

«أثر التشريعات العمالية على هجرة العمالة» (السودان والمملكة العربية السعودية نموذجا)

كلية القانون - جامعة الجزيرة

د. علي حسين الجبلاني حسين

مستخلص

تناولت الدراسة الدور الذي تلعبه التشريعات الداخلية للدول والاتفاقات الدولية والإقليمية في أوضاع العمالة المهاجرة بالنسبة للدول المصدرة لهذه الأيدي العاملة أو الدول المستقبلة لهم، وتأثير هذه التشريعات سلباً وإيجاباً على هذه الهجرة ومساهمتها في دعم الفائدة من الموارد البشرية، كما أن دول حوض البحر الأحمر كانت وما تشهد حركة كبيرة للأيدي العاملة بين هذه الدول لاسيما الهجرة نحو المملكة العربية السعودية باعتبارها من البلدان الغنية بالنفط وتتمتع باقتصاد قوى وسوق عمل واسعة، أهمية الدراسة تكمن في أن الهجرة أصبحت في الوقت الراهن واقعاً حتمياً في ظل وجود الكثير من البلدان التي تعاني من ضعف الاقتصاد بجانب وجود تشريعات قد تؤثر في مسارات هذه الهجرة من حيث تنظيمها لأوضاع الأيدي العاملة المهاجرة إلى بلدان أخرى تتوفر فيها فرص العمل بصورة أفضل. وهدفت الدراسة إلى معرفة الآثار السلبية والإيجابية للأحكام القانونية التي تنظم العمالة المهاجرة. انتهجت الدراسة المنهج الاستقرائي التحليلي، والمنهج المقارن. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات، أهم النتائج أن هناك تشابه كبير في الحقوق التي تقررها التشريعات العمالية الداخلية للدول في الوقت التي يظهر فيه تباين كبير بين هذه التشريعات فيما يتعلق بالعمالة المهاجرة، وذلك تبعاً لكون الدول مرسله لهذه العمالة أم مستقبلة لهم، كما نجد أن الدول في الغالب تلجأ إلى عقد اتفاقيات وتفاهات ثنائية فيما بينها سعياً لتحسين أوضاع العمالة المهاجرة. بينما جاءت أهم التوصيات بضرورة الحفاظ على حقوق العمالة المهاجرة ومساواتهم في الحقوق بالعمالة الوطنية والسعي لإيجاد المزيد من التفاهم والتوافق بين الدول لوضع الأطر القانونية التي تساهم في توحيد هذه الأحكام حني لا تتأثر العمالة المهاجرة بصورة سلبية قد تؤثر على أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية والصحية.

Abstract

The study investigated the role played by the internal state legislations, and regional, international agreements in the situations of migrant labor in relation to the countries that export these labors or the importing countries, the negative and positive impacts of these legisla-

tion on this migration, and its contribution to support the benefit from human resources. As the countries of the Red Sea basin were used to be and remaining witnessed a large movement of labor between these countries, especially migration to the Kingdom of Saudi Arabia as one of the oil-rich countries and because it enjoys a strong economy and a broad labor market. the significance of the study lies recently in the fact that, migration has become an inevitable reality in light of The presence of many countries that suffer from a weak economy, besides the existence of legislation that may affect the paths of this migration in terms of regulating the conditions of migrant labors to other countries where there are better job opportunities. The study aimed to identify the negative and positive effects of the legal provisions that regulate migrant labors. The study adopted the inductive and analytical method. The study reached several results and recommendations, the most important results are that there is a great similarity in the rights determined by the internal labor legislation of the countries, at a time when there is a great discrepancy between these legislations, with regard to migrant labor, depending on whether the countries are exporting or receiving these workers, and it is found that countries often resort to concluding bilateral agreements and understandings among themselves in an effort to improve conditions for migrant workers. While the most important recommendations came to the necessity of preserving the rights of migrant workers and their equality in rights with national workers and seeking to find more understanding and harmony among countries, to set the legal frameworks that contribute to unifying these provisions when migrant workers are not affected negatively that may affect their economic, social and health conditions.

مقدمة:

الوعي بأهمية العمل الإنساني، ودوره في التنمية البشرية والاقتصادية، أدى إلى تزايد الاهتمام بالتنظيم القانوني لعلاقاته، ولكن هذا التنظيم يتسم بالدقة البالغة لتفاعله وانعكاساته مع كافة جوانب الحياة في المجتمع، حيث تتفاعل نصوص قانون العمل مع الجانب الإنساني، من حيث مساسها بالقطاع العريض من أبناء المجتمع، وتكامل واستقرار الأسرة، حيث يعدّ العمل وسيلة لتحقيق الذات، وإثبات الوجود، إلى جانب توفير الحياة الكريمة للعامل ومن يعول، وينعكس ذلك بدوره على السلام والعدالة الاجتماعيّة، إلا أنّ مراعاة البعد الإنساني لا ينبغي أن يتم على حساب الاعتبارات الاقتصادية القائمة على تشجيع وجلب الاستثمارات، ودفع العملية الإنتاجية، ومساعدة المشروع على تدعيم قدرته التنافسية محلياً ودولياً. ولقد أصبح موضوع العمل، أي عملية تشغيل العمال والعلاقات العمالية، ظاهرة اجتماعية يترتب عليها كثير من الأوضاع والظواهر الإنسانية في مجال الاقتصاد والسلوك والأخلاق والاجتماع والعلاقات البشرية المختلفة، ومع بروز هذه الظاهرة الحضارية نشأت قوانين ونظريات حاولت استيعاب هذه الحركة، وعملت على تنظيمها بما يتلاءم والفلسفات المادية التي دعت إليها الأنظمة الوضعية القائمة على الأنانية، ومصادرة إرادة الأفراد وثوراتهم وحرّياتهم، والمبنية على الظلم والتسلط والقهر والتي لم تنجح في تحقيق معادلة التوازن، وحفظ الحقوق، وحماية الكرامة الإنسانية وتوفير العدالة الاقتصادية والاجتماعية .

أصبحت هجرة العمالة من وإلى دول حوض البحر الأحمر أصبحت أمراً يرمى بظلاله على الشؤون السياسية والاقتصادية والاجتماعية على هذه الدول، ويعد السودان من الدول الكبرى التي ترفد سوق العمل العالمي- والمملكة العربية السعودية على وجه الخصوص- بالموارد البشرية والتي أسهمت بصورة فاعلة في بنا ونهضة العديد من الدول المستقبلية، بالإضافة إلى أنهم يلعبون دور السفارة الشعبية، وكذلك يمثلون قوى اقتصادية مؤثرة من الممكن للسودان أن يعمل على استغلالها والاستفادة منها في تطوير القدرات ودعم التنمية الاقتصادية، وبذلك فإن اهتمام الدولة بأمر شؤون هذه العمالة المهاجرة لا بد منه، ونجد أن الإطار القانوني لتنظيم العمالة المهاجرة يأخذ الأولوية سواء من جانب الدول التي هاجرت من هذه العمالة أو الدول المستقبلية لهم، وذلك سعياً للاستفادة من هذه الموارد البشرية في دعم اقتصاديات وحفظ حقوق العمال والالتزام بمعايير الدولية التي صاغتها الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المصدق عليها من جانب الدول.

