وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائر
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية الحقوق والعلوم السياسية
مخبر قانون العمل والتشغيـــل
مجلة قانون العمل والتشغيل
- صنف ج C -



I S S N : 2437 - 1157
EISSN : 2661 – 7382

مستغانم الجزائر في: 2021/04/30
الرقـــــــم : م. ق. ع. ت/ 2021/12

إفـــادة بالنشـــر

يشهد رئيس تحرير مجلة قانون العمل والتشغيل بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الجزائر بأن:

طالب الدكتوراه بوعمريون الهادي بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة المدية قد نشر مقالا بعنوان" **العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي – قراءة في نظام الكفالة** - " بمجلة قانون العمل والتشغيـــل **بالمجلد** 06 **العدد** 01 شهر **فبراير** 2021 .

سلمت هذه الشهادة بطلب من المعنية (ة) للإدلاء بها في حدود ما يسمح به القانـــــون.

رئيس التحرير



البريد الالكتروني للمجلة revuedroit.travail@yahoo.com
رابط المجلة عبر الأرضية الالكترونية www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/529

العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي
- قراءة في نظام الكفالة -

Migrant labor in the Gulf Cooperation Council countries
- Reading of the sponsorship system -

الهادي بوعمريون
طالب دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة يحي فارس، المدية مخبر السيادة والعولمة
bouamrioun.elhadi@univ-medea.dz

الدكتور فخار هشام
أستاذ محاضر أ، كلية الحقوق والعلوم
السياسية جامعة يحي فارس المدية
fekhar@ymail.com

تاريخ الاستلام: 2020/10/22 تاريخ القبول: 2021/01/23 تاريخ النشر: 2021/02/24

الملخص:

تقدم هذه الورقة لمحة عامة عن نظام كفالة العمال المهاجرين في دول مجلس التعاون الخليجي، من خلال إبراز أهم القواعد التي تحكم هذا النظام في هذه المنطقة.

ثم تُقيّم الورقة المبادرات المتخذة لإصلاح نظام الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي.

الكلمات المفتاحية: نظام الكفالة، صاحب العمل، العامل المهاجر، حقوق الإنسان، الكفيل.

Abstract:

This paper provides an overview of the sponsorship system of migrant workers in the GCC countries, by highlighting the most important rules that govern this system in this region.

The paper then assesses the initiatives undertaken to reform the Sponsorship system in the Gulf Cooperation Council states.

Keywords: *Sponsorship system; Employer; Migrant worker; Human rights; sponsor.*

المؤلف المرسل: الهادي بوعمريون، الإيميل: bouamrioun.elhadi@univ-medea.dz

1. مقدمة:

عملت دول مجلس التعاون الخليجي في فترة السبعينات على تعزيز وجود العمالة الأجنبية من اجل تغطية الحاجة إلى الأيدي العاملة الضرورية لإنجاز العديد من المشاريع التنموية، خاصة بعد أن بدأت عوائد الثروات النفطية تشكل حافزاً كبيراً.

وتحكم علاقات العمل بين صاحب العمل والعامل المهاجر في دول الخليج العربي مجموعة من القوانين واللوائح الإدارية والمعايير والممارسات العرفية أطلق عليها تسمية " نظام الكفالة"، بموجب هذا النظام يرتبط العامل المهاجر بكفيله طوال فترة العقد في كل ما يتعلق بشؤون هجرته ووضعه القانوني، بحيث لا يتمكن العامل المهاجر من دخول البلد أو الانتقال إلى عمل أخر أو مغادرة البلد دون إذن صريح مسبق من صاحب العمل" الكفيل"[1].

غير أن الاهتمام بموضوع الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي بدأ يأخذ بعدا جديدا خلال العقد الأول من الألفية الجديدة، نتيجة تزايد الضغوط الدولية على هذه الدول في مجال حقوق الإنسان بصفة عامة، وحقوق العمال المهاجرين بصفة خاصة، بحيث لعبت تقارير منظمات حقوق الإنسان دورا هاما في هذا السياق عبر كشف العديد من الحقائق المستقاة من مقابلات ميدانية وأبحاث لأوضاع مختلف فئات العمال المهاجرين في الخليج العربي، ذلك ما يدفعنا لطرح الإشكالية التالية: ما مدى خضوع العمال المهاجرين في دول مجلس التعاون الخليجي لنظام الكفالة قانونا وممارسة؟ وما هي الخطوات التي اتخذتها هذه الدول لإصلاح هذا النظام؟.

- أهداف الدراسة:

يراد من هذه الدراسة تسليط الضوء على أحكام نظام الكفالة في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي ومن ثم تحليل أهم الإصلاحات التي تبنتها هذه الدول بخصوص هذا النظام.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في محاولة التركيز على تحليل أهم النصوص المشتركة الخاصة بنظام الكفالة التي وردت في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي، والتي تلقت انتقادات واسعة من طرف الرأي العالمي و منظمات حقوق الإنسان.

- المنهج المتبع :

لقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي المقارن من خلال تحليل قوانين نظام الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي، والمقارنة بينها و بين ما نصت عليه أهم نصوص صكوك حقوق الإنسان وقوانين منظمة العمل الدولية.

- العناصر الأساسية للدراسة :

تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول القواعد التي تنظم الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي، وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى إصلاح مساوئ هذا النظام.

2. المبحث الأول: القواعد التي تنظم الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي

شهدت منطقة الخليج العربي ارتفاعا ملحوظا في العمالة المهاجرة، وهي تتضاعف يوما بعد يوم الأمر الذي أملى على المشرع الوطني في دول مجلس التعاون الخليجي بألا يمنع الأجانب والعمال المهاجرين من الدخول إلى إقليمها، بحكم مقتضيات العلاقات الدولية، إلا أن ذلك لا يمنع حق تلك الدول في حماية مصالحها والدفاع عن أمنها وسلامة مجتمعاتها وذلك باشتراطها مجموعة من الشروط لدخول العمال الأجانب إلى أراضيها والتي سوف نتناولها في المطلب الثاني، أما المطلب الأول سنخصصه لإبراز أهم المحطات التي مر بها نظام الكفالة من تاريخ نشأته إلى يومنا هذا.

المطلب الأول: نشأة نظام الكفالة في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي

ترجع جذور نظام كفالة العمالة المهاجرة في الخليج العربي إلى مرحلة الحكم البريطاني في بداية القرن العشرين ثم نمت وتعاظمت بنمو تدفق العوائد النفطية واستمرت حتى يومنا هذا.

