

هجرة العمالة الاجنبية الى دول الخليج العربي - الابعاد الاقتصادية والمخاطر¹ (immigration foreign labor to the Persian Gulf countries - Economic Dimensions, Threats)

السيد علي كريم عطا الله العلواني

أ.م.د. علي أحمد درج الدليمي

كلية الادارة والاقتصاد - جامعة الانبار

المستخلص:

يهدف البحث إلى إبراز ملامح الخلل في التركيبة السكانية، والتعرف على اسباب الخلل والآثار المترتبة عليه، وذلك بالاعتماد على بيانات التعدادات السكانية والمسوحات الديموغرافية المتوفرة، بالإضافة الى قواعد البيانات السكانية الدولية. وقد اتضح - بجلاء - أن ملامح الخلل السكاني تتركز في ارتفاع نسب الوافدين بدرجة تجعل المواطنين أقلية في بلدانهم، مما أدى إلى ظهور بعض المشكلات ذات الصلة بالتغير السكاني. فمع وجود أعداد كبيرة من العمالة الوافدة، بدأت معدلات البطالة بين المواطنين تصل إلى مستويات مقلقة، وخاصة بين الشباب والنساء. ومن الناحية الديموغرافية، تظهر الدراسة تحسناً كبيراً في معدلات النمو السكاني ومن المتوقع استمرار النمو السكاني في دول المجلس، مما سينتج عنه زيادة في عدد سكان دول المجلس، واخيراً تمخض البحث عن عدد من التوصيات التي تعالج الخلل في التركيبة السكانية وما ينتج عنها من مخاطر وابعاد اقتصادية.

Abstract:

The population issues have been one of the major concerns of researchers and policy makers in the GCC countries, due to the strong interrelationship between demographic change and socioeconomic development in general, and urban, social, economic, and security related problems in particular. In this regards, the study explores the population situation and demographic change and their consequences in the GCC countries. Utilizing various data sources, important issues related to population and demographic changes are explored. For instance, it is found that the expatriates have outnumbered the nationals in some GCC countries. This has important economic and social implications that should be dealt with as soon as possible. In addition, unemployment among the youth and females is becoming a serious problem in some countries. Demographically study demonstrates a significant improvement witnessed in the region in population growth rates, and finally the study resulted in several recommendations that address the imbalance in the population structure

المقدمة

من المعروف ان وضع السكان في اية منطقة لا يبقى ثابتاً، بل يشهد تغيراً مستمراً سواء في اعدادهم او خصائصهم وسماتهم مما ينعكس على مستوى الانتاجية ومن ثم النمو الاقتصادي سلبياً او ايجابياً، ولا يقتصر عندما نتحدث عن السكان على التأثيرات الديموغرافية بل يتضمن التغيرات الاقتصادية والاجتماعي لما للنمو السكاني من ارتباط وثيق بعرض القوى العاملة ومستويات الاستهلاك بالإضافة الى علاقته بظهور بعض المشكلات مثل البطالة والمشكلات الاجتماعية الاخرى، من هنا يظهر الارتباط واضحاً بين المتغيرات السكانية والاتجاهات التنموية .

لقد كانت اعداد السكان في منطقة الخليج العربي محدودة جداً لظروفها الطبيعية القاسية ومواردها الشحيحة مما جعلها طاردة للسكان مصدراً للعمالة في الماضي، ولكن الصورة تغيرت خلال العقود الخمسة الماضية اذ شهدت المنطقة

¹ (البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الثاني .

ازدهارا اقتصاديا كبيرا ونمواً سكانياً سريعاً وذلك بعد اكتشاف النفط واستخراجه وتصديره ومن ثم الاستفادة من عوائده في تنمية المجتمعات الخليجية ، وقد ادت الطفرة الاقتصادية الى تحسن مستويات المعيشة والصحة ومن ثم تزايد اعداد السكان نتيجة الزيادة الطبيعية والعمالة الوافدة من الخارج فأرتفع عدد السكان من خمسة ملايين نسمة في عام 1950 الى نحو اربعين مليون نسمة في عام 2009 اي ثمانية امثال ما كان عليه وواكب ذلك توسع في شبكات الطرق والخدمات التعليمية والصحية والثقافية والادارية والامنية والعمرائية وغيرها وكذلك زيادة في الطلب على السلع والخدمات مما ادى الى الحاجة الى مزيد من العمالة من الخارج.

لذلك شهدت المنطقة تدفق اعداد كبيرة من العمالة الوافدة من جميع انحاء العالم للمشاركة في انشاء البنى التحتية وتنفيذ المشروعات التنموية الضخمة والطموحة ، وقد اسهم هذا الوضع في احداث تغييرات في التركيبة السكانية للمنطقة بحيث اصبحت العمالة الوافدة تمثل نسبة كبيرة من سكان دول المنطقة تفوق اعداد السكان المحليين في بعض الدول.

اهمية البحث:

يعد موضوع الهجرة الى اقطار المجلس من المواضيع بالغة الاهمية لما تتركه هذه الهجرة من اثار سلبية وايجابية واضحة من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والامنية على المنطقة .

مشكلة البحث:

يمكن اعتبار الطفرة المالية التي شهدتها دول مجلس التعاون الخليجي منذ بداية السبعينيات على اثر الارتفاع القياسي لأسعار النفط بعد حرب تشرين عام 1973 احد العوامل الرئيسية التي دفعت دول الخليج الى اللجوء والاستعانة بالعمالة الاجنبية ، أذ قامت بوضع وتنفيذ العديد من البرامج التنموية الاقتصادية والاجتماعية كبناء المدارس والمستشفيات وتعبيد الطرق واقامة الجسور اضافة الى المشاريع الخاصة بتوفير البنية الاساسية اللازمة للنهضة الاقتصادية وبرامج التنمية الصناعية وغيرها من مشروعات البنية الاساسية ومشاريع الخدمات ، ونظرا للقصور الحاصل في حجم العمالة الوطنية وقلة المهارات والتخصصات اللازمة لتنفيذ تلك المشاريع فضلا عن قلة عدد سكان اقطار الخليج قياسا لحجم المعروض من المشاريع فقد زاد الطلب على العمالة الوافدة.

فرضية البحث:

الخلل السكاني الكبير في التركيبة السكانية التي احدهتها هذه التدفقات الكبيرة والمتواصلة من العمالة الاجنبية الوافدة الى اقطار الخليج العربي وتأثير هذه العمالة في عمليات التنمية ومستوياتها في اقطار المجلس.

هدف البحث:

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الاتية:

- 1- التعرف على حجم وتيارات الهجرة وعلاقتها بالنمو الاقتصادي وابعادها الاقتصادية.
- 2- التعرف على التحديات التي تفرضها الهجرة الخارجية والتي تخص السكان والدولة مستقبلا.
- 3- التعرف على مقدار الاموال المستنزفة ونسبتها من الناتج المحلي الاجمالي واثارها على الاقتصاد الخليجي.

هيكلية البحث :

تم تقسيم البحث الى محورين اساسيين:

تناول الأول منه دراسة الابعاد الاقتصادية لهجرة العمالة الاجنبية الى اقطار مجلس التعاون الخليجي ،اما المحور الثاني فقد تناول المخاطر الناجمة عن هجرة العمالة الاجنبية الى اقطار مجلس التعاون الخليجي .
وخلص البحث الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات الخاصة بموضوع البحث.

المحور الأول

الإبعاد الاقتصادية لهجرة العمالة الأجنبية إلى أقطار مجلس التعاون الخليجي

أولاً: الإبعاد على التنمية الاقتصادية:

شرعت أقطار مجلس التعاون مع الطفرة المالية الحاصلة في بداية السبعينات بتنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية مستغلة في ذلك ضخامة العوائد المالية من تصدير النفط الخام بعد ارتفاع أسعاره في تلك المدة، لكنها كانت بحاجة إلى أيدٍ عاملة لتنفيذ هذه المشاريع وذلك لأسباب عديدة منها (الامانة العامة لمجلس التعاون الخليجي، 2012: 33)

1- توافر الآلاف من فرص العمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة والبنى التحتية.

2- الاستثمار في مجالات عديدة منها ما يحتاج إلى عمالة كثيفة مثل مجال العقارات وغيرها.

ولهذا السبب فقد بدت هجرات العمالة الوافدة في بدايتها كضرورة لا بد منها، إذ تدفقت أعداد كبيرة من الأيدي العاملة الوافدة إلى المنطقة، ولا بد من الإشارة إلى أن هذه العمالة أسهمت بشكل كبير في إنشاء العديد من المشروعات التنموية في دول الخليج، كما وقد وفرت هذه العمالة القوى العاملة المتخصصة والمدرّبة اللازمة لتنفيذ المشاريع والبرامج التنموية الطموحة التي تبنتها دول المنطقة، وأسهمت هذه العمالة في انجاز برامج التحديث وإدارة الخدمات العامة، والتوسع في فعاليات القطاع الخاص بسرعة كبيرة وبكفاءة اقل من حيث مستوى الأجور بالمقارنة مع حالات النقص الشديد في القوى العاملة.

كما أفادت القوى العاملة الوطنية من العمالة الوافدة في عملية نقل الخبرات والمعرفة والمهارة في مجالات كثيرة ولا بد من الإشارة الى صعوبة او استحاله انجاز ما تم انجازه، لاسيما في سكان قليلة السكان، خلال مدة وجيزة نسبيا دون اللجوء إلى العمالة الوافدة .

كل هذه الأمور تؤكد على أن العامل الوافد كان له الدور الكبير والمهم بما تتمتع به أقطار المنطقة اليوم من ازدهار وإقامة منشآتها ومرافقها الاقتصادية، لقد كان من الضروري الاعتماد بدرجة كبيرة على قوة العمل الوافدة للمساهمة في تكوين وتطوير جهاز إداري قادر على استيعاب واستغلال جزء من إيرادات النفط ، لتقديم الخدمات اللازمة للسكان وتطوير هذه الخدمات، ولتشبيد المدن الحديثة وبناء مرافقها العامة وإقامة البنية الأساسية المادية الضرورية لتوفير مستوى حياة افضل. كما كان لا بد من الاستعانة بالعمالة الوافدة لإحداث دفعة وتوسع سريع في النظام التعليمي، والخدمات الصحية بما يساعد في تطوير قوة العمل المحلية.

كما اشنتدت حاجة العمالة الوافدة لتقديم الخدمات المترتبة على زيادة استهلاك المجتمع من السلع المعمرة التي تحتاج إلى تركيب وصيانة، وإقامة المشاريع الصناعية الحديثة وهذا لا يمكن أن يتم دون الاستعانة بالعمالة الأجنبية الوافدة ولسنا بحاجة إلى بيانات أو إحصائيات رقمية لإبراز حجم التطور الضخم الذي حققته هذه الأقطار في مختلف مجالات البنية التحتية المادية والبشرية ، ولا حتى لإبراز نشأة وتطور قطاع صناعي حديث في اغلب أقطار المجلس وحدوث قدر من التنوع في النشاط الإنتاجي . إن توافد العمالة الوافدة سواء الأجنبية أو العربية كانا عاملين حاسمين في تحقيق الطفرة الهائلة في مستوى المعيشة والخدمات التي تتمتع بها هذه المجتمعات ، ولكن مع كل هذه الأهمية الكبيرة للعمالة الوافدة في الأقطار الخليجية يبقى السؤال المهم هو: ما هي الآثار السلبية الأخرى لهذه العمالة الوافدة على المجتمعات الخليجية سواء كانت اجتماعية، أمنية، سياسية و اقتصادية؟

ثانياً: الإبعاد على البطالة:

ومن الآثار للعمالة الوافدة تفاقم مشكلة البطالة فهي من المشاكل الاقتصادية التي تعاني منها اقتصادات أقطار مجلس التعاون الخليجي بسبب منافسة العامل الوافد للعامل المواطن في سوق العمل ، فعلى الرغم مما تحقّقه أقطار المجلس من وفورات مالية للعوائد النفطية الهائلة وما تحقّقه هذه العوائد كموارد إضافية ضخمة داعمة لميزانيات هذه الأقطار وإتباعها برامج وسياسات تنموية أسهمت بزيادة الطلب على الأيدي العاملة، إلا أن الدراسات تشير إلى وجود ظاهرة البطالة بين مواطني أقطار المجلس، فقد بلغت نسبة البطالة كمتوسط عام (2006) (5.7%) على مستوى أقطار المجلس وتفاوتت نسب البطالة بين أقطار المجلس

فلو نظرنا للمملكة العربية السعودية عام (2006) بلغت نسبة البطالة فيها (6.25%) وشكلت نسبة البطالة في مملكة البحرين في نفس العام (8.75%) وسجلت الكويت ما نسبته (2%) وبلغت نسبة البطالة في الإمارات العربية (2.0%) وعمان (8.71%) وقطر (5.76%) (العالي، 2013: 11)، وترتفع نسب البطالة بين حديثي التخرج من التعليم العام والتعليم العالي من كلا الجنسين ومع العوائد الكبيرة والبرامج التنموية الضخمة ووجود البطالة في صفوف مواطني هذه الأقطار يطرح السؤال الاتي ؟ أين الخلل في أقطار المجلس ، هل هو في ذهنية و عقلية المواطن الخليجي الذي يرفض ويعزف عن العمل في الكثير من القطاعات والمجالات الاقتصادية التي تتوفر فيها فرص عمل، أم أن الخلل في طبيعة السياسات التعليمية و الاقتصادية المتبعة في أقطار المجلس والتي لا تسهم في تأهيل مواطنيها وتدريبهم للانخراط في جميع مجالات العمل. وعليه زيادة الطلب على العمالة الأجنبية وتعميق ظاهرة البطالة بين مواطني هذه الأقطار، هذا الاعتماد الكبير على العمالة الأجنبية أدى إلى تعقيد توزيع العمالة الخليجية على القطعين الخاص والعام، وعالية تركيز واعتماد المشاريع الخاصة على العمالة الأجنبية الوافدة بينما تركزت العمالة الوطنية في القطاع الحكومي وهذا يجعل من غير الممكن الاستمرار في توظيف كامل للعمالة الوطنية في القطاع الحكومي متى ما بلغت قيود ميزانيات هذه الدول الحدود القصوى وبالتالي زيادة معدلات البطالة بسبب زيادة العمالة الأجنبية في هذه الأقطار (صالح، 2008: 34-35).

