مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: المواجهة الجنائية للجرائم الماسة نظام كفالة الأجانب في تشريع الإمارات العربية المتحدة دراسة تحليلية
اسم الكاتب: جمعة خليل جمعة بن طوق، منال مروان منجد
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/8546
تاريخ الاسترداد: 2026/06/07 22:26 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم القانونية

المجلد 19، العدد 4
جمادي الثاني 1444هـ / ديسمبر 2022م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

https//:doi.org/10.36394/jls.v19.i4.9

المواجهة الجنائية للجرائم الماسة بنظام كفالة الأجانب في تشريع الإمارات العربية المتحدة: دراسة تحليلية

جمعة خليل جمعة بن طوق[1]

منال مروان منجد[2]

تاريخ الاستلام: 18-10-2020 **تاريخ القبول: 25-11-2020**

ملخص البحث:

وضحت الدراسة المقصود بنظام الكفالة للأجانب من حيث المفهوم والنشأة، والشروط التي وضعها المشرع الإماراتي لتمكين الأجنبي من دخول الدولة والعمل بها، كما وهدفت إلى الكشف عن الجرائم التي ترتبط بنظام الكفالة كجريمة تشغيل عامل مكفول لدى الغير، وجريمة ترك المكفول يعمل لدى الغير، بالإضافة إلى تسليط الضوء على الكيفية التي انتهجها المشرع الإماراتي للتعامل مع هذه الجرائم من خلال العقوبات التي حددها لمحاسبة الجناة سواء كان من طرف الكفيل أو المكفول، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج التحليلي من خلال تناول النصوص القانونية التي تتعلق بشروط نظام الكفالة، والتي تنص على الجرائم المذكورة سالفاً، بالإضافة إلى النصوص التي تناولت العقوبات.

وتناولت الدراسة موضوع الجرائم الناشئة عن نظام كفالة الأجانب في دولة الإمارات العربية المتحدة، وجاءت من خلال مبحثين؛ حيث تناول المبحث الأول المقصود بنظام كفالة الأجانب وشروط الكفالة، أما المبحث الثاني فتناول الجرائم المخلة بنظام كفالة الأجانب، بالإضافة إلى تناول جريمتين من الجرائم سالفة الذكر وهما: جريمة تشغيل عامل مكفول لدى الغير، وجريمة ترك المكفول يعمل لدى غير كفيله، وختمت الدراسة بالعقوبات المقرر لكلا الجريمتين.

الكلمات الدالة: نظام الكفالة، الكفيل، المكفول، الإقامة، العامل الأجنبي.

---

(1) كلية القانون - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة) Jumabintook@gmail.com

(2) كلية القانون - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)

المقدمة:

يُمكن نظام الكفالة الدول من السيطرة على حدودها، والعمل بمبدأ سيادة الدولة المطلقة على إقليمها، وذلك وفقاً لمقتضيات أحكام القانون الدولي الذي يضمن للدولة حقها في تنظيم مظاهر الحياة داخلها بجميع أبعادها التي تريد من خلالها الحفاظ على الأمن والعدالة والرفاهية، لذلك فإن الدول من خلال العمل بنظام الكفالة تتمكن من ممارسة حقها في السماح أو الرفض للأفراد الذين يسعون لدخولها والعمل فيها، ومنها دول مجلس التعاون الخليجي؛ حيث تتمتع هذه الدول بوفرة الموارد الطبيعية والوضع الاقتصادي المتقدم مقارنةً بدول المنطقة العربية الأخرى، الأمر الذي يجعل دول الخليج العربي وجهة لغالبية الشباب من جميع أنحاء العالم من أجل العمل بها وتحقيق مستوى معيشي أفضل من ذلك الذي يعيشونه في بلدانهم.

وكانت الحكومات الخليجية تمتلك ثروة نفطية كبيرة نتجت عن ذروة اكتشاف النفط فيها عام 1973م، الأمر الذي تزامن مع ظهور مفهوم الكفالة المنبثق عن رغبة الأشخاص من الدول الأخرى للعمل في دول الخليج، ورغبة الدول الخليجية في التنويع الاقتصادي وتطوير البنية التحتية وقطاعات الصحة والتعليم وغيرها، جعلتها تفتح الباب على مصراعيه أمام العمالة الوافدة[1]، واتخذت من نظام الكفالة وسيلة تحكم دخول الأجانب وإقامتهم فيها، وتحدد بعض الالتزامات للكفيل وتجعله يتحمل مسئولياته تجاه المكفول.

إشكالية البحث وتساؤلاته

يرتبط بنظام كفالة الأجانب بعض الجرائم والأفعال التي تعتبر مخالفة للقانون، وذلك عندما تستخدم جهة أخرى العامل المكفول لدى جهة غيرها؛ حيث تتسبب بضرر كبير للكفيل الأول الذي دفع مبالغ طائلة لرسوم جلب العامل وتدريبه وتأهيله للعمل في الدولة وبمرتب شهري مرتفع، ويكون جزائه أن يترك العامل العمل لديه ويهرب ومن ثم يقوم شخص آخر باستخدامه وتشغيله من دون دفع أية رسوم، بالإضافة إلى الجريمة الثانية التي ترتبط بنظام كفالة الأجانب؛ حيث يقوم الكفيل بترك المكفول يعمل لدى الغير برضاه وهنا تكمن مشكلة الدراسة الحالية، والتي تتبلور في التستر على العامل المكفول الهارب من كفيله وتشغيله، وتوفير بيئة ملائمة له، وإعطائه مرتب أعلى من مرتبه الذي كان يتقاضاه من كفيله الأصلي، دون تبليغ السلطات المختصة عنه، أو تصويب أوضاعه والعمل على إجراءات نقل كفالته ليصبح تواجده وعمله في الدولة بشكل قانوني، علماً بأن هذه الظاهرة

(1) Farrah ALHashem, An Illusion of Freedom: Kafala System and Its Benefits For Kuwait, Master thesis, Lebanese American University , Beirut , 2017, p. 5.

تؤثر على الفرد والمجتمع بشكل سلبي سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي.

ومن هنا، فإننا سنعالج مشكلة البحث من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما المقصود بنظام الكفالة في اللغة والاصطلاح؟
2. ما الشروط الواجب توافرها لاعتبار الكفالة قانونية وغير مخالفة لأحكام القانون.
3. ما الجرائم المخلة بنظام كفالة الأجانب في دولة الإمارات العربية المتحدة؟
4. ما العقوبات المقررة للجرائم المخلة بنظام كفالة الأجانب في دولة الإمارات العربية المتحدة؟

أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث من كونه يتناول موضوعاً في غاية الأهمية وهو الجرائم المرتبطة بنظام كفالة الأجانب في دولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك نظراً لكثرتها وانتشارها في البلاد في الآونة الأخيرة، ولتأثيراتها السلبية على الجانب الاقتصادي في الدولة، ويسعى الباحث من خلال هذا البحث إلى الخروج ببعض النتائج والتوصيات التي قد تخدم صانعي القرار في هذا المجال، وتفيد الباحثين المقبلين على دراسة موضوع الكفالة وما يترتب عليها، وذلك نظراً لقلة الدراسات التي تناولت الموضوع في دولة الإمارات العربية المتحدة.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى توضيح المقصود بنظام الكفالة للأجانب، والشروط التي وضعها المشرع الإماراتي لتمكين الأجنبي من دخول الدولة والعمل بها، كما وتهدف إلى الكشف عن الجرائم التي ترتبط بنظام الكفالة كجريمة تشغيل عامل مكفول لدى الغير، أو جريمة ترك المكفول يعمل لدى الغير، وتسليط الضوء على الكيفية التي تعامل بها المشرع الإماراتي مع هذه الجرائم من خلال العقوبات التي وضعها لمحاسبة الجناة.

منهجية البحث

استخدمت الدراسة المنهج التحليل لكونه المنهج الأكثر ملائمة لطبيعة هذه الدراسة؛ حيث اعتمد الباحث على النصوص القانونية التي تتعلق بالجرائم الناشئة عن نظام كفالة الأجانب في القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973م بشأن دخول وإقامة الأجانب وتحليلها لمعرفة الإجراءات اللازمة والعقوبات المترتبة عليها.

خطة البحث

سيتم عرض هذا الباحث من خلال مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية نظام كفالة الأجانب، وفيه:

المطلب الأول: تعريف نظام كفالة الأجانب

المطلب الثاني: شروط كفالة الأجانب

المبحث الثاني: الجرائم المخلة بنظام كفالة الأجانب، وفيه:

المطلب الأول: جريمة تشغيل عامل مكفول لدى الغير

المطلب الثاني: جريمة ترك المكفول لعمله والعمل لدى الغير

خاتمة

النتائج والتوصيات

قائمة المراجع

المبحث الأول: ماهية نظام كفالة الأجانب

ظهر نظام كفالة الأجانب من أجل تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والوافدين الذين يتجهون للعمل في دول مجلس التعاون الخليجي كالبحرين والسعودية وقطر والكويت وعمان والإمارات العربية المتحدة، بالإضافة إلى دول أخرى كالأردن ولبنان، ويكون الهدف الاقتصادي من نظام الكفالة توفير العمالة المؤقتة وجلبها للبلاد بسرعة من أجل الازدهار والتقدم الاقتصادي في مدة زمنية قليلة[1].

ومن خلال هذا المبحث سنوضح المقصود بمفهوم نظام الكفالة في اللغة والاصطلاح والقانون، ومن ثم توضيح الشروط المترتبة على عقدها بين الكفيل والمكفول في قانون رقم 6 لسنة 1973م بشأن دخول وإقامة الأجانب وتعديلاته.

