

سَيَاسَةُ التَّوْظِيفِ فِي الشَّرَكَاتِ النَّفْطِيَّةِ بِدَوْلِ الْخَلِيجِ الْعَرَبِيِّ

د. باقر النجار *

« تذكر العمال ذلك وتذكروا أهلهم فمشعروا بالحزن يسحقهم ،
وأهل حران الذين نظروا في وجوه هؤلاء ونظروا في وجوه
بعضهم : بعضا ، وراوها حزينه مهمومة ، قدروا أن وراء هذا
الحزن أسبابا جعلتهم هكذا فحزنوا مرة أخرى ، ثم شعروا
بالخوف أيضا ، لكنهم مع ذلك تجرأوا وقالوا أشياء
ما كانوا ليقولوها لو لم يستبد بهم هذا الحزن كله
وهذا الغضب . »

عبد الرحمن منيف

رواية مدن الملح ، ص ٥٥٢

المقدمة :

أثار النفط منذ اكتشافه في الثلاثينات الكثير من الاشكالات المجتمعية
التي تجذرت بمرور الزمن في بنيته وعلاقات المجتمعات الخليجية ، فالتشكيل
الاجتماعي — الاقتصادي الذي خضعت له دول المنطقة رغم انه حصل معه
بعض سمات المجتمع التقليدي الا انه في مضمون علاقاته يحمل جذور النظام
الاقتصادي الرأسمالي ***.

* استاذ علم الاجتماع المساعد بكلية البحرين الجامعية — جامعة البحرين .

** يصور لنا عبد الرحمن منيف في روايته الموسومة بـ « مدن الملح » أروع تصوير التحول
الذي أصاب مفهوم انسان هذه المنطقة لذاته ونظرته لاجتمعه وعلاقاته مع الآخرين من
أفراد مجتمعه نتيجة لاكتشاف النفط وتوظيف جزء من عائداته محليا .

فالاتصال بالخارج وبروز الأهمية المتزايدة للنفط واستثماره للاقتصاد الغربي ساهم في دخول أنماط انتاجية وثقافية جديدة . ويمكننا هنا تحديد بعض من أهم سمات التشكيل الجديد والمتمثلة في : بروز نظام العمل المأجور وتدفق العمل الأجنبي وبالتالي نمو المدن وتشكيل طبقة أو فئة التجار ، معيدا بالتالي تشكيل دائرة التحالفات التقليدية وتوزيع القوة في المجتمع على أسس قد تكون أكثر موضوعية تقترب في بعض حدودها من نضج علاقات الأساس في المجتمعات الصناعية .

وكما في الكثير من دول العالم الثالث فقد جاء هذا التحول ليحد - ان لم يكن ليعطل - من نمو قوى وعلاقات الانتاج ، وليساهم في افراغ هذه المجتمعات وبالتالي تبعيتها للاقتصاد الرأسمالي . ولم تقتصر ضخامة تأثير الثروة النفطية ونمط الانتاج الجديد على المجتمعات الخليجية وانما امتد ليؤثر على نسق وعلاقات المجتمع العربي الاقتصادية والاجتماعية ، وليس من المبالغة القول ان اثره انسحب كذلك على مضمون العلاقة في دول العالم الثالث كما في اسس ارتباطها بالاقتصاد الغربي .

وهو بذلك يشكل نمطا انتاجيا فرعيا عن النظام الرأسمالي يمكن تسميته تجاوزا « بنمط الانتاج النفطي » Oil Mode of production الذي لا زالت الكثير من سماته في طور التشكيل * .

ولا يتعارض هذا النمط في سماته وعلاقاته الاساسية عن نمط الانتاج الرأسمالي ، بل انه يقوم بدور النظام الفرعي المعضد لتوسع نمط الانتاج الأم . ومن المهم الإشارة الى ان أهم سمات هذا النظام الفرعي : السلوك الاستهلاكي المفرط ، الذي يكاد ان يغطي معظم - ان لم يكن كل - أوجه حياة الانسان ، الانكشاف التام على الخارج ، وضعف القاعدة الانتاجية وتخلخلها ، وتبنيه لفلسفة اجتماعية محافظة تتعارض ظاهريا على الأقل مع الفلسفة الاقتصادية ، وانتشار الجهل وغياب القانون ، وانتفاء الوعي والخبرة عرض انسان هذه المنطقتين - والوافدين بصورة أسوأ - لأبشع أنواع الاستلاب الاقتصادي والاجتماعي . اي بمعنى آخر ان نظام العلاقة في قطاعات العمل الحديثة : النمط مثلا والاقطاعات الأخرى التي نمت وتطورت عما كانت عليه ولكونه وجد في دول متخلفة فقد أخذ اشكالا من الاستلاب أسوأ من تلك التي في الدول الغربية أحيانا .

* نقوم ضمن مشروع أوسع بمحاولة صياغة قوانين نوعية تفسر ظاهرة التنمية والتخلف في هذا الجزء من المنطقة العربية .

وتحاول هذه الدراسة أن ترسم صورة لمصادر الهجرة لدول منابع النفط في مرحلتها الأولى . قبل النفط — وهي المرحلة التي تمثل نشأة وتحول المجتمعات القبلية في الخليج والجزيرة العربية الى « نظم سياسة حديثة » ، والثانية ابان وعقب اكتشاف النفط في الثلاثينات من هذا القرن . كما سيتم التطرق هنا لأوضاع الاستخدام وسياسات التوظيف في الشركات النفطية العاملة في منطقة الخليج في المرحلة الممتدة من ١٩٣٠ الى ١٩٥٥ .

أولا — الهجرة لمنطقة الخليج العربي : الظاهرة القديمة

الفكرة السائدة لدى كثير من المهتمين بدراسة تنقلات العمل في منطقة الخليج العربي أن الظاهرة التي نحن في مواجهتها هي في الواقع « ظاهرة نفطية » وقد ساعد النفط منذ بداية اكتشافه في العقد الثالث من هذا القرن على تصاعد عناية الهجرة (١) . والواقع أن الدارس للتاريخ الاقتصادي — الاجتماعي لمنطقة الخليج العربي يكتشف حقيقة أن غالبية مجتمعات الخليج العربي من الكويت شمالا حتى عمان جنوبا ما هي الا وليدة خليط من الهجرة العربية والأجنبية ساهمت الظروف الاقتصادية والسياسية التي عاشتها الجزيرة العربية وربما الساحل الايراني في الثلاثة قرون الماضية في تصاعد وتيرتها .

وتشير الدراسات التاريخية التي عالجتها تشكل مجتمعات الخليج الى أن تنقلات القبائل والجماعات القاطنة لكلا ساحلي الخليج والجزيرة العربية لم تحدها الحواجز السياسية والجغرافية ، كما أن انصهار الجماعات الوافدة بالقاطنة لم تعته الأصول العرقية أو المعتقدات الدينية . فالبحث عن الرزق وقسوة الحياة الاقتصادية في قلب الجزيرة العربية قد دفع بكثير من القبائل والجماعات العربية الى الانتقال والعيش حيث المجتمعات البحرية والمستقرة على الساحل الايراني وبعض مناطق الساحل العربي . فالمحطات البحرية الايرانية ، كبندر عباس على سبيل المثال ، كانت تضم حتى نهاية القرن الماضي بالإضافة لسكانها الايرانيين خليطا من البلوش والعرب * والرقيق (٢)

* يشير لوريير أن قرية والكي في منطقة داشتستان على الساحل الايراني كانت تضم حتى مطلع هذا القرن سكانا « عربا » هاجروا في الاغلب من الساحل العربي وبالتحديد البحرين وكانوا يعملون في زراعة البلح والقمح والشعير ويتكلمون اللغتين العربية والفارسية . كما يذكر أن جماعة الديموخ الذين يقال أنهم ينتمون الى قسم آل حسن من قبيلة الدواسر هم احدى الجماعات القاطنة لمنطقة داشتستان .

كما أنه ليس بجديد القول أن الكثير من القبائل والعائلات العربية ذات النفوذ السياسي والاقتصادي الآن على الساحل العربي كبني كعب والقواسم والمهاندسة وبعض عائلات البحرين والكويت كانوا من سكنة الساحل الإيراني .

كما أن ظروف عدم الاستقرار السياسي في المنطقة ، نتيجة للنزاعات المحلية أو لخضوعها للاحتلال المستمر والمتنوع من القوى البحرية الخليجية والأوربية مثل القوة العثمانية أو البرتغالية وكذلك الصراع على سيادة الأرض والبحر بين الكثير من الجماعات العربية ، قد دفع بانبعض من الجماعات للسفر والعيش في مواني الساحل الإيراني أو البحث عن مناطق أكثر استقرارا على الساحل العربي كانتقال البوفلاسنة والرميثيات من أبو ظبي الى دبي بعد مقتل طحنون سنة ١٨٣٣ (٣) ، وانتقال قبائل الدواسر من البحرين الى المنطقة الشرقية (الدهام) في العشرينات من هذا القرن (٤) .

وبالمثل يمكن القول أن الكثير من الجماعات العربية والهندية والفارسية قد تحولت من الساحل الشرقي الى الساحل الغربي للخليج العربي بفعل عوامل شتى منها على سبيل المثال :

١ — ازدياد العلاقات التجارية بين الساحل الغربي للخليج وفارس في فترة انتعاش التجارة وصيد النؤلؤ (١٧٠٠ — ١٩٢٠) .

٢ — تحول خط التجارة من الساحل الشرقي الى الساحل الغربي من الخليج العربي .

٣ — ازدهار صناعة الفوص وتوسعها والتي كانت بحاجة الى ايد عاملة لم يكن المتوفر منها محليا يفي بذلك .

٤ — بداية تشكل مناطق الاستقرار الحضري على الساحل الغربي للخليج مثل نشأة الكويت وقطر ودبي .. الخ .

وتشير بعض الدراسات الى انه في الوقت الذي سيطرت فيه العائلات التجارية التقليدية ذات الأصول القبلية في المنطقة على صناعة الفوص والسفر ، كان العاملون في المستويات الدنيا من مهنة الفوص مثل السيب والفواص .. الخ وعلى متن سفن التجارة هم في الغالب من البلوش — الذين انتقلوا الى مناطق الخليج عن طريق عمان — أو من القاطنين في جنوب ايران وبعض العناصر البدوية والأفارقة (٥) التي كانت تنتقل الى مناطق الساحل في مواسم الفوص والسفر (انتقل البحري) . وتذهب إحدى الدراسات الحديثة الى أن تجارة

الرقيق كانت ضمن النشاطات الاقتصادية التقليدية ذات المردود الاقتصادي على الفرد والدولة ، وتضيف هذه الدراسة أن مشيخة قطر كانت ، حتى عشرينات هذا القرن ، تتقاضى ما قدره ٨٠ روية نظير دخول كل فرد من العبيد الأفارقة والبلوش وبعض العمانيين . وترتفع أو تنخفض أعداد المهاجرين أو « المنقولين » الى مناطق الخليج العربي بتقدم أو انتهاء مواسم الغوص والملاحظ أنه في الوقت الذي مثل فيه المهاجرون موسميا من جنوب العراق (البصرة على وجه التحديد) وأفراد لقبائل النازحة من أواسط الجزيرة والباحثة عن الرزق على الساحل عصب قوة العمل العاملة في الغوص في الكويت * . نجد أن بعض تقارير مكتبة الهند الشرقية تجنح للقول بأن غالبية العاملين في صناعة الغوص في الامارات الجنوبية هم من النازحين من جنوب ايران او من عمان الداخل او من البلوش أو من الرقيق الذين تم تقديرهم بـ ٢٠٠٠ فرد عام ١٩٢٩ و ٧٠٥٠ فردا عام ١٩٣٥ (٦) .

ورغم الافتقار الى بيانات دقيقة تؤكد هذه المزاعم أو تنفيها الا اننا نعتقد بأن التوسع الذي خضعت له صناعة الغوص في عموم منطقة الخليج في القرن التاسع عشر بالإضافة الى الطبيعة المحنوفة بالمخاطر لهذا العمل * قد دفع الى استيراد أيد عاملة من خارج المنطقة لسد النقص الذي لم يتجاوز في الغالب ٢٠ ٪ الى ٣٠ ٪ من الاجمالي العام للعاملين في قطاع الغوص أو انسفر .

وليس بجديد القول بأن الكثير من هؤلاء العاملين في قطاع الغوص قد دخلوا الصناعة الجديدة في ظل الكساد الذي أصاب صناعة الغوص ، كما أن الاعباء المالية لبعض تجار الغوص قد دفعتهم — بالإضافة للاجراءات البريطانية

* يقدر عدد الداخلين في صناعة الغوص من القادمين من البصرة وبعض أفراد القبائل النازحة من أواسط الجزيرة العربية أو تلك النازحة من العراق بحوالي ١٠٠٠٠ فرد في كل مواسم من مواسم الغوص الكبير في الكويت .

** لم يكن العمل في هذه الصناعة يسوده البود الدائم كما يحلو لبعض كتاب تاريخ المنطقة القول بذلك إذ أن صعوبة العمل في هذه المهنة بالإضافة لطبيعة علاقات الانتاج السائدة فيه غير المتكافئة وغير الانسانية ، والتي تربط بين المالك لوسائل الانتاج (النوخة أو الطواش أو التاجر) بالفواص ، قد تدفع بالآخر الى المطالبة بأوضاع أكثر عدالة وانسانية كما حدث في البحرين عام ١٩٢٢ م عندما أضرب ١٥٠٠ فواص عن العمل وساروا في مسيرات لمركز الشرطة في النامية مطالبين بإطلاق سراح اثنين من رفاقهم وبظروف عمل أكثر عدالة كما أشار الى ذلك أحد تقارير وزارة الخارجية البريطانية .

الخاصة بتحريم تجارة الرقيق في النصف الاول من القرن التاسع عشر — للتخلص من بعض أو كل العبيد الذين انخرطوا بدورهم في قطاع النفط . ويؤكد نك اودسلي Audsley الملحق العمالي بالسفارة البريطانية في القاهرة في تقرير له عن الأوضاع العمالية في قطاع النفط في عام ١٩٤٩ بأنه كان هناك ما قدره ٢٥٠ من العبيد المحليين يعملون في قطر (٧) .

من ناحية أخرى فان ازدهار تجارة اللؤلؤ والسفر قد ربط هذه المنطقة بشكل كبير بالقارة الهندية والساحل الافريقي مما ساهم في انتقال الهنود والافارقة (الزنوج) الى منطقة الخليج والعكس . مؤثر كهذا بالاضافة للمؤثرات السابقة ساهم في انتقال الكثير من عادات وتقاليد هذه المجتمعات للمنطقة كانتقال بعض العادات الغذائية والعادات المتعلقة بهراسيم الزواج مثل لباس العروس والزينة التي تعلق في « الفرشة » وكذلك في انتقال الكثير من فنون الغناء والرقص الهندي والافريقي لمنطقة الخليج ، فالكثير من الفنون الشعبية مثل رقصة « الليوة » و « الجربة » وكذلك العديد من الآلات والالحن الموسيقية الأفريقية والهندية والفارسية مثل « الأصوات » و « الطنبورة » وجدت طريقها لمنطقة الخليج العربي بفعل انتقال « العمالة الأجنبية » .

لذا من الممكن القول أن الاختلافات الديموغرافية والأثنية والعرقية لسكان الخليج العربي ساعدت على تشكيل تراث شعبي متنوع الثقافات إلا أنه متميز في طبيعته عن المؤثرات الداخلة في تكوينه ، وإذا كان لكل مجتمع من هذه المجتمعات ، ثقافته الفرعية . * فان تشكيل هذه الثقافة قد ساهم فيه بالاضافة للظروف البيئية والاقتصادية علاقتهم بمجتمعات الخليج العربي بالمجتمعات المجاورة ونوعية الجماعات الداخلة في تكوينها . لذا فالتراث الشعبي البحريني — على سبيل المثال — بقدر ما هو وليد بيئتها الاقتصادية بقدر ما هو نتاج لتفاعل ثقافة الجماعات المهاجرة باختلافاتها العرقية والأثنية مع الثقافة المحلية . كما قد تفيد الإشارة هنا أن انتقال الهنود المبكر لسلطنة عمان والعلاقات السياسية والاقتصادية التي ربطت عمان بالساحل الافريقي قد جعلت من حجم تأثير ثقافة هذه المجتمعات على المجتمع العماني أكثر منه مقارنة بالمناطق الخليجية الأخرى . في العقدين الثالث والرابع من هذا القرن فان انتقال العمالة الوافدة واستقرارها تد تميز بالتالي (٨) :

(١) إن العمالة الوافدة المشاركة في قطاع الغوص قد اتسمت بكونها اما

* بافتراض ان منطقة الخليج والجزيرة العربية رغم الاختلافات النسبية بين مجتمعاتها تمثل وحدة ثقافية تماثل في ذلك وحدة بلاد الشام الثقافية ووحدة انشمال الامريكي الثقافية ... الخ

موسمية كانتقال بعض العناصر البدوية وبعض سكان جنوب البصرة وجنوب فارس أو دائمة كانتقال القسرى لبعض الأفارقة (العبيد) .

(٢) ان العمالة الوافدة المشاركة في الأعمال التجارية والسفر ، وغالبية هؤلاء من الهنود وبعض الايرانيين ، ورغم صغر حجمها — أي العمالة — الا انها تميزت بالاستقرار النسبي مقارنة بالمجموعة السابقة .

(٣) أن العمالة الوافدة بشكل عام وباختلاف مصادرها وأصولها لم تبدأ عملية استقرارها الفعلي الا بعد الحرب العالمية الأولى وبروز مدن الاستقرار المرتبطة بالتجارة والثروة النفطية المتدفقة .

ثانياً — تنقالات العمل الحديثة : الظاهرة النفطية الأولى . *

وكما مثلت « العمالة الأجنبية » جزءاً من قوة العمل في القطاع الاقتصادي التقليدي فان قطاعات التوظيف الحديثة : قطاع النفط والادارات الحديثة التي تم استحداثها منذ العشرينات ، قد بدأ العمل فيها بأيد عاملة تقاسمته حتى منتصف الخمسينات جماعات ذات ارتباط تاريخي وجغرافي بمنطقة الخليج العربي : الهند وفارس . ومن المفيد ذكره أنه بينما شكل الهنود مصدر قوة العمل الماهرة وشبه الماهرة ، شكل الايرانيون وبعض البلوش والعُمانيون واليمنيون قوة العمل غير الماهرة . وعلى الرغم من أن المصادر الهندية والايرانية والعمانية واليمنية للعمل متمثلة في معظم انطار الخليج الا أن حجم كل منها قد اختلف من قطر الى آخر . ففي الوقت الذي يمثل فيه اليمنيون ، مثلاً ، قوة العمل الوافدة الأكثر عدداً في المملكة العربية السعودية نجد قوة العمل الهندية والايرانية الأكثر تمثيلاً في قوة العمل في قطاعات التوظيف الحديثة في كل من البحرين والكويت .

وحيث أن البيانات المتوفرة حول التركيب السكاني والنشاط الاقتصادي للجماعات القاطنة لمنطقة الخليج العربي محدودة . فلذا تبقى البيانات المتضمنة أحياناً في تقارير المعتمدين البريطانيين في المنطقة وتلك المتعلقة بحركة التوظيف في الشركات النفطية إحدى المصادر الرئيسية لمعرفة حجم ومصادر وأوجه نشاط العمل المستورد وكذلك المحلي في هذه الفترة .

* اجزنا لنفسنا اطلاق هذا التعبير تمييزاً لهذه المرحلة من مراحل الهجرة الأخرى ، الثانية والتي تمتد من ١٩٥٥ — ١٩٧٢ والثالثة والتي تمثل فترة الحقبة النفطية ١٩٧٣ — ١٩٨٣ . أما الرابعة والحالية فهي تمثل مرحلة العودة الى دول المنشأ والتي بدأت مع نكسة أسعار النفط في عام ١٩٨٤ .

