

## Causes and effects of bringing in the expatriate workforce to Basrah Governorate for the year 2019

Researcher: Hanan Fadel Silah - Master Student  
The University of Basrah.  
College of Education for Human Sciences  
E-mail: [Hananfadel1983@yahoo.com](mailto:Hananfadel1983@yahoo.com)

Assistant Prof. Dr. Shukria Abdullah Abdul Karim  
The University of Basrah  
College of Education for Human Sciences  
E-mail: [Shukirkareem@gmail.com](mailto:Shukirkareem@gmail.com)

### Abstract:

After 2003, Basra Governorate witnessed a political and economic transformation that aims to open the doors to foreign investment and allow investors to use non-Iraqi employment and work in economic activities, so the research aims to identify the reasons for relying on the foreign workforce and diagnosing the effects (economic, political, social) Health, and the risks left by increased reliance on them.

**Keywords:** Manpower - Expatriate Workers - Economic activities.

## أسباب وأثار استقدام القوى العاملة الوافدة إلى محافظة البصرة لعام ٢٠١٩

أ.م.د. شكرية عبدالله عبد الكريم

الباحثة: حنان فاضل سيله

بحث مسئل / رسالة ماجستير

E-mail: [Shukirkareem@gmail.com](mailto:Shukirkareem@gmail.com)

E-mail: [Hananfadel1983@yahoo.com](mailto:Hananfadel1983@yahoo.com)

جامعة البصرة /كلية التربية للعلوم الانسانية

### المستخلص :

شهدت محافظة البصرة بعد عام ٢٠٠٣ تحولاً سياسياً واقتصادياً يهدف إلى فتح الأبواب أمام الاستثمارات الأجنبية والسماح للمستثمرين باستخدام عمالة غير عراقية ومزاولة العمل في الأنشطة الاقتصادية ، لذا يهدف البحث إلى التعرف على أسباب الاعتماد على القوى العاملة الأجنبية الوافدة وتشخيص الآثار ( الاقتصادية ، السياسية ، الاجتماعية ، الصحية ) ، والمخاطر التي تتركها زيادة الاعتماد عليها .

الكلمات المفتاحية : القوى العاملة ، العمالة الوافدة ، الأنشطة الاقتصادية .

## المقدمة :

شهدت محافظة البصرة مؤخراً دخول اعداد كبيرة من القوى العاملة الوافدة للعمل في مختلف الأنشطة، رغم ما تعانيه المحافظة من نقشي البطالة التي انعكست اثارها على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، فالعراق بصورة عامة ومحافظة البصرة بصورة خاصة يعيش حالة الازدواجية ما بين تفاقم مشكلة البطالة في صفوف الشباب ( ذكوراً- اناثاً) ، وفتح ابوابه امام القوى العاملة الوافدة واعطائها فرصة للعمل .

## مشكلة البحث :

تمثلت مشكلة البحث بالتساؤلات التالية :-

- ١- ماهي اهم الاسباب التي ادت الى انتشار ظاهرة استقدام القوى العاملة الاجنبية الوافدة الى محافظة البصرة ؟
- ٢- ماهي اهم الاثار الايجابية والسلبية المترتبة على استقدام القوى العاملة الوافدة ؟
- ٣- ماهي المعالجات التي يمكن لها ان تحد من استقدام تلك القوى العاملة الوافدة ؟

## فرضية البحث :

- هناك عدد من الأسباب أدت إلى انتشار ظاهرة استقدام القوى العاملة الأجنبية الوافدة إلى محافظة البصرة وهي :
- ١- تركت العمالة الأجنبية الوافدة إلى محافظة البصرة العديد من الآثار الإيجابية والسلبية أثناء عملها في محافظة البصرة .
  - ٢- هناك العديد من المعالجات والحلول التي يمكن خلالها الحد من استقدام العمالة الأجنبية الوافدة إلى محافظة البصرة.

## اهمية البحث :

تكمن اهمية البحث من كون العمالة الوافدة رغم المميزات التي تمتاز بها ، وتم تفضيلها على القوى العاملة الوطنية لأمتلاكها تلك المؤهلات وما يمكن تسميتها بالمواصفات الى جانب اثارها الايجابية وعوائدها على محافظة البصرة ، إلا ان انعكاساتها السلبية ومخاطر تلك القوى العاملة الوافدة وما تخلفه

من اثار اقتصادية واجتماعية وسياسية وصحية مع زيادة الاعتماد عليها ، فمن الممكن تحجيم المشكلة والوصول الى منظومة تكفل الامن من تلك المخاطر .

#### اهداف البحث :

يهدف البحث إلى دراسة أهم الأسباب التي أدت إلى انتشار ظاهرة استقدام العمالة الوافدة إلى محافظة البصرة وبيان آثارها الإيجابية والسلبية ، ووضع المعالجات ، وصياغة التوصيات التي من شأنها أن تحد من استقدامها.

#### منهجية البحث :

اعتمدت الدراسة على مناهج مختلفة وحسب الاهداف المستوفاة ، منها المنهج التحليلي الذي يتناول الظاهرة دراسة تحليلية ، فضلاً عن المنهج الوصفي والأسلوب الكمي الذي يعتمد على تحليل البيانات والمعلومات الجغرافية المتعلقة بالظاهرة .

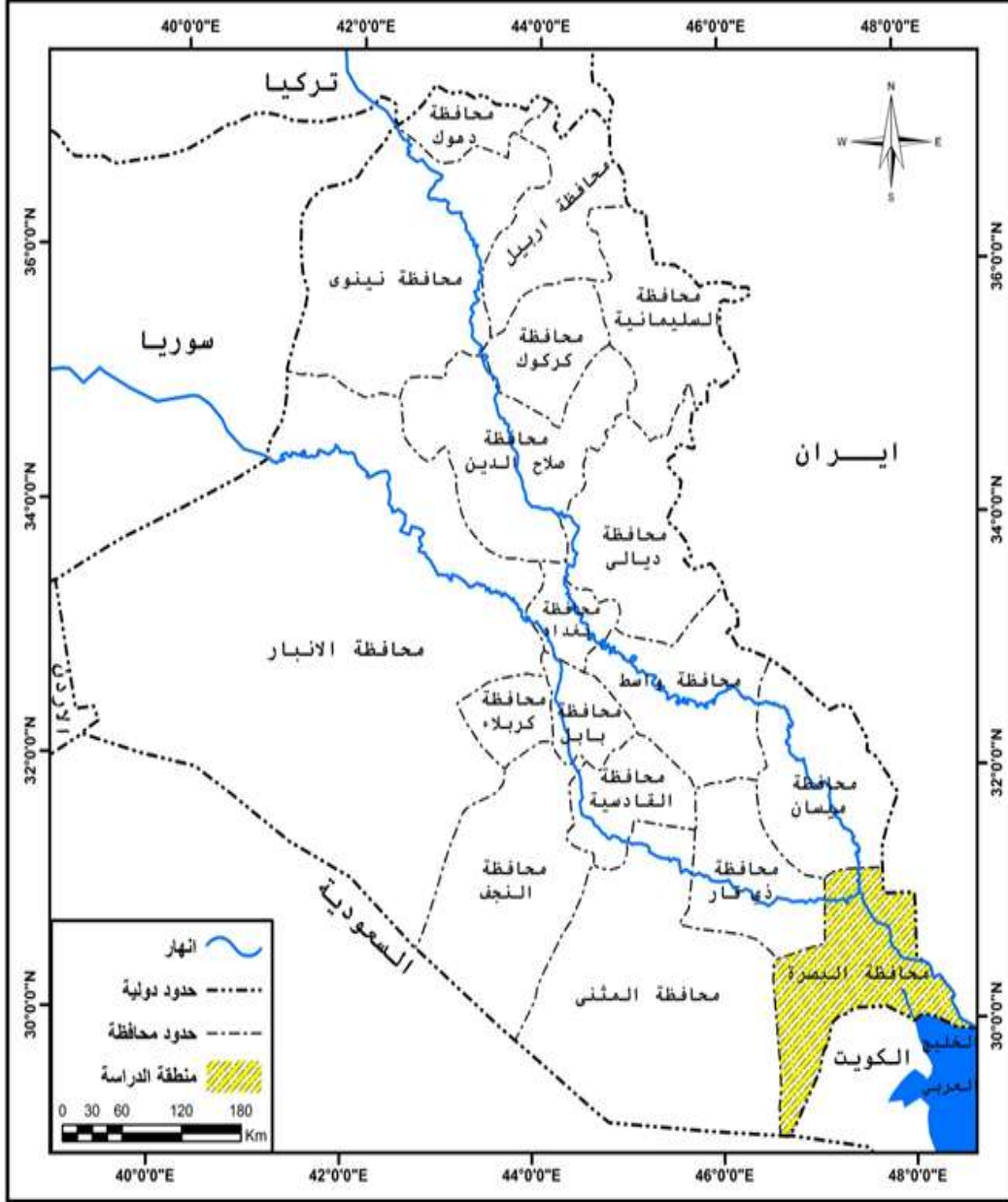
#### حدود البحث :

تشمل الدراسة محافظة البصرة التي تقع بين دائرتي عرض ( $29^{\circ}$  -  $05^{\circ}$  ،  $20^{\circ}$  ،  $31^{\circ}$ ) شمالاً وقوسى طول ( $46^{\circ}$  -  $40^{\circ}$  ،  $30^{\circ}$  ،  $48^{\circ}$ ) شرقاً، حيث تقع في الجزء الجنوبي الشرقي من العراق وتطل على رأس الخليج العربي يحدها من الشمال والشمال الشرقي محافظتا ميسان وذي قار ومن الجنوب الكويت والخليج العربي ومن الشرق إيران ومن الغرب محافظة المثنى. خريطة (١) .  
تبلغ مساحة المحافظة (١٩٠٧٠) كم<sup>2</sup> ومن الناحية الادارية تتألف من (٩) أفضية بواقع (١٥) وحدة إدارية ، خريطة (٢) .

