

مسمح العمال في دول مجلس التعاون الخليجي ٢٠١٢

تقرير موجز، أبريل ٢٠١٥

مسح العمال في دول مجلس التعاون الخليجي 2012

تقرير موجز
أبريل 2015

معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية
(SESRI)
جامعة قطر
ص.ب. 2713، الدوحة- قطر

يقدم هذا التقرير الموجز أبرز ما في مسح العمال في دول مجلس التعاون الخليجي 2012، الذي أجراه معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية التابع لجامعة قطر. في المسح تم استطلاع آراء عينة كبيرة تمثل العمال في الدول التالية: البحرين، وسلطنة عمان، والكويت، والمملكة العربية السعودية وقطر، حيث تم طرح عليهم عدد من الأسئلة حول ظروف معيشتهم وعملهم في هذه الدول الخليجية. تم تصميم وتنفيذ المسح وفقاً لأعلى المعايير العلمية والأخلاقية، وتؤكد المشاركين بأن إجاباتهم ستحظى بسرية تامة. وقد تم تمويل هذا المشروع بالكامل من قبل معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية بجامعة قطر. والتصريحات الموجودة في هذا التقرير هي على مسؤولية المؤلفين وحدهم.

قام بإعداد هذا التقرير كل من:

الدكتور/ عبدالله ديوب، رئيس قسم البحوث، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر

الدكتور/ كيبين ترونج لي، باحث رئيسي، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر

شمسية العلي مصطفى، مساعد باحث، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر

سارة علي أحمد زكري، مساعد باحث، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر

فاطمة علي الفياض الخالدي، محلل سياسات، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر

محمد حسن تركي السبيعي، مساعد باحث، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر

أمينة أحمد البلوشي، مساعد إداري، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر

المحتويات

vii	شكر وتقدير
1	المقدمة
2	الخصائص الديموغرافية للعمال في دول مجلس التعاون الخليجي
6	الوظيفة الحالية، والتاريخ الوظيفي وحقوق التوظيف
16	مزايا العمل
24	الوضع الاقتصادي الشخصي والتحويلات المالية
29	مواقف العمال تجاه أماكن العمل، والمجتمع والدولة
35	منهجية البحث

الأشكال

8	شكل III-1: خبرة العمل السابقة
11	شكل III-2: حجز جواز السفر
11	شكل III-3: أسباب حجز جواز السفر
13	شكل III-4: الانتقال إلى دول مجلس التعاون الخليجي رغم معرفة صعوبات الوضع هناك
14	شكل III-5: توقيع عقد العمل قبل الوصول إلى دول مجلس التعاون الخليجي
16	شكل IV-1: السكن الحالي
17	شكل IV-2: أماكن السكن
18	شكل IV-3: نسبة العمال الذين يحصلون على بدل وجبات
19	شكل IV-4: المواصلات من وإلى جهة العمل
20	شكل IV-5: الإجازة السنوية
21	شكل IV-6: التأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث المقدم من صاحب العمل
21	شكل IV-7: نسبة العمال الذين لديهم بطاقة صحية
22	شكل IV-8: تصنيف العمال ذوي الدخل المنخفض الذين لديهم بطاقة تأمين صحي
24	شكل V-1: الوضع المالي الشخصي للعمال حسب الدولة
25	شكل V-2: الوضع المالي الشخصي العام منذ سنة حسب الدولة
25	شكل V-3: الوضع المالي الشخصي العام سنة من الآن حسب الدولة
27	شكل V-4: متلقي التحويلات المالية حسب الدولة
28	شكل V-5: طرق التحويل حسب الدولة
28	شكل V-6: نسبة التحويلات المالية مقارنة بالفترة السابقة
29	شكل VI-1: الرضا عن مكان العمل حسب الدولة
30	شكل VI-2: الحصول على إخلاء طرف من صاحب العمل حسب الدولة
31	شكل VI-3: مدة الإخطار حسب الدولة
33	شكل VI-4: تشجيع الأقارب والأصدقاء على القدوم حسب الدولة
33	شكل VI-5: النظرة المستقبلية حسب الدولة
34	شكل VI-6: تجديد عقد العمل حسب الدولة

الجدول

2	جدول II-1: جنسية العمال الذين شملهم المسح
3	جدول II-2: عمر العمال
4	جدول II-3: أعلى مستوى تعليمي للعمال
4	جدول II-4: ديانة العمال
5	جدول II-5: التدين بين العمال
5	جدول II-6: الحضور المنتظم لأماكن العبادة بين العمال
6	جدول III-1: العثور على أول وظيفة في دول مجلس التعاون الخليجي
7	جدول III-2: الرسوم المدفوعة أثناء عملية الحصول على أول وظيفة
8	جدول III-3: أهم مصادر التمويل لتكاليف التوظيف
14	جدول III-4: التفاصيل المتضمنة في عقد العمل
25	جدول V-1: عدد الأفراد الذين تعولهم ماليًا
26	جدول V-2: المبالغ المالية المرسلة في 12 شهر الماضية
26	جدول V-3: عدد مرات المبالغ المالية المرسلة من المشاركين في 12 شهر الماضية
26	جدول V-4: مقدار المبالغ المالية المرسلة في كل مرة (بالدولار الأمريكي)
30	جدول VI-1: مستوى رضا العمال عن الأجور، والسكن، والطعام، والمواصلات والرعاية الطبية (عرض مدى الرضا)
32	جدول VI-2: تصنيف أصدقاء العمال حسب الدولة
32	جدول VI-3: عدد مرات الاتصال بأفراد الأسرة والأصدقاء المقيمين في البلد الأم
32	جدول VI-4: وسائل الاتصال مع أفراد الأسرة المقيمين في الخارج حسب الدولة (عرض ما تم ذكره)
34	جدول VI-5: معلومات عن الموضوعات والقضايا ذات الاهتمام
36	جدول VII-1: عدد المقابلات المستكملة وأخطاء العينات

شكر وتقدير

يعرض هذا التقرير نتائج مسح العمال في دول مجلس التعاون الخليجي 2012 المقيمين في البحرين، وسلطنة عمان، والكويت، وقطر والمملكة العربية السعودية. أجرى الدراسة معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية في جامعة قطر. وجميع العاملين على هذا المشروع يتقدمون بالشكر والتقدير لآلاف العمال الذين قاموا بالمشاركة في هذه الدراسة.

تم الانتهاء بنجاح من هذه الدراسة بفضل مساهمة العديد من الأفراد العاملين في معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية في جامعة قطر وفي المركز العربي للبحوث والدراسات الاستشارية (PARC)، الذي قام بجمع البيانات في البحرين، وسلطنة عمان، والكويت، وقطر والمملكة العربية السعودية.

في معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية، استفاد مسح العمال في دول مجلس التعاون الخليجي 2012 من الفريق القيادي القوي والمتخصص. وحصل المشروع على دعم ونصائح قيمة من الدكتور درويش العمادي، مدير معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية، والدكتور عبد الله ديوب، رئيس قسم البحوث بمعهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية، الذي كان الباحث الرئيسي الأول، وشارك في جميع مراحل المشروع. وكان الدكتور كين تي. لي، أستاذ البحوث المشارك في معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، والباحث الرئيسي المشارك، والذي شارك بفاعلية في وضع، وتصميم وإدارة وتحليل بيانات المشروع.

مدير عمليات المسح، الدكتور المغيرة فضل الله السيد العوض، كان مسؤولاً عن تعيين وتدريب الباحثين، إلى جانب الإشراف على جمع البيانات. أخصائي تكنولوجيا بحوث المسح، أنيس بن رضا ميلادي، قام بكتابة نص البرمجة الخاص بجمع البيانات وإدخالها في قطر. قام مساعدو الباحثين، شمسية العلي مصطفى، ومحمد حسن السبيعي، وسارة علي أحمد زكري وكذلك فاطمة علي الفياض الخالدي، محلل السياسات، بمعهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية، جامعة قطر، بمساعدة الفريق في جميع مراحل المشروع بما في ذلك كتابة هذا التقرير. جون لي هولمز، رئيس عمليات المقابلات الهاتفية (CATI) وكاثرين سمير نصر الله، الباحثة المساعدة في معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية، جامعة قطر، ساعدوا في مراجعة وتحرير هذا التقرير النهائي.

كما يقر معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية بالشكر والعرفان للمركز العربي للبحوث والدراسات الاستشارية (PARC) لإجراء عملية جمع البيانات في البحرين، وسلطنة عمان، والكويت، وقطر والمملكة العربية السعودية. ويقر معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية ويقدّر كثيرًا العمل المتميز الذي قام به سامي رفول، المدير العام للمركز العربي للبحوث والدراسات الاستشارية، و خالد شعيب، كبير الباحثين بالمركز والذي ساهم بدوره في تصميم وجمع بيانات الاستبيان.

معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية هو معهد بحوث مستقل في جامعة قطر، ومنذ إنشائه في عام 2008، أسس بنية تحتية تستند على مسوح دقيقة من أجل توفير بيانات مسحية عالية الجودة للتخطيط والبحث في القطاعات الاجتماعية والاقتصادية. والغرض من جمع البيانات هو إبلاغها للمخططين وصناع القرار، فضلاً عن المجتمع الأكاديمي.

دكتور عبد الله ديوب

رئيس قسم البحوث، معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية

جامعة قطر

الدوحة، قطر

معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية مسؤول عن أي أخطاء أو سهو في هذا التقرير. يمكن إرسال أي استفسارات إلى معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية، ص.ب. 2713، جامعة قطر، الدوحة، قطر. كما يمكن التواصل مع معهد البحوث الاجتماعية الاقتصادية المسحية عبر البريد الإلكتروني على العنوان sesri@qu.edu.qa أو من خلال شبكة الإنترنت على الموقع: <http://sesri.qu.edu.qa>

1. المقدمة

في أكتوبر 2013، اجتمع الاتحاد الدولي لكرة القدم (فيفا) للنظر في ترحيل كأس العالم قطر 2022 إلى فصل الشتاء. خلال هذه الاجتماعات، جاءت معاملة العمال في صدارة جدول الأعمال، وفاقته أهميتها مسألة حرارة أجواء الصيف في قطر. منظمات حقوق الإنسان وضعت ضغوطاً متزايدة على دول مجلس التعاون الخليجي لحماية حقوق جميع العمال. باستثناء سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية، يمثل هؤلاء العمال غالبية القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي. ومع معرض اكسبو العالمي 2020 القادم إلى دبي والإجراءات الصارمة على العمال غير الشرعيين في المملكة العربية السعودية في عام 2013، فإن قضايا العمال ومعاملتهم، من المرجح أن تكون مصدر قلق مستمر وراء الجدل حول الانتقال للعمل في دول الخليج العربي للسنوات القادمة.

بالإضافة إلى النمو الاقتصادي والتنمية، شهدت دول مجلس التعاون الخليجي تغييرات ديموغرافية كبيرة خلال العقود الثلاثة الماضية. في هذه الدول، العمالة الأجنبية (العمال والمقيمين)¹ تمثل نسبة عالية جداً من مجموع السكان، وتشكل الغالبية العظمى من القوى العاملة. وتجسد قطر والإمارات العربية المتحدة هذه المسألة حيث يمثل العمال الأجانب أكثر من خمسة وثمانين بالمائة (86% و88% على التوالي) من مجموع السكان². وعلى الرغم من حقيقة أن العمال "أصحاب المهن اليدوية" يمثلون جزءاً كبيراً من مجموع العمال الأجانب في هذه الدول، ولا يعرف إلا القليل عنهم. فمن المهم تطوير نظرة شاملة حول حياة وتجارب هؤلاء العمال في دول الخليج العربي لتسهيل مهمة تخطيط وتصميم سياسات القوى العاملة في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي. ولها أيضاً آثار على القضية الأوسع لحركة العمال وهمومهم في جميع أنحاء العالم. بالتالي، من المهم دراسة الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للعمال "أصحاب المهن اليدوية" بما في ذلك ظروف معيشتهم وعملهم، وتحولاتهم المالية لأفراد الأسرة، وطبيعة و تكرار المشاكل والتحديات التي يواجهونها في مكان العمل.

أجرى معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية مسح العمال في دول مجلس التعاون الخليجي 2012. هذا المسح، الذي هو الأول من نوعه في المنطقة، يوفر قاعدة أساسية للعمال في دول مجلس التعاون الخليجي. وقد تم سؤال المشاركين عن مواقفهم تجاه ظروف حياتهم وعملهم، بالإضافة إلى اتصالاتهم مع أفراد الأسرة في بلادهم الأم. وتوضح نتائج المسح التفاوت في التحديات والصعوبات التي تواجه العمال "أصحاب المهن اليدوية" في دول مجلس التعاون الخليجي، على الرغم من تشابه الأنظمة المنظمة للعمل والهجرة في هذه الدول.

¹ يستخدم معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية معلومات (الدخل والوظيفة) من بيانات مسحها السابق لتقسيم العمال
² برنامج أسواق العمالة الخليجية والهجرة (GLMM)، 2013.

II. الخصائص الديموغرافية للعمال في دول مجلس التعاون الخليجي

كشفت "مسح العمال في دول مجلس التعاون الخليجي 2012" تباين في تركيبة الجاليات في العينة من دولة إلى أخرى. تضمنت العينة عمال من الهند، النيبال، بنجلاديش، مصر، باكستان وسريلانكا. يمثل الهنود غالبية العينة في جميع دول مجلس التعاون الخليجي باستثناء المملكة العربية السعودية، وأعلى نسبة كانت في سلطنة عمان (68%). في الكويت، أكثر من نصف العينة (58%) كانوا من المصريين، في حين أن الهنود (33%) والنيباليين (33%) يشكل مجموعهم ثلثي العمال-أصحاب المهن اليدوية- الذين شملهم المسح في قطر (راجع جدول 2-1).

جدول II-1: جنسية العمال الذين شملهم المسح

الجنسية	الدولة				
	قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت
الهند	33%	68%	43%	36%	28%
بنجلاديش	9%	20%	22%	31%	2%
باكستان	4%	7%	25%	15%	1%
الفيليبين	4%	0%	1%	6%	1%
نيبال	33%	3%	5%	1%	5%
سريلانكا	6%	1%	1%	1%	1%
مصر	7%	0%	0%	1%	58%
سوريا	1%	0%	0%	0%	4%

الفئات العمرية للمشاركين

في دول مجلس التعاون الخليجي، أعمار العمال- أصحاب المهن اليدوية- صغيرة جداً. فالمتوسط والعدد الأوسط لأعمار المشاركين تتراوح ما بين أربعة وثلاثين، وثلاثون على التوالي، وأكثر من نصف الأعمار يتراوح بين 18 و34. وفقاً للمسح، يبدو أن قطر (12%) وسلطنة عمان (9%) لديهم أعلى نسبة من العمال "أصحاب المهن اليدوية" الأصغر سناً (تتراوح أعمارهم بين 18 و24) مقارنة بدول مجلس التعاون الخليجي الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، لدى هذين البلدين نسب أقل من العمال "أصحاب المهن اليدوية" في الفئة العمرية 25-34. من ناحية أخرى، لدى المملكة العربية السعودية أعلى نسبة من العمال "أصحاب المهن اليدوية" الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و44، في حين لدى قطر أعلى نسبة من الذين تتراوح أعمارهم من 45 فما فوق (راجع جدول 2-2).

جدول II-2: الفئات العمرية للعمال

الفئات العمرية	الدولة				
	قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت
24-18	12%	9%	7%	6%	8%
34-25	47%	51%	51%	52%	56%
44-35	24%	27%	28%	32%	27%
+45	17%	13%	14%	10%	9%

الحالة الاجتماعية للمشاركين

في الوقت الذي تم فيه إجراء المسح، كان أغلبية العمال في دول مجلس التعاون الخليجي متزوجين. نسبة العمال الذين كانوا متزوجين عند إجراء المسح كانت الأعلى في قطر (74%) مقارنة ببقية دول مجلس التعاون الخليجي، حيث تتراوح هذه النسبة من 63% إلى 66%. وعلى الرغم من أن أغلبية العمال كانوا متزوجين في وقت المسح، إلا أن جزءاً صغيراً منهم أفاد بوجود أزواجهم معهم في مكان إقامتهم بدول مجلس التعاون الخليجي. البحرين لديها أعلى نسبة من العمال المتزوجين الذين يعيشون مع أزواجهم (9%) مقارنة بالمملكة العربية السعودية (1%)، الكويت (2%)، قطر (2%)، وسلطنة عمان (3%). ومن الأسباب الرئيسية لهذه المعدلات المنخفضة هو وجود لوائح صارمة في نظام (الكفالة). هذا النظام يفرض على العمال استيفاء شروط معينة (مثل الحصول على راتب مرتفع بشكل كاف) قبل إمكانية كفالتهم لأزواجهم وأطفالهم.

أفاد عدد قليل من العمال الذين يعيشون مع أزواجهم بأن أزواجهم موظفون، مما يشير إلى أن العامل نفسه هو المعيل الوحيد للأسرة. وفقاً للمسح، لدى قطر أعلى نسبة من العمال الذين أفادوا بأن كلا الزوجين يعمل (17%)، تليها البحرين (11%).

عدد الأبناء

أفاد ما لا يقل عن نصف العمال المتزوجين في دول مجلس التعاون الخليجي بأن لديهم أبناء. كانت أعلى نسبة للعمال الذين لديهم أبناء في الكويت وقطر (66% في كل منهما)، تليها المملكة العربية السعودية (58%)، البحرين (57%) وسلطنة عمان (52%). في المتوسط، ذكر هؤلاء العمال أنهم يعيلون اثنين من الأبناء تحت سن 18 يذهبون إلى المدرسة. في حين، أقل من 1% من العمال في دول مجلس التعاون الخليجي الذين شملهم المسح لديهم أبناء يعيشون معهم في الخليج.

المستوى التعليمي للمشاركين

استكمل معظم العمال الذين شملهم المسح في دول مجلس التعاون الخليجي مستوى معين من التعليم، وتقع الأغلبية بين فئات التعليم الابتدائي و ما بعد الثانوي. كان لدى قطر أعلى نسبة من العمال الذين أكملوا مستوى التعليم الثانوي (44%)، بينما لدى الكويت أعلى نسبة من العمال المتعلمين بعد مستوى التعليم الثانوي (25%). إضافة إلى ذلك، كان لدى قطر والكويت (6 % في كل منهما) أعلى نسبة من العمال حاملي درجة البكالوريوس (راجع جدول 2-3).

جدول II-3: العمال وأعلى مستوى من التعليم

التعليم	الدولة				
	قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت
لم يلتحق بأي مدرسة	7%	4%	5%	6%	5%
الابتدائي	18%	19%	22%	30%	8%
الإعدادي	17%	28%	32%	37%	13%
الثانوي	44%	39%	38%	22%	37%
بعد الثانوي	6%	4%	2%	3%	25%
درجة أكاديمية	2%	1%	0%	1%	7%
درجة البكالوريوس	6%	4%	1%	1%	6%
أخرى	1%	0%	0%	0%	0%

ديانة المشاركين

التركيبة الدينية للعمال في الخليج تعكس بلدانهم الأصلية. ذكر غالبية العاملين في المملكة العربية السعودية (83%)، والكويت (72%) والبحرين (52%) أن دينهم هو الإسلام، في حين كان لدى قطر نفس النسبة لكل من المسلمين (44%) والهندوس (44%) من العمال. كانت الديانة الهندوسية الديانة الرئيسية الثانية بين العمال في البحرين (36%) والكويت (20%)، في حين كانت نسبة العمال المسيحيين (10%) في المملكة العربية السعودية أعلى من الهندوس (5%) (راجع جدول 2-4).

جدول II-4: ديانة العمال

الديانة	البلد				
	قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت
الإسلام	44%	غير متوفر	52%	83%	72%
المسيحية	8%	غير متوفر	10%	10%	8%
الهندوسية	44%	غير متوفر	36%	5%	20%
البوذية	3%	غير متوفر	2%	3%	0%
أخرى	1%	غير متوفر	0%	0%	1%

يعتبر معظم العمال أنفسهم أنهم معتدلين دينيًا في الكويت (72%)، المملكة العربية السعودية (53%)، وقطر (50%). كان لدى قطر أعلى نسبة من الذين ادعوا أنهم متدينين جدًا (37%)، في حين ادعى أغلبية العمال في البحرين أنهم متدينين إلى حد ما (40%). في جميع دول مجلس التعاون الخليجي، ادعى عدد قليل من العمال أنهم غير متدينين على الإطلاق (الكويت وقطر 1% لكل منهما، البحرين 3%) وكان لدى المملكة العربية السعودية أعلى نسبة (7%) (راجع جدول 2-5).

جدول II-5: التدين بين العمال

التدين	البلد			
	الكويت	السعودية	البحرين	عمان
متدين جدًا	17%	19%	20%	غير متوفر
معتدل التدين	72%	53%	37%	غير متوفر
متدين إلى حد ما	10%	20%	40%	غير متوفر
غير متدين على الإطلاق	1%	7%	3%	غير متوفر

عند السؤال عن الحضور المنتظم لأماكن العبادة الدينية، صرح أغلبية العمال في المملكة العربية السعودية (62%)، قطر (52%) والكويت (40%) عن الحضور اليومي، في حين معظم من هم في البحرين (39%) يحضرون مرة واحدة في الأسبوع (راجع جدول 2-6). لم تطرح الأسئلة بتاتاً في سلطنة عمان.

جدول II-6: الحضور المنتظم إلى أماكن العبادة بين العمال

الحضور	البلد			
	الكويت	السعودية	البحرين	عمان
يوميًا	40%	62%	10%	غير متوفر
أكثر من مرة في الأسبوع	36%	17%	18%	غير متوفر
مرة في الأسبوع	14%	8%	39%	غير متوفر
مرة أو مرتين في الشهر	3%	3%	11%	غير متوفر
مرات قليلة في السنة	4%	1%	16%	غير متوفر
نادرًا	3%	1%	4%	غير متوفر
لا يحضر بتاتاً	1%	8%	1%	غير متوفر

عدد سنوات الإقامة والعمل في الدولة

في المتوسط، أفاد العمال في المملكة العربية السعودية أنهم قضوا سبع سنوات من الإقامة والعمل، وهي أطول فترة بين دول الخليج التي شملتها الدراسة، مقارنة بخمس سنوات في الكويت وسلطنة عمان وست سنوات في قطر والبحرين.

III. الوظيفة الحالية، والتاريخ الوظيفي وحقوق التوظيف

عملية التوظيف

نظراً لطبيعة نظام الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي، فإن عملية توظيف العمال لها طابع فريد من نوعه إلى حد ما. وعلى الرغم من أن معظم الاهتمامات الأكاديمية الحالية قد ركزت على جوانب مختلفة من تجارب العمال في الخليج (مثل الحوالات المالية وقضايا حقوق الإنسان)، إلا أن العمليات والاجراءات التفصيلية للتوظيف والتي بموجبها يتم استقدام العمال ذوي المهارة المتدنية إلى المنطقة لم تحظى باهتمام كافي بحثياً. وللمساعدة في وضع القضية في إطار شمولي، فإن العينة التي لدينا تقدم بيانات شاملة في جميع دول مجلس التعاون الخليجي.

يبدأ الترتيب للعمل في الخليج من البلد الذي تستقدم منها العمالة. في هذه العملية، يتم مساعدتهم من قبل جهات مختلفة، بما في ذلك علاقاتهم الشخصية، ووكالات التوظيف، وأرباب العمل أنفسهم. البيانات الكمية التي تم الحصول عليها في دراستنا تدعم نتائج البحوث السابقة، وتكشف عن أن أغلبية العمال يصلون إلى الخليج من خلال مساعدة وكالات التوظيف، التي تعرضت لانتقادات على نطاق واسع بسبب طبيعتها الاستغلالية، حيث أنه يجب على العمال تحمل ديون كبيرة لتغطية رسومها.

الأرقام تختلف في جميع دول مجلس التعاون الخليجي، لدى المملكة العربية السعودية أعلى نسبة من العمال (66%) الذين وجدوا وظيفتهم الأولى من خلال الوكالات، يليها سلطنة عمان (43%)، قطر (42%) والكويت (34%). من ناحية أخرى، ذكر أغلبية العمال في البحرين (54%) أن أصدقائهم كانوا المصدر الرئيسي التي من خلالها وجدوا فرصة عمل، في حين كانت المصدر الثاني الأكثر أهمية في بقية دول مجلس التعاون الخليجي التي شملتها الدراسة (راجع جدول 1-3).

