

Immigration and Labor Impact on Citizens Policies and Its Unemployment In GCC

Lecturer. Dr. Adnan Ferhan Al Jewarin
College of Administration and Economics
Basra University

Abstract:

The rising of revenues of GCC countries especially after the first oil shock 1973 and the second shock 1979 lead to import thousands of foreign workers to participate in building and develop infrastructure and economy, but the numbers of these foreign workers still rising and the percentage of foreign workers became the most percentage of gross work force, which lead to rise unemployment rate between citizens of GCC, then these countries follow some policies to replace national workers instead of foreign workers in all sectors of economy. But these policies still ineffective and need a lot to success. This paper try to analyze reasons of citizen's unemployment and explain the efficiency of policies that replace national workers instead of foreign workers.



"سياسات الهجرة والعمل وأثرها على بطالة المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي"

م.د. عدنان فرحان الجوارين
كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة البصرة

الملخص:

أدى ارتفاع الإيرادات النفطية في دول مجلس التعاون خصوصا بعد الطفرة النفطية الأولى عام 1973 والثانية عام 1979 إلى فتح الباب أمام استيراد العمالة الأجنبية من أجل المشاركة في بناء وتطوير البنية التحتية والاقتصادية لتلك الدول، غير أن أعداد تلك العمالة مازالت في ارتفاع مستمر وأصبحت نسبة العاملين الأجانب تشكل النسبة الأكبر من إجمالي القوى العاملة خصوصا في القطاع الخاص مما نتج عنه ارتفاع نسب البطالة بين المواطنين، وبالتالي بدأت دول المجلس في إتباع سياسات لإحلال العمالة المواطنة محل العمالة الأجنبية، إلا أن هذه السياسات مازالت غير فاعلة وبحاجة الجهود كبيرة من أجل توفير سبل النجاح لها. تحاول هذه الورقة تحليل أسباب بطالة المواطنين وبيان مدى فاعلية سياسات التوطين.



اعتمد مقياس تطور الشعوب والأأم دائما على مقدار ما تمتلكه من ثروات بشرية على درجة عالية من المهارة والعلم والمعرفة التي تجعلها قادرة على مواكبة التطورات التقنية والعلمية ومسيرة فنونها المختلفة، لهذا السبب وغيره نجد أن معظم دول العالم تولي اهتماما كبيرا لقضايا التنمية البشرية لكونها أصبحت ضرورة من ضرورات التقدم ومن أهم مستلزمات التنمية المستدامة.

إلا أن تحقيق التنمية البشرية وبلوغ أهدافها يواجه الكثير من التحديات التي فرضتها الثورة العلمية والتقنية، لما أحدثته هذه الثورة من تغييرات جذرية في أنماط الإنتاج وطرائق العمل، وظهر ما عرف باقتصاد المعرفة الذي يركز على الابتكارات ونظم المعلومات والتصاميم المعتمدة على التقنيات الحديثة وخصوصا تقنيات الحاسوب، فضلا عن أن ارتفاع حدة التنافس في السوق العالمية تتطلب وجود عمالة ماهرة وقادرة على استيعاب متطلبات هذه السوق، وهذا ما دفع دول مجلس التعاون الخليجي الى أن تولي اهتماما أكبر لمشكلة العمالة خصوصا أن أسواق العمل في تلك الدول تتميز بخصوصية تميزها عن باقي الدول العربية وهي هيمنة العمالة الوافدة على النسبة الأكبر من إجمالي قوة العمل، وهذه الهيمنة لها آثار سلبية عديدة على العمالة المواطنة وعلى الاستقرار السياسي لتلك الدول.

على الرغم من أن تاريخ وجود العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون يعود إلى الأربعينيات من القرن الماضي إلا أن أعدادها ارتفعت بشكل كبير منذ بداية السبعينيات وخصوصا بعد الطفرة النفطية الأولى في أسعار النفط عام 1973، واستمر هذا التزايد إلى وقتنا الحاضر، نتيجة حاجة دول المجلس لتلك العمالة من أجل انجاز مشاريعها التنموية والاستثمارية ولعدم قدرة الأيدي العاملة المحلية لتغطية تلك الحاجة.

أهمية البحث:

أدى ارتفاع أعداد القوى العاملة الأجنبية في دول مجلس التعاون إلى آثار سلبية عديدة على الجوانب الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، لذا بدأت هذه الدول



بدأت بإتباع سياسات تهف إلى تقليل نسبة العمالة الوافدة إليها واستخدام برامج لتوطين العمالة المحلية ، لكن هذه البرامج والسياسات ما زالت دون المستوى المطلوب لتحقيق هذه الأهداف.

مشكلة البحث:

زيادة حجم القوى العاملة الأجنبية داخل اقتصاد دول مجلس التعاون يقابله انخفاض واضح في أعداد القوى العاملة الوطنية أو عزوفهم عن العمل في بعض المجالات بسبب العادات والتقاليد الاجتماعية.

أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في الآتي:

- ١ - دراسة واقع البطالة والهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي.
- ٢ - استعراض سبل حل مشكلة البطالة بين المواطنين وتحليل الجهود التي بذلتها هذه الدول في سبيل حل تلك المشكلة.

منهجية البحث:

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي في تبيانه لواقع سوق العمل وتحديات تشغيل المواطنين.

فرضية البحث:

يقوم البحث على فرضية مفادها " أدى فتح الباب أمام العمالة الوافدة إلى دول المجلس إلى الاعتماد الكبير عليها خصوصا من قبل القطاع الخاص مما أدى إلى تقليل فرص العمل أمام العمالة المحلية ومن ثم ارتفاع معدل بطالة المواطنين".

هيكلية البحث:

يتكون البحث من أربعة أقسام إذ يشرح القسم الأول البطالة في الفكر الاقتصادي، في حين القسم الثاني يبحث في سياسات الهجرة وواقع سوق العمل في دول مجلس التعاون، أما القسم الثالث فيستعرض واقع البطالة في



دول المجلس، والقسم الرابع يعنى بتقييم جهود التوطين في دول مجلس التعاون
ثم الاستنتاجات فالتوصيات.

أولاً: البطالة في الفكر الاقتصادي:

البطالة معناها (أن يكون الفرد في سن العمل وقادراً عليه جسمياً وعقلياً وراعياً في
أدائه وبيحث عنه ولا يجده مما يترتب عليه تعطله رغم احتياجه إلى الأجر الذي
يتقاضاه إذا ما توفرت له فرص العمل) (1).

١. منظمة العمل الدولية تعرف العاطل عن العمل بأنه " كل من هو قادر
على العمل وراغب فيه وبيحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد
ولكن دون جدوى" (2).

يوضح الاقتصادي أمارتيا سن في كتابه "التنمية كالحرية" أن البطالة هي شكل من
أشكال الحرمان من القدرة ليس فقط من حيث أنها تعني خسارة في الدخل فقط (قد يمكن
تعويضها من خلال برامج إعانات البطالة أو ما شابهها) ولكن من حيث تأثيرها على
الأفراد بما تشكله من حرمان وأضرار نفسية وفقدان الحافز للعمل والمهارة والثقة بالنفس
وازدیاد الأمراض (بل وحتى ارتفاع معدل الوفيات) وإفساد العلاقات الأسرية والحياة
الاجتماعية ، وخلق الاضطرابات والتوترات العرقية والتمييز بين الجنسين (3).
ويميز الاقتصاديون بين عدة أنواع من البطالة أهمها (4):

1- البطالة الدورية. Cyclical Unemployment

2- البطالة الاحتكاكية: Fractional Unemployment

3- البطالة الهيكلية. structural unemployment.

فيما يلي نعرض لآراء المدارس الاقتصادية في البطالة:



١ - المدرسة الكلاسيكية: وأهم روادها آدم سميث وديفيد ريكاردو وجان باتيست ساي، وتتركز فكرة هذه المدرسة في استبعاد إمكانية حدوث بطالة في الأجل الطويل نتيجة لافتراض سيادة مستوى الاستخدام الكامل لجميع الموارد الاقتصادية، وبالتالي فإن أي توازن دون هذا المستوى يعد توازناً غير مستقر. أما إذا حدثت بطالة فهي تعد بطالة اختيارية بين صفوف العاملين الذين ليس لديهم الرغبة في العمل وبالأجور السائدة، وفي حالة وجود أسباب عرضية مثل صعوبة انتقال العاملين أو نقص الخبرات الفنية في فرص العمل المتاحة، فإن البطالة تزول في حالة زوال الأسباب المذكورة بفعل مرونة الأسعار والأجور⁽⁵⁾.

٢ - المدرسة الكنزية: وهي نسبة إلى الاقتصادي جون ماينارد كنز وهذه النظرية أولت اهتماماً كبيراً لمشكلة البطالة كونها نشأت اثر أزمة الكساد العالمي عام 1929، الذي وصلت فيه البطالة إلى معدلات مرتفعة جداً، وقد رأى كنز أن أفكار المدرسة الكلاسيكية غير قادرة على حل مشكلة البطالة فأنشأ نظريته التي تختص بالأجل القصير. وبرر كينز ذلك بقوله (كلنا سنموت في الأجل الطويل)، وهذا يفسر أن نظريته تميزت بكونها نظرية ساكنة لم تأخذ بنظر الاعتبار حركة النظام الرأسمالي ومستقبل نموه عبر الزمن⁽⁶⁾.

وقد رأى كنز أن حل مشكلة البطالة في أزمة الكساد الكبير يأتي من خلال رفع الطلب الكلي الفعال، لأن كينز يعتقد أن مشكلة البطالة ناجمة عن نقص في الطلب الكلي الفعال الذي يحدد حجم العرض الكلي وحجم الناتج والدخل والتشغيل، وبناءً على ذلك تكون قوة العمل غير مستخدمة استخداماً كاملاً، ومن ثم فإن زيادة تشغيل العمال يتطلب العمل على زيادة حجم الطلب الكلي الفعال (الاستهلاكي، والاستثماري)⁽⁷⁾.

ولزيادة الطلب الكلي الفعال طالب كينز، بضرورة تدخل الدولة في الحياة



الاقتصادية ورفع نسبة الإنفاق الحكومي بدلا من تخفيض الضرائب سواء من قبل الدولة مباشرة ، أو تهيئة الظروف الملائمة للاستثمارات الخاصة، لسد العجز الحاصل في الطلب الذي يقضي على حالة البطالة التي تشهدها الاقتصادات الرأسمالية المتقدمة.(8)

المدرسة النيوكلاسيكية: لم تعط هذه النظرية كبير اهتمام لقضية البطالة ، إلا إنها أعادت تأكيد الثقة بقانون ساي (Say) للأسواق ، وبينت عدم وجود البطالة في الاقتصاد، وان وجدت فما هي إلا بطالة اختيارية أو هيكلية، إذ أن هذه المدرسة تتبنى فكرة تحقيق الاستخدام الكامل .