نبدأ تاريخية عن وجود القوى العاملة الوافدة في محافظة البصرة.

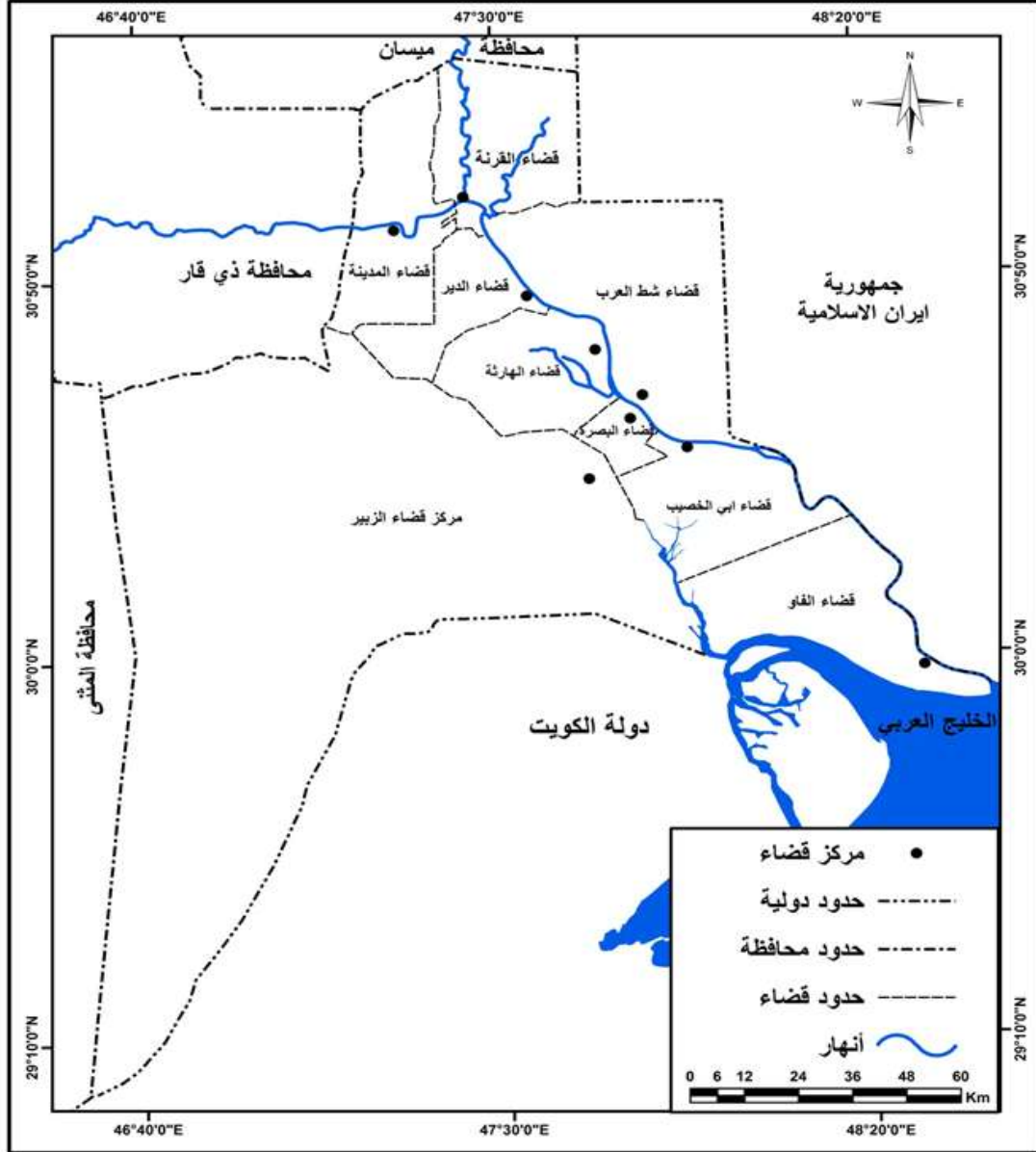
تشير العديد من الدلائل التاريخية إلى الامتدادات لوجود القوى العاملة الوافدة في محافظة البصرة ، حيث هينات البيئة من موقع جغرافي ، وطبيعته خلابة إلى استقطاب العديد من الأسر الكويتية والسعودية وقيامهم بشراء مساحات واسعة من الأراضي الزراعية في أبي الخصيب وبساتين أخرى في الفاو وشط العرب ، فقد أجازت التشريعات العراقية تملك رعايا الوطن العربي للبساتين في العراق أولها قانون تملك رعايا الجامعة العربية

(١) خريطة  
موقع محافظة البصرة من العراق



المصدر - جمهورية العراق ، وزارة الموارد المائية ، الهيئة العامة للمساحة ، خريطة العراق الادارية ، مطبعة الهيئة ، بغداد ، ٢٠١٩.

خريطة (٢)  
الوحدات الإدارية في محافظة البصرة



المصدر - جمهورية العراق ، وزارة الموارد المائية ، الهيئة العامة للمساحة ، خريطة محافظة البصرة الادارية ،  
قسم الترسيم ، مطبعة الهيئة ، بغداد ، ٢٠١٦.

الإمارات أموالاً غير منقولة في العراق رقم (٥) لسنة ١٩٥٥ (١) ، ومن الطبيعي أن يرافقهم عمالة لغرض الخدمة وتلبية متطلباتهم وحراسة البساتين خلال غيابهم ، وكانت تلك العمالة من الجنسية الهندية والأفريقية.

وفي فترة الثمانينات ظهر عجز في القوى العاملة الوطنية تبعاً للظروف التي مر بها العراق والمتمثلة في الحرب العراقية - الإيرانية (١٩٨٠-١٩٨٨) ، وتجنييد معظم الشباب بها لسد النقص الحاصل في القطاعات الاقتصادية من قوة العمل ، ففتح أبوابه أمام العمالة العربية لتحل محل العمالة الوطنية الغير متوفرة آنذاك ، فساوى قانون العمل رقم (١٥١) لعام ١٩٧٠ ( الملغى ) ، والقانون رقم (٧١) لعام ١٩٨٧ بين العامل العراقي والعامل العربي الوافد في جميع الحقوق والواجبات .<sup>(٢)</sup>

وبناءً على هذه السياسة التي فتحت الباب أمام مختلف الجنسيات العربية ( المصرية ، اليمنية الفلسطينية ، السودانية ) ، فتوزعت في كافة الأنشطة الاقتصادية وعلى الرغم من أن فترة التسعينات فترة ركود اقتصادي إلا إن محافظة البصرة لم تكن تخلوا من الجنسيات العربية والمتمثلة بطلبة الجامعات التي تم قبولهم في جامعات العراق ، وكان لجامعات محافظة البصرة نصيب كبير من ذلك وهم يزاولون بعض المهن البسيطة خلال فترة بقائهم في البلد .

وبعد التحولات السياسية التي شهدتها العراق بعد عام ٢٠٠٣ وما رافقها من تغيرات اقتصادية وقد دخلت إلى محافظة البصرة قوى عاملة وافدة من مختلف الجنسيات ويبدو أن هذا الأمر مقبولاً في المجتمعات التي تعاني من عجز في قواها العاملة الوطنية ، وهذا ما هو السائد في دول مجلس التعاون الخليجي ، لكنه امر صعب القبول في دولة يتم فرض القوى العاملة الوافدة فيه رغم توفر الإمكانيات البشرية المتاحة .

