

أثر إلغاء نظام الكفالة على التعايش السلمي في دولة قطر في ضوء أهداف الهجرة لتحالف الحضارات

The impact of abolition of the sponsorship system on peaceful coexistence in the State of Qatar in light of the immigration goals of the Alliance of Civilizations

هند محمد أحمد الحمادي: طالبة دكتوراه، تخصص فلسفة وحضارة إسلامية، كلية العلوم الاجتماعية
والإنسانية، جامعة التكنولوجيا الماليزية

Hind Mohammed AlHammedi: PhD student, Academy of Islamic
Civilization, Social Sciences & Humanities, Universiti Teknologi,
Email: hand1.alhammedi2@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56989/benkj.v3i3.147>

الملخص:

تعد دولة قطر من أكثر دول العالم استقطاباً للأيدي العاملة المهاجرة، ولقد استحدثت نظام الكفالة التي يضبط أمور العمالة الوافدة في ستينيات القرن الماضي. وفي السنوات الأخيرة ظهرت أصوات تنادي بإلغاء قانون الكفالة تماشياً مع الدعوات الإصلاحية ولتحقيق المزيد من التعايش السلمي كهدف سامي من أهداف تحالف الحضارات، حيث قامت دولة قطر بتطبيق إلغاء هذا القانون في العام 2018م. وتهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر إلغاء نظام الكفالة على التعايش السلمي كهدف سام لتحالف الحضارات من خلال آراء واتجاهات العمالة الوافدة وأرباب العمل، معتمدة على المنهج الوصفي التحليلي والمقارن، وباستخدام أداة بحثية (استبانة) والتي وزعت على 604 من العمالة الوافدة وعلى 64 من أصحاب العمل، وقد خلصت الدراسة إلى أن معظم أفراد عينة العمالة الوافدة يشعرون بالرضا عن إلغاء نظام الكفالة، في حين كانت نسبة الرضا أقل بالنسبة لأرباب العمل. وتوصي الباحثة في نهاية الدراسة بأن يكون وجود الكفيل أمراً اختيارياً بالنسبة للعمالة الوافدة.

الكلمات المفتاحية: نظام الكفالة، التعايش السلمي، الهجرة لتحالف الحضارات، دولة قطر

Abstract:

The State of Qatar is one of the most attractive countries in the world for migrant workers, it introduced the sponsorship system that controls expatriate workers since the sixties of the last century. In recent years, voices have emerged calling for the abolition of the Sponsorship Law in line with calls for reform and for achieving more peaceful coexistence as a lofty goal of the Alliance of Civilizations, as the State of Qatar implemented the abolition of this law in 2018. This study aims to identify the impact of the abolition of the sponsorship system on peaceful coexistence as a lofty goal of the Alliance of Civilizations through the opinions and attitudes of expatriate workers and employers. It is relied on the analytical-descriptive and comparative method, and by using a research tool (questionnaire) that was distributed to 604 expatriate workers and 64 employers. The study concluded that most of the expatriate labor sample are satisfied with the abolition of the sponsorship system, while the percentage of satisfaction was lower for employers. At the end of the study, the researcher recommends that having a sponsor is an option for expatriate workers.

Keywords: sponsorship system, peaceful coexistence, migration to the Alliance of Civilizations, the State of Qatar

المقدمة:

تعد دول الخليج العربي من أفضل الوجهات استقطاباً للعمالة المهاجرة، لأنها توفر فرص عمل لا تحصى وبأجور مناسبة، فلقد أحدثت الثروة النفطية في دول الخليج العربي خمسينيات القرن الماضي تنمية شاملة في شتى مجالات الحياة، أسفر عنها الكثير من المشاريع التنموية احتاجت على إثرها لأيدي عاملة للقيام بها، وبما أن الأيدي العاملة الوطنية لا تكفي للقيام بالمشاريع التنموية الكبيرة بسبب قلة عدد سكان دول الخليج أدى ذلك إلى استقطاب الأيدي العاملة الخارجية للمساهمة في نهضة هذه الدول. إذا فالهجرة إلى دول الخليج العربي في معظمها كانت هجرة طوعية بغرض البحث عن عمل وتحسين الوضع الاقتصادي للفرد والأسرة.

وتعد دولة قطر من أكثر دول الخليج استقطاباً للأيدي العاملة المهاجرة للمساهمة في التنمية الشاملة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والعمرانية والخدمية وفي البنية التحتية، وحالياً تضم أعلى نسبة من الوافدين في العالم حيث صنفت في المرتبة الأولى خليجياً والخامسة عالمياً كأفضل الوجهات العشر استقطاباً للمهاجرين، حيث يشكل الوافدون فيها أكثر من أربعة أخماس السكان، يتعايشون جنباً إلى جنب بخلفيات دينية وثقافية واجتماعية متميزة ومتنوعة، بل ومتناقضة أحياناً.¹

وبالاعتماد على إحصائيات جهاز التخطيط والإحصاء نجد أن عدد سكان دولة قطر ينمو من سنة لأخرى، وهذا بسبب زيادة نسبة العمالة الوافدة المهاجرة إلى قطر بحثاً عن العمل وكسب الرزق، وفي الجدول التالي عدد السكان في دولة قطر في منتصف الأعوام من 2015-2019 ونسبة الوافدين تقريباً:²

¹ خطة عمل دولة قطر لتحالف الحضارات، قطر، 2008، ص13.

² - المجموعة الإحصائية السنوية 2019، العدد 39، الباب الأول: الإحصاءات السكانية والاجتماعية، الفصل الأول: السكان، جهاز التخطيط والإحصاء، ص 16، تاريخ المشاهدة 3 يوليو 2021، www.psa.gov.qa.

جدول رقم (1): عدد السكان الإجمالي في ديسمبر الأعوام من 2017-2019 ونسبة الوافدين:

السنة	عدد السكان الإجمالي في ديسمبر بالمليون ¹	نسبة الوافدين %
2017	2,641,669	2%80
2018	2,674,320	3%86.6
2019	2,687,871	4%89.5
2020	2,684,329	
2021	2,677,001	

من خلال الجدول السابق يتبين أن هناك زيادة مطردة سنويا في عدد السكان، وهذه الزيادة تعود في غالبيتها إلى زيادة هجرة العمالة الوافدة الى دولة قطر من أجل العمل. وقد أشار المدير الإقليمي لصندوق الأمم المتحدة، مكتب الدول العربية لؤي شبانة الى أن نسبة الوافدين الى نسبة المواطنين في دولة قطر تبلغ 89.5% إلى 10.5% لصالح الوافدين.

لذلك حرصت دولة قطر على وضع أهداف للهجرة خاصة بها تتماشى مع رؤية منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات ورسالتها الإنسانية في مجالاتها المختلفة بشكل عام ومجال الهجرة بشكل خاص، تسعى لتحقيقها من خلال إجراءاتها وتشريعاتها لضمان حماية المهاجرين في مقابل تحقيق التبادل الحضاري واحترام التنوع الثقافي والديني والتقاء الحضارات. وهي:⁵

- أن توجه الهجرة للعب دور إيجابي في التعريف بالحضارات وتحقيق التقارب بين الشعوب.
- أن تكون الهجرة فرصة للتعايش الإيجابي المشترك بين مجموعات دينية وثقافية وإثنية مختلفة.
- أن يتم اعتماد الهجرة كأسلوب للتقليل من التوترات بين الثقافات، ولاسيما بين الأقليات الدينية والثقافية.

¹ - إجمالي السكان المتواجدون في قطر، جهاز التخطيط والإحصاء، 31 يناير 2022، تاريخ المشاهدة 3 فبراير 2022، www.psa.gov.qa.

² - جنسيات المقيمين من إجمالي سكان دولة قطر، 15-فبراير-2017، Arabic.arabianbusiness.com، 1 ديسمبر 2019.

³ - لؤي شبانة، المدير الإقليمي لصندوق الأمم المتحدة مكتب الدول العربية مارس 2019، "ملاحظات حول تأثير اختلافات التركيبة السكانية على تحقيق التنمية المستدامة في دولة قطر"، الدوحة: شركة الخليج للنشر والطباعة، مجلة السكان، العدد 44، ص 8 أكتوبر 2019.

⁴ - سعاد اليعلا، ديمقراطية الـ5 في المئة" تنير القطريين فماذا تعرف عنها، 10 أغسطس 2021، موقع انديبينديت عربية، تاريخ المشاهدة 15 أغسطس 2021، www.independentarabia.com

⁵ - خطة عمل دولة قطر لتحالف الحضارات، اللجنة الوطنية لتحالف الحضارات، قطر، 2008.

- أن توجه الهجرة للمحافظة على الهوية والخصوصية الثقافية والدينية للأقليات في بلدان إقامتهم. وترجع النسبة الكبيرة للوافدين إلى أنه في عام 2010 نجحت دولة قطر في الحصول على إقامة كأس العالم 2022، هذا الحدث الكبير احتاج لعمل مشاريع البنية التحتية وبناء ملاعب كبيرة ومرافق وفنادق لاستقبال ضيوف العالم لحضور الحدث والاستمتاع به. كان ذلك من أهم الأسباب لزيادة عدد سكان الدولة حيث بلغت الزيادة السنوية في عدد الوافدين من 2010-2020 بمقدار 1.2%¹، وبلغ معدل نموهم في المتوسط 4.8% في الأعوام من 2015 إلى 2019 كما جاء في تقرير آفاق الاقتصاد القطري الصادر من جهاز التخطيط والإحصاء.²

وقامت دولة قطر كغيرها من دول الخليج بسن قوانين جديدة لإدارة السكان من العمالة الوافدة والإشراف عليهم لتحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي، وكان من أهمها استحداث نظام الكفالة لتنظيم وضبط دخول وخروج الوافدين في ستينيات القرن الماضي.

