

الآثار الاقتصادية للعمالة الأجنبية الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي

هيشم عبد الله سلمان
قسم الدراسات الاقتصادية

أمجد صباح الأسدي
قسم الدراسات الاقتصادية

ملخص البحث:

تعاني أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي من مشاكل عديدة نتيجة سياسات التنمية التي اتبعتها تلك الدول ، وأصبحت تلك المشاكل بمرور الوقت مستعصية ويصعب حلها نتيجة تفاقمها وتركها دون علاج .ومن أهم تلك المشاكل هي العمالة الأجنبية الوافدة التي تدفقت بمعدلات عالية على دول مجلس التعاون الخليجي التي أدت إلى خلق مشاكل كبيرة داخل اقتصاداتها والتي سوف تتفاقم في ظل سياسات التحرير الاقتصادي والعولمة وتراجع دور القطاع العام مقابل تعاظم دور الأسواق والقطاع الخاص في النشاط الاقتصادي .ومن أهم تلك المشاكل حجم التحويلات المالية الضخمة إلى الخارج بالعملة الأجنبية ،تشويه الهيكل الاقتصادي من خلال ارتفاع نسبة العاملين في قطاع الخدمات قياساً لقطاعي الصناعة والزراعة ،ارتفاع نسبة البطالة بين المواطنين الخليجين بمعدلات عالية ، انخفاض مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ، تزايد الأعباء المالية التي تتحملها الميزانيات الحكومية.

مقدمة:

سعت دول مجلس التعاون الخليجي خلال العقود الماضية إلى تحقيق التنمية الاقتصادية وتنويع مصادر الدخل واستكمال أطر البنى التحتية ونتيجة للنقص الحاصل في أعداد القوى العاملة الوطنية والتأخر العلمي والثقافي والعادات والتقاليد الاجتماعية السائدة اضطرت تلك الدول لاستيراد العمالة من الخارج .ولكن كان لذلك الاستيراد غير المحدد وفقا لضوابط وشروط وقوانين تنظمه آثار ونتائج غير مرغوب بها في الاقتصادات الخليجية أفرزت عددا من المشاكل كان من أهمها :

- عزوف المواطنين عن العمل في القطاع الخاص مقابل تركيزهم في القطاع العام .
- تدفق الشباب إلى سوق العمل وتفشي مشكلة البطالة بنوعيتها الصريحة والمقنعة .
- صعوبة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة .
- تدني مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي .
- السياسات الإصلاحية في دول مجلس التعاون : تنويع الهيكل الاقتصادي ، تقليص دور الدولة الاقتصاد والتوظيف والأسعار والدعم ، الاعتماد بشكل اكبر على قوى السوق في تحريك النشاط الاقتصادي .
- التغييرات التي تنشأ في أدوار كل من القطاعين الخاص والعام واثار ذلك على الطلب على الأيدي العاملة الوطنية ذات المؤهلات العالية والمرنة التي تستطيع التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.

تتميز أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي بوجود أعداد كبيرة من القوى العاملة الوافدة وتمركز العمالة الوطنية في القطاع العام. كما تتعرض تلك الاقتصادات إلى تحديات عديدة ناجمة عن التقدم العلمي والتقني إلى التحديات المرتبطة بالإصلاح الاقتصادي والعولمة والتغيرات في الاقتصاد الدولي. إذ تشكل قضية إحلال العمالة الوافدة تحديات متعددة الأبعاد على التنمية في دول مجلس التعاون الخليجي ذلك كونها تحتاج إلى نظرة أكثر عمقاً وأكثر جدية نظراً لاختلاف الهياكل التعليمية لكل من القوى العاملة الوطنية والوافدة وتزايد ذلك باستمرار مع الزمن ومن ثم فإن مسألة الإحلال تصبح بحد ذاتها موضع العديد من التساؤلات وذلك يحتاج بطبيعة الحال إلى إجراء العديد من الدراسات المفصلة لعملية التعويض ما بين العمالة الوطنية وتلك الوافدة.

لذا يأتي البحث تحت فرضية مفادها: أن للعمالة الأجنبية الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي آثاراً سلبية على اقتصاداتها وإن عدم معالجة تلك الآثار سيخلق مشاكل مستقبلية تصعب معالجتها .

لذا فإن الدراسة قسمت إلى ثلاثة مباحث رئيسه الأول : الخصائص الديمغرافية لسكان دول مجلس التعاون الخليجي إما الثاني : الآثار الاقتصادية للعمالة الوافدة على دول المجلس إما الثالث : استنتاجات ختامية حول المستقبل منهياً البحث بعدد من التوصيات للتخفيف من حدة تلك المشاكل وبعض الإجراءات الكفيلة بمعالجتها.

