غـــرفـــة الشرقـيـة
ASHARQIA CHAMBER

ظاهرة
هروب العمالة الوافدة

P. Press – e-mail: traiki@sahara.com.sa

• P.O. Box 719 Dammam
31421 - Saudi Arabia
• t +966 3 857 1111
f +966 3 857 0607
• www.chamber.org.sa

بسم الله الرحمن الرحيم

غـــرفـــة الشرقـيـة
ASHARQIA CHAMBER

ملخص دراسة

ظاهرة هروب العمالة الأجنبية الوافدة من كفلائها في قطاع الأعمال الخاص والقطاع المنزلي

«الأسباب والمعالجات»

إعداد مركز الدراسات والبحوث بغرفة الشرقية
بالتعاون مع مركز التعاون الخليجي
للدراسات والاستشارات والتطوير
مملكة البحرين

يونيـو ٢٠٠٩ م

قائمة المحتويات

الصفحة

المُقدِّمة ٦

الباب الأول: الدراسة المرجعية للظاهرة

- **الفصل الأول:** الإطار النظري للدراسة ٩
- **الفصل الثاني:** حجم وهيكل العمالة الوافدة و العوامل المؤثرة في نموها والآثار السلبية الناجمة عنها ١٠
- **الفصل الثالث :** التشريعات المنظمة للعمالة الوافدة ١١
- **الفصل الرابع:** حجم وهيكل ظاهرة هروب العمالة الوافدة ١٢
- **الفصل الخامس :** آثار ظاهرة هروب العمالة من كفلائها ١٥

الباب الثاني: الدراسة الاستطلاعية للظاهرة

- **الفصل السادس:** مرئيات الهيئات والمؤسسات الرسمية والخاصة، ومؤسسات المجتمع المدني للظاهرة ١٧

الباب الثالث: الدراسة الميدانية للظاهرة في المنطقة الشرقية

- **الفصل السابع:** موقف المواطنين من ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها في القطاع المنزلي ١٨
- **الفصل الثامن:** موقف قطاع الأعمال من ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها في قطاع الأعمال ٢٠
- **الفصل التاسع:** موقف قطاع مكاتب الاستقدام من ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها ٢٢
- **الفصل العاشر:** موقف العمالة الأجنبية الوافدة من ظاهرةهروب العمالة الأجنبية من كفلائها ٢٥
- **الفصل الحادي عشر :** المعالجات المقترحة للحد من ظاهرة هروب العمالة من كفلائها ٢٨

الاستنتاجات والتوصيات

- الاستنتاجات ٣١
- التوصيات ٣٧

المقدمة :-

منذ مطلع عقد السبعينيات من القرن العشرين تفاعلت حزمة من العوامل والمتغيرات أدت إلى تدفق واسع النطاق للعمالة الأجنبية نحو دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، كان في مقدمتها زيادة معدلات النمو الاقتصادي بنسب كبيرة، جراء ارتفاع إيرادات النفط، ورغبة دول المجلس في الاستفادة منه في إقامة مشروعات وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحيث إن تلك البرامج والمشروعات تتطلب موارد بشرية كبيرة بدرجات تأهيل مختلفة غير متاحة في دول المجلس، كان خيار استقدام العمالة الأجنبية أمراً لامفر منه، بحيث أصبحت دول المجلس من أكثر الدول النامية في العالم جذباً واستعانة بالقوى العاملة الوافدة . ومثلما كان لهذه العمالة ومازال دور حيوي إن لم يكن رئيسياً في إرساء بنيتها التحتية والإسهام في نهضتها الحضارية المعاصرة، فإنها أيضا أدت إلى بروز آثار وتداعيات سلبية على صعد متعددة، اقتصادية واجتماعية وثقافية وأمنية. نجمل أغلبها من أنها لم تكن تخضع لخطط مدروسة ومعايير واضحة ومحددة لاستقدامها وتحديد سقف زمني لمدة استقرارها في دول المجلس. وبمرور الزمن تعقدت وتشابكت قضايا العمالة الأجنبية في دول المجلس بحيث تحولت إلى هاجس يؤرق الحكومات و الرأي العام والمجتمعات عموماً، فإذا كان الهدف الأساس من استقدامها يندرج ضمن الأهداف الاقتصادية العامة للدولة، فإن التفاعلات التي تثيرها والتداعيات الناجمة عن تزايدها، باتت تشكل خطراً يهدد أمنها واستقرارها في الحاضر والمستقبل لاسيما وإن حجم العمالة الأجنبية أصبح من الضخامة، بحيث أضحت تشكل الغالبية لقوة العمل ونسبة عالية من السكان . كما إن قضايا العمالة الأجنبية و في ظل التطورات الاقتصادية والسياسية العالمية المعاصرة، أمست أداة للضغط السياسي والاقتصادي من جانب بعض الدول المتقدمة ومن الدول المصدرة للعمالة والمنظمات الحقوقية الدولية ، ووسيلة للتدخل في شؤون وسياسات دول المجلس بدعوى انتهاكها لاتفاقات العمل الدولي وحقوق الانسان .

وتعد ظاهرة هروب العمالة الأجنبية الوافدة من كفلائها في قطاع الأعمال والقطاع المنزلي إحدى التداعيات التي رافقت اتساع حجم الاعتماد المتزايد على العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي بصفة عامة والمملكة العربية السعودية بصورة

خاصة، الأمر الذي يترتب على تفاقمها آثارسلبية اقتصادية واجتماعية ليس على قطاع الأعمال والقطاع المنزلي فحسب بل على الاقتصاد والمجتمع السعودى برمته. والحديث المتواصل حول هذه الظاهرة والتفسيرات العديدة لمسبباتها وآثارها على دول مجلس التعاون، ابتداءً بانعكاساتها على سوق العمل المحلي، ودورها في تنامي ظاهرة البطالة بين الشباب ومنافسة المشروعات الصغيرة ،فضلا عن دورها في اتساع حجم التحويلات المالية خارج دول المجلس، مروراً بانعكاساتها الاجتماعية بما في ذلك الاوضاع العائلية. حول هذه الظاهرة من مجرد انعكاس لاتساع حجم العمالة الأجنبية الوافدة إلى شكل من أشكال الإجرام الاقتصادي الدولي، ويتجلى ذلك من خلال تعدد مسبباتها وتداخل وتشابك العناصر الحاضنة لها ، وسعة نطاق الأرباح التي تحققها الجهات الداعمة لها، والمخاطر الكبيرة المنظورة والمستترة التي تنجم عنها بصورة مباشرة أو غير مباشرة. وقد حظيت ظاهرة العمالة الوافدة الهاربة في المملكة في السنوات الأخيرة باهتمام كبير، ويتجلى ذلك بشكل واضح من خلال ماتنشره الصحف اليومية من مقالات وتقارير وأخبار تصل حد التناقض في إيحاءاتها وتوجهاتها ورؤاها .

كما يظهر ذلك أيضاً من خلال ما تبثه وسائل الإعلام الأخرى المرئية والمسموعة وشبكات الانترنت والمواقع الالكترونية من تحقيقات وندوات ومتابعات فضلاً عن امتدادها إلى المجالس الخاصة ، علاوة على قيام العديد من المؤسسات بتنظيم ورش العمل والندوات والمنتديات التي تناقش وتحاول أن تعالج هذه الظاهرة وتحد من آثارها ، وفي مقدمتها المؤسسات الحكومية كوزارة العمل ، ووزارة الداخلية، فضلاً عن مؤسسات القطاع الخاص كغرف التجارة والصناعة ، ومؤسسات المجتمع المدني كجمعية حقوق الإنسان وغيرها.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من الإدراك المتنامي بخطورة ظاهرة هروب العمالة وضرورة التصدى لها في الوقت الحاضر بخطط مدروسة وآليات واضحة وأدوارمحددة لمختلف الجهات ذات الصلة بها، مما دفع غرفة الشرقية إلى تكليف مركز التعاون الخليجي للدراسات والاستشارات والتطوير لإعداد هذه الدراسة .

مشكلة الدراسة :

ترافق مع نمو أعداد العمالة الأجنبية الوافدة إلى المملكة العربية السعودية بروز حالات هروب فردية للعمالة الوافدة من كفلائها، و التي تنامت وتطورت لتتحول إلى ظاهرة يمكن تمييزها بوضوح خلال السنوات الأخيرة، تترك اثاراً سلبية متعددة على الاقتصاد والمؤسسات والقطاع المنزلي الأمر الذي يتطلب إجراءات وبرامج لمواجهتها والحد من آثارها.

هدف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها في قطاع الأعمال الخاص والقطاع المنزلي ، وتشخيص الأسباب الكامنة خلف تفاقمها وبيان الآثار الناجمة عنها وصولاً لتقديم توصيات للحد منها. ولأجل تحقيق أهداف الدراسة فقد قسمت على ثلاثة أبواب تحتوي على أحد عشر فصلاً ، فضلاً عن المقدمة والاستنتاجات والتوصيات. وفيما يلي وصفاً موجزاً لما تضمنته تلك الفصول.

الباب الأول

الدراسة المرجعية للظاهرة

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

١,١ – المفاهيم الأساسية:-

في هذه الفقرة أوضحت الدراسة أبرز المفاهيم والمصطلحات التي سترد فيها وهي: العمل، العمالة، استقدام العمالة الأجنبية ، الكفيل ، قطاع الأعمال الخاص ،القطاع المنزلي هروب العمالة ، الجريمة الاقتصادية .

١.٢ – أبعاد ظاهرة هروب العمالة من كفلائها:-

١- البعد الاجتماعي :

وفقاً لهذا المنظور عدت الدراسة ظاهرة هروب العمالة ظاهرة ثقافية وسلوكية تعبر عن مضامين اجتماعية وقيمية، وتأسيساً على ذلك فإن الدراسة لم تتناول عرض الظاهرة والبحث عن أسبابها، والدوافع المؤدية إليها فقط، ولكن ركزت على عملية إنتاج هذه الظاهرة ومايلحق بها من نتائج ومايسبقها من مقدمات.

٢- البعد الاقتصادي :

وفقاً لهذا المنظور يُعد الهروب وسيلة ناجعة لتحقيق مستوى دخل أفضل للعامل الهارب.بالوقت الذي يحمل الكفيل تكاليف ومصروفات إضافية، فضلاً عما يؤدي إليه من آثار سلبية على مستوى الاقتصاد الوطني.

٣- البعد القانوني :

يُعد هروب العمالة من كفلائها جريمة اقتصادية تتوافر لها جميع أركان الجريمة الاقتصادية وهو خرق لنظم وتشريعات العمل والاستثمار في المملكة .

