

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



سلسلة الدراسات الاجتماعية والعالية
(٤)

نحو

استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية
بالدول العربية الخليجية

د. منصور الراوي
د. بآثر النجار
د. خالد حسين أحمد
د. محمود عبد عيسى
رأوية عبد الرحيم ياسر



مكتب المتابعة

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعالية

(٤)

نحو

استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية

بالدول العربية الخليجية

د. منصور الراوي

د. خالد حسين أحمد

د. بياتر النجار

د. محمود عبد عيسى

راوية عبد الرحيم ياسر

حقوق الطبع محفوظة
يجوز الاقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

الطبعة الأولى

١٩٨٥

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب ولا تعبر بالضرورة عن رأي مكتب المتابعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

تصدر عن

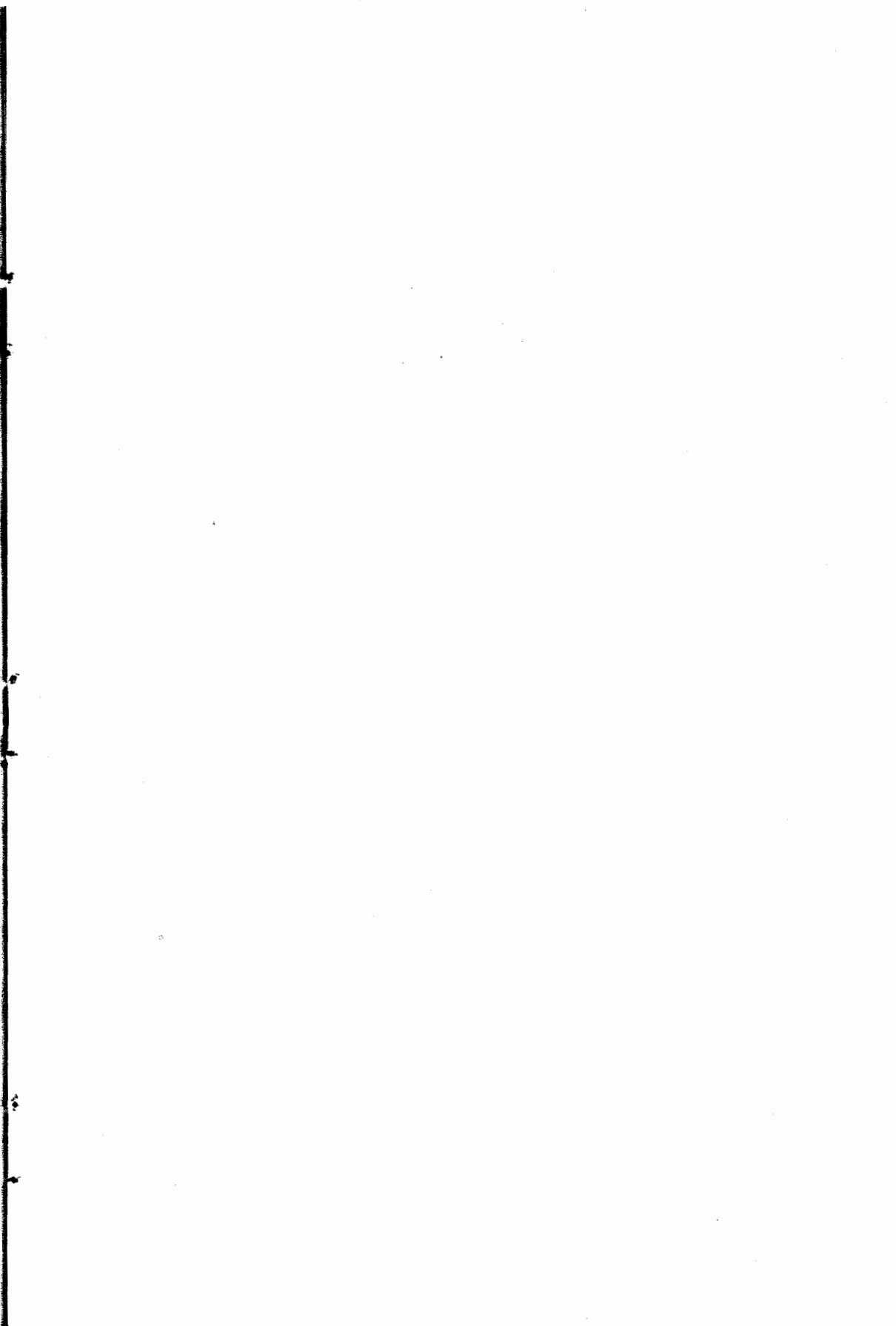
مكتب المتابعة

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية

بالدول العربية الخليجية

ص.ب ٢٦٣٠٣ - المنامة - البحرين

العدد (٤) - ربيع الثاني ١٤٠٥ هـ الموافق كانون الثاني / يناير ١٩٨٥ م



تقديم

بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بسلطنة عمان نظم مكتب المتابعة خلال شهر نوفمبر من عام ١٩٨٤ ندوة علمية حول موضوع الاستخدام الامثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، وضمن برنامج وجلسات عمل الندوة التي عقدت اعمالها في مسقط تركز البحث ودار الحوار حول مسألة تحقيق الاستخدام الامثل للقوى العاملة الوطنية باعتبارها من أهم المسائل المطروحة على الساحة الخليجية في المرحلة الراهنة خاصة وان السعى من اجل تنمية الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة ورفع كفاءة العمل وتحسين مستوى الانتاج ومعدلات الانتاجية يعتبر من أبرز التحديات التي تواجه قضايا التنمية والانسان في المجتمع العربي الخليجي الذي يحتاج في الوقت الحاضر، واكثر من اى وقت، الى حشد الطاقات وتنسيق الجهود في سبيل تلبية احتياجاته التنموية وتوجيهها نحو التقدم الاقتصادي والرفاه الاجتماعي الذي يطمح اليه.

ولكن ماهي القضايا التي تطرحها مسألة العمالة والاستخدام في المنطقة .. ماهي الوسائل الكفيلة بتنمية الموارد البشرية وتطوير القوى العاملة الوطنية ورفع قدرتها الانتاجية وزيادة فعاليتها ومساهمتها في الانشطة الاقتصادية والتنموية .. ماهي أهمية وامكانية العمل الخليجي المشترك في مجال تحقيق الاستخدام الامثل للقوى العاملة وهل من الممكن الخروج بمفاهيم موحدة وخطط وسياسات و برامج مشتركة ينطلق منها التنسيق والتعاون بين اقطار الخليج العربي في هذا المجال.

لقد حاولت الندوة الاجابة على هذه الاسئلة وغيرها كثير وذلك في ضوء المؤشرات والنتائج المستخلصة من الاوراق والابحاث والدراسات المطروحة ضمن برنامج عمل الندوة حيث اختار مكتب المتابعة بعضاً من هذه الابحاث والدراسات لتكون مادة هذا العدد من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية والتي ستكون بدون شك ذات فائدة علمية قيمة للمختصين والعاملين والمهتمين بهذا المجال خاصة وان من صميم اهداف مثل هذه الدراسات تزويد المخططين للسياسات الاجتماعية بالمعلومات والبيانات الدقيقة والمؤشرات الموضوعية

المدرسة التي من شأنها الاسهام في رسم الخطط والبرامج وتطوير التشريعات والانظمة ورفع كفاءة المؤسسات والخدمات من اجل تحقيق ما هو أنفع وأفضل لمجتمعنا العربي الخليجي في مختلف مواقع العمل الميداني.

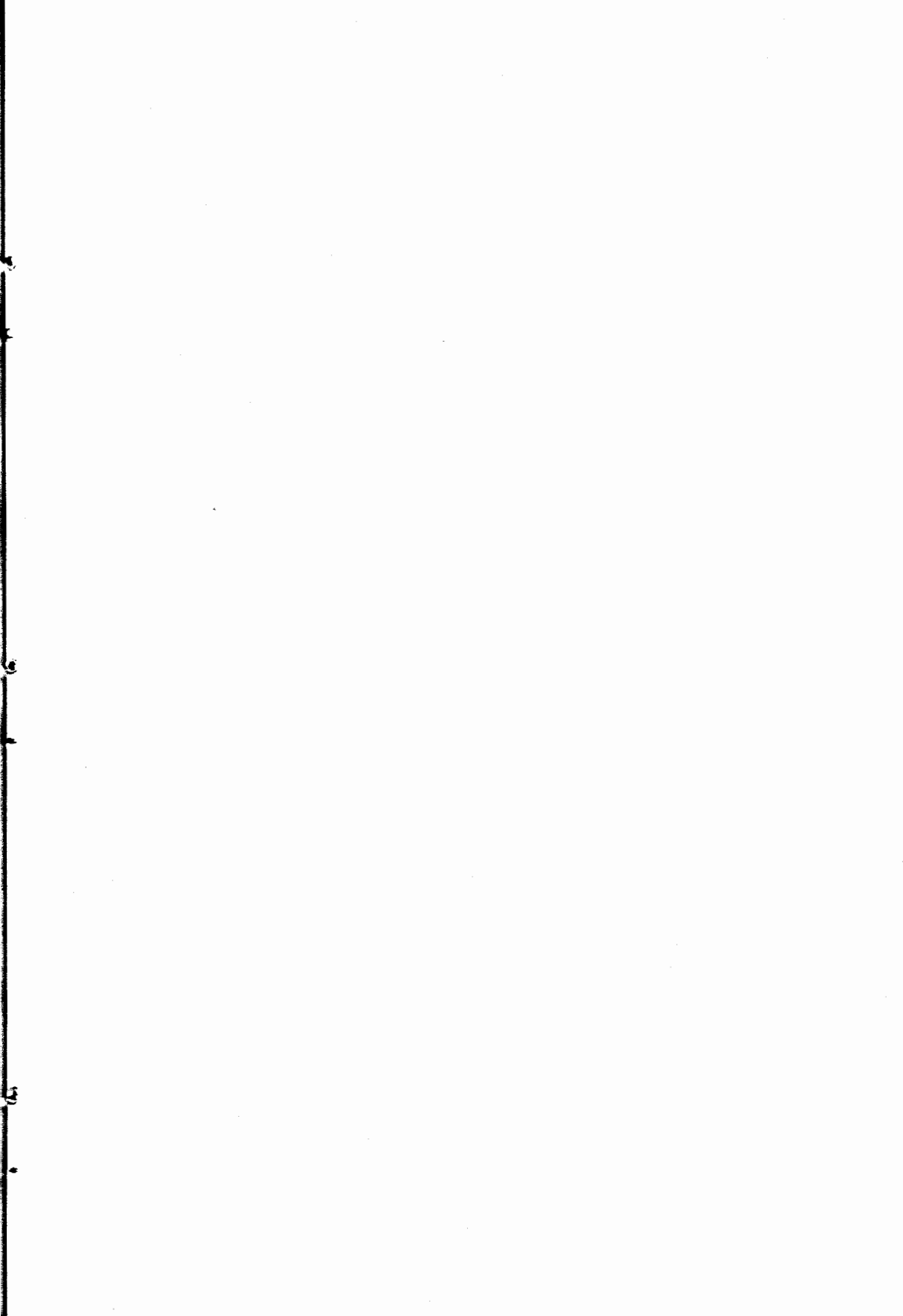
والله تعالى ولى التوفيق ..

كامل صالح الصالح
أمين عام مكتب المتابعة

تنمية الموارد البشرية

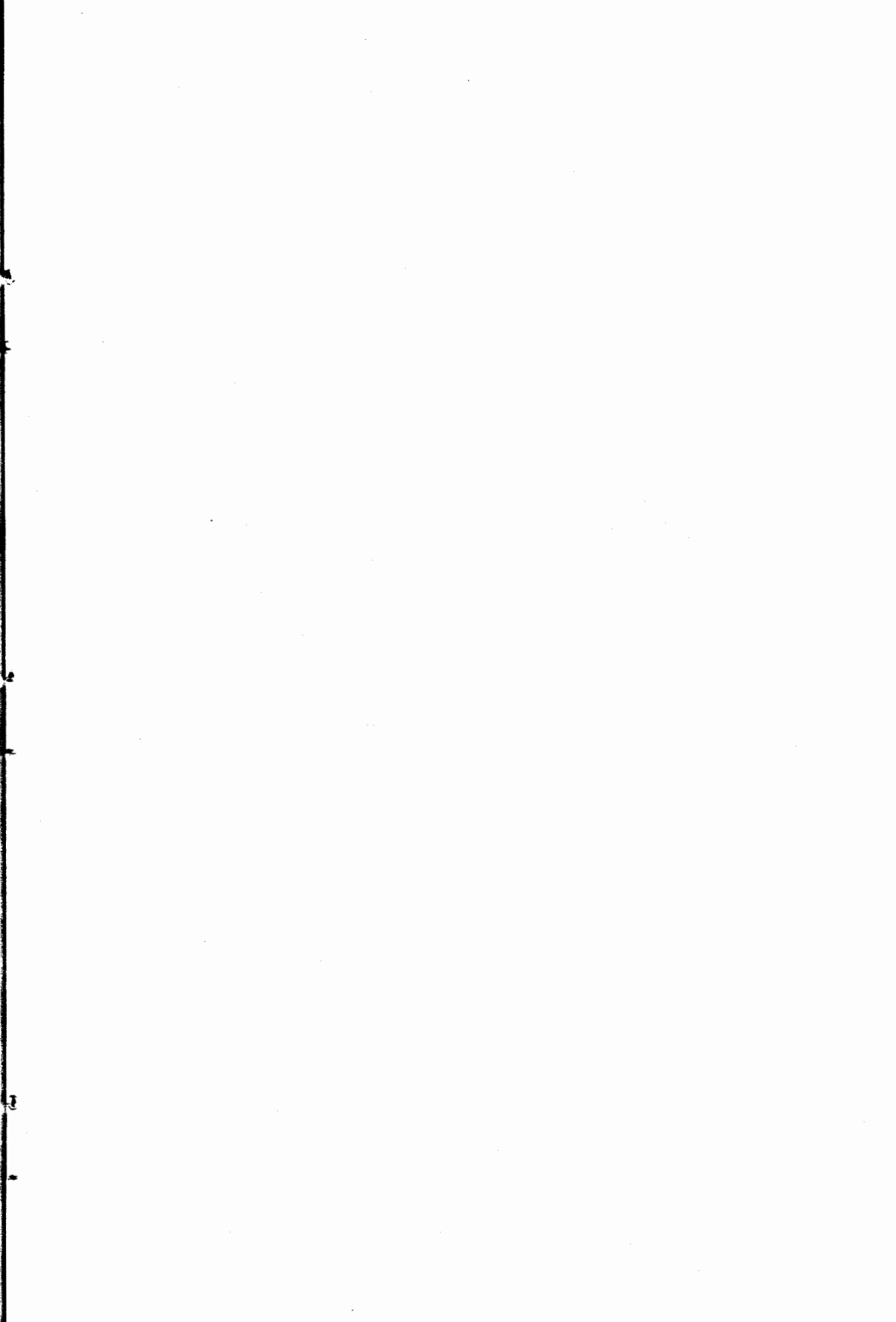
إعداد:

الدكتور منصور الراوي
المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل - بغداد



المحتويات

القسم الأول :	المقدمة: منهجية الدراسة
أولاً :	مفهوم الموارد البشرية
ثانياً :	مفهوم تنمية الموارد البشرية
ثالثاً :	أهمية تنمية الموارد البشرية اقتصادياً
	— اجتماعياً — ديمغرافياً
القسم الثاني :	واقع الموارد البشرية العربية الخليجية
أولاً :	الواقع الكمي
	١ — حجم السكان وكثافته
	٢ — العمالة
ثانياً :	الواقع الهيكلي للسكان وقوة العمل
	١ — الهيكل العمري
	٢ — الهيكل النوعي
	٣ — الهيكل الاقتصادي والمهني
ثالثاً :	المستوى النوعي للسكان والقوى العاملة
القسم الثالث :	تنمية الموارد البشرية والمعالجات
أولاً :	المعالجات الكمية
ثانياً :	المعالجات النوعية
	الخاتمة
	المصادر



القسم الأول المقدمة: منهجية الدراسة

أولاً: مفهوم الموارد البشرية

ليس مصطلح «الموارد البشرية» سوى واحداً فقط من التسميات المعبرة عن حقيقة واحدة هي المجتمع الانساني باعتباره مجموعة من الاشخاص منظور اليهم من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والجغرافية والحضارية والديمقراطية.. الخ سواء على مستوى دولة واحدة أم على المستوى الدولي. وقد لا يكون تعدد التسميات واختلافها غير مسألة شكلية فحسب إذ قد لا يعبر ذلك الا عن «الانحياز» المهني للمعنيين بالامر، فالجغرافي مثلاً يفضل استعمال مصطلح «الموارد البشرية» (Human Resources) أو «الثروة البشرية» (Human Wealth) مؤكداً في ذلك على أهميتها الكمية والجغرافية (طريقة توزيعها)، بينما يفضل الاقتصادي استعمال مصطلح «رأس المال البشري» (Human Capital) للتعبير عن القيمة الاقتصادية باعتبارها تشكل عنصراً من عناصر الانتاج، أما عالم الاجتماع فيفضل استعمال مصطلح «الديمقراطية» للتعبير عن نفس الحقيقة من خلال التأكيد على الجوانب الاجتماعية وطبيعة الروابط القائمة بين عناصر المجتمع الانساني ومجمل العادات والقيم السائدة فيه.

ومن الواضح ان جميع هذه المصطلحات تؤكد على دور أو طبيعة الانسان باعتباره اداة أو وسيلة فحسب لتحقيق أهداف مختلفة اقتصادية أو اجتماعية أو غير ذلك، وبتعبير آخر فان جميع هذه المصطلحات تتفق في مسألة أساسية وهي اعتبار الانسان عنصراً «انتاجياً» في النشاط الانساني.. ولا يغير من أهمية هذه الحقيقة اختلاف المدارس الفكرية في «مقدار» أهمية هذا العنصر من بين العناصر الأخرى. ان قصور هذه المفاهيم يتحدد في مسألتين أساسيتين:

- ١ — اهمال الانسان باعتباره غاية غايات النشاط الاجتماعي.
- ٢ — اهمال الانسان بصفته اهم عناصر ومكونات «السوق» مثلاً جانب الطلب وليس فقط جانب العرض. فالنظرة الاقتصادية للعنصر البشري باعتباره «مستهلكاً» لا تقل أهمية عن النظر اليه بصفته «منتجاً»، فالنشاط الاستهلاكي هو المرحلة الاخيرة من المراحل الاربع للنشاط الاقتصادي، وان هذا المفهوم «الايجابي» للاستهلاك يختلف عن المفهوم

المالتوسي له والذي لا يرى في الانسان «الزائد» سوى عنصراً سلبياً. ومن المعلوم ان الدور «الاستهلاكي» للانسان يجب أن يرتبط ويتوازن مع دوره الانتاجي وان مثل هذا الترابط والتوازن لا يتحقق الا بفضل تنمية اقتصادية — اجتماعية شاملة تكون التنمية البشرية جزءاً منها. ان الخطأ الذي وقع فيه مالتوس في هذا الصدد هو تفسيره «الكمي» للانسان «الزائد». وفي الحقيقة فان «الزيادة» السكانية بمعناها المالتوسي «الكمي» لا تصبح حقيقة مطلقة عندما ينظر اليها من خلال «نوعية» الزيادة وهي النوعية المرتبطة بمسألة «التنمية البشرية»، فالزيادة الكمية تخفي اذن عندما يحظى العنصر البشرى — بضمنه — «الزائد» بفرص «التنمية البشرية» المطلوبة.

تترتب على التحفظين السابقين نتيجتان أساسيتان:

أ — الاقتصار على فئة معينة من السكان من خلال المصطلحات السابقة، وهي فئة السكان القادر على العمل والباحث عنه، أي قوة العمل (Labour Force) رغم ان هذه الفئة قد لا تمثل سوى ٢٥% من مجموع السكان في كثير من الدول النامية ومنها الاقطار العربية الخليجية (باستبعاد المهاجرين) وعلى النحو الذي سوف نراه لاحقاً.

ب — اهمال المحتوى «الانساني» للعنصر البشري من خلال النظرة المادية المجردة اليه. فالانسان ليس عنصر انتاج فحسب، انه القيمة العليا في الحياة، وهو ليس أداة الانتاج فحسب بل هو غايتها كذلك، انه ليس فقط جزءاً من قوى الانتاج المادية، انه كذلك مجموعة من الأحاسيس والمشاعر والسلوكيات الاجتماعية المعنوية والنفسية.. انه اذن القوى الحقيقية القادرة على تحقيق تطور واع للحضارة الانسانية.

غير ان هذه التحفظات على المصطلحات الشائعة سوف تعيننا ليس في استبدالها بمصطلح جديد، فقد لا يكون هذا الاخير أوفر حظاً منها، بل في تحديد نطاق الدراسة وجعلها أكثر شمولاً وذلك على النحو التالي:

- ١ — ان تشمل الدراسة كل فئات السكان وليس فقط فئة السكان في سن العمل.
- ٢ — ان تشمل الدراسة كذلك ليس الجانب الانتاجي للعنصر البشري فحسب بل الجانب الاستهلاكي أيضاً باعتبار ان هذا الاخير يمثل أحد أوجه النشاط الاقتصادي، وليس باعتباره يمثل جانباً سلبياً (مالتوسياً).
- ٣ — ألا يقتصر دور العنصر البشري على النشاط الاقتصادي، بل يشمل هذا الدور جوانب الحياة الأخرى.

وهكذا فسوف لن نلزم أنفسنا باستعمال مصطلح معين من هذه المصطلحات مادامت تعبر جميعها عن حقيقة واحدة، ومادامت تشترك في كونها غير دقيقة في التعبير عن القيمة العليا للإنسان، وإن اختلفت درجة هذه الدقة من مصطلح لآخر.

ثانياً: مفهوم تنمية الموارد البشرية

يمكن تحديد مفهوم «التنمية»^(١) من خلال مقارنته بمفهوم «النمو» سواء تعلق الأمر بالموارد البشرية أم بالموارد الاقتصادية الأخرى.

و يتحدد الاختلاف بينهما في النقاط الأساسية التالية:

١ - النمو مفهوم كمي «مادي» فحسب، بينما للتنمية مفهوم كمي ونوعي معاً. فليس المطلوب رفع المستوى المادي للإنسان فقط بل المطلوب كذلك رفع مستواه النوعي اجتماعياً ومهنياً وثقافياً وصحياً.. الخ.

٢ - يعبر مفهوم التنمية عن تطور واع موجه ومقصود، بينما يحدث النمو تلقائياً وعفواً، الأمر الذي يجعل نتائجه عرضة للتذبذب وعدم الاستمرار والانتظام والثبات.

٣ - تتضمن التنمية محتوى اجتماعياً ومادياً وحضارياً وسياسياً في آن واحد وبشكل مترابط، في حين يفتقر مفهوم النمو إلى مثل هذه المضامين. فالنمو لا يعني مثلاً بطريقة توزيع «التحسن» الكمي والنوعي الذي يطرأ على الموضوع المراد «تحسينه»، ففي مجال الموارد البشرية يقتصر التحسن في مفهوم النمو على فئات وشرائح معينة من المجتمع دون غيرها، بينما يشمل هذا التحسن جميع الشرائح الاجتماعية وبشكل عادل ومتكافئ وفق مفهوم التنمية.

(١) راجع د. نادر فرجاني حيث يعرف التنمية بأنها «أحداث تغيير بنائي اجتماعي اقتصادي متكامل يقوم على تعبئة موارد مجتمع معين واستغلالها بأفضل ما يمكن لتحقيق أعلى مستوى لرفاه الشعب خلال أفق زمني معين»، في بحثه بعنوان: تنمية الموارد البشرية في البلدان العربية (١٩٦٠ - ١٩٧٥) في المعهد العربي للتخطيط: أنماط التنمية في الوطن العربي ١٩٦٠ - ١٩٧٥ الجزء الأول - أنماط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي، ١٩٨٠، ص ٣٦٥.

يترتب على النقاط السابقة النتائج الأساسية التالية:

أ — أن تنمية الموارد البشرية تتطلب التخطيط كأداة لتحقيقها، فتخطيط القوى العاملة كجزء من عملية التخطيط السكاني، وكجزء من عملية التخطيط الشاملة، سوف تضمن لعملية التنمية البشرية الاستقرار والانتظام والاستمرار المطلوب.

ب — تتطلب عملية التنمية تكافؤ وعدالة توزيع نتائجها.

ج — الموازنة بين الجوانب المادية والجوانب غير المادية في مسألة التنمية، فالارتفاع في المستوى المادي للإنسان يجب أن يكون نتيجة وسبباً في آن واحد للارتقاء بمستواه النوعي، غير أن الخطوة الأولى (مرحلة الانطلاق) تبدأ من الدولة (عنصر خارجي، مستقل) من خلال الاستثمار في مجال العنصر البشري وهي مرحلة لا بد منها وإساسية لكي يستطيع الإنسان (الجديد) أن يحتل موقعاً أفضل من السابق في مجمل النشاط الاقتصادي — الاجتماعي بدلا من أن يكون دوره هامشياً وثانوياً. بهذه الطريقة يمكن أن يتم الربط الجدلي بين كون الإنسان (المنمي) أداة وبين كونه غاية لهذا النشاط في وقت واحد.

وهكذا يتضح مما سبق بأن المطلوب من تنمية الموارد البشرية تطور العنصر البشري تطوراً شاملاً ومنهجياً. إن معنى الشمول هنا ينسحب كذلك إلى فئات السكان المختلفة، فليس المطلوب من تنمية الموارد البشرية تطوير فئة السكان القادرة على العمل، بل تشمل كذلك فئات السكان الأخرى خارج سن العمل. إن هذا التحديد لمفهوم الشمولية هنا يحقق شمولية مفهوم الموارد البشرية على النحو الذي تم تحديده في الفقرة السابقة لأنه سوف يرتبط كذلك بشمولية الآثار والنتائج المترتبة على هذه التنمية والتي تشمل ليس الجانب الانتاجي فقط بل كذلك الجانب الاستهلاكي، وكما سوف يتضح في الفقرة الثالثة فمعظم التعاريف التي وضعت لمفهوم تنمية الموارد البشرية ركزت على الجانب الانتاجي لهذه العملية مما يعني بالضرورة أن الغاية الوحيدة من ذلك هي تحقيق زيادة في الانتاج من خلال تنمية «الإنسان» الذي يصبح أداة في ذلك فحسب.

