



ARAB CONFERENCE ON THE IMPLEMENTATION OF THE
ICPD PROGRAMME OF ACTION

المؤتمر العربي حول تنفيذ برنامج عمل
المؤتمر الدولي للسكان والتنمية



CONFERENCE ARABE SUR L'APPLICATION DU PROGRAMME D'ACTION DE LA
CONFERENCE INTERNATIONALE SUR LA POPULATION ET LE DEVELOPPEMENT

BEIRUT 22-25 SEPTEMBER 1998

بيروت، ٢٢-٢٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨

BEYROUTH 22-25 SEPTEMBRE 1998

UNITED NATIONS POPULATION FUND
(UNFPA)

صندوق الأمم المتحدة للسكان

FONDS DES NATIONS UNIES POUR
LA POPULATION (FNUAP)

LEAGUE OF ARAB STATES

جامعة الدول العربية

LICUE DES ETATS ARABES

ECONOMIC AND SOCIAL COMMISSION FOR
WESTERN ASIA (ESCWA)

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا

COMMISSION ECONOMIQUE ET SOCIALE POUR
L'ASIE OCCIDENTALE (CESAO)

Distr
LIMITED

E/ESCWA/POP/1998/WG.1/5

14 September 1998

ORIGINAL: ARABIC

21-05-2004

هجرة العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي(*)

إعداد
د. ميثاء الشامسي

98-9786

(*) الآراء الواردة في هذا التقرير تعبر عن وجهة نظر المؤلفة، ولا تمثل بالضرورة رأي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا).

صدرت كما وردت من المصدر.

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
١	المقدمة
	المحور الأول :-
٢	أ - هجرة العمالة في الخليج العربي - خلفية تاريخية
٣	ب- ملامح الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي
٥	ج- التشريعات والنظم والأجهزة
	المحور الثاني :-
١٠	أثر هجرة العمالة على حجم وتركيب السكان في دول مجلس التعاون الخليجي
١١	أ - أثر هجرة العمالة على زيادة حجم السكان
١٣	ب- الخصائص العمرية والنوعية للعمالة وأثرها على المجتمعات الخليجية
١٤	ج- دور العمالة في تشكيل البناء المهني للمجتمعات الخليجية
٢١	د - الخصائص التعليمية للسكان في دول مجلس التعاون الخليجي
	المحور الثالث :-
٢٢	الآثار المختلفة لهجرة العمالة لدول مجلس التعاون الخليجي
	المحور الرابع :-
٢٧	سياسات دول مجلس التعاون الخليجي الحاضرة والمستقبلية تجاه العمالة الوافدة .
٢٧	أولاً : احتمالات المستقبل
٢٨	ثانياً : أهداف واستراتيجيات التنمية البشرية
٣١	ثالثاً : ضرورة دعم القطاع الخاص
٣٢	رابعاً : سبل تفعيل دور القطاع الخاص
٣٥	خامساً : خطوات مستقبلية
٣٥	سادساً : تحديث وتعديل أنظمة استخدام العمالة الوافدة
٣٨	سابعاً : إشارة للدول المصدرة للعمالة
٤٠	المراجع العربية والأجنبية
٤٦	الجدول

المقدمة :

تؤكد الدراسات الاجتماعية والتحليلات الديموغرافية والوقائع التاريخية ، أن الهجرة تلعب أدواراً هامة في تشكيل بنية المجتمعات ، ومعرفة أصولها وتكويناتها الديموغرافية ، و ملامح هويتها الاجتماعية والثقافية . كما أنها في العقود الماضية والحاضرة أحدثت تأثيرات بنائية ، ايجابية وسلبية ، على المستوى الاقتصادي عامة ، والاجتماعي والثقافي خاصة . ولذا ، لم يكن غريباً أن تستحوذ على اهتمام المشتغلين بالدراسات التتموية و الديموغرافية ، لتحديد معالم تلك الآثار ، وتتابعاتها المستقبلية، خاصة فيما يتعلق برسم الخطط التتموية بما تتضمنه من برامج ومشاريع ، تؤثر على نوعية الأفراد وتعمل على تحسين خصائصهم المتنوعة .

ويبدو هذا الموضوع أكثر أهمية في دول العالم الثالث ، الذي يحاول جاهداً اللحاق بركب التطور وسد الفجوة بينه وبين العالم المتقدم - على الرغم من الصعوبات التي تعترضه - والفجوة التكنولوجية الهائلة بينه وبين هذا العالم . وإذا كانت التحارب التتموية قد أكدت على أن كثيراً من المجتمعات ، استطاعت ان تتغلب على هذه المشكلات - سواء كانت مادية أم تكنولوجية - لم سياسية ، فغيرها قد أوضحت كذلك أن المعضلة الحيوية ، تكمن في أهم مؤرمات التتموية وأعضائها شأناً ، ومن المفصل البشري ، الذي يعد وسيلة التتموية وغايتها ، - بل لا يبالغ إذا قلنا - أنه هو المحدد لمستقبلها

وتصدق هذه الحقائق على مجتمعات الخليج العربي ، التي قطعت شوطاً هاماً في التتموية ، وتغلّبت على المعوقات المادية والتكنولوجية ، لكن في غياب الرصيد البشري الأصلي ، الكمي والكيفي ، كان الحاضر هو الرصيد السكاني الوافد الذي ساهم في دفع عملية التتموية منذ ربع قرن وحتى الآن . لكن القضية ليست قاصرة على تحقيق التتموية ولكن ضمان استمراريتها واستدامتها . فهل تظل المجتمعات الخليجية معتمدة على هذه الموارد البشرية الوافدة لضمان استدامة التتموية ؟ هذا ما سنحاول الإجابة عنه في هذه الدراسة من خلال معالجة لموضوعات الدراسة في أربعة محاور رئيسية هي :

الأول : يتعلق بعرض موجز لهجرة العمالة في الخليج والمرحل التاريخية التي مرت بها مع التركيز بعض الشيء على ملامح هذه الهجرة وابعادها وكذلك القوانين وأنظمة الاستخدام التي صاحبها في الفترة ما قبل عام ١٩٩٤ في دول مجلس التعاون الخليجي .

الثاني : وفيه استعراض أدور هجرة العمالة في تشكيل الخصائص الديموغرافية للمجتمعات الخليجية ، فمن المعروف أن الهجرة - كواقعة ديموغرافية - لها تأثيراتها على النمو السكاني (مع الزيادة الطبيعية) وعلى التركيب السكاني (النوعي والعشري) ، وعلى الخصائص التعليمية والمهنية المختلفة ، خاصة ما يتعلق بالتركيب السكاني . التوزيع السكاني على القطاعات الإنتاجية المختلفة ، وسيكون تركيزنا قدر الإمكان على البيانات التي توافرت لدينا بعد عام ١٩٩٤ . وتؤكد هنا على أننا حاولنا قدر الإمكان الاستفادة بما هو متاح من بيانات ، ويأتي العرض في معظم الأوقات لمعظم الدول الخليجية وفي مواضع أخرى مقتصرة على إحدى الدول الخليجية التي توافرت عنها بيانات أكثر حداثة .

الثالث: يتعلق بعرض الآثار البنائية المتنوعة (الاجتماعية والاقتصادية والمهنية والثقافية ..) المترتبة على هجرة العمالة ، ورد فعل الدول الخليجية تجاه هذه الآثار خاصة وأنه قد تفاقمت بعض الأزمات الاقتصادية في الأونة الأخيرة ، وتأثرت الهوية ، وكثرت المشكلات الأمنية . فهل تستمر المجتمعات الخليجية في الاعتماد على العمالة الوافدة ومن هذا الواقع ؟

الرابع: يأتي ردا على السؤال الذي طرح في المقدمة، أي ما التوجهات المستقبلية للتعامل مع العمالة الوافدة ، وضرورة تأهيل العمالة المواطنة لأخذ مكانها على الخريطة الاقتصادية الإنتاجية للمجتمع ، وهنا نؤكد على أن هذه المهمة ليست مسئولية سياسية ، بقدر ما هي مسئولية اجتماعية وأسرية ، وأنه على عاتق الأفراد والحكومات تقع مهمة التنمية واستمراريتها. فقد أثبتت الدراسات أن التنمية تتبع من الداخل ، وأن خطط التنمية لا تستورد ، وأن الحفاظ على الهوية أمرا بالغ الأهمية .

المحور الأول :

أ - هجرة العمالة في الخليج ، خلفية تاريخية

بدأت أحدث حركة دولية للهجرة العمالية في شبه الجزيرة العربية في أعقاب الحرب العالمية الثانية ، ونمت وارتبطت بنمو تدفق العائدات النفطية وتعاضمها في شرايين اقتصاديات الدول العربية الخليجية بحيث يمكن تقسيم تطور الهجرة إلى هذه الدول إلى عدة مراحل تبعا لمسيرة تدفق تلك العوائد .

فقد استمرت الهجرة من بداية أربعينات القرن الحالي و حتى مطلع الخمسينات ببدء الاستثمار التجاري للبتروال العربي وتصاعده وظهور أثره في الأوضاع الاقتصادية ، بما في ذلك الاجتذاب التدريجي للعمالة من الخارج ، لاستخدامها في عمليات التحديث و توسيع الخدمات العامة وكانت الهند وإيران المصدرين الأساسيين لتلك العمالة الوافدة حيث كانت الأيدي العاملة الماهرة تتوافد من الهند والأيدي العاملة غير الماهرة تتوافد من إيران . (١) ومع بداية السبعينات أخذت الهجرة العربية من مصر وفلسطين والسودان والأردن . تتفوق على الهجرة الهندية والإيرانية ، كما تزامن تفوق الهجرة العربية مع فترة المد القومي العربي .

وفي خريف عام ١٩٧٣م بدأ تصاعد أسعار النفط ، وقد رافق ارتفاع أسعار النفط في هذه المرحلة زيادة الكميات المنتجة في الدول العربية . وصاحب زيادة العائدات النفطية اتساع الحطط الإنمائية في دول الخليج العربي مما اضطر هذه الدول نظراً لقلّة سكانها وشح قواها العاملة إلى فتح أبوابها على مصراعيها للأيدي العاملة العربية و الأجنبية على السواء بكل أصنافها ، حتى أصبحوا يحتلون المكانة الأساسية في تركيب القوى العاملة . وبالرغم من رجود الهجرة الداخلية الواسعة في المناطق الريفية إلى المدن في الدول الخليجية ، فإن قطاعات التشييد والزراعة ظلت تعاني من نقص في العمال ، مما زاد الحاجة للعمال الوافدين ، في حين أن القطاع الهامشي وكذلك القطاع الحكومي ، استمر في امتصاص القوى العاملة المواطنة .

أما في بداية الثمانينات فقد أوشكت الطفرة الإنمائية على نهايتها ، مما أدى إلى تمسك الحاجة للأيدي العاملة المستوردة و لاسيما غير الماهرة منها ، وأصبح الطلب متجها لنوعية العمالة ذات الكفاءة العالية أكثر من

كميتها ، وقد تزامن ذلك مع تراجع كبير في العائدات النفطية ، بانخفاض مجموع إنتاج الدول العربية من أقصى مستوى له في عام ١٩٧٩م . وأدى هذا الوضع الاقتصادي المتأزم بالدول العربية الخليجية المستقبلة للقوى العاملة إلى الضغط على النفقات العامة بشكل كبير ، تبعاً لتدني الإيرادات من النفط ، وقد جاء في تصريح لوكيل وزارة التخطيط السعودي بأن خطة التنمية الرابعة قد راعت الإقلال من العمالة الأجنبية ، حيث يتم الاستغناء عن ٦٠٠ ألف خلال فترة الخطة ، وهؤلاء سيكونون من العمالة غير الماهرة . وفي قطر تراجع الإنفاق على برامج الاستثمار خلال السنوات الأخيرة ، مما اضطر الحكومة بأن تطلب من جميع العاملين الوافدين الذين تزيد أعمارهم على الخمسين عاماً أن يتخلوا عن أعمالهم خلال عام ١٩٨٤م . وفي الكويت تأثر الوضع كما في غيرها في الدول العربية الخليجية ، حيث هدفت الخطة الخمسية إلى تخفيض العمالة الوافدة من ٥٤٤ ألف عامل عام ١٩٨٥م إلى ٥٠٧ آلاف عامل وافد عام ١٩٩٠م ، أي ما مقداره ٣٧ ألف عامل . (٢)

ب- وسوف نعرض فيما يلي لملامح الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال عرضنا لمراحل تطور هجرة العمالة وما ترتب عليها من تحولات ديموغرافية واقتصادية واجتماعية ، يمكن القول بأن مجرة العمالة قد مرت بثلاثة مراحل هي :

- ١- المرحلة النفطية التي أدت إلى توافد العمالة ومشاركتها في الخطط التنموية .
- ٢- المرحلة ما بعد النفطية والتي أدت إلى بروز بعض المشكلات الاقتصادية والاجتماعية .
- ٣- المرحلة الانتقالية بعد حرب الخليج ونتيجة لتأثيرات العولمة ؛ وما ترتب عليها من زيادة حدة المشكلات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية .

المرحلة الأولى :

بدأت دول مجلس التعاون تشهد تحولاً ديموغرافياً هاماً ، في ضوء أسعار النفط ، مما أدى لمضاعفة عائدات دول المجلس وتراكم رؤوس أموالها مما ساعد على تنفيذ مشروعات تنموية طموحة في مجال الخدمات الصناعية والزراعة والبناء والتشييد وغيرها من النشاطات الاقتصادية الأخرى ، وكنيجة لذلك ظهرت فرص عمل عديدة وكبيرة في تلك النشاطات التي كانت بحاجة إلى إنجازها بالسرعة الممكنة تلك على حسب السياسات الاقتصادية في تلك المرحلة .

وقد نجم عن ظهور تلك الثروة النفطية وارتباطها بالتنمية الاقتصادية السريعة استيراد أعداد هائلة من العمالة الوافدة مما أدى إلى خلق موقف غير معهود في التاريخ الحديث ، إذ أصبحت المجتمعات الخليجية ، في أقل من عقد من الزمن ، تمثل الأقلية ، بينما يشكل الوافدون فيه الأغلبية .

أما عن المهاجرون العرب فقد أتوا من عدة بلدان ، جمهورية ومملكة ، لديها أيديولوجيات وتوجهات سياسية مختلفة ولا يمكن النظر إليهم على أنهم فئة واحدة . . ولكن يجمعهم شيء واحد هو أنهم جميعاً عمال عرب . . لكن كمجموعة ، فهم منقسمون إلى أقاليم ، ودول مختلفة ، منهم المصري ، والسوداني ، والأردني ، والفلسطيني ، واللبناني ، والسوري . . الخ. كما أنهم مهنيون ينقسمون إلى خطوط مهنية متوسطة ودنيا ، فمنهم أساتذة الجامعة ، والمهندسون والأطباء ، وأصحاب المشروعات ، وطبقة العمال . كما أنهم ثقافياً لديهم توجهات أيديولوجية ، فمنهم العصريون ، ومنهم المتمسكون بالتراث ، ومنهم الليبراليون . . الخ. وهكذا ، فإنهم لا يستطيعون أن يقدموا أنفسهم كجماعة واحدة ، لأنهم ليسوا كذلك ، ولا يمكن للدول الخليجية المعنية أن تقبلهم

- كذلك .. ومع ذلك ، فإنهم ليسوا كالمهاجرين في الدول الصناعية المتقدمة ، فهم لديهم شعور بأنهم غير داعمين .. فهم ليسوا متواجدين بشكل دائم ، ويمكن إنهاء إقامتهم في أي وقت .. (٣)
- أما المهاجرون الآسيويون فقد أتوا من بلدان متعددة ، ويتميزون بما يلي :-
- أن الغالبية العظمى من المهاجرين ، ذكور وينحدرون من أصول ريفية .
 - معظمهم من صغار السن ، نظرا لظروف العمل الصعبة ، والساعات الطويلة التي يتطلبها العمل، وكذلك ظروف المعيشة .
 - معظم المهاجرين متعلمون وكانوا يعملون ، أثناء استعدادهم للعمل في الخليج ، وقد تم توظيفهم كعمال تشييد وعاملين في القطاعات الإنتاجية .(٤)

وعلى الرغم من الأزمات البترولية ، فإن الدول الخليجية كان عليها أن تستمر في التوسع في خططها التنموية ، ولكنها لم تتمكن من إدارة شئون اقتصادها دون الاستمرار في الاعتماد على الأعداد الكبيرة من العمالة الوافدة ؛ وذلك لأن:

- ١- حجم قواها العاملة الأصلية كان صغيرا .
- ٢- مشاركة المرأة لازالت محدودة .
- ٣- لأن التوسع في التعليم الثانوي والجامعي أخر دخول الأشخاص الصغار إلى سوق العمل .(٥)

وعلى الرغم من ذلك ، فقد لجأت حكومات دول مجلس التعاون لتطبيق سياسات الاستخدام رغبة منها في إعادة توزيع جزء من ريع النفط على مواطنيها وذلك من خلال ضمان مستوى أجور مرتفعة للمواطنين العاملين بالقطاع الحكومي ، بالإضافة إلى تمتعهم بمجموعة من الحوافز والمزايا المادية والاجتماعية الأخرى .

المرحلة الثانية : الهجرة في مرحلة ما بعد الطفرة النفطية :

- في منتصف الثمانينات شهدت دول مجلس التعاون تراجعا في عائداتها النفطية نتيجة لانخفاض أسعار النفط وتذبذبها ، مما أفرز لأول مرة عجوزات في ميزانياتها بعد فوائض ضخمة استمرت عقد من الزمن تقريبا . وطرات في هذه الفترة بعض التحولات الديموغرافية والاجتماعية التي تمثلت فيما يلي .

- في أواسط الثمانينات تم التحول الديموغرافي الآخر نتيجة لعوامل عديدة أهمها :
 - الانتهاء النسبي من معظم مشاريع البنية التحتية التي بدأت قبل عقد من الزمن .
 - ارتفاع نسبة مخرجات التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة .
 - مشاركة فاعلة للمرأة في سوق العمل في معظم دول المجلس نتيجة لزيادة الخريجات والمتخصصات في مجالات عديدة ، واضطرار أسر عديدة في دفع المرأة للعمل ومشاركتها في تحمل مسؤوليات التكاليف وزيادة أعباء المعيشة ، بالإضافة إلى أسباب اجتماعية وتخلص فئات عديدة في بعض المجتمعات من القيم المحافظة .

وفي ظل نمط الازدواجية التي تتصف به أسواق عمل الدول الخليجية والذي يتمثل في وجود سوق عمل أولية (القطاع الحكومي) الذي تسعى القوة العاملة المواطنة إلى الالتحاق به ، وسوق عمل ثانوية تضم المشتغلين لدى القطاع الخاص - بكافة أنشطته الاقتصادية - والذي يعتمد بشكل رئيسي على العمالة الوافدة وخاصة الآسيوية ، فإنه من الطبيعي

أن تتعكس التغيرات الاقتصادية على كثر من هذين السوقين . فبالنسبة لقطاع الاستخدام الحكومي ، وفي ظل الأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات وحملة المؤهلات المتوسطة ، أصبح من العسير أن تستمر حكومات دول المجلس في توفير فرص عمل جديدة لهم وذلك لعدم قدرتها على مواجهة ارتفاع بند الأجور في موازنتها العامة إلى أعلى المستويات المتحققة حالياً . ومن جانب آخر لمحدودية احتياج القطاع الحكومي لمزيد من العاملين نظراً لتشبع هذا القطاع . (٦)

لذا ، تعاني أسواق العمل في الخليج (فيما يتعلق بموضوعنا) عدداً من المشكلات تختلف من بلد لآخر من حيث الشدة والشعور بها ومن حيث نوعية الحلول والسياسات الممكنة اقتراحها وفعاليتها . ومن هذه المشكلات :

- أ- العمالة الوافدة وتركيبها من حيث المهارة والجنس والمصدر .. بما في ذلك مشكلات التكلفة الاقتصادية ، مشكلات التكلفة الاجتماعية ، ومشكلات المخاطر الأمنية ، ومشكلات الاستمرارية .
- ب- عزوف المواطنين عن العمل في القطاع الخاص (أي تمركزهم في القطاع العام الذي من المنتظر أن يقلص) .
- ج- تدفق الشباب إلى سوق العمل واحتمال البطالة الصريحة وليس فقط المقنعة وذلك لأسباب :
 - ج-١- ديموغرافية (فتوة السكان) .
 - ج-٢- تعليمية (ارتفاع مستوى التعليم) .
 - ج-٣- اقتصادية اجتماعية : ازدياد معدلات الإسهام بسبب ارتفاع عرض العمالة السانوية بحكم التطورات ، والتعليم أساساً ، ارتفاع أمد الحياة وقد تأخر سن التقاعد (أيضاً خصوصاً البنات) .
 - د- صعوبة الإحلال وتمثل في (وطني) مقابل (غير وطني) ، (لكن قد تصبح الصعوبة أقل إن اعتبرنا خليجياً مقابل غير خليجياً) .

المرحلة الانتقالية :

تواجه المجتمعات الخليجية ، والتي بدأت في التسعينات ، نتيجة لحرب الخليج وتغيير مسار السياسات الاقتصادية الناجمة عن العولمة ، عدة مشكلات اقتصادية بسبب :

- أ - تغيير طبيعة المهن .
- ب- تغيير أدوار قسمة العمل العالمية والإقليمية .
- ج - تغيير أسواق النفط وانتهاء مرحلة الوفرة بدون قيود (كميات وأسعار وقيود الحصص) .
- د - تغيير في أعداد ونوعية العمالة المحمية (الأعداد بسبب فتوة السكان ومعدل المساهمة ، والنوعية بسبب توسع التعليم الشديد) .
- هـ- تغيير في أدوار القطاعين العام والخاص ، وأثرهما المختلف في استيعاب العمالة المحلية والمتعلمة على الخصوص . (٧)

ج- التشريعات والنظم والأجهزة :-

سوف نتناول في هذا القسم من الدراسة مجمل التشريعات والنظم والأجهزة الخاصة بتنظيم استخدام العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي . ورأينا أن يتم ذلك من خلال عرض قطري ، تتناول فيه هذه الأمور في كل قطر على حده ومن ثم ننتقل إلى رصد الاتجاهات والملاحم المشتركة بين مجمل أقطار المنطقة ، لعل ذلك يساعد على تحقيق تفهم أشمل للقضية المطروحة وإن كانت هذه القوانين قد وضعت منذ فترة بعيدة أي في منتصف السبعينات والثمانينات إلا أنها

ما زالت مستخدمة وتبعها بعض القرارات الوزارية التي ساهمت في التعديل والإضافة تبعاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية في دول المنطقة.

١- التشريعات والنظم والأجهزة في الأقطار العربية الخليجية

أ- دولة الإمارات العربية المتحدة : (٨)

- تخضع عملية استخدام العمالة الوافدة لأربع أدوات تشريعية على وجه التحديد وهي :
 - قرار مجلس الوزراء رقم (٦) ١٩٧٤م بلانحة تنظيم أذونات تأشيرات دخول البلاد للعمل .
 - القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م بشأن تنظيم علاقات العمل وخاصة : (أ) القرار الوزاري رقم (٣) لسنة ١٩٨٠م بشأن تحديد القواعد والإجراءات الواجب اتباعها في أقسام تراخيص العمل بالنسبة إلى استقدام العمال غير المواطنين ؛ (ب) القرار الوزاري رقم (١/٥٠) لسنة ١٩٨٠م بشأن إنشاء قسم استخدام المواطنين وتحديد القواعد والإجراءات الواجب اتباعها (أوردناه فقط لما له من تأثير على استخدام العمالة الأجنبية) .

