



الأساليب الأمنية الحديثة في مواجهة جرائم العمالة الوافدة بدولة الكويت: دراسة ميدانية

د. عبد الرحمن خلف العنزي*

ملخص:

استهدفت الدراسة تعرف اتجاه معدلات جرائم العمالة الوافدة في الكويت، ودراسة أساليبها في ارتكاب الجرائم ودوافعها، وتعرف الأساليب والوسائل الأمنية في إطار الأمن الشامل لمواجهة هذه الجرائم، ووضع تصور مقترح للأساليب والسياسات الأمنية لمكافحة ارتكاب جرائمها. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وانتهى إلى عدة نتائج وتوصيات؛ أهمها العمل على انتقاء العمالة الوافدة وفقاً للحاجة ووفقاً لاحتياجات القطاع الخاص الفعلية، ووفق ضوابط تراعي الجانب الأمني والسياسي للدولة، والتركيز على نوعية العمالة الوافدة، وإعطاء الأولوية للعمالة الماهرة والتخصصات المهنية النادرة التي يحتاج إليها سوق العمل المحلي، والحد من دخول العمالة الهامشية وخدم المنازل إلا وفقاً للاحتياجات الفعلية للأسرة، والعمل على التعديل التشريعي لقانون الإقامة وقانون العمل الكويتي واللوائح المنظمة لهما والتنسيق بين الإدارات الأمنية المختلفة وباقي مؤسسات الدولة ذات الصلة بظاهرة العمالة الوافدة.

مقدمة:

شهدت منطقة الخليج العربي تدفقاً ملحوظاً في أعداد العمالة الوافدة من الدول الأجنبية والعربية في الأربعينيات والخمسينيات من القرن العشرين، بسبب تدفق العوائد النفطية في اقتصاديات دول الخليج؛ للاستعانة بها في عمليات البناء والتعمير في العديد من المجالات، وأهمها مرافق البنية الأساسية،

* دكتوراه الفلسفة في الإدارة العامة، جامعة القاهرة، عام ٢٠٠٠م، وأستاذ مساعد، أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية، دولة الكويت.

وفي خلال فترة لا تزيد على عقد من الزمن أدى تدفق العمالة الوافدة نحو دول الخليج بصفة عامة والكويت بصفة خاصة إلى زيادة أعداد الوافدين على أعداد السكان الأصليين للبلاد، وأثر ذلك على النواحي السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية والأمنية في الكويت.

وقد شهد الاقتصاد الكويتي منذ بدء الحقبة النفطية حركة تغييرات واسعة أدت الثروة النفطية دوراً أساسياً في دفعها وبلورتها، وكانت هذه الحركة سريعة إلى درجة فقدان التوازن الضروري بين متغيراتها، ونتج عن ذلك عدد من الاختلالات مثل الاختلال في التركيبة السكانية (المجرن، ١٩٩٩م: ٦٠).

ودراسة سوق العمل الكويتي تشير إلى ثنائية السوق ما بين كويتي ووافد، قطاع خاص وقطاع عام (وديع، ٢٠٠١: ٢٠)، ويتركز الكويتيون في الوظائف الحكومية بنسبة ٨٣,٦٠٪ مقابل ١٢,٤٠٪ فقط في القطاع الخاص، في حين نجد غير الكويتيين يتمركزون في القطاع الخاص بنسبة ٦٢,٣٣٪ مقابل ٥,٩٨٪ في القطاع الحكومي. (هيئة المعلومات المدنية، ٢٠٠٧م).

وتؤدي فوارق الأجر والتعويضات وأمان العمل دوراً كبيراً في تفسير هذا التمرکز، إضافة إلى فوارق التعليم والعوامل الاجتماعية الأخرى، ويعتمد الاقتصاد الكويتي على نوعين من العمالة؛ هما: العمالة الكويتية والعمالة الأجنبية، ومنها العربية بصفة أساسية، وقد بلغت العمالة الآسيوية بالكويت عام ١٩٧٥م نحو ٣٣٪ من إجمالي العمالة الوافدة، ثم ما لبثت أن ارتفعت بصورة سريعة ومكثفة لتصل إلى ٥٩٪ عام ١٩٧٨م وإلى ٦٠٪ عام ١٩٨٣م، وهبطت عام ١٩٩٤م لتصل إلى ٥١,٩٧٪ من إجمالي العمالة الوافدة، ثم ازدادت في يونيو ١٩٩٥م إلى ٥٢,٩٪. (وزارة التخطيط الكويتية، ١٩٩٥م). وتختلف النظرة إلى العمالة الوافدة بين رغبة نظرية في تقليص حجمها نظراً لاعتبارات اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وواقع عملي يظهر تزايدها أو على الأقل تزايد بعض فئاتها.

وقد وصل عدد الوافدين في الكويت إلى ٢٩٨,٥ ألفاً في مقابل ١٦٨,٨ ألف كويتي، ثم أصبح عام ١٩٧٥م نحو ٦٨٧,١ ألف وافد مقابل ٣٠٧,٧ آلاف كويتي، وبعد تحرير دولة الكويت من العدوان العراقي ارتفعت أعداد العمالة إلى مليون

و٤٧٥ ألفاً من إجمالي عدد السكان البالغ مليونين و٢٧٣ ألف نسمة وبنسبة تشكل ٦٥٪، في حين يشكل المواطنون ٣٥٪ من السكان، ووصل العدد إلى مليون و٨٤,٨ ألف وافد في مقابل ٧٨٦ ألف كويتي عام ١٩٩٩م؛ أي بنسبة ٦٥,٤٪ إلى ٣٤,٦٪ للكويتيين، وبحسب آخر تعداد صادر عن وزارة التخطيط، قطاع الإحصاء والتعداد عام ٢٠٠٥م كان عدد الكويتيين ٨٨٠٧٧٤ نسمة، بنسبة ٣٩,٨٪ وغير الكويتيين ١٣٣٢٦٢٩، بنسبة ٦٠,٢٪ (وزارة التخطيط، ٢٠٠٥م)؛ مما يؤكد أهمية العمالة الوافدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الكويت وتأثيرها في التغيير الاجتماعي والاقتصادي بما أحدثته من آثار ديموجرافية في حجم السكان وتركيبهم؛ حيث تمثل ما يقارب ثلثي عدد السكان، وهذه النسب لا تنسجم وتوجهات الحكومة ومجلس الأمة بإعادة التوازن في التركيبة السكانية، وهو جدل قائم خاضع لعوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية، لها أبعادها المختلفة وانعكاساتها السلبية على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية في الكويت، وقد أطلقت العديد من المبادرات على مختلف المستويات لوضع حدٍّ لهذه المشكلة، ولكن النتائج التي تمخضت عنها هذه الجهود لا تزال دون التوقعات (جريدة الشرق الأوسط، العدد ٩٧٢٥ بتاريخ ١٤ يوليو ٢٠٠٥م). وقد صاحب زيادة أعداد الوافدين زيادة في معدلات الجرائم التي يرتكبونها، وتعددت وتنوعت أساليب ارتكابها ووسائلها وبواعثها؛ مما أثر على التنظيم الأمني الكويتي، ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة التي تناولت الأساليب والوسائل الأمنية الحديثة ودورها في مواجهة جرائم العمالة الوافدة في الكويت في إطار مفهوم الأمن الشامل الذي أصبح مفهوماً واسعاً يشمل كل جوانب الحياة؛ فلم يعد ذلك المفهوم الضيق والموجه ضد الجريمة بصورتها التقليدية، بل أصبح ذا أبعاد مختلفة ومتنوعة كتنوع حياة الفرد، ولم يعد تحقيقه هدفاً بحد ذاته فحسب، بل أصبح أداة ووسيلة للتنمية (الأيوبي ٢٠٠٠م: ١٠٩).

مشكلة الدراسة:

زيادة معدلات ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم وتناميها في السنوات الأخيرة، وتعدد وتنوع أسباب ارتكابهم لها ودوافعهم إليها، وضعف أساليب الجهاز الأمني وسياساته في مواجهة هذه الجرائم في الكويت.

فروض الدراسة :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضعف سياسات الجهاز الأمني الكويتي في مواجهة جرائم العمالة الوافدة وزيادة معدلات هذه الجرائم.
- لا تختلف تصورات المبحوثين حول أسباب ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم في المجتمع الكويتي باختلاف المتغيرات والعوامل الديموجرافية.

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى :

- دراسة اتجاه معدلات جرائم العمالة الوافدة في الكويت.
- دراسة أساليب ودوافع العمالة الوافدة في ارتكاب الجرائم بدولة الكويت.
- تعرف أساليب الجهاز الأمني الكويتي ووسائله في مواجهة جرائم العمالة الوافدة، ووضع تصور مقترح بالأساليب والسياسات الأمنية لمكافحة ارتكابها.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المبني على أسلوبين؛ يتمثل الأول في تبني إطار نظري مبني على أسلوب الاستعراض والمناقشة التحليلية بالاعتماد على البحث المكتبي من المراجع والكتب والدوريات العلمية، ويشتمل الثاني على الأسلوب الميداني الذي يتمثل في استخدام قوائم الاستبانة للحصول على البيانات المطلوبة التي تخدم موضوع الدراسة.

خطة الدراسة:

ل للوصول إلى أهداف الدراسة تم تقسيم البحث إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة.

المبحث الثاني: الدراسة الميدانية.

المبحث الثالث: نتائج الدراسة وتوصياتها.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات موضوع الهجرة الوافدة بصفة عامة وجرائم العمالة الوافدة بصفة خاصة، في دول الخليج العربية، حيث استعرضت دوافع هجرة العمالة وأسبابها وسوء التوزيع في الأيدي العاملة الأجنبية والآثار الاجتماعية والسياسية والاقتصادية الناجمة عن الهجرة إلى دول الخليج بصفة عامة والكويت بصفة خاصة، وكذلك الأضرار الناجمة عن العمالة الوافدة على الدول المرسله سواء اقتصادياً كتأثيرها على سوق العمل الداخلي وحدث نوع من الاختلال داخله أو هجرة الكفاءات وقلة الأيدي العاملة، والتحويلات الخاصة بالعاملين واستخدامها، أو اجتماعياً مثل نمو قيم اجتماعية مادية ووجود تركيبات طبقية جديدة تغير وتؤثر في منظومة القيم، وأخيراً تناولت الهجرة الوافدة ودورها في ارتكاب الجرائم. وأهم هذه الدراسات ما يلي:

- دراسة أحمد علي الحداد، (١٩٨٧م)، بعنوان «الأبعاد السياسية والاجتماعية لظاهرة العمالة الوافدة في دولة الإمارات العربية المتحدة». رسالة ماجستير في العلوم السياسية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- دراسة سند إبراهيم سند الفضالة، (١٩٩٧م)، بعنوان «العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي: الآثار السياسية والاجتماعية مع التطبيق على البحرين»، ١٩٧٥م - ١٩٩٥م، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- دراسة نادر فرجاني، (يناير ١٩٨١م)، بعنوان «العمالة الوافدة إلى الخليج العربي، حجمها، مشكلاتها، السياسات الملائمة»، مجلة المستقبل العربي، العدد ٢٣، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
- دراسة د. أمل يوسف العذبي، (خريف - شتاء ١٩٩٤م)، «بعض جوانب الاستخدام للعمالة الوافدة إلى الكويت: الوضع الحالي والاتجاهات المستقبلية»، مجلة دراسات الخليج، المجلد ٢٢، العدد ٤٣.
- دراسة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، (ط ١٩٨٦م)، «أثر المربيات الأجنيات على الأسرة الكويتية»، الكويت.

- دراسة د. محمد إبراهيم طه السقا، (شتاء ١٩٩٨م)، «تحويلات العمال من الدول العربية النفطية وخيارات السياسة»، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد الثامن والثمانون، السنة الثالثة والعشرون.
- دراسة د. لبنى عبد الله القاضي، (ط ١٩٩٠م)، «أثر العمالة الأجنبية في التغيير الاجتماعي في الدول العربية»، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض.
- دراسة د. تماضر حسون، حسين الرفاعي، (محرم ١٤٠٤هـ)، «الهجرة وعلاقاتها بانحراف الأحداث»، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد الأول (العدد الأول).
- دراسة د. تماضر حسون، حسين الرفاعي، (ط ١٩٨٨)، «المشكلات الأمنية المصاحبة لنمو المدن والهجرة إليها»، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، (ط ١٩٨٧م).
- دراسة إدارة البحوث والدراسات، الإدارة العامة للتخطيط والمعلومات، وزارة الداخلية، (ربيع ١٩٩٦م)، «أثر البيئة الثقافية على جرائم الخدم في المجتمع الكويتي: دراسة استطلاعية».
- د. محمد حسن، (ربيع ١٩٩٦م)، دور العمالة الوافدة في تنمية الاقتصاد الكويتي، مجلة الكويت الاقتصادية، السنة الأولى.
- مريم المهنا، د. فريح العنزي، مشكلات الخدم وآثارها على الأسرة الكويتية، مجلس الأمة، الأمانة العامة قطاع المعلومات، إدارة البحوث والدراسات، قسم الدراسات الاجتماعية.
- ماجد صالح الديحاني، (فبراير ٢٠٠٠م)، العمالة الوافدة (دراسة تحليلية)، مجلس الأمة، الكويت.
- د. محمد المتولي، (أبريل ٢٠٠٢م)، أثر سياسات العمالة الوافدة على مرفق الأمن في الكويت (دراسة ميدانية)، مجلة البحوث الإدارية، مركز البحوث، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

المبحث الأول الإطار النظري للدراسة

إن الزيادة المطردة للعمالة الوافدة في الكويت بصفة خاصة ودول الخليج بصفة عامة تجعل دراستها وآثارها من الموضوعات التي تلقى اهتماماً وجدلاً بحثياً كبيراً، وسوف نستعرض في الإطار النظري لهذه الدراسة عدة موضوعات على النحو الآتي:

أولاً: التنظيم التشريعي للعمالة الوافدة في الكويت.

ثانياً: اتجاه معدلات جرائم العمالة الوافدة في الكويت.

ثالثاً: أسباب ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم ودوافعها.

