



مركز الجزيرة للدراسات
ALJAZEERA CENTER FOR STUDIES

تقارير

العمالة الوافدة في دول الخليج: واقعها ومستقبلها

د. جاسم حسين*



Al Jazeera Centre for Studies

Tel: +974-44663454

jcforstudies@aljazeera.net

http://studies.aljazeera.net

6 سبتمبر/أيلول 2015



(الجزيرة)

ملخص

تعتبر العمالة الوافدة مكونًا أساسيًا في سوق العمل والحياة التجارية في دول مجلس التعاون الخليجي؛ وذلك عبر الإسهام في المسيرة التنموية من خلال المشاركة في أعمال البناء وتكوين مؤسسات تجارية أخرى والمساهمة في ديمومة العديد من القطاعات الاقتصادية مثل قطاع النقل.

وتتميز المنظومة الخليجية باحتضانها أعدادًا كبيرة من العمالة الوافدة، حيث تشكل العمالة الوافدة أكثرية القوى العاملة في جميع دول مجلس التعاون الخليجي الست؛ فضلًا عن كونها غالبية السكان في أربع دول أعضاء، هي: الإمارات والبحرين والكويت وقطر؛ حيث يزيد حجم العمالة الوافدة في دول الخليج العربية عن 17 مليون فرد، ويرتفع العدد ليصل إلى نحو 23 مليون فرد بعد إضافة أفراد الأسر؛ مما يعني قرابة نصف سكان دول الخليج العربية. وتستقطب السعودية وحدها أكثر من 9 ملايين عامل وافد جُلبهم من الدول الآسيوية؛ مثل: الهند، والفلبين وباكستان وبنغلادش واندونيسيا وسريلانكا.

جدير بالذكر أن حجم العمالة الهندية في دول الخليج قد ارتفع في غضون أربعة عقود من نحو 250 ألف عامل في عام 1975 إلى قرابة 8 ملايين عامل في الوقت الحاضر، مستفيدين من فرص العمل في السوق الخليجية؛ كما يُعدُّ عمل الجالية الفلبينية في دول مجلس التعاون الخليجي لافتًا؛ إذ تستقطب السعودية والإمارات معًا نحو 40% من العمالة الفلبينية العاملة في خارج الفلبين. وفيما يخص العمالة الوافدة من الدول العربية، تستقطب السعودية على وجه الخصوص أعداد ضخمة من العمالة من مصر واليمن والسودان.

وتقدر قيمة الأموال المرسلة من المنظومة الخليجية قرابة 80 مليار دولار سنويًا، وربما أكثر؛ وهي أرقام كبيرة بالمستويات العالمية، وتُوفّر الأموال المرسلة سبل العيش الكريم لملايين الأفراد، وخصوصًا في القارتين الآسيوية والإفريقية.

على الرغم من ذلك، يشكّل عامل البطالة أو معضلة إيجاد فرص عمل مناسبة للمواطنين في بعض دول مجلس التعاون تحديًا لبقاء العمالة الوافدة بالمستويات الحالية.

وفي إطار التكيف بالاهتمام الدولي بحقوق العمالة الوافدة، أطلقت المنظومة الخليجية في 2008 بصفتها دول مستقبلية للعمالة مبادرة حوار للاجتماع بصورة دورية مع دول المصدر لمناقشة القضايا التي تتعلق بالعمالة.

تتميز دول مجلس التعاون الخليجي باحتضانها نسباً وأرقاماً ضخمة ونوعية للعمالة الوافدة؛ مما يُعدُّ أمراً لافتاً في هذا العصر؛ الذي يُعرف بفرض بعض الدول قيوداً على دخول ما يُعرف بالمهاجرين الاقتصاديين؛ حيث يتصدى بعض الدول الغربية لظاهرة المهاجرين غير الشرعيين؛ الذين يسعون للوصول إلى شواطئ القارة الأوروبية بطرق غير شرعية؛ بحثاً عن فرص أفضل للعمل والعيش الكريم.

إحصائيات فارقة

تبقى الأدلة على حجم العمالة الوافدة من مختلف أقطار العالم وخصوصاً من القارة الآسيوية في دول مجلس التعاون الخليجي كثيرة ومتشعبة؛ حيث تكفي الإشارة إلى أن العمالة الوافدة تمثل أغلبية القوى العاملة في جميع دول مجلس التعاون الخليجي؛ فضلاً عن كونها الأغلبية السكانية في دول المجلس باستثناء السعودية وعمان.

يبلغ عدد العمالة الوافدة على اختلافها في دول مجلس التعاون الخليجي بصورة مجتمعة نحو 17 مليون فرد وربما أكثر بسبب إقامة بعضهم بصورة غير قانونية؛ وخصوصاً في السعودية صاحبة أكبر اقتصاد خليجي، ويرتفع العدد الكلي إلى 23 مليوناً أو أكثر بعد إضافة أفراد أسر العمالة الوافدة؛ مما يعني تشكيلهم قرابة نصف السكان في دول مجلس التعاون الخليجي، وهو ما يُعدُّ أمراً لافتاً بالمقاييس الدولية السائدة (انظر إلى الجدولين 1 و2).

