مجلة جامعة دمشق للدراسات التاريخية

اسم المقال: العمالة الآسيوية في دولة الكويت وانعكاساتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية خلال الفترة الممتدة بين عامي 1991 – 2011
اسم الكاتب: محمد خليل عامر، أحمد محسن الخضر
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/10427
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 16:44 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للدراسات التاريخية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للدراسات التاريخية
مجلد 148- عدد 3 (2024): 133-152

Damascusuniversity Journal of Historical Studies
Vol 148-No.3 (2024): 133-152

العمالة الآسيوية في دولة الكويت وانعكاساتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية خلال الفترة الممتدة بين عامي 1991-2011

محمد خليل عامر[1]، أحمد محسن الخضر[2]

1 طالب دكتوراه، قسم التاريخ، كلية الآداب، جامعة دمشق.

mohmmad.amer@damascusuniversity.edu.sy

2 أستاذ دكتور، قسم التاريخ، كلية الآداب، جامعة دمشق.

الملخص:

يتمحور موضوع البحث حول العمالة الآسيوية التي وفدت إلى دولة الكويت بين عامي 1991 و2011م مستفيدة من الظروف المواتية؛ إذ ساهمت الطفرة النفطية عام 1973م في توفير العديد من فرص العمل التي نجمت عن النهضة العمرانية على مختلف الأصعدة، في وقت عجزت معه العمالة المحلية عن سد النقص الحاصل في سوق العمل، ثم جاءت حرب الخليج الثانية عام 1990م وتحرير الكويت عام 1991م لتقطع الطريق أمام عمالة البلدان التي وقفت حكوماتها موقفاً مؤيداً للجانب العراقي، ما أفسح المجال أمام العمالة الآسيوية لأخذ حصتها في ذلك السوق، وما نتج عن ذلك الإحلال من مشاكل على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي، ومن هنا تبرز أهمية البحث في كونه محاولةً جادةً لبحث الدوافع التي ساهمت وتساهم في المزيد من تدفق العمالة الآسيوية إلى الكويت، والتركيز على أبرز القطاعات التي شغلتها، وما نتج عن وجودها من مشاكل اقتصادية واجتماعية وثقافية، وصولاً إلى الجهود الكويتية للحد من تلك الآثار.

وإن المنهج المتبع خلال هذا البحث هو الوصفي- التحليلي من خلال تحليل تلك المعلومات وتقديم صورة واضحة للوضع العمالي في الكويت والوصول إلى نتائج تساعد في حل هذا الموضوع.

الكلمات مفتاحية: عمالة، هجرة، تحويلات، بطالة، آسيوي.

تاريخ الإيداع: 18/ 2023/10
تاريخ القبول: 2024/03/10

حقوق النشر: جامعة دمشق- سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص
CC BY-NC-SA 04

ISSN:2789-7478(online)
http://journal.damascusuniversity.edu.sy/

economic and ،Asian workers in the State of Kuwait and its political social repercussions During the period between 1991-2011AD

Mohmmad Khalil Amer[1]، Ahmed Muhsen Al-Kader[2]

1 PhD student, Faculty of Arts and Humanities, Damascus University.

Mohmmad.amer@damascusuniversity.edu.sy

2 Profesor, Faculty of Arts and Humanities, Damascus University.

Abstract:

The The topic of research revolves around the Asian employment that the State of Kuwait delegated between 1991 and 2011, taking advantage of the favorable circumstances; The oil boom contributed in 1973 to providing many job opportunities that resulted from the urban renaissance at various level The countries whose governments have stood in support of the Iraqi side, which gave way to Asian workers to take their share in that market, and the problems that resulted from the problems at the political, economic, social and cultural levels, and from here the importance of research is highlighted in being a

serious attempt to discuss the motives that contributed and contribute to More the flow of Asian workers to Kuwait, and focus on the most prominent sectors that it occupied, and the resulting economic, social and cultural problems, to Kuwaiti efforts to reduce these effects.

The approach followed during this research is descriptive-analytical by analyzing this information and providing a clear picture of the labor situation in Kuwait and arriving at results that help in resolving this issue.

Received:18 /10/2023
Accepted: 10/03/2024

Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a

CC BY- NC-SA

Keywords: Employment, Migration, Remittances, Unemployment, Asian.

المقدمة:

شهدت المجتمعات الخليجية وفي مقدمتها الكويت موجات هائلة من الهجرة نتيجة الفورة النفطية التي حدثت عام 1973م، ولكن هذا لا يعني أن هجرة العمالة والآسيوية يالأخص إلى المنطقة لم تكن موجودة قبل هذا التاريخ، ولكن هذا الحدث فتح بعض الآفاق أمام بعض المشاريع التنموية الضخمة والمتنوعة؛ التي تتطلب بالضرورة اليد العاملة للنهوض بأعمال البناء في مشاريع البنية التحتية من مستشفيات وإدارات ووزارات، فضلاً عن شركات البترول التي عُدّت الجزء الأساس في عملية التنمية.

على الرغم من الفوائد التي تُقدمها العمالة من تيسير للعمل بأسرع وقت ممكن وتوفير كبير في الأجور ما ينعكس بالضرورة على القيمة الكلية للمشروع –وهنا نقصد العمالة الآسيوية بالتحديد؛ إذ أن اعمالة الأوروبية تمتعت بمزيا وأجور مرتفعة، فضلاً عن عن تبوئها المناصب الإدارية العليا–، إلاّ أنها من جهة أخرى شكّلت خطورة اجتماعية كون العمالة الوافدة ولا سيما الآسيوية منها تعاني من ارتفاعٍ في نسبة الأمية، فضلاً عن كونها عمالة عازبة إن صح التعبير، ما يُشكل تهديداً كبيراً للبنية الاجتماعية للبلد المضيف، وتشويهاً كبيراً للغة العربية والهوية العربية الاسلامية في مجتمع مسلمٍ محافظٍ كالكويت.

إن خطورة العمالة الآسيوية لا تتوقف عند هذا الحد فهي كما ذكرنا آنفاً عمالة رخيصة، تقبل بأية أجورٍ مهما كانت بخسة، ما جعلها وجبة دسمة لشركات القطاع الخاص غير المتحمس لتوظيف العمالة الوطنية بحجة كونها عديمة الخبرة، باهظة الأجور، وبالتالي فإن خطرها يمكن توصيفه بأنه سياسي اقتصادي اجتماعي، فالبطالة من شأنها أن تزعزع الأمن العام، وتخلق تذمراً يمكن أن يبلغ مستويات قياسية بين الخريجين الشباب والداخلين إلى السوق لأول مرة.

إشكالية البحث:

إن الوجود الكبير للعمالة الآسيوية في دولة الكويت يعكس مدى العلاقات الوثيقة التي تربطها باالبلدان الآسيوية المصدرة للعمالة ولكنه بالمقابل يعكس مدى الخطورة المترتبة على وجودها، وبالتالي فإن إشكالية البحث تتمحور حول:

1–من هو المستفيد الأكبر من هذه العمالة.

2–ما هي أبرز المخاطر التي تحملها العمالة الآسيوية.

3– هل عالجت سياسة التوطين المشكلة؟

أهمية البحث:

تاتي أهمية البحث من كونه محاولة لتسليط الضوء على الظروف والمجريات التي ساهمت في نشوء الهجرة الآسيوية إلى منطقة الخليج العربي، وما نتج عنها من مفرزات انعكست بالسلب على الواقع الخليجي.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التركيز على مسائل عدة لعل أهمها:

1–ما هي الدوافع التي ساهمت في تدفق العمالة الآسيوية على الجانبين الكويتي والآسيوي.