٤- البعد الديني:

الدين الإسلامي والشريعة الغراء ، وضعت من الأحكام و التشريعات ما تحمي

به حقوق العامل وتحدد التزاماته تجاه رب العمل بالشكل الذي يمنع الانحراف والاختلال في العلاقة بينهما . وأن هروب العمالة من كفلائها يعكس حالة من الاختلال في العلاقة بين الطرفين مما يتعارض مع أحكام الشريعة. كما أن تشغيل العامل الهارب من كفيله يُعد بمثابة سرقة للأموال التي خسرها الكفيل جراء هروب العامل.

٣ .١- الدراسات السابقة :-

صدر العديد من الدراسات التي تسعى لمعالجة ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها، إلا أن دراستنا للظاهرة تتميز عن تلك الدراسات بالشمولية، إذ إنها دراسة اقتصادية واجتماعية وقانونية للظاهرة في الوقت نفسه. اعتمدت ثلاثة مناهج من مناهج البحث العلمي (الوصفي ، التطبيقي، المنهج المقارن) . انطلقت في تحليلها بالاعتماد على مجموعة من العناصر والمتغيرات المؤثرة في الظاهرة. وأخذت بعين الاعتبار مرئيات العديد من الهيئات والمؤسسات الرسمية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني ، فضلاً عن الدراسة الميدانية للعناصر ذات الصلة المباشرة بالظاهرة والمتمثلة بالمواطنين (القطاع المنزلي) وقطاع الأعمال ، وقطاع مكاتب الاستقدام ، والعمالة الأجنبية الوافدة . لذا ركزت توصياتها على معالجة الأسباب الحقيقية للظاهرة وليس على مظاهرها فحسب، وفي إطار حزمة متكاملة من الإجراءات.

الفصل الثاني: حجم وهيكل العمالة الوافدة و العوامل المؤثرة في نموها والآثار السلبية الناجمة عنها :-

تعد ظاهرة هروب العمالة نتاج طبيعي لتضخم حجم العمالة الوافدة ، ولمعالجتها لابد من معرفة أبرز العوامل المؤثرة في حجم وهيكل العمالة الوافدة وهذا ما تعرضت له الدراسة في هذا الفصل على النحو التالي :

١,١- حجم العمالة الوافدة :-

تشير الإحصاءات الصادرة عن وزارة العمل أن العدد الإجمالي التراكمي للأيدي العاملة الأجنبية ومرافقيها في المملكة بلغ أكثر من(٧) ملايين وافد حتى

أواخر عام ١٤٢٩هـ منهم مليونا شخص من غير العاملين (مرافقين للعامل) و(٥) ملايين شخص يشاركون في سوق العمل السعودي .

٢.٢- هيكل العمالة الوافدة إلى المملكة:-

في هذه الفقرة تعرضت الدراسة إلى توزيع العمالة الوافدة حسب مناطق المملكة ، توزيع العمالة الوافدة حسب المهن، توزيع العمالة الوافدة حسب النشاطات والقطاعات الاقتصادية، توزيع العمالة الوافدة حسب الجنسية.

٢,٣- العوامل الاقتصادية المؤثرة في نمو العمالة الوافدة:-

اتضح من الدراسة أن أبرز العوامل التي أدت إلى تضخم حجم العمالة الوافدة في المملكة تتمثل بالآتي:

مسارات التنمية الاقتصادية، الاستثمار الأجنبي، ضعف إدارة سوق العمل، الاختلالات في التعليم والتدريب ، تجارة التأشيرات .

٢,٤- العوامل الاجتماعية المؤثرة على نمو العمالة الوافدة:-

تتعدد العوامل والظواهر الاجتماعية التي أدت إلى زيادة أعداد العمالة الأجنبية في المملكة ، إلا أن في مقدمتها الوجاهة والترفع عن الخدمة، ثقافة العيب ، وتأخر وضعف دخول المرأة إلى سوق العمل، وغيرها .

٢,٥-الآثار السلبية الناجمة عن تضخم حجم العمالة:-

أبرز الآثار السلبية التي تمخضت عن تضخم حجم العمالة الوافدة في المملكة تشويه سوق العمل ، ارتفاع التحويلات المالية للعمالة الأجنبية ، التكاليف المالية غير المباشرة للعمالة الأجنبية، انخفاض أجور العمالة الوطنية في القطاع الخاص، منافسة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، تهديد كيان الأسرة السعودية، الاختلالات الأمنية والسياسية .

الفصل الثالث : التشريعات المنظمة للعمالة الوافدة

تعد ظاهرة هروب العمالة خرقاً للتشريعات المنظمة لاستقدام وعمل العمالة الوافدة في المملكة لذا تعرضت الدراسة في هذا الفصل للتشريعات الخاصة بالعمالة

الوافدة في المملكة ومقارنتها بتشريعات بعض دول مجلس التعاون الخليجي ومن خلال الآتي :

٣,١- الصلة بين استقدام العمالة الأجنبية وعقد العمل:-

في هذه الفقرة ناقشت الدراسة الصلة بين استقدام العمالة الأجنبية وعقد العمل بدءاً بتعريف عقد العمل وبيان أركانه،ثم بيان شروط استقدام العمالة في المملكة وبقية دول مجلس التعاون الخليجي.

٣,٢- العلاقة القانونية بين أطراف الاستقدام :-

تناولت هذا الفقرة بيان وتحليل العلاقة القانونية بين أطراف الاستقدام وهم: صاحب العمل، المتعهد بتوريد العمال الأجانب، والعامل الأجنبي، موضحة التزامات وحقوق كل منهم في المملكة العربية السعودية ودول مجلس التعاون الخليجي الأخرى.

الفصل الرابع: حجم وهيكل ظاهرة هروب العمالة الوافدة :-

بيَّن الفصل الرابع من الدراسة أن ظاهرة هروب العمالة ، هي تلك الظاهرة الناجمة عن تزايد أعداد العمال الهاربين من كفلائهم ويزاولون العمل مع غير كفلائهم أو لحسابهم الخاص دون موافقات أو تراخيص رسمية تسمح بذلك ، ويقبض عليهم من قبل الجهات المختصة بسبب هروبهم ، أو يبلغ بهروبهم من قبل كفيلهم، سواء كان هذا الكفيل فرداً أو مؤسسة أو شركة أو الدولة. وهي في المملكة العربية السعودية جزء من ظاهرة أكبر هي ظاهرة العمالة السائبة التي تتضمن أيضاً الأشخاص المتخلفين من الحج والعمرة ، فضلاً عن الأشخاص الذين يدخلون البلاد بتأشيرات يشترونها من السوق السوداء ويتركون أحراراً في العمل في المملكة (الفري فيزا). والعمالة التي تتفق مع كفلائها في تركها حرة للعمل في المملكة مقابل مبالغ شهرية أو سنوية تدفع للكفيل(ظاهرة التستر).

إن خطورة ظاهرة العمالة السائبة بكل مكوناتها أنها عمالة غير مسيطر عليها ، لاتخضع لضوابط في حركتها وانتقالها وممارستها للعمل . ولاتوجد إحصاءات أو بيانات دقيقة عن أعدادها ونوع المهن التي تمارسها والأموال التي تحصل عليها، مما يؤدي

إلى ضعف سلطة الدولة عليها إن لم (تفتقد) بحيث يصبح تعقب العمالة السائبة أو محاسبتها في حالة ارتكابها للمخالفات والجرائم صعباً ومكلفاً. وقد ركزت الدراسة في هذا الفصل على النواحي التالية:

٤,١- حجم ظاهرة هروب العمالة وأساليب حصولها:-

تشير التقديرات والإحصاءات المتاحة إلى أن أعداد العمالة الهاربة كبيرة بكل المقاييس. فقد بلغ عدد العمالة الهاربة المبلغ عنها حوالي(٢٠١٨٣٧) عاملاً وافداً عام ١٤٢٨ . و يقدر عدد العمالة الهاربة من قطاع الأعمال بنحو ٢٠٪ من العمالة المستقدمة سنوياً. فيما يقدر عدد العمالة المنزلية الهاربة بنحو ٥٠٪ من العمالة المنزلية المستقدمة سنوياً. وتختلف أساليب هروب العمالة الوافدة من حالة لأخرى فمن استغلال العناصر الميسرة لحركة العمالة الوافدة مثل وجود الإقامة مع العامل الوافد و حرية التنقل بدون إذن مسبق من كفلائهم إلى الاتفاق المسبق بين العامل والكفيل ، بأن يسمح له بالعمل مع غيره خلافاً للنظام ، وإذا قبض عليه من قبل إدارة الجوازات أو الإدارات الأخرى ذات العلاقة يبلغ بأنه هارب، إلى استغلال السفر للحج أو العمرة ولا يعود للكفيل مرة أخرى، إلى الهروب بمساعدة زملائهم وبني جنسهم وغيرها من الأساليب.

وتتعدد ملاذات العمالة الهاربة من كفلائها ، من العمل في مشروعات يملكها ويديرها سعوديون غير كفلائها، إلى العمل في مشروعات يملكها أجانب ومسجلة تستراً بأسماء سعوديين. أو العمل الحر لحسابها الخاص أو العمل في النشاط الموازي والهامشي. أو العودة إلى بلادها من خلال الادعاء بأنها متخلفة عن حملات الحج والعمرة وفقدت وثائقها الرسمية. أو الادعاء كذباً بظلم واعتداء كفلائها عليها ، بحيث تساعدها سفارات بلدانها وتيسر لها عملية مغادرة المملكة دون اكتراث بالخسائر والأضرار التي يتعرض لها الكفلاء والمشروعات التي ينبغي أن يعملون فيها.

٤,٢- هيكل ظاهرة هروب العمالة الوافدة :-

تبعاً لتوزيع العمالة الوافدة على المناطق المختلفة من المملكة العربية السعودية فإن ظاهرة هروب العمالة تتوزع على مختلف مناطق المملكة من

المدن الصغيرة إلى المدن الكبيرة وتحتل منطقة مكة المكرمة المركز الأول في حجم العمالة الهاربة وفي حجم الجرائم التي ترتكبها. يليها في المرتبة الثانية منطقة الرياض . ثم منطقة جازان في المرتبة الثالثة. وفي المرتبة الرابعة منطقة المدينة المنورة . يلي ذلك المنطقة الشرقية في المرتبة الخامسة ثم بعد ذلك بقية مناطق المملكة .

ومثلما تتعدد جنسيات العمالة الوافدة فإن جنسيات العمالة الهاربة تتعدد تبعاً لذلك، إلا أن معظم العمال الهاربين من الجنسيات الآسيوية وفي مقدمتهم البنغاليون ، يليهم الباكستانيون ثم الهنود ثم الفلبينيون . والمجموعة الثانية من العمالة الهاربة هي الجنسيات العربية وفي مقدمتهم المصريون يليهم السودانيون ثم اليمنيون . والمجموعة الثالثة هي الجنسيات الإفريقية في مقدمتهم النيجيريون ثم الإثيوبيون، وغيرهم.

