



العمالة الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجي: القوة الشرائية للأجر- آثارها وعلاقتها بتوطين العمالة

د. عبد الرحيم فؤاد الطارس*

مقدمة:

انتقال العمالة عبر الحدود الدولية مسألة قديمة ، فقد صدرت أوروبا فيما بين عامي ١٨٥١ و ١٩٦٠ قرابة ٦٠ مليون عامل للخارج^(١) . وقد انعكس الوضع الآن ، حيث أصبحت أوروبا تستقبل أعدادا كبيرة من العمالة الأجنبية .

وقد استقبلت دول مجلس التعاون الخليجي ، خاصة بعد طفرة النفط ، أعدادا هائلة من العمالة الوافدة من جنسيات شتى^(٢) . فتضاعف حجم العمالة الوافدة من ٩ ، ٢ مليون عام ١٩٧٥ إلى ١ ، ٦ مليون عام ١٩٨٥^(٣) . وكنسبة مئوية من إجمالي السكان لعام ١٩٨٥ : احتلت الإمارات العربية المتحدة المرتبة الأولى بنسبة ٧ ، ٧٤٪ ، تلتها قطر بنسبة ٦ ، ٧٣٪ ، البحرين بنسبة ٥ ، ٦٣٪ ، الكويت بنسبة ٥ ، ٥٩٪ ، السعودية بنسبة ٧ ، ٣٠٪ ، وأخيرا عُمان بنسبة ٥ ، ٢١٪^(٤) . وكانت نسبة قوى العمالة الأجنبية إلى إجمالي القوى العاملة في الإمارات ٨ ، ٨٩٪ ، الكويت ٥ ، ٨٦٪ ، قطر ٢ ، ٧٧٪ ، السعودية ٥ ، ٦٨٪ ، وفي البحرين ٦ ، ٥٣٪^(٥) .

* أستاذ مساعد بقسم العلوم المالية والمصرفية ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة الأردنية .

(١) Charles P. Kindleberger, *International Economics*, 4th ed. (Richard D. Irwin, Inc., Homewood Illinois, 1968), P. 235.

(٢) إحصاءات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي كثيرة . أنظر مثلاً أعداد النشرة الاقتصادية التي تصدرها الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي . ومراجع أخرى مثل : نادر فرجاني ، «الهجرة إلى النفط» ، مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الثانية ، بيروت ١٩٨٤ م . وكذلك : الغرفة التجارية الصناعية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، «سبل زيادة العمالة السعودية في القطاع الخاص» ، ١٤١٣ هـ .

وقد نشر في جريدة الشرق الأوسط ، تاريخ ١٢ / ١٢ / ١٩٩٥ ، ص ١٥ عن ورقة لوزارة الداخلية السعودية مقدمة لندوة «توظيف العمالة الوطنية» التي عقدت في مدينة الرياض خلال الفترة ٣ ، ٤ ديسمبر ١٩٩٥ الموافق ١١ ، ١٢ رجب ١٤١٦ هـ أن عدد المقيمين في السعودية عام ١٤١٥ هـ كان أكثر من (٦) ملايين شخص يتمون إلى ١٩٠ جنسية .

(٣) عثمان الحسن محمد نور ، «القوى العاملة في دول مجلس التعاون : الواقع والمستقبل» ، مجلة العلوم الاجتماعية ، ربيع ١٩٩٦ ، ص ٩٦ .

(٤) كليم علي غانم الكلثم ، «خصائص الهجرة الدولية في دول مجلس التعاون» ، مجلة التعاون ، مارس ١٩٩١ ، ص ١٨ .

(٥) عثمان الحسن محمد نور ، مرجع سابق ، ص ١١٤ .

وأهم مصادر العمالة غير الماهرة وشبه الماهرة التي تشكل غالبية العمالة الوافدة في الخليج^(٦)، هي الدول الآسيوية والإفريقية والشرق أوسطية التالية^(٧): الهند، مصر، باكستان، الفلبين، بنغلادش، اليمن، أندونيسيا، السودان، سورية، الأردن، سيريلانكا، فلسطين، تركيا، لبنان، أريتريا، أثيوبيا، الصومال، تايلاند، المغرب وتونس.

وقد لقيت ظاهرة العمالة الوافدة هذه اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والهيئات الأهلية والرامية المختلفة. فتطرق دراسات كثيرة لمختلف جوانب وآثار العمالة الوافدة إلى دول الخليج^(٨). إلا أن القوة الشرائية لأجور العمالة الوافدة لم تلقَ ما تستحقه من اهتمام. وتهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

أولا: تحليل القوة الشرائية لأجر العامل الوافد ومدى تأثيرها بجنسيته وبالدولة الخليجية المضيفة له، وتحليل تأثير القوة الشرائية لأجر العامل الوافد على مستوى معيشته مقارنة بمثيله في المهارة والعمل في بلاده ويمثله في الأجر من مواطني دول الخليج.

ثانيا: دراسة توطين العمالة في ضوء موضوع البحث وعلاقة ذلك بقرار عدم عودة الأجنبي إلى بلاده وتقديم ثلاثة بدائل لتوطين العمالة.

وستكون نقطة الانطلاق، تقديم موجز عن العوامل والضغط المؤدية إلى ظاهرة العمالة الوافدة إلى دول الخليج، لما لهذه الضغوط من علاقة بتحسين مستوى معيشة العمالة الوافدة وتحقيق القوة الشرائية المرتفعة.

العوامل والضغط المؤدية إلى ظاهرة العمالة الوافدة،

حدثت هجرة العمالة الأجنبية إلى دول الخليج في ظل عوامل وضغوط اجتماعية وجغرافية وسياسية وأمنية ونفسية واقتصادية - سواء كانت عوامل جاذبة من الدول المستقبلية أو ضغوطا طاردة من الدول المرسلّة. وفيما يلي عرض موجز لهذه العوامل والضغط.

(٦) في عام ١٩٧٥ كان حوالي ثلثي العمالة الوافدة غير ماهرة أو شبه ماهرة. انظر: د. تيسير عبدالجابر، «الموقف الراهن لتبادل العمالة في الوطن العربي واحتمالات المستقبل»، التعاون، إبريل ١٩٨٦، ص ٨١. كما ورد في ورقة وزارة الداخلية السعودية، مرجع سابق، أن ٦٧٪ من العمالة الوافدة هي من العمال.

(٧) حسب ورقة وزارة الداخلية السعودية، المرجع السابق، أعلى نسبة من الجنسيات المقيمة في السعودية كانت الجنسية الهندية والمصرية، حيث بلغت الهندية ١٩٪، والمصرية ١٩٪، وبصفة عامة فإن ٥١٪ من عدد الأجانب المقيمين في السعودية هم من الهند ومصر وباكستان.

(٨) فصلت دراسات كثيرة أسباب ودوافع الهجرة للعمل في دول مجلس التعاون الخليجي، وقائمة المراجع المرفقة هي جزيئية فقط.

العوامل والضغوط الاجتماعية والجغرافية:

- شكل نقص الأيدي الماهرة ذات الخبرة في دول الخليج عامل جذب لاستقدام العمالة من دول ذات كثافة سكانية مرتفعة نسبياً تواجدت فيها مهارات ومتعلمون يتطلعون إلى تحسين ظروفهم المعيشية، وكان للقرب الجغرافي دور هام في تدفق الأيدي العاملة من البلاد العربية ودول أخرى مثل الهند، باكستان، بنغلادش، سريلانكا وإيران (٩).

- عزوف كثير من أبناء الخليج عن الانخراط في بعض الأنشطة المنتجة. تقول الصبناح والشلقاني:

«هناك بعض الظواهر التي عملت على حجب أعداد كبيرة من المواطنين (الخليجيين) عن العمل وأدت بالتالي إلى زيادة استخدام العمالة الوافدة ومنها نظم التأمينات الاجتماعية وما توفره من معاشات تقاعدية سخية ساعدت أعداداً متزايدة من المواطنين على الانسحاب من سوق العمل في سن مبكرة. أيضاً التحسن في مستوى الرفاه الاجتماعي بما عزز الاعتماد على العمالة الوافدة وخاصة.. خدم المنازل بأعداد كبيرة. يضاف إلى ذلك عزوف أعداد كبيرة من المواطنين.. عن الانخراط في المهن والأنشطة المنتجة وميلهم إلى الانجاء للعمل في أنشطة الإدارة العامة..» (١٠).

