المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك سعود
كلية العلوم الإدارية
مركز البحوث

مشكلة العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية آثارها وسبل التغلب عليها

إعداد

الدكتور عبدالرحمن عبدالله البراك

قسم الإدارة العامة

كلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود

١٤١٦هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك سعود
كلية العلوم الإدارية
مركز البحوث

مشكلة العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية آثارها وسبل التغلب عليها

إعداد

الدكتور عبدالرحمن عبدالله البراك

قسم الإدارة العامة

كلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود

١٤١٦هـ

ح جامعة الملك سعود، ١٤١٧هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر
البراك، عبدالرحمن عبدالله
مشكلة العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية، آثارها وسبل التغلب عليها ـ الرياض.
٥٧ ص؛ ١٧×٢٤سم. ـ (إصدارات مركز بحوث كلية العلوم الإدارية؛)
ردمك ٧ ـ ٣٧١ ـ ٠٥ ـ ٩٩٦٠
ردمد ٢٩٠٦ ـ ١٣١٩
١ ـ السعودية ـ العمالة الوافدة ٢ ـ السعودية ـ العمل والعمال ـ قوانين وتشريعات أ ـ العنوان ب ـ السلسلة
ديوي ٦٢, ٣٣١ ١٧/٠٤٤٠

رقم الإيداع: ١٧/٠٤٤٠

مطابع جامعة الملك سعود

المحتويات

الموضوع	الصفحة
(١) مقدمة	١
أ - أهمية البحث وأهدافه.....	١
ب- تحديد مشكلة البحث	٤
جـ- منهجية البحث.....	٥
(٢) الإطار النظري للبحث.....	٥
أ - تعريف المقيم غير الشرعي	٥
ب- أسباب العمالة غير الشرعية	٦
١) العامل الاقتصادي	٧
٢) العامل الديني.....	٨
٣) العامل الاداري.....	١٢
٤) الهجرة التقليدية.....	١٤
جـ- حجم العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية.	١٨
(٣) تأثير العمالة غير الشرعية على المملكة العربية السعودية.	١٩
١) التأثيرات الاقتصادية.....	١٩
٢) التأثيرات الإجتماعية والسلوكية.....	٢٢
٣) التأثير السياسي.....	٢٦

الصفحة

(٤) معالجة مشكلة العمالة غير الشرعية : دراسة مقارنة: ٢٧

أ) تجربة المملكة العربية السعودية..... ٢٧

ب) تجارب بعض الدول الأخرى..... ٢٩

ب-١ : تجربة سويسرا..... ٢٩

ب-٢ : تجربة هونج كونج. ٣١

(٥) البدائل المقترحة لمعالجة مشكلة العمالة غير الشرعية. ٣٢

(٦) النتائج والتوصيات..... ٤٤

- قائمة الهوامش..... ٥٠

- قائمة المراجع ٥٤

(١) المقدمة :

١ - اهمية البحث واهدافه :

سعت المملكة العربية السعودية إلى استثمار الزيادة في عائدات النفط في بداية السبعينات الميلادية، بالشروع في إعداد خطط تنموية طموحة. وكان من أبرز الصعوبات التي واجهت تنفيذ تلك الخطط قلة عدد السكان وندرة الكوادر المتدربة. مما أدى إلى زيادة الطلب على العمالة الأجنبية لكافة المهن. وما كان من الحكومة إلا أن قامت بسن عدد من التشريعات والسياسات التي تنظم عملية استقدام تلك العمالة لتنفيذ تلك الخطط.

ونتج عن الحاجة إلى العمالة الأجنبية زيادة كبيرة في أعدادها في المملكة العربية السعودية. فكما تشير احصائية وزارة الداخلية، بلغ عدد المقيمين في المملكة حتى نهاية عام ١٤١٥هـ ستة ملايين ومائتين وستة وخمسين ألفاً وثلاثمائة وثلاثة وعشرين فرداً ٦,٢٥٦,٣٢٣ ينتمون إلى ١٩٠ جنسية. ومن بين هؤلاء هناك أربعة ملايين وثلاثون ألفاً ومائة وثمانية أفراداً من العاملين والبقية من المرافقين (أي أسر مقيمة مع ولاة أمورهم). [١]

وبالرغم من أن العمالة الأجنبية قد تغلبت على مشكلة النقص في العمالة في المملكة وذلك بتوفيرها مرونة في سوق العمل وأسعار مستقرة أخذاً في الاعتبار النسبة المتدنية في الرفع من العرض للعمالة السعودية،

فقد تولدت كثير من المشكلات ومن أهمها مشكلة زيادة عدد العاملين غير السعوديين المقيمين والعاملين بصورة غير شرعية في المملكة. فكما أشار صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبدالعزيز وزير الداخلية في لقائه الصحفي، أنه كل عام يتم ترحيل ٣٠٠ ألف شخص من المتخلفين وأكد أن الدولة تتحمل مصاريف كبيرة قبل الترحيل كما أن ذلك يكلف الدولة ملايين الريالات. [٢]

ويجدر التعميم أن العمالة المقيمة بصورة نظامية أو غير نظامية تنتج كثيراً من التأثيرات الاجتماعية، والحضارية، والاقتصادية على المجتمع المستضيف . مما يحتم على الحكومة المستضيفة أن تضع بعض السياسات والاستراتيجيات التي تقلل من تلك التأثيرات المصاحبة لوجود هذه العمالة.

ومن هنا تنبع الأهمية المزدوجة لهذه الدراسة بوصفها تسعى إلى تحقيق هدف نظري وآخر تطبيقي. فمن الجانب النظري يتمثل هدفها في تسليطها الضوء على أحد الموضوعات المهمة في حقل القوى العاملة والنواحي الأمنية في المملكة العربية السعودية، حيث إن تواجد هذه الظاهرة بشكل كبير في أي دولة له جوانب سلبية على النواحي الأمنية والاقتصادية والاجتماعية. فهذه الدراسة تحاول الكشف على حجم هذه الظاهرة وآثارها وتوضيح المتغيرات المرتبطة بها. كما أن مشكلة العمالة غير الشرعية تَعدّ إحدى المشكلات التي تواجهها اقتصاديات الدول المتقدمة أو الغنية، وقد تناولتها أقلام علماء تلك الدول بالدراسة والاستقصاء.وهناك نقص عام لمثل

هذه الدراسات في المملكة العربية السعودية. لذلك فالندرة النسبية لمثل هذا النوع من الدراسات يجعل منها إضافة مهمة إلى المكتبة العربية. في سد جزء من الثغرة الواضحة في الدراسات المحلية الخاصة بالعمالة غير الشرعية.

أما من الناحية التطبيقية فإن نتائج هذه الدراسة ستمكننا من معرفة نقاط الضعف الكامنة في السياسات والإجراءات المطبقة حالياً للتغلب على هذه الظاهرة في المملكة العربية السعودية، ومن ثم وضع سياسات وإجراءات أكثر موضوعية وملاءمة للتغلب على هذه الظاهرة وزيادة فعالية الأجهزة الإداريةالمنوطه بها لمعالجة هذه المشكلة وخاصة وزارة الداخلية.

وترمي هذه الورقة إلى تحقيق الأهداف التالية :

١- تحديد حجم العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية وخصائصها ومصادرها.
٢- تحليل آثار العمالة غير الشرعية على المملكة من الناحية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.
٣- التعرف على أسباب وجود عمالة غير مشروعة في المملكة.
٤- تقديم الاقتراحات والتوصيات المناسبة لمعالجة مشكلة العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الورقة تؤكد أن اعتماد المملكة على العمالة الأجنبية مشكلة معقدة، لذلك فلن تتطرق إلى هذه المشكلة إلا من حيث تأثيرها على العمالة غير الشرعية.

ب- تحديد مشكلة البحث :

ان مشكلة العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية تُعَدّ من المشكلات المهمة التي تحتاج إلى حل عاجل، ان النظر إلى حل المشكلة يجب ألاّ ينظر اليه من زواية المنفعة والعائد. هي مشكلة تستحق الانتباه والحل لأنها تمثل مخالفة صارخة لنظام الهجرة السعودي، هذا بالاضافة إلى ما يتولد عنها من مشكلات أخرى في البلاد.

لذلك نرى أنه نظراً لتدني كفاءة الإجراءات الإدارية والنظامية المتبعة الآن من قبل الأجهزة المعنية بالعمالة الأجنبية في المملكة العربية السعودية، فإن هذه المشكلة تكبر وأعداد المخالفين يزداد سنوياً .

من هنا تتبلور الأسئلة التالية :

١- ماهو حجم العمالة غير الشرعية في المملكة؟

٢- ماهي خطورة هذه المشكلة والآثار التي تترتب على وجودها ؟

٣- ماهي العوامل التي أدت إلى وجود عمالة غير مشروعة في المملكة؟

٤- ماهي الإجراءات الفعالة التي يجب أن تتخذها المملكة لمراقبة وتنظيم العمليات المتعلقة بدخول العمالة الأجنبية وحصولهم على عمل والعيش في المملكة؟

جـ - منهجية البحث :

حيث أن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة حجم العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية وآثار هذه المشكلة وأسبابها وسبل التغلب عليها، فإن أنسب المناهج لدراسة هذه الظاهرة هو المنهج الوصفي التحليلي المعتمد على الكتابات والوثائق والإحصاءات المنشورة وغير المنشورة عن العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية، كذلك الدراسات المتعلقة بتجارب بعض الدول مع العمالة غير الشرعية.

(٢) الإطار النظري للبحث : مفهوم العمالة غير المشروعة وأسبابها وآثارها وحجمها.

أ - تعريف المقيم غير الشرعي :

ليس بالسهولة الوصول إلى تعريف جيد للمقيم غير الشرعي وذلك لصعوبة التصنيف وتعقد الظاهرة وتعدد الحالات التي تجدها لهذه الظاهرة.

- فقد عرفت إلين برنان Ellen Brennan المهاجر غير الشرعي كشخص قطع أرضاً حدودية بين بلدين للبحث عن عمل في بلد آخر ووظف بواسطة شخص أو جهاز أو هيئة غير مرخص لها بتوظيفه. (٣)

- بينما عرفه ادرنت ادبوجو Aderanti Adepoju بأنه شخص وجوده أو عمله في بلد غير وطنه غير مصرح له به من قبل الوطن المقيم فيه. (٤)

وهذا التعريف هو الذي يتجانس مع أنظمة المملكة العربية السعودية من حيث النظرة للعامل أو المقيم غير الشرعي.

حيث يتضمن تعريف المقيم غير الشرعي الحالات التالية :

١- الشخص القادم للمملكة العربية السعودية لغرض الحج أو العمرة أو الزيارة وانتهت المدة المصرح له بها للاقامة في البلاد ولم يغادر البلاد.

٢- الشخص الذي لا يحمل هوية (مجهول الهوية) وقدومه للمملكة تم بطريقة غير مشروعة كالتسلل.

٣- الشخص القادم بتأشيرة عمل ولكنه بعد وصوله إلى البلاد قام بمخالفة نظام الاقامة ومن تلك المخالفات :

أ - انتهاء الاقامة النظامية.

ب- العمل لدى غير الكفيل الذي قدم أصلاً للعمل لديه.

جـ- العمل لحسابه الخاص كالبائع المتجول.

