

القوى العاملة الأجنبية في دول الخليج العربية:
تحليل جغرافي

دكتور/ محمد سالم إبراهيم سالم مقلد
أستاذ مساعد الجغرافيا البشرية - كلية التربية
جامعة المنصورة

مقدمة :

بداية لا بد من الإشارة إلى أن قضية تنقل الأيدي العاملة أو هجرة العمالة إلى دول الخليج العربي من القضايا المهمة لمصر وللمنطقة العربية وللعالم اخط أيضاً فهي متعددة الأبعاد ، تتأثر وينتج عنها العديد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تختلف وفقاً للظروف السياسية والاقتصادية والنظم الاجتماعية لكل دولة ، ومن ثم كان اللجوء لتتبع هذه الظاهرة من الأمور المهمة والواجبة .

وبالنسبة لمنهجية البحث ، فقد تطلبت الدراسة أكثر من منهج ، حسب المتاح من بيانات وطبيعة البيئة المصرية ، فكان الاعتماد على المنهج الإقليمي أحياناً والوصفي أحياناً أخرى ، وكان لابد من اللجوء لمعالجة الأرقام في صورة ترابطية بين الظاهرة الجغرافية والمتغيرات التي يعتقد أنها المسببات ، حيث أصبح في عصر المعلومات ووفرة الأرقام القائم علاقات بين قضية ما والعناصر المؤثرة فيها علاقة كمية رقمية ، مما يوحى بالدقة . ومن ثم تناولت الدراسة تحديد المشكلة ونمطها وأسبابها والآثار المرتبطة بها ، وتناولت هذه الدراسة على ما يمكن أن تقدمه من فائدة وإضافات ، وما يمكن أن تخلفه من سلبيات في دول الخليج ، وذلك من خلال المحاور التالية :

- العمالة الأجنبية الوافدة في دول الخليج ، وتطورها وحجمها وأسباب انتشارها .
- العمالة الأجنبية في دول الخليج ، ما لها من إيجابيات وما عليها من سلبيات .
- مقترحات لمعالجة قضية العمالة الأجنبية في دول الخليج .

وذلك في ضوء المتاح من المعلومات والإحصاءات والبيانات، والتي تعد أحياناً كافية وأحياناً أخرى غير كافية لبعض الدول والسنوات ، ولكن بصفة عامة حاولنا قدر الإمكان وضع صورة متكاملة لظاهرة العمالة الأجنبية في دول الخليج وما يتبعها من محاذير يمكن التعامل معها .

تطور ظاهرة العمالة الأجنبية في دول الخليج :

يعود تاريخ وفود العمالة الأجنبية في الخليج إلى الخمسينات من القرن الماضي ، وحتى بداية السبعينات منه ، لم تكن في منطقة الخليج أعداد هائلة من العمالة الأجنبية ، وكانت أغلبية العمالة في هذا الوقت عربية وهندية وباكستانية بأعداد متواضعة قياساً بما نراه اليوم ، كما أن إجمالي حجم هذه العمالة التي كانت محصورة حينذاك من القادمين من شبه القارة الهندية كان في حدود ١٥٠ ألف عامل . ومع الارتفاع الملحوظ في أسعار النفط في حقبة السبعينيات من القرن الماضي ، بدأت البلدان الخليجية في استيراد آلاف الأيدي العاملة من البلدان العربية والآسيوية بهدف المساهمة في إرساء البنية التحتية اللازمة لتحقيق الخطط التنموية ، التي لم تكن العمالة المحلية تفي باحتياجاتها^(١)

بعد حرب أكتوبر ١٩٧٣ حتى عام ١٩٨٢ كانت مرحلة الازدهار النفطي وارتفاع العائدات بمستويات غير مسبوقه بدول النفط نتيجة لارتفاع السعر وارتفاع حجم الإنتاج معاً ، فقد ارتفع دخل دول مجلس التعاون الخليجي من النفط إلى ١٥٠٢٩١ مليون دولار عام ١٩٨١ ، مقابل ٥٥٩٨ مليون دولار عام ١٩٧٢ ، وانعكس ذلك على الناتج المحلي الإجمالي ليصل إلى ١٩٢.٤ مليار دولار عام ١٩٨١ ، مقابل ١٤ مليار دولار فقط عام ١٩٧٢ ، ولذلك كان النفط العامل الحاكم في اقتصاديات الخليج ومحور المتغيرات الأخرى ، فالصناعة الاستراتيجية (الصناعات البترولية) مثلت ٦٢.٧% من الناتج المحلي عام ١٩٨٠ ، وباقي الصناعات والزراعة والتشييد والبناء مجتمعة مثلت ١٥% من هذا الدخل ، ومثلت الصادرات السلعية من النفط الخام ومشتقاته ٥٨.٤% من الناتج المحلي الإجمالي ، واستندت إلى العائدات النفطية بشكل شبه مطلق إيرادات الموازنة الحكومية والاحتياطي حتى عام ١٩٨١ ، على ضوء ما سبق فقد شهدت الفترة منذ ١٩٧٤ - ١٩٨٢ أحجاماً استثمارية ضخمة في القطاعات البنية الأساسية والإسكان والمرافق والمشروعات الصناعية الكبرى ومشروعات التعليم والتدريب وارتفاع حجم الواردات بكافة أنواعها ، ثم كان لتراجع العائدات

١ - غازي الشبيكات، التشغيل والبطالة في الوطن العربي ، بيروت ، ٢٠٠٧ ، ص ١١٢ .

النفطية وتساعد حرب الخليج الأولى أثره في انكماش الاستثمار واقتصاده على ما سبق البدء فيه من مشروعات، والعمل على توجيه جانب كبير من الإنفاق العام إلى الأغراض الدفاعية في ذلك الوقت ، ثم الاتجاه لاستكمال مشروعات كبيرة في مجالات البنية الأساسية بطاقة عالية غير مستحدثة ، وقد ترتب على ما شهدته الدول النفطية الخليجية من تطورات في هيكل سوق العمل^(١) ، فقد لجأت البلدان الخليجية إلى الاستعانة بالعمالة من الخارج وبدأت موجات الهجرة تأتي أولاً من الدول العربية المجاورة (اليمن ومصر والأردن وسوريا)، ثم اتسعت الدائرة بعد ذلك لتشمل العمالة من جنوب آسيا (الهند وباكستان) ثم تبعهم القادمون من شرق وجنوب شرق آسيا (الفلبين وتايلاند وكوريا الجنوبية وأندونيسيا)، وساعد على ذلك بالنسبة للهند وباكستان الجوار الجغرافي والعلاقات التاريخية ووجود عدد كبير من السكان المسلمين ، ويلاحظ بصفة عامة أن العمالة الآسيوية تمثل أغلبية العمالة الوافدة في الإمارات وقطر وعمان والبحرين بصورة تفوق تلك الوافدة من الدول العربية المجاورة^(٢) .

وتزايد في زمن قصير حجم العمالة الآسيوية الوافدة لدول الخليج من ١٥٠ ألف عامل عام ١٩٧٠ إلى ٣٧٠ ألف عامل عام ١٩٧٥ ، ثم إلى ١.٩٨ مليون عام ١٩٨٠ ، ثم إلى ٣.٣ مليون عام ١٩٨٥ ، ولكن يقدر البعض أن العدد الإجمالي للآسيويين العاملين في الخليج في الفترة من ١٩٨٥ / ٨١ وصل لنحو ٥.٣ مليون عامل وافد، ويشمل ذلك التقدير من سافر إلى العمل أكثر من مرة ، ولكنه يستبعد المهاجرين غير الشرعيين^(٣) ، فنجد أن حجم العمالة الآسيوية قد تزايد بمعدل ١٨% سنوياً ، مقابل ١٣% للعمالة العربية الوافدة ، ومن ثم تزايدت نسبة الآسيويين لجملة السكان غير المواطنين من ٢٠% عام ١٩٧٥ إلى ٣٠% عام ١٩٨٠ ، وقد انعكس بعد ذلك الوضع الاقتصادي في

١ - رجاء عبد الرسول ، مصر والعراق وخليج ما بعد الحرب ، الأهرام الاقتصادي ، العدد ١٠٣٧ ، نوفمبر ، ١٩٩٨ ، ص ص ٢١ - ٣٨ .

٢ - Godfrey Gynatilleke ., *Migration of Asia workers to the Arab World* , Tokyo, The United Nation University , 1986 , p. 8 .

٣ - Manolo , I. Abella ., " Asian Labour Mobility " : New Dimension and Implication for Development Review , Vol , 26, No, 3,1987, p 346.

انخفاض العائدات النفطية بعد ذلك على خطط التنمية الخليجية المستقبلية للعمالة ، فاستهدفت خطة التنمية الرابعة في السعودية (١٩٩٠ / ٨٥) خفض العمالة الأجنبية بنسبة ٢٣.٦% ، ووضعت الخطة معدل انخفاض سنوي ٥% للعمالة الوافدة ، مقابل نمو العمالة السعودية بنسبة ٣.٩% سنوياً^(١) .

وعلى كل تزايدت العمالة الآسيوية وليس العكس مع ارتفاع مستوى معيشة المواطن في دول الخليج العربي بفعل الوفرة النفطية ، حيث وصل عدد العمالة الأجنبية في الخليج إلى ١٤.٤٧٩ مليون وافد عام ٢٠٠٥ ، أي ٧٠.٢٧% من حجم العمالة الكلية بدول الخليج ، بلغت نسبة الآسيويين منهم ٦٩.٩% جدول (١) وقدرت مصادر الأبحاث ومنها " منظمة الخليج للاستشارات الصناعية " ارتفاع الطلب الخليجي على العمالة الوافدة بنسبة ٦٦% ، عام ٢٠١٠ مقارنة بعام ١٩٩٥ ، بسبب التوسع في المشروعات التنموية ، أما شركة " ماكيتري العالمية " فتوقعت أن يبلغ متوسط معدل نمو العمالة الوافدة ببلدان مجلس التعاون الخليجي إلى ٩٢% خلال العقد المقبل . وتشير التنبؤات إلى أن منطقة الخليج العربية حتى عام ٢٠١٥ سوف يصل إجمالي المواطنين نحو ٣٣.٩٤٠ مليون نسمة ، وسوف يصل عدد الوافدين ٢٠.٨٤٠ مليون نسمة ، أي أن مجموع المواطنين والوافدين معا سيصل إلى ٥٤.٧٩٠ مليون نسمة^(٢) .

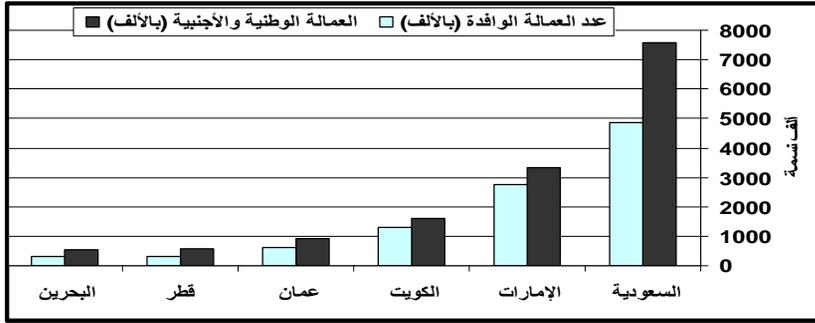
^١ - رجاء عبد الرسول ، مرجع سبق ذكره ، صفحات مختلفة .

