



الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في  
دول مجلس التعاون الخليجي  
(دراسة في الجغرافيا السياسية)

د. أنور سيد كامل

مدرس الجغرافيا السياسية  
ونظم المعلومات الجغرافية  
كلية الآداب جامعة بني سويف





## المستخلص :

لا تعاني دول مجلس التعاون الخليجي من انخفاض عدد سكانها فقط، وإنما من انخفاض مستوي خصائصهم التقنية أيضاً، مما اضطر هذه الدول إلي استقدام عمالة وافدة متخصصة ومدربة بأعداد كبيرة؛ ورغم الفوائد الإيجابية التي أسفرت عنها مساهمة هذه العمالة في كافة المجالات، إلا أن الأمر لم يخل من العديد من الآثار السلبية. وتعد دول المجلس من أكبر دول العالم استقبالاً للعمالة الوافدة، حيث يتجاوز الحجم العددي للعمالة الوافدة حجم العمالة الوطنية بدرجات مختلفة، فقد بلغت نسبة هذه العمالة في بعض دول المجلس 90% من حجم قوة العمل. حتي أصبح وجودها يمثل تهديداً حقيقياً قد يعصف بوجود دول المجلس.

وتركز هذه الدراسة الحالية علي الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة إلي دول مجلس التعاون الخليجي، وذلك من خلال دراسة الخصائص الجغرافية والديموغرافية لهذه العمالة الوافدة في دول المجلس، مع التركيز علي توزيعها العددي والجغرافي، ودراسة أبعادها السلبية علي مختلف الصعد الإقتصادية والسياسية والأمنية والاجتماعية، وأخيراً التعرف علي التوقعات المحتملة لمستقبلها في دول الخليج وآليات التعامل معها.

وفي سبيل تحقيق ذلك اتبع الباحث المنظور الجغرافي السياسي مستنداً إلي عددًا من المناهج البحثية، ومنها المنهج التاريخي في عمل مسح تاريخي للتعرف علي تطور استقدام العمالة الوافدة إلي دول المنطقة. والمنهج الوصفي التحليلي للتعرف علي التوزيع الجغرافي للعمالة الوافدة وأبعادها السلبية. إضافة إلي إتباع الأسلوب الكمي والكارتوجرافي في تصميم مجموعة من الخرائط والأشكال البيانية التي تساعد علي عرض وإظهار عناصر هذا البحث ونتائجه.



## الكلمات الدالة:

العمالة الوافدة - مجلس التعاون الخليجي - الأبعاد الاقتصادية - والسياسية- والأمنية- والإجتماعية لدول مجلس التعاون الخليجي

## Abstract:

Do not suffer from countries of the Gulf Cooperation Council, a decline in the number of its inhabitants only, but from a low level of technical characteristics also, forcing these countries to bring in migrant workers specialized and trained large numbers; although positive benefits, which resulted in the contribution of such employment in all areas, but that it was not without many of the negative effects of. The countries of the Council of the largest countries of the world received inflows of employment, where it exceeds the size of employment inflows numerical size of national employment, to varying degrees, the proportion of such employment in some countries of the 90% of the size of the labor force. So it has become their presence represents a real threat to may jeopardize the existence of the council countries. This study focuses on the current negative dimensions of employment inflows to countries of the Gulf



Cooperation Council, through the examination of geographical characteristics of these migrant labor and demographic in the council countries, with a focus on numerical and geographical distribution, and negative dimensions to various economic, political, social, security and, finally, the prospects for its future in the Gulf countries and mechanisms for dealing with them. In order to achieve that, follow the researcher geographical perspective based on a number of political research curricula, including historical approach in the work of the survey to identify the historical development of bringing in foreign labor to countries of the region. Descriptive analytical approach to identify the geographical distribution of employment inflows negative dimensions. In addition to quantitative and Cartography approach to design a set of maps and charts that help to demonstrate the elements of this research and its results.

### **Key words:**

Immigrant employment - Gulf Cooperation- Council dimensions - economic, political- security- social and states of the Gulf Cooperation Council



الاستشهاد المرجعي:

كامل، أنور سيد (2015). الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي (دراسة في الجغرافيا السياسية) . حولية كلية الآداب . جامعة بنهي سويف . . ص 283-378 (2015)



## مقدمة:

ويعد مجلس التعاون الخليجي منظمة إقليمية عربية، ويتكون من ست دول أعضاء تطل علي الخليج العربي، وهي الإمارات والبحرين وعمان والسعودية وقطر والكويت، وتأسس المجلس في 15 مايو 1981م.

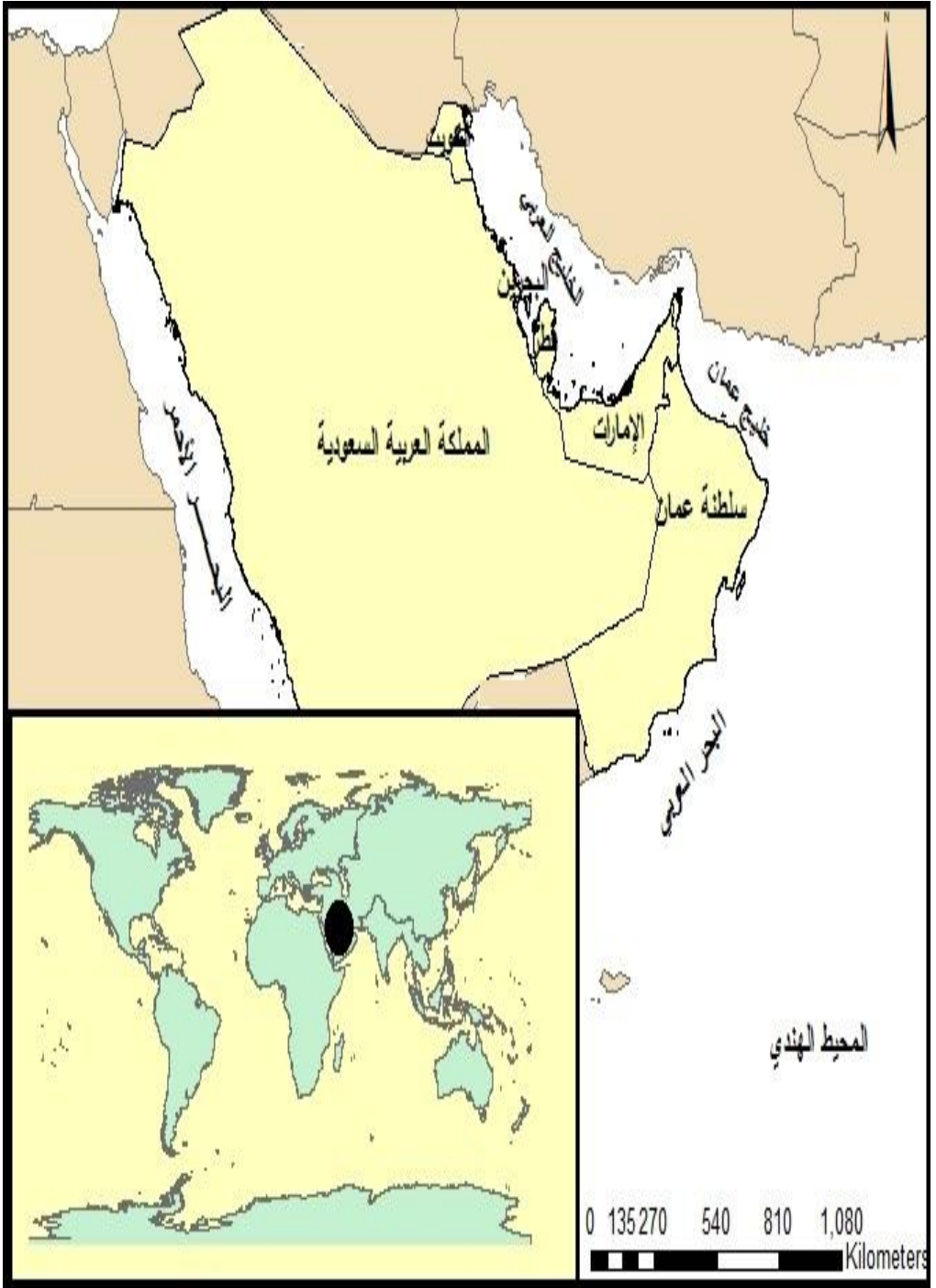
وتشكل دول المجلس في مجموعها نطاقاً جغرافياً متصلاً قارياً وبحرياً، وتقع في الركن الجنوبي الغربي من قارة آسيا، فيما بين الخليج العربي شرقاً والبحر الأحمر غرباً، ويحدها شمالاً دولتي العراق والأردن. وجنوباً البحر العربي ودولة اليمن.

وتمتد دول المجلس بين دائرتي عرض  $36^{\circ}10' - 0^{\circ}$ ،  $32^{\circ}$  شمالاً. وبذلك فهي ضمن دوائر العرض المدارية والمعتدلة الدفيئة، وبين خطي طول  $35^{\circ} - 59^{\circ}$  شرقاً.

ويأخذ المجال الحيوي لمجلس التعاون الخليجي شكلاً هندسياً أقرب لشبه المنحرف، يغطي غالبية الجزيرة العربية تقريباً. شكل رقم (1).



شكّل رقم (1) الموقع الجغرافي لدول منطقة مجلس التعاون الخليجي







وتهتم الجغرافيا السياسية في دراستها لخصائص سكان الدولة باعتبارهم الدعامه

الأساسية للحياة الاقتصادية والسياسية، حيث يتيح عدد السكان الكبير لأية منطقة

سياسية القدرة علي حمايتها وتنمية اقتصادها واستغلال مواردها، وتكوين علاقات

خارجية قوية مع الدول الأخرى، ومدى قدرتهم العسكرية علي حماية دولتهم (1). كما

تعد نسبة القوي العاملة إلي إجمالي عدد السكان ذات أهمية كبيرة في قياس قوة الدولة

أو ضعفها.

وتعتبر دول مجلس التعاون الخليجي من أكثر دول العالم استقدامًا للعمالة الوافدة

من مختلف دول العالم، وذلك للوفاء باحتياجات أسواق العمل بها. وتمثل هجرة العمالة

الوافدة إلي دول المنطقة صورة غير مسبوقه وربما غير متكررة لهجرة العمالة

الدولية، حيث تفوق أعداد العمالة الأجنبية الوافدة بكثير حجم العمالة الوطنية بنسب

مختلفة، بلغت في بعضها 90% من حجم قوة العمل.

وتتعدد الآثار التي ترتبت علي استقدام هذه الأعداد الكبيرة من العمالة الوافدة،

حيث نتج عنها العديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية، والتي

تختلف وفقًا للظروف السياسية والاقتصادية والنظم الاجتماعية بكل دولة. وأصبح

وجودها يمثل تحديًا سياسيًا واقتصاديًا واجتماعيًا يمس الهوية الوطنية لدول المنطقة،

وربما يعصف بوجودها.

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلي أنه تم التركيز في هذه الدراسة علي الأبعاد

السلبية للعمالة الوافدة إلي دول المجلس، دون التطرق إلي إيجابيات هذه العمالة – مع



التسليم بها وهي كثيرة- وبناءً على ذلك سوف يتم إلقاء الضوء على سلبيات تلك

العمالة الوافدة في المجال الاقتصادي والسياسي والأمني والاجتماعي في دول

المجلس، وذلك من المنظور الجغرافي السياسي.

ويحسن في البداية التعرف على المدلول الإصطلاحي للعمالة الوافدة، حيث

عرفتها منظمة الهجرة الدولية بأنها عبارة عن انتقال مجموعة من الأفراد من مكان ما

للإقامة في مكان آخر غير موطنها الأصلي، أما دائرة معارف العلوم الاجتماعية

فعرفتها بأنها: التحرك الجغرافي الدائم نسبيًا للأشخاص. وعرفها المعجم الديموغرافي

بقسم الشؤون الاقتصادية بالأمم المتحدة بأنها: شكل من أشكال انتقال السكان من

موطنهم الأصلي أو مكان المغادرة إلى منطقة أخرى يطلق عليها بلد المقصد، وهو ما

يترتب عليه تغيير في محل الإقامة<sup>(2)</sup>. في حين عرفتها منظمة العمل الدولية بأن

العمالة الوافدة تعبر عن المهاجرين من أجل العمل الذين يتركون موطنهم متجهين إلى

دولة أخرى لشغل وظيفة يعملون بها لحساب الغير.

وعليه؛ فإن العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي تتمثل في: "أولئك

الأشخاص غير المواطنين الذي وفدوا إلى دول المنطقة لغرض العمل، والقادمين من

دول عربية أو غير عربية، سواء أكان دخلوهم إلى دول المنطقة بطريقة قانونية أي

بتأشيرة دخول رسمية صادرة من دول المنطقة، أو بطريقة غير قانونية؛ بقصد العمل.

أسباب إختيار الموضوع:



- 1- محاولة إلقاء الضوء علي أحد المشكلات المهمة التي تواجه دول مجلس التعاون الخليجي وفق رؤية موضوعية استنادًا إلى معطيات الشخصية الجغرافية.
- 2- التأكيد علي أثر القصور الجغرافي لدول مجلس التعاون الخليجي في ضرورة الاعتماد علي أعداد كبيرة من العمالة الوافدة بغرض التنمية، الأمر الذي تمخض عنه العديد من المشكلات المرتبطة بها.
- 3- تقديم دراسة جغرافية منهجية تساعد علي فهم المشكلات المرتبطة بالعمالة الوافدة الكثيفة إلي دول المجلس. واستشراف مستقبلها في المنطقة وهو موضوع لم يتم تناوله بدرجة كافية في المكتبة العربية من منظور الجغرافيا السياسية.

### أهداف الدراسة:

- 1- إلقاء الضوء علي التطور التاريخي للإستعانة بالعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي وأسباب استقدامها.
- 2- دراسة التوزيع الجغرافي للعمالة الوافدة في دول المجلس.
- 3- تحديد الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في دول المجلس في المجالات الاقتصادية والسياسية والأمنية والاجتماعية.
- 4- التعرف علي تحديات العمالة الوافدة إلي دول المجلس والسياسات المتبعة للحد منها.



## الدراسات السابقة:

تناول عدد من الدراسات السابقة بعض جوانب هذا الموضوع في مجال الجغرافيا

السياسية، وإن لم تفرد له دراسة خاصة، حيث اقتصر على بعض الإرهاصات ضمن موضوعات أخرى، فضلاً عن بعض الدراسات التي تمت خارج هذا المجال، والتي استفاد منها الباحث، كالدراسات التاريخية والسياسية والاقتصادية، ويتمثل أهمها وفقاً لتاريخ نشرها فيما يلي:

- **ميثاء سالم الشامسي ( 2006 )** تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون

الخليجي: دروس مستقبلية . - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا- الإسكوا .-

اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية . - بيروت.

- **غربي محمد ( 2006 )** الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس

التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها .- مجلة المفكر، ع 10. - جامعة محمد

خضير بسكرة: كلية الحقوق والعلوم السياسية.

- **باقر النجار (أبريل 2013)** العمالة الأجنبية وقضايا الهوية في الخليج العربي

.- مجلة عمران، ع 3.- الدوحة: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

- **عماد مطير الشمري، عبير ضيدان الجنابي ( 2013 )** اختلال التركيبة

السكانية لدول مجلس التعاون الخليجي للمدة ( 1994 - 2012 ) الأسباب والنتائج

والحلول المقترحة . - مجلة العلوم الإنسانية، مج 1، ع 17 .- جامعة بابل.



- أمل بنت سعيد بن أحمد الشنفرى (أغسطس 2013) العمالة الوافدة

ومخاطرها علي دول مجلس التعاون . - مجلة المسيرة ، ع 65، س 6 .- الرياض:  
مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

- **M.I. Dito, (2008)** GCC Labour Migration Governance, United  
Nation Expert Group Meeting on International Migration and  
Development in Asia and the Pacific, Bangkok, Thailand, 20-  
21 September. UN/POP/EGM/2008/7.

### حدود الدراسة:

تتمثل حدود هذه الدراسة في بعدين أحدهما زمني يتمثل في الفترة الممتدة ما بين عامي 1975م وحتى عام 2015م. والآخر جغرافي؛ يتناول الأبعاد الجغرافية والآثار السلبية المترتبة علي ضخامة حجم العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي من منظور الجغرافيا السياسية؛ لما لها من أهمية جغرافية واستراتيجية واقتصادية.

### منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة علي المنهج التاريخي في عمل مسح تاريخي لتطور استقدام العمالة الوافدة في دول المنطقة. والمنهج الوصفي التحليلي لوصف خصائص العمالة الوافدة من حيث التوزيع الجغرافي وأبعادها السلبية في المجالات الاقتصادية



والسياسية والأمنية والاجتماعية، والأسلوب الكمي الإحصائي والكارتوجرافي من خلال تمثيل خصائص هذه العمالة بمجموعة من الخرائط التوزيعية والأشكال البيانية.

## المبحث الأول: العمالة الوافدة إلي دول مجلس التعاون

### الخليجي: جغرافياً وديموغرافياً:

أولاً: التطور التاريخي لاستقدام العمالة الوافدة إلي دول مجلس

التعاون الخليجي:

بدأ استقدام العمالة الوافدة إلي دول المنطقة في أعقاب الحرب العالمية الثانية،

وتعاظمت أعدادها بنمو تدفق العائدات البترولية، وعليه؛ يمكن تقسيم تطور وفود

العمالة إلي هذه الدول إلي عدة مراحل وفقاً لتطور حجم تلك العائدات<sup>(3)</sup>:

### -المرحلة الأولى 1940 - 1950م:

تأثرت تلك المرحلة ببدء الإستثمار التجاري للبترول العربي وتصاعده، وظهور

آثاره الإقتصادية، بما في ذلك الإجتذاب التدريجي للعمالة من الخارج؛ لاستخدامها في

عمليات التحديث والتنمية والخدمات العامة. وكانت الهند وإيران المصدرين الأساسيين

لتلك العمالة الوافدة آنذاك.



### - المرحلة الثانية 1950 - 1973م:

تميزت تلك الفترة بالبدء في نهضة تنموية شاملة. وتحولت مصادر العمالة الوافدة من الهند وإيران إلي بعض الدول العربية وبخاصة مصر وفلسطين والسودان والأردن، وقد تزامن ذلك مع فترة المد القومي العربي.

### - المرحلة الثالثة 1973 - 1983م:

بدأت هذه المرحلة في خريف عام 1973م إثر بدء تصاعد أسعار البترول، وانتهت بتدهور هذه الأسعار عام 1983م، حيث ارتفع سعر برميل البترول من 3 دولارات عام 1973م إلي 34 دولارًا عام 1982، وهو أعلى سعر رسمي لبرميل البترول سجله التاريخ في تلك الفترة. وقد رافق ارتفاع الأسعار ارتفاعًا مماثلًا في كميات الإنتاج من دول المنطقة، مما أدي إلي التوسع في الخطط الإنمائية فيها، ونظرًا لعد توفر العمالة الفنية المتخصصة في دول المجلس، لذا فقد تمت الاستعانة بأعداد كبيرة من العمالة الأجنبية الوافدة حتي أصبحت تحتل المكانة الأساسية في تركيب القوي العاملة بدول المجلس.

### - المرحلة الرابعة 1983 - 1992م:

تزامنت تلك الفترة مع تراجع عائدات البترول، مما أدي إلي تراجع معدلات تدفق العمالة الوافدة، متأثرة في ذلك بحربي الخليج الأولي والثانية. حيث غادر مئات الآلاف



من الوافدين الكويت خلال احتلال العراق لها، كما أبعدت الحكومة الكويتية نحو 300 ألف فلسطيني بسبب موقف القيادات الفلسطينية المؤيد لهذا الاحتلال.

### - المرحلة الخامسة 1992- حتى الآن:

عادت معدلات الهجرة الوافدة إلي دول المنطقة إلي الارتفاع من جديد بنسبة 3,1% سنويًا، وتسارعت وتيرة هيمنة العمالة الآسيوية علي سوق العمل الخليجي علي حساب العمالة العربية.

### ثانيًا: دوافع الهجرة إلي دول مجلس التعاون الخليجي:

يعد كل من الفقر وارتفاع أوجه التباين في مستوي المعيشة والتقدم العلمي بين الدول المصدرة والمستقبلة للعمالة، والإفتقار إلي كفاءة العمل، وانخفاض تكاليف النقل والمواصلات، عوامل تساعد علي تفسير كثير من جوانب الهجرة الدولية المعاصرة<sup>(4)</sup>. ويمكن القول إجمالاً أن هناك دوافع جغرافية تكمن وراء حركة العمالة الوافدة إلي دول مجلس التعاون الخليجي؛ فهناك عوامل طرد دفعت بالعمالة في الدول الفقيرة كثيفة السكان إلي الهجرة، ولعل أهمها انخفاض معدلات النمو الاقتصادي وتدني مستوي المعيشة في الدول المرسله وعدم قدرتها علي توفير فرص عمل ملائمة لسكانها هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فقد أدت الطفرة البترولية وما صاحبها من ارتفاع كبير في العائدات المالية إلي سعي دول المجلس إلي استثمار عائداتها الضخمة وضرورة توظيفها في العديد من المشاريع التنموية المختلفة، ولم يكن في قدرة دول





المجلس توفير العمالة الوطنية اللازمة لإنجاز تلك المشروعات، نظراً لعدم قدرتها علي الوفاء بما تتطلبه دواعي التنمية من قدرات، مما حدا بها إلي إستقدام العمالة الأجنبية في كافة المجالات، بحيث أضحت هذه العمالة تشغل المكانة الأساسية في تركيب القوي العاملة. كما أن وجود وكالات للتشغيل في الدول الآسيوية المصدرة للعمالة سواء أكانت حكومية أم خاصة، قد ساعدت في تشغيل الآلاف من العمال الآسيويين لدي دول المجلس، وأدت إسناد تنفيذ العديد من المشاريع الإنشائية الكبيرة في الدول العربية الخليجية لشركات مقاولات آسيوية إلي قيام تلك الشركات باستقدام عشرات الآلاف من العمال الآسيويين <sup>(5)</sup>. فضلاً عن أن المد الديني وخاصة في السبعينيات وبداية الثمانينيات من القرن العشرين، قد شجع علي الإتجاه نحو الاعتماد علي الأيدي العاملة في الدول الآسيوية المسلمة، لدوافع دينية أو مراعاة للتقاليد المحافظة.

وتجدر الإشارة إلي أن ارتفاع المستوي المعيشي بدرجة كبيرة لدي المواطن الخليجي بعد الطفرة النفطية في السبعينيات من القرن الماضي جعلته عازقاً ومترفعاً عن ممارسة العمل اليدوي ولا يقبل عليه، كما أن التوسع في التعليم الأكاديمي النظري في العقود الماضية أدي إلي مخرجات لا يحتاجها سوق العمل، وقد أدت هذه الأسباب إلي الاعتماد بكثافة علي العمالة الأجنبية الوافدة.

ثالثاً: الوضع السكاني في دول مجلس التعاون الخليجي:



بدأ الوضع السكاني للتركيب السكاني للمواطنين وغير المواطنين في دول

المنطقة يشهد تغيراً ملموساً منذ أواخر السبعينيات من القرن العشرين، ويتضح ذلك

بتتبع البيانات الواردة في الجدول (1) والشكل (2).



جدول (1) التطور العددي والنسبي للسكان المواطنين وغير المواطنين في دول مجلس التعاون في الفترة 1975-2015م "ألف نسمة"

2015 <sup>(6)</sup>			2005			1995			1985			1975			الفترة  الدولة
غير مواطنين		مواطنون	غير مواطنين		مواطنون	غير مواطنين		مواطنون	غير مواطنين		مواطنون	غير مواطنين		مواطنون	
%	العدد		%	العدد		%	العدد		%	العدد		%	العدد		
58,9	2,131	1,302	63	1,800	1,100	51	964	916	59	1,016	681	52	522	472	الكويت
25,9	7,240	20,646	25,9	6,300	17,966	23	4,100	13,726	30	3,450	7,789	13	927	6,089	السعودية
36,2	352	619	38	278	488	39	230	357	36	157	373	24	68	214	البحرين
82	4,023	880	82	3,300	722	74	1,800	610	74	1,239	434	70	459	197	الإمارات
70,4	790	331	70	560	235	68	335	154	73	284	105	63	115	65	قطر
15,3	497	2,741	15	381	2,100	41	881	1,200	37	494	816	20	160	651	عمان
36,1	15,033	26,519	35,8	12,619	22,611	33	8,300	17,200	39	6,640	10,098	22,6	2,251	7,688	الإجمالي

المصدر: الجدول والنسب من تجميع وحساب الباحث إعتماًداً علي:

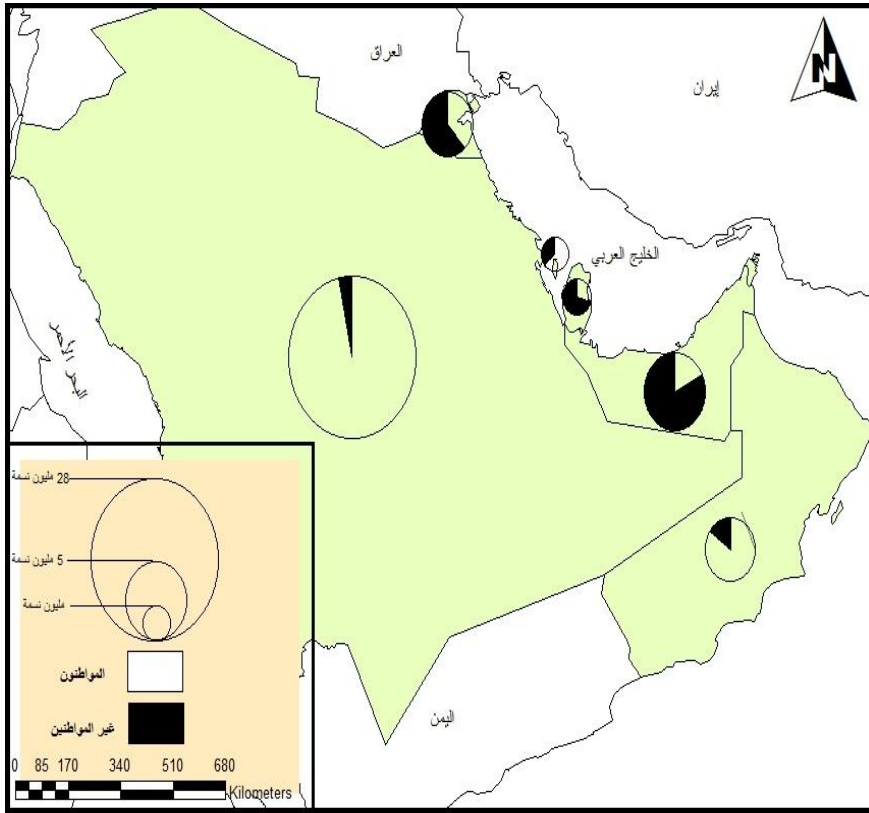
- World Bank (Different years) available at : <http://www.worldbank.org>

- مجلس التعاون لدول الخليج العربية (سنوات مختلفة) الأمانة العامة - الرياض - متاح في: <http://www.gcc-sg.org/>

- تقرير التنمية البشرية (سنوات مختلفة) متاح في: <http://www.un.org/ar/esa/hdr>

- باقر سلمان النجار (2009) الاحتياجات المستقبلية لأسواق العمل الخليجية في: الموارد البشرية والتنمية في الخليج العربي - أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ص 97.





شكل (2) السكان "المواطنون وغير المواطنين" في دول مجلس التعاون الخليجي عام

2015م

-سجل العدد الكلي للسكان في دول المجلس زيادة سريعة خلال الفترة الزمنية

1975 - 2015م، ففي حين بلغ هذا العدد حوالي 9,9 مليون نسمة عام 1975، وصل

إلي حوالي 41,5 مليون نسمة عام 2015م، مما يدل علي أن العدد الكلي للسكان في



هذه الدول حقق زيادة بلغت نحو 31,6 مليون نسمة خلال تلك الفترة، وقد كانت نسبة مساهمة السكان غير المواطنين في هذا الحجم من الزيادة أكبر من السكان المواطنين. وكنتيجة للمؤثرات السابقة تراجعت نسبة السكان المواطنين في دول المجلس من 77,3% من العدد الكلي للسكان عام 1975، لتتخفص إلى 63,8% عام 2015م، مما يشير إلى تراجع عدد السكان المواطنين في مقابل أعداد الهجرة الوافدة.

-يظهر مدي عمق الأثر الديموجرافي السلبي للهجرة الدولية الوافدة في دول

مجلس التعاون الخليجي بشكل أوضح عند تناول دراسة هذا الأثر في كل دولة علي

حده، حيث يصل أقصي مدي له في ثلاث من هذه الدول، وهي الإمارات وقطر

والكويت، مما أدي إلي أن عدد السكان الأصليين صاروا يمثلون في هذه الدول الثلاث

إلي أقليات داخل أوطانهم، والدليل علي ذلك أن نسبة السكان غير المواطنين في دولة

الإمارات ارتفعت بدرجة ملحوظة خلال الفترة الممتدة ما بين عامي 1975- 2015م،

فبعد أن كانت تبلغ نحو 70% عام 1975م، ارتفعت لتصل إلي 82% عام 2015م

من المجموع الكلي لسكان الدولة، وكذلك الحال في كل من قطر والكويت، حيث بلغت

نسبة السكان غير المواطنين في الدولتين نحو 70,4%، 58,9% من جملة السكان

علي التوالي عام 2015م.

وتقل حدة الهجرة الوافدة في بقية دول المجلس وهي السعودية وسلطنة عمان

والبحرين، حيث بلغت نسبة السكان غير المواطنين في الدول الثلاث نحو 25,9%

15%، 36,2% علي التوالي من العدد الكلي للسكان، ويعزي ذلك بشكل أساس إلي



ارتفاع عدد السكان كما هو الحال في السعودية، أو انخفاض العائدات البترولية كما هو الحال في سلطنة عمان والبحرين ، حيث لا يتجاوز إنتاجهما 4,8%، 0,2% من إجمالي إنتاج البترول في دول المجلس عام 2013م، فضلاً عن إتباع تلك الدول إلي سياسة خلجنة الوظائف.







