استكشاف أوجه النجاح والفرص والتحديات لأطر الهجرة في مجال الأعمال بالشرق الأوسط

البحرين، والكويت، وسلطنة عمان، وقطر، والسعودية، والإمارات العربية المتحدة

@المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة

سبتمبر 2021

Business advisory group | on migration

إقرارات

تُشر هذا المنشور من قِبل المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة، وهي شبكة تتشكّل من أرباب العمل والشركات وتدعو إلى أطر هجرة تتسم بالكفاءة والفعالية، والتي تتوافق مع حقائق سوق العمل في الوقت الحالي. تعمل المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة على إيصال صوت الأعمال إلى مناقشات الهجرة العالمية، بما فيها المنتدى العالمي للهجرة والتنمية منذ سنة 2016، كما تساهم في الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والنظامية والمنتظمة، وهو اتفاق تم تبنّيه من قبل أعضاء الأمم المتحدة في سنة 2018. المشاركة في المجموعة الاستشارية للأعمال مفتوحة أمام جميع الشركات والجمعيات التجارية التي تُشاركها هدفها: تعزيز سياسات هجرة أكثر شفافية وفعالية وإنسانية، مع أخذ احتياجات سوق العمل بعين الاعتبار.

يقع مقر المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة في المنظمة الدولية لأرباب العمل، والتي تعتبر أكبر شبكة للقطاع الخاص في العالم، وتسعى بالتعاون مع أعضائها وشُركائها إلى إنشاء بيئة اقتصادية مستدامة في جميع أنحاء العالم تُشجع المبادرات الحرة وتتسم بالعدل وتفيد الأعمال والمجتمع على حد سواء.

لا بد من الإقرار بالجميل وتقديم عبارات الشكر لفريق الصياغة لدى شركة الهجرة العالمية "Fragomen" وخبرائها في هذا المجال، وللمتخصصين في شؤون الهجرة في المنظمة الدولية لأرباب العمل، وللمشاركين في الدراسة والاستبيان للحصول على نصيحة الخبراء والمعلومات المُحدّثة حول الشروط الحالية لأطر الهجرة في بلدان مجلس التعاون الخليجي.

موّلت هذا المنشور مبادرة "PMI IMPACT"، وهي مبادرة تمنح جوائز من قِبل شركة Philip Morris International (يُشار إليها بـ "PMI"). وخلال إنجاز بحثها، عملت المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة باستقلالية تامة عن شركة PMI. تمّثل الآراء ووجهات النظر المُعبّر عنها في هذه الوثيقة آراء المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة، وهي لا تعكس بالضرورة آراء شركة PMI. وتتحمل المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة مسؤولية المعلومات والآراء المعبّر عنها في هذا المنشور. ولا يجوز تحميل شركة PMI أو أي من الشركات التابعة لها أو الشخص الذي يتصرف بالنيابة عنها مسؤولية أي استخدام للمعلومات الواردة هنا.

اتصل بنا للانضمام إلى جهودنا:

البريد الالكتروني: info@gfmdbusinessmechanism.org

المواقع الالكترونية: www.business-migration.org و www.ioe-emp.org

المحتويات

ملخص تنفيذي 4
الهدف 4
ملخص البحث 4
مقترحات الإصلاح 5
خاتمة 6
القسم 1. ما الذي تبحث عنه الشركات في نظام الهجرة؟ 7
القسم 2. خصائص أطر الهجرة في الشرق الأوسط 9
السياق التاريخي والإصلاحات التقدمية الأخيرة 9
رؤى وطنية 9
الرقمنة 10
تأثير كوفيد -19 10
القسم 3: التحديات التي تواجه أنظمة الهجرة 12
التركيبة السكانية من الشباب والتوطين 12
نقص المهارات 13
الاستثمار الأجنبي 13
الأمن والاعتبارات الجغرافية السياسية الإقليمية 14
ممارسات التوظيف 15
القسم 4. التحديات التي يواجهها القطاع الخاص في بلدان مجلس التعاون الخليجي 16
توافر المهارات 16
تحديد احتياجات المهارات 17
مسارات الهجرة 18
a) خيارات المدى القصير 18
b) خيارات التأشيرة طويلة الأمد 19
c) الانتقالات داخل الشركة 19
حوكمة الهجرة 20
a) تغيرات السياسة 20
b) تغييرات في الإجراءات 21
c) شفافية اتخاذ القرار 21
هجرة الأسرة 22
القسم 5. توصيات ومقترحات للإصلاح 24

ملخص تنفيذي

على مدى العقود الأربعة الماضية، عرفت بلدان مجلس التعاون الخليجي الستة[i] (البحرين، والكويت، وسلطنة عمان، وقطر، والسعودية، والإمارات العربية المتحدة) نموا متواصلا في هجرة أشخاص قادمين من مجموعة كبيرة من البلدان. وتزايد نمو السكان من الرعايا الأجانب بشكل مُطّرد نتيجة اكتشاف المواد الهيدروكربونية في منطقة الخليج، عندما كانت هناك حاجة ماسة للخبرة الأجنبية لبناء البنية التحتية لاستخراج ومعالجة النفط الخام. وبما أن السكان المحليين أصبحوا أكثر ثراء، فقد ازداد الطلب على العاملين في المنازل من الخارج، كما ساهم إطلاق مشاريع البناء الواسعة النطاق في استقطاب المهاجرين نحو المنطقة لتلبية الاحتياجات من العمال ذوي المهارة المنخفضة. نتيجة لذلك، هناك شريحة كبيرة من السكان المهاجرين في المنطقة، والتي يتجاوز عدد أفرادها السكان الأصليين كما هو الحال بشكل خاص في البحرين والإمارات العربية المتحدة وقطر. ووفقا لبيانات الأمم المتحدة لسنة 2019[ii]، فإن بلدان مجلس التعاون الخليجي تضم 10 في المئة من المهاجرين عالميا، بينما تحتضن السعودية والإمارات العربية المتحدة ثالث وسادس أكبر فئة سكانية من المهاجرين في العالم على التوالي.[iii]

ساهم هذا العدد الهائل من المهاجرين بشكل كبير في نمو اقتصاديات بلدان مجلس التعاون الخليجي وكذلك في نمو القطاع الخاص. مع ذلك، فقد أنشأ الحاجة إلى ضمان أطر وسياسات للهجرة قوية بما يكفي لتلبية احتياجات مثل هذه الهجرة واسعة النطاق، والتي تتمتع كذلك بمرونة كافية للتطوير والإصلاح من أجل تلبية احتياجات الحكومات والشركات والعمال المهاجرين. علاوة على ذلك، أضافت جائحة كوفيد-19 مزيدا من التعقيد على الوضع الحالي، وجعلت مهمة إنشاء أطر وسياسات مناسبة للهجرة أكثر صعوبة. وتسعى المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة إلى تعزيز الدور الذي تلعبه الأعمال في تشكيل سياسات الهجرة وتنقّل المهارات من خلال المساهمة في المنتدى العالمي للهجرة والتنمية وتنفيذ بنود الميثاق العالمي للهجرة والعمليات الاستشارية الإقليمية.[iv] يقع مقر المجموعة الاستشارية للأعمال في مقر المنظمة الدولية لأرباب العمل، والتي تتألف من 160 منظمة عضو وتمثّل قطاع الأعمال في مناقشات سياسات التوظيف في منظمة العمل الدولية، والأمم المتحدة، ومجموعة العشرين، وفي منتديات أخرى.[v]

الهدف

أُعدّت هذه الوثيقة التي شاركتها المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة مع شركة الهجرة العالمية "Fragomen" وخبرائها في هذا المجال بهدف تحسين الحوار حول هجرة الأعمال بين القطاع الخاص وحكومات مجلس التعاون الخليجي، وسعيا إلى زيادة فهم القضايا التي تنشأ على الجانبين، من خلال:

- تقديم لمحة عن الاحتياجات التجارية العامة في أنظمة الهجرة، خصوصا فيما يتعلق بترجمة الميثاق العالمي للهجرة إلى مبادئ تشغيلية أساسية.
- فهم بعض التحديات التي تواجهها الحكومات في المنطقة.
- تحديد احتياجات القطاع الخاص.
- اقتراح توصيات لتحسين السياسات والأطر القانونية لإنشاء أنظمة هجرة فعالة.

خلال إعداد هذه الوثيقة، استشرنا مع خبراء في هذا المجال حول بلدان مجلس التعاون الخليجي الستة وناقشنا قضايا ووجهات نظر مع ممثلين من شركات متعددة الجنسيات، كما أصدرنا أيضا استبيانا رسميا يحتوي على 18 سؤالا لأرباب العمل في المنطقة حول مواضيع تتراوح بين تسهيل الحصول على ترخيصات العمل والتأشيرات وبين التحديات الناجمة عن قضايا رعاية الإسرة، وأدرجنا نتائج الاستبيان في جميع أنحاء الوثيقة.

ملخص البحث

بسبب ظروف المنطقة، هناك العديد من التحديات الفريدة التي شكّلت سياسة الهجرة في الشرق الأوسط. على سبيل المثال، هناك عدد كبير من العمال الأجانب يعيشون ويعملون في بلدان مجلس التعاون الخليجي، بينما تعاني منطقة الشرق الأوسط الكبير وشمال إفريقيا من أعلى نسبة من بطالة الشباب (الأعمار التي تتراوح بين 15 و 24 سنة) على الصعيد العالمي، والتي بلغت 26,9% سنة 2019.[vi] ونتيجة لذلك، فإن بلدان مجلس التعاون الخليجي التي تحظى تقليديًا بنشاط اقتصادي جدّ مُنظم[vii] منحت الأفضلية لسياسات التوطين، حيث حصرت أغلب وظائف القطاع الحكومي وبعض وظائف القطاع الخاص فقط في مواطنيها للمساعدة على خلق الفرص وتقليل معدلات بطالة الشباب. بالإضافة إلى ذلك، كانت بلدان مجلس التعاون الخليجي مرتبطة تقليديا بصناعة المواد الهيدروكربونية، وتعيّن عليها التركيز على تنويع اقتصاداتها. ولتنمية مجالات مثل السياحة والقطاع المالي، سعت بلدان مجلس التعاون الخليجي للاستثمار الأجنبي والعمال المهرة لتلبية احتياجات العمل التي كان يصعب تلبيتها بواسطة السكان المحليين.[viii] علاوة على ذلك، وكما هو الحال في جميع البلدان، يلعب الأمن والاعتبارات الجغرافية السياسية الإقليمية دورا رئيسيا في أطر الهجرة؛ حيث يتعين على بلدان مجلس التعاون الخليجي موازنة سياسات الهجرة مع المتطلبات الأمنية، مع مراقبة وكالات التوظيف الخاصة في نفس الوقت، والتي تلعب دورا كبيرا في قنوات الهجرة ببلدان مجلس التعاون الخليجي لضمان محافظتها على ممارسات عادلة وأخلاقية.

يواجه القطاع الخاص أيضا تحديات متعددة في المنطقة فيما يتعلق بالهجرة. وعلى غرار حكومات مجلس التعاون الخليجي، أبلغت الشركات الخاصة عن وجود صعوبات في إيجاد بعض المهارات لدى السكان المحليين في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ويتعين عليها الاعتماد على العمال الأجانب لتغطية هذه المناصب. كما تعتمد أنظمة تقييم المهارات في دول مجلس التعاون الخليجي عادة على المسمى الوظيفي المقترح من مقدم الطلب، والذي يكون غالبا مرتبطا بالمؤهلات التعليمية. وزيادة على ذلك، عندما يلجأ أرباب العمل لنظام الهجرة لتوظيف العمال، لا تقدم أطر الهجرة في بلدان مجلس التعاون الخليجي مسارات للهجرة مطلوبة بشدة، مثل التأشيرات المرنة قصيرة الأجل، وتأشيرات الإقامة الدائمة طويلة الأمد، والتنقلات داخل الشركة. وتواجه الأعمال تحديات أيضا فيما يتعلق بحوكمة الهجرة، بما أن السياسات والإجراءات يمكن أن تتغير دون سابق إشعار أو استشارات مع الجهات المعنية. ونظرا للقيود المفروضة على الهجرة العائلية، من الصعب توظيف عمال لن يستطيع بعض أفراد عائلتهم مرافقتهم نحو أحد بلدان مجلس التعاون الخليجي ذي الصلة لغرض العمل. وقد ازدادت أيضا حدة العديد من التحديات القائمة التي يواجهها القطاع الخاص بسبب جائحة كوفيد-19.

عموماً، كان هناك مع ذلك عدد من التغييرات الإيجابية في المنطقة، والتي تمت مناقشتها بتفصيل أكبر في هذه الوثيقة. على سبيل المثال، أدرج كل بلد رؤيته الخاصة للمستقبل، والعديد منها ركزت على صقل مهارات القوى العاملة المحلية وزيادة توظيف النساء. علاوة على ذلك، كانت هناك زيادة في عدد التأشيرات من النوع الطويل الأمد، والتي تم إحداثها في المنطقة خلال السنوات الأخيرة، بهدف تحفيز المواهب ذات المهارات العالية للبقاء في البلاد لمدة أطول من المدة التي يمنحها التوظيف المؤقت.

مقترحات الإصلاح

من أجل مواجهة بعض التحديات التي تعيشها الحكومات والقطاع الخاص، حددنا مقترحات الإصلاح التي يمكن أن تعتمدها حكومات مجلس التعاون الخليجي في قسم التوصيات بهذه الوثيقة، والتي لخصناها أدناه.

الاقتراح	التفاصيل
زيادة إشراك الجهات المعنية من القطاع الخاص	• إنشاء إطار تكون فيه مشاركة الجهات المعنية مركزية من أجل مراجعة سياسات الهجرة الحالية وصياغة سياسات جديدة. • إنشاء فرص إضافية للقطاع الخاص لكي يقدم إسهامات أوسع، مثلا من خلال عمليات استشارية نصف سنوية.
تحسين التعاون بين الهيئات الحكومية وبين الحكومات	• زيادة الحاجة إلى مشاركة البيانات بين الحكومات بسبب المخاطر الأمنية في عالم تسوده العولمة • اعتماد اتفاقيات إضافية لتنقل العمالة الإقليمية والتي ستزيد أيضا الحماية للعمال المهاجرين • تحسين التنسيق بين الهيئات الحكومية لضمان تناسق عملية سنّ القوانين، وتوفير إطار أوضح لمساعدة الشركات على الاستمرار في الامتثال للقوانين
إنشاء مزيد من مسارات ترخيص العمل	• توسيع أنواع تأشيرات العمل لإدراج عمليات الانتقال داخل الشركات، والتأشيرات قصيرة الأجل، وتأشيرات ريادة الأعمال، والإقامة الدائمة. • إنشاء إجراءات تشريعية سريعة لإضفاء المرونة على تغييرات القوانين وتفعيل إطار للهجرة يمكن أن يسمح للحكومات بإنشاء مسارات مبتكرة لترخيصات العمل.
استخدام الرسوم البيانية لعرض المهارات	• إجراء تقييم شامل للمهارات وإنشاء مزيد من الأطر المتينة لتقييم المهارات • وضع رسوم بيانية لمهارات العمال الأجانب تتضمن توزيعا إلى مجموعات حسب الطلب، وباستخدام مُدخلات من القطاعين العام والخاص

إجراء مراجعة شاملة للأهلية والمتطلبات الوثائقية	• تخفيف متطلبات الشهادات أو فسح المجال أمام متطلبات بديلة • إضفاء المرونة ضمن الحصص من خلال مراعاة متطلبات بديلة • إنشاء شفافية المؤهلات واعتماد اتفاقية لاهاي لإلغاء إلزام التصديق بالنسبة للوثائق العامة الأجنبية
اعتماد وتنفيذ سياسات وممارسات التوظيف العادل فيما يتعلق بالعمال ذوي المهارات المنخفضة	• المشاركة في اتحادات لفهم قيمة وضع أطر تنظيمية تؤدي إلى التوظيف المسؤول • تحسين المعلومات المتاحة في المراحل الرئيسية من رحلات المهاجرين
إنشاء سياسات دعم المُعالين	• تحرير سياسات المُعالين وفقًا لأفضل الممارسات الدولية • النظر في الطلبات المتزامنة للسماح للمُعالين بمرافقة مقدم الطلب الرئيسي بدلاً من متابعته
إدراج مخططات أرباب العمل الموثوق بهم	• إدراج هذه البرامج بالنسبة للشركات التي تتوفر على سجل حافل في التمسك بأعلى معايير الامتثال • يعتبر التواجد في مخطط أرباب العمل الموثوق بهم وسيلة لتحفيز الشراكات على اعتماد أفضل الممارسات عبر السوق وتقديم فوائد من بينها المعالجة السريعة وتخفيف المتطلبات •
تحسين شفافية وموضوعية قرارات الهجرة وإدارة التغييرات بشكل استباقي في القوانين/الإجراءات	• إنشاء متطلبات وثائقية محددة وواضحة / توجيهات تكميلية شاملة يتم تطبيقها باستمرار عبر الهيئات الحكومية • توفير معلومات أفضل فيما يتعلق بتحديثات الحالة / أسباب رفض طلبات الهجرة • إقرار إطار واضح حول كيفية تطبيق السلطة التقديرية في أي طلب / إجراء للهجرة • تعميم قوانين وأنظمة جديدة بالإضافة إلى الفترات الانتقالية بشكل مُسبق
زيادة الفعالية وتحسين استعمال الأنظمة الإلكترونية عبر الإنترنت، لكن ليس على حساب التفاعل المباشر بين الأشخاص	• طلب البت في طلبات الهجرة ضمن إطار زمني محدد • تقديم وتبسيط نظام سهل الاستخدام عبر الإنترنت لإنشاء معالجة أكثر كفاءة ودقة • مع ذلك، لا يجب أن تكون هذه المبادرة على حساب الوصول شخصيا إلى صانعي القرار

خاتمة

لقد شهدت بلدان مجلس التعاون الخليجي إصلاحات وأوجه تطور إيجابية مهمة، ويجب أن تستمر التطورات التكنولوجية ومواصلة دول مجلس لتطبيق رؤاها الوطنية الرامية إلى تحقيق تقدم في سياسات وأطر الهجرة. نحن نعتبر أن مقترحاتنا حول الإصلاح تقدم توصيات تستند إلى تجارب القطاع الخاص الوطني وأفضل الممارسات العالمية التي يمكن أن تستفيد من تنفيذها حكومات مجلس التعاون الخليجي، وهي لن تساعد فقط في إنشاء إطار هجرة أكثر شفافية وسرعة ومرونة، بل ستتيح أيضا لحكومات بلدان مجلس التعاون الخليجي الاستفادة بشكل أفضل من أطر الهجرة الخاصة بها لتلبية احتياجات بلدانها. كما نؤكد على الحاجة المستمرة للتعاون بين الحكومات والقطاع الخاص، بما أن أنظمة الهجرة ستحتاج إلى المراجعة لكي تتوافق مع الظروف العالمية المتغيرة باستمرار. ومع أن مصالح الشركات والحكومات لن تكون دائمًا متوافقة تماما، فإننا نعتقد أن الحوار المستمر حول أطر الهجرة بين الجهات المعنية ذات الصلة ستسمح للمنطقة بالاستمرار في الازدهار وتصبح وجهة أكثر جذبا للشركات الأجنبية والعمال المهرة.

