



مَجْلَدُ الْمَحْصِيَةِ الْعِلْمِيَّةِ

أثر تدفق القوى العاملة في هوية دول الخليج العربي

الدكتور داخل حسن جريو

عضو المجمع العلمي

الملخص : -

أدت الوفرة المالية المتأتية من الموارد النفطية الهائلة في دول الخليج العربي إلى نهضة عمرانية واسعة ، وإقامة مشاريع صناعية كبيرة ، الأمر الذي تطلب استقدام قوى عاملة من بلدان عديدة ، أغلبها من دول شبه القارة الهندية وبعض دول جنوبي شرقي آسيا ، وذلك بسبب افتقار دول الخليج العربي إلى القوى العاملة الوطنية القادرة على تنفيذ هذه المشاريع . وقد نجم عن ذلك خلل واضح بتركيبة سكان هذه الدول حيث أصبح عدد الأجانب في الكثير منها يفوق عدد سكانها ، ولا يقل عددهم في أي منها عن ثلث سكانها في أحسن الأحوال ، وهو أمر يحمل في طياته مخاطر جمة على حاضر هذه الدول ومستقبلها ، ما لم يتم التصدي الحازم لهذه الحالة عبر سياسات رشيدة تحفظ لها هويتها الوطنية وأرثها الثقافي وانحشاري ، وتماسك نسيجها الاجتماعي . تسلط هذه الدراسة الضوء على واقع حال تركيبة القوى العاملة في دول الخليج العربي ، وبيان الجهود المبذولة للحد منها عبر سياسات توطين الوظائف ، أي إحلال قوى عاملة وطنية محل قوى عاملة أجنبية .

المقدمة : -

تختلف التركيبة السكانية في دول الخليج العربية عن التركيبة السكانية في معظم دول العالم الأخرى نتيجة لوجود أعداد كبيرة من القوى العاملة الوافدة لإنجاز خطط التنمية الواسعة التي تشهدها هذه الدول . حيث تشير إحصاءات التعداد السكاني لدول الخليج العربي عام ٢٠١٠ إلى أن عدد سكان هذه الدول يبلغ نحو (٤٣) مليون نسمة ، موزعين بواقع (٢٧،١٣٧) مليون نسمة في المملكة العربية السعودية ، و (٧،٥١٢) مليون نسمة في دولة الإمارات العربية المتحدة ، و (٢،٧٧٣) مليون نسمة في سلطنة عمان ، و (٢،٧٣٧) مليون نسمة في دولة الكويت ، و (٢،٧٣٧) نسمة في قطر ، و (١،٢٣٧) مليون نسمة في مملكة البحرين ، نسبة الأجانب منهم : (٨٧ ٪) في قطر ، و (٨٤ ٪) في دولة الإمارات العربية المتحدة ، و (٦٩ ٪) في الكويت ، و (٥٤ ٪) في البحرين ، و (٣١ ٪) في المملكة العربية السعودية ، و (٢٨ ٪) في سلطنة عمان .

تتفرد دول الخليج العربي بين دول العالم الأخرى ببعض المزايا التي تتمثل في الآتي :

١. حداثة مؤسساتها الاقتصادية .
٢. استخدامها الكثيف للقوى العاملة الوافدة .
٣. تحقيق معدلات تنمية عالية في مدة قصيرة .
٤. امتلاك قدرات مالية كبيرة .

٥. ارتفاع نسبة الأجانب بحيث لا تقل هذه النسبة في أي من هذه الدول عن ثلاثين من المائة من إجمالي السكان ، وتصل هذه النسبة إلى أكثر من ضعف عدد السكان في بعضها .

تركيبة القوى العاملة في دول الخليج العربي :-

شهدت دول الخليج العربي نهضة واسعة في جميع المجالات منذ مطلع عقد السبعينيات من القرن المنصرم بسبب قدراتها المالية الكبيرة المتأتية من عائدات النفط ، ونظرا لحدائثة هذه الدول فإنه لم تتوفر لديها القدرات البشرية اللازمة لتنفيذ مشاريعها العمرانية والتنمية ، الأمر الذي دفعها إلى الاستعانة بقوى عاملة وافدة من شتى بقاع العالم .

تشير إحصاءات الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي إلى أن نسبة القوى العاملة الوافدة عام ٢٠٠٦ على سبيل المثال ، كانت في مملكة البحرين (٧٩٪) ، وفي المملكة العربية السعودية (٨٨,٤٪) ، وفي سلطنة عمان (٨١,٥٪) ، وفي دولة قطر (٨٤,٨٪) وفي دولة الكويت (٨٤,٨٪) . وفي دولة الإمارات العربية المتحدة (٩٠٪) من إجمالي القوى العاملة ، وهي في تزايد مستمر عاما بعد آخر .

تتركز القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص ، وتتفاوت نسبتها كمؤشر عام من دولة لأخرى ، ففي دولة الإمارات العربية المتحدة تشكل نسبتها (٩٨,٧٪) ، وفي سلطنة عُمان (٧٨,٣٪) ، وفي مملكة البحرين (٧٢,٤٪) وفي المملكة العربية السعودية (٨٠٪) ، وفي دولة الكويت

(٩٠ ٪) ، وفي دولة قطر أكثر من (٩٦ ٪) من إجمالي القوى العاملة ،
وتتصاعد هذه النسب عما بعد آخر .

تتفاوت نسب القوى العاملة الوافدة حسب جنسيتها ، تشير الإحصاءات إلى
أن القوى العاملة الآسيوية هي القوى المهيمنة على سوق العمل وتشكل
نسبة (٦٩,٩ ٪) تليها القوى العاملة العربية بنسبة (٢٣,٢ ٪) ، أما على
مستوى كل دولة من دول المجلس ، فإن سلطنة عمان تستقطب من القوى
العاملة الآسيوية نحو (٩٢,٤ ٪) ، تليها دولة الإمارات العربية المتحدة
بنسبة (٨٧,١ ٪) ، ثم مملكة البحرين بنسبة (٨٠,١ ٪) ، فدولة الكويت
(٦٥,٤ ٪) ، بعدها المملكة العربية السعودية (٥٩,٣ ٪) ، وأخيرا دولة
قطر بنسبة (٤٥,٦ ٪) .

