربية صوب هاتين الدولتين، كانت تضم 3000 رجل أمن مغربي بدولة الإمارات العربية المتحدة، و1500 بدولة قطر.

<sup>292</sup> أما بخصوص الجانب العسكري فيصعب إحصاء عدد الجنود المغاربة الملحقين للإنتداب والقيام بمهام عسكرية بدول مجلس التعاون الخليجي، ويكفي إستحضار الوجود العسكري المغربي في أحداث البحرين سنة 2011 أثناء إجتياح الربيع العربي للعديد من الدول العربية، وكانت مملكة البحرين مهددة هي الأخرى بوقوع أزمة سياسية لولا تدخل الدرع الخليجي المكون من جنود المنطقة من أجل تهدئة الأوضاع، كما أن أزمة اليمن الأخيرة كان الجيش المغربي حاضر من خلال الطيران الحربي ن أجل ردع الغزاة الحوثيين وتطهيرهم من أرض اليمن.

والقضائي،<sup>293</sup> إلى جانب مهام الدفاع المدني التي تشترط فيها عادة الدول الخليجية خاصية المواطنة وحمل جنسية بلد العمل.

ومن جانب آخر تبرز مهن التدريس بمختلف درجاته (التدريس الجامعي والثانوي والإعدادي وحتى الابتدائي)، كواحدة من أهم المهن التي تألفت فيها البعثة المغربية كأساتذة وأطر تعليمية في جميع دول مجلس التعاون الخليجي بدون استثناء، ولقد إنطلقت البعثات المغربية المتعلقة بالتعليم منذ بداية الثمانينيات من القرن الماضي، وشهدت إنقطاعا في منتصف التسعينيات بسبب حدة المنافسة المصرية والسورية في مجال التعليم، ثم ظهرت من جديد في بداية العقد الأول من الألفية الثالثة<sup>294</sup>.

### ب قطاع عمل ثانوي : secondary market

يحتل القطاع الخاص بمجموع دول مجلس التعاون الخليجي مكانة ثانوية ضمن الإقتصاد المحلي لهذه الدول، فهو يأتي في المرتبة الثانية بعد القطاع العام من حيث أهمية وتراتبية القطاعات التي تعتمد عليها

<sup>293</sup> في سنة 2013 إلتحق مجموعة من رؤساء الغرف بمحكمة الإستئناف (بالدارالبيضاء) ، بدولة الإمارات العربية المتحدة للعمل بمحاكمها في إطار اتفاق شراكة مبرمة بين وزارة العدل المغربية ونظيرتها الإماراتية، ويتعلق الأمر بكل من السادة القضاة الأتية اسماؤهم : عبد الله علوسي، وامحمد المحادي وعبد الرحيم درويش، إضافة إلى نائب الوكيل العام للملك بالمحكمة ذاتها بوشعيب المعمري. نقلا عن مديرية الموارد البشرية التابعة لوزارة العدل والحريات.

<sup>294</sup> وفق أخر التطورات المتمثلة في الإتفاقيات الثنائية المخصصة للإستقدام وإستخدام اليد العاملة المغربية إرتأينا أن ندرج مثلا حيا لواقع البعثات التعليمية المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي، وعلى سبيل المثال لا الحصر عرفت العاصمة القطرية الدوحة في يوم الأحد 13 دجنبر 2015، التوقيع على بروتوكول للتعاون في مجال استقطاب أطر تعليمية مغربية للتدريس في قطر، وذلك من طرف الجانب القطري ممثلا بمحمد بن عبد الواحد الحمادي، وزير التعليم والتعليم العالي، الأمين العام للمجلس الاعلى للتعليم في قطر، وعن الجانب المغربي المكي كوان، سفير المملكة في الدوحة. وبمقتضى هذا البروتوكول، يقوم الجانب القطري بتقديم احتياجاته من الاطر المغربية، وفق التخصصات والشروط والمواصفات التي يحددها، وذلك ابتداء من السنة الدراسية 2015 - 2016 ، على أن يتولى الطرف المغربي دراسة هذه الاحتياجات وفق الامكانيات، وإصدار مذكرة داخلية للانتقاء الأولي للأطر التربوية.

وينص البروتوكول على خضوع المرشحين للاختبارات العلمية والتربوية والمقابلات في قطر، تسهر عليها لجنة مشتركة. وتعهد الطرف القطري بضمان الظروف المادية اللائقة للأطر المختارة لممارسة مهامها التربوية طبقا للقوانين المعمول بها في قطر.

وحدد البروتوكول مدة تدريس الأطر التربوية المغربية بقطر في ظرف ثلاث سنوات، قابلة لتجديد مرة واحدة ولنفس الفترة. وبموجب هذا البروتوكول، سيتم تأسيس لجنة مشتركة دائمة للتعاون التربوي، تجتمع بالتناوب مرة كل سنة، وتعمل على تنفيذ مواد البروتوكول والبحث في أية مسائل قد تطرأ أثناء تطبيقه خاصة، من خلال وضع برنامج عمل لتفعيل البروتوكول، وتقييم عملية استقطاب الاطر التربوية المغربية. أنظر :

جريدة هسبريس الإلكترونية (على الخط) متوفر ب : <http://www.hespress.com/permalink/287519.html>

(تم الإطلاع عليه في 13 دجنبر 2015).

دول (GCC)، ويستقطب القطاع الخاص غالبية العمالة الوافدة الآسيوية ثم العربية وضمنها (اليد العاملة المغربية) وأخيرا أعداد قليلة جدا من العمالة الوطنية الخليجية<sup>295</sup>، ذلك أن هذا القطاع يفضل بشكل مطلق العمالة التي تقبل أجورا قليلة وظروف عمل شديدة. وهكذا يعتمد القطاع الخاص بشكل إجمالي على توظيف العمالة الوافدة الأجنبية، بيد أن هذه الأخيرة تنتشر في جميع المهن التابعة للأسواق الشغل الخليجية وتستحوذ على أكثر من 80 % من وظائف القطاع الخاص.

وعلى الرغم من أن جميع دول مجلس التعاون الخليجي قد شرعت مؤخرا في تنفيذ حصص التوظيف التي تهدف إلى زيادة نسبة المواطنين في وظائف القطاع الخاص، المنبثقة عن الجهود المبذولة في إطار إستراتيجية (خلجنة القطاع الخاص)<sup>296</sup> لزيادة توظيف المواطنين في هذا القطاع، إلا أن هذه المبادرة لم تسجل زيادة في نسبة العمالة الوطنية في القطاع المذكور خلال العقد الماضي الممتد بين سنة 2002-2012 ما عدا في دولة الكويت وسلطنة عمان بنسبة ضئيلة فقط، وفي المقابل شهدت كل من مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية زيادة في نسبة العمالة الأجنبية في القطاع الخاص<sup>297</sup>، أما في دولة قطر فقد هيمنت العمالة الأجنبية بالكامل تقريبا على جل الوظائف المنتشرة في القطاع الخاص<sup>298</sup>، ومازال الوضع قابل للتطور في الزيادة في عدد الأجانب نتيجة لتوسع المشاريع الاقتصادية والسياحية العملاقة التي تشيدها دولة قطر في الوقت الراهن للاستضافة مباريات كأس العالم لكرة القدم سنة 2022. وفي الواقع تتألف غالبية العمالة الأجنبية من العمالة ذات المهارات المنخفضة (متوسطة التخصص)، ذلك أن المعطيات الرقمية التي تشير إليها التقارير والدراسات المحلية لدول الخليج العربي توضح جليا أن سوق القطاع الخاص بدول مجلس التعاون الخليجي، يتسم بأغلبية واضحة من العمالة الأجنبية غير

<sup>295</sup> يميل توزيع العمالة الوطنية في القطاع الخاص بقوة نحو الأنشطة ذات الرواتب العالية (مثل النفط والقطاع المالي) ولا يمكن لهم للاعتبارات إجتماعية العمل في القطاعات ذات الأجور المنخفضة (مثل البناء والتجارة والنقل...).

<sup>296</sup> خلجنة وظائف القطاع الخاص أو إحلال العمالة الوطنية الخليجية مكان العمالة الأجنبية الوافدة، هي أحد الخطط الإستراتيجية الهامة التي تراهن عليها دول مجلس التعاون الخليجي في الدفع بالعمالة الوطنية للمشاركة في تسيير وتدبير القطاع الخاص، وسنقف حول هذا الموضوع لاحقا لدراسة أهم التفاصيل المتعلقة بهذا المبدأ.

<sup>297</sup> النشرة الإحصائية لمركز الإحصاء لدول مجلس التعاون الخليجي لسنة 2014، العدد الأول 2014. ص 37.

<sup>298</sup> على الرغم من أن قطر من الناحية الجغرافية تعتبر واحدة من أصغر دول الجزيرة العربية ودول العالم أيضا، فقد برزت بإعتبارها إحدى الجهات الرئيسية لتدفق العمالة المهاجرة العابرة للحدود في المنطقة، وهي أيضا أغنى دول العالم في العالم المعاصر من حيث حسابات الدخل الفردي، هذان الواقعا ليس منفصلين، فقد وجهت الدولة القطرية الكثير من ثروتها، وكلها تقريبا أنتت من مواردها الهيدروكربونية، إلى قطاع البناء، والتوسع في البنية التحتية، والتنمية الإجتماعية، ويتطلب معظم تلك الجهود عمالة تتجاوز بشكل كبير العمالة المحلية، نتيجة لذلك أصبحت العمالة الوافدة ووجود العمال الأجانب يشكلان سمة دائمة في ديموغرافية دولة قطر، لأن عدد الأجانب في قطر المعاصرة يفوق عدد المواطنين بأكثر من تسعة لواحد. للمزيد من التفاصيل أنظر :

Andrew gardner : A Portrait of Low-Income Migrants in Contemporary Qatar, Journal of Arabian Studies 3.1 (June 2013), p 4.

متخصصة ذات مهارات منخفضة وبسيطة أكثرهم من فئة الحاصلين على تعليم أقل من التعليم العالي) في حدود شهادة البكالوريا في أحسن أحوالها)، مقارنة مع اليد العاملة المتخصصة ذات المهارات العالية أصحاب التعليم العالي<sup>299</sup>.

وعلى عكس التوجه السائد في الإقبال الشديد على اليد العاملة غير المتخصصة أو (القليلة التخصص) من لدن دول مجلس التعاون الخليجي، يرى البعض أن فكرة زيادة التركيز على جذب العمالة الأجنبية عالية المهارات قد تساهم في تعزيز الإنتاجية وزيادة فرص العمل للمواطنين الأقل مهارة في القطاع الخاص<sup>300</sup>، فهناك بعض الأدلة تشير على أن التدفقات الكبيرة العدد نسيبا من العمالة الأجنبية ذات المهارات المنخفضة، ربما تكون قد فرضت ضغوطات سلبية على الأجور في القطاع الخاص، مما قلص رغبة المواطنين في الإشتغال في الوظائف الأقل مهارة في القطاع الخاص.

أما بخصوص اليد العاملة المغربية فهي حاضرة بقوة في جميع المهن تقريبا التي يحتضنها القطاع الخاص، ومن خصائص هجرة اليد العاملة المغربية صوب دول مجلس التعاون الخليجي كما وقفنا عليها سابقا، أنها تتميز بقلتها مقارنة مع باقي الجاليات الأخرى، ويغلب عليها في الكثير من الأحيان طابع العمالة ذات المهارة المنخفضة، اللهم في بعض الحرف التقليدية (كالنقش والجبس والزخرفة والطرز التقليدي)<sup>301</sup> التي تدخل في صميم المواهب والحرف الخاصة باليد العاملة المغربية، مع وجود نسبة قليلة أيضا من العمالة ذات المهارة العالية الحاصلين على شواهد جامعية عليا، والذين يتواجدون بكثرة في مؤسسات التأمين والبنوك والشركات العالمية المتعددة الجنسيات والشركات القابضة الخليجية الكبرى... وعلى كل تظل المعطيات حول هجرة الكفاءات المغربية نادرة وعندما توجد فإنها تظل تقريبية فقط .

وعلى أي تتوزع اليد العاملة المغربية بشكل تلقائي في العديد من المهن التي تلعب أدوارا مهمة في أسواق الشغل الخليجية على مستوى القطاع الخاص، بحيث تنشط رسميا في مجال التجارة بإعتباره المجال الذي يضم ربع اليد العاملة الغربية الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي، إذ يضم هذا المجال العديد من المهن (مجال المواد الغذائية وقطع الغيار بأنواعها، ومواد البناء والأدوات الصحية والكهربائية،

---

<sup>299</sup> تضم مثلا دولة الإمارات العربية المتحدة أعلى نسبة من العمالة الأجنبية ذات المهارات العالية وتصل إلى حوالي 35% مما قد يعزى إلى وضعها في خدمة المراكز المالية واللوجستيكية التي تتطلب عمالة ذات التعليم العالي، أما في البلدان الخمسة الأخرى المتبقية، تبلغ نسبة العمالة الحاصلة على أحد أشكال التعليم العالي حوالي 15 % فقط. راجع : ILO : op cit,pp 51-61.

<sup>300</sup> رمضان الشراح: نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية القاهرة 17-18 مارس 2008، ص 4-5.

<sup>301</sup> أصبحت الزخرفة المغربية والأدوات المرتبطة بها حاضرة بقوة في دول GCC، ولاسيما حضورها اللافت للإنتباه بالمعرض الدولي للعقار بديي سنة 2013 مثلا، على أساس أن العديد من المقاولات الخليجية المهتمة بقطاع العقار أضحت تقدم خدماتها الفنية المقدمة للزبناء طيلة ايام السنة كنوع جديد من الحداثة الفنية، ولعل مسجد الشيخ زايد الذي تم تشييده سنة 2014 بإمارة ابوظبي يعد مثالا حيا للزخرفة المغربية في الكثير من جوانبه العمرانية.

ومجال وكالات الشحن وبيع أجهزة الحاسوب والاتصالات، ومجال التجارة بشتى أنواعها كالبيع في محلات الذهب والمجوهرات، والملابس الجاهزة والأقمشة والأدوات المكتبية...، ثم يأتي المجال السياحي في المرتبة الثانية الذي أصبح متميزا جدا وحاضرا بقوة ضمن النشاط الإقتصادي الخليجي وخاصة دولة الإمارات العربية المتحدة التي تعتمد بشكل رسمي على هذا القطاع الهام<sup>302</sup>، ولا ريب في أن نجد دول مجلس التعاون الخليجي تضاعف كل سنة عروض العمل في القطاع السياحي (الفنادق، المطاعم، المقاهي المناطق الأثرية، المطارات، الموانئ والعديد من محطات الوقود والمقاهي...)، بسبب توسع خطوط شبكة المواصلات والإقبال الكثيف للمستثمرين والسياح من شتى بقاع العالم، كما نجد أيضا قطاع الخدمات تحتك به اليد العاملة المغربية بكثرة، لكونه قطاع يضم مجموعة من المهن السهلة التي تقبل عليها العمالة المغربية وتفضلها (المضيفات في قطاع الطيران، مراكز التجميل والحلاقة، مراكز الاتصال السمعية والبصرية... وأخيرا نجد المجال الثقافي والفني الذي تطور نتيجة لحدة موجة العولمة التي تعرفها دول مجلس التعاون الخليجي (الموسيقى، الرقص، التمثيل السينمائي والمسرحي، التنشيط التلفزيوني...).

ومهما يكن فالهيكل القطاعي لليد العاملة المغربية يختلف بشدة بين دول مجلس التعاون الخليجي، ففي الوقت الذي إنطلق فيه أول فوج عمالي مغربي نحو الخليج في بداية الثمانينيات والذي ضم وقتئذ بضعة مهن متواضعة وحرف تقليدية بسيطة وفي مقدمتها الفلاحة والزراعة، أضحى المشهد يتغير تدريجيا تماشيا مع الظروف العامة التي تمر منها دول مجلس التعاون الخليجي وحاجيات السوق، وهكذا تغيرت الهجرة المغربية من هجرة تمتهن مهن تقليدية إلى مهن حديثة تواكب المستجدات الطارئة على مستوى اسواق الشغل الخليجية، بيد أن لكل فترة ومتطلباتها فإذا كان العقد الأخير من القرن الماضي عرف إقبال اليد العاملة المغربية على قطاع الخدمات مثلا، فإن العقد الأول من الألفية الثالثة شهد إقبال كثيف على القطاع السياحي والفني، وهكذا بدأت ملامح الهجرة تتغير بتغير المهن التي تعرض على اليد العاملة المغربية عن طريق مكاتب التشغيل الخليجية، ولفهم هذا التغير بلغة الأرقام إرتأينا أن نخصص جدول نوضح من خلاله أرقام اليد العاملة المغربية في مختلف المهن التي تدرج ضمن سوق القطاع الخاص الخليجي، وهي كالاتي<sup>303</sup> :

أنواع المهن في القطاع الخاص	قطر	الإمارات العربية المتحدة	المملكة العربية السعودية	سلطنة عمان	مملكة البحرين	الكويت
التجارة	49	1883	50	200	10	140

<sup>302</sup> Rajesh kumar : Tourism in Dubai( The Sunrise Sector), MIDDLE EAST JOURNAL OF BUSINESS - VOLUME 7 ISSUE ,2012 p 15.

<sup>303</sup> النشرة الإحصائية لمديرية التشغيل التابعة لوزارة التشغيل والشؤون الإجتماعية المغربية لسنة 2014.

432	5	19	160	352	33	الحلاقة
13	5		4	64	9	الرياضة
16	44	10	28	86	27	مضيفي الطيران
17	1519	400	3	198	4	الفن والموسيقى
201	13	16	384	766	67	عمال وأعوان
6			1	40		الفلاحة
4	1		11	114	2	الميكانيك
10		1	12	53	4	الديكور
115		11		400	10	التجميل
118	22	94	81	1617	70	الفندقة
155	7	38	18	804	35	إدارة الأعمال

### ج - قطاع عمل غير منظم

يعترف الفقه الاقتصادي<sup>304</sup> بأهمية القطاع غير المنظم والمنشآت الصغيرة في الاقتصاد المعاصر وفي البلدان النامية على الخصوص لما تلعبه هذه القطاعات من دور في تلبية الحاجات الأساسية للسكان وفي توليد فرص العمل قليلة الاستثمارات والتي تعجز القطاعات المنظمة عن توليدها بنفس الكفاءة ونفس مستوى رأس المال المحدود. وعلى الرغم من صعوبة تعريف القطاع غير المنظم إلا أن هناك جملة من الخصائص تميز وحداته من حيث الحجم ومستوى التنظيم وطرق الإدارة والتسويق، وعلى الأخص من حيث اليد العاملة فيه بمختلف الجوانب (قلة المهارات الفردية، ضعف الأجور، إنعدام الحماية...).

وتركز الدراسات الحديثة على حجم المورد الكبير الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة في التشغيل وتوليد السيولة النقدية، كما تركز على ضرورة الحفاظ على هذا القطاع وعدم تجريده من مزاياه النسبية وفي

<sup>304</sup> انظر الدراسة العلمية الموجودة بتقرير الخبراء الاقتصاديين المشاركين في الندوة الأقليمية الثلاثية بشأن الاقتصاد غير المنظم: تيسير الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، 27-29 نوفمبر 2007 ( جنيف، 2008. ص 10 وما بعدها.

ILO: Decent work and the transition to formalization: Recent trends, policy debates and good practices, 27-29 November 2007, Genève 2008.p11.

الوقت نفسه محاولة التخلص من عدد من نقاط القصور فيه، وعلى الأخص موضوع شروط العمل وحمايته، وكذلك محاولة تذليل العقبات المختلفة أمامه من حيث فرص التمويل والتدريب والتسويق.

وبشكل إجمالي يشكل القطاع غير النظامي نسبة كبيرة من النشاط الاقتصادي في الكثير من البلدان العربية<sup>305</sup>، بحيث تؤكد آخر تقديرات البنك الدولي أن هذا القطاع يساهم في ما يعادل ثلث الناتج المحلي الإجمالي وثلثي الوظائف في هذه الدول، فباستثناء دول مجلس التعاون الخليجي التي لا تزيد فيها حصة القطاع غير النظامي عن 7% من مجموع الوظائف المتبقية من القطاعين العام الخاص، تتراوح مساهمته بين 33 إلى 99% في بقية الدول العربية ولا سيما في الفترة التي جأت مباشرة بعد إندلاع الأزمة الاقتصادية<sup>306</sup>.

وتتركز الوظائف غير النظامية بشكل مطلق بين صفوف العمال المهاجرين وخاصة الأوساط المعوزة منهم الذين لا يتوفرون على مؤهلات مهنية أو علمية تؤهلهم إلى الولوج إلى القطاع الخاص، خصوصا في ضواحي المناطق الحضرية الخليجية الكبرى الصناعية (دبي/أبوظبي/جدة/الدوحة/المنامة)، حيث يعد القطاع غير المنظم في هذا الصدد الوسيلة الوحيدة للإفلات من براثن البطالة وظلمات الفقر بالنسبة لهم، وتحتل قطاعات الزراعة والصيد البحري والخدمات والتشييد والبناء المراتب الأولى التي تحتكرها الوظائف غير النظامية.

وفي نطاق الحديث عن اليد العاملة المغربية المتواجدة بدول (GCC)، فإنه يصعب عمليا دراسة أحوالهم فيما إذا كانوا يزاولون أنشطتهم ضمن القطاع غير المنظم، بل ويستحيل إحصاء عددهم في ظل عدم قدرة دول مجلس التعاون الخليجي إحصاء عدد العمال الأجانب بهذا القطاع الذي يعد غير نظاميا من الناحية القانونية، ويخالف القواعد العامة التي تسطرها بنية الهجرة الدولية المعمول بها بدول مجلس التعاون الخليجي القائمة على إقامة قانونية شرعية وعقد عمل سليم، لكن إذا كانت الأرقام الرسمية التي تنشرها

<sup>305</sup> يتغذى تضخم الاقتصاد غير الرسمي في البلدان العربية من بنية مؤسسية تعرقل مسعى أصحاب المشاريع الصغيرة الحجم لإضفاء الطابع الرسمي على أعمالهم. فهم ينتجون السلع والخدمات المشروعة، لكنهم يفتقرون إلى الموارد والمعرفة اللتين تسهلان الامتثال إلى أنظمة التشغيل، وبالتالي على صانعي السياسات توفير الحوافز المناسبة لتشجيع أصحاب المشاريع غير النظامية على الانضمام إلى الاقتصاد النظامي. وهذا الأمر يستدعي إعادة النظر في القوانين بهدف تبسيط إجراءات التسجيل وخفض التكاليف الاجتماعية والضريبية. ويبدو أن الحكومات العربية غير قادرة على إنقاذ أنظمة التشغيل القائمة لسببين أساسيين، الأول أن فرض النظام الحالي بحزم قد يؤدي إلى اضطرابات اجتماعية خطيرة. والسبب الآخر أن القطاع غير النظامي يخلق الوظائف ويولد الدخل ويساهم في الحد من الفقر. وهو بالتالي يتحمل عبء افتقار الحكومات إلى الفاعلية والكفاءة. للمزيد من التفاصيل راجع :

الحسن عاشي : خطورة تنامي القطاع غير النظامي في البلدان العربية، مركز كارنيغي للشرق الأوسط، 7 فبراير

2012، نسخة إلكترونية (على الخط) متوفر ب : <http://carnegie-mec.org/publications/?fa=47099>

(تم الإطلاع عليه في 08 دجنبر 2015).

<sup>306</sup> تقرير البنك الدولي لسنة 2011، ص18.

جهات رسمية بالمغرب وعلى رأسها وزارة الخارجية والتعاون التي اشترت في آخر إحصاء لها بأن عدد المغاربة المتواجدين بدول مجلس التعاون الخليجي كما رأينا في السابق تجاوز رقم 90000 مغربي وافد، بينما تشير باقي الجهات الرسمية الأخرى والمتمثلة في وزارة التشغيل ووزارة الجالية المغربية المقيمة بالخارج تصرح بوجود عدد أقل من الرقم المشار إليه من طرف وزارة الخارجية والتعاون، معتمدة في ذلك على أرشيف العمال المغاربة المسجلين في اللوائح المخصصة لهجرة العمال الغاربة نحو دول (GCC)، فهل هذا يعني أن العدد المتبقي يلمح إلى وجود عمال مغاربة ضمن القطاع غير المنظم بدول (GCC)؟

إذا تمعنا جيدا في مصطلح القطاع غير المنظم سنجد أنه يشير صراحة إلى عدم التنظيم في جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية الذين لا تشملهم كل أو بعض الترتيبات النظامية في القانون أو في الممارسة. لأن أنشطتهم ليست مدرجة في القانون مما يعني أنهم يعملون خارج النطاق الرسمي للقانون، أو أنهم غير مشمولين عمليا بنظام الحماية الإجتماعية، إذ أنه رغم قيامهم بنشاط داخل وحدات الإطار الرسمي، إلا أن القانون لا يتم تطبيقه بشكل سليم أو أن القانون لا يشجع على الالتزام بمقتضياته لأنه غير ملائم أو تعترضه بعض الصعوبات الموضوعية من الناحية القانونية؟

أجل إن أول الصعوبات التي تثار ضمن هذا السياق هو نظام الكفيل الذي يكرس مبدأ القوة بالنسبة للأصحاب العمل الخليجين ويجعل العمال الوافدين تابعين لهم في شتى مشارب الحياة طيلة مدة إقامتهم، ولعل خدمة المنازل أو خدمة البيوت التي يغيب عنها التنظيم القانوني تعتبر أبرز المهن التي يحتضنها القطاع غير المنظم،<sup>307</sup> وكما نعلم أن العديد من الحالات في صفوف العمال المغاربة تمتهن خدمة المنازل بجل دول مجلس التعاون الخليجي، وبالتالي فإن نسبة ليست بالهينة من اليد العاملة المغربية تتواجد بموجب هذه الحالات في القطاع غير المنظم.

ومن جانب آخر فعلى الرغم من أن مستوى النمو الاقتصادي المرتفع نسبيا في دول مجلس التعاون الخليجي مقارنة مع باقي الدول العربية خلال العقدين الأخيرين، فإن معدل تنامي الوظائف في القطاع غير النظامي كان ومازال يشكل تحديا خطيرا بالنسبة لهذه الدول، فهو يستطيع أن يوقع الأفراد والمنشآت في دوامة من الإنتاجية المنخفضة والتهميش والفقر... كما أن العمال في الاقتصاد غير المنظم لا يعترف بهم ولا يتم تسجيلهم أو تنظيمهم أو حمايتهم في ظل تشريعات العمل والحماية الاجتماعية، وبالتالي لا يتمكن احدهم من التمتع بحقوقهم الأساسية أو ممارستها أو الدفاع عنها. فضلا عن العشوائية التي تسود محيط عملهم وغياب التنظيم القانوني، يجعل تمثيلهم الجماعي إزاء أصحاب العمل أو السلطات العامة ضئيلا أو منعدما.

<sup>307</sup> من الملاحظ أن الأنظمة القانونية الخليجية المتعلقة بالعمل لا تحمي العمالة المنزلية والمهن المرتبطة بها، حيث أن هذه القوانين تستثنيهم من أحكامها، ولا توجد أي آلية قانونية تكفل الحماية لهذه الفئة من العمال، وفي نفس الإطار تتميز غالبية الوحدات غير النظامية بحجمها المتناهي الصغر، فسته من أصل كل 10 مشاريع توفر أكثر من وظيفة واحدة.

ولا حرج في أن نجد في هذا الإطار دول مجلس التعاون الخليجي تتهج بعض التدابير الوقائية التي دعت لها منظمة العمل الدولية، لتوجيه اليد العاملة الوافدة عليها في اتجاه تعزيز العمالة المنظمة وتزويدهم على نحو أفضل بالحماية القانونية لتسهيل الطريق نحو الانتقال إلى القطاع المنظم، حسب التحديات الرئيسية التي يواجهها كل بلد عضو في مجموعة دول مجلس التعاون الخليجي<sup>308</sup>، ويتمثل التوجه الرئيسي للتشريعات في دول (GCC)، في القضاء على الاقتصاد غير المنظم من خلال فرض جزاءات مادية على اصحاب العمل الذين يستخدمون العمال المهاجرين غير النظاميين<sup>309</sup>، وترحيل العمال الأجانب الذين يوجدون في حالات غير نظامية، إلى جانب تقديم حوافز هامة لتشجيع أصحاب العمل على استخدام العمال الوطنيين، ناهيك عن دور بعض المؤسسات الخليجية في ضبط بنية سوق العمل الخليجي من خلال الإعتماد على نظم معلوماتية تحيط بكل مجزوءات أسواق العمل الخليجية.

### **الفقرة الثانية : أجهزة نظم معلومات سوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي**

تعرض دراسة وتحليل بنية سوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي الكثير من العقبات ذات العلاقة بشفافية المعلومات، حيث لا توجد معلومات رسمية موثقة من جهات معتمدة من الحكومات الخليجية، وما المعلومات المتضاربة حول سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي ليس إلا بسبب تعدد الجهات شبه الرسمية وغير الرسمية التي تتناول أوضاع العمالة والعمل في مجموع الدول الستة الخليجية. ولهذا ينبغي على كل باحث متخصص في شؤون هجرة العمال الوافدين على أسواق العمل بدول (GCC) أن يتعرف على أهم الخصائص الرئيسية لهذه الأسواق، والتي عن طريقها يمكن التعرف على أهم الإشكاليات التي تعاني منها هذه الأسواق المتخمة بأسرار رقمية يصعب الكشف عنها للعديد من الأسباب التقنية والتكنولوجيا الحديثة، وذلك لأهميتها البالغة في سياق العمل على وضع الحلول والبدائل الممكنة لمواجهة تلك الصعوبات التي تحيط ببنية أسواق العمل الخليجية ونظامها المعلوماتي.

وفعلا تعاني دول مجلس التعاون الخليجي بشكل واضح من الخلل الرقمي في أسواق العمل والفجوة الكبيرة بين قطاعات الشغل المشغلة لليد العاملة، إذ تجد صعوبات جمة في تنظيم قطاعات الشغل بسبب المعطيات الرسمية غير الكافية، وتتمثل الصعوبات التي تواجهها اسواق الشغل المحلية الخليجية أساسا

<sup>308</sup> فازت كل من الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين بعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، على هامش أعمال مؤتمر العمل الدولي في الدورة 103، أنظر إلى تقرير منظمة العمل الدولية:

مكتب العمل الدولي: الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 103، التقرير الخامس، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى جنيف 2014. ص 115.

<sup>309</sup> لبنى نصر : المشاريع الصغيرة وفرص العمل اللائق، عالم العمل، مجلة منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي،

جنيف، العددان 41-42، يونيو 2002، ص 9-17.

في الزحف العمالي الأجنبي، الذي استطاع في ظرف ثلاثة عقود متتالية أن يظفر بحصة الأسد من الوظائف المنتمية إلى القطاع الخاص (المحرك الأساسي لبنية الأسواق الخليجية)، تاركا وراءه ثقلا كبيرا من اليد العاملة المحلية تتخبط في روتينية التوجه الأحادي الذي يمثله القطاع العام الحكومي. ولا شك أن الأرقام التي وصلت إليها دول مجلس التعاون الخليجي الستة من خلال إحتضانها لقرابة 24 مليون مهاجر، جعلها تعيد النظر في بنية اسواقها المحلية وإعادة صياغة طرق توزيع العمال وإستخدامهم، وبالرغم أن هذه الإستراتيجية تقتضي مبدئيا الالتزام ببرامج متطورة وإتباع خطوات تقنية جبارة ومكلفة، إلا أنها مضت فعلا في تفعيل هذه البرامج ضمن ترساناتها التشريعية دون المبالاة إلى التكلفة المالية والتقنية الضخمة، بما أن السيولة النقدية المحصلة من عائدات النفط تستطيع تغطية كل التكاليف المالية المخصصة للإنشاء البرامج العملاقة وإقامة الأورش الكبرى<sup>310</sup>، فقد سعت دول (GCC) إلى وضع نظم خاصة لدراسة وتحليل واقع سوق العمل الخليجي، من أجل الإستعانة به مسقبلا في تخطيط القوى العاملة على أسس علمية وواقعية، وهكذا تم إنشاء مجموعة من الأجهزة التي إستطاعت إلى حد ما توفير بعض البيانات الأساسية<sup>311</sup> في منظومة السوق الخليجي ووضعها رهن إشارة الحكومات الخليجية.

310 تركي بن يوسف اليوسعيدي: البرنامج الوطني للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية 2010-2013، سلطنة عمان، 2013، ص60.

311 الأجهزة المتخصصة في جمع المعلومات : وتتمثل في إدارات الإحصاء التي تتولى إجراء التعدادات والمسح السكاني ومسح القوى العاملة، وتقوم بنشر إصدارات عن حجم السكان ومعدلات النمو السكاني وخصائص السكان، وإحصاءات القوى العاملة وحجمها ومعدلات نموها والتركيب المهني، والبطالة ومعدلاتها، وتتبع هذه الأجهزة أحيانا وزارات التخطيط أو العمل أو مجلس الوزراء.

البيانات الكمية الأساسية: Basic quantitative information : وتشمل إجمالي حجم السكان وخصائصهم حسب النوع والعمر والتوزيع الجغرافي وتقسيمهم حسب الجنسية، وإجمالي قوة العمل وخصائصها، والإحتياجات أو النقصان والشوتغر في النشاط الإقتصادي والعاطلين عن العمل، والهجرة سواء أكانت داخلية internal أم خارجية External، وتوزيعها على أبواب المهن وإتجاهاتها ومناطق الطرد والجذب وخصائص المهاجرين، واعداد الطلاب وتوزيعهم في المراحل الدراسية المختلفة والجامعات والمعاهد العليا وتخصصاتهم والمطلحنين بمراك التدريب المهني والتلمذة المهنية وخصائصها... ويتم الحصول على هذه البيانات من خلال تعدادات السكان (الأسر والمنشآت) بالعينة وغيرها من السجلات الرسمية كالمعلومات المدنية وإدارات الهجرة.

البيانات الكيفية : Quantitative information: وتتناول المشاكل الخاصة بمجموعات معينة ممن قوة العمل كالإناث والشباب والوافدين، ومدى كفاءة أساليب الإستخدام، وتشريعات العمل وإجراءاته التنظيمية، ومدى توافق مخرجات التعليم والتدريب مع إحتياجات أسواق العمل، ومشاكل الحراك المهني و الجغرافي لقوة العمل، ويتم الحصول على هذه البيانات من خلال البحوث والدراسات التي تتناول الظواهر غير الكمية مثل عمل الأطفال والإستخدام غير المنظم ومشاكل الداخلين الجدد إلى سوق العمل وإتجاهاتهم. للتعلم أكثر راجع :

الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي : إحصاءات العمل ما بين البيانات الإدارية والمسوح الإحصائية لدول مجلس التعاون الخليجي، المركز الإحصائي الخليجي، شتبر 2015، ص4-5.

ومهما يكن فهناك أسس ومقومات يجب مراعاتها لتطوير معلومات سوق العمل الخليجي منها عدم الإقتصار على مجرد جمع بيانات عن قوة العمل، بل رصد خصائصها وتوزيعها على أقسام المهن والنشاط الإقتصادي، والتنبؤ بالتغيرات المتوقعة عن حجم وخصائص قوة العمل، وتحقيق تنسيق بين أجهزة بحوث استخدام وسوق العمل وأجهزة نظم المعلومات، فضلا عن تحقيق التكامل بين البيانات الكمية والكيفية التي يتم جمعها للتعرف على الاتجاهات المهنية داخل القطاعات، مع إبراز أنماط السلوك الإجتماعي والقيم السائدة في المجتمع والمؤثرة في إقبال أو عزوف الأفراد والجماعات عن هذا النشاط أو ذلك، عن طريق عقد الإجتماعات الدورية بين المسؤولين عن نظم معلومات سوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي وتبادل المعلومات والخبرات وعقد الحلقات النقاشية للوصول إلى توحيد الأسس والقواعد ذات الصلة بهذا المجال<sup>312</sup>.

وللتذكير بخصوص بنية اسواق الشغل الخليجية والنظام القانوني الذي يسود داخلها، تشارك فيه كما قلنا سابقا كل من وزارات الداخلية ووزارات العمل بكل بلد عضو خليجي في دول المجلس، بمشاركة عامة وفعالة في تنظيم سوق العمل وضبط حركة هجرة الوافدين ومراقبة المهن، ذلك أن وزارة الداخلية تضطلع بمهام منح تأشيرات الدخول وإجراءات الإقامة والترحيل، فيما تختص وزارة العمل بمنح تراخيص وبطاقات العمل. هذا فيما يخص الإجراءات الداخلية الخاصة بكل بلد عضو على حده، أما فيما يتعلق بالجانب العام الذي يخص دول مجلس التعاون الخليجي ككيان موحد، فيضطلع المكتب التنفيذي بمجلس وزراء العمل والشؤون الإجتماعية لدول مجلس التعاون الخليجي المتواجد بالعاصمة البحرينية المنامة بمهمة جمع وتبادل المعلومات الخاصة بمتطلبات سوق العمل الخليجي تنفيذا لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الإجتماعية<sup>313</sup> لزيادة فرص توظيف وتسهيل إنتقال العمالة الوطنية الخليجية بين دول المجلس، ومشروع الخطة الموحدة للإنشاء وتطوير نظم معلومات سوق العمل الخليجي.

---

<sup>312</sup> عبد الرؤوف الجرداوي : أوضاع وخصائص سوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي-الحلقة النقاشية حول

نظم معلومات سوق العمل-، الكويت، 2001، ص 12-15.

<sup>313</sup> في إطار الزيارات الاستطلاعية التي نظمها المكتب التنفيذي لعام 2001 بالمنامة لعدد من المسؤولين بدول المجلس الست، تم الوقوف على مستوى نظم معلومات سوق العمل في كل دولة خليجية بهدف إنشاء واستخدام نظام معلومات موحدة، والمواءمة الفنية بين نظم المعلومات الوطنية والنظام النموذجي الموحد. أنظر :

عمل وتنمية : مجلة فصلية تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية . ISSN 2210-1888 - العدد الثاني، يناير 2014 ص 2-3-4.

#### أ - نظام معلومات سوق العمل بالمملكة العربية السعودية<sup>314</sup>

يوجد اليوم بالمملكة العربية السعودية نظام ألي ممتاز لجميع بيانات سوق العمل بالقطاع الخاص، كما يوجد قسم خاص بتوظيف السعوديين الراغبين في العمل بهذا القطاع (نظام السعودية)<sup>315</sup>، والذي يطبق على الشركات التي تستخدم أكثر من 10 عمال وافدين مسجلين علي، وتماشيا مع هذا الوضع الإيجابي الذي يتميز به نظام المعلومات السعودي المتعلق بسوق العمل، يسهل على الشركات الكبرى العاملة بالقطاع الخاص بإعداد الدورات التدريبية لفائدة العاملين في القطاع الخاص مواطنين وأجانب على حد سواء، وهذا الأمر يسهل حتما عملية إدماج العمال بمحيط عملهم قصد تطوير كفاءتهم المهنية وبالتالي الزيادة في الإنتاج. كما تقوم الغرفة التجارية بجهد ملموس في تدريب وإعداد الشباب السعودي للعمل في القطاع الخاص، من أجل إدماجهم مستقبلا ضمن هذا القطاع عوض القطاع العام الذي يعرف صعوبات جمة في ملف تشغيل المواطنين بسبب كثرتهم.

#### ب - نظام معلومات سوق العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة<sup>316</sup>

تعرف دولة الإمارات العربية المتحدة ثورة تكنولوجيا متطورة في جميع القطاعات نتيجة للتطور التكنولوجي الحاصل في عدد من المرافق العامة ونخص بالذكر هنا إمارة دبي على وجه الخصوص، إذ تعتبر مدينة دبي للإنترنت فخرة وصرحا علميا في دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل خاص، ومنطقة الشرق الأوسط بشكل عام. وعلى العموم يوجد بدولة الإمارات العربية المتحدة نظام جيد لنظم معلومات سوق العمل في وزارة العمل، لكنه يحتاج إلى تطوير لعدم وجود رقم مدني مستخدم في الدولة مما يجعل شريحة كبيرة من العمال الوافدون الجدد خارج هذا الإطار أي دون إحتسابهم، إلا بعد اجتياز فترة التدريب والإختبار المقررة في عقود الشغل، وهذه الفترات عادة لا يتم إحتسابها أيضا بالنظر إلى الصعوبات المطروحة في هذا الإطار.

<sup>314</sup> مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات بالمملكة العربية السعودية

(على الخط) متوفر ب: <http://www.cdsi.gov.sa>

(تم الإطلاع عليه في 10 دجنبر 2015).

<sup>315</sup> نظام السعودية جزء من خطة لجنة الوظائف والمهن في القطاع الخاص، وهو يعني إحلال العمال المواطنين

بدل العمال الأجانب في مجموعة من المهن، وستقف على هذا الأمر في المطالب اللاحقة من هذا المبحث.

<sup>316</sup> المركز الوطني للإحصاء بدولة الإمارات العربية المتحدة

(على الخط) متوفر ب: <http://www.uaestatistics.gov.ae>

(تم الإطلاع عليه في 10 دجنبر 2015).

### ج - نظام معلومات سوق العمل بدول قطر<sup>317</sup>

تشهد دولة قطر بالموازاة مع التطور الحاصل في بنية مؤسسات الدولة الحديثة العديد من علامات التقدم الإيجابي ولا سيما في الشق المعلوماتي المتعلق بقطاع الإدارة والمرافق التابعة لها، بحيث تتوفر وزارة العمل القطرية على نظام ألي متميز يشمل جميع البيانات الخاصة بالعمالة الوطنية والوافدة معا، ويعمل على تغطية العمل في القطاع الحكومي والخاص وحتى خدم المنازل في بعض الحالات، وتقوم وزارة العمل بتحديد المهنة والعدد في حين تهتم وزارة الداخلية بإصدار التأشيرات حسب الإسم والبيانات. وفي إطار النظرة المستقبلية لمستقبل اليد العاملة المحلية القطرية، احدثت وزارة العمل مكتب خاص لتوظيف العمالة القطرية الراغبين في العمل بالقطاع الخاص وفقا لنظام ألي جد متطور يربط بين حاجة سوق العمل والباحثين عن العمل من المواطنين القطريين. وفي ظل هذه المعطيات الإيجابية بهذا البلد عملت حكومة دولة قطر بالتنسيق مع الحكومة المغربية ممثلة في وزير التشغيل والشؤون الإجتماعية بتوقيع محضر يهم تدشين مكتب العمل المغربي بقطر قصد إستقدام اليد العاملة المغربية وإحصائها.

### د - نظام معلومات سوق العمل بمملكة البحرين<sup>318</sup>

تعتمد المؤسسة الحكومية المكلفة بالتشغيل(وزارة العمل) بمملكة البحرين على نظام معلومات جيد، لكنه في حاجة إلى تطور جزئي ليواكب المستجدات الطارئة على ساحة الشغل البحرينية، خاصة بعد تعديلها لبعض الأحكام المتعلقة بنظام الكفيل في مجموعة من النقاط التي تخص إنتقال العمالة الأجنبية بدون إذن الكفيل، وحق الإضراب...، ويقوم النظام الحالي المعمول به من لدن وزارة العمل على تحديد عدد العمال والمهن، بينما تقوم وزارة الداخلية بإصدار التأشيرات والبيانات المطلوبة، كما يوجد نظام ألي خاص لحساب نسبة العمالة البحرينية في كل شركة، فضلا عن وجود مكتب بوزارة العمل لخدمات التوظيف للتنسيق بين العامل الذي يبحث عن عمل وصاحب العمل، ومن جانب آخر يوجد مكتب للإرشاد الوظيفي بجامعة البحرين للإيجاد فرص عمل للراغبين في العمل بالقطاع الخاص والتنسيق مع أصحاب الأعمال لتشغيلهم فور تخرجهم من الجامعة. وتجدر الإشارة أن أرقام اليد العاملة المغربية تشهد إضطرابا في هذا البلد الصغير الحجم في ظل غياب إحصائيات رسمية من لدن سفارة المملكة المغربية المعتمدة بمملكة البحرين.

<sup>317</sup> وزارة التخطيط التنموي والإحصاء بدولة قطر

(على الخط) متوفر ب : <http://www.qsa.gov.qa>

(تم الإطلاع عليه في 10 دجنبر 2015).

<sup>318</sup> الجهاز المركزي للمعلومات بمملكة البحرين

(على الخط) متوفر ب : <http://www.cio.gov.bh>

(تم الإطلاع عليه في نفس اليوم).

#### هـ - نظام معلومات سوق العمل بدولة الكويت<sup>319</sup>

عرفت دولة الكويت تطبيق النظام الآلي بوزارة الشؤون الإجتماعية والعمل منذ الثمانينيات من القرن الماضي<sup>320</sup>، ولقد قامت الوزارة بتطوير نظام معلومات سوق العمل الكويتي بالتعاون مع ديوان الخدمة المدنية وفق برامج آلية متطورة مخصصة للمسح الرقمي والنوعي، بحيث تقوم إدارة الحاسب الآلي بتعديل برنامج قانون النسب الخاص بتجهيز البرامج المتعلقة به (قانون دعم العمالة الوطنية رقم 19 لعام 2000)، وتعتبر الهيئة العامة للمعلومات المدنية صرحا عمليا كبيرا لما تحتويه من بيانات شاملة عن السكان والأفراد والقطاع الخاص من شركات وعمال، كما أن مركز المعلومات الآلي بوزارة الداخلية من أهم مراكز المعلومات بدول مجلس التعاون الخليجي لما يعرفه من برامج مهمة ورؤية مستقبلية حول وضعية السوق الكويتي<sup>321</sup>. وعلى الرغم من ذلك يعرف نظام المعلومات الكويتي الخاص بسوق الشغل غيابا تاما للبرامج المهنية المعدة لليد العاملة الأجنبية بما في ذلك اليد العاملة المغربية، حيث أن برامج التدريب والإختبار وكذلك نظام متابعة عقود الشغل لا تزال قيد التطوير بسبب تزايد عدد الوافدين.

#### و - نظام معلومات سوق العمل بسلطنة عمان<sup>322</sup>

تعتمد وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان على نظام معلوماتي جيد يتسم بسهولة التنقل بين البرامج الموضوعية على شاشاته وترابطها مع بعضها البعض، ويوجد ضمن نظام المعلومات الآلي المخصص لدراسة وضعية سوق الشغل العماني، برنامج منطور لتوظيف الشباب العماني (نظام التعمين اسوة بنظام السعودية أو البحرين التي اشرنا إليها)، من خلال تحديد بعض المهن والأنشطة الإقتصادية وقصرها على العمالة الوطنية العمانية دون غيرها من اليد العاملة الأجنبية. وتهتم مؤسسات الدولة الحكومية ويشاركها في ذلك القطاع الخاص بالتدريب المهني لتأهيل الراغبين في العمل بالقطاع الخاص من المواطنين العمانيين، وتوفير فرص العمل لهم تماشيا مع سياسة إحلال العمالة الخليجية محل اليد العاملة الأجنبية.

<sup>319</sup> الإدارة المركزية للإحصاء بدولة الكويت

(على الخط) متوفر ب : <http://www.csb.gov.kw>

(تم الإطلاع عليه في 10 دجنبر 2015).

<sup>320</sup> عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي: المرجع السابق ص 88.

<sup>321</sup> عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي : العمل والأمن الاجتماعي بدولة الكويت، ذات السلاسل، الكويت، 2006،

ص 177-182.

<sup>322</sup> المركز الوطني للإحصاء والمعلومات بسلطنة عمان

(على الخط) متوفر ب : <http://www.ncsi.gov.om>

(تم الإطلاع عليه في نفس اليوم).

وتجدر الإشارة في هذا الصدد أننا لا نقصد بقاعدة المعلومات بتلك البيانات المستخرجة من أنظمة الحاسوب الآلي لجهة مختصة بتسجيل العمالة سواء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو وزارة الداخلية، بل بقاعدة من المعلومات تجمع بين مصادر معلومات إدارية ومعلومات إحصائية، وفيما يتعلق ببيانات سوق العمل فإن غياب المعلومات المستخرجة من مسح القوى العاملة الإحصائي، يجعلنا أمام مصدر وحيد يمكن الاعتماد عليه إحصائيا في تعداد السكان فقط. وهي تجري كل عشر سنوات في غالبية دول المجلس، مما يجعل المعلومات الحالية عبارة عن تقديرات ومؤشرات مهمة لفهم واقع سوق العمل، ومع ذلك فإنها غير كافية ولا تشمل معلومات عن الجوانب النوعية مثل مستويات الأجور وظروف وبيئة العمل وعلى أي إن الغاية الأساسية من رصد المعلومات المتعلقة بأنظمة اسواق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي، تكمن في مدى قدرة هذه الدول تجاوز الصعوبات التي تواجهها بشكل مستمر على مستوى تزايد ارقام العمال الأجانب وتراجع عدد العمال المحليين في القطاع الخاص، ولاشك ان المعطيات التي سقناها في تحليل بنية اسواق دول مجلس التعاون الخليجي وأنظمتها المعلوماتية، تؤكد بشكل لا يقبل الشك أن هذه الدول تتقارب كثيرا في بنية القواعد القانونية المتعلقة بتشريعات العمل فضلا عن المساطر القانونية والضوابط الإدارية المعتمدة في ذلك، وفي مقدمتها نظام الكفيل الذي يلعب دورا هاما وحاسما ضمن هذه التشريعات، الشيء الذي يجعلها قابلة للتكامل والإنصهار في قالب قانوني موحد إذا ما أدخلت عليها تقنيات وأساليب القانون المقارن الرامية إلى تكامل القوانين وتوحيدها!