٤,٣ ظاهرة هروب العمالة الوافدة في بعض دول مجلس التعاون الخليجي

لاتختلف البحرين عن المملكة العربية السعودية في بروز ظاهرة العمالة الهاربة وإن معظم العمال الهاربين هم البنغاليون والهنود والباكستانيون حيث وصلت نسبتهم إلى ٩٨٪ . ونسبة ٢٪ أو اقل من الجنسيات الاخرى. وتشكل العمالة البنغالية وحدها ٦٢٪ من العمالة الهاربة . وفي قطر تم تسجيل ٢٠ ألف حالة هروب للعمالة من كفلائها عام ٢٠٠٧ . وفي دولة الإمارات المتحدة قدرت وزارة العمل عدد العمال الهاربين من كفلائهم في الدولة بنحو ٢٥٠ ألف عامل من أصل نحو ٣٥٠ ألف عامل مخالف عام ٢٠٠٧.

٤,٤ أسباب انتشار ظاهرة هروب العمالة الوافدة

يمكن النظر إلى الأسباب التى تدفع أو تساعد العمالة الأجنبية الوافدة على الهرب من كفلائها من عدة جوانب منها سعي العامل لتحسين دخله، القصور في إنفاذ التشريعات والنظم، عوامل تتعلق بالأجهزة الحكومية، الممارسات الخاطئة من جانب الكفلاء، السلبية في بعض إجراءات الاستقدام، سلبية موقف قسم من المواطنين تجاه الظاهرة، عوامل سلوكية ومهنية تتعلق بالعامل نفسه ، عوامل تتعلق بسفارات دول العمالة الهاربة وغيرها من العوامل.

الفصل الخامس : آثار ظاهرة هروب العمالة من كفلائها :-

يُعد هروب العمالة من كفلائها من الظواهر السلبية التي عرفتها المجتمعات الخليجية والتي برزت خلال السنوات الماضية كانعكاس لزيادة حجم الاعتماد على العمالة الوافدة في دول المجلس وضعف تنظيمها، وتأتي المملكة العربية السعودية في مقدمة دول المجلس التي تتزايد فيها أعداد العمالة الهاربة من كفلائها وبالتالي تتزايد تداعياتها السلبية على الاقتصاد والمجتمع السعودي . وقد تناولتها الدراسة على النحو التالي:

٥,١- الآثار على مستوى اقتصاد المملكة :-

بحثت الدراسة الآثار المختلفة لظاهرة هروب العمالة على اقتصاد المملكة، والتي تمثلت بما يلي: : تضخم أعداد العمالة الوافدة بالمملكة، منافسة المواطنين في سوق العمل، اتساع حجم الأنشطة الموازية والهامشية، تعميق الخلل في سوق العمل، زيادة التحويلات المالية خارج البلاد، زيادة الطلب على السلع والخدمات، بروز سوق سوداء للعمالة الهاربة.

٥,٢-الآثار على مستوى المنشآت الاقتصادية:-

بحثت الدراسة الآثار على المنشآت الاقتصادية ، حيث ركزت الدراسة على مايلي:- زيادة الأعباء المالية لمنشآت الأعمال والقطاع المنزلى، منافسة المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، التأثير سلباً على الإنتاج والإنتاجية، ارتفاع مخصص مصاريف التدريب والتأهيل، تكليف العمال الوافدين بأعمال إضافية.

٥ .٣- الآثار على مستوى القطاعات الاقتصادية:-

على الرغم من أن الدراسة تناولت بالتحليل جميع قطاعات الاقتصاد الوطني السعودي إلا أنها ركزت على ثلاثة قطاعات كانت الأكثر تأثرا بظاهرة هروب العمالة الأجنبية هي(قطاع المقاولات، قطاع النقل والمواصلات، القطاع الزراعي)

٥,٤ - الآثار على مستوى القطاع المنزلي:-

رصدت الدراسة حزمة من الآثار السلبية لظاهرة هروب العمالة الأجنبية

من كفلائها على مستوى القطاع المنزلي منها : الضغط على ميزانية الأسر السعودية، التأثير سلباً على أمن الأسرة السعودية).

٥,٥- الآثار القانونية لهروب العمالة الوافدة:-

بحثت الدراسة ظاهرة هروب العمالة الوافدة من كفلائها بأنها مخالفة صريحة لنظام وتشريعات العمل السعودي ولنظام الإقامة في المملكة ولأنظمة الاستثمار وممارسة النشاط الاقتصادي ، و ركزت الدراسة على أن العمالة الهاربة وسط جيد لتجاوز القانون والقيام بأعمال مخلة بالآداب والنظم لأنها عمالة غير مسيطر عليها تبحث عن المال فقط .

٥,٦- الآثار الأمنية لهروب العمالة الوافدة:-

بحثت الدراسة في الآثار الأمنية لهروب العمالة الوافدة، حيث تتسبب العمالة الأجنبية الهاربة من كفلائها في العديد من الجرائم و التجاوزات الأمنية تؤثر على إستقرار وأمن المجتمع . فعلى الرغم من أن الجريمة ظاهرة اجتماعية، لا يخلو منها أي مجتمع من المجتمعات، يمكن تبريرها، متى ما ظلت محصورة في النطاق الذي لا تهدد فيه قيم وأمن وتقاليد المجتمع. إلا أنها تصبح خطرة وتستوجب الوقوف عندها متى ما تجاوزت ذلك، كماً وكيفاً ، لتشكل تهديداً للقيم والموروثات العقائدية والاجتماعية. لاسيما تلك المرتبطة بظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها التي تعتبر المادة الأساسية للجريمة والمنفذة الطيعة لها.

٥.٧- الآثار الاجتماعية لظاهرة هروب العمالة

سلطت الدراسة الضوء على الآثار الاجتماعية لظاهرة هروب العمالة بالمملكة ، حيث إن المجتمع السعودي هو الوعاء الحاضن للعمالة الأجنبية الوافدة، وبالتالي فإنه الأكثر تأثراً بتداعياتها لاسيما الآثار الناجمة عن هروب العمالة الوافدة . فقد بحثت الدراسة في الآثار الاجتماعية للظاهرة على النحو التالي:- نشر الدعارة، وترويج الخمور ، والمخدرات، واتساع ظاهرة التسول ، وغيرها..

الباب الثاني

الدراسة الاستطلاعية للظاهرة

الفصل السادس: مرئيات الهيئات والمؤسسات الرسمية والخاصة، ومؤسسات المجتمع المدني للظاهرة .

تابعت الدراسة في هذا الفصل مواقف وتصورات و مرئيات نمازج مختلفة من الجهات الفاعلة في المجتمع وذات الصلة بالظاهرة سواء عبر ما نشر في الصحف المحلية أو بوسائل الإعلام الأخرى من تصريحات أو ما قيل في ندوات ولقاءات مباشرة او غيرها من وسائل الاتصال، وكالاتي:

١. ٦- مرئيات الهيئات الرسمية للظاهرة :-

ركزت الدراسة على مرئيات كل من: وزارة العمل، ووزارة الداخلية، والمديرية العامة للجوازات ، فضلاً عن مرئيات مجلس الشورى.

٦,٢- مرئيات مؤسسات القطاع الخاص للظاهرة:-

حيث تم التركيز على مرئيات مجلس الغرف السعودية، وغرفة الشرقية ، وغرفة الرياض، واللجنة الوطنية للاستقدام.

٦,٣- مرئيات مؤسسات المجتمع المدني وخبراء سوق العمل للظاهرة :-

تم استعراض مرئيات الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، والمكتب التعاوني للدعوة والارشاد وتوعية الجاليات، وعدد من خبراء سوق العمل.

الباب الثالث

الدراسة الميدانية للظاهرة في المنطقة الشرقية

تضمنت الدراسة الميدانية تحليل نتائج أربع استمارات استبيان واحدة لاستطلاع آراء عيِّنة عشوائية طبقية من المواطنين (القطاع المنزلي) والأخرى لاستطلاع عيِّنة عشوائية طبقية من العمال الأجانب ، وثالثة لاستطلاع قطاع الأعمال، ورابعة لاستطلاع رأي قطاع مكاتب الاستقدام. حيث اشتملت عيِّنة الدراسة على توزيع ٨٠٠ استمارة . وتم اعتماد ٦٨٧ استمارة منها. تمثل نسبة (٨٥,٩٪) من إجمالي الاستمارات الموزعة وهي تعكس المستوى الجيد من الاستجابة والتعاون الذي أبداه مجتمع الدراسة. وقد توزعت الاستمارات المعتمدة على (٢٨٠)استمارة للمواطنين، و(٢٥٢)استمارة للعمالة الأجنبية، (١٢١) استمارة لقطاع الأعمال، (٣٤)استمارة لمكاتب الاستقدام. وكانت النتائج كما يظهرمن الفصول التالية:

الفصل السابع: موقف المواطنين من ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها في القطاع المنزلي .

٧.١- وصف العيِّنة المختارة حسب المتغيرات الديمغرافية :-

تم تحليل هيكل عيِّنة الدراسة وفقاً لعدد من المتغيرات منها المحافظة، الجنس، الفئات العمرية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المهنة، عدد أفراد الأسرة، نوع المسكن.

٧.٢- ظاهرة هروب العمالة المنزلية من وجهة نظر المواطنين:-

في هذه الفقرة تم استعراض التوزيع النسبي للعيِّنة حسب عدد ونوع العمالة المنزلية، وبيان نسب العمالة الهاربة منهم خلال السنتين الأخيرتين . وتحليل العلاقة بين عدد أفراد الأسرة ونسب العمالة المنزلية الهاربة. وتحديد متوسط المدة التي مكث فيها العامل في منزل الكفيل قبل هروبه . والمدة التي استمر فيها العامل هارباً قبل أن يتم القبض عليه وتسفيره إلى بلده . وبيان نسب المواطنين من عيِّنة الدراسة الذين تحملوا مصاريف تسفير العمالة الهاربة.

٧.٣- أسباب هروب العمالة المنزلية من وجهة نظر المواطنين(القطاع المنزلي):-

ظهر من الدراسة أن ما يقارب نصف عيِّنة الدراسة(٤٥٪) يعتقدون أن العامل الرئيسي المسبب لهروب العمالة المنزلية الوافدة هو وجود جهات تشجعهم على الهرب وتوفر لهم العمل البديل ، وهذه الجهات إما أفراد سماسرة من جنسيات أجنبية مختلفة أو مواطنين سعوديين يشجعون العمالة الأجنبية على الهرب ويوفرون لهم عملاً بديل بأجر أعلى وفي مختلف القطاعات لقاء عمولة أو غيرها.