القسم 1. ما الذي تبحث عنه الشركات في نظام الهجرة؟

قبل النظر في التحديات المحددة التي تواجهها الحكومة والقطاع الخاص في بلدان مجلس التعاون الخليجي، من المهم أن نفهم بشكل أوسع ما تبحث عنه الشركات في أنظمة الهجرة. لقد بدأت الحكومات في جميع أنحاء العالم بإدراك قيمة مشاركة القطاع الخاص وسعت إلى الحوار مع مجتمع الأعمال من خلال منتديات مختلفة، بما في ذلك مناقشة موضوع تنفيذ ميثاق الأمم المتحدة العالمي للهجرة (GCM) في سنة 2018. وينص هذا الاتفاق غير الملزم على مبادئ وتوصيات مشتركة لإنشاء أنظمة هجرة أكثر أمانًا وفعالية.[ix] كما تجدر الإشارة إلى أن جميع دول مجلس التعاون الخليجي الست تعتبر أطرافا في الاتفاق وتعمل على تنفيذ الميثاق العالمي للهجرة، وهو ما يدل على التزامها بهذه المثل العليا.

وعلى الرغم من أن احتياجات العمل تختلف على الصعيد العالمي وقد تختلف من الناحية التشغيلية بسبب أسواق العمل والظروف الاجتماعية والاقتصادية المتختلفة، هناك بعض المبادئ الأساسية التي تنطبق على أنظمة هجرة الشركات التي تعمل جيدا في جميع أنحاء العالم:

- **الشفافية.** يمكن لأرباب العمل أن يتخذوا أفضل الخيارات لمستقبلهم عندما يتم تزويدهم بالمعلومات المناسبة لإدراجها في إطار صنع القرارات التي تخصهم. وكما تمت الإشارة إليه في الهدف 12 من الميثاق العالمي للهجرة، يمكن أن يحدث هذا الشكل من الشفافية في سياق الهجرة[x] عندما يتم إعطاؤهم بيانات حكومية تتعلق بآليات نظام الهجرة بما في ذلك معلومات عن العمليات القياسية وأوقات معالجتها، وتوجيهات حول كيفية البت في الطلبات والقضايا التي قد تسبب تأخيرا في عمليات البت.

- **المرونة.** يمكن أن تفتقر أنظمة الهجرة في بعض الأحيان إلى أصناف التأشيرات المناسبة لتلبية احتياجات الأعمال الحالية. وقد تم إدراج تحسين مرونة مسارات الهجرة النظامية في الهدف 5 من الميثاق العالمي للهجرة،[xi] وهذه المسارات مهمة بشكل خاص للشركات مثل أنظمة التنقل الحر، وتحرير التأشيرات، والتأشيرات متعددة البلدان، وكلها تسمح للمواطنين الأجانب بالتنقل عبر العالم بسهولة أكبر داخل هيكل الشركة وبين أرباب العمل. على وجه الخصوص، يطلب أرباب العمل تأشيرات النقل داخل الشركة لأنها تسمح للشركات بإرسال موظفيها الحاليين إلى الخارج إلى موقع مضيف لفترة مؤقتة لنقل مهاراتهم ومعرفتهم للقوى العاملة المحلية. وتعتبر التأشيرات قصيرة الأجل ذات قيمة أيضًا لأن نماذج التوظيف أصبحت أكثر اعتمادا على المشاريع، مما يتيح للشركات إرسال موظفين ذوي مهارات معينة بسرعة لفترات زمنية قصيرة.

- **الكفاءة.** يمكن أن تُشكّل الكفاءة عاملاً مهمًا في توفير التكاليف للأعمال التجارية، وهو شيء يوليه أرباب العمل أهمية كبيرة مع تعافي العالم من الركود العام. ويوضح الهدف 5 من الميثاق العالمي للهجرة[xii] أن الرقمنة وتنفيذ العمليات عبر الإنترنت يمكن أن يساعد في تقليل الوقت الذي يستغرقه جمع المستندات وتقديمها، كما يمكن أن يقلل الاختلافات في العمليات من هيئة حكومية إلى أخرى.

- **الاتساق والقدرة على التنبؤ.** تحتاج الشركات إلى فهم كيفية تطبيق الأنظمة القانونية خلال عمليات البت في القضايا واحتمالية نجاح تصاريح العمل وطلبات التأشيرات. وعلى النحو المنصوص عليه في الميثاق العالمي للهجرة، فإن الاتساق والقدرة على التنبؤ[xiii] يتيحان للشركات فرصة التخطيط لمشاريعها وأهدافها المستقبلية.

- **مشاركة الحكومة.** يركّز هدف آخر من أهداف الميثاق العالمي للهجرة[xiv] على الحاجة إلى تحسين العلاقات بين القطاعين العام والخاص لتحسين أطر الهجرة. ويعتبر هذا النوع من المشاركة أمرًا بالغ الأهمية لأن الحكومات والشركات تسعى على حد سواء إلى امتلاك أنظمة هجرة تعمل جيدا. كما يمكن للحكومات معرفة التحديات المحددة التي تواجهها الشركات والتي يمكن أن تمنعها من الوصول إلى إمكاناتها الاقتصادية في المنطقة. في المقابل، يمكن للشركات أن تفهم بشكل أفضل سبب تنفيذ سياسات معينة. يجب تشجيع هذه الحوارات لأسباب من أهمها أنها تؤدي إلى سياسات أكثر فاعلية تدمج احتياجات الجانبين. وقد تمت الإشارة إلى أهمية التعاون بين القطاعين الحكومي والخاص أكثر من 16 مرة في الميثاق العالمي للهجرة، وهو ما يؤكد على أهمية نهج "المجتمع بأكمله" لحوكمة الهجرة.

- **الاعتراف وتقييم المهارات.** ينصّ الميثاق العالمي للهجرة في الهدف 18[xv] أيضا على الاستثمار في تنمية المهارات وتسهيل الاعتراف المتبادل بمؤهلات وكفاءات المهارات كهدف رئيسي. ويمكن للحكومات المتوفرة على أنظمة هجرة تعترف وتُقيّم المهارات والمؤهلات المختلفة أن تقدم إحصاءات دقيقة عن الأماكن التي تعاني من نقص في المهارات، ويمكنها دعوة مجتمع الأعمال للمساعدة في تلبية احتياجات العمل المحددة هذه. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للحكومات تعديل أنظمتها التعليمية لإعداد الخريجين الوطنيين والأجانب بشكل أفضل للوظائف الموجودة في القطاعات المتنامية لسوق العمل.

- **إطار توظيف مسؤول.** يوضح الهدف 6 من الميثاق العالمي للهجرة[xvi] أن هناك التزامًا عالميًا لتسهيل ممارسات التوظيف من خلال أطر الهجرة. وقد تشمل هذه الممارسات تحسين الأنظمة القانونية للرقابة وتقييد التعامل مع مقدمي الخدمات أو الوسطاء غير المنظمين من الأطراف الثالثة من أجل ضمان حماية العمال المهاجرين بشكل أفضل. ومن خلال التزام جميع الأطراف بنفس المجموعة من الأنظمة القانونية القسرية، يرتفع مستوى التوظيف مما يؤدي إلى مزيد من تكافؤ الفرص للشركات التي تتبع هذه الأنظمة القانونية، وذلك بالتزامن مع منع الممارسات غير الأخلاقية.

القسم 2. خصائص أطر الهجرة في الشرق الأوسط

السياق التاريخي والإصلاحات التقدمية الأخيرة

تاريخيا، شغل الرعايا الأجانب في دول مجلس التعاون الخليجي عادةً وظائف كانت تعتبر غير مرغوب فيها أو لا يمكن شغلها من قِبل السكان المحليين، والذين كانوا يفتقرون غالبا للمهارات الضرورية. وكان يُنظر تقليديًا إلى الرعايا الأجانب على أنهم عمال مؤقتون سيعودون إلى بلدانهم الأصلية بسبب طبيعة الوقت المحدود لعقودهم.

علاوة على ذلك، واجهت بلدان مجلس التعاون الخليجي مزاعم حول المعاملة غير العادلة للعمال الأجانب (خاصة العمال ذوي المهارات المنخفضة). وأدت هذه الادعاءات جزئيا إلى تسريع سياسات إصلاح قوانين الهجرة والعمل على تعزيز أطر الهجرة ومنع مثل هذه الممارسات. كما ارتفع عدد الإصلاحات في السنوات الأخيرة، عندما ظهرت سياسات ترمي إلى تحسين حماية العمال المهاجرين وتعزيز حقوقهم ومكافحة الاتجار بالبشر.[xvii]

على وجه التحديد، كانت البحرين[xviii] والإمارات العربية المتحدة[xix] أول بلدين في المنطقة يشنّان حملات حكومية ضد المتاجرين بالبشر. ففي سنة 2018، أصدر مركز دبي المالي العالمي قانونا يقدّم الحماية للمبلّغين عن المخالفات.[xx] وفي سنة 2019، أصدرت السعودية تشريعات مماثلة،[xxi] وفي سنة 2021 أطلقت قطر منصة على الإنترنت لفائدة العمال لتقديم شكايات العمل.[xxii] فضلا عن ذلك، أقرت الإمارات العربية المتحدة في سنة 2019 تدريبات إلزامية لتوعية العمال الأجانب بخصوص العمل في الأرض الرئيسية، وبالتالي أصبحت شرطا لإصدار عقد العمل، وضمن هذا التدريب فهم موظفي القطاع الخاص لحقوقهم العمالية وساعد على زيادة الشفافية في سوق العمل.[xxiii] علاوة على ذلك، ألغت قطر شرط حصول الرعايا الأجانب على تصاريح الخروج، كما ألغت شرط حصول الأجانب على ترخيص يتمثّل في شهادة عدم الممانعة لتغيير الكفيل، كما تعتبر أول دولة في دول مجلس التعاون الخليجي تطبق الحد الأدنى للأجور غير التمييزي[xxiv]. في سنة 2017، أطلقت البحرين برنامج تصاريح عمل مرن يسمح للرعايا الأجانب الذين انتهت صلاحية تأشيرات إقامتهم أو تم إلغاؤها في تاريخ محدد، والذين لم يغادروا البحرين بعد، بالحصول على تصريح عمل مرن دون كفالة مع مدة صلاحية تصل إلى عامين، بالإضافة إلى إمكانية التمديد.[xxv] وقد تم الإعلان عن هذا من بين أسباب أخرى كوسيلة لمكافحة ممارسات الرعايا الأجانب الذين يدخلون البلاد بموجب تأشيرات الزيارة أو السياحة، وبعد ذلك يقضون فترة أطول ويعملون بشكل غير قانوني في البلاد دون أي حماية للعمال.[xxvi]

وقد أبرمت بلدان مجلس التعاون الخليجي أيضا العديد من الاتفاقيات الثنائية مع الحكومات الأجنبية، والتي تتضمن أيضا أحكاما تتعلق بحماية العمال المهاجرين. يتمثّل أحد الأمثلة الحديثة عن ذلك في مذكرة التفاهم الموقعة بين حكومتي الكويت والهند لمنح العمال المنزليين الهنود في الكويت الحماية القانونية وآلية للمساعدة على مدار 24 ساعة في حالة حدوث نزاعات.[xxvii] وقد أصبحت هذه الاتفاقيات الثنائية لحماية العمال المنزليين شائعة في المنطقة، حيث توفر وسائل حماية للعمال من بينها وجود أحكامٍ موحّدة لظروف العمل، وتنظيم مشاركة وكالات التوظيف.

بالإضافة إلى ذلك، تحظر جميع بلدان مجلس التعاون الخليجي ممارسات أرباب العمل الذين يحجزون جوازات سفر رعاياهم الأجانب أثناء العمل في هذه البلدان. وقد أقرت بلدان مجلس التعاون الخليجي أيضا أنظمة حماية الأجور التي تسعى إلى ضمان دفع الأجور بالكامل وفي الوقت المحدد للموظفين، من خلال نظام مركزي تديره الحكومة.

رؤى وطنية

أعلنت كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي عن رؤى مثيرة وتقدمية ومتعددة السنوات لمستقبلها، والتي تشير إلى أن هناك حاجة ليست فقط إلى تنويع اقتصاداتها، ولكن أيضًا إلى الاستثمار في رأس المال البشري من خلال زيادة مهارات القوى العاملة. وفي بلدان مجلس التعاون الخليجي، تتفوق الإناث في سن الدراسة بشكل عام على الذكور. ومع ذلك، فإن مشاركة النساء في العمل اللاتي يتجاوز أعمارهن 15 سنة لا تتعدى نسبتها في بلدان مجلس التعاون الخليجي 22% في السعودية و 30% في سلطنة عمان، مقارنة مع دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي تتجاوز فيها نسبة مشاركة النساء (أعمارهن أكثر من 15 سنة) في العمل 60% (مع أن قطر تعتبر استثناء بمعدل 58%). وتُعدّ هذه الإحصائيات دليلا على الإمكانات غير المستغلة للنساء في سوق العمل.[xxviii] إدراكا لذلك، أولت السعودية أهمية خاصة في رؤيتها 2030 لزيادة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة، وطبقت سياسات لدعم ذلك، بما في ذلك تخصيص حصص خاصة للنساء في العديد من القطاعات كجزء من برنامج السعودة.[xxix]

بالإضافة إلى زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، تتضمن رؤية المملكة العربية السعودية 2030 العديد من الأهداف التنموية بعيدة المدى. على سبيل المثال، يتصور البرنامج أن تصبح مدينة الرياض مركزًا ماليًا وثقافيًا للبلاد من خلال استثمار 800 مليار دولار في التجديد الحضري وإنشاء حوافز للشركات للانتقال إلى المدينة.[xxx] فضلا عن ذلك، تركز الدولة على المشاريع الضخمة، بما في ذلك تنمية البحر الأحمر[xxxi]، ومن شأن ذلك جذب السياحة إلى الساحل الغربي للسعودية بمنطقة نيوم[xxxii] التي ستتميز بتكنولوجيا

مستقبلية، والتي سيتم ربطها بواسطة "ذا لاين"، وهو حزام يبلغ طوله 106 ميل من التجمعات المتصلة التي تعمل بالطاقة النظيفة؛ والدرعية التي ستحول مدينة عمرها أكثر من 300 عام إلى وجهة ثقافية.[xxxiii]

في رؤيتها الاقتصادية 2030، أشارت البحرين إلى أن الحكومة ستستثمر عائدات النفط للأجيال القادمة، بالموازاة مع استخدام الإيرادات الجارية لنفقاتها اليومية. بهذه الطريقة، ستسعى البحرين إلى الاستثمار في مجالات متعددة من بينها تعزيز نظامها التعليمي، مع تركيز المناهج الدراسية على التفكير النقدي والمهارات التكنولوجية المطلوبة في سوق العمل اليوم.[xxxiv] وتُعدّ التحولات في الأنظمة التعليمية ذات أهمية قصوى، وهو ما دفع بلدان مجلس التعاون الخليجي الست إلى اعتبارها ذات أولوية في رؤاها.

وعلى الرغم من أن قطر تركز على الحاجة إلى زيادة مشاركة القوى العاملة من مواطنيها في رؤيتها الوطنية 2030، من المحتمل أن تبقى معتمدة على الرعايا الأجانب في المستقبل القريب لتجنب النقص في القوى العاملة. نتيجة لذلك، وضعت الدولة استراتيجية قطاع سوق العمل، والتي تسعى إلى إعادة التوازن إلى هيكل سوق العمل، وزيادة كفاءة العمل في قطاعات مختلفة، وتنمية قدرات المواطنين، واستقطاب العمال المهرة وذوي الخبرة العالية والاحتفاظ بهم، وتحسين نظام معلومات سوق العمل.[xxxv]

ستلعب أنظمة وإصلاحات الهجرة دورًا رئيسيًا في تحديد نجاح هذه الرؤى الوطنية، ومن المتوقع أن توفّر أعدادا كبيرة من فرص العمل لكل من مواطني دول مجلس التعاون والرعايا الأجانب. ومن المرجح أن تتبنى كل دولة إصلاحات الهجرة من أجل خدمة أهداف رؤاها الوطنية بشكل أفضل، مثل توسيع خيارات المواطنة والإقامة طويلة الأجل لاستقطاب الرعايا الأجانب ذوي المهارات العالية المتوفرين على مجموعات المهارات المطلوبة، أو زيادة مستويات التوطين لتوظيف المزيد من العمال المحليين.

وعلى الرغم من أن كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي طبقت بشكل فردي العديد من الإصلاحات ومخططات السياسات المستقبلية، فإنها تعمل أيضا من خلال العديد من أطر العمل ومشاريع التعاون لإصلاح نظام الهجرة. على سبيل المثال، تم إطلاق حوار أبو ظبي للنظر في موضوع التنقل المؤقت للقوى العاملة بين بلدان المنشأ (التي تستفيد من الهجرة عن طريق التحويلات)، وبلدان المقصد (التي تستفيد من القدرة على تلبية احتياجاتها العمالية). ويفرض الحوار على جميع البلدان المعنية ضمان حماية العمال المهاجرين، وتمكين العمال من تحقيق أهدافهم، وإتاحة الفرصة للعمال للاستفادة من هجرة العمالة المؤقتة.[xxxvi] وقد استمر حوار أبو ظبي باعتباره عملية استشارية إقليمية في تبني مبادئ الميثاق العالمي للهجرة فيما يخص المبادرة نحو عملية استشارية للجهات المعنية من خلال إشراك أعضاء من القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني.

الرقمنة

أصبحت المنطقة معروفة بتقنياتها المبتكرة، والتي تم نشرها عبر أنظمة الهجرة الخاصة بها. وفي الاستبيان الذي أنجزناه، اعتبر 74% من أرباب العمل الذين يستخدمون منصات تكنولوجيا الهجرة في بلدان مجلس التعاون الخليجي أن المنصات التكنولوجية فعالة. وفي الآونة الأخيرة، تم تصنيف الإمارات العربية المتحدة في الربع الأعلى في استبيان كان يهدف إلى تقييم قدرة البلدان على الاستفادة من الفرص التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.[xxxvii] وسعت استراتيجية دبي للمعاملات اللاورقية إلى إزالة الورق من جميع العمليات الداخلية والخدمات التي تتعامل مع العملاء مباشرة، ونجحت في إلغاء الشهادات الطبية الورقية، حيث تم استبدالها برابط إلكتروني يمكن إرساله مباشرة من أحد العيادات إلى نظام الهجرة.[xxxviii] علاوة على ذلك، أطلقت السعودية منصات عبر الإنترنت لإصدار تأشيرات السياحة والإقامة المتميزة، ويساعد ذلك على تبسيط هذه العمليات بشكل فعال. في قطر، أحدث تطبيق "مطراش2" ثورة في استعمال التكنولوجيا في تطبيقات الهجرة من خلال إنشاء منصة متنقلة سهلة الاستخدام لعدد من الطلبات المعتادة. وتتيح رقمنة مثل هذه الإجراءات لأرباب العمل إكمال وتقديم طلبات الهجرة بشكل أكثر فعالية ودقة، في الوقت الذي يمكن فيه لموظفي الحكومة معالجة الطلبات بسرعة أكبر. ويمكنها أيضا أن تزيد من نسبة الامتثال واتخاذ القرارات بشكل أفضل بما أنها تقلل نسبة الخطأ البشري. ولا يؤدي ذلك إلى أوقات معالجة أسرع فقط، بل يتيح للعمال الأجانب دخول البلد المعني والبدء في العمل بسرعة أكبر. وكما هو منصوص عليه في الهدف 18 من الميثاق العالمي للهجرة[xxxix]، يتيح ذلك الاعتراف المتبادل على نحو أفضل بالمهارات والكفاءات المكتسبة بشكل غير رسمي عبر البلدان. علاوة على ذلك، تجلت المهارة التكنولوجية للمنطقة في استعمال تطبيقات التتبع المتطورة عبر الإنترنت وأنظمة الهجرة خلال جائحة Covid-19. ستؤدي هذه السرعة التي تشهدها التكنولوجيا إلى تغيير مشهد الهجرة في بلدان مجلس التعاون الخليجي، بالنظر إلى تحوّل احتياجات قطاع الأعمال من العمال ذوي المهارة المنخفضة الذين قد تصبح وظائفهم مؤتمتة، وبالنظر إلى انتقال اقتصادات هذه البلدان من الصناعات منخفضة التكلفة وكثيفة العمالة إلى الصناعات الأكثر تركيزا على رأس المال.