تستقطب السعودية وحدها قرابة 9 ملايين عامل وافد من مختلف دول العالم وخصوصاً الهند وباكستان ومصر وربما أكثر نظراً إلى إصرار بعض الوافدين على الإقامة في المملكة العربية السعودية مترامية الأطراف بصورة غير قانونية، وذلك بعد انتهاء موسم الحج على سبيل المثال، والعمل في الاقتصاد غير المنظم.

بشيء أكثر تفصيلاً، يمثل عموم الوافدين القادمين من مختلف الدول ما لا يقل عن ثلثي مجموع القوى العاملة في المنظومة الخليجية وصولاً إلى 75% و85% في بعض الحالات؛ فقد شكّل الوافدون ما نسبته 77% من مجموع القوى العاملة في البحرين في نهاية عام 2014، وتحديداً 530,809 من أصل 687,147، والباقي 153,338 من المواطنين (1).

وبالطريقة نفسها، ارتفع حجم القوى العاملة في البحرين في الربع الأول لعام 2015 إلى 694,837 موزعين ما بين 538,408 و156,429 للعمالة الوافدة والمحلية على التوالي؛ مما يؤكد احتفاظ العمال الوافدين بأهميتهم النسبية في سوق العمل (2)؛ هذه الأرقام دقيقة بالنسبة إلى البحرين؛ التي تُعدُّ أصغر بلد خليجي من حيث عدد السكان والمساحة والاقتصاد. بل تُعدُّ إحصائيات العمالة الوافدة عالية ونوعية في كلٍّ من الإمارات وقطر والكويت.

سنركز في هذه الورقة بشيء من التفصيل على العمالة الآسيوية نظراً لتشكيلها السواد الأعظم من العمالة الوافدة مع التركيز على وضع العمالة الهندي كمثال من منطقة جنوب آسيا؛ وذلك لكونها الأكثر عدداً في دول الخليج، وكذلك على وضع العمالة الفلبينية من منطقة جنوب شرق آسيا؛ حيث تُعدُّ دول مجلس التعاون الخليجي الأكثر احتضاناً على مستوى العالم للعمالة الفلبينية المهاجرة.

تعتبر العمالة الهندية الأكبر بين تجمعات العمالة المهاجرة في جميع دول مجلس التعاون الخليجي بلا استثناء؛ وتشكّل العمالة الهندية نحو 36% و35% و34% من السكان في البحرين وقطر والإمارات على التوالي؛ وهي نسب عالية بكل المقاييس(3).

اللافت في هذا الصدد هو النمو الكبير للعمالة الهندية في دول مجلس التعاون الخليجي منذ أكثر من أربعة عقود، وذلك على خلفية ارتفاع أسعار النفط؛ وبالتالي الحاجة لأعداد كبيرة من العمال لتنفيذ مشاريع تنموية، ما نتج عن وجود نوع من تناقض بين فرص العمل المتوافرة وبين تطلعات المواطنين؛ الأمر الذي أفسح المجال أمام قدوم عمال من الهند ودول آسيوية وعربية أخرى لملء الفراغ في الوظائف المتاحة.

فمن أصل نحو 22 مليوناً يعملون ويعيشون في الخارج بمن في ذلك الهنود غير المقيمين، يعمل نحو 7 ملايين منهم في دول مجلس التعاون الخليجي، وقد يصل العدد الفعلي إلى 8 ملايين نظراً إلى بقاء بعضهم بصورة غير قانونية، وعدم تسجيل أسمائهم لدى البعثات الدبلوماسية الهندية؛ وقد تجلّى ذلك بوضوح عند دخول مشروع "نطاقات" في السعودية حيز التنفيذ في عام 2013؛ وهو المشروع الذي يهدف إلى تعزيز دور العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

الملاحظ ارتفاع أعداد العمالة الهندية الوافدة إلى دول الخليج العربية من قرابة 260 ألفاً في عام 1975 إلى مليون ونصف المليون في عام 1991، وصولاً للأعداد الحالية (انظر الجدول رقم 4)، وتكمن مصلحة الجانبين الهندي والخليجي في التقليل من حجم العمالة الوافدة على حساب السكان المحليين؛ حيث علمتُ من مقابلات أجريتها خلال زيارة سابقة إلى ولاية كيرلا الهندية نهاية عام 2013 مزاعم بوجود نقص في بعض الكفاءات الفنية على المستوى المحلي بسبب السفر للعمل في الخارج، كما يتداول بعض سكان ولاية كيرلا الهندية مفهوماً مفاده أنه "إذا كنت مواطناً تحب كيرلا فالرجاء مغادرة الولاية، والسعي للعمل بالخارج بقصد إفساح المجال للآخرين وجلب الأموال". كما أن هناك تصوراً سائداً في الولاية أن من لا يذهب للعمل في الخارج، فربما يعاني من نقص، وعليه يسعى الكثير من شريحة الشباب لمغادرة الولاية عند توافر الفرصة لأسباب تتعلق بالضغط الاجتماعي أيضاً. وربما تسببت ظاهرة نقص الدراية لدى بعض أفراد العمالة الوافدة بإلحاق الضرر بأنفسهم عند ممارسة أعمال فنية في مجال الكهرباء وذلك من خلال إخفاء نقص الخبرة اللازمة حفاظاً على الوظائف.