جدول III-1: العثور على أول وظيفة في دول مجلس التعاون الخليجي

قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت	
%24	%16	%22	%5	%29	من خلال الأسرة
%28	%36	%54	%26	%32	من خلال الأصدقاء
%42	%43	%24	%66	%34	من خلال وكالات التوظيف
%1	%1	%0	%1	%0	من خلال الإنترنت
%3	%3	%0	%2	%1	من خلال الصحف المحلية في بلدي
%0	%0	%0	%0	%1	صحف [هذه الدولة]
%0	%0	%0	%0	%0	من خلال حكومة [هذه الدولة]
%2	%1	%0	%0	%3	أخرى

أظهرت نتائج المسح أن وكالات التوظيف ليست المصدر الوحيد الأكثر أهمية الذي من خلاله يحصل العمال على فرص عمل في الخليج، يلعب أيضاً الأصدقاء والأسرة دوراً متزايداً. يمكن أن يكون هذا مؤشراً في التحول في هيكل التوظيف، حيث تدعم الشبكات الاجتماعية العمال في الاختيار بعيداً عن الوكالات الخاصة الاستغلالية.

بالإضافة إلى ذلك، يظهر المسح أن نصف العمال الذين شملهم المسح في جميع دول مجلس التعاون الخليجي قد دفعوا مبالغ مالية في عملية الحصول على عمل في الخليج (46% في المملكة العربية السعودية، 49% في سلطنة عمان، 51% في قطر، 54% في البحرين و55% في الكويت). وعمومًا، كانت نسبة العمال الذين دفعوا مبالغ مالية أثناء عملية التوظيف أعلى من نسبة الذين حصلوا على الوظيفة من خلال وكالات التوظيف، مما يدل على أن هؤلاء الذين عثروا على عمل من خلال أصدقائهم وأسرهم قد تحملوا أيضًا بعض التكاليف. نتيجة لذلك، تشمل نفقات هجرة العمال التحويلات التي يرسلونها من الخليج إلى بلدانهم مضافاً إليها الديون التي تحملوها جراء عملية التوظيف في البلد الأم.

تم سؤال العمال أيضًا عن نفقات التوظيف أثناء التقديم للوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي. وأظهرت البيانات أن، في المتوسط، دفع العمال في الكويت أعلى مبالغ مالية في عملية الحصول على وظيفتهم الأولى (1,937 دولار)، يليهم هؤلاء في البحرين (1,690 دولار). دفع العمال في قطر والمملكة العربية السعودية في المتوسط 1,273 دولار و1,112 دولار بالترتيب، بينما دفع العاملون في سلطنة عمان أقل مبلغ مالي (965 دولار) (راجع جدول 2-3).

يمكن تفسير الفرق في المبلغ المدفوع من قبل العديد من العمال في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي حسب تكاليف التشغيل التي تختلف في هذه الدول، بالإضافة إلى الطلب على العمال في كل بلد من بلدان الخليج المذكورة أعلاه.

جدول 2-3: الرسوم المدفوعة أثناء عملية الحصول على أول وظيفة

المتوسط (بالدولار الأمريكي)	الوسط (بالدولار الأمريكي)	
1,937	1,774	الكويت
1,111	800	المملكة العربية السعودية
1,689	1,326	البحرين
965	779	عمان
1,273	1,098	قطر

استخدم العمال مصادر تمويل مختلفة لدفع الديون المتعاقد عليها في وطنهم. هذه الديون مرتفعة نسبيًا مقارنة بدخل الأسرة. أهم مصادر التمويل هي المدخرات الشخصية والعائلية، بالإضافة إلى القروض وبيع ملكية أو أرض. أعرب غالبية العمال في معظم دول مجلس التعاون الخليجي أن القروض المالية تعتبر المصدر الأهم لتمويل تكاليف توظيفهم، باستثناء الكويت، حيث كانت المدخرات العائلية وكذلك الشخصية هي الموارد الأساسية لتمويل هذا الغرض (راجع جدول 3-3).

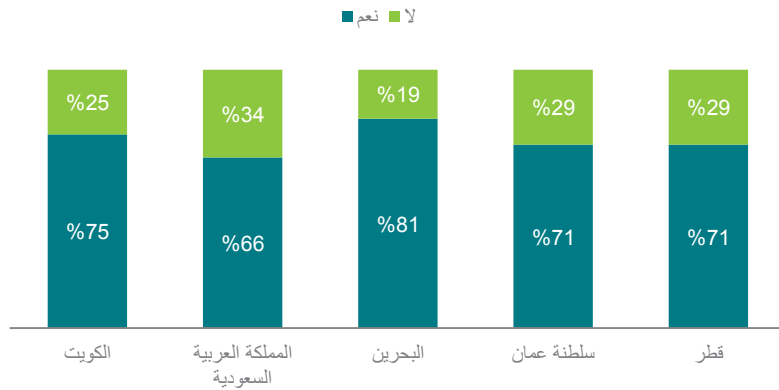
جدول III-3: أهم مصادر تمويل تكاليف التوظيف

قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت	
%25	%9	%26	%31	%31	المدخرات الشخصية
%49	%49	%41	%35	%16	القروض
%10	%7	%10	%10	%3	الممتلكات/ بيع الأرض
%7	%35	%22	%22	%50	المدخرات العائلية
%6	%0	%1	%2	%0	جزء/ نسبة من راتب أول 3 أشهر
%3	%0	%0	%0	%0	أخرى

الوظيفة السابقة

لمعرفة المزيد عن مهارات العمال في دول مجلس التعاون الخليجي، تم الاستفسار عن خبرات العمل السابقة لديهم. كانت النتائج متشابهة في جميع أنحاء المنطقة، والتي اظهرت أن غالبية العمال قد عملوا في السابق. يذكر أن أعلى نسبة للعمال أصحاب الخبرات السابقة وجدت في البحرين (81%)، يليها الكويت (75%)، وقطر وسلطنة عمان (71%، كل منهما)، في حين احتلت المملكة العربية السعودية أقل عدد بنسبة 66% من العمال الذين لديهم خبرة عمل سابقة (راجع شكل 1-3). أدرج المشاركون العديد من المهن (مثل الفنيين، والموظفين، والباعة، والمزارعين ومشغلي الآلات) كوظائف سابقة لهم في جميع أنحاء المنطقة.

شكل III-1: خبرة العمل السابقة



كما تم سؤال العمال عن ما إذا كانت لديهم خبرة عمل سابقة في دول مجلس التعاون الخليجي، باستثناء الدولة التي كانوا يعملون فيها أثناء المسح. بشكل عام، خمسة بالمائة من العمال الذين يعملون في الكويت كانوا يعملون سابقاً في الإمارات

العربية المتحدة، والعمالون في سلطنة عمان كانوا يعملون سابقاً إما في المملكة العربية السعودية (6%)، أو في الإمارات العربية المتحدة (4%). من ناحية أخرى، 14% من العمال في قطر كانوا يعملون سابقاً في الإمارات العربية المتحدة و 11% كانوا يعملون في المملكة العربية السعودية. تعكس النتائج نمط الهجرة الدورية، وتسلط الضوء على رغبة العمال في البقاء للعمل في المنطقة. مع ذلك، من الواضح انخفاض حركة تنقل العمالة بين دول مجلس التعاون الخليجي، مما يشير إلى تدني حركة العمالة في المنطقة بشكل عام. وقد يعتبر نظام (الكفالة)، الذي يربط العامل بصاحب العمل يعتبر تفسيراً وارداً لهذا الانخفاض في حركة العامل من دولة لأخرى، حيث لا يستطيع العامل تغيير عمله بدون إذن من كفيله.

ذكر العمال العديد من الأسباب الرئيسية لترك وظائفهم السابقة في دول مجلس التعاون الخليجي. حيث أن جميع العمال الذين شملهم المسح والذين كانوا يعملون سابقاً، في البحرين (100%)، وأكثر من نصف العاملين السابقين في قطر (60%) والكويت (50%) أفادوا بأن فرصة وظيفة أفضل كانت السبب الرئيسي لانتقالهم إلى المملكة العربية السعودية. وكان هذا هو الحال أيضاً لهؤلاء الذين غادروا سلطنة عمان (23%) والإمارات العربية المتحدة (22%) للعمل في قطر. فقد انتقل أغلبية الذين كانوا يعملون سابقاً في إحدى دول مجلس التعاون الخليجي إلى دولة خليجية أخرى نتيجة انتهاء عقودهم باستثناء البحرين. تحديداً، من ضمن هؤلاء المشاركين الذين كانوا يعملون سابقاً في البحرين ولكنهم الآن في الكويت، ذكر 40% فقط غادروا بسبب انتهاء عقد عملهم، في حين أن 60% أفادوا بأنهم غادروا لأسباب عائلية أو شخصية. جميع العاملين السابقين في البحرين (100%) والذين انتقلوا إلى المملكة العربية السعودية أفادوا بأن العثور على وظيفة أفضل كان سبب انتقالهم، في حين أن 31% من العمال في قطر أفادوا بأنهم غادروا البحرين لأسباب عائلية / شخصية.

وعليه وفقاً للنتائج أعلاه، يبدو أن البحرين هي الدولة الوحيدة من دول مجلس التعاون الخليجي التي لديها قواعد أقل صرامة في إنهاء عقد العمل مما يسمح بمزيد من المرونة للعمال لترك وظائفهم والانتقال لدولة خليجية أخرى، إما لأسباب شخصية أو لفرص عمل أفضل.

الوظيفة الأساسية

فيما يتعلق بطبيعة العمل الذي يقوم به العمال في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي، تم سؤال المشتركين عن مهنتهم اليومية الأساسية، من أكثر المهن المذكورة بشكل متكرر في دول مجلس التعاون الخليجي النجارين، والكهربائيين، وعمال البناء، والسائقين، ورجال الأمن. في المقابل كانت مهن والحرفيين مثل السباكين، والخياطين، وعمال الطلاء، واللحاميين أقل تكراراً بكثير.

عند السؤال عن متوسط عدد ساعات العمل في اليوم، كانت النتائج متشابهة في جميع أنحاء المنطقة، والتي تتراوح بين 9 و10 ساعات في اليوم. في قطر، أفاد العمال أنهم يعملون في المتوسط 9.2 ساعة في اليوم، وكانت الأقل مقارنة بعدد 9.5 ساعة في الكويت و9.6 ساعة في المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان. كان أعلى متوسط بين الدول التي شملها المسح في البحرين، حيث أفاد العمال أنهم يعملون في المتوسط ما يقرب من عشر ساعات في اليوم (9.9).

كانت الإفادة عن عدد أيام العمل متشابهة في جميع الدول. في جميع الدول حيث كان المتوسط 6 أيام، مما يسمح للعمال الحصول على يوم راحة خلال الأسبوع. كما أفاد معظم العمال في جميع الدول أنهم يحصلون على أجورهم شهرياً (100% من العمال في المملكة العربية السعودية، 99% في كل من الكويت والبحرين، 98% في سلطنة عمان، و97% في قطر). أفاد حوالي 1% من هؤلاء العاملين في قطر بأنهم يحصلون على أجورهم أسبوعياً. بالنسبة للمدفوعات اليومية، أفاد 1% من العمال في كل من الكويت والبحرين و2% في سلطنة عمان وقطر بأنهم يحصلون على أجورهم يوميًا.

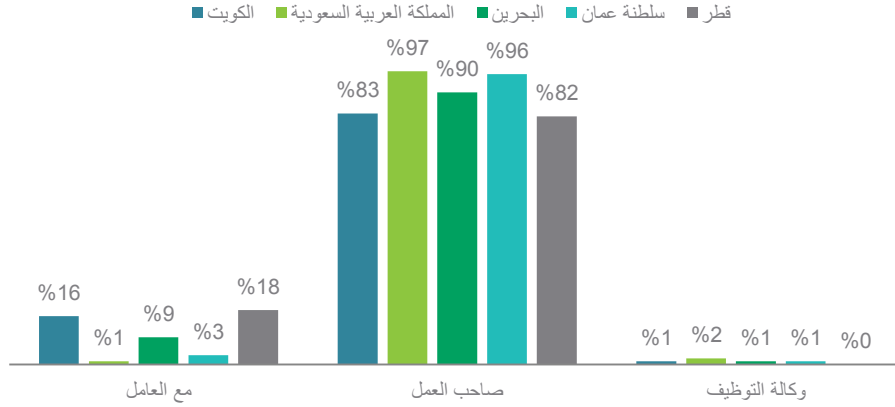
في المتوسط، أفاد العمال في قطر والكويت أنهم يحصلون على أعلى رواتب شهرية، 464 دولار أمريكي و432 دولار أمريكي، بالترتيب، يليهم العمال في البحرين (323 دولار أمريكي) وسلطنة عمان (270 دولار أمريكي). أفاد العمال في المملكة العربية السعودية أنهم يحصلون على أقل الأجور، مما يعادل في المتوسط 221 دولار أمريكي في الشهر. مع ذلك، من المهم ملاحظة أن تحليل البيانات توضح أن العمال أفادوا أن الأجور الشهرية لا تشمل بدلات السكن، والكهرباء، والماء، وتكاليف المواصلات، والتي غالباً يتحملها صاحب العمل.

مشاكل العمل

من أكثر انتهاكات حقوق الإنسان شيوعاً حسب ما ذكره العمال في الخليج هي حجز جواز السفر، حيث يتم الاحتفاظ بجواز سفر المتقدم للعمل من قبل صاحب العمل، أو وكالة التوظيف أو طرف ثالث.

من أجل تسليط الضوء على هذه القضية، تم سؤال المشاركين لمعرفة من الذي يحتفظ بجواز السفر في وقت إجراء المسح. أفاد المشاركون في قطر والكويت أن جوازات السفر كانت في حوزتهم (18% و16% بالترتيب) و هم أكثر من الذين يعملون في البحرين (9%)، وسلطنة عمان (3%) والمملكة العربية السعودية (1%). مع ذلك، في جميع دول مجلس التعاون الخليجي، ذكرت الغالبية العظمى من العمال أن جوازات السفر كانت في حوزة صاحب العمل (97% في المملكة العربية السعودية، 96% في سلطنة عمان و90% في البحرين)، في حين كانت النسب أقل في الكويت وقطر (83% و82% بالترتيب). كان عدد العمال الذين أفادوا بأن جوازات السفر تحتفظ بها وكالة التوظيف كانت منخفضة في جميع دول مجلس التعاون الخليجي (راجع شكل 3-2).

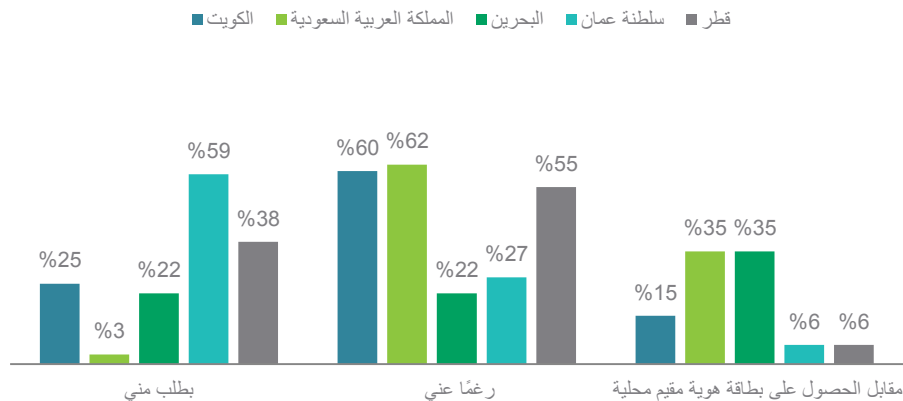
شكل III-2: حجز جواز السفر



من أجل فهم أفضل لممارسات حجز جواز السفر، تم سؤال المشاركين عن أسباب حجز جوازات سفرهم من قبل صاحب العمل أو وكالة التوظيف. كان أكثر سبب ذكره العمال هو عدم وجود مكان آمن لديهم للحفاظ على وثائقهم. ذكر أغلبية العمال في سلطنة عمان (59%) أن جوازات السفر كانت في حوزة صاحب العمل أو وكالة التوظيف بناءً على طلبهم، حيث لم يكن لديهم مكان آمن للاحتفاظ بها. كان هذا هو الحال أيضاً بنسبة 38 بالمائة للعاملين في قطر، و25 بالمائة في الكويت، و22 بالمائة في البحرين و3 بالمائة في المملكة العربية السعودية.

ثاني أكثر سبب ذكره المشاركون كان حجز جوازات السفر رغماً عنهم، كما هو الحال بالنسبة لغالبية العاملين في المملكة العربية السعودية والكويت (62% و60% بالترتيب)، تليها قطر (55%)، وأقل نسبة ذكرت من العمال المهاجرين كانت في قطر (27%)، والبحرين (22%). السبب الثالث بالنسبة للمشاركين لحجز جواز السفر كان في مقابل الحصول على بطاقة هوية مقيم محلية (بطاقة شخصية). عادة يسلم العمال جوازات السفر لأرباب العمل أو وكالة التوظيف للحصول على بطاقة الإقامة. ذكر هذا السبب نسبة كبيرة من المشاركين في المملكة العربية السعودية والبحرين، حيث أفاد 35 بالمائة من المشاركين في كل من الدولتين أنهم قدموا جوازات السفر مقابل الحصول على إقامة، في حين ذكر هذا السبب 15 بالمائة من العمال في الكويت و6 بالمائة من العمال في كل من قطر وعمان (شكل 3-3).

شكل III-3: أسباب حجز جواز السفر



المشكلة الأخرى التي تكرر ذكرها هي عدم دفع الأجور بشكل منتظم، حيث يمكن ترك العمال دون دفع أجورهم لعدة شهور. وفقاً للمسح، أفاد غالبية العمال في دول مجلس التعاون الخليجي بأنهم يحصلون على أجورهم في موعدها، سواء على أساس يومي أو أسبوعي أو شهري. مع ذلك، فإن النسبة تختلف قليلاً بين الدول التي شملها المسح. على سبيل المثال، ذكر جميع العمال تقريباً في سلطنة عمان (99%) أنهم يحصلون على أجورهم في موعدها، يليها 96 بالمائة في الكويت و95 بالمائة في كل من المملكة العربية السعودية والبحرين. نسبة العمال الذين ذكروا الدفع غير المنتظم للراتب كانت الأعلى في قطر، حيث أفاد 7 بالمائة من المشاركين بأنهم لا يحصلون على أجورهم في موعدها ذاكين أن "قواعد وسياسات الشركة" هي السبب في الغالب.

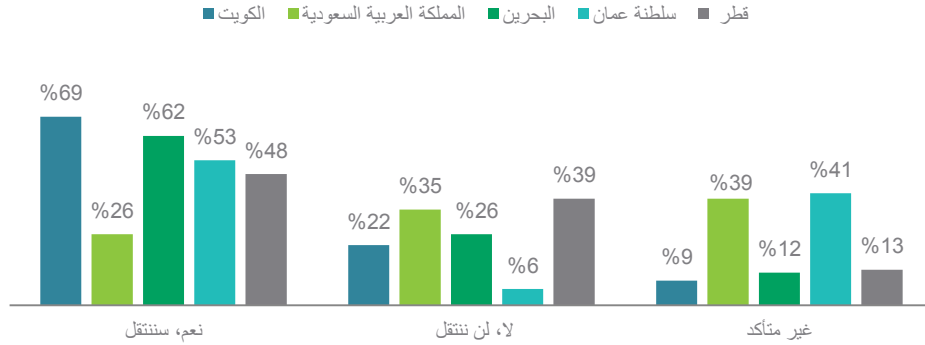
تم سؤال العمال أيضاً عن ما إذا كان لديهم مشاكل مع أرباب العمل وطلب منهم ذكر أسباب هذه المشاكل. جاءت الكويت في المقدمة من حيث احتمالية أن يذكر العمال وجود مشاكل مع أرباب عملهم (26%)، يليهم العمال في المملكة العربية السعودية (16%) وسلطنة عمان (11%)، في حين كانت احتمالية ذكر هذا النوع من المشاكل من جانب العمال الأقل في كل من قطر والبحرين، بنسب 6 و5% بالترتيب.

عند السؤال عن أسباب هذه المشاكل التي تحدث مع أرباب العمل، أفاد العمال عن وجود أسباب متنوعة تتعلق بشكل أساسي بالدخل المنخفض، وظروف العمل الصعبة (ساعات العمل الطويلة، لوائح العقد الصارمة)، وظروف السكن السيئة، وعدم وجود الحياة الأسرية. هذه الصعوبات التي ذكرها العمال كانت متشابهة في جميع دول مجلس التعاون الخليجي (35% في البحرين، 31% في المملكة العربية السعودية و14% في الكويت). مع ذلك، أفاد عدد كبير من العمال في كل من قطر وسلطنة عمان (78% و72% بالترتيب) أنهم لا يواجهون أي مشاكل في وقت إجراء المسح.

فيما يتعلق بمواقف المشاركين في هذه الدراسة المسحية وتصوراتهم تجاه الصعوبات التي يواجهونها في دول مجلس التعاون الخليجي، والظروف العامة للعمل، تم سؤالهم عن ما إذا كانوا سينتقلون للعمل في الدولة التي يعملون فيها حالياً لو كان لديهم معرفة مسبقة بالمشاكل التي قد يتعرضون لها.

والجدير بالذكر أن غالبية العمال في الكويت (69%)، والبحرين (62%) وسلطنة عمان (53%) أفادوا أنهم سيأتون إلى هذه الدول حتى ولو كانوا على دراية بالصعوبات التي يواجهونها (شكل 3-4). وهذا هو الحال أيضاً لما يقرب من نصف المشاركين في قطر (48%) وأكثر قليلاً من ربع المشاركين (26%) في المملكة العربية السعودية. مع ذلك، تجدر الإشارة أيضاً إلى أن نسبة من ذكروا أنهم غير متأكدين كانت عالية بالنسبة للعاملين في سلطنة عمان (41%) المملكة العربية السعودية (39%).

شكل III-4: الانتقال للعمل في دول مجلس التعاون الخليجي على الرغم من معرفة الصعوبات



هناك ثلاث تفسيرات محتملة لتأكيد العمال على أنهم كانوا سيقدمون للعمل في الدولة التي يعملون فيها حتى لو عرفوا بالصعوبات التي ستواجههم، هذه الأسباب هي عدم وجود فرص عمل بديلة والمشاكل التي يواجهونها في بلادهم، والرضا العام عن حياتهم في دول مجلس التعاون الخليجي.

كانت الاعتداءات الجسدية واللفظية أنواع أخرى من انتهاكات حقوق الإنسان التي ذكرها العمال في الخليج. في جميع دول مجلس التعاون الخليجي، أفاد غالبية المشاركين الذين شملهم المسح أنهم لم يكونوا على علم أو تعرضوا لأي اعتداء جسدي أو لفظي. نادرًا ما أفاد العمال عن اعتداء جسدي في كل من قطر والمملكة العربية السعودية (1%) وكذلك في البحرين وسلطنة عمان (2% في كل منهما). في الكويت، أفاد 4 بالمائة من المشاركين إما كانوا على علم أو كان لديهم تجربة شخصية عن الاعتداء الجسدي. من ناحية أخرى، أفاد 11 بالمائة من العمال في المملكة العربية السعودية و4 بالمائة في البحرين إن كانوا على علم بتعرض غيرهم لإساءات لفظية أو إن كانوا تعرضوا لهكذا إساءة.