^٢ - مصطفى عبد العزيز ، " توطين الوظائف وتنقل الأيدي العاملة العربية " ، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل ، منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، (القاهرة ، ٢٠-٢٢ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٥ ، نقلًا عن : عبد الرازق فارس : مؤشرات النمو الكمية التربوية في ضوء الاسقاطات السكانية والاقتصادية خلال العقدين القادمين في الدول الأعضاء ، الرياض : مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ١٩٩٨ ص ٩٣ - ٩٤ .

جدول (١) القوة العاملة ونسبة العمالة الوطنية وغير الوطنية في بلدان الخليج العربية
لأحدث سنة متاحة (٢٠٠٥)

اسم الدولة	العمالة الوطنية والأجنبية (بالآلف)	العمالة الأجنبية (بالآلف)	نسبة العمالة الوافدة حسب الجنسية %			
			عربية	آسيوية	أوروبية	أمريكية أخرى
السعودية	٧٥٧٩	٤٨٤٩	٦٤.٥٧	٣١.٢٠	٥٩.٣٠	٢.١٠
الإمارات	٣٣١٥	٢٧٣٨	٨٢.٢٦	٨.٧١	٨٧.١٤	٠.٥٤
الكويت	١٥٩٤	١٣٠٢	٨١.٧٠	٣٠.٩٥	٦٥.٣٦	٠.٣١
عمان	٩١٤	٦٠٥	٦٦.١٣	٥.٦١	٩٢.٤٠	—
قطر	٥٥٥.٧	٣١٥	٥٦.٦٩	٤٠.٠٧	٤٥.٦٤	١.٩٩
البحرين	٥٢٢	٣.٦	٥٨.٨٥	١٢.٤٢	٨٠.٠٧	١.٩٦
المجموع	١٤٤٨٠	١٠١٦	٧٠.٢٧	٢٣.١٩	٦٩.٩٠	٢.١٢

المصدر : مصادر احصائية رسمية وتقديرات منظمة العمل العربية استنادا على مؤشرات رسمية



شكل (١) القوة العاملة الوطنية وغير الوطنية في بلدان الخليج العربية لأحدث سنة
متاحة (٢٠٠٥)

ويلاحظ أن البلدان الخليجية لا تتماثل في حجم العمالة الوافدة - إذ تتفاوت من قطر إلى آخر (شكل ١) ، حيث تستقبل المملكة العربية السعودية أكبر عدد من هؤلاء العمال اللذين يبلغ تعدادهم نحو ٤.٨٩٢ مليون عامل ، أي ٤٨.١٧ من جملة الوافدين

لدول الخليج ، ويشكلون نسبة ٦٤.٥٧% من عدد العمالة بها ، فيما تحتفظ دولة الإمارات العربية بأعلى نسبة حيث تشكل العمالة الوافدة نسبة ٨٢.٢٦% من مجموع عدد العمالة بها ، تلتها الكويت بنحو ٨١.٧% ، أما قطر فتستضيف ما نسبته ٥٦.٦٩% ، وفي عمان يشكلون ٦٦.١٣% وأخيراً تستضيف البحرين ما نسبته ٥٨.٥٨% وافدين بين جملة عمالتها .

العمالة الوافدة إلى دول الخليج العربي حسب الجنسية:

أولاً : مثل الآسيويون ٦٩.٩% من جملة العمالة الوافدة لدول الخليج العربي بصفة عامة ، كما في الجدول (١) والشكل (٢) ، زادت هذه النسبة إلى ٩٢.٤% في عُمان ، تلتها الإمارات العربية المتحدة بنسبة ٨٧.١٤% ، ثم البحرين بنسبة ٨٠.٠٧% ، وانخفضت هذه النسبة في السعودية إلى ٥٩.٣% ، وأقل نسبة كانت لدولة قطر بنحو ٤٥.٦٤% عام ٢٠٠٥ ، والتي هي الأقل بين دول الخليج العربية من حيث عدد العمالة الوافدة . وتشير أحدث التقارير الصادرة في هذا الشأن ونعني بها " تقرير العمل" الذي أصدرته وزارة العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة العديد من المخاوف في هذا الإطار ، حيث يشير التقرير إلى أن عدد العاملين في القطاع الخاص ، بلغ بنهاية عام ٢٠٠٦ (٢.١٩٤) مليون عامل أجنبي ، منهم ٨٧.١% من الآسيويين و ١٠.٦% من العرب و ٢.٣% من جنسيات أخرى ويشكل الهنود وحدهم نسبة ٥٣.٣% من إجمالي عدد العمالة في القطاع الخاص والباكستانيون ١٨% ، ومن بين ٣١.٢٧٦ مديراً في القطاع الخاص الإماراتي هناك ١٢.٣٣٧ مديراً هندياً و ٣.٣٦٩ مديراً باكستانياً و ٢.١٠٣ مديراً من جنسيات آسيوية أخرى ، ليصل بذلك عدد المديرين الآسيويين إلى ١٧.٨٠٩ مديراً ، أي أكثر من النصف حيث يبلغ عدد المديرين من العرب ٨.٣٨١ ومن أفريقيا ٢٧٦ ومن أوروبا ٣٥٥٣ ومن أمريكا ١٠٣٧ ومن استراليا ٢٠٧ مديراً^(١) .

١ - رشا عاصم عبد الحق ، العمالة الأجنبية في دول الخليج العربي ... الواقع والمأمول ، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي للمرأة والشباب لترسيخ اللغة العربية ، بيروت ، ٢٠٠٩ ، منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، ص ٣

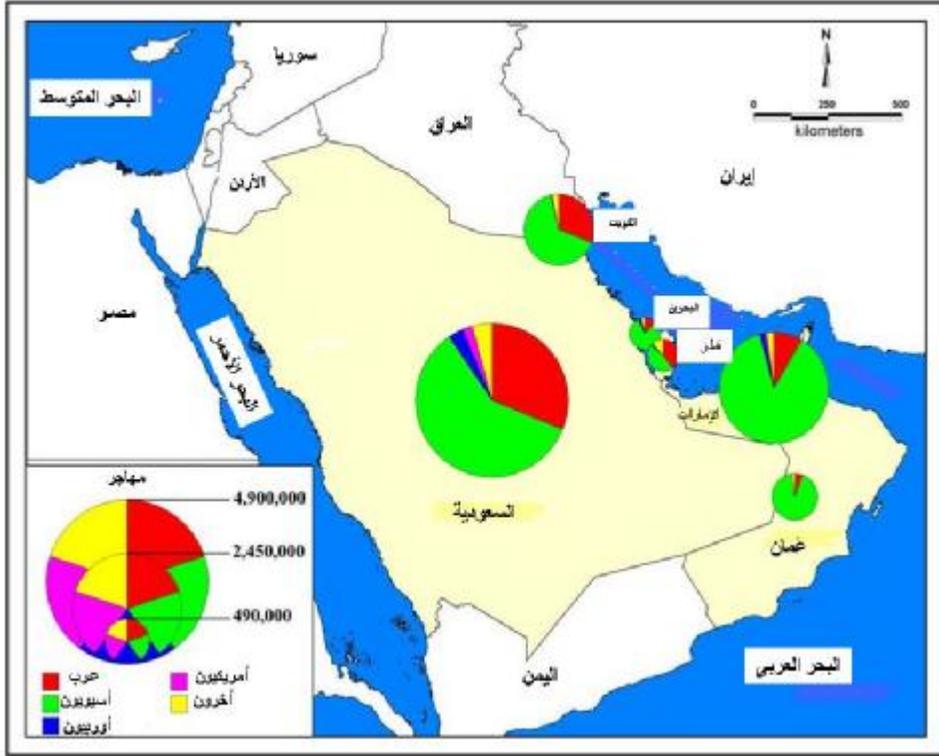
تعود سيادة في انتشار العمالة الآسيوية في دول الخليج العربي للعديد من الأسباب، في مقدمتها أن القوة الماهرة من هذه العمالة تشكل خبرات متراكمة وجاهزة للاستخدام يصعب الاستغناء عنها سريعاً ، حيث يتطلب استبدالها وقتاً وجهداً وتمويلاً كبيراً حتى تستطيع العمالة الوطنية أو حتى العربية امتلاك تلك الخبرات (١) ، ويمكن إيجاز أسباب تفضيل العمالة الآسيوية في دول مجلس التعاون الخليجي فيما يلي :

١ - أسباب تتعلق بالعامل الآسيوي مقارنة بالعمل العربي المعتاد ، مثل تدني مستوى أجر العامل الآسيوي وكونه أكثر طاعة وربما أكثر مهارة في الأعمال الفنية وأكثر تحملاً لظروف العمل وتقبلاً لأداء الأعمال الخدمية المتنوعة ، كما أن فرص العمل البديلة وأجورها للعامل الآسيوي في بلده أقل إغراء بالمقارنة مع العامل العربي الوافد ، وقد بينت بعض الآراء أن الأجر النقدي للعامل الآسيوي يكون عادة أقل خاصة في أعمال البناء والتشييد ، ولكن الكلفة الاجتماعية ليست بالضرورة كذلك كما أن تلك الأعمال التي تتركز فيها العمالة الآسيوية لا تتطلب مهارات عالية . بل إن نسبة الأمية بين العمال الآسيويين تفوق نسبتها بين العرب (٢) .

٢ - أسباب تنظيمية جعلت استقدام العمال الآسيويين أسهل وأسرع في مختلف المهن بما في ذلك المهن المتزلية والشخصية ، إذ لم يكن استقدام العمالة من الخارج يتم في جميع الدول وفق خطة مسبقة تشرف على تنفيذها جهة واحدة مثل وزارة العمل ، بل ترك الموضوع بدرجة كبيرة للقطاع الخاص الذي يسير وفقاً لآلية السوق التي تشمل الأجر وتوافد العمال وسرعة استقدامهم.

١ - منذر واصف المصري ، العولمة وتنمية الموارد البشرية ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ، أبو ظبي، ٢٠٠٤ ن ص ٨ .

٢ - تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية - مؤتمر العمل العربي - الدورة الخامسة والثلاثون، ٢٠٠٨، ص .



شكل (٢) توزيع العمالة الوافدة حسب الجنسية على دول الخليج العربي عام ٢٠٠٥ .

كما أن وجود وكالات للتشغيل في الدول الآسيوية المرسلة للعماله كاندن وباكستان والفلبين وسريلانكا وبنجلاديش^(١) ، سواء كانت حكومية أو خاصة قد ساعد في تشغيل الآلاف من العمال الآسيويين وأدت إحالة تنفيذ بعض المشاريع الإنشائية الكبيرة في الدول العربية الخليجية لشركات مقاولات آسيوية إلى قيام تلك الشركات باستقدام عشرات الآلاف من عمالها الآسيويين وإقامة معسكرات أو تجمعات للعمال في موقع العمل^(٢) .

^١ - للاسزادة في ذلك أنظر :

Ahsan, Rosie Majid. (1997), *Migration of Female Construction Labourers to Dhaka City, angladesh. International Journal of Population Geography, Vol. 3* .

^٢ - أحمد زايد . نحو سوسولوجيا نقدية لدراسة المشكلات الاجتماعية مع إشارة خاصة إلى مشكلة العمالة الوافدة في مجتمعات الخليج العربي ، المستقبل العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، العدد ١٤٦ ، ١٩٩٩ ، ص٤٠ .

