

الإطار القانوني لحماية العمال الأجانب على مستوى منظمة العمل العربية
 Legalframework for the protection of foreignworkersat the
 level of the Arab Labor Organization



ط.د.بن عمر عبد المنير1، د.حاج سودي محمد 2

1 جامعة احمد دراية ادرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر القانون والتنمية

bewahid74@gmail.com

2 جامعة احمد دراية ادرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية

HADJS_01@yahoo.fr



تاريخ النشر: 2021/11/30

تاريخ القبول: 2020/05/08

تاريخ الإرسال: 2020/02/03

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعرف على المنظومة التشريعية المتعلقة بالعمال الأجانب التي أقرتها منظمة العمل العربية وذلك في حصر هذه الشريحة من العمال في ثلاثة اتفاقيات رئيسية، الاتفاقية رقم(2) بشأن تنقل الأيدي العاملة عام 1967 والاتفاقية العربية رقم (4) بشأن تنقل الأيدي العاملة(معدلة) عام 1975 والاتفاقية العربية رقم(14) بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية عام 1981، فرغم أهمية هذه الاتفاقيات التي كرسرت جملة من الأحكام وتبنيها مبدأ الأولوية للعمال العرب على حساب العمال الأجانب إلا أنها قوبلت بضالة عدد التصديقات لكثير من الدول الأعضاء.

وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي الذي يلائم هذه الدراسة، من خلال الوصول الى تحليل شامل لنصوص هذه الاتفاقيات التي تنظم عمل الأجانب وإبراز أهميتها ودورها في تكريس الحماية الفعالة لهذه الشريحة. حيث توصلنا الى ضرورة تفعيل الاتفاقيات الخاصة بتنقل الأيدي العاملة (الجماعية والثنائية) من خلال التصديق عليها وإعطاءها الصبغة الإلزامية، وخلق الآليات لمتابعة تطبيق أحكام هذه الاتفاقيات من اجل الوصول الى تحقيق الوحدة الشاملة للوطن العربي في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، مع تبني سياسة مشتركة بين الدول العربية لإحلال العمالة الوطنية والعربية.

كلمات مفتاحية: العمال الأجانب، منظمة العمل العربية، الاتفاقيات الجماعية، تنقل العمال.

Abstract:

This research paper aims to identify the legislative system concerning foreign workers approved by the Arab Labor Organization, in limiting this segment of workers to three main conventions, Convention No. 2 on labor mobility in 1967, Arab Convention No. 4 on labor mobility in 1975, and Arab Convention No. 14 on the right of Arab workers to social insurance when they move to one of the Arab countries in 1981. Despite the importance of these agreements, which have devoted a number of provisions and adopted the principle of priority for Arab workers at the expense of foreign workers, they have received a lot of ratifications from the member states.

In our study, we relied on the analytical approach that fits into this study, through a comprehensive analysis of the texts of these conventions, which govern the work of foreigners and highlight their importance and role in establishing effective protection for this segment.

We have found it necessary to activate the agreements on labor movement (both collective and bilateral) by ratifying them and creating mechanisms to follow up on the implementation of the provisions of these agreements in order to achieve comprehensive unity of the Arab world in the social and economic fields, while adopting a joint policy among Arab countries to establish national and Arab labor.

1- المؤلف المرسل: بن عمر عبد المنير، طالب دكتوراه، تخصص حقوق، bewahid74@gmail.com

مقدمة:

تعتبر الهجرة عملية الانتقال من مجال جغرافي الى اخر، فاذا كانت من الريف الى المدينة نكون اما هجرة داخلية اما إذا تجاوزت حدود دولة أخرى نكون امام هجرة دولية، حيث يجد الشخص نفسه مضطرا في بعض الأحيان الى البحث عن مكان اخر وهذا لعدة دوافع وأسباب قد تكون سياسية او اجتماعية او اقتصادية. وتعد الهجرة⁽¹⁾ من أجل البحث عن العمل من بين اهم الهجرات في الوقت الحالي، وهذا ما جعل الموضوع يحظى بأهمية كبيرة حيث خصصت له الكثير من الدراسات والأبحاث، على المستوى الدولي والإقليمي، وحتى على المستوى الوطني حيث عمل المشرع الوطني على سن العديد من التشريعات لتأطيره وتنظيمه.

ولقد عرفت البلدان العربية الهجرة من أجل العمل منذ زمن، وهذا لتدني الوضع الاقتصادي في بلدان الإرسال للعمال الأجانب وقلة فرص العمل وزيادة على دافع الاغراء من دول الاستقبال للحصول على عمل جيد بأجر مرتفع للعامل الأجنبي.

و تعتبر بهذا الخصوص دول الخليج من اهم بلدان الاستقبال بامتياز، وهذا منذ بدء الانتاج النفطي وما تلاه من بداية التنمية الاقتصادية، حيث شهدت حركة انتقال كبيرة للعمال الأجانب، أنتت من مختلف البلدان ومعظمهم من مختلف البلدان العربية والهند والباكستان والبنغلادش، ومختلف البلدان من افريقيا وأوروبا وأمريكا مما جعل حركة العمالة على الصعيد العربي أحد الظواهر الاقتصادية والاجتماعية في الوقت الراهن، ولما لهذه الحركة من تأثيرات سلبية وإيجابية على البلدان المستقبلة والمرسلة، مما دفع ذلك بالتفكير الجدي في تأطير هذه العمالة وتكريس الحماية لها وتنظيم تنقلها من خلال المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي انعقد ببغداد عام 1965 والذي تمخض عنه مشروع دستور وميلاد منظمة العمل العربية، و كان من اهم قراراته تسهيل تنقل العمالة العربية وان تتضمن تشريعات كل دولة عربية احكاما تكرر الأولوية لتشغيل العمال العرب على حساب العمال الغربيين، وبالضبط في 08 جانفي عام 1970 أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب المنعقد في القاهرة قراره بقيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد الازم من تصديقات الدول الأعضاء.⁽²⁾

وعلى هذا الأساس تطرح الإشكالية التالية: كيف نظمت الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية مسألة تشغيل الأجانب؟ وهل استطاعت هذه الاحكام ان تكون كافية لحمايتهم؟ للإجابة على الإشكالية قسمنا دراستنا الى مبحثين اثنين: حيث تم التطرق في (المبحث الأول) لمفهوم العامل الأجنبي وعوامل جذبه. اما (المبحث الثاني) فتم التطرق للأحكام القانونية المنظمة للعمال الأجانب في اتفاقيات منظمة العمل العربية.

1. مفهوم العامل الأجنبي وعوامل جذبه:

إن انتقال العامل من دولة المنشأ إلى دولة المقصد، له عدة اسباب فمعظم العمال الأجانب في الدول العربية يسعون للعمل في هذه الدول لوقت محدد قد يطول أو يقصر، وهذا يعتمد على ظروف وطبيعة العمل. فما المقصود بالعامل الأجنبي، وفيما تكمن أهم العوامل التي تجذب هذا العامل إلى دول المقصد، هذا ما سيتم توضيحه من خلال مطلبين، في المطلب الأول نعرف العامل الأجنبي، وفي المطلب الثاني يتم تناول أهم عوامل جذب العمال الأجانب.

1.1.1 تعريف العامل الأجنبي

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق الى تعريف العامل الأجنبي وفقا للقانون الدولي أولا ثم وفقا لمنظمة العمل العربية ثانيا.