أولا – بدايات نشأة نظام الكفالة

كانت البحرين هي نقطة البداية لتبلور نظام الكفالة في الخليج العربي، لكونها أول منطقة في الخليج بسط فيها البريطانيون نفوذهم على المجتمع المحلي في خضم المنافسات مع الإمبراطوريات الأوروبية الأخرى في بداية القرن العشرين[2]، بموجب اتفاقية الحماية الموقعة مع شيوخ الساحل العماني في عام 1892 ومع باقي الشيوخ الخليجيين الآخرين في السنوات اللاحقة[3]، حيث اجبر البريطانيون الحاكم الشيخ عيسى بن علي تحت تهديد السلاح بان يتنازل لهم و يعطيهم السيادة على

كل الأجانب في البلاد ويصبحوا تحت حكمهم و سيادتهم، على أن يبقى السكان المحليين تحت سيادة الحاكم المحلي البحريني[4].

وكانت صناعة غوص اللؤلؤ القديمة في المنطقة التي كانت المحرك الرئيسي لاقتصادها في ذلك الوقت تمثل مصدر القلق الرئيسي للسلطات البريطانية في البحرين، بسبب تدفق الآلاف من العمال من المناطق المجاورة في شرق المملكة العربية السعودية وقطر والساحل الشرقي للخليج للعمل في سفن الغوص في البحرين مع بداية كل موسم لؤلؤ، الأمر الذي أدى إلى ضرورة التفكير في آلية لتنظيم الغواصين المصنفين كأجانب القادمين إلى البحرين[5]، وكان الحل في عام 1929 حين أعلن الحاكم البريطاني في البحرين إجراءات جديدة خاصة بجواز السفر تَعتبر **كل قبطان سفينة مسؤولا عن كل الأجانب المتواجدين في مركبه، فهو ملزم أن يبلغ موظفي الجمارك عن عددهم واسم كل منهم وتصاريح سفرهم الصالحة، ويسمح فقط للغواصين المسجلين في سجلات الغوص الصادرة عن حكومة البحرين بالنزول إلى أراضيها، وإذا تم اكتشاف أي غواصين فارين من متن السفينة حين مغادرتها للميناء**، فسيتحمل قائد السفينة مسؤوليتهم وستصادر قواربه، وشمل هذا النظام كل المتطلبات القانونية التي تجسد نظام الكفالة الحديث من تواجد الكفيل المتمثل في هذه الحالة في قبطان السفينة الذي يتحمل المسؤولية عن المكفولين من الغواصين الأجانب على متن سفينته، وديعة يدفعها القبطان كتأمين لترحيل الوافد، تأشيرة دخول، تصاريح للغواصين، تأشيرة خروج[6].

ثانيا– تطور نظام الكفالة مع بروز صناعة النفط

مع بروز صناعة النفط في البحرين عام 1932 فُتح الباب لتدفق العمالة الوافدة من مناطق لم تكن تاريخيا تزود الخليج بأعداد كبيرة من العمال كشرق أسيا، وخوفا من الهجرة غير القانونية المتزايدة ، فرضت السلطات البريطانية على كل عامل أجنبي يأتي للعمل في البحرين أن يحصل على شهادة عدم ممانعة من الوكيل السياسي البريطاني في البحرين قبل أن يقدم على الفيزا من السلطات البحرينية، وحتى يحصل على شهادة عدم ممانعة يجب على صاحب العمل أن يودع 60 روبية، يتم إعادتها إليه عند التأكد من مغادرة العامل الأجنبي المكفول[7].

ثالثا – تعميم نظام الكفالة على باقي دول مجلس التعاون الخليجي

بعد أن أسست السلطات البريطانية لأولى بذور نظام الكفالة الحديث الذي اعتمدته للسيطرة على العمال الوافدين في البحرين بدأت في تطبيقه في الأجزاء الأخرى من الخليج العربي الواقعة تحت الاستعمار البريطاني، ومن تم شكلت عملية تقنين العمالة الوافدة المنزلية، محطة رئيسية في تبلور هذا النظام، ومع إعادة السيادة الإدارية والقضائية على الأجانب إلى دول الخليج مع استقلالها توارثت هذه الدول نظام الكفالة، مع تغيير محوري يتمثل في حصر قدرة كفالة العمالة الوافدة على المواطنين فقط، وبذلك ولد نظام الكفالة الحديث الذي تستمر أهم آلياته القانونية والبيروقراطية بالتحكم في أحوال العمالة الوافدة في دول الخليج العربي إلى يومنا هذا[8].

2.2 المطلب الثاني: أحكام نظام الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي

لجأت دول مجلس التعاون الخليجي حتى يتمكن العامل المهاجر من الدخول إلى إقليمها بالإضافة إلى شرط جواز سفر وتأشيرة الدخول من الأماكن المخصصة قانونا شرط أخر وهو ضرورة وجود كفيل حتى يُرخص للعامل الوافد بالعمل على أراضيها[9]، وعلى الرغم من أن هناك تفاوت في تطبيق نظام الكفالة بين كل دولة ودولة من دول الخليج العربي، إلا أن اغلبها وضعت في يد الكفيل مجموعة من الحقوق التي سوف نتطرق إليها على النحو التالي:

أولا - ضرورة وجود كفيل لدخول العامل المهاجر إقليم دول مجلس التعاون الخليجي:

تفرض دول الخليج نظام الكفالة، والذي يقتضي أن يكون لكل عامل مهاجر كفيل يحمل جنسية الدولة[10]، وهذا ما نص عليه المشرع القطري الذي اشترط أن يكون لكل وافد للعمل كفيل حتى يمنح له إذن الدخول إلى دولة قطر للعمل فيها[11]، غير أن القانون القطري لا يلزم أن يكون كفيل الإقامة مواطنا قطريا، فقد يكون أجنبيا مقيما بدولة قطر وفق القانون، كما يمكن أن يكون شخصا معنويا مركزه الرئيسي في دولة قطر أو له إدارة فرعية بها، بشرط أن يكون هذا الكفيل مؤهلا لتحمل تبعات الكفالة وان يلتزم بعمل العامل الوافد لديه وتحت إشرافه[12].