المبحث الأول : الخصائص الديمغرافية لسكان دول مجلس التعاون الخليجي

تتميز دول مجلس التعاون الخليجي المستقبل للعمالة الأجنبية الوافدة بالمحدودية النسبية لسكانها مقارنة بمواردها المالية الضخمة التي جاءت نتيجة زيادة إنتاج النفط فيها وارتفاع أسعاره خاصة بعد عمليات التصحيح عام 1973. وقد كان هذا الحجم الضئيل من السكان إلى جانب تأخرهم العلمي والثقافي من الأسباب التي دعت إلى استخدام أعداد متزايدة من الوافدين عندما رغبت هذه الدول في تحديث هيكلها الاقتصادي وتنويع مصادر الدخل واقامة مشاريع البنية التحتية اللازمة لعملية التنمية الاقتصادية.

لذا فإن دراسة الخصائص الديمغرافية لدول مجلس التعاون سيساعد في التعرف على حجم الآثار التي سوف تتركها العمالة الأجنبية الوافدة على اقتصادات الدول المستقبلية وبنفس الوقت طبيعة التركيبة السكانية (الجديدة) للمجتمعات الخليجية وحجم الخلل السكاني الذي تعانيه ويمكن أدرج أهم الخصائص وكالاتي:

1-الانخفاض النسبي لحجم السكان ((المواطنين)) :

مما لا شك فيه أن أية عملية تنموية تستلزم توافر ثلاثة عناصر رئيسة هي القوى البشرية العاملة ورأس المال والتكنولوجيا . أن التخطيط الاقتصادي الصحيح يفترض وجود نوع من التوازن النسبي بين حجم المشروعات الاقتصادية وحجم الموارد البشرية العاملة , بل إن دراسة صادرة عن البنك الدولي أشارت بان 64% من الإنتاجية تأتي من العنصر البشري في حين إن ما نسبته 16% يأتي من عنصر رأس المال ⁽¹⁾ . ذلك انه يمكن للدول التي تفتقر نسبيا إلى رأس المال القيام بمشروعاتها الاقتصادية عن طريق الاقتراض الداخلي أو الخارجي ومن مصادر دولية متعددة , ولكن استيراد العمالة الأجنبية ولاسيما بصورة مكثفة وغير منضبطة يحمل في طياته اعباءً وانعكاسات سلبية عديدة على الدول المستقبلية لها⁽²⁾.

إذ إن دول مجلس التعاون الخليجي بعكس معظم الدول النامية تتمتع بوفرة مالية كبيرة تمكنها من استيراد التكنولوجيا من الخارج لكنها تعاني اجمالاً من انخفاض القوى العاملة لديها إن ذلك يرجع إلى عدة أسباب في مقدمتها الانخفاض النسبي لعدد السكان وإلى التركيبة السكانية فضلاً عن العزوف ببعض الأعمال (اليديوية) لاعتبارات التهمة المفاجئة والارتفاع الكبير في مستويات الدخل التي خلقت قيماً اجتماعية جديدة لا تتناسب واهداف التنمية الاقتصادية وقد أطلق على تلك الظاهرة اسم ((الفراغ السكاني))⁽³⁾.

ومن خلال بيانات الجدول رقم (1) يتضح انه في عام 1980 بلغت نسبة المواطنين في دولة الإمارات العربية المتحدة 23% وفي قطر 31% والكويت 47% والسعودية 73% إما البحرين

يشكل فيها المواطنون أعلى نسبة من بين دول المجلس 82% عام 1980. لم تتغير هذه النسب كثيراً لبعض الدول الخليجية ففي عام 2000 بقيت نسبة المواطنين في دولة الإمارات 24% وقطر انخفضت النسبة إلى 26% والكويت إلى 33% أما البحرين التي شهدت نسبة المواطنين فيها انخفاضاً حاداً وصل إلى 54% أما السعودية فقد حافظت على نفس النسبة تقريباً 73% وعمان 77%. بمعنى آخر إن أعداد الوافدين في دولة الإمارات والكويت وقطر تشكل أكثر من ثلثي السكان ونصف السكان تقريباً في مملكة البحرين .

2-اختلال الهيكل العمري للسكان:

يمكن وصف المجتمع الخليجي بأنه مجتمع فتي , وذلك من خلال بيانات الجدول رقم (2) الذي يلاحظ منه ارتفاع الفئة العمرية من صفر-4 سنوات إذ بلغت هذه النسبة أكثر من 40% في كل من السعودية , قطر , عمان , الكويت وأكثر من 35% في الإمارات والبحرين وفقاً لإحصاءات عام 2000. تصنف هذه الفئة العمرية ضمن السكان غير النشطين اقتصادياً الأمر الذي يعني ارتفاع نسبة الإعاقة. أما الفئة العمرية الثانية 15-24 سنة لا تتجاوز نسبتهم 20% في دول مجلس التعاون الخليجي ويمكن أدراج هذه الفئة العمرية أيضاً ضمن السكان غير النشطين اقتصادياً وذلك لكونهم مقيدون في مراحل التعليم المختلفة أو بسبب نقص الخبرة والتجربة في ميدان العمل. أما الفئة العمرية 25-64 سنة فهي التي تحدد حجم الداخلين إلى سوق العمل والمشاركة في النشاط الاقتصادي . وقد كانت نسبهم متباينة في دول مجلس التعاون الخليجي , كان أعلى معدل لها في البحرين 49% و 35% في الإمارات, السعودية, قطر , الكويت, أدنى نسبة لها في عمان 28% وفقاً لإحصاءات عام 2000. أما بالنسبة للعمالة الأجنبية الوافدة فيلاحظ الانخفاض النسبي للفئات العمرية (صفر-14, 15-24, 65 سنة فما فوق) , مقارنة مع الفئة العمرية 25-64 سنة إذ بلغت هذه النسبة 80% في عمان و 70% في بقية دول المجلس عام 2000. أن تفسير ذلك إنما يعود إلى طبيعة الهجرة الوافدة التي توصف بأنها هجرة عمل غير مستقرة كما يتضح تحول الهجرة الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجي إلى نوع من الهجرة الانتقائية من حيث العمر والنوع الذي تبلور بفعل عوامل سوق الهجرة الخليجي وخصائصه.