1.1.1.1 تعريف العامل الأجنبي وفقا للقانون الدولي

لقد ورد تعريف العامل الأجنبي من خلال نص المادة الحادية عشر من الاتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين بنصها تعني عبارة " العامل المهاجر" شخصا يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا⁽³⁾. وهو نفس التعريف الذي جاءت به المادة الحادية عشر من الاتفاقية رقم 143 بشأن الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين لسنة 1975، كما جاء التعريف في التوصية رقم 86 لسنة 1949 في المادة الأولى فقرة أ تعني عبارة " العامل المهاجر" شخصا يهاجر من بلد إلى آخر للعمل بأي شكل غير العمل لحسابه الخاص وتشمل أي شخص يقبل نظاميا بوصفه عاملا مهاجرا⁽⁴⁾. كما أنها استثنت نوع من العمال⁽⁵⁾ في حين أن الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990⁽⁶⁾، فقد جاء تعريفها دقيقا وشاملا على غرار التعريفات التي وردت في الصكوك الدولية، حيث تقدم الاتفاقية تعريفا يتمحور حول مزاولة نشاط مقابل أجر، وتوسع التعريف ليشمل حماية فئات أخرى من العمال⁽⁷⁾، فتطبق أحكام هذه الاتفاقية على مراحل هجرة العمال وافراد اسرهم، من مرحلة التحضير للهجرة الى المغادرة الفعلية وكذلك العبور، ومدة الإقامة ومزاولة النشاط مقابل أجر في دولة المقصد، والرجوع الى دولة المنشأ⁽⁸⁾.

كما أن التعريف لم يشترط وجود الأداء الفعلي للعمل، إذ يكفي مجرد إبداء العامل استعداده للعمل فلم يلزم العامل وصاحب العمل بضرورة الاتفاق المسبق بينهما، بينما يتعلق بشرط أداء العامل للعمل مقابل أجر فمفاده عدم وصف العامل المهاجر على العامل الذي يقوم بمزاولة العمل بدون أجر ولا تنطبق عليه احكام الاتفاقية⁽⁹⁾. من خلال التعاريف التي جاءت بها الاتفاقيات والتوصيات التي تخص العمال الأجانب (المهاجرين) نجد أن معظمها أوردت تعاريف مختلفة ولكنها تجتمع على مصطلح واحد "العامل المهاجر".

2.1.1 تعريف العامل الأجنبي وفقا لمنظمة العمل العربية

لم تتبنى منظمة العمل العربية تعريفا دقيقا للعامل الأجنبي حيث جاء في الاتفاقية العربية رقم 04 لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة) في المادة الأولى فقرة أ، يقصد بعبارة "العمال الوافدين" العمال العرب الذين ينتقلون للعمل إلى قطر عربي من قطر عربي آخر، أو من دولة أجنبية. فيتبين لنا ان مصطلح العمالة الوافدة يشمل نوعين من العمالة (العمال العرب، العمال الأجانب غير العرب).

ولهذا برزت في الدول العربية تسميات مختلفة للعمال المهاجرين عما يتم تداولها في الدول الأخرى المستقبلية للعمالة المهاجرة، بحيث أن هذه العمالة ليست مهاجرة وإنما وافدة أو مؤقتة⁽¹⁰⁾. فالمعيار الذي يفرق بين العمالة الوافدة المؤقتة عما يشابهه من مصطلح العمال المهاجرين هو معيار " التأقيت"، حيث ان المصطلح الأخير يشير الى الذين يهاجرون من بلد الى اخر ويستقرون به بشكل دائم ما ينجم عنه اختلاف في الحماية التي تقرها دول المجلس الخليجي للعمالة المؤقتة، ومن ثم لا تعد عمالة مهاجرة في المفهوم المعاصر⁽¹¹⁾. بينما واقع العمل مرتكز على الاستدامة لاعتماده على العمال الأجانب خاصة غير مؤهلين منهم، فبلغ مثلا عدد الأجانب الذين يقيمون لفترة 6 سنوات وأكثر 43 بالمئة في مملكة البحرين، وتبلغ نسبة الأجانب الذين يقيمون 6 سنوات وأكثر في دولة الامارات العربية المتحدة حسب بيانات تعداد 1995 حوالي 48 بالمئة⁽¹²⁾.

ف نجد الدول العربية تستعمل مصطلح " العمال الوافدين" بدلا من العمال المهاجرين، مع ان معظم هذه الدول هي دول منشأ وفي بعض الأحيان دول عبور مثل دول المشرق⁽¹³⁾ ودول المغرب العربي⁽¹⁴⁾ وقد يكون التخوف من التوطين⁽¹⁵⁾ مبرر هذه الدول في استعمال هذا المصطلح⁽¹⁶⁾.

كما أن المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 14 لسنة 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الاقطار العربية تبنت نفس المصطلح "العمال الوافدين" مع إضافة العمال الفلسطينيين في الفقرة الثانية(17).

2.1. عوامل جذب العمال الاجانب

يعتبر الخليج ببلدانه الستة: الإمارات، البحرين، عمان، السعودية، قطر، الكويت، من بين أهم الأقاليم الجاذبة للهجرة الدولية على مستوى الوطن العربي والعالم على حد سواء. ان جميع الاحصائيات الصادرة عن الهيئات، والمنظمات او تلك الصادرة عن مختلف الدراسات المتعلقة بموضوع هيمنة العمالة الأجنبية على أسواق العمل في بلدان الخليج بنسبة تفوق ما هو معمول به دوليا حيث يتبين وجود عدد من الجنسيات واللغات في تركيبة المهاجرين المقدر عددهم حوالي 130 جنسية في تلك المنطقة(18)

حيث تحتضن دول الخليج نحو 62 بالمئة من اجمالي عدد المهاجرين الدوليين في الوطن العربي لعام 2000 وتأتي السعودية في المرتبة الأولى حيث يقيم فيها أكبر عدد من المهاجرين الدوليين، وقد وصل عددهم 9.06 مليون عام 2013، والإمارات في المرتبة الثانية بـ 7.83 مليون مهاجر، والكويت بـ 2.03 مليون وقطر بـ 1.6 مليون، أما عمان بـ 1.11 مليون والبحرين بـ 730 ألف مهاجر.

في حين أن اعداد المهاجرين العرب الى دول الخليج ارتفعت ما بين 2000-2013 حيث تأتي مصر في المرتبة الأولى حيث بلغ عددهم سنة 2013 حوالي 2.5 مليون مهاجر، ثم اليمن في المرتبة الثانية بـ 773 ألف ويليهم السودان بـ 483، والأردن بـ 400 ألف ثم سوريا بـ 234 ألف، وفلسطين بـ 202 ألف ولبنان 96 ألف مهاجر، ثم تليهم الصومال بـ 45 ألف والمغرب بـ 34 ألف، واخيرا تونس بـ 21 ألف مهاجر(19). فتعتبر دول الخليج العربي احدى اهم المناطق في المنطقة العربية، والعالم في حجم العمال الأجانب فيها، فهي تمثل 29 بالمئة من اجمالي سكان سلطنة عمان، و39 بالمئة من سكان السعودية، و45 بالمئة من سكان البحرين، وتمثل الأغلبية في باقي دول الخليج.(20)

شهدت منطقة الخليج العربي نشاطا ملحوظا في اعداد العمال الوافدين من الدول العربية والأجنبية في الاربعينيات والخمسينات، ويعود ذلك بسبب تدفق العوائد النفطية في اقتصاديات هذه البلدان وارتفاع أسعاره والذي صاحبه تنفيذ الخطط الإنمائية، مما اضطر هذه الدول الى فتح باب العمل امام الايدي العاملة نظرا لقلّة عدد سكانها الأصليين.(21)

ان تدفق العمال الأجانب الى دول الخليج العربي هو محصلة لسياسات التي حكمت حركة انتقال القوى العاملة وتشغيلها منذ بدء الإنتاج النفطي، وما تلاه من حركة عمرانية لتحديث مجتمعاتها، وبداية التنمية بعد تصحيح أسعار النفط سنة 1974.(22)

حيث أصبحت منطقة الخليج العربي منطقة استراتيجية، وسوقا مهما للسلع ومختلف الخدمات المصدرة من طرف الدول الصناعية اليها، فحركت التنمية التي شهدتها المنطقة حركت معها الالاف من العمال العرب والأجانب لاستغلال هذه القوة البشرية في صناعاتهم ومزارعهم وخدمة المنازل(23). وتتميز دول الخليج بقلّة سكانها مقارنة بمواردها المالية الهائلة الناتجة عن زيادة انتاج النفط، وارتفاع أسعاره الى جانب التأخر العلمي والثقافي لهذه الدول، أدى الى استخدام اعداد كبيرة من العمال الأجانب من اجل تحديث هيكلها الاقتصادية وإقامة البنية التحتية لعملية التنمية الاقتصادية(24).

