

توزيع العمالة المهاجرة على مستوى العالم عام
مليون

المنطقة	العمالة المهاجرة	التوزيع النسبي
افريقيا	٧,١	٨%
آسيا	٢٥,٠	٢٩%
أوروبا	٢٨,٢	٣٣%
أمريكا اللاتينية والكاريبي	٢,٥	٣%
أمريكا الشمالية	٢٠,٥	٢٤%
أوشينيا	٢,٩	٣%
الإجمالي	٨٦,٣	١٠٠%

- بلغ إجمالي العمالة الدولية المهاجرة في كل مناطق العالم حوالي ٨٦,٣ مليون عامل مهاجر .
- تحتل آسيا المرتبة الأولى من حيث عدد العمالة الوافدة حيث بلغ عددها حوالي ٢٥,٠ مليون بنسبة بلغت ٢٩% من إجمالي العمالة الوافدة في العالم ، تليها أوروبا بحوالي ٢٨,٢ مليون عامل وافد بنسبة بلغت ٢٩% ، ثم أمريكا الشمالية بحوالي ٢٠,٥ مليون عامل وافد وبنسبة بلغت حوالي ٢٤% من الإجمالي .

وتجدر الإشارة إلى تزايد نسب العمالة الوافدة إلى إجمالي الوافدين في معظم الدول بين ١٩٩١م وعام ٢٠٠١م ، حيث تعدت هذه النسبة في استراليا وسويسرا وكندا نسبة ٥٠% من إجمالي المهاجرين بسبب زيادة هجرة العمالة خاصة العمالة الماهرة .

٦-١-٤ هجرة العمالة الماهرة

تعتبر هجرة العمالة الماهرة من أهم أنواع الهجرة ذات التأثير في العالم ، ومنذ بداية التسعينيات ازداد عدد المهاجرين في شريحة العمالة ذات المهارة العالية مع زيادة الطلب العالي على المهارات خاصة في مجال المعلومات والتقنية .

وتمثل هجرة العمالة الماهرة أحد أهم خصائص العمالة المهاجرة في الدول المتقدمة ، حيث يلاحظ زيادة عدد ونسب الأشخاص الذين يمنحون الدخول بسبب المهارة العالية في الدول التقليدية للهجرة خلال التسعينيات. ويوضح الجدول أدناه تطور أعداد العمالة الماهرة الوافدة إلى بعض دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية .

جدول رقم (٦-٤)

أعداد المهاجرين في شريحة المهارات العالية
في بعض الدول المختارة خلال السنوات ١٩٩١-١٩٩٩-٢٠٠١م
ألف

الدولة	العمالة الماهرة			النسبة إلى إجمالي المهاجرين		
	١٩٩١	٢٠٠١	٢٠٠١	١٩٩١	٢٠٠١	٢٠٠١
استراليا	٤١	٣٥	٥٤	٤٣%	٣٧%	٦٠%
كندا	٤١	٨١	١٣٧	٤٧%	١٨%	٥٥%
نيوزلندا	-	١٣	٣٦	٤٧%	-	٦٨%
الولايات المتحدة الأمريكية	١٣	٥٧	١٧٥	٢٣%	١٨%	١٧%
السويد	٠	٣	٤	٨%	٦%	١٠%
المملكة المتحدة	٤	٣٢	٤٠	٣٣%	٧%	٣٢%

في عام ٢٠٠١م شكلت شريحة المهارة العالية وأسرههم أكثر من نصف الوافدين الداخلين إلى استراليا ، وكندا ، ونيوزلندا ، وقد شكلت نفس الشريحة ثلث الوافدين الدائمين في المملكة المتحدة .

ومن أهم الأساليب المستخدمة لاستقطاب العمالة الوافدة استخدام نظام تأشيرات ورخص العمل المؤقتة ، حيث تطبق جميع الدول التقليدية المستقبلية للهجرة هذا الأسلوب ، ويوضح الجدول في الصفحة التالية أعداد العمالة الوافدة المؤقتة التي تم دخولها تحت شريحة العمالة ذات المهارة العالية .

جدول رقم (٧-٤)
العمالة المهاجرة المؤقتة التي دخلت
إلى بلدان المهجر تحت شريحة العمالة الماهرة

المنطقة / السنة	١٩٩٢	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
استراليا	٤١	٨٢	٩٣	١٠٠	١١٦
كندا	٧٠	٧٥	٨٠	٨٥	٩٤
نيوزيلندا		٢٧	٣٠	٣٩	٤٨
أمريكا	١٤٣		٣٤٣	٤٢٣	٥٠٥
فرنسا	٥	٥	٤	٦	٨
بريطانيا	٥٤	٨٠	٨٩	٩٨	١٢٤

يتضح من الجدول أعلاه نمو أعداد العمالة الوافدة المؤقتة التي دخلت إلى بلدان الهجرة التقليدية تحت شريحة العمالة الماهرة ويلاحظ ذلك أيضا في كل من فرنسا والمملكة المتحدة .

وتدلل هذه الأرقام بصورة واضحة على الأهمية الكبيرة للعمالة الوافدة المؤقتة في شريحة العمالة ذات المهارة العالية ، وأهمية مساهمتها في الهجرة إلى الدول الرئيسية المستقبلية في العمالة الوافدة .

٢-٤ التجارب الدولية في التعامل مع العمالة الوافدة :

تتناول الجزئية التالية بعض التجارب الدولية في مجال التعامل مع العمالة الوافدة ، وهي تجارب ستة دول من مختلف دول العالم التي تستقبل عمالة وافدة ، وهي التجارب التالية :

☒ تجربة المملكة المتحدة

☒ تجربة استراليا

☒ تجربة الولايات المتحدة الأمريكية

☒ تجربة كندا

☒ تجربة سلطنة عمان

☒ تجربة الإمارات العربية المتحدة

وتتعرض كل تجربة بصورة عريضة إلى وضع الدولة فيما يتعلق بحجم السكان وحجم العمالة الوافدة ، ونسبتها إلى قوى العمل ، ومدى مساهمة العمالة الوافدة في الاقتصاد ، كما تدرس كل تجربة بشيء من التفصيل السياسة الوطنية العامة التي تبنتها كل دولة لإدارة سياسة هجرة العمالة إليها ، والبرامج التي تقدمها لجذب العمالة الوافدة ، والشرائح التي تستهدفها كل دولة لتغطية احتياجات سوق العمل بها وسياسات الدخول والاستقدام المطبقة ، وكيفية تعامل الدولة بصورة عامة مع مشاكل العمالة غير النظامية والمزايا التي تقدمها الدولة للعمالة الوافدة .

١-٢-٤ تجربة المملكة المتحدة

تعتبر تجربة المملكة المتحدة من أهم التجارب الدولية في مجال هجرة العمالة ، حيث لديها تجربة طويلة في التعامل مع قضية العمالة الوافدة يمكن الاستفادة منها في هذا المجال ، وتمثل المملكة المتحدة أحد الاقتصاديات المتقدمة وهي ضمن الدول الثمانية الكبار ويحتاج اقتصادها دوما إلى العمالة الوافدة لتغطية النقص في الأيدي العاملة المؤقتة أو الدائمة ، كما أنها تواجه معضلة الهجرة غير الشرعية ، والتي تشكل العمالة الوافدة نسبة كبيرة فيها .