#### أولاً- أسباب استقدام القوة العاملة الوافدة إلى محافظة البصرة:

نتيجة لعدة أسباب ومبررات يمكن تسميتها بالمواصفات امتازت بها القوى العاملة الوافدة ادى إلى تزايد أعداد استقدامها وتفضيلها على القوى العاملة الوطنية التي تستخدم عمالة متعددة الجنسيات وبأعداد هائلة يضاف إلى استعانة القطاع الحكومي وخاصة قطاع ( الصحة - الكهرباء) بأعداد من القوى العاملة الوافدة .

وفي هذا المبحث يتم تسليط الضوء حول الاسباب التي أدت إلى زيادة الاعتماد على القوى العاملة الوافدة والكيفية التي ساعدت على تنامي هذه الظاهرة وتفضيلها على القوى العاملة الوطنية وبالتالي تهميشها رغم توفرها وبحثها عن العمل ، ومن أبرز الأسباب هي :-

#### ١- انخفاض أجور العمالة الوافدة :

يعدّ تدني أجور القوى العاملة الوافدة احد اهم أسباب استقدامها ، رغم انه قد تبين من خلال الدراسة أن الأجر المنخفضة تدفع للعمالة الغير ماهرة وخاصة العاملة في قطاع الخدمات العامة وتتقاضى ما بين (٣٠٠-٥٠٠) \$ دولار شهرياً.<sup>(3)</sup>

#### ٢- ارتفاع ساعات العمل :

نتيجة إلى اتخاذها نفس مكان العمل محل اقامة لها هذا يزيد من ساعات عملها والتي تتراوح ما بين (١٠-١٢) ساعة يومياً ، في حين أن العمالة الوطنية مرتبطة بساعات عمل محددة لا تتجاوزها فمن الطبيعي يفضل أرباب الأعمال العمالة الوافدة على العمالة الوطنية .

#### ٣- كفاءتها وطاعتها في العمل :

أن كفاءة العمالة ومؤهلاتها وطاعتها العمياء وسهولة استقدامها ، فضلا عن نشاطها وعدم تدمرها من العمل أو جدال صاحب العمل وتقديم شديد الاحترام له ، وهذا للأسف ما تفتقر إليها معظم القوى العاملة الوطنية ، حيث أنها تكثر من جدال ومعارضة أرباب الأعمال مما يدفع بهم إلى توظيف العمالة الآسيوية وخاصة (البنغلاديشية) ، ويبعدها عن الاهتمامات السياسية التي تسود المنطقة انتقلت على التبريرات الى مجموعة كبيرة من السكان صور لهم بأن انتهاج مثل هذه السياسة كفيل بضمان مصالحهم وتطمين حاجاتهم وإنجاز اعمالهم واستقرار أوضاعهم .<sup>(4)</sup>

#### ٤- انخفاض تقنية العمالة الوطنية :

أن تدني مستوى التقنية والكفاءة للقوى العاملة الوطنية دفع إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية الكفوءة ، بسبب عدم قدرة الشاب العراقي على تشغيل المكننة الحديثة التي انقطع عنها اكثر من (٢٠) سنة ، نتج عنها قلت اكتساب للمهارات الحديثة ، كما أن انشغال الشباب حالياً بمواقع التواصل الاجتماعي والألعاب الإلكترونية يعد أولى اهتماماتها بدلاً من تعلم كيفية استخدام المكنن الحديثة وحتى البسيطة منها ، وهذا ما يفسر استقدام الشاب اللبناني و السوري وإشرافه على تشغيل ماكنة العجين في المحلات التجارية لصناعة الكيك والمعجنات .

#### ٥- كثرت تسرب العمالة الوطنية :

تبين من خلال الدراسة كثرت معاناة أرباب الأعمال من العمالة الوطنية ، لكثرة تسربها خلال ساعات العمل وتأخرها عن مواعيد العمل وتحججها بالازدحامات ، يضاف إلى ذلك التمارض وإرتباطاتها الاجتماعية لتبديد أوقات العمل ، وهذا يؤثر سلباً على الإنتاجية بالمقابل أن العامل الوافد لا توجد لديه أي



التزامات أسرية مما يجعله أكثر ارتباطاً بالعمل ، فضلا عن إنجازهِ الأعمال بدون معارضة ، فالشباب العراقي قد شجع على استيراد العمالة الاجنبية بشخصيته الاتكالية وعدم تقديره وإدراكه للعمل .<sup>(5)</sup>

٦- كثرة إعداد الشركات الأجنبية :

تزايد أعداد الشركات الأجنبية المستثمرة في محافظة البصرة والتي وجدت لها العديد من الفرص الاستثمارية داخل المحافظة سواء كانت شركات نفطية او عقارية أو تجارية ، وهي بالتالي تجلب معها قواها العاملة الأجنبية من ( خبراء ، مهندسين ، فنيين ، عمال خدمات ) ، ومن الطبيعي أنها تقضي فترة طويلة حسب مدة العقد ، وكثيراً ما تجدد العقود بين الشركات الاستثمارية والجهات المعينة بتلك الاستثمارات ، كما أن القوة العاملة الوافدة ذات المستويات والكفاءة العالية غالباً ما تجد لها فرص عمل في شركات نفطية أخرى وهذا يجعلها متواجدة بصورة دائمة في المحافظة خاصة أنها تتقاضى أجور عالية يضاف إلى الامتيازات الأخرى التي تتقاضاها أثناء العمل .

#### ٧- ارتفاع مستوى دخل الفرد :

أن التغيرات الجذرية التي حدثت بعد عام ٢٠٠٣ أدت إلى ارتفاع دخل العديد من الأفراد الأمر الذي اتاح فرصة إلى استخدام القوى العاملة الوافدة في خدمة المنازل والمدارس الأهلية والمحلات التجارية والأفران وغيرها ، كما أن ارتفاع المستوى المعاشي والدخول لعديد من الأسر البصرية جعل توجهاتهم تنطلق نحو إنشاء عدة استثمارات مثل إنشاء رياض أطفال ومراكز تجميل ، إذ أنّ هذا النمط من الاستثمارات لم يكن متواجد في ظل تدني المستوى المعاشي للمواطن ، كما انتشرت مؤخراً في محافظة البصرة العديد من المطاعم وصناعات المأكولات السريعة ومحال المثلجات وهي بالتالي ساهمت في زيادة إعداد القوى العاملة الوافدة وخاصة من الجنسية (البنغلاديشية) هذا إلى جانب أن الأسواق في محافظة البصرة تمتاز بالحركة (البيع والشراء) تبعاً للقدرة الشرائية العالية التي يتمتع بها المواطن مما هبى الأمر إلى تنشيط تجارة الملابس والبضائع الاستهلاكية وخاصة التركية ونتج عنها ظهور استثمارات متمثلة بإنشاء مراكز للبيع عملاقة تعود ملكيتها لأشخاص (اتراك) الجنسية في قضاء الزبير .<sup>(6)</sup>

#### ٨- غياب المرأة لساعات طويلة عن البيت والأسرة :

دفعت عدة عوامل إلى الاستعانة بالقوى العاملة الوافدة وعلى رأسها خروج المرأة إلى العمل او إكمال الدراسة (الجامعية - العليا) ، أو انضمام السيدات إلى منظمات المجتمع المدني والجمعيات الخيرية ، ومن ثم فإن غيابها لساعات طويلة ادى إلى استخداما للخدمات (مدبرات المنزل) لتولي امور البيت والعناية بالأطفال ، علماً ان ظاهرة استخدام (مدبرة المنزل) ، تزداد يوماً بعد يوم حتى وصلت أعداد الخادمت

الوافدات إلى محافظة البصرة ما لا يقل عن (٧١٠) خادمة إفريقية الجنسية<sup>(7)</sup>، كما أنها اجور مدبره المنزل الإفريقية تتراوح بين (٣٠٠-٣٥٠\$) دولار شهرياً ، بينما مدبره المنزل (الاسيوية) (فلبينية سيرلانكية) تتقاضى (٤٠٠-٥٠٠\$) دولار شهرياً ، وذلك لكونها تجيد الإنكليزية وذات تحصيل دراسي لا يقل عن الأعدادي ، والعامل الأهم أنها مسلمة ولهذا يتم تفضيلها على الخادمة الإفريقية ، في حين أن الأخيرة يقتصر عملها على التنظيف وتلبية متطلبات الاطفال ورعايتهم إلى حين عودة الأم للمنزل .<sup>(8)</sup>

#### ٩- توفر قنوات ومسال� متعددة لدخول العمالة الوافدة :

توفر قنوات ومسال� لدخول العمالة الوافدة وهي بالتالي تسهل إجراءات دخولها للبلاد ، فلا تعاني من صعوبة الإجراءات القانونية ، فضلا عن الفرص الاستثمارية التي تمنح للشركات الأجنبية ولا يمكن نسيان الدور الأكبر لأصحاب القرار والسياسات المتبعة والتي تسمح بدخول إعداد بهذا الحجم على حساب القوى العاملة الوطنية ، وتتمثل تلك القنوات (مكاتب تشغيل الشركات المستثمرة وفيزا المتعددة) بالإضافة إلى رغبة القطاع الحكومي في استقدام القوى العاملة الوافدة الماهرة .