تأثير كوفيد -19

سببت جائحة كوفيد -19 وفاة ملايين عديدة من الناس وأثرت على صحة ملايين عديدة آخرين، وقد شكّلت تحديات فريدة للحكومات والشركات على حد سواء في جميع أنحاء العالم. وبغض النظر عن تأثيرها على الصحة والسلامة، تسبب الوباء في تفجير أزمة اقتصادية عالمية. وقد عانت بلدان مجلس التعاون الخليجي من انخفاض أسعار النفط، حيث خسرت ما يقدر بحوالي 42 مليار دولار

من الناتج المحلي الإجمالي، وهو ما يعكس الأهمية الكبيرة لخطط بلدان مجلس التعاون الخليجي للتنويع بالنسبة لقوة اقتصاداتها في المستقبل.[xl] وقد واجه قطاع السياحة أيضا تدهورا حادا بسبب عدم قدرة الكثيرين على السفر أثناء جائحة كوفيد -19، مما تسبب في خسارة دول مجلس التعاون الخليجي لما يصل إلى 400 ألف وظيفة في هذا القطاع.[xli] وقد اتخذت البحرين والمملكة السعودية وقطر والإمارات العربية المتحدة خطوات لإصدار إعفاءات من الرسوم السياحية والرسوم الأخرى من أجل مساعدة هذا القطاع على التعافي. فضلا عن ذلك، ومن أجل تشجيع السفر داخليا، أطلقت السعودية حملة "الصيف السعودي"، [xlii] بينما أطلقت الإمارات العربية المتحدة حملة "أجمل شتاء في العالم".[xliii]

بفضل استراتيجيات الإدارة الصحية الشاملة في المنطقة، بما في ذلك معدلات التطعيم المرتفعة والعقوبات الشديدة على عدم الامتثال للحجر الصحي وحظر التجول، تم السماح بإعادة تشغيل الصناعات بسرعة أكبر بكثير من المناطق الأخرى في العالم. علاوة على ذلك، دفعت الجائحة العديد من بلدان مجلس التعاون الخليجي إلى زيادة الدعم لقطاع الرعاية الصحية، مما أدى إلى توفير فرص لتنمية مجال الرعاية الصحية في القطاع الخاص. على سبيل المثال، أقامت الإمارات العربية المتحدة والسعودية شراكة مع دول أجنبية وشركات خاصة لدعم أبحاث اللقاحات، والتي قد توفر فرصًا مستقبلية لقطاع الرعاية الصحية.[xliv]

القسم 3: التحديات التي تواجه أنظمة الهجرة

دفعت الخصائص المشار إليها في القسم السابق دول مجلس التعاون الخليجي إلى مواجهة تحديات مشابهة لأنظمة الهجرة لديها، بالرغم من أن أحوالها المحلية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية فريدة. وسيساعد فهم هذه التحديات في نهاية المطاف كُلا من الحكومات والشركات على تحديد مبادرات الإصلاح المقبولة بشكل متبادل. بدورنا، سنناقش بعض هذه التحديات في القسم التالي.

التركيبة السكانية من الشباب والتوطين

كما ذكرنا سابقا، يمثّل الرعايا الأجانب في بلدان مجلس التعاون الخليجي أكثر من نصف العمال، بما في ذلك أكثر من 75% من العاملين في القطاع الخاص.[xlv] في نفس الوقت، تشهد المنطقة أحد أعلى مستويات بطالة الشباب (15- 24 عاما) في العالم. وبما أن العديد من مواطني دول مجلس التعاون الخليجي الشباب لا يساهمون بنشاط في الاقتصاد، تلاحظ بلدان مجلس التعاون الخليجي أن هذا الأمر يشكّل تكلفة كبيرة على الناتج المحلي الإجمالي. بالإضافة إلى ذلك وبشكل عام، عندما يكون العمال السابقون عاطلين عن العمل لفترات طويلة، فقد يتطلب الأمر في كثير من الأحيان حوافز أو تدريبا أكبر لإعادتهم إلى القوى العاملة.[xlvi]

في هذه المنطقة، كان الشباب يرون أن القطاع العام مرغوب فيه أكثر من القطاع الخاص. وعادة ما تقدم وظائف القطاع العام أجوراً أعلى ومزايا أفضل، وأمانا وظيفيا أكبر. وأدى ذلك إلى وجود الكثير من العمال الذين ينتظرون وظائف نادرة، ويعقدون آمالاً على وظائف لا يمكن العثور عليها دائما في القطاع الخاص. في استبيان أُجري سنة 2019، أفاد 80% من المواطنين الكويتيين بأنهم يفضلون العمل في القطاع العام عوض القطاع الخاص.[xlvii] علاوة على ذلك، تقدم بلدان مجلس التعاون الخليجي عموما إعانات بطالة مُرضية، والتي يمكن أن يكون لها تأثير غير مقصود على المواطنين الذين يفضلون في نهاية المطاف البطالة عوض العمل في ما يسمى بالوظائف غير المرغوب بها.

وبما أن سوق العمل مستمر في التحول بشكل كبير بسبب التغييرات التي أحدثتها جائحة Covid-19، من المرجح أن يتأثر الوصول إلى وظائف المبتدئين. وقد تم إلزام الشركات بالعمل عن بعد، وهو ما يحد من الاتصال الشخصي قدر الإمكان، ويحقق الكثير من التوفير في التكاليف. وتم نقل العديد من ميزات الأعمال إلى الإنترنت، وهو ما سرّع وتيرة التحول الرقمي الجارية بالفعل. نتيجة لذلك، فإن بعض الوظائف التي تتطلب مهارات منخفضة ووظائف المبتدئين، والتي ربما كان يشغلها في الأصل عمال أصغر سنا، أصبح بالإمكان القضاء عليها عمليا عن طريق الأتمتة.

هناك تصور شائع بأن بعض العمال الشباب في بلدان مجلس التعاون الخليجي يفتقرون إلى المهارات المطلوبة، أو يفتقرون حتى للقدرة على دخول القطاع الخاص بمفردهم. على سبيل المثال، على الرغم من أن السعودية قد حررت سياساتها ولم تعد تطلب من ولي الأمر منح إذن للإناث بالعمل في القطاع الخاص، فإن بعض الشركات لا تزال تسعى للحصول على هذا الإذن بسب العادات الاجتماعية.[xlviii] ويمكن أن يسبب الافتقار إلى تجربة سابقة في العمل إعاقة العديد من الشباب في الحصول على وظائف في القطاع الخاص، لأن أرباب العمل يفضلون توظيف مرشحين أكثر خبرة.

بالإضافة إلى ذلك، تميل دول المنطقة إلى تطبيق تدابير حماية صارمة في التوظيف، مثل العقبات التي تمنع إنهاء خدمة المواطنين المحليين، بغض النظر عن الأداء. في سلطنة عمان على سبيل المثال، فرضت الحكومة على أرباب العمل أن يستمروا في دفع رواتب موظفيهم المحليين بالكامل ولا يمكنهم خلال الجائحة إنهاء عقود الموظفين إلا إذا كانت الشركة في حالة إفلاس. نتيجة لذلك، لا تزال الشركات مترددة نوعا ما في التعامل مع مواطنين محليين، وتخاف من توظيف عمال شباب عديمي الخبرة نظرًا لوجود صعوبة أكبر في إنهاء عقود الخدمة مبكرا إذا لم يكن الموظف يتوفر على المهارة المناسبة لأداء مهمته. وقد تم الإبلاغ على أن قوانين العمل غير المرنة تدفع أرباب العمل إلى الحفاظ على العمال الحاليين بدلاً من توظيف مواهب جديدة أصغر سناً.[xlix]

نتيجة لمشاكل من بينها ارتفاع معدل بطالة الشباب، بدأت العديد من الحكومات في المنطقة بإدراج برامج التوطين لزيادة نسبة التوظيف المحلي وخفض مستويات البطالة بين مواطنيها. ومنذ سنة 2011، استخدمت السعودية برنامج "نطاقات" لإنشاء نسب إلزامية من المواطنين مقارنة بالرعايا الأجانب (أهداف السعودة) في القوى العاملة، وبعد ذلك يتم تصنيف أرباب العمل بنظام من الألوان استنادا على درجة امتثالهم لنسبة السعودة، حيث تتلقى الشركات الممتثلة للنسبة شريطا بلاتينيا أو أخضرا وتُمنح عددا من الحوافز مثل الموافقة غير المقيدة على التأشيرات الجديدة، أما الذين لا يمتثلون والذين يتم تصنيفهم في النطاق الأحمر، فقد يتم فرض قيود عليهم فيما يتعلق بتوظيف مواطنين أجانب بموجب تصاريح عمل جديدة أو تجديد التصاريح الحالية. وأصبح برنامج "نطاقات" أيضا جزءاً من رؤية السعودية 2030، والتي تسعى لاستخدام البرنامج بهدف توفير أكثر من 340 ألف منصب عمل للمواطنين السعوديين بحلول سنة 2024. كما يُتوقّع أيضا أن ينتج البرنامج سياسات تشجع على توظيف الإناث في القوى العاملة وترفع متوسط أجور المواطنين السعوديين.[l]

وأدخلت سلطنة عمان أيضا برنامجا للتوطين يحمل اسم "التعمين" لتعويض العمال الأجانب بمواطنين عمانيين. ومنذ سنة 2017، طلبت سلطنة عمان من أرباب العمل في القطاع الخاص تسجيل خططهم للتعمين عبر الإنترنت لدى وزارة القوى العاملة. وخلال السنوات القليلة الماضية، توسّع البرنامج ليشمل حظرا كاملا على توظيف الرعايا الأجانب في قطاعات معينة، مثل تكنولوجيا المعلومات والهندسة والمحاسبة والمالية. ويزداد توسّع البرنامج ليصل إلى طلب توطين جميع المهن في قطاع التعليم في سنة 2022.

بالإضافة إلى ذلك، أعلنت الكويت في سنة 2020 أنها ستتوقف عن إصدار تصاريح العمل للأجانب الذين تتجاوز أعمارهم 60 سنة والذين لا يتوفرون على شهادة جامعية. ويسعى هذا القانون الجديد إلى مساعدة الحكومة على تقليل عدد الرعايا الأجانب في البلاد بما يصل إلى 360 ألف عامل، في ظل وجود 150 ألفا من هؤلاء الرعايا الأجانب في هذه الفئة العمرية.[li]

علاوة على التوطين، بدأت دول المنطقة في وضع سياسات إضافية لمعالجة نسبة البطالة المرتفعة بين الشباب. وأطلقت السعودية منصة إلكترونية جديدة للباحثين عن العمل في كل من القطاعين العام والخاص بهدف توحيد وتحسين فعالية وشفافية المعلومات وإجراءات تسجيل فرص العمل، وتوثيق بيانات المتقدمين للوظائف ومؤهلاتهم وربطهم بقواعد البيانات الحكومية الأخرى. وطوّرت بلدان أخرى من بينها البحرين والإمارات العربية المتحدة بوابات عمل مماثلة لربط الشركات بالعمال المهرة الذين يبحثون عن العمل، ولتخفيض نسبة توظيف العمال الأجانب. فضلا عن ذلك، هنالك بلدان مثل البحرين والكويت والسعودية بصدد تطوير سياسات شبابية وطنية لصياغة خطط حكومية شاملة تعمل على تقليل البطالة في هذه الفئة العمرية.

نقص المهارات

يمكن القول أنه كان هناك عدم توافق بين المهارات المتوفرة لدى السكان المحليين في بلدان مجلس التعاون الخليجي ومتطلبات أرباب العمل المحليين، ويتمثل أحد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى نقص المهارات في المنطقة في التناقض بين المهارات المطلوبة في سوق العمل والمهارات التي يتخرج بها الطلاب من النظام التعليمي. واعتبر 47% من المشاركين في استبياننا أن نقص المهارات هو أحد الأسباب الرئيسية التي تدفعهم للبحث عن المواهب الأجنبية، كما أفاد أرباب العمل أن المرشحين يفتقرون إلى التفكير النقدي وقدرات حلّ المشاكل ويفشلون في اكتساب خبرة عمل حقيقية قبل مغادرة المدرسة.[lii] في السعودية، ساهم هذا جزئيًا في زيادة أعداد العاطلين عن العمل من الذكور والإناث الحاصلين على درجة البكالوريوس، بنسبة 7,5% و 33,5% على التوالي. وعلى الرغم من أن هذه النسبة أقل من نظيرتها لدى الحاصلين على تعليم أقل، فإن مردود التعليم يعتبر منخفضا للغاية، خصوصا لدى السكان الإناث.[liii]

بسبب رقمنة أغلب المجالات، يزداد الطلب على المهارات المرتبطة بالتكنولوجيا، لكن هذه المهارات غالبا ما تكون مفقودة، حتى في أكثر البلدان تقدمًا في جميع أنحاء العالم. على وجه الخصوص، أشارت أحد الدراسات إلى أن بلدان مجلس التعاون الخليجي تتوفر على واحدة فقط من المهارات العشر الأكثر ذكرا من قِبل المهنيين الرقميين في المنطقة، والتي تتوافق مع المهارات الأسرع نموًا الموجودة على مستوى العالم على لينكد إن.[liv]

حتى عندما يتم توظيف المواطنين، يمكن أن يتعلق الأمر بأحد أشكال "البطالة المقنعة"، حيث يتم إضافة العمال المحليين إلى كشوف المرتبات بسبب برامج التوطين التي تحدد حصص أو نسب التوطين؛ ومع ذلك، فإن مهاراتهم لا تتناسب مع متطلبات منصب العمل. ويمكن أن تؤدي البطالة المقنعة إلى نقص في إنتاجية الشركة، فقد يكون المواطنون غير مؤهلين للوظيفة، أو قد لا يتم استغلال مهاراتهم.[lv]

علاوة على ذلك، غالبا ما تتمثل المهارات المطلوبة في المنطقة في المهارات الناجمة عن إكمال برامج التدريب المهني، بخلاف الشهادات الجامعية. مع ذلك، هناك كثيرون في المنطقة لديهم فكرة سلبية عن هذه الأنواع من البرامج، في الوقت الذي يضمن فيه القطاع العام عموما التوظيف على أساس المؤهلات وليس المهارات. بالإضافة إلى ذلك، فإن بعض أرباب العمل والجامعات الاتحادية في بلدان مثل الإمارات العربية المتحدة يحددون رواتب الخريجين حسب شهاداتهم، وينجم عن ذلك انخاض رواتب الخريجين من برامج التدريب المهني، وتصبح هذه البرامج بالتالي غير مرغوب فيها.[lvi]

مع ذلك، كانت هناك بعض التحركات الإيجابية في هذا الصدد.على سبيل المثال، بدأ مجلس التعليم العالي في البحرين دراسة في عام 2014 تستند إلى تحليل فجوة المهارات المذكورة سابقا وتحديد احتياجات أرباب العمل. وبناءً على النتائج، تطلب هيئة جودة التعليم والتدريب البحرينية من جميع المؤسسات التعليمية تبرير قرارات تطوير الدورة الجديدة استناداً على احتياجات سوق العمل، بما في ذلك تلك التي حددها مجلس التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل.[lvii] ويمكن أن تكون مثل هذه البرامج حاسمة سواء تعلق الأمر بتوظيف الشباب أو سد الفجوات في المهارات.

الاستثمار الأجنبي

في جميع أنحاء العالم، يمكن أن تُضيّق أنظمة الهجرة المرهقة الخناق على الاستثمار الأجنبي، باعتبار أن الشركات تريد من الحكومات توفير القدرة على التنبؤ والشفافية والظروف المواتية عندما تفتتح أعمالا تجارية في الخارج. وتسبب متطلبات حصص العمالة،

والقوانين التقييدية التي تحكم إنشاء الهيئات الاعتبارية، ومتطلبات الملكية المحلية في بعض قطاعات الأعمال، والقيود المفروضة على الملكية الأجنبية مشاكل بيروقراطية تؤدي بدورها إلى مشاكل للشركات.

فضلا عن ذلك، بما أن القطاع العام هو المهيمن في العديد من بلدان مجلس التعاون الخليجي، من المقترح أن يكون القطاع الخاص مجبرا على المنافسة بحدة أكبر للفوز بالعقود لضمان الوصول إلى الأعمال التجارية.[lviii] ومن المرجح كذلك أن يتسبب في تضييق الخناق على الاستثمار الأجنبي المباشر، حيث قد لا تكون الشركات المرتقبة مقتنعة بأنها قادرة على المنافسة بشروط عادلة مع المنخرطين في القطاع العام.

بيد أن العديد من دول مجلس التعاون الخليجي سعت إلى تحرير الأنظمة القانونية لاستقطاب المزيد من الاستثمارات الأجنبية باستخدام استراتيجيات مختلفة. وأعلنت السعودية مؤخرا أنه ابتداءً من 2024، لن تتمكن الشركات الدولية التي ليس لها مقر إقليمي في البلاد من التعاقد مع الوكالات والمؤسسات والصناديق المملوكة من قِبل الحكومة السعودية. بالإضافة إلى ذلك، سيُطلب من الشركات إنشاء أو نقل مقرها الرئيسي إلى السعودية لكي يتم إعفاؤها من متطلبات السعودة. ويندرج القانون في إطار استراتيجية جديدة لتشجيع الاستثمار الأجنبي في الرياض، والتي يُتوقع أن تصبح واحدة من أكبر المراكز الحضرية في العالم، بعدد من السكان يُقدّر عددهم بحوالي 15 إلى 20 مليون بحلول سنة 2030، وبنية تحتية وتطوير عقاري غير مكلفين نسبيًا.[lix] كما يجري تنفيذ تدابير أخرى من شأنها تحسين نوعية حياة المقيمين في السعودية، ومن بين الإصلاحات الاجتماعية نجد افتتاح مترو الرياض، وإجراءات التشجير المُوسّعة، والمزيد من الأحداث الثقافية. ويُتوقع أن تؤدي هذه التغييرات إلى إنشاء بيئة عمل وعيش جذابة، وإلى استقطاب المواهب والأفراد ذوي المهارات العالية من جميع أنحاء العالم إلى البلاد.

واتجهت بلدان أخرى من مجلس التعاون الخليجي إلى منح الأفضلية لنهج أكثر تحفيزا لجذب الاستثمار الأجنبي. على سبيل المثال، وافق مجلس الوزراء القطري مؤخرًا على مشروع قانون يتيح للمستثمرين الأجانب امتلاك ما يصل إلى 100% من رؤوس أموال الشركات المسجلة في بورصة الدوحة؛ بينما كان بإمكان المستثمرين الأجانب في السابق امتلاك ما يصل إلى 49% فقط من الشركات المسجلة في البورصة المحلية و 100% من الشركات غير المسجلة فيها بالإضافة إلى العقارات.[lx] وبمجرد دخول القانون حيز التنفيذ، من المتوقع أن تشهد البلاد تدفق الاستثمار الأجنبي بما يزيد عن 1,5 مليار دولار أمريكي.[lxi] علاوة على ذلك، أقرّت الإمارات العربية المتحدة مؤخرًا مرسومًا يسمح للمواطنين الأجانب بامتلاك شركة بالكامل في أي مكان في الدولة، مع الحد الأدنى من الاستثناءات، دون الحاجة إلى مساهم أو وكيل إماراتي، مما أدى إلى زيادة كبيرة في عدد الشركات التي يمكن أن تعمل في الدولة[lxii].

