

海湾外籍劳务现状及其发展趋势

陈 杰

摘 要：自海湾发现石油并进行大规模开采后，海合会成员国开始利用石油美元兴建和改善各自的基础设施。但海湾国家本土劳动力匮乏和就业特点促使政府考虑大量输入外籍劳工，以致出现外籍劳工比例过高的状况。本文认为外籍劳工为当地经济发展和建设做出了巨大贡献，促进了海湾城市化和现代化进程，但同时也催生了社会、文化、安全等诸方面的问题，迫使海湾国家政府采取一系列政策和措施加强劳务管理。本文还探讨了海湾外籍劳务市场的发展趋势，并对中国向海湾派遣劳务提出若干建言。

关键词：海湾地区；石油开发；外籍劳务

作者简介：陈杰，博士，上海外国语大学东方语学院阿拉伯语系讲师（上海 200083）。

文章编号：1673 - 5161 (2007) 05 - 0026 - 08

中图分类号：F371

文献标识码：A

海湾国家丰富的石油美元为其经济发展和建设提供了充足的资金保障，而本土劳动力的匮乏则成为发展进程中一个突出的障碍。因此，这些国家不得不输入大量外籍劳工以弥补缺口。随着外籍劳工的不断涌入，海湾成为新兴的国际劳务市场。作为国际经济合作的重要方式，在“走出去”战略的指引下，中国劳工的身影频频出现在海湾各国，在海湾劳务市场上占有一席之地。但近些年，海湾国家意识到大量外籍劳工涌入已产生了经济、社会和安全等一系列问题，并开始调整劳务政策，劳务市场出现了一些值得我们关注的新动向。

一、海湾外籍劳务探源

海湾地区输入外籍劳工的历史可追溯到20世纪早期海湾石油工业的建立时期。起初，外籍劳工从事石油开采工作，后来随着石油资源带来滚滚财源，海湾国家开始利用石油美元大力兴建基础设施，而本土劳动力匮乏迫使海湾各国政府考虑进一步输入外籍劳工。

早期的外籍劳工多来自也门、埃及等阿拉伯国家，他们想在更富裕的海湾国家寻找更好的就业机会。此外，还有很多阿拉伯人因为国内局势动荡来海湾务工，如1948年中东战争、也门内战使大批巴勒斯坦和也门人离开故土外出务工。1973年后，国际油价持续暴涨，海湾产油国迎来新的发展机遇，对劳动力的需求日益趋高，来自阿拉伯及东南亚等国的劳工大量涌进海湾，使这一地区迅速成为国际劳工就业的目的地，并发展成为与西欧、北美同等重要的国际劳务市场。

本文中的海湾国家指海合会成员国，即沙特、阿联酋、科威特、卡塔尔、阿曼、巴林六国。

1.海湾外籍劳工数量呈直线上升趋势

20 世纪七十年代中期以前，外籍劳工占海湾各国劳动总人口的比例较小，没有引起海湾各国政府的足够重视。进入八十年代后，外籍劳工数量呈直线上升趋势，占劳动总人口的比例也随之提高。（见表 1）

表 1：1975、1985、1995、2004 年海湾国家外籍劳工数的统计（单位：千人）

	1975 年	1985 年	1995 年	2004 年
沙 特	484	2722	4581	7000
阿联酋	234	460	844	2700
阿 曼	70	191	430	630
科威特	249	574	877	1475
卡塔尔	57	77	179	420
巴 林	22	99	136	280
总 计	1116	4123	7047	12505

海合会秘书处 2004 年发布的研究报告指出，外籍劳工已占海湾总人口的 37.5%，并预测到 2017 年外籍劳工数将超过 1800 万人。目前，沙特外籍劳工数居各国之首；阿联酋外籍劳工占本国人口比例最高，约为 80%。在庞大的外籍劳工群中，真正从事劳务的只有 800 万，其余 450 万都是劳工家属（妇女、小孩），这些人同样面临着住房、教育、医疗等问题，给海湾国家造成了极大的社会压力。