أهمية الدراسة :

جاءت أهمية الموضوع انطلاقاً من أن الهجرة أصبحت في الوقت الراهن واقعاً حتمياً في ظل وجود الكثير من البلدان التي تعاني من ضعف الاقتصاد بجانب وجود تشريعات قد تؤثر في مسارات هذه الهجرة من حيث تنظيمها لأوضاع الأيدي العاملة المهاجرة إلى بلدان

أخرى تتوفر فيها فرص العمل بصورة أفضل، بالإضافة إلى أهمية حق الإنسان في العمل والعيش الكريم، وعدم المساس بحقوق العامل، والالتزام بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية من جانب الدول في هذا الصدد.

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على الأحكام القانونية الخاصة بتنظيم الأيدي العاملة المهاجرة.
٢. معرفة الآثار السلبية والإيجابية للأحكام القانونية التي تنظم العمالة المهاجرة
٣. تناول الجوانب الاقتصادية والاجتماعية للتشريعات المتعلقة بالعمالة المهاجرة.
٤. تناول الأحكام التي جاءت في تشريعات بلدان حوض دول البحر الأحمر، وعلى وجه الخصوص في جمهورية السودان والمملكة العربية السعودية في شأن العمالة المهاجرة وتأثيرها على الهجرة في هذه البلدان.

مشكلة البحث:

تتلخص مشكلة البحث في أن الأيدي العاملة المهاجرة ظلت في الكثير من البلدان- لاسيما بلدان دول حوض البحر الأحمر- تشكل واقعاً معاشاً في الوقت الذي لم يراع فيه الجانب القانوني لهذه الهجرة على مستوى التشريعات في سبيل الحفاظ على حقوق هذه البلدان وحقوق العمالة المهاجرة في الوقت ذاته، ومن هنا يمكن تلخيص المشكلة في الإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما هي القوى العاملة المهاجرة وفقاً للتشريعات القانونية؟
٢. ما هي الآثار الاقتصادية والاجتماعية لهجرة العمالة وانعكاس ذلك على الجوانب القانونية؟
٣. ما هي الأحكام القانونية الواردة في تنظيم هجرة العمالة وآثارها؟

منهج البحث:

كان الاعتماد في دراسة الموضوع على المنهج الاستقرائي التحليلي، والمنهج المقارن.

هيكلية الدراسة :

المبحث الأول: مفهوم القوى العاملة المهاجرة:

المطلب الأول: ماهية القوى العاملة المهاجرة.

المطلب الثاني: الآثار الاقتصادية والاجتماعية لهجرة العمالة.

المبحث الثاني: الأحكام القانونية للعمالة المهاجرة والوافدة :

المطلب الأول: الأحكام القانونية للعمالة المهاجرة.

المطلب الثاني: آثار الأحكام القانونية على العمالة المهاجرة .

المبحث الأول

مفهوم القوى العاملة المهاجرة

المطلب الأول: ماهية القوى العاملة المهاجرة:

تعريف القوى العاملة المهاجرة في اللغة:

العمل في اللغة: هو المهنة والفعل. وعمل عملاً: فعل فعلاً عن قصد، ومعناه أيضاً مَهَنَ وَصَنَعَ، وَعَمَلَهُ: أعطاه أجرته. العمالة: أجره العامل وحرفته، والعامل: هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله^١. يقول تعالى: « إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ »^٢.

أما الهجرة في اللغة: الهجرة أسم من هجر، يهجر، هجرأ، وهجراناً حيث قال ابن فارس: (الهاء والجيم والراء) أصلان، يدل أحدهما على قطيعة وقطع، والآخر على شد شيء وربطه، أما الأول فهو ضد الوصل، والهجران وهاجر أقوم من دار إلى دار أي تركوا الأولى للثانية^٣.

يقال هجرت الشيء هجرأ، يريد الترك له والإعراض عنه، والهجرة الخروج من أرض إلى أرض، والمهاجرون: الذين ذهبوا مع النبي صلى الله عليه وسلم إلى المدينة، فكل من فارق بلده من بدوي أو حضري أو سكن بلداً آخر، فهو مهاجر، والاسم منه هجرة^٤.

تعريف القوى العاملة في الاصطلاح:

تعرف القوى العاملة بأنها: (هي فئة من السكان في سن العمل الذين يصرحون أم يزاولون أو يبحثون عن نشاط مهني لقاء أجر ويعتبر السكان العاطلون من السكان النشطين في سوق العمل رغم أنهم لا يزاولون أية وظيفة لأنهم يبحثون عن العمل ولم يجدوه ولهذا فهم نشطين لا يعملون)^٥.

وعرفت أيضاً بأنها: (عدد السكان القادرين والراغبين في العمل مع استبعاد الأطفال (دون الثامنة عشرة) والعجزة وكبار السن)^٦.

ويشير مصطلح الهجرة إلى أنه: « عملية انتقال أو تحول أو تغير فيزيقي لفرد أو جماعة من منطقة اعتادوا الإقامة فيها إلى منطقة أخرى، أو من منطقة إلى منطقة أخرى داخل حدود بلد واحد أو من منطقة إلى أخرى خارج حدود هذا البلد، وقد تتم هذه العملية بإرادة الفرد، وقد تكون عملية الانتقال والتحول في المكان المعتاد للإقامة إلى أخرى على نحو دائم أو مؤقت^٧».

والهجرة يدخل في مضمونها عبور الحدود الإدارية أو الدولية، سواء كانت داخل حدود الدولة الواحدة أو خارجها، وهي لا تعنى بأي حال من الأحوال السياحة لفترة محدودة خارج نطاق القبيلة أو الدولة، بل تعنى الاستقرار في موطن جديد غير الموطن الأصلي للفرد أو الجماعة المهاجرة^٨.

وهي تعني أيضاً « الخروج من أرض إلى أخرى سعياً وراء الرزق^٩».

وعُرِّفت الهجرات السودانية إلى الخارج بأنها انتقال مؤقت من السودان إلى مناطق أخرى بقصد إنجاز مشروع محدد يتعلق بالمهاجر من تحسين لوضعه الاقتصادي أو العلمي أو المجابهة لظروف معينة تتصل بالمهاجر أو أسرته أو ظرفه العام^{١١}. وتعرّف الهجرة في علم السكان: بأنها الانتقال- فردياً كان أم جماعياً- من موقع إلى آخر بحثاً عن وضع أفضل اجتماعياً أم اقتصادياً أم دينياً، أما في علم الاجتماع: فتدل على تبدل الحالة الاجتماعية كتغيير الحرفة أو الطبقة الاجتماعية وغيرها^{١٢}. وعرفت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم لسنة ١٩٠٠م. العامل المهاجر بأنه: (يشير إلى الشخص الذي يزاوّل أو ما برح يزاوّل نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها)^{١٣}. في حين نصت المادة (٦) من ذات الاتفاقية على تعريف دولة المنشأ ودولة العمل: (يقصد بمصطلح «الدولة المنشأ» الدولة التي يكون الشخص من رعاياها- ويقصد بمصطلح «دولة العمل» الدولة التي سيزاوّل العامل المهاجر فيها، أو يزاوّل حالياً، أو يزاوّل نشاطاً مقابل أجر، حسبما يكون الحال)^{١٤}. ونرى أن هجرة العمالة هي انتقال الأشخاص من دولة إلى دولة أخرى بغرض مزاولة عمل فعلياً، أو البحث عن عمل، بحيث يكون ذلك العمل مأجوراً، ويكون هؤلاء الأشخاص من ضمن القوى العاملة.