العقد

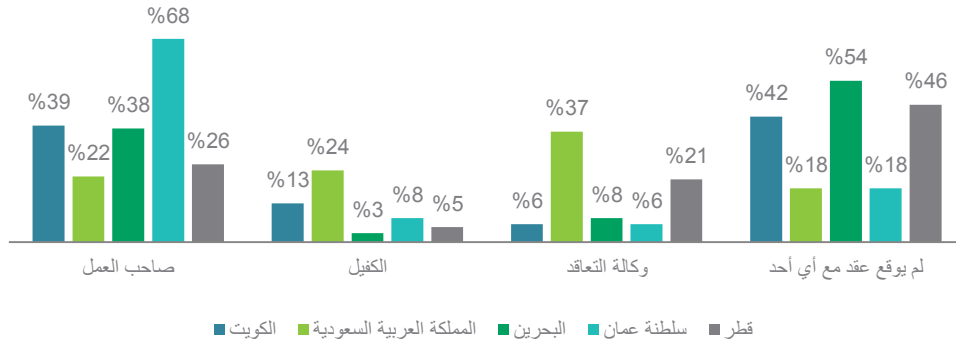
غالبًا ما تنشأ الخلافات حول العقد عندما لا يكون العامل على دراية بتفاصيل عقد الوظيفة. أفاد الكثير أن بعض وكالات التوظيف وأرباب العمل خدعوا المتقدمين للعمل لديهم عند التقدم للحصول على وظائفهم ووعدهم بعروض عمل مقبولة، ولكن في واقع الأمر يعانون من ظروف عمل مختلفة وغير مواتية بعد توظيفهم.

في هذا الشأن، تم سؤال المشاركين عن ما إذا تم توقيع عقد العمل قبل الوصول إلى بلد إقامتهم بدول الخليج، وإذا كان الأمر كذلك، تحديد الطرف الذي تم التوقيع معه.

اختلفت النتائج في جميع الدول، حيث وقع غالبية العمال في عمان (68%) عقد عمل مع صاحب العمل قبل الوصول إلى الخليج، في حين أن العمال في البحرين (54%)، وقطر (46%) والكويت (42%) وقعوا العقد عند الوصول إلى الدولة. بالنسبة للطرف الذي وقعوا معه العقد، أفاد 37% من العمال في المملكة العربية السعودية أنهم وقعوا عقودهم مع وكالة التوظيف. مع ذلك، أفاد حوالي ربع (24%) العمال في المملكة العربية السعودية أنهم وقعوا عقد مع الكفيل، وهو جهة منفصلة

عن صاحب العمل أو وكالة التعاقد المسؤول عن تأشيرات العمال، وإقاماتهم ووضعهم القانوني. كان هذا هو الحال أيضاً مع بعض العمال في الكويت (13%) وبقية دول المجلس التعاون الخليجي التي شملها المسح (8% في سلطنة عمان، 5% في قطر و3% في البحرين) (راجع شكل 3-5).

شكل 3-5: توقيع عقد قبل الوصول إلى دول مجلس التعاون الخليجي



تظهر نتائج المسح أن عقود العمل في المنطقة لا تغطي دائماً جميع تفاصيل الوظيفة، حيث أفاد جميع العمال تقريباً أن معلومات معينة تتعلق بأجورهم وساعات العمل قد تم إدراجها في عقودهم في الكويت (98%) وفي سلطنة عمان (94%). نسبة الذين تم إدراج تفاصيل الأجور في عقودهم كانت أقل في البحرين (92%)، والمملكة العربية السعودية (90%) وقطر (75%). وجاء ذلك متقارباً مع ذكر تفاصيل ساعات العمل في البحرين (91%)، والمملكة العربية السعودية (78%) وقطر (76%). ففيما يتعلق بالمعلومات الخاصة بعدد أيام الإجازة في الشهر، والإجازة السنوية، والمسمى أو الوضع الوظيفي للعامل، فكان تصنيف الكويت وسلطنة عمان أعلى من بقية دول مجلس التعاون الخليجي (راجع جدول 3-4).

³ للمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى

Gardner, Andrew, "Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States", in Migrant Labour in the Persian Gulf, edited by Mehran Kamrava and Zahra Babar (New York: Columbia University Press, 2012), pp. 41-58

³ للمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى

Gardner, Andrew, "Gulf Migration and the Family", Journal of Arabian Studies 1 (2011): 3-25.

جدول III-4: التفاصيل المذكورة في عقد العمل

قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت	
%75	%94	%92	%90	%98	الأجر
%76	%96	%91	%78	%98	ساعات العمل
%69	%93	%61	%42	%85	أيام الراحة في الشهر
%64	%91	%72	%60	%88	الإجازة السنوية
%63	%83	%48	%26	%72	المسمى/ الوضع الوظيفي
%4	%1	%0	%1	%0	أخرى

بغض النظر عن التفاصيل والأمور المذكورة في العقد، فقد اشتكى العمال من أن أرباب العمل لم يلتزموا بعقودهم بشكل كامل. أفاد غالبية العمال في قطر (86%)، سلطنة عمان (73%)، البحرين (70%) والكويت (57%) أن عقودهم لم يتم الالتزام بها بشكل كامل. من ناحية أخرى، أفاد غالبية العمال في المملكة العربية السعودية أن عقودهم لم يلتزم بها جزئياً (54%)، وأفاد 10 بالمائة أن عقودهم لم يتم الالتزام بها على الإطلاق. كانت نسبة العمال الذين لم يتم الالتزام بعقودهم على الإطلاق منخفضة في البحرين (13%)، قطر والكويت (6%، لكل منهما)، وكذلك في سلطنة عمان (3%).

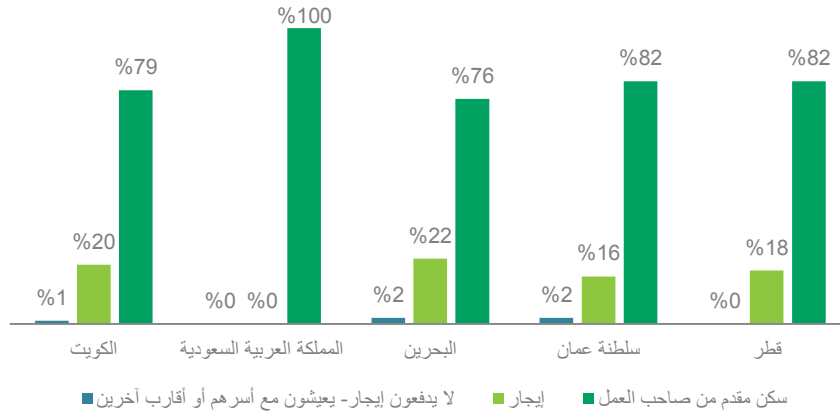
IV. مزايا العمل

بالإضافة إلى أجورهم، أفاد عدد من العمال الذين شملهم المسح أنهم حصلوا على بعض المزايا مثل الإجازة السنوية، وتأمين صحي وتأمين ضد الحوادث، وسكن، وبدل وجبات وماء وكهرباء وخدمة المواصلات من وإلى مكان العمل. مع ذلك، أفاد عدد من العمال أنهم لم يحصلوا على أي مزايا على الإطلاق من وظائفهم الأساسية (21% في قطر، 13% في سلطنة عمان، 12% في البحرين، 5% في المملكة العربية السعودية و4% في الكويت). يصف هذا القسم الأنواع المختلفة من المزايا المقدمة إلى العمال من أصحاب أعمالهم.

السكن

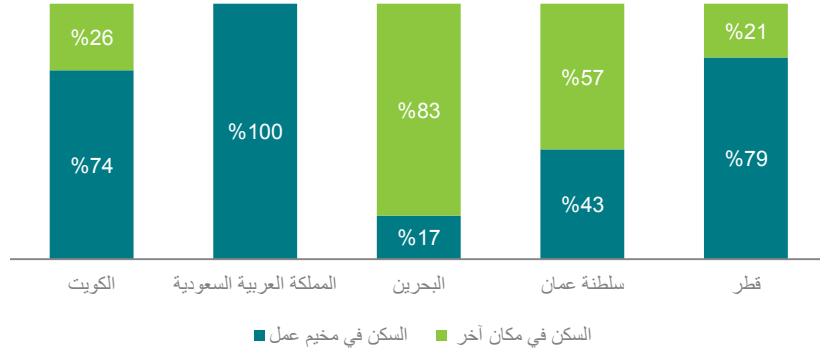
وفقاً للمسح، كان يعيش غالبية العمال في دول مجلس التعاون الخليج الخمس في سكن مقدم من أصحاب أعمالهم، في حين أن بقية العمال قاموا إما باستئجار سكن أو بالسكن مع أفراد أسرهم أو أقارب آخرين (راجع شكل 1-4).

شكل 1-IV: السكن الحالي



تم سؤال المشاركين أيضاً عن أماكن سكنهم. وكشفت نتائج البحث أن نسبة عالية من العمال يعيشون في سكن مشترك للعمال أو يتم توفير أنواع أخرى من الإقامة من قبل أرباب العمل. جميع العمال الذين شملهم البحث في المملكة العربية السعودية و الغالبية العظمى من هؤلاء الذين شملهم المسح في قطر والكويت يعيشون في سكن عمال (راجع شكل 2-4). تختلف أنواع مخيمات العمل في جميع هذه الدول. على سبيل المثال، في الكويت، معظم العمال المقيمين في مخيمات عمل يعيشون إما في شقق مشتركة (42%)، أو في كبائن متنقلة مشتركة (17%) ومنازل (16%). مع ذلك، نوع الإقامة الأكثر شيوعاً داخل مخيمات العمل التي ذكرها العمال في المملكة العربية السعودية وقطر كانت المنازل المشتركة (58% و55% على التوالي) و الشقق المشتركة (31% و18% على التوالي).

شكل IV-2: أماكن السكن



من ناحية أخرى، تشير نتائج المسح أن 8 من أصل 10 عمال شملهم المسح في البحرين و6 من 10 من هؤلاء في سلطنة عمان لا يسكنون في مخيمات عمل (راجع شكل 4-2). في الواقع، كان يتولى غالبية العمال في هذه الدول ترتيب إيجاد أماكن سكنهم. على سبيل المثال، في البحرين، أفاد 56 بالمائة من العمال أنهم يعيشون في شقق مشتركة، وأفاد أكثر من الربع بقليل (26%) أنهم يسكنون في منازل مشتركة. أما بالنسبة للعمال في سلطنة عمان، كانت أنواع السكن الأكثر شيوعاً خارج مخيمات العمل هي الكبائن المتنقلة (26%) يليها المنازل أو الشقق مشتركة (19% و12% على التوالي). ومن المثير للاهتمام، أفاد معظم العمال الذين يقيمون في مخيمات عمل في سلطنة عمان أنهم يعيشون في كبائن متنقلة داخل مسكن عملهم (29%).

الإيجار

اثنين من أصل عشرة عمال في دول مجلس التعاون الخليجي الذين شملتهم العينة يعيشون في سكن مستأجر على نفقتهم الخاصة. كان الاستثناء في المملكة العربية السعودية، حيث أفاد جميع المشاركين أن سكنهم كان مقدماً من أرباب عملهم (راجع شكل 4-2). تشير البيانات أن نفقات الإيجار تدفع عادة على أساس شهري، وأن المبلغ الشهري المدفوع يختلف في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي. في المتوسط، دفع العمال في قطر (86 دولاراً) في الشهر مقارنةً بالكويت (80 دولاراً) و البحرين (52 دولاراً) و سلطنة عمان (37 دولاراً). يمكن أن ترجع الاختلافات في تكاليف الإيجار الشهري إلى الاختلافات في نفقات المعيشة والتفاوت في رواتب العمال عبر دول مجلس التعاون الخليجي.

الماء والكهرباء

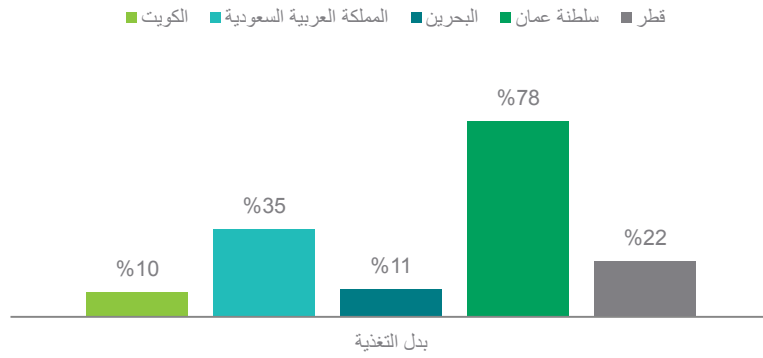
يستفيد الأغلبية العظمى من العمال الذين شملهم المسح في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي من فواتير الماء والكهرباء المجانية (المملكة العربية السعودية: 100%، الكويت: 99%، سلطنة عمان: 88%، قطر: 86%، والبحرين: 83%). في المقابل، ذكر معظم العمال الذين أفادوا أنهم يدفعون نفقات سكنهم وأيضاً فواتير الماء والكهرباء. ذكر العمال في كل من البحرين وعمان وقطر أنهم يدفعون فواتير الكهرباء والماء إلى صاحب العمل أو مالك السكن وأفاد قليل منهم أنهم يدفعون

مباشرة للشركات التي تقدم هذه الخدمات. كان هذا هو الحال أيضًا في الكويت، حيث أفاد 33% من العمال أنهم يدفعون قيمة الفواتير لملاك السكن، و33% منهم يدفعون مباشرة لشركات المرافق العامة، في حين أفاد آخرون أن رسوم الماء والكهرباء مدرجة في قيمة الإيجار.

بدل الوجبات

بالإضافة إلى أجورهم، أفاد بعض العمال أنهم يحصلون على بدل وجبات من أرباب عملهم. ومقارنة مع غالبية العمال في سلطنة عمان (78%)، عدد قليل فقط في الأربع دول المتبقية من دول مجلس التعاون الخليجي التي شملها المسح كانوا يحصلون على هذه الميزة (راجع شكل 3-4). تشير هذه النتائج أنه على معظم العمال في دول مجلس التعاون الخليجي تخصيص مبلغ من أجورهم لنفقات الطعام والشراب.

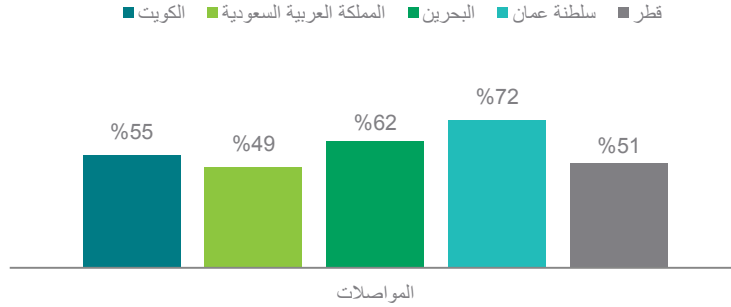
شكل 3-IV: نسبة العمال الذين يحصلون على بدل وجبات



المواصلات من وإلى مكان العمل

عمومًا، أفاد غالبية العمال في سلطنة عمان (72%) والبحرين (62%) أنه يتم توفير وسيلة تنقلهم من وإلى مكان العمل من قبل أرباب عملهم، في حين أفاد حوالي نصف هؤلاء في المملكة العربية السعودية (49%)، وقطر (51%) والكويت (55%) أنهم يحصلون على هذه الميزة (راجع شكل 4-4).

شكل IV-4: المواصلات من وإلى مكان العمل



قد ترجع الاختلافات بين دول مجلس التعاون الخليجي بشأن خدمات المواصلات المقدمة للعمال إلى نوع إقامة العمال فضلاً عن توافر وسائل النقل العام البديلة في كل دولة. ويتدقيق النظر، وكشفت البيانات أن معظم هؤلاء الذين تقدم لهم خدمة المواصلات يسكنون في مكان الإقامة الذي قام بتوفيره رب العمل (في الغالب مخيمات عمل).

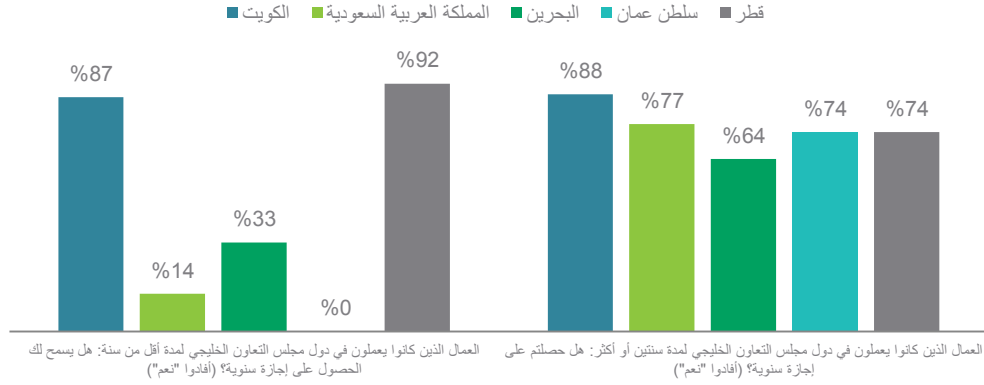
أيام الراحة الأسبوعية

عدم وجود إجازة سنوية منصفة و ساعات العمل الطويلة دون أيام راحة مناسبة يمكن أن يكون لها تأثير سلبي على الإنتاجية الشاملة للعمال، فضلاً عن الصحة النفسية والبدنية. فيما يتعلق بأيام الراحة الأسبوعية، تشير نتائج المسح أن في جميع دول مجلس التعاون الخليجي يتم ضمان منح يوم راحة واحد للعمال كحد أدنى في الأسبوع . بشكل عام، أفاد الغالبية العظمى من العمال في المملكة العربية السعودية، وقطر، وسلطنة عمان، والكويت والبحرين أنه يحق لهم الحصول في المتوسط على يوم راحة في الأسبوع، في حين أفاد ثلث (30%) من العمال في سلطنة عمان أنه يحق لهم الحصول على يومين راحة في الأسبوع. مع ذلك، في قطر، أفاد 1 من أصل 10 عمال أنهم يعملون سبعة أيام في الأسبوع. لفهم هذه النتيجة بشكل أوضح كشف تحليل البيانات أن بعض العمال في قطر يعملون في وظيفتين مختلفتين، وقد يكون هذا هو السبب في عدم حصولهم على يوم راحة أسبوعياً.

الإجازة السنوية

فيما يتعلق بالإجازة السنوية، تختلف النتائج التي توصلنا إليها في دول مجلس التعاون الخليجي التي شملتها العينة. في الواقع، غالبية العمال الذين يعملون في الدولة المضييفة لمدة سنتين على الأقل كانوا يحصلون بالفعل على إجازة سنوية (راجع شكل 4-5). هذا هو الحال أيضاً للعمال الذين كانوا يعملون لمدة أقل من سنة في قطر والكويت، حيث أفادوا أنه يسمح لهم الحصول على إجازة سنوية (92% و 87%)، على التوالي، في حين أفاد الأقلية فقط الذين كانوا يعملون في المملكة العربية السعودية (14%) و البحرين (33%) لمدة أقل من اثني عشر شهراً أنه يسمح لهم الحصول على إجازة سنوية. لم يتم الحصول على معلومات عن هذا الموضوع من العمال في سلطنة عمان حيث لم يتم طرح السؤال عليهم (راجع شكل 4-5).

شكل IV-5: الإجازة السنوية



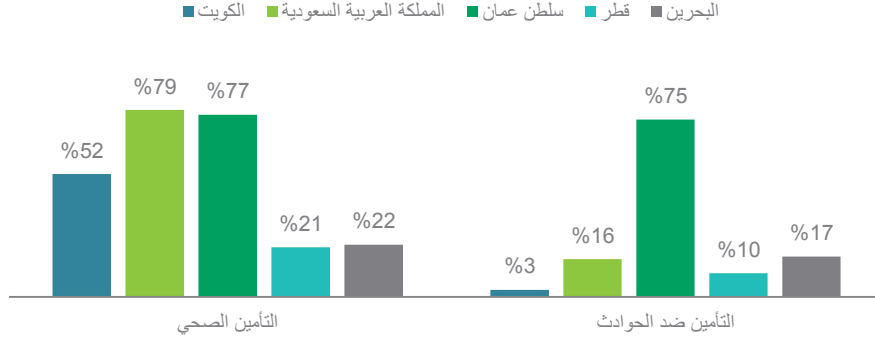
من ناحية أخرى، كشفت نتائج المسح أن 1 إلى 4 من أصل 10 من العمال الذين كانوا يعملون في دول مجلس التعاون الخليجي لمدة سنتين على الأقل لم يحصلوا على إجازة على الإطلاق (راجع شكل 4-5). قد ترجع الاختلافات في إجابات العمال الذين يعملون في دول مجلس التعاون الخليجي لمدة أقل من سنة والآخرين الذين يعملون في المنطقة لمدة سنتين أو أكثر إلى الممارسة الشائعة جداً في دولة مجلس التعاون الخليجي، حيث يسمح أرباب العمل للعمال للحصول على إجازاتهم السنوية والسفر إلى بلادهم مرة واحدة فقط كل سنتين.

الرعاية الصحية

في المسح تم الاستفسار عن التأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث كجزء من مزايا العمل الأخرى المقدمة للعمال من أرباب عملهم. وكما هو موضح في شكل 4-6، أفاد الغالبية العظمى من العمال الذين يعملون حالياً في المملكة العربية السعودية (79%) وسلطنة عمان (77%)، وأكثر قليلاً من نصف هؤلاء الذين يعملون في الكويت (52%) أنه يحصلون على تأمين صحي من وظيفتهم الأساسية. من ناحية أخرى، 8 من أصل 10 من العمال المهاجرين في البحرين وقطر لا يتم تغطيتهم بالتأمين الصحي المقدم من صاحب العمل.

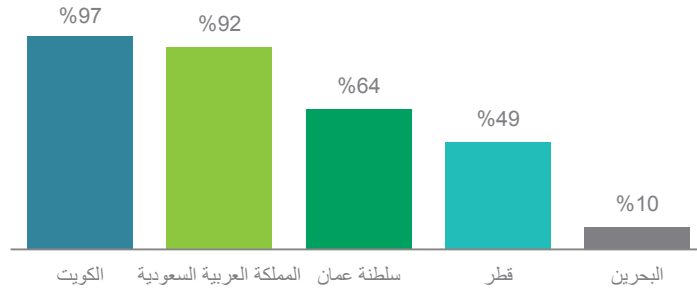
فيما يتعلق بالتأمين ضد الحوادث، تشير نتائج المسح أن عدد العمال الذين يحصلون على تأمين ضد الحوادث من أرباب أعمالهم هو الأعلى في سلطنة عمان مقارنة بدول مجلس التعاون الخليجي الأخرى (راجع شكل 4-6). قد تُفسر جزئياً هذه الاختلافات عبر الدول التي شملها المسح على أنها ناتجة عن اختلاف في تفاصيل العقود وكيفية تطبيق بنودها.

شكل IV-6: التأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث المقدم من صاحب العمل



في المسح تم سؤال العمال أيضًا عن ما إذا كانت لديهم بطاقة تأمين صحي أم لا، بغض النظر عن نوعها، حيث أن الحصول عليها يعكس قدرتهم على الحصول على الرعاية الصحية. أفاد 97 بالمائة من العمال في الكويت، و92 بالمائة في المملكة العربية السعودية وحوالي 64 بالمائة في سلطنة عمان أن لديهم بطاقة تأمين صحي. في حين، أفاد أقل من نصف العمال العاملين في قطر و1 من أصل 10 من العاملين في البحرين بأن لديهم بطاقة تأمين صحي (راجع شكل 4-7).

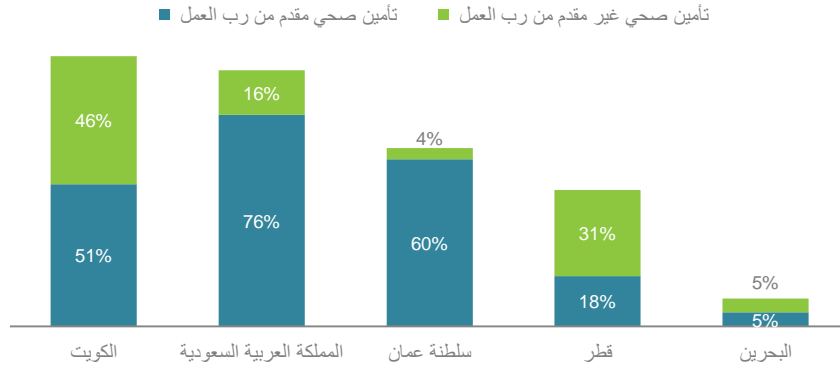
شكل IV-7: نسبة العمال الذين لديهم بطاقة صحية



بتحليل النتائج الموضحة في شكل 4-8 اتضح أن هناك أنماط مثيرة للاهتمام. غالبية العمال في المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان الذين أفادوا أن لديهم بطاقة صحية، تم تقديم تأمين صحي لهم من قبل أرباب عملهم. في المقابل، معظم العمال الذين أفادوا أن لديهم بطاقة صحية في قطر (31%) لم يحصلوا على تأمين صحي من قبل أرباب عملهم. النتائج المتعلقة بالعمال الذين يعملون في الكويت ولديهم بطاقة صحية كانوا منقسمين بالتساوي تقريبًا، حيث أن 51 بالمائة منهم تم تقديم تأمين

صحي لهم من أرباب عملهم، بينما 46 بالمائة كان من ترتيباتهم الخاصة. كذلك هو الحال في البحرين، حيث أن 5 بالمائة كان لديهم تأمين مقدم من أرباب أعمالهم و5% حصلوا على تأمين من ترتيباتهم الخاصة (راجع شكل 4-8).