ب- أسباب العمالة غير الشرعية :

بالرغم من أن هناك اتفاقاً على أن العامل الاقتصادي (توفر العمل والفرق في الأجور) هو السبب الرئيسي للهجرة أو العمل بصفة غير شرعية في بلد آخر فإن هناك عوامل أخرى غير اقتصادية تدفع الأشخاص للهجرة والبقاء بصورة غير نظامية وتشمل العوامل الدينية، واللوائح والأنظمة الإدارية والهجرة التقليدية.

١ - العامل الاقتصادي :

كما أشرنا سابقاً، فإن التغير الذي أحدثته الزيادة في العائدات البترولية منذ عام ١٩٧٠م على الوضع الاقتصادي والسياسي للمملكة قد أوجد طلباً عالياً على العمالة. مما قوبل بوضع سياسات تسمح بجلب العمالة الأجنبية لسد هذا النقص.

واعتمدت هذه السياسات على نظرية (التوازن التنافسي) Competitive Equilibrium التي تمثل نموذجاً بسيطاً لنظرية التجارة الخارجية والتي تؤكد على أن العمالة تعدّ سلعة كأي سلعة أخرى، فإذا كان هناك شعبان بينهما عدم توازن في المصادر أو الموارد فإن التبادل سيكون نافعاً مشتركاً. فالوطن المستورد سيكون قادراً على ملء قطاعات من الأعمال بتكلفة قليلة مما يقلل من التضخم في أسعار العمالة. وفي الوقت نفسه نجد أن الدولة المصدرة لهذه العمالة ستستفيد من إرسال مواطنيها للتخفيف من البطالة لديها وكذلك ميزان مدفوعاتها نتيجة للمبالغ التي يتم تحويلها من قبل مواطنيها.[٥] وللعاملين أنفسهم يعدّ العمل في المملكة العربية السعودية أكثر جذباً مادياً فالأجور جيدة وفرصة التوفير عالية جداً.

لذلك فمنذ عام ١٩٧٠ جعلت الحكومة السعودية المستقدم مسؤولاً عن توظيف العمالة الأجنبية. فأي منشأة تحتاج إلى عمالة تقدم طلباً بذلك إلى الجهة صاحبة الشأن، وبوجه التحديد وزارة العمل ووزارة الداخلية، وتبرّر أن هناك حاجة فعلية لهذه العمالة.

ونتيجة للتنمية الاقتصادية التي شهدتها المملكة خلال الـ ٢٥ سنة الماضية فقد تزايدت أعداد العاملين غير السعوديين في المملكة بشكل كبير.

وبالرغم من أن أغلب العاملين الأجانب في المملكة قد دخلوا البلاد بتأشيرة دخول صحيحة وعقد عمل، لكن في كثير من الحالات نجد هؤلاء العاملين، في حالة انتهاء عقد عملهم وعدم وجود عمل لدى الكفيل الذي استقدموا للعمل على كفالته يبحثون عن عمل لأنفسهم ويبقون في المملكة دون صفة شرعية ونظامية.ويساعد على ذلك بطبيعة الحال وجود المرتبات المرتفعة وفرص العمل المتاحة، حيث نجد أن العامل الأجنبي غير المدرب من بعض البلدان يحصل على مرتب في المملكة يفوق مرتبات الوظائف العليا في بلده.

٣- العامل الديني :

لقد منّ الله على المملكة العربية السعودية أن أوجد الله على أراضيها الحرمين الشريفين وقبلة المسلمين في جميع أنحاء العالم وكل عام يقدم إلى المملكة، ما يقارب مليون حاج لأداء فريضة الحج التي فرضها الله على عباده. فقد بلغ عدد الحجاج الذين قدموا إلى المملكة عام ١٤١٣، ١٤١٤، ١٤١٥هـ. على التوالي ٩٩٨٨٤٠ ، ٩١٩٣٢٥ ، ٩٨٥٠٦٣ حاجاً.[٦]

ويفترض أن هؤلاء الحجاج يفترض قادمون لسبب ديني وليس للعمل ويجب أن يغادروا البلاد فور انتهاء موسم الحج، لكن كثيراً منهم يبقون في المملكة للعمل دون صفة شرعية ومخالفة لأنظمة الهجرة في المملكة.

وبقاء الحجاج في مكة ليس بظاهرة حديثة فهي قديمة قدم التاريخ فقد كان أمير المؤمنين عمر ينادي بعد انتهاء الحج ياحاج الشام إلى شامكم.[٧]

وفي محاولة من وزارة الحج للحد من ظاهرة الحجاج المتخلفين فقد قامت وزارة الحج بإصدار لوائح وأنظمة للحج عام ١٤١٥هـ، وذلك دون المساس بحرية الحاج وقد شملت الآتي :

١- أن أنظمة وقوانين المملكة العربية السعودية تمنع منعاً باتاً تخلف الحاج عن السفر وعدم عودته إلى وطنه بعد الانتهاء من أداء المناسك، ومن يحاول ذلك سيكون عرضة للجزاء النظامي الرادع حيث إن النظام يحدد كل عام مواعيد قدوم الحجاج ورحيلهم على مؤسسات الطوافة.

٢- على كل حاج تسليم جواز سفره بعد الانتهاء من اجراءات الجوازات والجمارك إلى مندوب مكتب الوكلاء الموحد الممثل لمؤسسة أرباب الطوافة ليتولى اكمال اجراءات رحيله إلى مكة المكرمة أو المدينة المنورة، كذلك على القادمين عن طريق الجو تسليم تذاكر سفرهم للمؤسسة التي تقوم بخدمته وتسليم الحاج بطاقة البيانات الخاصة بالحاج.

٣- على كل حاج التقيد بالتعليمات الخاصة بأماكن إقامته ومواعيد تنقلاته.

٤- عدم مزاولة العمل وأن يحرص على أن يكون هدفه الوحيد أداء مناسك الحج أو العمرة وهو الغرض الذي قدم من أجله.

٥- تقوم مؤسسة الطوافة باستلام جواز سفر الحاج أو وثيقة سفره والمحافظة عليها إلى حين الانتهاء من إجراءات سفره، مع التقيد بتسليم كل حاج بطاقة مطبوعاً عليها المعلومات الأساسية كالمتبع، ويعتبر تسليم البطاقة للحجاج دليلاً على استلام المؤسسة لوثيقة سفره ويراعى اثبات اسم الحاج كاملاً وجنسيته ورقم جواز سفره وتاريخه والرقم التسلسلي للبطاقة وتاريخ وصوله ومغادرته لمكة المكرمة وذلك بالسجل الرسمي المخصص لهذا الغرض لدى كل مؤسسة. وإذا أثبت أن المؤسسة قصرت في إحدى مسؤولياتها فيطبق عليها ما تقضي به الأنظمة والتعليمات.

٦- ينص النظام كذلك على أن من واجب مكتب الوكلاء الموحد الممثل لمؤسسات أرباب الطوافة الأهلية أن يقوم بإخطار الجهات الأمنية عن الحجاج المتخلفين عن سفرهم وكذلك بالعائدين إلى بلادهم، وبإعداد بيانات خاصة بالمسافرين موضح فيه سائر المعلومات ثم تقدم ببيان لإدارة الجوازات بعد التصديق عليها من إدارة الحج في المطار المذكور، ولا يسمح بسفر أي حاج إلا بموجب بيان مكتب الوكلاء الموحد المصدق بقسم الوزارة.

٧- كما ينص النظام على أن للحاج الحرية في اختيار طريق عودته جواً أو بحراً فقط. ويشترط لتغيير طريق عودته واستعادته الأجرة أن يتم ذلك بواسطة وزارة الحج على أساس ضمان عودته الفعلية بقطع تذكرة عودة أخرى لتحقيق رغبته في طريق عودته وعدم تخلفه، مع إشعار إدارة الجوازات بالتذكرة المستبدلة مع مسؤولية الشركة الناقلة عن عودة الحجاج فيما إذا لم يكن يحمل تذكرة سفر بواسطتها كافية لإيابه. أما حجاج الجو والبحر الذين يرغبون في العودة إلى بلادهم براً فينظر في الحالات الاضطرارية ذات الصبغة الخاصة من قبل وزارة الحج أو مكتب وزير الحج بجدة أو وكالة الوزارة بمكة المكرمة أو الادارة العامة للحج بجدة وإدارة الجوازات لاستكمال الإجراءات.. وتتم عمليات التسديد والتأشير ومن ثم يجري الترخيص بتنفيذ طريق العودة بعد التثبت من وجود الضمانات والوسائل الكافية لمغادرتهم البلاد وعدم تخلف أحد منهم.

٨- كما نص النظام على أنه في حالة رغبة الحاج الإقامة لدى أحد معارفه أو اقربائه سواء كانوا مقيمين أو مواطنين في مكة المكرمة أو المدينة المنورة فيحق له ذلك، شريطة احتفاظ المؤسسة المختصة بجواز سفره، ومعرفة هوية من يقوم باستضافته وعنوانه مع أخذ تعهد على المستضيف بمراجعة المؤسسة قبل وقت كافٍ لموعد سفره. وإذا ما رغب الحاج زيارة المناطق القريبة من مكة المكرمة مثل جدة لقضاء بعض شؤونه فيجوز له ذلك، على أن تحتفظ المؤسسة بجواز سفره ويمنح تصريحاً بذلك مكتوباً من المؤسسة ومصدقاً من مدير إدارة الحج في

مكة المكرمة لتقديمه لمراكز المراقبة الأمنية عند منافذ الدخول إلى تلك المناطق.

إن للعامل الديني أبعاداً سياسية ودينية حسّاسة تجعل المملكة حذرة تجاه تبني أي من الضوابط الخاصة بمن يدخل المملكة لغرض ديني. وجدير بالذكر أن المملكة العربية السعودية قد قامت بالتعاون مع الدول الإسلامية في المؤتمر الإسلامي السابع عشر لوزراء الخارجية بمناقشة التدابير الخاصة بتنظيم وتحديد أعداد الوافدين إلى الأماكن المقدسة لأداء فريضة الحج، وقد أيد الحاضرون فيه تحديد نسبة الحجاج بما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص بين كل الحجاج وتأمين أداء مناسكهم وتوفير وسائل الراحة لهم، ووضعت قاعدة لذلك بتحديد نسبة واحد في الألف من عدد سكان كل دولة .[٨]

وبالرغم ممّا وضع من أنظمة للحد من بقاء بعض الحجاج إلا أن الجانب الروحي والديني اتخذ ذريعة من قبل بعض الحجاج لإيجاد أرضية لهذه المشكلة حتى أصبحت أعداد المتخلفين في موسم الحج كبيرة في مناطق الحرمين الشرفين على مدار الزمن.

٣- العامل الإداري :

إن حجم وتيرة التنمية الاقتصادية في المملكة وسرعتها قد صاحبهما في المقابل توسع في عدد ونوع الأجهزة الإدارية لمواجهة متطلبات تلك التنمية. ولم يتناسب هذا التوسع الإداري مع حجم التنمية خاصة في مجال

العمالة الوافدة. وأبرز مثال على ذلك عدم قدرة الأجهزة المسؤولة عن تنظيم شؤون العمالة في التعامل مع الأعداد الكبيرة القادمة للعمل في المملكة، مما أسفر عن زيادة ملحوظة في حجم العمالة غير الشرعية.

ولمواجهة هذا الوضع قامت الحكومة بإنشاء نظام إداري حديث يستخدم أجهزة الحاسوب بغية توفير المعلومات المتعلقة بالعمالة والمستقدمين لها ومواعيد انتهاء الاقامة النظامية وعناوين العمال الوافدين، ورغم النقلة النوعية الجيدة التي حققها هذا النظام في إدارة شؤون العمالة من حيث سرعة الحصول على المعلومة ودقتها، إلا أنه ظل قليل الفاعلية في التعرف على مقر تواجد العمال، لأن العنوان يأتي على هيئة صندوق بريد أو اسم شارع، مما يجعل من العسير الوصول إلى العامل عندما تستدعي الضرورة ذلك.