المطلب الثاني: الآثار الاقتصادية والاجتماعية لهجرة العمالة:

من الناحية الاقتصادية تبدو أهمية العمل في أنه يؤثر في الحياة الاقتصادية من عدّة وجوه، بما يترتب عليه من حماية للطبقة العاملة من حيث الأجور، وساعات العمل، وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية لهم، الأمر الذي يجعل أصحاب الأعمال يقاومون هذه الإصلاحات، ويرون أن تقريرها يزيد الأعباء المالية للمشروعات، ويؤدي إلى زيادة نفقة الإنتاج، والتي يترتب عليها ارتفاع الأسعار، وانخفاض أرباح أصحاب العمال، غير أنّ الضمانات التي يقررها قانون العمل للعمال إذا كانت تؤدي إلى زيادة نفقة الإنتاج، فإنها تؤدي أيضاً إلى زيادة القوة الشرائية لطبقة العمال، والذي يترتب عليه زيادة الاستهلاك، والتي تؤثر بدورها في الإنتاج فتؤدي إلى زيادته^{١٥}. فضلاً عن كونها تؤدي أولاً إلى زيادة الإنتاج وزيادة أرباح صاحب العمل.

ونرى أن أهمية العمل ترجع إلى تأثيره على عنصر الإنتاج، فإنّ الرصيد السنوي للدخل القومي في كل بلد ما هو إلا نتيجة عمل أفرادها وجهودهم، وأنّ ما يجتمع في بلد من سلع وخدمات ما هو إلا نتيجة حتمية لذلك، فجميع القائمين بالعمل في أي بلد، ما كان متصلاً بالصناعة أو التجارة أو الزراعة أو عملاً في مرفق عام، تتساوى في الأهمية، ولا فرق في الأهمية بين فريق وفريق، لأنّ الدخل القومي مدين إلى جهودهم المشتركة، وإلى تعاون هذه الجهود وتجمعها، لذلك كان التنظيم القانوني للعمل له أهمية كبرى، سواء من الناحية الاقتصادية أم الاجتماعية، فإذا كان قانون العمل لا يمكن أن يهيمن

تماماً على حياة صاحب العمل، الذي قد تكون بعض أوجه نشاطه مما يخضع لقانون العمل، فإن ذلك القانون يهيمن على حياة العامل وحياة أفراد أسرته، ويتوقف على قواعده احتفاظ العامل بإنسانيته أو إهدار آدميته، فالأجر في معظم الحالات هو الدخل الوحيد للعامل، ويتوقف عليه مستوي معيشته بين المواطنين، كما أن نظام العمل وشروطه، تحدّد للعامل ولأفراد أسرته إمكانيات الوجود في الحياة الاجتماعية، تبعاً لما كان العمل يستغرق كل وقته، أو يترك له بعض الفراغ لتجديد نشاطه، وتنمية ملكاته، والإشراف على شؤون أسرته.

وعالمياً لا تعد الهجرة في إطارها الواسع مجرد ظاهرة إنسانية عشوائية مدفوعة برغبات وحاجات الأشخاص والمجتمعات الاقتصادية والسياسية والبيئية والحياتية فحسب، بل تطور المفهوم بتطور سوق الهجرة الذي بات أكثر تنظيمياً وتنافساً، الأمر الذي خلق ضرورة ملحة للتناول المستمر لمختلف جوانب هذه الهجرة وتأثيراتها منفردة ومجمعة على كل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، بل أصبحت الهجرة فن وصناعة تقام لها الحلقات والدروس التدريبية وذلك بحسبان أنه لا مجال لشغل فرصة عمل إلا بالتميز فيها في سوق بات يشهد منافسة من المواطنين المحليين والوافدين على حد سواء^{١٠}.

تعمل الأجور- من دون شك- على تحفيز الهجرة بدرجة مهمة، وفي الوقت نفسه ليس من الواضح إمكانية تحريك معدلات الأجور على المستوى الإقليمي في اتجاه التوازن من خلال الهجرة، فوجود التفاوت في الدخل على المستوى الإقليمي، يشير إلى أن نتائج الهجرة ربما لا تتوفر على تأثيرات في اتجاه العمل على جعل معدلات الأجور متوازنة على المستوى الإقليمي، ثم أنه من المرجح أن تعمل التأثيرات الأخرى لأوضاع الأسواق (مثل دور الاتحادات العمالية أو قوانين الحد الأدنى للأجور) على بقاء الأجور مستقرة، وقد تحدث دراسات عديدة الفرضية القائلة بأن الهجرة تكون عملية متوازنة، ووجدت أن الهجرة بدلاً من ذلك تقود إلى زيادة الاستقطاب الاجتماعي والاقتصادي، عاكسة عملية السببية التراكمية على نحو أكثر، وهذا واضح من استمرار التفاوت الاجتماعي والاقتصادي، بل تعمقه بين الدول النامية المرسلة للمهاجرين والدول المتقدمة المستقبلية لهم^{١١}.

خلال السنوات الأخيرة ونتيجة للتحويلات السياسية والاجتماعية الكبيرة التي شهدتها المنطقة العربية، حدثت تطورات كبيرة في النظر للهجرة، وحقيقة لا يمكن النظر إليها بمعزل عن الكثير من الظروف الموضوعية ولقد تم تصنيف الهجرة على أنها مورد اقتصادي هام لا تقل أهمية عن الموارد الأخرى المتاحة للدول، سواء كانت موارد طبيعية أو زراعية أو تكنولوجية، هذا إلى جانب تعاضد فاعليتها للدول المرسلة والمستقبلة، ودورها في دفع وتحريك ورفع معدلات التنمية بأشكالها المختلفة، وهذا في حال أدركت الدولة الأهمية الاقتصادية المتعاظمة لاقتصاديات الهجرة، وسنت التشريعات القانونية الملائمة، ووضعت الإستراتيجيات والخطط المناسبة لاستغلال هذا

المورد الاقتصادي الضخم، وإدارته بشكل فاعل^{١٧}.

