

**التنمية الأقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي  
ومنافسة الموارد البشرية الوافدة لمثيلاتما الخليجية**

**بحث في الموارد البشرية والتنمية الأقتصادية**

مقدم من قبل:  
عبدالقادر إسحق إسماعيل  
طالب سنة أولى ماجستير أقتصاد

إشرافه : أ.د. وليد ناجي الحياي

2009/12

الإهداء:

الى كل الشهداء الذين دفعوا مغدورين ثمن حرية مزعومة .....!!  
لتكون أجسادهم الطاهرة جسراً يعبر عليه .....الوصوليون.....!!

عبدالقادر

## شكر وتقدير :

أول الشكر وآخره .....للأخوة الأحبة في الأكاديمية العربية بالدنمارك ..  
و في مقدمتهم الأستاذ الدكتور وليد ناجي الحياي ....  
لطيبتهم العراقية الفطرية الأصيلة .....  
وتقديراً .....وامتناناً لهم .....  
لتشجيعهم ومساعدتهم وروحهم الطيبة معنا في كل خطوات البحث والدراسة ....  
والله أسأل أن يوفقنا جميعاً في مسيرتنا العلمية ..

عبدالقادر

| الصفحة | الموضوع   |
|--------|---|
| 2      | الإهداء   |
| 3      | الشكر والتقدير  |
| 5      | الخلاصة   |
| 6      | المقدمة   |
| 8      | <b>الفصل الأول....</b>  |
|        | أهداف البحث   |
|        | منهج البحث  |
|        | فروض البحث  |
|        | مشكلة البحث   |
| 9      | <b>الفصل الثاني ..... المبحث الأول... المورد البشري الأجنبي</b>       |
| 10     | 1- أعداد العمالة الأجنبية الوافدة الى دول المجلس                      |
| 11     | 2- جنسيات العمالة الأجنبية الوافدة الى دول المجلس                     |
| 11     | 3- مقدار التحويلات الخارجية   |
| 14     | 4- الهجرة غير الشرعية   |
| 16     | 5- النتائج السلبية لزيادة المورد البشري الأجنبي في دول مجلس التعاون   |
| 17     | 6- الإجراءات التي اتبعتها دول المجلس في تحديد استقدام العمالة الوافدة |
|        | <b>الفصل الثالث ..... المبحث الثاني : المورد البشري الوطني</b>        |
| 19     | 1- بطالة المورد البشري الوطني   |
| 21     | 2- العوامل المحلية المشجعة لتكوين البطالة                             |
| 23     | 3- العوامل السلبية العامة التي ساهمت في زيادة البطالة                 |
| 24     | 4- وسائل تطوير علاقة المورد البشري الوطني بالتنمية الاقتصادية         |
| 27     | <b>الاستنتاجات والتوصيات</b>  |
| 30     | <b>المصادر والمراجع</b>   |

## الخلاصة :

إن الاستثمار في المورد البشري هو من أهم الأهداف التي تعمق مفاهيم التنمية الشاملة ، كما إن التركيز على النهوض بالمورد البشري الوطني ليشترك في المشاريع التنموية في بلده هي من أهم المسلمات التي تؤطر الأساس الوطني بإطار يدفع عجلة الإقتصاد بالإتجاه الصحيح دونما الإعتماد على القوى البشرية الأجنبية بشكل قطعي ، يقف فيه المورد البشري الوطني حينها كالمترجم ليخسر فرصة المشاركة وإن استفاد مادياً ومعنوياً من نتائج التقدم الإقتصادي .

لقد احتلت دول مجلس التعاون الخليجي المرتبة الثالثة في العالم بعد الولايات المتحدة الأمريكية التي احتلت المرتبة الأولى وجاءت أوربا بعدها بالمرتبة الثانية ، في مجال أستقطاب الأيدي العاملة المهاجرة ، حيث أن نشوء الثروة في دول الخليج نتج عنه أهتمام وتوجه كبير للتخطيط الإنمائي حيث بدأت التنمية الإقتصادية بإنشاء البنى التحتية المتنوعة وتوفير الخدمات ، ويشكل المورد البشري الأجنبي أو ما يسمى بالعمالة الوافدة أهمية في تنفيذ مشاريع التنمية الأقتصادية الشاملة والتي حدثت بشكل سريع ومتزايد في دول مجلس التعاون الخليجي ، والتي تهدف الى بناء الأقتصادات الوطنية من أجل تحقيق أسس الرفاهية بمختلف أشكالها لأفراد المجتمع.

ونتيجة لزيادة حجم العمالة الوافدة فقد زاد معها حجم التحويلات المالية التي تقوم بإخراجها الى بلدانها الأصلية مكونة ضغط سلبي على إقتصادات الدول الخليجية ، فلقد وصل حجم هذه التحويلات الى ما يقارب 38 مليار دولار سنوياً .

وبهذا فإن العمالة الأجنبية بحصولها على فرص العمل خارج بلدانها تعمل على تعزيز النشاط الأقتصادي داخل بلدانها من خلال إدخال كميات لا بأس بها من العملات الصعبة .

إلا أن تزايد نسبة السكان في دول مجلس التعاون قد تبعته ظاهرة البطالة بين شريحة الشباب وبالرغم من ذلك فقد بقيت إدارات الأعمال تركز على العمالة الوافدة بسبب تخصصها ورخص أجورها وتحملها مصاعب العمل.

إن من الواجب الملزم على الحكومات في بلدان مجلس التعاون الخليجي أن تضع في صدارة الخطط التنموية المستقبلية مسألة الأهتمام بالقوى البشرية الوطنية ووضع خطط طموحة للنهوض بمشاركتها في المسيرة التنموية ، كما يستوجب على هذه الحكومات رفع مستوى إعتبار تنمية الموارد البشرية كأحد مقومات التنمية الأقتصادية الشاملة من خلال تشغيل الخريجين من الشباب وزيادة ومحاولة زجهم بشكل تدريجي في الوظائف التي تحتلها العمالة الوافدة ، وذلك إنطلاقاً من إعتبار المورد البشري الوطني جزء لا يتجزأ من التنمية الشاملة التي تطمح لتحقيقها كل دول مجلس التعاون الخليجي.

## المقدمة :

تسعى دول العالم بشكل حثيث الى استغلال كل العوامل المتوفرة لغرض برمجة مخططات التنمية الاقتصادية واستثمار الموارد المتعددة والمتنوعة سواءً كانت اقتصادية أو بشرية باعتبارها عامل رئيسي في نجاح خطط التنمية ذاتياً ، وبالأستغناء أو التقليل من كل العوامل التي تعمل على زيادة النفقات أو استهلاك العملات الصعبة والتي تؤدي بالنهاية الى زيادة الأعباء على عملية التنمية وزيادة تكاليفها .

وكما معلوم إن الاستثمار في المورد البشري هو من أهم الأهداف التي تعمق مفاهيم التنمية الشاملة ، كما إن التركيز على النهوض بالمورد البشري الوطني ليشارك في المشاريع التنموية في بلده هي من أهم المسلمات التي توطر الأساس الوطني بإطار يدفع عجلة الإقتصاد بالإتجاه الصحيح دونما الإعتماد على القوى البشرية الأجنبية بشكل قطعي ، يقف فيه المورد البشري الوطني حينها كالمقترح ليخسر فرصة المشاركة وإن استفاد مادياً ومعنوياً من نتائج التقدم الإقتصادي .

إن تحقيق مفهوم التنمية الاقتصادية الشاملة " يعني عملية النهوض الشامل للمجتمع بجميع مكوناته وأطيافه " ، " حيث يشتمل هذا النهوض المقصود بكل ما يؤدي الى " تنمية لقدرات الإنسان المادية والعقلية ، وفتح الباب واسعا أمامه لاختياراته مما يساعده علي تحقيق آماله و طموحاته " (1)

وهذا يعني إن من أهم أهداف التنمية الاقتصادية هو تكوين حالة جديدة من الأستثمار الاقتصادي والذي يكون المستفيد الأول منه والمهم هو سكان البلد ومواطنيه ، بشكل أو بآخر ، من خلال رفع مستوى معيشتهم وزيادة دخولهم ، إضافة الى تأمين المستقبل الاقتصادي للأجيال من خلال تأمين الموارد الاقتصادية المستدامة .

إن التنمية الإقتصادية التي تسعى لتحقيقها الدول العربية ومنها دول مجلس التعاون الخليجي يجب أن تضع في أولوية حساباتها أن تكون نتائجها تتماشى في الأساس مع متطلبات المورد البشري المحلي من خلال القضاء على البطالة ورفع مستوى الدخل المعيشي له ، وأن تسير بنفس الإتجاه الذي يتم المحافظة فيه على الموارد الاقتصادية غير المتجددة من النضوب وخصوصاً النفط.

لقد عملت دول مجلس التعاون الخليجي على تعزيز وجود العمالة الأجنبية فيها وذلك لسبب مهم ينحصر في تغطية الحاجة للأيدي العاملة الضرورية لإنجاز العديد من المشاريع الأستثمارية التنموية وخاصة بعد أن بدأت عوائد الثروة النفطية في السبعينيات تشكل حافز كبير ومشجع للبدء في التنمية الشاملة في معظم دول المجلس .

---

(1) غضبان ، أ. بشير . التكوين كنظام متكامل لتحقيق فعالية الأفراد والمنظمات في ظل التنمية المستدامة . مداخلة ، جامعة الحضنة ، 2009 ، الموقع الأليكتروني :

ومن الطبيعي أن تعتمد هذه الدول على العمالة الأجنبية بصورة رئيسية وذلك لأسباب جوهرية منها محدودية العدد السكاني فيها ، إضافة الى قلة الخبرة والمهارة المطلوبة ناهيك عن قابلية العمالة الأجنبية على التكيف في كافة الأعمال بالرغم من تنوع مصاعبها وظروفها .

لقد احتلت دول مجلس التعاون الخليجي المرتبة الثالثة في العالم بعد الولايات المتحدة الأمريكية التي احتلت المرتبة الأولى وجاءت أوربا بعدها بالمرتبة الثانية ، في مجال أستقطاب الأيدي العاملة المهاجرة . إن المورد البشري الوطني له الحق والأفضلية في وضعه في الإطار الحقيقي والذي يتناسب مع مختلف المخططات التنموية في دول مجلس التعاون الخليجي وذلك لأن هذا المورد هو الأجر في التعايش والتواكب مع خطوات العملية الإنمائية المتسارعة في دولهم وخاصة عندما تشكل العمالة الوافدة عنصر منافسة معه في الحصول على فرص العمل آخذين بنظر الإعتبار زيادة السكان وخاصة الشباب الطالب للعمل .

إن وضع مشاركة المورد البشري الوطني بعين الأعتبار في التنمية الأقتصادية الوطنية ضمن مخطط مدروس يجب أن يتم بشكل عاجل وذلك خشية من تزايد البطالة وما يترتب عليها من مشاكل متنوعة إضافة الى خسارة هذا المورد البشري المهم .

لقد " توقع تقرير دولي بعنوان ( مجلس التعاون الخليجي عام 2020- منطقة الخليج وشعبها ) ، توقع ارتفاع عدد السكان في دول مجلس التعاون الخليجي بنسبة الثلث في العام 2020 ليصل إلى 53 مليون نسمة بحيث تكون الغالبية العظمى منهم تحت سن 25 عاماً " (1)

إن على من يعينهم الأمر في دول مجلس التعاون الخليجي متمثلين في السلطات الحاكمة أم في المؤسسات الوطنية ذات العلاقة ، إن عليهم إعادة النظر فيما يمكن أن يعود على المجتمع الخليجي بالتأثير السلبي ، جراء زيادة الأعتتماد على القوى العاملة الوافدة ، سيما عندما يتعدى ذلك حدود الحاجة العملية في سوق العمل الى التأثير على المناخ الأتماعي والثقافي بعد الجانب الأقتصادي ، ويجب أن لا يغض النظر عن الحقيقة الساطعة والتي تتمحور حول قصر عمر الثروة النفطية وأن مصيرها يتسارع نحو النضوب .