بالإضافة إلى ذلك، تُشغّل العديد من دول المنطقة مناطق حرة، والتي توفر بيئات أكثر ملاءمة لسير الأعمال التجارية. في الإمارات العربية المتحدة، تسمح المناطق الحرة عمومًا بملكية أجنبية للشركات بنسبة 100%، ودون الحاجة إلى رعاة محليين أو وكلاء خدمة، كما تمنح إعفاءات من ضريبة الدخل والتصدير. وبفضل الظروف المواتية، انتقلت المنطقة الحرة في جبل علي بالإمارات العربية المتحدة (JAFZA) من تسجيل 19 شركة في سنة 1985 إلى تسجيل أكثر من 8000 شركة، بما فيها أكثر من 100 شركة تنتمي إلى فورتشن غلوبال 500،[lxiii] وأصبح مركز دبي المالي العالمي أكبر منطقة مختصة في الخدمات المالية بالمنطقة، حيث يعمل أكثر من 25,000 مهني في أكثر من 2.400 شركة مُسجّلة نشطة.[lxiv] بالإضافة إلى ذلك، تُشرف سلطة دبي للتطوير على عمليات التطوير عبر مناطق حرة معينة ومجتمعات أخرى، بما فيها مدينة دبي للإعلام، وهي مركز إقليمي رئيسي للمؤسسات الإعلامية،[lxv] ومدينة دبي للإنترنت التي تضم أكثر من 1600 شركة مسجلة (بما في ذلك شركات تكنولوجية كبرى مثل أمازون وجوجل ومايكروسوفت و IBM و HP) [lxvi]. علاوة على ذلك، تستغرق عملية تكوين الشركة وقتا أقل بكثير مقارنة بالبر الرئيسي، كما يتم التعجيل بعمليات التوظيف في غالب الأحيان.[lxvii] في قطر، أصبح مركز قطر للمال - وهو مركز تجاري ومالي يقع في الدوحة - مكانا جذابا للشركات، فبالرغم من جائحة كوفيد-19، شهد هذا الموقع زيادة بنسبة 63,7% في عدد الشركات الجديدة المرخصة على منصته في سنة 2020، بما في ذلك زيادة قياسية بلغت 139,5% في القطاع الرقمي.[lxviii]

وتحظى السعودية أيضا بمشاريع طموحة قيد الإنجاز، يتمثل أحدها في مشروع نيوم الذي يُتوقع أن يُضيف 180 مليار ريال سعودي إلى الناتج المحلي الإجمالي المحلي، وتوفير380 ألف منصب عمل، وتنويع اقتصاد البلاد بعيدا عن النفط.[lxix] وتمتد منطقة نيوم على مساحة جغرافية شاسعة تضاهي مساحة بلجيكا، ويُتوقع أن تربط بين السعودية ومصر والأردن وأن تكون بمثابة مركز تجاري رئيسي يحتضن التكنولوجيات والخدمات الرقمية. فضلا عن ذلك، من المتوقع أن تكون الأنظمة القانونية التي تحكم نيوم ملائمة للأعمال قدر الإمكان لاستقطاب المزيد من الاستثمار المباشر في المشروع.[lxx]

الأمن والاعتبارات الجغرافية السياسية الإقليمية

من بين الفوائد التي حظيت بها البحرين وعُمان والكويت وقطر والسعودية والإمارات العربية بفعل انتمائهم لمجلس التعاون الخليجي، هناك سياسة إقليمية تسمح للمواطنين الأجانب بالحصول على تأشيرة زيارة إذا كانوا يحملون تصريح إقامة في دولة أخرى من بلدان مجلس التعاون الخليجي. وهناك فائدة أكبر للحاصلين على تأشيرات عمل في السعودية، حيث يمكن لهؤلاء الرعايا الأجانب وعائلاتهم

الحصول على وضع الإقامة (لكن ليس الإقامة الكاملة) في البحرين. علاوة على ذلك، أطلقت السعودية مؤخرا تأشيرة دخول برعاية ذاتية للسياحة لفائدة المقيمين ومواطني دول معينة، بما في ذلك المقيمين في بلدان مجلس التعاون الخليجي.[lxxi] لكن بالرغم من العلاقات القائمة بين الدول الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي، أصبحت هذه الدول تعتمد على نفسها بسبب الديناميكيات سريعة التغير في المنطقة وازدياد التنافس على استقطاب الاستثمارات التي ستساعد في تنويع اقتصاداتها بعيدًا عن الاعتماد الكبير على الهيدروكربونات.

بما أن بلدان مجلس التعاون الخليجي مستمرة في التركيز على مصالحها الوطنية، فإن التعقيدات تحدث أيضا بسبب الاعتبارات الأمنية، خصوصا وأن أعضاء مجلس التعاون الخليجي لا يتّبعون جميعهم سياسات خارجية متطابقة. بناء على ذلك، تستخدم جميع بلدان مجلس التعاون الخليجي تدابير الأمن القومي الخاصة بها، والتي لها تأثير مباشر على سياسات الهجرة، ويمكن ملاحظة ذلك بوضوح من خلال مفهوم "الجنسيات المقيدة"، ويتعلق الأمر بمواطنين معينين يكونون إما غير قادرين على الحصول على تأشيرات عمل أو يجب عليهم الخضوع لفحوص أمنية مُعززة كجزء من إجراءات طلبهم للهجرة. بالتالي، يمكن للمؤسسات أن تجد نفسها في وضع يمكنها من خلاله استدعاء موظف إلى دولة واحدة في دول مجلس التعاون الخليجي، ولكن لن تكون قادرة بالضرورة على السماح لنفس الموظف بالسفر إلى دولة أخرى عضو في مجلس التعاون الخليجي، مما يعيق تنقل المواهب بين دول هذا المجلس.

بالإضافة إلى ذلك، حدث في السنة الماضية تحوّل جيوسياسي إقليمي كبير عندما اتخذت كل من الإمارات والبحرين خطوات لتطبيع العلاقات مع إسرائيل، وفتح العلاقات الدبلوماسية وإقامة علاقات اقتصادية. وقد وُقّعت الاتفاقية التي تسمى "اتفاقيات إبراهيم" بهدف زيادة التعاون بخصوص التهديدات الأمنية المشتركة للمنطقة، كما ستعمل هذه الاتفاقية أيضا على تشجيع السفر والأعمال التجارية بين المواطنين والمقيمين في هذه البلدان.[lxxii]

ممارسات التوظيف

خطت بلدان مجلس التعاون الخليجي خطوات واسعة فيما يخص ممارسات التوظيف، نظرا لأن المنطقة تطمح إلى أن تصبح وجهة عالمية للمواهب العالمية على قدم المساواة مع أستراليا والولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي. وقد أدركت بلدان مجلس التعاون الخليجي أن المنافسة في هذه المرحلة تتطلب امتثال سياساتها للتوظيف عموما للمعايير المعترف بها للشركات الدولية، وبناء على ذلك أنجزت الكثير من الإصلاحات لأنظمة العمل، خصوصا فيما يتعلق بالعمال ذوي المهارات المنخفضة.

وتستعمل بلدان مجلس التعاون الخليجي عموما نظام الكفالة الذي يمنح تصاريح الكفالة للشركات لتشغيل العمال الأجانب (رسميًا، ألغت كل من قطر والسعودية هذا النظام، لكن معظم عمليات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي لا تزال تعتمد بشكل كبير على مفهوم الكفالة). ويُتوقّع أن يغطي ربّ العمل مصاريف السفر والإقامة أو المساهمة فيها، في حين يعتمد العمال عموماً على مُشغّلهم أكثر مما يكون عليه الوضع في بلدان أخرى. ولعبت وكالات التوظيف الخاصة دورًا كبيرًا في نظام الهجرة المرتبط بالأعمال، حيث توظّف العمال الأجانب في بلدان المنشأ وتعمل كنقطة اتصال بين العمال وأرباب العمل. وتقول التقارير أن بعض الوكالات دفعت أجور العمال المحتملين مقابل خدماتهم بشكل مُسبق في بلدان المنشأ، غير أنها تخصم أحيانا المصاريف من شيكات الأجور في بلد المقصد. وأفادت أيضا تقارير عديدة بأن العمال المهاجرين بمجرد وصولهم إلى البلاد يجدون أنفسهم أمام عقد عمل جديد بشروط جد مختلفة وأكثر صعوبة، وهو ما يعرف باسم "استبدال العقد"، وهذا ما أسفر عن إنشاء نظام مشحون باحتمالات التعرض لسوء المعاملة. ولمكافحة هذه الممارسات غير الأخلاقية، أدرجت العديد من بلدان مجلس التعاون الخليجي عددًا من المبادرات، بما في ذلك الشراكات بين القطاعين العام والخاص، والتي تسمح بالتوظيف الإلكتروني من خلال المواقع الإلكترونية التي تتعقب العمال، مما يُضفي مزيدا من الرقابة والشفافية في عملية التوظيف.[lxxiii] وأنشأت قطر عددًا من مراكز التأشيرات القطرية في البلدان التي تقدم جزءا كبيرا من العمالة ذات المهارة المنخفضة لها، وهو ما يتيح للمواطنين الأجانب توقيع عقد العمل قبل دخول البلاد، مما يُضفي مزيدا من الشفافية في هذه الإجراءات.

ونتيجة لمشاكل حقوق العمال مع بعض أرباب العمل، بدأت حكومات مجلس التعاون الخليجي بإصدار وإنفاذ قوانين امتثال أكثر صرامة، كما خففت الأنظمة القانونية التي تجعل العمال أقل اعتمادًا على مُشغّليهم للامتثال لالتزاماتهم. على سبيل المثال، طبقت السعودية وقطر نظام حماية للأجور يتطلب من أرباب العمل إنشاء ملفات لكشوف المرتبات وصرف الرواتب عبر هذا النظام، من أجل ضمان حصول العمال على رواتبهم كاملة في الوقت المحدد. كما طبقت بلدان أخرى في مجلس التعاون الخليجي أنظمة مماثلة، بما في ذلك البحرين وسلطنة عمان. وغالبا ما يُعاقب أرباب العمل الذين لا يمتثلون للقوانين، وقد يتعرض أرباب العمل الذين ينتهكون قوانين نظام حماية الأجور إلى تعليق المعاملات ذات الصلة بالهجرة والعمل.

وكما ذُكر سابقا، ألغت السعودية وقطر شرط الحصول على إذن من الكفيل الحالي لتغيير الكُفلاء. وسيؤدي هذا التغيير الجذري في السياسة في نهاية المطاف إلى تحسين المزيد من الشركات لمعاييرها الخاصة لكي تتجنب تضييع المواهب الرئيسية.

القسم 4. التحديات التي يواجهها القطاع الخاص في بلدان مجلس التعاون الخليجي

في سياق نقص العمالة المُشار إليه أعلاه، كان القطاع الخاص مُستخدما أساسيا لأنظمة الهجرة في بلدان مجلس التعاون الخليجي. وبالرغم من العديد من الإصلاحات الإيجابية، خصوصا خلال السنوات القليلة الماضية، لا يزال القطاع الخاص يواجه تحديات في عدد من المجالات المختلفة. سنحدد في هذا القسم بعض هذه التحديات بمزيد من التفصيل، كما سنقّدم بعض الأمثلة من الحالات الواقعية، بالإضافة إلى تأثير هذه التحديات على الأعمال.

توافر المهارات

يُشكّل العمال المهاجرون جزءا مهما من القوى العاملة العالمية، وتعتبر الهجرة الدولية أداة فعالة لتلبية الطلب على المهارات في القطاعات أو المهن التي يكون فيه الإمداد المحلي غير كافٍ. وفي ظل صعود الأتمتة إلى رأس جدول الأعمال في بلدان مجلس التعاون الخليجي، يُتوقع مستقبلا أن ينخفض التوظيف عبر هذه البلدان بنسبة 13% تقريبا، مع خسائر تصل إلى 900.000 وظيفة في الإمارات العربية المتحدة، و 1,7 مليون وظيفة في السعودية، في الوقت الذي قد ينخفض فيه عدد العمال المهاجرين في بعض البلدان بنسبة تصل إلى 10%.[lxxiv]

يتسارع التدفق الكبير للعمال المهاجرين بسبب جائحة Covid-19. مع ذلك، يُحسب للعديد من بلدان مجلس التعاون الخليجي فضل قيامها بمبادرات لزيادة نسبة تنقّل القوى العاملة خلال ذروة الوباء.

دراسة حالة

الدعم الحكومي أثناء الوباء للحصول على المهارات

بسبب جائحة Covid-19، كان هناك نقص في العمال المتاحين أو العمال المهرة في دول مجلس التعاون الخليجي، ويعود ذلك أساسًا إلى أن العمال الأجانب لم يكن بمقدورهم العمل في هذه الوظائف بسبب قيود السفر وتعليق تصاريح العمل. ومن أجل تحسين مرونة واستقرار سوق العمل، وتشجيع العمال الأجانب المحتملين الذين كانوا عاطلين عن العمل على البقاء وعدم العودة، وللاحتفاظ بالمواهب الموجودة بالفعل في البلاد، أنشأت سلطات العمل في المنطقة منصات توظيف جديدة عبر الإنترنت أو غيرت وظيفة منصات أخرى كانت تُستخدم في البداية لاختبار سوق العمل.

تتضمن بعض الأمثلة ما يلي:

- Talent Portal في البحرين.
- منصة العمل الوطنية الموحدة في السعودية.
- منصة تدوير العمالة في قطر.
- منصة سوق العمل الإفتراضي في الإمارات العربية المتحدة.

وفرت هذه المنصات وسيلة لأرباب العمل للبحث عن المواهب الجديدة المحتملة من داخل سوق العمل المحلي، وكذلك وسيلة للموظفين للترشح لمناصب عمل في الشركات بشكل مباشر، دون الحاجة إلى البحث عن المرشحين عبر وكالات التوظيف، وهذا أمر مفيد لكل من أرباب العمل والموظفين.

ومع أن هذه المنصات كانت أدوات مفيدة لكل من الشركات والباحثين عن عمل خلال الفترة التي كان يتعذر فيها التوظيف من خارج المنطقة، فإنه من الصعب معرفة ما إذا كان تأثير هذه المنصات الإيجابي سيستمر فيما يتعلق بالعثور على المهارات المناسبة في السوق المحلية.

وبالموازاة مع تعافي الاقتصاد تدريجيًا، هناك مخاوف من أن يؤدي أي تدفق مستمر نحو الخارج إلى نقص العمالة، وأن يكون له تأثير سلبي على القطاعات الأساسية مثل الضيافة والبناء والتعليم والرعاية الصحية. وينطوي تدفق المهاجرين ذوي المهارات العالية نحو الخارج على مخاطر بالنسبة للاقتصادات في منطقة الخليج، فقد تجد العديد من القطاعات صعوبة في استبدال العمالة الماهرة على الرغم من الجهود المستمرة للتدريب وتوطين القوى العاملة في جميع أنحاء المنطقة[lxxv].

بالإضافة إلى ذلك، وإذا تطلعنا نحو المستقبل، ينبغي النظر أيضا في الوظائف التي ستكون مطلوبة نتيجة لما يشار إليه عادة باسم "مستقبل العمل"، حيث يُتوقع استمرار عدد من التوجهات مثل أتمتة الوظائف، والعمل عن بعد؛ وأصبحت مهارات STEM (العلوم

والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات) ضرورية لتقنيات الرقمنة الناشئة؛ بالإضافة إلى نمو مجالات جديدة مثل الأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي وتحليلات بيانات العطاءات (BDA) والحوسبة السحابية وسلسلة الكتل وأتمتة العمليات الروبوتية (RPA) وإنترنت الأشياء ((IoT، والتي تتطلب توظيف خبراء تقنيين مثل المهندسين وتقنيي تكنولوجيا المعلومات ومحللي البيانات. ومع زيادة الطلب على هؤلاء المهنيين، قد لا تكون هذه المهارات متوفرة بسهولة محليا، وبالتالي سيستمر الطلب على العمال المهاجرين. في الوقت المناسب، سيعني هذا أيضًا أنه من المحتمل أن يقوم أشخاص بنقل موظفين بشكلٍ أكثر انتظاما، ولذلك يجب أن تكون الأنظمة القانونية للهجرة مرنة بما يكفي للسماح للأشخاص باكتساب مهارات جديدة.

على سبيل المثال، وحسب دراسة أنجزتها المؤسسة الوطنية لتنمية المهارات، فإنه في الوقت الذي يواصل فيه اقتصاد السعودية توفير طرقٍ لتوظيف المهاجرين ذوي المهارات المنخفضة في الصناعات الاستخراجية، فإنه يتنوع في قطاعات أخرى مثل الزراعة وخدمات الرعاية الشخصية، كما أن الفرص تزداد بالنسبة للمهنيين التقنيين وذوي المهارات العالية في تكنولوجيا المعلومات والتصنيع. ووجدت الدراسة أيضًا أنه سيكون هناك طلب أكبر على المهارات في التكنولوجيات الناشئة في الإمارات العربية المتحدة، على الرغم من أنه من المتوقع أن يزداد الطلب على المهارات في الخدمات المالية والسياحة والضيافة والرعاية الصحية. [lxxvi]

بصفة عامة، هناك رسالة واضحة تفيد بأن هناك حاجة من جهة إلى إنشاء قوة عاملة سريعة خلال تدريب وتعليم العمال المقيمين، ومن جهة أخرى إلى السماح للشركات بالوصول إلى المواهب الأجنبية لسد الفجوات في المهارات.

تحديد احتياجات المهارات

تضع الشركات الباحثة عن مواهب جديدة في اعتبارها عددًا كبيرا من العوامل قبل اتخاذ قرار التوظيف: المؤهلات التعليمية، والمؤهلات التقنية، والتجربة على سبيل المثال لا الحصر. في أنظمة الهجرة الخاضعة للطلب، يتحمل القطاع الخاص مسؤولية واختيار توظيف الرعايا الأجانب عموماً، كما أن الشركات نفسها تُعدّ الأفضل في تقييم وتحديد المهارات التي تحتاجها الآن وفي المستقبل. من جانب آخر، يجب أن تفهم الحكومات أيضًا المهارات المتاحة داخل البلاد، لكي يكون بمقدورها التخطيط للمستقبل وفهم كيف يمكنها تقييم وتقليل النقص في المهارات، بالتزامن مع الإدارة الفعالة لتدفق العمال المهاجرين إلى البلاد.

تعتمد أنظمة تقييم المهارات الحالية في دول مجلس التعاون الخليجي عموماً على المسمى الوظيفي المقترح من مقدم الطلب، ويكون بعضها مرتبطا بمؤهل تعليمي مناسب. بالنسبة للوظائف التي تتطلب مهارات، يُترجم ذلك عموماً إلى درجة البكالوريوس في مجال ذي صلة بالمسمى الوظيفي. وفي بعض البلدان، لا يتم قبول الشهادات التي يتم تدريسها عبر الإنترنت لأغراض إجراءات الهجرة، كما لا تؤخذ خبرة العمل والمهارات الأخرى بالضرورة في الاعتبار عند تحديد المهام الوظيفية. وبالنظر إلى القائمة المحدودة نسبيًا للألقاب المهنية المتاحة من قِبل سلطات العمل في بلدان مجلس التعاون الخليجي، فقد يفتقد ذلك إلى المرونة نوعا ما. على سبيل المثال، عند اختيار المسمى الوظيفي "المدير العام" في بلدان مجلس التعاون الخليجي، تكون شهادة البكالوريوس عادةً شرطا إجباريا، وإذا لم يكن المرشح حاصلاً على شهادة، فقد تختار الشركات عند ذلك مسمّى لا يشترط الحصول على شهادة. علاوة على ذلك، إذا كان مقدم الطلب حاصلًا على شهادة، فيجب عليه تصديقها لاستخدامها في البلد ذي الصلة. وحسب البلد الذي أصدر الشهادة، يمكن أن تستغرق إجراءات التصديق إلى غاية 5 أشهر، مما يؤخر كثيرا عملية تهيئة الشركة.