2–ما هي أبرز الآثار التي أفرزتها تلك العمالة على الصعيد السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

الحدود الزمانية والمكانية للبحث:

الحدود الزمانية: يتناول البحث العمالة الآسيوية في دولة الكويت وانعكاساتها على مختلف نواحي الحياة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً بدءاً من العام 1991 وانتهاءً بالعام 2011 وجاء تحديد الفترة الزمنية التي بدأ بها البحث من العام 1991 وهو التاريخ الذي جرى فيه تحرير الكويت من الغزو العراقي واتعكاس تلك الأحداث على مستقبل العمالة ككل والآسيوية خاصةً، وجاء تحديد نهايته بالعام 2011 وهو تاريخ اندلاع ماسمي بـ(ثورات الربيع العربي) وانعكاس أزماته على المنطقة العربية عامةً.

الحدود المكانية: دارت أحداث البحث في دولة الكويت التي تحدها من الشمال والشمال الغربي العراق ومن الجنوب والجنوب الغربي المملكة العربية السعودية، كما يحدها من الشرق الخليج العربي.

أما من ناحية الدراسات المرجعية فقد تركزت حول بعض الكتب التي تخدم أهداف البحث؛ منها ما اهتم بشكل كبير بموضوع العمالة وتسليط الضوء على أبرز المشاكل التي تتسبب بها، فضلاً عن تناول العديد من الأفكار والحلول التي من شأنها أن تقلل من خطورة تلك العمالة.

بينما مواد البحث تركزت على أهم الكتب والتقارير؛ التي تخدم نتائج البحث، ولعلّ أبرزها:

1- الشامسي، ميثاء. (2006). **تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي**–دروس مستقبلية. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا–الإسكوا. بيروت. وإن هذه الدراسة تناولت ظاهرة الهجرة في منطقة الخليج العربي؛ والتي تمثل واحدة من أبرز الأقاليم استقبالاً للمهاجرين؛ فهي بالرغم من محاسنها إلاّ أنها انعكست سلباً على التركيبة السكانية وسوق العمل والقيم الثقافية والاجتماعية.

2- التميمي، عبد المالك. (1980). **الاستيطان الأجنبي في الوطن العربي**. الطبعة: الأولى. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. الكويت. وإن هذا الكتاب به معلومات قيمة تغطي مراحل مهمة من الاحتلال الأجنبي انطلاقاً من الاستيطان الفرنسي للجزائر، مروراً بالحركة الصهيونية والاستيطان اليهودي في فلسطين، وصولاً الهجرة الأجنبية في الخليج، ومن الملاحظ أن المؤلف قد ساوى بين الهجرة إلى الخليج والاستيطان الفرنسي واليهودي في كل من الجزائر وفلسطين، وتأثير تلك الهجرة على الهوية العربية والاسلامية في الخليج.

3- الشراح، رمضان. (2008). **نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج**–حالة الكويت. ورقة عمل قُدمت للمؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية. القاهرة. تناولت ورقة العمل هذه تأثير العمالة الوافدة على سوق العمل وارتفاع معدل البطالة إلى مستويات قياسية، ودور القطاع الخاص في ذلك من خلال الاستقدام المكثّف للعمالة الأجنبية ولا سيما الآسيوية، وواجب القطاع الخاص في تحمل مسؤولياته تجاه تلك المشكلة، من خلال استيعاب أكبر للعمالة الوطنية من الخريجين الشباب والباحثين عن العمل.

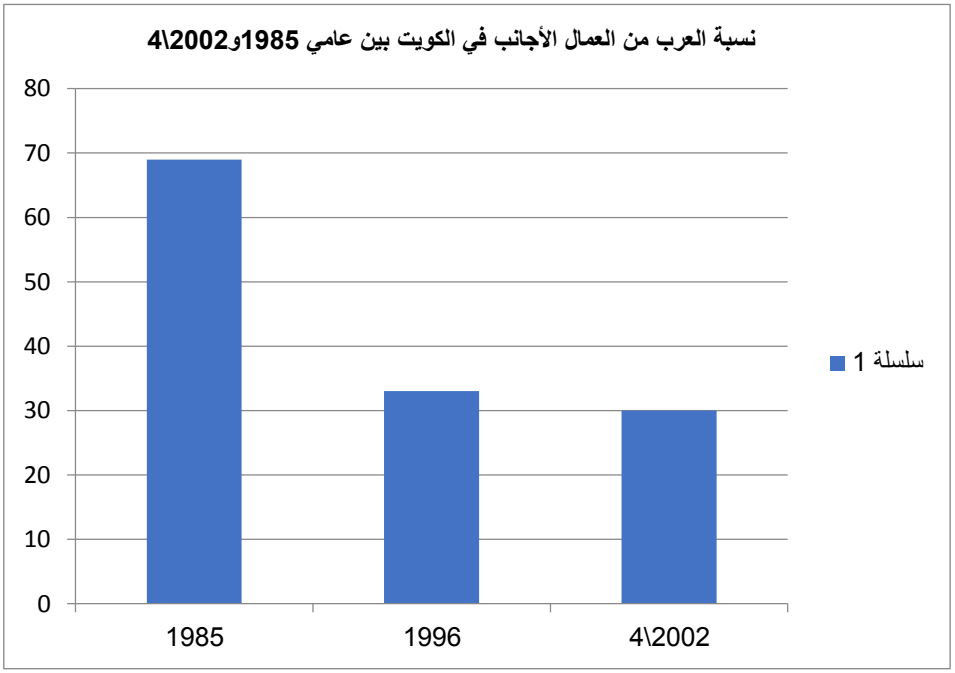
4- رمضان، محمد علي. (2013، 8-7 شباط). **سياسات مواجهة الخلل الديموغرافي في دولة الكويت**. منتدى التنمية. وتركز تلك الدراسة على الأسباب الكامنة وراء ذلك الخلل الديموغرافي، والمتمثل بالاستقدام الكبير للعمالة الأجنبية، ويبحث السبل اللازمة والضرورية لمواجهة هذا الخلل.

إن الباحث في موضوع العمالة الآسيوية في الكويت لا بد له من تتبع الأسباب التي أدت وما تزال تؤدي إلى تدفق مزيد من العمالة الأجنبية والعربية إلى منطقة الخليج العربي، والتي تعد الكويت جزءاً منها:

1- الدوافع الكامنة وراء استمرار هجرة العمالة الأسيوية إلى منطقة الخليج العربي:

يمكن تقسيم الأسباب الكامنة وراء استمرار الهجرة إلى عوامل عدة لعل أبرزها:

أولاً- عوامل تتعلق بالجانب الكويتي والخليجي عموماً؛ فهذه العمالة تعد مرغوبة في السوق الخليجية كونها معدة للاستخدام الفوري، وليست بحاجة للتدريب، ويتطلب الاستغناء عنها وقتاً وجهداً طويلين، أضف إلى ذلك أنها عمالة رخيصة ورخيصة جداً، ومستعدة للقيام بأعمال يأنف المواطنون القيام بها كأعمال الصيانة والنظافة والبستنة وغيرها ، كما أن المشرف على عملية الاستقدام هو القطاع الخاص الذي يسير وفقاً لآلية السوق، مما يعني سرعة الاستقدام(العامري، 2008، 44)، كما أن الظروف السياسية المتمثلة بالغزو العراقي للكويت عام 1990م كان بمثابة دفعة كبيرة للعمالة الآسيوية على حساب العمالة العربية باتجاه المنطقة الخليجية عامةً والكويت خاصةً؛ إذ عملت الكويت على اتخاذ إجراءاتٍ جديدة لمنع دخول بعض الجاليات العربية للكويت الذين اتخذت حكوماتهم موقفاً مؤيداً للعراق، فلم تعد الهجرة للكويت متاحةً لجميع العمالة، بل أصبحت انتقائية مؤقتة(الشامسي، 2006، 8).