### المطلب الثاني : دور القانون المقارن في توحيد القوانين الخليجية

تشهد تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي تطورا نوعيا هاما وملموسا على مستوى تطوير وتحديث المقترضات القانونية المتعلقة بقوانينها الداخلية، وذلك بغية إنسجامها مع المعايير القانونية الدولية المعمول بها دوليا من طرف باقي تشريعات دول العالم، وخاصة تلك القوانين التي تتدرج ضمن مفهوم عائلة القوانين الخاصة المنتمية إلى القانون الخاص، بإعتبارها مجموعة من القواعد القانونية الهادفة إلى تنظم مجالا معينا من المجالات التي يكون طرفها أو أحد أطرافها شخص طبيعي.

وتضفي هذه التحولات الهامة على أسواق الشغل الخليجية بعدا دوليا أوسع، وتلقي عليها في الوقت نفسه مسؤولية أكبر في رفع كفاءة حشد الموارد البشرية(المحلية والأجنبية) وتوفير الاحتياجات التمويلية الجديدة الرامية إلى تسهيل تنفيذ برامج سوق العمل في شقيه القطاع العام والقطاع الخاص.

ومن هذا المنطلق بدأت هذه الأسواق تحظى بعناية خاصة إما نحو التطوير أو التحديث أو لما لا الذهاب إلى ابعد من ذلك نحو الإلتحام في شكل سوق شغل خليجية موحدة-كما هو الحال بالنسبة لدول الإتحاد الأوروبي-، نظرا لدورها المحوري المتوقع في العملية التنموية الشاملة لدول مجلس التعاون الخليجي. ولم تكن فكرة تأسيس سوق شغل موحدة بالنسبة لدول مجلس التعاون الخليجي إلا انسجاما مع القناعة الراسخة لدى بعض الفعاليات الاقتصادية على جميع المستويات المحلية والإقليمية والدولية بأهمية

الدور البارز الذي ستلعبه أسواق الشغل الخليجية عند توحيدها وإنصهارها فيما بينها في التنمية الإقتصادية الجارية حاليا بدول (GCC).

ولعل التقارب الثقافي والجغرافي والديني العقدي(السنّي) ووحدة اللغة العربية وتجانس الهوية والقيم، ساهم بشكل كبير في تطوير العلاقات العامة والخاصة بين دول مجلس التعاون الخليجي في كافة المجالات القابلة للتنظيم بواسطة القانون، وهي في مجملها عوامل تقارب يسرت الاتصال والتواصل والتقارب فيما بينهم وخلقت ترابطا بين سكان هذه المنطقة الصحراوية الساحلية<sup>323</sup>.

ولقد حدد النظام الأساسي لمجلس التعاون أهداف المجلس في تحقيق التنسيق والتكامل والترابط بين الدول الأعضاء في جميع الميادين وصولا إلى وحدتها، وتوثيق الروابط بين شعوبها، ووضع أنظمة متماثلة في مختلف الميادين الإقتصادية والمالية، والتجارية والجمارك والمواصلات، وفي الشؤون التعليمية والثقافية، والاجتماعية والصحية، والبيئية، والإعلامية والسياحية، والتشريعية، والإدارية، ودفع عجلة التقدم العلمي والتقني في مجالات الصناعة والتعدين والزراعة والثروات المائية والحيوانية، وإنشاء مراكز بحوث علمية وإقامة مشاريع مشتركة، وتشجيع تعاون القطاع الخاص بما يعود بالخير على شعوبها<sup>324</sup>...

ولفهم واستيعاب نوعية التقارب بين هذه الدول في مجال التشريع أي من (الناحية القانونية)، بإعتباره أحد أهم الأهداف الذي تراهن عليه دول مجلس التعاون الخليجي، فلا بد من إستحضار أليات المقارنة والمقابلة عن طريق إستعمال تقنية القانون المقارن<sup>325</sup>، إذ يقصد بهذا الأخير بأنه مجال علمي قانوني

---

<sup>323</sup> بناء على الأشواط التي مر منها إعلان أبوظبي بتأسيس المجلس في 21 رجب 1401 هـ الموافق 25 ماي 1981 في مدينة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، توصل قادة كل من المملكة العربية السعودية ودولة قطر ودولة الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين وسلطنة عمان إلى صيغة تعاون تنسيقية تضم الدول الست التي تطل على الخليج العربي، تهدف إلى على تعميق وتوثيق الروابط والصلات وأوجه التعاون بين مواطني دول المجلس، وتحقيق التنسيق والتكامل والترابط بين دولهم في جميع الميادين وصولا إلى الهدف المنشود المشترك في تحقيق وحدتها، وفق ما نصت عليه المادة الرابعة من النظام الأساسي للمجلس(المادة الرابعة من النظام الأساسي للمجلس).

<sup>324</sup> يعد مجلس التعاون لدول الخليج العربية نموذجا متميزا بين المنظمات الإقليمية والدولية في التلاحم بين أعضائه والتنسيق والتشاور بينها عبر عدد من الآليات والقنوات ومن خلال تنسيق السياسات والتحركات اقليمية ودوليا وعلى مختلف المستويات، ومن خلال لقاءات القمة والاجتماعات الدورية للمجلس الوزاري أو اللقاءات التنسيقية التي تعقد على هامش الاجتماعات العربية والدولية، وعبر لقاءات ممثلي دول المجلس في الخارج وفي المحافل الدولية وغير ذلك من قنوات الاتصال الجماعي والتثائفي.

<sup>325</sup> ...يوخذ القانون المقارن على أنه حديث النشأة، حيث أرجعوا تاريخ ميلاده الرسمي إلى تاريخ أول مؤتمر دولي حول القانون المقارن سنة 1900، وفي أحسن الأحوال فقد أرجعوه إلى أواخر القرن التاسع عشر، تاريخ إحداث جمعية التشريع المقارن بفرنسا، ونظيرتها في إنجلترا، وكذا لجنة التشريع الأجنبي لدى وزارة العدل الفرنسية، هذا فضلا عن كراسي الدراسات المقارنة التي أنشئت بالجامعات والمعاهد الفرنسية والإنجليزية والألمانية. للمزيد من التفاصيل راجع :

أحمد ادريوش : القانون المقارن، منشورات سلسلة المعرفة القانونية، الطبعة الأولى، 2009م/1430هـ، ص 12.

ودراسي مخصص للبحث العلمي والدراسات الأكاديمية العليا، غايته تكريس المقارنة بين الأنظمة القانونية (نظامين قانونيين أو أكثر)، أو بين عناصر معينة من تلك النظم القانونية من خلال تحليل مجموعة من المعطيات المشتركة والمختلفة بينها، وذلك إما لتوحيد الرؤى وصياغتها في شكل رؤى موحدة، أو إعطاء بعض الإستنتاجات والتوصيات لتدراك كل ما من شأنه أن يؤثر في تطور القانون ونشأته.

ويحتل القانون المقارن مكانة علمية هامة ضمن مجموعة العلوم القانونية التقليدية والحديثة، وتبرز هذه الأهمية في كون القانون المقارن يعتبر أداة لا غنى عنها في تطوير التشريعات المحلية الداخلية، والإصلاح القانوني وكذا التعرف على حلول منطقية لمختلف الإشكاليات التي تعرفها بعض القوانين<sup>326</sup>.

وعلى العموم وإنسجاما مع خصوصيات قواعد القانون المقارن يمكن أن نعتبر السوق المشتركة مرحلة متقدمة من مراحل التكامل الاقتصادي، فهي منزلة وسطى تسبق مرحلتي الاتحاد النقدي والوحدة الاقتصادية لكونها مرحلة أخيرة للتكامل الاقتصادي، وذلك بعد دراسة كل النقط المتعلقة بأنظمة الشغل والحماية الاجتماعية مثلا في كل بلد عضو، والنظر في مدى إمكانية إلحاقها في قالب موحد لتشكيل نموذجا موحدا، وتأتي بطبيعة الحال بعد مرحلتي التجارة الحرة والاتحاد الجمركي. ففي مرحلة السوق المشتركة تتم معاملة مواطني الدول الأعضاء المكونة للسوق معاملة مواطني الدولة في جميع المجالات الاقتصادية كالنقل، والإقامة، والعمل، والتأمينات الاجتماعية، وممارسة الأنشطة التجارية والاستثمارية والخدمية، والحرف والمهن، والمعاملة الضريبية، والخدمات الصحية والاجتماعية والتعليمية.

ويمكن تعريفها أيضا بشكل مبسط بأنها مجموعة من الدول يطبق فيها نظام للمساواة في المعاملة الاقتصادية، ويتطلب هذا النظام إنشاء اتحاد جمركي وتعرفة جمركية موحدة، كما يتطلب حرية الحركة لعوامل الإنتاج والسلع والخدمات، بالإضافة الى درجة ملموسة من التقارب في النظام الضريبي، والسياسات الاقتصادية الأخرى.

وبخصوص دول مجلس التعاون الخليجي نجد المنهج الذي يقوم عليه القانون المقارن قد ساعد على وضع ترتيبات قبلية في شكل أشواط تحضيرية(لقاءات، إجتماعات، ندوات...)، تهدف أساسا إلى مقارنة الأفكار المتعلقة بالطرح القانوني الداعي إلى توحيد أسواق الشغل الخليجية، يعود تعبير ومفهوم "السوق

---

<sup>326</sup> يعرف القانون المقارن في الوقت المعاصر بكونه أداة أساسية لفهم القواعد القانونية من خلال البحوث القانونية، ومرة أخرى كأداة متميزة لتقييم أداء المؤسسات القانونية الوطنية، كما أنه يعتبر مجالا خصبا لتوحيد القواعد القانونية على المستوى الإقليمي كما هو الشأن بالنسبة (لدول الإتحاد الأوروبي) او الدولي، ولا ريب في أن نجد العلوم القانونية تولى إهتماما بالغا لهذا الأسلوب القانوني المتميز من خلال دراسته لمجموعة من الظواهر القانونية وعلى رأسها علم الاجتماع القانوني.

الخليجية المشتركة" الى لاتفاقية الاقتصادية بين دول المجلس التي تم إقرارها في القمة 22 المقامة بمسقط (31 دجنبر 2001)، حيث ورد التعبير لأول مرة في المادة الثالثة منها<sup>327</sup>.

ويكفي أن نشير في هذا الإطار إلى أن نظام الكفيل المعمول به في كافة دول مجلس التعاون الخليجي بإعتباره خاصية موحدة بينهم، يعتبر أرضية خصبة ونقطة إنطلاق مهمة لتحقيق تطلعات القانون المقارن وتعزيز مكتسباته على مستوى توحيد الكثير من التشريعات الخليجية ومن بينها تلك المتعلقة بالشغل، وبالفعل لقد ساهم القانون المقارن بشكل فعال في توحيد رؤى دول المجلس وتفعيل القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى لهذه الدول وتنزيلها على أرض الواقع، وهكذا صدر إعلان الدوحة بشأن قيام السوق الخليجية المشتركة في الرابع من دجنبر 2007 في ختام الدورة الثامنة والعشرين للمجلس الأعلى، الذي أعلن انطلاقة السوق ابتداء من الأول من يناير 2008 استجابة لتطلعات وآمال مواطني دول المجلس في تحقيق المواطنة الخليجية، بما في ذلك المساواة في المعاملة في التنقل والإقامة والعمل في القطاعات الحكومية والأهلية والاستثمار والتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية...، بحيث تعتمد السوق الخليجية المشتركة على المبدأ التي نصت عليه المادة الثالثة من الاتفاقية الاقتصادية، بأن يعامل مواطنو دول المجلس الطبيعيون والاعتباريون في أية دولة من الدول الأعضاء نفس معاملة مواطنيها دون تفریق أو تمييز، كما أصدر مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في دورته السابعة والعشرين المنعقدة بالعاصمة الكويت في نونبر 2010 قراره باعتماد قانون نظام العمل النموذجي الاسترشادي (المعدل)<sup>328</sup>، في إطار استكمال الجهود المتواصلة التي يسعى لها المجلس لإيجاد

---

<sup>327</sup> إنعقدت القمة 22 يوم 31 دجنبر 2001 في مسقط، بحيث اعتمد المجلس "الاتفاقية الاقتصادية بين دول المجلس" لتحل محل "الاتفاقية الاقتصادية الموحدة" التي أقرها في نونبر 1981. وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية الاقتصادية الموحدة لعام 1981، أو قرارات المجلس الأعلى التي صدرت قبل عام 2001، لا تتضمن إشارة صريحة للسوق المشتركة، ومع ذلك فإن المادة الثامنة من اتفاقية عام 1981 قد نصت على أربعة مجالات تعتبر تقليدياً من مجالات السوق المشتركة، وهي حرية الانتقال والعمل والإقامة، حق التملك والإرث والإيضاء، حرية ممارسة النشاط الاقتصادي، حرية انتقال رؤوس الأموال...

<sup>328</sup> لعب القانون المقارن دوراً هاماً في الدعوة إلى تكامل وتقارب التشريعات المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي فيما بينها، وحاول قدر الإمكان أن يكرس هذا التكامل من خلال التقريب والتوحيد في التشريعات الخليجية، وكان نظام قانون العمل النموذجي الإسترشادي الموحد من بين أبرز القوانين التي إعتدها المجلس من خلال اجتماعات أصحاب المعالي ووزراء العمل والشؤون الإجتماعية الخليجين. راجع في هذا الصدد :

أعمال ورشة العمل التعريفية بقرارات العمل المشترك (السوق الخليجية المشتركة) التي نظمتها الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي في إمارة دبي يوم الأربعاء 24 سبتمبر 2014، وتأتي الورشة ضمن مجموعة ورش عمل التي تقيمها الأمانة العامة لمجلس التعاون في الدول الاعضاء، تنفيذاً لقرار المجلس الأعلى في دورته الرابعة والثلاثين التي عقدت بالكويت خلال شهر دجنبر عام 2013، بشأن تنفيذ القرارات ذات العلاقة بالعمل المشترك الذي ينص على أن تقوم

بنية تشريعية موحدة لتنظيم علاقات العمل تستجيب ل لتطورات التي طرأت على القطاع العمالي خلال السنوات السابقة في سوق العمل بدول المجلس ولمواكبة المعايير العربية والدولية في مجال تنظيم علاقات العمل وتوفير العمل اللائق والتي توليها دول المجلس كل الاهتمام لضمان وفاءها بالتزاماتها الدولية كجزء من الأسرة الدولية.

### الفقرة الأولى : القانون النموذجي الخليجي الموحد المتعلق بالعمل

بفضل التقارب الحاصل بين قوانين الشغل لدى دول مجلس التعاون الخليجي وتوحد جزء كبير من مفاهيمها على مستوى التشغيل المبني على إستخدام وإستخدام اليد العاملة الأجنبية، مع وجود نظام الكفيل كنظام اساسي حاضر بقوة في مجال الشغل، وجد منهج القانون المقارن سهولة بالغة في الدعوة إلى تكامل هذه القوانين في إطار قانون عمل موحد، يعمل على تنظيم قطاع العمل بشكل إقليمي وبعكس جوهر العمل ومقتضياته القانونية في جميع أقطار دول مجلس التعاون الخليجي برمتها. ويعنى قانون العمل النموذجي الإسترشادي<sup>329</sup> الموحد بين دول مجلس التعاون الخليجي بمجموعة من الموضوعات ذات الصلة بالعمل والعمالة، مثل (الأنظمة والقوانين في مجال الخدمة المدنية، والتأمينات الاجتماعية والتقاعد المدني، والتوظيف، والعمالة الوافدة والتركيبة السكانية، وتوطين الوظائف)، وغير ذلك مما له صلة بالتكامل بين دول المجلس في أسواق العمل وقوانينها المنظمة لها. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأحكام قد كرستها قبل دخول قانون العمل النموذجي إلى حيز التنفيذ، مجموعة من القرارات التي اتخذها المجلس الأعلى في دوراته المختلفة بشأن توظيف القوى العاملة وتسهيل تنقلها فيما بين دول المجلس مفهوم المواطنة الخليجية، وفعلت بندا مهما في الاتفاقية الاقتصادية لدول مجلس التعاون، خاصة تلك المتعلقة بمتطلبات السوق المشتركة في مجال العمل.

---

اللجان الوزارية (كل فيما يخصه) بالتنسيق مع الأمانة بإعداد ورش عمل وبرامج لتعريف الجهات المعنية والمواطن الخليجي بقرارات العمل المشترك في مجلس التعاون.

<sup>329</sup> بعد تعمقنا في البحث حول القوانين التي طرحتها الأمانة العامة والمكاتب التنفيذية للمجالس الوزارية الخليجية من أجل توحيدها وتعميمها في كل دول مجلس التعاون الخليجي، وجدنا صنفين في التنفيذ من هذه القوانين التي طرحت، الصنف الأول لها صفة تنفيذ إلزامية وهي ذات قواعد أمر لا يجوز مخالفتها حتى لو كانت قوانين محلية في دولة خليجية معينة تعارض أحكامها والصنف الثاني لها إسترشادية فقط أي تكميلية للقوانين الداخلية، وقانون العمل النموذجي الإسترشادي الموحد بين دول مجلس التعاون الخليجي يحمل صفة إسترشادية فقط، نظرا لبعض الخصوصيات التي تعرفها بعض قوانين العمل بدول(GCC). ولقد رأينا في السابق أن قوانين العمل الخليجية إذا كانت أسلوبا موحدا في إطار نظام الكفيل، فإنها تختلف في الكثير من المحاور التي تخص إستخدام العمال الأجانب الوافدين كتنظيم العقود والحرية النقابية والحد الأدنى للأجور...

وينص قانون العمل النموذجي الإسترشادي الموحد بين دول مجلس التعاون الخليجي على إمكانية تنقل العمال المواطنين(الخليجيين) في أي بلد عضو بدول(GCC)<sup>330</sup>، واختيار العمل المناسب لهم في أي مجال سواء أكان ينتمي إلى القطاع الحكومي التابع لمؤسسات الدولة أو القطاع الخاص المخصص للاستقطاب كافة اليد العاملة الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي<sup>331</sup>، في إطار عمل نموذجي موحد بين دول(GCC)، ولا يسمح لليد العاملة الأجنبية التنقل بين اقطار دول المجلس كما هو مسموح به للمواطنين، ذلك أن عقد العمل الرابط بين صاحب العمل(الكفيل) والعامل الوافد يخضع للضوابط القانونية المعمول بها في مكان إقامة الكفيل ومكان إبرام العقد. وتستثنى من أحكام هذا القانون مجموعة من الأشخاص<sup>332</sup> كما حددت ذلك المادة الثانية من قانون العمل النموذجي الخليجي الموحد.

لقد عمل هذا القانون<sup>333</sup> الذي دخل حيز التنفيذ سنة 2012 على تجميع مختلف الأحكام التي كانت متفرقة في قوانين العمل لكل دولة على حده، في قانون موحد يتناول مختلف الأصول والفروع المتعلقة بالعمل والتشغيل في دول مجلس التعاون الخليجي، كما عمل على تكريس جميع القرارات والتوصيات

---

<sup>330</sup> أقر المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مبدأ المساواة في المعاملة، من حيث حق الإقامة والتنقل بين دول المجلس، إذ تضمن قواعد السوق لمواطني الدول الأعضاء حق الإقامة دون قيود، ويعاملون معاملة مواطني الدولة. كما تضمن لهم حق التنقل بين دول المجلس بالبطاقة الشخصية، دون الحاجة الى جوازات سفر.

<sup>331</sup> قرر المجلس الأعلى في دورته الثالثة والعشرين (دجنبر 2002)، تطبيق "المساواة التامة" في المعاملة بين مواطني دول المجلس في مجال العمل في القطاعات الحكومية والأهلية و"إزالة القيود التي قد تمنع من ذلك". مقررًا بذلك مبدأ المساواة التامة في المعاملة بين مواطني دول التعاون، بما في ذلك برامج التدريب والتأهيل والإحلال، واحتساب الخليجين ضمن نسب المواطنين في برامج توطين الوظائف.

<sup>332</sup> تستثنى المادة الثانية مجموعة من الفئات هي كالاتي :

1-العاملون لدى الحكومة والأشخاص المعنوية العامة، المدنيون منهم والعسكريون، الذين تنظم شؤون خدمتهم قوانين خاصة.

2-عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

3-أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه، متى كان يعولهم إعالة كاملة.

4-العاملون على ظهر السفن وما في حكمها، الذين يباشرون العمل في البحر، دون أن يشمل ذلك العاملون على ظهر المراكب الصغيرة وسفن الصيد التجاري التي تبحر في المياه الإقليمية للدولة.

5-لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

<sup>333</sup> يضم قانون العمل النموذجي الموحد على 166 مادة موزعة على ستة عشر فصل، بالإضافة إلى مذكرة

إيضاحية بخصوص قانون نظام العمل الاسترشادي الموحد بين دول مجلس التعاون الخليجي(المعدل)، أنظر :

موقع المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الإجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي

(على الخط) متوفر ب : <http://gcclsa.org/view.php?page=publications2>

(تم الإطلاع عليه في 15 دجنبر 2015).

الصادرة عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الإجتماعية الخليجين، وكذلك الإجتماعات التي باشرتها الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي في كل دورة من الدورات.

وما يمكن ملاحظته في هذا الإطار أن قانون العمل النموذجي رفع من الضمانات القانونية المخصصة للعمال المواطنين مقابل العمال الأجانب، مراعيًا بذلك الخطط التنموية التي طرحتها دول مجلس التعاون الخليجي في إطار إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة عن طريق زيادة العقود بالنسبة للفئة الأولى وتقليلها بالنسبة للفئة الثانية، من خلال تقديم العديد من المبادرات والمساعدات وبذل الجهود لتأكيد حرية العمل والإقامة والتنقل والإقامة، وتذليل العقبات التي تقف أمام تحقيق المساواة التامة بين مواطني دول المجلس سواء في القطاع الحكومي(العام) أو القطاع الأهلي(الخاص).

وعلى أي لقد جاء إقرار هذا القانون نتيجة لجهود علمية مكثفة وخلاصة لدراسات قانونية مقارنة، وثمره للاجتماعات متواصلة ومناقشات مستفيضة، انتهت إلى ووضع نصوص قانونية موحدة استمدت مضامينها الموضوعية ومفرداتها وصياغتها الفنية أساسا من قوانين وأنظمة العمل بالدول الأعضاء، إضافة إلى الإجتهدات التي وحدت أصولها في اتجاهات الفقه المقارن والتي تم تطويعها بشكل أو بآخر لتلائم ظروف دول مجلس التعاون الخليجي.

### الفقرة الثانية : قانون نموذجي خليجي موحد متعلق بالحماية التأمينية

لقي منهج القانون المقارن ترحابا خاصا من لدن كافة الفاعلين الخليجين الراغبين في تطوير تشريعاتهم وتكاملها في صيغة قانونية واحدة، تمكن على إثرها دول مجلس التعاون الخليجي من الإنتقال إلى مصاف المجموعات الإقتصادية الموحدة الكبرى كما نلمسه في دول الإتحاد الأوروبي، وتختلف نظرة الفاعلون الخليجون باختلاف إنتمائاتهم المهنية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية حول موضع القانون المطروح للدراسة المقارنة، لكن كل منهم يصبو إلى نتيجة واحدة تمكن في توحيد القوانين تماشيا مع تطلعات المواطنين الخليجين وعلاقتهم بالتنمية المحلية للمجتمع الخليجي بشكل عام والتنمية الفردية للمواطن الخليجي بشكل خاص. فمن بين القوانين الأساسية التي إشتغلت عليها الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي في إطار دراسات أكاديمية وبحوث قانونية نجد القانون المتعلق بمد الحماية التأمينية لمواطني دول المجلس العاملين خارج دولهم في أي دولة عضو بدول مجلس التعاون الخليجي.

ومن أجل تحقيق المواطنة الاقتصادية التي أوصت بها العديد من القرارات والدورات الخليجية وفي قدمتها الدورة الثالثة للمجلس الأعلى لدول مجلس التعاون الخليجي المقامة بالرياض سنة 1981 بصفتها ذات صبغة تنفيذية إلزامية، وتنفيذا للقرارات الصادرة في مجال توظيف المواطنين وتسهيل تنقلهم على مستوى المجلس الأعلى والمجلس الوزاري واللجان الوزارية، أصبح من الضروري النظر في إمكانية توفير الحماية التأمينية لمواطني دول المجلس ما بعد الخدمة في القطاعين العام والخاص. وقد بذلت دول

المجلس من خلال ممثليها من أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية بدول المجلس جهوداً حثيثة لتسهيل الإجراءات الخاصة بذلك في أنظمة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية، ووضع الآليات المناسبة لمد مظلة الحماية التأمينية للمواطنين العاملين في دول مجلس التعاون .

ونتيجة لتلك الجهود المبذولة في هذا الإطار وبالموازاة مع ما قامت به لجنة التعاون المالي والاقتصادي بمعية مجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية، بالإضافة إلى لجنة رؤساء أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية إزاء موضوع التأمينات الاجتماعية المخصصة للمواطنين الخليجيين أثناء تنقلاتهم بين قطر دول مجلس التعاون الخليجي، رفعت هذه اللجان الرسمية توصية خاصة إلى الدورة الخامسة والعشرين للمجلس الأعلى لدول مجلس التعاون الخليجي المقامة بالعاصمة البحرينية المنامة في (دجنبر 2004) تحث بمد الحماية التأمينية عن طريق التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية لمواطني دول المجلس العاملين في غير دولهم أي في أي دولة عضو بدول المجلس، على أن يكون التطبيق اختيارياً لمدة سنة واحدة تبدأ من أول يناير 2005 والزامياً من أول يناير 2006<sup>334</sup>.

وفي الختام صدر قرار المجلس الأعلى بالموافقة على النظام الخاص بالنظام الموحد لمد الحماية التأمينية<sup>335</sup> ومذكرته الإيضاحية<sup>336</sup>، وتبع ذلك إصدار كافة الدول الأعضاء قراراتها الداخلية لتطبيق النظام ضمن تشريعاتها المحلية من أجل تأقلمه مع المراحل التدريجية اللاحقة.

---

<sup>334</sup> قرر المجلس الأعلى في دورته الثالثة والعشرين (الدوحة / دجنبر / 2002) بأنه: "يتم تطبيق المساواة التامة في المعاملة بين مواطني دول المجلس في مجال العمل في القطاعات الحكومية، والتأمين الاجتماعي والتقاعد، وإزالة القيود التي قد تمنع من ذلك، وذلك في موعد أقصاه نهاية عام 2005. كما قرر المجلس الأعلى في دورته الخامسة والعشرين (دجنبر - 2004) بأن: "تلتزم كل دولة بمد مظلة الحماية التأمينية لمواطنيها العاملين خارجها (في دول المجلس الأخرى) في القطاعين العام والخاص" وفق آلية محددة، بحيث يكون التطبيق (اختيارياً لمدة سنة واحدة، تبدأ من يناير 2005، والزامياً اعتباراً من أول يناير 2006).

<sup>335</sup> يتوفر قانون الحماية التأمينية الموحد بين دول مجلس التعاون الخليجي على 23 مادة مقسمة على خمسة أبواب، فالباب الأول المعنون بالتعاريف والأحكام العامة ونطاق التطبيق يضم سبعة مواد (من المادة 1 على المادة 7)، والباب الثاني المتعلق بإجراءات التسجيل يشمل ثلاثة مواد من (المادة 8 إلى المادة 10)، ثم الباب الثالث المعنون بإجراءات تحصيل الإشتراكات يتكون بدوره من ثلاثة مواد (من المادة 11 على المادة 13)، أما الباب الرابع المخصص لوقف أو إنتهاء الإشتراكات يتوفر على أربعة مواد (من المادة 14 إلى المادة 17)، وأخيراً الباب الخامس الذي يحمل أحكام ختامية يتجزء إلى ستة مواد (من المادة 18 إلى المادة 23).

<sup>336</sup> أنظر موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الخليجية

(على الخط) متوفر ب : <http://www.gosi.gov.sa/portal/web/guest/197>

(تم الإطلاع عليه في 15 دجنبر 2015).

### المطلب الثالث : الصعوبات التي تعيق اندماج اليد العاملة المغربية في أسواق العمل الخليجية

لا يختلف إثنان حول أهمية الدور البارز الذي تلعبه دول مجلس التعاون الخليجي في منظومة الشغل الدولية، من خلال تشغيلها لما يفوق عن 24 مليون عامل أجنبي مهاجر ومثله بالنسبة للعمال المواطنين على إمتداد ثلاث عقود ممتدة، مع إمكانية الزيادة في هذين العديدين مستقبلا<sup>337</sup> في أفق 2025، كما لا يحق للأحد أن ينكر فضل هذه الدول في تطوير سياق الهجرة الدولية في الوقت الراهن وإحتضانها لملايين المهاجرين كل سنة، بفضل فرص الشغل التي توفرها بين الفينة والأخرى، مما يجعلها المنطقة الأولى حاليا على المستوى العالمي في إستحداث وظائف شغل جديدة على إمتداد اشهر السنة، بالرغم من التقلبات السلبية التي يعرفها العالم في السنوات الأخيرة من أزمات إقتصادية ومالية، ونزاعات إقليمية، وحروب دامية...، ولعل أبرزها تلك التي تعيشها دول الشرق الأوسط القريبة جدا من الحدود الإقليمية لدول مجلس التعاون الخليجي خاصة دول الجوار (اليمن والعراق وسوريا).

إن رقم هجرة العمال الوافدين على دول مجلس التعاون الخليجي الذي بلغ قرابة 24 مليون مهاجر أجنبي يدل وفق إحصائيات منظمة العمل الدولية<sup>338</sup>، على أن هذه الدول أوجدت في مجموعها ما يقارب مليون وظيفة سنويا منذ إنطلاق بداية الطفرة الإقتصادية لدول (GCC) في أوائل التسعينيات من القرن الماضي، أي مباشرة بعد إنتهاء أزمة الخليج الثانية سنة 1992، بمعنى مليون رخصة عمل كل سنة ومعها مليون رخصة إقامة سنويا، وهو إنجاز ضخم ومثير بالنسبة لدول يبلغ معدل ساكنتها نفس رقم الأجانب الوافدين عليها، وفي وقت تشهد فيه جميع الدول العالمية أزمة إقتصادية مع إختلاف حدتها.

ومن جانب آخر ترتبط النسبة العالية للعمالة الأجنبية الوافدة في سوق العمل الخليجي، بإعاققة أهداف سياسات التشغيل المحلية بفعل الكثافة الكبيرة لهذه العمالة وسيطرتها على القطاع الخاص بنسبة 80% في مجموع دول مجلس التعاون الخليجي وإن كان ذلك بنسب متفاوتة بينها<sup>339</sup>، ولاسيما أن هذه العمالة في تزايد مستمر استجابة لحركة العمران والتنمية المتصاعدة وفق ما تقرره الإحصاءات عاما بعد عام، وعلى ما يبدو أن هذه الأرقام الضخمة والنسب المثوية المرتفعة في صفوف اليد العاملة الأجنبية وضعت دول مجلس التعاون الخليجي، في وضع محرج إزاء العمالة المحلية الخليجية ودورها في سياسة التشغيل الخليجية، مما دفعها في التفكير جديا في تغيير سياستها الداخلية المعتمدة في التشغيل في سوق العمل الخليجي وذلك عن طريق الحد من التعاقد مع العمال الأجانب لفتح المجال أمام اليد العاملة المحلية، أو على الأقل ايجاد حلول نسبية تهدف إلى نقص العمال الأجانب من دائرة بعض الوظائف

<sup>337</sup> منظمة الهجرة الدولية: الهجرة والنزوح والتنمية في منطقة عربية متغيرة، تقرير الهجرة الدولية لعام 2015، ص 7

<sup>338</sup> منظمة الهجرة الدولية: المرجع السابق ص 32.

<sup>339</sup> أحمد مبارك سالم : كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون وأثرها في سياسات التوظيف، رؤى إستراتيجية،

التي تستطيع اليد العاملة الخليجية مزاولتها دون عناء أو حرج<sup>340</sup>، فكيف نفسر إذا نسبة 80% من وظائف القطاع الخاص تحت سيطرة اليد العاملة الأجنبية دون وجود مشاركة لليد العاملة المحلية إلا في وظائف تقتصر على الإشراف الإداري أو المالي ضمن هذا القطاع؟ هذا يعني أن نسبة البطالة ستتضخم أوساط العمال المحليين في حالة ما إذا لا يتمكن القطاع العام الحكومي من توظيفهم؟

إن لفظ اليد العاملة الأجنبية يفسر مبدئياً كل العمال الأجانب غير حاملين لجنسية أحد الدول الأعضاء بدول مجلس التعاون الخليجي، وهو ما يوحي ايضاً أن اليد العاملة المغربية تدخل ضمن نطاق اليد العاملة الأجنبية التي تنشط بكثرة في مجال القطاع الخاص، علماً أن أغلب المهن ضمن هذا القطاع يغيب عنها في الكثير من الأحيان أليات الإندماج المهني السليم المبني على التأطير والتدريب والتأهيل...، فالكل (مهما اختلفت جنسياتهم مغربي أو عربي أو أسيوي) يعمل في هذا المجال لا لشيئ معين وإنما من أجل العيش والإستمرار في الإستقرار بدول الإستقبال والظفر بأجر شهري يضمن قوت العيش، والهروب من شبخ البطالة الذي يؤدي إلى طرد العمال وترحيلهم صوب بلدانهم. ولا شك أن صرامة نظام الكفيل وقسوته المتمثلة في إجراءاته المسطرية وشروطه الإدارية المعقدة، تجعل عادة اليد العاملة الأجنبية تتخبط في المهن المنضوية تحت غطاء القطاع الخاص عشوائياً دون إدراك المعنى السليم لمفهوم الإندماج في سوق العمل الخليجي، ولا سيما العمالة الأسيوية التي تمثل الأغلبية الساحقة من اليد العاملة الأجنبية بدول مجلس التعاون الخليجي، تفتقد لثقافة الإندماج المهني بسبب تدني مستواها التعليمي وكفاءاتها المهنية، مما يجعلها غير قادرة على التأقلم والإندماج بسرعة في بعض الوظائف<sup>341</sup> المنتمية للقطاع الخاص التي تتطلب التطور لمواكبة المستجدات الطارئة على سوق العمل الخليجي.

وحيال هذه الأوضاع بات من البديهي أن تشكل كثافة اليد العاملة الأجنبية بدول مجلس التعاون الخليجي ورقة ضغط سلبية على سياسة التشغيل بهذه الدول، بل هناك من إعتبرها تشكل مدخلا اساسيا للإنصهار التفاعل السلبي في إقتصاد سوق الخليجي القائم على منهج غير متوازن (موارد بشرية أجنبية

---

<sup>340</sup> ومن اهم اسباب عدم تفضيل العمالة الوطنية العمل في القطاع الخاص هو عدم وجود غطاء قانوني يحمي العاملين في القطاع الخاص وانخفاض مستويات الاجور وظروف العمل الاكثر صرامة مقارنة بالقطاع العام.

<sup>341</sup> يسهل على المتابع لنمط الهجرة بدول (GCC) أو الزائر لها أن يلاحظ ويوضح كثرة اليد العاملة الأسيوية وعلى رأسها التي تتمني إلى (الهند،باكستان،النيبال،الفليبيين،بنغلاديش) تسود بشكل مطلق في جميع المهن التي يوفرها القطاع الأهلي (الخاص)، وهناك بعض المهن تعتبر سهلة ولا تحتاج إلى دورات تأهيلية لتغطية الحاجيات التي تتطلبها كالباع في المتاجر والنظافة والسياقة وخدمة النوالد والمقاهي والسقي والزراعة...، وبالتالي فإن العمالة الأسيوية لا تشكل اي حرج في هذا الإطار، لكن بعض المهن التي تستوجب الخبرة والعلوم التقنية كالصيانة والهندسة الميكانيكية والصناعة اليدوية والصناعة بالألات، تتطلب دورات تاهيلية بين الفينة والأخرى لمواكبة التطور الحاصل على مستوى سوق الشغل، ولهاد فإنها تجد صعوبة في التأقلم والإستمرار في الإنتاج المطلوب، الشيء الذي يجعل دول مجلس التعاون الخليجي تفضل العمالة الأوروبية والعربية على الأسيوية لتغطية عده المهن المهمة في الوقت الراهن، بعد ان باتت جل دول مجلس التعاون الخليجي تعرف ضمن اسواقها المحلية باوراش صناعية كبرى تاني في مقدمتها الصناعة البترولية.

ورأس مال محلي). لهذه الأسباب نرى دول مجلس التعاون الخليجي كما قلنا عازمة كل العزم في طرح خططها التنموية المتعلقة بإصلاح بنية سوق الشغل المحلية على أرض الواقع من أجل تغيير سياسة التشغيل التي عمرت في أسواقها أكثر من ثلاثة عقود من الزمان، وبالفعل فإن البرامج التي أطلقتها دول مجلس التعاون الخليجي الداعية مثلا (إلى بحرنة الوظائف في مملكة البحرين أو سعودة الوظائف في المملكة العربية السعودية...) ما هي إلا تمهيدا لبداية الإعتماد على سياسة تشغيل جديدة تهدف إلى خلجنة وظائف القطاع الخاص الخليجي وتخليصه من هيمنة اليد العاملة الأجنبية.

وليس بغريب أن نجد اليد العاملة المغربية تتخبط هي الأخرى في عشوائية سياسة التشغيل التي نهجتها دول مجلس التعاون الخليجي سابقا بشكل عام، وفي صرامة سياسة التشغيل الجديدة التي تصر دول (GCC) على خلجنة قطاع الخاص بشكل جزئي تدريجي حسب فترات زمنية محددة في برامج الخطط التنموية الجديدة<sup>342</sup> بشكل خاص. فبغض النظر عن الإتفاقيات التي تربط المملكة المغربية ببعض دول مجلس التعاون الخليجي في الشق المتعلق بإستخدام اليد العاملة المغربية، توجد مجموعة من التوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية في إطار الدورات التي عقدتها منذ نشأتها، والمتعلقة بتشغيل اليد العاملة العربية وإنتقالها بين أقطار الدول العربية، تحت تارة وتوصي تارة أخرى على منح أولوية التشغيل بالنسبة لليد العاملة العربية في مجموع الدول العربية، وخاصة دول مجلس التعاون الخليجي التي تشكل من خلال اسواقها القلب النابض للإقتصاد العربي برمته، فمنذ عام 1968 أي قبل تخلص بعد دول مجلس التعاون الخليجي من يد الإستعمار أو الإنتداب الإنجليزي، دعت منظمة العمل العربية "ALO" جميع الدول العربية إلى إعطاء الأولوية إلى العمال العرب، كما إعتمدت جامعة الدول العربية سنة 1975 قرار مماثل لذلك الذي طرح سنة 1968. وعلى نفس المنوال ذكرت استراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك في الثمانينات على أنه "ينبغي على القوى العاملة العربية أن تلجأ على نحو متزايد إلى تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية". أما في عام 1984 فقد أكد إعلان المبادئ العربية بالقاهرة على حركة القوى العاملة مرة أخرى على الحاجة إلى إعطاء الأفضلية إلى رعايا الدول العربية أكثر من رعايا الدول الأخرى. وأخيرا ذكر منتدى حوار المنامة الذي إنعقد في البحرين في شهر دجنبر لعام 2008 أن هناك أيضا حاجة إلى العمل على وجود قوة عاملة أكثر تنوعا من المهاجرين، وينبغي أن يكون التركيز على توظيف القوى العاملة العربية التي تجمعها نفس الثقافة واللغة والعادات والدين مع دول مجلس تعاون الخليج العربي، في إطار مسلسل الخطوات الرامية إلى التكامل الإقتصادي العربي، من أجل التصدي لارتفاع معدلات البطالة في العالم العربي التي وصلت إلى مستويات خطيرة.

<sup>342</sup> الاستعراض السنوي للتطورات في مجال العولمة والتكامل الإقليمي في البلدان العربية، اللجنة الاقتصادية لغربي

أسيا(الاسكوا)، الأمم المتحدة، نيويورك، 2008، ص 38.

وعلى العموم تعد سياسات التشغيل العمول بها في دول مجلس التعاون الخليجي من أهم السياسات العامة في الدول العربية، التي إستطاعت طيلة عقود مضت أن توفر جملة من مناصب الشغل لفائد اليد العاملة العربية خوفا من وقوعها في أحوال البطالة، وفي جميع الأحوال لن يؤدي تحول دول مجلس التعاون الخليجي في الوقت الحالي عن التخطيط المركزي في اقتصاد سوق الشغل وتغير دورها من دول متدخلة أو منتجة لمناصب الشغل إلى دور تنظيمي في سياسة الشغل المحلية إلى الإقلال من أهمية سياسات التشغيل التي حثت عليها منظمة العمل العربية في منح الأولوية إلى اليد العاملة العربية، وذلك للارتباط الكبير بين مستوى التشغيل وحالة التنمية البشرية من جانب، وللتداعيات السياسية والأمنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية من جانب آخر.

صفوة القول توجد العديد من التحديات التي تواجه سياسات التشغيل بدول مجلس التعاون الخليجي، منها تحديات موضوعية خارجية تشمل أهم مكوناتها ما تمثله الظروف السياسية والقانونية، وما تعكسه العوامل الاجتماعية والثقافية في ظل التقدم التكنولوجي المشهود، بالإضافة إلى ما يرتبط بالوضع الاقتصادي العالمي الذي يتأرجح ما بين الانكماش والتضخم، إلى جانب الاستثمارات الاجنبية في السوق المحلية، التي لم تتمكن من توفير فرص عمل للكفاءات المحلية بالشكل المطلوب والمؤثر (الفقرة الأولى). أما التحديات الداخلية ضمن هذا النطاق فقد تمثلت أبرز عناصرها في العديد من العوامل القانونية منها ما سبق بيانه من انخفاض في الأجور إلى جانب إحجام العمالة الوطنية عن الانخراط التقليدي الحالي إلى إطار حديث يتلاءم ومتطلبات الألفية الجديدة (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى : التحديات الخارجية

تشكل التحديات الخارجية أحد أبرز العوائق والصعوبات التي تواجهها اليد العاملة المغربية الوافدة بدول مجلس التعاون الخليجي في سبيل إندماجها مهنيا بأسواق دول (GCC)، لأنها تحديات موضوعية عابرة للحدود الدولية ولا دخل لها بإرادة الأطراف (العمال وأصحاب العمل)، أو سياسة التشغيل التي تيرمجها دولة الإستقبال إنطلاقا من مخططات وبرامج أعدتها سابقا في سجل الأعمال التحضيرية، التي تسبق عادة إنطلاق سياسة التشغيل ودخولها حيز التنفيذ، لذلك نرى أننا مجبرين في هذا السياق بأن نقدم التحديات الخارجية في الترتيب على التحديات الداخلية، لكون هذه الأخيرة مرتبطة ببرامج سياسة التشغيل ونتائجها على مستوى الواقع العملي لا أكثر.

وتتمثل التحديات الخارجية التي تهدد إندماج اليد العاملة المغربية في سوق العمل الخليجي بشكل قانوني في الوقت الحاضر في معطين اساسيين، يتمثل المعطى الأول في تداعيات الأزمة الإقتصادية التي إندلعت في صيف 2008 بالولايات المتحدة الأمريكية ثم إنتقلت بسرعة الريح إلى أوروبا ثم إلى دول الخليج، أما المعطى الثاني فيمثل الأوضاع السياسية المضطربة وأجواء الحرب التي تعيشها جمهورية اليمن في هذه السنة وما لها من إنعكاسات سلبية على أمن منطقة دول مجلس التعاون الخليجي.

فالبنظر إلى الظرفية الزمنية والظروف العصبية التي أنتجت هذه التحديات يعتبر المعطيان المشار إليهما في مطلع هذه الفقرة حديثي النشأة، ولهما علاقة وطيدة بالمناخ الإقتصادي والسياسي لدول منطقة مجلس التعاون الخليجي، فالحدث الأول(الأزمة الإقتصادية) مرت عليه قرابة سبع سنوات، أما الحدث الثاني(الحرب في اليمن) فلم تمر عليه إلا بضعة اشهر.

#### أ - تداعيات الأزمة الإقتصادية الأخيرة:

نظرا لكون دول مجلس التعاون الخليجي هي الدول الأكثر تفاعلا على المستوى العربي مع الإقتصاد العالمي<sup>343</sup>، فكان من الطبيعي أن تكون الأكثر عرضة لتداعيات الأزمة الإقتصادية التي إندلعت أواخر سنة 2008 مقارنة مع باقي الدول العربية الأخرى، ذلك أن إقتصادياتها تعتمد مجملا على أسعار النفط وعلى حجم استثماراتها في البنوك الأجنبية والبورصات العربية والعالمية، فضلا عن ارتباط عملاتها واحتياطياتها النقدية بشكل رسمي بالدولار الأميركي.

ويتسم تقدير أثار الأزمة الإقتصادية على مستويات التشغيل بدول مجلس التعاون الخليجي بالتعقيد، نظرا لغياب الإحصاءات الرسمية المتعلقة بالعمال الوافدين الذين تأثروا جراء إجتياح الأزمة لعدد من المقاولات في القطاع الخاص، ونخص بالذكر أرقام العمال المغاربة إبان فترة الأزمة الإقتصادية وبعدها. صحيح أن تداعيات الأزمة الإقتصادية الأخيرة كانت على العموم أقل تأثيرا بكثير على الجالية المغربية بالخليج مما هو عليه الحال بالنسبة إلى تلك التي تقيم ببلدان أووبا، وخاصة في إسبانيا التي وصل عدد المغاربة العاطلين فيها إلى أكثر من 120 ألفا<sup>344</sup>، أي ما يمثل مجموع المغاربة الموجودين في دول الخليج بأكملها المقدر عددهم بحوالي 90 ألف مغربي. لكن الواقع الذي عايشه المغاربة بدول (GCC) عند إندلاع الأزمة لم يختلف كثيرا عن ما هو سائد في باقي الدول العالمية التي إجتاحتها الأزمة الإقتصادية من قبيل الخوف من (فقدان مناصب الشغل الناتج عن عدم قدرة المقاولات في إستمرار

---

<sup>343</sup> تعتبر الأزمة المالية العالمية التي شهدها العالم في 2008 من أسوأ الأزمات التي مر بها الاقتصاد العالمي منذ عقد الثلاثينات، بل وتعتبر الأخطر في تاريخ الأزمات المالية، خاصة بعدما ثبت عجز النظام المالي الدولي عن احتوائها والتخفيف من أثارها بشكل سريع وفعال. وتظهر خطورتها في كونها تنطلق من اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية، الذي يشكل قاطرة النمو في الاقتصاد العالمي، فاقتصادها هو الأكبر في العالم وتستحوذ على أكثر من 10 % من حجم التجارة العالمية، كما تمثل السوق المالية الأمريكية مركزا وملئقى الأسواق المالية العالمية، وعليه فإن أية مخاطر تتعرض لها هذه السوق تمتد آثارها إلى باقي الأسواق المالية الأخرى بوتيرة أسرع. للمزيد من التفاصيل راجع :

فرطاس فتيحة و صدقاوي صورية : تداعيات الأزمة المالية العالمية على العمالة في الوطن العربي، ملئقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المركز الجامعي-خميس مليانة- كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر 2010، ص 2.

<sup>344</sup> راجع رسالتنا في سلك الماستر : سعد بن عجيبية : المرجع السابق ص 71.

نشاطها والدخول في دوامة البطالة)، بل ويصل الأمر إلى إتخاذ قرار الترحيل النهائي من لدن إدارات دول الإقامة بعد مضي المدة القانونية المخولة للعامل الأجنبي في البقاء بأرض المهجر<sup>345</sup>.

لقد تأثرت اليد العاملة المغربية مثلها مثل باقي اليد العاملة الأجنبية الأخرى أثناء إجتياح الأزمة الاقتصادية لجميع دول مجلس التعاون الخليجي، كل حسب إرتباطها بالاقتصاد العالمي وحسب درجة نموها وهيكلها الإنتاجي. وهكذا تأثرت القطاعات الاقتصادية المختلفة لدول (GCC) بصورة متباينة ومتتالية لكن بشكل أقل ونسبي مقارنة مع دول أوربا (إسبانيا وإيطاليا مثلاً)، ولعل أول القطاعات الخليجية التي تأثرت بالأزمة المالية سيرا على ما يقع في باقي دول العالم كانت قطاع المصارف والمؤسسات المعتمدة في حكمها، خاصة وأن القطاع المصرفي الخليجي يقع في دائرة المصارف التي لها معاملات وتحويلات وإرتباطات خاصة مع البنوك الأمريكية<sup>346</sup>، وامتد هذا التأثير بالطبع الى قطاع التشييد والعقارات<sup>347</sup> ثم الى قطاع البيع العقاري والتجاري<sup>348</sup>، وأخيراً قطاع الخدمات بسبب تقلص حجم الطلبات.

