

العمالة الوافدة بدول مجلس التعاون الخليج العربي

الأستاذة: فوزية براهيم

أستاذ مساعد "أ" في العلوم التجارية

جامعة الأغواط

الملخص:

إن ظاهرة الهجرة في دول المجلس التعاون ، هذه الدول التي تمثل واحدة من أهم الأقاليم الدولية استقبالا وتأثيرا على هجرة العمالة الوافدة وتمثل هذه الظاهرة موقع القمة بين اهتمامات واضعي السياسات وصانعي القرارات في دول مجلس التعاون الخليج ، فهي من جانب مثلت ولا تزال ضرورة يصعب الاستغناء عنها لعلاقتها الجوهرية بالتنمية إلا أنها في الوقت نفسه ذات تأثيرات سلبية بدأت تتضح معالمها ونتائجها في شكل اختلالات في البنية السكانية وسوق العمل والقيم الثقافية والاجتماعية كما أنها دفعت بالكثير من التحديات التي تناولتها الدراسة والتي من أهمها اختلال التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها، وإشكالية توفر عمالة ملائمة للاقتصاديات الجديدة، المرتبطة بالمعلومات والاتصالات، خاصة في ظل سيطرة الشركات الكبرى المتعددة الجنسيات، التي أوجدت أنماطا جديدة من الهجرة كما خلقت تنافسا قويا في سوق العمل بسبب العمالة الماهرة والتي تتمتع باستخدام التقنية العالية مما أبرز قضية أخرى تعتبر بمثابة تحدي آخروهي عدم ملائمة المخرجات التعليمية للعمالة بشكل عام والعمالة المواطنة بشكل خاص.

Summary:

The phenomenon of the emigration in GCC, these countries present one from the most important international territories in reception and influence on the coming worker emigration, and this phenomenon represents the most important the most interesting subject between the interests of the politics creators and the decisions makers in GCC.

On the one hand. it represented and remained a necessity which is difficult to dispense with, because of its substantial relations with the development, however, it has a negative influences, which its features and results became evident, by disequilibrium in the population structure and in the work market, also in the cultural and social values,

Besides that, it creates a lot of challenges treated in this study, especially the disequilibrium between the supply and the demand of the employment ,and the problem of the availability of workers suitable with the new economics, related by the information and the communications, especially, under the dominance of the big multinational ties societies, which created a new kinds of emigration, and

they also produced a strong competition in work market, because of the qualified workers question, who are delighting in using the high technics, and that led to the emergence of another issue which considers as another challenge; it is the unsuitability of the educational outputs of the workers in general, and the native workers in particular.

مقدمة :

نالت ظاهرة العمالة الوافدة إلى منطقة الخليج العربي اهتماما ت بالغة من قبل العديد من المفكرين والباحثين لونها ظاهرة تختلف كثيرا عن الهجرات الأخرى في باقي نطاق العالم.

فخلال بضعة عقود شهدت منطقة دول مجلس التعاون تغيرات جذرية في تركيبة السكان وقوة العمل ، فقد صارت القوى العاملة الوافدة مهيمنة في جميع دول الخليج ، وفي بعضها أصبح غالبية السكان أنفسهم من غير المواطنين .

كما وفد على المنطقة مهاجرون من حوالي 200 قطر في مختلف أنحاء العالم ينتمون لمجموعة واسعة من المهن و الحرف. وبدأت الهجرة الحديثة ذات الارتباط بالنفط بمنطقة دول مجلس التعاون الخليجي بدولة البحرين و الكويت أول الأمر في حقبة الأربعينات ثم امتدت لباقي دول المنطقة . وكانت عمان آخر دولة خليجية تنظم للركب كدولة رئيسية مستقبلة للعمالة الوافدة.

إن فتح أبواب سوق العمل أمام العالم كانت لبعض دول المجلس (البحرين، الكويت، قطر ودولة الإمارات) بمثابة الأسلوب الوحيد للمضي قدما في النمو الاقتصادي لأنها تملك فائض رأسمال وتعاني من نقص حاد في العمالة ع لى المستويات الكافية.

أولا/ دول مجلس التعاون – المساحة و السكان

(أ) المساحة:

تقع دول مجلس تعاون الخليج العربي في جنوب غرب القارة الآسيوية وهي بهذا الموقع تمثل أقصى امتداد للوطن العربي من جهة الشرق وامتداد بحري للمحيط الهندي.

تحدها من الشمال العراق والأردن و من الجنوب الجمهورية العربية اليمنية و البحر العربي و من الغرب البحر الأحمر مما يجعلها أهم المناطق الحيوية في العالم حيث تربط بين القارات الثلاث (آسيا إفريقيا و أوربا).

تتربع دول مجلس التعاون الخليجي على مساحة إجمالية : تبلغ 2423.3 ألف كم مربع ولها شريط ساحلي يبلغ 2929 كلم ، فضلا أن المنطقة تشرف على أهم أذرع مائية وهي البحر الأحمر والبحر القوسط و الخليج العربي، و بالتالي تتحكم منطقة الخليج العربية في طرق المواصلات البرية و البحرية و الجوية و حركة التجارة و النقل و الترانزيت

1

(ب) السكان:

بلغ عدد سكان دول مجلس التعاون الخليج العربي حسب إحصائيات سنة 2013 بلغ 45.9 مليون نسمة، وبتزايد عدد السكان من سنة إلى أخرى ، لي تراوح من 33.1 إلى 42.1 مليون نسمة خلال الفترة 2004-2011 .

تضم السعودية أكبر عدد من السكان وصلوا سنة 2010 إلى 26 مليون نسمة، وفي دولة الإمارات العربية المتحدة كحد أعلى و0.8 مليون نسمة في دولة البحرين كحد أدنى، وفي دولة الكويت بلغ عدد السكان 3 مليون نسمة ثم تلتها سلطنة عمان 2.7 مليون نسمة ونجد المرتبة ما قبل الأخيرة قطر 1.3 مليون نسمة².

هذا وترتفع نسبة السكان غير المواطنين في دول مجلس التعاون لتبلغ أعلى نسبة لها في دولة قطر 75 بالمائة وفي الإمارات العربية المتحدة 70 و58 بالمائة في دولة الكويت سنة 2010 من إجمالي السكان غير المواطنين في هذه المنطقة. هذا الارتفاع أدى الى زيادة نسبة العمالة غير المواطنة وانخفاض ح جم العمالة المواطنة حيث شكل العاملون غير المواطنين أكثر من ثلثي قوة العمالة الإجمالية ، في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة و دولة قطر سلطنة عمان و دولة الكويت ، ورغم المشكلات التي تثيرها العمالة الوافدة ، خاصة من حيث الاندماج مع السكان المواطنين و مخاطر الاعتماد على عنصر قد لا يضمن له البقاء باستمرار فقد كان للعمالة المدربة دور كبير في هذه الدول³ و الجدول التالي رقم (1) يبين حجم مؤشرات العمالة بدول مجلس التعاون عام 1998

النسبة	المؤشرات العمالية
10.25 %	عدد أفراد القوى العاملة
70%	نسبة الأجانب
3.7 %	نسبة الزيادة السنوية بالقوى العاملة

المصدر: <http://library.gcc.org.org>.