ولكي يكون لدينا تصور واضح عن "عملية" استخدام العمالة الأجنبية في دولة الإمارات ، فقد يكون من المفيد أن نتابع هذه "العملية" من خلال المراحل الإجرائية التي تمر بها . فالعملية ، باختصار شديد ، تمر عبر مرحلتين من الإجراءات : الأولى هي : مرحلة استقدام العمال ، أما الثانية فهي : مرحلة استخدام العمال ولكل من هاتين المرحلتين نظم وإجراءات مستقلة تفصلها فيما يلي :

مرحلة استقدام العمال : هناك وسيلتان متاحتان لاستقدام العمال غير المواطنين : الأولى ، عن طريق طلب التأشيرة الفردية ، والثانية ، عن طريق طلب التأشيرة الجماعية . وفي كلتا الحالتين ، فإن طلب الاستقدام يقدم بمعرفة أصحاب العمل المرخص لهم من الجهات المختصة بالقيام بنشاط تجاري أو صناعي أو خدمات ، أو أي نشاط آخر يتطلب استخدام عمال . ويجب أن تكون المنشأة الطالبة يملكها أو يكفلها أو يشارك في ملكيتها مواطن من دولة الإمارات ، وأن يدرج ذلك برخصة مزاولة النشاط ، ويجب على طالب الاستقدام أن يقدم إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المستندات التي تثبت أن لديه عمالاً يحتاج انقيام بها إلى استقدام العدد المطلوب من العمال . وقد حدد القرار الوزاري رقم (١/٣٣) لسنة ١٩٨١ هذه المستندات .

وتحال طلبات التأشيرة الفردية إلى لجنة التأشيرات المكونة من أربعة أشخاص ، لتتولى فحصها وإصدار الموافقة عليها مقابل رسم قدره ٢٠ درهماً عن كل تأشيرة ومن ثم تحول المعاملة إلى دائرة الجنسية والهجرة لإصدار أذن الدخول .

أما طلبات التأشيرة الجماعية فتحال إلى إدارة الاستخدام للإفادة عن وجود عمال وطنيين راغبين في العمل ، ثم تحال إدارة التفتيش لبيان حجم العمل ومدى التزام الشركة بتشريعات العمل وما عليها من مخالفات ، وتعاد المعاملة إلى إدارة تراخيص العمل لتتولى تحديد العدد الموافق عليه ، ثم تعرض على وكيل الوزارة إصدار قرار الموافقة . وبإسبب ذلك تسجيل المعاملة بالسجلات المعدة لهذا الغرض ، ثم تسلم المعاملة إلى صاحب الطلب لإصدار أذن اندخول من دائرة الجنسية والهجرة .

ب- دولة البحرين :

إن تمتع دولة البحرين - نسبيًا - بقدر معقول من الموارد البشرية وبطاقة تعليمية وتدريبية مبكرة ومتطورة ، فضلاً عن ضيق سوق العمل المحلي أو استقراره ، مقارنة بسوق العمل في الأقطار الخليجية المجاورة ، إن هذه العوامل مجتمعة طبعت عملية تنظيم استخدام العمالة الأجنبية بطابع خاص و متميز . ففي مثل الظروف السائدة في البحرين ، كان من الطبيعي أن تتم عملية تنظيم استخدام العمالة الأجنبية في الأطر التالية :

- ١ . التدقيق في تشخيص الاحتياجات وحصر الشواغر .
- ٢ . التدقيق فيما يسمح به من هذه للعمالة الأجنبية .
- ٣ . التنظيم الدقيق لعملية تسجيل وإيجاد العمل للعاطلين البحرانيين ، وعملية التدريب المهني الحديث لضمان اشباع احتياجات سوق العمل من موارده المحلية ، قبل التصريح باستخدام العمالة الأجنبية .

وفي ضوء هذه الأطر - فقط - يمكننا أن نتفهم الاتجاه الواضح في تنظيم " الاستخدام من الداخل " على حساب " الاستخدام من الخارج" كما يمكننا أن نتفهم ذلك الاهتمام الاستثنائي بمسئوليات قسم تخطيط القوى العاملة في وزارة العمل . الشؤون الاجتماعية بدولة البحرين . (٩)

و هكذا ينحصر حجم الشواغر المخصصة للعمالة الأجنبية بصورة دقيقة ، ولا يبقى - بعد ذلك - غير اجراءات إصدار التراخيص أو بطاقات العمل وتراخيص الإقامة ، ومسئولياتها موزعة بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبين ادارة الجنسية والهجرة في وزارة الداخلية ، وبالصورة الاعتيادية في أغلب أقطار المنطقة .

ج - المملكة العربية السعودية :

تخضع عملية تنظيم استخدام العمالة الأجنبية لأحكام نظام العمل في المملكة الصادر عام ١٣٨٩هـ ، وذلك ضمن اختصاصات إدارة القوى العاملة التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية . فالإدارة تختص - ضمن مسؤولياتها العديدة - بإبداء الرأي واقتراح الأنظمة والتعليمات المتعلقة بعمل الأجانب واستقدامهم ، وتنظيم استخدامهم ومنحهم رخص العمل والتأكيد من انسجام ذلك مع التدابير التي قررها نظام العمل في هذا الشأن . (١٠)

والأصل في القانون ، أن العمل حق للمواطن السعودي ، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توفير شروط معينة . فالمادة (٤٨) من نظام العمل تنص على أن العمال السعوديين متساوون في حق العمل ، في جميع مناطق المملكة بدون تمييز . وتوجب المادة (٤٥) من النظام ، ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن ٧٥% من مجموع عماله ، وألا تقل أجورهم عن ٥١% من مجموع أجور عماله . ولوزير العمل ، في حالة عدم توفير الكفاءات الفنية أو المؤهلات الدراسية ، أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً . وتلزم المادة (٤٤) كل صاحب عمل يستخدم مائة عامل فأكثر ، أن يدرّب على الأعمال الفنية من عماله السعوديين ما لا يقل عن ٥٠% من مجموع عماله لبرنامج التدريب الذي تعده الجهة المختصة . (١١) وتعتبر هذه الأحكام - في مجموعها - ضمانات لإحلال العمال السعوديين محل العمال الأجانب .

أما بالنسبة لاستخدام العمال من الخارج فتقوم الشركات الراغبة في إحضار عمال من الخارج ، بتقديم طلباتها إلى " مكتب الاستقدام " بوزارة الداخلية ، محددة في هذه الطلبات عدد العمال المطلوبين ومهنتهم وجنسياتهم . ويتولى المكتب دراسة الطلبات وتقديم المبررات التي تستند إليها ، ثم يقدر عدد العمال المسموح باستقدامهم .

أما عن صرف رخص العمل لغير السعوديين : فتقضي المادة (٤٩) من نظام العمل بضرورة حصول العامل الأجنبي (عربي وغير عربي) على رخصة عمل لكي يزاول العمل في المملكة وذلك لعدة شروط . ورخص العمل مدتها سنتان بالنسبة إلى الأشخاص الذين يستقدمون من الخارج ، وأربع سنوات للأشخاص المعفيين من إجراءات الاستقدام . ويشترط لتجديد رخصة العمل للعامل الأجنبي ، أن تكون الشروط التي طبقت عند منحه الرخصة لا تزال قائمة ، أي أن تستمر الحاجة إليه ولا يوجد من المواطنين السعوديين من يمكنه القيام بالعمل المنوط به . ولا تجدد إقامات العمال الأجانب العاملين في القطاع الخاص ما لم يحصلوا على رخص عمل جديدة . ويعتبر الحصول على رخصة عمل جديدة شوطاً لتجديد الإقامة . (١٢)

كما يجوز نقل خدمات العمال غير السعوديين : إذا انتهت حاجة إحدى المؤسسات إلى عدد من العمال الوافدين ، فإن القانون يسمح بنقل خدماتهم وعقود عملهم إلى مؤسسة أخرى .

د- سلطنة عمان :

ينظم عملية استخدام العمالة الأجنبية ، قانون العمل العماني الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم (٣٤) لسنة ١٩٧٣ . فالمادة (١٩) من هذا القانون لا تجيز لغير العمانيين أن يزاولوا عملاً في سلطنة عمان إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووفقاً للنموذج والإجراءات التي تقررها الوزارة . ولا تعطى هذه التراخيص إلا بعد توفير الشروط التالية :

- أن يكون العامل غير العماني قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفياً للشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة .
 - أن يكون من ذوي انكفاءات أو المؤهلات الفنية التي تحتاج إليها البلاد ، ولا يوجد بين أبناء البلاد من يحملها أو إذا كان العدد الموجود من أبناء البلاد لا يفي بالحاجة .
 - أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل عماني أو صاحب عمل غير عماني حائز على الترخيص المنصوص عليه في نظام استثمار رأس المال الأجنبي رقم (٥) لسنة ١٩٧٢ . (١٣)
 - مع عدم الإخلال بما ورد في الفقرات السابقة لا يكون للترخيص أي أثر على الحقوق والواجبات المقررة في أنظمة السفر والإقامة .
 - مع عدم الإخلال بالفقرات ١ و ٢ و ٤ ، يقرر الوزير متى يمكن السماح باستخدام عمال غير مهنيين من الأجانب .
- وتخول المادة (٢١) للوزير أن يحدد بقرار منه نسبة العمال العمانيين إلى الأجانب لدى أي صاحب عمل . وتقضى المادة (١٠٥) بأن يعاقب كل من يستخدم عمالاً غير عمانيين بدون ترخيص من دائرة العمل .

هـ دولة قطر :

ينظم عملية استخدام العمالة الوافدة (عربية وأجنبية) في دولة قطر ، القانون رقم (٣) لسنة ١٩٦٣ ، الذي ينطلق من ويؤكد على شرط الأفضلية للعمالة العربية فالمادة (١٠) من القانون تلزم كل صاحب عمل بأن يراعي عند

استخدام أي عامل وجوب منح الأفضلية إلى أبعد حد عملي ممكن إلى الوطني أو لا ثم إلى غيره من العرب ، وذلك كلما وجد الوطني أو العربي وكان صالحا لأداء العمل الخاص الذي يستخدم فيه . وفي حالة زيادة عدد العمال عن حاجة العمل .
 . ترجب المادة (١٠) أن يكون الاستغناء عن غير العربي قبل الوطني أو العربي ، وعن العربي قبل الوطني ، وذلك كلما كان الوطني أو العربي صالحين لأداء العمل ذاته . (١٤)

هذا ولا تجيز المادة (١٢) لأصحاب الأعمال استخدام العمال غير الوطنيين أو غير العرب قبل التأكد من أنه لا يوجد بين الوطنيين أو غيرهم من العرب المقيدون في مكاتب الترخيم ، متعطلون أو عمال يصلحون للعمل ، كما لا يجوز استخدام غير الوطنيين إلا إذا كانوا حاصلين على تراخيص بالعمل من دائرة العمل ، ويمنح هذا الترخيص بعد التشاور مع دائرة الهجرة .

وتمنح رخصة العمل لغير الوطني إذا توفرت الشروط التالية : أن يكون العامل حاملا لجواز سفر صحيح ؛ أن يكون حاصلًا على تصريح بالإقامة ؛ أن يكون حسن السيرة والسلوك .

ومدة صلاحية الرخصة سنتان ويجوز تجديدها في حدود مدة الإقامة المصرح بها . ويجوز إلغاء رخصة العمل إذا أخل حاملها بشروط إصدارها أو إذا تعطل عن العمل مدة تزيد على أربعة أسابيع متتالية .

هذا ويتولى قسم الاستخدام بإدارة العمل مسئولية الترخيص بكل أشكالها ، وذلك من خلال (الشعب) التابعة له وهي :
 : شعبة تأشيرات الدخول ؛ شعبة بطاقات العمل (للوطنيين - وللعرب وللأجانب) ؛ شعبة ترشيحات العمل (حسب شروط الأفضلية).

و - دولة الكويت :

في عام ١٩٧٩ ، صدر القرار الوزاري رقم (١٩٩) الخاص بإعادة تنظيم وتخطيط الوحدات الإدارية لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وتحديد اختصاصاتها متضمنا تخطيط وتنظيم قطاع العمل والعمال وإيجاد قسد خاص لطلبات الاستخدام يقوم بعقد الموازنة بين العرض والطلب في سوق العمل وذلك عن طريق تجميع المعلومات والبيانات والاحتياجات من القوى العاملة ، مستهدفا في ذلك ما يلي : (١٥)

- دراسة الاحتياجات الحقيقية من العمالة للقطاع الخاص .
- مواجهة النقص في القوى العاملة .
- التنسيق بين أجهزة الدولة المعنية في شئون القوى العاملة ، سواء من حيث الاستخدام أو شرعية الإقامة .

كذلك صدر القرار الوزاري رقم (٣٧) لسنة ١٩٧٩ ، بشأن تنظيم إصدار تصاريح العمل للعمال غير الكويتيين في القطاع الأهلي . ويسري هذا القرار على أصحاب العمال الذين يستخدمون عمالا غير كويتيين سواء أكان صاحب العمل شخصا طبيعيا أو معنويا كما يسري على أصحاب المهن وأصحاب الحرف والشركاء غير الكويتيين في شركات كويتية . واشترط القرار على صاحب العمل تقديم مستندات - وفقا لهذه المستندات تصدر تصاريح العمل للعمال المطلوبين - عن :

- الإجازة الصادرة عن وزارة التجارة والصناعة بمزاولة النشاط ، أو الترخيص الصادر بمزاولة المهنة .
- أسماء العمال المشتغلين لديه وصور عن عقود العمل .
- نموذج ، بتوقيعه أو توقيع موكله .

وفي نهاية هذا العرض للأنظمة والقوانين المستخدمة في دول مجلس التعاون يمكن تحديد أهم الملامح كما يلي :

أولاً : أن هناك سيطرة شديدة تفرضها أقطار الخليج على حركة القوى العاملة الوافدة إليها ، وهي سيطرة مزدوجة تشارك فيها وزارات الداخلية (لتأشيرات دخول وإجراءات الإقامة والترحيل) ووزارات العمل والشؤون الاجتماعية (ترخيص العمل - بطاقات العمل) . والواقع الراهن للعمالة الآسيوية - مثلاً - ليس سوى محصلة لهذه "السيطرة الشديدة" ولا يمكن أن يكون حرقاً لها أو خروجاً عليها .

ثانياً : لا توجد شروط لأفضلية العمالة العربية ، غير ما نصادفه من مواد قي قانون العمل القطري ، وقرار نسبة الـ ٣٠ بالمائة المقررة للعمالة العربية في دولة الإمارات .

ثالثاً : إن رغبة أقطار الخليج في " إجلال " القوى العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة ، رغبة أكيدة ، ولكن تحول دون تحقيقها عوامل عديدة ، منها القصور في الموارد البشرية ، وقلّة مخرجات التعليم والتدريب ، والاستعلاء على الأعمال اليدوية ، وسهولة تحقيق دخل معقول لمجرد المواطنة .

وأخيراً ، فإن السمة المشتركة - دون استثناء - بين أقطار الخليج وهي غياب نظام دقيق لمعلومات سوق العمل ، يمكن هذه الأقطار من جمعها ومعالجتها وتبادلها ، من أجل التحكم في حركة القوى العاملة ودرء المخاطر المترتبة على تدفق العمالة الأجنبية (١٦) .

المحور الثاني : أثر هجرة العمالة على حجم وتركيب السكان في دول مجلس التعاون الخليجي :-

منذ عام ١٩٧٠ ، لعبت حركة العمل الدولية دوراً هاماً في النمو الاقتصادي لدول الشرق الأوسط المصدرة للبترول . وكان لهذه الحركة آثارها الاقتصادية والاجتماعية التي تجاوزت الحدود المباشرة للإقليم . فمن وجه نظر الدول المستوردة لليد العاملة ، فإن طلبها المتزايد للعمالة قد قام على أساس اقتصادي ، أي لمجابهة أهداف النمو الاقتصادي . أما عن الاهتمامات الديموغرافية فقد لقيت اهتماماً ثانوياً من قبل القائمين على سياسات الدول الخليجية . وتشابهت الأقطار المصدرة للعمالة مع المستوردة لها في الأحداث الاقتصادية ، فقد جاء رد فعل هذه الدول على أساس اقتصادي مصدرها الفوائد المتوقعة من تيارات الهجرة المتزايدة ، وبالتالي آثار عوائد المهاجرين على ضوابط التبادل النقدي الأجنبي عامة ودور هذه التحولات في تنمية الاقتصاد خاصة . ولذا ، لم يكن غريباً أن تدفع عديد من هذه الأقطار بالملايين من العمالة الوافدة إلى منطقة الخليج لتحقيق هذا الغرض وأغراض أخرى كثيرة . ومما دفع هذه البلدان الخليجية إلى الاستعانة بتلك الأعداد الهائلة العجز والنقص في الأيدي العاملة أمواتة ، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها

١- من خصص التنمية في دول الخليج كانت مضموحة بالنسبة لمتطلبات القوى العاملة . . ففي السنوات الأولى ، كانت هناك حاجة متزايدة لهذه القوى للعمل في المشروعات الخاصة بالبنية التحتية . وفيما بعد ، تحولت هذه المتطلبات نحو العمالة الماهرة لإدارة وتشغيل هذه المشروعات التي تم تأسيسها .

٢- إن حكومات الدول الخليجية كانت لديها دوافع عارمة لتجنيس قواها العاملة "وتعريب أنساقها" التعليمية . وقد أدى ذلك إلى زيادة الطلب على الجنسيات العربية ، وكان الهدف الرئيسي للقوى العاملة هي زيادة التمثيل العربي في القطاعات الإنتاجية الرئيسية مثل مجال البحث والتنمية ، التدريس ، التصنيع ، والتشييد . أما الهدف التربوي الرئيسي فتمثل في حماية اللغة العربية والثقافة العربية للحد من التغلغل السريع للتأثير الغربي (١٧) .

وأياً كانت الدوافع لاستخدام تلك العمالة ، فإن الأمر الملحوظ هو زيادة نسبتها إلى حد كبير ، وتده الاعتماد عليها بشكل أساسي في دفع مسيرة التنمية في المجتمعات الخليجية . وكما تشير الإحصاءات فإن نسبتها تراوحت حسيماً بوضوح الجدول رقم (١) ما بين ٤٦% إلى ٦٠% ، فهي تمثل ٤٦% من إجمالي قوة العمل في عمان ، و ٦٠% في كل من قطر والسعودية ، و ٧٧% في الكويت ، و ٩٠% في دولة الإمارات . ومن الطبيعي أن تكون لهذه النسبة انبعاث في كل قطر خليجي آثارها الديموغرافية (على انحتم والتركييب انعمري والنوعي) والاقتصادية والاجتماعية لسكان ، وهذا ما سنوضحه في الفقرات التالية .

أ- أثر هجرة العمالة على زيادة حجم السكان :

تؤكد الإحصاءات أنه بدءاً من عام ١٩٦٠ ، ونتيجة لظهور الثروة النفطية وبدء تغيير الظروف الاقتصادية ، فإن سكان هذه الدول أصبح يتضاعف مرة كل ١٥ سنة . ففي عام ١٩٦٠ قدر سكان دول مجلس التعاون بحوالي ٥,٠ مليون نسمة ، وفي عام ١٩٧٥ أصبح عدد السكان يقدر بحوالي ٩,٦ مليون . وخلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٩٠ أضيف للسكان في هذه الدول ما يقارب من ١١,٧ مليون نسمة . وتشير التقديرات الحديثة أن عدد سكان الدول الخليجية - حسبما يوضح الجدول رقم (٣) - قد وصل عام ١٩٩٦ إلى ٢٦,٢١٣ مليون نسمة وتشير التقديرات المستقبلية أن هذا العدد سيصل إلى ٤٥,٣٦٠ مليون نسمة ، وفي عام ٢٠٢٥ سيصل إلى ٧٩,٦١٧ مليون نسمة .

من ناحية أخرى قدر كل من بركس Birks وسينكلر Sinclair نسبة عدد سكان المجتمعات الخليجية ، نسبة الوافدين إلى المواطنين ٥٩,٨% وافدون و ٤٠,٢% مواطنون. (١٨) لكنها تختلف من دولة لأخرى فحسبما توضح البيانات الواردة في جدول رقم (٢) أن نسبة السكان الوافدين إلى السكان المواطنين في دولة الإمارات تصل إلى أكثر من ٦٠% ، وحوالي ٧٠,٦% مقارنة بنسبة ٢٩,٤% لسكان قطر ، وحوالي ٥٨,٧% مقارنة بنسبة ٤١,٣% من سكان الكويت (**)

وتعد معدلات نمو السكان المواطنين في دول الخليج واحدة من أعلى معدلات النمو السكاني في العالم . والسبب الرئيسي لهذه الظاهرة يعود إلى ارتفاع معدلات الولادة في المنطقة والتي كانت تتراوح بين ٣١,٣ بالآلف في قطر و ٤٧,٦ بالآلف في السعودية في مطلع السبعينات . وبالرغم من انخفاضها في الفترات اللاحقة ، إلا أنها ظلت مرتفعة

بالمقاييس الدولية. وفي النصف الأول من التسعينات كانت هذه المعدلات تتراوح بين ٢١,٨ بالآلاف في الإمارات و ٤٣,٢ بالآلاف في عمان (١٩).

ومما لا يمكن إنكاره ، أن الارتفاع الملحوظ في معدلات الزيادة الطبيعية في السكان في دول المجلس لا تعود فقط لارتفاع معدلات الولادة ، وإنما ترجع في جانب منها إلى انخفاض معدلات الوفيات . ففي عام ١٩٦٠ على سبيل المثال كان متوسط معدل وفيات الأطفال الرضع في دول المنطقة يصل إلى ١٤٩,٦ بالآلاف ، وهو معدل يضاهي المستوى السائد في البلدان النامية ، ويشكل حوالي ضعف المستوى السائد في البلدان المتقدمة . وكانت معدلات وفيات الأطفال الرضع في بعض دول الخليج خلال تلك الفترة (عمان ٢١٤ بالآلاف والسعودية ١٧٠ بالآلاف) تضاهي المستويات السائدة في أقل البلدان نمواً في العالم . إلا أن التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي صاحبت عملية التنمية منذ مطلع السبعينات نتيجة ارتفاع عائدات النفط ، وارتفاع مستويات الدخل الفردي ، والطفرة الكبيرة في الإنفاق الحكومي في مجالات التعليم والخدمات الصحية قد عملت على خفض معدلات الوفيات بشكل عام ومعدلات الوفيات بين الأطفال الرضع بشكل خاص في الفترات اللاحقة .

وبالطبع فإن هذه الزيادة الهائلة في السكان لا تعود للنمو الطبيعي فقط ، وإنما ترجع أيضاً للهجرة الأجنبية غير المسبوقة التي شهدتها دول الخليج إبان الطفرة النفطية . ففي عام ١٩٧٥ كان مواطنو هذه الدول يشكلون الأغلبية السكانية إذا ما أخذنا دول المجلس ككل ، حيث كانت نسبتهم تفوق أربعة أخماس جملة السكان . وبعد عشرين سنة ، أي في عام ١٩٩٥ انخفضت هذه النسبة إلى حوالي ٦٤% (٢٠).

ويتكون معظم السكان الوافدون من الجنسيات العربية والآسيوية (٥٧,٤%) . وقد وصل عدد السكان العرب في منطقة الخليج قبل عام ١٩٩٢ حوالي ٢,٧ مليون نسمة ، يشملون على مليون مصري و ٦٠٠,٠٠٠ أردني وفلسطيني . وقبل عام ١٩٩٠ ، كان اليمينيون يمثلون عدداً كبيراً في منطقة الخليج ، ومنطقة السعودية . وقد تقلص عددهم نتيجة لتفاهم المشكلات في الثمانينات بين اليمن والسعودية ، وكذلك نتيجة لعدم تأمين ودعم الحكومة اليمنية لقوات التحالف في ردها على الغزو العراقي للكويت ، وإذا ، اضطر ٧٠٠ ألف يمني إلى مغادرة السعودية آنذاك . أما عدد الجنسيات غير العربية الوافدة في منطقة الخليج ، فقد قدر عددها بحوالي ٤,١ مليون . ومعظمهم من جنوب آسيا مع مهاجرين من باكستان ، بنجلادش ، وسيريلانكا ، يمثلون الغالبية العظمى . ويشكل الفلبينيون عدداً لا بأس به ، مع ذويهم من جماعات أخرى من شرق آسيا مثل الكوريين الجنوبيين والاندونيسيون ، على الرغم أنهم لا يشكلون سوى نسبة ١% من الآسيويين عام ١٩٩٢ (٢١).