<sup>345</sup> لم تكن سفارات بلادنا المعتمدة بدول (GCC) على موعد في إحصاء عدد العمال المغاربة العائدين إلى المغرب الذين فقدوا مناصب عملهم، ذلك أن جل هؤلاء العمال كانوا يسعون بالعودة إلى أرض الوطن بدل الإستقرار بدول المجلس بدون عمل والتي تعرف جلها بإرتفاع نسبة المعيشة فيها، ثم العودة في وقت آخر بعد مرور الأزمة وعودة الإنتعاش إلى بعض القطاعات التي تزاول اليد العاملة المغربية مهامها ضمنها كالبناء والنقش والجبس والبيع في المتاجر...، فهذا الإجراء الذي إتخذته اليد العاملة من تلقاء نفسها لم تمكن السفارات المغربية هناك من إحصائهم إلا في حالات قليلة جداً.

<sup>346</sup> لم يخسر القطاع المصرفي الخليجي وظائفه الإدارية التي تمتلئ الموارد البشرية إلا في حالات محدودة جداً، وكانت تداعيات الأزمة على هذا القطاع يتمثل فقط في جانب السيولة والتحويلات المالية وتضرر بعض الزبناء من فترات التأجيل الناتجة عن عدم كفاية المبالغ الموجودة في خزائن البنوك، ولهذا لم نجد حالة معينة من الأطر المغربية العاملة بهذا القطاع تضررت من هذه التداعيات التي تجبر عادة فصل العمال الأجانب وحيثما ترحيلهم بعد قضاء المدة القانونية التي تخولهم البقاء فوق أراضي دول الإستقبال الخليجية.

<sup>347</sup> يعتبر قطاع التشييد والعقارات الخاسر الأكبر من تداعيات الأزمة الاقتصادية الأخيرة، فقد توقفت العديد من المشاريع العقارية ما بين سنة 2008 و2009، مما فرض على العمال العاملون بهذا القطاع الإنتظار للأجل مسمى آخر أو عودتهم نحو بلدانهم بموجب قانون دخول الأجانب في مجموع دول مجلس التعاون الخليجي الذي يفرض على العمال الأجانب مغادرة دول الخليج بعض إنقضاء مدة شهر (ثلاثون يوماً) دون وجود عمل، ويوجد ضمن هذا القطاع عدد لا بأس به من اليد العاملة المغربية، ولقد وقفنا على حالات عادت إلى المغرب بعد توقف بعض مشاريع القطاع السالف الذكر ولم يفلحها الحظ في العثور على رخص عمل أخرى، ولعل تشييد برج دبي (والذي سيطلق عليه إسم برج خليفة في ما بعد بفضل تدخل حكومة إمارة ابوظبي بقرض ضخم إلى حكومة إمارة دبي من أجل إستكمال بنائه) الذي توقفت أعماله فجأة بداية 2009 يعتبر مثالا حيا لل صعوبات التي يعيشها قطاع التشييد والعقار، وللتذكير بلغت عدد اليد العاملة المغربية العاملة بهذا الورش أكثر من 140 فرد، خاصة في البناء والصباغة والنقش، نصفهم عادوا إلى المغرب بعد توقف العمل.

<sup>348</sup> توقفت كذلك بعض المشاريع ضمن هذا القطاع خاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر والمملكة العربية السعودية. أنظر :

وعليه كان من المتوقع أن تتأثر مستويات التشغيل في دول (GCC)، خاصة في القطاع الخاص الذي يضم جل اليد العاملة الأجنبية تقريبا ومعها %80 من اليد العاملة المغربية، بحيث شهدت هذه الأخيرة تراجع على مستوى الوظائف بعد دخول بعض المقاولات الصغرى الخليجية في صعوبات مالية خاصة بين العمال الدخل الصعيف والمتوسط من جهة، وارتفاع ضغط العمل (العمل لساعات أطول) وتراجع مستوى الأجور المهودة ( ولا سيما انخفاض مستوى الرواتب للعاملين المعينين حديثا) من جهة ثانية، كما أن انعدام الأمن الوظيفي وانخفاض فرص العمل كانت من العوامل التي أدت إلى انخفاض معدل دوران العمالة داخل أسواق الشغل الخليجية، هذا بالإضافة إلى التغيرات التي طرأت على الطريقة التي يتم بها تعيين العمال الوافدين الجدد، فإما أن يشغل العامل المغربي بعقد محدد المدة لا يتجاوز سنة واحدة وفي بعض الأحيان عقد غير محدد المدة، نتيجة للإحتمالات التي قد تطرأ على حين غفلة في أسواق العمل الخليجية. وعلى عكس ذلك لم يتأثر القطاع الزراعي بجميع مكوناته ومنتجاته لكونها لاتصدر كثيرا نحو الخارج، حيث أن معظم الإنتاج والتشغيل يسخر لتلبية الاحتياجات المحلية. ومن ناحية أخرى هناك قطاعات صناعية لم تتأثر (كالصناعة البترولية مثلا)، وذلك إما لارتباطها ببنود الإنفاق الحكومي التي لن تنخفض كثيرا الا إذا بقي سعر برميل النفط دون الخمسين دولار (حيث اعتمدت موازنات العديد من الدول النفطية على تقديرات لسعر النفط تدور حول من 50-70 دولار للبرميل)، أو للانخفاض المرنة الداخلية للطلب على بعض أنواع العمالة مثل السائقين والعمالة المنزلية، وأخيرا يلاحظ أن الطلب على العمالة المهنية المغربي دات الدخل المرتفع مثل الأطباء والجراحين والمهندسين والأساتذة الجامعيين قد لا يتأثر كثيرا وإن تأثرت رواتبهم بالانخفاض مع زيادة المنافسة وبالذات من العمالة الاسيوية وفي بعض الأحيان العربية نفسها.

وبالطبع انخفض الطلب على العمالة العربية عموما واليد العاملة المغربية خصوصا ما بين سنة 2009 و 2010 كنتيجة لتراجع حجم الأعمال في الدول الخليجية المستقبلية للعمالة وبالذات في قطاعات التشييد والبناء. فقد انخفضت أعداد العمالة العربية الوافدة الى تلك الأسواق بمعدل من 10-15% نتيجة تراجع حجم الإنفاق الكلي وتراجع الرواج العقاري<sup>349</sup>. ووفقا للإستطلاعات البيانية الناتجة عن بعض الدراسات التي واكبت حدث الأزمة الإقتصادية بدول<sup>350</sup> (GCC)، تبين وبشكل ملموس أن مكاتب العمل الخليجية المكلفة بإستقدام العمال الوافدين، توقفت عن العمل لما يفوق عن خمسة اشهر أو اكثر عملا بالتقارير التي رفعتها وزارات التشغيل والشؤون الإجتماعية الخليجية إلى كافة الفاعلين في سوق الشغل

---

<sup>349</sup> تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي : الأزمة الإقتصادية العالمية واثرها على اسواق العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة السادسة والثلاثون،(عمان / المملكة الأردنية الهاشمية 5 - 12 أبريل / نيسان 2009) ص 168.

<sup>350</sup>Report of Recession and Employment in the gulf, op cit ,p 8-9.

وعلى وجه الخصوص الكفلاء، بالدعوة إلى إيقاف إستقدام العمال الأجانب والإكتفاء بما هو موجود داخل أسواق الشغل في الظرف الراهن، ولا سيما الأشهر الأولى من إندلاع الأزمة الإقتصادية.

## ب - أزمة الحرب في اليمن

تعتبر الحروب من أشرس التحديات الخارجية التي تؤثر على السير العادي لسوق الشغل بمختلف دول العالم، إذ لا فرق هنا بين دولة متقدمة وغنية وأخرى نامية أو فقيرة، فالحرب لا تفرق بين الأنظمة الإقتصادية ومكانة الدول ضمن الإقتصاد العالمي، فهي تؤثر في كل مجريات الحياة وليس فقط في مكان النزاعات المسلحة المقامة على دولة ما، بل تمتد أثارها إلى دول الجوار ودول المنطقة القريبة منها، وخاصة إذا كانت هذه الدول تضخ أموالا طائلة في خزينة تلك الدولة قبل أن تعيش أجواء الحروب والدمار - من أجل تطوير منشأتها الإقتصادية، وتستقبل ما يقارب مليون فرد نازح أو مهاجر من رعايا هذه الدولة داخل حدودها الإقليمية<sup>351</sup>، ونخص بالذكر هنا جمهورية اليمن وعلاقتها بدول مجلس التعاون الخليجي.

إن التحولات والتطورات في الساحة اليمنية منذ بدايتها في مطلع سنة 2015، أثرت بشكل بالغ على مستقبل الاستقرار والأمن الوطني لكل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان<sup>352</sup> في الظرف الراهن، بإعتبارهما دولتان خليجيتان تشاطرا الحدود مع دولة اليمن الدائر فيها أحداث الصراعات الدموية الأخيرة. هذه الأحداث كان لها وقع خاص على سوق الشغل بهاتين الدولتين، بحيث فرضت مجموعة من الإجراءات الأمنية الصارمة لمراقبة أحوال وتقلبات سوق العمل الذي يضم أفواجا ضخمة من العمال الوافدين ولا سيما العمال اليمنيون الذين ينتشرون بكثرة وبشكل إستثنائي داخل حدودهما الترابية نظرا للقرب الجغرافي الحاصل بين كل منهما مع جمهورية اليمن، وكانت الغاية من هذه الإجراءات تختزل أمران أساسيان يتمثل أولهما في ترحيل الوافدين المخالفين للقانون (الذين يقيمون بدون رخصة الإقامة)، إذ لا ينطبق هذا الإجراء على اليد العاملة اليمنية فحسب، وإنما يشمل كل اليد العاملة الوافدة المقيمة بشكل غير قانوني بدول مجلس التعاون الخليجي، أما الأمر الثاني فيتعلق بشكل خاص بالعمال اليمنيون الوافدون حيث يتجلى أساسا في إرادة سلطات البلدين (المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان) في تسوية أوضاع اليمنيين الذين لا يشكلون أي خطر على أمن وإستقرار البلدين، تشجيعا لهم للإندماج السليم داخل الدولة التي تستقبلهم وتعاطفا معهم مع الظرفية المقلقة التي تعيشها بلادهم.

<sup>351</sup> تحتل اليد العاملة اليمنية المرتبة الثانية (قرابة المليون عامل) من مجموع اليد العاملة العربية الأكثر إنتشارا في دول مجلس التعاون الخليجي بعد اليد العاملة المصرية التي تحتل المرتبة الأولى ب(2.5 مليون). أنظر :

محمد الرمضان : المرجع السابق ص 19.

<sup>352</sup> تقع المملكة العربية السعودية كما هو محدد بالخريطة الجغرافية شمال اليمن و يبلغ طول الشريط الحدودي بينهما

1458 كلم فيما تقع سلطنة عمان غربها بحدود جغرافية تزيد عن 288 كلم.

وبما أن دول مجلس التعاون الخليجي تعتبر كتلة موحدة منصهرة فيما بينها في العديد من المجالات ومن ضمنها مجال سوق العمل المشتركة بينهم، فقد بادرت الدول الخليجية الأخرى (دولة الإمارات العربية المتحدة/قطر/الكويت/مملكة البحرين) والمشاركة في الحرب مع المملكة العربية السعودية ضد الثوار الحوثيين المنقلبين على السلطة الشرعية، إلى إصدار مجموعة من القرارات الهامة في حقل الشغل عن طريق وزارات الداخلية ووزارات الشغل والشؤون الإجتماعية، بغية التحكم ومراقبة جميع مسالك الشغل الموجودة داخل كل دولة خوفا من أي رد فعل داخلي من طرف الوافدين المتعاطفين مع (الثوار الحوثيون) المقيمين بشكل رسمي أو الموجودين بشكل غير شرعي<sup>353</sup>. سيما وأن كل التوقعات تشير الى ان المجريات الاخيرة قد تسهم في تصنيف المنطقة على أنها منطقة مضطربة، فضلا عن احتمالية خروج رجال الاعمال الأجانب والاتجاه الى دول أكثر استقرارا مخافة التداعيات السلبية للحرب<sup>354</sup>.

ولقد كانت لبعض هذه القرارات التي إتخذتها دول (GCC) أثارا سلبية على اليد العاملة المغربية في علاقتها مع سوق الشغل وكيفية الاندماج مع محيطه المهني، بسبب الشروط الأمنية المعقدة<sup>355</sup> التي فرضتها ظروف الحرب التي تعيشها جمهورية اليمن، وكانت من ضمن هذه الأثار السلبية ترحيل بعض العمال بعد إستيفاء المدة القانونية المنصوص عليها في وثيقة العقد دون منحهم أجال للبحث عن عقد عمل آخر (وكانت هذه الحالات التي بلغت سبعة عشر حالة جلها في المملكة العربية السعودية بناء على

---

<sup>353</sup> شنت السلطات الخليجية في مجموع دول مجلس التعاون الخليجي بشراكة وزارات الداخلية مع وزارات الشغل والشؤون الإجتماعية حملات واسعة في مجموعة من أورش الشغل وإقامات السكن المخصصة للإيواء العمال الوافدين، من أجل ترحيل العمال الأجانب الذين يقيمون بصورة غير شرعية داخل البلاد، وخصوصا الذين يشتغلون في القطاع غير المنظم، ولم تكن هذه الحملات موجهة إلى العمال اليمنيين فقط، بل شملت كل الوافدين من مختلف الجنسيات، وكل ما هنالك ان الحرب الدائرة في اليمن عجلت دول الخليج بإتخاذ هذه التدابير الوقائية تفاديا لمخاطر مستقبلية قد تطرحها اليد العاملة الأجنبية المتواجدة بشكل غير قانوني فوق الأراضي الخليجية.

<sup>354</sup> أشارت العديد من المنابر الإعلانية المختصة بمراقبة الأوضاع الإقتصادية العالمية ومن بينها برنامج (مستقبل الطاقة) الذي تبثه القناة العربية في يوم 5 ماي 2015، وتستضيف من خلاله لمجموعة من خبراء الإقتصاد العرب، أن الاسواق المالية في منطقة الشرق الاوسط تأثرت سلبا اثر اعلان الحرب على اليمن وخاصة اسواق الخليج. اما بالنسبة لسوق النفط فقد ارتفعت بحوالي 5% بسبب المخاوف من تأثر الامدادات السعودي بشل سلبا باعتبارها اكبر منتج للنفط في العالم. أما القلق الاكبر اليوم من احتدام الصراع في المنطقة وهو اغلاق مضيق باب المندب، الذي يعتبر الرئة البحرية لمرور شحنات النفط الخليجي، وتشير بعض التقديرات إلى أن إجمالي النفط المتجه إلى أوروبا وأمريكا وإلى آسيا والذي يمر عبر مضيق باب المندب يتجاوز 3 ملايين برميل يوميا.

<sup>355</sup> حالة الإستنفار التي عاشتها المملكة العربية السعودية بسبب الحرب الأخيرة أملت على باقي الدول الخليجية تفعيل أحكام نظام الكفيل في أقصى درجاتها، حيث تبين أنها أصبحت في الظرف الراهن ضرورية جدا لضبط حركة هجرة الوافدين وتحركاتهم داخل دول الإستقبال، لذلك نرى أن نظام الكفيل من الزاوية الأمنية وعلى خلاف الزاوية الإجتماعية له خصوصيات أمنية ناجعة قادرة على مساعدة دول مجلس التعاون الخليجي في مثل هذه الظروف العصيبة.

معلومات أوردتها القنصلية العامة المغربية بجدة)، كما ترتب على هذا الوضع سياسات تقشفية مؤقتة تروم إلى النقص في الأجور والزيادة في ساعات العمل في مختلف الشعب المهنية، نتيجة للمنافسة الشرسة من طرف العمالة الأسبوية التي تقبل بهذه الشروط ضمن هذه الظروف أو حتى في الظروف العادية. ومن بين الآثار الأخرى التي أثارت إستغرابنا في إطار موضوع إستقدام اليد العاملة المغربية وإستخدامها بدول مجلس التعاون الخليجي وخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر ومملكة البحرين، ولا سيما في غضون الأشهر الأولى من إندلاع الحرب في اليمن، أي ما بين (شهر أبريل وشهر يوليوز) وجدنا أن بعض عقود العمل إشتطت التعاقد فقط مع العمال البالغين من العمر أربعين سنة كحد أدنى دون الآخرين(لمزاولة مهنة الحراسة والطبخ والبيع التجاري وخدمة النوادل بالفنادق والمقاهي)، لدواعي أمنية صرفة إتخذتها سلطات دول الإستقبال للحيلولة دون الوقوع في أي خلل مادي أو موضوعي، ولم يقف الأمر عند هذا الحد بل إمتد هذا الأمر حتى إلى تأشيرة السياحة التي تصدرها السفارات الخليجية المعتمدة ببلادنا، بحيث منعت سفارة الإمارات العربية المتحدة لمدة شهرين متتابعين(أبريل وماي) منح أية تأشيرة سياحية للمغاربة الذين لا يبلغون سن الأربعين، كما إشتطت على صنف النساء أن يسافرن بمعية محرمهن، تماشيا مع تلك القرارات الإدارية التي تقرضها السلطات السعودية على الأجنيبات في مواسم العمرة والحج.

### الفقرة الثانية : التحديات الداخلية

تعرف سياسة التشغيل المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي مجموعة من الإكراهات الداخلية التي تحول دون نجاح هذه السياسة على المستوى المحلي، فإذا كانت التحديات الخارجية تضغط بشدة على هذه الدول من أجل مراجعة سياسة تشغيلها وتغييرها نحو أسس تخدم المصلحة الوطنية والمواطن الخليجي بالدرجة الأولى، فإن التحديات الداخلية تثير صعوبات أخرى ربما لها ترابط وتكامل مع تلك التي أثارها سابقتها من التحديات الخارجية، ولعل الهجرة المليونية للعمال المهاجرين طيلة مسيرة البناء الإقتصادي لدول(GCC) جعلتها تفكر بحزم في تدارك سلبيات نتائج سياسة التشغيل التي إعتمدتها سابقا وأدت إلى الزيادة في عدد البطالة في صفوف المواطنين، والتفكير في أخرى تساعد على رفع التحدي التي تعرفه أسواق الشغل الخليجية من خلال إشراك المواطنين الخليجين وتعويضهم للعمال الأجانب.

#### أ- أفة البطالة :

تواجه اليد العاملة المغربية وباقي الجاليات العربية الأخرى تحديا خاصا بدول مجلس التعاون الخليجي، يتمثل في واقعة البطالة المنتشرة بشكل تصاعدي في صفوف العمال الخليجين، وهذا التحدي وإن كان يخص من الظاهر العمال أصحاب الأرض إلا انه يمس بشكل مباشر وضمني العمال الوافدون الأجانب في وظائفهم المهنية ورخص إقامتهم المبنية على الفترة المحددة في عقد العمل، لأنه وبكل بساطة حينما تصبح الوظائف في القطاع الخاص تلبي رغبة العمال المحليون، ويرتفع معها سقف الأجور وتمتد

الحماية الاجتماعية لمجموعة من المهن، فهذا يعني أن مصير العمال الأجانب الذين ينشطون بهذه المهن سيغادرونها إجباريا لتحل محلهم اليد العاملة المحلية الخليجية. لذلك فالبطالة المنتشرة بين صفوف العمال الخليجين لا تخدم مصالح العمال المغاربة الوافدين إلا في صورة مؤقتة لا أكثر.

فبالنظر إلى تقلص قدرة حكومات دول المجلس على إيجاد وظائف جديدة تزايد حجم سكان هذه الدول وتركزهم في الفئات العمرية الصغيرة واستمرار الاعتماد على العمالة الوافدة، برزت ظاهرة البطالة بين أبناء دول المجلس وبالذات بين القوى العاملة الفتية الداخلة حديثا إلى سوق العمل، ومنذ بروز هذه الأفة وبداية إنتشارها في بداية التسعينيات، بادرت كل دول المجلس إلى الإسراع في اتخاذ جملة من الإجراءات والسياسات الإحترازية بهدف الحد منها ومعالجتها، إلا أن عملية توظيف العمالة الوطنية وبالذات المقبلة حديثا على سوق العمل، تواجه تحديات وصعوبات عديدة ذات أبعاد مختلفة على مستوى سوق العمل وعلى مستوى النشاط الاقتصادي ورفاهية المجتمعات الخليجية. ومن هذه التحديات ما يتصل بالعوامل الديموغرافية ومنها ما يتعلق بسياسات التوظيف في القطاع الحكومي وعدم ملاءمتها مع سياسات التوظيف في القطاع الخاص ومنها ما يرتبط بالسمات المختلفة بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية<sup>356</sup>.

لقد تفتت ظاهرة البطالة بين المواطنين الخليجين بمجموع دول (GCC) بشكل سريع، كما أبانت عن ضعف البرامج التي خطتها الحكومات الخليجية في الأمد القصير، حيث كانت هذه الدول تبدو محصنة من هذه الظاهرة خلال الأعوام الماضية، إلا أن مستويات البطالة بلغت وبسرعة قياسية درجات مقلقة تتجاوز 9% في بعض دول المجلس<sup>357</sup>، حيث لم يعد يكفي هذا الوضع لبعث الدهشة، فلا تزال أفواج الوافدين من العمال تتجه إلى المنطقة بحجم يقارب نصف المليون سنويا، ويعني ذلك أن البطالة المنقشية بين المواطنين الخليجين تحمل صبغة خاصة يغلب عليها البطالة الهيكلية المؤقتة.

---

<sup>356</sup> تشترك دول المجلس- بوجه عام - في مواجهتها للتحديين الأخيرين، وتختلف فيما بينها فيما يتعلق بالتحدي الديموغرافي حيث توصل البحث إلى أن العامل الديموغرافي يساهم بصورة كبيرة في ارتفاع معدلات البطالة في كل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان- والى حد ما -في مملكة البحرين، أي أن ارتفاع السكان قبل سن العمل وارتفاع معدلات الخصوبة في هاتين الدولتين تحديدا يجعلانها تواجه ارتفاعا مستمرا في أعداد الداخلين حديثا إلى سوق العمل وارتفاعا في معدلات البطالة، في حين أن دول المجلس الأخرى لا تواجه هذا التحدي المؤدي إلى تزايد معدلات البطالة، وإنما تواجه تحد من نوع آخر وهو اختلال التركيبة السكانية المتمثل بارتفاع نسبة السكان الوافدين مقارنة بالسكان المواطنين. للميد من التفاصيل أنظر :

Mohamad dito : GOVERNING LABOUR MIGRATION POLICIES IN THE GCC COUNTRIES: RISKS AND OPPORTUNITIES, Department of Economic and Social Affairs United Nations Secretariat Beirut, 15-17 May 2006,p 23.

<sup>357</sup> موجز التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، نحو سياسات وأليات فاعلة، منظمة العمل

العربية، 2008، ص 25.

ولهذا فالمقترحات التي يجب طرحها من أجل التغلب على البطالة يجب أن تأخذ بعين الاعتبار خصوصية البطالة الخليجية، التي تخضع إلى عامل الوقت فقط دون حمل هم الموارد المالية المخصصة لها، من خلال إجراءات مؤقتة ومتغيرة تستهدف النتائج دون الأسباب، لكون البرامج التي تعتمد عليها الحكومات الخليجية في موضوع التشغيل إلى جانب سيطرة اليد العاملة الأجنبية تعد ارتجالية وفردية وغير قائمة في إجراءاتها على مؤشرات دقيقة، تستطيع إستقراء الأبعاد الجذرية للمشكلة في أبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وهو ما يستلزم إحاطتها بخطط استراتيجية تسهم في اعتمادها مختلف الاطراف المعنية بدعم منظومة سياسات التوطين على نحو يسهم في تحقيق المصلحة الوطنية.

### ب - إحلال العمالة الوطنية مكان العاملة الوافدة

تطل سياسة إحلال العمالة الوطنية مكان اليد العاملة الوافدة هي الأخرى بنوع من الثقل على عاتق اليد العاملة المغربية، بحيث تجعلها مضطربة مع البرامج الإصلاحية التي تسطرها هذه السياسة حاضرا ومستقبلا في دول الإستقبال الخليجية، والهادفة إلى إستبدال العمال الأجانب بالعمال المحليون في كل الوظائف التي تستطيع هذه الأخيرة مزاولتها دون أي حرج أو عناء عليها، لأن الحد من مشكلة البطالة بدول المجلس يتطلب تدخل من حكومات هذه الدول لإتخاذ كافة الإجراءات والسياسات الكفيلة لمواجهة التحديات الداخلية ومعالجة الاختلالات في سوق العمل الخليجي وفقا لنوعية ومستوى حدة هذه التحديات، كما أن اختلاف نوعية التحدي الديموغرافي بين دول المجلس يحتم على دول المجلس وضع خطتين على الأقل للإنجاح برنامج سياسة إحلال العمالة الخليجية مكان العمالة الوافدة، خطة قصيرة المدى لزيادة معدلات التوظيف بين صفوف الخليجيين وسياسات طويلة المدى للحد من أعداد المقبلين على أسواق العمل الخليجية، بالإضافة إلى أن جميع دول المجلس بحاجة إلى التوفيق بين أنظمة وسياسات التوظيف في القطاعين العام والخاص، وذلك للحد من الازدواجية في سياسات توظيف القطاعين وما يسببه من زيادة في أعداد العاطلين عن العمل، وبحاجتها أيضا إلى رسم سياسات تستهدف تطوير القوى العاملة الوطنية للرفع من معدلات إنتاجيتها وقدراتها التنافسية لكي تنافس العمالة الوافدة.

وعلى العموم يعرف القطاع الخاص والذي يهمننا في هذا السياق جملة من التحديات التي تعرقل سياسة إحلال العمالة الوطنية الخليجية مكان العمالة الوافدة، إذ يستوعب هذا القطاع في دول مجلس التعاون الخليجي بمفرده أكثر من 80% من العمالة الوافدة. ولهذا السبب بالذات فإن عملية استبدال العمال الوافدين بعمال من دول GCC ينبغي ألا يترتب عليها أية تكاليف إضافية على أرباب العمل، وعلاوة على ذلك فإن أرباب العمل مجبرون حين توظيفهم لليد العاملة الخليجية دفع نفس معدل الأجور المدفوعة إلى العمال الآسيويين والعمال العرب قياسا على جودة النشاط المهني وسلم الاجور.

وفي الواقع إن مسألة توظيف مواطنو دول مجلس التعاون الخليجي العاطلون عن العمل، يتطلب موارد مالية ضخمة ليس فقط من أرباب العمل وإنما من خزينة الدول أيضا ليحلوا محل العمالة الوافدة،

فبناء على إقتراحات المجلس الأعلى لدول GCC الرامية إلى تعويض أرباب العمل الراغبين في تطوير سياسة التشغيل المحلية والذين هم على استعداد لتوظيف العمالة الوطنية<sup>358</sup>، يفترض أن تدخل على الخط العديد من المؤسسات والجهات الفاعلة في حقل الشغل، بحيث يمكن في هذه الحالة للدعم المالي الحكومي بالإضافة إلى صناديق تنمية الموارد البشرية وكذلك الصناديق الخاصة بتغطية البطالة المخصصة بطبيعة الحال لفئة شباب الخليج أن تلعب دورا حاسما في هذا الصدد، عن طريق تمويل دعم الأجور لمدة معينة (متوسطة) حتى يكتسب المواطنون المواهب والمهارات المتوقعة لتلبية مطالب الوظيفة.

### المبحث الثاني : الإدماج الإجتماعي عن طريق الحقوق المدنية والسياسية

يتألف المجتمع الخليجي (العربي الإسلامي) في وضعه الحالي بإعتباره مجتمع مستقبل لجميع تيارات الهجرة الدولية، من عدة فئات إجتماعية تختلف جنسا وعرقا ولغة، وعلى الرغم من مجمل الفوارق الكامنة بين المواطنين الخليبيين والعمال الوافدين بمناسبة الاعتماد على نظام الكفيل، فقد حاولت دول (GCC) قدر الإمكان فتح المجال أمام الوافدين للإندماج والتعايش مع الواقع السياسي والاجتماعي والثقافي العام الذي يسود داخل دول المنطقة، ونظرا للأهمية الطرح للإجتماعي الذي يطرحه موضوع التعايش بين هذه المكونات في إطار شبكة إجتماعية تتقاسم نفس المناخ وتتواجد على نفس الإقليم، مع إحترام مبدأ إقليمية القوانين لكل بلد عضو خليجي على حدة ولا سيما تلك القوانين المتعلقة بالإقامة والعمل، فإن اندماج كل هذه العناصر وخاصة فئة الوافدون في كتلة إجتماعية واحدة وموحدة مع السكان المحليين يتطلب زمرة من الضوابط القانونية ومجموعة من القوانين التنظيمية، تعمل بشكل دقيق على ضمان اندماجهم بين الأوساط المحلية الخليجية بشكل قانوني بناء على الإمكانيات المتاحة لذلك ووفق الصورة التي ترغب بها دول الإستقبال بطبيعة الحال. غير أن هذه الإجراءات لا يستقيم معناها القانوني إلا إذا كانت مرتبطة بأليات حقوقية عالمية<sup>359</sup> تضمن ولو بشكل نسبي حرية الأشخاص الوافدين في التمتع ببعض الحقوق التي يمكن إكتسابها نتيجة لإستقرارهم بدول الإستقبال وإنصهارهم في مجتمعاتها.

<sup>358</sup> سعد بن مرزوق العتيبي ، " تحديات إدارة توظيف الوظائف في الالفية الثالثة ' ندوة تحديات التوطين في القطاع

الخاص : الظاهرة والحلول ، جامعة طيبة ، 2007 ، ص 5 .

<sup>359</sup> يمنح الجزء الثالث من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من خلال (المواد 8 إلى 35) مجموعة واسعة نسبيا من الحقوق لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة . والعديد من هذه المواد يبين كيف تنطبق على العمال المهاجرين الحقوق المنصوص عليها في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (المواد 9/10/11/12/13/14/15)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق أقتصادية والإجتماعية والثقافية(25/27/30) وغيرهما من المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان. وتحتوي الاتفاقية والاجتماعية والثقافية أيضا عددا من الحقوق المتصلة باحتياجات حماية معينة والتي توفر ضمانات إضافية بسبب المخاطر التي يتعرض لها بصفة خاصة العمال المهاجرون وأفراد أسرهم.

ولذلك فمن الصعب جدا الحديث عن اليات اندماج العمال المهاجرين بدول الإستقبال الخليجية دون ذكر الحقوق المدنية والسياسية ضمن هذا السياق<sup>360</sup>، التي تعتبر ركيزة من ركائز حقوق المهاجر (الإنسان) أينما حل وارتحل، حيث إن هذه الحقوق هي التي تعطينا عادة إنطبعا على إمكانية إندماج العمال المهاجرون وسط مجتمعات دول الإستقبال بشكل إيجابي أم لا، وبغض النظر عن المذهب السياسي الذي تعتمده دولة الإستقبال في تسيير شؤونها الداخلية وفي علاقاتها مع السلطات والمؤسسات والأفراد، فإن الوضع الحقوقي السائد بدول مجلس التعاون الخليجي في ظل إنتشار أحكام نظام الكفيل، يثير صعوبات وتناقضات عديدة على مستوى تنزيل هذه الحقوق على ارض الواقع أو التعامل معها بالشكل المرغوب. وتطرح قضية إندماج المغاربة الوافدين في المجتمعات الخليجية تحديات متعددة الأبعاد على عدة مستويات تهم العلاقات المغربية الخليجية، وعلى الرغم من جدية الحاجة إلى اليد العاملة المغربية في إنصهارها ضمن نواة المجتمعات الخليجية بإعتبارها يد عاملة ناطقة باللغة العربية وتحمل نفس الثقافة، ناهيك عن سلوكها الإيجابي التي ابانت عنه طيلة أربعة عقود من الزمن، فإن النظرة إلى الإندماج الإجتماعي ومعالجته تشكو من تقصيرات عدة على مستوى الحقوق المدنية والسياسية، حيث تجعل هذا الهدف غير قابل للتحقيق على الأقل ضمن المدى الزمني المأمول في الوقت الراهن، ما دام أن الدساتير الخليجية في حد ذاتها أغفلت إلى حد ما الإشارة إلى الحقوق المدنية والسياسية على نحو مباشر<sup>361</sup>. ونظرا لاختلاف الهياكل التعليمية والثقافية الحاصل بين القوى العاملة المغربية الوافدة وتزايد هذا الاختلاف مع الزمن فإن مبدأ الإندماج الإجتماعي نفسه يصبح موضع التساؤل. فهناك من يعتبر هذه الحقوق من الأولويات ومهمة جدا في حياة العمال المغاربة المهاجرين الذين إستطاعوا أن يقضوا فترات طويلة تفوق عقدين من الزمن بدول الخليج وهذه الطائفة تشمل خاصة فئة المثقفين الذين يمثلون الجيل الأول، وهناك من لا يهيمه الأمر إطلاقا لكون هذه الهجرة يكمن غرضها الرئيسي في كسب الأموال فقط دون النظر إلى أمور أخرى، لذا فإن هذا الإندماج يحتاج إلى دراسات مفصلة تتجاوز التشخيص الكمي والنوعي بين اليد

---

<sup>360</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 22000(د-21) المؤرخ في 16 دجنبر 1966، ودخلت حيز التنفيذ في 23 مارس 1976، وفقا لأحكام المادة 49.

<sup>361</sup> تعرف دول مجلس التعاون الخليجي تراجعاً خطيراً على مستوى الحقوق المدنية والسياسية، نظرا لأن المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر وسلطنة عمان لم تصادق على العهد الدولي الخاص بالحقوق والسياسية والبروتوكول الملحق بها، بينما تعتبر دولة الكويت أول دول خليجية تصادق على هذا العهد الدولي لتنتها بعد ذلك مملكة البحرين، لكن مع وجود بعض التحفضات في الشق المتعلق بسياسة الدولة والسلط.

العاملة المغربية الوافدة، ويطرح أكثر من إشكال يخص اندماج القوى العاملة المغربية في مجتمعات دول الخليج ولا سيما مع بداية ظهور ملامح الجيل الثاني في غضون السنوات المقبلة<sup>362</sup>.

وبما أن هجرة العمال المغاربة نحو دول الخليج لم تكن منذ يدايتها تحمل اية فكرة عن الإستقرار وسط حضيرة مجتمعاتها لمدة طويلة أو دائمة، بل كانت هذه الهجرة على مر السنين تتكى على فكرة مفادها قضاء فترة زمنية محددة ثم العودة في نهاية المطاف إلى أرض الوطن حاملين معهم تعب العمل والشقاء الذي عانوا منه إبان هجرتهم، على عكس المهاجرين المغاربة المتواجدين بدول أوروبا وأمريكا الشمالية الذين أصبحوا جزء من تلك البلدان بعد أن إكتسبوا جنسياتها مع إحتفاضهم لهويتهم المغربية الأصلية.

والحال أن العديد من العمال المغاربة الذين إنتقلوا من أوروبا إلى دول (GCC) بعد إندلاع الأزمة الإقتصادية في إطار عقود مؤقتة، لم يتمكنوا من التأقلم والإندماج وسط المجتمعات الخليجية بالرغم من كفاءتهم المهنية وحنكتهم العلمية، نتيجة للفوارق الشاسعة في كيفية التعاطي مع الحقوق المدنية والسياسية المصاحبة لأي إنسان ولو كان مهاجر<sup>363</sup>. فالفرق شاسع جدا بين ثقافة حقوق الإنسان التي تلتزم بها دول أوروبا مثلا أمام المهاجرين الذين إحتضنتهم وفق أليات حقوقية متميزة، مع تلك الموجودة في دول مجلس التعاون الخليجي التي تخضع لضوابط نظام الكفيل الذي يحبس أنفاس المهاجرين ويتدخل في كل صغيرة وكبيرة تمثل شؤون الهجرة والمهاجرين. ولفهم هذه الجوانب المتعلقة باليات الإندماج الإجتماعي المتوفرة بالنسبة لليد العاملة المغربية بدول المجلس، وجب علينا الإحاطة أولا بالحقوق المدنية في (المطلب الأول)، ثم الإنتقال ثانيا إلى الحقوق السياسية في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : الحقوق المدنية

يواجه الوافدون من العمال المغاربة العديد من التحديات بدول مجلس التعاون الخليجي في موضوع الإندماج الإجتماعي وسط المجتمعات الخليجية، لكون هذه الأخيرة وبإستثناء (الكويت ومملكة البحرين) لم تصادق وإلى حدود الوقت الراهن على العهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية، ذلك أن الحقوق

---

<sup>362</sup> تشير إحصائيات كل من القنصلية العامة المغربية المعتمدة بجدة بالمملكة العربية السعودية، والسفارة المغربية بابوظبي في خضم الزيارة التي قام بها وزير الجالية المغربية المقيمة بالخارج وشؤون الهجرة أنيس بيرو في مطلع سنة 2016، أن الجالية المغربية شهدت تطورا في عددها من خلال تزايد عدد ولادتها بهذين البلدين على وجه الخصوص.

<sup>363</sup> إن المقاربة الحقوقية لكل أو بعض الحقوق المدنية والسياسية تعني الشيء الكثير للعمال المهاجرين، إذ أن الهجرة لا يمكن أن تخلوا من المتاعب الإدارية والمؤسسية والمضايقات الناتجة عن التصرف السلطوي لبعض ارباب العمل في ظل إنتشار نظام الكفيل، ولهذا فإن هذه الحقوق تلعب دورا حاسما في هجرة العمال طيلة مدة إستقرارهم بأرض المهجرة سواء كانت مؤقتة أو طويلة الأمد. أنظر :

هبة نصار : التحول الديمجرافي والتشغيل وهجرة العمالة في دول المشرق، اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية، الأمم المتحدة، 2006 ، ص8.

المدنية وعلى خلاف الحقوق السياسية تعد حقوقا ملزمة أكثر بالنسبة إلى كل فرد (إنسان) يعيش داخل مجتمعه أو خارجه، وتصبح أكثر لزوما حينما يغيب المرء عن موطنه وأهله في إتجاه موطن آخر من أجل العمل والإستقرار به مدة معينة، وتبرز أهمية الحقوق المدنية لكونها تنطوي على العديد من الحقوق الهامة التي يفترض أن يتمتع بها الأجانب طيلة مدة هجرتهم، حيث لا يجوز لسلطات دول الإستقبال حرمان الأجانب من الحياة الإستقرار بها تعسفا إلا بوجود حكم قضائي يبرر ذلك (المادة الأولى والثانية من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية)، ويجب حمايتهم من التعرض للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (المادة 7)، ولا يجوز استرقاقهم أو تسخيرهم (المادة 8)، كما أن للأجانب الحق الكامل فيما يتمتع به الإنسان من حرية وأمن ولا يجوز سجن الأجنبي لعدم وفائه بالتزامه التعاقدية (المادة 11)، وللأجانب الحق في حرية الحركة والاختيار الحر لمحل السكن وحرية مغادرة البلد وقت ما شاء (المادة 12)، كما يتمتعون بالمساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية ومن حقهم أن يحاكموا محاكمة عادلة وعلنية من قبل محكمة مختصة ومستقلة ومحايدة حسب القانون وذلك عند البث في أية تهمة جنائية أو حقوق والتزامات في الدعاوى المرفوعة أمام القضاء (المواد 14/16/17). وتبرز التحديات التي تعرفها اليد العاملة المغربية بدول مجلس التعاون الخليجي من خلال ضعف الترسانة الحقوقية لهذه الدول في الشق المتعلق بالحقوق المدنية، الشيء الذي يجعلها غير قابلة بتاتا على التكيف مع الأوضاع القانونية التي تفرضها دول (GCC) للقبول في الدخول إلى مجتمعاتها التي يسود فيها احكام نظام الكفيل القائم على عدم الموازنة بين المواطن الخليجي والعامل الوافد.

بالفعل إن النظرة المادية لنظام الكفيل إزاء العمال المغاربة الوافدين وعلى غرار باقي العمال الأجانب جعلتهم منذ اول يوم لهم بدول مجلس التعاون الخليجي يشعرون بأنهم في مجتمع ليسوا من مواطنيه، بكل ما يعنيه ذلك من احتمالات التمييز ضدهم وتمتعهم بمستوى أقل من الحماية والضمانات، خاصة مع شيوع الفهم بأن اليد العاملة الأجنبية بشكل عام لا تحظى بنفس مستوى الحقوق والحماية المقررة للمواطنين الخليجين، ومع أن هذا الفهم لا يمكن ان يحمل على إطلاقه بسبب وجود نخب أجنبية تؤثر نوعا ما على الصورة الخارجية لدول مجلس التعاون الخليجي كالعمال (الحاملين للجنسية الأمريكية أو البريطانية أو الالمانية أو الكندية) فضلا عن الأجانب العاملين بالقطاع العام، إلا أن شيوعه يشكل أحد العراقيل الأساسية تجاه حماية حقوق المهاجرين الآخرين ومن بينهم العمال المغاربة ويضفي قبولا على أن وجودهم هناك يشكل مخاطرة حقيقية في ظل غياب حقوق مقننة بواسطة قوانين محلية.

ومن جانب آخر قد نجد وبدون أدنى شك فئات من اليد العاملة المغربية الذين إستطاعوا أن يتأقلموا بشكل لا بأس به مع الوضع السائد بدول مجلس التعاون الخليجي، خصوصا وأن عدد لا يستهان به من هذه

الفئات تقيم وللاكثر من عقدين من الزمن بهذه الدول دون أن نسمع عنها أية صعوبات تذكر<sup>364</sup>، غير أن الفئات الساحقة تعاني هناك من صعوبات كثيرة على صعيد الاندماج في مجتمعاتهم الجديدة. وبرز من بين هذه الصعوبات ضعف مستوى الأليات الحقوقية الهادفة إلى تأهيل اليد العاملة المغربية إجتماعيا أسوة بالمستوى السائد في الدول الصناعية الكبرى الغنية (كالولايات المتحدة الأمريكية وكندا) أو تلك المنتمية إلى قطب الإتحاد الأوروبي، ويزيد من تعقيد الأمور ظاهرة التمييز العرني والمبطن في المعاملة ضد العمال المهاجرين، بسبب التزايد المستمر لعدد الوافدين في هذه الدول على حساب الساكنة المحلية الخليجية. ولعل الوضع الذي تعيشه كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر في موضوع السكان يعتبر خير دليل على ذلك، حيث تعرفا إرتقاعا ملحوظا في نسب الوافدين على حساب المواطنين أصحاب الأرض الذين إنتشرت في أوساطهم أفة البطالة بشكل يدعو إلى الحيرة، لكونها دول غنية وتوفر كل سنة العديد من مناصب الشغل، وبشكل تلقائي أصبح الكثير من شباب دول الخليج ينظرون إلى المهاجرين الوافدين كمنافسين لهم في سوق العمل، مما يعني أنه في حالة منح جميع الحقوق إلى العمال الوافدين سيصبح المواطنون الخليجيون محاصرون في مواطنهم، بناء على قلة عددهم وكفاءتهم المهنية. إن العمال الوافدون فضلا عن كونهم مادة اساسية في حلقات التنمية المحلية بكل أشكالها في دول الإستقبال التي تعاني من نقص حاد في مواردها البشرية المحلية، فإنهم في نفس الوقت يمثلون هذه الدول تمثيلا مشرفا على المستوى العالمي بالنظر إلى المكانة الإقتصادية والتجارية المتقدمة لبعض هذه الدول ضمن الإقتصاد الدولي. لذلك فإننا نرى من واجب هذه الدول المستقبلية لليد العاملة الأجنبية أن تمكنهم من الإندماج في كل الميادين الجوهرية شريطة توفرهم على بعض الخصائص التي تفرضها كل دولة إستقبال على حدة، وذلك عرفانا لهم لخدماتهم ومجهوداتهم وكفاءاتهم المتنوعة في سلسلة التنمية المحلية. ولا ندل هنا على أن معنى الاندماج هو ذلك الانصهار بشكل أو آخر في المجتمعات المضيفة بطريقة إجبارية ليصبح المهاجر عضوا رئيسيا داخل المجتمع، لأنه من حق كل إنسان أن يحتفظ بهويته الثقافية والدينية، ولكن نقصد بالإندماج في هذه الحالة بدرجات التواصل الإجتماعي مع المجتمع المضيف، واكتساب مهارات تؤهل المهاجرين للانخراط في الحياة العامة بشكل إيجابي، على أن يسود مبدأ تكافؤ الفرص بشكل عادل ومنطقي يحفظ لهم حقوقهم المدنية كما لو كانوا يعيشون ببلدانهم الأصلية.

---

<sup>364</sup> من المحتمل أن الحالات التي تمكنت بالظفر بالإقامة الطويلة الأمد كانت على خلاف ما خطت له الحكومات الخليجية التي لم تكن تريد من العمال الوافدين الاستقرار بدولها لمدة طويلة الأمد، وانما لخدمة المنطقة التي كانت في حاجة ماسة إلى اليد العاملة العربية في أسواق الشغل المحلية لديها، ثم يعودوا في نهاية المطاف إلى وطنهم الأصلي. وقد فكر بعض المهاجرون المغاربة في بداية الأمر بالطريقة نفسها، بحيث كان مقصدهم جمع سيولة نقدية كافية قصد استثمارها في بلدانهم، ولكن الأمور على ما يبدو اتخذت مجرى مغايرا لبعض الفئات، لأنهم استأنسوا الإقامة في بلدان الإستقبال بعد أن جددوا رخص الإقامة لمرات عدة.

وعلى العموم تتضمن الحقوق المدنية مجموعة من الأنواع الأساسية التي صاغها المشرع الدولي لحقوق الإنسان في شكل مواد قانونية، ونحن ما يهمنا في هذا الإطار حق المساواة في التقاضي أمام المحاكم (الفقرة الأولى)، والحق في حرية التنقل (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى : حق التقاضي أمام المحاكم

إن من أهم المؤشرات الدالة على تقدم المستوى الديمقراطي وتطوره داخل المجتمعات بكل دول العالم في الوقت المعاصر، هو ذلك الجانب المتعلق بالسلطة القضائية ومدى إستقلاليتها في التعامل مع القضايا المعروضة عليها بموجب نظام التقاضي أمام المحاكم، نظرا لكون هذا الجانب يعنى دائما بحماية حقوق الأفراد من كل ما من شأنه أن يحد من إستمرارها، لذلك فإن جميع الأنظمة العالمية القائمة حاليا تولي إهتماما خاصا بهذا الجانب المهم جدا في حياة الأفراد. فكثيرا ما نسمع أن القضاء لعب دورا حيويا في إعادة الحقوق إلى اصحابها وتعويض آخرين في ممتلكاتهم العقارية والمنقولة، ولا يجوز للهيئة القضائية على ضوء هذه المقتضيات أن تميز بين الأفراد إنطلاقا من إنتمائهم الفكرية أو الدينية أو العرقية، بل لا بد أن تتصف كل فرد تبين لها أنه سلبت منه حقوقه ولو كان مهاجرا لا يحمل جنسية دولة الإقامة.

وبما اننا نتحدث في هذا الصدد عن هجرة المغاربة إلى دول مجلس التعاون الخليجي التي تنشط فيها أحكام نظام الكفيل في كل العلاقات القانونية القائمة بين العمال الوافدين واصحاب الأرض، فإنه من الطبيعي أن نعثر على العديد من التجاوزات القانونية التي لا يمكن فضها إلا عن طريق مؤسسة القضاء، ولما كانت الحاجة ماسة وضرورية لفهم خطاب الادعاء والنزاعات التي تنشئ بين العمال وأصحاب العمل، وضعت دول مجلس بتعاون الخليجي نظاما قضائيا خاصا لهذه الغاية نظرا لكثرة النزاعات الناشئة في هذا الإطار، ولا شك أن هذا النظام القضائي يعد مبدئيا من أهم الانجازات التي باشرتها دول(GCC) في تشريعاتها المحلية في سبيل ملاءمتها مع مضمون الإتفاقية الدولية المتعلقة بحماية حقوق العمال الوافدين، فهو يرسم لخصوم الدعوى طرق سير هذه الدعوى من بدايتها إلى نهايتها وفق تفصيل يوضح الأليات والأحكام وما يتصل بذلك من أدبيات القضاء والتقاضي، كما يؤسس مبدأ المساواة أمام القضاء في حالة نشوب نزاع ناتج عن إلتزامات تعاقدية بين العمال الوافدون وأرباب العمل الخليجين.

