

## الانكسارات العمالية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها

الدكتور: غربي محمد

أستاذ محاضر "أ" رئيس المجلس العلمي لكلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة حسبيبة بن بوعلي - الشلف

### Summary :

The main objective of the migration to the Gulf Cooperation Council (GCC) is to work and therefore, most of the policies regulating immigration in these countries focused on the organization and management of entry and residence to work or visit, and are considered foreign workers in the Gulf states as a temporary employment depending on the duration of the work and not allowed to have permanent residency or nationality, and regulatory policies focused on the management and organization of the entry and flow of these temporary workers, its affiliates, as well as for her stay in the country.

I've taken the Gulf states a set of policies Organization for Migration during the seventies and eighties of the twentieth century, where the owner of this trend increasing migration to countries in the region set of regulatory policies and administrative It should be noted here that the policy, labor migration in the Arab Gulf countries have passed changes essential since the late the past, but that this phenomenon continues to pose a security threat, politically, economically, socially, culturally and even the Gulf states, which necessitated the following States to establish firm policies toward this phenomenon to reduce the severity and aggravation.

### ملخص:

يعتبر الهدف الرئيسي من الهجرة إلى دول مجلس التعاون الخليجي هو العمل وعليه فان معظم سياسات تنظيم الهجرة في هذه الدول تركز على تنظيم وإدارة الدخول والإقامة بغرض العمل أو الزيارة ، وتعتبر العمالة الأجنبية في دول الخليج بمثابة عمالة مؤقتة تبعاً لمدة عقد العمل ولا يسمح لها بالحصول على إقامة دائمة أو جنسية ، وعليه تركز السياسات التنظيمية على إدارة وتنظيم دخول وتدفع هذه العمالة المؤقتة والتابعين لها وكذلك مدة إقامتها داخل الدولة.

لقد اتخذت الدول الخليجية مجموعة من السياسات المنظمة للهجرة خلال فترة سبعينات وثمانينات القرن العشرين، حيث صاحب هذا التيار المتزايد من الهجرة إلى دول المنطقة مجموعة من السياسات التنظيمية وإدارية ولا بد من الإشارة هنا إلى أن السياسة الهجرة العمالية في بلدان الخليج العربي مرت بتغيرات أساسية منذ أواخر القرن الماضي ، إلا أن هذه الظاهرة استمرت تشكل تهديداً أمنياً ، سياسياً ، اقتصادياً ، اجتماعياً وحتى ثقافياً على الدول الخليجية مما حتم على هاته الدول وضع سياسات حازمة تجاه هذه الظاهرة للحد من خطورتها وتفاقمها.

مقدمة :

لقد أصبحت قضية العمالة الوافدة في منطقة الخليج العربي ظاهرة أساسية مصاحبة لحالة التطورات التي تمر بها المنطقة، بعدما فتحت هذه الدول المجال للأيدي العاملة الأجنبية لهيوض بمتطلبات التنمية وتغطية العجز من الموارد البشرية، ونظرا لزيادة المطردة لهذه العمالة والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي أصبحت تعيشها، اتجهت هذه الدول إلى إتباع سياسات لتنظيم هذه الهجرة .

تعد التحديات التي تفرضها العمالة الأجنبية الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي عند نهاية القرن العشرين عبارة عن مجموعة متفاعلة عن عدة مستويات منها ما هو سياسي وأمني واقتصادي وأخر ثقافي، الأمر الذي أدى بهذه الدول إلى ضرورة الحد من هذه العمالة باتخاذ عدة إجراءات منها ما هو وطني ومنها ما هو إقليمي على المستوى الخليجي وأخر على المستوى العربي.

وعليه سأحاول في هذه المقالة الإجابة على الإشكالية المتعلقة بماهية التحديات والانعكاسات التي تفرضها العمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي ؟ وماهي السبل السياسات المنتهجة من قبلها للتصدي لهذه التحديات؟

ولالإجابة على هذه الإشكالية وضعت الخطة التالية :

. مقدمة .

.المحور الأول:الانعكاسات الأمنية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي:

أولا:الانعكاسات السياسية والأمنية :

ثانيا:الانعكاسات الاقتصادية والثقافية:

.المحور الثاني:السياسات المتبعة للحد من العمالة الأجنبية:

أولا : السياسات المتبعة على المستوى الوطني والإقليمي

ثانيا:السياسات المتبعة على المستوى العربي:

. خلاصة واستنتاجات

المحور الأول:الانعكاسات الأمنية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي:

أولا:الانعكاسات السياسية والأمنية :

.الانعكاسات السياسية:

تشكل العمالة الأجنبية حسب الخبراء والمهتمين بالشأن الخليجي أحد تهديدات الأمن القومي الخليجي، ويتجسد ذلك في إمكانية تدويل قضايا العمالة في الخليج بل وتسييسها في إطار العولمة وعدم وضوح مفهوم المواطنة وفي إطار اتفاقيات العمل الدولية، إذ تتجه نحو توطين العمالة الأجنبية الوافدة ومساواتها مع العمالة الوطنية بمنحها حقوقها السياسية والنقابية واستغلال لمبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان، الأمر الذي يحمل معه تحديات جمة على دول مجلس التعاون الخليجي حيث حذر العديد من المراقبين من أن مواطني هذه الدول قد يتحولون إلى أقليات في غضون عقدين في حال تصديق حكوماتها على اتفاقيات العمل الدولية في فترة تتراوح من عشرة إلى خمسة عشر عاماً<sup>(1)</sup>

كما أن انضمام دول مجلس التعاون الخليجي إلى منظمة التجارة الدولية فرض عليها الالتزام بتطبيق عدد من الإصلاحات في سوق العمل كان منها المطالبة بضرورة تحسين شروط وظروف العمل الحالية للعمال الوافدين، وفي هذا الصدد بدأت كل من المملكة العربية السعودية والكويت في اتخاذ خطوات جادة في سبيل تغيير نظام الكفيل الخاص بعمل الأجانب بعد أن أسئ استخدامها<sup>(2)</sup>، كما أنه من غير المستبعد أن يثار موضوع الكفيل والذي يتم تبنيه لاعتبارات أمنية وتنظيمية وإدارية في إطار دوائر حقوق الإنسان والمنظمات الدولية المتخصصة كمنظمة العمل الدولية للهجرة.

وبتزايد الضغوط الدولية على دول مجلس التعاون الخليجي سواء من قبل منظمة العمل الدولية أو الولايات المتحدة الأمريكية وحتى منظمات حقوق الإنسان حول ممارسة التمييز وضرورة تحسين أوضاعها والسماح بتوطينها أسوة بما يحدث في بعض الدول المتقدمة، إذ يحظى المهاجرون بحقوق سياسية واجتماعية وذلك ما نشهده في ألمانيا حول قضايا الحقوق الخاصة بعمل الأجانب ولا سيما الأتراك الذين استوطنوا ألمانيا وأصبحوا مع غيرهم من العمال المهاجرين أصحاب حقوق سياسية<sup>(3)</sup>، وهذا الوضع نشهده في أمريكا وبريطانيا وفرنسا وإيطاليا وإسبانيا حيث يتمتع المهاجرون بحقوق واسعة وكبيرة جدا .

مما أوقع دول مجلس التعاون الخليجي أمام خيارات وتحديات صعبة لمواجهة تلك الضغوطات والاستجابة للتداعيات السياسية والاقتصادية في صفوف المواطنين اثر الاضطرابات العمالية والإضراب عن العمل والقيام بأعمال تخريب وحرق للممتلكات العامة لكن الأكثر خطورة أن تتحول تلك العمالة إلى قوى سياسية ضاغطة في المستقبل بل أن كثيرا من المراقبين الخليجين بدءوا يحذرون مما سموه تهديد الخليج خلال العقود المقبلة وأن شبه القارة الهندية باتت قادرة على أن تضغط على صانع القرار السياسي الخليجي في صالح هذه الجالية والدليل على ذلك أن بعض الحكومات الأسبوية طالبت أكثر من مرة الحكومات الخليجية بمراجعة اتفاقيات التوظيف بزعم عدم وجود إجراءات السلامة المناسبة في أماكن العمل وتحديد الحد الأدنى للأجر.

تثار مخاوف كذلك من احتمال أن تطالب العمالة الأسيوية لا سيما الهندية في المستقبل بالجنسية حسب قوانين العمل الدولية الجديدة ليست هذا فقط بل ويذهب البعض إلى إمكانية أن تطالب بحق تقرير المصير حيث يمكن أن تفرز أجيالا من المهاجرين قد يتحولون بمرور الوقت من مستوطنين إلى متوطنين، لهم أوضاعهم الاجتماعية الخاصة بهم والتي قد تتحول إلى حركات سياسية تعبر عن فكرهم وطموحاتهم ناهيك عن الضغوط التي قد تتعرض لها دول المجلس من قبل بعض الدول و المنظمات الدولية المعنية بحقوق الإنسان بزعم عدم التزامها باتفاقيات العمل الدولية وانتهاكها لحقوق العمال الأجانب وبرز هذا بوضوح في تقرير وزارة الخارجية الأمريكية السنوي حول حقوق الإنسان لعام 2005 الذي انتقد أوضاع العمالة في هذه الدول وحثها على توقيع اتفاقيات العمل الدولية كما أدان تقرير منظمة هيومن رايتس ووتش الحقوقية الأمريكية الذي صدر في مارس 2006 ما سماه انتهاك حقوق العمال الأجانب في دول مجلس التعاون وهو الأمر الذي رفضته الدول جميعا معتبرة إياه تقريرا مبالغيا فيه ولا يمكن الاستناد إليه في الادعاء بأن أغلبية العمال الأجانب يتعرضون لانتهاكات.

لكن بالنظر في الواقع السياسي لهذه العمالة الوافدة يلاحظ وجود بعض الضغوط السياسية الخفية أحيانا والمعلنة أحيانا أخرى من قبل حكومات العمالة الوافدة وواشنطن والمنظمات الدولية المعنية لزيادة أعدادها وتحديد شروط وجودها والحصول على امتيازات خاصة، لا سيما العمالة التي تعمل في خدمة المنازل وتحديد شروط العمل وأجور السكن، وهذا كله يهدف ضرب الهوية العربية الإسلامية والسيطرة على ثروات المنطقة النفطية والمالية وكذلك الموقع الاستراتيجي الذي تتمتع به هذه المنطقة، وإحكام السيطرة عليها من خلال زيادة أعداد كبيرة من العمالة من مختلف الجنسيات بحيث تصبح المنطقة هجين من القوميات ويصبح العرب الخليجين أقلية أمام الأكثرية الأجنبية مما يؤدي إلى خلق تناقضات قومية وبالتالي إضعاف الروابط القومية بين تلك الكيانات وبقية الأمة العربية، الأمر الذي يسهل على الأطراف الخارجية القدرة على السيطرة على مقومات هذه الدول هذا من جهة .