وتعكس هذه الأعداد حقيقة هامة وهي الزيادة الهائلة في عدد السكان غير المواطنين مقارنة بالزيادة في عدد السكان المواطنين . ففي عام ١٩٧٥ كان هناك ما يقارب من ١,٩ مليون وافد في دول الخليج مجتمعة ، أي أنه كان يوجد وافد واحد مقابل كل أربعة مواطنين . وخلال عشر سنوات ، أي في عام ١٩٨٥ ارتفع عدد الوافدين إلى حوالي ٦,٨ مليون كما أوضحنا . بالرغم من تراجع معدلات النمو الاقتصادي في المنطقة في مرحلة الثمانينات والتي تناقصت منذ عام ١٩٨٦ مع انهيار أسعار النفط واستمرار الحرب العراقية الإيرانية ، ثم الغزو العراقي للكويت ، إلا أن عدد الوافدين في المنطقة استمر في الزيادة حيث بلغ عام ١٩٩٥ حوالي ٩,٤ مليون نسمة . وأصبح المهاجرون يشكلون في تلك العدة

(١٩٩٥) أكثر من ثلث سكان المنطقة (٣٦,١%) وفي ثلاث من دول المجلس (الإمارات والكويت وقطر) أصبح الوافدون يشكلون أغلبية السكان منذ مطلع الثمانينات وحتى الآن (انظر الجدول ١). (٢٢)

ويتضح من الجدول رقم (٢) أن المجموعات السكانية الثلاث (المواطنون والعرب والآسيويون) يشكلون الغالبية العظمى من السكان ، وأن النسبيات الأخرى ، بالرغم من الزيادة في عددها المطلق ، إلا أنه لم يطرأ تغير واضح في مركزها النسبي باستثناء الانخفاض الطفيف الذي طرأ على حصتها من جملة السكان (من ١,٨% عام ١٩٧٥ إلى ١,٦% عام ١٩٩٦). والتطور الأكثر وضوحاً خلال الفترة المذكورة هي أن الانخفاض الكبير الذي طرأ على حصة المواطنين (انخفضت نسبتهم من ٨٠,٤% عام ١٩٧٥ إلى ٦٣,٥% عام ١٩٩٦) قد استفاد منه حملة الجنسية الآسيوية الذين ارتفعت نسبتهم في إجمالي السكان من ٥,٦% عام ١٩٧٥ إلى ٢٣,٤% عام ١٩٩٦. وبالأرقام المطلقة فإن الآسيويين قد ازداد عددهم في دول المجلس من أكثر قليلاً من نصف مليون في منتصف السبعينات إلى حوالي ٦,٣ مليون نسمة في منتصف التسعينات. وبالمقابل فإن عدد المهاجرين العرب قد ازداد بمعدلات متواضعة نسبياً ، وإن كانت حصتهم النسبية في جملة السكان قد انخفضت هي الأخرى من ١٢,٢% إلى ١١,٥% خلال الفترة المذكورة. وبمعنى آخر ، فإنه بينما ازداد عدد السكان الآسيويين أكثر من أحد عشر مرة خلال عقدين من الزمن ، فإن حجم الجالية العربية لم يزد سوى مرتين ونصف خلال الفترة نفسها. (٢٣)

وإذا كانت ظاهرة الهجرة الآسيوية تعتبر قديمة نوعاً ما في بعض الدول الخليجية (الإمارات والبحرين وعمان وقطر) ، فإنها تعتبر ظاهرة حديثة نوعاً في كل من السعودية (١٧,٢%) والكويت (٢٦,١%) التي عرفت بتفضيلها للعمالة العربية ، كما ينعكس ذلك في إحصاءات الجدول (٢).

ب- الخصائص العمرية والنوعية للعمالة وأثرها على المجتمعات الخليجية :

التركيب العمري لأي مجتمع يعتبر واحد من أهم الخصائص الديموغرافية التي يحرص على دراستها الباحثون وذلك لما لها من مضامين اجتماعية واقتصادية. فالعلاقات الاجتماعية بين الفئات العمرية المختلفة تعتمد على حجم كل فئة من هذه الفئات. وكذلك فإن التخطيط للعديد من الخدمات الاجتماعية مثل التعليم والصحة والمنشآت الترفيهية تعتمد على التركيب العمري للسكان. وعدا عن ذلك فهذا التركيب يفصح عن حجم القوة البشرية في المجتمع سواء كانت الحالية منها أو المتوقعة ، وتأثير ذلك على عرض القوى العاملة والهجرة وسوق العمل. (٢٤)

ويؤكد بوهاننج Bohning على أن التركيب العمري والنوعي للسكان يتأثران بتيارات الهجرة إلى المجتمع ، وأن هذا التأثير يعتمد في أكثر الأحوال على الترتيب العمري والنوعي للمهاجرين ، وعلى مدى الإقامة في البلد المستقبل ، وعلى الدرجة التي يترك عليها الأزواج ، اقتصادياً واجتماعياً ، لأي مدى على ما إذا كان يصطحب معه العائلة أو لا يصطحب. فحينما تكون تيارات الهجرة صغيرة مقارنة بسكان البلد المستقبل ، فإن التأثيرات المباشرة تبدو ضئيلة ، حتى مع هجرة العائلات. (٢٥)

والملاحظة البارزة التي يمكن قراءتها من الجدول رقم (٤) هي تميز السكان المواطنين بقوة التركيب العمري ، حيث يشكل صغار السن حصة كبيرة من المجتمع. وفي عام ١٩٩٤ شكل السكان المواطنون الذين تقل أعمارهم عن ١٥ سنة متوسطاً قدره ٤٤% وتتراوح هذه النسبة بين ٣٨,٥% في قطر و ٥١,٩% في عمان. وتتميز هذه الفئة بحاجتها

للإعالة المطلقة ، وبحاجتها لخدمات من نوع معين مثل الرعاية الصحية الأولية ، والخدمات التعليمية ، كما أنها تعتمد في دعمها الاقتصادي على البالغين في سن العمل . وعموما فإن حجم هذه الفئة يعتبر كبيرا مقارنة مع دول العالم الأخرى ، إذ يبلغ متوسط نسبة هذه الفئة على المستوى العالمي عام ١٩٩٥ حوالي ٣١,٥% وتقل كثيرا عن ذلك في الدول المتقدمة التي تبلغ فيها النسبة ٢٠,٧% وفي الولايات المتحدة التي تبلغ فيها ٢١,٩% وارتفاع نسبة السكان الذين هم دون سن ١٥ سنة (٢٦).

أما من حيث التركيب العمري للسكان غير المواطنين ، فنلاحظ أن دول مجلس التعاون وقد شهدت قواسم مشتركة في التطورات في هذا المجال . ففي مراحل التنمية الأولى والتي غطت سنوات السبعينات ، كانت الهجرة الخارجية تتسم بأنها هجرة ذكورية في سن العمل . وعلى سبيل المثال فإن نسبة السكان الوافدين في دولة الإمارات عام ١٩٧٥ في فئة السن ١٥ - ٥٩ كانت حوالي ٨٠,٣% من جملة السكان الوافدين وفي الكويت كانت تشكل ٥٨,٧% وفي البحرين عام ١٩٧١ كانت تشكل أكثر من ٧٤% (٢٧).

وباستمرار عملية التطور الاجتماعي ، ونتيجة للتحويلات في الهيكل الاقتصادي في دول الخليج ، فإن تغييرين هامين قد طرأ على الهيكل السكاني للوافدين . الأول هو زيادة هجرة الإناث إلى هذه الدول إما على شكل هجرة عائلية للالتحاق برب الأسرة أو على شكل هجرة قوة عمل نسائية ازداد الطلب عليها في قطاع الخدمات (التعليم ، الصحة ، الخدمات العامة . . الخ) أو في القطاع المنزلي . ومن ثم فإن نسبة النوع التي كانت تميل لصالح الذكور بدأت بالتغير تدريجيا . الثاني : هو التحول التدريجي في الهيكل العمري لغير المواطنين ليصبح مشابهها لهيكل السكان المواطنين . والسبب الرئيسي في ذلك هو بدء اتساع قاعدة الهرم السكاني للوافدين نتيجة الهجرة العائلية ونتيجة ارتفاع معدلات الزيادة الطبيعية بينهم (٢٨).

وكما يظهر الجدول (٤) فإن السكان غير المواطنين في الفئة العمرية (٠ - ١٤) قد أصبحوا يشكلون حوالي خمس المهاجرين في ثلاث دول هي الإمارات وقطر والكويت . وقد تكون الرغبة المبدئية للعديد من المهاجرين في مطلع هجرتهم هي البقاء لمدة محدودة يستطيعون خلالها تحسين الوضع المعيشي لهم أو القيام بحل بعض المشكلات المادية التي تواجههم ، ثم يعودون بعدها إلى موطنهم الأصلي . إلا أنه عادة ما تنشأ عوامل وظروف في البلد الأصلي أو في الدولة التي يعملون بها تحفزهم على البقاء والاستيطان . ومن هذه العوامل الرغبة في تعليم الأبناء ، ووجود الروابط الاجتماعية الجديدة مع المهاجرين الآخرين ، وتردي الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية في الوطن الأصلي ، وتغير الأدواق والعادات الاستهلاكية (٢٩).

جـ) - دور العمالة في تشكيل البناء المهني للمجتمعات الخليجية :-

١ - تركيب قوة العمل في دول مجلس التعاون :

إن معرفة توزيع قوة العمل حسب المجموعات المهنية والنشاطات الاقتصادية والقطاعية وحسب الجنسية تساعد على وضع وتنفيذ سياسات الاستخدام وتوزيع فرص العمل ، كما تساعد على رسم السياسات الخاصة باستبدال العمالة الوافدة بالعمالة المواطنة عن طريق وضع البرامج الخاصة بالتأهيل والتدريب

وفي دول مجلس التعاون الخليجي ، تؤكد البيانات التي أعدها كل من بيركس Birks وسينكلر Sinclair أنه في عام ١٩٩٢ قد وصل عدد القوى العاملة الخليجية ٧,٤ مليون ، من بينهم ٢,١ مليون من القوى العاملة المواطنة ، و ٥,٣ مليون من القوى العاملة ائوافة بنسبة ٢٨,٦% للعمالة المواطنة مقابل ٧١,٤% من العمالة الوافدة . وهكذا ، فإنه على وجه التقريب ، تتكون ثلاثة أرباع القوى العاملة في البلدان الخليجية من العمالة الوافدة .(٣٠)

وقد نجم هذا الانخفاض الواضح لنسبة مشاركة العمالة المواطنة من عدة أسباب هي :- نسبة الأطفال المتعاطمة من المجموع الكلي للسكان ، وقلّة العمالة النسائية في القوى العاملة ، وقلّة نسبة الذكور المشاركين في القوى العاملة مقارنة بنسبة الذكور في أي بلد آخر من بلدان العالم . وهذا النمط يرجع إلى حقيقة مؤداها أن نسبة كبيرة من المواطنين لديهم القدرة على مجابهة التزاماتهم الاقتصادية دون اللجوء إلى العمل .. كما أن كثيراً من صغار السن المواطنين مدعومين اقتصادياً من قبل أسرهم الممتدة ذات الدخل المرتفعة والدعم الكريم من قبل الدولة.(٣١)

وقد كشف بوني Bonnie النقيب عن أنماط المهن التي تمارس من قبل المواطنين والوافدين فأكد على أنه من بين ٢,١ مليون عامل مواطن ، يعمل حوالي الخمس (نسبة ٢٠,٧%) في الوظائف المكتبية بينما يعمل الثلث في المهن التقنية والفنية والإدارية والتنظيمية والأعمال التجارية . . وبالتالي ، فإن حوالي ٥٣,٤% من المواطنين يعدون - من وجهة نظره - من ذوي الياقات البيضاء White Collar (أي المهن غير الفنية المجهدة) والتي يحصلون من ورائها على عائد أكبر) بينما ٧٢,٩% من الوافدين يعملون في وظائف أو مهن قليلة الأجر (المهن الفنية والزراعية).(٣٢)

ومن جهة أخرى أوضح Bonnie نوعية المهن التي تشارك فيها كل من المواطنين والوافدين ، مشيراً إلى البيانات وفقاً إلى أن نسبة عدد العاملين المواطنين إلى الوافدين تصل ٢٨,٦% إلى ٧١,٤% من المجموع الكلي للعمالة . ومع ذلك ، فإن نسبة مشاركة المواطنين في الوظائف الإدارية والتنظيمية تصل حوالي ٥٤,٩% ، ونسبتهم في الأعمال الحكومية ٦٢,٢% ، ٤٢% في الأعمال التجارية ، بينما لا يمثلون سوى ١٢,٥% من نسبة العاملين في القطاعات الإنتاجية الرئيسية و ٢٧,٨% من العاملين في القطاعات الخدمية . ويستحوذ هذين القطاعين على أكثر من نصف العاملين في دول خليجية .(٣٣)

من المتفق عليه أن التعليم والتأهيل يلعبان دوراً هاماً في ارتفاع مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ، وهذا ما تؤكد معظم البيانات الإحصائية في معظم المجتمعات أن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في دولة الإمارات العربية المتحدة ارتفعت مع ارتفاع المستوى العلمي ، وهذا أمر ينطبق على واقع المجتمعات الخليجية بأسرها ، كما إن مستوى التعليم والتأهيل يؤثر في توزيع القوى العاملة على مختلف الأنشطة الاقتصادية وعلى المهن . فمع انخفاض هذا المستوى يتزايد نصيب المهن غير الإنتاجية من القوى العاملة . وبنظرة إلى النظام التعليمي يعد الإناث المتعلمات أساساً لمهنة التعليم والمهن الخدمية الأخرى ، ومن جهة أخرى فإن طلب سوق العمل بالنسبة إلى النساء المتعلمات هو بالدرجة الأولى لمهن التعليم .

وعن توزيع العمالة - حسب الجنسية - توضح البيانات الحقائق التالية : (٣٤)

إن نسبة العمالة الوافدة في دولة الإمارات العربية المتحدة والكويت وقطر مرتفعة قياساً بالبحرين وإلى حد ما في سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية .

- على الرغم من ذلك فإن العمالة الوافدة تزيد عن العمالة المواطنة في دولة البحرين بحوالي ٢٧ ألف عامل ، إلا أن النسبة المنوية للعمالة المواطنة في دولة البحرين تعتبر أعلى النسب المنوية في دول المجلس حيث تبلغ (٣٩%) تقريباً وسبب ذلك هو ارتفاع معدل مشاركة المرأة البحرينية في النشاطات الاقتصادية مقارنة ببقية دول المجلس

- تشير نتائج بحث القوى العاملة بالعينة الذي نفذته الجهاز المركزي للإحصاء في دولة قطر أن إجمالي القوى العاملة بلغت نحو ٢٨٦٧٤١ منهم ٣٠٨١٤ من القطريين (٢٤٢٢٥ ذكور و ٦٥٨٩ إناث) ، كما توضح أن العمالة الآسيوية تشكل الغالبية العظمى من إجمالي العمالة الوافدة بدولة قطر .

- في سلطنة عمان نجد أن نسبة الآسيويين الوافدين الذين يعملون في القطاع الخاص بلغت (٩٦%) من إجمالي العمالة الآسيوية بالسلطنة ، كما يلاحظ أن نصيب العمالة العمانية والعمالة العربية الوافدة لا تتعدى (١٢%) من جملة عمالة القطاع الخاص عام ١٩٨٢ .

وعن القطاعات المهنية التي تؤدي العمالة الوافدة دورها في كل دولة خليجية نشير إلى ما يلي :

أولاً : في دولة الإمارات العربية المتحدة :-

▪ تبين البيانات أن إجمالي العاملين في الحكومة الاتحادية والمحلية والقطاع العام من السكان ذوي النشاط الاقتصادي بلغ (٣١٩٢٩٥) عام ١٩٩٠ ، ما نسبته (٣٧%) ، في حين بلغ عدد النشطين في منشآت القطاع الخاص والمنشآت الأخرى والنشطين بدون منشأة حوالي (٥٣٨٢٢٩) عام ١٩٩٠ ، وهو ما يمثل (٦٢%) من إجمالي النشطين اقتصادياً ، في حين بلغ عدد النشطين اقتصادياً والذين هم خارج الدولة حوالي (٤٨٣٨) عام ١٩٩٠ ويمثل (٥%) ، والمتعطلين الجدد في نفس العام بلغوا (٣٩٢٨) عاطل وهو ما نسبته في حدود (٥%) . (٣٥)

ومن ناحية أخرى ، يتراجع عدد الوافدين العاملين في هذه القطاعات ، خاصة أصحاب المهن العلمية والتقنية ورجال التشريع والمديرين الإداريين بشكل ملحوظ ، فتشير البيانات الواردة في جدول (٥) ، إلى تقلص عدد أصحاب المهن العلمية من الوافدين من ٤٢٨٢٤ عام ١٩٩٠ إلى أن وصل عام ١٩٩٨ إلى ٢٢٢٧٩ ، أما المديرون ومديرو الأعمال ورجال التشريع من الوافدين ، فقد تراجع عددهم من ٤٢٨٢٤ عام ١٩٩٠ إلى ٧٤٤٨ عام ١٩٩٨ . أما العاملين في مجال الخدمات فقد تقلص عددهم من ١٩٧٥٢٦ عام ١٩٩٠ إلى ٣٤٣٥٥ عام ١٩٩٨

ومن ناحية أخرى تعكس البيانات، الواردة في الجدول رقم (٦) أن عدد الوافدين يتزايد في الأنشطة الإنتاجية الأساسية كالزراعة والصناعات التحويلية والتشييد والبناء ، فقد زادت العمالة الوافدة في مجال الزراعة من ٩٥.٦٢٢ عام ١٩٩٠ إلى ١٢٥.٩٥٩ عام ١٩٩٨ ، وفي الصناعات التحويلية من ١٣٢.٥٠٨ عام ١٩٩٠ إلى ١٤٧.٥٤٧ عام ١٩٩٨ ، وفي مجال التشييد والبناء من ٢٣٥.٦٦٤ عام ١٩٩٠ إلى ٣١٠.٤٢٨ عام

ثانياً : أما في البحرين

- فتوضح البيانات أن عدد القوى العاملة الوافدة بلغ عام ١٩٩١ حوالي (١٣٥,٧٨٦) عامل منهم (٨٣,٨%) من الذكور ، وواضح أن حجم هذه القوى ارتفع بشكل كبير قياساً للسنوات ما قبل الطفرة الاقتصادية ، ففي حين كان العدد (٢٢,٠٤٣) عام ١٩٧١ قفز إلى الرقم المذكور أعلاه عام ١٩٩١ ، وأصبح متوسط التغير السنوي من (٠,٢%) للأعوام (١٩٦٥-١٩٧١) إلى (٦,٤%) للأعوام (١٩٩١-١٩٨١).
- نلاحظ أن العمالة المواطنة ترتفع نسبتها في القطاعات التي تزيد فيها المساهمة الحكومية كالمصارف وشركات التأمين لارتفاع الأجور وتحسين شروط الخدمة .

ثالثاً : أما في السعودية فتشير البيانات المتاحة إلى ما يلي :

- تشير البيانات بأن حجم القوى العاملة المواطنة كان عام ١٣٩٤هـ في حدود (١,٢٨٦) أي ما نسبته (٨٠,٤%) من إجمالي القوى العاملة ، الذي بلغ في نفس الفترة حدود (١,٦٠٠) عامل . وتمثل القوى العاملة الوافدة لنفس الفترة حوالي (٣١٤) ألف عامل وهو ما نسبته (١٩,٦%) من إجمالي السكان ، وقفز هذا العدد عام ١٤١٥هـ إلى (٥٩٨٥,٣) عامل كإجمالي القوى العاملة ، حيث بلغ عدد السعوديين منهم (٢٣٥٧,١) عامل وهو ما نسبته (٣٩,٤%) ، في حين بلغ عدد القوى العاملة الوافدة لنفس الفترة حوالي (٣٦٢٨,٢) عامل وهو ما نسبته (٦٠,٦%) من إجمالي القوى العاملة . (قارن جدول رقم ٧). (٣٦)
- وتشير تقديرات فرص العمل المتوقع إحداثها على حسب خطة التنمية الخامسة في حدود (٢١٣,٥) فرصة عمل وذلك للأعوام (١٤١٥/١٤١٤هـ) وهي تستوعب في حدود (٥٩٨٥,٣) عامل . (قارن جدول ٨).
- من ناحية أخرى ، يلاحظ تركيز معظم العمالة الوافدة في القطاع الخاص ، حيث وصل عدد العاملين - حسبما يوضح الجدول رقم (٩) - في المهن العلمية والتقنية (نسبة ٩٨,٧%) عام ١٤٠٨هـ وزادت عام ١٤٠٩ إلى ٩٨,٩% ، وكذلك كمديرين وإداريين (نسبة ٨٥,٣%) عام ١٤٠٣ ، زادت إلى نسبة ٩٦,٥% ، وكذلك في الأعمال البنائية بنسبة ٧٩,٥% عام ١٤٠٨ ، زادت إلى ٨٠,٢% عام ١٤٠٩ ، أما في أعمال البيع فقد قلت نسبتهم عام ١٤٠٨ إلى ٩٧,٣% وانخفضت قليلاً إلى أقل من ٢/١% لتصل إلى (٩٦,٥%) عام ١٤٠٩ ، وأخيراً في مجال الزراعة والصيد بنسبة ٩٩,٧% عام ١٤٠٨ وعام ١٤٠٩ ، وكعمال إنتاج بنسبة ٩٨% عام ١٤٠٨ قلت إلى ٥,٧% عام ١٤٠٩ لتصل إلى ٩٧,٣%.

رابعاً : أما في سلطنة عُمان فتشير البيانات المتاحة (٣٧) إلى ما يلي :-

- أن عدد القوى العاملة المواطنة بلغ عام ١٩٩٣ في حدود (٢٣٩,٩٨٠) وهو ما نسبته (٣٥%) من إجمالي القوى العاملة ، في حين بلغ عدد القوى العاملة الوافدة (٤٣٠,٢٩٥) عامل .
- أن معظم العاملين العمانيين يعملون في القطاع الحكومي والهيئات العامة ، فهناك حوالي (٩٨٣٤٢) عماني وهو ما نسبته (٦٥,٢%) عام ١٩٩٣ يعملون في الخدمة المدنية وديوان البلاط السلطاني ، كما يبلغ عدد العاملين في الهيئات العامة حوالي (٤٥٤٠) عماني وهو ما نسبته (٨٣,١%) من إجمالي العاملين العمانيين .
- عدد المشتغلين في القطاع الحكومي عام ١٩٩٥ بلغ (٤٧١٤٨) عاملاً وموظفاً منهم (٢٢٢٦٧) قطريين ، ما نسبته (٤٧,٢%) من إجمالي المشتغلين في القطاع الحكومي .

خامسا : وفي دولة قطر تؤكد البيانات المتاحة (٣٨) على ما يلي :-

- أن معظم القطريين العاملين في القطاع الحكومي كما هو وارد في جدول رقم (١٠) مصنّفون كعاملين في الأعمال الكتابية (٦١١١) قطري ، وفي الخدمات (٢٠٤٩) قطري ، وفي مجال الإنتاج والمهن المرتبطة بها (٣٦٣٤) قطري ، في حين تتركز العمالة الوافدة في القطاع الحكومي في المهن الفنية (٥٤٧٠) عرب + (٣٣٠٦ أجنبي) ، وفي أعمال الإنتاج (١٢٣٥) عرب + (٥٥٣٠ أجنبي) ، وفي الأعمال الكتابية (١٤٠٨) عرب + (١٧٩١ أجنبي) ، وفي الخدمات (٩٦٦) عرب + (٣٨٤٢ أجنبي) . (قارن جدول رقم ١٠) .
- أن القطريين العاملين في القطاع المختلط عددهم منخفض قياسا لعدددهم في القطاع الحكومي ، فقد بلغ إجمالي عدد المشتغلين في القطاع المختلط عام ١٩٩٥ في حدود (٤٩٨٣) منهم ٨٤٥ قطريا ، ما نسبته (١٧%) فقط ، وبلغ عدد العرب العاملين في هذا القطاع في حدود (١٢١٦) عربيا (منهم ٣٦ من دول مجلس التعاون الخليجي) . (قارن جدول رقم ١٠)

أما عن نسبة مساهمة المرأة الخليجية في سوق العمل فتشير الإحصاءات إلى أن المرأة في الإمارات شكلت من الناحية العددية نسبة قدرها (٣١%) ، زادت إلى (٣٥%) ، ثم إلى حوالي (٤٠%) من جملة السكان خلال السنوات ١٩٩٠، ٨٥، ٨٠ على التوالي .