يتضح من جدول(١) شكل (١) أن القوى العاملة الوافدة دخلت إلى محافظة البصرة عن طريق أربعة

مسال� وهي كالتالي :-

#### جدول (١)

التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة الوافدة حسب طريقة الاستقدام الى

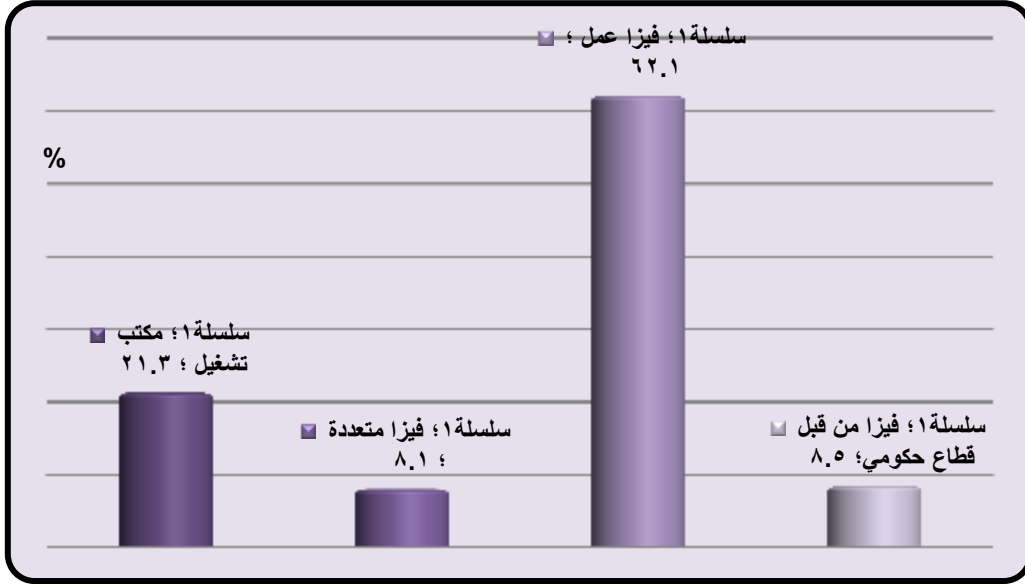
محافظة البصرة لعام ٢٠١٩

طريقة الاستقدام	العدد	%
مكتب تشغيل	535	21.3
فيزا متعددة	202	8.1
فيزا عمل(شركات مستثمرة)	1559	62.1
فيزا من قبل قطاع حكومي	213	8.5
المجموع	2509	100

المصدر - من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبيان .

شكل ( ٢ )

التوزيع النسبي للقوى العاملة الوافدة حسب طريقة الاستقدام الى  
محافظة البصرة لعام ٢٠١٩



المصدر - بيانات جدول (١) .

أ- مكتب تشغيل :

هي مكاتب تجارية اهلية تعود ملكيتها لأشخاص لهم علاقات مع مكاتب مقامه في الدول المصدرة للعمالة الوافدة كالدول الآسيوية والإفريقية ، وبلغت إعداد القوى العاملة الوافدة عن طريق مكاتب التشغيل (٥٣٥) عاملاً وافداً وبنسبة (٢١.٣%) من إجمالي القوى العاملة الوافدة إلى محافظة البصرة وهي تختص باستقدام القوى العاملة الغير ماهرة وتعمل في مجال الخدمات العامة (كمذبرة منزل ، عمال محطات وقود ، باعة) وغيرها .

ب- فيزا متعددة :

من الطبيعي أن يكون للقطاع الخاص السيادة في استقدام القوى العاملة الوافدة ويكون الاستقدام اما خلال التعامل مع مكاتب التشغيل عند الحاجة إلى عمالة خدمات ، أو عن طريق وجود عمالة تمتلك (فيزا متعددة ) ، وهي بالإمكان تجديدها تبعاً لفترة بقائها في العمل ، أو تدخل تلك القوى العاملة الوافدة الى المحافظة لغرض الزيارة أو السياحة وتستقر نتيجة لامتلاكها (فيزا متعددة) ، وبلغ عدد الوافدين عن طريق امتلاكهم (فيزا متعددة) ب(٢٠٢) عاملاً وافداً وبنسبة (٨.١%) من إجمالي القوى العاملة الوافدة .

ج- فيزة عمل (شركات مستثمرة):

تقوم الشركات المستثمرة في المحافظة سواء كانت نفطية أو عقارية أو شركات تجارية على عمل (تصاريح أمنية ) للعمالة التي تقوم باستقدامها وتأخذ على عاتقها إكمال الإجراءات المتعلقة بدخول تلك العمالة ، تبين أنها احتلت على أكبر عدد من القوى العاملة الوافدة حيث وصلت إلى (١٥٥٩) عاملاً وافداً وبنسبة (٦٢.٢%) .

د- فيزا من قبل قطاع حكومي :

اتجهت العديد من القطاعات الحكومية والخاصة ( الصحة ، الكهرباء) إلى الاستعانة بخبرات و مؤهلات القوى العاملة الوافدة من خلال تعاقد القطاع الحكومي مع دول تلك العمالة وما هي إلا تجارة رابحة ضمن مصالح وآليات جهات معينة على حساب المحافظة وقواها العاملة الوطنية وبلغت إعداد العمالة الوافدة الداخلة إلى المحافظة عن طريق (القطاع الحكومي) ب(٢١٣) عاملاً وافداً ، محققة بذلك نسبة (٨.٥%) من إجمالي القوى العاملة الوافدة إلى محافظة البصرة ، وعلى مستوى الجنسية فقد تباينت الجنسيات من دولة إلى أخرى حسب الفرص المتاحة و المشاريع المقامة والحاجة إليها .

ومن معطيات جدول (٢) شكل (٢) يتبين أن أعلى نسبة مشاركة ضمن طريقة دخول القوى العاملة الوافدة الى المحافظة والمتمثلة (مكتب التشغيل) كانت من نصيب الجنسية (البنغلاديشية) بواقع (٢٧٣) عاملاً وافداً وبنسبة وصلت إلى (٥١%) ، في حين اقل مساهمات كانت من قبل الجنسية (الكورية) بواقع (٣) عاملاً وافداً محققة بذلك نسبة (٠.٥%) من إجمالي القوى العاملة الوافدة ضمن القادمين عن طريق مكتب التشغيل.

وارتفعت نسبة مشاركة القوى العاملة الوافدة من الجنسية (الإيرانية ) ضمن الدخول الى المحافظة عن طريق (فيزا متعددة) وواقع(٣١) عاملاً وافداً وبنسبة وصلت إلى (١٥.٣%) من إجمالي القوى العاملة

ضمن الدخول (بفيزا متعددة) ، وغالبا ما تكون لغرض الزيارة وخاصة في أوقات الزيارة المعروف وتستقر في المحافظة بحثاً عن العمل ، بينما كانت أقل نسبة مشاركة من قبل الجنسية (السورية ، كزاخستان) المساهمة بعدد (٦) عاملاً وافداً لكل منهما ونسبة (٣%) .

وزادت أعداد القوى العاملة الوافدة من الجنسية (المصرية) المشاركة بطريقة الاستقدام التي تتولاها الشركات المستثمرة (فيزة عمل) بعدد بلغ (٢٩٠) عاملاً وافداً وحقت بذلك أعلى نسبة وصلت الى (١٨.٦%) ، في حين اقل مساهمات كانت للجنسية (الجزائرية) بواقع (٣) عاملاً وافداً ونسبة (٠.١%) ، وانخفض توافد الجنسيات عن طريق الاستقدام من قبل ( القطاع الحكومي ) .

وكانت أعلى نسبة مشاركة من قبل الجنسية (التركية) بعدد (١٥٠) عاملاً وافداً ونسبة (٧٠.٤%) بالمقابل بلغت أقل نسبة مشاركة من قبل الجنسية (اللبنانية) بواقع (١٠) عاملاً وافداً و بنسبة (٥%) من إجمالي القوى العاملة الوافدة ضمن الوافدين عن طريق القطاع الحكومي.

#### ثانياً - أثار استقدام القوى العاملة الوافدة إلى محافظة البصرة:

يرجع تدفق العمالة الوافدة إلى محافظة البصرة بشكل عام ، لوجود النفط وما ينتج عنه من وفرة اقتصادية شكلت مركز جذب للعمالة من عدة دول وبمستوياتها المختلفة الماهرة والغير ماهرة ولا يمكن إنكار الدور الحضاري وتحرك عجلة التنمية التي معها يتم استقدام أعداد كبيرة من القوى العاملة الوافدة . أما بالنسبة إلى الآثار التي تتركها العمالة الوافدة فلا تقتصر على السلبيات فقط فالإيجابيات لا يمكن إنكارها ، وتمت ملاحظة ذلك من خلال تجربته دول الخليج العربي وما انجزته العمالة الوافدة لتلك الدول الفقيرة بمواردها البشرية .