فسرت نظرية سوق العمل المزدوج حدوث الهجرة لعامل الجذب المؤقت، أي الطلب القوي على العمالة في الدول المتقدمة، ووفقاً لهذه النظرية، توجد ثنائية اقتصادية في سوق العمالة في الدول المتقدمة، فهناك القطاع الأولي الذي يوفر وظائف جيد الأجر، ويتمتع المشتغلون في مجال التعليم العالي بأجور عالية، وهناك القطاع الثانوي الذي يوفر وظائف لا تتطلب مهارات، ويتميز بالأجور المنخفضة، وظروف عمل غير ثابتة، وتقدم مهني محدود، وكثيراً ما تملأ مواقع القطاع الثانوي بالشباب أو بعمالة الأقليات العرقية والإثنية، لذلك فإن انخفاض الأجور يجعل هذا القطاع غير جاذب للعمالة الوطنية، إضافة إلى أن التشريعات التي وفرت مساواة أكثر في مواقع العمل بالنسبة إلى جميع المجموعات السكانية، يتم ملء نقص العمالة من مهاجري العالم الثالث، لذلك يكون هناك طلب قوي على العمالة المؤقتة يعمل على جذب الهجرة، ويُعدّ هذا النموذج مهماً، لأنه يفسر بعض اتجاهات الهجرة^{١٨}.

ومن هذا المفهوم يتضح أن للهجرة إيجابيات عديدة، وعلاوة على الجانب المادي هنالك فوائد أخرى مثل تغيير النمط والسلوك ونقل التكنولوجيا والتجارب وغيرها من الفوائد ووفقاً لتقارير البنك الدولي فإن هناك حوالي (٠٤٣) مليون شخص يعيشون خارج بلدان مولدهم، وفيما يخص السودان يقدر البنك الدولي عدد المهاجرين السودانيين بحوالي (٨,١) مليون، فيما تشير التقديرات غير المحلية إلى أن عدد المهاجرين السودانيين لا يقل عن (٣) مليون، وهناك عدد عبر من خلال المنافذ غير الرسمية ودون استيفائهم شروط وضوابط الهجرة مثل السناكب عبر البحر الأحمر وبراً عبر الحدود مع ليبيا ومصر وغيرها من الدول، بل وحتى عبر البحر الأبيض المتوسط بالقوارب إلى أوروبا، وهناك ملايين المهاجرين السودانيين ومليارات الدولارات بين أيديهم يمكن أن تسهم في معالجة ندرة النقد الأجنبي التي تعاضمت جراء انفصال الجنوب وفقدان عوائد البترول، كما أنها تسهم بصورة مباشرة في زيادة الدخل القومي وتنمية الدولة إذا وجدت سياسة جاذبة^{١٩}.

المبحث الثاني

الأحكام القانونية للعمالة المهاجرة والوافدة

المطلب الأول: الأحكام القانونية للعمالة المهاجرة في السودان:

تعدّ القوى البشرية المعدة والمدربة هي أساس تقدم الشعوب والأمم المختلفة، فالعنصر البشري هو قوة الدفع الحقيقية لعملية التنمية، وتمثل الموارد البشرية في الدول أهم مواردها، وأصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها، فلا يمكن تحقيق الأهداف بدون هذه الموارد البشرية، وإذا ما توافرت لها ظروف العمل المناسبة وأشبعت حاجاتها الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية، فغن دورها في الإنتاج سوف يكون أكثر جدوى وفاعلية، فأشباع حاجات الفرد يضمن رضاه عن الوظيفة، والرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين وتطوير أداء وإنتاجية الفرد، وهذا ما تطمح إليه الدول التي تسعى إلى تقديم شعوبها وتحسين معيشتها^{٢٠}.

تصبح الهجرة يسيرة إلى حد ما مع وجود مهاجرين مقيمين من بلد الأصل في البلد

المضيف، لذا سوف تقل تكاليف الهجرة مع ازدياد عدد المهاجرين الذين سبق أن استقروا هناك، وهكذا يتحدد معدل الهجرة من خلال اتساع الفجوة في الدخل بين بلدان الأصل والاستقبال، ومستوى الدخل في البلدان الأولى، ويعتمد تدفق الهجرة على وجود فجوة واسعة في الدخل تتفاعل مع عدد كبير من المهاجرين ومستوى كاف من الدخل في البلدان الأصلية للمهاجرين^{٢١}.

كما أن المحافظة على الكفاءات البشرية ليست أمراً سهلاً، لأنها تنطوي على عوامل مادية ومعنوية فربما السبب الكبير لهجرة الكفاءات البشرية من البلدان النامية نحو البلدان المتقدمة كان ورائها غياب سياسة واضحة للحفاظ على هذه الكفاءات^{٢٢}.

ونجد أن القوانين الوطنية نظم الهجرة وتنفيذها وفق لوائح مجازة بالرغم من عدم وجود سياسة وطنية للاستخدام، ونظراً لأهمية التخطيط للقوى العاملة واستخدامها في المرحلة المقبلة، فقد استحدثت التشريعات أحكاماً لتلك الأغراض. ومن أهم الآليات التي تنشأ لهذا الغرض- كما عُرِف في كثير من التشريعات- من اللجان العليا للتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج، وغالباً ما تكون تشكيل هذه اللجان من الوزير المختص في الحكومات، بحيث تمثل فيها الوزارات المعنية والاتحادات والنقابات الخاصة بالعمال وأصحاب العمل، بحيث يوكل إلى هذه اللجان رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة الوطنية داخلياً وخارجياً، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام. وتستهدف التشريعات العمالية من وضع مثل هذه اللجان الحصول أفضل الخطط والبرامج من أجل تشغيل القوى العاملة، وتحقيق أكبر قدر من الرقابة من جانب الدولة على سياسات التشغيل والاستخدام، وذلك بفرض كثير من القيود على أصحاب الأعمال على تشغيلهم للعمال، حني ينتهي لها أن تضمن سير عمليات التشغيل والاستخدام على وجه يحقق قدر من المساواة. ولعل هذا الجانب يعطي الدول مؤشرات في جانب القوى العاملة المستخدمة من قبل أصحاب الأعمال، ومعدلات البطالة في المجتمع، ووضع إستراتيجية لمكافحتها، من خلال تنظيم أعمال المشاريع القائمة والعمل على إيجاد فرص للعمل وجلب الاستثمار وخلق فرص جديدة للعمل.

ومن المعترف به أن الهجرة تأتي بالمنفعة للدولة المرسله والمستقبله للعمالة في أن الهجرة تخفف من وطأة البطالة في دول المنشأ وتوفر عملاً منتجاً لملايين النساء والرجال، وفي الوقت نفسه، تحمل حوالات المهاجرين أثراً في غاية الإيجابية على اقتصاديات البلد الأم، حيث تمثل خير مصدر للتمويل الخارجي بالنسبة للعديد من الدول النامية، وفي الدول المستوردة- عادة ما يتولى العمال المهاجرون وظائف لا تستقطب العمال الوطنيين، عملاً أنها مطلوبة في سوق العمل كما تنطوي الهجرة على جانب تمكيني لجهة تنامي احترام الذات وتزايد الاستقلالية الاقتصادية للعمال المهاجرين، ولكن الهجرة فتحت المجال أيضاً أمام وكالات الاستخدام وأصحاب العمل المعدومي الضمير وغيرهم ممن يقدم على ممارسات تعتبر استغلالية بحسب المعايير الدولية^{٢٣}.