أما عن مساهمتها في قوة العمل فتشير الإحصاءات المتاحة إلى ضآلة هذه المساهمة ، فهن لا يشكلن سوى (٣،٤%) من جملة قوة العمل (١٩٨٠) ، ارتفعت إلى (٦%) تقريبا عام ١٩٨٥ ، ثم وصلت إلى حوالي (١١،٤%) عام ١٩٩٠ وهي نسبة لا زالت غير مرصية نظرا للظروف الاجتماعية - الثقافية المتعلقة بمجالات عمل المرأة . (٣٩)

وتشير الإحصاءات الخاصة بالمرأة في عمان أن القطاع الحكومي (مشتملا على ديوان البلاط السلطاني) لم يكن يضم عام ١٩٨٦ سوى ٨،٢% فقط من النساء العمانيات ، مقابل ٩١،٨% للذكور العمانيين . غير أن المرأة العمانية قد استطاعت خلال ثلاث سنوات لاحقة أن تكسب مواقع إضافية في سوق العمل في مجتمعها ، فحققت أرقاما جديدة تصل إلى ٩،٨% عام ١٩٨٧ ، ١٠،٤% عام ١٩٨٨ ، و ١١،١% عام ١٩٨٩ . وبالنظر إلى التوزيع القطاعي للاستخدام يتبين طبقا لبيانات عام ١٩٨٩ ، أن قطاع التعليم والشباب يضم أكثر من ٥٠% من جملة العمالة النسائية العمانية في ذلك العام ، بينما يختص قطاع الصحة بـ ٢٨،٦% فقط ، على حين تبلغ نسبة العمانيات المشتغلات بديوان البلاط السلطاني ٤،٧% ، يلي ذلك مباشرة العاملات بالشؤون الاجتماعية والعمل ، اللاتي لم تتجاوز نسبتهن ٢،٣% من إجمالي قوة العمل النسائية في السلطنة . (٤٠)

أما عن الوضع في المملكة العربية السعودية ، فتؤكد الدراسات أن ارتفاع معدل المشاركة الاقتصادية للمواطنين في المملكة (تقدر طبقا لنتائج واحدة من الدراسات المسحية بـ ٣٢%) لم يواكبه ارتفاع مماثل في مشاركة الإناث السعوديات ، حيث لا يتجاوز نصيبهن خمس هذا التقدير (أي ٦،٥% تقريبا) ، وأن جل هذه النسبة يدور في فلك الأعمال المنزلية . وفي حضر الدمام تؤكد دراسة ميدانية حول عمالة المرأة ، أن معظم النساء يعملن بالتدريس في محيط نسائي كامل ، وأن بعضهن يعملن في قطاع العقارات شريطة أن تتم مباشرة مهامهن من منازلهن باستخدام الهاتف . أما النساء

القليلات اللاتي يعملن مع الرجال فهن موظفات بوحدة من الشركات العاملة في قطاع النفط (ارامكو) ، وفيما عدا ذلك فالمرأة مكانها البيت ، وليس لها أن تشارك في أي نشاط خارجي مهما كان نوعه . (٤١)

وفي البحرين بلغت نسبة النشاط الاقتصادي للمرأة البحرينية ١٧,٥% عام ١٩٨١ ، مقابل ١١,٧% عام ١٩٨٣ للمرأة الكويتية . غير أن هذان المعدلان يمثلان استثناء من المعدلات الخليجية السائدة . أما تفسير ذلك فيعود إلى انتشار التعليم الثانوي للبنات من ناحية ، وقبول المجتمع البحريني لمبدأ اشتغال الفتاة البحرينية في فنتي العمر (١٥ - ١٩ سنة) و (٢٠ - ٢٤ سنة) ، باعتبارهما مرحلتين عمريتين تمدان سوق العمل بنوعية خاصة من الإناث ، يمثل التعليم أهم خصائصها . لقد كانت مشاركة المرأة البحرينية في العمل ، محصورة في مجال التدريس (٤٠,٦%) ، باعتباره المهنة الوحيدة التي تتوافق مع نظام القيم السائدة في المجتمع ، يليها مباشرة مهنة التمريض (١٦,٦%) . (٤٢)

مما سبق يتضح لنا ما يلي :-

- ١- انخفاض نسبة مشاركة القوى العاملة المواطنة في سوق العمل بشكل عام في دول مجلس التعاون الخليجي .
- ٢- تركيز العمالة المواطنة في القطاع الحكومي ، بينما تركز العمالة الوافدة في القطاع الخاص ، وأن هناك تفضيلاً للعمالة الآسيوية على العمالة العربية .
- ٣- تركيز العمالة الوافدة في معظم القطاعات الإنتاجية الأساسية المدعمة للاقتصاد الوطني لكل دولة خليجية .
- ٤- قد لا تنافس العمالة الآسيوية العمالة المحلية بالخليج في كامل مستويات المهارة ، لذلك فليس هناك فرصة لإحلال كامل ومباشر لها . كما لا تنافس العمالة العربية الأخرى أيضاً لأن العمالة الآسيوية تكاد تتخصص في الخدمات المنزلية والبلدية والتجارية ، لكن العمالة العربية المتركرة في وظائف الإدارة الحكومية وخدماتها (تعليم،صحة،خدمات اجتماعية . . . الخ) . وهذه معرضة للإحلال من جانب العمالة المواطنة أو العمالة الخليجية (الدائرة الأضيقة) وخصوصاً مع التوسع الشديد في نطاق التعليم وتدفقات خريجي التعليم العالي إلى سوق العمل .
- ٥- وتختلف حركة العمالة العربية في الخليج عن العمالة الآسيوية . فالأخيرة أقرب إلى الدوام بينما الأولى أقل زمناً للاستقرار ، عدا الفلسطينيين ومن تجنس من العرب في الخليج . وقد استمرت العمالة الآسيوية بالزيادة رغم تناقص العمالة العربية نسبياً .

وتشير أحدث التقديرات المتاحة إلى أن نسبة العمالة العربية لم تتجاوز (٢٠%) من إجمالي العمالة الوافدة في عام ١٩٩٥ ، خاصة بعد الاستغناء عن أعداد كبيرة منها بعد حرب الخليج الثانية وموقف بعض دول الإرسال العربية خلال هذه الأزمة كما أوضحنا سابقاً .

والمواقع أن ظاهرة تفضيل العمالة الآسيوية على العمالة العربية لا يمكن إرجاعها إلى سبب واحد . والأدبيات التي تشير إلى أن وراء ذلك أسباب سياسية لا تزيد الموضوع إلا تضليلاً ، ولا تساهم في التعرف على الآليات التي تعمل بها أسواق العمل في دول الخليج . وبالرغم من التباين النسبي الذي تتميز به دول الخليج عن بعضها، إلا أنه يمكن القول بأن هناك جملة من الأسباب وراء هذه الظاهرة ، كما حددها الفارس في دراسته بما يلي :

- ١- الروابط التاريخية التي تربط دول الخليج مع البلدان الآسيوية وبالذات إيران وشبه القارة الهندية . وقد سهلت العلاقات التجارية القديمة وخطوط المواصلات المنتظمة حركة الهجرة هذه ويضاف إلى ذلك أن معظم دول الخليج تتمتع بسواحل ممتدة كانت حتى وقت قريب سهلة الاختراق للعمالة غير المشروعة .
- ٢- الخلل الكبير في هيكل الأجور والرواتب في هذه الدول ، مما يجعل فرص العمل محاببة للعمالة الآسيوية غير العربية .
- ٣- بروز ظاهرة خدم المنازل ، وانتشارها على نطاق واسع نتيجة لارتفاع مستوى الدخل الأسري ، ودخول المرأة لسوق العمل وحاجتها لمن يقوم بالأعمال المنزلية ، وانتشار ظاهرة الأسرة النووية التي تتعدد حاجاتها . والسوق الطبيعي لخدم المنازل يتمثل في دول آسيا وبالذات الهند والفلبين وسريلانكا وإندونيسيا وبدرجة أقل من دول أخرى . ونظرا للتغيرات التي تشهدها الدول العربية ، فإن ظاهرة خدم المنازل من هذه الدول تكاد أن تختفي ، بل وأن البعض منها والتي كانت تعتبر مصدرا كبيرا للعمالة (مصر والأردن) أصبحت تستقدم خدم المنازل من الدول الآسيوية ذاتها (٤٣)

وإلى جانب تلك العوامل ، تؤكد دراسة حديثة (٤٤) على عوامل أخرى من بينها :

- ١- التنظيم الجماعي لوسائل استقدام العمالة الآسيوية من خلال الشركات أو المؤسسات الكبرى ، مقارنة بالأساليب الفردية والعشوائية من جانب العمالة العربية .
- ٢- عدم قدرة العمالة الآسيوية على الاندماج في الحياة الاجتماعية لدول الخليج بما يضمن عدم استمرار وجودها أو مطالبتها بأي حقوق سياسية أو إقامة دائمة في المستقبل .
- ٣- ارتفاع مستويات مهارة العمالة الآسيوية ، فضلا عن انضباطها في العمل بما يسهل تعاملها مع الفنون الإنتاجية المتطورة التي تزيد الاعتماد عليها في دول مجلس التعاون الخليجي .
- ٤- قبول العمالة الآسيوية - خاصة بعد حرب الخليج الثانية - بانخفاض معدلات أجورها وتدني شروط وظروف العمل نتيجة لعدة عوامل الطرد في دول المنشأ لهذه الجنسيات خاصة القادمة من شبه القارة الهندية وجنوب شرق آسيا .

وأخيرا ، نضيف عوامل أخرى كشفت عنها كذلك دراسة أخرى (٤٥) ، وهي :

- ١- ميل القطاع الخاص المتمثل بالشركات الأجنبية إلى تحقيق أقصى ربح ممكن أدى إلى الاتجاه نحو العمالة الآسيوية التي تعتبر أجورها منخفضة كما أنها أكثر طاعة نسبيًا ، وربما أكثر كفاءة .
- ٢- نمط الاقتصاد التابع في منطقة الخليج والدور الكبير للشركات متعددة الجنسيات ذات النشاط العالمي في القيام بمشاريع ضخمة في منطقة الخليج تقوم على أساس ما يطلق عليه " مشاريع المفتاح باليد" حيث يكون لتلك الشركات مطلق الحرية في استيراد وإدارة العمال وتوفير الخدمات المختلفة لهم .
- ٣- عدم الاعتماد على سوق العمل العربي في تلبية احتياجات الأقطار الخليجية من العمالة إما لعدم توفر المهارة المطلوبة أو انعدام وجود الوكالات أو المؤسسات الخاصة بتنظيم انتقال الأيدي العاملة داخل الوطن العربي ، علاوة على ارتفاع أجور العمالة العربية مقارنة بالعمالة الآسيوية .

د - الخصائص التعليمية للسكان في دول مجلس التعاون الخليجي :

أعل البداية المتأخرة للتعليم تفسر ارتفاع نسبة الأمية بين السكان في مطلع السبعينات في معظم دول الخليج والتي زاد من حدتها ارتفاع نسبة الأمية بين الوافدين . ففي بدايات التنمية الأولى والتي ارتبطت بالارتفاع الأول لأسعار النفط (١٩٧٣) ، كانت هذه الدول بأمس الحاجة للبنية الأساسية من الطرق والجسور والمباني الحكومية والمدارس والمستشفيات . وقد أدى ذلك إلى انتعاش قطاع التشييد والقطاعات الأخرى المرتبطة به (صناعات الأخشاب والألمنيوم والبتلاط والموصلات .. الخ) . وطبيعة الأنشطة في هذه القطاعات لم تتطلب تعليم عال أو مستوى مرتفع من المهارات (٤٦) . وتعكس الإحصاءات المتتأثرة هنا وهناك بعض الخصائص التي يمكن تلخيصها كالتالي :

- نسبة الأميين والذين لا يعرفون سوى القراءة والكتابة هي ٢٨,٩% و ٢١,٥% بالتتابع وذلك وفقاً لتعداد عام ١٩٧٥ . إلا أن الثمانينات والتسعينات حملت معها العديد من التطورات الإيجابية . فالقسم الأعظم من أعمال البنية الأساسية في هذه الدول قد أكتمل بناؤه ، كما أن هذه الدول بدأت بسياسات مختلفة تعمل على تنويع مصادر دخلها . ولذا اتجهت العديد من الاستثمارات للقطاعات الصناعية والخدمات وخاصة في مجالات المعلومات والبنوك وشركات الأموال والتأمين والعقارات والسياحة . وهذه الأنشطة تتطلب مهارات وكفاءات تعتمد بشكل أساسي على التعليم والتدريب ، ولذا جاءت أنماط الهجرة في الثمانينات ومطلع التسعينات لتعكس هذا التطور . ويبين الجدولان (١١) و (١٢) الإحصاءات الخاصة بمستويات التعليم للسكان المواطنين وغير المواطنين في دول المجلس في منتصف التسعينات . فنسبة الأمية بين المهاجرين في دولة الإمارات قد انخفضت إلى ١٠,٢% وفي البحرين إلى ٦% وفي السعودية إلى ٦,٣% وفي الدول الأخرى إلى أرقام متقاربة . والاستثناء الوحيد لذلك هو دولة الكويت التي شهدت ارتفاعاً ملحوظاً في نسبة الأمية بين غير المواطنين ، وقد يرجع ذلك إلى القيام بالعديد من أعمال البنية الأساسية بعد انتهاء الاحتلال العراقي . ومع ذلك فإنه يلاحظ أن جميع دول الخليج (باستثناء الإمارات) تشترك في خاصية ارتفاع نسبة الذين لا يحملون أي شهادة (فئة يقرأ ويكتب) بين غير المواطنين . فهذه النسبة تصل في الدول الخمس الأخرى إلى متوسط قدره ٢٢,٨% . (٤٧)

- ارتفاع الحاصلين على الشهادة الجامعية والدراسات العليا ، ففي منتصف السبعينات كان هؤلاء يشكلون حوالي ٤,٤% في المملكة العربية السعودية ، و ٦,٤% في الكويت وحوالي ٧% في دولة الإمارات . وبعد عقدين من الزمن أصبح هؤلاء يشكلون نسبة تصل إلى ١٥,١% في المتوسط في جميع دول الخليج . ومرة أخرى فإن الكويت تشكل حالة فريدة من حيث انخفاض نسبة حملة الشهادة فوق الثانوية العامة (١٠,٩%) خلافاً لما كان عليه الوضع قبل الاجتياح العراقي لأراضيها . ويبدو أن الأزمة قد عملت على تغيير أنماط الهجرة على شكل عميق ، حيث أن هذا التغيير لم يشمل الجنسيات فقط ، وإنما شمل أيضاً التركيب التعليمي أيضاً . (٤٨)

وتغير التركيب التعليمي لم يشمل الوافدين فقط ، بل شمل المواطنين بدرجة أوسع وأشمل . فخلال ربع القرن الماضي (١٩٧٠ - ١٩٩٥) ازداد عدد الطلبة المسجلين في مراحل التعليم العام الثلاث من حوالي ٧٦٥ ألف طالب وطالبة إلى أكثر من ٤,٥ مليون طالب وطالبة . وارتفع عدد الجامعات إلى ثلاث عشرة جامعة في مطلع التسعينات ، كما ازداد عدد الملتحقين بالتعليم الجامعي من ١٠,٥ ألف عام ١٩٧٠ إلى أكثر من ٢٠٠ ألف طالب وطالبة عام ١٩٩٤ . ولا شك أن انتشار التعليم كان شاملاً لجميع المناطق الجغرافية لهذه الدول ، ومن أوضح المؤشرات على ذلك انخفاض معدلات الأمية فيها . ففي عام ١٩٩٤ كان متوسط معدل الأمية بين السكان المواطنين في دول المجلس التعاون لا يزيد عن ٢٢% ، بينما كان منذ عقدين من الزمان لا يقل عن ٦٠% في المتوسط . (٤٩)

وإذا كان التركيب التعليمي قد شمل الوافدين والمواطنين ، وأنه كما أشرنا ، هناك توقع لزيادة هائلة في أعداد السكان ، فإن هذه الزيادة خاصة بين عدد الوافدين سيشكلهما اقتصاديا واجتماعيا بالغا، خاصة إذا ما استمرت السياسات الحالية والخاصة بتشجيع الهجرة العائلية بدون تغيير يذكر . وسيحتاج إلى حجم كبير من الاستثمارات في مجال البنية الأساسية والخدمات الاجتماعية كالتعليم والصحة والرعاية الأولية .

تعقيب :-

يتضح لنا أن حجم العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي يتزايد ، كما وكيفا ، وهذا التزايد قد عكسته الأرقام والنسب المتعلقة بحجم السكان ومعدل نموهم ، وعددهم العمري والنوعي ، ونوعية العمالة وتوزيعها على القطاعات الإنتاجية المختلفة . فهل انعكست هذه الزيادة ذات المغزى الديموغرافي والاقتصادي على بقية مكونات المجتمعات الخليجية (الأسرية والثقافية والتعليمية والأمنية) ، هذا ما سنحاول الإجابة عنه في الفقرة القادمة .

المحور الثالث : الآثار المختلفة لهجرة العمالة لدول مجلس التعاون الخليجي :

كشفت التحليلات الواردة في القسم السابق عن أن هجرة العمالة قد أدت إلى وجود خلل متعدد الجوانب في تركيب السكان ، يمثل أحد المظاهر الأخرى للخلل السكاني لدول مجلس التعاون الخليجي في زيادة عدد السكان الوافدين على السكان المواطنين وفي عدم التوازن بين نسب الذكور والإناث ، حيث تتسم هذه المجتمعات باختلال حاد في هذه النسبة خاصة خلال مرحلة ازدهار تيارات الهجرة المؤقتة إلى هذه البلدان والتي تشكلت في معظمها من الذكور . ومما لا شك فيه أن هذه الحالة من الاختلال النوعي للسكان في دول مجلس التعاون الخليجي قد خلقت أوضاعا اجتماعية ونفسية بالغة الخطورة على نحو قد يؤثر على الهوية ويهدد الاستقرار الأمني لهذه المجتمعات ويؤدي إلى انتشار الجرائم والانحرافات الأخلاقية ، حيث تبدو بعض الدول الخليجية بمثابة معسكرات عمل أغليبيته العظمى من الذكور العزاب .

كما أن هذه العمالة الأجنبية بعدها الهائل أصبحت تمثل ثقافات فرعية متعددة ، لكل منها أسلوبه الخاص في الحياة وتختلف فيما بينها ، كما أنها تختلف عن الثقافة العربية التي تمثلها مجتمعات الخليج التي وفدت إليها . إن وجود هذا العدد الكبير من تلك الثقافات الفرعية ومن العمال الأجانب الذين يحملون تلك الثقافات والذين يمثلون قوميات وأعراقا وأصولا مختلفة وحضارات شتى . قد أدى وما يزال يؤدي ، إلى نتائج وأثار سلبية متعددة تعكس عدة جوانب سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية ونعرض لها بإيجاز . (٥٠)

* نظرا لأن الغالبية العظمى من القوى البشرية في سن العمل هم من الأجانب الذين لا تربطهم بمجتمع الاستقبال الذي يعيشون فيه إلا الأرزاق والمصلحة المادية . نجد بعض التعصبات والتمييزات الموجودة لدى الوافدين الأجانب قد تنتقل إلى مجال العمل ، فقد أصبح بعض المسنولين عن المشاريع الإنتاجية ، على سبيل المثال ، يجمعون حولهم أبناء أقاليمهم أو قومياتهم أو بلدانهم حتى وإن كانوا أقل كفاءة من غيرهم لتحقيق مصالحهم الذاتية والتي قد تضر أو تكون متعارضة مع المصلحة العامة للأقطار الخليجية التي يعملون فيها ، وعلى هذا الأساس يكون مردود النسق الاقتصادي والاجتماعي في الأقطار الخليجية أقل من إمكانياته القائمة أو ربما طاقته الكامنة في المستقبل (٥١) يضاف إلى هذا العامل المؤثر في انخفاض إنتاجية العمالة الوافدة ، عامل ثقافي يتمثل في نقشي بعض النقيم السابية بين أفراد العمالة الوافدة ، التي تترت

بدورها على أداءهم الإنتاجي ، التي أثرت بدورها على الأداء الإنتاجي للعمالّة المواطنة ، فقد كشفت عن هذه الحقيقة نتائج دراستنا التي جاء فيها أن بعض جنسيات العمالّة الوافدة قد ساهمت في نقل بعض القيم السلبية إلى العمالّة المواطنة بنسب متفاوتة ، ومن بين هذه القيم ما يلي : قيمة تفضيل المصلحة الخاصة ، قيمة الكسل ، قيمة عدم الإخلاص وعدم الانضباط ، بالإضافة إلى نشر روح الإتكالية وكل هذه ساهمت في جعل المواطن يستهين بالعمل اليدوي نتيجة لتوفر العمالّة الوافدة التي تقوم به . (٥٢)

* إن زيادة السكان (عن طريق الهجرة) بمعدل يتراوح بين ٦٠ - ٩٠ % ، كما حدث في دولة الإمارات فعلا ، يتطلب زيادة في الطلب على الموارد الغذائية والمواد الاستهلاكية الأخرى بمعدل ٧٥ % ، وهذا يتطلب استيراد كميات ضخمة من الغذاء . وإذا قامت اليابان وإكوترا بتصدير المنتجات الصناعية والخدمات التجارية إلى الخارج مقابل استيراد المواد الغذائية ، فإننا نجد دولة الإمارات ودول الخليج عامة تقتفر إلى القاعدة الزراعية أو الصناعية ، عليها أن تقوم بتصدير بترولها لكي تستورد المواد الغذائية والاستهلاكية لمواجهة طلبات المهاجرين . إضافة إلى ذلك فإن نسبة الرواتب والأجور المدفوعة للعمال الوافدين التي تصدر إلى الخارج تعمل على مضاعفة كل من معدلات التضخم ومعدلات توافر السلع ، وتزداد المدفوعات إلى الخارج كلما زاد عدد العمال الأجانب في البلاد ، مما يعني التسرب المالي الأكبر في الوقت الحاضر . وهو السبب الرئيسي للفارق السالب بين الدخل القومي والنتائج المحلي الإجمالي .