يلاحظ أن نسبة اليد العاملة الأجنبية تصل إلى 70 بالمائة من إجمالي القوى العاملة في دول المجلس حيث بلغت نسبة الزيادة السنوية بالقوى العاملة 3.7 بالمائة سنويا وهي دلي لا على اعتماد هذه الدول الكبير على اليد العاملة الأجنبية.

كما يمكن أن نقرأ مقارنة وتنبؤات لعدد سكان منطقة ال خليج العربية حتى عام 2015 مقارنة بعدد العمال الوافدين وهو يوضح أن إجمالي عدد المواطنين سيصل إلى 33.946 مليون نسمة و الوافدين سيقدرون عددهم ب 20.84 مليون نسمة أي أن مجموع المواطنين و الوافدين سيصل إلى 54.786 مليون نسمة.

ثانيا/مراحل وطبيعة الهجرة إلى دول مجلس التعاون

بدأت أحداث حركة دولية للهجرة العمالية في دول مجلس تعاون الخليج العربي في أعقاب الحرب العالمية الثانية و نمت وتعاضمت بنمو تدفق العوائد النفطية و زاد تعاضمها في شرايين اقتصاديات هذه الدول . ويمكن تقسيم تطور الهجرة العمالية إلى دول المجلس إلى المراحل التالية تبعا لمسير تدفق تلك العوائد⁴.

المرحلة الأولى: استمرت من بداية أربعينيات القرن الماضي حتى مطلع الخمسينيات ببدء الاستثمار التجاري للبتروال العربي و تصاعده ، و ظهور آثاره في الأوضاع الاقتصادية . بما في ذلك الاجتذاب التدريجي للعمالة من الخارج لاستخدامها في عمليات التحديث و توسيع الخدمات العامة. و كانت الهند و إيران المصدرين الأساسيين لتلك العمالة الوافدة.

- المرحلة الثانية : امتدت من أوائل الخمسينيات حتى بداية السبعينات و تميزت هذه الفترة بإعادة تنظيم الإدارة . و الانطلاق لبعث المرتكزات الاقتصادية الأساسية و إنشاء المدارس و المستشفيات و الطرقات و أخذت الهجرة العربية من مصر و فلسطين و السودان و الأردن تتفوق على الهجرة الإيرانية و الهندية.
- المرحلة الثالثة : بدأت في خريف عام 1973 إثر بدء تصاعد أسعار النفط و انتهت بتدهور هذه الأسعار عام 1983 و قد رافق ارتفاع أسعار النفط في هذه المرحلة زيادة العائدات النفطية مما أدى إلى اتساع الخطط الإنمائية في هذه الدول مما اضطر دول المجلس و نظرا لقلّة سكانها و شح قواها العاملة إلى فتح أبوابها على مصراعها للأيدي العاملة العربية و الأجنبية على السواء بكل أصنافها ، حتى أصبحوا يحتلون المكانة الأساسية في تركيب القوى العاملة .
- المرحلة الرابعة : بدأت في بواكير عقد الثمانينات متزامنة مع تدهور سعر النفط و عائداته ، فاتجهت معدلات الوافدين نحو الانحسار . و تشير بيانات ما قبل عام 1985 إلى استمرار هبوط صافي معدل زيادة المهاجرين حيث كان المتوسط السنوي لمعدل تدفق السكان الوافدين في الفترة 1985-1990 3.3 بالمائة فقط مقارنة ب 8 بالمائة خلال الخمس السنوات السابقة لها .

- المرحلة الخامسة : تعتبر حقبة ما بعد حرب الخليج مرحلة خامسة ، إلا أن تلك الحرب لم تغير شيئا من الملامح العامة للمرحلة الرابعة ، إذ لم يتجاوز دورها بالإسهام في تسريع وتيرة هيمنة الآسيويين على سوق العمل الخليجي ، و هو ما كان سائدا سلفا .
- و بدأ تدفق العمالة الوافدة من جديد في عقد التسعينيات و ما بعدها.

و حتى نستطيع أن نفهم المستويات الحالية لأعداد العمالة الوافدة من الضروري أن نفحص التطور التاريخي لها في دول مجلس التعاون الخليجي على مدى العقدين إلى ثلاثة عقود ماضية كما هو مبين في الجدول رقم (1).

ثالثا/ التحديات التي تفرضها العمالة في دول مجلس التعاون .

أ - الخلل السكاني في أنظار المجلس التعاون :

تعاني دول المنطقة الست الأعضاء في مجلس التعاون من خلل هيكلي مزمن في تركيبة السكان عامة و قوة العمل على وجه الخصوص ، و إذا كان الخلل السكاني عام و شامل في المنطقة و يتفاقم في جميع الدول الأعضاء في المجلس ، فإن أحوال بعض البلدان و المجتمعات أكثر انكشافا و خطورة من بعضها الأخر ففي عام 2001 لم يعد يمثل

مواطنو دولة الإمارات سوى 22% من السكان و 8.7% فقط من قوة العمل . وليست قطر أفضل حالا حيث لا تتجاوز نسبة المواطنين في السكان 30% وفي قوة العمل 14.1% فقط .

والكويت التي أتاحت لها في مطلع التسعينيات ، فرصة إعادة ترتيب سياستها السكانية عادت بسرعة إلى وضع أكثر اختلالا مما كانت عليه قبل الغزو ، فتدنت نسبة المواطنين في السكان إلى 38.1% وفي قوة العمل انخفضت نسبة المواطنين في السكان إلى 19.7% ولا تستثنى الدول ذات الكثافة السكانية ومعدلات البطالة المرتفعة بين المواطنين ، من تصاعد معدلات الخلل في تركيب السكان وفي تركيب قوة العمل.⁵

ب - تدني الإنتاجية :

ومن التحديات الرئيسية على طريق التنمية في منطقة دول المجلس ، الإنتاجية المنخفضة للعمل ولا شك أن حشد الموارد البشرية الوطنية منها والوافدة في سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية ليست موضوع خلاف ، غير أن المعضلة تكمن في :

- كثافة معدلات تدفق الأجانب لدول المجلس ما أدى إلى تدني الإنتاجية للعمالة الوطنية .
 - انخفاض مستوى المهارات للمواطنين إلى ما دون الحد المطلوب.
- ولم تكن الأعداد الإضافية من العمال الوافدين على قوة العمل التي كانت موجودة أصلا مصحوبة بزيادة متكافئة في القيمة الإضافية ، بل أن متوسط إنتاجية العمالة قد تدنى في حقيقة الأمر نتيجة للزيادة المرتفعة نسبيا في حجم العمالة مقارنة بالزيادة في الذين يقتضون بأجور أقل من سعر السوق والذي من شأنه أن يدفع الأجور نحو مزيد من التدهور .