2.以沙特为例

沙特外籍劳务市场是海湾最大、最具代表性的劳务市场。^[1]从来源国看，沙特主要从埃及、印度、巴基斯坦、孟加拉输入劳务，此外还有菲律宾、马来西亚、斯里兰卡、印度尼西亚、尼泊尔等国公民。菲律宾、斯里兰卡、马来西亚是向沙特输出女佣的主要国家。

从政策方面来看，沙劳务市场实行开放政策。政府不干预具体工作，但在政策层面严加控制。沙劳务市场开放是有限度的定向开放，即是否对某国开放及放开程度等均由政府相关部门掌控，然后通过内阁上报国王批准。其中，政治关系是双边劳务合作的基础。如泰国曾是对沙劳务输出大国，但因沙驻泰使馆一名高级外交官遇害，沙政府不仅将两国关系由大使级降为代办级，连泰劳工也被统统驱逐出境。约旦在海湾战争中站在伊拉克一边，沙特便大批驱逐约劳工，直到双方关系缓和后才重新向约开放劳务市场。可见，劳务问题已成为沙外交制衡手段之一。

从劳务定价来看，沙劳务价格除按工种定价外，还按国籍定价。工资序列按国籍大体分成四等：欧美发达国家是第一等；阿拉伯国家是第二等；印度、巴基斯坦、菲律宾、马来西亚等国是第三等；孟加拉、斯里兰卡等国是第四等。沙特是世界上唯一按国籍对劳务定价的国家，这也反映出各国劳工在沙特受重视的程度存在差别，权益保护的程度也不同。

3.外籍劳工在海湾的权益

海湾外籍劳工虽人数众多，但海湾地区历史背景、宗教文化氛围都导致这一群体在服务国不能享受相应的国民待遇，各项权益难以得到保障。以阿联酋为例，虽已加入国际劳工组织，但其

资料来源：<http://www.worldbank.org/mdf/mdf3/papers/labor/Girgis.pdf>. [2000-03-08]. 及 <http://www.chinca.org/administrator/infoadmin/uploadfile/200511915262824835.pdf>. [2005-11-09].

在海湾的埃及劳工约 120 万、印度约 120 万、巴基斯坦约 100 万、孟加拉约 85 万人。

境内的剥削现象依然较为普遍，至今没有在法律层面上批准劳资双方谈判。劳工虽可通过法律途径寻求司法救助，但这将为此背上沉重的经济负担。此外，立法与司法的距离依然很大，有法不依的现象仍很普遍。阿外籍劳工没有自己的工会，法律也没有赋予他们组织工会的权利。

海湾外籍劳工权益无法得到保障，主要体现在工资待遇不公、雇主拖欠工资、工作环境差以及住房医疗、子女教育问题不能妥善解决等方面。对于女性劳工而言，还会遭遇性骚扰问题。因此，埃及、巴基斯坦、孟加拉、尼泊尔等国禁止本国女性青年前往海湾务工。另外，还体现在劳工常成为劳务输出国和输入国外交关系紧张的牺牲品，如卡塔尔在 1997~1998 年驱逐了数百名埃及劳工，理由是埃政府指责卡塔尔与以色列改善关系。沙特在 1999 年也因边界问题驱逐了数千名也门劳工。

目前，海湾国家已意识到：如果外籍劳工权益得不到保障，可能会引发诸多严重的社会问题。因此，它们正在加紧出台相关政策。如 2007 年初沙特劳工部专门针对雇主拖欠工资问题出台新举措，其中包括：1. 任何连续两个月迟发雇员薪水的公司或机构，将禁止其一年之内招收其他雇员；2. 如果雇主连续三个月迟发雇员薪水，雇员可到劳动主管部门请求立即更换保人，而非现行法律规定的需等一年后才能更换保人；3. 雇主必须付清雇员的薪水，否则违约雇主不能录用新雇员。