- المحاكاة والتطلعات: تحسنت أوضاع العمالة المهاجرة إلى دول الخليج وتغيرت أنماط استهلاكها ومستويات معيشتها مما شجع أعداداً إضافية من العمالة على البحث عن فرص عمل في دول الخليج العربية لتحقيق تطلعاتها.

- رغبة كثير من أصحاب العمل الخاص في توظيف الأجانب، خاصة الآسيويين، بسبب سهولة توجيههم وانقيادهم وطاعتهم (١١).

العوامل والضغوط السياسية والأمنية:

تعكس هذه العوامل والضغوط وجهة نظر الدول المرسلّة والعمالة الوافدة نفسها.

- تعتبر الدول المرسلّة أن عمالّها في الخارج تقوي عرى الصداقة والعلاقات الأخرى مع الدول المستقبلية (١٢).

(٩) كلثم علي غانم الكلثم، مرجع سابق، ص ٤١، ٤٢.

(١٠) أنل يوسف العذبي الصباح، ونصطفى حنفي الشلقاني، «بعض جوانب الاستخدام للعمالة الوافدة إلى الكويت - الوضع الحالي والاتجاهات المستقبلية»، مجلة العلوم الاجتماعية، خريف/ شتاء ١٩٩٤، ص ٤٤.

(١١) د. جلال عبدالله معوض، «العمالة الآسيوية في أقطار الخليج العربية»، التعاون، أكتوبر ١٩٨٦، ص ١٠٠.

(١٢) د. تيسير عبد الجابر، مرجع سابق، ص ٦٩.

- وإنّ الأعداد الكبيرة الموفدة قد تؤدي «للتأثير سياسيا على مواقف الدول المستقبلية للعمالة ، أو تشجيع قيام حركات حزبية»^(١٣) .

- أما العمالة فقد تتوجه إلى دول الخليج هروبا من ظلم أو تمييز ضدها أو عدم استقرار سياسي ، كما هو حال العمالة الفلسطينية التي فرّت من واقع الاحتلال والظلم الصهيوني والتمييز العنصري ضدها .

لكن ، من جهة أخرى ، قد تكون الضغوط السياسية والأمنية عوامل طرد من الدول المستقبلية :

- تبنت بعض الدراسات «الاتجاه القائل بسلبية العمل الأجنبي وآثاره المدمرة في المجتمع الخليجي ثقافيا واجتماعيا وسياسيا ، وربما عسكريا»^(١٤) . واعتبرت مصدرا لكثير من الآفات الاجتماعية كالجرمة والصحة كالجذام والسل والزهرى وانحلال القيم^(١٥) .

- تأثير العمالة الوافدة السلبي على التركيبة السكانية الخليجية ، بسبب ارتفاع نسبتها إلى السكان الأصليين ، كما سبق إيضاحه ، وقد أدى ذلك ، كما يقول فرجاني إلى :

«ظهور أشكال من «مجمعات العمل» ذات الطابع شبه المستقل والتنظيم الصارم ، يمكن أن تكون له آثار سياسية غير مرغوبة في الأجل الطويل . ولاشك أن كل البلدان النفطية تتعرض لدرجة ما من النقل الحضاري ، أي لإدخال أنماط سلوكية وعادات وتقاليده عن طريق الوافدين إليها . (وقد أدى هذا) إلى عزوف المواطنين عن إدماج الوافدين في المجتمع ، للتحوف من التباعد الحضاري من ناحية ولاختلال التركيب العمري وما له من آثار اجتماعية من ناحية أخرى ، بالإضافة إلى ذهنية الارتزاق التي تتحكم بتصرف غالبية الوافدين»^(١٦) .

العوامل والضغوط النفسية:

هناك جانب غير مالي يتمثل في رغبة العامل الوافد في الإقامة في البلد الذي ينتقل إليه مثل

(١٣) المرجع السابق ، ص ٦٩ .

(١٤) باقر سلمان النجار ، «العمالة الأجنبية في الخليج العربي : في معضلة البحث عن البديل » ، المستقبل العربي ،

١٢ / ١٩٩٤ ، ص ٥٣ .

(١٥) المرجع السابق ، ص ٥٤ .

(١٦) د. نادر فرجاني ، «العمالة الوافدة في الخليج العربي : حجمها - مشاكلها - والسياسات الملائمة» ، المستقبل العربي ،

١ / ١٩٨١ ، ص ٦٣ .

القرب من الحرم المكي الشريف أو المسجد النبوي الشريف ، وربما القرب من الأصدقاء والأقارب ممن سبقوه ، ذلك إضافة لما سبق ذكره من هروب من ضيم موجود في بلاده كأجواء الظلم والإرهاب في ظل الاحتلال .

العوامل والضغوط الاقتصادية؛

أحدثت طفرة النفط تغيرات جذرية في القوة الاقتصادية للدول العربية المنتجة للنفط ، وكانت عامل جذب قوى للعمالة الأجنبية . يقول الشويكي :

«في عام ١٩٦٠م كان الناتج المحلي الإجمالي للبلدان العربية غير النفطية أكبر منه للبلدان النفطية ، ممثلاً حوالي ٥٥٪ من الناتج المحلي الإجمالي للوطن العربي . ولكن هذا التفوق النسبي تضاعف تدريجياً حتى تلاشى في ١٩٧٠م ، ثم تحول خلال عقد السبعينيات إلى عجز نسبي . . فبينما كانت الفجوة (في الناتج المحلي الإجمالي للفرد بين البلدان العربية النفطية وغير النفطية) في ١٩٦٠م تقاس بنسبة ٢ : ١ ، اتسعت لتصل إلى ٧ : ١ في نهاية السبعينيات ، وقد كان من المتوقع أن تزداد اتساعاً .

. . . إذا عقدنا المقارنة بين البلدان العربية النفطية القليلة السكان وغير النفطية . . فقد زاد مقياس الفجوة من ٣ : ١ في ١٩٦٠ إلى ١٦ : ١ في ١٩٧٩» (١٧) .

وفي عام ١٩٩٣ «انظر الجدول رقم (٢)» كانت نسبة الناتج القومي للفرد في الدول المرسلة ، المذكورة أعلاه ، إلى الناتج القومي للفرد في دول الخليج منخفضة ، بل منخفضة جداً في بعض الحالات : الناتج القومي للفرد في أثيوبيا يساوي ٤ ، ٠٪ فقط من الناتج القومي للفرد في دولة الإمارات . وفي أحسن الظروف ، يصل الناتج القومي للفرد في تركيا إلى ٩ ، ٣٧٪ من الناتج القومي للفرد في سلطنة عمان .

وقد صاحب هذه التطورات زيادة في عدد السكان ، تطورات معلوماتية ومعرفية بمنتجات استهلاكية أوجدت تطلعات جديدة وطلب على سلع جديدة ، فارتفعت أسعار بعض السلع وكان من نتيجة ذلك أن انخفض نصيب الأجور من عناصر الإنتاج بحوالي ٤٠٪ في عشر سنوات (١٨) .

(١٧) حسان الشويكي ، «الهجرة إلى النفط ومصير التحويلات : استهلاك أم استثمار؟» ، التعاون ، مارس ١٩٨٩ ، ص ٦٢ ، ٦٣ .
(١٨) المرجع السابق ، ص ٦٧ . الكلام عن مصر ولكنه ينسحب إلى حد كبير على الدول المرسلة عامة .

ونتيجة للزيادة السكانية و«ضعف قدرة القطاعات السلعية على خلق فرص توظيف ، وتزايد أهمية القطاعات الخدمية غير الإنتاجية»^(١٩) انتشرت «البطالة وعدم قدرة الاقتصاد القومي على خلق فرص توظيف حقيقية وخاصة للمتعلمين وخريجي الجامعات»^(٢٠) .

ونعرض فيما يلي موجزا لبعض مما ورد في الأدبيات المتعلقة بأجور العمالة الوافدة وتحولاتها . وسيتم لاحقا تقديم عرض موجز عن أدبيات عودة العمالة وتوطينها ، التي نشر معظمها بعد «حرب الخليج الثانية» .

موجز عن أدبيات أجور العمالة الوافدة:

تطرت الأدبيات المتعلقة بأجور العمالة الوافدة إلى عدة أمور منها :

- فروق الأجور بين الدول المرسله والدول المستقبلة : وقد سبقت الإشارة إلى الجانب الاقتصادي كعامل جذب للعمالة الأجنبية .

