

دور المنظم في علاج المشاكل الناجمة عن زيادة العمالة  
في  
بيئة العمل السعودية  
(دراسة تحليلية)

الدكتور

إبراهيم بن سالم بن سليمان الجهني

أستاذ مساعد بقسم الأنظمة

١٤٤٠ هـ - ٢٠١٩ م

## المقدمة

إن الحمد لله، نحمده، ونستعينه، ونستغفره، ونتوب إليه، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله.

مر سوق العمل في المملكة العربية السعودية بمراحل وأطوار متعددة بداية من مرحلة ما قبل اكتشاف البترول إلى المرحلة الحالية. حيث بدأت المرحلة الأولى ما قبل اكتشاف البترول، وفي هذه المرحلة كاد أن يندم وجود العمالة الوافدة بشكل حقيقي، وقد أسهم في ذلك بساطة الحياة وعدم وجود ما يدعو إلى الاعتماد أو استخدام هذه العمالة آنذاك. حيث كان المواطن السعودي يقوم بعمل كل شيء تلبية لمتطلباته واحتياجاته اليومية في مختلف القطاعات.

ثم أتت مرحلة اكتشاف البترول<sup>(١)</sup>، حيث قامت المملكة العربية السعودية باعتماد خطة تنمية شاملة وبناء مشروعات تنموية عملاقة، مما أدى إلى انفتاح سوق العمل السعودي، وازدياد الطلب على العمالة الوافدة ذات المهارة العالية والمتوسطة والمنخفضة لاستيعاب وتنفيذ الخطط التنموية الشاملة سواء على المستوى الحكومي أو الخاص.

وإن كان سوق العمل السعودي – بالمعنى المذكور – يعطي تفسيراً لاحتياج العمالة الوافدة ذات الكفاءة العالية، إلا أنه لم يفسر احتياجه للعمالة المتوسطة والمنخفضة، حيث إن عوامل أخرى تدخلت لتوضح الأسباب التي على أساسها تم اللجوء إلى هذه العمالة – سواء المتوسطة أو المنخفضة – ومن قبيل ذلك ازدهار الوضع الاقتصادي بشكل عام وارتفاع مستوى المعيشى بشكل خاص، وأيضاً التغير الديموغرافي<sup>(٢)</sup> الذي حصل بعد اكتشاف البترول ... وغيرها من أسباب.

وبشكل عام ارتبط وجود العمالة الوافدة في هذه المرحلة بالمملكة العربية السعودية بمشروعات، وخطط التنمية العملاقة، والبنية التحتية، إما بشكل مباشر أو غير مباشر.

(١) خلال العقود الستة السابقة.

(٢) علم الديموغرافيا أو علم دراسة السكان: هو فرع من علم الاجتماع والجغرافيا البشرية، يقوم على دراسة علمية لخصائص السكان المتمثلة في الحجم والتوزيع والكثافة والتركيب والأعراق ومكونات النمو (الإنجاب والوفيات والهجرة) - ونسب الأمراض، والحالات الاقتصادية والاجتماعية، ونسب الأعمار والجنس، ومستوى الدخل، وغير ذلك في إحدى المناطق. تهدف الدراسات السكانية لمعرفة سبب امتلاك العائلات لعدد أطفالها، والأسباب المؤثرة على زيادة نسب الوفيات، وأسباب الهجرة والتوزع الجغرافي. وتلك المعرفة ضرورية لتحديد الاحتياجات البشرية الحالية والمستقبلية.

وأخيراً مرحلة الوقفة الجادة - بتبني رؤية (٢٠٣٠) - حيث نتج عن المرحلة السابقة الاغراق في الاعتماد على العمالة بمختلف فئاتها - ماهرة ومتوسطة ومنخفضة - وبشكل مفرط فقد ظهرت في المرحلة السابقة<sup>(١)</sup> بعض الإشكالات منها: السعودة الوهمية والاتجار بالتأثيرات ... إلخ، مما أدى إلى ضرورة الوقوف بحزم وعزم ووضع خطط حقيقية تعمل على علاج سوق العمل السعودي من الإشكالات سابقة، وأيضاً تقيه من الإشكالات اللاحقة.

ورغم إيجابيات العمالة الوافدة، إلا أنه لا يخفى ما أحدثته من آثار سلبية في كيان دول مجلس التعاون الخليجي بشكل عام، والمملكة العربية السعودية بشكل خاصة باعتبارها أكثر دول الخليج استخداماً للعمالة الوافدة، فقد أثرت هذه العمالة اقتصادياً وأمنياً واجتماعياً.

### مشكلة البحث:

تمثل مشكلة البطالة بين صفوف العمالة الوطنية أحد أهم القضايا ذات الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية في المملكة العربية السعودية، وقد فاقم هذا الوضع وجود العمالة الوافدة الزائدة عن حاجة المملكة، وانعكاس ذلك سلباً، سواء على النواحي الاجتماعية، أو الاقتصادية، أو الأمنية.

الأمر الذي يدفع المملكة العربية السعودية إلى ضرورة الحد من هذه العمالة باتخاذ عدة إجراءات وتدابير وحلول منها ما قانوني ومنها ما هو غير ذلك، الأمر الذي يدفعنا إلى طرح التساؤل التالي: ما دور المنظم في علاج المشاكل الناجمة عن زيادة العمالة في بيئة العمل السعودية؟ سوف نجيب عن هذا التساؤل ونوضح إلى أي حد نجح المنظم السعودي في علاج هذه الإشكالية، وإلى أي حد أخفق في ذلك، مع تقديم الحلول الموضوعية.

### فرضيات البحث:

١. ما العمالة الوافدة الزائدة في سوق العمل السعودي؟
٢. ما انعكاسات ومخاطر زيادة العمالة الوافدة؟ وأثرها على سوق العمل السعودي؟
٣. ما وظائف السلطة التنظيمية؟ وعلاقتها بمشاكل زيادة العمالة الوافدة؟
٤. ما آلية المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة؟
٥. ما الآثار المترتبة على المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة؟

(١) وذلك لضعف الأنظمة المعنية إلى وقت قريب. وعلى الجانب الآخر كنتيجة لزيادة دخل الفرد السعودي.

## أهداف البحث.

١. إيضاح مفهوم العمالة الوافدة الزائدة في سوق العمل السعودي.
٢. بيان انعكاسات ومخاطر زيادة العمالة الوافدة، وأثرها على سوق العمل السعودي.
٣. إيضاح وظائف السلطة التنظيمية، وعلاقتها بمشاكل زيادة العمالة الوافدة.
٤. بيان آلية المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة.
٥. إيضاح الآثار المترتبة على المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة.

## أهمية الموضوع:

١. تأتي هذه الدراسة ترجمة حقيقية للواقع الذي تعيشه المملكة العربية السعودية؛ وذلك من خلال تشخيص المشكلة، وتقييم مدى حاجة المملكة الحقيقية للعمالة الوافدة، ومن ثم الاستغناء عن العمالة الزائدة. تمكيناً للعمالة الوطنية الآخذة في التزايد المستمر وتزايد عدد السعوديين الباحثين عن العمل سواء من الذكور أو الإناث؛ وإحجام وتردد القطاع الخاص في الاعتماد على العمالة الوطنية.
٢. تفسر هذه الدراسة موضوعاً بالغ الخطورة سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي أو الأمني في المملكة العربية السعودية، كما أن هذه الدراسة لبنة تساعد ما يأتي بعدها من الدراسات والبحوث ذات العلاقة والمرتبطة بها.
٣. تتبع أهمية الدراسة من ما تقدمه للمعنيين من تحليل وتفسير لهذه المخاطر الاقتصادية والاجتماعية والأمنية بما يسهم في حل هذه الإشكالات المترجمة.
٤. تسعى هذه الدراسة في وضع آليات موضوعية تساعد في معرفة حجم ونوعية العمالة الوافدة حالياً، ومن ثم تقدير الاحتياجات المستقبلية من هذه العمالة الأمر الذي سوف يساعد في ترشيد استقدام العمالة المناسبة كماً وكيفاً ونوعاً وجنسيّاً.
٥. تسهم الدراسة في التعرف على معدلات الإحلال المناسبة لكل فئة من فئات العمالة الوافدة، وذلك وفق أسس تجنب الاقتصاد السعودي الاختناقات التي قد تنجم عن الإحلال المفاجئ للعمالة السعودية.
٦. مما لا شك فيه أن دراسة وضع العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية كماً ونوعاً ومعرفة حاجة سوق العمل السعودي من كل نوع من أنواع العمالة الوافدة يمكن الأجهزة والإدارات المعنية بالمنظومة التعليمية من إعادة تصميم برامج تعليمية تتناسب مع حاجة هذا السوق وتكون قادرة على سد النقص في قوة العمل المحلية.

## منهج البحث:

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على " وصف الظاهرة التي يريد ( الباحث ) دراستها " وجمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها ويعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً.

## الدراسات السابقة:

**الدراسة الأولى:** بعنوان "العمالة غير السعودية وأثارها الاجتماعية في المملكة العربية السعودية – دراسة ميدانية على مدينة الرياض"، معدة من قبل عبد الرحمن محمد عسيري، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عام ٥١٤٠٣هـ، وقد هدفت الدراسة إلى إبراز حجم العمالة الوافدة بسوق العمل السعودي والمشكلات التي تحدثها هذه العمالة، كما تناولت هذه الدراسة ل نوعية محددة من هذه العمالة، وقد شملت الدراسة أبعاداً ثقافية واقتصادية وأمنية واجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى وجود عدد من السلبيات لوجود العمالة الوافدة منها ارتفاع أسعار بعض الخدمات نتيجة لوجود هذه العمالة، والنظرة الدونية لبعض الأعمال البسيطة والمهنية من جانب العمالة الوطنية، بالإضافة إلى انتشار بعض العادات مثل الاتكالية والاعتماد على الخدم، وهناك الكثير من التداعيات الأمنية، كزيادة جرائم القتل والسرقة والنصب والتزوير.

**الدراسة الثانية:** بعنوان "العمالة الأجنبية وانعكاساتها على المجتمع السعودي"، معدة من قبل محمود محمد كسناوي، جامعة أم القرى عام ٥١٤٢٨هـ، وقد استهدفت التعرف الآثار التي تحدثها العمالة الوافدة على الحياة الاجتماعية السعودية، وقد توصلت إلى أن العمالة الوافدة لها آثار سلبية في الجوانب الاجتماعية والأمنية، خاصة من الفئات التي ترتكب جرائم المسكرات والمخدرات والسرقة وتهديد الأمن.

**الدراسة الثالثة:** بعنوان "أثر اتجاهات الجريمة والخصائص الاجتماعية والاقتصادية لمجتمعات الوافدين الأصليين في سلوكهم الإجرامي في المجتمع السعودي – دراسة ميدانية"، معدة من قبل عبد الله حسين الخليفة، مركز أبحاث مكافحة الجريمة بوزارة الداخلية الرياض عام ٢٠٠١م، وقد استهدفت التعرف على تحليل ظاهرة الجريمة في أوساط العمالة الوافدة في المجتمع السعودي وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين ظاهرة الجريمة بأنماطها المتنوعة لدى العمالة الوافدة حسب الجنسية في المملكة العربية السعودية، وكل من الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وكذلك خصائص واتجاهات السلوك الإجرامي في المجتمعات التي أتوا منها.

## التمهيد

### مفهوم العمالة الوافدة الزائدة وسوق العمل السعودي

سوف نتناول في هذا المبحث مفهوم العمالة الوافدة الزائدة وسوق العمل السعودي من خلال ثلاثة مطالب على النحو الآتي:

- **المطلب الأول:** تعريف العمالة الوافدة
- **المطلب الثاني:** تعريف سوق العمل السعودي
- **المطلب الثالث:** واقع العمالة الوافدة في المملكة

## المطلب الأول تعريف العمالة الوافدة

يتعين علينا - خدمة لأغراض البحث - التطرق إلى التعريف اللغوي ثم التعريف الاصطلاحي ثم موقف النظام السعودي من ذلك، على النحو الآتي:

**تعريف العامل لغة:** عامل اسم - الجمع: عُمال وعَمَلَة وعوامل، وهو الذي يتولى أمور الرجال في ماله وملكِهِ وعَمَلِهِ، والعامل: هو الذي يأخذ الزكاة من أربابها - وله تعريفات أخرى تخرج عن نطاق دراستنا. والعمل: المهنة وفعل العامل، والعامل في العربية ما عمل عملاً ما<sup>(١)</sup>.

**ويقصد بالعامل الوافد - أو العمالة الوافدة - اصطلاحاً:** الأيدي العاملة القادمة إلى البلد لغرض العمل سواء القادمين من بلدان عربية أو غير عربية<sup>(٢)</sup>، وقيل هو ذلك الشخص الذي قدم للمملكة بغرض العمل من مختلف أرجاء دول العالم، وكان دخوله بموجب تأشيرة دخول صادرة من سفارات المملكة في الخارج، على صاحب عمل - كفيل - محدد سواء كان فرداً أو مؤسسة أو شركة في القطاع العام أو الخاص<sup>(٣)</sup>.

يقصد بالعامل الوافد - تطبيقاً على الواقع السعودي - أنه: "كل فرد غير سعودي يوجد على أرض المملكة العربية السعودية سواء كان يعمل لحسابه الخاص أو لدى مؤسسات حكومية أو أهلية أو كان لا يعمل لكونه تبعاً للعامل (كالأولاد) وبغض النظر عن جنسه وجنسيته وديانته"<sup>(٤)</sup>. ونعيب على هذا التعريف في أمرين الأول: أنه أدرج الذي يعمل لحسابه الخاص لمفهوم العامل الوافد وهذا مخالف لصحيح النظام السعودي؛ حيث إن النظام لم يسمح للعامل العمل لحسابه الخاص مطلقاً، وإن تم ذلك نكون أمام عمالة مخالفة وليست وافدة بمدلول نظام العمل، ومن ثم خضوع العمالة الوافدة للنظام الجزائي بينما العمالة الوافدة للنظام العمالي، ولا يمكن أيضاً اعتبار المستثمر الأجنبي الذي يعمل لحسابه الخاص عاملاً وافداً بأي حال من

(١) جمال الدين بن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ١٩٩٤م، ٢٨٥/١٠.