ويرى أحد اقتصاديي هذه المدرسة وهو مارشال أن السبب في حدوث البطالة، هو تدخل الحكومة في عمل القوانين الاقتصادية، وخاصة نقابات العمال ومقاومتها خفض الأجور ، فيصبح العمال هم المسؤولون عن البطالة ، ومن ثم فهي الثمن الذي يدفعه العمال نتيجة لوقوفهم ضد تخفيض الأجور(9) .

٣ -المدرسة النقدية: يعتقد النقديون بوجود معدل طبيعي للبطالة ، يتناسب مع حالة الاستقرار النقدي والسعري في البلد، وأية محاولة لتقليل معدل البطالة ، دون هذا المعدل سوف يصاحبها ارتفاع في معدل التضخم أي أنه لا يمكن تخفيض مستوى البطالة دون المستوى الطبيعي لها، إلا من خلال تضخم مستمر يمكن تمويله من خلال زيادة كمية النقود في التداول ، ويترتب على ذلك أتباع سياسة اقتصادية تضمن تحقيق الاستقرار النقدي من خلال سريان معدل طبيعي للبطالة(10).

ثانيا: سياسات الهجرة وواقع سوق العمل في دول مجلس التعاون:

شهدت دول مجلس التعاون هجرة تختلف في هيكلها عن الهجرات المعاصرة على نطاق العالم، إذ سيطرت العمالة الوافدة على النسبة الأكبر من قوة العمل في تلك

الدول، بل أنه في بعض الدول أصبح الأجانب يمثلون الأغلبية والمواطنون يمثلون الأقلية كما هو الحال في دولة الإمارات ودولة الكويت، واتجهت العمالة المهاجرة في بداياتها إلى الكويت والبحرين ثم امتدت إلى باقي دول المنطقة، وفتحت الأبواب أمام العمالة المهاجرة بشكل كبير في منتصف السبعينيات بعد الصدمة النفطية الأولى عام 1973 لتلبية الحاجة إلى القوى العاملة اللازمة لمشاريع البنية التحتية والتنمية الاقتصادية والتوسع الكبير في أنشطة الخدمات والتجارة والمقاولات في ظل نقص واضح في أعداد القوى العاملة المحلية التي كان القطاع العام يمثل المصدر الرئيس لتوظيفها⁽¹¹⁾. ويقسم البعض مراحل الهجرة في دول المجلس إلى ثلاثة مراحل هي⁽²¹⁾:

المرحلة الأولى: مرحلة التدفق الكبير للعمالة وهذه حدثت بين بداية السبعينيات من القرن الماضي وبداية الثمانينيات، إذ أدت الصدمات النفطية الأولى عام 1973 والثانية عام 1979 إلى ارتفاع كبير في الإيرادات النفطية لدول المجلس تم استخدام جزء كبير منها في بناء بنية تحتية متطورة تطلبت استقطاب عمالة ماهرة وذات مستوى تعليمي مرتفع من أجل وضع الاستراتيجيات المحلية وتنسيقها ومتابعة تنفيذها، لذا فقد حدث تدفق كبير للعمالة الأجنبية أدى ذلك إلى ارتفاع نسبة الخبراء الأجانب في دول المجلس إلى الضعف خلال خمس سنوات، إذ ارتفعت نسبتهم من (29.2%) عام 1975 إلى (49%) عام 1980. ونتيجة للارتباطات الثقافية واللغوية والدينية مع البلدان العربية المجاورة اعتمدت بلدان المجلس بشكل كبير على العمالة العربية خصوصا من مصر وفلسطين واليمن، وتركزت هذه العمالة في مجالات التعليم والقضاء والصحافة والإعلام وأساتذة الجامعات، والإداريين، وبما يشكل (80%) من إجمالي الأجانب في دول المجلس.

المرحلة الثانية: تدفق العمالة الآسيوية، وبدأت هذه المرحلة من منتصف الثمانينيات إلى منتصف التسعينيات، فقد أدت أجواء التقشف التي جاءت اثر الانخفاض الحاد في

أسعار النفط وما تبعه من تخفيض للإنفاق الحكومي إلى إجبار القطاع العام على تخفيض التكاليف وتقليل الإنفاق وهذا تم تعزيزه من خلال تخفيض الطلب على العمالة وخصوصا عمال البناء الذي شكل نسبة كبيرة من الطلب في المرحلة الأولى نتيجة لاكتمال معظم مشاريع البنية التحتية، وجاء الدور فقط على مشاريع الصيانة بدلا من المشاريع الجديدة، وهنا تم استبدال العمالة العربية ذات الأجور المرتفعة بالعمالة الآسيوية ذات الأجور المنخفضة والمهارات الأقل، في هذه المرحلة اتسع نطاق الأنشطة التي تعتمد على تشغيل الأجانب (إذ استقطب قطاعا المقاولات والخدمات (60%) من العمالة الأجنبية)، فضلا عن أن العمالة المحلية نتيجة لتطور التعليم وازدياد عدد الخريجين بدأت تأخذ في الإحلال محل العمالة العربية في مجالات التعليم والقضاء والتعليم الجامعي والإدارة وغيرها.

المرحلة الثالثة: وامتدت هذه المرحلة من منتصف التسعين طيت حتى منتصف العقد الأول من بداية مرحلة الألفية الثالثة، وتميزت هذه المرحلة بالصدمات الخارجية نتيجة لحرب الخليج الثانية واستمرار تذبذب أسعار النفط، وعدم استطاعة القطاع العام على استيعاب العمالة المحلية وصعوبة استقطاب تلك العمالة في القطاع الخاص نتيجة لارتفاع أجورها وافتقادها للمهارات الأساسية المطلوبة مقارنة مع العمالة الأجنبية، وهذا أدى إلى اعتماد القطاع الخاص بشكل كبير على العمالة الأجنبية خصوصا الآسيوية منها. إذ أن حصة العمالة العربية في أواخر عام 1990 كانت أقل من (34%) من إجمالي الأجانب في المنطقة .

وقد أدى إتباع دول المجلس لسياسة الباب المفتوح أمام العمالة الأجنبية خصوصا خلال العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين إلى ارتفاع عدد العاملين الأجانب في تلك الدول والجدول (1) يوضح ذلك.

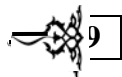


جدول (1)

حجم ومساهمة العمال المحليين والأجانب في إجمالي قوة العمل لدول مجلس التعاون الخليجي
للسنوات (1975-2008) (ألف نسمة)

الدولة	نوع العمالة	1975	1985	1990	1999	2008
السعودية	المواطنين	1027	1440	1934	3173	4173
	الأجانب	773	2662	2878	4003	4282
	% الأجانب	42.9	64.9	59.8	55.8	50.6
	المجموع	1800	4102	4812	7176	8455
الكويت	المواطنين	92	126	118	221	351
	الأجانب	213	544	731	1005	1742
	% الأجانب	69.8	81.2	86.1	82.0	83.2
	المجموع	305	670	849	1226	2093
البحرين	المواطنين	46	73	127	113	139
	الأجانب	30	101	132	194	458
	% الأجانب	39.5	58.0	51.0	63.2	76.7
	المجموع	76	174	259	307	597
عمان	المواطنين	137	167	189	312	267
	الأجانب	71	300	442	503	809
	% الأجانب	34.1	64.2	70.0	61.7	74.6
	المجموع	208	467	631	815	1169
قطر	المواطنين	13	18	21	36	72
	الأجانب	54	156	230	244	1193
	% الأجانب	80.6	89.7	91.6	87.1	94.3
	المجموع	67	174	251	280	1265
الإمارات	المواطنين	45	72	96	124	455
	الأجانب	252	612	805	1165	2588
	% الأجانب	84.8	89.5	89.3	90.4	85.0
	المجموع	297	684	901	1289	3043
المجموع	المواطنين	1360	1896	2485	3979	5466
	الأجانب	1393	4375	5218	7114	11072
	% الأجانب	50.6	69.8	67.7	64.1	66.9
	المجموع	2753	6271	7703	11093	16538

Source: Martin Baldwin – Edwards, Labor Immigration and Labor Markets in the GCC countries: National Patterns and Trends, , Kuwait Program in Development, Governance and Globalization in the Gulf States, 2011, p.9 .