شكل 8-IV: تصنيف العمال ذوي الدخل المنخفض الذين لديهم بطاقة تأمين صحي



كانت زيارات المستشفيات والعيادات شائعة جداً بين العمال في دول مجلس التعاون الخليجي. رداً على السؤال عن زيارة أي مستشفى أو عيادة خلال آخر 12 شهر السابقة للمسح، أفاد غالبية المشاركين بأنهم زاروا مستشفى أو عيادة مرة على الأقل للعلاج من مرض أو إصابة (الكويت 77%، المملكة العربية السعودية 72%، البحرين 65%، سلطنة عمان 54% وقطر 51%). بالإضافة إلى ذلك، أشارت النتائج أن الغالبية العظمى من العمال في الكويت (97%)، والبحرين (52%) وقطر (60%)، ونسبة ملحوظة من العمال في المملكة العربية السعودية (43%) وسلطنة عمان (13%) دفعوا مبالغ مالية من جيوبهم لهذه الزيارات للمستشفى أو العيادة. نظراً لعدد العمال الذين أفادوا بزيارة مستشفى أو عيادة، أو لديهم بطاقة تأمين صحي، سواء عامة أو خاصة، يمكن اعتباره عنصراً هاماً في السلامة العامة للعمال في منطقة الخليج.

إضافة إلى أسئلة الرعاية الصحية، تم سؤال العمال عن ما إذا كانوا قد تغيبوا يوماً عن العمل بسبب مرض أو إصابة خلال 12 شهراً الأخيرة التي سبقت المسح. وجدنا أن غالبية العمال الذين يعملون في المملكة العربية السعودية والبحرين وأقل قليلاً من النصف من هؤلاء في الكويت تغيبوا أياماً عن العمل بسبب المرض (66%، 58% و47% على التوالي). في قطر (35%) وفي سلطنة عمان (24%)، أفاد عدد أقل من العمال بأنهم تغيبوا يوماً عن العمل بسبب المرض أو الإصابة.

من ناحية أخرى، كان العمال في جميع دول مجلس التعاون الخليجي التي شملها المسح أقل احتمالاً في الإبلاغ عن تغيب أيام عن العمل بسبب إصابة (المملكة العربية السعودية وقطر: 17%، الكويت: 10%، سلطنة عمان: 8%، والبحرين: 7%). في المتوسط، تغيب العمال في دول مجلس التعاون الخليجي من ثلاثة إلى خمسة أيام عن العمل في الاثني عشر شهراً السابقة للمسح بسبب المرض ومن ثلاثة إلى سبعة أيام بسبب الإصابة.

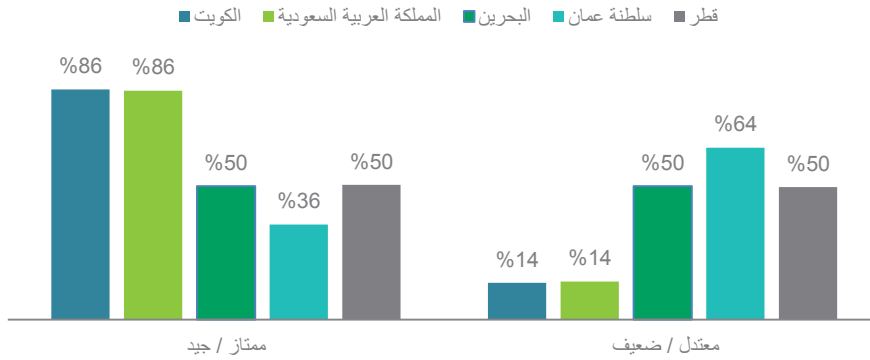
في الواقع، قد يرجع تكرار عدد مرات المرض والإصابة بين العمال إلى توافر الإجازة المرضية المدفوعة الأجر. وفقاً للمسح، يحصل نسبة محدودة من العمال في قطر (21%)، والكويت (31%) والمملكة العربية السعودية (35%) فقط على إجازة مرضية مدفوعة الأجر. في حين، تم إعطاء 77 بالمائة من العمال في سلطنة عمان و73 بالمائة في البحرين إجازة مرضية مدفوعة الأجر كجزء من مزايا وظائفهم. تشير هذه النتائج إلى أن توفير الإجازة المرضية المدفوعة الأجر ليست ممارسة منتشرة بالنسبة للعمال في دول مجلس التعاون الخليجي.

V. الوضع الاقتصادي الشخصي والتحويلات المالية

الوضع المالي الشخصي العام

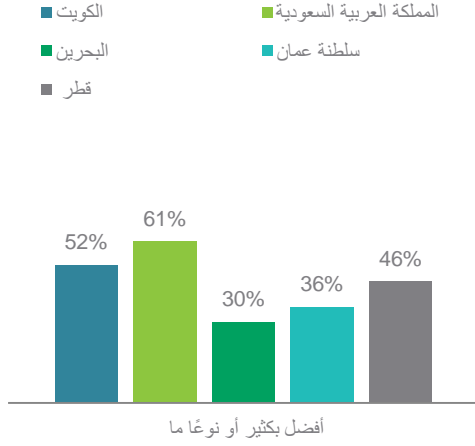
طُرح على العمال في دول مجلس التعاون الخليجي عن وضعهم المالي والتحويلات المالية. فيما يتعلق بالوضع المالي الشخصي الحالي، وصف 86 بالمائة من المشاركين في الكويت والمملكة العربية السعودية ونصف (50%) هؤلاء العاملين في كل من قطر والبحرين وضعهم المالي على أنه ممتاز أو جيد، في حين وصف ما يقرب من ثلثي العمال في سلطنة عمان (64%) وضعهم بأنه معتدل أو ضعيف (راجع شكل 1-5).

شكل 1-V: الوضع المالي الشخصي للعمال حسب الدولة

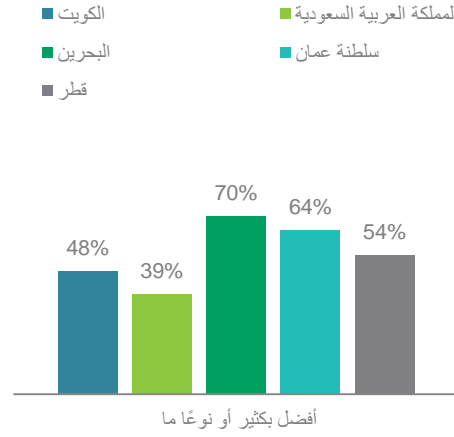


أفاد حوالي 70 بالمائة من العمال في البحرين، و64 بالمائة في سلطنة عمان، و54 بالمائة في قطر، و39 بالمائة في المملكة العربية السعودية بأن وضعهم المالي الحالي كان أفضل بكثير أو أفضل نوعاً ما عن العام السابق (راجع شكل 2-5). علاوة على ذلك، اعتقد حوالي نصف العمال في الكويت، و46% من هؤلاء في قطر، و36% في سلطنة عمان و30% في البحرين أن وضعهم المالي سيكون أفضل بكثير أو أفضل نوعاً ما في العام التالي. كانت التوقعات أكثر تفاؤلاً في المملكة العربية السعودية، حيث أفاد ما يقرب من ثلثي العمال (61%) بأن وضعهم المالي في العام المقبل سيكون على الأقل أفضل نوعاً ما من وضعهم المالي الحالي (شكل 3-5).

شكل V-3: الوضع المالي الشخصي العام سنة من الآن حسب الدولة



شكل V-2: الوضع المالي الشخصي العام منذ سنة حسب الدولة



التحويلات المالية

تم سؤال العمال عدد من الأسئلة تتعلق بالتحويلات المالية بما في ذلك عدد الأشخاص الذين يعولونهم ماليًا، سواء قاموا بالتحويل أم لا، وعدد مرات تحويلاتهم. أفاد العمال في قطر أكبر عدد من المعالين ماليًا (5.6)، يليها سلطنة عمان 4.8، والبحرين 4.7، والمملكة العربية السعودية 4.3، والكويت 4.2 (راجع جدول 1-5). ومن غير المستغرب، أن الغالبية العظمى للعمال يرسلون مبالغ مالية إما إلى عائلاتهم أو أصدقاءهم في بلادهم (الكويت 88%، المملكة العربية السعودية 93%، قطر 95%، البحرين 97%، وسلطنة عمان 97%).

جدول V-1: عدد الأفراد الذين تعولهم ماليًا

المتوسط	الوسط
الكويت	4.2
المملكة العربية السعودية	4.3
البحرين	4.7
سلطنة عمان	4.8
قطر	5.6

المبالغ المالية التي أرسلها العمال خلال 12 شهر الماضية موضحة في جدول 5-2. كشفت النتائج أن أعلى متوسط للمبالغ المالية المرسله التي أبلغ عنها العمال في قطر (2,908 دولار أمريكي) يليها العمال في الكويت (2,453 دولار أمريكي)، وسلطنة عمان (2,313 دولار أمريكي). متوسط المبالغ المالية التي تم تحويلها من العمال كانت الأقل في المملكة العربية السعودية بمتوسط 1,094 دولار أمريكي (راجع جدول 5-2).

جدول 2-V: المبالغ المالية المرسله في 12 شهر الماضية

المتوسط	الوسط	
2,453	2,124	الكويت
1,094	1,067	المملكة العربية السعودية
2,191	2,122	البحرين
2,313	2,078	سلطنة عمان
2,908	2,334	قطر

فيما يتعلق بعدد مرات التحويلات المالية خلال 12 شهر الماضية، بينت النتائج أن أعلى متوسط لعدد المرات التي أبلغ عنها في الكويت (10.3)، يليها البحرين (10.2)، سلطنة عمان (9.0)، قطر (8.3) و المملكة العربية السعودية (6.6). مع ذلك يختلف متوسط المبالغ المالية المرسله كل مرة في جميع الدول. أفاد المشاركين في قطر وسلطنة عمان بإرسال متوسط مبالغ مالية أكثر من 300 دولار أمريكي، في حين أفاد العمال في الكويت بأنهم يرسلون في المتوسط مبلغ 251 دولار أمريكي، وأفاد العمال في البحرين متوسط 222 دولار أمريكي. وكان أقل متوسط للمبالغ المالية المرسله كل مرة من قبل العمال في المملكة العربية السعودية (202 دولار أمريكي) (راجع جدول 5-3 و جدول 5-4).

جدول 3-V: عدد مرات إرسال المالية من العمال في 12 شهر الماضية

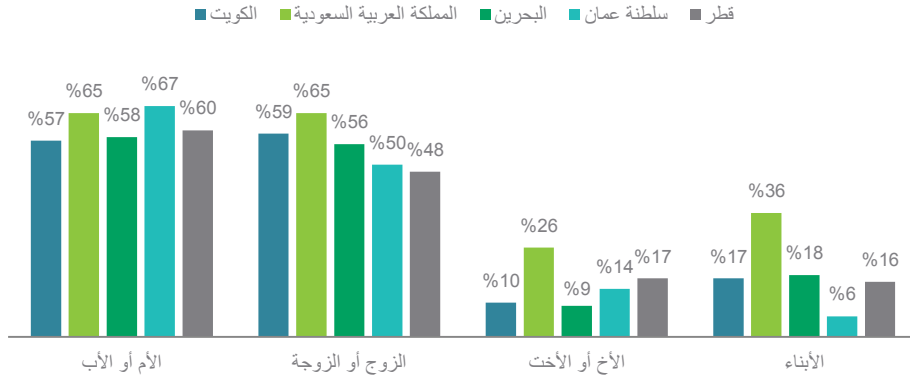
المتوسط	الوسط	
10.3	12	الكويت
6.6	5	المملكة العربية السعودية
10.2	12	البحرين
9.0	10	سلطنة عمان
8.3	10	قطر

جدول 4-V: مقدار المبالغ المالية المرسله في كل مرة (بالدولار الأمريكي)

المتوسط	الوسط	
251	213	الكويت
202	187	المملكة العربية السعودية
222	213	البحرين
308	247	سلطنة عمان
390	275	قطر

المستفيدون الرئيسيون من تحويلات العمال المالية هم الوالدين والأزواج، يليهم مستفيدون آخرون كالأخوة أو الأخوات والأبناء (راجع شكل 5-2). في جميع دول مجلس التعاون الخليجي، أفاد أكثر من 90% من جميع المشاركين أن دعم الأسرة هو السبب الرئيسي وراء إرسال الأموال إلى بلدانهم.

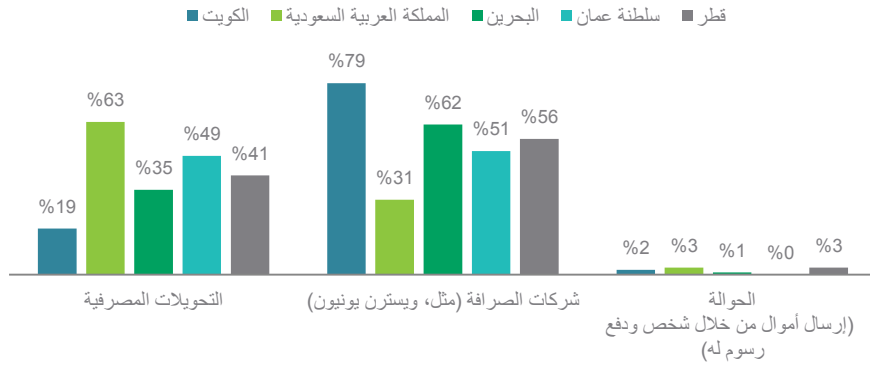
شكل 4-7: متلقي التحويلات المالية حسب الدولة



تعتبر التحويلات المصرفية وشركات الصرافة هي الطرق الأكثر شيوعاً لإرسال الأموال. في المملكة العربية السعودية، أفاد 63 بالمائة من المشاركين أنهم يرسلون الأموال عن طريق التحويلات المصرفية، في حين أفاد 31 بالمائة أنهم يستخدمون شركات الصرافة، وأفاد 3 بالمائة فقط أنهم يستخدمون الحوالة⁴. أفاد غالبية العاملين في الكويت أنهم يستخدمون شركات الصرافة (79%)، والتي كانت أعلى نسبة مقارنة بدول مجلس التعاون الخليجي الأخرى، يليها التحويلات المصرفية (19%) والحوالة (2%). أفاد أكثر من نصف المشاركين في سلطنة عمان، وقطر والبحرين أنهم عادة يحولون الأموال عن طريق شركات الصرافة (51%، 56% و 62% على التوالي) (راجع شكل 5-3).

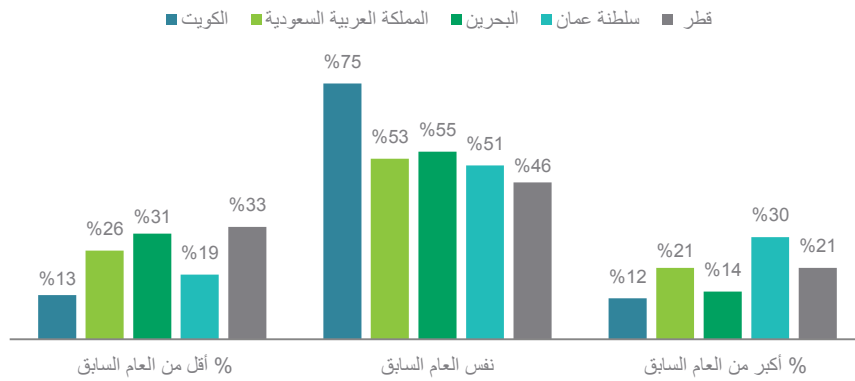
⁴ الحوالة هي نظام تقليدي لتحويل الأموال حيث يتم دفع الأموال لوكيل محلي الذي يقوم بإبلاغ تابع له مقيم في مكان قريب من المتلقي المقصود للدفع للمتلقي.

شكل 5-7: طرق التحويل حسب الدولة



أفادت الغالبية العظمى من العمال الذين عاشوا في دول مجلس التعاون الخليجي لمدة سنتين على الأقل أنهم قاموا بتحويل أموال إلى عائلاتهم أو أصدقائهم خلال العام الماضي (المملكة العربية السعودية 94%، البحرين 93%، سلطنة عمان 90%، قطر 90% والكويت 87%). عند السؤال عن قدر المبالغ المالية المرسله مؤخرًا مقارنة بالمرسله في العام السابق، أفاد ثلاث أرباع (75%) من المشاركين في الكويت وتقريبًا نصف المشاركين في المملكة العربية السعودية (53%)، والبحرين (55%)، وسلطنة عمان (51%) وقطر (46%) بأن قدر الأموال كانت هي نفسها. أفاد حوالي ثلث المشاركين في قطر (33%)، البحرين (31%) وسلطنة عمان (30%) بأن مبالغ التحويلات كانت أقل من المبالغ المرسله خلال العام السابق (راجع شكل 4-5).

شكل 6-7: نسبة التحويلات المالية مقارنة بالمدة السابقة (12 شهر الماضية) حسب الدولة

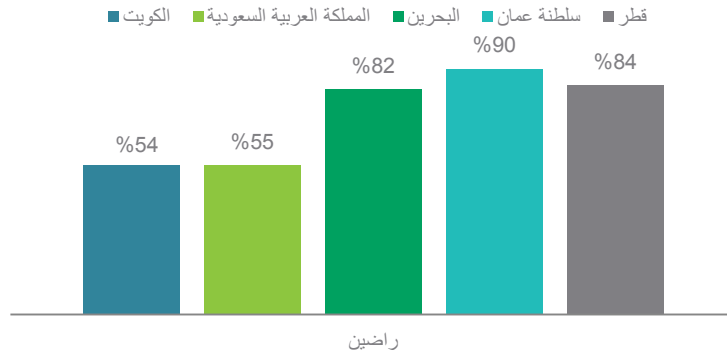


VI. مواقف العمال تجاه أماكن العمل، والمجتمع والدولة

الآراء تجاه مكان العمل

تم سؤال العمال أسئلة عديدة تتعلق بمستوى رضاهم عن أرباب العمل، والأجور، والسكن، والطعام، والانتقالات والرعاية الطبية. بوجه عام، أفاد الغالبية العظمى من العمال في سلطنة عمان (90%)، قطر (84%) والبحرين (82%) أنهم راضين عن طريقة تعامل أرباب العمل معهم في مكان العمل (راجع شكل 1-6). في الكويت والمملكة العربية السعودية، أفاد عدد أقل من العمال عن رضاهم عن طريقة معاملة أرباب العمل لهم (54% و55%، على الترتيب).

شكل VI-1: الرضا عن مكان العمل حسب الدولة



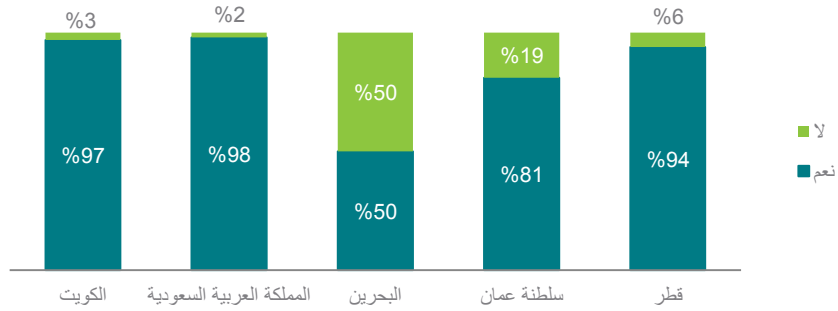
يختلف مستوى الرضا عن الأجور في جميع دول مجلس التعاون الخليجي. بينما كان غالبية العمال في سلطنة عمان، وقطر والبحرين راضين عن أجورهم الحالية (78%، 74% و61% على التوالي)، أفاد أقل عدد من العمال في الكويت (37%) وفي المملكة العربية السعودية (36%) أنهم راضين عن أجورهم. كان أيضًا الرضا عن أماكن السكن عالي في قطر (91%)، البحرين (82%)، سلطنة عمان (87%) والكويت (72%). إضافةً إلى ذلك، أعرب عدد أقل من العمال في المملكة العربية السعودية (56%) عن رضاهم عن مساكنهم. كانت معدلات الرضا عن الطعام و المواصلات عالية أيضًا في جميع دول مجلس التعاون الخليجي التي شملها المسح. أما بالنسبة للرعاية الطبية، أعرب عدد أقل من العمال في البحرين (55%) وفي سلطنة عمان (72%) عن رضاهم (راجع جدول 1-6).

جدول 1-VI: مستوى رضا العمال عن الأجور/ الأجور، السكن، الطعام، المواصلات والرعاية الطبية (الذين أبلغوا رضاهم)

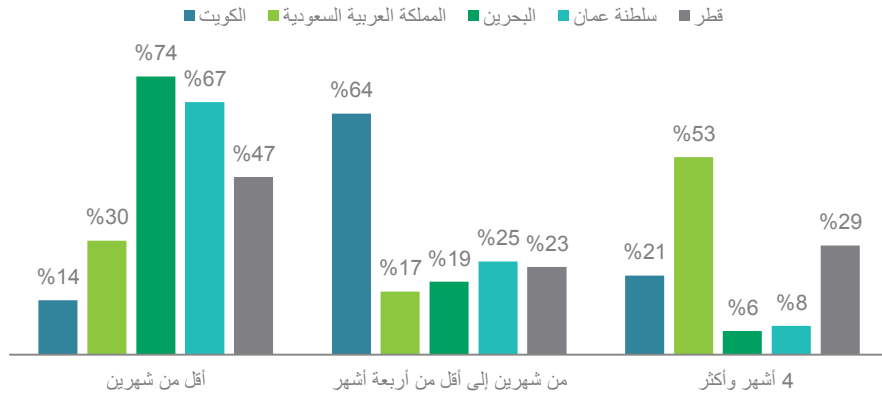
	قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت
الأجور	%74	%78	%61	%36	%37
السكن	%91	%87	%82	%56	%72
الطعام	%92	%86	%91	%74	%92
المواصلات	%93	%88	%94	%73	%92
الرعاية الطبية	%87	%88	%55	%72	%86

باستثناء البحرين (50%)، أفاد معظم المشاركين في جميع دول مجلس التعاون الخليجي أنهم في حاجة للحصول على إخلاء طرف من أرباب عملهم كي يستطيعوا أن يغيروا وظائفهم (راجع شكل 3-6). بالإضافة إلى ذلك، أفاد ما يقارب من ثلاث أرباع (74%) من المشاركين في البحرين أن مدة الإخطار للحصول على إخلاء طرف أقل من شهرين، يليها سلطنة عمان (67%) وقطر (47%). في حين، أفاد ثلثي المشاركين في الكويت (67%) أن مدة الإخطار شهرين إلى أقل من أربعة أشهر، بينما أفاد نصف المشاركين في السعودية أن المدة أربعة أشهر أو أكثر (راجع شكل 3-6).

شكل 2-VI: إخلاء طرف من صاحب العمل حسب الدولة



شكل VI-3: مدة الإخطار حسب الدولة



العلاقات مع المجتمع الأوسع

يهدف فهم علاقات العمال مع المجتمع الأوسع، سألنا العمال عدد من الأسئلة تتعلق بمواقف المواطنين، والأقارب والأصدقاء الذين يعيشون في نفس بلد الإقامة تجاه العمال واتصالاتهم مع الأسرة والأصدقاء خارج الدولة.