أولاً – التنظيم التشريعي للعمالة الوافدة في الكويت:

أصدرت الكويت عدة قوانين تنظم إقامة الوافدين وعملهم، وأول تشريع نظم إقامة الأجانب هو المرسوم الأميري رقم (١٧) لسنة ١٩٥٩م بشأن إقامة الأجانب، ونص في المادة (١٩) منه على أنه لا يجوز لأجنبي دخول البلاد أو الخروج منها إلا إذا كان يحمل جواز سفر ساري المفعول صادراً عن سلطة بلده المختصة أو أية سلطة أخرى معترف بها، أو كان يحمل وثيقة تقوم مقام الجواز، وتكون صادرة عن إحدى السلطات المذكورة، وأوجب القانون على الأجنبي تحرير إقرار بدخوله البلاد وإخطار إدارة الهجرة بأية تغييرات على محل إقامته، ومنع القانون إيواء أو إسكان أو استخدام أي أجنبي تكون إقامته بالبلاد غير مشروعة، ومنع القانون أيضاً الاتجار بالإقامات والزيارات وعاقب من يقوم بذلك بالحبس ثلاث سنوات وغرامة لا تتجاوز ثلاثة آلاف دينار كويتي أو إحدى هاتين العقوبتين، ثم صدر قانون العمل رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤م وتعديلاته، واستهدف تنظيم العلاقة بين أصحاب الأعمال في القطاع الأهلي والعاملين لديهم سواء كانوا كويتيين أم أجانب، ويستثنى من تطبيق أحكام القانون العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى مثل العمالة المنزلية والعمالة في الجهاز الحكومي (المتولي، ٢٠٠٢م: ١١) واشترط القانون في العامل الأجنبي أن يكون قد دخل البلاد

بطريقة مشروعة وأن يكون حاملاً جواز سفر صالحاً، وأن يكون حاصلاً على تصريح بالإقامة، وأن يكون حسن السير والسلوك، وأوجب على العامل التزام تعليمات صاحب العمل وعدم تسببه في خسائر جسيمة له، وعدم التغيب عن العمل، والالتزام أحكام القانون، وحظر على أصحاب الأعمال تشغيل العمال غير الكويتيين دون إذن من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وأوجب القانون على صاحب العمل أن يوفر للعامل وسائل الوقاية المناسبة لحمايته من الإصابات وأمراض المهنة بالإضافة إلى التزامه علاج العامل إذا كان ناتجاً عن إصابات العمل وأمراض المهنة وسداد مرتبه كاملاً، كما ألزمه توفير سكن مناسب إذا كان ملتزماً إسكانه، وأداء مكافأة نهاية خدمة للعامل طبقاً لشروط العقد، وعلى الرغم من كل تلك النصوص التي تنظم أعمال الوافدين فإن التطبيق وآليات تنفيذ القانون يشوبها القصور مما أدى إلى زيادة أعداد العمالة الوافدة ذات النوعيات غير الجيدة، وزيادة تجارة الإقامات وعدم التزام قانون الإقامة وشروط العقد وعدم تطبيق العقوبة على المتاجرين في الإقامة، وقد دأبت وزارة العمل في السنوات الماضية على التشدد في إصدار تصاريح العمل، فبدأت ظاهرة جديدة للتكسب من تصاريح الزيارة و استغلال جهل العمال.

ووجدت القوانين لحماية حقوق العامل وصاحب العمل إلا أن عجلة القضاء بطيئة جداً؛ فالفارق كبير جداً، بين عدالة القوانين وطريقة تطبيقها، والكثير من قضايا العمال المتعلقة بالخداع وسوء المعاملة ومخالفة قانون العمل تتوه بين أروقة المحاكم وبطء الإجراءات القضائية، ويحمل العامل ثمناً باهظاً لتجربته على مقاضاة صاحب العمل، فطوال فترة النظر في قضيته يضطر العامل أن يبقى دون عمل؛ لأن القانون يمنعه من العمل عند أي شخص آخر غير كفيله فيصبح بذلك عالاً على زملائه الذين يعيشون في ظروف سيئة غالباً، وتستمر عجلة المعاناة في الدوران لفترة قد تستمر لسنوات قبل أن تنتهي القضية ويسمح له كفيله بمغادرة البلاد معدماً كما جاء إليها.

وقد أدى ما سبق إلى زيادة جرائم الوافدين وأعداد مرتكبي هذه الجرائم مما أثر على أداء جهاز الأمن الكويتي.

ثانياً - اتجاه معدلات جرائم العمالة الوافدة في الكويت:

تعتبر ظاهرة نمو الجريمة من أهم الظواهر السلبية في المجتمع، وتشكل تحدياً كبيراً للمرفق الأمني، وإذا كانت الجريمة ظاهرة طبيعية فإنه - من الناحية العلمية - من المفترض ألا تنمو معدلاتها عن المعدل الطبيعي سواء من الناحية الكمية أو النوعية؛ لأن ذلك مؤشر على أن المجتمع يعاني خللاً وعلى الجهاز الأمني أن يعمل على وضع الخطط الكفيلة بالنزول بمعدلات الجريمة ووضع حد لنموها وتزايدها. (عبد الهادي، ١٩٩٨م: ١٣٥).

ومع تطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المجتمع الكويتي بعد الاستقلال الكويتي والتي واكبت الطفرة النفطية واجه مرفق الأمن في الكويت تحديات ومشكلات كبيرة لم يكن هذا المجتمع يعرفها من قبل (الطريجي، ٢٠٠١: ٢٤٦)، أهمها ظاهرة جرائم العمالة الوافدة حيث ارتكبت جرائم لم تكن موجودة بالفعل في المجتمع الكويتي مثل جرائم النصب والاحتيال، السحر والشعوذة، تزوير التأشيرات والجوازات، زراعة المخدرات بقصد التعاطي والاتجار بها، انتشار بيوت الدعارة، سرقة المكالمات الهاتفية؛ مما أثر على السلوك الانحرافي للمواطن الكويتي وزيادة معدلات ارتكابه للجرائم وتنوعها مما أوجب على الجهاز الأمني ضرورة تجميع الجهود وتفعيلها والتخطيط لمكافحة تلك الجرائم؛ لأنه حين تزداد حركة السكان في كل اتجاه وحين يشيع الانتقال من مكان إلى آخر فإن الأفراد يفقدون روح الولاء للجماعة، ويصبحون أشبه بالغرباء عنها ولا يهتمون برود فعل هذه الجماعة تجاه أي سلوك جانح يسلكونه ويرتكبون الجرائم في هذا المجتمع الجديد، ومن ثم فإن العلاقة قوية بين الهجرة وزيادة معدلات الجريمة وتنوعها سواء من المواطنين أو الوافدين حيث التأثير المتبادل بينهما (المتولي، ٢٠٠٢م).

ويتبين لنا من المجموعة الإحصائية السنوية لعام ٢٠٠٠م، الصادرة عن وزارة الداخلية أن معدل إجمالي جرائم الاعتداء على الأشخاص لكل مائة ألف نسمة في الكويت قد انخفض من ١٤٤٧ جريمة عام ١٩٩٦م إلى ٩٢٦ جريمة

عام ٢٠٠٠م، وأن إجمالي الجرائم المرتكبة قد انخفض إلى ٢٠٧٠٤ جرائم بعد أن كان ٢٥٣٨٥ جريمة عام ١٩٩٦م، وأن متوسط حدوث الجريمة عام ١٩٩٩م كان كل ٢٢ دقيقة، في حين تحدث جريمة كل ٢٥ دقيقة في عام ٢٠٠٠م؛ مما يعني أن حجم الجريمة ومعدلها انخفضا على الرغم من الزيادة السكانية، إلا أن الجرائم الواقعة على المال قد ارتفعت من ١١٥١٦ عام ١٩٩٩م إلى ١٢٥٥٩ عام ٢٠٠٠م، بنسبة ارتفاع مقدارها ٩,١٪، وارتفع أيضاً مؤشر جرائم الجنايات الواقعة على المال من ٥١٧٢ جناية عام ١٩٩٩م إلى ٧٥١٩ جناية عام ٢٠٠٠م، بنسبة ارتفاع مقدارها ٤٥,٤٪، (وزارة الداخلية، ٢٠٠٠م) ويؤكد ذلك أن الانخفاض كان في بعض الجرائم وقابله زيادة في جرائم أخرى.

وفي عام ١٩٩٩م كان عدد الكويتيين مرتكبي الجرائم ١١٥٤٨، بنسبة مقدارها ٥٠,٥٪ ونسبة الوافدين ٤٩,٥٪، في حين كانت نسبة مرتكبي الجرائم الكويتيين عام ٢٠٠٠م تمثل نحو ٤٥,٦٪ والجنسيات العربية تمثل ٢١,٧٪، والجنسيات الأجنبية الأخرى تمثل ٢٣,٣٪، وغير المبين جنسيتهم - وهم الذين يسمون "البدون" - يمثلون نسبة ٩,٤٪ من إجمالي مرتكبي الجريمة لعام ٢٠٠٠م؛ مما يعني ذلك زيادة نسبة مرتكبي الجرائم من الوافدين العرب والأجانب. (وزارة الداخلية، ٢٠٠٠م). وقد ارتفع مؤشر نسبة مرتكبي الجرائم للوافدين من إجمالي مرتكبي الجرائم من ٤٩,٩٪ عام ٢٠٠٣م إلى ٥٢,١٪ عام ٢٠٠٤م؛ أي بنسبة ارتفاع قدرها ٢,٢٪، وكذلك ارتفع مؤشر إجمالي مرتكبي الجرائم الوافدين الذكور من ٨١٠٩ عام ٢٠٠٣م إلى ٨٣٨٩ عام ٢٠٠٤م؛ أي بنسبة ارتفاع قدرها ٣,٥٪، كما ارتفع مؤشر إجمالي مرتكبي الجرائم للوافدات (الإناث) من ٩٤٣ عام ٢٠٠٣م إلى ١٠٤٨ عام ٢٠٠٤م؛ أي بنسبة ارتفاع قدرها ١١,١٪، (وزارة الداخلية، دولة الكويت ٢٠٠٣م).

وتشير الإحصاءات الصادرة عن وزارة التخطيط لعام ٢٠٠٥م أن مرتكبي جرائم الجنايات من الجنسيات الأجنبية والعربية كانت معدلاتها كبيرة، حيث كانت ٨١٩٨ جريمة، في حين انخفضت عام ٢٠٠٤م لتصبح ٣٥٥٦ جريمة،

وتبين الأرقام السابقة مدى انخفاض جرائم الجنايات والجرح التي ارتكبتها الوافدون لكن بمقارنة تلك الإحصاءات بالتي تم ارتكابها من الكويتيين يتبين عكس ذلك، حيث بلغت معدلات ارتكاب الكويتيين لجرائم الجنايات والجرح عام ٢٠٠٠م نحو ٤٩٩٢، في حين أصبحت في عام ٢٠٠٤م نحو ٢٨٦٦ جريمة، (وزارة التخطيط، ٢٠٠٥م).

وتمثل جرائم الاعتداء على الأموال أعلى معدل بين جرائم العمالة الوافدة بنسبة ٥٥,١٪، تليها جرائم النفس بنسبة ٢٧,١٪، ثم جرائم العرض والسمعة بنسبة ١٣٪، وأخيراً جرائم الاعتداء على المصلحة العامة بنسبة ٤,٨٪، ومن المتوقع أن تتزايد جرائم الاعتداء على الأموال التي ترتكبتها العمالة الوافدة مع تزايد أعدادها خلال الفترة القادمة، (وزارة الداخلية، الكويت، ٢٠٠٠م).

ونخلص مما سبق إلى أن زيادة معدلات جرائم العمالة الوافدة في الكويت تؤثر على أداء الجهاز الأمني؛ حيث تؤدي زيادة معدلات الهجرة إلى زيادة معدلات الجريمة، وكلما زادت الجريمة دل ذلك على انخفاض كفاءة مستوى أداء جهاز الأمن؛ وذلك لنقص القوى العاملة في المرفق الشرطي مقابل الزيادة الكبيرة في أعداد العمالة الوافدة والزيادة الكبيرة في الجرائم المرتكبة، بالإضافة إلى القصور في أداء وظائف المرفق الأمني، واتباع أساليب ووسائل أمنية وإدارية غير فعالة لمواجهة جرائم الوافدين، ووجود العديد من المعوقات التي تؤدي إلى ارتكاب الوافدين للجرائم؛ من ذلك ضعف التوعية الإعلامية والأمنية بشأن الجرائم المستحدثة والجديدة على المجتمع الكويتي، وعدم وضع شروط وضوابط موضوعية لاستقدام العمالة وضعف آليات مواجهة جرائم الاتجار بالإقامات، وانخفاض الأجور للعمالة الوافدة وضعف التخطيط الأمني لمواجهة جرائم الوافدين في بعض المناطق المعروفة بزيادة نسبة الجرائم فيها مثل محافظة حولي والعاصمة وعدم التنسيق بين الإدارات الأمنية المختلفة وعدم التنسيق أيضاً مع مؤسسات الدولة والجهات المعنية سواء المؤسسات التشريعية أو المنظمات الإنتاجية والخدمية التي تعتمد على العمالة الوافدة ... كل

ذلك أدى إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم وزيادة معدلاتها في الكويت خلال السنوات الأخيرة.

- ويؤكد كل ما سبق صحة الفرض الأول من أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضعف سياسات الجهاز الأمني الكويتي في مواجهة جرائم العمالة الوافدة وزيادة معدلات هذه الجرائم.

ثالثاً - أسباب ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم ودوافعها:

حاول عدد كبير من العلماء والمفكرين تفسير ظاهرة الجريمة بالكشف عن أسبابها ودوافعها ولكنهم اختلفوا في أهمية الأسباب.

فقد أعطى البعض للفقر أهمية مثل Niceforo، أما المدرسة الاجتماعية التي من أبرز علمائها فرانزليست Frantz Liszet فتري أن السلوك الإجرامي تخلقه البيئة الاجتماعية، وهناك المدرسة الفردية التي ترى أن الجريمة تتم لأسباب فردية مثل العوامل النفسية أو الخلقية لدى الأفراد، بل إن البعض يرى أن للعوامل الطبيعية دوراً في الجريمة. (عجوة، ١٤٠٦هـ: ٣٦).

وتتعدد دوافع ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم، بالكويت وأسبابها؛ فالظروف الاقتصادية للوافد هي التي أدت به إلى الهجرة للعمل في المجتمع الكويتي، حيث توجد علاقة طردية بين الظروف الاقتصادية والجريمة، تقوم على التأثير المتبادل بين كل منهما. فالظروف الاقتصادية تؤثر على الجريمة وتتأثر بها (الصعيد، ١٩٩٥م: ٦٥).