١ - الهجرة الى الكويت : ١٩٢٠ - ١٩٥٥

تؤكد الأرقام المتوفرة عن الهجرة في الكويت ما سبق وناقشناه من أن مصادر العمل الوافدة في هذه الفترة هي من الدول الخليجية ، وقد ساهمت عوامل الحجم السكاني في دول المنشأ والمعطيات السياسية المحيطة وتطور حجم الطلب على الأيدي العاملة بمستوياتها المهنية المختلفة في السوق المحلي ودرجة استيعاب الأطر المجتمعية المختلفة لهذا العمل على صغر وحجم المجتمع الوافدة . وبشكل عام فالإيرانيون شكلوا حتى مطلع الخمسينات أكبر تجمع سكاني وافد داخل المجتمع الكويتي ، ففي عام ١٩١٧ كان الإيرانيون يمثلون ما نسبته ٤٨ ٪ من مجتمع المهاجرين يليهم في ذلك السعوديون (٢١ ٪) والعراقيون (١٧ ٪) ، أما خلال الفترة الممتدة ١٩٢٧ / ١٩٣٧ ففي الوقت الذي حافظ فيه ان العراقيون على حجمهم داخل المجتمع الوافد Expatriate community انخفضت مشاركة الإيرانيين والسعوديين الى ٤٢ ٪ و ١٨ ٪ على التوالي وارتفع نصيب العمانيين من ٢ ٪ الى ١٣ ٪ والآسيويين من ٢ ٪ الى ٥ ٪ من مجموع الوافدين . وقد استمر انخفاض مشاركة الإيرانيين والسعوديين أمام ازدياد نسب الجماعات الوافدة الأخرى ، حيث وصلت في الفترة الممتدة من ١٩٤٢ / ١٩٤٧ في حالة الأول الى مقدار النصف (٢٢ ٪) مقارنة بعام ١٩١٧ وفي حالة الثاني الى (٧ ٪) . وقد يعزى هذا الانخفاض ، رغم استمرارية تدفق عناصره ، الى الاستيعاب المجتمعي لبعض عناصر المجتمعين ضمن أطر المجتمع الكويتي واني زيادة حجم انتقال الجماعات الأخرى وخصوصا مع نهاية الحرب العالمية الثانية وبداية التسويق التجاري للنفط واستثمار جزء من عائداته داخليا ، حيث ارتفعت مشاركة العمانيين الى ١٧ ٪ والآسيويين الى ١٠ ٪ والعناصر الأخرى (الخليجية والأوربية والأفارقة) الى ١٤ ٪ . (انظر الجدول رقم ١) .

وشهدت حقبة الخمسينات تنوعا في مصادر الهجرة وخصوصا العربية حيث ارتفع عدد المهاجرين العرب الذين دخلوا الكويت من ٣٧١ عام ١٩٤٧ الى ١٤٩٤ في عام ١٩٥٥ ويلاحظ من الجدول رقم (٢) أن العراقيين (٥١ ٪) والعمانيين (٢٥ ٪) والذين مثلوا مصادر العمل العربية الرئيسية للكويت قد تناقصت نسب القادمين منهم رغم ارتفاع مساهمتهم المطلقة في المجموع الكلي للقادمين العرب في عام ١٩٥٥ (٢٤ ٪ و ١١ ٪ على التوالي) وذلك لتزايد عدد الداخلين من العرب الآخرين كالفلسطينيين واللبنانيين والذين ارتفع عدد الداخلين منهم للكويت من ٥٩ (١٥٦ ٪) الى ٣٢٠١ (٣١٠٨ ٪) في حالة الفلسطينيين ومن ٦ (١٥ ٪) الى ٤٩١ (٤٨ ٪) في حالة اللبنانيين في عامي ١٩٤٧ و ١٩٥٥ على التوالي . أما بالنسبة للعنصر غير العربي فقد استمر

الايرائيون يشكلون المصدر الرئيسي للعمل المستورد الاجنبي حيث شكلوا على التوالي ما نسبته ٣٠ ٪ (١٨٥) و ٧٧٦ ٪ (٣٧٩٥) في عامي ١٩٤٧ و ١٩٥٥ . وبالمقابل فقد انخفضت نسب القادمين الهنود من المجموع الكلي للأجانب من ٣٩١ ٪ الى ١٦١ ٪ على التوالي (انظر الجدول رقم ٢) .

١ - مساهمة القطاع النفطي في سوق العمل :

بلغ عدد العاملين من الكويتيين وغير الكويتيين في بداية أعمال الشركة (شركة نفط الكويت K.O.C.) في عام ١٩٣٧ حوالي ٣٦٤ عاملا ، الغالبية العظمى منهم كانوا كويتيين (٨٤٦ ٪) كلهم تقريبا يعملون في المهن غير الحرفية (Coolies) أما العمال الهنود فقد شكلوا ١٠١ ٪ غالبيتهم من العمال المهرة وأنصاف المهرة والكتبة . ورغم صغر حجم العمل البريطاني (٥٢ ٪) الا انه احتل وعلى الاطلاق المراكز الحاكمة في الشركة : الفنية العليا والادارية (انظر الجدول رقم ٣) .

ورغم ارتفاع عدد العاملين الكويتيين في الشركة في عام ١٩٤٢ الى ٣٣٦ عاملا الا ان نسب مشاركتهم في المجموع الكلي للعاملين قد انخفضت الى ٧٥ ٪ مقابل زيادة في نسب العاملين من الهنود الى ٢٠ ٪ لنفس العام .

ومن الملاحظ ان الشركة ، خصوصا في السنوات العشر الاولى من بدء أعمالها قد وظفت في الغالب ، العمال المحليين في المهن الدنيا مقابل توظيف الرعايا البريطانيين من المصادر الآسيوية التقليدية في المهن الفنية والفنية الوسطى وبعض المهن الدنيا ، بالإضافة لتوظيف الرعايا الأوربيين في المهن الفنية والادارية العليا . وقد أثار التدفق الكبير نسبيا للآسيويين الهنود في النصف الثاني من الثلاثينات مخاوف حاكم الكويت (الشيخ أحمد الجابر) ولا سيما تلك المخاوف من أن ازدياد عدد التجار الهنود ذوى الخبرة في المجال التجاري ، قد يخلق أجواء غير متكافئة بالنسبة للتجار الكويتيين . لذا فقد كتب المعتمد البريطاني معلقا حول هذه المخاوف في عام ١٩٣٦ بالقول :

« ان الشيخ (حاكم الكويت) يرغب في الحد من الازدهار الكبير الذي يحققه التجار الهنود ، وأثارت مخاوفه هذه ، مستويات الانفاق المتدنية للهنود وخبرتهم التجارية قد تدفع بالكثير من التجار الكويتيين ونتيجة للمنافسة غير المتكافئة خارج المجال التجاري . بالإضافة لذلك فان الكثير من أرباح هؤلاء يتم تحويلها لدول المنشأ » . (٩)

وتجاوزا لاي متاعب داخلية فقد أخذت السلطات البريطانية على عاتقها الحد ، قدر الامكان ، من تدفق العمل الهندي لاي الأغراض « اذ لربما تشير استمرارية تدفق العمل قلائل داخلية وقد يغضب الشيخ » (الحاكم) (١٠) لذا فقد تم الحد من النشاط التجاري للهنود باصدار تشريع يقر بمنع الهنود من مزاوله اية نشاطات تجارية في ظل غياب الشريك الكويتي (١١) .

واستمرت ، مع ذلك ، اعداد العاملين الهنود في الكويت في الارتفاع رغم المخاوف الرسمية المثارة حولهم ، اذ يشير أحد التقارير الرسمية التي أعدها الملحق العمالي في السفارة البريطانية في القاهرة السيد م.ت أودسلي والموفد لدراسة أحوال العمل في الخليج الى ان اعداد العاملين في شركة نفط الكويت قد ارتفعت وبشكل كبير في النصف الثاني من الاربعينات من ١٦٥٩ في يناير ١٩٤٦ الى ١٨٠٤٦ في يناير ١٩٤٩ ثم عادت مرة أخرى للانخفاض الى ١٢٧٠٥ في يناير ١٩٥٠ (انظر الجدول رقم ٤*) وبالمقابل فقد ارتفع عدد العاملين الهنود في الشركة من ٢٣٦ في يناير ١٩٤٧ الى ١٢٣٣ في يناير ١٩٤٨ ثم ارتفع الى أكثر من الضعفين (٤٩٥٤) في يناير ١٩٤٩ (١٢) الا أنه انخفض عن ذلك بقليل ليصل الى ٤٢٠٨ في عام ١٩٥٠ (١٣) . اما اجمالي عدد العاملين فقد انخفض من ١٠٦٤٤ في مارس من نفس العام الى ٧٥٠٠ في يناير في عام ١٩٥٢ (١٤) .

ولا تشير الوثائق الرسمية الى التواجد العربي أو حتى الإيراني ضمن قوة العمل في شركة النفط في الأعوام السابقة لعام ١٩٤٩ رغم أن السجلات الرسمية للقادمين بالإضافة للدراسات التاريخية تشير الى نشأة مجتمع Community الجاليات العربية : العراقية والخليجية (العمانية والبحرينية) . ورغم أن السلطات البريطانية قبل نكبة عام ١٩٤٨ لم تكن ذات اتجاه مؤيد لتوظيف العرب في القطاع النفطي بحجة : [١] قلة المخرجات التعليمية العربية كما ونوعاً نتيجة لتخلف البرامج التعليمية والتدريب [٢] و « ارتفاع التكلفة الاقتصادية للعمل العربي في حالة استيراده مقارنة بالعمل الهندي » (١٥) ، الا أن عقد الخمسينات قد شهد متغيرات عدة على المستوى المحلي (القطري) وعلى المستوى

✽ قد تفيد الإشارة هنا الى أن الارتفاع الشديد لاعداد العاملين في الشركة في النصف الثاني من الاربعينات كان نتيجة للتوسع في المشاريع الانشائية التي أقامتها الشركة وتشيد البنى الأساسية للشركة . كما أن الزيادة الكبيرة لاعداد العاملين والتي سبق الإشارة اليها جاءت نتيجة للتوسع في توظيف الكويتيين وبشكل مؤقت في مشاريع البناء والتشييد ، والتي عادت أعدادهم الى الانخفاض مع مطلع الخمسينات من ٣٩٠٩ الى ٢٠٦٧ ما بين عامي ١٩٤٩ و ١٩٥٠ على التوالي .

الاقليمي (العربي) دفعت باتجاه ارتفاع مساهمة العمل العربي في قوة العمل في القطاع النفطي وفي الكويت بشكل عام وهي على وجه التحديد ، أولا : بدء عمليات التسويق التجاري للنفط الخام في عام ١٩٤٦ ، ثانيا : النزوح الفلسطيني بعد نكبة ١٩٤٨ اتاح للكثير من الدول النفطية الاستفادة من الايدي العاملة الفلسطينية المتعلمة والمدربة وبالتحديد في الكويت وقطر والمملكة العربية السعودية ، ثالثا : تولي الشيخ عبد الله السالم الصباح الحكم في فبراير من عام ١٩٥٠ والذي يوصف بسياسته الليبرالية الداخلية وحماسه الشديدة لتعريب التوظيف في مجالات العمل الحديثة .

وقد تتدخل السلطات البريطانية — احيانا — لدى الادارات الحكومية المحلية أو لدى شركة النفط لايجاد عمل لبعض النازحين الفلسطينيين ، ويمكن التعرف على هذا من خلال رسالة جوابية من مدير شركة النفط للمعتمد البريطاني في الكويت .

« عطفًا على رسالتكم ٢٩/١٧ (٩/١٣) والمؤرخة في ١٤ مارس من عام ١٩٤٩ ، التي تطلبون فيها الترتيب لتوظيف بعض الفلسطينيين النازحين في الشركة ، اننا على استعداد لتوظيف ما بين ٣٠٠ الى ٥٠٠ من العمال المهرة الفلسطينيين بنفس شروط توظيف العمالة الهندية الماهرة » (١٦) .

ومن المهم التأكيد هنا ان الخطوة البريطانية السابقة لم تكن تمثل اتجاها عاما وثابتا من قبل السلطات البريطانية حيال توظيف العمل الفلسطيني اذ سرعان ما بدأوا بدعم الموقف الداعي لتقليل الاعتماد على العمل العربي والفلسطيني على وجه الخصوص وذلك « لأن ازدياد عدد الفلسطينيين (في الكويت) سوف يؤلب الرأي العام (الكويتي) ضد السلطات البريطانية ، وهناك ما يكفي من الفلسطينيين هنا والذين سيكون تأثيرهم موجها بشكل مباشر ضد السلطات البريطانية » (١٧) .

وبشكل عام فقد ارتفعت اعداد العرب العاملين في الشركة من لا شيء في الثلاثينات ومطلع الأربعينات الى ١٤٤٨ في شهر مارس من عام ١٩٥٠ وشكل العمانيون الغالبية العظمى منهم (٨٨٥) وحوالي ٣٠٦ عراقيا و ١٨٨ فلسطينيا ، بالاضافة لذلك فانه في الوقت الذي استمر الأوروبيون في احتكار المناصب العليا في الشركة (انظر جدول ٤) احتلت قوة العمل الهندية وبعض العربية المستويات المهنية الوسطى (الأعمال المكتبية والفنية) حيث شكل الهنود ما نسبته

٨٥ر٨٪ و ٩٥ر٨٪ من قوة العمل الوسطى في عامي ١٩٤٩ / ١٩٥٠ على التوالي،
أما قوة العمل العربية (٥٢٪ و ٥٣٪) والكويتية (٣٩٪ و ٣٧٪) على
وجه الخصوص فقد شكلت غالبية العاملين في المستويات المهنية الدنيا عامي
١٩٤٩ و ١٩٥٠ على التوالي (انظر جدول رقم ٣) .

ب - ظروف الاستخدام في القطاع النفطي :

رغم تقارب أوضاع عمل الهنود في القطاعات النفطية في دول الخليج
العربي إلا أن فروقات نسبية على الأقل في علاقات العمل والخدمات المقدمة
للمستخدمين الهنود وجدت بين دول المنطقة ، فمثلا أوضاع وظروف استخدام
العمل الهندي في الكويت تعتبر أسوأ منها في الدول الخليجية الأخرى ، ورغم
التفضيل الذي يحظى به مقارنة بالعمل المحلي إلا أنه لم يتساو (أي العمل
الهندي) إطلاقا وفي عموم المنطقة بظروف استخدام العمل الأوربي . فالعامل
الفني الهندي يدفع له راتب شهري قدره ١٩٠ روبية هندية بالإضافة إلى ٩٥
روبية كعلاوة معيشة أي أنه يتقاضى راتبا شهريا يساوي ٢١ جنيتها استرلينا
(٢٨٥ روبية هندية) في الوقت الذي يتقاضى فيه العامل الفني البريطاني
راتبا شهريا قدره ٥٥ جنيتها بالإضافة إلى السكن والاكل وعلاوات السفر (١٨) .

ويتقاضى الموظف « الصغير » الهندي راتبا شهريا قدره ٢١٠ روبيات
(١٥ جنيتها استرلينا) بالإضافة إلى السكن والاكل المجاني ولا يسمح للعمال
الهنود بالتزود بأكثر من جالونين من الماء يوميا ولا يتمتعون كأقرانهم الأوربيين
بخدمات الشركة الطبية أو بوسائل الترفيه المتاحة لموظفي الشركة من الأوربيين .
وفي الوقت الذي يتم فيه دفع أجور الموظفين الأوربيين بالعملة الأوربية — ذات
القيمة التبادلية المرتفعة — تصرف رواتب العمال الهنود بالعملة — ذات القيمة
التبادلية المنخفضة (١٩) . وقد نصح أودسلي Audsley في معالجته لأوضاع
العمل في القطاع النفطي في الكويت ، بضرورة تحسين أوضاع السكن والخدمات
المقدمة للعمال الهنود وذلك في ضوء الاعتماد المتزايد على العمل الهندي والذي
سيبقى كذلك لسنين قادمة (٢٠) .

وقادت أوضاع العمل المتدهور للعمال الهنود إلى رفع احتجاجهم على
تدني الأجور والمعاملة السيئة التي يعاملون بها على يد أرباب العمل البريطانيين
إلى السلطات المحلية والإدارة البريطانية ، والحكومة الهندية . . ففي شهر
أغسطس من عام ١٩٤٨ أضرب العمال الهنود في شركة النفط مطالبين بتحسين
أوضاع العمل والمعيشة . . إلا أن السلطات البريطانية عملت على إبعاد

قادة الاضراب الذين وصفهم قائل الشرطة البريطاني أف . جي . مكلينتك
F.J.McLintic بـ « مختلقي المشاكل Trouble makers ودعاة شغب Agitators
وربما شيوعيين Possibly communists » (٢١) .

ولم يكن سوء استخدام العمل الهندي مقتصرًا على القطاع النفطي بل امتد
هو الآخر الى القطاع الرسمي اذ أنه نتيجة لتردى ظروف العمل والاستخدام
في بعض المشاريع الرسمية التي تنفذها الحكومة اضرب في ١٧ ديسمبر ١٩٥٣ ،
٩٠٠ عامل باكستاني يعملون في مشروع انشاء محطة تحلية المياه واقامة محطة
انتوليد الكهربائي Power House احتجاجا على تدني مستوى السلامة
Safety في ظروف العمل التي اودت بحياة أحد العمال الباكستانيين .. وعندما
فشلت محاولات المصالحة القت السلطات الكويتية القبض على ٦٩٠ عاملا حيث
تم ابعاد « العناصر القيادية » منهم وعاد العمال الى أعمالهم في ضوء وعود
بإحداث بعض التعديلات في ظروف العمل والاستخدام * (٢٢) .

وبالمقابل لم تكن ظروف استخدام العمل المحلي الكويتي — أفضل حالا من
تلك التي يعيشها العمل الهندي ، حيث لا يتجاوز اجر العامل منهم حتى نهاية
الأربعينات أكثر من ٣ روبيات هندية في اليوم أي ما يقارب ٨٤ روبية في الشهر
(٦ جنيهات استرلينية) ، وتتشابه هنا شروط استخدام العمل الكويتي بمثيلاتها
في الدول الخليجية الأخرى اذ يتم التعاقد معهم بشكل مؤقت ويتقاضون راتبا
يوميًا ، كما أن توظيفهم يتم عن طريق الوكلاء المحليين ، السيد عبدالله ملا صالح
(شركة المقاولات الكويتية وشركة يوسف الغانم) (شركة المقاولات والبناء) . ولا
يعتبر العمال الكويتيون موظفين في شركة النفط حيث يتم دفع أجورهم لشركات
التوظيف التابعين لها بعد اقتطاع ، طبعا عمولتها منه . في هذا الصدد يشير
أودسلي Audsley أن في عام ١٩٤٨ دفعت شركة النفط الكويتية ما قدره
١٥٢٧٣٠ جنيه استرليني كرواتب لشركات التوظيف الثلاث، العاملة في
الكويت ، اقتطعت منه ما قدره ٢٢٧٣١ جنيه كعمولة لها (٢٣) .

* يلاحظ أن معظم الاضرابات العمالية التي قادها العمال الاسيويون في معظم منطقة الخليج
وجدت صدًى لها في الصحافة الهندية والباكستانية مما يوحي بصلة بعض قادة المضرين ببعض
التنظيمات والاحزاب السياسية هناك وانتفاء سمة العفوية عنها . ومن ناحية أخرى فإن أسلوب
نقل أخبار المضرين الاسيويين في الصحافة الهندية استخدم لاجراج الموقف البريطاني محليًا
وعالميًا .