٥ هيكـل السكان

- بلغ إجمالي عدد سكان المملكة المتحدة حوالي ٥٩,٤ مليون عام ٢٠٠٠ م ، يشكل الوافدين منهم حوالي ٤,٠ مليون وافد يمثلون تقريبا حوالي ٦,٨ من إجمالي السكان ١ .
- ويبلغ صافي الهجرة إلى المملكة المتحدة حوالي ١,٦ فرد لكل ١٠٠٠ من السكان ، كما يلاحظ في التركيبة السكانية أن حوالي شخص واحد (١) تقريبا من كل ١٢ فرد من السكان مولود خارج المملكة المتحدة .
- وتعتبر مدينة لندن من ضمن أول عشر مدن على مستوى العالم من حيث عدد السكان المولودين كأجانب .

٤-٢-٢ التنظيمات المتعلقة بالعمالة الوافدة

٥ القوانين

يخضع التعامل مع العمالة الوافدة في المملكة المتحدة إلى القوانين المتعلقة بالهجرة عموما وأهمها القوانين التالية:

- قانون الجنسية والهجرة واللجوء ٢٠٠٢ م .
- قانون اللجوء والهجرة لعام ١٩٩٩ م .
- قانون الهجرة واللجوء لعام ١٩٩٦ .
- قانون الهجرة لعام ١٩٧١ م .

تنظم هذه القوانين الهجرة إلى المملكة المتحدة ، ولكن لا توجد قوانين وتنظيمات خاصة بالهجرة من المملكة المتحدة إلى خارجها ، وبالإضافة إلى هذه القوانين الموضحة أعلاه يتم تنظيم بعض المسائل الخاصة بالعمالة الوافدة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من خلال أنظمة أخرى مثل أنظمة التوظيف ، والضمان الاجتماعي ، وعدم التفرقة ، وأنظمة محاربة الاتجار وتهريب البشر ، والقانون الجنائي بالمملكة المتحدة بالإضافة إلى مواد الاتفاقيات الجماعية .

٥ الإدارات والجهات المختصة بالعمالة الوافدة

◀ سياسة الهجرة

من اختصاصات مديرية سياسة الهجرة والجنسية (وهي إدارة من إدارات إلى مديرية الداخلية) .

◀ رخص العمل

وهي من اختصاصات إدارة رخص العمل بالمملكة المتحدة ، وتتبع إداريا إلى مديرية سياسة الهجرة والجنسية .

◀ رخص الإقامة / البقاء في المملكة المتحدة

من اختصاصات مديرية إدارة الهجرة ، وهي إدارات من إدارات وزارة الداخلية .

٤-٢-٣ السياسة الوطنية العامة للتعامل مع العمالة الوافدة :

تتبع المملكة المتحدة سياسة هجرة عمالية متوازنة تتمثل في :

"الترحيب ودمج العمالة الوافدة التي تستقر بالمملكة المتحدة في المجتمع ، والتشدد تجاه معالجة مشكلة الاستخدام السيئ لأنظمة اللجوء والهجرة وتوسيع قنوات الهجرة الاقتصادية في نفس الوقت" .

حيث تعتمد المملكة المتحدة فلسفة إن إدارة جيدة للهجرة تؤدي إلى :

- تعزيز اقتصاد المملكة المتحدة .

- توفر تنوع ثقافي مرغوب فيه ومطلوب .
- تحقق بعض الفوائد في مساعدة دول الوافدين .

ولكي يتم تحقيق أقصى الفوائد من سياسة العمالة الوافدة تعمل الدولة على إن تصاحب عملية إدارة الهجرة حدود آمنة ، ونظام لجوء عادل ومقام لسوء الاستخدام .

تعمل السياسة العامة للمملكة المتحدة على محاربة العرض والطلب على العمالة الوافدة غير النظامية - التي غالبا ما تتضمن الدخول بطرق سرية مما يعرض العمالة الوافدة إلى ظروف عمل واستغلال سيء - من خلال تنفيذ مواد وقوانين الهجرة إلى المملكة المتحدة .

تخطط المملكة المتحدة وتنفيذ سياسة الهجرة الموجهة حسب الحاجة الفعلية لاقتصادها إلى العمالة الوافدة ، ولذلك فإن هذه السياسة تخضع لبعض التعديل من أجل تغطية تلك الاحتياجات بأفضل طرق ممكنة ، ويتم تعديل ومراجعة قوانين الهجرة إلى المملكة المتحدة بصورة مستمرة لضمان تماشيها مع سياسة الهجرة ، وبحيث توفر دليل واضح عن الهجرة للمسؤولين الرسميين العاملين في مجال الهجرة ولعامّة المواطنين .

وتضع المملكة قائمة بالمهن التي تعاني من نقص (Shortage Occupation List) ، التي يتم بناء عليها زيادة استقدام أنواع معينة من العمالة حسب القائمة ، وهو وإن كان إجراء يعالج مشكلة قطاعية إلا إنه يصب ضمن المعالجة الهيكلية للاقتصاد وفي سياسة الهجرة العامة.

O سياسة دخول العمالة الوافدة إلى المملكة المتحدة

لا تتبع المملكة المتحدة سياسة الحصص في دخول العمالة الوافدة إليها ، حيث لا توجد حصص أو حدود لإجمالي عدد العمال الوافدين الذين يسمح لهم بالدخول إلى المملكة المتحدة خلال فترة معينة ، ولكن توجد حصص لإجمالي عدد العمال الوافدين الذين يمنحوا حق الدخول للعمل في قطاعات معينة من النشاط الاقتصادي مثل (٢٥,٠٠٠ عامل وافد للعمالة الزراعية الموسمية ، برنامج الدخول حسب القطاعات - قطاع الفنادق ١٠,٠٠٠ عامل وافد - برنامج الدخول حسب القطاعات - قطاع صناعة الأغذية ١٠,٠٠٠ عامل وافد) .

تفرض المملكة المتحدة نظام تأشيرة الدخول للعمل على العمالة الوافدة من بعض الدول ، بينما تسمح للبعض الآخر والعمل في المملكة المتحدة مثل مواطني المنطقة الاقتصادية الأوروبية (EEA) مقابل تبادل نفس التعامل لمواطنيها ، وتعامل مواطني دول الكومنولث معاملة خاصة من خلال قصر برنامج العمل أثناء الإجازة عليهم فقط ، وتمنح هذه الدول معاملة تفضيلية أيضا من خلال السماح لن ولد أحد أجداده في المملكة المتحدة بالدخول والعمل في المملكة المتحدة .

وبالنسبة لفترات البقاء في المملكة المتحدة للعمالة الوافدة يتراوح الوقت المسموح للبقاء حسب شرائح الدخول ، والوقت الذي يطلبه مقدم الطلب للبقاء في المملكة فعلى سبيل المثال يمنح :

- الزوار فترة تصل حتى ٦ أشهر .
- العمالة ذات المهارة فترة أولية تبلغ ١٢ شهر .
- حاملي رخص العمل فترة تصل حتى ٥ سنوات .

وتسمح قوانين الهجرة للأجانب الذين يحق لهم الإقامة في المملكة المتحدة استقدام عمالة منزلية بشرط تنفيذ بعض الاشتراطات ، وتوجد منظمة خيرية تعمل في مجال العمالة المنزلية تتولى تقديم الدعم والنصح فور دخول العمالة المنزلية إلى المملكة المتحدة .