بالإضافة إلى ذلك هناك العديد من الأسباب الاقتصادية الأخرى مثل الحاجة إلى المال، وعدم القدرة على الإنفاق على الأسرة، وزيادة الأعباء والواجبات العائلية، وتقلبات الأسعار وارتفاعها وعدم ملائمة السكن، والتأخر في دفع الدين، وهو ما يؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجريمة.

وعلى الرغم من التعدد الملحوظ في النظريات التي تناولت وناقشت تفسير الظاهرة الإجرامية نجد أن الإجماع ينعقد بين علماء الإجرام على التسليم بوجود صلة بين ارتكاب الجريمة والأسباب الاقتصادية والتقلبات الاقتصادية الناتجة

عنها وارتفاع مستوى المعيشة بوصفه إحدى النتائج المترتبة على التطور الاقتصادي. إن الظروف الاقتصادية قد تكون السبب الرئيسي الذي أدى بالعامل الوافد إلى ارتكابه للجرائم لكنه ليس السبب الوحيد، بل توجد عدة أسباب ودوافع أخرى ساعدت على السلوك الانحرافي مثل ظروف العمل، وعلاقاته داخل المنظمات الكويتية، وضعف التشريعات الحاكمة للعمالة الوافدة، وضعف وسائل الجهاز الأمني وأساليبه في مكافحة جرائم الوافدين.

وسوف نتناول بالدراسة والتحليل جميع الأسباب التي يمكن أن تكون دافعاً لارتكاب العمالة الوافدة للجرائم، وهو ما نستعرضه تفصيلاً في الدراسة الميدانية.

المبحث الثاني الدراسة الميدانية

لتحقيق أهداف الدراسة تم إجراء بحث ميداني لتعرف أسباب ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم ودوافعها، وأساليب مواجهتها، ويتألف منهج الدراسة من:
أولاً - مجتمع الدراسة والعينة.

ثانياً - أداة الدراسة وتصميم قائمة الاستقصاء.

ثالثاً - عرض البيانات والنتائج وتحليلهما.

أولاً - مجتمع الدراسة والعينة:

تتنوع العمالة الوافدة في الكويت بين ثلاث فئات؛ الأولى: العمالة الوافدة في الجهاز الإداري للدولة كالوزارات والمصالح والمؤسسات الحكومية (القطاع الحكومي) والثانية: العمالة الوافدة في القطاع الأهلي كالشركات التجارية والمنشآت التي يملكها أشخاص طبيعيين أو معنويون (القطاع الخاص) والثالثة: العمالة الوافدة المنزلية (الخدم الخصوصيون).

وهذه الأنواع الثلاثة تمثل عصب الاقتصاد الكويتي، لذا تم اختيار عينة الدراسة من الجهات ذات الصلة للصيقة بالتعامل مع العمالة الوافدة سواء على مستوى القطاع الحكومي أم القطاع الخاص أم الجمعيات ذات النفع العام، وقد اشتملت عينة الدراسة على (٣٢٤) فرداً، تم أخذها بطريقة عشوائية لتمثل

الإدارة العليا والإدارة الوسطى في جميع مديريات الأمن العام بوزارة الداخلية، والمباحث الجنائية والإدارة العامة للهجرة والمؤسسات الإصلاحية وتنفيذ الأحكام، وكذلك وزارة الشؤون وبعض المؤسسات الرائدة بدولة الكويت، وذات الكثافة العمالية العالية ومجلس الأمة، وجمعية الصحفيين.

ثانياً - أداة الدراسة وتصميم قائمة الاستقصاء:

تم بناء استبانة تضمنت متغيرات مرتبطة بعينة الدراسة، وهي (الوظيفة - الإدارة - المؤهل)، وذلك في القسم الأول من الدراسة الميدانية.

أما القسم الثاني من الأداة فتضمن المجالين التاليين:

- ١ - الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم.
- ٢ - الأساليب والوسائل المقترحة لمواجهة جرائم العمالة الوافدة.

صدق الاستبانة:

- اعتمدت الدراسة في قياس الاستبانة على صدق المحكمين؛ حيث عرضت على عينة من المحكمين والخبراء باكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية بالكويت، وبعض القيادات الأمنية بمديريات الأمن. وأفادت نتائج تفريغ آراء المحكمين أن بنود الاستبانة تقيس كفاءة الأهداف التي وضعت لقياسها.

ثبات الاستبانة:

تعرف الاستبانة الثابتة بأنها تعطي نتائج متقاربة أو تعطي النتائج نفسها إذا طبقت مرة أخرى وفي ظروف متماثلة على العينة نفسها، وبلاستعانة بالبرنامج الإحصائي (spss) تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbah Alpha) لقياس مدى ثبات الاستبانة، وتشير قيمة معامل ثبات ألفا بالنسبة لمقياس الأسباب إلى أن قيمة معاملات الثبات ٠,٩٠، ولمقياس أساليب المواجهة فإن قيمة معاملات الثبات ٠,٨٥، وهي قيم عالية ومطمئنة.

المعالجة الإحصائية:

- استخدم المقياس الخماسي المتدرج لقياس استجابات أفراد العينة على بنود كل استبانة، ويتدرج هذا المقياس بين الموافقة التامة والرفض.

- استخدم الباحث الحاسب الآلي في إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برامج الرزم الإحصائية SPSSWIN (SPSS)، وقد تم اختيار الاختبارات الإحصائية التي تتناسب مع أدوات القياس المستخدمة ومتغيرات الدراسة، وهي:
 - التكرارات Frequency.
 - النسبة Percent.
 - الوسيط Median.
 - مقاييس النزعة المركزية من متوسطات وانحرافات معيارية (MEANS- Std. Deviation) لقياس متوسط استجابات أفراد العينة على بنود الاستبانة، وذلك من خلال تفريغ نتائج الاستبانة على المقياس الخماسي.
 - الإحصاء الاستنتاجي للدلالة الإحصائية T. test.

ثالثاً - عرض البيانات والنتائج وتحليلهما:

(١) البيانات الأولية:

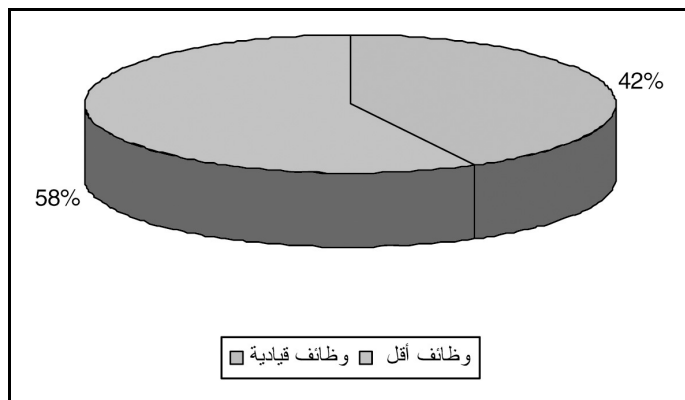
١-١ - بالنسبة لمتغير الوظيفة:

شملت العينة وظائف قيادية عليا (مديرين) وعددهم ١٣٧، بنسبة مقدارها ٤٢,٣ ٪ وأفراداً من وظائف عامة وعددهم ١٨٧، بنسبة ٥٧,٧ ٪، كما هو موضح في الجدول رقم (١).

جدول رقم (١)

توزيع أفراد العينة بحسب الوظيفة

نوع الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
قيادية	١٣٧	٤٢,٣ ٪
عامة	١٨٧	٥٧,٧ ٪
المجموع	٣٢٤	١٠٠ ٪



شكل رقم (١) - توزيع أفراد العينة بحسب الوظيفة

٢-١ - توصيف العينة تبعاً لمكان العمل:

جدول رقم (٢)

توزيع العينة بحسب مكان العمل

م	مكان العمل	العدد	النسبة
١	مديرية أمن العاصمة	١٥	٤,٦ ٪
٢	مديرية أمن الفروانية	١٢	٣,٧ ٪
٣	مديرية أمن الأحمدى	١٩	٥,٩ ٪
٤	مديرية أمن الجهراء	٢١	٦,٥ ٪
٥	مديرية أمن مبارك الكبير	٨	٢,٥ ٪
٦	مديرية أمن حولي	١٠	٣,١ ٪
٧	المباحث الجنائية	١٧	٥,٢ ٪
٨	الإدارة العامة للهجرة	٤٠	١٢,٣ ٪
٩	إدارة المؤسسات الإصلاحية	٢٤	٧,٤ ٪
١٠	إدارة تنفيذ الأحكام	٩	٢,٨ ٪

تابع / جدول رقم (٢)
توزيع العينة بحسب مكان العمل

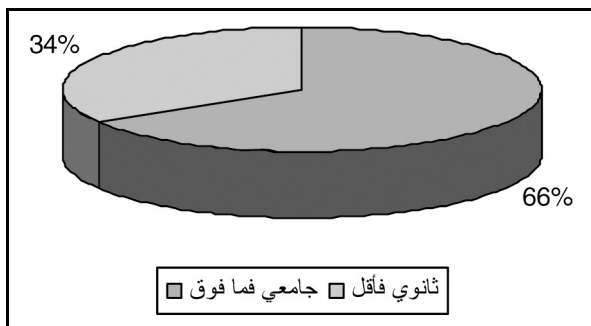
م	مكان العمل	العدد	النسبة
١١	جمعية الصحفيين	١٠	٪ ٣,١
١٢	وزارة الشؤون	١٦	٪ ٤,٩
١٣	مجلس الأمة	١٤	٪ ٤,٣
١٤	شركات الساير	٢٥	٪ ٧,٧
١٥	شركات الغانم	٦	٪ ١,٩
١٦	شركات الخرافي	٥٤	٪ ١٦,٧
١٧	عينة عشوائية (مواطنون)	٢٤	٪ ٧,٤
المجموع		٣٢٤	٪ ١٠٠

٣-١ - بالنسبة لمتغير المؤهل الدراسي:

شملت العينة (٢١٤) من حملة المؤهل الجامعي، وبنسبة مقدارها ٦٦٪، و(١١٠) من حملة الثانوية فأقل، بنسبة ٣٤٪. كما هو موضح في الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)
توزيع عينة الدراسة بحسب المؤهل الدراسي

المؤهل	العدد	النسبة
جامعي فما فوق	٢١٤	٪ ٦٦
ثانوي فأقل	١١٠	٪ ٣٤
المجموع	٣٢٤	٪ ١٠٠



شكل رقم (٢) - الحالة التعليمية لعينة الدراسة

(٢) التكرارات والنسب المئوية:

١-٢ - بالنسبة للأسباب والدوافع التي قد تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم تبين من النتائج ما يلي:

وافق معظم عينة الدراسة على الأسباب المقترحة، والجدول التالي (رقم ٤) يبين التكرارات والنسب المئوية والوسيط لكل عبارة.

جدول رقم (٤)

التكرارات والنسب المئوية وقيمة الوسيط للعينة
حول الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة

الوسيط	أوافق تماماً	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق إطلاقاً
التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة
١	١٥٧	٨٠	٧٣	١٠	٤
الحاجة إلى المال	٤٨,٥	٢٤,٧	٢٢,٥	٣,١	١,٢
٢	٧٥	٩٨	١١٠	٣٤	٧
عدم القدرة على الإنفاق على الأسرة	٢٣,١	٣٠,٢	٣٤	١٠,٥	٢,٢
٣	٨٩	٧٥	٨٤	٥٤	٢٢
وسيلة للكسب والعيش	٢٧,٥	٢٣,١	٢٥,٩	١٦,٧	٦,٨

تابع / جدول رقم (٤)
التكرارات والنسب المئوية وقيمة الوسيط للعينة
حول الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة

الوسيط	أوافق تماماً		أوافق إلى حد ما		لا أوافق إطلاقاً	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
٤ البطالة	١٢٦	٩١	٦٥	٢٧	١٥	٤
	٣٨,٩	٢٨,١	٢٠,١	٨,٣	٤,٦	
٥ عدم اصطحاب الأسرة	٦٤	٥٧	٩٩	٧٨	٢٦	٣
	١٩,٨	١٧,٦	٣٠,٦	٢٤,١	٨	
٦ تقلبات الأسعار وارتفاعها	٤٧	٥٢	٨٧	١٠٢	٣٦	٣
	١٤,٥	١٦,٩	٢٦,٩	٣١,٥	١١,١	
٧ السكن غير ملائم	٤٨	٦٠	٨٠	١٠٥	٣١	٣
	١٤,٨	١٨,٥	٢٤,٧	٣٢,٤	٩,٦	
٨ التأخير في دفع الدين	٧٠	٦٩	١٠٢	٦٢	٢١	٣
	٢١,٦	٢١,٣	٣١,٥	١٩,١	٦,٥	
٩ صعوبة التكيف مع المجتمع	٥٣	٦٠	٧٨	٩٢	٤١	٣
	١٦,٤	١٨,٥	٢٤,١	٢٨,٤	١٢,٧	
١٠ اختلاف العادات والتقاليد	٦٤	٦١	٨٧	٨٣	٢٩	٣
	١٩,٨	١٨,٨	٢٦,٩	٢٥,٦	٩	
١١ الشعور بالاضطهاد	٦٢	٦٨	٨٥	٧٦	٣٣	٣
	١٩,١	٢١	٢٦,٢	٢٣,٥	١٠,٢	
١٢ ساعات العمل كثيرة	٦٠	٥٥	٩٠	٩٢	٢٧	٣
	١٨,٥	١٧	٢٧,٨	٢٨,٤	٨,٣	
١٣ طبيعة العمل غير المناسبة	٣٥	٥٩	١٠٣	١٠٥	٢٢	٣
	١٠,٨	١٨,٢	٣١,٨	٣٢,٤	٦,٨	
١٤ الحرمان من الإجازات	٣٩	٥٦	٩٨	١٠١	٣٠	٣
	١٢	١٧,٣	٣٠,٢	٣١,٢	٩,٣	
١٥ تجاوزات مالية في العمل	٣٤	٥٥	٩٦	١٠٦	٣٣	٣
	١٠,٥	١٧	٢٩,٦	٣٢,٧	١٠,٢	

تابع / جدول رقم (٤)
التكرارات والنسب المئوية وقيمة الوسيط للعينة
حول الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة

الوسيط	أوافق تماماً	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً	
	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	
١٦	الشك من الرؤساء	١٦	٤١	٧٩	١٤٣	٤٥
		٤,٩	١٢,٧	٢٤,٤	٤٤,١	١٣,٩
١٧	ضعف في شخصية الرؤساء	٢٤	٣٥	٩٢	١٢٩	٤٤
		٧,٤	١٠,٨	٢٨,٤	٣٩,٨	١٣,٦
١٨	ضعف المستوى التعليمي للرؤساء	٤١	٥٠	٨٦	١٢٠	٢٧
		١٢,٧	١٥,٤	٢٦,٥	٣٧	٨,٣
١٩	خوف العامل من إنهاء العقد	٤٢	٨١	١١٢	٧٢	١٧
		١٣	٢٥	٣٤,٦	٢٢,٢	٥,٢
٢٠	الاندفاع والرعونة	٥١	٩٧	١٠٦	٥٨	١٢
		١٥,٧	٢٩,٩	٣٢,٧	١٧,٩	٣,٧
٢١	الاستفزاز وسرعة الغضب	٦٣	٩٥	٩٤	٥٥	١٧
		١٩,٤	٢٩,٣	٢٩	١٧	٥,٢
٢٢	التأخير في صرف الأجور	١١٦	٨٨	٩٢	١٩	٩
		٣٥,٨	٢٧,٢	٢٨,٤	٥,٩	٢,٨
٢٣	تدني معدلات الأجور	١١٠	٩٨	٨٥	٢٥	٦
		٣٤	٣٠,٢	٢٦,٢	٧,٧	١,٩
٢٤	عدم المساواة في الأجور	٦٨	٩٧	١٠٤	٤٣	١٢
		٢١	٢٩,٩	٣٢,١	١٣,٣	٣,٧
٢٥	قلة تحويلات العمالة الوافدة	٤٢	٥٧	١١١	٨٦	٢٨
		١٣	١٧,٦	٣٤,٣	٢٦,٥	٨,٦
٢٦	ضعف ضوابط استقدام العمالة وشروطه	١٥٠	٨١	٥٥	٢٦	١٢
		٤٦,٣	٢٥	١٧	٨	٣,٧
٢٧	اختلاف الثقافة	٩٦	٧٨	٩٠	٤٧	١٣
		٢٩,٩	٢٤,١	٢٧,٨	١٤,٥	٤

تابع / جدول رقم (٤)
التكرارات والنسب المئوية وقيمة الوسيط للعينة
حول الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة

الوسيط	أوافق تماماً	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق
التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة
٢٨	٩٠	٧٠	٨٦	٦١	١٧
فقدان التفاعل والاتصال بين العمالة الوافدة والمجتمع الذي تعيش فيه	٢٧,٨	٢١,٦	٢٦,٥	١٨,٨	٥,٢
٢٩	١٤٦	٨٣	٦٧	٢٣	٥
إخلال مكاتب استقدام العمالة بشروط العقد	٤٥,١	٢٥,٦	٢٠,٧	٧,١	١,٥
٣٠	١٧٠	٦٢	٤٧	٣٥	١٠
عدم كفاية العقوبات الرادعة في قانون العمل وقانون الإقامة	٥٢,٥	١٩,١	١٤,٥	١٠,٨	٣,١
٣١	٢٣٠	٥٣	٢٩	٥	٧
عدم كفاية العقوبة على المتاجرين في إقامة العمالة الوافدة	٧١	١٦,٤	٩	١,٥	٢,٢
٣٢	١٦٣	٧٤	٥٦	٢١	١٠
ضعف التشريعات الحاكمة لسياسات الأجور	٥٠,٣	٢٢,٨	١٧,٣	٦,٥	٣,١
٣٣	١٥٦	٨٤	٥٦	١٥	١٣
عدم التنسيق مع البلد المصدر للعمالة الوافدة	٤٨,١	٢٥,٩	١٧,٣	٤,٦	٤
٣٤	١٥٨	٧٦	٥٦	١٩	١٥
عدم التزام الكفلاء توفير العمل المناسب	٤٨,٨	٢٣,٥	١٧,٣	٥,٩	٤,٦

ويلاحظ من الجدول السابق أن نسب الموافقة مرتفعة جداً (٣ بنود)؛ حيث بلغ الوسيط ٥، وهي البنود الخاصة بالقوانين من حيث عدم كفاية العقوبات الرادعة بقانون العمل وكذلك عدم كفاية العقوبات على المتاجرين في إقامة العمالة الوافدة، والبند الخاص بالتشريعات الحاكمة لسياسات البلاد كما جاءت بنود أخرى مرتفعة، وبلغ الوسيط ٤، وهي (١١ بنداً)، وجاءت بنود متوسطة في الموافقة حيث بلغ الوسيط ٣ (١٦ بنداً) في حين جاءت بنود ضعيفة (بندان) وهما خاصان بشخصية رؤساء العمل - بند الشك من أصحاب الرؤساء - بند ضعف شخصية الرؤساء حيث بلغ الوسيط ٢.

٢-٢ - بالنسبة للأساليب والوسائل لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبين من

النتائج ما يلي:

وافق معظم عينة الدراسة على الأساليب المقترحة، والجدول التالي (رقم ٥) يبين التكرارات والنسب المئوية والوسيط لكل عبارة.

جدول رقم (٥)

التكرارات والنسب المئوية وقيمة الوسيط للأساليب والوسائل
لمواجهة جرائم العمالة الوافدة

الوسيط	أوافق تماماً	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق إطلاقاً
التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة
١	٩٧	٨٣	٨٥	٤٠	١٩
التقليل من قيود الالتحاق بعائل	٢٩	٢٥,٦	٢٦,٢	١٢,٣	٥,٩
٢	٩٧	٧٨	١٠٠	٣٨	١١
زيادة الأجور للعمالة الوافدة	٥٧,٧	٢٤,١	٣٠,٩	١١,٧	٣,٤
٣	١٨٧	٨٠	٥٢	٢	٣
الحد من الاعتماد على الكم	٥٧,٧	٢٤,٧	١٦	٠,٦	٠,٩
والتركيز على نوعية العمالة الوافدة	١٢٠	٧٧	٩٥	٢٣	٩
٤	٣٧	٢٣,٨	٢٩,٣	٧,١	٢,٨
الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية والعربية محل العمالة الأجنبية	١٧٨	٧١	٥٦	١٠	٩
٥	٥٤,٩	٢١,٩	١٧,٣	٣,١	٢,٨
توفير فرص أكبر للتوظيف للمواطن الكويتي	١٨٦	٨١	٤٢	١٢	٣
٦	٦٢,٧	٢٥	١٣	٣,٧	٠,٩
التحفيز المستمر الفعال للمواطنين على العمل في القطاع الخاص	٢٠٣	٧٦	٣٤	٧	٤
٧	٦٢,٧	٢٣,٥	١٠,٥	٢,٢	١,٢
التنسيق المؤسسي مع البلد المصدر ووضع شروط وضوابط لاستقدام العمالة	١٣١	٦٩	٩١	١٧	١٦
٨	٤٠,٤	٢١,٣	٢٨,١	٥,٢	٤,٩
السماح للعمالة الوافدة باصطحاب أسرهم للاستقرار النفسي والاجتماعي					

تابع / جدول رقم (٥)
التكرارات والنسب المئوية وقيمة الوسيط للأساليب والوسائل
لمواجهة جرائم العمالة الوافدة

الوسيط	أوافق تماماً					الوسيط
	أوافق تماماً	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق إطلاقاً	
التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	
٩	١٥٠	٧٢	٧١	٢٢	٩	٤
استقدام العمالة الوافدة من الدول التي تتفق مع عادات المجتمع الكويتي وتقاليده	٤٦,٣	٢٢,٢	٢١,٩	٦,٨	٢,٨	
١٠	١٩٨	٩٣	٢٩	٣	١	٥
إلزام الكفلاء توفير العمل المناسب	٦١,١	٢٨,٧	٩	٠,٩	٠,٣	
١١	٢٣٨	٧٥	٩	١	١	٥
إلزام مكاتب الإقامة وقوانينها شروط الإقامة	٧٣,٥	٢٣,١	٢,٨	٠,٣	٠,٣	
١٢	٢٤٥	٤٩	٢٧	٣	—	٥
زيادة الدور الرقابي للدولة على شركات القطاع الخاص	٧٥,٦	١٥,١	٨,٣	٠,٩		
١٣	٢٦١	٣٦	٢٠	٦	١	٥
عمل حملات تطهير في البلاد لاستبعاد العمالة المخالفة والمتسللة	٨٠,٦	١١,١	٦,٢	١,٩	٠,٣	
١٤	٢٤٨	٧٩	٣١	٦	٢	٥
ضرورة التوعية الإعلامية والأمنية للوقاية من جرائم العمالة الوافدة	٧٦,٥	٢٤,٤	٩,٦	١,٩	٠,٦	
١٥	٢٠٦	٧٩	٣١	٦	٢	٥
التعديل التشريعي لقانون الإقامة	٦٣,٦	٢٤,٤	٩,٦	١,٩	٠,٦	
١٦	٢١٦	٧٦	٢٦	٥	١	٥
التعديل التشريعي لقانون العمل	٦٦,٧	٢٣,٥	٨	١,٥	٠,٣	
١٧	٢٦٥	٤١	١٥	١	٢	٥
تشديد العقوبة على المتاجرين في الإقامة	٨١,٨	١٢,٧	٤,٦	٠,٣	٠,٦	
١٨	٢٠٧	٦٧	١٥	٣	٣	٥
تشجيع الاستثمارات الخاصة وتبنيها لسياسة عمالية تشجع على زيادة معدل التنمية والقيام بدور أكثر فعالية	٧٣,٥	٢٠,٧	٤,٦	٠,٩	٠,٩	

تابع / جدول رقم (٥)
التكرارات والنسب المئوية وقيمة الوسيط للأساليب والوسائل
لمواجهة جرائم العمالة الوافدة

الوسيط	أوافق تماماً	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق إطلاقاً
	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة
١٩ التخطيط الأمني لمواجهة جرائم الوافدين	٢٣٨	٦٧	١٥	٣	١
	٧٣,٥	٢٠,٧	٤,٦	٠,٩	٠,٣
٢٠ التنسيق بين وزارتي الشؤون والداخلية	٢٤٨	٥٧	١٧	١	١
	٧٦,٥	١٧,٦	٥,٢	٠,٣	٠,٣
٢١ التنسيق بين الإدارات الأمنية المختلفة	٢٤١	٦١	١٩	٢	١
	٧٤,٤	١٨,٨	٥,٩	٠,٦	٠,٣
٢٢ زيادة القوى العاملة في جهاز الشرطة الكويتي	٢٢٨	٤٨	٣٢	١١	٥
	٧٠,٤	١٤,٨	٩,٩	٣,٤	١,٥
٢٣ زيادة الاهتمام بقضايا حقوق الإنسان	٢٣٩	٥٩	٢٠	—	٦
	٧٣,٨	١٨,٢	٦,٢		١,٩

ويلاحظ من الجدول رقم (٥) أن نسب الموافقة لوسائل مواجهة جرائم العمالة الوافدة كانت مرتفعة جداً (١٦ بنداً)، حيث بلغ الوسيط ٥، وباقي البنود السبعة جاءت مرتفعة كذلك؛ إذ بلغ الوسيط ٤.

(٣) الفروق بين متوسطات عينة الدراسة:

٣-١ - متغير الوظيفة:

أ - مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجريمة تبعاً لمتغير الوظيفة، وذلك موضح في الجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦)

مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجريمة تبعاً لمتغير الوظيفة

الدلالة	وظائف قيادية (ن = ١٣٧)		وظائف عامة (ن = ١٨٧)		
	م	ع	م	ع	
١	٤,١٠	٠,٩٨	٤,٢٠	٠,٩٥	الحاجة إلى المال
٢	٣,٥٦	١,٠	٣,٦٦	١,٠٤	عدم القدرة على الإنفاق على الأسرة
٣	٣,٣٨	١,٢٣	٣,٥٥	١,٢٥	وسيلة للكسب والعيش
٤	٣,٩٥	١,٥٢	٣,٨٣	١,١٥	البطالة
٥	٣,١٠	١,٢٠	٣,٢٢	١,٢٥	عدم اصطحاب الأسرة
٦	٢,٤٨	١,٢٠	٢,٩٧	١,٢٤	تقلبات الأسعار وارتفاعها
٧	٣,٠٠	١,١٥	٢,٩٤	١,٢٧	السكن غير ملائم
٨	٣,٢١	١,٢٠	٣,٤١	١,١٩	التأخير في دفع الدين
٩	٢,٩٦	١,٢٨	٢,٩٩	١,٢٨	صعوبة التكيف مع المجتمع
١٠	٣,٢٢	١,٢٦	٣,١٠	١,٢٥	اختلاف العادات والتقاليد
١١	٣,١٢	١,٢١	٣,١٨	١,٣١	الشعور بالاضطهاد
١٢	٣,٠٠	١,١٥	٣,١٦	١,٢٩	ساعات العمل كثيرة
١٣	٢,٨٠	١,٠٢	٣,٠٤	١,١٥	طبيعة العمل غير المناسبة*
١٤	٢,٩١	١,٠٧	٢,٩٢	١,٢٢	الحرمان من الإجازات
١٥	٢,٨٥	١,١٥	٢,٨٤	١,١٣	تجاوزات مالية في العمل
١٦	٢,٣٦	١,٠١	٢,٦١	١,٠٥	الشك من أصحاب الرؤساء*
١٧	٢,٤٩	١,٧	٢,٦٦	١,١٠	ضعف في شخصية الرؤساء
١٨	٢,٩١	١,١٢	٢,٨٥	١,٢٠	ضعف المستوى التعليمي للرؤساء
١٩	٣,٠٢	١,٠٤	٣,٣٠	١,١٠	خوف العامل من إنهاء العقد*
٢٠	٣,٣٠	١,٠٥	٣,٤١	١,٠٧	الاندفاع والرعونة
٢١	٣,٣٤	١,١٧	٣,٤٥	١,١١	الاستفزاز وسرعة الغضب
٢٢	٣,٧١	١,٠٥	٣,٩٩	١,٠٥	التأخير في صرف الأجور*

تابع / جدول رقم (٦)

مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجريمة تبعاً لمتغير الوظيفة

الدلالة	وظائف قيادية (ن = ١٣٧)		وظائف عامة (ن = ١٨٧)		
	ع	م	ع	م	
٢٣	٣,٨٢	١,٠٢	٣,٩٠	١,٠٥	تدني معدلات الأجور
٢٤	٣,٤٦	١,٠١	٣,٥٥	١,١٣	عدم المساواة في الأجور
٢٥	٢,٨٥	١,١٥	٣,١٠	١,١٣	قلة تحويلات العمالة الوافدة
٢٦	٣,٩٢	١,٢١	٤,١٠	١,٠٧	ضعف ضوابط وشروط استقدام العمالة
٢٧	٣,٥٥	١,٢٧	٣,٦٥	١,٠٩	اختلاف الثقافة
٢٨	٣,٣٤	١,٢٨	٣,٥٨	١,١٨	فقدان التفاعل والاتصال بين العمالة الوافدة والمجتمع الذي تعيش فيه
٢٩	٤,١٦	١,٠٣	٣,٩٨	١,٠٤	إخلال مكاتب استقدام العمالة بشروط العقد
٣٠	٣,٩٥	١,٢٤	٤,١٦	١,١٢	عدم كفاية العقوبات الرادعة في قانون العمل وقانون الإقامة
٣١	٤,٥٥	٠,٨٤	٤,٥١	٠,٩٢	عدم كفاية العقوبة على المتاجرين في إقامة العمالة الوافدة
٣٢	٤,١٢	١,٠٧	٤,١٠	١,١٢	ضعف التشريعات الحاكمة لسياسات الأجور
٣٣	٤,٠١	١,٢٠	٤,١٦	١,٠١	عدم التنسيق مع البلد المصدر للعمالة الوافدة
٣٤	٤,٠٢	١,١٠	٤,٠٩	١,١٨	عدم التزام الكفاءة توفير العمل المناسب

ويلاحظ من جدول رقم (٦) اختلاف درجات الموافقة على الأسباب والدوافع الواردة بالدراسة من أنها تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم في الكويت تبعاً لمتغير الوظيفة؛ حيث نالت فئة الوظائف العامة درجات أكثر على خمسة بنود أرقام (١٣ و ١٦ و ١٩ و ٢٢ و ٢٥)، وكانت أعلى درجات موافقة

(طبيعة العمل غير المناسبة - الشك من أصحاب الرؤساء - الخوف من إنهاء العقد - التأخير في صرف الأجور - قلة تحويلات العمالة الوافدة).

أما البنود الأخرى فنالت مستوى دلالة إحصائية أعلى من ٠,٠٥ وبالتالي تعتبر استجابات فئة الوظائف القيادية متفقة مع استجابات فئة الوظائف العامة وعدد البنود (٢٩ بنداً).

ب - مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأساليب والوسائل لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير الوظيفة، وهو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأساليب والوسائل لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير الوظيفة

الدلالة	وظائف قيادية ن = ١٣٧		وظائف عامة ن = ١٨٧		
	ع	م	ع	م	
١	٣,٧٠	١,٢٠	٣,٥٥	١,٢٠	التقليل من قيود الالتحاق بعائل
٢	٣,٧٤	١,١٤	٣,٥٩	١,١٢	زيادة الأجور للعمالة الوافدة
٣	٤,٤٥	٠,٨١	٤,٣٣	٠,٨٦	الحد من الاعتماد على الكم والتركيز على نوعية العمالة الوافدة
٤	٣,٨٦	١,٠٩	٣,٨٤	١,٠٨	الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية والعربية محل العمالة الأجنبية
٥	٤,٢٧	١,٠٣	٤,٢٠	١,٠٢	توفير فرص أكبر للتوظيف للمواطن الكويتي
٦	٤,٣٦	٠,٩٣	٤,٣٣	٠,٨٩	التحفيز المستمر الفعال للمواطنين على العمل في القطاع الخاص

تابع / جدول رقم (٧)
مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأساليب والوسائل
لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير الوظيفة

الدالة	وظائف قيادية ن = ١٣٧		وظائف عامة ن = ١٨٧		
	ع	م	ع	م	
٠,٦٣٨	٠,٩٠	٤,٤٢	٠,٨٠	٤,٤٧	٧ التنسيق المؤسسي مع البلد المصدر ووضع شروط وضوابط لاستقدام العمالة
٠,٣٩٢	١,١٦	٣,٨٢	١,١٤	٣,٩٣	٨ السماح للعمالة الوافدة باصطحاب أسرهم للاستقرار النفسي والاجتماعي
٠,٦٣٧	١,١٠	٤,٠٠	١,١٠	٤,٠٦	٩ استقدام العمالة الوافدة من الدول التي تتفق مع عادات المجتمع الكويتي وتقاليده
٠,٩٥٨	٠,٦٩	٤,٤٩	٠,٧٧	٤,٥٠	١٠ إلزام الكفلاء توفير العمل المناسب
*٠,٠٢	٠,٦٣	٤,٦١	٠,٤٥	٤,٨٠	١١ إلزام مكاتب الإقامة شروط الإقامة وقوانينها
٠,١٧٧	٠,٦٩	٤,٦٠	٠,٦٤	٤,٧٢	١٢ زيادة الدور الرقابي للدولة على شركات القطاع الخاص
٠,٦٨٤	,٦٧	٤,٧١	٠,٧٤	٤,٦٨	١٣ عمل حملات تطهير في البلاد لاستبعاد العمالة المخالفة والمتسللة
٠,٣٦٤	,٥٨	٤,٧١	٠,٧٤	٤,٦٤	١٤ ضرورة التوعية الإعلامية والأمنية للوفاة من جرائم العمالة الوافدة
٠,٨٤٤	,٨١	٤,٤٩	٠,٧٨	٤,٤٧	١٥ التعديل التشريعي لقانون الإقامة
٠,٧٣٩	,٧٦	٤,٥٣	٠,٧١	٤,٥٦	١٦ التعديل التشريعي لقانون العمل
٠,٤٨١	٠,٦٨	٤,٧٣	٠,٥٠	٤,٧٧	١٧ تشديد العقوبة على المتاجرين في الإقامة
٠,٢٦٧	٠,٦٨	٤,٥٠	٠,٧٦	٤,٥٣	١٨ تشجيع الاستثمارات الخاصة وتبنيها لسياسة عمالية تشجع على زيادة معدل التنمية والقيام بدور أكثر فعالية

تابع / جدول رقم (٧)
مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأساليب والوسائل
لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير الوظيفة

الدالة	وظائف قيادية ن = ١٣٧		وظائف عامة ن = ١٨٧		
	م	ع	م	ع	
١٩	٤,٦٢	٠,٧١	٤,٦٩	٠,٥٩	التخطيط الأمني لمواجهة جرائم الوافدين
٢٠	٤,٧٢	٠,٦٣	٤,٦٨	٠,٦٠	التنسيق بين وزارتي الشؤون والداخلية
٢١	٤,٦٥	٠,٧٢	٤,٦٧	٠,٥٨	التنسيق بين الإدارات الأمنية المختلفة
٢٢	٤,٤٧	٠,٩٤	٤,٥٠	٠,٩٠	زيادة القوى العاملة في جهاز الشرطة الكويتي
٢٣	٤,٦٤	٠,٧٥	٤,٦٠	٠,٧٨	زيادة الاهتمام بقضايا حقوق الإنسان

ويلاحظ من الجدول رقم (٧) الخاص بالأساليب والوسائل لمواجهة جرائم العمالة الوافدة أنه قد اختلفت درجات الموافقة على الوسائل والحلول وكفايتها بين الفئتين؛ حيث نالت فئة الوظائف القيادية على بند واحد فقط (بند ١١) درجة أعلى في الموافقة بشأن إلزام مكاتب الإقامة شروط العقد والقوانين؛ حيث بلغ متوسط الحساب ٤,٨٠ بانحراف معياري ٠,٤٥.

أما البنود الأخرى فقد نالت مستوى دلالة إحصائية أعلى من ٠,٠٥، ومن ثم تعتبر استجابات فئة الوظائف القيادية متفقة مع استجابات فئة الوظائف العامة وعدد البنود (٢٢ بنداً).

٢-٣ - متغير المؤهل الدراسي:

أ - مقارنة بين متوسطات عينة الدراسة عن الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة للعمالة الوافدة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي.

جدول رقم (٨)

مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجريمة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

الدلالة	جامعي فما فوق (ن = ٢١٤)		ثانوي فأقل (ن = ١١٠)		
	م	ع	م	ع	
١	٤,٠٥	١,٠١	٤,٣٧	٨٢	*٠,٠٠٤ الحاجة إلى المال
٢	٣,٤٦	١,٠٠	٣,٩٢	١,٠١	*٠,٠٠١ عدم القدرة على الإنفاق على الأسرة
٣	٣,٣٣	١,٢٤	٣,٧٧	١,٢١	*٠,٠٠٢ وسيلة للكسب والعيش
٤	٣,٨٦	١,١٠	٣,٩٢	١,٢٥	٠,٧٠٤ البطالة
٥	٣,١٣	١,١٩	٣,٢٥	١,٢٩	٠,٣٨٥ عدم اصطحاب الأسرة
٦	٢,٩٠	١,١٨	٢,٩٥	١,٣٠	٠,٧٤٥ تقلبات الأسعار وارتفاعها
٧	٢,٩٢	١,١٨	٣,٠٥	١,٣٠	٠,٣٦٥ السكن غير ملائم
٨	٣,٢٧	١,١٣	٣,٤٤	١,٣٠	٠,٢٤٧ التأخير في دفع الدين
٩	٢,٨٣	١,٢٦	٣,٢٥	١,٢٩	*٠,٠٠٥ صعوبة التكيف مع المجتمع
١٠	٣,٠٧	١,٢٣	٣,٣٠	١,٢٩	٠,١٢٤ اختلاف العادات والتقاليد
١١	٣,١٧	١,٢٠	٣,١٢	١,٣٨	٠,٧٢٥ الشعور بالاضطهاد
١٢	٢,٩٤	١,١٩	٣,٣٧	١,٢٨	*٠,٠٠٤ ساعات العمل كثيرة
١٣	٢,٨٨	١,٠٧	٣,٠٥	١,١٦	٠,١٨٤ طبيعة العمل غير المناسبة
١٤	٢,٩٢	١,١٢	٢,٩١	١,٢٢	٠,٩٣٥ الحرمان من الإجازات
١٥	٢,٨٩	١,١٢	٢,٧٧	١,١٩	٠,٤٠٠ تجاوزات مالية في العمل
١٦	٢,٤٤	١,٠١	٢,٦٣	١,١٠	٠,١٤٥ الشك من أصحاب الرؤساء
١٧	٢,٦٠	١,٠٧	٢,٥٦	١,١١	٠,٧٨٩ ضعف في شخصية الرؤساء
١٨	٢,٨٣	١,١٢	٢,٩٦	١,٢٥	٠,٣٦٩ ضعف المستوى التعليمي للرؤساء
١٩	٣,١٤	١,٠٣	٣,٢٧	١,١٧	٠,٣٠١ خوف العامل من إنهاء العقد
٢٠	٣,٤٠	١,٠٥	٣,٢٨	١,٠٩	٠,٣٤٢ الاندفاع والرعونة
٢١	٣,٤٠	١,٠٨	٣,٤٢	١,٢٤	٠,٩٠٧ الاستفزاز وسرعة الغضب

تابع / جدول رقم (٨)
مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأسباب
والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجريمة
تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

الدلالة	ثانوي فأقل (ن = ١١٠)		جامعي فما فوق (ن = ٢١٤)		
	ع	م	ع	م	
٢٢	١,٠٨	٤,٠٩	١,٠٣	٣,٧٦	التأخير في صرف الأجور
٢٣	١,٠٥	٣,٩٢	١,٠٢	٣,٨٤	تدني معدلات الأجور
٢٤	١,١٦	٣,٥٤	١,٠٣	٣,٥٠	عدم المساواة في الأجور
٢٥	١,٢٢	٣,٢٠	١,٠٩	٢,٨٩	قلة تحويلات العمالة الوافدة
٢٦	١,٠٦	٤,١٢	١,١٧	٣,٩٧	ضعف ضوابط استقدام العمالة وشروطه
٢٧	١,١٣	٣,٨٠	١,١٨	٣,٥١	اختلاف الثقافة
٢٨	١,٢٦	٣,٦٨	١,٢٠	٣,٣٧	فقدان التفاعل والاتصال بين العمالة الوافدة والمجتمع الذي تعيش فيه
٢٩	١,٠٩	٣,٩٣	١,٠١	٤,١٢	إخلال مكاتب استقدام العمالة بشروط العقد
٣٠	١,١٢	٤,٢٣	١,١٦	٣,٩٩	عدم كفاية العقوبات الرادعة في قانون العمل وقانون الإقامة
٣١	٠,٩٩	٤,٤٨	٠,٨٢	٤,٥٥	عدم كفاية العقوبة على المتاجرين في إقامة العمالة الوافدة
٣٢	١,١٨	٤,٠٨	١,٠٥	٤,١٢	ضعف التشريعات الحاكمة لسياسات الأجور
٣٣	١,١١	٤,٠١٩	١,٠٩	٤,٠٥	عدم التنسيق مع البلد المصدر للعمالة الوافدة
٣٤	١,٢٠	٤,١١	١,١٢	٤,٠٣	عدم التزام الكفلاء توفير العمل المناسب

ويلاحظ من الجدول رقم (٩) اختلاف درجات الموافقة على الأسباب والدوافع الواردة بالدراسة من أنها تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم في الكويت تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث نالت فئة الحاصلين على مؤهل ثانوي

فأقل على (٩ بنود) أعلى درجات الموافقة، وجاءت متوسطات هذه البنود على النحو التالي:

- ١ - الحاجة إلى المال.
- ٢ - عدم القدرة على الإنفاق على الأسرة.
- ٣ - وسيلة للكسب والعيش.
- ٤ - صعوبة التكيف مع المجتمع.
- ٥ - ساعات العمل كثيرة.
- ٦ - التأخير في صرف الأجور.
- ٧ - قلة التحويلات.
- ٨ - اختلاف الثقافة.
- ٩ - فقدان التفاعل والاتصال الاجتماعي بين العمالة الوافدة والمجتمع الذي تعيش فيه.

أما باقي البنود في الجدول السابق فليس لها دلالة إحصائية؛ حيث اتفقت استجابات العينة تبعاً للمؤهل على الأسباب المقترحة الأخرى.

ب - مقارنة بين متوسطات عينة الدراسة على الأساليب والوسائل لمواجهة العمالة الوافدة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي.