---

(1) وكالة قنا . 53 مليون نسمة عدد سكان دول مجلس التعاون الخليجي عام 2020 . موقع أرقام : 15 نوفمبر 2009

## أهداف البحث

1. توطين الموارد البشرية التي تتطلبها التنمية الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي .
2. بيان الإمكانيات في دول مجلس التعاون الخليجي التي يمكن الإعتماد عليها لتحديد نسبة العمالة الوافدة ، وتأثير ذلك على مستقبل المورد البشري الوطني .

## مشكلة البحث

ضعف مشاركة الموارد البشرية الوطنية في التنمية الاقتصادية في بلدان مجلس التعاون الخليجي .

## منهج البحث

1. بيان الظروف المؤدية الى زيادة المورد البشري الأجنبي في دول مجلس التعاون الخليجي .
2. بيان أثر الأيدي العاملة الأجنبية وتأثيرها على الدخل القومي في دول المجلس .
3. عرض واقع المورد البشري الوطني في التنمية الاقتصادية في دول المجلس .
4. عرض أنواع الخطط المعالجة لواقع المورد البشري الوطني في دول المجلس .

## فروض البحث

1. دراسة أسباب نشوء مشكلة البطالة في دول المجلس .
2. البحث النظري للإجراءات الحكومية في توطين العمالة المستخدمة في التنمية الاقتصادية .
3. عرض أساليب التخطيط الحكومي الرامي لانخراط المورد البشري الوطني المتوفر ، في المخططات التنموية الاقتصادية .



## الفصل الثاني :

### المبحث الأول.. المورد البشري الأجنبي في دول مجلس التعاون الخليجي

يشكل المورد البشري الأجنبي أو ما يسمى بالعمالة الوافدة أو العمالة الأجنبية ، أهمية في تنفيذ مشاريع التنمية الاقتصادية الشاملة والتي حدثت بشكل سريع ومتزايد في دول مجلس التعاون الخليجي ، والتي تهدف الى بناء الأقتصادات الوطنية من أجل تحقيق أسس الرفاهية لأفراد المجتمع وبمختلف أشكالها.

وقد احتلت العمالة الوافدة مجال الصدارة في إشغال الوظائف مختلفة الصعوبات والتي لا يمكن للعمالة المحلية إشغالها بسبب كونها تمثل المستوى الأدنى بالنسبة لمواطني دول المجلس ، إن العمالة الوافدة تستطيع أن تقبل العمل بأجور منخفضة بسبب انخفاض المستوى التعليمي والثقافي لها ، كما إنها إضافة لذلك تتصف بتحملها ظروف العمل الصعبة والتي لا يستطيع مواطني المجلس تقبل العمل تحتها.

تنقسم الموارد البشرية الأجنبية العاملة الوافدة الى دول مجلس التعاون الى نوعين بشكل عام ، الأول منها هي العربية والأخرى هي الآسيوية ويعود السبب الى وفود هذه القوى البشرية للعمل نتيجة حالة البطالة الكبيرة التي تعاني منها الأيدي العاملة في بلدانهم إضافة الى تنامي حالات الفقر وسوء الحالة المعيشية مما يؤدي بهذه البلدان الى أنها تصبح ذات أسباب دافعة وطاردة للعمالة البشرية لتتوزع على دول عديدة القريبة منها والبعيدة ، كما إن تزايد عدد السكان بشكل غير مسيطر عليه قد تسبب في زيادة الطلب على العمل مع قلة العرض بما يتناسب مع الأعداد الجديدة من قوى العمل .

إن تاريخ توافد العمالة الى دول مجلس التعاون الخليجي قد بدأ منذ سبعينيات القرن الماضي ، حيث كانت الشركات الأجنبية تعتمد على القوى العاملة الهندية لتنفيذ أعمالها في عدة مجالات أولها أعمال استخراج النفط ، ومن ثم أعمال التجارة والنقل والصيد البحري إضافة الى الحراسة .

إن نشوء الثروة في دول الخليج نتج عنه أهتمام وتوجه كبير للتخطيط الإنمائي حيث بدأت التنمية الإقتصادية بإنشاء البنى التحتية المتنوعة وتوفير الخدمات ، وقد وكل الأمر بالتنفيذ والإدارة الى الشركات الأجنبية متعددة الجنسيات حيث تم استقدامها الى دول الخليج مع الأيدي العاملة التي تختارها هي ومن أي البلدان المناسبة لها من ناحية الأجور أو أداء العمل .

"في فترة القمة "من 1980 الى 1987" كانت أكبر 250 شركة مقاولات في العالم تعتمد على الشرق الاوسط في تنفيذ ثلث عقودها، وبلغت قيمة تلك العقود 28.9 بليون دولار سنوياً في الشرق الاوسط" (1)

(1) إبراهيم ، غسان عبدالهادي . البطالة والهجرة كارثة تحدد بالوطن العربي . مجلة الحوار المتمدن - العدد: 1292 في 20 أغسطس 2005 <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=43554>

" ان نسبة عالية من العمالة الوافدة إلى دول المجلس تقع في فئة العمالة غير أو شبه الماهرة ، وان نحو ربع العمالة في الخليج هي عمالة منزلية " (1)

كما تخصص العمالة غير الماهرة وخاصة الأسيوية منها في أعمال الخدمات سواءً في القطاع العام أو الخاص في مجالات متنوعة منها التنظيف والبناء والزراعة والنقل وفي كل الأعمال التي تحتاج الى القوة البدنية ولا تحتاج الى المهارة الذهنية أو الخبرة المسبقة .

#### 1- أعداد العمالة الأجنبية الوافدة الى دول المجلس

يبين الجدول في أدناه عدد العمالة الوافدة الى كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي ونسبتهم الى السكان ، بينما تذكر مصادر أخرى أن العدد يفوق ذلك بكثير بالنسبة لتوزيع العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي حيث " بلغ حجم العمالة الأجنبية فيها في العام نفسه أكثر من 15 مليون شخص، أي نحو 45 في المائة من مجموع سكانها، حيث استقطبت السعودية سبعة ملايين عامل، الإمارات أربعة ملايين عامل، الكويت مليوني عامل، عُمان 600 ألف عامل، وقطر نحو مليون، والبحرين 400 ألف عامل . (2)

ويبين الجدول التالي توزيع العمالة الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي :

| الدولة                     | عدد العمال بالمليون | النسبة الى السكان |
|----------------------------|---------------------|-------------------|
| 1 المملكة العربية السعودية | 7,000,000           | 30%               |
| 2 الإمارات                 | 2,695,000           | 80%               |
| 3 الكويت                   | 1,475,000           | 63%               |
| 4 عمان                     | 630,000             | 26%               |
| 5 قطر                      | 420,000             | 72%               |
| 6 البحرين                  | 280,000             | 26%               |
| المجموع                    | 12,500              |                   |

إلا أنه " من المحتمل أن يبقى المواطنون هم الأغلبية في دول مجلس التعاون الخليجي ، متوقعاً أن تتباطأ الهجرة عما كانت عليه خلال الطفرة النفطية الأخيرة ، كما أكد أن القطاع الخاص سيظل معتمداً بشكل كبير على العمالة الوافدة رغم جهود التوطين للقوى العاملة " (3)

(1) وزير العمل البحريني مجيد العلوي . عمالة الخليج ربحها خدم وغالبيتها غير ماهرة . الاجتماع الوزاري التشاوري ، أبو ظبي ، 2008 موقع صحيفة الوسط : [HTTP://WWW.ALWASATNEWS.COM/](http://www.alwasatnews.com/)

. NEWSPAGER\_PAGES/PRINT\_ART.ASPX?NEWS\_ID=104896&NEWS\_TYPE=LOC

(2) العالي ، حسن . تحويلات العمالة تجعل الخليج في مواجهة هجرة العمل . صحيفة الاقتصادية الأليكترونية ، العدد

5537 ، الموافق 08 ديسمبر 2008 . [WWW.ALEQT.COM/2008/12/08/ARTICLE\\_171798.HTML](http://www.aleqt.com/2008/12/08/ARTICLE_171798.HTML)

(3) وكالة قنا . 53 مليون نسمة عدد سكان دول مجلس التعاون الخليجي عام 2020 . مقالة : 15 نوفمبر 2009 ، موقع

أرقام <http://www.argaam.com/Portal/Content/ArticleDetail.aspx?articleId=132049>

## 2- جنسيات العمالة الأجنبية الوافدة الى دول المجلس

تتنوع جنسيات العمالة الوافدة الى دول مجلس التعاون الخليجي وبصورة عامة فهي تفد بنسب كبيرة من البلدان التي تعاني من التضخم السكاني وقلة الموارد الاقتصادية والبطالة مما يضطرها الى البحث عن فرص العمل في الدول التي تحتاج الى العمالة الأجنبية ، وغالباً ما تكون هذه العمالة رخيصة لأن ما تكسبه من أموال يناسب بساطة الحالة المعيشية في بلدانها.

تتوزع العمالة الوافدة الى دول مجلس التعاون بين الجنسيات الهندية والباكستانية والبنغلاديشية والسيريلانكية والنيبالية والفلبينية والتايلندية والإيرانية ويأتي الجزء الآخر منها من القارة الأفريقية من بلدان أثيوبيا وكينيا ، أما العمالة الوافدة من البلدان العربية فتتصدرها الوافدة من مصر وسوريا واليمن والمغرب والسودان ، وغيرها بنسب متواضعة .

ففي الإمارات المتحدة مثلاً تتوزع نسب جنسيات العمالة الوافدة والموجودة في سوق العمل كالآتي :  
العمالة الهندية 52 % ، العمالة الباكستانية 10 % ، العمالة الآسيوية 13 % ، العمالة العربية 6 % ،  
العمالة المصرية 5 % ، عمالة أخرى 3 % وهي العمالة من الدول الأوروبية متمثلة بالخبراء وأصحاب الخبرة والمهارة .

" ويبين تقرير منظمة العمل العربية أن نسبة العرب الذين استقبلتهم بلدان مجلس التعاون الخليجي تراجعت من 72 % في منتصف السبعينيات إلى أقل من 23 % بنهاية 2007 ، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة 49 % في الفترة بين عامي 1975 و2007 . " (1)

## 3- مقدار التحويلات الخارجية

لقد عملت حالة زيادة إخراج العملات الصعبة الى خارج دول مجلس التعاون الخليجي على تكوين ضغط اقتصادي كبير على الدول التي تعمل فيها العمالة الأجنبية ، فعلى الرغم من كون الاقتصاد في هذه الدول له القدرة على إستيعاب هذه التغيرات ، إلا أن بعض العوامل ومنها إرتفاع النمو السكاني في منطقة الخليج ، سيشكل عامل ضغط آخر على الموارد الاقتصادية في هذه الدول .

إن حجم التحويلات المالية التي تقوم بإخراجها العمالة الوافدة الى بلدانها الأصلية بدأت تكبر شيئاً فشيئاً مكونة ضغط سلبي على إقتصادات الدول الخليجية ، فلقد وصل حجم هذه التحويلات الى ما يقارب 38 مليار دولار سنوياً .