تستحوذ القوى العاملة الوافدة على (٦٠ - ٧٠ ٪) من فرص
العمل في دول الخليج العربي ، مما يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة بين
مواطني دول المجلس ، التي بلغت كمتوسط عام نحو (٥,٧ ٪) ، بسبب
منافسة القوى العاملة الوافدة للقوى العاملة الوطنية في سوق العمل ،
وتتفاوت نسبة البطالة من دولة لأخرى ، حيث يبلغ المتوسط العام للبطالة
في مملكة البحرين (٦,٣ ٪) ، وفي المملكة العربية السعودية (٦,٠٥ ٪) ،
ونحو (١,٥ ٪) في دولة الكويت ، و (٢,٣ ٪) في كل من دولة الإمارات
العربية المتحدة ودولة قطر . و (١٤ ٪) في سلطنة عمان عام ٢٠٠٦ .

نتناول في البنود اللاحقة تركيبة القوى العاملة في كل دولة من دول الخليج العربي بشيء من التفصيل .

تركيبة القوى العاملة في الكويت

أوضحت دراسة أعدها مركز الدراسات الاجتماعية في مجلس الأمة الكويتي أن عدد الكويتيين بلغ حتى نهاية العام ٢٠٠٨ قرابة (١,٠٨٨) مليون نسمة مقابل (٢,٣٥٤) مليون وافد . وتشير بيانات تطور التركيبة السكانية في الكويت منذ بدايات هذا العقد وحتى العام ٢٠٠٩ إلى أن معدل نمو الوافدين (٦,٦ ٪) سنوياً، وهو ضعف معدل نمو الكويتيين (٣,٣) سنوياً خلال الفترة (٢٠٠٢ - ٢٠٠٩) .

تتركز قوة العمل الوطنية في القطاع الحكومي (بنسبة ٨٣ ٪) منها ، نتيجة لاتساع فجوة مزايا العمل بين القطاعين الحكومي والخاص (لصالح الأول) ونتيجة لاستمرار سيادة التوظيف المعمول بها التي لا تعتمد على الاحتياجات الفعلية للقوى العاملة في الجهات الحكومية. كما تتركز في الأنشطة الأقل إنتاجية ، كمهنة الكتبة ورجال المطافئ والشرطة والمشرقيين والمديرين في حين ، بينما لا تستحوذ المهن العلمية والفنية مثل الأطباء والمهندسين والاقتصاديين والعلميين والقانونيين والفنيين سوى على (١٢,٢ ٪) من إجمالي قوة العمل الوطنية في نهاية العام ٢٠٠٨ ، أما فئة الأعمال الحرفية فلا تستحوذ سوى على (٢,٧ ٪) من إجمالي قوة العمل الوطنية.

تتألف قوة العمل الكويتية حسب المستويات التعليمية في عام ٢٠٠٩ من
الفئات الآتية :

(٢٢٪) مؤهلات عليا .

(٤١,٥ ٪) مؤهلات متوسطة .

(٣٣,٤ ٪) مؤهلات دنيا .

(٣,١ ٪) بدون مؤهل .

ويعني ذلك أن أربعة أخماس القوى العاملة الوطنية تتكون من متوسطي
التأهيل ومن غير المؤهلين.

وأشارت الدراسة إلى توجه الطلبة نحو الدراسات الأدبية أكثر من
توجههم نحو الدراسات العلمية مما أدى إلى ضعف الاتجاه نحو التعليم
التقني، وبالتالي عدم قدرة المؤسسات التعليمية على تخريج ملاكات قادرة
فنيا على قيادة عملية التنمية ، كما أثرت سلبا على سياسة القبول في الهيئة
العامة للتعليم التطبيقي ، كما . تعاني مخرجات التعليم من ضعف المستوى
ويرجع ذلك إلى قصور في مناهج التعليم وبصفة خاصة في مواد اللغات
والرياضيات والحاسب الآلي ، تمثل أعداد المقيدون في الهيئة في الدراسات
التجارية ، الشريحة الأكبر من الطلبة ، لهذا تدعو الحاجة إلى خفض
أعدادهم ، إذ يلتحقون بعد التخرج في الأغلب بالمؤسسات الحكومية
المكدسة للقيام بالأعمال الكتابية وخلق المزيد من البطالة المقنعة . مما
يستلزم إعادة نظر شاملة وجادة بجميع برامج التعليم في جميع مراحله
وتوجهاته لضمان تخريج ملاكات يمكن الاستفادة من مؤهلاتها في التنمية

والبناء ، كما يستلزم اعتماد سياسة توطين القوى العاملة الوطنية عبر آليات ومسارات عمل واضحة ومحددة ، ومراجعة هذه السياسات بصورة منتظمة للوقوف على مدى نجاحها وتحقيق الأهداف المرجوة منها.

تركيبة القوى العاملة في الإمارات العربية المتحدة :

يصف الباحث الياباني كوجي هورينوكي الذي أنجز أطروحة دكتوراه بجامعة كيوتو اليابانية بعنوان : التحولات السياسية والاجتماعية في الإمارات أن كلا من الإمارات والكويت البحرين وقطر، التي تعاني من الخلل السكاني "بدول الأقلية المواطنة" ، التي هي على نقيض الدولة الحديثة التي تتشكل من الأغلبية المواطنة. ويعتقد هذا الباحث إن "دولة الأقلية المواطنة" ظاهرة تاريخية وسياسية فريدة من ناحية، وغير طبيعية من ناحية ثانية ، ولا يمكنها أن تستمر طويلا من ناحية ثالثة ، وستضطر عاجلا أم آجلا ، أن تستوعب الأكثرية الوافدة في نسيجها الاجتماعي ، وتتحول إلى مجتمعات تضم مزيجا غير مستقر من مواطني الأمس ، ومواطني اليوم ، ومواطني الغد . المعضلة التي تواجه "دولة الأقلية المواطنة" أن عليها أن تستوعب أعدادا كبيرة من الوافدين الذين هم في الطريق أن يصبحوا مواطنين .