بالنسبة للشهادات على وجه التحديد، من المهم ملاحظة أن مؤسسات عالمية مثل آبل و جوجل و هيلتون و بنك أمريكا،[lxxvii] ألغت شرط حصول المرشحين على درجة البكالوريوس في العديد من المناصب العليا، لتوسيع نطاق المرشحين ولكي تكون قادرة على النظر في عوامل أخرى مثل المهارات والخبرات المكتسبة من خلال التدريب المهني في قطاع معين ذي صلة بمجال عملها، وقدرة المرشح على التعلم، بالإضافة إلى روح القيادة والشخصية والمراجع المهنية. وغالبا ما يتم اعتبار التدريب في مكان العمل أكثر فائدة لكل من رب العمل والموظف، حيث يمكن أن يكون خاصا بالوظيفة[lxxviii]. وأدرجت جوجل مؤخرا مبادرة تقدم خلالها شهادة تدريب احترافي في إدارة المشاريع ودعم تكنولوجيا المعلومات وتحليل البيانات وغيرها، مع فرصة الحصول على تدريب مهني في نهاية البرنامج [lxxix]. في الاستبيان الذي أنجزناه، اعتبر 8% فقط من المشاركين أن المؤهلات تحظى بالأولوية عند توظيف مواهب جديدة. في سياق إطار الهجرة لبلدان مجلس التعاون الخليجي، وفي الوقت الذي يُعدّ فيه الابتعاد عن منح الاعتبار للشهادات أمر إيجابي من منظور التوظيف، فإن ذلك يُشكّل صعوبات في عملية الهجرة.

وبعيدا عن المتطلبات التعليمية، تطلب دول مثل قطر والسعودية والكويت وعمان من الشركات أن تتقدم بطلب للحصول على حصة التأشيرات (والتي يُشار إليها غالبا باسم "block visa") لتأكيد جنس وجنسية المرشح المحتمل. ولا يختار أرباب العمل المرشحين عموما بناء على جنسيتهم أو جنسهم، ولكنهم يميلون كما ورد أعلاه إلى اتخاذ قرارات التوظيف بناءً على المهارات والمؤهلات والمؤهلات والخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة. في الواقع، أشار استبياننا إلى أن المهارات والخبرة هي التي تعتبر العوامل الأعلى تقييمًا عند التفكير في موهبة جديدة. لذلك، وإذا كان نظام الحصص الحالي يتطلب من أرباب العمل تقديم طلبات للحصول على حصة بناءً على مجموعة محددة من الألقاب المهنية والجنسية والجنس، فإنه لم يعد انعكاسًا عمليًا للمعايير التي تستخدمها الشركات لاختيار مواهبها.

دراسة حالات

الإمارات العربية المتحدة

أدت القيود السياسية على ألقاب مهنية محددة والتصديق الإجباري على الشهادات التعليمية إلى توظيف الشركة "أ" لمدير عام باسم "موظف توثيق". كان من المتوقع أن تستغرق معالجة التصديق في موطن الشخص المعني 4 أسابيع. لذلك، ومن أجل تمكين الشركة "أ" من توظيف الشخص المعني بحلول تاريخ البدء المنشود، تم اتخاذ قرار باختيار مهنة أقل تأهيلا لا تتطلب الحصول على شهادة. وعند اكتمال التصديق، عمدت الشركة "أ" إلى تعديل اللقب المهني. ولكن لم يكن ذلك حلاّ مثاليا أو فعالا، لأن ذلك كان ينطوي على تعديل المسمى الوظيفي لاحقًا، كما يجب على الموظف الجديد حضور جلسة تدريب إلزامية للتوعية العمالية (ضرورية للعمال ذوي المهارات المنخفضة)، فضلا عن التكاليف الإضافية التي تتكبدها الشركة.

المملكة السعودية

أدت القيود السياسية على ألقاب مهنية محددة والتي تشترط الحصول على شهادة البكالوريوس في مجال العمل والتصديق الإجباري على الشهادة، إلى تأخيرات استمرت عدة أسابيع في الشركة "ب" لتكون قادرة على تعيين موظف جديد. ولم يكن المرشح المرغوب به حاصلاً على شهادة، ولكنه حصل على شهادات تدريبية محددة من خلال وظيفته السابقة، علاوة على خبرة تمتد لسنوات عديدة في مجال عمله. وحاولت الشركة "ب" تقديم طلب الحصول على تصريح عمل بالاعتماد على شهادات التدريب المحددة، لكن الطلب تم رفضه. وكانت الشركة "ب" جدّ حريصة على ضمان خدمات هذا المرشح، وقضت وقتًا طويلاً في تقديم عرائض للسلطات الحكومية المعنية لقبول دليل تجربة المرشح للموافقة على تصريح العمل. في نهاية المطاف تم قبول الطلب، ولكن مع تأخيرات كبيرة بالإضافة إلى تكبد نفقات إضافية ووجود شكّ لدى الشركة والمرشح.

مسارات الهجرة

a) خيارات المدى القصير

تعتبر التعيينات المؤقتة قصيرة الأجل ممارسة شائعة لدى الشركات التي تحتاج إلى توسيع دائرة موظفيها، وغالبًا ما يتم ذلك بشكل عاجل لتلبية متطلبات مهام حيوية أو مشاريع عمل. ولتسهيل ذلك، تحتاج الشركات إلى توفّر خيار التأشيرة المرنة المعنية، والتي لا تتوفر عليها بعض بلدان مجلس التعاون الخليجي. وقد تم تحقيق تقدم فيما يخص الحلول قصيرة المدى:

- **ترخيص عمل لمهمة في الإمارات العربية المتحدة لمرة واحدة.** يتم طلب عقد عمل محلي، لكنه يتيح العمل عمليا لمدة أقصاها 90 يوما (على الرغم من أن هذا غير متاح للشركات في مناطق التجارة الحرة).
- **تأشيرة زيارة عمل مؤقتة للمملكة السعودية .** صالحة لعام واحد، مع خيار الدخول الفردي أو المتعدد، ومع إمكانية الدخول لمدة أقصاها 90 يوما في كل مرة، بدلا من تأشيرة زيارة العمل. وتكون حصة تأشيرة زيارة العمل المؤقتة مطلوبة، ويتم تأمينها بناء على دفع حوالي 1000 ريال سعودي، ويتوقف ذلك على عدد الحصص المطلوبة.
- **تأشيرة عمل قصيرة الأجل في سلطنة عمان.** صالحة لمدة أقصاها تسعة أشهر. وتشترط الحصول على عقد عمل محلي.
- **تأشيرة قطر قصيرة الأجل لدخول متعدد.** صالحة لمدة أولية تبلغ 90 يوما، وتشترط الموافقة أولا على الحصة. متاحة حاليا للشركات التي لديها مشاريع مع الحكومات.

بالرغم من هذه التطورات، هناك سلبيات في خيارات التأشيرة قصيرة الأجل التي تقدمها هذه البلدان، والتي توفر فرصة للتنمية. على سبيل المثال، لا يوفر أي من الخيارات المذكورة أعلاه الفرصة لحامل التأشيرة لرعاية المعالين. وغالبا ما تتفاوت أوقات المعالجة، وأحيانًا تكون طويلة بسبب حصة التأشيرة أو متطلبات التوطين. علاوة على ذلك، لا تزال بعض البلدان تطلب تصديق الموظف أولاً لمؤهلاته التعليمية، مما قد يتسبب في تحديات خصوصا وأن المهام تكون قصيرة الأجل وذات طبيعة مؤقتة، وغالبًا ما تكون عاجلة.

دراسة حالات

المملكة السعودية

في أكتوبر سنة 2019، أزالت السعودية بشكل غير متوقع فئة تأشيرة زيارة العمل وتأشيرة الزيارة التجارية واستبدلتهما بتأشيرة زيارة الأعمال، والتي نصت على "غير مسموح بالعمل" على ملصق التأشيرة، وألغت بذلك جميع خيارات العمل العملي. وقد أثر ذلك على العديد من الشركات التي استخدمت هذا النوع من التأشيرات للموظفين الذين يسافرون إلى السعودية للعمل لفترة زمنية قصيرة. ويعني ذلك أن الشركات يجب عليها الحصول على تصريح عمل قياسي وتوظيف الموظفين بعقود عمل محلية طويلة الأجل، أو تعليق

المشاريع إلى أن يتم إقرار تأشيرة بديلة متوافقة مع العمل قصير الأجل. وقد تم إدراج تأشيرة زيارة عمل مؤقتة في فبراير/شباط 2021، والتي لقيت في البداية ترحيبا كبيرا من قِبل الشركات، ولكنها كانت تنطوي على شروط توثيقة مرهقة وجداول زمنية طويلة مرتبطة بها، مما يقلل من قابلية استخدامها عمليا.

الإمارات العربية المتحدة

أدت القيود السياسية للإمارات العربية المتحدة على ألقاب مهنية محددة والتصديق الإجباري للشهادة التعليمية إلى تأخير قدرة الشركة "ج" في الحصول على تصريح عمل لمهمة لأحد الموظفين الذي كان مطلوبا في الموقع في غضون 10 أيام، حيث سيتم تعيينه لمدة ثلاثة أشهر، ويعني ذلك أن الخدمة التي كانت تقدمها هذه الشركة تأثرت بشكل بالغ. وإذا لم يكن الشخص المعني بحاجة لتصديق شهادة البكالوريوس قبل معالجة تصريح العمل، كان بالإمكان إصدار التصريح في غضون سبعة أيام.

b) خيارات التأشيرة طويلة الأمد

بما أن الشرق الأوسط معروف عموما بأنه موطن المغتربين العابرين الذي يؤدون مهاما تستمر لمدة عام أو عامين أو ثلاث سنوات مع تصاريح إقامة مرتبطة بعملهم، فإن فقدان الوظيفة يعني دائمًا إنهاء الإقامة، ويترتب عنه بالتالي فقدان أشخاص موهوبين ذوي مهارات عالية. من الناحية التاريخية، من النادر توفر مسارات تؤدي إلى إقامة طويلة الأمد دون الحاجة إلى كفيل أو جنسية في بلدان مجلس التعاون الخليجي. استنادا إلى الخبرة في ولايات قضائية أخرى، فإن توفر الرعايا الأجانب الذين لديهم القدرة على العمل بحرية في الاقتصاد المحلي يوفر مع ذلك مصدرًا غنيًا للمواهب داخل سوق عمل المقيمين، بالموازاة مع ازدياد جاذبية البلاد باعتبارها وجهة للرعايا الأجانب ذوي المهارات العالية.

كانت هناك بعض التحركات الإيجابية في هذا السياق، حيث كانت بلدان مجلس التعاون الخليجي تدرس منذ زمن طرقا لتشجيع الأفراد على العمل والإقامة في الدولة لفترات زمنية أطول، ولاستقطاب المهنيين إلى المنطقة، من خلال تقديم خيارات تأشيرة الإقامة طويلة الأجل وتأشيرات العمل عن بُعد. وتقدم الإمارات العربية المتحدة والبحرين وسلطنة عمان تأشيرات إقامة طويلة الأجل للمستثمرين ومالكي العقارات، والتي تتراوح مدتها بين سنتين و 10 سنوات. في سنة 2019، وسّعت الإمارات العربية المتحدة معايير الأهلية للحصول على التأشيرة الذهبية، ويتعلق الأمر ببرنامج إقامة طويلة الأجل، من خلال إتاحتها للأفراد ذوي المهارة والموهبة والعلماء والأطباء والمديرين التنفيذيين ورجال الأعمال والطلاب المتفوقين، وقد تمت إتاحتها مؤخرا كذلك للمهندسين، وكانت التأشيرة وسيلة للدولة للاحتفاظ بالأفراد الماهرين والموهوبين. علاوة على ذلك، من المرتقب أن تبدأ الإمارات العربية المتحدة قريبًا في منح الجنسية للمستثمرين والمهنيين ذوي المهارات العالية. بالإضافة إلى ذلك، أدرجت قطر مسار إقامة دائمة يسمح لعدد محدود من الرعايا الأجانب كل عام بأن يصبحوا مقيمين دائمين، مع إمكانية المشاركة في الاقتصاد المحلي. وطبقت السعودية برنامج الإقامة المتميزة (البطاقة الخضراء)، والذي يمنح إقامة لمدة سنوية أو غير محدودة، بناءً على الاستثمار في البلاد. ويتيح البرنامج للأجانب شراء العقارات وامتلاك وسائل النقل والعمل في القطاع الخاص وتغيير الوظائف وغير ذلك، وهي مزايا كانت محصورة على المواطنين السعوديين فقط. وأعلنت وزارة الاستثمار مؤخرًا أنها تجري عملية مراجعة وتمديد أخرى للبرنامج، لجعله متاحًا على نطاق أوسع ويشمل فئات أخرى مثل المتقاعدين.

وبالنظر إلى جائحة Covid-19، أدرجت دولة الإمارات العربية برنامج العمل الافتراضي (تأشيرة العمل عن بُعد)، وتبلغ مدة صلاحيته سنة واحدة، وهو مخصص للمهنيين الأجانب (وعائلاتهم) الذين يسعون إلى العمل عن بعد خلال توظيفهم من قبل صاحب العمل في بلدهم الأصلي. وقد تم إدراج هذا البرنامج أساسا للمساعدة في التعافي الاقتصادي، وأيضًا للترويج للبلد كوجهة يمكن للعمال البعيدين الإقامة أو إنشاء مشاريعهم فيها، أو نقل أعمالهم إليها.

ولزيادة الاستثمار في البلاد، تقدم الإمارات العربية المتحدة والبحرين تأشيرات للرعايا الأجانب صالحة لمدة تتراوح بين سنتين و 10 سنوات، على أساس الاستثمار أو المدخرات أو الدخل الشهري.

c) الانتقالات داخل الشركة

يُقدّر أرباب العمل إمكانية نقل الموظفين الحاليين لمؤسستهم العالمية عبر الحدود، وتوفر هذه الانتقالات داخل الشركة للشركات العاملة في جميع أنحاء العالم خيارًا ثمينا جدّا عندما يتعلق الأمر بإرسال موظفيهم الحاليين إلى الخارج لمهمة عمل دولية قصيرة أو متوسطة الأجل. وتُكمّل مهارات الأشخاص المنتقلين داخل الشركة مهارات القوى العاملة المحلية، على سبيل المثال، من خلال جلب المعرفة والفهم الثقافي أو اللغات أو المهارات المتخصصة إلى الأعمال التجارية. ينعكس ذلك أيضا في الاستبيان الذي أنجزناه، حيث احتلت المهارات والخبرات رأس أولويات الأعمال عند إعداد المواهب، وهذين العاملين يمكن تحديدهما بسهولة أكبر في القوى العاملة العالمية للمؤسسة. وينقل الأشخاص المنتقلون داخل الشركة مهاراتهم وخبراتهم إلى الموظفين أثناء تقديم أحدث التطورات في التكنولوجيا من جميع أنحاء العالم. ويساعد هذا المسار أرباب العمل على زيادة الإنتاجية وتشجيع التجارة والاستثمار، والمساهمة في نهاية المطاف

في النمو الاقتصادي. ويُعدّ الأشخاص المنتقلون داخل الشركة أيضا وسائل مهمة لنقل المعرفة الضمنية، وهي المعرفة التي لا يمكن تشفيرها أو نقلها عبر التوثيق أو المحاضرات أو المؤتمرات أو قنوات الاتصال.

يتوفر صنف "الانتقال داخل الشركة" في العالم بما في ذلك المملكة المتحدة والولايات المتحدة وكندا، ويوجد إقرار بأن مثل هذه الانتقالات ليس لها بالضرورة أثر مباشر على سوق العمل المحلي للمقيمين نظرا للطبيعة المؤقتة لتلك الانتقالات. وبما أن هذا الخيار غير موجود في بلدان مجلس التعاون الخليجي، فإن الشركة التي تسعى لنقل المواهب الموجودة داخل مجموعة الشركة، يجب أن تستخدم نفس الإجراءات التي تُتّخذ عند إضافة موظف جديد إلى المؤسسة. وبالتالي، ستستفيد الشركات من قدرتها على نقل الموارد الداخلية بأحكام أقل إرهاقا، وهذا ما يعكس الطبيعة المؤقتة لمثل هذه الانتقالات.

دراسة حالة

قطر

فازت الشركة "ج"، وهي شركة متعددة الجنسيات في مجال تكنولوجيا المعلومات، مؤخرا بعقد جديد في قطر. لإدارة هذا المشروع، أرادت الشركة "ج" نقل أحد كبار المديرين الذي أدار بنجاح مشروعًا مشابهًا من مكتبها في الكويت. وبالرغم من أنه يعتبر موظفا حاليا في الشركة العالمية، ويتمتع بمجموعة المهارات المطلوبة والمعرفة العميقة بالمؤسسة، لم تتمكن الشركة "ج" من نقل هذا الموظف من فرعها في الكويت، حيث تم رفض حصة العمل بدعوى أن الشركة "ج" تتوفر بالفعل على ما يكفي من الموظفين.

حوكمة الهجرة

بما أن الاتصالات والأسفار أصبحت أسهل وأسرع، فقد ارتفعت نسبة الهجرة الدولية لتلبية الطلب والإمداد بالعمال المهاجرين. نتيجة لذلك، وبالموازاة مع تضاعف عدد سكان العالم في الخمسين سنة الماضية، تضاعفت الهجرة الدولية ثلاث مرات خلال نفس المدة. ووفقاً للأمم المتحدة، ارتفع العدد التقديري للمهاجرين الدوليين في جميع أنحاء العالم في العشرين عاما بين 2000 و 2020 ليصل إلى 281 مليون في 2020. وكان هذا العدد يزيد عن 173 مليون في سنة 2000[lxxx]. بفعل الزيادة في حركة الأشخاص والاستخدام المتزايد للقطاع الخاص لأطر الهجرة، أصبحت حوكمة الهجرة أولوية رئيسية خصوصا في بلدان مجلس التعاون الخليجي[lxxxi].

تتضمن بعض التحديات المعينة للشركات في بلدان مجلس التعاون الخليجي ما يلي:

a) تغيرات السياسة

غالبا ما تحدث التغييرات السياسية دون إعلان مسبق أو استشارة مع الجهات المعنية. على سبيل المثال، كانت هناك مناسبات في دول مجلس التعاون الخليجي تم فيها تعليق إصدار التأشيرات لجنسيات محددة دون أي تحذير مُسبق، مما يترك للشركات خيارات بديلة قليلة.

دراسات الحالة

الإمارات العربية المتحدة

أدت القيود السياسية للإمارات العربية المتحدة إلى تعليق إصدار أصناف محددة من التأشيرات لرعايا أجانب معينين في نوفمبر/تشرين الثاني 2020، مما أثّر على العديد من الشركات التي توظف أفرادًا من خارج الإمارات العربية المتحدة من هذه البلدان. ولم يتم إصدار أي إعلان رسمي بهذا الصدد، وتم اكتشافه فقط عندما تم رفض طلبات تصاريح العمل. ولا يزال التعليق ساريًا، لكن لم يتم الإعلان عن أي تصريح رسمي.