## رابعاً: التوزيع الجغرافي والعددي للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي:

جدول (2) التطور العددي والنسبي للعمالة الوافدة إلي دول مجلس التعاون في الفترة 1975- 2015م "ألف نسمة"

2015			2005			1995			1985			1975			الفترة الدولة
غير مواطنين		مواطنون	غير مواطنين		مواطنون	غير مواطنين		مواطنون	غير مواطنين		مواطنون	غير مواطنين		مواطنون	
%	العدد		%	العدد		%	العدد		%	العدد		%	العدد		
80,4	1,562	380	80,4	1,320	321,7	83,4	1,052	209,3	85,7	670	111,7	81,8	305	67,8	الكويت
55,2	8,246	6,684	55,8	7,176	5,684	63,5	6,450	3,707	62,7	4,342	2,583	25,2	1,924	5,710	السعودية
53,9	365	311	54	288	245,3	60	227	151,3	57,9	171	124,3	81,8	60	13,3	البحرين
90,7	1,719	175	89,8	1,356	138,9	89,8	1,088	111,4	90,6	865	89,7	84	279	53,1	الإمارات
89,6	434	48	90	308	34,2	82,1	218	47,5	76,5	100	30,7	83	69	14,1	قطر
64,3	1,121	621	64,3	859	476,9	64,2	670	373,6	51,8	369	343,3	31,1	225	498,4	عمان
60,2	12,447	8,219	62	11,307	6,901	67,8	9,705	4,600	66,5	6,517	3,282	31	2,862	6,356	الإجمالي

المصدر: الجدول والنسب من تجميع وحساب الباحث اعتماداً علي:

- World Bank (Different years) available at : <http://www.worldbank.org>

- مجلس التعاون لدول الخليج العربية (سنوات مختلفة) الأمانة العامة - الرياض - متاح في: <http://www.gcc-sg.org/>

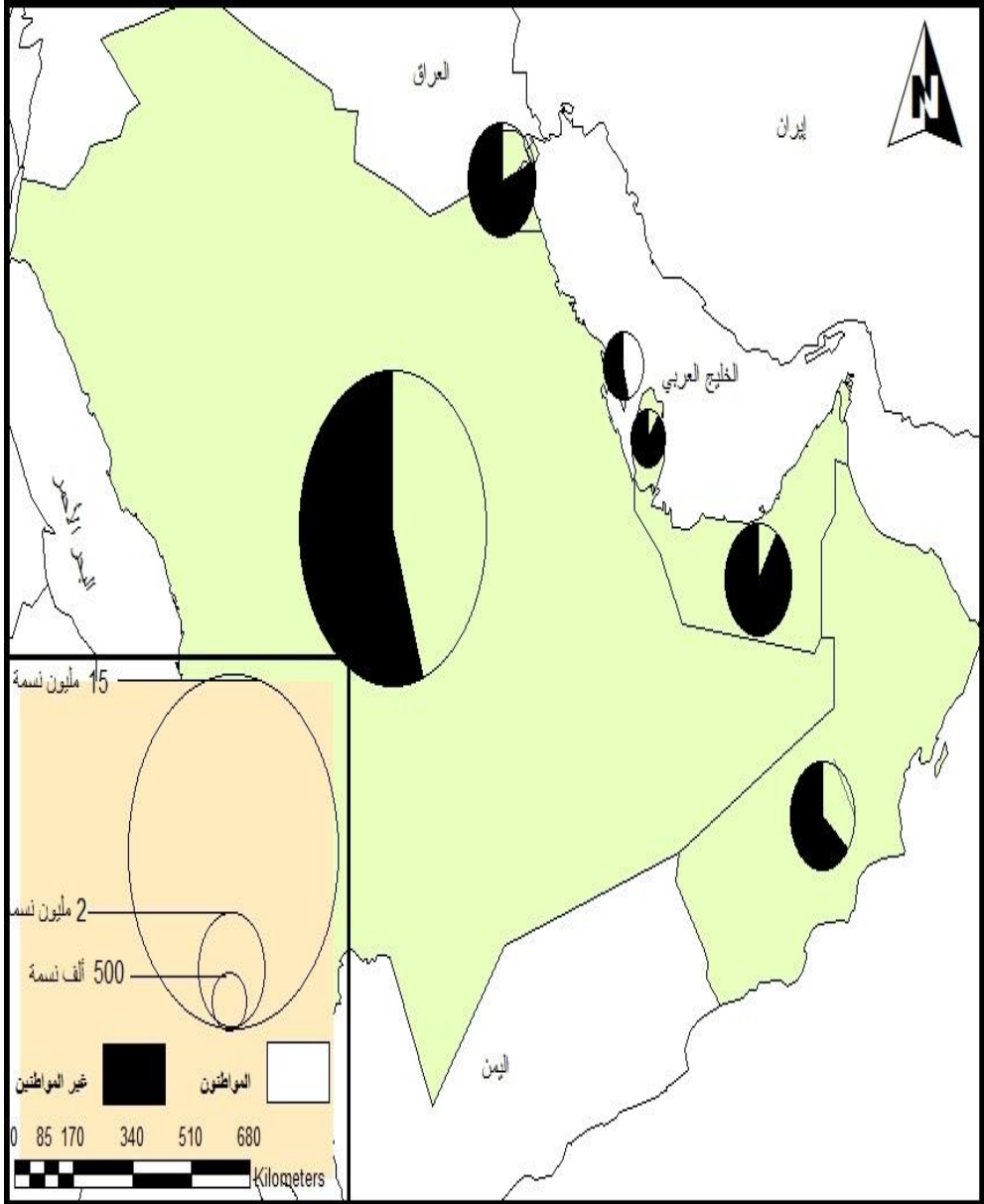
- تقرير التنمية البشرية (سنوات مختلفة) متاح في: <http://www.un.org/ar/esa/hdr>

- نصره شاه (2003) أنماط الهجرة العربية في الخليج - في: المؤتمر الإقليمي حول الهجرة العربية في ضوء العولمة - القاهرة.





شكل (3) العمالة "المواطنون وغير المواطنين" في دول مجلس التعاون الخليجي عام 2015م



من خلال دراسة الجدول (2) والشكل (3) يتضح ما يلي:



-أخذ الخط البياني للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي في الإرتفاع

خلال الفترة المذكورة، حيث شكلت العمالة الوافدة عام 1975م ما نسبته 31% من جملة العمالة في المجلس. ثم ارتفعت إلي نحو الضعف لتشكل ما نسبته 66,5% عام 1985م، وذلك كون تلك الفترة شهدت أعلى سعر رسمي لبرميل البترول؛ إذ بلغ نحو 34 دولارًا عام 1982م، ورافق ذلك اتساع الخطط الإنمائية في دول المجلس وما صاحب ذلك من استقدام متزايد للعمالة الوافدة إلي المنطقة.

-واصلت نسبة العمالة الوافدة ارتفاعها بالنسبة إلي العمالة الوطنية لتشكل ما

نسبته 67,8% عام 1995م، ويرجع الارتفاع المحدود لاستقدام العمالة إلي حرب الخليج الثانية عام 1992م وما صاحبها من خروج عدد كبير من العمالة الوافدة من المنطقة؛ إذ خرج عدد كبير من اليمنيين من السعودية، وخرج عدد كبير من العمالة الفلسطينية من الكويت.

-انخفضت نسبة العمالة الوافدة إلي جملة العمالة في دول المجلس انخفاضًا طفيفًا

لتبلغ نحو 62%، 60,2% عامي 2005م، 2015م علي التوالي، ويعزي ذلك في جانب كبير منه إلي سياسة لجنة الوظائف التي تتبعها دول المنطقة. إلا أنها تظل أكبر النسب عالميًا.

-تتباين دول المنطقة في نسب العمالة الوافدة، ويتضح ذلك عند تناولنا لكل دولة

علي حده:



## 1- الكويت:

بلغت نسبة العمالة الوافدة 80,4% عام 2015م، حيث النمط الاقتصادي

السائد متمثلاً باقتصاد الخدمات، لذا اشتد الاستثمار في قطاع الاستثمار في قطاع

التشييد والتجارة الداخلية والتوزيع السلعي، أما القطاع الصناعي فإن دوره محدوداً

مما دعا إلي جلب عمالة هامشية تتقاضي أجور متدنية، مما يصعب معه عملية إحلال

عمالة وطنية بمواقع العمالة الوافدة خصوصاً في مؤسسات القطاع الخاص، ونتيجة

للتغير الاقتصادي الذي طرأ علي المجتمع الكويتي فقد ظهرت أنماط استهلاكية جديدة

تبعها تزايد في معدلات استقدام العمالة المنزلية. وهي عمالة مستهلكة وتشكل استنزافاً

وضغطاً كبيراً علي الخدمات والمرافق<sup>(7)</sup>.

## 2- المملكة العربية السعودية:

تستقبل المملكة العربية السعودية أكبر عدد من العمالة الوافدة إلي دول

المجلس، حيث يبلغ عددهم 8,2 مليون عامل يشكلون ما نسبته 55,2% من عدد

العمالة عام 2015م. وقد أدي تدفقها إلي اختلال التركيبة السكانية وإحداث خلل كبير

بالتركيب النوعي للسكان لكون العمال الوافدين من الذكور.

## 3- البحرين:

تستضيف البحرين نحو 365 ألف عامل، أي ما نسبته 53,9% من إجمالي

العمالة في الدولة عام 2015، ويعزي السبب الرئيس في تدني نسبة المواطنين في قوة



العمل؛ هو خيارات التوسع المفاجئ في النشاطات العقارية. فالبحرين لا تملك

صادرات بترولية كبيرة مثل بقية دول المجلس، وإنما فتحت المجال لتوسع عقاري

علي نمط الإمارات وقطر، وقامت الحكومة ببيع الأراضي وتسهيل إقامة المدن

الجديدة، وما يتطلبه ذلك من تسهيلات الإقامة الدائمة واستقدام العمالة الوافدة بشكل

كثيف غير مسبوق. وقد أدى تدفق الأجانب في البحرين وتركزهم في العاصمة المنامة

إلي تحويل سكانها إلي أقلية في ظل سيادة عديدة للأجانب الذين يشكلون ما نسبته

77% من سكان العاصمة<sup>(8)</sup>.

#### 4- الإمارات العربية المتحدة:

تحظى الإمارات بأعلي نسبة للعمالة الوافدة في دول المجلس؛ إذ تنخفض

نسبة المواطنين من إجمالي العمالة الوطنية إلي 9,3% فقط، أي أقل من 6% من عدد

الجالية الهندية فقط والبالغة أكثر من 2 مليون نسمة، والتي تطالب بالتجنيس.

#### 5- قطر:

تشكل العمالة الوافدة 89,6% من مجموع عدد العمالة عام 2015م، ويعود ذلك

إلي السياسة الجديدة التي قامت بموجبها الحكومة القطرية ببيع أراضي عامة، كما

سمحت بامتلاك الأجانب للعقارات والإستثمار العقاري، ووافقت علي منح إقامات

مفتوحة لكل من يملك شقة في المناطق المخصصة لشراء غير القطريين ومن هذه

المناطق مدينة "الوسيل" التي صممت لإسكان 200 ألف نسمة، معظمهم إن لم يكن



كلهم من غير القطريين. كما أن سعي الحكومة القطرية إلى استضافة مسابقات عالمية متنوعة جعلها تخطط لبناء 800 برج سكني وتجاري عملاق تم إكمال 50 برجاً منها فقط، و 150 تحت الإنشاء، وهناك 600 برج ينتظر بناءها في السنوات القادمة. وحسب الخطط الحكومية القطرية فإن عام 2022م وهو العام المقرر أن يشهد استضافة قطر لكأس العالم لكرة القدم سيشهد اكتمال هذه الأبراج، وهو ما يعني دخول أعداد كبيرة من العمالة الوافدة مستقبلاً، وقد ساهمت السياسات القطرية الجديدة والمتمثلة في دعم دول الربيع العربي في استقطاب أعداد كبيرة من المصريين والتونسيين والسوريين والليبيين، كما أن سياسات قطر المعروفة تجاه الوضع الجديد في العراق أدت إلى استقطاب أعداد كبيرة من العراقيين ممن كانوا يحسبون علي النظام السابق في العراق<sup>(9)</sup>.

## 6- سلطنة عمان:

تستقطب سلطنة عمان من العمالة الوافدة ما يعادل 64,3% من قوة العمل العمانية.

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن حجم المساهمة المحلية في قوة العمل في بعض هذه الدول يبقى علي وجه العموم متدنياً، ويتركز معظمه في القطاع الحكومي في مقابل انخفاض كبير في القطاع الخاص، وهذه النسبة مرجحة للانخفاض مع كل زيادة في وتيرة الاستقدام للعمل الأجنبي. فمثلاً؛ لا يتجاوز حجم مشاركة العمالة



الوطنية في القطاع الخاص الـ 1 % كما في حالة قطر والإمارات العربية المتحدة، في حين يرتفع في بعضها الآخر ليصل إلي حوالي 3% كما في الحالة الكويتية، وإلي 16% في سلطنة عمان، وإلي 19,1% و 19,7% في البحرين والسعودية علي التوالي<sup>(10)</sup>.

خامساً: تيارات العمالة الوافدة إلي دول مجلس التعاون الخليجي:

تأتي العمالة الوافدة إلي دول المجلس من شتي أنحاء العالم. وقد بدأت الموجات

الأولي من الهجرة إلي المنطقة في أواخر الستينيات ومطلع السبعينيات من القرن

العشرين من الجنسيات العربية في الغالب الأعم، حيث كانت تبلغ نسبتها نحو

1,1%، وشكل الوافدون من جنوب وجنوب شرق آسيا 19,8%، الأمريكيون

والأوروبيون نحو 2%، وجاءت البقية من إيران وتركيا وإفريقيا. ورغم اكتمال بعض

المشروعات الإنشائية بحلول عام 1975م، إلا أن سوق العمل ظلت تجتذب عمالة

جديدة، ويعزي السبب في ذلك إلي مغادرة بعض الإيرانيين والعراقيين المنطقة تحت

إغراء التنمية في أوطانهم، وتنامي حجم قطاعات الخدمات الشخصية والصناعية، كما

أن الدول الرئيسية العربية المصدرة للعمالة وهي مصر والأردن واليمن أخفقت في

تلبية المتطلبات المتزايدة لسوق العمل في دول المنطقة<sup>(11)</sup>.

ومع تراجع أسعار البترول في بداية الثمانينات من القرن الماضي، نشأ عامل

جديد كان له دور مهم في مضاعفة الإتجاه نحو تفضيل العمالة الآسيوية، ألا وهو

استعدادها لقبول أجور متدنية. لذا فقد انخفضت نسبة الوافدين العرب إلي 30,1% ما





بين عامي 1975- 1985م، في حين ارتفعت نسبة الوافدين من جنوب وشرق آسيا بنسب بلغت 43% و 20,3% علي التوالي (12). وما يزال الإعتماد علي العمالة الآسيوية سائداً حتي الآن.

وعليه؛ يعد التركيب السكاني غير متماثل من الناحية الإثنية والثقافية والدينية.

وهو أقرب إلي موزاييك اجتماعي وإثني، وينقسم بين أقلية من الوافدين العرب؛ قد لا تتجاوز نسبتهم في أحسن حالاتها 10% من حجم العمالة الوافدة، وأكثرية أجنبية من

آسيا وأفريقيا وأوروبا. ومنذ تسعينيات القرن الماضي وحتى الآن تفوق العنصر

الآسيوي علي العنصر العربي في عموم المنطقة. وتنتم سوق العمل في دول مجلس

التعاون الخليجي بقدر من الإنقسام الإثني قائم علي إثنية العمالة المهاجرة؛ فهناك

أعمال بعينها تكاد تحتكرها جماعات عمالية مهاجرة، في مقابل أعمال تحتكرها

جماعات أخرى. وبشكل عام تقع الكثرة العددية من العمالة الآسيوية في الرتب الطبقيّة

الدنيا، ويعمل أفرادها في القطاعات الإنشائية والخدمات الشخصية. وفي المقابل تشغل

العمالة الأوروبية المراكز الإدارية القيادية في القطاع الخاص وبعض أجهزة الدولة،

وقد تشترك معها بعض عناصر العمالة العربية(13).

وتختلف طبيعة العمالة العربية في المنطقة عن العمالة الآسيوية. فالأخيرة أقرب

إلي الاستمرارية، في حين تميل الأولى إلي عدم الاستقرار باستثناء الفلسطينيين،

فضلاً عن العرب الذين حصول علي الجنسية.



ومن الأهمية بمكان الإشارة إلي أن حروب الخليج قد أثرت علي تغير مصادر

العمالة الوافدة في المنطقة، ففي حرب الخليج الأولى 1980-1988م تم استقبال

المصريين بديلاً عن الإيرانيين في العراق، وفي حرب الخليج الثانية 1990م غيرت

—علي الأقل— حجم وتركيبية العمالة الوافدة في عدد من دول الخليج من حيث

الجنسيات، فقد شهدت هذه الفترة خروجًا كثيفاً لليمنيين، وكذلك مغادرة أعداد كبيرة

من الفلسطينيين من الكويت.

وفي التسعينيات من القرن الماضي ومع نهاية الحرب الباردة بدأ تيار هجرة

جديد يفد إلي المنطقة، متمثلاً في العمالة الصينية والروسية، وقد أوجد مهاجرو هذا

التيار منافسة إضافية في سوق العمل، نظرًا لانخفاض أجورهم وارتفاع مستوي

التعليم بين غالبيتهم<sup>(14)</sup>.

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلي الدور الكبير الذي تسهم به الشركات متعددة

الجنسيات في تعاضم وثيرة الهجرة خاصة إلي دول مجلس التعاون، حيث تقوم هذه

الشركات بتسويق خدماتها، وبالتالي تحدد احتياجاتها من القوي العاملة، بالإضافة إلي

أن متطلبات سوق العمل الحديث تحث علي استقطاب الكفاءات في مجالات المعرفة

والاتصالات ذات الأجور المنافسة، وقد لا يتوفر هذا الأمر في نوعية العمالة العربية،

كما أن الاستقدام في هذا المجال مرتبط مباشرة بالإتفاقيات الموقعة لتبادل الخدمات

<sup>(15)</sup>. ويوضح الجدول رقم ( 3 ) والشكل ( 4 ) أعداد العمالة الوافدة إلي دول مجلس

التعاون الخليجي وفقاً لأهم الدول المرسله عام 2013م.