أسباب وأثار استقدام القوى العاملة الوافدة إلى محافظة البصرة لعام ٢٠١٩

جدول (٢)

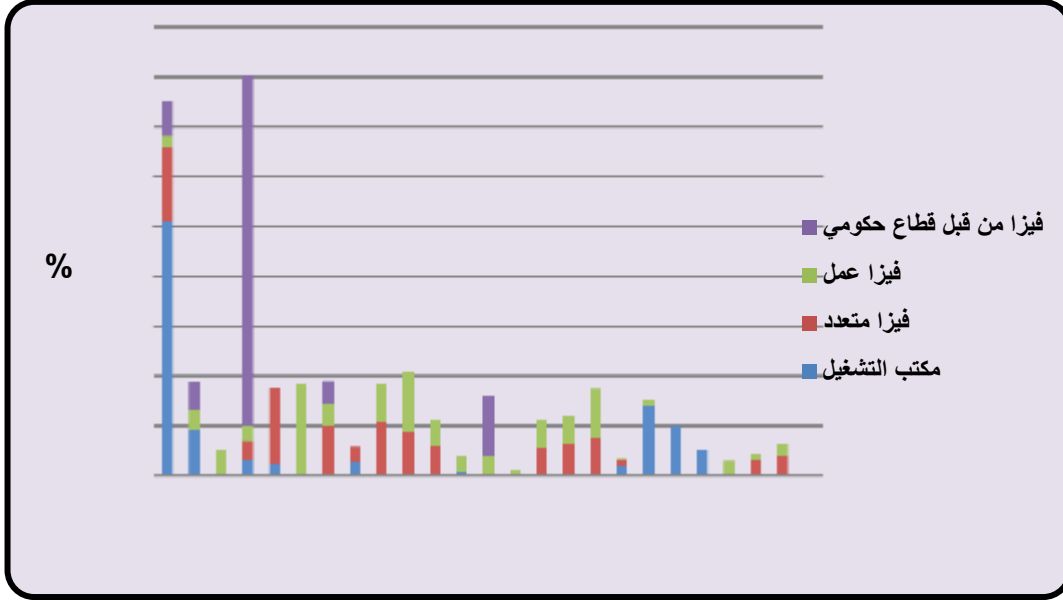
التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة الوافدة حسب الجنسية وطريقة الاستقدام الى محافظة البصرة لعام ٢٠١٩

الجنسية	مكتب التشغيل	%	فيزا متعدد	%	فيزا عمل	%	فيزا من قبل قطاع حكومي	%
بنغلادش	273	51.0	30	14.9	35	2.2	15	7.0
الهند	49	9.2	---	---	62	4.0	12	5.6
الصين	---	---	---	---	79	5.1	---	---
تركيا	16	3.0	8	4.0	45	2.9	150	70.4
ايران	13	2.4	31	15.3	---	---	---	---
مصر	---	---	---	---	290	18.6	---	---
لبنان	---	---	20	9.9	69	4.4	10	4.7
سوريا	15	2.8	6	3.0	---	---	---	---
امريكا	---	---	22	10.9	120	7.7	---	---
بريطانيا	---	---	18	8.9	185	11.9	---	---
اوكرانيا	---	---	12	5.9	83	5.3	---	---
كوريا	3	0.6	---	---	51	3.3	---	---
اليابان	---	---	---	---	60	3.8	26	12.2
ايطاليا	---	---	---	---	19	1.2	---	---
صربيا	---	---	11	5.4	92	5.9	---	---
بوسنا	---	---	13	6.4	84	5.4	---	---
روسيا	---	---	15	7.4	156	10.0	---	---
باكستان	11	2.1	2	1.0	5	0.3	---	---
جنوب افريقيا	75	14.0	---	---	16	1.0	---	---
اثيوبيا	53	9.9	---	---	---	---	---	---
اوغنده	27	5.0	---	---	---	---	---	---
فرنسا	---	---	---	---	46	3.0	---	---
كزخستان	---	---	6	3.0	22	1.4	---	---
الاردن	---	---	8	4.0	7	2.4	---	---
الجزائر	---	---	---	---	3	0.2	---	---
المجموع	535	100	202	100	1559	100	213	100.0

المصدر - من عمل الباحثة بالاعتماد على :- استمارة الاستبيان .

شكل (٢)

التوزيع النسبي للقوى العاملة الوافدة حسب الجنسية وطريقة الاستقدام الى محافظة البصرة لعام ٢٠١٩



المصدر - جدول (٢) .

فقد استطاع الوافدون ، وراس المال الوطني النفطي أحداث الكثير من التغيرات والتحولت الاجتماعية والعمرائية وزيادة المردودات الاقتصادية مما مكن من ارتفاع مدخلات الرصيد السكاني ، أن هذه بعض الإيجابيات الاعتماد على العمالة الوافدة التي تستقدم من اركان العالم المختلفة<sup>(9)</sup>، وعلى الرغم مما ذكر فإن المخاطر التي ترافق تواجد العمالة الوافدة والتحديات التي تفرضها خاصة على المستوى الأمني والاقتصادي يستدعي على ضرورة تنظيم استقدام تلك الجماعات البشرية والحد من مخاطرها وإن كان هذا التوافق أمرا لا مفر منه فهو لا يخلو من الأخلال بالقوانين المنظمة له وما يزيد من خطورة الأمر وجود جهات متمثلة بأرباب الأعمال أو أصحاب الشركات لا تلتزم به ، فعمل على زيادة إعداد العمالة لغير شرعية التي يصعب السيطرة عليها و أبعادها رغم محاولات الجهات الأمنية المتكررة للبحث عنها ، وفي هذا المبحث سيتم تسليط الضوء على الآثار الإيجابية التي تركتها القوى العاملة الوافدة ، وكذلك الآثار السلبية المترتبة على استقدام القوى العاملة الوافدة ، والمخاطر الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والصحية الناجمة عنها والمؤثرة على المجتمع البصري .

#### ١- الآثار الإيجابية لاستقدام العمالة الوافدة :

ان تواجد أعداد من القوى العاملة الوافدة التي وفدت من مختلف أجزاء العالم تحمل معها قوى بشرية على نوعين :

أ- عمالة وافدة ماهرة :

تمثلت بالاختصاصات مثل ( الأطباء ، الخبراء ، المهندسين ) ، فقد استعانت العديد من المستشفيات الحكومية والاهلية بالعديد من الأطباء من ذوي الاختصاصات النادرة للعمل ضمن كوادرها الطبية بالإضافة إلى (٣٠٠) ممرضة تم استخدامهن من قبل وزارة الصحة في عام (٢٠١٦) توزعوا على المستشفيات الحكومية والاهلية من الجنسية (الهندية) <sup>(10)</sup>، ومنهن من انتهت مدة العقد وعادت إلى بلادها ومنهن من قامت بتجديد العقود خاصة العاملات مع القطاع الخاص وما زالت مستمرات بالعمل حتى عام (٢٠١٩) ، فضلا عن ما يتم استقدامه من أطباء تجميل واسنان للعمل في المراكز الاهلية إلى جانب استقدام ( الخبراء ، المستشارين ، المهندسين ، المنتقبين عن النفط ) .

#### ب- عمالة غير ماهرة :

وهم عمالة الخدمات العامة وينتشرون في المطاعم والفنادق والأسواق وهي عمالة مطيعة ورخيصة الأجور ويفضل أرباب الأعمال لاستخدامها على العمالة الوطنية ، وتعد العمالة الوافدة من ذوي المستويات العلمية العالية مورداً لمحافظة البصرة من حيث امتلاكها لتلك الكفاءات من دون أن تتفق على اعدادها وتهيئتها فوفدت إليها جاهرة مدربة متفوقة بخبرتها وعلميتها ، وهذا ما تحتاجه المحافظة .

