

**نظام القانوني للعامل الاجنبي في دول الاتحاد الاوربي****د. ماموني فاطمة الزهراء**

استاذة محاضرة بكلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

**المقدمة :**

لقد غيرت العولمة مجرى العالم وأسهمت في تسريع و توسع نطاق الهجرة الدولية . سيما و ان انفتاح الأسواق و تدوير رؤوس الأموال و تطور تكنولوجيا المعلومات و وسائل الاتصالات والمواصلات، سهل وعزز التواصل على مستوى الأفراد و الجماعات و الأمم . فضلا على أن عدم المساواة الاقتصادية والاجتماعية الصارخة بين دول الشمال والجنوب وبأس بعض الفئات الاجتماعية امام انخفاض فرص العثور على عمل لائق و انخفاض الأجور أدى الى جعل التوظيف غير الرسمي الملاذ الأخير لأعداد متزايدة في الدول العربية، بحيث تبقى الهجرة الخيار الأول و الوحيد لمعاناتهم، خاصة نحو الدول الأوروبية. حيث استفادت هذه الاخيرة على غرار اسبانيا و ايطاليا اقتصاديا خلال العقود الثلاثة الماضية بأعداد كبيرة من الايدي العاملة القادمة من الدول العربية المتوسطة ، و لقد اسهم العمال المهاجرون في نمو هذه البلدان و في تمويل الحماية الاجتماعية. لذلك كانت دائما هجرة العمل تشكل مصدر قلق كبير لدى المشرع الأوروبي . فقد سعت تشريعات العمل الاوربية ( بولندا ، ايطاليا، النمسا...، السويد الى وضع نظام قانوني متكامل خاص بعمل الاجانب. و هي و ان كانت تشترك في الشروط، الا انها تختلف في الاجراءات و مقدار الحماية المقدمة، لذلك سوف نعرض التجربة الفرنسية في مجال تشغيل الاجانب في ما يتعلق بالإقامة والعمل فيها . و ان كانت هذه القوانين لا تخدم مصالح اقتصاد البلدان الأوروبية و هذا لأسباب عدة، اهمها ان دخول الاجنبي إلى أي بلد أوروبي أصبح يحتاج إلى إجراءات إدارية تحتاج كثيرا من الوقت، وهو ما لا تتحمله في غالب الأحيان الشركات لحاجتها العاجلة للكفاءات الاجنبية المتخصصة. سيما و ان آخر الإحصاءات تفيد بان أن دول الاتحاد الأوروبي لا تستقبل سوى 5 في المائة من المهاجرين ذوي الكفاءات العليا، بينما يتوجه 55 في المائة منهم إلى الولايات المتحدة الأمريكية. لذا يسعى الاتحاد الأوربي لتوحيد و تطوير سياسة الهجرة و جعلها أكثر تماسكا و نفعاً من خلال تسهيل دخول و إقامة الأجانب من أصحاب الاختصاصات النادرة في دول الاتحاد ممن يساهمون في سد الثغرات المتواجدة في أسواق العمل الأوروبية. و محاولة جعل قوانين عمل الأجانب أكثر مرونة بتبني و تطبيق التوجيهية الأوروبية المتعلقة بالبطاقة الزرقاء ، و التي تلعب دور تصريح إقامة وعمل في الوقت نفسه.

**المبحث الاول: العامل الاجنبي في القانون الاوربي النموذج الفرنسي**

تعتبر فرنسا من أكثر دول الاتحاد الاوربي استقطابا لهجرة العمال ذوي المؤهلات العالية من الدول العربية المتوسطة و خاصة المغاربية و ذلك راجع لأسباب تاريخية ،لذلك وضعت نظام قانوني خاص بتنقل و إقامة و حماية عمل الرعايا الأجانب فيها، هذا النظام الذي عرف عدة

تعديلات تماشيا لما فرضته سياسة الهجرة التي اتبعتها مؤخرا خصوصا بانضمامها إلى الرابطة الأوروبية. تعرف الجمعية العامة لهيئة الامم المتحدة العامل الاجنبي بأنه العامل المهاجر. و هو كل شخص سيزاول او يزاول او ما برح يزاول نشاطا مقابل اجر في دولة ليس من رعاياها<sup>1</sup>.

تعرف الاتفاقية رقم 143 الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالعاملين المهاجرين لعام 1975 العامل المهاجر بأنه "شخص يهاجر أو هاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة ما بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص؛ ويشمل ذلك أي شخص يُقبل قانونًا بوصفه عاملاً مهاجراً" وهو ذات التعريف الذي اوردته الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العاملين المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990<sup>2</sup>. بينما يقصد بالاجنبي في مفهوم القوانين الاجتماعية الأوروبية، الشخص الذي لا يعتبر رعية لدولة من دول الاتحاد الأوروبي أو لدولة أخرى تعتبر طرفا في اتفاق التبادل الاقتصادي الأوروبي أو كنفدرالية سويسرا<sup>3</sup>.

منظورا من زاوية البعد الإنساني للهجرة يأخذ المصطلح معناه الكامل عندما يعود على أشخاص من الجنسين يبحثون عن فرص للعمل وعن حياة أفضل ، أو على طلاب يكملون دراستهم في دولة أجنبية أو على نساء مع أطفالهن يرافقن أزواجهن أو آبائهن المهاجرين. إن الهجرة لا تتلخص في حركة الأشخاص وإقامتهم في دولة أخرى غير دولتهم، فهي تعبر أيضا عن الاضطرابات التي تتدخل في الحياة الشخصية و العائلية والمهنية و الثقافية للمهاجر وعن جهود تبذل لإعادة تنظيم حياة جديدة أكثر تلاؤما مع الهياكل الاقتصادية والاجتماعية للبلد المقصد. إن المهاجر هو الشخص الذي توقف عن أنشطته في أرض ليعيد تنظيم حياته في أخرى<sup>4</sup>.

#### المطلب الاول: تشغيل عامل أجنبي، الشروط و الإجراءات

<sup>1</sup> انظر، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث، كوثر " 2010، ص 53.

<sup>2</sup> انظر المادة 11 من الاتفاقية رقم 143 الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالعاملين المهاجرين لعام 1975 و الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العاملين المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990.

<sup>3</sup> R-5221-1, code du travail Edition 2008 ; DALLOZ . 70 ° Edition ; 2008, p 2035

<sup>4</sup> انظر، الى جانب هذا ، البعد الإنساني، للهجرة ابعاد اخرى: - البعد المكاني: و هو يعني المساحات المقطوعة (دول المنشأ ودول المقصد ودول المرور) والتي تكون ت من مجموع تدفقات المهاجرين أيًا كان أصلهم . - البعد الزمني: الهجرة المؤقتة أو الدائمة: بناء على احصائيات الامم المتحدة، هناك نوعان من الهجرة ، الهجرة الدولية طويلة الأمد، يتم تسجيلها بعد عام أو أكثر من دخول المهاجر للدولة التي سيبني فيها إقامته. و الهجرة القصيرة المدى، تكون مدة الإقامة فيها محدودة بين الثلاثة أشهر و السنة. توصف بالموسمية و التي تتم بغرض العمل و بشكل أساسي في مجال الزراعة أو الخدمات أو البعثات المحددة. كما تتعلق أيضاً بالطلاب، . - البعد الإداري : تتعلق إدارة الهجرة بالقضايا المرتبطة بتنظيم هجرة العمل وهجرة الطلاب و الأشخاص ذوي المهارات العالية والهجرة في إطار لم الشمل الأسري.

على الشخص الذي يرغب في الدخول الى فرنسا من اجل ممارسة عمل ماجور ان يقدم الوثائق التالية:

- تأشيرة الدخول وفقا لما تفرضه الاتفاقيات الدولية و القوانين السارية المفعول.
- عقد عمل مؤشر عليه او مصادق عليه من طرف السلطات الادارية او رخصة عمل<sup>1</sup>.
- شهادة طبية، حيث يخول القانون امكانية سحب رخصة العمل في حالة ما اذا لم يسلم المعني بالأمر شهادة طبية خلال ثلاثة اشهر التالية على منحه رخصة العمل<sup>2</sup>.
- اما بالنسبة لاجنبي حائز على بطاقة اقامة مؤقتة فلا يمكن توظيفه الا بعد تقديم تصريح مسبق من طرف المستخدم الى السلطات الادارية<sup>3</sup>.
- و بالنسبة للأجنبي الذي تكون لديه نية الاقامة الدائمة في فرنسا، فيشترط فيه الدراية الكافية باللغة الفرنسية الى جانب الخبرة او التعهد باكتسابها بعد الاقامة بفرنسا.

#### اولا: التزامات المستخدم

لتوظيف عامل اجنبي يتعين على المستخدم، التأكد من جنسية الاجير ، ما اذا كان يتمتع بجنسية اجنبية ، و حائز على بطاقة اقامة مؤقتة ، تسمح له بالعمل في فرنسا ، في حالة عدم وجودها ، يلتزم الاجنبي بالحصول على هذه الرخصة بتقديم طلب للمحافظة التي يوجد بها مقر سكنه. تمنح رخصة العمل لكل شخص حائز على بطاقة اقامة، مما يخوله الحق في ممارسة نشاط مهني بتوافر شروط صارمة تتعلق ب: الأشخاص الملزمين بالحصول على رخصة العمل و الشهادة الطبية. و اصناف رخصة العمل و النشاطات المسموح بممارستها. و اجراءات طلب رخصة العمل. و تحرير رخص العمل. و اجراءات تجديد رخصة العمل. و رقابة رخصة العمل. كما الزم الى جانب المستخدم، سلطات ادارية اخرى المتمثلة في المحافظ و الوكالة الوطنية لاستقبال الاجانب و المغتربين بصلاحيات اتخاذ قرار منح رخصة العمل من عدمه و فرض الرقابة، الى جانب التزامات

<sup>1</sup> - و هذا طبقا للمادة 2-5221 L من القانون العمل الفرنسي، رقم 2008-67 الصادر بتاريخ 21 جانفي 2008 و الذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ، 1 ماي 2008. في هذا المجال قررت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية انه في حالة رفض تجديد رخصة العمل بحيث يحول ذلك دون مواصلة العامل لاداء عمله لفائدة المؤسسة المستخدمة ، فان انتهاء عقد العمل لا يعود سببه لهذه الاخيرة. قرار صادر بتاريخ 4 جويلية 1978 المجلة رقم 545 . في حين يوجد اجتهاد قضائي آخر الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في 13 فبراير 1991، يذهب الى ان عدم تجديد رخصة العمل يرجع لخطا المستخدم. انظر ، code du travail Edition 2008 ; DALLOZ . 70 ° Edition ; 2008, p 993

<sup>2</sup> - انظر، المادة 5-5221 L من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر.