وبجانب ذلك النظام لجأت الجهات المعنية إلى تشكيل لجنة لمراقبة المتخلفين وتطبيق العقوبات النظامية على من يقوم بتشغيلهم. لكن الواقع يشير إلى عدم تحقيق هذا الأسلوب النتائج المرجوة منه في الحد من ظاهرة توظيف العمالة غير الشرعية، ومرد ذلك إلى عدم تفرغ أعضاء اللجنة الكامل للقيام بأعبائها حيث لدى الكثير منهم التزامات إدارية أخرى، ولأن تلك العمالة تعمل لدى مؤسسات صغيرة أو أفراد مما يجعل حجم المشكلة وتشعبها لا يتناسبان مع إمكانيات تلك اللجنة. مما حدا بوزارة الداخلية إلى القيام بتنظيم حملات سنوية من قبل أفراد الشرطة للقبض على المتخلفين في

المناطق المتعارف على وجودهم فيها. خاصة عندما يبدو للجهات الأمنية كثرتهم لدى مناطق سوق العمل.

٤- الهجرة التقليدية :

إن إرتباط المملكة بجيرانها بروابط الدم والدين والعادات. والانتماء العربي أوجد عدم اعتبار للحدود الدولية لهذه البلدان لبعض طالبي الهجرة من البلدان المجاورة. لذلك نجد أن كثيراً من مواطني البلدان المجاورة للمملكة يدخلون المملكة بصفة غير شرعية دون المرور من نقاط الجوازات الشرعية، ويأتي هؤلاء الأفراد في الغالب من اليمن والعراق وسوريا .

ومن الأسباب الرئيسية لهذه الهجرة مناطق الرعي المشتركة بين هذه البلدان والتي تستغلها قبائل البدو الرحل في هذه المناطق كذلك مستوى المعيشة المتدني في البلدان المجاورة نسبة إلى المملكة، وتوفر مواطن العمل في المملكة وزيادة عدد السكان في البلدان المجاورة كاليمن. كل ذلك جعل هذه البلدان مصدراً دائماً لمثل هذه الهجرة وزيادة عدد العاملين غير الشرعيين في المملكة.

ويشير جدول رقم (١) إلى الأفراد الذين تم القبض عليهم عند دخولهم المملكة بصورة غير شرعية خلال الأعوام ١٤١٣- ١٤١٤ - ١٤١٥هـ. ويشير هذا الجدول إلى تزايد أعدادهم كل عام بنسبة كبيرة.[٩]

جدول رقم (١)

عدد المقبوض عليهم في قضايا التسلل الى المملكة العربية السعودية مصنف حسب الجنسية عن الأعوام ١٤١٣ - ١٤١٤- ١٤١٥هـ

الجنسية	١٤١٣	١٤١٤	١٤١٥
سعودي (*)	١٢٩	٢٠٥	٢٨٢
مجهول الهوية	١٦٥٩	١٨٦٢	٨٠٦
يمني	٤٥٨٣٦	٤٨٦٦٦	٦٤٠٣٣
سوداني	٣٠٨	٢٢٥	٤١٩
ارتيري	٣٩٣	١٧٣	١٢٥٩
صومالي	١٣٥	٥٤٤	٥٦١
أثيوبي	٢٣٤	٣٢٤	٩٩٧
تنزاني	٦	٦	٣
جيبوتي	٣	٣	٢
كيني	٤	٢	٦
غاني	٩	٤	-
نيجري	٧	-	١٣
تتساوي	٦	١	١٠
زامبي	٣	-	-
أوغندي	١	٢	-
سوري	٤٠٨	٢٤٠	١٦٥
أردني	٤٧	٩٠	٨٩

(*) تشمل قضايا التسلل سعوديين، وحسب إفادة حرس الحدود أن هؤلاء المتسللين في حكم المهربين لبعض السلع المحظورة.

الجنسية	١٤١٣	١٤١٤	١٤١٥
عراقي	٦٢٩	١٥٥٩	١٩٣٨
مصري	٢٢	٢٢	٢٤
فلسطيني	٤	٢	-
اماراتي	٢٤	١	١٣
كويتي	٢٨	٤	٣
قطري	٢	-	٣
تركي	٣	٤	١
افغاني	٢	٢	٦
باكستاني	٣٧	٧١	١٣
بنغلادشي	٢٨	٤٠	١٧
هندي	٦	١٧	٣٢
اندونيسي	٢	٢	١
ايراني	١	-	٢٦
مغربي	٣	٤	-
برازيلي	-	-	١
فرنسي	-	-	١
لبناني	١	١	٢
روسي	١	-	-
سويسري	١	-	-
صيني	٢	-	-
جنوب أفريقيا	٣٥	٧٠	١٣٥
سارليوني	٢	٢	٢
زائيري	-	٤	-

الجنسية	١٤١٣	١٤١٤	١٤١٥
عماني	-	١	-
فلبيني	-	١	-
جزائري	-	٣	-
سيرلانكي	-	١	٢
موزنبيقي	-	٢	١
المجموع	٥٠٠١١	٥٥٧٥٤	٧٠٤٩٠

المصدر : وزارة الداخلية، حرس الحدود، ١٤١٥هـ

لقد تضمن الجدول أعداداً قليلة جداً من المتسللين إلى المملكة بصورة غير شرعية ينتمون إلى بلدان غير مجاورة للمملكة. وقد يكون الدافع للكثير من هؤلاء هو العمل في المملكة العربية السعودية، وذلك بفضل التسهيلات الممنوحة لهم في الدخول للدول المجاورة للمملكة.

وقت أعطت الحكومة السعودية حماية حدودها أهمية كبرى ليس فقط للتقليل من نسبة العمالة غير النظامية بل لحظر دخول المشروبات الممنوعة والمخدرات. لذلك فإن عدد حالات التهريب التي تم إكتشافها قد زادت. كما أن حرس الحدود زود بكامل التجهيزات اللازمة للقيام بعمله على خير وجه، ولكن نظراً لطول حدود المملكة التي تمتد إلى ٦٠٠٠ كليو متر، إضافة إلى عدم وجود حواجز طبيعية بينها وبين جيرانها جعلت حماية هذه الحدود قاصرة، وحتى لو كانت حماية هذه الحدود ممكنة تماماً فإنها لن تمكن من الحدّ من حالات تجاوز المدة النظامية الممنوحة للعامل للبقاء في المملكة والذي قدم إلى المملكة بصورة شرعية.

بعد هذا العرض لأهم العوامل التي أدت إلى هذه الظاهرة، يمكن تصنيف العمالة غير الشرعية في المملكة إلى فئتين :

١- فئة الذين يسيئون حق استخدام التأشيرة ويمثلون العمالة التي تقيم في المملكة برخصة منتهية الصلاحية ومن دون حق عمل، وكذلك الحجاج الذين قدموا للحج ولم يغادروا المملكة.

٢- الفئة الثانية تمثل العمالة غير الشرعية التي دخلت المملكة عن طريق الحدود بصورة غير شرعية دون المرور بنقاط الجوازات. ونرى أن مسؤولية هذه الظاهرة تقع على وزارة الداخلية بشكل كبير.

جـ - حجم العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية:

ان عدد العمال غير الشرعيين غير معروف على وجه التحديد، ولكن الرقم المدون هو عدد العمال غير الشرعيين الذين تم القبض عليهم سنوياً وهذا لا يعطي صورة كاملة عن حجم هذه المشكلة. فأعداد العمال الذين تم القبض عليهم قد تمثل نسبة ضعيفة من مجموع العمالة غير الشرعية في المملكة، بل إن عددهم قد يكون أضعاف أعداد الذين تم القبض عليهم. فقد أشار بعض المسؤولين في إدارة الجوازات أن عددهم قد يصل إلى نصف مليون، ويمثلون العمالة غير المدربة كالعاملين في المنازل والمزارع والرعاة أو بعض المعامل الصغيرة. إلا أنه حسب آخر تصريح لصاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبدالعزيز، فإن المتخلفين الذين يتم ترحيلهم سنوياً يصل عددهم إلى ما يقارب ٣٠٠ ألف نسمة. [١٠]

(٣) تأثير العمالة غير المشروعة على المملكة العربية السعودية.

ا - التاثيرات الاقتصادية :

من الناحية الاقتصادية، يرى البعض أن العمالة غير الشرعية بصورة عامة مفيدة فهم ينجزون أعمالاً غير مرغوبة من قبل المواطنين أو حتى المقيمين بصورة مشروعة، كذلك فهم وسيلة للضغط على الأجور وعدم المغالاة فيها ولايشكلون أي عبء على الخدمات العامة لأنهم يحاولون التهرب من الجهات الحكومية خشية التعريف بأنفسهم هذا بالاضافة إلى العائد الذي يقدمونه لبلدانهم.[١١]

كما أن بعض أرباب الأعمال يفضلون العمالة غير الشرعية لأن ذلك لا يتطلب منهم الذهاب إلى الجهات المعنية بمنح التأشيرات مما يوفر عليهم الوقت الكثير والمسؤولية والمصاريف وخاصة عندما تكون الحاجة لهذه العمالة لفترة محدودة، كما أن رب العمل في هذه الحالات ليس مسؤولاً عن سكن العمال أو علاجهم ولا حتى دفع مرتبات منتظمة لهم.[١٢]

لذا نجد أرباب الأعمال والمواطنين المستفيدين من العمالة غير الشرعية يجنون بعض المنفعة بالحصول على هذه الخدمات بأقل التكاليف.

وبالرغم من هذه الفوائد إلا أن وجود العمالة غير الشرعية في سوق العمل تؤثر على العمالة السعودية غير المؤهلة وتنافسها في مستوى الرواتب المقدمة والرفع من الحالة المادية للعمل، لذلك عدم وجودهم سيرفع

من مستوى هذه الأعمال ماديا.[١٣] وفي الحقيقة نجد أن كثيراً من السعوديين يعملون في نفس فئة الأعمال التي يعمل بها هؤلاء العمال غير الشرعيين، كما أن عدد طالبي الأعمال من السعوديين لدى المكاتب يزداد سنوياً كما هو موضح في جدول رقم (٢).[١٤]

جدول رقم (٢)
أعداد طالبي الأعمال من السعوديين لدى مكاتب العمل في المملكة العربية السعودية

السنة الهجرية	المسجلون	التغير أو ٪	السنة الهجرية	المسجلون	التغير أو ٪
١٤٠١	١٠٨٨١	اساس	١٤٠٦	١٩٦٨٥	٨١٪ +
١٤٠٢	١١٦٨٢	٧٪ +	١٤٠٧	٢٢٢٤٣	١٠٤٪+
١٤٠٣	١٠٨٠٣	٠,٧٪-	١٤٠٨	٢٦٨٣٢	١٤٦٪+
١٤٠٤	١٧٤٩٩	٦١٪+	١٤٠٩	٣٤٧٦٣	٢١٩٪+
١٤٠٥	١٨٨٠٧	٧٣٪+	١٤١٠	٤٢٨٩٤	٢٩٣٪+

المصدر : وكالة الوزارة لشؤون العمل، "دور ووجهة نظر وزارة العمل الاجتماعية في رفع نسبة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي"، ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي: الواقع والتطلعات والمعوقات والتوصيات، معهد الادارة العامة، الرياض، ١٤٠٣هـ، ص ٤٥.