ونجد أن التشريع لم يغفل ما يخص العاملين خارج الدولة باعتبارهم يشكلون جزءاً كبيراً من القوى العاملة، بحيث سعت إلى تنظيم استخدامهم عبر مكاتب خاصة بهم، لضرورة حصر العمالة الوطنية التي تعمل بالخارج، لاسيما وأنها تمثل إيرادات مهمة في

جانب الاقتصادي للدول، وتحقق بالتالي دوراً في التنمية وتخفيفاً من حدة البطالة. وقد نصت المادة (١٤) من قانون العمل لسنة ١٩٩٧ م على استخدام السودانيين بالخارج على أنه: (يجب على كل سوداني راغب في العمل خارج السودان أن يحصل على إذن بذلك من الوزير وفقاً للوائح الصادرة بموجب أحكام هذا القانون، وذلك دون الإخلال بأي شروط أو إجراءات أخرى يتعين عليه استيفاؤها بموجب أي قانون آخر).^{٢٤}

ومن خلال هذه النص توجب على كل سوداني يرغب في العمل خارج السودان أن يحصل على إذن بذلك من الوزير وفقاً للوائح الصادرة بموجب أحكام القانون، فيجب إشراك تلك الجهات أخرى- مثل اتحاد العمال واتحاد أصحاب العمل- على أن تتولي الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة السوداني في الخارج، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ الاتفاقيات والتعاقدات حفاظاً على سمعة العمالة السودانية في الخارج والتي ظلت على الدوام مجال فخر واعتزاز في دول المهجر.^{٢٥}

ومن الملاحظ أن تشريع العمل السوداني قد خلا من أي نص ينظم العمالة الوافدة للسودان، في الوقت الذي تبرز فيه ضرورة لذلك بحيث النص على هذه الأحكام لوجود عدد كبير من العمالة الوافدة بسبب الصراعات الحروب والأوضاع الاقتصادية لبعض دول الجوار، وهذه الأحكام ليس بالضرورة أن يكون القصد منها منع أو تقييد حرية العمل، بل يمكن أن تشكل تنظيماً فاعلاً يساهم في حفظ سيادة البلاد على أراضيها وإعطاء الأولوية للمواطنين ومن ثم المساهمة في حل مشكلة البطالة. ولعل مسلك المشرع السوداني في هذا الصدد نابغاً من كون أن السودان من الدول المرسلة للعمالة أكثر من كونه دولة مضيضة. الاتفاقية الدولية رقم (١٥٨/٤٥) لسنة ١٩٩٠ م الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم نص على:

١. تتنظر الدول الأطراف في أمر وضع إجراءات أو إنشاء مؤسسات يمكن عن طريقها أن تراعى، سواء دول المنشأ أو دول العمل، الاحتياجات والأمان والالتزامات للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وتتوخي حسب الاقتضاء إمكانية أن يصبح للعمال المهاجرون وأفراد أسرهم في تلك المؤسسات ممثلون يتم اختيارهم بحرية.
٢. تيسر دول العمل وفقاً لتشريعها الوطني، استشارة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم أو مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياة المجتمعات المحلية وإدارتها.
٣. يجوز أن يتمتع العمال المهاجرون بالحقوق السياسية في دولة العمل إذا منحهم تلك الدولة هذه الحقوق في ممارستها لسيادتها)^{٢٦}.

وأيضاً نصت الاتفاقية الدولية رقم (١٥٨/٤٥) لسنة ١٩٩٠ م الخاصة بحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على:

(٣) تستتبع ممارسة الحق المنصوص عليه في الفقرة (٣) من هذه الواجبات ومسئوليات خاصة، ولذلك يجوز أن تخضع لبعض القيود شريطة أن ينص عليها القانون وأن تكون لازمة:

أ/ لاحترام حقوق الغير أو سمعتهم.

ب/ لحماية الأمن القومي للدول المعنية أو النظام العام، أو الصحة أو الآداب العامة.
ج/ لغرض منع أية دعاية للحرب.
د/ لغرض منع أية دعوة للكراهية القومية أو العنصرية أو الدينية تشكل تحريضاً على التمييز أو العداوة أو العنف)^{٢٧}.

المطلب الثاني: الأحكام القانونية للعمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية:

تشير النظرية الاقتصادية الكلاسيكية، على أن العمالة المنخفضة الدخل في الأسواق تستجيب للتباين في الدخل من خلال الهجرة إلى البلدان مرتفعة الدخل، وفي النهاية سوف تقلل زيادة عرض العمالة في الدولة الغنية اقتصادياً من معدل الدخل الحقيقي هناك، في حين سيرتفع الدخل الحقيقي في دول الأصل، نتيجة ندرة العمالة الماهرة والتحويلات التي يرسلها المهاجرون من الدول المضيفة إلى دول الأصل، من الناحية المثالية، سوف تعمل الهجرة الدولية على تقليص التفاوت في الدخل بين البلدان الغنية والنامية، غير إن الواقع ولّد شكوكاً حول مساهمة الهجرة في مساواة الدخول في مستوى العالم^{٢٨}.

تلجأ الدول إلى استقطاب الأيدي العاملة وإلى هذا النوع من التوظيف الخارجي، في حالة عدم وجود الكفاءات اللازمة لشغب المنصب، أو بقصد الاستفادة من الكفاءات المتوفرة في سوق العمل خارج نطاق الدولة، وهذا ما من شأنه إغناء الوظائف بخبرات جديدة، وقد تلجأ هنا إلى وسائل الاتصال والإعلام المختلفة^{٢٩}.

ولابد من عملية التخطيط للقوى العاملة فهي تعنى عملية الحصول على العدد المناسب من الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف المناسبة في الوقت المناسب، لضمان أداء المؤسسة للمهام والواجبات المنوطة بها، بكفاءة وفاعلية وتأديتها لدورها الاجتماعي والاقتصادي ضمن المحيط والتي تشكل هي نظاماً فرعياً منه بما يؤدي إلى خلق توازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها^{٣٠}.

في بلدان مجلس التعاون الخليجي- بما فيها المملكة العربية السعودية- ترتفع نسبة المهاجرين الوافدين مقارنة بعدد السكان المحليين، ويشكل العمال المهاجرون عنصر أساسياً من تركيبة الاقتصاد، وفي بعض بلدان مجلس التعاون الخليجي، قد يتجاوز عدد المهاجرين نسبة ٨٥% من مجموع السكان، وكانت بلدان المجلس من الوجهات الرئيسية لملايين المهاجرين من العمال الآتين من بلدان عربية أخرى ومن جنوب شرق آسيا والقرن الأفريقي، ولا تزال حصة المهاجرين من العمال العرب إلى بلدان عربية مرتفعة على ما سجلته من تراجع، وقد كان اعتماد بلدان مجلس التعاون الخليجي على العمال المهاجرين نتيجة لتدفق العائدات من استغلال الموارد الطبيعية، الذي أفسح المجال أمام تنفيذ خطط إنمائية طموحة، ودفع صغر حجم القوى العاملة المحلية بأصحاب العمل إلى الاستعانة بعمال من الخارج لسد النقص، وأعطى نظام الكفالة في بلدان مجلس التعاون الخليجي هامشاً كبيراً من الحرية لاستقدام عمال أجنبي^{٣١}.