من جهة أخرى يتم استخدام هذه العمالة من جانب دولها لتهديد استقرار الدول الخليجية من خلال أعمال العنف والتخريب بالإضافة إلى أنه يمكن أن يقوم هؤلاء الوافدين أنفسهم بممارسة الضغط على الدول التي يتواجدون بها من خلال الإضرابات مما يضر باقتصاديات الدول الخليجية خاصة أنه توجد سوابق في هذا الشأن حدثت في السعودية والكويت والإمارات العربية المتحدة<sup>(4)</sup>.

الأمر الذي وجد فيه العمال الأجانب أنفسهم قادرين على تنظيم أنفسهم في منظمات تقوم على مفاهيم جديدة نسبة لدول الخليج محورها الدفاع عن مصالحهم مثلما هو الحال في البحرين مثلا ففي هذه المملكة الصغيرة التي تعيش حراكا سياسيا واجتماعيا أنشط من دول الخليج الأخرى بفعل

المعارضة أسست مجموعة من الناشطين الأجانب والمحليين جمعية اسمها "جمعية حماية العمال الأجانب" كما قامت جمعية حقوقية بحرينية بافتتاح مأوى للخادمات الأجنبية اللواتي يتعرضن للعنف من قبل مخدميهن.

وبمطلع عام 2008 أصدر العاهل البحريني مرسوما بقانون طموح لمكافحة الاتجار بالبشر يضم عقوبات مشددة للمتورطين في هذه التجارة وذلك بمناسبة زيارة الرئيس الأمريكي جورج دبليو بوش للبحرين وقد خضعت هذه التوجهات الجديدة لاختيار لم يكن بالحسبان عندما دفعت وطأة تداعيات انخفاض سعر صرف الدولار الأمريكي العمال الأجانب خصوصا الهنود منهم إلى موجة من الإضرابات تلاحقت في البحرين والإمارات العربية المتحدة وهزت بقوة الصورة النمطية للعمال الأجنبية المطيعة وفق الخبير الاقتصادي البحريني خالد عبد الله الذي رأى أن الأجانب كانوا مطيعين في السابق لان تحويلاتهم كانت مجزية لكن بانخفاض الدولار وارتفاع سعر الصرف الروبية الهندية قد افقد رواتهم القدرة الشرائية وأصبحوا يشعرون بوطأة هذا الانخفاض.

## 2- الانعكاسات الأمنية :

أثارت سرعة تدفق الأعداد الهائلة من العمالة الوافدة في غضون العقود الماضية وكثافتها الكثير من المخاوف والهواجس سواء لدى أبناء المنطقة وأجهزة الدولة أو لدى الباحثين في شؤون الخليج، فالزيادة السكانية السريعة عموما تحمل في طياتها مخاطر أمنية حيث تتعرض بعض فئات السكان في ظل وتيرة النمو الاقتصادي السريع إلى مخاطر التهميش الاجتماعي نتيجة تدني المستويات التعليمية لهذه الجاليات المهاجرة فهذه العوامل يمكن أن تشكل بيئة مثالية لتفشي الظواهر السلبية والجريمة في المجتمع في ظل الزيادة السكانية السريعة، كما أن درجة الخطر الأمني مرتبط بعمق التهميش الاجتماعي الذي تتعرض له فئات من هذه العمالة وتقل درجة هذه المخاطر في ظل تطبيق سياسات الإدماج بمختلف درجاتها الجزئية والكلية<sup>(5)</sup>.

ففي دول مجلس التعاون الخليجي فان درجة إدماج العمالة الوافدة في حياة مجتمعاتها يتفاوتت من دولة لأخرى، على الرغم من وجود تشريعات تضمن حقوق هذه العمالة فان ضمان أن يتم الالتزام بهذه التشريعات من قبل مستخدمي هذه العمالة لا تزال دون المطلوب إن لم يكن في حالات كثيرة قاصرا عن توفير الحماية اللازمة لمجموعات كبيرة من العمال الوافدين، حيث أن نسبة كبيرة من العمالة الوافدة غير الماهرة تصنف على أنها عمالة ذكور يعيشون غالبا في مساكن جماعية منفصلة عن الأحياء السكانية التي يقطنها المواطنون.

وبالتالي فعدم انصهار الغالبية الأجنبية مع المواطنين ذات الأقلية قد يؤدي إلى تدخل دولها المباشر في شؤون دول مجلس التعاون الخليجي بإيحاء إحدى القوتين بهدف حماية جاليتها أو تدخلها

المباشر لحماية مصالحها تحت ستار حماية الجاليات الأجنبية والمطالبة بتقديم تعويضات وبتحسين أوضاع المعيشية وتنظيم اتفاقيات ثنائية لتحديد أساليب التعويض وأشكاله.

كما أن مشكلات البطالة وغياب الحماية الاجتماعية والتمييز العنصري وغياب حقوق الإنسان وفقدان الكرامة والفقير واليأس ، هي أوضاع ومشكلات وثيقة الصلة بأوضاع العمالة الهامشية أو غير المؤهلة وهذه الأوضاع تشكل بدورها أرضية خصبة لانتشار الجريمة بكل أنواعها والانحراف بكل أشكاله والمخدرات بكل أصنافها وغسيل الأموال ، وبالتالي فإنه مع ازدياد حجم وكثافة العمالة وتنوع جنسياتها وتبني سياسة الباب المفتوح بدون اشتراط أصبح المجتمع الخليجي معرضا لغياب الوضع الأمني<sup>(6)</sup>، إذ تبين الإحصاءات الرسمية أن المعدلات أمام هذه العمالة كبيرة وازداد احتمال حدوث الجريمة والانحراف.

ويكشف بعض العمال الأجانب على سبيل المثال عند وصولهم إلى الكويت أنهم وقعوا ضحية تجار الاقامات، وأن ظروف العمل والمرتبات التي وافقوا عليها قبل مغادرتهم أوطانهم تختلف عما يجدونه في الواقع ويواجه أغلبهم مصاعب كبيرة للحصول على الإنصاف.

كما ترتب على وجود العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي تحديات أمنية أخرى ، على سبيل المثال الصراع بين المسلمين في الهند انتقل إلى الدول الخليجية فعندما أحرق الهندوس مسجد بابري في الهند نشبت مظاهرات داخل الإمارات العربية المتحدة وقامت قوات الأمن بتفريقها ، بالإضافة إلى أنه في حالة حدوث خلافات بين الدول التي تستخدم هذه العمالة تنعكس في شكل مصادمات بين جالياتها العاملة بدول المنطقة مثل انتقال النزاع بين الهند وباكستان حول كشمير.

أصبحت التنظيمات التي تشكلها العمالة الأجنبية تمثل تهديدا لاستقرار دول مجلس التعاون الخليجي حيث تم اكتشاف تنظيم هندي - التنظيم ألسيخي - في أبوظبي كان يخطط للقيام بأعمال تخريبية، وفي عام 2001 كادت أن تحدث أزمة سياسية بين الحكومة الهندية والكويت بسبب الجدل الذي أثير حول معبد للشيخ في الكويت بعد أن تقدم نواب مجلس الأمة بطلب إغلاقه بوصفه مخالفا للقانون وغير مرخص .

كما تقوم العمالة الأجنبية بفرض تحديات أمنية أخرى منها المظاهرات والاحتجاجات حيث شهدت أكثر من دولة خليجية مظاهرات واعتصامات قامت بها العمالة الوافدة وتحديدًا الأسويية لتحسين شروط العمل ، وهذه المظاهرات قد تتحول إلى قلق أمني إذا حادت عن أهدافها السلمية واتجهت إلى تدمير الممتلكات العامة. كما حدث في المظاهرة التي قام بها 250 عامل بناء أسويي في إمارة عجمان الإماراتية في ماي 2006 وقاموا بأعمال تخريب احتجاجا على تأخر صرف رواتبهم وظروف

عملهم ومعيشتهم ،حيث تحولت المظاهرة إلى أعمال شغب وحرق الأمر الذي دفع أجهزة الشرطة للمرة الأولى في دولة الإمارات العربية المتحدة إلى استخدام القوة لفض هذه المظاهرة.

كذلك احتمال قيام بعض عناصر العمالة الوافدة بأعمال تخريبية من شأنها إثارة عدم الاستقرار الداخلي ،وذلك للمطالبة بتعديل أوضاع معينة خاصة بنظام العمل وفقا لاتفاقيات العمل الدولية في مسعى لتدويل قضاياهم والاستفادة من التطورات الدولية في هذا الخصوص والمطالبة بتوطئها بدعوى أنها استقرت في المنطقة سنوات طويلة مما يتيح لها المطالبة بحقوق استيطانية ،مثلما تنص عليه بعض الاتفاقيات والمواثيق الدولية وفي هذا السياق يمكن تفسير المظاهرات والاحتجاجات الأخيرة التي شهدتها بعض دول مجلس التعاون الخليجي، حيث يبدو أن الهدف منها وكأنه لفت أنظار المنظمات الدولية سواء الرسمية أو الحقوقية لما يجري في الخليج وبما يمثل عامل ضغط على هذه الدول لتقديم تنازلات لهذه العمالة في المستقبل والرضوخ لمطالبهم.

تورط عناصر من العمالة الآسيوية في بعض مظاهر الجريمة المنظمة كالتهريب بأشكاله المختلفة والاتجار في المخدرات، وقد نجحت أجهزة الأمن الخليجية خلال الأعوام الماضية في اكتشاف شبكات لتهريب المخدرات والمجوهرات لها علاقة بالعمالة الوافدة وتحديدا الآسيوية ،بل والأخطر من ذلك أن بعض هذه العناصر ثبتت صلاتهم ببعض عصابات الجريمة المنظمة في الخارج والتي تدير أعمالا مخالفة للقانون كغسيل الأموال وتزييف العملات، حيث تم تجميد أصول مئات من الحسابات بهم ترتبط بغسيل الأموال وقضايا أخرى إذ تم تجميد حساب شركة أس أم بي عندما تم اكتشاف ارتباط مالكيها الأجنبي بأنشطة ترتبط بجمع المعلومات عن المشروعات النووية، الأمر الذي يمثل عبئا على أجهزة الأمن الخليجية لمواجهة والتصدي لمثل هذه الأعمال وما يستلزم ذلك من زيادة نفقات الأمن الداخلي للحفاظ على الأوضاع في الداخل.

كما أن الجاليات الآسيوية وخاصة الكورية المدربة عسكريا والتي أثبتت قدراتها القتالية عندما اشتبكت مع الحرس السعودي في مدينة جبيل الصناعية عام 1978 ،قامت الولايات المتحدة الأمريكية بتجنيدتها نظرا للمصالح الإستراتيجية الموجودة في المنطقة كما أن معظم الخادمت والخدم والمربيات والسائقين لدى كبار الدولة من الكوريين والفلبينيين يعملون بهدف التجسس والدعاية وأحيانا التخريب<sup>(7)</sup>.