- بالإضافة إلى أن عرض العمالة بقدر يفوق الطلب قد دفع مستوى الأجور نحو التدني في بعض دول المجلس وهذا بدوره أدى إلى توظيف عمالة أكثر ذات مستويات أدنى من الإنتاجية الحدية . ومن ناحية أخرى لا يعني ذلك أن كل العمال الوافدين للبلاد والمسجلين بوصفهم مستوعبين في وظائف تم توظيفهم جميعا بالفعل⁶ . ويقودنا هذا إلى المشهد الثاني لتفسير أسباب تدني إنتاجية العمالة ومن السمات الأخرى لليد العاملة في الخليج انخفاض الإنتاجية بالرغم من استعمال التكنولوجيا الحديثة وزيادة رؤوس الأموال المباشرة⁷ . فمثلا انخفضت الإنتاجية بين عامي 1980-2000 بمعدل سنوي يبلغ 2.9% في السعودية ويرجع ذلك إلى عدة أسباب أهمها عدم الاستقرار السياسي في المنطقة وكثافة الاستثمار في الأسواق المالية بدلا من الاستثمار المباشر في مشاريع إنتاجية محلية.

وتكشف الأرقام الميمنة في الجدولين التاليين (2) و(3) مدى تأثير دولة الإمارات بالظواهر المؤدية إلى تدني الإنتاجية أكثر من دول المجلس مجتمعة ذات الكثافة العمالية في اقتصادها.

الجدول رقم (02) قطاع التصنيع : توزيع أعداد المنشآت حسب الحجم 1998

منشآت صغيرة	منشآت متوسطة وكبيرة	الإجمالي	% إجمالي المنشآت الصغيرة	% إجمالي المنشآت المتوسطة والكبيرة	
806	1040	1846	43.7%	56.3%	دولة الإمارات
2766	4322	7088	39%	61%	دول المجلس

المصدر: عباس عبد الكريم و سليمان إبراهيم، مشكلات الإنتاجية ص 26

ويبين الجدول أعلاه وجود أعداد أكبر من المنشآت الصغيرة في قطاع التصنيع بدولة الإمارات مقارنة بدول المجلس حيث تندرج نحو 44 % من المنشآت الصناعية في الدولة تحت فئة المنشآت الصغيرة في حين تبقى أرقام دول المجلس ككل في حدود 39 % وتمثل المنشآت المتوسطة والكبيرة مجتمعة 56% في دولة الإمارات و 61% في دول المجلس وتنعكس آثار تدني معدلات الإنتاجية المرتبطة بالمنشآت الصغيرة بصورة واضحة على المستوى الأدنى من الإنتاجية في دولة الإمارات مقارنة بدول المجلس .

الجدول رقم (03) التصنيع : عدد المنشآت ، رأس مال المستثمر العمالة المستخدمة ، و التكتيف الرأسمالي

العمالي 1998 :

الدول	عدد المنشآت	%	إجمالي رأس المال - ملايين الدولارات	%	إجمالي عدد العاملين	%	التكتيف الرأسمالي الإجمالي
الإمارات العربية	1546	26	8362	10.3	148509	26.6	56.306
دول مجلس التعاون	7088	100	81367	100	559352	100	40

المصدر عباس عبد الكريم، سليمان إبراهيم، مشكلات الإنتاجية ص 27

- ويبين الجدول رقم (03) بيانات حول المنشآت في قطاع الصناعة ورأس المال المستثمر والعمالة المستخدمة فيها ومن المؤشرات الهامة التي تعكس إجمالي الإنتاجية مدى التكتيف الرأسمالي العمالي ، وفي قطاع الصناعة نجد عموماً أنه كلما كان هذا التكتيف أعلى كلما ارتفع معدل الإنتاجية وتوضح المحصلة النهائية في قطاع الصناعة أن حجم التكتيف الرأسمالي الواحد يبلغ 56.306 دولار أمريكي في دول المجلس ككل ، أي أن التكتيف الرأسمالي / العمالي بدولة الإمارات لا يتعدى 40 % مما هو عليه بدول الخليج الأمر الذي يعكس مستوى أكبر من الاعتماد على تقنيات و أساليب للإنتاجية ذات تكتيف عمالي .

ج-البطالة:

- إذا ما تناولنا المستوى العام للبطالة في منطقة دول المجلس نجد أنها في تزايد ومعدل البطالة خلال الثلاث سنوات الأخيرة. ما عدا الكويت التي انخفضت بها نسبة البطالة خلال الفترة 2001-2004.⁸

تتميز مشكلة التوظيف بدولة الإمارات و في عدد من دول المجلس بخصوصية م نفودة ، فالمواطنون هنا لا يجدون فرص توظيف كافية ، رغم أنهم لا يشكلون سوى أقلية ضمن إجمالي قوة العمل ، وهذه المشكلة لها جانبان جانب الطلب و جانب العرض ، ويمكن النظر إليها وتحليلها من خلال ثلاثة أبعاد أساسية وهي كالتالي.

- طلب متزايد على التوظيف نتيجة لزيادة السكان من جهة وزيادة معدلات مشاركة قوة العمل من جهة أخرى .
- فرص تنافس غير متكافئة في سوق العمل مع قوة العمل غير المواطنة مما أدى إلى تعطيل المواطنين للقطاع الحكومي وتكدسهم في وظائف رغم أن فرص التوظيف في القطاع الخاص أوسع نطاق وأسرع نموا .
- عدم ملائمة التعليم والمهارات لدى الباحثين عن العمل.

الجدول رقم 04 البطالة في دول مجلس التعاون 2001.. 2004

الدولة	2001 البطالة	2001 المعدل	2004 البطالة	2004 المعدل
الإمارات	45000	2.3	82000	3
البحرين	16965	2.5	9424	3.1
السعودية	--	5.9	471727	7
عمان	35000	5	62868	
قطر	7528	2.3	8887	2.3
الكويت	9464	1.8	17840	0.7

المصدر وزارة التخطيط و الإدارة المركزية للإحصاء 2004

د-تحولات العمال من دول المجلس :

إن تحولات العمال الأجانب العاملين في دول المجلس بلغت حوالي 24 بليون دولار سنويا عام 2004. وتشير الدراسات أن هناك اتجاها عاما تصاعديا يحكم حجم هذه التحولات في دول المجلس الست .

