

العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي  
تأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية  
وسياسات مواجهة سلبياتها

اتحاد الغرف الخليجية

مارس 2008

## المقدمة

يمكن اعتبار الطفرة المالية التي شهدتها دول مجلس التعاون الخليجي منذ بداية السبعينات على أثر الارتفاع القياسي لأسعار النفط بعد حرب أكتوبر 1973 أحد العوامل الرئيسية التي دفعت دول الخليج إلى اللجوء والاستعانة بالعمالة الأجنبية، حيث قامت بوضع وتنفيذ العديد من البرامج التنموية الاقتصادية والاجتماعية ، كبناء المدارس والمستشفيات وتعبيد الطرق وإقامة الجسور، إضافة إلى المشاريع الخاصة بتوفير البنية الأساسية اللازمة للنهضة الاقتصادية وبرامج التنمية الصناعية وغيرها من مشروعات البنية الأساسية ومشاريع الخدمات، ونظرًا للقصور الحاصل في حجم العمالة الوطنية وقلة المهارات والتخصصات اللازمة لتنفيذ تلك المشروعات، بالإضافة إلى قلة عدد سكان دول الخليج قياساً لحجم المعروض من المشاريع، فقد زاد الطلب على العمالة الوافدة.

وبالرغم من التحسن الملحوظ الذي شهدته دول الخليج في حجم ونوعية العمالة الوطنية وارتفاع مستوى مهاراتها وكفاءتها ، إلا أن دول التعاون مازالت تعتمد على العمالة الوافدة بشكل كبير أدى إلى استقرار العديد منها لسنوات طويلة مؤدياً إلى حدوث تغيير في التركيبة السكانية إضافة إلى حدوث العديد من الآثار السلبية الاقتصادية والاجتماعية واستنزاف الموارد المالية لدول الخليج حيث تقوم العمالة الوافدة بتحويل أموالها التي تحصل عليها إلى بلادها ومنعشة بذلك اقتصاديات دولها ورفع مستوى معيشة مواطنيها.

وتسعى هذه الورقة إلى مناقشة آثار العمالة الوافدة في بعدها الاقتصادي والاجتماعي بإتباع منهجية التحليل الوصفي وذلك من خلال الأقسام التالية:

القسم الأول: واقع العمالة الوافدة في دول التعاون الخليجي.

القسم الثاني: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة.

القسم الثالث: السياسات والإجراءات التي اتخذتها دول الخليج للحد من الآثار السلبية للعمالة الوافدة.

القسم الرابع: استنتاجات ومقترحات لمواجهة الآثار السلبية للعمالة الوافدة.

### القسم الأول: واقع العمالة الوافدة في دول التعاون الخليجي

تشير العديد من التقارير والدراسات الاقتصادية والسكانية بأن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية من أكثر الدول عالمياً جذباً واستعانة للقوى العاملة الوافدة، ولا شك أن هناك عوامل كثيرة أدت إلى تدفق هذه العمالة يمكن تلخيص أهمها فيما يلي :

1. زيادة معدلات النمو الاقتصادي بنسب كبيرة ورغبة دول الخليج في الاستفادة منها في إقامة مشروعات وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية تفوق قدرة هذه الدول على توفير العمالة الوطنية اللازمة لانجازها.

2. استبعاد نسبة كبيرة من السكان من قوة العمل ، خصوصاً فئة النساء بالرغم من أن عدد سكان دول مجلس التعاون الخليجي في تزايد مستمر حتى وصل إلى أكثر من 35.1 مليون نسمة عام 2006 ، فعلى سبيل المثال شكلت العمالة النسوية الموانة 14.4% من قوة العمل السعودية، و في الكويت بلغت 38.6%، و 31% في البحرين، و 26% في قطر.

3. بالرغم من الطفرات الهائلة في نظام التعليم بكافة مستوياته إلا أنه عانى من عدم التناسب بين أنواع المؤهلات التي يحملها المواطنون الباحثون عن العمل وبين متطلبات سوق العمل والفرص المتاحة فيه.