كما يعتبر عامل إنشار المد الديني له أثر في جذب العمال الأجانب خاصة في السبعينات، وبداية الثمانينات فقد شجع الاتجاه نحو الاعتماد على الأيدي العاملة الآسيوية المسلمة لدوافع دينية، وهذا التوجه في تشغيلهم شجع الكثير منهم إلى الهجرة إلى منطقة الخليج.

وشهدت المنطقة تطوراً اقتصادياً كبيراً نتيجة لعائدات النفط الضخمة، أدى إلى تنفيذ المشاريع الكبيرة التي تتطلب الأيدي العاملة الفنية وهي غير متوفرة محلياً، فكان التوجه نحو استقدام اليد العاملة خصوصاً الآسيوية بشكل كبير وفي كل المستويات حتى الخدمة المنزلية والعمال غير الفنيين.

ومن الجانب الآخر تدهور الأحوال الاقتصادية في الدول الآسيوية القريبة من الخليج العربي هي بدورها دفعت المهاجرين من أبناء تلك الدول إلى السعي والهجرة من أجل البحث عن العمل على أمل تحسين أوضاعهم بالإضافة إلى اعتماد الشركات التجارية الأجنبية على هؤلاء العمال الأجانب وهذا لقلة أجرهم مقارنة مع العمال الوطنيين بالإضافة إلى اعتماد الشركات الهندية والباكستانية والإيرانية والكورية على الأيدي العاملة من أبناء وطنها التي تجلبهم معها في إطار الاستثمار.

من أهم الأسباب الرئيسية في زيادة العمال الأجانب في المنطقة ضعف وعدم تأهيل العمالة الوطنية وهذا راجع لعدم فتح المعاهد الفنية الكافية لتأهيلهم، وعزوف اليد العاملة الوطنية عن الأعمال اليدوية.⁽²⁵⁾

كما نشير إلى أن التعليم يلعب دوراً بارزاً في استراتيجية حركة الناس في جميع أنحاء العالم، ويرى الأفراد أن التعليم هو قوة تعزز في الحصول على مهنة داخل سوق العمل، ورغبة الدول في تشجيع التبادل الجامعي وحاجة الاقتصاديات النامية إلى الحصول على قوة عاملة أفضل تعليماً، فيختار عدد كبير من الطلاب من الدول العربية وغيرها من الدول النامية منطقة الشرق الأوسط، وخاصة دول الخليج العربي والتي انشأت مؤسسات أجنبية ذات مستوى عالي⁽²⁶⁾ إذ ما يأتي غالباً المعلمون من أقطار عربية إلى الخليج من أجل كسب المال، كما يعد التطور المهني والفرص الوظيفية عاملان مهمان للجذب، فحوالي 28 بالمائة من معلمي الإمارات و33 في قطر يعتبرون التطور المهني جاذباً للمدرسين في البلدين، وأن غالبية المعلمين الوافدين العرب يأتون إلى الخليج بهدف العيش والعمل لفترات طويلة من الزمن.⁽²⁷⁾

كذلك نجد من عوامل الجذب للعمال الأجانب زيادة حجم تحويلات الكتلة المالية للعمال الأجانب ففي دول مجلس الخليج أكثر من 24 مليار دولار سنوياً مقسمة على السعودية بنسبة 63 بالمائة، والإمارات العربية المتحدة بـ 15 بالمائة، وتوزع بنسبة 22 بالمائة على باقي دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى خلال الفترة (1975-2000) حيث تشكل هذه التحويلات الضخمة من الكتلة المالية مكسباً لدول المنشأ للعمال الأجانب، فمن أهم الأسباب التي أدت إلى زيادة تحويلات العمال الأجانب لدول المنشأ ارتفاع مستوى الأجور التي يتقاضاها هؤلاء العمال مقارنة ببلدهم الأمر الذي يوفر سيولة مالية فائضة تمكنها من إرسالها إلى بلدانها بغرض الادخار أو الالتزامات الأسرية.⁽²⁸⁾

هناك أسباب تنظيمية جعلت من استقدام العمال الآسيويين أسهل في مختلف المهن بحيث ترك موضوع استقدام العمالة للقطاع الخاص الذي يسير وفق آلية السوق التي تشمل الأجر وتوافد العمال، وسرعة استقدامهم، كما توجد وكالات التشغيل في الدول الآسيوية المرسلة للعمالة مثل الهند وباكستان والفلبين وسيريلانكا، كانت حكومية أو خاصة ساعدت تشغيل آلاف من العمال⁽²⁹⁾، فلم يكن هناك ضوابط للقطاع الخاص سوى تحقيق وزيادة الربح من خلال انخفاض أجور العمال الوافدين، خاصة الآسيويين منهم وكذلك غياب التخطيط الاقتصادي جعل القطاع الخاص يتجه نحو البناء، والخدمات والتجارة التي جذبت النسبة الكبرى من هذا القطاع ومن العمال الأجانب⁽³⁰⁾.

2. الأحكام القانونية المنظمة للعمال الأجانب في اتفاقيات منظمة العمل العربية:

يعتبر تنقل وهجرة العمال الأجانب في الدول العربية ذا أهمية كبيرة، وذلك من خلال كثافة هذه الشريحة ومدى تأثيرها على دول الارسل والاستقبال، وان موضوع تنقل العمال في الوطن العربي يعتبر من العناصر الأساسية للوحدة الاقتصادية العربية، فقد أسست منظمة العمل العربية معايير لحرية تنقل الايدي العاملة وفقا لأحكام هذه الاتفاقيات الجماعية والثنائية، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال الاحكام القانونية لحرية تنقل الايدي العاملة في المطلب الأول، والاحكام المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية في المطلب الثاني.

1.2. الاحكام القانونية لحرية تنقل الايدي العاملة

ما دامت التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي هدفا أساسيا للدول العربية، واعتبار العمل عامل أساسي في هذه التنمية ومراعاة هذه الدول لمبادئ الإنسانية التي تعتبر المنطلق الأول لتحسين ظروف العمل داخل الوطن العربي⁽³¹⁾ اقرت منظمة العمل العربية في موثيقها مبدأ حرية تنقل الايدي العاملة نظرا لأهميتها فقد ابرمت مجموعة من الاتفاقيات ذات صلة منظمة لها⁽³²⁾. فتعتبر الاتفاقية العربية رقم(1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل المعدلة بموجب الاتفاقية العربية رقم(6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل(معدلة) السباقة في الإشارة الى فئة العمال المهاجرين⁽³³⁾، من خلال نص المادة الثامنة من الاتفاقية⁽³⁴⁾، فرغم أهمية الاتفاقيتين بالنسبة للتنمية وتكريس الحماية للعمال الى انها قوبلت بضالة التصديقات من طرف الدول الاعضاء حيث لم تصادق على الاتفاقية رقم(1) سوى تسعة دول⁽³⁵⁾، اما الاتفاقية رقم(6) فلم تصادق عليها سوى أربع دول⁽³⁶⁾.

1.1.2. الاتفاقية العربية رقم 2 لعام 1967 بشأن تنقل الايدي العاملة.

تم توقيع الاتفاقية في المؤتمر الثالث لوزراء العمل العربي بالكويت سنة 1967، حيث تم اصدار اتفاقية معدلة لها لاحقا وتضمنت هذه الاتفاقية العديد من الاحكام، والإجراءات الواجب اتخاذها بخصوص تنظيم وتسهيل تنقل الايدي العاملة العربية.