فيما يرى ٢٢,٩٪ من عيِّنة الدراسة أن سوء المعاملة للعمالة المنزلية الوافدة هي المسبب الرئيس لهروبها . كما يعتقد ١٥٪ من المواطنين عيِّنة الدراسة أن الإجهاد وساعات العمل غير المحددة هي سبب هروب العمالة المنزلية . وتتوزع بقية النسب على عوامل وأسباب أخرى متعددة.

٧,٤- هيكل العمالة الهاربة من كفلائها حسب الجنسية:-

ظهر من الدراسة الميدانية أن العمالة البنغالية في مقدمة العمالة الأجنبية الهاربة وبنسبة ٢٨,٨٪، تليها العمالة الإندونيسية بنسبة ٢٠٪، ثم العمالة الفلبينية بنسبة ١٥٪، ثم العمالة الهندية بنسبة ١٣,٨٪، الباكستانية بنسبة ١٠٪، والسيلانية بنسبة ٧,٥٪ ، وأخيراً العربية بنسبة ٥٪.

٧.٥- المعالجات التشريعية لظاهرة هروب العمالة من وجهة نظر عيِّنة الدراسة:-

ظهر من الدراسة الميدانية أن نسبة ٥٧,٩٪ من عيِّنة الدراسة تعتقد بأن النظم والتشريعات الحالية فعَّالة بما فيه الكفاية للتعامل مع هروب العمالة وبالتالي فإن المشكلة ليست في النظم والتشريعات وإنما بأساليب وآليات وجدية تنفيذها. بينما يعتقد ٣٥,٧٪ من عيِّنة الدراسة بأن النظم والتشريعات الحالية غير فعالة و لاكافية للحد من الظاهرة.

٧,٦- مستقبل ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها من وجهة نظر المواطنين

ظهر من الدراسة أن نسبة ٤٥,٧٪ من عيِّنة الدراسة يعتقدون بأن السنوات القادمة لن تشهد انخفاضاً ملموساً في أعداد العمالة الهاربة وذلك ناجم عن

اعتقادهم بأن الأسباب والعوامل التي تدفع العمالة إلى الهرب لاتزال قائمة وليس من اليسيرالحد منها في السنوات القادمة . بينما نسبة ٣٣,٦٪ من عيِّنة الدراسة يعتقدون بأن السنوات القادمة ستشهد انخفاضاً ملموساً في ظاهرة هروب العمالة وذلك يعود إلى جملة عوامل، منها تطورالتعاون بين الجهات ذات العلاقة بالظاهرة (الشرطة، إدارة الجوازات، وزارة العمل ، مكاتب الاستقدام،المواطنين، وغيرهم)، وصدور أنظمة وتشريعات حازمة للحد من الظاهرة. فضلاً عن تنظيم استقدام العمالة الأجنبية باتفاقيات مع الدول المصدرة للعمالة . وغيرها من العوامل.

الفصل الثامن: موقف قطاع الأعمال من ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائهافي قطاع الأعمال .

٨.١- وصف العيِّنة المختارة حسب المتغيرات الديمغرافية :-

تم تحليل هيكل عيِّنة الدراسة وفقاً لعدد من المتغيرات منها المحافظة، الشكل القانوني للمشروع ، القطاع الذي ينتمي إليه المشروع، عمر المشروع.

٨.٢- وصف ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من وجهة نظر قطاع الأعمال:-

تم استعراض التوزيع النسبي للعيِّنة حسب عدد العمال الأجانب في المشروع و نسب الذين هربوا منهم خلال السنتين الماضيتين، وبيان مدة عمل العامل الأجنبي في المشروع قبل أن يهرب. كما تم التعرض لحالات تشغيل عمال أجانب ليسوا على كفالة المشروع في المشروعات عيِّنة الدراسة.

٨,٣- آثار هروب العمالة الوافدة على قطاع الأعمال-:

أظهرت الدراسة الميدانية أن هناك أثرين أساسين يتركهما هروب العمالة الأجنبية على المشروعات عيِّنة الدراسة هما تحمل المشروع لتكاليف إضافية للتعويض عن العمال الهاربين ويمثل ذلك رأي ٦٢٪ من عيِّنة الدراسة ، وخفض إنتاج المشروع ويمثل رأي ٣٨٪ من أفراد عيِّنة الدراسة.

٨.٤- أسباب هروب العمالة الأجنبية من وجهة نظر قطاع الأعمال:-

بينت الدراسة الميدانية تعدد الأسباب التي تدفع العمالة الأجنبية للهرب من

كفلائها ، في مقدمتها وجود جهات تشجع العمالة الأجنبية على الهرب وتوفر لها العمل البديل وهذا الرأي يمثل وجهة نظر ٤٥,١٪ من عيِّنة الدراسة. يليه انخفاض الراتب الذي تتقاضاه العمالة الأجنبية مقابل طموحها في تحسين مستوى دخلها ويمثل رأي ٢٣,٩٪ من عيِّنة الدراسة. ثم سوء المعاملة الذي تتعرض له العمالة الوافدة من بعض إدارات المشروعات ومثل رأي ١٥,٥٪ من عيِّنة الدراسة. فيما جاء الاعتقاد بأن طول ساعات العمل دون أجر سبباً لهروب العمالة يمثل رأي١١,٣٪ من عيِّنة الدراسة. والاعتقاد بأن العامل يأتي وهو مقرر الهرب يمثل رأي ٤,٢٪ من عيِّنة الدراسة .

٨.٥- المعالجات التشريعية لظاهرة هروب العمالة من وجهة نظر قطاع الأعمال:-

أوضحت الدراسة أن ما نسبته ٧١٪ من العيِّنة تعتقد بأن النظم والتشريعات الحالية غير كافية ولا حازمة في الحد من ظاهرة هروب العمالة، بينما أصر ١٩,٧٪ من عيِّنة الدراسة على كفاية التشريعات والنظم وأن المشكلة في آليات التنفيذ وليس في التشريع. فيما أبدى ٨,٥٪ من العيِّنة عدم علمهم، وبالتالي عدم قدرتهم على الجزم فيما إذا كانت التشريعات كافية أم تحتاج إلى تطوير.

٨.٦- مقترحات قطاع الأعمال لتحفيز العمالة الأجنبية الوافدة للالتزام بالعمل والحد من ظاهرة هروب العمالة :-

أوضحت الدراسة أن ما نسبته ٣٨٪ من عيِّنة قطاع الأعمال يعتقد بأن زيادة راتب العامل هو أكثر الحوافز أهمية بالنسبة للعامل الوافد، إذ أن السبب الرئيسي للهرب هو محاولته تحسين دخله. ويعتقد ٣١٪ من عيِّنة الدراسة بأن تسهيل استقدام عوائل العمالة الوافدة ، وتسهيل دعوتهم لذويهم لزيارتهم يسهم في استقرار العمالة الوافدة. ويعتقد نسبة ١٩,٧٪ من عيِّنة الدراسة أن تحسين ظروف العمل في جوانبها المختلفة كحسن التعامل ، وتوفير وسائل الراحة والأمان ، ونوعية السكن وغيرها، هي الحافزالمهم الذي يشجع العمال الأجانب على التمسك بعملهم . فيما ترى نسبة ٥,٦٪ من عيِّنة الدراسة بأن دفع الراتب في موعده المحدد ، ونفس النسبة من عيِّنة الدراسة ترى بأن الالتزام بساعات العمل المحددة بالعقد ومنح العمال فترة كافية للراحة عوامل مهمة

لاستقرار العمالة والتزامها مع كفلائها وبالتالي الحد من ظاهرة هروبها.

٧. ٨- مستقبل ظاهرة هروب العمالة من وجهة نظر قطاع الأعمال:-

أظهرت الدراسة أن نسبة ٤٧,٩٪ من عيِّنة الدراسة متشائمون من إمكانية أن تشهد السنوات القادمة انخفاضاً بارزاً في أعداد العمالة الهاربة وذلك ناجم عن اعتقادهم بأن الأسباب والعوامل التي تدفع العمالة إلى الهروب لا تزال قائمة وليس من اليسير الحد منها في السنوات القادمة. بينما يعتقد ٣٦,٦٪ من عيِّنة الدراسة بأن السنوات القادمة ستشهد تلاشي الظاهرة وتحولها إلى مجرد حالات محدودة هنا وهناك.

الفصل التاسع: موقف قطاع مكاتب الاستقدام من ظاهرةهروب العمالة الأجنبية من كفلائها.

١. ٩- وصف العيِّنة المختارة حسب المتغيرات الديمغرافية:-

تم تحليل هيكل عيِّنة الدراسة والخاصة بقطاع مكاتب الاستقدام وفقاً لعدد من المتغيرات، منها المحافظة، عمر المكتب، حجم نشاط الاستقدام، حسب تنظيم المكاتب لدورات توعوية للعمالة المستقدمة عن طريقها قبل وبعد الاستقدام.

٢. ٩- وصف ظاهرة هروب العمالة الأجنبية الوافدة من وجهة نظر مكاتب الاستقدام:-

في هذه الفقرة تم استعراض التوزيع النسبي لعيِّنة مكاتب الاستقدام حسب عدد العمال الأجانب الذين تم استقدامهم من قبل المكتب و نسب الذين هربوا منهم خلال السنتين الماضيتين ، وترتيب العمالة الهاربة حسب جنسياتها وبيان مدة عمل العامل الأجنبي لدى كفيله قبل أن يهرب.

٣. ٩- أسباب ظاهرة هروب العمالة من كفلائها من وجهة نظر مكاتب الاستقدام:-

أظهرت نتائج دراسة نتائج عيِّنة مكاتب الاستقدام أن الأسباب التي تدفع العمالة الأجنبية إلى الهرب من كفلائها في القطاع الخاص متعددة ، حيث إن نسبة ٣٨,٢٪ من مكاتب الاستقدام يعتقدون بوجود جهات بشكل فردي أو

منظَّم تشجِّع العمالة الأجنبية الوافدة على الهرب من كفلائها وتوفر لها العمل البديل والمأوى، ونسبة ٢٦,٥٪ من عيِّنة الدراسة يؤكدون على أن السبب مادي بحت يتعلق بقلة الراتب وسعي العامل الأجنبي لتحسين دخله. ونسبة ١٧,٦٪ من عيِّنة الدراسة يعتقدون بأن السبب طول ساعات العمل في القطاع الخاص ودون أجر إضافي .

ونفس النسبة من العيِّنة تعتقد بأن السبب في هروب العمالة من قطاع الأعمال يتمثل بسوء المعاملة من قبل الإدارات المباشرة .