(1) جنوبيات. في ظل البطالة والازمات المالية والاقتصادية أين هم العمال الذين نحتفل اليوم بعيدهم. 1 مايو 2009 ،  
الموقع يصدر عن مؤسسة سلفرستار للإعلام [www.janobiyat.net/index.php?s=news&cat=13](http://www.janobiyat.net/index.php?s=news&cat=13)

وبنفس الوقت تعمل هذه التحويلات من العملات الأجنبية الى دعم الاقتصاد في الدول الأصلية للعمالة الأجنبية ، فبالإضافة الى تعزيز ميزان العملات الصعبة فإنها توفر مورد إقتصادي مهم يعزز الدخل القومي للبلدان المصدرة للعمالة ، ناهيك عن تقليل البطالة فيها.

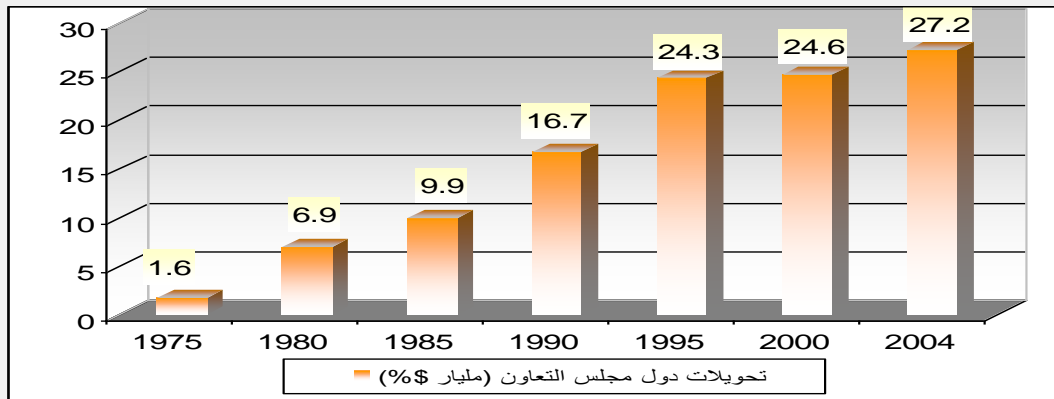
جدول التحويلات المالية الخارجة من دول مجلس التعاون بواسطة العمالة الوافدة ( 1 )

| السنة | تحويلات العمالة من دول مجلس التعاون (مليار \$%) | الفترة    | معدل النمو % |
|-------|---|-----------|--------------|
| 1975  | 1.6   | 1980-1975 | %331         |
| 1980  | 6.9   | 1985-1980 | %43.5        |
| 1985  | 9.9   | 1990-1985 | %41          |
| 1990  | 16.7  | 1995-1990 | %46          |
| 1995  | 24.3  | 2000-1995 | %1.2         |
| 2000  | 24.6  | 2004-2000 | %10.6        |
| 2004  | 27.2  |           |              |
| 2006  | 38  | 2006      |              |

" بلغت تحويلات العمال العرب الى بلدانهم خلال عقدين "من 1975 الى 1994" ما قيمته 146 بليون دولار، كان نصيب مصر منها 62.1 بليون والمغرب 24.6 بليون والاردن 17.3 وسورية 8.3 بليون. "

( 2 )

" وكانت الهند أول المستفيدين من التحويلات عام 2008 حيث حصلت على 45 مليار دولار " ( 3 )



(1) وذلك حسب الدراسة التي أعدتها الأمانة العامة لاتحاد غرف دول مجلس التعاون الخليجي ، و وفقا لما نشرته جريدة "الشرق" القطرية ليوم السبت 10-5-2008.

(2) إبراهيم ، غسان عبدالهادي . البطالة والهجرة كارثة تحدى بالوطن العربي . مجلة الحوار المتمدن - العدد: 1292 في

20 أغسطس 2005 <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=43554>

(3) آلاف الآسيويين يغادرون الخليج بسبب الأزمة المالية . موقع الجزيرة ، صفحة الاقتصاد والأعمال ، 6 أبريل 2009

[HTTP://WWW.ALJAZEERA.NET/NR/EXERES/EEED5438-5F7E-45B4-9612-C73C1C29421A.HTM](http://www.aljazeera.net/NR/EXERES/EEED5438-5F7E-45B4-9612-C73C1C29421A.HTM)

ويبين الجدول التالي ما تشكله تحويلات العمالة الوافدة من العملات الأجنبية لبلدانها الأصلية بالنسبة للنتائج الإجمالي المحلي لدول مجلس التعاون الخليجي ، حيث تظهر هذه التحويلات بنسب غير بسيطة ، فوصلت نسبة التحويلات الى 8 % ، مما يجعلها تشكل نوع من الضغط على اقتصاد هذه الدول .

| دول مجلس التعاون                          |                                    |                             | السنة |
|---|------------------------------------|-----------------------------|-------|
| نسبة التحويلات إلى الناتج المحلي الإجمالي | الناتج المحلي الإجمالي<br>مليار \$ | تحويلات العمالة<br>مليار \$ |       |
| 2%  | 74                                 | 1.6                         | 1975  |
| 3%  | 232.3                              | 6.9                         | 1980  |
| 6%  | 155.8                              | 9.9                         | 1985  |
| 9%  | 180.9                              | 16.7                        | 1990  |
| 11%                                       | 222.1                              | 24.3                        | 1995  |
| 8%  | 323.9                              | 24.6                        | 2000  |
| 7%  | 407.9                              | 27.2                        | 2004  |

ومن الجدول أعلاه يتضح أن " تحويلات العمالة الوافدة تؤثر على اقتصاديات دول مجلس التعاون وعلى الاقتصاد الوطني بشكل ملحوظ، فقد شكلت نسبة تحويلات العمالة من الناتج المحلي الإجمالي لدول مجلس التعاون تسربا كبيرا تبلغ نسبته 7% بالمتوسط خلال الفترة (1975-2004)، وهي تعتبر أعلى نسبة للتحويلات سجلت في العالم. " ( 1 )

وعلى الرغم من وضوح الصورة في حجم هذه التحويلات إلا أن هناك صورة أخرى غامضة تعمل على الضغط على الموارد المحلية الخليجية وهي التسرب الناتج من التحويلات المالية غير الرسمية للعملات الصعبة والتي من الصعب معرفة حجمها الحقيقي إلا أنها قدرت بحوالي 10 مليار دولار عام 2006 في دول مجلس التعاون .

ومع ذلك فإن هناك نظرة أخرى تجاه العمالة الوافدة حيث ذكر التقرير الدولي الذي أصدرته وحدة الإستقصاء في /ذي إيكونوميست/ برعاية مركز قطر للمال " أن المجموعات السكانية الوافدة المتنامية ستساهم في النمو لاقتصادي كما تساعد مجموعة من الخبراء المؤهلين من الخارج في تحفيز التنوع الاقتصادي في الخليج " ( 2 )

(1) مركز المعلومات لغرفة تجارة وصناعة ابوظبي الأموال المهاجرة وأثارها على الاقتصاد الوطني . فبراير 2005 ،

الموقع الإلكتروني WWW.ABUDHABICHAMBER.AE/DOCUMENTS/1142/1300.DOC

(2) وكالة قنا . 53 مليون نسمة عدد سكان دول مجلس التعاون الخليجي عام 2020 . مقالة : 15 نوفمبر 2009 ، موقع

أرقام <http://www.argaam.com/Portal/Content/ArticleDetail.aspx?articleId=132049>

#### 4- الهجرة غير الشرعية

إن التقدم الذي نشأ في التنمية الاقتصادية في دول المجلس والذي تطلب زيادة في حجم العمالة الوافدة تسبب في تكوين مستويات متنوعة من مكاتب جلب العمالة ، فمنها ما يكون بشكل شرعي والآخر ما كان بشكله غير الشرعي مستغلة إتساع فجوة البطالة في البلدان الفقيرة بمختلف جنسياتها ، إضافة الى تزايد الصعوبات في مسألة الحصول على تأشيرات إقامات العمل .

إن العمال الذين يعانون من البطالة في بلدانهم يلجأون للحصول على إقامة العمل غير الشرعية وذلك بهدف اقتناص فرصة العمل بأسرع وقت على الرغم من وجود أنظمة وقوانين صارمة في دول مجلس التعاون تعمل على تحديد استخراج إقامات العمل وتنظيم العمالة الوافدة ومنها نظام الكفيل ، إلا أن ذلك لم يصنع عارضاً كاملاً بشكل تام ضد العمليات غير الشرعية لجلب العمالة الوافدة وبشكل منظم تقوم به ربما مجاميع منظمة أو أشخاص وبالتالي فهذه الأعمال ستعمل على الإضرار بشكل رئيسي بواقع العمل في هذه البلدان من خلال تعطيل النظام الرقابي على الأعداد الحقيقية للعمالة الوافدة وزيادة المشاكل المتأنية من العمالة غير الشرعية لأنها غير محكومة بكفاءة .

إن في حقيقة الأمر أن هناك في الدول الخليجية أسواقاً خاصة تعمل في الخفاء ، الوسائل المتبعة فيها هي المتاجرة بتأشيرات ورخص العمل وبشكل بعيد عن مراقبة الأجهزة الرقابية ، ولا تضع في حساباتها عوامل المهارة والخبرة والكفاءة للعمالة الوافدة ، وبالتالي هي تعمل كمعول هدم في جدار تنظيم واقع العمالة الوافدة التي تسعى الى تحقيقها دول المجلس ، وقد تم إعداد تقارير عديدة من جهات حكومية أو منظمات دولية تبحث في نسب العمالة غير الشرعية في دول مجلس التعاون الخليجي حيث أشار التقرير الصادر من ----- على أن " هناك 15 في المئة من القوى العاملة الوافدة يقيمون بصفة غير شرعية، يشير الى ذلك ما تكشفه الحملات على الهجرة غير الشرعية من وقت لآخر، ففي الفترة من 1996 الى 1998، مُنح المخالفون مهلة لإعفائهم من العقوبة لإقامتهم غير الشرعية، وكان عددهم في السعودية والإمارات وهدما 952 ألف مقيم غير شرعي ، ويُتوقع ان تستمر محاولات تهريب المهاجرين والاقامة غير الشرعية ، على رغم القيود التي تزداد شدة ، لأن دواعي الانفتاح تزداد قوة هي الاخرى ، كما ان الجريمة المنظمة تزداد تنظيماً " (1)

إن سبل القضاء أو الحد من ظاهرة العمالة غير الشرعية يقع تحت إهتمام الجهات المختصة في دول المجلس من خلال عدة إجراءات أولها العمل على " تسهيل إجراءات دخول عائلات العمالة الوافدة وفتح تأشيرات الزيارة من الجنسية والإقامة " (2)

(1) المصدر السابق : إبراهيم ، غسان عبدالهادي . البطالة والهجرة كارثة تحدى بالوطن العربي .

(2) المصدر السابق : غرفة تجارة وصناعة ابوظبي الأموال المهاجرة وأثارها على الاقتصاد الوطني .

ولا تخلو دول مجلس التعاون من بعض الظواهر السلبية في سوق العمل والعمالة ومنها حصول حالات متعددة من انتهاك الحقوق والأستغلال والأضطهاد من قبل المواطنين ، حيث يستغل هؤلاء حالات الحاجة الشديدة والفقر التي يعاني منها العمال الوافدون ، فيعملون على استغلال قدراتهم بشكل غير منصف أو إنساني .

" في تجاوزات واضحة لقوانين العمل المعمول بها في دول الخليج ، ويشار هنا إلى أن وزير العمل السعودي غازي القصيبي ، أصدر قراراً يمنع جميع أشكال المتاجرة بالأشخاص، وخصوصاً بيع تأشيرات العمل ، والحصول على مقابل غير شرعي لتشغيل العامل." (1)

وتظهر الصورة أكثر وضوحاً من خلال بعض التوقعات والتحليلات لما سيؤول إليه واقع العمالة الوافدة والعمالة الوطنية في السنوات القادمة بأن هناك " تحديات تواجه دول مجلس التعاون الخليجي حول كيفية إدارة الهجرة بالشكل الأمثل والضغوطات التنافسية من مجموعات ترغب في حماية الوظائف لصالح المواطنين وغيرهم ممن يريدون المزيد من الحقوق للوافدين " (2).