وباستقراء هذا الجدول نجد أن طالبي العمل الذين راجعوا مكاتب العمل خلال السنوات العشر الماضية في الفترة من ١٤٠١هـ إلى ١٤١٠هـ، زادت أعدادهم ونسبهم زيادة طردية، حتى قفزت في عام ١٤١٠هـ إلى

نسبة ٢٩٣٪ عما كانت عليه في عام ١٤٠١هـ، وهذا يمثل استمرارية تصاعد إقبال السعوديين على العمل في القطاع الأهلي. هذا وقد أشار مدير مكتب العمل أنه يتقدم إلى مكتب العمل بالرياض سنوياً ما يقارب ٥٠٠٠ مواطن يتم توظيف ٢٠٠٠ منهم فقط.[١٥]

ان وجود هذه العمالة ذات المرتبات المتدنية لن تشجع رجال الأعمال في الاستثمار في الوسائل التقنية التي تقلل الاعتماد على العمالة في المدى الطويل.

كما أن عدم وجود هذه النوع من العمالة سيجبر أرباب الأعمال على الأخذ بحلول أخرى قد تشمل رفع الأجور وتحسين الادارة وجعل هذه الأعمال أكثر تقنية مما يجعلها أكثر قبولاً لدى المواطنين.[١٦]

وفي الأعوام العشر الماضية، نجد أن ميزان مدفوعات المملكة يشير إلى وجود عجز في المدفوعات، مما يعطي دلائل على أن المملكة تستنفذ من الاحتياطي النقدي الذي تم تجميعه في السابق [١٧]. وقد كان لهذا النقص في العائدات تأثير كبير على الفرص الوظيفية، إذ نجد أن العمالة السعودية أصبحت أكثر إقبالاً على العمل في هذه الفئات، مما يسمح بالتكهن بأن المنافسة على الأعمال ستكون شديدة مستقبلاً بين العمالة السعودية وكذلك العمالة غير السعودية الموجودة بصفة غير شرعية.

٢- التأثيرات الاجتماعية والسلوكية:

ان تعدد جنسيات العمالة الأجنبية في المملكة سواء كانت نظامية أو غير نظامية قد يكون لها تأثير على مجتمع كالمملكة من ناحية العادات والتقاليد واللغة والتوازن السكاني. ان عدد الأجانب العاملين في المملكة يصل إلى ما يقارب ٢٧,٣٪ من مجموع السكان. وقد أشار آخر تعداد للسكان إلى أن عدد سكان المملكة يصل إلى ١٧ مليون نسمة منهم ٤,٦ مليون أجنبي [١٨].

وفي الحقيقة لا تتوفر بيانات رسمية عن تأثير العمالة الأجنبية على الحياة السعودية. وهذا حال كثير من الظواهر الاجتماعية. إلا أن المملكة العربية السعودية تعد إحدى الدول الإسلامية المتمسكة بدينها الحنيف وتعمل حكومته جاهدة على إبقاء هذا المجتمع محافظاً على عاداته وتقاليده. ومع ذلك نجد أن العمالة الأجنبية أصبح لها تأثير على المجتمع السعودي بشكل واضح. فبعض من الجنسيات غير العربية تعيش داخل منازل الأسر السعودية وتقوم بتربية بعض أبنائها حسب أنماط تربوية مختلفة عن أنماط التربية الإسلامية والعادات العربية وتعاليمها. فأصبح من المألوف التخاطب بين النشء باللغة الأجنبية واستخدام مفردات لا تمت بصلة للغة العربية [١٩].

ولقد أصبحت الجرائم التي ترتكب من العمالة الأجنبية ظاهرة واضحة في المجتمع السعودي. ويبين الجدول رقم (٣) عدد مرتكبي الحوادث الجنائية لعام ١٤١٢هـ من الأجانب موزعين حسب نوع الجريمة، كما يوضح

الجدول رقم (٤) يوضح عدد السجناء الموقوفين والمحكوم عليهم من بين الأجانب خلال عام ١٤١٢هـ موزعين حسب أسباب السجن، وباستعراض هذا الجدول، يتضح أن عدد السجناء غير السعوديين في سجون المملكة في عام ١٤١٢هـ يشكل نسبة عالية من السجناء.

جدول رقم (٣)
عدد مرتكبي الحوادث الجنائية لعام ١٤١٢هـ
من الأجانب

الحادث	عدد الاجانب	النسبة
قتل عمد	٣٨	٠,٣٨ ٪
قتل خطأ	٤	٠,٠٤ ٪
تهديد ومحاولة قتل	١٥	٠,١٥ ٪
اعتداء أدى إلى وفاة	٤	٠,٠٤ ٪
حوادث خطف	١١	٠,١١ ٪
إنتحار ومحاولة انتحار	٩٦	٠,٩٧ ٪
حوادث أخلاقية	٢٩٨٩	٣٠,٠٠ ٪
حوادث السرقات	١٧٠٩	١٧,٠٠ ٪
شرب المسكر وصنعه وبيعه	١٦٤١	١٦,٧٠ ٪
حريق عمد	٧	٠,٠٧ ٪
اعتداء ومضاربة	١٢٨١	١٣,٠٠ ٪
تزوير	١٢٩	١,٣٠ ٪
تزييف	١٦٤	١,٦٠ ٪
نصب واحتيال	٢٠١	٢,٠٠ ٪
انتحال شخصية الغير	٢٢	٠,٢٢ ٪
هروب وتغيب	٦٥٨	٦,٠٧ ٪
حيازة سلاح بدون رخصة	٤٣	٠,٤٣ ٪
حوادث متنوعة	٧٩٤	٨,٠٠ ٪
المجموع الكلي	٩٨٠٦	١٠٠ ٪

المصدر : وزارة الداخلية، الكتاب الاحصائي السنوي، المملكة العربية السعودية ١٤١٢هـ، ص ص ٤١ -٤٢.

جدول رقم (٤)
إجمالي عدد السجناء الموقوفين والمجرمين من الأجانب خلال عام ١٤١٢هـ
موزعين حسب أسباب السجن والجنس والنسبة المئوية

أسباب السجن	غير سعوديين		المجموع	النسبة
	ذكور	اناث		
قضايا القتل والاعتداء على النفس	٣٢٦	١٩	٣٤٥	٥,٤ ٪
قضايا السرقات	١٣٠٨	٧٨	١١١٦	١٧,٤ ٪
قضايا المخدرات	٨٩٢	٧٦	٩٦٨	١٥,١ ٪
قضايا المسكرات	٥٣٧	٢٦	٥٦٣	٨,٧ ٪
قضايا الأخلاقيات	٧٢٣	٦٤٤	١٣٦٧	١٣,٣ ٪
قضايا حوادث السير والحقوق المدنية	٥٦٦	-	٥٦٦	٨,٨ ٪
قضايا الرشوة والتزوير والقضايا المتنوعة	١٣٩١	١٠٦	١٤٩٧	٢٣,٣ ٪
المجموع	٥٤٧٣	٩٤٩	٦٤٢٢	١٠٠ ٪

المصدر : وزارة الداخلية، الكتاب الإحصائي السنوي، المملكة العربية السعودية ، ١٤١٢هـ، ص ص ٨٤ - ٨٦ .

هذا وقد بلغ مجموع الحوادث الجنائية للأجانب خلال عشر سنوات ١٦٣,٩٧٤ حادثة منذ عام ١٤٠٦هـ إلى ١٤١٥هـ وقد كان عدد الأجانب المرتكبين لجرائم في عام ١٤٠٦هـ سنة الأساس ١٣,٧٧٢، وفي عام ١٤١٥هـ بلغ عدد الأجانب المرتكبين لجرائم ٢٠,٤٩٦ أي بفارق ٦,٧٢٤ وهذا يدل على تزايد أعداد الجرائم المرتكبة بواسطة الأجانب [٢٠] .

ونظراً لعدم توفر أعمال لهم بشكل دائم، وعدم توفر معلومات كافية عنهم، فإن العمال الأجانب غير الشرعيين قد يشكلون الفئة الأكثر عُرضة لارتكاب الجرائم. فكثير من السرقات قد ترتكب بواسطة عُمال غير شرعيين. كما قد يستغلون من قبل المنظمات الإجرامية الدولية لجلب المخدرات وارتكاب جرائم السرقة والتزوير والأعمال الإجرامية الأخرى.

٣- التاثير السياسي :

إن وجود عمالة غير شرعية في المملكة العربية السعودية قد يشكل مشكلة للمملكة في المستقبل وخاصة في حالة عدم وجود ما يثبت هويتهم أو جنسياتهم . كما أن وجودهم في المملكة ينفع بلدانهم، مما قد يمارس على المملكة ضغوطاً سياسية لإبقائهم فمثلاً عندما أرادت الامارات والكويت ترحيل العمالة غير النظامية الموجودة لديهما بادرت الحكومة الهندية بإرسال وفد لاقناع الحكومتين بالتريث في إرسالهم لعدم الإضرار بحكومة ولاية كيرلا.[٢١]

كما أن حادثة الحرم المكي الشريف عام ١٩٧٩م بالمملكة العربية السعودية كان من ضمن المشاركين فيها مجموعة من غير المواطنين المقيمين بالمملكة بصورة غير شرعية.[٢٢]

(٤) معالجة مشكلة العمالة غير الشرعية : دراسة مقارنة :

أ - تجربة المملكة العربية السعودية:

يتطرق هذا الجزء إلى الإجراءات والأنظمة المتعلقة بعمل وبقاء وتنقل ومغادرة العمالة في المملكة العربية السعودية، والإجراءات المتبعة لمكافحة العمالة غير الشرعية.

لقد جعل النظام السعودي الموظف مسؤولاً عن جلب العمالة الأجنبية بعد تبرير ذلك لدى الجهات المعنية وبوجه التحديد لدى مكاتب العمل بحيث يؤكد فيه أنه لا وجود لعمالة سعودية مؤهلة للقيام بهذا العمل أو تقبل به. ويهدف هذا الإجراء إلى تقليل العمالة الاجنبية في المملكة والتقليل من منافسة العمالة الأجنبية للعمالة الوطنية.

لكن مثل هذا الإجراء قد يكون أحد الأسباب المؤدية إلى وجود هذه الظاهرة لأن اتخاذ الموافقة لا يعتمد على تقدير وضع طالب الاستقدام المادي وصاحب الحاجة الفعلية. وفي الغالب يبالغ طالب العمالة في أعداد العمالة المطلوبة آخذاً في الحسبان أن هدفه جلب هذه العمالة وتسريحها مقابل مبلغ شهري يدفعه العامل للكفيل مقابل عمله في أي مكان وليس هناك الزام للكفيل إلا بالاعلان عن أنّ مكفوله ترك عمله بالرغم من أنه يعلم بوجوده وبمكان عمله. وقد جعلت هذه الظاهرة كثيراً من العاملين في وضع اقتصادي سيئ بسبب مايدفع لكفيله الخوف من القبض عليه من أجهزة الجوازات.

كما نجد أن كثيراً من أرباب الأعمال يستقدمون عمالة بمرتبات متدنية جداً مما يرغم كثيراً من العاملين على تركهم والعمل لدى آخرين بشكل غير قانوني ودون موافقة أصحاب الأعمال أو علم إدارة الجوازات. وتنبع هذه الظاهرة من الحالة الاقتصادية التنافسية بين أرباب الأعمال في تقديم أجور عالية لبعض المهن وتقوم على مبدأ العدالة من وجهة نظر العامل. وللحد من تنقل العامل من كفيله إلى صاحب عمل آخر في منطقة أخرى، فقد أكدت الأنظمة السعودية على منع أي أجنبي من التنقل إلى منطقة أخرى إلا بوجود خطاب سماح من كفيله للانتقال إلى منطقة أخرى داخل المملكة مصدق من قبل الجوازات وتحدد فيه المدينة التي يرغب المقيم الأجنبي زيارتها وكذلك المدة الزمنية.