4. عدم رغبة العمالة الوطنية للعمل في بعض القطاعات واتجاه غالبيتها للعمل في المهن الإدارية والتنفيذية والأعمال المكتبية والعمل في القطاع العام.

5. الاعتماد المتزايد من مؤسسات وشركات القطاع الخاص على العمالة الوافدة وخصوصاً الآسيوية منها لرخص أجورها وعدم إبداء تدمرها من ظروف العمل في أغلب الأحيان.

ونحاول هنا إلقاء الضوء على التركيبة السكانية في دول مجلس التعاون الخليجي والواقع الحالي للعمالة الوافدة والتي نستنتج منها ما يلي :

1. بلغ إجمالي عدد سكان دول مجلس التعاون في عام 2000 حوالي 30 مليون نسمة ، ارتفع إلى 32.5 مليون عام 2004 أي بزيادة نسبتها 8.3% خلال أربع سنوات فقط ، ثم بلغ 35.1 مليون نسمة عام 2006 أي بنسبة زيادة قدرها 8% أيضا خلال سنتين مما يعكس جانب من الزيادة غير الطبيعية في السكان بسبب جلب الأيدي العاملة الأجنبية.. وتبلغ نسبة غير المواطنين في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي حوالي 38% في مملكة البحرين و 27,1% في المملكة العربية السعودية و 25,4% في سلطنة عمان و 60,8% في دولة الكويت. كما تشير إحصائيات صادرة عن صندوق النقد الدولي بأن نسبة السكان الأجانب في دولة الإمارات العربية المتحدة تشكل 81,5% وفي دولة قطر 70% من مجموع السكان خلال عام 2006. أما في مملكة البحرين فقد اختل التوازن فيها وأصبح السكان الأجانب يشكلون نصف السكان تقريباً وبنسبة 49,4% في نهاية 2007.

2. يشير تطور نسبة العمالة الوافدة في كل دولة من دول مجلس التعاون حسب إحصائيات الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي وتقارير وزارات العمل في هذه الدول ما بين عامي 2001 و 2006 (انظر الجدول المرفق) أن نسبة هذه العمالة من إجمالي العمالة في مملكة البحرين كانت 58.8% عام 2001 ثم ارتفعت إلى 79% عام 2006، وفي المملكة العربية السعودية ارتفعت من 50,2% إلى 88.4% وفي سلطنة عمان زادت من 79% إلى 81.5% وفي دولة قطر طفت من 53,9% إلى 84.8% وأخيراً دولة الكويت زادت من 80,4% إلى 84.8%. وتشير تلك الاحصائيات بأن تطور العمالة الوافدة في دولة الإمارات العربية المتحدة بلغت أقصاها وبنسبة 90% من إجمالي القوى العاملة عام 2006. كما تشير تقديرات القوى العاملة ونسبة العمالة الوطنية وغير الوطنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حسب مصادر منظمة العمل العربية لعام 2006 بأن إجمالي العمالة الوطنية والأجنبية بلغت حوالي 14.5 مليون عامل تشكل العمالة الوافدة فيها 70,3% .