* ومن الآثار الاقتصادية السلبية أيضا أن الزيادة الكبيرة في السكان ، وهي زيادة وافدة ، تتطلب مختلف الخدمات التعليمية والترفيهية والصحية وغيرها . كما تتطلب هذه الجماعات الوافدة مساكن مجهزة بكافة الخدمات وخدمات نقل تكلف بلا شك مبالغ طائلة من الناحية المادية ، فضلا عن أنها تتطلب عمالة وافدة إضافية وأنها تستأثر في ذات الوقت باهتمام الأجهزة الخدمية بكافة مستوياتها على حساب الخدمات التي يتطلبها المواطنون . كما أن تطوير الخدمات لحجم سكاني كبير ، معظمه هجرات مؤقتة ، مع الاعتماد على مصادر مالية من مورد أحادي يجعل التوسع في هذه الخدمات في غاية الخطورة ، إذ سينتفي مبرر وجودها بمجرد أن تتغير الأوضاع أو تتعرض البلدان لأزمات ، وبذلك تكون جميع الأموال التي صرفت في هذا النطاق الواسع من الخدمات وكأنها رماذ في الهواء . ولكن نعود ونقول ما دامت هناك تنمية ، فلا بد من عمالة وافدة ، ولا بد من خدمات ، ولا بد من الإنفاق الواسع عليها رغم ما في العملية بكاملها من خطورة . (٥٣)

* إن كافة الدول العربية النفطية تقوم بتدعيم إمدادات الكهرباء والمياه والغاز والبنزين ، كما تقوم بتدعيم خدمات الصحة والتعليم ، والسلع الغذائية الأساسية ، بصفة خاصة الخبز ، وتقوم سياسة دعم السلع والخدمات الأساسية على أساس محاولة الحكومة ضمان حد أدنى من مستويات الرفاهية لمواطنيها ، غير أن العمال المهاجرين إلى هذه الدول يسمح لهم أيضا بالاستفادة من هذه السلع والخدمات المدعمة ، وهو ما يعد جانباً من الدخل الحقيقية التي يحصل عليها المهاجرون نتيجة إقامتهم في الدول المستوردة للعمالّة بالتبعية ، غير أن المهاجرين عادة ما يقومون بدفع التكاليف الحقيقية لهذه السلع في بلادهم ، وكذلك الحال في البلاد المستقبلة للعمالّة خارج المنطقة العربية . (٥٤)

* إن التحويلات التي يرسلها المهاجرون إلى بلدانهم لها إيجابياتها على الدول المصدرة للعمالّة ، إذ تساعد هذه التحويلات على التخفيف من حدة اختناقات الصرف الأجنبي فيها وتحسين موقف ميزان المدفوعات ، كما تمكن دول الأصل من تمويل عمليات استيراد السلع الرأسمالية اللازمة لعمليات الاستثمار وتكوين رأس المال . فضلا عن أنها ترفع من

مستويات الاستهلاك والمعيشة للمهاجرين وعائلاتهم ، وتعمل بالتالي على تحسين هيكل توزيع الدخل في الدول المصدرة للعمالة ، خصوصا إذا تركزت الهجرة بين العمال والفقراء وغير المهرة . أما بالنسبة للدول المستوردة للعمالة ، إن التحويلات التي يرسلها المهاجرون إلى بلدانهم تمثل استنزافا لمصادر الصرف الأجنبي المتاحة لديها ، وتمارس أثرا سلبيا على موازين مدفوعاتها (حساباتها الجارية) ، خصوصا في الحالات التي يكون فيها موارد الصرف الأجنبي محدودة . أو تميل إلى التناقص بفعل انخفاض الإيرادات النفطية . كما أن هذه التدفقات الخاصة عادة لا تتسم بالانتظام ، وهو ما يجعلها عرضة لتقلبات عنيفة في مستوياتها ، يعتمد ذلك على توقعات المهاجرين حول العوامل المحددة للتحويلات ، سواء في الدول المصدرة أو الدول المستوردة للعمالة ، الأمر الذي قد يعرض موازين مدفوعات الدول المستوردة لعدم الاستقرار إذا ما طرأ من العوامل ما يدفع المهاجرين نحو زيادة عمليات التحويل . كما أن هذه التحويلات تسهم في تعميق أثر أية أزمة اقتصادية أو سياسية طارئة تتعرض لها هذه الدول ، وذلك من خلال تراحم المهاجرين على تحويل مدخراتهم إلى الخارج لتفادي الآثار الناتجة عن هذه الأزمات في الدول المستوردة للعمالة . (٥٥)

ويوضح الجدول رقم (١٣) إجمالي التحويلات من الدول العربية النفطية الخمس ، ومن الجدول يلاحظ أن التحويلات تزايدت بصورة واضحة من حوالي ١,٥ مليار دولار عام ١٩٧٦ إلى ٨,٨ مليار دولار عام ١٩٨٣ ، وترجع هذه الزيادة إلى زيادة الدخول النفطية لهذه الدول وما تبعها من تبني خطط طموحة للتنمية أدت إلى زيادة أعداد العمال المهاجرين بصورة واضحة ، وبالتالي التحويلات ، ثم حدث نوع من الركود النسبي في تدفق التحويلات إلى خارج الدول النفطية على مدى الفترة من ١٩٨٣ إلى عام ١٩٨٧ ، وهو ما يمكن تفسيره أيضا في ضوء تطورات أسعار النفط في تلك الفترة ، حيث مالت أسعار النفط منذ عام ١٩٨٣ إلى الانخفاض بصفة مستمرة حتى بلغت أدنى مستوياتها عام ١٩٨٦ ، ولقد أدى ذلك إلى حدوث نوع من الركود النسبي في مستويات الاستثمار في الدول العربية النفطية ، ومن ثم انخفاض الطلب على العمالة الوافدة ، غير أن التحويلات قد أخذت في التزايد بصورة غير عادية بدءا من عام ١٩٨٨ وبصفة خاصة في أعقاب حرب تحرير الكويت ، ولقد حققت التحويلات أقصى مستوياتها عام ١٩٩٣ ، حيث بلغت حوالي ١٨,٥ مليار دولار ، وتعكس هذه الزيادة في التحويلات من الدول النفطية أساسا ربود أفعال العمال المهاجرين حيال تزايد مخاطر عدم الاستقرار السياسي في المنطقة والتي صاحبت عاصفة الصحراء ، واستمرار التهديد العراقي لدولة الكويت ، مما دفعهم نحو تحويل مدخراتهم بسرعة إلى دولة الأصل ، فضلا عن ذلك فقد بدأت أعداد المهاجرين من جنسيات معينة في التناقص بفعل عمليات إعادة هيكلة العمالة الوافدة في دول الخليج ، والتي ترتب عليها عودة عدد كبير من المهاجرين الفلسطينيين والسودانيين واليمنيين والأردنيين ومن ثم عودة مدخراتهم معهم (٥٦)

وحتى بعد عودة المهاجرين ، فإن هذا الكم من التحويلات يتم توظيفه في أغراض شتى ، فقد كشفت نتائج دراسة حديثة أنه رغم التحويلات الكبيرة من الخارج التي يمكن استغلالها بشكل جوهري في الاستثمار وتكوين رأس المال الاقتصاد - فإن عدم توفر المشورة المناسبة ونقص فرص الاستثمار تحول دول استغلالها لأقصى مدى ممكن - ومع ذلك فإن عددا من المهاجرين يستخدمون تحويلاتهم لأغراض الاستثمار أو الادخار ، وآخرون - وهم غالبية - استخدموا التحويلات من الخارج لبناء عقارات وشراء وسيارات وتأسيس أعمال تجارية متنوعة ومشروعات بالشكل مختلفة (٥٧)

* إن التركيب السكاني الشديد التعقيد الذي تتعرض له الأقطار الخليجية التي تمتاز بقلة سكانها وكبير حنجه نسبة الوافدين إليها بحيث أصبحوا يمثلون الغالبية المصمى من سكان بعضها ، قد أدى إلى تحذير بعض النقاد من إمكانية وقوعه عن

الوافدين . كما ان الوافدين أنفسهم ، كما ذكرنا أنفاً ، لا يشكلون مجتمعاً متجانساً في التركيب لأنهم ينتمون إلى جنسيات مختلفة وأصول رسمية وقومية متباينة وتظهر بينهم كل فئات المهن والوظائف ومستويات التعليم كما يطغى فيهم الذكور نبالغون .. كل هذه الظروف وما إليها أدت إلى عزوف المواطنين عن إدماج الوافدين في مجتمعهم لوجود تباعد حضاري وثقافي واجتماعي من جهة واختلال التركيب العمري والنوعي وما إلى ذلك من آثار اجتماعية سلبية. (٥٨)

وتدل الدراسات الميدانية لهذه الظاهرة أن سياسة الفصل الاجتماعي بين السكان المحليين وأفراد العمالة الأجنبية لا مفر منها ، وتجد لها كثيراً من المبررات المنطقية لتخفيف حدة الآثار الناجمة عن الاختلاط بين الوافدين والمحليين على المستويات الرسمية وحدها ، وينطبق ذلك على التفاعل بين الوافدين العرب والسكان المحليين ، فالتفاعل بينهم يتم في المؤسسات الرسمية ، مثل المنظمات الحكومية والمشروعات الصناعية والتجارية ، ولكن ما أن تنقضي ساعات العمل حتى يندر حدوث أي تفاعل اجتماعي بينهم. (٥٩)

كما أن زيادة أعداد الوافدين الآسيويين ظهرت مشاكل اجتماعية وثقافية وانحرافات سلوكية وأخلاقية متنوعة ، فانتشرت في المجتمعات الخليجية أنواع غريبة من الجرائم والانحرافات حملها هؤلاء الوافدون وأخذت تقلق الكثير من المواطنين وتخلق العديد من الصعوبات والمتاعب التي تنعكس نتائجها على السلوك الاجتماعي والاقتصادي للأفراد ، وتحدث تخلخلاً في المجتمع بما تتركه من آثار في العادات والقيم الاجتماعية. كما ويشكل تعدد الجنسيات في المنطقة ذات ثقافات وقيم وتقاليد وأديان مختلفة حالة من التناقض الاجتماعي والثقافي وفقدان التجانس والوحدة والتماسك مما يؤثر على الترابط القومي والانتماء إلى الأمة العربية كما أشرنا من قبل .

من ناحية أخرى ، يشير بعض الباحثين الاجتماعيين إلى أن زيادة نسبة الذكور بالنسبة للإناث من شأنه أن يولد ميلاً إلى العنف والانحراف الأخلاقي ، وزيادة الشعور بالحرمان وقسوة الحياة ، ويرتبط بهذه الظاهرة أحياناً ما يقال عن ارتفاع نسبة الجريمة بين الوافدين ، غير العرب ، خاصة جرائم المخدرات والكحول والسرقات والاعتداءات اللا أخلاقية ، وهناك بعض الشواهد القائمة على ذلك مستخلصة من نتائج الدراسات التي أجريت في المجتمعات الخليجية ، فقد أوضحت نتائج إحدى الدراسات (٦٠) ، التي أجريت حول ظاهرة جنوح الأحداث ما يلي :

- أكدت الدراسة على دور وتأثير الثقافة الوافدة إلى المجتمع القطري في شيوع بعض صور الانحراف بين الشباب عن طريق تقليد الجوانب السلبية في ثقافتهم .. وكانت استجابة ٨٢% من مجمل أفراد العينة مؤكدة لوجود هذا التأثير بينما لم تزد نسبة من أنكر وجوده عن ١٧% فقد جلبت كل الجاليات - حسبما تؤكد الدراسة - معها عناصر ثقافية وكان ضمنها تعاطي المواد المخدرة وبخاصة أولئك الوافدون من مناطق الهند وباكستان .

- من ناحية أخرى ، تدل أحدث البيانات عن الأحداث في دولة الإمارات أن الأحداث المواطنين يشكلون نسبة ٥٥% (إمارة أبوظبي) ، من مجموع الأحداث المخالفين في عام ٩٧م ، على أن الأحداث العرب بنسبة ٣٤% من المجموع ، ثم الأحداث الأجانب بنسبة ١١% من المجموع الكلي . بينما كان المعدل للفترة ١٩٩٣-١٩٩٦ لهذه المجموعات العرقية الثلاث كما يلي : المواطنون ٥١% ، العرب ٣١% ، الأجانب ١٨% من المجموع . مما يشير إلى ارتفاع نسبة الأحداث المواطنين والعرب في عام ١٩٩٧ وانخفاض نسبة الأحداث الأجانب لنفس العام . وبعد رصد

مجموع أعداد المتهمين من الأحداث خلال الخمس أعوام السابقة ، تبين أن الجنسيات العشرة التي تقع في المقدمة لهؤلاء الأحداث مرتبة تنازليا كما يلي :

الإمارات ، باكستان ، عمان ، فلسطين ، إيران ، الصومال ، الأردن ، اليمن ، السودان ، مصر .

وعن جنسيات المتورطين في جرائم المخدرات طبقا للرسم البيانية لأعداد المهربين والتجار توضح البيانات الحديثة موزعه على أهم الجنسيات الموجودة على ساحة الإجراء خلال السنوات ١٩٩٠م حتى ١٩٩٤م و ١٩٩٦م حتى ١٩٩٧م ، أن معظم الجنسيات زادت في نشاطها الاستيرادي والتجاري خاصة خلال السنتين ١٩٩٦ و ١٩٩٧ . فمعظم استيراد وتهريب المخدرات كان على أيدي جنسيات إيرانية وباكستانية وبأقل درجة إماراتية . (٦١)

* أما تأثير المربيات الأجانب على التعليم والعادات والتقاليد فيعد خطيرا ، إذ يلاحظ أن هناك استخداما واسع النطاق للمربيات الاسيويات في المنازل الخليجية في تربية الأطفال وتنشئتهم ، بحيث تقدر إحدى الدراسات أنه من بين ثلاث أسر عربية خليجية حضرية من الطبقات العليا أو الوسطى توجد أسرة واحدة على الأقل تعتمد على المربيات الاسيويات ، الأمر الذي يؤدي إلى خطورة التأثير الاسيوي في الصفات والمكونات الثقافية للأجيال الخليجية الجديدة . فالمربيات الاسيويات يمارسن ولو عن دون قصد تأثيرا خطيرا في التكوين النفسي والقيمي والثقافي للأطفال الخليجيين ، ولا يقتصر هذا التأثير على اللغة العربية ومفرداتها ، وإنما يتعداه إلى إكساب النشء قيما وعادات وتقاليد غريبة عن القيم والعادات والتقاليد العربية ، وهذا يعني أن هذه الأجيال التي قد يقدر لبعضها شغل مناصب قيادية في المستقبل ، ستكون دون وجدان أو لسان أو شخصية أو هوية أو انتماء عربي ، والأطفال في الغالب هم أكثر أفراد الأسرة تعرضا لعملية (الاقتراع الثقافي) فهم يقضون إلى جانب الخدم أو الخادمت وقتا أطول بكثير مما يقضونه أحيانا مع أفراد عائلاتهم ، وهل يمكننا ، والحالة هذه أن نتوقع أقل من عمئية نمزق واضطراب نفسي بل وتربوي يخضع له طفل يجد نفسه مضطرا إلى محاولة الفهم والتفاهم بلغة أخرى ، إلى جانب لغته الأصلية . (٦٢)

هناك كذلك بعض التأثيرات السياسية ، فعلى الرغم من أن كثيرا من المسؤولين الخليجيين يقللون من الخطورة الكامنة وراء وجود تلك الأعداد الكبيرة من الوافدين الأجانب في المنطقة إلا أن بعضهم يرى بوضوح وجود هذه الخطورة ومن المفيد أن نذكر رأي أحد المسؤولين في الخليج (أمين عام مجلس التعاون الخليجي في بداية الثمانينات) . في هذا المجال . يؤكد هذا المسؤول ما نصه :

" أرى تفاوتاً في الرؤية حول خطورة الهجرة الأجنبية ، لكنني من الجماعة الذين يرون أن هناك خطورة في هذه الهجرة قد لا نشعر بها في يومنا هذا - لكنني أعرف ما سيحصل بعد عشر سنوات أو عشرين سنة عندما يتولد من هذه الجاليات جيل وأجيال في المستقبل تشارك عرب الخليج قرارهم السياسي أو قد يكون هذا القرار بصيغتها بشكل لا يخدم المصلحة الخليجية أو مصلحة الأمة العربية " . (٦٣)

وأخيرا ، هناك التأثير في الثقافة العربية ، ذلك أن مكنم الخطورة لا ينعكس فقط بمجرد وجود أعداد كبيرة من المهاجرين ، ولكن أيضا بنسبتهم الكبيرة بالمقارنة مع العمالة العربية التي تستمر في التناقص رغم كل قرارات الجامعة العربية ومؤتمرات وزراء العمل العرب والاتفاقيات بين الأقطار العربية النفطية وغير النفطية ومقترحات الندوات المعقودة حول الآثار السلبية المتعددة والمخاطر الكثيرة الناجمة عن طغيان العمالة الأجنبية في كثير من الأقطار الخليجية

، على العمالة ائتمانية والعربية . وعلى هذا الأساس فإن خطورة وجود أعداد كبيرة من الوافدين الأجانب في منظمة الخليج العربي ينعكس في احتمال طمس معالم وأوجه الثقافة العربية ومن ثم الهوية العربية . (٦٤)

ومما لا شك فيه أن العمالة الأجنبية قد أثرت على اللغة العربية ، حيث تستخدم في الأسواق لغة ركيكة ، مهجنة ، مركبة من كلمات عربية وأسيوية (أوردية) يجري نطقها بطريقة بعيدة تماماً عن اللغة العربية .

وعلى الرغم من كل هذه السلبيات ، فإن الموضوعية تقتضي التأكيد على أن العمالة الوافدة بكمها الهائل ونوعيتها المختلفة كانت لها بعض الآثار الإيجابية التي يمكن أن نلخصها فيما يلي :-
وفرت الهجرة القوى العاملة المتخصصة والمدربة اللازمة لتنفيذ المشاريع والبرامج الإنمائية الطموحة ؛ حيث لا يتوافر محلياً ذلك العدد الكافي من العمال بسبب قلة عدد السكان ، وحتى وإن توافر العدد ، فإن هناك مهارات مهنية وفنية غير متوفرة . وقد مكنت العمالة الوافدة الدول العربية المصدرة للبتترول من إنجاز برامج التحديث ، وإدارة الخدمات العامة ، والتوسع في فعاليات القطاع الخاص بسرعة وبكلفة أقل من حيث مستوى الأجور بالمقارنة مع حالات النقص الشديد في القوى العاملة . كما أفادت من القوى العاملة الوافدة من حيث نقل المعرفة والمهارة والخبرة في مجالات كثيرة ، وكان من الصعب ، بل من المستحيل ، خاصة في الدول قليلة السكان ، مثل الإمارات العربية المتحدة ، إنجاز ما تم إنجازه من البناء والتشييد وإقامة المؤسسات الحديثة خلال فترة وجيزة نسبياً دون اللجوء إلى العمالة الوافدة .

كما أن الهجرة الوافدة قد أسهمت في تنفيذ مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإشراف عليها بسبب تفوقها المهني وخبراتها وتوزعها على النشاطات بحيث تكفل أكبر قدر من الإنجاز وفق مقتضيات ومتطلبات الأقطار المستقبلية لها ، وبذلك تكون العمالة الوافدة بمستوياتها المختلفة قد ملأت فراغاً نوعياً وكمياً في أن واحد ، لم تكن دول الخليج العربية قادرة على سدده محلياً . وإذا كانت للعمالة الوافدة آثارها الإيجابية المباشرة فإن لها آثارها غير المباشرة ، إذ أن وجودها يكفل ، من خلال الاحتكاك والتوجيه المقصود المتواصل ، تدريب الكوادر الوطنية من خلال أداء العمل بصورة مشتركة ، مما يساعد في عملية تنمية الموارد البشرية الوطنية وتطويرها مهنيًا . (٦٥)

المحور الرابع : سياسات دول مجلس التعاون الخليجي - الحاضرة والمستقبلية - تجاه العمالة الوافدة :

أولاً : احتمالات المستقبل

هناك اتفاق على خطورة أوضاع السكان وقوة العمل في دول الخليج العربي على الوضعية الاجتماعية - الاقتصادية الراهنة والمستقبلية مما يجعل من تنمية القوى البشرية أهم المحددات الرئيسية لمصير هذه الدول ليس فقط من حيث التقدم الاجتماعي - الاقتصادي ، ولكنه حتى من منظور الأمن والحفاظ على الكيان السياسي . ويعود هذا أساساً إلى :

١. أن القوى البشرية هي أحد موردين رئيسيين يتسمان بالندرة النسبية الشديدة ، وهما الأرض القابلة للزراعة والبشر ، في مقابل الوفرة النسبية للموارد المالية الناتجة عن استنصاب مخزون نفطي كبير .

- ٢- إن استيراد العمالة من الخارج على نطاق واسع أدى إلى تدني نسبة المواطنين في السكان ، ووجود تعددية سكانية واضحة ، وسيطرة للوافدين على كافة مناحي النشاط الاجتماعي - الاقتصادي في المجتمع . وإن هذه الظاهرة كانت في زيادة مطردة في السنوات الأخيرة .
- ٣- إن المورد البشري ، على قدرته النسبية الشديدة ، لم يستغل الاستغلال الأفضل - خاصة بالنسبة للمواطنين- مما أدى إلى استمرار انخفاض إنتاجية العمل في قطاعات النشاط الاقتصادي غير النفطية . (٦٦)

لو أن تنمية القوى البشرية تشكل المحور الأساسي للتنمية في دول العالم الثالث عموماً ، إلا أن الأوضاع الراهنة لخصائص الموارد البشرية في دول الخليج العربي وعلاقتها بالسمات الاجتماعية- الاقتصادية للمجتمع (نسبة مواطنين أقل ، غلبة الآسيويين في الوافدين ، تنافر اجتماعي - اقتصادي بين المركبات السكانية المتعددة للمجتمع) توجب أن تكون نقطة الانطلاق في التخطيط للتنمية في دول الخليج هي أوضاع القوى البشرية وانعكاساتها .

وانطلاقاً مما أشرنا إليه قبلاً من أن أوضاع السكان والقوى العاملة قد وصنت إلى حد يوجب أن تكون هي نقطة البدء في تخطيط مستقبل المجتمع فإن مناقشة البدائل المستقبلية يجب أن تبدأ من تحديد أهداف تتعلق بنسبة المواطنين والعرب في السكان ، ونسبة المواطنين والعرب في قوة العمل ، ونسبة المواطنين والعرب في مهن وأنشطة معينة ، وذلك في نقاط زمنية مستقبلية . وبعد ذلك يمكن مقارنة هذه الأهداف بتوقعات عدد المواطنين من الزيادة الطبيعية ، مما يؤدي - منطقياً - إلى مناقشة حدود التجنيس وحجم قوة العمل الوافدة وتركيبها ، بعد ذلك يجب مقابلة هذه الحسابات مع المقترحات التنموية ، بما في ذلك مستوى وطبيعة النشاط الاقتصادي ، ومع التوقعات عن عوائد النفط تحت بدائل مختلفة عن كمية الإنتاج والأسعار في المستقبل .

ويثير كل هذا ، بالطبع ، ضرورة وجود إطار منطقي يمكننا من دراسة مدى اتساق هذه العناصر الثلاثة : السكان وقوة العمل ، والمقترحات التنموية ، والعوائد النفطية ، بحيث يمكن التوصل إلى تصورات مقبولة ومتسقة عن طبيعة التنمية وانعكاساتها على السكان وقوة العمل في المستقبل تصلح أساساً لاتخاذ القرارات وإعداد استراتيجيات واضحة المعالم ، فهي بدورها فرص أخرى للأيدي العاملة المواطنة الداخلة إلى سوق العمل سنوياً وبأعداد مرتفعة . وسوف نعرض فيما يلي تجريباً دولة الإمارات العربية في وضع أهداف واستراتيجيات التنمية البشرية .

ثانياً : أهداف واستراتيجيات التنمية البشرية :

أ - يتمثل الهدف الشمولي لخطة التنمية وبرامجها ، في دولة الإمارات العربية المتحدة ، في الوصول إلى المحافظة على (دولة متحدة مستقلة ، ومجتمع قوي مترابط ومنتج تسوده الرفاهية والعدالة والامن والتحررية ، واقتصاد متنوع الموارد ذي قوة دفع ذاتية ، تمكنه من تحقيق استمرارية التنمية ، كل ذلك في إطار من القيم والمبادئ المستوحاة من الشريعة الإسلامية ، والثقافة العربية ، في هذا الإطار نجد أن الإنسان هو محور الهدف الشمولي ، له تخطط الدولة وبه تنفذ ونحقق أهدافها) . ومن هذا الانحياز تتبع أهداف التنمية الخمسية الخمسية:

الأولى وتمثل مرحلة البداية في تنفيذها . فمن أجل التوجه نحو التوازن في المجتمع ، استهدفت الخطة ما يلي : (٦٧)

- ١ . توقيف الانحدار السريع في نسب مواطني الدولة إلى المجموع السكاني ، توجهاً نحو تعزيز السيادة الوطنية .
- ٢ . رفع نسبة العرب بما فيهم المواطنين إلى م لا يقل عن ٦٠% من السكان إيماناً بالمحافظة على الثقافة والتاريخ العربي .
- ٣ . المحافظة على توازن الجنسيات الوافدة ، بحيث لا يزيد عدد الوافدين في أية جنسية واحدة عن خمس السكان الكلي ، لضمان توزيع فرص العمل بين الجاليات الوافدة .
- ٤ . ربط الحاجة إلى القوى العاملة بمتطلبات التنمية الأساسية ، وحسب مراحل النمو ، والحصول على أفضل تشكيل وظيفي واستثماري يضمن رفع الإنتاجية .
- ٥ . رفع نسبة المواطنين في قوى العمل الإجمالية .
- ٦ . تهيئة العمالة المواطنة للمشاركة في المستويات الوظيفية الهامة ، داخل الأولويات القطاعية ، وبالنسب المستهدفة في الخطة ، وذلك للتوجه نحو السيادة الاقتصادية بوصفها عاملاً إضافياً للسيادة الوطنية المشار إليها سابقاً .
- ٧ . اتخاذ الإجراءات الكفيلة برفع نسب الإناث إلى الذكور في مجموع الوافدين من ٣:١ إلى ٣:٢ ، ونسب الوافدين المصحوبين بعائلاتهم إلى غير المصحوبين بعائلاتهم من ١٥% إلى ٢٥% وذلك سيراً نحو توازن أفضل في التركيب السكاني .