---

(1) العربية نت . ملف العمالة الوافدة في الخليج . ( توثيق برنامج بالمرصاد تاريخ الحلقة: الخميس 22/7/2004 ) ، مقدم البرنامج: منتهى الرماحي، الضيوف:- الدكتور إبراهيم قويدر (الأمين العام لمنظمة العمل العربية - القاهرة)- الدكتور عبد الواحد الحميدي (وكيل وزارة العمل السعودية - الرياض) - الدكتور عبد الرزاق الفارس (مستشار هيئة تنمية ، المعنية بتشغيل العمالة المواطنة بدولة الإمارات 26 يوليو 2004م .

.WWW.ALARABIYA.NET/ARCHIVE.PHP?OFFSET=20...TYPE

(2) المصدر السابق : وكالة قنا . 53 مليون نسمة عدد سكان دول مجلس التعاون الخليجي عام 2020 . مقالة : 15 نوفمبر 2009 ، موقع أرقام .

## 5- النتائج السلبية لزيادة المورد البشري الأجنبي في دول مجلس التعاون

إن العمالة الوافدة شاركت في دول مجلس التعاون منذ سنين عديدة في تنفيذ المخططات التنموية الاقتصادية من خلال أخذها مواقع عاملة متنوعة ومتعددة في المشاريع الاقتصادية ، حيث أنها بالإضافة الى كونها قد حصلت على فرصة العمل خارج بلدانها الأصلية فإنها أستفادت أيضاً من إرتفاع الأجور في بلدان الخليج ، كما إن حصول العمالة الأجنبية على فرص عمل خارج بلدانها يعني مشاركتها في تخفيف حدة البطالة هناك .

" صدرت مؤخراً دراسة عن مجلس الوحدة الاقتصادية العربية تناولت اسباب ارتفاع معدلات البطالة ومعدل نمو القوى العاملة في الدول العربية واكدت ان هذه النتائج هي محصلة لضعف الاداء الاقتصادي وسوء توجهات التنمية وضعف مناهج المؤسسات التعليمية والتدريبية ." (1)

| نسبة الوافدين في تعداد السكان   |             |             | الدولة   |
|---|-------------|-------------|----------|
| في عام 2005   | في عام 1995 | في عام 1960 |          |
| 71.4%   | 70.5%       | 2.4%        | الإمارات |
| 25.9%   | 24.7%       | 1.6%        | السعودية |
| 78.3%   | 77.2%       | 32%         | قطر      |
| 62.1%   | 58.7%       | 32.6%       | الكويت   |
|   |             |             |          |
| في عام 2004   | في عام 1995 | في عام 1960 |          |
| 40.7%   | 37.5%       | 17.1%       | البحرين  |
| ملاحظة : لا تتوفر إحصائيات لسلطنة عمان عن نسبة الوافدين ضمن هذه المصنوفه وفي المرجع الذي اعتمد على United Nation 2005 (2) |             |             |          |

كما أوضحنا فإن العمالة الأجنبية بحصولها على فرص العمل خارج بلدانها تعمل على تعزيز النشاط الاقتصادي في بلدانها وذلك من خلال إدخال كميات لا بأس بها من العملات الصعبة التي تقوم بتحويلها من البلدان العاملة فيها ، فبالرغم من إن العمالة الوافدة تحصل على أجور منخفضة إلا أن مجموع التحويلات يشكل نسبة غير بسيطة من العملات الصعبة الخارجة من البلدان الخليجية . وإن من العوامل السلبية الأخرى التي تسببها العمالة الوافدة هو تكوينها عنصر ضغط إضافي وكبير على المرافق الخدمية والتعليمية ، بالإضافة الى تغطية متطلباتها من الأسواق .

(1) المصدر السابق : إبراهيم ، غسان عبدالهادي . البطالة والهجرة كارثة تحدى بالوطن العربي .

(2) الجدول من: التقرير الإقليمي للهجرة العربية 2006 - الهجرة في مجلس التعاون - دينامات التحول والتحديات التنموية - صفحة 70 & 71 .



وعلى الرغم من كون هذه التأثيرات السلبية تعتبر من أهم العوامل المؤثرة للعمالة الوافدة على اقتصادات الدول الخليجية ، إلا أن هناك عوامل أخرى تعتبر أكثر تأثيراً سلبياً على المورد البشري الوطني وهي :

1. أنها ساعدت على زيادة مستوى البطالة بين المواطنين المحليين حيث تتنافس العمالة الوافدة ولرخص أجورها ، مع المواطنين وخصوصاً الخريجين على بعض الوظائف التخصصية .
2. عملت على نشوء تغييرات مختلفة في المجالين الاجتماعي والثقافي ، كان أكثرها ذو تأثيرات سلبية على المجتمع الخليجي .
3. عملت على زيادة تكوين الخلل في التوازن السكاني في دول الخليج بسبب زيادة نسبة الجنسيات الوافدة عن نسبة الجنسية الأصلية للبلد ، وربما قد يؤثر ذلك في بعض النواحي السياسية .
4. إن الأستمرار بالإعتماد على الموارد البشرية الأجنبية دون وضع محددات منطقية سيعمل على ضعف التخطيط في استثمار المورد البشري الوطني والأستفادة من الكفاءة المتوفرة فيه .
5. نشوء مشاكل أمنية متعددة ، تبدأ من ظهور مستوى معين من جرائم السرقة من قبل بعض العمالة الوافدة ، أو بالنسبة للمشاكل المترتبة من تعدي أصحاب العمل على العمال .
6. تعطيل الأستفادة من الطاقات الوطنية والتي تتميز بامتلاكها قدرات علمية جيدة نتيجة تدريبها في الخارج ، فبسبب توفر عمالة أجنبية بنفس الكفاءة وأرخص أجوراً فإن ذلك سيجول دون أن تأخذ هذه العمالة الوطنية فرصتها الحقيقية في الحصول على العمل المناسب والذي يضمن أشتراكها في التنمية الأقتصادية بشكل أو بآخر .

## 6- الإجراءات التي اتبعتها دول المجلس في تحديد استقدام العمالة الوافدة :

1. وضع استراتيجية محددة للقطاع الخاص لتشغيل نسبة معينة من المورد البشري الوطني وخصوصاً خريجي الجامعة ومراعاة جودة الأجور الممنوحة مقارنة بنظرائهم من العمالة الوافدة .
2. تحديد بعض الوظائف الحكومية لأصحاب المستويات الجامعية من أبناء البلد فقط وعدم منحها للعمالة الوافدة رغم كل الظروف .
3. وضع ضوابط محددة للتقليل من استقدام العمالة الأجنبية تدريجياً مع وضع نظام رقابي صارم لمحاسبة العمالة غير المشروعة وإبعادها وتحديد مصادر جلبها ، كما يتم وضع خطط مدروسة لأستبدالها بالعمالة الوطنية لتحل محلها .
4. زيادة الميزة التنافسية للعمالة الوطنية على العمالة الوافدة من خلال زيادة تكلفة الأخيرة والتي تجر أصحاب الأعمال الى تفضيل المورد البشري الوطني لقللة الألتزامات المادية نحوها مقارنة بالوافدة .

5. تحديد الطلب على نسبة العمالة الوافدة غير الماهرة ورفع الطلب على نسبة العمالة ذات المؤهلات الأكاديمية والخبرة وبما لا يشكل منافسة للمورد البشري الوطني ، إضافة الى زيادة الرسوم والضرائب المفروضة على استخدام العمالة الأجنبية .

6. يجب على المؤسسات الحكومية في دول المجلس وضع أسس مهنية كقاعدة استراتيجية تستند عليها في إعادة هندسة الوظائف التي يقصد بها تشغيل العمالة الوطنية ، وذلك لإكساب هذه الوظائف عناصر إضافية لتحفيز المورد البشري الوطني على التقديم عليها والقبول بها دون الشعور بأنها غير مناسبة له .

7. يجب أن لا يكون التركيز على استخدام العمالة الأجنبية الماهرة بشكل غير مخطط ومحدد الى زمن غير معلوم ، بل من الأفضل أن يتم ذلك من خلال خطط واضحة للاستفادة من تخصصاتهم والعمل على تصميم برنامج دقيق لتخريج نخب من المورد البشري الوطني بنفس التخصصات المطلوبة ، ليحل محل هذه العمالة الأجنبية الماهرة في المستقبل .

## الفصل الثالث

### المبحث الثاني : المورد البشري المحلي وسبل مشاركته في التنمية الاقتصادية

#### 1- بطالة المورد البشري الوطني

من الثابت العلمية أن تكون عملية التنمية بشكل تغير شامل يشتمل على نواحي متنوعة من المجالات مثل الناحية التعليمية والاجتماعية والصحية والثقافية والسياسية الى جانب الناحية الاقتصادية ، حيث سيعمل ذلك بكل فاعلية على إحداث التطوير المطلوب في كل جوانب الحياة ، فيتحقق الجزء المهم من هذه التنمية الشاملة ، بداية من تحسين الدخل المعيشية الى التقليل من الفقر والقضاء على البطالة .

و تكون المخططات التنموية المتسارعة أحياناً ، في زمن معين ، وبسبب ظهور الثروات الاقتصادية سبباً في وضع بعض الخطط غير المدروسة الى أمد بعيد ، لتضع الدولة بعد فترة معينة أمام مشاكل مختلفة الجوانب والنتائج ، وما أستفاد العمالة الأجنبية بشكلها الواسع الى دول مجلس التعاون إلا واحدة من أهم المشكلات التي تعاني منها المجتمعات الخليجية الآن .

" طبقاً لتقرير التنمية البشرية 2007 ، ..... أول دولة عربية تظهر على مؤشر التنمية البشرية هي الكويت التي تحتل المرتبة 33 ، و بعدها قطر 35 والامارات 39 ، في حين ان البلدان الحديثة النمو مثل اسرائيل تقع في المرتبة 23 وكوريا 26. " (1)

وحيث إن الشباب في المجتمع العربي الخليجي هم الشريحة التي يعتمد عليها في بناء الأسس الاقتصادية كونهم الشريحة التي تمتلك النشاط والحيوية إضافة الى المؤهلات العلمية والبدنية التي تمكنهم من إدارة الأعمال التي يزاولونها في بلدانهم ، فأنا حاجة الواقع الصناعي في دول مجلس التعاون الخليجي في مرحلة مبكرة من رغبتها في استثمار الثروة النفطية أدى الى استقطاب عدد كبير من العمالة الأجنبية والتي شكلت فيما بعد حاجز كبير بين المورد البشري الوطني وبين فرص حصولهم على العمل في دولهم وبالتالي نتج عن ذلك حصول حالة البطالة في أوساط الشباب والتي تعتبر من أهم الأسباب المؤدية الى خسارة المورد البشري الوطني وبالتالي عدم الاستفادة من الطاقات الوطنية للمشاركة في مشاريع التنمية الاقتصادية الوطنية .

| الدولة   | نسبة البطالة 2001 – 2004 |
|----------|--------------------------|
| السعودية | 5.9% - 6%                |
| عمان     | 5% - 7.1%                |
| الإمارات | 2.3% - 3%                |
| البحرين  | 2.5% - 3.1%              |

(1) بول ، رومر . دور البحث والتطوير والابتكار في التنمية الاقتصادية . دراسة من موقع جمعية هندسة عربية ،