وفي المقابل لم تكن هناك مؤسسات في الدول العربية المرسله للعمالة تمتهن تسويق العمال، بل فرضت معظم الدول العربية المعنية قيوداً على خروج عمالها للعمل في الخارج نظراً لحاجتها إليها في سوق العمل المحلي ففي ذلك الوقت استمرت البلدان العربية المرسله للقوى العاملة في التخبط في سياساتها وتنظيمها تجاه القوى العاملة المرسله . فمرات تغلق وتقيد ، ومرة أخرى تسمح وتحرر ونادراً ما حاولت تلك البلدان أن تستفيد من المميزات المتوافرة لديها في التجاوب مع احتياجات بلدان المنطقة ومنافسة الدول الآسيوية (١) .

٣- أسباب أخرى مثل العلاقات التاريخية الناتجة عن قرب بعض الدول الآسيوية من دول مجلس التعاون الخليجي حيث كانت هجرة عمالية من الهند إلى عُمان وغيرها منذ منتصف القرن التاسع عشر . وهجرة من إيران في بداية القرن الحالى كما أنه يصعب عملياً وسياسياً تقييد استقدام العمال الآسيويين بصورة تامة في نفس الوقت الذى ترتبط فيه دول مجلس التعاون الخليجي بعلاقات مع الدول اسوية وخاصة الإسلامية منها وترغب الدول الخليجية في تنويع عمالها الوافدين لتخفيف الثقل السياسى جنسية معينة، كما ترغب تلك الدول في الحد من توغلها في الصراعات العربية والتي تنعكس عادة على علاقات جالياتها في الدول المضيفة للعمال (٢) .

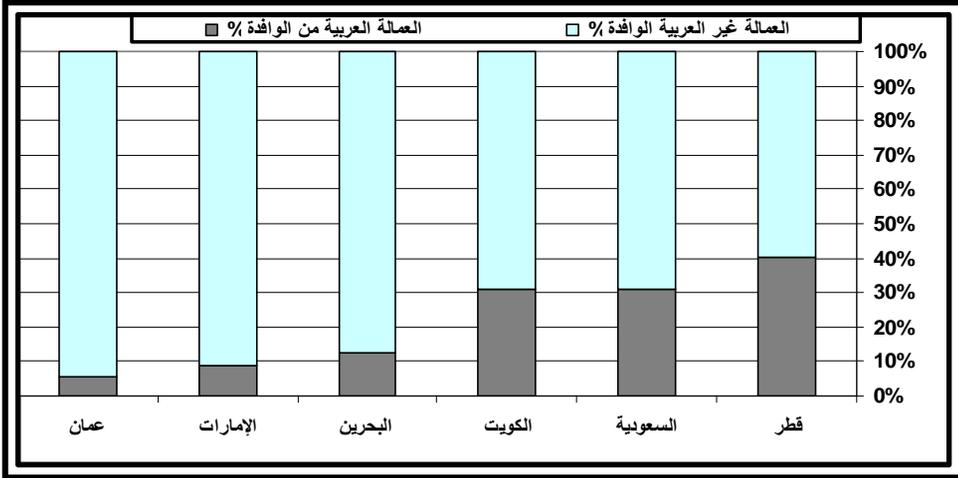
٤- ونشير هنا أيضاً إلى سبب رابع للاستخدام الواسع للعمالة غير العربية في الأقطار الخليجية وهو الطبيعة الدولية لإدارة العديد من وحدات الأعمال في بلدان الخليج، حيث ينتشر استخدام الإدارة الدولية في المؤسسات الفندقية التى هى امتداد الفنادق العالمية وفي المؤسسات الصناعية حتى تلك المملوكة للدولة أو المملوكة ملكية مشتركة ، وكذلك في الأعمال المصرفية وغيرها من أنواع الأنشطة (٣) .

١ - أحمد سيد مصطفى ، إدارة الجودة الشاملة في التعليم لمواجهة تحديات القرن الحادى والعشرين ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص ٩ .

٢ - عبد الحميد القرعلى ، دور صناديق ومؤسسات التنمية العربية في تمويل التنمية العربية " ١٩٩٨ - ٢٠٠٧ " ، أعمال المؤتمر العلمى التاسع ، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية ، القاهرة ، نوفمبر، ٢٠٠٨ ، ص ٥ .

٣ - منظمة العمل العربية - مسودة إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني - أيار 2009 ، صفحات مختلفة .

ثانياً: مثلت العمالة العربية الوافدة إلى دول الخليج العربي نحو ٢٣.١٩% من إجمالي العمالة الوافدة إليها ، كما يوضح الشكل (٣) ، تمثلت النسبة الأعلى من هذه العمالة بدولة قطر بنسبة بلغت ٤٠.٠٧% ، تلتها السعودية بنسبة ٣١.٢% ، ثم الكويت بنسبة ٣٠.٩٥% ، وتدنت هذه النسبة بعمان إلى ٥.٦١% و الإمارات بنسبة ٨.٧١% والبحرين بنسبة ١٢.٤٢% من جملة العمالة الوافدة إليها .



شكل (٣) مساهمة العمالة العربية في جملة العمالة الوافدة لدول الخليج عام ٢٠٠٥

ويبدو من خلال هذه النسب مدى انحسار مشاركة العمالة العربية في سوق العمل الخليجي، في ظل زيادة حجم البطالة بالعالم العربي لتتعدى ١٤.٦% وكانت النسبة الغالبة فيها بين الشباب المتعلم ، بينما حجمها بين الإناث وصل إلى ٢٥% لعدم انخراطهم في سوق العمل . هذا وسوف يصل عدد العاطلين عن العمل في العالم العربي إلى ١٧ مليون ، وتشير إحصاءات البنك الدولي والمنظمة العربية إلى ضرورة توفير فرص عمل من ٨٠ إلى ١٠٠ مليون فرصة عمل ، حتى العام ٢٠٢٥ بما يعني ضرورة توفير ٦ ملايين فرصة عمل سنوياً ، فيما كان يوفر العالم العربي قبل ذلك من مليونين إلى ٣ ملايين فرصة عمل سنوياً ، وهو ما يُشكّل عبئاً كبيراً في العالم العربي . وقد وصفت منظمة العمل العربية، في تقارير سابقة الوضع الحالي للبطالة في الدول العربية بـ "الأسوأ بين جميع مناطق العالم دون منازع" ، وأنه "في طريقه لتجاوز الخطوط الحمراء" . الأمر الذي يجب

أن يخضع للمعالجة من خلال زيادة حجم الاستثمارات ورفع معدلات النمو الاقتصادي في البلدان العربية^(١) ، وهناك العديد من أسباب تعود للدول العربية أدت إلى انحسار مشاركة العمالة العربية في سوق العمل الخليجي أهمها :

١ - واقع التعليم والتدريب المهني والتقني المتواضع في العالم العربي ، فالمسألة الحيوية هنا والتي تلعب دوراً مباشراً في تحديد مستوى إنتاجية العمل هي جملة المهارات المدربة والخبرات التقنية المتوفرة في سوق العمل ، فبلغ متوسط الالتحاق الإجمالي في التعليم العالي لعام ٢٠٠٥ في المنطقة العربية ٢١% ذكور، ٢١% إناث (وقد زاد معدل الالتحاق على ٣٩% في كل من لبنان وفي الأردن ٥١%، والبحرين ٣٦% ، وفي مصر ٣٤%، وفي تونس ٣٠% ، وفي السعودية ٢٨% ، ويعزى انخفاض معدل الالتحاق الإجمالي في التعليم العالي في دول مجلس التعاون الخليجي إلى أن الطلاب من هذه الفئة العمرية يلتحقون في مؤسسات التعليم العالي في الخارج^(٢) ، إلا أنه رغم التطور السريع لعدد المسجلين بالتعليم العالي ، لم يتطور بالسرعة نفسها عدد المسجلين في التخصصات العلمية والتكنولوجية والهندسية ، حيث يقدر عدد الطلاب قى هذه التخصصات في المعدل العام بنحو ٢٨% من مجموع المسجلين ، وهي نسبة أقل بكثير مما يلاحظ في عدد من البلدان الآسيوية الصاعدة ، حيث تبلغ النسبة في المعدل العام ٥٠% تقريباً^(٣) .

٢ - تمثل الشروط التي تحكم حركة العمل بين الدول العربية عائقاً في حدوث تكامل عربي في مجال تبادل العمالة ، فيمكن فهم لماذا لم توفر هذه الحركة في الجانب الرئيسي منها الترابط بين قوة العمل قى البلدان العربية المختلفة بقدر ما وفرت حالة من التنافس غير الودي في كثير من الأحيان ، ويدخل في هذا الاطار أسلوب تعامل دول

١ - منظمة العمل العربية ، المنتدى العربي للتشغيل ، تشغيل الشباب العربي في زمن الأزمة ، ورقة عمل من إعداد منظمة العمل العربية، بيروت ، ١٩ - ٢١ / ١٠ / ٢٠٠٩ ، ص ١٦ .

٢ - مدير منظمة العمل العربية - مقابلة شخصية حول أحوال العمالة العربية الاثنين / 16 فبراير ٢٠٠٩ .

٣ - عبد الرؤوف القايدي ، نماذج ناجحة في تنمية الموارد البشرية ، المؤتمر العربي الثالث لتنمية الموارد البشرية ، البحرين ، ٢٠٠٨ ، ص ٥ .

الخليج العربي ، وخصوصاً السعودية المستوردة الرئيسية لخدمة قوة العمل ، مع العمالة الوافدة إليها ، وبالذات نظام الكفيل الذى يقترب من نظام القنانة والرق ، وهو نظام تميزى يطبق على العمالة العربية والأسبوية ، ولا يطبق على العمالة الأوربية والأمريكية الوافدة^(١) ، رغم اتفاقية الوحدة الاقتصادية الصادرة عن المجلس الاقتصادى العربى عام ١٩٥٧ ، التى نصت على : حرية تنقل الأفراد والإقامة والعمل ، ورغم مناقشة مؤتمر وزراء العرب بندوتيه الأولى والثانية فى نوفمبر ١٩٦٧ مسألة تنقل الأيدى العاملة وإعطاء الأولوية فى التشغيل للعمال العرب . وبعد ثمان سنوات وقى مارس ١٩٧٥ بعد أن طرأت أوضاع اقتصادية واجتماعية استلزم الأمر إعادة النظر فى ما يعتبر ردة ، وتقنين أمور مثل الإجراءات الخاصة (بمنح تصاريح العمل والإقامة للعمالة الوافدة ، بما فى ذلك إجراءات تجديد أو عدم تجديد تلك التصاريح)^(٢) ، وأصبحت الحالة تتناهى أحياناً مع بعض المواثيق الدولية ، مثل الترحيل الفورى للوافدين دون حق التظلم ، أو منحه مهلة لتسوية أموره الشخصية والعائلية ، بل أحياناً يكون ذلك مصير العامل العربى الوافد الذى يحال إلى المعاش ، أو مصير عائلته عند وفاته فجأة^(٣) .