(٢) إبراهيم عبد الكريم عيبان، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوارها المؤسسات التربوية في الحد من استفادتها وتلافي آثارها، رسالة ماجستير، جامعة شقراء، الرياض، ٢٠١١م، ص ٥.

(٣) مانع الدعيجاني، دوافع هروب الوافدين، دراسة على العمال الهاربين من كفلائهم في مدينة الرياض، مجلة جامعة الملكة عبد العزيز، جدة، المجلد ١٦، العدد الأول، ٢٠٠٨م، ص ١٦٣.

(٤) إبراهيم بن عبد الكريم عيبان، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٤.

الأحوال لاختلاف المدلول والمضمون الذي ينصرف إليه كلا المصطلحين. الأمر الثاني: التعريف المذكور ضم التابعين أو المرافقين الذين لا يعملون كفئة للعمالة الوافدة، وهم خارج نطاق سوق العمل بالأساس، ومن ثم لا يشغل أي منهم حيز بسوق العمل السعودي، وإن تم ذلك بالمخالفة للأنظمة السعودية لا يطلق عليهم عمالة وافدة وإنما مخالفة.

وقد عرف البعض الآخر العمالة الوافدة بأنها: "مجموع الأشخاص الذين قدموا للمملكة بغرض العمل من مختلف الجنسيات، والذين يفدون بموجب تأشيرة دخول رسمية صادرة من سفارات المملكة في الخارج"<sup>(١)</sup>.

ويرى الباحث أنه ينبغي توافر ثلاثة عناصر في العمالة الوافدة هي: ١- أنها غير سعودية، ٢- العمل في خدمة القطاع العام أو الخاص، ٣- دخول المملكة بالطرق النظامية، وعليه يمكن أن نعرف العمالة الوافدة بأنها: القوة العاملة غير السعودية، المنخرطة في سوق العمل السعودي سواء في القطاع الخاص أو الحكومي، متى كان دخولها البلاد وفق الطرق النظامية.

وتمثل إجمالي العمالة الوافدة القادمة إلى أراضي المملكة العربية السعودية من كافة البلدان، مجتمعاً متعدد الجنسيات والثقافات، مختلفة المعتقدات والعادات والتقاليد والقيم، وقد تختلف هذه المعتقدات والعادات والتقاليد والقيم مع ضوابط وأحكام الشريعة الإسلامية بشكل عام والمجتمع السعودي بشكل خاص، ومن ثم قد تختلف أو تصطدم بدورها مع قوانين وأعراف المملكة العربية السعودية.

فقد تبيح تلك المعتقدات والعادات والتقاليد والقيم لهم أموراً محظورة تعاقب عليها أنظمة المملكة - المستمدة من الشريعة الإسلامية - فالبعض منهم يخالف الأنظمة، والبعض الآخر يرتكب الجرائم كجرائم السرقة، والجرائم الأخلاقية، وجرائم التزوير، وجرائم الاتجار بالمخدرات، أو جلبها أو الترويج لها داخل المملكة<sup>(٢)</sup>.

ومن قبيل ذلك؛ تساهل بعض الأنظمة القانونية لدول ما في تجريم بعض الأعمال الإجرامية مثل التعامل بالرشوة والتزوير، ومرافقة الفتيات ومصادقتهم والدخول في العلاقات محرمة، تناول بعض المواد المخدرة المحرمة في المملكة مثل القات، ورغم تجريم كل أو بعض مثل هذه الأفعال إلا أنه يبقى أثر التساهل والاستهانة في

(١) نعيم جزاء الطويرشي، العمالة الوافدة وعلاقتها بالجريمة من حيث أسبابها وأنواعها في المجتمع السعودي - دراسة ميدانية في السجن العام بمدينة جدة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمان، ٢٠١٠م، ص ١٤.

(٢) ناصر العتيبي، جرائم العمالة الوافدة في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠١م، ص ٤٥.



تجريم هذه الفعال متواجد في وجدان العمالة الوافدة المنتمية إلى تلك الدول، فتنقل هذه العمالة بقيمها وعاداتها الموروثة إلى داخل المجتمع السعودي.

## المطلب الثاني تعريف سوق العمل السعودي

كان أول ظهور لمصطلح سوق العمل (Labour market) إبان الحرب العالمية الثانية<sup>(١)</sup>، حيث استُخدم من قبل "اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال"؛ وقد عرفته بأنه: "المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل"<sup>(٢)</sup>، وقد عرفه البعض الآخر بأنه: "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشترين والبائعين لخدمات العمل والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته (بيع جهده)، والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل"<sup>(٣)</sup>، كما عرفه البعض الثالث بأنه: "المؤسسة الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل"<sup>(٤)</sup>.

ركزت التعريفات – السابقة – على العنصر المكاني (السوق)، متجاهلة آلية العرض والطلب بين اصحاب العمل والعمال، وعليه فيمكن أن نعرف مصطلح سوق العمل بأنه: ذلك المكان الذي تلتقي فيه قوى العرض والطلب على العمل، وتتأثر فيه مستويات ومعدلات الأجور بالخبرات والمعدل العمري والموقع الجغرافي لكل وظيفة أو حرفة أو مهنة.

والمفهوم السابق يبرز وجود أكثر من سوق للعمل، وفقاً لتصنيف كل وظيفة أو حرفة أو مهنة، ومثال لذلك فسوق العمل في (الرياض وجدة والدمام) تختلف عن سوق العمل في (جازان والقصيم وتبوك) من حيث معدل الأجور ومهارة العمالة وكذلك نوعية الوظائف المطروحة.

ورغم أن سوق العمل يفترض فيه – كأى سوق – أن يخضع لعوامل العرض والطلب في مجمله، إلا أن تطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

(١) الواقعة بين عامي ١٩٣٩م إلى ١٩٤٥م.

(٢) يراجع في هذا الشأن: محمد ناصر إسماعيل وآخر، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة باستخدام (spectrum) الديموغرافي، ص ٢.

(٣) مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٧م، ص ٢١.

(٤) مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٦م، ص ١٦.

المتتمثلة في انعدام التوازن بين العرض والطلب<sup>(١)</sup>، مما جعله متميزاً عن غيره من الأسواق مختلفاً عنها، ومما تقدم يتضح أن سوق العمل يتحكم فيه جانبين:

**الجانب الأول السوقي:** يشكل وفقاً لقوى العرض والطلب الذي يتم تحديده بالأجر وهذا بدوره يتم تحديده بجملة من العناصر كحجم الطلب والعرض وعنصر الكفاءة والخبرة، ووجود المنافسة الشديدة لندرة الوظائف وارتفاع شروط ومتطلبات التوظيف، مع ارتفاع حجم طالبي الوظائف بفعل البطالة أو عوامل أخرى، كل ذلك يشكل عوامل ضغط تزيد من التنافسية، لذلك يطلق عليه السوق المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وآليات السوق.

**الجانب الثاني غير السوقي:** وهو جانب غير خاضع لآليات السوق بعكس سابقه، ويتمثل في الأنظمة المعنية بالعمل والأنظمة الاجتماعية، وهذا الدور الذي تضطلع به السلطة التنظيمية في المملكة بالتنسيق مع الأطراف المعنية؛ ومن قبيل ذلك سعودة بعض الوظائف المتوفرة فيها العدد الكافي من السعوديين كما وكيفاً<sup>(٢)</sup>.

وبالرجوع لسوق العمل السعودي يتضح أنه شهد تغيرات هامة خلال الفترة الماضية<sup>(٣)</sup>، حيث عكفت الحكومة بالمملكة على منح الأولوية للسياسات الاقتصادية حرصاً على بناء اقتصاد وطني قوي تتوفر فيه فرص عمل مناسبة لما يفرزه وينتجه التعليم السعودي بمختلف مراحلها في كافة المجالات والتخصصات من مهن وحرف ووظائف يحتاجها المجتمع السعودي.

ولتحقيق هذه الأهداف تبذل الحكومة جهوداً مكثفة لتطوير الكوادر الوطنية القادرة على تلبية احتياجات سوق العمل، وذلك عن طريق تطوير مخرجات التعليم بحيث تتلاءم هذه المخرجات مع متطلبات سوق العمل الذي يعاني من غلبة العناصر الوافدة في هذا السوق وما يعنيه ذلك على المستوى الاجتماعي والاقتصادي فضلاً عن الآثار المباشرة التي تتمثل في الحد من فرص العمل المتاحة أمام الكوادر

---

(١) وهناك العديد من العوامل ساهمت في تطور هذه الظروف مثل تراجع حركة التجارة الدولية وكثرة عدد طالبي العمل عن حاجة العمل، عدم تناسب المخرجات التعليمية والجامعية مع حاجة سوق العمل ... إلخ.

(٢) ومن قبيل ذلك سياسات التوطين التي وأولوية الحصول على العمل للمواطن السعودي ويدل على هذه المنهجية ما نصت عليه المادة (٣) من نظام العمل: (العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل).

(٣) العقود الثلاثة الماضية أي خلال الفترة من ١٩٩٠م إلى ٢٠١٨م.

الوطنية على الرغم من تزايد أعداد حجم العمالة التي تطلبها السوق نظراً للنمو الطبيعي للسكان<sup>(١)</sup>.

---

(١) فرج بن ناوي العنزي، مؤشرات القوى العاملة في السعودية، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، نوفمبر ٢٠١٨م <http://www.alriyadhtrading.com>.

## المطلب الثالث

### واقع العمالة الوافدة في المملكة

ينبغي لمعرفة واقع العمالة في المملكة العربية السعودية بشكل عام، والعمالة الوافدة بشكل خاص، ومن ثم تقدير الاحتياجات المستقبلية، يجب الوقوف على عدد من الإحصاءات التي تخص العمالة.

فوفقاً لإحصاءات الربع الأول لعام ٢٠١٨م<sup>(١)</sup>، بلغ إجمالي عدد سكان المملكة ٣٢.٦٠٠.٠٠٠ نسمة (بواقع ٢٠.٤٠٨.٣٦٢ نسمة بنسبة ٦٣% من السعوديين، و١٢.٢٠٠.٠٠٠ نسمة بنسبة ٣٧% من المقيمين) أي أن عدد العمالة الوافدة يمثل أكثر من نصف إجمالي عدد السعوديين.

وقد بلغ إجمالي عدد المشتغلون في سوق العمل السعودي من السعوديون ودونهم سواء ذكوراً كانوا<sup>(٢)</sup>، أو إناث<sup>(٣)</sup> عدد (١٣.٣٣٣.٥١٣) مشتغل، استحوذت العمالة الوافدة على عدد (١٠.١٨٣.١٠٤) فرصة وظيفية<sup>(٤)</sup> أي ما يعادل نسبة ٧٣.٤%، بينما شغلت العمالة السعودية عدد (٣.١٥٠.٤٠٩) فرصة وظيفية<sup>(٥)</sup> أي ما يعادل ٢٣.٦%. ويلاحظ الباحث أن ارتفاع نسبة العمالة الوافدة مقارنة بالعمالة السعودية لأسباب متعددة منها: أسباب داخلية تعود للمملكة ومن قبيل ذلك الطفرة والخطط الاقتصادية والتنموية الشاملة التي تنتهجها المملكة خلال الفترة السابقة بالإضافة إلى قوة السوق السعودي في جميع جوانبه، وأسباب خارجية ومن قبيل ذلك تردي الأوضاع الاقتصادية، بالإضافة إلى الاضطرابات السياسية والاجتماعية في بعض البلدان المصدرة للعمالة إلى المملكة.

<sup>(١)</sup> التقرير الإحصائي الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء (سوق العمل) الربع الأول لعام ٢٠١٨م، وقد اعتمد على المصادر التالي: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية، بالإضافة إلى صندوق تنمية الموارد البشرية، علماً بأن البيانات الواردة فيه لا تشمل العاملين في القطاعات الأمنية والعسكرية والعاملين غير المسجلين في سجلات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية، راجع: ص ١٦.

<sup>(٢)</sup> عدد المشتغلين من الذكور فقط هو: (١١,٢٩٩,٨٤٥) موظف.

<sup>(٣)</sup> عدد المشتغلين من الإناث فقط هو: (٢,٠٣٣,٦٦٨) موظفة.

<sup>(٤)</sup> عدد المشتغلين من الذكور هو: (٩,٢٣١,٨٦٩) وعدد المشتغلين من الإناث هو: (٩٥١,٢٣٥).

<sup>(٥)</sup> عدد المشتغلين من الذكور هو: (٢,٠٦٧,٩٧٦) وعدد المشتغلين من الإناث هو: (١,٠٨٢,٤٣٣).

وبلغ عدد الباحثون عن عمل من السعوديون خلال الفترة ذاتها – الربع الأول من عام ٢٠١٨م - من الذكور (١٧٢.٨٤٩) ومن الإناث (٨٩٩.٣١٣) بإجمالي عدد (١.٠٧٢.١٦٢) أي ٠.٨% من إجمالي المشتغلين. ويصعب على الباحث - في ظل عدم وجود إحصاءات تفيد في هذا الشأن - إرجاع سبب معين لزيادة عدد طالبي العمل من الإناث مقارنة بالذكور.

وبقراءة الإحصاءات السالف ذكرها يتضح مدى اتساع الفجوة بين استحواذ العمالة الوافدة على سوق العمل السعودي بالمقارنة بما تشغله العمالة الوطنية، رغم زيادة طلب العمل من السعوديين الذكور والإناث.

سبق لنا الحديث عن إحصاءات الهيئة العامة للإحصاء بشأن سوق العمل<sup>(١)</sup>، وتبين أن إجمالي عدد سكان المملكة قد بلغ (٣٢.٦٠٠.٠٠٠) نسمة، بلغ عدد السعوديين منهم ٢٠.٤٠٨.٣٦٢ نسمة أي بنسبة ٦٣%، بينما بلغ عدد المقيمين ١٢.٢٠٠.٠٠٠ نسمة أي بنسبة ٣٧%.

وقد بلغ إجمالي عدد المشتغلون في سوق العمل السعودي سواء من السعوديون وغير السعوديين (أي عمالة وافدة) ذكوراً<sup>(٢)</sup>، وإناثاً<sup>(٣)</sup> هو (١٣.٣٣٣.٥١٣) فرداً، استحوذت العمالة الوافدة على عدد (١٠.١٨٣.١٠٤) فرصة وظيفية<sup>(٤)</sup> أي ما يعادل نسبة ٧٣.٤%، بينما شغلت العمالة السعودية عدد (٣.١٥٠.٤٠٩) فرصة وظيفية<sup>(٥)</sup> أي ما يعادل ٢٣.٦%.