ولكن عندما بحثنا في هذا الجانب لاحظنا جليا أن حق التقاضي المخول للأجانب أو بالأحرى للعمال المهاجرين في كل دول مجلس التعاون الخليجي، يشهد صعوبات جمة وخاصة على مستوى تشعب الجهات القضائية المختصة لفض النزاع، وبطء المساطر القانونية المتعلقة بسير الدعوى القضائية، ذلك أن الحقوق القانونية وسبل الإنصاف المتاحة لليد العاملة الوافدة على الرغم أنها وردت صراحة في جميع القوانين الخليجية، إلا أنها تنطوي عند إنطلاق مسطرة التقاضي أمام المحاكم على مجموعة من الإجراءات الشكلية المعقدة الواجب إتباعها عند سير الدعوى القضائية، بحيث تشمل في بداية الأمر وقبل التفكير إلى اللجوء إلى القضاء، تقديم شكوى مكتوبة يقدمه العامل إلى سفارته التي تحيل بدورها هذا

العامل إلى إدارة علاقات العمل التابعة إداريا إلى وزارة العمل بأحد الدول الأعضاء (GCC)<sup>365</sup>، وعادة ما يحاول هذا المكتب حل نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية بطريقة ودية عن طريق استدعاء صاحب العمل لفض النزاع وديا، أما في حالة إذا لم يستجيب صاحب العمل إلى المطالب التي تقدمت بها إدارة علاقات العمل، تحال القضية حينئذ إلى محكمة العمل للبت في الدعوى القضائية المعروضة عليها، وبما أن جميع العمال المشاركون في هذه العملية تقريبا هم من فئة المهاجرين الأجانب فهذا يعني أن مصلحة الهجرة التابعة لوزارة الداخلية هي أيضا معنية بالدخول في أي لحظة كعنصر أساسي في هذه العملية وخاصة في تلك الحالات التي تنطوي على تغييرات في الكفالة أو الهروب من شخص الكفيل.

#### أ - محضر الصلح الودي في إدارة علاقات العمل

تختص إدارة علاقات العمل من حيث المبدأ بتلقي شكايات<sup>366</sup> ذات نزاع عملي بين العمال الأجانب وأصحاب العمل في إطار علاقات الشغل، وعادة ما تتلقى إدارة علاقات العمل الشكاوى المعروضة عليها عن طريق السفارات المعتمدة ببلادها، على أساس أن هذه المكاتب تنتشر في العديد من المناطق داخل كل دولة خليجية، وفي جميع الأحوال لا يكمن عرض الدعاوى على المحاكم إلا بعد إستئناف المساطر الودية التي تقوم بها مصالح إدارة العمل التي تعمل تلقائيا على مراجعة النزاعات المعروضة عليها القائمة بين العمال الوافدين وأصحاب العمل، أو بين العمال الوافدين وبعض المؤسسات المعنية بالتشغيل، وذلك دون الحاجة إلى الإستعانة بدفاع المحامي أو بمؤازرة الشهود<sup>367</sup>.

<sup>365</sup> ويجب التفرقة هنا بين حالتين تختلف كلياً فيما بينها بناء على المساطر القانونية المتبعة في هذا الإطار، بحيث تتعلق الحالة الأولى بوضعية العامل الأجنبي الذي يصل إلى أحد الدول الخليجية للعمل في إطار عقد عمل معين ثم يختلف مع صاحب العمل بشأن أحد مقتضيات العقد، ففي هذه الحالة يلزم على العامل التوجه إلى مكاتب العمل المكلفة بالوساطة التي توسطت له للإستخدامه من أجل البحث عن حل آخر أو إعادته إلى بلده الأصلي، لأن عقد العمل لا يمكن أن يعتد به أمام الجهات القضائية مادام أنه لم ينتج اثاراً قانونية، أما الحالة الثانية فبمجرد الموافقة على العقد والتصديق عليه من قبل السلطات المختصة بالعمل، فيحق للعامل الأجنبي سلك مسطرة التقاضي مادام أن الإلتزامات التعاقدية التي تضمنها العقد تعتبر ضمناً شريعة المتعاقدين، وأي خلاف حول إلتزاماته يستوجب تدخل القضاء، نتيجة للآثار القانونية التي ترتبت عنه.

<sup>366</sup> أكثر الشكاوى شيوعاً في صفوف اليد العاملة المغربية التي وقفنا عليها بدول (GCC) وخاصة في المملكة العربية السعودية ودولة قطر، تتضمن التأخير أو عدم دفع الرواتب، أو مخالفة أحد بنود العقد بعد مزاوله نشاطهم المهني، أو مشاكل إدارية تتعلق ببطاقة الإقامة، أو عدم دفع تعويضات بعد إنتهاء مدة عقد العمل (المحدد المدة).

<sup>367</sup> توجد في دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر ومملكة البحرين على سبيل المثال بعض التمثيليات المؤسسية التي تستطيع أن توازر العامل الأجنبي عن طريق إحالات حقوقية تتضمن مجموعة من النقط القانونية حين لجوئه إلى إدارة علاقات العمل، ومن بين هذه المؤسسات نجد اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في كل من مملكة البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة، والمؤسسة القطرية لمكافحة البشر بدولة قطر.

إن المساطر الودية المعدة لحل نزاعات الشغل تمثل في حقيقة الأمر نضجا حقوقيا من لدن دول مجلس التعاون الخليجي بواقع العمال الوافدين، الذين يتخبطون مرارا وتكرارا بالصعوبات التي فرضها نظام الكفيل في ساحة العمل بهذه الدول، سيما وأن أحكام هذا النظام انصبت بمجملها في صف اصحاب العمل على حساب العمال الأجانب، فكان من الطبيعي أن تثار نزاعات كثيرة ومتعددة بل وغير متناهية، مادام ان الشطر الأكبر من حقوق العمال الأجانب الإقتصادية والإجتماعية والمدنية تعتبر هشة إن لم نقل ضعيفة. وعلى الرغم من محاسن المساطر الودية التي تتكفل بها إدارة علاقات العمل لتسوية النزاع وديا بين أطراف النزاع(عمال أجانب وأصحاب العمل)، إلا أن العديد من العمال الأجانب يشكون في قدرة هذه الإدارة في حل مشاكلهم الناجمة عن نزاعات الشغل، فحتى إذا فترضنا أنها قامت بحل شكواهم وتعويضهم جراء الأضرار المادية التي تعرضوا لها، فمهي الضمانات التي تستند عليها محاضر الصلح(الودي) بين العمال الأجانب وارباب العمل في عدم تكرار هذه الفئة الأخيرة نفس المشاكل المتمثلة في عدم دفع الأجور أو التأخير في دفعها مثلا، علما أن هذه المحاضر عادة لا تحمل القوة القانونية في التنفيذ؟

#### ب - البث في الدعاوى من طرف محكمة العمل

إذا لم يتم حل قضية ما في إدارة علاقات العمل، تحال عندئذ الدعوى مباشرة إلى محكمة العمل للبث في القضية المعروضة عليها للنطق بالحكم، ويتسم النظام القضائي الخليجي في هذه المرحلة بكونه نظاما مكلفا من حيث المساطر المتبعة والخبرة العملية التي يجريها الخبراء الفنيون للعمل<sup>368</sup>، كما أنها تتسم بطول المدة القانونية المقررة للبث في الدعاوى القضائية المعروضة على محاكم العمل بدول (GCC)، بحيث تستغرق الدعاوى عادة في أحسن أحوالها عدة أشهر حداها الأدنى ستة أشهر، وقد تمتد إلى بضع سنوات وأخرى إلى أجل غير معلوم<sup>369</sup>، وهذا ما يجعل العمال المغاربة ومعهم كافة الجاليات الأخرى يترددون حول مباشرة الدعوى القضائية ضد أصحاب العمل. لأنهم في تلك الفترة لا يحق لهم إبرام عقد شغل مع مشغل آخر حتى يصدر الحكم سواء في صالحهم أو ضدهم، وتجدر الإشارة إلى أن طول سير الدعوى الممتدة إلى عدة أشهر في أحسن أحوالها، تشكل خطرا ماديا وقانونيا على العمال الأجانب، حيث أنهم لا يملكون عادة مصاريف سير الدعوى القضائية، ولا يتوفرون على أي مصدر دخل لتلبية حاجياتهم الأساسية، مما يجعلهم مضطرين تحت ضغط الحاجة إلى اللجوء إلى إقتراض المال من

<sup>368</sup> يمكن القول أن نظام الخبرة الفنية بدول المجلس يشبه إلى حد ما نظام مفتشية الشغل المعمول به في المغرب.

<sup>369</sup> لا توجد آجال محددة في هذا الشأن، لكن إستقر العمل القضائي بدولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة للبث في الدعاوى المرفوعة من لدن اليد العاملة الوافدة في ستة أشهر كحد أدنى، في حين لم تتوصل إلى المدد التي تقرضها باقي التشريعات الخليجية الأخرى، خاصة وأن المساطر والأجال التي تقوم بتطبيقها عادة قانون المسطرة المدنية نجدها في دول المجلس تختلط بأحكام القانون المدني في مدونة واحدة. خاصة إذا تعلق الأمر بمحاكم العمال التي تعتبر من الناحية القانونية محاكم إستثنائية أنشئت لغرض واقعي أملت ظروف الهجرة العمالية وإشكالاتها الناتجة عنها.

الأصدقاء كحل مؤقت، أو طلب الحصول على مساعدة من السفارة وحله غير مضمون، أو العمل عند الغير بشكل غير قانوني مقابل حصولهم على أجر هزيل وهو أفضل الحلول ضمن هذه الحالات الثلاث. وعلى صعيد آخر تمكن بعض العمال المحسوبين على فئة الوافدين وأعدادهم قليلة مقارنة مع عدد القضايا المعروضة، من إستصدار أحكاما قضائية لصالحهم في مواجهة اصحاب العمل من محاكم العمل الخليجية ولا سيما محكمة العمل القطرية التي توقفنا على بعض أحكامها المنشورة، بحيث تبين من خلال منطوق الأحكام الصادرة أن الهيئة القضائية أجبرت صاحب العمل تعويض العامل الأجنبي في أجره طيلة مدة العمل التي قضاها بالمقاولة عملا بالمقتضيات التي نص عليها العقد (شريعة المتعاقدين)<sup>370</sup>.

### الفقرة الثانية : حرية التنقل

يمكن تعريف حرية التنقل من وجهة نظر القانون بتلك الحرية الممنوحة للأفراد في الذهاب والمجيء أو في الغدو والرواح بكل حرية في جميع الأماكن المخصصة لهذا الغرض، وهذه الحرية لها مضمون خاص في نطاق الميثاق العالمي لحقوق الإنسان، إذ تمزج بين الحقوق الطبيعية الأصلية والحقوق الفردية التي لا يمكن أي يحرم منها أي إنسان حي يعيش فوق الأرض. ومن المسلم به أن حرية التنقل بإعتبارها حقا من الحقوق المدنية تأخذ صورا متعددة في الواقع العملي بسبب تكاثر الوقائع القانونية المنتجة لهذا الحق المدني، ومن هذه الصور نجد حرية الانتقال وحرية المرور من مكان الى مكان اخر داخل الحدود الإقليمية لبلد ما (**liberté de circulation**) ou (**liberté de mouvement**) دون قيد الا ما يفرضه القانون لتنظيم حركة الأفراد و تنقلاتهم داخل المجتمع و تأمين سلامة الوطن والمواطنين، وقد نجد أيضا الحق في التنقل والسفر خارج البلد في إطار رحلات برية أو جوية أو بحرية، كما يمكن أن نلمسه في نطاق العمل أي في التنقل والانتقال من عمل إلى عمل آخر بناء على رغبة الأشخاص كلما سنحت لهم الفرصة للقيام بذلك.

ولقد نصت المادة 13 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على حق الانسان في حرية التنقل وحقه في المغادرة والعودة وذلك في فقرتين<sup>371</sup>، وأضافت المادة 12 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على أن لكل فرد يوجد على نحو قانوني داخل إقليم دولة ما، له حق حرية التنقل فيه وحرية إختيار مكان إقامته، كما أنه يحق لكل فرد مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده في إتجاه أي بلد آخر إذا توفرت الشروط الإدارية بطبيعة الحال المتمثلة في غالب الأحيان في (جواز السفر والتأشيرة)، ولا يجوز حرمان أحد

<sup>370</sup> قرار رقم 220 لسنة 2010 صادر عن القضاء المدني من محكمة التمييز الدائرة الثانية بالدوحة إمارة قطر، قرار منشور بالمجلة القانونية والقضائية، وزارة العدل، مركز الدراسات القانونية والقضائية، الدوحة، العدد الأول، 2009، الصفحات من 269 إلى ص 275.

<sup>371</sup> 1 لكل حق في حرية التنقل وفي إختيار محل إقامته داخل حدود الدولة. 2 لكل فرد حق في مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده وفي العودة الى بلده.

تعسفا من حق الدخول الى بلده وقت ما شاء. وبالتالي ينبغي أن يتمتع جميع الأشخاص بهذه الحرية لما تمثله من قيمة إنسانية أساسية في حياة الأفراد، ولا يمكن للأى جهات رسمية أو غير رسمية داخل كل دولة أن تميز بشأن هذه الحرية، إنطلاقا من قواعد التمييز التي تفصل بين فئات المجتمع الواحد من جهة، وبين المواطنين وغير المواطنين من جهة ثانية، إلا إذا كان ذلك يخدم هدفا مشروعاً تتوخاه دولة ما حماية لأمنها الداخلي<sup>372</sup> مثلا وكان متناسبا مع تحقيق هذا الهدف.

وتتأثر حرية التنقل بشتى صورها الحاضرة في الواقع الإجتماعي بالقوانين المحيطة بها والقواعد التنظيمية التي توطنها، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بغير المواطنين المقيمين فوق تراب دولة أجنبية، فعادة ما يتم فرض مجموعة من الشروط الإدارية على هؤلاء، لكونهم مهاجرين ويخضعون لحكم الأجانب المقيمين في دولة غير دولتهم، وهذا الأمر نلمسه بصورة واضحة في دول مجلس التعاون الخليجي بمناسبة إحتضانها للعمال الوافدين الأجانب، فالأجانب عموما والعمال الوافدين خصوصا المتواجدين في دول مجلس التعاون الخليجي، تنظمهم أحكام نظام الكفيل التي نجدها منتشرة بكثرة في القوانين الخليجية المعدة لتنظيم دخول الأجانب وخروجهم، بحيث أن القيود التي يفرضها هذا النظام على حرية التنقل تصل إلى حد مصادرتها أو إلغائها كليا، وهذا دليل على أن حرية تنقل الوافدين في هذه الدول هي مسألة نسبية فقط، تختلف باختلاف الشخصية الثقافية للشخص الكفيل ووضعيته الإجتماعية وثقافته الحقوقية، مادام أن نظام الكفيل هو الذي ينظم إجراءات تنقل العمال الأجانب داخليا وخارجيا.

### أ - حرية التنقل داخل وخارج دول مجلس التعاون الخليجي

من المسلم به وفق ثقافة الحقوق الإنسانية العالمية أن حرية التنقل بإعتبارها حقا من الحقوق الطبيعية والفردية، مرتبطة إرتباطا وثيقا بحرية الأفراد كلما رغبوا في ذلك، وينطبق الحق في حرية التنقل بمفهومه الواسع على كل الأماكن القابلة لتنقل الأشخاص داخل حدود دولة الإقامة أو خارجها. كما أن هذا الحق الطبيعي لا يمس بتاتا وهو مضمون لهم في كل الأوقات، ماعدا في الحالات القانونية التي يأمر فيها كل من قاضي التحقيق والنيابة العامة إصدار جواز السفر وإغلاق الحدود في وجه شخص ينابع قضائيا من أجل إرتكابه جنحة أو جناية، أو في حالة الحكم بالإقامة الجبرية داخل مكان معين ولمدة معينة، فما عادا هذه الحالات لا يمكن للأى جهة أخرى غير الهيئة القضائية مصادرة حرية التنقل. لكن برجوعنا إلى موضوع هجرة اليد العاملة الأجنبية إلى دول مجلس التعاون الخليجي والقواعد القانونية المنظمة لهذا الغرض، وجدنا أن نظام الكفيل بحكم عرف السائد بين الكفلاء وأصحاب العمل الخليجين، يستطيع أن يصادر هذه الحرية في وجه العمال الأجانب بل وإلى إلغائها بشكل نهائي إذا إقتضى الأمر، بحيث

<sup>372</sup> تنص المادة 13 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية أنه لا يجوز إبعاد الاجنبي المقيم بصفة قانونية في

إقليم دولة طرف في هذا العهد إلا تنفيذا لقرار أتخذ وفقا للقانون أملمته دواعي الأمن القومي.

يصبح أمر التنقل خارج دولة الإستقبال أو التنقل من مدينة إلى مدينة أخرى داخل حدود نفس الدولة، مرتبطة بالموافقة الأولية للشخص الكفيل، لكون أن هذا الأخير وكما رأينا في الباب الأول هو الظاهر أمام سلطات بلد الإستقبال وما العامل الأجنبي إلا تابع له في جميع الأمور الإدارية طيلة مدة إقامته بدول الإستقبال، فعدم تواجد هذا العامل في المسكن الذي حدده كفيله في بنود عقد العمل، يعتبر هروبا يعاقب عليها القانون بغرامة مالية باهضة الثمن<sup>373</sup> أو ترحيله لبلده الأصلي بصفة نهائية، كما أن مغادرة دولة الإستقبال عبر الحدود البرية أو البحرية أو الجوية في إتجاه أي بلد آخر بما في ذلك بلد العامل الوافد الأصلي، تنتضي أولا الحصول على موافقة الكفيل بواسطة إلتزام خطي يوضح من خلاله للسلطات حيثيات هذا السفر.

بالفعل لقد جرت العادة بدول مجلس التعاون الخليجي في التعامل مع حرية تنقل الأجانب وفق هذه الطريقة المعقدة والمخالفة للفطرة البشرية والقواعد العامة لمنظومة حقوق الإنسان، لكن هذا الأسلوب ليس معم على الكل وإنما ينتشر بكثرة بين العمال الذين يمتنون المهن البسيطة التي تحتاج عادة إلى الضمانة الفعلية لشخص الكفيل، ربما للأسباب أمنية أو إلى أسباب أخرى تدخل في السلطة التقديرية للشخص الكفيل الخليجي، ومن بين المهن التي تحتاج إلى نوع من الضمانات والتي يترتب عنها مصادرة حرية تنقل الأجانب داخل وخارج بلد الإستقبال، نجد في مقدمتها الخدمة المنزلية والمهن المرتبطة بها(كالخدمة داخل المنازل والسياسة والبستنة والحراسة)، بالإضافة إلى مهام السكرتارية بالشركات والبيع في المحلات التجارية...، وبما أن هذه الأصناف من المهن هي التي تنتشر بكثرة بين صفوف اليد العاملة المغربية المستخدمة بدول مجلس التعاون الخليجي، فليس من الغريب أن نجدهم يتلقون هذه المضايقات في نطاق حرية تنقلهم، لدرجة أن جل الشكايات التي تعرض على السفارات المغربية المعتمدة بدول مجلس التعاون الخليجي وخاصة بالمملكة العربية السعودية، تتعلق فقط بالمشاكل المرتبطة بمهنة الخدمة المنزلية التي تغيب عنها بشكل مطلق جميع أنواع الحماية الإجتماعية والحماية القانونية<sup>374</sup>.

<sup>373</sup> تختلف غرامة عقوبة الهروب بين دول المجلس وتصل أعلاها في دولة قطر، حيث وصلت سنة 2013 إلى 6000 ريال قطرية قابلة للزيادة في غضون السنوات المقبلة. وإذا كانت قوانين الإقامة الخليجية هي المختصة عادة في التنصيص على عقوبة هروب العمال الوافدون لأنه مخالفة أو جنحة تتعلق بمجال الإقامة، فإنها تركت للمجالس البلدية الواقعة تحت نفوذها أماكن إقامة الوافدين مهمة تحديد تسعيرة غرامة الهروب.

<sup>374</sup> بالموازاة مع هذه الاوضاع السلبية التي تعرفها بعض المهن بدول مجلس التعاون الخليجي، أصدرت وزارة الشؤون الخارجية والتعاون المغربية في شخص وزير الشؤون الخارجية والتعاون إعلانا ينهي بموجبه أنه ابتداءا من 7 دجنبر 2015 تقرر توقيف المصادقة على الوثائق المطلوبة لإنجاز عقود العمل في مجالا لخدمة المنزلية الخاصة بالمواطنات المغربيات اللاتي ترغين في التوجه إلى المملكة العربية السعودية . ويأتي قرار وزارة الخارجية المغربية حسب الاعلان ذاته، لتفادي المشاكل والوضعيات الصعبة التي تعاني منها بعض المواطنات المغربيات اللواتي يتم استقدامهن للعمل كخدمات منزليات بالسعودية.

## ب - التنقل من عمل للأخر

نود بداية أن نشير إلى أن حرية الأفراد في الانتقال من عمل إلى عمل آخر تصاحبها دائماً حركة إنتقالية تقضي بتنقل الأفراد(العمال) من مكان للأخر، أي التنقل بين مختلف المقاولات أو المؤسسات فضلاً عن التنقل بين المدن أيضاً كلما توفرت الشروط اللازمة للقيام بذلك، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تنقيد هذه الحرية إلا إذا وجدت نصوص قانونية تقيدها على المستوى العملي حفاظاً على سير العمل الطبيعي، لأن حرية التنقل بين أماكن العمل وخاصة تلك التي تتعلق بنشاط المقاولات في القطاع الخاص لا تتحقق بمجرد المشاركة في أي لون من ألوان النشاط الاقتصادي فحسب، ولكنها تتضمن في الواقع حق كل إنسان" في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية"، أي أن هناك عنصراً مهماً هو عنصر الاختيار والحرية فيما يتعلق باختيار أو قبول ممارسة نشاط اقتصادي ما لكسب الرزق. وهكذا فإن الحق في العمل لا يقتصر معناه على توزيع العمل بحيث يسمح بمشاركة الجميع، بل هو يعني أيضاً أن الأسلوب الذي يفضله الشخص لكسب رزقه هو من ضمانات حقوق الإنسان أيضاً، وهكذا فإن المادة السادسة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية تضيف إلى الحق في كسب الرزق الحق في أن يكون العمل قد اختاره الفرد أو قبله بحرية.

فإذا نظرنا إلى الواقع العملي الذي تعرفه دول مجلس التعاون الخليجي في أسواق عملها، سنجد أن هذه الحرية المتمثلة في التنقل أو الإنتقال من عمل للأخر مقيدة بضوابط نظام الكفالة (الكفيل) الشبه إدارية، وخاصة إذا كان الأمر يتعلق بإنتقال اليد العاملة الأجنبية بين المقاولات الخليجية التي يسيرها الكفلاء الخليجين بصفة شخصية، بحيث لا يمكن الإنتقال من عمل للأخر إلا بموافقة الشخص الكفيل الأول وفي حالة رفض هذا الأخير فلا يحق للعامل الأجنبي التنقل.

وتجدر الإشارة الى أن دول المجلس تختلف حول التسمية التي تتعلق بتحويل خدمات العامل الوافد من صاحب عمل إلى آخر، حيث تطلق مملكة البحرين على ذلك تسمية (انتقال العامل الأجنبي إلى صاحب عمل آخر)، وتطلق عليه دولة الكويت (تحويل إذن العمل لصاحب عمل آخر) وتطلق عليه المملكة العربية السعودية (نقل خدمات العامل الوافد من صاحب عمل إلى آخر)، وتطلق عليه دولة الإمارات العربية المتحدة (نقل كفالة العمال غير المواطنين من صاحب عمل إلى آخر)، وتطلق عليه سلطنة عمان (نقل كفالة عامل غير عماني). وبعد الإطلاع على القوانين والأنظمة المتعلقة بالموضوع لدى دول المجلس، نجد أن كل من دولة الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية ومملكة البحرين قد نظمت المسألة بشيء من التفصيل<sup>375</sup>، وإن كانت تختلف في حدودها والضوابط القانونية

<sup>375</sup> أصدرت دولة الكويت قرار رقم (179) لسنة 2009، والذي تضمن جواز تحويل إذن العمل للعامل الوافد دون الرجوع لصاحب العمل عند انتهاء مدة عقد عمله المسجل لدى الوزارة شريطة ألا يقل عن ثلاث سنوات متصلة لدى آخر صاحب عمل. أما في دولة الإمارات العربية المتحدة فقد أصدرت قرار وزاري رقم (13) لسنة 1991 في شأن تنظيم عملية انتقال العمال غير المواطنين وقواعد نقل كفالتهم، ثم تمتمه بقرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2005 في شأن نقل كفالة

المعتمدة في ذلك، إذ أن موضوعا كهذا لا يخلو من الجدل لدى الأوساط العمالية ومنظمات العمل الإقليمية والدولية.

وأيا كان فإن حرية التنقل بمعناها الواسع الذي يفيد السفر بين المدن قصد إيجاد عمل آخر أو حرية الانتقال من عمل للأخر بمعناها الضيق بجل دول (GCC) تعرف صعوبات جمة، حيث تبدأ من الموافقة المبدئية لصحاب العمل الأول، ثم تمر بمجموعة من الشروط الإدارية التي تفرضها كل من إدارة الهجرة وإدارة العمل بدول الإستقبال، ثم تنتهي بالمصادقة على عقد عمل جديد الذي بدوره يخضع لتبعية صاحب العمل الجديد، هذه الخطوات المتشعبة تجعل العامل الأجنبي مرغما في الكثير من الأحيان البقاء في عمله الأول، تجنباً للعوائق والصعوبات الإدارية التي قد يسقط فيها مستقبلاً، لأن الانتقال من عمل إلى عمل آخر يعني كذلك نقل الكفالة من شخص كفيل خليجي إلى آخر<sup>376</sup>، وهذه الإجراءات تتطلب عادة وقت من الزمن، نظراً للخصوصية الإدارية التي تمثلها كل من إدارة الهجرة وإدارة العمل في هذا الإطار.

### المطلب الثاني : الحقوق السياسية

بالرغم من أن الحقوق السياسية والحقوق المدنية هما وجهان لعملة واحدة لكونهما يشكلان في أن واحد كتلة واحدة من الحقوق الرئيسية الواجب حضورها بين أفراد المجتمع بهدف التمتع بها، إلا أن الحقوق السياسية تختلف من حيث المبدأ مع الحقوق المدنية وتعرض معها في العديد من الإعتبارات، نظراً لأن الحقوق المدنية هي حقوق عامة لكافة الأفراد المقيمين فوق تراب دولة ما بغض النظر عن جنسياتهم أو عقيدتهم...، أما الحقوق السياسية فهي حقوق خاصة تخص الحاملين لجنسية ذلك البد فقط، لأنها حقوق يتم إكتسابها بناء على توفر مجموعة من المعطيات الإدارية التي تمليها الدول في علاقتها مع رعايها

---

واعارة المكفولين والرسوم المقررة لذلك. واما في المملكة العربية السعودية فقد حددت اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي شروطاً وضوابط لنقل خدمات العمالة الوافدة، إذ تشترط لنقل خدمات العامل الوافد من صاحب عمل إلى آخر أن يكون لديه ترخيص بالإقامة وترخيص بالعمل وأن يكون قد أمضى خدمة لا تقل مدتها عن سنة عمل لدى صاحب العمل المتنازل ويتم حساب ذلك من تاريخ ختم الدخول على الجواز بالنسبة للمستقدمين وبالنسبة لغير المستقدمين من تاريخ تدوين نقل الخدمات على الجواز أو الإقامة ولوزير العمل خفض هذه المدة أو زيادتها كلما طرأ ما يستوجب ذلك.

<sup>376</sup> تعرف هذه النقطة المتعلقة بحرية التنقل والانتقال من عمل للأخر بدول مجلس التعاون الخليجي، أهم المحاور القانونية التي تركز عليها الدول في السير قدما نحو تخفيف القيود التي يفرضها نظام الكفيل(الكفالة)، ولقد وقفنا على مشروع قانون دخول الأجانب القطري الذي سيدخل حي التنفيذ في يناير من السنة المقبلة 2017، أن الدولة القطرية ستتكفل بواسطة أجهزتها الحكومية(وزارة الداخلية ووزارة الشغل والشؤون الإجتماعية)، بنقل كفالة العمال الأجانب وغادرة البلاد دون الحاجة إلى إذن من كفيلهم، وتجدر الإشارة إلى أن مملكة البحرين ودولة الكويت ومعها سلطنة عمان كانت لهم السبق في تغيير بعض الجوانب المتعلقة بنقل كفالة العمال الأجانب عبر الأجهزة الحكومية بدل دور الكفلاء الذين أبانوا عن ضعفهم في تدبير دور الكفالة التي يفترض ان تحمي العمال الأجانب لا أن تستعبدهم.

المواطنين سواء تواجدوا داخل حدودها الإقليمية أو خارجها، بحيث نجد أن هذه الحقوق تؤكد غالباً قدرة الأفراد المواطنين بالمشاركة في مجتمعهم دون أي تمييز أو تفرقة عنصرية.

فهي إذن مجموعة من الحقوق الموجهة فقط للأشخاص باعتبارهم منتمون إلى وطن معين (مواطنون)، والتي يستطيعون بواسطتها أن يباشروا أعمالاً معينة يشتركون بها في إدارة شؤون المجتمع مثل حق الانتخاب (الفقرة الثالث من المادة 21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان) وحق الترشيح وحق تولي الوظائف العامة (الفقرة الأولى من نفس المادة) الحق في إنشاء الجمعيات والمؤسسات والحق في التجمع (الفقرة الأولى من المادة 20)، وهاته الحقوق تقابلها واجبات وهي حق الدولة على المواطن الخدمة الوطنية والدفاع والحماية. ويكمن الهدف الأساسي من الحقوق السياسية هو حماية المصالح السياسية للدولة لذلك لا يعترف بها للأجانب، لأن الحقوق السياسية بمفهومها الواسع تثبت للفرد باعتباره مواطناً في مجتمع سياسي معين تخول له المساهمة في حكم هذه الدولة وهي قاصرة على المواطنين دون الأجانب، وتبرز الجنسية في هذا الصدد كمعيار أساسي لثبوت هذا النوع من الحقوق باعتبار أن الجنسية رابطة سياسية تربط الفرد بدولة معينة وتميزه عن غيره من مواطني الدول الأخرى ولو كانوا مقيمين فوق تراب الدولة المعنية بالأمر.

وعلى الرغم من أن هذه المفاهيم التي تقتصر على مبدأ المواطنة الأصلية للإكتساب الحقوق السياسية أصبحت متجاوزة كلياً في ظل هيمنة المفاهيم الحديثة للعولمة، التي تحت في خطابها على جعل الدول رقعة جغرافية موحدة وواحدة دون وجود لحدود تعمل على إقصاء المجتمعات وحصرها في كتل معزولة عن بعضها البعض، فإن الكثير من الدول كما هو الشأن للدول والعربية برمتها وفي مقدمتها دول مجلس التعاون الخليجي، مازالت تحافظ على بنيتها السياسية التقليدية المتعلقة بالحقوق السياسية، حيث أن هذه الحقوق تقتصر فقط على المواطنين الخليجين ولا يحق للأجانب الإحتجاج بها إلا إذا توفرت الشروط المتطلبية لذلك<sup>377</sup>، ونرى أن هذا الأمر يعد طبيعياً بالنظر إلى التزايد المفرط لعدد الأجانب في حضيرتها الإجتماعية، ولكن ما لا يعتبر طبيعياً هو ذلك النقص الحاصل في عدد الجمعيات المدنية التي يناط لها مهمة التعبئة الإجتماعية وفق المفاهيم العامة التي تحت عليها منظومة حقوق الإنسان العالمية، ذلك أن دور الجمعيات في هذا الإطار لا يصب في المجال السياسي بقدر ما هو عمل جعوي يهدف إلى التنمية الإجتماعية.

وهكذا فإن الحقوق السياسية بدول مجلس التعاون الخليجي هي ذلك التصنيف من الحقوق الذي يحمي حريات الأفراد المواطنين الخليجين وحقوقهم إتجاه دولهم، مما يعني أن المغاربة وباقي الأجانب المقيمين بها لا يحق لهم التمتع بهاته الحقوق، وعلى عكس هذا التوجه السائد في العديد من الدول كما اشرنا سابقاً

<sup>377</sup> التجنيس والزواج من المواطنين الخليجين هما السبلان الوحيدان في طلب التمتع بالحقوق السياسية بدول GCC. وكلاهما يعرف إجراءات معقدة وشروط صارمة بالنسبة للوافدين.

فقد يقع في بعض الأحيان أن يتحول أجنبي مهاجر إلى مواطن دائم بعد قضائه فترة زمنية طويلة بارض المهجر أو يقدم خدمة جليلة لذلك البلد، فيصبح مواطناً حقيقاً يحمل جنسية بلد الإقامة، كما هو الشأن بالنسبة لدول الإتحاد الأوربي وشمال القارة الأمريكية، حيث أضحى التجنيس متاح لكافة المهاجرين تقريباً الذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية للإكتساب جنسية دولة المهجر، وتماشياً مع هذه التطورات فهل يمكن للمهاجرين المغاربة بدول مجلس التعاون الخليجي أن يتحولوا مع مرور الوقت إلى مواطنين خليجيين حاملين لجنسيات دول مجلس التعاون الخليجي؟ (الفقرة الأولى)، كما أنه لا يمكن أن نتصور حدوث إندماج في المجتمعات الخليجية بدون حضور للنشاط الجمعي في شكل جمعيات حقوقية تسهل على الأجانب طرق ودوافع الإندماج (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى : التجنيس في دول مجلس التعاون الخليجي

يقصد بالتجنيس بتلك الرابطة القانونية الجديدة التي يكتسبها الأجانب في دول إسقبالهم في تاريخ لاحق لميلادهم بناء على معايير محددة في قانون المتعلق بطرق إكتساب الجنسية بهذه الدولة، على أساس أن الجنسية التي يتم إكتسابها تصبح أداة ثمينة لفائدة المهاجرين التي يتم على أساسها الإنتماء القانوني للأفراد الأجانب بين مجتمعات دول الإستقبال، وتتمتع كل دولة بالحرية في وضع النصوص القانونية التي تنظم جنسيتها بسلطة تقديرية مطلقة،<sup>378</sup> ويترتب على مبدأ حرية الدولة في تنظيم جنسيتها وقيامها بهذا التنظيم دون مراعاة لما يجري العمل به في الدول الأصلية للأجانب الراغبين في حمل جنسية دول الإستقبال بعد الإلتزام بالقواعد القانونية الرامية إلى إكتساب هذا الحق السياسي. ولذلك فليس بغريب أن تختلف دول العالم في قوانين التجنيس وطرق تطبيقها، فبعض الدول مثل دول أوربا وأمريكا الشمالية وكذلك المملكة المغربية<sup>379</sup> تمنح الجنسية بعدة طرق منها أن يولد الفرد داخل أرضها أو أن يتم منح الجنسية بطريقة متدرجة تحكمها وقائع قانونية يطلق عليها بالتنازع الإيجابي، بينما توجد دول أخرى كدول مجلس التعاون الخليجي ترفض منح جنسيتها لأي كان من الأجانب إلا في حالات إستثنائية جداً، حيث أن التجنيس في هذه الدول هو عمل سيادي وتقديري للسلطة العامة (الحاكم وفي حالات أخرى وزارة

<sup>378</sup> أشارت المادة الأولى من إتفاقية لاهاي المبرمة في 12 أبريل 1930 الخاصة ببعض المسائل المتعلقة بتنازع القوانين في مجال الجنسية، أن لكل دولة أن تحدد بمقتضى تشريعها من وطينوها، وهذا التشريع يجب أن ترتضيه الدول الأخرى.

<sup>379</sup> أنظر المستجدات التي تناولها قانون الجنسية المغربية الجديد والمتعلق بالقانون رقم 62.06 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.80 بتاريخ 3 ربيع الأول 1428 (23 مارس 2007)، الجريدة الرسمية عدد 5513 بتاريخ 13 ربيع الأول 1428 (2 أبريل 2007)، المغير والمتمم للظهير الشريف رقم 1.58.250 المنشور بالجريدة الرسمية عدد 2395 بتاريخ ربيع الأول 1378 (19 شتنبر 1958) ص 1116.

الداخلية)<sup>380</sup>، فهذه الجهات الرسمية هي التي تخول لها قوانين الجنسية الخليجية إمكانية منح الجنسية أو رفضها لطالبا حتى ولو توفرت فيه كافة الشروط المقررة للإكتساب الجنسية.

وعلى العموم تكاد تتفق التشريعات الخليجية على أن مسألة التجنيس تعد جد صعبة إن لم نقل مستحيلة بالنسبة للأجانب الراغبين في الحصول على جنسياتها، ذلك أن الدول التي تتكون من شعب متجانس عرقيا وثقافيا ودينيا نادرا ما تفتح باب التجنيس، وحتى إن فتحته فإن ذلك يكون ضمن ضوابط صارمة ومحدودة بشكل كبير ومرتبطة غالبا بالتشابه العرقي أو الديني أو الثقافي.

فإذا كانت الطرق القانونية المعمول بها على المستوى العالمي للإكتساب جنسية دول الإستقبال أو دول الإقامة، تتمثل في ثلاثة أو أربع حالات (بواقعة الولادة / التبعية العائلية / الزواج المختلط) بالإضافة إلى تقديم خدمة جليلة إلى دولة الإقامة وهي الحالة الرابعة والنادرة على مستوى الواقع، فإن دول مجلس التعاون الخليجي تعرف وضعا مغايرا بحيث ترتبط هذه الطرق بالعديد من الشروط الصارمة والتي إن كانت تدل على شيء إنما تدل على صعوبة الحصول على جنسية هذه الدول، ولعل إسقاط الجنسية الأصلية للأجنبي الراغب في الحصول على التجنيس بأحد الدول الأعضاء بمجلس التعاون الخليجي، يعتبر أمرا عسيرا وغير مقبول من لدن أغلب المهاجرين المقيمين بهذه الدول، ذلك أنه في خضم بحثنا في المعلومات القانونية الخاصة باليد العاملة المغربية المهاجرة بدول مجلس التعاون الخليجي، لم نعثر على أي حالة تجنست أو سعت إلى الحصول على جنسية دولة إستقبالها من الدول الخليجية، اللهم في بعض الحالات التي تتعلق بالمجال الرياضي وخاصة في مجال ألعاب القوى وكرة القدم، حيث جنست دولة قطر على سبيل المثال قرابة سبعة مغاربة لتمثيلها رياضيا في هذه الشعب الرياضية<sup>381</sup>، وهذا المعيار الذي إعتدته دولة قطر في تجنيس هؤلاء الرياضيين المغربية يندرج ضمن محور الخدمات الجليلة التي يقدمها الأجانب لدولة إستقبالهم، والتي ينتج عنها التجنيس المباشر تقديرا لمجهوداتهم الرامية إلى تمثيل الدولة القطرية في مختلف المناسبات الرياضية الإقليمية والعالمية، علما أن التجنيس الناتج عن تقديم خدمات جليلة في دولة قطر يستثني الأجنبي بموجب قرار أميري من التنازل عن جنسيته الأصلية حسب مقتضيات المادة 18 من قانون رقم 6 لعام 1961 والمعدل بقانون رقم 38 لسنة 2005، وما عدا هذه

---

<sup>380</sup> يمثل موضوع التجنيس بدول مجلس التعاون الخليجي أحد المواضيع الرئيسية المتعلقة بالنظام العام، لكون قانون التجنيس بهذه البلدان يخص أمنها القومي الداخلي. للمزيد من التفسير أنظر :

ديب بن صنيان بن ماشع المطيري: أسس إكتساب الجنسية في النظام السعودي مقارنة بدول مجلس التعاون الخليجي الأخرى، رسالة مقدمة إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجيستر في العدالة الجنائية، قسم العدالة الجنائية، تخصص السياسة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2010/1431، ص 70 وما بعدها.

<sup>381</sup> جمال الدين محسن : أو لم تستسغ دول الخليج على قرارات التجنيس ... جريدة الصباح العدد 3320 ليوم 28

ماي 2015.

الحالات التي ذكرناها فلا يمكن الحديث عن التجنيس، بما أن جل القوانين الخليجية بإستثناء (مملكة البحرين)<sup>382</sup> تحت الأجناب العرب على إسقاط الجنسية الأصلية إن هم ارادوا الحصول على جنسياتها<sup>383</sup>. ومن جانب آخر فبالرغم من وجود بعض المغاربة الذين إرتبطوا بدول مجلس التعاون الخليجي في إطار الزواج المختلط مع مواطنيها وأقاموا للأكثر من عقد من الزمان وخاصة بالنسبة لصنف الإناث من المغربيات، إلا أنه في نهاي المطاف لم يفلحن في الحصول على جنسية دولة إستقبالهن، بسبب الشروط الصارمة والمساطر القانونية الطويلة والمعقدة التي لم تكفي في التأثير على الأشخاص الراغبين في التجنيس فحسب، بل إمتدت اثارها إلى أبنائهم المزدادين بدول الخليج أيضا، إذ أن دول مجلس التعاون الخليجي لا تأخذ بواقعة الولادة داخل حدودها الإقليمية في إطار زواج الأجناب أو حتى الزواج المختلط من إمراة خليجية إلا إذا توفرت زمرة من الشروط الشخصية والإدارية في الأبناء<sup>384</sup>.

إن حجم الإشكاليات التي تحيط بموضوع تجنيس الأجناب المقيمين بدول مجلس التعاون الخليجي كثيرة ومتعددة ولا تخدم البتة مصالح الأجناب مهما إختلفت جنسياتهم ومراكزهم القانونية، لكن هذه الإشكاليات لها مبررات عديدة من الناحية العملية<sup>385</sup>، ولا يجوز للأبي أحد ان يحتج ضد دول (GCC) بحجة عدم منحها لجنسياتها في الظروف الراهنة، مادام أن جل المهاجرين المرتبطين بعقود عمل مؤقتة يوفون بالغرض الذي تحتاجه هذه الدول على مستوى اليد العاملة تعويضا عن النقص الحاصل في مواردها البشرية المحلية، وبالتالي فإن هجرة هؤلاء العمال تظل مؤقتة مهما طالت المدة ولا حاجة لهذه الدول أن تعمل على تجنيسهم، سيما وأن دول (GCC) تتمتع بإستقرار أمني جيد في وضعها الحالي بسبب قلة عدد مواطنيها.

<sup>382</sup> لم تشترط مملكة البحرين من خلال قانون الجنسية رقم 6 لعام 1963 على الأجنبي العربي أن يتنازل عن جنسيته الأصلية ولكنها أدرجت في المادة السادسة من هذا القانون مجموعة من الشروط عوض التنازل عن جنسيته ومن جملتها : أن يعرف اللغة العربية معرفة كافية/ أن يكون حسن الخلق/ أن يكون مقيما لمدة 15 سنة بالنسبة للعربي و 25 سنة لغير العربي/ أن يكون لديه في مملكة البحرين عقارا ثابتا مسجلا بإسمه لدى دائرة الطابوا(العقارات) لحكومة البحرين.

<sup>383</sup> المادة 17 من اللائحة التنفيذية من نظام الجنسية العربية السعودية/الفقرة الأخيرة من المادة الخامسة من قانون جنسية دولة الإمارات الإتحادي الصادر بموجب قانون رقم 10 لعام 1975/والمادة الثامنة من قانون الجنسية العمانية الصادرة بموجب المرسوم السلطاني رقم 3 لعام 1983/ المادة 11 مكرر من قانون الجنسية الكويتية رقم 1 لعام 1982.

<sup>384</sup> ديب بن صنيطان بن ماشع المطيري: المرجع السابق ص 152 وما بعدها.

<sup>385</sup> في خضم الأحداث العالمية التي تعرفها منطقة الشرق الأوسط وخاصة الحرب الدائرة بدولة سوريا توسع النقاش وانقسم الخليجيون إلى قسمين، أحدهما يرى أن تجنيس بعض المقيمين الذين انقطعتم بهم السبل، ولم تعد لهم علاقة ببلدانهم، وكذلك كل المواليد من أب أو أم غير خليجيين. بينما يرى القسم الآخر أن التوسع في منح جنسيات دول الخليج لا مبرر له في ضوء الحالة السكانية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في المنطقة، وإن تجنيس هذا العدد الكبير سيؤثر في المواطنين الخليجيين من نواح عديدة.

## الفقرة الثانية : الحق في الإنتماء إلى الجمعيات المدنية ودورها في ترسيخ ثقافة حقوق الانسان

تشكل الجمعيات بشتى انواعها المدنية(الأهلية) والنفعية والخيرية\_ مع إنتشار النوع الأخير بكتافة\_ مكونا رئيسيا فى بنية المجتمع الأهلي<sup>386</sup> بدول مجلس التعاون الخليجي بحكم دورها الإجتماعي، وحجم مواردها وإمكانياتها المالية وتنوع أنشطتها على الصعيدين الداخلي والخارجي، فضلا عن الدعم الذي تحظى به سواء من قبل الجهات الرسمية(الحكومة) أو القطاع الخاص أو فى صفوف عامة الناس(سكان الخليج). وتتباين دولة مجلس التعاون فى تشريعاتها وقوانينها الوطنية المنظمة لمنظمات المجتمع المدني(الجمعيات). وتعتبر الكويت رائدة فى هذه التشريعات<sup>387</sup> وتليها البحرين وتتبعها باقي دول مجلس التعاون حيث ان بعضها مثل السعودية وسلطنة عمان لم تصدر قوانين منظمة للمجتمع المدني سوى فى السنوات الاخيرة. كما ان هذه التشريعات تتباين تباينا شديدا فى مضمونها من حيث الضوابط والقيود التي تضعها على الترخيص وعمل المنظمات المجتمع المدني ولا سيما إذا كان الأمر يتعلق بالأجانب<sup>388</sup>.

<sup>386</sup> يستعمل أغلب الباحثون فى الدول العربية ولاسيما بدول الخليج مصطلح "المجتمع الأهلي"، بدل "المجتمع المدني" للتعبير عن المنظمات والمؤسسات غير الحكومية. وي طرح أصحاب وجهة النظر هذه حججا عديدة لتبرير ذلك منها أن المفهوم الأول يتسع ليشمل جميع أشكال المؤسسات غير الحكومية سواء أكانت تقليدية أو حديثة، فيما يشير المفهوم الثاني إلى المؤسسات الحديثة كما ظهرت وتبلورت فى الخبرة الغربية . انظر على سبيل المثال : متروك الفالح : المجتمع والديمقراطية والدولة فى البلدان العربية : دراسة مقارنة لإشكالية المجتمع المدني فى ضوء تريف المدن، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت، الطبعة الأولى 2002، ص 7.

<sup>387</sup> وما يميز الكويت عن غيرها من دول المجلس فى هذا الجانب هو ذلك الدعم المادي والمعنوي السخي الذي تقدمه الدولة والقطاع الخاص الى منظمات المجتمع المدني مما يجعل عملها ذات طابع احترافي متقدم، اضافة إلى حرية انضمامها إلى الاتحادات والشبكات والروابط الاقليمية والعربية والدولية وهو ما يعكس حضورها الخارجي، كما تتميز الكويت بوجود روابط تخصصية للاساتذة الجامعيين من أجل تأطير النشاط الجمعي وهذا ما لا يتوفر فى دول المجلس الاخرى.

<sup>388</sup> فبالنسبة إلى الجمعيات الاهلية فتعتبر الكويت إلى جانب البحرين سباقة فى ترخيص وتشكيل الجمعيات الاهلية بمختلف التخصصات، لكن الكويت سباقة فى قيام أول جمعية علنية لحقوق الانسان فى الخليج فى عام 1980 وهي الجمعية الكويتية لحقوق الانسان والتي ظلت تعمل دون ترخيص لسنوات حتى منح لها الترخيص الرسمي فى عام 2002 م.وتتميز الكويت ايضا إلى جانب البحرين بوجود جمعية للشفافية وهي الجمعية الكويتية للشفافية.

وعلى نفس المنوال فقد أصدرت مملكة البحرين فى عام 1989 صدر قانون الجمعيات الاهلية والاندية وهو القانون الذي تعمل فى ظله مؤسسات المجتمع المدني حتى الوقت الحاضر. على اساس أن الغالبية من تمثليات المجتمع المدني رفضته باعتباره امتدادا لروح قانون أمن الدولة السابق، مما ادى غلى إغاؤه بعد التصويت على ميثاق العمل الوطني فى 2001 والذي على اساسه تأسست العشرات من الجمعيات الأهلية.

أما فى دولة قطر فقد نظم القانون رقم 34 لسنة 2006 عمل منظمات المجتمع المدني لكنه يلاحظ تشدد كبير فى الترخيص لمجموعات من المواطنين تطلب فيها انشاء جمعيات أهلية.

وتشكلت فى سلطنة عمان منذ السبعينيات بعض المؤسسات الاهلية بمراسيم سلطانية مثل الاتحاد النسائي العماني ويلاحظ انه فى العقدين السابقين فإن هناك تخفيفا للقيود الموضوعة على تشكيل ونشاط منظمات المجتمع المدني ومشاركتها فى

وبشكل عام فإن هذه التشريعات تتطلب الترخيص المسبق لهذه المنظمات وتضعها تحت رقابة جهة حكومية وهي عادة وزارة الداخلية وفي بعض الأحيان وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية. كما يلاحظ أن الجمعيات المدنية (الأهلية) بدول مجلس التعاون الخليجي لها تبعية مطلقة إلى جهاز الحكومة، ذلك أن هذه الأخيرة هي التي تعمل على تمويل هذه الجمعيات من أجل تنفيذ مشاريعها وخططها في مجال التنمية المحلية، وتعتبر في نفس الوقت مصدرا تشريعا لها، لكونها تعمل على تنظيم قواعد العمل وتحدد مسبقا نوعية البرامج القابلة للتنشيط الجمعي، وبالتالي فإن النشاط الجمعي بدول مجلس التعاون الخليجي يخضع لوصاية ورقابة الحكومة القبلية والبعديّة.