العمالة من باكستان وبنغلاديش

فضلاً عن الهند، تستقطب دول مجلس التعاون عمالة بأعداد ضخمة من دول أخرى في جنوب آسيا مثل باكستان وبنغلاديش. ويُستشف من إحصاءات مؤتمر مانيل حول العمالة المهاجرة والذي انعقد في شهر مايو/أيار 2015 أن نحو مليون مواطن باكستاني يعملون في السعودية. كما يستقطب كل من الإمارات وعمان وقطر والكويت مئات الآلاف من رعايا باكستان يعملون في بعض القطاعات الحيوية مثل الأمن والحراسات. إضافة إلى ذلك، تستقطب اقتصادات دول مجلس التعاون أعداداً ضخمة من العمالة من بنغلاديش؛ حيث تُقدّر أعدادهم بنحو 447 ألفاً في السعودية(4). أيضاً، هناك عمالة بعشرات الآلاف من النيبال وخصوصاً في قطر. كما تستقطب دول مجلس التعاون أعداداً كبيرة من رعايا إندونيسيا من الإناث للعمل في العمالة المنزلية.

العمالة الفلبينية

تتضمن قائمة أكبر 10 دول مستقبلة للعمالة الفلبينية جميع دول مجلس التعاون الخليجي باستثناء عُمان؛ التي تتميز باستقطاب العمالة الهندية على وجه التحديد، والحديث هنا عن العمالة الفلبينية المغتربة المغادرة لبلادها من أجل العمل في الخارج، وليس ما يُعرف بالفلبينيين المقيمين في الخارج؛ حيث يقيم عدة ملايين منهم بصورة دائمة في الولايات المتحدة وكندا وأستراليا وألمانيا.

تعتبر السعودية أكبر مستقطب للعمالة الفلبينية على مستوى العالم؛ إذ كشفت إحصائيات رسمية في عام 2014 أن السعودية تستحوذ على نحو ربع العمالة الفلبينية المغادرة، وتليها مباشرة الإمارات بنسبة 15%. باستثناء سنغافورة، تعد أربع دول أعضاء في مجلس التعاون الخليجي، وهي: السعودية والإمارات والكويت وقطر من بين أفضل خمس دول استقطبت العمالة الفلبينية في عام 2014 (انظر الجدول رقم 5).

وتبيّن لنا خلال زيارة ميدانية إلى الفلبين في عام 2014، تعزيز الأهمية النسبية لتواجد الفلبينيين في دول مجلس التعاون؛ وذلك بناءً على رغبة متنامية لدى أعداد كبيرة من مواطني الفلبين من حملة الشهادات العلمية في العمل في مجال العمالة المنزلية؛ وذلك على خلفية ظروف العمل المتدنية في بلدهم؛ الأمر الذي يشرح أحد أسباب التمثيل اللافت للعمالة الفلبينية في دول مجلس التعاون الخليجي.

فوائد متبادلة

تجدر الإشارة إلى أن هناك فوائد متبادلة بين الدول المرسلّة والمستقبلة للعمالة الوافدة؛ فتوافد العمالة الأجنبية يخدم العمال أنفسهم وأفراد أسرهم واقتصادات بلدانهم عبر التحويلات المالية، كما يُسهم العمال في المقابل بتنفيذ الخطط التنموية في دول مجلس التعاون الخليجي عبر العمل في مختلف الأنشطة؛ بما في ذلك القطاعات غير المقصودة عند العمالة المحلية الخليجية كالبناء والتشييد، وبعض القطاعات الخدمية مثل العناية الشخصية.

حقيقة القول: تتميز العمالة الوافدة باستعدادها للعمل لساعات مطوّلة الأمر الذي يخدم تطلعات القطاع التجاري. كما يسهم العمال الوافدون الذين يديرون المحلات التجارية الصغيرة للبيع بالتجزئة في تعزيز نوعية المعيشة في المناطق المختلفة عبر فتح محلاتهم لساعات متأخرة وفي بعض الحالات على مدار الساعة.

اللافت كذلك إسهام التجار من الهند على وجه الخصوص بإقامة منشآت تجارية وصناعية وبالتالي المساهمة في تطوير القطاع الصناعي. أيضًا، للتجار الهنود دور ملموس في تجارة الذهب في دبي على وجه التحديد.