كما بلغ عدد الباحثون عن عمل من السعوديون خلال الفترة ذاتها – الربع الأول من عام ٢٠١٨م - من الذكور (١٧٢.٨٤٩) ومن الإناث (٨٩٩.٣١٣) بإجمالي عدد (١.٠٧٢.١٦٢) أي ٠.٨% من إجمالي المشتغلين.

(١) التقرير الإحصائي الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء (سوق العمل) الربع الأول لعام ٢٠١٨م، وقد اعتمد على المصادر التالي: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية، بالإضافة إلى صندوق تنمية الموارد البشرية، علماً بأن البيانات الواردة فيه لا تشمل العاملين في القطاعات الأمنية والعسكرية والعاملين غير المسجلين في سجلات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية، راجع: ص ١٦.

(٢) عدد المشتغلين من الذكور فقط هو: (١١,٢٩٩,٨٤٥) موظف.

(٣) عدد المشتغلين من الإناث فقط هو: (٢,٠٣٣,٦٦٨) موظفة.

(٤) عدد المشتغلين من الذكور هو: (٩,٢٣١,٨٦٩) وعدد المشتغلين من الإناث هو: (٩٥١,٢٣٥).

(٥) عدد المشتغلين من الذكور هو: (٢,٠٦٧,٩٧٦) وعدد المشتغلين من الإناث هو: (١,٠٨٢,٤٣٣).

وقد بينت النتائج أن أعلى نسبة للمشتغلين السعوديين كانت في الفئة العمرية (٣٤:٣٠) سنة، وذلك بنسبة ١٨% من إجمالي المشتغلين السعوديين، يليهم السعوديين في الفئة العمرية (٢٩:٢٥) سنة بنسبة ١٦.٩%، وكانت أقل نسبة للمشتغلين السعوديين في الفئة العمرية ٦٥ سنة فأكثر بنسبة ٠.٤%، وقد تركز عمل معظم السعوديين في مناطق الرياض ومكة المكرمة والمنطقة الشرقية، حيث بلغت نسبة المشتغلين السعوديين في هذه المناطق الثلاثة ٧٦.٨% من جملة المشتغلين السعوديين، استحوذت الرياض على نسبة ٣٨.٤% يليها مكة المكرمة ٢٠% ثم المنطقة الشرقية بنسبة ١٨.٤% وكانت أقل نسبة للمشتغلين السعوديين في منطقة الحدود الشمالية أي بنسبة ٠.٨%<sup>(١)</sup>.

وبينت النتائج أن أعلى نسبة كانت للمشتغلين في نشاط التجارة، وذلك بنسبة ٢٢.٦% من إجمالي المشتغلين السعوديين، يليهم المشتغلين في مجال التشييد والبناء بنسبة ٢٢.٤%، بينما كان السعوديين المشتغلين بمجال الزراعة والصيد والأنشطة الأخرى أقل نسبة بواقع ٠.٨% و ٠.١% على التوالي<sup>(٢)</sup>.

وقد بلغ عدد تأشيرات العمل خلال الربع الأول من عام ٢٠١٨م، للقطاع الحكومي والخاص والمنزلي عدد (٣٤١.٤٦٧) تأشيرة، استحوذ القطاع الحكومي على عدد (١٤.٣٥٢) تأشيرة بينما القطاع الخاص حصل على (١٠٥.٩٨٧) تأشيرة، والمنزلي (٢٢١.١٢٨) تأشيرة<sup>(٣)</sup>.

وقد بلغ إجمالي قوة العمل أي القادرين على العمل من سن ١٥ سنة فأكثر – من السعوديين وغير السعوديين – عدد (١٣.٩٠٢.٧٨٥) فرداً، بلغ عدد السعوديين (٦.٠٣٦.٦٠٧) فرداً، بينما كان عدد غير السعوديين (٧.٨٦٦.١٧٨) فرداً<sup>(٤)</sup>.

وقد بلغ إجمالي البطالة في الربع الأول من عام ٢٠١٨م عدد (٨٤٧.٤٨٩) فرداً، بلغ عدد السعوديين وحدهم (٧٧٨.٩٣٧) فرداً، وقد بلغ عدد غير السعوديين (٦٨.٥٤٣) فرداً، بينما بلغ إجمالي البطالة عن العمل من القادرين عليه في الربع الرابع من عام ٢٠١٧م عدد (٨٢٦.٤٢٨) فرداً<sup>(٥)</sup>.

(١) وفقاً لبيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية.

(٢) وفقاً للسجلات الإدارية لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

(٣) وفقاً للسجلات الإدارية لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

(٤) وفقاً للبيانات التقديرية مسح القوة العاملة – الهيئة العامة للإحصاء.

(٥) وفقاً للبيانات التقديرية مسح القوة العاملة – الهيئة العامة للإحصاء.

مما تقدم ورغم تبني وتنفيذ العديد من البرامج الوطنية لتوظيف الشباب والحد من البطالة إلا أن الإحصاءات والواقع بين أعيننا يؤكد عدم تحقيق نجاحات ملموسة، وأن مشكلة البطالة تتفاقم وتنبئ بمزيد من المخاطر الاجتماعية ونحوها<sup>(١)</sup>.

ويتضح أيضاً مما تقدم أن حجم وواقع سوق العمل السعودي، وإن كانت هذه الإحصائيات لا تعطي رؤية واضحة للمعايير والأسس التي بناء عليها يتم ضخ العمالة الوافدة بخلاف العوامل المحددة له (العرض والطلب)، كما أن وجود أعداد من السعوديين القادرين على العمل ورغم ذلك متعطلين عن العمل، بل ووجود أعداد من غير السعوديين متعطلين عن عمل على أراضي المملكة، يكشف عن وجود تشعب لسوق العمل بالعمالة الزائدة. مما يقتضي التدخل لوضع التدابير المناسبة والتفاعل بشأن إزالة العمالة الزائدة حفاظاً على سوق العمل السعودي.

---

(١) محمد عبد الله رضا، كارثة السعودية الوهمية الأسباب والحلول، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ١٤٣٧هـ، ص ٥٠.



## المبحث الأول انعكاسات ومخاطر زيادة العمالة الوافدة وأثرها على سوق العمل السعودي

سوف نتناول في هذا المبحث انعكاسات ومخاطر زيادة العمالة الوافدة وأثرها على سوق العمل السعودي من خلال ثلاثة مطالب على النحو الآتي:

- **المطلب الأول:** المخاطر الاقتصادية الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة
- **المطلب الثاني:** المخاطر الاجتماعية الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة
- **المطلب الثالث:** المخاطر الأمنية الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة

## المطلب الأول

### المخاطر الاقتصادية الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة

رغم الإيجابيات التي تحققها العمالة الوافدة – بما تقدمه وتسهم في خدمة الاقتصاد الوطني إلى جانب العمالة الوطنية – وذلك من خلال زيادة قدرة المملكة التنافسية في بعض القطاعات الاقتصادية بالأسواق العالمية، لاسيما القطاعات التي تحتاج إلى عنصر العمل بكثافة عالية، وغيرها من الإيجابيات<sup>(١)</sup>.

تتعرض المخاطر الاقتصادية سلباً على الاقتصاد السعودي، نتيجة تحديات عدة أهمها تحويلات العمالة الوافدة إلى خارج المملكة، وذلك رغم تقلبات أو انخفاض الأسعار العالمية للنفط، بالإضافة إلى انخفاض مستوى الاستثمار الأجنبي، مع ازدياد تعداد السكان، الأمر الذي يخفض من احتياطي المملكة من العملة الأجنبية.

فقد بلغ حجم تحويلات العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية وفقاً لبيانات مؤسسة النقد العربي السعودي (ساما)، خلال شهر سبتمبر ٢٠١٨م، بنسبة ١٥% لتبلغ (٩.٨٤) مليار ريال، مقارنة بنفس الفترة من العام الماضي (٢٠١٧م)، هذا بافتراض إجراء جميع التحويلات تحت مظلة مؤسسة النقد العربي السعودي أي أن هذه النسب بخلاف التحويلات الغير مشروعة<sup>(٢)</sup>.

وبالنظر إلى حجم تحويلات العمالة الوافدة على مستوى دول مجلس التعاون الخليج العربي، يتضح أن إجمالي حجم هذه التحويلات ٢٤ مليار دولار سنوياً، احتلت المملكة العربية السعودية وحدها ٦٣% من هذه التحويلات، وقد اختلف حجم النمو في هذه التحويلات خلال الفترة من عامي (١٩٧٥م إلى ٢٠٠٠م)، ارتفاعاً ونقصاناً، ويمكن إيضاح ذلك على النحو التالي: بلغ متوسط حجم التحويلات خلال الفترة من (١٩٧٥م:١٩٨١م) مبلغ ٥.٥ مليار دولار بمعدل نمو سنوي ٣٣% تقريباً، أما خلال الفترة من (١٩٨٢م:١٩٨٧م) بلغ متوسط حجم التحويلات مبلغ ١٠ مليار دولار بمعدل نمو سنوي ١%، وخلال الفترة من (١٩٨٨م:١٩٩٤م) بلغ متوسط حجم التحويلات مبلغ ١٨ مليار دولار بمعدل نمو سنوي ١٥%، وخلال الفترة من (١٩٩٥م:٢٠٠٠م) بلغ متوسط حجم التحويلات مبلغ ٢٠ مليار دولار بمعدل نمو سنوي يقترب من الصفر%، وارتفعت التحويلات خلال عامي (٢٠٠٠م:٢٠٠٤م) لتصل ٢٥ مليار دولار ثم ٢٧ مليار دولار، ثم ٣٨ مليار دولار

(١) هذا إذا أخذنا في الاعتبار الاعتماد على العمالة الوافدة الماهرة، واستبعاد المتدنية منها.

(٢) البيانات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي المنشور بصحيفة أرقام بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٣٠م <https://www.argaam.com/ar/article>

في عام ٢٠٠٦م<sup>(١)</sup>. وفي عام ٢٠١٦م كان حجم التحويلات مبلغ ٤٠.٥ مليار دولار، بينما، بلغت حجم التحويلات في عام ٢٠١٧م مبلغ ٣٧.٧ مليار دولار، ثم تناقص في عام ٢٠١٨م لمبلغ ٣٦.٣ مليار دولار<sup>(٢)</sup>.

والمدقق في الإحصاءات السابقة يتضح أن حجم التحويلات في الأعوام السابقة على عام ٢٠١٦م كان في زيادة مطردة - مع وجود فترات متقطعة مصحوبة بفتور لأسباب اقتصادية مختلفة - إلى أن بلغ ذروته في ٢٠١٦م ثم تناقص في الأعوام التالية، ونرى أن هذا الأمر يرجع لثلاثة أمور الأول: فرض رسوم إضافية على العمالة الوافدة الزائدة على العمالة السعودية بالإضافة إلى رسوم المرافقين للعمالة الوافدة، الثاني: فرض ضريبة القيمة المضافة، الثالث: خروج عدد كبير من العمالة الوافدة الزائدة من سوق العمل السعودي.

ونظراً لضخامة مبالغ هذه التحويلات، والآثار السلبية على الاقتصاد السعودي، تم وضع خطط كان من شأنها تقليل حجم التحويلات في السنوات الأخيرة كما تقدم ذكره.

ومن جهة أخرى تنعكس هذه التحويلات إيجاباً على اقتصاديات الدول المنتمة إليها هذه العمالة، بتحقيق فائض في العملة الصعبة، وتوفير مورد اقتصادي يعزز الدخل القومي لهذه الدول المصدرة للعمالة، رغم اختلاف المواقف السياسية وتوجهات هذه الدول وما تنتبئه المملكة من مواقف، وبذلك لا يقف الأثر السلبي لهذه التحويلات على الاقتصاد السعودي بل يتعدى ذلك ليأثر على المواقف السياسية.

كما ترتب أيضاً على تحويلات العمالة الوافدة - من العملة الأجنبية - جوانب سلبية أخرى بانخفاض إجمالي الناتج المحلي للمملكة العربية السعودية، وقد أثرت هذه التحويلات على ميزان المدفوعات السعودي، نظراً لأنها - أي التحويلات - تشكل وبحق نزيفاً مستمراً لأرصدة المملكة من العملة الأجنبية، بالإضافة إلى الآثار السلبية غير المباشرة على الاستثمار بتفويت فرص غير مستغلة، حيث يمكن للمصارف استثمار هذه التحويلات في حال ما توافر لها الأدوات الاستثمارية المناسبة لتوظيفها في الاقتصاد السعودي، بالإضافة إلى تفويت الفرصة على المصارف المحلة من إبقاء هذه الأموال المحولة كأموال مودعة لديها لإعادة تدويرها في الاقتصاد المحلي.

ومن الأسباب التي فاقمت تحويلات العمالة الوافدة عدة أمور أهمها: ١- الارتفاع النسبي لمستوى أجور العمالة الوافدة في المملكة مقارنة بمستوى الأجور عالمياً،

(١) التقرير الصادر عن الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي، تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي محدثاتها وآثارها الاقتصادية، ٢٠٠٤م، ص ١٤.

(٢) صحيفة أرقام الإلكترونية: <https://www.argaam.com/ar/tags/id/>.

٢- عدم وجود قنوات استثمارية في المملكة تسمح لهذه العمالة بضخ أموالهم الزائدة عن حاجتهم فيها، ٣- قصور الدور الذي تلعبه المصارف المحلية لاستقطاب هذه الأموال، ٤- استفادة العمالة الوافدة من السلع والخدمات المطروحة في الأسواق والمقدمة في الأساس للمواطن بأسعار مدعومة مثل النفط والغاز وغيرهما، ٥- إعاقة برامج تنمية الموارد البشرية لزيادة العمالة الوافدة، ومن ثم إغراق سوق العمل السعودي بهذه العمالة الزائدة التي تقبل بأجور متدنية نسبياً بالمقارنة مع العمالة الوطنية<sup>(١)</sup>، مما يصعب على الأخيرة المنافسة على ذات الأعمال التي تؤديها العمالة الوافدة الزائدة.

وفي هذا الصدد حسناً ما صنع مجلس الوزراء لمعالجة هذا الوضع برفع القدرة التنافسية للعمالة السعودية وذلك من خلال رفع تكلفة العمالة الوافدة بشكل عام<sup>(٢)</sup>، وبهذا القرار يدفع أصحاب الأعمال إلى اختيار أفضل العمالة الوافدة ومن ثم الإبقاء عليها، والتخلي عن العمالة الزائدة، الأمر الذي يكون له عظيم الأثر على العمالة السعودية وجعلها قادرة على المنافسة.

---

(١) غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة منها، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة خضر بسكرة، الجزائر، العدد العاشر، ص ١١٧.

(٢) غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة منها، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة خضر بسكرة، الجزائر، العدد العاشر، ص ١١٧.

## المطلب الثاني

### المخاطر الاجتماعية الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة

يتميز المجتمع السعودي بنسيجه وتركيبته وبنيته وحضارته وقيمه وثقافته الخاصة<sup>(١)</sup>، وهذا ما يُعرف بالهوية السعودية، ومما لاشك فيه أن حجم العمالة الوافدة - بشكل عام والزائدة عن الحاجة بشكل خاص - يؤثر تأثيراً سلبياً على هذه الهوية، نتيجة تمسك هذه العمالة بعادات وتقاليد وقيم بلدانهم الأصلية، رغم استمرارهم فترات طويلة داخل المجتمع السعودي.

فقد بدى واضحاً تأثير العمالة الوافدة في هوية وثقافة المجتمع السعودي، ومن قبيل ذلك ما نراه في التعاملات اليومية المختلفة، بل وينتقل هذا التأثير إلى داخل البيت السعودي، حيث يتجلى خطر ذلك فيما يتعرض له الأطفال من احتكاك بالسائق والخدمة ومن على شاكلتهم<sup>(٢)</sup>.

ونرى أن يتعدى هذا الأثر إلى محاكاة العمالة الوافدة لاسيما الآسيوية في اللغة والقيم ونمط السلوك، مما يفرز على المدى البعيد في ذهن الطفل عادات اجتماعية قد ينتج عنها تغيير أو طمس للهوية السعودية، واللغة العربية.

---

(١) الثابت من قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٧) وتاريخ ٢٣/٣/١٤٣٩هـ المتضمن الموافقة على برنامج تحقيق التوازن المالي (٢٠٢٠) والقاضي بتعديل البند (ثانياً) من قرار مجلس الوزراء رقم (٣٥٣) وتاريخ ٢٥/١٢/١٤٣٢هـ والذي نص على أنه: (يحصل مقابل مالي غير مسترد من كل منشأة من منشآت القطاع الخاص عن كل عامل وافد لديها، ويكون ذلك مقدماً وبشكل سنوي عند إصدار رخصة العمل أو تجديدها، وذلك على النحو الآتي: ١- أ- يحتسب المقابل المالي عن كل عامل وافد لدى المنشأة التي يزيد عدد العاملين السعوديين فيها، وفقاً للآتي: (٤٠٠) ريال شهرياً ابتداء من اليوم الأول من شهر يناير لعام ٢٠١٨م، و(٦٠٠) ريال شهرياً من اليوم الأول من شهر يناير ٢٠١٩م، و(٨٠٠) ريال من اليوم الأول من يناير لعام ٢٠٢٠م. ب- يستمر تحصيل المقابل المالي البالغ (٢٠٠) ريال شهرياً - الذي نص عليه في قرار مجلس الوزراء رقم (٣٥٣) وتاريخ ٢٥/١٢/١٤٣٢هـ وحتى نهاية يوم ٣١ ديسمبر لعام ٢٠١٧م. ٢- أ- مع عدم الإخلال بما ورد في الفقرة (١) من هذا البند يحتسب المقابل المالي عن كل عامل وافد في المنشأة يقابله عامل سعودي فيها، وفقاً للآتي: (٣٠٠) ريال ابتداء من اليوم الأول من شهر يناير لعام ٢٠١٨م. (٥٠٠) ريال شهرياً ابتداء من اليوم الأول من شهر يناير لعام ٢٠١٩م. (٧٠٠) ريال ابتداء من اليوم الأول من شهر يناير لعام ٢٠٢٠م..

(٢) المنتمين لهويات وعريقات وثقافات مختلفة عن هوية المجتمع السعودي والتي قد تتصادم معه نتيجة اعتقاد الأولى لديانات غير الإسلام.

فما لا شك فيه أن عملية غرس أفكار وقيم في مرحلة الطفولة أعمق بكثير، وذات تأثير أكبر من غيرها من المراحل العمرية، وهنا تكمن الخطورة الحقيقية<sup>(١)</sup>.

وإن أخطر ما في الأمر اختلاط البنية الاجتماعية السعودية نتيجة احتكاك الأخيرة بالعمالة الوافدة الحاملة لثقافات، وقيم مختلفة؛ بل قد تتنافى بالأساس مع قيم وتعاليم الإسلام وهوية المجمع السعودي، ما قد يفرز قيماً جديدة مشوهة تنعكس على التماسك ووحدة النسيج الاجتماعي السعودي.

يتضح مما تقدم حدوث انعكاسات سلبية على المجتمع السعودي يتعين النظر إليها بعين الاعتبار للحد من هذه الآثار السلبية والسيطرة عليها.

والجدير بالذكر أن المجتمع السعودي يتكون حالياً من مواطنين بالإضافة إلى العمالة الوافدة وأسرهم المنتمين للأيدولوجيات وثقافات مختلفة (سواء من الوافدين العرب أو غير العرب) تتألف هذه العمالة من مهنيين ومختصين ومستشارين في شتى المجالات، ولكل طائفة (جنسية) من هذه العمالة الوافدة طريقة في التكيف والتعايش مع المجتمع السعودي، وذلك وفقاً لرغبات واحتياجات هذه الطائفة والطريقة والأسلوب الذي يحقق أهدافهم.

وعادة ما يقسم - البعض<sup>(٢)</sup> - العمالة الوافدة إلى ثلاثة فئات الأولى: الفنية والإدارية العليا؛ وتتمثل في الخبراء والمستشارين في الأجهزة الرسمية ويتميز هذه الفئة بقلّة حجمها، والفئة الثانية: الوسطى ومن قبل هذه الفئة الأطباء والمدرسين والمهندسين ... إلخ، وهي أكبر حجماً من سابقتها وأكثر احتكاكاً بالسعوديين، مما ساعد على تبادل الثقافات فيما بينهم، أما الفئة الثالثة: هي فئة العمال وتتكون منها غالبية العمالة الوافدة في كافة المجالات وغالباً ما تقطن هذه الفئة في مساكن جماعية بعيدة منعزلة غير لائقة في العادة<sup>(٣)</sup>، ومن هذه الفئة غالباً تأتي الخطورة وذلك للعديد من الأسباب منها تردي المستوى التعليمي والثقافي والأخلاقي.

ويرى البعض أن هذه الفئة تسهم بشكل كبير بالتأثير السلبي على النسيج الاجتماعي والثقافي للمجتمع السعودي، نظراً لانتمائهم إلى جنسيات متعددة تبلورت حالة من

(١) ضاحي خلفان تميم، الآثار السلبية للعمالة الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي، صفحة الاقتصادية الإماراتية، العدد (٦٢٩٥) عام ٢٠١١م، ص ٣.

(٢) ميثاء الشامسي، تحديات أسواق العمل الخليجية، مركز الخليج العربي للأبحاث، العدد (٤٧) عام ١٩٩٨م، ص ٢.

(٣) غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية، مرجع سابق، ص ١١١.

الفوضى الاجتماعية، والثقافية، وقد انعكس ذلك على اللغة والعادات والتقاليد والقيم والسلوكيات الاجتماعية ... إلخ<sup>(١)</sup>.

ومن أهم القيم التي تأثرت نتيجة ما سبق قيم التواصل الاجتماعي وقيم حب العمل، والإنتاج، والتعامل مع الغير (الأجنبي)، كما أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية وما صاحبها نتيجة ارتباطها بالعمالة الوافدة، أثرت تأثيراً سلبياً كبيراً على الأسرة السعودية.

---

(١) عادل مسعود، العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون، شؤون خليجية العدد (٤٣) لعام ٢٠٠٥م، ص ١٨٣.

## المطلب الثالث

### المخاطر الأمنية الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة

عادة ما تثير الأعداد الهائلة للعمالة الوافدة مخاوف الأجهزة الأمنية<sup>(١)</sup>، حيث تحمل الكثافة السكانية في طياتها مخاطر أمنية، نتيجة انخفاض المستويات التعليمية لهذه العمالة وثقافتهم وميولهم العدوانية – الناتجة من شعورهم وإحساسهم بالنظرة الدونية من قبل أفراد المجتمع<sup>(٢)</sup>، بالإضافة إلى التهميش الاجتماعي ... إلخ، كل هذه العوامل قد تكون بيئة خصبة لتفشي الظواهر السلبية والجريمة في المجتمع السعودي<sup>(٣)</sup>، نتيجة للعمالة الهامشية أو الزائدة أو غير المؤهلة. ويجعل من الدافع على الإجرام موجوداً وإن كان في شكل خامد، ينتظر أن تسنح له الفرصة.

وبالرغم من وجود أنظمة صارمة تكفل حقوق ومصالح العمالة الوافدة المبنية على أنظمة العمل والقرارات المعنية<sup>(٤)</sup>، إلا أنه مازالت تغيب الضمانات الحقيقية التي تكفل التزام أصحاب الأعمال بهذه الأنظمة، كما يوجد الكثير من العمالة الهامشية، أو الزائدة، أو غير المؤهلة في مساكن جماعية غير لائقة تبعد الأحياء السكنية التي يقطنها المواطنون<sup>(٥)</sup>.

كما أن وجود عدد من العمالة الهامشية، أو الزائدة، أو غير المؤهلة بلا عمل (بطالة) داخل المملكة العربية السعودية<sup>(٦)</sup>، مع غياب الحماية الاجتماعية مما نمي روح العدوان والكرهية – بين صفوف هذه الفئة – ومن ثم انتشار الجريمة بكافة

(١) مما يفرض على الدولة زيادة الإنفاق الأمني على الأجهزة والانتشار الأمنية، من أجل مكافحة الجريمة.

(٢) يلعب التشكيل الثقافي والفكري والاجتماعي للشعوب المختلفة لدول العمالة الوافدة دوراً في ارتكاب جرائم من نوعية معينة؛ فيوجد في أوساط العمالة الوافدة من يعتقد بإباحة الزنا، أو الربا، وغيرها من الجرائم التي لا تعد جرائم ومن ثم مباحة وفقاً لقوانين بلدانهم.

(٣) محمد ديتو، العمالة بين خصوصية الظاهرة وضرورة التوصل إلى إطار مشترك، مقال منشور بجريدة الوسط، العدد ١٦٤٤، الخميس ٨/٣/٢٠٠٧م، البحرين، ٥.

(٤) حيث إن النظام يلقي بعبء الإثبات في العديد من الحقوق العمالية على صاحب العمل، ويتهاون كثيراً مع العامل (كإثبات علاقة العمل من قبل العامل بكافة وسائل الإثبات بينما لا يستطيع صاحب العمل إلا بالكتابة)، ويؤكد على ذلك القضاء العمالي، فإنه لا يتهاون في شأن الحقوق العمالية، مياً لمصلحة العامل ومن دون تفريق بين عامل سعودي أو عامل وافد.

(٥) غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية، مرجع سابق، ص ١١١.

(٦) تفوق بكثير نسب البطالة بين صفوف العمالة الوافدة المشار إليها بالتقرير الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء سالف الذكر.



أشكالها وأنواعها سواء (الانحراف أو المخدرات أو غسل الأموال ... إلخ)، مما تقدم وفي ظل غياب أو انعدام وجود قيود حقيقية وضوابط لاستقدام العمالة الوافدة، ومع ازدياد أعدادها بلا جدوى أو حاجة المجتمع منها يعرض المجتمع السعودي لأخطار أمنية حقيقية تدفع الجميع للتحرك لمواجهة هذا التحدي<sup>(١)</sup>.

**فوفقاً لتقرير وزارة العدل:** أن الأجانب المقيمين في المملكة يرتكبون (٥٤) جناية يومياً، بواقع جناية كل (٢٤) دقيقة، وبلغ عدد قضايا الأجانب في المملكة (١٨٩٨١) قضية جنائية خلال الفترة من ٥١٤٣٤ إلى ٥١٤٣٥، تنوعت بين القتل، وتهريب المخدرات وتعاطيها، وغسل الأموال، والاتجار بالبشر، والسكر، والخطف، والفاحشة، والسرقة، والقذف، والعنف. وقد استحوذت منطقتا مكة المكرمة والرياض على أكثر من ٦٠% من إجمالي جرائم الأجانب<sup>(٢)</sup>، وفي دراسة أمنية أكدت أن ٩١% من هذه الجرائم ترتكب من قبل جناة أميون، ومنهم من لا يحتاج إليهم المجتمع أصلاً، أي عمالة زائدة<sup>(٣)</sup>.

**يتضح مما تقدم ومن الإحصاءات السابقة:** أن الجرائم ذات الطابع الأخلاقي عادة ما ترتكب من قبل العمالة الوافدة المنتمية للفئة الثالثة الأقل – سالفه الذكر – بينما معظم الجرائم ذات الطابع المالي عادة ترتكب بنسب متفاوتة من الفئتين الأولى والثانية.

---

(١) شيخة سيف، سياسات وآليات لمواجهة الخلل السكاني بدولة الإمارات العربية المتحدة، بحث مقدم لمنندى اللقاء الرابع والثلاثون آليات لمواجهة الخلل المتفاقم في دول المجلس، الفترة من ٧-٨/٢٠١٣م بأبو ظبي، ص ١٣.

