

الإجراءات الحكومية للحد من تأثير العمالة الوافدة في المجتمع السعودي

م.م. سماح سهيل بهنان

جامعة الموصل / كلية العلوم السياسية

samah.suhailbahnan@uomosul.edu.iq

مستخلص البحث :

يهدف هذا البحث إلى دراسة واقع العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية، من حيث أسباب استفادتها وانتشارها في مختلف المجالات، بالإضافة إلى تأثيرها السياسي والاقتصادي والاجتماعي. كما يتناول البحث المخاطر التي قد تترتب على تزايد أعدادها في المجتمع السعودي، سواء من ناحية الأمن والاستقرار، أو من حيث بروز سلوكيات غير مرغوب فيها داخل المجتمع. وتُعد الجوانب الاقتصادية من أبرز التأثيرات، حيث تسهم العمالة الوافدة في رفع معدلات البطالة بين فئة الشباب السعودي، نتيجة تفضيل توظيفهم في مجالات حيوية على حساب المواطنين، مما يعيق جهود التنمية الاقتصادية داخل المملكة، وينعكس سلباً على أداء الدولة. أما من الجانب الاجتماعي، فقد نتج عن ذلك ظهور أنماط من العادات والتقاليد التي تختلف عن بيئة المجتمع السعودي المحافظ، مما أدى إلى تصادم ثقافي وسلوكي في بعض الحالات. وبناءً على ذلك، اتخذت المملكة العربية السعودية مجموعة من الإجراءات الحكومية والتنظيمية، بهدف تقنين أعداد العمالة الوافدة، والحد من المخاطر المصاحبة لها، مع العمل على استقطاب الكفاءات الماهرة التي من شأنها أن تسهم بفاعلية في مسيرة التنمية بجوانبها البشرية والاجتماعية والاقتصادية.

المقدمة: "Introduction"

تعدّ العمالة الوافدة إحدى العوامل الأساسية التي ساعدت على بناء الاقتصاد السعودي و تطوره إذ لعبت دوراً محورياً في العديد من القطاعات، ومن أبرز الأمثلة على ذلك الإنشاءات ومجالات الصحة والخدمية و التقنية و مع تزايد الاعتماد على العمالة الأجنبية؛ ظهرت العديد من التحديات المتعلقة بالتوازن في سوق العمل و تأثير ذلك على الفرص المتاحة للمواطنين السعوديين فضلاً عن الأبعاد الاجتماعية و الاقتصادية المرتبطة بهذه الظاهرة و في ظل رؤية المملكة 2030 اتخذت الحكومة السعودية العديد من الإجراءات لتنظيم استقدام العمالة و شروط بقائها على الأراضي السعودية، فضلاً عن تدعيم مساهمة القوى الوطنية في جميع المجالات ذات الأهمية العالية في السعودية .

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من أهمية موضوع تزايد العمالة الوافدة في السوق السعودي ،وما يترتب عليه من آثار سلبية على المجتمع ويسهم البحث في تسليط الضوء على هذه الظاهرة بما يتيح لافراد المجتمع وصناع القرار فهم ابعادها المختلفة وخاصةً في ما يتعلق بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المرتبطة بها.

اشكالية البحث:

ينطلق البحث من اشكالية مفادها على ان هناك عمالة وافدة الى المملكة العربية السعودية وهذه العمالة اخذت تنتشر وتتغلغل في جميع مجالات الدولة وبدأت تشكل خطر على السعودية في عدة مجالات ومن هنا بدأت المملكة العربية السعودية بوضع عدة سياسات من شأنها تنظيم تواجد هذه العمالة والحد من انتشارها.

و يُمكن بلورة اشكالية البحث من خلال مناقشة الأسئلة الآتية:

- 1- ما الابعاد المختلفة لمشكلة العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية؟
- 2- ما المخاطر الناتجة عن هذه الظاهرة ؟
- 3- ماهي طبيعة الاجراءات الحكومية التي تتبعها المملكة في مواجهة مشكلة العمالة الوافدة؟

فرضية البحث:

ينطلق البحث من فرضية مفادها ان المملكة العربية السعودية تعي المخاطر الناجمة عن تضخم مشكلة العمالة الوافدة وقد اتخذت مجموعة من الاجراءات لمواجهتها ولكنها في نفس الوقت لاتزال بحاجة الى هذه العمالة في العديد من المجالات التي لايمكن تعويضها بالعمالة السعودية.

منهج البحث:

تم اختيار المنهج الوصفي لغرض وصف حجم الحالة في المملكة في حين تم الاستعانة بالمنهج النظري في تفسير مداخلات ظاهرة العمالة الوافدة و المخرجات المُنبثقة عن السياسة العامة السعودية تجاهها.

هيكلية البحث:

قُسّم البحث إلى مبحثين، تناول المبحث الأول طبيعة العمالة الوافدة في السعودية و تضمن مطلبين: تطرّق الأول نشأة العمالة الوافدة، الثاني المخاطر المترتبة على العمالة الوافدة، كما تناول المبحث الثاني اجراءات الحكومية لمواجهة العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية و قُسّم إلى ثلاث مطالب تضمن الأول الإجراءات السياسية و القانونية و أشار المطلب الثاني إلى الإجراءات الاقتصادية أما المطلب الثالث فقد تناول الإجراءات الإعلامية فضلاً عن المقدمة و الخاتمة التي ذكر فيها التوصيات.

المبحث الأول: طبيعة العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية:

The nature of foreign labor in the Kingdom of Saudi Arabia

إنّ طبيعة مُشكلة العمالة الأجنبية كانت موجودة منذ توافد هذه العمالة إلى المملكة العربية السعودية بفعل النهضة النفطية و تطوّر ها و مع زيادة حجم هذه العمالة أخذت مشاكلها تزداد و تنعكس على الواقع السعودي ممّا جعل السعودية تستشعر الآثار السلبية التي تعكسها العمالة.