二、外籍劳务引发的问题及对策

不可否认，外籍劳工为海湾建设做出了重要的贡献，为当地带来经济繁荣，并促进了现代化和城市化发展。然而，海湾国家也意识到，外籍劳工数的持续增加会导致人口比例失衡，由此引发一系列负面影响，如本国人口失业率上升、传统文化受外来文化冲击、引发各类安全隐患等，而巨大的侨汇支出对海湾各国来说无疑是“大放血”。有专家指出：“大批移民的到来给海湾国家带来了不容忽视的负面影响，如：迅速改变了海湾六国的人口结构，从而形成人口结构上的安全问题；在一定程度上影响着本国人才的培养，引发了海湾六国的失业和隐形失业的问题；移民群体在特定的社会历史条件下甚至成为导致社会动乱的因素；移民带来了五花八门的‘文化’，冲击、影响着海湾的本土文化。”^[2]

1. 外籍劳工比例过高引发本国就业问题

外籍劳工占海湾总人口比例从 1975 年的 31% 上升到 90 年代中期的 38%，进入 2000 年后，这一比例虽有下降，但幅度很小，2004 年底统计数字为 37%。在阿联酋、卡塔尔、科威特三国，外籍劳工甚至占总人口的大多数，2004 年的比例分别为 81%、70%、64.4%。^[3]如果计算这些国家外籍劳工占总劳动人口比例的话，这些数字还要高得多（参见表 2）。

一方面，外籍劳工占据就业市场的主体，造成所在国的高失业率。以沙特和科威特为例，据沙信息统计总局的数据显示，沙国内失业率居高不下，其中男性失业率为 9.1%，女性失业率 26.3%，排在首位的原因是“外籍劳工人数超过实际需要人数”；而科威特失业率在 2001 年为 4.7%，由于外国工人持续不断地大量流入，2004 年这一数字则达到 11%，其中 88% 的科妇女处于失业状态。另一方面，海湾国民长期以来形成了不良的就业心态，依赖性和寄生性很强，不愿进入“3D”行业，不愿从事劳动密集型工作，宁愿失业也不就业，久而久之，竞争意识及其能力日趋薄弱，这在私营企业表现得尤为明显。这一现象已形成恶性循环，令所在国政府颇为头疼。

^[2] 即脏、累、险行业，如采油工、清洁工、搬运工、建筑工等。英文单词 dirty（脏）、difficult（累）、dangerous（险）首字母均为 D。

表 2：1985、1995、2000 年外籍劳工占海湾各国总劳动人口的比例

	沙 特	阿联酋	科威特	卡塔尔	巴 林	阿 曼
1985 年	63%	91%	86%	77%	58%	52%
1995 年	64%	90%	83%	82%	60%	64%
2000 年	56%	90%	82%	86%	59%	64%

此外，外籍劳工比例过高还导致所在国经济安全具有脆弱性和不稳定性。一旦外籍劳工因某一政治或安全事件大规模撤出，将对该地区经济造成不可估量的损害。

2. 巨大劳务侨汇是“大放血”

迪拜海湾研究中心发布的一项调查报告显示，在海合会国家工作的外籍劳工每年将工资收入的 90~95% 汇回本国，汇款总额达 270 亿美元，占海合会 GDP 的 9%。1975~2006 年末，劳务侨汇累计超过 5200 亿美元。因此，很多研究都将外籍劳工的侨汇看成是海湾经济的“大放血”。报告还指出，海合会成员国中，沙特为劳务侨汇最大汇出国，年汇出额达 160 亿美元，占海湾侨汇总额的 63%。其次为阿联酋，占 15%。印度则为海湾劳务侨汇最大受益国，年入侨汇额为 50 亿美元。^[4]

大量劳务侨汇已对海合会成员国的 GDP 增长和国际收支平衡产生负面影响，成为各国外汇储备下滑的主要原因之一。对此，迪拜海湾研究中心的报告建议，海合会国家应制定相关金融投资政策，鼓励外籍劳工将一定比例的收入就地投资，以便在改善各成员国政府和外籍劳工关系的同时，兼顾外籍劳工自身利益与海湾国家经济的健康发展。这一建议已得到各国政府的广泛认同，目前正积极制订相关政策，力求促成劳务资金回流。值得一提的是，迪拜已率先制定政策，允许外籍雇员可拥有当地的地产及股票。