جدول رقم (٩)

مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأساليب والوسائل لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

الدلالة	ثانوي فأقل (ن = ١١٠)		جامعي فما فوق (ن = ٢١٤)			
	ع	م	ع	م		
١	٠,٥٢١	١,١٩	٣,٥٥	١,٢٠	٣,٦٤	التقليل من قيود الالتحاق بعائل
٢	٠,٩٩٨	١,٠٧	٣,٦٥	١,١٦	٣,٦٥	زيادة الأجور للعمالة الوافدة
٣	٠,١٦١	٠,٩٠	٤,٢٨	٠,٨١	٤,٤٣	الحد من الاعتماد على الكم والتركيز على نوعية العمالة الوافدة

تابع / جدول رقم (٩)
مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأساليب والوسائل
لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

الدلالة	ثانوي فأقل (ن = ١١٠)		جامعي فما فوق (ن = ٢١٤)			
	ع	م	ع	م		
٤	٠,٩٤٢	١,١٨	٣,٨٥	١,٠٤	٣,٦٨	الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية والعربية محل العمالة الأجنبية
٥	٠,٥٢٦	٠,٩٧	٤,٢٨	١,٠٥	٤,٢١	توفير فرص أكبر للتوظيف للمواطن الكويتي
٦	٠,٨٦٥	٠,٩٠	٤,٣٥	٠,٩١	٤,٣٤	التحفيز المستمر الفعال للمواطنين على العمل في القطاع الخاص
٧	٠,٤٧٠	٠,٩٤	٤,٣٩	٠,٨١	٤,٤٧	التنسيق المؤسسي مع البلد المصدر ووضع شروط وضوابط لاستقدام العمالة
٨	٠,٠٩٣	١,١٨	٣,٧٢	١,١٣	٣,٩٥	السماح للعمالة الوافدة باصطحاب أسرهم للاستقرار النفسي والاجتماعي
٩	*٠,٠٥٠	١,١٦	٣,٨٥	١,٠٦	٤,١١	استقدام العمالة الوافدة من الدول التي تتفق مع عادات المجتمع الكويتي وتقاليده
١٠	٠,٩٥٨	٠,٦٩	٤,٤٩	٠,٧٤	٤,٥٠	إلزام الكفلاء توفير العمل المناسب
١١	٠,٦٣	٠,٦٧	٤,٦١	٠,٥٢	٤,٧٣	إلزام مكاتب الإقامة شروط الإقامة وقوانينها
١٢	٠,٦١٢	٠,٧٠	٤,٦٣	٠,٦٦	٤,٦٧	زيادة الدور الرقابي للدولة على شركات القطاع الخاص
١٣	٠,١٣٧	٠,٦٠	٤,٧٧	٠,٧٤	٤,٦٦	عمل حملات تطهير في البلاد لاستبعاد العمالة المخالفة والمتسللة
١٤	٠,٤٥٠	٠,٥٨	٤,٧٢	٠,٦٨	٤,٦٦	ضرورة التوعية الإعلامية والأمنية للوقاية من جرائم العمالة الوافدة
١٥	٠,٣١٠	٠,٨٩	٤,٤٢	٠,٧٤	٤,٥٢	التعديل التشريعي لقانون الإقامة
١٦	*٠,٠٢٤	٠,٨٦	٤,٤٢	٠,٦٥	٤,٦١	التعديل التشريعي لقانون العمل
١٧	٠,١٤٨	٠,٧١	٤,٦٧	٠,٥٦	٤,٧٩	تشديد العقوبة على المتاجرين في الإقامة

تابع / جدول رقم (٩)
مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأساليب والوسائل
لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

الدلالة	ثانوي فأقل (ن = ١١٠)		جامعي فما فوق (ن = ٢١٤)		
	ع	م	ع	م	
٠,٨٥٠	٠,٨٠	٤,٥٣	٠,٧٤	٤,٥٠	١٨ تشجيع الاستثمارات الخاصة وتبنيها لسياسة عمالية تشجع على زيادة معدل التنمية والقيام بدور أكثر فعالية
٠,٠٧١	٠,٥٧	٤,٧٥	٠,٦٧	٤,٦٢	١٩ التخطيط الأمني لمواجهة جرائم الوافدين
٠,٨١٠	٠,٦٣	٤,٧١	٠,٦٠	٤,٦٩	٢٠ التنسيق بين وزارتي الشؤون والداخلية
٠,١٤٦	٠,٥٩	٤,٧٤	٠,٦٧	٤,٦٣	٢١ التنسيق بين الإدارات الأمنية المختلفة
٠,٠٢١*	٠,٧٥	٤,٦٥	٠,٩٨	٤,٤١	٢٢ زيادة القوى العاملة في جهاز الشرطة الكويتي
٠,٢١٦	٠,٨٠	٤,٥٥	٠,٧٥	٤,٦٦	٢٣ زيادة الاهتمام بقضايا حقوق الإنسان

يلاحظ من الجدول رقم (٩) الخاص بالأساليب والوسائل لمواجهة جرائم العمالة الوافدة اختلاف درجات الموافقة على الوسائل والحلول وكفائتها بين أفراد العينة تبعاً للمؤهل الدراسي، حيث بلغت متوسطات الموافقة على بندين أعلى متوسطات للحاصلين على مؤهل جامعي فأكثر، والبندان هما:

- ١ - استخدام العمالة من دول تتفق مع عادات المجتمع الكويتي وتقاليده.
- ٢ - التعديل التشريعي لقانون العمل.

في حين جاءت متوسطات حساب الموافقة على بند زيادة القوى العاملة في جهاز الشرطة الكويتي أعلى عند حملة المؤهل الثانوي فأقل.

أما البنود الأخرى فنالت مستوى دلالة إحصائية أعلى من ٠,٠٥، ومن ثم

تعتبر استجابات فئة حملة المؤهل الجامعي فما فوق متفقة مع استجابات حملة الثانوي فأقل وعدد البنود (٢٠ بنداً)

٣-٣ - متغير جهة العمل (الحكومي - الخاص):

أ - مقارنة بين متوسطات عينة الدراسة على الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة للعمالة الوافدة تبعاً لمتغير جهة العمل.

جدول رقم (١٠)

مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة للعمالة الوافدة تبعاً لمتغير جهة العمل

الدلالة	خاص (ن = ١٤٥)		حكومي (ن = ١٧٩)		
	ع	م	ع	م	
٠,٠٠٠١*	١,٠٥	٣,٩٥	٠,٨٥	٤,٣٣	١ الحاجة إلى المال
٠,١١٥	١,٠٦	٣,٥٢	٠,٩٩	٣,٧٠	٢ عدم القدرة على الإنفاق على الأسرة
٠,٠٠٠١*	١,٣٣	٣,٠٣	١,٠٤	٣,٨٤	٣ وسيلة للكسب والعيش
٠,٢٤٦	١,١٥	٣,٨٠	١,١٥	٣,٩٥	٤ البطالة
٠,٩٥٥	١,٢٣	٣,١٧	١,٢٣	٣,١٧	٥ عدم اصطحاب الأسرة
٠,٧٥٠	١,١٧	٢,٨٩	١,٢٧	٢,٩٣	٦ تقلبات الأسعار وارتفاعها
٠,٩٢١	١,٢١	٢,٩٦	١,٢٣	٢,٩٧	٧ السكن غير ملائم
٠,٩٢٥	١,١٧	٣,٣٣	١,٢٢	٣,٣٢	٨ التأخير في دفع الدين
٠,٦٩٩	١,٢٦	٢,٩٤	١,٣٠	٣,٠٠	٩ صعوبة التكيف مع المجتمع
٠,٠٥*	١,٢٨	٢,٩٦	١,٢٢	٣,٣٠	١٠ اختلاف العادات والتقاليد
٠,٠٧٠	١,٣٠	٣,٣٠	١,٢٣	٣,٠٤	١١ الشعور بالاضطهاد
٠,٠٧٢	١,٢٧	٢,٩٥	١,٢٠	٣,٢٠	١٢ ساعات العمل كثيرة
٠,٤٨٦	١,١٧	٢,٩٩	١,٠٤	٢,٩٠	١٣ طبيعة العمل غير المناسبة
٠,٨٤١	١,١٧	٢,٩٣	١,١٥	٢,٩١	١٤ الحرمان من الإجازات
٠,٩٩٤	١,٠٨	٢,٨٥	١,١٩	٢,٨٥	١٥ تجاوزات مالية في العمل
٠,٧٩٦	٠,٩٩	٢,٤٩	١,٨	٢,٥٢	١٦ الشك من الرؤساء

تابع / جدول رقم (١٠)

مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ارتكاب الجريمة للعمالة الوافدة تبعاً لمتغير جهة العمل

الدلالة	خاص (ن = ١٤٥)		حكومي (ن = ١٧٩)		
	ع	م	ع	م	
٠,٨٣٤	١,٠٦	٢,٥٧	١,١١	٢,٦٠	١٧ ضعف في شخصية الرؤساء
٠,٠٦٣	١,١٢	٢,٧٤	١,٢٠	٢,٩٨	١٨ ضعف المستوى التعليمي للرؤساء
٠,١٥٧	٠,٩٤	٣,٠٩	١,١٨	٣,٢٦	١٩ خوف العامل من إنهاء العقد
٠,٣٥٧	٠,٩٧	٣,٤٢	١,١٣	٣,٣١	٢٠ الاندفاع والرعونة
*٠,٠١٦	١,٠٠	٣,٥٧	١,٢٢	٣,٢٧	٢١ الاستفزاز وسرعة الغضب
٠,٢٦٢	١,٠٧	٣,٨٠	١,٠٤	٣,٩٢	٢٢ التأخير في صرف الأجور
٠,٤٣٠	٠,٩٩	٣,٩٢	١,٠٦	٣,٨٣	٢٣ تدني معدلات الأجور
٠,٢٢١	١,٠٣	٣,٥٩	١,١١	٣,٤٥	٢٤ عدم المساواة في الأجور
٠,٢١٩	١,٠٦	٣,٠٨	١,٢٠	٢,٩٣	٢٥ قلة تحويلات العمالة الوافدة
٠,٢٧٩	١,٠٥	٤,١٠	١,٢٠	٣,٩٦	٢٦ ضعف ضوابط استقدام العمالة وشروطه
٠,١٢٢	١,١٣	٣,٥٠	١,٢٠	٣,٧٠	٢٧ اختلاف الثقافة
٠,٤٢١	١,٠٧	٣,٥٤	١,٣٤	٣,٤٣	٢٨ فقدان التفاعل والاتصال بين العمالة الوافدة والمجتمع الذي يعيشون فيه
*٠,٠٥٠	١,٠١	٣,٩٣	١,٠٦	٤,١٦	٢٩ إخلال مكاتب استقدام العمالة بشروط العقد
**٠,٠٠١	١,٢٥	٣,٧٦	١,٠٥	٤,٣٢	٣٠ عدم كفاية العقوبات الرادعة في قانون العمل وقانون الإقامة
*٠,٠٣٢	٠,٩٢	٤,٤١	.٨٥	٤,٦٢	٣١ عدم كفاية العقوبة على المتاجرين في إقامة العمالة الوافدة
٠,٧٣١	١,٠٢	٤,١٣	١,١٦	٤,٠٩	٣٢ ضعف التشريعات الحاكمة لسياسات الأجور
٠,٢٥٦	١,٠٧	٤,٠٢	١,١١	٤,١٦	٣٣ عدم التنسيق مع البلد المصدر للعمالة الوافدة
٠,١٠٢	١,٠٤	٤,١٧	١,٢٢	٣,٩٧	٣٤ عدم التزام الكفلاء توفير العمل المناسب

ويلاحظ من الجدول رقم (١٠) اختلاف درجات الموافقة على الأسباب

والدوافع الواردة بالدراسة من أنها تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم في الكويت تبعاً لمتغير قطاع العمل على (٧ بنود)، حيث جاء متوسط موافقة العاملين بالقطاع الحكومي أعلى في (٦ بنود، وهي:

- ١ - الحاجة إلى المال.
 - ٢ - وسيلة لكسب العيش.
 - ٣ - اختلاف العادات والتقاليد.
 - ٤ - الاستفزاز وسرعة الغضب.
 - ٥ - عدم كفاية العقوبات.
 - ٦ - عدم كفاية العقوبة على المتاجرين في إقامة العمالة الوافدة.
- في حين جاء متوسط موافقة العاملين في القطاع الخاص أعلى من العاملين في القطاع الحكومي وهو (إخلال مكاتب استقدام العمالة بشروط العقد). أما البنود الأخرى فنالت مستوى دلالة إحصائية أعلى من ٠,٠٥، ومن ثم تعتبر استجابات فئة العاملين بالقطاع الحكومي متفقة مع استجابات العاملين بالقطاع الخاص وعدد البنود (٢٧ بنداً).
- ب - مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على أساليب ووسائل مواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير جهة العمل.