من جهةٍ أخرى، تستفيد شركات الطيران التابعة لدول مجلس التعاون الخليجي من حركة المسافرين مع دول المصدر؛ مثل: الهند، وباكستان، والفلبين على مدار السنة، وخلال زيارة عمل للهند أجريتها في بداية عام 2015، علمت أن طيران الإمارات يُعد بمثابة أكبر ناقل أجنبي للرحلات المغادرة من الهند، وذكر لي محدّثي -مع إصراره على أن ما يقوله صحيح-

أن السفر ما بين المدن الهندية وبين دبي في الإمارات العربية المتحدة هو ربما أكثر وفرة من التنقل الداخلي بين بعض المدن الهندية نفسها.

وللتدليل على مدى استفادة قطاع الطيران من حركة العمالة الوافدة، تم الكشف في النصف الثاني من 2015 عن نية لتعزيز عدد الرحلات الجوية بين الإمارات والفلبين من 56 إلى 70 رحلة أسبوعية لتلبية الطلب، على أن يتم توزيع الرحلات مناصفة بين شركات الطيران من البلدين(5).

على صعيد آخر، تسهم العمالة في تعزيز الانفتاح الثقافي لدول مجلس التعاون وهي من المسائل الحيوية في عصر العولمة. لا شك أنه لأمر جميل عدم شعور قطاع واسع من العمالة الوافدة بمعضلة البعد عن الوطن بالضرورة نظرًا لوجود مواطنين آخرين من نفس البلد وربما البلدة فضلًا عن توافر الأطعمة المرتبطة بأوطانهم. كما تقيم التجمعات المختلفة للجاليات الأجنبية برامج ثقافية واجتماعية لإحياء المناسبات الوطنية المتنوعة. وفي السياق نفسه، يقوم أفراد من العمالة الوافدة بنقل جانب من ثقافة المنظومة الخليجية إلى بلدانهم، فيلاحظ انتشار الأكلات الخليجية في ولاية كيرلا بالهند.

يؤكد كل هذه الأمور وغيرها الدور المحوري للعمالة الوافدة في تحقيق الأهداف التنموية للمنظومة الخليجية فضلًا عن إفادة أنفسهم ومن يعولون عليهم من خلال تحويل الأموال.

التحويلات المالية

لا يمكن الحديث عن العمالة الوافدة القادة من شتى بقاع العالم دونما الإشارة إلى قضية التحويلات المالية للخارج؛ حيث تقوم الأيدي العاملة المغتربة بتحويل المليارات من الدولارات سنويًا بغية توفير سبل العيش الكريم لذويهم وأقاربهم في بلدانهم الأم. وفي هذا الصدد، لا تفرض دول مجلس التعاون قيودًا على الأموال المغادرة؛ لكون ذلك حقًا مكتسبًا؛ بل هو هدف جوهري وراء مجيء العمال الوافدين؛ ففي الوقت الذي يمكن تفهم تشجيع الوافدين على ضخ أموال في أدوات استثمارية على المستوى المحلي، فإنه ليس من الممكن فرض خيارات على العمالة الوافدة؛ على الرغم من أنه من مصلحة اقتصادات دول مجلس التعاون بقاء جانب من أموال العمالة الوافدة داخل الاقتصادات المحلية عبر أدوات استثمارية مثل العقار وأسواق المال.

يُعتقد أن قيمة تحويلات العمالة الوافدة من جميع دول العالم تصل إلى 80 مليار دولار كحد أدنى (انظر الجدول رقم 1)، وربما بلغت قيمة التحويلات قرابة 100 مليار دولار في أحدث الإحصائيات أي 6.2% من الناتج المحلي الإجمالي الخليجي، وبالتالي الأعلى دوليًا من حيث الأهمية النسبية(6).

في الواقع، يقع كل من السعودية والإمارات ضمن قائمة أفضل خمس دول بالنسبة إلى التحويلات المالية؛ حيث تأتي السعودية في مقدمة الدول من حيث نسبة التحويلات إلى الناتج المحلي الإجمالي، وتشكل أرقام التحويلات المالية المغادرة ما بين 4.5% إلى 6% من الناتج المحلي الإجمالي للسعودية، من جهةٍ أخرى، تأتي الولايات المتحدة الأميركية في المرتبة الأولى عالميًا من حيث قيمة الأموال المرسلّة إلى الخارج؛ حيث تذهب مليارات الدولارات إلى الجارة المكسيك؛ لكن تشكل الحوالات نحو 1% من الناتج المحلي الإجمالي للولايات المتحدة الأميركية؛ وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار حجم الاقتصاد الأميركي؛ الذي يحتل المرتبة الأولى عالميًا.

وتعتبر التحويلات مهمة لديمومة الاقتصاد الهندي بشكل عام، وبعض ولايات الدولة الهندية بشكل خاص - لاسيما ولاية كيرلا - المصدر الأهم للعمالة الهندية لدول مجلس التعاون الخليجي؛ حيث تشكّل التحويلات المالية ما بين 3% إلى 4% من حجم الناتج المحلي الإجمالي للهند؛ التي تعدّ دورها ضمن أكبر 10 اقتصادات في العالم، وترتفع قيمة الإسهام في بعض الاقتصادات المحلية إلى نحو 20%، كالإسهام في الناتج المحلي لولاية كيرلا(7).