نظام العمل السعودي الصادر في العام ١٤٢٦ هـ نجده قد أحتوى على أحكام توظيف غير السعوديين في الباب الثالث- من المادة (٣٢) وحتى المادة (٤١)- حيث نجده يحمل في طياته الكثير من القيود للعمالة الوافدة للمملكة، في حين خلا هذا التشريع من أي أحكام للسعوديين العاملين بالخارج، وهذا يؤكد أن المملكة العربية السعودية من الدول المستقبلية للعمالة بحيث سعى المشرع السعودي إلى إحكام القواعد القانونية الخاصة بالعمالة الوافدة بشكل مفصل ولم تظهر إي إشارة إلى العمالة المهاجرة في تشريعاته.

- وقد نصت المادة (٣٣) على تقييد حق المهاجرين في العمل بالآتي:
- (لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يسمح له بمزاولته، إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعدّه لهذا الغرض، ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي:
١. أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومصرحاً له بالعمل.
 ٢. أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد.
 ٣. أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل.
- ويقصد بكلمة عمل في هذه المادة كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره أو أي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية)^{٣٢}.

وبالرغم من هذه القيود وغيرها مما حملته هذا النظام فقد توصل مسح القوى العاملة في المملكة العربية السعودية في الربع الثالث للعام ٢٠١٦م، إلى أن نسبة قوة العمل السعودية من إجمالي قوة العمل الموجودة فيها ٤٣,٥% في حين بلغت نسبة البطالة للسكان السعوديين نسبة ١٢,١%، مما يعني أن قوة العمل الوافدة للمملكة العربية السعودية تمثل أكثر من نصف قوة العمل بالمملكة، وهذا يفسر ما وصلت إليه الهجرة تجاهها، في الوقت ذاته لا تغيب حقيقة النسبة المرتفعة للبطالة وسط قوة العمل للسعوديين^{٣٣}.

أن الظروف الثقافية والبنائية ساعدت على زيادة تعرض العمالة المهاجر للاضطهاد من حيث علاقات السلطة التي تمهد لإمكانية الاستغلال أو المعاملة السيئة للعمالة المهاجرة، فالأوضاع البنائية في أساسها ترتكز إلى تفاوت الأوضاع بين الوطنيين وغير الوطنيين وما ينتج عنه من تفضيل وتمييز، بالإضافة ما يمكن أن يؤدي إليه تدني الأجور من قلة الطلب على العمالة وبالتالي ارتفاع تكلفتها مجدداً، كل ذلك دفع ببلدان الخليج- ومن بينهم المملكة العربية السعودية لإتباع نظام الكفالة حيث يربط العامل الأجنبي بمستخدمه بحيث يصبح معتمداً عليه قانونياً ومالياً، بحيث لا بد من مساعدة الوطنيين المحليين لترتيب أوراقهم، ومع ذلك فالعامل المهاجر مسئول عن تنسيق وضعه عند دخوله البلاد، فإذا ترك العامل الأجنبي العمل لدى المستخدم يصبح هذا العامل هارب وغير قانوني ويتعرض للحبس والترحيل^{٣٤}.

كما أن منع العمال الوافدين في البلدان المقصد من تغيير عملهم يؤدي إلى اختلال العلاقة بين صاحب العمل والعامل وتقييد حرية الحركة داخل سوق العمل، ما يحد من آفاق النمو الاقتصادي ويؤدي أحياناً إلى الاستغلال في العمل، بالتالي علت الانتقادات من منظمات حقوق الإنسان إزاء تقييد حركة العمال، واستجابت بلدان مثل البحرين وجمهورية كوريا والأمارات العربية المتحدة بإحداث تغييرات إيجابية، فمن أجل معالجة الاتجار بالتأشيرات والنهوض بفعالية أسواق العمل المضيفة، بما يخدم مصلحة جميع الأطراف لا بد من تيسير حركة العمالة في أسواق العمل المضيفة، ينبغي السماح للعمال المهاجرين بإنهاء تعاقدهم ضمن المهل القانونية والانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر من دون الحاجة لموافقة صاحب العمل الأساسي، فتلك الترتيبات تقلص إلى حد كبير تكاليف التوظيف الإجمالية فيما تساهم في مطابقة أفضل بين الوظائف^{٣٥}.

لذا نجد المشرعون في الدول اتجهوا إلى تحسين الأحوال المعيشية والاجتماعية للفئات المنتجة، وتوطد الحركة النقابية على الصعيد الوطني والدولي، وجهودها المكثفة في تطوير التشريعات العمالية بالضغط على الحكومات والفئات الاقتصادية المؤثرة، وإنشاء منظمة العمل الدولية سنة (١٩١٩م) كوليّد اجتماعي لمعاهدات السلام في أعقاب الحرب العالمية الأولى، وازدياد نشاطها وعمق تأثيرها خاصة في إطار المناخ المظاهر للعدالة الاجتماعية، الذي ساد في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وكان من ناتجة إعلان فيلادلفيا سنة (١٩٤٤م) والإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة (١٩٤٨م)، والجهود الدولية الضخمة التي بذلت لإرساء قواعد قانون دولي للعمل، وتقدير الحد الأدنى من مستويات العمل في مختلف مجالات علاقات العمل وشئونه، وحث المشرع الوطني في الدول الأعضاء بالمنظمة على تبنيها في التشريعات الداخلية لها، وتحسن مستويات الاقتصاد العالمي من أزمة الثلاثينيات، ورواج التجارة العالمية والتطور التقني المذهل في مختلف المجالات، ممّا أدى إلى تحسن الأوضاع، وميل المشرع الوطني إلى صياغة تشريعات تهدف إلى تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العمالية^{٣٦}.

وفي هذا السياق فإن نظام العمل السعودي لم يورد أي استثناءات تذكر للعمال المهاجرين في شأن الحقوق الواجبات التي نص عليها، حيث أن أحكامه جاءت خلواً من أي تمييز بين العمال الوطنيين والمهاجرين، وهذا أمر يحمده، كما أنه يتماشى مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية والإقليمية الصادرة من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية. ونجد أن أهداف منظمة العمل الدولية تمحورت من أجل حماية العمال المهاجرين حول مساعدة الدول على إعداد السياسات وسن التشريعات والتدابير الإدارية والبنية والممارسات وتعزيزها توكيلاً لإدارة هجرة العمل إدارة فعالة، وسعياً نحو هذا الهدف تستثمر منظمة العمل الدولية في تحسين قاعدة البيانات بشأن ظروف العمال المهاجرين وممارسات الجلب والاستخدام.

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم نصت

على: (تتعهد الدول الأطراف، وفقاً للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي، أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى)^{٢٧}.