<sup>3</sup> - انظر، المادة 313-7 من قانون دخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء. و المادة 9-5221 L و R 5221-28 و 5221-5 L

اخرى نوضحها تبعا من خلال الشروط الخاصة برخصة العمل .و الوكالة الوطنية لاستقبال الاجانب و المغتربين.

### 1- الشروط الخاصة برخصة العمل

تخضع رخصة العمل لشروط معينة تتعلق بتحديد الأشخاص المزمين بالحصول عليها و اقتصارها على ممارسة فقط النشاطات المحددة و في المناطق الجغرافية المعينة، و تجديدها و تحريرها و فرض الرقابة عليها<sup>1</sup>.

- **الأشخاص المزمين بالحصول على رخصة العمل و الشهادة الطبية:** من أجل ممارسة نشاط مهني ماجور في فرنسا، يتعين على الاشخاص التالية الحصول على رخصة عمل و شهادة طبية: - الاجنبي الذي لا يعتبر رعية لدولة من دول الاتحاد الأوربي أو لدولة أخرى تعتبر طرفا في اتفاق التبادل الاقتصادي الأوربي أو كنفدرالية سويسرا. - الاجنبي الذي يكون رعية لدولة من دول الاتحاد الأوربي خلال فترة تطبيق المعايير المؤقتة المرتبطة بحرية حركة العمال.

على ان يعفى من لحصول على رخصة العمل : - الأجير الذي يعتبر رعية لدولة من دول الاتحاد الأوربي خلال فترة تطبيق المعايير المؤقتة و الذين يعملون لحساب مستخدم مقيم على إقليم احد دول الاتحاد الأوربي، أو دولة طرف في الاتفاقية المتعلقة بالتبادل الاقتصادي الأوربي (النرويج، ليششتاين، اسلندا)، او الكنفدرالية السويسرية.

- الأجير الذي ليس رعية من رعايا دول الاتحاد الأوربي، او دولة طرف في الاتفاقية المتعلقة بالتبادل الاقتصادي الأوربي، او الكنفدرالية السويسرية و الذي تم انتدابه في اطار الشروط المنصوص عليها قانونا للعمل لحساب مستخدم مقيم على إقليم دولة عضو في الاتحاد الأوربي او دولة اخرى لكنها طرف في الاتفاقية التبادل الاقتصادي الأوربي او الكنفدرالية السويسرية . - رعية دولة من دول الاتحاد الأوربي خلال فترة تطبيق المعايير المؤقتة لانجاز او تنفيذ او اتمام تعليم عالي للتأهيل على المستوى الوطني او دورات التكوين من اجل الحصول على شهادة معادلة على الاقل للماستر<sup>2</sup>. فهؤلاء حقهم في العمل و الإقامة يجد مصدره في الاتفاقيات الأوربية خاصة اتفاقية روما " و التوجيهات المطبقة لها.

- اصناف رخصة العمل و النشاطات المسموح بممارستها : ان حصول الاجنبي على رخصة عمل لا يخول له حق اختيار ممارسة النشاط المهني الذي يرغب بممارسته، انما النشاط المهني المأجور المدون و المرخص بمزاويلته في الرخصة ذاتها و في المنطقة الجغرافية ذاتها. فمثلا رخصة العمل المحررة في فرنسا العاصمة لا تمنح حقوقا لحاملها الا في العاصمة فرنسا. و على هذا الاساس تنتوع بطاقات الإقامة المؤقتة التي تسمح بممارسة النشاط المهني اعتمادا على الوثائق التالية:

<sup>1</sup> - انظر، المادة 7-5221 L من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر.

<sup>2</sup> -R 5221-1 et 5221-2 , code du travail Edition 2008 ; DALLOZ . 70 ° Edition ; 2008, p 2035

- بطاقة المقيم تطبيقا للمادة 314-4 من قانون دخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء.
- بطاقة اقامة ممنوحة على اساس " الاختصاص و الكفاءة" تطبيقا لاحكام المادة 5-315 من نفس القانون.
- سند اقامة يحمل عبارة " طالب" تطبيقا للمادة 7-313, 1-121 من قانون دخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء.
- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " مهتم بالعلم" او " متخصص بالعلوم". تطبيقا للمادة 8-313 من نفس القانون .
- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " مهنة فنية و ثقافية" تمنح بناء على وجود عقد عمل لمدة تفوق ثلاثة اشهر مصادق عليها من طرف المحافظ تطبيقا للمادة 9-313<sup>1</sup>.
- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " أجبر" تمنح بناء على وجود عقد عمل لمدة تساوي او تفوق 12 شهرا مبرم مع مستخدم يقيم في فرنسا. و اذا تم انتهاء عقد العمل بفعل المستخدم خلال ثلاثة اشهر السابقة على تجديد البطاقة ، تمنح له بطاقة جديدة لمدة سنة.
- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " عامل مؤقت" تمنح بناء على وجود عقد عمل لمدة تقل عن 12 شهرا.
- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " المهنة التي يمارسها المعني بالامر" تمنح للاجنبي الذي قدم لممارسة مهنة تجارية ، صناعية، حرفية، شرط ان يثبت بانه نشاط اقتصادي ناجح و لا يتعارض مع الامن و السكنية و الصحة العامة و ان يحترم الالتزامات المفروضة على المواطنين لممارسة المهنة.
- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " عامل موسمي" تمنح بناء على وجود عقد عمل موسمي، تسمح له بممارسة اعمال موسمية لمدة لا تتجاوز ستة اشهر من 12 شهرا متتالية ، تمنح لمدة اقصاها ثلاثة سنوات قابلة لتجديد . تطبيقا للمادة .
- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " اجبر في مهمة". تمنح بناء على وجود عقد عمل لمدة ثلاثة اشهر على الاقل تمنح للاجنبي المنتدب من طرف مستخدم مقيم خارج فرنسا، عندما يتم الانتداب على مستوى منشآت من نفس المؤسسة او بين مؤسسات لنفس المجموعة، صالحة لمدة ثلاثة سنوات قابلة لتجديد .
- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " المهنة التي يرغب في ممارستها المعني بالامر" تمنح لزوج و اولاد المستفيد من بطاقة " اجبر في مهمة"، و هذا عندما يثبت هذا الاخير اقامة مستمرة في فرنسا لاكثر من ستة اشهر. قابلة لتجديد طالما صلاحية بطاقة " اجبر في مهمة" ، لا تزال قائمة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> -R 5221-4, code du travail, op/cit, p 2036

<sup>2</sup> - انظر، المادة 10-313 L المعدلة بموجب القانون رقم 2011-672 ، المتعلق بدخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء، الصادر بتاريخ 16 جوان 2011 في المادة 17 و 24 منه.

- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " البطاقة الزرقاء الاوربية". تمنح للعامل الجنبي دو الكفاءات العالية. بناء على توافر شروط معينة<sup>1</sup>.
- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " الحياة الخاصة و العائلية".
- وصل ايداع الطلب الاول او تجديد طلب الإقامة يحمل عبارة " مرخص له دون حق الاستفادة من العمل"، او الرخصة المؤقتة للاقامة.
- بطاقة الإقامة " للمجموعة الاوربية"، تحمل عبارة " كل الانشطة المهنية". تطبيقا للمادة- R 121- 16 , R 122- 1.

- رخصة العمل المؤقتة لمدة لا تزيد عن 12 شهرا قابلة للتجديد، - التي تمنح للجنبي لممارسة نشاط يعتبر مؤقتا اما بسبب طبيعة هذا النشاط او نظرا لظروف ممارسة هذا النشاط- لا يستدعي ترخيص آخر للعمل. يحدد هذا النموذج من الرخص بموجب قرار من الوزير المكلف بالمغتربين<sup>2</sup>.

مع ذلك تجيز المادة، R 5221-5 للأجنبي الحق في ممارسة اي نشاط مهني مجاور اذا كان حائزا على: رخصة عمل مقدمة بناء على: - بطاقة " مقيم" او بطاقة الإقامة " للمجموعة الاوربية". - سند اقامة يحمل عبارة " طالب" و هذا على اقليم العاصمة فرنسا مع مراعاة الشروط و المدة المنصوص عليها في المواد، R 5212-26 و ما بعدها<sup>3</sup>. - بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " أجير"، ابتداء من اول تجديد. هذا بالنسبة للاجانب الحائزين على بطاقة مقيم لمدة طويلة و المحصل عليها في دولة اخرى من دول الاتحاد الاوربي.- بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " أجير" ابتداء من التجديد الثاني للبطاقة<sup>4</sup>.

## 2- اجراءات رخصة العمل :

**3 - اجراءات طلب رخصة العمل :** يتم تقديم طلب رخص العمل المشار اليها اعلاه - باستثناء رخصة العمل الممنوحة بناء على : بطاقة المقيم. و بطاقة اقامة ممنوحة على اساس " الاختصاص و الكفاءة". و سند اقامة يحمل عبارة " طالب" و بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة " مهتم بالعلم" او " متخصص بالعلوم". - من طرف المستخدم او من طرف ممثل عنه بوكالة خاصة. يتضمن هذا التصريح الى جانب ارسال نسخة من سند الإقامة الوثائق التالية: - المقر الاجتماعي او اسم و لقب المستخدم، عنوانه، رقم الضمان الاجتماعي. - او اسم و لقب و جنسية و تاريخ و

<sup>1</sup>- اكثر تفاصيل عن هذه البطاقة انظر، المبحث الثاني من هذا البحث .

<sup>2</sup>- انظر، قانون دخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء و المادة 3-5221 R من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص 2035

<sup>3</sup>- انظر، المادة 5-5221 R من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص 2036 .

<sup>4</sup>- انظر، نفس المرجع.

مكان ازدياد الاجير. - رقم سند الإقامة للاجنبي. - طبيعة العمل و مدة عقد العمل و عدد ساعات العمل السنوية. - التاريخ المحتمل للتوظيف<sup>1</sup>.

كما يمكن تقديم هذا الطلب من طرف الاجنبي المقيم خارج الاقليم الوطني او عندما يكون الحصول على سند الإقامة الزامي. الاجنبي المقيم في فرنسا و الذي يحضى ببطاقة اقامة او وصل ايداع الطلب او تجديد بطاقة الإقامة او التصريح المؤقت بالإقامة.

طلب رخصة العمل المشار اليه اعلاه، يرسل الى: المحافظ الذي يقع في دائرة اختصاصه اقامة المعني. هذا اذا كان هذا الاجنبي موجود مسبقا على اقليم الفرنسي.