٢ - الهجرة والسكان في البحرين :

بخلاف المجتمعات الخليجية الصغيرة الأخرى ، كانت جزر البحرين ونتيجة لطابعها الزراعي الاستقرارى وازدهار تجارتها البحرية المدنية وغناها النسبي ذات مركز إستقطاب لكثير من الجماعات القاطنة على ضفتي الخليج العربي ، وفي أواسط الجزيرة . كما كانت ، وعلى الدوام ، محط أنظار القوى البحرية في الخليج سواء الإقليمية منها كالفارسية والعمانية والعتوب أو الأجنبية كالبرتغالية والبريطانية . وقد ساهم هذا العامل بالإضافة للعوامل المجتمعة الأخرى في خصوصية التركيب الديمغرافي للجزيرة ومرونة انصهار عناصره عنها في أقطار الخليج والجزيرة العربية الأخرى .

ويقدر لوريهر عدد سكان الجزيرة حتى مطلع القرن العشرين بحوالي ٩٩٢٧٥ نسمة ، ٦١٠٠٠ منهم يسكنون ٤ مدن و ٣٨٢٧٥ في ١٠٤ قرية (٢٤) ورغم تحفظاتنا على تقديرات لوريهر المبالغ فيها إلا أنها وفي نفس الوقت تعكس درجة الازدهار والاستقطاب الذى عاشته الجزيرة مما أعطى بالتالي انطبعا غير واقعي عن الحجم السكاني للجزيرة . وتخلو تقديرات لوريهر من الإشارة الى عناصر الجسم السكاني الوافد إلا أنه يقدم بعض المعلومات والتي هي الأخرى تعوزها الدقة عن طوائف المجتمع البحريني وأصوله العرقية . وتعتبر الإحصاءات السكانية لعامي ١٩٤١ و ١٩٥٠ أقرب المتوفر من الإحصاءات أو التقديرات السكانية الى الدقة والتي تعطي صورة قد تكون واقعية عن التركيب الديمغرافي لسكان البحرين .

فاحصاء عام ١٩٤١ * يقدر سكان البحرين بحوالي ٨٩٩٧٠ نسمة ، شكل البحرينيون الغالبية العظمى منهم (٨٢٢ ٪) ، أما الجماعات المهاجرة فكان الأيرانيون هم أكثرها تمثيلا سواء في المجموع العام للسكان (٨٣ ٪) أو في أوساط المجتمع المهاجر migrant community (٤٧٣ ٪) ويليه من حيث العدد الأوروبيون اذ شكلوا على التوالي ما نسبته ٧٧ ٪ و ٣٦ ٪ وتقل نسبة الهنود مقارنة بالجماعات الأخرى حيث تصل الى ١٥ ٪ من المجموع العام للسكان و ٨٩ ٪ من مجموع الوافدين لنفس العام (انظر الجدول رقم ٥) .

ويرتفع عدد السكان خلال العشر سنوات (١٩٤١ - ١٩٥٠) ليصل الى

* لا يوضح احصاء عام ١٩٤١ الجماعات العربية في السكان ولو أنه كما يبدو تم ادخالهم ضمن السكان المحليين .

١٠٩٦٥٠ ، ٨٣١٪ منهم بحرانيون . أما مساهمة الجماعات الوافدة فقد تفاوتت من جماعة الى أخرى مقارنة باحصاء عام ١٩٤٠ ، حيث انخفضت مساهمة الايرانيين في الاجمالي العام للسكان ، كنسب وكأرقام مطلقة من ٨٣٪ (٤٩٣٤) ومن ٤٧٣٪ الى ٣٧٥٪ من مجموع الوافدين بين عامي ١٩٤١ و ١٩٥٠ * وقد يعزى انخفاض نسبة الايرانيين بشكل عام في عام ١٩٥٠ الى :

— ان الكثير من الايرانيين المقيمين في الجزيرة يتخوفون من الادلاء ببيانات صحيحة خوفا من الابعاد بالاضافة الى تخوف بريطانيا من أن التأميمات الاقتصادية التي قادها الدكتور مصدق (رئيس الحكومة الايرانية : ١٩٤٩ — ١٩٥٣) في مطلع الخمسينات في ايران قد تؤثر على موقف هذه الجماعات من المصالح البريطانية في الخليج قد دفع بالكثير من هذه الجماعات الى عدم الافصاح عن هويتها (٢٥) .

— ان الكثير من ذوى الأصول الايرانية والمنتقلين من الساحل الايراني وربما المناطق الايرانية الاخرى قد تم استيعابهم ضمن الأطر المجتمعية المحلية أو لانهم قد اعتبروا انفسهم جزءا من الجسم السكاني المحلي . ومن المهم الإشارة الى أن التواجد الايراني ليس جديد العهد في البحرين فقد عاش عدد كبير منهم في الجزيرة في القرن السابع عشر الا أن الكثيرين منهم قد هجروها عائدين الى ايران . ولعب الايرانيون والمنتقلون من ايران وجماعات الهولة دورا نشطا في الحياة***الاقتصادية للجزيرة خصوصا بعد سقوط صناعة الفوص وهجرة الكثير من العائلات ذوى الأصول القبلية كالذواسر والنعيمي . الخ للمجتمعات الخليجية المجاورة . ونتيجة لعدة معطيات فقد الغالبية العظمى من هؤلاء الصلة بدول المنشأ . وقد منحهم ثقلهم الاقتصادي خصوصا في المرحلة اللاحقة لاكتشاف النفط ، وتقبلهم المرن للحياة المدنية الحديثة ، دورا كبيرا في الحياة الثقافية والسياسية للجزيرة وأصبحو بمرور الوقت احدى جماعات الضغط القوية في هذه الجزيرة (٢٦) .

ويقدر احصاء (١٩٥٠) عدد السكان العرب من غير البحرينيين بحوالي ٦٢٨٦ (٥٧٪) من مجموع السكان و ٣٤٪ من مجموع الوافدين ويشكل

*. يقدر السيد تشارلز بلكريف عدد الايرانيين في البحرين حتى عام ١٩٤٨ بحوالي ٢٠ ألف شخص .

** انتقل الكثير من الايرانيين للجزيرة على اثر تحريرها من سيطرة البرتغاليين عام ١٦٠٢ بدعم عسكري إيراني وعادوا الهجرة منها بعد وقوعها تحت سيطرة قبائل العتوب عام ١٧٨٢ .

الخليجيون (٥٥٧٩) ٨٨٧٪ من مجموع العرب الوافدين ، ويعزى ارتفاع حجم التواجد السكاني الخليجي في البحرين الى أن البحرين خصوصا في العتدين الثالث والرابع من هذا القرن قد عاشت رغم الكساد الاقتصادي الذي ألم بالمنطقة رخاء اقتصاديا شجع بعض العائلات في الاقطار المجاورة على الهجرة . ورغم أن الكثير من هذه العائلات ، كالزامل والقصيبي والكواري والسلطي والكبيسي والكعبي قد عاودوا الهجرة لدول المنشأ خصوصا بعد تدفق النفط فيها ، الا أن الباقين ما زالوا يحتفظون بصلات بالدول الأم ، وبرز تأثير البحرين الاجتماعي والثقافي على الكثير من عناصر هذه الجماعات خصوصا في دول المنشأ .

ويعتبر الهنود ثالث اكبر الجاليات الوافدة بعد الايرانيين والعرب حيث شكلوا ما نسبته ٢٧٪ من مجموع السكان و ١٦٪ من الاجمالي العام للوافدين و ٢٤٩٪ من مجموع الجماعات غير العربية في عام ١٩٥٠ (انظر جدول رقم ٥) ولعب الهنود — كما في الدول الخليجية الاخرى — دورا كبيرا في الحياة الاقتصادية التقليدية والمحدث للجزيرة .

١ — حركة التوظيف في القطاع النفطي (بابكو)

لعب اكتشاف النفط وتسويقه منذ اثلاثينات (١٩٣٤) حتى الآن دورا مهما في حياة الجزيرة وسكانها . اذ استطاعت هذه الثروة ، ولأول مرة ، أن تؤسس ثقافة محلية جديدة لسكان الجزيرة ، مبنية — والى حد ما — على أسس واقعهم الاجتماعي الاقتصادي أكثر منها على أسس معتقداتهم المذهبية وأصولهم العرقية .

وفتح عهد النفط منذ اكتشافه في يونيو من عام ١٩٣٢ وبداية تسويقه تجاريا في ديسمبر من عام ١٩٣٤ أبواب الرزق ليس للسكان المحليين فقط وانما كذلك للكثير من سكان المناطق الخليجية الاخرى ، ايران وعمان وقطر والعربية السعودية واعتمدت الشركة في بداية اعمالها على مصادر العمل المحلي والخليجي العربي وكذلك الايراني للعمالة غير الماهرة وعلى العمالة الهندية في مجالات **العمل الماهر** Semi-skilled و**ثبته الماهر** skilled labour

وقد صورت بعض الدراسات استخدام العمل الايراني والهندي بكثرة في أعمال الشركة له أبعاد سياسية ومحاولة منها (أي الشركة) لإضعاف الموقف التفاوضي للعمالة المحلية وذلك باستخدام عماله مطيعة Bargaining Position كالعمالة الهندية والايرانية . وبخلاف الشركات النفطية الاخرى العاملة في الخليج، تم استخدام الكثير من العمالة الايرانية للعمل في الشركة الامر الذي فسر ، هو الآخر ، على أنه خطوة لاغراق البلاد بالعناصر الايرانية ! ! (٢٧) ورغم اننا نفتقد

الى ما يدعم أو يدحض مثل هذا القول الا أن تدفق العمل الإيراني لمنطقة الخليج بما فيها البحرين قد جاء محصلة لتفاعل الكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية :

— فمن الواضح أن شركة نفط البحرين ، كما يبدو تفضل استخدام العمل الإيراني نتيجة للخبرة السابقة لبعض من عناصر في مجال صناعة النفط * Recruitment offices

— كما أن من مصلحة أصحاب مكاتب التوظيف
(حسين يقيم وأولاده والتوراني) استخدام عمالة إيرانية وعمالية قريبة في مصادرها جغرافيا وقليلة التكلفة الاقتصادية (رضاها برواتب وظروف عمل متدنية) ومحدودية المسؤولية القانونية .

— مجيء رضا شاه الى الحكم في عام ١٩٣٤ في إيران وتبنيه سياسات التحديث الاجتماعي والاقتصادي ، وسياسة الخدمة العسكرية الإجبارية دفع بالكثير من ساكني المناطق الساحلية الإيرانية ، وربما الداخلية ، الى النزوح للساحل العربي من الخليج .

— التضييق على انتقال العمل الهندي وذلك بعد صدور قانون تعويضات العمال الهنود لعام ١٩٢٣ Indian workmen's Compensation act

كل هذه العوامل دفعت الشركة الى الاستفادة من وفرة العمل الإيراني رغم مخاوف الحكومة البحرينية حيال تزايد اعداد الإيرانيين العاملين بالجزيرة وبالتحديد في شركة النفط . وقد أشار السيد تشارلز بلكريف المستشار البريطاني لحاكم البحرين (١٩٢٦ — ١٩٥٦) الى هذه المخاوف في رسالة له الى مدير شركة نفط البحرين في أكتوبر من عام ١٩٣٧ :

« في ضوء الزيادة الكبيرة للإيرانيين الذين يدخلون البلاد خلسة clandestine وتسهيلات التوظيف السريعة التي تقدمها لهم شركة نفط البحرين . Bapco ، فان حكومة البحرين ترغب في حث الشركة على عدم توظيف أي شخص ليس لديه ما يثبت أنه من رعايا حكومة البحرين أو من المقيمين الدائمين في الجزيرة » (٢٨)

ورغم التعهد بخفض حجم العمل الإيراني فقد استمرت الشركة في اعتماده في وظائفها الدنيا ذات المهارات الفنية المحدودة ، حيث ارتفع عدد العاملين

* تعتبر إيران أول دولة في الخليج اكتشف فيها النفط .

منهم من ٤٢٩ في مارس ١٩٣٧ الى ٥٥٥ في سبتمبر من نفس العام . ويمكن الاشارة الى أن الارتفاع النسبي لعدد العاملين الايرانيين في الشركة مقارنة بالجنسيات الاخرى وخصوصا في بداية أعمالها في الثلاثينات يعود الى مشاريع البنى الاساسية للشركة وبناء مصفاة النفط وحاجتها الى ايد عاملة بعضها غير ماهرة لم تكن مصادر العمل المحلي ، بالإضافة لظروف استخدام العمل الهندي تسمح ببدائل أخرى . وقد اكد ذلك السيد سميث مدير شركة النفط في رده على السيد بلكريف قائلا :

« أننا نعمل جاهدين بشتى السبل لخفض نسبة العاملين في الشركة من حملة هذه الجنسية (الايرانية) وقد وجدنا من الصعب الحصول على العدد الكافي من البحرينيين ليقوموا بأداء الاعمال المطلوبة » (٢٩)

وكانت مخاوف الحكام المحليين حول التواجد الايراني في الجزيرة تزداد بزيادة « حمى » المطالبة الايرانية بها مما دفع بالتالي لاجراءات متشددة على دخول هؤلاء وفي اقامتهم . الا أن كل ذلك لم يمنع بانكو من مواصلة توظيف العمل الايراني في الشركة ، رغم شروط توظيفه ، والتي ساهمت في وضعها السلطات البريطانية ، والقائلة بأن يتم إبعاد هؤلاء عن الجزيرة فور اتمام العمل . ومن المهم الاشارة الى أن كثرة فرص التوظيف لهؤلاء ، كما لغيرهم . وزيادة الطلب على العمل المستورد ، قلما كانت تدفع هؤلاء للتزوج عن الجزيرة او السلطات بالتشدد في تطبيق اجراءاتها .

ويبدو أن المخاوف المثارة حول زيادة حجم العمل الايراني في شركة النفط كان لها ما يبررها فقط في السنوات الخمس الاولى من بدء أعمال الشركة حيث شكلوا بالفعل غالبية العمل الوافد . فالارقام المتوفرة ، تشير الى أن الايرانيين حتى بداية اكتوبر ١٩٣٧ وصل عدد العاملين منهم في الشركة حوالي ٥٥٥ مقابل ٢٣٦ من الهنود ويضع عشرات من الجنسيات الاخرى . وتناقصت أعداد الايرانيين مقابل زيادة العاملين من الجنسيات الاخرى وبالتحديد الاسيويون . وفي يناير من عام ١٩٣٩ شكل الايرانيون ١٠.٦ ٪ من اجمالي العاملين في الشركة و ٢١.٨ ٪ من قوة العمل الوافدة انخفضت مرة أخرى مشاركة الايرانيين في قوة العمل في الشركة الى ٧.٣ ٪ و ١٨ ٪ على التوالي في يناير من عام ١٩٤٣ .

وفي اكتوبر ١٩٤٨ ، نجد أنه في الوقت الذي حافظ فيه الايرانيون تقريبا على المعدل السابق (٧.٥ ٪) لتمثيلهم في قوة عمل الشركة ترتفع نسبة مساهمتهم

في اجمالي قوة العمل الوافدة عن السنتين السابقتين لتصل الى ٢٢ ٪ . (انظر الجدول رقم ٦ و ٧) .

ويأتي الهنود بعد الايرانيين وربما يفوقونهم من حيث الاهمية . فمستواهم وخبرتهم الفنية إضافة لاتقانهم التام للغة الانجليزية ، وكثرتهم العددية ليس في شركة النفط فحسب وانما في الجزيرة ككل ، جعل منهم — ولا زال — جماعة اساسية في تركيب قوة العمل وفي النشاط التجاري لكلا طرفي عملية الهجرة ، البحرين والهند .

وكان توظيف الهنود يتم بطريقتين : الطريقة المباشرة وهي التي يتم فيها ايفاد مندوب أو مندوبين عن الشركة للتعاقد مع عمالة فنية . وقد واجهت هذه الطريقة بعض العراقيل الرسمية وذلك بعد صدور بعض التشريعات الخاصة بالهجرة والعمل في الخارج ، الا أن الشركة ولتجاوز هذه العتبات بالاضافة لرغبتها في التخفيف من التزاماتها القانونية وأعبائها المالية تجاه العمال عملت الشركة على تشجيع العمال الهنود على القدوم للجزيرة بشتى الطرق بما فيها دخول البلاد خلسة ومن ثم تسهيل عملية توظيفهم في الشركة . « أما الطريقة غير المباشرة في استيراد العمل الهندي فقد كانت تقوم على دعوة العمال الهنود للهجرة الى البحرين على نفقتهم الخاصة ومن ثم توظيفهم فيها » (٣٠) .

وبشكل عام فان بريطانيا ولكونها راعية المصالح الهندية في المنطقة كانت تؤكد وباستمرار رغبتها في مواصلة ذلك كلما اثارت الحكومة الهندية مخاوفها من تقلص مصالحها في المنطقة . فالمقيم السياسي البريطاني في الخليج كتب للوكيل السياسي البريطاني في الجزيرة في عام ١٩٣٨ السيد واتمان Weightman حول تخوف الحكومة الهندية من « تقلص المصالح الهندية على الساحل العربي للخليج » (٣١) الوكيل السياسي البريطاني رد مؤكدا دور الممثلة البريطانية في استثمارية تدفق وتوظيف الهنود في الجزيرة وفي تسهيل التحويلات النقدية للعمال الهنود ... فالجائية الهندية تحول ، سنويا ما قدره ١٣٥٠٠٠ روبية منها ١٠٠٠٠٠ الى ١٢٠٠٠٠ روبية مساهمة التجار الهنود. مثل هذا الرقم يظهر ثقل المجتمع التجاري الهندي في الجزيرة ، اذ يقدر عدد المتاجر التي بحيازة الاسيويين حوالي ٢١٥ حتى عام ١٩٤٨ . الامر الذي دفع السلطات البريطانية ، نتيجة لكبر حجم المجتمع الهندي Indian Community ويسره النسبي ، الى التفكير بفتح مدرسة لتعليم اطفال الرعايا الهنود في الجزيرة (٣٢) .

وكما اشرنا سابقا ، فان مصادر العمل الهندي قد احتلت حتى فترة متأخرة

نسبة عالية من الاعمال الفنية العليا والوسطى وبعض المراكز العليا في المستويات المهنية الدنيا . فالارقام المتوفرة من شركة النفط تشير الى أن في يناير من عام ١٩٣٨ ، احتل الاسيويون ٣٣ ٪ (٢١٤) من مجموع الاعمال الادارية والفنية العليا والوسطى (٦٤٨) أي بمعنى آخر أن ٤٥٣ ٪ من العمل الهندي تحتل مواقع مهنية متقدمة مقابل ٥٤ ٪ (٢٥٨) منهم رغم تصنيفهم على قائمة الاعمال غير الماهرة ، يحتلون المراكز الحاكمة Kayposition في الاعمال غير الماهرة . أما في يناير ١٩٤٠ فقد انخفضت نسبة الهنود في المجموعة الاولى من المهن الى ٢٤٨ ٪ من مجموع العاملين مقابل ارتفاع مساهمتهم في المهن الدنيا (٦٨٢ ٪ من اجمالي الاسيويين في بابكو) . ويتكرر ، مرة أخرى ، انخفاض مساهمة الهنود في المهن الفنية والادارية العليا والوسطى ففي ديسمبر من عام ١٩٤٥ ، قدرت نسبة العاملين الاسيويين في مجموعة المهن الاولى والثانية بحوالي ٢١٥ ٪ أي ما يعادل ٤٩١ ٪ من مجموع قوة العمل الهندية . وفي ديسمبر من عام ١٩٥٠ قدرت مساهمة العاملين الهنود في المستويات المهنية المختلفة ١٧١ ٪ و ٦٩١ ٪ على التوالي (٣٣) وبشكل عام ، فان انخفاض مساهمة العاملين الهنود في المستويات الفنية العليا والوسطى ، وربما المراكز الاشرافية في المستويات الدنيا هو محصلة لارتفاع عدد العاملين من الجنسيات الاخرى من غير البريطانية والأمريكية ولعملية الحراك المهني الذي اتاح ، نسبيا على الأقل ، لبعض البحرينيين فرصا للارتقاء المهني .

وبالمثل فقد ازدادت اعداد الهنود من بضع عشرات حتى منتصف الثلاثينات الى ٢٣٢ في أكتوبر ١٩٣٧ (٣٤) ثم ارتفعت بعد ثلاثة أشهر بمقدار الضعف (٤٧٢) . ويوضح الجدول (رقم ٥) تطور مساهمة العمل الهندي في شركة النفط . ورغم ارتفاع اعداد العاملين الهنود الا أن نسب مشاركتهم في أعمال الشركة قد تعرضت للتذبذب نتيجة لارتفاع وانخفاض مقدار مساهمة قوة العمل الاخرى وخصوصا البحرينيين في أعمال الشركة ، حيث ارتفعت نسب مساهمة العمل الهندي من ٩٥ ٪ عام ١٩٣٨ الى ١٢١ ٪ عام ١٩٤٠ ثم انخفضت الى ٨٥ ٪ عام ١٩٤٥ وارتفعت مرة أخرى الى ١١٣ ٪ عام ١٩٦٠ . وبالمقابل شكل حجم العمل الهندي في اجمالي عدد العاملين الوافدين في الشركة لنفس السنين ٢٨٧ ٪ و ٣٨ ٪ و ٣٢٩ ٪ و ٣٨١ ٪ على التوالي (انظر جدول رقم ٧) .

واذا كان توظيف الايرانيين والهنود قد جلب بعض التوتر أحيانا في علاقات الاطراف الاربعة : الادارة ، السلطات المحلية ، الحكومة الهندية والبرانية — فان توظيف الاوربيين وخصوصا الامريكيين لم يخل من الحساسية تجاه السلطات

البريطانية في الخليج . فازدياد اعداد العاملين الامريكيين في الشركة بالاضافة لتحكمهم في المراكز الحاكمة والامتيازات المالية التي يحظون بها — وهو ما سنأتي على مناقشته لاحقا — أثار مخاوف السلطات البريطانية . ويشير السيد أودسلي بأن السيد روبرت هاى المقيم السياسي البريطاني في الخليج قد طلب منه رسميا « عام ١٩٤٨ » التأكد من أن توظيف الامريكيين لا يناقض نصوص الامتياز النفطي والذي يعطى الاسبقية لرعايا الحكومة البريطانية والتدقيق من أن توظيف المهندسين الامريكيين لم يكن الا في الوظائف التي لا تتوفر فيها كفاءات فنية بريطانية ضمن المواصفات المطلوبة (٣٥) .

ويلاحظ بشكل عام ارتفاع اعداد العاملين من الاوربيين في الشركة من ٤٣٤ (٨٧٪ من مجموع العاملين) بنهاية عام ١٩٣٧ الى ٥٦٦ (١٠٠٪) في ١٩٤٥ وإلى ٩٩٨ (١٣٧٪) عام ١٩٥٠ و ٨٣٨ (١٠٩٪) عام ١٩٦٠ . بالاضافة لذلك فقد شكلت مساهمة العمل الاوروبي في اجمالي العاملين في الشركة على التوالي ٢٦٤٪ و ٢٨٢٪ و ٣٣٧٪ و ٣٦٥٪ لنفس السنين (انظر الجدول رقم ٧) .

ومن المعروف في عموم منطقة الخليج أن مراكز صناعة القرار في الشركات النفطية كانت ولا زالت تحتل من قبل البريطانيين والامريكيين والآخرين من الاوربيين . كما احتلت بعض العناصر الاوربية الاخرى من استراليا وكندا وجنوب افريقيا * وكذا الوظائف الفنية العليا وبعض المهن الوسطى . ومن الملاحظ أن اعداد الاوربيين والامريكيين تزايدت في السنوات الاخيرة من الحرب ثم عاودت الانخفاض مرة أخرى مع مطلع الخمسينات في الوقت الذي استمرت فيه اعداد العاملين من البريطانيين في التزايد .

ورغم قلة ثقل الجماعات العربية العاملة في الشركة ، بما فيها المحليون ، من حيث تأثيرها على صناعة القرار ، الا انها شكلت وعلى الدوام ، أكبر الجماعات العاملة في الشركة ، وتعرض حجم العمال البحرينيين كما الآخرين للتذبذب من سنة الى أخرى حيث انخفضت مثلا اعداد العاملين المحليين من ٣٣٠٤ (٦٦٨٪) في عام ١٩٣٨ الى ١٢٩١ (٦٤٣٪) ثم ارتفعت الى ٦٣٨٩ (٧٢٨٪) ثم تراوحت ما بين ٣٥٧٠ (٦٤١٪) و ٤٣٠٣ (٥٩٢٪) و ٣٩٤٥ (٧٠١٪) في ديسمبر من عام ١٩٤٤ و ١٩٤٥ و ١٩٥٠ و ١٩٦٠ .

* تعتبر الكثير من الدراسات الحديثة جنوب افريقيا واسرائيل كجزء لا يتجزأ من الرأسمالية الغربية وأداتها في العالم الثالث .

على التوالي . (انظر الجدول رقم ٧) . ولم يشكل العاملون ان عرب الا فئة بسيطة من عمال الشركة خصوصا في السنوات الاولى لبدء اعمال الشركة (٦١ عاملا عام ١٩٣٨) ازدادت الى ٢٣٨ و ٨٥ عاملا عامي ١٩٤٥ و ١٩٤٨ (٣٦) . وقدر الخليجيون فقط في عام ١٩٥٨ بحوالي ٤٢٥ معظمهم من العمانيين .

واعتمدت الشركة على مستويين من العمل العربي للعمالة الفنية وشبه الفنية العراقية والتي جاء توظيفها ردا على ازدياد العمل الايراني في الشركة حيث وصلت الى اعلى معدلاتها (١٢٧) في ديسمبر ١٩٤٤ ثم انخفضت الى درجة التلاشي في سنوات الخمسينات والستينات . ومن المهم الاشارة الى ان السلطات البريطانية في الجزيرة لم تكن تبدي ارتياحا لتزايد العمل العراقي في الشركة وقد يكون هذا ردا على الدور القومي الذي لعبته السلطات العراقية والاعلام العراقي في عهد الملك غازي (١٩٣٣ - ١٩٣٩) من قضايا الهجرة الاجنبية والحركات الاصلاحية في الخليج والكويت على وجه التحديد .

فقد كتب الوكيل السياسي البريطاني في اواخر عام ١٩٣٧ حاثا الشركة على الاسراع في احلال العمل الهندي في وظائف المستخدمين الايرانيين والعراقيين انعمالين في الشركة :

« لقد اثار المقيم السياسي في ٢١ ابريل ١٩٣٧ مسألة احلال الهنود عوضا عن الايرانيين والعراقيين العاملين في بابكو . . وهو يعتقد أن الكثير من الامور (ستعود الى طبيعتها السابقة) بمجرد الانتهاء من اندفاع المشاريع المؤقتة . لذا يجب الاسراع في توظيف الهنود في أماكن الايرانيين والعراقيين . » (٣٧)

اما العمالة العربية غير الماهرة فقد جاءت من اقطار الخليج العربي الاخرى وبالتحديد من عمان الساحل والداخل اذ ازداد عدد العمانيين في الشركة من ١٧ عام ١٩٣٩ الى ٢٢٠ عام ١٩٤٨ . وتركز هؤلاء ، شأن العمل المحلي ، في قطاعات البناء ورصف الشوارع وبعض قطاعات الخدمات الشخصية . والكثير من هؤلاء ترك العمل في الشركة لقطاعات تقدم ظروف عمل واجور افضل سواء في البحرين ذاتها او في مناطق الخليج الاخرى وبالتحديد في امارات الساحل وفي قطر .

ب — ملاحظات على اوضاع العمل في البحرين :

لقد اتاح اكتشاف النفط واستثماره — كما اشرنا سابقا — للبحرينيين ، ولاول مرة ، فرصة الاحتكاك وجها لوجه مع ثقافات جديدة وافدة ، اوروبية

وآسيوية ، كما أتاح لهم هذا الحدث الاقتصادي فرصة اختبار ظروف عمل جديدة مما ترتب عليه إعادة رسم خريطة علاقاتهم المجتمعية على أسس أكثر موضوعية في ضوء نمط الانتاج الجديد والذي انعكس لاحقا على تشكيلات التحالف : السياسية والاقتصادية .

ويمكن القول ، ان سياسة التمييز Discrimination التي تبنتها ادارة الشركة ، في الاجور وظروف العمل ، ليس بين العمال المحليين والوافدين فحسب وانما كذلك بين الوافدين أنفسهم ، قادت الى بروز ومن ثم انتشار صراعات العمل والتي تمثلت في أشكال عدة منها حالات التذمر العامة : Labour conflict كالشكوى والامتناع عن العمل والاضراب . ويمكن هنا التمييز بين ثلاثة مستويات لفروقات ظروف العمل والاجور في الشركة : فالمستوى الاول وهو الاقل حدة بين المستخدمين الاوروبيين أنفسهم : الامريكيين والبريطانيين ، حيث يتقاضى المستخدم الأمريكي في الشركة ضعف الاجر - تقريبا - الذي يتقاضاه زميله البريطاني العامل في نفس المهنة الامر الذي دفع بالسلطات البريطانية في الجزيرة للمطالبة رسميا بتساوي أجور العاملين من الامريكيين والبريطانيين . ويمكن توضيح تلك الفروقات في الاجر بالرجوع الى الجدول رقم (٨) . (٣٨)

ويشير السيد أودسلي الى انه قد رفع ملاحظات السيد روبرت هاي المقيم السياسي البريطاني في الخليج حول سياسة التمييز في التوظيف والاجور بين الامريكيين والبريطانيين الى ممثل شركة نفط البحرين السيد كرو Crow الذي رد بالقول « ان فروقات الاجور بين الموظفين والفنيين الامريكيين والبريطانيين راجعة لكون معظم الفنيين البريطانيين هم من صغار السن وقريبو العهد بالعمل في الحقول والمصافي النفطية . كما ان الالتزامات المالية وظروف المعيشة للعمال الامريكان اعلى من تلك التي للبريطانيين » (٣٩) . كما أبدى مخاوفه من ان اي محاولة لابرار هذه المشكلة للعلن ، سوف تدفع الجباعات الاخرى العاملة في الشركة من الهنود والبحرينيين والتي تتلقى أجورا زهيدة جدا بالمطالبة برفع أجورها (٤٠) . وتقدم السيد أودسلي بحل متمثل في ان يتساوى البريطانيون والامريكيون العاملون في الشركة في الراتب الاساسي على أن يكون الاختلاف في العلاوات والامتيازات المالية الاخرى والتي في المحصلة النهائية سترفع قليلا أو كثيرا أجور الموظفين الامريكيين عن البريطانيين الا أن هذا الحل لم يتم اعتماده وتبنت بريطانيا وبعض العناصر البريطانية في ادارة الشركة سياسة التخلص الهادئ وعلى المدى الطويل من العناصر الامريكية في الشركة كحل لهذا الاشكال .

ورغم تدني أجور وانظمة توظيف العمل الهندي والبحريني والعربي . الا أن ظروف توظيف وعمل الهنود تبقى ، مع ذلك ، افضل من أجور عمل ومعيشة

العمال المحليين . وساهمت عدة اعتبارات سياسية واقتصادية وفنية في تفضيل العمال الهنود على غيرهم من المستخدمين في الشركة . فارتفاع مستوياتهم الفنية واتقانهم للغة الانجليزية (لغة التعامل في الشركة) ورغبة الحكومة الهندية في استمرارية التحويلات النقدية للعاملين الهنود في المنطقة ، بالإضافة الى اعتبارات سياسية وربما أمنية تمثلت في الطاعة التامة التي ابداهها العامل الهندي docile labour ورضاه بواقعه المعيشي . كل هذه عوامل دفعت باتجاه تيسير استخدام العمالة الهندية . وتجنح بعض الدراسات للقول ان سياسة التمييز ضد العمل المحلي وتفضيل العمالة الهندية دفعت بالآخر نحو اتخاذ مواقف متعالية على المواطنين ليس في الشركة فحسب وانما على مستوى المجتمع البحريني ككل ، فأسسوا بذلك مدارسهم واندبتهم الخاصة وعاشوا في مجتمعهم المغلق عليهم Enclave community واعتبروا انفسهم فئة أعلى من السكان المحليين اذ نظروا الى الانجليز على انهم السادة ولذلك فقد تشبهوا بهم (٣١) . الا انهم بقوا في ظروف العمل والأجور اقل مستوى من العمل الاوروبي . فلم يكن الهنود العاملون في الشركة يتمتعون بالمزايا المتاحة للعمال والموظفين الاوروبيين سواء من ناحية السكن ومستوياته او من ناحية التمتع بخدمات الترفيه ومرافقها ، انتي بقيت حكرا على الموظفين الاوروبيين ولا يسمح بالمشاركة فيها الا لفئة قليلة جدا من الموظفين الهنود .

وتنخفض أجور الموظف الهندي عن الاوروبي العامل في نفس الدرجة الوظيفية بما يقارب النصف . فمثلا في الوقت الذي يتقاضى البريطاني في وظيفة مساعد محاسب في بداية مربوط الدرجة راتبا شهريا قدره ٥٠ جنيها استرلينا بالإضافة للسكن يتقاضى زميله الهندي راتبا شهريا قدره ٢٣ جنيها متضمنا علاوة السكن ، كما يتلقى الموظف البريطاني في وظيفة كاتب في بداية مربوط الدرجة راتبا شهريا قدره ٣٠ جنيها مقابل ١٦ جنيها في حالة الموظف الهندي . ويوضح الجدول رقم (٩) فروقات الأجور بين الجنسية الهندية والبريطانية من العاملين ذوى التعاقد الشهري (٤٢) .

ولا تقتصر فروقات الأجور بين العاملين حسب اختلافات جنسياتهم . وانما تظهر تلك الفروقات أيضا حسب نوع التعاقد (شهري — يومي) يلاحظ أن أجور العمال والموظفين الهنود من المتعاقد معهم بأجر يومي (أي العمال المياومة) تقل عن أولئك العاملين في نفس الوظيفة من ذوى التعاقد الشهري . ففي الوقت الذي يحصل الموظف من ذوى التعاقد الشهري في بداية مربوط الدرجة على راتب شهري قدره ٢٢٢ روبية (١٦ جنيها) يستلم الموظف من ذوى التعاقد اليومي راتبا يوميا قدره ٥ روبيات و ٥ آتات أي ما يقارب ١١ جنيها شهريا .

ومن المفيد الإشارة بأن أجر الموظف في المجموعة الاولى ارتفع من ٢٢٢ عام ١٩٤٠ الى ٢٤٥ (١٨٠ جنيه) عام ١٩٤٦ ومن ٥ روبيات و ٥ آئات الى ٦ روبيات و ٥ آنة في حالة الثاني (١٤٠ جنيه في الشهر ، لنفس الفترة على التوالي .
(انظر الجدول رقم ١٠) .

وتتمت فروقات الاجور في الشركة لتشمل احيانا أصحاب المهنة الواحدة .
فمثلا يتم تصنيف رواتب العمال الهنود من ذوى الاجر اليومي على أساس جهة ومكان التعاقد . فأولئك الذين تم التعاقد معهم محليا تقل أجورهم عن أولئك الذين تم التعاقد معهم خارجيا . فسائق الزورق البخاري والنجار من ذوى الدرجة D والمتعاقد معهم خارجيا يقدر راتبه الشهري بـ ١٤٠ روبية (١٠ جنيهات) مقابل ١٠١ روبية (٧ جنيهات) في حالة المتعاقد معه محليا وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (١٠) (٤٣) .

ولا يحظى العمال والمستخدمون الهنود بنفس مستوى الخدمات السكنية التي يحظى بها الموظفون الاوربيون . اذ يتم اسكان العمال والفنيين الهنود في العاصمة (المنامة) على حسابهم الخاص مقابل علاوة شهرية للمتعاقد معهم شهريا تقدر بـ ٥٠ روبية (٣ جنيهات ونصف) في الوقت الذي يتمتع فيه الاوربيون بمستوى مرتفع من الخدمات السكنية في مدينة العوالي * للمتزوجين والعزاب منهم على السواء . ويتلقى الاوربيون علاوة سكنية تقدر بـ ٢٥٠ روبية كما يتلقى الاوروبي المتزوج والقاطن سكن العزاب ، في ظل غياب عائلته ، ١٠ ٪ علاوة غياب عائلته من الراتب تقدر بـ ١٧٠ روبية . (٤٤)

وأدى تردي أحوال المعيشة والعمل التي عاشها العامل الهندي في الجزيرة الى توتر علاقة هؤلاء بإدارة الشركة ثم بالسلطات المحلية في الجزيرة . وقد وصفت أحد التقارير البريطانية أحوال العمال الهنود العاملين في الشركة على النحو التالي :

« ان العمال الهنود يخشون من رفع شكواهم الى الادارة سواء بشكل فردي أو جماعي . اذ بمجرد أن يقوم العامل الهندي بذلك فإنه يفصل من عمله بعد شهر من اشعاره بهذا الاجراء » . (٤٥)

وكانت البداية في أوائل عام ١٩٤٧ عندما شكل العمال الهنود لجنة عمالية للتفاوض بالنيابة عنهم في نزاعات وشكاوي العمال الهنود . ففي أغسطس عام

* مدينة العوالي هي المدينة التي تتواجد فيها ادارة الشركة والخدمات السكنية والترفيهية لموظفيها من الاوربيين وتكون بعيدة عن العاصمة وقريبة نسبيا من حقول النفط وهي تشابه في ذلك مدينة الاحمدي في الكويت والظهران في العربية السعودية .

١٩٤٨ تزعمت هذه اللجنة اضرابا عماليا للعمال الهنود مطالبين فيه برفع اجورهم بمقدار ٤٠ ٪ والسماح لهم بالتمتع بنفس الخدمات السكنية والمرافق المقدمة للاروبيين وصرف علاوة اجتماعية لهم ، واستجابة لذلك قامت ادارة الشركة برفع الاجور بمقدار روبية لكل عامل أسوة بباقي الشركات النفطية في الخليج ، واقامة سكن للعزاب من العمال الهنود (٤٦) . وفي ٢٧ مايو ١٩٥٣ وعلى اثر قرار انشركة بايقاف خدمة المواصلات التي توفرها الشركة مجانا لعمالها الهنود من والى مواقع العمل ، اضرب ما يقارب من ٣٠٠ عامل هندي مطالبين باعادة خدمة المواصلات ، وقد تم بالفعل تلبية مطلبهم وذلك بعد ثلاثة ايام من الاضراب وبدخل من السلطات البريطانية في الجزيرة . وقد أثارت بريطانيا تخوفها من أن ما حدث قد يكون مقدمة لاعمال أخرى وخصوصا اذا « اعتبر العمال ما حدث انتصارا لهم ومقدمة لاعمال أخرى . وقد يكون (كذلك) شعورا عابرا بالنشوة ، ليس علينا الآن سوى الانتظار والتعامل مع الاحداث بمجرد بروزها » (٤٧) .

وباستمرارية سوء الاحوال التي يعيشها العمال الهنود في الخليج وازدياد الاضرابات العمالية التي قادوها خصوصا في عام ١٩٤٨ أرسلت الحكومة الهندية في اواخر ذلك العام ما يسمى « لجنة المساعي الحميدة Good - Will Committee » جابت اقطار المنطقة مستطلعة اوضاع العمل الهندي فيها ، كما انها تقدمت باقتراح لمشیخات المنطقة بأن يكون فيها ممثل يرعى مصالحها في المنطقة أسسوة بالعراق . وقد علق الملحق السياسي البريطاني في نيودلهي على ذلك قائلا :

« تشعر الحكومة الهندية ، وفي ضوء الضغوط التي يتعرض لها رعاياها في عموم المنطقة ، انه من اللازم عمل شيء ما لمساعدة الهنود في الخليج . وقد يكون وجود ممثل للحكومة البريطانية افضل السبل لتحقيق ذلك » (٤٨)

ويأتي العمال البحرينيون والعرب من حيث الاجور واحوال العمل في المستوى الثالث بعد الاوروبيين والاسيويين . ولا يتمتع المستخدمون البحرينيون بأي شكل من اشكال الخدمات المقدمة للعمال الآخرين . وبخلاف الآخرين من العاملين في الشركة لا يتمتع البحرينيون بالخدمات الطبية المقدمة أو بأجازة مرضية مدفوعة الاجر كالآخرين (٤٩) أو بمواصلات مجانية من والى مواقع الشركة رغم رغبة الحاكم المتكررة والتي يرفعها للسير روبرت هاي (المقيم السياسي البريطاني) ولادارة الشركة في أن يرى العمال البحرينيين من مواطنيه يتمتعون بنفس ما يمنح للآخرين من الاسيويين العاملين في الشركة (٥٠) . ويعمل البحرينيون والخليجيون في شركة النفط بغير عقد عمل وباجر قدره روبية و ٧ آنات في اليوم

اي ما يقارب من ٣ جنيهات في الشهر حتى عام ١٩٣٩ ارتفع الى روبية و ١١ آنة *
عام ١٩٤٤ (حوالي ٣ جنيهات و ٧ بنسا في الشهر) ثم الى ٢ روبية و ٥ آنات
عام ١٩٤٦ اي ما يقارب ٤ جنيهات و ٦٠ بنسا في الشهر (انظر جدول رقم ١٠) .
ويوضح لنا الجدول رقم ٧ رغم اختلافه النسبي مع جدول رقم ٥ تطور اعداد
العاملين في الشركة بجنسياتهم المختلفة في الفترة ١٩٣٩ - ١٩٤٨ . اذ ان العاملين
من الخليج ومعهم البحرينيون والعمال العرب والبلوش كانوا يعملون في الغالب
في المستويات الدنيا من العمل (٤٩ ٪) وكانوا يتقاضون راتبا شهريا لا يتجاوز
في المتوسط ٨ روبيات وأن ١٢ ر . ٪ منهم فقط يتقاضون في المتوسط راتبا شهريا
قدره ٢٨٠ روبية وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (١٢) (٥١) :

وكما في الدول الخليجية الاخرى فان العمل المحلي والعمل العربي وجزءا
من العمل الاسيوي يتم توظيفه عن طريق وكلاء العمل المحليين : (حسين يتيم
واولاده والتوراني) الذين يقتطعون من رواتب العمال عمولة لهم بنسبة تصل
أحيانا الى النصف أو تزيد . كما ان غياب الاشراف الرسمي وعدم وجود
قانون للعمل في الجزيرة قد ساعد الشركة على التصرف في سوق العمل وبأقذار
العمل المحلي كما تشاء (٥٢) اذ يحق للشركة ان تنهي خدمات اي عامل بحريني
دون ابداء الاسباب أو على الاقل اعلامه بقرارها بفترة قبل موعد الفصل وذلك
كما هو معمول به في الشركات النفطية الاخرى في الخليج ، ويوضح السيد اودسلي
في تقريره غياب التشريعات العمالية في البحرين على النحو التالي :

« ان بعض قوانين العمل في الدول النفطية (في الخليج) ، تلفت نظر
المستخدم (العامل) برغبة الشركة في انتهاء خدماته قبل اسبوع من الموعد المحدد
وكذلك يطلب من العمال الراغبين في انتهاء خدماتهم كذلك . وكان تصوري أن
ادخال مثل هذا الشيء (في البحرين) سيكون مدخلا لتغيير في سياسات
التوظيف وأوضاع عمل (العمال المحليين) في الجزيرة . . . » (٥٣)

وفصل العامل المحلي من الشركة قبل مضي ٦ أشهر من توظيفه وذلك
لتفادي وصوله الى الحد الاعلى للاجر على أن يعاد توظيفه مرة أخرى على أساس
الحد الأدنى للاجر . (٥٤)

* تراوحت اجور العمال المحليين وبعض الخليجيين ، وخصوصا خلال السنوات الخمس الاولى
لبداء أعمال الشركة بما قدره ٤٥ الى ٦ آنات في اليوم ولم تكن الشركة تدفع للبحرينيين أجر
يوم الجمعة المعطلة الاسبوعية رغم أن معظم الشركات النفطية الاخرى وبالتحديد في العراق
تمنح مثل هذا الحق لمستخدميها .

وعبر العمال البحرينيون عن عدم الرضا بأوضاع العمل والمعيشة المتردية التي يعيشونها بطريقتين أولا : النزوح الى مناطق الخليج العربي الاخرى ، الى قطر والكويت والمنطقة الشرقية (ارامكو) حيث أجور العمل المرتفعة نسبيا عن تلك التي في بابلكو . (٥٥) وبدأت عمليا هجرة العمال البحرينيين للدول المجاورة في النصف الاول من العقد الرابع وازدادت بشكل واضح في السنوات التالية مما دفع بالسلطات المحلية لتطبيق بعض الاجراءات للحد من ذلك تمثل احدها في رفع أجور العاملين من ٣ الى ٥ روبيات في المتوسط والآخر في المنع القاسم للبحرانيين من السفر للمناطق المجاورة رفع في الصيف عام ١٩٤٦ لذلك فقد غادر البحرين في ذلك الصيف حوالي ١٣٠٠ عامل للعمل في السعودية . وقدر عدد العاملين البحرينيين في القطاع النفطي في الدول المجاورة بأكثر من ٥٠٠٠ عامل وقد أتاح لهم تعليمهم المبكر وسبق اكتسابهم لمهارات العمل في القطاع النفطي فرص عمل في الدول المجاورة . (٥٦)

ثانيا : الاضرابات التي قادها العمال المحليون في الشركة مطالبين برفع الاجور وتحسين ظروف العمل . ففي الاسبوع الاول من نوفمبر ١٩٣٨ امتنع العمال البحرينيون عن العمل احتجاجا على تردي اوضاع العمل وانخفاض الاجور ودعموا لمطالب الحركة اصلاحية . (٥٧) وكان هذا اول اضراب عمالي من نوعه تقوده فئة عمال النفط في الخليج ، وقد حاول البعض ان يعلق الكثير على هذا الاضراب وأن ينسب ارتفاع طلب الشركة للأيدي العاملة الهندية كردة فعل لادارة الشركة على ذلك . (٥٨) ورغم أن ما بأيدينا من المعلومات لا تدعم هذا الاتجاه ، الا اننا نعتقد أن تردي الاوضاع وبداية شكل من اشكال الوعي الجنيني في اوساط هؤلاء العمال ولد مثل هذا الحدث الذي ليس بعيدا عن احداث أخرى في الجزيرة قادتها القوى الفاعلة اقتصاديا في القطاع التقليدي في الجزيرة ، الغوص مايو ١٩٣٢ والزراعة ديسمبر ١٩٣٤ .

ويمكن القول هنا أن التطور النوعي في صراع ادارة الشركة والعمال المحليين تمثل بشكل واضح في الإربعينات وما تلاها من السنين . ففي ٢٢ ديسمبر ١٩٤٣ امتنع العمال المحليون العاملون في مصفاة النفط عن العمل احتجاجا على تدهور ظروف العمل وتدني الاجور ، وطالبوا برفع الاجور واعتبار يوم الجمعة عطلة رسمية محسوبة الاجر ودفع ١٥ ٪ علاوة الحرب أسوة بالعمال الاسيويين والاوروبيين وتنظيم علاقات العمل ، اذ كثيرا ما يقوم مشرف العمل من البريطانيين والهنود بضرب العمال البحرينيين ومصادرة رواتبهم كاجراء لعدم قيام الاخر بانجاز ما يوكل اليه من اعمال !! ولم ينجح الاضراب في تحقيق أي من مطالبه المرفوعة ، وتم عودة العمال المضربين لاعمالهم في الاسبوع الاول من يناير ١٩٤٤ ،

وصرف علاوة الحرب لمن لم يشترك في الاضراب ، كما ألقت السلطات المحلية القبض على من يشك « في كونهم قادة » الاضراب وفصلوا من العمل . (٥٩)

٣ - الهجرة واحوال العمل في قطر :

لم تكن البيئة الصحراوية لشبه جزيرة قطر ذات استقطاب بشري يذكر حتى اكتشاف النفط في الأربعينات من هذا القرن وبداية أعمال شركة بنترول قطر المحدودة واستثمارتها (من يثير) لمصادر العمل في الخليج والمناطق المجاورة ، جنوب ايران ، عمان ، اليمن ، البحرين ، الهند وفلسطين * .

١ - قطاع النفط : المستخدم الرئيسي للعمل

يقدر عدد العاملين في شركة البترول حتى يناير من عام ١٩٤٩ بحوالي ٢٦٦٧ مستخدم ارتفع الى ٢٨٩١ في أغسطس من عام ١٩٥١ . ويوضح جدول (رقم ١٣) أن الارتفاع في عدد المستخدمين بالشركة قد رافقه انخفاض في مساهمة القطريين كنسب وأرقام ، من ١٧٥٥ (٦٥٨ ٪) الى ١٥٨٠ (٥٤٦ ٪) في الفترة الممتدة من يناير ١٩٤٩ حتى أغسطس ١٩٥١ .

وبالمقابل فقد ارتفع نصيب مساهمة الجماعات الأخرى حيث ارتفع عدد الآسيويين العاملين في الشركة من ٤٦٤ (١٧٣ ٪) الى ٩٠١ (٣١١ ٪) والأوروبيين من ١٦٥ (٦١ ٪) الى ١٧٩ (٦٨ ٪) وكذلك العرب من غير الخليجين (الفلسطينيين واللبنانيين) من ٢٠ (٧٤ . ٪) الى ٥٨ (٢٠ ٪) لنفس الفترة السابقة . وشكل البحرينيون حتى يناير من عام ١٩٤٩ الغالبية العظمى (٨٣٣ ٪) من قوة العمل العربية غير القطرية في الشركة (٦٠) ** ،

ويعزى انخفاض مساهمة القطريين والخليجين في السنوات اللاحقة لعام ١٩٤٩ ، الى كون العمالة الخليجية عمالة غير ماهرة ، وظفت في أعمال الشركة الانشائية (مباني ، طرق ، الخ) التي كانت في طور الانشاء . اذ تم التخلص

* يقدر لوريبر عدد سكان قطر حتى مطلع هذا القرن بحوالي ٢٧ ألف نسمة في حين أن السيد أودسلي في تقريره عن أوضاع العمل في قطاع النفط يقدرهم بحوالي ١٦ ألف نسمة معظمهم من البدو ذوي الأصول العرقية المختلفة .

** انخفضت مساهمة البحرينيين في عام ١٩٥١ حيث شكلت بالإضافة للجنسيات الأخرى الخليجية ٧٤٨ ٪ من قوة العمل العربية .

منها بمجرد الانتهاء من اقامة البنى الاساسية وبداية العمل الاستخراجي للشركة مما ادى الى زيادة الحاجة للأيدي العاملة الفنية والفنية الوسطى (الاسيوية وبعض الاوربية والعربية) مثلاً يشكل الهنود ١٠٠ ٪ من الذين يتقاضون راتباً يومياً في المهن الماهرة وشبه الماهرة و ٧٨٫٢ ٪ بالنسبة للذين يتقاضون راتباً شهرياً حتى يناير ١٩٤٩ (٦١) . أما في عام ١٩٥١ فان ٩٩ ٪ من العاملين في هذه المهن هم من الآسيويين (انظر الجدول رقم ١٣) .

ويتركز العمال القطريون والخليجيون — كما اثرننا سابقاً — في المهن غير الفنية Non-skilled ويتقاضون أجراً يومياً لا يتجاوز ٢ روبية ، ومن المهم الاشارة الى ان معظم العمال والفنيين من غير الاوربيين وبعض الهنود يتقاضون أجوراً يومياً عن عملهم فمن بين ١٧٥٥ عاملاً قطرياً حتى يناير ١٩٤٩ تم تصنيف اثنين منهم ضمن أولئك الذين يتقاضون راتباً شهرياً ، ومن بين ١٩٥ عاملاً بحرينياً تم تصنيف ثلاثة عمال فقط ضمن فئة ذوى التعاقد الشهري ، بينما ٣١٫١ ٪ من العمال الهنود مصنّفون ضمن فئة العمال الذين يتقاضون راتباً شهرياً .

وينعم العامل الشهري — بالإضافة لفارق الاجر — ببعض الامتيازات والعلاوات التي لا تمنح للعامل اليومي رغم احتلال الاثنين لنفس الدرجة وقيامهما بنفس العمل . فمثلاً يتقاضى العامل الشهري الواقع في « درجة صفر O Grade » بداية مربوط الدرجة راتباً شهرياً لا يتجاوز ١٢٥ روبية (٩ جنيهات استرلينية) يرتفع في حده الاقصى الى ١٣٧ روبية في الشهر (١٠ جنيهات استرلينية) في حين يتقاضى زميله العامل اليومي راتباً يومياً يبدأ بروبيتين و ٨ آتات يرتفع في حده الاقصى الى ٢١٢ روبية اي بمعنى آخر أن العامل اليومي يبدأ راتبه الشهري بـ ٧٠ روبية (٥ جنيهات) ويصل في حده الاقصى الى ٧٧ روبية (٨ جنيهات) وتزداد الهوة بين العمال اليوميين والشهريين كلما ارتفعت الدرجة : فمثلاً يتقاضى العامل اليومي في الدرجة الثالثة راتباً شهرياً قدره ١٤٠ روبية (١٠٫٦ جنيه) مقابل ٢١٥ روبية (١٦٫٢ جنيه) للعامل الشهري ويرتفع ليصل الى ١٦٨ روبية (١٢٫٧ جنيه) في حالة « العامل اليومي » و ٢٥٥ روبية (١٩٫٣ جنيه) في حالة العامل الشهري ولا يتجاوز الآسيويون الدرجة الخامسة حيث يصل اجر العامل اليومي منهم ٢٥٢ روبية (١٩ جنيه) في الشهر مقابل ٣٢٥ روبية (٢٤٫٦ جنيه) « للعامل الشهري » ويرتفع الراتب ليصل في حالة الاول الى ٣٠٨ روبية (٢٣٫٣ جنيه) و ٣٨٦ روبية (٢٩٫٢ جنيه) في حالة الآخر (٦٢) .

وكما في الدول الخليجية الاخرى يتم توظيف العمل المحلي عن طريق احد

المقاولين المحليين من ذوى النفوذ السياسي أو الاجتماعي ويعتبر السيد صائح المانع ممثل الحاكم لدى الشركة وعبد الله الدرويش سكرتير الحاكم — أبرز الوكلاء المحليين المعنيين بتوظيف العمل المحلي لدى الشركة . وتتجاوز شركات النفط بهذا الأسلوب الكثير من الالتزامات الاقتصادية والقانونية حيال العمال المحليين ، كما أنها بذلك وعن طريق مشترياتها من السوق المحلي ساعدت على إثراء بعض جماعات القوة التقليدية ، معيدة بذلك تماسك عناصر النظام التقليدي في المجتمع الحديث* !! .

واستنادا الى السيد فيلد Michael Field ، فان أي شخص يرغب في العمل في الشركة يجب أن يكون على وفاق تام مع الدرويش ، ومن المهم الإشارة أن رسوم التسجيل التي كانت تقطع من العمال كانت تذهب للسيد صالح المانع ممثل الشيخ في الشركة . وفي العادة فان الرسوم تقطع إما من رواتب العمال الراغبين في العمل في الشركة كرسوم تسجيل أو عن طريق المبالغ المتقاضاة منهم نظير حصولهم على الجنسية القطرية التي كانت شرطا أساسيا للراغبين في العمل من المهاجرين من مناطق الخليج الأخرى . أي بمعنى آخر ، وكما أشرنا آنفا ، فان حركة التوظيف في الشركة بقدر ما مثلت مصدر رزق جديد للمتسربين من صناعة الفوص القديمة وبعض المهاجرين ، مثلت كذلك مصدرا أساسيا للرزق لمعظم ان لم يكن لكل العائدات التقليدية ، مشكلة منهم ومن فئة التجار الطائرين « فئة » ذات تشكيل طبقي أكثر وضوحا في مجتمع الخليج النفطي وذات النفوذ السياسي والاقتصادي المتزايد . ومن المفيد ذكره ان بعض المستخدمين في قطاع النفط من العبيد قد استخدموا من قبل اصحاب القوة في المجتمع كمصدر للدخل والضغط ، اذ غالبا ما يقتطع السيد ما بين ٨٠ ٪ الى ٩٠ ٪ من راتب العبد وذلك باتفاق مسبق مع وكلاء التوظيف من المحليين أو مع الشركة ذاتها وفي أحيان أخرى فان الجماعات القبلية تلجأ لاستخدام أفرادها من العاملين في الشركة كمصدر للضغط كلما أرادت زيادة حصتها من الدخل والهدايا وذلك بالاياعاز لهم — أي الى أعضائها من العاملين في الشركة — بالتهديد بالامتناع عن العمل أو الاضرار بمواقفه (٦٣) .

ودفعت أحوال العمل المتردية العمال المحليين كالأسيويين للتعبير عن استيائهم عن ذلك بطرق شتى تمثل أقصاها في اضراب العمال الهنود في عام ١٩٤٨ والعمال المحليين في ١٩٥١ وما تلاه بعد ذلك . وقد أثار السيد أودسلي في تقرير

* يقتطع الوكلاء المحليين عمولة من أجور العمال المحليين العاملين في الشركة تقدر أحيانا بأكثر من ٥٠ ٪ من أجر العامل .

له عن اوضاع العمل في قطر فكرة ترى ان تردي احوال المعيشة والاجور قد يعجل بتغيرات اجتماعية واقتصادية قد تكون في غير رغبة السلطات البريطانية مما يفرض التوجه نحو تحسين ظروف استخدام ورفع أجور العمل المحلي والآسيوي ليتماشى مع اوضاع وظروف العمل الأخرى في الشركات النفطية في الخليج وتحسبا لبروز اي شعور معاد للتواجد البريطاني :

« فرغم قناعتنا التامة بعدم خطورة الشعور القومي والوطني في قطر ، الا ان عدم تلبية سعي العمال المحليين في تحسين ظروف عملهم مقارنة بأقربائهم من العاملين في الشركات النفطية الأخرى في المنطقة قد يخلق عدم رضى واتجاهات معادية تساعد على نمو التيارات القومية والوطنية مستقبلا » (٦٤) .

الا ان رغبة البريطانيين لم تدم طويلا ، ففي ١٨ من يونية ١٩٥١ نشب صراع بين العمال القطريين من ناحية والمستخدمين والشرطة الظفاريين في الشركة من ناحية أخرى سرعان ما تحول الى اضراب عام عن العمل شمل كل محطات الشركة في منطقة دخان Dukhan وأم باب Umm Bab وأم سعيد Umm Said والمحطة البحرية ، ولم تستطع السلطات البريطانية اخماد الاضراب نتيجة لضعف جهاز الامن المحلي حيث اضطرت السلطات المحلية أمام قوة وتماسك العمال المضربين لتلبية مطالبهم في تسريح وابعاد العمال والشرطة الظفاريين و بعود شخصية من الشيخ أحمد بن علي آل ثاني (ابن الحاكم) (٦٥) تمت عودة العمال المضربين لعمالهم في بداية شهر يولية الا ان ذلك لم يدم طويلا ، اذ امتنعوا مرة أخرى عن العمل في ٦ يوليو ١٩٥١ احتجاجا على اعتقال السلطات القطرية لسنة من الذين وصفوا بأنهم « قادة الاضراب » وأغلقت أسواق الدوحة تعاطفا مع العمال المضربين (٦٦) . ولم يمه العمال اضرابهم الا بتمهد من الشيخ باطلاق سراح العمال المعتقلين بعد محاكمة صورية تحفظ ماء وجه السلطات البريطانية التي كانت تُصر على مثل هذا الاجراء .

والملاحظ أن السلطات البريطانية كانت طيلة فترة الاضراب تحاول دفع الحاكم لاتخاذ اجراءات رادعة حيال المضربين القطريين ، ليتم لها بذلك تحويل الصراع من كونه بين الشركة (صاحب العمل) والعمال الى صراع بين الحاكم ورعاياه ، وتحول الانظار بالتالي عن اوضاع العمل المتردية والتي تعتبر السبب الرئيسي في أحداث الاضراب ، ويشير الوكيل السياسي البريطاني في البحرين في تقرير له عن هذا الاضراب بالتالي :

« لقد نصحت الشيخ (الحاكم) أن يوافق على ترحيل
الظفاريين كتنازل رئيسي يقدمه للمضربين لكونهم مواطنين
قطريين ، كما طلبت منه أن يوضح لهم أن الإجراءات التي
اتخذت حيال العمال المضربين والظفاريين هي إجراءات
حكومية (أي خاصة بحكومة قطر) وليست بإحساء
من الشركة أو من اختصاصها وأنه شخصيا سوف
يتحمل تكاليف ترحيل الظفاريين عن قطر » (٦٧) .

**وبشكل عام فإن اضراب العمال القطريين يحمل في طياته عدة معطيات
ذات دلالات اجتماعية وسياسية أهمها :**

أولا : ان الاضراب لم يكن في الواقع موجها نحو العمال الظفاريين لكونهم
كذلك وإنما كان موجها ضد سياسة الشركة في تفضيل العمل الأجنبي وتمييزه
على العمل المحلي في ظروف الاستخدام والاجور والمعيشة (٦٨) . فبالإضافة
لتدني اجور العمال المحليين مقارنة بالعمال الوافدين الواقعين في نفس الدرجة
يتم اسكان القطريين في خيام حيث مواقع العمل أو في غرف يسكنها أربعة من
العمال القطريين مقابل اثنين في حالة سكن الهنود . وتفتقر مثل هذه المساكن
الى المرافق العامة والتهوية . ويؤكد هذه الحقيقة السيد أودسلي في تقرير
له بالقول :

« لقد لفت الانتباه الى الحجم الذي كانت عليه غرف
الأربعة اشخاص أرى أنه من المشين أن يتم اسكان
أربعة للعيش والنوم في هذه المساحة الصغيرة التي
تفتقر للتهوية خصوصا في فصول الصيف الحارة » (٦٩)

ويسوء استخدام العمل المحلي مقارنة بالآخرين حيث « يتعرضون للفصل
التعسفي في الوقت الذي يحتفظ فيه الآخرون بأعمالهم » (٧٠) ولفت الشيخ علي
آل ثاني حاكم قطر الانتباه الى أن « رعاياه لا تتاح لهم فرص للتظلم أو القيام
بأعمال أخرى في الشركة ودائما يخرون بالعمل في الشركة أما لمدة ستة أشهر
أو سنة » (٧٠) اذ المعروف في عموم المنطقة أن الشركات النفطية تقوم بتسريح
العمل المحلي قبل اتمامه السنة الأولى ثم تعتبر توظيفهم من جديد كعمال جدد .

ثانيا : اثار الموقف الموحد الذي اتخذه العمال القطريون مخاوف السلطات
البريطانية من بداية نمو شكل من أشكال الاتحاد الوطني مما قد يعني بداية
المناعب للسلطات البريطانية في شبه الجزيرة الساكنة .

ثالثاً : حالة العصيان التي قادها العمال القطريون في يونيو ١٩٥٩ ما هي الا نتاج لعدة اضرابات عمالية سابقة قادها العمال الآسيويون والمحليون في المنطقة مطالبين بظروف عمل أفضل سواء في الدول الخليجية الأخرى او في قطر ، ففي ٢٢ أكتوبر من عام ١٩٤٩ أضرب العمال الباكستانيون العاملون في قطاع النفط مطالبين بدفع أجورهم بالعملة الباكستانية ولكن بنفس قيمة الجنيه الاسترليني قبل تعويمه الا أن مكتب الشركة في المملكة المتحدة رفض أن يعرض العمال بأكثر من ٥٠ ٪ من رواتبهم الاساسية بالعملة الباكستانية ، واستطاعت السلطات أن تنهي الاضراب في ٢٤ أكتوبر ١٩٤٩ وذلك بترحيل ٢٠ من قادته للبحرين مما أدى الى فتور حركة الاضراب في أوساط العمال المضربين (٧٢) .

تلك كانت بدايات لوعي عمالي مدرك لحقيقة العلاقة بين أرباب العمل والعمال تمثلت فيما بعد بعدة اضرابات مطلبية قادها العمال القطريون :

— ٢٥ سبتمبر ١٩٥١ أضرب سائقو شركة النفط من القطريين مطالبين بظروف عمل أفضل وتحديد لواجبات ومسئوليات كل واحد منهم بحيث لا تتداخل مع واجبات السواق الآخرين (٧٣) .

— تضامن ١٢٠٠ عامل قطري مع ستة من السواق القطريين تم انهاء خدماتهم لدى شركة النفط كجزء من سياسة التخلص من الفائض العمالي لديها ، ولم ينه العمال اضرابهم الا بتعهد من الشيخ أحمد بن علي (أكبر أبناء الحاكم سنا) باعادة توظيف العمال المسرحين واعادة توظيف السائقين الستة في القطاع الحكومي (٧٤) .

٤ — اوضاع العمل في شركة الزيت العربية (أرامكو) :

وقع اول امتياز لاكتشاف النفط في المملكة العربية السعودية مع شركة الزيت استاندر Standard Oil Company docile في ٢٩ مايو من عام ١٩٣٣ حيث تم التحدث عن مخاطرة البحث عن الزيت في المملكة العربية السعودية بوصف موجودات الشركة في ذلك الوقت بأنها « الكثير من الرمل ، والكثير من الحر ، والكثير من الحشرات ، والاخلاص الكبير » (٧٥) .

وبخلاف شركات النفط الأخرى العاملة في الخليج فان الأمريكيين شكلوا ثاني أكبر قوة عمل بعد العمالة السعودية ، بالإضافة لذلك فان موظفي شركة الزيت العربية (أرامكو) من الأمريكيين مع عائلاتهم يشكلون أكبر تجمع للأمريكيين خارج الولايات المتحدة . وقفز عدد العاملين منهم في الشركة من ١٠٠ شخص

عام ١٩٤٢ الى ما يقارب من ٢٨٠٠ بنهاية عام ١٩٤٧ ويعمل ١٨٠٠ من هؤلاء كمستخدمين لدى شركة الزيت و ٦٠٠ آخرون يعملون لدى شركات المقاولات العاملة لدى ارامكو وحوالي ١٧٠ كائناً و ٢٢٢ زوجات للعاملين في ارامكو وشركات المقاولات . وفي شهر فبراير من عام ١٩٤٩ ارتفع عدد العاملين الأمريكيين باسرههم ليصل الى ٤٩٠٦ منهم ٢٥٤١ مستخدم لدى شركة الزيت و ١٦١٧ كموظفين لدى شركات المقاولات العاملة في المشاريع الانشائية لارامكو و ٣٣٨ كائناً و ٤١٠ زوجات للعاملين في ارامكو وشركات المقاولات .

ويقطن الأمريكيان في مدن قروية منعزلة تتوافر فيها كل اساليب الراحة من مساكن واسعة بالاضافة لتوافر كل سبل قضاء الفراغ والرفاهية من اندية رياضية وسينما ، كما تتيح الشركة لموظفيها الأمريكيان واهليهم جولات استطلاعية في مدن وقرى المنطقة الشرقية (٧٦) .

ويعمل في الشركة بالاضافة لذلك ١٦١٧ عاملاً من الجنسيات الاخرى و ٨٠٠ كمستخدمين من قبل المقاولين السعوديين الذين ينفذون بعض المشاريع الانشائية للشركة ، وحتى فبراير من عام ١٩٤٩ كان يعمل لدى شركة الزيت العربية (ارامكو) والشركات الامريكية الاخرى العاملة لدى الشركة حوالي سبع جنسيات موزعين على النحو المبين في الجدول رقم (١٣) (٧٧) .

ويتبين من الجدول السابق أن الأمريكيين حتى بداية عام ١٩٤٩ شكلوا ما نسبته ٢٠ر٥ ٪ من اجمالي العاملين في ارامكو و ٥١ر٩ ٪ من مجموع قوة العمل الوافدة ، أما الايطاليون فكانوا ٦ ٪ من الاجمالي العام للعاملين في الشركة و ١٥ر٢ ٪ من مجموع الوافدين ، ولم تكن العمالة العربية غير السعودية تشكل الا ٢ر٥ ٪ (٥١٨) من الاجمالي العام للمستخدمين و ٦ر٤ ٪ من العمل الوافد . ويلاحظ هنا اختفاء العاملين العمانيين وعرب الشام من الشركة رغم انتشارهم في القطاعات النفطية الاخرى في المنطقة .

وكما في القطاعات النفطية الاخرى في الخليج فان العمل المحلي في العربية السعودية يكاد أن يجتكر المستويات المهنية الدنيا Non-Skilled work مقابل ٢٥٥٠ من العمال الايطاليين والهنود والباكستانيين والسودانيين يعملون في المستويات المهنية الوسطى وبعض العليا . وتجدر الاشارة الى أن الايطاليين يتركون في المهن الحرفية Graft Jobs وتم جلبهم من اتريريا ، وقد دفعتهم ظروف سكنهم وتدني الاجور مقارنة بالمستخدمين الأمريكيين الى الدخول في نزاع لبعض الوقت مع شركة ارامكو مطالبين بظروف عمل ومعيشة افضل ، وقد كانت هذه الوضعية مثار نقد مستمر من قبل السفير الايطالي في مدينة جدة .

ودفعنا لآى نقد او مشاكل مستقبلية امتنعت ادارة الشركة عن تجديد عقود مجموعة من العاملين والحد من توظيف غيرهم ، وفسرت ارامكو تلك الخطوة بانها اتجاه للسلطات السعودية ذاتها وليست رغبة من الشركة (٧٨) .

ويحتل العمال العرب ادنى مستويات العمل والمعيشة مقارنة بالجماعات الاوربية والاسيوية — رغم الاختلاف النسبي بينهما — حيث يقيمون في مساكن وضيعة ويتقاضون اجور عمل منخفضة . وقد ابدت بعض الحكومات العربية خصوصا السودانية ، والتي لها حوالي ٣٩٨ عاملا يعملون في الشركة منذ عام ١٩٤٧ ، عدم رضاها حيال المعاملة التي يتلقاها العمال السودانيون في شركة الزيت . وبالمثل فقد طالب العمال السعوديون في عرائض رفعوها للمسؤولين في الشركة والحكومة السعودية بتحسين ظروف عملهم والاجور . ووصلت قمة المواجهة بين العمال السعوديين وشركة النفط في اواسط عام ١٩٥٣ عندما شكل العمال السعوديون ولأول مرة في التاريخ الحديث للمملكة العربية السعودية لجنة عمالية منتخبة من العمال السعوديين في قطاعات الشركة المختلفة في مايو من عام ١٩٥٣ سميت باللجنة العمالية المنتخبة « مكونة من سبعة من العمال السعوديين هم : عبدالعزيز ابو السعيد ، صالح الزيد ، ابراهيم الفرج ، عبدالله الغانم ، عبدالرحمن الهيجان ، عمر وزنة ، عبدالعزيز السفيان (٧٩) .

ومن المهم القول ان هذا التطور في توحيد الموقع التفاوضي للعمال السعوديين هو في الواقع وليد عدة متغيرات محلية وخارجية يمكن تحديد بعضها في الخبرات السابقة التي عاشتها مواقع النفط سواء بين الشركة والعمال المحليين او بينها وبين العمال الآسيويين ، منها : ان انتقال الكثير من العمال البحرينيين وبعض الآسيويين للعمل في ارامكو قد نقل معهم خبراتهم في التعامل مع شركات النفط : ومنها ذلك التشكيل الاجتماعي — الاقتصادي الجديد الذي خضعت له بنية المجتمع السعودي ، ولأول مرة في تاريخ المنطقة اذ توج ظاهرة العمل المأجور Wagelabour على يد الشركات النفطية *

واتجهت اللجنة العمالية المنتخبة فور تشكيلها الى المطالبة بظروف عمل ومعيشة افضل للعمال السعوديين مقارنة بالمستخدمين الامريكيين والايطاليين ودخلت اللجنة العمالية في عدة اجتماعات مع الجهات كان اهمها الاجتماع الذي

* وجدت الحركة العمالية متنفسا كبيرا لها في الصحافة البحرانية التي كانت تتمتع بحرية نسبية ، كما ان تقارير البريطانيين عن اضراب ارامكو اعتمد بشكل كبير على الاخبار المنقولة في الصحافة البحرينية .

عقد في ٢ من سبتمبر ١٩٥٣ وضم ممثلين عن القسم العمالي بوزارة المالية وممثلي العمال وشركة أرامكو والذي قدمت فيه مطالب عمالية عدة أهمها : (١) منح علاوات لرفع المستوى المعيشي للعمال السعوديين أسوة بالعلاوات التي تصرف للعمال الأمريكيين والايطاليين والتي تتراوح بين ٨٠٠ و ١٠٠٠ ريال (٢) تحسين ظروف العمل والترقي أمام العامل السعودي (٣) تحسين الأوضاع السكنية للعمال السعوديين (٤) ادخال تحسينات في وسائل النقل والمواصلات (٥) الإكثار من بناء المدارس وتطوير برامج محو الأمية والتدريب والبعثات (٦) تشكيل اتحاد أو لجنة عمالية تتولى حماية مصالح العمال العاملين في الشركة (٨٠) .

وطالبت الشركة باعطائها مهلة مدتها خمسة أسابيع لدراسة المطالب ك محاولة منها للماطلة والتسويق ، فامتنعت في البداية عن حضور أي اجتماعات تعقدتها اللجنة العمالية مع الأطراف الرسمية ، ثم صعدت الموقف بفصلها عن العمل أحد أعضاء اللجنة هو السيد عبد الرحمن الهيجان وعدم تلبية أي من المطالب العمالية (٨١) فما كان من العمال الا اعلان الاضراب في ١٧ أكتوبر والذي شارك فيه ٢٠٠٠ ر. عامل سعودي كما أشارت التقارير الأولية الى ذلك ، وقد علق المعهد البريطاني في البحرين على هذا الحدث بالقول :

« تشير التقارير القادمة الى الجزيرة منذ ١٦ أكتوبر أن العمال العرب (السعوديين) العاملين في أرامكو قد أضربوا عن العمل احتجاجا على فشل الشركة في تلبية مطالبهم بالمساواة (في ظروف العمل والأجور) مع اقرانهم من الموظفين الأمريكيين . قذف المضربين لباصات العمال والموظفين الأمريكيين بالحجارة قاد الى اعلان حالة الطوارئ والى سيطرة القوات السعودية على كل مرافق ووحدات التشغيل في الشركة » (٨٢) .

وبالمقابل فان المصادر الأخرى تؤكد على أن ١٤٠٠٠ عامل من العمال السعوديين العاملين في الشركة قد اشتركوا في الاضراب . وان الاضراب قد جاء احتجاجا على اعتقال السلطات السعودية لستة من أعضاء اللجنة العمالية ، وأنه لم يحدث أي من أعمال الشغب باستثناء الاعتداء على أحد باصات القوات السعودية . . وكما تشير التقارير البريطانية أن السلطات المحلية « كانت مهتمة بشكل كبير بهذا الحدث ، وأنها تفكر في اتخاذ اجراءات رادعة ضد العمال المضربين » (٨٣) ففي العشرين من أكتوبر تم اصدار مرسوم ملكي يحث العمال السعوديين بالعودة الى أعمالهم ويحذر بالفصل كل من يتخلف عن ذلك . وبمرور الوقت تمت عودة معظم العمال المضربين الى أعمالهم باستثناء الذين قد استقروا نهائيا في قراهم (٨٤) .

ومن الحق القول أن السلطات السعودية أبدت اهتماما خصوصا بعد انتهاء الاضراب بادخال بعض الاصلاحات في ظروف عمل ومعيشة العمال السعوديين الا ان مثل هذا الموقف غالبا ما يعترض ، وكما هو الحال في بقية اقطار المنطقة بعدم رغبة الشركات النفطية بتقديم أي شيء قد يوحي للعمال المحليين بالنزاع :

« بمجرد انتهاء الاضراب حث ولي العهد السعودي (الملك سعود) أرامكو بأن تقدم بعض التنازلات للعمال السعوديين الا أن الادارة الامريكية للشركة استطاعت أن تثني ولي العهد عن موقفه هذا بحجة أن هذا الموقف سوف يساء فهمه من قبل العمال السعوديين ، كما أنه قد يوحي بالضعف وسابقة قد تقود الى تنازلات أخرى مستقبلا » (٨٥) .

٥ - هجرة العمانيين لدول الخليج :

تعتبر عمان بأقاليمها الجغرافية المختلفة قبل وبعد اكتشاف النفط احدى أهم مصادر العمل للدول الخليجية ، فالتوسع العماني في جنوب ايران والساحل الأفريقي بالإضافة لازدهار التجارة * من وإلى منطقة الخليج ساهم في انتقال العمانيين وسكان المناطق الخاضعة لهم . وقد كان انتقال العمانيين لمناطق الخليج محدودا في الفترة السابقة لاكتشاف النفط حيث عملت الغالبية العظمى منهم كخدم (عبيد) لبعض الأسر التجارية التقليدية بالإضافة الى العمل في الزراعة وفي صناعة الفوص . أما النزوح الكبير للعمانيين لمنطقة الخليج فقد كان إبان وبعد اكتشاف النفط نتيجة لزيادة الطلب على الأيدي العاملة غير الماهرة والرخيصة . وحول سفر العمانيين لدول الخليج في اواخر الاربعينات كتب السيد ١ . ج . ج . ايغانز H.J. Evans المعتمد البريطاني في البحرين قائلا :

« في عام ١٩٤٩ فقط تم إصدار أكثر من ٣٠٠٠ شهادة دخول لعمانيين الساحل ، النسبة الكبيرة منهم جاءوا من مشيخة الشارقة ، وفي الغالب فانهم ينتقلون (للعمل) في كل من قطر والبحرين والكويت والمملكة العربية السعودية » (٨٦) .

* بما فيها تجارة الرقيق ، التي كان العمانيون احد أهم عناصرها ، كتجار للرقيق .

فالمظروف الاقتصادية الطاردة في عمان الداخل وعمان الساحل ، خصوصا بعد كساد تجارة الغوص وتحرير تجارة الرقيق ، دفعت العمانيين للبحث عن مصادر للعيش في امارات الخليج الشمالية والمملكة العربية السعودية . ونتيجة لأميتهم وانعدام المهارات الفنية الحديثة لديهم احتل هؤلاء المستويات الدنيا من العمل في قطاعات العمل الحديثة أو الأعمال الدنيا أو تلك الأعمال ذات المردود الاقتصادي الضئيل والتي هجرها أصحابها من السكان المحليين لأعمال أرقى من المنظور المهني والاجتماعي ، وفي قطاع النفط يشتغل العمانيون في الأعمال اليدوية ذات الأجور المنخفضة والتي لا تتطلب اية مهارات حرفية (٨٧) .

وتركز العمانيون في كل من الكويت وقطر في قطاع الخدمات الشخصية وقطاع النفط حيث قدر عدد العاملين فيه في قطر في عام ١٩٤٩ بحوالي ٣٠٠ عامل وفي الكويت ٨٤٠ عاملا في عام ١٩٥٠ . أما في البحرين فقد عمل العمانيون بالإضافة للقطاعين السابقين في قطاع الزراعة والبناء . أما قطاع النفط فلم يكن يوظف الا ٢٢٠ عاملا من العمانيين ، ويسكن هؤلاء العمانيون — في العادة — في اطراف المدن الخليجية القديمة : في البيوت القديمة أو فيما يسمى محليا « بالخان » * وأغلب هؤلاء من العزاب . وتشاء الصدفة ان يلتقي العمانيون واليمنيون في مناطق سكنية واحدة ، كما هو الحال في منطقة المرقاب في الكويت أو في منطقة « جبلة » في البحرين .

وأحدث النزوح الكبير للعمل العماني اضطرابا ونقصا في الأيدي العاملة في عمان ذاتها خصوصا في القطاع الزراعي ، وعلى الرغم من تدخل السلطات البريطانية في الخليج الا أن نقص المعروض محليا وخليجيا من القوى العاملة خصوصا في الأقطار المنتجة للنفط جعل من غير الممكن منع الشركات النفطية من توظيف العمانيين (٨٨) لذا فقد اتخذت السلطات البريطانية ، عوضا عن المنع ، إجراءات للحد من دخول المتسولين العمانيين (٨٩) .

الخاتمة :

تأتي هذه الخاتمة على شكل محصلات أطلقنا عليها حقائق ، كل حقيقة تمثل محورا من محاور الورقة أو استنتاجا لأحد أفكارها ، وهي قضايا واشكاليات لازلنا نعيش بعض آثارها وان لم نع ذلك :

* الخان عبارة عن بيت قديم كبير الحجم به عدة غرف يسكن فيه الوافدون من السكان والايرانيون والبلوش .

الحقيقة الأولى :

أن منطقة الخليج العربي باستثناءات بسيطة لبعض أجزائه المستقرة مثل منطقة البحرين القديمة وعمان — لم تكن مراكز استقطاب بشري يذكر ، وموجات الهجرة التي تعرضت لها المنطقة حديثة نسبيا قد تؤرخ بـ ٣٠٠ عام وقد تزيد عن هذا قليلا وقد تقصر . وتتباين مصادر الموجات البشرية المهاجرة للشريط العربي من الخليج : من أواسط الجزيرة العربية ، ومن الساحل الإيراني وإيران الداخل (فارس) ، ومن أفريقيا والهند . ولم تكن الاثنية والعرق حائلا أمام امتزاج الكثير من عناصره ، ولا نضيف جديدا القول أن ظاهرة العصبية الجديدة : الدينية والعرقية تمثل في إحدى جوانبها محاولات للبعض في الحفاظ على امتيازاته السابقة والآتية وتجاوزا لمعضلة الشرعية الاجتماعية .

الحقيقة الثانية :

تؤكد لنا هذه الورقة حقيقة أن العمل المحلي في الخليج وبخلاف الفكرة السائدة — من رفضه العمل في الأعمال اليدوية — قد أمتحن العمل اليدوي والأعمال الدنيا الأخرى . فالغالبية العظمى من قوة العمل الخليجية في قطاع النفط ٩٠ ٪ إلى ٩٥ ٪ وظفت في القطاعات الدنيا من العمل ولم يكن لفظ « كولي » Codie ذات انعكاسات سلبية على الفرد ومكانته في المجتمع . ويتبين من ذلك أن الكثير من الاتجاهات غير الصحية للكثير من أبناء المنطقة — في الوقت الحاضر — تجاه المهن والحرف الدنيا لم تكن كلية وليدة استمرارية الانساق القديمة التقليدية بقدر ما هي إحدى محصلات التشكيل الاجتماعي — الاقتصادي الجديد الذي خضعت له مجتمعات الخليج .

الحقيقة الثالثة :

وعند الحديث عن العمل الهندي وظروف استخدامه ، نجد أنه وبخلاف ما يشاع ، لم يكن ذا طبيعة طيبة docile : فالعمال الهنود أول من أدخل ظاهرة الاضرابات العمالية في بعض الدول الخليجية ، الكويت ، قطر كما أنهم كانوا وعلى الدوام مصدر قلق للسلطات البريطانية وإدارة الشركات النفطية بسبب تقديمهم المستمر لأوضاع العمل والأجور . ومما لا شك فيه أن الأوضاع السياسية المضطربة في شبه القارة الهندية في الأربعينات ، ونضال الهنود من أجل الاستقلال انعكس كذلك على موقف العمال الهنود العاملين في المنطقة من السلطات البريطانية وشركات النفط .

الحقيقة الرابعة :

اعتمد نمو طبقة التجار في مجتمعات الخليج — وكما في الكثير من دول العالم الثالث التي تعرضت للاستعمار الغربي — على الاتجار في مجال اليد العاملة والتعامل التجاري مع الغرب : مخطوات مثل توكيل توظيف العمل المحلي وبعض الاجنبي لعناصر من الارستقراطية المحلية ، واتجاه الشركات النفطية العاملة في المنطقة لشراء جزء من احتياجاتها من السوق المحلي ساهم في اعادة توزيع جزء من المال النفطي على الارستقراطية التقليدية معيدا بالتالي تنظيم شبكة التحالفات التقليدية بين جماعات القوة على اسس جديدة ، وكذا في تشكيل طبقة التجار التي على عاتقها تم ربط هذه المجتمعات بالراسمالية العالمية .

المجلد

جدول رقم (١)

نسب وأعداد المهاجرين للكويت في الفترة من ١٩١٧ إلى ١٩٤٧/٤٢ بالجنسية

الجنسية	١٩١٧	١٩٢٧ - ١٩١٧	١٩٣٧ - ١٩٢٧	١٩٤٢ - ١٩٣٧	١٩٤٧ - ١٩٤٢
عراقي	%١٧	%١٠	%١٧	%٢٢	%٢٩
إيراني	%٤٨	%٤٨	%٤٢	%٣٧	%٢٢
عماني	%٢	%١٠	%١٣	%١٦	%١٧
سعودي	%٢١	%٢٠	%١٨	%١٢	%٧
هندي	%١	%١	%١	%٣	%٥
باكستاني	%١	%١	%٣	%٢	%٥
آخرون	%١٠	%١٠	%٩	%٨	%١٤
المجموع	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠
أعداد الأشخاص	١٤٤	١٥٢	٥٠٧	٨٧٩	٢٧٣٥

أحتسبت من Hill, A.C. Aspects of the Urbaco Development of Kuwait, Unpublished Ph.D. thesis, Durham University, 1969 - P.55.

جدول رقم (٢)

أعداد الداخلين إلى الكويت في الفترة من ١٩٤٧ إلى ١٩٥٦ بالجنسية

الجنسية	قبل ١٩٤٧	١٩٤٧	١٩٤٨	١٩٤٩	١٩٥٠	١٩٥١	١٩٥٢	١٩٥٣	١٩٥٤	١٩٥٥
إيراني	١٦١١	١٨٥	٣٠٠	٤٦١	٦٢٥	١٣٤٥	١٥٩٠	٢٠٢٤	٣٣٤٨	٣٧٩٥
عراقي	٢٤٧٦	١٩٠	٣٧١	٥٤٠	٥١٣	١٤٢٦	١٣٠٤	١٥٨٣	١٩٩١	٢٤١٥
فلسطيني	٦٦٥	٥٩	١١٣	٣٩١	٢٦٨	٨١٣	١٨٧١	٢٤٥٨	٢١٢٥	٣٢٠١
لبناني	٢٩٩	٦	٢٢	٤٥٠	١٠٠	٣١٩	٦٣٢	١١٢	١٠١١	١٥٦٥
عماني	٩١٧	٩٦	١٨٧	١٩٦	٢٤٦	٣٥٢	٤٣٤	٥٥٢	٦٥٦	١٣١١
هندي	٧٤٤	٢٥٧	٢١٥	١٩١	٧٢	٢١١	٤٦٢	٣٨٢	٨٩٨	٤٢٧
باكستاني	٣٥٤	١٠٦	١٣٥	٨٧	٨١	٦٤١	٢١٣	٢٤٨	٢٦٨	٣٦٣
سوري	٢٣٩	٦	١٦	٢٨	٣٤	٩٨	١١١	٢٢٨	٣٢٠	٤٩١
بريطاني	٩٩	٩٢	١٤١	١٣٨	١١٨	١٨٣	٢٥٠	٢١٧	٢٠٤	٣٠١
مصري	٣٣٣	٢	٥	٦	١٢	٦٨	١١١	٨٩١	٣٦٥	٤٧٤
آخرون	١٠٣٨	١٧	١٦٩	١٤٤	١٢٨	٢٥٥	٣٧٦	٥٤٥	٥٥٠	٧٦٨
المجموع	٨٧٧٥	١٠١٦	١٦٧٤	١٨٩٠	٢٢٠٤	٥٢٢٧	٢٤٢٠	٩٣٥٣	١١٢٤٣	١٤٩٤٥

المصدر السابق ٨٣ P. A.C. Hill, أختبث من:

جدول رقم (٣)
مستخدمي شركة نفط الكويت بالجنسية والمستوى الوظيفي بين عامي ١٩٤٩ - ١٩٥٠

مارس ١٩٥٠				ديسمبر ١٩٤٩				الجنسية
المجموع	العمال	الكتاب والفنيين	كبار الموظفين	المجموع	العمال	الكتاب والفنيين	كبار الموظفين	
١٠٩٨		١	١٠٩٧	١٢٩٣			١٢٩٣	بريطاني
٧٥			٧٥	١٩٣			١٩٣	أمريكي
٢٨	٥	٥	١٨	١٩		٣	١٦	أوروبي
٢٤٥٢	١٥٧٣	٨٧٩		٢٧٥١	١٨٣٨	٩٢٣		هندي
١٧٥٦	١٥٨٨	١٦٨		٢١٥٧	١٩٥٩	١٩٨		باكستاني
٧٢٠	٧١٨	٢		٩٣٦	٩١٣	٣		إيراني
١٣	٨	٥		١١	١١			أفريقي
٣١١٣	٣٠٦٧	٤٦		٣٩٧١	٣٩٠٩	٦٢		كويتي
٨٣٥	٨٣٣	٢		٧٧٩	٧٧٧	٢		عماني
٣٠٦	٢٩٩			٣٤٠	٣٣٤	٦		عراقي
٣٨	٣٧	١		٣٨	٣٧	١		سعودي
١٢	٩	٣		١١	٧	٤		بحريني
٨	٣	٥		٧	٢	٥		سوري
٩٨	١٣	٨٥		٩٣	٩	٨٤		فلسطيني
١		١		٢	١	١		مصري
١١	٢	٩		١٠	٢	٨		لبناني
٢٧	٢٧			٢٣	٢٢	١		صومالي
٥٢	٥٢			٥٩	٥٨	١		يمني
٢	١	١		١٢	٥	٧		آخرون
٦١٤٢	٣٨٩٢	١٠٦٠	١١٩٠	٧٣٦٠	٤٧٤١	١١١٢	١٥٠٢	مجموع غير العرب
٤٥٠٢	٤٣٤٣	١٥٩		٥٣٤٥	٥١٦٣	١٨٧		مجموع العرب
١٠٦٤٤	٨٢٣٥	١٢١٩	١١٩٠	١٢٧٠٥	٩٩٠٤	١٢٩٩	١٥٠٢	المجموع

Al - Najjar, B.S. Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil: أحسبت من

Economy: Study of Underdevelopment and Migrant Labour in Kuwait, Ph.D Thesis, University of Durham - 1983 - P. 148.

جدول رقم (٤)

عدد العاملين في شركة نفط الكويت في الفترة من ١٩٤٥ - ١٩٥٠

السنة	عدد العاملين
سبتمبر ١٩٤٥	١١٩٥٠
يناير ١٩٤٦	١٦٥٩
يناير ١٩٤٧	١٩٠١
يناير ١٩٤٨	٧٨٧٨
يناير ١٩٤٩	١٨٠٤٦
يناير ١٩٥٠	KV.O

أحتسبت من B.S. Al- Najjar. Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait: Op cit - P. 146.

جدول رقم (٥)

سكان البحرين حسب إحصاء ١٩٤١ و ١٩٥٠ بالجنسية

الجنسية	إحصاء عام ١٩٤١	إحصاء ١٩٥٠
بحريني	٤٧٠٤٠	٩١١٧٩
إيراني	٧٥٤٧	٦٩٣٤
هندي *	١٤٢٤	٣٠٤٣
سعودي		٢٥٢٦
عماني ومسقطي		٢٤٦٦
قطري		٤٣٨
كويتي		١٤٩
يمني		١٠٥
عراقي		٢٢٤
فلسطيني		٢٨
سوري ولبناني		٥٢
مصري		٣٠
عرب آخرون		٢٦٨
بريطاني		١٨٤٠
أمريكي	٦٩٥٩	٢٩٠
أوربي		٧٨
نوع الأجانب	١٥٩٣٠	١٨٤٧١
نوع السكان المحليين	٧٤٠٤٠	٩١١٧٩
المجموع العام	٨٩٩٧٠	١٠٩٦٥٠

* يتضمن الآسيويون القادمون من شبه القارة الهندية، الهنود والباكستانيين والبانكلايشيين والسيرلانكيين.

احتسبت من: Qubain, F.I. Social Classes and Tensions in Bahrain.

Middle East Journal, Vol. 9. Summer, 1955 - P. 271.

نمو أعداد العاملين في بابكو من العاملين من غير عقد عمل وبأجر يومي

* يتضمن عمال الانشاء

122

جدول رقم (٧)

تطور حركة التوظيف في شركة نفط البحرين (بابكو) في السنوات ١٩٣٨ إلى ١٩٦٠ بالجنسية

المجموع	آخرون **	عراقي	بحريني	باكستاني	هندي	أوربي *	بريطاني	أمريكي	الجنسية	التاريخ
٤٩٩٤٤	٧٣٤		٣٨٣٠٤		٤٧٢		٣٠٨	١٢٦	لغاية ١ يناير ١٩٣٨	
٢٩٢٢٢	٣٠٤		٢٨٨٢		٤٢٢		٢٢٤	٩٠	لغاية ١ يناير ١٩٣٩	
٢٨٦٠	٣٤٩		٢٨٧٨		٣٧٤		١٩٢	٦٧	لغاية ١ يناير ١٩٤٠	
٢٧٥٢	٣٤٦		٢٨٣٧		٣٥٢	٢١	١٤٠	٥٥	لغاية ١ يناير ١٩٤١	
٢٦٠٠٧	٢٥٤		٢٧٩١		٢٧٠	٢٤	١٣٤	٣٤	لغاية ١ يناير ١٩٤٢	
٢٩٩١	٣٤٢		٢٧١٥		٢٤٨	٢٨	١٣٦	٣٢	لغاية ١ يناير ١٩٤٣	
٢٨٤٤	٣٥٢		٢٦٩٦		٢٢٠	٣٠	١١٤	٣٢	لغاية ١ يناير ١٩٤٤	
٨٧٧٦	١١٥٠	عراقي ١٢٧	٢٣٨٩		٧٠٧	١٢٣	١٤٧	١٢٢	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٤٤	
٥٥٨٣	٧٣٦	عراقي ٢٠	٣٥٨٠		٦٨١	١١٨	٢٩٢	١٥٦	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٤٥	
٤٩١٨	٦٤١	عراقي ٨	٣١٧٠		٥٥٤	٩٥	٣٤٨	١٠٢	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٤٦	
٢٠٢٧	٩٥٠	عراقي ١٠	٣٨٣١		٥٦٩	٦٨	٤٩٧	١٠٢	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٤٧	
٢٧٦٧	٨٣١	عراقي ١٠	٤٤٥٨	١٧٢	٥١٢	٤٨	٦٤٦	٩٠	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٤٨	
٧٥٢٣	١٢٥٦	عراقي ٨	٤٦٢٠	١٦٦	٤٩٣	٧١	٨٣١	٧٧	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٤٩	
٧٢٦٤	١٣٣٣	عراقي ٨	٤٣٠٣	١٣٨	٤٨٤	٨٦	٨٦٠	٥٢	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٥٠	
٧٧٤٣	١٠٧٩	عراقي ٨	٤٩٣٧	١٢٤	٥٦٦	٨٤	٩٠٠	٤٥	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٥١	
٨٧١٦	١٠٠١	عراقي ٧	٥٧٧٠	١٦٠	٦٦١	١٠٦	١٠١٤	٣٧	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٥٢	
٨٨٤٨	٩٣٠	عراقي ٥	٦٠٤٩	١٣٩	٥٨٣	٨٩	١٠٣٣	٣٠	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٥٣	
٨٥٣٢	٨٢٧	عراقي ٥	٥٨٢٩	١٣١	٦١٢	٨٢	١٠٠٢	٤٤	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٥٤	
٨٥٧٢			٦٧٠١	تسعين	٧٤٤		١١٢٧		لغاية ١ يناير ١٩٥٥	
٨٢٥٠		عرب الخليج	٦٣٢١		٨٢٩		١١٠٠		لغاية ١ يناير ١٩٥٦	
٨٥٠٠			٦٥٠٠		٩٠٠		١١٠٠		لغاية ١ يناير ١٩٥٧	
٨٤٥٥	٤٢٥		٥٦٨٤	رعليا الكويت	٩٩٩		٨٧٢	٢٤	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٥٨	
٧٧٦٣	٣٢٣		٥٣٦٦		٩٠٩		٨٤٤	٢٣	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٥٩	
٧٦٨٤	٣١٥		٥٣٩٤		٨٧٣		٨١٩	١٩	لغاية ٣١ ديسمبر ١٩٦٠	

المصدر: احتسبت من ملفات شركة نفط البحرين بابكو.
* ويتضمن الجنسيات الأوربية التالية، جنوب أفريقيا، أيرلندا، استراليا وكندا. ** ويتضمن عرب الخليج بالإضافة إلى العرب الآخرون والايروانيين والأفارقة.

جدول رقم (٨)
فروقات الأجر الشهري للموظف البريطاني والأمريكي في شركة نفط البحرين

الوظيفة	بريطاني	أمريكي
الفنيون والكتبة	٥٥ جنيه	١٠٠ جنيه
الحرفيون	٦٥ جنيه	١١٦ جنيه
مساعد مشرف وحدة عمل	٧٠ جنيه	١٢٤ جنيه
مشرف العمال الحرفيين	٧٥ جنيه	١٢٩ جنيه
مهندس	٨٥ جنيه	١١٩ جنيه

جدول رقم (٩)
فروقات الأجر الشهري للموظف الهندي والموظف البريطاني في بعض المهن
في شركة نفط البحرين

الوظيفة	هندي	بريطاني
كاتب عام / أمين مخزن	١٦ جنيه	٣٠ جنيه
كاتب درجة B / كاتب اختزال درجة B	١٩ جنيه	٣٥ جنيه
مصلح أنابيب درجة A / كاتب اختزال درجة A / فني	٢٤ جنيه	٤٥ جنيه
رئيس موظفين درجة C / كيميائي أول /	٢٩ جنيه	٥٥ جنيه
رئيس موظفين درجة B	٣٦ جنيه	٧٠ جنيه
متخصصي ، طبيب / رئيس محاسين	٣٦ جنيه	٨٥ جنيه

جدول رقم (١٠)
فروقات الأجر اليومي والشهري بين عمال شركة النفط

الوظيفة	المنطقة	عدد الموظفين	معدل		الأجور
			آته	روبية	
الموظفون غير المتعاقد معهم - (بالأجر اليومي)	سبتمبر	١٩٣٩	٢٥٣٧	٧	١
	أغسطس	١٩٤٠	٢٠١٩	١٠	١
	يناير	١٩٤١	٢١٨٦	٩	١
	يناير	١٩٤٢	١٥٤٧	١٢	١
	يناير	١٩٤٣	٢٥٤٨	٩	١
	يناير	١٩٤٤	٢٣٩٢	١١	١
	يناير	١٩٤٥	٣٩٣٥	٢	٢
	يناير	١٩٤٦	٣٤٧٥	٥	٢
الفنيون والكتبة والكتابية (بالمرب الشهري)	يناير	١٩٤٠	١٤٢	٩	٢٢٢
	يناير	١٩٤١	١٤٢	١	٢٢٦
	يناير	١٩٤٢	١٢٦	٧	٢٤٠
	يناير	١٩٤٣	١١٨	٦	٢٤٤
	يناير	١٩٤٤	١٥١	٢	٢٥١
	يناير	١٩٤٥	١٧٧	٥	٥
	يناير	١٩٤١	١٧٦	١١	٥
الحرفيون (بالأجر اليومي)	يناير	١٩٤٢	١٠٦	٢	٦
	يناير	١٩٤٣	٩٩	٨	٦
	يناير	١٩٤٤	١٠٤	١٤	٦
خدم منازل (وجبات مجانية) (بالمرب الشهري)	يناير	١٩٤٠	٤٦	٤	٦٧
	يناير	١٩٤١	٤٧	٠٠	٧٠
	يناير	١٩٤٢	٣٦	١٣	٧٨
	يناير	١٩٤٣	٤٠	١٣	٨٥
	يناير	١٩٤٤	٤٩	٦	٩٣
	يناير	١٩٤٥	٩٤	٥	٣
	يناير	١٩٤٦	٦٣	١٣	٣
	يناير	١٩٤٦	٦٣	١٣	٣

تابع جدول رقم (١٠)

الموظفون المتعاقد معهم وغير المتعاقد معهم (بالمرتب الشهري)				
٢٢٢	٩	١٤٢	١٩٤٠	يناير
٢٢٦	١	١٤٥	١٩٤١	يناير
٢٤٠	٧	١٢٦	١٩٤٢	يناير
٢٤٤	٦	١١٨	١٩٤٣	يناير
٢٥١	٢	١٥١	١٩٤٤	يناير
٢٤٨	١	٢٤٩	١٩٤٥	يناير
٢٤٢	٨	٣٢٤	١٩٤٦	يناير
٢٤٥	٩	٣٢٥	١٩٤٦	يوليو
الموظفون المتعاقد معهم (بالأجر اليومي)				
٥	٥	١٧٧	١٩٤٠	يناير
٥	١١	١٧٦	١٩٤١	يناير
٦	٢	١٠٦	١٩٤٢	يناير
٦	٨	٩٩	١٩٤٣	يناير
٦	١٤	١٠٤	١٩٤٤	يناير
٦	١٠	٥٠٠	١٩٤٥	يناير
٦	١٠	٤٠٩	١٩٤٦	يناير
٦	١٥	٢٨٩	١٩٤٦	يوليو

أحتسبت من سجلات شركة نفط البحرين بابكو.

جدول رقم (١١)

فارق الأجر اليومي للعامل الهندي المتعاقد محلياً والآخر المتعاقد خارجياً.

الأجر اليومي للمتعاقد خارجياً	الأجر اليومي للمتعاقد محلياً	
٥ روبية	٣ روبية	نجار درجة D / سائق زورق بخاري درجة D سفر جسي
٦ روبية	٥ روبية	خباز درجة C / فني درجة C / ممرض درجة C
٨ روبية	٦ روبية	حداد درجة B / كهربائي درجة B / رئيس سفر جيين
١٠ روبية	٩ روبية	سائق رافعة / خياط درجة A / بناء درجة A

جدول رقم (١٢)

مقدار الراتب الشهري للعامل غير الأوروبيين بالجنه الاسترليني

النسبة	روبية	جنيه
٪ ٤٩١٥	٨٤	٦
٪ ٣١٠٤	١١٢	٨
٪ ١٥٦٠	١٤٠	١٠
٪ ٤٠٩	١٩٦	١٤
٪ ٠١٢	٢٨٠	٢١

جدول رقم (١٣)
العاملون في القطاع النفطي في قطر عامي ١٩٤٩ و ١٩٥١ بالجنسية

الجنسية	شهري	يومي	مجموع العاملين حتى يناير ١٩٤٩	مجموع العاملين حتى أغسطس ١٩٥١
بريطاني	١٤٨		١٤٨	١٦٢
أمريكي	١٦		١٦	١٣
أوروبي	١		١	٤
هندي	١١٨	١٩٠	٣٠٨	٥٢٢
باكستاني	٢٦	١٣٠	١٥٦	٢٢٦
سيرلانكي				١٥٣
بحريني	٣	١٩٢	١٩٥	
عماني	٣	٥٠	٥٣	
كويتي		٢	٢	
إيراني		١	١	
شارقي		٢	٢	
صومالي		٦	٦	
قطري	٢	١٧٥٣	١٧٥٥	١٥٨٠
فلسطيني	٢	١٥	١٨	٥٣
لبناني	١	١	٢	٥
عراقي	١	٨	٩	
غيني	٢٨	٦٣	٩١	
جنسيات أخرى				١٧٣
المجموع		٢٣٥٠	٢٦٦٧	٢٨٩١

أُحتسبت من F.O. 371 / 74942

جدول رقم (١٤)
العاملون في شركة الزيت العربية (أرامكو) بالجنسية عام ١٩٤٩

أمريكي	٤١٥٨
سعودي	١٢٢٢٦
إيطالي	١٢٢٢
يمني	٩٨٩
باكستاني	٦٢٠
هندي	٤٥٢
سوداني	٣٩٨
بحريني	٦٤
صومالي	٥٦
آخرون	٤٣
المجموع	٢٠٢٢٨

الهوامش :

- ١ - لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع أنظر :
نادر مزجاني وآخرون : العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي - بيروت - مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٨٣ .
- ٢ - ج . ج . لوريير - دليل الخليج العربي - القسم الجغرافي - الجزء الاول قطر - الديوان الأميري الطبعة الثانية - بدون تاريخ - ص ٤٥٨ .
- ٣ - محمد الرميحي - الديمقراطيات في الخليج - في محاضرات الموسم الثقافي لعام ١٩٧٦ / ١٩٧٧ - وزارة الاعلام والثقافة - دولة الامارات العربية المتحدة - ابو ظبي - ص ٤٨ .
- ٤ - يشير فؤاد الخوري في كتابه الموسوم بالقبيلة والدولة في البحرين الى ان بعض السكان المحليين في الجزيرة قد غادروها في النصف الاول من هذا القرن نتيجة للنزاع الذي نشب بين الجماعات القبلية الحاكمة لمشيخة البحرين حول الاصلاحات الادارية التي حاول ادخالها الميجور ديلي DALY ١٩٢٠ - ١٩٢٦ .

Fuad Khuri, Tribe and State in Bahrain, Chicago, Chicago University Press, 1980 P.66

٥ - نفس المصدر السابق

٦ -

Ian Seconbe: Labour Migration to the Arabian Gulf:
Evolution and characteristics 1920 - 50 British Society for Middle East studies Bulletin Vol.
10. No. 1. 1983 P. 3 - 4

- ٧ - تقرير السيد أودسلي عن أوضاع العمل في قطر F.O. 371 / 7942
- ٨ - محمد رياض : الخليج والخليجيون قبل ١٩٢٠ : دراسة في الجغرافيا والسكان والاقتصاد : مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية - العدد ٣٦ - السنة ٩ أكتوبر ١٩٨٣ - ص ٢٤٧ .
- ٩ - B. Al - Najjar: Aspect of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: Study of Underdevelopment and Immigrant labour in Kuwait, Ph.D. Thesis, University of Durham, 1983, P. 145
- Ibid. - ١٠
- Ibid. - ١١
- F.O. 371 / 74942 - ١٢
- F.O. 371 / 82116 - ١٣
- F.O. 371 / 98467 - ١٤
- B. Al - Najjar, Opcit. P. 147 - ١٥
- Ibid. P. 149 - ١٦
- Ibid. - ١٧
- B. Al-Najjar DP Cit - P. 151 - ١٨
- Ibid. P. 150 - ١٩
- Ian Seccombe - OP Cit P. 14 - ٢٠
- B. Al - Najjar - P. 150 - ٢١
- F.O. 371 / 104450 - ٢٢
- B. Al - Najjar. Op. Cit - P. 151 - ٢٣
- ٢٤ - أ.ج.ج. لوريير . دليل الخليج العربي - القسم الجغرافي - الجزء الاول - مصدر سابق ص ٣٠٠ .
- ٢٥ - رسالة من المعتمد البريطاني في الكويت الى المقيم السياسي البريطاني في الخليج في ١٦ أكتوبر ١٩٥١ حول أحداث مصفاة النفط في عبادان - 371/91260
- ٢٦ - لزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع أنظر :
- Fahim I. Qubain. Social classes and Tensions in Bahrain. Middle East Journal, Vol-9. Summer 1955. - ١
- ب - محمد الرميحي . قضايا التغير السياسي والاجتماعي في البحرين : ١٩٢٠ - ١٩٧١ مؤسسة الوحدة للنشر والتوزيع - الكويت ١٩٧٦
- Ian Seccombe. Opcit - ٢٧
- Ibid. P.7 - ٢٨
- Ibid. P.7 - ٢٩
- Ibid. P.7 - ٣٠
- Ibid. P.8 - ٣١
- Ibid. P.8 - ٣٢
- ٣٣ - تقرير غير منشور عن تركيب القوى العاملة في شركة نفط البحرين ١٩٢٨ - ١٩٦٠
- Ian Seccombe. Ibid. P.7 - ٣٤

- ٣٥ - تقرير السيد أودسلي حول أوضاع العمل في القطاع النفطي في البحرين ، إبريل ١٩٤٩
F.O. 371/74942
- ٣٦ - نفس المصدر السابق
- ٣٧ - Ian Secombe. Ibid. P.8
F.O. 371 / 74942
- ٣٨ - تقرير أودسلي
- ٣٩ - نفس المصدر السابق
- ٤٠ - نفس المصدر السابق
- ٤١ - محمد الرميحي - مصدر سابق
- ٤٢ - تقرير السيد أودسلي مصدر سابق
F.O. 371 / 74942.
- ٤٣ - نفس المصدر السابق
- ٤٤ - تقرير خاص عن أحوال العمل في بابكو
F.O. 371 / 82121
- ٤٥ - نفس المصدر السابق
- ٤٦ - محمد الرميحي - مصدر سابق . ص ١٢٤
F.O. 371 / 104882
- ٤٧ - تقرير خاص عن الاضراب
F.O. 371 / 104449
- ٤٨ - رسالة من القائم بأعمال القنصلية البريطانية في نيودلهي في ١٢ ديسمبر ١٩٤٩ .
F.O. 371 / 82121
- ٤٩ - تشير أحد تقارير المقيم السياسي البريطاني في الخليج أن ٨٠ ٪ من مجموع العاملين العرب في شركة نفط البحرين (بابكو) يتلقون أجورا أقل من الحد الأدنى حتى مطلع الخمسينات .
F.O. 371 / 104449
انظر
- ٥٠ -
F.O. 371 / 74942
F.O. 371 / 104449
- ٥١ - مصدر سابق
- ٥٢ - ادعت الشركة على لسان مديرها في مقابلة أجرتها معه إحدى الصحف المحلية انها تطبق في الشركة قانون العمل الهندي وانها لا تقف أمام ترقى العمال البحرينيين .
F.O. 371 / 98466
- ٥٣ - تقرير أودسلي . مصدر سابق
F.O. 371 / 74942
- ٥٤ - محمد الرميحي - الحركة الاصلاحية في الكويت والبحرين ودبي - مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية . السنة الاولى - العدد ٤ - ١٩٧٥ - ص ٤٦ .
- ٥٥ - أجر العامل اليومي البحريني مع مطلع الخمسينات كان ما يقارب من ٣ روبيات مقابل ٥ روبيات لمثله في الكويت و ٧ روبيات في ارامكو ارتفعت عام ١٩٥٤ الى ٤ روبيات و ٦ روبيات في الكويت و ٩ روبيات في ارامكو - انظر F.O. 371 / 98499
- ٥٦ - محمد الرميحي - قضايا التغير السياسي والاجتماعي في البحرين . مصدر سابق . ص ١٣٩ .
- ٥٧ - محمد الرميحي - الحركة الاصلاحية - مصدر سابق - ص ٤٨ .
Emile A. Nakhlén. Bahrain. London. Lewington Book 1976

- ٥٨ - انظر على سبيل المثال .
٥٩ - محمد الرميحي - قضايا التغير السياسي والاجتماعي في البحرين - مصدر سابق -
ص ١٣٦ - ١٣٧ .

٦٠ - يشير أودسلي Audsley الى أن توظيف العمال البحرينيين في بداية اعمال الشركة قد
لقى معارضة من الشيخ حاكم قطر وذلك انعكاسا للعلاقة غير الودية التي ربطت المشيختين
(البحرين وقطر) للخلاف الذي شب بينهما حول جزيرة حوار وتفاديا لاي ردة فعل من الحاكم
قامت الشركة بتوظيف البحرينيين في الاعمال البحرية الخاصة بالشركة بعيدا عن شبه جزيرة
قطر ، وانها توظف الحاصلين منهم على اذونات عمل تصدر عن مكتب الحاكم كما أن هذه
الاذونات تصرف للعمال من غير القطريين والذين دخلوا البلاد خلسة والراغبين في العمل في
الشركة كبعض الايرانيين والعنانيين والهنود . F.O. 371 / 74942

٦١ - يقع حوالي ثلث ($\frac{1}{3}$) عمال الشركة ومعظمهم من القطريين في الدرجة صفر ولم يتجاوز
أيا من العمال القطريين حتى عام ١٩٤٩ الدرجة الثالثة كعمال يوميين . انظر نفس
المصدر السابق .

F.O. 371 / 91363

٦٢ -

٦٣ - انظر في هذا المجال

A. Ian Secommbe et al - The Gulf Labour and the Early Oil Industry:
Traditional Structures and New forms of organization - Durhan University April - 1985.
B. M. Field - The Marchants - London, John Murray, 1984 - P. 255.

٦٤ - من محضر اجتماع لمدوبين عن شركة البترول ووزارة الخارجية البريطانية F.O. 371 / 91363
٦٥ - برقية مستعجلة عن الاضراب من المعتمد السياسي البريطاني في البحرين لوزارة الخارجية
البريطانية . F.O. 371 / 91363

٦٦ - من تقرير حول الاضراب F.O. 371 / 91363

٦٧ - من تقرير حول الاضراب المقدم من الوكيل السياسي البريطاني في البحرين للمقيم السياسي
البريطاني في الخليج .

٦٨ - حاولت بعض الدراسات الحديثة ايمار تحرك العمال القطريين ضد العمال الظفاريين بأنه
محصلة للاختلافات اللغوية والثقافية بين القطريين والظفاريين . ومثل هذا القول يتناسى
أن الظفاريين عرب وأن لغة المهرة وهي لغة الظفاريين هي احدى اللغات السامية القديمة
وأن الظفاريين يستخدمون لغتهم المهرة للاستخدامات الشخصية فيما بينهم بينما يستخدمون
اللغة العربية في مجالات العمل .

انظر مثلا (مصدر سابق) Ian Secommbe

٦٩ - من تقرير للسيد أودسلي عن أوضاع العمل في قطاع النفط في قطر أغسطس ١٩٥١ .

F.O. 371 / 91363

- ٧٠ - نفس المصدر السابق
- ٧١ - نفس المصدر السابق
- ٧٢ - تقرير عن اضراب العمال الباكستانيين في قطر F.O. 371 / 82130
- ٧٣ - تقرير عن الاضطرابات العمالية في شركة النفط في قطر في الفترة الممتدة من يونية حتى أكتوبر ١٩٥١ . F.O. 371 / 91363
- ٧٤ - نفس المصدر السابق
- ٧٥ - تقرير أودسلي عن أوضاع العمل في أرامكو إبريل ١٩٤٩
- ٧٦ - نفس المصدر السابق
- ٧٧ - نفس المصدر السابق
- ٧٨ - يتقاضى العمال الإيطاليون أجور عمل منخفضة مقارنة بتلك أجور وأحوال عمل العمال الأمريكيين وهي في ذلك خصوصاً على صعيد الأجور تشابه فروقات العمال البريطانيين والأمريكيين في شركة نفط البحرين (بابكو)
- ٧٩ - تقرير عن اضراب العمال السعوديين في عام ١٩٥٣
- ٨٠ - نفس المصدر السابق F.O. 371 / 104882
- ٨١ - من رسالة مرسلة من اللجنة العمالية الى الملك عبد العزيز بن سعود في ٩ أكتوبر ١٩٥٣
- F.O. 371 / 104882
- ٨٢ - برقية مرسلة من المقيم السياسي البريطاني في الخليج لوزارة الخارجية بلندن
- F.O. 371 / 104882
- ٨٣ - نفس المصدر السابق
- ٨٤ - من تقرير للمقيم السياسي البريطاني في الخليج - مصدر سابق
- ٨٥ - رسالة من السفارة البريطانية في جدة لوزارة الخارجية في ٢٣ نوفمبر ١٩٥٣
- ٨٦ -
- Mohammed A. Al - Mutawa. Social Change and Political Development Intne Omani Coast 1934 - 1970. Ph. D Thesis, Univesrity of Reading, P. 122.
- ٨٧ - نفس المصدر السابق - ص ١٢٢
- ٨٨ - F.O. 371 / 98468
- ٨٩ - نفس المصدر السابق .

التعاون الصناعي



مجلة ربع سنوية تصدرها منظمة الخليج للاستشارات الصناعية

التعاون الصناعي

العدد ١٠٠ - ١٩٨٠

• الصناعات المكننة لصناعة الحديد والصلب

• تخطيط المعامل الكمبيوترية

• القوى العاملة
• أمن صناعة الحديد والصلب
• بمسألة الفولاذ العربى

• بعض الملاحظات من نظام
• للصناعة مدولة البحرين

• THE STRATEGY FOR THE SELF-SERVICE
OF THE INFORMATION SERVICE SPECIAL
LIBRARY FUNCTION

• THE NEED FOR DIVERSIFICATION OF
THE TECHNOLOGY AND SERVICE BASE
IN THE ARAB COUNTRIES

♦ تعنى بالتنمية الصناعية والتعاون في دول الخليج العربية بصفة خاصة والتطبيقات والنظريات الحديثة في هذه المجالات بصفة عامة .

♦ تحتوي على الأبحاث ومراجعات الكتب والأبواب الثابتة من تقارير ووثائق ومستخلصات وأخبار ومؤتمرات ... إلخ .

♦ يحررها عدد من كبار الكتاب المتخصصين في شئون الصناعة والتنمية .

♦ تصدر أربع مرات سنوياً باللغتين العربية والإنجليزية .

إستمارة اشتراك سنوي

الوظيفة :

الاسم :

جهة العمل :

العنوان :

أرغب في الاشتراك بعدد _____ نسخة من مجلة "التعاون الصناعي"

التاريخ :

الامضاء :

قيمة الاشتراك السنوي للمجلة ٢٠ ريالاً قطرياً للأفراد ، و ٤٠ ريالاً قطرياً (أو ما يعادلها) للوزارات والمؤسسات والشركات .

ترسل الاشتراكات بشيك باسم منظمة الخليج للاستشارات الصناعية ، ص.ب ٥١١٤ ، الدوحة ، قطر .