أما بالنسبة لأسباب هروب العمالة المنزلية الوافدة فهي لاتختلف كثيراً عن أسباب هروب العمالة الوافدة من قطاع الأعمال. إذ أن نسبة ٨,٨٪من عيِّنة الدراسة تعتقد أن السبب خلف ظاهرة هروب العمالة المنزلية هو سوء المعاملة الذي يلقاه العمال الأجانب خاصة الخادمات حيث يتعرضن إلى الإهانة والإذلال من قبل ربات البيوت لاسيما إذا كانت الخادمة صغيرة السن وجميلة. ويعتقد نسبة ٥٠٪ من العيِّنة بأن الإجهاد وساعات العمل غير المحددة هي السبب الرئيسي لهروب العمالة المنزلية وخاصة الخادمات والسائقين من منازل المواطنين. كما يعتقد ١٤,٧٪ من العيِّنة بوجود جهات تحرِّض العمالة المنزلية وتساعدها على الهروب . ويرى ٢,٩٪ من عيِّنة الدراسة بأن عدم دفع الراتب في موعده سبباً كافيا فى هروب العمالة حيث يعد الحصول على الراتب في موعده وتحويله إلى أسرة الخادمة أو العمالة المنزلية عموماً هدفاً أسمى للعمالة الوافدة. كما ترى نفس النسبة من العيِّنة بأن تكليف العمالة المنزلية بأعمال غيرالمتعاقد عليها ، كالرعي والتحطيب مثلاً بالنسبة للأسر في القرى أو الأرياف وغيرها من الأعمال الشاقة سبباً وجيهاً لهروب العمالة. ونسبة ٢,٩٪ أيضاً ترى بأن ظروف العمل السيئة هي السبب في هروب العمالة . وأخيراً نسبة ١٧,٦٪ من العيِّنة تعتقد أن قسم غير قليل من العمالة يأتي إلى المملكة وهو مقرر مسبقاً أنه سيهرب من كفيله. وهؤلاء هم غالباً الذين يمكثون فترة أقل من ثلاث أشهر عند كفلائهم.

٤. ٩- المعالجات التشريعية لظاهرة هروب العمالة من وجهة نظر مكاتب الاستقدام:-

اتضح من الدراسة أن نسبة ٦٧,٦٪ من مكاتب الاستقدام تحت الدراسة أيدت الاعتقاد بعدم كفاية التشريعات والنظم الحالية للحد من ظاهرة هروب العمال الأجانب مما يتطلب معالجة النقص وتطوير وتحديث تلك التشريعات . فيما لم يؤيد ذلك الاعتقاد نسبة ٢٦,٥٪ من العيِّنة.

ووقف مانسبته ٥,٩٪ من عيِّنة الدراسة على الحياد ، حيث كانت إجابتهم لا أعلم فيما إذاكانت التشريعات والنظم الحالية كافية أو غير كافية للحد من ظاهرة هروب العمالة الوافدة من كفلائها.

٥. ٩- مقترحات قطاع مكاتب الاستقدام لتحفيز العمالة الأجنبية الوافدة للالتزام بالعمل والحد من ظاهرة هروب العمالة:-

أظهرت الدراسة أن نسبة ٣٨,٢٪ من عيِّنة الدراسة الخاصة بمكاتب الاستقدام تؤيد الرأي القائل بضرورة زيادة راتب العامل الوافد ، لاسيما وأن العامل الوافد حينما يقبل الراتب التعاقدي وهو في بلاده لايعرف الظروف المعيشية، وفرص العمل المتاحة في المملكة ، وأنه قادم لتحسين دخله . لذا حالما يرى الواقع تتغير رؤيته للراتب الذي ارتضاه، ويشعر بالغبن ، ويبدأ في التفكير والتخطيط للهرب في أقرب فرصة تتاح له. وان العلاج يكمن في تطمينه على أن راتبه التعاقدي هو لفترة الاختبار (ثلاثة أشهر مثلاً) ثم يزداد بنسبة معيِّنة كل ستة أشهر أو كل سنة حسب طبيعة العمل وظروفه ومستوى القيمة المضافة التي يحققها العامل لصاحب العمل، ويرى نسبة ٥,٩٪ أهمية الالتزام بساعات العمل المحددة في العقد وأن مازاد عليها يعد عملاً اضافياً يدفع له أجر اضافي مجز. ويعتقد نسبة ٨,٨٪ من عيِّنة الدراسة أن دفع الراتب في موعده المحدد دون تأخير حافزهام لالتزام العامل في عمله . ويرى نسبة ١٤,٧٪ من عيِّنة الدراسة ان تسهيل استقدام العامل لاسرته دون كلف مالية ودون رسوم باهظة وكذلك تسهيل زيارات ذويه عنصر تحفيزي مهم ومؤثر في استقرار العامل في عمله وعدم هروبه من كفيله . ويرى ٣٢٪ من عيِّنة الدراسة أن تحسين ظروف العمل

وإسكان العمال وفقاً لعقد العمل أمر مهم لقطاع واسع من العمالة الأجنبية لاسيما ذوي التحصيل العلمي والمهني ، فليس من المعقول إسكان الفني والمهندس في غرفة صغيرة تضم مجموعة من العمال غير الماهرين .إذ أن ذلك مدعاة لتركه العمل بغض النظر عما يتقاضاه من راتب.

٩.٦- مستقبل ظاهرة العمالة الهاربة من وجهة نظر مكاتب الاستقدام:-

بينت الدراسة أن نسبة ٥٢,٩٪ من عيِّنة الدراسة الخاصة بمكاتب الاستقدام يعتقدون بأن السنوات القادمة ستشهد انخفاضاً في أعداد العمالة الهاربة . بينما نسبة ٣٨,٢٪ من مكاتب الاستقدام تحت الدراسة يعتقدون بأن الظاهرة ستستمر بالنمو في السنوات القادمة. وأوضح نسبة ٨,٨٪ من عيِّنة الدراسة أنهم لا يعلمون فيما إذا كانت الظاهرة ستستمر في النمو أم إنها تنخفض في المستقبل.

الفصل العاشر: موقف العمالة الأجنبية الوافدة من ظاهرةهروب العمالة الأجنبية من كفلائها

١٠.١- وصف العيِّنة المختارة حسب المتغيرات الديمغرافية:-

تم تحليل هيكل عيِّنة الدراسة الممثلة لموقف العمالة الأجنبية الوافدة وفقاً لعدد من المتغيرات منها الجنس، الجنسية، العمر، الحالة الاجتماعية . المؤهل العلمي ، المهنة ، سنوات العمل في المملكة العربية السعودية ، عدد الكفلاء الذين عملوا معهم، الاطلاع سابقاً على أنظمة العمل والتقاليد والأعراف السائدة في المملكة .

١٠.٢- أسباب ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها من وجهة نظر العمال الأجانب:-

أظهرت الدراسة أن نسبة ٣٨,١٪ من العمالة الأجنبية تعتقد بأن ظاهرة هروب العمالة سببها الرئيس محاولة العامل تحسين دخله ، بخاصة وأنه جاء إلى المملكة وهو يحمل أحلام الثراء، وحيث إن الرواتب التعاقدية قليلة وجامدة ، فإن الهروب السلاح الوحيد المتبقي للعامل لتحسين وضعة المادي. كما أوضح ٢١,٤٪ من عيِّنة الدراسة أن سبب هروب العامل من كفيله هو سوء المعاملة

وبما يخدش قيم وكرامة العامل . والنسبة نفسها من العمالة الأجنبية عيِّنة الدراسة من يعتقد أن طول ساعات العمل بدون أجر إضافي يؤدي إلى هروب العمالة. ونسبة ٦٪ من العيِّنة تعتقد بوجود جهات تشجع العمالة على الهرب من كفلائها، لتقوم بتسويقها والحصول على الأرباح عن طريق تشغيلها بشكل غير نظامي. ونسبة ٨,٣٪ من العيِّنة تعتقد بأن عدم دفع الراتب من قبل الكفيل في موعده ولأشهر عديدة أحياناً يؤدي إلى هروب العمالة الأجنبية. ونسبة ١,٢٪من عيِّنة الدراسة تعتقد بأن تكليف العامل بالقيام بأعمال غير المتعاقد عليها، وعادة ماتكون بعيدة عن تأهيله العلمي أو الفني وغير مهيء للعمل بها ، سببا كافياً لدفع العمالة الأجنبية إلى الهروب من كفلائها.ونسبة ١,٢٪ تعتقد ان سوء ظروف العمل يؤدي إلى هروب العمالة.

ونسبة ٢,٤٪ من عيِّنة الدراسة ترى أسباب أخرى متعددة تدفع العامل إلى الهرب منها تعرضه إلى مرض معين يجعله غير قادر على الاستمرار بنفس العمل وغيرها.

وفيما يتعلق بالأسباب التي تدفع العمالة المنزلية إلى الهروب من كفلائها في القطاع المنزلي ، فإن نسبة ٣٢,١٪ من عيِّنة الدراسة تعتقد بأن الراتب المنخفض وسعي العامل لتحسين دخله هو السبب الرئيسي لهروب العمالة الوافدة . كما أن نسبة ٤٨,١٪ من عيِّنة الدراسة تعتقد أن سوء المعاملة من سيدات المنزل وبناتهما، وأحياناً تحرش الرجال بهما هو السبب المؤدي إلى هروب العمالة . وترى نسبة ١٤,٣٪ من عيِّنة الدراسة أن الإجهاد وساعات العمل غير المحددة هو السبب الذي يدفع العمالة المنزلية إلى الهروب من كفلائها. كما يعتقد مانسبته ٢,٤٪ من عيِّنة الدراسة أن عدم دفع الراتب في موعده المحدد سبباً لهروب العمالة من كفلائها. وترى نسبة ٧,٢٪ من عيِّنة الدراسة أن ظروف العمل السيئة سبباً لهروب العمالة المنزلية من كفلائها. وأخيراً يرى نسبة ١,٢٪ من عيِّنة الدراسة أسباب أخرى لهروب العمالة المنزلية منها أن قسم من المستقدمات خاصة الفلبينيات أحضرن من بيئة مغايرة تماماً للبيئة السعودية، وبالتالي يصعب عليها التأقلم والعيش كخادمة مما يدفعها إلى الهروب. كما أن آخرين تحت ظروف معيِّنة خاصة بهم كمرض أحد أفراد الأسرة المفاجئ أو حصول حادث

معين لأسرة العامل أو غيرها تتطلب منه العودة إلى بلاده، فلا يستجيب الكفيل ويقدر الظرف مما يدفع العامل إلى الهروب، وغيرها من الأسباب.