O برامج الدخول إلى المملكة المتحدة

تعتمد المملكة المتحدة عدة برامج لدخول العمالة الوافدة التي يحتاجها سوق العمل ، وذلك من خلال تصميم برامج متعددة لتحقيق أهداف معينة مثل مقابلة النقص الموسمي أو النقص المتوقع على المدى الطويل ،

وقد قامت المملكة المتحدة مؤخرا في عام ١٩٩٨م ، بفحص دقيق لنظام رخص العمل ومراجعة طرق الدخول ومن أهم البرامج المصممة والقائمة حاليا لدخول العمالة الوافدة إلى المملكة المتحدة البرامج التالية :

◀ برنامج العمالة ذات المهارة العالية (HSMP)

تم إدخال برنامج العمالة ذات المهارة العالية (HSMP) Highly Skilled Migrant Programme عام ٢٠٠١م ، ويهدف هذا البرنامج إلى السماح للعمالة ذات المهارة العالية أو التي تمتلك مواهب خاصة للدخول إلى المملكة المتحدة ، ويعتمد البرنامج على نظام النقاط التي تغطي مستوى التعليم ، المؤهلات ، الخبرات العملية ، الدخل السابق والإنجازات في المجال المختار ، ويحظى الأطباء بالأولوية في هذا البرنامج ، حيث أن ثلث الأطباء ، حوالي ١٣٪ من هيئة التمريض ، ونصف باقي العاملين في القطاع الصحي مولودين خارج المملكة المتحدة . كما توجد بعض البرامج الأخرى للعمالة الماهرة ، ومنها برنامج المخترعين (Scheme Innovators) ، الذي يستقطب المخترعين أصحاب المشاريع مميزة التي سوف تحقق فوائد اقتصادية غير عادية .

◀ برنامج المشاريع القطاعية (SBP)

تم تأسيس برنامج استقطاب عمالة وافدة بموجب برنامج المشاريع القطاعية Sector Based Project (SBP) من أجل تغطية النقص في الأيدي العاملة في بعض القطاعات الاقتصادية ، مثل قطاع الصناعات الغذائية - صيد الأسماك ، وصناعة اللحوم ، والقطاع الفندقي وتموين الأغذية .

◀ برنامج العمالة ذات المهارة المنخفضة (LSMP)

يستهدف برنامج العمالة ذات المهارة المنخفضة (LSMP) Low Skilled Migrant Program ، السماح للعمالة ذات المهارة المنخفضة أو البسيطة دخول سوق العمل بغرض تغطية الطلب على الأعمال التي تحتاج إلى مهارة بسيطة .

0 سياسة التشاور الثلاثي

تعقد إدارة تصاريح العمل اجتماعات دورية "هيئة استشارية قطاعية" مع عدد من القطاعات الاقتصادية بالمملكة المتحدة تناقش فيها المواضيع المتعلقة بذلك القطاع بما فيها التشاور حول قائمة النقص في المهن ، التغييرات في سياسة الهجرة ، ومناقشة المبادرات الجديدة مع أصحاب المصلحة بمن فيهم منظمات أصحاب العمل ، والاتحادات العمالية والجهات الأخرى .

0 سياسات تقديم المساعدة الإدارية والقانونية

- تساعد الدولة العمالة الوافدة في الحصول على حقوقها من خلال التالي :
- تأسيس البرامج والخدمات الخاصة بتقديم المساعدة الإدارية والقانونية .
- نشر المعلومات الخاصة بمعايير العمل الوطنية بعدة لغات .
- تقديم النصح والمشورة لبعض شرائح العمالة الوافدة التي تعمل في المملكة ، مثل العاملة في القطاع الصحي (جهاز التمريض) الذين يواجهون مشاكل مع الوكالات التي تفشل في تنفيذ عقود العمل المتفق عليها .

0 سياسة الاستقدام

- تتمثل سياسة استقدام العمالة الوافدة في المملكة المتحدة في النقاط التالية :
- على أصحاب العمل أن يظهروا عدم وجود عمالة مؤهلة بعد مرور أربعة أسابيع من الإعلان عن الوظيفة المتاحة .
 - منح العمالة الوافدة أجور لا تقل عن أجور العمالة الوطنية .
 - لا يحق لوكالات الاستقدام الخاصة جلب عمالة وافدة إلى المملكة المتحدة ، ويعتبر قيام وكالات الاستقدام الخاصة بتحصيل رسوم بصورة مباشرة أو غير مباشرة نظير توفير عمل أو البحث عنه

للعمالة الوافدة غير قانوني ، ولكن يحق تحصيل رسوم نظير خدمات أخرى للحصول على العمل مثل إعداد سيرة ذاتية للعامل .

- يفرض نظام ممارسة المهن الصحية ، على أصحاب الأعمال في القطاع الصحي عدم التعامل مع الوكالات التجارية التي تتقاضى رسوم من الأشخاص المرشحين لاستقدام من الخارج ، وتشرف إدارة الصحة على الوكالات التي تعمل في مجال استقدام العمالة المهنية في القطاع الصحي .
- التعامل مع الدول المصدرة للعمالة لمعالجة الممارسات السيئة للاستقدام مثل توعية العمالة حول حقوق العمل في المملكة المتحدة والأعمال التي سوف تقدمها وكالات الاستقدام ، وتوضيح تفاصيل الحد الأدنى للجور والضرائب والسكن والمزايا .
- وقعت الدولة مذكرات تفاهم مع بعض الدول حول حظر استقدام بعض المهن مثل مذكرة التفاهم حول عدم استقدام عمالة في مجال المهن الصحية من جنوب أفريقيا لأنها تعاني من نقص كبير في هذه المهن ، ومثل مذكرات التفاهم بخصوص الاستقدام بصورة غير أخلاقية من الدول النامية أو تحصيل رسوم من المرشحين للاستقدام .
- مساعدة الدولة للعمالة الوافدة في الصعوبات التي تواجهها مع برامج الاستقدام أو الجهات التي يعملون لديها .

O سياسة التنقل المهني

تعتمد مقدرة العمالة الوافدة على تغيير صاحب العمل والمهنة على نوع التصنيف (الشريحة) الذي دخل بموجبها العامل الوافد إلى المملكة المتحدة ، مثلاً العمالة الوافدة ذات المهارة العالية تدخل إلى المملكة المتحدة بغرض البحث عن عمل لذلك فهي حرة في قبول العمل الذي يعرض عليها ، ولكن يمنح العامل رخصة عمل للعمل لدى شركة معينة أو فرد .

- يعتبر تغيير العمل بدون الحصول على موافقة مديرية الجنسية والهجرة مخالفة للأنظمة وتصبح بذلك رخصة العمل غير صالحة .
- يسمح بتغيير صاحب العمل بعد مرور ٤ سنوات من العمل القانوني ، بشرط الحصول على موافقة للبقاء (الاستقرار) في المملكة المتحدة لفترة غير محددة .

٤-١-٢-٤ الحقوق والمزايا الممنوحة للعمالة الوافدة

تمنح المملكة المتحدة للعمال الوافدين العديد من الحقوق والمزايا ، وتتم معاملة العمالة الوافدة النظامية بشقيها العمالة الوافدة الدائمة ، والعمالة الوافدة المؤقتة أو الزائرة نفس المعاملة في بعض المزايا ، كما تتمتع العمالة غير النظامية أيضاً بمعظم هذه الحقوق ، وتتمثل أهم الحقوق والمزايا في التالي :

جدول ركن (٤-٨)

الحقوق والمزايا	العمالة الوطنية	العمالة الوافدة		العمالة الوافدة
		الدائمة	مؤقتة أو زائرة	غير النظامية
الحق في تكوين أو الانضمام إلى منظمات العمال .	متاح	متاح	متاح	متاح
حق في التفاوض الجماعي .	متاح	متاح	متاح	متاح
الحماية ضد العمل القسري .	متاح	متاح	متاح	متاح
الحماية ضد التفرقة في العمل .	متاح	متاح	متاح	متاح
الالتزام بحد السن الأدنى للعمل .	متاح	متاح	متاح	متاح
المعاملة المتساوية مع العمالة الوطنية فيما يتعلق بالآخر .	متاح	متاح	متاح	متاح
المعاملة المتساوية مع العمالة الوطنية في الحد الأدنى للأجر .	متاح	متاح	متاح	متاح