ولعل من ابرز الملاحظات التي إستوقفنا في موضوع الجمعيات المدنية (الأهلية)، هي تلك الشروط التي ترتبط بخاصية-المواطنة الخليجية بالإضافة إلى الإقامة الدائمة- التي تمنح بموجبها للمواطنين الخليجين دون غيرهم الحق في تأسيس وتسيير الجمعيات المدنية، حيث تعكس هذه الشروط هامش الحريات العامة المتاحة إلى الأجانب المقيمين بدول مجلس التعاون الخليجي، فكلما تقلص هذا الهامش إلا وتقلصت معه دور الجمعيات في تأطير المجتمع المدني. ذلك ان دور منظمات المجتمع المدني كما هو متعارف عليه يكمن أساسا في فتح قنوات النضال الإجماعي من أجل مباشرة الاصلاحات الديمقراطية وتعزيز الحريات وإقامة دولة القانون والمؤسسات القائمة على البناء الديمقراطي والتشاركي والمشاركة الشعبية<sup>389</sup>.

النشاطات الخليجية والعربية والدولية، وهناك اهتمام بتشكيل جمعيات أهلية في القطاعات النسائية والطفولة والمعاقين والمسنين.

ومن جهة أخرى تتبع اشكالية تأسيس الجمعيات بدولة الامارات من كونها دولة اتحادية في ما بين سبع امارات. كما ان الصلاحيات الحكومية موزعة ما بين الحكومة الاتحادية في ابوظبي وحكومات الامارات الاخرى، حيث هناك تداخل وتتقاطع احيانا بين السياسات الاتحادية والسياسات المحلية، كما ان هناك تباين في السياسات فيما بين مختلف الامارات فيما يتعلق بالترخيص والاشراف وعمل الجمعيات الاهلية.

وأخيرا يلاحظ شبه غياب لمنظمات المجتمع المدني في المملكة العربية السعودية حيث يقتصر الأمر على الجمعيات الخيرية والإغاثية.

<sup>389</sup> إذا كانت دول مجلس التعاون الخليجي تعتبر من أكثر الدول العربية تمتعا بالاستقرار السياسي رغم وجودها في بيئة إقليمية تفتقر إلى الأمن والاستقرار بسبب تشعب المذاهب وتفرق الفكر والأنصار، فإن التحدي الحقيقي الذي يواجه هذه الدول في الوقت الراهن يتمثل في كيفية الحفاظ على هذا الاستقرار وضمان استمراره في ظل الأوضاع والمعطيات الراهنة، والتي ينطوي بعضها على عناصر كامنة لعدم الاستقرار. إذ يمكن للجمعيات الخيرية أن تقوم بدور هام في تعزيز الاستقرار السياسي في دول المجلس، وذلك من خلال وسائل عديدة منها : المساهمة بواسطة حلول في المعالجة أو على الأقل تخفيف حدة بعض التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها دول المجلس بدرجات متفاوتة وأشكال مختلفة مثل مشاكل الفقر والبطالة والتضخم ، وتوسيع دائرة المستفيدين من خدمات الصحة والتعليم والسكن، وتعزيز التكامل الاجتماعي والسلم الأهلي، ومحاربة التطرف من خلال نشر قيم الوسطية والاعتدال التي تعبر عن الجوهر الحقيقي للدين الإسلامي، ونشر الوعي بأهمية العمل التطوعي لدى مختلف الفئات.

فالعمال المهاجرون المغاربة كيف ما كانت عقود عملهم محددة المدة أو تم تجديدها لفتترات عديدة، لا يحق لهم المشاركة في الجمعيات المدنية إلا في تلك التي تدخل ضمن نطاق الجمعيات المهنية (الأطباء والمهندسين والحرفيين..). أو الجمعيات الخيرية التي يكون غرضها عمل خيري وهي كثيرة جدا في دول مجلس التعاون الخليجي<sup>390</sup>، أو النوادي الإجتماعية بحيث يفهم من هذا التفسير أن الجمعيات المدنية تتعلق أنشطتها بالمجال السياسي التي تخص دول المجلس داخليا، وبالتالي فهي محظورة على الأجانب.

## الفصل الثاني: الإشكالية القانونية لعودة وإعادة إدماج العمال المهاجرين المغاربة

من المتعارف عليه أن هجرة العمال نحو الخارج هي عبارة ظاهرة مجتمعية مركبة ومتعددة الأبعاد، فهي ليست نتاج لعوامل محلية وإقليمية فقط وإنما هي أيضا نتاج لأبعاد عالمية فرضتها العولمة بالدرجة الأولى، حيث تفاعلت ضمنها مختلف الأحداث العالمية مع الإقليمية والمحلية بشكل مباشر لتعطينا في نهاية الأمر ملامح الظاهرة بوضعها الحالي، إذ تتجسد الصياغة الرئيسية لهذه الظاهرة من خلال قاعدة ثابتة لا تقبل التغيير تقضي بتنقل العمال من بلد منشأ مصدر لليد العاملة إلى آخر مستقبل يستوردها، ولكل من هذين البلدين أهداف محددة من وراء ذلك، كما أن الهجرة العمالية بمفهومها الضيق هي فقط أحد أنواع الهجرة<sup>391</sup> وأكثرها شيوعا على المستوى العملي، بالنظر إلى عدد الفرص الإقتصادية والإجتماعية الجديدة التي تتيحها لفائدة العمال المهاجرين وعلى وجه الخصوص فئة الشباب.

وتبرز هجرة الشباب المغاربة المتجهة إلى دول مجلس التعاون الخليجي في هذا الإطار كأحد أهم الهجرات العمالية في العصر الحديث، بعد أن أضحت هذه الدول الخليجية العربية هي المنطقة الوحيدة في الظرف الراهن التي تستقبل اليد العاملة المغربية، خلافا للتوجهات الإقتصادية والسياسية التي إتخذتها مجموعة دول الإتحاد الأوروبي في الحد من إستيراد وإستقبال اليد العاملة المغربية نتيجة للتداعيات السلبية التي خلفتها الأزمة الإقتصادية الأخيرة.

وتتطوي سياسة الهجرة المعمول بها من لدن دول مجلس التعاون الخليجي على أكثر من مجرد ضبط عدد المهاجرين بغية مكافحة الهجرة غير النظامية وتثبيد الرقابة على المهاجرين إبان فترة إقامتهم بهذه الدول،

<sup>390</sup> حسنين توفيق إبراهيم : العمل الخيري والاستقرار السياسي في دول مجلس التعاون الخليجي المحددات/المجالات/ الآفاق، بحث مقدم إلى مؤتمر العمل الخيري الخليجي الرابع الذي تنظمه جمعية التربية الإسلامية بمملكة البحرين، 2-4 مارس 2010، ص 10.

<sup>391</sup> على مستوى الواقع تتخذ الهجرة مجموعة من الأنواع تختلف بإختلاف اسبابها، فمنها الهجرة العمالية التي نحن بصدد الحديث عنها وتنقسم بدورها إلى هجرة داخلية أي من القرى إلى المدن أو العكس في نفس البلد، ثم الهجرة الخارجية التي يغادر فيها الأشخاص بلدانه نحو الخارج ومنها الهجرة الإضطرارية الناتجة عن الحروب والأزمات، ومنها الهجرة السياسية في إطار اللجوء السياسي، ومنها الهجرة المعرفية المرتبطة بالثقافة وتحصيل العلوم في الخارج.

فهي تشمل بالإضافة إلى ذلك الجانب القانوني الأكثر إثارة للإشكال على المستوى العملي والقانوني والذي يتعلق أساسا بكفالة الأجانب من مؤسسات (شركات) وأشخاص (طبيعيين) وتحديد أدوارهم الاقتصادية في اسواق العمل الخليجية. إذن فنحن نتحدث عن سياسة هجرة تتداخل فيها كل العناصر اللازمة لصياغة هجرة أمنية وإدارية بدل أن تكون هجرة تتبادل من خلالها مصالح دول الإستقبال مع العمال الأجانب، لذلك نرى أن سياسة الهجرة بدول المجلس تتحدد إنطلاقا من المصالح الضرورية التي تحتاجها دول المجلس لتنشيط أسواق عملها المحلية، والمتمثلة في (رأس مال محلي وأجنبي ومستثمرين وعمال أجانب). إن السياق العام الذي تتميز به هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي، يفرض بالضرورة الإلتزام بالمساطر القانونية التي توطر هذه الهجرة من الناحية القانونية من بدايتها إلى نهايتها<sup>392</sup>، ولا سيما إذا كانت الهجرة مؤقتة فقط كما هو الشأن بالنسبة لنمط الهجرة التي تفرضه دول مجلس التعاون على كافة الأجانب، بمعنى أن كل أجنبي لا يحمل جنسية الدول الأعضاء المشكلة لدول المجلس التعاون الخليجي لا يجوز له الإستقرار فوق تراب هذه الدول بشكل دائم تحت طائلة الهجرة الدائمة حتى وإن تم تجديد بطاقة إقامته لفترات طويلة تتجاوز عقدين من الزمان<sup>393</sup>، وبالتالي فإن هذا الأجنبي يتحتم عليه بشكل ضمني أن يفكر بعمق في لحظة العودة الرسمية إلى وطنه الأصلي، على أساس أن نظام العودة يحتمل معنيين ضمن هذا السياق، بحيث في الحالة الأولى يمكن للشخص الأجنبي أن يعود إلى وطنه من تلقاء نفسه بمجرد إنقضاء الرابطة العقدية لعقد الشغل الدولي الرابط بين الكفيل صاحب العمل والمكفول العمل الأجنبي، أما الحالة الثانية فتتجسد من خلال الترحيل الإداري التي تطبقه دول مجلس التعاون الخليجي على كافة العمال الأجانب مباشرة بعد إنتهاء مدة بطاقة الإقامة وعدم الحصول هذا الأجنبي على رخصة عمل جديدة مع نفس الكفيل أو كفيل آخر.

---

<sup>392</sup> يمكن الإقتضاء بالمساطر القانونية المعمول بها في تأطير سياسة الهجرة بدول مجلس التعاون الخليجي من خلال الإتفاقيات الثنائية المنظمة للإستخدام اليد العاملة المغربية ببعض دول مجلس التعاون الخليجي كما هو الشأن بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر، أما في باقي الدول الأربعة المتبقية أي في المملكة العربية السعودية ودولة الكويت ومملكة البحرين وسلطنة عمان التي لا توجد إتفاقية معهم بخصوص البعثات العمالية المغربية، فالمساطر القانونية المخصصة لهذا الغرض تتبع من المقترضات القانونية الداخلية لهذه الدول، حيث تصبح القوانين المتعلقة بتنظيم دخول الأجانب وخروجهم فضلا عن قوانين العمل هي المختصة القانونية بتنظيم هجرة العمال المغاربة.

<sup>393</sup> على عكس التوجه السائد في دول أوربا فقد يظن البعض أن العمال المغاربة الذين إستطاعوا أن يندمجوا مع المجتمعات الخليجية عن طريق الزواج المختلط سواء بزواج خليجي إذا تعلق الأمر بالمرأة المغربية أو زوجة خليجية إذا تعلق الأمر بالرجل المغربي، أن شرط الإقامة الدائمة قد تحقق لهم بموجب عقد الزواج المختلط، والحال أن شرط الإقامة الدائمة ومعه حمل جنسية بلد عضو خليجي ضمن دول المجلس، يقف على شرط الإستمرار في رابطة الزواج، لأنه في حالة تم فسخ عقد الزواج بناء على الطلاق أو التطلق فلا يحق للأجنبي للطرف الأجنبي الإقامة بهذه الدول بحجة الزواج المختلط، كما ان الجنسية الخليجية تسقط في أغلب أحوالها بمجرد وقوع الطلاق، حيث أن تنازع القوانين التي تعمل بها هذه الدول لا يمكن الطرف الأجنبي من المطالبة بالإستمرار بحمل الجنسية الخليجية أو الإستقرار فوق ترابها.

لقد تبين بوضوح أن هجرة العمال المغاربة إلى دول مجلس التعاون الخليجي إذا لم تكن تختلف في سياقها العام عن تلك التي تقررها دول الإستقبال الأخرى وفي طبيعتها الدول الأوربية بشأن سياسة الهجرة الرامية إلى إستقبال اليد العاملة المغربية، والتي تتميز بمجموعة من الشروط الإدارية الصارمة والضمانات القانونية التي تفوق قدرة العمال المغاربة في بعض الأحيان، فإنها تختلف معها كلياً من حيث نوعيتها وطبيعتها، ذلك أن هجرة المغاربة إلى القطب الأوربي قد تتغير حسب الفترات الزمنية والمكتسبات القانونية من هجرة مؤقتة إلى هجرة دائمة، وتعمل على منح الأجانب مجموعة من الحقوق التي يتبين أنها حصراً فقط على المواطنين، أما في دول المجلس التعاون الخليجي فلا يمكن الحديث عن هذا التغيير إطلاقاً لكونها هجرة مؤقتة مرتبطة بالعمل فقط.

وهكذا تتكئ هجرة المغاربة المتجهة إلى دول مجلس التعاون الخليجي على العديد من الشروط القانونية التي تقضي بضرورة الإستعداد إلى الرجوع إلى وطنهم الأم بغض النظر عن مدة الإقامة، ذلك أنه بمجرد إنتهاء مدة عقد الشغل المحدد المدة الذي يربط العامل المغربي بأحد الدول الإستقبال الخليجية، يضحى هذا الأخير ملزماً بالبحث عن عمل جديد في غضون شهر واحد بالنسبة للذين قضوا أقل من أربعة سنوات من الخدمة الفعلية وثلاثة اشهر قابلة للتتمديد بالنسبة للذين قضوا أكثر من أربع سنوات (متفق عليها من طرف دول المجلس) مع إمكانية عدم الأخذ بهذا الأجل في حالة ما إذا كان هذا الأجير يرتكب مخالفات كثيرة، أو الإستعداد إلى العودة بصفة نهائية صوب موطنه الأصلي أي البلد المنشأ (المغرب).

لقد أعادت هجرة المغاربة إلى دول المجلس النقاش حول علاقة دول الجنوب بدول الشمال القائمة على تبادل المنافع في عدد من الأوراش الكبرى ومن جملتها ورش الموارد البشرية، بحث تقوم الدول الأولى بتصدير اليد العاملة، فيما تقوم الثانية بتوظيفهم (نتيجة للنقص الحاصل في مواردها البشرية المحلية) للتخفيف من حدة البطالة التي تعاني منها دول الجنوب، فهذه العلاقة الثنائية القائمة بين هذه الدول أثمرت بشكل جيد في منطقة الشمال (شمال القارة الأمريكية ودول مجموعة الإتحاد الأوروبي) في العديد من المحاور الرئيسية المتعلقة بالهجرة ودوافعها، وخصوصاً على مستوى إستثمار كفاءات اليد العاملة في مجال العمل بالنسبة لدول الإستقبال وتحويلاتهم المالية التي تتعش إقتصاديات دول المنشأ، فهل يمكن أن يحصل نفس الشيء في العلاقة القائمة بين المملكة المغربية ودول مجلس التعاون الخليجي؟

وغني عن البيان أن الهجرة بإعتبارها آلية من آليات التنمية المزدوجة بين ما هو محلي وعالمي تتطوي في جوهرها على مختلف الأبعاد الإقتصادية والإجتماعية والسياسية وحتى الثقافية كذلك، بحيث تجعلها تنقلب وتتغير كلما تغيرت مؤشرات التنمية المتعلقة بهذه الابعاد الأساسية، فكما لها إيجابيات من خلال فرص العمل التي يبحث عنها العمال المهاجرون لضمان قوتهم المعيشي لها أيضاً سلبيات على مستوى المعاناة التي يمرون منها بأرض المهجر، إذ لايمكن لأحد نكران الإسهامات القيمة التي يقدمها العمال المهاجرون إلى إقتصادهم الوطني عن طريق التحويلات المالية الهامة طيلة أيام السنة، كما أن اليد العاملة المغربية المتواجدة بدول مجلس التعاون الخليجي من المعروف عنها أنها تندمج جيداً في أسواق العمل الخليجية

تماشيا مع طبيعة عقود العمل المؤقتة التي تربطها بهذه الدول، حيث يفترض بها وتماشيا مع ما تفرضه الهجرة إلى دول (GCC) أن تستغل كل الوقت المحدد في عقد الشغل بشكل جيد قبل عودتها إلى بلدها الأم، وبالتالي فإن كل فرد من أفراد اليد العاملة المغربية تحذوه الرغبة الجامحة في إكتساب خبرة عمل إيجابية وتحويل كل أو جزء من المبالغ المالية المحصل عليها إلى أسرهم بهدف مساعدتهم وتحسين ظروف معيشتهم أولا، ثم إستثمارها في مشاريع صغرى أو متوسطة حين عودته ثانيا.

فإذا تفحصنا تجربة اليد العاملة المغربية بدول مجلس التعاون الخليجي التي تسود فيها أحكام نظام الكفيل الشبيهة إلى حد ما أنظمة الرق والسخرة والعمل الجبري المحظورة على قول أغلب المتابعين للشأن الداخلي لهذه الدول، سنجد أن العودة من خلال هذا المنظور تعتبر قرارا مقبولا وصائبا، بالنظر إلى حجم الإجراءات السلبية التي يفرضها نظام الكفيل على مفهوم الحماية الإجتماعية، حيث يجعل أكثر العمال المغاربة يشتغلون في ظروف عمل غير لائقة وفي بعض الأحيان في بيئات عمل غير آمنة، فضلا عن انعدام الحرية النقابية وعدم المقدره على المطالبة بالحقوق سواء في شقها الإجتماعي او الإقتصادي نتيجة للشعور بالخوف من الكفلاء وقرارتهم الظالمة إزاء مستقبل العمال الأجانب المهنية وإقامتهم، ناهيك عن انتشار الإرهاسات العرقية القائمة على التمييز بين العامل المحلي والآخر الأجنبي.

لذلك وتبعاً لهذه العوامل المتحكمة في عودة الأجراء المغاربة فيلزمنا أولاً أن نحدد نظام عودة العمال المغاربة المهاجرين من دول (GCC) في (المبحث الأول)، ثم ننتقل ثانياً إلى تحديد المسؤولية المشتركة لدول الإستقبال ودولة المنشأ في عودة العمال وإعادة إندماجهم في وطنهم الأم في (المبحث الثاني).

### المبحث الأول : نظام عودة العمال المغاربة المهاجرين من دول مجلس التعاون الخليجي

من المؤكد أن مرحلة عودة العمال المهاجرين تعتبر من الناحية القانونية المعمول بها في مسطرة الهجرة الدولية هي آخر مرحلة في حياة الأجير المهاجر المهنية، ذلك أن عودة العمال إلى موطنهم الأصلي هي مرحلة طبيعية ويعتريها نظام قانوني خاص بها، يتولى تنظيم مجمل الخطوات القانونية التي تساعد الأجير المهاجر عمليا في هذه المرحلة المؤثرة جدا في حياته المهنية، بحيث أن هذه المرحلة الهامة إستجمعت كل العناصر الشكلية والموضوعية الرئيسية التي تخص الأجير المغربي المهاجر سواء تلك التي ترتبط بالشق المتعلق بالضمانات القانونية المسطرية التي تؤطر إجراءات العودة في إطار عودة قانونية سليمة، او تلك التي تتعلق بالضمانات القانونية الموضوعية الهادفة إلى حماية الحقوق الإجتماعية التي إكتسبها بأرض المهجر.

إن أهم ما يميز الهجرة العمالية عن الهجرات العادية سواء في إطار (طلب حق اللجوء، أو هجرة فاقدتي الجنسية، أو عديميها)، هو حقها في العودة إلى بلدها الأصلي متى رغبت في ذلك، وهذا المبدأ أكدته

العديد من الإتفاقيات الدولية والإقليمية والثنائية بين الدول المعنية<sup>394</sup>، ولعل من أبرزها تلك التي أصدرتها منظمة العمل الدولية سنة 1949 والمتعلقة بالإتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين.

كما أنه يمكن لهذه الرغبة المبنية على حرية الإختيار والإرادة المنفردة، أن تتقيد ببعض الشروط والضوابط الإدارية التي يفرضها النظام العام بدول الإستقبال<sup>395</sup>، وتصبح بالتالي واقفة على ما تفرضه هذه الشروط، وفي حالة مخالفتها تعرض الأجير الأجنبي إلى الترحيل الإداري صوب بلده الأصلي دون الأخذ لأي إعتبرات بما فيها إرادته أو موافقته القبلية.

فالأجير المغربي الذي هاجر في إطار إتفاق ثنائي بين بلده المنشأ الأصلي وبلد الإستقبال الأجنبي آخر القاضي بإستخدام اليد العاملة المغربية في سوق العمل المحلي كما هو الشأن بالنسبة للإتفاقية الثنائية التي تجمع المملكة المغربية مع دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة، أو في إطار عقد شغل دولي مع باقي دول مجلس التعاون الخليجي الأربعة (المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين وسلطنة عمان ودولة الكويت)، غير معني إطلاقا بالإقامة الطويلة الأمد أو غير محدد المدة في أي بلد إستقبال خليجي، بقدر ما أنها فترة وجيزة تنتهي بإنهاء العمل الذي هاجر من اجله، ويعود بعدئذ إلى بلده الأصلي بناء على مساطر قانونية معينة تحفظ له حقوقه المهنية والإجتماعية التي إكتسبها بارض المهجر.

إن تصورنا لمضمون نظام عودة العمال المغاربة المهاجرين من دول مجلس التعاون الخليجي، يضع مسؤولية هذه الدول بإعتبارها دول إستقبال لهم في المقدمة، فإذا كانت حكومات بعض هذه الدول صاحبة المبادرة في إبرام إتفاقيات ثنائية لتتقل وتشغيل اليد العاملة المغربية، بل عملت أيضا على رسم إطار معين للعودة وفق ما أملت عليه الظروف الإقتصادية، لتنتهي مسؤوليتها نحو العمال المغاربة الذين جلبتهم تماشيا مع روح التشريعات المحلية، فإن حكومات باقي الدول الأخرى لا تجمعها مع المملكة المغربية إتفاقيات مخصصة لهذا الغرض. وبالتالي فإن الحديث عن نظام العودة بإعتباره برنامجا قانونيا (تنظيميا) يمثل آخر مراحل المسطرة القانونية المتعلقة بهجرة العمال المهاجرين، وتحديد الجهات المسؤولة عن نظام العودة سيجرنا بشكل أو بآخر إلى تفسير الحالات التي تنظمه وتظبطه من الجانب التنظيمي،

---

<sup>394</sup> بالإضافة إلى الإتفاقيات الثنائية التي تربط المملكة المغربية مع مجموعة من الدول الأوربية أو العربية وفي مقدمتهم دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر اللاتين تهما في هذا الموضوع، نجد منظمة العمل العربية اشارت هي الأخرى إتفاقية إقليمية تخص الدول العربية في شأن الإجراءات المتعلقة بتتقل اليد العاملة العربية من خلال الإتفاقية رقم 4 لعام 1975 المخصصة لتسهيل تتقل اليد العاملة العربية بين أقطار الدول العربية.

<sup>395</sup> تشترط دول مجلس التعاون الخليجي على جميع العمال الأجانب أن يلتزموا بالقواعد التنظيمية التي تفرضها القوانين المحلية لدخول الأجانب ومغادرتهم في إطار هجرة الأجانب الوافدين، ولقد حددت كافة القوانين الخليجية المخصصة لهذا الغرض أن العامل الأجنبي الذي فقد وظيفته بناء على خطأ جسيم صادر عنه أو رغبة من الكفيل في فسخ عقد الشغل في إطار الطرد التعسفي مثلا، وإستمر قرابة ستة أشهر دون عثوره على أي عمل، يحق للسلطات المعنية بالأمر إتخاذ قرار الترحيل ضده وقت ما ماشأت، وإلا إعتبر مهاجرا غير شرعي.

وهذه الحالات التي تتعلق بهجرة العمال تتخذ شكلين أساسيين، أولهما الهجرة الإختيارية والثانية الهجرة الإضطرابية أو الطوعية، كما يطلق عليها أيضا في قانون الهجرة بمسطرة الترحيل الإداري. فالعودة بنوعها الفردية والجماعية<sup>396</sup> تعتبر مرحلة حاسمة جدا في حياة الأجير المهاجر بعد أن قضى مدة مهمة من حياته خارج بلده الأصلي وبعيدا عن أسرته، ولا يمكن الحديث إطلاقا عن إعادة إندماجه في بلده الأصلي إلا بعد تنظيم ظروف العودة ولذلك يجب تحديد ظروفها وشروطها مع الأخذ بعين الإعتبار خصوصيات العائدين، لذا يتعين علينا بداية أن نحدد الإطار القانوني لعودة الأجراء المغاربة في إطار العودة الإختيارية والوقوف على أهم العوامل التي تتحكم فيها في (المطلب الأول) ثم إبراز في المرحلة الموالية نطاق الترحيل الإداري (العودة الإضطرابية) في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : العودة الإختيارية

تشكل العودة الإختيارية أحد أهم البرامج الشخصية التي يسطرها الأجير المغربي المهاجر في حياته المهنية بأرض المهجر أو قبل الشروع في الإنطلاق نحو الخارج، إذ يظل هذا البرنامج البالغ الأهمية كما هو واضح من معناه القانوني والإجتماعي لاصفا بشخص الأجير المغربي المهاجر وبهويته وثقافته وبيئته الطبيعية والإجتماعية مهما طالت مدة هجرته، ولا سيما تلك الفئة من الأجراء الذين يقصدون المناطق التي تعرف بالهجرة المؤقتة وتحضنهم لمدة مؤقتة فقط، كما هو الشأن بالنسبة لدول مجلس التعاون الخليجي. بحيث يلزم على هذا الأجير أن يضع ضمن برنامج رحلته المهنية مخططا مسبقا يروم إلى وضع إجراءات العودة بناء على معايير قانونية محددة يفرضها نظام عقد الشغل بإعتباره شريعة المتعاقدين، أو لظروف صحية يعاني منها الأجير أرغمته عن عدم إستمرار إقامته بأرض المهجر، فضلا عن الصور الأخرى الناتجة عن الوضعية الإقتصادية والإجتماعية التي يمر منها الأجير نتيجة لظهور صعوبات معينة تمر بها المقولة أو النظام الإقتصادي ككل في دولة الإستقبال.

ولطالما كانت العودة في شقها المؤقت أو الدائم متنفسا حقيقيا ومجالا حيا يبعث عن الإرتياح النفسي للعديد من الأجراء المغاربة حين عودتهم وخاصة أولئك الذين تغربوا لمدة طويلة وإستحملوا قسوة الهجرة، ويتجلى هذا الإرتياح من خلال الدعم المعنوي والدفع الإجتماعي الذي تقدمه له أسرته وعائلته ومحيطه

---

<sup>396</sup> قد يعود العمال المهاجرون فرادى أو في إطار جماعي، ولا يفرق ذلك في شيء بالنسبة للأجراء المغاربة العائدون من دول (GCC) إلا إذا كانت هناك إعانات إجتماعية منصوص عليها في منطوق الأحكام القضائية للتمتع بها بأرض المنشأ تعويضا لهم عن أيام الشغل التي قضوها بالخارج، فالبنسبة للحالة الأولى نلمسها من خلال هجرة العمال الفردية التي تتلخص في عقد شغل دولي بين أجير أجنبي ورب عمل مقيم بدولة الإستقبال، حيث يصبح العقد الدولي في هذه الحالة بالإضافة إلى الإتفاقيات الثنائية المخصصة لتتقل اليد العاملة هو التشريع الذي يعتمده الطرفان في تحديد بنوده والإحتجاج به عند الضرورة، أما الحالة الثانية فنلمسها كثيرا في إطار البعثات العمالية المنظمة التي توّطر بعثتها وعودتها دولة المنشأ بناء على عقود العمل المحددة المدة التي صرحت بها دولة الإستقبال في الخصائص المطلوب.

الإجتماعي. وما من شك أن الأسرة تلعب دورا حاسما في التخطيط لعودة الأجير المهاجر بصورة نهائية، خاصة إذا تعلق الأمر بهجرة العمال المغاربة إلى دول مجلس التعاون الخليجي، حيث تكون إرادة الأجير محدودة جدا بل ومستحيلة في إستقدام أسرته للعيش معه فوق تراب دول مجلس التعاون الخليجي في إطار التجمع العائلي<sup>397</sup>.

ولقد أجمعت جميع دول مجلس التعاون الخليجي على أن الوضعية القانونية للأجراء الأجانب المقيمين فوق ترابها تخضع بحكم القانون إلى مجموعة من الضوابط القانونية التي يفرضها كل من قانون تنظيم دخول الأجانب ومغادرتهم والذي تهتم به المصالح الإدارية المكلفة بالهجرة التابعة لوزارات الداخلية، في الشق المتعلق بتنظيم حركة الهجرة العمالية المتمثلة في الدخول والخروج من دول الإستقبال الخليجية من جهة، ثم قانون العمل الذي تختص به وزارات العمل والشؤون الإجتماعية الخليجية في تنشيط اسواق العمل المحلية الخاصة بواسطة عقود العمل المخصصة للأجراء الأجانب من جهة ثانية.

فأمام هذا التداخل الحاصل على مستوى القوانين الموضوعة لتنظيم هجرة وإقامة العمال المغاربة بدول مجلس التعاون الخليجين، يفضل أغلبهم العودة إلى وطنهم الأم مباشرة بعد إنتهاء مدة العقد الذي تحدده أغلب دول (GCC) في أربع سنوات قابلة للتجديد مرة أو مرتين، بناء على رغبة صاحب العمل الذي يستأثر بالسلطة التقديرية المطلقة في تجديد العقد أو إنتهائه بشكل نهائي. وبالتالي وبإستعمال مفهوم المخالفة فإنه لا يجوز للأجير الوافد أن ينهي الرابطة العقدية التي ينص عليها عقد الشغل بشكل إنفرادي، إلا إذا وافق على هذا الأمر صاحب العمل بشكل صريح وليس ضمنيا<sup>398</sup>. ونرى في هذا الإطار أن

---

<sup>397</sup> لقد أشارنا سابقا في الفصل الثاني من الباب الأول أن إستقدام الأسرة للإستقرار والعيش مع الأجير المغربي المهاجر بدول مجلس التعاون الخليجي تعرف قيودا وموانعا عديدة على المستوى العملي، ويتجلى هذا المنع بناء على طبيعة عقد العمل المحدد المدة وكذلك مقدار الأجر الشهري الذي يتقاضاه هذا العامل، فالعمال أصحاب الأجور الضيفة والمتوسطة يصعب عليهم إستقدام أسرهم بسبب التكلفة الباهضة المتعلقة بالرحلة والسكن ومستوى المعيشة أيضا، أما العمال المغاربة الذين يتقاضون أجورا مرتفعة كما هو الحال بالنسبة للمهن الطب والهندسة والتدريس الجامعي، يستطيعون إستقدام أسرهم بعد أخذ موافقة الجهة المكلفة بكفالتهم، وعادة ما تكون هذه الجهة مؤسسة معنوية متمثلة في (شخص معنوي) تابعة للجهاز الحكومي، حيث تكون الحماية الإجتماعية والإمتيازات مرتفعة. وقد يسأل سائل عن حالة الأسر الأسيوية التي تعيش رفقة الأجير المكفول بدول مجلس التعاون الخليجي هل تعد إستثناءا عن القاعدة المعمول بها مع الأجراء المغاربة بصفة خاصة والعرب بصفة عامة؟ فالجواب على هذه الحالة تكمن في عقود العمل التي تتوفر عليها أسرة بأكملها، فعادة ما تلتحق الزوجة الأسيوية بزوجها الأسيوي بواسطة عقد عمل ولا ربما حتى الأبناء، حيث يستطيعون أن يشكلوا قاعدة إستثنائية عن الأصل، هذه الحالات هي التي تشكل ما يسمى بالعمالة السائبة التي تحدثنا عنها سابقا، ومن خلالها توسع القطاع غير المنظم بكل دول مجلس التعاون الخليجي.

<sup>398</sup> جرت العادة بأسواق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي بمناسبة إستقدام وإستخدام العمال الأجانب، أن تعهد إلى شخص طبيعي أو معنوي خليجي كفالة هؤلاء الأجانب، لظبط هجرتهم وفق سياق قانوني يبنى على إقامة قانونية ورخصة عمل سارية المفعول، ولذلك فإن إبرام عقود العمل وإنهاؤها وحتى مغادرة هذه الدول يتطلب تصريح كتابي من

الدلالة اللغوية التي يحملها لفظ العودة الإختيارية تدل بشكل لا يدع مجالاً للشك أن الإختيار يتطلب أن تقتزن إرادتين فيما بينهما في إطار ما تنص عليه مبدأ العقد الذي يجمع إرادتين للإنتشاء أثاراً قانونية ومن ضمنها إنهاء الرابطة العقدية، فإذا كان العقد لا زال مفعوله يسري على الطرفين نظراً لعدم حلول أجله الذي يقضي بالفسخ، فإن هذه الرابطة لا يمكن فسخها إلا بحصول إرادة الطرفين معاً (الفقرة الأولى)، أما إذا كان الأجل قد حان ورغب الأجير في عدم الإستمرار بناءً على معطيات تخص شخصه أو تخص ظروف العمل أو تخص وضعية المقابلة فلا حرج عليه في ذلك (الفقرة الثانية)، لكنه يحتاج إلى موافقة وتصريح من صاحب العمل أو كفيله من أجل مغادر دولة الإستقبال (المملكة العربية السعودية ودولة قطر ودولة الكويت) ، وهكذا فالعودة الإختيارية بمعناها الواسع تعكس إرادة الأجير وصاحب العمل في إنهاء الرابطة العقدية.

### الفقرة الأولى : إنتهاء المدة القانونية لعقد الشغل

يشكل عقد الشغل أهم الوثائق القانونية التي تخول للأجير المغربي المهاجر إمكانية الدخول إلى تراب دول المجلس التعاون الخليجي من أجل ممارسة نشاط مهني مأجور، تحت كفالة جهة طبيعية (مواطنو دول الخليج) أو معنوية (شركات ومقاولات أو ربما مؤسسات عمومية خليجية) تمثل جنسية بلد الإستقبال والإقامة، ولقد أجمعت جل التشريعات الخليجية بما في ذلك الإتفاقيات الثنائية التي تجمع المملكة المغربية مع بعض دول المجلس كدولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر، على أن عقود العمل والتي لا تخرج عن دائرة العقود المحددة المدة، هي الصيغة القانونية الوحيدة التي تمنح للأجانب بإستثناء السلك الدبلوماسي والمستثمرين إمكانية الإستقرار فوق تراب دول المجلس التعاون الخليجي، ذلك أن عقود العمل هي التي تحدد عادة مدة إقامة الأجانب في أجلها المتوسط أو الطويلة الأمد<sup>399</sup>، فبدون عقد العمل لا

---

الكفيل يوضح فيه اسباب إنهاء العقد وسبب مغادرة الأجير الأجنبي تراب دولة الإستقبال، فمن الناحية العملية لا توجد أي إشكاليات من لدن الكفلاء في هذا الإطار، إلا في بعض الحالات التي تخص بعد المهن المرتبطة بخدمة المنازل، بحيث ثبت من خلال بعض الحالات المعروضة على السفارات المغربية المعتمدة ببعض دول المجلس التعاون الخليجي، أن الكفيل يشطط في إستعمال سلطته إزاء خادمت البيوت المغربيات ويمنعهن من مغادرة دولة الإستقبال بدون أي وجه حق.

<sup>399</sup> على عكس التشريعات الخليجية التي تعطي الأولوية لعقد الشغل قبل رخصة الإقامة، فقد أجمعت التشريعات المحلية لدول الإستقبال المتعلقة بمجموعة الإتحاد الأوروبي أن عقد شغل الأجير المهاجر يستمد مشروعيته كعقد شغل صحيح إذا توفر حامله على بطاقة ترخص له الإقامة والشغل مهما إختلفت مدتها (مؤقتة أو دائمة). كما تجدر الإشارة إلى أن حامل عقد الشغل لا يعفيه القانون من طرده وترحيله إلى البلد المنشأ من طرف سلطات البلد المستقبل، إذا ما استوفت رخصة الإقامة مدتها القانونية، ورفضت إدارة الهجرة تمديد أو تجديد المدة. للتفاصيل أكثر أنظر :

وفاء بنفضول : الإشكالية القانونية لعودة وإعادة إدماج العمال المهاجرين المغاربة، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية-الرباط- أكادال، السنة الجامعية 1995/1996، ص 74.

يحق للأجنبي التواجد في تراب هذه الدول. فبمجرد إنهاء عقد العمل بعد حلول الأجل المقرر في نص العقد القاضي بإنهاء عقد العمل أو فسخه بإرادة الطرفين (صاحب العمل والأجير المهاجر) يحق للعامل خلال الثلاثين يوماً التالية الحصول على عمل آخر في مجال اختصاصه وذلك في حدود القوانين والأنظمة المعمول بها في دول المجلس التعاون الخليجي<sup>400</sup>، وإلا تمت إعادته إلى بلده الأصلي على نفقة صاحب العمل بعد تسليمه جميع استحقاقاته القانونية.

ومن المعلوم قانوناً أن عقود العمل من حيث طبيعتها القانونية فهي عقود رضائية تتطلب إقتران إرادتين على الأقل وإفراغهما في قالب شكلي معين للإنتاج مختلف الأثار القانونية التي إنصرفت لها إرادة الطرفين. ولهذا نرى أن العودة الإختيارية بوصفها مبدأ يقوم على الإختيار بناء على ما يقرره الطرفين أو الأطراف بخصوص عقد العمل، يتطلب حصول الرضا بينهما من أجل إنهاء عقد الشغل للإستعداد للقيام بإجراءات العودة على أن يكون السبب مشروعاً<sup>401</sup> سواء من جهة الأجير أو من جهة صاحب العمل.

إن السبب المشروع القاضي بإنهاء عقد الشغل المحدد المدة في هذه الحالة يجعل مبدأ الإختيار في العودة إلى البلد المنشأ هو السبيل الوحيد للعامل المهاجر في إطار المهلة القانونية الممنوحة للأجانب في البقاء فوق تراب دول مجلس التعاون الخليجي، وحيث أن عقود الشغل محددة المدة بدول مجلس التعاون الخليجي لا يمكن ان ترقى إلى مصاف العقود غير المحددة المدة ولو تم تجديدها إلى فترات عدة إلا في حالات إستثنائية جداً<sup>402</sup>، فلا يمكن للعامل الأجنبي أن ينهي العقد بإرادته المنفردة إلا إذا وافق عليه

---

<sup>400</sup> المادة العاشرة من الإتفاقية الثنائية المتعلقة باستخدام اليد العاملة المغربية بدولة الإمارات العربية المتحدة، والمادة العاشرة أيضاً من الإتفاقية الثنائية المتعلقة باستخدام العمال المغاربة بدولة قطر، ونفس الإجراءات تعرفه الدول الخليجية الأخرى غير أنه يمكن منح مدة ستة اشهر للعمال الذين قضوا قرابة عقد أو أكثر من أجل البحث عن عمل جديد أو ترتيب أغراضهم الشخصية والمالية قصد العودة إلى أرض المنشأ.

<sup>401</sup> السبب المشروع هو فيصل التفرقة بين إجراءات العودة الإختيارية وإجراءات العودة الإجبارية التي تفرضها سلطات دولة الإستقبال على العمال الأجانب مباشرة بعد إنقضاء المهلة القانونية المحددة في ثلاثين يوماً، ذلك أن السبب المشروع يظهر لنا أن مبدأ الإختيار قائم بذاته في هذه الحالة، وبالتالي فبمجرد إنتهاء الرابطة القانونية التي ينص عليها عقد الشغل المحدد المدة بين الأجير المهاجر وصاحب العمل الخليجي، يحق للمهاجر ترتيب أغراضه لمباشرة إجراءات العودة الإختيارية التي يتحمل مصاريفها صاحب العمل والمطالبة بجميع مستحقاته التي إكتسبها بمناسبة قيامه بنشاط مهني مأجور تحت تصرف صاحب العمل (الكفيل)، أما العودة الإجبارية في إطار الترحيل الإداري فإن حرية الإختيار تتعدم ونفقات العمل لا يتحملها صاحب العمل إلا في حالات محدودة جداً، وهذا الأمر سنقف عليه في المطلب الثاني من هذا المبحث.

<sup>402</sup> قليلة جداً هي الحالات التي تتحول فيها عقود الشغل بدول مجلس التعاون الخليجي من عقود محددة المدة إلى عقود غير محددة المدة بالنسبة للعمال الأجانب، ذلك أن طبيعة الهجرة بهذه الدول تقضي على العمال الأجانب العمل لفترة زمنية محددة ثم العودة إلى بلدانهم الأصلية، غير ان الإشكال الذي بدأت بوارده تظهر على أرض الواقع هو ذلك الجانب

صاحب العمل (الكفيل)، عن طريق إخطاره بالأمر وعلى ان يكون لذلك الفسخ سببا مشروعاً، وذلك لأنه اذا توقف انتهاء هذا العقد على رضا الإرادة المنفردة لانتهى الامر الى تأييده بطريقة تقضي على إرادة الطرفين المنصوص ليها في جوهر العقد، فإنهاء عقد العمل محدد المدة بالإرادة المنفردة يكون لمصلحة الطرفين حيث يمكن العامل من انتهاء فرصة للبحث له عن عمل آخر ويتسنى لصاحب العمل ان يبحث عن عامل آخر. وحيث ان الاتفاق على منع الاطراف من انتهاء عقد العمل محدد المدة بالإرادة المنفردة يقع باطلا. الا ان انتهاء العقد بالإرادة المنفردة ايضا له مخاطره على العامل وصاحب العمل معا، فالعامل المهاجر قد يدفع به الى التعطل وصاحب العمل قد يتضرر بفقد عامل كفاء او قيام مجموعة من العمال بانهاء عقود عملهم في الوقت نفسه مما يؤدي للاضطراب في سير العمل، لذا قامت ضرورة اخطار الطرف الراغب في الانهاء الطرف الآخر ومراعاة مهلة زمنية بين هذا الاخطار وانهاء العقد على ان يتوفر لدى الطرف الراغب في الانهاء سبب مشروع. وبالتالي فإن العودة الإختيارية للعمال المغاربة من بعض أو كل دول مجلس التعاون الخليجي لا يشوبها أي إشكال قانوني، مادامت النصوص المشكلة للاتفاقية الثنائية والقوانين المحلية المختصة هي التي تتولى تأطير هذه العودة ولو بشكل نسبي<sup>403</sup>.

#### الفقرة الثانية : الفصل عن عمل للأسباب إقتصادية

شهد الإقتصاد العالمي تحولات جذرية وسريعة تزايدت بتزايد التكتلات الإقتصادية الجهوية والإقليمية. فبعد ما كانت المقاولات الإقتصادية الخليجية لا تتأثر إلا بالتقلبات الداخلية الخاصة بنمطها الإقتصادي والإجتماعي، أصبحت مع مطلع الألفية الثالثة شديدة الحساسية تجاه السوق العالمية بحكم انفتاح إقتصاد دول مجلس التعاون الخليجي على الإقتصاد العالمي بفضل انخراط هذه الدول في اتفاقية التجارة العالمية وإبرامها اتفاق شراكات إقتصادية مع العديد من الدول المتقدمة والنامية<sup>404</sup>.

---

المتعلق بالجيل الثاني من المغاربة وباقي الجاليات الأخرى التي إكتسبت واقعة الميلاد فوق تراب دول مجلس التعاون الخليجي، فكيف سيتم التعامل معها مستقبلا وخصوصا في ميدان العمل؟؟<sup>403</sup> بناء على الضوابط القانونية التي تفرضها الهجرة نحو دول (GCC) نرى أن الأجير المغربي المهاجر لا يتمتع بحرية كاملة للحصول على منصب شغل فوق تراب هذه الدول، إلا إذا خضع إلى مسطرة معينة تحدد شروط دخوله سوق العمل وحصوله على رخصة سلطات البلد المستقبل، تأن له بممارسة النشاط المهني المأجور داخل نطاق الأعمال المسموح بها وفي المكان المحدد له جغرافيا، ولذلك ولكثرة الشروط الشكلية والموضوعية التي تؤطر هجرة العامل المغربي وعودته، تجعل القواعد القانونية الهادفة إلى حماية الأجير من الصعوبات التي من شأنها أن تعترضه أثناء تنقله أو عودته، هشة وضعيفة نوعا ما، وبالتالي فإن هذه القواعد مفعولها نسبي وليس مطلق.

<sup>404</sup> إن إنضمام دول مجلس التعاون الخليجي إلى منظمة التجارة الدولية فرض عليها الإلتزام بتطبيق عدد من الإصلاحات في سوق العمل كان منها المطالبة بضرورة تحسين شروط وظروف العمل الحالية للعمال الوافدين، وفي هذا الصدد بدأت هذه الدول في إتخاذ خطوات جادة في سبيل تغيير بعض القواعد الصارمة المتعلقة بنظام الكفيل الخاص بعمل الأجانب بعد أن أسيء إستخدامه، كما أن الأزمات الإقتصادية والسياسية التي مر منها العالم في السنوات الأخيرة

ولقد أصبحت المقاولات الخليجية مثلها كباقي المقاولات العالمية الأخرى تتأثر بواقع الأزمات الاقتصادية والنزاعات السياسية التي سبق وأن أشرنا إليها في المطالب السابقة بمناسبة الحديث عن التحديات الخارجية التي تؤثر على سير العمل الطبيعي للمقاولات الخليجية ومكانة اليد العاملة المغربية في أسواق الشغل الخليجية. فمن الواضح أن بعض المقاولات الخليجية ولا سيما تلك التي تنشط في قطاع العقار التي تأثرت بتداعيات الأزمة الاقتصادية الأخيرة، لم تستطع الصمود أمام الضغوطات التي فرضتها الأزمة، مما أجبرها على إتخاذ خطوات إستعجالية في شكل مساطر وقائية وأخرى تتعلق بالتسوية(الودية والقضائية) من أجل إنقاذ ما يمكن إنقاذه في سبيل إستمرار نشاط المقاوله، وفي حالة فشل هذه الإجراءات فإنها تصبح مجبرة على إغلاق أبوابها وتسريح العمال ودفع الديون التي بذمتها.

وإجراءات فصل الأجراء للأسباب إقتصادية تمارس من طرف صاحب العمل ولا علاقة لها بالأجراء بتاتا، ذلك أن طبيعة الفصل عن العمل للأسباب إقتصادية بالمقاولات الخليجية تقتضي فصل اليد العاملة الأجنبية أو التقليل منها نظرا للظروف الإقتصادية التي تمر وضعية المقاوله، والتي تحول دون إستمرار نشاطها، مما يعني أن عقود الشغل في هذه الحالة سيطراً عليها طارئ أجنبي يحول أيضا دون إستمرارها في الواقع العملي مما يستدعي إلغاؤها، شريطة أن يرجع سبب الإنهاء إلى سبب مشروع يتعلق بخلل في السير الطبيعي داخل المؤسسة.

وليست الأزمات الإقتصادية هي الوحيدة التي تسبب في فصل الأجراء للأسباب إقتصادية فحسب، وإنما يمكن للأزمات خلل ناتج عن سوء التسيير الداخلي أو الخارجي في نشاط المقاوله ان يؤدي بها إلى الوقوع في مجموعة من الصعوبات التي من شأنها أن تخل بإستمرارية نشاط المقاوله في سوق العمل. والحال أن المقاولات الخليجية وخصوصا الصغرى منها وحتى المتوسطة<sup>405</sup> مهددة في أي وقت من الأوقات بالإغلاق وفصل العمال الأجانب نظرا لحدة المنافسة التي تعاني منها من طرف المقاولات الكبرى والشركات العملاقة(الهولدينغ)، وهي نتيجة حتمية للواقع العملي الذي فرضته العولمة في أسواق العمل الخليجية.

---

وفي مقدمتها الأزمة الاقتصادية التي إندلعت سنة 2008، اثرت في بعض الجوانب الإقتصادية لهذه الدول وخصوصا في السير العادي للأسواق الشغل لديها، بفعل الترابط الإقتصادي مع الدول الخارجية كالولايات المتحدة الأمريكية و شركائها التجاريين.

<sup>405</sup> بندر بن عبد العزيز الضبعان " خليجنا واحد ... لكن أسواق العمل ليست كذلك " الصحيفة الاقتصادية للمملكة العربية السعودية 26 مارس 2013 ص 6. نسخة إلكترونية.

ولا ريب أن إنهاء عقد العمل في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي بناء على اسباب إقتصادية يقتضي فصل الأجراء، الأمر الذي سيؤدي بهم حتما إلى فقدان الحياة ولا سيما في الدول التي لا يتبنى نظامها القانوني التأمين ضد البطالة<sup>406</sup>.