أما دولة الإمارات العربية المتحدة فقد اشترطت على العامل الوافد حتى يُسمح له بالدخول إلى الدولة أن يكون له كفيل وطني محلي أو كفيل أجنبي بشرط موافقة الجهات الرسمية المختصة[13].

وفي المملكة العربية السعودية لا يكفي لدخول العامل الوافد إلي إقليمها أو النزول على أراضيها أن يكون الأجنبي حاملا لجواز السفر وتأشيرة الدخول بل يجب أن يكون له كفيل يتحمل كل تعهداته والتزاماته، وهو ما يستشف من خلال المادة 11 من نظام الإقامة السعودي المتوج بالتصديق الملكي رقم 17_2/25/ 1337 في 1371/09/11هـ التي نصت على أن " **كفالة الكفيل في جميع أحكام هذا النظام نهائية لا سبيل للانفكاك منها ما لم يتقدم كفيل أخر بنفس الالتزامات وله نفس الصفات المرضية التي للكفيل الذي يطلب بالانفكاك**".

كما أن سلطة عمان اشترطت لدخول أي عامل مهاجر للعمل على أراضيها يجب أن يكون بناءا على طلب كفيل محلي وتحت مسؤوليته للعامل الأجنبي و الذي لا يقل سنه عن 21 عاما[14]، كما نصت المادة 17 من قانون إقامة الأجانب الصادر بالمرسوم السلطاني العماني رقم 95/16 على أنه" **تعطى سمة الإقامة للأجنبي الذي دخل السلطنة بواسطة كفيله**".

واشترطت دولة الكويت حتى يُسمح للعامل المهاجر العمل على أراضيها ضرورة وجود كفيل يتعهد ويُقر أن المكفول غير مطلوب وخالي من السوابق، وان كل بيانات العامل الوافد المدونة في سمة الدخول صحيحة[15]، عكس المشرع البحريني الذي لم يشترط صراحة ضرورة وجود كفيل للأجنبي حتى يتمكن من الدخول إلى البحرين، إلا انه من الناحية الواقعية يبدو أن الكفيل حقيقة لا يمكن إنكارها[16]، فالعامل الوافد لا يمكن أن ينزل على إقليم مملكة البحرين والعمل على أراضيها إلا بإذن من مأمور الهجرة [17].

ثانيا- نقل الكفالة:

نقل الكفالة هي انتقال العامل الوافد من العمل لدى صاحب العمل الأصلي إلى صاحب عمل أخر[18]، وفي القانون القطري لا يمكن نقل الكفالة بدون اتفاق كتابي وصريح بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل السابق وعلى شرط موافقة الجهة المختصة بوزارة العمل، وبهذا الصدد نصت المادة 22 من القانون رقم (4) لسنة 2009 الخاص بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم في دولة قطر على أنه " **للجهة المختصة نقل كفالة العامل الو افد إلى صاحب عمل أخر، باتفاق كتابي بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل السابق، وبعد مو افقة الجهة المختصة**

بوزارة العمل، بالنسبة للفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل، ويترتب نقل الكفالة حلول الكفيل الجديد محل الكفيل السابق في جميع التزاماته، وانقضاء الكفالة بالنسبة للكفيل السابق وبراءة ذمته من التزاماته المترتبة عليها ".

أما دولة الإمارات العربية المتحدة فقد اشترطت لنقل الكفالة ضرورة موافقة الكفيل الأصلي موافقة خطية سواء كان الكفيل شخص طبيعي أو شخص معنوي، وموافقة الإدارة العامة للجنسية[19]، كما أجازت سلطنة عمان نقل الكفالة من كفيل إلى كفيل أخر بعد ترخيص من الكفيل الأول للعامل الوافد بالعمل لدى الكفيل الثاني، وهذا ما استقيناه من نص المادة 24 من اللائحة التنفيذية رقم 96/63 الخاصة بقانون إقامة الأجانب بسلطنة عمان رقم 95/16 التي نصت على أنه **" يجوز نقل إقامة الأجنبي من كفيل إلى أخر بعد موافقة الكفيل الأول، فإذا كان نقل الكفالة للعمل كان على المطلوب نقل الكفالة إليه تقديم ما يفيد الترخيص له باستقدام عمال".**

وحدد المشرع السعودي ضوابط نقل خدمات العامل الوافد على نحو متوازن نسبيا، حيث اشترط أن يكون العامل الوافد قد أمضى مدة سنة لدى صاحب العمل الأول، وبموافقة خطية من العامل نفسه[20]، وسمحت دولة الكويت تحويل العمالة المستقدمة بموجب تصريح عمل للعمل في القطاع الأهلي، وقطاعات الزراعة والصناعة، الرعي والصيد بشرط موافقة صاحب العمل على التحويل لصاحب عمل أخر و بعد مرور عام واحد على تاريخ صدور إذن العمل[21].

ثالثا- إذن الخروج من دولة العمل

شدد نظام الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي وقيد حرية العامل المهاجر في مغادرة البلاد بصفة مؤقتة أو نهائية في الدولة التي يعمل فيها وربط إذن الخروج بموافقة الكفيل، حيث اشترط المشرع القطري لخروج العامل الوافد من قطر ضرورة تقديم إذن خروج موقع من كفيل الإقامة أمام الجهة المختصة، أو تقديم كفيل خروج يوقع على إذن الخروج أمام الجهات المختصة إذا تعذر حصول العامل الوافد على الإذن بالخروج لامتناع كفيله عن إعطائه له أو لوفاة أو غياب الكفيل[22].