3- ارتفاع سكان الحضر:

أن نمط التوزيع السكاني (ريف-حضر) يزداد تعقيداً في حالة غياب القوى المحركة التي تتحكم في اتجاهاته لتحقيق توزيع جغرافي أكثر انسجاماً مع حركة النمو الاقتصادي ومعبراً عنه وعاكساً له بنفس الوقت .من ناحية أخرى فإن الانتقال العفوي للسكان نتيجة لغياب التخطيط سوف يقود إلى حالة من التركيز غير المبرر في بعض المناطق اقتصادياً على الصعيد الجغرافي والمهني. إذ تشير بيانات الجدول رقم (3) إلى الارتفاع العام في نسبة سكان الحضر قياساً إلى سكان الريف في دول مجلس التعاون الخليجي , إذ كانت نسبة سكان الحضر عام 1975 في عمان 5% ارتفعت إلى 31% عام 1985 ثم إلى 82% عام 1999. وفي العربية السعودية كانت نسبة سكان الحضر 49% عام 1975 وصلت إلى 66% عام 1985 ثم إلى 85% عام 1999. إما بالنسبة للكثافة السكانية في دول مجلس التعاون الخليجي ارتفعت في الإمارات من 3فرد/كم² عام 1975 إلى 37 فرد/كم² عام 2000, وفي الكويت من 42فرد/كم² عام 1975 إلى 123فرد/كم² عام 2000, أن ذلك يشير إلى مقدار الضغط المتزايد على العواصم والمدن الرئيسية التي ترتفع فيها الكثافة السكانية على حساب الريف الذي يفقد الأيدي العاملة فيه باستمرار لصالح قطاعات أخرى. أن ظاهرة التحضر في دول مجلس التعاون الخليجي ترتبط بدرجة كبيرة دور عامل النفط في تغيير مستوى التحضر من خلال الوفورات المالية التي يحققها ثم انعكاسات ذلك على دولة الرفاهية التي تعيشها تلك الدول .

المبحث الثاني: الآثار الاقتصادية للعمالة الأجنبية الوافدة

بالرغم من أن للعمالة الأجنبية الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي قد أسهمت في سد جزء كبير من احتياجاتها من القوى العاملة من خلال حجمها الكبير وما تتمتع به من مزايا نوعية ومهارية وتفوقها النسبي في الاختصاصات المهنية والفنية فضلاً عن تميزها بالمطواعية واستعدادها للعمل في مختلف الظروف الصعبة وساعات العمل الطويلة ورخص أجورها, الأمر الذي عاد بنتائج إيجابية على الاقتصادات الخليجية .ولكن من جهة أخرى أفضت هذه الهجرة إلى جملة من الآثار والنتائج السلبية على سوق العمل الخليجي والتي تزداد خطورتها باستمرار وتركها دون علاج مناسب وجذري .ويمكن إدراج أهم المشاكل الاقتصادية للعمالة الأجنبية الوافدة على اقتصادات دول المجلس كالاتي :

1-التحويلات المالية للعاملين الأجانب للخارج :

تعد التحويلات المالية للعاملين الأجانب من أخطر المشاكل الاقتصادية التي تواجه دول المجلس لسببين رئيسيين أولهما: ازدياد حجم هذه التحويلات مع مرور السنوات وثانيهما : ازدياد أعداد العمالة الوافدة سنوياً بمعدلات مرتفعة⁽⁴⁾. ومن خلال ملاحظة بيانات جدول رقم (4) نجد أن حجم التحويلات المالية في السعودية العربية بلغ 37 مليون دولار عام 1985 ووصل إلى 136 مليون دولار عام 1999 , إما البحرين فقد بلغت حجم التحويلات 471 مليون دولار عام 1985 وصلت إلى 535 مليون دولار عام 1999,إما الإمارات بلغت فيها حجم هذه التحويلات 454 مليون دولار عام 1999 والكويت 34 مليون دولار لنفس السنة .