١٠,٣- العمالة الأجنبية الوافدة والمعرفة بالأنظمة والتشريعات الخاصة بالعمل في المملكة العربية السعودية :-

أوضحت الدراسة أن نسبة ٤٢,٩٪ من العمالة الأجنبية الوافدة بعيِّنة الدراسة تعتقد بأن التشريعات والنظم في المملكة العربية السعودية لاتحمي مصالحهم وحقوقهم المشروعة بالرغم مما يتميز به التشريع السعودي من وضوح وعدالة تحقق مصالح الجميع، حيث إن نقص الوعي وعدم الاطلاع على طرق التظلم وأساليب المطالبة بالحقوق يجعلهم يقولون ذلك . ومما يعزز هذا الرأي أن نسبة ٢٣,٨٪ من عيِّنة الدراسة لاتعرف فيما إذا كانت التشريعات والنظم السعودية تحمي حقوقها أم لا. الأمر الذي يتطلب من وزارة العمل ووزارة العدل ووزارة الداخلية التعريف بحقوق العمالة الأجنبية وآليات ضمانها. وأوضح ما نسبته ٣٣,٣٪ من عيِّنة الدراسة بأنهم يعتقدون بان النظم والتشريعات السعودية تضمن حقوقهم بما فيه الكفاية سيما وأن مصدرها القرآن والشريعة السمحاء ميزان العدل والمساواة.

١٠,٤- مقترحات العمالة الأجنبية الوافدة لتحفيز العمالة الأجنبية الوافدة للالتزام بالعمل والحد من ظاهرة هروب العمالة:-

أظهرت الدراسة أن نسبة ٢٧,٤٪ من العمالة الأجنبية عيِّنة الدراسة يعتقدون بأن زيادة الرواتب ومنح مكافآت مجزية للعمالة سواء في قطاع الأعمال أو القطاع المنزلي كفيل باستقرار العمالة الأجنبية وعدم هروبها من كفلائها لأنها جاءت إلى المملكة لغرض العمل والحصول على دخل مستقر ومناسب . ونسبة ١٦,٧٪ من عيِّنة الدراسة يعتقدون بأن دفع الراتب في موعده يدفع العمالة الأجنبية إلى الالتزام بعملها مع كفيلها. كما أن نسبة ٢٠,٢٪ من العمالة الأجنبية يعتقدون بأن تسهيل استقدام أسر العمال الأجانب وكذلك زيارات ذويهم إلى المملكة يجعلهم أكثر التزاماً بعملهم وبالتالي يحد من ظاهرة هروب العمالة. ونسبة ١٦,٧٪ من عيِّنة الدراسة تؤكد على أن تحسين بيئة العمل يؤدي إلى التزام

العمالة الأجنبية مع كفلائها، فيما نسبة ١٦,٧٪ أشارت إلى أن احترام العامل وتقدير جهوده من أكثر الحوافز أهمية في استقرار العامل في عمله وأخيراً نسبة ٣,٦٪ أشارت إلى عوامل أخرى عديدة يمكن أن تكون حافزاً لاستقرار العمالة والتزامها مع كفلائها مثل السماح للعمال الأجانب بشراء شقق سكنية في المملكة ، والسماح للعمال الأجانب بالاستثمار في بعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، وغيرها من المقترحات التي تسهم في استقرار العمالة الأجنبية والحد من ظاهرة هروبها.

٥. ١٠- مستقبل ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها من وجهة نظر العمالة الأجنبية الوافدة:-

أظهرت الدراسة أن ما يقارب من نصف عيِّنة الدراسة لايعلمون فيما إذا كانت ظاهرة هروب العمالة الوافدة من كفلائها ستستمر في النمو خلال السنوات القادمة أم أنها ستختفي أو تنخفض على الأقل، بينما أقر نسبة ٣٢,١٪ من عيِّنة الدراسة بأن الظاهرة ستتلاشى في المستقبل. بينما نسبة ٢٠,٢٪ من العمالة الأجنبية الوافدة عيِّنة الدراسة أشاروا إلى أن الظاهرة لن تنخفض في المستقبل.

الفصل الحادى عشر : المعالجات المقترحة للحد من ظاهرة هروب العمالة من كفلائها.

في هذا الفصل تعرضت الدراسة إلى بيان المعالجات المقترحة للظاهرة من وجهات نظر المؤسسات المختلفة ذات العلاقة بالظاهرة.

١١. ١ : المعالجات من وجهة نظر المؤسسات الحكومية :-

تركزت المعالجات من وجهة نظر المؤسسات الحكومية فيما يلي: تحويل كفالة العمالة الوافدة من الأفراد إلى شركات مساهمة، تنظيم عقود الاستقدام مع الدول المصدرة للعمالة ، التوسع في منح مؤسسات قطاع الأعمال حاجتها من العمالة الوافدة ، تطبيق نظام البصمة الوراثية وبصمة العين على العمالة الوافدة في المنافذ الحدودية. السعي للحد من ظاهرة التستر ، منع المتاجرة

بتأشيرات العمل، وغيرها من المعالجات.

١١,٢: المعالجات من وجهة نظر مؤسسات القطاع الخاص :-

تنطلق المعالجات المقترحة من قبل مؤسسات القطاع الخاص من إدراكها بأن أبرز العوامل التي تقف خلف تحفيز العمالة الوافدة على الهروب من كفلائها هو تنامي الطلب على العمالة الوافدة ، وحيث إن العرض غير مرن بما فيه الكفاية للاستجابة لطلب قطاع الأعمال والقطاع المنزلي سواء كان طلباً وقتياً أو موسمياً أو آنياً، الأمر الذي يتطلب من وزارة العمل الاستجابة الفورية لاحتياجات قطاع الأعمال وتسهيل وتسريع الاستقدام، فضلاً عن الدعوة لتشديد العقوبات على العمالة الهاربة وعلى من يشغل العمالة الهاربة، وعدم تحميل الكفيل أية تبعات مالية أو قانونية عن العامل الهارب.

١١,٣- المعالجات من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني و خبراء سوق العمل:-

ترى الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان أن الحد من ظاهرة هروب العمالة يبدأ من تعميق الوعي و تثقيف المواطنين بكيفية التعامل مع العمالة المنزلية، تشريع قانون يحمي حقوق العمالة المنزلية وينظم عملها، فضلاً عن ذلك تقترح الجمعية إلغاء الكفالة وعدم احتجاز جواز سفر العامل لدى صاحب العمل. و تتعدد المعالجات المقترحة من خبراء سوق العمل للحد من ظاهرة هروب العمالة، حيث يرى بعضهم بتشديد العقوبات والغرامات الصارمة على العمالة الهاربة ومشغليهم بحيث تتجاوز ما قد حققوه من فوائد من تشغيلهم . واستمرار ودعم الحملات الأمنية الهادفة إلى تفكيك تجمعات العمالة الهاربة. كما يرى البعض باستثناء العمالة المنزلية منع حرية التنقل في المملكة بدون خطاب من الكفيل ، حيث يلجأ عدد من العمالة الهاربة لتغيير المدينة التي كان يعمل بها لتجنب العثور عليه من قبل الكفيل . ويرى آخرون بضرورة تحفيز المواطنين والمقيمين على التبليغ عن تجمعات ومناطق عمل العمالة الهاربة من كفلائها، وذلك برصد جوائز مغرية تستوفي من الغرامات التي تفرض على العمالة الهاربة أو مشغليهم. ومنع العمالة الهاربة من العودة للعمل في المملكة تحت أي ظرف. فضلاً عن العديد من المقترحات الأخرى.

١١,٤- المعالجات من وجهة نظر تشريعية :-

غالباً ما تنبثق المعالجات التشريعية من الإدراك المسبق لحيثيات ودوافع الظاهرة، وبالنسبة للظاهرة موضوع البحث أرجعت الدراسة القانونية سبب هروب العمال الأجانب من كفلائهم إلى دافعين رئيسيين هما الدافع النفسي (أو المعنوي) والدافع المادي (أو المالي) ووضعت مقترحات وحلولاً تشريعية للظاهرة وفقاً للدافع المسبب لها.

١١,٥- المعالجات من واقع الدراسة الميدانية:-

تناولت هذه الفقرة المعالجات المقترحة من عيِّنة الدراسة الميدانية (المواطنون، قطاع الأعمال، قطاع مكاتب الاستقدام، العمالة الأجنبية).

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات :-

١- تعد ظاهرة هروب العمالة الأجنبية الوافدة من كفلائها في قطاع الأعمال والقطاع المنزلي إحدى التداعيات التي رافقت اتساع حجم الاعتماد المتزايد على العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي بصفة عامة والمملكة العربية السعودية بصورة خاصة الذي كان ولايزال نتاج جملة عوامل تفاعلت مع بعضها البعض كتلك المتعلقة بمسارات التنمية الاقتصادية منذ منتصف عقد السبعينيات من القرن الماضي وحتى الوقت الحاضر. فضلاً عن دور الاستثمار الأجنبي وخصوصيته في المملكة . وترافق ذلك مع ضعف إدارة سوق العمل وهشاشة مخرجات التعليم والتدريب، واتساع سوق العمالة السوداء (تجارة التأشيرات)، علاوة على العوامل الاجتماعية والثقافية الكامنة في بنية المجتمع السعودي كتلك المتصلة بالوجاهة والترفع عن الخدمة ، وانتشار ثقافة العيب ، والنظرة الدونية للعديد من الأعمال المهنية والحرفية ، والغياب شبه الكامل للمرأة عن سوق العمل لفترة طويلة.

٢- ظاهرة هروب العمالة الوافدة من كفلائها ولدت كحالات فردية ثم ترعرعت في ظل بيئة حاضنة ومواتية ومساعدة لتبرز في السنوات الأخيرة كظاهرة مؤثرة اقتصادياً واجتماعياً، وهي جزء من ظاهرة أكبر هي العمالة السائبة التي تتضمن أيضاً الأفراد المتخلفين من الحج والعمرة ، فضلاً عن الأشخاص الذين يدخلون البلاد بتأشيرات يشترونها من السوق السوداء ويترك لهم اختيار العمل في البلاد (الفري فيزا)، وكذلك العمالة الأجنبية التي تتفق مع كفلائها مقابل تركها حرة للعمل في المملكة مقابل مبالغ شهرية أو سنوية تدفع للكفيل ، والعمال الأجانب الذين يتفقون مع كفيلهم (مالك المشروع) بقيامهم بإدارة المشروع وتشغيله لحسابهم الخاص دون تدخل أو إشراف منه، والأجانب الذين يمولون إنشاء مشروع معين باسم مواطن ولهم ملكيته وإدارته ، وليس للمواطن إلا الاسم في المستمسكات الرسمية ، ومبالغ يتقاضاها شهرياً أو سنوياً أو عند تجديد الرخص ومراجعة المؤسسات الحكومية (التستر) وغيرهم.

٣- تنبع خطورة العمالة السائبة بكل مكوناتها من أنها عمالة غير مسيطر عليها، حيث إنها لاتخضع لضوابط في حركتها وانتقالها وممارستها للعمل،ولاتوجد إحصاءات أو بيانات دقيقة عن أعدادها ونوع المهن التي تمارسها والأموال التي تحصل عليها، مما يؤدي إلى ضعف سلطة الدولة عليها، إن لم تفتقد ، بحيث يصبح تعقبها أو محاسبتها صعباً ومكلفاً.