3. 外籍劳工暴力事件时有发生

在海湾外籍劳工中，来自亚洲的劳工占很高比例，他们受教育程度低，缺乏专业知识，一般从事中底层社会工作，各种权益不但难以得到保障，且常遭政策性歧视和行为歧视，这成为诱发暴力事件的潜在因素。如外籍劳工参与了 1953 年阿美石油公司大罢工、1979 年麦加清真寺骚乱事件、1996 年初巴林的骚乱事件等。据统计，在科威特 1994 年发生的 14813 起犯罪案件中，有 47% 系外籍劳工所为。^[2]

1999 年 10 月，科威特爆发数百名埃及劳工参与的大规模骚乱事件，原因是作为非法劳工，他们的工作和生活条件极为恶劣。2005 年，科威特、巴林、卡塔尔爆发亚洲低薪劳工参与的抗议活动，起因是雇主拖欠工资，部分抗议活动升级为暴力事件。如果劳务输出国驻外使馆对派出劳工的权益问题视而不见，也会导致暴力事件的发生。2005 年 4 月，数百名孟加拉劳工哄抢该国驻科威特使馆，造成馆舍建筑和财物损毁，原因就是雇主长期拖欠工资，而使领馆对此不闻不问，在要求使馆积极介入未果后忍无可忍的劳工迁怒于本国使馆。

另一个令海湾各国政府头疼的问题是大量非正常移民工人的存在。非正常移民工人是对通过非法手段和没有官方记载而进入他国务工的统称。这一群体的长期滞留可能会给所在国造成治安危害或引发种族冲突乃至恐怖事件，这无疑是一颗隐型炸弹。鉴于此，2005 年 11 月，海合会总秘书处明确指出“外籍劳务是一个安全问题”。同年，科威特内政部出于“安全因素”考虑，禁止

资料来源：<http://www.un.org/chinese/focus/migration/54.htm>.

伊拉克、伊朗和叙利亚的工人进入科威特境内务工。

4. 外籍劳工造成非传统安全威胁

非传统安全威胁主要表现为外籍劳工对所在国文化、价值观、风俗习惯的冲击。在这一群体中，除了来自阿拉伯国家的劳工因与海湾国民同属一个宗教、语言、文化体系外，其他均在很大程度上改变了所在国的社会、文化构成，造成潜在威胁。这种威胁一旦成为事实，后果不亚于传统安全带来的威胁。

不可否认，“大批移民的涌入也带来了形形色色的外来文化，对海湾六国的本土文化与传统形成了猛烈冲击。特别是从事家政服务的外国妇女（多数来自东南亚国家），当她们进入海湾六国的家庭从事保姆工作时，潜移默化中对海湾六国新一代产生了巨大的影响：从语言、行为方式到价值观念等均有一定的影响。例如，有些沙特人发现其子女所讲的阿拉伯语中带有浓重的埃及或夏姆地区口音，有些孩子的斯里兰卡语水平甚至超过了阿拉伯语。目前，虽然还谈不上本国传统文化将淹没在外来文化中，但本土文化所受到的冲击和被淡化已是不争的事实。”^[2]事实上，更为严重的是，海湾学校教职员中有相当多的东南亚外籍劳工，其社会与文化属性显然不可能让他们承担起为海湾下一代灌输阿拉伯—伊斯兰价值观的责任。长此以往，海湾人心目中的阿拉伯—伊斯兰归属感必将模糊乃至消失。这一点已引起海湾教育界和政府的广泛担忧，他们甚至认为外籍劳工引发的文化威胁要远远超过西方文化。可见，外籍劳工不仅是社会问题，还是“安全问题”^[3]。

在麦纳麦召开的第25届海合会首脑会议上，巴林国王哈马德提交了一份关于外籍劳工对海湾社会、文化造成威胁的报告，引起很大反响。巴劳工和社会事务大臣马吉德在接受采访时说：“我们应让未来一代远离文化断裂之痛。”^[3]