(1) Policy Brief, Reform Of The KAFALA Sponsorship System , Migrant Forum In Asia Secretariat , 2012, P. 1.

المطلب الأول: تعريف نظام كفالة الأجانب

أولاً- تعريف الكفالة في اللغة:

تعرف الكفالة في اللغة على أنها :

الكفيل هو الضامن وقد كفل به يكفل بالضم كفالة وكفلا عنه بالمال لغريمه، وأكفله المال ضمنه إياه، وكفله إياه بالتخفيف فكفله، وهو به من باب نصر ودخل، وكفله إياه تكفيلاً مثله، والكفل الذي يكفل إنساناً يعوله[1].

وكفل المال بالمال: ضمنه. وكفل بالرجل يكفل كفلاً وكفولاً وكفالة، وكفل وتكفل به، كله: ضمنه، وأكفله إياه وكفله: ضمنه، وكفلت عنه بالمال لغريمه وتكفل بدينه تكفلاً[2].

كفل كفلاً كفالة: ضمنه، ويقال كفل المال، وكفل عنه المال لغريمه، فهو كافل، وكفل هو وهي كفيل، وأكفل فلاناً المال: جعله يضمنه، فلاناً ماله: أعطاه إليه ليكفله ويرعاه، وكافله: عاقده وعاهده وجاوره[3].

ثانياً- تعريف الكفالة اصطلاحاً:

يعرف نظام الكفالة بأنه: ضماناً قانونياً يقدمه الكفيل للمكفول، ويتعهد من خلاله بتحمل مسؤولياته القانونية في حال عجز المكفول عن تحملها، ويأتي هذا التعهد من خلال نموذجين، النموذج الأول من خلال ضمان الشخص لنفسه كان يضمن حسن سلوكه، والحضور وعدم الهرب، أما النموذج الثاني فمن خلاله يضمن الكفيل دفع مبلغ من المال مستحق على المكفول في حال تخلف عن سداده[4].

كما يعرف نظام الكفالة بأنه: شبكة من العلاقات القانونية العمالية التي تنشأ وتعمل ضمن إطار دولة معينة تربط ما بين الكفيل والدولة والمكفول، وبموجبها يتحمل الكفيل المسؤولية القانونية للعامل الوافد المكفول ضمن المساحة الجغرافية للدولة، وبموجب هذا النظام لا يحق للعامل الوافد أن يدخل البلد ويعمل فيه إلا من خلال وجود الكفيل[5].

(1) محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، دائرة المعاجم في مكتبة لبنان، بيروت، 1986، ص 239.

(2) ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1955، ص 3906.

(3) المعجم الوسيط، مكتبة الشروق، القاهرة، 2004، ص 793.

(4) عمر الشهابي، تاريخ نشوء نظام الكفالة للعاملين الوافدين في دول الخليج العربية، الثابت والمتحول 2018: التنمية في هامش الخليج، الكويت: مركز الخليج لسياسات التنمية، 2018، ص 150.

(5) عمر الشهابي وآخرون، الكفالة والتبعية والإقصاء في مجتمعات الخليج العربي، الثابت والمتحول: الخليج ما بين الشقاق المجتمعي وترابط المال والسلطة، بيروت: مركز الخليج لسياسات التنمية ومنتدى المعارف،

ونظام الكفالة يمثل مجموعة شاملة من القوانين واللوائح الإدارية والمعايير والممارسات العرفية التي تنظم هجرة اليد العاملة في دول الشرق الأوسط، وبموجب النظام يرتبط العامل الأجنبي بكفيله طوال فترة العقد في كل ما يتعلق بشؤون هجرته ووضعه القانوني؛ بحيث لا يتمكن العامل المهاجر من دخول البلد أو الاستقالة من العمل أو الانتقال إلى عمل آخر أو في بعض الحالات مغادرة البلد دون إذن صريح مسبق من صاحب العمل[1].

ويعرف بأنه: النظام الذي يهدف إلى تنظيم الإقامة والتوظيف للعمال الوافدين في دول مجلس التعاون الخليجي، وبموجب عقد الكفالة يتوجب على الكفيل استقدام العامل وتولي كافة شؤونه الاقتصادية والقانونية وإقامته وتوفير مسكن له[2].

وهو نظام يستخدم لتنظيم تدفق العمالة المهاجرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، فهو نظام بموجبه يكفل الكفيل العامل الأجنبي أو الوافد، والذي يتمتع بمهارات تمكنه من العمل في دولة الكفيل الذي يتحمل بدوره مسئولية المكفول القانونية والاقتصادية بشكل كامل[3].

ثالثاً: تعريف الكفالة قانوناً:

إن القانون محل الدراسة هو قانون اتحادي رقم 6 لسنة 1973م في شأن دخول وإقامة الأجانب وتعديلاته، ولائحته التنفيذية، وبعد الاطلاع على القانون المذكور تبين لنا أن المشرع لم يتطرق لتعريف الكفالة، وبذلك يكون المشرع قد سكت عن تعريف الكفالة، وأقتصر على وضع شروط الكفالة في اللائحة التنفيذية للقانون.

من خلال التعريفات السابقة التي تناولت مفهوم الكفالة، يرى الباحث أنها وإن اختلفت من حيث الصياغة إلا أنها اتفقت من حيث المضمون؛ حيث نجد أن للكفالة معنى واسع وتعبر عن العقد المبرم بين طرفي وهما الكفيل والمكفول؛ حيث إنه بموجب عقد الكفالة يتمكن الكفيل من استقدام العامل من دولته للعمل في دولة الكفيل، وذلك وفقاً للشروط المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة.

2015، ص 442.

(1) ربا جرادات و أسامة العبسي، إصلاح نظام الكفالة في الخليج تحسين للسمعة الدولية وبيئة الاستثمار، صحيفة العرب، 2017، السنة 39، عدد 10628، ص6.

(2) Roojaa Bajracharya, 'Kafala' or 'Sponsorship System, Center for the Study of Labour and Mobility, 2011, P.4.

(3) Colton, Noora. The International Political Economy of Gulf Migration, Middle East Institute. 2010.

المطلب الثاني: شروط الكفالة في قانون دخول وإقامة الأجانب الإماراتي رقم 6 لسنة 1973م وتعديلاته.

يقع على عاتق الكفيل سواء كان فرد أو مؤسسة التزامات تجاه المكفول وتجاه الدولة؛ حيث يلتزم المكفول بأن لا يعمل لدى غير كفيله، كما يلتزم الكفيل بعدم استقدام أجنبياً على غير كفالته دون الالتزام بالشروط والأوضاع المقررة لنقل الكفالة في المادتين التاليتين 68-69 من اللائحة التنفيذية لقانون دخول وإقامة الأجانب الصادرة بموجب القرار الوزاري لعام 2014م، كما يلتزم الكفيل بأن يبلغ الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية أو اقرب مركز للشرطة عن مكفولة الأجنبي الذي ترك العمل لديه لأي سبب من الأسباب وذلك خلال مهلة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ ترك العمل[1].

ولقد حدد المشرع عقوبة مقدارها 50 ألف درهم لكل كفيل يستقدم أجنبيا وفقاً لأحكام هذا القانون ولم يقم بتشغيله أو تركه يعمل لدى الغير دون إتباع الإجراءات القانونية المقررة لذلك، ويعاقب بذات العقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة من هذه المادة، وفي جميع الأحوال تعدّد الغرامة يتعدّد المخالفين[2].

وأكدت المادة رقم 65 من اللائحة التنفيذية لقانون دخول وإقامة الأجانب على أن طلبات الحصول على تصاريح الإقامة أو تجديدها تقدم إلى الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية على النماذج المعدة لذلك بعد استيفاء جميع البيانات والمستندات المطلوبة لكل حالة وتتبع بشأنها الإجراءات الآتية: 1- إذا كان الغرض من الإقامة العمل لدى الحكومة أو القطاع العام الاتحادي أو المحلي أو الهيئات والمؤسسات ذات النفع العام، أو الهيئات الدولية والعربية الأجنبية يقدم الطلب موقعا عليه ومختوما من الجهة المختصة ومرفقا به شهادة بنتيجة الفحص الطبي .

2. إذا كان الغرض من الإقامة العمل لدى القطاع الخاص يقدم الطلب موقعا عليه ومختوما من الجهة الكفيلة ومرفقا بها شهادة بنتيجة الفحص الطبي وصورة عن الرخصة التجارية مع إبراز الأصل أو صورة معتمدة.

3. إذا كان الغرض من الإقامة العمل لدى الأفراد كمهنيين أو خدم منازل ومن في حكمهم فيقدم الطلب موقعا من الكفيل ومرفقا به شهادة بنتيجة الفحص الطبي وخلاصة قيد أو بطاقة هوية الكفيل المواطن أو جواز سفر الكفيل غير المواطن

(1) انظر: المادة رقم 67 من القرار الوزاري رقم 377 لسنة 2014 بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون دخول وإقامة الأجانب. ص711.

(2) انظر: المادة رقم 34 مكرر1 من القرار الوزاري رقم 17 لسنة 2017 بشأن قانون دخول وإقامة الأجانب.

للاطلاع وتدوين بياناته وصلاحية الإقامة بالنسبة للأجانب[1].