وبشكل واقع إنهاء العقود (لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين) في هذا الصدد إشكالا حقيقيا ضد حرية الإرادة، حيث يجبرنا على طرح تساؤل هام حول ما إذا كان الإنهاء عن طريق الفصل للأسباب إقتصادية يظل إنهاء مجردا من الإعتبارات القانونية المترتبة على هذا الإجراء يقضي بعودة الأجير المغربي المهاجر من غير أن يستفيد من حقوقه المهنية؟ أم أنه إنهاء مرتبط يقضي بإنضمام الأجير المهاجر إلى إتفاق يرتبط بصاحب العمل، ويعطي للفصل عن العمل مشروعيته القانونية؟

لقد كان موضوع الفصل عن العمل ومازال منذ النشأة الأولى لعلاقات العمل يشكل عنصرا هاما ورئيسيا من عناصر التوتر في العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، حيث تزداد أهمية وخطورة هذا العنصر في دول الإستقبال التي تشغل عدد ضخم من العمال الأجانب كما هو متعارف عليه في دول مجلس التعاون الخليجي، والتي لم تضع حولا بديلة لمعالجة آثار الفصل من العمل بشكل عام والفصل من العمل للأسباب إقتصادية بشكل خاص<sup>407</sup>، في تشريعاتها أو في سياساتها وبرامجها سواء في مجال التشغيل وتوفير فرص العمل البديلة والتأهيل المهني وإعادة التأهيل لتمكين العمال الذين يفقدون وظائفهم للعودة بسرعة الممكنة إلى سوق العمل، أو على الأقل في مجال تشجيع المشاريع القادرة على إستيعاب العمالة ومنها المشاريع الصغيرة والمتوسطة، أو من خلال تفعيل صناديق التأمينات والإعانات الإجتماعية ولا سيما التأمين ضد البطالة.

وعلى الرغم من خطورة فصل العامل الأجنبي لدواعي إقتصادية تمر منها المقولة الخليجية مثلا، والتي يتضح من خلالها أن قرار الفصل قد أتخذ بإرادة صاحب العمل المنفردة دون إرادة العامل الأجنبي، إلا

---

<sup>406</sup> لا تمنح دول مجلس التعاون الخليجي تعويضات عن البطالة لفائدة العمال الأجانب مهما بلغت مدة إقامتهم، حيث إن الإعانات التي تقدمها مؤسسات التأمين مقابل الإشتراكات التي تؤديها اليد العاملة الأجنبية في بعض الأحيان، تخصص للأغراض صحية والتطبيب دون ذكر أي فقرات تخص التعويضات عن البطالة في قوانين تأميناتها الإجتماعية.

<sup>407</sup> لا توجد في تشريعات العمل الخليجية إشارات قانونية تخص حالات الفصل عن العمل للأسباب إقتصادية، اللهم في بعض المواد التي أشارت لهذا الأمر بشكل ضيق دون ذكر الحالات المؤدية إلى ذلك والمساطر القانونية التي توطر هذه الواقعة القانونية إلا في حالات نادرة جدا، وهكذا يأخذ نظام العمل السعودي رقم 51 لسنة 1426 في الفقرة الخامسة من المادة الرابعة والسبعين بنظرية القوة القاهرة بدل الفصل من العمل للأسباب إقتصادية، وهي نظرية تأخذ بكل الأسباب الممكنة المؤدية إلى زوال العقد ومباشرة إجراءات فصل العمال، كذلك عالج المشرع الكويتي هذا المقتضى في الفقرة الثانية من المادة 59 من قانون العمل في القطاع الاهلي الكويتي رقم 38 لسنة 1964، وكذلك المادة 50 من القانون الجديد والمتمم للقانون السابق رقم 6 لسنة 2010، ونفس الشيء بالنسبة للمشرع البحريني الذي اشار إلى هذا المقتضى في المادة 110 من قانون 36 لسنة 2012 المتعلق بقانون العمل في القطاع الأهلي، فيما أشار قانون العمال العماني بنوع من الإسهاب والشرح في المادة 47 للظروف التي تمر منها المقولة والمؤدية إلى فصل عامل أو مجموعة من العمال.

أنه في حقيقة الأمر يتخذ قرار الفصل جانبيين هامين في حياة الأجير المهاجر المهنية، إذ يتمثل الجانب الأول في إمكانية العامل الأجنبي البحث عن عمل آخر بمجرد مغادرته لمكان العمل الذي فصل منه بناء على رغبته في ذلك، بحيث أن نقل الكفالة من كفيل للأخر تصبح هيئة مادام أن عقد العمل توقف على أسباب اقتصادية لا دخل للأجير فيها، أما الجانب الثاني فيتمثل في تتيح للعامل الأجنبي مغادرة بلد الإستقبال في إطار عودة إختيارية، وذلك بعد أخذ مستحقاته المالية إن كان لم يحصل عليها قبل مباشرة إجراءات الفصل الذي طبق ضده، وبالتالي فإننا نرى أن الفصل للأسباب الاقتصادية بالرغم من أنها إجراءات تمارس بإرادة منفردة من لدن صاحب العمل الخليجي إلا أنها تتكئ على بعض الإختيارات القانونية التي تجعل المهاجر المغربي في هذا السياق يعرف إحتمالين أحدهما البحث عن عمل جديد، وثانيهما العود إلى بلده المنشأ في إطار العودة الإختيارية.

وبوجه عام لا يمكن مباشرة إجراءات فصل العمال للأسباب الاقتصادية إلا بعد التقيد بمجموعة من الضوابط والشروط القانونية التي تنقسم في واقع الأمر إلى قسمين أحدهما ضوابط موضوعية وأخرى ضوابط شكلية، فالضوابط الموضوعية يقصد بها السبب الاقتصادي الذي يبرر الفصل وهذا السبب غير متصل بشخص العامل، بحيث يكون ناشئا عن إلغاء العمل أو تغييره أو تعديل جوهرى في عقد العمل، وأن يكون هذا التغيير أو التعديل ناتجا على وجه الخصوص من صعوبات اقتصادية أو تغيير تقني. أما الضوابط الشكلية فهي قيود ترد على رب العمل فتقيد حريته في فصل العامل لأسباب اقتصادية. وهذه القيود تهدف إلى توفير حماية لطبقة العمال من شبح الفصل. فوجود سبب اقتصادي في حد ذاته لا يجعل الفصل مشروعاً وإنما ينبغي على رب العمل أن يتقيد بالضوابط الشكلية المنصوص عليها في قانون العمل المحلي<sup>408</sup> وإلا قامت مسؤوليته المدنية تجاه العامل.

<sup>408</sup> سبق لنا أن أشرنا إلى أن قاعدة الفصل من العمل للأسباب الاقتصادية لم تحطها تشريعات الشغل الخليجية بنوع من الشرح وذكر المساطر الخاصة بها، لكن في مقابل ذلك تضمنت بعض منها فقرات خاصة تروم للحالات التي يتم فيها إنهاء الرابطة العقدية بين صاحب العمل والأجير المهاجر، بناء على الحالات التي تصبح فيها المقاول مفلسة أو التي تمر من صعوبات اقتصادية ما يجعلها مضطرة إضطرارا إجباريا إلى فصل بعضا أو كل العمال، فمثلا المادة 47 من قانون العمل العماني -بالإضافة إلى المرسوم الوزاري لسنة 2000- تناولت مجموعة من الإجراءات التي يجب إتباعها أثناء تفعيل مسطرة الفصل للأسباب الاقتصادية والتي تتمثل تتمثل في إخطار لجنة ممثلي العمال عن مشروع الفصل، ثم اختيار العامل المراد فصله ثم دعوته ومقابلته، ثم إخطار الجهة الإدارية بمشروع الفصل، وهي نفس الأسباب التي دعت المشرع الكويتي إلى عدم اعتبار الظروف الاقتصادية كافية لفصل العامل في قانون العمل الكويتي إلا بعد إتباع هذه الإجراءات. واستطاع أن يثبت زوال جميع هذه الأسباب ومن ثم أصبحت هناك حاجة ماسة لتبني المشرع الكويتي لمفهوم الفصل لأسباب اقتصادية ضمن مشروع العمل الجديد الذي تم طرحه سنة 2010.

## المطلب الثاني : العودة الإجبارية أو الترحيل الإداري

يتلخص مضمون العودة الإجبارية في مجموعة من القواعد الأمرة التي تفرضها قوانين الإقامة ودخول وخروج الأجانب بدول الإستقبال، فهي مجموعة من المقتضيات القانونية التي تطبق على العمال الأجانب من اجل ترحيلهم من هذه الدول فور إنتهاء مدة إقامتهم أو مدة النشاط المهني المنصوص عليه في عقد الشغل، وما يلاحظ في هذا السياق هو أن الترحيل يعتبر إجراء إداريا تصدره السلطات العامة الإدارية بدول الإستقبال، يستند في بعض الأحيان على منطوق القرار القضائي إذا تعلق الأمر بحالة جنحية أو جنائية إرتكبها عامل أجنبي، حيث يعاقب في هذه الحالة بعقوبة السجن إضافة إلى الترحيل بمجرد إنتهاء مدة العقوبة، وفي أحيان أخرى لا تتطب السلطات الإدارية المتمثلة في مصالح الهجرة التابعة إلى وزارة الداخلية الإستناد على أحكام أو قرارات قضائية، وإنما لها سلطة تقديرية مطلقة وصلاحيية واسعة في إتخاذ قرار ترحيل العمال الأجانب صوب بلدانهم الأصلية.

ويطلق على الترحيل الإداري في التشريعات الخليجية بالإبعاد الإداري، اي إبعاد العمال الأجانب من فوق تراب دول مجلس التعاون الخليجي، وهو ذلك الإجراء الذي يطال تحت طائلة القانون الأجانب الذين رأيت فيهم دول الإستقبال أنهم يقيمون بطريقة شرعية فوق ترابها بعد إستيفائهم للمدة القانونية المنصوص عليها في عقد الشغل وبطاقة الإقامة أو يشكلون خطرا على النظام العام.

فمن أهم الأعراف المستقر عليها دوليا في مادة القانون الدولي العام هو أن دول الإستقبال ليست ملزمة بالسماح للأجانب بالدخول إلى أراضيها والإقامة بها، خاصة في حالة عدم وجود إتفاقية ثنائية صريحة تخول لهم هذا الحق، فإذا حاول أي أجنبي مثلا الدخول إلى إقليم دولة أخرى بدون سند قانوني فمن حقها إبعاده فورا. ومن المبادئ المقررة في العرف الدولي أيضا أنه يحق لكل دولة أن تنظم دخول وخروج الأجانب إلى أراضيها، وعادة ما يكون دخول الأجانب إلى دول الإستقبال يعتبر نوعا من الضيافة لغاية معينة وللأجل مسمى ومحدد في الوثائق القانونية كما هو الحال بالنسبة للعمال الأجانب الراغبين بالعمل في دول(GCC). فعادة ما تمنح هذه الدول للعامل الأجنبي حق الإقامة في إقليمها لفترة معينة قد تطول أو تقصر بحسب الغرض المهني، وفي نهاية المطاف يغادر بإختياره بمجرد إنتهاء مدة عقد العمل وبطاقة الإقامة، مالم يكن قد حصل قبل ذلك على ترخيص من الجهة المختصة بتجديد إقامته لفترة أخرى بناء على عقد عمل جديد، وهي حالات قليلة مقارنة مع الحالات التي يغادر فيها العمال الأجانب دول الإستقبال الخليجية دون إمكانية حصولهم على عقد عمل جديد، نتيجة لضغوطات نظام الكفيل الذي يفرض مجموعة من الشروط من أجل الإنتقال إلى عمل جديد تحت كفالة كفيل آخر.

وكما يجوز للعامل الأجنبي مغادرة إقليم دولة الإستقبال بمحض إختياره أو بناء على رغبة الطرفين معا(الأجير الأجنبي وصاحب العمل)، فإن هناك حالات أخرى يجبر فيها هذا الأجير الوافد على مغادرة دولة الإستقبال، وذلك من منطلق المصلحة العامة أو لوجود مبررات قانونية يملئها واقع العمل والإستقرار بدول مجلس التعاون الخليجي بمناسبة هيمنة نظام الكفيل على الحياة الإجتماعية للعمال الأجانب.

فمن باب أولى يكون لها حق مطالبته بمغادرة البلاد عن طريق السلطات المختصة بذلك في أي وقت لما تتمتع به من سيادة على إقليمها وخاصة في حالة ما إذا كان هؤلاء العمال عند إنتهاء مدة صلاحية وثائقهم القانونية يهدد أمنها الداخلي.

وتكليف العامل الأجنبي بمغادرة دولة الإستقبال دون رضاه هو ذلك الإجراء الذي يطلق عليه بالإبعاد في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي، وهو إجراء إداري تفرضه المؤسسات الرسمية لدول الإستقبال (وزارة الداخلية ووزارة العدل)، كما أنه إجراء يحضى بسلطة تقديرية من لدن دول الإستقبال دون التقيد بأي إجراءات أخرى، اللهم في تلك التي تتعلق بالحث على المحافظة على كرامة الأجراء الأجنب أثناء إبعادهم، إذ يجب أن تكون إجراءات الإبعاد خالية من أشكال التعسف والأذى الجسدي وبحسن نية أيضا. وهكذا فبدلا من أن يحدد الأجير المهاجر بنفسه تاريخ العودة التي وقفنا على مضمونها في المطلب السابق، يجد أن البلد المستقبل من خلال مقتضيات قانون الإقامة يشاركه في قراره الشخصي والمهني، إن لم نقل أنه حل محله في إختيار أجل العودة الذي يتناسب وظرفيته الإقتصادية، ليعطي بذلك إلى مبدأ الإختيارية حدا في الحياة المهنية للأجير المغربي المهاجر، ولعل أهم الحالات التي تركز عليها العودة الإجبارية هي تلك التي تتعلق بالخطأ الجسيم الذي يرتكبه الأجير الوافد في محيط عمله (الفقرة الأولى)، أو ذلك الفعل أو السلوك المنافي للمقتضيات والضوابط الذي يفرضها النظام العام (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى : الخطأ الجسيم داخل مكان العمل

لم تحدد قوانين العمل الخليجية على غرار العديد من التشريعات الأجنبية<sup>409</sup> الأخرى مفهوم الخطأ الجسيم وإنما اكتفت بسرد حالاته في مجموعة من المواد<sup>410</sup> التي عملت على تعداد الأخطاء المهنية الصادرة عن

---

<sup>409</sup> لم يعرف المشرع المغربي هو الآخر في مدونة الشغل مفهوم الخطأ الجسيم تاركا هذا المجال إلى الفقه والقضاء، غير أنه عمل في وقت لاحق على تحديد الحالات التي يمكن إعتبارها أخطاء جسيمة من خلال المادة 6 من القانون النموذجي ( 23 . 10 . 1948 ) وكذلك المادة 39 من مدونة الشغل، ولقد حددت هذه الأخيرة مجموعة من الأخطاء اعتبرتها بمثابة اخطاء جسيمة وهذه الأخطاء يمكن اجمالها في نوعين: يتعلق بعضها بسلوك العامل المنحرف كارتكاب جنحة ماسة بالشرف او الامانة او الاداب العامة او افشاء سر مهني او ارتكاب السرقة ، خيانة الامانة السكر العلني او تعاطي مادة مخدرة داخل المؤسسة او اثناء الشغل او الاعتداء بالضرب او السب الفادح او التحريض على الفساد ويتعلق بعضها الاخر بطبيعة العمل كرفض انجاز شغل من اختصاصه عمدا ودون مبرر او التغيب عن العمل او الحاق ضرر جسيم بالا لات او خرق التعليمات المتعلقة بسلامته. وبمقارنتها مع المادة 6 من النظام النموذجي ( 23 . 10 . 1948 ) نلاحظ ان مشرع المدونة قد تدارك بعض النقائص التي كان يلاحظها الفقه حيث حددت مكان وزمان ارتكاب بعض الافعال ( السرقة - خيانة الامانة السكر العلني - تعاطي مادة مخدرة ) حتى تعتبر اخطاء مبررة للطرد بحيث يجب ان ترتكب داخل المؤسسة او اثناء الشغل. وعلى نفس المنوال نجد مصطلح الخطأ الجسيم، لم يحظى أيضا بتعريف تشريعي من القانون الفرنسي و بالتالي تصدى القضاء لهذا الفراغ حيث اعتبرته محكمة النقض الفرنسية في قرار لها صادر بتاريخ فاتح دجنبر 1993 أنه " هو الذي يجعل استمرار العلاقات التعاقدية بين الطرفين أمرا مستحيلا حتى أثناء فترة الإخطار .

شخص العامل الوافد بمناسبة مزاولته نشاطه المهني، واعتبرتها جسيمة تبرر الطرد المباشر من العمل، والذي يصاحبه في أغلب الأحوال إجراءات الترحيل الإداري من بلد الإستقبال إلى بلده المنشأ. ومن خلال إستقرائنا للمواد القانونية التي تضمنت أحكام الخطأ الجسيم الصادر عن العامل وبالخصوص العامل الوافد بمختلف قوانين العمل الخليجية، تبين لنا أن صاحب العمل الخليجي له صلاحيات واسعة في تكييف الوقائع السلبية التي تصدر عن العمال الأجانب، والتي من شأنها أن تشكل خطرا على السير العادي لمقاولته التجارية أو الصناعية، فله الحق إذن أن يعتبرها أخطاء جسيمة قد تؤدي إلى أضرار مادية أو معنوية مباشرة تؤثر على نشاط المقاولة وسمعتها التجارية داخل سوق العمل. وبالتالي فإن قرار فصل العامل الأجنبي بناء على خطأ جسيم يرتكبه داخل مكان العمل سواء كان إيجابيا(القيام بعمل) أو سلبيا(عدم القيام بعمل) على السيرورة العادية للعمل، قد يحتمل الصواب أحيانا وقد يحتمل إمكانية حدوث الطرد التعسفي أيضا، مادام أن تقدير الخطأ الجسيم يعهد إلى صاحب العمل(الكفيل)، بعله أنه هو الجهة الوحيدة التي تهمها مصلحة المقاولة وإستمرار نشاطها. فما هي الضمانات القانونية التي تغل يد صاحب العمل في طرد الأجير المهاجر بشكل تعسفي؟

في واقع الأمر إن الطرد التعسفي لا يمكن الحديث عنه في إطار العقود المؤقتة التي تربط بين العامل الأجنبي وصاحب العمل الخليجي أي الشخص الكفيل، على إعتبار أن الأجل القانوني التي تمنحه التشريعات الخليجية للعمال الأجانب في البقاء فوق ترابها وإمكانية البحث عن عمل جديد لا يتعدى شهرا واحدا، لذلك فإننا نرى أن المدة الممنوحة لا تكفي لرفع دعوى قضائية امام المحكمة المختصة للبت في إجراءات الفصل عن العمل الناتج عن الطرد التعسفي، والتي تحتاج بحكم المساطر القانونية المعمول بها في جميع دول مجلس التعاون الخليجي كما رأينا سابقا في الإنتظار أكثر من ستة أشهر على الأقل، أما في العقود غير محددة المدة والتي يصبح فيها العمال الأجانب يتوفرون على إقامة غير محددة المدة أو إقامة طويلة الأمد، فحينئذ يمكن إثارة دعوى الطرد التعسفي أمام القضاء لتقييم التعويضات المطالب بها جراء هذا العسف.

---

إذا تعلق الأمر بعقود غير محددة المدة . أو الاستمرار حتى نهاية مدته إذا كان محدد المدة" . وقد سبق لنفس المحكمة أن حددت الخطوط العريضة لهذا النوع من الخطأ الجسيم *la faute grave* في حكمها الصادر بتاريخ 26 فبراير 1991 فأكدت أنه " ذلك الفعل أو مجموعة الأفعال الثابتة في حق الأجير و التي تشكل خرقا للالتزامات المتولدة عن العقد أو عن علاقات العمل تصل إلى درجة تجعل من المستحيل الاحتفاظ بالأجير في المؤسسة أثناء فترة الإخطار .

<sup>410</sup> المادة 120 من قانون العمل الإماراتي الإتحادي رقم 12 لعام 1986 المتمم لقانون رقم 8 لسنة 1980، والمادة 113 من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2010، والمادة 40 من قانون العمل العماني، والمادة 83 من قانون العمل السعودي رقم 51 لسنة 1426، والمادة 61 من قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004، ثم المادة 55 من قانون العمل الكويتي رقم 38 لسنة 1964 .

ولقد حاولت بعض التشريعات الخليجية بناء على المستجدات التي طرأت على قوانين العمل المحلية لديها، كالمملكة العربية السعودية من خلال المادة 83 (مكررة) من قانون العمل السعودي الجديد<sup>411</sup>، وإمارة قطر في المادة 61 من قانون العمل الذي دخل حيز التنفيذ سنة 2015<sup>412</sup>، أن تتدارك هذا الموقف بإتباع بعض الإجراءات الإدارية التي تعطي للمصالح الإدارية المكلفة بالشغل وتشغيل العمال الأجانب، الحق في إثارة هذا النوع من النزاعات الفردية كطرف ثالث للحيلولة دون تملص صاحب العمل من واجبه المهنية إزاء العمال الأجانب عن طريق التمسك بقاعدة الخطأ الجسيم وإجباره على تليل إجراءات الفصل والضرر الذي سببه العامل الأجنبي للمقولة.

وما يثير الدهشة والإستغراب في موضوع الخطأ الجسيم الذي قد يرتكبه العامل المغربي الوافد بدول مجلس التعاون الخليجي ولا سيما أولئك الذين يشتغلون برخصة عمل مؤقتة أي في إطار عقود محددة، أن الخطأ الجسيم الذي يرتكبونه لا يبرر فقط الطرد من العمل بل ويصاحبه في أغلب الأحوال الطرد من دولة الإقامة الخليجية في إطار الترحيل الإداري (الإبعاد)، كما أن هذا الأجير الوافد لا يحق له المطالبة بالتعويض المادي بسبب إرتكابه لخطأ جسيم أدى بأضرار بالغة أو متوسطة بنشاط المقولة، فجسامة الخطأ هنا تؤثر على التعويضات التي قد يستحقها الأجير أثناء فصله، وربما أن التعويض الوحيد الذي يمكن أن يطالب به هو ذلك الجانب المالي المتعلق بتغطية نفقة سفره من أجل العودة إلى بلده المنشأ.

ولعله بإمكاننا إستعراض أنواع الأخطاء الجسيمة التي تناولتها مختلف تشريعات العمل الخليجية والمستوجبة للطرد من العمل ووضع حد للإستمرارية بطاقة الإقامة والبقاء فوق تراب دول مجلس التعاون الخليجي، وهي حالات محصورة حصرا قانونيا ولا يمكن الإجتهد فيها إطلاقا كما أشارت إليها مجموع المواد التي سقناها في مثل المواد المتعلقة بالخطأ الجسيم الصادر عن العامل، وهكذا فإذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه إستوجب الطرد مباشرة دون الحصول على أي تعويض، كذلك (إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمدا التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة، إذا ثبت اتباعه سلوكا سيئا أو ارتكابه عملا مخلا بالشرف أو الأمانة، إذا وقع من العامل عمدا أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة

---

<sup>411</sup> المرسوم الملكي رقم 51 معدّل بتاريخ 1426/8/23 وبالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم 219 بتاريخ 1426/8/22 المتعلق بنظام العمل السعودي الجديد، المنشور بالجريدة الرسمية (أم القرى) السنة 82 العدد 4068، بتاريخ الجمعة 25 رمضان 1426 الموافق ل 28 أكتوبر 2006، ص 44.

<sup>412</sup> قانون رقم 1 لسنة 2015 القاضي بتعديل بعض أحكام قانون العمل القطري الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004، والصادر بتاريخ 18/02/2015 الموافق 1436/04/29 هجري، والمنشور بالجريدة الرسمية رقم 7 بتاريخ 2015/04/02 الموافق ل 1436/06/13 ص 3.

من وقت علمه بوقوعه(متفق عليها من كافة التشريعات الخليجية)، إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل إذا كان العامل معينا تحت الاختبار، إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية، إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه).

إن هذه المقتضيات القانونية التي أوردتها تشريعات العمل الخليجية تؤكد بوضوح الحالات التي يتم فيها إخلال العامل بالواجبات المهنية التي صادق عليها في عقد العمل بإعتباره شريعة المتعاقدين، وبالتالي فإن هذا الإخلال بالواجب المهني من طرف الأجير المغربي المهاجر يترتب عليه جزاءين أساسيين يتمثل أولهما في الفصل من العمل بصفة نهائية، ويتمثل الجزاء الثاني والذي يعتبر أشد قسوة من الأول -في الحياة المهنية لهذا الأجير المهاجر- في الترحيل من بلد دولة الإستقبال نحو بلده الاصلي. كما أن هذان الجزاءان يطبقا بشكل تلقائي على كل عامل أجنبي دون سابق إنذار ودون منح مكافأة نهاية الخدمة له، لأن مصدر المخالفة من العامل نتيجة إلحاق الضرر الجسيم الذي تسبب به للمنشأة. بحيث تعتبر الحالات المشار أعلاه تمهيدا للإثارة الجزاءات القانونية التي يمنحها المشرع لكل من صاحب العمل وإدارة الهجرة المكلفة بترحيل العمال الأجانب، وبما أن مكافأة نهاية الخدمة من صاحب العمل تعتبر مقابل الالتزام القانوني لما يؤديه العامل وبالتالي كان مساويا لما يستحقه من مكافأة، فإن نتيجة طرد العامل قانونيا من العمل دون تعويض نهاية الخدمة يعتبر عقوبة أيضا نتيجة الضرر الجسيم للمنشأة.

وعلى العموم بالرغم من إحجام التشريعات عن تعريف الخطأ الجسيم فيمكن لنا أن نضع تعريفا عن طريق الإستئناس إنطلاقا من من الحالات السابقة التي تحدد الخطأ الجسيم، فالخطأ الجسيم هو "ذلك الخطأ الذي يؤدي إلى ضرر كبير يتجاوز المألوف يرتكبه عامل يفترض فيه التبصر أثناء إشتغاله". أو بتعبير أدق هو "الذي يجعل الاحتفاظ بالعلاقة العقدية غير ممكنة حتى أثناء مهلة الإخطار" ويكون بطبيعته سببا مشروعا لإنهاء العقد. وما يلاحظ في هذا الإطار أن التشريعات الخليجية إعتمدت في تقدير وصياغة الحالات التي تقضي بفصل العامل على مدى (جسامة الضرر) الذي أصاب صاحب العمل، بناء على أي خطأ صدر من العامل وأدى إلى ضرر بالغ بسير المقاوله، ويستوي في هذه الحالة أن يكون خطأ العامل (مخالفة أو جنحة) أو لا يتصف بهذا الوصف، وبغض النظر أيضا عن كون الخطأ الذي وقع منه (عمدي) أو (غير عمدي) فالعبرة بما وقع على صاحب العمل من خسارة (مادية جسيمة) وهي مسألة تخضع من ناحية الإختصاص لتقدير قاضي الموضوع، لكن بما أن نظام الكفيل الذي تسبق إختصاصته وأثاره الناتجة عن ذلك إختصاصات السلطة القضائية فلا حرج أن يبرز الترحيل الإداري كواحد من أهم الجزاءات الإدارية التي تضع حدا لحياة الأجير المغربي المهنية بأرض المهجر.

## الفقرة الثانية : مخالفة أحكام النظام العام

يتطلب من الأجير المغربي المهاجر أثناء تواجده بأحد دول الإستقبال الخليجية الإلتزام بمجموعة من الضوابط القانونية التي تؤطر حياته المهنية بدولة الإستقبال طيلة المدة التي سيقضيها فوق ترابها بناء على ما تم الإتفاق عليه في عقد الشغل الرابط بينه وبين صاحب العمل، الذي يعتبر بحكم القانون والعرف السائد بهذه الدول كفيلا له طيلة المدة المتفق عليها، ما عادا تلك الحالات التي ينتقل فيها هذا العامل إلى كفيل آخر<sup>413</sup> بموجب عقد عمل جديد أو تحويل كفالته إلى كفيل آخر في إطار حوالة حقوق الكفالة، وبغض النظر عن الإختلاف الحاصل في صفوف العمال المغاربة و كذلك باقي العمال الأجانب على مستوى وضعيتهم الإجتماعية والإقتصادية التي تختلف كما ونوعا تبعا لنشاطهم المهني سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، فالكل ملزم بالإنضباط وإتباع الأوامر والنواهي (القانونية والإدارية) التي تفرضها دولة الإقامة عليهم بهدف المحافظة على الأمن الداخلي الذي يعتبر مبدأ أساسيا من مبادئ النظام العام بهدف نشر سبل السلم والأمان في كل الأماكن ولاسيما تلك التي تعرف بالمدن العمالية أو الأحياء العمالية التي يقطنها غالبا العمال الأجانب ذوو الدخل المتوسط أو الضعيف.

ولا شك أن هذه الضوابط الإدارية التي تفرضها دول مجلس التعاون الخليجي على كافة الأجانب والرامية بالأساس إلى الإنضباط والخضوع إلى ما تقرره القوانين المحلية بهدف الإندماج في اسواق ومجتمعات الدول الخليجية بشكل سليم وأمن، جعلتها تحتل مراتب متقدمة في سلم الأمن والسلم الإجتماعي الإقليمي والدولي<sup>414</sup>، ذلك أن نسبة الجريمة ومؤشراتها المادية منخفضة جدا مقارنة مع باقي دول منطقة الشرق الأوسط بشكل خاص والدول العربية بشكل عام وكذلك بعض دول أوروبا.

إن الأجانب المخاطبون بنص القانون بدول مجلس التعاون الخليجي جلمهم اجراء وعمال، لذلك فالأجانب الذين يطبق في حقهم عادة قرار الإبعاد في حالة مخالفتهم التعليمات التي يفرضها النظام العام جلمهم ينتمون إلى طائفة العمال. ولقد تطرقنا في ما سبق عندما تحدثنا على حرية العامل المغربي في إختيار سكنه بارض المهجر (GCC)، وجدنا ان السكن تحكمه ضوابط قانونية تهدف إلى إقامة علاقة تبعية بين الأجير وصاحب العمل حتى خارج أوقات العمل أو أيام العطل، فهذه التبعية التي تثير جدالا قانونيا في جميع محاورها تبين لنا أن غرضها أمني ووقائي يهدف إلى ضبط إقامة العمال ورصد مخالفتهم، ومن ثم إجبارهم على أداء غرامة مالية أو ترحيلهم بصفة نهائية صوب بلدانهم الأصلية.

---

<sup>413</sup>أغلب المشاريع القانونية المتعلقة بتنظيم العمل في البلدان الخليجية تشير إلى هذه الإمكانية بعد مرور أجل معين. ويكمن القول أن هذه المشاريع التي سترى النور بعض بضع سنوات قليلة، ستساهم بشكل كبير في حماية العمال المهاجرين.

<sup>414</sup> عائشة شايب الذراع، "التحديات الأمنية في الخليج العربي في بداية القرن الواحد والعشرين وآليات مواجهتها" رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلامية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2010، ص70

إن دول الإستقبال بشكل عام لها الحق في إبعاد الأجانب الذين يدخلون إليها بطريقة غير مشروعة كما أن لها الحق أن تبعدهم كذلك إذا انتهت مدة إقامتهم دون تجديدها أو إن هم خالفوا أحكام النظام العام، فيوجد اختلاف بين الدول فيما يتعلق بالطرق والوسائل المتبعة بخصوص إبعاد الأجانب فبعض الدول الخليجية توجد بها طريقة واحدة لإبعاد الأجانب بينما تتعدد الأسباب والوسائل المستخدمة في تنفيذ هذه الطريقة في دول أخرى حيث تتعدد الطرق والإجراءات التي يتم بمقتضاها إبعاد الأجانب من إقليم دولة الإستقبال، ومهما يكن فإن الإختلاف في الإجراءات التي يمر عبرها الترحيل لا تهمننا أكثر مما تهمننا الجهة الرسمية التي يصدر عنها؟

من المعلوم قانوناً أن الإبعاد هو إجراء تتخذه الدولة في مواجهة الأجنبي المقيم لكي يغادر إقليم دولة الإستقبال بالإكراه بناءً على أسباب موضوعية تبرر ذلك، ولقد اختلفت الدول الخليجية في تسمية الجهة المختصة لاتخاذ قرار الإبعاد، فبعض الدول أعطت هذه السلطة للجهة القضائية ضماناً لحريات الأشخاص ولمنع تعسف السلطات الإدارية ووزارة الداخلية، أما البعض الآخر فقد ترك هذا الأمر للجهة القضائية باعتبارها هي الجهة التي تقدر وتقف على أسباب الإبعاد من جهة واتخاذ هذه القرارات وتنفيذها بصورة عاجلة لاعتبارات أمنية من جهة أخرى. وهناك فريق يقف بين هذين الاتجاهين فيعطي السلطة القضائية هذا الحق دون إخلال بحق السلطة الإدارية في إبعاد كل أجنبي وفق للقانون كما فعل المشرع الكويتي والإماراتي<sup>415</sup>، أما عن من يتولى اتخاذ القرار التنفيذي للإبعاد الأجانب فاختلقت الدول في هذا الشأن، فقد يتولاه رئيس الدولة كما هو الحال في المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين وإستثناء وزير الداخلية، وقد يتولاه وزير الداخلية بشكل رسمي كما هو الحال في دولة قطر ودولة الكويت وسلطنة عمان، فيجوز لوزير الداخلية في الوضع الثاني حسب نص المادة (16) من قانون إقامة الأجانب الكويتي رقم 17 لسنة 1959 (المعدل)، والمادة 37 من قانون رقم 4 لسنة 2009 القطري المتعلق بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، وكذلك المادة 31 من قانون إقامة الأجانب العماني أن يصدر أمراً مكتوباً بإبعاد أي أجنبي ولو كان حاصلاً على رخصة الإقامة، وذلك إذا توفرت أحد الشروط التي يرى فيها وزير الداخلية أن قرار الإبعاد قراراً صائباً<sup>416</sup>.

---

<sup>415</sup> المادة 42 (المعدلة) من قانون إتحادي رقم (13) لسنة 1996 في شأن دخول وإقامة الأجانب، المنشور بالجريدة الرسمية العدد رقم 294 بتاريخ 30 يونيو 1996، ص 27 والذي دخل حيز التنفيذ في 30 سبتمبر 1996.

<sup>416</sup> توجد ثلاث حالات يمكن على إثرها أن يتخذ وزير الداخلية قرار الإبعاد في حق الأجنبي وهي على الشكل التالي أولاً: إذا حكم على الأجنبي بجناية أو جنحة فبمجرد إنتهاء مدة العقوبة المقررة، يجوز لوزير الداخلية إبعاده مالم تحكم المحكمة بذلك في حكمها.

ثانياً : إذا لم يكن للأجنبي وسيلة ظاهرة للعيش.

ثالثاً : إذا رأى وزير الداخلية أن إبعاد الأجنبي تستدعيه المصلحة العامة أو الأمن العام أو الآداب العامة.

ولقد نظمت التشريعات الخليجية الإبعاد من خلال قوانين دخول وإقامة الأجانب التي خصصت حيزا هاما من المواد القانونية لتنظيم دخول العامل الأجانب وإقامتهم وكذلك تنقلهم ومغادرتهم، وقد تدرجت المواد المتعلقة بإبعاد الأجانب<sup>417</sup> تبعا للحالات المنافية للنظام العام التي يقع فيها الأجانب في إطار المخالفات والجنايات المقررة بموجب القوانين المحلية الخليجية. وينتج عن قرار الإبعاد مجموعة من الآثار السلبية في حق العمال الأجانب الذين طالهم قرار الإبعاد بناء على مخالفتهم للنظم القانونية التي تركز عليها دول الإستقبال الخليجية في إقامة الأجانب وإستقرارهم بها، بحيث يعتبر قرار الإبعاد في هذه الحالة في حكم القوة القاهرة وتوابعها على طرفي العقد، فتفسخ العقود التي أبرمها الأجنبي مع الغير بقوة القانون بسبب الإبعاد ولا يكون هناك محل لمطالبة الغير بالتعويض عن مثل هذا الإجراء، لأن قرار الإبعاد كما يظهر من خلال هذه الإجراءات أنه يبطل العقود التي أبرمها الأجنبي قبل إتخاذ قرار الإبعاد في حقه، وبالتالي لا يمكن له المطالبة بالتعويض اللهم في ذلك التعويض الذي يتعلق بنفقة السفر إذا معوزا، فالأصل أن يتحمل المبعد نفقات إبعاده من ماله الخاص، وإذا لم يتوافر له المال اللازم لذلك تحمته الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي المبعد وإذا تعذر ذلك تحملت الدولة المضيفة نفقات إبعاده من البلاد، وقد نصت جميع التشريعات الخليجية إمكانية حدوث ذلك، وعلى سبيل المثال نص المشرع الكويتي في المادة 21 من قانون الإقامة على أن " لوزير الداخلية أن يأمر بأن يكون نفقات إبعاد الأجنبي هو وأسرته وإخراجه من الكويت من مال هذا الأجنبي إذا كان عنده مال ". ونفس الشيء سارت عليه الإتفاقيتين الثنائيتين المبرمة بين المغرب وقطر ودولة الإمارات العربية المتحدة (المادة 10 بكل منهما).

يترتب على إبعاد الأجنبي سقوط حقه في الإقامة بالبلاد بمجرد صدور قرار الإبعاد إذا كان هذا القرار صحيحا مستوفيا جميع الشروط اللازمة للقيام بهذا الإجراء. ويحق للمبعد إداريا أن يستأنف حق عودته إلى دولة الإستقبال بواسطة إستعطاف يقدمه إلى الجهات الحاكمة بدول مجلس التعاون الخليجي أو إلى وزارة الداخلية مباشرة بعد إنتهاء المدة المقررة في إبعاده، مالم تكن هذه المدة غير مؤقتة أي لفترة دائمة، بحيث إذا عاد إلى البلاد منح إقامة جديدة كما لو قدم إلى البلاد أول مرة، وكأن قرار الإبعاد الذي صدر

<sup>417</sup> المواد من 37 إلى 42 من الباب الخامس من قانون رقم 4 لسنة 2009 القطري المتعلق بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم/ المواد 17 و 20 و 21 و 29 و 31 و 32 و 34 من قانون قانون إتحادي رقم (13) لسنة 1996م في شأن دخول وإقامة الأجانب بدولة الإمارات العربية المتحدة/ الباب الرابع من المرسوم الأميري الكويتي رقم 17 لسنة 1959 بمثابة قانون إقامة الأجانب بدولة الكويت/ الفصل الثامن من قانون إقامة الأجانب العماني، المادة 53 من نظام الإقامة المتوج بالتصديق الملكي العالي رقم 17-25/2-1337 في 1371/9/11هـ و التعديلات الصادرة عليها بموجب المرسوم الملكي رقم 5 بتاريخ 1380/1/10 و بالمصادقة على قرار مجلس الوزراء رقم 17 و تاريخ 1380/1/6 هـ القاضي بتعديل المادة 53 من نظام الإقامة بحيث تصبح كالتالي: (يعاقب على مخالفة أحكام المادة الخامسة بغرامة من مائة ريال إلى مائتي ريال أو بالسجن من أسبوع إلى شهر أو بهما معا و يجوز حرمان المخالف من حق الإقامة و إبعاده من البلاد). / الفصل الخامس من قانون إقامة الأجانب البحريني رقم 20 لسنة 1965.

بحقه كان لم يكن ويكون على الإدارة أن ترد للطاعن الأجنبي جميع حقوقه وإن تعتبر إقامته مستمرة ويعود إلى الحالة التي كان عليها قبل صدور قرار الإبعاد في حقه.

ومن جهة أخرى يمكن لقرار الإبعاد أن يمتد إلى الغير أي إلى أطراف أخرى كأسرة المبعد أو الذين يوجدون تحت كفالته بإعتباره رب اسرة، فالأصل أن قرار الإبعاد يقتصر على من تقرر إبعاده ولكن قد يمتد إلى أشخاص آخرين إذا اجتمع لدى الإدارة مظنه اشتراك أفراد عائلة الأجنبي في الأعمال الأمنية التي دعت إلى اتخاذ هذا القرار، فإن الإدارة قد تدخل أفراد الأسرة هؤلاء مع عائلهم في قرار الإبعاد خاصة وإن إبعاد الأخير دون أفراد أسرته أمر يخالف طبيعة الأمور فالزوجة من المناسب أن تكون بجانب زوجها وكذلك بالنسبة للأبناء الذين يخضعون لرعاية الوالدين أو عميدهم الذي تقرر إبعاده.

إن الغاية من إبعاد الأجنبي هو عدم رغبة الدولة (الإستقبال) في تواجده على أراضيها وبالتالي يمتنع عليه دخول الدولة التي أبعدته لمدة زمنية معينة أو بصفة نهائية، هذا الأثر يحمل بين طياته معاقبة الأجنبي عند عودته متى كانت عودته إرادية ودون توافر الإذن الخاص الذي يتطلبه القانون .

وإنطلاقاً مما سبق يمكن القول أنه لو كان حق الأجانب في الدخول إلى إقليم الدولة والإقامة فيه هو تعبير صريح عن حرية الأفراد في التنقل فإن هذا الحق ليس مطلقاً، إذ يتعين عليهم الإلتزام والتقييد بمجموعة من الضوابط التي تفرضها دولة الإستقبال على الأجانب، لأنه في حالة مخالفة هذه الضوابط من لدن الأجانب الذين يمثلهم العمال بدول مجلس التعاون الخليجي، يحق للدولة المضيفة إتخاذ قرار إبعادهم بإعتبارهم يشكلون في خطراً يهدد أمنها وسلامتها في إقليمها. ويستمد حق الدولة في إبعاد الأجانب من أصول ملزمة في قواعد القانون الدولي العام، فهو يعد بذلك حقاً ثابتاً لكل دولة دون حاجة إلى تقريره في نص خاص سواء في تشريعها الداخلي أو في معاهدة دولية .

ولقد كان الفقه القانوني قديماً يذهب إلى أن للدولة سلطة مطلقة في إبعاد الأجانب غير المرغوب فيهم ودون إبداء الأسباب الضرورية التي جعلتها تقود بذلك عملاً بحرية الدولة في التقييد بنظامها الداخلي العام، وعلى اعتبار أيضاً أن الإبعاد أو الترحيل من أعمال السيادة، لكن الفقه الحديث<sup>418</sup> لم يعد ينظر للإبعاد على أنه عمل من أعمال السيادة، وإنما يعتبره إجراءً تلجأ إليه الدولة استناداً إلى حقها في الحفاظ على كيانها وأمنها الداخلي والخارجي، خاصة إذا كان في وجود الأجنبي على إقليمها ما يشكل خطراً على الدولة وسلامتها وأمنها وذلك من منطلق حقها في البقاء وصيانة لمصالحها وكيانها شعباً ومجتمعاً.

<sup>418</sup> نجد في هذا الإطار مجموعة من أساتذة القانون العام الفرنسيين وعلى رأسهم الفقيه valin والفقيه

dulopadher...، للتعلم أكثر بخصوص موقف الفقهاء أنظر :

باسم حسين النقبي : الإبعاد الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير في تخصص القانون

العام، كلية القانون، جامعة الشارقة، 2010، ص 40.

## المبحث الثاني : مسؤولية دولة المنشأ إتجاه العمال المهاجرين إبان عودتهم

لم يكن موضوع عودة العمال المهاجرين يشكل يوماً من الأيام ثقلاً قانونياً ذات أبعاد متعددة ومتنوعة يشغل دول المنشأ المصدرة لليد العاملة، إلا بعد عودة أفواج عديدة ومنتالية من رعاياها العمال المهاجرين مثل ما حصل مع العمال المغاربة المهاجرين والعائدين في نفس الوقت إلى موطنهم، سواء تعلق الأمر بأولئك الذين إنتهت صلاحية بطاقة إقامتهم بعد إنتهاء مدة عقد الشغل في إطار العودة الإختيارية، أو الذين طبق في حقهم قرار الإبعاد من دول الإستقبال في إطار العودة الإجبارية، وكما سبقت الإشارة إليه في الباب الأول فإن هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي في إطار الإتفاقيات الثنائية التي تجمع بين المملكة المغربية بدولة الإمارات العربية المتحدة وإمارة قطر، أو عقود الشغل الموحدة (الحرّة) مع باقي دول مجلس التعاون الخليجي الأربعة كانت مجرد وثائق قانونية لتنظيم هجرة وإقامة اليد العاملة في البلد المضيف لهم لفترة مؤقتة فقط أي فترة إنجاز العمل، الشيء الذي قيد حدود تعامل حكومات هذه الدول مع الأجراء المغاربة المهاجرين، دون أن تتجاوز النطاق الذي تسطره مفاهيم الهجرة العمالية بدول مجلس التعاون الخليجي.

وعلى الرغم من أن المسؤولية التي يكرسها نظام الهجرة الجديد<sup>419</sup> في إطار التعاون الدولي بين دول الإستقبال ودول المنشأ وتحديد مسؤوليتهم المشتركة إتجاه اليد العاملة المهاجرة والمنتقلة بينهم في إطار مخطط إتفاقي يهدف إلى تبادل اليد العاملة أو إستخدامها وإستخدامها بدول الإستقبال، يضع هذه الأخيرة

---

<sup>419</sup> نظام الهجرة العالمي الجديد الذي تعتمده منظمة الهجرة الدولية، هو نظام إجتماعي وإقتصادي مشترك بين الدول المصدرة لليد العاملة والمستوردة لها، قصد إندماج وإدماج العمال المهاجرين في دول الإستقبال أو إعادة إدماجهم في دولهم الأصلية بمجرد عودتهم إجبارياً أو إختيارياً، فإستجابة للحاجة المتزايدة والمتنامية الهادفة إلى تسهيل ومساعدة العودة الطوعية وإعادة الإندماج للمهاجرين الضعفاء والذين إنقطعت بهم السبل في شمال إفريقيا، قامت المنظمة الدولية للهجرة (IOM) في مصر سنة 2010 بإصدار دليل المساعدة على العودة الطوعية وإعادة الإندماج (AVRR) لمنطقة شمال إفريقيا، ومن الممكن الإستفادة من هذا الدليل وإستخدامه كأداة لبناء قدرات الحكومات والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية وغيرها من الأطراف والشركاء الفاعلين في شمال إفريقيا، للإستحداث برامج المساعدة على العودة الطوعية وإعادة الإندماج بطرق فعالة وبما يتماشى مع معايير المنظمة الدولية للهجرة والمعايير الدولية. ثم إن المساعدة على العودة الطوعية وإعادة الإندماج هي جزء لا يتجزأ من نهج المنظمة الدولية للهجرة الشامل لحوكمة الهجرة، والذي يدعم بدوره العودة وإعادة الإندماج للمهاجرين الذين إنقطعت بهم السبل، أو أولئك غغير القادرين أو غغير الراغبين بالبقاء في البلدان المضيفة ويريدون العودة بشكل طوعي إلى بلدان الأصل على نحو إنساني ومنظم. ويتمحور هذا الدليل في قسمين أساسيين : القسم الأول يتم من خلاله إستعراض مقدمة للمساعدة على العودة الوعية وإعادة الإندماج ضمن سياق شمال إفريقيا، ويعرض مجموعة من التوصيات الدولية المتعلقة بهذا الجانب، أما القسم الثاني يقدم مبادئ توجيهية والممارسات المتعلقة بمختلف مراحل عملية المساعدة على العودة الطوعية وإعادة الإندماج. أنظر :

IOM :Assited voluntrary Return and Reintegration handbook the north african region , 2010.p 9.

في مقدمة هذه المسؤولية، لكونها صاحبة المبادرة في جلب اليد العاملة الأجنبية من البلد المنشأ للإستخدامها داخل أسواقها من أجل تنشيط حركتها الإقتصادية، إلا أن دول مجلس التعاون الخليجي وفقا لما تمليه ضوابط الهجرة الإقليميه وفلسفتها الأمنية السائدة في محيطها الإقليمي بموجب قوانين الإقامة المحلية تستثني هذا التعاون وتنفي عنها المسؤولية في تحمل عبء إدماج العمال المهاجرين في أسواق الشغل بها من جديد ولا سيما أولئك الذين إنتهت مهلة إقامتهم، أو على الأقل منحهم إعانات إجتماعية بعد إنتهاء مدة العمل (كالزمانة والمعاش) أو تعويضات جزافية عن مدة العمل التي قضوها بأرض المهجر تعفيهم نسبيا من العودة إلى البحث من جديد عن مناصب شغل إبان عودتهم إلى بلدهم الأصلي، بل على عكس ذلك فقد كان لها السبق في توقيف العمل بعقود العمل تماشيا مع الظروف الإقتصادية التي تمر منها المقاولات الخليجية( خاصة السنة الأولى من إندلاع الأزمة الإقتصادية العالمية الأخيرة)، مما أدى إلى حرمان العديد من العمال المغاربة من الحصول على مناصب شغل جديدة وطردهم العديد منهم بالموازاة مع الحالات التي أدرجتها في السابق، ولم تقف عند هذا الحد بل عملت حكومتها كما هو الشأن بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة وإمارة قطر على رسم إطار معين للعودة بموجب الإتفاقية الثنائية المتعلقة بإستخدام العمال الغاربة بكل منهما<sup>420</sup>، لتنتهي مسؤوليتها نحو العمال الذين جلبتهم تماشيا مع روح التشريعات المحلية الخليجية التي بدأت تأخذ بإستراتيجية إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الأجنبية.