5. 海湾社会滋生了排外情绪

对于外籍劳工，有的海湾人认为他们抢了自己的饭碗，有的认为他们是制造暴力事件的祸首，有的认为他们是海湾文化延续的隐患，再加上部分国家民族主义思潮的兴起，在本土居民和外籍劳工之间由此滋生出对立情绪，这一情绪经过媒体的放大演变成排外倾向，甚至是仇恨。以巴林为例，“经济衰退使大批本国工人失业，20世纪九十年代以来巴林失业率一直高居15~25%之间。这引发了巴林人对外籍劳工的仇视，排外浪潮开始蔓延，巴林人与外籍劳工的对立使社会更加动荡。”^[5]

为了应对外籍劳工带来的消极影响，海湾各国政府从20世纪八十年代中期起一改以前采取的宽松移民政策，开始采取一系列应对措施，包括：

(1) 将工作本土化或海湾化，明确某些行业仅对本土劳动力开放，限令私营部门必须雇用一定数量的本国劳工，以维持本土劳动力和外籍劳工之间的比例平衡。如海湾战争后，沙特人口增长率很高（平均年增长率约3.6%），失业率不断攀升，沙政府大力实行“沙特化”政策，为此专门设立人力资源开发基金会，为年轻人提供技能培训。沙劳工部认为“沙特化是一个长期计划，凡由外籍劳工任职的工作随时可以被本国工人接替”。再如，阿曼为实现工作本土化，出台了对私营部门培训本国劳工提供补贴的计划。总体来说，本土化或海湾化政策在工作稳定、待遇较好的国有企业实施得较为顺利，而在工作时间较长、环境较差、待遇较低而竞争较激烈的私营企业，效果则不甚明显。

(2) 整顿外籍劳工市场，驱逐非法劳工。如科威特从八十年代初开始驱逐非法移民，仅1986年一次就驱逐了2.7万违反入境法和劳工法的外国移民；同年，阿联酋驱逐了6200名非法外国劳工。

叙利亚所在的靠近地中海东岸的地区史称“夏姆”或“沙姆”，该称呼一直延续至今。

工；沙特驱逐了 30 万非法移民。

(3) 提高外籍劳务雇用成本，对输入外籍劳务征税，提高入境签证费、申请工作许可证和居留证的费用。如科威特政府出台措施，要求私营部门为其外国劳工和家眷支付诸如医药卫生、教育等费用。

(4) 严格签证制度，减少外籍劳工工作签证发放量，限制初级工人入境，鼓励引入熟练工人和专门人才；控制劳工家眷入境；加大打击倒卖工作签证力度。2004 年 10 月，沙特劳工部宣布每年减少 10 万名外籍劳工。2005 年 3 月，沙特宣布上一年度工作签证发放数量从 83.2 万张减少到 68.4 万张。

(5) 严格相关管理制度。如 2007 年 6 月沙特劳工部对现行劳工担保制度做出修改，将外籍劳工的沙特籍担保人的年龄由 18 岁提高到 21 岁。此举是为了填补沙现行劳工雇用制度的漏洞，杜绝签证投机者进行非法签证交易，减少无业劳工在沙特滞留的问题。严格管理制度还包括限定劳工居留年限。2004 年 9 月，海合会国家劳工部长在巴林召开会议，决定提交给海合会首脑会议一项建议，规定外籍劳工在成员国居留的最长期限不超过 6 年（紧缺专业劳工除外）。各方对这一提议莫衷一是，至今没有结果。实际上，海湾雇主更希望留用已获得一定经验的劳工，而非去招募新劳工，以避免投入更多成本。

事实上，上述措施并没有达到政府所预期的效果，在推行过程中有的不仅遭到本土就业者的反对，还遭到雇主的反对，甚至遭到部分经济学家的质疑。以本土化为例，在长期就业过程中，本土劳动力形成特定的就业思维，即寻找环境舒适、待遇高的工作，而自身素质却在逐步下降；其次雇主的出发点是提高生产效率、追求利润最大化，而不是去严格执行政府规定。沙特政府 1985 年制定的五年计划预计到 1990 年减少外籍劳工 60 万，但实际上反而增加了 20 万人。再如，科威特 1997 年曾计划每年在政府各部用本国职员替换 10% 的外籍职员，但在实施过程中发现能胜任工作的本国居民非常缺乏。2004 年，科经济学家对提高本国政府职员工资待遇提出批评，认为这样做一方面政府要从有限的资源里拿出更多钱来支付薪水，另一方面，越来越多的科威特人渴望到政府部门工作，导致人浮于事，政府部门管理水平、服务水平及国际竞争力日趋下降。