انتشار مشاكل النيكسولايت\* إذ تعتبر 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 على - حد زعمهم - وهناك بالفعل بعض المؤشرات التي تؤكد اختراق جماعة النيكسولايت لتجمعات العمالة الآسيوية في دول مجلس التعاون الخليجي ،ولعل أبرز هذه المؤشرات هو إضرابات العمالية الأخيرة التي كانت أكثر تنظيما وعنفا

وتسييسا، حيث شارك في الإضراب حوالي 8000 عامل وشمل 17 موقع عمل لشركة مقاولات على امتداد دولة الإمارات واستمر لمدة خمس أيام متتالية تسببت في خسارة قدرها 15 مليون درهم، هذا الإضراب الذي تسبب في مواجهات عمالية دامية تطلبت تدخل رجال الأمن بشكل حاسم لوقف أعمال العنف والشغب والمواجهات وتم خلالها القبض على 78 من قيادات الحركة العمالية الذين طردوا من الدولة

كما يشير أيضا إضراب 600 عامل أجنبي نصفهم من الهنود في دولة قطر في أوت عام 2005 ووقوع أعمال العنف التي قام بها ألف عامل بنجلاديش في دولة الكويت ، بمهاجمتهم لسفارة بلدهم في دولة الكويت بذريعة عدم قيام السفارة بأي إجراء يذكر إزاء شركة كويتية لم تقم بتسديد الأجور المترتبة عليها لهؤلاء العمال ، إلى توقع نشوب العديد من المشاكل الأمنية بسبب هذا الوجود الضخم للعمالة الأسيوية في الخليج العربي.

ثانيا: الانعكاسات الاقتصادية والثقافية:

### 1. الانعكاسات الاقتصادية:

لا تقل الانعكاسات الاقتصادية أهمية وخطورة عن الانعكاسات السياسية والأمنية للعمالة الأجنبية ، وغالبا ما يقدر الخطر الاقتصادي بحجم التحويلات الاقتصادية، إذ تكتسب هذه الأخيرة أهمية متزايدة بسبب تنامي هذه التحويلات من حيث المستوى وما تحدثه من تسريبات ضخمة بسبب تزايد الضغوط على اقتصاد دول مجلس التعاون الخليجي الناتجة عن انخفاض مستويات الاستثمار مع استمرار الزيادة في أعداد السكان والتقلبات في أسواق النفط.

ويبلغ حجم تحويلات العمال الأجانب في دول مجلس التعاون الخليجي مجتمعة أكثر من 24 مليار دولار سنويا ، منها حوالي 63 بالمائة من السعودية و15 بالمائة في الإمارات العربية المتحدة بينما يتوزع الباقي 22 بالمائة على دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى كما اختلفت معدلات النمو في حجم التحويلات خلال الفترة (1975-2000) حيث مرت بأربع مراحل متميزة كانت على النحو التالي<sup>(8)</sup>:

المرحلة الأولى (1975-1981) والتي تزايدت فيها التحويلات بشكل كبير من حوالي اثنان بليون دولار في البداية إلى تسعة بليون في نهاية الفترة، وبلغ متوسط حجم التحويلات السنوية خلال هذه الفترة حوالي خمسة بليون دولار ومعدل النمو السنوي فيها 33 بالمائة تقريبا.

المرحلة الثانية (1982-1987) حيث مرت مستويات التحويلات بنوع من الاستقرار والثبات وبلغ المتوسط السنوي لحجم التحويلات عشرة بليون دولار وبمعدل نمو يقدر بحوالي واحد بالمائة بالمتوسط.



المرحلة الثالثة (1988-1994) وفيها تزايدت التحويلات بشكل كبير مرة أخرى وحاد حيث كانت في البداية الفترة 11 بليون دولار إلى أن وصلت 25 بليون دولار في نهايتها وبلغ متوسط خلال الفترة حوالي 18 بليون دولار و بمعدل نمو بالمتوسط يساوي 15 بالمائة.

المرحلة الرابعة (1995-2000) وهي مرحلة مرت بنوع من الاستقرار النسبي حيث بلغت التحويلات فيها حوالي 13 بليون دولار في السنة، وكان معدل النمو فيها قريبا من الصفر حيث بلغت في عام 1995 حوالي 24 بليون دولار وحوالي 25 بليون دولار في 2000.

وارتفعت في الفترة من (2000-2004) من 25 بليون دولار إلى 27 بليون دولار و وصلت في عام 2006 إلى 38 بليون دولار.

وتعمل هذه التحويلات من العمالة الأجنبية إلى دعم الاقتصاد في الدول الأصلية للعمالة الأجنبية ، بالإضافة إلى تعزيز ميزان العملات الصعبة فإنها توفر مورد اقتصادي مهم يعزز الدخل القومي للبلدان المصدرة للعمالة، ناهيك عن تقليل البطالة فيها.

وقد شكلت هذه التحويلات الضخمة من الموارد المالية الخليجية نحو دولها الأصلية انعكاسات على اقتصاد دول مجلس التعاون الخليجي وتلخص ذلك في ثلاث مجالات:

• أثار التحويلات على الناتج المحلي الإجمالي إذ شكلت هذه التحويلات تسربا كبيرا تبلغ نسبته حوالي سبعة بالمائة خلال الفترة (1975-2004) من الناتج المحلي الإجمالي لدول مجلس التعاون الخليجي مجتمعة (أنظر الجدول رقم 6) وهي أعلى نسبة تحويلات سجلت في العالم.

وقد مرت نسبة التحويلات للناتج المحلي الإجمالي في دول مجلس التعاون الخليجي بمرحلتين<sup>(9)</sup>:

المرحلة الأولى: وهي الفترة بين (1975-1994) والتي كانت فيها النسبة متزايدة حيث شكلت حوالي اثنان بالمائة عام 1975 وأخذت في التزايد المستمر إلى عام 1994 حيث بلغت أعلى نسبة لها وهي 12 بالمائة تقريبا وبلغ متوسط النسبة خلال هذه الفترة ستة بالمائة.

المرحلة الثانية: (1995-2004) وفيها شهدت النسبة نوعا من التقلب ولكنها كانت تدور داخل المدى 8-11 بالمائة وبلغ متوسطها السنوي خلال هذه المرحلة تسعة بالمائة.

• أثار التحويلات على ميزان المدفوعات : إن تحويلات العمالة الأجنبية تأثر سلبا على موازين مدفوعات دول مجلس التعاون حيث شكلت نزيفا مستمرا لتلك الموازين ولأرصدها من العملات الأجنبية، وبلغت نسبة التغيير في الحساب الجاري لهذه الدول حوالي (166 بالمائة) خلال الفترة 1979-2000 كما أدت تحويلات العمالة الأجنبية إلى تحويل الفائض الذي تحقق في الحساب الجاري إلى عجز عام 1998 وانقلب الفائض الذي بلغ سبعة بليون دولار إلى عجز بلغ 16 بليون دولار بعد خصم

تحويلات العمالة الأجنبية التي بلغت 23 بليون دولار في تلك السنة، وفي سنوات أخرى أدت التحويلات إلى تخفيض الفائض في الحساب الجاري بنسب كبيرة إذ انخفض الفائض في الحساب الجاري بمقدار 48 بالمائة في عام 2000 حيث بلغ بدون التحويلات حوالي 76 بليون دولار وانخفض إلى 52 بليون دولار بعد خصم التحويلات التي بلغت 25 بليون دولار في تلك السنة.

كما أدت تحويلات العمال في عام 1991 إلى تفاقم عجز الحساب الجاري لدول مجلس التعاون الخليجي حيث ازداد العجز التجاري بمقدار 35 بالمائة بينما بلغ العجز في الحساب الجاري بدون التحويلات حوالي 35 بليون دولار لنفس العام ليرتفع إلى 53 بليون دولار بعد خصم التحويلات التي بلغت 19 بليون دولار.

وتكررت هذه الظاهرة بشكل متقارب في كل دول مجلس التعاون الخليجي ففي حين يتمتع الحساب الجاري لكل منها بعجز أو فائض بدون هذه التحويلات، فإن عجز الحساب الجاري يزيد إذا ما أضفنا تحويلات العمال و يتقلص فائض الحساب الجاري بشكل كبير أو يتحول الى عجز نتيجة تحويلات العمال.

● أثر التحويلات على مستوى الاستثمار: حيث أن لتحويلات العمال تأثيراً غير مباشر على حجم الاستثمار في دول مجلس التعاون الخليجي كفرص غير مستغلة حيث تمثل التحويلات نسبة كبيرة مقارنة مع حجم الاستثمار في هذه الدول ، كما أن هذه التحويلات تمثل مصادر ممكنة للاستثمار في حالة توفير الأدوات الاستثمارية المناسبة لاستقطابها واستيعابها في الاقتصاديات المحلية لدول المجلس. فإن هذه التحويلات تشكل فرصة ضائعة على اقتصاديات هذه الدول تصل إلى أكثر من ثلث حجم الاستثمار.

هذا بالإضافة إلى أن المصارف المحلية لم تتمكن من استقطاب هذه التحويلات بالإيداع لديها على شكل ودائع أو حسابات ادخار بغرض توظيفها وتدويرها في الاقتصاديات المحلية قبل تحويلها إلى الخارج بل أفلحت في ابتكار الوسائل اللازمة لتسريع وتشجيع التحويلات للخارج مما يشكل قصورا في أداء الأسواق المالية المحلية وعجزا عن زيادة الموارد المتاحة لديها.

ومن الأسباب التي أدت الى زيادة وتيرة التحويلات الأجنبية ما يلي:<sup>(10)</sup>

● ارتفاع مستوى الأجور التي تتقاضاها العمالة الأجنبية الأمر الذي يتسبب في توفير سيولة نقدية فائضة عن الحاجة، تمكن العمالة الأجنبية من إرسالها إلى بلدانها بغرض الادخار أو بغرض مواجهة التزامات أسرية في بلدانهم.

• ضعف ومحدودية القنوات الاستثمارية والادخارية المتاحة لدى العمالة الأجنبية خاصة وأن النظم الخليجية لم تمكن الأجانب إلى وقت قريب من الاستثمار المباشر في سوق العقارات وبالتحديد في سوق الأسهم .

• محدودية الدور الذي تلعبه المصارف الخليجية في استقطاب أموال مدخرات العمالة الأجنبية بالشكل الذي يساعد على توطينها وتدويرها في الاقتصاد وإعادة وتوظيفها في مشاريع تنمية تعود بالنفع على البلاد بالدرجة الأولى وعلى المستثمر الأجنبي بالدرجة الثانية .

• زيادة الضغط على السلع والخدمات : حيث تحصل العمالة وأسرههم على خدمات واستفادتهم من الدعم المقدم من دول مجلس التعاون لكثير من الخدمات مما يؤدي إلى زيادة النفقات العامة وهو الأمر الذي يساهم في ارتفاع العجز في الموازين العامة لدول المجلس، والحد من قدراتها على توفير المزيد من فرص العمل لمواطنيها كما أن هذه النفقات المالية أو ما يسمى بأجور الظل shadow wages<sup>(11)</sup> تعادل ضعف الأجور النقدية لهذه العمالة.