- تحولات العمالة : قامت العمالة الأجنبية بتحويل مبالغ كبيرة إلى أوطانها . فبلغت «تحولات العاملين العرب من البلدان العربية النفطية حوالي ٥ مليارات دولار سنويا في أواخر السبعينيات»^(٢١) ، وبلغت أكثر من ٨,٥ مليار دولار سنة ١٩٨١^(٢٢) . وكانت قيمة التحويلات الخاصة التي أرسلها العاملون العرب في الدول العربية المصدرة للبترول عام ١٩٨٣ هي ١١,٣ مليار دولار^(٢٣) .

وكان لتحويلات التي أرسلتها العمالة الوافدة آثار إيجابية على اقتصاديات البلاد المرسله فدعمت خططها التنموية وزودتها بالعملة الصعبة والسيولة ودعمت موازين مدفوعاتها^(٢٤) . وبالإمكان الاستدلال على الأهمية النسبية لهذه التحويلات بما يلي^(٢٥) : في عام ١٩٨١ كانت التحويلات كنسبة إلى الصادرات في لبنان ٢٢٦٪ ، الأردن ١٢٦٪ ، اليمن الشمالي ٧٨٠٪ ،

(١٩) فحي خليفة علي خليفة ، «التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية لتحويلات المصريين العاملين بالوطن العربي على الاقتصاد المصري في الفترة ١٩٧٠-١٩٨٣» ، مجلة العلوم الاجتماعية ، ربيع ١٩٨٦ ، ص ٧٢ . الحديث عن مصر لكنه ينسحب على الدول المرسله عامة .

(٢٠) المرجع السابق ، ص ٧٣ .

(٢١) حسان الشويكي ، مرجع سابق ، ص ٦٩ .

(٢٢) المرجع السابق ، ص ٧٣ . الأرقام محتسبة من التقرير الاقتصادي العربي الموحد ١٩٨٤ ، ص ٢٤٢ .

(٢٣) د . تيسير عبدالجابر ، مرجع سابق ، ص ٦٥ .

(٢٤) المرجع السابق ، ص ٦٥ .

(٢٥) حسان الشويكي ، مرجع سابق ، ص ٧٣ .

اليمن الجنوبي ٨٥٢٪ ومصر ٥٦٪. وكنسبة إلى الميزان التجاري في لبنان ٢٣٪، مصر ٥١٪، اليمن الجنوبي ٦٠٪ وأقلها في سوريا ٢٠٪.

ورغم ضخامة هذه المبالغ المحولة وانتفاع الدول المرسلة منها، رأى بعض الباحثين أنها لم تستثمر بشكل فعال. يقول الشويكي:

«... العمالة العربية المهاجرة، على اختلاف درجة مهارتها ومصادرها قد تأثرت بشكل ملحوظ بالنمط الاستهلاكي المحموم الذي استفحل في البلدان العربية المضيفة، خاصة بعد ارتفاع مداخيل النفط وعائداته بشكل خيالي.

(وهذا النمط) أخذ ينعكس على سلوك وأنماط الاستهلاك الخاص في البلدان المصدرة للعمالة على شكل انتشار حجم ونطاق استهلاك السلع المظهرية الترفية والمعمرة» (٢٦).

ويقول النجار:

«تؤكد (الدراسات) على أن هذه التحويلات قد أسهمت حقا في تحسين الأوضاع المعيشية للمهاجرين وأسرههم، إلا أنه تحسن زائف سرعان ما يزول بزوال مصدر التحصيل، أي المهاجر، وكذلك الدخول العالية الوقتية في الدول المستقبلية التي هي الأخرى ليست نتاجا طبيعيا «لتطور الوحدات الإنتاجية المحلية» (٢٧).

أما الدول المستقبلية فقد اعتبرت تحويلات العمالة الأجنبية استنزافا للسيولة المحلية من العملات الصعبة وعيضا على موازين مدفوعاتها، وإن كانت لا تمثل نسبة عالية من الدخل القومي لهذه البلاد (٢٨).

القوة الشرائية:

القوة الشرائية المماثلة (PPP) purchasing power parity هي «عدد الوحدات النقدية من عملة دولة ما اللازمة لشراء نفس الكميات من السلع والخدمات في السوق المحلية لهذه الدولة التي يشتريها الدولار الأمريكي في الولايات المتحدة الأمريكية» (٢٩) فعندما يقال أن الناتج القومي الإجمالي للفرد في الدولة (أ) هو ٥٠٠٠ دولار وفي الدولة (ب) هو أيضا ٥٠٠٠ دولار، هذا لا

(٢٦) المرجع السابق، ص ٧٥، ٧٦.

(٢٧) باقر سلطان النجار، «العمالة العربية العائدة في أقطار الخليج العربي: مشكلات ما قبل العودة»، المستقبل العربي، ١٩٨٧/١١، ص ٦٨.

(٢٨) د. تيسير عبد الجابر، مرجع سابق، ص ٦٧.

The World Bank, *The World Bank Atlas 1995* (Washington D.C.), P. 33

(٢٩)

يعني بالضرورة تمتع المواطن في الدولتين بنفس مستوى المعيشة . لأن هذا المستوى من الناتج القومي الإجمالي للفرد قد لا يشتري كميتين متساويتين من السلع والخدمات في كلا البلدين . وحسب أطلس البنك الدولي ١٩٩٥م ، أن القوة الشرائية المماثلة للناتج القومي للفرد (الناتج القومي للفرد بالدولار الدولي) في دولة مثل سيريلانكا تساوي خمسة أضعاف الناتج القومي الإجمالي للفرد بالدولار الأمريكي في هذه الدولة . بينما في دولة مثل الإمارات القيمان متساويتان تقريبا . بالنسبة للدول الأخرى ، انظر جدول رقم (١) .

وبلاحظ من الجدول رقم (١) التفاوت الكبير في حجم النسبة : (الناتج القومي الإجمالي للفرد بالدولار الدولي / الناتج القومي الإجمالي للفرد بالدولار الأمريكي) .

القوة الشرائية للدخل في بنغلادش هي الأعلى ، حيث النسبة هي ٨٦ ، ٥ مرة . وقد رتبت الدول حسب النسبة المذكورة ، فكانت دول الخليج في أسفل القائمة .

بافتراض أن راتب الفرد لشريحة معينة من العمال هو ٣٠٠٠ دولار في السنة (٢٥٠ دولار في الشهر) . هذا الراتب :

- أقرب إلى العمالة غير الماهرة ، حيث إن غالبية العمالة الوافدة غير ماهرة أو شبه ماهرة (٣٠) .
- يزيد عن الناتج القومي الإجمالي للفرد في الدول المرسله ولكنه يقل كثيرا عن الناتج القومي للفرد في الدولة المستقبلة .

- ومع ذلك ، يبقى تحديد الراتب بهذا الشكل افتراضيا فقط .
كذلك يفترض أن يقوم العامل بتوفير وتحويل ٤٠٪ من راتبه إلى بلاده . علما بأنه اختلفت تقديرات نسبة التوفير والتحويل هذه . يقول الراوي :

«تختلف المصادر الإحصائية حول حجم التحويلات المالية التي يقوم الوافدون العاملون في دول الاستقبال بإرسالها إلى دول الإرسال . إن الأرقام التي تنشرها المصادر المختصة تقتصر على التحويلات التي تتم وفق الطرق والقنوات الرسمية ، سواء من خلال الجهاز المصرفي والصرافين المعتمدين ، أو من خلال ما يصطحبه الوافدون العائدون من أموال عينية أو نقدية . . وتجدر الإشارة إلى أن القيم الحقيقية لهذه التحويلات هي أكبر بكثير من الأرقام التي تنشر» (٣١) .

(٣٠) انظر : د . تيسر عبد الجابر ، مرجع سابق ، ص ٨١ . كذلك : د . ابراهيم سعد الدين ود . محمود عبدالفضيل ، «انتقال العمالة العربية - المشاكل والسياسات» ، مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الأولى ، بيروت ١٩٨٣ ، ص ٧٠ .
(٣١) انظر : د . منصور الراوي ، «انتقال العمالة العربية داخل الوطن العربي : الواقع والآثار» ، شؤون عربية ، العدد ٦٥ ، نيسان/ابريل ١٩٩١ ، ص ٦٦ . انظر أيضا : حسان الشويكي ، مرجع سابق ، ص ٧١ .

وتشير بعض المصادر «إلى أن قيمة التحويلات الرسمية إلى الأردن لا تعادل سوى نصف التحويلات الفعلية» (٣٢).

إذن ، وحسب ما ذكر بأعلاه ، الرقمان ٣٠٠٠ دولار كراتب سنوي للعامل ، وأنه يحول ٤٠٪ لبلاده ، هما رقمان قابلان للجدل لكن الاستنتاجات المترتبة صحيحة .