ويقع على عاتق الكفيل مهمة الحصول على تصريح و إقامة للأجنبي الذي يريد كفالته داخل الدولة، وذلك من خلال كل من وزارة الموارد البشرية والتوطين، والإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب في الإمارة المعنية؛ حيث يبدأ الكفيل بإجراءات الحصول على إقامة العمل بعد الحصول على موافقة وزارة الموارد البشرية والتوطين ومنحها للموظف الوافد للدولة، ومن ثم إصدار تأشيرة دخول للموظف من الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب، تكون التأشيرة صالحة لمدة شهرين من تاريخ صدورها، وفي حال صدور التأشيرة يبدأ الكفيل بترتيب إجراءات الحصول على الإقامة للعامل خلال 60 يوماً، وهذه الإجراءات تتمثل في الفحص الطبي، والحصول على بطاقة هوية مقيم، وبطاقة العمل، وختم تأشيرة الإقامة على جواز سفره والذي يشير إلى أن العامل يقيم في الدولة بكفالة المؤسسة التي يعمل لديها[2].

واتجهت دولة الإمارات إلى عدم جواز استخدام غير المواطنين في الدولة إلا بعد موافقة دائرة العمل والحصول على رخصة عمل وفقاً للإجراءات التي تقررها وزارة الموارد البشرية والتوطين؛ حيث اشترط قانون العمل الاتحادي لمنح الموافقة على الكفالة للعامل الأجنبي ضرورة أن يكون العامل الأجنبي من ذوي الكفاية المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها دولة الإمارات، وضرورة دخول العامل بطريقة مشروعة ومستوفياً الشروط المنصوص عليها في نظم الإقامة التي تعمل بها الدولة[3].

ومن الجدير بالذكر أن الكفيل يجب أن يكون من مواطني الدولة، أما المكفول فهو عامل وافد من خارج البلاد؛ إذ يعتبر الكفيل هو المسئول عن العامل الوافد مادياً ومعنوياً

(1) انظر: المادة رقم 65 من اللائحة التنفيذية لقانون دخول وإقامة الأجانب رقم 6 لسنة 1973م، ص

(2) موقع حكومة إمارات 2020، الحصول على تصريح وإقامة عمل، متاح على الرابط التالي:

https://u.ae/ar-ae/information-and-services/visa-and-emirates-id/residence-visa/getting-a-work-and-residency-permit?fbclid=IwAR1JVdoJb06RB1_JGkTpin3LOddIuXEjYFTVPsZM-tXssaLSvrYT7xiNUCo

(3) أنظر: المادة 13 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل.

ولقد شدد قانون العمل الفرنسي على ضرورة تقديم العامل الأجنبي للمستندات اللازمة عند دخول لفرنسا من أجل العمل والإقامة بها، وضرورة وجود عقد العمل المؤشر عليه من أجل الترخيص له بالعمل على الإقليم الفرنسي، وأشارت المادة رقم 1522 من قانون العمل الفرنسي إلى ضرورة تقديم العامل الأجنبي للمستندات والتأشيرات التي تقتضيها الاتفاقيات الدولية والتشريعات السارية، وعقد العمل مؤشراً عليه من جهة السلطة الإدارية أو سلطة الترخيص بالعمل، راجع في ذلك: المادة رقم 1522/2 من قانون العمل الفرنسي رقم 67 لسنة 2008م.

وقانونياً، ويمثل الكفيل العامل الأجنبي أمام الجهات والمؤسسات الحكومية في بلده، لكونه مسؤولا عنه مسؤولية كاملة[1]. فجوهر نظام الكفالة يتبلور في منح الدولة السلطة على حق الوافد لدخول الدولة والعمل فيها إلى المواطن صاحب العمل، ولا يقتصر منح الكفالة عن شخص طبيعي وإنما قد يكون الكفيل شخصية اعتبارية.

ومما سبق، يرى الباحث أن الدولة عندما توافق على منح الإقامة للعامل الأجنبي، وتسمح لأصحاب العمل باستقدام العمال الأجانب والتعاقد معهم والسماح لهم بالدخول والعمل على أراضيها، تشترط استقدام عمالة مؤهلة وتتوافر فيها الكفاءة العالية والقدرة على تلبية متطلبات احتياجات العمل التي تخدم الدولة وتسهم في تقدمها.

المبحث الثاني: الجرائم المخلة بنظام كفالة الأجانب

حدد القانون الاتحادي الخاص بدخول وإقامة الأجانب الجرائم المخلة بنظام كفالة الأجانب، فقد نصت المادة رقم 34 مكرر 1 من القانون على أنه "يعاقب بغرامة مقدارها 50.000 خمسون ألف درهم كل من استخدم أجنبيا أو آواه أو أسكنه بالمخالفة لأحكام هذا القانون، وتكون العقوبة الحبس والغرامة التي مقدارها 50,000 خمسون ألف درهم في حالة العود. ويعاقب كل من استقدم أجنبيا وفقاً لأحكام هذا القانون ولم يقم بتشغيله أو تركه يعمل لدى الغير دون إتباع الإجراءات القانونية المقررة لذلك، بذات العقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة من هذه المادة، وفي جميع الأحوال تعدّد الغرامة يتعدّد المخالفين"[2].

ولقد اشتمل هذا المبحث على الجرائم التي تنشأ عن نظام كفالة الأجانب وتشغيلهم أو تركهم دون عمل، بالإضافة إلى تحديد العقوبات الواقعة على كل من الكفيل والمكفول والطرف الثالث الذي قد يُشغل مكفولاً على غير كفالته، ومن الجرائم التي سنسلط الضوء عليها في هذه المبحث جريمة.

المطلب الأول: جريمة تشغيل عامل مكفول لدى الغير

إن جريمة العمل لدى غير الكفيل وتشغيله من قبل الغير جريمة شائعة الحدوث، وما يعزز ذلك هو حجم العمالة الهاربة من كفلائهم والذين تدرج أسمائهم في قوائم المطلوب

(1) Maitha Shamsi. Evaluation of Labor Immigration policies in the GCC: Lessons for the Future, Paper presented in the United Nations Expert Group Meeting On International Migration And Development In The Arab Region , Beirut, 2006. P. 34.

(2) انظر: المادة رقم 34 مكرر1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 17 تاريخ 19/09/2017، بشأن قانون دخول وإقامة الأجانب.

القبض عليهم؛ حيث أن هذه القائمة يضاف إليها أسماء جديدة في كل سنة ولا يتم إلقاء القبض على نسبة كبيرة منهم، وبذلك نكون أمام حقيقة مفادها أن هرب الأجنبي من كفيله غالباً من يكون من أجل البحث عن عمل بظروف أفضل لدى جهة أخرى، وفي بعض الحالات يؤمن الأجنبي العمل الجديد قبل الهرب من كفيله[1]. الأمر الذي يفضي إلى وجود أطراف تستقطب العمالة الهاربة وتجذبهم للعمل وهم على كفالة أشخاص آخرين، وبذلك تكون قد كسبت أيدي عاملة دون تكبد عناء إجراءات الكفالة وما يتبعها من التزامات معنويات ومادية.

وتقوم الجريمة عند ارتكاب الجاني لسلوك إجرامي معين من خلال صور متعددة، وفي هذا الخصوص لا يشترط ثبوت ارتكاب الجاني لجميع صور هذه الجريمة، بل يكفي اقتراف أحدى الصور لقيام الجريمة، وفي هذا المطلب سنتناول جريمة تشغيل عامل مكفول لدى الغير من خلال ركني الجريمة المادي والمعنوي.

الفرع الأول: الركن المادي لجريمة تشغيل عامل مكفول لدى الغير

لقد جرم المشرع الإماراتي من خلال البند الأول من المادة 34 مكرر 1 من القانون الاتحادي الخاص بدخول وإقامة الأجانب فعل استخدام المواطن لأجنبي على غير كفالته دون الالتزام بالشروط والإجراءات المقررة لنقل الكفالة أو دون الحصول على التصريح اللازم لذلك، والجريمة تقوم بارتكاب فعل الاستخدام الذي يقصد به نشوء علاقة عمل حتى لو تمت هذه العلاقة بطريقة ضمنية[2].

ويتركز الركن المادي للجريمة من خلال عناصره الثلاثة وهي السلوك الإجرامي سواء كان سلباً أو إيجاباً، والنتيجة الجرمية وعلاقة السببية بين السلوك والنتيجة؛ حيث يعرف السلوك الإجرامي على أنه "الفعل أو الامتناع الذي جعله المشرع محلاً للتجريم ومناطاً للعقاب عليه، لذلك فإن لا عقاب على النوايا والأفكار المجردة من أي سلوك مادي

(1) أحمد عبد الرحمن النومان، جرائم دخول وإقامة الأجانب في دولة الإمارات العربية المتحدة وكيفية مواجهتها، أطروحة دكتوراه، أكاديمية الشرطة، القاهرة، 2010، ص 271.

وأضيفت مادة جديدة برقم 34 مكرر 1 بموجب المادة 2 من القانون الاتحادي رقم 13/1996 تاريخ 18/6/1996م. ثم عدلت بموجب البند 1 من المادة المذكورة بموجب المادة 2.

(2) د. طارق أحمد زغلول، شرح قانون وعمليات دخول وإقامة الأجانب الإماراتي، برنامج البكالوريوس، معهد الإمارات للجنسية والإقامة والمنافذ، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2016، ص 189.

ونص البند الأول من المادة 34 مكرر 1، على أن يعاقب بغرامة مقدارها 50.000 خمسون ألف درهم كل من استخدم أجنبيا بالمخالفة لأحكام هذا القانون، وتكون العقوبة الحبس والغرامة التي مقدارها 50,000 خمسون ألف درهم في حالة العود.