الكويت

لقد غيّرت الكويت سياسة تجديد تصاريح الإقامة للموظفين الذين تزيد أعمارهم عن 60 سنة، ودخلت هذه السياسة حيز التنفيذ في مدة قصيرة. ولتجديد تصريح الإقامة، ستكون هناك حاجة إلى شهادة لدعم ملف التجديد. وإذا لم يكن الموظف حاصلاً على شهادة، فسيتم زيادة رسوم التجديد السنوية. وقد أثر ذلك على العديد من الموظفين الذين عملوا وأقاموا في هذه البلاد بالإضافة إلى من يعولونهم لسنوات عديدة. ومددت السلطات تصاريح الإقامة تلقائيًا حتى 30 نوفمبر/تشرين الثاني 2021 لمنح الموظفين الوقت لجمع المستندات المطلوبة.

b) تغييرات في الإجراءات

علاوة على ما ذُكر أعلاه، غالبا ما يشتكي مستخدمو نظام الهجرة من التغييرات في الإجراءات المرتبطة بطلبات الهجرة، ويحدث ذلك من جديد دون سابق إشعار. وكانت التغييرات في الإجراءات قابلة للتطبيق أحيانا بأثر رجعي، مما أجبر الشركات في بعض الحالات على إعادة تقديم الطلبات أو تغيير استراتيجيتها للتوظيف تماما.

دراسات الحالة

الإمارات العربية المتحدة

أرادت الشركة "د" توظيف مواطن تونسي مقيم في بلد ثالث. في هذا الوقت، أقرّت الإمارات العربية المتحدة تغييرا في الإجراءات، حيث يتعين على المواطن التونسي الذي يتقدم بطلب للحصول على تصريح عمل خارج البلاد زيارة سفارة الإمارات العربية المتحدة في بلده الأصلي للحصول على تصريح الدخول. بناء على ذلك، كان على هذا الشخص العودة إلى وطنه للحصول على تصريح الدخول، مما زاد من وقت المعالجة وبالتالي تأخّر تاريخ البدء ودخول الشخص المذكور إلى الإمارات العربية المتحدة لعدة أسابيع. ولو تم الإعلان عن هذا التغيير في الإجراءات مُسبقا، لكان في إمكان الشركة "د" التخطيط وفقًا لذلك.

أرادت الشركة "هـ" توظيف محلل مالي. وعند تقديمها للطلب، تم إخطار الشركة "هـ" بأن هذا المسمى الوظيفي المعين تم حجزه الآن للمواطنين الإماراتيين ويخضع لاختبار التوطين (اختبار سوق العمل). يعني ذلك أن الشركة "هـ" اضطرت إلى تأخير تعيين المواطن الأجنبي وربما إلغاء عرض العمل.

سلطنة عمان

كان المُعالون التابعون للموظف يقيمون داخل البلاد بتأشيرة الزيارة العائلية، وأرادوا تحويل تأشيرة الزيارة الخاصة بهم إلى تصريح إقامة للمُعالين، دون الحاجة إلى الخروج من البلاد والعودة إليها. رفضت شرطة عمان السلطانية التحويل، وبعد إجراء مزيد من التحقيقات، تم اكتشاف وجود تعليق مؤقت دون أي إشعار رسمي. ونظرا لجائحة كوفيد-19 ولأسباب إنسانية، تم الحصول على موافقة استثنائية من شرطة عمان السلطانية، لكن ذلك سبّب قلقا وتوترا للأسرة، في ظل وجود مخاوف من اضطرار الأسرة إلى مغادرة سلطنة عمان والانفصال في وقت كانت فيه قوانين السفر جدّ مقيدة.

c) شفافية اتخاذ القرار

في جميع أرجاء المنطقة، يرغب أرباب العمل في إضفاء مزيد من الشفافية على عملية اتخاذ القرار فيما يتعلق بالهجرة. مع ذلك، تم إحراز بعض التقدم الملحوظ في هذا المجال؛ فعلى سبيل المثال في الإمارات العربية المتحدة وقطر، تتم معالجة العديد من طلبات التأشيرة من خلال منصات إلكترونية عبر الإنترنت، ويمكن للمتقدمين بسهولة معاينة حالة الطلب.

وبالرغم من ذلك، وعند حدوث تأخيرات في المعالجة أو رفض للتأشيرة في نهاية المطاف، لا تكون الأسباب الكامنة وراء هذه القرارات متاحة عموما. وغالبا ما يُفترض أن مثل هذه القرارات تستند إلى الفحص الأمني المعزز الذي يتم تطبيقه، والذي يؤدي بدوره إلى إحباطات جديدة، خصوصا عندما أجرت المؤسسات بالفعل فحوصات للمعلومات الأساسية كجزء من عملية التوظيف الخاصة بها.

وتجدر الإشارة إلى أنه عندما يتم رفض الطلبات في ولايات قضائية أخرى مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية، فإن السلطات تُقدم عادة سببا للرفض بما في ذلك الأسس القانونية، مما يتيح الفرصة لاتخاذ إجراءات تصحيحية. وتمنح هذه الشفافية مزيدًا من الثقة للأعمال، خصوصا عند فحص مزايا إعادة تقديم الطلب في سياق احتياجات التوظيف الخاصة بهم.

دراسة حالات

المملكة السعودية

أرادت الشركة "و" توظيف شخص من خارج المملكة، وتم رفض الطلب في أول الأمر دون أي مبرر. وبعد إجراء عدد المتابعات، تم إبلاغ الشركة بأن هناك حظرًا "مؤقتًا" على توظيف هذا النوع المعين من المتقدمين من الخارج، إلا إذا كان من المقرر أن يشتغلوا في مجالات متخصصة مثل الطب و / أو العمل في مشاريع حكومية. وتم تقديم المزيد من الطلبات إلى السلطات، وفي نهاية المطاف تمت الموافقة على الطلب، لكن بعد تكبّد الشركة لمصاريف إضافية، بالإضافة إلى الوقت الإضافي الذي استغرقته هذه الإجراءات.

قطر

أرادت الشركة "ز" توظيف شخص في قطر، وكان مكان ميلاد هذا الشخص مختلفًا عن جنسيته. وبقي طلب التأشيرة قيد المعالجة لفترة زمنية جدّ طويلة، وفي نهاية المطاف تم رفضه. من ثم، طُلب من الشركة "ز" التراجع عن عرض العمل وإعادة بدء إجراءات التوظيف، وافترضت أن سبب الرفض كان لأسباب أمنية.

هجرة الأسرة

تم إدراج تسهيل إجراءات جمع شمل الأسرة للعمال المهاجرين في جميع مستويات المهارات في الهدف 5 من الميثاق العالمي للهجرة[lxxxii].

أصبحت قدرة الأسرة على الهجرة مع المواطن الأجنبي أحد الاعتبارات التي تتزايد أهميتها سواء بالنسبة للموظفين أو الشركات. وكما أشارت إليه مؤسسة Permits Foundation، يعتبر هذا عاملاً مهمًا يضعه العمال الأجانب في الاعتبار قبل قبول وظيفة في الخارج، لأنهم يدركون التحديات التي يواجهها الزوج أو الشريك، والذين قد يضطرون إلى ترك وظيفتهم في وقت ما في حياتهم المهنية، وهو أمر لم يكن من اختيارهم، في حين ينتقل الموظفون داخل شركتهم كجزء من خطتهم المهنية. وعلاوة على الحواجز اللغوية والاختلافات الثقافية، فهم يواجهون غالبًا خسارة شبكاتهم التجارية ومستوى رواتبهم. وقد لا يتم الاعتراف حتى بمؤهلاتهم في البلد المضيف، أو أن مجموعة مهاراتهم ليست مناسبة في المنطقة. وقد وجدت مؤسسة Permits Foundation أن 90% من الأزواج يعملون قبل الهجرة.[lxxxiii]

بناء على ذلك، وبالإضافة إلى قدرة أفراد الأسرة على الانتقال في نفس وقت انتقال الموظف المعني، تُعدّ تصاريح العمل للأزواج والشركاء وفرص العمل ذات أهمية كبيرة لقدرة الموقع على استقطاب للموظفين الدوليين ذوي المهارات العالية. وحسب استبياننا، قال 72% من المشاركين أن تحديات رعاية الأسرة تؤثر على استراتيجيات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين.

هناك قيود إضافية على العائلات المهاجرة تتعلق بالعوامل الآتية:

- الأطفال فوق سن معينة؛ ويختلف الحد الأقصى للعمر في جميع أرجاء المنطقة من 18 إلى 24 سنة، وإذا كان عمر الطفل أكبر من 18 سنة، فيمكن رعايته عموما والحصول على تصريح إقامة فقط إذا تمكن من إثبات أنه لا يزال يتابع برنامجا تعليميا بدوام كامل. بعد ذلك، سيحتاج المُعال إلى البحث عن عمل في بلد المقصد، وهو ما يتيح له مواصلة الإقامة في البلد.
- الأطفال المتبنون؛ تقوم السلطات في بلدان معينة من مجلس التعاون الخليجي بإجراء استثناءات للمغتربين على أساس كل حالة على حدة، إذا قام الكفيل الكفيل بتصديق مستندات التبني الداعمة.
- متطلبات الحد الأدنى للدخل الشهري: يجب على الموظف استيفاء شروط الحد الأدنى للراتب ليكون مؤهلاً لكفالة المعالين، ولا يكون ذلك ممكنا دائما، حيث يعتمد على مهنة الموظف المعني. يتفاوت الحد الأدنى عبر المنطقة: يبلغ في الإمارات العربية المتحدة 4.000 درهم إماراتي، وفي سلطنة عمان 600 ريال عماني، وفي قطر 10.000 ريال قطري، وفي البحرين 400 دينار بحريني، وفي الكويت 500 دينار كويتي. علاوة على ذلك، وعلى سبيل المثال في دولة الإمارات العربية، إذا كان الكفيل أنثى، يكون الحد الأدنى المطلوب للراتب أكثر من 10.000 درهم إماراتي.

يمكن أن تسبب هذه العوامل إحباطًا كبيرًا للأسر التي يجب عليها الاختيار بين العمل والانفصال عن أحبائها. وقد يتم دفع الموظفين الذين يواجهون هذا السيناريو للبحث في مكان آخر لا يضطرون فيه إلى اتخاذ هذه القرارات.

لا تزال هناك صعوبات داخل بلدان مجلس التعاون الخليجي، خصوصا فيما يتعلق بالوقت التي يستغرقه العمال المهاجرون لرعاية أفراد الأسرة. وبخلاف العديد من الولايات القضائية الأخرى، لا يمكن رعاية الأسرة حتى يتم استيفاء عدة معايير من بينها الحصول على الإقامة في البلد المعني. يمكن لهذه الصعوبات، وكذلك بعض الحالات التي لا يوجد فيها نظام دعم يجمع شمل الموظف بأسرته في بلد المقصد، أن تؤثر على رفاهية الموظف وأدائه. حسب ظروف المُعالين، يختار البعض السفر إلى البلد بتأشيرة السياحة أو الزيارة، ثم يحصلون على الإقامة لمن يعولهم في البلد في تاريخ لاحق. يُصنّف المُعالون على أنهم "زوار"، وفي انتظار حصولهم على ترخيص الإقامة، لا يحق لهم الحصول على الرعاية الصحية، ولا يمكنهم الحصول على رخصة القيادة، والأطفال لا يكونون مؤهلين للالتحاق بالمدرسة. وقد يستغرق الحصول على تصريح إقامة 6-8 أسابيع بعد وصول المُعال إلى البلاد.

تُدرك الحكومات أن العمال الأجانب يولون أهمية كبيرة لجمع شمل الأسرة وحقوق أفراد الأسرة عند اتخاذ قرار بخصوص التوظيف. في قطر، سيتمكن الأطفال الذكور الذين تعتمد إقامتهم على رعاية والديهم قريبًا من الحصول على تصريح عمل من رب العمل في

القطاع الخاص دون تغيير الكفالة من الوالد إلى رب العمل. علاوة على ذلك، يمكن للطلاب الأجانب في الإمارات العربية المتحدة رعاية أفراد الأسرة للحصول على تصاريح الإقامة، بشرط أن يكون لديهم أموال كافية لدعمهم.

القسم 5. توصيات ومقترحات للإصلاح

حلّلت الأقسام الواردة أعلاه التحديات التي تواجه الشركات والحكومات خلال استخدام وإدارة أنظمة الهجرة في بلدان مجلس التعاون الخليجي. في هذا القسم، نقترح عدة توصيات لتعزيز أفضل الممارسات داخل النظام، ولإنشاء مزيد من الفرص للقطاع الخاص لتجنيد و/أو توظيف المهارات المناسبة بأكثر الطرق الممكنة فعالية وتوافقًا. في النهاية، ستساهم هذه التوصيات في ترقية دول مجلس التعاون لتكون رائدة في تنفيذ بنود الميثاق العالمي للهجرة داخل الجمعية العامة للأمم المتحدة.

- **زيادة إشراك الجهات المعنية من القطاع الخاص**

عندما تقوم الحكومات بإجراء تغييرات على نظام الهجرة، يكون هناك تأثير واسع النطاق على مجموعة متنوعة من الجهات المعنية بما فيها القطاع الخاص، والتي تمثّل غالبا المستخدمين الرئيسيين للنظام. وينطبق ذلك على وجه الخصوص في بلدان مجلس التعاون الخليجي، حيث يعتمد القطاع الخاص بشكل أكبر على الهجرة لتلبية احتياجاتهم من العمالة مقارنة بالعديد من المناطق الأخرى في العالم. نتيجة لذلك، عندما تفكر حكومات دول مجلس التعاون الخليجي في إجراء تعديلات كبيرة على أنظمة الهجرة الخاصة بها، يجب أن تضع في اعتبارها توفير فرص للقطاع الخاص لتقديم إسهامات بشأن احتياجاتهم والتحديات التي تواجههم، بحيث تعمل التغييرات على تحسين كلا الجانبين.

ويمكن إجراء ذلك بعدد لامحدود من الطرق المختلفة. وتتمثل الطريق الأكثر نجاعة في مشاركة القطاع الخاص في العملية التشريعية، على سبيل المثال عبر منح الفرص لتقديم الملاحظات والتوصيات قبل تغيير القانون. علاوة على ذلك، يجب على الدول الأعضاء أن تأخذ بعين الاعتبار المشاركة مع القطاع الخاص في عملية تشاور نصف سنوية، بمساعدة المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة، سواء تلك الواقعة في مقر المنظمة الدولية لأرباب العمل أو عبر المستويات الوطنية والإقليمية. ويشير الهدف 18 [lxxxiv]من الميثاق العالمي للهجرة إلى الاعتماد على أفضل الممارسات لآلية أعمال المنتدى العالمي للهجرة والتنمية.

وبما أن الشركات تعمل في وجود قيود حكومية مختلفة، فإنه يمكن للحكومات خلال الحوارات التعلم من أفضل ممارسات القطاع الخاص والاستفادة منها لجعل أنظمتها تعمل بفعالية أكبر. على سبيل المثال، سهّلت الحوارات بين القطاعين العام والخاص إنشاء مخططات أرباب العمل الموثوق بهم (كما نوقشت بمزيد من التفصيل أدناه)، حيث تقوم الحكومات بتأهيل أرباب العمل الذين أظهروا سجلاً من الامتثال لقوانين الهجرة.

- **تحسين التعاون بين الهيئات الحكومية وبين الحكومات**

أصبح التنسيق بين الهيئات الحكومية وبين الحكومات دوليا ضروريا بشكل متزايد في عالم تسوده العولمة، ويعتبر التعاون الإقليمي في مجال الهجرة عبر مشاركة البيانات بين الحكومات أمرًا بالغ الأهمية للإشارة إلى مخاطر الأمن القومي. علاوة على ذلك، يمكن أن تكون هناك فوائد اقتصادية للتنسيق الداخلي بين الهيئات الحكومية؛ وفي هذا الصدد، نشر البنك الدولي مؤخرًا تقريرًا يفيد بأن التكامل الاقتصادي من خلال اعتماد إجراءات جمركية مشتركة وإزالة الحواجز أمام التجارة بين دول الخليج، يمكن أن يساعد في جذب الاستثمار الأجنبي وبالتالي تشجيع التوظيف.[lxxxv]

لتعزيز هذا التعاون، يجب على دول مجلس التعاون الخليجي أن تفكر في اعتماد المزيد من اتفاقيات تنقل العمالة الإقليمية، حتى لو كان ذلك على أساس ثنائي. ويمكن أن يُشكّل استخدام اتفاقيات التجارة الحرة الحالية طريقة فعالة للتنسيق، كما حدث في مناطق أخرى، مثل اتفاقية الولايات المتحدة والمكسيك وكندا. وقد تساعد هذه الأنواع من الاتفاقات في معالجة نقص العمالة من خلال نقل المواطنين بين الدول الأطراف، بالموازاة مع الحفاظ على المهارات وقاعدة المعرفة للعمال داخل المنطقة. ويركز الهدف 5[lxxxvi] للميثاق العالمي للهجرة على تسهيل تنقل العمالة الإقليمية وعبر الإقليمية من خلال ترتيبات التعاون الدولي والثنائي، مثل أنظمة التنقل الحر أو تحرير التأشيرات أو التأشيرات متعددة البلدان.

فضلا عن ذلك، يجب التفكير في تحسين التنسيق الداخلي بين الهيئات الحكومية (مثل هيئات الهجرة والضرائب والعمل)، وسيضمن ذلك تناسق عملية سنّ القوانين وتوفير إطار أوضح لمساعدة الشركات على الاستمرار في الامتثال للقوانين.

- **إنشاء مزيد من مسارات ترخيص العمل**

بالنسبة للشركات التي تسعى للحصول على تأشيرات عمل في بلدان مجلس التعاون الخليجي، فقد تجد أن خيارات الهجرة الخاصة بها محدودة مقارنة بأغلب دول العالم. كما أن الحكومات في بلدان مجلس التعاون الخليجي قد تجد أن توسيع أنواع تأشيرات العمل في أنظمتها للهجرة يمكّنها بشكل أفضل من استقطاب أنواع المواهب أو الاستثمارات التي يبحثون عنها في بلدانهم. وقد تم التركيز على تطوير مخططات تنقل العمالة المرنة في الهدف 5 من الميثاق العالمي للهجرة[lxxxvii].

على سبيل المثال، صُمّمت تصاريح العمل للانتقال داخل الشركة لتسهيل انتقال الأشخاص ذوي المهارات العالية من بلد إلى آخر داخل شركة شاملة، ويمكن في كثير من الأحيان للمواطن الأجنبي البقاء على كشوف المرتبات الأجنبية. على هذا النحو، يمكن للموظفين

نقل المعرفة من منطقة في الشركة إلى منطقة أخرى ونقل معارفهم ومهاراتهم إلى السكان المحليين. ونظرا للطبيعة المؤقتة للمهمة، يجب أن تخضع تصاريح العمل للانتقال داخل الشركة لشروط أقل إرهاقا، حيث يمكن على سبيل المثال عدم طلب حصة عمل.

بالإضافة إلى ذلك، فإن أرباب العمل يسعون دوما للحصول على التأشيرات قصيرة الأجل نظرًا لأن تأشيرات رجال الأعمال لا توفر عادةً مجموعة كاملة من الأنشطة التي يحتاجها أرباب العمل من رعاياهم الأجانب لأداءها في البلد المضيف، في حين يصعب الحصول على تصاريح العمل بالنسبة للمشاريع القصيرة. ويمكن عادة الموافقة على خيارات تصريح العمل قصير الأجل من خلال إجراءات أسرع والسماح للموظفين بأداء عمل عملي ومنتج. علاوة على ذلك، تتجنب هذه التأشيرات عيوب النقل طويل الأجل للموظفين والنفقات المرتبطة بتعيينات تصاريح العمل بتعيينات تصاريح العمل الأطول لأرباب العمل.

أصبحت تأشيرة ريادة الأعمال سائدة في أنظمة الهجرة في العديد من الدول، وتختلف هذه التأشيرات اختلافًا كبيرًا في متطلباتها، لكنها تتيح عموماً للمواطنين الأجانب بدء أعمال تجارية في البلد المضيف عبر استثمار مستوى معين من رأس المال. وتتطلب بعض تأشيرات ريادة الأعمال من الشركات توظيف حدّ أدنى من العمال المحليين، الأمر الذي يمكن أن يساعد في تحسين معدلات التوظيف المحلية. بالإضافة إلى ذلك، تكون العديد من هذه التأشيرات "مشروطة" بنجاح المشروع، ويمكن تحويلها إلى تأشيرات دائمة إذا كان أداء الشركة جيدًا. وتشجع هذه الأنواع من التأشيرات بشكل عام احتضان المواهب وتعزز الاستثمار في البلدان المضيفة.