أخذاً بالافتراضين السابقين وبالاستعانة بجدول رقم (١) يتم حساب الجدول رقم (٣) الذي يعطي راتب العمال الأجانب في أربع من دول مجلس التعاون الخليجي بالدولارات الدولية لعام ١٩٩٣م . على سبيل المثال ، أجر البنغلادشي في عمان : $1800 \times 91 + 1200 \times 86 = 10470$ دولارا دوليا .

ويستنتج من الجدول رقم (٣) ما يلي :

رغم تساوي الراتب السنوي بالدولار الأمريكي ، إلا أن القوة الشرائية (بالدولار الدولي) لهذا الراتب تتفاوت بقدر كبير ، كما يلي :

- اختلاف القوة الشرائية لأجر العامل الأجنبي لاختلاف الدولة المستقبلية : فرغم أن الأجر هو نفسه ٣٠٠٠ دولار في السنة إلا أن القوة الشرائية لأجر بنغلادشي يعمل في عمان هي ١٠٤٧٠ دولارا دوليا بينما هي ٨٩٠٤ دولارات دولية بالنسبة لبنغلادشي يعمل في الإمارات . وكذا الحال بالنسبة لبقية الجنسيات الأجنبية العاملة في الخليج .

- اختلاف القوة الشرائية لأجر العامل الأجنبي لاختلاف الجنسية : أجر ٣٠٠٠ دولار في السنة يعطي البنغلادشي العامل في عمان قوة شرائية ١٠٤٧٠ دولارا دوليا ، بينما يعطي ذلك الأجر التركي العامل في عمان أيضا قوة شرائية ٦٥٨٢ دولارا دوليا .

- دمج أثري الدولة المستقبلية والجنسية : البنغلادشي العامل في عمان يحقق له أجره قوة شرائية ١٠٤٧٠ دولارا دوليا ، بينما التركي العامل في الإمارات وبنفس الراتب النقدي للأول (٣٠٠٠ دولار في السنة) يحقق له أجره قوة شرائية ٥٠١٦ دولارا دوليا - أي أقل من النصف .

- المواطن من دول الخليج المستقبلية للعمالة الوافدة الذي أجره ٣٠٠٠ دولار في السنة يحقق له أجره قوة شرائية تقل كثيرا (في الغالبية العظمى من الحالات) عن القوة الشرائية التي يحققها الأجنبي . في دولة الإمارات ، مثلا ، يجب أن يصل أجر المواطن مبلغ ٨٥٦٢ دولارا في السنة ليحقق نفس مستوى القوى الشرائية التي يحققها البنغلادشي العامل في الإمارات بأجر ٣٠٠٠ دولار في السنة .

على كل حال ، تجدر الإشارة إلى أن متوسط أجر العامل المواطن في دول الخليج (بالدولار الأمريكي) يزيد عن ضعف أجر العامل الوافد . فترى دراسة أعدتها الغرفة التجارية الصناعية في الرياض (٣٣) أن «متوسط أجر العامل السعودي يعادل ضعف متوسط أجر العامل الوافد ، وهو تقدير متواضع» . وفي ذلك ميل نحو موازنة القوى الشرائية .

- لدى مقارنة جداول رقم (١) ورقم (٢) ورقم (٣) ، يلاحظ أن مستوى المعيشة الذي استطاع العامل الأجنبي في دول الخليج تحقيقه لنفسه أعلى بكثير من المستوى المتوسط في بلاده ، بل حقق قفزة كبيرة نحو المساواة مع الناتج القومي للفرد بالدولار الدولي في دول غنية بالنفط . على سبيل المثال ، الناتج القومي للفرد بالدولار الأمريكي في بنغلادش عام ١٩٩٣م = ٣,٩٪ من الناتج القومي للفرد بالدولار الأمريكي في عمان لنفس العام . ينخفض الفارق لدى اعتماد القوة الشرائية : الناتج القومي للفرد بالدولار الدولي في بنغلادش عام ١٩٩٣م = ١٢٪ من الناتج القومي للفرد بالدولار الدولي في عمان لنفس العام . بينما العامل البنغلادشي في عمان يراتب ٣٠٠٠ دولار في السنة يحقق $\frac{10470}{10730}$ ٩٨٪ من الناتج القومي للفرد بالدولار الدولي في عمان - أي يحقق ما يعادل متوسط مستوى المعيشة في عمان لعام ١٩٩٣م .

إلا أنه ، وعلى علاقة مباشرة بما سبق عن القوة الشرائية ، يلاحظ ما يلي :
- عند دراسة أثر القوة الشرائية على العامل الوافد من المناسب تذكر التكلفة النفسية التي يتحملها المغترب ، كما سبق بيانه .

- يتحسن أجر (أو دخل) العمالة الوافدة إلى دول الخليج بصورة مفاجئة لدى وصولها إلى الدول المستقبلية - يمكن تشبيه ذلك بالطفرة . وردة الفعل لهذه الطفرة ، وفي ضوء ثورة التوقعات قبل الحجيء للخليج ، هي الاتفاق الاستهلاكي الزائد على السلع والخدمات ، كما سبق التنويه .
- هذا المسلك أثر على تطلعات العمالة الباقية في البلاد المرسله ، خاصة تلك التي مازالت في فترة الدراسة والتدريب ما قبل دخول سوق العمل ، فأصبحت توجهاتها وبرامجها نحو ما يمكن تسويقه في البلاد المستقبلية . بل ، وبصورة أشمل ، إن توجه العمالة إلى الخارج وتحولاتهم إلى الوطن أثره على البرامج التعليمية والتدريبية في الدول المرسله فأصبحت «مصانع» لإنتاج

(٣٣) الغرفة التجارية الصناعية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، «سبل زيادة العمال السعودية في القطاع الخاص» ، ١٤١٣هـ .

مهارات معينة بأعداد ونوعيات أكبر من الطاقة الاستيعابية المحلية . فاختل الهيكل التعليمي والاقتصادي في هذه البلاد . وقد بدأت آثار هذه الحقيقة ، والحاجة إلى التصحيح ، تظهر عندما انخفضت أسعار النفط في السوق العالمية وبدأت فترة ما بعد الطفرة وما شهدته من ركود اقتصادي في منطقة الخليج ودخول مرحلة الهجرة المعاكسة لكثير من المهارات أو أصناف العمالة (مثل عمال البناء) ، كما سيأتي بيانه .

توطين العمالة:

موجز عن أدبيات عودة العمالة الوافدة وتوطينها:

شهدت الثمانينات انخفاضا حادا في أسعار النفط العالمية أولا ، بسبب انخفاض الطلب العالمي على النفط نتيجة الركود الاقتصادي الذي أصاب الدول المستهلكة خاصة الدول الصناعية منها ، وثانيا ، ومن جانب العرض ، قيام خلافات بين الدول المنتجة أعضاء منظمة أوبك حول حصص الإنتاج ولجوء كثير منها إلى تجاوز حصص الإنتاج ثم الزيادة السريعة في إنتاج وصادرات الدول المنتجة من خارج أوبك ، خاصة دول بحر الشمال . إضافة إلى ذلك عانت المنطقة من حربين كبيرتين : الحرب العراقية الإيرانية ثم ، لاحقا ، غزو العراق لدولة الكويت وما سببته من إهدار للموارد العربية وتعطيل للطاقات النفطية وغيرها من الطاقات الاقتصادية - ناهيك عن الآثار الأخرى الهامة .

أدت هذه الأحداث والتطورات إلى ركود اقتصادي في دول الخليج فشهد الناتج المحلي الإجمالي تباطؤا في نموه وانخفضت قيمة صادرات المنطقة و وارداتها ، وهبطت الموازنات العامة بشكل كبير ، فلأول مرة في تاريخ السعودية على سبيل المثال أصبحت الموازنات العامة بالعجز .

«حيث هبطت إيراداتها العامة من ١٠٨ مليارات دولار عام ١٩٨١/ ١٩٨٢ إلى ٦٥ مليار

دولار عام ١٩٨٣/ ١٩٨٤ م ، كما انخفضت في العام الذي يليه بما يقارب من ٣٠ بالمائة .

ولم تشذ بقية أقطار المنطقة عن ذلك ، حيث كانت موازاناتها العامة في هبوط شديد» (٣٤) .

وتمثلت انعكاسات الأحداث الاقتصادية والسياسية والعسكرية في :

- توجه دول الخليج نحو سياسات وإجراءات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية .

- بدء عودة العمالة الوافدة إلى أوطانها أو بدء الهجرة المعاكسة .

وقد اهتمت دول الخليج منذ بداية الثمانينات بإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية . فقد دعت الخطة الخمسية الرابعة للمملكة العربية السعودية إلى الاستغناء عن ٦٠٠ ألف عامل أجنبي خلال سنوات الخطة . وهدفت الخطة الخامسة إلى زيادة العمالة السعودية بنسبة ٢ , ٤٪ سنويا ، ولانخفاض العمالة غير السعودية بنسبة ٢ , ١٪ سنويا (٣٥) . وجاء في بحث النجار :

«تشير بعض التقارير الصحفية إلى أنه خلال الفترة الممتدة من عام ١٩٨٣م حتى مطلع عام ١٩٨٦م غادر السعودية ما يقارب من ٦٠٠ ألف مهاجر . وأنه من المتوقع أن يتم «التخلص» من ٢٠٠ ألف مهاجر حتى نهاية عام ١٩٨٧م . أما الإمارات فإن التشريعات وإجراءات الهجرة المتشددة والتي تم تبنيها مطلع عام ١٩٨٣م هدفت للتخلص مما يقارب من ١٥٠ ألف مهاجر حتى عام ١٩٨٥م» (٣٦) .

وتذكر إحدى الدراسات (٣٧) أنه بسبب :إنهاء العقد أو انتهائه أو عدم تجديده أو انتهاء المشروع عاد ١ , ٢٢٪ من السودانيين (إحصائية تمت عام ١٩٨٦م) ، ٢ , ٢٦٪ من المصريين (إحصائية في عام ١٩٩٠م) و ٢٠٪ من الأردنيين (إحصائية في عام ١٩٨٩م) ، وعاد بسبب تخفيض الراتب أو الأجر ٧ , ٦٪ من الأردنيين و ٢ , ١٢٪ من المصريين . وتشير بيانات قدمها عبد اللطيف (٣٨) إلى أن : ٦٠ , ٧١٪ من جميع العائدين السودانيين والمصريين من الخليج كان بعد عام ١٩٨٣م ، وأن ٨ , ٦٤٪ من العائدين الأردنيين يحملون تحصيلًا علميًا دون الجامعة و ٨٢٪ من العائدين المصريين يحملون تحصيلًا علميًا دون الجامعة ، أي أن العودة نشطت بعد انتهاء طفرة النفط وكانت في الغالب بين العمالة غير الماهرة وشبه الماهرة .

وقد كان للجوانب الاجتماعية والأمنية والعسكرية أثرها في عودة كثير من المهاجرين . فقد استمر الشعور بسلبيات العامل الأجنبي ، كما سلف . وزاد من هذا الشعور ازدياد الحساسية الأمنية في أثر أعمال العنف التي شهدتها المنطقة ونسبت لمتطرفين (مثل أحداث في السعودية

(٣٥) عثمان الحسن محمد نور ، مرجع سابق ، ص ١١٥ .

(٣٦) باقر سلمان النجار (١٩٨٧) ، مرجع سابق ، ص ٥٧ .

(٣٧) انظر : عادل محمد عبد اللطيف ، «استيعاب العمالة العائدة : حالة الأردن والسودان ومصر ولبنان واليمن» ، المستقبل

العربي ، ٤ / ١٩٩٤م ، ص ٤٨ - ٧٤ .

(٣٨) المرجع السابق ، ص ٧٢ ، ٧٣ .

والبحرين). وأدى غزو العراق لدولة الكويت إلى مغادرة أعداد كبيرة من العاملين فيها خاصة وفي دول خليجية أخرى بشكل عام (٣٩).

وقد اتخذت دول الخليج إجراءات وسياسات للحد من العمالة الأجنبية، فعلى سبيل المثال:

«... في أعقاب تحرير التراب الوطني قامت الكويت بإعادة ترتيب أوضاع العمالة الوافدة في ضوء المستجدات الأمنية والاقتصادية على النحو الذي أظهرته تجربة الغزو من ناحية، وفي إطار احتياجات سوق العمل من العمالة الوافدة من ناحية أخرى، فاتخذت بناء على ذلك سياسة سكانية متشددة حيال استمرار العمالة الأجنبية بهدف تعديل الخلل في التركيبة السكانية الذي كان سائدا قبل الغزو العراقي» (٤٠).

كذلك اهتمت دول الخليج بالمؤسسات التعليمية والتدريبية لإعداد الكوادر الوطنية اللازمة لإحلال العمالة الأجنبية. وفي هذا المقام:

«تؤكد (البيانات) التوسع الكمي في أعداد المتحقيين بمؤسسات التعليم العام في دول مجلس التعاون. ففي سلطنة عمان ارتفع عدد المتحقيين بالتعليم العام من ٢٤٧٩٢٨ طالبا وطالبة للعام الدراسي ١٩٨٦/١٩٨٧ إلى ٣٦٤٩٩٧ للعام الدراسي ١٩٩٠/١٩٩١ م. كما ازدادت أعداد المتحقيين والمتحققات بمراحل التعليم العام بالملكة العربية السعودية بحوالي نصف مليون طالب وطالبة خلال ١٩٨٦/١٩٩٠ م. أما بالنسبة للتعليم العالي فإن التوسع الكمي قد شمل معظم دول المجلس وخاصة لمجموعة الإناث» (٤١).

ولاقى إجراءات وسياسات الإحلال نجاحا أكبر في القطاع العام، بطبيعة الحال، «الذي أصبح يعتمد على توظيف العمالة المحلية لسد النقص في احتياجاته من العمالة» (٤٢). ووجهت سياسات وإجراءات للضغط على القطاع الخاص فيشار، مثلا، إلى «سياسات دول مجلس التعاون التي أصبحت تلزم الشركات الخليجية بأن يبحثوا عن احتياجاتها للعمالة من الأسواق المحلية بقدر الإمكان» (٤٣).

(٣٩) انظر مثلا: أمل يوسف الصباح ومصطفى حنفي الشلقاني، مرجع سابق.

(٤٠) المرجع السابق، ص ٤٤، ٤٥.

(٤١) عثمان الحسن محمد نور، مرجع سابق، ص ١٠٩، ١٢٥.

(٤٢) المرجع السابق، ص ١٢٥.

(٤٣) المرجع السابق، ص ١٢٥.

ورغم ما ذكر من إجراءات وسياسات أو أحداث أدت إلى عودة أعداد من العمالة الأجنبية إلى أوطانها ، يرى البعض (٤٤) أن الاعتماد على العمالة الأجنبية في الخليج أمر حتمي بسبب إيجابيات وجودها وأن العمل الأجنبي بفعل «محرورية دوره الاقتصادي ، وكذلك تفصله في نسيج المجتمع وعلاقاته ، ولربما لأهمية دوره الاقتصادي ، هو باق لفترة قد تطول من الزمن» (٤٥) .

ويرى عثمان كما ورد في بحث نور أنه :

«وعلى الرغم من التطور الكمي الهائل في أعداد المتحقيقين والمتحقيات بمؤسسات التعليم العام والعالي بدول مجلس التعاون ، إلا أن مخرجات النظام التعليمي ومؤسسات التدريب المهني لم توفق في تلبية احتياجات سوق العمل ، وخاصة من حيث النوعية ، والكفاءة العلمية ، التي تتطلبها معظم مؤسسات القطاع الخاص ذات التقنية المتقدمة» (٤٦) .

وفي ضوء الإحساس باستمرار الحاجة لبعض الفئات من العمالة الأجنبية ، يوصي البعض (٤٧) بتوطين فئات منها .

من جانب آخر ، قد يفضل قسم كبير من العمالة الأجنبية البقاء في الخليج وعدم العودة للعمل في بلاده لأمر يتعلق بالبلد المرسل وبالعائلة نفسها . وقد لا يستطيع البلد المرسل توفير فرص عمل لجميع العمالة العائدة (٤٨) . كما أن القوة الشرائية العالية للأجور ، وهي الموضوع الرئيسي لهذا البحث ، قد تجعل الكثيرين يفضلون البقاء رغم ميل الأجور نحو الانخفاض ، ففارق القوة الشرائية بين أجر العامل إن بقي في الخليج وأجره بعد العودة (على فرض حصوله على عمل) قد يبقى مجزيا .

وربما تكون المسألة نفسية ، فلا يرغب العامل ، بعد سنين قضاها في الخليج ، في العودة والبدء بتسويق مهاراته من جديد .