كما فرض المشرع العماني على الكفيل التقدم إلى السلطة المختصة بطلب مغادرة العامل الوافد البلاد قبل انتهاء إقامته بأسبوعين إذا رفض الكفيل تجديدها مرة أخرى، أو إذا قام برفع الكفالة عن المكفول[23]، وهو ما تم التأكيد عليه من خلال المادة 27 من اللائحة التنفيذية رقم 96/63 لقانون إقامة الأجانب رقم 95/16 التي نصت على ما يلي:" **على الكفيل الذي يرغب في انتهاء إقامة من يكفله الموجود في السلطنة قبل انتهاء مدة إقامته التقدم للسلطة المختصة بطلب إلغائها ".**

أما في مملكة البحرين فان مأمور الهجرة هو من بيده أن يعطي إذن الخروج من المملكة للعامل الوافد، وهذا ما يتبين من نص المادة 3 الفقرة (1) من قانون الهجرة والإقامة بمملكة البحرين لعام 1965 التي نصت على انه " **بعد مراعاة أحكام هذا القانون لا يجوز لأجنبي أن ينزل إلى أراضي البحرين أو يغادرها إلا بإذن من مأمور الهجرة ".**

رابعا- التبليغ عن هروب العامل الوافد من طرف الكفيل:

أدى التشدد في تطبيق نظام الكفالة إلى هروب كثير من العمال المهاجرين نتيجة الممارسات المفروضة عليهم من طرف أصحاب العمل، إلا أن القانون القطري ألزم كفيل الإقامة إعادة الوافد الذي يكفله إلى بلده عند انتهاء ترخيص إقامته أو إلغائه أو صدور أمر بترحيله، وإذا امتنع العامل الوافد عن مغادرة البلاد يجب على الكفيل إخطار السلطة المختصة لترحيله، ولا يلتزم الكفيل بسداد نفقات ترحيل المكفول بعد مضي ثلاثين يوما من تاريخ الإبلاغ عن هروبه[24].

وفي نفس السياق وضعت المملكة العربية السعودية قانونا يشدد على الكفيل ضرورة الإبلاغ عن هروب المكفول، حيث يسجن الكفيل الذي يعجز عن إحضار كفيله أو يمتنع عن الدلالة عن مكان وجوده خلال مدة لا تزيد عن خمسة عشر يوما[25]، وقد فرض المشرع الإماراتي على الكفيل أن يبلغ إدارة الجنسية و الإقامة أو مركز الشرطة عن هروب العامل الوافد المكفول تحت مسؤوليته خلال 48 ساعة من اكتشاف هروبه، وعندما تنتهي خدمته عنده[26]، كما شدد المشرع العماني أيضا في مسألة التبليغ عن هروب المكفول من كفيله بحيث فرض على الكفيل عقوبة الغرامة التي لا تزيد

عن خمسمائة ريال إذا عجز عن إحضار كفيله، أو حتى الدلالة على مكان وجوده خلال مدة لا تزيد عن شهر[27].

3. المبحث الثاني: إصلاح مساوئ نظام الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي

قبل التطرق لأهم الإصلاحات التي تبنتها دول مجلس التعاون الخليجي في تشريعاتها لتجاوز سلبيات نظام الكفالة، سوف نقارن بين النصوص المشتركة للقوانين المتعلقة بنظام الكفالة في مختلف دول مجلس التعاون الخليجي ونصوص الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وقوانين منظمة العمل الدولية وإبراز التعارض بينهما.

1.3 المطلب الأول: تعارض أحكام الكفالة مع قوانين منظمة العمل الدولية ونصوص حقوق الإنسان

طالبت منظمات حقوقية دولية دول مجلس التعاون الخليجي إلى الالتزام بقوانين العمل الدولية ومعايير حقوق الإنسان في تعاملها مع هذه الفئة من العمال المهاجرين[28]، حيث أشارت لجنة الخبراء بشان تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية في ملاحظاتها المتصلة باتفاقية العمل الجبري لسنة 1930 رقم(29) أن" **ما يسمى بنظام الكفالة المتصل بتأشيرة الدخول قد يشكل في بعض بلدان الشرق الأوسط أرضا خصبة للعمل الجبري وحثت الحكومات على اعتماد الأحكام التشريعية المصممة خصيصا للظروف الصعبة التي تواجهها هذه الفئة من العمال وحمايتهم من الممارسات الاستغلالية والتعسفية**"[29].

وللوقوف على تعارض بعض أحكام نظام الكفالة المطبقة في دول مجلس التعاون الخليجي مع نصوص الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وقوانين منظمة العمل الدولية سوف نستعرض فيما يلي هذا التعارض على سبيل المثال لا الحصر:

أولا - مسالة إبعاد العامل المهاجر

ألزمت المادة 13 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الدولة بحصر

أسباب الإبعاد، وأنه يُمكن للأجنبي المبعد التظلم من قرار إبعاده قبل تنفيذه[30]، وهذا ما يصطدم بأحكام نظام الكفالة المنتهجة في دول التعاون الخليجي، على سبيل المثال ما ورد بالمادة 33 من نظام الإقامة السعودي الصادر بالأمر الملكي رقم17-1338/2/25في 1371/09/11 هجري والتي قضت بأنه " **لوزارة الداخلية أن تسحب من أي أجنبي حق الإقامة ورخصتها وان تكلفه بمغادرة البلاد متى شاءت بدون إبداء أسباب**"، صحيح أن للدولة حق على السيادة على إقليمها بان تمنع من تشاء من الأجانب في الإقامة على أراضيها لكن صياغة هذه المادة يتعارض مع نص المادة 13 من العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية[31].

كما أن نظام الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي يتيح للكفيل ترحيل مكفوله فورا بعد انتهاء العلاقة التعاقدية معه، بما لا يسمح للمكفول أن يُقاضي الكفيل أو يُطالب بحقه من خلال القنوات الرسمية والتي تستهلك وقتا طويلا، بحيث ربط هذا النظام خسارة الإذن بالإقامة بفقدان العمل بحد ذاته[32]، وهذا ما يخالف نص المادة 08 الفقرة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمال المهاجرين رقم 143 لسنة 1975، المتعلقة بالهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين التي جاءت صياغتها على النحو التالي: "**1 - لا يعتبر العامل المهاجر، المقيم بشكل قانوني في البلد من أجل العمل، في وضع غير قانوني أو غير نظامي لمجرد أنه فقد وظيفته، ولا يستتبع فقد الوظيفة في حد ذاته أن يسحب منه ترخيص الإقامة أو إذن العمل حسب الحالة**".

ثانيا - حرية تنقل العامل المهاجر ومغادرة البلاد

كثيرا ما يتعرض العامل المهاجر في دول مجلس التعاون الخليجي للاحتجاز غير القانوني ومنعه من الحق في التنقل والسفر، ولا يمكنه مغادرة البلاد من دون الحصول على موافقة من الكفيل الذي يتعسف في أحيان كثيرة في ممارسة هذا الحق، وهو ما يتعارض ويخالف أيضا عددا من الاتفاقيات الدولية، إذ انه تقييد مباشر لحرية التنقل فقد نصت الفقرتين الأولى والثانية من المادة 13 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر1948 على أن : "**1- لكل فرد حق في حرية التنقل وفى اختيار محل إقامته داخل حدود الدولة، 2- لكل فرد حق في مغادرة أي بلد، بما في**

ذلك بلده، وفى العودة إلى بلده"، كما أكدت ذلك المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والتي تتيح لكل فرد موجود بصفة قانونية في إقليم ما الحق في حرية التنقل وحرية اختيار مكان إقامته داخل ذلك الإقليم[33].