والكفالة³ نظام قانوني يحدد العلاقة بين العامل الأجنبي وصاحب العمل، بمعنى أن كل شخص (وافد) يود الإقامة في دولة قطر بغرض العمل ان يكون لديه موافقة على دخول البلاد (تأشيرة) وكفيل. ويكون الكفيل مواطن قطري أو وافد مقيم في الدولة وفقاً للقانون أو شخص معنوي (شركة- مؤسسة) شرط ان يكون مركزه الرئيسي في دولة قطر أو لديه إدارة فرعية بها. ويجب ان يكون الكفيل مؤهلاً لتحمل تبعات الكفالة التي يفرضها القانون المنظم لها وان يلتزم بعمل الوافد لديه وتحت إشرافه. وتتضمن الكفالة استخراج إقامة قانونية للعامل الوافد وتجديدها كل سنتين، والتكفل بالعامل من حيث السكن والغذاء والمواصلات والرعاية الصحية، وأن يعمل العامل لدى كفيله فقط ولا يحق له الانتقال الى وظيفة أخرى إلا بموافقة كفيله، أو في حالة منح العامل إعاره من قبل الكفيل لمدة 6 شهور قابلة للتجديد، كما يتم دخوله وخروجه للبلاد بكتاب موافقة منه.⁴

إلا أنه في السنوات الأخيرة ظهرت حملات واسعة شنتها جهات دولية وإعلامية حول ملف حقوق العمال في دولة قطر بعد فوز دولة قطر في 2010 بتنظيم مونديال كأس العالم في 2022، فأصبحت محط أنظار العالم ومحط الانتقادات الدولية، وظهرت أصوات تنادي بإلغاء نظام الكفالة،

1 - المنظمة الدولية للهجرة، migrationdataportal.org.

2 - طوخي دوام، 2.1 مليون حجم القوى العاملة في قطر، جريدة الراية القطرية، الدوحة، 26 سبتمبر 2020، تاريخ المشاهدة 13 يوليو 2021، www.raya.com.

3 - تنظيم كفالة الوافدين رقم 4 لسنة 2009، تنظيم دخول وخروج الوافدين، البوابة القانونية القطرية-الميزان، www.almeezan.qa

4 - كتاب الجيب للعامل، اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، مارس 2009، قطر، ص 55.

واعتبروا أن نظام الكفالة سبب هام من أسباب الاستبعاد الاجتماعي وحاجز أمام اندماج الوافدين، واستغلال ضمني لحقوق العمال.

وبما أن دولة قطر عضوا مسؤولا في المجتمع الدولي، فقد قامت بعمل إصلاحات وسن قوانين جديدة تحافظ على حقوق العمالة المهاجرة في ضوء الاتفاقيات ومعايير العمل الدولية من ضمنها إلغاء نظام الكفالة واستبدالها بعقود عمل بين العامل وصاحب العمل في 2016¹، وتم افتتاح مكتب لمنظمة العمل الدولية عام 2018 للعمل معا على تحقيق العمل اللائق لليد العاملة المهاجرة والمساعدة في ضمان إدارة الهجرة بشكل منظم وإنساني والعمل على تحقيق الرفاهية للمهاجرين والمجتمع الاجتماعي والاقتصادي.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

ما أثر إلغاء نظام الكفالة على التعايش السلمي في دولة قطر؟

ويندرج تحت السؤال الرئيسية مجموعة من الأسئلة:

- ما أثر إلغاء نظام الكفالة على الكفيل والمكفول من العمالة الوافدة؟
- ما أثر إلغاء نظام الكفالة على تحقيق التعايش السلمي وأهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات؟

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على أثر إلغاء نظام الكفالة على التعايش السلمي في دولة قطر.
- 2- استكشاف أثر إلغاء نظام الكفالة على العامل الأجنبي وصاحب العمل.
- 3- تقييم أثر إلغاء نظام الكفالة على تحقيق التعايش السلمي وأهداف الهجرة لتحالف الحضارات.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة في التعرف على القوانين والإجراءات التي تعزز التعايش السلمي في مجتمع متعدد الثقافات والأعراق وتحافظ على كرامة الانسان، من أجل دعم الأمن والاستقرار واستثماره في تحقيق التنمية المستدامة ورؤية قطر الوطنية 2030، وتحقيق أهداف الهجرة وتقارب الحضارات، بالإضافة إلى المعلومات النوعية التي قد تضيفها الدراسة إلى الدراسات التي تهتم بالبحث في قضايا التنوع السكاني والتعايش السلمي والتحالف الحضاري، وقد تساهم هذه الدراسة في تعزيز سياسة القوة الناعمة التي تنتهجها دولة قطر خارجيا لكسب صداقات وشراكات إقليمية وعالمية وجذب استثمارات

¹ - وسيبدأ العمل به في ديسمبر 2022،

خارجية، وتعزيز دورها الإقليمي والدولي. لذا فإن الدراسة تستكشف مميزات ومساوئ الغاء نظام الكفالة المستلهم من القيم والمبادئ العالمية يمكن أن يستهدى به في شأن التنوع السكاني والتعايش السلمي في العديد من الدول بما يتناسب مع خصوصية كل دولة.

الدراسات السابقة:

باتباع منهج التحليل النقدي، يرى الباحث (عارف، 2020)¹ في دراسته " سياق الاستبعاد الاجتماعي في تحولات سياسات العمل بدول الخليج: لماذا اتجهت قطر نحو الإدماج" أن نظام الكفالة من أسباب الاستبعاد الاجتماعي وحاجز أمام ادماج الوافدين، حيث مهما بلغت سنوات إقامة الوافد في دول الخليج أو بلغت درجة وظيفته إلا أنه لا يحصل على الإقامة الدائمة، كما أن هناك أبناء من الجيل الثاني والثالث للعمالة الوافدة ولدوا ونشأوا في الخليج وقد تكون انتماءاتهم خليجية إلا أنهم لازالوا يحتاجون الى تجديد سنوي لإقاماتهم من قبل كفيلهم وليس لهم الحق في الإقامة الدائمة أو طلب الجنسية. فالأمر لا يتعدى كونه عقد عمل بين الوافد وصاحب العمل إلى الأبد ويرى الباحث أن نظام الكفالة هو استغلال ضمني لحقوق العمال، بوضعهم تحت تصرف صاحب العمل، الذي يحق له في العديد من الأحيان الاحتفاظ بوثائق السفر، والموافقة أو الممانعة من الانتقال لصاحب عمل آخر، واحتكار حق المنح والمنع من السفر، أو إنهاء الخدمات دون إبداء أسباب. لذلك صنف نظام الكفالة وفقاً للأدبيات أنه يؤطر بشكل ضمني علاقات العمل الاستغلالية بين الكفيل والعمالة الوافدة

واستحدثت دولة قطر حزمة من القوانين المتعلقة بسياسة العمل أهمها استحداث القانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن الإقامة الدائمة، والذي أجاز الترخيص لغير القطري بالإقامة الدائمة في دولة قطر وفق شروط معينه إلا أنه يمثل خطوة على طريق الإدماج الاجتماعي لبعض الفئات التي ظلت محرومة من هذا الاستحقاق مع أن تطبيقه لازال محدودا وفقاً للقانون.

ويرى الباحث أن إصلاحات سياسات العمل جاء نتيجة محرضات أهمها الحملات الواسعة التي شنتها جهات دولية وإعلامية حول ملف حقوق العمال في دولة قطر بعد فوز دولة قطر في 2010 بتنظيم مونديال كأس العالم في 2022، فأصبحت محط أنظار العالم ومحط الانتقادات الدولية. كما أن حصار دولة قطر في 2017 من قبل جيرانها أدى الى المسارعة بإصلاحات سياسات العمل، وتطوير قوانين تتعلق بتحسين وضع العمالة الوافدة الذين يمثلون غالبية السكان في الدولة.

¹ - أحمد عارف، سياق الاستبعاد الاجتماعي في تحولات سياسات العمل بدول الخليج: لماذا اتجهت قطر نحو الإدماج؟، قطر، 2020.

كجزء من استحداث حزمة سياسات تثبت حداثة الدولة وانفتاحها في كافة المجالات وتدحض ادعاءات التحالف ضد قطر.

ومن خلال المنهج الوصفي ركز الباحث في مقاله (عبدالرحمن، 2010)¹ على سلبيات نظام الكفالة الموجود في دول الخليج ووصفه بنظام رق واستعباد بمسمى جديد للعمالة الوافدة التي بلغت 17 مليون وافد في دول الخليج العربي، وهو نظام يسلب العامل حرية الحركة أو التنظم أو الاستقالة، وتتعرض دول الخليج الى هجوم من منظمات عالمية وضغط دولي لحماية حقوق العمال. كما نبه في مقاله الى الخطر السياسي والثقافي والاقتصادي والاجتماعي الذي يهدد دول الخليج وخاصة الامارات وقطر وكويت وبحرين من تواجد العمالة الآسيوية بأعداد تفوق عدد المواطنين بكثير مما أثر على اللغة والدين والعادات والتقاليد الخاصة بالمواطنين. ودعا إلى سن قوانين وتشريعات تلغي نظام الكفالة وفي نفس الوقت تحول دون سيطرة هذه الأغلبية من العمالة الوافدة على مقدرات دول الخليج من خلال انقلاب سكاني ديمغرافي، وان تبدأ دول الخليج باستبدال العمالة الآسيوية بعمالة عربية تحافظ على الهوية والدين.

في دراسة (Storbeck 2011)² أن العلاقات التاريخية والقرب الجغرافي وفائض القوى العاملة أدى الى الاعتماد المتبادل بين الهند ودول الخليج. فإن الهند تعتمد على هجرة العمالة الهندية لخفض نسبة البطالة وتحسين ظروف معيشتهم ومن أجل التحويلات المالية التي يرسلها العمالة الهندية الى أهاليهم في الهند، وفي المقابل تعتمد دول الخليج على القوى العاملة الهندية الرخيصة والقابلة للتكيف مع كل أشكال المعيشة لسد النقص في القوى العاملة الوطنية وزيادة مشاريعها التنموية. ويؤيد الباحث الدراسة السابقة في أن نظام الكفالة نظام عبودية تتمسك به دول الخليج عند استقدام العمالة الوافدة، ويتحكم الكفيل بالعامل تحكما كاملا فلا يستطيع العامل الانتقال الى وظيفة أخرى دون خطاب ممانعة من الكفيل حتى لو انتهت مدة العقد، كما أن الفرق في الرواتب والأجور كبير جدا بين الوافد والمواطن لنفس العمل. ويستطيع الكفيل أن يرخل العامل الى بلده وينهي عقد الكفالة متى شاء دون أي تعويض مالي.

¹ - احمد عاطف عبدالرحمن، العمالة والكفالة، مجلة المال والتجارة، الناشر: نادي التجارة، العدد 492، ابريل 2010، الصفحات 2-3، <http://search.mandumah.com>.

² - Storbeck, Doreen, Indian Labour Migration to the Arab Gulf States: The Impact of a Growing Interdependence, International Aisian Forum, International Quarterly for Asian Studies Munchen, Germany, Munchen May 2011, Arnold Bergstrasser Institut, P 21-46 www.proquest.com.