تجدر الإشارة إلى إن هذه التحويلات هي فقط التي يتم تسجيل حركتها ضمن إحصاءات موازين المدفوعات الرسمية والتي تمثل ذلك الجزء من التحويلات من دخول العاملين للخارج الذي يجري وفقاً للقنوات الرسمية ووفقاً للتعليمات والقوانين المنظمة لخروج النقد الأجنبي . ولكن تحويلات العاملين الأجانب للخارج قد تأخذ اشكالاً أخرى مثل التحويل عن طريق ((السوق السوداء)) للصرف الأجنبي بهدف الحصول على سعر صرف أعلى , أو عن طريق الورود العيني للسلع بصحبة المسافرين أو عن طريق التهريب أو مسالك أخرى⁽⁵⁾. إن البرامج التنموية في دول مجلس التعاون الخليجي تتعرض لفقدان الكثير من فاعليتها كون جزءاً هاماً من القيمة المضافة المتولدة عن الأجور الإضافية التي تنفق على فرص العمل التي توفرها الأنشطة الاقتصادية الجديدة تتسرب خارج دول المجلس وبالتالي وجود تسرب هام في دورة التشغيل والاستثمار على مستوى الاقتصادات الكلية في دول مجلس التعاون الخليجي⁽⁶⁾. أما بالنسبة لأعداد العمالة الأجنبية الوافدة يمكن ملاحظتها من خلال بيانات الجدول رقم (5) إذ يلاحظ الارتفاع العام في نسبة العمالة الأجنبية في عموم دول المجلس إذ بلغت تلك النسبة 88.8% في الإمارات 76.5% في قطر ، 71.6% في الكويت ، 53% في عمان و 44.5% و 41.8% في السعودية والبحرين عام 2000. أما بالنسبة لتطور أعداد تلك العمالة الوافدة (انظر نفس الجدول) فيلاحظ تزايد أعدادها في الإمارات من 1076 عام 1990 الف إلى 1115 الف نسمة عام 2000 وبمعدل نمو مركب قدره 0.35% وفي السعودية من 3148 عام 1990 الف إلى 2931 عام 2000 وبمعدل نمو مركب قدره-0.82%. أن ذلك يشير إلى ضرورة الحاجة الملحة لوجود سياسة رشيدة وعقلانية في سوق العمل الخليجي لا تقتصر فقط على مسألة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة بل تمتد إلى جملة من المكونات مثلاً هيكل أسواق العمل من حيث الأجور والمهن والتقانة ، أساليب التوظيف

لدى كل من القطاعين العام والخاص وتأثير ذلك كله على حجم الطلب على العمالة الأجنبية الوافدة .

2-تشويه الهيكل الاقتصادي :

أن ازدياد حجم العمالة الأجنبية الوافدة أدى إلى سوء توزيع الأيدي العاملة الخليجية على اوجه النشاط الاقتصادي من ناحية وعلى سوق العمل من ناحية أخرى ،إذ من السهل ملاحظة تجزئة أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي إلى أسواق تخص المواطنين واكثر ما تتجمع في القطاع العام واسواق تخص العمالة الوافدة واكثر ما تتجمع في القطاع الخاص , ولكل من هذين النمطين من الأسواق قواعد عمله ومستويات أجوره والمزايا المرتبطة به ومدى الضمانات لاعماله وحاجاته إلى المهارات المنبثقة عن منظومة التعليم الرسمية فبالنسبة للنشاط الاقتصادي يلاحظ سوء توزيع الأيدي العاملة الخليجية على القطاعات الاقتصادية (زراعة, صناعة , خدمات)وكما هو واضح من خلال بيانات الجدول رقم(6),إذ يختلف الهيكل القطاعي لقوة العمل بشدة بين دول الخليج يلاحظ أن القطاع الزراعي لا يشغل عام 2000 ألا 1% من قوة العمل في الكويت والبحرين وقطر و 4.9% في الإمارات و 9.8% في السعودية و 35.8% في عمان. أن ذلك لا يعود فقط إلى توافر الأراضي الزراعية والمياه بل إلى دور الزراعة في تشكيل الناتج المحلي الإجمالي تبعا لتوجهات السياسة التنموية في كل دولة على حدة.في حين شكل قطاع الصناعة 9% في قطر و 11% في السعودية وعمان و 16.6% في الإمارات و 27.6% في البحرين و 29.8% في الكويت عام 2000.إما بالنسبة لقطاع الخدمات فقد شكل العاملون فيه النسبة العظمى من القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي عموماً إذ بلغت نسبة العاملون في هذا القطاع في عمان 52.9% و 69% في الكويت و 71% في البحرين و 78% في الإمارات و 79% في السعودية و 88.9% في قطر عام 2000.وعلى صعيد التوزيع المهني للعاملين في قطاع الصناعة التحويلية في دول مجلس التعاون الخليجي (انظر جدول رقم 7) يلاحظ بأن 72% من العمالة الأجنبية الوافدة عام 1999 هم مهندسون جامعيون و 37% فقط هم مواطنون خليجيون و 50% من الوافدين يشغلون مناصب إدارية عليا بالتساوي مع المواطنين الخليجيين وعموما فان نسبة العمالة الأجنبية الوافدة إلى أجمالي المهن تبلغ 69.9% .