وأن كان للعمالة الوافدة أثارها الإيجابية المباشرة ، فإن لها أثارها الغير مباشرة إذ ان وجودها يكفل من خلال الاحتكاك والتوجيه المقصود المتواصل بتدريب الكوادر الوطنية من خلال أداء العمل بصورة مشتركة مما يساعد في عملية تنمية الموارد البشرية الوطنية وتطويرها مهنياً <sup>(11)</sup> ، فضلا عن ان بعض المهن لم يعتد المجتمع البصري على ممارستها إلا نادراً كالخدمة في المنازل وتربية الاطفال وتسعى بعض الأسر إلى استقدام عاملات اجنبيات ليتولن رعاية ابنائهن أثناء غياب ربة المنزل ، وكذلك بعض الأسر التي فيها رجال ونساء طاعنين في السن ويحتاجون إلى مجالسة ومتابعة مستمرة ، إذ أن هناك إقبالاً كبيراً على التعاقد مع الخادمت وخاصة (الأثيوبيات) لنشاطهن وقلة اجورهن مقارنة مع (الفلبينيات) تكون اجورهن اعلى بقليل ، كما أن العمالة الوافدة حققت معدلات ربح عالية للقطاع الخاص ، نظراً لانخفاض أجوارها مقارنة بالعمالة الوطنية ولطول ساعات عملها ، وقلت التزاماتها الاجتماعية وحتى الدينية ، فهي لا



تكثرث للمناسبات الدينية والأعياد مما يجعلها في حالة استمرارية بالعمل ، إضافة الى ما سبق فالعمالة الوافدة تعد مورداً إضافياً للدولة بصورة عامة ولمحافظة البصرة بصورة خاصة من خلال الرسوم التي يتم دفعها من قبل القائمين على عملية استقدام العمالة الوافدة سواء كانوا أشخاص أي أرباب الأعمال أو شركات استثمارية .

## ٢- الآثار السلبية للاستقدام القوى العاملة الوافدة :

لا ريب أن لاستقدام القوى العاملة الوافدة آثار إيجابية متعددة ومتنوعة ولكن إلى جانب هذا لها انعكاسات سلبية لا يستهان بها تشكل بتلك الآثار السلبية تهديداً واضحة للمجتمع البصري من كافة نواحي الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية و حتى الصحية ، ولعل من أبرز آثارها السلبية خلق حالة من التبعية ليس فقط لتقدمه في الدول المتقدمة وإنما حتى إلى بعض الدول الآسيوية مما يؤدي إلى خلق حالة من الاتكالية من قبل القوى العاملة الوطنية ، كما يعمل على بطء دعم الجهود المبذولة لتطوير قوة العمل الوطنية ، فضلا عن زيادة ضغوط المنظمات الدولية للمطالبة بحقوق هذه الفئة من العمالة (12) ، وما يزيد من مخاطر تفاقم ظاهرة الاعتماد على القوى العاملة الوافدة أنها فئات بشرية تترحم القوى العاملة الوطنية على فرصة العمل ، فالعراق يعيش حالة من الازدواجية في ارتفاع معدلات البطالة من جهة ، وفتح الابواب امام العمالة الوافدة ، وتوفير فرص عمل لها من جهة أخرى ، وهي بالتالي قوة عمل لا تنتظر بعين الاعتبار ان محافظة البصرة قد وفرت لها فرصة عمل على حساب مواطنيها وإنما تنتظر من خلال ثقنتها بنفسها على أنها زودت المحافظة بأيدي عاملة من كافة المستويات والمؤهلات والمهارات ، ومن الآثار السلبية للاستقدام هي :-

### أ- الآثار الاقتصادية :

لقد أسهمت القوى العاملة الوافدة بجزء كبير من احتياجات أسواق محافظة البصرة إليها ، لما تتمتع به من مزايا نوعية ومهارية وتفوقها النسبي في الاختصاصات المهنية والفنية ، فضلا عن طاعتها واستعدادها الدائم للعمل في مختلف الظروف الصعبة ولساعات عمل طويلة ورخص اجورها الأمر الذي له إيجابيات اقتصادية متعددة ، ولكن من جهة أخرى تركت هذه القوى العاملة الوافدة جملة من الآثار والنتائج السلبية التي تزداد خطورتها باستمرار إذا تم تركها بدون علاج وأهم المشاكل والآثار الاقتصادية هي :-

## ١ - ارتفاع نسبة البطالة :

يعد ارتفاع نسبة البطالة من أبرز المؤشرات لآثار السلبية المباشرة الناتجة عن توفر العمالة الوافدة من خلال مزاحمة القوى العاملة الوطنية على الوظائف المتاحة مع ندرتها ، ويمكن القول أن العمالة الوافدة أدت إلى مضاعفة المشاكل الاقتصادية من حيث وجود البطالة والتخوف والقلق من المستقبل وتتركز حالياً بين الشباب خاصة أولئك الذين لم ينهوا دراستهم الجامعية<sup>(13)</sup> ، أن استخدام هذه العمالة يتم بعشوائية كبيرة من دون أن يكون في الحسبان أي تصور لتبعات هذه القضية وتأثيراتها السلبية على عملية العرض والطلب للعمالة الوطنية إلى جانب الركود في القطاعات الزراعية والصناعية وقلة مساهمة القطاع الخاص الذي يعمل بدوره على توفير العديد من الفرص للشباب ، ومن المعروف أن البطالة تعد من أهم المشاكل التي تسعى الدول إلى حلها وإزالتها من خلال اتباع مختلف الوسائل للقضاء عليها أو الحد منها لما لها من آثار خطيرة على الأمن الوطني الاقتصادي حيث تبدأ بالفقر وتنتهي بالانحراف والجريمة . إذ يعد الأمن الاقتصادي من أهم مؤشرات الأمن البشري ، فالأمن الاقتصادي هو حجر الزاوية الأساس في استقرار المجتمع والحماية من الفقر والتهديدات الخطيرة المفاجئة<sup>(14)</sup>

ويشدد تتنافس على الوظائف المهمة التابعة للشركات النفطية أو العقارية رغم أن القوانين تفرض عليهم أن تكون إعداد القوى العاملة الوطنية أكثر من العمالة الاجنبية ، إلا أنه من خلال التحايل على القانون نجد بأن إعداد العمالة الوافدة الأجنبية أضعاف العمالة الوطنية علاوة على ما تتقاضاه من أجور مرتفعة وخيالية وامتيازات أخرى .

## ٢ - تحويل العملات الصعبة :

تعدّ التحويلات المالية للعاملين الوافدين الأجانب من أخطر المشاكل الاقتصادية التي تواجه محافظة البصرة لسببين رئيسيين اولهما ازدياد إعداد القوى العاملة الوافدة مع مرور الزمن ، وثانيهما ازدياد التحويلات التي ترسلها القوى العاملة الوافدة إلى الخارج مما يؤدي إلى انتقال العملات إلى الدول المصدرة للعمالة ، ونتيجة لعدم وجود قيود وضوابط على الموارد المالية التي يحولها الوافدون إلى بلدانهم أدى ذلك إلى إرسالهم مبالغ وبصورة مستمرة ، يعزى ذلك إلى قلة المصروفات الخاصة بالنفقات الشخصية التي يخسرها الوافد على نفسه ، فضلاً عن عدم وجود عائلته مرافقة له فبذلك لا يتحمل تكاليف وأعباء أسرته وعائلته مما يؤدي بذلك إلى دخول عملات نقدية بكميات كبيرة إلى تلك الدول على حساب المحافظة واستنزاف لمواردها خاصة اذا ما لاحظنا أن غالبية تلك القوى العاملة تميل إلى الادخار ومن ثم تحويلها مما يترتب عليه نقص الاحتياطي الأجنبي للعملة .

### ٣- الضغط على السلع والخدمات :

أنّ زيادة الضغط على السلع والخدمات يؤدي إلى زيادة النفقات من خلال استخدامها للمرافق العامة وتقاسمها مع المواطن البصري بدون مقابل أو بمقابل رمزي ، وان النفقات على الخدمات العامة يساهم في رفع معدلات الإنفاق الحكومي العام لدعم تلك الخدمات والسلع ، وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع العجز في الميزانية العامة للدولة <sup>(15)</sup>، فعلى سبيل المثال تنفق محافظة البصرة كميات كبيرة من الطاقة الكهربائية والموارد المائية من الحصة المخصصة للمحافظة من قبل الدولة يتم هدرها بشكل غير معقول جراء استخدام العمالة الوافدة لها وخاصة التي تقيم نفس مكان العمل فيكون استخدامها متواصل ليلاً ونهاراً إضافة إلى ما تتطلبه الشركات النفطية المساهمة في المحافظة وامتلاكها لعدد كبير من العمالة ، فهي بالتالي تستهلك كميات لا تُعدّ ليس فقط من الكهرباء والماء وإنما حتى المواد الغذائية والاستهلاكية التي تنقل تلك الشركات حسب متطلبات المطابخ الخاصة بها رغم تعدد أصناف المطابخ وكل له متطلبات خاصة من المواد الغذائية كالمطابخ ( الهندية ، التركية ، صينية ، العربية ) .