المطلب الأول: نشأة العمالة الوافدة:

تتمتع الجغرافية الخليجية و منها السعودية بأهمية جغرافية وفقاً للموقع الجيوسياسي البارز على المستوى السياسي أو الجغرافي أو الديني أو الاقتصادي إذ إنّ له تأثير كبير في طبيعة العلاقات بين الدول المجاورة لها، كما أنّ لأهميتها الاقتصادية بسبب وجود النفط في نصف السبعينيات من القرن المنصرم من قبل علماء الجيولوجيا من الولايات المتحدة و التي بدأ بعد الحرب العالمية الثانية على الرغم من إنتاجه الواسع و عوائده على اقتصاد السعودية بعد حرب 1973 الإسرائيلية أحد أسرع الاقتصاديات نمواً إذ إنّ زيادة أسعار النفط أدت لتطوّر حقوله و زيادة انتاجه نحو أرجاء العالم و هذا ما عمل على إشباع السوق المحلي و انخفاض أسعار النفط ممّا أدّى ذلك إلى نمو مُطرد في الاقتصاد الوطني في حلول عام 2000 و هذا ما مكّن المملكة من تنفيذ خطط مستقبلية تركز على تطوير القطاعات الانتاجية كالصناعة و الزراعة و التعدين حيث أصبحت منطقة جذب العمالة الوافدة⁽¹⁾.

أدّى الانفتاح اللامحدود للمملكة العربية السعودية على العالم نتيجة التنمية التي تشهدها في كافة نواحي الحياة إلى ارتفاع مستوى الدخل الوطني و بالتالي زيادة مستويات التبادلات التجارية و استقبال ملايين الوافدين في شتى الثقافات و الأجناس و الطوائف للعمل ممّا جعل المملكة السعودية تُواجه العديد من التحديات التي تتصل بأمن الدولة و المجتمع داخلياً و خارجياً⁽²⁾ كذلك يعدّ الفقر و ارتفاع أوجه الاختلاف بين مستويات الحياة المعيشية والتطور العلمي للدول المصدرة و المستقبلية للعمالة و الإفقار إلى كفاءة العمل و انخفاض تكلفة النقل ساعدت على تفسير العديد من جوانب الهجرة الدولية إلى استقدام الوافدين كذلك يوجد اسباب جغرافية تكمن خلف حركة العمالة الوافدة إلى السعودية فهناك اسباب طرد دفعت بالعمالة في الدول الفقيرة، كثيفة السّكان، إلى الهجرة لعلّ أهمّهما انخفاض معدلات النمو الاقتصادي و تدنّي مستوى المعيشة في الدولة المرسلّة و عدم قدرتها على إيجاد فرص عمل ملائمة لسكانها، هذا من جهة، و من جهة أخرى فقد أدت الطفرة النفطية ما صاحبها من ارتفاع كبير في العائدات المالية التي تسعى المملكة العربية السعودية إلى استثمار عائداتها الضخمة و ضرورة توظيفها في الكثير من مشروعات التنمية المُختلفة و لم يكن في قدرة السعودية توفير العمالة الوطنية اللازمة لإنجاز تلك المشروعات نظراً لعدم قدرتها إلى استقدام العمالة الأجنبية في المجالات كافة بحيث أصبحت هذه العمالة تحتلّ الدرجة الأساسية في حجم الايدي العاملة، كما أنّ وجود وكالات للتشغيل في الدول الآسيوية المصدرة للعمالة سواء كانت حكومية أم خاصة قد ساعدت في تشغيل

(1) عثمان عبد الصبحي، اثر زيادة الرسوم على العمالة الوافدة: دراسة ميدانية على العاملين الاجانب، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، جامعة اسيوط، العدد 53، 2021، ص 446.

(2) علي بن عوض الله عطوي العلواني، سوق العمل في المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية لنشر البحوث، السعودية، العدد 2022، 4، ص 9.

الآلاف من العمال الآسيويين⁽³⁾. و تجدر الإشارة إلى أنّ ارتفاع المستوى المعيشي بدرجة كبيرة لدى المواطن السعودي بعد الطفرة النفطية في السبعينيات من القرن العشرين جعلته عازفاً و مترفعاً عن ممارسة العمل اليدوي و لا يقبل به، كما إنّ التوسع السريع في التعليم الأكاديمي النظري في العقود الماضية أدى إلى مخرجات لا يحتاجها سوق العمل و بالتالي أدت هذه الأسباب إلى الاعتماد بصورة كبيرة على العمالة الوافدة⁽⁴⁾. و تتّصف هذه العمالة بأنها تقبل الأجور المنخفضة و تعمل في ظروف لا يستطيع المواطن السعودي العمل فيها و ساعدت هذه العمالة في مشروعات البناء و التنمية المتسارعة و مع انتقال المجتمعات إلى وضع الرفاهية تحوّلت هذه العمالة إلى نوع من العمالة الاستهلاكية و تبذل الحكومات في دول الخليج و خاصة السعودية جهوداً كبيرة لتوجيه مسار تشغيل العمالة الوطنية من القطاع العام إلى القطاع الخاص الذي يعتمد بشكل أساسي على العمالة الوافدة بسبب انخفاض تكلفة تشغيلها، من أهم أسباب عدم تفضيل العمالة الوطنية العمل في القطاع الخاص و هو عدم وجود غطاء قانوني يحمي العاملين في القطاع الخاص و انخفاض مستويات الأجور و ظروف العمل الأكثر صرامة مقارنة بالقطاع العام⁽⁵⁾. إذ بلغت نسبة العاملين من المواطنين في القطاع الحكومي ذكوراً 2,885,273 أما الإناث 661,409 أما العاملين غير المواطنين فقد بلغت نسبتهم في القطاع الحكومي ذكوراً 183,305 أما الإناث 59,986 أما عن القطاع الخاص فقد بلغت نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص من الذكور 1,395,612 و الإناث 209,656 أما غير المواطنين العاملين في القطاع الخاص فقد بلغت نسبة الذكور 6,589,289 في حين بلغت نسبة الإناث 818,568⁽⁶⁾.