٤- تتعدد ملاذات العمالة الهاربة من كفلائها، من العمل في مشروعات يملكها ويديرها سعوديون غير كفلائها، إلى العمل في مشروعات يملكها أجانب ومسجلة تسترا بأسماء سعوديين . أو العمل الحر لحسابها الخاص أو العمل في النشاط الموازي والهامشي. أو العودة إلى بلادها من خلال الادعاء بأنها متخلفة عن حملات الحج والعمرة، وفقدت مستمسكاتها الرسمية . أو الادعاء كذباً بظلم واعتداء كفلائها عليها ، بحيث تساعدها سفارات بلدانها وتيسر لها عملية مغادرة البلاد دون اكتراث بالخسائر والأضرار التي يتعرض لها الكفلاء والمشروعات التي ينبغي أن يعملوا فيها.

٥- تتعدد جنسيات العمالة الوافدة فإن جنسيات العمالة الهاربة تتعدد تبعاً لذلك، الا أن معظم العمال الهاربين من الجنسيات الآسيوية وفي مقدمتهم البنغاليون ، يليهم الباكستانيون ثم الهنود ثم الفلبينيون . والمجموعة الثانية من العمالة الهاربة هي الجنسيات العربية وفي مقدمتهم المصريون يليهم السودانيون ، ثم اليمنيون. والمجموعة الثالثة هي الجنسيات الإفريقية في مقدمتهم النيجيريون ثم الإثيوبيون.

٦- كثيرة ومتداخلة الأسباب التي تدفع أو تساعد العمالة الأجنبية الوافدة على الهرب من كفلائها فمن سعى العامل لتحسين دخله إلى الممارسات الخاطئة من قسم من الكفلاء ، فضلاً عن القصور في إنفاذ التشريعات والنظم ، ناهيك عن وجود ثغرات في النظم والتشريعات السائدة نفسها، إضافة إلى التعقيد والسلبية في إجراءات الاستقدام، والدور السلبي لقسم من المواطنين وتسترهم على هذه الظاهرة. علاوة على عوامل سلوكية ومهنية تتعلق بالعامل نفسه، والدور المشجع للظاهرة من بعض سفارات دول العمالة الوافدة ، وغيرها من الأسباب.

٧- تؤدي ظاهرة هروب العمالة من كفلائها إلى آثار سلبية عديدة وعلى مستويات متعددة . فعلى صعيد اقتصاد المملكة فإنها تؤدي إلى تضخم أعداد العمالة الوافدة ، وإلى منافسة المواطنين في سوق العمل وتعميق الخلل فيه . وإلى اتساع حجم الأنشطة الموازية والهامشية، فضلاً عن زيادة التحويلات المالية خارج البلاد . والضغط على السلع والخدمات . وإيجاد سوق سوداء للاتجار بالعمالة الهاربة. اما بالنسبة لآثارها على صعيد المنشآت فإنها تؤدي إلى زيادة الأعباء المالية لقطاع الأعمال والقطاع المنزلي ، ومنافسة المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر . والتأثير سلباً على الإنتاج والإنتاجية في مشروعات كفلائها، وزيادة مخصص مصاريف التدريب والتأهيل في تلك المشروعات. كما تؤدي إلى تكليف العمال الوافدين الملتزمين بالعمل مع كفلائهم أعمالاً إضافية قد ترهقهم وتدفع بهم إلى الهرب أيضاً.

٨- يعد قطاع المقاولات القطاع الذي هرب منه العدد الأكبر من العمالة الوافدة الهاربة ، وذلك ناجم عن كونه القطاع الأكثر تشغيلاً للعمالة الوافدة والمقيمة في المملكة حيث يستوعب لوحده مايزيد على ٥٠٪ منها، من جانب ، ومن جانب آخر أغلب العمالة في هذا القطاع من المستويات المهنية والعلمية الدنيا ذات الأجور المنخفضة، وتعمل في ظل بيئة عمل متواضعة . مما يجعلها أكثر ميلاً للهرب من كفلائها عند أول فرصة أفضل تتاح لها.

٩- أدت ظاهرة هروب العمالة إلى آثارسلبية عديدة على قطاع النقل ، والقطاع الزراعي ، وقطاع المشاغل النسائية وغيرها من القطاعات.

١٠- لهروب العمالة المنزلية آثار سلبية متعددة على الأسرة السعودية منها الضغط على ميزانية الأسرة للتعويض عن العمالة الهاربة ، وتهديد أمنها الاجتماعي بسبب تشغيلها لعمالة هاربة من كفلائها بنظام الأجر اليومي أو الشهري.

١١- تباينت مرئيات الإدارات والمؤسسات ذات العلاقة بالظاهرة كالوزارات والمؤسسات الرسمية و مؤسسات القطاع الخاص ، ومؤسسات المجتمع المدني ، وخبراء سوق العمل، حول أسباب ظاهرة هروب العمالة وأساليب معالجتها. إلا أنها اتفقت على خطورة الظاهرة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية

وضرورة الإسراع في اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجتها، وأجمعت على أنها مخالفة صريحة لنظام وتشريعات العمل السعودي ولنظام الإقامة في المملكة ولأنظمة الاستثمار وممارسة النشاط الاقتصادي، وهي جريمة اقتصادية تنطبق عليها خصائص الجرائم الاقتصادية. وأن العمالة الهاربة من كفلائها وسط جيد لتجاوز القانون والقيام بأعمال مخلة بالآداب والنظم لأنها عمالة غير مسيطر عليها تبحث عن المال فقط .

١٢- ظهر من الدراسة الميدانية لظاهرة هروب العمالة من كفلائها في المنطقة الشرقية ان نسبة ٦١,٨٪ من عيِّنة الدراسة(من المواطنين في القطاع المنزلي) هرب منهم خلال السنتين الأخيرتين عمالة منزلية. وأن نسبة ٩٩٪ من عيِّنة الدراسة من منشآت الأعمال هرب منهم عمالة وافدة خلال السنتين الاخيرتين. الأمر الذي يشير إلى اتساع حجم ظاهرة هروب العمالة في المنطقة الشرقية من المملكة.

١٣- أن ما يقارب نصف عدد المواطنين (عيِّنة الدراسة) في القطاع المنزلي(٤٥٪) يعتقدون أن العامل الرئيسي المسبب لهروب العمالة المنزلية الوافدة هو وجود جهات تشجعهم على الهرب وتوفِّر لهم العمل البديل ،فيما يرى ٢٢.٪ منهم أن سوء المعاملة للعمالة المنزلية الوافدة هي المسبب الرئيس لهروبها. كما يعتقد ١٥٪ من المواطنين بعيِّنة الدراسة أن الإجهاد وساعات العمل غير المحدودة هي سبب هروب العمالة المنزلية.

١٤- يعتقد قطاع الأعمال تحت الدراسة أن الأسباب التي تدفع العمالة الأجنبية للهرب من كفلائها متعددة إلا أن في مقدمتها وجود جهات تشجع العمالة الأجنبية على الهرب وتوفر لها العمل البديل وهذا الرأي يمثل وجهة نظر ٤٥,١٪ من عيِّنة الدراسة. يليه انخفاض الراتب الذي تتقاضاه العمالة الأجنبية مقابل طموحها في تحسين مستوى دخلها ويمثل رأي ٢٣,٩٪ من عيِّنة الدراسة. ثم سوء المعاملة الذي تتعرض له العمالة الوافدة من بعض إدارات المشروعات ومثل رأي ١٥,٥٪ من رأي عيِّنة الدراسة. فيما جاء الاعتقاد بأن طول ساعات العمل غير المأجور سبباً لهروب العمالة يمثل رأي نسبة ١١,٣٪ من عيِّنة الدراسة وأخيراً جاء الاعتقاد بأن العامل يأتي وهو مقرر الهرب ليمثل رأي نسبة

٤,٢ ٪ من عيِّنة الدراسة.

١٥-الأسباب التي تدفع العمالة الأجنبية إلى الهرب من كفلائها في القطاع الخاص من وجهة نظر مكاتب الاستقدام متعددة ، نسبة ٣٨,٢٪ من مكاتب الاستقدام تحت الدراسة يعتقدون بوجود جهات بشكل فردي أو منظم تشجِّع العمالة الأجنبية الوافدة للهرب من كفلائها وتوفر لها العمل البديل والمأوى،ونسبة ٢٦,٥٪ منهم يؤكدون أن السبب مادي بحت يتعلق بقلة الراتب وسعي العامل الأجنبي لتحسين دخله. ونسبة ١٧,٦٪ من عيِّنة الدراسة يعتقدون بأن السبب طول ساعات العمل في القطاع الخاص ودون أجر إضافي. ونفس النسبة من عيِّنة الدراسة تعتقد بأن السبب لهروب العمالة من قطاع الأعمال يتمثل بسوء المعاملة من قبل الإدارات المباشرة .

١٦- أظهرت نتائج استبيان رأي العمالة الأجنبية الوافدة عن أسباب ظاهرة هروب العمالة ، أن نسبة ٣٨,١٪ من العمالة الأجنبية تعتقد بأن ظاهرة هروب العمالة سببها الرئيس محاولة العامل تحسين دخله، بخاصة وأنه جاء إلى المملكة وهو يحمل أحلام الثراء، وحيث إن الرواتب التعاقدية قليلة وجامدة ، فإن الهرب السلاح الوحيد المتبقي للعامل لتحسين وضعة المادي. كما أوضح ٢١,٤٪ من عيِّنة الدراسة أن سبب هروب العامل من كفيله هو سوء المعاملة وبما يخدش قيم وكرامة العامل . والنسبة نفسها من العمالة الأجنبية عيِّنة الدراسة من يعتقد أن طول ساعات العمل بدون أجر إضافي يؤدي إلى هروب العمالة.ونسبة ٦٪ من العيِّنة تعتقد بوجود جهات تشجع العمالة على الهرب من كفلائها، لتقوم بتسويقها والحصول على الأرباح عن طريق تشغيلها بشكل غير نظامي. ونسبة ٨,٣٪ من العيِّنة تعتقد بأن عدم دفع الراتب من قبل الكفيل هو سبب هروب العمالة.