" في الوقت الذي يشكل المواطنون الخليجيون 60 % من السكان وفق الإحصاءات الرسمية الصادرة عن الأمانة العامة لدول المجلس، فإن نسبتهم لا تتعدى 40 % من قوة العمل، أي أن هناك قوى عاملة محلية معطلة.....، مما يعني أن الخلل ليس في معدلات التنمية ، وإنما في تركيبة القوى العاملة والموارد البشرية في دول المجلس وفي اتساع الفجوة من خلال استمرار الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية في تنويع مصادر الدخل. " (1)

إن العوامل التي أدت الى رفع مستوى البطالة في دول مجلس التعاون لا تتحملها حكومات هذه الدول فقط بل شارك في صنعها المورد البشري الوطني نفسه والمتمثل بالشباب ، فمن خلال عدم قبوله أو رغبته بمزاولة بعض الأعمال قد فسح المجال الأوسع لأشغال العمالة الوافدة لهذه الأعمال ، كما إن عدم قبوله بالأجور المعتدلة كان يشكل السبب الآخر ، فالشباب الخليجي قد تعود على حياة الرفاهية الذي يتطلب موارد عالية بينما العمالة الوافدة تقتنع بالأجور المنخفضة لأنها تناسب واقع الحياة البسيط في بلدانهم ، على إن بطالة الشباب في الخليج ستضاف إلى حالة البطالة في المنطقة العربية بشكل إجمالي وكما تبين الدراسة التي قام بها مجلس الوحدة الاقتصادية العربية والتي تناولت اسباب ارتفاع معدلات البطالة ومعدل نمو القوى العاملة في الدول العربية حيث بينت إن " حجم البطالة في البلاد العربية يتراوح بين 10 و 15 مليون نسمة، وتنبأت الدراسة بان حجم البطالة في البلاد العربية سيتضاعف في عام 2010 ليصل الى 25 مليون عاطل عن العمل ودعت الدراسة الى استحداث ما لا يقل عن 5 ملايين فرصة عمل سنويا حتى يمكن تقليص البطالة الى مستوى معقول . (2)

لقد حتم هذا الواقع الجديد على المنظمات الدولية والمحلية على إجراء دراسات لتشخيص الخلل الذي طرأ على واقع البطالة بالدول العربية ، حيث قامت منظمة العمل العربية في يوليو 2008 بإصدار تقريرها الأول حول واقع التنمية البشرية العربية ، والذي اهتم بشكل واضح بالبطالة في الدول العربية وبيان سبل معالجتها . " في البداية أوضح التقرير أن المنطقة العربية من أولى مناطق العالم النامية في استحداث وظائف جديدة ، فقد أوجدت سنوياً ما يزيد عن ثلاثة ملايين وظيفة جديدة ، وهو إنجاز كبير لكنه غير كاف وغير متمائل في البلدان العربية، وبالرغم من هذا الإنجاز يشير التقرير إلى أن المنطقة تبقى في عمومها محتفظة بأعلى معدلات البطالة بين مناطق العالم قاطبة إذ يتجاوز معدل البطالة العامة فيها 14%، كما تبقى المنطقة ذات المعدلات الأعلى في البطالة بين الشباب إذ يتجاوز هذا المعدل 25%." (3)

(1) العسومي ، محمد . الموارد البشرية والتنمية . صحيفة الوقت البحرينية ، العدد : 1091 في 15 فبراير 2009 .

[WWW.ALWAQT.COM/BLOG\\_ART.PHP?BAID=9650](http://WWW.ALWAQT.COM/BLOG_ART.PHP?BAID=9650)

(2) المصدر السابق : إبراهيم ، غسان عبدالهادي . البطالة والهجرة كارثة تحدى بالوطن العربي .

(3) العنزى ، حامد . 3.9 ملايين فرصة عمل.. أبرز تحديات التشغيل التي تواجه الدول العربية . النسخة الإلكترونية من صحيفة الرياض اليومية الصادرة من مؤسسة اليمامة الصحفية ، الرياض ، العدد: 14624 في 11 يوليو 2008 .

[HTTP://WWW.ALRIYADH.COM/2008/07/11/ARTICLE358203.HTML](http://WWW.ALRIYADH.COM/2008/07/11/ARTICLE358203.HTML)

أعداد الباحثين عن عمل ( العاطلين ) في دول مجلس التعاون الخليجي عام 2008  
بالإستناد على آخر المصادر الرسمية (1)

| المصدر  | نسبة الإناث % | الإجمالي | إناث    | ذكور    |                          |
|---|---------------|----------|---------|---------|--------------------------|
| التقرير الإحصائي الشهري حول مستحقي الإعانة بنظام التأمين ضد التعطل لشهر أكتوبر 2008 م برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة          | 84.4          | 5,299    | 4,471   | 828     | مملكة البحرين            |
| النشرة الشهرية عن مؤشرات سوق العمل - أبريل 2008 - وزارة القوى العاملة - سلطنة عمان.   | 0.0           | 6,280    |         |         | سلطنة عمان               |
| مسح القوى العاملة بالعينة أكتوبر 2007 بحث القوى العاملة لعام 1329هـ-2008- الدورة الأولى - مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات - المملكة العربية السعودية. | 65.8          | 2,049    | 1,348   | 701     | دولة قطر                 |
| هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية "تنمية"   | 40.9          | 400,019  | 163,789 | 236,230 | المملكة العربية السعودية |
|   | 76.6          | 11,823   | 9,054   | 2,769   | الإمارات العربية المتحدة |
|   |               | 435,014  | 184,690 | 243,216 | الإجمالي الكلي           |

## 2- العوامل المحلية المشجعة لتكوين البطالة

تقوم بعض دول مجلس التعاون الخليجي بإجراء نوع من الأمتيازات للمواطن بقصد توفير نوع معين من الرفاهية الاقتصادية ، وتخليصه من الأزمات المادية ، أو إعتبار ذلك كطريقة لتعبير الدولة عن إلتزامها تجاه تحقيق الدعم المتواصل للمواطن ، إلا أن هذه الإجراءات بمرور الزمن قد تعمل عكس الأهداف المرجو منها انخراط المواطن الخليجي في مسيرة التنمية الاقتصادية الوطنية ، وذلك لأنه سيصبح متكللاً

( 1 ) ديتو ، محمد . نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في دول مجلس التعاون الخليجي أبرز التحديات . ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية ، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل ( الدوحة ، 15- 16 نوفمبر / تشرين الثاني 2008 )

بشكل كامل على دعم الدولة الأقتصادي له دون أن يكلف نفسه معاناة العمل الدؤوب واكتساب التجربة في الأعمال والوظائف المختلفة والتي يمكنه أن يشغلها بدلاً من اي وافد أجنبي للدولة فيعمل على توفير الموارد الأقتصادية لبلده ويشارك في عدم تسربها الى الخارج ، ناهيك عن المحافظة على الواقع الأتماعي من تعدد الجنسيات .

وكمثال على بعض البرامج التي تقدمها الدولة للمواطنين والتي ستؤثر سلبياً في المستقبل على واقع مشاركة المورد البشري الوطني في العملية التنموية ، ما يلي : " -----

1. برامج التقاعد المبكر: وهي التي تركز على دعم من لا عمل لهم ممن سبق لهم العمل لفترة طويلة نسبياً تؤهلهم للحصول على راتب تقاعدي منتظم
2. برامج إعانات البطالة: وهي دعم مؤقت للدخل في شكل إعانات شهرية تقدم للمستحقين من العاطلين المسجلين. ويتوقف استحقاق الباحث عن عمل للإعانة على سبق العمل أو سبق قضاء فترة للدراسة أو المرض أو رعاية طفل. وعلى الرغم من عدم انتشار هذه البرامج في الدول العربية إلا أن البعض اليسير منها بدأ بتطبيقه. " (1)

" تجربة دولة الكويت، ما إن وافقت على تخصيص إعانة لمواطنيها العاطلين، حتى قفزت أعدادهم من 3 آلاف تقريباً، إلى عشرات الآلاف، لا سيما في أوساط النساء اللاتي تجاوزت أعدادهن 10 آلاف. وما حصل في الكويت يجعلني أكثر إصراراً في رفضي للإعانة ، لأن تطبيق تجربة مماثلة لدينا في السعودية سيرفع أعداد العاطلين عن العمل إلى 3 ملايين، وخصوصاً في صفوف النساء اللواتي سيعمدن للتسجيل في قوائم العاطلات بكثافة" (2)

- 3- برامج التوظيف الحكومي للمورد البشري الوطني في الوظائف الحكومية وقلة التشجيع على العمل في القطاع الخاص مما أدى ذلك الى إعتدال المواطن الخليجي على مورد العمل الحكومي على الرغم من محدوديته مقابل تزايد عدد الخريجين الشباب طالبي العمل ، إعتدالاً على حقيقة أن الراتب الأعلى والأمان الوظيفي يتحقق بشكل أوسع في الوظائف الحكومية .
- وبالمقابل تبقى الوظائف في القطاع الخاص مقتصرة على العمالة الأجنبية الوافدة التي جعلتها فيما بعد غير مناسبة لغيرهم بسبب محدودية الأمتيازات .

---

( 1 ) المصدر السابق : العنزي ، حامد . 3.9 ملايين فرصة عمل.. أبرز تحديات التشغيل التي تواجه الدول العربية . النسخة الإلكترونية من صحيفة الرياض اليومية الصادرة من مؤسسة اليمامة الصحفية ، الرياض ، العدد: 14624 في 11 يوليو 2008 .

( 2 ) تخصيص إعانة للعاطلين سيضاعف أعدادهم إلى 3 ملايين . حديث رجل الأعمال السعودي عبد الرحمن الزامل رئيس المجلس التنفيذي لمركز تنمية الصادرات السعودية ، مع صحيفة الأسواق العربية . 4 مايو 2008 ، موقع ملتقى التوظيف الخليجي <http://www.khaleej4jobs.com/kh4j/ar/saudi-no-unemployment-allowance>

### 3- العوامل السلبية العامة التي ساهمت في زيادة البطالة:

1. عدم تناسب المناهج التعليمية الموجودة مع واقع متطلبات العمل إضافة الى كثرة الأختصاصات الأدبية والأنسانية في الخريجين الشباب مع محدودية الحاجة لها وقلة الخريجين في الأختصاصات العلمية مع وجود الحاجة لها .

" افتقار المناهج التعليمية في مجتمعاتنا الخليجية وخاصة في هذه المرحلة إلى المهارات المهنية التي من الممكن ان تنمي الجانب المعرفي والمهاري للشباب وهو في مرحلة التأهب للعمل." (1)

2. إفتقار المناهج التعليمية للغات الأجنبية والتي تعتبر مهمة في الوظائف التي لها علاقة بالتعامل مع الأعمال الخارجية الأجنبية وخاصة في مجال الأعمال والأقتصاد والتعمل المالي .

" ويتخرج الطالب وحين يتجه للتوظيف في قطاع الأعمال يجد أن معظم معاملات هذا القطاع مع الخارج، وهي طبعا في الغالب باللغة الانجليزية، ولهذا لا يسعفه ما تعلمه باللغة العربية في التعامل مع الخارج، مما يضطر قطاع الأعمال إلى توظيف أجانب تعلموا في خارج المملكة " (2)

3. تجنب العمل في وظائف القطاع الخاص لعدم توفر عامل الأستقرار الوظيفي ، ووجود المخاطرة والسعي للحصول على العمل في الوظائف الحكومية بسبب أستقرارها .