في قطر، يعتقد معظم العمال (89%) أن المواطنين القطريين لديهم مواقف إيجابية نحوهم، يليهم العاملين في البحرين (73%) و الكويت (51%)، في حين يعتبر ما يقرب من ثلثي (63%) العمال في المملكة العربية السعودية أن المواطنين السعوديين لديهم مواقف سلبية تجاههم. وبما أن هذا السؤال لم يُسأل في سلطنة عمان، لم يتم تسجيل بيانات بشأن هذه المسألة هناك. بشكل عام، في نفس الدولة، يميل العمال في دول مجلس التعاون الخليجي أن يكون لديهم أقارب أو أفراد من الأسرة يمكن رؤيتهم بانتظام. أفاد أكثر من نصف العمال في الكويت (69%)، والبحرين (57%)، قطر (56%) والمملكة العربية السعودية (53%) أن لهم أقارب يعيشون في نفس الدولة. في حين، في سلطنة عمان، أفاد أقل من ثلثي المشاركين (60%) أنه ليس لديهم أي أقارب يعيشون في البلد خلال مدة المسح.

أما بخصوص العلاقات مع الأصدقاء، أفاد معظم المشاركين أن لديهم أصدقاء مقربين يعيشون في نفس البلد (الكويت: 93%، البحرين: 92%، المملكة العربية السعودية: 85%، سلطنة عمان: 84%، قطر: 82%). أفاد غالبية الذين لهم أصدقاء مقربين أنهم من بلدهم الأم، في حين أفاد فقط 25 إلى 37 بالمائة منهم أن أصدقاءهم كانوا من دولة مختلفة. في حين، أفاد أقل من 10 بالمائة من المشاركين في الكويت، المملكة العربية السعودية و قطر أنه كان لديهم أصدقاء من موطني دول مجلس التعاون الخليجي (راجع جدول 6-2). نسبة العمال الذين أفادوا أن لديهم أصدقاء من دول مجلس التعاون الخليجي كانت أعلى في سلطنة عمان والبحرين.

جدول VI-2: أنواع أصدقاء العمال حسب الدولة

قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت	
%3	%16	%11	%5	%8	مواطنین
%97	%91	%97	%95	%98	أصدقاء من البلد الأم
%27	%28	%25	%25	%37	أصدقاء من بلد مختلف

*يوضح الجدول نسبة الذين أفادوا أن لديهم أصدقاء ضمن ثلاث مجموعات مختلفة

بالنسبة لوسيلة وعدد مرات الاتصال ، أفاد معظم المشاركين أنهم يتصلون بعائلاتهم أو أصدقاءهم أكثر من مرة في الأسبوع (راجع جدول 3-6). باستثناء الكويت، يستخدم 93 بالمائة من العمال الدردشة عبر الإنترنت، أو الصوت عبر بوابة الإنترنت (VOIP)، أو شبكات التواصل الاجتماعية (مثل تويتر و فيسبوك). كان الاتصال عن طريق الهاتف الجوال أكثر وسيلة اتصال شيوغاً في بقية دول مجلس التعاون الخليجي (راجع جدول 4-6).

جدول VI-3: الاتصال مع أفراد الأسرة والأصدقاء الذين يعيشون في البلد الأم

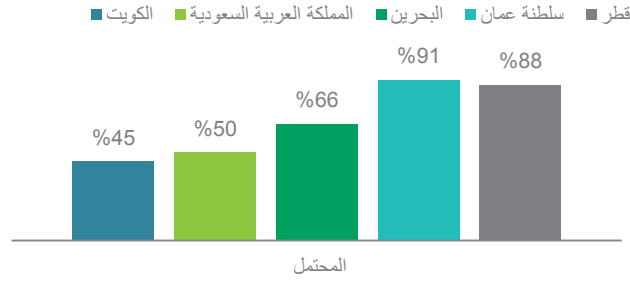
قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت	
%33	%9	%23	%14	%32	على الأقل مرة في اليوم
%48	%51	%42	%38	%54	عدة مرات في الأسبوع
%16	%32	%33	%32	%12	مرة في الأسبوع
%2	%6	%2	%15	%1	مرة في الشهر
%0	%1	%0	%1	%0	عدة مرات في السنة

جدول VI-4: وسائل الاتصال مع أفراد الأسرة الذين يعيشون في الخارج حسب الدولة (الذين ذكروا ذلك)

قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت	
%0	%1	%1	%12	%13	هاتف أرضي
%92	%91	%84	%92	%59	هاتف جوال
%36	%9	%24	%33	%93	الإنترنت [صوت عبر بوابة الإنترنت، تويتر، فيسبوك، دردشة عبر الإنترنت]
%0	%9	%45	%18	%21	بطاقات الهاتف
%0	%0	%1	%2	%0	الخطابات البريدية
%0	%0	%0	%12	%1	السفر للأقارب أو الأصدقاء

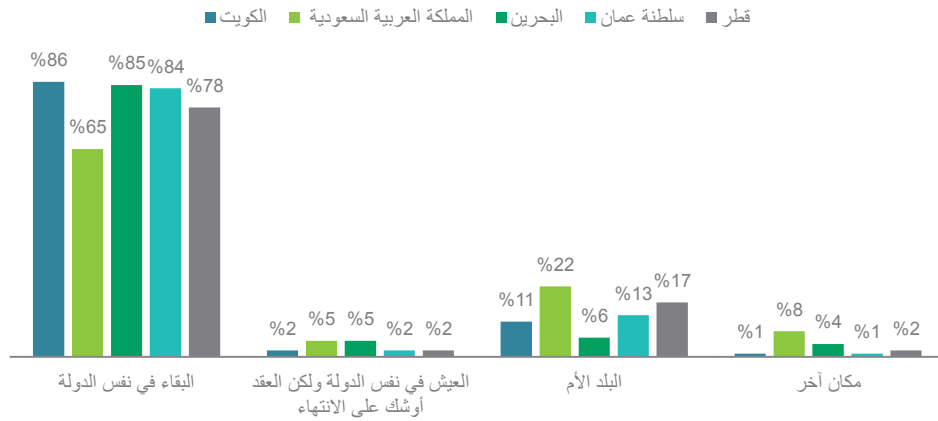
ولمعرفة المزيد عن مواقف العمال تجاه الدولة التي يعملون بها، سئل المشاركون عن احتمال تشجيع أقرابهم وأصدقائهم للعمل بهذه الدولة. أفاد معظم المشاركين في سلطنة عمان (91%)، قطر (88%)، والبحرين (66%) أنه من المحتمل تشجيع أقرابهم وأصدقائهم بالعمل في الدولة التي يقيمون فيها، بينما أفاد نصف أو أكثر من هؤلاء العمال في المملكة العربية السعودية (50%) والكويت (56%) أنهم لا يشجعون أقرابهم وأصدقائهم بالقدوم إلى بلداهم الخليجية المقيمين فيها (راجع شكل 4-6).

شكل 4-VI: تشجيع الأقراب والأصدقاء بالقدوم حسب الدولة



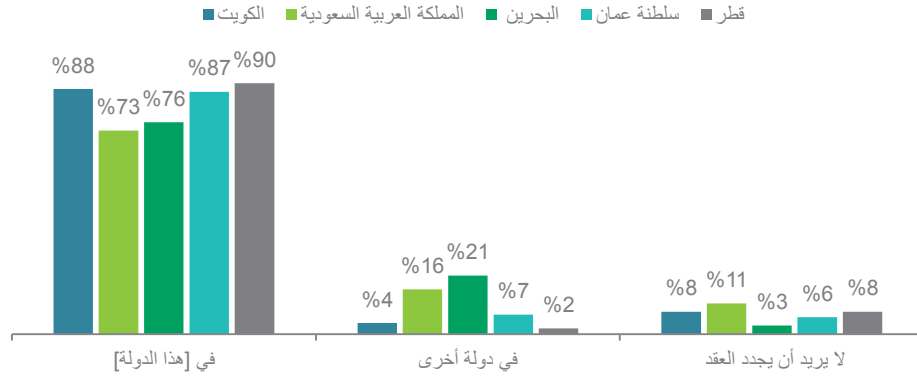
عند السؤال عن النظرة المستقبلية تجاه العمل في البلد الخليجة المقيمين فيها حالياً، أفاد غالبية العمال في جميع دول مجلس التعاون الخليجي التي شملها المسح (86% في الكويت، 85% في البحرين، 84% في سلطنة عمان، 78% في قطر و65% في المملكة العربية السعودية، على التوالي) أنهم يرغبون العيش في البلد التي يعملون فيها حالياً والإقامة لمدة سنة من الآن (راجع شكل 5-6).

شكل 5-VI: النظرة المستقبلية حسب الدولة



في حين يرغب غالبية العمال في تجديد عقودهم في نفس الدولة، أفاد حوالي خمسه في البحرين (21%) وفي المملكة العربية السعودية (16%) أنهم يسعون للانتقال إلى بلد آخر. بينما أفاد 11 بالمائة من العمال في المملكة العربية السعودية و8 بالمائة من هؤلاء في كل من قطر و الكويت أنهم لا يخططون لتجديد عقودهم (راجع شكل 6-6).

شكل 6-VI: تجديد العقد حسب الدولة



أخيراً، عند سؤال العمال عن أي الموضوعات أو البرامج التي يرغبون الإفادة عنها أكثر، أشار ما يقرب من نصف إلى أكثر من ثلاث أرباع المشاركين في قطر (49%)، الكويت (69%)، والمملكة العربية السعودية (77%) إلى موضوع "حقوق العمال الأجانب" كاختيار أول. موضوع تأشيرات الإقامة كان أيضاً من الموضوعات متكررة الذكر من قبل العمال في المملكة العربية السعودية (39%)، الكويت (26%)، قطر (24%) والبحرين (23%). علاوة على ذلك، كان معرفة المزيد عن فرص العمل من أكثر الاختيارات شيوعاً للعمال في البحرين (58%) و 42 بالمائة في الكويت. أقتراح ما يقرب من نصف (45%) العمال في سلطنة عمان برامج تعليمية تغطي المعلومات العامة عن العمال الأجانب (جدول 5-6).

جدول 5-VI: معلومات عن الموضوعات والقضايا ذات الاهتمام

الموضوع	قطر	عمان	البحرين	السعودية	الكويت
حقوق العمال الأجانب	49%	22%	60%	77%	69%
معلومات عن تأشيرات الإقامة	24%	7%	23%	39%	26%
تكلفة المعيشة	19%	12%	48%	42%	42%
فرص العمل	24%	25%	58%	26%	42%
معلومات عامة	21%	45%	37%	9%	26%

VII. منهجية البحث

تصميم العينة

استندت البيانات التي تم تحليلها و ذكرها في هذا التقرير على مسح مخيمات العمل 2012 الذي أُجري في دول مجلس التعاون الخليجي (باستثناء دولة الإمارات العربية المتحدة). شملت الفئة السكنية المستهدفة في هذا المسح الأشخاص الذين كانت أعمارهم 18 سنة أو أكبر والذين يعيشون في مخيمات العمل في دول مجلس التعاون الخليجي خلال مدة تنفيذ المسح. واستناداً إلى المعلومات عن عدد الأشخاص في المخيم تم تقسيم إطار العينة إلى طبقات و عينات طبقية متناسبة تم استخدامها لأخذ عينات منفصلة من هذه الطبقات. تضمن العينات المتناسبة أن نسبة الأشخاص في كل نوع هي نفسها بين الإطار والعينة.

للاختيار العشوائي للعمال في المخيم، تم استخدام تصميم عينة متعددة المراحل. تم اعتبار كل مخيم على أنه وحدة عينات أساسية واعتبار كل غرفة في المخيم على أنها وحدة عينات ثانوية. في المرحلة الأولى، تم اختيار المخيم باحتمالية تتناسب مع حجمه (PPS). يعطي هذا فرصة متساوية لاختيار العمال و في نفس الوقت يسمح باختيار نفس العدد من الأشخاص من كل مخيم ولكل طبقة من الطبقات. في المرحلة الثانية بعد اختيار المخيمات، تم اختيار غرفة عن طريق أخذ عينات بطريقة عشوائية منتظمة. ولأن العمال من نفس البلد يميلون للإقامة في غرف متجاورة، اختيار الغرف بطريقة منهجية يساعد على تقليل فرص اختيار أشخاص من نفس البلد، بالتالي زيادة التباين في صفات العمال في العينة. أخيراً، تم اختيار شخص واحد من كل غرفة بشكل عشوائي. يقدم الجدول التالي (جدول 7-1) عدد المسوح المستكملة وخطأ أخذ العينات المقابل لها في كل دولة⁵.

جدول VII-1: عدد المسوح المستكملة وأخطاء أخذ العينات

أخطاء العينات	عدد المسوح المستكملة	
3.8%	709	الكويت
3.8%	702	المملكة العربية السعودية
3.8%	701	البحرين
3.8%	707	سلطنة عمان
3.4%	847	قطر

أحد تفسيرات أخطاء أخذ العينات هو أنه إذا تم إجراء المسح 100 مرة باستخدام نفس الإجراءات بالضبط، قد تشمل أخطاء أخذ العينات "قيمة حقيقية" في 95 من أصل 100 من المسوح. وقد كان من الممكن حساب أخطاء أخذ العينات لأن عينات هذا المسح كانت تستند على مخطط لأخذ العينات له احتمالات معروفة. هذه الميزة لأخذ العينات العشوائية هي عنصر أساسي يميز العينات الاحتمالية عن غيرها من طرق أخذ العينات، مثل عينات الحصص أو العينات الملائمة.

⁵ حساب أخطاء أخذ العينات لا يأخذ في الاعتبار تأثير تصميم العينة.

تصميم الاستبيان وإدارة البيانات

تم تصميم الاستبيان في البداية باللغة الإنجليزية ثم تمت ترجمته إلى العربية، والهندية، والأردية، والتغالوجية والنيبالية. تم إجراء اختبار مسبق للاستبيان في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي حيث تم المسح الميداني. كما تم عقد اجتماعات لاستخلاص المعلومات مع الباحثين والمشرفين في كل دولة. وتم إجراء تعديلات على الاستبيان استناداً إلى نتائج الاختبار المسبق واجتماعات استخلاص المعلومات.

بعد جمع البيانات، تم دمج و حفظ المقابلات الفردية من جميع دول مجلس التعاون الخليجي في ملف بيانات STATA واحد. تم وضع أوزان للبيانات القطرية لضبط احتمالية الاختيار وعدم الاستجابة، ولم يتم وضع أوزان لبقية دول مجلس التعاون الخليجي. المعلومات في إطار العينات من المملكة العربية السعودية، والكويت، والبحرين، وسلطنة عمان لم تسمح بوضع أوزان صحيحة لمجموعة البيانات. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج STATA.

distinguishes probability samples from other sampling methods, such as quota sampling or convenience sampling.

Questionnaire Development and Data Management

The questionnaire was initially developed in English and then translated into Arabic, Hindi, Urdu, Tagalog and Nepalese. Pretest of the instrument was conducted in each of the GCC countries where the survey was fielded. Interviewers and supervisors' debriefing meetings were also held in each country. Adjustments were made to the instrument based on the pretest results and the debriefing meetings.

After the data collection, individual interviews from all the GCC countries were merged and saved in a single STATA data file. The Qatari data were weighted to adjust for probability of selection and non-response and the data from the rest of the GCC countries were not weighted. Information in the sampling frame from the Kingdom of Saudi Arabia, Kuwait, Bahrain, and Oman did not allow for proper weighting of the dataset. Analysis of the data was done using the STATA statistical software.

VII. GCC SURVEY METHODOLOGY

Sample Design

The data analyzed and reported in this report were based on the 2012 Labor Camp Survey conducted in the GCC countries (excluding the United Arab Emirates - UAE). The target population for this survey included people who were 18 years or older and who lived in labor camps in the GCC countries during the survey reference period. Based on the information about the number of people in the camp, the sampling frame was divided into strata and proportionate stratified sampling was used to draw separate samples from these strata. Proportionate sampling ensures that the proportion of people in each type is the same between the frame and the sample.

To randomly select migrant workers in the camp, a multi-stage sample design was employed. Each camp was considered as a primary sampling unit and each room in the camp was considered as a secondary sampling unit. In the first stage, the camp was selected with probability proportionate to its size (PPS). This gives an equal chance selection for migrant workers while allowing the same number of people being chosen from each camp and for each stratum. In the second stage after selecting camps, the room was selected with circular systematic sampling. As migrant workers from the same country tend to live in adjacent rooms, the selection of rooms by systematic method helps to reduce the chance of selecting people from the same country, hence increasing the variation in characteristics of sample migrant workers. Finally, one person in each room was randomly selected. The following table (Table VII-1) provides the number of completed surveys and the corresponding sampling error in each country⁵.

Table VII-1: Number of completes and sampling errors

Country	Number of completes	Sampling error
Kuwait	709	3.8%
Saudi	702	3.8%
Bahrain	701	3.8%
Oman	707	3.8%
Qatar	847	3.4%

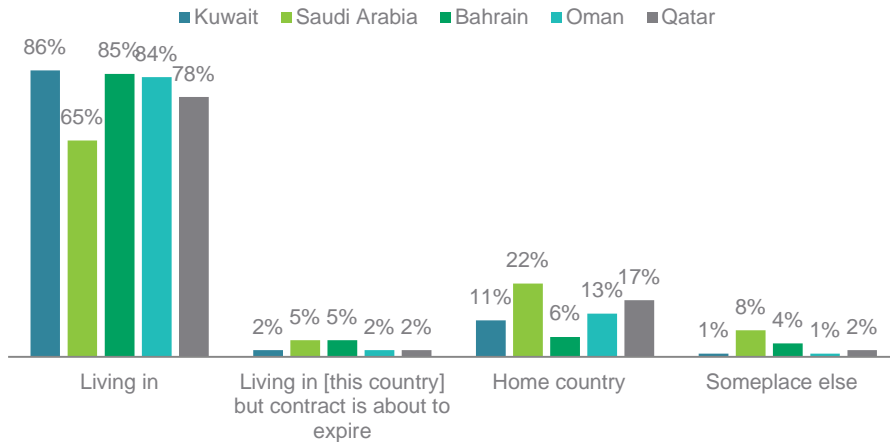
One possible interpretation of sampling errors is that if the survey was conducted 100 times using the exact same procedure, the sampling errors would include the "true value" in 95 out of the 100 surveys. Calculation of the sampling errors was possible because the sampling for this survey was based on a sampling scheme with known probabilities. This feature of random sampling is an essential element that

⁵ The calculation of the sampling errors does not take into account the sample design effect.

Table VI-5 : Information on topics and issues of interest

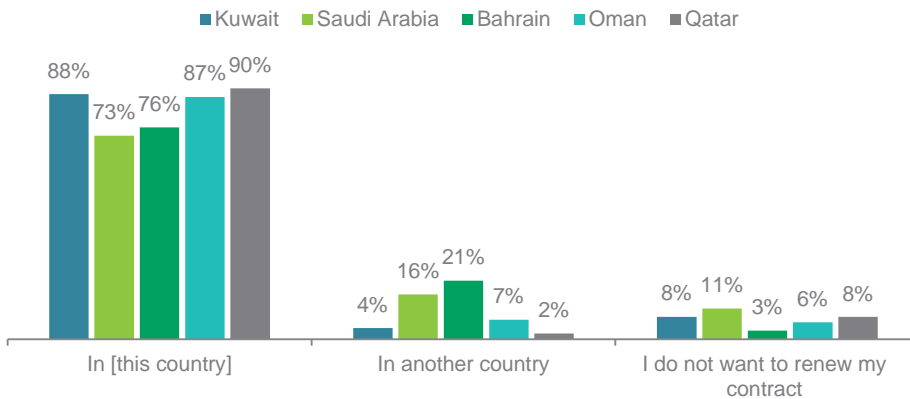
	Kuwait	Saudi Arabia	Bahrain	Oman	Qatar
Rights of foreign workers	69%	77%	60%	22%	49%
Information on residence visas	26%	39%	23%	7%	24%
Cost of living	42%	42%	48%	12%	19%
Employment opportunities	42%	26%	58%	25%	24%
General information	26%	9%	37%	45%	21%

Figure VI-5: Future intentions by country



While the majority of migrant workers would like to renew their contract in the same country, about one fifth of them in Bahrain (21%) and in Saudi Arabia (16%) mentioned that they would seek to move to another country. However, 11 percent of the workers in Saudi Arabia and 8 percent of those in both Qatar and Kuwait reported that they are not planning to renew their job contracts (see Figure VI-6).

Figure VI-6: Contract renewal by country



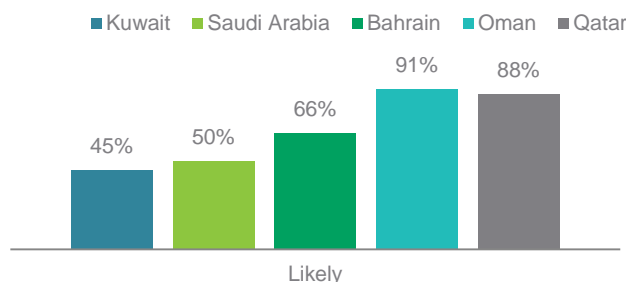
Finally, when migrant workers were asked which topics or programs they would like to be more informed about, nearly half to more than three quarters of the respondents in Qatar (49%), Kuwait (69%), and Saudi Arabia (77%) indicated “the rights of foreign workers” as their top choice. The topic of residence visas was also frequently mentioned by workers in Saudi Arabia (39%), Kuwait (26%), Qatar (24%) and Bahrain (23%). Furthermore, learning more about employment opportunities was the most commonly selected topic of workers in Bahrain (58%) and by 42 percent in Kuwait. Nearly half (45%) of migrant workers in Oman suggested educational programs covering general information about foreign workers (Table VI-5).

Table VI-4: Means of communication with family members living outside by country (reporting mentioned)

	Kuwait	Saudi Arabia	Bahrain	Oman	Qatar
Land line Telephone	13%	12%	1%	1%	0%
Cell phone	59%	92%	84%	91%	92%
Internet [Voice Over Internet Protocol (VOIP), Twitter, Facebook, Skype, Internet chatting]	93%	33%	24%	9%	36%
Phone cards	21%	18%	45%	9%	0%
Postal letters	0%	2%	1%	0%	0%
Traveling relatives or friends	1%	12%	0%	0%	0%

To learn more about the migrant workers' attitudes toward their country of work, respondents were asked about the likelihood of recommending the country to their relatives and friends. While most respondents in Oman (91%), Qatar (88%), and Bahrain (66%) stated that they would likely recommend their country of residence to their relatives and friends, half or more of those in Saudi Arabia (50%) and Kuwait (56%) indicated that they would not recommend their relatives and friends come to their respective GCC country of residence (see Figure VI-4).

Figure VI-4: Recommending relatives and friends to come by country



When asked about their future intentions towards working in their current GCC country of residence, the majority of migrant workers across the surveyed GCC countries (86% in Kuwait, 85% in Bahrain, 84% in Oman, 78% in Qatar and 65% in Saudi Arabia, respectively) stated that they would like to be living in their current country of work and residence one year from now (see Figure VI-5).

same country, migrant workers in the GCC tend to have close relatives or family members whom they see on a regular basis. More than half of the migrant workers in Kuwait (69%) Bahrain (57%), Qatar (56%), and Saudi Arabia (53%) reported that they had relatives who live in the same country. However, in Oman, less than two-thirds of respondents (60%) mentioned that they did not have any relatives living in the country during the time of the survey.

Concerning relationships with friends, most of the respondents reported that they had close friends living in the same country (Kuwait: 93%, Bahrain: 92%, Saudi Arabia: 85%, Oman: 84%, Qatar: 82%). The majority of those having close friends stated that they come from their home country, while only 25 to 37 percent of them indicated that their friends were from a different country. However, less than ten percent of the respondents in Kuwait, Saudi Arabia, and Qatar reported that they had friends who are GCC citizens (see Table VI-2). The percentage of migrant workers who reported that they had GCC friends is higher in Oman and Bahrain.

Table VI-2: Types of workers' friends by country

	Kuwait	Saudi Arabia	Bahrain	Oman	Qatar
Citizens	8%	5%	11%	16%	3%
People from respondents' home country	98%	95%	97%	91%	97%
People from different country	37%	25%	25%	28%	27%

**The table shows the percentage of those who reported having friends among the three different groups*

With respect to the frequency and mode of communication, most of the respondents reported that they communicate with their families or friends a few times per week (see Table VI-3). With the exception of Kuwait, where 93 percent of the workers use internet chatting, Voice Over Internet Portal (VOIP), or social networks (such as Twitter and Facebook). Communication via cell phone was the most commonly used communication tool across the rest of GCC countries (see Table VI-4).