وإذا ما تناولنا المستوى العام للبطالة في بلدان الخليج العربية لعامي 2001 و 2004 كما هو موضح في الجدول أعلاه نلاحظ تزايد أع داد ومعدلات البطالة خلال الثلاث السنوات الأخيرة وكانت الزيادة بمعدلات بسيطة ما عدا الكويت التي انخفضت بها نسبة البطالة ، فنجد أن معدل البطالة ارتفع من 2.3% في عام 2001 إلى 3% في عام

2004 أما البحرين فقد ارتفع من 2.5 % إلى 3.1 % و السعودية من 5.9 % إلى 6 % ، أما عمان من 4.1 % إلى 7.1 % أنظر الجدول أعلاه.

-إن لتحويلات العمال الأجانب تأثيرا سلبيا مباشر على حجم الاستثمار في دول المجلس كفرص غير مستغلة، حيث تمثل التحويلات نسبة كبيرة مقارنة مع حجم الاستثمار في دول المجلس.

ولو نظرنا إلى التحويلات على أنها تمثل مصادر ممكنة للاستثمار في حال توفير الأدوات الاستثمارية المناسبة لاستقطابها واستيعابها في الاقتصاديات المحلية لدول المجلس ، فإن هذه التحويلات تشكل فرص ضائعة على اقتصاد دول المجلس ، تصل إلى أكثر من ثلث حجم الاستثمار الفعلي، ويلاحظ في هذا الإطار أنه لم يتم تبني السياسات اللازمة لتشجيع استثمار جزء من تحويلات العمالة الوافدة في الاقتصاديات المحلية لدول مجلس التعاون . وكذلك فإن المصارف المحلية لم تتمكن من استقطاب هذه التحويلات بالإيداع لديها على شكل ودائع أو حسابات ادخار بغرض توظيفها وتدويرها في الاقتصاديات المحلية عوض عن أو قبل تحويلها إلى الخارج ، بل أفلحت في ابتكار الوسائل اللازمة لتسريع وتشجيع التحويلات للخارج ، مما يشكل قصورا في أداء الأسواق المالية المحلية وعجزا عن زيادة الموارد المتاحة لديها .

وأخيرا فإن لتحويلات العمالة الوافدة آثار غير إيجابية على موازين مدفوعات دول المجلس حيث شكلت نزيفا مستمرا لتلك الموازين ولأرصدها من العملات الأجنبية.

رابعاً/علاقة الهجرة الوافدة بالتنمية في دول المجلس

إن الحديث عن الهجرة العمالية كعامل أحادي ساهم في التحولات الأخيرة الحاصلة في المجتمع الخليجي يجانب الصواب إلى حد بعيد ، فالهجرة العمالية كما سبقت الإشارة لا تخلق من عدم ، إنما هي في الواقع وليدة أنماط تنموية ساهمت المعطيات السياسية و الاقتصادية على الصعيد الإقليمي العربي والدولي في إحداثها. لذا فنحن نذهب إلى الاعتقاد أن أنماط واستراتيجيات التنمية المتبناة، بالإضافة إلى الهجرة، قد ساهمت في تكريس واقع قيمي يعزز من عدم إنتاجية هذه المجتمعات وبالتالي المزيد من اعتمادها وانكشافها في الخارج.¹⁰

بالإضافة إلى ذلك فإننا نجد إن سياسة الاستقدام السهل الذي خضعت له العمالة الآسيوية خلال العقدين الماضيين قد ساعدت على بروز ظاهرة الاتجار بالعمل الوافد ، حيث أصبحت عملية الاستيراد ذاتها مهنة تمثلت بشكل جلي في انتشار مؤسسات الاستخدام وجلب القوى العاملة. كما أن السعي الشديد وراء الربح لدى القطاع الخاص قد دفعه إلى استيراد عمالة قليلة التكلفة الاقتصادية ومحدودة الالتزامات القانونية وعالية المردود المالي. كما أن تركيز العمل المحلي في القطاعات التقليدية من التوظيف قد حال من إمكانية كسبها للمعرفة الفنية الحديثة وخضوعها للمعايير الحديثة للعمل.

بالإضافة إلى ذلك ، فالقطاع الخاص ساهم في إقامة سلالم للأجور لايقبل بها العامل المحلي كما انه من ناحية أخرى ، ساهم في الاضطراب الحاصل في برامج تنمية الموارد البشرية .

ومن المهم القول أن التدفق الغير مبرمج للعمال الوافدة ساعد على نزوح العمل المحلي من المستويات الدنيا من المهن ، إلى مهن ذوي اللياقات البيضاء حتى باتت بعض هذه الأعمال حكرا على جماعات معينة من العمال المهاجرين. كما لوحظ أن دخول العمل الوافد قطاع الأعمال الهامشية أدى إلى بروز ظاهرة البطالة المقنعة في أوساطه ، كما هو

الحال في تجارة المفرق (التجزئة) في البحرين وغيرها من الأقطار الخليجية ، حيث إن مجموعة من الأسويين قد يصل عددهم إلى 10 أو أكثر تدير مشروعا تجاريا لا يحتاج إلى أكثر من شخصين أو ثلاثة أشخاص لإدارته . وقد تمتد هذه الظاهرة إلى قطاعات أخرى كالتشييد وصالونات الحلاقة وتجارة التجزئة...ألح.

ومما لا شك فيه أن نشاط الأسويين في بلدان الخليج قد أدى إلى شيوع المنشآت الصغيرة الحجم الكثيفة العمالة ، مخالف بذلك ما تعارف عليه الاقتصاديون ، إذ يجدد المتاح من عوامل الإنتاج الأساليب الفنية المستخدمة في عمليات الإنتاج ، أي أن المجتمعات التي تتوفر فيها اليد العاملة وتتوفر فيها رؤوس الأموال تتبنى الأساليب الإنتاجية الكثيفة العمل ، بينما المجتمعات التي تزدهر فيها اليد العاملة وتتوفر فيها رؤوس الأموال تلجأ عادة إلى أساليب الإنتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية و إذا أخذنا بلدان الخليج كمثال ، فمن الطبيعي أن تكون أساليب الإنتاج السائدة فيها عالية الكثافة الرأسمالية . لكننا نجد - لاشك بفعل التدفق غير المبرمج للعمل الأسوي - إن أساليب الإنتاج السائدة فيها هي الكثيفة العمل .