محل التجريم"[1]، ولقد وردت صور الركن المادي من خلال السلوك السلبي والذي يتمثل باستغلال أو تسهيل أو المساعدة على إعطاء إذن دخول بطريقة مخالفة لأحكام قانون دخول وإقامة الأجانب[2].

أما النتيجة الجرمية فتعرف بأنها" الأثر المترتب على فعل ما على نحو يمكن ملاحظته من خلال التغيير في العالم الخارجي، والأصل أن المشرع لا يعني بالنتيجة إلا إذا كانت أثراً لسلوك إجرامي كان له مظهره الخارجي المتمثل في الآثار المادية التي نتجت عن هذا السلوك الإجرامي[3]، بينما العلاقة السببية فهي" أن تتحقق النتيجة الإجرامية التي يتطلبها المشرع بسبب السلوك الإجرامي سواء كانت إيجابياً أو سلبياً[4]، ويعني ذلك أن يتم إيقاع العقوبات المقررة والمحددة مسبقاً من قبل المشرع لكل من يخالف أحكام القانون ويرتكب إحدى الجرائم المرتبطة بنظام الكفالة.

ولقيام الجريمة يشترط أن يكون الاستخدام مخالفاً للشروط والأوضاع المقررة لنقل الكفالة أو دون الحصول على تصريح بذلك، ولقد نظمت اللائحة التنفيذية للقانون تنظيم الحصول على تصاريح باستخدام الأجانب وإجراءات نقل الكفالة، وتأكيداً لذلك نصت المادة رقم 53 من اللائحة على أن كل من يستخدم أجنبياً تبليغ إدارة اذونات الدخول والإقامة أو أقرب مركز للشرطة في غضون 48 ساعة عن ذلك الأجنبي، وكذلك إذا انتهت خدمته لديه على النموذج المعد لذلك، كما ينبغي عليه إرفاق جواز سفر الأجنبي أو بطاقة العمل إن وجدت، وفي كافة الأحوال يجب على الكفيل مراجعة وزارة الداخلية والإدارة العامة للجنسية والإقامة بهدف إنهاء إجراءات إلغاء إقامة مكفولة أو نقل كفالته[5].

ولا يتوقف الأمر عند حد التبليغ والمباشرة بإجراءات إلغاء الإقامة للمكفول الأجنبي، فمن ناحية ثانية لا يجوز لطرف ثالث تشغيل الأجنبي دون المباشرة بإجراءات نقل الكفالة وذلك ليصبح تشغيل الأجنبي نظامي وليس مخالفاً للقانون، ولقد أفردت اللائحة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب المادة رقم 68 والتي تتضمن شروط وإجراءات نقل الكفالة علماً بأن

(1) معز أحمد الحياري، الركن المادي للجريمة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 103.

(2) راجع المادة رقم 34 مكرر1 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 17 لسنة 2017 وتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب.

(3) د. أمين مصطفى محمد، قانون العقوبات: القسم العام نظرية الجريمة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 231.

(4) د. عبد القادر جرادة، مبادئ قانون العقوبات الفلسطيني: دراسة تحليلية نقدية، الجريمة والمجرم، ط1، مكتبة آفاق، غزة، 2010، ص 147.

(5) انظر المادة رقم 53 من اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب.

هذه الشروط تختلف باختلاف نوع الجهة المنقول إليها الأجنبي؛ حيث يشترط لنقل كفالة أجنبي من فئة العمالة المساعدة ومن في حكمها أن يكون المكفول قد أكمل مدة العقد المتفق عليه بين الطرفين، وأن يخبر المكفول الكفيل بعدم رغبته في تجديد عقد عمله قبل 30 يوم من انتهاء المدة المحددة، ودفع الرسوم المقررة لنقل الكفالة، كما ويجوز منح تصريح عمل مؤقت لفئة العمالة المساعدة وللعاملين غير الخاضعين لقانون تنظيم علاقات العمل وذلك شريطة إصدار التصريح في نطاق اختصاص الإدارة المعنية، وأن يتحمل الكفيل المؤقت كافة المسؤوليات القانونية وفقاً للقوانين المنظمة للعلاقة التعاقبية، وأن لا يباشر المكفول العمل المؤقت إلا بعد استخراج البطاقة أو التصريح اللازم لذلك، بالإضافة إلى دفع الرسوم المقررة لتصريح العمل المؤقت المطلوب[1].

الفرع الثاني: الركن المعنوي لجريمة تشغيل عامل مكفول لدى الغير

نصت المادة رقم 38 من قانون العقوبات الاتحادي على أنه "يتكون الركن المعنوي للجريمة من العمد والخطأ، ويتوفر العمد باتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب فعل أو الامتناع عن فعل متى كان هذا الارتكاب أو الامتناع مجرماً قانوناً، وذلك بقصد إحداث نتيجة مباشرة أو أي نتيجة أخرى مجرمة قانوناً يكون الجاني قد توقعها، ويتوفر الخطأ إذا وقعت النتيجة الإجرامية بسبب خطأ الفاعل سواء أكان هذا الخطأ إهمالاً أم عدم انتباه أم عدم احتياط أم عدم مراعاة القوانين أو اللوائح أو الأنظمة أو الأوامر"[2].

يتمثل الركن المعنوي بعلم صاحب العمل بتشغيل عامل أجنبي على غير كفالته دون نقل الكفالة، وتبدأ مخالفة القانون متى ما انعقدت النية لدى صاحب العمل على تشغيل الأجنبي[3]، يتمحور الركن المعنوي لجريمة تشغيل عامل مكفول لدى الغير في القصد الجنائي العام المرتكز في عنصري العلم والإدارة المنصرفين إلى عناصر الجريمة، ففي هذه الجريمة يتحقق العلم بالركن المادي للجريمة والذي ينصرف إلى العلم بالصفة الأجنبية للمستخدم بالإضافة إلى تحقق العلم بعدم تحقق الشروط القانونية للاستخدام، وأن تتجه إرادته رغم هذا العلم في استخدامه[4].

(1) انظر: المادة رقم 68 من اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب.

(2) عبد الرازق الموافي عبد اللطيف، قانون العقوبات لدولة الإمارات العربية المتحدة" القانون الاتحادي رقم 3 لسنة 1987 وفقاً لأحدث التعديلات الواردة بالمرسوم بقانون رقم 7 لسنة 2016م، دبي: معهد دبي القضائي، 2017، ط2، 25.

(3) أحمد عبد الرحمن النومان، جرائم دخول وإقامة الأجانب في دولة الإمارات العربية المتحدة وكيفية مواجهتها، مرجع سابق، ص 273.

(4) د. طارق أحمد زغلول، شرح قانون وعمليات دخول وإقامة الأجانب الإماراتي، مرجع سابق، ص -200 201.

ويرى الباحث أن الركن المعنوي المتمثل في القصد الجنائي المرتبط في الجرائم الناشئة عن نظام الكفالة، في بعض الأحيان يكون ناتج عن إهمال المكفول(الأجنبي) أو إهمال الطرف الثالث الذي قام بتشغيله دون الاهتمام بالإجراءات القانونية لنقل الكفالة وتبليغ الجهات المختصة، وفي هذه الحالة يكون الركن المعنوي ناتج عن الرعونة وعدم مراعاة الأنظمة القانونية.

ويتحقق عنصر العلم عند علم الجاني بالفعل الذي ارتكبه وبالعقوبة المترتبة عليه؛ حيث أنه يفترض العلم بقانون العقوبات وكافة القوانين المكملة، وبالتالي لا يستطيع أحد أن يعذر لجهلة بأن فعلاً غير مشروع يعاقب عليه قانون العقوبات طالما ثبت أنه تم نشر القانون على الناس في الجريدة الرسمية وكان في استطاعة الجميع العلم به[1].

ولقد شدد المشرع الإماراتي على عقوبة كل من تسول له نفسه التلاعب بأحكام نظام كفالة الأجانب وما يترتب عليه من تبعات؛ حيث لجأ بعض أصحاب العمل إلى تشغيل عمال مخالفين لقوانين دخول وإقامة الأجانب واستغلال أوضاعهم من خلال إعطائهم رواتب أكبر من الرواتب التي يستحقونها، لذلك اتجه القضاء إلى تغريم وحبس كل من يشغل عاملاً على غير كفالته[2].

وفي ذلك قرر المشرع الإماراتي عقوبة الغرامة ومقدارها خمسون ألف درهم لكل من استخدام أجنبي على غير كفالته، وخمسون ألف درهم لكل من قام بتشغيل مكفول يعمل لدى الغير، كما وشدد المشرع العقوبة إلى الحبس والغرامة التي مقدارها خمسون

(1) د. أمين مصطفى محمد، قانون العقوبات، مرجع سابق، ص -397 398.