4. " إنتشار ثقافة العيب وثقافة الرفاهية في مجتمعنا الخليجي حيث ان الشاب الذي يكون في أسرة تتمتع بالرفاهية لا يكون لديه أي استعداد للنظر الى عمل في المستقبل وبذلك يجد أن مصدر رزقه هو الأسرة" (3)

---

( 1 ، 3 ) الشيدي ، مكتوم ، وآخرون . الشباب والعمل في دول الخليج . ورقة عمل مقدمة الى منتدى شباب الخليج ، مسقط : 27 أكتوبر 2007 . [HTTP://WWW.LASYOUTHFORUM.ORG/MASKAT\\_FORUM/JOBS.PDF](http://www.lasyouthforum.org/maskat_forum/jobs.pdf)

( 2 ) استراتيجية خليجية لخفض البطالة . النسخة الإلكترونية من صحيفة الرياض اليومية الصادرة من مؤسسة اليمامة الصحفية ، الرياض ، العدد: 14999 في 18 يوليو 2009 .  
[HTTP://WWW.ALRIYADH.COM/2009/07/18/ARTICLE445478.HTML](http://www.alriyadh.com/2009/07/18/article445478.html)

#### 4- وسائل تطوير علاقة المورد البشري الوطني بالتنمية الاقتصادية

إن من الواجب الملزم على الحكومات في بلدان مجلس التعاون الخليجي أن تضع في صدارة الخطط التنموية المستقبلية مسألة الأهتمام بالقوى البشرية الوطنية ووضع خطط طموحة للنهوض بمشاركاتها في المسيرة التنموية ، كما يستوجب على هذه الحكومات رفع مستوى إعتبار تنمية الموارد البشرية كأحد مقومات التنمية الاقتصادية الشاملة من خلال تشغيل المتخرجين من الشباب وزيادة ومحاولة زجهم بشكل تدريجي في الوظائف التي تحتلها العمالة الوافدة من الجنسيات الأجنبية وخصوصاً الوظائف ذات التخصصات المهمة مثل التدريس الجامعي أو المجالات الطبية أو الهندسية ، وهذا بالطبع يحتاج الى خطط مدروسة وتدرجية ، وتتضح بعض من هذه الخطط الاستراتيجية التي يمكن تطبيقها في التالي :

1. قيام الدولة باستقطاب أصحاب الشهادات ذات التخصصات العلمية والتي حصلوا عليها من الخارج وتخصيص وظائف مناسبة لهم في الدولة ، إضافة الى تصميم نظم تدريبية مناسبة لتطوير قدراتهم ومهاراتهم .
2. قيام الدولة بوضع ضوابط لتشغيل العمالة الوافدة بشكل موازي لتشغيل العمالة المحلية ، للحصول على حالة منطقية من التوازن والتقليل قدر الإمكان من البطالة ، على أن تكون الأفضلية في تشغيل العمالة الوافدة للجنسيات العربية بسبب قرب تقاليدها ومعتقداتها من المجتمع العربي في دول مجلس التعاون .
3. قيام الدولة ببرامج خفض مستوى البطالة من خلال تشجيع الشباب على إقامة المشروعات الصغيرة وذلك عن طريق الدعم والتسليف ، وتنظيم سياسة للتمويل لإنجاح هذه التجارب وتوسيعها في المستقبل ، حيث ستعمل هذه المشروعات في المستقبل على تشغيل عدد آخر من العمالة المحلية .
4. تهيئة البرامج التدريبية التنموية المناسبة لتأهيل الشباب الراغبين في دخول سوق العمل بالقطاع الخاص لإنجاح هذه التجربة وزيادة قدراتهم الوظيفية والمهارية .
5. إعداد البرامج التثقيفية للشباب في مراحل مختلفة ما قبل مرحلة البحث عن العمل ، حول مسألة تحقيق المورد الاقتصادي الذي يغطي تكاليف المعيشة ويقيمهم من البطالة إعتماًداً على مبدأ القبول ببعض المهن التي يحسبونها غير مناسبة لهم كمواطنين خليجيين ، والتي تقتصر على العمالة الوافدة .



" توفير فرص التدريب المناسبة للعمال ولطالبي العمل وذلك من خلال توفير البرامج التدريبية المتنوعة والمرتبطة باحتياجات القطاعات المهنية والمؤسسات الاقتصادية وما تتميز به من تنوع وتعدد المستويات، والمرتبطة أيضاً بالمتطلبات الاجتماعية للشرائح المختلفة من طالبي العمل والراغبين في التدريب، مع الأخذ في الاعتبار تباين مستوياتهم وأوضاعهم وطموحاتهم. " (1)

6. يجب على الدولة أن تبين للشباب من خلال برامج تثقيفية بأن الثروة النفطية غير دائمة الى ما لا نهاية ولا بد لها أن تنضب خلال الأعوام القادمة ، وهذا يعني بأن السعة الاقتصادية في الخليج ليست دائمة، كما إن الأزمة العالمية والتي أصابت أكبر البلدان تنظيمياً من الناحية الاقتصادية ، هي خير مثال على ضرورة أن يتم أنخراط المورد البشري الوطني في العمل بشكل يتجاوز السلبيات التي كانت تحدده ، وذلك يعني أن يتم بشكل تدريجي انتهاز فرص العمل التي تستغلها العمالة الوافدة بشكل واسع في مختلف المجالات .

" هناك معضلة تواجه دول الخليج ، إذ أنه في الوقت الذي تحاول توظيف المواطنين وتشغيل المواطنين الخليجيين ، تجد ان التوظيف التام أمر صعب للغاية بسبب تركيبة سوق العمل وطبيعة المجتمعات الخليجية التي تعتمد بشكل اساسي على خدمات العمالة الوافدة ، وعلى هذا لا بد من تكون العلاقة تكاملية بين العمالة الوافدة والوطنية وليس متناقضة كما يصورها البعض. (2)

7. يجب على الدولة أن تغير سياساتها نحو المرأة الخليجية وذلك باعتبارها قوى محلية معطلة ، فبالرغم من حصولها على التعليم والمؤهلات العلمية المتنوعة فهي غير قادرة على أن تأخذ حصتها من المشاركة كعنصر فعال في مسيرة التنمية الاقتصادية ، فهي تعاني من مشكلة التهميش والبطالة ، بالرغم من أستعداد نسبة كبيرة من النساء الخليجيات على العمل في شتى مجالات العمل في دولهم.

---

( 1 ) المهدي ، د. ناجي أحمد . تجربة البحرين في تنمية الموارد البشرية وأثرها على الاستثمار . الملتقى السادس لمجتمع الأعمال العربي "الوطن العربي الملاذ الآمن للاستثمار" ، دمشق : 27 - 29 أبريل 2002 . WWW.FAB-  
JO.ORG/DOC.6/8.DOC

( 2 ) حامد ، السيد . الأزمة تزيد تدفق العمالة غير الماهرة على الخليج . دراسة ، شبكة الإعلام العربية محيط ، 22 نوفمبر 2009 WWW.MOHEET.COM

- العمل على تمكين المرأة اقتصادياً ، لتعزيز دورها الاجتماعي والأسري ، وليكون سندا لها في التغلب على كافة المعوقات التي تقف أمام رقيها .
- زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل في المجالات اللائقة بها، وإزالة ما يحول دون مساهمتها بفاعلية في التنمية
- تحسين شروط وظروف عمل المرأة ، وتطوير أنظمة التأمينات الاجتماعية والتقاعد المدني ، وتحسين شروط العمل ، بما يساعد على زيادة مشاركتها الاقتصادية.
- إنشاء صندوق مشترك لدعم المشاريع الخاصة بالمرأة ، وعلى وجه الخصوص تطوير موضوع الحاضنات والمشاريع الصغيرة، والاستفادة من التجارب القائمة في بعض دول المجلس في هذا الشأن.<sup>(1)</sup>

### الأستنتاجات والتوصيات :

- بشكل واضح وجلي ، يمكننا أن نستنتج من كل أطراف البحث عن الجوانب المتعلقة بعلاقة المورد البشري الخليجي بالتنمية الإقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي ، وحسب التالي :
1. إن وفود العمالة الأجنبية كان قد بدأ في وقت النهضة الأقتصادية والتي أعقبت ظهور الثروة النفطية في دول مجلس التعاون الخليجي إبان فترة السبعينيات من القرن الماضي ، حيث كان السكان في هذه الدول قليلوا النسبة إضافة الى عدم وجود نسبة مناسبة منهم ذات مهارة للأشتراك في أعمال ومشاريع التنمية المتخصصة .
  2. لقد احتلت العمالة الوافدة معظم فرص العمل المتوافرة في مجالات الأعمال المتنوعة وخاصة في فترة الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي وعلى إعتبار أن النسبة الكبيرة من السكان لا يحتاجون للعمل بسبب وجود الموارد الأقتصادية والتي شاركت في إثراء أسرهم.
  3. إن ازدياد نسبة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون عندما تتجاوز النسب المدروسة والمناسبة فإنها ستزيد من الضغط على مختلف الخدمات التي المتوفرة بالإضافة الى إحداث زيادة في الطلب على المواد الغذائية والتجارية في الأسواق .
  4. لم يقتصر تأثير العمالة الوافدة في مجتمعات دول مجلس التعاون على التأثير في الجانب الأقتصادي بل تعدى ذلك الى تأثيره على الجانب المجتمعي والأمني والسياسي في بعض الأحيان وخصوصاً عند وجود العمالة غير الشرعية.

(1) مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، الأمانة العامة ، مرنيات الهيئة الاستشارية التي تم اعتمادها من قبل المجلس الأعلى خلال الفترة (1999 - 2006 م) . الرياض : 2007 ، موقع الملف : [library.gcc-sg.org/Arabic/Books/ArabicPublish-131.htm](http://library.gcc-sg.org/Arabic/Books/ArabicPublish-131.htm)

5. تحتل تحويلات العمالة الوافدة نسبة لا بأس بها من العملات الصعبة وبالتالي تؤدي الى استهلاك جزء مهم منها في السوق المحلية ، مع الأخذ بعين الاعتبار أن العمالة العربية أقل تحويلاً للعملات الصعبة من بقية الجنسيات وذلك بسبب استهلاكها للنسبة الأكبر من الأموال المتحصلة في داخل بلد العمل.
6. بسبب صعوبة ظروف العمل ومنها الظروف الجوية القاسية في دول المجلس فإن بعض أنواع العمل غير مناسبة للعمالة الوطنية وذلك بسبب تعودها على حالة الترف المعيشي ، لذا تبقى هذه الأعمال حصراً على العمالة الوافدة مثل الأعمال الإنشائية والأعمال الميكانيكية وغيرها .
7. بعد تزايد نسبة السكان في دول مجلس التعاون الخليجي بدأت ظاهرة البطالة تنتشر بشكل واضح سيما منذ بداية القرن الواحد والعشرين وزيادة التركيز على العمالة الوافدة بسبب تخصصها ورخص أجورها وتحملها مصاعب العمل .
8. يشكل الطلبة الخريجون من الجامعات العالمية نسبة لا بأس بها في دول المجلس التعاون ، إضافة الى تخصصاتهم التي تناسب متطلبات سوق العمل ، إلا أنهم لا يجدون الفرص الملائمة بالحصول على العمل بسبب منافسة العمالة الوافدة وقبولها بأنسب الأجور ، إضافة الى عزوف الشباب الخليجي عن العمل في القطاع الخاص وبقاءه حصراً على العمالة الوافدة.
9. بعد أن لاحظت الحكومات في دول المجلس ، أن ثقل مشكلة البطالة يمكنها أن تشكل عاملاً سياسياً ومجتمعياً يمكنه الضغط على بقية منجزاتها سعت الى دراسة وتحليل واقع المورد البشري الوطني لغرض إيجاد الحلول المناسبة .
10. إن حاجة سوق العمل الى بعض التخصصات المهمة وخاصة التي تحتاج للتعامل باللغات الأجنبية جعلت من هذه الوظائف فرصاً لأصحاب الخبرة من العمالة الوافدة ، وذلك بسبب محدودية نسبة العمالة الوطنية المؤهلة لإشغال هذه الوظائف ، حيث يعود السبب الى القصور في المناهج التعليمية .