٣- انحسار التيار القومى - فكراً وعملاً ومؤسسات - والانتكاسات التى لحقت به ، لا سيما بعد الغزو المسلح لدولة الكويت من قبل العراق عام ١٩٩٠ ، وهو الأمر الذى أدى إلى تراجع زخم جهود التكامل العربى فى مختلف الميادين وفى مقدمتها التكامل على مستوى القوى العاملة العربية ، كما خلق ذلك المزيد من الاضطرابات والخلخلة السكانية فى هذه المنطقة ، ويمكننا تصور حجم الاختلالات التى خلفتها تلك الحرب فى سوق العمل الخليجى ، إذا ما علمنا أن دولة العراق كانت تستقبل ما يزيد على ٤ ملايين عامل عربى ، إضافة على ٤ ملايين آخرين من العراقيين وبنشوب هذه الحرب أصبح ما

١ - التقرير الاستراتيجى العربى ١٩٩٧ ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، القاهرة ، الأهرام ، ١٩٩٨ ، ص ١١٧ .

٢ - نادر فرجانى ، حجم وتركيب قوة العمل والسكان : العمالة الأجنبية فى أقطار الخليج العربى ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ١٩٨٣ ، ص ٩ .

٣ - محمد سالم مقلد ، التكامل العربى ... دراسة فى إمكانية حل المشكلة السكانية ، الجمعية الجغرافية المصرية ، الملتقى الثانى للجغرافيين العرب ، القاهرة ، ٢٠ - ٢٣ نوفمبر ٢٠٠٠ ، ص ٤٥٥ .

يزيد عن ٨ ملايين عامل عربي من الباحثين عن العمل ، كما أن الشواهد تفيد بأنه وبعد تحرير الكويت من الاحتلال عام ١٩٩١ فقدت أغلبية البلدان العربية سوقهم التقليدي في الكويت ورجحت كفة الهجرة الآسيوية بشكل قد يمتد لفترة أطول (١). وترتب على ما سبق تقوض واضح لمفهوم الأمن القومي العربي على الأقل من المنظور الخليجي (٢)

ثالثاً : مثلت العمالة الأوروبية نحو ٢.١٢ من حجم العمالة غير الوطنية بدول الخليج، كما في الجدول (١) والشكل (٢) ، كانت أعلاها بالسعودية بنسبة ٣.٢٥% من حجم العمالة غير الوطنية بها ، وأدناها بالكويت بنسبة ٠.٣١% ، كما مثلت العمالة الأمريكية ١.٢٥% من عمالة دول الخليج غير الوطنية ، كانت أعلاها بالسعودية بنسبة ٢.١% وأدناها بالكويت بنسبة ٠.١٥% ، وهذه العمالة تعد عالية الخبرة على أساس أهم خبراء ومديري أعمال ، عالية التكنولوجيا ، كما أنهم أصحاب رواتب مرتفعة ، ولا ينطبق عليهم نظام الكفيل كغيرها من العمالة غير الوطنية الأخرى ، ولهم حرية التنقل دون حظر (٣).

رابعاً : مثلت باقي العمالة غير الوطنية الأخرى ٣.٥٤% ، وأغلبها إفريقية وهي قليلة الانتشار بدول الخليج ، حيث أنها عمالة عادية غير مدربة رخيصة ، مثلت قطر أعلى نسبة بنحو ١٢.٣% من العمالة غير الوطنية بها ، وأقلها كانت في عمان بنسبة ١.٩٩% فقط .

الآثار الناتجة عن العمالة الأجنبية في دول الخليج العربي :

حين الحديث عن الآثار الناجمة عن انتشار العمالة الأجنبية في دول الخليج العربية نجد أنفسنا أمام موقف صعب الاختيار فللعمالة وجهان :

١ - رشا عاصم عبد الحق ، ٢٠٠٩ ، ص ٥ .

٢ - رجاء عبد الرسول ، مصر والعراق وخليج ما بعد الحرب ، الأهرام الاقتصادي ، العدد ١٠٣٧ ، نوفمبر ١٩٩٨ ، ص ٢١ .

٣ - التقرير الاستراتيجي العربي ١٩٩٧ ، ١٩٩٨ ، ص ١١٧ .

الوجه الإيجابي منها يقول أن هذه العملة هي نافذة على الحضارات الأخرى، وتمثل أحد الروابط الأساسية التي تربط منطقة الخليج العربية بمحيطها الآسيوي والعربي، كما أنه يعود لها الدور الأكبر في تحقيق معدلات النمو الراهنة في بلدان المنطقة وفي إنجاز مرافق البنية التحتية، هذا فضلاً عن أنها مكنت دول الخليج العربية في مرحلة الانتقال الصعبة - من مرحلة ما قبل اكتشاف النفط واستغلاله إلى ما بعدها - من الحصول على خبرات خارجية متراكمة وجاهزة للاستخدام، كان الحصول عليها في ذلك الوقت من أبناء هذه الدول يتطلب استثماراً مالياً ضخماً ووقتاً طويلاً، ويمكن القول أيضاً أنها تشكل عمالة رخيصة لأداء أعمال يرفض بعض المواطنون القيام بها^(١)، وعلى سبيل المثال لا الحصر تفوقت دول الخليج بمراحل على باقي الدول العربية كما في الجدول^(٢) في متوسط نصيب إنتاجية العامل في العام من الناتج الصناعي للدول العربية بالأسعار الجارية، كأهم مجال يحتاج إلى خبرات وأكثر

^١ - عبد الرحمن علي باخشن: العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج العربي، مكتبة مدبولي، القاهرة، ١٩٩٧، ص ٦٦.

جدول (٢) متوسط نصيب انتاجية العامل في السنة من الناتج الصناعي للدول العربية
بالأسعار الجارية (٢٠٠٢-٢٠٠٤) بالدولار

الإنتاجية للعامل			الدولة
٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	
١٣.٣٢٧	١١.٨١٤	١١.٥٢٢	الأردن
١٨٦.٣١٠	١٥٠.٩١١	١٢٥.٩٢١	الإمارات
٤٧٧٨٧	٣٩.٨١٤	٣٥.٤٩٣	البحرين
٥.٣٨٩	٥.٠٦٤	٤.٦٩٤	تونس
١٦.٤٠٠	١٢.٧٢٧	١٠.١٨٠	الجزائر
٨٠٨	٨٧٦	٨٧٤	جيبوتي
١٨٧.٨٢٧	١٥١.٢٥٥	١٢٢.٤٢٩	السعودية
٢.٧٠٧	٢.٣٣٨	٢.٠٦٨	السودان
٣.٨٥٢	٣.٤٦٨	٣.٦٨٩	سورية
٢١.٥٤٣	١١.٣٩٧	١٦.١٧٩	العراق
١٤٤.٢٨٩	١٢٥.٢١٥	١٢٠.٤٤١	عمان
٠	١٧.٥٨٥	١٤.٩٠٨	فلسطين
٥١٢.٤١٣	٤٣٥.٤١٧	٣٧٠.٠٠٦	قطر
١٥٢.٩٢٦	١١٨.٦٥٩	٩٤.٤٦٢	الكويت
٤.٢٤٣	٣.٩٤٩	٣.٨٤١	لبنان
٤٦.٣٢٢	٤١.٨٧٧	٣٠.٧٥٥	ليبيا
٣.٦٠٣	٣.٦٢٤	٣.٨٣٦	مصر
٣.٩٠١	٣.٤٧٦	٣.١٠٦	المغرب
٤.٥٩٨	٣.٤٧٠	٣.٠٠٨	موريتانيا
٨.٧٤٣	٧.٤٨٩	٦.٤٧٠	اليمن
٢٠.٢٠٠	١٦.٣٢٧	١٤.٢٧٥	مجموع الدول العربية

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام ٢٠٠٧ - ص ٢٨٧.

حرفية ، ففي الوقت الذي بلغ متوسط إنتاجية العامل على المستوى العربي في الإنتاج الصناعي ٢٠ ألف دولار عام ٢٠٠٤ ، فقد ارتفعت إنتاجية العامل في هذا المجال بدول الخليج ، إلى ٥١٢ ألف دولار بدولة قطر ، تلتها السعودية ١٨٧.٨ ألف دولار تلتها الإمارات العربية المتحدة ١٨٦.٣ ألف دولار ، والكويت ١٥٢.٩ ألف دولار وعمان ١٤٤.٣ ألف دولار ، ثم البحرين ٤٧.٨ ألف دولار ، وقد انخفض هذا المتوسط عن ذلك في جميع الدول العربية دون استثناء بل انخفض هذا المتوسط في السودان إلى ٢٧٠٧ دولار كأدنى متوسط عربي عام ٢٠٠٤ ، ويبدو ذلك لارتفاع نسبة العمالة الأجنبية بدول الخليج العربي خاصة في الصناعات البترولية تلك التي لا تعتمد على عمالة كثيفة.

أما عن الوجه السلبي، فنجد من خلال النظر إليه أن هناك العديد من الآثار السلبية التي ترتبت على هذا التواجد المكثف للعمالة الأجنبية في دول الخليج ، ويمكن تناول تلك الآثار من خلال عدة محاور :

(١) المحور السياسي:

فانضمام دول الخليج إلى منظمة التجارة العالمية يفرض عليها الالتزام بتطبيق عدد من الإصلاحات في سوق العمل ، سيكون منها المطالبة بضرورة تحسين شروط وظروف العمل الحالية للعمال الوافدين أو حتى الطلاب الوافدين أو المرافقين كما هي الحال في الاتحاد الأوروبي أو أى بقعة من العالم ^(١) ، فالسعودية والكويت قد بدأت بالفعل في اتخاذ خطوات جادة في سبيل استبدال أو تغيير نظام الكفيل الخاص بعمل الأجانب بعد أن أسئ استخدام هذا النظام في إطار دوائر حقوق الإنسان والمنظمات الدولية المتخصصة كمنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة ^(٢) .

¹ - King, Russell and Enric Ruiz-Gelices, *International Student Migration and the European 'Year Abroad': Effects on European Identity and Subsequent Migration Behaviour, International Journal of Population Geography, No. 9, 2003, pp 229-252*

^٢ - صحيفة الشموخ ، دول الخليج العربية ومشاكل العمالة الأجنبية ... النيكسولايت والإرهاب ، ٢٨ يوليو / تموز

وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أحد الاتفاقيات الدولية التي صدرت في هذا الإطار وهي الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والتي اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر ١٩٩٠ دخلت حيز النفاذ في يوليو من عام ٢٠٠٣^(١) ، وقد وصل عدد الدول الأطراف في هذه الاتفاقية وحتى نهاية عام ٢٠٠٦ ، (٣٤) دولة والتي لم تصدق عليها أية دولة خليجية في عدة مواطن^(٢) .

^١ - لعل أبرزها وفي إنجاز شديد اقتباسا من النص الأصلي للاتفاقية ، مايلي :

* أن هذه الاتفاقية تعرف العامل المهاجر بأنه "الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها وهو الأمر الذي يعني أن بنود هذه الاتفاقية تنطبق على كل أفراد قوة العمل الأجنبية الموجودة في دول الخليج آسيوية كانت أو عربية ، كما أن الاتفاقية تعطي ذات الحقوق حتى للمهاجرين غير الشرعيين .