-وخلاصة القول إن العمالة الوافدة ، عربية أ كانت أم أسوية ، في الكثير من حالاتها لم تخضع لأنظمة العمل الحديثة ، لأنها هي انتزعت أساسا من مهنها التقليدية في الزراعة والرعي في بلدان المنشأ وأطلق صرحها في نمط إنتاجي أخذنا بشكله الرأسمالي ، مما أثر إلى حد كبير في ظروف استخدامها . إن هذا الوضع ساعد إلى حد كبير على إعاقة محاولات الاستخدام الأمثل لقوة العمل المحلية . كما ساهم من ناحية أخرى في إضعاف المعايير الحديثة الضابطة لسوق العمل وتعميق معايير المنفعة والمصلحة الذاتية . فالعمالة الوافدة بشكل عام ، ونتيجة دورها الاقتصادي والاجتماعي ، وربما السياسي المعاطم ، ستبقى تشكل عنصرا أساسيا من مداخلات التنمية السائدة و أنماط الإنتاج. وقد لا يكون من المغالاة القول أن هذه الأنماط ومنذ اكتشاف النفط واستثمار أمواله قد تشكلت في ضوء سيادة العمل الأجنبي أكثر مما هي قد تشكلت في ضوء إمكانية سيادة العمل المحلي¹¹.

-كما تلعب العمالة الوافدة دورا إيجابيا مهما في اقتصاديات الدول الخليجية حيث تساهم في زيادة القدرة التنافسية لبعض القطاعات الاقتصادية في الأسواق العالمية وخاصة تلك التي تعتمد على استخدام العمل بكثافة عالية ، وبالتالي تكون تكاليف الإنتاج منخفضة ولذلك فإنه إذا قامت دول الخليج بزيادة الأجور لاجتذاب المواطنين للعمل في هذه القطاعات فسوف يفتقد الاقتصاد المحلي ميزة الإنتاج بتكاليف منخفضة ، مما قد يؤدي إلى استيراد تلك المنتجات من الخارج ، كما تعمل العمالة الوافدة على بقاء الطلب الكلي في الاقتصاد المحلي مرتفعا في المتوسط وخاصة تلك الفئات التي ترفع قيمة ما تنفقه من دخولها أو تلك التي تقيم داخل البلاد لفترات زمنية طويلة¹² .

- كما ساهمت العمالة الوافدة في إنجاز برامج التنمية في دول المجلس التعاون الست وإرساء البنية الأساسية اللازمة للتطور الاقتصادي كما كان الاعتماد على العمالة الوافدة ضروريا للمساهمة في تكوين الجهاز الإداري اللازم لحمل عبء عمليات التحديث فضلا عن المساهمة في كافة القطاعات الخدمية الإنتاجية .

-ومن ناحية أخرى يمثل الوافدون في الدول الخليجية كتلة شرائية مهمة تخلق طلبا كبيرا على السلع والخدمات و تشغل معظم الشقق في العمارات السكنية وبذلك يسهمون في تحقيق فائض القيمة لدى العديد من القطاعات الاقتصادية. ففي الكويت ، أدى انخفاض أعداد الوافدين بعد التحرير مباشرة إلى ازدياد عدد الشقق الشاغرة لتصل

إلى ما يربوا على خمسين ألف شقة ، وبذلك تقلصت القوة الشرائية في هذا ال قطاع و الملاحظ أن تناقص أعداد المستهلكين لم يكن فقط نتاج تقلص الوافدين بل أيضا نتيجة للتغيير في تركيبها حيث ازدادت أعداد الأسويين على حساب العرب وازدادت أعدادا الذكور العزاب على حساب العائلات مما أثر بالسلب على حجم الاستهلاك وأنماط الطلب على السلع والخدمات¹³.

-كما لعبت القوى العاملة في دول المنطقة دورا هاما في تشكيل الهياكل التحتية للعمالة وأثرت في اقتصاديات هذه الدول في عدة مجالات لها أهميتها في النمو الاقتصادي ومشروعات التنمية وملاّت فراغ غياب القوى المحلية حتى تمكنت المؤسسات العلمية ومراكز التدريب الفني والتجاري من تخريج الأعداد اللازمة من القوى العاملة المحلية . وبالرغم من العوائد المالية الضخمة التي تحصل عليها الدول من القوى العاملة الوافدة سواء في قطاع الإنتاج أو الاستهلاك إلا أن الثمن الاجتماعي الذي تدفعه هذه الدول سيكون عاليا ومكلفا .

-وعموما فإن المهاجرين قد لعبوا دورا هاما في عملية التحضر ونمو المدن والتجمعات الحضرية المعاصرة في دول الخليج العربي ، سواء بمساهماتهم في عملية العمران ذاتها والبناء الفيزيقي لهياكل المدن والمؤسسات والمرافق والمنشآت اللازمة للمقومات المدينة المعاصرة ومشاركتهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات الحضرية التي ولدت الحركة والتقدم واقتناء التكنولوجيا وإدخالها المنطقة لأول مرة في تاريخها الطويل . غير أن هذه المدن أصبحت تعج بالوافدين إلى الدرجة التي قد لا تتسع لاستيعابهم أحيانا.

وقد أشارت العديد من الإحصاءات إلى ارتفاع معدلات الأمية بين المهاجرين، الأمر الذي يعيق التفاعل الاجتماعي في المرحلة التي أصبحت فيها الأمية تشكل عائقا في الاتجاه نحو التحديث والتكنولوجيا والتصنيع. كما أدى انتشار العمالة الأجنبية في منطقة الخليج إلى تكاسل المواطنين عن أداء الأعمال التي يشتركون فيها مع الأجانب للعمل نفسه ، كذلك أدى إلى الانصراف عن بعض المهن التي تقتضي الجهد والعمل اليدوي ، وبروز ظاهرة التغيب عن العمل ، وعدم الالتزام بأوقاته. كما أدى أيضا إلى عدم تحمس المواطنين لاكتساب المعارف والمهارات المطلوبة للمهنة الوسيطة والتي تحتاج إلى عمل يدوي¹⁴

خامسا/ سوق العمل الخليجي و العمالة الوافدة

من الطبيعي أن تؤدي عمليات سوق العمالة إلى توزيع القوى العاملة على مختلف المهن والقطاعات طبقا لهيكل الحوافز والمتطلبات من حيث المهارة والكفاءة .

فنجد في القطاع الخاص أن معدل أو مستوى الأجر يحدد طبقا لقوى العرض والطلب، في إطار عرض العمل الذي يتكون في معظمه من قوة العمل الأجنبية. حيث يعرض صاحب العمل مستوى أجر يفوق بكثير ذلك الأجر المتوفر في البلد الأصلي لجذب العمالة إلى الدولة وسد النقص القائم. إلا أن القطاع العام يعرض أجرا لا يخضع لضغوط سوق العمل في القطاع الخاص فهو بصفة عامة يعرض أجرا ومزايا أعلى من تلك التي يفرضها القطاع الخاص وهو ما يشكل عامل جذب قوي للعمالة الوطنية لتتجه نحو الالتحاق به .