لقد عرفت تنمية الموارد البشرية مثلاً بأنها «العملية الضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية»

(٢) د. منصور أحمد منصور: قراءات في تنمية الموارد البشرية — منشورات وكالة المطبوعات الكويتية، ١٩٧٦
نقلاً عن: مصدق حبيب: التعليم والتنمية الاقتصادية، دار الرشيد للنشر، العراق، ١٩٨١، ص ١٩.

كما عرفت كذلك بأنها « تلك العملية الهادفة الى ايجاد قوى بشرية ذات مواهب وقدرات عالية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى التعقيد التكنولوجي الذي تتميز به الحياة العصرية وبالتقيد الذي يتسم به التنظيم الاجتماعي الحديث. وأهم من هذا كله معدل التجديد والتغيير في المجالات التكنولوجية والاجتماعية..» (٣).

ان تنمية الموارد البشرية وفق مفهومها الشمولي تتناول جوانب عديدة ولكن مترابطة تهدف الى الارتقاء بالانسان المنتج المستهلك كماً ونوعاً، باعتباره هدف النشاط الاجتماعي العام ووسيلته معاً، ويدخل ضمن هذا المفهوم لتنمية الموارد البشرية كل ماله علاقة بالسياسات السكانية المرتبطة بمختلف الجوانب الكمية منها والنوعية والهيكلية (٤).

ثالثاً: أهمية تنمية الموارد البشرية

١ - الأهمية الاقتصادية:

تتحدد هذه الأهمية في ناحيتين، الأولى: دور العنصر البشري في الانتاج والثانية: دوره في الاستهلاك.

أ - دور العنصر البشري في الانتاج:

يمثل العنصر البشري من وجهة النظر الاقتصادية عنصراً انتاجياً أساسياً باتفاق المدارس الفكرية الاقتصادية المختلفة، غير ان الاختلاف بينها يبرز في مجال عدد عناصر الانتاج وفي الأهمية النسبية لكل عنصر من هذه العناصر، ففي الوقت الذي يعتبر فيه الفكر الاشتراكي العمل (الحي) عنصر الانتاج الوحيد بينما يمثل رأس المال والموارد الطبيعية عوامل مساعدة له، فإن المدرسة الاقتصادية الكلاسيكية تجعل من العمل عنصراً انتاجياً أساسياً واحداً وليس وحيداً، فالى جانبه يوجد رأس المال كما توجد الطبيعة أيضاً كعناصر انتاجية أساسية كذلك. أما المدرسة الكلاسيكية الحديثة فأنها

(٣) د. عبدالنبي الطوخي: تنمية وتنظيم استخدام الموارد البشرية العربية كمدخل للتكامل الاقتصادي العربي، المؤتمر القومي لاستراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك، بغداد، ١٩٧٥، ص ٩٦٦.

(٤) د. خالد حسين أحمد: العناصر الاساسية لاستراتيجية تنمية القوى العاملة العربية، ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية - الجزء الاول - بغداد، ١٩٨٢، ص ٤٠٥.

تجعل من رأس المال عنصر الانتاج الاول من بين عناصر انتاج أربعة.. فإضافة الى العناصر التقليدية الثلاثة تضيف هذه المدرسة التنظيم كعنصر انتاجي رابع مستقل. ويهدف الفكر الرأسمالي من خلال زيادة عدد عناصر الانتاج التقليل من أهمية دور عنصر العمل في الانتاج، وبالتالي تقليص حصته (الاجور) في الدخل القومي.

وفي جميع الاحوال، وسواء تعلق الامر بالفكر الكلاسيكي التقليدي أم بالفكر الرأسمالي الحديث أو المعاصر، فإن عنصر رأس المال يظل هو المرتكز الأساسي لعملية النمو الاقتصادي. فعلى الرغم من اعتبار الزيادة في الانتاج دالة لكل من العمل ورأس المال والموارد الطبيعية والمستوى الفني والتنظيم، غير ان رأس المال يظل في مثل هذه الدالة الانتاجية العنصر الحاسم في عملية الانتاج. يبرر الرأسماليون ذلك بالادعاء بأن عناصر الانتاج الأخرى تعتمد في تطورها وفعاليتها على مقدار ما يستثمر فيها من رؤوس أموال، فحجم قوة العمل تعتمد على ميزانية الاجور والتي تعتمد على الاستثمار، أما المصادر الطبيعية فهي غير قابلة للزيادة في الأمد القصير أو المتوسط أما في الأمد البعيد فإن عملية التوسع فيها (استكشافات، استصلاح، الخ) تتطلب كذلك استثمار رؤوس أموال جديدة، وكذلك الأمر بالنسبة لعنصر التطور التقني والذي يعتمد بدوره على ما يوظف فيه من رؤوس أموال.

ان النتيجة المنطقية لهذا التفكير تتمثل في تراجع أهمية عنصر العمل وذلك بقصد تقليص نسبة حصة العمل في الدخل لحساب حصة رأس المال (الأرباح). وتترتب على هذه النتيجة نتيجة أخرى تتمثل في ان عدم توفر رأس المال يمثل العقبة الرئيسية التي تصطدم بها جهود التنمية في الدول النامية المتسمة بعرض غير محدود للعمل، فمشكلة الدول النامية تكمن اذن، وفق هذا التحليل، في الندرة النسبية لرأس المال وبالتالي في نقص التراكم (الاستثمار) مقابل عرض غير محدود للعمل وظروف سكانية تتسم بالتعقيد نتيجة عدم التناسب والتوازن بين معدلات النمو السكاني السريعة ومعدلات النمو الاقتصادي البطيئة، بالإضافة الى تخلف فنون الانتاج. ان هذه العوامل هي التي تفسر وفق هذا التحليل مشكلة القوى العاملة في المجال الاقتصادي والمتمثلة في انخفاض الانتاجية والبطالة الهيكلية. لقد صيغت على أساس هذا التحليل «نظرية التنمية» المستندة على عملية عنصر رأس المال والنظر الى عنصر العمل «الفائض» بأنه رأس مال (كامن) اي اعتبار رأس المال متغيراً مستقلاً، بينما العمل متغيراً ثابتاً.

وعلى كل حال فان أهمية عنصر العمل في العملية الانتاجية تتوقف على مستوى التطور النوعي للعنصر البشري من خلال عملية تنمية بشرية حقيقية. ان احتلال عنصر العمل موقعاً متميزاً في النشاط الاقتصادي يتوقف اذن على مستوى تطور العنصر البشري، وهذا هو الجانب الموضوعي لاهمية عنصر العمل بغض النظر عن طبيعة النظام الاجتماعي القائم.

يظهر أثر تنمية الموارد البشرية في الانتاج من خلال رفع انتاجية العمل، بينما يظهر أثر الزيادة (الأفقية) في الانتاج من خلال زيادة عدد العاملين في النشاط الاقتصادي، ويمكن تحقيق زيادة مضاعفة في الانتاج باتباع الاسلوبين (العمودي والأفقي) معاً اذا سمحت الظروف وطبيعة السياسة الاقتصادية بذلك.

لقد أثبتت الدراسات المختصة على تزايد دور عنصر العمل في العملية الانتاجية من خلال زيادة الانتاجية ووفق مؤشرات مختلفة، ومن بين أهم هذه المؤشرات سوف نختار مؤشري التعليم والتدريب المهني.

يعتبر التعليم بمختلف أنواعه ومستوياته ومراحله ركناً أساسياً من أركان تنمية الموارد البشرية.. فقد أثبتت الدراسات على ان انتاجية العامل ترتفع بمعدلات تتناسب مع مستوى تحصيله العلمي، فهي ترتفع بنسبة (٣٠%) بعد عام واحد من الدراسة الابتدائية ونسبة (٣٢٠%) بعد دراسة ١٣ سنة ونسبة (٦٠%) بعد الدراسة الجامعية^(٥).

ان العلاقة الايجابية بين مستوى التعليم ومستوى الانتاجية تمثل قاعدة ثابتة لا تتغير بتغير طبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي، ففي الاتحاد السوفيتي أشارت الدراسات الى أن ادخال برنامج لمدة أربع سنوات من التعليم الشامل يحقق مردوداً اقتصادياً يعادل (٤٤) مرة مقدار التكلفة، وأثبتت دراسة أخرى قام بها (ستروميلين) حول أثر التعليم في مستوى انتاجية العمل بأن تأثير التعليم في زيادة الدخل القومي يصل الى (٢٣%) تقريباً، كما أثبتت بأن الانتاجية ترتفع بنسبة (٣٠%) عند مستوى التحصيل الابتدائي ونسبة (١٠٠%) عند مستوى التحصيل المتوسط،

(٥) راجع حول هذه الأرقام : مصدق حبيب، المصدر السابق ص ٢٤.

و(٣٠٠٪) عند مستوى التحصيل العالي^(٦) ، وأشارت دراسة أخرى بأن انتاجية العامل الذي أكمل المرحلة الابتدائية تعادل (١٥) مرة انتاجية العامل الأمي و(٢) مرة انتاجية العامل الذي أكمل الدراسة الثانوية و(٤) مرات للمؤهلين تأهيلاً عالياً.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية أثبتت إحدى الدراسات بأن (٣٦٪ - ٧٠٪) من الزيادة في الدخل القومي للفترة ١٩٢٩ - ١٩٥٧ تعود إلى تعليم العمال، كما أشارت دراسة أخرى إلى أن (٥٠٪) من الزيادة في الدخل القومي للسنوات ١٩١١ - ١٩٦١ تعود إلى تحسين مستوى التعليم، وأثبتت دراسة أخرى إلى أن التربية والتعليم تساهم بنسبة (٤٢٪) في زيادة الدخل القومي

وهكذا يتضح الدور المتعاظم لعنصر العمل (المتعلم) في الانتاج بحيث يصبح الانتاج دالة للعمل الانساني كما تعبر عنه المعادلة الرياضية التالية^(٨).

$$Y = F(P.L)$$

$$Y_1 = F(P_1.L_1)$$

حيث :

Y = مستوى الانتاج	Y ₁ = مستوى الانتاج في الفترة اللاحقة
P = انتاجية العمل	P ₁ = انتاجية العمل في الفترة اللاحقة
L = مستوى الاستخدام	L ₁ = مستوى الاستخدام في الفترة اللاحقة.

ومن خلال التفاعل بين مستوى الاستخدام (L) وبين الانتاجية (P) بزيادة احدهما أو كليهما يمكن تحقيق زيادة في الانتاج، أي أن الانتاج يزداد بموجب هذا

(٦) راجع : د. مزاحم النورجي وعامر سلمان محمد : التعليم والتدريب وتخطيط القوى العاملة ، الندوة العربية لتخطيط القوى العاملة ، مكتب العمل العربي ، بغداد ١٩٧٩ ، ص ٨٩.

راجع أيضاً : د. طارق العكيلي وعمران عيسى الجبوري : تخطيط القوى العاملة في العراق ، بعض الجوانب النظرية والتطبيقية ، وفي الندوة العربية لتخطيط القوى العاملة ، المصدر السابق ، ص ١٤ وما بعدها.

(٧) راجع : د. مسارع الراوى : مطالب التربية العربية على الاقتصاد العربي ، المؤتمر القومي لاستراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك ، المصدر السابق ، ص ٨٦٧.

(٨) مصدق الحبيب : المصدر السابق ، ص ٣٠ - ٣٢.

التفاعل الديناميكي للعاملين وفق طرق ثلاث:

— زيادة انتاجية العمل مع ثبات مستوى الاستخدام : P.L. Δ

— زيادة مستوى الاستخدام مع ثبات الانتاجية : L.P. Δ

— زيادة مستوى الاستخدام مع زيادة انتاجية العمل : P.L. Δ

إذا كان التعليم يكون لدى الفرد لأول مرة، المؤهلات العلمية المرتبطة بالانتاج والرامية الى تحقيق زيادة فيه عن طريق زيادة الانتاجية فان التدريب المهني يمكن الأفراد من تطوير معارفهم ومهاراتهم وقيمهم، وغني عن البيان بأن أهمية التدريب المهني في الانتاج تتضاعف عندما يتعلق الأمر بالعمال (المتعلمين)، كما ينبغي التأكيد أيضاً بأن دور التدريب المهني لا يقتصر على رفع كفاءة العاملين فعلا، بل يشمل هذا الدور أيضاً الأشخاص الراغبين في العمل ولكنهم غير قادرين عليه بسبب انعدام مؤهلاتهم الفنية للعمل، وعلى كل حال فان تأثير التدريب المهني في الانتاج يقترب أكثر فأكثر من تأثير التعليم فيه تبعاً لدرجة وطبيعة التمازج والتفاعل بينهما.

ب — دور العنصر البشري في الاستهلاك

يمثل الاستهلاك المرحلة الأخيرة من المراحل الأربع التي يمر بها النشاط الاقتصادي، فالزيادة في الانتاج تكون عديمة الجدوى اذا لم يكن هناك طلب مواز عليها وفي الوقت المناسب، والوضع الاقتصادي الصحيح هو ذلك الذي يوازن بين جانبي العرض والطلب، وهكذا فان تنمية الموارد البشرية التي تقود الى تحقيق زيادة في الانتاج (العرض) سوف تكون كذلك عاملاً مهماً من عوامل الزيادة في الطلب، غير ان أثر تنمية الموارد البشرية في الاستهلاك يظهر ليس فقط بالضرورة في جانبه الكمي، بل كذلك بشكل خاص في الجانب النوعي والهيكلية للاستهلاك، ومثلما تساهم تنمية الموارد البشرية في تحسين نوعية الانتاج وتطوير هيكله بما يتجاوب مع التطور الاجتماعي والحضاري للمجتمع، فانها تساهم كذلك وبشكل متوازن ومتزامن في تحسين مستوى الاستهلاك النوعي والهيكلية بما يضمن تطابقاً أفضل للحاجات الفسيولوجية والحضارية والصحية للانسان.

ان مثل هذه التنمية تقود بدورها الى الارتقاء بمستوى العمل الانساني مرة أخرى مما يعنى بالنتيجة أن العلاقة بين تنمية الموارد البشرية وبين تطور الانتاج (كما ونوعاً) هي علاقة جدلية.

٢ - الأهمية الاجتماعية لتنمية الموارد البشرية:

لا تقتصر أهمية تنمية الموارد البشرية على جانبها المادي (الكمي) بل تشمل كذلك جوانب نوعية مهمة، غير انه يجب الاشارة هنا الى صعوبة الفصل بين هذه الجوانب المتفاعلة تفاعلا ايجابيا ومتبادلا، فالتطور الحاصل في الجوانب الاجتماعية للانسان من خلال عملية «تنميته» يمارس تأثيراً عميقاً في هذا «الانسان» باعتباره عنصراً انتاجياً، والعكس صحيح أيضاً، أن تنمية كهذه تحدث فقط عندما يتم هذا التطور الشامل للعنصر البشري في ظل أسلوب منهجي مخطط كجزء من عملية تطور منهجية شاملة، ان التطور في الجانب الاجتماعي للعنصر البشري يشمل نواح عديدة من بينها:

أ - تطور العادات والقيم والمفاهيم الاجتماعية للمجتمع الانساني، حيث ان احلال قيم ومفاهيم اجتماعية جديدة متطورة محل القيم والمفاهيم القديمة سوف يعكس آثاراً اقتصادية واجتماعية وديمقراطية.. الخ بالغة الأهمية من خلال السلوك الصحيح والعلاقات الجديدة التي تنشأ بين الأفراد وبين المجموعات.

ب - تطور ظاهرة التحضر وتحولها من مفهومها الكمي (الجغرافي - الديمغرافي) الى مفهومها النوعي والاجتماعي (الحضاري - الاقتصادي)، فبدلاً من أن تعبر الظاهرة عن مجرد عملية انتقال جغرافي لسكان الأرياف نحو المدن بفعل عوامل الطرد، تصبح العملية معبرة عن انعكاس حاجة موضوعية لعملية الانتقال تحكمها عوامل الجذب في المناطق الحضرية ووفق أسلوب منهجي يضمن سلامة نتائجها وتلافي مخاطرها الاجتماعية والاقتصادية وفي مقدمتها صعوبات التكيف (الوظيفي والبيئي) للسكان النازحين من الأرياف.

ج - القضاء على حالة اللاتجانس الاجتماعي بمفهومه الواسع، العرقي والديني والاقليمي.. الخ، وعلى المظاهر اللانسانية والتمثلة باهمال شرائح اجتماعية تظل في غياب التنمية البشرية تعيش حالة بؤس مادي ونفسي بسبب عدم رعايتها اجتماعياً. أن مسألة رعاية المعوقين مثلاً تكتسب أهمية مزدوجة، أهمية انسانية واجتماعية وأهمية اقتصادية كذلك، وهكذا فالجانب الاجتماعي للتنمية البشرية يدخل في علاقة جدلية مع جانبها المادي (الاقتصادي)، غير ان المشكلة التي تعاني منها معظم الدول النامية في هذا المجال تتمثل في الهوة المتسعة بين هذين الجانبين، وان ذلك يعود الى عاملين أساسيين :

الأول: موضوعي يتمثل في الجمود النسبي للمفاهيم والقيم والعادات الاجتماعية وعدم استجابتها السريعة الى التطورات العلمية والتكنولوجية التي تحدث في العالم وبتأثير متسارعة.

والثاني: ذاتي يتمثل في عدم إيلاء العنصر البشري الأهمية التي يستحقها في مجمل السياسة التنموية سواء باعتبارها أداة للتنمية أو باعتباره هدفاً لها، فالمطلوب في هذا المجال هو جعل الجانب الاجتماعي للتنمية البشرية مكتملاً ومتفاعلاً لجانبها المادي وليس تابعاً لها أو معزولاً عنها.

٣ - الأهمية الديمغرافية للتنمية البشرية:

رغم أن مفهوم التنمية البشرية ينصب في الأساس على التطور النوعي، غير أنه وفي المجال الديمغرافي خاصة يؤدي بالنتيجة الى تطور كمي وتطور هيكلية كذلك، فالتحسن النوعي للعنصر البشري، بفضل التنمية، يقود الى النتائج التالية:—

أ - ارتفاع انتاجية العمل، كما أسلفنا، مما يعني بالضرورة ترشيد الاستخدام وامكانية الاستغناء عن جزء من قوة العمل (والسكان) بنسبة تتعادل مع الزيادة في الانتاجية، وبتعبير آخر فإنه عن طريق زيادة الانتاجية (كنتيجة مباشرة لتطور نوعية العنصر البشري) فإن الدول المعنية لا تستطيع أن تزيد من الانتاج عن هذا الطريق فحسب وإنما تستطيع كذلك، عندما تبرز الحاجة، معالجة مشاكل العمالة الاجنبية التي وفدت اليها لاسبب نقص نوعي في القوى العاملة الوطنية فحسب وإنما كذلك بسبب (الفراغ) الكمي للسكان، وهذا هو حال معظم الأقطار العربية الخليجية كما سوف يتضح لنا.

ب - ارتفاع القدرة على التكيف للظروف المستجدة والتطورات المختلفة، ان مثل هذه النتيجة سوف تعني من وجهة النظر الديمغرافية تضاؤل المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي ترافق عادة وتترتب على عملية الهجرة، الداخلية والخارجية، وكل أشكال الحركة الجغرافية (والمهنية) للسكان.

ج - التطور الايجابي للسلوك الديمغرافي للأفراد بحيث يصبح أكثر تطابقاً واستجابة للتطورات الموضوعية للمجتمع المستندة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبخلاف ذلك فإن استمرار تخلف العنصر البشري سوف يعني هيمنة الاعتبارات الاجتماعية والنفسية على الاعتبارات المادية في تحديد طبيعة السلوك الديمغرافية للأفراد (أو للجماعات) الأمر الذي يساهم بدوره في تفوق معدلات النمو السكاني على معدلات النمو الاقتصادي في معظم الأقطار النامية، وبذلك يصبح «التطور» السكاني نتيجة وليس سبباً للتطور الاقتصادي.

د - وكنتيجة لما سبق، فإن «تحسناً» هيكلية للسكان سوف يتحقق سواء في مجال التوزيع العمري للسكان أم توزيعه النوعي أم الجغرافي او المهني، ويتربط على ذلك جملة نتائج

ديمغرافية ايجابية من بينها وبشكل خاص انخفاض نسبة الاعالة لدى السكان المعني (بسبب ارتفاع نسبة ذوي النشاط الاقتصادي الى مجموع السكان) وذلك لأسباب اقتصادية واجتماعية، كما ترتفع ايضا نسبة مشاركة العنصر النسائي في النشاط الاقتصادي والاجتماعي، وتصبح الهجرة (الداخلية والخارجية) تمثل عملية اعادة توزيع السكان (وقوة العمل) — جغرافيا ومهنيا — وليس مجرد عملية طرد للعاطلين عن العمل، ان ذلك سوف يعني بالضرورة الى أن الموازنة النوعية للسكان لن تتضرر بسبب مثل هذه الهجرة.

القسم الثاني واقع الموارد البشرية العربية الخليجية

أولاً: الواقع الكمي

١ - حجم السكان وكثافته:

أ - الفراغ السكاني النسبي:

لم يتفق الديمغرافيون حول طبيعة المشاكل السكانية، هل هي مشاكل مطلقة أم نسبية، ففي الوقت الذي يؤكد فيه المالتوسيون التقليديون والجدد، على الصفة المطلقة لهذه المشاكل، فإن المتفائلين من الديمغرافيين يؤكدون على نسبية المشاكل السكانية سواء تعلق الأمر بالمشاكل المرتبطة بالفائض السكاني (Over - Population) أم تلك المتعلقة بنقص السكان (Under - Population)، وفي كل الأحوال فإن الاختلاف بين المجموعتين من المفكرين يتلخص في تحديد طبيعة العلاقة بين السكان والاقتصاد، فبينما يرى المالتوسيون بأن السكان هو سبب للمشاكل السكانية فإن المتفائلين يرون عكس هذا الرأي فالمشاكل الاقتصادية والاجتماعية الأخرى تعزى، حسب رأى المتفائلين، ليس الى المشاكل السكانية والتي هي بدورها نتيجة من نتائج الوضع الاقتصادي والاجتماعي القائم بل الى عوامل خارجية: تتمثل في علاقات الاستغلال والتبعية، وعوامل داخلية: تكمن في سوء السياسة الاقتصادية وعجزها عن استغلال الموارد القومية استغلالاً عقلانياً ورشيداً وكاملاً بما يؤدي الى تكييف الأوضاع الاقتصادية الى الأوضاع السكانية وليس العكس، فالاقتصاد هو اذن المتغير المستقل والسكان هو المتغير التابع في العلاقة القائمة بينهما، أي ان السكان هو دالة للاقتصاد.. وهكذا تتحول المشاكل السكانية من شكلها المطلق الى شكلها النسبي مما يؤدي الى تغير هذه المشاكل واختلافها من حيث حجمها ومن حيث طبيعتها تبعاً لطبيعة السياسة التنموية الاقتصادية والاجتماعية وهي السياسة التي تتحدد وفقاً لطبيعة فلسفة وفكر نظام الحكم للأقطار المعنية بهذا الاتجاه أو ذاك.

وبشكل عام فان المشكلة الكمية للسكان في عموم الدول النامية تتمثل في بعض الظواهر الديمغرافية الكمية والمعبر عنها بمصطلحات مختلفة كالتضخم السكاني والانفجار السكاني أو الاكتظاظ السكاني أو الفائض السكاني.. الخ ولا تشذ عن

ذلك سوى بعض البلدان النامية والتي أصبحت تعاني من ظواهر سكانية كمية معكوسة على أثر نشوء حاجات طارئة واستثنائية ومؤقتة لقوة عمل اضافية، ومن بين هذه البلدان وفي مقدمتها الأقطار النفطية بشكل عام والعربية النفطية منها بشكل خاص، لقد قاد هذا الوضع العديد من المفكرين من ذوى الاختصاص الى الاعتقاد بوجود «فراغ سكاني» لديها، فهل يوجد حقاً مثل هذا الفراغ؟ وما هي طبيعته ان وجد؟

تقاس الظواهر الكمية للسكان بمؤشر ديمغرافي هام هو الكثافة السكانية، غير ان للكثافة السكانية مفاهيم مختلفة تتفاوت في مدى دقتها^(٩)، ورغم ان مفهوم الكثافة العامة (الحسابية) للسكان^(١٠) هو الأكثر شيوعاً في الاستعمالات المختلفة على مستوى الأقطار أو على مستوى المنظمات الدولية، الا انه يعتبر أقل المفاهيم الأخرى دقة وهي المفاهيم التي تتدرج من حيث هذه الدقة من مفهوم الى آخر كمفهوم الكثافة الحضرية والكثافة الزراعية والاقتصادية العامة والكثافة الاجتماعية والنفسية، ان ذلك يفسر بالصعوبات والتعقيدات التي تصاحب عملية احتساب هذه المفاهيم لكثافة السكان وذلك بسبب عدم توفر المعلومات والبيانات الاحصائية الدقيقة والواقية حول ذلك.

ومن خلال استعمال مؤشر الكثافة العامة للسكان (الوطني) يمكن الاستنتاج بأن الأقطار العربية الخليجية هي أقطار «خفيفة السكان» (Under Populated)، غير انه يجب التأكيد بهذا الصدد بأن انخفاض هذه الكثافة هو مسألة نسبية وليست مطلقة، فهي نسبية أولاً بالمقارنة مع كثافات الدول الأخرى، وهي نسبية ثانياً بالمقارنة مع الحاجة الفعلية الى السكان (الطلب على العمل).

ان مسألة الموازنة بين العرض والطلب على السكان تقررها بصورة أساسية عوامل السياسة التنموية كما تحددها العوامل الطارئة للنمو والتلقائي، وان «الفراغ» السكاني يعبر عن حاجة الى قوة عمل اضافية بغض النظر عن مستوى الكثافة العامة للسكان، ان هذا الأمر يجعل مفهوم الكثافة الاقتصادية للسكان هو الأكثر تعبيراً عن حقيقة كثافة السكان ومدلولاتها الاقتصادية، ولذلك نجد أن الأقطار العربية الخليجية تعاني من «فراغ» سكاني على الرغم من اختلافها في مستوى الكثافة العامة للسكان.

(٩) حول مفاهيم الكثافة السكانية يمكن مراجعة بحثنا بعنوان: المشاكل الكمية للسكان في العراق وتأثيره في الانتاج والاستخدام، مجلة الاقتصادى، ١٩٧٠.

(١٠) هي العلاقة بين حجم السكان الاجمالي لدولة (أو منطقة) ما وفي سنة معينة وبين المساحة الاجمالية لها.