من خلالها تتعهد الأطراف المتعاقدة(الدول) بتسهيل تنقل الايدي العاملة فيما بينها، والعمل على تيسير الإجراءات الرسمية مع تحديد كل طرف من أطراف السلطة التي تتولى تنفيذ احكام هذه الاتفاقية، وتعاون هذه الأخيرة مع السلطات الأخرى من الدول الأعضاء، بحيث تتولى تنظيم تنقل الايدي العاملة والاشراف عليها بدون اقتضاء أي رسوم او أجور، وتتبادل الأطراف المتعاقدة مرة كل سنة على الأقل جميع البيانات والمعلومات لتيسير تنقل الايدي العاملة تشمل هذه البيانات⁽³⁷⁾:

-ظروف العمل وأحوال المعيشة.

-الأنظمة القانونية والإجراءات الإدارية الخاصة بمغادرة العامل للدولة بقصد العمل او دخوله اليها بقصد

العمل.

-الاتفاقيات الدولية المرتبطة بها في شان تنقل الايدي العاملة.

-عدد الايدي العاملة التي تطلبها الدولة او المتوفرة لديها موزعة على حسب المجموعات المهنية

والمؤهلات والخبرات.

اكادت الاتفاقية على أولوية العمال العرب في التشغيل مع الاخذ بعين الاعتبار حاجة كل طرف، مع تمتع العمال الذين ينتقلون بنفس حقوق ومزايا عمال الدولة التي ينتقلون اليها، خاصة فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل والراحة الأسبوعية، والاجازات بأجر، والتأمينات الاجتماعية والخدمات التعليمية والصحية⁽³⁸⁾.

يتبين من احكام هذه المواد التأكيد على ضرورة تحقيق تكامل عربي في مجال اليد العاملة من خلال تقديم التسهيلات اللازمة لتنقلها وتمتعها بنفس حقوق ومزايا مواطني الدولة العربية المستقبلية، كما اكادت على أهمية تبادل جميع البيانات والمعلومات التي تسمح بتسهيل تنقل العمال بين الدول، وهذا من أجل التقييم والمتابعة مع تفعيل عملية العرض والطلب على اليد العاملة من أصحاب الكفاءات والمهارات من اجل تلبية

حاجة سوق العمل للبلدان المتعاقدة، كما تم ارفاق نموذج اتفاقية ثنائية للأطراف المتعاقدة من أجل الاسترشاد به⁽³⁹⁾.

جاءت احكام هذه الاتفاقية واضحة بحيث اكدت على ضمان حرية تنقل العمال في الوطن العربي وتسهيل هذا التنقل والتمتع بالحقوق والمزايا في الدول المستقبلية من اجل توثيق الصلات بين الدول العربية وتحقيق التعاون في شتى المجالات خاصة المجالين الاجتماعي والاقتصادي، والذي يساهم فيها العمال الوافدين من الدول العربية كما ان هذه الاتفاقية رسمت أول إطار تشريعي يسعى الى تحقيق الأهداف القومية في مجال الهجرة من اجل العمل داخل الوطن العربي⁽⁴⁰⁾، في حين لم تصادق على هذه الاتفاقية سوى سبعة دول⁽⁴¹⁾ حتى تاريخ 2018/10/01، فرغم جملة الحقوق التي اقرتها الاتفاقية في احكامها الا انها اغفلت بعض منها كالحق النقابي للعامل، وحق اصطحاب العامل لأسرته (لم شمل الاسرة).

2.1.2. الاتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الايدي العاملة (معدلة)

تواصلت جهود منظمة العمل العربية مع الاخذ بعين الاعتبار التطورات و الاحداث الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها العالم العربي مما تطلب إعادة النظر في اتفاقية العمل العربية رقم 2 لعام 1967 بشأن تنقل الايدي العاملة، فعقد مؤتمر العمل العربي دورته الرابعة بترابلس بلبيبا سنة 1975 ليتم إقرار الاتفاقية العربية رقم 4 بشأن تنقل الايدي العاملة (معدلة)، ونلاحظ في ديباجة الاتفاقية اهم المبررات التي جاءت من اجلها من اجل تعديل الاتفاقية السابقة، منها الاحداث الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت على الوطن العربي بحيث نتجت عنه أوضاع جديدة مع الاخذ بعين الاعتبار خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العربية الذي يتطلب الاستفادة القصوى من القوى البشرية وضرورة تمتع العمال الذين ينتقلون في الأقطار العربية بنفس حقوق ومزايا عمال الدولة المستقبلية⁽⁴²⁾، حيث تضمنت الاتفاقية احكاما أكثر شمولية من حيث إجراءات تنظيم واستخدام العمال الوافدين مع إعطاء أولوية خاصة للعمال الفلسطينيين فنجد من اهم احكامها: ⁽⁴³⁾

-تشجيع حركة تنقل الايدي العاملة في البلدان العربية وذلك من خلال ابرام اتفاقيات جماعية وثنائية لتنقل الايدي العاملة.

-إعطاء الأولوية لاحتياجات الدول العربية من القوى العاملة

-العمل على جذب العرب المهاجرين الى دول اجنبية وتشجيع عودتهم الى اوطانهم الاصلية

-العمل تدريجيا على تعويض العمال الأجانب بالعمال العرب في الدول العربية.

-منح الأولوية لتشغيل العمال الفلسطينيين وذلك بما يتفق وحاجة كل دولة.

كما تضمنت العديد من الاحكام التي اغفلتها الاتفاقية السابقة مثل إقرار حق العامل الأجنبي في اصطحاب افراد اسرته، وتمتعهم بنفس الحقوق والمزايا لعمال الدولة المستقبلية، والتمتع بالحقوق النقابية في إطار تشريعات الدول المستقبلية، كما اوجبت الدول في اتخاذ الإجراءات التشريعية والتنظيمية لشروط ابعاد الوافدين من الدول المستقبلية مع ضمان عدم تعرضهم للاضطهاد والتعسف⁽⁴⁴⁾

كما حددت الاتفاقية مهام مكتب العمل العربي والالتزام بارسال بيانات ومعلومات لتيسير تنقل الايدي العاملة والتعهد بإنشاء أجهزة ثلاثية التكوين تختص بسياسة الهجرة والتنقل، مع فرض عقوبات على وسطاء التشغيل وتشجيع استثمار الأموال العربية⁽⁴⁵⁾.

فقد حصلت الاتفاقية على ثمانية⁽⁴⁶⁾ تصديقات الى غاية تاريخ 2018/10/01 من الدول الأعضاء.

هناك ضعف في اقبال الدول المستقبلية والمصدرة للعمالة على التصديق على الاتفاقية، فان كانت حجة الدول المستقبلية ان العمالة تسير وفق حاجات سوق العمل اليها، فما هي حجة الدول المصدرة للعمالة على عدم مصادقتها على الاتفاقية، رغم تبني الاتفاقيتين مبدا الأفضلية في استخدام العمال العرب على حساب العمال

الأجانب، حيث وضعت أسس لنظام عربي للمعلومات لسوق العمل لمواجهة احتياجات البلدان العربية من القوى العاملة، فقد اعتبر هذا الطرح سمة فخر امتد من منتصف الستينيات حتى منتصف السبعينيات، و كادت ان تتحول الى سياسات ثابتة للدول العربية(المصدرة والمستقبلة) للعمال، ولكن أصابها الفشل في مواجهة آلية السوق، بالإضافة الى ترويج الدوائر المعادية فكرة تفاقم العمال العرب و هذا ما يفسر عزوف و تردد بلدان الخليج(دول الاستقبال) على التصديق على هذه الاتفاقيات و عدم الالتزام بمعظم احكامها القانونية(47).