ونتيجة لهذه الوضعية لسوق العمل . فإننا نجد المؤسسات التنظيمية الرسمية تسعى جاهدة إلى تطوير قدرات عمليات سوق العمل وفي دولة الإمارات وغيرها من دول مجلس التعاون وهناك تنامي لأهمية جهود تشغيل المواطنين في القطاع الخاص وهو ما تنفذه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في دولة الإمارات من خلال إدارة الاستخدام ،

الذي يراد من خلاله توظيف المواطنين في القطاع الخاص . أما بالنسبة لسوق العمل للعمالة الأجنبية¹⁵ فإن الدور الرئيسي يلعبه صاحب العمل الذي يسعى إلى تلبية احتياجاته من عنصر العمل ، من خلال الإجراءات الرسمية التي تنظم عملية الإستخدام للعمالة الأجنبية وهناك العديد من النتائج التي يمكن استخلاصها من وضعية سوق العمل الحالية في دول المجلس التعاون منها :

- ارتفاع معدل البطالة بين المواطنين : لا شك أن الجهود المبذولة في سبيل توفير فرص العمل المتكافئة لمواطنين المجلس كانت جهوداً متتابعة ومتنوعة إلا أنها في ظل متطلبات التنمية الاقتصادية التي يطمح لها دول مجلس التعاون وفي ظل عدم ملائمة مخرجات الأنظمة التعليمية للاحتياجات سوق العمل نجد أن هناك ارتفاع متزايد في عدد الباحثين عن العمل . مما أدى إلى وضوح لظاهرة البطالة .

- الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية:

• دعم السيطرة الوطنية الاقتصادية على النشاط الاقتصادي : إن العديد من قرارات القطاع الخاص لها تأثير على المدى البعيد على الاقتصاد الوطني وإنجازاته ومن تلك القرارات التنفيذية التجارية التي تتخذ في القطاع الخاص مازالت تصنع على مستوى الشركات من قبل المصادر إدارية تجارية غير وطنية .

• التأثيرات السلبية على معدل النمو ومسبباتها : من خلال تكثيف استخدام العمالة الرخيصة كما هو الحال في الوقت الحاضر ، والتي تشكل غالبية العمالة الإجمالية والتي لها خصائص منها أن أغلبها غير ماهرة وتنتشر بينها نسبة الأمية مما جعل منها معدل إنتاجية معظمها مع تدني كفاءة الأداء في معظمها . ومع ذلك ما زال العديد من المنشآت تتمسك بخيار العمالة الكثيفة في أسلوب الإنتاج خلال مسار تنمية قطاعات الصناعة و الخدمات . والذي يتضارب مع الموارد الأساسية والهيكلية للاقتصاد والتي تتميز في الأصل بوفرة رأس المال ونقص في عنصر العمل .

• عدم تماسك النسيج الاجتماعي الوطني : يخلق التواجد الكثيف للعنصر الأجنبي أنشطة اجتماعية لا تتجانس مع تقاليد وعادات وثقافة المجتمع الوطني إضافة إلى إيجاد تكلفة اجتماعية أخرى ، تشكيل عبء على البنية التحتية للاقتصاد¹⁶ .

- لا شك أن الهجرة إلى دول مجلس التعاون كان لها تأثيرها سواء على السكان أو قوة العمل وعلى عملية التنمية بشكل عام وإن أشرنا بأنها بحجمها المتزايد عبر العقود الثلاثة الماضية فرضت الكثير من التحديات .

كما ساهمت في خلق فرص ناجحة، فالجدير بالذكر أن العمالة الوافدة على أصولها قد شكلت عنصراً أساسياً في تنمية دول المجلس، وأن التخلي عنها عملاً بسياسة الإحلال من شأنه أن يخلق أزمات لدول مجلس التعاون لعقد قادم من الزمن على الأقل خاصة في ظل إستراتيجيات التنمية الاقتصادية وسياسات الاستثمار والأسواق المالية، وأول شاهد على ذلك ما شهدناه الآن من المدن الخليجية الكبرى دبي ، الدوحة ، المنامة ، أبوظبي ، وما تزد هذه المدن من حركة عمرانية وتجارية تضاهي دول العالم المتقدم مما يشير إلى إن تحقيق معادلة سكانية مقبولة بين الوافدين والمواطنين يبدو أمراً مستحيلاً وإن جميع سياسات الهجرة (الأنظمة والقوانين والتشريعات) لن تجدي نفعاً وإن هذه السياسات إما أن تكون تحدياً أمام قدرة هذه الدول التنافسية في سوق الاستثمار والمال وإما أن تكون داعمة لمزيد من الهجرة والتدفق أكثر العمالة الوافدة بنوعيات مختلفة تفرضها ظروف العولمة واقتصاد المعرفة وطبيعة حركة المال والأعمال .

- ويمكننا أن نؤكد من واقع المعلومات السابقة على خطورة أوضاع السكان وقوة العمل في دول الخليج العربي على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية الراهنة والمستقبلية مما يجعل من تنمية الموارد البشرية أهم المحددات الرئيسية لمصير

هذه الدول ، ومن ملاحظ في أن الكثير من قوانين الاستخدام والهجرة شيئاً فشيئاً سيتم تغييرها وتعديلها لتصب في النهاية في مصلحة العمالة المهاجرة ، كما ستواجه الحكومات الخليجية صعوبات جما في إحداث توازن في مجال السكان و قوة العمل خاصة إذا ما كانت تسعى إلى الوصول إلى مستوى اقتصادي يكفل لها القدرة على التنافس العالمي في القرن الواحد والعشرين في مجال المال والأعمال .

- ومن الممكن أن ينتهي بنا المطاف إلى وضع سياسات بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بخدمة العمالة المهاجرة و زيادتها.

- لقد تعرضنا فيما سبق إلى ظاهرة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون كما أشرنا إلى الكثير من التحديات و الإشكاليات و سوف نحاول أن نستعرض من خلال ما يلي الفرص و الدروس المستفادة من خلال الإشارة إلى أهم نتائج هذه الدراسة و كذلك أهم التوصيات التي نوصي بها.