(٢) وقد تابع التقرير: "أن المخدرات تصدرت قضايا الأجانب، بمعدل ٢٨% من إجمالي القضايا الجنائية في المملكة، تلتها القضايا الأخرى بمعدل ٢٠,٧٦%، ثم السكر بنسبة ١٢,٩٧%، فالسرقة ٩,٩٤%، ثم الحوادث المرورية بنسبة ٩,٩%، تليها الضرب بنسبة ٧,٤٧%، والفاحشة بنسبة ٣,٩٦%، ثم القذف بنسبة ١,٨١%. وحلت أخيراً حمل السلاح بنسبة ٠,١٥% من إجمالي القضايا الجنائية التي تورط فيها غير السعوديين. وأوضحت وزارة العدل أنه يوجد قضايا لم يشر الإحصاء إلى نسبها، مثل الخطف، والعنف ضد المرأة، والعنف ضد الطفل: يراجع التقرير المنشور بجريدة الحياة بتاريخ ٢٨/٢/٢٠١٥م <http://www.alhayat.com>.

(٣) دراسة أمنية وجّه بها الأمير نايف رحمه الله في إطار حرصه على معالجة الجرائم والظواهر السلبية من منظور (علمي ومنهجي) منشورة بجريدة الرياض بتاريخ الأحد الموافق ٢٧/٤/٢٠١٤ العدد رقم (١٤٥٥٩) <http://www.alriyadh.com>.

## المبحث الثاني وظائف السلطة التنظيمية وعلاقتها بمشاكل زيادة العمالة الوافدة

سوف نتناول في هذا المبحث وظائف السلطة التنظيمية وعلاقتها بمشاكل زيادة العمالة الوافدة من خلال ثلاثة مطالب على النحو الآتي:

- **المطلب الأول:** الدور التنظيمي وعلاقته بمواجهة مشاكل زيادة العمالة الوافدة
- **المطلب الثاني:** الدور الإشرافي وعلاقته بمواجهة مشاكل زيادة العمالة الوافدة
- **المطلب الثالث:** الدور الرقابي وعلاقته بمواجهة مشاكل زيادة العمالة الوافدة

## المطلب الأول

### الدور التنظيمي وعلاقته بمواجهة مشاكل زيادة العمالة الوافدة

تقوم السلطة التنظيمية في المملكة العربية السعودية بمهمة إصدار الأنظمة واللوائح، بالإضافة إلى وضعها الأهداف المحققة للمصلحة العامة، وهذا ما أكدته المادة (٦٧) من النظام الأساسي للحكم بقولها: (تختص السلطة التنظيمية بوضع الأنظمة واللوائح، فيما يحقق المصلحة، أو رفع المفسدة في شؤون الدولة، وفقاً لقواعد الشريعة الإسلامية، وتمارس اختصاصاتها وفقاً لهذا النظام ونظامي مجلس الوزراء ومجلس الشورى)، بالإضافة إلى الجهتين المذكورتين يقوم الملك باعتباره رمزاً للدولة وعلى رأسها بالموافقة على ما تصدره السلطة التنظيمية إما بصفة مراسيم ملكية موقعة من جلالتة كما في الأنظمة والاتفاقيات، أو بصفة موافقة غير موقعة منه وإنما بتبليغ من الجهة المعنية<sup>(١)</sup>.

وقد منح النظام أعضاء المجلس بصورة جماعية، تنظيم شؤون الدولة عن طريق دراسة وإقرار وتعديل أو إلغاء الأنظمة والمعاهدات والاتفاقيات الدولية والامتيازات، كما تولى بيان وتنظيم المراحل والإجراءات التي تمر بهذه الأنظمة والمعاهدات حتى تصبح سارية المفعول، كما منح أعضاء المجلس - بصورة فردية تنظيم أعمال وزارتهم، وكذلك ما يقرره كل وزير في نطاق وزارته بشكل منفرد في ضوء الخطة العامة للدولة، وما يتم بحثه في المجلس بشكل جماعي بخصوص الأمور المرتبطة ضمن دائرة اختصاصاتهم المباشرة<sup>(٢)</sup>.

وبناء على الصلاحيات السابقة تدخل المنظم السعودي بوضع نص المادة (٣) على نظام العمل والتي قضت بأن: (العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام والمواطنون متساوون في حق العمل)، بالإضافة إلى سياسات سوق العمل التي بلورها في شكل أنظمة<sup>(٣)</sup>.

(١) محمد بن عبد الله المرزوقي، السلطة التنظيمية في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان، الرياض، ١٤٢٤هـ، ص ١٨٠.

(٢) أحمد عبد الله باز، النظام السياسي والدستوري للمملكة العربية السعودية، الطبعة الثالثة، دار الخريجي، الرياض، ١٤٢١هـ، ص ١٨٦.

(٣) وقد تؤدي هذه السياسات دور الوسيط بين العرض والطلب السالف الحديث عنهما، ويمكن أن تتخذ هذه السياسات أشكالاً عديدة؛ فيوجد سياسات تسهم بصورة مباشرة في إعمال الملائمة بين العمال والوظائف والعكس ومن قبيل ذلك: (إدارات التوظيف الوطنية التي تساعد في البحث عن الوظائف، وتوفير المعلومات عن سوق العمل)، أو في تحسين مهارات وقدرات العمالة السعودية

ولم يُكتف بما سبق، بل أنشئت الدولة بموجب المادة (٢٢) من نظام العمل مكاتب للتوظيف بقولها: (توفر الوزارة وحدات للتوظيف دون مقابل في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال، تقوم بما يأتي:

١ - مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.

٢ - جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.

٣ - تنفيذ الواجبات الآتية:

٣/١ - تسجيل طالبي العمل.

٣/٢ - الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال.

٣/٣ - إحالة طلبات العمال لأعمال الشاغرة الملائمة.

٣/٤ - تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة.

٣/٥ - غير ذلك من الأمور التي تقررها الوزارة). كما تم إلزام كل صاحب عمل بأن يرسل إلى مكتب العمل المختص بيانات عن الوظائف الشاغرة لديهم وفقاً للتالي:

١- أنواع الوظائف الشاغرة، ومكانها، والأجر المخصص لها، وشروط شغلها، خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ شغورها أو استحداثها.

٢- إشعاراً بالإجراء المتخذ بشأن توظيف المواطن المرشح من قبل مكتب التوظيف.

٣- بياناً بأسماء عماله، ووظائفهم، ومهنتهم، وأجورهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها.

٤ - تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.

٥ - ترسل البيانات سالفة الذكر خلال شهر محرم من كل عام<sup>(١)</sup>.

---

مثل (مراكز التدريب وإعادة التدريب)، أو فرض قيود على العمالة الوافدة كالشروط والضوابط التي تحد من الاستقدام ونحو ذلك.

(١) المادة (٢٦) من نظام العمل.

يرى الباحث أن النص السابق غير مفعل بشكل حقيقي، وإلا لم تظهر في العقدين السابقين ظاهرة الانفلات في استخراج التأشيريات بسبب وبدون سبب، لذلك فكان يتعين أن يتم تفعيل هذا النص من خلال إشراف جهة فنية قادرة على تحليل حاجة السوق بشكل عام، وحاجة أصحاب الأعمال بشكل خاص، شريطة ألا تتم هذه العملية – التحليل – منفردة، ومن ثم تتم الموازنة والتقدير بين احتياجات السوق، وحاجة صاحب العمل. وهذا الأمر يساعد على عدم استخراج مزيد من تأشيريات العمل.

وبموجب القرار رقم (١٠٧) وتاريخ ٢٩/٠٤/١٤٢١هـ بشأن إنشاء تنظيم "صندوق تنمية الموارد البشرية" من قبل السلطة التنظيمية الذي استهدف دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية، وتوظيفها في القطاع الخاص. وله في سبيل تحقيق أهدافه، القيام بما يلي<sup>(١)</sup>:

١. تقديم الإعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية، وتدريبها وتوظيفها.
٢. المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية، وتدريبها على وظائف القطاع الخاص.
٣. تحمّل نسبة من راتب من يتم توظيفه في منشآت القطاع الخاص، بعد تأهيله وتدريبه.
٤. دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف السعوديين وإحلالهم محل العمالة الوافدة.
٥. تقديم قروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة التي تأسس في المملكة، والمنشآت القائمة بغرض توسعة نشاطها، أو لإدخال الأساليب الحديثة عليها.
٦. القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية، وكذلك تقديم المشورة الفنية والإدارية لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبه.

ونرى أن الأدوات السابقة لم تكن كافية، الأمر الذي دفع مجلس الوزراء إلى إصدار قراره رقم (١٩٧) وتاريخ ٢٣/٠٣/١٤٣٨هـ، بشأن فرض رسوم شهرية على العمالة الوافدة<sup>(٢)</sup>، من أجل الحد من العمالة الوافدة الزائدة والسيطرة عليها، وذلك من خلال رفع تكلفة العمالة الوافدة على صاحب العمل بحيث يكون في وضع الإبقاء على العمالة التي يحتاجها بشكل حقيقي ومن ثم الاستغناء عن الزائد منها،

(١) المادة (٢) من تنظيم صندوق تنمية الموارد البشرية قرار رقم (١٠٧) وتاريخ ٢٩ / ٤ / ١٤٢١ هـ.

(٢) جريدة مكة منشور بتاريخ ٠٣/٠٤/٢٠١٨م: <https://makkahnewspaper.com>.

وفي حالة احتياج سوق العمل لهم يتم الاستعانة بهم، إلى أن يتشبع سوق العمل السعودي، ويصل إلى مرحلة الاكتفاء الذاتي من العمالة، ويطرد الزائدة منها تلقائياً، ليتم ملئ الفراغ بالعمالة السعودية فيما بعد.

وهذا الأمر لا يحتاج جهود وزارة العمل وحدها، وإن كان عليها أن تكثف من جهودها التفتيشية، بل يتعين تضافر جهود كافة الوزارات والجهات والمؤسسات الحكومية المعنية بالأمر، ومنها وزارة الداخلية، ومؤسسة النقد العربي السعودي، والتأمينات الاجتماعية، من خلال حوكمة الجهاز الإداري للدولة وربطه ببعضه البعض.

## المطلب الثاني

### الدور الإشرافي وعلاقته بمواجهة مشاكل زيادة العمالة الوافدة

لا يقتصر دور مجلس الوزراء كجهة مسؤولة عن قطاع أو مرفق محدد بذاته، وإنما سلطته تدرج في إطار واسع؛ ولكي يتأكد من سلامة سير الجهات الخاضعة له، والمنفذة لخطته، كان يتعين إعمال دوره الإشرافي على هذه الجهات خاصة أن ذلك من الأمور المعنية بالخطة العامة للدولة<sup>(١)</sup>، ولما كان تنفيذ السياسة العامة التي يرسمها المجلس يتم عبر الوزارات والأجهزة الحكومية ذات العلاقة فقد جعلت له سلطة الإشراف على ذلك<sup>(٢)</sup>.

لذلك فلمجلس الوزراء الهيمنة من خلال الإشراف ومتابعته الأعمال المتعلقة برسم الخطة العامة للدولة ومنها: الإشراف ومراقبة تنفيذ الأنظمة واللوائح والقرارات، وإحداث وترتيب المصالح العامة، ومتابعة تنفيذ الخطة العامة للتنمية، وإنشاء لجان تتحرى عن سير أعمال الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى أو عن قضية معينة وترفع هذه اللجان نتائج تحرياتها إلى المجلس في الوقت الذي يحدده لها، وينظر المجلس في نتيجة تحرياتها وله إنشاء لجان للتحقيق على ضوء ذلك والبت فيه، مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة واللوائح<sup>(٣)</sup>.

ومن أجل تفعيل دور إشرافي أكبر فقد تم إنشاء مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية<sup>(٤)</sup>، والذي يتبع مجلس الوزراء، للعناية بالأمور الاقتصادية والتنموية. ويرأسه سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود. ويعتبر مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية هو الأول من نوعه على مستوى البلاد، حيث إن الاقتصاد ليس بمعزل عن التنمية والتطوير، ومن ثم فلا يكون هناك تنمية بدون اقتصاد قوي وسليم، يجمع وينسق بين جميع الجهات ذات العلاقة، كما يعمل هذا المجلس على خلق واستحداث روافد ومصادر مالية جديدة، غير نفطية تعتمد عليها البلاد خلال الفترة القادمة. ومن بين أهم اختصاصات المجلس الإشراف والتنسيق والربط بين الوزارات المعنية بالشأن الاقتصادي، والمالي، والاجتماعي، والتعليم،

(١) أحمد عبد الله باز، النظام السياسي والدستوري للمملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٢٥.

(٢) محمد بن عبد الله المرزوقي، السلطة التنظيمية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٣٢.

(٣) المادة ٢٤ من نظام مجلس الوزراء.

(٤) أنشئ بقرار من خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود في ٣٠ يناير ٢٠١٥، جريدة الرياض <http://www.alriyadh.com>

الأمر الذي إلى نقل المملكة العربية السعودية من الاقتصاد الريعي إلى مرحلة الاقتصاد المعرفي، كما يعمل هذا المجلس على تنويع مصادر الدخل من خلال الإبداع، والابتكار، والاستثمار في المواطن، بالإضافة إلى العمل على الاستفادة من الموارد المالية الموجودة عبر استثمارات جديدة وأمنة<sup>(١)</sup>.

---

(١) <http://vision2030.gov.sa>



## المطلب الثالث

### الدور الرقابي وعلاقته بمواجهة مشاكل زيادة العمالة الوافدة

تبقى السياسات والخطط الصادرة عن السلطة التنظيمية بحاجة إلى مراقبة تنفيذها، وحسن تطبيقها وصولاً إلى تحقيق النتائج والأهداف المرجوة من وراء العمل التنظيمي، وهو الحفاظ على المصالح العامة للمواطنين والدولة، وهذا ما قرره النظام الأساسي للحكم مفرداً له الباب الثامن منه بعنوان "الأجهزة الرقابية".

لذلك فلمجلس الوزراء الهيمنة التامة على طريق مراقبته ومتابعته للأعمال التنفيذية في الدولة ومنها: مراقبة تنفيذ الأنظمة واللوائح والقرارات، وإحداث وترتيب المصالح العامة، ومتابعة تنفيذ الخطة العامة للتنمية، وإنشاء لجان تتحرى عن سير أعمال الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى أو عن قضية معينة وترفع هذه اللجان نتائج تحرياتها إلى المجلس في الوقت الذي يحدده لها، وينظر المجلس في نتيجة تحرياتها وله إنشاء لجان للتحقيق على ضوء ذلك والبت فيه، مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة واللوائح<sup>(١)</sup>.