(2) لقد قضت محكمة استئناف الشارقة الاتحادية في الطعن رقم 457 لسنة 2015 بالوقائع المقدمة ضد المتهم الذي قدم إلى الدولة على كفالة المطعون ضدها في عام 2011 وعمل لدى المطعون ضدها لمدة ثلاث سنوات وهرب كفيله في سبتمبر عام 2014 وقبض عليه في 4/4/2015 وأن المطعون ضدها لم تقم باتخاذ إجراءات الإبلاغ عن هروبه لدى إدارة الجنسية والإقامة، واكتفت بإبلاغ مكتب العمل؛ حيث تعتبر جهة غير مختصة بتلقي مثل هذه البلاغات، وإذا كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد اكتفى بإبلاغ مكتب العمل وقضى ببراءة المطعون ضدها فإنه يكون معيباً بمخالفة القانون والخطأ في تطبيقه يوجب نقضه، ووفقاً لما قرره القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب من خلال نص المادة 34 مكرر 11/ 2 والتي نصت على أن" يعاقب الكفيل بذات العقوبة إذا لم يقم بتشغيل مكفوله أو تركه يعمل لدى الغير دون الإجراءات القانونية المقررة لذلك، ويعفى الكفيل النص في المادة 67/2 من اللائحة التنفيذية لذات القانون على أنه" كما يلتزم الكفيل بأن يبلغ إدارة الجنسية والإقامة أو أقرب مركز شرطة عن مكفوله الأجنبي الذي ترك العمل لدية لأي سبب من الأسباب خلال مهلة لا تجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ ترك العمل"، ومفاد ذلك أنه إذا اشترط القانون للإعفاء من العقوبة شروطاً معينة فإن تحققت تلك الشروط على وجهها الصحيح يكون مناط ذلك الإعفاء، وفي ذلك راجع : الفهرس والأحكام والمبادئ القانونية الصادرة من المحكمة الاتحادية العليا في المواد الجزائية، العام القضائي 2016، الطعن رقم 457 لسنة 2016 جزائي، ص -115 116.

ألف درهم في حالة العود[1]. كما نص المشرع الإماراتي في قانون تنظيم علاقات العمل على هذه العقوبة من خلال المادة رقم181 مكرر[2]2، ولم يكتف المشرع الإماراتي بهذا القدر من العقوبة بل حدد مقدار معين من الغرامات يتعدد بتعدد العمال المخالفين التابعين لمنشأة واحدة؛ حيث نص البند الرابع من المادة رقم 34 مكرر1 على أنه" تتعدد الغرامة بتعدد المخالفين الذين يتم استخدامهم أو إيوائهم وبحد أقصى خمسة ملايين درهم"[3]. كما نص المشرع الإماراتي على نفس البند في قانون تنظيم علاقات العمل من خلال المادة رقم [4]182.

المطلب الثاني: جريمة ترك المكفول لعمله والعمل لدى الغير

في بعض الحالات يقوم الكفيل بعمل إجراءات الكفالة للعامل الأجنبي ويجلبه إلى الدولة بهدف العمل في المنشأة أو المؤسسة التابعة له، ولكن ما إن يصل الأجنبي إلى دولة الإمارات العربية المتحدة يجد نفسه دون عمل لصالح الكفيل المذكور، فيتجه الأجنبي للعمل لدى الغير للحصول على قوت يومه وتأمين احتياجاته، وهنا نكون أمام الجريمة الثانية من الجرائم الناشئة عن نظام كفالة الأجانب، وسنتعرض لها بالتفصيل من خلال ركنيها المادي والمعنوي ومن ثم توضيح العقوبة التي حددها المشرع لكل من يأتي بهذه الجريمة.

الفرع الأول: الركن المادي لجريمة ترك المكفول العمل لدى الغير

لقد جرم المشرع الإماراتي فعل ترك المكفول يعمل لدى الغير وفقاً للفقرة الثانية من البند الأول من المادة رقم 43 مكرر1 والتي أكدت على معاقبة الكفيل بنفس العقوبة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من البند الأول في حال لم يقم الكفيل بتشغيل مكفولة أو تركه يعمل لدى الغير دون اتباع الإجراءات القانونية المقررة لذلك[5].

(1) راجع المادة رقم 34 مكرر 1/ 1 من القانون الاتحادي الخاص بدخول وإقامة الأجانب.

(2) راجع المادة رقم 181 مكرر 2/2. من المرسوم بقانون اتحادي رقم 8 لسنة 2007 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.

(3) راجع المادة رقم 34 مكرر 1/ 4 من القانون الاتحادي الخاص بدخول وإقامة الأجانب.

(4) راجع المادة رقم 182 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 8 لسنة 2007 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.

(5) يعاقب كل من استقدم أجنبيا وفقاً لأحكام هذا القانون ولم يقم بتشغيله أو تركه يعمل لدى الغير دون إتباع الإجراءات القانونية المقررة لذلك بغرامة مقدارها 50.000 خمسون ألف درهم، وتكون العقوبة الحبس والغرامة التي مقدارها 50,000 خمسون ألف درهم في حالة العود.. مرسوم بقانون اتحادي رقم 17 لسنة 2017 وتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب، المادة رقم 34 مكرر 1/ 2 / 1.

وتقوم جريمة ترك المكفول بالعمل لدى الغير من خلال ارتكاب أحد فعلين دون اشتراط التلازم بينهما، فمن جهة يلتزم الكفيل بالتزام قانوني نابع من عقد الكفالة نفسه والذي يحتم عليه تشغيل مكفوليه ودفع الأجر المتفق عليه بينهما وفقاً للمادة رقم 26 من اللائحة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب فإنه "لا يجوز لأي شخص يعمل ضمن كفالة فئة العمالة المساعدة ومن في حكمها إذا ثبت عدم قدرته في أي وقت على دفع أجر أحد مكفوليه أو تدبير تكاليف سفره أو تركه دون عمل وضبطه وهو يعمل لدى الغير"[1].

ومن جهة أخرى لا يحق للكفيل أن يترك مكفوله يعمل لدى غيره، أما إذا كانت رغبته عدم تشغيل مكفوله ولا يمانع من عمله لدى الغير فيتوجب عليه القيام بإجراءات نقل الكفالة المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب من خلال المادة رقم 68 الخاصة بأحكام نقل الكفالة.

الفرع الثاني: الركن المعنوي لجريمة ترك المكفول عمله والعمل لدى الغير

ينبغي توافر الركن المعنوي لجريمة ترك المكفول يعمل لدى الغير؛ حيث لا يمكن أن يعمل شخص لدى أية منشأة أو مؤسسة أو منظمة دون يكون بصدد ذلك، بمعنى أن العمل لدى الغير لا يكون دون علم المكفول، فمن الطبيعي أن يتفق العامل مع صاحب العمل على المقابل سواء كان مادي أو معنوي، وهذا الاتفاق هو ما يثبت القصد المعنوي للمتهم على أثره[2].

كما يتحقق الركن المعنوي لهذه الجريمة من خلال تواجد عنصري العلم والإرادة؛ حيث تتجه إرادة الكفيل لترك المكفول يعمل لدى الغير بالرغم من علمه بأن العامل الأجنبي يجب أن يعمل لديه، وأن تركه يعمل لدى الغير يعتبر أمراً مخالفاً للقانون، كما أن فعل الترك بحد ذاته يعتبر قرينة وإثبات على القصد الجنائي لدى الشخص المخالف للقانون ولعدم التزامه بواجباته[3]. ومن الجدير بالذكر أن هذه القرينة من القرائن البسيطة القابلة لإثبات العكس وبتغيرها ينتفي القصد من جانب الكفيل.

ولقد حدد المشرع الإماراتي عقوبة مقدارها 50.000 درهم لكل من لم يقم بتشغيل مكفوله أو تركه يعمل لدى الغير دون إتباع الإجراءات القانونية المقررة لذلك[4]، ولم يكتف

(1) انظر: المادة رقم 26 من اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب.

(2) أحمد عبد الرحمن النومان، جرائم دخول وإقامة الأجانب في دولة الإمارات مرجع سابق، ص 272.

(3) د. طارق أحمد زغلول، شرح قانون وعمليات دخول وإقامة الأجانب الإماراتي، مرجع سابق، ص 201.

(4) لقد وجهت النيابة العامة إلى المتهم، بصفته مسئولا عن منشأة" مطعم"، تهمة ترك مكفوله يعمل لدى الغير دون الالتزام بالشروط والأوضاع المقررة لنقل الكفالة، ومساعدة مكفوله على البقاء في البلاد بصورة غير مشروعة

المشرع الإماراتي بهذا القدر من العقوبة بل حدد مقدار معين من الغرامات يتعدد بتعدد العمال المخالفين التابعين لمنشأة واحدة؛ حيث نص البند الرابع من المادة رقم 34 مكرر1 على أنه" تتعدد الغرامة بتعدد المخالفين الذين يتم استخدامهم أو إيوائهم وبحد أقصى خمسة ملايين درهم"[1]. كما نص المشرع الإماراتي على نفس البند في قانون تنظيم علاقات العمل من خلال المادة رقم [2]182.

ولم تقتصر عقوبة مخالفات قانون دخول وإقامة الأجانب على العقوبات المالية والعقوبات السالبة للحرية فحسب، وإنما اتجه المشرع إلى الأخذ ببعض التدابير الاحترازية كإبعاد العامل وتسفيره من دولة الإمارات العربية المتحدة. والإبعاد هنا يعني تكليف العامل الأجنبي بمغادرة إقليم الدولة رغماً عنه ودون رضاه، وذلك على اعتبار أن بقائه في الدولة يهدد أمنها وسلامتها، لذلك فإن الهدف من الإبعاد هو علاج الخطورة الإجرامية للشخص المحكوم عليه، ومن ثم حماية المجتمع[3].

ومن الجدير بالذكر أن إبعاد الأجنبي يكون بعد انتهاء عقوبته الأصلية، والإبعاد قد يكون دائم وقد يكون مؤقت، وذلك وفقاً للمادة رقم28 من قانون دخول وإقامة الأجانب رقم 6 لسنة 1973م؛ حيث نصت على أنه" لا يجوز للأجنبي الذي سبق إبعاده العودة إلى الدولة إلا بإذن خاص من رئيس مجلس إدارة الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية". وبذلك يكون إبعاد الأجنبي مؤقت فيما إذا حصل على تصريح وإذن بدخول الدولة من رئيس الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية.