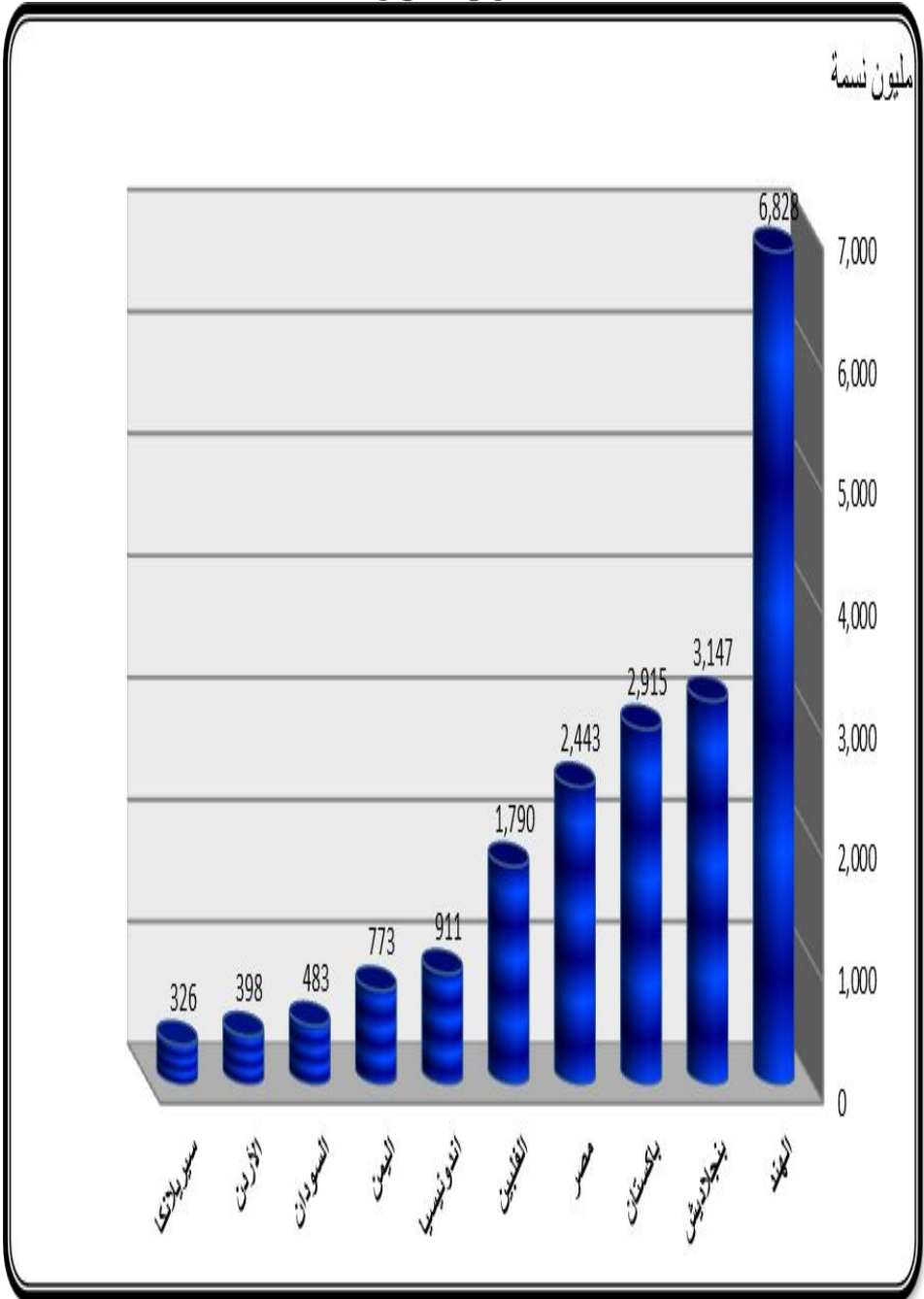


جدول رقم (3) تقدير أعداد العمالة الوافدة إلي دول مجلس التعاون وفقاً لأهم الدول  
المرسلة عام 2013م

الدول المستقب لة	الإمارات	السعودية	قطر	عمان	الكويت	البحرين	الإجمالي
الهند	2,853,20	1,761,85	576,77	644,70	730,55	262,85	6,828,95
بنجلادي ش	1,089,91	1,309,00	220,40	148,31	279,16	100,44	3,147,25
باكستان	953,708	1,319,60	192,86	117,20	244,28	87,892	2,915,55
مصر	711,894	1,298,38	143,96	41,365	182,34	65,607	2,443,55
الفلبين	477,139	1,028,80	96,487	21,669	122,21	43,971	1,790,28
اندونيسيا	320,684	379,632	64,849	35,027	82,139	29,553	911,884
اليمن	201,451	461,042	40,737	-	51,598	18,564	773,392
السودان	154,968	234,564	31,337	8,466	39,693	14,281	483,309
الأردن	141,490	168,827	28,613	10,249	36,242	13,040	398,461
سيريلان كا	106,394	147,032	21,516	14,091	27,251	9,804	326,088

Source: United Nation, Trends in International Migrant  
Stock: The 2013 Revision

شكل رقم (4) أعداد العمالة الوافدة إلي دول مجلس التعاون وفقاً لأهم الدول المرسلة عام  
2013م



ومن خلال دراسة الجدول والشكل السابقين يتضح ما يلي:



- تأتي الهند في مقدمة الدول المرسلّة للعمالة إلى دول المجلس، إذ بلغ عددهم نحو 6,8 مليون عامل عام 2013م، ويوجد أكبر تجمع لهم في الإمارات بنسبة 41,7% من إجمالي عددهم. تليها السعودية بنسبة 25,7%، وبهذا يشكل الهنود في الدولتين معاً أكثر من ثلثي إجمالي عددهم في دول المجلس.

- احتلت بنجلاديش المرتبة الثانية من حيث تصدير العمالة إلى دول المجلس، حيث بلغ عدد العاملين البنغاليين نحو 3,1 مليون عامل عام 2013م، ويوجد أكثر من 76% من عددهم في كل من الإمارات والسعودية.

- احتلت الجالية الباكستانية المرتبة الثالثة بنحو 2,9 مليون عامل عام 2013م. ويتركز 45,2% منهم في السعودية، حيث تشجع المملكة الإعتماد علي الأيدي العاملة الآسيوية المسلمة مراعاة للشعور الديني العام.

- تأتي مصر في المرتبة الرابعة من حيث تصدير العمالة إلى دول المجلس والمرتبة الأولى عربياً بنحو 2,4 مليون نسمة، يتركز نحو 53% منهم في المملكة العربية السعودية.

- تأتي كل من الفلبين واندونيسيا واليمن والسودان والأردن وسيريلانكا في المراتب التالية من حيث الدول المرسلّة للعمالة إلى دول المجلس عام 2013م بنسب متقاربة.



المبحث الثاني: الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة إلى دول مجلس التعاون

الخليجي:

أولاً: الأبعاد الإقتصادية:

### 1- التحويلات المالية:

تكتسب التحويلات المالية للعمالة الوافدة Remittances أهمية متزايدة، وذلك بسبب زيادة قيمتها باستمرار من ناحية، وما تحدثه من نزيف في السيولة النقدية بدول المجلس لتصب في شرايين اقتصاديات دول أخرى، وليخدم تدفق العملة أسواقاً خارجية؛ مما يشكل أثراً سلبياً مباشراً علي الأوضاع الاقتصادية المحلية والحركة التنموية للاقتصاد<sup>(16)</sup>.

وتمثل التدفقات المالية المتعلقة بتحويلات العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون

الخليجي أحد أهم مصادر تمويل التنمية في العديد من الدول المرسله لهذه العمالة، ولاسيما الآسيوية. حيث أصبحت تحويلاتهم من أهم المكونات الرئيسية للدخل القومي في اقتصاديات تلك الدول.

وتمثل التحويلات المالية للعمالة الوافدة من دول المجلس نحو 53% من مجموع

التحويلات المالية المتجهة إلى دول جنوب آسيا، و 28% إلى دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، و 14% إلى أوروبا وآسيا الوسطى، و 9% إلى الدول الأفريقية جنوب الصحراء، و 6% إلى دول غرب آسيا، وفقاً لتقديرات عام 2011م<sup>(17)</sup>. ويوضح



الجدول رقم (4) والشكل (5) التحويلات المالية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي في الفترة ما بين عامي 1975- 2011م.

جدول (4) التحويلات المالية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي في الفترة 1975- 2011م

السنة	قيمة التحويلات "مليار دولار"	الناتج المحلي الإجمالي "مليار دولار"	% من الناتج المحلي
1975	1,6	74	2
1985	9,9	155,8	6
1995	24,3	222,1	11
2005	27,2	407,9	7
2011	74,5	1368	5,4

المصدر: الجدول والنسب من تجميع وحساب الباحث إعتماًداً علي:

-World Bank (Different years) available at :

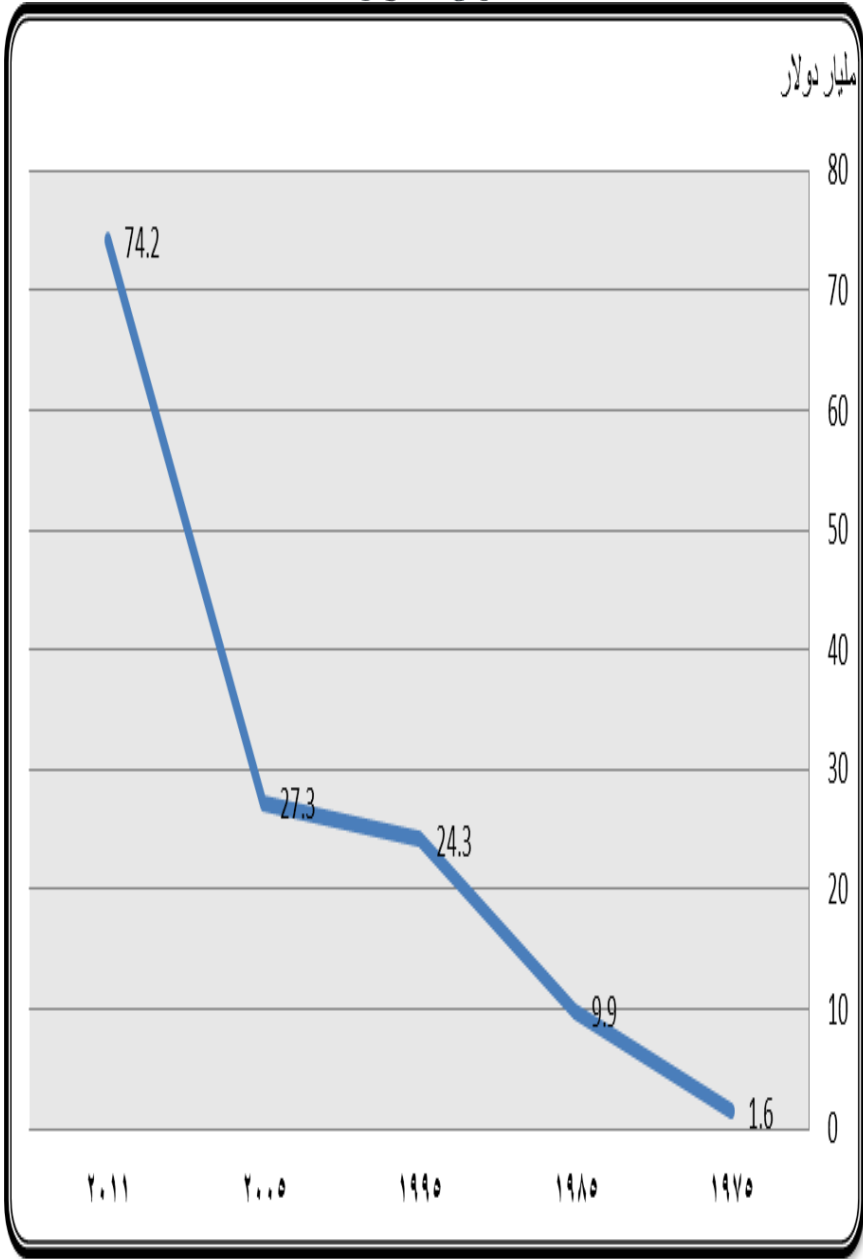
<http://www.worldbank.org>

- صندوق النقد الدولي، احصاءات ميزان المدفوعات، الكتاب السنوي،

سنوات مختلفة.

- مركز المعلومات، غرفة تجارة وصناعة أبو ظبي.

شكل (5) التحويلات المالية للعمالة الوافدة من دول مجلس التعاون الخليجي في الفترة 1975- 2011م



ومن خلال دراسة الجدول والشكل السابقين يتضح ما يلي:





- أخذ الخط البياني لتحويلات العمالة الوافدة من دول مجلس التعاون الخليجي في الإرتفاع في الفترة الممتدة ما بين عامي 1975- 2011م، حيث بلغت في بداية الفترة ما قيمته 1,6 مليار دولار، شكلت ما نسبته 2% من إجمالي الناتج المحلي لدول المجلس، ثم واصلت الإرتفاع في الفترات التالية.

- قدرت تحويلات العمالة الوافدة بدول المجلس عام 2011م 74,5 مليار دولار، وهو ما يشكل نحو 17% من إجمالي تدفقات التحويلات علي الصعيد العالمي (18).  
وبالباغة نحو 411,7 مليار دولار. علمًا بأن هذه التحويلات رسمية عبر البنوك، حيث إن هناك تقدير للتحويلات غير الرسمية والتي من الصعب معرفة حجمها الحقيقي إلا أنها قدرت بحوالي 10 مليار دولار سنويًا في دول المجلس. مما يرفع قيمة التحويلات إلي أكثر من 80 مليار دولار.

وتجدر الإشارة إلي أن تحويلات العمالة الوافدة من السعودية قد مثلت ما قيمته 42% من إجمالي التحويلات المالية لدول المجلس في الفترة المذكورة، وجاءت الإمارات في المرتبة الثانية بنسبة 23,1%، في حين احتلت الكويت وقطر المرتبة الثالثة والرابعة بنسب بلغت 10,6%، 10,4% علي التوالي، ثم عمان بنسبة 9,7%، وجاءت البحرين في المرتبة الأخيرة بنسبة بلغت 3,9% من إجمالي قيمة تحويلات العمالة الوافدة من دول المجلس.



ومن الأسباب التي أدت إلي زيادة وتيرة التحويلات الأجنبية إرتفاع مستوى الأجور التي تتقاضاها العمالة الوافدة، مما ينتج عنه توفير سيولة نقدية فائضة عن الحاجة، تمكنها من إرسالها إلي دولها الأصلية بغرض الإدخار أو بغرض مواجهة التزامات أسرية في دولهم، ومحدودية الدور الذي تلعبه المصارف الخليجية في استقطاب أموال ومدخرات العمالة الوافدة (19):

وقد شكلت هذه التحويلات الضخمة من الموارد المالية في دول مجلس التعاون الخليجي نحو دولها الأصلية أبعادًا سلبية علي اقتصاد دول المجلس في تأثيرها علي الناتج المحلي الإجمالي؛ إذ شكلت متوسطًا بنحو 6,3% من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 1975 - 2011م. فضلاً عما تمثله هذه التحويلات من فقداناً مستمرًا لموازن مدفوعات دول المجلس وأرصدها من العملة الأجنبية. وأخيرًا التأثير السلبي -بشكل غير مباشر- لهذه التحويلات المالية علي حجم الإستثمار في دول المنطقة كفرص غير مستغلة، كما أن هذه التحويلات تمثل فرصة ضائعة علي اقتصاديات هذه الدول تصل إلي أكثر من ثلث حجم الإستثمار.

## 2- تكاليف الإقامة:

تعد تكاليف إقامة العمالة الوافدة مرتفعة؛ إذ أن تكلفة إقامة المقيم الواحد بـ 250 دولارًا سنويًا في المتوسط "باعتدأ أقل تكلفة ممكنة" (20)، فإن التكلفة الإجمالية لنحو 12 مليون عامل أجنبي، ونحو ثلاثة ملايين من أفراد عائلاتهم، تصل إلى 37,5 مليار دولار سنويًا، بالإضافة إلى نحو 30 مليار دولار مصروفات غير منظورة تدفع



كمصاريف رسوم وخدمات إعاشة فتصبح التكلفة الإجمالية 67,5 مليار دولار سنويًا. إضافة إلى أن هذه العمالة الأجنبية أصبحت مسيطرة على معظم الأنشطة الاقتصادية الحيوية بشكل كبير، فأصبحت هذه العمالة اليوم هي عصب الحياة في مجتمعات دول المجلس.