الانضمام إلى نظام ضمان الاجتماعي .	متاح	متاح	متاح	متاح
الحماية ضد الاستغلال الجنسي .	متاح	متاح	متاح	٠
الحماية ضد العنصرية والعرقية .	متاح	متاح	متاح	٠
الحصول على التدريب .	متاح	متاح	متاح	٠
الحصول على الخدمات الطبية والصحية العامة مجانا .	متاح	متاح	متاح	متاح ١
السكن المجاني (مثل العمال في الزراعة)	متاح	متاح	متاح	غير متاح
مرافقة الأسرة للعامل .	متاح	متاح	متاح	٠
الدراسة المجانية لأبناء الوافدين في المدارس العامة .	متاح	متاح	متاح	متاح
التصويت في الانتخابات الوطنية/المحلية	متاح	متاح ٢	٠	٠
إجراء المحاكمات القضائية باللغة التي يفهمها .	متاح	متاح	متاح	متاح
الوقاية الملزمة من الإصابات أو الأمراض المهنية .	متاح	متاح	متاح	٠

١- متاح فقط للحالات الطارئة .

٢- اعتمادا على الوطن الأصلي الذي هاجر منه العامل .

0 منح الجنسية

من أهم المزايا التي تقدمها المملكة المتحدة إلى العمالة الوافدة بالإضافة إلى المزايا السابقة سياسة منح الجنسية للعمال الوافدة التي تستوفي بعض الشروط ، مثل عدم وجود سجل إجرامي ، ووجود علاقات عائلية ، والبقاء فترة معينة في المملكة المتحدة حسب نوع التأشيرة ، وسبب الدخول إلى المملكة المتحدة وغيرها من الشروط وتبلغ الفترة التي تمنح بعدها الجنسية حوالي خمسة سنوات في المتوسط .

٤-٣-٥ أهم نتائج دراسة تجربة المملكة المتحدة

تتمثل أهم النتائج المستخلصة في دراسة تجربة المملكة المتحدة النقاط الهامة التالية :

- نتيجة لحاجة الاقتصاد إلى وجود عمالة وافدة ، تتبع الدولة سياسة التخطيط على المدى الطويل لتنظيم سوق العمل ، وتقدير الأعداد التي سوف يحتاجها السوق وفقا للتقديرات الاقتصادية المتوقعة ، لضمان تدفق العمالة الوافدة ، ووضع الخطط والسياسات والبرامج التي تحقق الإعداد السنوية المطلوبة دخولها إلى المملكة المتحدة ، والتي سوف تصل إلى ٥,٢ مليون عام ٢٠٣١ م .
- نظرا لأهمية العمالة الوافدة للاقتصاد بالمملكة المتحدة تقدم لها الدولة العديد من المزايا وعوامل الجذب التي تتساوى في معظمها مع العمالة الوطنية مثل المعاملة المتساوية في الحد الأدنى للأجور مرافقة الأسرة للعامل ، الحصول على التدريب ، كما تقدم الدولة الكثير من تلك المزايا للعمالة المؤقتة أو الزائرة بل حتى للعمالة غير النظامية .
- يتزايد الاستثمار في تطوير مهارات ومؤهلات العمالة الوطنية حيث أن هجرة العمالة ليست حلا بديلا لرفع مهارة العمالة الوطنية .
- يعتبر التشاور مع أصحاب المصلحة الأساس عند وضع سياسات العمالة الوافدة مثل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .
- تركز الإستراتيجية العامة بالنسبة لهجرة العمالة في سياسة متوازنة تتمثل في "استقطاب العمالة التي يحتاجها الاقتصاد والحد من العمالة غير النظامية" .
- تتمثل أهم السياسات التي تتبعها المملكة المتحدة في التعامل مع قضية الهجرة عموما والعمالة الوافدة بصورة خاصة في السياسة التالية :

- عدم وضع سقف لإجمالي عدد العمالة الوافدة سنويا .
- تحديد القطاعات والوظائف والخبرات والأعمال التي يحتاجها سوق العمل .
- التركيز على العمالة ذات المهارة العالية .
- محاربة الهجرة غير الشرعية .
- تصميم العديد من برامج لدخول العمالة الوافدة الماهرة وغير الماهرة حسب احتياجات القطاعات (Programme Highly Skilled Migrant) .
- تعديل البرامج من وقت لآخر حسب الاحتياجات الفعلية للقطاعات الاقتصادية المختلفة .
- تراجع قوانين الهجرة بصورة مستمرة لضمان تمشيها مع سياسة هجرة العمالة ، بحيث توفر دليل واضح عن الهجرة للمسؤولين الرسميين العاملين في مجال الهجرة ولعامّة المواطنين .

٢-٢-٤ التجربة الأسترالية

تتناول الصفات التالية تجربة تعامل أستراليا مع العمالة الوافدة حيث من أهم التجارب الدولية أيضا فاستراليا من الدول التقليدية للهجرة ، والتي تستقطب عمالة وافدة إلى سوق العمل سنويا منذ عدة عقود .

١-٢-٢-٤ المؤشرات الإحصائية

٥ هيكّل السكان

بلغ إجمالي عدد سكان أستراليا حوالي ١٩,١ مليون عام ٢٠٠٠م ، يشكل الوافدين منهم حوالي ٤,٧ مليون وافد يمثلون تقريبا حوالي ٢٤,٦% من إجمالي السكان ، ويبلغ صافي الهجرة إلى أستراليا حوالي ٥,١ فرد لكل ١٠٠٠ من السكان ، كما أن مدينة سيدني من ضمن أول عشر مدن على مستوى العالم من حيث عدد السكان المولودين كأجانب عام ٢٠٠١م .

٢-٢-٢-٤ التنظيمات المتعلقة بالعمالة الوافدة

٥ القوانين

يخضع التعامل مع العمالة الوافدة في أستراليا إلى القوانين المتعلقة بالهجرة عموما وأهمها القانون التالي :

- قانون الهجرة ١٩٥٨م واللوائح المرفقة به .
- يعتبر قانون الهجرة لعام ١٩٥٨م واللوائح المرفقة به الإدارة القانونية الأساسية التي تحكم الهجرة إلى أستراليا بما فيها الهجرة من أجل العمل ، وعلى مستوى الفدرالي تسري قوانين علاقات مكان العمل لعام ١٩٩٦م ، وفي بعض الأحيان قوانين الولاية أو المنطقة ، كما أن قانون حقوق التجاريين لعام ١٩٤٦م يعطى مزايا للعاملين الأجانب من خلال الاعتراف بمؤهلاتهم أو خبراتهم التي اكتسبوها في أي دولة أخرى ، بما يمكنهم من العمل في نفس المجال في أستراليا ، كما تسري تشريعات وقانون الكمونويلث (مثل قانون الجنائي ١٩٩٥م) فيما يتعلق بالحماية من التفرقة بكافة أنواعها ، ولكل ولاية قوانين خاصة للحماية ضد التفرقة .

٥ الإدارات والجهات المختصة بالعمالة الوافدة

تتولى إدارة الهجرة وشؤون التنوع الثقافي والمحلي وضع سياسات الهجرة ، وإصدار العمل وكذلك إصدار رخص الإقامة / البقاء في أستراليا .