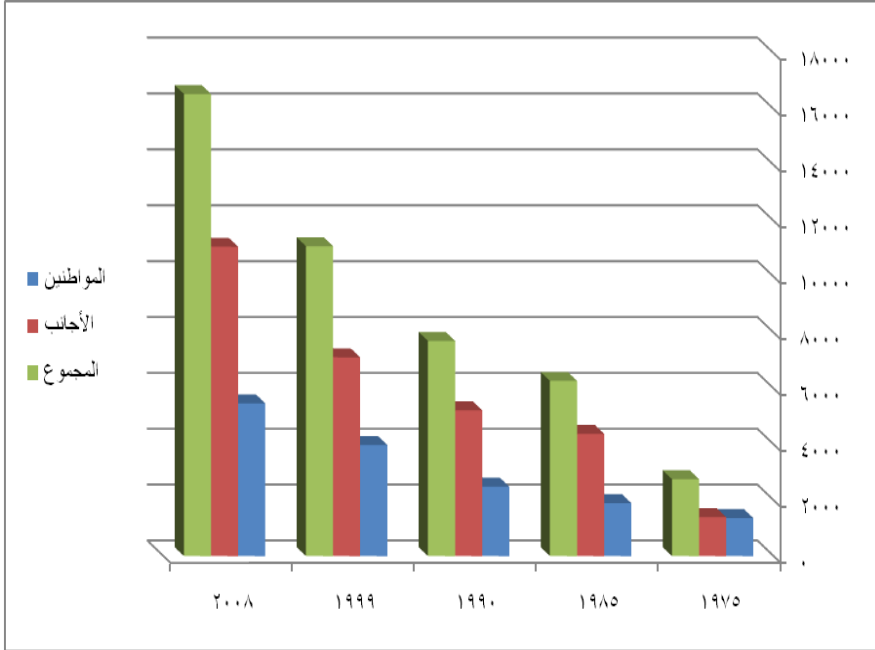


من الجدول يتضح أن عدد العمال الأجانب ارتفع من (1.393) مليون عامل عام 1975 إلى (11.072) مليون عامل عام 2008 أي أنه تضاعف بحوالي ثمان مرات، كما ارتفعت نسبة مساهمة العمال الأجانب في إجمالي قوة العمل من (50.6%) عام 1975 إلى (66.9%) عام 2008، ويمكن تقسيم دول المجلس إلى ثلاث مجموعات الأولى الدول التي تجاوزت نسبة العمال الأجانب فيها (80%) وهي (قطر والكويت والإمارات)، والمجموعة الثانية الدول التي تجاوزت نسبة العمالة الأجنبية فيها نسبة (70%) وأقل من (80%) وهي البحرين وعمان وتبقى السعودية وحيدة في المجموعة الثالثة إذ بلغت نسبة العمالة الأجنبية فيها (50.6%)، كما يشير الجدول إلى أن إجمالي العمالة الأجنبية في دول المجلس بلغ حوالي (11) مليون عامل يشكلون ما نسبته (66.9%) من إجمالي قوة العمل في تلك الدول، وكانت دولة قطر أكثر دول المجلس استخداماً للعمالة الأجنبية عام 2008 إذ بلغت نسبة تلك العمالة إلى إجمالي قوة العمل (94.3%)، في حين جاءت الإمارات بالمرتبة الثانية ونسبة بلغت (85%)، والكويت بالمرتبة الثالثة بنسبة (83.2%)، مما يشير إلى الاعتماد الكبير لهذه الدول على العمالة الأجنبية وبالتالي تقليل فرص العمل أمام العمالة الوطنية، ويوضح الشكل (1) تطور أعداد القوى العاملة في دول المجلس خلال المدة المذكورة وارتفاع نسبة مساهمة العمالة الأجنبية مقارنة بالعمالة المحلية.



شكل (1)

تطور إجمالي القوى العاملة في دول المجلس خلال المدة (1975 - 2008)



ويعود التدفق الكبير للعمالة الأجنبية إلى دول المجلس إلى مجموعة من

الأسباب أهمها:

١ - ارتفاع أسعار النفط وزيادة الإيرادات النفطية لدول المجلس بشكل كبير خصوصاً بعد عام 1973، الأمر الذي أدى إلى استثمار تلك الإيرادات في إقامة مشاريع البنية التحتية والتنمية الاقتصادية، إلا أن عدم كفاية العمالة المحلية لانجاز تلك المشاريع أدى إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية.

٢ - انخفاض نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل في جميع دول المجلس خصوصاً خلال فترة السبعينيات والثمانينيات أدى إلى استبعاد نسبة كبيرة



من إجمالي قوة العمل الوطنية مما خلق فجوة في العرض المحلي من قوة العمل تم سد هذه الفجوة من خلال الاستعانة بالعمالة الأجنبية.

٣ -بتعداد العمالة الوطنية عن العمل في قطاعات معينة واتجاه الغالبية العظمى من تلك العمالة إلى العمل في دوائر القطاع العام خصوصا في المهن الإدارية والتنفيذية ولد نقصا كبيرا في العمالة المطلوبة للقطاعات الأخرى، وخصوصا القطاع الصناعي وقطاع الخدمات، فتم اللجوء لاستقدام العمالة الأجنبية لسد ذلك النقص.

٤ -عدم فرض ضرائب على الدخل والاستهلاك، مما عزز من فرص زيادة الإدخارات بالنسبة للعمال الأجانب أكثر مما هي في بلداهم الأم.

٥ -امتلاك القوى العاملة الأجنبية كفاءات ومهارات تتناسب مع احتياجات القطاع الخاص.

٦ -حالة الرفاه الاقتصادي التي تمر بها دول المجلس التي منعت الكثير من المواطنين من التوجه لسوق العمل إلا حسب شروطهم الخاصة المتمثلة بالرواتب المرتفعة والمركز الاجتماعي.

٧ -اعتماد مؤسسات وشركات القطاع الخاص على العمالة الأجنبية وخصوصا الآسيوية منها لرخص أجورها وقلة طلباتها أدى إلى ارتفاع كبير في نسبة العمالة الوافدة إلى دول المجلس. والجدول (2) يوضح ذلك.



جدول (2)

عدد العاملين في القطاعين العام والخاص من المواطنين والأجانب ونسبتهم إلى الإجمالي لعام 2009 (نسمة)

الدولة	الإمارات	البحرين	السعودية	عمان	قطر	الكويت
القطاع العام						
المواطنون	-	35716	2660521	136622	61452	201772
الأجانب	-	5299	135691	22916	88614	69322
الإجمالي	-	41015	2796212	159538	150066	271094
(%) المواطنين إلى الإجمالي (1)	-	87.1	95.1	85.6	40.9	74.4
(%) الأجانب إلى الإجمالي (2)	-	12.9	4.9	14.4	59.1	25.6
القطاع الخاص						
المواطنون	-	81966	1177447	15315	941	3101
الأجانب	-	346406	4174333	874245	1102776	1149332
الإجمالي	-	428372	5351780	1032560	1112197	1181033
نسبة المواطنين إلى الإجمالي (3)	-	19.1	22.0	15.3	0.8	2.7
نسبة الأجانب إلى الإجمالي (4)	-	80.9	78.0	84.7	99.2	97.3

(-) بيانات غير متوفرة.

تم كتابة الجدول من قبل الباحث بالاعتماد على:

المصدر: الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي، النشرة الإحصائية، الرياض، العدد التاسع عشر، 2011، ص26.



يتضح من الجدول أن نسبة الأجانب الذين يعملون في القطاع الخاص تجاوزت (80%) في جميع دول المجلس، وتجاوزت (95%) في دولتين هما قطر والكويت، في حين أن نسبة المواطنين في القطاع العام تجاوزت (80%) في ثلاث دول هي البحرين والسعودية وعمان، وفي الكويت بلغت نسبة المواطنين (74.4%)، في حين أن قطر هي الدولة الوحيدة التي تجاوزت نسبة الأجانب العاملين في القطاع العام فيها نسبة المواطنين إذ بلغت نسبتهم (59.1%)، ويعود تفضيل المواطنين العمل في القطاع العام نتيجة لارتفاع الأجور النسبي وتوفر الضمان الوظيفي، وعوائد النقاعد الكبيرة، فضلا عن أن التوظيف في القطاع العام يعتمد على الأولوية في التقديم بدلا من الأداء، كما أن ساعات العمل في هذا القطاع هي أقل من ساعات العمل في القطاع الخاص، هذه الأسباب وغيرها أدت إلى أن يصبح القطاع الخاص المصدر الرئيس لتوظيف العمالة الأجنبية الذي يبحث دائما عن العمالة ذات الكلفة الأدنى والأداء الأفضل التي توافرت لدى العمالة الأجنبية التي تعمل بأجور متدنية وتتمتع بتعليم وتدريب أفضل وساعات عمل أكثر فضلا عن مرونة العقود التي يوقعونها مع هذا القطاع التي توفر سهولة توظيفهم وسهولة فصلهم عن الوظيفة.

وقد خلقت هذه الوضعية تجزئة عميقة في سوق العمل تجعل من الصعب الموازنة بين تعظيم منافع التوظيف بالنسبة للمواطنين، وتحقيق مبدأ انخفاض التكاليف والمرونة في التوظيف، وتحاول الحكومات تصحيح هذا الوضع تدريجياً وذلك من خلال إرساء إستراتيجية إعادة هيكلة القوى العاملة وتوطينها في القطاع الخاص.

هذا وقد قام العديد من العمال الأجانب بجلب عائلاتهم إلى دول المجلس، ففي بعض دول المجلس مثل الإمارات وقطر، هناك عدد كبير من الوافدين الذين لا يعملون، وهؤلاء يكونون عادة مكفولين من الزوجات أو الأزواج، وهم ممنوعون قانونياً من القيام بأي نشاطات ذات أجر إلا إذا قاموا بعملية نقل للكفالة إلى رب عمل يوظفهم



بدوام كامل فأصبحت في كثير من تلك الدول نسبة الأجانب تفوق نسبة المواطنين وكما يوضح الجدول أدناه.

جدول (3)

عدد السكان ونسبة السكان الأجانب إلى المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي لعام 2008

الدولة	إجمالي عدد السكان	المواطنون	الأجانب	نسبة الأجانب إلى المجموع %
الإمارات	4765000	892000	3873000	81.28
البحرين	1106506	537719	568790	51.4
السعودية	24807273	18115550	6691723	26.97
عمان	2867428	1967180	900248	31.39
قطر	1448479	-	-	-
الكويت	2495851	995230	1500621	60.12
المجموع	37490540	22507679	13534382	36.1

المصدر: الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي ، قاعدة المعلومات الإحصائية الخليجية،

2010 ، متوفرة على الموقع الإلكتروني:

<http://sites.gcc-sg.org/Statistics/index.php?action=ShowBooks&SID=130>

من الجدول يتضح أن ثلاث من دول المجلس تجاوزت نسبة الأجانب إلى المواطنين فيها (50%) وبالتأكيد فان قطر هي الدولة الرابعة والتي لم تتوفر فيها بيانات دقيقة عام 2008 عن عدد الأجانب والمواطنين، وقد بلغ عدد الأجانب في كافة دول المجلس عدا قطر (13.5) مليون نسمة وهذا العدد الكبير له آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية خطيرة منها⁽¹³⁾:

١ - ارتفاع قيمة التحويلات المالية للعمالة المهاجرة إلى بلدانها الأصلية، إذ وصلت قيمة هذه التحويلات خلال المدة (1975-2002) إلى أكثر من (413) مليار دولار، موزعة بين المملكة العربية السعودية (260) مليار دولار، والإمارات



٢ (65) مليار دولار، والكويت (29) مليار دولار، وعمان (26) مليار دولار، وقطر (23) مليار دولار، والبحرين (11) مليار دولار، وفي عام 2006 فقط بلغ حجم التحويلات المالية حوالي (38) مليار دولار، فضلا عن تحويلات غير رسمية قدرت بحوالي (10) مليارات دولار، وتشكل هذه التحويلات استنزافا للموارد المالية لدول المجلس فضلا عن تخفيض مخزون هذه الدول من العملات الأجنبية الصعبة، والفرص الاستثمارية الضائعة، والتأثيرات السلبية على ميزان المدفوعات.