### ب- الآثار السياسية :

لقد استقبلت محافظة البصرة عدد كبير من القوى العاملة الوافدة من مختلف الجنسيات والقوميات والديانات ولا توجد مبررات للتخوف من هذا العدد ما دامت علاقات الصداقه تربط العراق بالدول المصدرة للعمالة ، إلا انه بمرور الوقت لابد لهذا العدد من نتائج يفرزها على المجتمع البصري ومنها مخاوف سياسية من كبر حجم قوة عمل تنتمي لجنسية واحدة فتتسأ بذلك أشبه بالمعسكرات من حيث انتظامها ونشاطاتها وخاصة القوى العاملة من الجنسية (الآسيوية الصينية ، اليابانية ، الكورية) ، حيث لها نظام في العمل مختلف عن بقية الجنسيات الأخرى من حيث التزامها بالأكل الصحي ، ونظام رياضي جماعي ، وأحيانا على شكل انفرادي من الصباح الباكر قبل التحاقها بمواقع العمل ، وأن مثل تلك الفئات الشابة المدربة والنشطة في نفس الوقت فضلا عن كونها كبيرة العدد جميعها أسباب مغرية تدفع باي جهة معادية دوافع لاستغلالها لصالحها واستخدامها في هجمات عسكرية معادية ، كما أن الجاليات الأجنبية تدين بالولاء لبلدانها الاصلية بغض النظر عن طبيعة نظامها السياسي ، وبسبب ذلك الولاء يمكن استخدام بعض أولئك الأجانب في الطابور الخامس لأغراض الدعاية لبلدانهم او التجريب والتجسس . <sup>(16)</sup>

وتجد الإشارة أن القوى العاملة الوافدة متعددة الجنسيات فهي بذلك لا تخلوا من الانقسامات والتفككات الداخلية فيما بينها مما يدعو إلى حالة من التخوف وترقب حدوث مشاحنات بسبب الاختلافات

الأيدولوجية أو الدينية إلى غير ذلك ، وقد تسمح مثل هذه الأوضاع في تقارب أفراد الجماعة الوافدة ، فتنصهر في كيان وتستقطب في تكوين اجتماعي عرقي حضاري وتتماسك تحت راية حماية مصالحها والتعبير عن شكواها مستندة على وعيها وثقلها وأهميتها في دورها الاقتصادي والاجتماعي<sup>(17)</sup> تساندها في ذلك ظهور الجمعيات والتنظيمات المطالبة بحقوق العمالة الوافدة وأنصافها ، مما يزيد من خطورة الموقف أنها قوى عاملة وافدة منتشرة في كافة أنحاء المحافظة تتولى مراكز مهمة وحساسة في قطاعات عدة منها ( الكهرباء ، الصحة ، النفط ) ، وتتوزع على المحلات التجارية ومحطات الوقود ، وتدخل البيوت والمدارس الأهلية أي أنها أداة تنفع في عملية التجسس ونقل الأخبار وزراعة الفتن في ما اذا تم توجيهها واستعمالها لصالح جهات مخربة ومعادية للبلد .

### ج- الآثار الاجتماعية :

نتيجة الاختلافات العرقية والجنسية والثقافية والعادات والتقاليد ما بين الوافدين والمجتمع البصري وما بين مجتمع الوافدين أنفسهم برزت عدة آثار اجتماعية منها :-

١- لعل أهم الآثار السلبية التي يتركها توافد القوى العاملة من جهات ومصادر متعددة والتي تتقن اللغة العربية بطريقتها الخاصة برزت للساحة اللغة عربية ركيكة ومصطلحات ومفاهيم طغت للوجود من خلال التعامل اليومي مع القوى العاملة الأجنبية وخاصة ( الهندية ، البنغلاديشية ) الجنسية هذا فيما يخص العمالة الخدمية المنتشرة في الأسواق والمحلات التجارية ومحطات الوقود ، اما بالنسبة الى القوى العاملة الوافدة المتعلمة والعاملة ضمن الشركات النفطية والاستثمارية ، فاللغة الإنكليزية هي لغة التخاطب والتفاهم السائدة وأحياناً يلجأ المواطنون إلى تعلم مفاهيم ومصطلحات دخيله من اللغة ( البنغالية ، الأوردية ، الفارسية) ، وبهذا الحال تتعرض اللغة العربية إلى طعنات جسيمة بين الحين والآخر .

٢- اصبحت ظاهرة تواجد الخدم والمربيات في محافظة البصرة تزداد يوماً بعد يوم ، ويعزى ذلك الانتشار والتزايد في استخدامها لارتفاع دخول المواطنين ولانخفاض اجورها إلا أنها لا تخلوا من الآثار السلبية التي يتركها هذا الاستخدام الرخيص ومنها الاتكالية التي يعتادها أفراد الأسرة والأطفال ، بسبب الاعتماد الكامل على الخادمة وقد سبقتنا دول الخليج في هذه التجربة وياتت الآثار التي تتركها المربية على الاولاد واضحة جدا من خلال تنشئة الطفل في أحضان مربية من من مجتمع له عاداته وتقاليد وديانته وبدلاً أن يتعلم الطفل القرآن الكريم اخذ يمارس الطقوس مع مربيتها الغير مسلمة ، كما تنشأ علاقات مبينة على عدم الاحترام ما بين الازواج وما بين الطفل ووالديه .

٣- نشوء ظاهرة العزلة للوافدين حيث انعزالهم وعدم اختلاطهم مع المجتمع البصري ، او حتى في ما بينهم رغم توليهم مهام و اعمال تحتم عليهم الاندماج وسط المجتمع ، وأن لهذه العزلة أثار وأمراض نفسية على الوافد تدفع به إلى ارتكاب الجريمة أو حالات العنف و الانتحار، كما حدث لآحد القوى العاملة (الهندية) الجنسية عندما دفعت به الظروف النفسية السيئة الناجمة عن العزلة إلى الإقدام على شنق نفسه وسط المشروع الذي يعمل فيه(المدينة الرياضية) الكائن في قضاء الزبير لعام ٢٠١٤<sup>(18)</sup>، فضلا عن ارتفاع أعداد الجرائم والسرقة التي تمارس وخاصة من قبل القوى العاملة في قطاع الخدمات ، لما تعاني من سوء المعاملة ويقابلها انخفاض في الأجور .

٤- أن عمل العمالة الوافدة ولفترات طويلة في مهن معينة قد يؤدي بالمواطن إلى ازدياد واحتقار بعض المهن<sup>(17)</sup> وعزوف الشباب التدريجي عن بعض المهن التي أصبحت من تخصص القوى العاملة الوافدة وخاصة المهن في قطاع الخدمات مع ( باعة ، عمال في محطات الوقود ، عمال الخدمات في المدارس والمستشفيات الأهلية) واستحوذت عليها القوى العاملة من الجنسية ( البنغلاديشية ، الهندية ) مما أدى الى عدم إقبال الشباب لها ، وبمرور الزمن وباستمرار هذه الحالة تصبح جميع المهن الخدمية من نصيب القوى العاملة الوافدة بالمقابل تزداد معدلات البطالة بالارتفاع ونقل الفرص المتاحة أمام القوى العاملة الوطنية .

٥- إن الحالة الغير مستقرة التي يعيشها الوافد والمتمثلة بشعور بالغربة والوحدة وعدم الانتماء للوطن جميعها عوامل تدفع به إلى اللامبالاة في استخدام الممتلكات العامة ولا يعيرها اهتماماً كما في بلده الأصلي مما يزيد من الهدر وحالات الإسراف في استخدام( الماء والكهرباء ) على عكس القوى العاملة الوطنية تكون أكثر حرصاً على الممتلكات العامة .

#### د- الآثار الصحية :

من الآثار السلبية التي يفرزها مجتمع الوافدين هو نقل الامراض والأوبئة من البلدان التي وأفدت تلك القوى العاملة الوافدة وما يزيد مخاطر هذا الأمر أنها هجرة من مصادر و بلدان متعددة متعددة تنفسي فيها الأوبئة والأمراض المتعددة خاصة البلدان الفقيرة منها ، لسوء حالتها الاقتصادية والاجتماعية .

رغم أن الإجراءات المتعلقة بدخول الوافدين تحرص على إجراء الفحوصات الطبية كشرط اساسي لمنح ( الإقامة ) ، وقد رصدت لجنة الفحص الخاصة للوافدين والتي تعد من أهم الإجراءات لمنح الإقامة وجود حالتين للإصابة بمرض (الايذز) وإحالة تقاريرهم إلى مديرية الإقامة شعبة شؤون الوافدين فعملت بدورها على استبعادهم ، وعدم منحهم تأشيرات دخول ان مثل تلك الحالات يمكن رصدها من خلال الإجراءات القانونية للقوى العاملة الوافدة الداخلة الى المحافظة بشكل سليم ، اما عن العمالة الداخلة إلى

المحافظة بشكل مخالف فهي مثيرة للقلق ، لعدم خضوعها لأي فحوصات طبية ، كما أن العمالة الوافدة تعيش حالة من التنقل ما بين بلدانها ومواقع العمل المتمثلة في المحافظة ، أي أنها عرضة للإصابة بعدة أمراض ونقلها إلى محافظة البصرة ، وحاليا تعيش البلاد بصورة عامة ومحافظة البصرة بصورة خاصة حالة من الذعر ومخاوف نقشي فيروس (كورونا ) ، نتيجة لوجود عدد كبير من القوى العاملة الوافدة من الصين تعمل مع الشركات النفطية المساهمة في المحافظة .