المطلب الثاني: المخاطر المترتبة على العمالة الوافدة:

إنّ استقدام العمالة الوافدة للمملكة و تزايد عددها و تغلغلها في المجالات الدولة المختلفة أدى إلى عدّة آثار و مخاطر لم تكن في حسابان المملكة العربية السعودية و هذا ما سنتناوله في هذا المطلب.

أولاً: المخاطر السياسية و الأمنية:

إنّ أكثر المخاطر أهمية و التي يجب أن توضع في الحسابات نتيجة هذه الهيمنة الآسيوية على سوق العمل الخليجي و منها السعودية هي مخاطر الأمن و السياسية فالعمالة الأجنبية تعمل على الاستقرار و الاستمرار و هي تمارس نشاطات ذات طبيعة دائمة من شأنها استقرار السكان الآسيويين بهذا العدد في الخليج أدى إلى تشكيل مجتمعات مختلفة الهويات و من المحتمل أن تؤدي هذه الوضعية إلى صراعات حادة يُمكن أن تؤدي إلى ضغوط خارجية من الدول المصدرة لهذه العمالة و هنالك مخاوف من الاحتمالات عندما تتضج الظروف الدولية في ظل الشروط الجديدة للعولمة و بنودها الاجتماعية و أجندتها السياسية أن تُطالب العمالة الوافدة بالجنسية أو بحق تقرير المصير خاصة بالنسبة للأجيال الجديدة من أبناء المهاجرين المتوطنين ذوي الأوضاع الاجتماعية الخاصة⁽⁷⁾.

فبعض العمالة الوافدة لهم تقاليدهم و عاداتهم و أفكارهم الخاصة التي يحاولون نشرها ممّا تسبّب خطراً أمنياً على المجتمع و سلامته فكثير ما تسود جرائم المخدرات و السرقات و التسوّل على أيدي بعض العمالة الوافدة، فضلاً عن ظهور أنماط جريمة غير مألوفة في المجتمع السعودي، فضلاً عن أنّ تأثيراً متبادلاً بين العمالة الوافدة و العلاقات السياسية مع البلدان المعنية، حيث يُمكن للعمالة الوافدة أن تؤدي دوراً بارزاً في السياسة من ناحية تدهور العلاقات بين حكومة العمالة الوافدة و حكومة المملكة، فضلاً عن هذا، يُمكن أن يكون هناك عمالة وافدة مدفوع لهم من جهة خارجية من أجل تحقيق غايتها في نشر أفكار مُعينة أو التعرف على طبيعة الدولة و نقاط الضعف فيها و مواطن التأثير عليها أو التجسس، كما

(3) - انور سيد كامل، الابعاد السلبية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي: دراسة في الجغرافية السياسية، حولية كلية الاداب جامعة بني سويف، مجلد 4، 2015، ص 298.

(4) انور سيد كامل، نفس المصدر، ص 299.

(5) بان علي حسين المشهداني ، العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي (التحديات والحلول)، مجلة الاقتصاد الخليجي، البصرة ، العدد 24، 2013، ص 32. للمزيد من التفاصيل انظر: ميثاق خيرالله جلود، المملكة العربية السعودية المجتمع، الاقتصاد، القدرات العسكرية، دار نون للطباعة والنشر والتوزيع ، بغداد ، ط 2019، ص 1، ص 38-44.

(6) الكتاب الاحصائي السنوي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 2020، العدد 6، مسقط ، عمان ، 2022، جدول 19، ص 44.

(7) انور سيد كامل، مصدر سبق ذكره، ص ص 300-301.

أن تأزم العلاقات السياسية بين البلدين بسبب موقف معين سيكون لها أثر بالغ على العمالة المتبادلة بين البلدين و مثال على ذلك السياسة المتباينة لبعض الدول العربية إزاء حرب الخليج فقد كان هناك ارتباط وثيق بين مواقف هذه الدول و بعض التصريحات من بعض الأشخاص من العمالة الوافدة مؤيدة لها سياسة حكومتها، مثال ذلك العمالة اليمنية الوافدة إلى السعودية التي أيدت موقف حكومتها من حرب الخليج 1990 سنة مشكلة بذلك خطراً أمنياً على السعودية أثناء الحرب⁽⁸⁾.