نتائج الدراسة :

- (1) إن الهجرة إلى دول مجلس التعاون واقع دائم وليس ظاهرة مؤقتة و إن هذا الواقع يحتاج إلى المزيد من الاهتمام كما يتطلب تخطيط على أعلى المهتمين في هذه الدول ليصبح جزءاً من سياستها و خططها و برامجها لأن هذا الواقع لابد أن ينظر إليه ضمن منظومة التنمية الشاملة في ظل البعد السياسي و البعد السكاني ، و البعد الاقتصادي.
- (2) _ كما يجب حساب تبعات هذا الواقع مما يحمله من قضايا ثقافية و اجتماعية و حقوقية لابد من الاعتراف بها و أجاد الآليات و الطرق الملائمة للتعامل معها.
- (3) كما يتضح عدم وجود سياسات هجرة ملائمة مما أفضى إلى تدفق عمالة دائمة غير مؤهلة، و ذلك بسبب عدم وجود آليات لدوران الهجرة حيث عمل المهاجرين على جلب مهاجرين آخرين ، و هذا ما تؤكد الإحصاءات التي تشير إلى تضاعف عدد السكان و قوة العمل بنسبة خيالية كما أن هناك غياب لإستراتيجيات تنمية القوى العاملة التي تعتمد على إعادة الاعتبار لدور المواطنين باعتباره م التيار الرئيسي للمجتمع و عماد قوة العمل .
- (4) إن الخلل في التركيبة السكانية و غلبة عنصر العمل الوافد على سوق العمل ، جميعها إشكاليات تعاني منها دول مجلس التعاون و لا بد من التوجه لإيجاد حلول جذرية .
- (5) إن غياب الإستراتيجيات السكانية يبدو واضحاً ، كما من الممكن اعتبار غياب الإستراتيجيات السكانية سبباً في تفاقم مشكلة الخلل في التركيبة السكانية .
- (6) ظهرت البطالة كأحد أهم التحديات التي تواجه دول مجلس التعاون في مجال قوة العمل إذ لم تعد فرص استخدام في القطاع الحكومي كافية لتوظيف المواطنين في ظل الأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات و حملة المؤهلات فوق المتوسطة ، و قد أشارت بعض التقديرات إلى ارتفاع معدلات البطالة في هذه الدول إلى أكثر من 14% كما من المتوقع تزايد نسبة البطالة رغم سياسات الإحلال المعمول بها في دول المجلس.
- (7) سيؤدي توجه دول مجلس التعاون نحو تخفيف الاعتماد على العمالة الأجنبية إلى المزيد من الاستخدام التقني لتعويض التقنيات ذات التكتيف العمالي و إلى تطبيق أساليب من شأنها تحقيق تقنيات تعتمد على التكتيف الرأسمالي و المهارات ، و إن لم تكن الموارد البشرية الخليجية مهياًة لمثل هذه التقنيات و الأساليب الجديدة فلن تحقق البلاد سوى استبدال الاعتماد على العمالة غير ماهرة بالاعتماد على عمالة ماهرة و تقنية مستوردة .

- (8) إن قضية الإحتاجية كأساس في الارتقاء بمستوى أداء سوق العمل وتطور الاقتصاد ، للأسف لا تحظى بالاهتمام في دول المجلس مما يترتب عليه أن تقل المعلومات عن هذه القضية الجوهرية .
- (9) تتميز مشكلة التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي بخصوصية منفردة ، فالمواطنون لا يجدون فرص توظيف كافية رغم أنهم لا يشكلون سوى أقلية ضمن إجمالي قوة العمل ، وهذه المشكلة لها جانبان جانب الطلب و جانب العرض .
- (10) لا توجد حتى الآن إستراتيجية شاملة معلنة على المدى الطويل حول التعليم العام و العالي لجميع دول المجلس ، مما يؤكد أهمية وضع هذه الإستراتيجية بصورة عاجلة ف ي ضوء إستراتيجية التنمية الشاملة لكل دولة و في ظل أهداف و طموحات التنمية الاقتصادية ، و إلا فإن عملية إعداد و تهيئة الموارد البشرية لمجابهة التحديات و المسؤوليات المتزايدة في سوق العمل ستكون مهمة عسيرة .
- (11) ويتضح من بيانات السكان و قوة العمل أن هناك إفراط في استخدام العمالة الوافدة على كافة الأصعدة السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي ، و في إطار الجهود الملموسة التي بذلتها بلدان الخليج في إحلال العمالة الوطنية محل الوافدة يمكن الإشارة إلى عدة مقترحات تتطلب مزيدا من البحث و الدراسة بشأن تلك الظاهرة .
- أما القضايا التي يمكن الاستعانة بها كتوصيات قابلة للتعامل من منظور إستراتيجي من أجل حل بعض الإشكاليات المذكورة في هذه الدراسة فهي كالآتي.

التوصيات

- (1) ضرورة إجراء إصلاحات شاملة في الأنظمة التعليمية لجعلها تستجيب أولا لحاجات سوق العمل وما يتطلب ذلك من دورات و مهارات يجب أن يتمكن منها العامل المواطن و ثانيا لجعلها تستجيب لمتطلبات التنمية المستدامة و إرساء ثقافة التعليم مدى الحياة من أجل جعل الموارد البشرية المواطنة قادرة دائما على التكيف و تلبية جانب الطلب في سوق العمل .
- (2) من أجل تأهيل العمالة الخليجية لابد من توظيف المواطنين في سوق العمل ، و أن يكون هناك اهتمام بقضية التدريب و مؤسساته و يمكن في هذا الشأن تشجيع قيام مؤسسات جديدة تحت إدارة القطاع الخاص لتدريب المواطنين بتمويل حكومي وخلق بيئة صحية من أجل التنافس مع مؤسسات القطاع العام.
- (3) إن تنمية الكوادر البشرية جانب أساسي من أجل وضع سياسات هجرة متوازنة تهدف إلى الاستفادة من كافة الموارد البشرية و استغلالها الاستغلال الأمثل مما سيجعلها تنمو جنبا إلى جنب من النمو الاقتصادي المنشود في دول المجلس إذ لا بد من ربط التخطيط للقوى العاملة بالخطط التنموية الشاملة سواء في المجال الاقتصادي أو الاجتماعي .
- (4) القيام بدراسات جادة و دقيقة لاحتياجات السوق الحالية حسب مختلف المهن ، و التوقعات المستقبلية لتطوره ، و يقع على عاتق قطاع التشغيل العبء الأكبر ، في بناء مصفوفة توضح وضع السوق من مختلف المهن ، موزعة حسب القطاعات سواء في حالة العجز أو الفائض.
- (5) من أجل تعزيز التنافسية العالمية لدول مجلس التعاون الخليجي لا بد من أن تتبنى هذه الدول إستراتيجية اقتصادية تعتمد على تقنيات متقدمة و مهارات عالية وهذا سيساعد على الاهتمام بالعمالة المواطنة و وجود انتقائية في هجرة العمالة.
- (6) إعادة هيكلة الاقتصاديات الخليجية من خلال الاتجاه نحو المشروعات ذات الكثافة الرأسمالية العالية بالإضافة إلى أهمية منح القطاع الخاص المزيد من الحوافز المادية و المعنوية لتحفيزه على تشغيل المواطنين.