* تمنح الاتفاقية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في : الحصول على التعليم ، على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية ، والحق في الحياة الثقافية والاشتراك فيها ، ويشمل هذا الحق حرية التماس جميع أنواع المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها ، والحق في حرية الفكر والضمير والدين ويشمل هذا الحق حرية أن يكون لهم دين أو معتقد يختارونه أو أن يعتنقوا هذا الدين أو المعتقد ، وحرية إظهار دينهم أو معتقدهم ، إما منفردين أو مع جماعة وعلنا أو خلوة ، عبادة وإقامة للشعائر. والحق في الحصول على الخدمات الاجتماعية والصحية ، والحق في أن يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر ومن حيث أجر العمل الإضافي ، وساعات العمل ، والراحة الأسبوعية ، وأيام العطلة المدفوعة الأجر ، والسلامة ، والصحة ، وإنهاء علاقة الاستخدام ، وغير ذلك من شروط العمل التي يغطيها هذا المصطلح بموجب القانون الوطني والممارسة الوطنية ، والحق في تكوين الجمعيات ونقابات العمال في دولة العمل لتعزيز وحماية حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من المصالح . والحق في حرية الانتقال في إقليم دولة العمل وحرية اختيار محل إقامتهم بما . ويا إنجاز شديد ، تميز الاتفاقية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم " الحق في التمتع بالحقوق السياسية في دولة العمل " .

^٢ - نص الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة (٤٥ / ٥٨) بتاريخ ١٨ ديسمبر / كانون الأول ١٩٩٠ .

(٢) المحور الديموجرافي :

وبالنظر إلى الخلل الديموجرافي الذي تعاني منه الدول الخليجية ونعني به أننا يمكننا أن نقول السكان الأصليين للدولة أو المواطنين قد أصبحوا أقلية حين مقارنة تعدادهم بالعاملين الأجانب فإن ذلك يثير العديد من المخاوف تلك التي تصطدم مع حق السكان الأصليين أنفسهم في :

- حق حماية الهوية الثقافية والدينية واللغوية للمواطنين .
- حق حماية الدين الإسلامي واللغة العربية .
- أولوية المواطنين في حقوق ينالونها دون غيرهم وتمنحها إياهم الدولة الراعية حيث أن النفط هو الثروة الرئيسية لدول الخليج لكنها ناضبة ويحق للمواطنين نصيب من ريعه دون غيرهم .
- حق التنظيم النقابي وهو غريب على المنطقة وينبغي التدرج واستنفاد الوقت الكافي للتأقلم معه والأخذ به - كما أن القوى العاملة أغلبها وافدة فكيف يشمل الوافدون بحق التنظيم .
- أن أولوية سياسات العمالة في المنطقة هي توطين الوظائف .
- دعائم الهجرة في المنطقة وفي مقدمتها نظام الكفيل مستقرة على الأقل في الفترة الحالية وتلقى قبولاً لدى نسبة لا يستهان بها من المواطنين وسيحتاج تغييرها وقبولها وتنفيذها فترة زمنية ليست بالقليلة (١) .
- وقد تنبّهت دول الخليج لخطورة هذا الموضوع ، حيث قرر وزراء العمل بدول مجلس التعاون الخليجي في ختام اجتماعهم بمملكة البحرين في ديسمبر ٢٠٠٤ ، رفع توصية إلى المجلس الأعلى لقادة دول الخليج ينص على " تحدد حد أعلى لبقاء العامل الأجنبي في دول المجلس ، بحيث لا يسمح باستمرار العامل في عمله أكثر من ست سنوات

١ - نادر أبو شيحة ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان "الأردن" ، ٢٠٠٠ ، ص ١٥ .

كحد أقصى باستثناء التخصصات التي لا يمكن الاستغناء عنها والتي لا يتوفر مواطنون عرب قادرين على أداءها"، إلا أنه ونظراً للانتقادات الكثيرة التي تعرض لها هذا القرار من قبل أصحاب الأعمال نتيجة لتخوفهم من الآثار الاقتصادية التي قد تترتب على تنفيذ هذا القرار مؤثرة في ذلك على القطاع الخاص في الدول الخليجية^(١)، فقد ارتأى اجتماع وزراء الخارجية لدول مجلس التعاون ضرورة إعادة عرض الفقرة الخاصة بتحديد مدة بقاء العمالة الأجنبية في دول الخليج مرة أخرى إلى اجتماع وزراء العمل، مؤكداً على ضرورة أن يتم التعامل مع هذه القضية بحذر شديد نظراً لوجود حاجة ماسة لخبرات هذه العمالة في ظل النهضة الاقتصادية التي تعيشها دول مجلس التعاون.

وفي هذا السياق أيضاً، عقد لقاء هو الأول من نوعه مع ١٠ دول آسيوية مصدرة للعمالة، من بينها الهند وباكستان والفلبين وإندونيسيا وسيرلانكا، لمناقشة قضية العمالة الوافدة بكافة أبعادها في محاولة للتوصل مع هذه الدول لتفاهم يتم على أساسه اعتباراً أن هذه العمالة الوافدة مؤقتة وليست مهاجرة بشكل دائم^(٢)

(٣) المحور الأمني :

من المشكلات الأمنية التي تواجهها دول مجلس التعاون الخليجي بسبب العمالة الأجنبية الغير عربية، هي مشاكل النيكسولايت^(٣)، فهذه الجماعة قررت الرحيل مؤخراً نحو دول الخليج العربي والتي تعتبرها العدو الثاني لها بعد الدولة الهندية من منطلق كونها دول رأسمالية تنمو وتزدهر من خلال استغلال الأيدي العاملة الهندية الرخيصة التي تعاملها معاملة لا إنسانية - على حد زعمهم، كما يشير أيضاً إضراب ٦٠٠ عامل أجنبي نصفهم من الهنود في دولة قطر في أغسطس من عام ٢٠٠٥، ووقوع أعمال العنف التي قام بها ألف عامل بنجلاديش في دولة الكويت بمهاجمتهم لسفارة بلدهم في

١ - منظمة العمل العربية، التصنيف العربي المعياري للمهن، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٨.

٢ - رشا عاصم عبد الحق، ٢٠٠٩، ص ١٣.

٣ - وهي جماعة وافدة من الهند تؤمن بالعنف الثوري وتعمل في الوسط العمالي وتقوم بتنظيم وتحريض وتأجيج العمال والفقراء والعاطلين عن العمل وتدفع بهم نحو المواجهة العنيفة والمسلحة مع مؤسسات الدولة وأجهزة الأمن.

دولة الكويت بذريعة عدم قيام السفارة بأى إجراء يذكر إزاء شركة كويتية لم تقم بتسديد الأجر المترتبة عليها لهؤلاء العمال - على حد قولهم - إلى توقع نشوب العيديد من المشاكل الأمنية بسبب هذا الوجود الضخم للعمالة الآسيوية في دول الخليج^(١).

(٤) الخور الاجتماعي :

هناك اختلاف بين منظومة القيم والتقاليد في الدول الآسيوية عن تلك المنظومة السائدة في الوطن العربي ، وهو الأمر الذى دفع الكثير من الباحثين وصانعى القرار في الدول العربية بشكل عام ودول الخليج بشكل خاص إلى التحذير من الآثار السلبية لانتشار العمالة الآسيوية في دول الخليج ، وذلك بخلاف العمالة العربية التى تشترك في المكون الثقافى والدينى واللغوى مع بقية الشعوب الخليجية . وتشير أحد الدراسات إلى أن العمالة الوافدة أدت إلى انقسام المجتمع الخليجى بل وانشطاره إلى ثقافات ولغات وأعراق مختلفة بدت في مجتمعات المواطنين أقلية ، واللغة العربية لم تعد ينطق بها غير نسبة متناقصة^(٢).

كما لوحظ في أقطار الخليج أن الانتشار الواسع للعمالة الوافدة من الهند وباكستان في الأعمال التجارية والمصرفية وغيرها قد أدى إلى التأثير على اللغة العربية الدارجة المستخدمة ، حيث تستخدم في الأسواق لغة ركيكة مركبة من كلمات عربية وأردية يجرى نطقها بطريقة بعيدة عن العربية وأن الاستخدام الدائم والمستمر لهذه اللغة المركبة كفيلا يفسد اللغة العربية في الإقليم ، وادخال ألفاظ جديدة لا تمت للعربية بصلة^(٣).

١ - عبد الحق عبد الله ، المشاكل الأمنية التى تواجهها دول مجلس التعاون الخليجى بسبب العمالة الأجنبية الغير عربية ، ، جامعة الإمارات ، الإمارات ٢٠٠٦ ، ص ٢١ - ٣٢ .

٢ - منذر واصف المصرى ، اقتصاديات التعليم والتدريب المهنى ، المركز العربى لتنمية الموارد البشرية ، طرابلس " ليبيا ، ٢٠٠٣ ، ص ٢١ .

٣ - عبد الخالق عبد الله ن ٢٠٠٦ ، ص ١٥ .

ومن أبرز المشاكل المستقبلية هي تلك التي يمكن أن تنشأ نتيجة لتكوين مجتمعات متعددة القوميات في أقطار الخليج العربي الصغيرة . فإن استقرار جاليات آسيوية كبيرة الحجم يمكن أن يؤدي إلى نشؤ مثل هذه الظاهرة . وقد كثرت الإشارة إلى أن الجاليات الهندية قد كونت بالفعل مجتمعات مستقرة في شرق أفريقيا وجنوب شرق آسيا وحتى في بريطانيا . على أن هذه الجاليات قد بقيت دائماً كأقليات في إطار سكاني أكبر من العناصر الخلية (١) . أما في إطار صغر حجم السكان في منطقة الخليج فالوضع مختلف ، حيث أصبحت هذه الجاليات أكبر من حجم السكان المحليين والعرب من غير المواطنين وهو الأمر الذي قد يؤدي إلى أن تنقلب هذه المجتمعات بالفعل إلى مجتمعات متعددة القوميات ، ومن المحتمل أن يؤدي هذا إلى صراعات حادة يمكن أن تؤدي إلى تدخل خارجي وضغوط خارجية من الدولة الأم في شبه القارة الهندية(٢) .

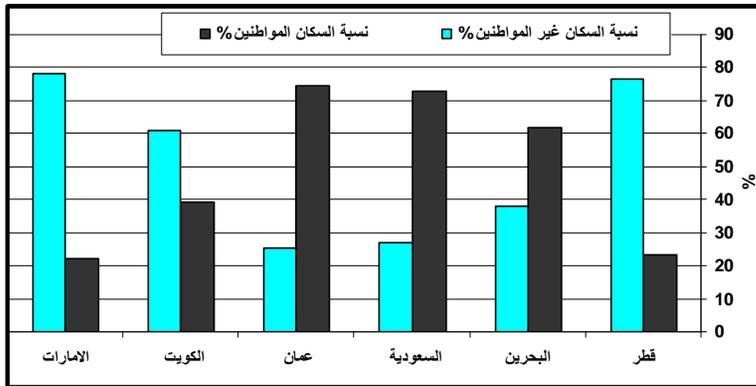
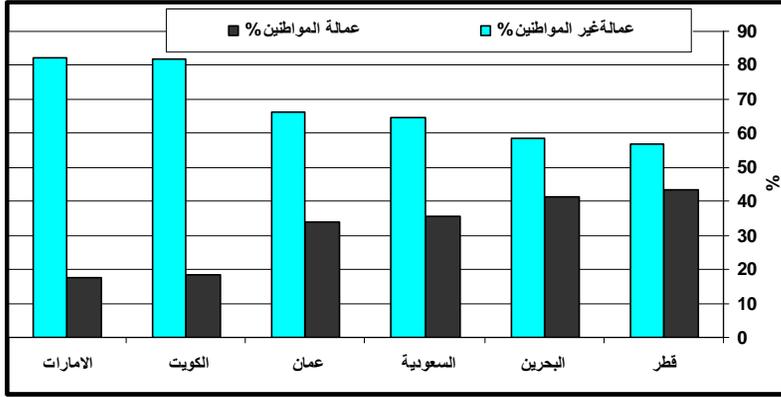
السكان الوافدين ٣٧.٥١% من إجمالي السكان بدول الخليج عام ٢٠٠٦ ، زادت النسبة إلى ٧٨.١١% في الإمارات العربية المتحدة ، وقطر إلى ٧٦.٥% ، والكويت إلى ٦٠.٨١% ، والبحرين إلى ٣٨.١٨% من مجموع السكان الكلي ، ولكنها انخفضت في دولتي السعودية وعمان إلى ٢٧.١% و ٢٥.٣٧% على التوالي، علماً بأن السكان غير المواطنين تشمل العرب ونسبتهم تقترب من ٦% فقط (٣) هذا من جانب أما الجانب الآخر فإن العمالة الأجنبية التي قدرت بنحو ٧٠.٢٧% من حجم العمالة الكلية وكان له الأثر الواضح في تركيز نسبة الأطفال والنساء شكل (٤) ، فبلغ عدد هؤلاء في وقت ما سيطالبون مع التقادم بخدمات اجتماعية من تعليم وصحة وغير ذلك من الحقوق التي يمكن أن تتعدى بعدها الاجتماعي إلى الأروقة الدولية فوجد المنظمات الدولية تتدخل

١ - منظمة العمل العربية ، الكتاب الدوري لإحصاءات العمل البلدان العربية ، ٢٠٠٧ + مصادر إحصائية عربية ورسمية .