三、海湾外籍劳务市场的发展趋势

在国际上，外籍劳务通常被称作“短期外籍工人”，即在他国从事具有项目或合同期限的工作的工人。国际劳工组织 2004 年度报告称，活跃在世界各地的短期外籍工人达 8090 万。随着经济全球化和区域经济一体化进程的加深，各经济体将不断降低商品、资本、人员（包括劳务）流通的壁垒，通过优化资源配置来实现区域共同繁荣。而对外劳务合作一直是我国开展国际经济合作的主要方式之一，因此，我们应当及时认清海湾外籍劳务市场的发展趋势，以确保我国在海湾国际劳务市场上处于有利地位。

1. 输入外籍劳务是长期政策，引入高素质人才是必然趋势

一方面，国际油价在未来几年没有大幅下降的可能，这意味着海湾国家还会不断获得丰富的石油美元，而利用石油美元改善基础设施建设是海湾各国长期的政策；另一方面，大力发展包括金融、旅游、信息、会展等在内的第三产业是海湾国家摆脱依靠单一石油资源、走经济多元化发展道路的必然选择。而海湾本土中高级管理人才和服务性岗位专门人才都严重缺乏，这决定了海湾对高素质人才的需求将呈增长态势。

2.劳动密集型人才需求稳定,服务业技能人才需求旺盛^[6]

过去外籍劳工集中在劳动密集型行业,如加工制造业、建筑业。这是由当时的社会历史条件决定的。随着海湾经济发展策略的转变、产业结构的升级,未来海湾劳务将逐步拓展到服务行业。以医疗和社区服务为例,随着海湾居民生活水平的持续提高和人口老龄化,其对医疗、保健和社区服务的需求将不断扩大,各类医护人员和社区服务人员的短缺已成为海湾严重的社会问题。因此,稳定劳动密集型人才引进数量、加大力度引入服务业技能人才将是海湾各国制定政策的着眼点。

3.劳务市场竞争趋于激烈,外籍劳务价格趋于多元化

为减少本国失业率、促进经济发展,劳动力资源相对丰富、经济发展相对滞后的阿拉伯和东南亚国家鼓励劳动力输出。但目前来看,这些存在于海湾的外籍劳工受教育程度普遍较低,同质现象严重。他们多为非技术工人,加之海湾各国近年来对普通劳务引进设置门槛,很多工种形成买方市场,而劳务输出中介为抢夺市场份额,不断降低劳动力价格,从而形成激烈的竞争局面。但随着劳务需求多元化,劳务价格也将趋于多元化。劳动密集型工作的价格将会走低,而技术型、管理型工作的价格将会不断走高,高层管理工作的价格会处于最高端,从而形成金字塔格局。

四、中国向海湾输出劳工需要注意的问题

为适应海湾劳务市场的发展趋势、增强自身劳务竞争力,增加劳务外派的科学性、针对性和有效性,我国向海湾派遣劳务应注意以下几个问题:

1.发挥自身优势,寻找适宜的劳动力输出方向,避免同质竞争和低价竞争,做到你无我有、你有我优、你优我特。如海湾对医护劳务的需求增加迅速,而我国医护人员资源丰富,技能扎实,可以作为未来劳务输出的一个方向。同时,中国应加强高级劳务人员的储备,避免错失市场机遇。

2.加强对劳务人员服务国的国情培训,树立良好的国际形象。我劳务目前仍以非技术工人(如农村剩余劳动力、城镇下岗工人)为主体,他们本身受教育水平低,对海湾国情(包括语言、文化、历史、习俗、法律等)了解就更少,这些人在海湾国家工作期间,有时会做出背离当地风俗、法律的事,在一定范围内损害了我国劳工的整体形象。因此,除加强劳务专业技能培训外,还应增加目的国国情的培训。目前国内已形成劳务培养与劳务外派分离的格局,建立了一批行业外派劳务基地,如山东青州、四川汉源和犍为。而国内开设阿拉伯语专业的大学也有数所,相关劳务基地可以联合大学组织教学力量开展国情培训,帮助劳务在走出国门前先行了解当地情况。