إن مثل هذه الأهداف تطلبت عملاً متناسقاً في عدة جبهات أمكن تحقيقها عن طريق السياسات التالية :

أ - زيادة عدد السكان المواطنين ورفع نسب مشاركتهم في قوة العمل ، وتأهيلهم لتسلم المراكز الوظيفية الحساسة ، ورفع معدلات الإنتاجية بينهم في شتى المهارات .

ب- التخلص من العمالة الفائضة والبطالة الظاهرة والمقنعة ، وتقليل المتطلبات العددية للقوى العاملة . ووضع ضوابط محددة وشروط معينة لأنواع المهارات المطلوبة طبقاً لاحتياجات الخطة .

ج- الاستمرار في التخطيط المتوازن والالتزام به ، ومتابعته ، وتقييمه ، وتحسين الإدارة والتنظيم بشكل عام .

ب- تكريساً لتوجه الدولة نحو إعادة تنظيم استخدام القوى العاملة ، وبشكل خاص في الإدارة الحكومية ، تشكلت في نوفمبر ١٩٨٤م " اللجنة العليا لتخطيط القوى العاملة " وذلك بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٢٢/٥٧١ لسنة ١٩٨٤م المعدل بقراره رقم ٢٢/٤١ لسنة ١٩٨٥م) . ولقد كان الحرص تاماً على أن تمثل في اللجنة الجهات المعنية جميعها باستخدام الموارد البشرية في الدولة وتنميتها وعلى رأس هذه الجهات جامعة الإمارات . (مع إن اللجنة أنهت عملها بنهاية عام ١٩٩٧ وقدمت توصياتها إلى الجهات المسنولة في الدولة تمهيداً لتطبيقها) .

وقد اختصت اللجنة العليا بالتخطيط الشؤني نفسه في تشرى انعاشه في الدولة ويشمل ذلك على الخصوص:

- أ- القيام بأدراسات والبحوث .
- ب- وضع خطة شاملة صويضة الأمد ، وخطط فرعية مرحلية لاحتياجات الدولة من القوى العاملة المواطنة المؤهلة علميا ، وعمليا ، في القطاعات الرئيسية للتنمية ، وفي التخصصات المختلفة لتوفير المستويات الآتية :
 - 1- العمالة بصفت الماهرة
 - 2- العمالة الماهرة
 - 3- العمالة الفنية
 - 4- العمالة المهنية بصفت الجامعية
 - 5- العمالة الجامعية المتخصصة تخصصا عاما
 - 6- العمالة الجامعية المتخصصة تخصصا دقيقا
- ج- وضع الموجهات العامة لسياسات التعيين في الدولة ، في مرحلته جميعها ، ووضع الموجهات الخاصة لسياسة الأتبعات خارج الدولة ، بما يحقق أهداف الخطة على النحو السابق .
- د- وضع الموجهات العامة للمناهج والخطط الدراسية .
- هـ- وضع الموجهات العامة لتدريب الطلاب والتنمية الإدارية المستمرة للموظفين .

و جدير بالذكر ان مجال عمل اللجنة العليا ، لتخطيط القوى العاملة ، لم يقتصر على القطاع الحكومي ، بل امتد إلى القطاع الخاص ، وذلك بحكم التراط ما بين هذين القطاعين ، بخاصة في دولة الإمارات ، حيث تمتلك الدولة عددا من كبريات الشركات العاملة في القطاعات الاقتصادية الحيوية ، أو تسهم فيها بنسب مختلفة ، وبالطبع فإن تدخل الدولة على هذا النحو يأتي لغرض انتاء اقتصاد وطني قومي ودعمه باستمرار . وأيضا توجيهه وفقا للسياسات العامة التي تضعها والخطط التي تقرر تنفيذها (١٨).

ج- تعيين مساهمة المرأة في قوة العمل :

سعي إعادة النظر في عمل المرأة باتجاه دفعها وتشجيعها نحو المهن في القطاعات الإنتاجية، إضافة إلى المهن الخدمية ، وهذا الأمر لا يتطلب خلق فرص تشغيلية فقط ، بل يتطلب إجراء تعيرات في الاتجاهات التنموية الحديثة (١٩).

■ التوجه نحو تسجيع انخراط الإناث في التعليم عامة والمهني والتقني خاصة لتصعين مساهمتهم في التنمية

- توفير المستلزمات الضرورية لتمكين مخرجات التعليم المهني والتقني من العمل والعطاء الكامل
- التوسع في الأخصاصات المهنية والتقنية التي تلبي احتياجات المرء والتنمية
- العمل على معالجة المقومات الاجتماعية التي تحول دون الأرتقاء بمستوى مشاركة الإناث في التعليم المهني والتقني

■ وأيا كانت طبيعة النشاط والمساهمة في المجالات الخدمية أو غيرها فإن رفع فاعلية أداء المرأة لدورها رهين بحل المشكلات التي تعوق أداءها على المستوى الداخلي (الأسرة) أو المستوى الخارجي (مجال العمل)، ومن هذه المشكلات ما يتعلق بمساواة المرأة مع الرجل في الرواتب والأجور، وإعطائهن مزيداً من الحقوق المتصلة بالإجازات الخاصة.

■ رصد الإمكانات المادية والمعنوية الكفيلة بتخفيف حدة الصراع الناجم عن ثنائية الدور الذي تقوم به المرأة الخليجية، فعلى الرغم من أن الإحصائيات تشير إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة الخليجية في قوة العمل، فإن الحقيقة التي لا مراء فيها أن الدافعية تزداد يوماً بعد الآخر، ويبقى الموضوع الهام هو التغلب على الصعوبات التي تحول دون مشاركة بفاعلية، سواء كانت هذه الصعوبات مرتبطة بالعمل أو بالأسرة، وخاصة الأطفال ورعايتهن، فقد أوضحت نتائج دراسة حديثة (٧٠) أن نسبة لا بأس بها من الأمهات العاملات تركز العمل، على الرغم من احتاجهن، نتيجة لعدم وجود برامج فعالة تنهض بالطفل (سيكولوجيا واجتماعيا). وهذا ليس بمستغرب ذلك أن عمل المرأة إذا كانت له عوائد. فهو مكلف أيضاً اقتصادياً واجتماعياً، فالعمل فوق أنه تحقيق لذات المرأة، وإثبات لمكانتها الاقتصادية والاجتماعية، فهو مكلف نفسياً نتيجة لصراع الأدوار الرسمية (في العمل) وغير الرسمية (في المنزل) وضغوط العمل، ومشكلات التكيف الزواجي، وأهم من ذلك النمو العاطفي والاجتماعي للأطفال، ولذلك فإن القضية التي تستحق العناية هي كيفية التقليل من هذه التكاليف بشكل عام.

ثالثاً : ضرورة دعم دور القطاع الخاص لإحلال الأيدي العاملة الوطنية محل الأجنبية، وينتظر من القطاع الخاص الخليجي أن يلعب الدور المحوري في تشغيل الأيدي العاملة الوطنية نتيجة التوجه العالمي نحو التحرر الاقتصادي والعولمة. لذا يصبح من الضرورة بمكان أن تقوم حكومات دول المجلس بدعم الدور الاقتصادي للقطاع الخاص من خلال تقديم مختلف أنواع الدعم والإعفاءات، والمضي قدماً في تنفيذ برامج الخصخصة، وتبني سياسات اقتصادية مناسبة لتنفيذ الدور الاقتصادي لهذا القطاع.

ولقد اتخذت بالفعل معظم دول مجلس التعاون خطوات بناءاً لدعم دور هذا القطاع وتفعيله. ففي المملكة العربية السعودية صدر أخيراً قرار مجلس الوزراء المؤقر رقم (٥٠) بتاريخ ١٤١٥/٤/٢١ هجري القاضي بالموافقة على توصيات مجلس القوى العاملة الخاصة بتوظيف وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية في منشآت القطاع الخاص والذي جاء فيه أن على كل منشأة تستخدم ٢٠ عاملاً فأكثر أن تقوم بزيادة العمالة السعودية لديها بما لا يقل عن ٥% من مجموع عمالها سنوياً وقد جرى إبلاغ المنشآت الخاصة في حينه للعمل على تنفيذ ما تضمنه والعمل على استقطاب المواطنين وتوظيفهم وإحلالهم محل غيرهم وتوفير وسائل استمرارهم في العمل مع قصر شغل مجموعة من الوظائف على السعوديين فقط. (٧١)

ولذا، قامت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ممثلة بإدارة الحاسب الآلي بوكالة الوزارة لشؤون العمل بإنشاء مصغر يمثل نواة لنظام سوق العمل في المملكة العربية السعودية، يركز هذا النظام بناءً على ما ورد في قرار مجلس الوزراء المؤقر رقم (٥٠) والذي يركز على نقطتين

اساسيتين: الأولى هي زيادة العمالة السعودية لدى منشآت القطاع الخاص بما لا يقل عن ٥% من مجموع عمالها سنويا، والثانية هي عدم استخدام غير السعوديين في بعض الوظائف هي وحدات التوظيف ووظائف الاستقبال والتعقيب ومراجعي الإدارات الحكومية وأمناء الصناديق ووظائف الحراسة الأمنية المدنية (٧٢).

أما دولة الإمارات فقد باشرت جهودها لاستغلال مخرجات عملية التنمية البشرية من خلال مشروع تشغيل المواطنين في القطاع الخاص بعد أن كان محصورا فقط في القطاع العام حيث أصدر صاحب السمو الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان رئيس الدولة توجيهاته السامية بتشغيل المواطنين الباحثين عن العمل في القطاع الخاص، كما تم تفعيل العديد من نصوص قانون العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ والمتعلقة باستخدام المواطنين مثل المادة رقم ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤ والتي تنظم عملية الاستخدام وسر القطاع الخاص في ذلك والمهام المطلوبة منه (٧٣).

وتنفيدا لتلك التوجيهات لصاحب السمو رئيس الدولة، فإن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تهج حاليا منهج متكامل يشمل مشروع التدريب والتشغيل معا، أي بمعنى آخر تنفيذ مشروع التدريب من أجل التوظيف، حيث يستهدف مشروع التدريب إعداد الكوادر الوطنية أعدادا علميا وعمليا وفق اعتبارات ومتطلبات التشغيل في المرحلة الحالية والمستقبلية، ذلك أن التدريب المهني يعتبر من أهم آليات التنمية البشرية بالإضافة إلى التعليم، وهو يعد أساسا لبناء المواطن العامل في شتى المجالات وترتكز فلسفة الوزارة في تنفيذ مشروع التشغيل على عدة محاور منها المرونة في التعامل مع القطاع الخاص خلال عملية التعريف بمشروع التشغيل أو تنفيذ إجراءات التشغيل ذاتها، وذلك تفاديا لأي سوء فهم أو تردد من جانب الفعاليات الاقتصادية تحسبا لأي ردة فعل سلبية تؤثر على الإنتاج التي ستتحقق في مجال الاستخدام وخصوصا ما يتعلق منها بضمان التوظيف الحقيقي والمنتج للعنصر الوطني وكذلك توفير كل مقومات الاستقرار الوظيفي للمواطن بعيدا عن التوظيف الصوري أو الشكلي

وفي الوقت ذاته، هناك جهود تبذل حاليا لإعداد استراتيجية شاملة ومرنة للاستخدام وهي بالفعل تحت الإعداد على أمل أن نعتمد من الجهات المختصة لكي يتم تنفيذها، حيث يتوقع أن تطرح هذه الاستراتيجية وسائل أخرى بالإضافة إلى الوسائل المتبعة حاليا، حيث تتميز هذه الوسائل بأنها ذات نطاق واسع وتعتمد على قوى سوق العمل والتي يتوقع أن تؤثر بصورة غير مباشرة على تحركات القوى العاملة وتقلها سواء منها الوطنية أو الأجنبية وذلك في الاتجاه المرغوب الذي يتمشى مع الأهداف المحددة. وستكون هناك قوى وعوامل مساندة لذلك، مثل التعاون والتنسيق بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وغيرها من المؤسسات الرسمية وكذلك القطاع الخاص (٧٤).

أما في سلطنة عمان فتتفيدا لسياسة الحكومة الرشيدة لحضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس، أصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل القرار الوزاري رقم (٩٤/١٢٧) بفرض نسب محددة للتعيين على كل منشآت القطاع الخاص، يتم تحقيقها في نهاية عام ١٩٩٦م في عديد من القطاعات والأنشطة الاقتصادية مثل النقل والتخزين والمواصلات (٦٠%)، المال والتأمين والعقارات (٤٥%)، الصناعة (٣٥%)، المطاعم والفنادق (٣٠%)، تجارة الجملة والتجزئة (٢٠%)، المقاولات (١٥%) (٧٥).

ومراعاة لظروف القطاع الخاص مددت المهلة الزمنية لتحقيق نسب التعمين في منشآت القطاع الخاص، حتى نهاية عام ١٩٩٧، تسهلاً لأصحاب الأعمال الذين لم يتقدموا بعد خطط التعمين لمنشآتهم. وفي ذات الوقت اتخذت الوزارة الإجراءات لتكريم المنشآت المتميزة في مجال التعمين تحفيزاً لباقي المنشآت على بذل المزيد من الجهد من أجل إنجاز سياسة التعمين (٧٦).

كما اتخذت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عدة خطوات وقرارات تهدف إلى تصحيح الوضع الراهن في سوق العمل، ليستوعب العمالة الوطنية وإحلالها محل العمالة الوافدة كان من أهمها:

١ - تعديل وتطوير القواعد المنظمة لاستقدام العمالة الوافدة، فقد أخضعت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل هذه القواعد إلى التعديل المستمر حسب متطلبات سوق العمل. وبما يضمن حظر استخدام عمالة وافدة في المهن والأعمال التي يتوفر من يشغلها من المواطنين من جهة، وبما لا يؤثر على خطة التنمية في البلاد من جهة أخرى. وأصدرت في هذا الشأن القرار رقم (٩٤/١٢٥) والذي يحظر استخدام عمال وافدين في عدد من المهن وهي (الرعي - صناعة إكسناجر والسيف وغيرها من الصناعات والحرف التقليدية- صناعة الطوى العمانية - وظائف مسنولي العلاقات العامة - وظائف الحراس - وظائف الطباعين على الآلة الكاتبة والكتابة باللغة العربية ووظائف سائقي المركبات الخفيفة التجارية - وظائف عمل التنسيق ومسك الدفاتر بالنسبة للنساء)، كما أن الوزارة تراجع بشكل دوري تطبيقاً لأحكام قانون العمل العماني- المادة ١٩- (٧٧).

٢ - أصدرت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل القرار رقم (٤٩/١٢٦) الذي يحدد نسبة المساهمة المالية التي تدفعها منشآت القطاع الخاص سنوياً لمشروعات التدريب المهني التي تديرها هيئة التدريب المهني اعتباراً من عام ١٩٩٤، كمساهمة منها في الإنفاق على تدريب القوى العاملة الوطنية العاملة لديها بصورة خاصة، وتنمية الموارد البشرية في الدولة بصورة عامة. وقد حدد القرار قيمة المساهمة على حسب الرواتب الأساسية للعمال الوافدين بحيث يدفع ٦٠ ريالاً عمانياً سنوياً عن كل عامل وافد يتقاضى راتباً شهرياً قدره ٨٥ ريالاً عمانياً فأقل، ٦% تدفع سنوياً عن كل عامل وافد يتقاضى راتباً أساسياً شهرياً يبلغ مائة ريالاً عمانياً فأكثر وبحيث لا يجوز في الحالة الأولى أن تزيد نسبة المساهمة على ٧% من الراتب الأساسي السنوي لكل عامل غير عماني. (٧٨)

رابعاً : سبل تفعيل دور القطاع الخاص:

١ - نظراً لأن هناك حاجة ماسة أيضاً إلى العمل على توظيف الوظيفين - إحلال الأيدي العاملة الوطنية محل الأجنبية- لدى مؤسسات وشركات القطاع الخاص الذي يعتمد في الوقت الراهن على الأيدي العاملة الأجنبية بشكل كبير جداً. فإن هذا أمراً يتطلب ذلك تقديم الدعم لمؤسسات القطاع الخاص التي تحقق معدلات توظيف مقبولة لتعويضها عن التكاليف التي تترتب عليها نتيجة لذلك.

٢ - ونظراً للأهمية الاستراتيجية لقضية التوظيف، وتشابك العوامل المؤثرة فيها، ودلالاتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، يجب أن ينظر لها كمسئولية مشتركة بين القطاعين العام والخاص الخليجين. فعلى حكومات دول المجلس أن تتحمل مسئولية تخفيف

حدة الأعباء المالية التي تترتب على قيام المؤسسات الخاصة بالتقيد بالإجراءات الحكومية في مجال التوظيف لضمان استجابة أكبر من قبلها لإجراءاتها تلك. وهذا يقترح أن تعمل الحكومات الخليجية على تدعيم الإعفاءات الضريبية أو الجمركية، وإعطاء هذه الشركات الأولوية في المشتريات الحكومية المحلية وغيرها من أشكال الدعم والعون الأخرى التي تخفف من وقع التكلفة المالية المباشرة للتوظيف على القطاع الخاص.

٣ - ولإنجاح سياسة التشغيل لدى القطاع الخاص الخليجي لا بد من العمل على إعداد الإنسان الخليجي القادر على العمل والإبداع من خلال إعادة النظر في السياسات التعليمية والتدريبية لتتواءم مع احتياجات سوق العمل الخليجي. فلقد نجحت انسياسات التعليمية في دول المجلس إلى الآن في العمل على إنجاح سياسة توظيف الأيدي العاملة لدى الجهاز الحكومي بدرجة مفبونة، لاسيما في المجالات والمهن الأكاديمية والنظرية. لكن هناك حاجة ماسة لأن تهتم مؤسسات التعليم بالتركيز على تدريس التخصصات التي يحتاجها الاقتصاد الخليجي على وجه العموم والقطاع الخاص على وجه الخصوص. ولا بد أيضا من العمل على تطوير القطاعات التي يمكن ان توفر للمواطنين الخليجين فرص عمل كثيرة تتناسب مع إمكاناتهم ورغباتهم، منها قطاع السياحة والاندقية، قطاع الخدمات الصحية، والخدمات المالية، الاستشارية (٧٩).

٤ - كذلك لا بد من حفز وتشجيع عمليات البحث والتطوير لدى المؤسسات التعليمية في المجالات التطبيقية والتدريبية لمساعدة القطاع الخاص في المجالات التالية. نقل وتوظيف تكنولوجيا متقدمة في الإنتاج، والمساهمة في تطوير استثمارات صناعية وخدمية متنوعة وجديدة، والمساعدة في تسويق المنتجات الخليجية داخليا وخارجيا، وتوفير المعلومات والبيانات الاقتصادية والفنية لرجال الأعمال لاتخاذ قراراتهم الاستثمارية والإنتاجية في اجواء يسودها الوضوح والشفافية لتقليل المخاطر التي تحيط بمثل هذه القرارات. (٨٠)

٥ - ضرورة تطوير برامج التدريب، فمازالت هناك حاجة ماسة لزيادة عدد المؤسسات التدريبية وأعداد الملتحقين بها، وتطوير البرامج التدريبية لتصبح قادرة على تخريج الأيدي العاملة الماهرة وشبة الماهرة التي يحتاجها السوق الخليجي في الوقت الراهن. كما أن التدريب ضرورة لازمة لرفع كفاءة العاملين في القطاعات المختلفة وصقل مهاراتهم، وزيادة مقدرتهم على التأقلم مع احتياجات العمل المستمرة. ولذا، فإن تطوير برامج التدريب في دول المجلس يتطلب وضع منهجية أو إطار عام مشترك بين القطاعين العام والخاص لاستراتيجية خليجية في مجال التدريب وفق المتطلبات الاقتصادية لدول المجلس، وبحيث تعمل على رفع كفاءة وتنمية قدرات القوى العاملة الوطنية في فئاتها المهنية المختلفة لتمكينها من استيعاب التكنولوجيا الحديثة والتفاعل معها وتطويرها لخدمة البيئة المحلية. (٨١)

وخلاصة القول على القطاع الخاص وهو يشارك في جهود التنمية في دول مجلس التعاون الخليجية، أن يستوعب أعدادا متزايدة من المواطنين الباحثين عن العمل من أبناء دول المجلس، بحيث يتناسب ذلك العدد طردا مع تعاضد الدور المناط به، وعدم التمسك بالحصول على العمالة من المصادر الأجنبية كما اعتاد عليه والتي تحقق له أقصى ربح ممكن وهي العمالة التي يتوافر بها شروط انخفاض

مستوى الأجور، ويكون ذلك على حساب سلامة المجتمع الوطني واستقرار أفراده اقتصادياً واجتماعياً. وأن يتوجه لاستيفاء احتياجاته من العمالة من مصادر العرض المحلية أولاً قبل لجوءه إلى المصادر الخارجية وهو الأسلوب والتوجه الذي تتبناه وزارة العمل حالياً وعلى القطاع الخاص التجاوب مع ذلك التوجيه من أجل تحقيق المزيد من الاستقرار الاقتصادي، ورفعاً لمعدل التراكم الرأسمالي الوطني، ومساهمة منه، في صقل وتطوير قدرات العمالة الوطنية من خلال إتاحة الفرصة الكافية لاكتساب الخبرات العملية والفنية اللازمة.

خامساً : إن المقترحات المشار إليها لتفعيل دور القطاع الخاص لتحقيق مسيرة التنمية، لا تنفي الاستغناء التام عن العمالة الأجنبية، خاصة العربية، وأن تنفيذ هذه المقترحات وقد بدأت بعضها يخرج إلى حيز التنفيذ- كما أشرنا- الذي سوف يستغرق وقتاً طويلاً، على الأقل عقداً من الزمن، وهذا يعني ضرورة التعامل برشد مع كيفية استقدام العمالة الوافدة، ولذا فإن الأمر في حاجة الي اتخاذ بعض الخطوات المستقبلية لتحقيق الاستفادة الملائمة مع تحقيق استقرار وتقديم دول مجلس التعاون الخليجي من ناحية، وبما يحقق مصلحة هذه العمالة من ناحية أخرى ولذا نوصي بما يلي:

■ إن إحدى العقبات التي تحول دون وجود التكامل في الموارد البشرية تظهر في غياب أو عدم وجود تشريعات عمالية تعطي الضمانات الكافية للعمال المحليين الذين ينتقلون بين الأقطار الخليجية المعنية لأن الأخيرة لا تميز بين العمل الخليجين والعمال العرب وبين غيرهم من العمال الأجانب في الإقامة وشروط العمل والأجور. ففي هذه الحالة التي ذكرت كمثال واحد من بين عدد كبير من الأمثلة التي يمكن أن تذكر، ينبغي تغيير التشريعات العمالية وإعطاء العمالة العربية، من منطقة الخليج ومن أجزاء الوطن العربي الأخرى، الأولوية في إشغال الوظائف المتاحة بعد العمالة المحلية وتفضيلهم على العمالة الأجنبية وإعطاؤهم جميع الضمانات الضرورية التي تؤدي إلي انضمامهم إلي العمل. (٨٢)

■ إن إمكانية الاعتماد على السوق العربية للعمل تستوجب التعاون والتنسيق بين الأقطار العربية لوضع استراتيجية عربية لتنمية وتطوير الموارد البشرية لتجاوز النظرة القطرية أو المحلية بحيث لا تتعارض معها. ومن بين الأمور الضرورية في هذا المجال: حرية انتقال العمال العرب بين مختلف أقطار الوطن العربي. فهل يوجد تعاون وتنسيق بين الأقطار العربية لوضع استراتيجية عربية موحدة لتنمية وتطوير الموارد البشرية؟ وهل وصل انتقال العمال العرب بين أقطار الوطن العربي إلى مستوى الطموح؟ لا بد من القول بأن التعاون والتنسيق بين الأقطار العربية في وضع استراتيجية عربية لتنمية الموارد البشرية يكاد يكون معدوماً من ناحية التنفيذ أو التطبيق، ولا تزال النظرة القطرية أو المحلية هي الغالبة لسبب أو لآخر. كما أن انتقال العمالة العربية بين أقطار الوطن العربي لا تزال هي الأخرى دون مستوى الطموح. (٨٣)

سادساً : وإلى جانب هذه التوجهات - ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية - والتي تهدف إلى تفعيل دور العمالة المواطنة، والإقلال من العمالة الوافدة، تم استحداث عدداً من القوانين في بعض دول مجلس التعاون الخليجي لإعادة النظر في استخدام واستقدام والتعامل مع العمالة الوافدة .. ولم نتح لنا

الفرصة للاطلاع على القوانين الصادرة في معظم الدول ، إلا دولة الإمارات العربية المتحدة ، وسحارول فيما يلي تقديم نصوص ومحتوى هذه القوانين الصادرة عن وزارتي العمل والداخلية بالدولة .