تقدر هذه الأطروحة أن إجمالي عدد سكان الإمارات بلغ (٧،١٠٤) مليون نسمة ، وأن عدد المواطنين في الإمارات هو (٩٢٣) ألف نسمة، ما يعني أن نسبة المواطنين تراجعت إلى (١٣٪) عام ٢٠٠٩ ، وتظهر البيانات أن الجالية الهندية هي الأكبر عددا، لكن الجالية

الصينية هي الجالية الأسرع نموا في الإمارات حيث بلغ عددها نحو (٢٠٠) ألف نسمة.

وفي الوقت الذي يؤكد كوجي هورينوكي أن هدف تنويع الاقتصاد هدف وطني نبيل ومشروع وضروري ولا بد من السير فيه ، إلا أنه يحذر من النمو الاقتصادي السريع والتحول إلى مركز تجاري ومالي وسياحي عالمي . هذا النمط من النمو لا يمكن تلبية احتياجاته محليا ، ويحتاج دائما إلى تدفق أعداد متزايدة من القوى العاملة الماهرة والمتخصصة وأعداد أخرى من القوى العاملة غير الماهرة والرخيصة من الخارج . فالمواطن في الإمارات مهما بلغ تعليمه وتدريبه وتراكمت خبراته وتطورت مهاراته لن يتمكن من الانضمام إلى قطاع القوى العاملة غير الماهرة والرخيصة ، كما أنه لا يستطيع الانضمام إلى قطاع الوظائف التي تتطلب خبرات علمية وعالمية متخصصة كل التخصص.

اقتصاد الإمارات ضخم، وهو الأسرع نموا في المنطقة وقادر على خلق نحو (٦٠٠ ألف) وظيفة سنويا في القطاع الخاص وحده، لكن على الرغم من ضخامته ونموه السريع غير قادر على إيجاد وظائف مناسبة لنحو (٢٥-٣٠) ألف مواطن يرغبون في العمل ولا يجدون عملا في القطاع الخاص .

وبعيدا عن مدى دقة البيانات وصحة الاستنتاجات ، فإن هذه الأطروحة تتوقف بشكل خاص عند قضية التوطين في الإمارات . يقول كوجي هورينوكي إن التوطين كان دائما من بين أهم أولويات الحكومة الاتحادية منذ ولادتها الأولى ، إلا أن شعار التوطين ظل مجرد شعار من

دون أن يتحقق على أرض الواقع خلال ثلاثين السنة الماضية . لقد تشكلت مؤسسات وتكونت لجان ، ووضعت الخطط والبرامج والسياسات وعلى كل المستويات من أجل تحقيق التوطين، لكن ظل هذا الهدف الوطني عسياً ومراوغاً ويبدو أنه سيبطل كذلك على الرغم من النيات الطيبة. فكيف يمكن توطين (٤) ملايين وظيفة في القطاع الخاص ؟ يعزي كوجي هورينوكي إخفاق التوطين في الإمارات إلى مجموعة من الأسباب البنيوية أهمها :

- ١ . اختلال سوق العمل واختلال التركيبة السكانية وغياب تجربة ناجحة واحدة في مجال التوطين في الإمارات .
- ٢ . استمرار التركيز على النمو أولاً والتوطين ثانياً. هذا التركيز على النمو الاقتصادي يخلق وظائف للوافدين وليس للمواطنين . لذلك إما أن تكون الأولوية للتوطين أو للنمو لكن لا يمكن أن تكون لهدفين المتناقضين معاً.
- ٣ . خروج القطاع الخاص في الإمارات عن نطاق السيطرة الرسمية. للقطاع الخاص في الإمارات منطقه الخاص ومصلحته الخاصة التي لا تتطابق مع المصلحة الوطنية والمجتمعية.
- ٤ . الوجود الكثيف والتحكم الضخم للجاليات الأجنبية بالقطاع الخاص . لقد استحوذت هذه الجالية على امتيازات تفوق كثيراً امتيازات الأقلية المواطنة . ومن غير المنطقي توقع أن هذه الجاليات ستتخلى عن امتيازاتها ومصالحها ومواقعها واستثماراتها طوعاً. بل من المنطقي

توقع أن هذه الجاليات ستعمل كل ما في وسعها من أجل تأجيل شعار التوطين في مؤسسات القطاع الخاص وتعطيله .

ويخلص الباحث إلى أنه لا يوجد ما يؤكد نجاح سياسة التوطين حيث يلاحظ تراجع الحكومة في أول مواجهة أمام القطاع الخاص الذي يستخدم سلاحاً قوياً هو سلاح الاقتصاد الحر الذي يحد من التدخل الحكومي في نشاطاتها وقطاعاته ، وتغليب مصلحة السوق على مصلحة الوطن ، وتغليب الاعتبارات الآنية على الاعتبارات الوطنية البعيدة المدى. في الصراع من أجل التوطين في الإمارات انتصر مبدأ الاقتصاد الحر. ومنطق القطاع الخاص الذي لن يصلح حاله طوعاً ، ولا توجد قوة قادرة على جعله مرحباً بالتوطين وجاذباً للمواطنين . لقد أغلق هذا القطاع أبوابه أمام المواطنين وسيزداد حكراً على الوافدين ، في حين سيبقى القطاع الحكومي الذي يعاني أصلاً من التضخم الوظيفي والتراهل الإداري الملجأ الوحيد للتوطين .

تركيبة القوى العاملة في البحرين

يؤكد المحللون الاقتصاديون على الدور السلبي الكبير الذي تؤديه القوى العاملة الوافدة (التي هي في تنام مستمر) في البحرين على التركيبة السكانية وعلى الموارد المائية والاقتصادية الأخرى . تبلغ نسبة الأجانب (٥٤%) من إجمالي السكان . ووفقاً لهؤلاء الاقتصاديين فإن تلافى المشكلة أمر ممكن بسهولة إذا توقفت الزيادة في أعداد الوافدين من القوى العاملة الأجنبية وبقيت معدلاتها كما هي عليها اليوم ، ولكن هذا مطلب قد لا يكون ، برأيهم سهل التحقيق في ظل سياسات التنمية الاقتصادية الحالية.

وحسب الأرقام التي نشرت في البحرين مؤخرا فإن عدد سكان البحرين تضاعف خمس مرات خلال الخمسين عاما الماضية. وإذا ما استمرت وتيرة أعداد الوافدين إلى البحرين في النمو كما هي عليه الآن فإنه بحلول العام ٢٠٢٠ ستطغى أعداد السكان الوافدين على إعداد البحرينيين ، حيث أن معدل النمو في أعداد البحرينيين حاليا يبلغ (٢,٩٪) فيما يبلغ نمو غير البحرينيين (٤,٨٪). وتعزى المعدلات العالية في النمو السكاني في البحرين إلى ارتفاع معدلات الهجرة الوافدة وانخفاض معدلات الوفاة ، حيث إن المجتمع البحريني يعتبر مجتمعا فتيا ترتفع فيه نسبة صغار السن . تمتلك دولة البحرين خصوصية فيما يتعلق بالزيادة السكانية عن سواها من دول العالم الثالث حيث تعتبر الزيادة السكانية غير مرغوبة ، حيث تبلغ الكثافة السكانية في البحرين (٧٣١) شخصا لكل كيلو متر مربع حسب تعداد عام ١٩٩١.

يلاحظ استمرار وتيرة التزايد في استخدام القوى العاملة الأجنبية ، بالرغم من تصريحات المسؤولين والقوانين التي صدرت بهدف تقليل نسبة هؤلاء والتي تمثلت في زيادة كلفة الاستقدام وتحفيز التوطين وغيرها من الوسائل . إن أهم مظاهر الخلل السكاني في البحرين تكمن في التزايد المتسارع في حجم البطالة والهيمنة شبه الكاملة للقوى العاملة الوافدة على النشاط التجاري والحرفي ، وعدم توافر وظائف لمواطنين على درجة عالية من التأهيل في مقابل كثرة الفرص للقوى العاملة الوافدة . لذلك لا بد من وضع سياسة واضحة لمواجهة تنامي الأيدي العاملة الوافدة ، لاسيما أن جزءاً من أسباب ذلك يعود إلى المتاجرة بالقوى العاملة الوافدة. يعتبر

هذا الوضع فريدا من نوعه بين مجتمعات العالم ، مما يتطلب تحركا جادا لإصلاح الخلل المتزايد في التركيبة السكانية قبل أن يتفجر الوضع وتنفذ فرصة الإصلاح .

كما أن المطلوب وضع سياسات عامة للعمل باتجاه تحقيق نوع من التوازن بين النمو السكاني والتنمية الاقتصادية إذا أردنا مواجهة التحديات المستقبلية . إننا نعيش مرحلة صعبة تتطلب عددا من الخطوات الهامة منها التوسع في الأنشطة الاقتصادية وتنويع مصادر الدخل وتوفير المزيد من فرص العمل لأبناء البلاد وتطوير التعليم والتدريب والاستعانة بالتقنية لكل هذه القضايا .

تركيبة القوى العاملة في المملكة العربية السعودية :

بلغ إجمالي عدد سكان المملكة العربية السعودية (٢٧,١٣٦,٩٧٧) نسمة وفقا لنتائج العام للتعداد العام للسكان في العام ٢٠١٠ م . وبلغ عدد المواطنين السعوديين (١٨,٧٠٧,٥٧٦) نسمة ، عدد الذكور من المواطنين السعوديين (٩,٥٢٧,١٧٣) فردا ، أي ما نسبته (٥٠,٩) في المائة من مجموع عدد المواطنين ، وبلغ عدد الإناث (٩,١٨٠,٤٠٣) مواطنة ، أي ما نسبته (٤٩,١) في المائة من عدد المواطنين ، وبلغ عدد المقيمين في المملكة العربية السعودية من غير المواطنين (٨,٤٢٩,٤٠١) نسمة ، وبلغ عدد الذكور من المقيمين غير السعوديين (٥,٩٣٢,٩٧٤) فردا ، أي ما نسبته (٧٠,٤) في المائة من إجمالي عدد المقيمين . وبلغ عدد الإناث (٢,٤٩٦,٤٢٧) ، أي ما نسبته (٢٩,٦) في المائة من إجمالي عدد

المقيمين . وتعد مصر من أكثر الدول التي تسهم في الهجرة العامة للمملكة بنسبة (١٦) في المائة ، وتليها الهند وباكستان واليمن والفلبين .

تتوزع قوة العمل السعودية بصفة رئيسة في ثلاثة قطاعات من المهن : الخدمات ، وهي الأعلى بنسبة (٢٨,٦٩) في المائة ، ثم المهن الفنية والعلمية بنسبة (٢٧,٩٨) في المائة ، وأخيرا المهن الإدارية ، وهي الأدنى بنسبة (٣,٥٦) في المائة.ونوعيا ، تتركز النساء من قوة العمل السعودية في المهن الفنية والعلمية.

أما قوة العمل غير السعودية فتتركز في قطاع الإنتاج والتشديد بنسبة (٤١,٧) في المائة ، ثم قطاع الخدمات ، وتأتي المهن الإدارية الأدنى بنسبة (١,١٤) في المائة .

تبلغ نسبة قوة العمل في المملكة العربية السعودية وفقا للتعداد الصادر عام ٢٠٠٤ نحو (٤٨,٣٥) في المائة من إجمالي عدد السكان الذين تتجاوز أعمارهم ١٥ عاما . تصل نسبة البطالة بين قوة العمل في المتوسط إلى (٤,٦٢) في المائة ، وتقل النسبة في قوة العمل غير السعودية إلى ما دون الواحد في المائة ، وتزيد في قوة العمل السعودية إلى (٨,٣٤) في المائة .

تركيبة القوى العاملة في قطر :

بلغ عدد سكان قطر نحو (٢,٧٠٠) مليون نسمة في العام ٢٠١٠ ، نسبة الأجانب منهم (٨٧ ٪) وهي الأعلى في دول مجلس التعاون .يعتبر معدل النمو السكاني في دولة قطر من اعلي المعدلات في العالم و يتجاوز بعدة أضعاف المعدلات العالمية المعروفة حيث يبلغ هذا

المعدل (٠,٥ ٪) في الدول المتقدمة و (٣,٢ ٪) في الدول النامية. ومن غير المتوقع أن يشهد هذا المعدل انخفاضا ملحوظا في دولة قطر خلال السنوات القليلة المقبلة نظرا لان كثيرا من المشاريع التنموية الضخمة مازالت في بدايتها كما أن النمو السكاني للمواطنين القطريين لا يشهد سوى تراجع بطيء فضلا عن أن مثل هذا التراجع غير مرغوب أصلا في دولة يصبح مواطنوها أقلية بين مجموع السكان .

كشفت إحصاءات رسمية أن عدد الرجال في قطر يساوي أربعة أضعاف عدد النساء . مما يعني وجود خلل غير طبيعي في التركيبة السكانية. وقد أرجع الخبراء هذا الخلل الكبير لظروف النهضة العمرانية والاقتصادية التي تعيشها قطر حاليا وحاجة البلاد إلى استقدام آلاف العمال سنويا للعمل في مشروعات التنمية .

تتركز القوى العاملة الوطنية في الإدارة الحكومية بنسبة بلغت (٧٣,٦ ٪) من مجموع القطريين النشطين اقتصاديا ، في حين يتركز وجود القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص وبنسبة كبيرة بلغت (٧٨,٤ ٪) من مجموع الوافدين النشطين اقتصاديا و (٧٣ ٪) من مجموع القوي العاملة ، فإذا أضفنا القوى العاملة المنزلية ترتفع النسبة إلي نحو (٩٤ ٪) من مجموع القوي العاملة في الدولة . أما بالنسبة لمعدل البطالة فما زال منخفضا ، وقد شهد تراجعا في السنوات الأخيرة ، حيث بلغت نسبة البطالة نحو (٤ ٪) في العام ٢٠١٠ .

تشير بعض الإحصاءات إلى أن أكثر من ربع القوى العاملة الوافدة إلى قطر عمالة «أمية» لا تجيد القراءة أو الكتابة و(٧٥٪) منها يحملون الشهادة الثانوية وما دونها . وتشير الأرقام الصادرة عن جهاز الإحصاء إلى أن نسبة الذكور من هذه القوى العاملة بلغت نحو (٩٠٪) وهو الأمر الذي يهدد بمشكلات اجتماعية وأمنية كثيرة. تشير بعض الدراسات إلى أن الخلل في التركيبة السكانية في قطر لا يتوقف عند زيادة أعداد الرجال مقارنة بأعداد النساء ولكنه ينسحب أيضا على أن التركيبة السكانية نفسها غير متجانسة. حيث توجد عشرات الجنسيات التي تتحدث بلغات مختلفة وتحمل الكثير من الثقافات المتباينة والسلوكيات التي لا تتفق مع ثقافة المجتمع القطري وهويته .

تركيبة القوى العاملة في سلطنة عمان

تشير إحصاءات التعداد السكاني لسلطنة عمان لعام ٢٠١٠ إلى أن عدد السكان (٢،٧٧٣) مليون نسمة . نسبة الأجانب منهم نحو (٢٨ ٪). وسلطنة عمان شأنها شأن دول مجلس التعاون تستعين بأعداد كبيرة من القوى العاملة الوافدة ولاسيما في القطاع الخاص .

تشير إحصاءات الاتحاد العام لنقابات العمال بسلطنة عمان لعام ٢٠١١ إلى أن عدد القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص (٢١٤) ألفا و(٧٥٨) مواطنا ومواطنة . بلغ عدد الاختصاصيين (٢٠٤٦٨) مواطنا ومواطنة وكانت نسبتهم إلى جملة العاملين (٩ر٥) بالمائة ، أما الفنيون فقد بلغ عددهم (١٤٦٢٥) مواطنا ومواطنة ونسبتهم (٦ر٨) بالمائة

وبلغ عدد المهنيين (٦٥٠٧٠) مواطنا ومواطنة ونسبتهم (٣٠٣) بالمائة
وبلغ عدد العمال المهرة (٣٩٦٧٠) مواطنا ومواطنة ونسبتهم (١٨٥)
بالمائة أما محدودو المهارة فبلغ عددهم (٧٤٩٢٥) مواطنا ومواطنة
ونسبتهم (٣٤٩) بالمائة . وعدد القوى العاملة الوافدة في منشآت القطاع
الخاص مليوناً و(٢٠١) ألف و(١٧٥) عاملاً وافداً منهم (٩٧٩)
ألفاً و(٣٣٧) عاملاً من فئة الأعمال التجارية و(٢٢١) ألفاً و(٨٣٨) عاملاً
من فئة أعمال الخدمات الشخصية .

وتشير إحصاءات وزارة القوى العاملة العمانية إلى أن (٨٧ ٪)
من القوى العاملة الوافدة لا تمتلك مؤهلات علمية ، وأن تعليمها لا يتجاوز
الشهادة الثانوية ، تسعى الحكومة إلى رفع نسبة التعمين في القطاع الخاص
مركزة على القطاعات التي تتركز فيها القوى العاملة الوافدة ، حيث
أظهرت الإحصاءات أن قطاع الإنشاءات يستحوذ على نحو (٤٣ ٪) من
إجمالي عدد القوى العاملة الوافدة . ويرى اقتصاديون أنه من الصعب
زيادة نسبة التعمين فيه نظراً لطبيعته ومستويات الرواتب التي يقدمها التي
لا تعتبر محفزة للعُمانيين . ويأتي قطاع تجارة الجملة والتجزئة والسلع
الشخصية والأسرية وإصلاح المركبات في المرتبة الثانية في استقطاب
القوى العاملة الوافدة ، و قطاع الصناعات التحويلية في المرتبة الثالثة،
وقطاع الأعمال المنزلية في المرتبة الرابعة .

بطالة المواطنين في دول الخليج العربي

تشير التقارير الإحصائية إلى أن نسبة بطالة المواطنين في دول الخليج العربي عام ٢٠١٠ بلغت في المتوسط (١١ ٪) ، أعلاها في سلطنة عمان (١٥ ٪) ، تليها البحرين (١٤ ٪) ، والمملكة العربية السعودية (١٠ ، ٥) ، والبحرين (٥ ، ٥ ٪) ، وكل من قطر والكويت (٤ ٪) . ولعلها مفارقة غريبة أن تعاني هذه الدول من بطالة في صفوف مواطنيها في الوقت الذي تستقدم فيه آلاف العمال من الدول الأخرى. تستحوذ القوى العاملة الوافدة على (٦٠ - ٧٠ ٪) من فرص العمل في دول الخليج العربي ، مما يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة بين مواطني دول الخليج العربي .

ولأجل الحد من تفاقم أعداد القوى العاملة الوافدة وما يمكن أن يترتب عليها من آثار سلبية كثيرة يمكن أن تهدد النسيج الاجتماعي لهذه الدول حاضرا ومستقبلا ، ولأجل توفير فرص عمل مناسبة للقوى العاملة الوطنية بعد أن توفرت لها فرص التعليم والتدريب المناسبة ، فقد اعتمدت الحكومات الخليجية سياسات توظيف الوظائف ، أي إحلال القوى العاملة الوطنية في الوظائف المختلفة بدلا من القوى العاملة الوافدة بصورة تدريجية وعلى وفق خطط وبرامج معدة لهذا الغرض . حققت دول الخليج العربي نجاحا متفاوتا ، إلا أن جميعها ما زالت دون المستوى المطلوب ، حيث يلاحظ تزايد أعداد القوى العاملة الوافدة بسبب تزايد الحاجة الماسة لها لتنفيذ خطط التنمية الواسعة التي تشهدها هذه البلدان من جهة ،

وعزوف الكثير من المواطنين من ممارسة الكثير من الوظائف المهنية بأنواعها المختلفة ، كما تواجه دول الخليج العربي مشكلة عدم رغبة أعداد كبيرة من القوى العاملة الوطنية بالانتقال إلى مواقع العمل ، والرغبة في العمل في مواقع قريبة من أماكن سكنها أو بالقرب منها في أحسن الأحوال ، وذلك لأسباب اجتماعية شتى ، مما يؤدي إلى تزايد أعداد الباحثين عن عمل في بعض هذه الأماكن ، ونقص عدد العاملين في أماكن أخرى ، حيث تضطر المؤسسات إلى الاستعانة بقوى عاملة وافدة ، ولاسيما أن هذه القوى متوفرة بكثرة ومستعدة للعمل بأجور متدنية وساعات عمل أطول . وقد ينظر بعض العاملين نظرة دونية إلى بعض المهن أو يعزف عن بعض المهن التي يراها مهنا شاقة كمهن البناء والإنشاءات وما شابهها ، مما يفاقم مشكلة البحث عن عمل .

وهذه أمور جديرة بالاهتمام والتصدي لها بهدف إيجاد حلول مناسبة ، ليس من منظور إيجاد حلول لمشكلة الباحثين عن عمل فحسب ، بل من منظور أمن وطني يستلزم تطوير القدرات الوطنية في جميع المجالات والمهن المختلفة صغيرها وكبيرها على حد سواء ، إذ لا يصح الاعتماد كلياً على قوى عاملة وافدة في أي مهنة كانت ، تحت أية ذريعة ولأي سبب من الأسباب . يتحمل القطاع الخاص مسؤولية اجتماعية لتأمين فرص التدريب والتعليم ، وتوفير فرص العمل للمواطنين في إطار تشريعات قانونية تسنها الجهات الحكومية ، ومنح هذا القطاع حوافز مغرية لتوفير فرص تدريبية مناسبة لتأهيل قدرات القوى العاملة الوطنية

وتطويرها حيث يمكن أن تؤدي وزارات القوى العاملة دورا أساسيا في هذا المجال .

ولأجل تحسين فرص عمل القوى العاملة الوطنية لابد من إيلاء التعليم التقني والتدريب المهني ما يستحقه من اهتمام بالغ ، وعده من المشاريع الاستثمارية التي يركز عليها الاقتصاد الوطني، أكثر من عده مشروعا خديما لتعليم المواطنين . وهذا يتطلب توفير البيئة التعليمية والتدريبية الحديثة المزودة بالأجهزة والمشاغل ومعدات التدريب الحديثة، ورفد الكليات التقنية ومراكز التدريب المهني بالملاكات التعليمية والتدريبية ذات القدرة والكفاءة العالية بخصصاتها المختلفة ، فاختيار ملاكات تعليمية وتدريبية جيدة، يعني في المقام الأول ضمان منظومة تعليمية وتدريبية جيدة قادرة على أداء وظائفها التعليمية والتدريبية على أحسن وجه ، فضلا عن صرف حوافز مجزية للمتدربين ، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا عبر شراكة حقيقية بين مراكز التدريب المهني والمعاهد والكليات التقنية من جهة ومؤسسات القطاع الخاص من جهة أخرى.

الآثار السلبية المترتبة من كثافة القوى العاملة الوافدة

تؤدي القوى العاملة دورا أساسيا في نهضة دول مجلس التعاون الخليجي ، ولولا هذا الدور الرائد والمميز ما كان لهذه الدول تحقيق كل ما حققته من إنجازات ماثلة للعيان في مدة وجيزة . ومن المؤكد انه بجانب الفوائد والايجابيات التي توفرها القوى العاملة الأجنبية للاقتصاد والمجتمع الخليجي ، فانه توجد بعض الآثار السلبية اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا وامنيا وسياسيا يمكن تحديدها بالآتي :

١ . ظهور بعض الممارسات الغربية على المجتمع الخليجي وتأثيرها السلبى فى النشء ولاسيما بين المختلطين منهم بفئة خدم المنازل واغلبهم من الآسيويين .

٢ . دخول الكثير من المصطلحات الغربية على اللغة العربية ، من دول شبه القارة الهندية ودول جنوبى شرقى آسيا وبلاد فارس والدول الناطقة باللغة الإنجليزية .

٣ . تعارض الكثير من معتقدات القوى العاملة الوافدة وتقاليدها وعاداتها مع معتقدات المجتمعات الخليجية وعاداتها ، مما نجم عنه تداعيات خطيرة فى منظومة القيم الخليجية العربية والإسلامية بسبب اختلاط هذه القيم المتناقضة وتداخلها مع بعضها ، بات الكثير منها يهدد النسيج الاجتماعى الخليجي وهويته العربية الإسلامية .

٤ . ظهور معدلات بطالة عالية بين مواطنى الدول الخليجية ولاسيما بين النساء وشرائح الشباب من خريجي المعاهد والكليات والجامعات ، بسبب تفضيل استخدام القوى العاملة الأجنبية، لتدنى أجورها وجودة إنتاجيتها وطاعتها المطلقة لأصحاب العمل .

٥ . ظهور بعض الجرائم الدخيلة على المجتمع الخليجي مثل جرائم الخطف والاعتصاب، وصناعة الخمر ، وترويج المخدرات ، وجرائم التزوير فى المعاملات المالية وغيرها .

٦ . تنظيم الإضرابات العمالية التى تلجأ إليها أحيانا القوى العاملة الوافدة للحصول على حقوقها المسلوبة والمشروعة ، وهو أمر يهدد أمن النظم الحاكمة واستقرارها فى دول الخليج إذا ما انتقلت عدواها إلى القوى

العاملة الوطنية ، وربما انحرافها عن مساراتها المهنية إلى مسارات اجتماعية وسياسية .

٧ .التظاهرات السياسية أو الاعتصامات من جانب الوافدين المؤيدة أو المعارضة لأنظمة الحكم في بلدانها وتأثيراتها على الأوضاع السياسية بدول الخليج العربي وعلاقتها مع الدول الأخرى .

٨ . التأثير السلبي لما يعرف بالاتجار بالبشر التي تمارس على نطاق واسع في السر والعلن بدول الخليج العربي بسبب ملف تجار الاقامات ونظام الكفيل الذي يمثل انتهاكا صارخا لحقوق الإنسان وصون كرامته ، وهو ما تؤكد تقارير منظمات حقوق الإنسان سنويا ، وهو أمر ينعكس سلبا على سمعة هذه الدول في المحافل الدولية .

٩ . توتر العلاقات أحيانا بين دول الخليج العربي والدول المصدرة للقوى العاملة بسبب انتهاك حقوق هذه القوى من قبل مستخدميها ، والدعوة لحماية حقوق رعاياها ومساواتها في الحقوق والواجبات بأقرانهم طبقا لقوانين منظمة العمل الدولية .

توطين القوى العاملة في دول الخليج العربي

حققت سياسة التوطين التي اتبعتها دول الخليج العربي في السنوات الأخيرة درجات متفاوتة من النجاح بين دولة وأخرى ، ودرجات متفاوتة من النجاح بين قطاع وآخر في البلد الواحد . ولعل أبرز هذه النجاحات المتحققة ، كانت في القطاع الحكومي حيث تصل نسبة التوطين إلى أكثر من تسعين من المائة أو ربما أكثر من ذلك في بعض الدول الخليجية . ويختلف الحال تماما في قطاع الإنتاج (الحكومي والخاص) الذي يمثل

محور النشاط الاقتصادي ، حيث ما زالت نسب التوطين دون المستوى المطلوب في الكثير من الوظائف والمهن .

يمكن أن تعزى أسباب نجاح الحكومات بتوطين وظائف الخدمة المدنية ، إلى حقيقة أن معظم تلك الوظائف ، وظائف مكتبية لا تتطلب مهارات فنية أو تقنية عالية ، يستطيع خريجو المؤسسات التعليمية ممارستها بلا عناء أو من دون سابق معرفة ، إذ تكفي مؤهلاتهم التعليمية لممارستها .

وفي ضوء تزايد أعداد خريجي المؤسسات التعليمية عاماً بعد آخر ، وافتقار المؤسسات التعليمية إلى مؤشرات تخطيطية واضحة عن حاجة المؤسسات الحكومية لخدمات الخريجين، ولهيمنة الدراسات النظرية والأدبية لنسبة تصل إلى أكثر من ثلثي الدراسات الجامعية كما تفيد بذلك الكثير من التقارير والدراسات الدولية ، فقد أدى كل ذلك إلى تخريج طلبة يصعب الاستفادة من مؤهلاتهم في وظائف منتجة وداعمة للاقتصاد الوطني ، واضطرار المؤسسات الحكومية إلى تعيينهم ، الأمر الذي نجم عنه بروز ما يعرف بالبطالة المقنعة أي وظائف بدون عمل حقيقي ، وعلى الرغم من ذلك فقد استمرت أعداد الباحثين عن عمل بالتزايد ، ولاسيما بين النساء الجامعيات وخريجي مدارس التعليم العام .

ولأن المؤسسات الاقتصادية الحكومية والخاصة مؤسسات ربحية تعتمد مبدأ الربح والخسارة ، وتسعى بطبيعتها في عصر الخصخصة واليولمة إلى جذب الاستثمارات المحلية والأجنبية لتعزيز قدراتها التنافسية ، مما يستلزم توفير بيئة اقتصادية سليمة يمكن أن تنهض من خلالها تلك المؤسسات ، لأداء وظائفها بكفاءة عالية وبهيكلية خفيفة غير مترهلة ومثقلة بقوى عاملة راكدة . لذا اتجهت تلك المؤسسات إلى توظيف أعداد أكبر من القوى العاملة الوافدة ذات الخبرة الجاهزة ، مقارنة بالقوى العاملة الوطنية الحديثة التكوين والضعيفة التأهيل والخبرة.

وحيث إن عملية التنمية في تصاعد مستمر في ضوء تصاعد القدرات المالية الكبيرة لدول المجلس ، لذا يتوقع ازدياد الاعتماد على القوى العاملة الوافدة أكثر ، ما لم يتم انتهاز سياسات واقعية وعملية لتشغيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها ، من منطلق أن بناء قدرات المواطنين المهارية والتقنية ، إنما يمثل أولوية وطنية مطلقة لبناء اقتصاد وطني مزدهر ينعم الجميع بخيراته ، و يعتمد في المقام الأول على عقول وسواعد المواطنين ، والأخذ في الحسبان الظروف الذاتية والموضوعية لكل بلد من هذه البلدان ، وحقيقة افتقارها إلى الأعداد الكافية من القوى العاملة الوطنية المدربة والمؤهلة لأداء الكثير من المهن التي تستند إلى معطيات العلوم الحديثة والتقنية المتطورة .

لا يمكن تحقيق هذا الهدف السامي بالتمني ، إنما يتحقق بالجهود الصادق والعمل المخلص المثابر على وفق رؤية علمية واقعية من منطلق دخول هذه الدول ميادين صناعية وإنتاجية ، لا تتوفر لدى مواطنيها خبرات سابقة ، مما يتطلب استحداث برامج تعليمية وتدريبية قد لا تتطابق بالضرورة مع البرامج التعليمية في البلدان الأخرى ، إنما الأهم أنها تستجيب لحاجات المواطنين بتوفير فرص عمل حقيقية تسهم بدعم الاقتصاد الوطني ، وأن تكون هذه البرامج متوافقة مع شروط الجودة والمعايير المهنية المتعارف عليها في الأوساط التعليمية الإقليمية والدولية ، والتركيز على الجوانب العملية والتطبيقية ، ومحاكاة بيئة العمل الحقيقية ، وغرس حب العمل والانضباط في نفوس الطلبة الذين غالبا ما ينحدرون من بيئات ريفية ليست على قدر عالٍ من التعامل مع التقنيات الحديثة، وقد لا يكون لدى الكثير منهم الرغبة بممارسة المهن العملية ، وربما تكون راسخة لديهم النظرة الدونية لهذه المهن عبر السنين .

تشير المعطيات إلى أن منظومات التعليم التقني والتدريب المهني في دول الخليج العربي ما زالت تعاني من قصور واضح في تعزيز

القدرات المهنية والعملية التي يمكن أن تساعد خريجها على منافسة القوى العاملة الوافدة الأكثر خبرة والأفضل تأهيلاً ، إذ ما زال التدريب يمثل الحلقة الرخوة في برامج التعليم التقني والتدريب المهني .

ولمعالجة هذا القصور فإنه يستلزم أن تمارس مؤسسات القطاع الخاص دوراً رئيساً بتدريب خريجي مؤسسات التعليم التقني من منطلق شراكة حقيقية ومسؤولية مشتركة بينها وبين المؤسسات التعليمية ، وذلك على وفق برامج معدة لتأهيلهم لممارسة المهن التي يحتاج إليها سوق العمل ، كما تفعل ذلك على سبيل المثال المستشفيات والمؤسسات الصحية بتدريب الأطباء والملاكات الصحية فور تخرجها ، إذ لا يكفي تخرجهم في تلك المؤسسات لممارستهم مهنتهم ، وإنما يجب أن تتوفر لدى المواطنين الرغبة الحقيقية بتعلم هذه المهن والإجادة في أدائها.

وهذا يتطلب أن تتولى وزارات القوى العاملة مسؤولية تخطيط احتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة الوطنية والقوى العاملة الوافدة في إطار موازنة دقيقة بينهما ، مع إعطاء أرجحية واضحة للقوى العاملة الوطنية ، وبما لا يؤثر سلباً على الإنتاج والإنتاجية ، والسعي الحثيث لتوسيع فرص العمل بكل الوسائل المتاحة أمام المواطنين الباحثين عن عمل ، من منطلق أن استقدام القوى العاملة الوافدة حالة ضرورة طارئة استوجبها برامج التنمية التي تنفذها البلدان الخليجية في سعيها الحثيث للانتقال بالاقتصاد الخليجي إلى مراحل متقدمة بوتائر متسارعة ، لينعم الوطن والمواطن بشماره . لذا تسعى هذه البلدان إلى توسيع مسارات الاقتصاد الوطني لتسهم بصورة أفضل بزيادة الإنتاجية وتوفير فرص العمل للقوى العاملة الوطنية .

الخاتمة :

استعانت دول الخليج العربي في بداية نهضتها الاقتصادية بقوى عاملة وافدة بحكم الضرورة التي فرضها واقعها المتمثل بشح القوى العاملة الوطنية القادرة على تنفيذ خططها الطموحة . وبعد أن قطعت شوطاً مهماً بمسيرتها التنموية ، أدركت حكومات هذه البلدان أن التنمية المستدامة الصحيحة ، لا بد أن تركز في المقام الأول على القوى العاملة الوطنية ، تساندها بذلك القوى العاملة الوافدة ، ولاسيما في الحلقات الاقتصادية المهمة التي تتطلب تقنيات متقدمة حديثة . كما أدركت أن تزايد أعداد القوى العاملة الوافدة من جنسيات مختلفة بات يثير الكثير من المخاوف لدى الكثير من مواطنيها مما قد يترك نتائج سلبية على هويتها ونسيجها الاجتماعي على المدى البعيد ، ما لم يتم التصدي لمعالجتها في الوقت المناسب ، فضلاً عن التأثير السلبي في فرص العمل أمام المواطنين ، حيث برزت في السنوات الأخيرة ظاهرة تنامي أعداد غير قليلة من خريجي المؤسسات التعليمية الباحثين عن عمل . لذا شرعت هذه الحكومات بانتهاج سياسة توظيف الوظائف ، أي إحلال القوى العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة، بطريقة منهجية منتظمة ، على وفق برامج وخطط موضوعة لهذا الغرض ، تجري مراجعتها بين الحين والآخر للوقوف على مدى كفاءة تنفيذها وتذليل ما يعترضها من إعاقات .

المصادر : -

- ١ . التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية / منظمة العمل العربية / القاهرة / ٢٠٠٨ .
- ٢ . التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة) / منظمة العمل العربية / القاهرة / ٢٠١٠ .
- ٣ . جريو ، داخل حسن / المعرفة للتنمية المستدامة إصدارات المجمع العلمي العراقي / بغداد / ٢٠١١ .
- ٤ . وقائع أعمال المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل / الرياض / ٢٠١٠ .
- ٥ . وقائع مؤتمر العمل العربي ، الدورة الخامسة والثلاثون ، منظمة العمل العربية / شرم الشيخ / جمهورية مصر العربية ، ٢٣ شباط - ١ / آذار ٢٠٠٨ .
- ٧ . جريو ، داخل حسن التنمية البشرية المستدامة في البلاد العربية مجلة المجمع العلمي العراقي / الجزء الأول / المجلد الثامن والخمسون / ٢٠١١ م .
- ٨ . تجربة التعمين في سلطنة عمان دراسة مقدمة من دائرة البحوث الاقتصادية / غرفة تجارة وصناعة عمان إلى الملتقى الأول التطبيقي للعمال الوطنية / الكويت / ٢٠٠٢ م .