وأشار الباحث تعرض الهنود المغتربين للاستغلال والمضايقات والازدراء، كما أن أعدادهم المتزايدة في دول الخليج ومطالبهم تمثل تهديدا للجانبين، ويرى أن الاعتماد المتبادل بين الهند ودول الخليج تمثل لعنه على الطرفين.

وخلصت الدراسة الى: بما أنه لا يمكن الاستغناء عن القوى العاملة الوافدة من قبل دول الخليج، فعلى المدى الطويل سيتعين على حكومات دول مجلس التعاون الخليجي أن تقدم تنازلات وتتخذ خطوات نحو تحقيق التوازن بين القوى العاملة الدولية التي تعتمد عليها الحياة والتنمية في الخليج العربي بشكل كبير.

يشير الكاتب (Robinson, 2021)¹ الى أن النقاد يطلقون على نظام الكفالة بأنها نظام عبودية جديد، واختلال لمراكز القوى بين أصحاب العمل والعمالة المهاجرة مما يعود بأثر سيء على العامل، ويتفق مع منظمة العمل الدولية في أن أصحاب العمل في دول مجلس التعاون وفي الأردن ولبنان يستغلون العمالة المهاجرة من خلال نظام الكفالة حيث لا يستطيع العامل الحركة والخروج والدخول الى البلد الا من خلالهم ولا يستطيع العامل تغيير جهة عمله الا باتفاق صاحب العمل مع صاحب عمل آخر، وأن أصحاب العمل يحتجزون جوازات العمال وتأشيرات دخولهم وإقامتهم. كما يلفت الانتباه الى تقرير للأمم المتحدة لعام 2020 عن العنصرية في قطر لأصحاب البشارة الداكنة وعمالة جنوب آسيا، أن العمال الأجانب من جميع مستويات الدخل أفادوا بأن رواتبهم تعتمد على جنسيتهم، بالرغم من حصولهم على شهادات مهنية.

وأشار الى بعض الإصلاحات في نظام الكفالة في السعودية في مارس 2021 ، حيث بدأت المملكة العربية السعودية في السماح للعمال المهاجرين بمغادرة البلاد دون إذن الكفيل ، وقطر حيث قال مراقبون دوليون يراقبون استعدادات قطر لكأس العالم ، أدخلت الدولة تغييرات كبيرة على نظامها في عام 2020: فألغت الموافقة الخطية لأصحاب العمل في قدرة العامل في تغيير جهة عمله، ووضعت حداً أدنى للأجور في عام 2021 ، وشددت العقوبات على أصحاب العمل الذين يحتجزون الأجور. .. كما نفذت منصة على الإنترنت لتقديم إخطارات تغيير الوظائف وأطلقت حملة توعية لإعلام العمال وأصحاب العمل بالإصلاحات. قالت الحكومة إن ما يقرب من ثمانين ألف عملية نقل وظيفية ناجحة تمت بحلول نهاية عام 2020 ، على الرغم من أن العمال أفادوا أنهم ما زالوا يواجهون عقبات في تغيير الوظائف ، بما في ذلك التأخيرات الإدارية والتهديدات من الكفلاء، الا أن البعض يرى أن هذه الإصلاحات قد لا تكفي، فقد حذرت

¹ – Kali Robinson, What is the Kafala System?, March 23,2021,Council on Foreign Relations, New York, www.cfr.org

منظمة العفو الدولية من أن الإصلاحات لا تفعل شيئاً يذكر لحماية عاملات المنازل، وأدى رد الفعل العنيف من أصحاب العمل إلى مخاوف من أن قطر قد تلغي قرار الغاء نظام الكفالة. ففي فبراير 2021، أوصى مجلس الشورى بالبلاد بالحد من عدد المرات التي يمكن للعامل أن يغير وظيفته فيها، وزيادة نسبة العمال الذين يحتاجون إلى تصريح خروج لمغادرة البلاد، من بين قيود أخرى. بالإضافة إلى ذلك، انتقدت هيومن رايتس ووتش قطر لمواصلة فرض عقوبات قاسية على الفرار، ورفض السماح للعمال بتجديد تصاريح الإقامة الخاصة بهم، وعدم معاقبة انتهاكات الأجور بشكل كاف.

وانتهت الدراسة إلى أنه بالرغم من المؤيدين لنظام الكفالة الذين يرون أنه مفيد اقتصادياً للعمالة المهاجرة، وبينما تفضل دول المنشأ من بقاء نظام الكفالة لأن اقتصاداتها تعتمد على التحويلات المالية لهؤلاء العمالة، إلا أن هناك مطالبات عديدة من المراقبين في العالم بما في ذلك منظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للنقابات، بالإلغاء التام لنظام الكفالة، لأن الإصلاح في النظام لن يكون كافياً، كما أن هناك فجوة بين القانون والتطبيق يجب تلافيتها.

وشكلت (Zahra, 2019)¹ دراسة مقارنة بين دول الخليج الست في قانون الكفالة الذي تم تشريعه في الخمسينات من القرن الماضي لتنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال المهاجرين، والإصلاحات التي تم اعتمادها مؤخراً في العشر سنوات الأخيرة. فعند الفحص الدقيق لأنظمة الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي، يتضح أنها متشابهة هيكلياً ووظيفياً، وذلك لتشابه الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بين هذه الدول المتجاورة وتشابه الأسباب التي دعت الى استقطاب العمالة المهاجرة من أجل المشاركة في بناء البنية التحتية والنهوض بالدولة خاصة بعد اكتشاف النفط، وكذلك بسبب التحديات المتشابهة التي تواجهها دول الخليج الست من حيث زيادة عدد الوافدين على عدد المواطنين في هذه الدول ما عدا المملكة العربية السعودية. لذلك تتفق دول الخليج في تسمية العمالة المهاجرة بالعمالة الوافدة حيث يعد العمال الأجانب عمال جاؤوا بعقد عمل مؤقت وهو الأساس الذي بني عليه نظام الكفالة. وتتوافق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في إجراءات نظام الكفالة التي تتم بين العامل وصاحب العمل من حيث تأشيرة الدخول والإقامة وعمل العامل لدى صاحب العمل (الكفيل) فقط ولا يسمح له بالتنقل والدخول والخروج للبلاد الا بإذن خطي من الكفيل وغيرها، مع اختلافات بسيطة جدا في التطبيق.

¹– Maysa Zahra, The Legal Framework of the Sponsorship Systems of the Gulf Cooperation Council Countries: A Comparative Examination, 2019, Gulf Labour Markets and Migration (GLMM), gulf research Center, Jeddah–Saudi Arabia.

وأشارت الدراسة الى أن دول الخليج اتخذت خطوات أكبر في تعديل نظام الكفالة يؤدي الى حماية أفضل للعمال المهاجرين، وذلك تحت ضغوط من منظمات عالمية لحقوق العمالة المهاجرة وحقوق الانسان، فقامت البحرين أولاً ثم الامارات بتخفيف القيود على نقل الكفالة مما أدى الى حرية أكبر في تنقل اليد العاملة، وكانت الكويت أول من منح حقوقاً للعمالة المنزلية واجبة التنفيذ، ثم حذت حذوها قطر والامارات في 2017. وخلصت الدراسة إلى أن القضايا التي نشأت عن نظام الكفالة في دول الخليج الست ستتطلب تغييرات أكبر على المستوى التشريعي مع إدخال إجراءات جديدة لتفعيل تلك التغييرات لضمان تنفيذها السليم.

وتتفق هذه الدراسة مع ما جاء في دراسة (Robison 2021) حيث أشار الى ما قاله كبير خبراء الهجرة في منظمة العمل الدولية للدول العربية وإحدى وكالات الأمم المتحدة ريسزارد تشوليونسكي، إنه حتى مع تقدم الإصلاحات، يمكن أن تكون هناك فجوة في التطبيق، ويقول: "هذا مجال معقد ولا يمكن معالجته في تشريع واحد بين عشية وضحاها"

وتناقش دراسة (Glind, 2017)¹ إجراءات نظام الكفالة الموجود في دول الخليج والاردن ولبنان التي تقضي الى انتهاك حقوق الانسان والاتجار بالبشر مع تبني الحكومات لذلك. وتتبنى الدراسة فكرة أن نظام الكفالة المعمول به في هذه الدول تؤدي الى عدم توازن القوى بين أصحاب العمل والعمالة المهاجرة وذلك من خلال تفويض المسؤولية والسلطة لأصحاب العمل على هجرة العامل الوافد وإقامته وتوظيفه ودخوله وخروجه من قبل الدولة، مما يخلق عدم التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل مما يعيق حركة العمل والتنقل في السوق المحلي. كما تقدم سلسلة من الاقتراحات للإصلاح من أنظمة الكفالة الحالية، وإصلاح العلاقات بين العامل المهاجر وأصحاب العمل في الشرق الأوسط، والمطالبة بإلغاء نظام الكفالة المتبع الذي قد يساهم في تحقيق مكسب ثلاثي - للحكومات وأصحاب العمل والعمال المهاجرين. من هذه الاقتراحات أن يكون العامل مسؤول عن تأشيرة العمل ودخوله لبلد المقصد، وتصاريح الإقامة وحرية التنقل في سوق العمل وحرية إنهاء عقد العمل وخروجه من بلد، كما تقترح إنشاء هيئة تنسيق وطنية مسؤولة عن العمال المهاجرين، والاتفاق بين دول الخليج في تدوير العمالة مما يخفض التكاليف، وإتباع مبادئ ومعايير منظمة الهجرة ومنظمة العمل الدولية لتعزيز الهجرة العادلة.

¹ - Hans van de Glind, Sophia Kagan, Eliza Marks, Carla Unger, EMPLOYER-MIGRANT WORKER RELATIONSHIPS IN THE MIDDLE EAST: Exploring scope for internal labour market mobility and fair migration, March 2017, International Labour Organization Regional Office for Arab States, Geneva, Switzerland, www.ilo.org/pdf

وتسرد الدراسة فوائد إلغاء نظام الكفالة الذي قد يحقق مكاسب ثلاثية للحكومات وأصحاب العمل والعمال المهاجرين منها: دعم سياسة التوطين كما هو في الغرب، والمساهمة في تحسين اقتصاديات سوق العمل وخلق اقتصاد يعتمد على المعرفة وزيادة الإنتاجية وترتيب أعلى في مؤشر التنافسية العالمية مما قد يؤدي الى جذب أكثر للاستثمارات الخارجية والمناسبات العالمية. كما قد يؤدي الى تحسين أداء العمال وإظهار قدراتهم بشكل أفضل بما يرضي أصحاب العمل واحتياجات الصناعة، وقد يخلق تنافسية والتحاق أكثر للمواطنين في القطاع الخاص وخلق أسواق عمل وطنية ديناميكية. كما يؤدي الى حماية حقوق العمال وتوفير أجور أعلى وظروف عمل أفضل للحصول على العمالة الماهرة، وتقليل مسؤولية الرعاية الكاملة والتكاليف المرهقة على أصحاب العمل.. وغيرها.