فقد نصت المادة (٧٩) منه على أن: (تتم الرقابة اللاحقة على جميع إيرادات الدولة ومصروفاتها، والرقابة على كافة أموال الدولة المنقولة والثابتة، ويتم التأكد من حسن استعمال هذه الأموال والمحافظة عليها، ورفع تقرير سنوي عن ذلك إلى رئيس مجلس الوزراء. ويبين النظام جهاز الرقابة المختص بذلك وارتباطه، واختصاصاته)، كما تضمنت المادة (٨٠) من النظام ذاته أنه: (تتم مراقبة الأجهزة الحكومية، والتأكد من حسن الأداء الإداري، وتطبيق الأنظمة. ويتم التحقيق في المخالفات المالية والإدارية، ويرفع تقرير سنوي عن ذلك إلى رئيس مجلس الوزراء. ويبين النظام الجهاز المختص بذلك، وارتباطه، واختصاصاته).

ووفقاً للأدوات النظامية الممنوحة للسلطة التنظيمية فقد أدخل المنظم السعودي نظاماً شاملاً، لأحكام التفتيش والرقابة على سوق العمل من خلال المواد من ٢٣ إلى ٣٨ من نظام العمل والعمال الملغي<sup>(٢)</sup>، بنظام العمل الحالي والذي نظم أحكام الرقابة بالمواد ١٩٤ إلى ٢٠٩ منه، وقصد المنظم السعودي من أحكام التفتيش بسط

(١) المادة ٢٤ من نظام مجلس الوزراء.

(٢) نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢١ وتاريخ ٠٩/٠٩/١٣٨٩هـ والملغي بنظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٠٨/١٤٢٦هـ وتعديلاته.

السيطرة والرقابة على سوق العمل السعودي والتأكد من تطبيق السياسة المرسومة  
في هذا الشأن<sup>(١)</sup>.

---

(١) عبد الله أحمد بن يحيى، أصول التفتيش في نظام العمل – دراسة مقارنة، مكتبة القانون  
والاقتصاد، الرياض، ١٤٣٦هـ، ص ٥٤.

## المبحث الثالث

### آلية المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة

سوف نتناول في هذا المبحث آلية المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة من خلال ثلاثة مطالب على النحو الآتي:

- **المطلب الأول:** المحددات القانونية لمواجهة المشاكل الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة
- **المطلب الثاني:** المحددات الاقتصادية لمواجهة المشاكل الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة
- **المطلب الثالث:** المحددات الاجتماعية لمواجهة المشاكل الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة

## المطلب الأول

### المحددات القانونية لمواجهة المشاكل الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة

رغم تبني المملكة العديد من المحددات القانونية لمواجهة مشكلة العمالة الزائدة أو الحد منها من خلال الأنظمة والإجراءات والتأشيرات ورخص العمل، وإجراءات الإقامة، والجولات التفتيشية الميدانية، لأسواق العمل بشكل عام وأماكن العمالة الوافدة بشكل خاص، إلا أن المشكلة لازالت موجودة، ومازال هناك عمالة وافدة تزيد عن حاجة سوق العمل السعودي ومخالفة للأنظمة الإقامة والعمل على أراضي المملكة<sup>(١)</sup>.

لذلك فإنه يتعين للمحافظة على الأمن الوطني (اجتماعياً، واقتصادياً، وأمنياً)، ولتحسين مستوى إنتاجية العمل ورفع مستوى خطط التنمية من جهة، والحد من استقدام العمال بلا فائدة، فينبغي اتخاذ التدابير والإجراءات الآتية:

١. يجب أن يتوافر في العامل السعودي المهارة والكفاءة الموجودة لدى العمالة الوافدة وبذات الدرجة والمستوى والتكلفة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي:

(١) فوقاً لتقرير الحملات الميدانية المشتركة التي انطلقت يوم الأربعاء الموافق ١٤٣٩/٠٢/٢٦هـ، وحتى نهاية يوم الأربعاء ١٤٣٩/٠٥/٢١هـ لتعقب وضبط مخالفتي أنظمة الإقامة والعمل وأمن الحدود، والتي تمت في كافة مناطق المملكة عن النتائج التالية: أولاً: بلغ إجمالي المخالفين الذين تم ضبطهم بالحملات الميدانية الأمنية والمشتركة في كافة مناطق المملكة (٥٦٢,٦٩١) مخالفاً، منهم (٣٨٢,٩٢١) مخالفاً لنظام الإقامة، و(١٢٧,٥٦٦) مخالفاً لنظام العمل، و(٥٢,٢٠٤) مخالفين لنظام أمن الحدود. ثانياً: بلغ إجمالي من تم ضبطهم خلال محاولاتهم التسلل عبر الحدود إلى داخل المملكة (٧,٩٩٦) شخصاً، (٦٩%) منهم يمنيون الجنسية، و(٢٩%) إثيوبيو الجنسية، و(٢%) جنسيات أخرى، كما تم ضبط (٥٠١) شخص لمحاولتهم التسلل عبر الحدود إلى خارج المملكة. ثالثاً: بلغ إجمالي المتورطين في نقل وإيواء مخالفتي أنظمة الإقامة والعمل وأمن الحدود والتستر عليهم الذين تم ضبطهم (١٠٩٢) شخصاً. رابعاً: بلغ إجمالي المواطنين الذين تم إيقافهم لتورطهم في نقل أو إيواء وافدين مخالفين للأنظمة (١٧٦) مواطناً، تم استكمال الإجراءات النظامية بحق (١٦٢) منهم وإخلاء سبيلهم، وتستكمل الجهات المختصة تنفيذ الأنظمة بحق بقية الموقوفين وعددهم (١٤) سعودياً. خامساً: بلغ إجمالي من يتم إخضاعهم حالياً لإجراءات تنفيذ الأنظمة (١١,٩٣٩) وافداً مخالفاً، منهم (٩,٨٢٨) رجلاً، و(٢,١١١) امرأة. سادساً: تم إيقاع العقوبات الفورية بحق (١٠٠,٠٠٥) مخالفين، وإحالة (٨٠,٩٦٣) مخالفاً لبعثاتهم الدبلوماسية للحصول على وثائق سفر، وإحالة (٨٩,٣٣٩) مخالفاً لاستكمال حجوزات سفرهم، وترحيل (١٢٧,٢٢١) مخالفاً، منشور بجريدة الرياض بتاريخ الأربعاء ١٤٣٩/٠٥/٢٨هـ الموافق ٢٠١٨/٠٢/١٤م على الموقع

الإلكتروني: <http://www.alriyadh.com>.

- تدريب وتأهيل العامل السعودي، دراسياً وعلمياً، بتغيير المناهج الدراسية بشكل يلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل السعودي والعالمي أيضاً.
- تدريب وتأهيل العامل السعودي، عملياً، من خلال إنشاء مراكز التدريب، وتشجيع أصحاب الأعمال على عقود التدريب المنتهية بالتوظيف.
- التركيز على المعاهد الفنية والحرفية، ومؤسسات التدريب، حيث إن الإحصاءات المشار إليها سلفاً، تؤكد انتشار البطالة بين صفوف الجامعيين<sup>(١)</sup>.
- ينبغي تغيير الثقافة الانتاجية والعمالية، التي خلفتها الآثار السلبية للعمالة الوافدة، بالمفهوم سالف الذكر.

٢. يجب ألا يعتمد على وسيلة واحدة في تحقيق أهداف سياسة إحلال العمالة السعودية، محل العمالة الوافدة، بحيث يتنوع بين أسلوب الترغيب (بمنح مساعدات ومكافآت ومزايا وحوافز مالية ... ونحو ذلك) والترهيب الذي يجمع بين العقوبات السالبة للحرية، والغرامات المالية، وإغلاق المنشأة والمصادرة وسحب الترخيص ... إلخ.

٣. تصافر جهود الجهات المعنية سواء وزارة الداخلية، والتعليم، والعمل والهيئة العامة للاستثمار، من خلال وضع سياسات وقوانين تنظم وتضبط تفاعلات السوق في ظل الطبيعة الاقتصادية والاجتماعية والأمنية للمملكة.

وقد أكد النظام الأساسي للحكم على وضع خطط تنموية، ففقت المادة (٢٢) من النظام الأساسي للحكم بقولها: (يتم تحقيق التنمية الاقتصادي والاجتماعية وفق خطة علمية عادلة)، فقد تضمن هذا النص استخدام وصفين يتعين تحقيقهما في الخطة وهما: العملية والعدالة، فصفة العلمية للابتعاد عن الارتجال والعشوائية، أما العدالة لتحقيق أكبر قدر من التوازن بين المتطلبات والاحتياجات العامة ومراعاة الأولويات التي تحقق رفاهية المواطن، وأمن وسلامة المجتمع السعودي<sup>(٢)</sup>، وقد

(١) ونرى في هذا الصدد أن التعليم الفني والحرفي، ظلّ قديماً، فإن الوقت لتغيير هذه الأفكار، ومن قبيل هذه الأفكار عزوف الكثير من الأيدي العاملة السعودية عن قبول العمل في بعض المهن الحرفية، والوظائف الخاصة بتقديم الخدمات، والتي كان يعمل بها خلال فترة ما قبل اكتشاف النفط. والذي يدفعنا إلى هذا القول أمرين: الأول أن حاجة سوق العمل في الوقت الراهن طبعاً للإحصاءات تشير إلى هذه النوعية من العمالة، الأمر الثاني أن أغلب المخاطر التي تهدد المجتمع والاقتصاد والأمن السعودي تأتي من هذه الفئة الأقل مهارة وخبرة.

(٢) محمد عبد الله المرزوقي، السلطة التنظيمية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٥٧.

تمخض عن ذلك صدور رؤية (٢٠٣٠) شاملة للمملكة وتنقلها إلى مصاف الدول المتقدمة<sup>(١)</sup>.

ومما لا شك فيه أن المملكة العربية السعودية خطت خطوة إلى الأمام بوضعها رؤية (٢٠٣٠) التي تتطلع إلى أن تكون المملكة نموذجاً ناجحاً رائداً في العالم على كافة الأصعدة<sup>(٢)</sup>.

---

(١) بتاريخ ٢٥/٤/٢٠١٦م أطلقت المملكة العربية بما يسمى برؤية (٢٠٣٠) لمواجهة الأوضاع الحالية خاصة بعد تردي أوضاع البترول؛ حيث وافق مجلس الوزراء خلال جلسته التي عقدها اليوم الاثنين الموافق ٢٥/٤/٢٠١٦م برئاسة خادم الحرمين الشريفين حفظه الله على رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وخصصت للنظر في مشروع الرؤية التي أعدها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. راجع في هذا الشأن: <https://www.argaam.com>.

(٢) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م هدف خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز حفظه الله ص٥.

## المطلب الثاني

### المحددات الاقتصادية لمواجهة المشاكل الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة

من أجل الحد من المخاطر الاقتصادية يتعين مواجهتها بالشكل الذي يحقق التوازن بين حاجة السوق السعودي من العمالة الوافدة وأعدادها، بالشكل الذي يحقق ويخدم مصالح هذا السوق، بعدة طرق منها:

ينبغي التركيز على إيجاد أنظمة من شأنها إيجاد توازن بين العرض والطلب في سوق العمل السعودي، مع مراعاة نظم الاقتصاد الحر، كما يجب وضع حلول لمعضلة التحويلات النقدية خارج المملكة وأثرها على الاقتصادي السعودي<sup>(١)</sup>.

هناك مقترح رغم خطورته هو<sup>(٢)</sup>: فرض قيود على التحويلات وقد حدد المقترح بنسبة ٦% من قيمة التحويل خلال السنة الأولى من عمله في المملكة، لنقل النسبة سنوياً حتى تقف عند ٢% السنة الخامسة من عمله وما بعدها<sup>(٣)</sup>. وقد استهدف هذا المقترح تشجيع العاملين الوافدين على إنفاق مدخراتهم النقدية أو استثمارها داخل المملكة.

إلا أن هذا المقترح لاقى بعض الانتقادات، حيث إنه يفرض قيود على العمالة الوافدة في المملكة، رغم تبنيها خطة بتنشيط الاقتصاد الداخلي.

كما يجب رفع تكاليف الاستعانة بالعمالة الوافدة، ولا يكون ذلك إلا بالشكل الذي يخدم مصلحة السوق السعودي، ويكون ذلك بفرض رسوم على التأشيرات ورخص العمل ونحو ذلك، مما يزيد العبء على صاحب العمل ومن ثم تكون تكلفة العمالة الوطنية في وضع متكافئ مع العمالة الوافدة، وأيضاً رفع تكلفة المعيشة على العمالة الوافدة بحيث لا يستطيع تحملها إلا العمالة الماهرة التي يحتاج إليه سوق العمل السعودي، ومن ثم إخراج العمالة الزائدة والعمالة منخفضة الخبرة، فمن غير المنطقي استفادة العمالة الوافدة من دعم الخدمات والسلع المقدمة للمواطنين، فالدولة تتحمل عبء هذا الدعم من الميزانية العامة لها، وأيضاً من قبيل رفع تكلفة العمالة

(١) ومثال على ذلك ما أعلن عنه سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان بتبنيه نظام الجرين كارد سعودي في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

(٢) فقد حذر صندوق النقد الدولي من استخدام مثل هذه السياسة للعواقب التالي: مخاطر تتعلق بسمعة الدولة، وتراجع تنافسية القطاع الخاص، وفرض قيود على قطاع الصرافة، وتعدّد سعر التحويل، وكلفة إدارية وتشغيلية، يراجع: <http://blogs.worldbank.org>.

(٣) فقد اقترح الدكتور/ حسام العنقري رئيس ديوان المراقبة عضو الشورى السابق هذا النظام.

الوافدة رفع نسبة اشتراك فرع الحوادث وإصابات العمل بالتأمينات الاجتماعية،  
وأيضاً دفع رسوم عن الخدمات التي تقدمها الدولة للمواطنين مثل خدمات وزارة  
العدل كالوكالات والتقاضي ... إلخ، فالدولة تقدم هذه الخدمات مجاناً للكافة<sup>(١)</sup>.

---

(١) غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية، مرجع سابق، ص ١٢١.