كما أن الرعاية الاجتماعية والإنسانية للمهاجرين أصبحت ملزمة بنص الاتفاقيات الدولية، فالاتفاقية الدولية رقم (١٥٨/٤٥) لسنة ١٩٩٠م الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم تنص في المادة (٨) على:

(١/ للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في مغادرة أي دولة بما في ذلك دولة المنشأ وهذا الحق لا يخضع لأي قيود إلا تلك التي تنص عليها القوانين والتي تكون ضرورية لحماية الأمن القومي أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حقوق الآخرين وحياتهم وتكون متمشية مع الحقوق الأخرى المعترف بها في هذا الجزء من الاتفاقية.
٢/ للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في وقت الدخول والبقاء في دولهم الأصلية)^{٢٨}.

الخاتمة:

تعد التشريعات عنصراً مهماً في كافة مجالات الحياة في المجتمع، فهي الحاكمة لكل نشاط اقتصادي أو سياسي أو اجتماعي أو ثقافي، لذلك نجد تأثيرها على ظاهرة هجرة الأيدي العاملة واضحاً وجلياً مما يجعلها تؤثر في هذه الهجرة وتتأثر بها، وذلك من خلال الأحكام التي تصدر من المشرعين لتنظيم حركة الهجرة ومحاولة الاستفادة من الموارد البشرية لهذه الفئة من المجتمع، ولعل ذلك الأمر لا يقتصر على الدول التي تهجر منها هذه العمالة بل يمتد لتؤثر على تشريعات الدول المستقبلية لهذه العمالة، حيث ينصب اهتمام هذه التشريعات بتنظيم حركة الوافدين إليها والاستفادة من القوى العاملة والحرص على تنظيم الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والأمنية لهذه البلدان.

أولاً: النتائج :

١. الهجرة في إطارها الواسع ظاهرة إنسانية عشوائية مدفوعة برغبات وحاجات الأشخاص والمجتمعات الاقتصادية والسياسية والبيئية والحياتية، وفي الغالب تغلب هجرة العمالة الأسباب الاقتصادية والبحث عن سبل عيش أفضل في بلدان المقصد، وذلك ليس ينفي وجود أسباب أخرى.
٢. أن الهجرة تأتي بالمنفعة للدولة المرسله والمستقبله للعماله في آن واحد، فالهجرة تخفف من وطأة البطالة في دول المنشأ وتوفر عملاً منتجاً لملايين النساء والرجال، وفي الوقت نفسه، تحمل حوالات المهاجرين أثراً في غاية الإيجابية على اقتصاديات البلد الأم.
٣. أن هناك تشابه كبير في الحقوق التي تقرها التشريعات العمالية الداخلية للدول في الوقت التي يظهر فيه تباين كبير بين هذه التشريعات فيما يتعلق بالعماله المهاجرة، وذلك تبعاً لكون الدول مرسله لهذه العماله أم مستقبله لهم، كما نجد أن الدول في الغالب تلجأ إلى عقد اتفاقيات وتفاهات ثنائية فيما بينها سعياً لتحسين أوضاع العماله المهاجرة.
٤. أن تشريعات العمل في الدول المرسله للعماله- كما هو الحال في السودان- تركز على

الأحكام التي تنظم الهجرة ولا تهتم كثيراً بالعمالة الوافدة، بعكس الدول المستقبلية للعمالة، حيث نجدها تنظم تشريعاتها العمالية أحكام العمالة الوافدة فقط. ٥. هناك جهوداً كبيرة من قبل المنظمات الدولية والإقليمية لتوحيد الأحكام القانونية المتعلقة بحقوق العمالة المهاجرة نجدها في الاتفاقيات الدولية والإقليمية، بجانب نشر التقارير وحث الدول على الالتزام بالمعايير الدولية بشأن حقوق العمال المهاجرين، وتضمن هذه الحماية في القوانين الداخلية للدول.

ثانياً: التوصيات:

١. ضرورة الاهتمام من جانب الدول على حق الإنسان في العمل وتوفير سبل العيش الكريم له ولأسرته، الأمر الذي يؤدي إلى تقليل نسبة العمالة المهاجرة وتفادي السلبات التي قد تنجم عنها، وتؤدي في الوقت ذاته إلى خفض نسبة البطالة.
٢. ضرورة الحفاظ من جانب الدول المستقبلية على حقوق العمالة المهاجرة ومساواتهم في الحقوق بالعمالة الوطنية والسعي لإيجاد المزيد من التفاهم والتوافق بين الدول لوضع الأطر القانونية التي تساهم في توحيد هذه الأحكام حتى لا تتأثر العمالة المهاجرة بصورة سلبية قد تؤثر على أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية والصحية.
٣. السعي من جانب الدول لتحسين لأوضاع العمالة المهاجرة في البلدان المستقبلية وذلك من خلال عقد الاتفاقيات الثنائية بين هذه الدول تراعي مصلحة البلدين وتستفيد منها هذه الإيدي.
٤. متابعة حركة الأيدي العاملة المهاجرة ومعرفة مشكلاتهم وسن التشريعات واللوائح التي تساهم في معالجة هذه المشكلات وضرورة الاستفادة من الأموال التي يقومون بتحويلها إلى بلدانهم في دعم الاقتصاد الوطني.
٥. ضرورة الالتزام من جانب الدول بالمعايير الدولية لحقوق العمالة المهاجرة التي نصت عليها الاتفاقيات والمواثيق الدولية، وذلك عبر المصادقة على هذه الاتفاقيات، وتضمينها في التشريعات الداخلية.

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم.

أولاً: كتب اللغة:

١. إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٢م.
٢. ابن منظور- جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الأفرقي، لسان العرب، دار صادر، بيروت.
٣. المعجم العربي لاروس، مكتبة أنطوان، بيروت، الطبعة الأولى، ١٩٨٧م.

ثانياً: الكتب:

٤. بول كولبير، الهجرة كيف تؤثر في عالمنا، ترجمة مصطفى ناصر، سلسلة عالم المعرفة، ٩٣٤ الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ٢٠١م.
٥. حسن مكي، مقاصد الهجرة في ظل التوجه الحضاري، دراسات إفريقية، يناير ٧٩٩١م.
٦. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٤م.
٧. عبد الرحمن العيسوس، سيكولوجية الشباب العربي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، ١٩٩٩م.
٨. عبد الرحمن عيسى عباس، الهجرة الوافدة من غرب وأواسط إفريقيا وأثرها على الأمن

٩. د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين كلية القانون.

ثالثاً: الرسائل والبحوث:

١٠. أيمن سيد عبد المعطي، مقومات الرضا الوظيفي للعمالة المؤقتة، رسالة ماجستير، جامعة الفيوم- مصر، ٢٠١٠م.
١١. عبد الحميد علي عبد الحميد، واقع تخطيط القوى العاملة في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مالك إبراهيم - إندونيسيا، ٢٠١٥م.
١٢. عبد الناصر أحمد عبد السلام، رسالة ماجستير منشورة في العلوم الاقتصادية، هجرة الكفاءات العربية الأسباب والنتائج- العراق نموذجاً، ٢٠٠٩م.
١٣. نصر الدين عشوي، تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة، بحث مقدم لكلية الحقوق، جامعة مستغانم، الجزائر.