ثانياً: المخاطر الاقتصادية

من أهم الآثار السلبية الاقتصادية للعمالة الوافدة

1- زيادة نسبة التحويلات النقدية للخارج: إن وجود العمالة الأجنبية لها آثاراً سلبية على الاقتصاد السعودي و التي تتمثل في التحويلات المالية الضخمة التي تحولها العمالة الأجنبية إلى بلدانها الأصلية ما يؤدي إلى حرمان السوق المحلية و مؤدية بذلك إلى إعاقة عملية و توليد الطلب المحلي، أما الأثر الآخر للعمالة الأجنبية فهو إن المستثمرين الأجانب في هذه الدولة تتصف مشروعاتهم بالخدمات و التسويق المنتجات العالمية بدلاً من انتاجها محلياً لتوطين التقنية أو إيجاد الوظائف للمواطنين لذلك في حال حصول أزمة مالية أو ركود فأن هؤلاء المستثمرين ينتقلون بأموالهم إلى دول أخرى و هو ما يفاقم من حجم هذه الأزمة أما لو كان هؤلاء مواطنين فأن انتماءهم إلى الدولة سيجعلهم يضحون من أجلها و يستمرّون في مشروعاتهم و يساهمون في تجاوز الأزمة⁽⁹⁾ و في الواقع تقع كل من السعودية و الإمارات العربية المتحدة ضمن أفضل خمس دول بالنسبة إلى التحويلات المالية إذ تأتي السعودية في أوائل البلدان من حيث نسبة التحويلات إلى الناتج المحلي الإجمالي و تشكل أرقام التحويلات المالية المغادرة ما بين 4,5% إلى 6% من الناتج المحلي الإجمالي للسعودية⁽¹⁰⁾.

2- الضغط على السلع و الخدمات و زيادة العجز في الميزانية يتلقى العمال الوافدون و عائلاتهم العديد من خدمات الدولة مثل الصحة و التعليم و خدمات أخرى قد تكون مجاناً أو بأسعار رمزية، فضلاً عن استخدام السلع المدعومة للمواطنين مما يخلق زيادة و ضغطاً على الإنفاق العام و الضغط على الخدمات المخصصة لمواطني الدولة⁽¹¹⁾.

3- إعاقة برامج تنمية الموارد البشرية في ظلّ تصاعد حجم العمالة الوافدة و إغراق أسواق المملكة العربية السعودية من هذه العمالة التي تقبل العمل بأجور منخفضة و هذا يُعيق تشغيل المواطنين و حرمانهم من فرص تطوير قدراتهم و مهاراتهم⁽¹²⁾.

4- البطالة :- إن العمالة الوافدة تزاخم المواطن السعودي من أجل العمل إضافة إلى إغراء الشركات و المؤسسات في توظيف العمالة الوافدة لأنّ هؤلاء العمال يرضون بالقليل من المال إذ أنّ القليل من العملة السعودية عند بعض البلدان تساوي الكثير من المال بسبب فرق العملة و هذا يحفز العامل الوافد على البقاء حتّى وإن كانت الرواتب مُنخفضة و لذلك يتمّ توظيفه من قبل صاحب المؤسسة و ترك المواطن السعودي⁽¹³⁾.

ثالثاً: المخاطر الاجتماعية و الثقافية:

من الناحية الاجتماعية و الثقافية، فإن استقدام العمالة الوافدة ساهم بشكل كبير في اضعاف التماسك الاجتماعي و التقاليد المحلية، نتيجة عدم الحفاظ على القيم و العادات الاجتماعية الأصلية فقد جاءت هذه العمالة بمفاهيم و سلوكيات غريبة عن البيئة المحلية . مما أدى إلى بروز اختلافات دينية و ثقافية

(8) أحمد عبدالله ناهي و رواء خليل فضيل الكبسي، البنية الاجتماعية و تأثيرها في أداء النظام السياسي: دراسة حالة المملكة العربية السعودية 2005-2021، دار أمجد للنشر و التوزيع، الأردن، ط1، 2023، ص ص 76-77.

(9) يوسف خليفة اليوسف، الإمارات العربية المتحدة على مفترق طرق، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2013، ص ص 253-254.

(10) جاسم حسين، تقارير العمالة الوافدة في دول الخليج: واقعها و مستقبلها، مركز الجزيرة للدراسات، قطر، 2015، ص6.

(11) أحمد عبدالله ناهي و رواء خليل فضيل الكبسي، مصدر سبق ذكره، ص 78.

(12) بان علي حسين المشهداني، مصدر سبق ذكره، ص 23.

(13) ابراهيم بن عبد الكريم بن عيبان، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية و الآثار السلبية المترتبة على وجودها و ادوار المؤسسات التربوية في الحد من استقدامها و تلافي اثارها، مجلة المخبر تطوير الممارسات النفسية و التربوية، العدد 6، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة جزائر، 2011، ص 18.

بين السكان الاصليين و الوافدين كما ظهرت صعوبات في اندماجهم في المجتمع الامر الذي ساعد على تفشي بعض السلوكيات المنحرفة وانتقال الامراض واللهجات الاجنبية مما ادى نشوء صراعات ومشاكل اجتماعية وثقافية مع السكان المحليين وقد تعمقت هذه الاشكالية مع تزايد اعداد العمالة الوافدة من دول اسيوية، مما اثر سلباً على التنشئة الاجتماعية داخل الاسرة، حيث ظهرت ثقافات ولغات جديدة بين الاطفال ، مثل الهندية والباكستانية والفلبينية ، واصبحت لغات اليومية داخل الاسر بعيدة عن اللغة العربية وقد ساهم ذلك في انتشار ثقافات دخيلة أثرت على الهوية الثقافية العربية في المجتمع السعودية⁽¹⁴⁾ كما أنّ اللغة مكتسبة و ليست لها علاقة بالوراثة فالإنسان يفهم اللغة ثم ينطق بها و الطفل في الخليج العربي يتأثر بلغة المحيطين و يتعلم لغتين في وقت واحد و هذا عائد إلى انتشار ظاهرة الخدامات الآسيويات اللّاتي لا يعرفن اللغة العربية، و من ثم فوجود أكثر من طفل تقل أعمارهم عن ست سنوات يتأثر بهذه المربية، إذ إنها تُلازم الطفل في المرحلة الحاسمة التي يكتسب فيها اللغة و هو الأمر الذي يمثل حاجزاً يعوق نموّ الطفل اللغوي⁽¹⁵⁾

المبحث الثاني: إجراءات الحكوميّة لمواجهة العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية

The Governmental Measures to Confront Expatriate Labor in the Kingdom of Saudi Arabia

للحدّ من الآثار السلبية للعمالة الوافدة فقد قامت المملكة العربية السعودية عدة إجراءات من شأنها تنظيم استقدام العمالة الوافدة و تنظيم وجودها داخل الدولة و الاستفادة من العمالة الماهرة التي تخدم المملكة العربية السعودية، أمّا العمالة غير الماهرة فقد قامت السعودية بتقليص وجودها داخل المملكة و هذا ما سنتناوله من خلال الآتي:

المطلب الأول: الإجراءات السياسية والقانونية:

من أجل تنظيم توافد العمالة الأجنبية إلى السعودية فقد قامت السعودية بوضع عدّة إجراءات على الوافد الأجنبي اتّباعها، التي حدّدها نظام العمل السعودي على توظيف العامل غير السعودي، إذ نصّت المادة (32) من نظام العمل السعودي أن لا يجوز الاستقدام بقصد العمل إلّا بعد موافقة الوزارة⁽¹⁶⁾، و نصّت المادة (33) كذلك لا يجوز لغير السعودي أن يُمارس عملاً و لا يجوز أن يُسمح له بمزاولة إلّا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعدّه لهذا الغرض و يشترط لمنح الرخصة ما يأتي⁽¹⁷⁾:

1. أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة و مصرّحاً له بالعمل.
 2. أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد و لا يوجد من أبناء السعودية من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة أو يكون من فئة العمّال العاديين التي يحتاجها البلاد.
 3. أن يكون مُتعاقدًا مع صاحب عمل و تحت مسؤوليّته.
- ونصّت المادة(34) لا يُغني عن رخصة العمل المُشار إليها أيّ تصريح أو ترخيص يكون مطلوباً من جهة أخرى لممارسة العمل أو المهنة⁽¹⁸⁾. ونصّت المادة (35) للوزارة أن تُمنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة⁽¹⁹⁾.
- في حين نصّت المادة (36) على الوزير أن يحدّد بقرار منه المهني و الأعمال التي يحظر على غير السعوديين الاشتغال بها⁽²⁰⁾. وكذلك نصّت المادة (27) يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً

(14) مفيد الزبيدي، التيارات السياسية والفكرية في الخليج العربي 1971-2003، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000، ص 40-42. للمزيد من التفاصيل ينظر: باقر النجار، العمالة الأجنبية وقضايا في الخليج العربي، مجلة عمران، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الدوحة، العدد 3، 2013، ص 17.

(15) غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، تونس، العدد 10، ص 118.

(16) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، نظام العمل، الباب الثالث. توظيف غير السعوديين مادة(32)، ص 15.

(17) المصدر نفسه، المادة (33)، ص 15.

(18) المادة (34) من نظام العمل لسعودي.

(19) المادة (35) من نظام العمل لسعودي.

و محدداً و إذا خلا العقد من بيان مدته رخصة العمل هي مدة العقد⁽²¹⁾. اما المادة (38) فقد نصت على ان لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله، و يحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة⁽²²⁾، كذلك لا يجوز بغير اتباع القواعد و الإجراءات النظامية المقررة أن صاحب العمل عامله يعمل لدى غيره، و لا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب آخر كما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، و تتولى وزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية التفتيش على المنشآت و التحقق من المخالفات التي يتم ضبطها من قبل مفتشيها، و من ثم إحالتها إلى الوزارة الداخلية لتطبيق العقوبات المقررة بشأنها.

ونصت المادة (39) على ان لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامل يعمل لحسابه الخاص و تتولى وزارة الداخلية ضبط و إيقاف و ترحيل و إيقاع العقوبات على المخالفين من العاملين لحسابهم الخاص (العمالة السائبة) في الشوارع و الميادين و المتجيبين عن العمل (الهاربين)، كذلك أصحاب العمل و المشغلين لهؤلاء و المستثمرين عليهم و الناقلين لهم و كل من له دور في المخالفة و تطبيق العقوبات المقررة بحقهم⁽²³⁾. و قد جاءت في المادة (40) من نظام العمل السعودي⁽²⁴⁾.

1. يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي و رسوم الإقامة و رخصة العمل و تجديدها و ما يترتب على تأخير ذلك من غرامات و رسوم تتغير المهنة و الخروج و العودة و تذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.

2. يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع .

3. يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقله إليه. يُشار إلى أن السلطات السعودية كانت قد أطلقت في العام 2017 حملة (وطن بلا مخالف) شرعت خلالها الجهات الأمنية في شن حملات اعتقال واسعة للمقيمين غير النظاميين و استمرت تلك الحملة حتى وصلت إلى أوجها في عام 2018 إذ سجل اعتقال حوالي مليوني عامل أجنبي غير نظامي و ترحيل ما يزيد 500 ألف مقيم غير نظامي فيما لا يزال الكثيرون بانتظار ترحيلهم وفق إحصائيات نشرتها وزارة الداخلية السعودية آنذاك⁽²⁵⁾.

كذلك تُعاني السعودية من التصرّفات التي يحاول فيها الحجاج و المُعتمرين البقاء في السعودية بعد انتهاء تأشيراتهم و لذلك تتخذ السلطات إجراءات صارمة لضبط هؤلاء المخالفين و ترحيلهم من أجل ضمان نظام الأمن خلال موسم الحجّ و العمرة⁽²⁶⁾.