٣ ارتفاع أعداد العمالة المهاجرة أدى إلى زيادة الضغط على السلع والخدمات، إذ تحصل هذه العمالة ومرافقيهم على خدمات التعليم والصحة واستخدام المرافق العامة بشكل شبه مجاني أو بمقابل رمزي، مما يؤدي إلى ارتفاع مقدار النفقات العامة وزيادة الضغط على الميزانية العامة لدول المجلس.

٤ الاضطرابات العمالية والإضراب عن العمل واختلاق المشاكل وحرق الممتلكات الخاصة كما حدث في دولة الإمارات العربية المتحدة حيث شارك أكثر من 8000 عامل في الإضراب وشمل 17 موقع عمل في عام 2008 واستمر لمدة خمسة أيام متتالية، وفي قطر عام 2005 أضرب 600 عامل أجنبي عن العمل.

٥ إعاقة برامج تنمية الموارد البشرية في ظل تزايد أعداد القوى العاملة الأجنبية مما يحد من تشغيل القوى العاملة الوطنية ويحد من فرص تطوير قدراتهم ومهاراتهم العملية وعدم الاهتمام بعملية التدريب والتأهيل.

٦ عند تحليل آلية توليد الوظائف في القطاع الخاص نجد أن نمط توليد الوظائف متدنية المهارات، وارتباطه بنظم وإجراءات استقدام العمالة الأجنبية شجع على تجديد واستمرار الطلب على العمالة المهاجرة بصورته الراهنة في دول مجلس



التعاون، هناك مناطق مختلفة في العالم ينمو فيها الطلب على المهن الغير ماهرة إلا أن خصوصية الوضع الخليجي تكمن في ترابط الطلب على هذه المهن بنظام " الكفيل " الأمر الذي أوجد مصلحة لا تكون مرتبطة بالضرورة باحتياجات السوق الفعلية مما أدى إلى تضخم الأنشطة التجارية ووجود فائض من العمالة الأجنبية عبر نظام "الفيزا الحرة" أي سوقا مخفيا للعمالة الوافدة إضافة للسوق الرسمي⁽¹⁴⁾.

وكما أن للعمالة الأجنبية آثارا سلبية على الاقتصاد لها آثارا ايجابية أهمها⁽¹⁵⁾:

١ - سد الفجوة الكبيرة ما بين الطلب على العمالة اللازمة لتحقيق مشاريع التنمية الاقتصادية والعرض المحدود كما وكيفا من العمالة الوطنية.

٢ - دعم وتطوير الإدارة الحكومية ومؤسساتها الإدارية والحكومية الناشئة، وتدريب وتأهيل الكوادر الوطنية من خلال التعليم والتدريب، إذ تولى المعلمون والخبراء الأجانب مهمة تعليم وتأهيل الكوادر الوطنية، فمثلا بلغت نسبة المعلمين الأجانب في جميع المراحل التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة عام 1972 ما يقارب (92%) من إجمالي المعلمين.

٣ - هتلت العمالة الوافدة قوة شرائية كبيرة ساهمت في زيادة سعة السوق المحلي أمام السلع المنتجة سواء المحلية أم المستوردة، وتوسع الطلب على العقارات والاستثمار في البناء من أجل التأجير مما أسهم في إنعاش جانب النشاط الإنتاجي المحلي وتنشيط قطاع التجارة الداخلية والخارجية.

٤ - ساهمت العمالة الوافدة بتحقيق معدلات ربح مرتفعة للقطاع الخاص نظرا لانخفاض أجورها مقارنة بالعمالة الوطنية، فضلا عن أن استخدام العمالة الأجنبية المؤهلة وفر على مؤسسات القطاع الخاص تكلفة التدريب والتأهيل.



من خلال الاستعراض السابق يتضح أن أعداد القوى العاملة مازالت في تزايد مستمر ولم تتخفص خلال السنوات السابقة وأن نسبة كبيرة من هذه القوى العاملة تتركز في القطاع الخاص بشكل كبير، مما أدى إلى اعتماد هذا القطاع على العمالة الأجنبية وبالتالي قلل من فرص استخدام العمالة المحلية، وقد أدى ذلك إلى خلق تجزئة في سوق العمل في دول مجلس التعاون تجد صعوبة كبيرة في التخلص منها في الوقت الحاضر وتجنبي الآن ثمار سياسة توظيف المواطنين في القطاع العام التي أدت إلى ترهل هذا القطاع فضلا عن المميزات الاجتماعية والرواتب المرتفعة وقلة ساعات الدوام الرسمي في هذا القطاع التي جعلت العديد من المواطنين يعزفون عن العمل في القطاع الخاص ويفضلون انتظار حصولهم على وظيفة في القطاع العام على أن يحصلوا على فرصة عمل في القطاع الخاص.

ثالثا: واقع البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي:

تعاني أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي من ارتفاع معدلات البطالة بين المواطنين خصوصا فئة الشباب منهم، وقد جاء ذلك نتيجة لارتفاع معدلات النمو السكاني للمواطنين المحليين خلال العقود الأخيرة نتيجة للتطورات الكبيرة التي حصلت في الأنظمة الصحية لدول المجلس إذ بلغ متوسط هذه المعدلات خلال المدة (2006-2008) حوالي (3%)⁽¹⁶⁾، فضلا عن ارتفاع أعداد النساء المواطنات الداخلات إلى سوق العمل، وتزايد مخرجات التعليم، مما قاد إلى زيادة عرض قوة العمل المحلية. وقد بلغ معدل نمو قوة العمل المحلية خلال المدة (1990-2000) ما متوسطه (4-5%) سنويا، ويبدو أنه سيستمر بذلك المعدل خلال المدى المتوسط على اعتبار أن أكثر من ثلث السكان المحليين هم دون سن 15 عاما⁽¹⁷⁾.

وبلغت نسبة متوسط البطالة في صفوف المواطنين الخليجين حوالي (10%) عام 2008 ، إذ تم تقدير البطالة الوطنية في السعودية والإمارات بنحو (13 و 14%) على التوالي، و(15%) في البحرين وعمان، رغم النمو السريع في اقتصادات تلك الدول منذ العام 2003، أما قطر، فالوضع يبدو أفضل مع معدل بطالة بلغ (3.2%) في العام 2007 بعدما انخفضت من (11.6) في العام 2001 ، إن هذا الانخفاض في معدل البطالة في قطر يشير إلى مشكلة كامنة بدول مجلس التعاون الخليجي، إذ غالباً ما تكون الحكومات هي مصدر التوظيف الأول والأخير بالنسبة للمواطنين، وإذا ما حدث وانخفضت الإيرادات النفطية فإنه سيكون من الصعب على هذه الحكومات التمتع بنفس المرونة التي تتمتع بها حالياً بخلق فرص العمل⁽⁸¹⁾.

ويوضح التوزيع القطاعي لقوة العمل صورة التوزيع النسبي للاستخدام في قطاعات الاقتصاد الوطني المختلفة ، كما يوضح مدى اعتماد المجتمع على نشاط اقتصادي دون آخر ، والنمط السائد في هذا المجتمع أو ذاك من خلال عدد العاملين فيه ، إذ يستحوذ قطاع الخدمات على الجزء الأكبر من قوة العمل في دول المجلس ، حيث بلغت نسبة العاملين فيه حوالي 74 %، وتتعدى النسبة 70% في الإمارات والسعودية وقطر والكويت، أما القطاع الصناعي فلم تتجاوز نسبة العاملين فيه 17%، وقطاع الزراعة يعمل فيه 10% من إجمالي القوى العاملة⁽¹⁹⁾.

ويعود سبب التوسع في عدد العاملين في قطاع الخدمات إلى ضخامة حجم الاستثمارات التي تم توظيفها لاستكمال قطاعات البنية التحتية في دول المجلس ، فضلاً عن اهتمام القطاع الخاص بأنشطة الخدمات والتوزيع بدرجة أكبر لارتفاع ربحيتها ، وسرعة تحقق عوائدها مقارنة بالاستثمار في المشاريع الإنتاجية، وبدل التزايد المحسوس للأهمية النسبية لقطاع الخدمات في دول المجلس كافة بصورة قاطعة على ازدهار القطاع غير الرسمي الذي يضم هامش واسع من العمالة غير الماهرة⁽²⁰⁾.

أما هيكل التوزيع المهني للقوى العاملة في دول المجلس والذي يوضح طبيعة المهارات والاختصاصات التي تتميز بها قوة العمل فيوضح تركيز العاملين في المهن الإنتاجية ، حيث تتراوح نسبة العاملين في هذه المهن ما بين 49.6% من إجمالي قوة العمل في الإمارات و 31.23% في السعودية ، وكذلك ترتفع نسبة العاملين في الخدمات إذ تتراوح ما بين 29.27% في السعودية و 15.04% في عمان، من ناحية أخرى تجاوزت نسب العاملين في المهن العلمية والفنية 15% في البحرين والسعودية والكويت، أما نسبة العاملين في وظائف المديرين فتبلغ اقل من 3% فيما عدا الإمارات والبحرين حيث تجاوزت 4%، يستتج من هذه المؤشرات أن التوزيع المهني للقوى العاملة الخليجية يعاني من اختلال ، حيث أن نسبة المهنيين والفنيين التي يقع على عاتقهم تحقيق التحول التنموي المنشود لازالت منخفضة حيث لا تمثل أكثر من 13.17% من إجمالي القوى العاملة في حين تتراوح النسبة في الدول المتقدمة ما بين 20-35%⁽²¹⁾.

ويمكن تقسيم البطالة الموجودة بين المواطنين في دول المجلس إلى نوعين من البطالة الأول هو البطالة الاحتكاكية التي تنشأ من كون العديد من المواطنين العاطلين عن العمل وهم بانتظار وظيفة في القطاع العام توفر لهم راتب كبير وتقاعد مجزي ومزايا أخرى وبسبب عدم توافر معلومات كافية حول نوعية الوظائف المتاحة وأماكن توافرها، والثاني هو البطالة الهيكلية التي تحدث نتيجة للاختلاف في معدلات الإنتاجية ومستوى المهارات والمؤهلات بين العمالة الأجنبية والعمالة المواطنة التي تدخل سوق العمل للمرة الأولى.