### 3- التملك العقاري:

هناك بعد اقتصادي آخر للوجود الأجنبي في دول الخليج العربي، يتمثل في التملك العقاري الذي بدأ يتسع في السنوات الأخيرة، وهو ما يرسخ حقوقًا اقتصادية تؤهل للمطالبة بحقوق سياسية في المستقبل.

وتمثل ظاهرة العقار الدولي نقلة نوعية وجوهرية في سياسات دول مجلس التعاون حول التركيبة السكانية، حيث كانت نظرة متخذي القرار والمستثمرين إلى العمالة الأجنبية الوافدة في المنطقة مبنية على أنه "أمر لابد منه" لتفعيل النمو الاقتصادي في المنطقة. ومع بداية القرن الحالي تبلورت السياسات العقارية الجديدة، وتمثلت على أرض الواقع بمشاريع عقارية ضخمة تعبر عن رؤية اقتصادية جديدة، هدفها استقطاب مشتري العقار الأجنبي وتوطينه، وجعله شريكًا أساسيًا في اقتصاديات ومجتمعات دول المجلس. ولم تكتف بذلك، بل كان جزء أساسي من هذه الصفقة؛ ربط ميزة تملك العقار بالحصول على إقامات طويلة المدى للمشتري، بصرف النظر عن ظروف عملهم وحاجة الدولة إليهم. فإذا كانت المشاريع العقارية ذات التملك الحر قد



أصبحت جزءاً رئيساً من توجهات دول المنطقة، فكان لا بد من توفير كل ما أمكن من تسهيلات ومتطلبات لإنجاح هذه المشروعات. وبهذا، أصبحت إمكانية الاستقرار في المنطقة على المدى البعيد هي الحافز الأساسي لبيع وشراء هذه العقارات<sup>(21)</sup>.

وبالنظر إلى خصائص مشتري العقار الدولي عبر الإحصائيات المتوفرة في دبي، تشير إحصائيات عام 2006م إلى أن إجمالي عدد المشتريين العرب لا يتعدون 28%، بينما يأتي الباقي 72% من دول خارج الوطن العربي. ومن ناحية القيمة المدفوعة، فإن الفئة الكبرى للمشتريين الأجانب هم من الجنسية الهندية 24%، تليها المملكة المتحدة 21%، ومن ثم باكستان 12% وإيران 10%<sup>(22)</sup>.

وتتميز هذه الطبقة من السكان الجدد، بثرائها من جهة، وانتماء كثير منها إلى الدول الغربية من جهة أخرى. وهو ما يعني نقل مفاهيم المواطنة من دولهم إلى دول المجلس، عبر آلية التملك ذاته، إذ يترتب على الإقامة الدائمة لهذه المجموعة السكانية، فضلاً عن عنصر الثراء في دول المجلس، إلى المطالبة بتوسيع حقوقها السياسية والمدنية، والمشاركة في صنع القرار المحلي، للحفاظ على مكتسباتها، وفقاً للثقافة السياسية التي تحملها.

### ثانياً: الأبعاد السياسية:

إن أكثر المخاطر أهمية، والتي ينبغي أن توضع في الحسبان نتيجة هذه الهيمنة الآسيوية على سوق العمل الخليجي هي المخاطر الأمنية والسياسية. فالعمالة الآسيوية تسعى إلى الاستقرار والإستمرار، وهي تمارس أنشطة ذات طبيعة دائمة، ومن شأن



استقرار جاليات آسيوية بهذا الحجم في المنطقة إلي تكوين مجتمعات متعددة القوميات. ومن المحتمل أن تؤدي هذه الوضعية إلي صراعات حادة يمكن أن تؤدي إلي ضغوط خارجية من الدول المصدرة لهذه العمالة. كما يطرح بعض المراقبين مخاوفهم من احتمالات – عندما تنضج الظروف الدولية في ظل الشروط الجديدة للعلومة وبنودها الاجتماعية وأجندتها السياسية- أن تطالب العمالة الآسيوية بالجنسية، أو بحق تقرير المصير، خاصة بالنسبة للأجيال الجديدة من أبناء المهاجرين المتوطنين ذوي الأوضاع الاجتماعية الخاصة.

وتبدي أوساط المثقفين في المنطقة قلقها الشديد من هجرة العمال الكوريين الجنوبيين والتايوانيين الذين قضوا فترة التجنيد في دولهم، وقد أرسلوا بشكل منظم إلي المنطقة في وقت واكب تلويح الولايات المتحدة-والتي ترتبط استراتيجياً بكوريا الجنوبية- باحتلال منابع البترول وتكوين قوة التدخل السريع. ونورد هنا بعض الظواهر التي تدل علي أن طبيعة هذه العمالة قد تخرج عن كونها عمالة فنية عادية إلي عمالة ذات طبيعة عسكرية أو شبه عسكرية. وتبدأ القصة من اصطفا ف هؤلاء العمال في الصباح في معسكرات العمل لأداء تحية علم بلادهم والرياضة الصباحية، ثم انطلاقهم إلي العمل بانضباط دقيق وغير عادي<sup>(23)</sup>. ومما يدعم الرأي بأن تلك العمالة الوافدة مرتبطة بالسياسة الأمريكية، ما جاء في الخطة الأمريكية لغزو منابع البترول في المنطقة، وقد نصت علي ما يلي: "تستطيع القوات العسكرية المطلوبة للإستيلاء وتأمين منطقة العمق أن تكافح بنجاح مدارج الطائرات التي حفرتها القنابل



ودمرت معدات الميناء، ولكنها لا تستطيع ترميم الإنشاءات البترولية المدمرة أو تشغيل النظام، ومن هنا تظهر الحاجة إلي قوي بشرية مدنية عالية الخبرة وإلي مواد خاصة مهمة لمثل هذه الأغراض" (24). ولهذا فإن هذه الأعداد الكبيرة من العمالة الوافدة من دول حليفة للولايات المتحدة يؤكد الارتباط العضوي بين ظاهرة الهجرة وبين السياسة الأمريكية في المنطقة.

ويوجد في الفلبين وحدها فرعان لوكالة المخابرات الأمريكية المركزية بأسماء تجارية أحدهما "فرقة الإنشاءات الشرقية" والثاني "أخوة العمليات"، ولا بد لأي عامل آسيوي من جنوب آسيا يعمل في دول مجلس التعاون الخليجي اجتياز دورة تدريبية عسكرية تجعله علي أتم الاستعداد لممارسة أي عمل حربي حيثما يكون (25).

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلي أن منظمة العمل الدولية قد أولت موضوع حماية العمال المهاجرين عناية خاصة، وذلك من أجل تحقيق هدفين أساسيين، أولهما: حماية العمال المهاجرين وأسرههم ورعايتهم في الدول المستقبلية لهم ومساواتهم في المعاملة مع العمال الوطنيين. وثانيهما: العناية بتنظيم الهجرات الدولية في محاولة لتلافي

الآثار السلبية للهجرة غير القانونية أو غير المنظمة تحقيقاً للمنفعة المشتركة لدول الإرسال والإستقبال معاً (26). فقد قررت الإتفاقية رقم 19 لسنة 1925م والمتعلقة

بالمساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، وقد دخلت هذه الإتفاقية إلي حيز التنفيذ عام 1926م. وكذلك الاتفاقية



رقم 97 لسنة 1949م، وهي أولى الاتفاقيات التي تناولت أوضاع العمال المهاجرين علي نحو شامل، ودخلت حيز التنفيذ عام 1952م. وكذلك توصية المؤتمر العام في دورته الثامنة والثلاثين عام 1955م بشأن حماية العمال المهاجرين في البلدان والأقاليم النامية. وتناولت الاتفاقية 118 لعام 1962م موضوع المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الإجتماعي. إلا أن دول مجلس التعاون الخليجي لم تصدق علي أي من هذه الإتفاقيات، وذلك لنظرتها إلي هذه الأحكام باعتبارها قيوداً علي سلطاتها المطلقة حيال العمالة الأجنبية<sup>(27)</sup>.

وقد أشارت الإتفاقية الدولية إلي حماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في مادتها الأولى؛ والصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر عام 1990م، ولكنها لم تدخل إلي حيز النفاذ إلا في أول يوليو 2003م، علي أن لا يسري علي جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم أي نوع من التمييز، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين، أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي أو العرقي أو الإجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى. وكرست الإتفاقية مبدأ عدم التمييز في الحقوق في مادتها السابعة . فضلاً عن حرية الحياة الخاصة والممتلكات، والحق في السلامة والحرية الشخصية، والحق في المساواة في العمل والضمان الاجتماعي.



علي أن أهم ما تضمنته الإتفاقية فيما يخص الحقوق الأساسية لأطفال العمال

المهاجرين، فقد حرصت الإتفاقية ضماناً لحقوق الطفل الذي يولد لعائلة مهاجرة

"سواء أكان الأب هو المهاجر أم الأم أو كلاهما" علي التأكيد صراحة في المادة (29)

أن لكل طفل من أطفال العامل المهاجر الحق في الحصول علي اسم وفي تسجيل

ولادته وفي الحصول علي جنسية، كما أشارت المادة ( 30 ) إلي حق الطفل في

الحصول علي التعليم علي أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية<sup>(28)</sup>.

وأخيراً بإيجاز شديد، تجيز الاتفاقية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم "الحق في

التمتع بالحقوق السياسية في دولة العمل".

وقد تم التعرض لتلك الإتفاقيات والإشارة إليها من باب أن تنامي مجتمع العمالة

الوافدة علي النحو المذكور في مقابل مجتمع المحليين المتجه أكثر فأكثر نحو أن يكون

أقلية في مجتمعه علي رغم إمساكه بالنظام السياسي، يزيد من مخاوف إنهاء دول

مجلس التعاون الخليجي، وتأتي تلك المخاوف انطلاقاً من حقيقة أنه إذا سمح لهذه

الأعداد بالازدياد في إطار القوانين والاتفاقيات الدولية الجديدة التي قد تفرض مبدأ

إعطاء هؤلاء حقوقاً سياسية وثقافية تتساوي مع المواطنين، فإن ذلك سيقود إلي غلبة

المهاجرين علي المواطنين. وإذا ما سُمح لذلك بالإستمرار، فإن هذه المجتمعات

ستكون يوماً ما امتداداً لمجتمعات المنشأ؛ ولا يبتعد عن ذلك كثيراً تحذير قائد شرطة

دبي السابق الفريق "ضاحي خلفان" بقوله "أخشى أننا نبني العمارات ونفقد الإمارات"

(29)، وهذا الطرح قابل للتحقق في ظل المعطيات العديدة ومعطيات الدور والأوضاع





الدولية التي باتت تمثل قوة قادرة علي اختراق سيادة الدول لمصلحة الأطراف والقوي العالمية.

وتجدر الإشارة إلي أن أي حركة احتجاجية للعمالة الوافدة في المنطقة سوف

تستند إلي الأسس القانونية المتضمنة في الاتفاقيات الدولية، والتي تنص علي ضمان الحقوق المدنية والسياسية للعمال المهاجرين والوافدين، وهي الجوانب السلبية لصناع القرار في دول المجلس، وقد تعرضت دول المنطقة إلي ضغوط دولية للتوقيع علي المعاهدات والاتفاقيات المنظمة لوضع العمالة ومنحها حقوقاً في الإضراب وفي إقامة دور العبادة الخاصة بها حتي وإن كانت وثنية، فضلاً عن حقوقها في التوطين ومنحها حق التصويت والتجنيس، مما قد يؤدي إلي تغيير المنطقة كلها في شتي الأوجه خلال السنوات القليلة المقبلة، وحدث تغير ديموغرافي حقيقي في التركيبة السكانية لدول المنطقة.

وهذا الأمر له سابقة تؤكد احتمالية حدوثه، ونقصد بها ما تم خلال الدورة الرابعة والثلاثين للجنة حقوق الإنسان بالأمم المتحدة – اللجنة الفرعية الخاصة بالقضاء علي التمييز العنصري عام 1993م، حيث تناولت تلك اللجنة قضايا العمال المهاجرين في ثلاث دول خليجية، هي الكويت وقطر والإمارات كما يلي:



## - الكويت:

طلبت اللجنة معلومات عن حالة فئة "بدون" والفلسطينيين وأشارت إلى علم اللجنة بتعرض هاتين الفئتين وفئات أخرى لم تشارك بلدانها في التحالف ضد العراق لسوء المعاملة والاحتجاز والطرده والتعذيب، وكذلك عبرت اللجنة عن القلق إزاء تعرض العاملين بالمنازل من أصل آسيوي للاسترقاق، عن طريق الديون والحرمان من جوازات سفرهم والاحتجاز غير القانوني<sup>(30)</sup>.

## - قطر:

تناول التقرير تساؤلات حول كفاءة دستور قطر للمساواة، وأعرب عن قلقه من حق اختيار الوظيفة للعمالة الوافدة وحققها في الوصول إلى جميع المهن، والحصول على الضمان الاجتماعي وكفالة حرية المغادرة والعودة. وانتقدت اللجنة التشريعات التي تحظر على المحامين غير العرب المرافعة أمام المحاكم واعتبرت ذلك تمييزاً<sup>(31)</sup>.

## - الإمارات العربية المتحدة:

تناولها تقرير اللجنة في دروتها 47 لعام 1995م فأعربت اللجنة عن القلق العميق إزاء المعلومات التي تفيد معاملة المهاجرين الإناث الآسيويات معاملة لا إنسانية، وتساءلت عن حق جلب المهاجرين لأبنائهم وإتاحة تعليمهم بلغتها وحقهم في الاجتماع بحرية وممارسة ثقافتهم. وقد ظهرت تلك الضغوط بوضوح في تقرير



وزارة الخارجية الأمريكية السنوي حول حقوق الإنسان عام 2005م الذي انتقد  
 أوضاع العمالة في هذه الدول وحثها علي توقيع اتفاقيات العمل الدولية. كما أدان تقرير  
 منظمة "هيومن رايتس ووتش" الحقوقية الأمريكية الصادر في مارس 2006م ما  
 سماه انتهاك حقوق العمال الأجانب في دول المجلس، وهو الأمر الذي رفضته الدول  
 جميعًا معتبرة إياه تقريرًا مبالغًا فيه، ولا يمكن الإستناد إليه في الإدعاء بأن أغلبية  
 العمال الأجانب يتعرضون لانتهاكات<sup>(32)</sup>.

وقد وضعت الضغوط الدولية السابقة دول المنطقة أمام تحديات صعبة لمواجهة  
 تلك الضغوط والاستجابة للتداعيات السياسية أثر الإضطرابات العمالية والإضراب  
 عن العمل والقيام بأعمال تخريب وحرق للممتلكات العامة. بل إن كثيرًا من المراقبين  
 الخليجين بدعوا يحذرون مما أسموه "تهنيد الخليج" خلال العقود المقبلة، وأن شبه  
 القارة الهندية باتت قادرة علي أن تضغط علي صانع القرار السياسي الخليجي في  
 صالح هذه الجالية. والدليل علي ذلك أن بعض الحكومات الآسيوية طالبت أكثر من  
 مرة الحكومات الخليجية بمراجعة اتفاقيات التوظيف بزعم عدم وجود إجراءات  
 السلامة المناسبة في أماكن العمل وتحديد الحد الأدنى للأجر<sup>(33)</sup>. وهذا كله بهدف

ضرب الهوية العربية الإسلامية والسيطرة علي ثروات المنطقة وموقعها  
 الإستراتيجي، وإحكام السيطرة عليها من خلال زيادة أعداد كبيرة من العمالة من  
 مختلف الجنسيات بحيث تصبح المنطقة مزيجًا من القوميات، ويصبح العرب  
 الخليجين أقلية أمام الأكثرية الأجنبية، مما يؤدي إلي خلق تناقضات قومية، وبالتالي



إضعاف الروابط القومية بين تلك الكيانات وبقية الأمة العربية، الأمر الذي يسهل علي الأطراف الخارجية القدرة علي السيطرة علي مقومات هذه الدول. وقد يترتب علي الوجود الكبير للعمالة الوافدة نشوء مشكلة خطيرة، تكاد تقترب بشكل كبير مما حدث في فلسطين.

وتثار مخاوف كذلك من احتمال أن تطالب العمالة الآسيوية لا سيما الهندية في المستقبل بالجنسية حسب قوانين العمل الدولية الجديدة، ليس هذا فقط بل ويذهب البعض إلي إمكانية أن تطالب بحق تقرير المصير، حيث يمكن أن تفرز أجيالاً من المهاجرين قد يتحولون بمرور الزمن من مستوطنين إلي متوطنين، لهم أوضاعهم الإجتماعية الخاصة بهم، والتي قد تتحول إلي حركات سياسية تعبر عن فكرهم وطموحاتهم.