فأمام تنصل دول الإستقبال الخليجية من مسؤوليتها الإجتماعية لفائدة اليد العاملة المغربية العائدة إلى بلدها الأصلي، فمن البديهي أن تتحمل المملكة المغربية بإعتبارها دولة المنشأ مسؤولية هذا الوضع إتجاه رعاياها (العمال) العائدين إلى أرض الوطن، من خلال تعبئة مؤسساتها الرسمية التي تنتشط في حقل الهجرة في وضع خطط إستراتيجية لتدارك الوضع السلبي الذي سيعيشه العمال المهاجرون أثناء عودتهم إلى أرض الوطن.

إن مسؤولية البلد المنشأ في إعادة اندماج أبنائه ضمن حضيرته الإجتماعية هي بمثابة مسؤولية إجتماعية إتجاه هؤلاء، وتعكس كل العناصر الإجتماعية التي تربط بين مؤسسات الدولة والأفراد لتعطينا مزيجا من التفاعلات الأساسية الرامية إلى بلورة مفهوم الحماية الإجتماعية، التي غابت بشكل واضح في جميع محطات الهجرة بدول مجلس التعاون الخليجي، ولهذا فإن عودة العمال المغاربة المهاجرين من دول(GCC) والعمل على إعادة إدماجهم في سوق الشغل الوطنية لكونهم قلة ويشكلون قاعدة إستثنائية من العمال المغاربة المهاجرين بباقي دول العالم ولا سيما أولئك الذين أجبرتهم سلطات بلدان الإستقبال الخليجية على العودة كرها، فلا يمكن إعتباره أمرا هينا كما يتصوره البعض نظرا لقلّة الأعداد العائدة من

<sup>420</sup> المادة العاشرة من الإتفاقية المغربية الإماراتية، والمادة الخامسة والعاشرة من الإتفاقية المغربية القطرية المتعلقةتين

بإستخدام اليد العاملة المغربية في دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر.

دول المجلس مقارنة مع تلك التي تتواجد بدول أوروبا، والذين قرروا العودة بصفة نهائية بعد الأزمة الاقتصادية الأخيرة مثلا، بل هو إجراء اجتماعي عسير جدا يتطلب جدولا زمنيا معيناً وبرامج اجتماعية دقيقة تروم إلى إدماجهم إندماجا صحيحا في وسطهم الاجتماعي وطموحاتهم المهنية، لذلك فإن المسؤولية الملقاة على عاتق دولة المنشأ التي تحمل عادة أوصاف دول الجنوب السائرة في طريق النمو، تعتبر شاقة وعسيرة في ظل غياب مجموعة من البرامج التأهيلية المخصصة للإدماج اليد العاملة العائدة.

كما أن الإبعاد الإداري وتماشيا مع الحالات التي ذكرناها في المبحث السابق، أو في حالة بقاء العامل المغربي المهاجر بأرض المهجر طيلة المدة المسموح بها بالبقاء من أجل العثور عن عمل جديد، غالبا ما ينتج عنها عودة العامل المهاجر متقلا بالديون إلى عائلته التي كانت تعيش على التحويلات التي كان يرسلها إليهم من دولة الإستقبال، بحيث أثبتت العديد من الدراسات أن المهاجرين الذين عادوا إلى بيئتهم الاجتماعية حيث تسود الظروف الفقيرة في مواطنهم غالبا ما كانت لديهم الرغبة في الهجرة مجددا، للتعويض عن الفشل الذي لحقهم في التجربة الأولى<sup>421</sup>، على خلاف الأجراء الذين فضلوا العودة الاختيارية حيث ترسخت لديهم قناعة تامة في العودة والإستقرار بأرض الوطن نهائيا فضلا عن إستثمار أموالهم في مشاريع صغرى أو متوسطة. ونرى أن مسألة اندماج الأجراء المغاربة العائدين أو بالأحرى إعادة إدماجهم تفرض نفسها بحدة حتى بعد عودتهم إلى مواطنهم الأصلي بشكل فردي أو جماعي كل حسب وضعيته الاقتصادية والاجتماعية، لذلك فقبل أن نتطرق إلى توضيح طرق إعادة إدماج الأجراء المغاربة العائدين من دول (GCC) من خلال دور المؤسسات الرسمية المكلفة بهذا الغرض التي إرتأينا أن نعالجها في المطلب الثاني من هذا المبحث، فيلزمنا أولا أن نبين في المطلب الأول مكانة الأجراء المغاربة المهاجرين بدول (GCC) في المخطط الوطني المتعلق بالمبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

### المطلب الأول : مكانة مغاربة دول الخليج في المبادرة الوطنية للتنمية البشرية

تبرز مسؤولية الدولة المغربية إتجاه رعاياها الأجراء العاملين بدول مجلس التعاون الخليجي بغض النظر عن كونها الدولة المصدرة لهم -والقائمة على مبدأ رعاية الدولة لرعاياها الأفراد داخليا وخارجيا-<sup>422</sup>، من خلال المساهمات المادية والمعنوية القيمة التي تساهم بها هذه الشريحة من العمال في الدفع بعجلة التنمية

---

<sup>421</sup> وقفنا على بعض الحالات من صفوف العمال المغاربة الذين غادروا دول إستقبالهم الخليجية بموجب قرار الإبعاد الإداري، وإتضح لنا أنهم لازالت لديهم رغبة جامحة في العودة للعمل إلى أحد بلدان مجلس التعاون الخليجي غير تلك الدولة التي طبقت في حقه قرار الإبعاد، فمثلا إذا تم إبعادهم من دولة قطر أو دولة الإمارات العربية المتحدة فلم الحق في البحث عن عقد عمل في باقي الدول الخليجية الأخرى، بما أن الحدود بين الدول الخليجية لم ترقى بعد إلى مصاف دول الإتحاد كالذي تعرفه دول الإتحاد الأوربي.

<sup>422</sup> أنظر ديباجة دستور المملكة الجديد.

المحلية وإنعاش الإقتصاد الوطني المغربي على نحو يتماشى مع التطور الإقتصادي العالمي، فضلا عن الدور الهام الذي يعكس مدى قوة التماسك والترابط الحاصل على مستوى النسيج الإجتماعي المغربي. ولعل هذا التماسك الذي يهتم به العمال المغاربة العاملين بدول مجلس التعاون الخليجي يتجلى في هاجس العودة إلى الوطن الأم، الذي يظل بمثابة مشروع دائم يراود باستمرار أفراد الجالية المغربية المقيمة في الخليج، بخلاف نظرائهم في أوروبا أو الولايات المتحدة الذين يسعون غالبا في الاندماج وسط مجتمعات الاستقبال، وهذا الأمر هو الذي يشكل وجه الاختلاف القائم بين المغاربة المقيمين بدول الخليج والذين ينعتون "بالوافدين" أي عمال مؤقتين فقط شأنهم في ذلك شأن باقي الجاليات العربية والأسبوية، وبين نظرائهم المغاربة المقيمين في باقي بلدان العالم الذين إنصهروا في دول الاستقبال بالنظر إلى ظروف الاندماج المتاحة وإمكانات الاستقرار وركز على وجه الخصوص في هذا الصدد على دول الإتحاد الأوروبي. على أساس أن الانشغالات الحقيقية للمغاربة المقيمين بدول مجلس التعاون الخليجي، تنحصر في مراكمة تجربة مهنية وكسب الإمكانات المادية اللازمة بغية إستثمارها وتوظيفها في النشاط الإقتصادي الوطني إبان عودتهم إلى الوطن الأم والقطع مع ظروف الاغتراب بشكل نهائي، بحيث أن الأموال التي توفرها اليد العاملة المغربية في بلدان الاستقبال الخليجية بمناسبة إنجازها للمهام المتفق عليها في إطار عقود الشغل، تقوم بإرسالها مباشرة إلى دولة المنشأ (المغرب) دون الحاجة إلى إخارها أو إيداعها في البنوك الخليجية، تماشيا مع طبيعة الهجرة المؤقتة التي تفرضها دول مجلس التعاون الخليجي على كافة العمال الوافدين العاملين لديها بموجب عقود عمل مؤقتة.

ويمكن القول أن هذه التحويلات الهامة التي ترسلها اليد العاملة المغربية العاملة بدول مجلس التعاون الخليجي، هي بمثابة عربون مادي يعمل على تفعيل مخطط إعادة الإندماج بشكل نسبي في فترة عودتهم إلى أرض الوطن، ولاسيما أولئك الذين زاولو المهن ذات الدخل المتوسط التي يتراوح دخلها الشهري بين (7000 إلى 10000 درهم مغربية)<sup>423</sup>، بحيث تتأثر مساهمة المهاجرين العائدين في النشاط الإقتصادي المحلي بعدة عوامل أهمها المدخرات المالية للمهاجر والخبرة المكتسبة ومدة الإقامة بالخارج، وتلك العوامل في مجمل الأحوال تؤثر تأثيرا مباشرا على إعادة الإندماج الإجتماعي والإقتصادي للمهاجر العائد إلى بلد المنشأ، ذلك أنه إذا ما تمت عملية إعادة الإندماج في المجتمع الاصلي بصورة سلسلة وميسرة للعائد واسرته، فإن هذا الأخير يتشجع على إتخاذ قرار الإستقرار بصورة دائمة والإستثمار في وطنه لضمان الحفاظ على مستوى معيشي لائق في مجتمعه الأصلي، اما اذا كانت عملية اعادة الإندماج بالنسبة للعائد او ابناؤه تصاحبها صعوبات معينة تتعلق ببنية الأعمال وبيئة الإستثمار في بلد المنشأ

<sup>423</sup> أفاد تقرير مكتب الصرف المغربي لسنة 2015 أن تحويلات المغاربة المقيمين بدول الخليج تحتل المرتبة الثانية في قائمة تحويلات مغاربة المهجر على المستوى الدولي بنسبة 15%. ورغم ذلك تمثل تحويلات المغاربة المقيمين بدول الخليج صوب المغرب نسبة مرتفعة مقارنة بتحويلات نظرائهم في دول الاتحاد الأوروبي إذا ما تمت مقارنة عددهم الإجمالي.

فضلا عن العوامل الاجتماعية والسياسية التي تسود في البلد المنشأ، فعادة ما يتم تأجيل هذه الإستثمارات إلى حين التأكد من تأمين إجراءات العودة وتبعاتها الإقتصادية والاجتماعية.

وعموما تبرز الغاية الأساسية من هذه التحويلات في المملكة المغربية كسيرورة إنمائية للشق الإقتصادي والاجتماعي مع التركيز على الشق الأخير، الذي راهن عليه المغرب مؤسسات وأفراد منذ مطلع الألفية الثالثة تحت القيادة الرشيدة لجلالة الملك محمد السادس (نصره الله)<sup>424</sup>، بحيث تعكس هذه التحويلات أولا البعد الاجتماعي الذي يقضي بالإرتباط القوي للمهاجرين المغاربة مع وطنهم الأم عن طريق المساعدات المادية التي يرسلونها إلى ذويهم (الفقرة الأولى) وثانيا من أجل الإستفادة منها في التنمية الإقتصادية المحلية وإستثمارها في الإقتصاد الوطني (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى : البعد الاجتماعي للتحويلات المالية

ينطوي البعد الاجتماعي للتحويلات المالية التي ترسلها اليد العاملة المغربية من دول مجلس التعاون الخليجي على أبعاد إيجابية عديدة، فهي تعمل من جهة على تقوية الإرتباط بين المهاجر ووطنه الأم تمهيدا لعودته النهائية، بحيث أن هذا الأمر يحمل بعدا نفسيا خاصا بالأفراد المهاجرين متمثلا في الشوق والحنين إلى الإلتحام مجددا بلحمتهم الأصلية والعودة إلى الإنصهار في بيئتهم الاجتماعية الأولى، كما تعمل من جهة ثانية على المساهمة في تنمية أموال أسرة المهاجر والرفع في معدل (الإنفاق الاجتماعي) بما في ذلك الرفع من القدرة الإستهلاكية في الإنفاق لتحصيل المواد الضرورية والمتطلبة للحياة المعيشية للأفراد، وعلى العموم يمكن تحصيل البعد الاجتماعي للتحويلات المالية بشكل أساسي من خلال التكلفة الاجتماعية التي يتحملها العامل المهاجر ليؤمن عيش أسرته ومسايرة التطور الاجتماعي الحاصل في بنية المجتمع المغربي جراء الضغوطات التي تفرضها تحديات العولمة.

ومن جانب آخر لا يمكن دراسة البعد الاجتماعي للتحويلات المالية التي يبعثها العمال المغاربة من دول مجلس التعاون الخليجي بإعتبارها مصدرا لمكان التحويلات في معزل عن الهجرة العائدة لهؤلاء الأجراء سواء تعلق الأمر بالعودة المؤقتة أو العودة النهائية، ذلك أن مساهمتهم المالية في التنمية الاجتماعية الذاتية للأسر المهاجرين وكذلك التنمية الاجتماعية الوطنية الشاملة، لا ترتبط إطلاقا بتقلباتهم التي تحدد عادة أماكن تواجدهم الجغرافية -فوق التراب الوطني أو بأرض المهجر-، بقدر ما هي مرتبطة بمساهماتهم المادية القيمة الرامية إلى إنعاش الورش الاجتماعي في سائر مناطق وجهات المملكة المغربية، وذلك من

---

<sup>424</sup> أورد جلاله الملك محمد السادس في رسالة وجهها إلى المشاركين في المنتدى البرلماني للعدالة الاجتماعية، الذي افتتحت أشغاله يوم الجمعة 9 فبراير 2016 بمجلس المستشارين بالرباط، والتي تلاها المستشار الملكي عبد اللطيف المنوني قوله: "إن المكاسب المحققة بفضل المبادرات الوطنية الرائدة التي أطلقناها، والمقتضيات الدستورية الجديدة، وكذا انخراطنا الفعال في المنظومة الأممية للعدالة الاجتماعية، هي ما يؤهلنا اليوم، بعد نضج تجربتنا الوطنية، لننطلق في مسار بناء تشاركي لنموذج مغربي للعدالة الاجتماعية."

أي موقع جغرافي كان، إذ لا فرق هنا بين مهاجر عائد حاملا معه جهد الأيام التي قضاها بأرض المهجر وبين آخر لا زال مغتربا، فكلاهما يعتبران فاعلين أساسيين في التنمية الاجتماعية. وطبقا لهذا المعنى فإننا نرى أنه من اللازم إلقاء الضوء على كلا الطائفتين من اليد العاملة المغربية بإعتبارهما عنصرين هامين في جلب العملة الصعبة إلى أرض الوطن، لذلك فالتحويلات المالية التي تنعش القطاع الاجتماعي بالمغرب لا تقتصر فقط على الأجراء المهاجرين، وإنما هي سيمة مشتركة حتى بالنسبة للأجراء العائدين إلى أحضان وطنهم، على أساس أن وضعية الفاعلون في الطائفة الثانية يستثنى منهم العائدون برسم قرار الإبعاد الإداري من دول الإستقبال الخليجية، حيث أن نسبة كثيرة منهم عادت مثقلة بالديون ولم يسعفهم الحظ في الإستمرار بالمساهمة في تنمية أموال أسرهم ومعه وطنهم<sup>425</sup>.

أجل تؤدي العلاقة المتصلة بين المهاجر وبلده إلى تطلعات العودة وإحيائها لدى المهاجر، وقد إزداد الاهتمام بالهجرة العائدة بسبب الدور التنموي الذي يمكن أن يقوم به المهاجر عند عودته إلى بلد المنشأ، وعلى الرغم من المحاولات المتعددة لتفسير ظاهرة الهجرة العائدة ومساهمتها في التنمية الاجتماعية، إلا أن فهمنا للهجرة العائدة مازال يقتصر فقط على دور التحويلات المالية التي أرسلتها اليد العاملة المهاجرة قبل عودتها دون إبراز دور الأموال التي إدخرتها في أرض المهجر ثم صاحبها معها في فترة العودة إلى أرض المنشأ، وربما يرجع ذلك إلى عدم إيلاء هذا الموضوع الإهتمام الكافي من قبل الباحثين والخبراء في مجال الهجرة بالإضافة إلى عدم توافر بيانات كمية موثوقة منها، تغطي حجم وطبيعة تلك المعلومات من أجل الاعتماد عليها في التحليل تلك الظاهرة، ناهيك عن تعدد طرق تصنيف العودة والعائدين التي تلعب دورا حاسما في توجيه وبناء التصورات والسياسات المعتمدة من قبل الحكومات.

ومن أهم التفسيرات التي إعتدناها في تفسير البعد الاجتماعي للهجرة العائدة من خلال التحويلات المالية أو الإستثمارات البشرية المتمثلة في الرأس مال البشري أو كما يصح لفظه (الرأس مال اللامادي)<sup>426</sup>، والرامية إلى الإستفادة من خبرة وكفاءة اليد العاملة إلى أرض الوطن، وجدنا نظرية الشبكات الاجتماعية

---

<sup>425</sup> لا نقصد بأن أصناف الأجراء الذين حكم عليهم بالإبعاد الإداري من دول إستقبالهم بدول مجلس التعاون الخليجي، أنهم لم يساهموا قط في تحويلات مالية إتحاه ذويهم بالمغرب، وإنما قرار الإبعاد جعل حدا لهذه التحويلات بما في ذلك التعويضات المقررة منحها في نهاية الخدمة، ويبقى التساؤل مطروحا حول كيفية نقل الحقوق المالية التي كان يدخرها هذا الأجير كحصة واحدة بأرض الإستقبال وهي حالات نادرة جدا، لأن وكما رأينا في مثن البحث أن جل الأجراء المغاربة تقريبا يفضلون تحويل مدخراتهم على شكل فترات منقطعة صوب المغرب، ذرعا للأبي مخاطر مادية أو موضوعية قد تقع في المستقبل، ولهذا فإن الذين طالهم قرار الإبعاد يشكلون أثناء عودتهم إشكالا حقيقيا بالنسبة للمغرب، وخاصة أن برامج الإدماج أو إعادة الإدماج تعد ضعيفة مقارنة بمعدل البطالة الذي إرتفع مؤخرا.

<sup>426</sup> من خطاب صاحب الجلالة الملك محمد السادس بمناسبة عيد العرش في دورته 15 في 30 يوليوز 2014.

والهجرة العائدة<sup>427</sup> تحمل روابط إجتماعية تساعدنا مبدئيا في فهم البعد الإجتماعي لتحويلات المهاجرين المالية ودورها في التنمية الإجتماعية، إذ تفترض هذه النظرية بأن إحتفاظ المهاجرين العائدين بصلات وعلاقات قوية مع مواطنهم الأصلية وإرسالهم لمبالغ مالية مهمة إلى ذويهم وأسرهم، يعد أمرا بالغ الأهمية في الحفاظ على النسق الإجتماعي لدول المنشأ والزيادة في توطيد العلاقة الإجتماعية بين المهاجرين وبيئتهم الإجتماعية الأصلية ويحافظ في نفس الوقت على الهوية الوطنية والموروث الإجتماعي. ثم إن هذه الروابط تعكس تجربة الهجرة التي يمكن ان تيسر مبادرات العائدين في بلاد المنشأ من خلال توفير الموارد اللازمة لتأمين العودة التي تتأتى من خلال أنماط من العلاقات الشخصية بين المهاجرين وذويهم، حيث تساهم تلك الشبكات الإجتماعية في توفير الموارد والمعلومات الرامية إلى تكوين الروابط الإجتماعية، إلا أن التجارب عبر الحدود المستمدة من الخبرات السابقة للمهاجرين العائدين وحدها لا تفسر مبادرات العودة، إذ يلعب رأس المال الإجتماعي في هذه الحالة دورا رئيسيا في تحفيز العودة. ومن أهم الصلات التي تربط كذلك بين الهجرة والتنمية الإجتماعية هي عودة المهاجرين إلى بلدان المنشأ حاملين معهم خبرات إكتسبوها إبان إقامتهم بالخارج وأموالا إدخروها بغية إستثمارها بأرض الوطن، وعلى الرغم من أهمية التحويلات المالية للمهاجرين، إلا أن الدراسات الميدانية كما قلنا سابقا أثبتت أن جزء كبيرا من تلك التحويلات يتم توجيهها إلى الإنفاق الإستهلاكي، لتلبية إحتياجات أسرة المهاجر وتحسين الظروف المعيشية من خلال الإنفاق على (المأكل والملبس وخدمات التعليم والصحة)<sup>428</sup>، بما يسهم في تنمية رأس المال البشري المادي والمعنوي بدولة المنشأ، وبالمقابل فإن أوجه الإنفاق تلك تؤثر بدرجة كبيرة على المبلغ المتبقى للإنفاق في الأنشطة الإستثمارية التي يمكن أن تؤدي في المستقبل إلى إستمرارية تحقيق دخل مرتفع للأسرة وتسهم في التنمية الإقتصادية، فضلا عن بروز معوقات التمويل التي تشهدها المشاريع الصغيرة والمتوسطة، حيث تقف حائلا دون تمويل مشاريع المهاجرين العائدين.

### الفقرة الثانية : المساهمة في الإقتصاد الوطني

لا يخفى على أحد الدور البارز الذي يلعبه العمال المهاجرون في تنمية بلادهم بموجب التحويلات المالية الهامة التي يبعثونها طيلة أيام السنة عبر الحوالات المصرفية<sup>429</sup>، والتي تعطي بدون أدنى شك دفعة

---

<sup>427</sup> دينا عبد الفتاح: الهجرة العائدة والتنمية، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية والعربية الهجرة الدولية والتنمية، إدارة السياسات السكانية والمغتربين والهجرة، قطاع الشؤون الإجتماعية، جامعة الدول العربية، 2014، ص 73.

<sup>428</sup> ومن أوجه الإنفاق الهامة أيضا الإنفاق على السكن من خلال تجديد المنازل القائمة أو بناء مساكن جديدة وشراء أراضي للبناء بالمدن الكبرى وضواحيها وأراضي مخصصة للإستغلال الزراعي في البوادي المغربية وكل هذه الأمور تصب في الإرتقاء بالمستوى المعيشي لأسرة المهاجر العائد.

<sup>429</sup> يقوم المغرب بدعم تحويلات المهاجرين وإنعاش إستثماراتها وإعفاء الحكومة للتحويلات من الرسوم التي تفرضها المصارف أثناء التحويل المالي.

مهمة للتنمية الإقتصادية ببلدان المنشأ، كما أنه لا مرأى في أن التحويلات المالية تشكل هيكلأ أساسيا في الرهان الميكرو والماكرو اقتصادي ومصدرا حيويا من موارد دعم التنمية في الإقتصادات الناشئة كما هو الأمر بالنسبة للإقتصاد المغربي، حيث تمثل مصدرا مهما من مصادر العملة الصعبة وعاملا مهما من عوامل تقليص حدة الفقر<sup>430</sup>، بل وتعتبرها الكثير من العائلات في الدول النامية ودول العالم الثالث المصدرة لليد العاملة مصدرا أساسيا من مصادر الدخل وبالأخص إذا إستحضرننا للنسب المرتفعة للبطالة في الدول المصدرة لليد العاملة إذ تبلغ هذه النسبة في المغرب مثلا حسب إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط في الشهور الأخيرة من سنة 2015 والمنشورة على موقعها الرسمي إلى 8,7%، وهكذا نرى أنه من خلال تدفق التحويلات المالية التي يرسلها المغاربة المقيمين في الخارج إلى البلد الأم، فإنهم يساهمون بطريقة غير مباشرة في تنمية بلدهم عن طريق تمويل الإقتصاد المغربي بشكل كبير بالعملة الصعبة، والاستغناء عنها يمكن أن يؤدي إلى النقص في الاحتياط من العملة الأجنبية، وينعكس سلبا على ميزان الأداءات وبالتالي على عملية التبادل التجاري بين المغرب وباقي دول العالم ولا سيما الدول المستقبلية لليد العاملة المغربية.

وهناك جدل واسع في الأونة الأخيرة حول قدرة التحويلات المالية التي يبعثها المهاجرين إلى دول المنشأ في المساهمة في تخفيض حدة الفقر، علما أن بعض الدراسات<sup>431</sup> أثبتت مؤخرا أن الهجرة الحديثة ولا

---

<sup>430</sup> يصل حجم ودائع المهاجرين المغربية في المصارف المغربية إلى حدود سنة 2015 نحو 13,3 مليار دولار وقد ساهمت بشكل كبير في خفض الفقر في البلاد، وتشير أخر الدراسات التي أجرتها المنظمة العالمية للتجارة إلى أن تحويلات المغربية بالخارج تضاهي ثلاث مرات المساعدات التي يتلقاها المغرب، كما أن التحويلات تشكل رصيذا مهما من العملة الصعبة وهي المصدر الأول في المعاملات التجارية المغربية، وذلك من خلال الحفاظ على التوازن المالي المغربي وتساهم في تنمية الإقتصاد الوطني، ويتجلى السبب الرئيسي للإرتفاع تحويلات المغربية المقيمين بالخارج في الإستقرار السياسي والإقتصادي والأمني في المغرب، الذي جعل منه بيئة ملائمة للإستثمار الجالية دون خوف من المستقبل. راجع:

محمد بن امحمد العلوي : تحويلات المغربية المقيمين في الخارج تعزز برامج التنمية الشاملة، صحيفة العرب، الثلاثاء 9 يوليوز 2015 (لندن)، العدد 9973، 2015، ص 11.

<sup>431</sup> هناك دراسات عدة حول تيارات الهجرة المعاصرة ولعل الدراسات التي تمت مناقشتها على مستوى مشروع يورو ميد للهجرة رقم 2 تعد أبرزها، وتعتبر هذه الدراسات التي طرحت على مستوى مشروع Euro med 2 من أجل الدراسات الواقعية التي واكبت مستجدات الهجرة بشتى أنواعها بعد الأزمة الإقتصادية الأخيرة لسنة 2008. فقد ساهم مشروع يورو ميد للهجرة 2 الذي إنطلق سنة 2008 وإمتد إلى سنة 2011 والذي يأتي في أعقاب إستكمال مشروع يورو ميد للهجرة (2003) من أجل تعزيز التعاون الأوربي-المتوسطي في مجال الهجرة ليقدم إجابة فعالة وهادفة على ظاهرة الهجرة في صورها المختلفة. وفي المقابل لقد أولت المفوضية الأوربية اهتماما خاصا بهذه القضايا، معتبرة إياها جزء لا يتجزأ من التعاون الأوربي-المتوسطي. ويهدف هذا التعاون الإقليمي إلى تشجيع نهج شراكة حول قضايا الهجرة سواء في بعدها الشمالي-الجنوبي أو الإقليمي الداخلي. وعلى مدى ثلاث سنوات من هذا المشروع تم إنجاز مجموعة كبيرة من الأنشطة التي تدور حول مواضيع الهجرة الشرعية والهجرة غير الشرعية والهجرة والتنمية. أنظر :

سيما تلك التي إنطلقت بعد الأزمة الاقتصادية الأخيرة لسنة(2008)، أصبحت تأخذ مسارا مختلفا عما كانت عليه قبل إندلاع الأزمة، بحيث أصبحت هجرة المستثمرين في شكل (إستثمارات صغرى أو متوسطة) وهجرة العقول هي السمة البارزة في الأونة الأخيرة، وبما أن هؤلاء المهاجرين غالبا ما يأتوا من طبقات قادرة على توفير نفقات السفر وإيجاد فرص عمل بالخارج وهو ما يعنى أن المهاجرين وأسرههم ليسوا من الطبقات التي تعاني من فقر مدقع، الأمر الذي يجعلنا نشكك في صحة هذا الرأي على أساس أن هجرة الأوروبيين ليست هي نفسها بالنسبة للمغاربة والأفارقة والاسيويون نظرا للفوارق المادية التي تختلف بينهم، صحيح أن الأزمة الاقتصادية أفرزت مخلفات عديدة على دول العالم إضطر معها البعض إلى الهجرة من أجل إستئناف إنجازاتهم وإستثماراتهم بما في ذلك بعض المغاربة، ولكن الواقع الإقتصادي المغربي والذي يتوقف على وضع كل حالة على حدة يثبت بأن التحويلات المالية للأجراء المهاجرين ساعدت فعلا الأسر الضعيفة والمعوزة سواء في البوادي أو المدن المغربية في ضمان مدخول شهري لهم وإقامة مشاريع صغرى على الأقل، مما جعلها تتخطى عتبة الفقر في وقت ماتزال بعض الدول الأخرى المصدرة لليد العاملة تتخبط فيه وخاصة الدول الإفريقية والآسيوية، لذلك فإن أثر التحويلات لا يتوقف عند الشخص أو الأسرة المستقبلية لها مباشرة، بل يمتد إلى بقية الاقتصاد والمجتمع من خلال استمرارية الإنفاق لمتلقي الأموال والتي بدورها تلعب دورا هاما في الإنتاج وهو ما يكون له بالتبعية أثارا إيجابية على تنشيط الاقتصاد ومن ثم تخفيف حدة الفقر بشكل غير مباشر. وبالتالي يتضح أن السياسة التشجيعية التي تتهجها الدولة المغربية إتجاه المقيمة بالخارج بصفة عامة ودول (GCC) بصفة خاصة من خلال وضع معايير خاصة بإستثماراتهم، كانت وراء إرتفاع حويلات المغاربة خلال السنوات الأخيرة. ثم إن توفير الامتيازات للمهاجرين المغاربة لتشجيعهم على تحويل الأموال إلى بلدهم وضخها في الإقتصاد الوطني يعد أمرا إيجابيا جدا في إنعاش القطاعات الداخلية الواعدة، لأن الاستغناء عنها يمكن أن يدخل المغرب في مشاكل اقتصادية هيكلية وينتج أثارا سلبية على الميزان التجاري.

ولقد إحتلت دول مجلس التعاون الخليجي على مر قرابة عقد من الزمان، وتحديدًا في الفترة الممتدة بين (2007/2016) قائمة أكثر الدول المرسلة للتحويلات المغاربة مقارنة باقي الجاليات القيمة بدول أوروبا وشمال القارة الأمريكية مثلا، حيث أعطت قيمة إضافية إلى الإقتصاد المغربي من خلال رقم الناتج المحلي الإجمالي، وعلى العموم نجد أن دول مجلس التعاون الخليجي بصفة عامة وخاصة السعودية والبحرين وسلطنة عمان والكويت من ضمن أكبر عشرين دولة مرسلة للتحويلات على مستوى العالم كرقم

---

Macarena NUÑO : : POLITIQUES MIGRATOIRES DE L'UNION EUROPEENNE AVEC SES PARTENAIRES MEDITERRANEENS - L'IMPÉRATIF D'UNE PLUS GRANDE MOBILITÉ, DÉPARTEMENT THÉMATIQUE ANALYSE APPROFONDIE, DIRECTION GÉNÉRALE DES POLITIQUES EXTERNES DE L'UNION, PARLEMENR EUROPEEN, AVRIL 2014, P 11-12-13.

مطلق إذا ما تم احتساب قيمة التحويلات المرسلّة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي حيث وصلت هذه النسبة حسب إحصائيات البنك الدولي إلى 17 % عام 2011 وتعتبر المملكة العربية السعودية ثاني أكبر بلد على مستوى العالم فيما يتعلق بتحويلات المهاجرين.

### المطلب الثاني: دور المؤسسات في تأطير عودة العمال المهاجرين المغاربة من دول GCC

تتامي إهتمام المغرب بشكل ملحوظ خلال السنوات السابقة بالهجرة العائدة وعلاقتها بالتنمية المحلية، كما أن إنخراط المغرب في مسلسل الإصلاح القانوني والمؤسّساتي بهدف إشباع المؤسسات الوطنية بقواعد الحكامة الجيدة، جعله يبلور مجال الهجرة بصفة عامة والهجرة العائدة بصفة خاصة وفق معطى ديناميكي وفعال ضمن خريطة الإصلاحات التي تتطلبها الأوراش الكبرى داخل المملكة.

وتتولى مجموعة من المؤسسات الرسمية مهمة تأطير عودة المهاجرين العائدين إلى وطنهم وديارهم، بحيث تختلف الصيغة الرسمية لهذه المؤسسات في التعاطي مع ملف الهجرة المغربية العائدة، لكونها تنقسم إلى مؤسسات ذات الأدوار التقريرية<sup>432</sup> ثم مؤسسات ذات أدوار إستشارية<sup>433</sup> وأخرى تفاوضية<sup>434</sup>.

وتحتل الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة إستنادا إلى الإختصاصات التي إستوتحتها من روح دستور المملكة الجديد لسنة 2011 والمرسوم التنظيمي المنظم لها<sup>435</sup>، المرتبة الأولى ودورا محوريا في مسلسل ملف الهجرة والتواصل مع المغاربة المقيمين بالخارج<sup>436</sup>، حيث تضع ضمن

---

<sup>432</sup> بالإضافة إلى وزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة، توجد مجموعة من المؤسسات الأخرى ذات الدور التقريري كوزارة الخارجية والتعاون ووزارة التشغيل والشؤون الإجتماعية وكذلك الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي الذي يخضع لوصايتها.

<sup>433</sup>المؤسسات ذات الدور الإستشاري هي المجلس الأعلى للجالية المغربية بالخارج والمجلس الوطني لحقوق الإنسان

<sup>434</sup> أما المؤسسات ذات الدور التفاوضي فتتمثل في مؤسسة المجتمع المدني والجمعيات التابعة له.

<sup>435</sup> مرسوم رقم 2-14-192 صادر في 4 جمادى الآخرة 1435 (4 أبريل 2014) بتحديد اختصاصات وتنظيم

الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة.

<sup>436</sup> تشير المادة الأولى من المرسوم التنظيمي السالف الذكر إلى أنه تتاط بالوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة ، مهمة إعداد وتنفيذ السياسة الحكومية المتعلقة بكل من المغاربة المقيمين في الخارج والمهاجرين بالمغرب بتنسيق مع القطاعات الوزارية والمؤسسات المعنية داخل المغرب وخارجه. ولهذه الغاية يعهد إليها القيام بالمهام التالية: تقوية التضامن والنهوض بالعمل الاجتماعي لفائدة مغاربة العالم ؛ الحفاظ على الهوية المغربية وتوطيدها ؛ الحث والحرص على الارتقاء بالخدمات العمومية لصالح مغاربة العالم ؛ تيسير الاندماج في دول الإقامة ؛ تعبئة مغاربة العالم للمساهمة في الأوراش التنموية التي يعرفها المغرب ؛ إعداد السياسة الحكومية في مجال الهجرة واندماج المهاجرين واللاجئين والسهر على تنفيذها ؛ العمل على إرساء حكمة رشيدة لمنظومة الهجرة؛ تمثيل الحكومة لدى المنظمات غير

إستراتيجيتها برنامج محدد من أجل التكفل بتنفيذ الإجراءات التي من شأنها المساهمة في تأمين أفضل الظروف لإعادة إدماج المهاجرين في المغرب عند العودة النهائية، وتتضمن خطة عمل الوزارة مجموعة مهمة من البرامج<sup>437</sup> بحيث تقوم من جهة بشراكة مع المؤسسات ذات الطابع التقريبي(وزارة الخارجية والتعاون ووزارة التشغيل والشؤون الإجتماعية) بتشجيع مساهمة مغاربة العالم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية للمغرب، والنهوض باستثمارات المغاربة المقيمين بالخارج، وكذلك توفير الوسائل والإمكانات التي تشجع ظهور جيل جديد من المستثمرين المغاربة المقيمين بالخارج، كما تعمل من جهة ثانية بالتنسيق مع المؤسسات ذات طابع إستشاري(المجلس الأعلى للجالية المغربية بالخارج والمجلس الوطني لحقوق الإنسان)على تعبئة الطاقات المغربية المقيمة بالخارج واستخدام كفاءاتهم العلمية والمهنية من أجل دعم اندماج المغرب في اقتصاد المعرفة وصياغة إستراتيجية خاصة بتعبئة الكفاءات، وأخيرا خلق إطارا للشراكة بين الجمعيات الأجنبية بما في ذلك الجمعيات المغربية التي تنشط بالخارج ومثيلاتها بالمغرب المحلية في إطار الأدوار التفاوضية الممكنة بغرض إنشاء مشاريع التنمية المحلية بالمغرب.

لكن تحول المغرب في السنوات الأخيرة وخصوصا بعد الأزمة الاقتصادية التي إندلعت سنة 2008 من بلد مصدر للمهاجرين واليد العاملة إلى بلد مستقبل لها في نفس الوقت<sup>438</sup>، جعلت المؤسسات الرسمية وفي مقدمتها الوزارة المكلفة بمغاربة الخارج وشؤون الهجرة عاجزة كل العجز عن مواكبة مسلسل اندماج العمال العائدين إلى أرض الوطن ولا سيما أولئك الذين عادوا من دول مجلس التعاون الخليجي حيث

---

الحكومية وفي الملئقيات الدولية المعنية بشؤون الهجرة ؛ الإشراف على إعداد السياسات واتخاذ التدابير اللازمة لتسيير الاندماج الاجتماعي والتربوي والثقافي للمهاجرين واللاجئين المقيمين في المغرب ؛تنسيق وتتبع السياسة الحكومية في مجال العلاقات مع المؤسسات والمنظمات غير الحكومية المعنية بقضايا المهاجرين في الخارج ، وشؤون الهجرة ، وعلى رأسها المنظمة الدولية للهجرة.

<sup>437</sup> ومن أجل تسهيل الوصول للمعلومات المتعلقة بتعبئة الكفاءات المغربية المقيمة بالخارج، أنشأت الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة سنة 2014 شبكة للكفاءات الوطنية بالخارج مستهدفة ذوي الكفاءات من الجالية المغربية بالخارج كوسيلة لتجميع كل المعلومات المتعلقة بالخطط والبرامج الوطنية التي يتم تنفيذها بالمغرب، والمعلومات المتعلقة بفرص الأعمال والاستثمار، وكذا المعلومات المرتبطة ببرنامج تعبئة الكفاءات المغربية.

<sup>438</sup> لقد أصبح المغرب بدوره أرضا للجوء والاستقرار الدائم للمهاجرين، فقد بات يستضيف عددا من المهاجرين النظاميين الأفارقة الذي يقصدون المغرب للعمل وعددا كبيرا نسبيا من الطلبة الأجانب ومهاجرين في وضعية غير نظامية، يستقرون في المغرب لسنوات عديدة أحيانا من أجل العبور، بالإضافة إلى طالبي اللجوء واللاجئين. علاوة على هذه التدفقات هناك مجموعات مستقرة منذ وقت طويل (مثل الجزائريون والسوريون ومهاجرين من جنسيات إفريقية وأوروبية مختلفة) بالإضافة إلى تسارع وثيرة التنقلات البشرية كما تشير إلى ذلك على سبيل المثال، تنقلات النخب المهنية من ذوي المهارات العالية بين أوروبا والمغرب أو الإقامة المطولة للمتقاعدين الأوروبيين، خاصة الفرنسيون منهم. أنظر :

Hassan boubakri : le maghreb face a de nouveaux defis migratoires,coflits au sud sahara et au machrek,transitions dans la région,crise et crispation en eurpoe.2émé colloque international, les chercheurs sur les migrations au maroc a la lumière des nouvelles mutations,bilan,innovations et prespectives, faculté agdal rabat, 7-8 mars 2014.

الحماية الإجتماعية ومؤشراتها القانونية والتقنية منعدمة. فأغلب المصالح الإدارية التابعة لهذه المؤسسات الوزارية لا تواكب تطور الهجرة العائدة قصد إعادة إندماج العائدين إلا إذا كانت هناك إتفاقية ثنائية أو دولية بين المغرب ودولة الإستقبال في مجال الضمان الإجتماعي أو على الأقل إتفاقية تعمل على تنظيم عودة وإعادة إندماج العمال المغاربة العائدين إلى أرض الوطن، التي عاهدناها من خلال الإتفاقيات المبرمة بين المملكة المغربية ودول الإتحاد الأوروبي مثلا<sup>439</sup>. ثم إن عودة الأجراء المهاجرين إلى أرض الوطن دون أن يصطحبوا معهم حقوقهم الإجتماعية ونخص بالذكر التعويضات الطويلة الأمد المتمثلة في (معاش الزمانة أو العجز الدائم/معاش الشيخوخة/معاش المتوفى عنه) يعد أمرا عسيرا بالنسبة لمؤسسات دول المنشأ المكلفة بالقطاع الإجتماعي بسبب غياب الشروط الضرورية والوثائق الإدارية اللازمة لهذه الغاية والتي ترتبط غالبا بأجل معين لكونها صادرة عن مرفق إداري. فكيف تساهم إذن المؤسسات السالفة الذكر بكل أنواعها في تأطير عودة العمال المغاربة من دول مجلس التعاون الخليجي وإعادة إندماجهم في وطنهم الأم؟

#### الفقرة الأولى : المؤسسات ذات الدور التقريري

أسند المشرع المغربي مهمة الحماية الإجتماعية المخصصة للعمال المغاربة المهاجرين وتنفيذ برامجها الإجتماعية إلى مجموعة من المؤسسات الرسمية ذات الدور التقريري، وحملها في نفس الوقت جزءا كبيرا من الإلتزامات بهدف تتبع أوضاعهم القانونية بأرض المهجر، فبالإضافة إلى الوزارة المكلفة بالمغاربة القيمين بالخارج وشؤون الهجرة التي تحدثنا عنها في مقدمة هذا المطلب وأبرزنا مجمل إختصاصاتها التنفيذية والقانونية، توجد أيضا كل من وزارة الشؤون الخارجية والتعاون ووزارة التشغيل والشؤون الإجتماعية، حيث اسندت لهما بمقتضى القانون مهام واسعة لتدبير ملف الحماية الإجتماعية للمغاربة بأرض المهجر أو حين عودتهم إلى أرض الوطن.

وتبرز أهمية هاتين المؤسستين في ملف هجرة العمال المغاربة لما لهما من إتصالات مباشرة معهم سواء على مستوى مصالحها المركزية أو مرافقها الخارجية. ثم إن منح السلطة التقريرية لهذه المؤسسات الرسمية بالمغرب على مستوى تفاعلها الإجتماعي مع فئة الأجراء المغاربة المهاجرين، يندرج ضمن ما يسمى بدمقرطة الحياة السياسية للدولة وترشيد مؤسساتها التي تحدث عنها دستور المملكة المغربية الجديد في الشق المتعلق بالحكامة الجيدة<sup>440</sup>، لذلك كان لزاما علينا التعرض للمؤسسات التي لها أدوار تقريرية في معالجة موضوع الحماية الإجتماعية لليد العاملة المغربية المهاجرة. وهكذا تظلمت وزارة الشؤون الخارجية والتعاون عن طريق المديرية التابعة لها(المديرية العامة للعلاقة الثنائية والشؤون الجهوية، والمديرية العامة للقضايا المتعددة الأطراف والشاملة، ومديرية شؤون القنصلية والإجتماعية، ومديرية الشؤون

<sup>439</sup> أنظر في ذلك مرجع الأستاذ : محمد بنحساين : المرجع السابق، ص 18.

<sup>440</sup> أنظر الباب الثاني عشر من دستور المملكة.

القانونية والمعاهدات) وبمقتضى القانون الذي ينظمها<sup>441</sup> بمهام تدبير ملف الحماية الإجتماعية التي تهم اليد العاملة المغربية المقيمة بأرض المهجر في إطار المعاهدات والتوصيات الدولية أو الإتفاقيات الثنائية والجهوية والدولية التي صادقت عليها المملكة المغربية أو التي إلتزمت بتنفيذها قبل الموافقة عليها، أو تلك التي رحبت المملكة بالإنضمام إليها ولم تصادق عليها بعد، على أساس أن هذه المؤسسات يتجلى دورها في تتبع القضايا الإجتماعية للمهاجرين المغاربة أثناء المفاوضات حول الإتفاقيات التي تتم بين وزارة التشغيل ووزارة الخارجية المغربيتين، ثم تتبع الإتفاقيات بعد إبرامها عن طريق رصد مدى إحترامها للإلتزامات المتفق عليها، وفي حالة إكتشاف خروقات معينة فيجب على السفارات والقنصليات التي يتواجد في دائرة إختصاصها المغربي المهاجر، إبلاغ الوزارة الخارجية من أجل الوزارة الخارجية من أجل إدراج هذه النقطة في اللجان المشتركة بين البلدين<sup>442</sup>. وبالتالي يتضح أن مهام وزارة الشؤون الخارجية والتعاون تركز أساسا على الشق النظري الذي يعكس مجموع نصوص الإتفاقيات المبرمة مع دول الإستقبال والمنظمات الدولية والجهوية، وهو ما يجعل المديرية التابعة لها مطالبة بشكل مستمر بالحرص على مواكبة المستجدات القانونية الطارئة من أجل ملاءمة الإتفاقيات الثنائية لروح التشريعات الداخلية لدولة المنشأ (المغرب) وكذلك التشريعات الخارجية لدول الإستقبال. وإذا قمنا بإسقاط الأدوار المنوطة بوزارة الشؤون الخارجية والتعاون عن طريق مديرياتها الأربعة إزاء العمال المغاربة الوافدين على دول مجلس التعاون الخليجي، سنكتشف أن هذه الأدوار يختزلها نظام الكفيل في عدم قبول أي إتفاق ثنائي يقضي بفتح قنوات الحوار الدبلوماسي الإجتماعي مع دول المنشأ، بخصوص الحماية الإجتماعية للعمال الوافدين وأحقيتهم في الإستفادة من منافع الضمان الإجتماعي في الوقت الراهن، اللهم إن كان الأمر يتعلق بإتفاقية ثنائية مخصصة للإستخدام وإستقدام اليد العاملة الأجنبية، فيجوز حينئذ للوزارة المعنية إبداء آرائها حول فحوى نصوص الإتفاقية وإضافة كل ما من شأنه أن يساهم في تحديثها وتطويرها. ولن نستغرب إذا علمنا أن وزارة الخارجية المغربية وبالرغم من علاقاتها الدبلوماسية الجيدة مع حكومات دول مجلس التعاون الخليجي، لم تستطع طيلة ثلاثة عقود مضت أن تظفر لنفسها بإتفاقيات ثنائية تتعلق بإستخدام اليد العاملة المغربية، تتضافر إلى حصيلة الإتفاقيات الثنائية التي تجمعها مع دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة، ومن هنا يتضح أن نظام الكفيل ونظريته الضيقة إلى الحقوق الإجتماعية، صعب بشكل مطلق في فتح قنوات دبلوماسية تهم هذا الغرض بدل أن يساهم في الزيادة في الإتفاقية الثنائية المتعلقة بتشغيل اليد العاملة المغربية، خاصة وأن الدول الأربعة الخليجية التي لا تجمعها أي

<sup>441</sup> مرسوم رقم 2.11.428 صادر في 7 شوال 1432، الموافق ل 6 شتنبر 2011 بشأن إختصاصات وتنظيم

وزارة الشؤون الخارجية والتعاون.

<sup>442</sup> للتعمق أكثر في الإختصاصات الممنوحة إلى المديرية التابعة إلى وزارة الخارجية والتعاون راجع :

لبنى الغومرتي : دور المؤسسات في حماية حق الضمان الإجتماعي للأسر المغربية في الدول العربية، مجلة القانون

المغربي، العدد 28، شتنبر 2015، ص 64.

إتفاق مع المملكة المغربية في هذا النطاق، تحتاج من حين للآخر لليد العاملة الجنبية اليافعة لإنعاش أسواق الشغل بها، لكنها تعاني بشكل واضح من تغلغل نظام الكفيل في سياسة التشغيل لديها. أما وزارة التشغيل والشؤون الإجتماعية وهي المؤسسة المعنية رسميا بالشق التطبيقي المتعلق بالحماية الإجتماعية المخصصة لليد العاملة المغربية المهاجرة، والذي يتضمن القواعد المسطرية الرامية إلى الإستفادة من منافع الضمان الإجتماعي بأرض المهجر أو حين العودة إلى أرض الوطن، فتتضلع هي الأخرى بموجب القانون التنظيمي الذي يحدد إختصاصاتها<sup>443</sup> بمهام الإشراف على هذا القطاع الإجتماعي عبر مجموعة من المصالح التابعة لها(مديرية الحماية الإجتماعية ومصلحة الضمان الإجتماعي التابعة للمديرية السابقة، وقسم تشغيل المهاجرين التابع إلى مديرية التشغيل) وكذلك الهيئات التي توجد تحت وصايتها(الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي).

ولا شك أن هذه المصالح الإدارية قبل أن يسند إليها المشرع المغربي مهام تدبير ملف الحماية الإجتماعية للأجراء المغاربة العاملين بأرض المهجر، كان يدرك تمام الإدراك أنه من أجل تحقيق هذه الغاية فلا بد من إبرام إتفاقيتين ثنائيتين على الأقل مع دول الإستقبال، حيث تتعلق الأولى بمجال الضمان الإجتماعي والثانية تنظم عودة الأجراء المغاربة إلى وطنهم، تعمل تلقائيا على نقل حقوقهم الإجتماعية مباشرة بعد إنتهاء مدة الشغل المحددة في عقد العمل وضمان الإستفادة منها بأرض المنشأ حين عودتهم. لذلك ففي ظل غياب هذا النوع من الإتفاقيات يصعب على دولة المنشأ إعداد مخطط يضمن إعادة إندماج الأجراء العائدين دفعة واحدة في سوق الشغل بها وحظيرتها الإجتماعية.