٢ - محمد الأمين فارس ، العولمة والهجرة في البلدان العربية ، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة منظمة العمل الدولية حول " البعد الاجتماعي للعولمة في المنطقة العربية " ، بيروت ٧-٨ مايو ، ٢٠٠٣ ، ص ص ١٢-١٣ .

٣ - منظمة العمل العربية ، الكتاب الدوري لإحصاءات العمل البلدان العربية ، ٢٠٠٧ + مصادر إحصائية عربية ورسمية .

لحماية حقوق الإنسان هناك بل إلى المطالبة بتحقيق المساواة الاجتماعية والسياسية في الحقوق والواجبات لهذه العمالة كما ذكر سابقاً .



شكل (٤) العلاقة بين العمالة الوافدة لدول الخليج وعدد السكان عام ٢٠٠٦

(٥) المحور (الاقتصادي) :

وتنحصر إشكالية هذا المحور في جانبين رئيسيين هما :

حجم التحويلات النقدية للعاملين الأجانب في دول الخليج : حيث تمثل هذه التحويلات للعاملين الأجانب في دول الخليج أحد أبرز الآثار الاقتصادية السلبية في المجال الاقتصادي ، فقد بلغ حجم المبالغ التي حولها العمال الأجانب من خمس دول عربية ١٠ مليارات دولار عام ١٩٨٨ ، متفوقة بذلك على مجموع تحويلات العاملين الأجانب في

الولايات المتحدة الأمريكية التي تعد أكبر دولة مستوردة لقوة العمل الأجنبية ، وفي عام ١٩٩٠ قدرت تلك التحويلات بنسبة ٢٠% من الإيرادات النفطية السنوية للدول الخليجية وتشير التقارير إلى أن حجم التحويلات المالية للعمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون عام ٢٠٠٦ قد ارتفع ليبلغ نحو ٢٥.٢ مليار دولار ، وهو الأمر الذى يمثل استنزافاً للموارد الاقتصادية الخليجية ، وقد أظهرت دراسة أصدرتها أمانة مجلس التعاون الخليجي أن تحويلات العمالة الأجنبية تؤثر في اقتصاديات دول المجلس بشكل ملحوظ ، حيث شكلت تسرباً كبيراً بلغت نسبته قرابة ٩% من الناتج المحلى الإجمالى ، وهى أعلى نسبة تحويلات تسجل في العالم ، ونحو ٦٣% من إجمالى تحويلات العمالة الأجنبية يخرج من السعودية ، حيث بلغت ١٥.٨٧٦ مليار دولار ، فيما جاءت دولة الإمارات في المرتبة الثانية من حيث حجم التحويلات بنسبة ١٥% أى ٣.٧٨ مليار دولار^(١).

محدودية الارتقاء بمستوى التنمية الاقتصادية : فمن الآثار الاقتصادية السلبية الأخرى التي ترتبت على انتشار العمالة الأجنبية في دول الخليج تلك المتعلقة بمستوى ونوعية برامج التنمية الاقتصادية ، التي اعتمدها دول الخليج ، فإن كثرة العرض الموجود من العمالة الوافدة في سوق العمل وإتاحة فرص استقدامها ، يجعل من السهل استخدام طرق إنتاجية كثيفة العمالة، في الوقت الذى كان من الأفضل التوجه نحو الصناعات كثيفة الاستخدام لرأس المال والتكنولوجيا ، قليلة الاعتماد على حجم اليد العاملة ، حيث إن العنصر البشرى هو العنصر الإنتاجى النادر في دول الخليج العربية ، كما أن وفرة العمالة الوافدة وتدنى أجورها أدى إلى ظهور البطالة بين الخريجين المواطنين ، خاصة بعد تشبع القطاع الحكومى بالموظفين وعزوف القطاع الخاص عن توظيف المواطنين ، نظراً لتدنى خبرتهم وارتفاع أجورهم وضعف انضباطهم بالمقارنة بالعمالة الأجنبية ، وهو ما عزز

^١ - التقرير الاقتصادى العربى الموحد ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٠١ + منظمة العمل العربية ، الكتاب الدورى لإحصاءات العمل في البلدان العربية ، ٢٠٠٧ ، صفحات متعددة .

الاتجاه لتطوير مضمون سياسات توظيف وإحلال الوظائف التي تم صياغتها في العديد من الدول الخليجية ، سواء على المستوى الإقليمي أو المستوى الفردي ^(١) .

وبدا أن هناك انخفاض في مستوى نجاح برامج توظيف الوظائف ، ولم تحقق النتائج المرجوة منها وبالمعدلات المأمول فيها ، فقد اتضح من خلال الجدول (٣) أن دول الخليج دون استثناء يوجد بها نسبة بطالة ، وإن كانت متواضعة ، مقارنة بباقي الدول العربية ، إذ بلغ معدل البطالة العام للدول العربية نحو ١٤.٦% عام ٢٠٠٥ ، ، كانت أعلى نسبة بطالة بين دول الخليج في عمان بنحو ٧.٥% ، والسعودية التي تلتها بنسبة ٥.٦% ، وتضاءلت في البحرين لنحو ٣.٤% ، وفي الإمارات العربية المتحدة لنحو ٤% وقطر لنحو ٢% ، وانخفضت لأدنى مستوى بنحو ١.٣% بالكويت ، في حين أن نسب البطالة في باقي الدول العربية ارتفعت إلى ما بين ٨.٠٨% بسوريا ونحو ٥٠% بجزيرة .

ورغم انخفاض نسب البطالة العامة بدول الخليج عن نظيراتها العربية ، إلا أنها تعاني من بطالة شباب حديثي التخرج (١٥ - ٢٤ سنة) ، والتي ترتفع نسبتها قى بعض الدول الخليجية أكثر من دول عربية ترتفع بها نسبة البطالة العامة ، فلما كان متوسط نسبة البطالة بين الشباب الذكور بالوطن العربي نحو ٥٠.٥٩% من إجمالي المستعطلين العرب ، زادت هذه النسبة بالسعودية إلى ٦٢.٩% والبحرين لنحو ٥٥.٩% وقطر لنحو ٥٤.٧% والكويت لنحو ٥٤.٣٢% ، فيما عدا الإمارات التي انخفض بها النسبة عن المعدل العام العام العربي في هذه الفئة لنحو ٤٥.٨% ، كذلك الحال بالنسبة للشباب الإناث (١٥ - ٢٤ سنة) ،

^١ - منظمة العمل العربية ، التشغيل والبطالة في البلدان العربية ... التحدى والمواجهة " تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية ، الدورة الخامسة والثلاثون لمؤتمر العمل العربي ، مصر ، ٢٠٠٨ ، ص ١٨ .

جدول (٣) البطالة العامة وبطالة الشباب (١٥ - ٢٤) حسب الجنس في الدول العربية

البلد	نسبة بطالة الشباب (١٥-٢٤) سنة الى اجمالي البطالة %			البطالة %	السنة
	ذكور	اناث	كلا الجنسين		
الأردن	٦٤.٠٧	٦٩.١٨	٦٦.٠١	١٣	٢٠٠٥
الإمارات	٤٥.٨٠	٥٣.٦٠	٤٧.٠٠	٤	٢٠٠٦
البحرين	٥٥.٩٠	٥١.٢٠	٥٤.٠٠	٣.٦	٢٠٠٥
تونس	٦٤.٢٥	٦٧.٣٤	٦٢.٢١	١٤.٢	٢٠٠٥
الجزائر	٧٩.٦٠	٢٠.٤٠	٧٠.١٠	١٢.٣	٢٠٠٥
السعودية	٦٢.٩٠	٥٤.١٠	٦٠.٤٠	٥.٦	٢٠٠٧
السودان	٦٦.٣٥	٦٢.٣٢	٥٩.٣٥	١٨.٨	٢٠٠٥
سورية	٥٨.٩٢	٥٤.٤٥	٥٧.١٩	٨.٠٨	٢٠٠٣
الصومال	٣٧.٨٠	٤٤.٣٠	٦١.٥٠	٢٥	٢٠٠٥
العراق	٦٨.٣٥	٤٩.٣٥	٦٢.٣٥	٢٩.٥	٢٠٠٥
عمان	٧.٥			٧.٥	٢٠٠٣
فلسطين	٣٤.١٠	٤٢.٤٠	٣٥.٠٠	٢٣.٥	٢٠٠٤
قطر	٥٤.٧٠	٣٦.٣٠	٤٥.٢٠	٢	٢٠٠٨
الكويت	٥٤.٣٢	٣٨.٣٤	٤٦.٣٢	١.٣	٢٠٠٦
لبنان	٥٧.٤٤	٣٩.٢٠	٥٥.٤٠	٨.٢	٢٠٠٨
ليبيا	٤٦.٣٢	٥٢.١٥	٤٧.٣٤	١٠	٢٠٠٥
مصر	٦٣.٩٠	٥٧.٠٠	٦٠.٣٠	٩.٣	٢٠٠٦
المغرب	٣٧.٥٩	٣١.٦٥	٣٥.٨٧	١٥.٧	٢٠٠٥
موريتانيا	٥٨.٣١	٥٩.١٢	٦٠.٢٥	٢٢	٢٠٠٥
اليمن	٥٧.٣٥	٥٥.٧٥	٥٧.٥٨	١٦.٣	٢٠٠٥

المصدر : تقديرات منظمة العمل العربية , الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية ٢٠٠٩ + مصادر إحصائية عربية ودولية .