### الاستنتاجات :

- ١- أنّ انخفاض اجور القوى العاملة الوافدة تعدّ احد اهم الاسباب التي ساعدت على انتشارها وخاصة القوى العاملة الغير ماهرة العاملة في مجال الخدمات العامة .
- ٢- طاعتها العمياء واخلاصها في العمل وعدم تدخلها فيما لا يعينها وطول ساعات عملها التي تزيد على (١٠) ساعات حضيبت بالقبول الشديد من قبل ارباب الاعمال .
- ٣- انخفاض مستوى التقنية والكفاءة العلمية للقوى العاملة الوطنية وضعف المهارة لدى الشباب ادى الى استبدالهم بالعمالة الاجنبية الماهرة .
- ٤- عدم اخلاص القوى العاملة الوطنية في عملها وكثرة تسربها من العمل وتغييبها وتقديم الحجج والمبررات بانشغالها بالاسرة ، شجع ذلك على اللجوء الى القوى العاملة الوافدة التي تمارس عملها على اكمل وجه.
- ٥- شجع استقدام العمالة الوافدة على احتقار بعض المهن التي تمارسها لعمالة الوافدة بصورة مستمرة والمتمثلة بالخدمات العامة ( باعة ، عمالة محطات وقود ، عمالة تنظيف ) ، وما شابه ذلك من المهن .
- ٦- ادى ارتفاع مستوى دخل الاسرة بعد عام ٢٠٠٣ إلى حدوث تغيرات متعددة في نمط الحياة الاستهلاكية ، وان استخدام الخادمة ( مديرة المنزل ) ، يعد من احد تلك الانماط الحديثة في المجتمع البصري .
- ٧- أنّ الاعتماد المتزايد على ( الخادمة ) ينمي الاتكالية لدى الاطفال لوجود من يقوم بتلبية متطلباتهم ويضعف علاقة الطفل بوالديه ، فضلا عن الاثار التي تتركها الخادمة في تنشأة الطفل .
- ٨- إنّ انتشار القوى العاملة الوافدة يسبب اضراراً بالغة في تزايد معدلات البطالة والتي ترتب عليها تزايد حالات السرقة والتخريب .

- ٩- إن انتشار القوى العاملة الوافدة يعرض البلد بصورة عامة ومحافظة البصرة بصورة خاصة إلى مخاطر أمنية وسياسية في حالة تدخل أي دولة خارجية واستخدام تلك الجماعات الوافدة لأغراض سياسية غريبة كالتجسس واعمال التخريب .
- ١٠- رغم ما ذكر إلا أنّ القوى العاملة الوافدة الماهرة ذات المستويات العلمية العالية تعد مكسب للمحافظة لحصولها على تلك الكفاءات دون بذل أي تكلفة في اعدادها وتهيئتها .

### التوصيات :

- ١- سن قوانين جديدة خاصة باستقدام القوى العاملة الوافدة الا عند الحاجة الفعلية لها للاختصاصات العلمية التي تفقدها المحافظة .
- ٢- رفع التكاليف والنفقات الخاصة باستقدام القوى العاملة الوافدة ورفع تكاليف معيشة الوافد نفسه .
- ٣- تنمية روح الاخلاص والوفاء والالتزام بمواعيد العمل والانضباط دون تسرب خلال ساعات العمل لدى القوى العاملة المحلية .
- ٤- ضرورة انشاء دورات وبرامج مختصة في تدريب وتأهيل العمالة الوطنية وتكون برامج التدريب وفقاً لطبيعة العمل بمختلف الميادين وهذا سيحقق نجاحاً في توفير البديل عن القوى العاملة الوافدة ذات المستويات العلمية العالية خاصة اذا كانت الدورات التدريبية تقام تحت اشراف العمالة الوافدة من ذوي الخبرات العالية .
- ٥- قيام وسائل الاعلام المرئية والمسموعة ببيث برامج تبصر المواطن بمخاطر الاعتماد على القوى العاملة الوافدة وخاصة المربيات الاجنبيات وتأثيرهن على الاطفال من ناحية المعتقدات والدين واللغة .
- ٦- قيام وسائل الاعلام المرئية والمسموعة ببيث برامج تبصر المواطن بضرورة الابلاغ عن أي عمالة مخالفة وسحب الرخص منهم ، فضلا عن تشريع قوانين تنص على عقوبات شديدة لمن يتستر على العمالة المخالفة الانظمة الاقامة وبالتالي الحد من خطورة العمالة المخالفة .
- ٧- رغم المطالبة بالحد من استقدام العمالة الوافدة او التقليل منها لتجنب مخاطرها الى استقدام العمالة الماهرة ذو الخبرة النوعية والاستفادة منها قدر الاماكن ونقل خبراتها الى القوى العاملة الوطنية .

### الهوامش:

١. محمد رمضان محمد ، تحليل جغرافي للمشكلات الزراعية في قضاء ابي الخصيب ، اطروحة دكتوراه ، كلية الاداب ، جامعة البصرة ، ٢٠٠٢ ، ص ١٤٣ .

٢. منصور الراوي ، دراسات في السكان والعمالة والهجرة في الوطن العربي ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، ١٩٩١ ، ص ١٥٨ .
٣. بن عيان ، إبراهيم عبد الكريم ، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية ، الآثار السلبية المترتبة على وجودها و أدوار المؤسسات التربوية في الحد من استفادتها وتلافي أثارها ، دراسات نفسيه والتربوية ، مختبر تطوير النفس ، العدد (٦) ، جامعة الشقراء ، السعودية ، ٢٠١١ ، ص ١٧ .
٤. حسين ، عيادة سعيد ، البطالة في الاقتصاد العراقي أسبابها - سبل معالجتها ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (٤) ، العدد (٨) ، كلية الادارة والاقتصاد ، ٢٠١٢ ، ص ٩١ .
٥. الحلفي ، عبد الجبار ، البطالة في الوطن العربي (واقع الحال واحتمالات المستقبل) ، مجلة شؤون عربية ، القاهرة العدد (٩٠) ، حزيران ، ١٩٩٧ ، ص ١٢٢ .
٦. الخياط ، حسن عليوي ، السكان والعمالة في دول مجلس التعاون الخليجي ، منشورات مركز الوثائق والدراسات الانسانية ، جامعة قطر ، ٢٠٠٠ ، ص ٣٢٥ .
٧. الخياط ، حسن عليوي ، مصدر سابق ، ٣١٦ .
٨. الخياط ، حسن عليوي ، مصدر سابق ، ص ٣٣٤ .
٩. الخياط ، حسن عليوي ، مصدر سابق ، ص ٣٢٣ .
١٠. الدراسة الميدانية لقضاء الزبير بتاريخ ٢٠١٩/١١/١ .
١١. طلعت ، سمير ، المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية ، منظمة العمل العربية ، صندوق تنمية الموارد البشرية ، مركز الملك فيصل للمؤتمرات ، الرياض ، ٢٠١١ ، ص ٢٨ .
١٢. العامري ، صالح أحمد سالم هوييمل ، التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الإمارات ، دراسة تحليلية رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، كلية العلوم الإنسانية ، قسم الإعلام ، ٢٠٠٨ .
١٣. فرجاني ، ادر ، ، العمالة الوافدة الى الخليج العربي ، حجمها - مشاكلها والسياسات الملائمة ، مجلة المستقبل العدد (٢٣) ، ١٩٨١ ، ص ٦٣ .
١٤. المشهداني ، بان علي حسين ، العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي التحديات والحلول ، مركز دراسات البصرة والخليج العربي ، مجلة الاقتصادي الخليجي ، العدد (٣٤) ، ٢٠١٣ ، ص ٣ .
١٥. مقابلة شخصية مع أحد أصحاب مكاتب تشغيل العمالة البنغلاديشية بتاريخ ٢٠١٩/١١/١٨ .
١٦. مقابلة شخصية مع أحد أصحاب مكاتب تشغيل العمالة مدبره المنزل بتاريخ ٢٠١٩/١١/١٨ .
١٧. مقابلة شخصية مع احد القوى العاملة الوافدة الى محافظة البصرة في قضاء الزبير بتاريخ ٢٠١٩/١٠/١٧ .
١٨. مقابلة شخصية مع إحدى الوحدات طبية التخدير بتاريخ ٢٠١٩/١٠/٢٧ .
١٩. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية شعبة الأجانب ، بيانات غير منشورة ، ٢٠١٩ .