تبحث هذه الورقة (Malit, 2016)¹ في المعلومات غير المتماثلة التي تصل الى العمال المهاجرين (خاصة العمالة المنزلية) عن كل ما يتعلق بالهجرة والعمل والقوانين المتبعة في دول المقصد. وتؤكد الدراسة أن مصدر هذه المعلومات جاءت من خمسة مصادر هي: حكومات الدول المرسله والدول المستقبلة، ووكالات التوظيف (التي تدار من الباطن)، أصحاب العمل، الشبكات الاجتماعية، وهي معلومات غير متكافئة مع بعضها البعض بالإضافة الى قلة وعي الكثير من العمالة الوافدة والجهل بأنظمة الهجرة وحقوق العامل المهاجر أدى إلى استغلاله وضياح حقوقه. وترجع سبب الاختلاف في المعلومات الى عدم وجود اتفاق ثنائي يحدد تفاصيل شروط الهجرة بين الدول المرسله والدول المستقبلة مما يؤدي الى استغلال وكالات التوظيف في نشر معلومات وممارسات خاطئة عن سوق العمل، قد لا يعاقب عليه القانون بسبب الاقتتار الى الحماية القانونية لعدم وجود قانون دائم، كذلك قلة وعي العمالة خاصة المنزلية وجهلها بقوانين الهجرة قد يؤدي الى استغلال حقوقهم من قبل أصحاب العمل. وتوصي الدراسة بعمل اتفاقيات ثنائية واضحة وصريحة بين الدول لحماية حقوق العمالة الوافدة ووضع قوانين وتشريعات وتمكين العمالة من فهمها والوصول اليها مع إنشاء قاعدة بيانات محدثة، ومراقبة وكالات التوظيف مع إنشاء لجان مشتركة لهجرة العمالة وتبادل البيانات.

إلغاء نظام الكفالة:

ضمن حزمة من الإصلاحات التي قامت بها دولة قطر في سوق العمل، وتماشيا مع متطلبات العصر الحالي، أعلنت دولة قطر رسميا إلغاء نظام الكفالة في 12- ديسمبر 2016 بهدف تحسين

¹ – Froilan T. Malit, Jr, George S. Naufal, Asymmetric Information under the Kafala Sponsorship System: Impacts on Foreign Domestic Workers' Income and Employment Status in the GCC Countries, May 2016, IZA research network, Bonn, Germany.
<https://docs.iza.org>

الظروف المعيشية للعمالة الوافدة وحماية حقوقهم، واستبدالها بعقد عمل. وتم تطبيق هذا القانون في العام 2018م، وبذلك يحق للعامل الوافد الخروج والدخول إلى قطر دون الحصول على إذن مسبق من صاحب، كذلك السماح لهم بتغيير جهة عملهم بحرية دون طلب شهادة ممانعة من صاحب العمل. والجدول الآتي مقارنة لقوانين الكفالة قبل وبعد الإلغاء:

جدول رقم (2): الفرق بين إجراءات نظام الكفالة وإلغاء نظام الكفالة للعاملين الوافدين الخاضعين لقانون العمل

إجراءات إلغاء نظام الكفالة	إجراءات نظام الكفالة
لا يلزم له كفيل بل عقد عمل بينه وبين المستقدم وفقاً لقوانين الدولة. ²	كل عامل وافد منح له حق الدخول الى دولة قطر أن يكون له كفيل. ¹
يسمح للوافد بتجديد الإقامة دون الرجوع لصاحب العمل	يلتزم الكفيل بإنهاء إجراءات الإقامة وتجديدها ³
حرية العامل بتغيير جهة عمله قبل انتهاء عقده دون الحصول على شهادة ممانعة من صاحب العمل، بشرط إبلاغه بمدة محدد من قبل القانون ⁵	يلتزم العامل الوافد بالعمل لدى الكفيل وحده دون سواه، الا في حالة منحه إعاره من قبل الكفيل ⁴
على حسب الشروط المكتوبة في عقد العمل يحدد التزامات صاحب العمل والعامل الوافد	يلتزم الكفيل بتوفير السكن والغذاء والمواصلات والبطاقة الصحية للعامل وفقاً لمعايير العمل اللائقة لمنظمة العمل الدولية.
صاحب العمل لا يكون مسؤولاً عن الالتزامات المالية للعامل الوافد ما لم يشترط في العقد	يكون الكفيل مسؤولاً عن ما يترتب من التزامات في ذمة مكفوله اذا لم يكن لديه مال. ⁶
يكون للعامل الوافد (الخاضع لقانون العمل) الحق في الخروج والدخول إلى قطر دون الحصول على إذن	يتعين على العامل الوافد أخذ إذن بالخروج المؤقت او النهائي من صاحب العمل. ⁷

- 1 - المادة 18، قانون رقم (4) لسنة 2009، البوابة القانونية القطرية-الميزان، www.almeezan.qa
- 2 - المادة 4، قانون رقم (21) لسنة 2005، البوابة القانونية القطرية-الميزان، www.almeezan.qa، وتم تعديله بإلغاء نظام الكفالة في 13 ديسمبر 2016، في أكبر إصلاح لنظام العمل تتخذه الدولة.
- 3 - المادة 9، قانون رقم (4) لسنة 2009، البوابة القانونية القطرية-الميزان، www.almeezan.qa
- 4 - المادة 21، 22، قانون رقم (4) لسنة 2009، تم إلغاؤه، البوابة القانونية القطرية-الميزان، www.almeezan.qa.
- 5 - تقديم كتاب لصاحب العمل بالمغادرة شهر واحد لمن عمل لدى صاحب العمل لمدة عامين أو أقل، وشهران لمن عملوا لمدة أكثر من سنتين، المادة 1، قانون رقم (19) لسنة 2020 (بدل رقم 21 لسنة 2015)، البوابة القانونية القطرية-الميزان، www.almeezan.qa.
- 6 - المادة 23، قانون رقم (4) لسنة 2009، البوابة القانونية القطرية-الميزان، www.almeezan.qa
- 7 - المادة 26، قانون رقم (4) لسنة 2009، البوابة القانونية القطرية-الميزان، www.almeezan.qa

مسبق من صاحب العمل، بشرط إخطاره بمدة محده من قبل القانون ¹ في 16 يناير 2020، تم إصدار قرار وزير الداخلية رقم 95 لسنة 2019، الذي يلغي تصاريح الخروج لجميع الوافدين من (غير الخاضعين لقانون العمل) في دولة قطر .	
لا يجوز استبعاد العامل الوافد أو ترحيله إلا لأسباب قانونية تحددها الدولة وبموافقتها.	يجوز للكفيل إعادة العامل الوافد إلى بلده عند انتهاء إقامته أو صدور أمر بترحيله. ²

وتأتي هذه الدراسة الميدانية في محاولة لتقييم تجربة الهجرة في قطر، وسترکز على مجال الهجرة الطوعية بغرض العمل بصفته العامل الرئيس في وجود التنوع السكاني في دولة قطر، وتقييم أثر إلغاء نظام الكفالة على تعزيز التعايش السلمي بين المجموعات السكانية التي تعيش في دولة قطر .

منهجية الدراسة:

تقوم الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أثر إلغاء نظام الكفالة على التعايش السلمي ثم تفسير وتحليل هذه المعلومات في ضوء أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات والخروج بنتائج وتوصيات الدراسة. واستخدمت الدراسة العينة العشوائية من العمالة الوافدة وأصحاب العمل من المواطنين وتم توزيع نسختين من الاستبانة: نسخة خاصة بالعمالة الوافدة، ونسخة خاصة بأصحاب العمل، لجمع المعلومات بشكل علمي ومنظم، لمعرفة آراء واتجاهات مجتمع الدراسة من كلا الجانبين العمالة الوافدة وأصحاب العمل، واستكشاف مميزات ومساوئ إلغاء نظام الكفالة على العامل الأجنبي وصاحب العمل وتقييم أثرها على التعايش السلمي وأهداف الهجرة في المجتمع في دولة قطر .

¹ - قانون رقم (13) المادة (1) سنة 2018 المعدل (بدل المادة (7) قانون رقم (21) سنة 2015)، ولصاحب العمل الحق في تقديم طلب لوزارة العمل بأسماء من يرى ضرورة أخذ الموافقة المسبقة منه قبل مغادرتهم للبلاد بسبب طبيعة عملهم، وبما لا يتجاوز 5% من عدد العاملين لديه وفقاً لقانون. كما طبق هذا القانون للعمال الوافدين غير الخاضعين لقانون العمل كالمستخدمين في المنازل وفق قانون رقم (95) لسنة 2019 الذي يلغي تصاريح الخروج لهذه الفئة. البوابة القانونية القطرية-الميزان، www.almeezan.qa.

² - المادة 24، قانون رقم (4) لسنة 2009، البوابة القانونية القطرية-الميزان، www.almeezan.qa.

واستخدم مقياس ليكرت الخماسي likart¹ وهو من أكثر المقاييس استخداما في الدراسات الاجتماعية والنفسية لقياس الاتجاهات والآراء والمعتقدات والميول والقيم. وتم اختيار المقياس الخماسي لقياس آراء واتجاهات عينة الدراسة ووضع قيمة لكل قياس كالآتي:

جدول رقم (3): مقياس ليكرت الخماسي

5	موافق بشدة
4	موافق
3	محايد
2	غير موافق
1	غير موافق بشدة

وزعت الاستبانة على عينة الدراسة عن طريق الواتس أب، والإيميل. وتم توزيع الاستبانة على العمالة الوافدة في الشركات والمؤسسات الخاصة والعامة وعمال المنازل، كذلك تم توزيعها على مجموعة من المواطنين من أصحاب العمل.