وفي حالة العود إلى ارتكاب الجريمة قبل مرور سنة على سابقة الحكم على الفاعل في جريمة مماثلة لها أي الجرائم الناشئة عن نظام كفالة الأجانب اتجه المشرع الإماراتي

بعد انتهاء إقامته ودون أن يعدّل وضعه ويخرجه من الدولة خلال المدة المحددة أو يدفع الغرامة المحددة قانوناً، حيث طالبت النيابة العامة معاقبة الطاعن طبقاً للمادة 34 مكرر 1/1 من القانون رقم 6 لسنة 1973م في شأن دخول وإقامة الأجانب والتي نصت على أن" يعاقب بغرامة مقدارها 50.000 خمسون ألف درهم كل من استقدم أجنبيا وفقاً لأحكام هذا القانون ولم يقم بتشغيله أو تركه يعمل لدى الغير دون إتباع الإجراءات القانونية المقررة لذلك"، حيث قضت محكمة أول درجة ببراءة الطاعن من الاتهام المسند إليه، وعليه استأنفت النيابة العامة هذا الحكم بالاستئناف رقم 1142 لسنة 2016 مستأنف جزاء عجمان؛ حيث قضت محكمة عجمان الاتحادية الاستئنافية بالإجماع بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء مجدداً بمعاقبة المستأنف ضده بتغريمه 50 ألف درهم عما أسند إليه، وفي ذلك راجع: المحكمة الاتحادية العليا، طعن رقم 642 لسنة -2017 جزائي.

(1) انظر: المادة رقم 34 مكرر 1/ 4 من القانون الاتحادي الخاص بدخول وإقامة الأجانب.

(2) المادة رقم 182 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 8 لسنة 2007 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.

(3) ماجد محمد لافي وطايل محمود الشياب، المعالجة التشريعية للإبعاد القضائي في التشريع الإماراتي والأردني، مجلة الحقوق، 2017، عدد 2، ص 102.

إلى أنه يجوز للقاضي الحكم بمضاعفة العقوبة[1]، كما ونص المشرع الإماراتي على هذه العقوبة أيضاً من خلال المادة رقم 35 من قانون دخول وإقامة الأجانب[2].

وفي بعض الحالات يتم إعفاء الكفيل من العقوبة وذلك وفقاً للمادة 34 مكرر 1 من القانون الاتحادي على أن" يعفى الكفيل من العقوبة إذا أبلغ عن هرب مكفوله وذلك وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون، ويعوض في هذه الحالة بمبلغ عشرة آلاف درهم تخصم من مبلغ الغرامة المحكوم بها، كما يخصم من مبلغ الغرامة قيمة تذكرة سفر المكفول"[3]. وأكد المشرع الإماراتي على إعفاء الكفيل من العقوبة في حال تبليغه عن هرب العامل أيضاً وتعويضه مبلغ قيمته خمسة آلاف درهم في قانون تنظيم علاقات العمل في المادة 181 مكرر[4]1.

(1) راجع: المادة رقم 183 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 8 لسنة 2007 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.

(2) راجع: المادة رقم 35 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 7 لسنة 2007 الخاص بدخول وإقامة الأجانب.

(3) راجع: المادة رقم 34 مكرر 1/ 2 من القانون الاتحادي الخاص بدخول وإقامة الأجانب.

(4) راجع: المادة رقم 181 مكرر1/3 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 8 لسنة 2007 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.

ومن التشريعات العربية التي اتفقت مع التشريع الإماراتي في العقوبات الواقعة على الكفيل والمكفول في حال مخالفة الأحكام الناظمة لقانون العمل أو كفالة الأجانب التشريع العماني؛ حيث نص المشرع على معاقبة صاحب العمل الذي يترك بإرادته أي عامل غير عُماني مرخص له بتشغيله بالعمل لدى غيره بالسجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تقل عن 1000 ألف ريال عُماني عن كل عامل أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتتعدد العقوبة بتعدد العُمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة فضلاً عن حرمانه من استقدام عُمال غير عُمانيين لمدة لا تزيد على سنتين وتشدد العقوبة في حالة تكرار المخالفة، كما ويعاقب العامل غير العُماني الذي يعمل بالسلطنة بدون ترخيص من الدائرة المختصة، أو الذي يعمل لدى غير صاحب العمل المرخص له بتشغيله بالسجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تقل عن 400 أربعمائة ريال عُماني و لا تزيد على 800 ثمانمائة ريال عُماني أو بإحدى هاتين العقوبتين، بالإضافة إلى إلغاء الترخيص الصادر له إن وجد، وإبعاده من البلاد على نفقة الطرف المشغل، وحرمانه من دخول السلطنة؛ وفي ذلك راجع المادة رقم 114 من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35لسنة 2003م.

ولقد غلظ المشرع الفرنسي العقوبات على كل من يخالف أحكام قانون العمل والإقامة على الأراضي الفرنسية، كما أنه شمل في العقوبة كل شخص يعمل بشكل مباشر أو عن طريق وسيط يقوم بتوظيف أجنبياً لا يحمل عنوانًا يسمح له بممارسة نشاط بأجر في فرنسا دون علم من أحكام الفقرة الأولى من المادة L. 8251-1، وحدد العقوبة بالسجن لمدة خمس سنوات وغرامة قدرها 15000 يورو، ويعاقب بنفس العقوبات على حقيقة استخدام خدمات صاحب عمل أجنبي غير مصرح له بالعمل عن عمد، بشكل مباشر أو غير مباشر، وترفع هذه العقوبات إلى السجن عشر سنوات وغرامة قدرها 100000 يورو عندما ترتكب الجريمة من قبل عصابة منظمة؛ وراجع في ذلك قانون العمل الفرنسي المعدل بالقانون رقم 274 لسنة 2016م.

ويعتبر التشريع الفرنسي من التشريعات التي نظمت مسألة عمل الأجانب على أراضيها واعتبرت من التشريعات المتشددة في مجال دخول وهجرة الأجانب وإقامتهم وحق اللجوء السياسي على الأراضي الفرنسية؛ حيث أكد

وفي بعض الحالات يستأنف المتهم ويطعن في الحكم الصادر بحقه، وقد تصدر محكمة أول درجة ببراءة المتهم إلا أن الاستئناف يدينه، وتأكيداً على ذلك القضية التي صدر فيها حكم بعد الاستئناف بتغريم الكفيل مبلغ 50 ألف درهم وذلك لعدم تبليغه عن هروب مكفوله، ورفضت المحكمة الاتحادية العليا الحكم لكونه لم يبلغ خلال فترة لا تتجاوز العشرة أيام من تاريخ ترك العمل؛ حيث أوضحت المحكمة في الحيثيات ثبوت الجريمة في حق المتهم، واستندت في إيقاع العقوبة على المتهم وفقاً للمادة 34 مكرر 1 البند 1/2 [1].

ونلاحظ مما سبق، أن التشريع الإماراتي يعتبر من التشريعات المتشددة في ما يخص الجرائم الناشئة عن نظام كفالة الأجانب؛ حيث أتجه المشرع إلى الجمع بين العقوبتين المالية والسالبة للحرية، ففي ارتكاب هذه الجرائم للمرة الأولى اكتفى المشرع بتغريم الجاني، أما في حالة العود فقد شدد العقوبة وجعلها تجمع بين الغرامة والحبس، ولم يكتفي عند هذا الحد، بل توسع في العقوبات وشمل بين طيات القانون التدابير الاحترازية وفي مقدمتها عقوبة الإبعاد لكل من تسول له نفسه مخالفة النظام العام للدولة ومخالفة الشروط المتعلقة بآلية عمل الأجانب وما يتعلق بنظام الكفالة من الالتزامات الواقعة على عاتق كل من الكفيل والمكفول، ونرى أن المشرع الإماراتي أحسن في ميله نحو تشديد العقوبة في حالة العود، وذلك انطلاقاً من مقولة" من أمن العقوبة أساء التصرف"، فلعل تشديد العقوبة يكون بمثابة وسيلة للردع والحد من تفشي هذه الظاهرة.

خاتمة:

تتجه معظم الدول إلى استقطاب العمالة الوافدة للعمل في دولهم، وذلك لسد حاجة قطاعات الأعمال المختلفة من الأيدي العاملة والخبرات والكفاءات التي قد تتوافر بين المواطنين الأصليين في الدولة، لذلك نظم التشريع الإماراتي قانون الإقامة ودخول الأجانب، ونظم العلاقة بين الكفيل والمكفول؛ حيث وضع التزامات على عاتق الكفيل تجاه المكفول وتجاه الدولة نفسها من خلال التزامه بتشغيل مكفوله وعدم تركه دون عمل، والتبليغ عنه في حالة الهرب خلال المدة القانونية التي لا تتجاوز عشرة أيام عمل. وفي

المشرع على ضرورة تقديم كافة الوثائق والتأشيرات اللازمة لدخول الأجنبي وعمله فيها، بالإضافة إلى ضرورة عمل التأمينات اللازمة واستيفاء شروط الإقامة والتأمين الصحي، وكل ما يتعلق بالظروف المعيشية، وكذلك تقديم الضمانات الخاصة التي تمكن الدولة من ترحيل الأجنبي وإبعاده عن الدولة في حال ارتكابه أي من الجرائم أو المخالفات التي تتعارض مع القانون الفرنسي الخاص بدخول وإقامة الأجانب رقم 672 لعام 2011م، وفي ذلك راجع: د. خالد عبد الفتاح خليل، الترخيص بالعمل للأجانب، مرجع سابق، ص 35..