• تفاقم مشكلة البطالة بين مواطني دول المجلس بسبب منافسة العمالة الوافدة للقوى العاملة الوطنية في سوق العمل وبلغت كمتوسط عام حوالي 5.7 بالمائة على مستوى دول المجلس مجتمعة، وتتفاوت نسبة البطالة من دولة لأخرى ويبلغ المتوسط العام للبطالة في مملكة البحرين 6.3 بالمائة وفي المملكة العربية السعودية 6.5 بالمائة وحوالي 1.5 بالمائة في الكويت و2.3 بالمائة في كل من الإمارات العربية المتحدة وقطر وتشير بعض التقارير أن معدلها يبلغ 14 بالمائة في سلطنة عمان عام 2006.

• محدودية الارتقاء بمستوى التنمية الاقتصادية : من الآثار الاقتصادية السلبية الأخرى التي ترتبت عن العمالة الأجنبية تلك المتعلقة بمستوى ونوعية برامج التنمية الاقتصادية التي اعتمدها دول الخليج، ويعود ذلك إلى كون تلك العمالة ليس لديها أي شعور أو انتماء قومي للبلد الذي تعمل فيه وهذا سيؤدي بطبيعة الحال إلى أن تكون إنتاجيتها ضعيفة ذلك في الوقت الذي كان من الممكن فيه استغلال وجود هذه العمالة والإمكانيات المالية المتوفرة في بناء هيكل إنتاجي، كما أن كثرة العرض الموجود من العمالة الوافدة في سوق العمل وإتاحة فرص استقدامها يجعل من السهل استخدام إنتاجية كثيفة العمالة، في الوقت الذي كان من الأفضل التوجه نحو الصناعات كثيفة الاستخدام لرأس المال والتكنولوجيا قليلة الاعتماد على حجم اليد العاملة الوافدة وتدني أجورها أدى إلى ظهور البطالة بين الخريجين المواطنين خاصة بعد تشجيع القطاع الحكومي بالموظفين وعزوف القطاع الخاص عن توظيف المواطنين نظرا لتدني خبرتهم وارتفاع أجورهم وضعف انضباطهم بالمقارنة بالعمالة الأجنبية وهو ما عزز الاتجاه لتطوير مضمون سياسات توطين وإحلال الوظائف التي تم صياغتها في العديد من الدول الخليجية.

• إعاقة برامج تنمية الموارد البشرية في ظل تزايد أعداد العمالة الوافدة وإغراق أسواق دول مجلس التعاون الخليجي من هذه العمالة التي تقبل العمل بأجور متدنية وهو الأمر الذي يحد من

تشغيل المواطنين ويحرمهم من فرص تطوير قدراتهم ومهاراتهم العلمية وعدم الاهتمام بالتدريب والتعليم وإعادة التأهيل.

## 2. الانعكاسات على الهوية الثقافية :

يقترن الوجود البشري أساسا بدور اللغة والعمل ، فلإنسان أصبح إنسانا من خلال العمل واللغة ، ومن المنطقي القول بعدم وجود ثقافة لو افترض جدلا بعدم وجود اللغة فالإنجازات والإبداعات وأفعال الإنسان مرتبطة بوجود أداة التواصل مع الأخر وإذا اعتبرنا أن ثقافة المجتمع هي العمل مضافا إليه الفكر أي كل ما أبدعه الإنسان بيده وذهنه ، فاللغة توجد في العنصر المادي - العمل مع الأخر- والمعنوي وبالتالي فهو محور أي دراسة تهتم بالثقافة مهما كانت درجة تطور المجتمع ، والتعريف الشائع للثقافة أنها شكل من أشكال السلوك وأنماط التفكير المكتسبين وتنقل من جيل إلى آخرويين أفراد المجتمع الواحد، وهذا التنقل أو التوارث لا يتم إلا من خلال اللغة وهي أداة حفظ وتوصيل الثقافة في أي مجتمع وأي خلل في اللغة يعني اهتزازا في الإدراك والوعي أو في مجمل التكوين الروحي.

إلا أن ما يحدث في دول مجلس التعاون الخليجي يعكس أزمة الثقافة العربية الإسلامية نتيجة الحضور الكبير للثقافات الأجنبية، مما وضعها في موضع الخطر فالوافدون يحملون معهم مختلف الأنماط والقيم والمفاهيم والتصورات أو المعايير الأخلاقية والثقافية لبلدانهم الأصلية، وإذا كانت اغلب دول العالم تحاول أن تذوب وتصهر ثقافة الوافدين والمهاجرين الأجانب في دائرة ثقافتها وأن تعمل على تحييد حضورهم الثقافي لبلدانهم الأصلية وأن تجعل من اكتسابهم اللغة القومية أو الوطنية شرطا أساسيا من شروط قبول وتأهيل هذه العمالة فان قانونية الفعل الثقافي كما هو الحال في أغلب بلدان الخليج العربي تأخذ اتجاها معاكسا إذ نجد أن ثقافة الأجانب تفرض نفسها وتحقق هيمنتها على الثقافة المحلية والوطنية .

على الرغم من أن الاحتكاك الاجتماعي بين العمالة المهاجرة إلى دول مجلس التعاون الخليجي والسكان المحليين محدود نسبيا ، إلا أن ذلك لا يمنع من تأثير الثقافة الوافدة من ممارسة تأثيرها الثقافي على اللغة العربية، إذ أصبحت اللغة العربية بعدد وافر من المفردات والمصطلحات الهندية والإيرانية وأصبحت اللغة الانجليزية لغة التواصل والتفاهم بين أفراد المجتمع الخليجي .

كما أن اللغة مكتسبة وليست لها علاقة بالوراثة فلإنسان يفهم اللغة ثم ينطق بها، فالطفل في الخليج العربي يتأثر بلغات المحيطين ويتعلم لغتين في وقت واحد، وهذا راجع إلى انتشار ظاهرة الخادماات الآسيويات اللاتي لا يعرفن اللغة العربية ، وبالتالي فوجود أكثر من طفل تقل أعمارهم عن ست سنوات يتأثر بهذه المربية حيث أنها تلازم الطفل في المرحلة الحاسمة التي يكتسب فيها اللغة

وهو الأمر الذي يمثل حاجزا يعوق نمو الطفل اللغوي، وأشارت إحدى الدراسات أن ثمانية بالمائة من مجموع المربيات في بعض دول الخليج العربي لديهن إلمام بالغة العربية، وفي بعض الدول الأخرى ست بالمائة فقط وأن اللغة الانجليزية هي الأكثر شيوعا باعتبارها وسيلة اتصال بين المربية والطفل من جهة وبين المربية والوالدين من جهة أخرى وأن 25 بالمائة من أطفال الأسر يقلدون المربيات في اللهجة وأكثر من 40 بالمائة منهم تشوب لغتهم لغة أجنبية.

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 وهذا مؤشر إلى وضعيية الثقافة المأسوية تؤصل في المستقبل للإجهاز على معالم الهوية الوطنية بكل ما تنطوي عليه من قيم ورموز ومفاهيم وتصورات إنسانية معبرة عن روح الثقافة الوطنية والقومية في الخليج العربي.

تشكل المدارس الأجنبية أكثر الأجهزة الثقافية قمعا للقيم الثقافية الوطنية واقتلاعا لرمزيتها وتدميرا لهويتها، لأنها تعمل على تغريب الأجيال من أبناء الأمة العربية الإسلامية، على الرغم من أنها أنشئت في البداية لتعليم أبناء الجاليات الأجنبية، إلا أن الواقع يقول أن خطرهما قد امتد إلى أبناء الخليج الأصليين، حيث أنها تنتشر في المجتمع الخليجي وتؤثر في هويته العربية الإسلامية، حيث نجد في الكويت مثلا 25 مدرسة أجنبية تدرس فيها نسبة عالية من أبناء الكويت والعرب والمسلمين تفوق نسبة الدارسين فيها من غيرهم من الأجانب، يضاف إلى ذلك وجود مؤسسات ثقافية من أندية وصحف وبرامج تليفزيونية ودور سينما ومراكز طباعة وهي مؤسسات ثقافية هندية وباكستانية وانجليزية إيرانية واندونيسية.

كما أن الانتشار الواسع للعمالة الوافدة من جنوب شرق آسيا في الأعمال التجارية والمصرفية وغيرها قد أدى 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 وفي هذا الصدد يقول الباسط عبد المعطي: "حتى وان كان باللغة العربية خصائص تجعلها تقاوم فان تماس القيم والثقافات الفرعية يصيبه تباين في بنود الثقافة السائدة في مجتمع معين في فترة معينة، وهذا التباين يتيح فرص حدوث صراع ثقافي وصراع قيمي بين الأجيال وأحيانا على مستوى قيم الشخص الواحد، مما قد يفضي إلى فوضى قيمية واختلال المعايير".

أما على مستوى القيم فقد أثرت العمالة الأجنبية الوافدة على بعض القيم الاجتماعية خاصة تلك التي تصنف ضمن قيم التواصل الاجتماعي والقيم الاقتصادية فهذه القيم قد تأثرت كثيرا بعد الانتشار الواسع للعمالة الأجنبية بعد فترة التسعينيات فبأخذ قيم التواصل الاجتماعي من زاوية

العدالة ومعايير الحقوق والواجبات يلاحظ أن الأسيويين يتعرضون لمعاملة تحرمهم من حقوقهم الإنسانية الأساسية وهم يتقبلون هذه الوضعية مكرهين خشية فقدان وظائفهم، كما أنهم لا يرغبون في العودة إلى أوطانهم قبل أن يحققوا أملاهم، ويقابل هذا الوضع المتدني شعور مضخم بالهوية يعكس في نظرة استعلائية في التعامل مع الوافدين من قبل السكان الأصليين ويلاحظ في هذا الصدد ما يلي:

ينظر المواطن في أقطار الخليج إلى الأيدي العاملة الوافدة على أنها قوة عمل تتبع عملها للمنطقة، ومن ثم لا يعتقد المواطن بضرورة إقامة علاقات اجتماعية مع هذه القوى العاملة الوافدة، بالإضافة إلى اعتقاد المواطن الخليجي بأن الوافد يختلف في عاداته وتقاليده عن عادات وتقاليده المقيم وبناء على ذلك لابد من إقامة حاجز بينه وبين الوافد الأمر الذي يؤدي إلى نوع من التعالي على الوافد. يعتقد المواطن بأن العمالة الوافدة أتت لخدمته وبالتالي فمن حقوق المواطن على الوافد أن يقوم الأخير بالخدمة المطلوبة منه مهما كانت وبأي شكل من الأشكال.

يعتقد المواطن أن الوافد يشكل في كثير من الأحيان عقبة أمام حصوله على المتطلبات الاقتصادية الخاصة، بل يرى فيه تهديدا لمصالحه الاقتصادية ومصدرا للمنافسة في العمل.