ان الاختلاف النسبي بين هذا القطر أو ذاك في هذا المجال ليس هو الكثافة السكانية بمعناها الحسابي، بل الكثافة بمعناها الاقتصادي.

لقد لجأت الأقطار المعنية الى ملء هذا الفراغ عن طريق العمالة الوافدة، وتشير المعلومات الاحصائية حول ذلك الى حقيقة التباين بين مفهومي الكثافة السكانية وذلك من خلال الفرق بين الكثافة العامة للسكان (الوطنيين) وبين الكثافة الاقتصادية المعبر عنها سكانياً بالكثافة العامة للسكان (الوطنيين + الوافدين).

يمكن استخلاص عدد من النتائج من الجدول رقم (١) ومنها:

— رغم الاختلاف الواسع للكثافة العامة للسكان (كثافة السكان الوطنيين) بين قطر وآخر، الا ان جميع هذه الأقطار عبرت عن «فراغ» سكاني من خلال الكثافة الاقتصادية للسكان (كثافة اجمالي السكان) وذلك بدلالة السكان والعمالة الوافدة واستمرار الحاجة اليها.

— نمت الكثافة العامة (للسكان الوطنيين) بمعدلات أقل من معدلات نمو الكثافة الاقتصادية (كثافة اجمالي السكان)، فالكثافة الأولى نمت بنسبة (١٧٨٪) للفترة ١٩٧٠ — ١٩٨٠ مقابل معدل نمو (٢١٠٪) خلال نفس الفترة للكثافة الثانية (اجمالي السكان).

— اتسمت الفترة ١٩٧٥ — ١٩٨٠ بارتفاع شديد وسريع للكثافة السكانية لاجمالي السكان (الكثافة الاقتصادية) بالقياس الى الكثافة العامة (للسكان الوطنيين)، فقد بلغ معدل ارتفاع الكثافة الاولى بنسبة (١٣٤٪) مقابل نحو (١١٢٪) فقط للكثافة الثانية.

أما خلال الفترة ١٩٧٠ — ١٩٧٥ فان ارتفاع معدلات الكثافتين قد تحقق وفق النسبتين التاليتين : (١١٥٪) للكثافة الأولى و (١٦٠٪) للثانية. وبتعبير آخر فان الكثافة الاقتصادية العامة (للسكان الوافدين) قد نمت بمعدل أكبر من معدل نمو الكثافة العامة (للسكان الوافدين) خلال الفترة ١٩٧٥ — ١٩٨٠، بينما حصل العكس خلال الفترة ١٩٧٠ — ١٩٧٥، ان هذا الأمر يمكن تفسيره بتصاعد دور البترول (عامل اقتصادي) خلال الفترة الثانية ١٩٧٥ — ١٩٨٠ في النشاط التنموي والذي ولد حاجة متزايدة الى قوة عمل جديدة.

جدول رقم (١)
تطور الكثافة السكانية للأقطار العربية الخليجية للفترة ١٩٧٠ - ١٩٧٥ - ١٩٨٠

الكثافة	السكان الوطنيون (بالآلاف)			الكثافة			اجمالي السكان (بالآلاف)			القطر
	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٨٠	
١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٨٠	القطر
٣١٨٨	٢٦٧٧	١٩٧٦	٥٦٢٥٥	٤٧٢	٣٤٧٢٤	٧٦٨	٥٦٣	٤١٨٨	١٣٥٦	الكويت
٣٩٧٥	٢٢٤	٢٧٠	٢٤٢٢٦	٢١٤	١٧٨	٥٤٣٧	٤٢٧٣	٢٧٧٤	٣٥٩	البحرين
٢١٢٢	١٦٧٢	١١٢٤	٨٥	٦٥	٤٥٨	٦٥	٤٥	٢٧٧٧	٢٦٠	قطر
٣٢٤	٣٥	١٣	٢٦٣	١٩٧	١٠١	١٣٥	٨٦	٢٢٨	١٠٤٣	الإمارات
٢٩١	٣٠	٢٦	٦٣٠	٦٥١	٥٥٨	٤٢	٣٨	٢٢٨	٩٠٠	عمان
٥٧	٥١	٣٢	١٧٨٣	١٥٩٩	١٢٣٠٢	١٢٦	٩٤	٦٠	٣٩١٨	الجميع

المصدر: استخلص الجدول من عدد من الجداول الواردة في كتاب الدكتور حسن الخطاط بعنوان الرصيد السكاني لدول الخليج العربية: مركز الوثائق والدراسات الانسانية، قطر ١٩٨٢.

ملاحظة (١): استخرجت الكثافات من قبلنا.

ملاحظة (٢): لم يشمل الجدول على كل من العراق والسعودية لاختلافهما الخاصة في هذا المجال.

تؤكد الاستنتاجات السابقة على حقيقة نسبية مفهوم الكثافة السكانية، وبالتالي نسبية مفهوم «الفراغ السكاني» في الأقطار المعنية وارتباط ذلك بالظروف الاقتصادية نظراً إلى أن عامل النفط هو المحدد الرئيسي لطبيعة الوضع الاقتصادي ومستوى النشاط التنموي في هذه الأقطار بشكل عام وبالنظر كذلك إلى الصفة المؤقتة للنفط لكونه مورداً ناضباً، والصفة المتذبذبة لموارده لارتباطها بظروف وعوامل خارجية، لكل هذه الأسباب والظروف فإن على الدول المعنية أن تنظر إلى قضايا السكان والعمالة من خلال واقعها الاقتصادي المحكوم بالنشاط النفطي الاستخراجي وبالنموذج التنموي السائد في معظمها (نموذج النمو القطري المتكامل عمودياً مع الخارج)، ولذلك فإن النظرة الموضوعية والاستراتيجية لقضايا السكان والعمالة الوطنية فيها تجعل مسألة تنمية مواردها البشرية الوطنية ذات أهمية مضاعفة ليس لأنها سوف تعني رفع مستوياتها النوعية وبالتالي رفع إنتاجية العمل فحسب، بل كذلك لأنها سوف تعني التعويض عن «النقص» و«الفراغ» الكمي النسبي للسكان الوطنيين بأسلوب وطني كبديل للأسلوب الأجنبي (الهجرة الأجنبية).

ب - ارتفاع معدلات النمو السكاني:

إن وجود فراغ سكاني نسبي قد رافقته معدلات عالية للنمو الطبيعي للسكان، فالبيانات الإحصائية حول ذلك تشير إلى حقيقة الزيادة في معدلات النمو الطبيعي للسكان الوطنيين في الدول المعنية وكما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

تطور معدلات النمو الطبيعي للسكان في الأقطار العربية الخليجية

معدل الزيادة عن طريق الهجرة	معدل النمو الطبيعي		معدل الزيادة الاجمالية للسكان ١٩٧٦	القطر
	١٩٧٥-١٩٧٠	١٩٥٠-١٩٥٥		
٠١ -	٣ر٤	٢ر٧	٣ر٣	العراق
٤٤ +	٤ر٢	٣ر٤	٨ر٦	الكويت
٠١ +	٢ر٩	١ر٩	٢ر٨	السعودية
١١١٢ +	٢ر٩٨	٢ر٣	١٤ر١	الإمارات
٦٠ +	٢ر٩٩	٢ر٣	٨ر٩	قطر
٠٤٢ +	٢ر٩٨	٢ر٣	٣ر٤	البحرين
-	-	-	٣ر٠	عمان

المصدر: د. حسن الخياط، المصدر السابق.
ملاحظة: استخلص العمود الخاص بالزيادة عن طريق الهجرة من قبلنا.

يشير الجدول السابق (رقم ٢) الى الارتفاع الملحوظ لمعدلات النمو الطبيعي للسكان الوطنيين رغم تفاوت هذه الأقطار تفاوتاً نسبياً في هذا المجال، غير ان هذه المعدلات العالية للنمو الطبيعي لم تكن كافية لتوفير قوة العمل (المطلوبة) وطنياً، ان ذلك يفسر ايجابية الزيادة السكانية الناجمة عن الهجرة في معظم هذه الأقطار (باستثناء العراق) (١١)؛

غير ان هذه الأقطار غير متساوية في هذا المجال، فهي تنقسم الى مجموعتين - على الأقل - لهذا الغرض:

المجموعة الأولى: تشمل كلا من العراق والسعودية والبحرين وسلطنة عمان، حيث تكاد تتساوى معدلات النمو الطبيعي للسكان مع معدلات الزيادة الاجمالية له. والمجموعة الثانية: تضم كلا من الامارات العربية المتحدة وقطر والكويت حيث تتفوق الزيادة الاجمالية للسكان على الزيادة الطبيعية بدرجة عالية.

وبمقارنة الجدول رقم (١) بالجدول رقم (٢) يتضح لنا بأن العلاقة بين الكثافة العامة (للسكان الوطنيين) وبين معدل الزيادة السكانية هي علاقة متقلبة، فتارة تكون العلاقة موجبة - كما هو الشأن في الامارات وقطر من المجموعة الثانية، والبحرين من المجموعة الأولى - وتارة تكون العلاقة ضعيفة - كما هو الأمر بالنسبة للكويت من المجموعة الثانية والسعودية من المجموعة الأولى - أما العراق فهو القطر الوحيد من بين هذه الأقطار الذي يخلو من الهجرة الأجنبية والذي حدد نموذجه التنموي بالاستناد الى الموارد البشرية الذاتية والعربية الوافدة.

٢ - العمالة :

أ - حجم العمالة :

يكون اتسام العمالة الوطنية بـ «فراغ نسبي» في الأقطار المعنية أكثر وضوحاً من اتسام السكان الوطني فيها بمثل هذا الفراغ، ان ذلك يتحدد من خلال المقارنة بين نسبة العمالة الوطنية الى مجموع العمالة (الاجمالية) وبين نسبة السكان الوطنيين الى

(١١) لقد تبدل الوضع في العراق بعد ذلك، فقد أصبح قطراً مستقبلاً للعمالة العربية (المصرية بشكل خاص) وذلك لاعتبارات اقتصادية وأخرى (قومية) ومع ان المعلومات والبيانات الاحصائية حول هذه العمالة غير معلنه رسمياً غير ان التقديرات المختلفة تضع حجماً لا يقل عن مليوني شخص.

مجموع السكان (الاجمالي) ففي الوقت الذي لا تمثل فيه العمالة الوطنية سوى نحو (٢٤١%) مقابل نحو (٢٥٧%) للعمالة العربية الوافدة، و(٥٠٢%) للعمالة الأجنبية، فان نسبة السكان الوطنيين تبلغ (٤٥٥%) من مجموع السكان الاجمالي لعام ١٩٨٠.

يشير الجدول التالي إلى حجم العمالة (الوطنية والعربية والأجنبية) لعام ١٩٨٠ (بالآلاف)

جدول رقم (٣)

القطر	اجمالي العمالة	العمالة الوطنية		العمالة العربية		العمالة الأجنبية	
		الحجم	%	الحجم	%	الحجم	%
الكويت	٤٨٧٩	١٠٩٢	٢٢٢٤	٢٣٩١	٤٩	١٢٩٦	٢٨٦
البحرين	١٣٢٣	٤٦٨	٣٥٢٤	١٩٦	١٤٨	٦٥٩	٤٩٨
قطر	١١٩٠	٢٠٢	١٧٠	٢٦٤	١٨٠	٧٧٤	٦٥
الامارات	٥٥٠٩	٧٧١	١٤	٩٨١	١٧٨	٣٧٥٨	٦٨٢
عمان	٢٥٣٢	١١٦٠	٤٥٧	٩٢	٣٧	١٢٨٠	٥٠٦
المجموع	١٥٢٨٨	٢٦٩٣	٢٤١	٣٩٢٩	٢٥٧	٧٦٥٧	٥٠٢

المصدر: د. حسن الخياط، المصدر السابق، جدول رقم (٣٨) في ص ٢٣٦.

ب - نسبة المساهمة الاقتصادية (الخام) :

بمقارنة الجدول رقم (٣) مع الأرقام الخاصة بحجم السكان الواردة في جدول رقم (١)، يمكن التوصل إلى نسب المساهمات الاقتصادية للسكان (نسبة القوى العاملة إلى مجموع السكان)، وذلك على النحو التالي^(١٢) :

(١٢) راجع كذلك : د. منصور الراوى : الهجرة الأجنبية إلى الأقطار العربية الخليجية، منشورات دار الرشيد، وزارة الثقافة والاعلام - بغداد (تحت الطبع).

جدول رقم (٤)
نسب النشاط الاقتصادي على مستوى اجمالي السكان
(السكان الوطنيين)

نسبة المساهمة الاقتصادية (%)			القطر
للسكان الوافدين	للسكان الوطنيين	لاجمالي السكان	
٤٠٧	١٩٣	٣٦	الكويت
٥٩٠	١٩٣	٣٦٨	البحرين
٦١٠	٢٣٧	٤٥٧	قطر
٦٧٠	٢٩٣	٥٢٨	الامارات
—	١٨٤	٢٨١	عمان
—	٢٩	—	العراق
—	٢٢٣	—	السعودية

أما نسبة المشاركة الاقتصادية في الدول الصناعية فتبلغ كالاتي:

٤١٨	الولايات المتحدة الامريكية
٤٧٥	الاتحاد السوفيتي
٥١	اليابان
٤٢	فرنسا
٥١	بلغاريا
٤٤٤	السويد

نخلص من ذلك الى التأكيد بأن نسبة المشاركة الاقتصادية شديدة الانخفاض في الأقطار العربية بالنسبة للسكان الوطنيين وليس فقط بالمقارنة مع نسبتها في الدول المتقدمة، بل حتى بالنسبة للعديد من الدول النامية.. الا ان هذا الواقع قد تبدل بشكل كبير جداً بفضل توافد العمالة من الخارج، وبالنظر الى الصفة المؤقتة للهجرة الأجنبية

(هجرة عمل مؤقتة) من ناحية، والى الصفة المؤقتة والمتذبذبة لمؤشرات النمو الاقتصادي وفق نمط النمو الحالي من ناحية ثانية، فإن الحاجة تصبح ملحة جداً للعناية بهذا الجانب من خلال جملة اجراءات تعمل على رفع نسبة المشاركة الاقتصادية للعمالة الوطنية في هذه الأقطار، وكما سوف نحدده في الفصل الثاني من هذه الدراسة.

ثانياً : الواقع الهيكلي للسكان

١ - الهيكل العمري للسكان :

تتشترك البلدان النامية في ثلاث سمات أساسية تتعلق بطريقة توزيع السكان الى الفئات العمرية الرئيسية الثلاث، ولا تشذ الأقطار العربية الخليجية فيما يتعلق بسكانها الوطنيين عن الأقطار النامية الأخرى، وهذه السمات الثلاث هي التالية :

١ - ارتفاع نسبة الفئة العمرية الأولى من صفر - ١٤ سنة بحيث تمثل نحو نصف مجموع السكان.

٢ - انخفاض نسبة الفئة الثانية من ١٥ - ٥٩ (أو ٦٤) سنة.

٣ - انخفاض نسبة الفئة الثالثة من ٦٠ - ٦٥ فأكثر.

توضح أرقام الجدول التالي هذه السمات الثلاث:

جدول رقم (٥)
هيكل الأعمار لسكان الأقطار العربية الخليجية
(للسكان الوطنيين والوافدين)

القطر	صفر - ١٤ سنة		١٥ - ٥٩ سنة		٦٠ فأكثر	
	م	م. غ	م	م. غ	م	م. غ
الكويت	٥٠١	٣٧١	٤٦	٦٢٢	٣٩	٥٧
البحرين	٤٨٤	٢٤٥	٤٦٤	٧٢٧	٥٢	٢٨
قطر	٣٦٧	—	٥٩٧		٣٧	
الامارات	٣٢		٦٤٦		٣٤	
عمان	٤١٣		٥٥٧		٣١	
السعودية	٤٨٥	٣٤٥	٤٤٧	٦٢	٦٨	٣٥
العراق	٤٨٩		٤٤		٧١	

- المصادر: ١- د. محمد غانم الرميحي: رأس المال البشري في الخليج العربي طريق للتنمية المستمرة، مجلة الخليج العربي، العدد الخامس ١٩٧٦ ص ٥٨.
٢- الأرقام الخاصة بالسعودية: بيركس وسنكلير: السكان والهجرة الدولية في الدول العربية - المعطيات الأساسية - الاكوا ١٩٨٠ ص ٢٤٣.
٣- الأرقام الخاصة بالعراق من نتائج تعداد ١٩٧٧.

يشير الجدول السابق رقم (٥) الى الحقائق الأساسية التالية:

أ - الطابع الفتي لسكان هذه الأقطار (الوطنيين): ان هذا الواقع يعود بصورة أساسية الى ارتفاع معدلات النمو الطبيعي لسكان هذه الأقطار كما هو شأن الدول النامية الأخرى، غير ان هذا الواقع يتبدل اذا ما أخذنا بنظر الاعتبار السكان الوافدين الى الأقطار المعنية، فمن المعلوم ان الهجرة الوافدة الى هذه الأقطار والتي غالباً ما توصف بأنها هجرة عمل مؤقتة، تتألف من عناصر في سن العمل بنسبة عالية جداً، اذ قلما يصطحب العامل الوافد المتزوج أسرته معه، ولذلك فان نسبة الفئة الأولى من السكان

الوافدين لا تعادل سوى نحو نصف نسبتها للسكان الوطنيين في البحرين ونحو (٧٤٪) بالنسبة للكويت و (٧١٪) بالنسبة للسعودية.

ب - انخفاض نسبة الفئة الثانية للسكان بالقياس مع الدول المتطورة بحيث لا تتجاوز (٥٠٪) من مجموع السكان، مقابل نحو (٦٣٪) بالنسبة للدول المتقدمة، غير ان نسبة هذه الفئة ترتفع بشكل ملحوظ بالنسبة للوافدين لتصل الى (٧٧٫٧٪) بالنسبة للبحرين و (٦٢٫٢٪) لكل من السعودية والكويت.

ج - انخفاض شديد في نسبة الفئة الثالثة حيث لا تكاد تصل (٤٪) للسكان الوطنيين مقابل (٢٥٪) بالنسبة للسكان الوافدين، غير ان تفسير هذا الانخفاض يختلف من حالة الى أخرى، فهو يعكس بالنسبة للسكان الوطنيين مقدار التدني في الشروط الصحية والمادية وانخفاض معدل أمد الحياة.. الخ، بينما يعني بالنسبة للوافدين خصوصية هذه الهجرة.

ان طبيعة هذه الخصائص والسمات تظهر بشكل أوضح اذا ما اعتمد تقسيم السكان الى الفئات العمرية الثلاث على الشكل التالي :

— الفئة الأولى : صفر — ١٤

— الفئة الثانية : ١٥ — ٦٤

— الفئة الثالثة : ٦٥ فأكثر

ان الجدول رقم (٦) يوضح ذلك

جدول رقم (٦)
تطور الهيكل العمري للسكان (المواطنين والوافدين)
في ثلاثة أقطار عربية خليجية

القطر	التاريخ	أقل من ١٥ سنة	١٥ - ٦٤	٦٥ فأكثر
البحرين	م ١٩٥٩	٤٥٣	٤٩٦	٥١
	م غ	١٥٩	٨٠٥	٣٦
	م ١٩٦٥	٥١٦	٤٥١	٣٣
	م غ	٢٨٩	٦٩٤	١٦
	م ١٩٧١	٤٨٥	٤٨٥	٣٠
قطر	م غ	٢٤٥	٧٤٠	١٥
	م ١٩٧٠	٥٢٣	٤٢٣	٥٠
	م غ	٢٦٢	٧٢٤	١٤
الكويت	م ١٩٦٥	٤٩١	٤٨	٢٩
	م غ	٢٨٢	٧١٢	٠٠٦
	م ١٩٧٠	٥٠٢	٤٧	٢٨
	م غ	٣٧١	٦٢١	٠٧
	م ١٩٧٥	٤٩٤	٤٨٢	٢٤
	م غ	٣٩٧	٥٩٥	٠٨

المصدر: جامعة الكويت - الجمعية الاقتصادية الكويتية ، المعهد العربي للتخطيط: ندوة التنمية والتعاون الاقتصادي في الخليج العربي، للفترة من ٢٩ نيسان - ٢ مارس ١٩٧٨ - ص ١١٩.

ولغرض المقارنة، فإن الجدول رقم (٧) يوضح نسب الفئات الثلاث لمناطق العالم الرئيسية:

جدول رقم (٧)
توزيع السكان حسب الفئات العمرية الثلاث
لمناطق العالم المختلفة

المنطقة	الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة
العالم	٣٧٣	٥٧٦	٥١
الدول المتقدمة	٢٨١	٦٧	٨٩
الدول المتخلفة	٤١٦	٥٥١	٣٣
الوطن العربي	٤٤٥	٥٢٥	٣٠
الأقطار العربية الخليجية	٤٥٥	٥١٨	٢٧

المصدر: جامعة بغداد، أبحاث ندوة الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للتنمية في الخليج العربي، بغداد ١٩٨٠، ص ١٩.

فالأقطار العربية الخليجية تعاني أكثر من غيرها من الأقطار الأخرى من خلل وتشويه في الهيكل العمري لسكانها، ان هذا الخلل يتجسد بشكل خاص في حالة عدم التوازن بين الفئات العمرية للسكان لحساب الفئات المستهلكة وعلى حساب الفئات المنتجة.

لقد ساهمت الهجرة الوافدة في تصحيح هذا الخلل كما اتضح من تحليلنا للجداول السابقة، غير ان هذه الهجرة لن تكون سوى علاجاً جزئياً من ناحية، ومؤقتاً من ناحية ثانية، وشكلياً من ناحية ثالثة (لأن ارتفاع نسبة الفئات المنتجة عن طريق الهجرة لا يعني بالضرورة ارتفاع في انتاجية العمل بنفس النسبة)، ان هذا الواقع سوف يعمل على رفع نسبة الاعالة (١٣) من ناحية وخفض نسبة المساهمة الاقتصادية كما سبق بيان ذلك، من ناحية ثانية.

٢ - الهيكل النوعي (الجنسي) للسكان :

في الظروف الاعتيادية يتحقق توازن بين الذكور والاناث^(١٤)، غير ان هذه الموازنة تختل لصالح الذكور في الدول المهاجر اليها، ولصالح الاناث في حالة الحروب والهجرة الاغترابية، ان الأقطار العربية الخليجية هي من ضمن المجموعة الأولى من الدول، فالهجرة الوافدة نحوها قد حولت حالة التوازن النوعي (للسكان الوطنيين) الى حالة من اللاتوازن الشديد جداً لهذه العلاقة، لقد ساعد على ذلك أيضاً اجراءات بعض الدول المعنية المتشددة بصدد اصطحاب المهاجرين وعوائلهم، ففي الكويت مثلاً يمنع المهاجر من اصطحاب عائلته الا اذا كان دخله الشهري لا يقل عن ٤٠٠ دينار، كما ساعد على ارتفاع نسبة الذكور طبيعة الهجرة نفسها (هجرة عمل مؤقتة).

تشير الدراسات المختصة الى ارتفاع نسبة الجنس في الأقطار المستقبلية للعمالة الوافدة، ففي دولة الامارات العربية المتحدة ارتفعت النسبة من ١٦٢ (لكل ١٠٠ أنثى) في عام ١٩٦٨ الى ٢٢٥ في عام ١٩٧٥، وفي بعض مدن دولة الامارات ترتفع النسبة بصورة مذهلة ففي أبوظبي تبلغ النسبة ٩٣٣ (لكل ١٠٠ أنثى)، وفي البحرين تبلغ النسبة للبحرينيين ١٠٠ (للسكان الوطنيين) و ٢٣٤ بالنسبة للوافدين.

(١٣) نسبة الاعالة هي : $\frac{\text{الفئة الأولى} \times \text{الفئة الثالثة}}{\text{الفئة الثانية}} \times ١٠٠$

(١٤) تبلغ نسبة الذكور لسكان الوطن العربي على سبيل المثال ١٠١٫٩ (لكل ١٠٠ أنثى) - راجع: مجلس الوحدة الاقتصادية العربية، السكان في الوطن العربي، عمان ١٩٨٠، ص ٢٠.

وتجدر الإشارة الى ان نسبة النوع تختلف من فئة عمرية إلى أخرى، ففي الكويت تبلغ نسبة الذكور في فئة السكان الثانية (١٥ - ٥٩ سنة) (٦٢,٢%) من مجموع السكان الوافدين مقابل (٤٦%) للوطنيين، أما في البحرين فتبلغ النسبة (٧٢,٧%) للوافدين و(٤٦,٤%) للوطنيين، وفي الامارات تبلغ نسبة الذكور للفئة العمرية (٣٠ - ٣٤) نحو ٤٢٠ (لكل ١٠٠ أنثى) تنخفض الى ١٠٤ للفئة العمرية أقل من خمس سنوات، و ١٠٦ للفئة العمرية (٥ - ٩ سنوات)، و ١٢٠,٩ للفئة العمرية (١٠ - ١٤ سنة) (١٥).

وهكذا تمارس الهجرة الأجنبية تأثيراً خطيراً على مسألة الموازنة النوعية لسكان الأقطار المعنية، لقد أصبحت بعض المدن مغلقة على الوافدين الأجانب، مشكلة مجتمعاً أحادي الجنس.

لقد خلق هذا الواقع أوضاعاً اجتماعية ونفسية شديدة التعقيد وبالغة الخطورة، ولذلك فعلى السلطات المختصة ان تجد لها حلاً عاجلاً، ومن المعلوم ان مثل هذا الحل يظل أمراً مستحيلاً ما دامت الهجرة الأجنبية قائمة بحجمها (النسبي والمطلق) الكبير والمتزايد والمهدد بمخاطر حقيقية وبخصوصيات النوعية، ولا سيما في كونها هجرة عمل مؤقتة وبالتالي فهي هجرة غير مستقرة مادياً واجتماعياً ونفسياً.

٣ - الهيكل الاقتصادي والمهني للسكان وقوة العمل :

تعاني الأقطار العربية الخليجية أكثر من غيرها من البلدان النامية الأخرى من خلل في الهيكل الاقتصادي للعمالة، ويعود هذا الواقع الى الأمور الأساسية التالية :

- ١ - ندرة الموارد الزراعية في معظم الأقطار المعنية (باستثناء العراق).
- ٢ - اعتماد نمط للنمو يستند على اقامة الهياكل الارتكازية والخدمية واقامة المشاريع ذات الكثافة الرأسمالية العالية والمعدة للتصدير.