وفيما يخص مشاركة المرأة المواطنة في قوة العمل الذي يعد مهما لخفض مستوى الفقر ورفع دخل الأسرة وتشجيع التنمية الاقتصادية في الدولة، ويتم حساب المساهمة الاقتصادية بحساب نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، ومستوى الأنشطة الاقتصادية،



والدخل الوظيفي، وتشير بيانات جدول (4) إلى أن المرأة تمثل حوالي نصف عدد السكان المواطنين في دول مجلس التعاون في حين تتخفف نسبة مشاركتها في قوة العمل وكما هو موضح في الجدول (4) :

جدول (4)

عدد المواطنين الإناث المشاركات في قوة العمل ونسبتها إلى إجمالي قوة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي لعام 2008 (ألف نسمة)

الدولة	إجمالي القوى العاملة	مواطنون ذكور	مواطنون إناث	نسبة المواطنين الذكور إلى إجمالي القوى العاملة (%) *	نسبة المواطنين الإناث إلى إجمالي القوى العاملة (%)
الإمارات	2840	181.0	57.0	6.3	2.0
البحرين	359.5	105.3	44.2	29.3	12.3
السعودية	8024.8	3362.7	667.2	41.9	8.3
عمان	917.13	190.43	65.75	20.7	7.16
قطر	827.5	40.3	21.2	4.87	2.56
الكويت	2048	177	134.5	8.64	6.56
إجمالي	14809.2	4056.73	989.85	18.61	6.46

(* من حساب الباحث

المصدر: د. نورة اليوسف، دور مجلس التعاون في دعم قضايا المرأة وتفصيل دورها الإداري والقيادي: تقييم، في ندوة المرأة والتنمية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الرياض، الأمانة العامة لمجلس التعاون، 2010، ص 31.

توضح بيانات الجدول أن الإناث المواطنات تشكل ما نسبته حوالي (6.5%) من إجمالي القوى العاملة في دول المجلس، بينما بلغ متوسط نسبة الذكور المواطنين حوالي (18.6%) من إجمالي القوى العاملة، أي أن نسبة الإناث بلغت حوالي ثلث نسبة الرجال.



في حين أن الإناث تشكل ما نسبته (49%) من إجمالي عدد السكان المواطنين في دول المجلس⁽²²⁾. وكانت أعلى نسبة مشاركة للإناث المواطنات في قوة العمل في البحرين تليها السعودية ثم عمان، وتتركز عمالة النساء المواطنات في الوظائف الحكومية خصوصا التعليم والعناية الصحية ووظائف الخدمة العامة.

وتعود أسباب انخفاض مشاركة المرأة الخليجية في قوة العمل إلى عدم توفر فرص العمل التي تتلاءم مع طبيعة الالتزامات المترتبة على المرأة الخليجية وتطلعاتها والبيئة الملائمة لعملها، فضلا عن العادات والتقاليد التي تضع الكثير من القيود على عمل المرأة، وحللت بعض الدراسات العلاقة التبادلية بين معدلات خصوبة المرأة ومعدلات مشاركتها في سوق العمل، وتوصل بعضها إلى أن إنجاب المرأة يؤثر سلبا في مشاركتها في سوق العمل، ويقلل قابليتها للقبول بفرص العمل المتوفرة⁽²³⁾.

وهناك علاقة ما بين مستوى التحصيل العلمي للمرأة والبطالة إذ تشير بيانات عام 2009 إلى أن معدل البطالة لدى المواطنات الإماراتيات الحاصلات على تعليم جامعي فأعلى بلغ (18%)، في حين بلغ هذا المعدل للحاصلات على الشهادة الابتدائية (44.4%)، كما أنه من بين كل 100 مواطنة إماراتية حاصلة على شهادة جامعية فأعلى هناك (71) امرأة ناشطة في سوق العمل، مقارنة ب (31) امرأة لكل 100 مواطنة من الحاصلات على الشهادة الثانوية وامرأتين فقط من بين كل 100 مواطنة ليس لديها تحصيل علمي (أمية)⁽²⁴⁾.

وبدراسة هيكل البطالة اتضح أن غالبية العاطلين عن العمل هم من الذين تتراوح أعمارهم بين (18-29 عاما) ، ففي السعودية فان (48%) من السعوديين العاطلين عن العمل هم ممن تتراوح أعمارهم بين الـ 20 والـ 24 سنة، فضلا عن (31%) ممن تتراوح أعمارهم بين 25 و 29 عاماً، وفي البحرين، (32%) من الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و 24 عاماً يعانون من البطالة، ناهيك عن (33%) من أولئك الذين تتراوح



أعمارهم بين الـ 25 والـ 29، وفي قطر فان (40%) من العاطلين هم بين (20-24 سنة)، و(22%) هم بين (25-29 سنة)⁽²⁵⁾.

إن السبب الرئيس لارتفاع معدل البطالة بين الشباب في دول المجلس يتمثل بعدم قدرة اقتصادات تلك الدول على توفير فرص العمل الكافية للداخلين الجدد لسوق العمل، نتيجة تذبذب معدلات النمو وضعف الاستثمارات الجديدة خصوصا استثمارات القطاع الخاص، فضلا عن عدم امتلاك نسبة كبيرة من فئة الشباب للمهارات والمعارف المطلوبة في سوق العمل.

نستنتج مما سبق أن مشكلة البطالة معقدة في دول مجلس التعاون الخليجي، وليس هناك حل وحيد لهذه المشكلة إذ أن هناك مشاكل بنيوية متعلقة بالاقتصاد والتعليم والعمالة والهجرة، وان حل هذه المشاكل يتطلب وضع إستراتيجية شاملة. فيما يخص الاقتصاد فان أنماط التنمية وخاصة ارتفاع الإنفاق الحكومي على مشاريع البنية التحتية والخدمات من جهة، وتركز نسبة كبيرة من استثمارات القطاع الخاص في القطاعات العقارية والعمرائية والأسواق المالية التي لا تنطوي على قيمة مضافة عالية من حيث قدرتها على توفير فرص العمل للعمالة المحلية، بل تتجه مباشرة لاستقدام المزيد من الأيدي العاملة الأجنبية.

وفما يخص التعليم فان انعدام التنسيق بين الاقتصاد والتعليم وتركز نسبة كبيرة من الخريجين في مجال العلوم الإنسانية والابتعاد عن المجالات العلمية والصناعية أدى إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية التي تمتلك هذه المؤهلات، فضلا عن التقاليد الاجتماعية التي نشأت نتيجة لمستوى الرفاهية المرتفع الذي يتمتع به الفرد في تلك الدول التي أدت إلى عزوف بعض الشباب الخليجي واستكفاه عن العمل في قطاعات الإنشاءات والخدمات والضيافة وتجارة التجزئة.



رابعاً: تقييم جهود التوطين في دول مجلس التعاون:

قد يكون القضاء على البطالة وتحقيق مستوى الاستخدام الكامل من أكبر التحديات التي تواجهها معظم دول العالم ومنها دول مجلس التعاون الخليجي، ولعل القبول بمعدل "معقول" من البطالة هو الحل الوسط لمشكلة البطالة، غير أن ذلك لا يفي أن توفير فرص العمل المناسب والدخل الدائم هو حق لكل مواطن وواجب على المجتمع بكافة عناصره الإنتاجية، وأن البطالة ظاهرة سلبية تهدد الأمن والاستقرار للفرد والمجتمع، وطبيعة مشكلة البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي تختلف عن غيرها من بقية دول العالم النامي، إذ أن مشكلة البطالة في أغلب الدول النامية سببها معدلات النمو السكاني المرتفعة التي يترتب عليها معدلات بطالة مرتفعة وانخفاض في مستويات المعيشة وانتشار للفقر، أما في اقتصادات دول مجلس التعاون فان مشكلة البطالة لا تتمثل في الناحية الكمية بل بالناحية التركيبية والتوزيعية، فمشكلة البطالة تتمثل في اختلال التركيبة السكانية والعمالية لصالح الوافدين على حساب المواطنين، ومن أجل حل هذه المشكلة يجب حدوث تحول في سياسات الاقتصاد الكلي فبدلاً من التركيز على الأدوات التقليدية الممثلة بسعر الفائدة والضريبة إلى التركيز على سياسات إنعاش وتوسيع الطاقات الإنتاجية في القطاعات السلعية والخدمية الأكثر قدرة على توليد القيمة المضافة المحلية وهو ما تتطلبه المرحلة الراهنة التي تتميز بالتنافسية العالية بين منتجات دول العالم المختلفة، وبتطبيق ذلك المدخل على اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي تتبين أهمية توسيع وتطوير مساهمة القطاعات غير النفطية في هيكل الناتج المحلي الإجمالي وبشكل خاص التركيز على الصناعة التحويلية.

وبدراسة نمط توليد الوظائف في الاقتصاد فقد اتضح أن المنافسة في مجال تكلفة العمالة وعدم التساوي في التكلفة الفعلية للسوق بين المواطنين والوافدين تؤدي إلى تجديد وإعادة إنتاج خيارات استخدام العمالة الوافدة الرخيصة التكلفة وتؤدي على مر الزمن إلى اتساع فئة العمالة الناقصة بين المواطنين. المشكلة الأساسية أن النموذج الاقتصادي

الحالي في دول المجلس لن يكون قادراً على إيجاد الوظائف الكافية للمواطنين لأن الاعتماد التاريخي على وظائف القطاع العام لم يعد ممكناً، ونموذج مشاريع القطاع الخاص التي تعتمد على العمالة منخفضة الأجر لا يخلق فرص العمل للمواطنين⁽²⁶⁾. فضلاً عن التحدي الأكبر الذي يواجه دول المجلس في توفير فرص العمل للمواطنين الذي يكمن في نوعية الوظائف وليس فقط في كميتها، ويدعو ذلك إلى انسجام سياسات العمالة مع السياسات الاقتصادية وفق رؤية تنموية واضحة إذ بينت التجربة أنه يمكن أن يكون هناك نمو اقتصادي بدون زيادة وتحسين في فرص العمل وارتفاع أسعار النفط يمكن أن يكون نموذجاً على سبيل المثال لا الحصر، نعم هناك نمو اقتصادي واستحداث وظائف جديدة ولكن المشكلة تكمن في نوعية هذه الوظائف ومستوى أجورها، فالبيانات تشير إلى اتجاه خطير يتمثل في انخفاض نسبة استفادة المواطنين من الوظائف مقابل تزايد استفادة الوافدين، وهو يدعو إلى وقفة متأنية وجادة خاصة على صعيد إعادة تحديد نمط توليد الوظائف في الاقتصاد⁽²⁷⁾.