ثالثا - مسألة نقل الكفالة

وفقا للقواعد المعمول بها بشأن نقل الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي لا يمكن للعامل الوافد أن ينتقل للعمل لدى صاحب عمل أخر إلا بعد الموافقة الكتابية من صاحب العمل الأول، الذي له مطلق الحرية في القبول أو الرفض، وهذا ما يصطدم بنص المادة 06 الفقرة الأولى من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تُعطي للعامل الوافد حق اختيار العمل بكل حرية وبدون وصاية من أي أحد[34]، ومن ذلك أيضا مخالفة نقل الكفالة للفقرتين الأولى والثالثة من المادة 08 للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي جاءت على النحو التالي:**"1- لا يجوز استرقاق أحد، ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما، 3- (أ) لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي"**.

2.3 المطلب الثاني: إصلاحات نظام الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي

أدت المساوئ السابقة لنظام الكفالة إلى استياء الرأي العام العالمي و انتقادات منظمات حقوق الإنسان و تزايدت الضغوط الدولية على دول الخليج العربي لتغيير هذا النظام، الأمر الذي جعلها تتجه شيئا فشيئا إلى الاستجابة لتلك الضغوط.

أولا – أسبقية مملكة البحرين في إصلاح نظام الكفالة

كانت البحرين السباقة لاحتواء أزمات نظام الكفيل وإشكاليات العمالة غير النظامية والعمالة المنزلية، حيث قررت تغيير قانون العمل فنقل القانون الجديد رقم 19 لسنة 2006 صلاحيات التعامل مع العمالة الأجنبية من وزارة العمل إلى هيئة تنظيم سوق العمل[35]، وفي ماي 2009 أعلنت البحرين عن إلغاء نظام الكفالة للعمالة الوافدة، ما يسمح للعامل الوافد تغيير صاحب العمل دون إذن الكفيل الحالي[36] وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من القرار رقم 79 لسنة 2009[37]، بموجب هذا القرار أصبح جلب العمال الأجانب يتم وفق تراخيص عمل مدة سنتين وليس

كفالة، ومن ثم صدر قرار هيئة تنظيم سوق العمل رقم 4 لسنة 2014 بشان تنظيم تصاريح عمل خدم المنازل ومن في حكمهم، الذي يسمح لجميع العمال المهاجرين بمن فيهم العمالة المنزلية بإنهاء عملهم، حيث نص القانون على أن يُقدم العامل لصاحب العمل إشعارا خطيا لمدة 30 يوما[38]، كما صدر إعلان عن حكومة البحرين في سبتمبر 2016 أشارت فيه إلى نيتها بإدخال تصريح عمل جديد"**مرن**" للعمال المهاجرين غير النظاميين في الربع الثاني من عام 2017 يمكن للعمال بموجبه التقدم بطلبات العمل من دون الحاجة إلى كفيل طوال سنتين[39]، والذي تم العمل به فعليا في يوليو/تموز 2017، وتصريح العمل المرن هو" تصريح يسمح للشخص المؤهل بالعمل والإقامة في مملكة البحرين بدون صاحب عمل لمدة سنتين قابلة للتجديد، حيث يمكنه العمل في أي وظيفة غير تخصصية مع أي عدد من أصحاب الأعمال بدوام كامل أو جزئي"، ويكون العامل مسؤولا أمام القانون مسؤولية كاملة عن وضعه[40].

ثانيا- دولة قطر تبدأ في إصلاحات عميقة في نظام الكفالة

استحدثت دولة قطر حزمة من التشريعات الإدارية المتعلقة بالعمالة الوافدة، فجاء القانون رقم 21 المؤرخ في 2015/10/27 الذي ألغى تسمية كفيل و استبدلها بتسمية مستقدم، بحيث جعل العلاقة بين الوافد للعمل و المستقدم لا تكون إلا بموجب عقد عمل، كما أجاز هذا القانون للعمال المرتبطين بعقد عمل محدد المدة تغيير صاحب العمل دون إذن المستقدم، وبعد انتهاء 5 سنوات عمل مع صاحب العمل إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، بشرط موافقة الجهة المختصة ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية[41]، كما أنشأ القانون القطري لجنة تظلمات بخصوص خروج العمال الوافدين يبحث حالات الاعتراض على الخروج[42]، غير أنه في التطبيق العملي ظهرت إشكاليات دفعت الدولة إلى إجراء تعديلات على القانون رقم 21 لسنة 2015 منها التعديل رقم 13 لسنة 2018 والمتعلق بحرية الخروج من الدولة، والذي يضمن أحقية العامل الوافد الخاضع لقانون العمل المغادرة المؤقتة للإجازة أو المغادرة النهائية دون موافقة مسبقة من رب العمل، عدا نسبة لا تتجاوز 5% يحددها صاحب العمل[43].

ثالثا- إصلاحات نظام الكفالة في دولة الكويت والسعودية والإمارات العربية المتحدة

أصدرت دولة الكويت عام 2016 مرسوما يسمح للموظفين بنقل كفالتهم دون الحصول على إذن جهة العمل، وذلك بعد استكمال ثلاثة سنوات متتالية من الخدمة، وإخطار جهة العمل قبل ثلاثة أشهر[44]، ثم طبقت في نفس العام نظام عقد العمل الموحد بين أصحاب العمل والوافدين الأجانب، والذي يحل إشكالية تنوع عقود العمل لكل نظام عمل ووفق كل جهة عمل، بحيث يضمن هذا النظام عدة بنود جديدة من أبرزها ضرورة تحديد تاريخ إبرام العقد وتاريخ نفاذه ومدته إذا كان محددا، وطبيعة العمل، والأجر المتفق عليه، التأمين، مكافأة نهاية الخدمة[45].

كما أعلنت المملكة العربية السعودية عن قانون المجلس الوزاري رقم 166 بتاريخ 07/12/ 1431هجري، والذي ألغى بموجبه مصطلحي "الكفيل"والكفالة"[46]، وفي عام 2016 أعلنت عن إصلاحات جديدة تمكن العمال المهاجرين من تغيير جهات العمل، دون الحصول على إذن صاحب العمل في حالة تقاعس صاحب العمل عن تجديد تصريح الإقامة للعامل المهاجر، وإذا لم تسدد جهة العمل للعامل المهاجر راتبه لثلاثة أشهر متتالية[47].