(١٥) راجع حول الأرقام السابقة:

- أ - د. محمد غانم الرميحي : رأس المال البشري في الخليج ، مصدر سابق ص ١٩.
- ب - كريم حمزة : الآثار الاجتماعية لهجرة اليد العاملة الى الدول المستوردة للعمالة ، مجلة قضايا عربية، نيسان / أبريل ١٩٨٣، ص ٥٥ - ٦٠.

٣ - العمالة الأجنبية الوافدة والتي تتكون في الغالب من عناصر عمالية غير ماهرة الأمر الذي أدى الى تضخم قطاع الخدمات لاسيما غير الانتاجية منها.

ان الجدول التالي يوضح طريقة توزيع العمالة الى القطاعات الرئيسية في الأقطار

المعنية:

جدول رقم (٨)
تطور هيكل التوزيع القطاعي للقوى العاملة للأقطار العربية الخليجية
١٩٦٠ - ١٩٨٠

الخدمات		الصناعة		الزراعة		القطر
١٩٨٠	١٩٦٠	١٩٨٠	١٩٦٠	١٩٨٠	١٩٦٠	
٥٣	—	٤٢	—	٥	—	الامارات
٥٧	—	٣٩	—	٤	—	البحرين
٢٥	١٩	١٥	١٠	٦٠	٧١	السعودية
٣٩	٢٩	٢٩	١٨	٣٢	٥٣	العراق
٧٤	٦٥	٢٣	٣٤	٣	١	الكويت
٦٢	—	٣٥	—	٣	—	قطر
٥٣	—	٤١	—	٦	—	عمان
٥١٨	٣٧٦	٣٢	٢٠٦	١٦١	٤١٦	المجموع
٣٢	—	٢١	—	٤٧	—	الوطن العربي

المصدر: مستخرج من الجدول رقم (٥) في: واقع القوى العاملة العربية وآفاق تنميتها، اعداد: ادارة القوى العاملة والتدريب - مكتب العمل العربي، ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية، بغداد ٤ - ٦ كانون الأول ١٩٨٢ - الجزء الأول - ص ٦٣.

يمكن استخلاص النتائج التالية من أرقام الجدول السابق:

١ - انخفاض نسبة العمالة الزراعية (باستثناء العراق والسعودية)، ان هذا الأمر لا يعود الى أسلوب التوسع العمودي (كثيف رأس المال) كما هو شأن الدول الصناعية، بل يعود الى المشاكل العديدة التي تعاني منها الدول الزراعية وتختلفها في شتى المجالات من ناحية، والى ندرة الموارد الزراعية في هذه الأقطار (باستثناء العراق) من ناحية ثانية. ان انخفاض العمالة الزراعية في هذه الأقطار يجعل هذه الأخيرة تتميز عن الأقطار النامية الأخرى والتي تتسم بشكل عام بارتفاع نسبة العمالة الزراعية.

٢ - الانخفاض في نسبة العمالة الصناعية على الرغم من تباين النسبة من قطر لآخر وعلى الرغم من احتساب الصناعة الاستخراجية ضمن هذا القطاع.

٣ - ارتفاع نسبة الخدمات في معظم الأقطار رغم ثباتها النسبي من قطر لآخر (٧٤٪ بالنسبة للكويت مقابل ٢٥٪ للسعودية).

٤ - وبمقارنة هذا التوزيع مع الوطن العربي بصورة عامة نستطيع الاستنتاج بأن الأقطار العربية الخليجية قد حققت تطوراً قرب وضعها في هذا المجال من وضع الدول المتقدمة (في الجانب الكمي لهذا التطور على الأقل)، وذلك من خلال المؤشرات التالية:

— انخفاض نسبة العمالة الزراعية

— ارتفاع نسبة العمالة الصناعية بنسبة (٥٥٪)

— ارتفاع نسبة العمالة الخدمية بنسبة أقل من نسبة ارتفاع العمالة الصناعية (٣٧٧٪).

نخلص الى القول بأنه على الرغم مما تحقق من تقدم نسبي (كمي) في الأقطار المعنية في هذا المجال بالقياس الى الأقطار العربية الأخرى غير ان المشكلة ما زالت قائمة وبحاجة الى معالجة، لقد عمقت الهجرة الأجنبية من هذا الواقع وكما يشير الى ذلك الجدول التالي :

(التوسع الأفقي) يواجه جملة مشاكل وتعقيدات ترتبط بواقع التخلف الاقتصادي والاجتماعي من ناحية وبانخفاض مرونة عرض العمل من المصدر المحلي (العمالة الوطنية)، في الأمد القصير والمتوسط من ناحية ثانية فان مثل هذه الزيادة يمكن تحقيقها عن طريق التأثير في الجوانب النوعية للسكان (التوسع العمودي)، غير انه رغم الأهمية الاستثنائية للتحسن النوعي للعنصر البشري وعلاقة ذلك بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل مباشر، فان الواقع يشير الى استمرار تخلف مؤشرات الجوانب النوعي للسكان في هذه الأقطار. يعود تفسير ذلك وبصورة أساسية إلى استمرار اهمال العنصر البشري، لا باعتباره غاية التنمية فحسب وانما باعتباره أدواتها كذلك، فالبيانات الاحصائية تشير في هذا الصدد الى التذني الكبير بهذه المؤشرات رغم الارتفاع الكبير جداً لمتوسط الدخل الفردي والذي أصبح في بعضها أعلى متوسط دخل للفرد في العالم.

المؤشرات التعليمية:

أ - نسبة الأمية:

رغم الانخفاض الملحوظ الذي تحقق في نسبة الأمية في الاقطار العربية الخليجية (من ٥٦,١% الى ٤١% للفترة من ١٩٦٨ - ١٩٧٨) غير ان النسبة مازالت عالية بالقياس الى نسبة الأمية في العالم كمتوسط وبالنسبة للدول الصناعية وكما تشير الى ذلك الأرقام التالية:

جدول رقم (١٠)

نسبة الأمية في مناطق العالم المختلفة لعام ١٩٨٠

المجموع	اناث	ذكور	المنطقة
٢٨,٩	٣٤,٧	٢٣	العالم
٣٩,٦	٥١,٥	٢٧,٧	الوطن العربي
١,٨	٢,٣	١,٢	العالم المتقدم
٤٧,٧	٥٨,٣	٣٧,٢	العالم النامي
٠,٥	٠,٥	٠,٥	أمريكا الشمالية وأوروبا الغربية والاتحاد السوفيتي
٦,٠٦	٧٢,٨	٤٨,٠	أفريقيا

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد (١٩٨١)، ص ٢٤٣.

وهكذا فرغم ان الأقطار العربية الخليجية قد حققت تقدماً نسبياً بالنسبة للأقطار النامية (٤١٪ مقابل ٤٧٫٧٪) غير انها ما تزال متخلفة جداً في هذا المجال اذا ما أخذنا بنظر الاعتبار الامكانيات المادية العالية جداً والتي مكنتها من تحقيق معدلات عالية نسبياً للنمو الاقتصادي، فقد بلغ متوسط دخل الفرد للأقطار العربية الخليجية نحو (٩) آلاف دولار مقابل نحو (١٨٦٦) دولار لعموم الوطن العربي، غير ان ذلك لم يستطع أن يحسن وضع الأقطار العربية الخليجية بالأقطار العربية الأخرى في هذا المجال.

ب - معدلات التسجيل الخام حسب الجنس في مرحلة التعليم الابتدائي :

تشير البيانات والمعلومات الخاصة بمؤشرات التعليم في الوطن العربي الى حصول تقدم في معدلات التسجيل الخام في مرحلة التعليم الابتدائي بنسبة (٤٪) للذكور ونحو (١٨٪) للاناث مقابل (٥٪) للذكور و (١٨٪) للاناث في الأقطار العربية الخليجية للفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠، غير ان البيانات الاحصائية تشير الى التفاوت الكبير بين الأقطار المعنية في هذا المجال وتشير كذلك الى استمرار انخفاض النسبة في عدد من الأقطار ولا سيما بالنسبة للاناث كما هو الأمر بالنسبة للسعودية وعمان، غير انه يجب الاقرار بأفضلية وضع الأقطار المعنية بالقياس الى الوضع العام لعموم الوطن العربي في هذا المجال.

ج - معدلات التسجيل في المرحلة الثانوية :

تشير المعلومات المختصة الى حصول تطور ملحوظ في هذه المعدلات في الأقطار المعنية خلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠ من (٣٩٫٥٪) الى (٥٣٫٦٪) للذكور ومن (٢٩٫٣٪) إلى (٤١٫٦٪) للاناث وذلك مقابل (٣٧٪) إلى (٤٥٫٩٪) للذكور و (١٩٫٧٪) إلى (٢٨٫٢٪) للاناث بالنسبة للوطن العربي، أي ان متوسط معدلات التسجيل للأقطار العربية الخليجية تعادل نحو ضعف هذه المعدلات بالنسبة للأقطار العربية الأخرى غير ان هذا المعدل يخفي حقيقة التفاوت الشديد جداً بين الأقطار العربية الخليجية في هذا المجال ففي عمان لا تتجاوز نسبة تسجيل الاناث في سن الدراسة الثانوية (٩٪) مقابل (٧٠٫١٪) في الكويت، أما بالنسبة لمعدلات التسجيل للذكور فتراوح النسبة من (٢٠٫٩٪) بعمان الى (٨٠٫٥٪) للكويت لعام ١٩٨٠^(١٩)

(١٩) حول الأرقام والنسب السابقة فقد استخلصت من الجدول رقم (٧) من المصدر السابق في ص ٢٩٤.

جدول رقم (١١)
معدلات التسجيل الخام في التعليم الابتدائي
للأقطار العربية الخليجية

القطر	فئات العمر	ذكور		اناث	
		١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٨٠	١٩٧٥
السعودية	١١-٦	٧٣	٧٩٩	٤٣	٥٧١
البحرين	١١-٦	١٥٤	١٤٠	١٢٥	١١٩
الامارات	١١-٦	٨٠	٩٠	٧٠	٨٥
العراق	١١-٦	١٢٢٢	١٢٧١	٦٣٧	١٠٤٩
الكويت	٩-٦	٩٩٧	١٠٩٩	٨٦٢	١٠٣٦
عمان	١١-٦	٦٢٩	٨١٢	٢٤٤	٤٦٣
قطر	١٠-٥	١١٣	١١٠	١٠٨	١٠٥
المجموع		١٠٠٧	١٠٥٤	٧٤٣	٨٨
الوطن العربي		٩٠	٩٣٢	٥٦٩	٦٧١

المصدر: د. محي الدين صابر: الأبعاد الحضارية للتنمية في اطار استراتيجية العمل العربي المشترك، المؤتمر القومي لاستراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك، الجزء الأول، المصدر السابق.

المصدر: د. عبدالله عبدالدايم: التربية واستراتيجية تنمية القوى العاملة: ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية، المصدر السابق، الجزء الأول، ص ٢٩٣ - حيث استخلص الجدول السابق من الجدول رقم (٦) من المصدر المشار اليه.

ولابد أن نشير بهذا الصدد الى ان ارتفاع النسبة في كل من الكويت والبحرين وقطر (٧٥.٤٠٪، ٦٦.٥٠٪، ٥٤.٩٠٪) للذكور والاناث على التوالي) يعود في جزء مهم فيه الى العمالة الوافدة، ولا سيما العربية منها كما يعود أيضاً الى صغر حجم سكانها وضخامة مواردها المالية ومحدودية طاقاتها الاستثمارية.

د - معدلات التسجيل بالنسبة للتعليم العالي (الجامعي) :

تعد الأقطار العربية الخليجية أشد تَخلفاً من مجمل الوطن العربي في مجال معدلات التسجيل للذكور في هذه المرحلة بينما تفوقت هذه الأقطار عن متوسط الوطن العربي في معدلات التسجيل للاناث وكما توضحه الأرقام التالية (٢٠):

الاناث		الذكور		المنطقة
١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٨٠	١٩٧٥	
٦٥	٥٦	٨١	٦٥	الخليج العربي الوطن العربي
٥٤	٦٣	١١٩	٩٨	

هـ - التعليم المهني والفني في مراحل المختلفة :

تشير المصادر المختصة الى أن هذا التعليم قد تعرض الى تراجع خطير في معظم الأقطار المعنية حيث انخفضت النسبة من (٥١٪) الى (٣٦٪) من مجموع الفترة ١٩٧٠ - ١٩٧٩، وذلك باستثناء العراق والبحرين اللذين حققا زيادة في هذا المعدل (٣١٪ - ٥٦٪ للعراق ومن ٧٪ - ٨٥٪ للبحرين)، وفي عموم الوطن العربي فان النسبة بقيت ثابتة بحدود (٨٪)، ان الارتفاع النسبي لمعدل التعليم في عموم الوطن العربي يعود الى ما تحقق من تقدم في عدد محدود جداً من الأقطار العربية في هذا

(٢٠) استخلصت الأرقام من الجدول رقم (١٠) من المصدر السابق، ص ٢٩٧.

المجال، من (١١١) - ٣٠٪ في تونس ومن ٣١٪ - ٢١٣٪ في الصومال ومن ١٦٪ - ١٠٥٪ في لبنان^(٢١) وفي الواقع فإن النسبة قد تعرضت الى التراجع في الأقطار العربية الأخرى باستثناء الأقطار الخمسة المشار إليها أعلاه وهو أمر له مخاطره الجدية بالنظر الى أن مثل هذا التعليم يمثل المصدر الأساسي لتكوين الكوادر الفنية في التخصصات المختلفة التي تحتاجها مشاريع التنمية.

ان انخفاض هذه النسبة يعود الى التوسع في التعليم الأكاديمي والذي حقق زيادة في نسبة المقبولين في مؤسسات التعليم الأكاديمي فباستثناء العراق والبحرين وعمان التي حققت انخفاضاً في نسبة الانتساب الى التعليم الأكاديمي لصالح التعليم الفني، فإن جميع الأقطار العربية الخليجية الأخرى قد توسعت في مجال التعليم الأكاديمي.

الكويت	٩٤٩٪ - ٩٩٧٪
السعودية	٨٣٧٪ - ٩٣٣٪
الامارات	٨٦٧٪ - ٩٨٦٪
قطر	٨٩١٪ - ٩٦٩٪
عمان	٩٣٩٪ - ٩٣٣٪
البحرين	٩٣٪ - ٩١٥٪
العراق	٩٦٩٪ - ٩٢٥٪

ان التوسع في التعليم الأكاديمي يتم بالضرورة على حساب التعليم الفني والمهني ولاشك فان مثل هذا الأمر يشكل خطراً يهدد مستقبل التنمية الاقتصادية والاجتماعية لهذه الأقطار مما يستدعي ضرورة معالجة هذا الوضع معالجة جذرية وشاملة وعاجلة.

(٢١) المصدر السابق، الجدول رقم (٨)، ص ٢٩٥.

القسم الثالث تنمية الموارد البشرية والمعالجات

يمكن تحديد أسس معالجة مشاكل الموارد البشرية استناداً إلى منهجية دراسة هذه الموارد وفق مفهومها التنموي، كما سبق تحديد مفهوم ذلك في مقدمة هذه الدراسة، وعلى هذا الأساس فإن المعالجات تنصب، ليس على الجوانب النوعية والهيكلية للسكان والقوى العاملة فقط، بل كذلك على جوانبها الكمية.

وغني عن البيان، بأن المعالجة الكمية (ملء الفراغ السكاني النسبي)، يمكن ان تتم بصورة جزئية على الأقل، عن طريق المعالجة النوعية والهيكلية.

ومع ان ذلك يشير الى احد جوانب القصور في هذه المنهجية، الا ان هذه الأخيرة تظل هي المفضلة لا تسامها بالوضوح والسهولة، ولكونها متطابقة مع تحديدنا لمفهوم الموارد البشرية تحديداً شمولياً.

ومن الناحية الأخرى، فانه بسبب الجمود النسبي للاوضاع النوعية والتركيبية للسكان، بالقياس الى أوضاعها المادية، وبسبب بطء المعالجات الكمية (وطنياً)، فإن المعالجة الكمية (الخارجية) تظل مطلوبة لفترة معينة يقررها، بالاضافة الى ماسبق، استمرار تزايد احتياجات الأقطار. المعنية الى عمالة اضافية.

وفي حالة بقاء الأوضاع كما هي، واستمرار اعتماد نموذج النمو القطري المتكامل عمودياً من الخارج، فإن هذه الحاجة سوف تستمر لمدة لا تقل عن ٢٠ سنة، حيث يبدأ النفط بعدها بالنضوب، غير انه لا بد من الاشارة الى ان هذه الفترة يمكن ان تقتلص بفضل نجاح المعالجات النوعية للقوى العاملة من ناحية، وبفضل احلال صيغة التكامل البشري عربياً محل صيغة التكامل الخارجي من ناحية ثانية.

أولاً: المعالجات الكمية

لقد بات من الثابت وكما أوضحنا في القسم الأول من هذه الدراسة، وجود «فراغ» سكاني نسبي في عموم المنطقة من خلال مؤشر الكثافة السكانية وفق مفهومها الاقتصادي، غير أن هذا «الفراغ» يختلف من حيث طبيعته ومن حيث درجته من قطر لآخر، ومن الممكن التأكيد بأن الحاجة الى عمالة اضافية تتناسب عكسياً مع الكثافة السكانية وطردياً مع الموارد المالية (النفطية) ومع الاعتبارات الأخرى (فوق الاقتصادية).

ان هذه المعالجة يمكن ان تتم وفق صيغتين، الصيغة المباشرة والآنية والصيغة غير المباشرة وبعيدة المدى.

١ - فبالنسبة للصيغة غير المباشرة وبعيدة المدى، فان الأمر يتعلق باتباع سياسات سكانية «تكاثيرية» وان مثل هذه السياسة تظل مطلوبة ومبررة رغم ارتفاع معدلات النمو الطبيعي للسكان (الوطنيين)، غير انه يجب الإشارة في هذا الصدد الى ان الارتفاع الشديد في معدلات النمو الطبيعي للسكان في هذه الأقطار سوف يستمر كذلك في المستقبل المنظور دون انخفاض الأمر الذي يجعل مسألة العمل على رفع هذه المعدلات ليست غير مبررة فقط بل غير ممكنة (احصائياً).

٢ - أما بالنسبة الى الصيغة المباشرة للتطور الكمي للسكان فيمكن ان تتم وفق ثلاثة مستويات :

— المستوى القطري: يتحدد العلاج على هذا الصعيد وفق الأسس التالية:

١ - ترشيد استخدام العمالة الوطنية: ان ذلك يفترض وجود عمالة وطنية في حالة بطالة (مقنعة)، ورغم ان توافد العمالة الخارجية (العربية والأجنبية) وبوتائر متصاعدة يفترض غياب البطالة، غير ان وجود بطالة مقنعة يظل قائماً في ظل الأساليب التنموية الحالية والتي تتسم بجملة خصائص من بينها:

أ - أسلوب المشاركة مع الشركات متعددة الجنسية والتي تعتمد أسلوباً لاقامة المشاريع بالاعتماد على الكثافة الرأسمالية والتقدم التكنولوجي الأمر الذي يجعل العمالة غير الماهرة (الوافدة والوطنية) والتي تشكل النسبة العظمى للعمالة، غير مؤهلة للعمل في مثل هذه النشاطات.

ب - التعاقد مع الشركات الأجنبية على اقامة المشاريع وفق أسلوب «المفتاح في اليد» أو «المشروع الجاهز» حيث تقوم هذه الشركات بتوفير مستلزمات الانتاج المادية والفنية والعمالة الماهرة والفنيين والتكنولوجيا.. الخ.

ج- طفيان الطابع الخدمي غير الانتاجي على النشاط التنموي غير الانتاجي والتوسع الشديد في تقديم الخدمات المختلفة (العامة والخاصة) وهو امر يمثل عامل جذب اضافي لعمالة غير ماهرة، ان الاسلوب التقليدي في مجال تقديم هذه الخدمات يمكن ان يمثل سبباً آخر في ارتفاع نسبة البطالة المقنعة في هذه النشاطات، ورغم عدم توفر البيانات الأحصائية حول حجم هذه البطالة غير ان الدراسات المختصة تشير الى وجودها خاصة بين فئات الموظفين^(٢٢).

٢ - العمل على رفع نسبة مشاركة المرأة في النشاط التنموي: تشكل المرأة نصف الموارد البشرية، ليس «كماً فقط بل نوعاً» كذلك فان «التخلف النوعي» للعنصر النسائي بالنسبة للرجل يعتبر نتيجة لعوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية ولذلك فهو تخلف نسبي مفروض على المرأة التي لا يوجد ما يبرر تخلفها عن الرجل في الظروف الاعتيادية لتنمية اقتصادية - اجتماعية حقيقية ومتوازنة، ان من مؤشرات هذا التخلف هو انخفاض نسبة المساهمة الاقتصادية للعنصر النسائي في الدول النامية بشكل عام. تشير المعلومات الاحصائية في هذا الصدد الى التدني الخطير في نسبة العاملات في الأقطار العربية الخليجية وتزداد المسألة خطورة بسبب توافد الهجرة الأجنبية بحيث يكون التناسب طردياً بين انخفاض نسبة المساهمة الاقتصادية للمرأة وبين وتائر هذه الهجرة، وبتعبير آخر فان توافد المهاجرين وباعداد تتجاوز الحاجة الفعلية اليهم قد ساهم بشكل كبير في تدني نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية الخليجية وذلك بالاضافة الى العوامل الأخرى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.. الخ.

يشير الجدول التالي الى حقيقة الانخفاض الشديد في نسبة المساهمة الاقتصادية للمرأة العربية الخليجية والى العلاقة الوثيقة بين انخفاض النسبة وبين ارتفاع وتيرة الهجرة الأجنبية.

(٢٢) د. محمد غانم الرميحي: اثر النفط على وضع المرأة العربية في الخليج، الندوة الفكرية حول المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ١٩٨٠، ص ٢٣٤.

جدول رقم (١٢)
نسبة الاناث العاملات في الاقطار العربية الخليجية (١٩٧٥)

السعودية	الكويت	قطر	عمان	البحرين	الامارات	القطر
١٦٦٩	٢٤٦	٠٦٢	٢١٤	٣٠٧	٠٠٢	المواطنات العاملات الى مجموع العاملين
٠٠٥	٩٢٦	٣٠	٣٨٥	٢٣٢	٣٠٢	الوافدات العاملات الى مجموع العاملين
٢٠١	٨٥٢	٣٦٦	٣٠٣	٤٨٧	١٠٦	المواطنات العاملات الى مجموع العاملين المواطنين
٧٧١٤	٢٨٩	١٧٠٦	٣٥٧٦	٥٦٨٨	٤٨١	المواطنات العاملات الى مجموع الاناث العاملات

المصدر: دور المرأة في حركة الوحدة العربية، مصدر سابق، ص ٢٥١

وتشير معلومات أخرى الى ان نسبة الاناث ذوات النشاط الاقتصادي من مجموع قوة العمل بلغت كالاتي (الفترة ١٩٧٥ - ١٩٧٩): (٢٣)

الامارات = ٣٤% الكويت = ١١٩%

البحرين = ٩٤% قطر = ٣٩%

العراق = ١٧٤%

غير ان المشكلة لا تقتصر على جانبها الكمي، بل تشمل كذلك الجانب النوعي: فمعظم النساء العاملات يمارسن نشاطهن في أعمال خدمية معينة دون غيرها، لقد ازدادت هذه المسألة وضوحاً بسبب استناد أنظمة التدريب المهني في كثير من هذه الأقطار على أساس التمييز النوعي لتظل المرأة تزاوّل نشاطاتها التقليدية (التعليم، سكرتارية، الخياطة،

(٢٣) د. محمد غانم الرميحي: مصدر سابق .. (ص ٢٣٤).

التمريض.. الخ) فالمعلومات الاحصائية حول ذلك تشير الى الارتفاع الشديد لنسبة العاملات في مجال الخدمات الاجتماعية والشخصية الى مجموع العاملين في هذه النشاطات (٢٤)

الامارات	= ٨٠.٢%
البحرين	= ٤٤.١%
قطر	= ٩٢.٨%
الكويت	= ٩٢.١%
السعودية	= ٣٠.١%
العراق	= ١٦.١%

وهكذا يتضح بجلاء الاثر المباشر والواضح للهجرة الوافدة في نسبة ممارسة المرأة لمثل هذه النشاطات الخدمية.

ان استغلال العنصر النسوي استغلالاً عقلانياً ورشيداً من ناحية والعمل على رفع نسبة مشاركتها الاقتصادية من ناحية ثانية يعتبر من الامور ذات الاهمية البالغة بالنسبة لهذه الاقطار كرافد اساسي لعمالة وطنية اضافية يمكن ان تساهم في ملء «الفراغ السكاني» وللحد من درجة الاعتماد على الهجرة الأجنبية نحو هذه الاقطار، غير ان تحقيق ذلك لا يصبح امراً ممكناً الا باتخاذ اجراءات مختلفة تسهل مهمة التوفيق بين الوظيفة التنموية للمرأة وبين وظيفتها الديمغرافية، ومن الواضح، في الظروف الحالية، ان العلاقة عكسية بينوظيفتين، فلقد اثبتت الدراسات المختلفة وجود علاقة سلبية بين الخصوبة وبين معدل المساهمة الاقتصادية للمرأة، ومن جملة الاجراءات الممكن اتباعها في هذا الصدد نذكر مايلي:

أ — استمرار التأكيد على المواقع التقليدية لنشاط المرأة الاقتصادي مع العمل على تغييرها بشكل حذر ومخطط لصالح النشاطات الانتاجية السلعية منها والخدمية.

ب — جعل عمل المرأة «مستقلاً» عن عمل الرجل «الزوج» لاسيما في النشاط الزراعي، ومع ان الواقع يؤكد ارتفاع نسبة المشاركة الفعلية للعنصر النسائي في العمل الزراعي، غير انه وبسبب «تبعية» هذا العمل للرجل فان عملها لا يحتسب احصائياً ضمن حسابات الدخل القومي.

(٢٤) المصدر السابق: الجداول في الصفحات ٢٨٧، ٢٨٨، ٢٨٩، ٢٩٠.

ج- اتخاذ اجراءات «تمييزية» في شروط العمل لصالح المرأة العاملة خاصة فيما يتعلق بساعات العمل.

د - معالجة المشاكل المرتبطة برعاية الاطفال عن طريق انشاء دور للحضانة في مواقع العمل أو قريباً منها ومنح اجازات «الامومة» مدفوعة الاجر لفترة مناسبة.

هـ - تذليل الصعوبات المرتبطة بنقل النساء العاملات الى مقر اعمالهن بدون اجور.