الجدول من عمل الباحث بالاعتماد على البيانات الواردة في(Kapiszewski،2006 ،10)، ومن خلاله نجد أن نسبة العمالة العربية انخفضت بشكل كبير تعدى 35 % ما أفسح المجال للعمالة الآسيوية لملء الشاغر في العديد من القطاعات.

وبالتالي نجد أن الوضع السياسي الخليجي قد ساهم بشكل كبير، بل كان سبباً رئيسياً من أسباب استمرار الهجرة الآسيوية إلى المنطقة، ولا ننسى دور القطاع الخاص الذي ساهم بشكلٍ أو بآخر على جلب آلاف العمال الآسيويين دون التركيز على مدى حجم الخطر المحدق بالمنطقة.

أعداد المهاجرين إلى الكويت وجنسياتهم (دول مختارة)

الجنسية \1990	العدد	الجنسية /2000	العدد	الجنسية /2010	العدد
الهند	581،553	الهند	068،557	الهند	177،647
مصر	490،200	باكستان	993،185	بنجلاديش	624،257
باكستان	708،191	بنجلاديش	023،181	باكستان	428،225
بنجلاديش	068،187	مصر	262،159	مصر	270،168
الفلبين	605،72	الفلبين	380،78	الفلبين	782،112

الجدول من عمل الباحث بالاعتماد على المعلومات الواردة في: الهجرة والنزوح والتنمية في منطقة عربية متغيرة، تقرير الهجرة الدولية لعام 2015، الأمم المتحدة، ص31.

ومن خلاله نجد أن العمالة الآسيوية تفوقت بشكل واضح من خلال تزايد أعدادها على حساب العمالة العربية المتمثلة بالعمالة المصرية التي بدورها تراجعت أعدادها من 200 ألف في العام 1990 إلى أقل من 169 ألف في العام 2010م.

ثانياً– عوامل تتعلق بالعامل الآسيوي فهو لا يتدخل في الشؤون الداخلية والسياسية بالتحديد، واكثر كفاءة وطاعة للإدارة ومن السهل تسريحه، كما يتم استيراده بشكل منفصل عن عائلته في كثير من الأحيان، في حين أن المهاجرين العرب غالباً ما جلبوا عائلاتهم إلى الخليج على أمل الاستقرار هناك، كما أن الطلب على العمال الأجانب بعد الطفرة النفطية عام 1973م قد فاق قدرة الدول العربية على توفيرها لهم، في المقابل فإن الحكومات الآسيوية غالباً ما تشارك في تجنيد وتنسيب عمالها، وتسهيل سلاسة هجرتهم إلى الخليج،(Kapiszewski،2006 ،7)، كما أن وجود وكالات للتشغيل في الدول الآسيوية المرسلة للعمالة كالهند وباكستان والفلبين وبنغلاديش وسيريلانكا سواء كانت حكومية أو خاصة قد ساعد في تشغيل الآلاف من العمال الآسيويين، وأدت إحالة تنفيذ بعض المشاريع الإنشائية الكبيرة لشركات مقاولات آسيوية إلى قيام تلك الشركات باستقدام عشرات الآلاف من عمالها الآسيويين، وإقامة معسكرات أو تجمعات للعمال في موقع العمل (العامري، 2008، 44).

يمكن القول أن الدوافع الكامنة وراء هذه الهجرة هي آسيوية–خليجية فالبلدان الآسيوية تعمل على تسهيل الهجرة إلى الدول الخليجية ومن ضمنها الكويت، لما ينطوي على ذلك من فوائد اقتصادية لحل أزماتها، في حين نرى أن القطاع الخاص في دول مجلس التعاون الخليجي يسعى لاستقطاب العمال الآسيويين بالذات لرخص أجورهم وإمكانية الاستغناء عنهم بأي وقت.

ثالثاً– أسباب تتعلق بالبلدان المصدرة للعمالة ولعلّ أبرزها:

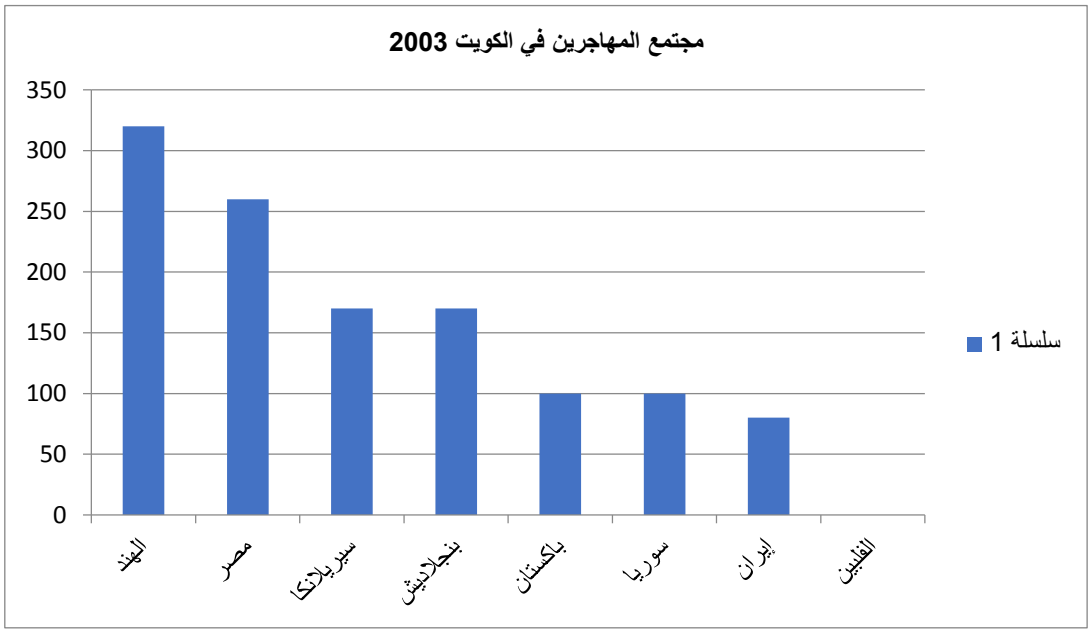
- إن بعض الدول وخاصة الآسيوية تعاني من أزمات اقتصادية وزيادة في عدد السكان فتفتح أبواب الهجرة للتخفيف من انعكاسات البطالة أو للحد منها لأنها تهدد الأمن والاستقرار في بلادها نتيجة تردي أوضاعها الاقتصادية الاجتماعية.
- إن لدى الدول المصدرة للمهاجرين رغبة في تشجيع هجرة أبنائها لأن زيادة هجرتهم إلى البلدان النفطية الغنية على وجه الخصوص لها مردود مالي ولأن هؤلاء المهاجرين يقومون بتحويل العملة الصعبة إلى بلادهم وزيادة أعدادهم تعني زيادة ذلك العائد المادي.
- قرب البلدان المصدرة للمهاجرين من المنطقة المستقبلة لهم وسهولة المواصلات البحرية والجوية له تأثير على حجم تلك العمالة واستمرارها(التميمي، 1983، 171).