في حالة ما اذا لم يكن الاجنبي مقيما على اقليم الفرنسي و عندما لا يكون لديه وطن معلوم في فرنسا، يرسل الطلب الى: - المحافظ الذي يقع في دائرة اختصاصه المؤسسة التي سيوظف فيها الاجنبي، هذا اذا كان المستخدم مقيما في فرنسا. - و عندما يكون المستخدم مقيما خارج فرنسا، يرسل الطلب اما الى محافظ الولاية التي يوجد فيها المتعاقد مع المستخدم اذا ما تم انتداب الاجنبي . اما الى محافظ الولاية التي توجد فيها المؤسسة المستقبلة عندما ينتدب الاجنبي . اذا كان الاجنبي يمارس عمل متجول، يرسل الطلب الى محافظ الولاية التي يوجد فيها مكان عمله الاول. و في الحالات الاخرى يرسل الطلب الى محافظ الولاية التي يوجد فيها مكان عمله<sup>2</sup>.

- اجراءات تجديد رخصة العمل: يمكن طلب تجديد رخصة العمل مع مراعاة ما يلي:- ان يتم تقديمه خلال مهلة شهرين السابقة على انتهائها. - ان يكون في حدود المدة المتبقية لعقد العمل المبرم او المدة اللازمة لاتمام المهمة التي انتدب لاجلها في فرنسا.

- يمكن رفض طلب تجديد رخصة العمل في حالة: - عدم احترام مدة صلاحية الرخصة من طرف الاجنبي. - التشريعات المرتبطة بالعمل و الحماية الاجتماعية. - شروط العمل و الاجر و السكن المحددة بموجب هذه الرخصة. كما يمكن رفض طلب التجديد الاول اذا تم انتهاء عقد العمل خلال 12 شهرا التالية للتوظيف، باستثناء ما اذا كان ذلك خارج عن ارادة العامل. و عموما المعايير المعتمدة لقبول او رفض طلب احدى رخص العمل، تطبق ايضا للنظر في طلب التجديد، خاصة بالنسبة للاجنبي الذي يتقدم بطلب توظيفه في عمل او منطقة جغرافية مختلفة عن تلك التي حددتها رخصة العمل الاصلية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - انظر، R 5221-28 من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص-2040

<sup>2</sup> - انظر، R 5221-16 من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص-2038

<sup>3</sup> - بخلاف رخصة العمل الممنوحة استنادا على بطاقة اقامة تحمل عبارة " عامل " تمتد الى مهلة سنة اذا كان العامل و بصفة لا ارادية دون عمل في التاريخ الذي قدم فيه طلب التجديد لأول مرة. و في حالة انتهاء مدة التمديد و كان الاجنبي لا يزال محروما من العمل فانه يستفيد بناء على تقديم طلبه من حقوقه فيما يتعلق بنظام تعويض العمال المحرومين لا اراديا من العمل. انظر، R 5221-33, R 5221-34, R 5221-35 من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص. 2042 .

- **تحرير رخص العمل:** منح القانون سلطة اتخاذ قرار منح رخصة العمل من عدمه الى المحافظ، غير انه الزمه بمراعاة العناصر التالية.: - وضعية التشغيل في المهنة و المنطقة الجغرافية التي قدم طلب رخصة العمل فيها. - الجمع ما بين الكفاءة و الخبرة و الشهادة و خصائص المهنة التي يرغب في شغلها. - احترام المستخدم او المؤسسة المستقبلة لقواعد قانون العمل و الحماية الاجتماعية. - احترام العامل للشروط التنظيمية لممارسة النشاط محل الطلب. - شروط العمل و الاجر المتاح في الخارج مقارنة مع الاجر الذي يتقاضاه اجير في نفس الصنف المهني او يشغل نفس المهنة او نفس قطاع النشاط. - الاجر المقترح على الاجنبي الذي يجب ان يكون معادلا للاجر الادنى حتى و لو تعلق الامر بالعمل بالوقت الجزئي<sup>1</sup>.

- **رقابة رخصة العمل:** من اجل تامين فعالية وجود رخصة العمل للاجنبي المرشح للعمل، فرض القانون التزامات على كل من المستخدم و المحافظ . تتمثل هذه التزامات في ما يلي: - بالنسبة للمستخدم، عليه ان يرسل الى محافظ الولاية التي يتواجد فيها مكان العمل، او الى محافظ الشرطة بالعاصمة باريس رسالة مؤرخة و موقعة موصى عليها مع العلم بالوصول عن طريق البريد الالكتروني، تتضمن ارسال نسخة من الوثائق المقدمة من طرف الاجنبي. - ان يقوم بذلك على الاقل يومين قبل تاريخ التوظيف الفعلي. - اما بالنسبة للمحافظ فعليه ان يرد جوابه للمستخدم بموجب البريد الالكتروني خلال مهلة يومين تحتسب من يوم وصول الطلب. في حالة عدم الرد في هذه المهلة ، يتحرر المستخدم من التزامه . يعفى من اجراءات رقابة رخصة العمل في حالة تقديم الاجنبي للمستخدم ما يفيد انه مسجل في قائمة طالبي العمل المحررة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل<sup>2</sup>.

#### ثانيا: الوكالة الوطنية لاستقبال الاجانب و المغتربين:

تعتبر الوكالة الوطنية لاستقبال الاجانب و المغتربين مؤسسة عامة ادارية تابعة للدولة. تتكفل على امتداد كل التراب الوطني بالمهام التالية: - استقبال الاجانب القادمين لأول مرة و المرخص لهم بالإقامة الدائمة في فرنسا. - التكفل بكل الاجراءات الادارية في المجال الاجتماعي و الصحي المرتبط بدخول الاجانب لمدة لا تقل او تساوي ثلاثة اشهر. استقبال طالبي اللجوء. - الدخول الى فرنسا في اطار تكوين اسرة " الزواج بفرنسية" او لمباشرة عمل ماجور للأجانب رعايا دولة اخرى للاتحاد الاوربي. - الرقابة الطبية للأجانب المقبولين للإقامة في فرنسا لمدة تزيد عن

<sup>1</sup>- يرجع النظر في طلب رخصة العمل للسلطة التقديرية للسلطات الادارية، و التي يمكنها ان تعتمد او تغير الوثائق و الشروط للحصول على اللازمة الرخصة بالتنسيق مع القطاع العام للتشغيل و اجهزة تسيير نظام الحماية الاجتماعية، انظر، R 5221-22، R 5221-21، R 5221-20، من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص2040-

<sup>2</sup>- انظر، R 5221-41، R 5221-42، R 5221-43 من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص-



ثلاثة اشهر. - عودة و اعادة ادماج الاجانب الى بلدانهم الاصلية. - تشغيل الفرنسيين في الخارج. - التسجيل في قائمة طالبي العمل ،حيث ترسل الوكالة الوطنية للتشغيل نسخة من وصل الإقامة للعامل الاجنبي و تطلب تسجيله على قائمة طالبي العمل الى المحافظة التي منحته له. و هذا بواسطة رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول او بريد الكتروني. على المحافظ ان يرد جوابه للوكالة الوطنية للتشغيل بواسطة بريد الكتروني خلال مهلة يومية تحتسب من يوم استلام الطلب. في حالة عدم الرد تعتبر المراقبة قد تمت<sup>1</sup>.

تتشكل الوكالة الوطنية لاستقبال الاجانب و المغتربين من مجلس ادارة يتكون من . - رئيس يعين بموجب مرسوم لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد باقتراح من وزير الهجرة . - 8 اعضاء ممثلين عن الدولة من طرف: الوزير المكلف بالهجرة. الوزير المكلف بالادماج. الوزير المكلف بالتشغيل. الوزير المكلف بالمصالح الخارجية. الوزير المكلف بالزراعة . الوزير المكلف بالتعليم الوطني. الوزير المكلف بالصحة. الوزير المكلف بالمالية. ممثلين منتخبين و خمسة شخصيات مؤهلة و كفوة تعيينهم الوزارة المكلفة بالتشغيل و الهجرة لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد. تتشكل موارد الوكالة الوطنية لاستقبال الاجانب و المغتربين من الاعانات المالية للدولة. و الضرائب و الرسوم التي تحصلها مقابل تقديم خدماتها في منح سند الإقامة بهدف التصريح بالعمل. الاعانات المالية للدولة<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: الحماية القانونية للعامل الاجنبي

يخول منح بطاقة الإقامة - في اطار الشروط المنصوص عليها بموجب قانون دخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء- حق مزاولة نشاط مهني ماجور بكل ما يترتب عنه من حقوق. سواء تم تشغيله في اطار اعمال مسموح بممارستها او تمت في اطار غير مشروع.

### اولا: حقوق العامل الاجنبي

<sup>1</sup> - من اجل اتمام عملية الرقابة ، يمكن تقديم طلب تسجيل في قائمة طالبي العمل ، الاجنبي الحائزا على بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة من العبارات التالية: " الاختصاص و الكفاءة". - "متخصص بالعلوم". - " مهنة فنية و ثقافية" - " للمجموعة الاوربية"، " كل الانشطة المهنية. - رخصة العمل المؤقتة لمدة لا تزيد عن 12 شهرا قابلة للتجديد، عندما يتم انتهاء عقد العمل المبرم مع مستخدم مقيم في فرنسا قبل انتهاء مدته من المستخدم بسبب يعود اليه او بسبب القوة القاهرة. انظر، R 5221-47، R 5221-48، R 5221-49، R 5221-50 من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص2044-

<sup>2</sup> - يعفى من دفع الرسم: في حالة تغيير الترخيص لمزاولة مهنة ما او المنطقة الجغرافية في بطاقة الإقامة المؤقتة " عامل" . - رعايا الدول التي لا تنتمي الى الاتحاد الاوربي و لكنهم طرفا في الميثاق الاجتماعي الاوربي. يقدر مبلغ الرسم ب 70 اورو و يدفع في شكل طابع و التي تتولى ادارة الوكالة طبعه و بيعه. حول تنظيم الوكالة و مهامها و مواردها..انظر، R 5221-40، D 5221-39، D 5221-38، D 5221-37، R 5221-47، L 5223-1et s، R 5223-1et s، من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص-

**1- حقوق العامل الاجنبي في اطار العمل الخفي :** لا يمكن لأي كان سؤاء من طرفه مباشرة او عن طريق وسيط ان يستخدم لمدة معينة شخص اجنبي غير حائز على رخصة لممارسة نشاط مهني ماجور في فرنسا. كما يمنع على كل شخص ان يتكفل او يحتفظ بأجنبي لممارسة عمل ما في اطار صنف مهني ما او منطقة جغرافية تختلف عن تلك المسموح له بممارسة النشاط فيها<sup>1</sup>. على هذا الاساس يكون للأجنبي حسن النية الذي تم توظيفه خرقاً لنص القانون - أي لا يعلم بانه تم توظيفه في مهنة او منطقة جغرافية غير مرخص له بالعمل فيها- الحق في الحصول على: - اجر منتظم ابتداء من تاريخ توظيفه يمنحه له المستخدم الذي يشغله. - الاستفادة من الاحكام المتعلقة بفترات التوقف عن العمل بسبب الولادة و الرضاعة. - الاستفادة من الاحكام الخاصة بمدة العمل و الراحة و العطل مدفوعة الاجر.- تطبيق الاحكام الخاصة بالصحة و الامن في العمل.- الاستفادة من مدة الاقدمية عن فترة العمل التي اداها لفائدة المؤسسة.- الاجر المستحق و ملحقاته. - الحق في المطالبة القضائية بتعويض يساوي و لا يقل عن اجره الذي يتقاضاه خلال مدة شهر.- المطالبة بتعويض اضافي في حالة ثبوت الضرر. - الاستفادة من التأمين و حق امتياز الاجر. - فضلا عن ذلك يمكن للمنظمات النقابية التمثيلية رفع دعوى قضائية لفائدة العامل الاجنبي للمطالبة بهذه الحقوق، دون حاجة الى وكالة من المعني بالامر شرط ان لا يكون قد اعترض صراحة عن ذلك. كما يمكن للمعني بالامر التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف النقابة<sup>2</sup>.