- المستوى القومي: تشجيع وتنظيم انتقال قوة العمل العربية:

من المتوقع الا يكون الحل القطري (الكمي المباشر) لمسألة العمالة كافياً في الامد القصير وحتى يمكن تأمين العمالة الاضافية المطلوبة فان الحل البديل يكمن في المصدر العربي وذلك بالعمل على تشجيع وتنظيم انتقال قوة العمل العربية نحو هذه الاقطار وذلك ضمن اتفاقيات عربية تتضمن تنسيق عملية الانتقال وجعلها تمثل احد مداخل التكامل الاقتصادي والاجتماعي العربي.

ان الاسلوب الحالي الذي تتم فيه عملية الانتقال وهو الاسلوب المحكوم بقوانين السوق العنوية قد عكس جملة آثار ضارة على الاقطار «المصدرة» للعمالة وعلى قضية التكامل العربي بشكل عام، ومن بين هذه الآثار محدودية حجم العمالة العربية المتنقلة بالقياس الى حجم العمالة العربية الجاهزة للانتقال والتوزيع المتباين لنتائج هذه العملية.

لقد أثبتت الدراسات المختصة بأن حجم العمالة العربية المتنقلة داخل الوطن العربي لم يتجاوز ٤ ملايين شخص في عام ١٩٨٠ اي ما يعادل (٨٦٪) من مجموع قوة العمل العربية^(٢٥) منها نحو (٣٩٣ ألف) في خمسة من الاقطار العربية الخليجية المستقبلية للعمالة^(٢٦) والتي لا تمثل سوى نحو (٢٥٧٪) من مجموع قوة العمل الاجمالية في هذه الاقطار مقابل (٥٠٪) للعمالة الاجنبية الوافدة^(٢٧). ومن ناحية أخرى فان المصادر المختصة تشير الى ان

(٢٥) ع.ع.م. ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية، المصدر السابق، الجزء الاول، ص ٣٧.

(٢٦) هي الكويت، البحرين، قطر، الامارات وعمان.

(٢٧) د. حسن الخياط: الرصيد السكاني لدول الخليج العربية، المصدر السابق، ص ٢٣٦

حاجة الاقطار العربية المستقبلية للعمالة ستزداد في المستقبل، فقد قدرت هذه الحاجة بنحو ٦٢٥ مليون شخص في عام ١٩٨٥ من بينهم ٣٧ مليون عمالة وطنية و ٢٦ مليون عمالة وافدة^(٢٨) فاذا لم تلق العمالة العربية التشجيع المطلوب فان هذا «الفرغ» ستملؤه العمالة الأجنبية.

ان الجهود التي بذلت حتى الآن لم تثمر عن نتائج تليبي هذا الطموح، فلقد تم عقد عدد من الاتفاقيات المنظمة لانتقال قوة العمل العربية داخل الوطن العربي ابتداء من اتفاقية الوحدة الاقتصادية العربية لعام ١٩٥٧ وقرارها رقم (١٧) بانشاء «السوق العربية المشتركة» عام ١٩٦٤ وانتهاء بانشاء المؤسسة العربية للتشغيل من قبل منظمة العمل العربية في عام ١٩٨٠ مروراً بتوصيات مؤتمرات العمل العربي والتي تمخضت في عقد الاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة العربية رقم (٢) لعام ١٩٦٧ والاتفاقية العربية رقم (٤) لعام ١٩٧٥ (المعدلة) والتي تعتبر أفضل من سابقتها لتركيزها الخاص على مسألة تنسيق وتنظيم عملية انتقال قوة العمل العربية، غير ان المشكلة الاساسية لجميع هذه الجهود تكمن في عدم الاهتمام بتنفيذ بنود هذه الاتفاقيات^(٢٩)

— المستوى الخارجي : الحد من الهجرة الأجنبية:

على الرغم مما تشيهره الهجرة الأجنبية من مخاطر في مختلف المجالات على الأقطار العربية الخليجية وعلى الوطن العربي عموماً فان هذه الهجرة سوف تظل مطلوبة لفترة قادمة أخرى، أن هذا الامر يفسر ليس بتعثر الجهود العربية في مجال تنظيم انتقال العمالة العربية فقط، بل كذلك في عجز المصدر الداخلي (الخليجي — قطرياً واقليمياً) عن الايفاء بالحاجة المتزايدة لقوة العمل، وفي حالة استمرار هذا الوضع فسوف يقتصر الامر على الاجراءات الرامية الى الحد من الهجرة الأجنبية وترشيد استخدامها، وفي هذا المجال فقد اتخذت الأقطار العربية

(٢٨) حربى النبوى: الاجراءات المتبعة ازاء هجرة العاملين ومستقبل سوق العمل في المنطقة العربية، مجلة قضايا عربية، العدد الرابع، نيسان ١٩٨٣، ص ١١٧.

(٢٩) حول تفاصيل هذه الجهود راجع بصوره خاصة:

أ — محمد الأمين فارس: التعاون والتكامل الاقليمي للموارد البشرية العربية: استراتيجية الهجرة، مجلة الخليج العربي، العدد (٢) ١٩٧٩، ص ١٠٩ وما بعدها.

ب — محمد الأمين فارس: التعاون العربي في الحد من العمالة الاجنبية، مجلة المستقبل العربي، العدد (٥٠)، ٤/١٩٨٤، ص ١٢١ وما بعدها.

المعنية جملة اجراءات هامة يمكن تلخيص أهمها في النقاط الاساسية التالية (٣٠):

- ١ - أن يكون العامل الأجنبي الوافد من ذوي الكفاءات والمؤهلات التي تحتاجها البلاد وغير المتوفرة وطنياً أو قومياً.
 - ٢ - أن يكون العامل قد دخل البلاد بصورة مشروعة.
 - ٣ - أن تكون الافضلية للوطني أولاً وللعربي ثانياً وللأجنبي ثالثاً.
 - ٤ - أن يتمتع الوافد بالشروط الصحية والاخلاقية المطلوبة.
 - ٥ - وضع شروط صارمة بشأن التجنس.
- وفي حالة تطبيق مثل هذه الشروط فسوف تنحسر ظاهرة الهجرة الأجنبية لصالح العمالة العربية (الوطنية والوافدة).

ثانياً : المعالجات النوعية

ينبغي الإشارة باديء ذي بدء بأن المعالجات الكمية لا تنفصل عن المعالجات النوعية بل تتداخل معها، فهذه الأخيرة سوف تقود بالضرورة الى تقليص الحاجة (الكمية) الى قوة العمل وذلك من خلال رفع المستوى النوعي لقوة العمل والذي يعني من وجهة النظر الاقتصادية رفع مستوى انتاجية العمل.

ان العمل على تحسين المستوى النوعي للسكان والقوى العاملة يتم من خلال تطوير الشروط التعليمية والمهنية والثقافية والصحية والاجتماعية والمادية للعنصر البشري، ان ماتحقق

(٣٠) حول تفاصيل هذا الموضوع يمكن الرجوع الى المصادر التالية بشكل خاص:

- أ - فتیان عبدالجيد وجميل محمد علي حميدان: المؤشرات المشتركة لأنظمة الاستخدام في الدول العربية الخليجية : م.ع.٤٠٤. ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية، المصدر السابق، الجزء الاول ص ٥٠٦ ومابعدها.
- ب - حربى النبوي: الاجراءات المتبعة ازاء هجرة العاملين.. مجلة قضايا عربية، مصدر سابق، ص ١٠٥.
- ج - مجلة الخليج العربي، العدد (٢) ١٩٧٩.

من تقدم في هذا المجال مازال دون الطموح كما سبق بيان ذلك في القسم الأول من هذه الدراسة.

سوف يتم التركيز في مجال المعالجة النوعية على مسألتين أساسيتين:

- الأولى : التدريب المهني كأسلوب مباشر لرفع كفاءة الاداء للقوى العاملة.
الثانية : تطوير أنظمة التعليم بمختلف مراحل تطويراً كمياً ونوعياً ليصبح أكثر تعبيراً عن حاجة الأقطار المعنية الى الكوادر المطلوبة في التخصصات المختلفة.

١ - التدريب المهني:

أ - التدريب المهني على المستوى القطري:

رغم التقدم الملحوظ الذي تحقق في مجال التدريب المهني والاهتمام المتزايد به من قبل الأقطار المعنية، وان تفاوتت هذه الأقطار في درجة التقدم والاهتمام، غير انه مازال هناك قصور يكتنف عملية التدريب المهني في معظم هذه الأقطار. يتمثل هذا القصور في جانبه الكمي بنقص عدد المراكز التدريبية ومحدودية طاقاتها الاستيعابية وفي جانبه النوعي بعدد من المشاكل المرتبطة بنظام التدريب المهني. ففي مجال عدد المراكز التدريبية تشير المعلومات المختصة الى انه لا يوجد في الأقطار المعنية سوى ٦٠ مركزاً، ٣٠ منها في العراق، ولا تتجاوز طاقاتها الاستيعابية سوى ١٧٧٠٠ متدرب منها ١٣٤٠٠ في العراق^(٣١) ويمكن القول بأن العراق والكويت هما القطران الخليجان اللذان أوليا اهتماماً أكبر لمسألة التدريب المهني.

١ - تجربة العراق: حظى التدريب المهني بأهمية خاصة من قبل السلطات المختصة لاسيما منذ بداية عهد السبعينات، فقد أقره قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لعام ١٩٧٠-الفصل الخامس صدر لهذا الموضوع - لقد حددت المادة (١٨٤) من القانون مهمة المكتب المركزي للتدريب المهني في: (تشكيل معاهد ومراكز التدريب المهني حسب حاجة الصناعات والمهن في القطر عموماً وتزويدها بالمناهج والدراسات التي تساعد على اداء مهماتها في تطوير المستوى

(٣١) يراجع حول هذه الأرقام: د. صبرى فاضل الهيتي، القوى العاملة في منطقة الخليج العربي، مجلة الخليج العربي، المصدر السابق، ص ١٣٩.

المهني والفني للعمال ورفع كفاءاتهم الانتاجية) كما نصت المادة (١٩٠) من القانون المذكور على ضرورة تشكيل لجان التدريب للعمل في الدورات الخاصة برفع الكفاءة والزمّت المادة (١٨٦) مجالس الادارات في جميع المؤسسات ان تضع منهجاً للتدريب المهني وانشاء مراكز فنية للتدريب المهني، ونصت المادة (١٨٩) على تخصيص حوافز للمتدربين وقد أصدرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نظاماً خاصاً للتدريب المهني بموجب المادة (٢٥٩) من القانون المذكور وقد حدد ثلاثة مستويات للتدريب.

١ - دورة التلمذة الصناعية أمدها ٣ سنوات بعد الدراسة المتوسطة.

٢ - دورة التدريب السريع أمدها ٣ أشهر الى سنة واحدة.

٣ - دورة رفع الكفاءة^(٣٢).

كما لقيت سياسة التدريب المهني تطوراً ملحوظاً من خلال عمل (مجموعة عمل الموازين البشرية) التي أوصت بضرورة اقامة نظام متكامل ومركزي للتدريب المهني وذلك اثناء اعداد مشروع خطة التنمية القومية ١٩٧٥ - ١٩٨٠ فقد جاء في توصية (المجموعة) ، (أن وجود اطار متكامل لتخطيط التدريب المهني يجب أن يكون نقطة البداية على طريق حل مشكلة نقص المهارات في القطر العراقي) كما وافقت وزارة التخطيط في نهاية عام ١٩٧٦ على اعداد مشروع لاقامة هيكل متكامل للتدريب المهني ضمن خطة القوى العاملة^(٣٣)، كما صدر في عام ١٩٨٣ مرسوم جمهوري بانشاء الهيئة الوطنية للتدريب المهني ترتبط بنائب رئيس الجمهورية.

٢ - تجربة الكويت: لقد اتجهت الكويت كذلك نحو اقامة نظام متكامل للتدريب المهني منذ عام ١٩٧٣ وقد تم انشاء لجنتين هما : اللجنة العامة للتعليم وتنمية القوى العاملة والمرتبطة بمجلس التخطيط واللجنة العليا للتدريب المهني التابعة لمجلس الوزراء.

(٣٢) راجع حول تفاصيل ذلك: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - المؤسسة العامة للتشغيل والتدريب والتأهيل، المكتب المركزي للتدريب المهني - اساليب التدريب المهني - مطبعة الحكومة، بغداد ١٩٧٥.

(٣٣) أمين عز الدين: خلق المهارات - دراسة في واقع التدريب المهني ببلدان الخليج العربي، مجلة دراسات عمالية، العدد (١) نيسان ١٩٧٧.

لقد اقرت اللجنة العليا للتدريب المهني وثيقة حول تصور عام لهيكل التدريب المهني واكدت على ضرورة وجود هيكل متكامل للتدريب على مستوى البلاد وعلى مستوى القطاعات^(٣٤) يتلخص الهدف من ذلك بتوفير القوى العاملة المدربة في مختلف النشاطات الاقتصادية ومن مختلف الاختصاصات ومستويات المهارة، ومن اجل سد حاجة البلاد الى هذه العمالة ومراعاة مسألة تنميتها باستمرار ضمن خطة لتنمية القوى العاملة الوطنية وبعد دراسة لاحتياجات سوق العمل في البلاد فقد صدر مرسوم اميري بالحاق الادارة المركزية للتدريب التي تأسست في عام ١٩٧٣ ، بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وتشكيل «لجنة استشارية لشؤون التدريب» وأصبحت جميع مراكز ومعاهد التدريب المنظم الخاصة بغير موظفي الحكومة خاضعة لاشرف الادارة المركزية للتدريب وذلك في عام ١٩٧٦.

لقد تحددت اختصاصات الادارة المركزية للتدريب بما يلي:

- رسم سياسة التدريب المهني ووضع خطته في اطار الخطة العامة للقوى العاملة وتنميتها.
- اقتراح وسائل وطرق التدريب المهني وبرامجه.
- تحديد مستويات المهارة والقدرات المختلفة داخل هيكل العمالة.
- التخطيط من أجل توفير هيئات التدريب ورفع كفاءتها الانتاجية.
- اقتراح ومتابعة اتفاقات التعاون بين الكويت والبلدان العربية والهيئات العربية والأجنبية في مجال التدريب المهني.
- أما أهداف الادارة المركزية فقد تحددت بما يلي:
 - اعداد العناصر الفنية في قوة العمل الوطنية.
 - تسهيل مهمة التحرك (الانتقال) الرأسي في المهنة الواحدة من مستوى مهني الى آخر والتحرك الافقي من مهنة الى أخرى لقوة العمل الوطنية.
 - رفع انتاجية العمل.
 - تحسين الاداء في المستويات الاشرافية عن طريق اعداد أكبر عدد ممكن من قوة العمل الوطنية ممن تمرنوا في مهنتهم من أجل ان يقوموا بمهمة التدريب والاشراف على عملية التدريب المهني.

(٣٤) المصدر السابق: ص ٢٤ — ص ٢٥

— بث قيم المجتمع الصناعي في المجتمع الكويتي وتوفير العناصر المشبعة بهذه القيم ضمن قوة العمل الوطنية (٣٥)

لقد بلغت الطاقة الاستيعابية الاجمالية لمراكز ومعاهد التدريب التابعة للإدارة المركزية للتدريب ٢١٦٥ متدرباً (٣٦)

وعلى الرغم من أهمية هذه الجهود إلا أن عدداً من المشاكل المرتبطة بنظام التدريب وتنمية الموارد البشرية في التدريب مازالت قائمة والتي يمكن تحديدها في النقاط التالية:

— عدم وضوح سياسات ومفاهيم التدريب على المستوى الوطني مما يترك آثاراً سلبية على أنشطة الجهات المعنية.

— الافتقار لتشريعات خاصة — مرتبطة بحاجة البلاد للعمالة — للاستفادة العملية من مخرجات معاهد ومراكز التدريب حسب متطلبات التنمية ومجالات التخصص.

— عدم وجود تشريعات تضمن التنسيق بين الجهات المشرفة على التعليم والتدريب وجهات تشغيل العمالة المتخرجة من المعاهد والمراكز التدريبية.

— الخلط على المستوى الوطني بين:

أ — مفاهيم التدريب المهني بأنواعه والتعليم المهني (التطبيقي).

ب — المفاهيم العلمية للتدريب وتطوير الكفاءات كأساس لتنمية الموارد البشرية وبين قضية تشغيل المتعطلين عن العمل وتأهيل الفاشلين في الدراسة والمتسربين من مراحل التعليم المختلفة.

— غياب الوعي التدريبي وتدني النظرة العامة للتدريب بصورة عامة مع عدم توفر الحوافز المادية والمعنوية التي تتناسب مع الأهمية التي يجب أن تعطى للتدريب وتنمية الموارد البشرية.

(٣٥) للمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع راجع: م.ع.ع. الندوة العربية للتدريب المهني طرابلس ١٩٨٢ / التدريب المهني في الكويت بقلم سعيد عبدالله العوضي، ص ١٣٩ وما بعدها.

(٣٦) المصدر السابق، ص ١٥٤/١٥٥.

— عدم توفر التنسيق المناسب بين الاجهزة المشرفة على التدريب ووزارة التربية انطلاقاً من كون التعليم القاعدة الاساسية لتنمية الموارد البشرية.

— عدم تطبيق الخطة الخمسية للتدريب والتي أقرها مجلس الوزراء سنة ١٩٧٥ وذلك لعدم توفر الامكانيات المادية (المعدات والمباني والتجهيزات الأخرى).

— عدم وجود حوافز مادية ومعنوية كافية لاستقطاب الكوادر الفنية من مشرفين ومدرسين وعدم وجود الامكانيات الضرورية لاعداد وتطوير كفاءة المدرسين الكويتيين

ب - التدريب المهني على المستوى القومي:

أن أبرز ماتحقق في هذا المجال على صعيد الوطن العربي يتمثل في عقد الاتفاقية العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني وكذلك التوصية العربية رقم (٢) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني اللتين وافق عليهما مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة في الاسكندرية في مارس / آذار ١٩٧٧.

١ — فبالنسبة للاتفاقية العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني فقد نصت على جملة أحكام أساسية بشأن تنظيم العمل العربي المشترك في هذا المجال من بينها:

— تبادل المعلومات حول التوجيه والتدريب المهني بين الدول العربية الاعضاء.

— تنظيم دورات تدريبية مشتركة.

— توحيد مستويات التدريب والمسميات الفنية من خلال حصر المهن والتخصصات ومستويات المهارة وتوحيد المصطلحات الفنية المستخدمة في هذا المجال.

— تخصيص كل دولة عضو جزءاً من برامج التعاون الفني لديها لمعاونة الدول الشقيقة الراغبة في ذلك في مجال اعداد وتنمية الموارد البشرية.

— ضمان تكافؤ فرص التدريب والتوجيه المهني بين مختلف الفئات واطاحة الفرصة للوافدين من دول عربية أخرى للتدريب المهني أسوة بالعمال المحليين .

كما يجب ان نشير الى وجود حالات من التعاون الاحادى والشنائى في مجال التدريب المهني، فدولة الكويت مثلاً تتيح لابناء الخليج (٢٥٪) من الطاقة الاستيعابية لمراكز التدريب في القطاع الحكومي، وفي قطر يقبل المركز الاقليمي متدربين من دولة

البحرين والامارات وعمان، الا ان مثل هذه المحاولات تفتقر الى التنسيق الخليجي والى التصور العربي الشامل.

كما لا بد ان نشير أيضاً الى انه قد سبق طرح فكرة انشاء سوق عمل خليجي في اثناء انعقاد ندوة المهجرة والعمالة والموارد البشرية التي انعقدت في البحرين عام ١٩٧٥ من قبل المعهد العربي للتخطيط.

٢ - نظم التعليم:

لعل أهم ما تعاني منه نظم التعليم في الوطن العربي عموماً وفي القسم الخليجي منه بشكل خاص يكمن في الامور الاساسية التالية:

— ارتفاع نسبة الامية رغم التقدم الملحوظ الذي تحقق حتى الآن في هذا المجال حيث مازال نسبة نمو السكان اعلى من نسبة نمو التعليم أو مساوية لها في أحسن الاحوال.

— انفصام التعليم المهني والفني عن التعليم العام.

— عدم مسايرة نظم التعليم لحاجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

لقد أصبح العنصر البشري مجرد اداة ثانوية للتنمية كما تحولت المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها الى مصادر لتخريج اطر بشرية اكااديمية التحصيل العلمي عالية المستوى (نظرية التكوين)، ورغم التحسن الذي حقق في مجال المناهج التعليمية وبما يقربها أكثر من الواقع الاقتصادي لهذه الدول غير انها (المناهج) مازال بحاجة الى تطوير باتجاه تقليص نسبة التخصصات ذات الطابع النظري الاكاديمي والعمل على رفع نسبة الالتحاق بالمراكز والمعاهد الفنية في التخصصات المختلفة، ان الدراسات المختصة تشير في هذا الصدد الى ان نسبة الالتحاق بالمؤسسات الاكاديمية مازالت عالية جداً تصل الى أكثر من (٩٠%) من الخريجين في معظم الاقطار المعنية، ولذلك فان الضرورة تقتضي بأن تعالج أنظمة التعليم ليس في جانبها الكمي فقط، بل كذلك في جوانبها النوعية، فبالاضافة الى ضرورة التعجيل بالقضاء على الأمية (بمفهومها الابددي والحضاري معاً)، لا بد كذلك من الاهتمام الخاص بتطوير مناهج وأساليب التدريس في مختلف المراحل وبما يقود الى ربط التعليم بحاجة المجتمع من أجل تنميته وذلك باتجاهات متوازنة ثلاثة:

الأول: تطوير التعليم العام بما يخدم هذا الاتجاه.

الثاني: التطوير (الكمي والنوعي) للتعليم المهني.

الثالث: اعتماد أسلوب «المدرسة الشاملة» يتم فيها التعليم العام والمهني معاً.

١ - تطوير التعليم العام بما يخدم هذا الاتجاه.

٢ - التطوير (الكمي والنوعي) للتعليم المهني: وذلك بالعمل على رفع نسبة الملتحقين بالمعاهد الفنية من خريجي الدراسات العامة بمراحلها المختلفة وإجراء تغيير في مناهج هذا التعليم بما يحقق ربطه بحاجات المجتمع الى التنمية الاقتصادية الاجتماعية فالملاحظ ان المناهج التعليمية ماتزال بعيدة عن تحقيق هذا الهدف وذلك بسبب طغيان الاسلوب النظري في التدريس فضلاً عن ارتفاع نسبة المواد النظرية في المناهج التدريسية، غير ان ذلك لايعني الالغاء الكامل للجانب النظري في التعليم الفني، بل ينبغي ان يتراجع الجانب النظري لحساب الجانب التطبيقي وبشكل يتناسب عكسياً مع المرحلة التعليمية. فنسبة الدروس العملية والتطبيقية تكون من ٧٥ - ٩٠% للعامل غير الماهر و ٦٠ - ٧٥% للعامل الماهر و ٤٠ - ٦٠% للفني و ١٠ - ١٥% فقط للاختصاصي.

٣ - اسلوب المدرسة الشاملة: هو اسلوب يمزج بين التعليم العام بالتعليم المهني في مدرسة ثانوية واحدة، فالمشكلة التي يعاني منها نظام التعليم العام في هذا المجال تكمن في أن خريجي المدارس الثانوية العامة مؤهلون فقط للتعليم العالي الاكاديمي.

ان مثل هذا الواقع يقود الى نتيجتين ضاريتين، الأولى انتساب خريجي هذه المدارس (جميعهم أو غالبيتهم) الى التعليم الجامعي الاكاديمي وما يترتب على ذلك من نتائج اقتصادية واجتماعية غاية في الخطورة تتمثل بشكل خاص بالبطالة المقنعة لخريجي الجامعات الاكاديمية، والنتيجة الثانية تتمثل في ان النسبة (القليلة) ممن يلتحقون بالمعاهد أو المراكز الفنية سوف لن يكونوا مؤهلين لمثل هذا النوع من التعليم.

وهكذا فالمدرسة الشاملة يمكن أن تهيء الطلبة، بعد سنة أولى مشتركة، لمختلف أنواع التخصصات وحسب ميولهم ورغباتهم وقدراتهم (٣٧).

(٣٧) لمزيد من التفاصيل حول أنظمة التعليم وعلاقتها بالمجتمع، راجع: الندوة العربية للتدريب المهني، المصدر السابق، ص ٣٣٣ وما بعدها..

الخاتمة

الخلاصة والاستنتاجات:

يمكن التوصل في ختام هذه الدراسة الى عدد من الاستنتاجات الأساسية، والتي يمكن اجمالها في النقاط المحددة التالية:

١ - تعاني الأقطار العربية الخليجية، خلافاً لمعظم الأقطار العربية الأخرى، من نقص كمي وتختلف نوعي في العمالة مستمدة من جملة مؤشرات، في مقدمتها قصور عرض العمالة عن الاستجابة (كمياً ونوعاً) الى الطلب عليها.

٢ - غير ان هذا «القصور» ليس سوى عرضياً وظرفياً، وبالتالي فهو ليس قصوراً موضوعياً ثابتاً ومنظماً ومطلقاً، بل هو قصور محكوم بصورة أساسية بأهمية الموارد المالية النفطية، وانماط توظيفاتها (داخل المنطقة أو خارجها)، ولذلك فإن مسألة العمالة في الأقطار العربية الخليجية لا تعكس واقعاً موضوعياً لنقص مطلق في العمالة، ان هذا الواقع يقود الى الاستنتاج بأن مسألة «الفراغ السكاني» هي مسألة نسبية.

٣ - أن الدور الاقتصادي (الموارد المالية والنفطية) في تحديد حجم العمالة الوطنية ومستوى التوازن بين العرض والطلب عليها لا ينفي دور العوامل الأخرى، السياسية والعسكرية والاستراتيجية.. الخ، غير أن العوامل الاقتصادية تظل هي المسؤولة بصورة أساسية عن تصاعد وتائر توافد الهجرة الأجنبية في فترات زمنية محددة وقياسية.

٤ - ان تنمية الموارد البشرية في الأقطار العربية الخليجية لا تقتصر على الجانب (النوعي) للسكان والقوى العاملة، بل تشمل كذلك جانبها الكمي، أن تفسير ذلك لا يعود فقط الى العامل الموضوعي المتمثل بمنهجية الدراسة المستندة الى التقسيم الثنائي الى كم ونوع والى مبدأ شمولية الموضوع، بل يعود كذلك الى العامل الذاتي المتمثل بـ «الفراغ» السكاني النسبي في المنطقة بشكل عام، وهو الفراغ الذي لا تقرره الاعتبارات الاقتصادية والديمقراطية وطبيعة العلاقة بينها، بل تقرره كذلك اعتبارات أخرى سياسية وعسكرية وقومية وأمنية واستراتيجية.. الخ.