المطلب الثاني: الإجراءات الاقتصادية:

المملكة العربية السعودية جعلت قضايا التنمية و تطوير القوى البشرية و توظيفها أهمّ المُرتكزات الأساسية من أجل التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، لذا فقد قامت المملكة ببذل جهود عظيمة من أجل تنمية القوى العاملة الوطنية و تأهيلها تأهيلاً شاملاً ليكونوا على درجة عالية من الجاهزية للتحوّل إلى سوق العمل من أجل إحلالها محل العمالة الوافدة و هذا ما جاءت به خطط التنمية المتوالية، فنجد خطة التنمية الأولى سنة 1970 اهتمت بتنمية الموارد البشرية و ذلك من خلال تعليم و تدريب القوى البشرية لكي تتمكن عناصر المجتمع المختلفة من زيارة مساهمتها الإنتاجية و إجراء الدراسات و البحوث لحلّ جميع المشكلات التي تُواجه القوى العاملة الوطنية⁽²⁷⁾. إذ جاءت السعودية بنظام السّعودة التي عرفها

(20) المادة (36) من نظام العمل السعودي .

(21) المادة (37) من نظام العمل السعودي.

(22) المادة (38) من نظام العمل السعودي.

(23) المادة (39) من نظام العمل السعودي.

(24) المادة (40) من نظام العمل السعودي.

(25) المرصد الاورومتوسطي لحقوق الانسان ، العمالة في السعودية بين المطرقة الانتهاكات وسندان الحاجة ،جنيف ،سويسرا.2019.ص 13.

(26) سيف ضياء دغير ، عماد صلاح الشيخ داود ، المهاجرون الاقتصاديون محرك للتنمية او زلزال يهز اركان الانظمة السياسية في دول الخليج ، سلسلة اصدارات مركز البيان للدراسات والتخطيط، بغداد، 2024، ص 25-26.

(27) معيوف عشوي العنزي، دور وزارة العمل من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030، مجلة الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد 18، 2020، ص 501.

مجلس القوى العاملة بأنها قصر العمل على السعوديين فضلاً عن إحلال التدريجي للعمالة الوطنية وفق عدد من التغيرات و الأبعاد وصولاً في النهاية إلى توظيف الوظائف و الاستخدام الكامل و الأمتل للعمالة الوطنية⁽²⁸⁾ يسعى نظام السَّعود إلى تنشيط و تعزيز الوضع الاقتصادي في السعودية و هو يعمل على استبدال الموظفين بالمواطنين السعوديين للقضاء على البطالة في المجتمع و هو من الأنظمة القانونية الذي تم إصداره من قبل وزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية و يمثل الهدف الرئيسي منه توفير فرص عمل للمواطنين السعوديين و خفض معدل البطالة إلى نسبة 7%⁽²⁹⁾. كانت من أبرز الجهود الخدمية للدولة في عملية السَّعود هو إنشاء المشروع الوطني للتدريب و التوظيف في إمارة منطقة مكة المكرمة و تدشين موقع له على الشبكة العالمية المعلوماتية (www.123job.org) إذ يعدّ هذا المشروع قناة مهمة من قنوات تفعيل السَّعود لأنها تسعى إلى الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية بالقطاع الخاص و توفير التأهيل و التدريب المناسب للشباب السعودي وفق قرار مجلس الوزراء رقم 50 و غيره من القرارات المتعلقة بتوظيف الوظائف بأسلوب علمي يضمن الموازنة بين العرض من العمالة الوطنية و الطلب عليها و لا تزال جهود حكومة المملكة العربية السعودية مستمرة في دعم و إنجاح برامج السَّعود من خلال مجلس القوى العاملة الذي يبذل جهده في القضاء على البطالة و توفير فرص أكثر للشباب السعودي⁽³⁰⁾. إذ بدأت السلطات السعودية من تموز 2013 في تطبيق برنامج يعرف (نطاقات) الذي يهدف إلى تنظيم و إصلاح سوق العمل و ذلك من خلال الضَّغط على مؤسسات القطاع الخاص يتوقَّر المزيد من الفرص العمل للمواطنين و يلزم مشروع نطاقات ضمان توفير نسب للعمالة الوطنية في القطاعات المختلفة تتوزع ما بين 6% في قطاع الإنشاءات و 30% في مجال الخدمات المالية و 50% في القطاع النفطي و يتعلَّق الخيار بمنح أو الحدّ من إعطاء تأثير للعمالة الوافدة بناء على مستوى تشغيل المواطنين السعوديين، و كذلك طرحت السلطات السعودية في عام 2014 ما يُعرف بنظام التَّأمين ضدَّ التَّعطيل أو ساند إذ يلزم المشروع كلاً من المُشترك و صاحب العمل بواقع 1% من أجر العامل بواقع 2% و الأجر الشهري للمُشتركين دون أن تحمل الحكومة أيّة التزامات مالية و بموجب مشروع ساند يحصل العامل الفاقد لوظيفته لأسباب خارجة عن إرادته على معونة تمثل 60% من متوسط الأجر لآخر سنتين و ذلك خلال الأشهر الثلاث الأولى بعد البدء لكن تنخفض النسبة إلى 50% من الراتب من الشهر الرابع لحين انتهاء المدة⁽³¹⁾.

من المتوقَّع أن تؤدِّي زيادة الرسوم المالية و تطبيقها على الوافدين إلى تحسين مستويات توظيف الوظائف في المملكة مع توجّه الكثير من شركات القطاع الخاص لتوظيف المواطنين كما و تعمل وزارة العمل و التنمية الاجتماعية مع هيئة مكافحة البطالة من أجل توفير فرص عمل لجذب السعوديين في عام 2020 عبر إحلال 450,00 وظيفة للسعوديين في القطاع الخاص سنوياً كما أن للزيادة في الرسوم على العمالة الوافدة فائدة أساسية تكمن في الحدّ من الثَّغرة في الأجور بين العمالة الوافدة و العمالة الوطنية ممَّا يجعل توظيف العمالة الوافدة قليلة لدى شركات و تحفيز القطاع الخاص للتوجّه نحو توظيف العمالة الوطنية و كذلك من المُمكن أن يكون لزيادة مستويات الإنتاجية في القطاع الخاص و بالأخصّ في أنّ المستويات تبقى متدنية لدرجة أن يؤثّر بالسلب على اقتصاد المملكة و قد يؤثّر زيادة الرسوم على العمالة الوافدة تأثيراً على الاستهلاك من ناحية التَّدفّقات المتوقَّعة لمُغادرة الوافدين أثر تطبيق المُقابل المالي للمُرافق⁽³²⁾.