فمن حيث المبدأ القانوني الذي يمر به العمال المغاربة الوافدين على دول مجلس التعاون الخليجي، فلا يحق لهم نقل حقوقهم الإجتماعية إن وجدت بطبيعة الحال إلى المغرب عبر مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، مادام أن هذا الآخر لا يربطه اي إتفاق مع دول مجلس التعاون الخليجي يقضي بنقل الحقوق الإجتماعية ولا سيما تلك التي تتعلق بالتعويضات الطويلة الأمد<sup>444</sup>، أما المبدأ الإجتماعي الذي يلزم الدولة المغربية بتفعيل مخطط عودة الأجراء من أجل إعادة إندماجهم ولا سيما ذلك الجانب الإجتماعي المتعلق بمنافع الضمان الإجتماعي، فنرى أنه من الصعب جدا على وزارة التشغيل والشؤون الإجتماعية وكذلك الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي على وجه الخصوص إشراك جل الأجراء العائدين في برنامج إعادة الإندماج إلا إذا كانت هناك إقتطاعات رسمية من لدنهم ناتجة عن الإشتراكات السنوية المتطلبه لهذا الغرض. وهنا يجب إبراز الفرق الحاصل بين الأجراء المغاربة الذين كانوا منخرطين

<sup>443</sup> مرسوم رقم 2.14.280 الصادر في 18 يونيو 2014 بتحديد إختصاصات وزارة التشغيل والشؤون الإجتماعية،

منشور بالجريدة الرسمية عدد 6275، في 23 رمضان 1435 الموافق ل 21 يوليوز 2014 ص 6007.

<sup>444</sup> في مطلع سنة 2016 أفادت اللجان العليا المشتركة بين وزارة التشغيل والشؤون الإجتماعية المغربية ونظيرتها الخليجية نقلا عن مصلحة الضمان الإجتماعي أنها بصدد إعداد الصياغة النهائية للإتفاق تعاون في مجال الضمان الإجتماعي مع دولة الإمارات العربية المتحدة وإتفاق مبدئي مع كل من مملكة البحرين ودولة الكويت.

قبل هجرتهم إلى دول (GCC) في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، حيث يتم إحتساب مدة خدمتهم التي قضوها بالشغل داخل أرض الوطن في إطار الإشتراكات السنوية، وبين أولئك الذين لم ينخرطوا في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لكونهم لم يشتغلوا إطلاقا في القطاع الخاص بأرض الوطن وإنقلوا مباشرة للإشتغال بدول (GCC)، إذ أن هذه الفئة بالضبط هي التي تشهد صعوبات إدارية مع المؤسسات بعد عودتهم إلى أرض الوطن.

### الفقرة الثانية : المؤسسات ذات الدور الإستشاري

من الثابت أن برامج الحماية الإجتماعية المتعلقة بفترة عودة المهاجرين إلى وطنهم المنشأ، تشهد صعوبات وعوائق إدارية جمة، بسبب طول المساطر والإجراءات القانونية وكذلك الأجلات القانونية المطلوبة في هذا الإطار، حيث أن مجموع الحقوق الإجتماعية التي حصدها اليد العاملة بأرض المهجر ولا سيما تلك المتعلقة بالتعويضات الطويلة الأمد، يصعب نقلها إلى أرض الوطن إلا إذا كانت تربط هذا الأخير بدولة الإستقبال إتفاقية ثنائية في مجال الضمان الإجتماعي تعمل على نقل هذه الإعانات للإستفادة منها بأرض الوطن في أحسن الظروف، وذلك بعد إنتهاء مدة العمل أو الإقامة مثلا أو بناء على رغبة الأجراء في ذلك على الرغم من إمكانية بقائهم في دولة الإستقبال بعد إنتهاء مدة عقد العمل. ولئن كانت اليد العاملة المغربية المهاجرة إلى دول مجلس التعاون الخليجي لا تستفيد من هذه الإمتيازات القانونية القاضية بنقل حقوقهم الإجتماعية إلى أرض الوطن بعد إنتهاء مدة إقامتهم وفترة عملهم، نظرا لعدم وجود أي إتفاقية ثنائية في مجال الضمان الإجتماعي مع كافة دول مجلس التعاون الخليجي، فإن أغلب العمال المغاربة العائدين إلى أرض الوطن سيواجهون صعوبات إجتماعية وإدارية لا محال، حيث أن الأموال التي في حوزتهم لا تعد كافية بالنسبة لهم إذا غابت الإستفادة من حقوقهم الإجتماعية، وخاصة بالنسبة للأجراء الذين قضوا قرابة عقدين من الزمن بدول (GCC) أي وصلوا إلى سن التقاعد، ويزداد الأمر إنتكاسا إذا صاحبه عجز دائم أو مرض مهني غير معلوم. علما أن المهاجر العائد طبقا لتعريف شعبة الإحصاء بالأمم المتحدة، هو ذلك الشخص الذي يعود إلى بلد المنشأ بصورة قسرية أو طوعية لمدة لا تقل عن عام بعد الإقامة لمدة زمنية طويلة او قصيرة، وماعاد هذه المدة فإن كل شخص عائد لا يعتبر كذلك وهذا ما يفرض تدخل مؤسسات رسمية تهتم بالشأن الحقوقي لهذه الفئة قصد رفع توصيات إلى المؤسسات الرسمية ذات الطابع التقريبي من أجل مناقشتها مع نظيراتها الخليجية في إطار اللجان العليا المشتركة بينهما.

أجل إن المنظومة المؤسساتية المكلفة بالدفاع عن حقوق الإنسان بوجه عام وحقوق المهاجرين بوجه خاص، لم تظل حبيسة تدخل الدولة عن طريق مؤسساتها الوزارية أو منغلقة عن ما يروج في الساحة الداخلية، وإنما بزغت مؤسسات أخرى إستشارية تتمتع بأدوار طلائعية في الدفاع عن الحقوق الإجتماعية

الخاصة باليد العاملة المغربية المهاجرة ولا سيما تلك التي تتعلق بالعمالة المغربية الموجودة بدول مجلس التعاون الخليجي التي تبين لنا بوضوح أنها تأكلت بفعل وجود عوائق قانونية ومؤسسية. ومن أهم المؤسسات الإستشارية التي تهتم بهجرة المغاربة إلى الخارج نجد المجلس الأعلى للجالية المغربية<sup>445</sup> والمجلس الوطني لحقوق الإنسان<sup>446</sup>، حيث أسند للمجلس الأول مهام التشاور والمساهمة في صياغة وبلورة السياسات المتعلقة بالهجرة وشؤون الجالية المغربية بالخارج الكفيلة بضمان حفاظ المغاربة المقيمين بالخارج على هويتهم، بالإضافة إلى إبداء رأيه في الإجراءات وإقتراح القوانين الرامية إلى ضمان الحقوق والحفاظ على مصالحهم ولا سيما أولئك الموجودون في وضعية صعبة وهشة<sup>447</sup>. أما المجلس الثاني والمكلف بالدفاع عن حقوق الإنسان والحريات وحمايتها، فنرى أنه بإمكانه بموجب الفقرة الثانية من المادة 13 من الظهير المحدث له والتي تقضي بإمكانية المجلس إقتراح توصية يراها مناسبة في هذا الشأن ويرفعها إلى السلطات الحكومية المختصة، وهذا يعني أن المجلس وبمبادرة منه بإمكانه النظر في ملف العمال المغاربة العاملين بدول (GCC)، وتقديم توصية تخول لهؤلاء العمال المهاجرين الحق في الإنخراط في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بالرغم من تواجدهم في دول المهجر، عملا بالإتجاه الذي سار عليه المشرع المصري من خلال قانون 1960 والمشرع التونسي في قانون 1989. ذلك أن الإختصاصات الواسعة التي منحها المشرع المغربي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان، تحتم عليه صيانة الحقوق الإجتماعية للأجراء المغربية أينما وجدوا، وإبداء عناية خاصة بهم عند تنقلهم وأثناء عودتهم، لكون الحقوق الإجتماعية هي جزء لا يتجزأ من منظومة حقوق الإنسان.

### الفقرة الثالثة : المؤسسات ذات الدور الإفتراضي

على عكس المؤسسات ذات الدور التقريري والمؤسسات ذات الدور الإستشاري التي وقفنا عليها ضمن الفقرتين السالفتين ووضحنا من خلالهما أهم الإختصاصات التي منحها إليها المشرع المغربي في تدبير ملف الحماية الإجتماعية المخصص لليد العاملة المغربية المهاجرة، والتي تبين لنا بوضوح أن هذه الإختصاصات مقيدة قانونيا بتحقيق مجموعة من الشروط والأليات القانونية التي تساعد على ذلك، بل وعاجزة تماما في الظروف الراهنة في تدبير الملف السالف الذكر والمتعلق بالدفاع عن الحقوق الإجتماعية للأجراء المغربية العاملين بدول مجلس التعاون الخليجي سواء في فترة هجرتهم أو عودتهم،

<sup>445</sup> تأسس المجلس الأعلى للجالية المغربية بالخارج بموجب الظهير الملكي رقم 1.07.08 بتاريخ 21 دجنبر 2007. وتتص المادة الرابعة منه على أن المجلس ملزم بإعداد تقرير سنوي عن أنشطته وتقريراً كل سنتين يحل فيه اتجاهات الهجرة المغربية وإشكالياتها الخاصة. فضلا عن عقد ندوات بالخارج للوقوف عمليا على هذه الإشكاليات.

<sup>446</sup> أما المجلس الوطني لحقوق الإنسان فقد تأسس بموجب ظهير شريف رقم 1.11.19 صادر في 25 ربيع الأول 1432 الموافق لفتح مارس 2011.

<sup>447</sup> الفقرة الأولى والثانية من المادة الثانية من الظهير المحدث للمجلس الأعلى للجالية المغربية.

برزت مؤسسات ذات الدور الإفتراضي التي تشكل مجموع النخب والهيئات المشكلة للمجتمع المدني كواحدة من أهم المؤسسات الإفتراضية<sup>448</sup>، التي يمكن أن تساعد الأجراء المغاربة العائدين من دول مجلس التعاون الخليجي في إعادة إندماجهم داخل وطنهم الأصلي والدفاع عن مصالحهم الإقتصادية والإجتماعية، خاصة وأن دستور المملكة لسنة 2011 ينص صراحة على الدور الأساسي الذي تلعبه جمعيات المجتمع المدني<sup>449</sup> في تأطير المواطنين المغاربة ومساعدتهم على الإندماج في شتى مشارب الحياة. ثم إن دور المجتمع المدني في عملية ادماج المهاجرين في تنمية بلدهم الأم، يتجاوز مجرد تقديم المشورة وتسهيل التواصل، فهو يلعب أيضا دورا استراتيجيا في مراقبة أداء الجهات الحكومية وتسييل الضوء على مظاهر الفساد والبيروقراطية التي تعرقل مساهمة المهاجرين في تنمية بلدهم. وهكذا تقوم بعض الجمعيات المغربية المهتمة بشأن الهجرة وفي مقدمتها الجمعية المغربية للدراسات والأبحاث حول الهجرة بالرباط<sup>450</sup> بالعديد من الأبحاث والدراسات الأكاديمية والميدانية، وعقد ندوات وطنية ودولية لتسهيل عملية عودة المهاجرين المغاربة من دول مجلس التعاون الخليجي وتشجيع مشاريعهم فضلا عن الدعوة إلى اندماج الكفاءات المغربية في المجتمع المغربي التي تعد أداة ثمينة في التنمية المحلية بسبب تجربتهم الدولية خارج أرض الوطن.

أما الجمعيات والمنظمات والعصابات المغربية الحقوقية بإعتبارها جهات مكلفة بالدفاع عن حقوق الإنسان فنرى، أنها لم تستوعب بعد حجم الإشكال الذي يعيشه العمال المغاربة العائدين من دول مجلس التعاون الخليجي، ولا سيما في الشق المتعلق بحقوقهم الإجتماعية بحيث إنكب إهتمامها فقط بالشأن الداخلي، كما أن كل أنشطتها في الأونة الأخيرة تتجه نحو الإهتمام بوضعية الأفارقة المتواجدين بالمغرب، عملا

---

<sup>448</sup> يقصد بالمجتمع المدني بمجموع التنظيمات المجتمعية من مؤسسات وجمعيات وهيئات ومجالس ونقابات وأحزاب ووسائل وشرائح إجتماعية لها تعبير تنظيمي في المجتمع.(أنظر الباب الأول من الدستور المغربي لسنة 2011).

<sup>449</sup> ينص الدستور الجديد على مجموعة من المقتضيات الجديدة لفائدة جمعيات المجتمع المدني، حيث تضمن دستور 2011 مساهمة الجمعيات المهتمة بقضايا الشأن العام، والمنظمات غير الحكومية، في إطار الديمقراطية التشاركية، في إعداد قرارات ومشاريع لدى المؤسسات المنتخبة والسلطات العمومية، وكذا في تفعيلها وتقييمها، بالإضافة إلى التنصيص على إحداث هيئة استشارية و ثلاثة قوانين تنظم مشاركة المجتمع المدني فيما أسماه الدستور بالديمقراطية التشاركية. كما نص الفصل 33 من الدستور أن على السلطات العمومية اتخاذ التدابير الملائمة مساعدة الشباب على الاندماج في الحياة النشيطة والجموعية، وعلى أنه يُحدث مجلس استشاري للشباب والعمل الجموعي. وتناولت أربع فصول أخرى الشأن الجموعي من زوايا مختلفة لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بالجمعيات وأنشطتها، وهي الفصل 12 والفصل 13 والفصل 14 والفصل 15.

<sup>450</sup> كما تمت الإشارة إليه سابقا في إطار التعريف بالجمعية المغربية للدراسات والبحاث حول الهجرة فقد تأسست الجمعية في فبراير 1994 من طرف مجموعة من الأساتذة الباحثين من مختلف المجالات، ويقع مركزها الإجتماعي بكلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية- أكادال- بجامعة محمد الخامس الرباط.

بالمقاربة الحقوقية الحديثة الذي يدعو لها المنتظم الدولي<sup>451</sup>، ويظل تدخلها جد محدود فيما يخص الجانب المتعلق بالإهتمام بوضعية اليد العاملة المغربية المهاجرة وبالأخص في دول مجلس التعاون الخليجي.

---

<sup>451</sup> منذ أن شرعت الأمم المتحدة في إطلاق البرامج الحقوقية الدولية الرفيعة المستوى بشأن الهجرة، نثار إشكالية اعتماد حكمة دولية متجددة للتنقلات البشرية بشكل منتظم. من هذا المنطلق، تشكل المقاربة القائمة على حقوق الإنسان، سواء على المستوى الوطني أو الدولي، البعد الأساسي والوحيد الذي من شأنه أن يضمن حقوق المهاجرين الأساسية، بغض النظر عن وضعهم الإداري، وبعدا ضروريا لبلورة سياسات في مجال هجرة طويلة المدى تضمن الحقوق وتتيح إمكانية التعايش الديمقراطي والتبادل المثمر بين الثقافات والحضارات.

## الخاتمة:

يتضح مما سبق مناقشته وتحليله أن اليد العاملة المغربية تواجه في هجرتها إلى دول مجلس التعاون الخليجي العديد من التحديات على جميع الجوانب والمستويات، ولاسيما ذلك الجانب المتعلق بمستوى تنزيل المقترضات القانونية المتعلقة بالحماية الإجتماعية في مسيرتها المهنية على أرض الواقع، حيث تبين لنا وبشكل واضح -إنطلاقاً من كل محاور البحث- أنها حماية منعدمة الوجود في كثير من الأحيان وهشة وهزيلة إن وجدت و تنطوي على مجموعة من النواقص، كما أنها لا تستجيب لتطلعات اليد العاملة المغربية أثناء تنقلها وإقامتها بالدول الخليجية، ويعود السبب في ذلك إلى كثرة الإكراهات والقيود التي يفرضها نظام الكفيل على مختلف الإعانات الإجتماعية المكونة لمحور الحماية الإجتماعية اللازم توفرها كأليات قانونية إجتماعية في هجرة العمال بهدف الإستفادة منها بدول الإقامة الخليجية، ولم تقف هذه التحديات عند هذا الحد فقط بل إمتدت أثارها السلبية أيضاً حتى غداة عودتها إلى أرض الوطن من أجل إعادة إندماجها بطرق صحيحة مع التطورات الإجتماعية التي يعرفها المجتمع المغربي في الأونة الأخيرة. وقد لا يعاب على دول مجلس التعاون الخليجي في هذا الاطار لكونها بلدان شهدت هجرة اليد العاملة المغربية حديثاً كما سبقت الإشارة إلى ذلك سلفاً، وبالتالي عدم توفرها على برامج إتفاقية رسمية متطورة تتعلق بشأن الهجرة وإعانة الإندماج تساعد الأجراء العائدين الى وطنهم، كالتي توجد في باقي دول أوربا حيث تربطها مع المغرب إتفاقيات تعاون ثنائية تهتم بتأطير عودة العمال المغاربة ومساعدتهم في الإندماج المهني والإجتماعي من جديد داخل وطنهم. ولكن غياب هذه العناصر الأساسية في فترة هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول (GCC) يؤكد على وجود تقصير في البرامج المهنية والإجتماعية التي تخصصها هذه الدول في سبيل إندماج اليد العاملة المغربية الوافدة في أسواقها. وعلى هذا الأساس يتبين أن مفهوم الاندماج الذي تتحمله الدول الخليجية اتجاه العمال المغاربة مبني في أغلب حالاته على سياسة انفرادية متعلقة بالهاجس الأمني، ويطبق في الكثير من الحالات بطرق تعسفية أمنية معقدة، خاصة وأن نظام الكفيل ساعد الى حد ما تبني هذا الطرح اللا اجتماعي ضد العمال الأجانب بصفة عامة والعمال المغاربة بصفة خاصة، مما حث على دول المجلس بالنظر من جديد في هذا الملف الشائك، الذي أسال العديد من الشكايات والتظلمات العمالية المرفوعة من لدن العمال الأجانب عن طريق الرأي العام الاعلامي المتمثل في الإعلام السمعي والبصري الخليجي نفسه والدولي، وكذلك الرأي الاجتماعي المتمثل في المنظمات الدولية والجمعيات الحقوقية المناهضة لسياسة التهميش الإجتماعي التي لحقت بأغلب العمال الأجانب المقيمين بدول مجلس التعاون الخليجي.

وإذا كانت الغاية من هجرة اليد العاملة المغربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي سواء في شكل هجرة جماعية تخص مجموعة من العمال في إطار إتفاقيات عمل جماعية بين (فوج عمالي مغربي وصاحب

عمل خليجي) أو في إطار مبادرة فردية خاصة تخص عاملا واحدا، هي البحث عن حلول عملية لمعضلة البطالة التي يعيشها المغرب (بالرغم من تراجع نسبتها في السنوات الأخيرة مقارنة مع بداية الألفية الثالثة)، والإستفادة من تجربة الإحتكاك المهني بدول الإستقبال، وكذا مساعدة الأسر المغربية للزيادة في معدل الإنفاق الإستهلاكي الذي فرضته العولمة والتطور الإقتصادي الحاصل في جميع دول العالم، فإن دراسة هذه الهجرة تبين أنها تحمل العديد من الصعوبات القانونية المتمثلة في النقص الحاصل في الإتفاقيات الثنائية مع دول مجلس التعاون الخليجي المنظمة للهجرة وكيفية الإستقدام والإستخدام داخل حدودها الإقليمية، مع غياب تام للقواعد القانونية التقنية التي تعكس الإطار القانوني المنظم لمساطر الإستفادة من منافع الضمان الإجتماعي سواء تعلق الأمر بفترة الهجرة بدول الإقامة أو بفترة العودة إلى ارض الوطن، ناهيك عن كونها هجرة تشوبها مجموعة من العيوب على مستوى الحماية القانونية المقررة لفائدة اليد العاملة المهاجرة أثناء إقامتها وإشغالها بدول (GCC) بموجب الصكوك الدولية والتوصيات الصادرة في هذا الشأن، ولعل أبرزها تلك التي تتعلق بالقواعد القانونية المنظمة لمحور الحماية الإجتماعية بسبب إصطدامها مع القيود الأمنية التي يفرضها نظام الكفيل.

كما أن وضع حقوق العمال المغاربة المهاجرين بدول المجلس يطرح عدة اشكالات في الظرفية الراهنة. فالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والمدنية وحتى السياسية تبقى خاضعة لقيود دولة الإقامة الخليجية من خلال القوانين المتعلقة بالهجرة ولا سيما تلك التي تعنى بتنظيم دخول الأجانب ومغادرتهم بإعتبارها قوانين ساهمت إلى حد ما في تعزيز مكانة نظام الكفيل داخل التشريعات الخليجية، بواسطة أحكامها التي تجبر اليد العاملة المهاجرة الإستعانة بمواطن خليجي قبل الدخول إلى الحدود الإقليمية لدول مجلس التعاون الخليجي، وبالتالي ضيقت الخناق على اليد العاملة المغربية المهاجرة في كيفية التمتع بحقوقها الاقتصادية والاجتماعية والمدنية التي نصت عليها المعاهدات الدولية بشأن هجرة اليد العاملة.

ولقد أعاد نظام الكفيل الذي تلتزم بتطبيقه كل دول مجلس التعاون الخليجي إزاء اليد العاملة الأجنبية، النظر في مجموعة من المفاهيم الاجتماعية والسياسية كالعمل والهجرة والأمن الاجتماعي، وأعاد في نفس الوقت رغبة المتابعين لقضايا الهجرة في طرح إشكاليات جديدة حول الضوابط الراهنة والمستقبلية التي تعتمد عليها أو ستعتمدها دول مجلس التعاون الخليجي في ملف الحماية الاجتماعية المخصصة لليد العاملة المهاجرة التي تحتضنها منذ ما يزيد على أربعة عقود من الزمن؟ علما أن المملكة المغربية وإستنادا إلى ما سقناه من حقائق ومعطيات في فقرات البحث، تجمعها مجموعة من مشاريع الإتفاقيات الثنائية تهم الجانب المتعلق بالضمان الاجتماعي مع عدة دول خليجية (دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر ودولة الكويت ومملكة البحرين)، سواء أكانت مشاريع في صيغتها النهائية أو في بداية الدراسة أي مجرد دعوى للإنعقاد، فهل يمكن لهذه المشاريع الإتفاقية أن تعمل على إزاحة أحكام نظام الكفيل أو إلغائها نهائيا بهدف إستفادة اليد العاملة المغربية من مختلف المنافع المقررة في نظام

الضمان الإجتماعي وهي بأرض المهجر، مع إمكانية نقلها إلى أرض الوطن حين إنتهاء المدة المقررة في البقاء بدول الإقامة الخليجية؟

من الناحية العملية نود التذكير أنه من أجل وضع إتفاق مشترك معين حول صياغة مشروع يقضي بإستحقاقية إستفادة العمال المغاربة من منافع الضمان الإجتماعي بدول الإقامة الخليجية، فلا بد أن تقوم أولاً دول الإستقبال الخليجية بإلغاء أحكام نظام الكفيل وتعويضه بنظام آخر، أو على الأقل الدعوة إلى التلطيف من مقتضياته التي تعرقل هذا النوع من الإستفادة، ثم إن النظام بصورته الراهنة وفي ظل الانتقادات الموجهة إليه من الكافة على المستوى الدولي والمحلي يحتاج إلى مراجعة شاملة ومثأنية من خلال البحث والدراسة والاستماع لكافة الآراء. وبالفعل لقد وعدت دول مجلس التعاون الخليجي تحت ضغوطات دولية، بإصلاح قوانين العمل وخصوصا ذلك الشق المتعلق بكفالة العمال الأجانب عند إستخدامهم إلى موطن العمل بأرض الإستقبال. وكرد فعل إيجابي من لدن هذه الدول بخصوص الإنتقادات الدولية التي وجهت إليها بمناسبة إعتقادها على نظام الكفيل أو كفالة اليد العاملة الوافدة، بادرت ثلة من دول المجلس وفي مقدمتها مملكة البحرين سنة 2009، بإتخاذ قرارا شجاعا يقضي بتغيير نظام الكفيل ونسخ بعض أحكامه القانونية الصارمة، لتسهيل الأمر على العمال الوافدين عليها فيما يخص إجراءات الإقامة وطرق التنقل والإنتقال بين أورش العمل بما في ذلك الإنتقال من كفالة صاحب عمل خليجي إلى آخر، بحيث أصدرت الحكومة البحرينية في نفس السنة قانونا يسمح للعمال باستبدال صاحب العمل دون إذن، وهذا الأمر إستحسنته اليد العاملة الأجنبية بفضل تخلصها من إكراهات البقاء تحت سلطة الكفيل ولا سيما في تلك الحالات التي يشعر فيها العامل الوافد بعدم الإرتياح في مواصلة العمل مع صاحب العمل نتيجة لغياب التفاهم بينهما، إلا أن هذا الأمر لم يستمر طويلا بسبب التدخل القوي للوبي أصحاب العمل(الباطرونا) في صياغة القوانين المتعلقة بتنظيم سير سوق العمل داخل المجلس التشريعي، إذ تم تعديل القانون رقم لسنة 2009 بقانون رقم 36 لسنة 2012، والذي بموجبه يجبر العمال بالبقاء مع صاحب العمل لسنة واحدة على الأقل قبل السماح باستبدال صاحب العمل. كما أعلنت قطر مؤخرا التي تتسلط عليها الأضواء حاليا بسبب طفرة البناء لمنشآت كأس العالم، عن إلغاء نظام الكفيل وتعويضه بضوابط إدارية تنظمها الدولة في شكل رخص تخص العمل والإقامة، والحال أن الأمر يتعلق فقط بتعديل بعض مقتضيات نظام الكفالة في مايو 2014 ولا سيما تلك التي تتعلق بأحقية العمال الوافدون بالإنتقال والتنقل دون آخر تصريح الكفيل، ولكن عندما صدر القانون الجديد في دجنبر 2015 تبين أن القانون لم يقر المستجدات الطارئة على نظام الكفيل، حيث عارض مجلس الشورى القطري المصادقة على مجموعة من التعديلات بسبب تعارضه معصالح أرباب العمل.

وهكذا لا يزال نظام الكفيل فعالا في جميع دول مجلس التعاون الخليجي ولا يمكن إستئصال أحكامه أو تغييرها دفعة واحدة في الوقت الراهن بالنظر إلى حجم الإكراهات التي تفرضها أرقام اليد العاملة الأجنبية الوافدة عليها، كما أن من بين الأسباب التي تجعل إلغاء هذا النظام أمرا عسيراً، يمكن في هاجس الريح

المادي لبعض السماسرة بدول المجلس الذين يجنون من ورائه أرباحا ضخمة عن طريق بيع تأشيرات غير قانونية للعمال يطلق عليها اسم "التأشيرات الحرة" أو إستجارها لهم حتى وإن كانوا لا يريدون توظيفهم. لكن هذا الوضع مكن في نفس الوقت العمال الأجانب من العمل لفائدة عدة أرباب عمل خليجيين، بل ومنحهم المزيد من الاستقلالية في إقامة مشاريع صغرى، الشيء الذي أدى إلى إنتشار العمالة السائبة في كل دول المجلس. وإنطلاقا من هذه التراكمات السلبية التي تراكمت بشكل عشوائي على طبيعة الهجرة بدول مجلس العاون الخليجي يمكن إبداء مجموعة من الملاحظات الرئيسية في هذا الإطار:

مبدئيا كانت هناك محاولات حقيقية من لدن دول (GCC) في الأونة الأخيرة في الدفع بعجلة الإصلاحات التشريعية الخاصة بحقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق المهاجرين بصفة خاصة من أجل مواكبة المستجدات العالمية التي راهنت عليها جميع دول العالم مع مطلع الألفية الثالثة، ولهذا فقد خصصت دول المجلس مجموعة من المشاريع والمقترحات القانونية، للبدء في إصلاح ورش حقوق العمال الوافدين، وإنصبت أولى المقترحات على إخراج قانون تنظيمي يعنى بتنظيم العمل المنزلي لحماية حقوق عمال المنازل وباقي المهن المرتبطة بها ولا سيما المعاملات في المنازل (خدم البيوت) اللواتي يتعرضن للأبشع أنواع المعاملات غير اللائقة في عدد من دول المجلس، حيث أصبح موضوع عمال المنازل في طليعة المواضيع التي إنكبت عليها إجتماعات وزراء العمل الخليجيين، وهكذا أكدت أعمال الدورة الحادية والثلاث لمجلس وزراء العمل لدول التعاون الخليجي في نوفمبر 2014 المنعقدة بالكويت العاصمة، على ضرورة الإعتماد على عقد موحد لعمال المنازل في المنطقة قصد تفعيل المقنضيات الخاصة بمرونة وحوكمة أسواق الشغل الخليجية، ولقد رحبت منظمات المجتمع المدني بمثل هذا العقد النموذجي، لأن من شأنه توفير معيار أفضل لجميع العاملين في المنازل، إلا أنه تم التراجع عنه في يناير 2015 بسبب الأثار السلبية التي خلفها نظام الكفيل في وسط العمل المنزلي، كما أن مجلس وزراء العمل بدول الخليج لا يملك سلطة إدخال تغييرات حاسمة تفيد هذا الشأن حتى تصادق أولا كل دول المجلس على التوصية الدولية الخاصة بتنظيم عمال المنازل. وعلى نفس المنوال اقترح البرلمان الكويتي في يونيو 2015 مقترح قانون يقضي بحماية العاملين في المنازل، والذي سيكون أول قانون في المنطقة مخصص لتنظيم العمل في المنازل. حيث يشير هذا المقترح في بعض مقنضياته أنه سيتمنح العمال (عمال المنازل) يوم راحة في الأسبوع، وإجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة 30 يوما، واستحقاقات نهاية الخدمة وغيرها من الحقوق.

وعلى الرغم من أن هذا المقترح يعتبر في حد ذاته ثورة قانونية ضد أحكام نظام الكفيل، إلا أنه لم يتطرق لمجموعة من القواعد الجوهرية التي يثيرها عقد خدام المنازل، لكونه لم يحدد ساعات العمل القصوى حتى الآن بشكل واضح، كما يمنع تغيير أصحاب العمل دون إذن مسبق للسلطات المختصة مع إلزامية إشعار الكفيل الأول. ناهيك عن فشل المقترح في التطرق إلى آلية التطبيق مثل مراقبة العمل فضلا عن عدم ضمان بأي وسيلة الإبلاغ عن الاعتداءات التي يتعرض لها العمال داخل المنازل. ومن جهة أخرى لقد منح قانون العمل البحريني رقم 34 لعام 2012، العمال إجازات سنوية ومدخلا للوساطة في

النزاعات العمالية إلا أنه لا يوفر الحماية مثل أيام العطل الأسبوعية، والحد الأدنى للأجور، وتحديد ساعات العمل. كما اعتمدت المملكة العربية السعودية قوانين تتعلق بأيام العطل والإجازات، ومع ذلك لا يزال يطلب من العمال العمل لمدة تصل إلى 15 ساعة في اليوم. ولضمان دفع رواتب العمال في الوقت المحدد أو حتى ضمان حصولهم على رواتب من الأساس، أدخلت العديد من دول الخليج نظام حماية الأجور، الذي يلزم أرباب العمل بدفع رواتب العاملين عن طريق التحويلات البنكية. أما قطر فقد قدمت مشروع نظام قانوني متطور نوعا ما في فبراير 2015 لحماية العمال المهاجرين من بطش الكفالة وتعسف أرباب العمل، حيث منحت الشركات التي توجد تحت عهدة أرباب العمل القطريون مهلة ستة أشهر لتنفيذ هذا الإجراء، وفرضت عقوبة بالسجن لمدة شهر واحد ودفع غرامة تصل إلى 6000 ريال قطرية (1600 دولار) في حال فشل الشركة في تطبيقه. وعلى الرغم من ترحيب نشطاء حقوق الإنسان بالإجراء، إلا أنهم يجادلون أنه لا يحل قضايا أخرى مثل الاقتطاعات غير العادلة للأجور، وعدم الدفع بدل ساعات العمل الإضافية والحد الأدنى للأجور. وبعد تأخير لعدة أشهر اضطرت قطر إلى تأجيل فرض القانون إلى غاية بداية نونبر 2016 أو إلى مطلع 2017. بينما نجد قوانين العمل لكل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان ودولة الإمارات العربية المتحدة تحاول أن تتطور تدريجيا تماشيا مع ضرورات العصر، قياسا على التوصيات الدولية الصادرة في هذا الإطار، علما أن نظام حماية الأجور يتم العمل به في الإمارات العربية المتحدة منذ عام 2009، وفي المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان منذ عام 2014، إلا أن مجموعة من المقتضيات لا زالت تعترضها عقبات عديدة على مستوى التطبيق. فعلى الرغم من محاولات الإصلاح التي تعتبر بعضها إيجابية على الأقل نظريا، إلا أن الطريق لا يزال طويلا جدا أمام دول مجلس التعاون الخليجي من أجل أنسنة محيط العمل وإضفاء الشرعية على مجزوءات الحماية الإجتماعية الخاصة بالعمال المهاجرون. ذلك أن نظام الكفيل التقييدي لا يزال موضع تنفيذ في العديد من المناسبات الخاصة بتنظيم الشغل، بالإضافة إلى التطبيق غير الملائم للقانون من العديد من الفاعلين في حقل الشغل بدول المجلس ولا سيما من بعض الكفلاء في إطار تسيير مقاولاتهم المهنية، حيث لا يزال العمال المهاجرون عرضة للاستغلال وسوء المعاملة. مما جعل دول مجلس التعاون الخليجي منزعة جدا من التقارير السلبية التي ترفعها ضدها، تقريبا جل المنظمات العالمية التي تتشط في حقل العمل والهجرة بشكل خاص وكذلك حقوق الإنسان بشكل عام، وهذا بدوره يضر بالصورة الحديثة والتقدمية للمنطقة على أساس أن هذه الصورة ما فتئت تحرص وتحافظ عليها دول (GCC) بكل الأساليب المادية والموضوعية المتاحة في ذلك.

وقياسا على هذه المعطيات فإننا نرى أن نختم موضوع بحثنا ببعض التوصيات والإقتراحات الهامة، التي ستعمل وبدون أدنى شك على تجاوز الصعوبات القانونية التي تلتف حول ملف هجرة العمال المغاربة إلى دول مجلس التعاون الخليجي، وذلك على النحو التالي:

1- يجب على الدولة المغربية بإعتبارها دولة مرسله لليد العاملة إلى دول مجلس التعاون الخليجي، وإنطلاقا من مبادئ الشراكة الإستراتيجية التي دعا لها قادة دول المجلس أثناء زيارة الملك محمد السادس لمنطقة الخليج سنة 2011 ولاسيما الجولة الأخيرة التي تمت في أبريل 2016، ملزمة في شخص حكومتها إلى دعوة الأطراف الخليجية من أجل الدخول في مفاوضات الحوار الإجتماعي الذي يمر عبر طاوولات التفاوض الحكومي للظفر باتفاقيات ثنائية تخص مجال الضمان الإجتماعي وخصوصا مع الدول التي سبق لها أن جمعتها معها إتفاقيات تهم إستخدام اليد العاملة المغربية كدولة الإمارات العربية المتحدة وإمارة قطرة بالإضافة إلى مملكة البحرين التي وصلت معها اشواط مشروع الإتفاقية التي تخص هذا المجال مراتب متقدمة جدا.

2 يتعين على الدولة المغربية من خلال الجهاز الحكومي المكلف بالهجرة والتشغيل الدخول من جهة ثانية في مفاوضات مع الدول الخليجية المتبقية للمصادقة على إتفاقيات تهم إستخدام اليد العاملة المغربية فوق حدودها الترابية، قصد تنظيم هجرتها المهنية تنظيميا قانونيا دون التخبط في أية صعوبات إدارية أو إجتماعية.

3 تمهيد أرضية الحوار الإجتماعي وتزكيته بإعتباره آلية من أليات الديبلوماسية الموازية الذي تعتمده الدولة المغربية في علاقتها مع دول مجلس التعاون الخليجي، بمجموعة من المشاريع القانونية للتفكير بجدية في عقد إتفاقيات ثنائية تخص مجال الضمان الإجتماعي، ترمي إلى المحافظة على الحقوق الإجتماعية المكتسبة للعمال المغاربة سواء إبان إقامتهم بدول الإقامة، أو حين عودتهم إلى أرض الوطن.

4 استحالة الرهان على الإصلاحات التي تباشرها دول مجلس التعاون الخليجي في كل سنة بغية التلطيف من مساوئ نظام الكفيل، مالم تتدخل الدول الخليجية بنفسها عن طريق مؤسساتها الرسمية لتحل محل الخواص في كفالة اليد العاملة الأجنبية.

5 العمل على إشراك الفقه من خلال بحوثهم الأكاديمية للرفع من مستوى جودة المطالب الإجتماعية لليد العاملة المغربية المهاجرة إلى دول (GCC)، ذلك أن غياب المراجع والبحوث المخصصة لهذا الغرض جعلت المغاربة المقبلين على الهجرة نحو دول المجلس لا يدركون خطورة الأمر المتعلق بنظام الكفيل وبالتحديد الكفيل الذي يستعمل سلطته التعسفية على الوافد المكفول، كما أن غياب المصادر القانونية والفقهية جعلت الجالية المغربية المقيمة بدول مجلس التعاون الخليجي ولا سيما فئة اليد العاملة التي تشتغل في القطاع الخاص، تتخبط في مشاكل لا حصر لها ولا حل لها، فضلا عن غياب تام

بالنسبة لدور مؤسسات الدولة المغربية التي تعنى بتدبير ملف هجرة المغاربة نحو هذه الدول. بالرغم من كثرتها وتنوعها.

6 الحث على إخراج قانون يخص تأمين العمال المغاربة المهاجرين إلى دول مجلس التعاون الخليجي على غرار ما حصل مؤخرا مع المهن الحرة التي تشمل فئات المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا بموجب مشروع قانون رقم 15-98، درء للنقص الحاصل في تغطيتهم الإجماعية والصحية.

7 تعزيز دور السفارات والقنصليات المغربية المعتمدة بدول مجلس التعاون الخليجي في علاقاتها مع المغاربة المقيمين بدول المجلس بأنماط جديدة في السير الإداري وخصوصا في قضاياهم الإجماعية من خلال خلق مؤسسة جديدة تابعة لهم يطلق عليها إسم الملحق الإجماعي أسوة بمؤسسة الملحق العسكري والملحق الثقافي.

تم بحمد الله.

# الملاحق

شكل رقم (1)

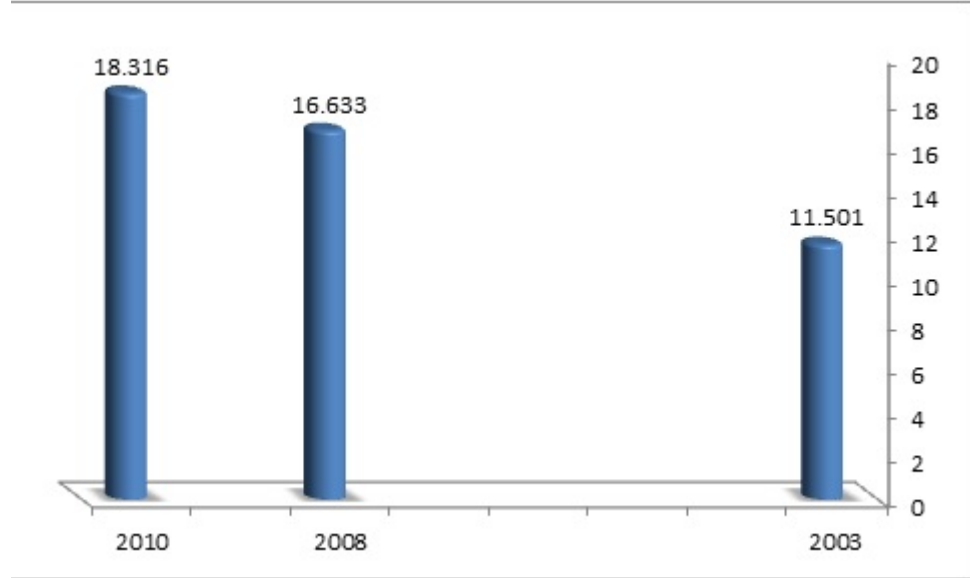
حجم السكان، والقوى العاملة ونسبتها، في دول مجلس التعاون الخليجي، لعام 2010

المجموع	القوى العاملة		المجموع	السكان		الدولة		
	غير المواطنين	المواطنون		غير المواطنين	المواطنون			
2127576	%83.6	1779955	347621	3566437	%68.2	2433223	1133214	الكويت
8147992	%52.8	4310024	3837968	27136977	%31	8429491	18707576	السعودية
592040	%77.3	457694	139347	1234571	%53.9	666172	568399	البحرين
5159355	%95.1	4909084	250271	8244070	%88.7	7316073	947997	الإمارات
1270183	%94.4	1199107	71076	1696563	%85	1442079	254484	قطر
1014268	%73.8	749241	274027	2773479	%29.4	816143	1957336	عمان
<b>18316414</b>	<b>%73.1</b>	<b>13396083</b>	<b>4920310</b>	<b>44652097</b>	<b>%47.2</b>	<b>21083091</b>	<b>23569006</b>	<b>المجموع</b>

تشير الأرقام المتوفرة في الجدول إلى أن معدل الزيادة في السكان بدول المنطقة خلال الفترة الممتدة من 2003 حتى عام 2010 قدر بحوالي 18.4%، إضافة إلى ان الإحصائيات تعكس تطورا من نوع آخر على مستوى تقدم ارقام الساكنة النشيطة، إذ أن هناك ما يقارب مليوناً جديداً يضاف إلى سكان المنطقة كل عام، جله بسبب زيادة الطلب على العمالة الأجنبية. بل إن بعض دول المنطقة ارتفع عدد السكان فيها خلال الفترة 2003-2012 من بضع مئات من الآلاف إلى ما يتجاوز المليون أو المليون ونصف المليون من السكان، كما في حالي البحرين وقطر، وهما الحالتان اللتان تحملان في طياتهما تحولات مهمة على صعيد الفضاءات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية .

شكل رقم (2)

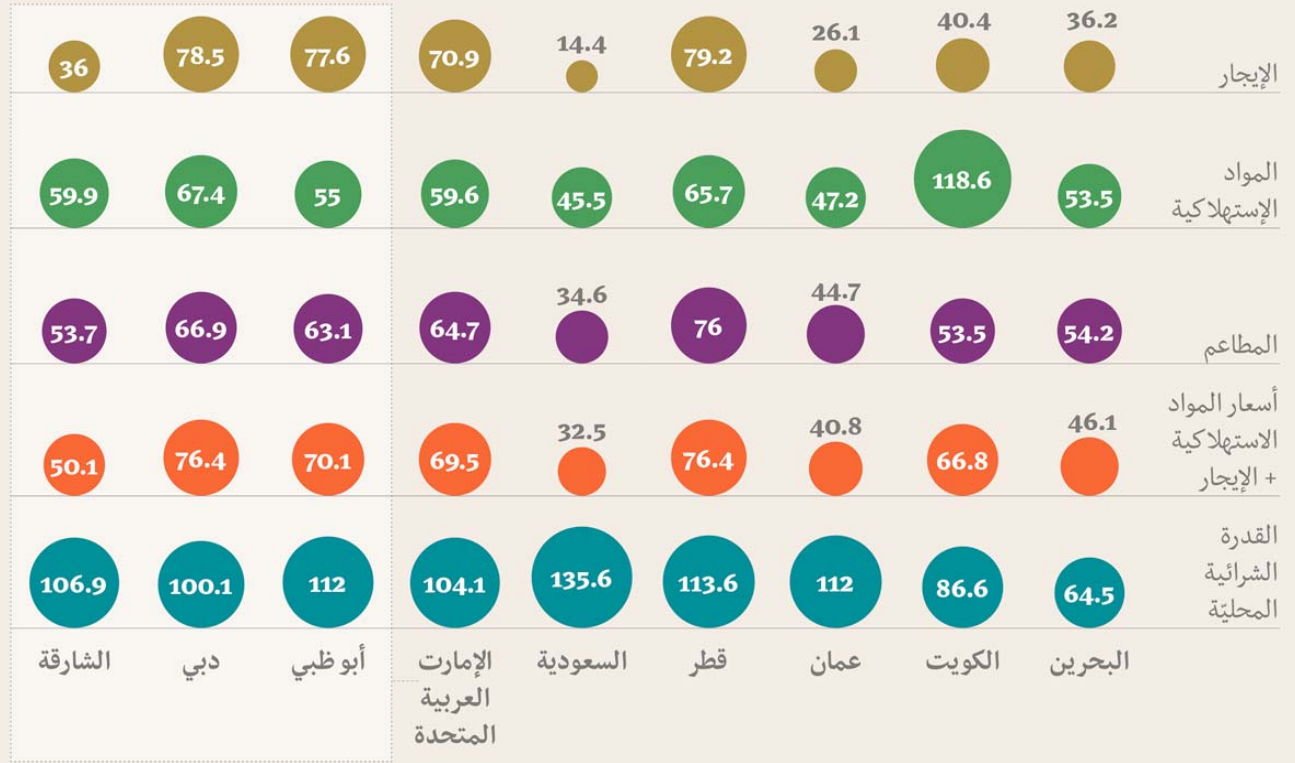
نمو إجمالي قوة العمل (المحلية والأجنبية) في دول مجلس التعاون الخليجي - مليون عامل



فيما لم تلتزم أي من الدول الخليجية بالسقف المحدد لعدد العمالة الوافدة المسموح به، حيث كان وزراء العمل الخليجيون قرروا ألا تتجاوز تلك النسبة 20% من إجمالي عدد السكان.

المصدر : الأمانة العامة لجامعة الدول العربية 2011.

## مؤشر كلفة المعيشة\*



المصدر: Numbeo.com

\* بالمقارنة مع نيويورك

تعتمد هذه الأرقام على مقارنة مع مدينة نيويورك في الولايات المتحدة من أجل تحديد تكاليف المعيشة. فعلى سبيل المثال، إذا كان مؤشر الإيجار في مدينة ما 120%، يعني ذلك أن الإيجار أعلى بنسبة 20% عما هو عليه في نيويورك. أما إذا كان المؤشر 70%، فهذا يعني أن الإيجار أقل بنسبة 30% من نيويورك. وعلى الرغم من أن قطر والإمارات العربية تنصدر دول الخليج من حيث غلاء المعيشة فإن أسعار السلع الإستهلاكية فيهما أقل مقارنة بمدينة نيويورك أو بدول أخرى في المنطقة. فتصدر الكويت دول المنطقة (118,6%) تليها قطر (65,7%) فالإمارات العربية المتحدة (59,6%) فالبحرين (53,5%) وسلطنة عمان (47,2%) وتأتي الأسعار الأرخص في المملكة العربية السعودية (45,5%).

أما القدرة الشرائية المحلية فتظهر القدرة النسبية على شراء السلع والخدمات الاستهلاكية في مدينة أو دولة محددة اعتمادا على متوسط الرواتب. فإذا كانت بنسبة 40% على سبيل المثال، فتعكس قدرة السكان على شراء 60% أقل من السلع والخدمات النموذجية. وليس مفاجئا أن تكون القدرة الشرائية المحلية مرتفعة في معظم دول الخليج مقارنة بمدينة نيويورك لا سيما أن متوسط الرواتب فيها أعلى نسبيًا. وتتصدر المملكة العربية السعودية لائحة دول الخليج (126%) تليها قطر (113,6%) وسلطنة عمان (106%) والإمارات العربية المتحدة (104,1%) ثم الكويت (86,6%) والبحرين (64,5%).

قد يشكل الإيجار عاملا أساسيا في المعيشة، خصوصا أنه عرف في المدة الأخيرة ارتفاعا كبيرا، لا لتحل المملكة العربية السعودية سيما في الإمارات العربية المتحدة وقطر. إلا أن متوسط الإيجار في دول الخليج ما زال أقل من الإيجار في مدينة نيويورك. يأتي الإيجار الأعلى في قطر (79,2%) فالإمارات (70,9%) فتليها بنسبة منخفضة جدا الكويت (40,4%)، فالبحرين (36,2%) وسلطنة عُمان (26,1%) المرتبة الأخيرة (14.4%).

وإذا كانت قطر تصدرت قائمة أكثر الدول غلاء في الإيجار في منطقة الخليج، فإن الكويت احتلت المركز التاسع ضمن لائحة أكثر الدول غلاءً في العالم (92,97%). وسجلت سويسرا أعلى معدل في تكلفة المعيشة (126,03%) تلتها النروج (118,59%) وفنزويلا (111,51%). أما المملكة المتحدة، فاحتلت المرتبة العاشرة (92,19%) وفرنسا المرتبة الرابعة عشرة (37,88%).

وفي ما يتعلق بالدول الأقل غلاء في العالم، جاءت الهند في المرتبة الأولى (26,27%) فيما ضمت لائحة أرخص الدول من حيث تكلفة المعيشة (15 دولة) العديد من الدول العربية. احتلت تونس المرتبة الرابعة (34,06%) والجزائر المرتبة الخامسة (34,10%) ومصر المرتبة السابعة (37,22%) وسوريا المرتبة التاسعة (38,24%) في حين جاء المغرب في المرتبة الرابعة عشرة (39,78%).