(٤٤) الإمارات العربية المتحدة ، جمعية الاجتماعيين ، «حوارات حول العمالة الوافدة في الإمارات» ، (الشارقة : الجمعية ١٩٩٢) ، ص ١٢ . ورد الاقتطاف في بحث باقر سلمان النجار ، مرجع سابق ، ص ٥٧ .

(٤٥) المرجع السابق ، ص ٥٧ .

(٤٦) أسامة عبدالرحمن عثمان ، «دور العمالة المحلية في بعض أقطار الخليج العربية النفطية» ، المستقبل العربي - العدد رقم ١٣٠ ، وقد ورد الاقتباس في بحث عثمان الحسن محمد نور ، مرجع سابق ، ص ١١١ .

(٤٧) عبدالله المعجل ، جريدة الأيام (البحرين) ، ٢٨/٦/١٩٩٤ ، ص ١٠ . وقد وردت في بحث باقر سلمان النجار (١٩٩٤) ، مرجع سابق ، ص ٥٦ ، ٥٧ .

(٤٨) انظر مثلاً : أمل يوسف العذبي الصباح ومصطفى حنفي الشلقاني ، مرجع سابق ، ص ٥١ . وكذلك عادل محمد عبداللطيف ، مرجع سابق ، ص ٥١-٥٥ .

توطين العمالة:

في ضوء سياسات وإجراءات توطين العمالة في دول الخليج وعدم تحقيق كامل الأهداف المرجوة في هذا السبيل ، وفي ضوء التحليلات السابقة التي ربما تكون قد أعطت بعدا جديدا في فهم ظروف سوق العمل في منطقة الخليج ، تقدم هذه الدراسة ثلاثة بدائل لتحقيق هدف توطين العمالة .

الأول : إجراءات تشجع عودة الوافدين - ذكر بأعلاه أن الوافدين يأتون من دول تختلف مستويات المعيشة فيها بشكل كبير - الجدول رقم (١) يوضح التباين في القوى الشرائية للناجح القومي للفرد للدول المختلفة . لذلك فإن الإجراءات الناجحة هي تلك التي تقلص الهوة بين القوة الشرائية لأجر الوافد للخليج والقوة الشرائية لأجره في بلده .

ولعدم توفر الأخير ، نعرفها بأنها الإجراءات التي تقلص الهوة بين القوة الشرائية لأجر الوافد والقوة الشرائية للناجح القومي للفرد في بلده .

لدى مقارنة الجدولين (١) ، (٣) ، نلاحظ اتساع هذا الفرق بدءا بينغلاش ويضيق ليشتهى بتايلاند . بناء عليه ، فإن إجراءات تشجيع العودة أنجح بالنسبة للعمالة التايلندية ثم التركية ثم التونسية . إلى نهاية القائمة . أي أن هناك علاقة عكسية بين القوة الشرائية لإجر العامل الوافد وجدوى الإجراءات الاقتصادية الهادفة إلى إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة .

وهناك عمالة أكثر «حساسية» من غيرها للإجراءات الاقتصادية : وهي العمالة الأقل استفادة من عملها في الخليج في ضوء القوة الشرائية لأجرها ، فهي الأكثر حساسية لتغيرات ظروف العمل ، فإذا تحسنت ظروف العمل في بلادها أو ساءت في البلاد المستقبلية ، كانت هي الأولى في قرار العودة .

وكلما زادت نسبة هذه العمالة الوافدة «الحساسية» كلما زادت فرص نجاح سياسات توطين العمالة وكلما كانت الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك أقل حدة . يذكر هنا أن الحكومتين الكويتية والسعودية فرضتا مؤخرا بعض الرسوم على العمالة الوافدة .

لأن هذا البديل يتعارض مع القرارات الإنسانية والاستراتيجية والاقتصادية . فهو يدعو ، مثلا ، للتعاقد مع العمالة التركية على حساب البنغلادشية ، أي من دولة غنية نسبيا على حساب دولة فقيرة . وهو يدعو إلى تركيز أكبر للعمالة من جنسيات قليلة - مخالفا لأشس استراتيجية وأخيرا يدعو إلى الاستقدام من دول عمالتها غالية مقابل خفض الاستقدام من العمالة

الأرخص . ذلك ، إضافة لما للإجراءات خاصة فرض مزيد من الرسوم ، من آثار سلبية سواء اجتماعية أو على إنتاجية العمالة الوافدة (٤٩) .

الثاني : تفعيل نظام سوق العمالة المحلية الحر . وهذا يتلاءم مع التوجه نحو العالمية . بموجب هذا النظام تكون هناك مرونة أكبر في انتقال العمالة بين الوظائف المحلية (من حيث نقل الكفاءات وغير ذلك) ، مع الاستمرار في ضبط إجراءات الاستقدام ودخول العمالة الوافدة إلى البلاد . وبموجب هذا النظام ، لا يسمح بأن يتقاضى العامل الوافد أجرا يقل عن الأجر الذي يحدده السوق المحلي . وتقوم السلطات بالتأكد من ذلك ، فلا يمنح تصريح إقامة لعامل وافد يقل أجره عن الأجر الذي يحدده السوق ، ووضع شرط جزائي على مخالفته أو المتحايلين عليه .

وهذا الوضع ، بطبيعة الحال ، تعثره صعوبة اقتصادية قصيرة ومتوسطة المدى . فهو يرفع أجور العمالة الوافدة وفي نفس الوقت يضغط على أجور العمالة الوطنية . مقلصا الفوارق . وفيه زيادة في منافع العمالة الوافدة خاصة إذا أخذت القوة الشرائية في الاعتبار ، إنما هذا هو ثمن جدير بدفعه في سبيل تحقيق هدف عام ، ويتلاءم مع

» . الواقع الاجتماعي الجديد في السعودية وغيرها من دول الخليج العربية المتمثل في الزيادات الكبيرة في أعداد الخريجين الحاصلين على مؤهلات عليا ومتوسطة بين الجنسين والراغبين في العمل وظهور البطالة لأول مرة بين العمالة الوطنية خلال السنوات الماضية . وكانت ظاهرة البطالة للوطنيين في بدايتها ترتبط بعدم الرغبة في قبول بعض الوظائف ورفض الالتحاق بها في ظل المعايير القديمة . ولكن في السنوات الأخيرة ومع تغير الأوضاع الاقتصادية وما لحق بها من إقبال على تولي وظائف كان يرفضها من قبل ويقبلها العامل الوافد . ولم يقتصر التغير على تغير في القيم الاجتماعية والنظرة القيمة للوظيفة تغيرت مفاهيم كثيرة بل إن التغير كان أكثر عمقا حيث امتد لقبول العامل الوطني بالأجر والمرتب الأقل . . على الأخص في القطاع الخاص» (٥٠) .

وربما يكون هذا هو الوضع الوحيد (مع الإشارة للبدل الثالث) الذي يجعل القطاع الخاص

(٤٩) انظر : د . محمد الرميحي ، « رؤية خليجية للآثار الاجتماعية والسياسية للعمالة الوافدة » ، المستقبل العربي ، العدد ٢٣ ، يناير ١٩٨١ ، ص ٧١ . كذلك : د . رجائي أبوخضرا ، « العمالة والإنتاجية في منطقة الخليج العربي » ، المستقبل العربي ، العدد ٧ ، يناير ١٩٧٩ ، ص ١٥٥ - ١٥٦ .
(٥٠) جريدة «الأهرام» ، ٦ / ٥ / ١٩٩٥ ، ص ١١ .

يُقبل ، دون رجاء من أحد ، على استخدام العمالة الوطنية بدلا من الأجنبية .

الثالث : نظام السوق الحر المعدل ، وهو ذو شقين :

١ - نظام السوق الحر بمفهومه السابق .

٢ - فرض رسوم على العمالة الوافدة .

والتعديل ، وهو فرض رسوم على العمالة الوافدة ، يأتي من منطلق أن التحول نحو اقتصاد السوق الحر ليس بالضرورة متجانسا بين كل الدول ، فلكل دولة ظروفها التي تفرض أوضاعا خاصة . وقد ذكر أن تفعيل نظام السوق الحريوي إلى منافع إضافية تجنيها العمالة الوافدة . إذن لا ضرر ولا ضرار إذا فرضت رسوم على العمالة الوافدة بهدف (تحييد) آثار الأخذ بنظام السوق الحر .