في العقد الأخير من القرن الماضي تحولت دول المجلس من الاعتماد شبه الكلي على سياسة التوظيف في القطاع العام للمواطنين إلى التركيز على إيجاد فرص عمل لهم في القطاع الخاص، وقد جاء هذا التحول نتيجة لإدراك تلك الدول أنها لا تستطيع الاستمرار بأخذ زمام المبادرة دائماً فيما يخص عملية التوظيف، لذا فقد اتبعت هذه الدول سياسات تشجع القطاع الخاص على تشغيل العمالة الوطنية، وإتباع نظام الحصص أو (الكوتا) فيما يخص تشغيل المواطنين فحددت نسبة معينة من المواطنين يجب على القطاع الخاص توظيفها وحسب القطاعات، كما وفرت العديد من البرامج الخاصة بتدريب وتأهيل العمالة الوطنية وخصوصاً الشباب منهم وكما يلي:

1- سلطنة عمان: أنشأت السلطنة صندوق تنمية مشروعات الشباب في عام 1998، ويهدف إلى تشجيع الشباب العماني للدخول في مجالات الأعمال الحرة وإنشاء

مشروعات صغيرة من خلال دعم مالي (50%) من رأس المال، أو قروض في حالة العوز ودراسات الجدوى وتسهيل الحصول على التراخيص، كما تم تأسيس برنامج (سند) الذي يعد أهم مشاريع التشغيل في السلطنة ويهدف إلى المساهمة في تشغيل القوى العاملة العمانية وكذلك تأهيل الأفراد لسوق العمل وتنمية المشاريع الفردية وإنشاء الحاضنات لتأسيس المشاريع الصغيرة⁽²⁸⁾، فضلا عن مشروع انطلاقة الذي يعد ثمرة تعاون بين السلطنة وشركة شل ويعمل على تدريب الشباب العماني ومساعدته على اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لسوق العمل.

2- المملكة العربية السعودية: هناك عدد من البرامج المحلية التي تهدف إلى توفير فرص العمل للمواطنين من خلال التدريب والتأهيل ومن هذه البرامج:
أ - برنامج الأمير عبد المجيد بن عبد العزيز في منطقة مكة المكرمة.
ب| برنامج الأمير فيصل بن بندر في منطقة القصيم.
ت| برنامج الأمير محمد بن فهد في المنطقة الشرقية.

والبرامج الثلاث المذكورة هدفت إلى توفير عمليات التدريب والتأهيل للقوى العاملة المحلية من خلال إنشاء مراكز متخصصة، وتشجيع الشباب السعودي إلى الانضمام إليها.

كما أنشأت المملكة صندوق تنمية الموارد البشرية في عام 1991 بهدف تقديم إعانات لتأهيل القوى العاملة المحلية، والمشاركة في تكاليف التأهيل، وتحمل نسبة من رواتب من يتم توظيفهم في القطاع الخاص (50% من الرواتب بحيث لا تزيد عن 2000 ريال شهريا)⁽²⁹⁾.

وأخيرا أنشأت المملكة برنامج (نطاقات) لتحفيز المنشآت على توظيف الوظائف كمعيار جديد للتوظيف أو ما يسمى ب(السعودة). إذ تعتمد فكرته الأساسية على تصنيف المنشآت إلى أربع درجات (ممتاز/أخضر/أصفر/أحمر) حسب تفاوتها في



مقدار توطيئها للوظائف. بحيث تكون المنشآت الأقل توطيئاً في الدرجتين الصفراء والحمراء بينما تصنف المنشآت الأعلى توطيئاً في الدرجتين الممتازة والخضراء، علماً بأن تقييم المنشأة يتم من خلال مقارنة أداءها بالمنشآت الأخرى، يقيم أداء المنشآت في التوطيئ مقارنة بمثيلاتها في نفس النشاط والحجم، فهو يقسم السوق إلى 45 نشاطاً، وكل نشاط إلى 5 أحجام فتكون لدينا 225 فئة، تتألف كل فئة من مجموعة منشآت تتشابه في الحجم والنشاط مما يجعل تقييمها مقارنة بمثيلاتها وتصنيفها إلى نطاقات (ممتاز وأخضر وأصفر وأحمر) معياراً منصفاً لغالبية المنشآت⁽³⁰⁾.

وبتم حساب نسب التوطيئ المطلوبة حسب الجدول التالي:

جدول (5)

نسب التوطيئ المطلوبة حسب برنامج نطاقات السعودي

الدرجة الممتازة	الدرجة الخضراء	الدرجة الصفراء	الدرجة الحمراء	نوع المنشأة
40% فأكثر	24-39%	10-23%	صفر -9%	كبيرة (500 عامل فأكثر)
40% فأكثر	17-39%	5-16%	صفر -4%	متوسطة (50-499 عامل)
40% فأكثر	10-39%	4-9%	صفر -3%	صغيرة (10-49 عامل)
موظف واحد سعودي على الأقل حتى لو كان صاحب العمل				صغيرة جداً (1-9 عامل)

المصدر: موقع نطاقات الإلكتروني:

http://www.emol.gov.sa/nitaqat/pages/Percentage_drop.aspx

١ - دولة الكويت: من الآليات المميزة في الكويت مركز لودان للإنجازات الشبابية والمعروف بـ "لويك" (LOYAC)، ومشروع "انيرجي" (ENERGY) الذي يعد من أكثر البرامج نجاحاً في إطار تشجيع المواطنين في الكويت على إنشاء



شركات، ويهدف المشروعان إلى منح الشباب، الذين تتراوح أعمارهم بين ال 16 و 23 عاماً، فرصاً لتطوير مهاراتهم المهنية والشخصية ليصبحوا رجال أعمال ناجحين من خلال برامج تدريبية صيفية موجهة بصفة خاصة نحو طلبة المرحلة الثانوية ليعملوا في مؤسسات محلية ودولية لاكتساب مهارات عملية، فضلا عن العديد من المنظمات الكويتية النشطة في مجال تنمية روح المبادرة بالأعمال بين الشباب ومن أهمها الشركة الكويتية لتنمية المشاريع الصغيرة، التي تؤمن، بالإضافة لدعمها للشباب المستثمرين في مشاريع صغيرة، مواداً وأنشطة تدريبية لطلبة التعليم العالي . وفي إطار برنامج إعادة هيكلة القطاع الحكومي والقوى العاملة في الكويت، جرى إعداد برامج تدريبية أخرى من شأنها أن تمكن طالبي العمل من إنشاء شركاتهم الصغيرة الخاصة وتطويرها⁽³¹⁾.

٢ - دولة الإمارات: تأسس مجلس أبو ظبي للتوطين في عام 2005 بهدف تطوير الكفاءات الوطنية المتخصصة وتوفير فرص عمل مستدامة لهم، يوفّر مجلس أبو ظبي للتوطين خدمات وظيفية مختلفة للإماراتيين الباحثين عن عمل مع مختلف المهارات والمؤهلات العلمية وتشمل هذه الخدمات التوظيف وتقييم الباحثين عن العمل والإرشاد المهني والتوظيفي والتدريب المهني والتأهيل الوظيفي وتطوير المهارات بالإضافة إلى عدد من برامج التوظيف المتخصصة⁽³²⁾.

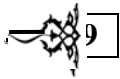
فضلا عن تأسيس "مؤسسة محمد بن راشد لدعم مشاريع الشباب"، وهي مبادرة أسستها هيئة دبي للاستثمار والتطوير، إلى دعم نمو الشركات الوطنية والمبادرات الفردية في مجال الأعمال وتسهيل إقامتها في دبي، وذلك من خلال توفير الدعم الفني والمالي للشركات متوسطة وصغيرة الحجم التي يديرها مواطنون إماراتيون⁽³³⁾.



٣- دولة قطر: بدأت دولة قطر بإعداد خطة إستراتيجية شاملة لتوطين الوظائف خصوصا في قطاعي الطاقة والصناعة بالتعاون مع شركة قطر للبترول منذ عام 2000، وتركز هذه الخطة على الشركات العاملة في قطاع الطاقة والصناعة والقطاعات الأخرى، فضلا عن كونها خطة خمسية تركز على جودة المخرجات وليس كثرتها (وهو ما يعرف بالتقطير النوعي) الذي يركز على توطين الوظائف الرئيسية والمناصب الحساسة، وتأهيل العناصر القطرية لشغل هذه الوظائف من خلال برامج تدريب وتطوير خاصة تلبي احتياجات كل متدرب على حده، وتعتمد على مستوى أداء المتدرب وليس على أطر زمنية محددة. وتعتمد خطة التقطير على برامج خاصة للتدريب والتأهيل والبعثات⁽³⁴⁾

٤- مملكة البحرين: بدأت جهود مملكة البحرين في التوطين منذ عام 1977، إذ فرضت وزارة العمل على القطاع الخاص توظيف ما نسبته (15%) من إجمالي العمالة من البحرينيين، غير أن ذلك تم الالتفاف عليه من قبل أصحاب العمل الذين كانوا يقومون بصرف العمال البحرينيين بمجرد قبول طلبات استقدام العمالة الأجنبية، وفي عام 1996 وضعت الوزارة برنامجا جديدا لتشجيع البحرينية وهذا البرنامج قد وضع لاحتواء حوالي 6000 باحث عن عمل كل سنة من خلال زيادة الوظائف للبحرنيين بمعدل زيادة قدرها 5% في السنة لكل مؤسسة تحتوي على 10 موظفين أو أكثر وقل من 50% من البحرينيين، وأما بخصوص الشركات التي تحتوي على أقل من 10 موظفين عليها توظيف بحريني واحد كحد أدنى.

غير أن كل هذه الجهود لم تحقق المستوى المطلوب منها ومازالت مستويات البطالة بين المواطنين مرتفعة نتيجة لعدم توفر الخبرة اللازمة لإدارة هذه البرامج وكيفية التوفيق بين هذه البرامج ومتطلبات سوق العمل فضلا عن أسباب أخرى .