وشهدت الكفالة في الإمارات العربية المتحدة تغييرات أوسع نطاقا، حيث أدخلت ثلاث مراسيم مهمة على العلاقات بين صاحب العمل والعامل الوافد (قرار رقم 764 لسنة 2015 بشان العمل بنماذج العقود المعتمدة من وزارة العمل، قرار رقم 765 لسنة 2015 في شأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل، قرار رقم 766 لسنة 2015 في شان منح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشاة إلى أخرى)، من خلال هذه القرارات أصبح يسمح لأي من الطرفين إنهاء علاقة العمل من جانب واحد وفي أي وقت، وينطبق ذلك على عقد السنتين الأوليتين وعلى العقد المجدد **"شرط الامتثال لأحكام الإخطار أو تسديد دفعة بدلا من الإخطار"**، وعليه فان الإمارات العربية المتحدة باتت تتيح انتقال العامل المهاجر إلى صاحب عمل جديد، وإصدار تصريح عمل جديد له من دون إذن صاحب العمل الحالي عند تقاعس الأخير عن الإيفاء بالتزاماته القانونية أو التعاقدية أو عند إقفال الشركة أو عندما يربح العامل شكوى عمل تقدم بها بحق صاحب عمله الحالي أو عند تسديد العامل للتعويضات لصاحب العمل الأساسي بحسب بنود إنهاء العقد " مبلغ أقصاه راتب ثلاثة شهور"[48].

4. خاتمة:

تتشابه القوانين والأنظمة التي يقوم عليها نظام الكفالة المعمول به في دول مجلس التعاون الخليجي مع وجود بعض الاختلافات البسيطة، إلا أن الغاية من وضع هذا النظام واحدة تتمثل أساسا في حماية المجتمع الخليجي والدولة من العامل الوافد، ولتحقيق هذه الغاية وضعت هذه الدول في يد الكفيل مجموعة من الحقوق تمكنه من السيطرة على العامل المهاجر، الأمر الذي عرض دول مجلس التعاون الخليجي إلى العديد من الانتقادات من قبل الدول المصدرة للعمالة ومن المنظمات الحقوقية العالمية، خاصة أن اغلب هذه الدول لم تصادق على العهدين الدوليين المتعلقين بالحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما أنها استغنت عن المصادقة الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، متحججة أن قوانينها وتشريعاتها الوطنية كافية لتوفير الحماية اللازمة لهؤلاء العمال، كما أنها تعتبر العمال الوافدين عمال مؤقتين، ونظام الكفالة كاف للموازنة بين مصالح رب العمل والعامل الوافد المؤقت، ومع هذا اتجهت معظم دول مجلس التعاون الخليجي نحو إدخال إصلاحات على هذا النظام ولو بشكل تدريجي ومتفاوت من دولة إلى أخرى غير أن هذه الإصلاحات تبقى غير كافية من وجهة نظر العمال المهاجرين في هذه الدول من جهة ومن وجهة نظر المنظمات الحقوقية العمالية من جهة أخرى،

واستنادا إلى النتائج المتقدمة يمكن إيراد عدد من التوصيات لتحقيق الحماية لحقوق العمال المهاجرين في دول مجلس التعاون الخليجي :

- ضمان عدم ربط تصاريح العمل بصاحب عمل محدد.
- يجب أن تحكم العلاقة بين صاحب العمل والعامل الوافد عقد عمل يُحَدَدُ فيه حقوق والتزامات كل من صاحب العمل والعامل الوافد.
- يمكن لدول مجلس التعاون الخليجي أن تكون هي الكفيل بدلا من أصحاب الأعمال.
- التصديق على العهدين الدوليين وعلى الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

5. قائمة المراجع:

أولا : المؤلفات باللغة العربية :

1.المؤلفات

- خالد عبد الرحيم السيد، دول مجلس التعاون الخليجي والربيع العربي، دار الشرق للطباعة والنشر، الدوحة، قطر، 2013.

- شيبان طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، الشبكة العربية لحقوق المهاجرين، 2013.

- عدنان داود عبد الشمري،الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع، الجيزة، مصر، 2015.

- عباس محمد عباس، المركز القانوني للأجانب في دول الخليج العربية (دراسة مقارنة)، دار النشر الاليكترونية "أي-كتب"، لندن، انجلترا، 2017.

- محمود شاكر، موسوعة تاريخ الخليج العربي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.

2.المداخلات:

-أحمد رضا طلبة، نظم حماية العمالة الوافدة في دول الخليج، المؤتمر الأول للكيانات المصرية بالخارج، 12-13 يوليو 2019، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، القاهرة، مصر، http://aohr.net/portal/wp-content/uploads/2019/07/ورقة-عمل-نظم-حماية-العمالة-الوافدة-في-دول-الخليج-مؤتمر-الكيانات-المصرية-بالخارج.pdf.

اطلع عليه بتاريخ : 2019/10/05.

3.الأطروحات:

- ليلى يبدة، الحماية الدولية للعمال المهاجرين في إطار الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون دولي و علاقات دولية،كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2018/2017.

4.مو اقع الانترنيت:

ـ بندر بن محمد حمزة حجار، إلغاء أحكام الكفالة وتصحيح العلاقة بين صاحب العمل والعامل الوافد، الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان الرياض، المملكة العربية السعودية، 2008، الرابط : https://nshr.org.sa/wp-content/uploads/2013/10/76_PDF1.pdf ، اطلع عليه بتاريخ 2019/10/01.

_ربا جرادات، إصلاح نظام الكفالة في الخليج تحسين للسمعة الدولية وبيئة الاستثمار، صحيفة العرب، تأسست في لندن سنة 1977، العدد 10628، السنة 39، الصادرة بتاريخ 2017/05/10، https://i.alarab.co.uk/pdf/2017/05/10-05/p1000.pdf ، تاريخ الاطلاع: 2019/10/01.

_عمر الشهابي، تاريخ نشوء نظام الكفالة للعاملين الوافدين في دول الخليج العربي، الثابت والمتحول 2018، مركز الخليج لسياسات التنمية، الكويت، ، متاح على الموقع:
http://gulfpolicies.com/images/GCCS2018.pdf ، اطلع عليه بتاريخ :2019/10/02.