وبصورة أوضح، تمثل التحويلات المالية المغادرة من دول مجلس التعاون الخليجي أكثر من ثلث التدفقات المالية الواردة إلى الهند حسب أحدث الأرقام المتوفرة، وربما وصلت النسبة إلى 37% من قيم التحويلات المالية؛ التي تفوق في مجموعها 70 مليار دولار، كما ترتفع نسبة التحويلات المالية من دول مجلس التعاون الخليجي إلى 60% من التحويلات المالية المرسلة إلى باكستان الأمر الذي يكشف مدى أهمية الاقتصادات الخليجية للاقتصاد الباكستاني أيضاً(8).

وتستفيد الاقتصادات الوطنية المستقبلية للتحويلات المالية مما يُعرف بـ"مضاعف الدخل"؛ حيث يتحول الدولار إلى أكثر من دولار في نهاية المطاف من خلال عمليات التبادل التجاري. يحدث ذلك نتيجة استفادة قطاعات مختلفة من الأموال المصروفة داخل الاقتصادات المحلية؛ فقيام الوافد بإرسال 1000 دولار أميركي مثلاً يعني صرف هذا المبلغ من قِبل المستفيدين في البلد الأم على أمور مختلفة؛ مثل: شراء المواد التموينية، والمواصلات، والاتصالات، أو الشروع في بناء منزل، أو غير ذلك. وتتم ترجمة هذه الأموال بحصول نموّ في أكثر من قطاع؛ الأمر الذي يُفسح المجال لزيادة أو مضاعفة الدخل. في المقابل، فإنّ بقاء المبلغ دونما صرف لا يسهم في تحقيق مضاعف الدخل؛ وليس هناك أدنى شكّ في أن أفراد العمالة الوافدة يسعون إلى إرسال الأموال لذويهم بقصد الصرف وليس التوفير؛ الأمر الذي يخدم اقتصادات بلدانهم من خلال عمليات البيع والشراء.

توطين العمالة المحلية

تصطدم ديمومة التواجد غير العادي للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي بظاهرة البطالة في أوساط العمالة المحلية؛ حيث تعتبر البطالة تحدياً في ثلاث دول خليجية على وجه الخصوص؛ هي: عُمان، والبحرين، والسعودية؛ فحسب تقرير حول البطالة في الدول العربية، صدر عن المنتدى الاقتصادي العالمي في سويسرا، تقف معدلات البطالة في عُمان والبحرين والسعودية عند 8.1%، و7.4% و5.6% على التوالي(9).

وتُعدّ مسألة توظيف المواطنين حساسة في السعودية خصوصاً؛ إذ يُعتقد أن هناك مليوني مواطن سعودي من الفئة العمرية ما بين 15 حتى 19 عامًا، مما يوحي بأن نحو 400 ألف مواطن سعودي من الجنسين لديهم قدرة الدخول إلى سوق العمل بحثاً عن وظائف تتناسب وتطلعاتهم(10).

ولتأكيد جدية معالجة مسألة الوظائف والبطالة في أوساط المواطنين، طرحت السلطات السعودية في عام 2014 ما يُعرف بنظام التأمين ضد التعطل أو "ساند"؛ حيث يلزم مشروع "ساند" كلاً من المشترك وصاحب العمل بدفع 1% من أجر العامل بواقع 2% من الأجر الشهري للمشاركين؛ دونما تحمل الحكومة أية التزامات مالية.

وبموجب مشروع "ساند"، يحصل العامل الفاقد لوظيفته لأسباب خارجة عن إرادته على معونة تمثل 60% من متوسط الأجر لآخر سنتين؛ وذلك خلال الأشهر الثلاثة الأولى بعد البدء؛ لكن تتخفف النسبة إلى 50% من الراتب ابتداء من الشهر الرابع لحين انتهاء المدة؛ بمعنى آخر: يحصل المستفيد على مبلغ شهري قدره 2400 دولار كحد أقصى خلال الشهور الثلاثة الأولى لاستلام المعونة؛ ومن ثم 2000 دولار شهرياً كحد أقصى بعد مضي هذه الفترة، وبالعوم فلن يقل مبلغ التعويض عن 533 دولاراً شهرياً(11).

وفي خطوة سبقت طرح مشروع "ساند"، بدأت السلطات السعودية منذ يوليو/تموز 2013 في تطبيق برنامج يعرف باسم "نطاقات"؛ الذي يهدف إلى تنظيم وإصلاح سوق العمل؛ وذلك من خلال الضغط على مؤسسات القطاع الخاص بتوفير المزيد من فرص العمل للمواطنين، ويلزم مشروع "نطاقات" ضمان توفير نسب للعمالة الوطنية في القطاعات المختلفة تتوزع ما بين 6% في قطاع الإنشاءات، و30% في مجال الخدمات المالية، و50% في القطاع النفطي، ويتعلق الخيار بمنح أو الحد من إعطاء تأشيرات للعمالة الوافدة بناء على مستوى توظيف المواطنين السعوديين(12).