وللتدليل علي خطورة ما سبق نسوق الأمثلة التالية:

1- قام الهنود بإضراب في منطقة الشعبية بالكويت عام 1978م، مطالبين بزيادة الأجور وتحسين شروط العمل، وأثارت هذه المسألة ردود فعل في الهند، فقد أعلن وزير الصناعة الهندي علي أثر تلك الإضرابات بأن الحكومة الهندية تدرس الأسباب والظروف التي أحاطت بهذه الأحداث، وتتنظر إلي مسألة المضايقات التي يتعرض لها الهنود في بعض دول المنطقة بجدية واهتمام، وأدعي بعض أعضاء البرلمان الهندي بأن العمال الهنود العاملين في الخليج يتعرضون إلي إجراءات تعسفية



ويعاملون كما يعامل العبيد، وقد انضمت سيريلانكا إلى الهند وغيرها من الدول الآسيوية المعنية مناصرة هذا الرأي<sup>(34)</sup>.

2- أثبتت الجاليات الآسيوية وخاصة الكورية المدربة عسكرياً، قدراتها القتالية عندما

اشتبكت مع الحرس السعودي في مدينة الجبيل الصناعية عام 1978م، ولا تزال

دوافع هذا الإضراب غامضة. كما أن معظم الخادمت والخدم والمربيات والسائقين

لدي كبار الدولة من الكوريين والفلبينيين يعملون بهدف التجسس وأحياناً التخريب<sup>(35)</sup>.

3- الإضراب الضخم الذي نظمته العمال الهنود في الموانئ الكويتية وشركة نفط

الكويت في منتصف الثمانينيات من القرن الماضي، ومواقف رئيسة الوزراء الهندية

آنذاك أنديرا غاندي، التي لم تمتنع من التلويح بالتهديد لدول الخليج بتحريك هذا الحشد

من العمالة الهندية لهز أركان الإستقرار الإقتصادي في المنطقة.

4- إذا كان أهم الأخطار الإستراتيجية والعسكرية هي خطر التدخل العسكري المباشر

في أراضي أية دولة، فالأخطر من ذلك هو تسلل بعض أفراد العمالة الوافدة إلى جيش

الدولة ومؤسساتها العسكرية، حيث إن الإستعانة بالعناصر الوافدة في القوات المسلحة

في دول المنطقة، وبخاصة عناصر "البلوش" والمرتزة، من الذين تعتمد عليهم

الإمبريالية الأمريكية، قد أحدث خللاً في التركيب الوطني للقوات المسلحة، ومما

يضاعف خطورة الموقف أن "البلوش" كثافة سكانية كبيرة في المنطقة، كما أن لهم

جذوراً عميقة فيها، وهم يضمرون أحقاداً دفينية نتيجة لإضطهادهم السياسي من قبل

الدول التي أتوا منها، مثل إيران وباكستان، وليس لهم ولاء لأية جهة، بل إن ولاءهم



لمن يشتري. وعلي سبيل المثال: حدث خلاف بين دولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان علي الحدود، وتعاضم الخلاف، وأرسلت الدولتان جيشيهما للمواجهة، إلا أن جيش الإمارات والذي كان أغلبه من عناصر "البلوش العمانيين" رفض المواجهة مع الجيش العماني، بحجة أن عمان دولته الأم<sup>(36)</sup>.

5- أرادت دولة الإمارات العربية المتحدة صرف بطاقات البترول لمواطنيها، ثارت العمالة الوافدة – خاصة العربية منها – علي أن هذا الإجراء يمثل تفرقة وتمييزاً بين الوافدين وبين شعب الدولة، وكثرت المقالات التي تعترض علي هذا القرار، ولا شك أن كثيراً من العمالة الوافدة من ذوي الآراء المؤثرة، استطاعوا أن يجبروا الحكومة علي التراجع عن هذا الموضوع، ومثال آخر : عندما إرتفع إيجار المحلات والشقق التجارية، قامت بعض الإمارات – نتيجة لضغوط العمالة الوافدة – بتشكيل لجنة لبحث هذا الموضوع، وعليه؛ فإن تطلعات العمالة الوافدة وضغوطها، تحول دون قيام دول المنطقة بتقديم العون ودعم المواد الإستهلاكية لشعبها، رغم أن هذه القاعدة موجودة في أغلب دول العالم<sup>(37)</sup>.

وفي حال تجدد تلك الإضطرابات فليس من المستبعد علي الإطلاق أن تستقطب إهتماماً دولياً كبيراً. وهو ما يعني أن دول المنطقة ستواجه ضغوطاً تجعلها عاجزة بالفعل عن الأخذ بزمام أي مبادرة لمعالجة المشكلة. وما يبدو اليوم وكأنه عمالة فردية، فإنه لن يعود كذلك إذا ما قررت الحكومات الخليجية تنفيذ سياسات ترحيل أو إستبدال جماعية. فلا الدول المصدرة للعمالة ستقبل بترحيل عمالتها، ولا الدول التي



تتظاهر بالدفاع عن حقوق الإنسان ستسكت عما يفترض أنه إنتهاكات، وربما جرائم قد تفود مرتكبيها إلي المحاكم الدولية. وفي ظل إمكانية تدويل أية أزمة محلية واستصدار قرارات من مجلس الأمن فإن إمكانية صدور قرارات دولية تفرض توطيين العمالة الوافدة الأجنبية في المنطقة، أو حتي إضفاء الشرعية الدولية علي أية محاولة من قبل تلك العمالة للسيطرة علي مقاليد الأمور في موقع ما في دول المجلس تشكل فيه أغلبية يجب أن لا ينظر إليه أنه أمر مستبعد الحدوث<sup>(38)</sup>. ومما يجعله أمراً وارد الحدوث ما يود الباحث الإشارة إليه من خلال نموذجين من دول العالم ساهمت العمالة الوافدة داخلهما في فقد هويتها:

#### ١ سنغافوره:

تقع جنوب شرقي آسيا، عند الطرف الجنوبي من شبه جزيرة الملايو. تأسست كمستعمرة تجارية بريطانية منذ عام 1819م، وكان أغلب سكانها من المالاي، وحققت طفرة اقتصادية كبيرة في ظل الإستعمار البريطاني. والتي أدت إلي استقطاب عدد كبير من العمالة الوافدة وخاصة من الصين. وتشكل اليوم الإثنية الصينية 74,2% من إجمالي عدد السكان في سنغافوره والبالغ نحو 5,183,700 نسمة عام 2013م، في حين يشكل الوطنيون من الجنس المالاي 13,3%، الهنود 9,2%، جنسيات أخرى 3,3%<sup>(39)</sup>. ونتيجة لذلك انتفت الجنسية المالوية وأضحوا أقلية داخل وطنهم. وأصبح الصينيون هم المتحكمون اقتصادياً وسياسياً، وكذلك لغوياً؛ حيث



أصبحت اللغة الصينية "الماندرين" هي اللغة الرسمية بنسبة 36,3%، يليها الإنجليزية 29,8%، وأنزوت لغة المالاي بنسبة 11,9%، و22% للغات أخرى.

## ٢ فيجي:

دولة جزرية جنوب المحيط الهادي، تتكون من أرخبيل به أكثر من 322 جزيرة، وتتميز بوفرة الغابات والمعادن والموارد السمكية. ويبلغ عدد سكانها نحو 903 ألف نسمة عام 2014م<sup>(40)</sup>. وشهدت جمهورية فيجي طفرة اقتصادية كبيرة؛ حيث يعتمد اقتصادها بشكل كبير علي قصب السكر، باعتباره أهم مصادر الدخل القومي؛ مما استلزم معه استقدام عدد كبير من العمالة الهندية. وأضحت معه الإثنية الهندية هي الغالبة والمتحكمة في الدولة.

وعليه؛ تشكل العمالة الوافدة أحد تهديدات الأمن القومي الخليجي، فربما تستخدم لتحقيق التوتر السياسي، وكمبرر لتدخل الدول الكبرى والقوي الإقليمية والدولية في دول المجلس، بحجة الدفاع عن رعاياها، وحماية مصالحهم ومصالحها.

## ثالثاً: الأبعاد الأمنية:

تعيش بعض فئات العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي أوضاعاً اجتماعية واقتصادية متدنية، الأمر الذي قادها في الأعوام الأخيرة إلي تنظيم احتجاجات وإضرابات عن العمل واجهتها السلطات المحلية في بعض الحالات بشئ من الشدة، وكانت الاحتجاجات منظمة إما علي أساس عرقي، عندما تكون العمالة





خالصة من إحدى الجنسيات الآسيوية، كالاتجاجات التي نظمتها العمالة المصرية في الكويت لسوء أوضاعها المعيشية ودخلت بفعلها في صدام مع الجهات الأمنية، وإما ممثلة لشريحة أوسع من العمال من جنسيات مختلفة يعملون في الشركة ذاتها، كالاتجاجات التي قادتها العمالة الآسيوية في القطاع الإنشائي في إمارة دبي نتيجة تدني أجورها أو تردي أوضاع العمل والمعيشة<sup>(41)</sup>. هناك أيضًا تهديدات أمنية محتملة للعمالة الوافدة والمتمثلة في إمكانية وقوع مصادمات عنيفة بين السكان المواطنين وأفراد العمالة الأجنبية تحت ضغط تقلص فرص العمل وزيادة البطالة بين شباب المواطنين، والتي سوف ترافقها مظاهر سلوكية أخرى خطيرة وهي تنامي العنصرية والتمييزات العرقية التي تتصاعد إلى أعمال عنف محتملة<sup>(42)</sup>.

ومن الأمثلة علي ما تسببه العمالة الوافدة من قلق أمني في دول مجلس التعاون الخليجي ما يلي:

- 1- الاحتجاجات التي نظمتها العمالة البنغالية في قطاع النظافة في الكويت أغسطس 2008م احتجاجًا علي تأخر تلقيها أجورها. والاحتجاجات التي نظمتها العمالة الهندية في البحرين والإمارات في القطاع الإنشائي للسبب ذاته.
- 2- مشاركة آلاف العمال الآسيويين العاملين في الإمارات في مايو 2013م في إضراب عن العمل لمدة أسبوع ضد شركة "أرابتك"، وهي أكبر شركة لأعمال التشييد والبناء في دبي، مطالبين بتحسين ظروف عملهم. ومنها أيضًا عندما أحرق الهندوس



مسجد بابري في الهند نشبت مظاهرات داخل الإمارات العربية المتحدة، وقامت قوات الأمن بتفريقها.

3- تتمثل المخاوف الأمنية الأخرى المترافقة مع تدفق الأعداد الكبيرة من العمالة الأجنبية – خاصة الآسيوية منها- في إمكانية أن تحمل معها خلافات دولها السياسية إلى دول المجلس، فتثور علي إثر ذلك مواجهات عنيفة بينها؛ مما يعرض الاستقرار الإقليمي للخطر. أو تتعرض دول المجلس لضغوط وتدخل من قبل بعض الدول المصدرة للعمالة من أجل تحسين وضع مواطنيها، وقد يتطور الوضع إلى التهديد بالتدخل العسكري. فعلي سبيل المثال، لو حدثت مواجهة في المستقبل بين إيران والولايات المتحدة التي لها قواعد عسكرية علي أراضي دول المجلس –بصرف النظر عن التقارب الحالي بينهما-، فمن المحتمل أن تقوم الجالية الإيرانية في دول المجلس بأعمال عنف وتفجيرات تستهدف القوات الأمريكية والقوات الحكومية<sup>(43)</sup>.

4- أصبحت التنظيمات التي تشكلها العمالة الأجنبية مصدرًا لتهديد استقرار دول مجلس التعاون الخليجي، حيث تم اكتشاف تنظيم هندي –التنظيم السيخي- في أبو ظبي كان يخطط للقيام بأعمال تخريبية، وفي عام 2001م كادت أن تحدث أزمة سياسية بين الحكومة الهندية والكويت بسبب الجدل الذي أثير حول معبد للسيخ في الكويت، بعد أن تقدم نواب مجلس الأمة الكويتي بطلب إغلاقه بوصفه غير مرخص ومخالف للقانون.



5- ارتفاع معدلات الجريمة مع وجود العمالة الوافدة الآسيوية، فكثير من الجرائم تنسب إلي أفراد هذه الفئة، حيث لوحظ أن هناك جرائم معينة منتشرة بين الوافدين الآسيويين، مثل تعاطي وترويج المخدرات والخمور، وأيضًا انتشار الجرائم الأخلاقية، وفيما يتعلق بجرائم السرقة فقد تبين أن أعلى نسبة من هذه الجرائم كانت بين الهنود، حيث بلغت 30% من إجمالي جرائم السرقات في المملكة العربية السعودية، يليها الجنسية الفلبينية بنحو 10,2%، أما عن التزوير فقد تبين أن الجنسية الباكستانية تمثل النسبة الكبرى من مرتكبي هذه الجريمة تليها الجنسية الهندية<sup>(44)</sup>.

6- انتشار مشاكل جماعة "النيكسولايت"؛ وهي جماعة ذات توجهات يسارية وافدة من الهند تؤمن بالعنف الثوري وتعمل في الوسط العمالي وتقوم بتنظيم وتحريض وتأجيج العمال والفقراء والعاطلين عن العمل، وتدفع بهم نحو المواجهة العنيفة والمسلحة ضد مؤسسات الدولة وأجهزة الأمن وتمدهم بالسلاح. وتعتبر الحكومة الهندية جماعة "النيكسولايت" أكثر خطورة من الإرهاب، وطبقًا لقول رئيس الوزراء الهندي أن هذه الجماعة هي الخطر الأول التي تواجهها الحكومة الهندية حاليًا، حيث إنها تسببت في مقتل 165 شخصًا عام 2005م، وقد فقدت الحكومة الهندية بالفعل نحو 15 ولاية و160 مقاطعة هندية أصبحت تحت سيطرة هذه الجماعة.

وتعتبر هذه الجماعة دول مجلس التعاون الخليجي العدو الثاني لها بعد الدولة الهندية، من منطلق كونها دول رأسمالية تنمو وتزدهر من خلال استغلال الأيدي العاملة الهندية الرخيصة التي تعاملها معاملة لا إنسانية، وهناك بالفعل بعض



المؤشرات التي تؤكد اختراق جماعة "النيكسولايت" لتجمعات العمالة الآسيوية في

دول مجلس التعاون الخليجي، ولعل أبرز هذه المؤشرات هو إضرابات العمال الأخيرة التي كانت أكثر تنظيمًا و عنفًا وتسييسًا، حيث شارك في الإضراب حوالي 8000 عامل وشمل 17 موقع عمل لشركة مقاولات علي امتداد دولة الإمارات واستمر لمدة خمس أيام متتالية. هذا الإضراب الذي تسبب في مواجهات عمالية دامية تطلبت تدخل رجال الأمن بشكل حاسم لوقف تلك الأعمال<sup>(45)</sup>.

7- إضراب 600 عامل أجنبي نصفهم من الهنود في دولة قطر عام 2005م.

8- وقوع أعمال العنف التي قام بها 1000 عامل بنجلاديشي في الكويت، بمهاجمتهم لسفارة دولتهم، بذريعة عدم قيام السفارة بأي إجراء يذكر إزاء شركة كويتية لم تقم بتسديد الأجور المترتبة عليها لهؤلاء العمال، مما أدى إلي نشوب العديد من المشكلات الأمنية.

9- المواجهات الأمنية بين الشرطة السعودية والعمالة الأفريقية عامة والإثيوبية بشكل خاص في نوفمبر 2013، بعد المهلة التي منحتها الحكومة السعودية للمخالفين لشروط الإقامة<sup>(46)</sup>.

وهذه المظاهرات قد تتحول إلي قلق أمني إذا حادت عن أهدافها السلمية واتجهت

إلي تدمير الممتلكات العامة، فضلاً عن تنامي الجريمة المنظمة، وانتشار السرقة والاعتداءات المسلحة وتسويق المخدرات وغسيل الأموال وحتى تجارة الرقيق.

رابعًا: الأبعاد الإجتماعية:



إن للعمالة الوافدة تداعيات اجتماعية خطيرة، من أهمها الاختلال في التركيبة السكانية بسبب عدم التجانس بين السكان، ونتيجة لوجود هذه العمالة أصبحت مدن دول مجلس التعاون الخليجي مكتظة بشتى أنواع السكان باختلاف تركيبهم الإثني، مما يهدد كيانات مجتمعات هذه الدول، هذا بالإضافة إلى الخشية من تولد صراعات بين هذه الفئات<sup>(47)</sup>.