_مكتبة قطر الرقمية، أحكام جوازات السفر والتأشيرات المعمول بها في البحرين و مسقط و الكويت، https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100027973389.0x0000ab
تم تصفح الموقع بتاريخ 2019/10/10،

_منظمة العمل الدولية، علاقات أصحاب العمل بالعمال المهاجرين في الشرق الأوسط، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، فبراير 2017، متاح على الموقع:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_552698.pdf ، اطلع عليه بتاريخ: 2019/10/10.

_ منظمة Migrant-Rights.org، إصلاح نظام الكفالة، متاح على الرابط:
https://www.migrant-rights.org/ar/campaign/kafala/ اطلع عليه في: 2019/11/04.

ثانيا : القوانين و النصوص القانونية

_ القانون القطري رقم (4) لسنة 2009، المتعلق بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، متاح على الموقع: https://almeezan.qa/ ، اطلع عليه بتاريخ: 2019/10/10.

_القانون القطري رقم (21) لسنة 2015، المتعلق بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، متاح على الموقع: https://almeezan.qa/ ، اطلع عليه بتاريخ: 2019/10/10.

_ قانون الهجرة والإقامة لعام 1965 بمملكة البحرين، المؤرخ في 1965/07/01،العدد 627 من الجريدة الرسمية، الموقع: https://www.legalaffairs.gov.bh ، اطلع عليه في: 2019/10/12.

_القرار الوزاري البحريني رقم (79) لسنة 2009، بشان إجراءات انتقال العامل الأجنبي إلى صاحب عمل أخر، صدر في 16 أفريل 2009، المنشور في العدد 2893 من الجريدة الرسمية، الرابط:
http://lmra.bh/portal/ar/legal/show/17، اطلع عليه بتاريخ : 2019/10/12.

_القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973، المتعلق بشأن دخول وإقامة الأجانب بدولة الإمارات العربية المتحدة، العدد 12 من الجريدة الرسمية بتاريخ 1973/08/02، متاح على الموقع :

aspx.قانون-6-لسنة-1973-بشأن-الهجرة-والإقامة/http://rakpp.rak.ae/ar/Pages
_اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 06 لسنة 1973، بشأن دخول وإقامة الأجانب في الإمارات العربية المتحدة، الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم 360 بتاريخ 1997/07/16، المنشور في العدد 308 من الجريدة الرسمية بتاريخ 1997/08/30، متاح على الموقع :
aspx/قرار-وزير-الداخلية-360-لسنة-1997-.http://rakpp.rak.ae/ar/Pages
_مرسوم سلطاني رقم 95/16، المتعلق بقانون إقامة الأجانب، المؤرخ في 1995/04/16، المنشور في العدد 550 من الجريدة الرسمية بسلطنة عمان، متاح على الموقع:
https://data.qanoon.om/ar/rd/1995/1995-016.pdf ، اطلع عليه بتاريخ :2019/10/14.
_اللائحة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب رقم 95/16، سلطنة عمان، متاح على الموقع:
https://data.qanoon.om/ar/md/rop/1996-0063.pdf ، اطلع عليه بتاريخ: 2019/10/14.
_اللائحة التنفيذية لإقامة الأجانب في الكويت، الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم 640 سنة 1987، http://gcc-legal.org/LawAsPDF.aspx?opt&country=1&LawID=4222
اطلع عليه بتاريخ: 2019/10/16.
_قرار إداري رقم 842 سنة 2015، شروط انتقال الأيدي العاملة من صاحب عمل إلى أخر، الكويت، http://www.manpower.gov.kw/Decision1.html ، اطلع عليه: 2019/10/16،

ثالثا : الاتفاقيات الدولية

_ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966،تاريخ النفاذ في 3 يناير 1976، المادة 1/6.
_ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ,اعتمد في 16 ديسمبر 1966، تاريخ بدأ النفاذ في 23 مارس 1976، المادة 13.

[1] ربا جرادات، إصلاح نظام الكفالة في الخليج تحسين للسمعة الدولية وبيئة الاستثمار، صحيفة العرب، تأسست في لندن سنة 1977، العدد 10628، السنة 39، الصادرة بتاريخ 2017/05/10، ص06، متاح على الموقع:
https://i.alarab.co.uk/pdf/2017/05/10-05/p1000.pdf، تاريخ الاطلاع: 2019/10/01.

[2] عمر الشهابي، تاريخ نشوء نظام الكفالة للعاملين الوافدين في دول الخليج العربي، الثابت والمتحول 2018، مركز الخليج لسياسات التنمية، الكويت، ص 152، متاح على الموقع:
http://gulfpolicies.com/images/GCCS2018.pdf ، اطلع عليه بتاريخ :2019/10/02.

[3] محمود شاكر، موسوعة تاريخ الخليج العربي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 626..

[4] عمر الشهابي، المرجع السابق، ص152.

[5] المرجع نفسه، ص 155.

[6] مكتبة قطر الرقمية، أحكام جوازات السفر والتأشيرات المعمول بها في البحرين ومسقط والكويت، الرابط: https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100027973389.0x0000ab
تم تصفح الموقع بتاريخ 2019/10/10

[7] عمر الشهابي، المرجع السابق، ص 158.

[8] المرجع نفسه، ص 173.

[9] عباس محمد عباس، المركز القانوني للأجانب في دول الخليج العربية (دراسة مقارنة)، دار النشر الاليكترونية "أي-كتب"، لندن، انجلترا، 2017، ص166.

[10] عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، مصر، 2015، ص 308.

[11] المادة 1/18من القانون القطري رقم (4) لسنة 2009، المتعلق بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، متاح على الموقع: https://almeezan.qa/ ، اطلع عليه بتاريخ :2019/10/10.

[12] المرجع نفسه، المادة 19.

[13] المادة 13/ج من اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 06 لسنة 1973، دخول وإقامة الأجانب في الإمارات العربية، الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم 360 بتاريخ 1997/07/16، العدد 308 من الجريدة الرسمية بتاريخ 1997/08/30، اطلع عليه بتاريخ :2019/10/11، متاح على الموقع :
http://rakpp.rak.ae/ar/Pages.-1997-لسنة-360-الداخلية-وزير-قرار/aspx

[14] المادة 8/10 من اللائحة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب رقم 95/16، سلطنة عمان، متاح على الموقع: https://data.qanoon.om/ar/md/rop/1996-0063.pdf، اطلع عليه بتاريخ: 2019/10/14.