3.规范对外劳务合作管理,从多头管理转变为专门管理;严格审查劳务中介的资质,规范劳务派遣合同条款,严厉打击非法劳务输出,防止劳务诈骗行为的发生;完善外派劳务突发事件处理机制,维护其境外合法权益,建立突发事件通报制度;完善对外劳务合作的法制建设,避免国外出现劳务纠纷时国内没有相关法律作为支持。^[7]

4.加强与海湾国家政府层面的沟通,争取赢得当地政府和民间对我国劳务的信任和尊重;建立搜集、传递海湾劳务市场信息的网络和渠道;^[8]在积极开拓海湾劳务市场的同时,做好风险防范工作;鉴于技能型人才引进已成为海湾各国的趋势,这就需要中国政府与海湾政府开展学历文凭(包括专业技术资质)互认工作,为我国向海湾输出技术人才铺平道路。

中国对外承包工程商会的调查显示,75.8%的受调查者认为,对外劳务发展的限制因素依次是东道国外籍劳工政策限制、劳务人员外语水平和技术能力。参见 http://news.xinhuanet.com/world/2005-04/13/content_2824143.htm。

五、结语

海湾地区在世界上占有独特的战略地位，海湾劳务市场又是世界上重要的劳务市场。近年来，我国与海湾国家政治关系稳定，经贸合作不断创历史新高，因此拓展与海湾国家的劳务合作恰逢其时，且意义深远、潜力巨大。但要做好这项工作，还应全面了解海湾劳务市场的状况与发展趋势，做到知己知彼。唯有如此，才能在与海湾劳务合作中占有与中国国际地位相称的一席之地。利用好海湾市场，定会为我国进一步开展国际经济技术合作、开发海外资源、缓解国内就业压力、增加出口创汇、传播中华文明、增进国际友谊等做出更大的贡献。我们相信，在中央“走出去”战略和科学发展观的指引下，中国与海湾国家的劳务合作定会创造出更好的成绩。

[参考文献]

- [1] 沙特劳务市场简况[EB/OL]. [2007-03-08].<http://www.nica.cn/sczn/st.htm>.
- [2] 王京烈.论海湾六国移民与人口结构安全[J].西亚非洲, 1999(2).
- [3] Andrzej Kapiszewski. Arab versus asian migrant workers in the GCC countries [R]. [2006-05-22].
http://www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/P02_Kapiszewski.pdf.
- [4] 海合会国家石油美元流向分析[EB/OL]. [2006-09-26].
<http://sa.mofcom.gov.cn/aarticle/ztdy/200609/20060903275752.html>.
- [5] 丁隆.巴林变法：一个海湾酋长国的民主试验[J].国际商务(增刊), 2003(5).
- [6] 张叶烽.当代国际劳务合作走势[J].施工企业管理, 2005(6).
- [7] 孙晓星.论我国对外劳务输出的立法现状与对策[J].海南广播电视大学学报, 2005(1).
- [8] 唐晓玲.我国企业“走出去”的现状与发展对策分析[J].中国市场, 2007(1).

On the Current Situation and Developing Trend of Expatriate Workers in GCC Countries

CHEN Jie

Abstract With the extensive oil exploration and exploitation, GCC (Gulf Cooperation Council) countries have started spending their oil dollars ameliorating their infrastructures. For lack of native manpower and considering their employment peculiarity, their governments have no choice but to import a great many expatriate workers, which brings an overwhelming majority of the foreign labor services in GCC countries. In spite of their great contribution to the economy and social reconstruction which advances the urbanization and modernization of GCC countries, they also bring about a series of social, cultural and security issues so that the governments have to examine their relevant policies closely again and take some strict managerial measures. And in the globalization times, there are also some development tendencies in GCC countries' labor markets which are worth Chinese government's concern when sending workers to the gulf.

Key Words the Gulf Region; Oil Exploration; Expatriate Labor

(责任编辑：杨 阳)