## 2- الحماية القانونية في اطار الاعمال المسموح

**العامل الموسمي:** يمكن للأجنبي الحائز على عقد عمل لمدة لا تقل عن ثلاثة سنوات قابلة لتجديد ان يحصل على رخصة تتخذ شكل بطاقة اقامة مؤقتة تحمل عبارة "عامل موسمي". من اجل ممارسة عمل يتناسب و اول عمل موسمي يقوم به. كما يمكنه ان يمارس عمل او العديد من الاعمال الموسمية، على ان لا تتجاوز مجموع مدة العمل ستة اشهر في 12 شهرا متتالية.

**الطالب:** الاجنبي الحائز على سند اقامة يحمل عبارة " طالب" مسموح له بممارسة عمل ماجور كعمل اضافي او ملحق في حدود مدة عمل سنوية تساوي 964 ساعة. و كذلك بالنسبة للاجنبي الحائز على بطاقة مؤقتة للاقامة الى ان يبرم عقد يتناسب و الخبرة المهنية الاولى له. يرتبط الحد الادنى للاجر بالخبرة المهنية الاولى للاجنبي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - اجتهاد قضائي صادر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في انظر، المادة 1-8251 L من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص 1209.

<sup>2</sup> - انظر، المادة 1-8255 L من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص 1212.

<sup>3</sup> - على المستخدم ان يرسل الى المحافظ التصريح المسبق ليمنح للاجنبي سند اقامة على الاقل يومين قبل التوظيف، من خلال رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول او بريد الكتروني. على المحافظ ان يرد جوابه للوكالة الوطنية للتشغيل بواسطة بريد الكتروني . انظر، المادة 10-313 L المعدلة بموجب القانون رقم 2011-672 ، المتعلق بدخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء السالف الذكر.

**الاجير المنتدب:**

يمكن للاجير طلب الاستفادة من بطاقة الإقامة المؤقتة تحمل عبارة " اجير في مهمة ": - الاجنبي الذي يثبت ان له اجر شهري لا يقل عن مرة و نصف الاجر الأدنى للنمو. و عقد عمل لمدة لا تقل عن ثلاثة اشهر مبرم مع مؤسسة من مؤسسات مجموعة شركات موجودة خارج فرنسا و تم انتدابه على مستوى منشآت نفس المؤسسة او مؤسسة لنفس المجموعة . هذه البطاقة صالحة لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد<sup>1</sup>.

**ثانيا: الموانع و الاحكام الجزائية**

يمنع انشاء او محاولة انشاء او تجديد بصفة مؤقتة او متجددة محلات او املاك منقولة فقط من اجل استقبال عامل اجنبي او توظيفه في فرنسا. مجرد عدم العلم بهذه الاحكام يعاقب عليه بالحبس لمدة ثلاثة سنوات و غرامة مالية قدرها 45000 اورو. الى جانب عقوبات تكميلية تتمثل في منع المحكوم عليه من ممارسة النشاط المهني سواء بنفسه او بواسطة شخص يمثلته لمدة خمسة سنوات على الاقل. الاقصاء من السوق الوطنية لمة لا تقل عن خمسة سنوات. حجز الوسائل المعتمدة لتنفيذ هذه المخالفة . اعلان الاحكام الصادرة ضد مرتكبي المخالفة على نفقة المحكوم عليه في الجرائد التي تحددها الجهة القضائية، على ان لا تتجاوز هذه التكاليف مبلغ الغرامة المحكوم بها عليه. الحرمان من الحقوق المدنية و العائلية. المنع من الإقامة لمدة لا تقل عن خمسة سنوات<sup>2</sup>.

كما يمنع على المستخدم ان يسترجع الرسوم التي دفعها للوكالة الوطنية لاستقبال الاجانب و المغتربين او تكاليف السفر التي دفعها من اجل قدوم عامل اجنبي الى فرنسا، او حبس اجره بسبب توظيفه، و الا يعاقب بالحبس لمدة سنتان و غرامة قدرها 3000 اورو الى جانب عقوبات تكميلية اعلان الحكم الصادر ضده في الجرائد<sup>3</sup>.

ان مجرد عدم العلم باحكام القانون في ما يخص منع مؤسسات العمل المؤقت من ندب اجانب لتنفيذ مهام خارج الاقليم الفرنسي، يعاقب عليه بغرامة مالية قدرها 3000 اورو. الى جانب عقوبات تكميلية تتمثل في منع القائم بذلك من ممارسة مهامه كمقاول للعمل المؤقت لمدة لا تقل

<sup>1</sup> - على الاجنبي ان يقدم تقرير سنوي الى المحافظ الذي قدم له بطاقة الإقامة المؤقتة، بناء على التصريح المقدم من طرف المستخدم للتأكد من ان شروط العمل و الاجر المصرح بهما وقت تقديم الطلب للحصول على هذه البطاقة هي دائما كافية و غير مجحفة. انظر، المادة 31-31 R5221 من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص 2041. و المادة 10-313 L المعدلة بموجب القانون رقم 2011-672، المتعلق بدخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء السالف الذكر.

<sup>2</sup> - انظر، المادة 2-5224 L, 1-5222 L من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص 1212.

<sup>3</sup> - لا يمكن للمستخدم ان يقوم بحبس اجر العامل الاجنبي مقابل ان يضع تحت تصرفه سكن. اجتهاد قضائي صادر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 17 جويلية 2001، انظر، قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص 995.

عن عشرة سنوات. اعلان الحكم الصادر ضده على نفقة المحكوم عليه في الجرائد التي تحددها الجهة القضائية، على ان لا تتجاوز هذه التكاليف مبلغ الغرامة المحكوم بها عليه .

المستخدم الذي يوظف عن طريق الاحتيال او التصريح الكاذب، عامل اجنبي و هو لا يعلم بانه تم توظيفه لممارسة عمل ما في اطار صنف مهني ما او منطقة جغرافية تختلف عن تلك المسموح له بممارسة النشاط فيها بالحسب لمدة سنة و غرامة مالية قدرها 3000 اورو . الى جانب المتابعة القضائية، يمكن متابعته بغرض الزامه بمساهمة خاصة لفائدة الوكالة الوطنية لاستقبال الاجانب و المغتربين بما لا يقل عن 500 مرة عدد ساعات الادنى و 5000 مرة في حالة العود.

ان مجرد قيام شخص بتوظيف او الاحتفاظ في مؤسسته لتوظيف و لمدة معينة اجنبي غير مسموح له بممارسة عمل ماجور في فرنسا يعاقب لمدة خمسة سنوات و غرامة 15000 اورو. قد تصل هذه العقوبات الى 10 سنوات اذا قامت بالمخالفة عصابة منظمة. لحكم بغلق محلاتهم او مؤسساتهم. - الحجز الكلي او الجزئي على اموالهم. المنع من الإقامة لمدة عشرة سنوات.

اما بالنسبة للشخص المعنوي فيمكن ان تفرض عليه العقوبات التالية: - منعه لمدة لا تقل عن خمسة سنوات من ممارسة النشاط المهني الذي ارتكبت المخالفة في اطاره سواءا بواسطته مباشرة او عن طريق وسيط. الاعلان في الجرائد. المنع من الإقامة لمدة خمسة سنوات<sup>1</sup>..

#### المبحث الثاني: توجه دول الاتحاد الاوربي نحو مرونة النظام القانوني لعمل الاجنبي

ان عملية استقطاب الكفاءات ، وإن كانت في مصلحة اقتصاد البلدان الأوروبية، الا ان دخول الاجنبي إلى أي بلد أوروبي بات يحتاج إلى إجراءات إدارية تحتاج كثيرا من الوقت، وهو ما لا تتحمله في غالب الأحيان الشركات لحاجتها العاجلة لهذه الكفاءات. و هو ما دفع الاتحاد الاوربي الى تبني نظام مشترك اكثر مرونة من خلال آليات معينة مثل البطاقة الزرقاء التي تمت الموافقة عليها مؤخرا لجذب عدد اكبر من المهاجرين المهرة الى اسواق الاتحاد الاوربي للعمل.

#### موقف دول الاتحاد الأوروبي من الاتفاقيات الدولية بشأن الهجرة

ثمة أحكام هامة تتعلق بحقوق المهاجرين تظهر في ميثاق منظمة الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وفي العديد من معاهدات منظمة الأمم المتحدة واتفاقيات منظمة العمل الدولية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - انظر، المادة s 1-8256, L 1-5224, L 3-5224, L 4-5222 من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ص 1212.