3.2. الاتفاقيات الثنائية العربية لتنقل الايدي العاملة:

من اجل تحقيق التعاون الثنائي لتيسير إجراءات تنقل العمال بين الدول وحماية حقوق العمال تعتبر الاتفاقيات الثنائية أداة فعالة لتنفيذ احكام الاتفاقيتين رقم (2) و (4) بشأن تنقل الايدي العاملة،الموجهة الى الدول المصدرة على هذه الاتفاقيتان، وهذا طبقا لنص المادة 8 من الاتفاقية رقم (2)، والمادة 1 فقرة 5 من الاتفاقية رقم (4)(48)، حيث يختلف الدافع وراء ابرام هذه الاتفاقيات الثنائية فالنسبة لدول الارسال تسعى الى تحقيق الحماية الفعلية لعمالها المهاجرين، بعد فشل تكريس هذه الحماية في الاتفاقيات الجماعية، اما دول الاستقبال فيكون اما إيديولوجي او الظروف الخاصة للدول على حسب كل دولة(49)، واما الى اعتبارات اقتصادية للدول كالحاجة الملحة الى توفير العمالة التي تساهم في دفع عجلة التنمية مثل ما انتهجته الكويت والامارات المتحدة(50).

عرض نموذجين من بعض الدول العربية التي تبنت الاتفاقيات الثنائية في مجال تنقل الايدي العاملة:

1.3.2. جمهورية السودان.

ابرمت جمهورية السودان عدة اتفاقيات مع دول عربية متعلقة بتبادل الايدي العاملة وتبادل الخبرات(51) مع كل من:

- الاتفاقية الثنائية بين السودان ومصر في مجال تبادل الايدي العاملة الموقعة عام 1977، وجددت هذه الاتفاقية في يونيو 2002.
- الاتفاقية الثنائية بين السودان وسلطنة عمان لتبادل الايدي العاملة وقعت عام 1981.
- الاتفاقية الثنائية بين السودان وقطر لتبادل الايدي العاملة وقعت عام 1981.
- الاتفاقية الثنائية بين السودان والامارات العربية المتحدة لتبادل الايدي العاملة وقعت عام 1981.
- الاتفاقية الثنائية بين السودان والأردن وقعت عام 2003.

حيث حرصت السودان في تشريعها على ان الهجرة من دولة عربية الى اقليمها مع وجود اتفاقية ثنائية بينهما فان الإجراءات الخاصة بالعمل تخضع لأحكام نصوص الاتفاقية الثنائية التي تنظم حركة تنقل العمالة، اما إذا لم توجد اتفاقية ثنائية فان الإجراءات الخاصة بالعمل تخضع لقانون تنظيم استخدام غير السودانيين الصادر سنة 2000(52).

2.3.2. جمهورية مصر.

باعتبار مصر أكبر دولة عربية مصدرة للعمال، فقد ابرمت اتفاقيات ثنائية مع 14 دولة عربية حيث أطلق على معظمها تسمية مذكرة تفاهم او بروتوكول، فهو ليس مرادفا لمصطلح الاتفاقية وهو مجرد تفاهم لا يكتسي طابع الالتزام، الا ان بعض من هذه الاتفاقيات كانت لها صلة بتنقل الايدي العاملة التي تكون الأقرب الى المعايير العربية بشأن تنقل الايدي العاملة(53)، فمن اهم الاتفاقيات الثنائية اتفاقيتين مع ليبيا(54) حيث اكدت الاتفاقية الأولى على حق مواطني البلدين التنقل بينهما، كما يحق لهم الإقامة في كليهما إقامة دائمة او مؤقتة بحرية تامة، كما يحق لطرفين الدخول والخروج من البلدين بالبطاقة الشخصية، ويتمتع مواطنو كلا البلدين

بحق العمل ومزاولة المهن، اما الاتفاقية الثانية فإنها اكدت على التعاون الفني بين البلدين في عدة مجالات منها تخطيط القوى العاملة ومعلومات سوق العمل، وتبادل الخبرات في مجالات القوى العاملة⁽⁵⁵⁾.

فقد جاءت الاتفاقيات الثنائية بجملة من الاحكام منها:

- تبسيط وتسهيل إجراءات التنقل
- حصول العامل الوافد على جميع الحقوق المقررة لعمال الدولة المستقبلية.
- حق العامل الوافد بتحويل كل مدخراته الى خارج دولة العمل.
- اتاحة فرصة للعامل بعد انتهاء مدة عمله للمكوث في دولة العمل لمدة محددة من اجل البحث عن فرصة عمل جديدة.

رغم ما جاءت به الاتفاقيات الثنائية من احكام لتنقل الايدي العاملة، ومحاولة تكريس معايير العمل العربية. الا انها اغفلت الإشارة الى المساواة بين العامل الوافد والعمال الوطني فما عدا الاتفاقيات التي ابرمتها ليبيا واتفاقية العراق مع تونس، ومصر مع الأردن التي تعرضت الى موضوع المساواة كذلك اغفلت اغلب الاتفاقيات الإشارة الى لم شمل أسرة العامل الوافد ما عدا اتفاقية الكويت ومصر، واتفاقية العراق وتونس، تجدر الإشارة الى قلة الاتفاقيات الثنائية رغم احتوائها على احكام لا تعدو ان تضمن الحد الأدنى للعامل الوافد، فهي لا تحكم الا حجما ضئيلا من حجم التبادلات في مجال تنقل الايدي العاملة⁽⁵⁶⁾. كما ان تجسيد دولة او أكثر لاتفاقية الثنائية يسمح لها بتنفيذ مضمون المعايير التي تعجز الدولة لوحدها من تنفيذها (تعاون بين دولة مرسله ودولة مستقبلة للعمال في مجالات اجراءات تنظيم الرسوم والأجور وشروط العمل وتصاريح العمل، والإقامة ومختلف الحقوق).

2.2. الاحكام القانونية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية:

كانت الأقطار العربية تسعى الى تحقيق الوحدة الشاملة من اجل جعل الوطن العربي وحدة اجتماعية واقتصادية متكاملة، بحيث تعتبر احكام الضمان الاجتماعي آلية فعالة لحماية الايدي العاملة المتنقلة. عملت منظمة العمل العربية على دعم أنظمة التأمينات الاجتماعية، وتحقيق مبادئ الانصاف للطبقة العاملة المتنقلة في الوطن العربي، فقد اشارت اليه من خلال المادة السادسة⁽⁵⁷⁾ من الاتفاقية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية التي اقرها المؤتمر العربي في دورته الأولى بالقاهرة في مارس 1971 الى عدم التفرقة بين الرعايا العرب وكذلك الوطنيين والأجانب على شرط المعاملة بالمثل فيتبنين إقرارها الى مبدأ المساواة في التغطية التأمينية بين العامل العربي الوافد والعمال المواطنين.

1.2.2. اتفاقية العمل العربية رقم 14 لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.

اقر مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة بينغازي بليبيا في مارس 1981 الاتفاقية الخاصة بالتأمينات الاجتماعية، فهي تعتبر من اهم الاتفاقيات العربية من الناحية القانونية⁽⁵⁸⁾ حيث ان احكامها تعتبر عامل رئيسي لحماية العمالة العربية التي تعتبر الركيزة الأساسية لبناء وحدة المجتمع، ودورها في المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول العربية كما ان ضمان حرية التنقل للعمال العرب وتمتعهم بنفس حقوق المواطن في بلده هو مقرون بإيجاد تشريع عربي موحد يخص نظام التأمينات الاجتماعية⁽⁵⁹⁾. وقد وردت العديد من الاحكام في هذه الاتفاقية:

تسري هذه الاتفاقية على العمال العرب الوافدين للعمل الى قطر عربي من قطر عربي اخر، او من دولة اجنبية وكذلك العمال الفلسطينيين، كما ان لا تسري على من يستثنيهم التشريع الوطني والمعاهدات، والاتفاقيات الدولية(60) كما يؤمن تشريع كل دولة الى العمال العرب الوافدين على:(61)

-الاستفادة من الرعاية الطبية في حالات العمل والولادة والتأهيل المهني.
-الاستفادة من المعونة المالية في حالات العجز المؤقت والمرض، والإصابة والحمل، والولادة والبطالة.
-الاستفادة من المعاش في حالات العجز والوفاة الناتجة عن إصابات العمل والامراض المهنية، وحالات الشيخوخة والعجز، والوفاة.

-الاستفادة من تعويض الدفعة الواحدة(المكافأة) في حالات إصابة العمل والامراض المهنية، والشيخوخة والعجز والوفاة، وهذا في حالة عدم توفر شروط استحقاق المعاش.