#### المحور الثاني: السياسات المتبعة للحد من العمالة الأجنبية:

##### أولا: السياسات المتبعة على المستوى الوطني والإقليمي:

نظرا لتفاقم الاختلالات في البنية السكانية وقوة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي وزيادة التحديات الأمنية، ظهرت الحاجة إلى الإحلال بوصفه سياسة وطنية لتوطين الوظائف في القطاعين العام والخاص، وتبذل دول الخليج في إطار هذه السياسة جهود لتحجيم أعداد العمالة الوافدة متبينة عدة برامج وسياسات تختلف في مضمونها وأساليب تنفيذها ما بين دولة خليجية وأخرى وفقا لاعتبارات سياسية واقتصادية واجتماعية خاصة بكل منها.

##### السياسات الرامية إلى تقييد المعروض من العمال الأجانب:

رفع تكلفة المعيشة للعمالة الوافدة وهي من الوسائل التي يمكن أن تستعمل لخفض الاستخدام الكثيف للعمالة الوافدة، فالدولة تتحمل تكاليف معفي منها صاحب العمل مثل البنية التحتية من كهرباء وصرف صحي وأمن وغيرها من الخدمات المرتبطة بها وتحمل هذه التكاليف في شكل رسوم وضرائب بناء على عدد العاملين الذين يعملون لديه، الأمر الذي يدفعه لتفكير في تدابير يخفف بها من تكلفته أو يحملها للمستفيدين من خدماته أي باقي أفراد المجتمع وهذا بدوره سوف

يدفع الأفراد إلى إعادة النظر في طريقة حياتهم ومعيشتهم التي تتأثر بدون شك برخص الخدمات التي يحصلون عليها.

ومن خلال الضرائب غير المباشرة حيث أن زيادة الإيرادات بالنسبة للبلد المضيف وجعل الحياة أكثر كلفة بالنسبة للعمال الأجانب يمكن أن يكون له تأثير في خفض جاذبية السوق الخليجية ، حيث لجأت العديد من الدول الخليجية إلى عدة إجراءات التي من شأنها رفع كلفة المعيشة بالنسبة للأجانب لديها وهي في ذات الوقت توفر إيرادات للدولة ومن أمثلة هذه الإجراءات ما يلي :

رسوم الرعاية الصحية: فرضت الكويت في عام 1999 وفقا للقانون رقم (1) لسنة 1999 الخاص بالتأمين الصحي على الأجانب المقيمين في الكويت ضرورة الحصول على تأمين صحي كأحد شروط منحهم الإقامة، بحيث يجب على المغترب الحصول على تأمين صحي له ولكل فرد في عائلته الملحقه به ، وفي معظم الأحيان يكون على نفقة العامل الأجنبي ذاته وليس على صاحب العمل مع وجود بعض الاستثناءات ، كما قدمت المملكة العربية السعودية بفرض تنظيم مماثل عام 2001 ، وفي الإمارات العربية المتحدة تم العمل بهذا النظام منذ عام 2006 حيث قامت بفرض رسوم جديدة للعمليات الجراحية تتراوح بين 400-500 درهم وهو ما يعتبر مستوى مرتفع مقارنة بمتوسط المستويات الأجور للأجانب ، كما تم تحديد رسوم الكشف في العيادات بواحد دينار كويتي وهو ما يوازي ثلاثة دولار وعند اثنتان دينار كويتي للمستشفيات أي ما يوازي ست دولار وهو ما يعتبر مرتفع جدا بالنسبة لمتوسط مستويات المرتبات بين 100 و150 دولار وبالتالي تحمل تكاليف إضافية في الحالة التي تكون فيها الأجور منخفضة ، حيث أنه بعد إصدار هذا القانون في عام 1999 قام العديد من الأجانب في الكويت بإعادة عائلاتهم إلى موطنهم نظرا لعدم قدرتهم على تحمل تكاليف التأمين الإجباري.

ومن أمثلة إجراءات رفع مستوى المعيشة ارتفاع تكلفة توثيق المؤهل الدراسي في الإمارات العربية المتحدة والتي ارتفعت من 100 درهم (27 دولار) إلى 510 درهم (139 دولار) عام 2005 وفي السعودية يتم تحصيل مبلغ 100 ريال سعودي (260 دولار) من كل عامل أجنبي سنويا لتمويل برنامج تدريبي للعمال المحلية، واتخذت مجموعة من الإجراءات لترحيل العمال الذين انتهت إقامتهم القانونية أو الوافدون من غير إقامة قانونية، وفرضت رسوم سنوية على صاحب العمل عن كل عامل وهذه الرسوم وصلت في الكويت إلى قرابة 50 دينار أي ما يعادل 170 دولار.وزيادة من رسوم تصاريح العمل أو إعادة تجديدها<sup>(12)</sup>.

السياسات التي تؤثر على العمالة المحلية:

اعتمدت هذه السياسة على ثلاثة وسائل وهي:

أ. التوطين من خلال إجراءات إدارية.

ب. إحلال العمالة الوطنية.

ج. خلجنة العمالة.

أ. التوطين من خلال إجراءات إدارية :

الحظر: تعلن معظم دول الخليج العربي عن قوائم بالمهمن والمهارات التي يحظر استجلاب عاملين من الخارج أو تعيين غير المواطنين للعمل بها. على أساس أنها متوفرة في السوق المحلي، فأعلنت المملكة العربية السعودية قصر حوالي 25 من المهمن على المواطنين السعوديين ومن بين هذه المهمن سائقو سيارات الأجرة والعاملون بمحلات الصاغة والموظفون بمكاتب الحج والعمرة وموظفو العلاقات العامة ، وقد أدى هذا القرار إلى إغلاق العديد من محال الصاغة في مدينة جدة حيث كانت 60 بالمائة منها ملك للأجانب.

وفي الكويت تم في عام 2006 تحديد 16 مهنة يحظر عمل غير الكويتيين بها منها برمجة وتشغيل الحاسبات والسكرتارية وأعمال التجارة وسائقي السيارات.

تحفيز تعيين المحليين : لجأت الحكومات الخليجية إلى توفير عدد من الحوافز للقطاع الخاص لتشغيل المواطنين، كالقروض محدودة الفوائد والحماية وفي المملكة العربية السعودية تم دعم برامج تدريب المواطنين من خلال رسوم تراخيص العمل وتأشيرات الدخول والخروج، كما سعت إلى إنفاق ملايين الدولارات للتدريب على الوظائف المطلوبة في سوق العمل السعودي وأيضا الإنفاق على المدارس التكنولوجية والمدارس الفنية، كما قامت بتقديم حوافز مالية للشركات السعودية لتوظيف المواطنين وقد خصصت مبالغ مالية تصل إلى 30000 ريال كل عام كحافز، وفي بعض الحالات فان الحكومة تدفع نصف الراتب من أجل تشجيع أصحاب العمل في القطاع على توظيف العمالة الوطنية<sup>(13)</sup>.

وفي البحرين تم في عام 2001 دعم برامج التدريب للعمالة المواطنة في القطاع الخاص وربط هذا الدعم بمستوى العمالة المواطنة في القطاع الخاص وربط هذا الدعم بمستوى العمالة في المنشأة ، كما تم إتباع سياسات مشابهة في سلطنة عمان والكويت. وتم إصدار قانون العمل لعام 2000 الذي نص على تقديم منح اجتماعية للمحليين العاملين في القطاع الخاص وعلى منح إعانات تدريب للمواطنين وكذلك ربط حصول المنشآت على عقود الأعمال الحكومية تبعا مدى تحقيقها لأهداف التوطين المحددة بالإضافة إلى فرض عقوبات في حالة عدم الالتزام بهذه الأهداف.

ب. إحلال العمالة المواطنة محل العمالة الأجنبية:



اتبعت دول مجلس التعاون الخليجي العديد من الإجراءات والسياسات الإدارية التي تهدف إلى إحلال العمالة المحلية والتخلص التدريجي من الاعتماد المباشر على العمال الأجانب مراعية بذلك أوضاعها السياسية والاقتصادية والأمنية والاجتماعية:

### سياسة إحلال العمالة العمانية محل الأجنبية (التعمين):

التعمين يعني إحلال العمالة الوطنية مكان الأجنبية في بعض الوظائف والمهن وفق برامج وخطط مدروسة من التأهيل والتدريب والتعليم حسب برنامج زمني محدد ومخطط.

وتهدف سياسة التعمين إلى :

- إيجاد فرص عمل جديدة للمواطنين العمانيين.

- تحقيق بما يسمى روح المواطنة الصالحة.

- تخفيض أعداد العمالة الوافدة وبالتالي تخفيض السلبيات المترتبة عليه.

إنعاش جزء من الاقتصاد العماني من خلال تخفيض التحويلات المالية الأجنبية المترتبة من تخفيض أعداد العمالة الوافدة التي تحول مئات الملايين من الريالات العمانية إلى خارج السلطنة سنويا. وفي سبيل تحقيق ذلك سعت سلطنة عمان بالتعاون مع الوزارات والهيئات الحكومية وكذلك القطاع الخاص في اتخاذ العديد من الطرق من أجل دعم عملية التعمين ، ويمكن إيجاز هذه الجهود فيما يلي (14):

#### - إنشاء المؤسسات التعليمية والتدريبية.

- تطوير نظام وبرامج التعليم الفني والتدريب المهني المناسبين للقوى العاملة الوطنية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وتطبيق أنماط جديدة من التدريب على نحو برامج المشروعات الوطنية للتدريب من أجل التعمين.

- التأكيد على الالتزام بسياسات ونسب التعمين المستهدفة ومراجعتها وتطويرها من وقت لآخر والعمل على شمول كافة القطاعات والأنشطة الاقتصادية بقرار التعمين ونسبتها المحددة في كل نشاط اقتصادي .

- تشجيع المواطنين للتوجه نحو التشغيل الذاتي لحسابهم الخاص وتقديم الدعم المناسب لهم من خلال توفير التدريب والقروض الميسرة وبرامج التمويل المناسبة لهم وشمول العاملين لحسابهم الخاص بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

- مراجعة الحد الأدنى للأجور كلما اقتضت الحاجة إلى ذلك، بما يخدم سياسة التعمين ويحقق إقبالا من القوى الوطنية للعمل في مختلف الأعمال والمهن.

. توفير خدمات التوجيه والإرشاد المهني بهدف توجيه الشباب نحو العمل التقني والمهني واحترام قيم العمل والتزاماته.

. تعزيز وتوسيع دور القطاع الخاص في مجال التدريب المهني والتوظيف لتحقيق التكامل بين دور القطاعين الحكومي والخاص في مجال تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوفير فرص العمل لها.

ولتحقيق هذه الأهداف أنشأت الحكومة العديد من المؤسسات والبرامج الداعمة للمشاريع الوطنية وهي :

### 1. بنك التنمية العماني :

- يقدم قروض متوسطة وطويلة الأجل والمساهمة في رؤوس أموال الشركات المساهمة العمانية أو الاكتتاب في إصدار أسهم تلك الشركات المطروحة للجمهور.
- يقدم المعونة فيما يتعلق بإعداد دراسات الجدوى.
- إدارة برامج القروض والمنح التي تقدمها الحكومة للحرفيين.