<sup>2</sup> - وضعت منظمة الأمم المتحدة سبعة صكوك معترف بها كمعاهدات أساسية لحقوق الإنسان وهي تتألف من عهدين وخمس اتفاقيات هدفها جميعا حماية حقوق الإنسان على جميع المستويات و في جميع المجالات . العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية لعام 1966 ، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية

الا ان اتفاقية حماية العاملين المهاجرين و أفراد أسرهم والمعتمدة من قبل الأمم المتحدة في 18ديسمبر 1990 تعد المعاهدة الدولية الوحيدة، بل الأحدث و الأكمل و الأكثر شمولية فيما يتعلق بحقوق المهاجرين و أسرهم .دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ 1 يوليو 2003 ،وهي تحدد المعايير الدولية بشأن معاملة وظروف معيشة وحقوق هؤلاء العاملين ، أيًا كان وضعهم ؛شرعي أو غير شرعي -كما تضع التزامات ومسؤوليات دول الاستقبال . تكفل الاتفاقية الحقوق الأساسية لجميع العاملين المهاجرين في كل ما يتعلق ب: - حماية المهاجرين ضد التعذيب و السخرة .- الحق في معاملة عادلة . - الأمن الشخصي وحرية الرأي والدين . الحق في الرعاية الطبية الطارئة وتعليم أطفال المهاجرين- الحق في التقاضي المباشر ضد صاحب العمل و ضد الدولة . وهي تعتبر المصادرة التعسفية لجوازات السفر و بطاقات هوية المهاجرين بمثابة جريمة جنائية . -عودة المهاجرين غير الشرعيين وتنظيم الهجرات العائدة. - ادانة الاسترقاق والاستعباد والإلزام بالعمل سخرة أو قسرًا .- مقاضاة عادلة للعاملين المهاجرين وأفراد أسرهم. - احترام شرف و كرامة العامل المهاجر تمامًا كاحترام حياته الخاصة التي تمتد إلى بيته و أسرته وجميع اتصالاته و مراسلاته. - ضمان مبدأ المساواة بين المهاجرين ورعايا دولة العمل.-الحق في تحويل الدخول و إبلاغهم بمختلف الإجراءات و الحقوق و فيما يتعلق بالأسرة<sup>1</sup> . الاعتراف بالمعنى الاجتماعي للأسرة وحقها في الحماية من قبل المجتمع و الدولة . - اتخاذ التدابير المناسبة لضمان حماية وحدة أسر العاملين المهاجرين" و تسيير لم شمل العاملين المهاجرين و النظر بشكل إيجابي ولاعتبارات إنسانية، في حقوق الأفراد الآخرين من أسر العاملين المهاجرين في إعادة لم الشمل الأسري" .

و مع ذلك لم يتم التصديق على هذه الاتفاقية حتى الآن إلا من قبل أربعين دولة تقريباً ليس منهم أية دولة من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ، أي دولة من الخليج و من أمريكا الشمالية و أستراليا . تبرر هذه الدول عدم مصادقتها على هذه الاتفاقية ب: تشابه الأحكام الواردة في الصكوك الدولية الأخرى و تعقيد و نطاق هذه الاتفاقية و الالتزامات التي تفرضها على الدول التي صدقت عليها وعدم وجود تمييز بين المهاجر الشرعي وغير الشرعي . و تعتبر بعض الدول أن

والاجتماعية، و الثقافية لعام1966 ، الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لعام. 1965 .اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام1979 ، اتفاقية مناهضة التعذيب وغيرهم نضر و بالمعاملة أو العقوبة القاسية أو للإنسانية أو المهينة، اتفاقية حقوق الطفل لعام، ، 1989 ، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميعا لعاملين المهاجرين و أفراد أسرهم لعام .1990 ، وتكمن أهمية هذه المعاهدات والاتفاقيات، I في المقام الأول ، في تغطيتها العامة للحقوق الإنسانية التي تنطبق على المهاجرين كما تنطبق على أي مواطن و التي تشكل معذل كأساس حقوق المهاجرين .ولكن تنفيذها يشوب ه بعض الالتباس، بسبب تشتتها في صكوك قانونية مختلفة، مما يجعل الربط بينها لايزال أكثر صعوبة. انظر، وسيم طيار، حق العمل وفقا للمواثيق الدولية، جامعة دمشق، كلية الحقوق، 2007.

<sup>1</sup> - انظر، المادة11 و المادة41 من اتفاقية حماية العاملين المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990 .

الأحكام المتعلقة بعدم التمييز من شأنها أن تصعب إدخال برنامج الهجرة المؤقت الذي لم يكن يمنح المشاركين نفس حقوق العاملين الآخرين . و بالنسبة لدول البحر الأبيض المتوسط ، فقد تم التصديق على هذه الاتفاقية من قبل أربع دول هي مصرفي عام 1993 و سوريا في عام 2005 والمغرب في عام 1993 و الجزائر في عام<sup>1</sup> 2005 .

بالنسبة لاتفاقيات منظمة العمل الدولية: الصكين الرئيسيين لمنظمة العمل الدولية اللذين يتناولان بشكل خاص قضية المهاجرين هما الاتفاقية رقم 97 الهجرة العمل. المعدلة عام 1949 والاتفاقية رقم 143 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية و ترقية المساواة في الفرص و المعاملة للعاملين المهاجرين لسنة 1975<sup>2</sup>.

هناك الكثير من دول الاتحاد الأوروبي لم تصدق بعد على الاتفاقيات 97 و 143 لمنظمة العمل الدولية ، بعد خمسين عاما من اعتمادها.مثل النمسا، اليونان، في حين صادقت كل من بلجيكا، ألمانيا، اسبانيا، فرنسا، هولندا، ايطاليا،المملكة المتحدة على الاتفاقية رقم 97 . بالمقابل، لم يتم التصديق على الاتفاقية رقم 143 سوى ايطاليا<sup>3</sup>.

#### المطلب الاول: السياسة الاوروبية المشتركة للهجرة

لقد كانت دائما هجرة العمل تشكل مصدر قلق كبير لدى المشرع الأوروبي خاصة في اتحاد تلاشت فيه الحدود بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، حيث أصبح التنسيق لإدارة تدفقات الهجرة أمرا ضروريا في سياسات الاتحاد الأوروبي، انطلاقا من معاهدة روما، إلى الاتفاقية الأوروبية الموحدة التي حددت مساحة أوروبية مشتركة بلاحدود . وفي عام 1992 ،أسست معاهدة ماستريخت حرية الحركة و الإقامة و العمل داخل الأراضي الأوروبية و أصبحت بذلك أحد السمات الأساسية للمواطنة الأوروبية ، مع التمييز بين الأوروبيين من الجماعات الأوروبية ومن غيرها . وفي عام

<sup>1</sup> - و حسب دراسة أجرتها اليونسكو في عام 2007 ترجع الأسباب الرئيسية التي تقف حائلا أمام عدم التصديق لدى سبعة من دول الاتحاد الأوروبي: فرنسا و ألمانيا و إيطاليا والنرويج و بولندا و أسبانيا و المملكة المتحدة .فعلى الصعيد القانوني، تتركز التحفظات من ناحية في الحد من سيادة الدولة ولاسيما التحكم في دخول أراضيها و الخوف من كون هذه الاتفاقية تمنح الحق في لم الشمل الأسري لجميع العاملين المقيمين بصفة شرعية .

<sup>2</sup> - انظر، وهناك اتفاقيات أخرى لمنظمة العمل الدولية تتناول المساواة في المعاملة 1925، 1962 وشروطالعمل 1949 والأجور ( 1949 ، 1970) والمشاورات الثلاثية ( 1976 ) وسلامة و صحة العاملين ( 1981 وحماية الأمومة 2000 ) ،والسلامة والصحة على الترتيب في مجالي التعدين و الزراعة1995 (2001)، انظر، وسيم طيار، المرجع السابق.

<sup>3</sup> - بذلك تعتبر النمسا و اليونان الاكثر اجحافا كونهما لم تصادقا على أي اتفاقية في حين تعد ايطاليا الاكثر حماية ما دامت صادقت على كلتا الاتفاقيتين

1997، أدرجت معاهدة أمستردام اكتساب الشينغن في معاهدة الاتحاد الأوروبي ونصت على تقديم اللجوء و الهجرة من الركن الثالث الحكومي الدول الى الركن الأول المشترك.

في أكتوبر 1999، أثناء انعقاد قمة تامبيرى بفنلندا حدد المجلس الأوروبي - من خلال تقييم الاحتياجات الاقتصادية و الديموغرافية للاتحاد الأوروبي، و وضع دول المنشأ - ثلاثة مبادئ أساسية لسياسة مشتركة للاتحاد الأوروبي بشأن الهجرة، تثبتت عزم المجلس الأوروبي على ضمان إدارة أفضل لتدفقات الهجرة ، تأخذ في الاعتبار كل من دولة المقصد و دولة المنشأ ودول العبور و إيجاد تعاون وثيق بين الشركاء . تتمثل هذه المبادئ في : - تطوير الهجرة الشرعية من خلال اندماج رعايا الدول الأخرى في دول الاستقبال، -مكافحة الهجرة غير الشرعية، -الربط بين الهجرة والتنمية. في نوفمبر 2004 حدد برنامج لاهاي، المعتمد خلال انعقاد المجلس الأوروبي الأولويات العشر التي تركز الثلاث الأولى منها على تعزيز الحقوق الأساسية و المواطنة و مكافحة الإرهاب و تحد يد هجم توازن للهجرة.

كما اكد المجلس الأوروبي المنعقد في بروكسل 15 و 16 ديسمبر 2005 على ضرورة وضع سياسات تهدف إلى مكافحة الهجرة غير الشرعية وتسمح بإقامة تعاون مع الدول الأخرى، مما يمكن من جني فوائد من الهجرة الشرعية . و يرى المجلس أنه من المهم مجابهة الأسباب الجذرية للهجرة، فعلى سبيل المثال إيجاد سبل العيش و القضاء على الفقر في دول و مناطق المنشأ وفتح الأسواق والعمل من أجل النمو الاقتصادي و الحوكمة الرشيدة و الدفاع عن حقوق الإنسان<sup>1</sup>.

سعى الاتحاد الأوروبي من خلال سياسة الهجرة المختارة ، التي تتفادها الدول الأوروبية من خلال الميثاق الأوروبي للهجرة و اللجوء ( 2008 ) ،الى إقامة هجرة بغرض العمل، تميل إلى خفض ، أو حتى إنهاء ، تدفق المهاجرين في إطار لم شمل الأسر، رغم أن لم شمل الأسرة حق معترف به دوليا و ثمة توجيهية أوروبية تُقره . فضلا على ان هذا الحق، يعد في حد ذاته عاملاً من عوامل الجذب.

تعتبر سياسة الهجرة الأوروبية المشتركة، سياسة ذات هدف مزدوج، الردع بالنسبة للمهاجرين غير الشرعيين، و التحفيز لتشجيع هجرة الكفاءات التي يحتاج إليها و هذا من توجيهين هامين لإدارة تدفقات الهجرة . -الاولى توجيهية العودة « التوجيه 2008 / / 115المفوضية الأوروبية ،

<sup>1</sup> - و لدعم هذه الأحكام و القرارات ،أطلقت المفوضية الأوروبية - في إطار المبادرة الأوروبية من أجل الديمقراطية وحقوق الإنسان- بالتعاون مع مختلف المنظمات الدولية وبتنمويل من برنامج إينياس عدة مشاريع للمساعدة من بينها البرنامج الإطاري التضامن وإدارة تدفقات الهجرة للفترة 2007 - 2013 و البرنامج الموضوع يالتعاون مع الدول الأخرى فيما يتعلق بالهجرة واللجوء، كما منحت المفوضية تمويلات كبيرة لوكالة فرونتكس 285.1 مليون يورو لتنفيذ نظم المعلومات على نطاق واسع ( 900 مليون يورو) ولإنشاء مرصد أوروبي للهجرات 62.3 مليون يورو. انظر، يورو ميد للهجرة، المرجع السابق، ص 118 و 119

الصادرة من البرلمان الأوروبي و المجلس في 16 ديسمبر 2008 بشأن المعايير و الإجراءات المشتركة المطبقة في الدول الأعضاء لعودة رعايا الدول الأخرى المقيمين بصورة غير شرعية لذا تعد بمثابة صك يهدف في المقام الأول إلى عودة المهاجرين غير الشرعيين .و هو بهذا يضيفي الشرعية ، على اتفاقات تجديد القبول لمنع وصول المهاجرين غير الشرعيين إلى الأراضي الأوروبية و من ناحية أخرى على الاستعانة بإجراءات و ضوابط خارجية . إن احتجاز غير الشرعيين سوف يصبح النظام الطبيعي لإدارة الهجرة في أوروبا.