كما يكفل تشريع كل دولة للعمال العرب الوافدين الحقوق التالية:(62)
-الحق في تحويل المعاش المستحق من العامل لأسرته في حالة مغادرته التي يعمل فيها.
-الحق في تحويل اشتراكات التأمين (شيخوخة، العجز، الوفاة) الى جهاز الضمان الاجتماعي في دولته او أي دولة يقرر الإقامة بها.

كما تلتزم الدولة بان يتضمن تشريعها على الاحكام التالية:(63)
-احتساب مدة الخدمة الفعلية التي يؤديها المؤمن(العامل) خارج دولته في الوطن العربي بغرض مدد الخدمة المؤمن عليها، سواء في بلده الأصلي او الذي سيستقر فيه بصفة نهائية.
-حق اختيار في احتساب المعاش بين النظام التأمين المطبق في بلد العمل الذي انتهت مدة عمله، او نظام التأمين في بلده الأصلي.

-احتساب مدة العمل في أي قطر لم يأخذ بنظام التأمين الاجتماعي، واحتسابها لغرض الحصول على المعاش المستحق بشرط تسديد الاشتراكات المستحقة وفق التشريع المعمول به.

يتبين من خلال احكام الاتفاقية رقم (14) انها تبنت عدة حقوق للعامل المتنقل في أحد الدول العربية. فهي تتبنى نظام تأمينات يوفر الحماية للعامل العربي يكفي لتحقيق مصلحة العامل، ويحفز انتقاله للعمل في كل الأقطار العربية حين تتاح له فرصة العمل فيه، بحيث ان هذا النظام التأميني مرهون بألية تنفيذ ملائمة وهو ما افقرت إليه الاتفاقية ما أدى الى عجزها عن تحقيق هدفها الذي انشأت من اجله(64)

2.2.2. الاتفاقيات الثنائية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية:

لقد اخذت الاتفاقية رقم(14) نفس المسار الذي انتهجته الاتفاقيتين رقم (2) و(4) من حيث اعتمادها على آلية الاتفاقيات الثنائية في تنفيذ احكامها الموجهة للدول العربية من خلال نصها صراحة في المادة السابعة:
تعقد الدول العربية فيما بينها اتفاقيات لتنظيم الأمور التالية:
-تحويل الاحتياطات والمعاشات والاشتراكات، والمسائل المتعلقة بها.
-التنسيق في الإجراءات الإدارية وتبادل المستندات، والمعلومات والبيانات.
- تصفية أي حقوق مكتسبة.

عرض نموذجين من بعض الدول العربية التي تبنت الاتفاقيات الثنائية في مجال التأمينات الاجتماعية:
أ-جمهورية تونس.

ابرمت تونس عدة اتفاقيات ثنائية في مجال الضمان الاجتماعي مع بلدان عربية قصد توفير الحماية لعمالها في إطار تنقلهم للعمل(تبادل الايدي العاملة) ومن اهم الاتفاقيات العربية الثنائية(65)

-اتفاقية تونس مع ليبيا ابرمت عام 1974.

- اتفاقية تونس مع الجزائر ابرمت عام 1974.

- اتفاقية تونس مع مصر أبرمت عام 2000.
حيث تكمن اهم احكامها في المساواة في المعاملة لمواطني البلدين، والعلاج الصحي لأفراد العائلة الباقين ببلد الموطن وللعاملين أنفسهم عند الإقامة المؤقتة.
كما حثت تونس البلدان المعنية بالاتفاقيات الثنائية الى مراجعة هذه الاتفاقيات، اما بصورة كلية او جزئية وهذا استجابة لتطور التشريعات في مجال الضمان الاجتماعي، وتجاوز الصعوبات التي تحول دون تطبيق هذه الاتفاقيات.

ب - المغرب.

بالنظر الى العدد المتزايد للمغاربة خارج إقليم الدولة، والذي يقدر بأكثر من أربع ملايين شخص فقد أبرمت المغرب اتفاقيات ثنائية في مجال الضمان الاجتماعي مع عدد من البلدان الأجنبية والعربية تضمن من خلالها لمواطني الأطراف الموقعة الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي، على أراضي البلد المضيف اثناء اقامتهم بها او عودتهم المؤقتة او النهائية الى بلدانهم الاصلية، ومن اهم الاتفاقيات العربية⁽⁶⁶⁾

- اتفاقية المغرب مع ليبيا أبرمت عام 1983.
- اتفاقية المغرب مع تونس أبرمت عام 1987.
- اتفاقية المغرب مع مصر أبرمت عام 2006⁽⁶⁷⁾.
حيث جاءت هذه الاتفاقيات الثنائية بمبادئ أساسية أهمها:

- المساواة في المعاملة بين رعايا البلدين فيما يخص تطبيق تشريعات التأمين الاجتماعي لكل منهما.
- المعاملة والحفاظ على الحقوق المكتسبة، وتجميع فترات التأمين.
- الحق في تحويل التعويضات والحقوق الى مكان إقامة المستفيد.
واجهت الدول الخمسة المصادقة على الاتفاقية رقم (14)⁽⁶⁸⁾ صعوبات كبيرة في تطبيق احكام المادة السابعة والتي يتم من خلالها ابرام الاتفاقيات الثنائية، لان هذا النوع من الاتفاقيات يتطلب تطابق إرادة دولتين لإبرامها من اجل تحقيق الاهداف والغايات التي جاءت بها احكام هذه المادة⁽⁶⁹⁾، فعدد هذه الاتفاقيات محدود على الصعيد العملي بالرغم ان الحق في التأمين الاجتماعي من الحقوق اللصيقة بالعمال.

الخاتمة:

لقد عملت منظمة العمل العربية منذ نشأتها على تكريس الحماية للعمال الأجانب و بوجه خاص العمال العرب حيث أكدت في اتفاقياتها الثلاثة الرئيسية على مبدأ الأولوية في التشغيل للعمال العرب وتسهيل انتقالهم وتيسير الإجراءات ومختلف الحقوق اللصيقة بالعمال مثل حماية الأجور والحق في الضمان الاجتماعي، الا أن جهودها غير كافية وهذا راجع لعدة أسباب منها عدم مصادقة دول الاستقبال (دول الخليج)، و الدول المرسلة على الاتفاقيات التي ترسم الإطار القانوني للعمال الأجانب، وغياب عنصر الالتزام في قراراتها مع وجود عدة انتهاكات وقيود على حقوقهم، والعمل بنظام الكفالة الذي تعتمد عليه معظم دول الاستقبال في التشغيل، وقد استفحل وجود العمال الأجانب في دول الخليج على الرغم من وجود شروط تفضيلية للعمال العرب، حيث برزت الآثار السلبية للعمالة الأجنبية على الثقافة العربية، والعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية وانتشار البطالة لدى الوطنيين (مواطني دول الخليج)، حيث تعتبر من اهم التحديات والمشاكل لهذه الدول في الوقت الراهن.