- (7) نشر الوعي بأهمية الحد من استقدام العمالة التي تقوم بخدمات المعاونة (هامشية) ويمكن الاستغناء عنها كخدم حيث أتضح من خلال الدراسة المخاطر العديدة التي تترتب على هذه الفئة ومنها العمالة الأسيوية تحديدا.
- (8) إعادة توزيع قوى العمل المحلية على القطاعات الاقتصادية المختلفة لتصبح أكثر إنتاجية بدلا من تكديسها في أنشطة محدودة كالأنشطة الحكومية مثلا، وإنتاجية محدودة.
- (9) لا شك أن الأخذ بالأساليب التقنية المتقدمة يعتبر من العوامل الهامة لتقليل العمالة اللازمة لمشروعات التنمية. ومن ثم، فإن الاعتماد على التقنيات الأكثر تقدما يعتبر من بين الاختيارات الرئيسية التي تساعد على التقليل من حجم العمالة الوافدة المطلوبة لإنجاز المشروعات التي تنقرر في خطط التنمية.
- (10) ضرورة تكثيف الجهود التي تبذلها دول المجلس التعاون لدول الخليج العربي لإدخال برامج إصلاحية لإزالة التحديات التي تواجهها اقتصادياتها مقارنة مع الإمكانيات المتوفرة.
- (11) استخدام الآلية المناسبة لتدعيم دور القطاع الخاص لتوفي الخدمات الأساسية والبنية التحتية وإيجاد الأطر التنظيمية والقانونية التي تفاعل دور القطاع الخاص في اقتصاديات دول المجلس.
- (12) تقييم الإستراتيجيات الحالية لتوطين العمالة في ضوء مساهماتها الفعلية في دفع النمو الاقتصادي وتحقيق أكبر قدر ممكن من توطين العمالة على مستويين المحلي والخليجي.
- (13) تفعيل الآليات المطروحة والتي تسمح بانتقال العمالة بين دول المجلس مما يؤدي إلى تكامل سوق العمالة الخليجي.

الخاتمة:

- إن ظاهرة الهجرة في دول المجلس التعاون، هذه الدول التي تمثل واحدة من أهم الأقاليم الدولية استقبالا وتأثيرا لهجرة العمالة الوافدة وتمثل هذه الظاهرة موقع القمة بين اهتمامات واضعي السياسات وصانعي القرارات في دول مجلس التعاون الخليج، فهي إلى جانب مثلت ولا تزال ضرورة يصعب الاستغناء عنها لعلاقتها الجوهرية بالتنمية، إلا أنها في الوقت نفسه ذات تأثيرات سلبية بدأت تتضح معالمها ونتائجها في شكل إختلالات في البنية السكانية وسوق العمل والقيم الثقافية والاجتماعية كما أنها دفعت بالكثير من التحديات التي تناولتها الدراسة والتي من أهمها إختلال التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها وإشكالية التوفر على عمالة ملائمة للاقتصاديات الجديدة المرتبطة بالمعلومات والاتصالات خاصة في ظل سيطرة الشركات الكبرى المتعددة الجنسيات والتي أوجدت أنماطا جديدة من الهجرة كما خلقت تنافسا قويا في سوق العمل بسبب قضية العمالة الماهرة والتي تتمتع باستخدام التقنية العالية مما أبرز قضية أخرى تعتبر بمثابة تحدي أخروي عدم المخرجات التعليمية للعمالة بشكل عام والعمالة المواطنة بشكل خاص.

وأهم تحدي يواجه سوق العمل في دول المجلس هو ظهور مشكلة البطالة بين مواطني دول المجلس وتبدوا هذه المشكلة غير مقبولة في ضوء الحجم المتواضع لقوة العمل المواطنة في دول المجلس بالإضافة إلى التأثيرات السلبية التي تحدثها عملية التحويلات للعمالة الوافدة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر على حجم الاستثمار في دول المجلس وكذلك على تأثيرها السلبي على اقتصاديات دول المجلس وميزان المدفوعات، والهدف الذي تسعى من أجله دول المجلس ضبط تدفق الهجرة الوافدة، تقنين استخدام العمالة الوافدة، إيجاد نوع من التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل في دول المجلس وعلى هذه دول ضبط تدفق الهجرة الوافدة، وإيجاد نوع من التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل في دول المجلس، وكذلك تقنين استخدام العمالة الوافدة.

و على دول المجلس أن تهتم ببناء الموارد البشرية الخليجية لأنها الركيزة الأساسية في حل مشكلة العمالة الوافدة. وتخلص الدراسة في النهاية إلى عدد من النتائج الأساسية كما تضع عددا من التوصيات من الممكن الاستعانة بها لبلورة رؤية إستراتيجية شاملة ومن شأنها التعامل مع قضية الهجرة الوافدة و إشكالاتها بدول المجلس.

المراجع والهوامش :

- ¹ - موقع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون <http://library.gcc.org.org> ديسمبر 2012
- ² - موقع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون <http://library.gcc.org.org> ديسمبر 2012
- ³ - موقع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون <http://library.gcc.org.org> ديسمبر 2012
- ⁴ - موقع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون <http://library.gcc.org.org> ديسمبر 2012
- ⁵ هيل عجي جميل "إمكانيات التكامل النقدي بين دول مجلس التعاون الخليجي" مركز الامارت للدراسات والبحوث الإستراتيجية " دبي مايو 2008 ص43
- ⁶ الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية ، "تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون ، محدوداتها وأثارها الاقتصادية 2004 تلخيص من ص27-ص36.
- ⁷ علي خليفة الكواري "إصلاح الخلل السكاني في أقطار مجلس التعاون لدول الخليج، منتدى التنمية الاجتماع السنوي ال25. البحرين 2006 ص17
- ⁸ عباس عبد الكريم وسليمان إبراهيم مشكلات إنتاجية - مصر- 2004 ص72
- ⁹ عباس عبد الكريم وسليمان إبراهيم، مرجع سابق ص09
- ¹⁰ موقع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون <http://library.gcc.org.org> ديسمبر 2012
- ¹¹ ميثاء الشامسي، التشغيل والبطالة بين الشباب في بلدان الخليج العربية - جامعة الدول العربية - مصر- 2005 ص36
- ¹² الأمانة العامة -تحويلات العمالة الوافدة ، مرجع سابق ص36 .
- ¹³ النجار-باقر سلمان " حلم الهجرة للثروة. الهجرة والعمالة المهاجرة في الخليج العربي ،مركز دراسات الوحدة العربية -2001 ص59.
- ¹⁴ مركز الخليج للدراسات الإستراتيجية -كراسات إستراتيجية خليجية العدد19 "العمالة الوافدة ' وسياسات الإحلال في دول مجلس الخليج العربية -فبراير 1999 ص18.
- ¹⁵ مركز الخليج للدراسات الإستراتيجية -مرجع سابق ص13
- ¹⁶ الشريف، زين حسن "أفاق و إجراءات تشغيل المواطنين في إطار تنمية الموارد البشرية -غرفة تجارة وصناعة ابوظبي -مؤتمر تنمية الموارد البشرية الدولي ، ص19.