عموما، من المهم أن يكون لدى دول مجلس التعاون الخليجي إجراءات تشريعية سريعة لإضفاء المرونة على تغييرات القوانين وإنشاء المزيد من مسارات الهجرة. يجب أن يكون بناء إطار الهجرة الذي يمكن أن يتيح للحكومات إنشاء مسارات مبتكرة لترخيص العمل والفئات ذات الصلة محور الاهتمام الرئيسي في ظل تزايد المنافسة على المواهب على الصعيد العالمي.

- **استخدام الرسوم البيانية لعرض المهارات**

كما تمت الإشارة إليه في الهدف 18 من الميثاق العالمي للهجرة، يعتبر الاستثمار في تنمية المهارات وتسهيل الاعتراف المتبادل بمؤهلات وكفاءات المهارات هدفا رئيسيا للميثاق العالمي للهجرة. لقد استخدمت الحكومات تقليديًا أنظمة الهجرة لسد فجوات المهارات في بلدانها، حيث لا تتوافق مهارات السكان المحليين مع احتياجات العمل. ومن أجل تقييم احتياجات العمل في بلد ما على أفضل وجه، ستستفيد الحكومات من تحديد مهارات العمال الأجانب من خلال إعداد مجموعات حسب الطلب، وباستخدام مُدخلاتٍ من القطاعين العام والخاص.

في الوقت الحالي، يتم تقييم المهارات على نطاق واسع من خلال المسمى الوظيفي، دون الأخذ بعين الاعتبار للخصائص الأخرى مثل الخبرة أو مجموعة المهارات. بالإضافة إلى ذلك، عندما يقوم شخص ما بتغيير الوظائف أو المهام، فقد لا يتبع ذلك بالضرورة تغيير المسمى الوظيفي. بالتالي، لا تتوفر بلدان مجلس التعاون الخليجي بالضرورة على رؤية شاملة للمهارات الموجودة في الدولة المعنية. لذلك سيكون من الضروري أن تتوفر بلدان مجلس التعاون الخليجي على إطار عمل أقوى لتقييم المهارات، والذي سيتيح أيضًا التركيز على تعليم وتدريب القوى العاملة لديها.

- **إجراء مراجعة شاملة للأهلية والمتطلبات الوثائقية**

تعتبر المرونة في مهارات التوظيف أمرًا أساسيا للأعمال التجارية، كما أنها حيوية لرفع مستوى مهارات القوى العاملة في المستقبل. لذلك، من المهم التوفر على فهم أفضل لما تبحث عنه الشركات عند البحث عن المواهب، والنظر فيما إذا كانت الأنظمة الحالية مناسبة للهدف المنشود.

على سبيل المثال، يجب على الشركات تحديد معايير محدودة نوعًا ما (مثل الجنس والجنسية والمسمى الوظيفي) عند طلب الحصول على حصة العمل. مع ذلك، لا يختار أرباب العمل عموماً مرشحيهم على أساس الجنسية أو الجنس، ولكن على أساس المهارات والمؤهلات والخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة. وبما أن شروط الحصة محددة سلفاً بناءً على المعايير المحدودة المذكورة أعلاه، فإن ذلك لم يعد انعكاسًا عمليًا للمعايير التي تستخدمها الشركات لاختيار مواهبها.

يجب على الحكومات أيضا أن تضع في اعتبارها تخفيف شروط الشهادات، أو إدراج شروط بديلة، مثل سنوات الخبرة أو التدريب المهني، لشغل وظائف محددة. ويُدرك أرباب العمل أن العمال ذوي المهارات المحددة المكتسبة خارج التعليم الرسمي هم مؤهلون (أو في بعض الحالات أكثر تأهيلا) مثل الذين يحملون شهادة. مع ذلك، فإن العديد من بلدان مجلس التعاون الخليجي تحدد مجموعة المهارات بناءً على اللقب المهني للمواطن الأجنبي، والذي يرتبط غالبا بشهادة البكالوريوس.

علاوة على ذلك، تُعدّ إجراءات التصديق والتوثيق والشهادة الطويلة في بلدان مجلس التعاون الخليجي عبئًا ثقيلا على أرباب العمل، وتزيد بشكل كبير من الوقت الذي يستغرقه تقديم طلب الحصول على تصاريح عمل للموظفين. في الوقت الحالي، نجد أن سلطنة عمان والبحرين فقط طرفان في اتفاقية لاهاي التي تلغي شرط التصديق على الوثائق العامة الأجنبية، والتي تتيح للدول الأطراف تبسيط عملية التصديق باستخدام أبوستيل، دون الإخلال في نفس الوقت بعملية التصديق.

- **اعتماد وتنفيذ سياسات وممارسات التوظيف العادلة**

تعزز سياسات التوظيف العادل سلامة المهاجرين ذوي المهارات الأقل وتقلل من سوء المعاملة من خلال نظام الهجرة. وقد عقدت الحكومات والشركات والجهات المعنية الأخرى في مجال الهجرة حوارات طويلة تدعم هذه السياسات، ولكنها يجب أن تواصل أداء دور نشيط ومشترك في تعزيزها. وإن المشاركة في اتحادات، بما في ذلك مبادرة التوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية، والتي تسعى إلى حماية حقوق العمال من الممارسات التعسفية والاحتيالية، يمكن أن تساعد جميع الجهات المعنية على فهم تحديات تنفيذ سياسات التوظيف العادلة والامتثال لها. وكما هو محدد في الهدف 6[lxxxviii] من الميثاق العالمي للهجرة، يتمثل الهدف في تحسين الأنظمة القانونية لمجال التوظيف.

تتمثل أحد الوسائل التي تُمكّن للحكومات من ضمان تطبيق سياسات وممارسات التوظيف العادلة في تحسين كمية المعلومات في المراحل الرئيسية من رحلات المهاجرين لضمان الانتقال الناجح من بلدهم الأصلي إلى بلد المقصد. ويمكن أن يشمل ذلك مطالبة القنصليات بتقديم معلومات عن حقوق الموظفين والتزامات ربّ العمل.[lxxxix] وتعتبر أنظمة حماية الأجور التي طبقتها العديد من بلدان مجلس التعاون الخليجي مثالًا رئيسيًا على الكيفية التي يمكن أن تساعد بها الرقابة الحكومية في وقف الممارسات الممارسات المسيئة مثل حجب الأجور.

- **إنشاء سياسات دعم المُعالين**

من أجل استقطاب الرعايا الأجانب إلى المنطقة، يجب على بلدان مجلس التعاون الخليجي أن تسعى إلى جعل سياساتها بخصوص المهاجرين المعالين حرّة قدر الإمكان، لأن العديد من المهاجرين يبحثون عن وظائف طويلة الأجل ليكون في إمكان عائلاتهم مرافقتهم. وأظهرت دراسة أنجزتها مؤسسة Permit Foundation أنه من غير المحتمل أن ينتقل 60% من الشركاء إلى بلد يصعب فيه الحصول على تصريح عمل؛ في حين كانت البلدان التي تمكن الشركاء من العمل وجهات جذابة لـ 96% من المشاركين في الدراسة.[xc] بالإضافة إلى ذلك، يجب على الحكومات بذل المجهود للموافقة على طلبات المُعالين تلقائيًا بناءً على الموافقة الرئيسية، بحيث يمكن للعائلات الانتقال إلى البلد المضيف معًا، بدلاً من مطالبة المعالين بتقديم طلبات بعد الموافقة على الطلب الرئيسي.

يمكن أن يؤدي توسيع تعريف الأشخاص المؤهلين كأفراد معالين أو أفراد الأسرة إلى جعل بلدان مجلس التعاون الخليجي أكثر دعوة لأنواع أكثر تنوعًا من العائلات. ومن خلال اعتماد قوانين كفالة التابعين وفقًا لأفضل الممارسات الدولية، قد تتمكن بلدان مجلس التعاون الخليجي من استقطاب المواهب والمواطنين الأجانب ذوي المهارات العالية الذين لا يعتبرون المنطقة عادةً وجهة ممكنة. وتتم الإشارة إلى تسهيل إجراءات جمع شمل الأسرة للعمال المهاجرين في الهدف 5 من الميثاق العالمي للهجرة[xci].

- **إدراج مخططات أرباب العمل الموثوق بهم**

يجب على بلدان مجلس التعاون الخليجي أيضًا التفكير في استخدام مخططات أصحاب العمل الموثوق بهم ضمن أنظمتها للهجرة، والتي تسمح لأرباب العمل الذين سبق أن تم فحصهم من قبل السلطات الحكومية بتقديم قدر أقل من مستندات الشركة عند رعاية تأشيرات الرعايا الأجانب. بالنسبة للعديد من طلبات الهجرة الفردية، يقدم أرباب العمل بشكل روتيني نفس مستندات الشركة (بما في ذلك التراخيص التجارية والتسجيلات وعقود إيجار المكاتب، والتي لا تتغير من مقدم طلب فردي إلى آخر). ومن خلال استخدام مخطط أرباب العمل الموثوق بهم، سيحتاج أرباب العمل فقط إلى تقديم هذه الوثائق مرة واحدة (ما لم تكن هناك حاجة لإشعارات التغيير)، مما يقلل بشكل كبير من وقت جمع المستندات في عملية الهجرة. على سبيل المثال يُمنح أرباب العمل في إيرلندا الذين تم فحصهم رقمًا فريدًا يمكنهم تقديمه بدلاً من تقديم تفاصيل رب العمل.[xcii] علاوة على ذلك، سيكون لدى المُحكّمين الحكوميين عدد أقل من الوثائق لمراجعتها، مما يوفر الوقت والنفقات الذي يتكبّدها المستخدم النهائي، ويسمح بإحالة الموارد في مكان آخر.

للمشاركة في مخطط أرباب العمل الموثوق بهم، يجب أن يستوفي الرعاة عموماً معايير معينة. في أستراليا، ومن بين شروط أخرى، يجب أن يكون لدى الكفيل سجل قوي أو التزام واضح بتوظيف العمالة المحلية؛ كما يجب أن يصرحوا بأنهم لن ينخرطوا في ممارسات توظيف تمييزية، ويجب ألا يكون لدى الحكومة أي معلومات سلبية بشأن الأعمال التجارية التي يمكن أن تؤثر على أهليتهم كرعاة.[xciii] قد تكون مثل هذه المتطلبات مفيدة كذلك إذا تم تنفيذ مخطط أرباب العمل الموثوق بهم في بلدان مجلس التعاون الخليجي، بما أن الحكومات تعمل على تعزيز حماية الموظفين في مكان العمل، مع ضمان منح السكان المحليين أفضلية وظيفية للوظائف التي هم مؤهلون لها.

تعد فحوصات الامتثال ضرورية لضمان قدرة الرعاة المعتمدين على تلبية التوقعات المحددة لهم، وأنهم قادرون على الحفاظ على هذه التوقعات. في المملكة المتحدة، تقوم الحكومة بزيارة تقييمية قبل الترخيص للرعاة المحتملين للتأكد من استيفاء جميع الشروط ليصبحوا رعاة، وتمنحهم بعد ذلك ترخيصًا من الصنف A يسمح لهم بالبدء في منح شهادات الرعاية. وتقوم الحكومة أيضًا بإجراء فحوصات الامتثال بعد الترخيص، والتي يمكن أن تحدث إذا تلقت الحكومة معلومات استخباراتية تشكك في امتثال الراعي للقوانين. وإذا تبين أن الراعي غير ممتثل للقوانين، فسيتم تخفيض درجته إلى تصنيف B، مما يمنعه من إصدار شهادات رعاية جديدة حتى يتم استعادة التصنيف A، ويتم ذلك من خلال اتباع خطة عمل مقدمة من الحكومة لتصحيح أوجه القصور لديه. يمكن أيضًا إلغاء ترخيص الكفالة

إذا حصلت الشركة على أكثر من تصنيفين B خلال السنوات الخمس التي تكون فيها رخصتها سارية المفعول.[xciv] تعتبر القدرة على إلغاء ترخيص الكفيل أمرًا بالغ الأهمية لضمان الامتثال للقوانين، ومن المحتمل أن تكون حافزًا قويًا للامتثال كذلك في بلدان مجلس التعاون الخليجي، حيث أن هناك حاجة ماسة لتشغيل المواطنين الأجانب في مناصب معينة

- **تحسين شفافية وموضوعية قرارات الهجرة وإدارة التغييرات بشكل استباقي في القوانين/الإجراءات**

تُعدّ الشفافية في أنظمة الهجرة أمرا بالغ الأهمية فيما يتعلق بالعمليات والأحكام والتوثيق والتغييرات في قوانين الهجرة؛ ومع ذلك، غالبًا ما تتم الإشارة إليها من قبل الشركات العاملة في بلدان مجلس التعاون الخليجي كواحدة من أكبر المشكلات المتعلقة بأنظمة الهجرة. وقد تم إدراج زيادة شفافية إجراءات الترحيل في الهدف 12 من الميثاق العالمي للهجرة.[xcv]

هناك عدد قليل من الطرق التي سعت بها البلدان حول العالم لزيادة الشفافية في أطر الهجرة، ويمكن للحكومات توفير شروط توثيق محددة بوضوح ومتسقة عبر القنصليات والهيئات الحكومية، والتي تتيح للشركات إعداد الطلبات بشكل أفضل، وتسهل على موظفي الحكومة البتّ فيها. بالإضافة إلى إصدار أنظمة وقوانين شفافة، يمكن للحكومات توفير إرشادات تكميلية مع تفاصيل شاملة حول كيفية عمل هذه القوانين أو الأنظمة الجديدة. على سبيل المثال، تصدر وكالة التأشيرات والهجرة في المملكة المتحدة إرشادات حول القوانين والأنظمة الرئيسية وتقوم بتحديثها، وتشارك مع الجهات المعنية مخططًا تفصيليًا يتعلق بكيفية البتّ في الطلبات. بناءً على هذه الإرشادات، يمكن للشركات إعداد طلباتها بشكل أفضل لاستيفاء المعايير الحكومية.

علاوة على ذلك، يجب على الحكومات تقديم إرشادات واضحة بشأن حالة أي طلب (على نحو يتجاوز مجرد "قيد المعالجة")، مع تحديد الأسباب بالتفصيل لرفض الطلب إذا أمكن. سيضمن ذلك عدم استمرار الشركات في تقديم طلبات ناقصة متكررة، مما يضيع الوقت والموارد لكلا الطرفين. فضلا عن ذلك، يجب أن يكون لدى الحكومات إجراءات استئناف واضحة عندما تعتقد الشركة أن الطلب قد تم رفضه خطأً، وذلك لضمان البتّ في القضايا بشكل متسق وعادل.

سيكون لدى جميع أنظمة الهجرة بعض العناصر التقديرية والموضوعية، لكن من الضروري توفير إطار لفهم كيفية تطبيق هذه العناصر للثقة في أن العملية عادلة، وأيضًا للسماح للشركات بالتخطيط وفقًا لذلك مع الحفاظ على امتثالها.

يجب على الحكومات أيضًا أن تعلن ليس فقط عن وقت دخول قانون أو نظام جديد حيز التنفيذ، ولكن أيضًا إذا كانت هناك فترة انتقالية. ويمكن أن يساعد القيام بذلك أرباب العمل على البقاء ممتثلين لقوانين الهجرة، مع السماح لهم بتعديل السياسات أو الأنظمة الداخلية التي قد تستغرق بعض الوقت. من التجارب الشائعة للشركات العاملة في بلدان مجلس التعاون الخليجي أنه لا يتم اكتشاف نظام قانوني أو إجراء جديدة إلا بعد الحدث، ويمكن أن تكون الأحكام القديمة التي لا زالت سارية المفعول جزئيا مفيدة أيضًا للشركات؛ وقد استخدمت العديد من حكومات بلدان مجلس التعاون الخليجي بشكل هادف مثل هذه الأحكام عند توطين الوظائف من خلال السماح للمواطنين الأجانب الذين لديهم بالفعل تصاريح عمل لتلك الوظائف بالبقاء في المنصب حتى انتهاء صلاحية تصريح العمل الخاص بهم، وحتى لو لم يتم إصدار تصاريح عمل جديدة.

- **زيادة الفعالية وتحسين استعمال الأنظمة الإلكترونية عبر الإنترنت، لكن ليس على حساب التفاعل المباشر بين الأشخاص**

يتمثل أحد المجالات التي تثير قلق الشركات في أن أوقات المعالجة يمكن أن تكون غير متوقعة، وغالبًا ما تكون طويلة بشكل غير متوقع؛ ويمكن للحكومات معالجة هذه المشكلة من خلال اشتراط البتّ في تأشيرات العمل وطلبات حصص العمل في غضون نطاق زمني يتم نشره. يسمح هذا للشركات بالتخطيط والاستعداد لتاريخ بدء عمل الرعايا الأجانب، دون إضاعة الوقت والموارد الثمينة. كما يتيح للشركات فهم الإطار الزمني المطلوب للتخطيط للمواطنين الأجانب، من أجل تغطية الوظائف وتجنب نقص العمالة وتباطؤ الإنتاجية.

يجب أن تستمر الحكومات في إقرار أنظمة عبر الإنترنت توفر معالجة أكثر كل هيئة، خصوصا في ظل المراقبة الحكومية ومعالجة قضايا الهجرة. وتعمل العمليات عبر الإنترنت أيضًا على تقليل التأخير وتقليل عبء العمل على موظفي الحكومة. علاوة على ذلك، تسهل الأنظمة عبر الإنترنت على الحكومات جمع الإحصاءات، والتي يمكن تحليلها لتعديل نظام الهجرة بهدف الاستجابة لاحتياجات العمالة الحالية.

مع ذلك، وعند تطوير أنظمة الهجرة عبر الإنترنت، يجب أن تكون الحكومات حريصة على توافق أنظمتها مع معايير الأمن الدولية لضمان أن المعلومات التي يتم الاحتفاظ بها آمنة. بالإضافة إلى ذلك، لا ينبغي اعتبار الأنظمة عبر الإنترنت بديلا لتقليل التفاعل مع الحكومة أو تقليل الشفافية؛ بل يجب أن يبقى مستخدمو النظام قادرين على الاتصال بالحكومة للاستفسارات، وأن يكونوا قادرين على تتبع قضاياهم عبر هذه الأنظمة.

حواشي

[i] يعتبر مجلس التعاون الخليجي كتلة اقتصادية وسياسية تتألف من ستة بلدان خليجية عربية هي البحرين، والكويت، وسلطنة عمان، وقطر، والسعودية، والإمارات العربية المتحدة. وقد تأسس في سنة 1981.

[ii] **عدد المهاجرين يبلغ على الصعيد العالمي 272 مليون في سنة 2019، ولا يزال هذا العدد يتزايد في جميع المناطق الرئيسية في العالم**، إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية (سبتمبر/أيلول 2019)، متوفر على www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/populationfacts/docs/MigrationStock2019_PopFacts_2019-04.pdf

[iii] المرجع نفسه.