2–القطاعات التي تركزت بها العمالة الآسيوية في الكويت:

إن المراقب لتموضع السواد الأعظم من العمالة الآسيوية في دولة الكويت ودول مجلس التعاون عموماً يجد أن هناك أعمال بعينها تكاد تحتكرها جماعات عمالية مهاجرة في مقابل جماعات أخرى.. وهلم جرّا، فعلى سبيل المثال تتركز المستويات الدنيا والمتوسطة من قطاع البناء بيد العمالة الهندية، والبنغالية، والباكستانية، وبعض العمالة الفلبينية، كما أن أعمال الخياطة وحياكة الملابس تكاد تحتكرها العمالة الهندية والباكستانية والبنغالية، وتكاد أعمال الورش تكون حكراً على العمالة الهندية والبنغالية على الرغم من بعض الاختراقات من جنسيات عربية وآسيوية أخرى، كما تحتكر العمالة الآسيوية أعمال القطاع الفندقي والسياحة وهي عمالة تأتي إما من الهند أو من الفلبين، وفي مقابل ذلك تكاد العمالة المصرية والفلسطينية والعربية الأخرى تحتكر الأعمال المكتبية والتعليمية والطبية والأعمال المهنية الأخرى في القطاع الحكومي وهي قطاعات أصبحت في بعضها عصية الاختراق من قبل الجماعات الاثنية الأخرى نتيجة تمكن العمالة العربية منها.

بشكل عام تتركز الكثرة الكثيرة من العمالة الآسيوية –ورغم تمتع بعضها بدخول عالية كمدراء الشركات والأطباء ورجال الأعمال الذين يتمتعون بمكانة مرموقة في المجتمع– في الرتب الطبقية الأخرى وأفرادها من العاملين في القطاعات الإنشائية وفي الورش والكراجات وفي الخدمات الشخصية وخدم المنازل وهي الفئة التي تشكل ما بين 65% إلى 80% من إجمالي العمالة الأجنبية في الخليج (النجار، 2013، 9). لا يمكن إغفال حقيقة أن الجزء الأكبر من مجتمع المهاجرين سواء في الكويت، أو دول مجلس التعاون الخليجي يأتي من مجموعة دول جنوب شرق آسيا وخاصة أقاليم شبه الجزيرة الهندية، وفي هذا السياق تؤكد تقديرات بعض الدراسات حول مكون جنسيات مجتمع المهاجرين بالكويت في عام 2003م حيث بلغ عدد المهاجرين من الهند 320 ألفاً، مصر 260 ألفاً، بنغلاديش 170 ألفاً، سيريلانكا 170 ألفاً، باكستان 100 ألف، سورية 100ألف، إيران 80ألف، الفلبين 70 ألف، إندونيسيا 9آلاف، وبناءً على تلك التقديرات تتضح سيطرة المهاجرين من دول شرق آسيا مقارنة بالمهاجرين العرب(رمضان، 2013، 9).

من خلال ما سبق نجد أن العمالة الآسيوية عملت بدايةً على التركز في قطاعات معينة– لا سيما وأن السواد الأعظم منها في البداية كان ذوي الياقات الزرقاء كالمهنيين والفنيين والعمال العاديين الأميين– لدرجة أنها أصبحت عصية على غيرها من العمالة، خاصة وأن تلك القطاعات تصنف على أنها من المهن الدنيا والتي من المستبعد أن تهددها سياسات التوطين على عكس العمالة العربية التي كانت هدفاً للتوطين نظراً لأن الوظائف التي تتقلدها تعد من الوظائف المرموقة والتي كانت محطاً لأنظار المواطنين المحليين.



الرسم البياني من عمل الباحث بالاعتماد على البيانات الواردة في (رمضان، 2013، 9) ومن خلاله نجد أن العمالة الآسيوية استطاعت الحصول على موطىء قدم في دولة الكويت على حساب العمالة العربية التي فقدت معظمها وظائفها نتيجة للمواقف السياسية التي تبنتها بلدانها.

3- الآثار السلبية للعمالة الآسيوية في دولة الكويت:

من الطبيعي عند استقدام عمالة خليطة كالعمالة الآسيوية وبشكل مكثف كما يجري في منطقة الخليج أن ينتج عن ذلك مشاكل سياسية واقتصادية وثقافية متنوعة تبعاً لتنوع تلك العمالة وتنوع مشاربها، وسنعمل على تناول أبرز مفرزاتها وفق ما يأتي:

أ- سياسياً:

يكمن خطر العمالة السياسي في محاولات البلدان المصدرة للعمالة التدخل في شؤون الدول المستقبلة لها ومنها الكويت بحجة الدفاع عن حقوق العمال وصون حقوقهم، ولا سيما في ظل المعطيات الدولية التي باتت تمثل قوة قادرة على اختراق سيادة الدول لمصلحة الأطراف والقوى العالمية، إذ تشير إحدى الباحثات والعاملات في المجال العمالي الدولي إلى أن " التخوف الأكبر لدى دول منطقة الخليج العربي ظهر بشكل جلي مع تبلور اتفاقيات دولية تنص في كثير من الأحيان على ضمان الحقوق المدنية

والسياسية للعمال المهاجرين والوافدين، وبرز التخوف الأكبر من الحق في التوطين والتملك وحق عائلات هؤلاء العمال بالالتحاق بهم في دول المنطقة، ما يعني حدوث خلل سكاني أكبر لمصلحة العمالة الوافدة"(النجار، 2013، 18).

ب- **أمنياً:**

ويتمثل ذلك بظهور ممارسات خطيرة تهدد المجتمع الكويتي المحافظ، فسجلات المحاكم وأقسام الشرطة تشهد على ذلك وأكبر دليل على ذلك الحملة التي قامت بها وزارة الداخلية خلال الفترة من 1996-1999 على تجار ومروجي المخدرات وشقق الدعارة، فقد تم ضبط 56 وافداً أغلبهم من الجنسية الإيرانية والباكستانية وجنسيات وافدة مختلفة، يروجون المخدرات والمشروبات الروحية، وإجمالي ما تم ضبطهم 108 متهماً يروجون المخدرات و120 بائعة هوى من جنسيات مختلفة يعملن في الدعارة (مجلس الأمة الكويتي، http://www.kna.kw/clt-html5). أضف إلى ذلك جرائم العمالة المنزلية التي باتت تؤرق المجتمع الكويتي ومعظمها ضد أطفال أبرياء ففي حزيران 1994 لجأت خادمة فلبينية إلى خطف ابنة مخدومها الكويتي والتي تبلغ من العمر ثلاث سنوات لمدة 12 ساعة في السفارة الفلبينية لإرغامه على تسليمها جواز سفرها لرغبتها بترك عملها والانتقال للعمل لدى عائلة أخرى، ووافقت الخادمة على ترك الطفلة بعد 12 ساعة من المفاوضات، وفي 2002 تجردت عاملة إندونيسية من مشاعرها الانسانية عندما أقدمت على إلقاء الماء المغلي على جسد طفلة تبلغ من العمر عامين نتيجة بكائها أصابتها بتسلخات في أنحاء متفرقة من جسدها، وفي آذار عام 2006 انتقمت خادمة فلبينية من طفل عمره تسعة أشهر بمنعه من التبول من خلال ربط خيط رفيع حول ذكره، وتم معرفة ذلك بعد أخذه للمستشفى نتيجة بكائه الهيستيري الذي استمر ثلاثة أيام، وكالعادة أنكرت الخادمة في بداية الأمر ولكنها سرعان ما اعترفت بفعلتها مبررة ذلك برغبتها في الانتقام من مخدومتها والدة الطفل نتيجة المعاملة السيئة على حد زعمها، وفي آخر حزيران عام 2007 أُعلن أن الجنسيات البنغالية والفلبينية والسيلانية سجلت المراكز الثلاثة الأولى في الجنسيات المخالفة لقانون الإقامة التي غادرت البلاد مستفيدة من قرار منح مهلة للمخالفين من دون توقيع عقوبات مالية عليهم والسماح لهم بالعودة في حال تسوية أوضاعهم بالطرق القانونية(جريدة القبس، 2018، https://algabas.com). كذلك جرائم السرقة إذ شهدت منطقة صباح السالم في آذار 2009 قيام 4 خادمات فلبينيات وسائق هندي من سرقة 28 ألف دولار (عبدالمنعم، جريدة الأنباء، 2022، www.alanba.com). وعندما بحثت رئيسة وزراء بنغلاديش مع المسؤولين الكويتيين ملف العمالة البنغالية معربة عن عتبها بسبب إيقاف استقدام العمال من بنغلاديش، لكن الجانب الكويتي أبلغها أن كثيراً من العمال البنغال لجأوا إلى أساليب غير قانونية ومخالفة لدخول البلاد مثل تزوير الجوازات، فضلاً عما يتسببون به من جرائم وخرق للقوانين(جريدة النهار، 2010، https:// alnaharkw.com)، أضف إلى ذلك الاحتجاجات المنظمة القائمة على أساس عرقي عندما تكون العمالة خالصة من إحدى الجنسيات الآسيوية كالاحتجاجات التي نظمتها العمالة البنغالية العاملة في قطاع النظافة خلال آب أغسطس من العام 2008 احتجاجاً على تأخر صرف رواتبها من قبل أرباب العمل (النجار، 2013، 12).