### 1- التكوين العرقي:

تذهب كثير من الدراسات إلى القول إن ضخامة الوجود العمالي الأجنبي في مجتمعات دول مجلس التعاون الخليجي ستقود يوماً إلى ما يطلق عليه خطر إنتفاء الهوية؛ فالتجمعات السكانية الأجنبية، ونتيجة لكثرتها العددية وتعدديتها الإثنية، تشكل في واقع أمرها مجتمعات غير مرتبطة بالمحيط السياسي والإجتماعي والثقافي القائم، بقدر ما هي مرتبطة بمجتمعاتها الأصلية، وهي تجمعات؛ أصبحت بفعل حضورها الكبير تمثل جماعات تتمايز في عاداتها وتقاليدها ولغاتها وثقافتها عن المجتمعات المستقبلية لها في دول المنطقة، كما أنها باتت في بعض نشاطاتها واستثماراتها الاقتصادية، وفي تحويلاتها النقدية، مرتبطة ارتباطاً كبيراً بموطنها الأصلية. بل إن محاولات منح بعض من الجماعات العمالية المهاجرة جنسية الدول التي وفدوا إليها في دول مجلس التعاون الخليجي، ونتيجة لغياب سياسات اجتماعية علي المستوى العام، لم تفلح في إدماج هذه الجماعات في مجتمعات الاستقبال، حيث ظلت أكثر



ارتباطاً بدول المنشأ، أو إنها تتجه نحو تشكيل "جيتواتها الإثنية": الهندية أو الفارسية أو العربية أو الصينية في مجتمعات الاستقبال<sup>(48)</sup>.

وتستحضر العمالة المهاجرة معها هوياتها الصغرى، معبرة عنها في تشكيلاتها وفي شبكة علاقاتها الاجتماعية والاقتصادية التي تشكلها في دول الإستقبال، فالعمالة الفلسطينية والمصرية والهندية والباكستانية والبنغالية، وبدرجة أقل الفلبينية والصينية تتجه نحو السكن في مناطق بعينها تنشأ فيها مرافقها الخاصة بها وذات العلاقة المباشرة بجماعتها الإثنية. بل إن هذه التجمعات قد تقام أحياناً وفق القرية التي جاء منها أفراد الجماعة، أو حتي وفق الجماعة الدينية والمذهبية التي ينتمون إليها. فهوية المكان والقومية والدين توظف كمصادر للدعم النفسي والاجتماعي والاقتصادي. والمهاجر العربي يسعى دائماً إلي توظيف هويته وانتمائه العربي في دعم حضوره ووضع التفاوضي في مقابل الجماعة القومية الأخرى، وأخري توظف الدين الإسلامي في مقابل غير المسلمين، وأحياناً التسنن في مقابل التشيع، ولربما الانتماء القبلي في دعم مواقعها التفاوضية في مقابل الآخر<sup>(49)</sup>.

## 2- التكوين اللغوي:

تمثل اللغة والمكونات الإثنية للجماعة وغيرها حواجز لا تفصل بين مجتمع المواطنين ومجتمع الوافدين فحسب، بل تمثل أيضاً عناصر فصل بين الإثنيات المختلفة داخل مجتمع الوافدين.



وأشارت إحدى الدراسات أن 6- 8% فقط من مجموع المربيّات في بعض دول المنطقة لديهن إلمام باللغة العربية، وأن اللغة الإنجليزية هي الأكثر شيوعاً باعتبارها وسيلة الاتصال، وأن 25% من أطفال الأسر يفتقدون المربيّات في اللهجة وأكثر من 40% منهم تشوب لغتهم لغة أجنبية. كما أن الإنتشار الواسع للعمالة الوافدة من جنوب شرق آسيا في الأعمال التجارية والمصرفية وغيرها قد أدّى إلى التأثير على اللغة العربية المستخدمة، حيث تستخدم في الأسواق لغة مركبة من كلمات عربية يجري نطقها بطريقة بعيدة عن اللغة العربية. وأن الاستخدام الدائم والمستمر لهذه اللغة المركبة كفيل بإفساد اللغة العربية في المنطقة وإدخال ألفاظ جديدة لا تمت بصلة للغة العربية<sup>(50)</sup>.

وتزداد خطورة هذا الوضع في انتشار المدارس الأجنبية الخاصة وإقبال العائلات الخليجية على إلحاق أطفالهم لمتابعة التعليم في هذه المدارس، إذ يلاحظ أن نسبة الكويتيين تربو على نسبة الأجانب أنفسهم في هذه المدارس. ويوضح الجدول رقم (5) أعداد مدارس الجاليات الأجنبية وجنسياتها في دول مجلس التعاون الخليجي عام 2009م.



جدول (5) أعداد مدارس الجاليات الأجنبية وجنسياتها في دول المجلس عام 2009م

الدولة	هندية	باكستانية	فلبينية	أخري
الإمارات	74	19	5	559
البحرين	2	2	1	2
السعودية	5	6	4	42
عمان	15	5	1	12
قطر	8	2	2	31
المجموع	104	34	13	646

المصدر: سالم بن علي المهيري وآخرون ( 2001 )

مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية - سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية - ع 6، ط 1 - المنامة: المكتب التنفيذي لمجلس و زراس العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص 67. ومن خلال دراسة الجدول والشكل السابقين يتضح ما يلي:

ارتفاع عدد المدارس المخصصة للهنود، حيث بلغ عددها 104 مدرسة، يتركز جلها في الإمارات ثم عمان، تليها المدارس الباكستانية وتتركز في الإمارات بواقع 19 مدرسة، ثم المدارس الفلبينية وبلغ عددها نحو 13 مدرسة. إضافة إلي نحو 646 مدرسة أخري موزعة علي جنسيات عدة كالبريطانية والفرنسية والأمريكية واليابانية.





## 3- البطالة:

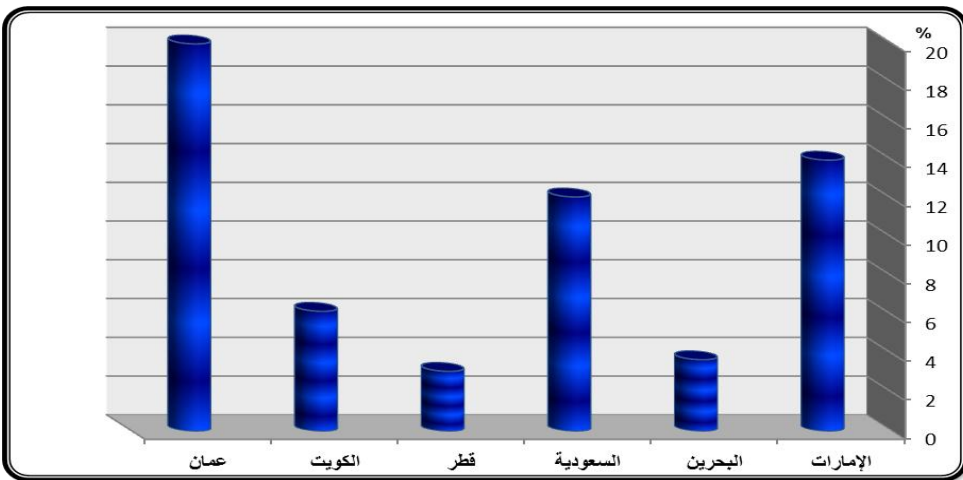
أدت العمالة الوافدة إلي تفاقم مشكلة البطالة بين مواطني الدولة، ويوضح الجدول

رقم (6) والشكل رقم (7) البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي.

جدول رقم (6) البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي بين المواطنين وفقاً لآخر البيانات المتاحة

الدولة	العدد "ألف نسمة"	%
الإمارات 2012	232	14
البحرين 2012	5,0	3,7
السعودية 2012	603	12,1
قطر 2010	2600	3,1
الكويت 2010	19,1	6,2
عمان 2007	153,3	20

شكل رقم (7) البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي بين المواطنين وفقاً لآخر البيانات المتاحة



ومن خلال دراسة الجدول والشكل السابقين يتضح ما يلي:



بلغت معدلات البطالة كمتوسط عام 9,8% علي مستوي دول مجلس التعاون

الخليجي، وتتفاوت من دولة لأخري؛ حيث بلغت في البحرين نحو 3,7%، وفي

السعودية 12,1%، والكويت 6,2%، ونحو 14% ، 3,1% في كل من الإمارات

وقطر علي التوالي، بينما ارتفعت في سلطنة عمان لتبلغ نحو 20%، فضلاً عن

إغراق أسواق دول المجلس بالعمالة زهيدة الأجور، مما يعيق تشغيل المواطنين

وحرمانهم من فرص تطوير قدراتهم ومهاراتهم.

وتجدر الإشارة إلي أن ظاهرة البطالة بين مواطني دول المجلس مازالت محدودة،

ولم تشكل بعد مشكلة اجتماعية أو اقتصادية ذات شأن كبير. غير أن بعض تجليات تلك

الظاهرة آخذة في البروز، ومن المتوقع أن تشهد دول مجلس التعاون الخليجي حالة

من البطالة يتزايد معدلها باستمرار، نتيجة وجود أعداد كبيرة من العمالة الوافدة،

والتي تتركز في القطاع الخاص، وذات الأجر المنخفض والقابلة لأعمال لا يمارسها

مواطني المنطقة إلي الآن نتيجة لاعتبارات اجتماعية واقتصادية متنوعة. ويظهر البعد

الاقتصادي للبطالة في حجم الخسارة التي يتكبدها الاقتصاد الوطني عندما يواجه

بطالة حاملي الشهادات؛ إذ أن تكلفة التعليم والتكوين تصبح استثماراً بدون مردودية.

### المبحث الثالث: العمالة الوافدة: نظرة مستقبلية:

تنذر الظروف الحالية بأن العمالة الوافدة ستكون عمالة دائمة، وهنا يكمن الخطر؛

وذلك للأسباب التالية:



- إن استمرار الوضع الاقتصادي في المنطقة علي ما هو عليه وتخلف الوضع

الإقتصادي في دول المنشأ التي قدم منها المهاجرون وخاصة الآسيويين يدفعهم ويشجعهم علي البقاء والاستمرار.

- إن بقاء بعض أولئك الأجانب بصفة غير شرعية في المنطقة أو دخولهم بصفة

غير شرعية يعني بقاءهم بصفة دائمة.

- إن وجود هؤلاء الأجانب مدة طويلة في المنطقة أكسب بعضهم جنسية بعض

دول المجلس.

ونظرًا لتفاقم الاختلالات في البنية السكانية وقوة العمل في دول مجلس التعاون

الخليجي وزيادة التحديات الأمنية، ظهرت الحاجة إلي الإحلال بوصفه سياسة وطنية

لتوطين الوظائف في القطاعين العام والخاص. وتبذل دول المجلس في إطار هذه

السياسة جهودًا كبيرة لتحجيم أعداد العمالة الوافدة، متبنية في سبيل ذلك عدة برامج

وسياسات تختلف في مضمونها وأساليب تنفيذها ما بين دولة وأخري، وفقًا لاعتبارات

سياسية واقتصادية واجتماعية خاصة، ومنها:

- رفع تكلفة المعيشة للعمالة الوافدة:

هي من الوسائل التي يمكن أن تستعمل لخفض الاستخدام الكثيف للعمالة الوافدة،

فالدولة تتحمل تكاليف معفي منها صاحب العمل مثل البنية التحتية. ويمكن أن يكون

لذلك تأثير في خفض جاذبية السوق في دول مجلس التعاون الخليجي، وقد لجأت



بعض دول المنطقة إلي عدة إجراءات من شأنها رفع تكلفة المعيشة بالنسبة للعمالة الوافدة لديها، وهي في ذات الوقت توفر إيرادات للدولة ومنها رسوم الرعاية الصحية؛ حيث فرضت الكويت عام 1999م ضرورة الحصول علي تأمين صحي كأحد شروط منح الإقامة. وأقدمت السعودية بفرض إجراء مماثل عام 2001م، والإمارات 2006م. ونتج عن ذلك أن قام العديد من الأجانب في الكويت بإعادة عائلاتهم إلي موطنهم نظراً لعدم قدرتهم علي تحمل تكاليف التأمين الإجباري<sup>(51)</sup>. وتستخدم بعض الدول التي تعتمد علي المهاجرين كما هو الحال في سنغافوره وماليزيا الرسوم الشهرية علي العمالة الأجنبية لتغطية تكاليف توفير السلع العامة لها، ولرفع تكلفة استخدامها علي أصحاب العمل. هذا إذا لم تدخل في الاعتبار الجوانب المرتبطة بعبء تحويلات العاملين أو الاعتبارات البيئية أو الجوانب الثقافية والاجتماعية الأخرى ذات الأثر علي تقاليد دول المنطقة وطابعها وأمنها.

#### - الحظر:

تعلن معظم دول المنطقة عن قوائم بالمهن والمهارات التي يحظر استخدام عاملين من الخارج أو تعيين غير المواطنين للعمل بها، من منطلق أنها متوفرة في السوق المحلي، فأعلنت السعودية عن قصر نحو 25 من المهن علي مواطنيها. وأدي هذا القرار إلي إغلاق العديد من محال الصاغة في مدينة جدة، حيث كانت 60% منها ملكاً للأجانب. وفي الكويت تم عام 2006م تحديد 16 مهنة يحظر عمل غير الكويتيين بها.



## - تشجيع تعيين العمالة الوطنية "التوطين":

ويعني بها تأهيل المواطن للقيام بمهام وظيفة معينة كانت مسندة إلي كفاءات غير وطنية، بشرط أن تكتمل جميع عناصر كفاءة أداء العمل في المواطن (52)، وقد لجأت حكومات المنطقة إلي توفير عدد من الحوافز للقطاع الخاص لتشغيل المواطنين، كالقروض محدودة الفوائد. وفي السعودية تم دعم برامج تدريب المواطنين والإنفاق علي التدريب علي الوظائف المطلوبة في سوق العمل السعودي وأيضًا الإنفاق علي المدارس التكنولوجية والفنية. وفي بعض الحالات تدفع نصف الراتب من أجل تشجيع أصحاب العمل في القطاع الخاص علي توظيف العمالة الوطنية (53). وتم إتباع سياسات مشابهة في كل من سلطنة عمان والكويت. وتسمي هذه السياسة بـ "الخلجنة".

## - تعريب العمالة الوافدة:

تكتسب سياسة التعريب أهمية كبيرة من كون العرب هم الأقرب إلي ثقافة المجتمع وأن العناصر المشتركة التي تجمعهم بالمواطنين تجعل من المجتمع أكثر تماسكًا وتوحيدًا من غيرهم من الوافدين. ومن الممكن أن يتم ذلك إذا تم تفعيل اتفاقيات العمل العربية الخاصة بانتقال العمالة العربية، والذي نصت عليه الاتفاقية (2) لعام 1962م والتي تعهدت فيه الدول العربية بتسهيل تنقل العمالة فيما بينها والعمل علي تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك. مما قد يزيد من إمكانية التكامل العربي، فضلاً عن توثيق التقارب والترابط بين الدول العربية والحد من التبعات الأمنية (54).



وعلي الرغم من الجهود التي تبذلها دول مجلس التعاون الخليجي من أجل خلجنة

الوظائف، إلا أن هذه السياسة يعترئها العديد من التحديات؛ ومنها<sup>(55)</sup>:

- ميل القطاع الخاص إلى تشغيل العمالة الوافدة الأجنبية، لانخفاض أجورها

وتحملهم ظروف العمل الشاقة، فضلا عن عدم الثقة في العمالة المواطنة، من حيث

قدراتها وكفاءتها الإنتاجية.

- التركيز علي الجوانب الكمية في مجال فرص العمل "نسب توطين، مهن

محددة" بدون أن يواكب ذلك اعتماد مؤشرات نوعية للوظائف مثل مستوي الأجور،

ظروف وشروط العمل. مما أدي إلي تراكم وظائف شاغرة لدي أغلب مكاتب تشغيل

العمالة المواطنة في دول المجلس بدون تقبل العاطلين لها بسبب مستويات الأجور

السائدة وطبيعة العمل في هذه الوظائف، بسبب ظروف العمل الصعبة، وعدم ملاءمة

تخصصات التعليم في دول المجلس لاحتياجات سوق العمل.