وعليه توصلنا في نهاية دراستنا الى النتائج الآتية:

- يتوجب على جميع الدول العربية تفعيل الاتفاقيات الخاصة بتنقل الايدي العاملة(2)، (4)، (14) من خلال التصديق عليها، واعطاءها الصبغة الإلزامية من أجل تنفيذ احكامها بما يخدم مصلحة الدول المستقبلية ودول الارسال.
- تمثل العمالة الأجنبية احدى التحديات الكبرى التي تواجه العمالة العربية، مما يستوجب تبني سياسة مشتركة بين الدول العربية لإحلال العمالة الوطنية والعربية.
- العمل على ابرام الاتفاقيات الثنائية بين الدول العربية المتعلقة بتنقل الايدي العاملة والتأمينات الاجتماعية تتماشى وفق التطورات الاقتصادية والاجتماعية على حسب كل دولة والالتزام بأحكامها للحفاظ على حقوق العمال.
- إنشاء آليات المتابعة لتطبيق احكام الاتفاقيات الجماعية والثنائية التي يتم إقرارها على مستوى منظمة العمل العربية.
- العمل على إيجاد صيغة لعقد عمل موحد للدول العربية يتم التعاقد بين الدول الأعضاء على أساسه ، وانشاء محكمة اجتماعية عربية تنظر في جميع النزاعات التي تثور حول عقد العمل الموحد.
- التعاون الجاد بين الدول العربية على تنسيق الجهود في اعداد تقارير ومعلومات عن فرص العمل في دول الاستقبال والى مورد هذه العمالة في دول الارسال حسب كل تخصص ومستوى مهني.
- التهميش والاحالات:**
- 1-حيث تفيد التقديرات الحالية للمنظمة الدولية للهجرة وجود أكثر من 272 مليون مهاجر في العالم في عام 2019 تمثل نسبة (3.5 بالمئة من سكان العالم) ويشكل العمال المهاجرين غالبية كبيرة من المهاجرين الدوليين في العالم. اطلع أكثر من خلال الموقع: <https://www.iom.int>
 - 2-منظمة العمل العربية متاح على الموقع: <https://alolabor.org>
 - 3-انظر المادة 11 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97 متاح على: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>
 - 4-المادة الأولى من التوصية رقم 86 لمنظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) لسنة 1949، متاحة على نفس الموقع.
 - 5-تستنتي التوصية 86: عمال الحدود، أصحاب الاعمال الحرة، الفنانين إذا كان دخولهم البلد قصير الاجل، البحارة.
 - 6-انظر المادة 2 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم لسنة 1990.
 - 7-كذلك تدرج الاتفاقية فئات خاصة مثل: عامل الحدود، العامل الموسمي، الملاح، العامل على منشأة بحرية، العامل المتجول، العامل المرتبط بمشروع، عامل الاستخدام المحدد، العامل لحسابه الخاص.
 - 8-احمد حسن البرعي، 07/04 جويلية 2007، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم، الحلقة العلمية (اللجوء والهجرة: المشكلات والحلول)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، تونس، ص 27.
 - 9-مصديق عادل طالب، 2001، الضمانات الدولية والداخلية لحماية حقوق العمال المهاجرين، مجلة الحقوق، المجلد 4، الإصدار 15، ص 368.
 - 10-سليماناحمية، 2016، تشغيل اليد العاملة الأجنبية في دول المغرب العربي ودول مجلس التعاون الخليجي، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الاول ص 13.
 - 11-المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، الطبعة الأولى، العدد 64، البحرين، 2011، ص 11.
 - 12-محمدديتو، 17/15 ماي 2006، إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي "مخاطر وفرص"، اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا الإسكوا، بيروت، ص 14.
 - 13-تضم دول المشرق كل من: فلسطين، مصر، لبنان، سوريا، الأردن، العراق، اليمن
 - 14-يضم المغرب العربي كل من: الجزائر، ليبيا، تونس، المغرب، موريتانيا.
 - 15التوطين: هو عبارة عن عملية التوظيف، او هو إحلال العامل المواطن في مكان العامل الوافد او الأجنبي.

- 16-لندا مصطفى حسين الكلش، 2018، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين (الأردن-دراسة حالة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ص 22.
- 17-انظر المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 14 لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.
- 18-سليماناحمية، نفس المرجع، ص 13.
- 19-علي الصاوي، 21/19 نوفمبر 2014، الأطر القانونية لحماية العمالة المهاجرة على المستويات العربية والإقليمية والدولية، ورقة عمل لمناقشة اعمال الندوة القومية حول " هجرة وتنقل العمالة العربية لدعم فرص التشغيل" التي تنظمها منظمة العمل العربية، تونس، ص ص 20-21-26.
- 20-باقر النجار، 2013، العمالة الأجنبية وقضايا الهوية في الخليج العربي، مجلة عمران، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، عدد 3، ص 7.
- 21-إسماعيل محمد صادق، 2010، العمالة الأجنبية في الخليج العربي، القاهرة، مصر، دار العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص 11.
- 22-عز الدين امين، 1983، تنظيم استخدام العمالة الأجنبية، بيروت، لبنان، مركز دراسات الوحدة العربية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، ص 50.
- 23-صالح احمد سالم هويل العامري، 2008، التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الامارات (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير، قسم الاعلام، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا عمان، الأردن، ص 28.
- 24-أمجد صباح الاسدي وهيثم عبد الله سلمان الموصلي، 2005، الاثار الاقتصادية للعمالة الأجنبية الوافدة على دول المجلس الخليجي، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 16، ص ص 26-27.
- 25-عبد المالك خلف التميمي، 1983، الاستيطان الأجنبي في الوطن العربي (دراسة تاريخية مقارنة)، الكويت، سلسلة كتب يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ص ص 156-157.
- 26-منظمة العمل العربية، منظمة الهجرة الدولية، دراسة حول تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي، ص ص 45-46.
- 27-ناتاشا ريديج، سهى شامي، سوزان كيبيلز، 2016، المعلمون الوافدون العرب في قطر والامارات العربية المتحدة (التحديات والفرص)، تقرير حول الجاليات العربية الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الدراسات الدولية والإقليمية، جامعة جورجتاون، قطر، ص 16.
- 28-محمد غربي، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها، مجلة المفكر، العدد العاشر، ص ص 114-116.
- 29-صالح احمد سالم هويل العامري، مرجع سابق، ص 44.
- 30-عبد الرزاق فارس الفارس، 1983، دور القطاع الخاص في انتشار العمالة الأجنبية في دولة الامارات، بيروت، لبنان، (مركز دراسات الوحدة العربية)، الجزء الأول، الطبعة الأولى، ص 152.
- 31-صلاح على على حسن، 2013، الوساطة في ابرام عقد العمل بين التشريعات العربية والمستويات الدولية (دراسة مقارنة)، الإسكندرية، مصر، دار الجامعة الجديدة، ص 110.
- 32-اتفاقية العمل العربية رقم 2 لعام 1967 بشأن تنقل الايدي العاملة
-اتفاقية العمل العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الايدي العاملة (معدلة)
-اتفاقية العمل العربية رقم 14 لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية
- 33-احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 17.
- 34-تنص المادة الثامنة "1-يجب ان تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة، والا تتطوي على اية تفرقة بين العمال كالتفرقة بسبب الجنس، او الأصل العنصري، او اللون، او الدين، او الراي السياسي.
- 2-ينظم تشريع كل دولة تشغيل العمال الذين هم من مواطني الدولة ومواطني البلاد العربية...."
- 35-قد حصلت على تصديق تسعة دول حتى تاريخ 2018/10/01 وهي: الأردن عام 1970، السودان عام 1972، سوريا عام 1967، العراق عام 1970، فلسطين عام 1976، لبنان عام 2003، ليبيا عام 1974، مصر عام 1979، المغرب عام 1969. طالع موقع: https://alolabor.org/wp-content/uploads/2018/10/Approvals_Table_01-10-2018.pdf