من خلال ما سبق نجد أن هناك خلطاً واضحاً بين المشاكل الأمنية الناجمة عن الخلفية الاجتماعية للمهاجرين وبين الظروف المعيشية الضاغطة التي تعيشها العمالة الآسيوية، فالمشكلة الأولى تعد أكثر خطورة وتستدعي البحث والدراسة الأمنية للتأكد من خلفية المهاجر الأمنية وسلوكه في مجتمعه الأصلي، فلا يمكن ترك الباب مشرعاً أمام الاستقدام العشوائي وغير المدروس

للمهاجرين، أما المشكلة الثانية فحلها يكمن من خلال وضع أسس وقوانين واضحة لحماية حقوق المهاجرين ومنع استغلالهم والتأخر بصرف رواتبهم وهذا ما تحاول الحكومة الكويتية العمل عليه.

فإجبار العمال على العمل في الأماكن المكشوفة في درجات حرارة تصل إلى خمسين درجة مئوية- حجز جوازات السفر- تأخر صرف الأجور والرواتب- إجبار العمال على توقيع أوراق بيضاء (كمبيالات) لاستخدامها في الضغط عليهم وإيداعهم السجون في بعض الأحيان خاصة شركات التاكسي الجوال- المتاجرة في الإقامات- بلاغات التغيب الكيدي، بالإضافة إلى تحول نظام الكفيل إلى انتهاك صريح لحقوق الإنسان وذلك بسبب سوء استخدام النظام برمته، دفع الحكومة الكويتية ممثلة في وزارة الشؤون الاجتماعية بالعمل على اتخاذ بعض القرارات الهامة مثل قرار السماح لفئة معينة من العمال بتحويل إقاماتهم إلى صاحب عمل آخر دون اشتراط موافقة الكفيل(الجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الإنسان، 2009، 3).

ت- اقتصادياً:

بالمقارنة بين تحويلات العمالة الآسيوية على الجانب الخليجي الكويتي والجانب الآسيوي فإننا نجد أنّ تحويلاتها أثرت سلباً في ميزان المدفوعات، ففي 2006 زادت تحويلات العمالة الوافدة خلال الجهاز المصرفي الكويتي إلى 877 مليون دينار كويتي بزيادة 104 ملايين وبنسبة 5،13 % مقارنة مع عام 2005، وعلى الرغم من ميزات العمالة الاقتصادية من خلال خفض كلف الانتاج وخلق منافسة حقيقية إلاّ أنها تستنزف القطع الأجنبي الذي كان من الممكن أن يدخل في دورة الحياة الاقتصادية عائداً بالنفع على الدولة والمواطن (الشراح، 2008، 7).

أما فيما يتعلق بالبلدان الآسيوية المصدرة للعمالة فقد أدت التحويلات دوراً مهماً في الحفاظ على الاحتياطي الأجنبي، فعلى سبيل المثال بلغت تحويلات الكويت للخارج ما بين عامي 1975و2002- وفق دراسة أعدتها إدارة الدراسات والتكامل الاقتصادي في الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي- 29 مليار دولار، وتشكل التحويلات من منطقة الخليج العربي بالنسبة للناتج المحلي للدول المصدرة للعمالة ما يلي:

- الفلبين 6،8% من الناتج المحلي.
- باكستان 7% من الناتج المحلي.
- سريلانكا 5،6% من الناتج المحلي.
- تايلند 5،6% من الناتج المحلي.
- بنغلاديش 6% من الناتج المحلي.
- إندونيسيا 1،3% من الناتج المحلي(سالم، 2008 https://www.aljazeera.net).

وبالتالي فإنّ تحويلات العمالة الآسيوية هي ذات أثر إيجابي على ميزان المدفوعات لبلدانهم، فهي تساهم في تعزيز الاقتصاد الوطني من خلال تطوير البنى التحية، ورفع المستوى المعيشي لأسر المهاجرين الآسيويين، وتوفير رؤوس الأموال اللازمة لتأسيس الشركات التجارية، أما بالنسبة للكويت ودول الخليج ككل فإنها على العكس تؤدي إلى نزيف القطع الأجنبي، وتفويت مبالغ ضخمة كان من الممكن الاستفادة منها في خلق فرص استثمارية تعود بالنفع على دول المجلس، ومن الطبيعي أن تسعى الدول الآسيوية

لتعزيز العلاقات السياسية مع دول مجلس التعاون والتي تضم أعداد ضخمة من العمال الآسيويين الذين يرفدون اقتصادات بلادهم بمبالغ ضخمة.

ث- اجتماعياً:

1-**التأثير السلبي على الأسرة والنشئ:** ظهور بعض الممارسات الغريبة علن المجتمع الكويتي المحافظ وتأثرها السلبي في النشئ ولا سيما بين المختلطين منهم بخدم المنازل ذوو الغالبية الآسيوية وتعارض الاعتقادات والتقاليد واختلاطها وخلخلة منظومة القيم الكويتية العربية الأصيلة بسبب نقل عادات بعضها سيء للمجتمع الكويتي(إدارة المعلومات بقطاع المعلومات في مجلس الأمة الكويتي)، فالمربيات الآسيويات أصبحن يشكلن جزءاً من البيت الخليجي وتشير بعض الإحصاءات إلى أنّ:

- 8 % فقط من مجموع المربيات في بعض دول الخليج لديهن إلمام باللغة العربية.
- 50 % منهن يقمن بالإشراف الكامل على الأطفال.
- أكثر من 40% من الأطفال تشوب لغتهم العربية شوائب لغوية أجنبية، ونسبة 25% منهم يقلدون المربيات في اللهجة.
- 58.6% منهن جئن من مجتمعات لها تقاليد غير إسلامية.
- 68.3% منهن غير متزوجات.
- 25% منهن يتحدثن في قضايا العقيدة والتقاليد (سالم، 2008، https://www.aljazeera.net).

إنّ هذه النسب كفيلة بتدمير جيل كامل وإخراجه من محيطه العربي والإسلامي لانتشار الأمية بشكل كبير بين صفوفهن وحتى المتعلمة منهن لا تعرف من اللغة العربية إلا رفع مجرورها وجرّ منصوبها، أضف إلى ذلك الهوية الثقافية والدينية المغايرة في معظم الأوقات للهوية العربية الاسلامية، ولا بد من إخضاع المهاجرين لدورات تعليمية للغة العربية أسوة بالدول الأجنبية التي تعمل على جعل إتقان لغتها شرطاً أساسياً للعمل لديها.