3- مشكلة البطالة:

على الرغم من إن السياسات التنموية في دول مجلس التعاون الخليجي قادت إلى تزايد الحاجة للأيدي العاملة ،إلا أن الدراسات تشير إلى وجود ظاهرة البطالة بين المواطنين الخليجيين مثلاً في المملكة العربية السعودية قدر مساعد رئيس مجلس الطاقة البشرية أن نسبة البطالة عام 2000 بلغت 14%-20% بين المواطنين السعوديين .كما أشارت تقديرات البنك السعودي الأمريكي أن أعداد الداخلين إلى سوق العمل سنوياً يبلغ (100) ألف فرد في حين أن قدرة الاقتصاد الوطني على توليد الوظائف تبلغ (30) ألف فرصة عمل كل سنة أي وجود (70) ألف شخص عاطل عن العمل سنوياً⁽⁷⁾. إما في مملكة البحرين بلغت نسبة البطالة 6% عام 1990 وصلت إلى 12.6 عام 1995 ثم إلى 64.7% عام 1997⁽⁸⁾. أن ذلك يؤشر إبرز الظواهر السلبية في سوق العمل الخليجي كنتيجة مباشرة لتوافر العمالة الأجنبية رخيصة الأجر والتي تقبل على العمل في كل المجالات ومن جهة أخرى يرفض عدد كبير من المواطنين الخليجيين الوظائف المتوفرة على أساس أنها غير مقبولة اجتماعياً وتتطلب جهد أكبر أو تقدم اجر منخفض وأرباح اقل من القطاع العام⁽⁹⁾ . ولكن يمكن القول أن العمالة الوافدة أدت إلى مضاعفة المشاكل التي تعاني منها دول مجلس التعاون الخليجي إذ أن وجود البطالة كنتاج رئيس للهجرة أدى إلى ازدياد مظاهر الخوف والقلق من المستقبل والتبرم بالحاضر بين الشباب خاصة أولئك الذين لم ينهوا دراستهم الجامعية وبروز مظاهر العنف والجريمة بشكل لم يكن موجوداً من قبل عند المواطن الخليجي مما يضعف الانتمائية الوطنية والقومية بسبب شعور المواطن بفقدانه للحصانة الأمنية⁽¹⁰⁾ . أن النسب التي أوردها الباحث عن البطالة على سبيل المثال في كل من السعودية والبحرين وضعت قبل تبني تلك الدول سياسات التكيف والإصلاح الاقتصادي ،حيث أن التحول للقطاع الخاص سيؤدي إلى تقليل فرص العمل المتاحة للمواطنين الخليجيين .ذلك ما أكدته دراسة صادرة عن ((ألا سكوا)) حول أوضاع الأيدي العاملة في منطقة غربي آسيا عام 2001⁽¹¹⁾ .وهناك ظاهرة أخرى للبطالة أطلق عليها ((فرد هاليداي)) وهو من المختصين بشؤون الخليج العربي تعبير ((بطالة الرفاهية)) على العاملين في القطاع الحكومي

الذي يشكل المواطنون فيه النسبة العظمى من المشتغلين إذ يتميز هذا القطاع بارتفاع معدلات الأجور الممنوحة الذي تعده الحكومة نوعاً من إعادة توزيع الدخل ، حيث يشير إلى أن العمل في القطاع الحكومي يؤهل المواطنين للحصول على مرتب عال دون الحاجة إلى عمل حقيقي⁽¹²⁾ . أن حالة البطالة المقنعة تلك قد أدت إلى إساءة استخدام للطاقات البشرية والمادية على حد سواء مما أدى إلى الكسل والإهمال وتدني الإنتاجية ،وعدم المبالاة والإهمال إذ أن أعداد العاملين

الفائضة عن الحاجة من الممكن أن يتم استخدامها في القطاع الخاص، الأمر الذي سيحقق هدفين رئيسيين هما أولاً: الاستفادة الكاملة من الطاقات البشرية والموارد المادية المتاحة وثانياً: الاستغناء عن العمالة الوافدة مما يدني حجم التحويلات الخارجية ويحفظ رؤوس الأموال داخل دول مجلس التعاون الخليجي⁽¹³⁾.

4-انخفاض إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي :

أن انخفاض إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي يرجع بالدرجة الأساس إلى انخفاض مستوى الدخل، الذي يؤدي بصورة مباشرة إلى تدني مستوى تعليم الإناث⁽¹⁴⁾. ولكن نجد عكس ذلك تماماً في دول مجلس التعاون الخليجي التي تتميز بارتفاع مستويات الدخل فيها ألا أن ذلك لم يكن شرطاً كافياً لرفع نسبة إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي إذ أن استمرار توافد هجرة العمالة الأجنبية كانت سبباً رئيسياً وراء انخفاض إسهام المرأة. وكما يوضح ذلك بيانات الجدول رقم (8) إذ لم تتجاوز نسبة إسهامها في النشاط الاقتصادي أكثر من 6% عام 1970 فيما عدا دولة الكويت 8%. ألا أن الوضع لم يتحسن كثيراً عام 1999 إذ لم تتجاوز نسبة إسهام المرأة 15% في دول مجلس التعاون الخليجي ما عدا دولة الكويت التي بلغت فيها تلك النسبة حوالي 23% عام 1999 أن تلك النسب منخفضة جداً إذا ما قورنت مع الدول النامية التي بلغت فيها تلك النسبة 41% والدول الصناعية 44%.