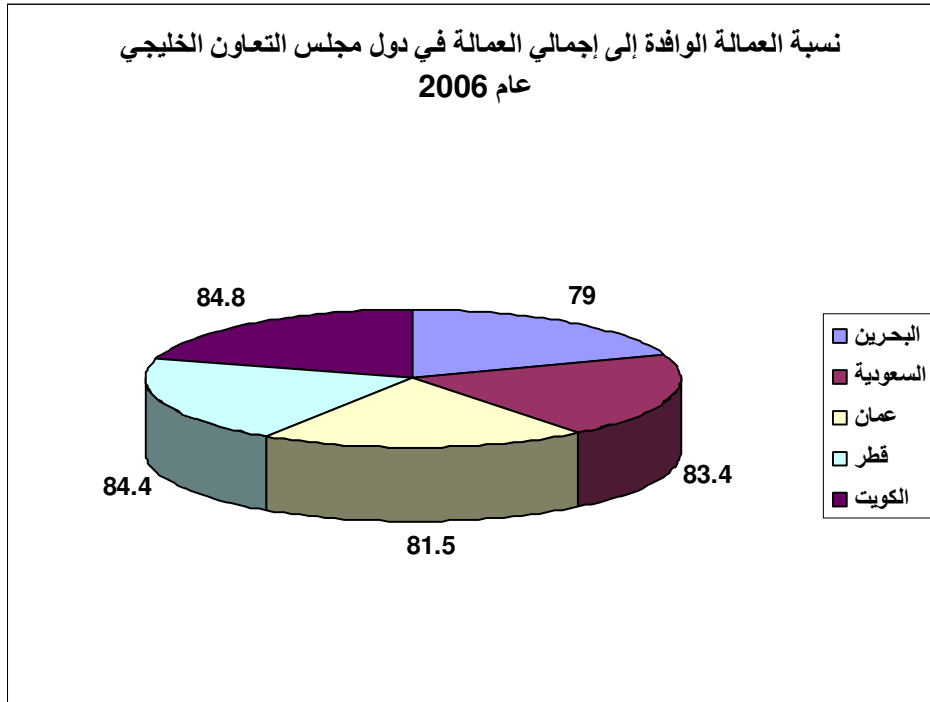
تطور نسب العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي  
خلال الفترة 2001-2006

2006	2005	2004	2003	2002	2001	الدولة
90	82,3	0	0	0	0	دولة الإمارات العربية المتحدة
79	58.6	58.6	58,8	0	58,8	مملكة البحرين
88.4	64.6	0	0	49.6	50.2	المملكة العربية السعودية
81.5	66.1	70.1	71.2	78.3	79	سلطنة عمان
84.4	56.7	56.6	55.2	55.4	53.9	دولة قطر
84.8	81.7	81.7	80.8	80.4	80.4	دولة الكويت

المصدر: ( 2001 - 2004 ) إحصائيات الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي ، ( 2005 ) منظمة العمل العربية و 2006 التقارير الدورية الصادرة عن وزارات العمل في الدول الخليجية.

شكل رقم ( 1 )

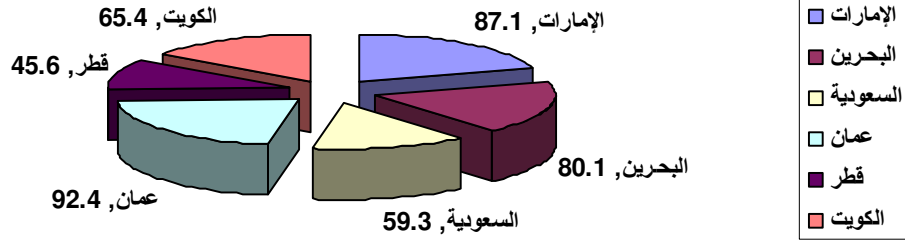
نسبة العمالة الوافدة إلى إجمالي العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي  
عام 2006



3. فيما يتعلق بنسب العمالة الوافدة حسب جنسيتها، فإن الإحصائيات توضح بأن العمالة الآسيوية هي المهيمنة على سوق العمل وتشكل 69,9% تليها العمالة العربية بنسبة 23,2% ، أما على المستوى القطري فإن سلطنة عمان تستقطب من العمالة الآسيوية ما يعادل 92,4% تليها دولة الإمارات العربية المتحدة بنسبة 87,1% ثم مملكة البحرين بنسبة 80,1% فدولة الكويت 65,4% بعدها المملكة العربية السعودية 59,3% وأخيراً دولة قطر بنسبة 45,6% .

شكل رقم ( 2 )

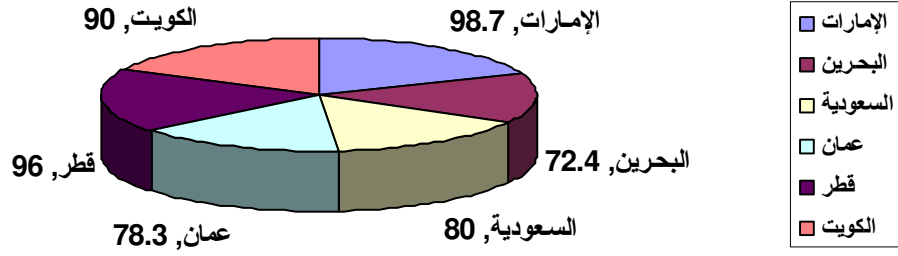
نسبة العمالة الآسيوية إلى إجمالي العمالة الوافدة في كل دولة من دول  
مجلس التعاون لعام 2006