2-**انتشار البطالة:** لعل من أهم أسباب البطالة في دولة الكويت تفضيل المواطنين للعمل في القطاع العام على الخاص فالتفاوت الكبير في الأجور بين القطاعين العام والخاص يشكل حافزاً قوياً للمواطنين وخاصة الأقل تعليماً لتفضيل العمل في القطاع العام وقد أدى قرار دول المجلس بتوفير الرواتب والمزايا المرتفعة للعاملين في القطاع العام إلى ارتفاع أجور القبول للمواطنين فغالباً ما يكون متوسط الأجور في القطاع العام أعلى بمراحل منه في القطاع الخاص لا سيما بالنسبة للعمالة ذات المهارات المنخفضة وتتسم المزايا غير الأجرية وساعات العمل والأمن الوظيفي بأنها أكثر جاذبية في القطاع العام وقد يشكل ارتفاع الأجور والمزايا في القطاع العام عاملاً مثبطاً للمواطنين للاستثمار في المهارات المهمة للقطاع الخاص(صندوق النقل الدولي، 2013، 10).

يضاف إلى ذلك العديد من الأسباب تعاني منها الكويت كما الدول الخليجية الأخرى لعل أبرزها:

- البطالة ظاهرة شبابية.
- ضعف الخبرة المهنية والتدريب المهني الموجه لسوق العمل لغياب التخطيط.
- الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي للشباب- إن توفر- وبين متطلبات سوق العمل.
- نسبة الإناث المرتفعة بين العاطلين عن العمل(الأسرج، 2014، 11).

يوضح الجدول التالي نسب البطالة في دولة الكويت خلال الفترة من 2003-2011

العام	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نسبة لبطالة	%1.28	1.68 %	1.89 %	%2	%2.02	%2.04	%2.2	%2.06	%2.1

المصدر: الأسرج، إشكالية البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي، ص11.

من خلال الجدول السابق نجد أن البطالة ظلت بشكل عام مرتفعة خاصة في سنوات 2007-8-9 بسبب بروز النتائج السلبية لسياسات التوظيف في القطاع العام والخاص على حد سواء.

كما يظهر الجدول الآتي التفوق الهائل للأجانب على المواطنين في القوى العاملة بدولة الكويت (سنأتي على ذكر أبرز جنسياتهم لاحقاً):

المواطنين والأجانب في القوى العاملة بدولة الكويت

العام	مواطنين	أجانب	المجموع	أجانب %
1975	92	213	305	8،69
1985	126	544	670	2،81
1990	118	731	849	1،86
1999	221	005،1	226،1	0،82

المصدر: Onn Winckler، Labor Migration to the GCC States: Patterns، Scale، and Policies- Migration and the Gulf، the Middle East Institute، Washington، D.C.، February 2010، p12

يوضح الجدول السابق مدى تزايد نسبة الأجانب على حساب المواطنين إذ ارتفعت نسبتهم من 69.8% عام 1975 إلى 82% عام 1999 بازدياد يقدر 10.2%.

ولعل من أهم الأسباب التي أدت إلى تعاظم دور العمالة الآسيوية ما يتعلق بالنظام الاقتصادي. فالقطاع الخاص يحتل مكاناً بارزاً في اقتصاديات الدول العربية الخليجية، حيث أن أصحاب الأعمال في هذا القطاع يرتكزون في قراراتهم بصفة رئيسية على معيار تعظيم الربح ولا يعطون وزناً مناسباً لجنسية من يستجلبون من العمال، بالمقارنة لما يحدث بالنسبة للعاملين الوافدين للمساهمة في الأنشطة الحكومية، ومن ثم فإن هذا القطاع يعتمد بدرجة كبيرة وخاصة في الدول العربية الخليجية الأربع السابق الاشارة إليها على العمال الآسيويين نظراً لاستعدادهم للعمل بأجور أقل وفي ظروف عمل أسوأ مما يمكن أن يقبله العمال العرب وذلك لتردي الظروف المعيشية في دولهم الأصلية(الشامسي، 2006، 7)، إنّ العمالة الآسيوية ككل في غالبها عمالة غير ماهرة، وهذا يتناقض مع الأهداف التنموية للمنطقة، فإذا كنا نتجه لها ونجلبها بحجة الحاجة إلى التنمية، فالتنمية أساساً تحتاج إلى الأيدي العاملة الماهرة، وبما أن أغلبية هذه العمالة غير ماهرة فإن هجرتها إلى المنطقة عشوائية، وكمية، وغير منظمة، وليس لها علاقة بخطط التنمية بقدر ما تخضع لتجارة العمالة الدولية، ورخصها، وتوافرها (التميمي، 1983، 163)، فالعمالة في البلدان ذات الدخل المنخفض غالباً ما تجد جاذبية في الهجرة إلى البلدان ذات الدخل المرتفع بحثاً عن فرص للعمل بأجر أفضل ومستوى معيشي

أعلى، ومن مصلحة البلدان ذات الدخل المرتفع جذب أصحاب المهارات النادرة بين العمالة الأجنبية ذات المهارات العالية بغية زيادة الإنتاجية والنمو كما أن توافر العمالة المهاجرة ذات المهارات المنخفضة وقد تكون له مزايا أيضاً في تحقيق التنمية السريعة عند نقص المعروض من العمالة المحلية، ومع ذلك قد يترتب على التدفقات الكبيرة من العمالة الوافدة زيادة الضغط على البنية التحتية والخدمات الاجتماعية الأخرى، كما أن توفر العمالة الأجنبية ذات المهارات المنخفضة قد يؤدي إلى خفض أجور العمالة الوطنية ذات المهارات المماثلة (صندوق النقد الدولي، 2013، 22).

وبذلك ارتفعت معدلات البطالة للمواطنين، وبالإضافة إلى الأزمة الاقتصادية، واجهت الكويت كما دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى مجموعة كبيرة من الباحثين عن عمل لأول مرة من الشباب الذين استفادوا من نظام تعليمي موسّع ومحسّن، حوالي نصف مليون من مواطني دول مجلس التعاون الخليجي عاطلون عن العمل في المنطقة التي توظف 5،7 مليون عامل مغترب(Ben Jelili،2010 ،16)، ويفضل القطاع الخاص توظيف العمالة الآسيوية ومنها الفلبينية في الأعمال التي تتطلب المهارات الفنية، وتتركز العمالة الباكستانية والبنغالية في المستويات الدنيا والمتوسطة في قطاع البناء، والبنغالية في أعمال الورش، في حين يتركز عمل القطاع الفندقي بأيدي العمالة الفلبينية في الغالب(AL-Qudsi،2006 ،7).

ومما سبق نستنتج خطورة العمالة الآسيوية عموماً على سوق العمل، فعلى الرغم من رخصها فإنها تعمل على الاستحواذ على سوق العمل، مشكلة تحزبات وتحالفات تستأثر بقطاعات معينة، مستغلة بذلك طمع القطاع الخاص بأجورها الزهيدة، ووفرتها، فلا بد لدولة الكويت من تأهيل مواطنيها وتشجيعهم على المشاركة في جميع قطاعات العمل ومحاربة العادات الاجتماعية المتعلقة بالنظرة الدونية للعديد من هذه القطاعات، فالعمالة الآسيوية بشكل عام لديها استعداد للعمل في أي مهنة لأن الغالبية العظمى منهم غير مهرة، وهذا ما يغري القطاع الخاص، والذي لا يظهر تحمسه للمواطنين المحليين الذين يسعون إلى وظائف ذات ساعات عمل قصيرة، ومرتبات مرتفعة، وهذا لا يجدونه إلاّ في القطاع العام، وهذا ما يفسر الفرق الكبير في النسبة المئوية بين العمالة المحلية والأجنبية في القطاعين العام والخاص.

3- **الخلل السكاني:** لقد شهدت منطقة الخليج ارتفاعاً ملحوظاً في العمالة المهاجرة، وهي تتضاعف عدة مرات من عقد إلى آخر ففي حين لم يتعد عدد العمال الأجانب حاجز المليون عامل في سنة 1970م، تضاعف العدد أربع مرات تقريباً في العام 1980م(محمد، 2008، 14). وهذا العدد يُعدُّ مهولاً بالنسبة لعشر لسنوات فقط.