لقد عملت أقطار مجلس التعاون الخليجي على وضع وتطبيق عدد من السياسات لزيادة شريحة المواطنين في قوة العمل من خلال إعداد عمالة وطنية ماهرة مماثلة للمهارات المستوردة من خلال التدريب والتأهيل وحتى مع الاستمرار بالاعتماد على جزء من العمالة الأجنبية الوافدة

هنا لا بد من الإشارة إلى وضع العمالة الوطنية في القطاع الحكومي التي تعاني هي الأخرى من البطالة أو ما يسمى (بطالة الرفاهية) إذ يتميز هذا القطاع بارتفاع معدلات الأجور الممنوحة الذي تعده الحكومة نوع من إعادة توزيع الدخل، إذ أن العمل في القطاع الحكومي في اغلب الأحيان يؤهل المواطنين للحصول على أجور عالية دون الحاجة إلى عمل حقيقي وهذه الأمور أساءت استخدام الطاقة البشرية والمادية استخدام حقيقي وهو عكس ما موجود في القطاع الخاص فكل شخص في هذا القطاع لا يمنح الأجور إلا بعد استحقاقها فلا يوجد مجال للبطالة المقنعة في القطاع الخاص فلو أمكن الاستغناء عن العمالة الأجنبية في القطاع الخاص سوف تكون هناك إنتاجية حقيقية للعمالة الوطنية التي سوف تنقل إلى القطاع الخاص دون بطالة مقنعة .

هنا سوف تحصل أقطار المجلس على فائدة مركبة عند الاستغناء عن العمالة الوافدة الأولى وكما اشرنا هي إنتاجية حقيقية للعمالة الوطنية والثانية توفير عملات صعبة بكميات هائلة تعود إلى ميزانيات هذه الأقطار بعدما كانت تغادر إلى خارج حدودها الإدارية والاقتصادية.

كما أن شبح البطالة الذي يطل برأسه على كل دول المجلس الست، لا يمكن معالجته إلا بخيار وحيد، وهو خلق فرص عمل تعالج الهدر الضخم في الطاقات البشرية الخليجية، التي باتت تبحث عن عمل وقادرة عليه لكنه غير متوفر بالنسبة لها.

إن حكومات دول مجلس التعاون الخليجي قلقة وقلقها في محلة بشأن ظاهرة البطالة لأسباب عديدة وهي (بن عبيد، 2004: 10).

أ: هناك قاعدة غير مكتوبة هي أن القطاع الحكومي (القطاع العام) مسئول عن توفير فرص عمل لكل العمالة الوطنية.
ب: معظم العاطلين شباب من خريجي المدارس الثانوية، ومؤهلاتهم لا تقي بحاجات القطاع الخاص في بعض الأحيان، وحتى لو كانت لديهم مؤهلات فإن أصحاب القطاع الخاص مازالوا يفضلون تشغيل العمال الأجانب لأسباب معينة.
ج: ميزانيات الحكومات تتحمل بصعوبة إيجاد وظائف إضافية للمواطنين بالقطاع العام، إذ أن فاتورة الأجور المالية تستنفذ أكثر من النصف، وفي بعض الأقطار أكثر من عائدات النفط.
د: أن اقتصاديات دول مجلس التعاون الخليجي تواجه حالياً بطالة بنيوية ودورية معاً.

ولا يقتصر خطر مشكلة البطالة على بعدها الاقتصادي فحسب، إذ تعد من المشكلات الاجتماعية والإنسانية الشائكة فمع ازدياد معدلات نمو السكاني وتحسن الخدمات الصحية، ومن ثم ارتفاع معدلات المواليد وانخفاض معدلات الوفيات، ودخول النساء إلى أسواق العمل، وفي الوقت نفسه ضعف الخطط التنموية وقصورها عن استيعاب الانفجار السكاني ومخرجات التعليم المختلفة، وضيق سوق العمل ذاتها الناتج عن ضعف معدلات الاستثمار ومن ثم ضعف القدرة على توليد فرص عمل وتواضع مستويات الإنتاج وقلة كفاءة الإدارة، ومنافسة العامل الأجنبي للعامل الوطني، هذه العوامل مجتمعة أنتجت مشكلة البطالة التي تقود لمشكلات عديدة كالجريمة والإدمان والتطرف والإرهاب وغيرها.

وبالرغم من تباين في أسباب الظاهرة وتفاوت أرقامها بين دول المجلس، فأنها أخذت في الارتفاع، وتتراوح معدلاتها في أسواق العمل الخليجية عامة من (2.0%) إلى (9.0%)، فضلاً عن تزايد البطالة المقنعة الناتجة عن نمو التوظيف الحكومي للمواطنين بالجهاز الإداري بما يفوق الاحتياجات الحقيقية له

وتزداد خطورة هذا الوضع في ضوء ارتفاع أعداد الداخلين الجدد إلى أسواق العمل، الذين تقدرهم الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي بنحو (8) ملايين مواطن خليجي خلال السنوات (1995-2010) مما يستوجب خلق نحو (553) ألف فرصة عمل سنوياً لمواجهة هذه الزيادة، ولاسيما أن أكثر من نسبة (42%) من مجموع سكان دول المجلس بالغين وارتفع مجموع السكان إلى (39.4) مليون نسمة عام (2010) بسبب ارتفاع معدلات النمو السكاني في دول المجلس (الشامسي، 2010: 108).

عموماً أن النمو الاقتصادي البطيء الذي لم يبلغ أكثر من (1.2%)، والنمو السكاني السريع الذي بلغ معدلة (3.4%) خلال السنوات (1980-2000) أضعف قدرة الحكومات الخليجية على توسع فرص العمل، وخلق تحدياً كبيراً يتعلق بعدم القدرة على استيعاب البطالة، ومن ثم زيادة معدلات البطالة التي بلغت في دولة الإمارات العربية المتحدة عام (1995) (1.7%) وفي البحرين (3.1%) عام (1997) وبلغت عام (2001) (15%) في السعودية وفي دولة الكويت (7.1%) عام (1999) و(17.2%) في سلطنة عمان عام (1996) وفي قطر (1.8%) عام (1997) (عبد الغني، 2005: 90).

لكن معدلات النمو الاقتصادي المرتفعة نسبياً، التي حققتها دول مجلس التعاون خلال عامي (2003-2004) مستفيدة من ارتفاع أسعار النفط أسهمت إلى حد ما في رفع معدلات تشغيل العمالة الوطنية، إذ وصلت إلى نسبة (4%) خلال هذه المدة، إلا أن ذلك لم يسهم في التخفيف من حدة المشكلة في ضوء عدم قدرة الأجهزة الحكومية على

استيعاب أكثر من نسبة (60%) من العدد الإجمالي للعمالة الوطنية ، مع عدم نمو القطاع الخاص بما يتناسب ومعدل نمو الأيدي العاملة الذي يبلغ نحو نسبة (2.5%) سنوياً، وعدم قدرة هذا القطاع على توفير المزايا نفسها التي يوفرها القطاع العام .

لقد عجزت الاقتصادات الخليجية عن توفير فرص عمل كافية للداخلين الجدد لسوق العمل، فبالرغم من ما تنتم به دول مجلس التعاون الخليجي من التوجه نحو التنمية فان جهود التنمية لا تتوازن مع معدلات نمو القوى العاملة، فالقوى العاملة الخليجية تنمو بمعدلات تفوق معدلات نمو السكان، إذ بلغ نموها في عام (2006) ما نسبته (3.4%)، في حين بلغ معدل نمو السكان (2.4%). كما تستهدف اقتصادات دول المجلس تركيز العمالة الوطنية في القطاع الخدمي على حساب القطاعات الإنتاجية الزراعية والصناعية، سعياً وراء الريح السريع، دو النظر إلى التنمية الصناعية البعيدة المدى التي تعد الوسيلة الناجعة لإيجاد فرص عمل دائمة. وفي الوقت نفسه فأن اقتصادات دول المجلس لا تخلوا من البطالة الوطنية المقنعة، والتشغيل الناقص والذي يعد الجانب الخفي من البطالة، وهو ما كان له تأثير سلبي في الإنتاجية وتقليص فرص التشغيل، ومما يزيد الأمر تعقيداً وصعوبة هو استقدام العمالة الأجنبية كما لا نوعاً على الرغم أن هذا الاستقدام محاط بالقيود الإدارية والأمنية المتعلقة بالاستقدام والإقامة وغيرها.

تشارك دول مجلس التعاون الخليجي في عدد من خصائص البطالة بين المواطنين فهي بطالة بين الشباب الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة ،وهي تتركز بشكل أساسي بين الحاصلين على تعليم يفوق الثانوية العامة، ولاسيما بين خريجي الجامعات من التخصصات الأدبية وهي بين الإناث تفوق أضعافاً مضاعفة نسبتها بين الذكور، وذلك لاعتبارات تتعلق بسهولة التحرك الجغرافي والمهني والعادات والتقاليد، ووجود القيود الاجتماعية المتنوعة على المرأة مقارنة بالرجل. ويمرور الوقت فأن الذكور عادة ما يجدون فرص عمل أسرع من الإناث، وذلك بسبب سهولة الحركة الجغرافية والمهنية (من خلال التدريب أو إعادة التعليم)، كما أن المتعلمين عادة ما تكون فرص العمل المتاحة لهم أكبر من مثيلاتها لدى الذين تتدنى مستوياتهم التعليمية.

ولا توجد إحصائيات دقيقة عن عدد العاطلين عن العمل في دول الخليج والتقديرات الحكومية عادة ما تتعامل بسرية كبيرة يتعذر معها، حتى في حال الاطلاع عليها، معرفة الأسس التي بنيت عليها لتقديرها. ونظراً لعدم وجود أنظمة الضمان الاجتماعي للعاطلين عن العمل في معظم دول الخليج، فان تقديرات البطالة تعتمد على عدد الباحثين عن عمل والمسجلين لدى الهيئات الرسمية المعنية بذلك، أو على مسوحات العمل أو إنفاق الأسرة، بالرغم من عدم انتظام مثل هذه المسوحات.

وبالرغم من تدفق المزيد من عائدات النفط على دول الخليج والنمو المرتفع، فان أزمة البطالة تبقى من أبرز التحديات التي لا تزال تعانيها هذه الدول. فمع ازدياد الأيدي العاملة الوطنية بمعدل (4%) في تسعينات القرن الماضي وانخراط المرأة في ميدان العمل بنسبة متزايدة، ازدادت حدة الأزمة . ومما يزيد المسألة صعوبة كذلك تركز العمالة الوطنية في القطاع العام الذي يستوعب أكثر من نسبة (60%) من عددها الإجمالي (عدا مملكة البحرين)، وعدم قدرة الحكومات المحلية على استيعاب المزيد منها، فأجور القطاع العام تحتل أكثر من نسبة (10%) من الناتج المحلي نسبة (20% من الإنفاق الحكومي) ورفعها يؤثر سلبياً في الإنفاق على القطاعات الأخرى، كالصحة والتعليم (التقرير الاقتصادي الخليجي، 2004-2005: 27).

أما القطاع الخاص فانه لم ينم بما يتناسب ونمو الأيدي العاملة المحلية ليستطيع استيعابها. أضف إلى ذلك أن العمالة المطلوبة في معظمها، لدى هذا القطاع تنحصر في قطاعات كالبناء والتجارة ولا تتطلب مهارات عالية، مما ينعكس بأجور ضعيفة ومزايا قليلة لا تجذب العمالة الوطنية.