وعليه؛ يمكن القول إن المسؤولية في مواجهة العمالة الوافدة الأجنبية في منطقة

دول مجلس التعاون الخليجي، والتي باتت تهدد مستقبل وشخصية المنطقة الوطنية

والقومية، تتحملها أطراف ثلاثة:



## ١ - حكومات المنطقة:

وذلك كونها صاحبة القرار السياسي، وحتى الآن لم يرتق موقف حكومات تلك الدول إلي مستوى المشكلة، وربما لأنها لا تترك في الهجرة الأجنبية وخاصة الآسيوية أي خطر علي المنطقة، ويقتصر التفكير بها علي الجوانب الإيجابية وعلي أنها أيد عاملة رخيصة تساهم في تنمية المنطقة.

## ٢ - القوي الوطنية:

من خلال الوعي بالمشكلة والتنبيه لأخطارها ومقاومتها.

## ٣ - سكان المنطقة:

٤ - وذلك من خلال الحد من الاستخدام غير الواعي للعمالة الوافدة، والمتمثلة في

الخدم في المنازل والإستخدام غير المبرمج في مجالات العمل بحجة انخفاض

أجورها، والذي قد يُفقد في المستقبل عندما تُستوطن المنطقة بالأجانب كما

حدث في دول أخرى عديدة في العالم<sup>(56)</sup>.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

- تعد نسبة السكان غير المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي هي الأعلى

عالمياً، ولا يناظرها في ذلك أي دولة علي مستوى العالم، إذ إنها إحدى أهم المناطق

في العالم جذباً للعمالة الوافدة.



- تشكل العمالة الوافدة أكثر من ثلثي حجم قوة العمل في دول المجلس، وقد

ارتفعت في بعضها لتبلغ نحو 90% من إجمالي قوة العمل بها.

- تستقبل دول المجلس عمالة وافدة من شتى دول العالم؛ يأتي في مقدمتها العمالة

الآسيوية ثم العربية.

- سوف تستمر الحاجة إلي العمالة الوافدة للوفاء بحاجات القوة البشرية في دول

المنطقة، ويكمن التحدي في إيجاد توازن بين هذه المتطلبات ومشكلة الخلل السكاني.

- تتمثل أهم الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي

فيما يلي:

أولاً: علي المستوى الاقتصادي:

- تبلغ التحويلات المالية للعمالة الوافدة بدول المجلس نحو 74,5 مليار دولار عام

2011، مما يمثل انعكاسات سلبية علي اقتصاد دول المنطقة؛ كونها تمثل نزيفاً

مستمراً لأرصدة دولها من العملة الصعبة، إذ تبلغ نحو 5,4% من إجمالي الناتج

المحلي الإجمالي عام 2011م. كما أنها تؤثر سلبيًا علي موازين المدفوعات في هذه

الدول.

- قد يترتب علي الإقامة الدائمة لبعض فئات العمالة الوافدة عبر آلية التملك

العقاري المطالبة بمنحها مزيد من الحقوق السياسية والمدنية والمشاركة في صنع

القرار المحلي.





## ثانيًا: علي المستوي السياسي:

- تشكل العمالة الوافدة تحديًا للأمن القومي الخليجي، ويتجسد ذلك في إمكانية تدويل القضايا الخاصة بمشكلات العمالة في المنطقة. وربما تستخدم تلك العمالة لتحقيق حالة من عدم الاستقرار السياسي، ومبررًا لتدخل الدول الكبرى في المنطقة بحجة الدفاع عن رعاياها. والأمثلة علي ذلك كثيرة.
- تستطيع العمالة الوافدة إثارة العديد من المشكلات السياسية بدول المجلس.
- تتعرض دول المنطقة لضغوط دولية للتوقيع علي المعاهدات والاتفاقيات المنظمة لوضع العمالة، فضلاً عن حقوقهم في التوطين والتصويت والتجنيس، مما قد يؤدي إلي تغيير المنطقة كلها في شتي الأوجه خلال السنوات القليلة القادمة.

## ثالثًا: علي المستوي الأمني:

- تعيش بعض فئات العمالة الوافدة في دول المجلس أوضاعًا اجتماعية واقتصادية متدنية، مما يدفعها إلي تنظيم احتجاجات وإضرابات، مما يمثل تهديدًا أمنياً لدول المجلس فضلاً عن تنامي العنصرية والتمييزات العرقية وارتفاع نسبة الجريمة من قبل العمالة الوافدة والأمثلة علي ذلك كثيرة.

## رابعًا: علي المستوي الاجتماعي:

- ستفقد العمالة الوافدة -مالم يتم تدارك سلبياتها- إلي خطر إنتفاء الهوية، نظرًا لكثرتها العددية وتعدديتها الإثنية. حيث إرتباطها السياسي والاجتماعي في الأساس



مجتمعاتها الأصلية. ومن ثم تتمايز في عاداتها وتقاليدها ولغاتها وثقافتها عن مجتمعات دول المجلس.

- تنتشر في دول المجلس المدارس الأجنبية الخاصة بالعمالة الوافدة، مما أفسد

اللغة العربية وأدخل الفاظ جديدة عليها لا تمت بصلة لها.

- أدت العمالة الوافدة إلي تفاقم مشكلة البطالة بين مواطني دول المنطقة، إذ بلغت

معدلاتها كمتوسط عام 9,8% ومن المتوقع أن يتزايد معدلها باستمرار نتيجة وجود

أعداد كبيرة من العمالة الوافدة، مما يكبد الاقتصاد الوطني خسائر كبيرة.

ثانياً: التوصيات:

- تدريب العمالة الوطنية لكسبها المهارات التي تستطيع بها أن تنافس الخبرات

في العمالة الوافدة، ويتم ذلك من خلال إجراء إصلاحات شاملة في الأنظمة التعليمية

لجعلها تتسق وحاجات سوق العمل.

- قصر ممارسة أنشطة ومهن معينة علي الوطنيين فقط؛ علي أن يتم ذلك

بالتدرج وفق خطة مدروسة.

- تقليل مدة إقامة الوافدين إلي ما دون العشر سنوات.

- تشجيع المواطنين علي الإلتحاق بالعمل في القطاعات الإنتاجية والأعمال

المهنية.

- رفع تكلفة العمالة الوافدة علي أصحاب العمل في القطاع الخاص، من خلال

الرسوم علي سبيل المثال.



- التطبيق الفعال لمبدأ إعطاء الأولوية في التشغيل للعمالة العربية والمنصوص

عليه في تشريعات العمل بالعديد من الدول العربية، وهو من التدابير الضرورية، ولا يحمل أي مضامين عنصرية، والتميز الإيجابي قائم في التجمعات الإقليمية، خاصة في دول الإتحاد الأوروبي.

- وضع القوانين المنظمة لاستقدام العمالة الأجنبية؛ بحيث توجب علي أي وافد

تعلم اللغة العربية، كما تصنع الكثير من الدول الأخرى، مع ضرورة تبني دول المنطقة مشروعاً نهضوياً موحداً للاحتفاظ بهوية اللغة العربية باعتبارها اللغة الرسمية لدول المجلس.

- العمل على إلزام مؤسسات القطاع الخاص في كل دولة بتشغيل نسبة معينة من

الوطنيين ومنح حوافز تشجيعية لمؤسسات القطاع الخاص التي تعمل على توظيف نسبة معينة من العمالة الوطنية.



## المصادر والمراجع:

(1) M. I. Glassner (1992) Political Geography . - New Haven

Connecticut : John Wiley & Sons Inc, P. 225.

(2) حسن أكرم نشأت (1989) هجرة العمالة العربية إلي الدول العربية الخليجية .- سلسلة

الدراسات الاجتماعية والعمالية، ع 14.- المنامة: مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل

والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، ص 198.

(3) ميثاء سالم الشامسي ( 2006 ) تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي:

دروس مستقبلية . - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا- الإسكوا .- اجتماع الخبراء

حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية .- بيروت، ص ص 3- 4.

(4) محمد أحمد إسماعيل ( 2007 ) الهجرة العربية- العربية .- ورقة عمل مقدمة إلي الحلقة

العلمية حول "للجوء والهجرة- المشكلات والحلول" .- تونس، ص 10.

(5) محمد حسن، " دور العمالة الوافدة في تنمية الإقتصاد الكويتي "، مجلة الكويت

الإقتصادية، س 1(الكويت)، ص 132.

(6) تم الاعتماد في إيجاد عدد السكان في عام 2015م علي معادلات الإسقاط السكاني؛ وذلك

باعتبار أن معدل النمو السكاني طبقاً لـ The World Factbook قد بلغ في الكويت

1,7%، السعودية 1,4%، البحرين 2,4%، الإمارات 2%، قطر 3,5%، عمان 2,7%.

(7) عماد مطير الشمري، عبير ضيدان الجنابي ( 2013 ) اختلال التركيبة السكانية لدول

مجلس التعاون الخليجي للمدة ( 1994 - 2012 ) الأسباب والنتائج والحلول المقترحة . -

مجلة العلوم الإنسانية، مج 1، ع 17 .- جامعة بابل، ص 209.



- (8) المرجع السابق، ص 208.
- (9) المرجع السابق، ص 207.
- (10) باقر سلمان النجار (أبريل 2013) العمالة الأجنبية وقضايا الهوية في الخليج العربي -.  
مجلة عمران، ع 3.-الدوحة: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ص ص 7-8.
- (11) ميثاء سالم الشامسي (2006) مرجع سابق، ص 5.
- (12) عباس عبد الكريم (2005) تدويل أسواق العمل الخليجية: أنماط متغيرة وتأثيرات  
متناقضة -. التقرير الإقتصادي الخليجي، ص 81.
- (13) باقر سلمان النجار (أبريل 2013) مرجع سابق، ص ص 8-9.
- (14) أندرية كابيسفيزكي (2003) هجرة العمل العربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي -.  
المؤتمر الإقليمي عن الهجرة العربية في ظل العولمة . - القاهرة، ص 9.
- (15) ميثاء سالم الشامسي (2006) مرجع سابق، ص 10.
- (16) معاوية أحمد حسين، هناء محمود سيد (2012) الأثر الإقتصادي للبطالة: حالة مجلس  
التعاون لدول الخليج العربية -. مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية، ع 32.-. بغداد، ص  
203.
- (17) حسن العالي (ديسمبر 2011) 101 مليار دولار تحويلات العاملين الوافدين في عام  
2011 -. جريدة الإقتصادية -. الرياض.
- (18) نواز عبد الرحمن الهيبي (مارس 2013) دور دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية  
في تحقيق الشراكة العالمية في التنمية: دراسة تحليلية -. مجلة رؤي استراتيجية، ص 46.



(19) طلعت زكي حافظ ( 2004 ) الآثار الاقتصادية لتحويلات العمالة الأجنبية والحلول .-

الصحيفة الاقتصادية، ع 3904.

(20) أمل بنت سعيد بن أحمد الشنفرى (أغسطس 2013) العمالة الوافدة ومخاطرها علي دول

مجلس التعاون . - مجلة المسيرة ، ع 65، س 6 .- الرياض: مجلس التعاون لدول الخليج

العربية، ص 29.

(21) عمر هشام الشهابي ( 2013 ) اقتلاع الجذور: المشاريع العقارية وتفاقم الخلل السكاني

في مجلس التعاون لدول الخليج العربية.- ط 2.- بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية،

ص 11.

(22) المرجع السابق، ص 13.

(23) عبد المالك خلف التميمي (نوفمبر 1983) الاستيطان الأجنبي في الوطن العربي:

دراسة تاريخية مقارنة .- سلسلة عالم المعرفة، 71 .- الكويت: المجلس الوطني للثقافة

والفنون والآداب، ص ص 183- 184.

(24) تقرير للكونجرس الأمريكي ( 1976 ) خطة الغزو الأمريكي لمنابع النفط العربي .-

ترجمة سليمان الفيومي .- بيروت: دار القدس، ص 70.

(25) عبد المالك خلف التميمي (نوفمبر 1983) مرجع سابق، ص ص 193- 194.

(26) أحمد حسن البرعي ( 2007 ) الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمل المهاجرين وأفراد

أسرهم .- عمل مقدمة إلي الحلقة العلمية حول "اللجوء والهجرة- المشكلات والحلول" .-

تونس، ص ص 9- 10.

(27) المرجع السابق، ص ص 10- 15.



(28) المرجع السابق، ص 26.

(29) فهمي هويدي (2008/4/23) في الخليج.. قبل أن نكسب العمارات ونخسر الإمارات.-

جريدة الشرق الأوسط. ع 10739.

CERD/C/226/add.5(27 April 1993) Consideration of reports (30)

Submitted by States Parties under article 9 of The Convention, 21P.

Ibid<sup>(31)</sup>

(32) غربي محمد ( 2006 ) الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية علي دول مجلس التعاون

الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها .- مجلة المفكر، ع 10. - جامعة محمد خيضر

بسكرة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص 109.

(33) المرجع السابق، ص 110.

(34) عبد المالك خلف التميمي (نوفمبر 1983) مرجع سابق، ص 184.

(35) العربي محمد حسين العيدروس (2003) دراسات في الخليج العربي .- ط1. - ج1.-

الكويت: دار الكتاب، ص 370.

(36) أحمد علي أحمد الحداد ( 1987 ) الأبعاد السياسية لظاهرة العمالة الوافدة في دولة

الإمارات العربية المتحدة.- رسالة ماجستير.- غير منشورة .- جامعة القاهرة : كلية الإقتصاد

والعلوم السياسية، ص ص 290 - 295.

(37) المرجع السابق، ص 289.

(38) عماد مطير الشمري، عبير ضيدان الجنابي (2013) مرجع سابق، ص 210.



CIA (2013) The World Factbook . – availableat: <sup>(39)</sup>

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sn.html>

Ibid<sup>(40)</sup>

<sup>(41)</sup> باقر سلمان النجار (أبريل 2013) مرجع سابق، ص 12.

<sup>(42)</sup> حمد بن محمد آل رشيد ( 2012 ) السياسة الخارجية السعودية والأمن في منطقة الخليج

- رسالة دكتوراة -. كلية العلوم السياسية والإعلام: قسم العلاقات الدولية، ص 304.

<sup>(43)</sup> المرجع السابق، ص 303.

<sup>(44)</sup> محمد محسن بن حويد العتيبي ( 2005 ) دور العمالة الوافدة في ترويج المخدرات من

وجهة نظر العاملين في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات -. رسالة ماجستير -. كلية

الدراسات العليا، قسم العلوم الإجتماعية . - الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص

ص 2-3.

<sup>(45)</sup> غربي محمد (2006) مرجع سابق، ص 113.

<sup>(46)</sup> أحمد صبحي خليفة ( 2013/11/10 ) الشرطة السعودية تشتبك مع عمال أجنبية

بالرياض مع بدء حملة أمنية . – متاح في: <http://ara.reuters.com>

<sup>(47)</sup> أمل بنت سعيد بن أحمد الشنفرى (أغسطس 2013) مرجع سابق، ص 27.

<sup>(48)</sup> باقر سلمان النجار (أبريل 2013) مرجع سابق، ص 1.

<sup>(49)</sup> المرجع السابق، ص 10.

<sup>(50)</sup> غربي محمد (2006) مرجع سابق، ص 119.





restrictive labour immigration in the oil-rich Gulf ، N. shah<sup>(51)</sup>

.-United nation expert Group :effective and implication asian countries  
meeting and economic implication of changins , p .9

<sup>(52)</sup> فاروق فرحات (1993) التوطين لإحلال "السعودية/التكويت/البحرنة/التعمين/التأجير"

في دول الخليج العربي -. الرياض: المركز السعودي للتنمية، ص 42.

<sup>(53)</sup> تركي بن يوسف البوسعيدي (2010) البرنامج الوطني للعمل اللائق لمنظمة العمل

الدولية 2010- 2013 -. سلطنة عمان، ص 6.

<sup>(54)</sup> غربي محمد (2006) مرجع سابق، ص 129.

<sup>(55)</sup> بندر بن عبد العزيز الضبعان (2013 /2/25) اتحاد غرف الخليج توطين الوظائف لن

يتحقق إلا بجدية المسؤولين الخليجين -. صحيفة الإقتصادية، المملكة العربية السعودية، ع

.7343

<sup>(56)</sup> عبد المالك خلف التميمي (نوفمبر 1983) مرجع سابق، ص ص 174 - 175.