أما التوجيه الثانية ، فقد تمت مناقشتها منذ عام 2007 لتصدر في مايو 2009 ، توجيه ( 2009 / / 50المفوضية الأوروبية الصادر عن المجلس الاوربي في 25 مايو 2009 بشأن البطاقة الزرقاء و الخاصة بشروط دخول و إقامة رعايا الدول الخارجة عن الاتحاد الأوروبي بغرض شغل وظائف عالية المهارة ( و هو بمثابة المبادرة السياسية الرئيسية ،للاتحاد الأوروبي في العالم لهجرة ذوي المهارات العالية . وفي أواخر نوفمبر 2009 أعطى البرلمان الأوروبي الضوء الأخضر لهذا المفتاح السحري الجديد للأجانب من العمالة الماهرة.

#### اولا: عوامل فتح هجرة العمل نحو اوربا

كانت تتركز هجرة مواطني المغرب و الجزائر و تونس في دول الاتحاد الاوربي وعلى الاخص منها فرنسا. لاسباب تاريخية ، ذلك ان الهجرة من المغرب نحو اوربا تعود الى العهد الاستعماري. حيث كانت اقتصاداتها آنذاك في اوج الازدهار و النمو نتيجة لبرامج اعادة البناء لما دمرته الحرب العالمية الثانية.

و قد استمرت هجرة العمال المغاربة نحو اوربا خلال الستينيات و اوائل السبعينيات<sup>1</sup> ، و مع بداية الركود الاقتصادي في غرب اوربا في منتصف السبعينيات تغيرت سياسات الهجرة في الدول

<sup>1</sup> - ولقد كان أوائل المهاجرين من دول البحر الأبيض المتوسط إلى أوروبا هم طالبوا العمل، وكان معظمهم من الرجال ، و كانوا يعملوا في القطاعات الإنتاجية مثلا لتعدين ، الإنشاءات ، و الصناعات الثقيلة .ولأنهم كانوا يوظفون بموجب عقد عمل ، فإنهم كانوا يظلون في عملهم مادام يمكن تجديد العقد. ولقد حدث تغير جذري في عام 1973 عندما فتحت الدول الأوروبية - التي أرادت تحقيق المزيد من الاستقرار للقوة العاملة - حدودها لأسر العاملين ، أي لزوجاتهم و أطفالهم. و أدت الاحتياجات ذات الصلة بلم شمل الأسرة إلى سلسلة من المطالب ، فقد شهدت الشركات الأوروبية مشكلة مع مهاجريها العاملين، حيث أصبح هؤلاء العاملون السابقون أرباب الأسر يطمحون إلى حياة أفضل لأسرهم، مما يعني أنهم يطمحون إلى زيادة الرواتب و بدلات الأسرة، و الحصول على فرص عمل لزوجاتهم .و لأن الدخل الواحد لم يعد كافيا كان ينبغي مضاعفته من خلال عمل النساء . ودفعت هذه المتطلبات مختلف الدول الأوروبية إلى التفكير، خلال العقد الماضي ، في صور جديدة لهجرة أكثر تناسبا مع تطور أنشطتها الاقتصادية ، وأقل إثارة للمشاكل لمجتمعاتها. انظر ، منظمة



المستقبلية بسبب انخفاض معدلات النمو فيها و زادت القيود على الهجرة بشكل تدريجي لتتحول الى سياسة تقييدية و انتقائية منذ احداث سبتمبر 2001، حيث تمت مراجعة اغلب قوانين الهجرة و الاجراءات المتعلقة بها في الولايات المتحدة الامريكية اولا ثم الاتحاد الاوربي لاحقا . بل وصل الامر الى تسييس الهجرة و اصبح المهاجرون العرب و المسلمون هدفا للطرد و القمع كما فرضت بعض دول الاتحاد الاوربي شروطا اضافية لقبول المترشحين للهجرة اليها تتعلق بمدى قدرتهم على الاندماج ثقافيا في البلد المستقبل. و يبدو الهدف من ذلك هو استبعاد فئات عرقية و ثقافية معينة. و تلك كانت نقطة الانعطاف في مسار الهجرة المغاربية نحو غرب اوربا.

هناك عوامل اخرى دافعة و اخرى جاذبة دفعت مختلف الدول الأوروبية إلى التفكير، خلال العقد الماضي، في صور جديدة لهجرة أكثر تناسبا مع تطور أنشطتها الاقتصادية، وأقل إثارة للمشاكل لمجتمعاتها، يمكن اجمالها في ما يلي: - شيخوخة سكان أوروبا و قلة سكانها الاصليين و انخفاض معدل الانجاب في الوقت الذي تمر فيه بمراحل نمو و تنمية يفرض الحاجة الى توظيف العمالة المهاجرة لتلبية الاحتياجات. - عولمة الاقتصاد و فتح التجارة و حرية حركة السلع ورؤوس الأموال تفسر ضرورة تجديد سياسة الهجرة المعمول بها و زيادة الطلب على اليد العاملة و زيادة تنقلها، و خاصة من ذوي المهارات العالية. - توسع الاتحاد الأوروبي شرقا أعاد تقديم هجرة العمل على الساحة في أوروبا، حيث فرض انضمام الدول الأعضاء الجدد حرية تنقل العاملين الذين سعى بعض الدول الأعضاء - و ذلك خوفا من الاغراق الاجتماعي إلى الحد منهم من خلال تبني إجراءات تقنين تنقلاتهم.. - ضرورة الإسهام في رأسمال البشري لبناء اقتصاد أوروبي تنافسي، مما يزيد التنافس بين الدول لجذب الأشخاص ذوي أفضل المهارات. خاصة امام ضرورة توحيد أوروبا قواعد عمل الأجانب وإقامتها في هذه الدول، و الا فإن الدول التي دأبت على استقطاب المهاجرين ذوي المؤهلات الخاصة مثل الولايات المتحدة وكندا واستراليا ستعري هذه الكفاءات بالهجرة إليها. كل هذا دفع بالاتحاد الاوربي الى إنشاء البطاقة الأوروبية الزرقاء على المستوى المشترك أو البطاقة الفرنسية للمهارات والمواهب على المستوى الوطني. تعتبر هذه البطاقة النموذج الأوروبي للبطاقة

---

العمل العربية، التقرير العربي الثالث حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، انعكاسات الاحتياجات الشعبية العربية على اوضاع التشغيل و البطالة... حاضرا و مستقبلا ص، 9 و 37 و يورو ميد للهجرة ص 141 و ما بعدها

الخضراء الأمريكية الشهيرة التي نجحت الولايات المتحدة بواسطتها منذ عقود في استقطاب أفضل العقول من أنحاء العالم<sup>1</sup>.

و في وقتنا الحالي، يميل طلب الهجرة من جنوب إلى شمال البحر الأبيض المتوسط إلى الارتفاع و ذلك لجبر النقص الديموغرافي الأوروبي في دول الشمال والتغلب على أوجه القصور في التنمية في دول الجنوب. ففي السبع والعشرين دولة أوروبية، من تعداد سكان يبلغ 500 مليون نسمة، هناك 20 مليون نسمة منهم مهاجرون ينحدرون من دول أخرى، لديهم إقامة قانونية. و وفق البيانات يوروستات، ارتفع تعداد سكان الاتحاد الأوروبي بنسبة 2.1 مليون نسمة في عام 2008 ليصل إلى 499.8 مليون نسمة في الأول من يناير. 2009 و تنتج تلك الزيادة - البالغة 2.1 مليون نسمة - من نمو طبيعي بنسبة 0.6 مليون نسمة ومن رصيد من المهاجرين يبلغ 1.5 مليون مهاجر في دول الاتحاد الأوروبي السبع وعشرين. و يقدر تعداد السكان في الدول ال 16 لمنطقة اليوروب 328.7 مليون نسمة في الأول من يناير 2009 و قد كان معدل النمو الطبيعي 0.4 مليون نسمة و رصيد المهاجرين 1.2 مليون مهاجرا .

### ثانيا: البطاقة الزرقاء مدخل لهجرة منتقاة لعقول العالم الثالث

البطاقة الزرقاء الاوربية ، "C B E" carte bleue européenne هي عبارة عن سند اقامة و رخصة عمل في نفس الوقت. و هي تسمح بذلك لحاملها بالاقامة على اقليم الدول الاوربية و العمل فيها ايضا. هي مشابهة للبطاقة الخضراء في الولايات المتحدة، وسوف تسمح بهجرة الكوادر المطلوبة لتغطية النقص في اليد العاملة الماهرة، في الدول الأعضاء في الاتحاد.، حيث تفتقر جل الدول الأوروبية إلى عدد من الكفاءات العليا خاصة في قطاع المهندسين واختصاصي الاعلام الآلي والقطاع الطبي، وكانت المفوضية الأوروبية قد أعدت دراسة أثبتت أن حاجة دول الاتحاد الأوروبي من العمال ذوي الكفاءات العليا ترتفع كل سنة بنسبة 3 في المائة مقابل 1 في المائة فقط للقطاعات الأخرى. و أن هذا النقص الحاد في القوى العاملة سيؤثر على نسبة النمو و يعزز تراجع قوة الإبداع. و سيهدد أيضا أسس تمويل التأمين الاجتماعي، سيما امام التحديات الديمغرافية الخطيرة، إذ يتوقع أن يحال 25 مليون أوروبي على التقاعد بحلول 2050، و سيكون أكثر من ثلث السكان فوق سن الخامسة والستين، وفقاً لما ذكرته المفوضية. بذلك تعتبر العمالة المستهدفة أساسية للحفاظ على النمو الاقتصادي و تحسينه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - انظر، جريدة القدس، المستشارة الالمانية تعارض استقطاب الكفاءات الاجنبية بامتيازات مالية خاصة، الصادرة بتاريخ، 23 جوان 2010، العدد 6580، ص 15.