جدول رقم (١١)

مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأساليب والوسائل لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير جهة العمل

الدلالة	وظائف عامة ن = ١٤٥		حكومي ن = ١٧٩		
	ع	م	ع	م	
١	٠,٣٠٩	١,١٦	١,٢٣	٣,٥٥	التقليل من قيود الالتحاق بعائل
٢	٠,٩٦	٣,٩٩	١,١٨	٣,٣٨	زيادة الأجور للعمالة الوافدة
٣	٠,٩٣٦	٠,٧٨	٠,٨٩	٤,٣٨	الحد من الاعتماد على الكم والتركيز على نوعية العمالة الوافدة

تابع / جدول رقم (١١)
مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأساليب والوسائل
لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير جهة العمل

الدلالة	وظائف عامة ن = ١٤٥		حكومي ن = ١٧٩		
	ع	م	ع	م	
٠,٤٣٦	١,٠٤	٣,٨٠	١,١٢	٣,٨٩	٤ الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية والعربية محل العمالة الأجنبية
**٠,٠٠١	١,١١	٣,٩٦	٨٩,٠	٤,٤٥	٥ توفير فرص أكبر للتوظيف للمواطن الكويتي
**٠,٠٠١	٠,٩٤	٤,١٢	٨٤,٠	٤,٥٣	٦ التحفيز المستمر الفعال للمواطنين على العمل في القطاع الخاص
٠,٦٦	٠,٨٢	٤,٣٤	٠,٨٨	٤,٥٢	٧ التنسيق المؤسسي مع البلد المصدر ووضع شروط وضوابط لاستقدام العمالة
*٠,٠٠١	١,٠٣	٤,١٠	١,٢١	٣,٦٩	٨ السماح للعمالة الوافدة باصطحاب أسرهم للاستقرار النفسي والاجتماعي
٠,٠٧٥	١,٠٧	٤,١٤	١,٢١	٣,٩٣	٩ استقدام العمالة الوافدة من الدول التي تتفق مع عادات المجتمع الكويتي وتقاليد
٠,٣٢٦	٠,٧٤	٤,٤٥	٠,٧١	٤,٤٦	١٠ إلزام الكفلاء توفير العمل المناسب
٠,٤٠٠	٠,٥٣	٤,٦٦	٠,٦٠	٤,٧٢	١١ إلزام مكاتب الإقامة شروط وقوانين الإقامة
*٠,٠٠١	٠,٧٦	٤,٥٢	٠,٥٧	٤,٧٧	١٢ زيادة الدور الرقابي للدولة على شركات القطاع الخاص
**٠,٠٠١	٠,٨٣	٤,٥٤	٠,٥٣	٤,٨٢	١٣ عمل حملات تطهير في البلاد لاستبعاد العمالة المخالفة والمتسللة
*٠,٠٠٢	٠,٨٠	٤,٥٥	٠,٤٨	٤,٧٩	١٤ ضرورة التوعية الإعلامية والأمنية للوقاية من جرائم العمالة الوافدة
٠,٤٥٩	٠,٧٩	٤,٤٦	٠,٨٠	٤,٥١	١٥ التعديل التشريعي لقانون الإقامة
٠,٢١٧	٠,٧٧	٤,٤٩	٠,٧٠	٤,٥٩	١٦ التعديل التشريعي لقانون العمل
٠,٢٦٦	٠,٧١	٤,٧٠	٠,٥٢	٤,٧٨	١٧ تشديد العقوبة على المتاجرين في الإقامة

تابع / جدول رقم (١١)

مقارنة بين متوسطات موافقة عينة الدراسة على الأساليب والوسائل لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير جهة العمل

الدالة	وظائف عامة ن = ١٤٥		حكومي ن = ١٧٩		
	ع	م	ع	م	
٠,٣١٦	٠,٦٩	٤,٤٥	٠,٨٢	٤,٤٧	١٨ تشجيع الاستثمارات الخاصة وتبنيها لسياسة عمالية تشجع على زيادة معدل التنمية والقيام بدور أكثر فعالية
*٠,٠٠٢	٠,٧٥	٤,٥٣	٠,٥٢	٤,٧٧	١٩ التخطيط الأمني لمواجهة جرائم الوافدين
**٠,٠٠١	٠,٧٤	٤,٥٧	٠,٤٥	٤,٨٠	٢٠ التنسيق بين وزارتي الشؤون والداخلية
**٠,٠٠١	٠,٧٧	٤,٥٢	٠,٤٩	٤,٧٨	٢١ التنسيق بين الإدارات الأمنية المختلفة
**٠,٠٠١	١,١٤	٤,١٠	٠,٥٠	٤,٨٠	٢٢ زيادة القوى العاملة في جهاز الشرطة الكويتي
**٠,٠٠١	٠,٥٨	٤,٧٦	٠,٨٧	٤,٥١	٢٣ زيادة الاهتمام بقضايا حقوق الإنسان

يلاحظ من الجدول رقم (١١) الخاص بالأساليب والوسائل لمواجهة العمالة الوافدة اختلاف درجات الموافقة على الوسائل والحلول وكفايتها بين أفراد العينة تبعاً لجهة العمل؛ حيث بلغت متوسطات الموافقة على (٩ بنود) أعلى بمتوسطات الموافقة للعاملين بالقطاع الحكومي، والبنود هي:

- ١ - توفير فرص أكبر للتوظيف للمواطن الكويتي.
- ٢ - التحفيز المستمر والفعال للمواطنين على العمل بالقطاع الخاص.
- ٣ - زيادة الدور الرقابي على شركات القطاع الخاص.
- ٤ - عمل حملات تطهير في البلاد لاستبعاد العمالة المخالفة والمتسللة.
- ٥ - ضرورة التوعية الإعلامية والأمنية للوقاية من جرائم العمالة الوافدة.
- ٦ - التخطيط الأمني لمواجهة جرائم الوافدين.
- ٧ - التنسيق بين وزارتي الشؤون والداخلية.

- ٨ - التنسيق بين الإدارات الأمنية المختلفة.
 - ٩ - زيادة القوى العاملة في جهاز الشرطة الكويتية.
- في حين يوضح الجدول كذلك أن متوسط درجات الموافقة على الحلول المقترحة أعلى في (٣ بنود) للعاملين في القطاع الخاص، والبنود هي:
- ١ - زيادة الأجور للعمالة الوافدة.
 - ٢ - السماح للعمالة الوافدة باصطحاب أسرهم للاستقرار النفسي والاجتماعي.
 - ٣ - زيادة الاهتمام بقضايا حقوق الإنسان.
- أما البنود الأخرى فقد نالت مستوى دلالة إحصائية أعلى من ٠,٠٥، ومن ثم تعتبر استجابات فئة العاملين بالقطاع الحكومي متفقة مع استجابات العاملين بالقطاع الخاص وعدد البنود (١١ بنداً).

(٤) مناقشة النتائج:

- في ضوء أهداف الدراسة التي تلقي الضوء على الأساليب الأمنية الحديثة في مواجهة جرائم العمالة الوافدة بدولة الكويت، تم تجميع نتائج آراء عينة الدراسة، وجاءت على النحو التالي:
- آراء العينة الكلية على بنود الدراسة حول الأسباب والدوافع التي أوردناها بالاستبانة على أنها قد تؤدي لارتكاب العمالة الوافدة للجرائم تبين ما يلي:
- أن غالبية عينة الدراسة وافقت على عدم كفاية العقوبة على المتاجرين في إقامة العمالة الوافدة؛ حيث بلغ نسبة الموافقين داخل العينة الكلية أكثر من ٩٦ ٪. يليه في الأسباب المقترحة في دوافع ارتكاب الوافد للجرائم الحاجة إلى المال؛ حيث بلغت نسبة الموافقين ٩٤ ٪، وكذلك الأمر بالنسبة لعدم كفاية العقوبات الرادعة في قانون العمل والإقامة، وبند إخلال مكاتب استقدام العمالة بشروط العقد، فقد بلغت نسب الموافقة عليها أكثر من ٩٠ ٪. وأظهرت النتائج أن معظم البنود حصلت على نسب كبيرة باستثناء البندين (الشك من الرؤساء - ضعف شخصية الرؤساء).

الأساليب والوسائل لمواجهة جرائم العمالة الوافدة فقد خلصت النتائج إلى ارتفاع نسب الموافقة في جميع البنود، وقد بلغت نسب الموافقة في العينة الكلية للدراسة على حصول ١٩ بنداً على موافقة ٩٠٪، فأكثر، على أنها حلول ووسائل وأساليب لمواجهة جرائم العمالة الوافدة، وحصلت بقية البنود الأربعة على نسبة ٨٥ ٪ تقريباً، وبلغ الوسيط في معظم المقترحات لمواجهة الجرائم للعمالة الوافدة ٥؛ مما يعني أن معظمهم وافق على العبارات الواردة في الدراسة.

الفروق بين عينة الدراسة تبعاً للوظيفة (الوظائف القيادية- الوظائف العامة) ففي الأسباب المقترحة لارتكاب الجرائم للعمالة الوافدة أثبتت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين من هم فئة الوظائف القيادية وفئة الوظائف العامة؛ فقد بلغ المتوسط العام لدرجات الموافقة على الأسباب المقترحة لفئة الوظائف القيادية ١١٤,٨٨ بانحراف معياري ١٨,٣٧، في حين بلغ متوسط الموافقة لفئة الوظائف العامة ١١٨,١٥ بانحراف معياري ١٨,٢٩ عند مستوى دلالة إحصائية أكبر من ٠,٠٥، ويلاحظ ذلك بتقارب المتوسطات العامة بينهما مما يدل على اتفاق الفئتين على المقترحات حول أسباب ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم، ولكن على مستوى البنود أظهرت النتائج في جدول رقم (٦) وجود فوارق بينها؛ حيث نالت فئة الوظائف العامة درجات أكثر على خمسة بنود (١٣ و ١٦ و ١٩ و ٢٢ و ٢٥) أعلى درجات موافقة (طبيعة العمل غير المناسبة - والشك من الرؤساء - الخوف من إنهاء العقد - التأخير في صرف الأجور - قلة تحويلات العمالة الوافدة).

نتائج الفروق بين متوسطات الموافقة على المقترحات لمواجهة جرائم العمالة الوافدة تبعاً لمتغير نوع الوظيفة (وظائف قيادية - وظائف عامة) أثبتت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين من هم فئة الوظائف القيادية وفئة الوظائف العامة، وقد بلغ المتوسط العام

لدرجات الموافقة على مقترحات مواجهة جرائم العمالة الوافدة لفئة الوظائف القيادية ١٠١,٦٢، بانحراف معياري ٩,٥٢، في حين بلغت نسبة الموافقة للمقترحات لفئة الوظائف العامة ١٠٠,٦٣، بانحراف معياري ٩,٢٠ عند مستوى دلالة أكبر من ٠,٠٥٠. ويلاحظ ذلك بتقارب المتوسطات العامة بين الفئتين في المقترحات بكيفية مواجهة جرائم العمالة الوافدة. ولكن على مستوى البنود أظهرت النتائج في جدول رقم (٧) وجود فروق في بند واحد فقط؛ حيث جاء متوسط الموافقة على بند إلزام مكاتب العمل شروط العقد وقوانين الإقامة أكبر لفئة الوظائف القيادية.

- وحول الفروق بين متوسطات الموافقة تبعاً للمؤهل الدراسي (مؤهل جامعي فما فوق - مؤهل ثانوي فأقل) على الأسباب والدوافع المقترحة التي تؤدي إلى ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم فقد أثبتت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين في متوسطات درجات الموافقة على الأسباب؛ فقد بلغ المتوسط العام لموافقة فئة المؤهل ثانوي فأقل على ١١٩,٩٤، بانحراف معياري ١٩,٧٣، مقابل ١١٥,١٤، بانحراف معياري ١٧,٤٢ لحملة المؤهل الجامعي فما فوق بمستوى دلالة sig ٠,٠٣٢ وهي عند مستوى أقل من ٠,٠٥٠، مما يعني وجود فوارق ذات دلالة إحصائية بزيادة متوسطات الموافقة لحملة المؤهل الثانوي فأقل للأسباب المقترحة. سواء على مستوى المتوسط العام أو البنود، وقد أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (٨) زيادة متوسطات الموافقة لصالح حملة مؤهل الثانوي فأقل حيث نالت هذه الفئة (٩ بنود) أعلى درجات الموافقة، وجاءت متوسطاتها على النحو التالي:

- ١ - الحاجة إلى المال. ٢ - عدم القدرة على الإنفاق على الأسرة.
- ٣ - وسيلة للكسب والعيش. ٤ - صعوبة التكيف مع المجتمع.

- ٥ - ساعات العمل كثيرة. ٦ - التأخير في صرف الأجور.
- ٧ - قلة التحويلات. ٨ - اختلاف الثقافة.
- ٩ - فقدان التفاعل والاتصال الاجتماعي بين العمالة الوافدة والمجتمع الذي تعيش فيه.
- الفروق تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي للوسائل والأساليب لمواجهة جرائم العمالة الوافدة فقد أثبتت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموافقة بين حملة المؤهل الجامعي وحملة المؤهل الثانوي فأقل، وقد بلغ المتوسط العام لدرجات الموافقة لحملة المؤهل الجامعي فما فوق ١٠١,٢٩ بانحراف معياري ٨,٨٤ مقابل متوسط عام ١٠٠,٥٨ وبانحراف معياري ١٠,٢٥ لحملة مؤهل ثانوي فأقل، وهي عند مستوى دلالة أكبر من ٠,٠٥؛ مما يمكننا القول باتفاق الفئتين على المقترحات كما يظهر تقارب المتوسط العام بينهما.
- الفروق تبعاً لجهة العمل (القطاع الحكومي - القطاع الخاص) ففي الأسباب المقترحة لارتكاب الجرائم للعمالة الوافدة أثبتت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة القطاع الحكومي وفئة القطاع الخاص، وقد بلغ المتوسط العام لدرجات الموافقة على الأسباب المقترحة لفئة القطاع الحكومي ١١٧,٨٨ بانحراف معياري ١٨,٤٠ في حين بلغ متوسط الموافقة لفئة القطاع الخاص ١١٥,٣٩ بانحراف معياري ١٨,٢٦ عند مستوى دلالة إحصائية أكبر من ٠,٠٥ ويلاحظ ذلك بتقارب المتوسطات العامة بينهما؛ مما يدل على اتفاق الفئتين على المقترحات حول أسباب ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم ولكن على مستوى البنود أظهرت النتائج في جدول (١٠) وجود فوارق بينهما؛ حيث جاء متوسط موافقة العاملين في القطاع الحكومي أعلى في (٦) بنود، وهي:
- ١ - الحاجة إلى المال. ٢ - وسيلة لكسب العيش.

- ٣ - اختلاف العادات والتقاليد. ٤ - الاستفزاز وسرعة الغضب.
- ٥ - عدم كفاية العقوبات. ٦ - عدم كفاية العقوبة على المتاجرين في إقامة العمالة الوافدة.

في حين جاء متوسط موافقة العاملين في القطاع الخاص أعلى من العاملين في القطاع الحكومي، وهو (إخلال مكاتب استقدام العمالة بشروط العقد).