وفيما يخص عُمان؛ فقد تبين أن إيجاد فرص عمل واعدة للمواطنين كان مطلباً جوهرياً للمتظاهرين في ربيع عام 2011؛ بغية تحقيق إصلاحات إدارية، وقد اتخذ المتظاهرون من منطقة صحار الصناعية منطلقاً للحراك بهدف تأكيد وجود علاقة بين الحراك وبين جملة مسائل تشمل إيجاد فرص عمل للمواطنين. وفي هذا الصدد، أعلنت السلطات العمانية عن خطة لإيجاد 40 ألف فرصة عمل في الدوائر الرسمية، وخصوصاً في قطاع الأمن والدفاع، كما شملت الخطوة منح كل عاطل - "لكن" باحث عن عمل- منحة حكومية قدرها 390 دولاراً شهرياً. وفي هذا الصدد، يعتقد صندوق النقد الدولي أن هناك حاجة لإيجاد 45 ألف وظيفة سنوية(13).

بدورها، كانت البحرين سبّاقة بين دول مجلس التعاون الخليجي عبر تدشين مشروع "التأمين" ضد التعطل الذي تم طرحه في منتصف عام 2007؛ حيث يتميز المشروع بإسهام العاملين في القطاعين العام والخاص بجانب من تكلفة التمويل. ويلزم مشروع "التأمين" ضد التعطل الأطراف الثلاثة (العاملين، وصاحب العمل، والحكومة) بالإسهام بالتساوي في التمويل لتغطية 3% من مجموع رواتب الأفراد المؤمن عليهم(14).

كما كانت البحرين سبّاقة في المنظومة الخليجية، بتخفيف نظام الكفيل للعمالة الوافدة؛ وذلك في إطار الحاجة للحصول على تأييد الكونغرس لاتفاقية التجارة مع الولايات المتحدة، على الرغم من ذلك فإن العامل الوافد يحتاج إلى كفيل حتى مع إجراء تغيير على قانون العمل؛ ولكن يحق له تغيير الكفيل ضمن شروط؛ منها انتهاء العقد.

مستقبل العمالة الوافدة والنظرة إلى الأمام

يُتوقع أن تحد ظاهرة تباطؤ النمو السكاني من معضلة البطالة في أوساط العمالة الوطنية؛ فقد أكدت دراسة أعدتها وحدة المعلومات في مؤسسة الإيكونوميست بالتعاون مع مؤسسة قطر ضمن مشروع "الخليج في 2020"، تباطؤ النمو السكاني من 3.4% في عام 2010 إلى 2.4% في عام 2020، وحسب الدراسة نفسها، فقد بلغ مجموع عدد السكان في الدول الخليجية الست 41.5 ملايين نسمة في عام 2010 مع توقع بارتفاع العدد إلى 47.5 ملايين مع نهاية عام 2015 متخطياً حاجز 53 مليوناً في عام 2020 (انظر الجدول رقم 2)؛ حيث تعود الزيادة الكبيرة في عدد السكان لأسباب عديدة؛ منها التواجد النوعي للوافدين في المنظومة الخليجية.

كما يترك التواجد المميز للعمالة الهندية على وجه الخصوص بصماته على التركيبة الديمغرافية لدول مجلس التعاون الخليجي. وبشكل عام فإن التوزيع النسبي للجنسين بين المواطنين في دول الخليج يميل إلى التناصف؛ لكن تصبح الغلبة للذكور من مجموع السكان في نهاية الأمر؛ وذلك بالنظر إلى أن السواد الأعظم من العمال المهاجرين بمن فيهم الهنود، هم من الذكور.

وفي إطار التكيف مع الضغوط الدولية الداعية لمنح العمالة الوافدة الحقوق المعمول بها دولياً أو المزيد من الحقوق مثل إلغاء الكفيل واحتفاظ الوافد بجواز سفره، عمدت دول مجلس التعاون إلى إطلاق مشروع حوار أبو ظبي في عام 2008 بغية تبني أفضل الممارسات العمالية في قارة آسيا بما في ذلك ظروف الاستقدام. تضم المجموعة جميع أعضاء مجلس التعاون الخليجي إضافة إلى دول المصدر مثل الهند وباكستان وبنغلادش وسريلانكا ونيبال والفلبين وإندونيسيا. يناقش المسؤولون في مجموعة حوار أبو ظبي، وبصورة دورية، مختلف القضايا التي تخص العمالة الوافدة مثل العقود والحقوق والواجبات المتعلقة بالعمالة الوافدة.