<sup>2</sup> - مجلة، الاقتصادية، بطاقة زرقاء أوروبية لجذب العمالة الماهرة، الصادرة بتاريخ، 25 نوفمبر، 2008، العدد 5524.

ان السياسات الحالية للهجرة نحو غرب اوربا انتقائية، ليس فقط من حيث المصدر ( استبعاد فئات عرقية و ثقافية معينة.) و لكنها ايضا من حيث المهارة و الكفاءة. فبالرغم القيود المفروضة على الهجرة العربية، غير ان هناك سياسة تشجيعية لهجرة الكفاءات و الادمغة العربية نحو الغرب، خاصة بين الطلاب العرب المسجلين بالجامعات و المعاهد العليا في الدول العربية، حيث تمنح لهم كل التسهيلات للإقامة و العمل بها و حتى الجنسية في بعض الاحيان. و لا تتوقف هجرة الكفاءات عند الطلبة العرب الموجودين في المعاهد العليا الغربية، بل يمتد ايضا الى اجود خريجي المعاهد العليا و الكفاءات في البلدان العربية لاسباب دافعة و جاذبة<sup>1</sup>.

و لتنفيذ السياسة الجديدة لاستنزاف العقول ، اصدر المجلس الاوربي "التوجيهة 50 / 2009 المفوضية الأوروبية" بتاريخ 25 مايو 2009 بشأن البطاقة الزرقاء و التي تؤسس نظام مرن يسهل دخول و اقامة رعايا دول العالم الثالث و عائلاتهم بغرض اجتذاب المواهب لشغل وظائف عالية المهارة و هي بمثابة المبادرة السياسية الرئيسية ،للاتحاد الأوروبي في العالم لهجرة ذوي المهارات العالية .

تعد البطاقة الزرقاء ،المنشأة على غرار بطاقة ال«Green card» الأمريكية بمثابة تصريح يخول لحامله الإقامة والعمل بصورة شرعية في أراضي الاتحاد الأوروبي و الذهاب إلى أحد الدول الأعضاء الأخرى ليشغل فيها وظيفة تتطلب درجة عالية من الكفاءة وفقا للأحكام المنصوص عليها في التوجيهة .

### 1-اهداف و مزايا البطاقة الزرقاء

تهدف هذه البطاقة الزرقاء التي تربط بين الإقامة وتصريح العمل في أوروبا إلى تحسين فرص استقطاب القارة للكفاءات الأجنبية والسماح للأجانب بالعمل عدة سنوات في دول الاتحاد الأوروبي و السفر إليه و الانتقال منه خلال هذه السنوات .و تسهيل الانتقال بين فروع الشركات الدولية في أوروبا . كما تهدف تلك البطاقة إلى جذب ما يصل إلى 20 مليوناً من العمالة الماهرة من الدول الأخرى خارج الاتحاد الأوروبي . سيما وان ، دول الاتحاد الأوروبي لا تستقبل سوى 5 في المائة من المهاجرين ذوي الكفاءات العليا، بينما يتوجه 55 في المائة منهم إلى كندا أو الولايات المتحدة لتتفرق بقية النسبة على دول العالم حسب إحصاءات المفوضية الأوروبية.

#### مزايا البطاقة الزرقاء :

تمكن البطاقة الزرقاء حاملها من بعض المزايا في مجالي الإقامة والحماية الاجتماعية تشمل ما يلي: - يستطيع الموظفون ذوو الكفاءات العليا الحصول في غضون 90 يوما على بطاقة زرقاء . - تلعب دور تصريح إقامة وعمل في الوقت نفسه. - تسهل إجراءات لم شمل أفراد أسرة الموظف

<sup>1</sup> - منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثالث حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، المرجع السابق، ص38.

بحيث يصدر تصريح إقامة للأقارب في غضون ستة أشهر. - يستطيع الموظف الحاصل على البطاقة الزرقاء التنقل بحرية في فضاء شينجن والإقامة للعمل في بلد أوروبي آخر غير الذي استقبله وذلك في محاولة منها للتغلب على النقص الذي يتوقع أن يعانيه الاتحاد في اليد العاملة، بما يعادل 20 مليون شخص. وبعد الشرط الرئيس للحصول على البطاقة الزرقاء إضافة إلى المؤهلات أن يكون راتب الشخص لا يقل عن 44 ألف يورو سنويا. تسمح للكفاءات باصطحاب أسرهم إلى أوروبا و حصول زوجاتهم ، و أبنائهم على ترخيص للعمل في دول الاتحاد بشكل تلقائي، حيث يظل من حق كل دولة وضع اللوائح التي تراها مناسبة لوضعها الخاص. فمثلا في القانون الفرنسي، يستفيد زوج الحائز على البطاقة الزرقاء و اولاده الراشدين بقوة القانون من بطاقة الإقامة المؤقتة" الحياة الخاصة و العائلية "لمدة تساوي مدة صلاحية الطاقة الزرقاء، قابلة للتجديد طالما ظلت البطاقة الزرقاء سارية المفعول. كما تخول الإقامة المستمرة للزوج و الاولاد لمدة خمسة سنوات حق تجديد البطاقة بصفة مستقلة عن الزوج الحائز على البطاقة الزرقاء<sup>1</sup>.

و كذلك بالنسبة للقانون البلجيكي، حيث تمنح لزوج و اولاد المستفيد من البطاقة الزرقاء، بطاقة الكترونية بطاقة A ، صالحة لمدة سنة او لمدة صلاحية المستفيد من البطاقة الزرقاء. و التي تخولهم الحصول على " رخصة عمل B" صالحة طوال مدة الإقامة.- تسهيل الحركة على مستوى دول الاتحاد الاوربي، حيث يمكن للحائز على البطاقة الزرقاء التنقل رفقة عائلته في فضاء شنجن لمدة ثلاثة اشهر، بعد 18 من الحصول على البطاقة يمكنهم التنقل الى دولة اخرى للإقامة و العمل شرط الحصول من جديد على بطاقة الإقامة المؤقتة التي تحمل عبارة البطاقة الزرقاء متى توافرت الشروط التي تفرضها الدولة العضوة في الاتحاد<sup>2</sup>.

أن المزايا التي تمنحها البطاقة الزرقاء للمرشح الحاصل على مؤهلات، تظل أولية بالمقارنة مع تلك التي تقدمها البطاقة الخضراء<sup>3</sup>- تسحب البطاقة الزرقاء تلقائيا بعد ثلاثة أشهر إذا كان الشخص دون عمل أو دون إمكانيات للعيش توازي نسبة الحد الأدنى من الراتب المطلوب. - تحفظ الدول الأعضاء بقدرتها على قبول أو عدم قبول المتقدم للحصول على البطاقة الزرقاء ،بحسب وضع سوق العمل القومي<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> - انظر، المادة 10-313 L المعدلة بموجب القانون رقم 2011-672 ، المتعلق بدخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء، الصادر بتاريخ 16 جوان 2011 في المادة 17 و 24 منه

<sup>2</sup> - انظر، المادة 10-313 L المعدلة بموجب القانون رقم 2011-672 ، المتعلق بدخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء، الصادر بتاريخ 16 جوان 2011 في المادة 17 و 24 منه

<sup>3</sup> - انظر، نيورميد، المرجع السابق، ص 119 و 143

<sup>4</sup> - وفي هذا الصدد طالب رئيس الحزب الاشتراكي الديمقراطي، ، بدعم العمالة المحلية بدل امن استيراد هام ن الخارج.وقال جابرييل في مقابلة مع وكالة الأنباء الألمانية أنا لست ضد الهجرة، لكن قبل أن نجذب المزيد من العمالة الأجنبية بحوافز ترحيب حمقاء يتعين علينا تحسين تدريب الشباب الذين،«يعيشون في بلدنا مشيرا في

**2- العمال ذوي الكفاءات العالية غير المعنيين بالبطاقة الزرقاء**

هناك بعض الفئات العمالية غير معنيين بالبطاقة الزرقاء اما لكونهم معفيين من التزام رخصة العمل، و اما لانهم لا يمكنهم الحصول على البطاقة الزرقاء.

يعتبر معفيون من التزام رخصة العمل، - الدكاترة الحائزين على شهادة الدكتوراه او شهادة معادلة و و المستفيدين من اعانة مالية للتعلم و متابعة الابحاث العلمية في جامعة مستقبلية على ان تكون مدة الاعفاء ، ثلاثة سنوات. - الباحثين الذين تم استقبالهم في اطار اتفاقية استقبال من طرف فريق باحثين معتمدين. ترتبط مدة الاعفاء بمدة المشروع موضوع البحث.- الرعايا الاجانب المستخدمين كإطارات و الذين لا يقل اجرهم عن 62,934 اورو، على ان يتم تكيف هذا المبلغ سنويا.

**العمال الذين لا يمكنهم الحصول على البطاقة الزرقاء.** : رعايا دول العالم الثالث و الذين: - تم قبولهم كعمال موسميين. - تحصلوا على حق الإقامة لاسباب اخرى غير العمل ( الحماية، ....)  
- صلاحية البطاقة الزرقاء:

يرجع تحديد مدة صلاحية البطاقة الزرقاء للقوانين الداخلية لكل دولة، ففي قانون العمل الفرنسي و بخلاف الاحكام الخاصة ببطاقات الإقامة المؤقتة الاخرى ، تكون البطاقة الزرقاء صالحة لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد. و في الحالة التي يبرم فيها عقد العمل لمدة تساوي او تزيد عن سنة و تقل عن ثلاثة سنوات تجدد لمدة تساوي مدة عقد العمل<sup>1</sup>.

اما في القانون البلجيكي، فان مدة صلاحية البطاقة الزرقاء تشمل فترتان، الاولى 13 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة . و الثانية 3 سنوات. فبعد نهاية ثلاثة عشرة شهرا الاولى ، يمكن تجديد البطاقة لمدة ثلاثة عشرة شهر اخرى. على ان يقدم المستخدم رخصة جديدة للتكفل بالعامل. في نهاية هذه فترة التجديد الثانية، تمدد مدة صلاحية البطاقة لمدة ثلاثة سنوات. شرط ان يثبت ان العامل يواصل العمل في نفس الشروط. بذلك و بعد مرور خمسة سنوات يمكن للعامل ان يطلب التمتع بنظام الإقامة الطويلة و يحصل على بطاقة جديدة الكترونية، يطلق عليها بطاقة اقامة لمدة طويلة " بطاقة D" تحمل عبارة " حائز قديم لبطاقة الزرقاء الاوربية ".