ثالثاً: الأبعاد على التحويلات المالية:

تعد التحويلات المالية من اخطر المشاكل الاقتصادية التي تواجهها أقطار مجلس التعاون الخليجي لاستمرار التحويلات وتزايدها مع مرور الزمن الأمر الآخر تزايد أعداد هذه العمالة بمعدلات ليست باليسيرة ، إذ ارتفعت التحويلات من حوالي (ملياري دولار) عام (1975) إلى أكثر من (16.7) مليار دولار عام (1990) لترتفع إلى (24.3) مليار دولار عام (2000) من ثم لترتفع إلى (27.2) مليار دولار عام (2005) لتقفز هذه التحويلات عام (2010) بمقدار يزيد الضعفين لتصل إلى (72.2) مليار دولار. (الأمانة العامة لمجلس التعاون، 2003: 42).

كان هناك نمط مشترك للأداء بين دول المجلس يتمثل بمعدلات النمو المرتفعة ، فمع ارتفاع أسعار النفط في بداية السبعينات تزايد هجرة العمالة الأجنبية إلى دول المجلس لتوفير القوى العاملة المطلوبة لتنفيذ برامج التنمية في تلك المدة، مما أدى إلى تسارع مماثل في مستوى التحويلات وتباينت معدلات نمو حجم التحويلات من مدة إلى أخرى إذ اتسمت بأربعة مدد هي: (الأمانة العامة لمجلس التعاون ، 2003 : 13-12) (الشؤون الاقتصادية ، 2004 : 8) 1- المدة الأولى الممتدة من (1975-1981) بتزايد حجم التحويلات بشكل سريع وكبير من (ملياري دولار) عام (1975) إلى (9) مليار دولار عام ((1985).

2- المدة الثانية (1982-1987) تميزت هذه المدة بنوع من الاستقرار والثبات بحجم التحويلات وبلغ متوسط التحويلات حوالي (10) مليار دولار سنوياً.

3- المدة الثالثة (1988-1994) شهدت هذه المدة ما شهدته المدة الأولى من تزايد وارتفاع حجم التحويلات من (11) مليار دولار نهاية الثمانينات إلى (25) مليار دولار بداية الربع الأول من التسعينات وكان معدل نمو هذه المدة مرتفع .

4- المدة الرابعة شهدت هذه المرحلة استقرار نسبي في حجم التحويلات إذ بلغت التحويلات كمتوسط سنوي (23) مليار دولار) ومعدل النمو كان قريب من الصفر، ويمكن إيضاح حجم التحويلات وتطورها التاريخي المحولة من قبل العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي.

ويتضح أن حجم ما تستنزفه العمالة الأجنبية من موارد مالية ضخمة من أقطار مجلس التعاون الخليجي على مر الزمن وهذا الاستنزاف قائم ومستمر مع استمرار تدفق العمالة الأجنبية ، وقد أظهرت دراسة أصدرتها أمانة مجلس التعاون الخليجي أن تحويلات العمالة الأجنبية تؤثر في اقتصادات دول المجلس بشكل ملحوظ، إذ شكلت تسرباً كبيراً بلغت نسبته قرابة (9%) من الناتج المحلي الإجمالي حالياً وهي أعلى نسبة تحويلات تسجل في العالم. كذلك تشكل تحويلات العمالة نسبة كبيرة من الناتج المحلي الإجمالي لكل دولة من دول المجلس منفردة، إذ بلغت هذه النسبة في مملكة البحرين عام (1990) (7.3%) من الناتج المحلي الإجمالي لترتفع إلى نسبة (12.7%) من الناتج المحلي الإجمالي عام (2000) وهذه ليست بالنسب البسيطة فتسرب هذه النسب الضخمة هو تسرب بمقدرات هذه الدول وبلغت هذه النسبة في دولة الكويت نحو (4.0%) عام (1990) لترتفع هذه النسبة إلى (5.8%) من الناتج المحلي الإجمالي عام (1999) تعد دولة الكويت اقل أقطار مجلس التعاون الخليجي تسرباً في التحويلات، إذ تعد هذه النسب منخفضة مقارنة بنسب أقطار المجلس الأخرى، إذ بلغت هذه النسبة عام (1990) في دولة قطر (15.4%) من الناتج المحلي الإجمالي وهذا ما شهدته كل من سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية و الإمارات العربية المتحدة، وتمثل دولة قطر حالة استثنائية، فمع ميل نسب التحويلات إلى الانخفاض للمدة (1990-2000) إلا أن دولة قطر بقيت تمثل أعلى نسبة للتحويلات من الناتج المحلي الإجمالي، إذ بلغ متوسط النسبة في هذه المدة (13.3%) (الأمانة العامة لمجلس التعاون، 2001: 14).

إن تحويلات العمالة الأجنبية اسهمت في تحويل الفائض الذي يتحقق في الحساب الجاري إلى عجز كما حدث عام (1998) عندما انقلب الفائض الذي بلغ (7.2) مليار دولار إلى عجز بلغ (16.3) مليار دولار بعد خصم تحويلات العمالة الأجنبية في أقطار المجلس مجتمعة ، كما وتشكل هذه التحويلات نزيفاً لأرصدة دول المجلس من العملات الاجنبية إلى الخارج. (مجلة التعاون، 2004:35)

تجدر الإشارة هنا إلى أن هذه المبالغ والتحويلات هي فقط التي يمكن تسجيلها ضمن إحصاءات موازين المدفوعات الرسمية ، لكن تحويلات العمال الأجانب التي تجري وفق أشكال أخرى مثل التحويل عن طريق السوق السوداء للصرف الأجنبي بهدف الحصول على سعر صرف أعلى، أو عن طريق السلع العينية بصحبة المسافرين أو عن طريق التهريب أو مسالك أخرى، مما أدى إلى فقدان البرامج التنموية في أقطار مجلس التعاون الخليجي للكثير من فاعليتها بسبب خسارتها لجزء مهم من القيمة المضافة المتولدة عن الأجور الإضافية التي تنفق على فرص العمل والتي توفرها الأنشطة الاقتصادية الجديدة وبالتالي تسرب جزء من الدخل خارج دورة التشغيل والاستثمار على مستوى الاقتصادات الكلية في أقطار المجلس .

ويعد استمرار هيمنة العمالة الأجنبية الوافدة لاسيما الآسيوية منها على هيكل وتركيب سوق العمل الخليجي ولاسيما في المؤسسات والشركات الخاصة من المشاكل الإضافية على اقتصادات أقطار المجلس، إذ تستحوذ العمالة الأجنبية على (60-70%) من فرص العمل في دول المجلس، وقد ادى ارتفاع نسبة العمالة الأجنبية في سوق العمل الخليجي إلى حدوث تشوه في الهيكل الاقتصادي وسوء توزيع الأيدي العاملة الخليجية على أوجه النشاط الاقتصادي من ناحية وعلى سوق العمل من ناحية أخرى. (الأمانة العامة لمجلس التعاون ، 2010: 37)

عموماً فإن أسواق العمل الخليجية تنقسم إلى قسمين:

الأول: أسواق تخص المواطنين المحليين وتتمركز غالباً في القطاع العام.

الثاني: أسواق تخص العمالة الأجنبية الوافدة وتتمركز غالباً في القطاع الخاص، هذا يعني زيادة المشاريع الخاصة وزيادة التشوه في الهيكل الاقتصادي لان تعاضم دور الأخير يؤدي إلى زيادة طلبه على العمالة الأجنبية الوافدة، ولا بد من الإشارة الى أن لكل سوق من الأسواق أنفة الذكر قواعد عمل ومستويات أجور والمزايا المرتبطة به وحده دون السوق الثاني، ومدى ضمانات عمل كل سوق وحاجاته لمستويات الخبرة والمهارات المنبثقة عن منظومة التعليم ومن هنا نلاحظ سوء توزيع الأيدي العاملة في أقطار مجلس التعاون على القطاعات الاقتصادية المختلفة (زراعي ،صناعي، خدمي)، إذ يلاحظ بوضوح سيطرة قطاع الخدمات واستقطابه النسبة الأكبر من القوى العاملة في سوق العمل الخليجي، إذ تخطت هذه النسبة (70%) عام (2005) باستثناء عمان الذي كانت نسبتها (59%) وسجلت اقل نسبة بين أقطار مجلس التعاون، والسبب الرئيس وراء ارتفاع حصة القطاع الخدمي من هيكل قوة العمل هو بسبب حجم الاستثمارات الضخمة والتي تم توظيفها لاستكمال قطاعات البنية التحتية وتركيز رجال الأعمال والشركات الاستثمارية على المشاريع الخدمية لارتفاع أرباحها وسرعة تحقق عوائدها بالمقارنة بالاستثمار في القطاعات الإنتاجية. (ياسين ، 2008:50)

المحور الثاني

المخاطر الناجمة عن هجرة العمالة الأجنبية إلى أقطار مجلس التعاون الخليجي

أولاً: المخاطر ذات الإبعاد الاقتصادية لهجرة العمالة الأجنبية إلى أقطار مجلس التعاون الخليجي:

أن التزايد المستمر في دخول العمالة الأجنبية إلى دول مجلس التعاون الخليجي ولاسيما بعد اكتشاف الثروة النفطية وما حققته هذه الثروة من عوائد مالية ضخمة لأقطار المجلس، ومع زيادة العوائد النفطية وضخامتها، باشرت دول مجلس التعاون باستغلال هذه العوائد النفطية في عمليات التنمية الوطنية وبناء المشاريع التنموية الضخمة، وتوسعها في الخدمات بمختلف أنواعها ونظرا لصغر حجم سكان هذه الدول وانخفاض أعداد العاملين فيها ونقص الأيدي العاملة المحلية لإدارة هذه المشاريع، فقد توجهت دول المجلس إلى استقدام العمالة الأجنبية، إذ تمثل المنطقة منطقة جذب للعمالة الوافدة لما تتميز به من انخفاض أعداد السكان وتوفر مصادر الكسب والأجور المرتفعة بالنسبة إلى دول الاصل.

وعند النظر إلى موضوع الآثار والمخاطر المترتبة على الهجرة نجد بان هناك تداخل بينهما وانعكاس فيما بين بعضهما البعض، وبالتالي فأن الهجرة الأجنبية إلى دول المجلس لا تعزز المخاطر السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو العسكرية فقط ولا يكون الخطر ذا تأثير اقتصادي بمعزل عن التأثير الاجتماعي أو بقية المخاطر بل كل هذه المخاطر متداخلة فيما بينها.

ويمكن تحديد المخاطر ذات الإبعاد الاقتصادية وكما يأتي:

1- العمالة الأجنبية الوافدة وطبيعة النمو الاقتصادي.

إن وجود جزء كبير من القوى العاملة خارج بنية الإنتاج يعد خسارة للاقتصاد الوطني من حيث قياس حجم الناتج الضائع نتيجة تعطل فئات واسعة من قوة العمل، هكذا تنخفض القدرة الشرائية ويعجز العامل عن تحقيق أبسط الرغبات والاحتياجات مما يؤثر سلباً على أدائه الفعلي سواء داخل العمل أو خارجه.

2- إعاقه تنمية الكوادر الفنية الوطنية :

لا تزال دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي تعتمد على العمالة الوافدة بشكل كبير الأمر الذي أدى إلى استقرار العديد منها لسنوات طويلة متسبباً في حدوث تغيير في التركيبة السكانية فضلاً عن حدوث العديد من الآثار السلبية الاقتصادية والاجتماعية واستنزاف الموارد المالية لدول الخليج إذ تقوم العمالة الوافدة بتحويل جزء كبير من دخولها إلى بلادها ومنعشة بذلك اقتصادات دولها ورفع مستوى معيشة مواطنيها، يأتي ذلك على الرغم من التحسن الملحوظ الذي شهدته دول الخليج في حجم ونوعية العمالة الوطنية وارتفاع مهاراتها وكفاءتها.

وتسعى المؤسسات الخليجية المختصة لإيجاد حلول لمشكلة توظيف الوظائف في دول المجلس لخدمة مصالحها الاقتصادية والاجتماعية وفي هذا الإطار عم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج عربية دراسة جديدة حول العمالة الوافدة في دول المجلس وتأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية وسياسات مواجهة سلبياتها على وزارة العمل مؤخراً والتي أعدها اتحاد غرف دول مجلس التعاون للاستفادة منها في بلورة رؤية اقتصادية مشتركة في تعزيز منهجية توظيف الوظائف. وان الأسباب التي جعلت دول الخليج من أكثر الدول عالمياً جذبا إليها للقوى العاملة الوافدة إلى زيادة عوائدها المالية الاقتصادي بنسب كبيرة ورغبة دول الخليج في الاستفادة منها في إقامة مشروعات وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وعلى الرغم من الطفرات الهائلة في نظام التعليم إلا انه عانى من عدم التناسب بين أنواع المؤهلات التي يحملها المواطنون الباحثون عن العمل وبين متطلبات سوق العمل

والفرص المتاحة فيه وعدم رغبة العمالة الوطنية للعمل في بعض القطاعات واتجاه غالبيتها للعمل في المهن الإدارية والتنفيذية والأعمال المكتبية والعمل في القطاع العام، فضلاً عن الاعتماد المتزايد لمؤسسات القطاع الخاص على العمالة الوافدة، ولاسيما الآسيوية لانخفاض أجورها وقبولها العمل تحت ظروف صعبة.