واعتمدت الدراسة على التحليل الكمي² للبيانات المستخلصة من الاستبانة، وهو يعتمد على المعطيات العددية، وتطبيق الأساليب الإحصائية الوصفية والحسابية للكشف عن السبب أو النتيجة، حيث يستخدم الباحث الأرقام في تحليل البيانات، وللتأكد منها ينبغي اخضاعها لمعايير الصدق والثبات ويقوم بمعالجتها احصائيا للتوصل الى النتائج ثم بتعميمها على المجتمع. وتم استخدام برنامج SPSS للتحليل الاحصائي، وهو من أشهر البرامج الجاهزة للتحليل الكمي للبيانات المستخدمة في أبحاث العلوم الاجتماعية. وبعد التحليل الاحصائي تم مناقشة البيانات وتفسير النتائج في ضوء أهداف الدراسة، وفي ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري للبحث.

وتضمن الاستبيان الأول المتعلق بالعمالة الوافدة، 13 سؤال و604 مستجيب، وعند قياس الصدق والثبات كانت النتيجة كما يلي:

¹ - فاضل باقر مطشر اللامي، "مقياس ليكرت"، رابطة الأكاديميين العرب، 23 أكتوبر 2017، www.arabacademics.org، 9 مايو 2020.

² - مبعث للدراسات والاستشارات الأكاديمية، السعودية، 2020، <https://www.mobt3ath.co>.

قياس الصدق:

جدول رقم (4): قياس الاتساق الداخلي للاستبانة المتعلقة بالعمالة الوافدة

العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
الصدق	.577**	.552**	.671**	.694**	.601**	.487**	.398**	.621**	.659**	.682**	.087**	.679**	.660**
sig	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.033	<.001	<.001

أعطت النتائج معامل سبيرمان أكثر من 0.3 مما يدل على صدق الاتساق الداخلي وهي ذات دلالة معنوية عند $<.001$ ، ما عدا العبارة رقم 11 حيث كان معامل سبيرمان أقل من 0.3 مما وجب حذفها، فأصبحت عبارات الاستبيان 12 عبارة.

قياس الثبات ل 12 عبارة:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	12

من خلال الجدول نجد أن نسبة الثبات عالية بلغت 0.861. مما يدل على ثباتها وصلاحتها.

2. وتضمن الاستبيان الثاني المتعلق بأرباب العمل (الكفيل) 12 سؤال و 64 مستجيب، وعند إخضاعه لمعامل الارتباط بيرسون (صدق الاتساق الداخلي) أعطت النتائج ل 8 أسئلة معامل الارتباط أكثر من 0.3، ودلالة معنوية عند $<.001$ ، وهو يدل على تحقق صدق الاتساق الداخلي. وتم حذف 4 أسئلة لعدم تحقق درجة معامل الارتباط وجاءت أقل من 0.3 فتم استبعادها. والجدول الآتي يبين درجة الصدق ل 8 أسئلة:

جدول رقم (5): قياس الاتساق الداخلي للاستبانة المتعلقة بأرباب العمل:

السؤال	عدد الأسئلة	1س	2س	3س	4س	5س	6س	7س	8س
درجة الصدق (بيرسون)	8	.829**	.772**	.678**	.704**	.815**	.808**	.699**	.787**

قياس الثبات ل 8 أسئلة:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	8

من خلال الجدول السابق نجد أن درجة الثبات عالية مما يدل على صلاحيتها.

حدود الدراسة:

تمت هذه الدراسة لمعرفة أثر إلغاء نظام الكفالة على التعايش السلمي في المجتمع في دولة قطر في الفترة التي تم فيها تطبيق القانون رقم 13 لسنة 2018 بإلغاء قانون الكفالة الى الوقت الحالي 2021.

مصطلحات الدراسة:

المجموعات السكانية: مجموعات بشرية تعيش في مكان واحد وفي زمن واحد ومختلفة ثقافيا ودينيا. وتم استخدام هذا المصطلح من قبل الباحثة للتعبير عن المجموعات السكانية العاملة التي تعيش في دولة قطر ومختلفة في الدين واللغة والعرق والثقافة. كذلك استخدمت الدراسة مرادفات كالوافدين، والعمالة الوافدة، والعمالة المهاجرة، والمقيمين للتعبير عن المجموعات السكانية.

التعايش السلمي: تعبير يراد به خلق جو من التفاهم بين الشعوب بعيدا عن التوترات والحرب والعنف¹.

والتعريف الإجرائي في هذه الدراسة للتعايش السلمي هو: تم استخدام مصطلح التعايش السلمي في أبسط صورته، وهو التساكن والتجاور بين المجموعات السكانية المختلفة داخل المجتمع

¹ - المرجع السابق.

القطري بسلام وأمان، ويتم التعارف والتعامل فيما بينهم حسب ما تقتضيه الحاجة من بيع أو شراء أو علاقة عمل أو جوار في السكن، وكذلك قد يتضمن تبادل الثقافات، والمشاركة فيما بينهم في المناسبات الدينية والوطنية المختلفة... وغيره كنوع من الاندماج.

العامل المهاجر: هو الشخص الذي يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها¹.

تستخدم دولة قطر جملة العمالة الوافدة بدل العمالة المهاجرة، وتستبدل جملة "مجال الهجرة" بمجال العمالة الوافدة في إصدارات اللجنة الوطنية لتحالف الحضارات²، وذلك لأن معظم الوافدين إلى الدولة جاؤوا بعقود عمل وينطبق عليهم قانون العمل الموضح في الدستور القطري، وتهتم هذه الدراسة بالعمالة الوافدة كقسم من أقسام الهجرة الدولية والمهاجرين النظاميين³.

وتضع دولة قطر أمامها مجموعة من الأهداف المنسجمة مع أهداف تحالف الحضارات الأمامية في مجال الهجرة كالتالي⁴:

- توجه الهجرة للعب دورا إيجابيا في التعريف بالحضارات وتحقيق التقارب بين الشعوب.
- أن تكون الهجرة فرصة للتعايش الإيجابي المشترك بين مجموعات دينية وثقافية وإثنية مختلفة
- أن يتم اعتماد الهجرة كأسلوب للتقليل من التوترات بين الثقافات ولاسيما بين الأقليات الدينية والثقافية
- أن توجه الهجرة للمحافظة على الهوية والخصوصية الثقافية والدينية للأقليات في بلدان إقامتهم.

وسيتعمد اعتماد هذه الأهداف في مناقشة البيانات ونتائج التحليل الإحصائي.

1 - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة 2، حقوق الإنسان، الأمم المتحدة 18 ديسمبر 1990

2 - التقرير السنوي تنفيذ خطة دولة قطر لتحالف الحضارات لعام 2015، الدوحة، وزارة الخارجية القطرية، ابريل 2016، ص 2، pdf.

3. ويقسم المهاجرون إلى: عمالة مهاجرة، لاجئين، طالبي اللجوء. تقرير حالة الهجرة الدولية لعام 2019، الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية في سياق المنطقة العربية، الأمم المتحدة، الاسكوا، بيروت، الأمم المتحدة، 2020، www.iom.un/pdf.

4 - خطة عمل دولة قطر لتحالف الحضارات 2018-2022، ص 11، وزارة الخارجية القطرية، www.mofa.gov.qa

المميزات والمساوئ:

زيادة حرية تدوير العمالة وحرية تنقلها قد يعود بالفائدة على الدولة التي تتجه الى اقتصاد قائم على المعرفة، وسيستفيد أصحاب العمل بتوظيف عمال يتمتعون بالخبرة المحلية بدل جلب آخرين من الخارج وخفض تكاليف الاستخدام الى حد كبير، وأي تقصير أو مخالفة تقع على العامل مباشرة وليس على صاحب العمل، ويولد فرص عمل أكثر، وتزيد رضا العمال عن العمل⁽⁴⁾.

نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة المتعلقة بالعمالة الوافدة:

بعد تفرغ الاستبانة وإدخال المعلومات في برنامج SPSS، تم حساب النسبة المئوية لكل عبارة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، فجاءت النتائج كما يلي:

أولاً: المعلومات الديموغرافية:

احتوت العينة على 604 مستجيب من 33 جنسيات من الآسيويين والعرب والأفريقيين ومن أوروبا وأمريكا وأستراليا. وجاءت نتائج المعلومات الديموغرافية لعينة الدراسة كالتالي:

جدول رقم (6): المعلومات الديموغرافية للعمالة الوافدة

الجنس	ذكر	أنثى				
	%77.3	%22.7				
الوظيفة	موظف في القطاع الخاص	موظف حكومي	عمل حر			
	%96.5	%1.8	%1.7			
الدخل الشهري QR	أقل من 5000	5500-10,000	15,000-20,000	20,000-25,000	25,500-30,000	أكثر من 30,000
	%62.9	%18.4	%9.4	%3.5	%2.2	%2.5
المستوى التعليمي	ابتدائي وأقل	ثانوي وأقل	جامعي	دراسات عليا		
	%4.3	%27.3	%54.3	%14.1		
العمر	20-15	35-21	50-36	65-51		
	%0.7	%53.8	%42.2	%3.3		

¹ المرجع السابق، ص19.

من خلال الجدول السابق يتضح أن معظم أفراد العينة من فئة الشباب تتراوح أعمارهم بين 21- 50 بنسبة 96%، وضمن مستوى تعليمي جيد، حيث نسبة الجامعيين 54.3% ثم ثانوي وأقل بنسبة 27.3% ثم الدراسات العليا بنسبة 14.1%، ويعمل معظمهم كموظفين في القطاع الخاص بنسبة 96.5% ويرجع ذلك إلى أنهم أكثر تأثراً بنظام الكفالة ودور الكفيل بارز في حياتهم. و63% دخلهم الشهري أقل من 5000 ريال قطري، بينما 18.4% يتراوح بين 5500-10,000 ريال قطري.

ثانياً: نتائج التحليل الإحصائي لأسئلة الاستبيان:

جدول رقم (7): نتائج التحليل الإحصائي للعمالة الوافدة:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة %	موافق %	محايد %	غير موافق %	غير موافق بشدة %	العبارة
.876	3.80	19.7	50.0	23.2	5.3	1.8	1. لدي معلومات كافية عن التعديلات التي حدثت حول إلغاء نظام الكفالة.
.742	4.24	38.6	51.2	7.8	1.5	1.0	2. حرية تنقل العامل من عمل إلى آخر يصب في مصلحة العامل الوافد.
.912	3.95	28.5	48.5	14.1	7.9	1.0	3. حرية تنقل العامل الوافد من عمل إلى آخر يصب في مصلحة العمل.
1.05	3.77	27.5	39.7	17.7	13.1	2.0	4. خروج العامل الوافد من البلاد دون إذن خطي من صاحب العمل أمر يصب في مصلحة العمل.
.822	4.10	33.4	49.3	12.6	3.8	0.8	5. ساهم إلغاء نظام الكفالة في التقليل من المشكلات والتوترات بين العمال الوافدين وأصحاب العمل.
1.03	3.34	12.4	35.4	29.8	18.5	3.8	6. أدى إلغاء نظام الكفالة إلى زيادة المصاريف على العامل الوافد.