ويمنع النظام السعودي أي شخص من استئجار أي عامل غير شرعي أو توظيفه، وهناك عقوبات تصل إلى ما يقارب ١٠٠,٠٠٠ ريال أو السجن لمدة سنتين، تضمنها قرار مجلس الوزراء رقم ٣٠ في ١٤١٥/٣/١هـ الذي يعالج أوضاع الأجانب المتخلفين الموجودين في المملكة بدون إقامة نظامية والمخالفين.[٢٣]

ويطبق هذا النظام بواسطة لجنة مكونة من عدة جهات تمثل الشرطة والجوازات والإمارة ووزارة التجارة ومكتب العمل وتقوم بجولات تفتيشية مفاجئة للمؤسسات والمحلات التجارية التي يحتمل أنها توظف عمالة غير

شرعية. وقد ساهمت هذه الاجراءات نوعاً ما في التقليل من هذه الظاهرة إلا أنها غير فعالة وذلك لضعف هذه اللجنة وعدم استمرارها.

ب- تجارب بعض الدول الأخرى :

يتطرق هذا الجزء إلى تجارب بعض الدول وخاصة السياسات التي انتهجتها للتغلب على مشكلة العمالة غير الشرعية. وتشمل هذه الدول سويسرا وهونج كونج.

ب -١ : تجربة سويسرا :

إن تجربة سويسرا في محاربة الهجرة غير الشرعية تعتبر من أفضل التجارب في العالم. فقد جعل المشرع أرباب الأعمال مسؤولين عن الرقابة على هذه العمالة. خلال الفترة بين ١٩٤٥م - ١٩٦٢م، قامت سويسرا بمعالجة مشكلة النقص في العمالة عن طريق السماح بدخول مجموعة من العمال الغرباء، وخلفت هذه السياسة مشاكلات اجتماعية وحضارية وسياسية للحكومة السويسرية. وبالرغم من ذلك فقد تمكنت سويسرا من التغلب على هذه المشكلة بالتقليل من أضرار الهجرة وزيادة مزاياها عن طريق تطبيق نظام رقابي صارم يتمثل في الآتي :

١- في عام ١٩٣١م اصدرت الحكومة السويسرية قانوناً يتعلق بدخول الأجانب وإقامتهم ويعطي الحكومة الفدرالية عند اتخاذ قرار يتعلق بالسماح للأجانب للعمل في بلادهم يجب أن يؤخذ في الحسبان النواحي الاجتماعية والاقتصادية للبلاد ونسبة الأجانب إلى المواطنين.

٢- هناك جهازان حكوميان مسؤولان عن رقابة العمالة الأجنبية وهما الشرطة الفدرالية للغرباء، ويتبع ادارة العدل الفدرالية، ومكتب العمل والصناعة الذي يتولى المواضيع المتعلقة بسوق العمل.

٣- ينص قانون الهجرة السويسري على وجوب أن يحمل الأجانب تصريح اقامة بجانب جوازتهم .

٤- أرباب الأعمال هم المسؤولون عن جلب هذه العمالة ولكن بعد موافقة شرطة مراقبة الأجانب ومكتب العمل المحلي. والغرض من هذا الإجراء التأكيد على أن الأجانب لا يقومون بالعمل على حساب المواطنين السويسريين وكذلك ضمان أن الأجور المقدمة لهؤلاء العمال تتوافق مع معايير الأجور والمعيشة السويسرية.

٥- ينص القانون السويسري على منع العمال الأجانب غير المصرح لهم بالعمل إلا بوجود تصريح الاقامة، كما أنّ أي أجنبي لا يحمل تصريح إقامة يرحل، وأي شخص يقوم بتشغيل هذه العمالة يعاقب بغرامة بما تقارب ١٠,٠٠٠ فرنك سويسري أو بالسجن لمدة ستة أشهر.

٦- تقوم الشرطة الفدرالية للغرباء بزيارات إلى المنشآت والمنازل التي تحت الانشاء للتفتيش على العمالة غير الشرعية بالاضافة إلى ذلك يجوز لها أن توقف الغرباء مباشرة أثناء التجوال اليومي للتأكد من نظامية وجودهم في سويسرا.

هذا بالإضافة إلى أن النظام السويسري يتميز بوجود مكتب تسجيل في كل حي يشمل ملفات عن كل فرد مقيم فيه سواء كان أجنبياً أو

مواطناً.ويقدم هذا المكتب معلومات أساسية عن كل ساكن في الحي لشرطة مراقبة الغرباء، ولقد قام منذ عام ١٩٧٣م بإدخال هذه المعلومات في جهاز كمبيوتر مركزي ليقوم بدوره بتقديم معلومات عن كل ما يخص العمالة الأجنبية للسلطات السويسرية. [٢٤]

ب -٢ : تجربة هونج كونج :

تعدّ هونج كونج بالمقاييس العالمية هدفاً لهجرة عالمية من جيرانها وبوجه التحديد الصين وفيتنام. ولقد كانت هذه العمالة في السابق مقبولة لكل الأطراف لفترة من الزمن حيث كانت مصدراً للعملة الصعبة بالنسبة للدول المصدرة لهذه العمالة، وكذلك مصدر عمالة رخيصة بالنسبة لهونج كونج. ولكن منذ عام ١٩٧٠م ونتيجة للأعداد الهائلة من العمالة المهاجرة لهذه الجزيرة تبين لحكومة هونج كونج أثر هذه العمالة على مستوى الخدمات في الجزيرة مما فرض الأخذ بسياسة قوية لمنع هذه الهجرة بالتعاون مع المصدر الرئيسي لهذه الهجرة غير الشرعية وهي الصين وبضغط من قبل بريطانيا. وقد قامت هونج كونج بعمل الآتي :

١- دعم الحدود البحرية للجزيرة بمستلزمات المراقبة الضرورية، من ذلك إقامة سياج حديدي على إمتداد الحدود مع الصين، وكذلك تزويد سلاح الحدود بطائرات الهليكوبتر وقوارب سريعة للمراقبة.

٢- ينص قانون هونج كونج أن على كل مقيم في الجزيرة يبلغ عمره ١٥ سنة أن يحمل بطاقة إقامة قد يُطلب منه إبرازها في أي وقت من قِبل شرطة الهجرة. وقد كلف هذا النظام حكومة هونج كونج ما يقارب ٦٠ مليون دولار. كما يقوم مكتب العمل بزيارات تفتيشية مفاجئة لمواقع

العمل للتفتيش عن الأفراد الذين يقيمون ويعملون في الجزيرة بصورة غير شرعية.

٣- في عام ١٩٧٩م وتحت ضغط من بريطانيا، قامت الصين بتطبيق عقوبات صارمة ضد المهاجرين إلى الجزيرة بصورة غير شرعية، كالسجن خمس سنوات مع الأشغال الشاقة في حالة الإرتكاب الأولى. وقد تصل العقوبة إلى الإعدام بعد المحاولة الثالثة، ولكن لا يوجد أي دليل على أن هذه العقوبة قد نفذّت.

٤- تعاقب حكومة هونج كونج أي شخص يوظف عمالاً بصورة غير شرعية وبغرامة قدرها (٧٧٠٠) دولار والسجن لمدة سنة. [٢٥]

(٥) البدائل المقترحة لمعالجة مشكلة العمالة غير الشرعية:

هناك مجموعة من البدائل المقترحة لمساعدة الحكومة السعودية على مراقبة أفضل للمقيمين بصورة غير شرعية. تشمل هذه البدائل ما يلي:

١- تأسيس نظام مراقبة شامل يرفع من مستوى الأجهزة المعنية بمراقبة العمالة الأجنبية في المملكة.

٢- وضع لوائح تنظيمية جديدة تشمل تطبيق حد أدنى من الأجور، والتعاون مع الدول المصدرة لمراقبة مستوى المعيشة ومنح عفو عام للمتخلفين يتيح لهم تصحيح أوضاعهم.

٣- التعاون مع الدول المصدرة للعمالة غير الشرعية في معاقبة الذين يتجاوزون مدة الإقامة المصرح لهم بها في المملكة أو الذين يدخلون المملكة بصورة غير شرعية.

٤- تقديم المساعدة الاقتصادية للدول المصدرة مما يقلل من العمالة غير الشرعية القادمة منها عن طريق الحدود.

٥- الحفاظ على الحالة القائمة.

البديل الأول يشمل :

١- تقوية الجهاز الإداري المسؤول عن الهجرة.

٢- الرفع من مستوى مكتب العمدة.

يُعدّ نظام المعلومات الإداري القائم حالياً بشأن العاملين في المملكة نظاماً جيداً، وخاصة لمعرفة الأفراد الذين تجاوزوا مدة الإقامة النظامية، وكل ما يتصل بهم من بيانات. مما يسهل نوعاً ما تحديد أماكنهم والبحث عنهم وهو نظام يعتمد بالدرجة الأولى على دقة المعلومات المدخلة في الحاسب الآلي ومصداقيتها.

ويتم الكشف عن العمالة الأجنبية غير الشرعية في الوقت الحاضر عن طريق اللجنة أو عن طريق الشرطة. فحبذا لو تم تشكيل شعبة لهذا الغرض في المدن الرئيسية تتبع ادارة الجوازات، وتقوم بمعاقبة الأشخاص الذين يقومون بتوظيفهم. وإيجاد مثل هذا الجهاز سيكون لمهمة محددة وبذلك يصبح جهاز الجوازات مسئولاً عن كل شؤون العاملين.

ويفضل أن تسمى هذه الشعبة جهاز مراقبة الغرباء، وتتمثل مهمتها في القيام بزيارات مفاجئة للمنشآت والمنازل تحت الإنشاء حيث يتم تشغيلهم عادة، أو بإيقاف الأجانب عشوائياً في كل شارع، ووضع المراقبين عند إشارات المرور. ومن شأن مثل هذا الجهاز أن يسهل عملية المراقبة المستمرة ويحدّد إطارها.

ويواكب هذا الجهاز إيجاد نظام بصمات ناجح في المطارات ومنافذ الدخول البرية للمملكة العربية السعودية. فالاعتماد الحالي على الاسم ورقم الجواز غير مجد خاصة في تتبّع أصحاب السوابق من الأجانب ممن يعودون إلى المملكة بعد تغيير الاسم وجواز السفر، وهذا يخالف أنظمة الهجرة السعودية، كما أن كثيراً من القادمين إلى المملكة للحج يقومون بإتلاف أي أوراق رسمية تدل على هويتهم. فوجود نظام البصمات سيقلل من هذه الظاهرة، ويمكن الجهات الأمنية من تحديد هوية أصحاب السوابق وترحيلهم على نفقة بلدانهم ومعاقبتهم ومنع عودتهم.

قد يتطلب مثل هذا الحل توظيف مجموعة من رجال الأمن وتخصيص كميات من الموارد ولكنه يعدّ ضرورياً للزيادة من كفاءة الرقابة على الأجانب والحد من ظاهرة التخلف والإقامة غير الشرعية، مع ما قد يؤخذ على هذا النظام من إزعاج للمواطنين والمقيمين على حدّ سواء.