## التوصيات

1. في سبيل إيجاد خطط بديلة عن تخفيض العمالة الوافدة التي لا بد منها ، من الممكن تصميم خطط تنموية هدفها استثمار جزء من أموال العمالة الوافدة في داخل دول المجلس ، حيث يكون يستفيد الطرفين من هذه الخطط وتعمل على تخفيض حجم الضرر من تسرب العملة الصعبة الى خارج دول المجلس وبالتالي سيكون وجود العمالة الوافدة إيجابياً أكثر ، " لا خوف من قيام المقيمين من العمالة الوافدة بالاستثمار داخل الدولة في حال تم ذلك وفق تشريعات وقوانين ورقابة من قبل سلطات الدولة ، وفي ظل وجود ضوابط لسوق الاستثمار وحركة رأس المال ، إذ أن الاقتصاد الوطني سوف يحقق مكاسب جيدة في الوقت الذي تحقق شريحة العمالة الوافدة عوائد حقيقية من تدوير مدخراتها في سوق الإمارات والتي يفضلها الكثيرون بسبب الاستقرار الاقتصادي والسياسي"<sup>(1)</sup>

2. يجب فرض تسوية مناسبة على الشركات الأجنبية العاملة في دول المجلس من خلال تشغيل نسبة معينة من الأيدي العاملة الوطنية لتقليل البطالة بالإضافة الى فرصتها في أنها ستكتسب فيما بعد الخبرة والمهارة من خلال التدريب والتهيئة تحت أيدي الخبرات الأجنبية .

3. من المهم أن يكون تركيز دول مجلس التعاون على استقطاب العمال من البلدان العربية وذلك ليتم من خلال هذه الخطوة تحقيق عدة أهداف مهمة أبرزها :

1. تخفيف حدة التزايد السكاني في بعض البلدان العربية والذي يتسبب في البطالة هناك ، كما إن

إفساح المجال للعمالة العربية سيعمل كعامل محفز لها للتزود بالخبرات التقنية والمهارات وذلك لمواكبة مستوى التطور التكنولوجي في البلدان الخليجية المقصودة.

2. الاستفادة من أستقطاب أصحاب الكفاءات والخبرة والطاقات الإبداعية من الأيدي العاملة العربية بدلاً من خسارتها بهجرتها الى البلدان الغربية .

3. توفير العوامل المساعدة على مجابهة تعدد الجنسيات غير العربية والتي يترافق معها دخول العادات والمعتقدات الغربية والتي لا تتوافق مع المجتمع العربي الخليجي .

ولكن من ناحية ثانية إذا أريد أن تكون النظرة للعمالة على أساس عادل فإنه " بدلا من الدخول في صراع بشأن هوية سوق العمل فإنه من المهم ان نذهب إلى ما هو أبعد من ذلك ونقوم بإضفاء الصبغة الانسانية وتعزيز البعد الانساني في سوق العمل وذلك من منظور العمل اللائق الذي اعتمده منظمة العمل الدولية."

---

(1) مركز المعلومات لغرفة تجارة وصناعة ابوظبي الأموال المهاجرة وآثارها على الاقتصاد الوطني . فبراير 2005 ، الموقع الإلكتروني [WWW.ABUDHABICHAMBER.AE/DOCUMENTS/1142/1300.DOC](http://WWW.ABUDHABICHAMBER.AE/DOCUMENTS/1142/1300.DOC)

وبالإضافة الى ذلك فإنه " في ظل هذه المعادلة لن تكون هناك مشكلة ما بين عامل مواطن ووافد ، أي ان التمايز لن يكون علي اساس الهوية وإنما سيكون على أساس المهارات والإنتاجية والكفاءة " (1)

4. يجب إعادة النظر في المناهج الدراسية والتخصصات وبما يتناسب مع الحاجة العملية في سوق العمل في القطاعين الخاص والعام ، إضافة الى إيجاد تناسب دقيق ما بين مجالات العمل المتوفرة بشكل مستمر والتي تتطلب الإلمام باللغات الأجنبية ، وبين الدراسات الأكاديمية التي تخرج المختصين لهذه الأعمال .

5. من الضروري تشجيع الشباب والذين يمثلون المورد البشري الوطني على العمل في بعض الأعمال التي تحترفها العمالة الوافدة والتي لا تحتوي أية مظاهر سلبية في المجتمع الخليجي أو تحت ثقافة ( العيب أو الخجل ) كالعديد من المهن الصناعية والأعمال الصيانة وغيرها .

6. تشجيع الشباب ودعمهم على إنشاء المؤسسات الصغيرة الخاصة بهم وبما يسمى المشاريع الصغيرة ، والتي تعتبر نواة للمشاريع الكبيرة فيما بعد لتشغيل العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

7. يجب على الدولة أن تعمل بشكل عملي على الربط بين سياسة التخطيط الإنمائي وبين سياسة التخطيط للمورد البشري الوطني وبما يحقق تزايد المشاركة بالتنمية وتناقص البطالة.

8. ضرورة إعادة النظر ببرامج إعانات البطالة وغيرها ، والعمل على أستثمار الأموال المصروفة في هذه البرامج في مشاريع تنموية تعمل على تشغيل الشباب وتخفيض البطالة .

9. ضرورة أن تعمل الحكومات على وضع ضوابط صارمة للحد من العمالة غير الشرعية والتي تعود على دول المجلس بالمشاكل والمؤثرات السلبية .

10. " وضع الاستراتيجيات المتطورة لتلبية متطلبات سوق العمل وفق منظور علمي ، والتوجه

للمراكز المهنية العليا لأنها أداة استثمار فاعلة للمورد البشري ، وإتاحة الفرص العديدة للموارد البشرية للتعرف على طاقاتها الكامنة وتنميتها وتوظيفها ، كما يعتبر إن .... " التعليم والتدريب

استثمار إيجابي فاعل للمورد البشري ، وكذلك لتطور المجتمع في جميع مجالاته. " (2)

---

( 1 ) حامد ، السيد . الأزمة تزيد تدفق العمالة غير الماهرة على الخليج . دراسة ، شبكة الإعلام العربية محيط ، 22

نوفمبر 2009 WWW.MOHEET.COM

( 2 ) المعيلي ، د. ناصر عبدالله . الاقتصاد والاستثمار في الموارد البشرية . مجلة عالم الاقتصاد ، العدد : 208 في 16

مايو 2009 . HTTP://WWW.ECOWORLD-MAG.COM/DETAIL.ASP?INNEWSITEMID=314699

|    |   |
|----|---|
| 1  | أخبار المال والأقتصاد ، بين توفير الوظائف للمواطنين والإبقاء على العمالة الماهرة الأجنبية البنك الدولي: أسواق العمل الخليجية تحتاج إلى إصلاحات هيكلية موقع الأسواق نت ، ، 21 مارس 2009<br>HTTP://WWW.ALASWAQ.NET/ARTICLES/2009/03/21/22080.HTML   |
| 2  | إبراهيم ، غسان عبدالهادي . البطالة والهجرة كارثة تحدد بالوطن العربي . مجلة الحوار المتمدن - العدد: 1292 في 20 أغسطس 2005<br>HTTP://WWW.AHEWAR.ORG/DEBAT/SHOW.ART.ASP?AID=43554  |
| 3  | انخفاض عمليات التوظيف . صفحة أبحاث ودراسات ، مقالة : موقع أليكتروني لشركة AME Info FZ LLC / Emap Limited ، الإمارات العربية المتحدة: 12 يوليو 2009<br>HTTP://WWW.AMEINFO.COM/AR-142887.HTML   |
| 4  | آل الشيخ ، د. عبدالله بن عبدالعزيز . الاستثمار في الموارد البشرية . النسخة الإلكترونية من صحيفة الرياض اليومية الصادرة من مؤسسة اليمامة الصحفية ، الرياض : العدد 14953 : 2 يونيو 2009 م .<br>www.alriyadh.com/2009/06/02/article434372.html   |
| 5  | الأمانة العامة لاتحاد غرف دول مجلس التعاون الخليجي . العمالة الوافدة رفعت معدلات البطالة بين المواطنين الخليجيين . دراسة ، موقع جريدة الشرق القطرية : السبت 10-5-2008<br>WWW.ALASWAQ.NET/ARTICLES/2008/05/10/15830.HTML   |
| 6  | استراتيجية خليجية لخفض البطالة. النسخة الإلكترونية من صحيفة الرياض اليومية الصادرة من مؤسسة اليمامة الصحفية ، الرياض ، العدد: 14999 في 18 يوليو 2009 .<br>HTTP://WWW.ALRIYADH.COM/2009/07/18/ARTICLE445478.HTML   |
| 7  | آلاف الآسيويين يغادرون الخليج بسبب الأزمة المالية. موقع الجزيرة ، صفحة الأقتصاد والأعمال الموافق 4/6/2009<br>HTTP://WWW.ALJAZEERA.NET/NR/EXERES/EEED5438-5F7E-45B4-2009/4/6/9612-C73C1C29421A.HTM   |
| 8  | بدران ، محمد (الأمين العام المساعد ) . مداخلة الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب حول ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل ، الأمانة العامة للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب تونس : 27 - 29 يوليو 2009<br>HTTP://WWW.ALOLABOR.ORG/NARABLABOR/IMAGES/STORIES/GBO/72/GBO-72-B13.PDF           |
| 9  | بول رومر . دور البحث والتطوير والابتكار في التنمية الاقتصادية . دراسة من موقع جمعية هندسة عربية ،<br>HTTP://JAMIL.HANDASARABIA.ORG/FILES/RDI_A.DOC  |
| 10 | تخصيص إعانة للعاطلين سيضاعف أعدادهم إلى 3 ملايين . حديث رجل الأعمال السعودي عبد الرحمن الزامل رئيس المجلس التنفيذي لمركز تنمية الصادرات السعودية ، مع صحيفة الأسواق العربية . 4 مايو 2008 ، موقع ملتقى التوظيف الخليجي<br>http://www.khaleej4jobs.com/kh4j/ar/saudi-no-unemployment-allownace |
| 11 | الحمود ، ماجد . العمالة الوافدة تستحوذ على 70% من فرص العمل في دول الخليج . النسخة الإلكترونية من صحيفة الرياض اليومية الصادرة من مؤسسة اليمامة الصحفية ، الرياض ، العدد: 14555 في 30 أبريل 2008<br>HTTP://WWW.ALRIYADH.COM/2008/04/30/ARTICLE338653.HTML                                     |
| 12 | الحمادي ، محمد . العمالة في الخليج... الكفالة وتحديد الإقامة صحيفة الاتحاد الإماراتية : العدد 12481 الأحد 6 سبتمبر 2009م الموقع :<br>HTTP://WWW.ALITTIHAD.AE/DETAILS.PHP  |
| 13 | جنوبيات. في ظل البطالة والأزمات المالية والأقتصادية أين هم العمال الذين نحتفل اليوم بعيدهم. 1 مايو 2009 ، موقع جنوبيات يصدر عن مؤسسة سلفر ستار للإعلام والإعلان<br>www.janobiyat.net/index.php?s=news&cat=13  |
| 14 | حامد ، السيد . الأزمة تزيد تدفق العمالة غير الماهرة على الخليج . دراسة ، شبكة الإعلام العربية محيط ، 22 نوفمبر 2009<br>WWW.MOHEET.COM   |
| 15 | لجنة الوظائف وكابوس العمالة الآسيوية 3.7 ملايين وأد يحولون 58 مليار دولار سنوياً<br>WWW.ADCL.GOV.AE:90/PUBLIC/ABUDHABI.../FORIEGN_WORKERS2.DOC  |
| 16 | ديتو ، محمد . نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في دول مجلس التعاون الخليجي أبرز التحديات . ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية ، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل ( الدوحة ، 15-16 نوفمبر / تشرين الثاني 2008 )<br>WWW.ALOLABOR.ORG/NARABLABOR/IMAGES/STORIES/TANMEYA/.../DETO.DOC               |