Table VI-3: Number of times communicating with family members and friends living in home country

	Kuwait	Saudi Arabia	Bahrain	Oman	Qatar
At least once a day	32%	14%	23%	9%	33%
A few times a week	54%	38%	42%	51%	48%
Once a week	12%	32%	33%	32%	16%
Once a month	1%	15%	2%	6%	2%
A few times a year	0%	1%	0%	1%	0%

Except for Bahrain (50%), most of the respondents in all GCC countries indicated that they need to obtain a release from their employer in order to be able to change jobs (see Figure VI-3). Additionally, almost three quarters (74%) of the respondents in Bahrain reported that the notification time for the release is less than two months, followed by Oman (67%) and Qatar (47%). However, two-thirds of the respondents in Kuwait (67%) indicated that the notification time is two to less than four months, while half of Saudi Arabia's respondents reported that it is four months or more (see Figure VI-3).

Figure VI-2: Release from employer by country

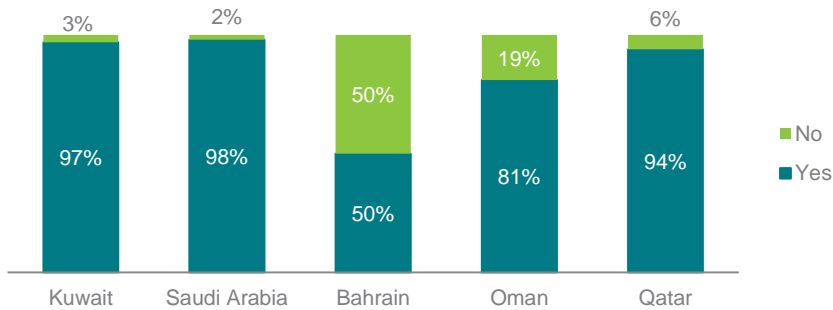
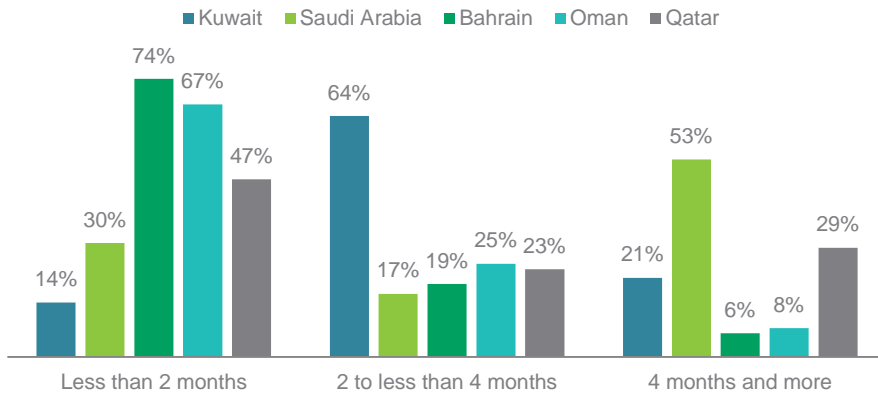


Figure VI-3: Notification time by country



Relationships with the Wider Community

In order to understand migrants' relationships with the wider community, respondents were also asked several questions related to citizens' attitudes toward migrant workers, close relatives and friends living in the same country of residence and their communications with family and friends outside the country.

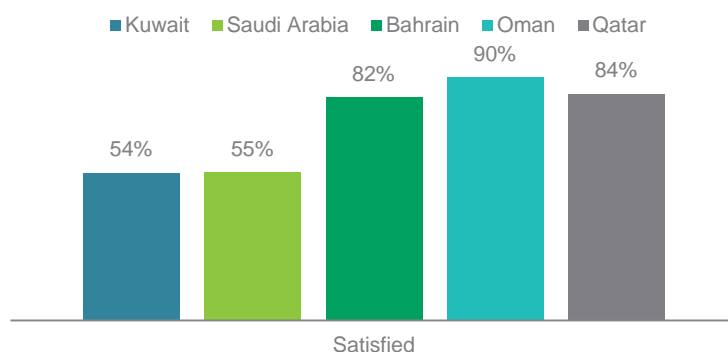
In Qatar, most of the migrant workers (89%) believed that Qatari citizens have positive attitudes toward them, followed by those in Bahrain (73%) and Kuwait (51%), whereas nearly two-thirds (63%) of migrant workers in Saudi Arabia perceived that Saudi citizens had negative attitudes toward them. Since this question was not asked in Oman, no data was recorded on this issue there. Overall, within the

VI. MIGRANT WORKERS' ATTITUDES TOWARD THEIR WORKPLACE, COMMUNITY, AND THE COUNTRY

Attitudes toward Workplace

Migrant workers were asked several questions related to their level of satisfaction with their employers, wages, housing, food, transportation and medical care. Overall, the vast majority of the migrant workers in Oman (90%), Qatar (84%) and Bahrain (82%) said they were satisfied with the way their employers treated them in the workplace (see Figure VI-1). In Kuwait and Saudi Arabia, fewer migrant workers reported satisfaction with the way their employers treated them (54% and 55%, respectively).

Figure VI-1: Satisfaction with the workplace by country

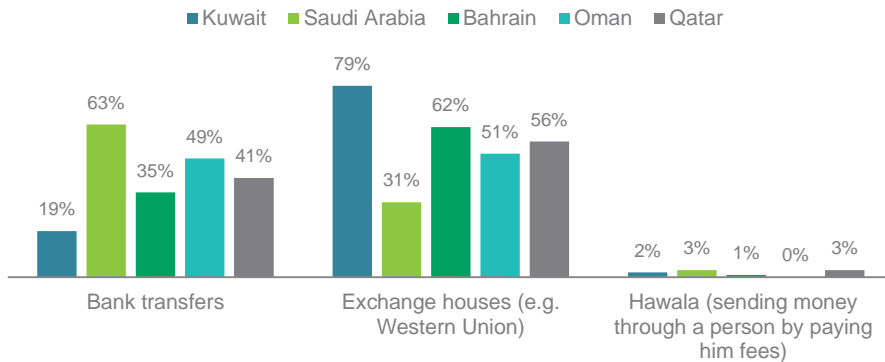


Satisfaction with wages also varies across the GCC countries. While the majority of migrants in Oman, Qatar, and Bahrain said they were satisfied with their current salaries (78%, 74%, and 61% respectively), fewer migrant workers in Kuwait (37%) and in Saudi Arabia (36%) reported being satisfied with their wages. Satisfaction with housing accommodations was also high in Qatar (91%), Bahrain (82%), Oman (87%), and Kuwait (72%). Similarly, fewer migrant workers in Saudi Arabia (56%) expressed satisfaction with their housing. Satisfaction ratings with food and transportation were also high across all of the surveyed GCC countries. As for medical care, fewer migrant workers in Bahrain (55%) and in Oman (72%) expressed satisfaction (see Table VI-1).

Table VI-1: Level of migrant workers satisfaction towards wages / salaries, housing, food, transportation and medical care (reporting satisfied)

	Kuwait	Saudi Arabia	Bahrain	Oman	Qatar
Wages	37%	36%	61%	78%	74%
Housing	72%	56%	82%	87%	91%
Food	92%	74%	91%	86%	92%
Transportation	92%	73%	94%	88%	93%
Medical care	86%	72%	55%	88%	87%

Figure V-5: Remittance methods by country



Most of the migrant workers who had lived in the GCC for a period of at least two years reported that they had transferred money to their families or friends during the previous year (Saudi Arabia 94%, Bahrain 93%, Oman 90%, Qatar 90%, and Kuwait 87%). When asked about the amount of money recently sent compared to that sent in the previous year, three quarters (75%) of the respondents in Kuwait and almost half of those in Saudi Arabia (53%), Bahrain (55%), Oman (51%) and Qatar (46%) reported that the amount was the same. In Qatar (33%), Bahrain (31%), and Oman (30%), about one-third of the respondents indicated that the amount of their recent remittances was less than the amount sent during the previous year (see Figure V-4).

Figure V-6: Percentage of remittance compared to the previous period (Past 12 months) by country

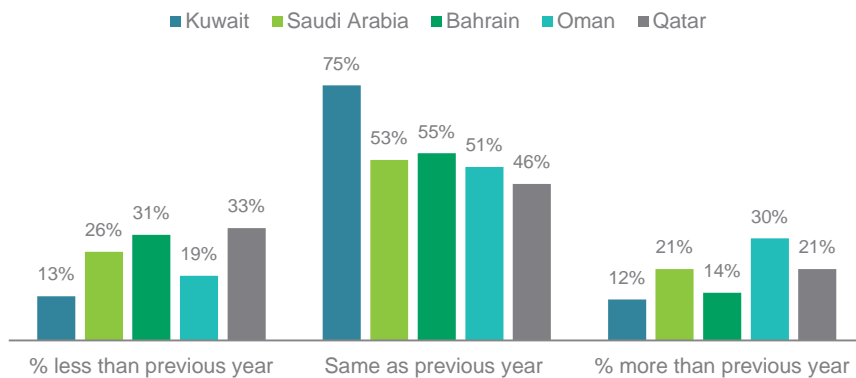


Table V-3: Number of times respondents sent money in the past 12 months

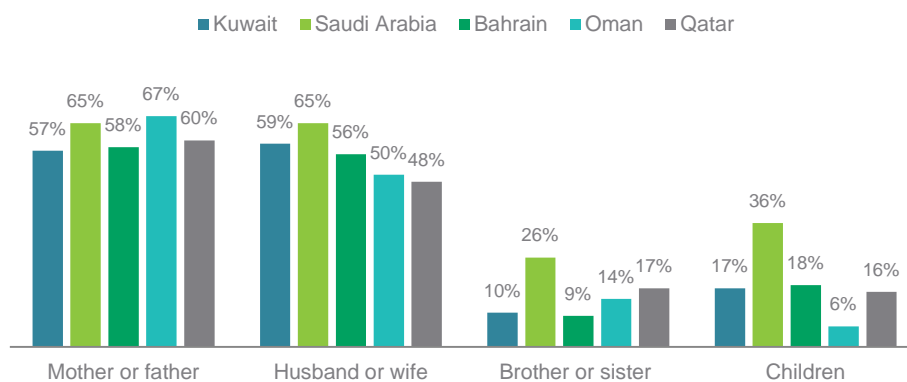
	Mean	Median
Kuwait	10.3	12
Saudi Arabia	6.6	5
Bahrain	10.2	12
Oman	9.0	10
Qatar	8.3	10

Table V-4: Amount of money sent each time (In US dollars)

	Mean	Median
Kuwait	251	213
Saudi Arabia	202	187
Bahrain	222	213
Oman	308	247
Qatar	390	275

Mothers or fathers and spouses are the main recipients of these remittances. Other recipients include brothers or sisters and children of migrant workers (see Figure V-2). Across the GCC countries, more than 90% of all respondents reported family support as their main reason behind sending money to their home country.

Figure V-4: Remittance receivers by country



Bank transfers and exchange houses are the most common ways for sending money. In Saudi Arabia, 63 percent of the respondents reported sending money via bank transfers, while 31 percent reported using exchange houses and only 3 percent reported using Hawala⁴. The majority of workers in Kuwait reported using exchange houses (79%), which was the highest percentage compared to the other GCC countries, followed by bank transfers (19%) and Hawala (2%). More than half of the respondents in Oman, Qatar, and Bahrain reported that they usually transfer money via exchange houses (51%, 56%, and 62% respectively) (see Figure V-3).

⁴ Hawala is a traditional system of transferring money whereby money is paid to a local agent who then instructs an associate located near the intended recipient to pay the recipient.

Remittances

Migrant workers were asked a number of remittance-related questions including the number of people who depend on them financially, whether or not they remit, and the amount and frequency of their remittances. Migrant workers in Qatar reported the highest number (5.6) of financial dependents, followed by Oman 4.8, Bahrain 4.7, Saudi Arabia 4.3, and Kuwait 4.2 (see Table V-1). Not surprisingly, the overwhelming majority of migrant workers do send money to either their family or friends in their home countries (Kuwait 88%, Saudi Arabia 93%, Qatar 95%, Bahrain 97%, and Oman 97%).

Table V-1: Number of financial dependents

	Mean	Median
Kuwait	4.2	4
Saudi Arabia	4.3	4
Bahrain	4.7	5
Oman	4.8	5
Qatar	5.6	5

The amount of money migrant workers have sent during the past 12 months is displayed in Table V-2. The results revealed that the highest average amount of money sent was reported by workers in Qatar (2,908 US dollars) followed by those in Kuwait (2,453 US dollars), and Oman (2,313 US dollars). The average amount of money remitted by migrant workers was lower in Saudi Arabia with an average of 1,094 US dollars (see Table V-2).

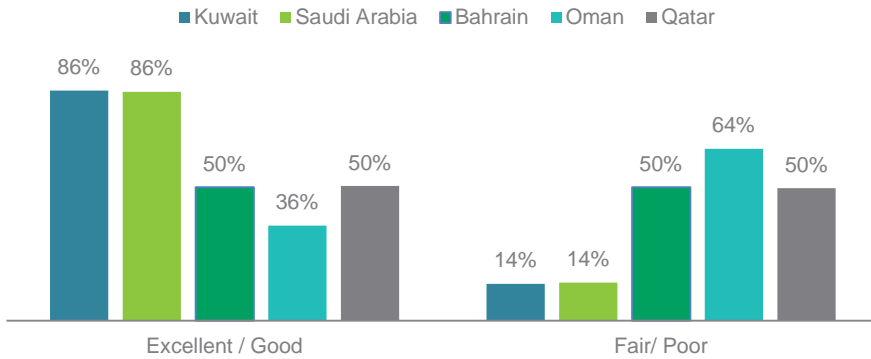
Table V-2: Amount of money sent in the past 12 months

	Mean	Median
Kuwait	2,453	2,124
Saudi Arabia	1,094	1,067
Bahrain	2,191	2,122
Oman	2,313	2,078
Qatar	2,908	2,334

Amounts are in US dollars

With respect to the frequency of remittances during the past 12 months, the results show that the highest average number reported was in Kuwait (10.3) followed by Bahrain (10.2), Oman (9.0), Qatar (8.3) and Saudi Arabia (6.6). However, the average amount of money sent each time varied across the countries. In Qatar and Oman respondents reported sending an average amount of more than 300 US dollars, whereas workers in Kuwait reported sending an average amount of 251 US dollars and those in Bahrain reported an average of 222 US dollars. The lowest average amount of money sent each time was reported by migrant workers in Saudi Arabia (202 US dollars) (see Table V-3 & Table V-4).

Figure V-1: Migrant workers' personal financial situation by country



About 70 percent of migrant workers in Bahrain, 64 percent in Oman, 54 percent in Qatar, and 39 percent in Saudi Arabia reported that their current financial situation was much better or somewhat better than the previous year (see Figure V-2). Moreover, about half of the laborers in Kuwait, 46% of those in Qatar, 36% in Oman and 30% in Bahrain believed that their financial situation would be much better or somewhat better the following year. The expectations were even more optimistic in Saudi Arabia where nearly two-thirds of the migrant workers (61%) reported that their financial situation next year would be at least somewhat better than their current financial situation (Figure V-3).

Figure V-2: Overall personal financial situation one year ago by country

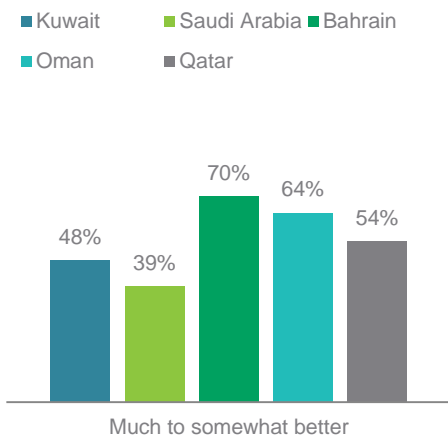
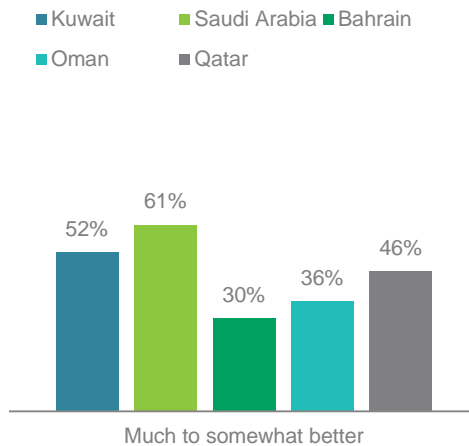


Figure V-3: Overall personal financial situation one year from now by country



(97%), Bahrain (52%) and Qatar (60%), and a notable proportion of workers in Saudi Arabia (43%) and Oman (13%) have paid money out of their pocket for these hospital or clinic visits. Given the number of workers who reported visiting a hospital or clinic, possessing a medical insurance card, whether public or private, can be considered a vital component for the overall well-being of migrant laborers in the GCC region.

As a follow up health question, migrant workers were asked whether they had ever missed a day of work due to sickness or injury during the last 12 months preceding the survey. We found out that the majority of migrant laborers working in Saudi Arabia and Bahrain and slightly less than half of those in Kuwait did miss work days due to sickness (66%, 58% and 47%, respectively). In Qatar (35%) and in Oman (24%), fewer migrant workers reported missing a day of work due to sickness or injury.

On the other hand, migrant workers in all the surveyed GCC countries were less likely to report missing work days because of injury (Saudi Arabia and Qatar: 17%, Kuwait: 10%, Oman: 8%, and Bahrain: 7%). On average, migrants working in the GCC countries missed from three to five days of work in the twelve months preceding the survey due to sickness and three to seven days due to injury.

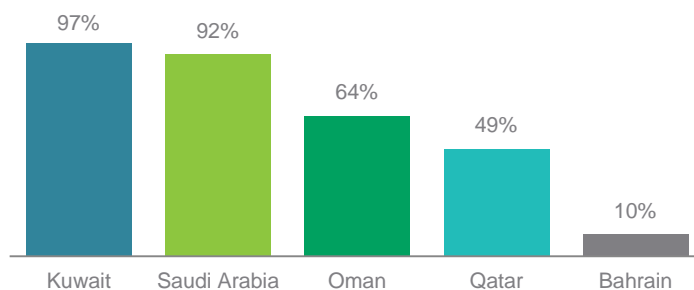
In fact, frequency of sickness and injury among migrant workers might be related to the availability of paid sick leave. According to the survey, only a minority of migrant workers in Qatar (21%), Kuwait (31%) and Saudi Arabia (35%) benefit from a paid sick leave. However, 77 percent of workers in Oman and 73 percent of those in Bahrain were provided with a paid sick leave as part of their job benefits. These results indicate that providing paid sick leave does not seem to be a common practice for migrant workers in the GCC countries.

V. PERSONAL ECONOMIC SITUATION AND REMITTANCES

Overall Personal Financial Situation

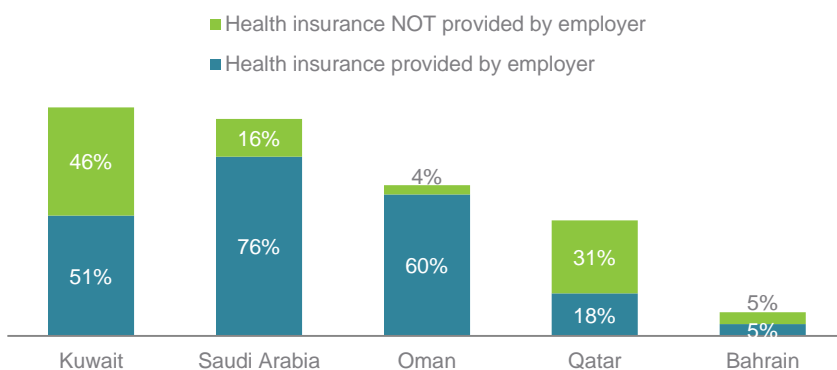
Migrant workers in the GCC were asked about their financial situation and remittances. With respect to their current personal financial situation, 86 percent of the respondents in Kuwait and Saudi Arabia and half (50%) of those in both Qatar and Bahrain described their financial situation as being excellent or good, whereas nearly two-thirds of the workers in Oman (64%) described it as being fair or poor (see Figure V-1).

Figure IV-7: Percent of migrant workers with medical health card



A breakdown of the results highlighted in Figure IV-8 yielded interesting patterns. The majority of migrant workers in Saudi Arabia and Oman who reported having a medical card were actually provided with health insurance by their employers. In contrast, most of the migrants who reported having a medical card in Qatar (31%) did not receive health insurance from their employers. Results related to migrants working in Kuwait and having a medical card were almost equally split, as 51 percent of them are provided with health insurance by their employers and 46 percent made their own arrangements. This was similar in Bahrain, where 5 percent had insurance provided by their employer and 5% obtained insurance on their own (see Figure IV-8).

Figure IV-8: Breakdown of low-income migrants who possess a medical insurance card



Visits to hospitals and clinics were very common among migrant workers in GCC countries. When asked about visiting any hospital or clinic during the last 12 months preceding the survey, the majority of the respondents reported having visited at least once a hospital or a clinic to recover from sickness or injury (Kuwait 77%, Saudi Arabia 72%, Bahrain 65%, Oman 54% and Qatar 51%). Additionally, the results indicated that the vast majority of these migrant workers in Kuwait

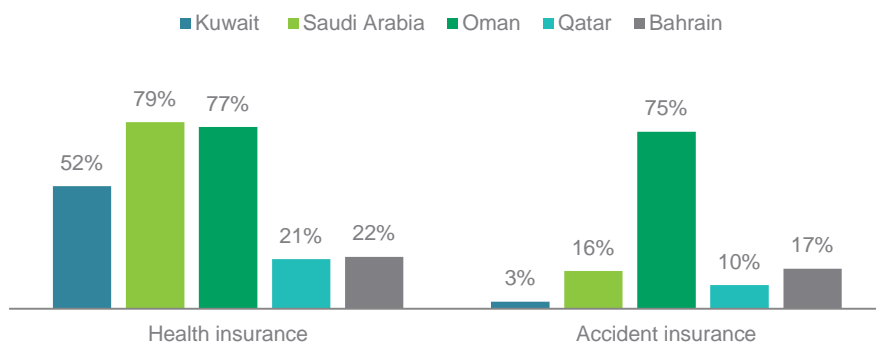
migrant workers working in the Gulf countries for less than one year and others working in the region for two years or more can be attributed to a very common practice in the GCC countries, whereby employers allow migrant workers to take their annual vacation and travel back to their home countries only once every two years.

Healthcare

Our survey also inquired about health and accident insurance as part of other job benefits provided to migrant workers by their employers. As shown in Figure VI-6, the vast majority of laborers currently working in Saudi Arabia (79%) and Oman (77%), and slightly more than half of those in Kuwait (52%) reported receiving health insurance from their primary job. On the other hand, 8 out of 10 migrant workers in Bahrain and Qatar are not covered by an employer-provided health insurance.

Concerning accident insurance, findings of the survey indicate that the number of migrant workers who received accident insurance from their employers is highest in Oman compared to other GCC countries (see Figure IV-6). These variations across the surveyed countries may be partially explained by the differences in contract details and how they are implemented.

Figure IV-6: Health & accident insurance provided by employer



The survey also asked workers whether or not they had a medical insurance card, regardless of its type, since possessing it reflects their ability to access healthcare. As reported, 97 percent of migrant laborers in Kuwait, 92 percent in Saudi Arabia and around 64 percent in Oman said they had a medical insurance card. However, slightly less than half of migrants working in Qatar and 1 out of 10 working in Bahrain reported having a medical insurance card (see Figure IV-7).