كما يقترح كذلك توسيع دور العمدة لكونه إحدى الوسائل المساعدة على محاربة العمالة غير الشرعية. فكما هو معروف في المملكة، هناك في كل حي عمدة مسؤول عن كل الشؤون الأمنية البسيطة والخلافات التي تحدث في الحي. ويفترض في العمدة أن يعرف جميع سكان الحي، سعوديين كانوا أو أجانب، لذلك فإن تطوير مكتب العمدة تنظيمياً وإدارياً سيكون له دور كبير في التقليل من هذه المشكلة لأنه أقرب الأفراد إلى سكان الحي، كما سيساعد على محاربة العمالة غير الشرعية وذلك باعطائه صلاحيات

أكبر وتزويده بنظام معلومات ناجح عن الساكنين وبأفراد مدربين لتشغيل هذا النظام، وسيكون مكتب العمدة بمثابة مكتب تسجيل أو مكتب مراقبة للسكان يقدم معلومات أساسية عن الساكنين سواء الأجانب أو المواطنين، ويمكنه من معرفة المواليد والمتوفين وحالات الزواج في الحي. وتنقل هذه البيانات إلى إدارة الجوازات عبر نظام من المعلومات متصل بالجهاز الرئيسي لإدارة الهجرة حيث تخزن تحت نفس رقم السجل المدني للمواطنين والمقيمين.

وسيتطلب هذا الحل من العاملين في المكاتب العقارية تزويد العمدة بمعلومات عن الساكنين الجدد في الحي. كما قد يكلف الدولة بعض الاعتمادات الإضافية، وقد يواجه عقبات تتمثل في مقاومة العمدة للتغيير، وتتطلب مستوى من التعاون أفضل بين سكان الحي والعمدة. غير أن للدولة من الوسائل ما قد تجبر الأطراف المعنية على نجاح هذه الفكرة وإقناع المكاتب العقارية وحتى المواطنين بالتعاون والالتزام بتوفير المعلومات المطلوبة.

البديل الثاني ويشمل :

١- وضع لوائح تنظيمية لتحديد حد أدنى للأجور لجميع العاملين في المملكة، وإلزام المنشآت الخاصة بتطبيق هذا النظام.

٢- التعاون مع الدول المصدرة لهذه العمالة في مراقبة مستوى المعيشة وبيئة العمل المادية لمواطنيهم داخل المملكة.

٣- إصدار عفو عام لتصحيح وضع العمالة غير الشرعية في المملكة.

يهدف هذا الحل إلى مواجهة الأسباب الرئيسية وراء ظاهرة العمالة غير الشرعية ألا وهي تدني مستوى المرتبات التي يحصلون عليها وتباين مستوى المرتبات بين أباب العمل الواحد، لذلك فتحديد مستوى للأجور سيساعد على الحد من هذه الظاهرة، والتقليل من الظلم والاستغلال الممارس من قبل بعض الكفلاء. كما أن تطبيق حد أدنى للأجور وتحسين مستوى المعيشة سيكون نافعاً للعاملين السعوديين بشكل عام، مما يجبر طالبي العمالة الأجنبية على التفكير جيداً قبل استقدام عمالة أجنبية لأن تكلفة العمالة الأجنبية لن تكون أقل من العمالة السعودية بل قد تفوق السعوديين، إن تطبيق حد أدنى للأجور قد يكون مكلفاً لأرباب الأعمال إلا أنه في المقابل سيمكن من زيادة الإنتاجية نتيجة لتحسين مستوى المعيشة والدخل للعاملين الاجانب والمواطنين.

إن وضع نظام محدد للأجور سيحتاج إلى دراسة وافية، وقد يكلف بعض الأموال. كما سيتطلب إيجاد جهاز إداري رقابي للسهر على تطبيقه. إلا أن كفاءة تطبيقية ستكون فعالة في المنشآت الكبيرة أكثر من المنشآت الصغيرة، هذا بالإضافة إلى أنه يمثل تدخلاً في حركة سوق العمل وقد يزيد من تكاليف المنتجات. غير أنه من المتعارف عليه في كثير من الدول المتقدمة وجود حد أدنى للأجور لديها مما يؤكد أهمية مثل هذا الإجراء ويدعو إلى الأخذ به جراء المزايا التي سيقدمها.

كما يتضمن هذا البديل التعاون مع الدول المصدرة لهذه العمالة في مراقبة مستوى المعيشة وتوخي عدالة الأجور لديها. حيث إن المكاتب المرتبطة بتوظيف هذه العمالة في المملكة لا تضمن مستوى المعيشة ولا مرتبات العاملين الذين يتم توظيفهم عن طريقها، مما يوجد نوعاً من الإساءة لبعض العاملين، لذلك فلعل الأفضل اقتصار التوظيف على وزارات العمل في الدول المصدرة ووزارة العمل في المملكة، مما قد يساهم في توفير عمالة ذات قدر جيد من الاستقرار تكون أقل عرضة لمخالفة قوانين الهجرة السعودية ويضمن مستوى مادياً جيداً للعمالة الأجنبية.

ومثل هذا التعاون مطبق في بعض الدول كالصين، وتايوان، وكوريا مثلاً، التي تمنع الحكومات فيها مواطنيها التعاقد مع القطاع الخاص للدول الأجنبية مباشرة .و كذلك الاردن التي وقعت مع الحكومة الفلبينية اتفاقية تحدد توظيف العمالة عن طريق وزارة العمل فقط، إضافة إلى أن الحكومة الفلبينية ترسل مندوبين من وزارة العمل لديها لمراقبة مستوى المعيشة وعدالة الأجورفي الأردن. كما قامت الحكومة التايلندية بإنشاء مكتب عمالة لها في المملكة العربية السعودية [٢٦]، إلا أنه ليس لدى الباحث ما يؤكد وجود هذا المكتب في الوقت الحاضر لتدني نسبة العمالة التايلندية في المملكة.

لعل مثل هذا البديل من الناحية السياسية مناسب لكل الأطراف، فالحكومات المصدرة للعمالة ستنتفع إذ ستكون متأكدة من أن مواطنيها

يحصلون على معاملة عادلة . وفي الوقت نفسه ستواجه الحكومة السعودية عدداً قليلاً من النقد لقوانينها وتكسب تقدير كثير من الدول المصدرة لهذه العمالة للمعاملة الانسانية والمادية التي يلقاها عمالها على أرضها. مما سيقلل ما يكتب عن المملكة من آدعاءات مغرضة عن سوء المعاملة التي يحصل عليها بعض العاملين من كفلائهم والتي لا تمثل في رأيي الحقيقة كاملة. إلا أن هذا الحل يواجه بعض المشكلات من أهمها أن كثيراً من الدول المصدرة للعمالة تشكو من فساد إداري كبير.ففي تايلند مثلاً نجد ما نسبته ٦٠٪ من مكاتب التوظيف تعمل بصورة غير شرعية. كما ترسل هذه المكاتب مايقارب من ٣٠٪ من العمالة التايلندية خارج البلاد دون ضمان للأوضاع المادية التي ستلاقيها في البلدان المضيفة. ثم إن هذه المكاتب قد ترسل عمالاً لأداء وظائف من غير اختصاصهم.[٢٧]

ومن جهة أخرى، يتضمن هذا البديل منح عفو عام لكل العمالة غير الشرعية مما يسمح بتصحيح أوضاعها لفترة محدودة عن طريق نظام الكفالة وهو شرط أساسي لعلاج مشكلة العمالة غير الشرعية بشكل جيد ، حيث إن الكثير من العمال يقيمون في المملكة لفترة طويلة وبصورة غير شرعية. فترحيلهم قد يكون له جوانب إنسانية سيئة كما قد يسبب نقصاً ما في بعض الأعمال ولقد سبق أن قامت المملكة في عام ١٩٧٧م بمنح أكثر من ٢٨٠ ألف شخص إقامات بعد أن حصلوا على وثائق سفر من بلدانهم ووجدوا عملاً مناسباً لهم،[٢٨] على أن لا يشمل هذا الإجراء الأجانب المطلوبين للعدالة .

ان منح الجنسية لهؤلاء العمال غير الشرعيين كما تفعل بعض الدول سيكون غير مقبول سياسياً واجتماعياً . وتشير إحصاءات وزارة الداخلية إلى أن عدد الذين مُنحوا الجنسية السعودية لعام ١٤١٢هـ يبلغ (٣٥٤٠) [٢٩] ويعتبر هذا العدد قليلاً جداً بالنسبة لعدد الأجانب في المملكة، كما أن نصف هؤلاء من النساء المتزوجات من سعوديين. لذلك نجد أن حكومة المملكة لا ترغب في منح الجنسية لهؤلاء العمال غير الشرعيين وذلك لصعوبة دمجهم داخل المجتمع حيث إن الكثير منهم لا يتحدثون العربية وينتمون إلى ديانات ومذاهب مختلفة عن المجتمع السعودي. إضافة إلى ذلك فإن هذا الإجراء قد لا يكون عادلاً في حق هؤلاء الذين يتقدمون للحصول على الجنسية السعودية بصفة شرعية، هذا بالإضافة إلى أن المملكة العربية السعودية ليست بلد هجرة كما هو الأمر في بعض الدول مثل كندا والولايات المتحدة الأمريكية.

إن منح هذا العفو سيساعد في توفير نسبة كبيرة من العمالة لاصحاب الأعمال من هذه الفئة المقيمة في المملكة، ويوفر معلومات كافية عنهم عند تصحيح أوضاعهم، وصرف اقامات نظامية لهم، مما يساعد الدولة على معرفة أوضاعهم ووضع قرارات موضوعية تستند على معلومات صحيحة تجاه هذه المشكلة مستقبلاً.

لقد قامت وزارة الداخلية في العام الماضي بالسماح لكل شخص يقيم في المملكة بصفة غير شرعية أو مخالف لأنظمة الهجرة بمغادرة البلاد بمحض

إرادتهم وأعفتهم من الغرامات المالية والعقوبات، ولقد استجاب كثير منهم لذلك النداء وبذلك تمت إعادة أعداد كبيرة من هؤلاء المقيمين في المملكة بصفة غير شرعية إلى بلدانهم. (٣٠)

إلا أن تصحيح أوضاع هذه العمالة قد يكلف الكثير من الأموال، هذا بالإضافة إلى أن مشكلة العمالة غير الشرعية ستبقى في المملكة حتى مع هذا الإجراء لأن الكثير من العمال من ذوي الإقامة غير الشرعية قد لا يتقدمون للدولة لتصحيح أوضاعهم خوفاً من الدولة أو اعتقاداً منهم بأن هذا الإجراء وسيلة لكشفهم وترحيلهم. كما قد يساعد هذا الإجراء الأخرين مّمن يرغبون في العمل في المملكة على الدخول إلى المملكة والانتظار مستقبلاً لتصحيح وضعهم. وقد يصبح إجراءاً روتينياً مستقبلاً.

البديل الثالث :

معاقبة المقيمين بصفة غير شرعية والتعاون مع الدول المصدرة لتطبيق عقوبات على مواطنيها المقيمين في المملكة بصورة غير شرعية أو دخلوا للمملكة بصورة غير شرعية عن طريق الحدود.

يقتصر الاجراء القائم في معالجة مشكلة من يتم القبض عليه من العمالة غير الشرعية داخل البلد أو أثناء عبوره الحدود على صرف تذكرة له للرجوع إلى وطنه. لذلك يقترح تحميل المقيمين في المملكة بصورة غير

شرعية مسؤولية فعلتهم أمر ضروري وذلك بمصادرة ما يملكونه وسجنهم والتعاون مع حكومات بلدانهم في معاقبتهم. ويقترح أن تستخدم المملكة الوسائل السياسية والاقتصادية لدعم هذا الإجراء كوقف تأشيرات استقدام العمالة من هذه البلدان، ووضع بعض القيود على مواطنيها ممن يرغبون زيارة المملكة لغرض ديني. ولقد أكد صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبدالعزيز وزير الداخلية أنه لابد للقضاء على هذه المشكلة من تعاون الدول الإسلامية ممثلة في سفاراتها في السعودية.