(1) أحمد عابد، "تغريم شخص 50 ألف درهم لعدم الإبلاغ عن هروب مكفوله"، صحيفة الإمارات اليوم، 2019، متاح على الرابط التالي:

https://www.emaratalyoum.com/local-section/accidents/2019-02-01-1.1178169

ختـام هـذا البحـث توصـل إلـى بعـض النتائـج والتوصيـات، ومنهـا مـا يلـي:

أولاً- النتائج:

1. يعنـى نظـام كفالـة الأجانـب بتنظيـم الإقامـة والتوظيـف للعمـال الأجانـب فـي دول مجلـس التعـاون الخليجـي، مـن خـلال عقـد الكفالـة الـذي يتوجـب علـى الكفيـل بموجبـه اسـتقدام العامـل وتولـي كافـة شـؤونه الاقتصاديـة والقانونيـة ومحـل إقامتـه، وبموجبـه يكفـل الكفيـل العامـل الأجنبـي، الـذي يتمتـع بمهـارات تمكنـه مـن العمـل فـي دولـة الكفيـل.

2. نظـم التشـريع الإماراتـي مجموعـة مـن الشـروط والالتزامـات لإبـرام عقـد الكفالـة، حيـث يلتـزم المكفـول بعـدم العمـل لـدى غيـر كفيلـه طالمـا أنـه لـم يقـم بإجـراءات نقـل كفالتـه لـدى صاحـب العمـل الجديـد الـذي يريـد العمـل لديـه، ويلتـزم الكفيـل بتأميـن عمـل لمكفولـه وأن لا يتركـه دون عمـل أو يتركـه يعمـل لـدى الغيـر.

3. ينشـأ عـن مخالفـة نظـام كفالـة الأجانـب بعـض الجرائـم نتيجـة للقيـام بأفعـال وسـلوكيات تتعـارض مـع أحـكام قانـون الدخـول والإقامـة الإماراتـي، ومنهـا جريمـة تشـغيل مكفـول يعمـل لـدى غيـر كفيلـه، وجريمـة تـرك المكفـول يعمـل لـدى الغيـر.

4. حـدد المشـرع الإماراتـي مجموعـة مـن العقوبـات الماليـة والعقوبـات السـالبة للحريـة وبعـض التدابيـر الاحترازيـة، لـكل مـن يخالـف أحـكام القانـون وتسـند إليـه تهمـة ارتـكاب أي مـن الجرائـم الناشـئة عـن نظـام الكفالـة، كمـا اتجـه المشـرع لتشـديد العقوبـة فـي حالـة العـود وجمـع بيـن الغرامـة والحبـس.

ثانياً- التوصيات:

1. يقتـرح الباحـث مـن خـلال هـذه الدراسـة ضـرورة توجـه المشـرع لتشـديد العقوبـات السـالبة للحريـة علـى الجرائـم المرتبطـة بنظـام الكفالـة؛ حيـث أن بعـض المخالفيـن لا يأبهـون للغرامـة الماليـة إذا كانـوا قادريـن علـى دفعهـا، أمـا الحبـس فقـد يكـون عقوبـة رادعـة وصارمـة.

2. يقتـرح الباحـث ضـرورة توجـه الجهـات المختصـة بإغـلاق المنشـآت التـي تكثـر لديهـا حـالات الهـروب، والوقـوف علـى معرفـة الأسـباب التـي تدفعهـم للهـرب مـن كافليهـم.

3. ضـرورة قيـام الجهـات المختصـة وصانعـي القـرار بوضـع إجـراءات قانونيـة صارمـة للجنسـيات الأكثـر هروبـاً بحيـث تكـون رادع وتقلـل مـن انتشـار حـالات الهـروب.

4. ضـرورة انتقـاء العمالـة الوافـدة للدولـة، واختيارهـم حسـب الحاجـة ووفقـاً لاحتياجـات

سـوق العمـل فـي الدولـة؛ بحيـث يتـم التركيـز علـى نوعيـة العمالـة الوافـدة وإعطـاء الأولية للعمالـة الماهـرة والتخصصـات النـادرة التـي يتطلبهـا سـوق العمـل المحلـي، فـي ضـوء ضوابـط وسياسـات تراعـي الجانـب السياسـي والأمنـي للدولـة.

5. توصـي الدراسـة بضـرورة تحسـين نوعيـة ومسـتوى الأجانـب المسـتقدمين للعمـل؛ حيـث أن الكثيـر منهـم لا يتقـن اللغـة العربيـة وغيـر مـدرك لأحـكام قانـون دخـول وإقامـة الأجانـب.

6. ضـرورة ضبـط عمليـة الاسـتقدام بدايـةً بأشـخاص لديهـم حـد أدنـى مـن الإمكانيـات والثقافـة، التـي تمكنهـم مـن التعامـل مـع مختلـف الجنسـيات التـي تعمـل داخـل الدولـة، وتحمـل ضغـط العمـل دون اللجـوء للهـرب أو تـرك الكفيـل والعمـل لـدى الغيـر.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية

جـرادات، ربـا والعبسي، أسـامة (2017). إصـلاح نظـام الكفالـة في الخليـج تحسـين للسـمعة الدوليـة وبيئـة الاسـتثمار. صحيفـة العـرب، (10628)، السـنة 39.

جرادة، عبد القادر (2010). مبادئ قانون العقوبات الفلسطيني: دراسة تحليلية نقدية، الجريمة والمجرم. مكتبة آفاق.

الحياري، معز أحمد (2010). الركن المادي للجريمة. منشورات الحلبي الحقوقية.

خليـل، د. خالـد عبـد الفتـاح (2019). الترخيـص بالعمـل للأجانـب بيـن الضوابـط القانونيـة والنصـوص الجزائيـة. دار الفكر والقانـون للنشر والتوزيع.

زغلـول، طـارق أحمـد (2016). شرح قانـون وعمليـات دخـول وإقامـة الأجانـب الإمـاراتي. برنامـج البكالوريـوس معهـد الإمـارات للجنسـية والإقامـة والمنافـذ.

الشـهابي، عمـر (2018). تاريـخ نشـوء نظـام الكفالـة للعامليـن الوافديـن في دول الخليـج العربيـة، الثابـت والمتحـول *2018*: التنميـة في هامش الخليـج. مركـز الخليـج لسياسـات التنميـة.

الشـهابي، عمـر وآخـرون (2015). الكفالـة والتبعيـة والإقصـاء في مجتمعـات الخليـج العـربي، الثابـت والمتحـول: الخليـج مـا بـين الشـقاق المجتمعي وترابـط المـال والسـلطة. مركـز الخليـج لسياسـات التنميـة ومنتـدى المعـارف.

عابـد، أحمـد (2019). «تغريـم شـخص 50 ألـف درهـم لعـدم الإبـلاغ عـن هـروب مكفولـه». صحيفـة الإمـارات اليـوم. متـاح عـلى الرابط التـالي: https://www.emaratalyoum.com/local-section/accidents/2019-02-01-1.1178169

عبـد اللطيـف، عبـد الـرازق المـوافي (2017). قانون العقوبـات لدولة الإمـارات العربية المتحدة» القانـون الاتحادي رقم *3* لسـنة *1987* وفقاً لأحـدث التعديـلات الواردة بالمرسـوم بقانون رقم *7* لسـنة *2016*م (ط2). معهـد دبي القضائي.

قانون اتحادي رقم 8 لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل.

قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003.

قانون العمل الفرنسي رقم 67 لسنة 2008م.

قانون العمل الفرنسي والمعدل بالقانون رقم 274 لسنة 2016.

قرار وزاري رقم 377 لسنة 2014 بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون دخول وإقامة الأجانب.

لافي، ماجد محمد والشياب، طايل محمود (2017). المعالجة التشريعية للإبعاد القضائي في التشريع الإماراتي والأردني. مجلة الحقوق، (2).

محمد، أمين مصطفى (2010). قانون العقوبات: القسم العام نظرية الجريمة. منشورات الحلبي الحقوقية.

المحنة، كريم ناصر (2016). الرقابة القضائية على قرارات الإبعاد والترحيل الخاصة بالأجانب. دار الفكر والقانون.

النومان، أحمد عبد الرحمن (2010). جرائم دخول وإقامة الأجانب في دولة الإمارات العربية المتحدة وكيفية مواجهتها [أطروحة دكتوراه غير منشورة]، أكاديمية الشرطة.

المحكمة الاتحادية العليا، طعن رقم 642 لسنة 2017 جزائي.

محكمة استئناف عجمان الاتحادية الطعن رقم 642 لسنة 2016 جزائي.

محكمة استئناف الشارقة الاتحادية. الطعن رقم 457 لسنة 2016 جزائي.

مرسوم بقانون اتحادي رقم 7 لسنة 2007 الخاص بدخول وإقامة الأجانب.

مرسوم بقانون اتحادي رقم 8 لسنة 2007 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.

مرسوم بقانون اتحادي رقم 17 لسنة 2017 وتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 1973 في شأن دخول وإقامة الأجانب.

موقع حكومة إمارات (2020). الحصول على تصريح وإقامة عمل. متاح على الرابط التالي: https://u.ae/ar-ae/information-and-services/visa-and-emirates-id/residence-visa/getting-a-work-and-residency-permit?fbclid=IwAR1JVdoJb06RB1_JGkTpin3LOddIuXEjYFTVPsZM-tXssaLSvrYT7xiNUCo

أبو الوفا، د. أبو الوفا محمد (2009). قواعد تطبيق العقوبة في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة الأمن والقانون، 17(2).