ختاماً، يُعتقد أن مواطنين من معظم دول العالم يتمتعون بتمثيل في إمارة دبي؛ وهي الوجهة التجارية الرئيسة في المنطقة. بمعنى آخر، إن مختلف الثقافات العالمية لها تواجد في المنظومة الخليجية، وهي نقطة تميز في عصر العولمة؛ بل يشكّل المغتربون -وخصوصاً من الدول الآسيوية- جزءاً لا يتجزأ من الحياة اليومية في دول مجلس التعاون الخليجي. ويمكن القول: إنه لا توجد دول في العالم أكثر استقبلاً واحتضاناً للعمّال الوافدين مثل دول مجلس التعاون الخليجي، وينطبق هذا الواقع على العمالة الماهرة وشبه الماهرة وغير الماهرة على حدّ سواء.

الجدول رقم 1: أعداد وتحويلات عموم الأجانب من دول مجلس التعاون الخليجي

التحويلات (مليار دولار)	العمالة الوافدة (مليون)	
35	9	السعودية
16	4	الإمارات
12	1.5	الكويت
8	1.1	قطر
7.5	0.9	عمان
1.5	0.5	البحرين
*80	17	المجموع

المصادر

”Samir Salama, 14 May 2013, 15 million expats in GCC countries send home \$80b in remittance every year

<http://gulfnews.com/news/uae/government/15m-expats-in-gcc-countries-send-home-80b-in-remittance-every-year-1.1183326>

وصحيفة الوسط، العمالة الوافدة بالبحرين تحوّل 1.5 مليار دولار سنوياً، ودول الخليج تتكفل ضد دول المصدر، بتاريخ 23 من ديسمبر/كانون الأول 2014، الموقع الإلكتروني:

<http://www.alwasatnews.com/4490/news/read/946814/1.html>

* ملاحظة: بعض التقديرات الحديثة تضع حجم التحويلات عند 100 مليار دولار أي 6.2% من الناتج المحلي الإجمالي الخليجي.

الجدول رقم 2: السكان في دول مجلس التعاون الخليجي

2020	2015	2010	2005	2000	
53.41	47.52	41.45	35.08	29.63	المجموع
2.4	2.8	3.4	3.44	2.8	النمو السكاني %
33.34	29.59	26.18	23.12	20.47	السعودية
7.08	6.44	5.57	4.61	3.24	الإمارات
5.20	4.40	3.58	2.99	2.23	الكويت
3.53	3.32	3.11	2.51	2.40	عمان
2.79	2.33	1.82	0.97	0.64	قطر
1.66	1.45	1.18	0.89	0.64	البحرين

المصدر: الإيكونوميست بالتعاون مع مؤسسة قطر، الأرقام نقلًا عن صندوق النقد الدولي.

Economist Intelligence Unit, The GCC in 2020: The Gulf and Its People

الجدول رقم 3: عموم الأجانب في السعودية (منتصف عام 2013)

التقديرات المرتفعة	التقديرات المنخفضة	
2,800,000	2,000,000	الهند
2,000,000	1,000,000	مصر
1,500,000		باكستان
1,500,000		بنغلادش
1,500,000		إندونيسيا
1,000,000	900,000	اليمن
1,000,000	500,000	حَملة الجوازات الفلسطينية
900,000	500,000	السودان
700,000	150,000	إثيوبيا
670,000		الفلبين
550,000		سريلانكا
500,000		أفغانستان
500,000		نيبال
600,000	250,000	ميانمار (بورما)
300,000	250,000	الأردن (العاملين فقط)
150,000		لبنان

المصدر

Demography, Migration and Labour Markets in Saudi Arabia, Gulf Labour Markets and Migration, Gulf Research Center, GLMM - EN -

No. 1/2014, http://gulfmigration.eu/media/pubs/exno/GLMM_EN_2014_01.pdf

ملاحظة: التقديرات المرتفعة مبالغ فيها؛ لكنها تعطي صورة عن طبيعة رغبة العمالة الوافدة في العمل بالسعودية.

الجدول رقم 4: العمالة الهندية في دول مجلس التعاون (ما بين 1975 و2012)

2012	2004	1991	1975	
1,789,000	1,500,000	400,000	107,500	السعودية
1,750,000	1,000,000	600,000	34,500	الإمارات
718,642	450,000	220,000	38,500	عمان
579,390	400,000	88,000	32,105	الكويت
500,000	150,000	75,000	27,800	قطر
350,000	150,000	100,000	17,250	البحرين
5,687,032	3,650,000	1,483,000	257,655	المجموع

المصدر: معهد الأمن والدفاع في الهند نقلًا عن مصادر رسمية.

Institute for Defence Studies and Analysis (IDSA), Developments in the Gulf Region, editor Rumel Dahiya, published by Pentagon Press,

2014, pages 117 and 119

ملاحظة: يعتقد أن حجم العمالة الهندية في دول مجلس التعاون حاليًا ما بين 7 و8 ملايين؛ حسب إحصاءات محدثة من بينهم المقيمين بصورة غير شرعية.