[15] المادة 32 من اللائحة التنفيذية لإقامة الأجانب في الكويت، الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم 640 لسنة 1987، الموقع: http://gcc-legal.org/LawAsPDF.aspx?opt&country=1&LawID=4222
اطلع عليه بتاريخ: 2019/10/14.

[16] عباس محمد عباس، المرجع السابق، ص 225.

[17] المادة 1/3 قانون الهجرة والإقامة لعام 1965 بمملكة البحرين، المؤرخ في 1965/07/01، العدد 627 من الجريدة الرسمية، الموقع: https://www.legalaffairs.gov.bh، اطلع عليه بتاريخ: 2019/10/12.

[18] بندر بن محمد حمزة حجار، إلغاء أحكام الكفالة وتصحيح العلاقة بين صاحب العمل والعامل الوافد، الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان الرياض، المملكة العربية السعودية، 2008، ص47، الرابط :
https://nshr.org.sa/wp-content/uploads/2013/10/76_PDF1.pdf ، التصفح: 2019/10/01.

[19] المادة 11 من القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973، المتعلق بشأن دخول وإقامة الأجانب بدولة الإمارات العربية المتحدة، المنشور في العدد 12 من الجريدة الرسمية بتاريخ 1973/08/02، متاح على الموقع :
http://rakpp.rak.ae/ar/Pages/قانون-6-لسنة-1973-بشأن-الهجرة-والإقامة.aspx

[20] بندر بن محمد حمزة حجار، المرجع السابق،ص 12.

[21] المادتان 01 و03 من القرار الإداري الكويتي رقم 842 سنة 2015، شروط انتقال الأيدي العاملة من صاحب عمل إلى أخر، http://www.manpower.gov.kw/Decision1.html ، اطلع عليه في: 2019/10/16.

[22] المادتين 18 و 26 من القانون القطري رقم (4) لسنة 2009، المرجع السابق.

[23] المادة 17 من المرسوم السلطاني رقم 95/16، المتعلق بإقامة الأجانب، المؤرخ في 1995/04/16، العدد 550 من الجريدة الرسمية، https://data.qanoon.om/ar/rd/1995/1995-016.pdf، التصفح في: 2019/10/14.

[24] المادة 24 من القانون القطري رقم (4) لسنة 2009، المرجع السابق.

[25] بندر بن محمد حمزة حجار، المرجع السابق،ص 44.

[26] المادة 53 من اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973، بشأن دخول وإقامة الأجانب في الإمارات العربية المتحدة، المرجع السابق، المادة 53.

[27] المادة 44 من المرسوم السلطاني رقم 95/16، المتعلق بإقامة الأجانب، سلطنة عمان، المرجع السابق.

[28] خالد عبد الرحيم السيد، دول مجلس التعاون الخليجي والربيع العربي، دار الشرق للطباعة والنشر، الدوحة، قطر، 2013، ص 105.

[29] منظمة العمل الدولية، علاقات أصحاب العمل بالعمال المهاجرين في الشرق الأوسط، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، فبراير2017، ص03، متاح على الموقع:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_552698.pdf ، اطلع عليه بتاريخ 2019/10/10.

[30] المادة 13 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اعتمد في 16 ديسمبر 1966، تاريخ بدأ النفاذ في 23 مارس 1976.

[31] بندر بن محمد حمزة حجار، المرجع السابق، ص 23.

[32] منظمة العمل الدولية، علاقات أصحاب العمل بالعمال المهاجرين في الشرق الأوسط، المرجع السابق، ص06.

[33] المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المرجع السابق.

[34] المادة 1/6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966،تاريخ النفاذ في 3 يناير 1976.

[35] عباس محمد عباس، المرجع السابق، ص 232.

[36] شيبان طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، الشبكة العربية لحقوق المهاجرين، 2013، ص47.

[37] المادة 2 من القرار الوزاري البحريني رقم (79) لسنة 2009، بشان إجراءات انتقال العامل الأجنبي إلى صاحب عمل أخر، صدر في 16 أفريل 2009م، المنشور في العدد 2893 من الجريدة الرسمية ، متاح على الموقع: http://lmra.bh/portal/ar/legal/show/17،اطلع عليه بتاريخ :2019/10/12

[38] أحمد رضا طلبة، نظم حماية العمالة الوافدة في دول الخليج، المؤتمر الأول للكيانات المصرية بالخارج، 12-13 يوليو 2019، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، القاهرة، مصر، ص06، متاح على الموقع: http://aohr.net/portal/wp-content/uploads/2019/07/ورقة-عمل-نظم-حماية-العمالة-الوافدة-في-دول-الخليج-مؤتمر-الكيانات-المصرية-بالخارج.pdf

اطلع عليه بتاريخ: 2019/10/05.

[39] ربا جردات، إصلاح نظام الكفالة في الخليج تحسين للسمعة الدولية وبيئة الاستثمار، المرجع السابق، ص 6.

[40] أحمد رضا طلبة، نظم حماية العمالة الوافدة في دول الخليج، المرجع السابق، ص7.

[41] يبدة ليلى، الحماية الدولية للعمال المهاجرين في إطار الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون دولي و علاقات دولية،كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2018/2017،ص358.

[42] المادة 7 من القانون القطري رقم (21) لسنة 2015، المتعلق بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، الرابط: https://almeezan.qa/ ، اطلع عليه بتاريخ :2019/10/10

[43] أحمد رضا طلبة، نظم حماية العمالة الوافدة في دول الخليج، المرجع السابق، ص 11.

[44] منظمة Migrant-Rights.org، إصلاح نظام الكفالة، متاح على الرابط: https://www.migrant-rights.org/ar/campaign/kafala/ ،اطلع عليه بتاريخ :2019/11/04،

[45] أحمد رضا طلبة، نظم حماية العمالة الوافدة في دول الخليج، المرجع السابق، ص10.

[46] عباس محمد عباس، المرجع السابق، ص 232.

[47] منظمة Migrant-Rights.org، إصلاح نظام الكفالة،المرجع السابق.

[48] منظمة العمل الدولية، علاقات أصحاب العمل بالعمال المهاجرين في الشرق الأوسط، المرجع السابق، ص13.