أحد أهم تلك الأسباب هو أن الهدف من التوطين مايزال غير واضح لكثير من صناع استراتيجيات التوطين في دول مجلس التعاون الخليجي، لأنه بعد مرور أكثر من عقدين من الزمن على تطبيق هذه الاستراتيجيات مايزال الوضع القائم بعيدا جدا عما هو مأمول تحقيقه، فإذا كان الهدف من التوطين هو الرغبة في الزج بالمواطنين في أي وظيفة، فإن الأمر قد تحقق بنسبة ما، ولكن هذه الوظائف غير مؤثرة إذا قيست بمؤشرات سوق التنمية فمعظمها وظائف هامشية وثانوية، وأغلبها لا يحتاج إلى مؤهلات علمية عالية وخبرة عملية كافية للقيام بها، لذلك فهي لا تخرج عن كونها محاولة لإسكات الأصوات التي قد تثيرها وزارات العمل ومؤسسات متابعة التوطين في دول الخليج نتيجة لتشريعات تنظيم عملية التوطين، والحجج التي يثيرها أصحاب القطاع الخاص من أجل التهرب من الالتزام بسياسات التوطين كثيرة، منها ارتفاع المطالب المادية والمزايا العينية للمواطن عن الوافد مما يزيد من التكلفة، وضعف ثقافة العمل لدى المواطن الأمر الذي يضعف جديته والتزامه في العمل، وسعي المواطن ليكون في وظيفة ذات جاه ومركز اجتماعي ليحافظ على صورته في المجتمع⁽³⁵⁾.

ويمكن لدول المجلس الاستفادة من تجربة الدنمارك في مجال توظيف الشباب إذ شجعت الدنمارك الشباب البالغين وأرباب العمل على الانخراط في برامج التدريب الداخلي بدوام جزئي كونها مفيدة للجانبين - أو "برامج من المدرسة إلى العمل"، وذلك قبل الدراسات المهنية وبعدها. ونتيجة لذلك، فإن الدنمارك لديها أدنى نسبة للبطالة بين الشباب (6 %) ، مقابل (13 %) في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في عام 2008، علما أن (55%) من الشباب الدنماركي يعملون بدوام جزئي، مقابل متوسط (28%) في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية⁽³⁶⁾. وهناك العديد من التحديات التي تواجهها عملية التوطين في دول المجلس أهمها⁽³⁷⁾:

١ - عدم تناسب مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل.



- ٢ - انخفاض مستوى الرواتب في القطاع الخاص بحيث لا تلبي طموحات المواطن مقارنة مع القطاع العام.
- ٣ - ترسخ بعض الصفات والسمات السلبية لدى أرباب العمل بأن المواطن لا يملك الطاقة والقدرة على تلبية متطلبات الوظيفة.
- ٤ - اهتمام المواطن بالمسمى الوظيفي أكثر من اهتمامه بطبيعة الوظيفة نفسها، وذلك كون المسمى يمثل لديه جزءاً من الوجاهة الاجتماعية.
- ٥ - غياب مشاركة القطاع الخاص في وضع سياسات التدريب المهني وفي تنفيذ سياسات التوظيف.

لن تتمكن دول مجلس التعاون من معالجة مشكلة البطالة إلا إذا تبنت معايير قائمة على أهمية الاعتماد على القدرات الذاتية وتطوير الموارد البشرية، وإعطاء دور أكبر للقطاع الخاص خاصة في المشاريع الإستراتيجية ورفع نسبة مساهمته في قطاع الصناعة التحويلية، وإجراء إصلاحات كبيرة في نظام التعليم والتدريب بما يحقق الموازنة بين سوق العمل والنظام التعليمي.

هذا فضلاً عن مشكلة أخرى تتمثل في جلب العمالة الوافدة بطرق غير قانونية وبشكل منظم تقوم به مجموعات منظمة أو أشخاص، وبالتالي فهذه الأعمال ستعمل على الإضرار بشكل رئيسي بواقع العمل في هذه البلدان من خلال تعطيل النظام الرقابي على الأعداد الحقيقية للعمالة الوافدة، فضلاً عن أن هناك في العديد من دول المجلس أسواقاً خاصة تعمل في الخفاء، يستخدم العاملون بها طريقة المتاجرة بتأشيرات ورخص العمل وبشكل بعيد عن مراقبة الأجهزة الرقابية، ولا تضع في حساباتها عوامل المهارة والخبرة والكفاءة للعمالة الوافدة، وبالتالي فهي تؤثر سلباً على جهود تنظيم واقع العمالة الوافدة التي تسعى إلى تحقيقها دول المجلس. وتشير البيانات إلى أن هناك (15 %) من القوى العاملة الوافدة يقيمون بصفة غير شرعية، يشير إلى



ذلك ما تكشفه الحملات على الهجرة غير الشرعية من وقت لآخر، فخلال المدة (1996- 1998)، مُنح المخالفون مهلة لإعفائهم من العقوبة لإقامتهم غير الشرعية، وكان عددهم في السعودية والإمارات وحدهما 952 ألف مقيم غير شرعي. (38). من المتوقع أن يزداد عدد القوى العاملة في دول المجلس في المستقبل نتيجة لوصول الشباب إلى سن العمل، وارتفاع مساهمة المرأة في سوق العمل، وان استمرار الاعتماد الكبير على القطاع النفطي سيعيد عقبة أمام خلق المزيد من فرص العمل لكون هذا القطاع يعد قطاعا يستخدم الفن الإنتاجي كثيف رأس المال وليس كثيف العمل، ما يعني أن على هذه الدول خلق فرص العمل من خلال صناعات كثيفة العمل وإلا فان مشكلة البطالة ستصبح تحد خطير أمام دول المجلس في المستقبل القريب.

فضلاً عن ذلك يجب ان تتمتع برامج التوطين بفاعلية أكثر وأن تركز على تدعيم فرص العمالة المواطنة في الحصول على فرص العمل المتوفرة لدى القطاع الخاص وخصوصا الوظائف التي تتطلب مؤهلات فنية من خلال تدريب وتأهيل القوى العاملة الوطنية لتلك الوظائف وليس التركيز على بعض الوظائف الهامشية وغير المؤثرة في سوق العمل.

خامسا: الاستنتاجات:

١ أدى فتح الباب أمام العمالة الوافدة إلى دول مجلس التعاون إلى تدفق كبير لهذه العمالة بحيث أصبحت تمثل النسبة الأكبر من إجمالي قوة العمل في جميع دول المجلس منذ منتصف السبعينيات من القرن الماضي وحتى الآن، إذ ارتفع عدد العمالة المهاجرة من (1.4) مليون عام 1975 إلى حوالي (11) مليون عام 2008.

٢ تركزت النسبة الأكبر من العمالة الأجنبية في القطاع الخاص، لكون هذا القطاع يبحث دائما عن العمالة ذات الكلفة الأدنى والمهارات الأفضل التي

- توفرت لدى العمالة الأجنبية التي تعمل بأجور متدنية وتمتتع بتعليم وتدريب أفضل وساعات عمل أكثر مقارنة مع العمالة المحلية،
- ٣ أدت سيطرة القطاع النفطي على النسبة الأكبر من النشاط الاقتصادي في معظم دول المجلس، وتكفل الحكومة بتوظيف المواطنين في القطاع العام بأجور ومخصصات اجتماعية مغرية إلى تضخم القطاع العام في الدولة وابتعاد المواطنين عن العمل في القطاع الخاص.
- ٤ بدراسة نمط توليد الوظائف في الاقتصاد اتضح أن الفروق الكبيرة بين العمالة المواطنة والعمالة الوافدة من ناحية التعليم والتدريب والتأهيل وتكلفة كل منهما في سوق العمل، تؤدي إلى تجديد خيارات استخدام العمالة الأجنبية مما يؤدي مع مرور الزمن إلى ارتفاع معدلات البطالة بين المواطنين.
- ٥ قادت كل تلك العوامل إلى ارتفاع معدل البطالة لدى المواطنين الذي بلغ متوسطه في دول المجلس حوالي (10%) عام 2008.

سادسا: التوصيات:

- ١ وضع الخطط والاستراتيجيات الكفيلة بتنويع اقتصاد دول المجلس وتوسيع القاعدة الإنتاجية من أجل توفير عدد أكبر من فرص العمل للعمالة المواطنة.
- ٢ إصدار قوانين تعنى بدعم العمالة الوطنية على أن تتم مراجعة هذه القوانين بشكل دوري تماشيا مع تطورات سوق العمل ومتطلبات القطاع الخاص، على أن تتضمن هذه القوانين تقديم إعانات ومساعدات لشركات القطاع الخاص من أجل تشجيعها على توظيف العمالة المحلية، وأن تتضمن دعما حكوميا لتدريب العمالة الوطنية وتأهيلها بشكل جاد وحسب متطلبات سوق العمل، ووضع القيود على تدفق العمالة الأجنبية من قبيل رفع أجور التأمين الصحي وفرض الضرائب ورفع الرسوم على استقدام تلك العمالة وتشغيلها من أجل رفع تكلفتها

- مقارنة مع العمالة المحلية، ووضع نسب لتشغيل العمالة الأجنبية على أن يلتزم بها القطاع الخاص، فضلا عن الحرص على أن يكون الاستقدام وفقا لعقود عمل محددة المدة تنتهي بنهاية العمل.
- ٣ وضع الاستراتيجيات الخاصة بتطوير التعليم ووضع الخطط اللازمة لتحقيق الموازنة بين متطلبات سوق العمل والتعليم وذلك من خلال رفع نسبة خريجي الدراسات العلمية بشكل أكبر من الدراسات الإنسانية ورفع نسبة خريجي التعليم المهني.
- ٤ -التعاون بين الحكومة والعمال وأرباب العمل من أجل إيجاد الحلول المناسبة لمشكلة بطالة المواطنين بالشكل الذي لا يلحق الضرر بأرباب العمل أو العاملين.
- ٥ -تبني السياسات الهادفة إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل.
- ٦ -إنشاء مكاتب تقدم خدمات التوظيف والبحث عن عمل لتقديم الخدمات بشكل مباشر سواء للمواطنين الباحثين عن عمل من خلال تقديم المعلومات عن فرص العمل المتوفرة، و تسجيل العاطلين عن العمل وإرشادهم إلى برامج التدريب المناسبة لإعادة دمجهم في سوق العمل، أو لصناع القرار من خلال توفير المعلومات حول العرض والطلب في سوق العمل مما يسهل عليهم اتخاذ الإجراءات المناسبة وإدارة سياسات سوق العمل وبرامج التشغيل على الوجه الأكمل.
- ٧ من الممكن الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في مجال التنسيق بين التعليم والتشغيل، تعد تجريب ألمانيا واليابان من أكثر التجارب الناجحة في هذا المجال، ففي لفتنا الحاليتين، تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنفهم وفقاً لإنجازاتهم المدرسية، إلى التمهين (ألمانيا) أو إلى فرص عمل (اليابان).