وتكمن فائدة هذا الحل في ما سيسلطه من ضغوط اقتصادية كبيرة على الدول المصدرة وخاصة إذا كانت لديها نسبة عالية من العمال المقيمين في المملكة. إذ يتحتم عليها التعاون مع المملكة في معاقبة مواطنيها الذين كسروا قوانين الهجرة في المملكة، بدلاً من فقدان الكثير نتيجة لوقف منح التأشيرات وخاصة تلك البلدان التي يشكل ما يحوله مواطنوها المقيمون في المملكة من عملات صعبة نسبة عالية من ميزان مدفوعاتها.

إلا أن لهذا الحل بعض السلبيات منها أن مصادرة أموال العمالة غير الشرعية قد يكون إجراءاً غير إنساني يتنافى مع الأعراف السياسية، كما أنه يشكل تدخلاً في الشؤون الداخلية للدول المصدرة لهذه العمالة مما قد يولد ردود فعل سلبية من قبل الدول الإسلامية تجاه المملكة.

ثم أن تطبيق هذا الاقتراح يواجه بعض الصعوبات منها صعوبة تحديد ما يملكه العامل غير الشرعي في حالة القبض عليه، إضافة إلى ذلك أنه قد يتعارض مع مصالح بعض أصحاب الأعمال الذين يفضلون إستقدام العمالة من بلدان يكثر بين رعاياها عدم إحترام قوانين الهجرة في المملكة. كما أن معاقبتهم بالسجن مدداً طويلة سيكلف الكثير من الأموال.

البديل الرابع :

التعاون مع الدول المصدرة للعمالة غير الشرعية بتقديم المعونة الاقتصادية لأجل الرفع من مستوى المعيشة فيها.

لعل مما يبرر اقتراحنا هذا البديل أنه كلما ساءت الحالة الاقتصادية في الدول المجاورة زادت الرغبة لدى مواطني هذه الدول لدخول المملكة أو البقاء فيها بصورة غير شرعية. لذلك فالرفع من المستوى الاقتصادي في هذه الدول سيقلل من الهجرة إلى المملكة، خاصة فيما يتعلق بفرص العمل. لذلك يقترح إن تقوم المملكة بتقديم اعانات اقتصادية إلى الدول الفقيرة المجاورة مثل أثيوبيا والصومال واليمن وسوريا تسمح بتقليل الهجرة غير الشرعية، ويجب أن تكون هذه الإعانات موجهة إلى قطاعات خاصة مثل النمو السكاني والمشاريع الصناعية.

وسيكون لهذا الحل تأثير على تقليل الهجرة عن طريق الحدود. إلا أنه في المقابل غير كافٍ لحل مشكلة معقدة كالهجرة غير الشرعية. كما إن

لبعض هذه الدول إيديولوجيات وتطلعات سياسية لا تتفق مع المملكة، مما لا يحفز المملكة على تقديم مثل هذه الإعانات. ثم إن مجموع الإعانات الخارجية التي تقدمها المملكة سنوياً إلى الدول العربية تصل إلى ما يقارب ٠,٧ من الناتج القومي [٣١]، لذلك فإن زيادتها قد تشكل عبءاً كبيراً في ظروف تواجه المملكة فيها عجزاً في ميزانيتها.

البديل الخامس :

الحفاظ على الحالة القائمة :

للإجراءات المتبعة حالياً لمعالجة هذه المشكلة مزايا وعيوب. فالسياسة العامة للدولة تؤكد على أهمية مراقبة العمالة غير الشرعية وتؤكد على أهمية عدم تشغيل هذه العمالة ومعاقبة من يخالف ذلك بصرامة وتغريمه مبالغ قد تصل إلى ١٠٠,٠٠٠ ريال، أو السجن لمدة سنة، كذلك فإن المملكة تبذل الكثير لحماية حدودها ووضعت كثيراً من الشروط لمنح تأشيرات الدخول للعمالة عن طريق مكاتب العمل. كذلك فإن المملكة تمنح كل مسلم الفرصة للدخول لزيارة الأماكن المقدسة دون قيود وذلك وفقاً لتعاليم الشريعة الإسلامية.

ان لوجود العمالة غير الشرعية مزايا كثيرة منها تخفيض مستوى الأجور وما توفره لأرباب الأعمال من خدمات خاصة في قطاع الأعمال الموسمية.

لكن المشكلة مع الحالة القائمة أن لها آثار سلبية على المدى البعيد حيث إنها قد تسمح بتزايد أعداد العمال من ذوي الإقامة غير الشرعية مما يجبر المملكة مستقبلاً على ترحيل كثير منهم دفعة واحدة. مما تؤثر على صورة المملكة أمام المجتمع الدولي. ومهما يكن من أمره فإن وجود أفراد مقيمين في المملكة بصورة غير شرعية يمثل كسراً صارخاً لقوانين المملكة العربية السعودية.

كما أن ذلك يعرض العمالة الأجنبية غير الشرعية إلى الاستغلال والظلم الممارس من بعض أرباب الأعمال، فضلاً عن أنه ينعكس سلبياً على العمالة السعودية غير المدربة، ويؤدي إلى تخفيض مستويات الأجور. ويشكل مناخاً مناسباً لإنتشار الجرائم.

(٦) النتائج والتوصيات :

خلال العقود الثلاثة الماضية تبنت المملكة بعض السياسات التي شجعت استقطاب العمالة الأجنبية لإنجاز المشاريع الاقتصادية التنموية وذلك نتيجة لقلة توفر الكفاءات السعودية المدربة المطلوبة. وكان لهذه السياسات بعض السلبيات منها على وجه التحديد زيادة أعداد العمالة غير الشرعية في السنوات الماضية، وهي المشكلة التي تناولتها هذه الدراسة بالتحليل لتخلص إلى النتائج التالية :

١- تزايد أعداد العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية.

٢- إن وجود العمالة غير الشرعية في المملكة يمثل مخالفة صارخة لنظام

الهجرة السعودي هذا بالإضافة إلى آثارها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتي تفوق بكثير ما تقدمه هذه الفئة من منافع.

٣- تدني كفاءة الإجراءات الإدارية والنظامية المتبعة الآن من قبل الأجهزة المعنية بمكافحة العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية.

وقد تكون البدائل التي طرحت للنقاش ذات جدوى في تقليص ظاهرة العمالة غير الشرعية. والبدائل ليست منفصلة عن بعضها عن بعض. فهي في الواقع متكاملة لذلك فالأخذ ببعض ما ورد منها سيكون له دور كبير في حل هذه المشكلة، لذلك يفضل الأخذ بالتوصيات التالية:

١- تطوير هيكلة الأجهزة الإدارية المنوط بها مراقبة العمالة الأجنبية.

٢- التعاون مع الدول التي تصدر العمالة إلى المملكة لمعاقبة مواطنيها العابرين للحدود السعودية أو الذين يبقون في المملكة بصورة غير شرعية.

٣- منح عفو عام محدود الأجل لجميع المتخلفين لتسوية أوضاعهم وضبط إقامتهم بإستثناء مرتكبي الجرائم.

٤- تدعيم الأجهزة المعنية بمراقبة العمالة الأجنبية ومتابعتها بالوسائل والأفراد لمساعدتهاعلى أداء مهامها على أكمل وجه.

٥- الأخذ بنظام البصمات في المطارات والعمل به.

إن تطبيق هذه التوصيات سيقلل عدد المتخلفين بنسبة كبيرة جداً، ولوضع هذه التوصيات موضع التطبيق فإنها تتطلب بعض النشاطات منها :

١- نشاط تنظيمي يتمثل في تطوير هيكلة الأجهزة ذات العلاقة بالعمالة الأجنبية والهجرة وذلك بتوسيع صلاحيات مكتب العمدة ونقل مسؤولية مراقبة العمالة غير الشرعية من اللجنة إلى جهاز جديد يسمى شرطة الأجانب. ويفضل أن يرتبط هذا الجهاز بإدارة الجوازات في كل مدينة، ويزود بوحدات طرفية مرتبطة بالجهاز المركزي للجوازات، مع الإسراع في تنفيذ نظام البصمات.

٢- إجراء دراسة لتحديد الأجور في المملكة وتعميمها عبر وسائل الإعلام، والعمل على تطبيقها من قبل وزارة العمل.

٣- وضع برنامج لمنح عفو عام إلى جميع العمال الأجانب من ذوي الإقامة غير الشرعية يتميز بالتالي :

- جلب أكبر نسبة من العمالة غير الشرعية من خلال حملة إعلامية واسعة بجميع اللغات على أن يشمل الحالات التي يسمح النظام بتعديلها.
- توفير الأفراد والموظفين اللازمين لتنفيذ مثل هذه البرامج.
- يكون هذا الجهاز تحت ادارة وزارة الداخلية ووزارة العمل.
- يقوم هذا الجهاز بتوفير كفلاء للعمالة غير الشرعية حسب احتياجات أصحاب الأعمال.
- من شروط هذا البرنامج أن المتقدم يثبت أنه دخل المملكة قبل أسابيع من العفو العام.

- إرسال مسؤولين من وزارة الداخلية والخارجية إلي الدول المصدرة لهذه العمالة للتفاهم معها حول السبل الكفيلة بتحقيق التعاون في مجال ردع المخالفين لأنظمة الهجرة في المملكة.

وهناك بعض التوصيات المصاحبة لما سبق وتشمل :

١- توخي المرونة في تبادل أو إعارة العمالة بين المؤسسات ذلك بأعتماد صورة العقود المبرمة مع أصحاب الأعمال دون اللجوء إلى الجهات الرسمية، ومراعاة العلاقات الأسرية عند وضع الكفالات. هذا بالإضافة إلى إلغاء تبسيط إجراءات التنقل، كتصديق أوراق التنقل من الجهات الرسمية، ما عدا زيارة الأماكن المقدسة، ويكتفي بخطاب من صاحب المؤسسة وقد اعتمد هذا الإجراء سابقاً لمحاربة إنتقال العمالة من كفيل إلى آخر بسبب التفاوت في الأجور. مع العلم أن أفضل وسيلة هي مواجهة هذه الظاهرة في مواقع العمل مباشرة.

٢- العمل على إلزام الكفلاء الذين يسرحون مكفوليهم بتسفيرهم على حسابهم. كذلك تسفير العمال غير الشرعيين على حساب أصحاب العمل أنفسهم وهذا أسلوب متبع من قبل الحكومة الأردنية.

٣- العمل بشعار السعودة للتقليل من العمالة الأجنبية بشكل عام وذلك بتوفير الكوادر المدربة وزيادة الرسوم على من يستقدم بعض الفئات من العاملين وخاصة منها المتوفرة بين العمالة السعودية.

٤- إن إلقاء مسؤولية الخلل وقلة الكفاءة الإدارية في قضية العمالة الوافدة على التشريعات والتدابير المنظمة لشؤونها أو على الأجهزة

المنفذة وحدها أمر مناف للحقيقة. فلاشك أنها تتحمل النصيب الأوفر من هذه المسؤولية، لكن جزءاً منها أيضاً يقع على المواطن الذي غالباً ما يسهم بطريقة مقصودة أو غير مقصودة في التقليل من فعالية الكثير من التدابير الخاصة بذلك إما لتغليبه المصلحة الشخصية الضيقة وإما لعدم وعيه بالآثار السلبية الناجمة عن عدم التقيد بالتعليمات المتعلقة بهذه القضية.