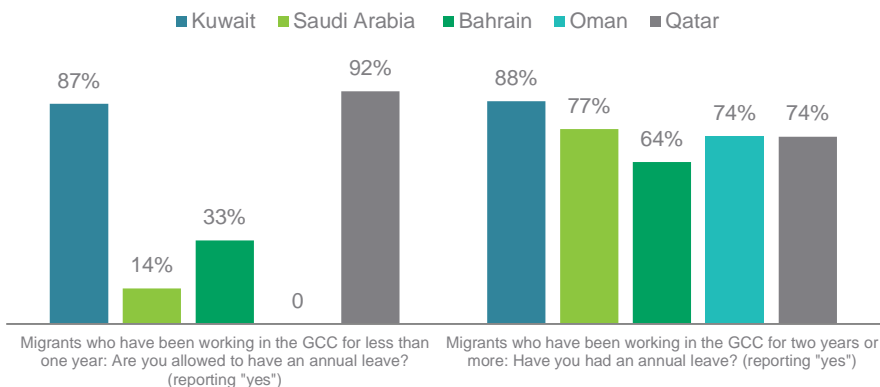
Weekly Rest Days

Lack of equitable annual leave and excessively long working hours without appropriate rest days may have a negative impact on migrants' overall work productivity, as well as psychological and physical health. Concerning the weekly rest days, the findings of the survey indicate that all the GCC countries attempt to guarantee a minimum of one day off per week for migrant workers. In general, vast majorities of workers in Saudi Arabia, Qatar, Oman, Kuwait, and Bahrain said they are entitled to an average of one resting day per week while about one third (30%) of Oman's migrant workers said they are entitled to two days off per week. However, in Qatar, 1 out of 10 laborers reported working seven days per week. Further analysis of the data revealed some of the workers in Qatar held two different jobs, which might be the reason they did not indicate having a weekly rest day.

Annual Leave

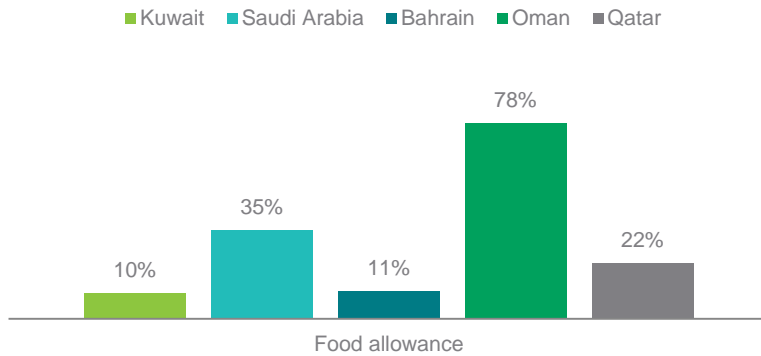
Concerning the annual leave, our findings vary across the sampled GCC countries. In fact, the majority of migrant workers who have been working in their host country for at least two years have actually had an annual leave (see Figure IV-5). This is also the case for workers who have been working for less than one year in Qatar and Kuwait, as they reported that they are allowed to have an annual leave (92% and 87%, respectively), whereas only a minority of those who have been working in Saudi Arabia (14%) and Bahrain (33%) for less than twelve months reported that they are permitted to take an annual leave. No information was obtained about this topic from laborers working in Oman as the question was not asked in the survey for that country (see Figure IV-5).

Figure IV-5: Annual leave



On the other hand, the results of the survey revealed that 1 to 4 out of 10 migrant workers who have been working in the GCC countries for at least two years have not had vacation at all (see Figure IV-5). Differences in responses obtained from

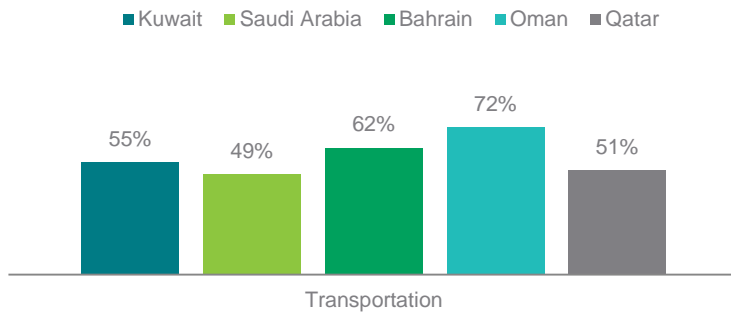
Figure IV-3: Percentage of migrant workers receiving food allowance



Transportation to and from the workplace

Overall, the majority of migrant workers in Oman (72%) and Bahrain (62%) said they were provided with transportation to and from the workplace by their employer, while about half of those in Saudi Arabia (49%), Qatar (51%) and Kuwait (55%) reported receiving this benefit (see Figure IV-4).

Figure IV-4: Transportation to and from work



Variations across the GCC countries regarding the transportation services provided to the laborers might be related to the workers' type of accommodations as well as availability of public transportation alternatives in each country. A closer examination of the data revealed that most of those who are provided with such transportation actually live in an employer-provided accommodation (mostly labor camps).

(26%) said they live in shared houses. As for migrant workers in Oman, the most commonly reported accommodation types outside labor camps were portable cabins (26%) followed by shared houses and apartments (19% and 12%, respectively). Interestingly, most of the workers who reside in labor camps in Oman reported living in portable cabins inside their work dwelling (29%).

Rent

About two out of ten migrants working in the GCC countries sampled live in an accommodation that they rent for themselves. Saudi Arabia was the exception, where all of the respondents reported that their housing was provided by their employer (see Figure IV-2). Our data indicate that rental expenses are usually paid on a monthly basis, and that the amount paid per month differs across the GCC states. On average, migrant workers in Qatar paid \$86 per month for their accommodation, compared to \$80 in Kuwait, \$52 in Bahrain and \$37 in Oman. Variations in the monthly rental costs can be attributed to the differences in the living expenses and the variation of the migrant workers' salaries across the GCC countries.

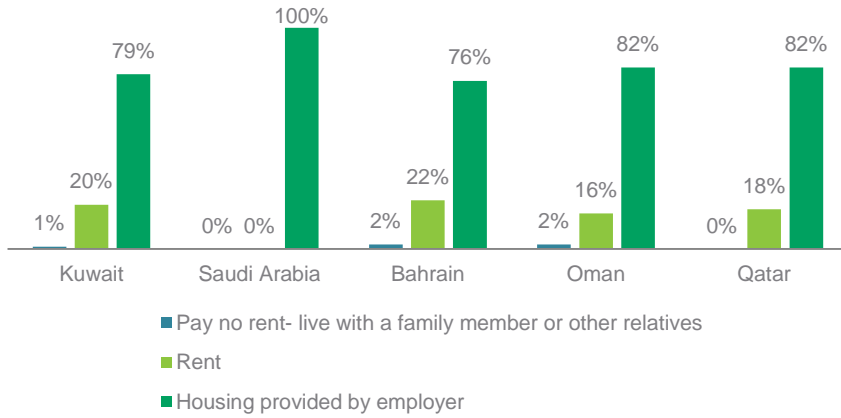
Water and Electricity

The majority of interviewed migrant workers in the GCC region benefit from complimentary water and electricity bills (Saudi Arabia: 100%, Kuwait: 99%, Oman: 88%, Qatar: 86%, and Bahrain: 83%). In contrast, most migrant workers who reported paying for their accommodation stated that they pay the water and electricity bills as well. Migrant workers in Bahrain, Oman and Qatar said they pay the water and electricity bills to the landlord or owner of their accommodation and few of them said they pay it directly to the companies providing these utilities. This is also the case in Kuwait, where 33% of workers reported paying their bills to their landlords, and another 33% pay it directly to the utility companies, while the others reported that water and electricity fees are included in their lodging payment.

Food Allowances

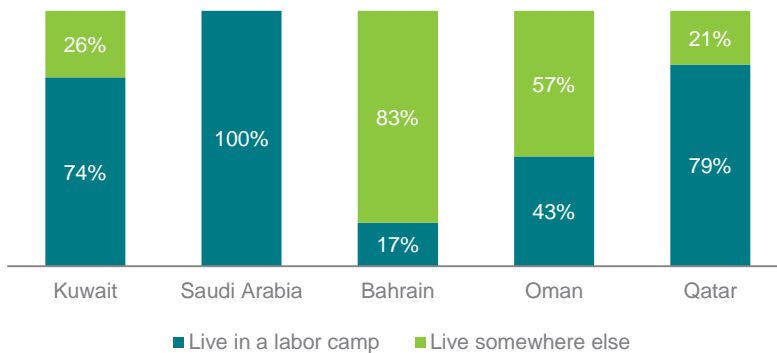
In addition to their salary, some migrant workers reported receiving food allowances from their employers. Compared to the majority of migrants working in Oman (78%), only few in the remaining four GCC countries surveyed received this benefit (see Figure IV-3). These findings indicate that most migrant laborers working in the GCC countries have to devote an amount of their salary to cover for food and drinks expenses.

Figure IV-1: Present housing



Respondents were also asked about their housing accommodations. Findings of the survey revealed that a high proportion of migrant workers live in either labor camps or are provided with other types of accommodation by their employers. All migrant workers surveyed in Saudi Arabia and a vast majority of those interviewed in Qatar and Kuwait live in labor camps (see Figure IV-2). The types of labor camps vary across those countries. For instance, in Kuwait, most of the laborers who reside in labor camps live either in shared apartments (42%), or in shared portable cabins (17%) and houses (16%). However, the most common type of accommodation inside labor camps cited by migrant workers in Saudi Arabia and Qatar was shared houses (58% and 55%, respectively) and shared apartments (31% and 18%, respectively).

Figure IV-2: Housing accommodations



On the other hand, findings of our survey indicate that 8 out of 10 migrant workers surveyed in Bahrain and 6 out of 10 of those in Oman do not live in labor camps (see Figure IV-2). In fact, the majority of migrant workers in those countries arrange for their own accommodations. For example, in Bahrain, 56 percent migrant workers said they live in shared apartments, and slightly more than one quarter

Table III-4: Details included in the work contract

	Kuwait	Saudi Arabia	Bahrain	Oman	Qatar
Wage	98%	90%	92%	94%	75%
Working hours	98%	78%	91%	96%	76%
Rest days per month	85%	42%	61%	93%	69%
Annual leave	88%	60%	72%	91%	64%
Title/position	72%	26%	48%	83%	63%
Other	0%	1%	0%	1%	4%

Regardless of the amount of details and elements included in the contract, workers complained about the employers not fully honoring their contracts. The majority of workers in Qatar (86%), Oman (73%), Bahrain (70%), and Kuwait (57%) reported that their contracts were fully honored. On the other hand, the majority of workers in Saudi Arabia reported that their contracts were partially honored (54%), and 10 percent reported that their contracts were not honored at all. The percentage of workers whose contract had not been honored at all was low in Bahrain (13%), Qatar and Kuwait (6% each), as well as in Oman (3%).

IV. WORK- RELATED BENEFITS

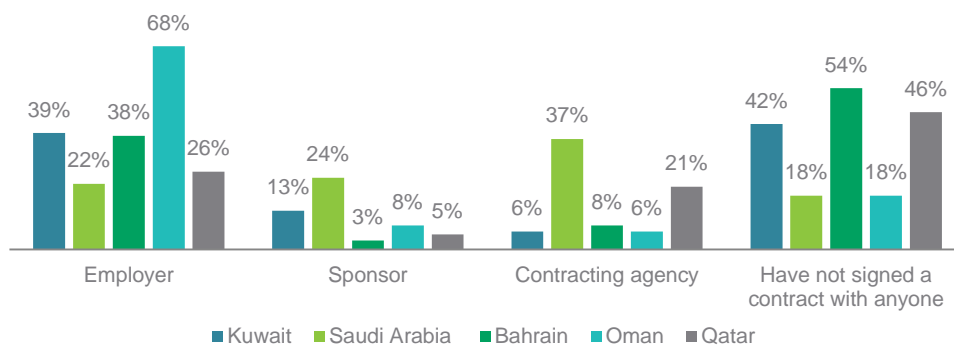
In addition to their salary, a number of interviewed migrant workers reported receiving some benefits such as annual leave, health and accident insurance, accommodation, food allowance, complimentary water and electricity as well as transportation to and from the workplace. However, a considerable number of migrant workers reported not receiving any benefits at all from their primary jobs (21% in Qatar, 13% in Oman, 12% in Bahrain, 5% in Saudi Arabia and 4% in Kuwait). This section describes the different types of benefits provided to migrant workers by their employers.

Accommodation

According to the survey, the majority of migrant workers across the five GCC countries live in housing provided by their employers, while the rest of them either rent or live with their family members or other relatives (see Figure IV-1).

The results varied across the countries as a majority of workers in Oman (68%) signed a contract with their employer prior to arriving in the Gulf, while a majority of those in Bahrain (54%), Qatar (46%), and Kuwait (42%) signed it upon reaching their respective GCC country destination. Concerning the party with whom they signed the contract, 37 percent of workers in Saudi Arabia reported signing their contract with a contracting agency. However, about a quarter (24%) of workers in Saudi Arabia mentioned signing a contract with their sponsor, a separate entity from the employer or the contracting agency who is responsible for the workers' visas, residency, and legal status. This was also the case with some workers in Kuwait (13%) and the rest of the surveyed GCC countries (8% in Oman, 5% in Qatar and 3% in Bahrain) (see Figure III-5).

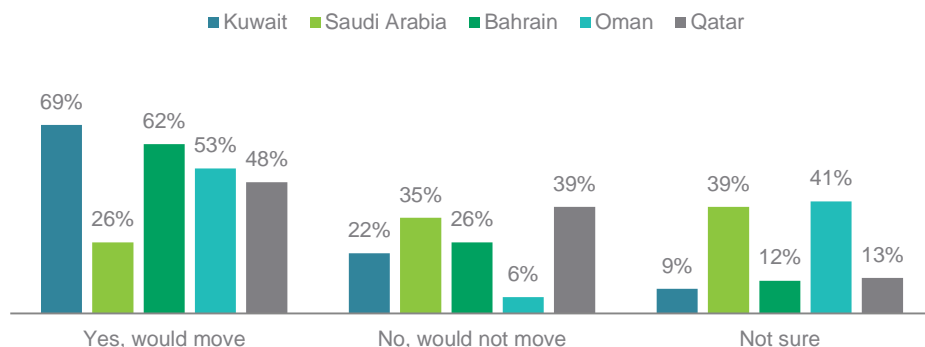
Figure III-5 : Signing a contract prior to arriving to the GCC



According to the survey, the details of employment are not always covered in the contracts within the GCC countries. Almost all the workers reported that specific information related to their wages and working hours were included in their contract in Kuwait (98%) and in Oman (94%).

The percent of those who had wage details listed in their contract was lower in Bahrain (92%), Saudi Arabia (90%), and Qatar (75%). This was similar for the details on working hours in Bahrain (91%), Saudi Arabia (78%) and Qatar (76%). Regarding the information specific to the number of rest days per month, annual leave, and title or position of the worker, Kuwait and Oman ranked higher than the rest of the GCC countries (see Table III-4).

Figure III-4: Moving to GCC despite being aware of difficulties



Lack of alternative employment opportunities in their home countries, problems they faced in their home country, and the overall satisfaction with their life in respective GCC country are possible explanations³ for the fact that a significant number of workers said they would still move to the Gulf despite knowing about all the difficulties they would face.

Physical and verbal abuses were other types of human rights violations mentioned by migrant workers in the Gulf. Across the different GCC countries, the majority of surveyed workers reported not being aware of or having experienced any physical or verbal abuse. Physical abuse was rarely reported by workers in both Qatar and Saudi Arabia (1%) as well as in Bahrain and Oman (2% in each). In Kuwait, 4 percent of respondents reported either being aware of or personally experiencing physical abuse. On the other hand, 11 percent of respondents working in Saudi Arabia and 4 percent of those in Bahrain reported either experiencing or being aware of verbal abuse.

Contract

Conflicts about the employment contract often arise when the worker is not aware of the detailed elements and job specifications of his employment. It is often reported that some of the recruitment agencies and employers deceive the prospective workers when they apply for their jobs by promising them acceptable employment offers, when in fact they would be experiencing different and unfavorable working conditions after being employed.

In this regard, respondents were asked whether they had signed a contract prior to arriving to their GCC country of residence and if so, to specify the party with whom they signed it.

³ Gardner, Andrew, "Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States", in *Migrant Labour in the Persian Gulf*, edited by Mehran Kamrava and Zahra Babar (New York: Columbia University Press, 2012), pp. 41–58.

³ Gardner, Andrew, "Gulf Migration and the Family", *Journal of Arabian Studies* 1 (2011): 3–25.

Another commonly cited labor problem is irregular salary payment, which can leave workers without payment for months. According to the survey, the majority of workers across the GCC countries reported receiving their salary on time, whether on a daily, weekly, or monthly basis. However, the number varies slightly across the countries. For example, almost all workers in Oman (99%) mentioned receiving their salaries on time, followed by 96 percent in Kuwait and 95 percent in both Saudi Arabia and Bahrain. The percentage of workers reporting irregular salary payment was highest in Qatar, where 7 percent of respondents reported not receiving their salary on time citing “company rules and policies” as the most frequent cause.

Migrant workers were also asked to indicate whether they had problems with their employers and to report the causes of these problems. Workers in Kuwait were the most likely to report having problems with their current employers (26%), followed by those in Saudi Arabia (16%) and Oman (11%), while workers in both Qatar and Bahrain were the least likely to do so, with 6 and 5 percent, respectively.

When asked about the causes of these problems occurring with the employers, migrant workers reported a variety of reasons mainly related to low income, hard working conditions (long working hours, strict contract regulations), poor housing conditions, and lack of family life. In fact, these difficulties stated by the workers were similar across the different GCC countries (35% in Bahrain, 31% in Saudi Arabia and 14% in Kuwait). However, a good number of workers in both Qatar and Oman (78% and 72% respectively) reported not facing any difficulty at the time of the study.

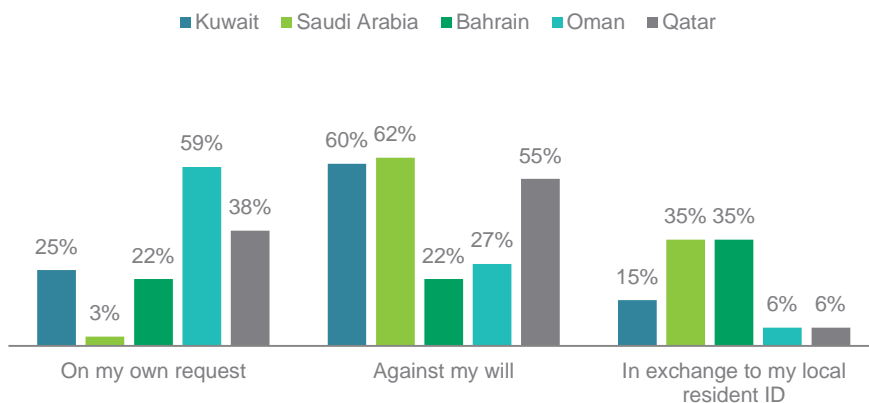
With regards to their attitudes and perceptions toward the difficulties that they face in the GCC countries, and the overall conditions of their employment, respondents were asked whether they would still have moved to their GCC country of employment if they had prior knowledge of the problems they would encounter.

It is noteworthy that a majority of workers in Kuwait (69%), Bahrain (62%), and Oman (53%) reported that they would still have moved to these countries even if they had been aware of the difficulties (Figure III-4). This is also the case for almost half of the respondents in Qatar (48%) and slightly more than one quarter (26%) of respondents in Saudi Arabia. However, it should also be noted that the percentage of those who reported being unsure whether they would have moved was substantial for workers in Oman (41%) and Saudi Arabia (39%).

For a better understanding of the passport withholding practices, respondents were asked to indicate the reasons behind having their passports withheld by either the employer or the recruitment agency. The most common reason mentioned by the workers was the lack of safe places for them to keep their own documents. In fact, the majority of workers in Oman (59%) stated that their passports were held by either their employer or a recruitment agency as per their own request, since they do not have a safe place to keep them. This was also the case with 38 percent of the workers in Qatar, 25 percent of those in Kuwait, 22 percent of those in Bahrain and 3 percent of those in Saudi Arabia.

The second most common reason reported by the respondents was having their passports withheld against their will, which was the case for the majority of workers in Saudi Arabia and Kuwait (62% and 60%, respectively), followed by Qatar (55%) with the lowest reported by migrant workers in Oman (27%), and Bahrain (22%). The third most common reason for passport withholding reported by the workers was in exchange for a local resident identification card (ID). Workers usually surrender their passports to employers or to recruitment agencies to obtain their residency card. This reason was mostly mentioned in Saudi Arabia and Bahrain, where 35 percent of respondents in each of the two countries reported exchanging their passport for their residency, while 15 percent of workers in Kuwait and 6 percent of workers in both Qatar and Oman mentioned this reason (Figure III-3).

Figure III-3: Reasons for passport withholding



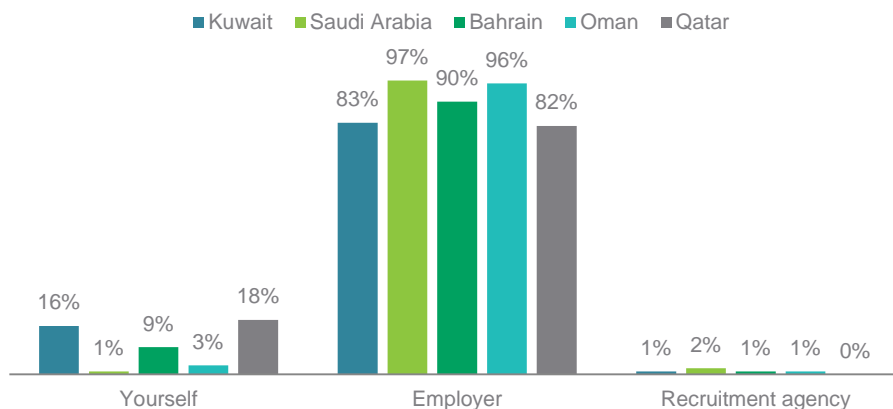
On average, workers in Qatar and Kuwait reported earning the highest monthly salaries, 464 US dollars and 432 US dollars, respectively, followed by those in Bahrain (323 US dollars) and Oman (270 US dollars). Workers in Saudi Arabia reported receiving the lowest salaries, averaging 221 US dollars per month. However, it is important to note that analysis of the data revealed that workers' reported monthly salaries did not include allowances for accommodation, electricity, water, and transportation costs, which are most often borne by the employer.

Labor Problems

One of the most common human rights violations that migrant workers report in the Gulf is passport withholding, whereby a prospective worker's passport is retained by their employer, the recruitment agency, or a third party.

In order to shed light on this issue, respondents were asked to specify who was holding their passport at the time of the survey. Respondents in Qatar and Kuwait were more likely to report having their passports in their own possession (18% and 16%, respectively) than those in Bahrain (9%), Oman (3%) and Saudi Arabia (1%). However, across the GCC, the overwhelming majority of workers stated that their passports were held by their employer (97% in Saudi Arabia, 96% in Oman and 90% in Bahrain), while the percentages were lower in Kuwait and Qatar (83% and 82%, respectively). The number of workers who reported having their passports held by a recruitment agency was low across the different GCC countries (see Figure III-2).

Figure III-2: Passport withholding



low number of workers migrating within the GCC countries is evident, indicating an overall low labor-mobility in the region. The sponsorship (kafala) system, where a worker is tied to his employer and unable to change work without his sponsor's permission, lends itself as a plausible explanation for such low worker mobility.

Several reasons were mentioned by the migrant workers as main causes for leaving their previous jobs within the GCC countries. All of the surveyed workers who were previously working in Bahrain (100%), and more than half of those previously in Qatar (60%) and Kuwait (50%) reported that a better job opportunity was the main reason for them to move to Saudi Arabia. This is also the case for those who left from Oman (23%) and the UAE (22%) for employment in Qatar. A majority of those who were previously employed in the Gulf changed from one GCC country to another due to the expiration of their contract, with the exception of Bahrain. Namely, out of those respondents previously in Bahrain but now in Kuwait, only 40 percent left due to contract expiration, while 60 percent reported leaving due to family/personal reasons. All of the workers (100%) who were previously in Bahrain and moved to Saudi Arabia reported finding a better job as a reason for moving, while 31 percent of those now in Qatar said they left Bahrain for family/personal reasons.

According to the results, Bahrain seems to be the only GCC country with less stringent contract expiration rules allowing more flexibility for workers to leave their jobs and move to another GCC country, either for personal reasons or better employment opportunities.