**3- شروط صلاحية البطاقة الزرقاء:**

الوقت نفسه إلى ضرورة فعل المزيد من أجل تحسين فرص تدريب العاطلين عن العمل. انظر، المجلة الاقتصادية، الاتحاد الاوربي يسعى لاجتذاب الكفاءات الاجنبية المتخصصة، الثلاثاء 09 ابريل 2013، العدد 7120 و مجلة القدس.

<sup>1</sup> - انظر، المادة 10-313 L المعدلة بموجب القانون رقم 2011-672 ، المتعلق بدخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء، الصادر بتاريخ 16 جوان 2011 في المادة 17 و 24 منه

يشترط الحصول على بطاقة زرقاء جديدة ، كلما قام المستخدم بتعديل شروط العمل كتخفيض مدة عقد العمل و الاجر، اذا تم ذلك خلال السنتان الاولى الموالية لمنح البطاقة ، على ان يقدم هذا الاخير رخصة جديدة للتكفل المؤقت. غير انه لا يتم تجديد البطاقة، بل يمكن سحبها في حالة: - التذليس، -عدم احترام المعني لشروط الإقامة او انه اصبح يشكل خطرا على النظام العام. - عدم اخطار الادارة المختصة بكل التغييرات الطارئة على شروط التكفل. البحث عن العمل لمدة تزيد عن ثلاثة اشهر او التوقف عن العمل اكثر من مرة اثناء سريان مدة صلاحية البطاقة الزرقاء. - عدم تقديم المعني مصادر كافية تمكنه من الاستفادة من نظام المساعدة الاجتماعية له و لاسرته.

#### - شروط صلاحية البطاقة الزرقاء:

يتوقف الحصول على البطاقة الزرقاء على شروط ترتبط بالعمل و الإقامة. حيث يتعين على العامل ان يقدم الوثائق التالية: - شهادة انتهاء دراسات عليا لمدة ثلاثة سنوات على الاقل ممنوحة من طرف مؤسسة تعليم عالي معترف بها من طرف الدولة التي توجد فيها المؤسسة او التي تحصل فيها على خبرة مهنية لا تقل عن خمسة سنوات، قابلة للمطابقة. - عقد عمل مصادق عليه مبرم لمدة غير محدودة او لمدة تساوي او تزيد عن سنة. - ان لا يقل الاجر السنوي عن مرة و نصف الاجر المتوسط السنوي المرجعي الذي سينقضاءه، على ان يتم تحديد هذا الاجر سنويا بموجب قرار يصدر عن الوزارة المكلفة بالهجرة، و قد حدد ب 52,725 اورو في بلجيكا في اواخر سنة 2012 و .... اورو في فرنسا.

#### - تطبيقات البطاقة الزرقاء :

تعتبر فرنسا الدولة الاولى من دول الاتحاد الاوربي التي تبنت الاوربية التوجيهية 2009 50 / / المفوضية الأوروبية بتاريخ 25 مايو 2009 بشأن البطاقة الزرقاء بموجب القانون رقم 2011-672 ، المتعلق بدخول و اقامة الاجانب و حق اللجوء، الصادر بتاريخ 16 جوان 2011 في المادة 17 و 24 منه . الى جانب كل من المانيا سنة 2012 و بلجيكا و تم اعتماد هذا المشروع الأوروبي بالأغلبية في بلجيكا، وإن تأخرت كل من بريطانيا والدنمارك و أيرلندا في اعتماد البطاقة الزرقاء في بادئ الأمر.

#### ثالثا: آثار الهجرة علي تنمية دول المنشأ

الاصل ان ترتبط الهجرة ارتباطا وثيقا بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية لدول المنشأ. من خلال اهدافها في: -الحد من البطالة التي تعيث في الدول النامية. - دخول العملات الأجنبية و تعزيز ميزان المدفوعات . - دعم البلاد المصدرة من خلال مشاريع للتنمية وإمدادهم بالخبرات رخيصة الثمن من خلال حشد المهارات والخبرات من دول الجنوب الذين يعملون في أوروبا. مقابل

كونها مصدرا للثروة والتنمية والتي تمنحها دول البحر الأبيض المتوسط لمجتمعاتها بالخارج.<sup>1</sup> حقيقة، ان الهجرة المغاربية ساهمت في تحسين ميزان المدفوعات لبلدانها و توفير العملة الصعبة و الحد من مستوى الفقر عن طريق التحويلات المالية لعائلاتهم و التي بلغت 371 مليار دولار سنة 2007،

و لا تزال بلدان عربية عديدة تحتل المراتب الاولى عالميا من حيث حجم التحويلات، حيث قدرت ب 7 مليارات دولار بالمغرب و 2,1 مليار دولار بالنسبة للجزائر. و 1,7 بالنسبة لتونس. لتمثل 9 بالمائة من الناتج المحلي الاجمالي<sup>2</sup>. و بالنسبة لتخفيف حدة البطالة ، فقد سجل سنة 1999، 78.5% من المغاربة كانوا يشغلون وظائف العمالة غير الماهرة منها % 41.6 في الزراعة. و % 14.7 في الخدمات المنزلية.

غير ان الخطر يكمن على مستوى الهجرة الدائرية للعاملين من ذوي المهارات العالية، فقد أصبحت في السنوات الأخيرة عنصراً هاماً في التنمية الاقتصادية وفي سياسات الابتكار في الأمم المتقدمة فحسب تقرير تم نشره لجامعة الدول العربية ، يؤكد أنه يوجد نحو 100.000 عالم، و طبيب، و مهندس .يغادرون تونس، و لبنان ،و سوريا ، و العراق ، و الأردن ، و مصر، و المغرب، و الجزائر كل عام . و هكذا ، يهاجر ما يقرب من 70000 من خريجي الجامعات العربية في كل عام للبحث عن عمل في الخارج . وهناك حوالي % 54 من الطلاب العرب الذين يتابعون دراستهم في الخارج لا يعودون إلى بلدانهم الأصلية ، كما أن % 70 من العلماء لا يعودون إلى ديارهم . وهنا كما يقرب من % 50 من الأطباء ، و % 23 من المهندسين، و % 15 من العلماء يهاجرون إلى أوروبا ، الولايات المتحدة ، وكندا .

و على الصعيد العالمي ، يتزايد تنقل العاملين المهرة منذ عقدين .ويرجع هذا التطور إلى نمو الطلب الأوروبي الذي يعد في هذه الحالة طلبا عالميا للكفاءات ، نتيجة للتقدم في العولمة و للتطور المتزايد في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات و هكذا ، فإن هجرة الطلاب هي خطوة تمهيدية لهجرة الكفاءات . و قد أشارت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في عام 2000 إلى أن نحو 1.5 مليون طالب أجنبي يتابعون دراسات عليا في دولها الأعضاء ، كما ينحدر أكثر من نصفهم من دول خارج منطقة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. فهناك منهم 223.000 في المملكة المتحدة، و

<sup>1</sup> - انظر، يوروميد، المرجع السابق، ص 242 .

<sup>2</sup> - أي أكثر من ثلاثة اضعاف مساعدات التنمية الرسمية. و تمثل تحويلات المهاجرين في المنطقة العربية نفس السنة نحو 4,5 بالمائة من الناتج المحلي الاجمالي لها. بينما لا تمثل الاستثمارات الاجنبية المباشرة الا 3,7 بالمائة . و قد وصلت الى ذروتها سنة 2008. و ان انخفضت بسبب الازمة المالية بعد عده السنة بنحو 6 بالمائة خلال سنة 2009، انظر، منظمة العمل العربية ، المرجع السابق، ص 38 و 10 و 24

187.000 في ألمانيا<sup>1</sup>. وفي عام 2000، كان تعداد المهاجرين المهرة القادمين من دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا- مقارنة مع تعداد المهاجرين الذين يقيمون في مناطق أخرى من العالم - عالية جدا لكلا الجنسين ، مع % 28.3 للنساء و % 33.5 للرجال على الترتيب. .

#### الخاتمة :

أن لهجرة العمل هدف مزدوج يتمثل في الحفاظ على النمو و تعزيزه في بلدان المقصد، والإسهام في النمو و التنمية في بلدان المنشأ . و بذلك يظهر ان للهجرة طابع إيجابي، فكلما الطرفين في موقفي الرابع-الرابع ناهيك عن الطرف الثالث الذي يمثله، المهاجر نفسه. غير انه و باستقراء الترسانة القانونية بما فيها الاتفاقيات الدولية و الاتفاقيات الاقليمية ، نجد الدول تحرص على ضمان الحفاظ على سيادتها و الاستفادة من قوة عمل المهاجرين او من تحويلاتهم المالية . ليشكل بذلك الدافع الاقتصادي للهجرة احد سمات هذه التشريعات. سيما امام سياسات الهجرة الجديدة التي تستهدف استنزاف عقول دول العالم الثالث.

بالرغم من استمرار عملية استنزاف و تزايد حدتها في السنوات الاخيرة من جهة و توافر الامكانيات المالية في المنطقة من جهة اخرى، فان الدول العربية لم تستطع وضع استراتيجيات للحد منها او للاستفادة من الكفاءات العربية الموجودة في الخارج في التكوين و البحث من خلال التبادل العلمي و التقني.

وحسب تقرير تم نشره في 2009 من إدارة السياسات السكانية و الهجرة التابع لجامعة الدول العربية ، فإن وقف الهجرة واسعة النطاق لهذه الكفاءات من شأنه أن يمكن البلدان العربية المصدرة للكفاءات من اقتصاد ما يقرب من 157 بليون دولار سنويًا .ويدعو التقرير دولا مثل مصر، ولبنان، وسوريا، والأردن لوقف هذا التدفق ، وذلك بإعداد تدابير مناسبة من خلال خلق وظائف جديدة ذات أجر جيد وفرص للاستثمار لتجنب الرحيل الضخم للمواهب الشابة وتمكينهم من تعزيز التنمية الاجتماعية و الاقتصادية لبلدانهم الأصلية. و انشاء مخطط تعويضي لاستنزاف العقول بسبب هجرة العمال ذوي المؤهلات العالية من الدول العربية المتوسطة الى الاتحاد الاوربي من خلال انشاء صندوق تعاون لتنمية المهارات يهدف الى: - تحسين مهارات الخريجين المقيمين في البلاد. - تحسين نوعية البرامج الجامعية في البلاد. - زيادة عدد خريجي البلاد من خلال المنح الدراسية. - تشجيع عودة المهاجرين ذوي المؤهلات العالية الى بلدهم الاصلي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- حسب تقرير تم نشره في 2009 من إدارة السياسات السكانية والهجرة التابع لجامعة الدول العربي، انظر يوروميد، المرجع السابق، ص

<sup>2</sup>- انظر، ايفان مارتين، اداء سوق العمل و تدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطة، العوامل المحددة و الاثار، معهد الجامعة العربية و معهد الدراسات الدولية، اسبانيا، 2009، ص 13