- 36- قد حصلت على تصديق أربع دول حتى تاريخ 2018/10/01 وهي: السودان عام 2011، سوريا عام 1982، فلسطين 1976، مصر عام 1977.
- 37- انظر المواد 1-2-3 من اتفاقية العمل العربية رقم 2 لعام 1967 بشأن تنقل الايدي العاملة
- 38- انظر المواد 4-6 من نفس الاتفاقية
- 39- رضا قيسومة، 18/16 جويلية، 2006، تنشيط الاستخدام الخارجي، ورقة عمل مقدمة لمنظمة العمل العربية بشأن تكاتف القوى العاملة العربية، القاهرة، ص 13.
- 40- بشير بني، 2018/2017، تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، ص 227.
- 41- قد حصلت على تصديق سبعة دول حتى تاريخ 2018/10/01 وهي: الأردن عام 1970، السودان عام 1972، سوريا عام 1969، فلسطين عام 1976، ليبيا عام 1974، مصر عام 1969، المغرب عام 1995. طالع على موقع: https://alolabor.org/wp-content/uploads/2018/10/Approvals_Table_01-10-2018.pdf
- 42- انظر دباجة الاتفاقية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الايدي العاملة (معدلة)
- 43- رضا قيسومة، نفس المرجع، ص 13.
- 44- بشير بني، مرجع سابق، ص 235
- 45- منظمة العمل العربية، نحو استراتيجية عربية للتشغيل، دار المعارف، بدون سنة، ص 52
- 46- قد حصلت على تصديق ثمانية دول حتى تاريخ 2018/10/01 وهي: الأردن عام 1975، جيبوتي عام 2012، سورية 2001، الصومال عام 1976، العراق عام 1977، فلسطين عام 1976، مصر عام 1976، اليمن عام 1988. طالع موقع: https://alolabor.org/wp-content/uploads/2018/10/Approvals_Table_01-10-2018.pdf
- 47- امين عز الدين، مرجع سابق، ص ص 51-52.
- 48- نصت المادة 8 من الاتفاقية رقم (2): يجوز لطرفين من الأطراف المتعاقدة ان يعقدا فيما بينهما اتفاقية ثنائية لتنظيم تنقل الايدي العاملة، إذا اقتضت ذلك حركة انتقال العمال بينهما، وللطرفين المتعاقدين ان يسترشد بنموذج الاتفاقية الثنائية الملحق بهذه الاتفاقية.
- نصت المادة 1 فقرة 5 من الاتفاقية رقم (4): للدول الأطراف في هذه الاتفاقية ان تعقد في بينها اتفاقيات ثنائية لتنظيم تنقل الايدي العاملة، ولها ان تسترشد بنموذج الاتفاقية الثنائية الملحق بهذه الاتفاقية.
- 49- احمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم، مرجع سابق، ص 23.
- 50- بني بشير، نفس المرجع، ص 240.
- 51- منظمة العمل العربية، دراسة حول واقع وافاق تنقل الايدي العاملة العربية، 20 جوان 2015، ص 67.
- 52- منظمة العمل العربية، دراسة حول واقع وافاق تنقل الايدي العاملة العربية، نفس المرجع، ص 69.
- 53- منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الوطن العربي (قضايا ملحة)، 2010، ص 21.
- 54- اتفاقية بين الجماهيرية الليبية وجمهورية مصر بشأن التنقل والإقامة والعمل عام 1991.
- اتفاقية التعاون الفني بين الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى وجمهورية مصر العربية في مجال العمل عام 2001.
- 55- منظمة العمل العربية، دراسة حول واقع وافاق تنقل الايدي العاملة العربية، نفس المرجع، ص 74.
- 56- احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 25.
- 57- تنص المادة السادسة من الاتفاقية انه " يجب عند تغطية اية فئة عدم التفرقة بين: ا- الراعايا العرب، ب- الوطنيين، والأجانب، بشرط المعاملة بالمثل".
- 58- احمد حسن البرعي، نفس المرجع، ص 18.
- 59- ديباجة الاتفاقية العربية رقم 14 لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.
- 60- المادة 1-2 من نفس الاتفاقية
- 61- المادة 3 من الاتفاقية
- 62- المادة 4 من نفس الاتفاقية
- 63- المادة 5 من نفس الاتفاقية

- 64-منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 101.
- 65-منظمة العمل العربية، دراسة حول واقع وافاق تنقل الايدي العاملة العربية، مرجع سابق، ص 63.
- 66-وزارة الشغل و الإدماج المهني، المملكة المغربية، متاح على الموقع <http://www.emploi.gov.ma/index.php/ar>
- 67-منشورة بالجريدة الرسمية للمملكة المغربية، عدد 6233، بتاريخ 24 فبراير 2014، ص ص 2864- 2872.
- 68-قد حصلت على تصديق خمسة دول حتى تاريخ 2018/10/01 وهي: السودان عام 2011، العراق عام 1982، فلسطين عام 1981، مصر عام 1996، المغرب عام 1992.
- 69-منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الوطن العربي (قضايا ملحة)، مرجع سابق، ص 102.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا/ الكتب:

- 1-صلاح على على حسن، 2013، الوساطة في ابرام عقد العمل بين التشريعات العربية والمستويات الدولية (دراسة مقارنة، الإسكندرية، مصر)، دار الجامعة الجديدة.
- 2-محمد صادق إسماعيل، 2010، العمالة الأجنبية في الخليج العربي، القاهرة، دار العربي للنشر والتوزيع.
- 3-عبد المالك خلف التميمي، 1983، الاستيطان الأجنبي في الوطن العربي (دراسة تاريخية مقارنة)، الكويت، سلسلة كتب يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- 4-عز الدين امين، 1983، تنظيم استخدام العمالة الأجنبية، بيروت، لبنان، مركز دراسات الوحدة العربية، الجزء الأول.
- 5-عبد الرزاق فارس الفارس، 1983، دور القطاع الخاص في انتشار العمالة الأجنبية في دولة الامارات، بيروت، لبنان، مركز دراسات الوحدة العربية، الجزء الأول.

ثانيا/ الرسائل والمذكرات:

- 1-بني بشير، 2018، تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر.
- 2-لندا مصطفى حسين الكلش، 2018، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين (الأردن-دراسة حالة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 3-صالح احمد سالم هويلم العامري، 2008، التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الامارات (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير، قسم الاعلام، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا عمان، الأردن.

ثالثا/ المقالات والمدخلات:

- 1-سليمان احمية، 2016، تشغيل اليد العاملة الأجنبية في دول المغرب العربي ودول مجلس التعاون الخليجي، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الاول.
- 2-احمد حسن البرعي، 07/04 جويلية، 2007، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم، الحلقة العلمية للجوء والهجرة: المشكلات والحلول، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، تونس.
- 3-أمجد صباح الاسدي وهيثم عبد الله سلمان الموصللي، 2005، الاثار الاقتصادية للعمالة الأجنبية الوافدة على دول المجلس الخليجي، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 16.
- 4-باقر النجار، 2013، العمالة الأجنبية وقضايا الهوية في الخليج العربي، مجلة عمران، عدد 3.
- 5-علي الصاوي، 21/19 نوفمبر، 2014، الأطر القانونية لحماية العمالة المهاجرة على المستويات العربية والإقليمية والدولية، ورقة عمل لمناقشة اعمال الندوة القومية حول " هجرة وتنقل العمالة العربية لدعم فرص التشغيل" التي تنظمها منظمة العمل العربية، تونس.
- 6-محمد غربي، بدون سنة، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها، مجلة المفكر، العدد العاشر.
- 7-رضاء قيسومة، 16-18 جويلية، 2006، تنشيط الاستخدام الخارجي، ورقة عمل مقدمة لمنظمة العمل العربية بشأن تكاتف القوى العاملة العربية، القاهرة.
- 8-مصطفى عادل طالب، 2001، الضمانات الدولية والداخلية لحماية حقوق العمال المهاجرين، مجلة الحقوق، المجلد 4، الإصدار 15.

9-محمد ديتو، 17/15 ماي، 2006، إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي "مخاطر وفرص"، اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا الإسكوا، بيروت.
10-ناتاشا ريديج، سهى شامي، سوزان كيبيلز، 2016 المعلمون الوافدون العرب في قطر والامارات العربية المتحدة (التحديات والفرص)، تقرير حول الجاليات العربية الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الدراسات الدولية والإقليمية، جامعة جورجتاون، قطر.

رابعاً/ الاتفاقيات:

- 1-الاتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من اجل العمل.
- 2-الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم لعام 1990.
- 3-الاتفاقية العربية رقم(1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل.
- 4-الاتفاقية العربية رقم(6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل(معدلة).
- 5-اتفاقية العمل العربية رقم 2 لعام 1967 بشأن تنقل الايدي العاملة
- 6-اتفاقية العمل العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الايدي العاملة (معدلة)
- 7-اتفاقية العمل العربية رقم 14 لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.