### المطلب الثالث

## المحددات الاجتماعية لمواجهة المشاكل الناجمة عن زيادة العمالة الوافدة

نظراً للآثار السلبية الناجمة عن زيادة عدد العمالة الوافدة، منها على سبيل المثال: "اعتماد المرأة السعودية على مربية في تربية الأبناء، وتحويل دور الأسرة السعودية إلى جهات رسمية كراعاية الأيتام والمسنين والمعاقين، الأمر الذي تتأثر معه القيم والاتجاهات كتأثر اللغة العربية باللغات الوافدة، والتأثير على العادات والتقاليد".

لذلك يتعين تنظيم استقدام العمالة الوافدة للحد من مخاطرها، وتبني وضع استراتيجية للاستعانة بالعمالة الوافدة، بتشغيلها بنسب معينة مقابل العمالة الوطنية<sup>(١)</sup>، كما يجب تبني سياسة توطين الوظائف أو إحلال العمالة الوطنية محل الوافدة، أي تأهيل العمالة الوطنية للقيام بالمهام الوظيفية التي تقوم بها العمالة الوطنية، شريطة اكتمال جميع العناصر لأداء العمل في العمالة الوطنية<sup>(٢)</sup>.

ويقصد بسياسات التوطين: "تلك السياسات والبرامج والعمليات والخطط التي تضمن تأهيل وتدريب مواطني الدولة أي حاملي جنسيتها بهدف توجيههم ودمجهم للانضمام إلى سوق العمل، سواء بصفة موظف أو مستثمر، لشغل الوظائف التي تسهم في تنمية وسلامة وأمن المجتمع وتقدمة، كما تساعد في تحقيق المستوى المعيشي المناسب الذي يعود بالنفع له ولمجتمعه"<sup>(٣)</sup>، والتوطين إذاً هو الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية المدربة والمؤهلة محل العمالة الوافدة كبديل لها في القطاعات المعنية.

مما تقدم يتضح أن عملية التوطين ليست مجرد إحلالاً أو توظيف للعمالة السعودية محل العمالة الوافدة، بل يرتبط بكونها نشاطاً كاملاً لتحقيق الولاء الوظيفي

(١) عبد القادر اسماعيل، التنمية الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي ومناقسة الموارد البشرية الوافدة لمثيلاتها الخليجية، الأكاديمية العربية بالدنمارك كلية الإدارة الاقتصاد، ٢٠٠٩م، ص ١٨.

(٢) أحمد مبارك سالم، كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون وأثرها في سياسات التوطين، البحرين، ٢٠١٤م، ص ٩٧.

(٣) سعد بن مرزوق العتيبي، تحديات إدارة توطين الوظائف في الألفية الثالثة، تحديات التوطين في القطاع الخاص، رسالة ماجستير، جامعة طيبة، المدينة المنورة، ٢٠٠٦م، ص ٤.

والأهداف الوظيفية والمستقبلية من خلال تبني سياسات توظيف الوظائف لا بد منه نتيجة لارتفاع معدلات البطالة بين العمالة الوطنية.

ويمكننا القول بأن سياسة توظيف الوظائف تعد قراراً استراتيجياً يهدف إلى الاستثمار طويل الأجل في العنصر البشري الوطني<sup>(١)</sup>، فإن التوظيف لا يعني زيادة نسبة العمالة الوطنية السعودية فحسب وإنما يتم التوظيف من خلال احتساب الكفاءة والمهارة في العامل الوطني وليس فقط في أعداد العمالة الوطنية، وينبغي أن يكون التوظيف وفق خطط مدروسة لسوق العمل السعودي<sup>(٢)</sup>.

ويمكن الاعتماد على العمالة الوطنية بدلاً عن العمالة الوافدة، لبث روح الثقة في قدرات وإمكانيات، العمالة الوطنية والقول بعكس ذلك يجعل من هذه العمالة غير منضبطة وغير مستقرة وأقل إنتاجية واحتراماً لأنظمة العمل، الأمر الذي ينعكس على خبرتها ومهارتها، لذلك يلعب التوظيف دوراً هاماً للحد من مخاطر العمالة الوافدة على سوق العمل السعودي لصالح العمالة الوطنية.

ويمكن تطبيق التوظيف من خلال إجراءات إدارية عن طريق حظر بعض المهن (السعودة)، إذ تعلن الجهات المختصة عن جداول بالمهن والمهارات التي يحظر تعيين غير المواطنين السعوديين للعمل فيها على أساس توافرها في سوق العمل السعودي، كما يمكن توظيف الوظائف من خلال دعم القطاع الخاص، فعادة ما

---

(١) ونرى أن هذه السياسة لا تفيد فقط سوق العمل أو العمالة الوطنية، بل يمتد أثرها إلى النواحي الاقتصادية والاجتماعية بتروسيخ الهوية والثقافة السعودية والأمنية بحماية المجتمع من أخطار الجريمة المتزايدة بين جموع العمالة الوافدة غير المؤهلة أو الأقل تأهيلاً، شريطة أن تتم هذه الاستراتيجية وفق ضوابط ومعايير صحيحة وتتم ببطء حتى لا يتأثر سوق العمل السعودي من هذا الإحلال.

(٢) فوفقاً للتقرير الصادر عن وزارة العمل يفيد: بتخفيض مسودة الدليل الإرشادي لآلية توظيف العمل بمنافذ البيع في ١٢ نشاطاً، المنشورة على موقع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية نسبة التوظيف المستهدفة في هذه النشاطات من ١٠٠% إلى ٧٠%. وتضمنت المسودة، بعض فرص العمل المستثناة من التوظيف بنسبة ١٠٠%، خصوصاً في مهن يتطلب القيام بها إتقان حرفة معينة أو مهارة فنية، أو ذات تخصص دقيق، مثل فني وأخصائي بصريات، وميكانيكي سيارات، وفني ساعات، وفني صيانة الأجهزة، وخياط، وطاه، ومحضر الحلويات، شريطة الالتزام بما ورد في الشروط العامة. وستكون آلية احتساب نسبة (٧٠%) من نسبة التوظيف إذا كان إجمالي الموظفين الموجودين واحداً، فإن عدد السعوديين يجب أن يكون واحداً أيضاً. أما إذا كان عدد الموظفين اثنين فسيكون هنالك موظف سعودي واحد، فيما إذا كان عدد الموظفين ٣ فسيكون عدد السعوديين اثنين، جريدة عكاظ <https://www.okaz.com.sa/article>

تفضل العمالة الوطنية القطاع الحكومي لأنه أكثر ضمانة من غيره من حيث الراتب والمزايا والاستقرار ... ونحو ذلك<sup>(١)</sup>.

---

(١) رمضان الشراح، نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة، ٢٠٠٨م، ص ١٥.

## المبحث الرابع

### الآثار المترتبة على المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة

سوف نتناول في هذا المبحث الآثار المترتبة على المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة من خلال ثلاثة مطالب على النحو الآتي:

- **المطلب الأول:** الآثار الاقتصادية المترتبة على المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة.
- **المطلب الثاني:** الآثار الاجتماعية المترتبة على المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة.
- **المطلب الثالث:** الآثار الأمنية المترتبة على المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة.

## المطلب الأول

### الآثار الاقتصادية المترتبة على المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة

تصدى المنظم السعودي المخاطر الاقتصادية الناتجة عن زيادة العمالة الوافدة، واستهدف من خلالها وضع أطر تنظيمية لحل هذه المشاكل<sup>(١)</sup>، فقد سبق لنا القول أنه بلغ حجم تحويلات العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية وفقاً لبيانات مؤسسة النقد العربي السعودي (ساما)، خلال شهر سبتمبر ٢٠١٨م، بنسبة ١٥% لتبلغ (٩.٨٤) مليار ريال، مقارنة بنفس الفترة من العام الماضي (٢٠١٧م)، هذا بافتراض إجراء جميع التحويلات تحت مظلة مؤسسة النقد العربي السعودي أي أن هذه النسب بخلاف التحويلات الغير مشروعة<sup>(٢)</sup>.

ورغم ذلك لم يتضح للباحث تبني سياسة بالأدوات التنظيمية (حتى كتابة هذه السطور)، فعادة ما تركز الأنظمة على إيجاد توازن بين العرض والطلب في سوق العمل السعودي، فوفقاً لنظام الاقتصاد الحر وحفاظاً عليه لا تتدخل مباشرة في عملية اختيار الأيدي العاملة الوافدة، كما أن المملكة لم ترتبط باتفاقيات تنظم اختيار هذه العمالة، فضلاً عن المكاتب والوكالات التي تقوم بهذا الدور سواء في الداخل (المملكة) أو في الخارج (بالبلد المصدر للعمالة الوافدة) كما أن السلطة الإدارية تترك هذا الجانب لأرباب العمل في القطاع الخاص.

ونرى في هذا الشأن ضرورة وضع ضوابط وشروط يكون من شأنها ضبط درجات قياس مستوى الخبرة للعمالة الوافدة التي يحتاجها سوق العمل السعودي. وجدير بالذكر أنه رغم تأثير هذه التحويلات، ومدى خطورتها على الاقتصاد السعودي ينبغي تبني سياسات متوازنة<sup>(٣)</sup>، مثل تبني سياسات – بأدوات نظامية – تعمل على تشجيع استثمار جزء من تحويلات العمالة الوافدة في اقتصاد المملكة، مما شكل فرصة حقيقية ضائعة للاستثمار، كما أن المصارف المحلية لم تتمكن من

(١) تمثل أهم هذه المخاطر الاقتصادية في النزيف الذي يحدث للعملة الأجنبية نتيجة تحويلات هذه العمالة إلى خارج المملكة، وضياع العوائد الاستثمارية التي يمكن استفادة الاقتصاد السعودي من هذه الأموال.

(٢) البيانات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي المنشور بصحيفة أرقام بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٣٠ <https://www.argaam.com/ar/article>

(٣) يكون من شأنها الموازنة بين احتياج سوق العمل السعودي للعمالة الوافدة، وبين منع هروب الأيدي العاملة الماهرة من هذه العمالة.

جذب هذه التحويلات بالإيداع لديها في شكل ودائع أو حسابات ادخارية – في شكل المرابحة أو المضاربة أو التورق المصرفي ... وغيرها من الصيغ الشرعية المعمول بها في المصارف السعودية – وذلك من أجل إعادة ضخها في مختلف الأنشطة الاقتصادية، لذلك يعتبر القطاع المصرفي فشل في أداء هذه المهمة.

ولم يرى الباحث مواجهة تنظيمية حقيقية – بأدوات نظامية – تحد من تدني الإنتاجية، فكان ينبغي منح الموارد البشرية دور أكبر لمعالجة هذه الإشكالية، ليس فقط على مستوى العمالة الوطنية بل والوافدة، ويأتي تأثير هذا الانخفاض في الإنتاجية نتيجة التالي: الحجم الزائد من العمالة الوافدة المتواجدة في المملكة العربية السعودية، بالمقارنة مع العمالة الوطنية، مما يؤدي إلى استحواذ الأولى على فرص يمكن شغلها من الثانية، وأيضاً انخفاض مستوى كفاءة ومهارة العمالة الوافدة إلى ما دون المطلوب، كما أن وجود هذه العمالة بحجم يزيد عن حاجة سوق العمل السعودي، يحدث خلل بين عرض الوظائف، والطلب عليها، مما يؤثر ذلك على مستوى الأجور بانخفاض مستوياتها وتدنيها لصالح العمالة الوافدة.

## المطلب الثاني

### الآثار الاجتماعية المترتبة على المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة

تؤثر العمالة الوافدة، على نسيج المجتمع، والهوية السعودية، فهي تنتج هوية مشوهة في اللغة، والعادات، والتقاليد، والأعراف ونحو ذلك، نظراً لانتمائهم – العمالة الوافدة – إلى جنسيات متعددة نشأت في حالة من الفوضى الاجتماعية والثقافية، قد انعكس ذلك على اللغة، والعادات والتقاليد، والقيم، والسلوكيات الاجتماعية... إلخ<sup>(١)</sup>، لاسيما في حالة بقاء هذه العمالة لفترات طويلة في سوق العمل السعودي، فبقاء العمالة الوافدة عالية الخبرة (مثل مديري الشركات والمستشارين ومن في حكمهم)، لفترات طويلة يحول دون دخول العمالة الوطنية إلى هذه الوظائف، وشغلها، وإحراز إنجازات فيها، كما أن ذلك يعني حرمان سوق العمل السعودي، وعدم استفادته من الخبرات الجديدة (دماء جديدة)، وأيضاً حرمانه من خبرات مؤهلة بأحدث وسائل العلم والمعرفة والتكنولوجيا<sup>(٢)</sup>.

كما يجب أن يتم التركيز على دور التعليم، لما له من عظيم الأثر نحو تعزيز الحفاظ على الهوية السعودية من المخاطر الاجتماعية، حيث إنه من أساسيات ترسيخ هذه الهوية. وأيضاً ينبغي صياغة الهوية الوطنية في الخطابات العامة بمختلف أنواعها، سواء الإذاعية أو التلفزيونية أو الإلكترونية أو عبر الصحف مع التركيز على الإلكترونية، وهي من الأدوات والوسائل المتاحة في المملكة العربية السعودية، فيتعين على كافة طوائف المجتمع السعودي الحكومية منها، وغير الحكومية إبراز خصائص الهوية السعودية، بل والاستثمار فيه.

وجدير بالذكر أن خطورة الأبعاد الاجتماعية للعمالة الوافدة تأتي من شدة تعقيدها، ومن أبرز هذه الأبعاد، ظهور نمط جديد من الحياة وأسلوب للمعيشة، وتعدد أنواع السلوكيات الاجتماعية، وتناقضها، فضلاً عن الشعور بالغربة الناتج عن تعدد وانتشار اللهجات، واللغات، كما برزت، أيضاً مشكلة الاتكالية كنتيجة طبيعية لهذا

(١) عادل مسعود، العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون، مرجع سابق، ص ١٨٣.

(٢) ميثاء سالم الشامى، تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي – دروس مستقبلية، مؤتمر الخبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية، بيروت ١٥-١٧/٥/٢٠٠٦م، ص ٢٤.