4. تشير بعض الدراسات إلى أن النسبة الأكبر من العمالة الوافدة تتركز في القطاع الخاص، وتفاوتت نسبتها كمؤشر عام من دولة لأخرى، ففي الإمارات تشكل نسبتها 98.7%، فيما بلغت نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص في سلطنة عُمان حوالي 78.3% عام وفي مملكة البحرين 72.4% وفي المملكة العربية السعودية تشكل العمالة الوافدة ما يزيد على 80% من نسبة العمالة في القطاع الخاص ويزيد كذلك عن 90% في دولة الكويت وتشكل أكثر من 96% في دولة قطر.

شكل رقم ( 3 )

المتوسط العام لنسبة العمالة الأجنبية إلى إجمالي القوة العاملة  
في القطاع الخاص الخليجي عام 2006



5. تتركز معظم العمالة الوافدة وخصوصاً الآسيوية منها في قطاع الخدمات ومنها قطاع المقاولات والبناء والتشييد والزراعة وأعمال النظافة وتجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق والنقل والصيد والأمن والحراسة لدى منشآت القطاع الخاص، وتتصف هذه العمالة بعدة خصائص تجعلها مقبولة لدى عدد كبير من أصحاب الأعمال وشركات ومؤسسات القطاع الخاص كتندي المستوى التعليمي والثقافي وبالتالي لا يطلب أجوراً مرتفعة وتقبل العمل في ظروف لا يستطيع المواطن الخليجي تحملها أو القبول برواتبها.

## القسم الثاني: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة

بداية لا يمكن إنكار الدور الهام الذي تقوم به العمالة الوافدة من خلال مشاركتها في عملية البناء والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومساهمتها في سد النقص الكلي في العمالة الوطنية التي تحتاجها التنمية المتسارعة ، إلا أنه في المقابل هناك آثار سلبية خلفتها العمالة الأجنبية التي لم تكن تخضع لخطط مدروسة ومعايير واضحة ومحددة لاستقطابها أدى لاستقرارها في هذه الدول لسنوات طويلة مما خلق العديد من الآثار السلبية على اقتصاديات ومجتمعات دول المجلس .

ونحاول هنا أن ننقل الضوء على الآثار الاقتصادية والاجتماعية لتزايد العمالة الوافدة في دول المجلس وذلك على النحو التالي :

1. استمرار هيمنة العمالة الوافدة وخصوصاً الآسيوية منها واستحواذها على هيكل وتركيبه سوق العمالة الخليجية خصوصاً لدى مؤسسات وشركات القطاع الخاص، وعلى سبيل المثال تستحوذ العمالة الوافدة على 60-70% من فرص العمل في دول مجلس التعاون الخليجي ، كما تسيطر نسبة 64.9% من إجمالي فرص العمل في مملكة البحرين، وهناك 80% من إجمالي القوى العاملة الأجنبية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

2. تفاقم مشكلة البطالة بين مواطني دول المجلس، بسبب منافسة العمالة الوافدة للقوى العاملة الوطنية في سوق العمل وبلغت كمتوسط عام حوالي 5.7% على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي ، وتفاوتت نسبة البطالة من دولة لأخرى ويبلغ المتوسط العام للبطالة في مملكة البحرين 6,3% و في المملكة العربية السعودية 6,05% وحوالي 1,5% في دولة الكويت ، و 2,3% في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر فيما تشير بعض التقارير أن معدلها يبلغ 14% في سلطنة عمان عام 2006.