خاتمة وتوصيات:

ركزت هذه الدراسة على القوة الشرائية لأجور العمالة الوافدة إلى دول الخليج العربية . وبينت أن هذه العمالة استطاعت تحقيق أجور فاقت قوتها الشرائية أكثر من الدخل القومي للفرد في بلادها مقاسا بالدولارات الدولية . بل إن تحسن حال هذه العمالة جعلها تقترب من الناتج القومي للفرد في دول الخليج الغنية مقاسا بالدولارات الدولية . ووجد أن مستوى القوة الشرائية الذي حققه العامل الأجنبي في دول الخليج تأثر بجنسيته (البلد القادم منه) وبالدولة الخليجية التي يعمل فيها .

ناقشت الدراسة موضوع توطين العمالة . فأشارت في البداية إلى السياسات والإجراءات التي اتخذتها دول الخليج لهذا الغرض وأشارت إلى النجاح الجزئي الذي لاقته هذه السياسات والإجراءات .

وجد أن ارتفاع القوة الشرائية لأجور العمالة الأجنبية في الخليج قد يكون أحد أسباب قرار عدم عودتها إلى بلادها ، رغم انخفاض الأجور متأثرة بالركود الاقتصادي والأحداث المختلفة التي ألمت بالمنطقة .

قدمت هذه الدراسة ثلاثة بدائل لتوطين العمالة . اعتمد الأول على تحليلات القوة الشرائية للأجر ، غير أن عوامل استراتيجية وإنسانية واقتصادية أضعفت من احتمال الأخذ به . واقترح في البديل الثالث فرض رسوم على العمالة الوافدة .

وتشار هنا مسألة مصير هذه الرسوم . ويمكن تبسيط الأمر والقول أنها تذهب إلى خزانة الدولة . لكن العمالة الوطنية انخفضت أجورها . الأنسب هو أن تستغل هذه الإيرادات ، أو جزء كبير منها ، في إنشاء صندوق يخصص لخدمة العمالة الوطنية . على سبيل المثال :

- تمويل برامج تدريب أو إعادة تدريب القوى العاملة الوطنية في مجالات مطلوبة .
- تمويل برنامج لدفع مرتبات مؤقتة للعمالة الوطنية التي تفقد عملها وتبحث عن عمل آخر .
- تمويل برنامج ، تشرف عليه مؤسسة عامة ، لتأمين وظائف مناسبة للعمالة الوطنية العاطلة في القطاع الخاص .

- تمويل برامج لتشجيع القطاع الخاص على توظيف العمالة الوطنية .

بطبيعة الحال للبدلين الأخيرين جوانب نظامية واقتصادية واجتماعية يجب دراستها وإرساء أسسها قبل البدء بالتنفيذ . وهي فرصة لدعوة الباحثين المهتمين لتناول هذه الجوانب . مثال ذلك : الآثار المتوقعة على أوضاع العمالة الوافدة ، الخطوات العملية اللازمة لتطبيق النظام الجديد ، الجوانب النظامية ، الجوانب الاجتماعية ، كيفية (أو معادلة) تحديد أجر السوق ، كيفية التقدير العادل (وإعادة التقدير ، حسب تغير الظروف) لحجم الرسوم المفروضة على العمالة الوافدة - وتشمل إفهام وتفهم العمالة الوافدة لأسباب وعدالة هذه الرسوم .

أخيرا ، إن لنظام السوق الحر آثارا إيجابية تتمثل في زيادة الانضباط والقضاء على مشكلات التسبب الوظيفي وتحث على الإقبال الجاد على التدريب ورفع الإنتاجية ، بما يخلق فرصا وظيفية وحوافز لتنشيط سوق عمالة المواطنين . . ليشهد الخليج أبناءه يأخذون وبصورة تدريجية ثابتة مواقعهم ، ليس فقط كإداريين ولكن في شتى مراحل العملية الإنتاجية .

جدولة رقم (١)
الناتج القومي الإجمالي ، الناتج القومي الإجمالي للفرد والقوة الشرائية
المماثلة لعام ١٩٩٣م

الدولة	(أ) الناتج القومي الإجمالي (مليون دولار أمريكي)	(ب) الناتج القومي الإجمالي للفرد (مليون دولار أمريكي)	(ج) القوة الشرائية المماثلة للناتج القومي للفرد (دولار دولي)	(د) (ج ÷ ب)
بنغلادش	٢٥٨٨٢	٢٢٠	١٢٩٠	٥,٨٦
مصر	٣٦٦٧٩	٦٦٠	٣٥٣٠	٥,٣٥
سريلانكا	١٠٦٥٨	٦٠٠	٣٠٣٠	٥,٠٥
باكستان	٥٣٢٥٠	٤٣٠	٢١١٠	٤,٩١
الأردن	٤٨٩٣	١١٩٠	٤٠١٠	٤,٣٧
الهند	٢٦٢٨١٠	٢٩٠	١٢٥٠	٤,٣١
أندونيسيا	١٣٦٩٩١	٧٣٠	٣١٤٠	٤,٣٠
أثيوبيا	٠٠	١٠٠	٣٨٠	٣,٨٠
الفلبين	٥٤٦٠٩	٨٣٠	٢٦٦٠	٣,٢٠
المغرب	٢٧٦٤٥	١٠٣٠	٣٢٧٠	٣,١٧
تايلاند	١٢٠٢٣٥	٢٠٤٠	٦٣٩٠	٣,١٣
تونس	١٥٣٣٢	١٧٨٠	٥٠٧٠	٢,٨٥
تركيا	١٢٦٣٣٠	٢١٢٠	٥٥٥٠	٢,٦٢
السعودية	٠٠	*٧٧٨٠	٠٠	٠٠
عمان	٩٦٣١	٥٦٠٠	١٠٧٢٠	١,٩١
الكويت	٣٤١٢٠	٢٣٣٥٠	٠٠	٠٠
البحرين	٤٢٨٣	٧٨٧٠	١٣٤٨٠	١,٧١
قطر	٧٨٧١	١٥١٤٠	٢٢٩١٠	١,٥١
الإمارات	٣٨٧٢٠	٢٢٤٧٠	٢٣٣٩٠	١,٠٤

المصدر : The World Bank, The World Bank Atlas 1995, P. 18

* لعام ١٩٩٢م . (. .) الأرقام غير متوفرة .
الأرقام غير كاملة بالنسبة لسوريا ، لبنان ، اليمن ، الصومال ، السودان ، أرتيريا ، السعودية ، والكويت ،
فاسنتيت من كل أو بعض التحليلات .

جدول رقم (٢)
النتائج القومي للفرد للدول المرسله (بالدولار الأمريكي)
كنسبة مئوية من الناتج القومي للفرد للدول المضيفة (بالدولار الأمريكي)
(لعام ١٩٩٣م)

الدولة المرسلة	الإمارات	البحرين	قطر	عمان	السعودية*	الكويت
بنغلاديش	١,٠	٢,٨	١,٥	٣,٩	٢,٨	٠,٩
مصر	٢,٩٠	٨,٤	٤,٤	١١,٨	٨,٥	٢,٨
سريلانكا	٢,٧	٧,٦	٤,٠	١٠,٧	٧,٧	٢,٦
باكستان	١,٩	٥,٥	٢,٨	٧,٧	٥,٥	١,٨
الأردن	٥,٣	١٥,١	٧,٩	٢١,٣	١٥,٣	٥,١
الهند	١,٣	٣,٧	١,٩	٥,٢	٣,٧	١,٢
أندونيسيا	٣,٢	٩,٣	٤,٨	١٣,٠	٩,٤	٣,١
أثيوبيا	٠,٤	١,٣	٠,٧	١,٨	١,٣	٠,٤
الفلبين	٣,٧	١٠,٥	٥,٥	١٤,٨	١٠,٧	٣,٦
المغرب	٤,٦	١٣,١	٦,٨	١٨,٤	١٣,٢	٤,٤
تايلاند	٩,١	٢٥,٩	١٣,٥	٣٦,٤	٢٦,٢	٨,٧
تونس	٧,٩	٢٢,٦	١١,٨	٣١,٨	٢٢,٩	٧,٦
تركيا	٩,٤	٢٦,٩	١٤,٠	٣٧,٩	٢٧,٢	٩,١

- الأرقام محسوبة من جدول رقم (١) .

* لعام ١٩٩٢ .