٥ - تتحدد أهمية تنمية الموارد البشرية في الأقطار العربية الخليجية وفق مفهومها الشمولي، فبالإضافة الى الأهمية الاقتصادية فان الأهمية الاجتماعية والحضارية والسياسية.. الخ لا تقل شأنًا، وإضافة الى دور تنمية الموارد البشرية باعتبارها أداة للنشاط الاقتصادي

— الاجتماعي. فان هذه التنمية هي كذلك غاية بحد ذاتها قبل أن تكون وسيلة رغم ان علاقة جدلية بينهما قد اثبتتها الدراسات المختلفة.

٦ — أن معالجة مشكلة العمالة العربية الخليجية وفق التحديد المنهجي السابق لا تتم بمعزل عن مسألة التكامل العربي في مجال السكان والقوى العاملة كجزء من التكامل العربي الشامل.

٧ — أن التفوق (الكمي والنوعي) للعمالة الأجنبية على العمالة العربية (المحلية) أصبح يشكل تحدياً لا بد من معالجته على أسس علمية.

٨ — رغم الجهود المكثفة التي بذلت، وتبذل، في مجال معالجة مشاكل العمالة العربية الخليجية سواء على المستوى القطري أم الخليجي أم العربي. فإن النتائج العملية لهذه الجهود ما تزال دون الحد الأدنى الممكن تحقيقه في المرحلة الحالية.

٩ — أن تنمية الموارد البشرية وفق مفهومها الشمولي سوف يذلل كثيراً من الصعوبات المرتبطة بمسألة العمالة الأجنبية الوافدة، غير أن نتيجة كهذه لن تظهر الا في الأمد البعيد، وبانتظار ذلك فان على المسؤولين في الأقطار المحلية أن يلجأوا الى اتخاذ اجراءات ترتبط بترشيد استخدام العمالة (الوافدة والوطنية معاً).

لقد أثبتت الدراسات بأن مسألة «الفراغ السكاني الكمي» هي مسألة نسبية، والمشكلة الحقيقية بمفهومها المطلق تتعلق بـ «الفراغ السكاني النوعي»، ولذلك فان اجراءات تنمية الموارد البشرية الوطنية بطرق وأساليب مباشرة وآنية سوف تحقق نتائج سريعة ومهمة في هذا المجال، غير أن مثل هذه النتائج سوف لن تمثل الحل الشامل والجذري والنهائي لهذه المشكلة، ويعود ذلك الى عاملين أساسيين: الأول: تباين الأقطار المعنية في ظروفها السكانية والاقتصادية والطبيعية، الأمر الذي يجعل مسألة التنسيق والتكامل بينها في هذا المجال أمراً ملحاً وضرورياً وعاجلاً، والثاني: يتمثل في عدم كفاية القدرات البشرية الذاتية لهذه الأقطار في ظروفها الحالية ووفق مستوى التطور الحالي للعنصر البشري، لذلك فان الحل العربي لمشاكل العمالة الخليجية سوف يمثل الحل البديل للحل الخارجي.

المصادر (حسب تسلسل ورودها في الدراسة)

- ١ — د. نادر فرجاني «تنمية الموارد البشرية في البلدان العربية ١٩٦٠ — ١٩٧٥، المعهد العربي للتخطيط» ندوة انماط التنمية في الوطن العربي ١٩٦٠ — ١٩٧٥ — الجزء الأول، الكويت ١٩٨٠.
- ٢ — د. مصدق الحبيب «التعليم والتنمية الاقتصادية» دار الرشيد للنشر، وزارة الثقافة والاعلام، بغداد ١٩٨١.
- ٣ — د. عبدالنبي الطوخي «تنمية وتنظيم استخدام الموارد البشرية العربية كمدخل للتكامل الاقتصادي العربي» المؤتمر القومي لاستراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك، بغداد، ١٩٧٨.
- ٤ — د. خالد حسين أحمد «العناصر الأساسية لاستراتيجية تنمية القوى العاملة العربية»، ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية، منظمة العمل العربية — الجزء الأول، بغداد ١٩٨٢.
- ٥ — د. مزاحم النورجي وعامر سلمان محمد «التعليم والتدريب وتخطيط القوى العاملة» الندوة العربية لتخطيط القوى العاملة، مكتب العمل العربي، بغداد ١٩٧٩.
- ٦ — د. طارق العكيلي وعمران عيسى الجبوري «تخطيط القوى العاملة في العراق» بعض الجوانب النظرية والتطبيقية، الندوة العربية لتخطيط القوى العاملة، بغداد ١٩٧٩.
- ٧ — د. مسارع الراوي «مطالب التنمية العربية على الاقتصاد العربي» المؤتمر القومي لاستراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك، بغداد ١٩٧٨.
- ٨ — د. منصور الراوي «بعض مشاكل التنمية للسكان في العراق وتأثيرها في الانتاج والاستخدام» مجلة الاقتصادية، بغداد ١٩٧٠.
- ٩ — د. حسن الخياط «الرصيد السكاني لدول الخليج العربية» مركز الوثائق والدراسات، قطر ١٩٨٢.
- ١٠ — د. منصور الراوي «الهجرة الأجنبية الى الأقطار العربية الخليجية، مخاطرها وسبل مواجهتها» دار الرشيد للنشر — وزارة الثقافة والاعلام، بغداد (تحت الطبع).

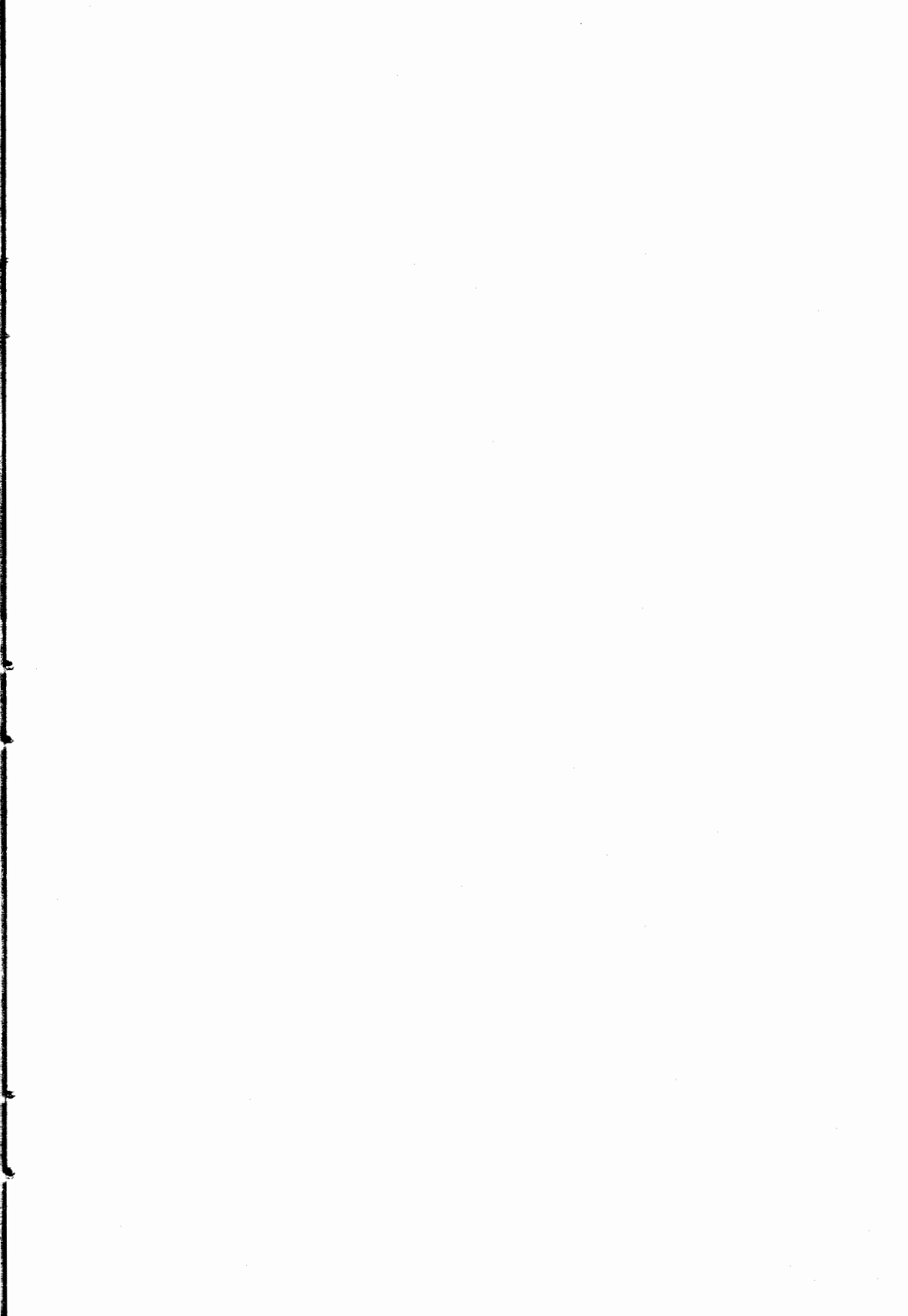
- ١١- د. محمد غانم الرميحي «رأس المال البشري في الخليج العربي طريق التنمية المستمرة»
مجلة الخليج العربي، مركز دراسات الخليج العربي، جامعة البصرة، العدد الخامس
١٩٧٦.
- ١٢- بيركس وسنكلير «السكان والهجرة الدولية في الدول العربية، المعطيات الأساسية»،
الأكوا، بغداد ١٩٨٠.
- ١٣- جامعة الكويت والصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية العربية والمعهد العربي
للتخطيط، ندوة التنمية والتعاون الاقتصادي في الخليج العربي، ١٩٧٨.
- ١٤- د. منصور الراوي وآخرون «ابعاد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الخليج العربي»،
ندوة ابعاد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الخليج العربي، جامعة بغداد ١٩٨٠.
- ١٥- كريم حمزة «الآثار الاجتماعية لهجرة اليد العاملة الى الدول المستوردة للعمالة» مجلة
قضايا عربية، نيسان، ١٩٧٣.
- ١٦- ادارة القوى العاملة والتدريب في مكتب العمل العربي «واقع القوى العاملة العربية
وأفاق تنميتها» ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية، الجزء الأول، بغداد
١٩٨٢.
- ١٧- منظمة العمل الدولية، الكتاب السنوي لاحصاءات العمل، ١٩٧٥.
- ١٨- الامانة العامة لجامعة الدول العربية، صندوق النقد العربي والصندوق العربي للانماء
الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، ١٩٨١، مطابع دار
الخليج، الشارقة، كانون الثاني ١٩٨٢.
- ١٩- د. محي الدين صابر «الابعاد الحضارية للتنمية في اطار استراتيجية العمل الاقتصادي
العربي المشترك» المؤتمر القومي لاستراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك، بغداد
١٩٨٢.
- ٢٠- عبدالله عبدالدايم «التربية واستراتيجية تنمية القوى العاملة العربية» ندوة استراتيجية
تنمية القوى العاملة العربية، م.ع.ع بغداد ١٩٨٢.
- ٢١- د. محمد غانم الرميحي «أثر النفط على وضع المرأة العربية في الخليج» الندوة الفكرية
حول المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت
١٩٨٢.

- ٢٢- حربي النبوي «الاجراءات المتبعة ازاء هجرة العاملين ومستقبل سوق العمل في المنطقة العربية» مجلة قضايا عربية العدد (٤)، نيسان ١٩٨٣.
- ٢٣- محمد الأمين فارس «التعاون والتكامل الاقليمي للموارد البشرية العربية - استراتيجية الهجرة»، مجلة الخليج العربي، العدد (٧) ١٩٧٩.
- ٢٤- محمد الأمين فارس «التعاون العربي في الحد من العمالة الأجنبية»، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، العدد (٥٠)، ١٩٨٣.
- ٢٥- فتیان عبدالمجيد وجميل محمد علي حيدان «المؤشرات المشتركة لانظمة الاستخدام في الدول العربية الخليجية»، م.ع.ع، ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية، الجزء الأول، بغداد ١٩٨٢.
- ٢٦- د. صبري فارس الهييتي «القوى العاملة في منطقة الخليج العربي»، مجلة الخليج العربي، مركز دراسات الخليج العربي، جامعة البصرة، العدد (٧)، ١٩٧٩.
- ٢٧- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - المؤسسة العامة للتشغيل والتدريب والتأهيل - المكتب المركزي للتدريب المهني: «أساليب التدريب المهني» مطبعة الحكومة، بغداد ١٩٧٥.
- ٢٨- أمين عز الدين «خلق المهارات - دراسة في واقع التدريب المهني ببلدان الخليج العربي»، مجلة دراسات عمالية، العدد (١) نيسان ١٩٧٧.
- ٢٩- سعيد عبدالله العوضي «التدريب المهني في الكويت» م.ع.ع. الندوة العربية للتدريب المهني - طرابلس، ١٩٨٢.

تخطيط القوى العاملة

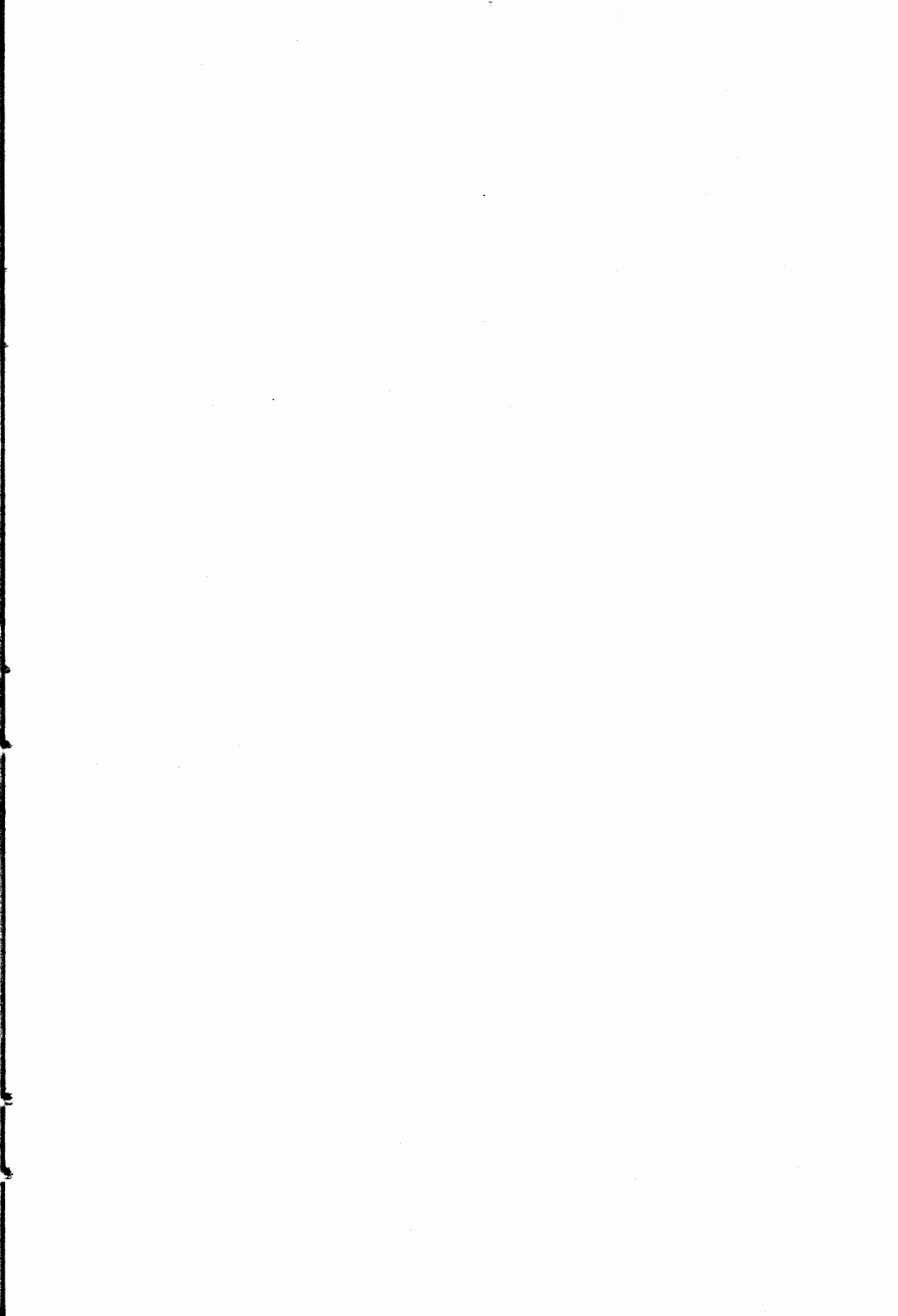
إعداد:

الدكتور خالد حسين أحمد
المعهد القومي للتخطيط/بغداد



المحتويات

المفهوم العام لتخطيط القوى العاملة	تقديم
المضامين الاساسية لاستراتيجية عامة مشتركة	أولاً :
لتخطيط القوى العاملة في الدول العربية الخليجية	ثانياً :
امكانية صياغة اطار عام لتخطيط القوى العاملة	ثالثاً :
ماهية الأهداف المشتركة	رابعاً :
افتراضات ومنطلقات رئيسية	خامساً :
المكونات الاساسية والتصور المبدئي للنموذج العام	سادساً :
الشامل لتخطيط القوى العاملة ومستلزماته الاساسية.	سابعاً :
خلاصة بالمؤشرات والنتائج.	



تقديم

تم اعداد البحث الموسوم «تخطيط القوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية» بتكليف من مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية لاغراض الندوة التي ينظمها المكتب في مجال الاستخدام الأمثل للقوى العاملة.

وفي نطاق ورقة المعلومات الأساسية للندوة فان الاطار العام لهذا البحث سوف يتضمن الفقرات التالية :-

- أولاً : المفهوم العام لتخطيط القوى العاملة.
- ثانياً : المضامين الأساسية لاستراتيجية عامة مشتركة لتخطيط القوى العاملة.
- ثالثاً : امكانية صياغة اطار عام لتخطيط القوى العاملة.
- رابعاً : ماهية الأهداف المشتركة.
- خامساً : افتراضات ومنطلقات رئيسية.
- سادساً : المكونات الأساسية والتصور المبدئي للنموذج العام الشامل لتخطيط القوى العاملة ومستلزماته الأساسية.
- سابعاً : خلاصة بالمؤشرات والنتائج.

وتجدر الاشارة الى ان المعلومات الأساسية التي اعتمدت في اجراء التحليل النظري لفقرات هذا البحث قد اعتمدت على المصادر الرئيسية التالية:-

- ١ - مضامين البيانات والمعلومات التي وردت في استمارات الاستبيان الخاصة بموضوع البحث والتي أعدت ووزعت مسبقاً على الدول العربية الخليجية^(١).

(١) وردت استمارات الاستبيان لأربع دول عربية خليجية هي الكويت، البحرين، قطر وسلطنة عمان.

- ٢ - الأبحاث والأوراق المقدمة من ندوة الدراسات الإحصائية العمالية بالدول العربية الخليجية التي عقدت بالكويت خلال الفترة ٧ - ١١ نيسان/أبريل ١٩٨٤ والتي نظمتها مكتب المتابعة.
- ٣ - نتائج ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية التي نظمتها مكتب العمل العربي - منظمة العمل العربية في بغداد للفترة ٤ - ٦ ديسمبر/ كانون الأول ١٩٨٢.
- ٤ - نتائج الندوة العربية لتخطيط القوى العاملة التي نظمتها مكتب العمل العربي في بغداد للفترة ١٥ - ٢٠ ديسمبر / كانون الأول ١٩٧٩.

أولاً : المفهوم العام لتخطيط القوى العاملة

قد يكون من المفيد قبل الولوج في تحليل المكونات الرئيسية للتخطيط الشامل للقوى العاملة في الدول العربية الخليجية التطرق الى المفهوم العام لهذا التخطيط، وقد تبدو هذه النقطة (أي التطرق الى المفهوم العام لتخطيط القوى العاملة) لبعض الباحثين من البديهيات، الا انها ليست كذلك وذلك بسبب وجود تباين واختلاف واضح في وجهات النظر بين المختصين والباحثين بخصوص ماهية التخطيط للقوى العاملة ومضامين هذا التخطيط ومكوناته ومستلزماته، فالبعض ينظر الى تخطيط القوى العاملة من جانب الاحتياجات، اي ينظر الى القوى العاملة كأحد عوامل الانتاج التقليدية والتي تشمل، اضافة الى عنصر العمل، رأس المال، الأرض، التنظيم... الخ.

ووفق هذا المنطلق فان مفهوم تخطيط القوى العاملة يعني تحديد الاحتياجات من القوى العاملة المطلوبة لتحقيق نسبة معينة من التطور الاقتصادي معبر عنه بزيادة انتاج مستهدف خلال فترة زمنية معينة.

وقد يعني تخطيط القوى العاملة تحديد الوسائل والسياسات اللازمة لتحقيق الاستخدام الكامل، وبهذا الخصوص يتم التركيز عادة على جانب العرض من القوى العاملة، وبذلك ينحصر مفهوم تخطيط القوى العاملة على تنظيم جانب العرض.

كما وينظر الى تخطيط القوى العاملة من زوايا متعددة أخرى ذات علاقة بالهدف الأساسي من عملية التخطيط لهذا العنصر، فقد يعني التخطيط للقوى العاملة تنظيم حركة قوة العمل بين القطاعات والأنشطة أو بين المناطق الجغرافية، أو قد يعني بعملية تنظيم قوة العمل الوطنية وغير الوطنية، وقد ينظر الى تخطيط القوى العاملة كأداة لتحديد معالم ومضامين السياسات الخاصة بالتربية والتعليم أو لتحديد السياسات الخاصة بالتدريب.

وعلى الرغم من التباين الواضح في المفاهيم نتيجة لاختلاف النظرة الى ماهية التخطيط ومكوناته من ناحية واختلاف الاهداف المتوخاة من عملية التخطيط من ناحية أخرى، الا انها جميعاً تقع ضمن الاطار العام لمفهوم شامل وعملي لتخطيط القوى العاملة

بحيث تمثل المفاهيم المشار إليها أعلاه جانباً معيناً ومحدوداً من المفهوم العام الشامل^(٢).

ويمكن اعطاء المفهوم العام لتخطيط القوى العاملة، قدر تعلق الأمر باقتصاديات الدول العربية الخليجية، بالشكل التالي^(٣) : تخطيط القوى العاملة عبارة عن عملية منظمة ومستمرة يتم بموجبها موازنة العرض أو المتاح من القوى العاملة، والذي تحدده تفاعل معطيات عدة سياسات مجتمعة كالسياسات السكانية وسياسات التربية والتعليم والسياسات التدريبية... الخ، مع الاحتياجات إلى القوى العاملة التي تفرضها المسارات المستهدفة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والمحددة بتفاعل معطيات عدة عوامل منها طبيعة وفلسفة النظام الاقتصادي والاجتماعي، الموارد الاقتصادية والمالية المتاحة والمتوقعة، ودرجة تطور الاقتصاد القومي.. الخ، بحيث تتم الموازنة وفق استراتيجية عامة واضحة تعكس الخصائص الرئيسية للنظام الاقتصادي والاجتماعي وطبيعة التحولات الاقتصادية والاجتماعية المطلوبة بموجب أهداف كمية ونوعية محددة، على أن تكون مثل هذه العملية المنظمة ذات بعد زمني طويل (أي أن التخطيط للقوى العاملة هو تخطيط مستمر وبعيد المدى) إضافة إلى كون التخطيط لهذا العامل تخطيطاً شاملاً ومتكاملاً.

إن أهمية التوصل إلى تعريف دقيق وواضح لتخطيط القوى العاملة تظهر من خلال الحاجة إلى توضيح المكونات الأساسية للاطار والنموذج العام للتخطيط الذي يحدد مضامين القرارات الرئيسية بهذا الخصوص، وفي ضوء هذه الأهمية فإن التخطيط للقوى العاملة لا بد وأن يتضمن بشكل واضح أو ضمنى العناصر التالية:-

- ١ - أن عملية التخطيط للقوى العاملة هي عملية مستمرة لا تنتهي بفترة زمنية معينة.
- ٢ - يعتبر التخطيط للقوى العاملة تخطيطاً ذا بعد زمني طويل.
- ٣ - أن التخطيط للقوى العاملة يعتبر تخطيطاً شاملاً ومتكاملاً، بحيث يكون شاملاً من خلال تعبيره لخصائص التوزيعات الهيكلية الرئيسية كاهياكل التعليمية... الخ،

(٢) تجدر الإشارة إلى ضرورة التمييز من ناحية المفاهيم العامة لتخطيط القوى العاملة بين الأنظمة الاقتصادية والسياسية.

(٣) يعبر المفهوم العام لتخطيط القوى العاملة عن وجهة نظر الباحث الشخصية.

و يكون متكاملًا من خلال ارتباطه بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية سواء من ناحية مضامين الاستراتيجية التنموية أو من ناحية الاهداف الاقتصادية والاجتماعية.

٤- أن تكون المنهجية المتبعة لتخطيط القوى العاملة ذات محتوى قابل للتطبيق ووفق معطيات مرحلية معينة، بحيث يصعب وجود منهجية شاملة قابلة للتطبيق في كل مرحلة من مراحل التطور الاقتصادي أو في ظل معطيات اقتصادية واجتماعية متباينة.

ثانياً: المضامين الأساسية لاستراتيجية عامة مشتركة لتخطيط القوى العاملة في الدول العربية الخليجية^(٤)

من المعروف، من الناحية العلمية، أن كل عملية تخطيطية تتصف ببعده الزمني طويل نسبياً، لا بد وأن تتضمن العناصر الرئيسية التالية :-

- وجود استراتيجية واضحة

- تحديد أهداف كمية ونوعية.

- اجراءات ووسائل لتحقيق الأهداف.

ولكون تخطيط القوى العاملة، ضمناً، لا بد وأن يكون تخطيطاً ذا أمد بعيد، لذا فإن وجود استراتيجية عامة مشتركة خاصة بالدول العربية الخليجية في هذا المجال ووضوح معالمها ومضامينها يعتبر من أهم مقومات النهج العلمي السليم لتخطيط هذا الجانب، وقدر تعلق الأمر بموضوع الاستراتيجية العامة فسوف يتم التركيز على توضيح بعض المضامين الأساسية للاستراتيجية المشتركة والتي ستساعد بدورها على تأطير العملية التخطيطية للقوى العاملة في الدول العربية الخليجية.