1.14	3.37	14.7	39.9	21.9	15.6	7.9	7. من الأفضل أن يكون وجود الكفيل أمر اختياري بالنسبة للعامل الوافد.
.752	4.11	30.8	53.1	13.7	1.5	0.8	8. ساهم إلغاء نظام الكفالة بزيادة شعور العامل بالاستقرار النفسي.
.883	4.00	29.1	51.2	11.9	6.6	1.2	9. إلغاء قانون الكفالة له أثر إيجابي على شعور العامل الوافد بالأمان الوظيفي بعيدا عن تحكّم الكفيل.
.889	3.98	29.0	48.5	15.6	5.6	1.3	10. زادت فرص العمل أمام العامل الوافد بعد إلغاء نظام الكفالة.
.786	3.79	16.9	50.8	29.0	2.0	1.3	12. ساعد إلغاء نظام الكفالة في اندماج المجموعات السكانية في دولة قطر.
.760	4.01	25.2	54.1	18.4	1.3	1.0	13. ساهم إلغاء نظام الكفالة في تعزيز التعايش السلمي بين المجموعات السكانية في دولة قطر.
.564	3.87	25.48	47.64	17.97	6.89	1.99	متوسط النسبة الكلية 12 عبارة

تحليل نتائج التحليل الإحصائي:

من خلال الإجابات نجد أن 70% من العمالة الوافدة لديها معلومات كافية عن قانون الغاء نظام الكفالة بمتوسط حسابي مرتفع بلغ 3.8. ونسبة 23% من المحايدون. وبالتالي فإن نسبة رضا العمالة الوافدة عن هذا الإجراء عالية كالتالي:

- نجد أن نسبة الموافقة والموافقة بشدة عالية فيما يتعلق بالعبارتين 2 و3 وهما حرية تنقل العامل من وظيفة لأخرى تصب في مصلحة العامل ومصحة العمل، حيث بلغت 90%، 77% تقريبا على التوالي، مما يزيد فرص العمل أمام العامل في العبارة (10) بنسبة موافقة وموافقة بشدة بلغت 77.5%. وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة (glind,2017, p 13-14 (4-5))

حيث بين أن حرية التنقل بين الوظائف يكسب العامل مهارة أكبر في مجال عمله مما يتيح له فرصة العمل بأجر أكبر، ويعود بالفائدة على أصحاب العمل من خلال استقطابهم لعمال مهرة قد يؤدي الى تقليل تكاليفه وزيادة انتاجيته، كما يساهم في تنويع الاقتصاد ودعم اقتصاد المعرفة ويزيد المنافسة في سوق العمل. وقال مايكل بيج نائب مدير قسم الشرق الأوسط في هيومن رايتس ووتش: "هذه أهم إصلاحات عمالية في قطر حتى الآن، ويمكنها أن تحسّن بشدّة ظروف عمل العمال الوافدين ومعيشتهم إذا طبّقت فعلاً"¹

■ كما نجد نسبة موافقة وموافقة بشدّة عالية عن العبارة المتعلقة بحرية خروج العامل من البلد دون إذن خطي من صاحب العمل بلغ 67.2%. وقد علق الكاتب فيصل المرزوقي في جريدة الوطن على أن إعطاء العامل حرية الخروج والدخول للبلد يقلل من هروب العمالة من العمل بشكل كبير فلا يتحمل صاحب العمل تبعات هروب العامل.² ونسبة الرضا العالية قد تساهم في خفض مستويات التوتر والمشاكل بين العامل وصاحب العمل بنسبة 82.7% وهي نسبة عالية، قد يساهم في شعور العامل بالاستقرار النفسي والأمن الوظيفي بنسبة موافقة وموافقة بشدّة بلغت 84%، 80% على التوالي، وقد يكون سبيل الى اندماج أكثر للعامل في محيط العمل والمجتمع ودعم أكبر للاستقرار والتعايش السلمي بين سكان دولة قطر من وافدين ومقيمين ومواطنين ويلعب دور إيجابي في التقريب بين الشعوب والتعريف بالحضارات، حيث بلغت نسبة الموافقة والموافقة بشدّة 67%، 79% تقريباً على التوالي. وجاءت دراسة (عارف، 2020) لتؤكد أن نظام الكفالة من أسباب الاستبعاد الاجتماعي وحاجز أمام اندماج الوافدين، حيث مهما بلغت سنوات إقامة الوافد أو بلغت درجة وظيفته.

■ ونسبة الإجابات المحايدة من قبل عينة الدراسة تلتفت النظر، فقد جاءت بنسبة ربع العينة 23% تقريباً في العبارة الأولى وهي تتعلق بمدى كفاية المعلومات لديهم عن قانون الغاء نظام الكفالة، كما لا يرون أن المصاريف قلت أو زادت مع إلغاء الكفالة بنسبة إجابة 30% تقريباً، أما عن الاندماج فلا يجدون هناك فارق قبل أو بعد العمل بإلغاء الكفالة بنسبة إجابة بلغت 51% مما قد يدل على أنهم لم يلاحظوا تطبيق القانون على أرض الواقع، أو تقبلهم العمل وتكيفهم مع الواقع، أو يدل على نسبة رضا أو قناعة بالوضع الذي يعيشون فيه، وهذا مؤشر يخدم التعايش السلمي، حيث قلت نسبة المحايدون في الإجابة على السؤال (12) ووصلت إلى 18.4% .

¹ - منظمة حقوق الانسان، قطر: إصلاحات مهمة في العمل والكفالة، 24 سبتمبر 2020، بيروت، [/https://www.hrw.org](https://www.hrw.org)

² - جريدة الوطن، فيصل المرزوقي، الغاء الكفالة.. ماله وما عليه؟!، 21 مايو 2014، رسمة عين 4529.

أما بالنسبة الى حرية العامل في وجود كفيل أو عدم وجوده فنجد أن هذا الاختيار نال نسبة موافقة وموافقة بشدة بلغت 54,5% تقريبا وهي تمثل نصف العينة تقريبا بينما نسبة المحايدين 30% وهي تمثل ثلث العينة تقريبا وقد يرجع ذلك أن مصاريف العمل والحياة قد تكون زادت على العامل من تجديد الإقامة وتذاكر السفر وقد يضاف اليه مصاريف السكن حيث وافق ووافق بشدة نسبة 47.8% على زيادة المصاريف في مقابل عدم موافقة وعدم موافقة بشدة بلغت 22.3%.
وبذلك نجد أن حرية اختيار العامل قد يكون أمر مرضيا للعامل ولصاحب العمل.

نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة المتعلقة بأرباب العمل (الكفيل):

بعد تفرغ الاستبانة وإدخال المعلومات في برنامج SPSS، تم حساب النسبة المئوية لكل سؤال والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، فجاءت النتائج كما يلي:

أولا: المعلومات الديمغرافية:

احتوت العينة على 64 مستجيب من 6 جنسيات من (قطر (57 فرد)، السعودية (1)، الكويت (2)، لبنان (2)، فلسطين (1)، اليمن (1)). وجاءت نتائج المعلومات الديمغرافية لعينة الدراسة كالآتي:

جدول رقم (8): المعلومات الديمغرافية لأرباب العمل

الجنس	ذكر	أنثى	
	43.7%	56.3%	
الوظيفة	موظف في القطاع الخاص	موظف حكومي	عمل حر
	21.9%	54.7%	23.4%
المستوى التعليمي	ثانوي وأقل	جامعي	دراسات عليا
	4.7%	71.9%	23.4%
العمر	35-21	50-36	65-51
	35.9%	50%	14.1%

من خلال الجدول السابق يتضح أن معظم أفراد العينة ضمن مستوى تعليمي عالي حيث بلغ التعليم الجامعي نسبة 72% تقريبا، ونسبة الدراسات العليا 23.5%، جاءت أغلبيتهم من القطاع الحكومي بنسبة 55% تقريبا، ثم القطاع الخاص بنسبة 22% تقريبا، بينما العمل الحر بنسبة 24% تقريبا. وتميزت العينة بأنها ضمن مرحلة الشباب، حيث تراوحت أعمارهم بين 21-65، ولم يوجد

أقل من 21 أو أكثر من 65. وجاءت نسبة 50% ممن أعمارهم تتراوح بين 36-50، يليهم بنسبة 36% لمن أعمارهم بين 21-35، وأخيرا نسبة 14% تقريبا لمن هم بين 51-65.

ثانيا: نتائج أسئلة الاستبيان:

جدول (9): نتائج التحليل الاحصائي لأرباب العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة %	موافق %	محايد %	غير موافق %	غير موافق بشدة %	العبارة
1.25	2.54	6.2	15.4	20.0	35.4%	21.5	1. ساهم إلغاء نظام الكفالة في حل العديد من المشكلات التي يعاني منها أرباب العمل.
1.19	2.14	1.5	13.8	10.8	36.9	35.4	2. انخفضت تكاليف استخدام العمالة الوافدة بعد إلغاء نظام الكفالة. (كتجديد الإقامة، تذاكر السفر...)
1.26	2.57	6.2	15.4	23.1	32.3	21.5	3. حرية انتقال العمالة الوافدة من وظيفة إلى أخرى يعود بالفائدة على أرباب العمل بدلا من استخدام عمالة جديدة من الخارج.
1.14	2.86	1.5	32.3	21.5	32.3	10.8	4. أدى إلغاء نظام الكفالة على إعفاء صاحب العمل من تحمل تبعات المخالفات التي قد يرتكبها المكفول خارج العمل.
1.25	2.66	7.7	15.4	21.5	38.5	15.4	5. ساهم إلغاء نظام الكفالة في تقليل التوترات بين العامل الوافد وصاحب العمل.
1.23	2.70	3.1	24.6	23.1	29.2	18.5	6. وازنت التعديلات الأخيرة على نظام الكفالة بين مصلحة صاحب العمل ومصلحة العامل الوافد.
1.24	2.78	7.7	18.5	29.2	26.2	16.9	7. ساعد إلغاء نظام الكفالة على اندماج الوافدين في المجتمع في دولة قطر.
1.26	2.75	7.7	18.5	27.7	26.2	18.5	8. أثر إلغاء نظام الكفالة بشكل إيجابي على تعزيز التعايش السلمي بين المجموعات السكانية في دولة قطر.
1.22	2.62	5.2	19.2	22.1	32.1	19.8	متوسط النسبة الكلية

تحليل نتائج التحليل الإحصائي الخاص بأرباب العمل (الكفيل):

نجد أن الإجابات تتجه لعدم الرضا نوعا ما عن قانون إلغاء نظام الكفالة من قبل أرباب العمل بشكل عام، فقد بلغت نسبة عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة 57% على السؤال (1). ويشمل قانون إلغاء الكفالة عدة أمور سيتم التعرف على مدى رضا أرباب العمل عنها كالاتي:

فبالنسبة الى حرية انتقال العامل من وظيفة لأخرى دون موافقة خطية من صاحب العمل في مصلحة العمل، فنجد أن نسبة عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة من قبل أصحاب العمل بلغت 53.8% وهي تمثل نصف العينة تقريبا، بينما بلغت الموافقة والموافقة بشدة نسبة 21.6%.