الجدول رقم 5: التوزيع النسبي للعمالة الفلبينية المغتربة في 2014

% من المجموع	
24.8	السعودية
15.6	الإمارات
6.4	سنغافورة
5.3	الكويت
5.3	قطر
5.0	هونغ كونج
4.8	تايوان
15.8	الدول الآسيوية الأخرى
7.1	أوروبا
6.6	أميركا الشمالية وأميركا الجنوبية
1.7	أستراليا
1.6	إفريقيا
100.0	المجموع

المصدر: مكتب الإحصاءات في الفلبين،

Source: National Statistics Office, Philippine Statistics Authority

<http://web0.psa.gov.ph/content/2014-survey-overseas-filipinos%2%B9>

ملاحظة: الإحصاءات تعود إلى العمالة الفلبينية المغتربة وليس كل الفلبينيين المغتربين؛ حيث اكتسب بعضهم جنسيات دول أخرى.

الجدول رقم 6: البطالة المحلية في دول مجلس التعاون %

البطالة بين الشباب	المتوسط العام	
20.6	8.1	عمان
27.5	7.4	البحرين
27.8	5.6	السعودية
11.0	3.8	الإمارات
9.2	1.5	الكويت
1.7	0.6	قطر

المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي.

World Economic Forum, Rethinking Arab Employment, October 2014

http://www3.weforum.org/docs/WEF_MENA14_RethinkingArabEmployment.pdf

* د. جاسم حسين: محلل اقتصادي خليجي.

مصادر البحث

(1) هيئة تنظيم سوق العمل، البحرين: الموقع الإلكتروني.

http://blmi.lmra.bh/2014/12/mi_dashboard.xml

(2) وزارة العمل، وزير العمل: ارتفاع إجمالي عدد العمالة بالبحرين 5% في الربع الأول من 2015، صحيفة الوسط، بتاريخ 24 من يونيو/حزيران 2015، الموقع الإلكتروني:

<http://www.alwasatnews.com/4673/news/read/1002574/1.html>

(3) معهد الأمن والدفاع في الهند.

Institute for Defence Studies and Analysis (IDSA), Developments in the Gulf Region, editor Rumel Dahiya, published by Pentagon Press, 2014.

Statistics on Labor Migration within the Asia-Pacific Region, Red Cross Red Crescent Manila Conference on Labor Migration 2015 / (4) Manila, Philippines / 12-13 May 2015

http://www.ifrc.org/Global/Documents/Asia-pacific/201505/Map_Infographic.pdf

Janice Ponce de Leon "Increasing UAE-Philippine flight to 70 per week," Gulf News, 30 August 2015 (5)

<http://gulfnews.com/business/aviation/filipinos-welcome-additional-uae-philippine-flights-1.1575317>

Raghu Mandagolarthur, GCC remittances-low hanging fruit, Gulf News, 14 June 2015, (6)

<http://gulfnews.com/business/sectors/banking/gcc-remittances-low-hanging-fruit-1.1534747>

(7) معهد الأمن والدفاع في الهند.

IDSA, Developments in the Gulf Region, editor Rumel Dahiya, 2014, page 121

- Rebecca Bundhun, World Bank warns on GCC remittance flows if oil price stays low, the National, 14 April 2015, (8)
<http://www.thenational.ae/business/economy/world-bank-warns-on-gcc-remittance-flows-if-oil-price-stays-low>
- World Economic Forum, Rethinking Arab Employment, October 2014 (9)
http://www3.weforum.org/docs/WEF_MENA14_RethinkingArabEmployment.pdf
- Steffen Hertog, A comparative assessment of labor market nationalization policies in the GCC, LSE Research Online, November 2012, (10)
<http://eprints.lse.ac.uk/46746>
- (11) أربين بيزنس، ما هو نظام التأمين ضد التعطل عن العمل في السعودية؟، بتاريخ 6 من يناير/كانون الثاني 2014، الموقع الإلكتروني:
<http://arabic.arabianbusiness.com/politics-economics/2014/jan/6/350572/#.VY60UPmqgkq>
- (12) نجيب عبد اللطيف العيسى، نطاقات.. برنامج مهم لدفع مشروع توظيف المواطنين، صحيفة الاقتصادية، بتاريخ 15 من يونيو/حزيران 2011، الموقع الإلكتروني:
http://www.aleqt.com/2011/06/15/article_549232.html
- Andy Sambidge, IMF urges Oman to act to arrest jobless rise, arabian business.com, 31 December 2011 (13)
<http://www.arabianbusiness.com/imf-urges-oman-act-arrest-jobless-rise-437673.html>
- (14) وكالة أنباء البحرين، قانون التأمين ضد التعطل في مملكة البحرين يدخل حيز التنفيذ قريباً، بتاريخ 27 من مايو/أيار 2007، الموقع الإلكتروني:
<http://www.bna.bh/portal/news/101809>

انتهى