### 2 صندوق تنمية مشروعات الشباب :

يهدف الصندوق إلى تمويل الشباب العماني على الدخول في الأعمال الحرة وإنشاء وامتلاك مشروعات صغيرة ومتوسطة توفر فرص عمل لهم ولغيرهم من العمانيين وتؤسس عددا متناميا من المشاريع الوطنية.

### 3 . برنامج سند:

- يساهم في تشغيل القوى العاملة الوطنية.
- تشجيع رعاية المبادرات الفردية ومشروعات التوظيف الذاتي.
- المساهمة في تأهيل الشباب وإعدادهم للمساعدة الفاعلة في سوق العمل.
- تنمية المشاريع الفردية ووضع البرامج والخطط اللازمة لانتشارها.

### 4 برنامج انطلاقة:

- مساعدة الحكومة لتحقيق هدفها المتمثل في تنوع موارد الاقتصاد الوطني .
- تدريب الشباب العماني ومساعدته على اكتساب الخبرات والمهارات الأزمة.

وقد نصت وزارة القوى العاملة على وجود معدل ثابت من القوى العاملة العمالية في العديد من أنشطة القطاع والتي من بينها قطاعات النقل والتخزين والاتصالات (60 بالمائة) من العمال العمانيين والمالية والتأمين والعقارات (45 بالمائة) والصناعة (35 بالمائة) الفنادق والمطاعم (30 بالمائة) والتجارة الجملة والتجزئة (20 بالمائة).

### سياسة إحلال العمالة القطرية محل الأجنبية (التقطير):

التقطير يعني إحلال قوة العمل القطرية محل قوة العمل غير القطرية وهو بهذا المعنى عملية تقوم على التدريب والتعليم والتأهيل ، لرفع كفاءة قوة العمل المواطنة وتزويدها بالمعارف والمهارات اللازمة لتشغل مراكز صنع القرار واتخاذها في جميع أوجه النشاط في المجتمع وأن تحتل المراكز الرئيسية في مواقع العمل وهي تقوم على خلق فرص عمل حقيقية وليست بطاقة مقنعة<sup>(15)</sup>.

ويعتمد التقطير على قواعد وأسس قانونية لضمان حق المواطن وهي:

نص القانون رقم 07 لعام 1999 بتنظيم وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان وتعيين اختصاصاتها والتي منها:

تخطيط القوى العاملة والعمل على تنمية الاستخدام الأمثل للعمالة الوطنية في كافة الوظائف وتطبيق سياسة التقطير الوظائف طبقا لبرامج وخطط محددة.

وضع خطط التدريب للعاملين لرفع مستوى كفاءتهم ومتابعة تنفيذها وذلك بالتعاون والتنسيق مع الجهات المختصة.

كما تضمن القرار الأميري رقم (44) لسنة 2008 باعتماد الرؤية الشاملة للتنمية "رؤية قطر الوطنية 2030"<sup>(16)</sup> والتي حددت الرؤية بشأن العمالة في دولة قطر كالأتي :

بناء قوة عمل كفوءة وملزمة بأخلاقيات العمل في إطار مشاركة متزايدة ومتنوعة للقطريين في قوة العمل من خلال :

- استثمارات واسعة لمؤسسات القطاعين العام والخاص في مجالات التأهيل والتدريب
  - تقديم الحوافز للقطريين لتشجيعهم على شغل المهن الفنية والإدارية العليا في قطاعات الأعمال والصحة والتعليم.
  - إيجاد فرص تدريبية عالية الجودة لجميع المواطنين كل حسب طموحه وقدراته.
- زيادة فرص العمل أمام المرأة القطرية ودعمها مهنيا.

وتم بموجب القانون رقم (24) لسنة 2007 إنشاء معهد التنمية والذي من أهدافه العمل على تطوير كفاءة الجهاز الإداري للدولة والهيئات والمؤسسات العامة عن طريق رفع كفاءة موظفيهم وإعدادهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم .

تسعى إستراتيجية سوق العمل (2011-2012) إلى تحقيق مايلي :

.توفير برامج تدريبية عالية الجودة للقطريين ترفع من مهاراتهم وتمكنهم من تسلم المناصب القيادية في سوق العمل العام والخاص، وترى أن تحقيق ذلك يقتضي أن تقوم المؤسسات العامة والخاصة بتصميم برنامج رفع مستويات مهارات القطريين وتنفيذها في ذلك التدريب على القيادة.

.تهدف إلى تشجيع تنوع مشاركة القطريين في قوة سوق العمل عن طريق زيادة مشاركتهم في القطاع الخاص بأن تصل إلى 15 بالمائة في سنة 2012 معتمدة في ذلك على برنامج شامل يشجع القطريين على المشاركة في القطاع الخاص.

.تهتم الاستراتيجية بمشاركة المرأة في القطاع الخاص وترى أن ذلك في حاجة إلى حملات توعية تعمل على جانبيين تغيير مواقف المجتمع من عمل المرأة وموقف هذه الأخيرة من العمل في الشركات الخاصة ، كما ترى أن أي برنامج يتم إعداده لا بد أن يعتمد على ثلاثة عوامل تمكينية لعمل المرأة وهي تأمين حاجة المرأة في بيئة العمل والدوام الجزئي والمرونة في ساعات العمل وتحديد الوظائف والقطاعات المناسبة.

التقريب بين الأجور في القطاعين العام والخاص كأحد الحلول التي تشجع القطاعين على الالتحاق بالقطاع الخاص وتطرح ألا يقتصر التقريب على الأجور فقط بل وأن تشمل جميع المكافآت.

**سياسة إحلال العمالة البحرينية محل العمالة الأجنبية(البحرنة):**

على عكس دول مجلس التعاون التي هدفت من خلال سياسة الإحلال إلى إحلال العمالة الوطنية محل الأجنبية في بعض الوظائف، فقد سعت البحرين منذ عام 2009 إلى إلغاء نظام الكفيل لترتفع أجور العمالة الوافدة وتزيد في التقارب إلى الأجور المقبولة للعمالة الوطنية، ونظام العمل في البحرين يقلب مفهوم توظيف الدولة للمواطنين بالقطاع الخاص الذي يحفز على تقليل الإنتاجية بل على العكس يشجع التنافسية بين المواطنين والأجنبي في سوق عمل حر فلو تم تطبيق الحصاص على العمالة الأجنبية عكس الحصاص على العمالة الوطنية لأجبر صاحب العمل على إيجاد البديل المحلي المناسب والكفاء من دون أي حاجة للتوظيف الوهبي

إحلال العمالة الإماراتية محل الأجنبية (التأجير)<sup>(17)</sup>:

تهدف الإمارات العربية المتحدة إلى توطين الوظائف من خلال برنامج بياناتي وهو عبارة عن تشكيل قاعدة بيانات تشمل الرواتب والإجازات وكافة المعلومات عن الوظائف والموظفين في قاعدة واحدة تمكن الدولة من توحيد المعلومات وحصر الوظائف المعين عليها والشاغرة والمحتاج إليها.

وتسعى الإمارات العربية المتحدة إلى تطوير هذا النظام ليتم من خلاله حصر الوظائف ونوعية الشواغر والاحتياجات التي تستلزم استحداث الوظائف وتطويرها وإمكانية رفع الرواتب<sup>(18)</sup>.

**السعودية:** وقد عرفها مجلس القوى العاملة بأنها قصر العمل على السعوديين بالإضافة إلى الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية وفق عدد من المتغيرات والأبعاد وصولاً في النهاية إلى توطين الوظائف والاستخدام الكامل والأمثل للعمالة الوطنية.

كما أن قانون العمل السعودي قد نص على ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن 75 بالمائة من مجموع عماله وألا تقل أجورهم عن 51 بالمائة من مجموع أجور عماله<sup>(19)</sup>.

فالمملكة العربية السعودية تسعى إلى إحلال العمالة السعودية محل الأجنبية، حيث أعلنت في عام 2003 عن خطة يتم تنفيذها خلال عشر سنوات بتحديد حد أقصى لنسبة المغتربين إلى إجمالي عدد السكان قدر بـ 20 بالمائة بحلول 2013.

#### ج - تحقيق المواطنة الخليجية:

خلجنة الوظائف يعني توطين الوظائف أمام الخليجيين وإحلالهم محل الوافدين الأجانب . هناك الكثير من المبادرات التي تساعد الحكومات الخليجية على تعزيز التوجه نحو خلجنة الوظائف وذلك عبر عدة مستويات:

**المستوى الاستراتيجي:** تكريس التناغم بين وزارات التخطيط الخليجية بحيث يتفق الخليجيون على أهداف متوسطة وبعيدة المدى لتنمية الموارد البشرية ومن ذلك إحداث نقلة نوعية في مستوى التعليم العام والجامعي في الخليج وكذلك التدريب المهني والتقني<sup>(20)</sup>.

**المستوى التشريعي:** محاولة تقريب أو توحيد قوانين العمل على مستوى الدولة الخليجية الواحدة، لا سيما أن بعض الخليجيين ورطوا أنفسهم في أنظمة عمل مختلفة للقطاع العام والقطاع الخاص، وإذا تم التقريب أو التوحيد على مستوى الدولة الواحدة تنطلق بعد ذلك إلى تقريب أو توحيد أنظمة العمل على مستوى دول الخليج العربي، في المقابل نجد أن أكثر الانجازات التشريعية التي تحققت للمواطنين الخليجيين هو إقرار النظام الموحد لمدا الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس.

المستوى الاقتصادي: العمل على تطبيق اتفاقيات المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل في دول مجلس التعاون الخليجي التي تنص على حرية تنقل العمال الخليجين بين هذه الدول مما يفتح فرص العمل الخليجية أمام مواطني دول المجلس ، ويزيد من التكامل الاقتصادي وبالتالي تحقيق التكامل الاقتصادي بين دول المنطقة بحيث يتم تشغيل مواطني الدول التي تعاني البطالة وفي مقدمتها المملكة العربية السعودية البحرين وسلطنة عمان ، من خلال استقطاب الأسواق الخليجية الأخرى التي تعتبر من الأسواق الجاذبة كالإمارات العربية المتحدة والكويت وقطر وذلك بإحلالهم محل العمالة الأجنبية الوافدة في القطاعات التي تحقق دخلا كبيرا كقطاعي الطيران والسياحة.

وبالتالي تحقيق أحد مسارات السوق الخليجية المشتركة حرية العمل بالنسبة للمواطن الخليجي، وفي هذه سعت الإمارات العربية المتحدة إلى رفع مميزات مواطني الإمارات العربية المتحدة كما ساوت الحكومة مابين الخليجين والإماراتيين في زيادة الرواتب الأخيرة عندما منحتم 30 بالمائة.

المستوى التكنولوجي : ربط الجهات الخليجية (الحكومية والخاصة كغرف التجارة) ضمن نظام الكتروني رسمي للتدريب والتوظيف يتيح التوفيق بين العرض والطلب في أسواق العمل الخليجية.