3. زيادة التحويلات المالية للعمالة الوافدة إلى بلدنها، حيث بلغت هذه التحويلات خلال الفترة 1975-2002 أكثر من 413 مليار دولار من الدول ، موزعة بين المملكة العربية

السعودية بنحو 260 مليار دولار، الإمارات بنحو 65 مليار دولار، الكويت بنحو 29 مليار دولار، عُمان بنحو 26 مليار دولار، قطر بنحو 23 مليار دولار، وأخيراً البحرين بنحو 11 مليار دولار، كما أن حجم تحويلات الأجانب في دول الخليج بلغت نحو 38 مليار دولار عام 2006 كان نصيب السعودية منها 63% من إجمالي التحويلات ، وفي الإمارات نحو 15% تقريباً، وفي باقي دول المجلس 22% ، وهناك تحويلات تمت بصورة غير رسمية بلغت عام 2006 حوالي 10 مليارات دولار بالنسبة لدول المجلس الست مجتمعة. وتشكل هذه التحويلات استنزافاً للمزيد من موارد دول مجلس التعاون وتسرب مخزون كبير من العملات الأجنبية الصعبة إلى خارج بلدانها، وهو الأمر الذي يقرره المراقبون بالتأثير السلبي عاجلاً أم آجلاً على موازين مدفوعات دول المجلس لما يمثله من استمرار نزيف مدخرات اقتصاديات دول المنطقة وفرصاً ضائعة للاستثمار، وعدم إمكانية إعادة توظيف الأموال في الدورة الاقتصادية لهذه الدول.

4. زيادة الضغط على السلع والخدمات حيث تحصل العمالة الوافدة وأسرههم على خدمات التعليم والصحة واستخدام المرافق العامة دون مقابل أو بمقابل رمزي واستفادتهم من الدعم المقدم من دول المجلس لكثير من الخدمات مما يؤدي إلى زيادة النفقات العامة وهو الأمر الذي يساهم في ارتفاع العجز في الموازين العامة لدول مجلس التعاون والحد من قدرتها على توفير المزيد من فرص العمل للمواطنين والخريجين الداخلين لسوق العمل .

5. إعاقة برامج تنمية الموارد البشرية في ظل تزايد أعداد العمالة الوافدة وإغراق أسواق دول التعاون من هذه العمالة التي تقبل العمل بأجور متدنية ، وهو الأمر الذي يحد من تشغيل المواطنين ويحرمهم من فرص تطوير قدراتهم ومهاراتهم العملية وعدم الاهتمام بالتدريب والتعليم وإعادة التأهيل .

6. تزايد الضغوطات الدولية على دول المجلس سواء من قبل منظمة العمل الدولية أو المنظمات المعنية بحقوق العمال وتوجيه اتهاماتها بانتهاك حقوق العمال وممارسة التمييز وضرورة تحسين أوضاعها والسماح بتجنيس بعضها، وهو ما أوقع دول المجلس أمام تحديات وخيارات صعبة لمواجهة تلك الضغوط والاستجابة للتداعيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية للبطالة في صفوف المواطنين.

7. إثارة الاضطرابات العمالية والإضراب عن العمل والقيام بأعمال تخريب وحرق للممتلكات العامة والخاصة ، كما حدث مؤخراً في دولة الإمارات العربية المتحدة وتحت عناوين مختلفة ومنها المطالبة بتحسين الوضع والأجور .

8. وهناك العديد من المشاكل الاجتماعية الكثيرة والمتنوعة ترافق العمالة الوافدة تؤثر على وحدة المجتمعات الخليجية وتماسكها فكثير منها تتمايز دياناتها وعاداتها وتقاليدها وثقافتها ، مما يساهم في تفاقم معدلات الجريمة بين صفوفها وانتشار حالات الانتحار وارتكاب جرائم السرقة والتزوير وغيرها .