5-تزايد الأعباء المالية التي تتحملها الميزانيات الحكومية لدول مجلس التعاون الخليجي في مجالات الصحة والتعليم والأمن بسبب تزايد أعداد الوافدين واسرهم، فضلاً عن زيادة الواردات الغذائية والسلع والخدمات الاستهلاكية التي تزايد الطلب عليها بمرور الوقت.

المبحث الثالث: استنتاجات ختامية حول آفاق المستقبل

تشير معظم الدراسات المستقبلية حول سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي بان مستقبله ليس بأفضل من حاضره، إذ قدرت إحدى الدراسات⁽¹⁵⁾ أن عدد الوافدين في دول مجلس التعاون الخليجي سيصل إلى 10 ملايين وافد بين 10.5 شخص يشكلون مجمل أعداد القوى العاملة في تلك الدول ووفقاً لمعدل النمو الإجمالي لسكان الخليج العربي (مواطنين ووافدين) الذي يبلغ 5% سنوياً فإن عدد السكان سيبلغ 40.6 مليون نسمة عام 2005 مقابل 28.9 مليون نسمة عام 1998 مع استمرار توافد العمالة الأجنبية وفق معدلاتها الحالية. إما بالنسبة لمعدل نمو الوافدين البالغ 5.1% سيعني ارتفاع أعدادها إلى 11.2 مليون نسمة في عام 2005 وهو ما سيرفع حجم الحوالات المالية إلى ما يزيد على 29 مليار دولار سنوياً. إن صعوبة إحلال المواطنين الخليجين محل القوى العاملة الوافدة سينتج عنها بطالة بين المواطنين كواحدة من المشاكل الاقتصادية

والاجتماعية الأساسية التي تواجهها الحكومات في دول مجلس التعاون الخليجي وهي مشكلة ستتصاعد حداثها خلال السنوات القادمة . وطبقاً لدراسة ⁽¹⁶⁾ حول التركيب المستقبلي للقوى العاملة فانه يتوقع أن يصل الطلب على الأيدي العاملة الوافدة عام 2010 إلى حوالي 11 مليون عامل بينما يصل الطلب على الأيدي العاملة من المواطنين إلى 5 ملايين وظيفة عام 2010 . أن الزيادات الديمغرافية في السكان سينتج عنها ارتفاع في البطالة بين المواطنين ستصل إلى 13.7% عام 2010 وبسبب العدد الكبير من القوى العاملة الوافدة والاعتماد الشديد عليهم لاداء أنواع كثيرة من الوظائف التي يمتنع المواطنون عن القيام بها ، فان أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي ستعاني مستقبلا من مشاكل عدم المرونة التركيبية التي تختلف في شدتها من دولة لأخرى وذلك تبعا إلى ⁽¹⁷⁾ :

- 1-صعوبة إحلال المواطنين بدلا من القوى العاملة الوافدة .
- 2-أسواق العمالة التي تصبح غير مرنة بتقييدات قوانين العمل .
- 3-توقع أن تكون رواتب أبناء البلد عالية .
- 4-التكاليف الاقتصادية والاجتماعية للقوى العاملة الوافدة .
- 5-تركيز المواطنين على وظائف القطاع العام والعدد المتزايد للداخلين إلى سوق العمل نتيجة العوامل الديمغرافية أو الإسهام المتزايد للمرأة في النشاط الاقتصادي وزيادة التعليم والثقافة لدى المواطنين .

فضلا عن تلك المشاكل أعلاه ، فان السهولة التي يمكن بها استيراد العمالة الماهرة والمؤهلة والخبرة وحسب الطلب بالمقارنة مع خيار الاستثمار في الأيدي العاملة الوطنية الذي يستغرق وقتا في تنمية اليد العاملة الوطنية تجعل من القوى العاملة الوافدة ذات جاذبية عالية للمستخدمين . ورغم التوسع الشديد في التعليم الجامعي في دول مجلس التعاون الخليجي فمن المتوقع أن تستمر الحاجة لاستكمال الأطر العليا بالاستعانة بالكفاءات الوافدة ومع تغير حاجة سوق العمل بارتفاع متطلباتها من التكوين والنوعية مع التوزيع الهيكلي للاختصاصات وتلاءم محتوى التكوين مع حاجات سوق العمل خاصة إذا أخذنا بنظر الاعتبار سرعة تغير المعارف العلمية والتقنية فان سوق العمل قد يستوعب هذه الزيادة في العمالة الوافدة ⁽¹⁸⁾ .