المطلب الثَّالث: الإجراءات الإعلامية:

للإعلام دور كبير في التأثير على الفرد من خلال وسائل الإعلام سواء المقروءة أو المسموعة أو المرئية و ذلك بتنمية الفكر لدى المواطن السعودي و محاولة توضيح الحقائق و المخاطر التي يقع فيها

(28) غربي محمد، مصدر سبق ذكره، ص 127.

(29) عبد العزيز محمد الدخيل، الاقتصاد السعودي قبل الرؤية 2030 و بعدها. دار الساقي. بيروت، ط1، 2017، ص 36.

(30) خالد بن سليم الحربي، الآثار الاجتماعية و الاقتصادية للسَّعود في المجتمع، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط1، 2011، ص 135-136.

(31) جاسم حسين، مصدر سبق ذكره، ص 7-8.

(32) عثمان عبد الصبيحي، مصدر سبق ذكره، ص 450-451.

المواطن كما أنّ هذه الوسائل الإعلامية تستخدم في توعية المجتمع بما هو مفيد و خاصة فيما يتعلّق بخدمة الوطن في مجالات العمل بشكل عام و العمل الفني و المهني بصورة خاصة و ذلك بتغيّر النظرة السلبية في المجتمع عن بعض الحرف المهنية و يمكن أن يقوم الإعلام بدور في الحدّ من استقدام العمالة الوافدة و تلافي آثارها من خلال ما يلي⁽³³⁾ :

1. استحداث برامج متخصصة من شأنها حتّ الشباب على العمل الفني و المهني و عمل المقابلات ممن قد نجحوا وبرزوا في هذا المجال.
2. توعية المواطنين بأهمية التعاون مع رجال الأمن و ذلك بالإبلاغ عن العمالة ذات السلوك المُنحرف و التي تهدف إلى الكسب المادي و خاصة الذين يتاجرون في أمور الأمن و المواطن سوف يضيق عليهم الخناق و تُكشف مؤامراتهم و من ثمّ فإن ذلك سوف يكون حماية للمواطنين بشكل عام و للشباب السعودي بشكل خاص.
3. توعية المواطنين بأنّ افراد العمالة الوافدة لهم تفكير و ثقافات مُختلفة و ديانات أيضاً مختلفة عن مجتمع السعودي و تقاليد و قيم مختلفة و من ثمّ فإنّ العمل على رفع مستوى الوعي لدى المواطن السعودي بتعزيز و تمسك بالقيم و القيم التي نشأ عليها.
4. الدعاية لمراكز التدريب و التأهيل المهني و بيان مدى إمكانية و استفادة الشباب السعودي منها موضحة الحوافز و فرص العمل التي توفرها هذه المراكز.
5. وضع المواطنين أمام الأمر الواقع فيما يتعلّق بالعمالة الوافدة و أخطارها الاقتصادية و الاجتماعية و الأمنية على المجتمع السعودي و طرح هذه الأخطار للمناقشة عبر الوسائل الإعلامية و خاصة المرئية منها و ذلك باستضافة من لهم تجارب مع العمالة الوافدة و بالتالي حتّ المواطنين بالاشتراك للتصدّي لهذه المشكلة و من ثمّ المساهمة في حلّها عن طريق إيجاد تصوّر معيّن لدرء أخطار هذه العمالة.
6. نشر بعض المشاكل و الجرائم التي حدثت بالفعل من العمالة الوافدة و مناقشتها حتّى يبرز لأفراد المُجتمع بعض المخاطر التي خلفتها بعض العمالة الوافدة.

الخاتمة و التوصيات Conclusion and Recommendations

مما سبق ذكره يمكن القول إنّ على الرغم من وجود العمالة الوافدة بجنسياتها المختلفة التي لا تستطيع المملكة السعودية العربية التخلّي عنها بشكل نهائي خاصة في مجالات الدولة إلا إنّ السعودية استطاعت أن تنظم وجود هذه العمالة و استقدامها إلى البلاد و جعلها مُنضبطة وفق قوانين و إجراءات حكومية صارمة و وضعتها السعودية للحدّ من التأثيرات السلبية لهذه العمالة سواء على الجانب السياسي و الجانب الاجتماعي و الثقافي و الجانب الاقتصادي و من هذا المنطلق تسعى السعودية بشكل متواصل أن يكون المواطن السعودي في محور مفاصل الدولة و في قطاعات التنمية و من ثمّ يرتد على السعودية في تنمية مواردها البشرية لخدمة البلد و النهوض بها.