٣-٢-٢-٤ السياسة الوطنية العامة للتعامل مع العمالة الوافدة :

تعمل الحكومة الأسترالية على تحقيق توازن بين الهجرة الأسرية الدائمة ، وهجرة العمالة الماهرة ، وعلى تسهيل دخول العمالة الماهرة المؤقتة لمقابلة الاحتياجات المؤقتة للاقتصاد الأسترالي .

وتشمل الإستراتيجية العامة لسياسة الهجرة باستراليا الأخذ في الاعتبار العناصر الأساسية التالية خلال عملية اتخاذ القرار بشأن تحديد حجم ومحتويات برنامج الهجرة السنوية (لا يشمل البرنامج الهجرة بسبب الظروف الإنسانية) :

- تقدير حجم طلب المناطق على الهجرة ، خاصة طلب شرائح مثل شريحة الهجرة بسبب العلاقات الشخصية (الزواج - الخطوبة) ، شريحة الطلب على العمل الماهر ، والشرائح التي يتولاها أصحاب العمل .
- التوازن بين تدفق الأسر وتدفق العمالة الماهرة .
- التوافق بين نموذج استقرار العمال الوافدين والاحتياجات المهارية المطلوبة للمناطق .
- الآثار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للهجرة .

وقد أجرت استراليا عدة تغيرات في سياسة الهجرة بهدف تحسين مقدراتها على جذب عمالة ماهرة من خلال :

- استخدام نظام النقاط (Point System) لجذب العمالة الماهرة في عام ١٩٩٩م .
- تركيز برامج الهجرة على العمالة الماهرة من أجل ربط برامج الهجرة الدائمة بصورة لصيقة مع الاقتصاد وسوق العمل الاسترالي .
- وضع قائمة بالمهن تحت الطلب - MODL (Migration Occupation in Demand List) ، التي تمكن من استهداف شرائح محددة من العمالة حسب القائمة .
- الاستجابة للمتغيرات في عولة سوق العمل وحركة البشر لتنفيذ للأعمال القصيرة والأغراض الشخصية .
- وضع آليات تسهيل دخول العمالة الوافدة المؤقتة .
- تطوير قوانين لتدفق ودخول العمالة الوافدة المؤقتة للمدى القصير والمدى الطويل ، وهي قوانين تختص بالعمالة التي تمتلك مهارات معينة ، ومنظمي الأعمال ، ولا تشمل العمالة غير الماهرة أو العمالة ذات المهارة المنخفضة .

لا تحدد استراليا حصص لشرائح للعمالة الوافدة المؤقتة ، ويسمح لأزواج العمالة الوافدة بالعمل ويحق للعمالة الوافدة المؤقتة تقديم طلب الحصول على الإقامة الدائمة ، وتعمل السياسة العامة لاستراليا على محاربة دخول العمالة الوافدة غير النظامية ، والاتجار في البشر .

O سياسة دخول العمالة الوافدة إلى استراليا

لا تخضع استراليا حصة معينة لعدد التأشيرات المؤقتة التي تصدر سنويا للدخول إليها ، ولكن يتم تخطيط مستويات الهجرة الدائمة وبرامج الهجرة الإنسانية .

وبينما لا تضع استراليا سقف محدد لعدد العمالة الوافدة في أي مهنة معينة ، إلا أنها تطبق سياسة شروط المستوى الأدنى للمهارة الذي يسمح له بالدخول ، وبالنسبة للدخول للعمل يحصر الدخول في مهن وتخصصات معينة ، ولا تسمح استراليا بمعاملة تفصيلية في سياسة الدخول إليها ، ولكنها ورغما عن ذلك قد وقعت على اتفاقيات مع ١٤ دولة بالنسبة لبرنامج العمل أثناء الإجازة ، وكذلك اتفاقية مع نيوزلندا للدخول الحر بين الدولتين .

ومن السياسات التي تتبعها استراليا لدخول العمالة الوافدة سياسة منح مجموعة من تأشيرات العمالة الماهرة المؤقتة بهدف الحصول على عمل أو تنفيذ بعض الأعمال ونسري صلاحية هذه التأشيرات لمدة أربعة سنوات ، ويمكن تجديدها بعد الالتزام بشروط معينة ، وكذلك إصدار مجموعة تأشيرات في مجال العمالة الماهرة للإقامة الدائمة في استراليا بدلا عن تأشيرات الإقامة مفتوحة المدة .

وقد زاد عدد العمال الوافدين الذين دخلوا إلى استراليا عن طريق الهجرة المؤقتة من ٢٠٪ عام ١٩٩٥م إلى حوالي ٥٠٪ من إجمالي العمالة المؤقتة الوافدة في عام ٢٠٠٣م .

O برامج الدخول إلى استراليا

تطبق استراليا عدة برامج لدخول العمالة الوافدة التي يحتاجها سوق العمل ، من خلال تصميم البرامج التي تستهدف تحقيق أهداف معينة مثل مقابلة النقص الموسمي أو النقص المتوقع على المدى الطويل ، وقد قامت استراليا مؤخرا ، بإدخال نظام النقاط لدخول العمالة الوافدة إليها ، وفي ظل السياسة التي توليها استراليا للعمالة إليها ، فقد ارتفعت نسبة العمالة الوافدة الماهرة من حوالي ٢٩٪ من إجمالي برنامج الهجرة عام ١٩٩٥-١٩٩٦م ، إلى حوالي ٦١٪ في عام ٢٠٠٢-٢٠٠٣م .

وتشمل أهم المبادرات التي تهدف إلى لتسهيل استقدام وهجرة العمالة الماهرة إلى استراليا في التالي :

- استخدام أسلوب نظام النقاط الاختبارية للعمالة الوافدة الماهرة ، والذي تم إدخاله عام ١٩٩٩م ، والذي يشمل قائمة المهن تحت الطلب - MODL - (Migration Occupation in Demand List) ، ويستهدف عمالة وافدة ذات مهارة مطلوبة والتي تتوفر أمامها فرص توظيف كبيرة مستقبلا .
- إجراء التعديلات التشريعية والتي تم تطبيقها منذ عام ٢٠٠١م ، والتي تسمح للطلاب الأجانب الذين درسوا في استراليا التقدم بطلب للإقامة الدائمة ، وأن يتم منحهم فرصة للإقامة الدائمة في استراليا بناءا على برنامج العمالة الماهرة الحرة - والعمالة الماهرة تحت الكفالة بشرط عدم مغادرة استراليا .
- تجهيز احتياطي من العمالة يصل إلى ٨,٠٠٠ فرصة سنويا من أجل تغطية الطلب المتنامي للهجرة الدائمة من الطلاب الأجانب الذين يحملون مؤهلات استرالية .

◀ برنامج العمالة ذات الماهرة العالية (SS)

اتجهت استراليا مثل بقية الدول المتقدمة ودول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية إلى التركيز على هجرة العمالة الماهرة (Skill Stream) ، من أجل دعم اقتصادها وإدارة الهجرة بما يحقق السياسات الوطنية في هذا المجال ، وتوجد عدة برامج لجذب العمالة الماهرة إلى استراليا مثل السماح للطلاب الذين درسوا في استراليا بالعودة والاستقرار بها عن طريق الهجرة الدائمة أو المؤقتة ، أيضا تسهيل دخول العمالة المؤهلة والماهرة عن طريق نظام النقاط ، ويهدف هذا البرنامج إلى السماح للعمالة ذات المهارة العالية أو التي تمتلك مواهب خاصة الدخول إلى استراليا .