التوصيات :

من اجل الحد أو التخفيف من الآثار السلبية للعمالة الأجنبية الوافدة على اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي فأن الباحث يورد التوصيات التالية :

1-وضع برنامج لتنظيم استخدام العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي يشمل ضوابط محددة لمنع استخدام تراخيص العمالة الأجنبية بما يضمن عدم الاستعانة بهذه العمالة الأبعد التأكد من حاجة فعلية لها وعدم وجود عمالة وطنية يمكن أن تشغل محلها ويثبت صاحب العمل انه قد استنفذ جميع الطرق الممكنة لشغل الوظيفة التي يرغب استخدام لها بالمواطنين بنفس الامتيازات السائدة.

2-العمل على رفع كلفة استخدام العمالة الأجنبية عن طريق عدد من الأساليب مثل زيادة الرسوم المقررة على التأشيرات والإقامة وفرض رسوم بيئية على بعض المنشآت الصناعية حسب أعداد العمالة المواطنة والوافدة ، فرض ضمانات مصرفية في تأشيرات العامل الجماعية ، فرض رسوم شهرية على كل عامل وافد على المؤسسة ، إيجاد صيغ مناسبة لالزام العمالة الوافدة بالمساهمة في الأنفاق على الخدمات العامة ، دراسة بعض الإجراءات للدخار الإجباري في البنوك المحلية⁽¹⁹⁾.

3-تخطيط نظام التعليم ليتناسب مع متطلبات السوق فالاعتماد على الطلب الاجتماعي للتوسع في التعليم يؤدي إلى تزايد الأنفاق الحكومي على التعليم ويخلق ما يسمى ((ارتفاع كلفة الفرصة الضائعة))⁽²⁰⁾ كما يؤدي إلى اختلال العلاقة بين سوق العمل ومخرجات النظام التعليمي ومن ثم اختلال هيكل عرض العمل مما يعني ظهور فائض في بعض المستويات التعليمية والمهارات وعجز في مستويات أخرى يكون الاقتصاد الوطني بأمس الحاجة إليها.

4-العمل على رفع نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي من خلال إيجاد صيغ مبتكرة وجديدة لممارسة المرأة للعمل في مجال الإدارة والتجارة والصناعة والتوسع في برامج التأهيل الفني والتدريب المهني للإناث من قبل مؤسسات التعليم الفني والمهني .

5-تفعيل دور الأجهزة المختصة بالتخطيط للقوى العاملة في تنمية القوى العاملة الوطنية والتركيز على مشاركة كل الجهات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بالتخطيط والتنفيذ لبرامج تنمية القوى العاملة⁽²¹⁾.

6- إنشاء قواعد للبيانات وبنك للمعلومات يكون الهدف منه توفير البيانات الكاملة وبشكل دوري لمساعدة الباحثين عن العمل في التعرف على الفرص المعروضة ومتطلبات أشغالها والأجور المدفوعة ، ودعم الأجهزة المعنية بجمع المعلومات عن سوق العمل . إذ أن وجود مثل هذه المعلومات والبيانات سيسهل دراسة وتقييم متطلبات سوق العمل ويجعل من الممكن متابعة

التطورات في سوق العمالة الوطنية وتبني سياسات مرتكزة سياسات التعليم وأنظمة الإقامة والتأمين الاجتماعي وقواعد استخدام العمل الصحيحة.

7- العمل على تضيق فجوة الأجور بين القطاعين العام والخاص لجعل القطاع الخاص أكثر جاذبية للعمالة الوطنية .

8- تشجيع العمل في المشروعات الخاصة الصغيرة وذلك بالدعم المادي والمعنوي للخريجين الشباب وإتاحة الفرص المناسبة لهم عوضاً عن التوجه مباشرة إلى العمل في القطاع العام.

جدول رقم (1)
حجم السكان في دول مجلس التعاون الخليجي (مواطنين ووافدين)
للمدة 1980-2000

السنة	1980				2000			
الدولة	مواطنين	%	وافدين	%	مواطنين	%	وافدين	%
الإمارات	157000	23.9	999000	76.1	702509	24.31	2187084	75.68
البحرين	178000	82.4	37985	17.1	309976	54.29	260917	45.70
السعودية	7012642	73	1890000	27	15121981	73.81	5363636	26.18
عمان	651000	80.27	160000	19.72	1886845	77.27	554970	22.72
قطر	52721	31	117127	69	152449	26.2	427823	73.72
الكويت	472088	47.4	55349	53.6	828332	33.4	1651077	66.59

Source: Demographic and Related Socio-Economic Data Sheets, ESCW ,NO. 11 ,2001, Different Tables.

جدول رقم (2)

حجم السكان في دول الخليج العربي (مواطنين ووافدين) حسب الفئات العمرية عام 2000

الدولة	الإمارات	البحرين	السعودية	عمان	قطر	الكويت
الفئة العمرية	مواطنين	وافدين	مواطنين	وافدين	مواطنين	وافدين
0-14 سنة	39.56	18.21	33.16	13.43	45.53	24.35
10-24 سنة	22.1	11.58	12.15	9.69	12.15	9.69
25-64 سنة	35	69.72	49.48	76.39	49.48	76.39
65-66 فما فوق	3.1	0.46	5.19	0.47	5.19	0.47

Source: Demographic and Related Socio-Economic Data Sheets , ESCW, NO.11, 2001, Different Tables.