جدول رقم (٣)
راتب العمال الوافدين إلى دول مجلس التعاون الخليجي بالدولارات الدولية
(لعام ١٩٩٣م)

الدولة المضيفة	عمان	البحرين	قطر	الإمارات
الدولة المرسله				
بنغلاديش	١٠٤٧٠	١٠١١٠	٩٧٥٠	٨٩٠٤
مصر	٩٨٥٨	٩٤٩٨	٩١٣٨	٨٢٩٢
سريلانكا	٩٤٩٨	٩١٣٨	٨٧٧٨	٧٩٣٢
باكستان	٩٣٣٠	٨٩٧٠	٨٦١٠	٧٧٦٤
الأردن	٨٦٨٢	٨٣٢٢	٧٩٦٢	٧١١٦
الهند	٨٦١٠	٨٢٥٠	٧٨٩٠	٧٠٤٤
أندونيسيا	٨٥٩٨	٨٢٣٨	٧٨٧٨	٧٠٣٢
أثيوبيا	٧٩٩٨	٧٦٣٨	٧٢٧٨	٦٤٣٢
الفلبين	٧٢٧٨	٦٩١٨	٦٥٥٨	٥٧١٢
المغرب	٧٢٤٢	٦٨٨٢	٦٥٢٢	٥٦٧٦
تايلاند	٧١٩٤	٦٨٣٤	٦٤٧٤	٥٦٢٨
تونس	٦٨٥٨	٦٤٩٨	٦١٣٨	٥٢٩٢
تركيا	٦٥٨٢	٦٢٢٢	٥٦٦٢	٥٠١٦
القوة الشرائية لمبلغ ٣٠٠٠ دولار للمواطن في البلد المستقبل	٥٧٣٠	٥١٣٠	٤٥٣٠	٣١٢٠

ملاحظات :

- * الجدول محسوب من الجدول رقم (١) وافترض راتب ٣٠٠٠ دولار في السنة يحول ٤٠٪ منه للوطن وينفق الباقي (٦٠٪) في البلد المستقبل .
- * الدولارات الدولية تمثل القوة الشرائية المماثلة لراتب العامل .
- * لاتوجد أرقام في الجدول رقم (١) بالنسبة للسعودية والكويت .

المراجع

أ- المراجع العربية :

- ١- أبو خضرا ، رجائي ، «العمالة والإنتاجية في منطقة الخليج العربي» ، المستقبل العربي ، ١٩٧٩ / ٥ ، ص ١٤٨ - ١٦٢ .
- ٢- جريدة الأهرام ، ٦ / ٥ / ١٩٩٥ ، ص ١١ .
- ٣- خليفة ، فتحي خليفة علي ، «التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية لتحويلات العاملين بالوطن العربي على الاقتصاد المصري في الفترة ١٩٧٠ - ١٩٨٣ م» ، مجلة العلوم الاجتماعية ، ربيع ١٩٨٦ ، ص ٧١ - ٩٤ .
- ٤- الراوي ، منصور ، «انتقال العمالة العربية داخل الوطن العربي : الواقع والآثار» ، مجلة شؤون عربية ، نيسان / ابريل ١٩٩١ ، ص ٥٧ - ٧٩ .
- ٥- الرميحي ، محمد ، «رؤية خليجية للأثار الاجتماعية والسياسية للعمالة الوافدة» ، المستقبل العربي ، يناير ١٩٨١ ، ص ٦٨ - ٧٩ .
- ٦- سعد الدين ، إبراهيم ومحمود عبدالفضيل ، «انتقال العمالة العربية - المشاكل والسياسات» ، مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الأولى ، بيروت ١٩٨٣ .
- ٧- الصباح ، أمل يوسف العذبي ومصطفى حنفي الشلقاني ، «بعض جوانب الاستخدام للعمالة الوافدة إلى الكويت - الوضع الحالي والاتجاهات المستقبلية» ، مجلة العلوم الاجتماعية ، خريف / شتاء ١٩٩٤ ، ص ٤٣ - ٨٠ .
- ٨- الشويكي ، حسان ، «الهجرة إلى النفط ومصير التحويلات : استهلاك أم استثمار» ، التعاون ، مارس ١٩٨٩ ، ص ٦٢ - ٨٥ .
- ٩- عبدالجابر ، تيسير ، «الموقف الراهن لتبادل العمالة في الوطن العربي واحتمالات المستقبل» ، التعاون ، ابريل ١٩٨٦ ، ص ٤٩ - ١٠٠ .
- ١٠- عبداللطيف ، عادل محمد ، «استيعاب العمالة العائدة : حالة الأردن والسودان ومصر ولبنان واليمن» ، المستقبل العربي ، ٤ / ١٩٩٤ ، ص ٤٨ - ٧٤ .
- ١١- الغرفة التجارية الصناعية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، «سبل زيادة العمالة السعودية في القطاع الخاص» ، ١٤١٣ هـ .

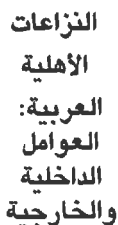
- ١٢- فرجاني ، نادر ، «الهجرة إلى النفط» ، مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الثانية ، بيروت ١٩٨٤ .
- ١٣- فرجاني ، نادر ، «العمالة الوافدة في الخليج العربي : حجمها - مشاكلها - والسياسات الملائمة» ، المستقبل العربي ، ١ / ١٩٨١ ، ص ٥٤ - ٦٧ .
- ١٤- الكلثم ، كلثم علي غانم ، «خصائص الهجرة الدولية في دول مجلس التعاون» ، التعاون ، مارس ١٩٩١ ، ص ١٣ - ٥٥ .
- ١٥- وزارة الداخلية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية . ورقة مقدمة لندوة «توظيف العمالة الوطنية» . عقدت في مدينة الرياض خلال الفترة ٣ ، ٤ ديسمبر ١٩٩٥ .
- ١٦- معوض ، جلال عبدالله ، «العمالة الآسيوية في أقطار الخليج العربية» ، التعاون ، أكتوبر ١٩٨٦ ، ص ٩٥ - ١٠٩ .
- ١٧- النجار ، باقر سلمان ، «العمالة العربية العائدة في أقطار الخليج العربي : مشكلات ما قبل العودة» ، المستقبل العربي ، ١١ / ١٩٨٧ ، ص ٥٢ - ٧٤ .
- ١٨- النجار ، باقر سلمان ، «العمالة الأجنبية في الخليج العربي : في معضلة البحث عن البديل» ، المستقبل العربي ، ١٢ / ١٩٩٤ ، ص ٥٣ - ٧٤ .
- ١٩- نور ، عثمان الحسن محمد ، «القوى العاملة في دول مجلس التعاون : الواقع والمستقبل» ، مجلة العلوم الاجتماعية ، ربيع ١٩٩٦ ، ص ٩٥ - ١٣٥ .

ب- مراجع أجنبية :

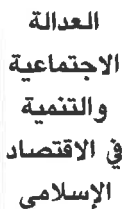
- 1-Kindleberger, Charles P., *International Economics*, 4th ed. (Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1968), P. 235- 250.
- 2-The World Bank, *The World Bank Atlas 1995*, (Washington D.C.).



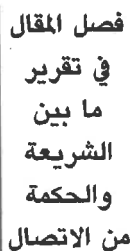
مركز دراسات الوحدة العربية



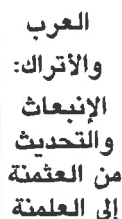
مجموعة من المؤلفين
(٢٠٢ ص - ٧ \$)



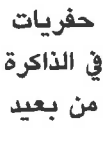
د. عبد الحميد براهيمى
(٢١١ ص - ٧ \$)



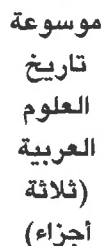
مؤلفات ابن رشد (۱)
(۱۳۴ ص - ۴ \$)



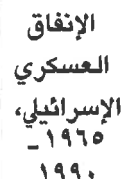
د. سیار الجمیل
(۳۸۶ ص - ۱۲ \$)



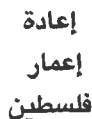
د. محمد عابد الجابري
(٢٤٨ ص - ٨ \$)



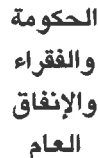
اشراف: د. رشدي راشد
(١٤٠٩ ص - ٣٠ \$)



د. طلال محمود كد
(۲۶۳ ص - ۹ \$)



تحریر: د. انتوان زحلان
(۸۳۱ ص - ۱۶ \$)



د. عبد الرزاق الفارس
(٢٠٨ ص - ٦ \$)



بناية «سادات تاور» شارع ليون - ص.ب: ٦٠٠١ - ١١٣ - بيروت -
هاتف : ٨٦٩١٦٤ - ٨٠١٥٨٢ - ٨٠١٥٨٧ - برقياً: مرعبي
هاتف دولي وفاكس: ٨٦٥٥٤٨ (٩٦١١) - بيروت - لبنان