على الرغم من الجهود التي تبذلها دول مجلس التعاون الخليجي من أجل توطين الوظائف إلا أن هذه السياسة تشوبها العديد من التحديات منها<sup>(21)</sup>:

. عدم تكامل مشاريع وخطط التوطين ضمن رؤية واضحة ومحددة لإستراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل بلد ناهيك عن تكامل هذه الرؤية بين بلدان المجلس ككل، ولعل ببطء أو تعثر هذه المشاريع في بعض البلدان وعدم فاعلية قرارات تسهيل تنقل العمالة المواطنة فيما بين بلدان المجلس على الرغم من استمرار التأكيد عليها في كل مؤتمر لمجلس التعاون الخليجي ويرجع في أحد أسبابه إلى غياب الرؤية الإستراتيجية بالذات.

. ميل القطاع الخاص إلى تشغيل العمالة الأجنبية وذلك لعدم ثقة بعض أصحاب الأعمال في العمالة المواطنة من حيث قدراتها وكفاءتها الإنتاجية وخبراتها بالإضافة إلى انخفاض أجور العمالة الأجنبية وتحملهم ظروف العمل الشاقة.

. التركيز على الجوانب الكمية في مجال فرص العمل (نسب توطين ، مهن محددة قطاعات اقتصادية) بدون أن يترافق ذلك مع اعتماد مؤشرات نوعية للوظائف مثل مستوى الأجور، ظروف وشروط العمل التدريب، النتيجة هي تراكم وظائف شاغرة لدى أغلب مكاتب تشغيل العمالة المواطنة في بلدان المجلس بدون تقبل العاطلين لها بسبب مستويات الأجور السائدة وطبيعة العمل في هذه الوظائف.

. انخفاض أجور العمالة الوافدة يساهم في زيادة القدرة التنافسية لبعض القطاعات الاقتصادية في الأسواق العالمية، حيث تكون تكاليف الإنتاج منخفضة، لذلك فان سياسة الإحلال سوف تفقد الإنتاج

المحلي ميزته التنافسية، مما قد يؤدي إلى استيراد تلك المنتجات من الخارج كما تعمل العمالة الوافدة على بقاء الطلب الكلي في الاقتصاد المحلي مرتفعاً<sup>(22)</sup>.

. عزوف بعض مواطني دول الخليج عن العمل ببعض الوظائف التي يقوم بها الوافدون. وعدم إقبال المواطنين على العمل في القطاع الخاص بسبب ظروف العمل الصعبة، وعدم ملائمة تخصصات التعليم الخليجي لاحتياجات سوق العمل.

. ضعف وعدم دقة بيانات سوق العمل جعل من تقييم مستوى الانجازات لمشاريع التوطين مدار جدل مستمر في أوساط الرأي العام المحلي خاصة في ظل عدم اعتماد واستخدام معيار واضح ومتفق عليه لاستخلاص هذه المعلومات والتي يجب أن تركز على المسح الإحصائي للقوى العاملة.

ثانيا: السياسات المتبعة على المستوى العربي:

تعريب العمالة الوافدة:

على الرغم من أهمية سياسة توطين الوظائف إلا أنها تظل قاصرة في المدى القصير عن الاستجابة لحاجة المجتمع من قوة العمل، لذلك يشكل تعريب العمالة أحد جوانب عملية الإحلال، ويكتسب التعريب أهميته من كون العرب هم الأقرب إلى ثقافة المجتمع وأن العناصر المشتركة التي تجمعهم بالمواطنين تجعل من المجتمع أكثر تماسكا وتوحيدا من غيرهم من الوافدين.

تأسيسا على ذلك فإن عملية التعريب لا تتم إلا من خلال تفعيل اتفاقيات العمل العربية الخاصة بالانتقال العمالة العربية الاتفاقية رقم (2) والاتفاقية رقم (4) المعدلة .

وذلك بهدف تقليل من العمالة الأجنبية التي أصبحت تفرض تحديات أمنية خاصة في ظل العولة وأن العمالة العربية هي أقل ضرر من العمالة الوافدة ومن جهة ثانية تشجيع استقدام العمالة العربية يزيد من إمكانية التكامل العربي في مجال اليد العاملة التي لم تستطع الدول العربية تحقيقه في المجال الاقتصادي.

وعليه تنص الاتفاقية رقم (2) لعام 1962 على أن تتعهد الأطراف المتعاقدة بتسهيل تنقل الأيدي العاملة فيما بينها والعمل على تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك .

فمن خلال تطبيق هذه الاتفاقية بتيسير تنقل العمال العرب من الدول العربية التي تعاني ضغط من اليد العاملة ،كمصر والأردن مثلا اتجاه دول مجلس التعاون الخليجي التي تعاني هي الأخرى من نقص حاد في اليد العاملة هذا الأمر يعزز من توثيق التقارب والترابط بين الدول العربية والحد من التبعات الأمنية.

وهذا لا يتم إلا من خلال تنفيذ أحكام المادتين الثانية والرابعة، فالمادة الثانية تنص على "أن يحدد كل طرف من الأطراف المتعاقدة السلطة المختصة لديه بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية وتتولى هذه السلطة تنظيم تنقل الأيدي العاملة والإشراف عليه، وتتعاون في ذلك مع السلطة المختصة في بلاد الأطراف الأخرى ولا يجوز اقتضاء أية رسوم أو أجور عن الخدمات التي تقدمها"<sup>(23)</sup>.

ما يلاحظ من المادة الثانية أنه لا بد من إضفاء الطابع الرسمي لتنقل اليد العاملة بين البلدان العربية، والتي من شأنها تسهيل عملية انتقال العمالة العربية وزيادة قدرتها على المنافسة من خلال توفير العمالة المطلوبة المناسبة وواقعية التطلعات في ضوء منافسة العمالة الأجنبية.

أما المادة الرابعة من ذات الاتفاقية تنص "على أن تتعهد الأطراف المتعاقدة بأن تجعل الأولوية في التشغيل للعمال العرب وذلك بما يتفق وحاجات كل طرف".

تعطي هذه المادة الأولوية في التشغيل للعمال العرب على حساب الأجانب وذلك بهدف التقليل من الانعكاسات الأمنية التي أصبحت الدول التي لها مصالح في هذه المنطقة تستعمل العمالة كوسيلة لتحقيق مصالحها الخاصة، ومن أجل التقليل من العمالة الأجنبية والتحديات التي تفرضها على دول الخليج العربي، رأت هذه الأخيرة بضرورة الحد منها من خلال تنفيذ أحكام هذه المبادرة وذلك بإعطاء الأولوية للعمالة العربية على حساب العمالة الأجنبية وعدم إخضاع هذه العمالة لاعتبارات سياسية وأمنية التي تحدث بين هذه الدول العربية.

أما المادة السادسة فقد نصت على أن "يتمتع العمال الذين ينتقلون للعمل وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها ويشمل ذلك على الأخص الأجور وساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات بأجر والتأمينات الاجتماعية والخدمات التعليمية والصحية"<sup>(24)</sup>.

يتضح من أحكام هذه المواد أنها جاءت لتؤكد على ضرورة تحقيق تكامل عربي في مجال الأيدي العاملة من خلال إعطاءها الأولوية في التشغيل وتسهيل تنقلها وتمتعها بحقوق ومزايا مواطني دول مجلس التعاون الخليجي.

هذا بالإضافة إلى ضرورة تشجيع عقد الاتفاقيات الثنائية بين دول مجلس التعاون الخليجي وبقية الدول العربية لإضفاء الطابع الرسمي على الترتيبات التعاونية المتعلقة بالهجرة ولكفالة حدوث تدفقات للمهاجرين في ظروف ذات فائدة متبادلة.

كذلك تفعيل الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين الأردن وقطر حول تنظيم استخدام العمال الاردنيين حيث نصت المادة الأولى من هذه الاتفاقية "على أن يعمل الطرفان المتعاقدان على تطوير



وتفعيل سبل قنوات التعاون المشترك بينهما في مجالات العمل بالتنسيق بين السلطات المختصة في البلدين".

حيث تعتبر الأردن من الدول العربية التي تعاني من تضخم في اليد العاملة فمن خلال تفعيل هذه الاتفاقية التي تعمل على تشجيع تنقل اليد العاملة والتعاون المشترك بين البلدين من شأنه أن يزيد من انتقال العمالة الأردنية إلى قطر ويحد من العمالة الأجنبية التي أصبحت تفرض تحديات أمنية جمة، وعليه فبتفعيل هذه الاتفاقية يستطيع الطرفان الاستفادة من الخبرات والتجارب في المجالات المتعلقة بالعمل .

كذلك العمل على تطبيق الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها مصر والمغرب وقد تضمنت الاتفاقية المبرمة مع المغرب في بنودها (6-15) تنظيماً لشروط استخدام واستخدام العمالة فيما بين البلدين، بينما اقتصرت الاتفاقية المبرمة مع مصر على التعاون في مجالات التدريب المهني وتنمية الموارد البشرية وتبادل المعلومات بين الوزارتين المعنيتين في البلدين.

باعتبار أن مملكة البحرين أنموذجاً لدولة التي تعاني من التحديات التي تفرضها العمالة الأجنبية خاصة الإيرانية، فقد لجأت إلى عقد اتفاقيات ثنائية بين المغرب ومصر من أجل تسهيل انتقال العمالة المغربية والمصرية إلى البحرين من أجل التقليل أو الحد من العمالة الأجنبية، باعتبار أن استخدام العمالة المصرية والمغربية هي أقرب إلى الثقافة الخليجية مما يحد من الانعكاسات التي تنجم عنها، فبالإضافة إلى تسهيل انتقال العمالة تعمل البحرين على ضرورة التعاون مع مصر في مجال التدريب المهني لهذه العمالة وتنمية الموارد البشرية.

وتأسيساً على ذلك لابد على دول مجلس التعاون الخليجي الأخذ بما يلي :

.التطبيق الفعال لمبدأ إعطاء الأولوية في التشغيل للعمالة العربية المنصوص عليه في تشريعات العمل بالعديد من البلدان العربية وهو من التدابير الضرورية ولا يحمل أي مضامين عنصرية والتمييز الايجابي القائم في التجمعات الإقليمية خاصة في الاتحاد الأوربي.

.إنشاء صندوق عربي لتنمية الموارد البشرية يغذي بمساهمات الأقطار والصناديق العربية والمؤسسات الدولية لتمويل المشروعات المشتركة في مجال تدريب وتأهيل العمالة العربية.

.إنشاء بنك المعلومات القوى العاملة العربية يعمل على بناء قاعدة ملائمة لبيانات القوى العاملة والتشغيل في العالم العربي تتسم بالشمول والدقة والدورية والحداثة.

. إنشاء معهد عربي متخصص في قضايا العمل وضمن هذا السياق يقترح انجاز مجموعة من المشروعات البحثية التي تضمن عددا من الدراسات الشاملة عن حركة هجرة العمل العربية الراهنة.

### خلاصة واستنتاجات:

مما سبق ذكره يمكن القول أن العمالة الأجنبية أصبحت تفرض تحديات جمة على أمن دول مجلس التعاون الخليجي وذلك على أكثر من مستوى مما أدى بهذه الدول إلى وضع سياسات على أكثر من مستوى كذلك.