◀ برنامج العمالة الحرة (IM)

يتم اختيار العمالة الحرة تحت برنامج () من خلال نظام النقاط التي تغطي مستوى التعليم ، المؤهلات ، الخبرات العلمية إجادة اللغة الإنجليزية بحيث يستطيعون المساهمة فورا في الاقتصاد الاسترالي ، وليس لهذه الشريحة أي كفالة من جهة العمل أو الأهل والأقرباء ، وقد شكلت هذه الشريحة أكبر نسبة من الشرائح التي تدخل استراليا سنويا ، فعلى سبيل المثال بلغت عدد التأشيرات المصدرة في هذه الشريحة حوالي ٤٠ ألف تأشيرة عام ٢٠٠٣-٢٠٠٤م بما يمثل ٥٧٪ من شريحة العمالة الماهرة .

◀ برنامج العمالة الحرة بكفالة الولاية أو المقاطعة (ATNI)

تم تصميم برنامج العمالة الحرة تحت كفالة الولاية أو المقاطعة لإدخال عمالة ماهرة إلى استراليا حسب حاجة الولاية والمقاطعات () ويسمح هذا البرنامج للولاية أو المقاطعة بكفالة العمالة الماهرة وعائلتها .

◀ برنامج أصحاب الأعمال الناجحة (BSM)

يعمل برنامج أصحاب الأعمال الناجحة () على تشجيع أصحاب الأعمال الميزة والناجحة بالهجرة الدائمة إلى استراليا وتطوير وابتكار فرص أعمال جديدة .

◀ برنامج المهارات الميزة (DT)

وقد صمم برنامج المهارات الميزة () لتشجيع وجذب أصحاب المهارات الميزة أو الإنجازات المحققة على المستوى العالمي إلى الهجرة الدائمة إلى استراليا .

◀ برنامج العمالة الماهرة بكفالة الأهل والأقرباء (SAS)

يتم إدخال عمالة ماهرة تحت برنامج () من خلال النقاط التي تغطي العمر ، مستوى التعليم ، المؤهلات ، الخبرات العملية ، إجادة اللغة الإنجليزية والعلاقات الأسرية ، ويجب على العمالة الماهرة بموجب هذا البرنامج أن تكون تحت كفالة الأهل والأقرباء الذين يعيشون في استراليا .

◀ برنامج الهجرة إلى المناطق الإقليمية (SRMP)

أسست استراليا منذ عام ١٩٩٦م مجموعة برامج للهجرة إلى المناطق تحت مظلة مبادرة تسمى () وتمثل الأهداف التي وضعتها الحكومة الاتحادية بالتوافق مع حكومات الولايات والمناطق الإقليمية إلى الأهداف التالية :

✓ تغطية النقص في الأيدي العاملة .

✓ تشجيع وجذب رجال الأعمال لإقامة مشروعات في الولايات والمناطق .

✓ توزيع العمالة الماهرة على المستوى الجغرافي لاستراليا .

ويجب على كل عامل وافد يدخل إلى استراليا بموجب هذا البرنامج أن يكون له جهة تكلفة ، ولا يقتصر نظام الكفالة على أصحاب العمل فقط بل يشمل الشرائح التالية :

١- رجال الأعمال .

٢- الأهل والأقرباء .

٣- حكومة الولايات أو المنطقة .

ومنذ إدخال هذا البرنامج بلغ عدد التأشيرات التي تم إصدارها بواسطة حوالي ٢٥ ألف تأشيرته ، ارتفعت بنسبة تبلغ حوالي ٩٢٪ سنة ٢٠٠٣م ، عن سنة ٢٠٠٢م ، ورغم أن الأعداد الممنوحة قليلة إلا أن هذا البرنامج ساهم في عملية التنمية الاقتصادية ، والاجتماعية بصورة ملحوظة منذ انطلاقة .

٥ سياسة التشاور الثلاثي

توجد العديد من القنوات التي تشارك عن طريقها منظمات أصحاب العمل والعمال في وضع سياسات وقوانين وتنظيمات العمالة الوافدة في استراليا ، فعلى سبيل المثال تشير وزارة الهجرة والشؤون الثقافية والوطنية جهات متعددة من أصحاب المصلحة بما فيها تنظيمات قطاعات النشاطات المزدهرة ، ومجموعات أصحاب العمل ، ولجنة نقابات العمال الاسترالية لراجعة برامج الهجرة العمالية والهجرة الإنسانية ، كما يتم دعوة أصحاب العمل للمشاركة في دراسة الترتيبات والسياسات الحكومية أو غير الحكومية بشأن الهجرة الدائمة والمؤقتة للعمالة.

٥ سياسات تقديم المساعدة الإدارية والقانونية

تقدم وزارة الهجرة والشؤون الثقافية والوطنية معلومات عامة عن وضع سوق العمل الاسترالي مترجمة إلى ٢١ لغة كما توجد عدة معلومات تقدمها المناطق والولايات بالارتباط مع موقع الوزارة ، وتساعد الدولة العمالة الوافدة من خلال :

- تقديم الدعم الحكومي إلى العمالة الوافدة في شريحة الهجرة الدائمة .
- السماح للعمالة الوافدة الدائمة بالحصول على خدمات وتسهيلات البحث عن الوظائف والتوظيف مجان بدون تكلفة .
- تقديم المساعدة فيما يتعلق بالاعتراف بمؤهلات العمالة الوافدة التي تم اكتسابها خارجيا ، مما يساعد هذه العمالة الوافدة على الحصول على عمل .
- توفير فرص التدريب لاكتساب الخبرة في العمل بدون مقابل للعمالة الوافدة التي تصل حديثا إلى استراليا بالتعاون مع الشركات ورجال الأعمال .
- تقديم العديد من المنظمات والإدارات التي تعمل على حماية حقوق العمال الوافدين ودعمها .
- إصدار قوانين تحديد الحد الأدنى للأجر والمستويات المهارية ، بما يضمن معرفة وإطلاع العمالة الوافدة للحد الأدنى للأجور وظروف العمل .
- الاستفادة من برامج الضمان والحماية الاجتماعية للعمالة الوافدة .

٥ سياسة الاستقدام

تتمثل أهم سياسات استقدام العمالة الوافدة إلى استراليا في النقاط التالية :

- الفصل في التعامل بين كل من تأشيرة العمالة الوافدة الدائمة ، وتأشيرة العمالة الوافدة المؤقتة ، بصورة مستقلة فيما يتعلق بالشروط التي يجب توفير لدخول لكل نوع .
- على جهة العمل التي تطلب استقدام عمالة وافدة أن يكون مصرح لها قانونا بالعمل ، وأن يمارس العمل فعليا ، وأن يلتزم بقوانين علاقات مكان العمل ، وقوانين الضرائب والهجرة .
- تتطلب بعض أنواع التأشيرات من جهة العمل أن تظهر عدم وجود عمالة مؤهلة أو طلبات توظيف مثل (تأشيرات الأعمال - والأطباء) ، بينما لا تطلب بعض أنواع الأخرى ذلك مثل (تأشيرات العمالة المؤقتة طويلة الأجل) .
- يحق لوكالات الاستقدام الخاصة استقدام عمالة وافدة بصفاتهم أصحاب عمل ، وتنطبق عليهم جميع شروط ومعايير الكفالة التي تنطبق على أصحاب العمل الآخرين أفراد أو شركات .
- تقوم الدولة بإطلاق العديد من المبادرات داخل استراليا ، وفي الدول المصدرة للعمالة لمعالجة الممارسات السيئة للاستقدام مثل تكوين علاقات مع الجهات المنفذة للقوانين ، ووكالات الاستقدام داخليا وخارجيا وتوعية العمالة حول حقوق العمل .
- يجب على كل عامل وافد يدخل في شريحة العمالة المؤقتة أن تتم كفالته بواسطة صاحب عمل استرالي ، ويخضع جميع الكفلاء إلى سياسة مراقبة فعالة لضمان تعهدهم بتوفير ظروف عمل وأجور متوافقة مع القوانين الاسترالية .