ويحتم الوضع الحالي ضرورة القيام بجهود منظمة ومخططة لإيجاد تعاون سليم وفعال بين الأجهزة الرسمية والمواطن، وإزالة ما قد يعلق في أذهان بعض الأفراد من أن التصدي لتلك المشكلة وتداعياتها السلبية هو مسؤولية الجهات الرسمية وحدها. ولعل من أنسب الطرق لتحقيق ذلك تبني حملة توعية معدة بعناية من قبل متخصصين في هذا المجال، تتصف بالاستمرارية عدم الانقطاع حيث يعاب على الحملات الحالية أنها تظهر في أوقات معينة وتختفي في أخرى- كالذي نشاهده أثناء الحملات التي تسبق موسم الحج - ويقترح أن تقوم هذه الحملة في أساسها على ايقاظ الدوافع الدينية والقيمية والمسؤولية الوطنية لدى أفراد المجتمع والتفكير بأن التعاون في هذا المجال ينطوي على خير عميم يخدم الصالح العام. ويعني نجاح مثل هذه الحملة إغلاق كثير من منافذ الخلل في هذه القضية مما يعود جانب كبير منه إلى قلة تعاون المواطن كما أسلفنا، ويمكن لوسائل الإعلام أن تلعب دوراً حيوياً في هذا الصدد عن طريق إبراز الآثار السلبية التي تلحق المجتمع للتهاون في معالجة هذه القضية. ولعل فيما ذكره

الكواري في هذ الصدد، أن كثيراً من المشاكلات تنبع أساساً من المواطن نفسه، وبالتالي فحل هذه المشكلة هو الانفتاح على الرأي العام وتحسيسه بالمسؤولية فما الرأي العام إلا القوة الحقيقية التي تعبر عن إرادة المجتمع وتكشف أصحاب المصالح الشخصية. لذلك فإن تنشيط دور الصحافة والتوعية وفتح باب النقد لهذه الظاهرة على كافة المستويات سيولد المسؤولية الجماعية للتعاون في حل هذه المشكلة.[٣٢]

٨- وضع نظام متكامل من الحوافز لتشجيع المواطن العادي على الإبلاغ عن الأشخاص المخالفين لدى الجهات المختصة، ويتضمن هذا النظام حوافز إيجابية في شكل مكافآت. وإتخاذ عقوبات صارمة بحق من يتستر على الأشخاص المخالفين لأنظمة الإقامة والعمل في المملكة.

قائمة الهوامش

١- وزارة الداخلية ،العمالة الوافدة وقضايا الإحلال (السعودة) ورقة مقدمة في ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي، مجلس القوى العاملة، الرياض ١٤١٦هـ، ص ٢.

٢- تفقد مشاريع خدمات الحجاج، الشرق الأوسط، ٢ ذو الحجة ١٤١٦هـ، ص ص ١ - ٤.

٣- Ellen. M. Brennan, "Irregular Migration : Policy Response in Africa and Asia," International Migration Review, 18 (Fall 1984), P. 409.

٤- Aderanti Adepoju, "Illegal and Expulsion in Africa: The Nigerian Experience," International Migration Review, 18 (Fall 1984), P. 434.

٥- Alan Richards and Philipl L. Martin, "The Laissez Faire Approach to International Labor Migration: The Case of The Arab Middle East (Both Legally and Admitted "Guest Worker" and Undocumented Workers)," Economic Development and Cultural Change, 31 (July 1983), P.456.

٦- وزارة الحج، إدارة العلاقات العامة، مكالمة تلفونية، الرياض ٢ جمادي الآخرة، ١٤١٦هـ.

٧- تفقد مشاريع خدمات الحجاج، الشرق الأوسط، ٢ ذو الحجة، ١٤١٦هـ، ص ١.

٨- تعليمات الحج لعام ١٤١٦هـ، الرياض، ٢٠ جمادى الأولى ١٤١٦هـ، ص ص ٢٩ - ٣١.

٩- وزارة الداخلية، الادارة العامة لحرس الحدود، ١٤١٥هـ.

١٠- الشرق الأوسط، ٢ دو الحجة، ١٤١٦هـ، ص ١.

١١- Vernon M. Briggs, Jr., "Methods of Analysis of Illegal Immigration Into the United States, "International Migration Revew, 18 (Fall 1984), PP. 624-627.

١٢- Ray Marshall, "Immigration : An International Economic Perspective," "International Migration Revew, 18 (Fall 1984), P.579.

١٣- Briggs, P. 633.

١٤- وزارة العمل، وكالة الوزارة لشئون العمل، دور ووجهة نظر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في رفع نسبة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي، ورقة مقدمة في ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي الواقع التطلعات والمعوقات والتوصيات، ، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٠٣هـ، ص ٤٥.

١٥- ٥٠٠٠ مواطن يتقدمون سنوياً للعمل، الجزيرة، ٨ جمادي الآخر، ١٤١٦هـ، ص ٣٠.

١٦- Marshall, P. 599.

١٧- وزارة التخطيط، خطة التنمية السادسة، مطابع وزارة التخطيط، الرياض ١٤١٦ - ١٩٩٥ ، ص ص ٨٠ - ٨١ .
١٨- وزارة المالية والاقتصاد الوطني، مصلحة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي، العدد التاسع والعشرون، ١٤١٣هـ - ص ١٦.
١٩- د. سعود بن محمد النمر، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، مركز البحوث، ١٤١٤/١٩٩٣، ص ص ٥٢ - ٥٣.
٢٠- Myron Weiner, "International Migration and Development: Indians in the Persian Gulf," Population and Development Review, 8 (March 1982), p.7.
٢١- العمالة الوافدة وقضايا الإحلال، ١٤١٦هـ، ص ٤.
٢٢- Time Niblock, State, Society and Economy in Saudi Arabia (New York: St. Martin's Press, 1981), p. 208.
٢٣- السجن سنتان وغرامة ١٠٠ ألف ريال لمواطن يتستر على متخلف، الجزيرة، ١٠ ربيع الآخر، ١٤١٦هـ، ص ٥.
٢٤- M. Gardner Clark, "The Swiss Experience with Foreign Workers: Lessons for the United States", Industrial and Labor Relations Review, 36 (July 1983), pp. 606-622.
٢٥- Brennan, pp. 420-423.

٢٦- L. Huan-Ming Ling, "East Asian Migration to the Middle East Causes, Consequences and Considerai-tons," International Migration Review, 18 (Spring 1984), p. 34.

٢٧- Ming Ling, p. 34.

٢٨- الشرق الأوسط، ٢ ذو الحجة ١٤١٥هـ، ص ص ١، ٤.

٢٩- وزارة الداخلية، الكتاب الاحصائي الثاني عشر للوزارة، مطابع دار الهلال للأوفست، الرياض، ١٤١٣هـ ، ص ٢٧٨.

٣٠- الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، ١٩٩٥، ص ٣١٩.

٣١- محليات، الرياض، جمادي الأولى، ١٤١٦هـ، ص ٥.

٣٢- الملتقى الاقتصادي الخليجي لمناقشة بدائل البترول، شعار عام ٢٠٠٠، عالم الاقتصاد، ع ٢٨، ١٩٩٤م، ص ص ٦٥ - ٦٧ .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١- وزارة الداخلية ،العمالة الوافدة وقضايا الإحلال (السعودة) ورقة مقدمة في ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي، مجلس القوى العاملة، الرياض ١٤١٦هـ.

٢- تفقد مشاريع خدمات الحجاج، الشرق الأوسط، ٢ ذو الحجة ١٤١٦هـ.

٣- وزارة الحج، إدارة العلاقات العامة، مكالمة تلفونية، الرياض ٢ جمادي الآخرة، ١٤١٦هـ.

٤- تفقد مشاريع خدمات الحجاج، الشرق الأوسط، ٢ ذو الحجة، ١٤١٦هـ.

٥- تعليمات الحج لعام ١٤١٦هـ، الرياض، ٢٠ جمادي الأولى ١٤١٦هـ.

٦- وزارة الداخلية، الادارة العامة لحرس الحدود، ١٤١٥هـ.

٨- الشرق الأوسط، ٢ دو الحجة، ١٤١٦هـ.

٩- وزارة العمل، وكالة الوزارة لشؤون العمل، دور ووجهة نظر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في رفع نسبة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي، ورقة مقدمة في ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي الواقع التطلعات والمعوقات والتوصيات، ، معهد الادارة العامة، الرياض، ١٤٠٣هـ.

١٠- ٥٠٠٠ مواطن يتقدمون سنوياً للعمل، الجزيرة، ٨ جمادي الآخر، ١٤١٦هـ.

١١- وزارة التخطيط، خطة التنمية السادسة، مطابع وزارة التخطيط، الرياض ١٤١٦ - ١٩٩٥ .
١٢- وزارة المالية والاقتصاد الوطني، مصلحة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي، العدد التاسع والعشرون.
١٣- النمر، سعود بن محمد، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، مركز البحوث، ١٤١٤/١٩٩٣.
١٤- العمالة الوافدة وقضايا الإحلال، ١٤١٦هـ.
١٥- السجن سنتان وغرامة ١٠٠ ألف ريال لمواطن يتستر على متخلف، الجزيرة، ١٠ ربيع الآخر، ١٤١٦هـ.
١٦- الشرق الأوسط، ٢ ذو الحجة ١٤١٥هـ.
١٧- وزارة الداخلية، الكتاب الاحصائي الثاني عشر للوزارة، مطابع دار الهلال للأوفست، الرياض، ١٤١٣هـ .
١٨- الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، ١٩٩٥.
١٩- محليات، الرياض، جمادي الأولى، ١٤١٦هـ.
٢٠- الملتقى الاقتصادي الخليجي لمناقشة بدائل البترول، شعار عام ٢٠٠٠، عالم الاقتصاد، ع ٢٨، ١٩٩٤م.

ثانياً : المراجع الأجنبية:

1- Adepoju Aderanti, "Illegal and Expulsion in Africa: The Nigerian Experience," International Migration Review, 18 (Fall 1984).

2- BrennanEllen. M., "Irregular Migration : Policy Response in Africa and Asia," International Migration Review, 18 (Fall 1984).

3- Briggs, Jr.Vernon M., "Methods of Analysis of Illegal Immigration Into the United States, "International Migration Revew, 18 (Fall 1984).

4- Marshall Ray, "Immigration : An International Economic Perspective," "International Migration Revew, 18 (Fall 1984), P.579.

5- Richards Alan and Philipl L. Martin, "The Laissez Faire Approach to International Labor Migration: The Case of The Arab Middle East (Both Legally and Admitted "Guest Worker" and Undocumented Workers)," Economic Development and Cultural Change, 31 (July 1983).

6- WeinerMyron, "International Migration and Development: Indians in the Persian Gulf," Population and Development Review, 8 (March 1982).

7- Niblock Time, State, Society and Economy in Saudi Arabia (New York: St. Martin's Press, 1981).

8- ClarkM. Gardner, "The Swiss Experience with Foreign Workers: Lessons for the United States", Industrial and Labor Relations Review, 36 (July 1983).

9- Ling L. Huan-Ming, "East Asian Migration to the Middle East Causes, Consequences and Considerai-tons," International Migration Review, 18 (Spring 1984).

ردمك : ٧ ـ ٣٧١ ـ ٠٥ ـ ٩٩٦٠