التوصيات:

- من خلال البحث توصّل الباحث إلى مجموعة من التوصيات، يُمكن إجمالها بالنقاط التالية:
1. تقليص استقدام العمالة الوافدة و أن يقتصر ذلك على المهن و الحرف و التخصصات التي لا يوجد عمالة وطنية يقومون بها.
 2. أن تكون العمالة الوافدة محطّ أنظار الأجهزة الأمنية للوقاية من سلبياتها و تأثيرها على المُجتمع السعودي.
 3. تحفيز المواطنين السعوديين على الالتحاق بالعمل في المجالات الإنتاجية و الأعمال المهنية.
 4. تشجيع المواطن السعودي بالعمل في القطاع الخاص و العمل من أجل زيادة امتيازات العمل بالقطاع الخاص و زيادة الأمان الوظيفي.
 5. تحفيز المُستثمرين المحليين و الأجانب من خلال تهيئة بيئة ملائمة لممارسة النشاط الاقتصادي و إزالة المعوقات و تسير الإجراءات الإدارية و التنظيمية و التشريعية بما يشجّع المُستثمرين على الاستثمار في الأنشطة الصناعية و الاقتصادية ذات القيمة المُضافة و الوظائف العالية.

(33) إبراهيم بن عبد الكريم بن عيبان، مصدر سبق ذكره، ص 23-24.

6. تعزيز برامج التدريب و التأهيل لتزويد القوى العاملة الوطنية بالمهارات المطلوبة لسوق العمل مع التركيز على القطاعات التي تشهد نقصاً في الكوادر الوطنية.
قائمة المصادر:

أولاً: الكتب العربية والمترجمة

- 1- أحمد عبدالله ناهي و رواء خليل فضيل الكبيسي، البنية الاجتماعية و تأثيرها في أداء النظام السياسي دراسة حالة المملكة العربية السعودية 2005-2021، دار أمجد للنشر و التوزيع،الأردن، ط1، 2023.
- 2- خالد بن سليم الحربي، الآثار الاجتماعية و الاقتصادية للسعودة في المجتمع، مكتبة الملك فهد الوطنية،الرياض، ط1 ، 2011.
- 3- مفيد الزبيدي، التيارات السياسية و الفكرية في الخليج العربي 1971-2003، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000.
- 4- ميثاق خيرالله جلود، المملكة العربية السعودية المجتمع، الاقتصاد، القدرات العسكرية، دار نون للطباعة و النشر و التوزيع، بغداد، ط، 2019.
- 5- عبد العزيز محمد الدخيل، الاقتصاد السعودي قبل الرؤية 2030 و بعدها. دار الساقى. بيروت، ط1، 2017.
- 6- يوسف خليفة اليوسف، الإمارات العربية المتحدة على مفترق طرق، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2013.

ثانياً: البحوث والدراسات

1. إبراهيم بن عبد الكريم بن عيبان، العمالة الوافدة في المملكة لعربية السعودية و الآثار السلبية المترتبة على وجودها و أدوار المؤسسات التربوية في الحدّ من استفادتها و تلافي آثارها، مجلة المخبر تطوير الممارسات النفسية و التربوية، العدد 6، 2011، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة جزائر.
2. أنور سيد كامل، الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي (دراسة في الجغرافية السياسية)، حولية كلية الآداب، جامعة بني سويف، مجلد 4، 2015،
3. باقر النجار، العمالة الأجنبية و قضايا في الخليج العربي، مجلة عمران، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات، الدوحة، العدد 3، 2013.
4. بان علي حسين المشهداني، العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي (التحديات و الحلول)، مجلة الاقتصاد الخليجي، البصرة، العدد 2013، 24.
5. جاسم حسين، تقارير العمالة الوافدة في دول الخليج: واقعها و مستقبلها، مراكز الجزيرة للدراسات،قطر، 2015.
6. سيف ضياء دعير، عماد صلاح الشيخ داود، المهاجرون الاقتصاديون محرك للتنمية أو زلزال يهز أركان الانظمة السياسية في دول الخليج، سلسلة إصدارات مركز البيان للدراسات و التخطيط، بغداد، 2024،
7. عثمان عبد الصبحي، أثر زيادة الرسوم على العمالة الوافدة: دراسة ميدانية على العاملين الأجانب، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، جامعة اسبوط، العدد 53، 2021.
8. علي بن عوض الله عطوي العلواني، سوق العمل في المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية لنشر البحوث، السعودية، العدد 4، 2022.
9. غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الاجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي و السياسات المُتبعة للحدّ منها، مجلة الفكر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تونس، العدد 10.
10. المرصد الأوروبي ومتوسطي لحقوق الإنسان، العمالة في السعودية بين المطرقة الانتهاكات و سندان الحاجة، جنيف، سويسرا، 2019.
11. معيوف عشوي العنزي، دور وزارة العمل من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030، مجلة الخدمة الاجتماعية للدراسات و البحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد 18، 2020.

- 1- الكتاب الإحصائي السنوي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 2020، العدد 6، مسقط، عمان، 2022، جدول 19.
- 2- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، نظام العمل، الباب الثالث، توظيف غير السعوديين.

Government Measures to Limit the Impact of Expatriate Labor on Saudi Society

Samah Suhail Bahnan

University of Mosul / College of Political Science

Abstract :

This research aims to examine the reality of expatriate in the kingdom of Saudi Arabia in terms of the reasons for its recruitment and spread across various fields as well as its political, economic and social impact. The research also addresses the risks that may arise from its increasing numbers in Saudi society both in terms of security and stability and the emergence of undesirable behaviors within society.

Economic aspects are among the most prominent impacts as expatriate

Labor contributes to rising unemployment rates among Saudi youth as a result of preferring to employ them in vital fields at the expense of citizens. This hinders economic development efforts within the Kingdom and negatively impacts the state's performance. Socially this has resulted in the emergence of patterns of customs and traditions that differ from the conservative Saudi society leading to cultural and behavioral conflict in some cases.

Accordingly, the Kingdom of Saudi Arabia has taken a series of governmental and regulatory measures aimed at regulating the number of expatriate workers and reducing the associated risks while working to attract skilled talent who will effectively contribute to the development

Process in its human, social, and economic aspects.