ان التفكير بوضع استراتيجية عامة مشتركة لتخطيط القوى العاملة ينبغي ان يستند اولاً الى محاور استراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك وخصوصاً ما يتعلق باطار الدول العربية الخليجية، واذا كانت مسألة تحقق التوازن المنطقي في درجات التطور بين اقتصاديات

(٤) اعتمدت بعض محاور هذه الفقرة على الورقة المعدة من قبل الباحث المقدمة إلى ندوة استراتيجية تنمية الموارد البشرية والمعونة «العناصر الأساسية لاستراتيجية تنمية القوى العاملة العربية» التي نظمها مكتب العمل العربي - منظمة العمل العربية في بغداد للفترة ٤ - ٦ ديسمبر/كانون الأول ١٩٨٢م.

الدول المشمولة بعملية التنسيق لاستثمار مواردها البشرية تعتبر من الشروط المهمة لخلق الترابط الموضوعي بين استراتيجية تخطيط القوى العاملة واستراتيجية العمل الاقتصادي المشترك بشكل عام، فإن وجود مثل هذه الحالة من التوازن والتقارب النسبي في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بين الدول العربية الخليجية، وهي ما تنسجم به فعلا اقتصاديات هذه الدول، سيمهد الطريق للتوصل الى اطار عام وشامل لتخطيط القوى العاملة وفق مضامين الاستراتيجية المشتركة لتنمية الموارد البشرية، فمما لاشك فيه انه كلما كانت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على درجة كبيرة من التباين لمجموعة من الدول فإن عملية تحديد معالم الاستراتيجية المشتركة لها في مجال تنمية الموارد البشرية تكون أصعب وأعقد بكثير مما عليه في حالة وجود تقارب في تلك الأوضاع^(٥).

وعليه فإن الاستراتيجية المشتركة لتخطيط القوى العاملة ينبغي أن تكون بالنتيجة معبرة عن أبعاد واتجاهات استراتيجية التنمية وأهدافها في الدول العربية الخليجية وبالتالي فإن الأهداف العامة لتخطيط القوى العاملة تحدد في معظم جوانبها في ضوء الأهداف التنموية (الاقتصادية والاجتماعية).

نتيجة لبعض الخصائص المميزة لتخطيط القوى العاملة من ناحية وتأثير عدد من العوامل الفنية فيها من ناحية أخرى، فإن العمل الجماعي والتنسيق المشترك بين الدول العربية الخليجية في مجال تنمية الموارد البشرية يعتبر من الضرورات الأساسية والمهمة لاجداث التحولات الاقتصادية والاجتماعية فيها وتحقيق النهضة التنموية الشاملة.

فمن الجدير بالملاحظة ان تخطيط القوى العاملة يعتبر من الأمور الصعبة والمعقدة و يتطلب توفير عدد من المستلزمات الضرورية، فالى جانب كون التخطيط يتصف ببعده الزمني بعيد فإن عملية اعداد القوى العاملة بالاعداد والنوعية المطلوبة لاغراض التنمية الاقتصادية تتطلب فترة زمنية طويلة اضافة الى ارتفاع الكلفة الاجتماعية التي يتحملها المجتمع في عملية الاعداد، وفي ضوء ذلك ولغرض تحقيق الانتفاع الامثل من الموارد البشرية لا بد من الوصول الى

(٥) لغرض الوقوف على مدى التفاوت او التجانس بين اقتصاديات الدول العربية الخليجية بشكل عام فإن الامر يتطلب تحليل واختيار عدد المتغيرات والمعامل الاقتصادية والاجتماعية من ضمنها الدخل القومي أو اجمالي الناتج المحلي، متوسط الدخل الفردي، الهيكل القطاعي للاقتصاد الوطني ومعدلات النمو على المستوى الاجمالي والقطاعي وحجم الموارد الاقتصادية والمالية ومصادرها.

حالة من الموازنة بين جانب الاحتياجات وجانب العرض للقوى العاملة، أن الوصول الى حالة التوازن هذه تعتبر من أصعب الأمور وذلك لأسباب عديدة أهمها غياب المنهجية الواضحة في تخطيط القوى العاملة خصوصاً ما يتعلق بجانب الاحتياجات وقصور قاعدة البيانات والمعلومات الاحصائية وعوامل عديدة أخرى، والشئ المهم في هذا المجال هو أن حالة عدم التوازن تحمل المجتمع تكاليف باهضة جداً.

يضاف الى ما ذكر أعلاه بخصوص صعوبة وتعقيد عملية التخطيط للقوى العاملة وضخامة التكاليف التي يتحملها المجتمع لاعداد وتهيئة القوى العاملة، مسألة التطورات التكنولوجية وتأثيرها الحاسم في مجال التنمية الاقتصادية من ناحية وفي مجال تخطيط القوى العاملة من ناحية أخرى.

فالخصائص الهيكلية للقوى العاملة من الناحية الكمية والنوعية تتأثر بشكل كبير بالمستوى التكنولوجي وتبرز أهمية هذا التأثير بشكل أوضح في الاقتصاديات النامية والتي تتصف بضعف المستوى التكنولوجي اضافة الى غياب القاعدة العلمية والتكنولوجية الذاتية، وهذا ما يعزز اتساع الفجوة التكنولوجية بين الاقتصاديات النامية والاقتصاديات المتطورة واستمرارية هذا الاتساع مما يضيف عبئاً كبيراً على الاقتصاديات النامية لاستيعاب التطورات التكنولوجية والتفاعل معها لتقليص الفجوة، وقد تكون مسايرة التطورات التكنولوجية مسألة مستحيلة في حالة تبني كل دولة نامية سياسة خاصة بها حتى في حالة توفر موارد مالية كبيرة.

ومن هذا المنطلق يصبح لزاماً أمام الدول النامية ومن بينها الدول العربية الخليجية تبني أسلوب العمل الجماعي، ويمكن القول أن مضمون الاستراتيجية العامة المشتركة لتخطيط القوى العاملة في الدول العربية الخليجية يتمثل بالانتفاع المشترك والامثل من تنمية هذا المورد (اي المورد البشري) باتجاه التفاعل والتكيف مع التطورات التكنولوجية من ناحية وبناء القاعدة الذاتية في مختلف مجالات العلوم والتكنولوجيا من ناحية أخرى.

وفي ضوء الصعوبات والعقبات والتحديات التي يفرضها واقع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدول النامية أمام تحقيق التنمية الاقتصادية، فإن المسارات التنموية التي تحكم خصائص الاقتصاد القومي ومضامين السياسات العامة تجعل من اختيار أحد المسارات مسألة ذات أهمية بالغة تخضع الى العديد من الاعتبارات والمنطلقات التي تجمع بين المضامين السياسية والاقتصادية والاجتماعية من جهة وبين النواحي الفنية من جهة أخرى، وبذلك فإن مسألة التخصص لأي مستوى من مستويات التكامل الاقتصادي بين الدول تتوقف عادة على عدة عوامل أهمها واقع الاقتصاد القومي ودرجة تطوره ومدى شموليته

للأنشطة والفعاليات، والمسارات التنموية التي تتخذها مختلف المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والفنية.

وتجدر الإشارة الى ان مضامين الاستراتيجية العامة لا تشمل على الابعاد المشار اليها سابقاً فقط وانما هناك أبعاد مهمة أخرى في واقعها تكون خصائص الاركان الرئيسية للاستراتيجية ومن أهم هذه الابعاد مسألة أو موضوع الاحلال، أي احلال قوة العمل الوطنية محل قوة العمل غير الوطنية.

وفي الوقت الذي قد يعطى لمثل هذا البعد أهمية قليلة في بعض اقتصاديات الدول النامية، الا ان له وزناً مهماً في اقتصاديات دول نامية أخرى كالبلدان العربية الخليجية على وجه الخصوص، وتبرز مثل هذه الأهمية من خلال قياس تطور نسبة الاعتماد على القوى العاملة غير الوطنية والتي تقاس بأبسط صيغها بنسبة القوى العاملة غير الوطنية الى مجموع القوى العاملة^(٦)

وعلى هذا الأساس فان مضامين الاستراتيجية العامة لتخطيط القوى العاملة لا بد وان تتضمن مبدأ الاحلال (اي احلال قوة العمل الوطنية محل قوة العمل غير الوطنية) وفق الحسابات الاقتصادية والاجتماعية سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة.

ويرتبط بمضمون الاستراتيجية العامة للاحلال مسألة مهمة أخرى وهي ما تهدف اليه السياسات المحددة لحركة قوة العمل سواء بين الأنشطة والقطاعات الاقتصادية أو بين الفئات المهنية المختلفة، أو مستويات المهارة أو المستويات التعليمية، أو حركة قوة العمل بين الاقاليم والمناطق الجغرافية، وبذلك تشكل حركة قوة العمل والضوابط المحددة لها احدى المفاتيح المركزية أمام مخطط القوى العاملة لتنظيم عملية استثمار الموارد البشرية، وعليه فان الاستراتيجية العامة لتخطيط القوى العاملة تتضمن الوسائل الفعالة لاحلال قوة العمل الوطنية محل قوة العمل غير الوطنية.

ويرتبط بمضامين المبادئ المشار اليها أعلاه مسألة أخرى تتعلق بالكيفية التي تتم فيها حركة قوة العمل سواء بين الأنشطة والقطاعات الاقتصادية أو بين الاقاليم والمناطق

(٦) لايعنى ارتفاع نسبة القوى العاملة غير الوطنية الى مجموع القوى العاملة حالة سلبية من دون ان تتوفر حسابات دقيقة للمنافع والمردودات المباشرة وغير المباشرة مقارنة مع التكاليف الاجتماعية المباشرة وغير المباشرة.

الجغرافية، أو بين المهن والمهارات المختلفة، وفي أية صيغة من صيغ حركة قوة العمل فان تشخيص العوامل المؤثرة في تحديد مسارات واتجاهات المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والفنية لها أهميتها البالغة في مجمل العملية التخطيطية وبالأخص تخطيط الموارد البشرية.

وقد تتناول مضامين الاستراتيجية العامة لتخطيط القوى العاملة مسألة زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل من ناحية والارتفاع بالخصائص النوعية للقوى العاملة بمختلف فئاتها المهنية والمهارية من ناحية أخرى، فمن أهم الخصائص التي تتميز بها الاقتصاديات النامية، ومن ضمنها اقتصاديات الدول العربية الخليجية، هي انخفاض نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، ويعود سبب هذا الانخفاض الى عدة عوامل ذات أبعاد سياسية واجتماعية واقتصادية وتاريخية.. الخ.

ومن أجل النهوض بمستوى الاقتصاد القومي فانه يتطلب الاستثمار الامثل للموارد البشرية ومن ضمنها زيادة مساهمة المرأة (أو العنصر النسوي) بالعملية الانتاجية.

ومن ناحية أخرى فان مسألة النوعية لها أهميتها ضمن مكونات الاستراتيجية العاملة لتخطيط القوى العاملة، فالتنمية الحقيقية هي التي تعنى بالناحيتين الكمية والنوعية لمسارات المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والفنية.

وأخيراً فان التعامل مع مضامين الاستراتيجية العامة لتنمية الموارد البشرية يفترض مايلي:-

أ — ان الاستراتيجية العامة لتخطيط القوى العاملة ينبغي ان تكون مرحلية خاضعة لعدة اعتبارات منها آنية ومنها مستقبلية.

ب — ان تكون الاستراتيجية ذات بعد زمني بعيد بحيث يتم تشخيص اتجاهات السياسات التربوية التعليمية من ناحية وتحديد السياسات الخاصة بالاستخدام من ناحية أخرى.

ثالثاً: امكانية صياغة اطار عام لتخطيط القوى العاملة

تجدر الاشارة مسبقاً الى ان صياغة اطار عام لتخطيط القوى العاملة كمنهجية شاملة ومتكاملة ليست بالمهمة السهلة. فمثل هذه الصياغة تتطلب توفر بيانات ومعلومات دقيقة ومفصلة عن مختلف المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والفنية من ناحية، وتوفر منهجية علمية وواضحة تفسر حركة وظواهر الاقتصاد القومي بكافة مكوناته وترابطاته من ناحية أخرى.

ومع الأخذ بنظر الاعتبار مشكلة البيانات والمعلومات الاحصائية فان صياغة اطار عام لتخطيط القوى العاملة ممكنة جداً من الناحية النظرية، وتتطلب صياغة مثل هذا الاطار بشكل عام :

أولاً : تحديد المتغيرات الرئيسية التي تعبر عن واقع الاقتصاد القومي .

ثانياً : تحديد المسارات التنموية التي تتخذها تلك المتغيرات والتي تحكمها مضامين وأبعاد الاستراتيجيات التنموية .

ثالثاً : تشخيص واقع القوى العاملة والخصائص الهيكلية لها والعوامل المؤثرة في التغيرات الهيكلية .

ان محاولة وضع تصور واضح لاطار عام مشترك لتخطيط القوى العاملة للدول العربية الخليجية، الى جانب أهميته وضروراته، ممكنه وذلك بسبب توفر عدة مقومات وخصائص مشتركة من أهمها ما يلي :-

١ - التماثل الكبير في طبيعة التكوين الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للدول العربية الخليجية وتماثل الظروف التاريخية المؤثرة في عملية التحولات الاقتصادية والاجتماعية فيها.

٢ - تتميز اقتصاديات الدول العربية الخليجية كافة بكونها اقتصاديات احادية الجانب تعتمد في تطورها على القطاع الاستخراجي، وهذا يعني ان أغلب معالم التطور الظاهري للاقتصاد القومي ناتج من تأثير النشاط الاستخراجي والمتمثلة بالقطاع النفطي.

٣ - ان اقتصاديات الدول العربية الخليجية تعتبر اقتصاديات حديثة النشأة - نسبياً - أي ان العوامل المساعدة في التكوين والتراكم المادي لم تكن وليدة تطور موضوعي للعوامل الذاتية (العوامل الداخلية).

٤ - الى جانب الخصائص المشار اليها أعلاه يلاحظ ان درجات التطور الاقتصادي والاجتماعي، أي طبيعة التحولات الاقتصادية والاجتماعية، متقاربة ما بين الدول العربية الخليجية مما يضيف صيغة أو حالة من التجانس الواضح في المستوى الاقتصادي والاجتماعي بينها.

٥ - تتميز اقتصاديات الدول العربية الخليجية كذلك بصيغة من التشابه والتقارب في العديد من المعالم والمتغيرات والظواهر المتعلقة بالنواحي السكانية والديمغرافية والقوى العاملة كمعدلات نمو السكان وخصائص الهرم السكاني وجداول الحياة بما تتضمنه من معدلات الولادة الطبيعية ومعدلات الوفيات المطلقة والفئوية ومعدلات المشاركة ومساهمة المرأة... الخ

٦ - نتيجة لعدة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية، مباشرة وغير مباشرة، أخذت الدول العربية الخليجية والى عهد قريب تولى اهتماماً متميزاً لتطور العنصر البشري وبتعبير أدق الانسان الخليجي واعتباره أساساً ومحوراً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وجاء هذا الاهتمام نتيجة لما أفرزته مراحل التحولات الاقتصادية التي مرت بها هذه الدول.

وفي الوقت الذي يعتبر فيه الاهتمام بالموارد البشري أساساً لتحقيق التنمية الاقتصادية، فان مثل هذا الاهتمام لا بد وأن يخضع لاطار عام ومنظم وفق منهجية علمية تعزز حركة التطور المطلوب، وبدون عملية التنظيم هذه فان الأهداف التنموية تكون صعبة التحقيق اضافة الى تحمل المجتمع تكاليف باهضة دون مردودات اقتصادية مقابلة.

٧ - تمثل عمليات التنسيق الجارية ما بين الدول العربية الخليجية في مختلف نواحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية حالة متميزة باتجاه تحقيق أي نوع من التكامل خصوصاً في مجال تخطيط القوى العاملة، ومثل هذا التنسيق هو ما يميز دول الخليج عن باقي الدول الأخرى التي تسعى لأية صيغة من صيغ التكامل الاقتصادي.

٨ - تتميز معظم اقتصاديات الدول العربية الخليجية، نتيجة لخصائص التطور الاقتصادي والاجتماعي فيها، بالاعتماد النسبي على قوة العمل غير الوطنية في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية، ويأتي سبب هذا الاعتماد النسبي على قوة العمل غير الوطنية نتيجة للعجز الكمي بشكل عام والنوعي بشكل خاص في قوة العمل الوطنية.

٩ - أن أهم ما يلاحظ بالنسبة للدول العربية الخليجية، كما هو الحال بالنسبة الى معظم الدول النامية، هو صعوبة تحقيق التطور الفاعل والسريع في نوعية القوى العاملة وهياكلها ومواءمتها مع مستلزمات خلق القاعدة العلمية الذاتية من دون التوجيه نحو

العمل الجماعي المشترك في هذا المجال. حيث أن الدول النامية، مهما بلغت مواردها وامكانياتها المالية، سوف لن تكون قادرة على تحقيق تحول فعلي في المستوى النوعي للفرد وهذه الحقيقة يمكن تشخيصها بسهولة من خلال البحث في موضوع الفجوة التنموية ما بين الدول النامية (وبضمنها الدول العربية الخليجية) والدول المتقدمة.

في ضوء ما تقدم يلاحظ وجود عدد من المعطيات التي تساعد على وضع منهجية واطار عام مشترك لتخطيط القوى العاملة للدول العربية الخليجية، وتجدر الإشارة بهذا الخصوص الى ان مثل هذه المعطيات تساعد على وضع اطار نظري وشامل لتخطيط الموارد البشرية. أما الجانب التطبيقي (العملي) ومستلزماته فانه يخضع لما هو متاح من بيانات ومعلومات احصائية عن مختلف المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

رابعاً: ماهية الأهداف المشتركة

لابد من التفكير مسبقاً، عند وضع الاطار العام الذي يمثل نموذجاً مشتركاً لتخطيط القوى العاملة للدول العربية الخليجية، بماهية الأهداف العامة المشتركة لهذا النموذج لذلك فان تحديد الأهداف، سواء كانت كمية أو نوعية لها أهميتها وذلك :-

- ١ - لكون الأهداف العامة التي يتطلب تحقيقها في مجال القوى العاملة (وبشكل أعم الموارد البشرية) عديدة ومتشعبة.
 - ٢ - نتيجة لتعدد الأهداف وتشعبها فانه من المحتمل ظهور حالة من التناقض والتعارض بين الأهداف الموضوعية، وأوضح مثال على ذلك تبني هدف الاستخدام الكامل، كهدف اجتماعي واقتصادي تسعى الدولة الى تحقيقه، الى جانب تبني مبدأ الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وفي مثل هذه الحالة فان مخطط القوى العاملة يواجه صيغة من التعامل مع أهداف متناقضة في شكلها ومضمونها.
- وقدر تعلق الأمر بماهية الأهداف المشتركة فانه يمكن تحديد الأهداف العامة التالية المطلوب تحقيقها ضمن الاطار العام لتخطيط القوى العاملة في الدول العربية الخليجية^(٧).

(٧) مقتبسة عن الورقة التي تقدم بها الباحث بهذا الخصوص في ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية للفترة ٤ - ٦ ديسمبر/كانون الأول ١٩٨٢ والموسومة «العناصر الأساسية لاستراتيجية تنمية القوى العاملة العربية».

أ — تحقيق التطور النوعي للقوى العاملة العربية ورفع كفاءتها ومهاراتها في جميع الأصناف والفئات المهنية بما ينسجم ومتطلبات تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة للدول العربية الخليجية.

ب — تنمية قدرات القوى العاملة في الدول العربية الخليجية لتمكينها من إستيعاب التكنولوجيا المستخدمة والتفاعل معها.

ج — النهوض بمستوى القوى العاملة في الدول العربية الخليجية للمساهمة في تطوير وخلق التكنولوجيا في مختلف الأنشطة والمجالات بصورة مرحلية وعلى الامد البعيد أي الاستعداد لبناء القاعدة التكنولوجية الذاتية.

د — تصحيح هياكل القوى العاملة في الدول العربية الخليجية وتدارك ما بها من خلل وثغرات عجز وفق متطلبات واحتياجات تلك الدول بما يحقق مبدأ الاكتفاء الذاتي من القوى العاملة كماً ونوعاً.

هـ — الوصول الى حالة من التوازن والتوافق في خصائص القوى العاملة وهياكلها ومستوياتها بين الدول العربية الخليجية.

و — تحقيق الموازنة بين جانبي العرض والاحتياجات من القوى العاملة على مستوى الدول العربية الخليجية والوصول الى التشغيل الكامل لقوة العمل في هذه الدول.

ز — صياغة اطار عام لتنمية الموارد البشرية ذي خصوصيات محددة حسب كل دولة عربية خليجية للاسترشاد به عند وضع البرنامج والخطط المتعلقة بالقوى العاملة على مستوى الدول العربية الخليجية.

ح — تعزيز حرية انتقال القوى العاملة العربية بين الدول العربية الخليجية وفق اطر وصيغ منظمة تحكم حركة قوة العمل وتسير في الاتجاهات التي تخدم عملية التنمية الاقتصادية الشاملة في هذه الدول.

ط — ترشيد الاستثمارات البشرية في الدول العربية الخليجية وتوجيهها نحو المجالات التي تساهم بشكل فعال في بناء وتطوير المعرفة والعلوم ورفع الكفاءة الانتاجية بصورة عامة.

ي — التوجه نحو تحقيق حالة من التخصص حسب المناطق الجغرافية (حسب الدول العربية الخليجية) في مجال الخبرات وحقول الاختصاص التي ترتبط بحجم الخبرات المتراكمة من ناحية وبخصائص ومميزات الاقتصاد القومي في كل دولة عربية من دول الخليج، وأولويات الأنشطة والقطاعات الرائدة فيها من ناحية أخرى.

ك — تقليص الفوارق في مستويات المهارة والخبرة لهماكل القوى العاملة بين المناطق الجغرافية المختلفة.

ل — رفع امكانات التدريب وتوسيع قاعدته في الدول العربية الخليجية بحيث يشمل مختلف أصناف المهن ومستويات المهارة والاختصاص.

خامساً: افتراضات ومنطلقات رئيسية

عند وضع اي نموذج، لابد من الاستناد مسبقاً الى عدد من الافتراضات والمنطلقات الرئيسية، بحيث تشكل مثل هذه الافتراضات والمنطلقات أهم معالم وخصائص النموذج.

وبقدر تعلق الأمر بمنهجية تخطيط القوى العاملة في الدول العربية الخليجية، فان الافتراضات والمنطلقات الرئيسية يمكن تحديدها وتشخيصها بالآتي:—

١ — ان الاستراتيجية التنموية (اقتصادياً واجتماعياً) للدول العربية الخليجية بشكل عام، وعلى مختلف المستويات، لابد وان تعطى وزناً متميزاً لتطوير الموارد البشرية واعتبار الانسان أساساً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٢ — من الافتراضات والمنطلقات الأساسية في مجال تخطيط القوى العاملة ما يتعلق بالبعد الزمني، حيث يعتبر التخطيط لهذا الجانب تخطيطاً بعيد المدى.

٣ — يعتبر هدف تحقيق الموازنة (أو الموازنات بين جانبي العرض والطلب على القوى العاملة) محورياً أساسياً في مجمل عملية التخطيط لهذا المورد (أي المورد البشري).

وتجدر الاشارة الى ان تحقيق الموازنة بين جانبي العرض والطلب على القوى العاملة يمثل حلقة من مجموعة حلقات متكاملة في مجمل عملية التخطيط للموارد البشرية.

٤ — يفترض عادة، عند التخطيط للقوى العاملة، ثبات الخصائص الهيكلية في الامد القصير أو المتوسط وذلك بسبب الثبات النسبي لمعظم المتغيرات والمعالن ولكون اعتبار التغيرات الحاصلة في تلك المتغيرات غير مهمة وليس لها تأثير هام على تلك الهياكل.

٥ — من المشاكل الأساسية التي تواجه مخطط القوى العاملة هي مشكلة الانتاجية وقياس تطورها سواء على مستوى الاقتصاد القومي أو على المستوى القطاعي، ولا ينحصر قياس

الانتاجية لهذه المستويات فقط، وإنما تمتد لتشمل اختلاف مستويات الانتاجية حسب مستويات المهارة وحسب الفئات المهنية.

وفي الوقت الذي يصعب فيه اجراء مثل هذه القياسات فإنه عادة ما يتم التركيز على قياس الانتاجية حسب القطاعات الاقتصادية مع افتراض أن الانتاجية ومعدلات تطورها تختلف من قطاع الى آخر وذلك بسبب التباينات الحاصلة في نسب تطور القطاعات وتباين المستويات التكنولوجية والعوامل الأخرى بينها.

٦ — تعتبر البيانات والمعلومات الاحصائية احدى المحددات الرئيسية أمام تحقيق درجة مقبولة من التفصيل للمتغيرات والمعالم ذات العلاقة، بالقوى العاملة، ومن الجدير بالذكر انه كلما كان التخطيط على درجة عالية من التفصيل كلما أمكن معالجة المشاكل المختلفة المتعلقة بالقوى العاملة بشكل أكثر دقة.

٧ — ومن المنطلقات الأساسية في مجال تخطيط القوى العاملة ما يتعلق بمسألة التعويض بين عوامل الانتاج الرئيسية وهي العمل ورأس المال، وتتعلق مسألة التعويض أساساً بموضوع الاختيارات التكنولوجية والتي يفترض ان تكون (اي الاختيارات التكنولوجية) مبنية على تحليل مفصل لواقع الاقتصاد القومي ومكوناته ومضامين الخصائص الهيكلية للقوى العاملة.

٨ — على الرغم من تعدد الأهداف التي يتضمنها تخطيط القوى العاملة واحتمال ظهور تعارض ما بين الأهداف (اي ظهور أهداف متعارضة) (٨) فإن التخطيط للقوى العاملة لا بد وأن يتجه نحو تحقيق مجموعة الأهداف المعتمدة، وفي هذا المجال يمكن تبني مبدأ مرحلية تحقيق الأهداف من الناحية الزمنية حسب أولوياتها من ناحية وحسب ما تفرضه الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية من ناحية أخرى.

(٨) من الأمثلة الواضحة على تعارض الأهداف الخاصة بالقوى العاملة هي الأهداف الرامية الى تحقيق الاستخدام الكامل والأهداف الرامية الى تحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة والأهداف المتعلقة بتحقيق القاعدة العلمية والتكنولوجية الذاتية.