الموروث الاجتماعي، فضلاً عن عدم إلمام المواطن بشكل عام ببعض الأعمال البسيطة التي يمكن عملها، والاستغناء عن العمالة الوافدة<sup>(١)</sup>. فلم نرى مواجهة تنظيمية لآثار المخاطر الاجتماعية للعمالة الوافدة، لاسيما المنزلية منها، فضلاً عن باقي العمالة الوافدة، لذلك يتعين وضع خطة ممنهجة ومن قبيل ذلك الاستثمار دعم وترسيخ قيم المجتمع السعودي والأعراف، والهوية الوطنية بكافة السبل وعلى كافة المستويات والجهات العامة والخاصة.

---

(١) عبد الله السلطان، العمالة الأجنبية والأمن، المركز العربي للدراسات الأجنبية والتدريب، الرياض، ٢٠١٤، ص ٢٢.



### المطلب الثالث

## الآثار الأمنية المترتبة على المواجهة التنظيمية لمشاكل زيادة العمالة الوافدة

سبق وأن أوضحنا خطورة العمالة الوافدة من الناحية الأمنية، وتحديدًا الأقل مهارة وكفاءة، وقد تمثل ذلك في ارتفاع معدلات الجريمة بين أوساطها. فالجريمة ارتفعت ارتفاعاً ملحوظاً نسبياً في المملكة بسبب هذه العمالة.

فالكثير من الجرائم اليومية تنسب إلى أفراد من العمالة الوافدة. وهناك جرائم معينة منتشرة بين العمالة الآسيوية (على وجه الخصوص) مثل تعاطي المخدرات، وتهريبها، وترويجها، وكذلك الخمر، وانتشار الجرائم الأخلاقية، ونشر الفساد والسرقة. يضاف إلى ذلك ظاهرة هروب العمالة الوافدة من كفلائهم وبقائهم في المجتمع بصفة غير شرعية. فكل هذه الجرائم، والمخالفات تشغل جهاز الأمن في المملكة، ويكون ذلك على حساب إنتاجية، ونوعية أداء رجل الأمن في المملكة مما ينعكس سلباً على المواطن في عدم حصوله على خدمات رجال الأمن بالشكل المناسب<sup>(١)</sup>.

ويمكن أن يؤدي الاستياء في ظل الجهل بالأسباب إلى نشوء تخوف من العمالة الوافدة بشكل عام، قد تتحول في بعض الحالات إلى سلوك عدواني ضدهم، كما أن هناك احتمالاً بأن يكون السلوك العدواني في الاتجاه المعاكس في حالة وجود تمييز في الحقوق ومستويات الأجور على أساس الجنسية ونحو ذلك<sup>(٢)</sup>.

لذلك فإن المخاطر الأمنية المترتبة على العمالة الوافدة الزائدة، لا تقتصر فقط على ما ترتكبه هذه العمالة من جرائم وفقاً للنسب والإحصائيات سالفة الذكر، وإنما ما تحدثه من آثار تسبب بطالة العمالة الوطنية، مما ينعكس ذلك سلباً على حجم ونسبة الإجمام وسط المجتمع السعودي، وبزوغ أفكار التطرف والإرهاب ونحو ذلك.

وفي الجهة الأخرى، تشكل انتشار ظاهرة البطالة بين صفوف العمالة الوطنية، آثار خطيرة على الأمن الوطني<sup>(٣)</sup>، ويرجع ذلك إلى العمالة الوافدة الزائدة عن الحاجة، حيث تقوم هذه العمالة بالقيام بأي عمل مقابل أي أجر، لاسيما قليلة ومنعدمة المهارة، مما يؤثر سلباً على سوق العمل السعودي وكل ذلك ينعكس على العمالة الوطنية.

(١) عبد الله السلطان، العمالة الأجنبية والأمن، المرجع السابق، ص ٢٨.

(٢) أحمد مبارك سالم، كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون، مرجع سابق، ص ٩٢.

(٣) فمن الآثار السلبية للبطالة انتشار الفكر الإرهابي المتطرف بين أوساط الشباب المتعطل.

لذلك ينبغي التعامل مع مشكلة البطالة (بين القادرين على العمل من السعوديين) وفق طبيعتها وذلك من خلال ربط هذا التعامل مع مخرجات سياسات التوطين والسعودة، ولا يكون ذلك إلا بالاعتماد على منهجية الاحصائيات والمؤشرات الواقعية، كما يجب أن يكون ذلك وفق استراتيجية (كرؤية ٢٠٣٠ الشاملة).

## الخاتمة

ختاماً رغم تبني أساليب، وسياسات متنوعة بشأن العمالة الوافدة الزائدة، خاصة في القطاع الخاص منها: ضبط عملية الاستقدام بضوابط الاحتياج الحقيقي للعمالة الوافدة، منع نقل خدمات العمالة الوافدة التي تشغل أعمال تشغيلها العمالة الوطنية، كما وضعت إجراءات وتدابير على المنشآت التي تشغل عدد معين من العمالة الوافدة ينبغي الالتزام بها، وقد طالبت الحكومة من القطاع الخاص لاسيما الشركات الكبيرة، والبنوك بأن تقوم بتدريب الباحثين عن العمل، وأنشأت صندوق تنمية الموارد البشرية للإسهام في سعودة الوظائف، وتقليل الحاجة والاعتماد على العمالة الوافدة. وقد استخدم هذا الصندوق سياسة التدريب المنتهي بالتوظيف بالتعاون مع القطاع الخاص وحقق فيها نجاحاً مقدرًا. وبصفة عامة، حققت تلك السياسات نجاحاً نسبياً. وإن كان دون طموح السلطة السياسية والمجتمع السعودي، الأمر الذي حدا بها إلى إطلاق رؤية ٢٠٣٠م، لنقل المملكة كما تقدم ذكره إلى مصاف الدول المتقدمة.

## أولاً: النتائج

١- وفقاً للإحصائيات تتسع الفجوة بين استحواد العمالة الوافدة على سوق العمل السعودية، مقابل ما تشغله العمالة الوطنية، وأيضاً أوضحت الإحصائيات احتلال حملة المؤهلات العليا (البكالوريوس) من بين العمالة الوطنية، أعلى نسبة بطالة.

٢- يتأثر سوق العمل السعودي بأمرين: السوق أي العلاقة بين العرض والطلب على الوظائف، أما غير السوق وهو جانب غير خاضع لآليات السوق بعكس سابقه، ويتمثل في الأنظمة المعنية بالعمل والأنظمة الاجتماعية، وهذا الدور الذي تضطلع به السلطة التنظيمية في المملكة بالتنسيق مع الأطراف المعنية، ويمكن للمنظم السعودي التحكم فيها من خلال ما يضعه من أنظمة مدروسة تحقق السياسة العامة ورؤية ٢٠٣٠م في هذا الشأن.

٣- بينت الإحصاءات وجود حالة تشبع من العمالة الوافدة الزائدة (قليلة ومنعدمة المهارة)، ويؤثر ذلك سلباً على معايير العرض والطلب وهذا بدوره على قدرة العمالة الوطنية على المنافسة لانخفاض أجور الأولى.

٤- أثرت العمالة الوافدة اجتماعياً بتهديد الهوية السعودية، واقتصادياً بالتحويلات النقدية، وأمنياً بارتفاع الجريمة بين أوساط العمالة الوافدة الزائدة في المجتمع السعودي.

## ثانياً: التوصيات

١- تقييم حجم سوق العمل السعودي (الرئيسي والأسواق الفرعية)، وتحديد متطلباته، ثم وضع سقوف لحجم العمالة الوافدة، من خلال تقييد منح التأشيرات، وربطها بالمتطلبات الحقيقية لهذا السوق.

- ٢- وضع أنظمة تستهدف تحديد مدة قسوى لبقاء العامل الوافد في المملكة العربية السعودية.
- ٣- تحقيقاً لرؤية (٢٠٣٠) إدخال استخدام تقنية المعلومات في كافة القطاعات الحكومية والخاصة، للتخفيف من الاعتماد على العمالة الوافدة لاسيما غير الماهرة، الأمر الذي يعود بالنفع على المواطنين المؤهلين لشغل تلك الوظائف.
- ٤- لمواجهة مشكلة العمالة الوافدة الزائدة ينبغي تضافر كافة الجهود الرسمية وغير الرسمية، مع التركيز على سياسة الإحلال (التوطين) الأعمال التي تتنافس فيها العمالة الوطنية مع الوافدة، وهي القطاعات التي يشترك فيها العمالة الوطنية مع الوافدة في الطلب على العمل.
- ٥- نوصي المختصين بالجهات الرسمية، والمجتمع بضرورة الاهتمام بمجالات العمل الفني، نظراً لوجود أعداد بطالة أكبر بين صفوف الجامعيين، ونقترح لذلك بتغيير نظرة المجتمع للتعلم الفني والتشجيع على الانخراط فيه، لمنافسة العمالة الوافدة، وعلى الجهات التعليمية تحديداً بمختلف أنواعها ومستوياتها التعامل مع ذلك.
- ٦- العمل على استخدام مزيد من السياسات التي يكون من شأنها؛ إقبال القطاع الخاص على توظيف العمالة الوطنية، وعلى الجانب الآخر توعية الباحثين عن العمل بأفضلية العمل في القطاع الخاص. لكي يتفهموا أن طموحاتهم في القطاع الخاص أكبر من القطاع الحكومي.

## قائمة المراجع والمصادر

أولاً: مرجع لغوي: جمال الدين بن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ١٩٩٤م.

## أولاً: المراجع القانونية:

١. أحمد عبد الله باز، النظام السياسي والدستوري للمملكة العربية السعودية، الطبعة الثالثة، دار الخريجي، الرياض، ١٤٢١هـ.
٢. رمضان الشراح، نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة، ٢٠٠٨م.
٣. عبد الله أحمد بن يحيى، أصول التفقيش في نظام العمل – دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ١٤٣٦هـ.
٤. محمد بن عبد الله المرزوقي، السلطة التنظيمية في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان، الرياض، ١٤٢٤هـ.
٥. محمد عبد الله رضا، كارثة العودة الوهمية الأسباب والحلول، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ١٤٣٧هـ.
٦. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٧م.
٧. مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٦م.

## ثانياً: الرسائل العلمية:

١. إبراهيم بن عبد الكريم عيبان، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من استفادتها وتلافي آثارها، رسالة ماجستير، جامعة شقراء، الرياض، ٢٠١١م.
٢. سعد بن مرزوق العتيبي، تحديات إدارة توطين الوظائف في الألفية الثالثة، تحديات التوطين في القطاع الخاص، رسالة ماجستير، جامعة طيبة، المدينة المنورة، ٢٠٠٦م.
٣. عبد القادر اسماعيل، التنمية الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي ومناقسة الموارد البشرية الوافدة لمثيلاتها الخليجية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية بالدنمارك ٢٠٠٩م.
٤. ناصر العتيبي، جرائم العمالة الوافدة في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠١م.

٥. نعيم جزاء الطويرشي، العمالة الوافدة وعلاقتها بالجريمة من حيث أسبابها وأنواعها في المجتمع السعودي – دراسة ميدانية في السجن العام بمدينة جدة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمان، ٢٠١٠م.

### ثالثاً: الأبحاث العلمية والدوريات:

١. أحمد مبارك سالم، كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون وأثرها في سياسات التوطين، البحرين، ٢٠١٤م.
٢. دراسة أمنية في إطار حرصه على معالجة الجرائم والظواهر السلبية من منظور (علمي ومنهجي) منشور بجريدة الرياض.
٣. شيخة سيف، سياسات وآليات لمواجهة الخلل السكاني بدولة الإمارات العربية المتحدة، بحث مقدم لمنتهى اللقاء الرابع والثلاثون آليات لمواجهة الخلل المتفاقم في دول المجلس، الفترة من ٧-٨/ ٢٠١٣م بأبو ظبي.
٤. ضاحي خلفان تميم، الآثار السلبية للعمالة الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي، صحيفة الاقتصادية الإماراتية، العدد (٦٢٩٥) عام ٢٠١١م.
٥. عادل مسعود، العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون، شؤون خليجية العدد (٤٣) لعام ٢٠٠٥م.
٦. عبد الله السلطان، العمالة الأجنبية والأمن، المركز العربي للدراسات الأجنبية والتدريب، الرياض، ١٤٠٤هـ.
٧. غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة منها، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة خضر بسكرة، الجزائر، العدد العاشر.
٨. مانع الدعيجاني، دوافع هروب الوافدين، دراسة على العمال الهاربين من كفلاتهم في مدينة الرياض، مجلة جامعة الملكة عبد العزيز، جدة، المجلد ١٦، العدد الأول، ٢٠٠٨م.
٩. محمد ناصر إسماعيل وأخر، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة باستخدام (spectrum) الديموغرافي.
١٠. ميثاء الشامسي، تحديات أسواق العمل الخليجية، مركز الخليج العربي للأبحاث، العدد (٤٧) عام ١٩٩٨م.

### رابعاً: المقالات والتقارير:

١. التقرير الإحصائي الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء (سوق العمل) الربع الأول لعام ٢٠١٨م.
٢. التقرير الصادر عن الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي، تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي محدثاتها وآثارها الاقتصادية، ٢٠٠٤م.
٣. فرج بن ناوي العنزوي، مؤشرات القوى العاملة في السعودية، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، نوفمبر ٢٠١٨م <http://www.alriyadhtrading.com>

٤. محمد ديتو، العمالة بين خصوصية الظاهرة وضرورة التوصل إلى إطار مشترك، مقال منشور بجريدة الوسط، العدد ١٦٤٤، الخميس ٨/٣/٢٠٠٧م، البحرين.

٥. جريدة الحياة: <http://www.alhayat.com>.

٦. جريدة الرياض: <http://www.alriyadh.com>.

٧. جريدة عكاظ: <https://www.okaz.com.sa/article>.

٨. جريدة مكة: <https://makkahnewspaper.com>.

#### خامساً: الأنظمة والقوانين والإنترنت:

١. نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٠٨/٢٣هـ وتعديلاته.

٢. نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢١ وتاريخ ١٣٨٩/٠٩/٠٦هـ الملغي.

٣. الموقع الرسمي للبنك الدولي: <http://blogs.worldbank.org>.

٤. البيانات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي المنشور بصحيفة أرقام بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٣٠م <https://www.argaam.com/ar/article>