إصدار القرار الوزاري رقم (١٥٥) لسنة ١٩٩٣م - في شأن إضافة رسوم خاصة بالوثائق العمل وما يتبعها غرامات التأخير - مكاتب توريد العمالة - رسوم جديدة . وقد تناولتها المادة (١) ، وقد جاء هذا القرار تعديلا لكل من القرارين الوزاريين ١٨ ، ١٩ ، لسنة ١٩٨٩م .

بالإضافة إلى القرار الوزاري رقم (١) لسنة (١٩٩٤) في شأن زيادة رسوم العمل والذي فسل جميع المعاملات الخاصة باستخدام العمالة وحدد الرسم المطلوب لكل معاملة

كما صدر القانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٨٥م - في شأن تعديل بعض أحكام القانون الاتحادي

رقم (٦) لسنة ١٩٧٣م ، في شأن الهجرة والإقامة .

مادة (١)

يستبدل بنص المادة (٩) من القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣م المشار إليه النص الآتي " يكون لأن التأشيرة الدخول صالحين للاستعمال لمدة شهرين ولمرة واحدة فقط ويجوز منح التأشيرة لعدة سفريات ولمدة ستة أشهر فقط "

مادة (٢)

تضاف فقرة جديدة إلى نص المادة (٢١) من القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣م المشار إليه يكون نصها " وتوقع على المخالف غرامة مالية مقدارها (١٠٠) "مائة درهم" عن كل يوم يقيم فيه بالبلاد إقامة غير مشروعة ويتم استيفاء هذه الغرامة بمعرفة الموظفين المختصين الذين يحدداهم وزير الداخلية بقرار منه "

ثم جاء القانون الاتحادي رقم (١٣) لسنة ١٩٩٦م - في شأن دخول وإقامة الأجانب" والخاص بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣م في شأن الهجرة والإقامة .

وقد نصت المادة الأولى به على استبدال النصوص المواد (١٧) و (٢٠) و (٢١) و (٢٩) و (٣١) و (٣٢) و (٣٤) و (٣٥) و (٤٦) من القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣م المشار إليه ، النصوص الآتية :

مادة (١٧) . تختص الإدارة العامة للجنسية والإقامة بإصدار تصريح إقامة للأجنبي لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات ويجوز تجديدها عند انتهاء مدتها ، وتؤشر الإدارة بذلك على جواز أو وثيقة سفر الأجنبي وتصدر له بطاقة بذلك .

وعلى الأجنبي أن يبلغ الإدارة المذكورة في حالة فقد بطاقة إقامته وبكل تغيير يطرأ على ما أدرج من بيانات

ويعاقب بذات العقوبة الواردة في الفقرة السابقة ، كل من أرشد أو دل متسللاً في المناطق الحدودية للوصول إلى داخل البلاد .

وفي جميع الأحوال تصدر وسيلة ارتكاب الجريمة حتى لو تعلق بها حق للغير ، وتعدد الغرامة بتعدد المتسللين . وعلى المحكمة أن تأمر بإبعاد الأجنبي .

كما شمل القرار تعديل قوانين و عقوبات المخالفين لقوانين التأشيرات وذلك من خلال المادة (٣٤) ، والمادة (٣٥) ، والمادة (٤٢) .

أما المادة الثانية فقد أضافت إلى القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣ المشار إليه ، المواد الآتية :-
مادة (٣٤) مكررا (١) : بشأن عقوبة السجن والغرامة للمخالفين لشروط الكفالة .

تلا ذلك إصدار القرار الوزاري رقم (٣٦٠) لسنة ١٩٩٧ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٣ في شأن دخول وإقامة الأجانب وقد نصت المادة (٣) منه على أنه لا يجوز للأجنبي دخول أراضي الدولة أو الخروج منها إلا من المنافذ المعتمدة المنصوص عليها في المادة (٢) من هذه اللائحة ، وبعد التأشير على جواز أو وثيقة سفره بختم الدخول عند قدومه إلى البلاد وبختم الخروج عند مغادرته لها .

وقد أعطت المادة (٤) والمادة (٥) السلطات المختصة إعادة الأجنبي إذا تلاعب بأحد شروط المادة الخاصة باستخدام الأجانب .

كما أوجبت المادة (٦) على ربانة السفن وقائدي وسائل النقل أو وكلائها عند وصول أو مغادرة وسيلة النقل أن يبلغوا السلطات المختصة بأسماء الركاب الذين لا يحملون جوازات سفر ، والذين يشكون في صحة جوازات سفرهم أو عدم سريان مفعولها ، أو الذين لا يحملون أذونات أو تأشيرات أو إقامات تخولهم الدخول أو الخروج ، وعليهم أن يمنعوهم من مغادرة الوسيلة أو الصعود إليها .

كما وضعت المادة (٢٣) شروط لإصدار إذن دخول الخادم أو الخادمة للعمل لدى الفرد الأجنبي .

وفي مجال نقل الكفالة ، عالجت المادة (٦٧) والمادة (٦٨) الشروط والقوانين المستحدثة في ظل الأوضاع القائمة ممثلاً إذا كان طلب النقل من مؤسسة حكومية إلى أخرى أو من قطاع خاص إلى عام أو العكس . أو النقل لأجانب مكفولين من قبل ذويهم إلى القطاع الخاص أو طلب النقل لأجانب مكفولين من القطاع العام أو الخاص إلى الإقامة مع ذويهم . وقد تناولت المادتين السابقتين جميع الشروط اللازمة ، وذلك ضمان لإتمام إجراءات بقاء الوافدين وفق أطر شرعية ومقننة .

كما تناولت المادة (٧٢) أنه يتوجب على أقسام التحقيق والمتابعة بإدارات الجنسية والإقامة أن تقوم بحملات تفتيشية مرة على الأقل كل شهر للتأكد من عدم مخالفة القانون والقرارات المستندة تنفيذاً له واتباع الإجراءات القانونية المقررة لضبط المخالفين .

أما القرار الوزاري رقم (٢٣٠) لسنة ٩٧م فقد نظم قواعد انتقال العمال غير المواطنين من عمل لآخر والإجراءات الواجب اتباعها تمهيدا لنقل كفالتهم من خلال المادة الأولى التي نصت على أن يتم نقل العمال غير المواطنين من عمل لآخر تمهيدا لنقل كفالتهم وذلك وفقا للشروط الواردة بهذا القرار

والمادة الثانية التي حددت شروط انتقال العمال غير المواطنين كما يلي :-

- ١- يشترط لانتقال العمال غير المواطنين ما يلي :-
- ١) أن يكون للعامل إقامة بالدولة سارية المفعول مثبتة على جواز سفره .
- ٢) أن يكون العامل قد عمل لمدة سنة على الأقل لدى صاحب العمل الأول .
- ٣) أن يحصل العامل على موافقة صاحب العمل الأول وصاحب العمل الجديد على النموذج المعد لهذا الغرض
- ٤) أن تكون المهنة التي سيعمل بها العامل لدى صاحب العمل الجديد تتفق مع مؤهلاته وخبراته

كما حدد القرار الوزاري رقم (٢٣٣) لسنة ٩٨م قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين ، الشروط اللازمة لمنح الترخيص ، وقد تناولتها كل من المواد : المادة رقم (١) ، والمادة رقم (٣) ، والمادة رقم (١٣) .

سابعاً : لا بد للدول المصدرة للعمالة أن تدرك أن هناك أعداد متزايدة ستعود لديارها- إن أجلا أو عاجلا- وعليها أن تتخذ الإجراءات الكفيلة بالاستفادة الرشيدة والممكنة من هذه الأعداد، خاصة فيما يتعلق بتوظيف التحويلات بطريقة إيجابية تدعم بشكل متزايد اقتصادياتها وتحسن خصائص الأفراد والجماعات العائدة. فقد أشارت دراسة (٨٤) إلى أنه من المحتمل أن يزداد معدل عودة المهاجرين في المستقبل القريب، وهذا لا يرجع فقط لأن أسواق العمالة في الشرق الأوسط بدأ يتقلص ، ولكن أيضا لأن المهاجرين يعودون بعد تحقيق الأهداف التي هاجروا من أجلها ، فقد كانت هجرتهم مؤقتة وقد قضوا أكثر من ٩ سنوات في الخارج بعيدا عن عائلاتهم وبالنسبة لأغلبهم فإنه حان الوقت للعودة. ويبلغ التدفق السنوي الحالي للعائدين حوالي ١٥٠ ألف وهو ما يعدل ٢٥% من الزيادة السنوية العادية، ونظرا لأن معدل النمو في الاقتصاد المحلي يستطع بالكاد التعامل مع الزيادة العادية في القوى العاملة - فإن إضافة ٢٥% أخرى أو أكثر سيكون، كما هو واضح، عينا يصعب على الاقتصاد أن يتحملة، ويوجد لدى المهاجرين العائدين موارد مالية تمثل رأس مال بشري معهم وقد اكتسبوا مهارات

في الخارج وإذا لم تستغل رؤوس الأموال المالية والبشرية للمهاجرين العائدين استغلالاً مثمراً فورياً، فإن هذه الموارد من المحتمل أن تتبدد. وتشير التقديرات الحالية للمهاجرين الذين عادوا حتى الآن أن عددهم يصل إلى حوالي ٧٠٠,٠٠٠، وفي غضون الخمس سنوات التالية، فإن من المحتمل أن يرتفع هذا الرقم إلى ١٥ مليون، ومن المتوقع أن يجلب هؤلاء المهاجرين العائدين معهم ما قيمته أكثر من ٢٠ بليون روبية من العملة الصعبة مع تحسين مهاراتهم. وبعد تعبئة هذه الموارد للاستخدام المنتج أمراً جوهرياً إذا أردنا أن تتم عملية استيعاب المهاجرين في الاقتصاد المحلي واندماجهم بسلاسة، وبخلاف ذلك فإن الهجرة العائدة قد يكون لها آثار عكسية وبعيدة المدى بالنسبة للحياة الاجتماعية والاقتصادية.

وأخيراً، ينبغي على الدول المصدرة للعمالة أن تتبنى سياسة تدريبية متوازنة ومتكاملة، تؤدي إلى الاستفادة من العمالة المهاجرة بطريقة تحافظ على مهارات العائدين من ناحية وتفيد اقتصادياتها من ناحية أخرى، فقد أكدت الدراسة المشار إليها (٨٥)، أن أكثر من نصف المهاجرين العائدين أظهر رغبة في الحصول على تدريب إضافي للتكيف بشكل أفضل مع الاقتصاد، ومع ذلك لا يسمح نقص المؤسسات التدريبية لهم بالقيام بالتدريب. وذكر حوالي ٥٥% من المهاجرين أنهم أتيحت لهم الفرصة لتطوير مهاراتهم في الخارج رغم أنهم متشائمون إزاء قدراتهم على استخدام مهاراتهم المحسنة بعد العودة إلى ديارهم. وقد وجد ٣٠% فقط من الذين أقادوا حدوث هذا التطوير أنهم يشعرون بالرضا فيء هذا الشأن. ولم تكن الأغلبية الكبيرة (٥٦%) راضية ولكنها ذكرت أنها تأمل في الاستفادة من تحسين مهاراتهم في وقت ما في المستقبل، وذكر حوالي ١٤% يعتقدون أنهم لم يستطيعوا استغلال مهاراتهم في البلاد.

وختاماً، نؤكد على أن تفعيل هذه البرامج لا بد أن يتم من خلال التعاون المستمر والتبادل المكثف للخبرات بين كل من الدول المصدرة والمستوردة للعمالة سواء أكانت عربية أم آسيوية.

المراجع العربية والأجنبية

- ١- د. ميثاء سالم الشامسي، ١٩٩٦،
الهجرة الوافدة وتنمية القوى العاملة: دراسة لقطاع الخدمات في مجتمع الإمارات العربية المتحدة، كتاب ندوة الثقافة والعلوم (٢٨)، دبي دولة الإمارات العربية المتحدة، ص ٨١
- ٢- نفس المرجع، ص ٨٤
- ٣) Ibrahim Ibrahim (١٩٨١)
"The Impact of Arab Expatriates on Social and Political Development in the Gulf States" in
A. Zahin (ed.) The Arab Brain Drain. Ithaca Press, London p. ٧٥.
- ٤) Fred Arnold and Nasra Shah. (١٩٨٧)
"Asian Labour Migration to the Middle East" IMR, p. ١٨, No. ٢ ١٩٨٧
- ٥) Ibid, p. ٢٩٥
- ٦- د. ليلى الخواجة، ١٩٩٠
التشغيل وأنظمة معلومات سوق العمل لدول مجلس التعاون الخليجي، في : نظم معلومات سوق العمل
في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية، سلسلة الدراسات الاجتماعية (٣٥)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء
العمل والشؤون الاجتماعية، ص ٢٣٨، المنامة، البحرين، ١٩٩٧.
- ٧- فارز مزيدي من التفاصيل حول هذه المراحل في المصدر التالي :
محمد عدنان وديع، و.د. بنقاسم العباس، ١٩٩٧
المواصفات والمتطلبات والخطوات اللازمة لإنشاء نظام معلومات سوق العمل على
المستوى الوطني في : نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية،
سلسلة الدراسات لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليج
العربية، ص ١١ - ١٢٠، خاصة صفحات ٤٢-٤٥
- ٨- أمين عز الدين، ١٩٨٣
تنظيم استخدام العمالة الأجنبية، ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، مركز دراسات
الوحدة العربية، بيروت، ص ٥٤
- ٩- نفس المرجع، ص ٥٧
- ١٠- نفس المرجع، ص ٥٨
- ١١- نفس المرجع، ص ٥٩
- ١٢- نفس المرجع، ص ٦٠
- ١٣- نفس المرجع، ص ٦١
- ١٤- نفس المرجع، ص ٦٢
- ١٥- نفس المرجع، ص ٦٣

١٧) Robert Looney, ١٩٩٠.

“Structural Change in Arabian Gulf: Impact of the Foreign Work Force.” Population Bulletin of ESCW“ No. ٣٧, December. ١٣٠.

١٨) Michael Bonnie, ١٩٩٧

”Population Growth, The Labour Market and Gulf Security“ In: David E. Long and Christian Koch (eds) Gulf Security in the Twenty-First Century. The emirates center for strategic studies and research. p. ٢٢٧.

(**) بالنسبة لدولة الكويت, تؤكد إحدى الدراسات أن نسبة عدد السكان المواطنين الوافدين تتراوح ما بين ١٥-١٩% , سواء كان ذلك قبل حرب الخليج أو بعدها , فتشير البيانات التي وردت في هذه الدراسة إلى أن عدد السكان المواطنين في الكويت وصل إلى ١١١,٧١٠ عام ١٩٨٩ بينما عدد السكان الوافدين ٧٤٤,٠٠١ نسبة ١٣,٨% وفي عام ١٩٩٠ قبل اندلاع الحرب وصل ٧٥٢,٣٧٥ نسمة (نسبة ١٣,٩%). أما بعد حرب الخليج فقد زادت النسبة قليلاً ثم ارتفعت بعد وجود حالة الاستقرار وتأسيس البنية التحتية مرة ثانية . ولذا , تشير البيانات إلى أن عدد السكان المواطنين صل عام ١٩٩٣ وصل ١٥٠,٠٤٧ نسمة أما عدد الوافدين فقد وصل حوالي ٥٨٥,٦٢٩ (بنسبة ٢٠%) أما عام ١٩٩٤ وما بعدها فتشير البيانات إلى أن عدد المواطنين قد زاد إلى المواطنين قد زاد إلى ١٢٦,٦٣٦ نسمة وزاد عدد الوافدين إلى ٧٧٦,١٤٢ نسمة (أي بلغت نسبة السكان المواطنين إلى الوافدين ١٧,٣%) قارن التفاصيل في المصدر التالي:

Nasra Shah, ١٩٩٥

“Structural Changes and Future Labour Migration in Kuwait”, IMR. Vol. ٢٩. Winter ١٩٩٥. PP.

١٠٠٠-١٠٠٢

١٩- د. عبد الرزاق فارس , د.ت

التركيبة السكانية في دول مجلس التعاون الخليجي, ورقة غير منشورة , د.ت ص ٤.

٢٠- نفس المرجع , ص ٦.

٢١) Michael Bonnie. Ibid . PP ٢٢٧- ٢٢٨.

٢٢- د. الفارس , مرجع سابق ص ٦ .

٢٣- نفس المرجع , ص ٩ .

٢٤- نفس المرجع ص ١٣ .

٢٥) W. B. Bohning, ١٩٨٤

International Migration, in: Population Distribution, Migration and Development. United Nations. ١٩٨٤. ٩٩٣٧. P. ٣٧٩

٢٦- د. الفارس , مرجع سابق , ص ١٣ .

٢٧- ٢٨-٢٩- نفس المرجع , ص ١٥ .

٣٠) M. Bonnie Ibid. P. ٢٣٩.

٣١) Ibid. p. ٢٤١

٣٢) Ibid. p. ٢٤٢

٣٣) ibid, pp ٢٤٢-٢٤٣

- ٣٤- عبد الله جناحي ، ١٩٩٨ ،
المؤشرات الديموغرافية وهيكل القوى العاملة لدول مجلس التعاون الخليجي مجلس وزراء العمل
والشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، المكتب التنفيذي ، المنامة- البحرين ،
ص ٣٤
- ٣٥- نفس المرجع ، ص ٣٨
- ٣٦- نفس المرجع ، ص ٧١
- ٣٧- نفس المرجع ، ص ٤٤
- ٣٨- نفس المرجع ، ص ٨٥
- ٣٩- ميثاء الشامي وأخرون ، ١٩٩٦ ،
امرأة العربية والعمل ، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث ، كوتر ، العين ، ص ٦٠
- ٤٠- محمد سيد حافظ ، ١٩٩٢ ،
امرأة الخليجية في سوق العمل الرسمي دراسة حالة للمجتمع القطري ، مجلة مركز الوثائق
والدراسات الإنسانية ، جامعة قطر ، ص ٤٠٤ ، ص ٣٣١
- ٤١- نفس المرجع ، ص ٣٣١
- ٤٢- نفس المرجع ، ص ٨٤
- ٤٣- نفس المرجع ، ص ٢١
- ٤٤- عبد العظيم الحسيني ، ١٩٩٥ ،
"الثقافات الفرعية للعمالة الأجنبية في منطقة الخليج العربي " في : شؤون اجتماعية ، ٧٤٤ ،
مجلد ٤٢ ، ص ١٠
- ٤٥- نفس المرجع ، ص ٨٨
- ٤٦- نفس المرجع ، ص ١٨
- ٤٧- نفس المرجع ، ص ١٩
- ٤٨- نفس المرجع ، ص ١٨
- ٤٩- ميثاء الشامي ، الهجرة الوافدة وتنمية القوى العاملة ، مرجع سابق ، ص ٢٧ ،
- ٥٠- نفس المرجع ، ص ٤٥٢
- ٥١- حسن الخياط ، ١٩٨٢ ،
الصيد السكاني لدول الخليج العربي ، منشورات مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، قطر ،
ص ٢٣٥
- ٥٢- محمد إبراهيم السقا ، ١٩٩٨ ،
تحويلات العمل من الدول العربية التنظيمية وخيارات السياحة ، مجلة دراسات الخليج
والجزيرة العربية ، العدد ٨٨ ، ص ٢٣ ، ٢٤ ص ١٥٥

٥٥- نفس المرجع ، ص ١٥٥ - ١٥٦

٥٦- نفس المرجع ، ص ١٤٦.

٥٧) M. Fahim Khan ١٩٩٣

Migrant Workers to the Arab World: The experience of Pakistanians" In: Godfrey
Gunattallehe (ed) Migration to the Arab World. Experience of Returning Migrant - pp. ٢٣١-٢٤٨.
United Nations University Press. Tokyo. Japan . ١٩٩٣.

٥٨- د. عبد المنعم الحسيني ، مرجع سابق ، ص ٨٩.

٥٩- د. ميثاء الشامسي ، الهجرة الوافدة وتنمية القوى العاملة ، مرجع سابق ، ص ٨١.

٦٠- د. على ليلة وآخرون ، ١٩٩١.

الشباب القطري ، اهتماماته وقضاياها ، مؤسسة المعهد والدوحة ، ص ٢٦٨-٢٦٩ ، قطر،

١٩٩١.

٦١- وزارة الداخلية ، دولة الإمارات العربية المتحدة ، ١٩٩٧.

ملحق التقرير الأمني لعام ١٩٩٧ ، بعض الظواهر الإجرامية التي يجب تسليط الضوء عليها ، ص ٤.

٦٢- لمزيد من التفاصيل حول تأثيرات المربيات ، وتأثيرات أخرى للعمالة انظر:-

ميثاء الشامسي ، الهجرة الوافدة وتنمية القوى العاملة ، مرجع سابق، ص ٢٥٦ - ٢٦٥.

٦٣- نقلا عن د. عبد المنعم الحسيني ، مرجع سابق ، ص ٨٥.

٦٤- نفس المرجع ، ص ٨٦.

٦٥- د. حسن الخياط ، مرجع سابق ، ص ٣٣٣.

٦٦- مجموعة باحثين ، ١٩٨٦

تجربة دولة الإمارات الوجودية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ص ٢٩٢-٣٠٠.

٦٧- د. ميثاء الشامسي ، الهجرة الوافدة وتنمية القوى العاملة ، مرجع سابق ، ص ٢٩٥.

٦٨- نفس المرجع ، ص ٣٠٢.

٦٩- نبيل النواب، ١٩٩٤

المرأة العربية والتنمية: نحو دور أوسع للتعليم التقني والمهني في دمج المرأة العربية في التنمية، مجلة

الفكر العربي، ع ١١٣.

٧٠) Ivy Pappas ١٩٩٣

"Attitudes to Female Employment in Four Middle Eastern Countries"

in : Hala Afshar: (eds.) Women in the Middle East. Perceptions. Realities and Struggle for
liberation, Macmillan England.. p. ١٤٠.

٧١- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية ، ١٩٩٧

واقع السياسات والنظم والإجراءات المتبعة في مجال التشغيل وإنشاء نظام وطني لمعلومات سوق

العمل بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، مقدمة إلي : الندوة الإقليمية حول التشغيل في

إطار تنمية الموارد البشرية بدول مجلس التعاون الخليجي ، المنامة، ديسمبر، ١٩٩٧

٧٢- نفس المرجع ، ص ٢.

٧٣- رين حسن الشريف، ١٩٩٧.

تنمية وتشغيل المواطنين في القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة ورقة عمل مقدمة إلى الندوة الإقليمية حول التشغيل في إطار تنمية الموارد البشرية بدول مجلس التعاون الخليجي. المندوبة

ديسمبر، ١٩٩٧، ص ص ١ - ٢.

٧٤- نفس المرجع ، ص ٢ - ٣

٧٥- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، سلطنة عمان ١٩٩٧

واقع وآفاق السياسات والنظم في مجال التشغيل وإنشاء نظام وطني لمعلومات سوق العمل ، مقدمة إلى الندوة الإقليمية حول التشغيل في إطار تنمية الموارد البشرية بدول مجلس التعاون الخليجي .