بينما نجد أن نسبة 54% تقريبا (غير موافق وغير موافق بشدة) يرون أن إلغاء نظام الكفالة لم يساهم في تقليل التوترات بين العامل الوافد وصاحب العمل، بينما الموافقة والموافقة بشدة بلغت 23%.

ونجد أن الإجابات اتجهت الى عدم الرضا عن انخفاض تكاليف استقدام العمالة الوافدة بعد إلغاء نظام الكفالة بنسبة 72.3%. بينما نسبة الموافقة لم تتعدى 15.8%.

ونجد أن عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة على السؤال (6) بلغت ضعف الموافقة والموافقة بشدة تقريبا وهي 47.7%، 27.7% على التوالي، حيث يرون أن قانون إلغاء الكفالة لم يوازن بين حقوق أصحاب العمل وحقوق العمالة الوافدة،

ومن جانب آخر نجد أن نسبة الموافقة وعدم الموافقة كانت أقل تفاوتاً في العبارة 4، حيث يرى أرباب العمل أنهم لا يزالون يتحملون تبعات المخالفات التي يرتكبها العامل الوافد بنسبة 43%. بينما نجد موافقة وموافقة بشدة بلغت نسبة 34% على أن إلغاء نظام الكفالة ساعد في إعفاء صاحب العمل من تحمل تبعات المخالفات التي قد يرتكبها المكفول خارج العمل.

هناك نسبة من عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة عن العبارتين 7، 8 فهم لا يرون أن قانون إلغاء الكفالة ساهم في اندماج العمالة الوافدة وتعزيز التعايش السلمي في المجتمع القطري بنسبة 43.1%، 44.7%. يقابلها موافقة وموافقة بشدة متساوية بنسبة 26.25، 26.2% ويرون أن إلغاء قانون الكفالة ساعد في الاندماج وساهم في تعزيز التعايش السلمي. بينما نلاحظ أن نسبة الإجابات المحايدة كبيرة وبلغت 29.2%، 27.7% أي ثلث عينة الدراسة تقريبا، وقد يرجع ذلك الى درجة تكيف عالية مع البيئة التي يعيشون فيها، وهذا يحقق تعزيز للاستقرار والتعايش السلمي خاصة أنهم يمثلون 90% تقريبا من السكان.

بالنسبة لارتفاع الإجابات المحايدة في الطرفين، نجد أن متوسطها قد بلغ في استبانة العمال 17.97، وفي استبانة أرباب العمال وصلت 22.1، وهذا يقودنا إلى عدد من الاحتمالات على النحو الآتي:

- أولاً: ربما لم يصل بعد قانون إلغاء نظام الكفالة إلى مرحلة النضوج لأنه قانون حديث تم تطبيقه في العام 2018، وبالتالي لم يلمس كل من الكفيل والعامل أثره بشكل كافٍ، ولم يكوّن وجهة نظر تشكل إجابات واضحة بالموافقة وعدم الموافقة، وربما بعد فترة من الزمن تصبح وجهات النظر حول التغييرات التي أحدثها هذا القانون أكثر وضوحاً.
 - ثانياً: ربما لم تكن التغييرات الحاصلة ذات بعد عملي مؤثر بالنسبة للعامل وبالنسبة لرب العمل.
 - ثالثاً: وربما لم يتم تفعيل هذا القانون بشكل كامل بالنسبة للمستفيدين منه، وعدم التفعيل هنا ليس المقصود به عدم نفاذه قانونياً، بل عدم قيام المعنيين بالاستفادة منه، فمثلاً عندما لا يقوم العامل بتغيير عمله، ويبقى عند كفيله مع تغير المسميات، فإنه ربما لا يلمس فرقاً واضحاً، مما يجعل إجابته تتجه نحو المحايدة.
 - رابعاً: ومن ناحية أخرى ربما يكون السبب هو عدم اطلاع العديد من العمال على التعديلات التي حدثت بالنسبة لقانون الكفالة، وخصوصاً عند ارتفاع نسبة المحايدة في الاستبانة الأولى، وهذا يتوافق مع العبارة الأولى التي كانت (لدي معلومات كافية عن التعديلات التي حدثت حول إلغاء نظام الكفالة)، حيث بلغ مجموع غير الموافقين وغير الموافقين بشدة والمحايدون (30.3%) من أفراد عينة العمال.
 - خامساً: ومن الممكن قراءة هذه النسب المحايدة من ناحية إيجابية تشير إلى أن قانون الكفالة (سواء وقت تفعيله أو بعد إلغائه) لا يعتبر المرجع الوحيد لتحصيل الحقوق والعيش الكريم في دولة قطر، حيث حظي العمال وأرباب العمل بحالة استقرار تفسّر وجود نسبة عالية من الإجابات المحايدة التي يمكن اعتبارها صحيحة، بمعنى عدم وجود ثغرات كبيرة تمس استقرار العمالة الوافدة وأرباب العمل.
- عند التأمل في العبارتين المكررتين في الاستبانتين، وهما (12، 13) في استبانة العمالة الوافدة، والعبارتان (7، 8) في استبانة أرباب العمل نجد تفاوتاً كبيراً في الإجابات ووجهات النظر، مما يستدعي الوقوف عنده، كالاتي:

جدول رقم (10): مقارنة بين إجابات أرباب العمل والعمالة الوافدة المتعلقة بأهداف الهجرة لتحالف الحضارات

العبارة	أرباب العمل		العمالة	
	موافقون	غير موافقون	موافقون	غير موافقون
ساعد إلغاء نظام الكفالة في اندماج المجموعات السكانية في دولة قطر.	26.2	43.1	67.7	3.3
ساهم إلغاء نظام الكفالة في تعزيز التعايش السلمي بين المجموعات السكانية في دولة قطر.	26.2	44.7	79.3	2.3

نجد أن (43.1%) من أرباب العمل يرون إن إلغاء قانون الكفالة لم يساعد في اندماج الوافدين في المجتمع، في حين (26.2%) يرون أن قد ساهم في ذلك. بينما (67.7%) من العمالة الوافدة يرون أن إلغاء القانون قد ساهم بالفعل في تعزيز التعايش السلمي. و(3.3%) فقط من العمالة يرون أنه لم يساعد في اندماج المجموعات السكانية.

(44.7%) من أرباب العمل يرون أن إلغاء قانون الكفالة لم يؤثر بشكل إيجابي في تعزيز التعايش السلمي بين المجموعات السكانية في دولة قطر. في حين (26.2%) يرون أن له أثرا إيجابيا. بينما (2.3%) فقط من العمالة الوافدة يرون أن إلغاء قانون الكفالة لم يساهم في تعزيز التعايش السلمي، في حين (79.3%) يرون أنه قد أسهم في تعزيز التعايش السلمي.

ويمكننا تفسير التباين في هذه النسب بأن إلغاء قانون الكفالة قد جاء ليستهدف العامل بالدرجة الأولى، كون العمال هم الفئة الأكثر عددا قياسا بعدد أرباب العمل، لذلك فقد جاء هذا القانون ليكون في صالحهم بشكل عام، الأمر الذي نتج عنه عدم رضا أرباب العمل إلى حد ما كما جاء في النتائج، وهذا يدل على أن دولة قطر تراعي بالدرجة الأولى خدمة مصالح المهاجرين، والذين تشكل العمالة الوافدة النسبة الأكبر منهم، مما يصب في خدمة أهداف الهجرة لتحالف الحضارات بشكل عام.

الخاتمة:

تعد دراسة قضايا التعايش السلمي من الدراسات المهمة التي تلقي بظلالها على السلام العالمي، وتأتي ثمارها في السعي لتحقيق أهداف تحالف الحضارات، ويعد إلغاء قانون الكفالة من الإصلاحات الملموسة التي تخدم قضايا العمالة المهاجرة في قطر، وهي تعمل على خدمة حقوق الإنسان، ودعم قضايا التعايش داخل المجتمعات المتنوعة سكانيا. ويعد إلغاء قانون الكفالة في دولة قطر خطوة إيجابية في هذا المجال.

النتائج:

- يتبين لنا أن قانون إلغاء الكفالة قد نال رضا العمالة الوافدة بشكل عام، حيث كانت أغلب إجاباتهم بالموافقة على فقرات الاستبانة.
- اتجهت إجابات إرباب العمل نوعاً ما، إلى عدم الرضا بشكل عام عن قانون إلغاء الكفالة، حيث يرون أنه يصب في صالح العمالة الوافدة على حساب مصلحة صاحب العمل إلى حد ما.
- أسهم نظام إلغاء الكفالة في تعزيز الاستقرار النفسي والأمن الوظيفي بالنسبة للعامل المهاجر.
- نسبة الرضا للعمالة الوافدة عن قانون إلغاء الكفالة تعد مؤشراً إيجابياً في تحقيق أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات من خلال تحقيق الاندماج والاستقرار وتعزيز التعايش السلمي.
- ارتفعت نسب الإجابات المحايدة بشكل لا يمكن تجاوزه، وهذا يشير إلى أن قانون إلغاء الكفالة ما زال في طور البداية، حيث تم تطبيق بنوده تدريجياً إلى أن تم إلغاؤه في العام 2018، ولا بد له من وقت في التطبيق والممارسة حتى يتبين ما له وما عليه بشكل أوضح.
- يشير ارتفاع نسب الإجابات المحايدة إلى نوع من التكيف والرضا من العمالة المهاجرة بشكل عام، وهذا يدل وجود الاستقرار الذي يدعم التعايش السلمي.
- قانون إلغاء الكفالة تسبب ببعض الضرر لعدد من أرباب العمل، وبالتالي فربما أنه يحتاج إلى إعادة نظر في بعض مواده من جهة ما يخص أرباب العمل، بحيث ينصفهم بشكل أفضل في حال وجود ثغرات.