0 سياسة التنقل المهني

يحق للعمالة الوافدة بموجب برنامج () تغيير جهة العمل بعد مرور سنتين (٢) من العمل ، والعمالة التي تدخل بموجب بعض التأشيرات مثل الدخول بموجب التأشيرة رقم ٤٥٧ (تأشيرة الأعمال - والعمالة المؤقتة طويلة الأجل) يحق لها تغيير جهة العمل في أي وقت إذا التزمت جهة العمل الجديدة بالمعايير ذات العلاقة ، وعلى العمالة العمل لدى جهات العمل التي تكفلهم ، ولكن يمكنهم تغيير جهات العمل إذا قامت جهات العمل الجديدة بطلب لكفالتهم وتم قبول الطلب ، وتلغى التأشيرة إذا لم يتم الالتحاق بالعمل في الوظيفة خلال ٦ أشهر أو أن العامل لم يبقى في العمل لمدة سنتين .

٤-٢-٢-٤ الحقوق والمزايا الممنوحة للعمالة الوافدة

تمنح استراليا للعمال الوافدين العديد من الحقوق والمزايا ، ويتم معاملة العمالة الوافدة النظامية بشقيها العمالة الوافدة الدائمة ، والعمالة الوافدة المؤقتة أو الزائرة بمعظم هذه الحقوق ، ولا تتمتع العمالة غير النظامية بتلك المزايا ، ولكن تجب ملاحظة أن العمالة غير النظامية تحصل على معظم هذه المزايا ف حالة معرف السلطات عن تشغيلها وتتخذ الإجراءات وتحول القضية إلى السلطات الاتحادية ، ووزارة الهجرة بخصوص مخالفة القانون الاسترالي للهجرة ، وتتمثل أهم تلك المزايا الحقوق في المزايا التي يوضحها الجدول التالي :

جدول رفق (٩-٤)

الحقوق والمزايا	العمالة الوافدة		العمالة الوطنية	العمالة الوافدة غير النظامية
	الدائمة	مؤقتة أو زائرة		
الحق في تكوين أو الانضمام إلى منظمات العمال .	متاح	متاح	متاح	•
حق في التفاوض الجماعي .	متاح	متاح	متاح	•
الحماية ضد العمل القسري .	متاح	متاح	متاح	•
الحماية ضد التفرقة في العمل .	متاح	متاح	متاح	•
الالتزام بحد السن الأدنى للعمل .	متاح	متاح	متاح	•
المعاملة المتساوية مع العمالة الوطنية فيما يتعلق بالأجر .	متاح	متاح	متاح	•
المعاملة المتساوية مع العمالة الوطنية في الحد الأدنى للأجر .	متاح	متاح	متاح	•

الانضمام إلى نظام ضمان الاجتماعي .	متاح	متاح	•	•
الحماية ضد الاستغلال الجنسي .	متاح	متاح	•	•
الحماية ضد العنصرية والعرقية .	متاح	متاح	•	•
الحصول على التدريب .	متاح	متاح	•	•
الحصول على الخدمات الطبية والصحية العامة .	متاح	متاح	•	•
مجانية السكن .	متاح	متاح	•	•
مرافقة الأسرة للعامل .	متاح	متاح	•	متاح
الدراسة المجانية لأبناء الوافدين في المدارس العامة .	متاح	متاح	•	متاح
التصويت في الانتخابات الوطنية/المحلية	متاح	•	•	•
إجراء المحاكمات القضائية باللغة التي يفهمها .	متاح	متاح	•	متاح
الوقاية الملزمة من الإصابات أو الأمراض المهنية .	متاح	متاح	•	متاح

0 منح الجنسية

من أهم المزايا التي تقدمها استراليا إلى العمالة الوافدة بالإضافة إلى المزايا السابقة سياسة منح الجنسية للعمال الوافدة بعد استيفاء بعض الشروط ، وتبلغ الفترة التي تمنح بعدها الجنسية حوالي ٢-٥ سنوات في المتوسط .

٤-٢-٥ أهم نتائج التجربة الاسترالية

تتلخص أهم النتائج المستخلصة من دراسة تجربة تعامل استراليا مع العمالة الوافدة في النقاط الهامة التالية :

- مثلت العمالة الوافدة في استراليا حوالي ٩,٣٢٪ من إجمالي قوة العمل عام ١٩٩٥م ، ارتفعت إلى حوالي ٢٤,٦٪ من إجمالي قوة العمل عام ٢٠٠٢م ، بمتوسط معدل نمو بلغ حوالي ١,٩٪ خلال تلك الفترة .
- توجد سياستين للهجرة إلى استراليا هما سياسة الهجرة الدائمة التي تستهدف زيادة السكان ، وسياسة الهجرة المؤقتة التي تستهدف تغطية طلب سوق العمل .
- أهم محاور سياسة إدارة العمالة الوافدة باستراليا :
 - تقدير حجم طلب على العمالة الوافدة سنويا .
 - تركيز برامج الهجرة على العمالة الماهرة .
 - ربط برامج الهجرة الدائمة بصورة لصيقة مع الاقتصاد وسوق العمل .
 - تحقيق التوافق بين استقرار العمالة والاحتياجات المهارية .
 - تطوير وتعديل قوانين تدفق ودخول العمالة الوافدة .
 - الاستجابة للمتغيرات في عولة سوق العمل وحركة البشر .
 - مراعاة الآثار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للهجرة .
- أهم عوامل جذب العمالة الماهرة إلى استراليا :
 - استخدام نظام النقاط () لجذب العمالة الماهرة .
 - وضع آليات تسهيل دخول العمالة الوافدة المؤقتة .
 - وضع قائمة المهن تحت الطلب لاستهداف شرائح محددة من العمالة الوافدة .

- تقدم استراليا العديد من المزايا وعوامل الجذب التي تتساوى في معظمها مع العمالة الوطنية مثل العاملة المتساوية في الحد الأدنى للأجور ، مرافقة الأسرة للعامل ، الحصول على التدريب ، كما تقدم الدولة الكثير من تلك المزايا للعمالة الموقته أو الزائرة ولا تقدم أيها منها للعمالة غير النظامية .
- تطبق استراليا سياسة الأجور المتساوية بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية .
- تتبع استراليا أسلوب التشاور مع أصحاب المصلحة عند وضع سياسات العمالة الوافدة مثل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .
- منح الجنسية لاستقرار العمالة التي ترغب استراليا في استقرارها الدائم بها .

٣-٢-٤ تجربة الولايات المتحدة الأمريكية

الولايات المتحدة الأمريكية أحد الدول التقليدية للهجرة وهي من ضمن الدول القليلة التي تسمح بدخول الوافدين للإقامة الدائمة ، وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من الدول الجاذبة للهجرة خاصة من المكسيك ودول الكاريبي وأمريكا الجنوبية وذلك نتيجة لموقعها الجغرافي وقوتها الاقتصادية .

١-٣-٢-٤ المؤشرات الإحصائية

بلغ إجمالي عدد سكان الولايات المتحدة حوالي ٢٨٣,٢ مليون عام ٢٠٠٠م ، يشكل الوافدين منهم حوالي ٣٥ مليون وافد يمثلون تقريبا حوالي ١٢,٤ ٪ من إجمالي السكان ، ويبلغ صافي الهجرة إلى الولايات المتحدة حوالي ٤,٥ فرد لكل ١٠٠٠ من السكان ، كما أن مدينة لوس أنجلوس أنجيلس من ضمن أو عشر مدن على مستوى العالم من حيث عدد السكان المولودين كأجانب .