المنامة ، البحرين، ديسمبر ١٩٩٧، ص ٦

٧٦- نفس المرجع ، ص ٧

٧٧- نفس المرجع ، ص ٥

٧٨- الرئاسة العامة لاتحاد غرف دول مجلس التعاون ، ١٩٩٧

دور القطاع الخاص الخليجي في إنجاح خطط وبرامج التشغيل ودعم نظم معلومات سوق العمل ، مقدمة إلى الندوة الإقليمية حول التشغيل في إطار تنمية الموارد البشرية بدول مجلس التعاون الخليجي . ديسمبر ،

١٩٩٧، ص ١٣ - ١٤

٧٩- نفس المرجع ، ص ١٧ - ١٨

٨٠- نفس المرجع ، ٩

٨١- عبد المنعم الحسيني ، مرجع سابق، ص ٩٣.

٨٢- نفس المرجع ، ص ٩٣-٩٤

٨٤)Fahim Khan. Ibid. . pp ٢٣٦-٢٣٨

٨٥)Ibid. p. ٢٣٥.

جدول (١)

نسبة العمالة انوافدة إلى إجمالي قوة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي خلال
النصف الأول من التسعينات

الدولة	المصدر	حجم قوة العمل المواطنة	حجم قوة العمل الوافدة	نسبة العمالة الوافدة إلى إجمالي قوة العمل
البحرين	تعداد ١٩٩١ (التعداد السابع)	٩٠.٦٦٢	١٣٥٧٨٦	%٦٠
الكويت	مسح ١٩٩٢	١٤٠.٢٤٦	٤٦٧٤٦٢	%٧٧
عمان	تعداد ١٩٩٣ (أول تعداد سكاني)	٤٧.٠٠٠	٤٠.٠٠٠	%٤٦
قطر	١٩٩٣ (علي خليفة الكواري)	٣٠.١٩٥	٢٧٤٨٠.٥	%٩٠
السعودية	١٩٩٢ (التعداد الأخير)	٢٣.٠٨٨.٠٠	٣٤٦٣٢.٠٠	%٦٠
الإمارات العربية المتحدة	١٩٩٢ (مسح قوة عمل)	٧٣٣٥.٠	٦٦.١٥.٠	%٩٠

المصدر : علي خليفة الكواري : تنمية للضياع ! أم ضياع لفرص التنمية ، مركز دراسات الوحدة العربية ،
بيروت ، يناير (١٩٩٦).

جدول (٣)
تطور إجمالي حجم السكان في دول مجلس التعاون الخليجي
وتقديرات نموهم حتى عام ٢٠٢٥ (*)

الدولة	معدلات النمو السكاني (نسبة مئوية)						الهيكل العمري للسكان أقل من ١٥ - ٦٥ سنة
	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	متوسط معدل النمو السكاني ٩٠ - ١٩٩٥	
الإمارات العربية المتحدة	٩,١	٢,٦	٤,٠	٤,٠	٦,٦	٢,٨	٣١
دولة البحرين	١,٠	٢,٢	٣,٧	٣,٧	٣,٧	٢,٦	٣٢
المملكة العربية السعودية	١٠,٩	٢,٧	٢,٧	٢,٦	٢,٦	٢,٦	٤٣
سلطنة عمان	٦,١	٩,٦	٦,٧	٢,٩	٢,٨	٤,٢	٥٠
دولة قطر	٤,١	٥,٨	٤,٩	٦,١	٥,٥	٢,٤	٢٨
دولة الكويت	٣٥,٩	٢,٦	٤,٥	١٠,٩	٤,٤	٤,٧ -	٣٩

المصدر : التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة ١٩٩٦ ر (1996) United nations World Population

(26) IMF: Op. Cit

(*) اعتمدنا في هذه البيانات على المصدر التالي :

د. ليلي الخواجة ، ١٩٩٧ - التشغيل وأنظمة معلومات سوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي في : نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية ، سلسلة الدراسات الاجتماعية (٣٥)، المكتب التنفيذي لدول مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية ، المنامة ، البحرين.

جدول (١٤)
السكان في دول مجلس التعاون الخليجي حسب التركيبة العمرية (٢)
١٩٩٤

بالآلاف	قطر موطن			الجملة	مسوطن			الدولة
	١٥+	١٤-١٥	١٤-١٥		١٥+	١٤-١٥	١٤-	
١٧٨١ ١٠٠	٧ ٠,٤	١٤٢٢ ٧٩,٩	٣٥١ ١٩,٧	٣٧٧ ١٠٠	١٨ ٣	٢٩٩ ٥٠,١	٢٨٠ ٤٦,٩	الإمارات العربية المتحدة العدد %
٢٠٨ ١٠٠	-	١٧٢ ٨٤,٦	٣٦ ١٥,٤	٢٤٨ ١٠٠	١١ ٣,٢	١٩٦ ٥٦,٣	١٤١ ٤٠,٥	البحرين العدد %
٣١٨٩ ١٠٠	٢٦ ٠,٨	٤٣٥٥ ٨٦,٩	١٧٢ ٥,٣	١١٢٢٥ ١٠٠	٤٢٤ ٣,٢	٧٢٢١ ٥٥,٩	٥٢٨٥ ٤٠,٩	السعودية العربية السعودية العدد %
٥٢٢ ١٠٠	١ ٠,٢	٤٩٥ ٨٨,١	٤٦ ١١,٧	١٥٢١ ١٠٠	٤٢ ٢,٨	٦٨٩ ٤٥,٣	٧٨٩ ٥١,٩	عمان العدد %
٢٦٩ ١٠٠	١ ٠,٣	٢٩٢ ٧٩,٤	٧٥ ٢٠,٣	١٦٩ ١٠٠	٦ ٣,٧	٩٢ ٥٧,٨	٦٢ ٣٨,٥	قطر العدد %
٢٢٠ ١٠٠	٨ ٣,٨	٧٤٢ ٨٠,٧	١٧٠ ١٨,٥	٦٥١ ١٠٠	١٥ ٢,٢	٢٤٢ ٥٢,٣	١٩٨ ٥٥,٤	الكويت* العدد %

* Sources: Gulf Business Books, The GCC Economic Data Book (1996),
Arabia: Motivate Publishing (1996).

* الإحصاءات لكل من الإمارات والكويت هي لعام ١٩٩٥
(*) اعتمادنا في هذه البيانات على المصدر التالي: محمد بن عبد الرزق الفارس، مرجع سابق.

جدول (٥)
توزيع الوافدين (٥١ سنة فاكثر) لدولة الإمارات العربية المتحدة حسب التركيب المهني
للفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٨ م^(*)

الإجمالي	متصل جديد	أفراد القوات المسلحة والمهن غير واضحة التوجيه وغير مبين	حرفيون وأصحاب المهن العامة	عمل تشغيل المصانع ومشغلي الآلات وعمل الإنتاج	مزارعون وعمل الزراعة والصيد وتربية الحيوانات	العاملين في الخدمات ومحلات البيع	رجال التشريع والمديرين الإداريين ومديرو الأعمال	أصحاب المهن العلمية والفنية	أنواع المهن	السنة
٩٣٩١٨٢	٨٤٤٤	٣٩٠٠٠	٢٩١٥٢٥	١٦٢٣٠٣	٦٩٩٦٧	١٩٧٥٢٦	٤٢٨٢٤	١٢٨٠٩٣		١٩٩٠
١٠٠٢٣٢٩	٩٠١١	٤١٦٢٢	٣١١١٢٦	١٧٣٢١٦	٧٤١٣٨	٢١٠٨٠٧	٤٥٧٠٣	١٣٦٧٠٦		١٩٩١
١٠٧٦٩٦٣	٩٦٨٤	٤٤٧٢٢	٣٣٤٢٩٢	١٨٦١١٣	٧٩٦٥٨	٢٢٦٥٠٣	٤٩١٠٦	١٤٦٨٨٥		١٩٩٢
١١٥٧١٥٩	١٠٤٠٤	٤٨٠٥٢	٣٥٩١٨٤	١٩٩٩٧١	٨٥٥٨٩	٢٤٣٣٦٩	٥٢٧٦٣	١٥٧٨٢٢		١٩٩٣
١٢٤٣٣١٦	١١١٧٩	٥١٦٣٠	٣٨٥٩٢٩	٢١٤٨٦١	٩١٩٦٢	٢٦١٤٩٠	٥٦٦٩٢	١٦٩٥٧٣		١٩٩٤
١٣٣٥٨٩٤	١٢٠١١	٥٥٤٧٤	٤١٤٦٦٥	٢٣٠٨٦٠	٩٨٨١٠	٢٨٠٩٦١	٦٠٩١٣	١٨٢٢٠٠		١٩٩٥
١٤٢٨٤٧١	١٢٨٤٤	٥٩٣١٨	٤٤٣٤٠١	٢٤٦٨٥٩	١٠٥٦٥٧	٣٠٠٤٣٢	٦٥١٣٤	١٩٤٨٢٦		١٩٩٦
١٥٢٧٦٤	١٣٧٢	٦٣٤٤	٤٧٤١٨	٢٦٤٠٠	١١٢٩٩	٣٢١٢٩	٦٩٦٧	٢٠٨٣٥		١٩٩٧
١٦٣٣٥١	١٩٧٠	٦٧٨٣	٥٠٧٠٥	٢٨٢٢٩	١٢٠٨٢	٣٤٣٥٥	٧٤٤٨	٢٢٢٧٩		١٩٩٨

(*) هذه البيانات مأخوذة من القسم الإحصائي بوزارة التخطيط بدولة الإمارات العربية المتحدة.

جدول (٦)
توزيع الوافدين (١٥ سنة فاكثر) العربية المتحدة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي
للفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٨ م (١)

الإجمالي	مزايا جدي	غير مدين	خدمات المجتمع العامة والخدمات الاجتماعية والشخصية	التحويل والتأمين والعقارات وخدمات الإعمال	التحويل والتخزين والمواصلات	تجارة الجملة والفرق والمطاعم والقناتق	التشييد والبناء	الكهرباء والغاز والمياه	الصناعات التحويلية	المناجم والمحاجر والتعدين	الزراعة والغابات وصيد البر والبحر	قطاع النشاط الاقتصادي	السنة
١١٢٩٥٨١	١٤٤٤	٢٩٨٢	٨١١,١٧٨	٤٤٢٥٢	٨٢٧٨٦	٢٠,٩٤٢٥	٢٢٥٦٦٤	١,٦٥١	١٢٢٥,٨	٢٥٥٩٥	٩٥٦٢٢	١٩٩٠	
١١٢٩٦٠٢	١٧٧٢	٤٢٧٥	٢,١١٢٢٥	٤٧١٤٠	٨٢٥٥٥	١٢٥١٨٨	٢٥٢٤,٢	١١٤٥٢	١٤٢٤,٧٢	٢٧٥٢١	١٠,٢٨٢,٠	١٩٩١	
١٢٩٩٢٢٥	٨٥٢٠	٢٥٦٥	٢٢٢٢٩١	٥١,٢٢٧	٩٥٨٢٠	٤٤,٩٥١	٢٧١٤٠	١٢٢٥٦	١٥٢٤٥٦	٢٩٤٤٧	١١,٠٠١,٧	١٩٩٢	
١٢٩٠,٥٩١	٤١٢٧	٤٩,٦	٢٤٦,٠٢٩	٥٢٦,٠٠	١,٠,٢٥٢٢	٢٥٧٨١٨	٢٩,٠١٢	١٢١١٢	١٦٢٤٧١	٢١٥,٠٩	١١,٧٧١,٧	١٩٩٣	
١٢٢٢١٢٠	٢٨٩٩	٧,٥	٢٩٧٩٢١	٢٩٤٢٤	٩٤٥١٢	١٢٧,٠٧٧	١٥٢٢٧٧	١٧١٥٢	٢,٨١٤٢	١٢٧٩٧	٩٥٢,٤	١٩٩٤	
١٢٢٢٠٥٥	٢١٢	٧,٠٨	٢٢٠,٠٠٨	٢١١٢٢٢	١٩٤٤٨	١٢١٧٩١	١٦٤٩٩٢	١٨٤٦٤	٧٢٢٥١	١٨,٠٨١	٧,٠١٨٨	١٩٩٥	
١٢٢١٤٤٦	١٢٥٩	٨١٦	٢٤٥٢٢,٠	٢٤,٥٥٤	٧٤٧٥٢	١٤٧٢٤٨	١٧٧٦,٦	١٩٨٧٦	٧٨٩٥٨	١٩٤٦٢	٧٥٥٥٢	١٩٩٦	
١٢٥٠,٥٠١	٢٦١١	٨٧٧	٢٧١٢٢١	٢١٦٦٦١	٨,٠٢٧٩	١٥٨٢٢٢	١٩,٠٩٧٦	٢١٢٧٢	٨٤٩,٢	٢,٠٩٢٨	٨١٢٤١	١٩٩٧	
١٢٥٠١٢١	١٧٦٦	٥٦٤٩	٢٧,٢٥١	٥٨٤٢٢	١,٠٩٧,٠٩	٢٧٥٨٢٥	٢١,٠٤٢٨	١٤,٢٠	١٧٤٥٤٧	٢٢٧١٥	١٢٥٩٥٩	١٩٩٨	

(*) هذه البيانات مأخوذة من القسم الإحصائي بوزارة التخطيط بوزارة الإمارات العربية المتحدة .

جدول (٧)
تطور هيكل العمالة في الاقتصاد السعودي ما بين العمالة المواطنة
والعمالة الوافدة (*)

العمالة						البيان
الإجمالي		غير سعوديين		سعوديين		
%	عدد (بالآلف)	%	عدد (بالآلف)	%	عدد (بالآلف)	
١٠٠	١٦٠٠,٠	١٩,٦	٣١٤,٠	٨٠,٤	١٢٨٦,٠	عام ١٣٩٥/١٣٩٤ هـ نهاية الخطة الأولى
١٠٠	٢٤٧١,٢	٤٣,٠	١٠٥٩,٨	٥٧,٠	١٤١١,٤	عام ١٤٠٠/١٣٩٩ هـ نهاية الخطة الثانية
١٠٠	٥٢٤٤,٦	٦٥,٩	٣٤٥٨,٦	٣٤,١	١٧٨٦,٠	عام ١٤٠٥/١٤٠٤ هـ نهاية الخطة الثالثة
١٠٠	٥٧٧١,٨	٦٦,٧	٣٨٤٨,٦	٣٣,٣	١٩٢٣,٢	عام ١٤١٠/١٤٠٩ هـ نهاية الخطة الرابعة
١٠٠	٥٩٨٥,٣	٦٠,٦	٣٦٢٨,٢	٣٩,٤	٢٣٥٧,١	عام ١٤١٥/١٤١٤ هـ نهاية الخطة الخامسة

* المصدر : وزارة التخطيط : خطط التنمية الاقتصادية بالمملكة العربية السعودية ، الخطة (٣) ، (٤) ، (٥) وتقارير الإنجازات .

* تقديرات

(*) اعتمدنا في هذه البيانات على المصدر التالي :-

عبد الله ناجي ، ١٩٩٨ ، المؤشرات الديموجرافية وهيكل القوى العاملة بدول مجلس التعاون الخليجي ، المكتب التنفيذي ، المنامة ، البحرين .

جدول (٨)

تقديرات فرص العمل المتوقع إحداثها خلال خطة التنمية الخامسة.

النطاق	العمالة		الفرصة عمل	
	١٩٥٩-١٩٦٠ م	١٩٦١-١٩٦٢ م	عدد	%
الخاص	٥١٤٧,٤	٥٣٥١,٩	٢٠٤٨	٩٥,٤
الحكومي	٦١٤,٩	٢٢٣,٥	٨١	٩,٦
الإجمالي	٥٧٦٢,٣	٥٥٧٥,٤	٢١٢٩	١٠٠

المصدر: - خطة التنمية الخامسة، ص ١٢٥.

(٦) اعتمدنا في هذه البيانات على المصدر التالي: - عبد الله ناجي، ١٩٦٨، مرجع سابق.

جدول (٩)
توزيع العمالة التي تم توظيفها في القطاع الخاص على المهن بين السعوديين
والجانب عامي ١٤٠٨ - ١٤٠٩ هـ (١)

١٤٠٩			١٤٠٨			البيان
جملة	أجانب	سعوديون	جملة	أجانب	سعوديون	
٣٧٢٨٤	٣٦٨٩٨,٠	٣٨٦,٠	٣٣٤٣٣	٣٢٩٩٧,٠	٤٣٦,٠	المهن العظمية والفنية
١٠٠	٩٨,٩	١,١	١٠٠	٩٨,٧	١,٣	نسبة
١٧٧٦	١٧١٥,٠	٦١,٠	٢١٢٠	٢٠٢٠,٠	١٠٠	المندوبون والإداريون
١٠٠	٩٦,٥	٣,٥	١٠٠	٨٥,٣	٤,٧	نسبة
١٦٧٧٥	١٣٤٦٧,٠	٣٣٠٨,٠	١٦٩٤٠	١٣٤٦٨,٠	٣٤٧٢,٠	الأعمال الكتابية
١٠٠	٨٠,٢	١٩,٨	١٠٠	٧٩,٥	٢٠,٥	نسبة
٩٧٤٢	٩٤٠٤,٠	٣٣٨,٠	٨٩٩٤	٨٧٥٤,٠	٢٤٠,٠	أعمال البيع
١٠٠	٩٦,٥	٣,٥	١٠٠	٩٧,٣	٢,٧	نسبة
٣١٥٦٦	٢٩٦٩١,٠	١,٨٧٥,٠	٥٤٢٤٩	٥٢٥٢٦,٠	١٧٢٣,٠	الخدمات
١٠٠	٩٤,٠	٦,٠	١٠٠	٩٦,٨	٣,٢	نسبة
٢٦٣٠٠	٢٦٢٢٤	٧٦	٣٠٣٧٨	٣٠٣٠٤,٠	٧٤	عمال الزراعة والصيد
١٠٠	٩٩,٧	٠,٣	١٠٠	٩٩,٧	٠,٣	نسبة
٤٣٩٥٢٧	٤٢٧٩٢٢,٠	١١٦١٥,٠	٥٤٤٥٦٥,٠	٥٣٣٣٤٤,٠	١١٢٢١,٠	عمال الإنتاج وما إليهم
١٠٠	٩٧,٣	٢,٧	١٠٠	٩٨,٠	٢,٠	نسبة
٥٦٢٩٨٨	٥٤٥٣٢١	١٧٦٥٩	٦٩٠٦٧٩	٦٧٣٤١٣	١٧٢٦٦	(جملة)
١٠٠	٩٤,٧	٥,٣	١٠٠	٩٥,١	٤,٩	نسبة

(* اعتمدنا في هذه البيانات على المصدر التالي :- عبد الله ناجي ، ١٩٩٨ ، مرجع سابق .

1990-1999

1990-1999

1990-1999		1990-1999		1990-1999		1990-1999		1990-1999		1990-1999	
Year	Code	Year	Code	Year	Code	Year	Code	Year	Code	Year	Code
1990	1990	1990	1990	1990	1990	1990	1990	1990	1990	1990	1990
1991	1991	1991	1991	1991	1991	1991	1991	1991	1991	1991	1991
1992	1992	1992	1992	1992	1992	1992	1992	1992	1992	1992	1992
1993	1993	1993	1993	1993	1993	1993	1993	1993	1993	1993	1993
1994	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1994
1995	1995	1995	1995	1995	1995	1995	1995	1995	1995	1995	1995
1996	1996	1996	1996	1996	1996	1996	1996	1996	1996	1996	1996
1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997
1998	1998	1998	1998	1998	1998	1998	1998	1998	1998	1998	1998
1999	1999	1999	1999	1999	1999	1999	1999	1999	1999	1999	1999

1990-1999

جدول (١١)
السكان في دول مجلس التعاون حسب المستوى التعليمي
عام ١٩٩٤ (*)

بالآلاف	الجملة	جامعي	دبلوم	ثانوية	إعدادية	ابتدائية	يقرأ ويكتب	أخرى	الدولة
٤٠١	٢٥	-	٨٣	٧٨	٦٣	٦٧	٨٥	الإمارات العربية المتحدة	
١,٥١٨	١٨٨	٥٣	٥٠٤	٢٠٦	٢٥٧	٥٤	١٥٥	مواطن غير مواطن	
٢٤٩	١٤	٨	٦٠	٤٦	٥٠	٣٨	٣٣	البحرين	
١٨٤	٢٢	٩	٣٥	٣٢	٣٢	٤٣	١١	مواطن غير مواطن	
٩٢٦٠	٤٠٣	١١٦	٩٨١	٨٥٢	١٥١٩	١٦٢٩	٣٦٨٩	المملكة العربية السعودية	
٤٥٦٤	٥٣٩	٢١٦	٨٦٦	٧٨٤	٨٠٦	١٠٦٧	٢٨٦	مواطن غير مواطن	
٩٨٣	٨	٤	٦٧	١٠٧	٢٠١	٢٩١	٣٠٦	عمان	
٥١١	٥١	٢٤	٩١	١١٧	٥٥	١٣١	٤٣	مواطن غير مواطن	
١١٢	١٣	-	٢٢	٢٠	٢٣	١٨	١٠٦	قطر	
٣١٤	٣٦	١٤	٥٩	٥٤	٥٧	٧٤	٢٠	مواطن غير مواطن	
٤٤٥	٣٣	٣٠	٦٥	١٥٧	٧٦	٢٨	٥٦	الكويت *	
٨٠٢	٦٧	٢٠	١٢١	١٦٢	١٤٠	١٤٦	١٤٥	مواطن غير مواطن	

* الإحصاءات لكل من الإمارات والكويت هي لعام ١٩٩٥

* Sources : Gulf Business Books: The GCC Economic Data Book (1996).
Dubai : Motivate Publishing (1996).

(*) اعتمداً في هذه البيانات على المصدر التالي :- د. عبد الرزاق الفارس ، مرجع سابق .

جدول (١٣)

إجمالي تدفق التحويلات المسجلة من الدول العربية النفطية (بالمليون دولار)^(١)

السنة	تدفق التحويلات إلى الخارج
١٩٧٦	١٤٧٥,٩ *
١٩٧٧	٢٤٥٦,٤ *
١٩٧٨	٣٢٠٩,٦ *
١٩٧٩	٣٦٨١,٦ *
١٩٨٠	٤٥١٢,٦ *
١٩٨١	٧١٥١,٤
١٩٨٢	٧٩٣٩,٧
١٩٨٣	٨٧٥٠,٢
١٩٨٤	٨٥٤٧,٧
١٩٨٥	٨٧١٧,٥
١٩٨٦	٨٠١١,٢
١٩٨٧	٧٩٥٨,١
١٩٨٨	٩٦٥٥,٦
١٩٨٩	١١٨٢٠,٩
١٩٩٠	١٤١٨٧,٩
١٩٩١	١٦٠٢٣,٥ **
١٩٩٢	١٦٢٠٦,٤ **
١٩٩٣	١٨٤٩٨,٦ **
١٩٩٤	١٦٩١٤,١ ***

* لا تتضمن التحويلات من الكويت .

** لا تتضمن التحويلات من ليبيا .

*** لا تتضمن التحويلات من ليبيا و عمان .

المصدر :

IMF " Balance of Payments Yearbook " Various Issues

^(١) اعتماداً في هذه البيانات على المصدر التالي : د. محمد إبراهيم السقا ، ١٩٩٨ - تحويلات من الدول العربية النفطية و خيارات تسليمة ، مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية ، ج ١٨ ، من ٢٣ ، ١٩٩٨ .

جدول (١٤)

الجنسيات الرئيسية للأحداث المخالفين
بإدارة الإمارات العربية المتحدة

النسبة المئوية للفترة ٩٣ - ٩٦ م	النسبة المئوية	عدد المتهمين	الجنسية
٥١%	٥٥%	٦٩	الإمارات
٦%	٦%	١٦	عمان
٦%	٦%	١٩	فلسطين
٨%	٥%	١٧	باكستان
٤%	٥%	١٤	الصومال
٤%	٤%	١٣	الأردن
٢%	٤%	١١	السودان
٢%	٣%	٩	مصر
-	١٢%	٣٦	باقي الجنسيات
-	١٠٠%	٣٠٧	المجموع

(٦) اعتمدنا في هذه البيانات على المصدر التالي :- الإحصائيات البنائية ، تحليل ومؤشرات لعام ١٩٩٧ .

المجلد الثالث ، وزارة الداخلية ، دولة الإمارات العربية المتحدة ، ١٩٩٧ .