رابعاً: الدوريات:

١٤. أحمد وهدان، أيمن الشريف، الشباب المصري والهجرة غير الشرعية، المجلة الجنائية، المجلد الثامن والأربعون العدد الأول، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، مارس ٢٠٠٥م.
١٥. البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة ومصداقيتها في تمييز سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا- العدد السادس.
١٦. زهية عباو وسميرة العابد، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد (١١)، جامعة باتنة، ٢٠١٢.
١٧. صلاح أحمد محمد حماد، هجرة الكفاءات والرؤى المستقبلية لآثارها في السودان، مجلة الدراسات العليا- جامعة النيلين، المجلد ١٤، العدد ١، ٤٦، يوليو ٢٠١٩م.
١٨. هاشم نعمة فياض، مفاهيم نظرية في الهجرة السكانية، مجلة عمران، العدد ٢٥/٧، ٢٠١٨م.

خامساً: التقارير:

١٩. تقرير الهجرة الدولية لعام ٢٠١٥م (الهجرة والنزوح والتنمية في منطقة عربية متغيرة)، منظمة الأمم المتحدة ومنظمة الهجرة الدولية، ص ١٦.
 ٢٠. دراسة حول واقع وآفاق تنقل الأيدي العاملة العربية، منظمة العمل العربية.
 ٢١. سجلات وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل، إدارة الاستخدام والهجرة ومسح قوة العمل لعام ٢٠١١م.
 ٢٢. سيميل إسيم، مونيكا سميث، المرأة المهاجرة في الدول العربي- وضع العمال المنزليين، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥م.
 ٢٣. مسح القوى العاملة، الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية، الربع الثالث، ٢٠١٦م.
 ٢٤. هجرة اليد العاملة في آسيا والمحيط الهادي والدول العربية، منظمة العمل الدولية.
- ### سادساً: الاتفاقيات والتشريعات:
٢٥. الاتفاقية الدولية رقم (١٥٨/٤٥) لسنة ١٩٩٠م الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
 ٢٦. قانون العمل السوداني لسنة ١٩٩٧م.
 ٢٧. نظام العمل السعودي لسنة ١٤٢٦هـ.

الحواشي

1. إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، دار المعارف، القاهرة، (1972م)، ص638.
2. سورة التوبة ، الآية (60) .
3. المعجم العربي لاروس، مكتبة أنطوان، بيروت، الطبعة الأولى، 1987م، ص1243.
4. جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الأفريقي، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ص-250 251.
5. البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة ومصداقيتها في تمييز سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا- العدد السادس، ص177.
6. زهية عباذ وسميرة العابد، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد (11)، جامعة باتنة، 2012.
7. عبد الرحمن عيسي عباس، الهجرة الوافدة من غرب وأواسط إفريقيا وأثرها على الأمن القومي السوداني، الأكاديمية العسكرية العليا، الخرطوم، 1980م، ص18.
8. أحمد وهدان، أيمن الشريف، الشباب المصري والهجرة غير الشرعية، المجلة الجنائية، المجلد الثامن والأربعون العدد الأول، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، مارس 2005م، ص87.
9. المعجم العربي لاروس، مرجع سابق، ص1243.
10. حسن مكي، مقاصد الهجرة في ظل التوجه الحضاري، دراسات افريقية، يناير 1997م، ص45.
11. عبد الرحمن العيسوس، سيكولوجية الشباب العربي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 1999م، ص28.
12. الاتفاقية الدولية رقم (45/158) لسنة 1990م الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة (2/1).
13. الاتفاقية الدولية رقم (45/158) لسنة 1990م الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة (6).
14. د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، (2004م) ، ص7 .
15. صلاح أحمد محمد حماد، هجرة الكفاءات والرؤى المستقبلية لآثارها في السودان، مجلة الدراسات العليا- جامعة النيلين، المجلد 14، العدد 1، 46، يوليو 2019م، ص88.
16. هاشم نعمة فياض، مفاهيم نظرية في الهجرة السكانية، مجلة عمران، العدد 25/7 ، 2018م، ص15.
17. عبد الناصر أحمد عبد السلام، رسالة ماجستير منشورة في العلوم الاقتصادية، هجرة الكفاءات العربية الأسباب والنتائج- العراق نموذجاً، 2009م، ص100.
18. هاشم نعمة فياض، مفاهيم نظرية في الهجرة السكانية، مرجع سابق، ص16.
19. سجلات وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل، إدارة الاستخدام والهجرة ومسح قوة العمل لعام 2011م.

20. أيمن سيد عبد المعطي، مقومات الرضا الوظيفي للعمالة المؤقتة، رسالة ماجستير، جامعة الفيوم- مصر، 2010م، ص10.
21. بول كولبير، الهجرة كيف تؤثر في عالمنا، ترجمة مصطفى ناصر، سلسلة عالم المعرفة، 439 الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 201م، ص47.
22. عبد الحميد علي عبد الحميد، واقع تخطيط القوى العاملة في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مالك إبراهيم - إندونيسيا، 2015م، ص56.
23. سيميل إسليم، مونيكا سميث، المرأة المهاجرة في الدول العربي- وضع العمال المنزليين، منظمة العمل الدولية، 2005م، ص8.
24. قانون العمل السوداني لسنة 1997م، المادة (14).
25. د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص80.
26. الاتفاقية الدولية رقم (45/158) لسنة 1990م الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة (42).
27. الاتفاقية الدولية رقم (45/158) لسنة 1990م الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة (13).
28. هاشم نعمة فياض، مفاهيم نظرية في الهجرة السكانية، مرجع سابق، ص14.
29. عبد الحميد علي عبد الحميد، واقع تخطيط القوى العاملة في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، جامعة مالك إبراهيم - إندونيسيا، 2015م، ص56.
30. نصر الدين عشوي، تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة، بحث مقدم لكلية الحقوق، جامعة مستغانم، الجزائر، ص5.
31. تقرير الهجرة الدولية لعام 2015م (الهجرة والنزوح والتنمية في منطقة عربية متغيرة)، منظمة الأمم المتحدة ومنظمة الهجرة الدولية، ص16.
32. نظام العمل السعودي لسنة 1426هـ، المادة (33).
33. مسح القوى العاملة، الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية، الربع الثالث، 2016م، ص22.
34. دراسة حول واقع وآفاق تنقل الأيدي العاملة العربية، منظمة العمل العربية، ص26.
35. هجرة اليد العاملة في آسيا والمحيط الهادي والدول العربية، منظمة العمل الدولية، ص5.
36. د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين كلية القانون، ص51.
37. الاتفاقية الدولية رقم (45/158) لسنة 1990م الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة (7).
38. الاتفاقية الدولية رقم (45/158) لسنة 1990م الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة (8).