عندما كان المعدل العام بالوطن العربي ٤٨.٥٨ % ، زاد هذا المعدل بالسعودية إلى ٥٤.١ % والإمارات العربية المتحدة إلى ٥٣.٦ % والبحرين ٥١.٢ % ، وانخفضت عن المعدل العربي في الكويت لنحو ٣٨.٣٤ % وقطر لنحو ٣٦.٣ % ، وبصفة عامة تعاني دول الخليج من بطالة شباب حديثي التخرج من الجنسين سوف يبدو أثرها قى المستقبل القريب ، ويعود ذلك للعديد من الأسباب التي يمكن تلخيصها فيما يلي :

نقص خبرة بعض العمالة الوطنية وعدم تأهيلها لدخول سوق العمل . والتوسع في التعليم الأكاديمي النظرى في العقود الماضية مما أدى إلى مخرجات لا يحتاجها سوق العمل، كذلك ضعف تكيف العمالة الوطنية بدول الخليج مع ظروف العمل في القطاع الخاص كالعمل بدوامين والعمل أيام العطلات الأسبوعية والإجازات الرسمية ، وضعف الالتزام من جانب بعض العمالة الوطنية الخليجية بمواعيد العمل وكثرة التغيب والخروج أثناء الدوام ، وهذا بالطبع يؤثر في إنتاجية العمل وينعكس سلباً في أداء المنشأة وربحياتها، حيث تمثل المنشآت الفردية نسبة عالية من هذه المنشآت وهى تتسم بصغر الحجم ومحدودية رأس المال وعدم استقرارها واعتمادها في البقاء والمنافسة على خفض تكاليفها مما يؤدي إلى عدم قدرتها على توظيف عمالة وطنية عالية التكاليف مقارنة بالعمالة الآسيوية (١) .

إضافة لذلك مطالبة العمالة الوطنية برواتب وأجور عالية مقارنة بالعمالة الوافدة وهذا بالطبع يؤدي إلى زيادة كلفة إنتاج السلع والخدمات ويقلل من ربحية المنشأة أو خسارتها أو تحويل هذه التكلفة إلى زيادة الأسعار على المستهلك ، مما لا يشجع على الإقبال عليها وتفضيل البدائل الأجنبية وصعوبة الاستغناء عن العمالة الوطنية في حالة ثبوت عدم جدارتها لأسباب كثيرة مما يشكل عبئاً على صاحب المنشأة (٢) .

١ - ماجد العطية ، إدارة المشروعات الصغيرة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان " الأردن " ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٥ .

آذار ، ٢٠٠٨ . + /والثلاثون الخامسة الدورة - العربي العمل مؤتمر - العربية العمل لمنظمة العام المدير - تقرير²
ILO - Technical theme papers - contribution to the Arab Forum on Development and Employment- November 2008.

أثر الوضع الاقتصادي العالمي على العمالة بدول الخليج :

وبالنسبة لآفاق مستقبل وظروف التشغيل ، لاشك أنها سوق تتأثر بالجوانب السلبية للأزمة الاقتصادية العالمية التي لازالت في بدايتها ، فعلى مستوى " مجموعة السبعة الكبار " التي كانت ولازالت تمثل القاطرة الدافعة لبقية اقتصاد العالم فإن نسبة البطالة تصاعدت بنسق يقارب ما لوحظ على مستوى "منظمة التعاون و التنمية اقتصادية " ككل، إذ ارتفعت نسبة البطالة في " مجموعة السبعة " من ٥.٨% في يوليو ٢٠٠٨ إلى ٨.٢% في يوليو ٢٠٠٩ ، أي أن نسبة البطالة تزايدت بما يقارب ٤١% في ظرف سنة. كما شهدت الولايات المتحدة الأمريكية، وهي أعظم اقتصاد في العالم، أسرع نسق في تصاعد البطالة مقارنة ببقية البلدان التابعة ل"مجموعة السبع" ، حيث قفزت نسبة البطالة في هذا البلد من ٥.٧% في يوليو ٢٠٠٨ إلى ٩.٤% في يوليو ٢٠٠٩ ، أي أن نسبة البطالة تزايدت بما يقارب ٦٥% في ظرف سنة . و نلاحظ هنا أن نسبة البطالة في الولايات المتحدة الأمريكية بلغت ٩.٧% في اغسطس ٢٠٠٩ ، وهي نسبة لم يشهدها هذا البلد منذ يونية ١٩٨٣ ، كما نلاحظ أنه منذ بداية النكسة الاقتصادية في الولايات المتحدة الأمريكية أي منذ شهر ديسمبر ٢٠٠٧ أضع هذا البلد ما يقارب ٦.٩ مليون فرصة عمل ، وهو رقم كارثي لا فقط على الاقتصاد الأمريكي و إنما أيضا على مجمل اقتصاد العالم ^(١) وفي السنين المقبلة يُنتظر أن يكون لكساد هذه القطاعات الاقتصادية الدافعة وقعا سيئا للغاية على التشغيل في بقية النشاطات الاقتصادية الأخرى . من ذلك مثلا فإن أزمة قطاع السيارات سرعان ما تنعكس سلبيا على نشاطات أخرى كالمناجم و الصلب و البلاستيك و المطاط و البلور و غيرها ، و كذلك الحال بالنسبة لقطاع البناء إذ سرعان ما ينعكس تراخي هذا القطاع على نشاطات أخرى مثل مواد البناء و صناعات الحديد و الخشب و البلور و الدهن و غيرها.

ومع تفاقم البطالة و تراجع الدخل تجنح جلّ الأسر إلى التوقف عما ينعكس على سلبيا على القطاعات المنتجة لحاجيات حياتية) الزراعة والصناعات الغذائية و صناعة

١ - المصدر: منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ، صفحات مختلفة .

الملابس الأحذية (أو على القطاعات المختصة في نشاطات مالية) بالخصوص السياحة.)
و يعني ذلك أننا نعيش اليوم بداية الأزمة الاقتصادية العالمية لا نهايتها. و يعني ذلك
أيضا أن البطالة التي ما فتئت تتفشى في البلدان المصنعة سوف تنعكس سلبا و لو بعد
حين على أغلب البلدان العربية.

وينتظر في السنين المقبلة أن يكون لتفشي البطالة في البلدان العالم حتى المصنعة
تداعيات وخيمة على البطالة والتشغيل، خاصة في أغلب البلدان العربية. غير أن هذه
التداعيات لن يكون لها نفس الضرر في دول الخليج قليلة السكان و ذات موارد مهمة
للغاية متأتية بالأساس من ريع النفط و الغاز و من فوائد المدخرات، وقد تشهد هذه
البلدان في السنين المقبلة بعض التراجع في مواردها من المحروقات بسبب التباطؤ في
استهلاك الطاقة في جل أنحاء العالم، أما يُرتقب تقلص موارد هذه البلدان من فوائد
المدخرات. و يُنتظر أن ينعكس سلبيا تردي موارد هذه البلدان بالأساس على قطاع
البناء المُشغل بقدر كبير للعمالة الأجنبية، وهي عمالة يسهل التخلص منها في حالة
استمرار الكساد. و تبعا لذلك فإن هذه البلدان غير معرضة لهزات اجتماعية عنيفة لا
فقط بسبب اكتسابها لأموال احتياطية مهمة، وإنما أيضا بسبب اكتسابها مرونة كبيرة في
تعاملها مع العمالة الأجنبية. علما بأن هذه البلدان كانت و لا زالت تتميز بنسب بطالة
مُحتملة^(١).

^١ - حسين الديماسي، انعكاسات الأزمة العالمية على البطالة والتشغيل في البلدان العربية، ورقة عمل من قبل منظمة
العمل العربية، مقدمة إلى المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، ١٩ - ٢١ / ١٠ / ٢٠٠٩، ص ص ١٠ - ١٣.

خاتمة البحث :

بعد عرض ما سبق يتسنى لنا اقتراح ما يلي :

١ - الأخذ بمبدأ الإحلال التدريجي للعاملين الوطنيين محل الأجانب في القطاع الصناعي ، لأن العمالة الأجنبية تمثل الجانب الأكبر في مؤسسات وشركات القطاع الخاص الصناعي ، كما أن العديد من هذه الشركات قامت بوضع برامجها وخططها الإنتاجية اعتماداً على العمالة الأجنبية ، فإن إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية ينبغي أن تتم من خلال الإحلال التدريجي وفقاً لخطط زمنية قصيرة ومتوسطة الأجل، يراعى فيها تحقيق التوازن بين عملية الإنتاج وتنفيذ الخطط والبرامج الإنتاجية الموضوعة.

٢ - ضرورة العمل على رفع الوعي لدى صانعي القرار وأصحاب الأعمال في دول الخليج العربي ، بالآثار السلبية المترتبة على انتشار العمالة الآسيوية في دول الخليج العربية على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي ، مع التأكيد على أهمية التعامل مع هذه القضية باعتبارها قضية أمن قومي بالأساس ، وليس من منظور اقتصادي بحت وخاصة في ظل التحولات العالمية والاتفاقيات الدولية ، التي تتوجه نحو توطين العمالة الأجنبية وفرص مساواتها في جميع الحقوق السياسية والاجتماعية وما يرتبط بذلك من ضغوط سياسية من قبل بعض منظمات الحقوق الدولية ، ناهيك عن إمكانية التدخل في الشؤون الداخلية لدول الخليج بدعوى عدم التزامها بمعايير العمل الدولية .

٣ - ضرورة العمل على وضع ضوابط وآليات محددة لترشيد الاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية ، بحيث لا يتم استخدام تلك العمالة إلا بعد التأكد من الحاجة الفعلية لها، وعدم وجود بدائل وطنية خليجية ، على أن تكون هناك عقوبات رادعة في حق مخالفين هذه القواعد ، باعتبارها قضية قومية ، هذا بالإضافة إلى العمل على فرض قيود على تشغيل العمال الوافدين ورفع كلفة استخدامهم ، مع توجيه المبالغ المتحصلة من هذه الرسوم لأغراض تدريب قوى العمل الوطنية .

٤ - التأكيد على أهمية إنشاء مجالس للقوى العاملة على المستوى الوطني الخليجي ، لتكون مسئولة عن تحديد احتياجات سوق العمل الوطني من العمالة ، وتتولى مسئولية التنسيق مع كافة المؤسسات الدولية لضمان ملائمة مخرجات هذه المؤسسات ، مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

٥ - العمل على إلزام مؤسسات القطاع الخاص في كل دولة بتشغيل نسبة معينة من الوطنيين ، ومنح حوافز تشجيعية لمؤسسات القطاع الخاص الصناعي ، التي تعمل على توظيف نسبة معينة من العمالة الوطنية ، ويمكن أن تتمثل هذه الحوافز التشجيعية في صور مختلفة مثل تقديم الإعانات المالية للشركات والمؤسسات المؤهلة ، وتخفيض الرسوم الجمركية المقررة على وارداتها من الآلات والمعدات الرأسمالية والمواد الخام أو السلع الوسيطة ، وتخفيض تكلفة خدمات مرافق الكهرباء وغيرها والتدريب المجاني للقوى العاملة الملحقة بهذه المؤسسات ، وإلزام المؤسسات الحكومية بشراء المنتجات اخلية وربط المناقصات الحكومية بمعدلات التوطين للعمالة الوطنية ، وما غير ذلك من الحوافز التي تساهم في زيادة معدلات تشغيل القوى العاملة الوطنية .

٦ - التوعية بأهمية القطاع الخاص الصناعي بكافة الوسائل والطرق التعليمية والإعلامية ، وتحسين نظرة العمالة المواطنة تجاه بعض الصناعات والحرف المهنية غير المفضلة لدى بعض المواطنين ، لزيادة الإقبال على العمل في هذه المهن .