### القسم الثالث: : السياسات التي اتخذتها دول الخليج للحد من الآثار السلبية للعمالة الوافدة

أمام الحاجة المتنامية للتوسع في مشاريع التنمية والبنية التحتية التي تشهدها دول مجلس التعاون الخليجي ، وفي ظل التزايد المستمر للاستعانة بالعمالة الوافدة ومعرفة دول التعاون بمدى الآثار السلبية على بلدانها اقتصادياً واجتماعياً وتموياً ، لذا أدركت أن الأمر يتطلب وضع رؤية خليجية لمواجهة قضية العمالة وتطوير التعاون الفني والتقني البيئي وتحديث مناهج التعليم على كافة المستويات لربط التعليم باحتياجات السوق والتنمية في الدول الخليجية ، وأصبح موضوع العمالة على رأس الموضوعات المطروحة بقوة في اجتماعات وزراء التخطيط والتنمية ووزراء العمل كما قدمت الهيئة الاستشارية للمجلس الأعلى لدول مجلس التعاون في هذا المجال مقترحات تتعلق بكيفية تقليل الاعتماد على العمالة الوافدة، وكيفية وضع الاستراتيجيات والأسس لتوطين الوظائف، كما تسعى دول مجلس التعاون الخليجي حالياً إلى دراسة مشروع الخطة الإرشادية الموحدة لإنشاء نظام نموذجي موحد لمعلومات سوق العمل الخليجي وهي بصدد إعداد دراسة حول البطالة بدول المجلس ووضع الشروط المرجعية لها وتحديث البيانات الإحصائية اللازمة لإعداد هذه الدراسة .

كما سعت دول الخليج العربية في إطار مجلس التعاون لعقد العديد من الندوات واللقاءات لمناقشة الحلول اللازمة للحد من تفاقم معدلات البطالة وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة ، ومنها الندوة التي عقدت بالمنامة في سبتمبر 2006 بشأن توظيف الوظائف ومكافحة البطالة في دول التعاون الخليجي ، والتي توصلت من خلالها إلى عدد من التوصيات والتوجهات ، منها :

1. التأكيد على أهمية إيجاد رؤية حقيقية مشتركة بين القطاعين العام والخاص في مجال توظيف الوظائف ومكافحة البطالة.

2. توجيه الشباب الخليجي نحو العمل الحر بكافة أشكاله من خلال توفير الدعم اللازم له .

3. التأكيد على أهمية التلازم بين إصلاح التعليم وإصلاح سوق العمل .

4. دعوة حكومات دول المجلس إلى تبني استراتيجيات تنموية تعمل على دعم القطاع الخاص وتحفيزه لتوفير فرص العمل .

5. الدعوة إلى استثمار الطفرة النفطية في بناء قاعدة إنتاجية متوازنة.

6. الاستفادة من تجارب بعض الوزارات الخليجية والمؤسسات الأهلية في مجال توظيف الوظائف ومكافحة البطالة.

7. الدعوة إلى تفعيل المواطنة الخليجية من خلال إسحاح المجال للمواطنين الخليجين بالعمل في كافة دول التعاون ومعاملته معاملة المواطن المحلي.

وبالرغم من تلك الجهود ، إلا أنه يمكن القول بأن مجلس التعاون لا زال يفتقر إلى وجود إستراتيجية شاملة يمكنها أن تحد من تفاقم مشكلة البطالة، وهو الأمر الذي ينسحب على معظم دول المجلس. وسوف نكتفي هنا بعرض تجربتين من تجارب دول مجلس التعاون الخليجي في مجال وضع برامج عمل فاعلة للحد من التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة، وهما تجربتي مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية:

## أولاً : مملكة البحرين :

طرحت المملكة مشروعاً متكاملاً لإصلاح سوق العمل يتركز بأن يصبح العامل البحريني هو المفضل للعمل لدى القطاع الخاص من خلال جعل اللوائح والقواعد التي تنظم سوق العمل أكثر مرونة بحيث لا تعرقل عمل القطاع الخاص وتوظيف البحرينيين ذوي الكفاءة العالية وتسهيل عملية تنقل العاملين الأجانب بين أرباب العمل. كما قامت في هذا المجال بعدة خطوات منها على سبيل المثال ما يلي :