الجنسيات الأجنبية الرئيسية في دولة الكويت عام 2002م (بشكل تقديري)

الجنسية	العدد
الهند	000،295
باكستان	000،100

مصر	000،275
بنغلاديش	000،160
سيريلانكا	000،160
الفلبين	000،160
الأردن\ فلسطين	000،50
سوريا	000،95
إيران	000،80
المجموع	000،215،1

المصدر: Martin Baldwin Edwards, Migration in the Middle East and Mediterranean, Global Commission on International Migration (GCIM, Panteoin University, Athens, September 2005, page 7.

يوضح الجدول السابق أن العمالة الآسيوية شكلت الغالبية العظمى من إجمالي العمالة في دولة الكويت عام 2002 فقد بلغ عددهم 715 ألف أي ما يعادل 60% تقريباً من العدد الإجمالي للعمالة.

4-**صحياً:** والذي تمثل بانتشار الكثير من الأمراض السّارية والمعدية فضلاً عن الأوبئة التي ينقلها بعض الوافدين إلى المنطقة، وحذّرت الدراسة التي أعدتها منظمة العمل العربية من انتشار الإصابة بعدوى الأمراض الفتاكة كمرض نقص المناعة (الإيدز) كنتيجة لبعض السلوكيات اللاأخلاقية من جانب بعض الوافدات الآسيويات، علاوة على التلوث البيئي الناتج عن عدم مراعاة القواعد العامة للنظافة وإقامتهن في مساكن عشوائية قد ينتج عنها تفشي الرذيلة والسلوك غير الحضاري ما ينتج عنه زيادة في الأعباء الكبيرة التي يتحملها قطاع الخدمات الصحية تشمل اعتمادات إضافية للفحوصات والتحاليل الطبية والعمليات الجراحية وإقامة المستشفيات والمصحات واستقدام أعداد كبيرة من الأطباء والممرضات ومعاونيهم(وكالة الأنباء الكويتية، http://www.kuna.net).

5-**الجهود الكويتية المبذولة لتوطين العمالة وحل مشكلة البطالة:** اتخذت دولة الكويت إجراءاتٍ عدة من أجل زيادة التوطين والتقليل من المغريات بهدف جعل الكويت بلداً غير جاذبٍ للعمالة ولا سيما العمالة الرخيصة، ومن أهم الخطوات التي قامت بها كان:

أ- إقرار قانون دعم العمالة الوطنية: تضمن هذا القانون تكفل الحكومة الكويتية بتحمل جزء كبير من تكاليف توظيف الكويتيين وتقديم الحوافز المشجعة لرب العمل في القطاع الخاص لتعيين العمالة الوطنية، والذي بدوره لاقى ترحيباً من أصحاب القطاع الخاص كونه ألزم الحكومة بتقديم دعم مادي يتمثل في تحملها عنه العلاوة الاجتماعية، وعلاوة الأبناء (50 دينار عن كل طفل)، وتحملها راتب الموظف الكويتي أثناء تأدية الخدمة العسكرية الإلزامية، وتحملها تكاليف تدريبه، كما عمدت الحكومة إلى تحديد نسبة العمالة الكويتية في القطاع الخاص وتبني الخطط الهادفة إلى استبدال 10% من الموظفين المغتربين بموظفين كويتيين

سنوياً، ويبدو أن لهذا القرار وقعاً إيجابياً إذ انخفض معدل البطالة بين الكويتيين من 4.4% في حزيران 2005 إلى 3.7% في حزيران 2006 (الشراح، 2008، 19).

ب- اتباع أسلوب الضرائب كوسيلة للحد من جاذبية سوق العمل كالرسوم الصحية التي طبقتها الحكومة الكويتية عام 1999، ما دفع العديد من العمال الأجانب إرسال زوجاتهم وأطفالهم إلى الوطن الأم لأنهم لا يستطيعون دفع تكاليف التأمين الصحي(Shah،2008 ،15).

ت- سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في الكويت: تمثلت هذه السياسة في إعادة تركيبة القوى العاملة والاستخدام الأمثل للموارد البشرية بما لا يؤثر على مستوى الأداء وبما يتلاءم مع مخرجات التعليم، ويسعى مشروع الإحلال إلى عدد من الأهداف منها:

1- زيادة فرص العمل المتاحة للعمالة الوطنية.

2- المساهمة في معالجة ظاهرة البطالة.

3-تحقيق التوازن بين الطلب على الوظائف الحكومية من مخرجات المؤسسات التعليمية المختلفة وفرص العمل التي توفرها الدولة.

4-وقف التعيين في بعض الوظائف التي كانت تُشغل من قبل الأجانب وقصر شغلها على الكويتيين فقط (الشراح، 2008، 20).

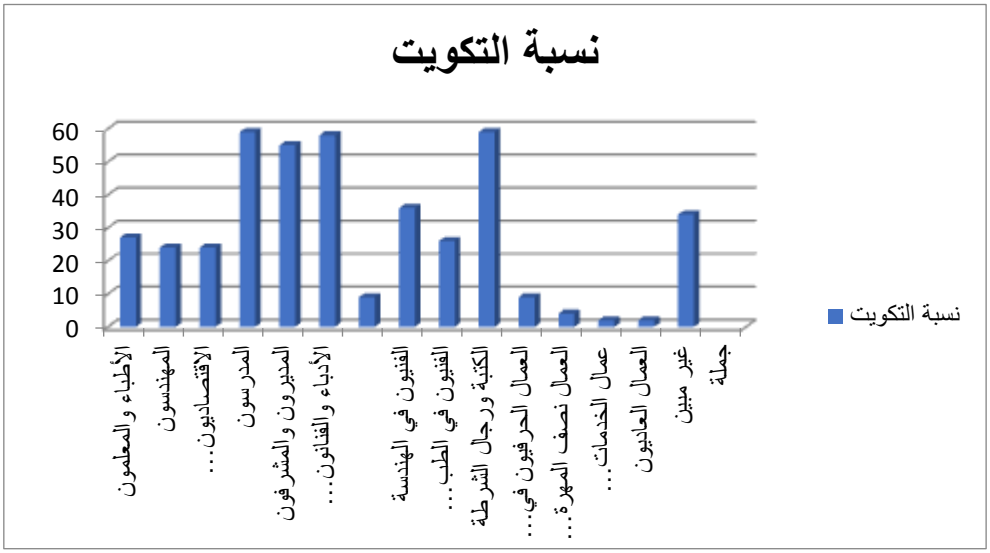
ولكننا نجد أن سياسة التوطين ساعدت بشكل أو بآخر على غلبة العمالة الآسيوية على العمالة العربية من خلال إحلالا العمالة الوطنية في اختصاصات ومواقع عديدة كانت تتبؤها العمالة العربية، ويوضح الجدول رقم نمو المهن حسب الجنسية ومعدلات تكويت الوظائف (أي إحلال العمالة الوطنية الكويتية محل الأجنبية) حتى عام 2000.