٧ - التأكيد على أن زيادة نسبة مساهمة العمالة الوطنية في القوى العاملة في القطاع الصناعي ، تتطلب ضرورة العمل على أن تتناسب مخرجات التعليم مع احتياجات أسواق العمل ، بالإضافة إلى الاهتمام بالتدريب كأسلوب مباشر لرفع كفاءة الأداء للقوى العاملة الوطنية . كما أن هناك العديد من الأمور الأخرى التي يلزم اتباعها في هذا الخصوص ومنها ، تطوير برامج ونظم التعليم العام والفنى والمهني بصورة تجعلها أكثر تنوعاً وملاءمة مع احتياجات أسواق العمل ، بأن يهدف التطوير إلى الارتقاء بمستوى المقررات والجمع بين الدراسة النظرية والتطبيقية . مع الاستعانة بتجارب الدول المتقدمة لتطوير سياسات التعليم الثانوى والجامعى وتنوعيه ليتناسب مع احتياجات أسواق العمل .

٨ - حيث أن أغلب التقارير تشير ، إلى أن النساء الخليجيات قد سجلن أعلى معدلات التحاق بالتعليم العالى خلال المرحلة السابقة والأغلبية العظمى منهن قد حصلت على هذا التعليم إما فى القارة الأمريكية أو الأوروبية ، وبالتالى فهن مؤهلات تعليمياً على الأقل للمنافسة فى سوق العمل ، فىجب العمل على رفع مشاركة المرأة الخليجية فى سوق العمل وتفعيل دورها فى النشاط الاقتصادى بوصفها المورد البشرى الذى لم يتم استغلاله حتى الآن بالصورة الأمثل على الرغم من قدرته على المساهمة فى عملية التنمية والتطوير .

٩ - وفى المجال الإعلامى . فمن الضرورى التأكيد على أن التعامل مع قضية العمالة الأجنبية فى دول الخليج العربية ، لا بد وأن يتم فى إطار من الحذر الشديد، خاصة على المستوى الإعلامى ، فالأسلوب الذى تثار به القضية إعلامياً وما يطلق فيها من عبارات مثل " القنبلة الموقوتة " و"الخطر الداهم على الهوية الوطنية" وما يوجه فيها من اتهامات مثل " تحويل المليارات " من الدولارات سنوياً إلى الخارج " قد تجرنا إلى عواقب وخيمة ، لعل أهمها أنها تؤسس نظرة عدوانية ضد الآخر المتجسد فى العمالة الوافدة قد تتطور فى نفوس البعض ولا سيما الشباب العاطل عن العمل إلى أعمال عدوانية ... وهو ما بدأ فى الظهور بالفعل فى بعض دول الخليج وتشهد على ذلك بعض الأحداث التى تطالنا بها الصحف كل حين حول إقدام البعض على قطع الطريق ليلاً على عمال آسيويين والاعتداء الجسدى عليهم وما غير ذلك .

١٠ - العمل على دعم آليات العمل العربى المشترك الناشطة فى مجال تنقل الأيدى العاملة ودعوة كافة الدول العربية للإسراع فى إنجاز السوق العربية المشتركة ، وذلك لتسهيل تنقل الأيدى العاملة على المستوى العربى - العربى ، مع إيلاء الأهمية اللازمة لقضية هجرة الكفاءات العربية إلى القارتين الأمريكية والأوروبية وتوفير المقومات اللازمة لاستقطاب تلك الكفاءات ، من خلال دعم أنشطة البحث العلمى وإقامة المراكز العلمية لتعود تلك الكفاءات مرة أخرى إلى أوطانها العربية . والتأكيد على أهمية سعى الدول العربية المصدرة للعمالة بدراسة وتطبيق برامج تستهدف دعم نظم التعليم والتدريب لديها، بحيث تصبح مخرجاتها متواءمة مع احتياجات سوق العمل وبالصورة التى تنعكس

إيجابياً على قدرة العاملة العربية ، بحيث تصبح قادرة على المنافسة ليس فقط في سوق الخليج بل على مستوى العالم .

١١ - التأكيد على أهمية دعم دول الخليج العربية لدول المشرق العربي المصدرة للعمالة، في مجال التدريب على أساس أن ذلك سيعود عليها بالفائدة في المستقبل القريب، ويمكن أن يتخذ هذا الدعم العديد من الصور ، منها إقامة مراكز تدريب خاصة تلبى مخرجاتها واحتياجات مؤسساتهم من القوة العاملة ، على غرار بعض المشاريع التدريبية التي أنشأها مجموع من رجال الأعمال في جمهورية مصر العربية . ودعوة منظمة العمل العربية لاستكمال الجهود المبذولة في سبيل إنشاء المرصد العربي للهجرة بالتعاون مع الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة على أن يتولى هذا المرصد متابعة قضايا هجرة العمالة العربية من كافة جوانبها .

مصادر البحث

أولاً المصادر العربية:

- ١ - أحمد زايد . نحو سوسيولوجيا نقدية لدراسة المشكلات الاجتماعية مع إشارة خاصة إلى مشكلة العمالة الوافدة في مجتمعات الخليج العربي ، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، العدد ١٤٦ ، ١٩٩٩ .
- ٢ - أحمد سيد مصطفى ، إدارة الجودة الشاملة في التعليم لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ، القاهرة ، ٢٠٠٠ .
- ٣ - التقرير الاستراتيجي العربي ١٩٩٧ ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، القاهرة ، الأهرام ، ١٩٩٨ .
- ٤ - التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، القاهرة ، ٢٠٠٧ .
- ٥ - تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية - مؤتمر العمل العربي - الدورة الخامسة والثلاثون / ٢٠٠٨ .
- ٦ - حسين الديمسي ، انعكاسات الأزمة العالمية على البطالة والتشغيل في البلدان العربية ، ورقة عمل من قبل منظمة العمل العربية ، مقدمة إلى المنتدى العربي للتشغيل ، بيروت ، ١٩ - ٢١ / ١٠ / ٢٠٠٩ .
- ٧ - رجاء عبد الرسول ، مصر والعراق وخليج ما بعد الحرب ، الأهرام الاقتصادي ، العدد ١٠٣٧ ، نوفمبر ، ١٩٩٨ .
- ٨ - رشا عاصم عبد الحق ، العمالة الأجنبية في دول الخليج العربي ... الواقع والمأمول ، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي للمرأة والشباب لترسيخ اللغة العربية ، بيروت ، ٢٠٠٩ ، منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي .
- ٩ - صحيفة الشموغ ، دول الخليج العربية ومشاكل العمالة الأجنبية ... النيكسولايت والإرهاب ، ٢٨ يوليو / تموز ٢٠٠٦ .

- ١٠- عبد الحق عبد الله ، المشاكل الأمنية التي تواجهها دول مجلس التعاون الخليجي بسبب العمالة الأجنبية غير العربية ، جامعة الإمارات ، الإمارات ٢٠٠٦ .
- ١١- عبد الحميد القرعلى ، دور صناديق ومؤسسات التنمية العربية في تمويل التنمية العربية " ١٩٩٨ - ٢٠٠٧ " ، أعمال المؤتمر العلمى التاسع ، الجمعية العربية للبحوث لاقتصادىة ، القاهرة ، نوفمبر ، ٢٠٠٨ .
- ١٢- منظمة العمل العربية - مسودة إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني - أيار ٢٠٠٩ .
- ١٣- عبد الرؤوف القايدى ، نماذج ناجحة في تنمية الموارد البشرية ، المؤتمر العربي الثالث لتنمية الموارد البشرية ، البحرين ، ٢٠٠٨ .
- ١٤- عبد الرازق فارس : مؤشرات النمو الكمية التربوية في ضوء الإسقاطات السكانية والاقتصادية خلال العقدين القادمين في الدول الأعضاء ، الرياض : مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ١٩٩٨ ص ٩٣ - ٩٤ .
- ١٥- عبد الرحمن على باخشن : العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعى والسياسى على منطقة الخليج العربي ، مكتبة مدبولى ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
- ١٦- غازى الشبيكات، التشغيل والبطالة في الوطن العربي ، بيروت ، ٢٠٠٧ .
- ١٧- ماجد العطية ، إدارة المشروعات الصغيرة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان " الأردن " ، ٢٠٠٢ .
- ١٨- محمد الأمين فارس ، العولمة والهجرة في البلدان العربية ، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة منظمة العمل الدولية حول " البعد الاجتماعى للعولمة في المنطقة العربية " ، بيروت ٧ - ٨ مايو ، ٢٠٠٣ .
- ١٩- محمد سالم إبراهيم مقلد ، التكامل العربي ... دراسة في إمكانية حل المشكلة السكانية ، الجمعية الجغرافية المصرية ، الملتقى الثائر للجغرافيين العرب ، القاهرة ، ٢٠ - ٢٣ نوفمبر ٢٠٠٠ .

- ٢٠- مصطفى عبد العزيز ، " توطين الوظائف وتنقل الأيدي العاملة العربية " ، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل ، منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، (القاهرة ، ٢٠-٢٢ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٥ .
- ٢١- منذر واصف المصري ، اقتصاديات التعليم والتدريب المهني ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، طرابلس " ليبيا " ، ٢٠٠٣ .
- ٢٢- منذر واصف المصري ، العولمة وتنمية الموارد البشرية ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ، أبو ظبي ، ٢٠٠٤ .
- ٢٣- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ، صفحات مختلفة .
- ٢٤- منظمة العمل العربية ، التشغيل والبطالة في البلدان العربية ... التحدى والمواجهة " تقرير المدير العام لمنظمة العمل الخامسة العربية ، الدورة والثلاثون لمؤتمر العمل العربي ، مصر ، ٢٠٠٨ .
- ٢٥- منظمة العمل العربية ، التصنيف العربي للمهن ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- ٢٦- منظمة العمل العربية ، المنتدى العربي للتشغيل ، تشغيل الشباب العربي في زمن الأزمة ، ورقة عمل من إعداد منظمة العمل العربية، بيروت ، ١٩ - ٢١ / ١٠ / ٢٠٠٩ .
- ٢٧- منظمة العمل العربية ، الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية، ٢٠٠٩ .
- ٢٨- مؤتمر العمل العربي ، تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية - الدورة الخامسة والثلاثون / آذار ، ٢٠٠٨ .
- ٢٩- نادر أبو شيحة ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان " الأردن " ، ٢٠٠٠ .

٣٠- نادر فرجاني ، حجم وتركيب قوة العمل والسكان : العمالة الأجنبية في
أقطار الخليج العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ١٩٨٣ .

٣١- نص الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة (٤٥ / ٥٨) بتاريخ ١٨ ديسمبر / كانون الأول
١٩٩٠ .

ثانياً : المصادر الأجنبية :

1-Ahsan, Rosie Majid.(1997), Migration of Female Construction Labourers to Dhaka City, pngladesh. International Journal of Population Geography, Vol.3.

2-God frey Gynatilleke ., Migration of Asia workers to the Arab World , Tokyo, The united Nation University, 1986 .

3-ILO - Technical theme papers - contribution to the Arab Forum on Development and Employment- November 2008.

4-King, Russell and Enric Ruiz-Gelices, International Student Migration and the European 'Year Abroad': Effects on European Identity and Subsequent Migration Behaviour, International Journal of Population Geography, No. 9, 2003.

5-Manolo , I . Abella ., " Asian Labour Mobility ": New Dimension and Implication for Development Reviow , Vol , 26, No, 3,1987, p 346.