Primary Job

With regards to the type of work performed by the migrant workers in each of the GCC countries, respondents were asked about their main daily occupation. Some of the most frequently mentioned occupations across the GCC countries were carpenters, electricians, construction workers, drivers, and security guards. Occupations such as plumbers, tailors, painters, and welders were indicated less frequently.

When asked about the average number of work hours per day, the results were quite similar across the region, ranging between 9 and 10 hours per day. In Qatar, workers reported working an average of 9.2 hours per day, which was the lowest compared to 9.5 hours in Kuwait and 9.6 in Saudi Arabia and Oman. The highest average among the surveyed countries was in Bahrain, where workers reported working an average of almost ten hours a day (9.9).

Reports on the number of working days were similar across the countries. In all countries, the median was 6 days, allowing workers to have one rest day during the week. Most of the workers across the countries reported being paid on a monthly basis (100% of workers in Saudi Arabia, 99% in both Kuwait and Bahrain, 98% in Oman, and 97% in Qatar). About 1 percent of those in Qatar reported being paid on a weekly basis. As for the daily payments 1 percent of the workers in both Kuwait and Bahrain and 2 percent in Oman and Qatar reported being paid on a daily basis.

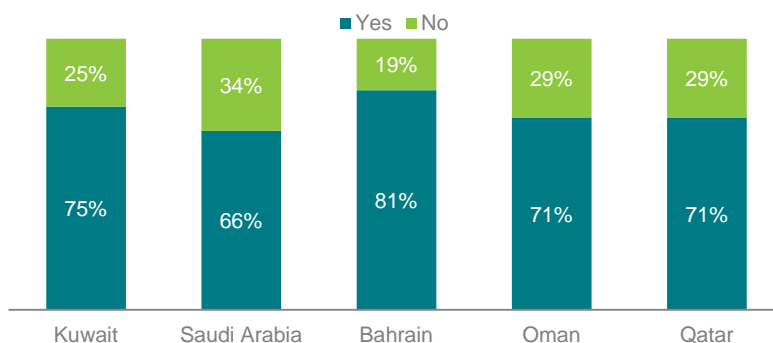
Table III-3: Most important funding sources for recruitment costs

	Kuwait	Saudi Arabia	Bahrain	Oman	Qatar
Personal savings	31%	31%	26%	9%	25%
Loan	16%	35%	41%	49%	49%
Property/land sale	3%	10%	10%	7%	10%
Family savings	50%	22%	22%	35%	7%
Part/percentage amount of the salary of the first 3 months	0%	2%	1%	0%	6%
Other	0%	0%	0%	0%	3%

Previous employment

In order to learn more about the set of skills migrant workers in the GCC possess, our study inquired about their previous work experiences. The findings were similar across the region, with the overall majority of workers having had some type of previous employment. Bahrain had the highest number of workers with previous work experience (81%), followed by Kuwait (75%), Qatar and Oman (71% each), while Saudi Arabia ranked the lowest with only 66 percent of migrant workers having previous work experience (see Figure III-1). Several professions were listed by the participants as previous jobs (such as technicians, clerks, salesmen, farmers, and machine operators) they had across the region.

Figure III-1: Previous work experience



Workers were also asked to report whether they had previous employment within the GCC countries, aside from the country where they were residing at the moment of the study. Overall, five percent of migrant workers working in Kuwait were previously employed in the UAE, and those working in Oman had previously worked either in KSA (6%), or in the UAE (4%). On the other hand, 14 percent of migrant workers currently in Qatar had previously worked in the UAE and 11 percent in Saudi Arabia. The results reflect a circulatory migration pattern, and highlight migrant workers' desire to remain employed in the region. However, the

the recruitment structure with social networking as an alternative for workers to opt away from exploitative private agencies.

In addition, our survey shows that half of the migrant workers surveyed across the GCC had paid money in the process of obtaining employment in the Gulf (46% in Saudi Arabia, 49% in Oman, 51% in Qatar, 54% in Bahrain and 55% in Kuwait). The percentage of workers who paid money in the employment process is generally higher than the percentage of those who obtained their job via recruitment agencies, suggesting that those who found employment via their friends and families had also incurred certain costs. Consequently, the workers' migration expenses include not only the remittances that they send home from the Gulf, but also the debts they have incurred from the recruitment process in the home country.

Migrant workers were also asked about the recruitment expenses while applying for jobs in the GCC countries. The data shows that, on average, migrant workers in Kuwait paid the highest sum of money in the process of obtaining their first employment (\$1,937), followed by those in Bahrain (\$1,690). Workers in Qatar and KSA had to pay an average of \$1,273 and \$1,112, respectively, while those working in Oman paid the lowest amount of money (\$965) (see Table III-2).

The difference in the amount paid by many migrant workers in each of the GCC countries could be explained by the operational costs that vary across these countries, in addition to the demand for blue-collar migrant workers in each of the above mentioned Gulf nations.

Table III-2: Fees paid in the process of obtaining first employment

	Mean (in US dollars)	Median (in US dollars)
Kuwait	1,937	1,774
Saudi Arabia	1,111	800
Bahrain	1,689	1,326
Oman	965	779
Qatar	1,273	1,098

Various sources of funding were used by migrant workers to pay for the debts contracted in their home country. These debts are relatively high compared to their family income. The most important funding sources are personal and family savings, in addition to loans and property or land sale. The majority of workers in almost all GCC countries listed financial loans as the most important source for funding their recruitment costs, with the exception of Kuwait, where family as well as personal savings were the primary resource used (see Table III-3).

III. CURRENT EMPLOYMENT, EMPLOYMENT HISTORY, AND EMPLOYMENT RIGHTS

Recruitment Process

Due to the nature of the sponsorship system, locally known as kafala, present in the GCC countries, the recruitment process of migrant workers has a somewhat unique character. Although most of the existing academic attention has focused on different aspects of the migrant workers' experiences in the Gulf (such as the remittances flow and human rights issues), limited attention has been given to the elaborate recruitment processes and procedures under which low-skilled workers arrive in the region. To help put the issue into a holistic perspective, our sample provides comprehensive data across the GCC states.

Arranging for work in the Gulf begins in the home countries of the potential migrants. In this process, they are assisted by different institutions, including their personal networks, recruitment agencies, and employers themselves. Quantitative data obtained in our study supports the findings of previous research, revealing that the majority of migrant workers arrive to the Gulf through the assistance of recruitment agencies, which have broadly been criticized for their exploitative nature, since workers must incur substantial debts to cover their fees.

The numbers vary across the GCC states, with the Kingdom of Saudi Arabia having the highest percentage of migrant workers (66%) who found their first job through agencies, followed by Oman (43%), Qatar (42%) and Kuwait (34%). On the other hand, the majority of workers in Bahrain (54%) reported that their network of friends was the main source through which they found employment, while it was the second most important source across the remaining GCC countries surveyed (see Table III-1).

Table III-1: Finding first job in the GCC

	Kuwait	Saudi Arabia	Bahrain	Oman	Qatar
Through family	29%	5%	22%	16%	24%
Through friends	32%	26%	54%	36%	28%
Through a recruitment agency	34%	66%	24%	43%	42%
Through the Internet	0%	1%	0%	1%	1%
Through the newspapers in my country of origin	1%	2%	0%	3%	3%
[THIS COUNTRY'S newspapers	1%	0%	0%	0%	0%
Through the government of [THIS COUNTRY]	0%	0%	0%	0%	0%
Other	3%	0%	0%	1%	2%

The results of the survey reveal that recruitment agencies are not the single most important source through which migrant workers secure employment in the Gulf. Friends and family also play a growing role. This could be an indication of a shift in

When asked about the frequency of attending places of religious worship, the majority of migrant workers in Saudi Arabia (62%), Qatar (52%) and Kuwait (40%) reported daily attendance, while most of those in Bahrain (39%) attended once a week (see Table II-6). The question was never asked in Oman.

Table II-6: Frequency of attending places of worship among migrant workers

Attendance	Countries				
	Kuwait	KSA	Bahrain	Oman	Qata
Daily	40%	62%	10%	NA	52%
More than once a week	36%	17%	18%	NA	17%
Once a week	14%	8%	39%	NA	8%
Once or twice a month	3%	3%	11%	NA	6%
A few times a year	4%	1%	16%	NA	3%
Seldom	3%	1%	4%	NA	6%
Never	1%	8%	1%	NA	7%

Number of Years Lived and Worked in the Country

On average, workers in the KSA reported that they spent seven years living and working in the country, which is the longest time among the surveyed Gulf nations, compared to five years in Kuwait and Oman, and six years in Qatar and Bahrain.

Table II-3: Migrant workers and their highest level of education

Education	Countries				
	Kuwait	KSA	Bahrain	Oman	Qatar
Never attended any school	5%	6%	5%	4%	7%
Primary	8%	30%	22%	19%	18%
Preparatory	13%	37%	32%	28%	17%
Secondary	37%	22%	38%	39%	44%
Post-secondary	25%	3%	2%	4%	6%
Associate	7%	1%	0%	1%	2%
Bachelor	6%	1%	1%	4%	6%
Other	0%	0%	0%	0%	1%

Religion of Respondents

Religious makeup of migrant workers in the Gulf reflected their countries of origin. A majority of workers in Saudi Arabia (83%), Kuwait (72%) and Bahrain (52%) declared Islam as their religion, while Qatar had an equal share of Muslim (44%) and Hindu (44%) migrant workers. Hinduism was the second major religion among blue-collars in Bahrain (36%) and Kuwait (20%), while the percent of Christian workers (10%) in Saudi Arabia was higher than that of Hindus (5%) (see Table II-4)

Table II-4: Religion of migrant workers

Religion	Countries				
	Kuwait	KSA	Bahrain	Oman	Qatar
Islam	72%	83%	52%	NA	44%
Christianity	8%	10%	10%	NA	8%
Hinduism	20%	5%	36%	NA	44%
Buddhism	0%	3%	2%	NA	3%
Other	1%	0%	0%	NA	1%

Most of the workers considered themselves to be moderately religious in Kuwait (72%), Saudi Arabia (53%), and Qatar (50%). Qatar had the highest percentage of those who claimed to be very religious (37%), while a majority of workers in Bahrain claim to be somewhat religious (40%). Across the GCC, few migrant workers claimed to be not religious at all (Kuwait and Qatar 1% each, Bahrain 3%) with Saudi Arabia having the highest proportion (7%) (see Table II-5).

Table II-5: Religiosity among migrant workers

Religion	Countries				
	Kuwait	KSA	Bahrain	Oman	Qatar
Very religious	17%	19%	20%	NA	37%
Moderately religious	72%	53%	37%	NA	50%
Somewhat religious	10%	20%	40%	NA	12%
Not religious at all	1%	7%	3%	NA	1%

Marital Status of Respondents

At the time of the survey, the majority of blue-collar workers across GCC were married. The proportion of married blue-collar workers is higher in Qatar (74%) compared to the rest of the GCC countries, where this proportion ranges from 63% to 66%. Although the majority of blue-collar workers were married at the time of the survey, only a small fraction reported having their spouses living with them in the GCC country of their residence. Bahrain has the highest percentage of married workers living with their spouses (9%) compared to the Kingdom of Saudi Arabia (1%), Kuwait (2%), Qatar (2%), and Oman (3%). One of the main reasons for such low rates of family reunification among the married migrants in the Gulf is the presence of strict regulations within the sponsorship (kafala) system. This system requires workers to fulfill certain conditions (such as earning a sufficiently high salary) before they can sponsor their spouse and children.

Only a small number of married blue-collar workers who live with their spouses reported that their spouse is employed, indicating that the worker himself is the sole provider for the family. According to the survey, Qatar has the highest percent of migrant workers whose spouses are employed (17%), followed by Bahrain (11%).

Number of Children

At least half of all married workers across the GCC reported having children. The highest percentages of workers with children were in Kuwait and Qatar (66% each), followed by Saudi Arabia (58%), Bahrain (57%) and Oman (52%). On average, these workers mentioned that they support two children under the age of 18 who attend school. Meanwhile, less than 1 percent of all workers across the surveyed GCC countries have their children living with them in the Gulf.

Education of Respondents

Most of the blue-collar workers surveyed across the GCC had completed at least some level of education, with a majority falling between primary and post-secondary education categories. Qatar had the highest proportion of workers who had completed a secondary level of education (44%), while Kuwait had the highest percentage of post-secondary educated migrant workers (25%). A number of blue-collar workers have completed a bachelor's degree; Qatar and Kuwait (6% each) had the highest percentages of degree holders (see Table II-3).

II. DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF MIGRANT WORKERS IN THE GCC COUNTRIES

The “2012 GCC Migrant Workers Survey” revealed a diversity of nationalities among migrant workers including Indians, Nepalese, Bengalis, Egyptians, Pakistanis, and Sri Lankans. The proportion of these nationalities in the sample varies across the countries. Indians represented the majority of the sample in all of the GCC countries except in the KSA, and the highest proportion was in Oman (68%). In Kuwait, more than half of the sample (58%) were Egyptians, while Indians (33%) and Nepalese (33%) combined to comprise two-thirds of the blue-collar workers surveyed in Qatar (see Table II-1).

Table II-1: Nationality of surveyed migrant workers

Nationality	Countries				
	Kuwait	KSA	Bahrain	Oman	Qatar
India	28%	36%	43%	68%	33%
Bangladesh	2%	31%	22%	20%	9%
Pakistan	1%	15%	25%	7%	4%
Philippines	1%	6%	1%	0%	4%
Nepal	5%	1%	5%	3%	33%
Sri Lanka	1%	1%	1%	1%	6%
Egypt	58%	1%	0%	0%	7%
Syria	4%	0%	0%	0%	1%

Age of Respondents

Across the GCC countries, the blue-collar migrant worker population is very young. The average and median ages are thirty-four and thirty years respectively, with more than half aged between 18 and 34. According to the survey, Qatar (12%) and Oman (9%) seem to have the highest proportion of younger blue-collar workers (aged between 18 and 24) compared to other GCC countries. In addition, these two countries have smaller proportions of blue-collar workers in the 25-34 age category. On the other hand, the Kingdom of Saudi Arabia (KSA), has the highest proportion of blue-collar workers aged between 35 and 44, while Qatar has the highest proportion of those age 45 and above (see Table II-2).

Table II-2: Age of migrant workers

Age Categories	Countries				
	Kuwait	KSA	Bahrain	Oman	Qatar
18-24	8%	6%	7%	9%	12%
25-34	56%	52%	51%	51%	47%
35-44	27%	32%	28%	27%	24%
45 +	9%	10%	14%	13%	17%

I. INTRODUCTION

In October 2013, the International Federation of Association Football (Fédération Internationale de Football Association) (FIFA) met to consider moving the Qatar 2022 World Cup to the winter season. During these meetings, treatment of migrant workers came to the forefront of the discussions, obscuring even the question of Qatar's searing summer sun. Human rights organizations have increasingly put pressure on the Gulf Cooperation Council (GCC) countries to safeguard the rights of all migrant workers. With the exception of Oman and the Kingdom of Saudi Arabia, these migrant workers represent the majority of the labor force in the GCC countries. With the World Expo 2020 coming to Dubai and the crackdown on illegal migrants in the Kingdom of Saudi Arabia in 2013, issues of migrant workers and their treatment will likely be a persistent concern underlying the debate about migration in the Arabian Gulf countries for years to come.

In addition to economic growth and development, the Gulf Cooperation Council (GCC) countries have experienced significant demographic changes during the last three decades. In these Gulf countries, foreign labor (white-collar & blue-collar workers)¹ represents a very high percentage of the total population and constitutes the majority of the labor force. Qatar and the UAE exemplify this issue as foreign workers represent more than eighty-five percent (86% and 88% respectively) of the total population². Despite the fact that blue-collar migrant workers represent a large component of all foreign workers in these countries, little is known about them. An improved and global understanding of the lives and experiences of these workers in the Arab Gulf countries is essential for the planning and development of labor-force policies in each of the GCC countries. It also has implications for the broader issue of the movement of workers and their concerns worldwide. Therefore, it is important to study the demographic and social characteristics of blue-collar workers including their living and working conditions, their remittances to family members left behind, and the nature and frequency of the problems and challenges they face in the workplace.

The Social and Economic Survey Research Institute (SESRI) conducted the "2012 GCC Migrant Workers Survey". This survey which is the first of its kind in the region, provides an informational baseline for blue-collar workers in the GCC. Participants were asked about their attitudes towards their living and working conditions, in addition to their communications with family members in their home countries. The results of the survey illustrate variation in blue-collar workers' challenges and difficulties across the GCC, despite being under similar immigration systems.

¹ SESRI uses information (income and occupation) from its prior survey data to split the migrant worker population into white-collar and blue-collar categories.

² Gulf Labour Markets and Migration (GLMM) programme, 2013.

The Social & Economic Survey Research Institute (SESRI) is an independent research organization at Qatar University. Since its inception in 2008, it has developed a strong survey-based infrastructure in order to provide high quality survey data for planning and research in the social and economic sectors. The data are intended to inform planners and decision makers, as well as the academic community.

Abdoulaye Diop, Ph.D.
Head of Research Department, SESRI
Qatar University
Doha, Qatar

The Social and Economic Survey Research Institute (SESRI) is responsible for any errors or omissions in this report. Questions may be directed to the Social and Economic Survey Research Institute, P.O. Box 2713, Qatar University, Doha, Qatar. SESRI also may be reached by electronic mail at sesri@qu.edu.qa, or via the World Wide Web at: <http://sesri.qu.edu.qa/> .

ACKNOWLEDGEMENTS

This report presents the results of the 2012 GCC survey of migrant workers residing in Bahrain, Oman, Kuwait, Qatar, and the Kingdom of Saudi Arabia. The study was conducted by the Social and Economic Survey Research Institute at Qatar University. All those connected with this project are grateful to the thousands of migrant workers who gave their valuable time to participate in this survey.

The successful completion of this survey was made possible through the contributions of many dedicated individuals who work for SESRI at Qatar University and for the Pan Arab Research Center (PARC) which, in collaboration with SESRI, collected the data in Bahrain, Oman, Kuwait, and the Kingdom of Saudi Arabia.

At SESRI, the 2012 GCC survey of migrant workers benefitted from a strong and dedicated leadership team. The project received enthusiastic support and valuable advice from Dr. Darwish Alemadi, Director of SESRI. Dr. Abdoulaye Diop, Head of Research at SESRI, was the Lead Principal Investigator and was involved in all phases of the project. Dr. Kien T. Le, Associate Research Professor at SESRI was the Co-Principal Investigator and was actively involved in the development, design, management, and data analysis of the project.

Survey Operations Manager, Dr. Elmogiera Fadlallah Elsayed Elawad, was responsible for the recruitment and training of interviewers, as well as supervision of the data collection. Survey Research Technology Specialist, Anis Ben Ridha Miladi wrote the programming script for data collection in Qatar. Senior Research Assistants Semsia Al-Ali Mustafa, Mohammed Hassan M. T. AL-Subaey, Sara Ali Ahmed Zikri as well as Fatimah Ali A. Al-Fayyad Al-Khalidi, Policy Analyst, at SESRI, Qatar University, assisted the team throughout all the phases of the project including the writing of this report. John Lee Holmes, Head of CATI Operations and Catherine Samir Nasrallah, Research Assistant at SESRI, Qatar University, assisted in reviewing and editing this final manuscript.

SESRI is also grateful to the Pan Arab Research Center (PARC) for conducting the data collection in Bahrain, Oman, Kuwait, and the Kingdom of Saudi Arabia. SESRI recognizes and greatly appreciates the excellent work done by Sami Raffoul, PARC General Manager, Khaled H. Cheaib, Senior Researcher at PARC in assisting with the questionnaire design and data collection.

LIST OF TABLES

Table II-1: Nationality of surveyed migrant workers	2
Table II-2: Age of migrant workers	2
Table II-3: Migrant workers and their highest level of education.....	4
Table II-4: Religion of migrant workers	4
Table II-5: Religiosity among migrant workers.....	4
Table II-6: Frequency of attending places of worship among migrant workers	5
Table III-1: Finding first job in the GCC	6
Table III-2: Fees paid in the process of obtaining first employment	7
Table III-3: Most important funding sources for recruitment costs	8
Table III-4: Details included in the work contract	15
Table V-1: Number of financial dependents.....	24
Table V-2: Amount of money sent in the past 12 months	24
Table V-3: Number of times respondents sent money in the past 12 months.....	25
Table V-4: Amount of money sent each time (In US dollars)	25
Table VI-1: Level of migrant workers satisfaction towards wages / salaries, housing, food, transportation and medical care (reporting satisfied)	27
Table VI-2: Types of workers' friends by country	29
Table VI-3: Number of times communicating with family members and friends living in home country	29
Table VI-4: Means of communication with family members living outside by country (reporting mentioned)	30
Table VI-5 : Information on topics and issues of interest.....	32
Table VII-1: Number of completes and sampling errors	33

LIST OF FIGURES

Figure III-1: Previous work experience	8
Figure III-2: Passport withholding	10
Figure III-3: Reasons for passport withholding	11
Figure III-4: Moving to GCC despite being aware of difficulties	13
Figure III-5 : Signing a contract prior to arriving to the GCC	14
Figure IV-1: Present housing	16
Figure IV-2: Housing accommodations	16
Figure IV-3: Percentage of migrant workers receiving food allowance	18
Figure IV-4: Transportation to and from work	18
Figure IV-5: Annual leave	19
Figure IV-6: Health & accident insurance provided by employer	20
Figure IV-7: Percent of migrant workers with medical health card.....	21
Figure IV-8: Breakdown of low-income migrants who possess a medical insurance card.....	21
Figure V-1: Migrant workers' personal financial situation by country	23
Figure V-2: Overall personal financial situation one year ago by country	23
Figure V-3: Overall personal financial situation one year from now by country	23
Figure V-4: Remittance receivers by country	25
Figure V-5: Remittance methods by country	26
Figure V-6: Percentage of remittance compared to the previous period.....	26
Figure VI-1: Satisfaction with the workplace by country	27
Figure VI-2: Release from employer by country	28
Figure VI-3: Notification time by country	28
Figure VI-4: Recommending relatives and friends to come by country	30
Figure VI-5: Future intentions by country	31
Figure VI-6: Contract renewal by country	31

TABLE OF CONTENTS

- Acknowledgements..... vii
- i. Introduction..... 1
- ii. Demographic characteristics of migrant workers in the GCC countries 2
- iii. Current employment, employment history, and employment rights 6
- iv. Work- related benefits 15
- v. Personal economic situation and remittances 22
- vi. Migrant workers’ attitudes toward their workplace, community, and the country27
- vii. GCC survey methodology 33

This executive summary report presents the highlights of the 2012 GCC Migrant Workers Survey carried out by the Social and Economic Survey Research Institute (SESRI) of Qatar University. The survey interviewed a large and representative sample of migrant workers in Bahrain, Oman, Kuwait, The Kingdom of Saudi Arabia, and Qatar who were asked a number of questions about their living and working conditions in these Gulf countries. The survey was designed and carried out in accordance with the highest scientific and ethical standards. Respondents were assured that their answers would be confidential and presented in an aggregate format. This project was fully funded by SESRI, Qatar University. The statements made herein are solely the responsibility of the authors.

THIS EXECUTIVE SUMMARY REPORT WAS PREPARED BY:

Abdoulaye Diop, Ph.D., Head of Research, SESRI, Qatar University

Kien Trung Le, Ph.D., Senior Researcher, SESRI, Qatar University

Semsia Al-Ali Mustafa, Research Assistant, SESRI, Qatar University

Sara Ali Ahmed Zikri, Research Assistant, SESRI, Qatar University

Fatimah Ali A. Al-Fayyad Al-Khaldi, Policy Analyst, SESRI, Qatar University

Mohammed Hassan M. T. AL-Subaey, Research Assistant, SESRI, Qatar University

Amina Ahmed AL-Bloshi, Administrative Assistant, SESRI, Qatar University

**2012 SURVEY OF MIGRANT WORKERS
IN THE
GULF COOPERATION COUNCIL (GCC)
COUNTRIES**

Executive Summary Report

April 2015

**Social and Economic Survey Research Institute
(SESRI)**

**Qatar University
P.O. Box 2713, Doha Qatar**

2012 SURVEY OF MIGRANT WORKERS IN THE GULF COOPERATION COUNCIL (GCC) COUNTRIES

Executive Summary Report , April 2015