1. استحداث برامج جديدة لمكافحة البطالة وتوظيف العاملين من خلال المشروع الوطني للتوظيف من خلال توفير برامج التدريب وإعادة التأهيل لتطوير القدرات الفنية والمهارات المهنية للكوادر الوطنية الباحثة عن عمل.
2. دعم مشاريع وخطط البحرية وإعادة النظر في قانون العمل بالقطاع الأهلي وزيادة نسبة البحرية خصوصاً في بعض القطاعات الخدمية.
3. الحد من استقدام العمالة الأجنبية وقصر إصدار رخص العمل على وزارة العمل للحيلولة دون إساءة استخدامها.
4. إنشاء هيئة تنظيم سوق العمل بهدف إيجاد الاستراتيجيات والخطط اللازمة للارتقاء بسوق العمل.
5. إنشاء صندوق العمل بهدف تمويل عمليات تطوير كفاءة مؤسسات القطاع الخاص وبرامج تدريب المواطنين.
6. قيام مجلس التنمية الاقتصادية بالاستعانة بالمؤسسات الدولية العاملة في الدراسات الاكتوارية لوضع آليات علمية للتصدي للبطالة وخلق فرص عمل جديدة وتقليل نسبة العمالة الوافدة.

## ثانياً : المملكة العربية السعودية :

في إطار الجهود التي تبذلها المملكة العربية السعودية لمواجهة البطالة في المجتمع السعودي ، فقد وضعت سياسة تقوم على أساس التحكم في معدلات البطالة من خلال عدة إجراءات ، يمكن تخيص أهمها فيما يلي :

1. تنفيذ حملة وطنية لحصر وتسجيل وتوظيف المواطنين السعوديين في القطاع الخاص.
2. دعم تدريب وتوظيف السعوديين في القطاع الخاص بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية الذي يهدف إلى توفير الظروف المناسبة لاستيعاب السعوديين في هذا القطاع.
3. إنشاء مركز الملك فهد للتوظيف تحت إشراف وإدارة صندوق تنمية الموارد البشرية بهدف دعم الجهود المبذولة في تسهيل توظيف السعوديين .
4. تطبيق إجراءات وضوابط محددة لترشيد الاستقدام بغرض الحد من تدفق العمالة الوافدة بأعداد كبيرة تزيد عن الحاجة الفعلية إليها وتعيق توظيف العمالة الوطنية.
5. قصر العمل في بعض الأنشطة والمهن على السعوديين وفقاً لقرار من مجلس الوزراء السعودي بشأن زيادة توظيف السعوديين في منشآت القطاع الخاص.
6. توسيع فرص ومجالات العمل للمرأة السعودية.
7. إنشاء مجلس استشاري لوزارة العمل يضم نخبة من رجال الأعمال لتقديم المشورة والرأي للوزارة حول قضايا التوظيف والاستقدام .
8. عقد لقاءات منتظمة بين المختصين في وزارة العمل ومجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية بالمناطق المختلفة.

#### القسم الرابع: : استنتاجات ومقترحات لمواجهة الآثار السلبية للعمالة الوافدة

يتضح مما سبق أن العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية مثلت ولا تزال تمثل إحدى أهم القضايا والتحديات التي تواجه مجلس التعاون سواء على مستوى منظومة الاتحاد أم على المستوى القطري ، خاصة في ظل ما وصلت إليه من ضخامة في أرقامها بحيث أضحت تشكل الغالبية العظمى ليس بالنسبة لقوة العمل لدى دول المجلس التعاون بل حتى كنسبة كبيرة من السكان، وما تحدثه من آثار سلبية وتفاقم مشكلة البطالة بين المواطنين وعجز هذه الدول عن توفير فرص عمل للداخلين الجدد والباحثين عنه .

لذا فإننا نعتقد بأن هذا التحدي سيتواصل في ظل بقاء الكثير من الأسباب التي ألجأت دول المجلس لجلب هذه العمالة على حالها، بل وتزايد وتيرتها أمام ما تشهده بلدان الخليج العربية من زيادة في معدلات التنمية والتوسع العمراني والنمو الاقتصادي بنسب كبيرة يقابلها انخفاض القدرة على توفير العمالة الوطنية اللازمة لانجازها والرغبة في احتفاظ قطاع الأعمال بما لديه من عمالة وافدة لاعتبارات في معظمها خاصة تحقق لهم مكاسب أكبر، وسيبقى الوضع متفاقماً ما لم تلجأ دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بإيجاد الحلول العلمية والتطبيقية لهذه القضايا .