وعلى الرغم من الدور المهم الذي تقوم به العمالة الوافدة من خلال مشاركتها في عملية البناء والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في دول المجلس واسهامها في سد النقص الكلي في العمالة الوطنية التي تحتاجها التنمية المتسارعة، إلا انه في المقابل هناك آثار سلبية خلفتها العمالة الأجنبية التي لم تكن تخضع لخطط مدروسة ومعايير واضحة ومحددة لاستقطابها، مما أدى إلى استقرارها في هذه الدول لسنوات طويلة وخلق العديد من الآثار السلبية على اقتصادات ومجتمعات دول المجلس وهي إعاقة برامج تنمية الموارد البشرية في ظل تزايد أعداد العمالة الوافدة وإغراق أسواق دول مجلس التعاون من هذه العمالة التي تقبل العمل بأجور متدنية (عبد الحميد، 2008: 3)

3- تدهور الصناعة الوطنية :

أن الهجرة الأجنبية إلى المنطقة ومن جنسيات مختلفة وبأعداد كبيرة كل ذلك أسهم في تعدد أنماط الاستهلاك ونظراً لتفوق أعداد المهاجرين الأجانب فهم يمثلون طاقة استهلاكية مرتفعة جداً لا تتسجم مع الهيكل السلعي للإنتاج الوطني هذا الأمر سوف يساعد على تطور الصناعات غير الوطنية على الصناعات الوطنية ومن ثم تعود المستهلك المحلي على طلب السلع نفسها التي يطلبها المستهلك الوافد، هذه الأنماط الجديدة من الاستهلاك أسهم في انعكاس حركة التجارة والاستيراد للسلع الاستهلاكية وهذا يعني منافستها للصناعات الوطنية ومن ثم أعاقه عملية الإنتاج وتخلفها وتدميرها، واعتماد دول المجلس على استيراد نسبة (80-90%) من السلع الغذائية سوف يعرضها إلى العديد من المخاطر .

ان اعتماد دول المجلس على الأسواق الخارجية لتصريف منتجاتها الصناعية(البترى كيمياويات)، يؤدي إلى ربط أسواق المنطقة بأسواق دولية خاضعة للمنافسة والركود والأزمات المالية والدورات الاقتصادية التي تمر بها الدول الصناعية وهنا تتعكس المشاكل على الصناعة الوطنية من ثم على الاقتصاد الخليجي، دخول دول المجلس في دوامة المفاوضات مع الدول الصناعية لضمان أسواقها مقابل تقديم تنازلات اقتصادية قد تكون على حساب التنمية الاقتصادية البعيدة الأمد.

احتمال أتباع الدول المتقدمة قيوداً معينه مثل القيود الجمركية على الصناعة الخليجية قاصدة بذلك حماية صناعتها المحلية من المنافسة فهذا الإجراء يؤدي إلى التضيق على الصناعات الخليجية للعمل بطاقات إنتاجية واطئة مما يؤدي إلى زيادة تكاليف أنتاجها وتدهور قدرتها التنافسية بصورة اكبر .

اعتماد أقطار المجلس على الدول الصناعية المتقدمة في عملية الصيانة والأدوات الاحتياطية والعمليات الإدارية لهذه الصناعة، كما تعاني الصناعة المحلية غياب منظومة المدن الصناعية المتبعة في غالبية الدول المتقدمة بسبب الإجراءات التعسفية والروتين الحكومي ، كما ان الجهات والوزارات الحكومية تبتعدان عن تطبيق القوانين الوزارية الخاصة بحماية المنتج الوطني (صحيفة الوطن الكويتية، 2009: العدد 7154)

4- الضغوط التضخمية الناجمة عن العمالة الأجنبية:

هناك العديد من العوامل الاقتصادية أدت إلى معانات دول مجلس التعاون الخليجي من ضغوط التضخم، وهو الارتفاع المستمر في المستوى العام للأسعار، إذ شهدت دولة الكويت أعلى مستويات التضخم التي لم تبلغها دولة الكويت من قبل، إذ وصلت إلى (11.4%) عام (2008) والتي لم تبلغ مثل هذا المستوى من قبل إذ سجلت مستويات التضخم عام (2005) في دولة الكويت (4.1%) ولعل أبرز مكونات سلة السلع والخدمات التي ارتفعت فيها الأسعار بشكل ملفت

لنظر كانت خدمات السكن بشكل خاص ثم المواد الغذائية بما فيها المشروبات وتلاها بالضرورة الخدمات التعليمية، كما و احتل معدل التضخم في الكويت والسعودية للعام (2008) مكاناً وسطاً بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي بمعدل (11%)، إذ احتلت قطر القمة في ارتفاع الأسعار بمعدل (15%)، تلتها سلطنة عمان بـ (13%) ثم الإمارات بـ (12%) وجاءت البحرين في المركز الأخير بمعدل (5%) فقط لارتفاع الأسعار، أن احد الأسباب الرئيسية لارتفاع الأسعار في دول مجلس التعاون الخليجي هو الهجرة الوافدة التي باتت تمثل تحدياً كبيراً لكل دول مجلس التعاون، أن الهجرة الوافدة تمثل ارتفاع في الطلب هذا الطلب يتركز في الدرجة الأولى على المواد الغذائية والسلع الاستهلاكية الضرورية ومع زيادة الطلب وعجز قطاعات الإنتاج المحلي عن سد الطلب المتزايد ومن ثم تضطر إلى زيادة الاستيراد من السلع والخدمات من الخارج وهذا الاستيراد يعني ارتفاع الأسعار.

أوضحت النشرة الاقتصادية الصادرة عن مجموعة (QNB) المالية عن استمرار ارتفاع الأسعار في دول المجلس، إذ جاء في التقرير "يشهد مؤشر أسعار المستهلكين في منطقة مجلس التعاون الخليجي ارتفاعات مستمرة منذ منتصف عام (2012) إلا أن معدل التضخم في الأسعار والذي بلغ نسبة (2.9%) خلال شهر مايو (2013)، لا يزال أدنى بكثير من معدلات التضخم الكبيرة التي حصلت خلال عام (2008) وأظهرت تحليلات مجموعة (QNB) أن التضخم في المنطقة يتجه إلى الاستقرار حول (3%) على المدى القصير نظراً لان ارتفاع تكاليف العقارات يقابله تراجع في أسعار الغذاء. ويعد هذا المعدل منخفضاً بالمقارنة مع معدل التضخم العالمي والذي من المتوقع أن يبلغ نسبة (3.8%).

تاريخياً، كانت معدلات التضخم في منطقة مجلس التعاون الخليجي منخفضة إلى أن ارتفعت أسعار النفط بقوة وأدت إلى طفرة اقتصادية في المنطقة خلال العقد الأول من الألفية الجديدة ومن ثم زيادة أعداد الوافدين إلى المنطقة، تمثل تكاليف الإيجار نسبة (27%) من إجمالي مؤشر أسعار المستهلكين في مجلس التعاون الخليجي في حين تمثل أسعار الغذاء (20%) من المؤشر. ويميل هذان المكونان إلى التذبذب بشكل نسبي، الأمر الذي يسبب معظم التغييرات في معدلات التضخم (بنك قطر الوطني ، 2013 : 2).

6- العمالة الأجنبية عائقاً أمام تنمية الموارد البشرية الوطنية:

من الثوابت العلمية أن تكون عملية التنمية تشكل تغير شامل على نواحي متنوعة من المجالات مثل الناحية التعليمية والاجتماعية والصحية والثقافية والسياسية إلى جانب الناحية الاقتصادية، إذ سيعمل ذلك بكل فاعلية على إحداث التطوير المطلوب في كل جوانب الحياة، فيتحقق الجزء المهم من هذه التنمية الشاملة، بداية من تحسين الدخل المعيشية إلى التقليل من الفقر والقضاء على البطالة.

وتكون الخطط التنموية المتسارعة أحياناً في زمن معين ويسبب ظهور الثروات الاقتصادية سبباً في وضع بعض الخطط غير المدروسة إلى أمد بعيد ، لتضع الدولة بعد مدة معينة أمام مشاكل مختلفة الجوانب والنتائج ، وما استفاد العمالة الأجنبية بشكلها الواسع إلى دول مجلس التعاون إلا واحدة من أهم المشكلات التي تعاني منها المجتمعات الخليجية الآن .

إن الشباب في المجتمع العربي الخليجي هم الشريحة التي يعتمد عليها في بناء الأسس الاقتصادية كونهم الشريحة التي تمتلك النشاط والحيوية فضلاً عن المؤهلات العلمية والبدنية التي تمكنهم من إدارة الأعمال التي يزاولونها في بلدانهم ، فأن حاجة الواقع الصناعي في دول مجلس التعاون الخليجي في مرحلة مبكرة من رغبتها في استثمار الثروة النفطية أدى إلى استقطاب عدد كبير من العمالة الأجنبية والتي شكلت فيما بعد حاجز كبير بين المورد البشري الوطني وبين فرص حصولهم على العمل في دولهم وبالتالي نتج عن ذلك حصول ظاهرة البطالة في أوساط الشباب والتي تعد

من أهم الأسباب المؤدية إلى خسارة المورد البشري الوطني وبالتالي عدم الاستفادة من الطاقات الوطنية للمشاركة في مشاريع التنمية الاقتصادية الوطنية.

ثانياً: المخاطر غير الاقتصادية :

1- المخاطر الاجتماعية:

السكان هم المجتمع وكل مجتمع له نسيجه وطبقاته وفنائه وبنيته وعلاقاته وحضارته وقيمه وثقافته، ولا شك أن المجتمع بكل خصائصه ، يتناظر إلى حد كبير مع التركيبة السكانية، وكل جزء أو مكون أو فئة سكانية، هي فئة اجتماعية، قد تكون لها خصائصها الجزئية المتوافقة مع خصائص الفئات والمكونات السكانية الأخرى والمتكاملة معها لا شك بأن حجم العمالة الأجنبية الوافدة الكبير سوف يترك أثار سلبية على مجتمعات دول مجلس التعاون الخليجي، لا سيما وأن هذه العمالة تأتي وهي حامله في طياتها تقاليدها وعاداتها وقيمها الاجتماعية من بلدانها الأم، وبالرغم من إقامتها الطويلة والمستمرة في هذه الدول، إلا أنها لازالت تحتفظ وتمسك بقوة بهذه العادات والتقاليد وبالتالي تؤثر هذه العادات على السكان الأصليين لدول المجلس الذين لازالوا يحتفظون بجذور ثقافتهم القبلية حتى لو تعاملوا مع ثقافات دخيلة ، إن هذا التأثير لثقافة المواطن المحلي بثقافة المواطن الأجنبي بدت واضحة في التعاملات اليومية بين الأفراد سواء في العمل أو الأسواق أو الأماكن العامة ،ويمتد الخطر إلى ابعد من ذلك ليدخل البيوت وتعد الخطر الأكبر هو إمكانية تأثر الطفل بمن يمكث معهم وقتاً أطول واتجاه الطفل إلى محاكاتهم في اللغة والقيم والأنماط السلوكية، وهذا يظهر نتاجه في الأجيال الجديدة ،اذ يشير الفيلسوف الانكليزي (جون لوك) إن عملية غرس الأفكار والقيم تكون سهلة مع أعمار الأطفال المبكرة التي تكون عقولهم خزائن خالية حتى يبدأ المحيط الاجتماعي يملؤها تدريجيا وهنا تكمن خطورة الموضوع وما يمكن أن ينتج عنها من أنماط سلوكية مختلفة تماما عن أنماط السلوك العربي ذات الجذور القبلية، وفي حقيقة الأمر أن ثقافة المجتمع الخليجي نتجه نحو العولمة وهي حقيقة جديدة ظهرت في المجتمعات الخليجية مع التطور المعاصر، واتجاه مدن الخليج وتطورها نحو العمل التجاري النفعي ومع تطور الخدمات المصرفية والتجارية وزيادة طموحات مواطني هذه الأقطار وتحول سكان هذه الدول نحو الثقافة الربحية والمصالح الشخصية حتى أصبح نسيج الأقارب والمجتمع الخليجي يشوبه الكثير من الخلل وتعد نتيجة متوقعة لثقافة جديدة ومتدفقة إلى أروقة هذه الأقطار حتى وجدت أقطار الخليج نفسها تواجه تحديات ثقافية ضخمة باتت تهدد كيان الأسرة الخليجية نفسها (تميم، 2011: 3) ومع استمرار الحركة التجارية وتلك البنية السكانية التي تشهد تحضراً سريعاً فأن مجتمعات أقطار مجلس التعاون الخليجي سوف تواجه أمرين:

الأول: البقاء والمحافظة على التقاليد والتمسك بها والتضامن بين السكان.