**فعلى المستوى السياسي:** أصبحت العمالة الأجنبية أداة يتم توظيفها من قبل دولها لتهديد استقرار الدول الخليجية من خلال تشجيعها على العنف والتخريب والإضرابات مما يضر باقتصاديات هذه الدول، كما يتم توظيفها من قبل الولايات المتحدة الأمريكية ومنظمات حقوق الإنسان ومنظمات العمل والتجارة الدولية لزيادة أعدادها لإثارة الاضطرابات والمطالبة بتوظيفها في إطار العولمة وبتحسين ظروف عملها بما يتوافق وشروط منظمة التجارة الدولية وتحديد شروط وجودها والحصول على امتيازات، بهدف خدمة مصالحها المتواجدة في المنطقة.

**أما على المستوى الأمني:** تمثل العمالة الوافدة تهديدا حقيقيا لأمن واستقرار دول مجلس التعاون الخليجي، حيث أصبحت هذه العمالة تقوم بمظاهرات واحتجاجات عن ظروف عملها فتحولت إلى تدمير الممتلكات العامة، بالإضافة تورط عناصر منها في بعض مظاهرات الجريمة المنظمة كالتهريب والاتجار في المخدرات وغسيل الأموال هذه الأعمال أدت إلى عدم الاستقرار الداخلي مما زاد من تكاليف الأمن الداخلي، هذا بالإضافة إلى التدخل المباشر لدولها في شؤون دول مجلس التعاون الخليجي وذلك بهدف حماية جالياتها والمطالبة بتقديم تعويضات وتحسين أوضاع المعيشة هذا من جهة ، ومن جهة أخرى تتدخل هذه الدول بهدف خدمة مصالحها، كما حولت الصراع القائم في دولها الأم إلى دول مجلس التعاون الخليجي كصراع القائم بين الهند وباكستان.

**أما على المستوى الاقتصادي:** فقد زادت العمالة الأجنبية من نسبة التحويلات المالية إلى دولها حيث بلغت أكثر من 24 مليار دولار مما أدى إلى انعكاسات على اقتصاديات الدول الخليجية منها على المستوى الناتج المحلي الإجمالي ، حيث شكلت هذه التحويلات تسربا كبيرا بلغت نسبته 7 بالمائة خلال فترة تراوحت ما بين 1975 إلى 2004، كما كانت لها انعكاسات كذلك على مستوى ميزان المدفوعات حيث أثرت سلبا على ميزان المدفوعات إذ شكلت نزيفا مستمرا لتلك الموازين ولأرصدها من العملات الأجنبية وحولت الفائض الذي تحقق في الحساب الجاري إلى عجز، كما زادت من تفاقم حجم البطالة بين مواطني دول مجلس التعاون بسبب منافسة العمالة الوافدة للقوى العاملة الوطنية في سوق العمل وبلغت كمتوسط عام حوالي 5.7 بالمائة على مستوى دول المجلس مجتمعة.

**أما على المستوى الثقافي:** فقد أثرت ثقافات التي تحملها العمالة على الثقافة العربية الإسلامية حيث أصبحت اللغة الانجليزية لغة التواصل والتفاهم بين أفراد المجتمع الخليجي نتيجة انتشار المدارس

الخاصة وكذلك نتيجة لدور المربية والعاملات في المنازل، كما أثرت كذلك على قيم وعادات المجتمع الخليجي.

أما بالنسبة للسياسات التي اتبعتها الدول الخليجية على المستوى الوطني حيث اتجهت إلى توظيف الوظائف عن طريق إجراءات إدارية من خلال حظر بعض الوظائف على العمالة الأجنبية وذلك عن طريق إعداد قوائم بالمهن يحظر استجلاب عمالة من الخارج للقيام بها، كذلك عن طريق تحفيز تعيين الموظفين من خلال تدريب المواطنين وتشجيع القطاع الخاص على توظيفها من خلال عدة محفزات منها القروض محدودة الفوائد رسوم تراخيص العمل، كذلك عن طريق إحلال العمالة المواطنة محل الأجنبية حيث اتخذت كل الدول الخليجية هذه السياسة بما يتوافق وظروفها الاقتصادية والسياسية والأمنية.

أما على المستوى الخليجي فعملت الدول الخليجية على تطبيق اتفاقية المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل لفتح فرص عمل خليجية أمام مواطني دول المجلس، كما سعت إلى رفع تكلفة معيشة العمالة الأجنبية لتخفيض جاذبية السوق الخليجي.

وعلى المستوى العربي لجأت إلى تعريب العمالة من خلال تفعيل اتفاقيتي العمل العربي رقم(2) ورقم(4) لعام 1967 التي تنصان على حرية تنقل العمالة العربية كما سعت إلى عقد اتفاقيات ثنائية مع كل من المغرب ومصر والأردن، وذلك بهدف الحد من العمالة الأجنبية ومن الانعكاسات التي انجرت عنها.

#### الهوامش :

- 1- أشرف سعد العيسوي , العمالة الأجنبية في دول الخليج أداة تنمية أم تهديد للأمن مجلة السياسة الدولية، العدد163، يوليو 2006 ص 87
- 2- رشا عاصم عبد الحق , "العمالة الأجنبية في دول الخليج العربية .. الواقع و المأمول " , ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي للمرأة والشباب لترسيخ اللغة الأم، منظمة العمل العربية , دون سنة نشر، ص6
- 3- أحمد صدام عبد الصاحب , مرجع سابق الذكر , ص90
- 4- على بن صميح المري , مجلس التعاون الخليجي أزمات الحاضر وتحديات المستقبل , مكتبة مدبولي الصغير، 2003 , ص149
- 5- محمد ديتو , " العمالة بين خصوصية الظاهرة وضرورة التوصل إلى إطار لفهم مشترك " , صحيفة الوسط , البحرين , العدد 1644 , الخميس 8 مارس 2007
- 6- شيخة سيف الشامسي , " سياسات وآليات لمواجهة الخلل السكاني بدولة الإمارات العربية المتحدة " , منتدى التنمية اللقاء الرابع والثلاثون آليات لمواجهة الخلل المتفاقم في دول المجلس , 7-8 , 2013 , ص 13.
- 7- العربي محمد حسين العيد روس , دراسات في الخليج العربي , ط1 , الجزء الثالث , الكويت : دار الكتاب , 2003 , ص370.

\*- النيكسولايت هي جماعة وافدة من الهند تؤمن بالعنف الثوري وتعمل في الوسط العمالي وتقوم بتنظيم

وتحريض و تأجيج العمال و الفقراء و العاطلين عن العمل وتدفع بهم نحو المواجهة العنيفة و المسلحة ضد مؤسسات الدولة و أجهزة الأمن ، و تعتبر الحكومة الهندية النيكسولايت أكثر خطورة من الإرهاب فعلى حد قول رئيس الوزراء الهندي أن هذه الجماعة هي الخطر الأول التي تواجهها الحكومة الهندية حالياً حيث أنها تسببت في مقتل 165 شخصاً عام 2005 وهي جماعة تعمل وسط المزارعين و العمال و الطوائف الفقيرة و تدممهم بالأسلحة لتفكيك الدولة الهندية التي فقدت السيطرة على 15 ولاية و 160 مقاطعة هندية أصبحت تحت سيطرتها .

8- الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي , تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي محدداًتها و آثارها الاقتصادية , 2004 , ص14

9- الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي , تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي محدداًتها و آثارها الاقتصادية , مرجع سابق الذكر , ص18

10- طلعت زكي حافظ , " الآثار الاقتصادية لتحويلات العمالة الأجنبية و الحلول " , الصحيفة الاقتصادية , المملكة العربية السعودية , العدد 3904 , 2004 .

11- عائشة شبيب الذراع , "التحديات الأمنية في الخليج العربي في بداية القرن الواحد والعشرين وآليات مواجهتها" رسالة ماجستير , جامعة الجزائر , كلية العلوم السياسية والإعلام , قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية , 2010 , ص71

12- Nasra shah , restrictive labour immigration in the oil-rich Gulf : effective and implication asian countries , United nation expert Group meeting and economic implication of changins , p 09

13- تركي بن يوسف , البوسعيدي , " البرنامج الوطني للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية 2010-2013 " سلطنة عمان , 2010 , ص6.

14- محمد هلال الخليلي , " سياسات و آليات مواجهة الخلل السكاني المتفاقم في دول مجلس التعاون الخليجي حالة قطر " , منتدى التنمية للقاء السنوي الرابع و الثلاثون حول سياسات وآليات مواجهة الخلل السكاني المتفاقم في دول مجلس التعاون الخليجي , الكويت 7-8 فبراير 2013 , ص 13

15- وزارة العمل , الدليل التعريفي للمواطن للتسجيل و التوظيف , مارس 2010 , ص6

16- محمد رمضان , " تخفيض العمالة الوافدة مستحيل مع نظام الكفيل " , جريدة القبس , الكويت , السنة 42 , العدد 14307 , 2013/03/30 , ص 27 .

17- محمد رمضان , " الإمارات تطرح مبادرتها لتوطين الوظائف أمام السعوديين " , التوطين في القطاع الخاص الظاهرة و الحلول , جامعة طيبة , 2007 , ص5

18 - سعد بن مرزوق العتيبي , " تحديات إدارة توطين الوظائف في الالفية الثالثة " ' ندوة تحديات التوطين في القطاع الخاص : الظاهرة و الحلول , جامعة طيبة , 2007 , ص 5

19- رمضان الشراح , " نحو دور أفضل للقطاع الخاص في تفعيل توطين العمالة الخليجية حالة الكويت " , ورقة مقدمة لمنتدى إستراتيجية التوطين و التوظيف الخليجي (نحو تفعيل السياسات و استراتيجيات التوطين في دول مجلس التعاون الخليجي ) , دولة الإمارات العربية المتحدة , 6-7 نوفمبر , 2007 , ص 13 .

20- بندر بن عبد العزيز الضبعان , " خليجنا واحد ..... لكن أسواق العمل ليست كذلك " , صحيفة الاقتصادية , المملكة العربية السعودية , 26 مارس 2013 .

21- بندر بن عبد العزيز الضبعان , " اتحاد غرف الخليج توطين الوظائف لن يتحقق إلا بجدية المسؤولين الخليجين " , صحيفة الاقتصادية , المملكة العربية السعودية , العدد , 7343 , 2013/02/25 .

- 22- محمد ديتو , " إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي فرص و مخاطر " , اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية و التنمية في المنطقة العربية , اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) , بيروت , 15-17 ماي 2006 , ص 24.
- 23- جامعة الدول العربية , "الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة العربية " , القاهرة , دون سنة نشر , ص 2.
- 24- رضا قيسومة , " تنشيط الاستخدام الخارجي " , ورقة عمل مقدمة لمنظمة العمل العربية بشأن تكاتف القوى العاملة العربية , القاهرة , 16-17 جويلية 2006 , ص 12