أما فيما يتعلق بالفروق بين القطاعين العام والخاص في الأساليب والوسائل المقترحة لمواجهة جرائم العمالة الوافدة فقد أثبتت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة القطاع الحكومي وفئة القطاع الخاص، وقد بلغ المتوسط العام لدرجات الموافقة على الأسباب المقترحة لفئة القطاع الحكومي ١٠١,٨٨ بانحراف معياري ٨,٥٧، في حين بلغ متوسط الموافقة لفئة القطاع الخاص ١٠٠,٠٢ بانحراف معياري ١٠,١٣ عند مستوى دلالة إحصائية أكبر من ٠,٠٥، ويلاحظ ذلك بتقارب المتوسطات العامة بينهما، مما يدل على اتفاق الفئتين على المقترحات حول أساليب ووسائل مقترحة لمواجهة جرائم العمالة الوافدة ولكن على مستوى البنود أظهرت النتائج في جدول رقم (١١) وجود فروق بينهما؛ حيث بلغت متوسطات الموافقة لدى العاملين في القطاع الحكومي أعلى في (٩ بنود)، وهي:

- ١ - توفير فرص أكبر للتوظيف للمواطن الكويتي.
- ٢ - التحفيز المستمر والفعال للمواطنين على العمل بالقطاع الخاص.
- ٣ - زيادة الدور الرقابي على شركات القطاع الخاص.
- ٤ - عمل حملات تطهير في البلاد لاستبعاد العمالة المخالفة والمتسللة.
- ٥ - ضرورة التوعية الإعلامية والأمنية للوقاية من جرائم العمالة الوافدة.
- ٦ - التخطيط الأمني لمواجهة جرائم الوافدين.
- ٧ - التنسيق بين وزارتي الشؤون والداخلية.
- ٨ - التنسيق بين الإدارات الأمنية المختلفة.
- ٩ - زيادة القوى العاملة في جهاز الشرطة الكويتية.

ويوضح الجدول كذلك أن متوسط درجات الموافقة على الحلول المقترحة أعلى في (٣ بنود) للعاملين في القطاع الخاص، وهي:

- ١- زيادة الأجور للعمالة الوافدة.

- ٢- السماح للعمالة الوافدة باصطحاب أسرهم للاستقرار النفسي والاجتماعي.
- ٣- زيادة الاهتمام بقضايا حقوق الإنسان.

- وجدير بالذكر أنه بمقارنة المتوسطات داخل العينة الكلية أو داخل متغيرات الدراسة من نوعية الوظائف والمؤهل الدراسي أو جهة العمل سواء بالقطاع الحكومي أو الخاص، فقد جاء الترتيب تنازلياً على النحو التالي:

أولاً- بالنسبة للأسباب والدوافع التي أدت لارتكاب العمالة الوافدة للجرائم:

- ١ - حملة الثانوي فأقل بمتوسط عام ١١٩,٩٣.
- ٢ - شاغلو الوظائف العامة بالقطاعين بمتوسط عام ١١٨,١٥.
- ٣ - موظفو القطاع الحكومي بمتوسط عام ١١٧,٨٨.
- ٤ - العينة الكلية بمتوسط عام ١١٦,٣٥.
- ٥ - موظفو القطاع الخاص بمتوسط عام ١١٥,٣٨.
- ٦ - حملة المؤهل الجامعي فما فوق بمتوسط عام ١١٥,١٤.
- ٧ - شاغلو الوظائف القيادية بالقطاعين بمتوسط عام ١١٤,٨٧.

ثانياً - بالنسبة للأساليب والوسائل لمواجهة جرائم العمالة الوافدة:

- ١ - موظفو القطاع الحكومي بمتوسط عام ١٠١,٨٨.
- ٢ - شاغلو الوظائف القيادية بالقطاعين بمتوسط عام ١٠١,٦٢.
- ٣ - حملة المؤهل الجامعي فما فوق بمتوسط عام ١٠١,٢٩.
- ٤ - العينة الكلية بمتوسط عام ١٠١,٠٤.
- ٥ - شاغلو الوظائف العامة بالقطاعين بمتوسط عام ١٠٠,٦٣.
- ٦ - حملة المؤهل الثانوي فأقل بالقطاعين بمتوسط عام ١٠٠,٥٨.
- ٧ - موظفو القطاع الخاص بمتوسط عام ١٠٠,٠٢.

- وكما هو مبين فإن النسب العامة جاءت مرتفعة في الجانبين من

- الدراسة سواء الأسباب ودوافع جرائم العمالة الوافدة أو الأساليب والمقترحات لمواجهة جرائم العمالة الوافدة.
- ويؤكد ما سبق صحة فرض البحث الثاني من أنه لا تختلف تصورات المبحوثين حول أسباب ارتكاب العمالة الوافدة للجرائم في المجتمع الكويتي باختلاف المتغيرات والعوامل الديموجرافية، وهو ما أكدت صحته الدراسة الميدانية.

المبحث الثالث

نتائج الدراسة وتوصياتها

أولاً - نتائج الدراسة:

أوضحت الدراسة أنه على الرغم من أن العمالة الأجنبية ظاهرة موجودة في كل دول العالم تقريباً، فإنها اكتسبت في منطقة الخليج أبعاداً خاصة؛ فقد كانت إحدى نتائج النمو المتسارع الذي شهدته بلدان الخليج والذي تطلب مساهمة العمالة الوافدة؛ إلا أن طبيعة هذا التطور الاقتصادي والاجتماعي لبلدان الخليج في ظل اقتصادات ريعية معتمدة على إيرادات بيع النفط الخام وحدها، وفي ظل شيوع القيم الاجتماعية السلبية تجاه العمل وترسيخ النزعات الاستهلاكية في صفوف المواطنين، أدى إلى تزايد الاعتماد على العمالة الوافدة أكثر وأكثر، وتهميش دور العمالة الوطنية التي تركزت في الوظائف الحكومية التي ظلت - وفقاً للمواطنين - الأعلى راتباً والأكثر أماناً من الناحية الوظيفية. وقد تناولت هذه الدراسة الأساليب الأمنية الحديثة في مواجهة جرائم العمالة الوافدة بدولة الكويت، حيث الوظيفة الرئيسية لهذا المرفق الحيوي منع ارتكاب الجرائم والحد منها، ومواجهتها بالأساليب الأمنية بمفهوم الأمن الشامل الفاعل لحماية أمن المجتمع واستقراره، وتوصلت الدراسة من خلال معطيات التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة واختبار فروضها إلى العديد من النتائج، من أهمها ما يلي:

- ١ - أن زيادة أعداد العمالة الوافدة استلزم زيادة نفقات الأمن الداخلي للحفاظ

على الأمور الأمنية ومراقبة تجمعات العمال الوافدين. كما أن استمرار تدفق هجرة العمالة الآسيوية بصفة خاصة، وانتشار البطالة بينهم يؤدي إلى زيادة معدلات الجريمة والانحراف وارتكاب جرائم الاعتداء على النفس والعرض والسطو على الأموال والسرقة والنصب والتزوير والاتجار في المخدرات.

٢ - الزيادة المطردة في ارتكاب الجرائم من الجنسيات الأجنبية وبصفة خاصة الآسيوية التي تأتي في المرتبة الأولى بين مرتكبي الجرائم من الجنسيات المختلفة، ونسبة ٦٠,١٪ من إجمالي مرتكبي الجرائم من الوافدين في الكويت، وتمثل جرائم المال أعلى معدل بين جرائم العمالة الوافدة بنسبة ٥٥,١٪، واحتلت جرائم الشيك بدون رصيد المرتبة الأولى في جرائم الاعتداء على الأموال؛ لأن جريمة شيك بدون رصيد، من الجناح وليست من الجنايات.

٣ - ضعف مستوى أداء الجهاز الأمني في التخطيط لمواجهة ظاهرة جرائم العمالة الوافدة والقصور في التنسيق بين الإدارات الأمنية المختلفة والمؤسسات الأخرى في الدولة لمواجهة هذه الظاهرة - على الأقل - في بعض المناطق التي تتميز بوجود تجمعات عمالية وافدة عربية أو أجنبية تثير الشغب بصفة مستمرة.

٤ - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدني الظروف والمتغيرات الاقتصادية والمالية للعمالة الوافدة في الكويت وارتكاب تلك الفئة للجريمة.

٥ - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضعف التشريعات وضوابط استخدام العمالة الوافدة وآليات تنفيذها، وبصفة خاصة عدم التزام مكاتب العمالة قوانين الإقامة والإخلال بشروط العقد مع العامل وارتكاب العمالة الوافدة للجرائم في الكويت.

٦ - أثبتت الدراسة وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية حول تأثير الظروف والمتغيرات الاقتصادية وظروف علاقات العمل وضعف التشريعات

الحاكمة للعمالة على ارتكاب العمالة الوافدة للجريمة بسبب المتغيرات الديموجرافية (السن، الجنسية، الحالة الاجتماعية، الحالة التعليمية، المهنة، الدخل الشهري).

ثانياً - توصيات الدراسة:

- ١ - انتقاء العمالة الوافدة بحسب الحاجة ووفقاً لاحتياجات القطاع الخاص الفعلية ووفق ضوابط تراعي الجانب الأمني والسياسي للدولة، والتركيز على نوعية العمالة الوافدة، وإعطاء الأولوية للعمالة الماهرة والتخصصات المهنية النادرة التي يحتاج إليها سوق العمل المحلي.
- ٢ - الحد من دخول العمالة الهامشية وخدم المنازل إلا وفقاً للاحتياجات الفعلية للأسرة.
- ٣ - إلزام الشركات العاملة في القطاع الخاص المساهمة في تدريب الكوادر الوطنية وتشغيلها في حدود نسبة معينة من جملة العاملين لديها، وتطبيق مبدأ الإحلال كما هو معمول به في القطاع الحكومي، وحشد الطاقات البشرية الوطنية وتشجيعها على زيادة مساهمتها في النشاط الاقتصادي وتجنب انسحابها من سوق العمل.
- ٤ - تبادل المعلومات والخبرات في شأن تدريب وتنمية العمالة الوطنية بين القطاعين العام والخاص والاستفادة بتكنولوجيا المعلومات فيما يتعلق بتسجيل العمالة وتحركاتها داخل البلاد.
- ٥ - تعديل قانون الإقامة وقانون العمل الكويتي واللوائح المنظمة لهما على أن يتضمنا وضع شروط وضوابط موضوعية لاستقدام العمالة الوافدة بصفة عامة وتشديد العقوبة المالية على المخالف سواء العامل أو مكاتب الإقامة أو أصحاب الأعمال في القطاع الخاص الكويتي، والتقليل من قيود الالتحاق بعائل وعدم وضع حد أقصى للدخل الشهري؛ للاستقرار النفسي والاجتماعي للعامل الوافد، وإلزام مكاتب الإقامة والكفلاء شروط العقد ووضع عقوبات على المخالف.

- ٦ - الحد من الاعتماد على الكم والتركيز على نوعية العمالة الوافدة، والإحلال التدريجي للعمالة الوافدة الكويتية والعربية محل العمالة الوافدة الأجنبية التي تختلف عاداتها وتقاليدها عن عادات المجتمع الكويتي وتقاليده، والاستعانة فقط بالتخصصات النادرة التي لا تتوافر في المجتمعات العربية.
- ٧ - التنسيق بين الحكومات العربية والحكومة الكويتية بصفة خاصة فيما يتعلق بعمل الحرفيين في القطاع الخاص الكويتي من جنسيات الدول العربية المصدرة لتلك العمالة، تتضمن تحديد الحكومة الكويتية لاحتياجاتها من هذه الفئة بحسب الكم والنوعية، وأن يكون ذلك وفق خطة سنوية في القطاع الحكومي الكويتي؛ مما يؤدي إلى التقليل من حجم البطالة لهذه الفئة والقضاء على ظاهرة العمالة المتسللة والمخالفة داخل المجتمع الكويتي.
- ٨ - تكثيف الجهود الأمنية التي تتبع في مكافحة الجريمة وتوفير الأجهزة الحديثة التي تستخدم في كشف الجرائم لردع كل من تسول له نفسه ارتكاب الجريمة، وتعزيز المراقبة الأمنية في البؤر الإجرامية المنحرفة بصفة خاصة، وذات الكثافة السكانية من العمالة الوافدة.

المراجع

- الأيوبي، محمد ياسر، (٢٠٠٠م)، النظرية العامة للأمن، بدون ناشر، بيروت.
- حقائق وأرقام، (٢٠٠٠م)، مؤشرات الجريمة بالكويت ١٩٨٠م - ٢٠٠٠م وتوقعاتها المستقبلية ٢٠٠١-٢٠١٠، وزارة الداخلية، دولة الكويت، الإدارة العامة للتخطيط والتطوير، إدارة الإحصاء.
- دليل المعلومات المدنية للبيانات الإحصائية، (٢٠٠٧م)، هيئة المعلومات المدنية، الكويت، الملامح الاقتصادية لقوة العمل <http://www.paci.gov.kw/Index>.
- الديحاني، ماجد صالح، (٢٠٠٠م)، العمالة الوافدة (دراسة تحليلية)، مجلس الأمة، الكويت، فبراير.
- الصعدي، عبدالله، (١٩٩٥م)، التأثير التبادلي بين الظروف الاقتصادية والجريمة - دراسة في مجال العلاقة بين الاقتصاد والأمن، مجلة الفكر الشرطي، شرطة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، المجلد الخامس، العدد الأول، يونيو.
- الطريجي، عبدالله محمد، (٢٠٠٠م)، الإستراتيجية الأمنية وأسس تطبيقها بدولة الكويت، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية الشرطة، القاهرة.
- عبد الهادي، ناول، (١٩٩٨م)، مسؤولية الفرد والأسرة والمجتمع للوقاية من الجريمة، مجلة الفكر الشرطي، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، المجلد السادس، العدد الرابع، فبراير.
- عجوة، عاطف عبد الفتاح، (١٤٠٦هـ)، البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب الرياض، المملكة العربية السعودية.

- عيسى، أميرة، العمالة الوافدة في البحرين وأنظمة الدول المصدرة للعمالة <http://www.womengateway.com/arwg>.
- المتولي، محمد، (٢٠٠٢م)، أثر سياسات العمالة الوافدة على مرفق الأمن في الكويت (دراسة ميدانية)، مجلة البحوث الإدارية، مركز البحوث، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، أبريل.
- المجرن، عباس، (١٩٩٩م)، إنتاجية العمل والأجور في الاقتصاد الكويتي، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد الثاني، يونيو.
- المجموعة الإحصائية السنوية، (٢٠٠٣م)، وزارة الداخلية، دولة الكويت، الإدارة العامة للتخطيط والتطوير، إدارة الإحصاء.
- وديع، محمد عدنان، (٢٠٠١م)، التعليم وسوق العمل، ضرورات الإصلاح حالة الكويت، مقدم إلى المؤتمر العلمي الخامس للاقتصاديين الكويتيين بعنوان أسواق العمل ومشكلة التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي العربي، الكويت، خلال الفترة من ٢٣-٢٤ أبريل.
- وزارة التخطيط الكويتية، (١٩٩٥م)، البيانات الأساسية للسكان والقوى العاملة في ٣٠/٦/١٩٩٥م، الإصدار السادس للكويت.