التوصيات:

توصي الباحثة بعدد من التوصيات من أهمها:

- جعل قانون الكفالة اختيارياً، بحيث يختار العامل وجود كفيل أو عدم وجود كفيل، حيث يترتب على قانون إلغاء الكفالة مصاريف إضافية على العامل المهاجر، وبالتالي فإن جعل وجود الكفيل اختيارياً سيصب في المصلحة العامة.
- النظر في الأضرار التي تترتب على أرباب العمل بسبب إلغاء قانون الكفالة، والبحث في الثغرات والعمل على إصلاحها.
- ضرورة تعريف العامل وصاحب العمل بكامل تفاصيل قانون العمل، وخصوصاً ما استجد فيما يتعلق بإلغاء الكفالة، حتى يعرف كل طرف ما له وما عليه من حقوق وواجبات.
- إجراء المزيد من الدراسات حول قانون إلغاء الكفالة.
- الاستمرار بالإصلاحات القانونية بما يخدم التعايش السلمي.

قائمة المصادر والمراجع:

- أحمد عارف، سياق الاستبعاد الاجتماعي في تحولات سياسات العمل بدول الخليج: لماذا اتجهت قطر نحو الإدماج؟ قطر، 2020.
- احمد عاطف عبدالرحمن، العمالة والكفالة، مجلة المال والتجارة، نادي التجارة، العدد 492، ابريل 2010.
- الأمم المتحدة، الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية في سياق المنطقة العربية، بيروت، 2020.
- الأمم المتحدة، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، 18 ديسمبر 1990.
- جريدة الوطن، فيصل المرزوقي، الغاء الكفالة.. ماله وما عليه؟!، 21 مايو 2014..
- جنسيات المقيمين من إجمالي سكان دولة قطر، 15-فبراير-2017.
- جهاز التخطيط والإحصاء (31 يناير 2022) إجمالي السكان المتواجدون في قطر، www.psa.gov.qa
- خطة عمل دولة قطر لتحالف الحضارات، قطر، 2008.
- سعاد اليعلا، ديمقراطية الـ5 في المئة" تثير القطريين فماذا تعرف عنها، 10 أغسطس 2021، موقع انديبنديت عربية، www.independentarabia.com
- طوخي دوام، 2.1 مليون حجم القوى العاملة في قطر، جريدة الراية القطرية، الدوحة، 26 سبتمبر 2020، www.raya.com
- فاضل باقر مطشر اللامي، "مقياس ليكارت"، رابطة الأكاديميين العرب، 23 أكتوبر 2017، www.arabacademics.org
- القانون رقم (13) لسنة 2018، قطر.
- القانون رقم (19) لسنة 2020، قطر.
- القانون رقم (21) لسنة 2005، قطر.
- القانون رقم (4) لسنة 2009، قطر.
- القانون رقم (95) لسنة 2019 الذي يلغي تصاريح الخروج لهذه الفئة، قطر.

- اللجنة الوطنية لتحالف الحضارات، خطة عمل دولة قطر لتحالف الحضارات، قطر، 2008.
- اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، كتاب الجيب للعامل، قطر، مارس 2009.
- لؤي شبانة، ملاحظات حول تأثير اختلالات التركيبة السكانية على تحقيق التنمية المستدامة في دولة قطر، الدوحة: شركة الخليج للنشر والطباعة، مجلة السكان، العدد 44، أكتوبر 2019.
- منظمة حقوق الانسان، قطر: إصلاحات مهمة في العمل والكفالة، 24 سبتمبر 2020، بيروت، <https://www.hrw.org>
- وزارة الخارجية القطرية، التقرير السنوي تنفيذ خطة دولة قطر لتحالف الحضارات لعام 2015، الدوحة، ابريل 2016.
- وزارة الخارجية القطرية، خطة عمل دولة قطر لتحالف الحضارات 2018-2022، www.mofa.gov.qa
- Froilan T. Malit, Jr, George S. Naufal, Asymmetric Information under the Kafala Sponsorship System: Impacts on Foreign Domestic Workers' Income and Employment Status in the GCC Countries, May 2016, IZA research network, Bonn, Germany. <https://docs.iza.org>.
- Hans van de Glind, Sophia Kagan, Eliza Marks, Carla Unger, EMPLOYER-MIGRANT WORKER RELATIONSHIPS IN THE MIDDLE EAST: Exploring scope for internal labour market mobility and fair migration, March 2017, International Labour Organization Regional Office for Arab States, Geneva, Switzerland, www.ilo.org/pdf
- Kali Robinson, What is the Kafala System?, March 23, 2021, Council on Foreign Relations, New York, www.cfr.org
- Maysa Zahra, The Legal Framework of the Sponsorship Systems of the Gulf Cooperation Council Countries: A Comparative Examination, 2019, Gulf Labour Markets and Migration (GLMM), gulf research Center, Jeddah-Saudi Arabia.
- Storbeck, Doreen, Indian Labour Migration to the Arab Gulf States: The Impact of a Growing Interdependence, International Asian Forum,

International Quarterly for Asian Studies Munchen, Germany, Munchen
May 2011, Arnold Bergstrasser Institut, P 21-46.

ملحق 1:

- الاستبيان المتعلق بصاحب العمل
- الاستبيان المتعلق بالعمالة الوافدة

أثر إلغاء نظام الكفالة في قطر على التعايش السلمي

على ضوء قانون تعديل الكفالة في دولة قطر في الأعوام (2018 - 2021) فإنه تم ما يلي:

1. إلغاء نظام الكفالة واستبداله بعقد عمل.
2. السماح للعمالة الوافدة بالدخول والخروج من البلاد دون إذن خطي من صاحب العمل في حال عدم وجود مخالفات قانونية على العامل.
3. للعمالة الوافدة حرية التنقل من عمل إلى آخر دون إذن صاحب العمل في حال انتهاء العقد، أو في حال وجود مشاكل بينهما.

استبيان لصاحب العمل (الكفيل)

رقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	ساهم إلغاء نظام الكفالة في حل العديد من المشكلات التي يعاني منها أرباب العمل.					
2	انخفضت تكاليف استقدام العمالة الوافدة بعد إلغاء نظام الكفالة. (ك تجديد الإقامة، تذاكر السفر...)					
3	حرية انتقال العمالة الوافدة من وظيفة إلى أخرى يعود بالفائدة على أرباب العمل بدلا من استقدام عمالة جديدة من الخارج.					
4	أدى إلغاء نظام الكفالة على إعفاء صاحب العمل من تحمل تعبات المخالفات التي قد يرتكبها المكفول خارج العمل.					
5	ساهم إلغاء نظام الكفالة في تقليل التوترات بين العامل الوافد وصاحب العمل.					

					6	وازنت التعديلات الأخيرة على نظام الكفالة بين مصلحة صاحب العمل ومصلحة العامل الوافد.
					7	تعرض أصحاب العمل لأضرار مادية بسبب التعديلات الأخيرة على نظام الكفالة.
					8	خروج العامل من البلاد دون إذن خطي من صاحب العمل أمر يضر مصلحة العمل.
					10	حرية تنقل العامل الوافد من عمل إلى آخر يصب في مصلحة العمل.
						من الأفضل إعادة نظام الكفالة كما كان سابقا.
					11	ساعد إلغاء نظام الكفالة على اندماج الوافدين في المجتمع في دولة قطر.
					12	أثر إلغاء نظام الكفالة بشكل إيجابي على تعزيز التعايش السلمي بين المجموعات السكانية في دولة قطر.

استبيان للعامل الوافد (المكفول)

رقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	لدي معلومات كافية عن التعديلات التي حدثت حول إلغاء نظام الكفالة. I have enough information about the modifications that have taken place regarding the abolition of the (kafala). sponsorship system					
2	حرية تنقل العامل من عمل إلى آخر يصب في مصلحة العامل الوافد. The freedom of movement of expats from one job to another is a way that would serve the interest of the expate employee.					
3	حرية تنقل العامل الوافد من عمل إلى آخر يصب في مصلحة العمل.					

					The freedom of movement of expats worker from one job to another is a way that would serve the interest of the businessse.	
					خروج العامل الوافد من البلاد دون إذن خطي من صاحب العمل أمر يصب في مصلحة العمل. The ability of the expate worker to travel from and to the country the country without a pre-written approval from the employer would serve the interest of the businessse.	4
					ساهم إلغاء نظام الكفالة في التقليل من المشكلات والتوترات بين العمال الوافدين وأصحاب العمل. The abolition of the sponsorship system (kafala) has contributed to reducing the tensions and problems between expate employee and employers, which took place in the past.	5
					أدى إلغاء نظام الكفالة إلى زيادة المصاريف على العامل الوافد. The abolition of the sponsorship system (kafala) led to an increase in expenses on the expate worker in Qatar.	6
					من الأفضل أن يكون وجود الكفيل أمر اختياري بالنسبة للعامل الوافد. It would be better to leave the (kafala) system as an option to the expate worker.	7
					ساهم إلغاء نظام الكفالة بزيادة شعور العامل بالاستقرار النفسي. The abolition of the sponsorship system (Kafala) contributed to	8

					improving the sense of psychological stability of the expate worker.	
					إلغاء قانون الكفالة له أثر إيجابي على شعور العامل الوافد بالأمان الوظيفي بعيدا عن تحكّم الكفيل. The abolition of the sponsorship (Kafala) had a positive impact system on the expate worker sense of job security away from the sponsor's control.	9
					زادت فرص العمل أمام العامل الوافد بعد إلغاء نظام الكفالة. The job opportunities for the expate worker increased after the sponsorship system was abolished.	10
					من الأفضل إعادة نظام الكفالة كما كان سابقا. It is better to return the kafala system as it was previously.	11
					ساعد إلغاء نظام الكفالة في اندماج المجموعات السكانية في دولة قطر. The abolition of the sponsorship system (Kafala) helped the population groups in Qatar to integrate.	12
					ساهم إلغاء نظام الكفالة في تعزيز التعايش السلمي بين المجموعات السكانية في دولة قطر. The abolition of the sponsorship system (Kafala) contributed to promote the peaceful coexistence among population groups in Qatar.	13