ثانياً: المراجع الأجنبية

ALHashem, F. (2017). A*n illusion of freedom: Kafala system and its benefits for Kuwait* [UMaster thesis, Lebanese American University].

Bajracharya, R. (2011). *'Kafala' or 'Sponsorship System*. Center for the Study of Labour and Mobility.

Colton, N. (2010). *The international political economy of Gulf Migration*. Middle East Institute.

Policy Brief (2012). *Reform of the KAFALA sponsorship system*. Migrant Forum In Asia Secretariat.

Shamsi, M. (2006). *Evaluation of labor immigration policies in the GCC: Lessons for the future*. [Paper]. presented in the United Nations Expert Group Meeting On International Migration And Development In The Arab Region 2006. Beirut, Lebanon.

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

jarādātun rabban wa-al-'abasiyya ʾasāmmata 2017). ʾiṣlāḥa niẓāmi alkafālati fī alkhalīji taḥsīnun lil-ssum'ati al-ddawliyyati wabīʾiati alistithmāri ṣaḥīfatu al'arabi 10628) ،al-ssanata 39.

jarādatun ‘abda alqādiri 2010). mabādiʾia qānūni al‘uqūbāti alfilasṭīniyya dirāsatu taḥlīliyyatu naqdiyyatu aljarīmata wa-al-mujrima maktabatu ʾāfāqin

al-ḥyāry mu‘azzin ʾaḥamida 2010). al-rrukna almāddiyya lil-jarīmati manshūrātu alḥalbiyyi alḥuqūqiyyati

khalīlun d khālidu ‘abdi alfattāḥi 2019). al-ttarkhīṣa bi-al-‘amali lilʾājānibi bayna al-ḍḍawābiṭi alqānūniyyata wa-al-nnuṣūṣa aljazāʾiyyata dāru alfikri wa-al-qānūni lil-nnashri wa-al-ttawzī‘i

zughlwlun ṭāriqun ʾaḥamida 2016). sharaḥa qānūnun wa‘amalīātu dukhūlin wȧiqāmati alʾajānibi al-ʾimārāty barnāmaju al-bkālwryūs ma‘hada alʾimārāti lil-jinsiyyati wa-alʾiqāmati wa-al-manāfidhi

al-sshihābiyyu ‘umara 2018). tārīkha nushūʾi niẓāmi alkafālati lil-‘āmilīna alwāfidīna fī dūʾali alkhalīji al‘arabiyyati al-tthābita wa-al-mutaḥawwila 2018: al-ttanmiyatu fī hāmishu alkhalīji markazu alkhalīji lisīāsāti al-ttanmiyati

al-sshihābiyyu ‘umara wʾākhrwn 2015). alkafālata wa-al-ttabi‘iyyata wa-alʾiqṣāʾa fī mujtama‘āti alkhalīji al‘arabiyyi al-tthābita wa-al-mutaḥawwila alkhalīju mā bayna al-sshiqāqi almujtama‘iyyi watarābuṭi almāli wa-al-ssulṭati markazu alkhalīji lisīāsāti al-ttanmiyati wamuntadā alma‘ārifi

‘ābidun ʾaḥamida 2019). “ taghrīma shakhṣi 50 ʾalfi dirhama li‘adami alʾiblāaghi ‘an hurūbi makfūlihi ṣaḥīfata alʾimārāti alyawma mutāḥun ‘alā al-rrābiṭi al-tāly https://www.emaratalyoum.com/local-section/accidents/2019-02-01-1.1178169

‘abdu al-llaṭīfi ‘abda al-rrāziqi al-mwāfy 2017). qānūna al‘uqūbāti lidawlati alʾimārāti al‘arabiyyati almuttaḥidati “ alqānūna alittiḥādiyya raqma 3 lasinatin 1987 wafqan liʾaḥdatha al-tta‘dīlātu alwāridatu bi-al-marsūmi biqānūni raqmi 7 lasinatin 2016m(ṭ ma‘hada dubbī alqaḍāʾiyyi

qānūnu ittiḥādiyyu raqmi 8 lasinatin 1980m fī shȧani tanẓīmi ‘alāʾāaqāti al‘amali

qānūnu al‘amali al-ṣṣādiri bi-al-marsūmi al-ssulṭāniyyi raqma 35 lasinatan 2003.

qānūnu al‘amali alfaransiyyi raqma 67 lasinatan 2008m.

qānūnu al‘amali alfaransiyyi wa-al-mu‘addali bi-al-qānūni raqma 274 lasinatan 2016.

qarāru wizāriyyu raqmi 377 lasinatan 2014 bita‘dīli ba‘ḍi ʾaḥkāmi al-llāʾiḥati al-ttanfīdhiyyati liqānūni dukhūlin wȧiqāmati alʾajānibi

lāffī mājida muḥammada wa-al-shyāb ṭāyila maḥmūda 2017). almu‘ālajata al-ttashrī‘iyyata lilʾib‘ādi alqaḍāʾiyyi fī al-ttashrī‘i alʾimārāty wa-alʾurduniyya majallatu alḥuqwqi 2).

muḥammadun ʾamyna muṣṭafā 2010). qānūna al‘uqūbāti alqismu al‘āmmu naẓariyyatu aljarīmati manshūrātu alḥalbiyyi alḥuqūqiyyati

almiḥnatu karīma nāṣira 2016). al-rraqābata alqaḍāʾiyyata ‘alā qarārāti alʾib‘ādi wa-

al-ttarḥīli alkhāṣṣata bi-al-ʾājānibi dāru alfikri wa-al-qānūni

al-nnawmāni ʾaḥamida ʻabdu al-Raḥmāni 2010). jarāʾima dukhūlin wȧiqāmati alʾajānibi fī dawlati alʾimārāti alʻarabiyyati almuttaḥidati wakayfiyyati mūājahatihā ʾuṭrwḥata duktwrāhi ghayri manshūratin ʾakādīmiyyta al-sshurṭati

almaḥkamatu alittiḥādiyyatu alʻulyā ṭaʻna raqmi 642 lasinatan 2017 jazāʾiyyun

maḥkamatu isʦtiʾināfi ʻajmāni alittiḥādiyyati ilṭaʻinna raqma 642 lasinatan 2016 jazāʾiyyun

maḥkamatu isʦtiʾināfi al-sshāriqati alittiḥādiyyati ilṭaʻinna raqma 457 lasinatan 2016 jazāʾiyyun

marsūmun biqānūni ittiḥādiyyi raqmi 7 lasinatin 2007 al-khāṣ bidukhūlin wȧiqāmati alʾajānibi

marsūmun biqānūni ittiḥādiyyi raqmi 8 lasinatin 2007 bitaʻdīli baʻḍi ʾaḥkāmi alqānūni alittiḥādiyyi raqma 8 lasinatin 1980 fī shȧani tanẓīmi ʻalāʾāaqāti alʻamali

marsūmun biqānūni ittiḥādiyyi raqmi 17 lasinatan 2017 watаʻdīla baʻḍi ʾaḥkāmi alqānūni alittiḥādiyyi raqma 6 lasinatin 1973 fī shȧani dukhūlin wȧiqāmati alʾajānibi

mawqiʻu ḥukūmati ʾimārātin 2020). alḥuṣūla ʻalā taṣrīḥin wȧiqāmati ʻamalin mutāḥun ʻalā al-rrābiṭi al-tāly https://u.ae/ar-ae/information-and-services/visa-and-emirates-id/residence-visa/getting-a-work-and-residency-permit?fbclid=IwAR1JVdoJb06RB1_JGkTpin3LOddIuXEjYFTVPsZM-tXssaLSvrYT7xiNUCo

ʾabū alwafā d ʾabū alwafā muḥammada 2009). qawāʻida taṭbīqi alʻuqūbati fī qānūni alʻamali lidawlati alʾimārāti alʻarabiyyati almuttaḥidati majallatu alʾamni wa-al-qānūni 17(2).

Criminal confrontation of crimes related to the sponsorship system for foreigners in the UAE legislation: An analytical study

Juma Khalil Juma Bin Took(1)
Manal Marwan Monjed(2)

Abstract:

This study clarified the meaning of the sponsorship system for foreigners in terms of concept and origin, and the conditions set by the Emirati legislator to enable foreigners to enter the country and work there. It also aimed to uncover crimes related to the sponsorship system such as the crime of employing a worker sponsored by others, and the crime of allowing the sponsored person to work for others. It also shed light on how the UAE legislator has dealt with these crimes through the penalties it has set to hold the perpetrators accountable, whether by the sponsor or the sponsored. To achieve the objectives of the study, the researcher used the analytical approach by addressing the legal texts related to the conditions of the bail system, which provides for the above-mentioned crimes, in addition to texts that dealt with penalties. The study drew on the subject of crimes arising from the system of sponsorship of foreigners in the United Arab Emirates, and it was divided into two sections. The first section defined the system of sponsorship of foreigners and the conditions of sponsorship. The second section, however, dealt with crimes against this system, in addition to addressing the aforementioned crimes: the crime of employing a worker sponsored by others, and the crime of allowing the sponsored person working for a non-sponsor. The study concluded with the penalties decided for both offenses.

Keywords: The Kafala system, the sponsor, the sponsored person, residency, and the foreign worker.

(1) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)
Jumabintook@gmail.com

(2) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)