٢-٣-٢-٤ التنظيمات المتعلقة بالعمالة الوافدة

O القوانين

يخضع التعامل مع العمالة الوافدة في الولايات المتحدة إلى قوانين الهجرة التالية :

- قانون الهجرة والجنسية لعام ١٩٥٢م وتعديلاته .
- قانون الأنظمة الفدرالية (خاصة البنود ٨ و ٢٠) .
- تنظيم هذه القوانين الهجرة إلى الولايات المتحدة ، ولا توجد قوانين وتنظيمات خاصة بالهجرة من الولايات المتحدة إلى الخارج .
- وتطبق معظم قوانين الولايات المتحدة على الشخص بغض النظر عن وضعه بالنسبة للهجرة ، وغالبا ما يمنح الوافدين نفس الحقوق والحماية التي تغطي المواطنين ، وتوجد العديد من القوانين الأمريكية التي تتناول في بعض موادها العمالة الوافدة من أهمها :
- الدستور الأمريكي والذي يذكر تصحيح الأوضاع بدون ذكر العمالة بصورة محددة .
- قانون علاقات العمل والذي يمنح حريات تكوين الاتحادات ، والحق في التنظيم والتفاوض الجماعي .
- قانون معايير العمل العادلة مثل الحد الأدنى للأجور وتشغيل الأطفال وتنطبق هذه المعايير على العمالة الوافدة أيضا .
- قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤م ، الذي يمنح هذه الحقوق للجميع بمن فيهم العمالة الوافدة .
- وبالإضافة إلى هذه القوانين الموضحة أعلاه يتم تنظيم بعض المسائل الخاصة بالعمالة الوافدة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من خلال أنظمة أخرى مثل أنظمة التوظيف ، والضمان الاجتماعي ، وعدم التفرقة ، وأنظمة محاربة الاتجار وتهريب البشر ، والقانون الجنائي بالولايات المتحدة .

٣-٣-٢-٤ السياسة الوطنية العامة للتعامل مع العمالة الوافدة :

اتبعت الولايات المتحدة سابقا نظام الحصص في دخول الوافدين والعمالة الوافدة إليها ، وقد كانت الحصص توزع حسب المناطق الأصلية للوافدين ، وفي عام ١٩٦٥م قامت الولايات المتحدة بتعديل تلك السياسة من خلال إلغاء نظام الحصص واستبداله بسياسة الهجرة التي تعتمد على نظام تحديد بعض المعايير المختارة التي يجب أن

يستوفيهما من يرغب في الهجرة إلى الولايات المتحدة ، وتعتمد هذه السياسة أساسا على العلاقات الأسرية مع المواطنين الأمريكيين أو أصحاب الإقامة الدائمة في الولايات المتحدة أو حاجة الدولة إلى أيدي عاملة .

وتهدف السياسة الوطنية لهجرة العمالة إلى الولايات المتحدة والتي ينظمها قانون الجنسية والهجرة () إلى وضع سياسة هجرة شاملة لدخول وخروج الأجانب ، وتمثل السياسة العامة للهجرة في الولايات المتحدة .

"تسهيل دخول العمالة التي يحتاجها الاقتصاد بشقيها الدائمة والمؤقتة ، وضمان تدفقها بفعالية إلى سوق العمل وكذلك الاهتمام بتسهيل الهجرة بسبب الظروف الإنسانية مثل جمع شمل الأسر ، وإعادة توطين اللاجئين" .

وبناء على قانون الهجرة والجنسية لعام ١٩٥٢م وتعديلاته ، تدخل العمالة الوافدة إلى الولايات المتحدة لتغطية طلب سوق العمل بناء على برنامجين هما :

- ☑ برنامج الهجرة الدائمة .
- ☑ برنامج الهجرة المؤقتة .
- بالإضافة إلى ذلك توجد عدة برامج لدخول الوافدين عموما من أهمها برامج الهجرة الإنسانية المتمثلة في :
- ☑ برنامج جمع شمل الأسرة .
- ☑ برامج إعادة توطين اللاجئين .

ويتم تفصيل هذه السياسة العامة من خلال الأنظمة الفدرالية ، وتتأثر سياسة الهجرة إلى الولايات المتحدة نوعا بالاتفاقيات الإقليمية والدولية التي توقع عليها الدولة لتدقق العمالة مع بعض الدول مثل اتفاقية النافتا () واتفاقية التجارة الحرة ، والتي تحدد بموجبها بعض أنواع التأشيرات لدخول العمالة المهنية ، أو عدم تحديد سقف لها ، وبعد أحداث ١١ سبتمبر فقد قامت الولايات المتحدة بمراجعة شاملة وتعديل لسياسة وقوانين الهجرة لنواحي أمنية .

O سياسة دخول العمالة الوافدة إلى الولايات المتحدة

كما سبق الإشارة إليه أعلاه فقد ألغت الولايات المتحدة سياسة الحصص في دخول العمالة الوافدة إليها ، لذلك لا توجد حصص أو حدود لإجمالي عدد العمال الوافدين الذين يسمح لهم بالدخول إلى الولايات المتحدة خلال فترة معينة ، ولكن قد يتم تحديد عدد التأشيرات في مهن معينة .

ومن خلال سياسة الدخول التي تتبعها الولايات المتحدة دخل في المتوسط خلال السنوات الأخيرة حوالي ٧٢٪ من الأجانب بناء على الروابط الأسرية ، وحوالي ١١,٧٪ بغرض العمل أو استقدام المهارات المطلوبة ، وبنسبة قليلة تمثل حوالي ٨,٣٪ بسبب العوامل الإنسانية - اللاجئين وطالبي اللجوء - كما أن الدخول بنظام الاختيار بالقرعة () يمثل حوالي ٦,٩٪ وتمثل الوسائل الأخرى حوالي ١,١٪ من الداخلين إلى الولايات المتحدة .

بالنسبة للجهات التي تعمل في مجال الدخول إلى الولايات المتحدة مكتب خدمات الجنسية والهجرة () الذي يعالج سنويا بيانات حوالي ٧ مليون طلب للإقامة المؤقتة أو الدائمة في الولايات المتحدة ، وبالإضافة إلى هذا المكتب توجد عدة جهات تعمل في مجال دخول العمالة الوافدة إلى الولايات المتحدة منها إدارة الأمن الداخلي ، ووزارة الداخلية ، ووزارة العمل ، ووزارة التجارة .

O برامج الدخول إلى الولايات المتحدة الأمريكية

تعتمد الولايات المتحدة عدة برامج لدخول العمالة الوافدة التي يحتاجها سوق العمل ، وذلك خلال تصميم الكثير من البرامج المختلفة التي تعمل على تحقيق أهداف معينة ومحددة ، ومن أهم البرامج المصممة والقائمة حاليا لدخول العمالة الوافدة إلى الولايات المتحدة البرامج التالية :

◀ برنامج الدخول بموجب الاتفاقيات الإقليمية الدولية

يتم إدخال شرائح مختلفة من العمالة الوافدة إلى الولايات المتحدة بموجب الاتفاقيات الإقليمية أو الدولية ، حيث تحتوي تلك الاتفاقيات على بنود خاصة بدخول العمالة إلى أمريكا ، فمثلا يسمح بدخول المهنيين بموجب

اتفاقية الناقتا () بنوع تأشيرة محددة () و تمنح للمهنيين المكسيكيين ، واتفاقية التجارة الحرة مع شيلي
وسنغافورة التي يدخل بموجبها بعض العاملين من تلك الدول إلى الولايات المتحدة .