المهن حسب الجنسية ومعدلات تكويت الوظائف حتى عام 2000

المهن	كويتي	وافد	نسبة التكويت
الأطباء والمعلمون	1825	4935	27
المهندسون	4197	12513	24
الاقتصاديون والقانونيون	6380	15421	29
المدرسون	30068	19442	59
المدراء والمشرفون	45247	35062	55
الأدباء والفنانون والاجتماعيون	8636	5669	58
رجال الأعمال والقائمون بأعمال البيع	3063	16929	9
الفنيون في الهندسة	8374	9615	36
الفنيون في الطب والعلوم	4354	12576	26
الكتبة ورجال الشرطة	84863	71607	59
العمال الحرفيون في الإنتاج	10908	91460	9

العمال نصف المهرة في الإنتاج	2022	44626	4
عمال الخدمات والزراعة	1603	89065	2
العمال العاديون	10758	541003	2
غير مبين	5232	9739	34
جملة	227530	979662	18

المصدر: المعهد العربي للتخطيط، تقرير بعنوان: سياسات العمل والتنمية البشرية في الأقطار العربية: تحليل للتجربة الكويتية، أبريل 2002، ص15.



من خلال السابق والرسم البياني نجد أن سياسة التكويت شملت الوظائف الإدارية والاجتماعية والثقافية التي يتركز معظمها في القطاع العام وتشغلها في الغالب العمالة العربية؛ إذ بلغت نسبة التكويت في الوظائف الإدارية والتعليمية ما بين 55–59 في المئة، في حين انخفضت بشكل واضح في الأعمال الحرفية ومجالات الانتاج والخدمات والزراعة حتى بلغت ما بين2–9 في المئة، وهذه الأعمال تشغلها العمالة الآسيوية عموماً والهندية خصوصاً، ولا يمكن أن تزاحمها فيها العمالة الوطنية في الوقت الحالي ولا حتى في المستقبل لاعتبارات عدة.

الخاتمة:

مما سبق نجد أن التأثيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية كانت تصب في صالح العمالة الآسيوية التي وبالرغم من خدماتها ومنافعها الإيجابية فوجود عمالةٍ بهذه الكثافة جعل الكويت وحتى منطقة الخليج العربي ككل عرضة لضغوط سياسية كبيرة كقبول

أعداد كبيرة منهم والتدخل السياسي في حال تعرضهم للتهديد أو الرحيل ما يُشكل انتهاكاً واضحاً لسيادة البلد المضيف، فضلاً عن المطالبة بحقوقهم بالاستقرار وممارسة حقوقهم السياسية.

كما أن التحويلات الواردة من دولة الكويت ودول الخليج العربي ككل أثرت على ميزان المدفوعات وشكلت استنزافاً متزايداً للقطع الأجنبي (الدولار واليورو)، ولكن حل هذه المشكلة لا يكون إلا بإحلال العمالة الوطنية محلها لأنه من غير المنطقي أن نعد رواتب العمال والمهاجرين هي جزء من صافي الحساب الجاري ونعدها خطرة على الاقتصاد؛ إذ من حق أي عامل أن يرسل أمواله إلى بلده الأم كون هذا الأمر بالأساس هو الدافع الرئيس لمجيئه إلى منطقة الخليج.

وفيما يتعلق بالواقع الاجتماعي فلا بد من وجود حلول جذرية لمشاكل العمالة مع اللغة العربية والتي انتقلت تدريجياً للأجيال الخليجية والكويتية خاصةً، فالأطفال هم الضحية الأولى لفوضى الثقافة واللغة التي تجلبها المربيات من بلدانهن والعمل الجاد على إنشاء مدارس وروضات تشرف عليها الحكومة للتخلص من موضوع المربيات وما ينطوي عليه من تهديد للأسرة والمجتمع.

كما أنه لا بد لدولة الكويت من القيام بخطوات جريئة وبناءة من أجل رأب الصدع بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل لتهيئة جيل قادر على خوض غمار العمل في القطاعين العام والخاص ودون الحاجة لأية حوافز حكومية ما يسهم في التقليل من مشكلة البطالة التي من شأنها أن تهدد النظام السياسي والاقتصادي بالمجمل، ومحاربة النظرة الدونية للأعمال والمهن فالعمل شرف للإنسان، وإن لزم الأمر –ولتعويض النقص الحاصل– استقدام عمالة عربية مختصة بالمهن والأعمال المختلفة.

التمويل:

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

المصادر والمراجع:

أ- الكتب والتقارير والدراسات:

1- التميمي. عبدالمالك خلف. (1980). الاستيطان الأجنبي في الوطن العربي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت. 263.

1- الإدارة المركزية للإحصاء، الملامح الأساسية للإحصاء في القطاع الخاص، دولة الكويت، أعداد مختلفة.

2- الأسرج، حسين عبدالمطلب. (2014). إشكالية البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي. 19.

3- رمضان، محمد علي. (2013، 7- 8 شباط) سياسات مواجهة الخلل الديموغرافي في دولة الكويت، سياسات وآليات مواجهة الخلل السكاني المتفاقم في دول مجلس التعاون الخليجي، منتدى التنمية- اللقاء السنوي الرابع والثلاثون. 20.

4- الشامسي، ميثاء سالم. (2006، 15-17 أيار). تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي- دروس مستقبلية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا- الإسكوا- اجتماع خبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية- التحديات والفرص بيروت. 66.

5- الشراح، رمضان. (2008، 17-18 آذار). نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج: حالة الكويت، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة. 30.

6- صندوق النقد الدولي. (2013، 5 أكتوبر). إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية. 38.

7- العامري، صالح أحمد هويمل. (2008). التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الإمارات- دراسة تحليلية. جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان الأردن. 97.

ب- المقالات:

1- سالم، أحمد مبارك. 2014. كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون أثرها في سياسات التوطين. رؤى استراتيجية. 2 (6): 30. 92 -121.

2- محمد، غربي. 2014. الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها. مجلة الفكر. (10): 29. 107- 135.

3- النجار، باقر. 2013. العمالة الأجنبية وقضايا الهوية في الخليج العربي. مجلة عمران. 1 (3): 15. 109-123.

ت- الروابط الالكترونية:

1- منظمة العمل العربية. (2001). دراسة: آثار سلبية للعمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي، وكالة الأنباء الكويتية (كونا) 13\ حزيران\ 2022. http://www.kuna.net

2- إدارة البحوث بقطاع المعلومات في مجلس الأمة الكويتي. (2014). التركيبة السكانية في الكويت تعاني من خلل في عدم التوازن والزيادة في العمالة الوافدة أغلبها هامشية. جريدة الوطن. 7\ شباط\ 2022 www.alwatan.kuwait.tt

3- سالم، سيدي احمد ولد أحمد. (2008). العمالة الاسيوية إحصاءات وأرقام. الجزيرة نت. 18\ أيلول \2022
https://www.aljazeera.net

4-العمالة الوافدة: دراسة تحليلية"، دراسة صادرة عن مجلس الأمة الكويتي، 11\ أيلول\2022. على الرابط
http://www.kna.kw/clt-html5

ث- الكتب والتقارير الأجنبية:

1- Afram. G.(2012). The Remittance Market in India- Opportunities، Challenges، and Policy Options. The World Bank. Washington D.C. 105.

2- Ben Jelili. R. (2010). The Arab Region's Unemployment Problem Revisited. The Arab Planning Institute.66.

3- Edwards. M.(2005). Migration in the Middle East and Mediterranean. Global Commission on International Migration (GCIM). Panteoin University. Athens.41.

4- Kapiszewski. A. (2006، May 22). Arab Versus Asian Migrant Workers in the GCC Countries، United Nations export group Meeting on International- Migration and Development in the Arab Region. Beirut. 21.

5- AL-Qudsi. S. (2006). Unemployment evolution in GCC economies: its nature and relationship to output gaps. Kuwait Institute for Sclentific Research. 47.

6- Shah. N. (2008) Recent Labor Immigration Policies in the Oil Rich Gulf، How Effective Are the Likely To Be?. Corenell University. 32.

7- Winckler. O. (2010). Labor Migration to the GCC States: Patterns، Scale، and Policies- Migration and the Gulf. the Middle East Institute، Washington، D.C. Pp. 9-12.