و نحاول هنا تقديم رؤية يمكن من خلالها المساهمة في إيجاد الحلول الممكنة لتداعيات العمالة الوافدة ، وذلك وفقاً لما يلي :

1. أن يقوم مجلس التعاون الخليجي بوضع إستراتيجية تعاونية شاملة ومتكاملة وتشتمل على الخطط الزمنية والإجراءات العملية ذات الرؤية الواضحة والجادة في التنفيذ، تستهدف الحد من تدفق العمالة الوافدة وإحلال وتوطين العمالة الوطنية بدلاً منها.
2. الاهتمام بأساليب تخطيط القوى العاملة وربطها بخطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفقاً لأولوياتها المستقبلية.
3. تكوين أجهزة متخصصة لتجميع إحصائيات سوق العمل والمعلومات المرتبطة بالموارد البشرية .

4. زيادة كلفة العمالة الوافدة بصورة متوازنة مع توسيع وتطوير برامج التدريب والتأهيل للعمالة الوطنية في كافة المهن وذلك بغرض الإحلال التدريجي للقوى العاملة الخليجية محل العمالة الأجنبية.
5. تحديد فترة زمنية لبقاء العامل الأجنبي في البلد منعاً لتوطينها مستقبلاً .
6. فتح أسواق العمل أمام العمالة الخليجية ومعاملتها المعاملة المحلية.
7. إنشاء المزيد من المشاريع التنموية والمشاريع المشتركة القادرة على استقطاب العمالة الخليجية إليها خاصة على صعيد الرواتب والأجور وظروف العمل.
8. تشجيع القطاع الخاص على تفضيل العمالة المحلية من خلال وضع وتطبيق نظام للحوافز من شأنه أن يشجع القطاع الخاص على الاستعانة بالعمالة المواطنة.
9. الاهتمام ببرامج التدريب وإعادة تأهيل القوى العاملة الخليجية بما يتواءم ومتطلبات واحتياجات السوق.
10. الإصلاح المستمر للنظام التعليمي وتطوير مناهج وبرامج التعليم وتحسين مخرجاته بما يتلاءم واحتياجات سوق العمل.
11. إعداد دراسات وبحوث ميدانية دورية للوقوف على آخر مستجدات سوق العمل لمعرفة خصائصه ومشكلاته واحتياجاته العمل على حلها.
12. رفع معدلات الرواتب بالقطاع الخاص بما يقارب من القطاع الحكومي لجذب المزيد من العمالة الوطنية.

13. إعادة النظر في القوانين والتشريعات ونظم العمل الخليجية بما يساهم في إحلال العمالة المواطنة محل العمالة الوافدة.

#### مصادر الدراسة:

1. موقع منظمة العمل العربية ، إحصائيات الهجرة وتنقل الأيدي العاملة في البلدان العربية لعام 2006.
2. مجلس التعاون الخليجي ، الأمانة العامة ، قاعدة المعلومات الإحصائية .
3. مجلس الأمة ، دولة الكويت ، دراسات وبحوث، العمالة الوافدة أبعادها وآثارها (دراسة تحليلية) 1999.
4. ندوة توظيف الوظائف ومكافحة البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي:التحديات والحلول، مملكة البحرين، سبتمبر 2006.
5. المنتدى الخليجي للعمالة الوافدة، الإمارات العربية المتحدة، يناير 2008.
6. غرفة تجارة وصناعة البحرين، ورقة عمل حول البعد الاقتصادي للعمالة الوافدة في دول التعاون الخليجي مقدمة في منتدى التنمية، اللقاء السنوي الخامس عشر، دولة الكويت، يناير 1994.
7. تقرير وكالة أنباء البحرين، مكافحة البطالة وإيجاد حلول عملية ضمن أولويات نواب 2006.

8. صحيفة عكاظ السعودية، العدد 2193، يونيو 2007 سياسة وزارة العمل السعودية على التحكم في البطالة، ، نقلًا عن وزير العمل الدكتور غازي القصيبي.

9. تقارير من صحف مختلفة، الوسط وأخبار الخليج البحرينية، الشرق والوطن القطرية، الجزيرة والاقتصادية السعودية، القبس الكويتية، القدس العربي وغيرها.