|    |  |
|----|--|
| 17 | دول الخليج الأكثر جذباً للعمالة الوافدة والآسيويون يشكلون 69.9% . مقال عن التوظيف ، موقع الخليج للتوظيف عن صحيفة الوطن السعودية -<br>HTTP://WWW.KHALEEJ4JOBS.COM/KH4J/AR/GULF-ASIAN-LABOR  |
| 18 | شافعي ، د.ناصر . <u>الفرق بين التنمية البشرية ، وتنمية الموارد البشرية</u> . منتدى التنمية البشرية ، موقع منتديات زقازيق .نت ، 15 أغسطس 2009 .<br>WWW.ZAGAZIG.NET/FORUM/T13943.HTML  |
| 19 | شعبان ، محمد . <u>العاطلون العرب.. قتابل موقوتة</u> . موقع إسلام أون لاين 10 أبريل 2001<br>HTTP://WWW.KHIERONLINE.COM/PAGEVIEW.ASP?ID=366&SECTIONID=1  |
| 20 | الشبيدي ، مكتوم ، وآخرون . <u>الشباب والعمل في دول الخليج</u> . ورقة عمل مقدمة الى منتدى شباب الخليج ، مسقط : 27 أكتوبر 2007.<br>HTTP://WWW.LASYOUTHFORUM.ORG/MASKAT_FORUM/JOBS.PDF  |
| 21 | الشقاوي ، د. عبدالرحمن بن عبدالله . <u>نحو أداء أفضل في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية</u> . ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 1440هـ محور الشراكة بين القطاعين العام والخاص ، المملكة العربية السعودية ، الرياض : وزارة التخطيط اكتوبر 2002 م<br>www.mmsec.com/m3-files/performance.doc   |
| 22 | طحان ، د. محمد جمال <u>دور الاستثمار في التنمية</u> . جريدة النور السورية ، العدد : 332 في 5 مارس 2008<br>HTTP://WWW.ANNOUR.COM/INDEX.PHP?OPTION=COM_CONTENT&TASK=VIEW&ID=4734&ITEMID=29   |
| 23 | عبد الله ، إسماعيل صبري <u>التنمية البشرية المفهوم القياس الدلالة لأحمد جميل حمودي</u> ، رؤية نقدية ، مجلة الحوار المتمدن ، محور الادارة و الاقتصاد العدد: 2325 في 27 يونيو 2006<br>HTTP://WWW.AHEWAR.ORG/DEBAT/SHOW.ART.ASP?AID=139075  |
| 24 | عايش ، محمد . <u>الدولار يطرد العمالة من الخليج ويفقده جاذبيته كوجهة للعمل</u> . أخبار المال والاقتصاد موقع الأسواق نت ، ، 8 يوليو 2008<br>HTTP://WWW.ALASWAQ.NET/ARTICLES/2008/07/08/17097.HTML   |
| 25 | العالبي ، حسن . <u>تحويلات العمالة تجعل الخليج في مواجهة هجرة العمل</u> . صحيفة الاقتصادية الأليكترونية ، العدد 5537 ، الموافق 08 ديسمبر 2008 .<br>www.aleqt.com/2008/12/08/article_171798.html  |
| 26 | العربية نت . <u>ملف العمالة الوافدة في الخليج</u> . ( توثيق برنامج بالمرصاد تاريخ الحلقة: الخميس 2004 / 7/22 )<br>مقدم البرنامج: منتهى الرمحي، الضيوف:- الدكتور إبراهيم قويدر (الأمين العام لمنظمة العمل العربية - من القاهرة)- الدكتور عبد الواحد الحميدي (وكيل وزارة العمل السعودية - من الرياض) - الدكتور عبد الرزاق الفارس (مستشار هيئة تنمية، المعنية بتشغيل العمالة المواطنة في دولة الإمارات العربية المتحدة. 26 يوليو 2004<br>WWW.ALARABIYA.NET/ARCHIVE.PHP?OFFSET=20...TYPE |
| 27 | العسومي ، محمد . <u>الموارد البشرية والتنمية</u> . صحيفة الوقت البحرينية ، العدد : 1091 في 15 فبراير 2009 .<br>WWW.ALWAQT.COM/BLOG_ART.PHP?BAID=9650   |
| 28 | العلوي ، د. محسن بن مجيد . <u>أفكار عن العمالة الوافدة والأمن في الخليج</u> . بانوراما الصحافة ، صفحة 9 ، 27 يناير 2009<br>WWW.ALARAB.CO.UK/PREVIOUSPAGES/ALARAB%20DAILY/2009/01/27.../P09.PD  |
| 29 | عبدالعزیز ، سيد . <u>التنمية البشرية من ثراء المفهوم الى فقر الواقع</u> . موقع إسلام أون لاين 2 يناير 2000<br>HTTP://WWW.ISLAMONLINE.NET/SERVLET/SATELLITE?C=ARTICLEA_C&CID=1177156005931&PAGENAME=ZONE-ARABIC-NAMAH%2FNMALAYOUT   |
| 30 | عطوة ، فتحى . <u>المشاريع الصغيرة تقود اقتصادات العالم للخروج من نفق الأزمة</u> . النسخة الإلكترونية من صحيفة عكاظ الصادرة من مؤسسة عكاظ للصحافة والنشر ، الرياض ، العدد: 2970 في 4 أغسطس 2009 .<br>WWW.OKAZ.COM.SA/NEW/ISSUES/20090804/CON20090804296347.HTM  |
| 31 | العنزي ، حامد . <u>3.9 ملايين فرصة عمل.. أبرز تحديات التشغيل التي تواجه الدول العربية</u> . النسخة الإلكترونية من صحيفة الرياض اليومية الصادرة من مؤسسة اليمامة الصحفية ، الرياض ، العدد: 14624 في 11 يوليو 2008<br>HTTP://WWW.ALRIYADH.COM/2008/07/11/ARTICLE358203.HTML  |
| 32 | <u>العمالة الآسيوية.. وزير يتخوف على "الهوية" والكيبسي يصوت بـ "لا" للعمالة العربية</u><br>HTTP://WWW.ALASWAQ.NET/ARTICLES/2007/09/02/10467.HTML   |
| 33 | غضبان ، أ. بشير . <u>التكوين كنظام متكامل لتحقيق فعالية الأفراد والمنظمات في ظل التنمية المستدامة</u> . مداخلة ، جامعة الحضنة ، 2009 ، الموقع الأليكتروني<br>HTTP://WWW.HRM-GROUP.COM/VB/SHOWTHREAD.PHP?T=31065  |

|    |  |
|----|--|
| 34 | قرم ، د. جورج ، مدخل للمالية العامة . المكتبة الأليكترونية للأكاديمية العربية بالدنمارك .<br><a href="http://www.ao-academy.org/docs/al_maliyah_al_3amah_1309009.doc">www.ao-academy.org/docs/al_maliyah_al_3amah_1309009.doc</a>  |
| 35 | الكواري ، د. ربيعة بن صباح . <u>العمالة الوافدة.. تدق ناقوس الخطر!! الحلقة الثانية</u> . موقع جريدة الشرق<br>القطرية 21 نوفمبر 2009<br><a href="http://www.al-sharq.com/articles/more.php?id=107110">HTTP://WWW.AL-SHARQ.COM/ARTICLES/MORE.PHP?ID=107110</a>   |
| 36 | مركز المعلومات لغرفة تجارة وصناعة ابوظبيي الاموال المهاجرة وأثارها على الاقتصاد الوطني . فبراير 2005 ،<br>الموقع الأليكتروني <a href="http://www.abudhabichamber.ae/documents/1142/1300.doc">WWW.ABUDHABICHAMBER.AE/DOCUMENTS/1142/1300.DOC</a>  |
| 37 | المعيلي ، د. ناصر عبدالله . <u>الاقتصاد والاستثمار في الموارد البشرية</u> . مجلة عالم الأقتصاد ، العدد : 208 في<br>16 مايو 2009 .<br><a href="http://www.ecoworld-mag.com/detail.asp?InNewsItemId=314699">HTTP://WWW.ECOWORLD-MAG.COM/DETAIL.ASP?INNEWSITEMID=314699</a>   |
| 38 | المهدي ، د. ناجي أحمد . <u>تجربة البحرين في تنمية الموارد البشرية وأثرها على الاستثمار</u> . الملتقى السادس<br>لمجتمع الأعمال العربي "الوطن العربي الملاذ الآمن للاستثمار" ،<br>دمشق : 27 - 29 أبريل 2002 . <a href="http://www.fab-jo.org/doc.6/8.doc">WWW.FAB-JO.ORG/DOC.6/8.DOC</a>   |
| 39 | مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، الأمانة العامة ، <u>مرييات الهيئة الاستشارية التي تم اعتمادها من قبل<br/>المجلس الأعلى خلال الفترة ( 1999 - 2006 م )</u> . الرياض : 2007 ، موقع الملف :<br><a href="http://library.gcc-sg.org/Arabic/Books/ArabicPublish-131.htm">library.gcc-sg.org/Arabic/Books/ArabicPublish-131.htm</a>   |
| 40 | نزال ، محمود . <u>تنمية الموارد البشرية ودور التعليم في رفع فعاليتها في الأراضي الفلسطينية</u> . مجلة الحوار<br>المتمدن العدد: 1750 في 30 نوفمبر 2006<br><a href="http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=82178">WWW.AHEWAR.ORG/DEBAT/SHOW.ART.ASP?AID=82178</a>  |
| 41 | منظمة العمل العربية . ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل . مداخلة الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .<br>تونس 27 - 29 / 7 / 2009<br><a href="http://www.alolabor.org/narablabor/images/stories/2009/7/29/Tanmeyaworkshop/Tonis27290709/tawasyat.doc">HTTP://WWW.ALOLABOR.ORG/NARABLABOR/IMAGES/STORIES/2009 / 7 / 29 / Tanmeyaworkshop/Tonis27290709/tawasyat.doc</a> |
| 42 | وكالة قنا . <u>53 مليون نسمة عدد سكان دول مجلس التعاون الخليجي عام 2020</u> . موقع أرقام 15 نوفمبر<br>2009<br><a href="http://www.argaam.com/portal/content/articleDetail.aspx?articleId=132049">HTTP://WWW.ARGAM.COM/PORTAL/CONTENT/<br/>ARTICLEDETAIL.ASPX?ARTICLEID=132049</a>  |
| 43 | وزير العمل البحريني مجيد العلوي . <u>عمالة الخليج ربيعها خدم وغالبيتها غير ماهرة</u> . الأتماع الوزاري<br>التشاوري ، أبو ظبي ، 2008 موقع صحيفة الوسط :<br><a href="http://www.alwasatnews.com/newspager_pages/print_art.aspx?news_id=104896&amp;news_type=loc">HTTP://WWW.ALWASATNEWS.COM/NEWSPAGER_PAGES/PRINT_ART.ASPX?NEWS_ID=<br/>104896&amp;NEWS_TYPE=LOC</a>       |

تم بعون الله

البصرة في 12 نوفمبر 2009