الهوامش:

- (١) حسن علي حسن ،المجتمع الريفي والحضري ،الإسكندرية،1989،ص170.
- (2) د.رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 226، أكتوبر 1998، ص 15.
- (3) (Amartya Sen, Development as freedom, New York, Knope Inc., , (2001, p.228
- (4) للمزيد من التوسع راجع:
- د. رمزي زكي، المصدر السابق.
- Asnel M. Sharp&Others, Economic of Social Issues, 5th edition, 2002.
- (5) رمزي زكي : المشكلة السكانية وخرافة المalthوسية الجديدة ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد 84 ، الكويت ، ديسمبر 1984 ، ص32،ص36 .
- (6) رمزي زكي ،الاقتصاد السياسي للبطالة ،مصدر سابق ، ص330 .
- (7)المصدر نفسه ، ص330 .
- (8) ايريثام اسادتشيا ، الكينزية الحديثة، ترجمة عارف دليلة ، بيروت، دار الطليعة للنشر ، ، 1979 ، ص133.
- (9) عبد علي كاظم المعموري ، تاريخ الأفكار الاقتصادية ، الجزء الثاني ، بغداد، مطبعة الميناء ، 2007، ص538.
- (10) منصور مطني الراوي ، سكان الوطن العربي ، دراسة تحليلية في المشكلات الديمغرافية، الجزء الأول ، بغداد، بيت الحكمة ،2002، ص412 .
- (11) د.أحمد فاروق غنيم ود.حنان نظير، تقرير عن سياسات دول منطقة الاسكوا في مجال الهجرة، نيويورك، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا)، 2010، ص 32
- (12)Look:
- a-Maurice Girgis, Will Nationals and Asian replace Arab Workers in the GCC?, The Egyptian Center for economic studies, working paper No. 74, November 2002, pp. 3-4.
- b- Peter Stalker, The Work of the Strangers ,A survey of International Labour Migration , Geneva, ILO, 1994 P.241-242
- (13) اتحاد الغرف الخليجية، العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون تأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية وسياسات مواجهة سلبياتها، ، 2008، ص10-11.
- (14) محمد ديتو، إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي مخاطر وفرص، الأمم المتحدة، اجتمع الخبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية، بيروت ، 2006 ، ص 17.
- (15) وليد محمد مصطفى، التطور الاقتصادي والاجتماعي للإمارات العربية المتحدة (1971-1991)، دولة الإمارات العربية المتحدة، دار الخليج للصحافة والطباعة والنشر، 2008، ص 187-188.



(16) من حساب الباحث اعتمادا على : الأمانة العامة لدول مجلس التعاون، قاعدة المعلومات

الإحصائية، من الموقع الالكتروني: <http://sites.gcc-sg.org/Statistics/index.php>

(17) Ugo Fasano and RishiGoyal, Emerging strains in GCC labor markets, IMF, IMF working paper No. 71, 2004, p.3.

(18) Richard Shedia and Hatem Samman, Meeting the Employment Challenge in the GCC The Need for a Holistic Strategy, Ideation Center Insight, Booz&Co.,2010, p.2. Available on website:

http://www.ideationcenter.com/home/ideation_article/meeting_employment_challenge_in_gcc

(19) نوزاد الهيبي، الواقع السكاني ومتطلبات التنمية في دول مجلس التعاون الخليجي، متوفر على الموقع الالكتروني: <http://forum.sh3bwah.maktoob.com/t116092.html>

(20) نوزاد الهيبي، الثورة العلمية والتكنولوجية وهياكل الاستخدام في الوطن العربي ، مجلة شؤون عربية ، العدد 107 ، سبتمبر 2001، ص 202.

(21) نوزاد الهيبي، الواقع السكاني ومتطلبات التنمية في دول مجلس التعاون الخليجي، مصدر سابق.

(22) د. نورة اليوسف، دور مجلس التعاون في دعم قضايا المرأة وتفعيل دورها الإداري والقيادي: تقييم، في ندوة المرأة والتنمية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الرياض، الأمانة العامة لمجلس التعاون، 2010، ص 31.

(23) د. حازم رحاحلة، تمايز الأجور بين القطاعين العام والخاص دراسة مقارنة لتداعياته على أسواق العمل في الأردن والإمارات وقطر، سلسلة دراسات وأوراق بحثية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الدوحة، كانون الثاني (يناير) 2012، ص 7-8.

(24) المركز الوطني للإحصاء ، مسح القوى العاملة لعام 2009، الإمارات العربية المتحدة، 2009.

(25) Richard Shedia and Hatem Samman, op. cit, PP.3-4.

(26) محمد ديتو ، مصدر سابق، ص 18-19.

(27) المصدر نفسه ، ص 20.

(28) منظمة العمل العربية، برامج تشغيل الشباب في البلدان العربية، 2004، ص 11.

(29) المصدر نفسه، ص 12.

(30) انظر الموقع الالكتروني: <http://www.emol.gov.sa/nitaqat/pages/default.aspx>

(31) جامعة الدول العربية وآخرين، مصدر سابق، ص 196-197.

(32) بوابة حكومة أبو ظبي، التوطين في أبو ظبي، نقلا عن :

http://www.abudhabi.ae/egovPoolPortal_WAR/appmanager/ADeGP/Citizen?_nfpb=true&_pageLabel=p_citizen_homepage_hiddenav&did=255860&lang=ar

(33) جامعة الدول العربية وآخرين، مصدر سابق، ص 198.

(34) من الموقع الالكتروني: www.qatarization.com.qa/

(35) د. جمال سند السويدي، القطاع الخاص يتهرب من التوطين بحجج واهية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، مجلة كواد، العدد الأول، ديسمبر 2011، ص 2.



(³⁶)Richard Shedia and Hatem Samman, op. cit, PP.5.

(37) د. جمال سند السويدي ، مصدر سابق، ص 2-3.

(38) إبراهيم ، غسان عبد الهادي . البطالة والهجرة كارثة تحدق بالوطن العربي . مجلة الحوار

المتمدن - العدد: 1292 في 20 أغسطس 2005

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=43554>

قائمة المصادر

أولاً: المصادر العربية:

- ١ - الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي، النشرة الإحصائية، العدد الثامن عشر، 2010.
- ٢ - الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي ، قاعدة المعلومات الإحصائية الخليجية، 2010 ، متوفرة على الموقع الالكتروني:
<http://sites.gcc.sg.org/Statistics/index.php?action=ShowBooks&SID=130>
- ٣ - اتحاد الغرف الخليجية، العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون تأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية وسياسات مواجهة سلبياتها، ، 2008.
- ٤ - أحمد فاروق غنيم ود.حنان نظير، تقرير عن سياسات دول منطقة الاسكوا في مجال الهجرة، نيويورك، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا)، 2010.
- ٥ - إيرينام اسادتشيا ، الكنزية الحديثة، ترجمة عارف دليلا ، بيروت، دار الطليعة للنشر ، نوفمبر (تشرين الثاني) ، 1979.
- ٦ - بوابة حكومة أبو ظبي، التوطين في أبو ظبي، نقلا عن :
<http://www.abudhabi.ae/egovPoolPortal WAR/appmanager/ADeGP/Citizen? nfpb=true& pageLabel=p citizen homepage hidenav&did=255860&lang=ar e>
- ٧ - جامعة الدول العربية وآخرين، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2007 ، أبو ظبي، سبتمبر (أيلول) 2007.



- ٨ - د. جمال سند السويدي، القطاع الخاص يتهرب من التوطين بحجج واهية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، مجلة كواد، العدد الأول، ديسمبر 2011.
- ٩ - د. حازم رحاحلة، تمايز الأجور بين القطاعين العام والخاص دراسة مقارنة لتداعياته على أسواق العمل في الأردن والإمارات وقطر، سلسلة دراسات وأوراق بحثية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الدوحة، كانون الثاني (يناير) 2012.
- 10- حسن علي حسن ،المجتمع الريفي والحضري ،الإسكندرية، 1989.
- 11- رمزي زكي، المشكلة السكانية وخرافة المalthوسية الجديدة ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد 84 ، الكويت ، ديسمبر 1984.
- 12- _____ ، الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 226، أكتوبر 1998، ص 15.
- 13- عبد علي كاظم المعموري ، تاريخ الأفكار الاقتصادية ، الجزء الثاني ، بغداد، مطبعة الميناء ، 2007.
- 14- محمد ديتو، إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي مخاطر وفرص، الأمم المتحدة، اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية، بيروت ، 2006.
- 15- منصور مطني الراوي ، سكان الوطن العربي ، دراسة تحليلية في المشكلات الديمغرافية ،الجزء الأول ، بغداد، بيت الحكمة ، 2002 ، ص 412 .
- 16- د. نورة اليوسف، دور مجلس التعاون في دعم قضايا المرأة وتفعيل دورها الإداري والقيادي: تقييم، في ندوة المرأة والتنمية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الرياض، الأمانة العامة لمجلس التعاون، 2010
- منظمة العمل العربية، برامج تشغيل الشباب في البلدان العربية، 2004.
- 17- نوزاد الهيتي، الثورة العلمية والتكنولوجية وهياكل الاستخدام في الوطن العربي ، مجلة شؤون عربية ، العدد 107 ، سبتمبر 2001.



18-نوزاد الهيتي، الواقع السكاني ومتطلبات التنمية في دول مجلس التعاون الخليجي،
متوفر على الموقع الالكتروني:

<http://forum.sh3bwah.maktoob.com/t116092.html>

ثانيا: المصادر الانكليزية:

- 1- Amartya Sen, Development as freedom, Alfred A. Knope Inc., New York, 2001.
- 2- Ansel .M. Sharp &Others ,Economic of Social Issues, 5th ed,2002.
- 3- Martin Baldwin – Edwards, Labor Immigration and Labor Markets in the GCC countries: National Patterns and Trends, , Kuwait Program in Development, Governance and Globalization in the Gulf States, 2011
- 4- Maurice Girgis, Will Nationals and Asian replace Arab Workers in the GCC?, The Egyptian Center for economic studies, working paper No. 74, November 2002.
- 5- Peter Stalker, The Work of the Strangers ,A survey of International Labour Migration , Geneva, ILO, 1994.
- 6- Richard Shedia and Hatem Samman, Meeting the Employment Challenge in the GCC The Need for a Holistic Strategy, Ideation Center Insight, Booz&Co.,2010. Available on website: http://www.ideationcenter.com/home/ideation_article/meeting_employment_challenge_in_gcc
- 7- Robert E. Lucas: Unemployment Policy ,American Economic Association ,Vol. 68, No.2, May 1978.
- 8- Ugo Fasano and RishiGoyal, Emerging strains in GCC labor markets, IMF, IMF working paper No. 71, 2004.