جدول رقم (3)

سكان الحضر والريف والكثافة السكانية لدول مجلس التعاون الخليجي

للمدة 1975-2000

الدولة	المساحة إلف كم ²	الكثافة السكانية فرد/كم ²		سكان الحضر والريف كنسبة مئوية من أجمالي السكان			
		1975	2000	1975	1985	1999	
				حضر	ريف	حضر	ريف
الإمارات	83600	3	37	57	43	71	29
البحرين	707	297	975	79	21	81	19
السعودية	2250000	3	10	49	51	66	34
عمان	309500	3	8	5	95	31	69
قطر	11427	10	50	80	20	86	14
الكويت	17818	42	123	78	22	90	10

المصدر : التقرير الاقتصادي العربي الموحد , الجامعة العربية واخرون , القاهرة , أعداد مختلفة .

جدول رقم (4)
تحويلات العمالة الأجنبية الوافدة إلى الخارج
للمدة 1985-1999

(مليون دولار)

الدولة	1985	1999
الإمارات	702.8	454.1
البحرين	471.2	535.3
السعودية	37.7	136
عمان	504.4	642.3
قطر	223.5	-
الكويت	-	34.8

المصدر : التقرير الاقتصادي العربي الموحد ,الجامعة العربية واخرون , القاهرة , أعداد مختلفة.

جدول رقم (6)
العمالة الوطنية في دول مجلس التعاون الخليجي
للمدة 1995-2000

النسبة المئوية للقوى العاملة						القوة العاملة (معدل النمو السنوي) %	القوة العاملة كنسبة مئوية من مجموع السكان		الدولة
الخدمات		الصناعة		الزراعة			2000	1995	
2000	1995	2000	1995	2000	1995	1995-2000	2000	1995	
78.4	77.7	16.6	16	4.9	6.3	2.1	43.8	50.9	الإمارات
71.1	68.6	27.9	29.9	1	1.5	2.8	43.4	45.2	البحرين
79.1	73.4	11	12.8	9.8	13.9	3.2	27.7	27.6	السعودية
52.9	47.1	11.4	12.6	35.8	40.3	3.6	30.5	28.3	عمان
88.9	90.1	9.8	8.1	1.3	1.8	2	55.3	57.9	قطر
69.1	71.1	29.8	27.8	1.1	1.1	2.4	36.2	38.1	الكويت

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد , الجامعة العربية واخرون , القاهرة , 2001, ملحق
رقم 13/2, ص 247 .

جدول رقم (5)

تطور العمالة الأجنبية الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي

للمدة 1980-2000

أعداد العمالة الوافدة بالآلف			النسبة المئوية للعمالة الوافدة			
2000	1990	1980	2000	1990	1980	
1115	1076	471	88.8	91.9	89.7	الإمارات
98	117	74	41.8	53	58.9	البحرين
2931	3184	1694	44.5	55.2	52.7	السعودية
318	322	154	53	60.9	50.3	عمان
153	152	79	76.5	81.7	82.6	قطر
620	658	381	71.6	78.7	78.6	الكويت
5234 ⁽³⁾	5509 ⁽²⁾	2852 ⁽¹⁾	53.8	63.2	60.1	المجموع

1- من مجموع القوى العاملة البالغة 4749.

2- من مجموع القوى العاملة البالغة 8723.

3- من مجموع القوى العاملة البالغة 9737.

المصدر : المعهد العربي للتخطيط ، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة عمل حول ((تفعيل دور العمالة الخليجية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بدول مجلس التعاون)) ، قطر ، 2000 ، جدول رقم (22) ، ص 29 .

جدول رقم (7)

في

التوزيع المهني للعاملين (مواطنون ووافدون) في قطاع الصناعة التحويلية

دول مجلس التعاون الخليجي عام 1999

نوع المهنة	مواطنون	وافدون	% للوافدون
كبار الموظفين	328	328	50
مهندسون جامعيون	501	1301	72
مهندسون من معاهد التدريب	757	1563	67.4
حرفيون: مشغلو مصانع	1112	2225	66.7
مشغلو آلات وعمال تجميع	498	1027	67.3
وظائف أخرى (إنتاج)	1170	4468	79.2
أعمال مساعدة	979	1383	58.6
خدمات مساندة (جامعيون)	434	583	57.3
خدمات مساندة (خريجو معاهد)	1137	3269	74.2
أجمالي المهن	6926	16047	69.9

المصدر: المعهد العربي للتخطيط , ورقة عمل قدمت إلى ورشة عمل حول ((تفعيل دور العمالة الخليجية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بدول مجلس التعاون)) , قطر , 2000, جدول رقم 21, ص 28 .

جدول رقم (8)

نسبة إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي 1980-1999

1999	1980	
14.1	5.1	الإمارات
11.1*	-	البحرين
15	7.6	السعودية
15.7	6.2	عمان
-	-	قطر
23.5	13.1	الكويت

المصدر : التقرير الاقتصادي العربي الموحد , الجامعة العربية واخرون , القاهرة 2001 , ملحق رقم 13/2 , ص 247.

* تقديرات عام 1992.