الثاني: التخلي عن العادات والتقاليد الأصلية لهذه المجتمعات وبالتالي الانجراف مع التقاليد والعادات المبنية على التفكك الأسري وتفتيت النسيج القبلي لهذه الدول.

وان اخطر ما في الأمر هذا هو التحلل من البنية الاجتماعية، وعملية التحديث السريع والقفزات النوعية التي حققتها أقطار المجلس في مجال التحضر والعمران، مما قد يفرز علاقات وقيما جديدة قد تنعكس على المجتمعات ككل وتؤثر في التماسك الاجتماعي.

كل هذه الأمور ستنصب باتجاه واحد وهو حدوث الآثار السلبية التي ستنعكس على هذه المجتمعات وعليه لابد من وضع صمام أمان لمنع تفاقم هذه الآثار في هذه المجتمعات، تلاقى أشخاص مختلفي الثقافات والعادات والتقاليد لا يؤدي إلى توحيد ثقافتهما بل ينتج عن ذلك علاقات ذهنية وثقافية مختلفة عن ثقافة كلا الشخصين.

وعليه فإن هجرة العمالة الأجنبية الوافدة إلى دول مجلس التعاون هي ليست هجرة أفراد أو أسر أو هجرة عمل مجردة، بل هي هجرة تقاليد وعادات وقيم ترافق المهاجرين من بلدهم الأم إلى البلدان المستقبلية، ومع استمرار تسرب العمالة الأجنبية إلى قطاعات المجتمعات الخليجية ومع طول مدة الإقامة ترسخت تدريجياً العادات والتقاليد المهاجرة داخل هذه المجتمعات بفعل الاحتكاك المباشر والمستمر بين العمالة والأفراد، وينظر إلى الجانب الآخر فإن الأمر لا يقتصر على نقل ثقافة العامل الأجنبي الوافد فقط أياً كانت جنسيته لكنه يكمن في تصادم ثقافتين مختلفتين وبالتالي ينتج عن هذا التصادم شكل جديد ومختلف تمام الاختلاف عن كلا الثقافتين وهذا الشكل الجديد من الثقافة الناتج عن التصادم يكون مشوه لا هو إلى هنا ولا هو إلى هناك ولا يوجد لها إي ملامح وهذا ما يصيب الطفل العربي الأصول أسبوي اللكنة بسبب المربية الأسبوية وسط ثقافة عربية بالاغتراب عن ذاته ومجتمعه ويبقى في حالة صراع داخلي وخارجي دائمين وفي نهاية الأمر فإن الخطورة لا تتأتى من ثقافة العمالة الأجنبية غير العربية ذات الوجود الكبير والضخم والتي قد تحل محلها، إنما ثقافة الوافدين المتنوعة قد تتسبب بإضعاف الهوية العربية التي هي أصل هذه المجتمعات و بالتالي نشأة جيل جديد ذو هوية وثقافة مشوهة لا ملامح لها أصلاً عربي ولكنات ولغات وعادات وتقاليد مختلفة .

لقد شكلت العمالة المهاجرة الدعامة التي قامت عليها المشروعات التنموية أو أنماط التحديث الاجتماعي والاقتصادي، وربما السياسي التي شهدتها دول مجلس التعاون لدول الخليج خلال السنوات الماضية. أما بالنسبة للدول المصدرة للعمالة، فإن تحويلات أبنائها المهاجرين حلت المشكلات المحلية الاقتصادية وكذلك الاجتماعية بتهجيرهم خارج الحدود الجغرافية، فقد شكلت مدخلات أنماط التنمية الجديدة التي تبنتها هذه الدول خلال السنوات الماضية، ضمن ارتباطاتها الجديدة بالنظام الاقتصادي العالمي.

يتكون المجتمع الخليجي الحالي من السكان المحليين و مجموعات كبيرة من الأجانب المختلفين في أيديولوجياتهم وثقافتهم، فضلاً عن مجاميع عربية تتألف من مجموعات من المهنيين والمتخصصين من شتى الدول العربية. ولكل مجموعته من الوافدين طريقتهم في التكيف والتعايش مع المجتمع الأصلي، بما يلبي احتياجاتها ويحقق أهدافها. وأفراد هذه المجموعات يعملون في مهن ويقومون بأدوار مختلفة ويقسمون إلى ثلاث فئات:

الفئة الأولى: وهي الفئة الفنية والإدارية العليا ، وتتميز هذه الفئة بقله حجمها ، ولكنها الأقوى من حيث القوة الاقتصادية والسياسية، وهي ذات تحصيل جامعي متقدم حصلت عليه في دول الإرسال أو في دول غربية، تتكون من الخبراء ومستشاري الأجهزة الرسمية الخليجية وكبار أصحاب الأعمال وأساتذة الجامعات ، وبعض المديرين في الهيئات والمؤسسات الحكومية و الخاصة، وهي تتمتع بكثير من الامتيازات الاجتماعية والاقتصادية، وهي بحكم موقعها الفني والإداري المتقدم في المؤسسات الرسمية أو شبه الرسمية تؤدي دور المصمم للسياسات الداخلية والخارجية لبعض أن لم يكن لكل دول الخليج. وتنقسم هذه الفئة إلى قسمين: قسم تم نقله للدول النفطية على سبيل الاستقطاب للاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم، والقسم الآخر فقد دفعته الظروف الطارئة في دول المنشأ وربما مواقفه الفكرية والأيدولوجية على الهجرة ، هذا القسم من المهاجرين لم تستهويه الحياة في الدول الخليجية.

ثم أن الفئة الأولى تعد في مجملها أكثر ارتباطاً بالمؤسسات السياسية في كل من دول الإرسال ودول الاستقبال وتحصل هذه الفئة أعلى دخل من الفئات الأخرى وقل تأثيراً على البنية الاجتماعية الخليجية.

الفئة الثانية : وهي الفئة الوسطى وهي اقل دخلاً من الفئة الأولى ، إلا أنها أكثر عدداً وتأثيراً على الحياة الاقتصادية و الاجتماعية العامة في دول الخليج وتتكون هذه الفئة من بعض الأطباء والحرفيين و المهندسين و موظفي الخدمة و صغار التجار والمعلمين والمدرسين و الصحفيين...الخ. تتميز هذه الفئة بانغلاقها نسبياً من المنظور الاجتماعي وقوة النسق القيمي والديني السائد في أوساطها. ونتيجة لكبر حجم هذه الفئة فقد مثلت جسراً للتبادل الثقافي والفكري

والحضاري بين دول المجلس ودول الإرسال، إذ أثرت هذه الفئة وتأثرت بالكثير من القيم سواء الاجتماعية أو الثقافية أو الاقتصادية (مسعود، 2005 : 183).

الفئة الثالثة: فئة العمال، وتتكون في الغالبية من العمال في قطاع الإنشاء أو عمال المطاعم والتنظيف والمحلات التجارية والشركات، وقد منعت الإجراءات الخاصة بهذه الفئة من اصطحاب عوائلهم. تسكن هذه الفئة في مساكن جماعية في الإحياء القديمة من دول المجلس أو ضواحيها أو مساكن الشركات الخاصة، وقد راعت قوانين استخدام هذه العمالة في بعض دول مجلس التعاون في السنوات الأخيرة استيفاء هذه المساكن لأهم شروط الصحة والبيئة. تعد هذه الفئة الأكثر ضرراً وتضرراً من الناحية الاجتماعية، إذ تتكون هذه الفئة من أعداد كبيرة من العزاب في سن الشباب، يأتون بعقود عمل جماعية وهم في الغالب بعيدون عن الحياة الأسرية والاجتماعية.

وتسهم عزلة العمال الوافدين في منطقة بعيدة عن التجمعات السكانية في خلق هذا الشرح بين العمال الوافدين والمواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي، مما دفع بعض الباحثين الى عدم عددهم ضحايا، وإنما مسؤولين عن ارتفاع نسبة الجريمة، هذا فضلاً عن ما يعانونه جراء ابتعادهم عن عوائلهم لسنوات طويلة (عبد الكريم، 2006 : 78). وعلى الرغم من توقع أولئك الوافدين في مجتمعاتهم الخاصة عادة، وأنهم قلما يتصلون اتصالاً حقيقياً بأبناء البلاد، سوى ما تقتضيه متطلبات أعمالهم فان ممارساتهم للحياة اليومية وأساليب معيشتهم تترك أثراً عميقة في نفوس المواطنين ، وتقل فعلها في تغيير الكثير من مفاهيمهم الاجتماعية التي نشأ عليها أبناء البلد ولو كان هذا التأثير بطيئاً.

من الطبيعي أن يكون لهذه الفئة الوافدة تأثير كبير على النسيج الاجتماعي و الثقافي للمجتمع ، فلعدم انتماء هذه الفئات إلى جماعة واحدة متجانسة ، ولتنوعها الثقافي و القيمي ،نشأت حالات من الفوضى الاجتماعية و الثقافية لها انعكاساتها على اللغة و العادات والتقاليد و القيم والسلوكيات الاجتماعية الخاصة بدول المهجر .

ومن أهم القيم التي عصفت بهذا التحول قيم التواصل الاجتماعي و القيم المرتبطة بالعمل و الإنتاج ، فقد تأثرت هذه القيم بالذات كثيراً بتغير نسيج المجتمع ، وما صاحب ذلك من تطورات مثل العمالة الأجنبية الكثيفة ، لكن علينا أن لا نجعل العمالة الأجنبية المتغير المستقل الحاسم فللمنطقة تاريخ طويل عريق في التواصل مع الآخر ، ولذلك في التغير الحاصل في المجتمع الخليجي حاصل حتى بدون التطورات الاقتصادية الجاذبة وما صاحبها ، لكن هذا التغير الاقتصادي قد سرع عملية التغير وأثر على القيم بصورة أكثر دراماتيكية وأعطاهها شكلاً مختلفاً. ومن الملاحظ أن القيم المتعلقة بالعدالة وحب العمل و الكرم و المال و التعامل مع الغريب قد تأثرت أكثر من غيرها ، ولاسيما أن وجود العمالة الأجنبية من الآسيويين واحتكاكهم بالمواطن قد ساعد على إبراز بعض القيم بعد أن كانت مجرد معتقدات كامنة (الشامسي، 1998 : 2).

كما أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية وما صاحبها من آثار العمالة الوافدة قد ساهمت في إجراء تحولات أخرى أصابت الأسرة، فضلاً عن التغيرات التي حدثت في القيم والثقافة.

2- المخاطر الديموغرافية :

كل دولة تحاول الحفاظ على تركيبها دون تشوه ولاسيما الدول التي تكون مستقبلية لتيارات الهجرة كدول المجلس، فغالباً ما يلاحظ على الدول ذات الاستقرار الديموغرافي أن المستويات الواسعة من حجم السكان تتكون من الأطفال التي تتراوح أعمارهم ما بين حديثي الولادة و أربع سنوات وترتفع تصاعدياً بين (5 - 9) سنوات وتبدأ قاعدة السكان بالانخفاض كلما اتجهنا بالهرم السكاني إلى الأعلى وهذا أمر طبيعي في المجتمعات ذات الاستقرار الديموغرافي، غير أن الأمر مختلف في أقطار المجلس، فهي تشهد عدم استقرار ديموغرافي أو اختلال، إذ نجد ارتفاع

نسبة الذكور إلى نسبة الإناث نتيجة نوعية تيارات الهجرة المتدفقة والتي معظمها من الذكور، مما أدى إلى اختلال نسبة النوع كما في الجدول(1):

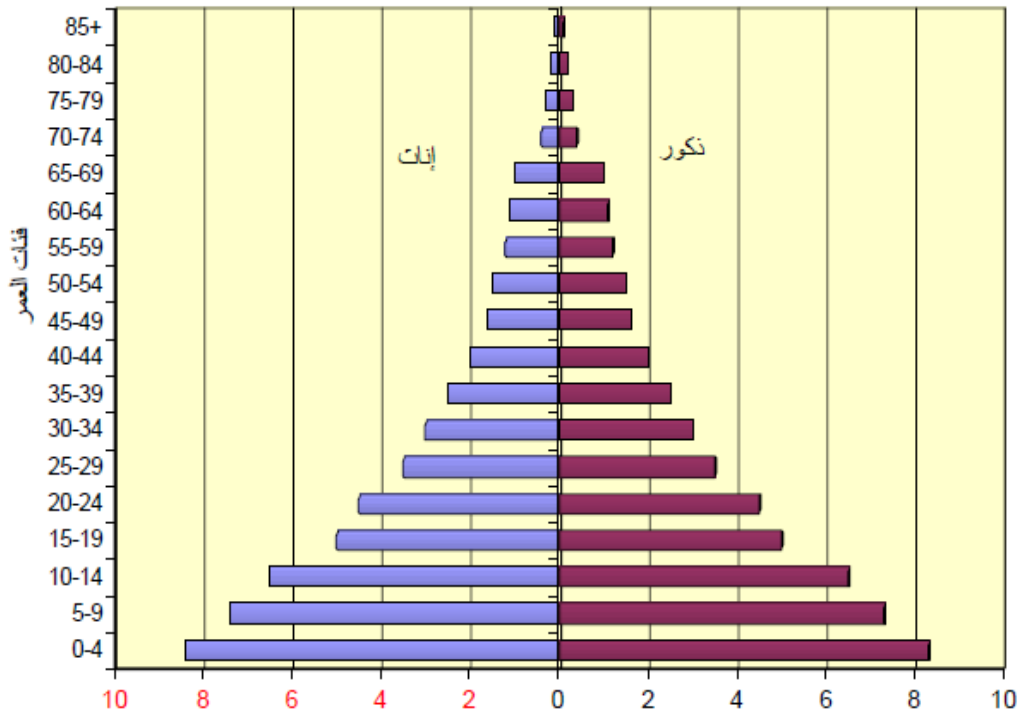
جدول(1)

التباين في نسبة النوع(الجنس) لأقطار مجلس التعاون الخليجي (ذكر/ أنثى) 2006

الذكور	الإناث	الدولة
212.0	100	الإمارات
203.0	100	قطر
155.3	100	الكويت
135.2	100	البحرين
127.8	100	عمان
124.1	100	السعودية

المصدر: بيانات الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي _ مكتب المعلومات والإحصاء(2006-2007)

ومن الجدول (1) يتضح ارتفاع نسبة النوع عن المعدلات الطبيعية في كل دول المجلس وكما هو معروف أن النسبة الطبيعية هي نسبة النوع التي تقترب من (100) ذكر لكل (100) أنثى واختلاف نسبة النوع في دول المجلس أمر طبيعي لكون هذه الدول مستقبلة لتيارات الهجرة، ومن الواضح اختلال هذه النسبة بشكل كبير في كل من الإمارات وقطر، إذ أن عدد الذكور يزيد عن(200) ذكر لكل (100) أنثى، مما يعني أن الرجال ضعف النساء في هاتين الدولتين، وكذلك الكويت هي ليست في وضع تحسد عليه، فهي قريبة من الإمارات وقطر وكما هو واضح فأن السعودية وعمان هما الأقرب إلى النسبة الطبيعية من بين دول المجلس ويمكن إيضاح نموذج الهرم السكاني لمعظم الدول النامية من خلال الشكل البياني(1):

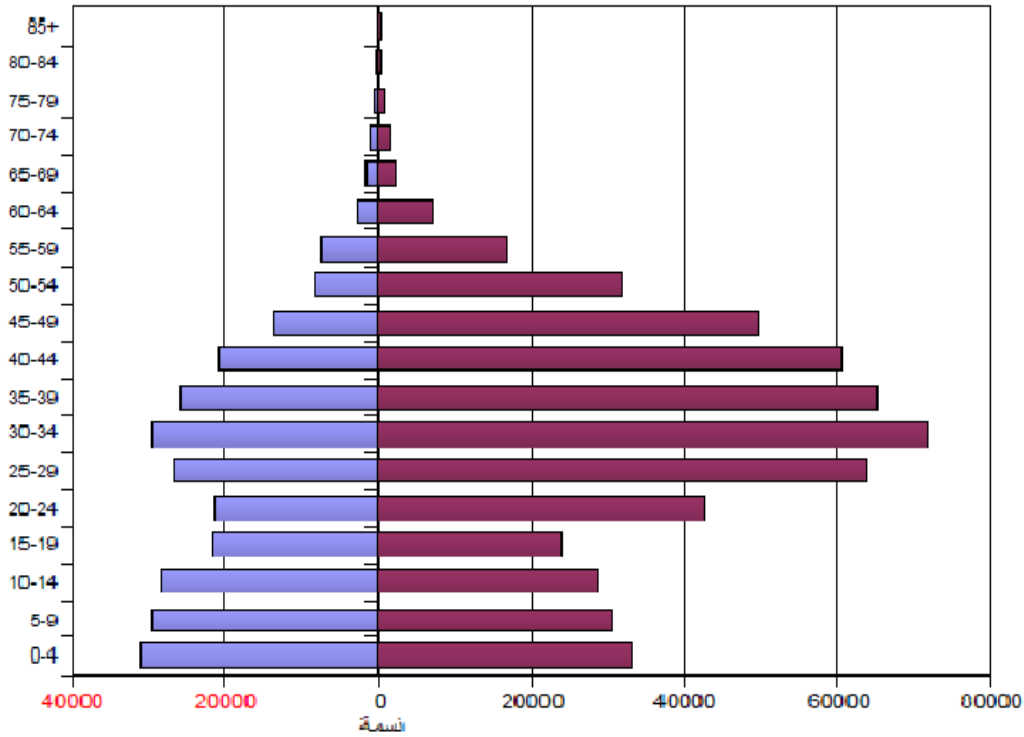


الشكل (1)

نموذج الهرم السكاني للدول المستقرة ديمغرافيا

المصدر: الأمم المتحدة، (2005)، تقرير التنمية البشرية، ص104.

ما نلاحظه من الشكل البياني أن المجتمعات المستقرة ديموغرافياً وكما اشرنا سابقاً تتدرج أعداد السكان في فئات العمر من الطفولة حتى الشيخوخة، إذ تبدأ بقاعدة عريضة من الأطفال حتى يصل إلى القمة المدببة وهم كبار السن، غير انه ونتيجة للهجرة المستمرة إلى المجتمعات الخليجية نجد أن هناك خلل كبير في الهرم السكاني لأقطار المجلس ككل مع وجود بعض التفاوت بين هذه الدول حسب حجم العمالة الأجنبية الوافدة إلى كل دولة، وكما سنلاحظ ذلك من خلال مقارنة هذا الشكل بشكل الهرم السكاني لدولة قطر عام (2005) باعتبارها نموذجاً لدول الخليج العربي وكما موضح في الشكل (2) .



الشكل(2)

الهرم السكاني لدولة قطر (2005)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات تعداد السكان والمساكن لدولة قطر لعام 2005.

إذ يلاحظ وجود زيادة كبيرة في أعداد السكان من فئات متوسطي العمر (20-50) سنة ولاسيما في الذكور ويرجع ذلك إلى نوعية الهجرة فعالية المهاجرين من الذكور وكذلك الانتقائية في الهجرة، إذ تنتقي من هم في سن الشباب (سن العمل) وهذه الأمور مجتمعه أدت إلى هذا الخلل الديموغرافي في البنية السكانية لأقطار مجلس التعاون، فمع وجود هذا الكم الكبير من العمالة الوافدة مختلفة الجنسيات والتي غالباً ما تكون في سن العمل والنسبة الأكبر من هذه الهجرة للرجال، وبالتالي الخلل الديموغرافي أمر محسوم في المجتمعات الخليجية، مما يؤثر في المجتمعات الخليجية في الجوانب الاجتماعية والسياسية والأمنية والاقتصادية.

3- المخاطر القومية :

هذه العمالة لا هم لها سوى مصلحتها ولو على حساب دول مجلس التعاون وشعبها ولا يربطها بهذه الدول أي رابط، فلا ارض ولا أهل ولا تاريخ ولا شعور ولا انتماء إلى هذا البلد، وهذه العمالة لا تتقيد بالقوانين واللوائح وتقع فريسة للاستغلال ولقد تغاضت أنظمة هذه الدول عن هذه المشكلة كذلك الإسهام في إضعاف الهوية الوطنية وقابلية غير المواطنين للاستخدام في التجسس السياسي (البشير، 2013: 26).

وهنا يتضح أن آثار العمالة الأجنبية قد تعدت المخاطر الاقتصادية والاجتماعية لتصل إلى المخاطر القومية التي تعاني منها اليوم أقطار مجلس التعاون الخليجي، إذ سيطرت الغالبية العظمى من الوافدين الأجانب على بعض المجتمعات منها الإمارات العربية المتحدة و دولة قطر، وباستمرار تواجد هذه العمالة لمدة طويلة سوف تبدأ بالمطالبة بتجنيسها ومنحها حقوق الجنسية الاجتماعية والمادية والدينية والعقائدية وحتى حقوق اللغة بالتالي تحول القومية العربية

ذات الجذور الأصلية في هذه المجتمعات إلى أقلية وهنا ستحل القوميات الأجنبية الوافدة إلى أقطار المجلس محل القوميات العربية الأصلية.

إن أبرز دليل على كون مشكلة العمالة الوافدة تشكل خطراً على الأمن القومي هو أن دول الخليج أصبحت عاجزة عن إدارة شؤونها الداخلية وتنفيذ خططها الإستراتيجية والتنمية إلا بهذا الكم الهائل من الوافدين والخبراء الأجانب، الذين لا يتم إجراء عمليات فرز وتنقية لهم لاستبعاد العمالة الفائضة وغير الماهرة أو المؤهلة أو المخالفة، لاسيما في مجال الخدمات الاجتماعية أو الأسرية، التي يجب أن يضطلع بها مواطنو الدولة لا الوافدون، فالقضية ليست في استقدام الكوادر والخبرات للنهوض بعملية التنمية وتحمل أعبائها في دولة ما وإنما هي في استمرار هذه الاعتمادية لعقود طويلة حتى أصبحت أمراً واقعاً رغم خطورته الشديدة، وحتى وجدت أقطار الخليج - فيما عدا السعودية وعمان - عاجزة عن إدارة شؤونها الداخلية بشكل وطني وبالاعتماد على الكوادر من المواطنين لا الوافدين.

4- المخاطر السياسية والإستراتيجية والعسكرية:

وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى اتفاقية الصكوك الدولية التي صدرت في هذا الإطار :

وهي الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والتي اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر (1990). وتقرر الاتفاقية مسؤولية الدول المستقبلة احترام حقوق العمال المهاجرين وضمان حمايتهم وتكمن خطورة هذه الاتفاقية والتي لم تصادق عليها أية دولة خليجية في عدة مواطن لعل أبرزها وفي إيجاز شديد اقتباساً من النص الأصلي للاتفاقية ما يأتي (الأمم المتحدة، 1990: 21-23).

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

ب- تمنح الاتفاقية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في:

* الوصول إلى المؤسسات والخدمات التعليمية وفي أن يكون لكل طفل من أطفال العامل المهاجر الحق الأساسي في الحصول على التعليم على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية ولا يجوز رفض أو تقييد إمكانية الالتحاق بالمؤسسات الحكومية للتعليم المدرسي أو بالمدارس بسبب الوضع غير النظامي من حيث الإقامة أو الاستقدام لأي من الأبوين، أو بسبب الوضع غير النظامي لإقامة الطفل في دولة العمل.

* الحق في الحياة الثقافية والاشتراك فيها، ومن أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في حرية التعبير، ويشمل هذا الحق حرية التماس جميع أنواع المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها، بصرف النظر عن الحدود، سواء بالقول أو الكتابة أو الطباعة، أو في شكل فني أو بأية وسيلة أخرى يختارونها

* الحق في حرية الفكر والضمير والدين ويشمل هذا الحق حرية أن يكون لهم دين أو معتقد يختارونه أو أن يعتقدوا هذا الدين أو المعتقد، وحرية إظهار دينهم أو معتقدهم، إما منفردين أو مع جماعة وعلناً أو خلوة، عبادة وإقامة للشعائر.

* الحق في الحصول على الخدمات الاجتماعية والصحية شريطة الوفاء بمتطلبات الاشتراك في برامج هذه الخدمات.

* الحق في الوصول إلى مرافق ومؤسسات التدريب وإعادة التدريب المهني.

* الحق في أن يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل من

حيث الأجر ومن حيث ما يأتي:

- شروط العمل الأخرى، أي أجر العمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية ، وأيام العطلة المدفوعة الأجر، والسلامة، والصحة، وإنهاء علاقة الاستخدام، وغير ذلك من شروط العمل التي يغطيها هذا المصطلح بموجب القانون الوطني والممارسة الوطنية.

- شروط الاستخدام الأخرى، أي السن الدنيا للاستخدام، والقيود المفروضة على العمل في المنزل ، وأية مسألة أخرى، يعدها القانون الوطني والممارسة الوطنية شرطاً من شروط الاستخدام.

* الحق في أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في تكوين الجمعيات ونقابات العمال في دولة العمل لتعزيز وحماية حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من المصالح.

* الحق في أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في حرية الانتقال في إقليم دولة العمل وحرية اختيار محل إقامتهم فيها.

* كما تلزم الدولة المستقبلية لهذه العمالة بأن تسير، وفقاً لتشريعاتها الوطنية، استشارة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم أو مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياة المجتمعات المحلية وإداراتها

* السعي إلى تيسير تعليم اللغة والثقافة الأصليين لأولاد العمال المهاجرين والعمل على توفير برامج تعليمية خاصة باللغة الأصلية لأولاد العمال المهاجرين.

* وأخيراً و بإيجاز شديد، تجيز الاتفاقية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم " الحق في التمتع بالحقوق السياسية. وفي دولة العمل وبالنظر إلى الخلل الديموغرافي الذي تعاني منه الدول الخليجية ونعني به أننا يمكننا أن نقول السكان الأصليين للدولة أو المواطنين قد أصبحوا أقلية حين مقارنة تعدادهم بالعاملين الأجانب فإن ذلك يثير العديد من المخاوف، تلك المخاوف التي تصطدم مع حق السكان الأصليين أنفسهم، بالتالي لم يعد التخوف من انحسار الهوية العربية في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي والتأثير على الهوية القومية العربية الهاجس الوحيد لدى المواطنين بقدر ما أصبح هذا الهاجس واقعا حقيقيا مع استمرار توافد العمالة الأجنبية وباتت تشكل النسبة الأكبر من إجمالي التعداد السكاني لبعض أقطار مجلس التعاون وإجمالي نسبة القوة العاملة فيها.

البعض يرى أن العمالة الأجنبية لا تشكل أي خطر حقيقي كون هذه العمالة جاءت للكسب المادي، لكن هناك عدم وضوح لحقيقة المخاطر السياسية في ظل العلاقات الدولية في المنطقة لما تمثله أقطار مجلس التعاون من أهمية اقتصادية وإستراتيجية، فأن الخطر لا يقاس بالموقف الفردي للعامل الأجنبي، بل إبعاد وجود هذه الجاليات الأجنبية الكبيرة، فما هو الضامن من عدم تولد أهداف سياسية لهذه الجاليات؟ ونحن نعلم أن أعداد هذه الجاليات تشكل نسب كبيرة جدا في أقطار المجلس، وسوف تكون هذه الجاليات مجتمعات جديدة داخل المجتمعات الأصلية ومن ثم يصبح المجتمع متعدد القوميات وبالتالي يتزايد الخطر من استخدام هذه الجاليات من قبل دولهم أو دول أخرى لصالح هذه الدول، إن تطور مطالب هذه الجاليات واستخدامها كإحدى أوراق الضغط على هذه الأقطار من قبل من لديه مصالح وأطماع في أقطار المجلس، كما وأن عدم التجانس بين عمالة الجاليات الوافدة بشكل خاص وأعدادها الكبيرة وتفككها وتنافسها وتنافرها، هو عامل عدم استقرار بحد ذاته وما يولده من اثار سلبية و انعكاسه على الوضع الداخلي بحدوث مشاكل متعددة ومتنوعة بين أقطار المجلس ودول أخرى.

هذه الجاليات سوف تكون حاضنه وبيئة خصبة لمن يسعى إلى إحداث أزمات سياسية و أمنية داخل أقطار المجلس، إن مصالح بعض الدول الحيوية في منطقة الخليج تدفع بعض الأطراف إلى استخدام واستغلال هذه الجاليات لمصلحتها بما يربك ويعطل الوضع السياسي والتتموي فيها وبما يحقق مصالحها ومكاسبها المادية والسياسية ولا يمكن إغفال أن هذه الأعداد الكبيرة من الجاليات ومع طول مدة الإقامة تتحول من جاليات متوطنة في هذه الدول وهنا تبدأ

تسعى إلى أن يكون لهل تمثيل سياسي في هذه الدول على أساس أنها تمثل أغلبية ومقيمة منذ مدد طويلة جدا، تطالب بتمثيل سياسي يعبر عن أفكارها وطموحاتها ومطالبها في هذه الدول وبالتالي سوف تجد هذه الجاليات من يؤيدها من دولها وحكوماتها الأم، ومن الحكومات التي تتادي بحقوق الإنسان والدول التي تبحث عن مصالحها في المنطقة عن طريق هذه الجاليات بحجج حقوق الإنسان و فرص العيش والعمل، المناسبة للعمالة الوافدة.

وكما أن الدول المرسله للعمالة، ولاسيما لدول الخليج قد تسعى في ذلك إلى إيجاد نوع من التعاون والمصالح المشتركة، مما قد يقوي علاقاتهما السياسية والاقتصادية وهي الأهم لدى هذه الدول وقد نجدها تعمد في إرسال هذا العدد الكبير من العمالة إلى أقطار المجلس محاوله منها التأثير سياسيا على مواقف هذه الدول المستقبله للعمالة، أو تشجيع قيام حركات حزبية أو تعمل على تشجيع انتقال مزيد من عمالها والتدخل لتخفيف إجراءات الأقطار المضيفة لتخفيف إجراءات هذه الدول في للتخلص من العمالة الفائضة وتتفاوت هذه المواقف وفقا لوزن تلك الدولة السياسي وطبيعة علاقاتها مع أقطار المجلس وتأثيرها السياسي.

وتشير بعض الأحداث إلى قيام بعض العمالة الأجنبية بالإضرابات والتي قد تولد ردود أفعال سياسية من بعض دول هذه الجاليات، كما وضع ذلك وزير الصناعة الهندي والذي أعلن عن قيام الحكومة الهندية بأجراء عمليات تحقيقه توضح أسباب قيام هذه الإضرابات وهي تنتظر في المضايقات التي تتعرض لها الجاليات الهندية في دول مجلس التعاون الخليجي وهذا ما أكدت عليه دول أخرى من دول هذه الجاليات العاملة في المنطقة وهي سريلانكا وعدد آخر من الدول الآسيوية فهذا يوضح استعداد دول هذه الجاليات العاملة في أقطار مجلس التعاون الخليجي بالدفاع عنها والوقوف معها. (فرجاني، 2001: 209)

وبالتالي إمكانية قيام هذه العمالة بالأعمال العسكرية والتخريبية، بالمقابل لا ترى بعض الدول المصدرة للعمالة، ولا سيما الآسيوية منها، أن رعاياها يسببون أي مشاكل أو خطورة، بل على العكس يرون أنهم يساعدون دول المنطقة في عملية النمو والتطور من خلال تزويدها بالأيدي العاملة.

ومن الآثار العسكرية والأمنية المحتملة للعنصر الوافد، التجسس العسكري وزعزعة الجبهة الداخلية أثناء الأزمات وزيادة حدة الأزمات الداخلية، والإقليمية واحتمال القيام بأعمال منوثة في الصراعات المستقبلية واحتمال الهجرة المعاكسة المفاجئة أثناء الأزمات ، مما يعطل كثيرا من النشاطات الاقتصادية والحيوية.

يبدو أن بعض العمالة الأجنبية الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجي يصبحوا ضيوفاً دائمين. فقد اتضح أن أكثر من نصف العمال الوافدين (51.1%) و السكان الأجانب (54.4%) عام (1995) مكثوا في دولة الإمارات العربية المتحدة لخمس سنوات أو أكثر. وفي السنة نفسها كان (17.9%) من العمالة الوافدة (16.6% من السكان) قد قضاوا خمسة عشر عاماً أو أكثر في الدولة وفي عام (1985) كان هناك (39) ألف عامل أقاموا في دولة الإمارات العربية المتحدة خمسة عشر عاماً أو أكثر، وقفز عددهم إلى (217) ألف، عام (1995) أكثر بنسبة (79%) من أجمالي العمالة الوطنية. (الشامسي 2010: 103)

ويصبح هؤلاء الضيوف الدائمون أكثر تمثيلاً كما يبدو في المجموعات المهنية التي يفضل المواطنون الالتحاق بها عادة، هي الوظائف الإدارية والمهنية و الكتابية.

ولاشك أن هذا الاتجاه المتمثل في بقاء أقسام كبيرة من العمال و السكان الوافدين في البلاد لمدة زمنية طويلة، قد يؤدي إلى مشكلات عديدة من الوجهة الوطنية ومنها. (ديتو، 2006: 6)

أولاً: إن البقاء لهذه المدة الطويلة، قد يهيئ الفرصة المناسبة للأجانب للتأثير في الاتجاهات السياسية على نحو قد لا يكون مرغوباً فيه.

ثانياً: إن إقامة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي منذ سنوات طويلة أدى إلى تجذرها وانتشارها ورسوخها، الأمر الذي أصبح يشكل ضغوطاً على بعض المؤسسات ولاسيما في مجال المطالبة بحقوقها.

ثالثاً: إن تنامي التوجهات العالمية لإقرار الحقوق الأساسية للعمال في إطار الاهتمام الدولي بحقوق الإنسان، ومنهم العمالة الوافدة، يمثل ضغوطاً على دول مجلس التعاون الخليجي، ويدفع بعض السفارات الأجنبية للدول المصدرة للعمالة، ولاسيما الدول الآسيوية، إلى التدخل في الكثير من الحالات، بل واللجوء الى المنظمات الدولية المعنية بالعمل و العمال، وهو الامر الذي بات يشكل حرجاً للدول الخليجية المستقبلية، هذا فضلاً عن انه يعد تدخلاً في شؤونها الداخلية.

5- المخاطر الأمنية:

أصبحت قضايا هجرة العمالة الأجنبية إلى أقطار مجلس التعاون الخليجي من التعقيد والتشابك بحيث تحولت إلى هاجس يؤرق الدول والمجتمعات الخليجية ،وذلك بسبب ضخامة أعداد العمالة الأجنبية في هذه الدول والتي باتت تشكل الغالبية العظمى بالنسبة لقوة العمل، بل في بعض الدول تشكل الغالبية بالنسبة لإجمالي عدد السكان بنسبة لكل من الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر ودولة الكويت التي أصبح المواطن فيها يشكل الأقلية داخل أوطانهم الأصلية، إذ يشكل المواطنين في الأقطار الثلاث وعلى التوالي ما نسبته (18.5% ، 30.0% ، 34.8%) ، وبالتالي فإن قضية العمالة الوافدة أصبحت بحاجة إلى إعادة النظر في أكثر من مجال، لكونها أصبحت تمثل تهديد حقيقي لأمنها واستقرارها، ومن أنماط الجرائم والجنح والمخالفات التي قد توجد في أوساط المهاجرين والسكان من غير المواطنين، التزوير والتزييف والجريمة المنظمة والجرائم الأخلاقية والدعارة والاتجار في المخدرات والاتجار في الخمور والاتجار في الممنوعات الأخرى والاقتصاد الخفي والسوق السوداء وغسيل الأموال والتستر على المقيمين إقامة غير مشروعة من بني جنسهم، والقمار والتهرب والسرقة والاختلاس والاتجار بالبشر والاحتتيال والنصب والتسلل والهجرة غير المشروعة وتجاوز المدة القانونية للإقامة والعمل بدون ترخيص.

ومن ناحية أخرى ظاهرة المظاهرات والاحتجاجات التي شهدتها عدد من دول مجلس التعاون والتي يقوم بها عدد من العمالة الوافدة ولاسيما الآسيوية والتي قد تتحرف عن سلميتها، واتجاهها لأعمال العنف والتخريب وتدمير الممتلكات العامة ،كما حدث في المظاهرات التي قام بها عدد من العمال الآسيويين في دولة الإمارات العربية المتحدة (أمانة عجمان) عام(2006)، إذ قاموا بأعمال تخريب وذلك احتجاجاً على تأخر صرف رواتبهم وظروف عملهم ومعيشتهم إذ تحولت إلى أعمال شغب وحرق السيارات والتي أدت إلى استخدام القوة من قبل رجال الشرطة لفض المظاهرات.

أن الزيادة السكانية السريعة عموماً تحمل معها مخاطر أمنية دائماً لعدة أسباب كتعرض بعض فئات المجتمع إلى مخاطر التهميش الاجتماعي في طبيعتها في ظل وتيرة النمو الاقتصادي المتسارع ،والذي يكون بيئة مناسبة وحاضنه مثالية لتفشي الجريمة والظواهر السلبية في المجتمع، في ظل الزيادة السريعة لأعداد السكان في أقطار المجلس المرتبطة بتدفق العمالة الأجنبية إلى هذه الدول بأعداد هائلة فإن درجة الخطر الأمني المحتمل مرتبط بعمق التهميش الاجتماعي الذي تتعرض لها فئات من العمالة الوافدة، ومع وجود عدد من رجال الأعمال والتجار المواطنين الذين يقومون بالمناجزة بالتأثيرات واستغلال العمالة الوافدة بطرق غير مشروعة سوف يؤدي إلى استخدام هؤلاء المستقدمون سواء من قبل مانحي التأشيرات أو من قبل العمالة الوافدة نفسها بالأعمال الإجرامية والتزوير وتجارة المخدرات والأعمال غير المشروعة.

ومع وجود الأشخاص غير المهتمين بظروف العمل وصحة العمالة وغذائهم والسلامة المهنية المتردية وظاهرة عدم دفع الأجور الموجودة للكثير من العمال الوافدين، فحدة الاستياء من إجمالي هذه الأمور سوف تدفع إلى سلوك احتجاجي لا يمكن حصره في النطاق السلمي دائما، وقد أشار يوسف الرميح أستاذ علم الإجرام ومكافحة الجريمة والإرهاب في جامعة القصيم في المملكة العربية السعودية في احد كتاباته بعنوان (الخطر الأمني هو الأكبر). (جريدة الوطن السعودية، 2006: العدد 1711) إذ أوضح بان العمالة الأجنبية الوافدة أصبحت هاجسا يؤرق المجتمعات الخليجية، إذ تسببت العمالة الوافدة ولاسيما العمالة المخالفة لنظام الكفالة والعمل، والعمالة غير الماهرة في رفع مستويات الجريمة.

إذ أدخلت هذه العمالة أنماط وأنواع جديدة من الجريمة لم تكن معروفة من قبل كالتزوير وصناعة الخمر وتهريب المخدرات والآثار والاتجار بالأعضاء البشرية، كل هذه الأمور تشير إلى أن المجتمعات الخليجية دخلت في مازق يصعب عليها الخروج منه بسهولة، وهذا ما يتضح عند متابعة تقارير إدارات الشرطة في أقطار المجلس، إذ توضح وتكشف عن عدد كبير من الجرائم والحوادث ومنها ما أشارت إليه القيادة العامة لشرطة مدينة الرياض/السعودية كإحباط عملية لتفريب الآثار حاول عدد من الوافدين الآسيويين بيعها في السعودية بعد تهريبها من إحدى الدول العربية، ضبط حوالي (2115) مزور ولص بوادي جدة كلهم من الوافدين. وفي مدينة جيزان السعودية تمت السيطرة على أكثر من (381) كيلوغرام من القات و(40) كيلوغرام من الحشيشة المخدرة ، كما استطاعت شرطة الرياض السيطرة والكشف عن اكبر وكر تديره مجموعه من العمالة الوافدة لإنشاء وتجهيز مواقع لتمرير المكالمات، إن هذا النوع من المخالفات الأمنية أو الجرائم لا تقتصر على كونها جرائم إلكترونية فهي جرائم أمنية واقتصادية ولربما تستخدم من بعض الجهات التي من مصلحتها أن يتزعزع الوضع في المنطقة ويستخدمون مثل هذه الشبكات لعمليات التجسس والتخريب؛ وكل تلك الأمور سوف تكلف أقطار المجلس حجم كبير من الخسائر منها زيادة في أعداد رجال الشرطة وزيادة أعبائهم، مما سيؤدي إلى زيادة تكاليف الأمن الداخلي كل هذه التكاليف لا يتحملها العامل الوافد وإنما تتحملها أقطار المجلس. (جريدة الوطن 2006:1711)

وهناك مشاكل أخرى وآثاراً سلبية تترتب على وجود العمالة الأجنبية الوافدة منها وجود الجماعات الآسيوية التي ربما تتشكل وتنشط ، ومنها جماعة النيكسولايت والتي أشار إليها عبد الخالق عبدا لله أستاذ العلوم السياسية في جامعة الإمارات في إحدى بحوثه الذي نشره نهاية شهر يوليو (2006) في مركز الدراسات الإستراتيجية في دبي، إذ أشار على أنها جماعة وافدة من الهند (النيكسولايت) تؤمن بالعنف الثوري وتعمل في الوسط العمالي وتقوم بتنظيم وتحريض وتأجيج العمال الفقراء والعاطلين عن العمل وتدفع بهم نحو المواجهات العنيفة والمسلحة مع مؤسسات الدولة وأجهزة الأمن، إذ تعد الحكومة الهندية هذه الجماعة أكثر خطورة من الإرهاب وهذا ما أوضحه رئيس الوزراء الهندي في خطاب متلفز نشرته العديد من القنوات بغية التحذير من هذه الجماعة عام (2005) ،هذه الجماعة تمثل الخطر الأول لحكومة الهند، إذ تسببت في إحدى الاحتجاجات إلى مقتل العديد من الأشخاص وإعلانها السيطرة على أجزاء من الولايات الهندية وتعد هذه الجماعة كما أوضح أقطار مجلس التعاون الخليجي احد أعدائها على اعتبار أنها تستغل العمالة الآسيوية بشكل عام والهندية بشكل خاص وتطور من مجتمعاتها وتزيد من عمليات النمو الاقتصادي دون منح العامل الآسيوي حقوقه وأجوره الفعلية وإنما تمنحها جزء يسير مما تحققه وتشارك فيه من المشاريع التي تقوم بتنفيذها، وهناك بعض المؤشرات التي تنبئ باختراق وتواجد هذه الجماعة للمجمعات السكانية للعمالة الأجنبية الوافدة لاسيما الآسيوية في أقطار المجلس وأبرز هذه المؤشرات هي الإضرابات العمالية التي كانت على درجة عالية من التنظيم والعنف والتسييس، والتي شارك فيها أكثر من (8000) عامل من العمالة الأجنبية الوافدة وغالبيتهم من العمالة الآسيوية وشمل هذا الإضراب (17) موقع

عمل لشركات البناء والمقاولات التابعة لشركة واحدة وهذا شمل جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة واستمر هذا الإضراب لخمسة أيام متتالية والتي تسبب بخسارة مقدارها (15) مليون درهم إماراتي لهذه الشركة، كذلك مهاجمة أكثر من عامل بنغلاديشي لسفارة بلادهم في الكويت بحجة عدم قيام السفارة بأي إجراء يذكر تجاه شركة كويتية لم تقم بتسديد الأجور المترتبة بدمتها لهؤلاء العمال، كذلك هنالك 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 المذكورة، في مسعى لتدويل قضاياهم، والاستفادة من التطورات الدولية في هذا الخصوص وفي هذا السياق، يمكن تفسير المظاهرات والاحتجاجات الأخيرة التي شهدتها بعض أقطار مجلس التعاون الخليجي، اذ يبدو أن الهدف منها وهو 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 لمطالبها. (جريدة الاقتصادية الإماراتية، 2009، العدد 1875)

الاستنتاجات

- 1- إن ازدياد نسبة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون، ستزيد من الضغط على مختلف الخدمات المتوفرة، فضلا عن إحداث زيادة في الطلب على المواد الغذائية والتجارية في الأسواق.
- 2- لم يقتصر تأثير العمالة الوافدة في مجتمعات دول مجلس التعاون على التأثير في الجانب الاقتصادي؛ بل تعدى ذلك إلى تأثيره على الجانب المجتمعي والأمني والسياسي في بعض الأحيان؛ ولاسيما عند وجود العمالة غير الشرعية.
- 3- تحتل تحويلات العمالة الوافدة نسبة لا بأس بها من الناتج المحلي الاجمالي لأقطار المجلس؛ اذ شكلت نسبة (8,1%) عام (1990) وبلغت هذه النسبة (7,3%) وارتفعت هذه النسبة مره اخرى عام (2010) الى (7,8%).
- 4- بعد تزايد نسبة السكان في دول مجلس التعاون الخليجي بدأت ظاهرة البطالة تنتشر بشكل واضح لا سيما منذ بداية القرن الواحد والعشرين وزيادة التركيز على العمالة الوافدة بسبب تخصصها ورخص أجورها وتحملها مصاعب العمل.

التوصيات

- 1- ينبغي فرض تسوية مناسبة على الشركات الاجنبية العاملة في دول المجلس من خلال تشغيل نسبة معينة من الايدي العاملة الوطنية لتقليل البطالة، فضلا عن انها ستكتسب فيما بعد الخبرة والمهارة من خلال التدريب والتهيئة تحت أيدي الخبرات الاجنبية.
- 2- ينبغي على الدولة أن تعمل بشكل عملي على الربط بين سياسة التخطيط الإنمائي وبين سياسة التخطيط للمورد البشري الوطني وبما يحقق تزايد المشاركة بالتنمية وتناقص البطالة.
- 3- ضرورة إعادة النظر ببرامج إعانات البطالة وغيرها، والعمل على استثمار الأموال المصروفة في هذه البرامج في مشاريع تنموية تعمل على تشغيل الشباب وتخفيض البطالة.
- 4- من الضروري تشجيع الشباب، والذين يمثلون المورد البشري الوطني، على العمل في بعض الأعمال التي تحترفها العمالة الوافدة، والتي لا تحتوي أية مظاهر سلبية في المجتمع الخليجي أو تحت ثقافة (العيب أو الخجل)، كالعديد من المهن الصناعية وأعمال الصيانة، وغيرها.

المصادر

- 1- الأمم المتحدة، (1990) نص الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وإفراد أسرهم قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة (45/ 58) بتاريخ 18 ديسمبر / كانون الأول 1990.
- 2- الأمم المتحدة، (2005)، تقرير التنمية البشرية .
- 3- بن عبيد ، أحمد سليمان، (2004)، البطالة في المجتمع الخليجي وإمكانيات التوظيف، ندوة السياسات السكانية لمجلس التعاون لدول الخليج العربية .
- 4- التقرير الاقتصادي الخليجي ، 2004-2005.
- 5- تميم ، ضاحي خلفان ، (2011)، الآثار السلبية للعمالة الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي، صحيفة الاقتصادية الإماراتية ، العدد 6295 .
- 6- دوابة، أشرف محمد، (2008)، تحديات أسواق العمل الخليجية ، مركز الخليج العربي للأبحاث ، العدد 47.
- 7- ديتو، محمد، (2006)، إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي ، الأمم المتحدة، اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية و التنمية في المنطقة العربية : التحديات والفرص.
- 8- الشامسي ، ميثاء، (1998)، هجرة العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي ، دراسة مقدمة إلى المؤتمر العربي حول تنفيذ برنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان و التنمية، بيروت.
- 9- الشامسي، ميثاء سالم، (2010)، الهجرة الوافدة الى مجلس التعاون الخليجي اشكاليات الواقع، ورؤى المستقبل، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الطبعة الثانية.
- 10- صحيفة الاقتصاد الإماراتية ، العدد 2875 ، 2009.
- 11- صحيفة الوطن الكويتية، (2009)، الوطن تشخص المعوقات الصناعية في الخليج وبعض الحلول المقترحة ، العدد 7154.
- 12- صندوق النقد الدولي ، (2013) إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية ، المملكة العربية السعودية.
- 13- العالي ، حسن ، (2013) نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الجزيرة للدراسات.
- 14- عبد الحميد، ممدوح، (2008)، العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون.. المشكلة والحلول ، صحيفة النبأ الإماراتية ، العدد 1054.
- 15- عبد الغني ، شحات محمد (2005) ، العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون... هل أن أو ان اعتبارها قضية أمن قومي، شؤون خليجية العدد 41.
- 16- عبد الكريم، عباس ، (2005)، تدويل أسواق العمل الخليجية: أنماط متغيرة وتأثيرات متناقضة، التقرير الاقتصادي الخليجي (2004 - 2005).
- 17- فرجاني ، نادر، (2001)، الآثار السياسية للهجرة الأجنبية، الندوة الفكرية مركز دراسات الوحدة العربية و المعهد العربي للتخطيط ، الكويت.
- 18- مجلة التعاون ، (2004) تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي محدداتها وأثارها الاقتصادية ، العدد 59.

- 19- مجلس التعاون لدول الخليج - الأمانة العامة (2001) النشرة الإحصائية العدد 10 ، مركز المعلومات إدارة الإحصاء.
- 20- مجلس التعاون لدول الخليج - الأمانة العامة (2003) النشرة الإحصائية العدد 12 ، مركز المعلومات إدارة الإحصاء.
- 21- مجلس التعاون لدول الخليج - الأمانة العامة (2006) النشرة الإحصائية العدد 15 ، مركز المعلومات إدارة الإحصاء.
- 22- مجلس التعاون لدول الخليج - الأمانة العامة (2010) النشرة الإحصائية العدد 19 ، مركز المعلومات إدارة الإحصاء.
- 23- مجلس التعاون لدول الخليج العربي الأمانة العامة،(2012) ، تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون محدداتها وآثارها الاقتصادية ، الشؤون الاقتصادية ، إدارة الدراسات و التكامل الاقتصادي.
- 24- مسعود ، عادل ، (2005) العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون ، شؤون خليجية العدد 43 ، لندن.
- 25- نصار، هبة،(2001) إعادة تقييم الآثار الاقتصادية الناجمة عن انتقال العمالة في بعض الدول العربية، في سياسات الهجرة والسكان في المنطقة العربية، اللجنة الاقتصادية لغربى آسيا (الأسكوا)، الأمم المتحدة.
- 26- ياسين ، أروى ،(2008) الفجوة المتزايدة بين النمو الاقتصادي وسوق العمل الخليجي، مركز الخليج العربي للأبحاث ، العدد 47.