١٧- أظهرت الدراسة الميدانية أن نسبة ٤٥,٧٪ من عيِّنة الدراسة الممثلة للقطاع المنزلي يعتقدون بأن السنوات القادمة لن تشهد انخفاضاً ملموساً في أعداد العمالة الهاربة وذلك ناجم عن اعتقادهم بأن الأسباب والعوامل التي تدفع العمالة إلى الهرب لاتزال قائمة وليس من اليسير الحد منها في السنوات القادمة. بينما نسبة ٣٣,٦٪ من المواطنين يعتقدون بأن السنوات القادمة

ستشهد انخفاضاً ملموساً في حجم الظاهرة كانعكاس لتطور التعاون بين الجهات ذات العلاقة بالظاهرة (الشرطة ، إدارة الجوازات ، وزارة العمل ، مكاتب الاستقدام، المواطنين، وغيرهم) كما من المتوقع صدور أنظمة وتشريعات حازمة للحد من الظاهرة ، فضلاً عن تنظيم استقدام العمالة الأجنبية باتفاقات مع الدول المصدرة للعمالة وعوامل أخرى متعددة.

١٨- أظهرت الدراسة الميدانية أن نسبة ٤٧,٩٪ من عيِّنة الدراسة الخاصة بمنشآت قطاع الأعمال متشائمون من إمكانية أن تشهد السنوات القادمة انخفاضاً بارزاً في أعداد العمالة الهاربة. بينما يعتقد ٣٦,٦٪ من عيِّنة الدراسة بأن السنوات القادمة ستشهد تلاشي الظاهرة وتحولها إلى مجرد حالات محدودة هنا وهناك.

١٩- أظهرت الدراسة أن نسبة ٥٢,٩٪ من مكاتب الاستقدام تحت الدراسة يعتقدون بأن السنوات القادمة ستشهد انخفاضاً في أعداد العمالة الهاربة. بينما نسبة ٣٨,٢٪ من مكاتب الاستقدام عيِّنة الدراسة يعتقدون بان الظاهرة ستستمر بالنمو في السنوات القادمة.

٢٠- أوضح مايقارب من نصف العمال الأجانب من عيِّنة الدراسة أنهم لا يعلمون فيما إذا كانت ظاهرة هروب العمالة الوافدة من كفلائها ستستمر في النمو خلال السنوات القادمة أم إنها ستختفي أو تنخفض على الأقل . بينما أقر نسبة ٣٢,١٪ منهم بأن الظاهرة ستتلاشى في المستقبل . بينما نسبة ٢٠,٢٪ من العمالة الأجنبية الوافدة عيِّنة الدراسة أشاروا إلى أن الظاهرة لن تنخفض في المستقبل.

ثانياً: التوصيات :-

١. إن المعالجة الجوهرية لظاهرة هروب العمالة الوافدة من كفلائها تتمثل في توطين الوظائف (سعودتها)، وإحلال العمالة الوطنية تدريجياً بدلاً من العمالة الأجنبية. مما يتطلب جملة قرارات يتخذها مجلس الوزراء الموقر منها:

- منح القطاع الخاص المزيد من المزايا والتسهيلات مقابل التوسع في سعودة الوظائف
- تحمل نسبة من رواتب وأجور العمالة الوطنية الموظفة لدى القطاع الخاص وكلف تدريبها خلال السنوات الثلاث الأولى بحيث تكون منافسة أجرياً للعمالة الأجنبية الوافدة. وإيجاد صندوق خاص لتمويل ذلك تكون رسوم استقدام العمالة الأجنبية والغرامات التي تفرض عليها جزءاً منه، فضلاً عن مصادر تمويلية أخرى يجري دراستها بعناية وبالشكل الذي لايكون الصندوق عبئاً على ميزانية الدولة.
- فرض رسوم على استقدام اليد العاملة الأجنبية التي لها بدائل محلية كافية.

٢. ضرورة السماح لقطاع الأعمال باستقدام العمالة الأجنبية التي تتطلبها مشروعاته نوعياً وكمياً وفي الوقت الذي تتطلبه عملياته الإنتاجية ، وبما يؤدي إلى خلق حالة التوازن بين الطلب على العمالة(الذي يمثله قطاع الأعمال) وعرضها (الذي تتحكم به وزارة العمل) وأن ذلك كفيل بعدم لجوء قطاع الأعمال إلى تشغيل العمالة الهاربة من كفلائها. ومن ثم فإن فرص العمل ستضيق على العمالة الأجنبية الهاربة من كفلائها مما يكبح من جماح الظاهرة ويجعل العمال الذين يفكرون بالهرب لغرض تحسين أوضاعهم المالية أو لأسباب أخرى يتراجعون عن ذلك.

٣. توقيع ميثاق شرف بين منشآت قطاع الأعمال الخاص وبإشراف غرف التجارة والصناعة ، يتعهدون بموجبه بعدم تشغيل العمالة الهاربة من كفلائها تحت أي ظرف ، ومنح المنشآت التي وظفت عمالة هاربة من كفلائها مهلة ثلاثة أشهر لتصحيح أوضاعها . بعد ذلك كل منشأة يكتشف عدم التزامها بميثاق الشرف تتعرض إلى مقاطعة جماعية من قطاع الأعمال وتجمد عضويتها في غرفة التجارة التي تنتمي إليها.

٤. ضرورة التعاون بين غرف التجارة والصناعة ووزارة الشئون الإسلامية والأوقاف والجمعيات الدعوية الخاصة بالجاليات مثل المكتب التعاوني للدعوة والإرشاد

وتوعية الجاليات، ووزارة العمل ووسائل الإعلام للقيام بحملة إعلامية وتوعوية وذلك لدعوة الكفلاء والعمالة الأجنبية إلى الألتزام الحقيقي ببنود العقود الموقعة بينهما نصاً وروحاً وبما ينسجم مع القيم الإسلامية السمحاء . مع توضيح وسائل التقاضي والتظلم للعمالة الأجنبية لنيل حقوقها في حال تعرضها لمشكلات مع كفلائها بدلاً من هروبها من الكفيل. مع دعوة الجهات القضائية إلى سرعة إنجاز القضايا المحالة إليها ذات الصلة بقضايا العمالة الوافدة.

٥. ضرورة الإسراع بإشهار شركات كبيرة للاستقدام ترتبط بها مراكز لتدريب العمالة الأجنبية الوافدة وضم مكاتب الاستقدام الحالية إليها.

٦. ضرورة تشكيل هيئة عليا للحد من ظاهرة العمالة السائبة(بما فيها هروب العمالة الأجنبية)برئاسة وزير العمل وعضوية وكلاء وزارات الداخلية والتجارة والصناعة والعدل والإعلام، ووزارة الأوقاف والشئون الدينية، ورئيس مجلس الغرف التجارية والصناعية السعودية، ورئيس لجنة حقوق الإنسان، وممثلين للجمعيات الدعوية الخاصة بالجاليات، وعدد من علماء الدين، و الاكاديمين والباحثين الاجتماعيين، وغيرهم. تقوم بدراسة أفضل السبل للحد من الظاهرة واقتراح النظم والتشريعات ومتابعة تنفيذ الإجراءات التي يتطلبها الحد من الظاهرة.

٧. ضرورة دراسة إمكانية أن تصدر وزارة الداخلية وبالتعاون مع الجهات التشريعية المختصة قراراً بتشديد العقوبات الخاصة بالمخالفات المتعلقة بنظام الإقامة وكالاتي:

أ. يعاقب العامل الهارب من كفيله بغرامة قدرها خمسون ألف ريال سعودي أو بالسجن مدة ستة أشهر والتسفير إلى بلاده إن لم يكن مطلوباً لقضايا جنائية أخرى.

ب. إذا كان المشغل للعامل الوافد الهارب من كفيله من الوافدين المقيمين في المملكة، يعاقب بغرامة مقدارها خمسون ألف ريال أو بالسجن لمدة ثلاثة أشهر، مع إنهاء إقامته وترحيله عن المملكة. وإذا وجد الوافد مشغلاً لأكثر من عامل وافد هارب من كفيله في نفس الوقت ، تتضاعف الغرامة وفقاً لعدد العمال وتكون العقوبة السجن والغرامة معاً.

ج. إذا كان المشغل للعامل الوافد الهارب مواطناً أو منشأة أعمال سعودية، يعاقب في المرة الأولى بغرامة مقدارها خمسون ألف ريال عن كل عامل هارب قام بتشغيله . وفي المرة الثانية تتضاعف الغرامة إلى مائة ألف ريال عن كل عامل وافد .مع إغلاق منشأته لمدة ثلاثة أشهر إذا كان في قطاع الأعمال.

وبالسجن لمدة ثلاثة أشهر إذا كان ضمن القطاع المنزلي.

د. ينفذ هذا القرار بعد منح العمال الوافدين الهاربين من كفلائهم والمشغلين لهم فترة ثلاثة أشهر لتصحيح أوضاعهم القانونية ومن خلال الآتي:

- السماح للمنشآت أو المواطنين الذين يعملون معهم في الوقت الحاضر بنقل كفالاتهم ، من كفلائهم السابقين إليهم . دون الحصول على موافقة كفلائهم السابقين مقابل دفع مبلغ (٢٠٠٠) ألفي ريال إلى صندوق ينشأ في وزارة الداخلية لتعويض الكفلاء المتضررين عن خسائرهم جراء هروب العمالة. ودون الحاجة إلى موافقة وزارة العمل .
- الذين يعملون في أنشطة هامشية أو لايعملون في الوقت الحاضر ويرغبون في استمرار العمل في المملكة بشكل نظامي يتقدمون إلى وزارة العمل لتعرضهم على منشآت قطاع الأعمال أو القطاع المنزلي ليتم التعاقد معهم مباشرة ، مع دفع مبلغ (٢٠٠٠) الفي ريال سابق الذكر، بدلاً من الدفع إلى مكاتب الاستقدام.
- العمال الراغبون في العودة إلى بلادهم يتم تسهيل عودتهم على الاَّ يتحمل الكفلاء السابقون آية تبعات مالية جراء ذلك.

بعد مضي الأشهر الثلاثة المبتدأة من تاريخ الإعلان عن القرار ، تقوم وزارة الداخلية بالتعاون مع وزارة التجارة والصناعة ووزارة العمل ، وغرف التجارة والصناعة والمواطنين بحملة واسعة للتفتيش والتدقيق وبأوقات متعددة لمختلف الشركات والمؤسسات والمناطق السكنية والصناعية وغيرها لانفاذ القرار والتشريعات الجديدة.

٨- عند تقديم بلاغ في عامل هارب ينبغي تعميم صورة وبيانات العامل الهارب على جميع الدوريات والمنافذ الداخلية والخارجية وعلى غرف التجارة والصناعة والتي ينبغي بدورها تعميم ذلك على أعضائها ، والتعميم كذلك على البنوك ومكاتب تحويل الأموال وغيرها من الجهات التي يمكن للعامل الهارب من التوجه أو التعامل معها.

٩- ضرورة إتاحة البيانات والمعلومات المتعلقة بظاهرة هروب العمالة الوافدة بما ييسر دراستها ووضع الحلول والمقترحات للحد منها.

١٠- ضرورة الإسراع بإصدار نظام أو تشريع ينظم عمل العمالة المنزلية في المملكة العربية السعودية.