[iv] **المجموعة الاستشارية للأعمال حول الهجرة** (2121)، متاح على www.business-migration.org

[v] **حولنا**، المنظمة الدولية لأرباب العمل (2021)، متاح على www.ioe-emp.org/about-us

[vi] **كوفيد-19: التكلفة الاقتصادية للمنطقة العربية**، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (سبتمبر/أيلول 2021)، متاح على www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/escwa-covid-19-economic-cost-arab-region-en.pdf

[vii] دلال موسى وفيديريكا ساليولا، **منح الأولوية للوظائف خلال كوفيد-19 في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا**، أصوات عربية (أبريل/نيسان 2020)، متاح على https://blogs.worldbank.org/arabvoices/prioritizing-jobs-during-covid-19-mena

[viii] جازون غانيون وكاثرين غانيون، **مشهد التوظيف المتغير والهجرة الدولية في ممرات حوار أبو ظبي: أي مهارات للمستقبل؟** اجتماع كبار مسؤولي حوار أبوظبي (2021)

[ix] يوست أ و روزنبرغ س، **اعتبارات الهجرة للتعيينات الدولية**، ممارسات الشركات الدولية (نوفمبر/تشرين الثاني 2021).

[x] **الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والنظامية والمنتظمة**، الأمم المتحدة (يوليو/تموز 2018)، متاح على www.refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

[xi] المرجع نفسه

[xii] المرجع نفسه

[xiii] المرجع نفسه

[xiv] المرجع نفسه

[xv] المرجع نفسه

[xvi] المرجع نفسه

[xvii] أمينة عبد الحليم، **تحديات حوكمة الهجرة في المنطقة العربية**، مجلة القاهرة للشؤون العالمية (يونيو/حزيران 2020) ، متاح على www.thecairoreview.com/global-forum/challenges-to-migration-governance-in-the-arab-region/

[xviii] **إنهاء الاتجار**، هيئة تنظيم سوق العمل (2021)، متاح على https://lmra.bh/portal/en/end_trafficking/

[xix] **اللجنة الوطنية للإمارات العربية المتحدة لمكافحة الاتجار بالبشر**، اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر (2021)، متاح على http://www.nccht.gov.ae

[xx] آدم فوز، سارة بيرسون، **حماية المبلّغين والتزامات الإفصاح، التطورات الأخيرة في مركز دبي المالي العالمي**، DLA Piper (أبريل/نيسان 2019) متاح على https://www.dlapiper.com/en/dubai/insights/publications/2019/04/whistleblower-protections-and-disclosure-obligations/

[xxi] **وضع اللمسات الأخيرة على قانون حماية المبلغين: نزاهة**، Saudi Gazette (فبراير/شباط 2019) متاح على https://www.mondaq.com/whistleblowing/787928/saudi-whistle-blower-protection-regulation-to-be-introduced

[xxii] **وزارة قطر تطلق منصة لتقديم الشكاوى والمخالفات العمالية**، The Peninsula (مايو/أيار 2021)، متاح على https://thepeninsulaqatar.com/article/24/05/2021/Qatar-ministry-launches-platform-to-file-labour-complaints-and-violations

[xxiii] **التدريب على التوعية العمالية إلزامي الآن للموظفين في مهن محددة في البر الرئيسي**، Dubai PR Network (أكتوبر/تشرين الأول 2018) متاح على http://dubaiprnetwork.com/pr.asp?pr=134181

[xxiv] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_775981/lang--en/index.htm

[xxv] **التصريح المرن**، هيئة تنظيم سوق العمل، متاح على https://lmra.bh/portal/en/page/show/325

[xxvi] بيفا ألكساندروفا، **تأثير كوفيد -19 على أطر تنقل القوى العاملة في ممرات حوار أبوظبي** ، اجتماع كبار مسؤولي حوار أبوظبي (2021).

[xxvii] **الهند والكويت توقعان مذكرة تفاهم للتعاون في مجال توظيف العمال المنزليين**، The Economic Times (يونيو/حزيران 2021)، متاح على https://economictimes.indiatimes.com/nri/work/india-kuwait-sign-mou-for-cooperation-on-recruitment-of-domestic-workers/articleshow/83428715.cms

[xxviii] سامح الساهرتي، إيغور خيفيتس، كريستوفر ه هيربست، محمد إحسان أجواد، **تعزيز رأس المال البشري في دول مجلس التعاون الخليجي**، مجموعة البنك الدولي (2020)، متاح على https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33946/9781464815829.pdf?sequence=2&isAllowed=y

[xxix] أحمد ه الرفاعي، **هل تضيق الفجوة بين الجنسين في السعودية**، الشرق الأوسط الفصلية (2021)، متاح على https://www.meforum.org/61824/is-the-saudi-gender-gap-narrowing

[xxx] جون ويتيكر، **لماذا تعتبر الرياض جزءا لا يتجزأ من طموحات الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية** ، Investment Monitor (يونيو/حزيران 2021) متاح على https://investmentmonitor.ai/analysis/riyadh-central-saudi-arabia-fdi-ambitions

[xxxi] **شركة البحر الأحمر للتطوير**، (2021)، متاح على

https://www.theredsea.sa/en

[xxxii] دان أفيري، **بناء مدينة "خطية" بطول 100 ميل بالمملكة السعودية**، Architectural Digest، (يناير/كانون الثاني 2021)، متاح على https://www.architecturaldigest.com/story/saudi-arabia-building-100-mile-long-linear-city

[xxxiii] جون وولستريت، **الرؤية السعودية 2030 تركز على الرياضة**، Sportico، (مارس/آذار 2021) متاح على https://www.sportico.com/business/real-estate/2021/saudi-vision-2030-sport-1234624168/

[xxxiv] سامح الساهرتي، إيغور خيفيتس، كريستوفر ه هيربست، محمد إحسان أجواد، **تعزيز رأس المال البشري في دول مجلس التعاون الخليجي**، مجموعة البنك الدولي (2020)، متاح على https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33946/9781464815829.pdf?sequence=2&isAllowed=y

[xxxv] المرجع نفسه

[xxxvi] **حول حوار أبو ظبي**، حوار أبو ظبي (2018)، متوفر على www.abudhabidialogue.org.ae/about-abu-dhabi-dialogue

[xxxvii] جازون غانيون وكاثرين غانيون، **مشهد التوظيف المتغير والهجرة الدولية في ممرات حوار أبو ظبي:** أي مهارات للمستقبل؟ اجتماع كبار مسؤولي حوار أبوظبي (2021).

[xxxviii] **استراتيجية دبي للمعاملات اللاورقية: خفضت 14 هيئة حكومية استهلاكها من الورق بنسبة 64% حتى الآن**، دبي الذكية (أبريل/نيسان 2020)، متاح على https://www.smartdubai.ae/newsroom/news/dubai-paperless-strategy-14-dubai-government-entities-cut-their-paper-consumption-by-64.9-to-date

[xxxix] **الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والنظامية والمنتظمة**، الأمم المتحدة (يوليو/تموز 2018)، متوفر على https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

[xl] **الاستجابة لأزمة كوفيد-19 في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا**، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (نوفمبر/تشرين الثاني 2020)، متاح على https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-crisis-response-in-mena-countries-4b366396/

[xli] مروان بيجاني، كاميل طحان، أليساندرو بورغونيا، فيفيك مادان، **كيف يمكن لمجال السفر والسياحة في دول مجلس التعاون الخليجي الاستعداد للتعافي بعد كوفيد-19**، PwC، (أبريل/نيسان 2021)، متاح على https://www.strategyand.pwc.com/m1/en/articles/2020/how-the-gccs-travel-and-tourism.html

[xlii] **الاستجابة لأزمة كوفيد-19 في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا**، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (نوفمبر/تشرين الثاني 2020)، متاح على www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-crisis-response-in-mena-countries-4b366396/#back-endnotea0z48

[xliii] **حملة أجمل شتاء في الإمارات تحقق عائدات بقيمة مليار درهم لقطاع الضيافة المحلي**، Gulf News، (يناير/كانون الثاني 2021) https://gulfbusiness.com/uaes-worlds-coolest-winter-campaign-nets-dhs1bn-revenue-for-domestic-hospitality-sector/

[xliv] **الاستجابة لأزمة كوفيد-19 في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا**، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (نوفمبر/تشرين الثاني 2020)، متاح على www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-crisis-response-in-mena-countries-4b366396/#back-endnotea0z48

[xlv] بول ريفلين، **ديموغرافيات الشرق الأوسط حتى عام 2030**، اقتصادي (أغسطس/آب 2019)، متاح على https://dayan.org/content/middle-east-demographics-2030

[xlvi] غريغ ياكورسي، **29% من الأمريكيين العاطلين كانوا عاطلين عن العمل لأكثر من عام**، CNBC (مايو/أيار 2021)، متاح على https://www.cnbc.com/2021/05/07/april-2021-jobs-report-1-in-4-unemployed-have-been-out-of-work-for-a-year.html

[xlvii] راجيشواري أشوك، رمضان الشربيني، ياسمينة الملا، **وظائف في الخليج: السعودية والكويت وسلطنة عمان تبحث عن قوة عاملة من المواطنين** (فبراير/شباط 2021)، متاح على https://gulfnews.com/special-reports/jobs-in-the-gulf-saudi-arabia-kuwait-oman-seek-workforce-of-nationals-1.76925766

[xlviii] **سوق العمل في المملكة السعودية**، مدرسة هارفارد كينيدي: دليل لصياغة السياسة (أغسطس/آب 2019)، متاح على https://epod.cid.harvard.edu/sites/default/files/2019-08/EPD_Report_Digital.pdf

[xlix] نادر قباني: **تحدّي تشغيل الشباب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: نظرة جديدة وإعادة تأطير**، مركز بروكنجز (فبراير/شباط 2019)، متاح على https://www.brookings.edu/research/youth-employment-in-the-middle-east-and-north-africa-revisiting-and-reframing-the-challenge/

[l] **نطاقات جديدة طبقاً لرؤية 2030**، عرب نيوز (مايو/أيار 2016)، متاح على https://www.arabnews.com/news/new-nitaqat-under-vision-2030

[li] ماتيو أملوت، **الكويت: ليس هناك تصاريح عمل لمن تزيد أعمارهم عن 60 عامًا، وليس هناك تمديد للتأشيرات في غمرة تخفيض واسع لعدد الوافدين**، العربية نيوز، متاح على https://english.alarabiya.net/News/gulf/2020/08/18/Kuwait-No-work-permits-for-those-over-60-no-visa-extensions-amid-broad-expat-cut

[lii] بول ريفلين، **ديموغرافيات الشرق الأوسط حتى عام 2030**، اقتصادي (أغسطس/آب 2019)، متاح على https://dayan.org/content/middle-east-demographics-2030

[liii] **سوق العمل في المملكة السعودية**، مدرسة هارفارد كينيدي: دليل لصياغة السياسة (أغسطس/آب 2019)، متاح على https://epod.cid.harvard.edu/sites/default/files/2019-08/EPD_Report_Digital.pdf

[liv] أندرياس بلوم ونيكول غولدين ومريم نصرت، **الانطلاق إلى المهارات الرقمية - أين تقف منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا**، أصوات عربية (يوليو/تموز 2020) ، متاح على https://blogs.worldbank.org/arabvoices/starting-line-where-does-mena-stand-digital-skills

[lv] انظر أيضا إلى: **مواجهة تحديات التوظيف في بلدان مجلس التعاون الخليجي: الحاجة إلى إستراتيجية شاملة** ، Booz & Company (2010)، متاح على https://www.iqpc.com/media/8251/10415.pdf للحصول على أمثلة أخرى من "البطالة المقنعة"

[lvi] **التعليم العالي في دول الخليج: الحاضر والمستقبل**، منتدى دراسات الخليج والجزيرة العربية في أكسفورد (2017)، متاح على https://www.oxgaps.org/files/gulf_affairs_spring_2017_full_issue.pdf

[lvii] المرجع نفسه

[lviii] **تقييم سياسات الاستثمار في الدول الأعضاء بمجلس التعاون الخليجي، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية**،(أبريل/نيسان 2011)، متاح على https://www.oecd.org/mena/competitiveness/Preliminary%20assessment%20GCC%20invt%20policies.pdf

[lix] **سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان يكشف عن رؤية الرياض**، مؤسسة مبادرة مستقبل الاستثمار (2021)، متوفر على www.futureinvestmentinitiative.com/en/media-hub/hrh-crown-prince-mohammed-bin-salman-reveals-vision-for-riyadh

[lx] محمد خبيسة، **قطر تسمح بملكية أجنبية كاملة للشركات المُسجلة في البورصة**، وكالة الأناضول للأنباء (أبريل/نيسان 2021)، متاح على https://www.aa.com.tr/en/middle-east/qatar-allows-full-foreign-ownership-of-listed-companies/2210451

[lxi] سانطوش بيرومال، **من المتوقع أن تؤدي مبادرة قطر للسماح بملكية تصل إلى 100% إلى تدفقات أجنبية تتجاوز 1,5 مليار دولار**، غولف تايمز (أبريل/نيسان 2021)، متاح على www.gulf-times.com/story/689042/Qatar-s-move-to-allow-up-to-100-ownership-may-see-

[lxii] دافيد باربوسيا، **الإمارات العربية المتحدة تسعى للسماح بنسبة 100% من الملكية الأجنبية للبلدان في يونيو/حزيران**، رويترز (مايو/أيار 2021)، متاح على https://www.reuters.com/world/middle-east/United Arab Emirates -allow-100-foreign-ownership-companies-june-wam-2021-05-19/

[lxiii] **تمكين الفرص الجديدة لتحقيق النمو**، المنطقة الحرة بجبل علي (2021) متاح على https://jafza.ae/about-us/

[lxiv] **مركز دبي المالي العالمي**، DIFC،(2021) ، متاح على https://www.difc.ae/

[lxv] **مدينة دبي للإعلام** (2021)، متاح على https://dmc.ae/

[lxvi] **مدينة دبي للإنترنت** (2021)، متاح على https://dic.ae/

[lxvii] **فوائد كبيرة لإنشاء الأعمال التجارية في الإمارات العربية المتحدة: المناطق الحرة تقدم مزايا متعددة للمستثمرين العالميين**، Gulf News (أبريل/نيسان 2021)، متاح على https://gulfnews.com/business/company-releases/big-benefits-for-United Arab Emirates -business-set-up-free-zones-offer-multiple-advantages-to-global-investors-1.1617785932672

[lxviii] **مركز قطر للمال يسجل قفزة بنسبة 63,7% في عدد الشركات الجديدة في سنة 2020**، Gulf Times (يناير/كانون الثاني 2021) متوفر على https://www.gulf-times.com/story/682717/QFC-posts-63-7-jump-in-number-of-new-firms-in-2020#:~:text=Ending%202020%20on%20a%20high,almost%20200%20firms%20in%202019

[lxix] **صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان يعلن عن "ذا لاين" في نيوم: ثورة في الحياة الحضرية**، نيوم (يناير/كانون الثاني 2021)، متاح على https://whatistheline-newsroom.neom.com/the-line-launch-media-kit-361021

[lxx] **صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان يعلن عن "ذا لاين" في نيوم:** ثورة في الحياة الحضرية، نيوم (يناير/كانون الثاني 2021)، متاح على https://whatistheline-newsroom.neom.com/

[lxxi] **بوابة التأشيرة الإلكترونية السعودية**، وزارة السياحة (2021)، متاح على https://visa.visitsaudi.com/

[lxxii] ميريسا كورما، إلكسندر فارلي، بروك شيرمان، **موجز إخباري: الإمارات العربية المتحدة والبحرين تطبعان العلاقات مع إسرائيل**، مركز ويلسون (سبتمبر/أيلول 2020)، متاح على https://5g.wilsoncenter.org/article/news-roundup-uae-bahrain-normalize-relations-israel

[lxxiii] جازون غانيون وكاثرين غانيون، **مشهد التوظيف المتغير والهجرة الدولية في ممرات حوار أبو ظبي: أي مهارات للمستقبل؟** اجتماع كبار مسؤولي حوار أبوظبي (2021).

[lxxiv] المرجع نفسه

[lxxv] المرجع نفسه

[lxxvi] المرجع نفسه

[lxxvii] **أفضل 15 شركة للعمل بدون شهادة** (فبراير/شباط 2021) الدليل 2، متاح على https://www.guide2research.com/research/best-companies-to-work-for-without-a-degree

[lxxviii] **أفضل فوائد التدريب والتنمية 2021** (مايو/أيار 2021) Simplilearn، متاح على https://www.simplilearn.com/benefits-of-employee-training-and-development-article

[lxxix] **لماذا تعتقد جوجل أنك لا تحتاج إلى شهادة جامعية للحصول على وظيفة تكنولوجية عالية** (أغسطس/آب 2020)، Analytics India Mag، متاح على https://analyticsindiamag.com/why-google-believes-you-dont-need-a-college-degree-to-get-a-high-paying-tech-job/

[lxxx] https://www.migrationdataportal.org/themes/international-migrant-stocks

[lxxxi] **حوكمة الهجرة بين الحاجة للمهارات والقيود الاجتماعية** (نوفمبر/تشرين الثاني 2019) E International Relations، متاح على https://www.e-ir.info/2019/11/06/migration-governance-between-skills-needs-and-social-constraints /

[lxxxii] **الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والنظامية والمنتظمة**، الأمم المتحدة (يوليو/تموز 2018)، متاح على https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

[lxxxiii] Permits Foundation، **استبيان زوجي** (أبريل/نيسان 2013)، متاح على https://www.permitsfoundation.com/wp-content/uploads/2013/04/Spousal-survey-new-style.pdf

[lxxxiv] **الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والنظامية والمنتظمة**، الأمم المتحدة (يوليو/تموز 2018)، متاح على https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

[lxxxv] التميمي، ن، **مد الجسور بين دول الخليج : ما الذي يمكن كسبه من اتحاد مجلس التعاون الخليجي؟**، العربية نيوز، متاح على https://english.alarabiya.net/special-reports/bridging-the-gulf/2013/05/05/Bridging-the-Gulf-what-is-there-to-gain-from-a-GCC-Union-#:~:text=The%20GCC%20union%20could%20offer,security%2C%20according%20to%20the%20IMF

[lxxxvi] **الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والنظامية والمنتظمة**، الأمم المتحدة (يوليو/تموز 2018)، متاح على https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

[lxxxvii] المرجع نفسه

[lxxxviii] المرجع نفسه

[lxxxix] فراغومين أوستين ت، **وضع الأعمال بالنسبة للهجرة: ورقة موقف وتوصيات لآلية أعمال المنتدى العالمي للهجرة والتنمية للعرض التقديمي خلال قمة المنتدى العالمي للهجرة والتنمية التاسعة** (ديسمبر/كانون الأول 2016)، متاح على https://gfmdbusinessmechanismhttps://gfmdbusinessmechanism.org/wp-content/uploads/2019/12/GFMD-Business-Paper-Recs-December-2016.pdf

[xc] **استبيان عالمي يزيد من التركيز على احتياجات التوظيف لدى الشركاء**، Permits Foundation (نوفمبر/تشرين الثاني 2009)، متاح على https://www.permitsfoundation.com/news/global-survey-sharpens-focus-on-partner-employment-needs

[xci] **الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والنظامية والمنتظمة**، الأمم المتحدة (يوليو/تموز 2018)، متاح على https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

[xcii] **مبادرة الشريك الموثوق به**، وزارة شؤون الشركات والتجارة في إيرلندا (2021)، متاح على https://enterprise.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Trusted-Partner-Initiative

[xciii] **كن راعياً: راعي الأعمال القياسي**، وزارة الشؤون الداخلية بالحكومة الأسترالية (2021)، متاح على https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/employing-and-sponsoring-someone/sponsoring-workers/becoming-a-sponsor/standard-business-sponsor#Eligibility

[xciv] **رعاية تأشيرة المملكة المتحدة لأرباب العمل**، Gov.UK (2021) ، متاح على https://www.gov.uk/uk-visa-sponsorship-employers/your-responsibilities

[xcv] **الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والنظامية والمنتظمة**، الأمم المتحدة (يوليو/تموز 2018)، متاح على https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf