أزمة العمالة الوافدة في دول الخليج العربي

نشر في جريدة أخبار الخليج بتاريخ 28 يونيو 2020

بقلم: الدكتور زكريا خنجي

في مارس 2017 نشر مركز الخليج لسياسات التنمية دراسة بعنوان (المخاطر الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وسياسات المواجهة) في حوالي 316 صفحة تناولت في فصولها الثمانية العديد من القضايا الاجتماعية التي تعاني منها دول الخليج العربي في الآونة الحالية أو انعكاسات كل ذلك على مستقبل الأجيال القادمة في هذه الدول.

وتتناول الدراسة في قسمها الثاني بعض القضايا التي نعتقد أنها ذات أهمية للإنسان الخليجي ولأجيالنا المستقبلية القادمة منها: أزمة العمالة الوافدة، أزمة البطالة، والأخطار الاجتماعية التي تهدد الأسرة الخليجية، ومخاطر تآكل الهوية في دول الخليج.

والذي يهمنا اليوم هنا وفي هذا المقال هو موضوع أزمة العمالة الوافدة والتي وسمتها الدراسة بعنوان (العمالة الوافدة خطر ينتج مخاطر متنوعة)، وهذا الفصل حوالي 38 صفحة لذلك سنحاول أن نستشف بعض الأجزاء من الدراسة ونقتبس جزءًا من الأقوال حتى يمكننا أن نستعرض هذه الجزئية

التي تُعد اليوم من أكثر الجزئيات التي يجب أن تناقش بطريقة ومنهجية تختلف عن جميع المنهجيات التي تمت في السابق.

تقسم الدراسة وجود العمالة الوافدة بالمجتمع الخليجي إلى 7 مراحل، وهي كالتالي:

المرحلة الأولى: بدأت منذ لحظة تفجر النفط في أراضي دول الخليج، تقول الدراسة «واستناداً إلى ذلك فقد اتجهت القوى العالمية نحو السيطرة على نفط الخليج، لكونه قد أصبح عنصراً محورياً في بناء نوعية الحياة الغربية».

المرحلة الثانية: ربما بدأت هذه المرحلة عندما سُلطت الأضواء أكثر على قوة النفط بعد حرب تحرير سيناء عام 1973 حينما استخدم جلالة الملك فيصل ملك المملكة العربية السعودية النفط كسلاح في وجه القوى الغربية «أدرك المستهلكون أنه لكي تظل حياتهم مترفة فعليهم السيطرة على منابعه حتى لا يتكرر الانقطاع مرة أخرى».

المرحلة الثالثة: في الحلقة الثالثة من حركة العمالة الوافدة – كما تقول الدراسة – أن القوى العظمى وفي سعيها للسيطرة على هذه المنطقة الحساسة من العالم أخضعتها للقوة الناعمة والتي هنا وفي هذه المرحلة هي التحكم في التنمية والتحديث وخاصة أن المجتمع الخليجي كان على استعداد للانطلاق نحو آفاق التحديث والتنمية، إلا أن القوة الناعمة أو التنمية الناعمة تم تحديدها بناءً على ثلاثة أمور، هي:

1. **أن تكون تنمية لا تمتلك القدرة على الاستقلال والاكتفاء الذاتي.**
2. **أن تكون تنمية استهلاكية ترفيهية غير منتجة.**
3. **أن تكون تنمية بغير سواعد أبنائها.**

وهذا ما أدى إلى استيراد العمالة الوافدة وبصورة كبيرة جداً حتى تقوم ببناء البنية التحتية لدول الخليج العربي، وهذا يعني بصورة مباشرة أنه سيتم استبعاد أبناء الخليج من المشاركة في بناء أوطانهم ومن ثم لن يعرفوا الأسرار الداخلية في بناء المؤسسات ولن يتسلموا مفاتيحها ولن يتأهلوا لإدارة تلك المؤسسات.

وفي هذه المرحلة – كما تشير الدراسة – أنه «ظهرت أول تجربة مدهشة في التاريخ، أن تأتي قوة عاملة من الخارج لكي تشيد التنمية والتحديث وتشكل نوعية الحياة بالداخل، وفي هذا السياق تم تهميش المواطنين ودفعهم إلى ساحة الحياة الناعمة والمترفة».

المرحلة الرابعة: بعد ذلك تأتي المرحلة الرابعة وهي التي تتدفق فيها العمالة الوافدة «التي هاجرت من المجتمعات المحيطة التي تصادف أنها مجتمعات فقيرة وكثيفة السكان، إلى مجتمعات الخليج لكي تؤدي وظائفها في مختلف المجالات»، إلا أنه – كما توضح الدراسة – بدأت هذه الظاهرة باستيراد العمالة العربية في المراحل الأولى ومن ثم العمالة المسلمة، وكانت العمالة الآسيوية والأجنبية تأتي في المرحلة الأخيرة من

حيث الأفضلية، إلا أنه بعد فترة من الزمن حدثت ثلاثة تطورات مهمة وخطيرة على بنية العمالة المهاجرة إلى دول الخليج، وهي كالتالي:

1. **انسحاب العمالة العربية والإسلامية لتكون الغلبة للعمالة الآسيوية والأجنبية.**
2. **انحدار وتدني مستوى تأهيل العمالة الوافدة، فبينما كانت عمالة عالية التأهيل في البداية تزايدت نسبة العمالة غير الماهرة والمتدنية التأهيل في بنية العمالة.**
3. **زيادة وتغلب حجم عمالة الخدمات والعمالة المنزلية على العمالة المنتجة.**

المرحلة الخامسة: تواصل الدراسة في تنظيم مراحل دخول العمالة الوافدة إلى دول الخليج العربي، إذ تشير إلى المرحلة الخامسة على أنها هي المرحلة التي جاءت عند استلاب مقدرات الوطن الخليجي لتحمل في طياتها ثلاثة تطورات مهمة، والتي رسخت وجود العمالة الآسيوية الوافدة وزادت من حجم وكثافة وجودها، وتتمثل هذه التطورات في:

1. **ارتفاع الهجرة إلى دول الخليج حتى بلغ عدد المهاجرين جملة نحو 90٪ من سكان الخليج في مقابل نحو 10٪ هم المواطنون الذي أصبحوا أقلية منعزلة في مجتمعاتهم.**
2. **اتجهت العمالة الآسيوية بعد أن أزاحت العمالة العربية من سوق العمل إلى إزاحة العمالة الوطنية بحجة نقص تأهيلها وعدم**

مهارتها، وأدت هذا الظاهرة إلى تفشي أزمة البطالة بين أبناء دول الخليج، وأما البقية الباقية من أبناء دول الخليج فتركزت أعمالها في الأعمال المكتبية والقطاع العام «إضافة إلى حرمان الوطن من خبراتهم وطاقاتهم، وهو الأمر الذي يدفع إلى إضعاف انتمائهم إلى وطنهم وارتباطهم به».

3. **حين ذلك بدأت العمالة الآسيوية الوافدة تنتشر في مختلف جوانب الحياة بخاصة الحياة الأسرية بكثافة عالية، على اعتبار أن الأسرة هي الوحدة المحورية في المجتمع «حيث قامت هذه العمالة بتنشئة أبناء الأسرة العربية الإسلامية، ومن خلال عملية التنشئة لعبت دورًا أساسيًا في تفكيك اللغة وإضعاف الدين والأخلاق والانتماء إلى الوطن، إضافة إلى نشر الجرائم الأخلاقية وغير الأخلاقية على ساحة الحياة الأسرية، فمزقت نسيجها الاجتماعي ومن ثم مزقت النسيج الاجتماعي للمجتمع، ورسخت حالة الفوضى واللا معيارية في فضاء المجتمع».**

المرحلة السادسة: ثم جاءت الحلقة السادسة – كما تشير الدراسة – وهي الحلقة التي بدأت العمالة الآسيوية والأجنبية خلالها في ترسيخ وجودها من خلال ثلاثة أبعاد، وهي:

1. **تأسيس حاجة بنيوية في مجتمعات الخليج إلى العمالة الوافدة، حيث أصبح المواطنون غير قادرين على القيام بمتطلبات مجتمعهم،**

فصارت حتى ربة الأسرة لا تستطيع أن تقوم بعملها من دون خادمة، بحيث أضعفت هذه الحالة الاعتمادية قدرة مجتمعات الخليج على تأهيل عمالتها من أجل الاعتماد عليها.

2. رسخت العمالة الوافدة وجودها ليس كأفراد وإنما كجماعات، ليس ذلك فحسب وإنما بموافقة السلطات، فقد قامت هذه العمالة ببناء الكنائس ودور العبادة للبوذيين والسيخ وغيرهم، وكذلك بناء المدارس المختلفة والجامعات، وبدأت تظهر ككيانات اجتماعية وتجمعات سكنية خاصة بهم، فأصبحت مجتمعات داخل المجتمع.
3. بدأت القوى والمنظمات الدولية تطالب بحقوق العمالة الوافدة، وتطالب بضرورة الاعتراف بمستوى من حقوق الإنسان لصالح العمالة الوافدة، ليس ذلك فحسب وإنما تطالب بإكسابهم حقوق المواطنة في المجتمعات الخليجية.

المرحلة السابعة: تقول الدراسة «وتأتي الحلقة السابعة والأخيرة مترتبة على كل الحلقات السابقة حيث إحكام قبضة القوى والمنظمات العالمية على مجتمعات الخليج، ولذلك هناك مؤشرات عديدة، ومن بين هذه المؤشرات اتساع وتضاعف وجود العمالة الوافدة في مقابل انكماش وجود المواطنين، في هذا الإطار بدأت العمالة الآسيوية الوافدة تتحول من وجود كمي إلى وجود نوعي له فاعليته، الأمر الذي يشير إلى خطورة هذا الوجود الكثيف للعمالة الوافدة على مساحة دول مجلس التعاون الخليجي، والتي

تسعى إلى إضفاء الطابع الاجتماعي والثقافي على وجودها، كما تسعى إلى إضفاء الطابع السياسي على هذا الوجود، الأمر الذي تطلّب تطوير بعض السياسات الاجتماعية التي تواجه أمرين: الأول: مواجهة الوجود الكثيف للعمالة الوافدة، وتبني الأساليب الملائمة لذلك، إلى جانب العمل على تنمية وتأهيل قوى العمل الوطنية لتحمل أعباء ومعطيات أوطانها».

وربما ينتهي هذا الفصل من الدراسة عند هذا الحد، إلا أن الموضوع لم ينته بعد، إذ إننا ذهبنا نبحث عن بعض الإحصائيات المعتمدة حول نفس الموضوع، بهدف مصداقية الموضوع الذي نتحدث فيه وموضوعيته حتى يكون كلامنا موثقًا ومعتمداً بحسب المراجع.

وجدنا الإحصائية الخليجية الصادرة عن المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بعنوان (الإحصاءات السكانية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 2010-2014) والصادرة في أغسطس 2016 تبين أن نسبة العمالة الوافدة في دول الخليج العربي تصل في بعض الدول إلى ما نسبته 89٪ وتنخفض في دول أخرى إلى 33٪ بحسب الدولة، وهذه نسب عالية إذ إنها في العديد من الدول تفوق عدد السكان الأصليين، ففي البحرين – مثلاً – بلغت 52٪ في مقابل 48٪ نسبة السكان الأصليين، ونحن أولياء أمور لأبناء عاطلين عن العمل يمكن أكثر من غيرنا أن نستشعر معاناة العاطلين عن العمل بسبب هيمنة هذه العمالة – الذين تحولوا بقدرة قادر من عمالة سائبة غير شرعية إلى عمالة سائبة شرعية – واستحواذهم على

هيكل وتركيبة سوق العمل، ومن ثم أدى ذلك إلى تفاقم مشكلة البطالة بين المواطنين وزيادة التحويلات المالية للعمالة الوافدة إلى بلدانها، وزيادة الضغط على السلع والخدمات حيث تستخدم المرافق العامة وتستفيد من الكثير من الأمور التي تقدمها الدولة.

مرة أخرى، نحن اليوم أمام أزمة اجتماعية يمكن التصدي لها وإدارتها، بصدق وأمانة وموضوعية، ولكن إن تركناها للمستقبل فهذه الأزمة ستتحول إلى كارثة يصعب إدارتها حينئذ، وجميعنا يعلم أن وزراء العمل الخليجيين قرروا ألا تتجاوز نسبة وجود العمالة عن 20٪ من إجمالي عدد السكان إلا أننا نعلم أيضًا أن هذا القرار يحتاج إلى خطة تنفيذية، فهل قامت الجهات المعنية بوضع إدارة وخطة تنفيذية لإدارة ملف العمالة الوافدة وإحلال العمالة الوطنية مكانها ؟ نرجو ذلك.