

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية
العدد (٦٤)

مفهوم وحقوق
العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة
في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية

المحتويات

الصفحة

| | |
|----|--|
| ٧ | تقديم المدير العام |
| ٩ | مفهوم العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة |
| ١٥ | الفصل الأول - حفظ كرامة العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة (مكافحة الاتجار بالبشر): |
| ٢٣ | الفصل الثاني - الحقوق ذات الطابع المالي والاقتصادي: .. |
| ٢٥ | (١) توفير فرص العمل: |
| ٢٦ | (٢) حرية تحويل الأموال: |
| ٢٨ | (٣) حماية أجور العمال: |
| ٣١ | الفصل الثالث - الحقوق التدريبية والتعليمية: |
| ٣٣ | (١) التدريب المهني: |
| ٣٤ | (٢) الحق في التعليم: |
| ٣٧ | الفصل الرابع - الحقوق القانونية والقضائية: |
| ٣٩ | (١) المساواة في الاستخدام والمهنة: |
| ٤٠ | (٢) الحق في التقاضي: |
| ٤١ | أ- مجانية القضاء: |
| ٤٢ | ب- السرعة في إصدار الأحكام: |
| ٤٣ | ج- طرق المراجعة: |

الصفحة

٤٥ الفصل الخامس- الحماية ذات الطابع الاجتماعي:.....

٤٧ (١) التأمين الاجتماعي:

٤٨ (٢) الحق في الإجازات:

٤٨ (٣) الالتزام بتنظيم ساعات العمل:

٤٩ (٤) حماية المرأة العاملة:

٥١ الفصل السادس- الحقوق الصحية:

٥٣ (١) الحق في الرعاية الصحية:

٥٤ (٢) نظم السلامة والصحة المهنية:

٥٧ الفصل السابع- حقوق أخرى:

٦١ المرفقات:

مرفق رقم (١) - أعداد ونسب العمالة الوافدة
المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس
التعاون (٢٠٠٦ -

٦٢م٢٠٠٩)

مرفق رقم (٢) - تحويلات العاملين في دول مجلس
التعاون للسنوات (٢٠٠٦ -

٦٤م٢٠٠٩) (بالمليار)

مرفق رقم (٣) - أعداد المدارس للجاليات الأجنبية
وجنسياتها في دول مجلس التعاون
في عام (٢٠٠٩م)

٦٦

مفهوم العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة

يثير الحديث عن العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في حقيقة الأمر إشكاليات تتعلق بمفهوم هذه العمالة وتمييز هذا المفهوم عن مشتبهه الرئيسي وهو العمالة المهاجرة. فتحديد مفهوم العمالة المتعاقدة يقوم بدرجة أساسية على نقيض معايير العمالة المهاجرة، إذ أن ثمة معياراً أساسياً يحدد الفرق بين العمالة المهاجرة عن غيرها وهو معيار التأقيت.

حيث أن مصطلح العمالة المهاجرة يشير إلى الذين يقدمون من بلدان أخرى ويستقرون استقراراً دائماً في بلد ما. ولا يمكن في حقيقة الأمر التوسع في مفهوم العمالة المهاجرة وشمولة للعمالة المتعاقدة المؤقتة، لأن التوسع في هذا المفهوم من شأنه القضاء على معيار التفرقة بين العامل الدائم والمؤقت، وهو أمر لا يمكن قبوله لسبب أساسي، وهو اختلاف الحماية بين هذين النوعين من العمالة، فإن إضفاء الحماية التي تتمتع بها العمالة المهاجرة على العمالة المتعاقدة من شأنه إلقاء التزامات قانونية تخالف الواقع الموجود في دول المجلس.

ونظراً للطابع المؤقت للعمالة الوافدة المتعاقدة التي تعمل في دول المجلس، فإنها - ومن ثم - لا تعد عمالة مهاجرة بالمفهوم المعاصر، حيث لم يغادر العديد من هؤلاء العمال بلادهم رغبة في الاستقرار الدائم في الجزيرة العربية، بل توفقاً في توفير المال لتحسين وضعهم في أوطانهم على أن يتم ذلك في بضع سنين. ويدعم هذا القول عدة حجج، إذ أنه لا يبدو هاماً لهذه العمالة تعلم اللغة العربية واجتزاء وقت من

العمل لتلقي دورات تدريبية، لذا فإن العامل الوافد المتعاقد متى ما أصبح مفيداً ومؤهلاً حتى غادر دول الخليج عائداً إلى موطنه. كما أن هذه العمالة ترغب في توفير المال سريعاً، وعليهم في الوقت ذاته أن يرسلوا المال إلى وطنهم للإنفاق على أسرهم، وهذه الأمور كافية بحد ذاتها للتدليل على الطبيعة المؤقتة للعمالة الوافدة المتعاقدة في دول المجلس، فضلاً عن عدم إمكانياتها اكتساب أي طابع آخر - اندماجياً كان أم إستيطانياً - بشكل مطلق.

إن اختلاف الحماية بين العمالة المهاجرة والمتعاقدة، والطبيعة المؤقتة للأخيرة، جعلت القضاء في بعض دول المجلس يستشعر هذا الأمر محاولاً التخفيف من حدة القواعد القانونية المنظمة لترخيص الاستخدام وطبيعتها الآمرة. فمفهوم العمالة الوافدة المتعاقدة في بعض دول المجلس لا يقتصر على العمالة النظامية، بل حتى تلك التي تعمل بالمخالفة لقواعد الترخيص في قانون العمل والقرارات المنفذة لها، فبعض القوانين وإن فرضت قيوداً على استخدام العمالة الوافدة المتعاقدة، إلا أن مخالفة صاحب العمل لهذه القيود ليس له اثر على حقوق العامل التي تثبت له بمقتضى عقد العمل - كحقه في الأجر والإجازات - أو بعد انقضاء عقد العمل من وجوب تحمله نفقات إعادة العامل إلى موطنه ما لم يعمل لدى صاحب عمل آخر. في حين تمسكت دول أخرى بالطبيعة الآمرة للنصوص المنظمة لهذا الترخيص، الأمر الذي يستنتج بطلان عقد العمل وما يترتب عليه من آثار، ومن ثم الرجوع في تحديد آثار العقد للقواعد العامة في عقد العمل المنصوص عليها في القوانين المدنية.

حقوق العمالة الوافدة المتعاقدة:

لا يمكن في واقع الأمر حصر الحقوق التي تتمتع بها العمالة الوافدة المتعاقدة في دول مجلس التعاون. إذ يصعب جمعها في إطار واحد، حيث تبدأ من الحق في الكرامة الإنسانية مروراً بعدة حقوق اقتصادية واجتماعية وقانونية وصحية، تشكل في مجملها دليلاً على قناعة دول المجلس بأهمية الإنسان بوصفه الثروة الحقيقية والعنصر الأساسي في الإنتاج بصرف النظر عن كونه مواطناً أم أجنبياً. ومن ثم فإن هذا التقرير سوف يعرض صوراً للحقوق التي تتمتع بها العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة.

* * *