سادساً: المكونات الأساسية والتصوير المبدئي للنموذج العام الشامل لتخطيط القوى العاملة ومستلزماته الأساسية

في ضوء كل ما تقدم ، ولغرض وضع التصور الاولي للنموذج العام الشامل لتخطيط القوى العاملة في الدول العربية الخليجية لا بد من بيان مايلي :-

١ - ان التصور الأولى للنموذج العام لتخطيط القوى العاملة يعتمد في مضمونه على معالم التحليل النظري لما ينبغي ان يكون عليه التخطيط لهذا المورد (المورد البشري) مع تبيان ماهية الترابطات الأساسية للمكونات الرئيسية التي يحويها النموذج أو الأطار العام.

٢ - ان التحليل الكمي لمعالم النموذج العام لتخطيط القوى العاملة في الدول العربية الخليجية واستخلاص النتائج التفصيلية التي يفترض ان تساعد في اعتماد السياسات المطلوب تبنيها وتدعيم القرارات التي تتخذ بهذا الشأن، يتطلب توفر معلومات وبيانات احصائية تفصيلية لا تتعلق بالهياكل المهنية والمهارية للقوى العاملة والظواهر الديمغرافية فقط وانما بمختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية.

وتجدر الاشارة بهذا الخصوص الى ان المعلومات الواردة في استمارة الاستبيان المشار اليها في مقدمة هذه الورقة كأحد مصادر المعلومات سوف لن تكون كافية لتطبيق المنهجية التخطيطية للقوى العاملة بشكل متكامل وتفصيلي للدول العربية الخليجية دون الولوج في استخدام البيانات الاحصائية المتعلقة بتشخيص واقع اقتصاديات تلك الدول ومعالم تطورها والتركيبات والتنظيمات الاجتماعية بما تتضمنه من قوانين وتشريعات ذات علاقة بتنظيم القوى العاملة بشكل خاص والموارد البشرية بشكل عام.

ان المسألة الأساسية والمهمة المطلوبة في هذا المجال وفي هذه المرحلة ينبغي ان تنحصر في مناقشة واختبار ماهية ومضمون وخصوصية الأهداف التي تسعى الدول العربية الخليجية الى تحقيقها في مجال الموارد البشرية بشكل عام والقوى العاملة بشكل خاص، واخضاع المحددات الرئيسية ضمن المنهجية والاطار العام للنموذج لاختبارات دقيقة وواضحة لغرض تشخيص وتثبيت المحددات التي تشكل في ابعادها المفاتيح المركزية للنموذج العام.

وعلى هذا الأساس فان المنهجية المقترحة في مجال تخطيط القوى العاملة في الدول العربية الخليجية مطلوب مناقشتها واختبار مواءمتها لاقتصاديات الدول العربية الخليجية من ناحية محتواها النظري.

تتناول المنهجية معالجة جانبين، الأول يتعلق بالاحتياجات للقوى العاملة والثاني يتعلق بالعرض من القوى العاملة، في الجانب الأول يتم تحديد الاحتياجات بشقيها الاحتياجات الصافية والاحتياجات لغرض الاحلال، ويتوقف تحديد الاحتياجات على جملة الأهداف التنموية والتي تشمل الأهداف الانتاجية والاستثمارية.

وفي الجانب الثاني يتم اجراء التقديرات عن المتاح من قوة العمل الوطنية خلال فترة التخطيط، وفي هذا المجال يتم احتساب التدفقات من النظام التربوي والتعليمي والمعاهد الفنية وكذلك تقدير المتاح من قوة العمل في سوق العمل من خارج النظام التربوي والتعليمي.

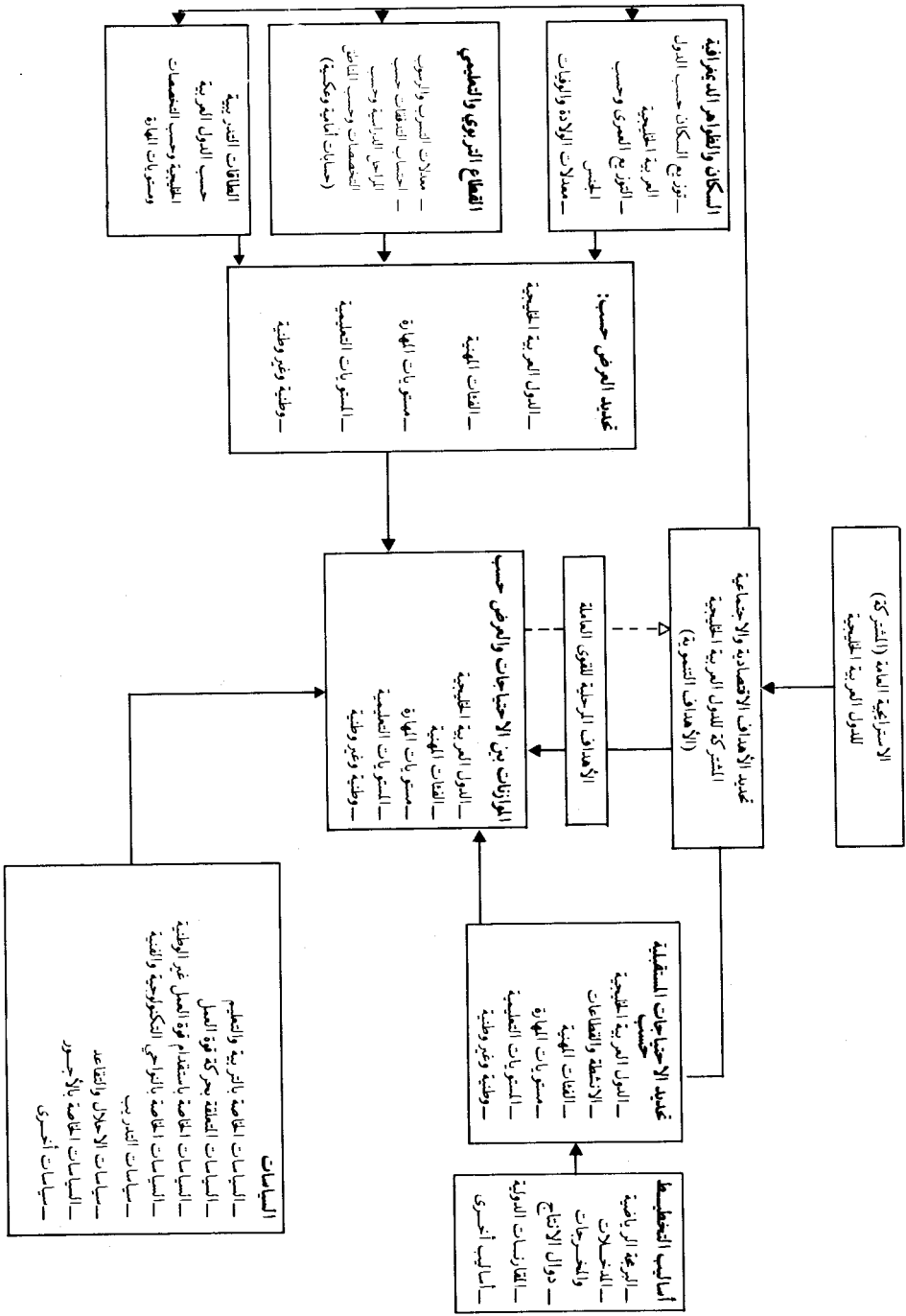
ويخضع اجراء التقديرات عن جانب العرض من القوى العاملة الى عدة عوامل ومتغيرات منها ما يتعلق بالسياسات السكانية والظواهر الديمغرافية ومنها ما يتعلق بالجانب النوعي والذي يرتبط بسياسات التدريب.

وهناك عدة أساليب تخطيطية يتم بموجبها اجراء التقديرات عن جانب الاحتياجات وجانب العرض، وتجدر الاشارة الى أن بعض المنهجيات تقتصر على تحديد جانب الاحتياجات بمعزل عن جانب العرض، وبعض المنهجيات تجمع الجانبين (أي الاحتياجات والعرض) في اطار واحد.

ويتم في ضوء التحليل الكمي لكلا الجانبين اجراء الموازنات (أي الموازنات بين الاحتياجات والعرض)، وتشمل هذه المرحلة اجراء عدة موازنات متداخلة منها على مستوى الأنشطة والقطاعات الاقتصادية ومنها على مستوى الفئات المهنية أو مستويات المهارة والمستوى التعليمي (أي الموازنات الهيكلية)، وكذلك الموازنات حسب المناطق الجغرافية، ويتوقف مدى التفصيل في اجراء مثل هذه الموازنات على ما تتضمنه قاعدة البيانات والمعلومات الاحصائية.

وتجدر الاشارة الى ان اجراء الموازنات بين جانبي الاحتياجات والعرض لا يستهدف منه تحديد مقدار العجز والفائض من القوى العاملة حسب الفئات المهنية ومستويات المهارة وحسب الدول العربية الخليجية فقط، وانما يستهدف منه كذلك تحديد ابعاد ومضامين جملة سياسات واجراءات تساعد في تحقيق حالة التعادل ما بين الاحتياجات والعرض للقوى العاملة على مستوى الدول العربية الخليجية.

ويمكن توضيح مكونات الاطار العام ومضامين المنهجية الممكن تصورها لتخطيط القوى العاملة للدول العربية الخليجية بالمخطط التالي.



سابعاً: خلاصة بالمؤشرات والنتائج

ينبغي الإشارة الى ان هذه الورقة لم تتضمن جانب التحليل الكمي للمنهجية المقترحة حيث ان اجراء التحليل الكمي يحتاج الى دراسة واسعة ومفصلة يتم بموجبها استخدام العديد من البيانات والمعلومات التي تساعد على قياس المتغيرات والمعاليم التي تتضمنها مكونات الاطار العام للنموذج الموضحة في المخطط ومثل هذه المهمة تخرج عن نطاق هذه الورقة.

ووفق هذا المنظور اضافة الى دراسة مضامين المعلومات والبيانات الواردة في استمارات الاستبيان يمكن ترجمة الخلاصة بالمؤشرات والنتائج بالآتي:-

١ - من الناحية النظرية والعملية، ينبغي ان ينظر الى تخطيط القوى العاملة في الدول العربية الخليجية كتخطيط بعيد المدى يتم ضمن اطاره وضع البرامج السنوية والمتوسطة بهذا الخصوص.

٢ - من المهم ان تكون الأهداف الخاصة بتنمية الموارد البشرية خاضعة لاعتبارات مرحلية، بحيث يتم تبني هدف أو مجموعة أهداف معينة حسب مايفرضه واقع الاقتصاد القومي والاجتماعي للدول العربية الخليجية.

٣ - ان الهدف العام المشترك الذي ينبغي أن تسعى اليه الدول العربية الخليجية كافة هو تطوير قوة العمل الخليجية ضمن منظور تطوير الانسان الخليجي اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً واعتماده هدفاً ووسيلة للتنمية الشاملة.

وعلى هذا الأساس ينبغي التعامل مع اقتصاديات الدول العربية الخليجية كوحدة متمثلة ومتكاملة على الرغم من وجود بعض الخصوصيات القطرية.

٤ - من خلال فحص المعلومات الواردة في استمارات الاستبيان الخاصة بالموضوع يظهر ان البيانات والمعلومات حول معظم المتغيرات المتعلقة بالاسكان وقطاع التربية والتعليم

ومجالات التدريب لم تكن مهينة بشكل موحد وشامل اضافة الى عدم تكاملها وتجانسها وهذا ماسوف يؤدي الى بعض الصعوبات عند اجراء التحليل الكمي للنموذج العام.

وعلى هذا الأساس، ولغرض تأمين الجانب التطبيقي لمنهجية تخطيط القوى العاملة في الدول العربية الخليجية، لابد من التوجه نحو ايجاد حالة من التقارب والتوحيد النسبي في البيانات والمعلومات الاحصائية بين هذه الدول وتوسيع شموليتها.

واقع العمالة الوافدة وآثارها في خطط وبرامج
الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية

إعداد:

الدكتور باقر النجار
الأستاذ بكلية البحرين الجامعية

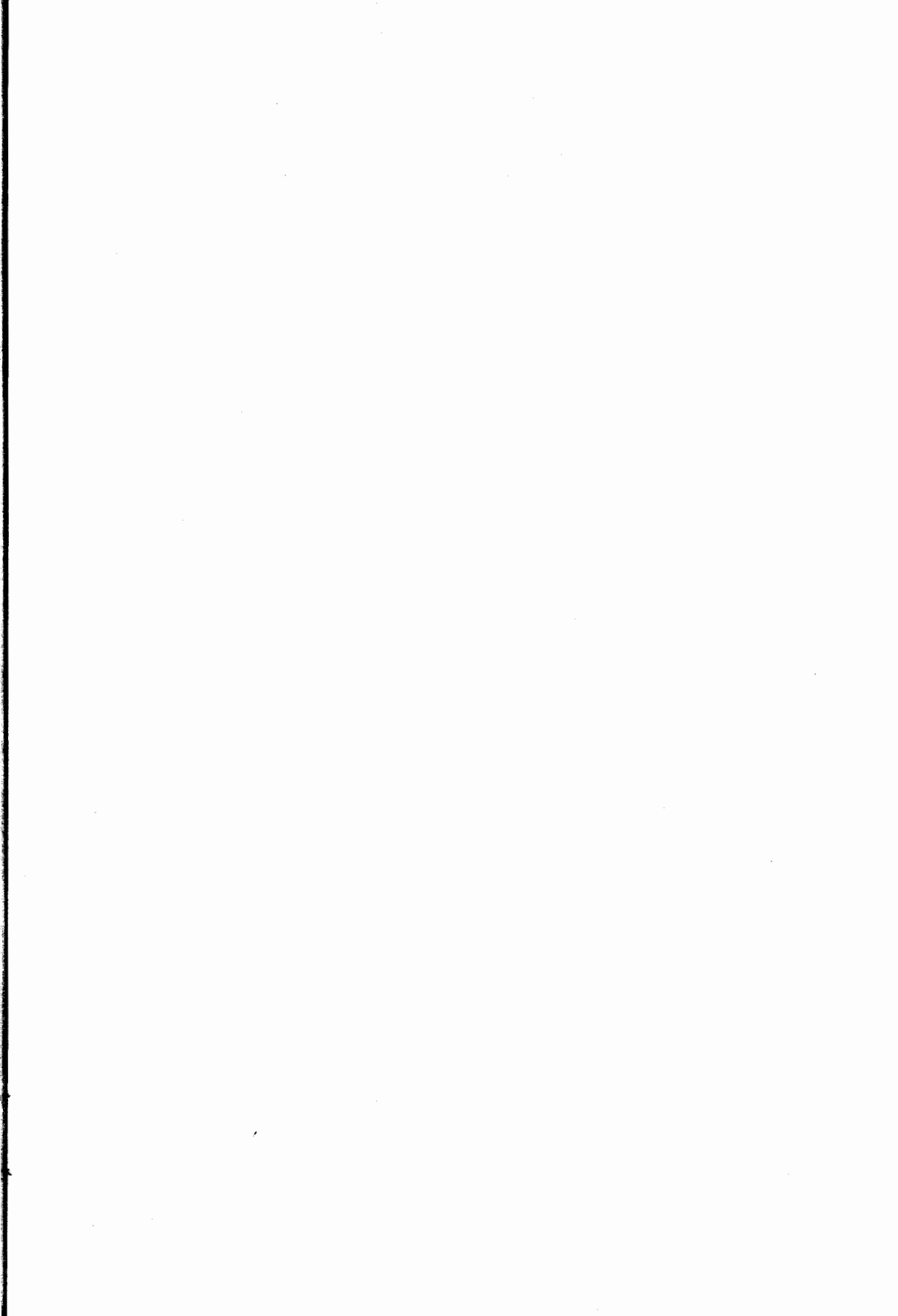


المحتويات

المقدمة

- أولاً : تنقلات العمل في المنطقة العربية: المشكل والتفسير
ثانياً : العمالة الوافدة: التركيب والوظيفة
ثالثاً : عواقب أم آثار الهجرة الأجنبية
رابعاً : عواقب هجرة أم محصلات لمأزق تنموي
خامساً : معضلات تنمية الموارد البشرية
سادساً : اشكالية نقل المعرفة التكنولوجية اشكالية مجتمعية
سابعاً : اشكالية الحل.

المراجع



«أرى تفاوتاً في الرؤية حول خطورة
الهجرة الأجنبية لكنني من الجماعة
الذين يرون ان هناك خطورة في هذه
الهجرة وقد لانشعر بها في يومنا هذا .
لكنني أعرف ما سيحصل بعد عشر
سنوات أو عشرين سنة (١) »

عبدالله بشارة
الأمين العام لمجلس التعاون
لدول الخليج العربية

(١) مجلة الظفرة (أبوظبي) العدد ٢٨١ (٨ فبراير ١٩٨٢) نقلا عن نادر فرجاني وآخرون: العمالة الأجنبية في
أقطار الخليج العربي - بيروت - مركز دراسات الوحدة العربية.



المقدمة

يكتسب موضوع تنقلات العمل في المنطقة العربية أهمية كبيرة سياسية واجتماعية واقتصادية، سواء أكانت بالنسبة للدول المستوردة أم المصدرة للعمالة أو الدول المتقدمة في الغرب الأوربي وأمريكا واليابان، وقد خرجت علينا خلال السنوات الخمس الأخيرة الكثير من الدراسات الأولية التي تؤيد بالسلب أو بالإيجاب دور الهجرة في البنية الاجتماعية لدول منابع النفط على دول اليسر والعسر في المنطقة العربية^(٢)، وتذهب بعض الدراسات إلى اعطاء نتائج سلبية ومسبقة لتدقق العمل الآسيوي على الصعيد الثقافي أو السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي، ولا تشمل في ذلك العمل المستورد الأوربي منه والعربي^(٣)، وفي واقع الأمر، فإننا نذهب للاعتقاد بأن الظروف والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تمت في ضوءها حركة تنقلات العمل لمنطقة الخليج (خصوصاً في الفترة الممتدة من ١٩٧٣ - ١٩٨٣) وطبيعة التحولات المجتمعية التي أصابت المنطقة العربية على وجه العموم هي في واقع الأمر إحدى محصلات التغيير الحاصل في استراتيجيات تراكم رأس المال الغربي واحدى محاولات إعادة تدوير رأس المال العربي واستمرارية لواقع التنمية اللامتوازية. وهذه الورقة ماهي الا محاولة لمعرفة أثر المصاحبات الاجتماعية - الاقتصادية للهجرة على امكانية الاستخدام الأمثل للقوى

(٢) تختلف الدراسات هنا. من حيث النظرة، حيث يرى البعض ان المحصلة النهائية لحركة انتقال الأيدي العاملة بين البلدان العربية تبقى ذات مضمون إيجابي أو انها ذات آثار سلبية وتقوم فيها المنافع كفة تلك الآثار.

لمزيد من التفاصيل حول هذه الموضوعات انظر:—

— ابراهيم سعد الدين ومحمود عبدالفضيل: انتقال العمالة العربية: المشاكل، الآثار والسياسات، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٨٣.

— نادر فرجاني وآخرون: العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٨٣.

— B. Al-Naggar, The new nomads: The political Economy of Migration to the oil producing countries in the Arab World. (٣) انظر في ذلك:—

— د. حيدر ابراهيم علي: آثار العمالة الأجنبية على الثقافة العربية، في نادر فرجاني وآخرون، مصدر سابق.

— د. عبدالملك التميمي: الاستيطان في المنطقة العربية، الكويت، المجلس الوطني للفنون والآداب، نوفمبر ١٩٨٣.

العاملية الوطنية. ولأسباب منهجية وأخرى متعلقة بقلّة البيانات المتوفرة من العراق، فإن الدراسة ستقتصر الحديث على الدول الخليجية الأخرى، وستتم الإشارة للقطر العراقي في بعض المواضع، وأمام الحرص على الاستخدام الأمثل والجاد للعمل المحلي ومحاولة التصدي لمعوقات ادماجه وبصورة أكبر في عملية التنمية جاءت الورقة متصدية لبعض افرازات الواقع كخطوة أولى نحو تجاوز السلبيات وتعزيز الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية في دول الخليج العربي.

أولاً: تنقلات العمل في المنطقة العربية: المشكل والتفسير

حاولت الدراسات الرائدة التي قادها فريق جامعة درهم (بيركس وسنكلير Birks & Sinclair) حول تنقلات العمل والهجرة في الشرق الأوسط والشمال الأفريقي أن تصبغ عملية الهجرة بتفسيرات — رغم أهميتها — ارتبطت أساساً بعوامل الجذب والنبذ [Pull — Push Factors] في دول المنشأ والدول المستوردة للعمالة.

«فحجم ونمط الهجرة الدولية في المنطقة العربية حدد أساساً بالتوزيع اللامتساوي لمصادر الدخل النفطي. كما ان الطريقة التي وظفت بها العائدات النفطية في هذه الدول أدت الى المزيد من «التنمية» اللامتكافئة والى فروقات في الدخل بين الدول العربية. ففروقات الدخل هي المؤثر الرئيسي للتنقلات الدولية للعمل»^(٤)

بالإضافة لذلك، يذهب أصحاب هذه الدراسة (المدرسة النيوكلاسيكية New Classical School) إلى اعتبار الهجرة — كما أشرنا سابقاً — ذات فائدة اقتصادية لكل من طرفي الهجرة، وخصوصاً الدول المصدرة للعمالة، في حين يكاد أن يتفق الرأي الآن على ان مثل هذا الأمر يجانب الصواب^(٥)، فتنقلات العمل في المنطقة العربية لها مزايا ومضار لكل من طرفيها،

(٤) J.S. Birks and C.A. Sinclair, Economic and Social implications of Current Development in the Arab Gulf: The Oriental Connection, in Tim Niblock (ED), Social and Economic Development in the Arab Gulf, London, Croom Helm, 1980.

(٥) Egypt: Afrustrated Labour Exporter? The Middle East Journal, Summer, 1979, p.p. 288-289.

انظر كذلك:

Ismail Serageldin et al., Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa, Washington, World Bank, 1981.

وربما كانت بعض المزايا الشكلية آنية، في حين تبدو كفة المضار راجحة في الأجل الطويل، فطبيعة المصاحبات الاجتماعية - الاقتصادية - ولوبصورتها الأولية - قد لا تقود الى التفاؤل.

من ناحية أخرى تذهب الاتجاهات الحديثة الى اعتبار الهجرة ليس في المنطقة العربية فحسب وانما الهجرة العمالية في أوروبا وأمريكا جزءاً من العمليات التي يلجأ لها النظام الاقتصادي العالمي لاعادة صياغة تراكم رأس المال الغربي وتنشيط عملياته، فالهجرة لدول منابع النفط في المنطقة العربية، خصوصاً في حقبتها الآسيوية (١٩٧٣ - ١٩٨٣) وطبيعة برامج «التنمية» المقامة ليس في منطقة الخليج فحسب وانما في المنطقة العربية، بالإضافة الى الاخفاق الكبير الذي واجه برامج التنمية الصناعية في مصر ودول الشام والشمال الأفريقي، فضلاً عن التحولات الاجتماعية الاقتصادية التي ضربت نسيج المجتمع العربي كلها أمور ساعدت على ولوج دول المنظومة العربية وبعض الدول الآسيوية ضمن النظام الجديد لتقسيم العمل على النطاق العالمي (٦)، مثل هذا القول يؤكد الكثير من الشواهد العملية سواء في ازدياد معدلات استثناء نمط السلوك الاستهلاكي أو في مأزق الديون في العالم الثالث، أو في اخفاق برامج التنمية الاقتصادية - الاجتماعية في هذه الدول عن تحقيق أهدافها. (٧)

ثانياً: العمالة الوافدة: التركيب والوظيفة

يشكل نقص البيانات والمعلومات المتوافرة عن قوة العمل والسكان احدى أهم المعضلات التي تواجهه الباحث خصوصاً في الفترة الممتدة من عام ١٩٧٥م حتى

(٦) لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع انظر:

B.S. Al-Naggar. Aspect of Labour Market Behaviour in an oil Economy: Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait. PH.D. thesis, University of Durham, 1983.

(٧) نادر فرجاني، الهجرة الى النفط: أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية وأثرها على التنمية في الوطن العربي، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٣.

الآن^(٨) وبشكل عام فإن من الممكن تقسيم الهجرة لمنطقة الخليج خلال المرحلة السابقة (٧٣ - ١٩٨٣م) الى ثلاث مراحل: المرحلة السابقة لارتفاع أسعار النفط، حيث معدلات نمو العمل المستورد بالإضافة لمعدلات التوسع في البنى الأساسية للمجتمع الخليجي كانت تجري بشكل ثابت ومتدرج في النمو، ومرحلة الطفرة النفطية والتي يمكن حصرها في الفترة الممتدة من ١٩٧٥ حتى عام ١٩٨٢، وهي الفترة التي شهدت تحولا واضطراباً كبيراً في سوق العمل الخليجي كما ان مصاحبتها الاجتماعية - الاقتصادية لم تتم دراستها بعد بشكل جاد ومتعمق، أما المرحلة الأخيرة فتبدأ من الانخفاض المفاجيء في أسعار النفط عام ١٩٨٢ وما رافقه من دعوات باتجاه الترشيد في الانفاق والبرامج الاقتصادية والاجتماعية ومحاولات التخلص من الفائض في العمل المستورد في القطاع الرسمي والقطاع الخاص وبالتحديد القطاع الانشائي الذي شهد تقلصاً في دوره نتيجة لانخفاض في السيولة المالية والمتدفقة للسوق، ومن المهم القول ان الرغبة في التخلص من الفائض العمالي في هذه الدول تحد من فعاليتها عوامل انسانية متعلقة بظروف العمل المستورد وبعض الممارسات التي تحاول بها بعض الدول المصدرة للعمالة ابطاء الجهود مثل تعطيل ترحيل فائض العمل المستورد من رعاياها وعرقلة السياسات التي تساهم في تقليص حجم العمل المستورد.

التركيب النوعي والكمي للعمل المستورد:

كما أشرنا سابقاً كان لطبيعة التحولات المجتمعية وأنماط التنمية المتبناة خلال العقد السابق كبير الأثر في التغير الحاصل في حجم ووظيفة العمل المستورد في الدول العربية الخليجية، وفي ضوء المتوافر من البيانات سنحاول التوصل الى توصيف تقريبي لصورة العمل وتركيبه، فالبيانات المتوافرة حول التوزيع النوعي والكمي لقوة العمل التي يوضحها الجدول التالي تشير الى:

(٨) تقتصر البيانات السكانية المتوافرة على اعطاء أرقام مطلقة حول الآسيويين والعرب والأوروبيين بدون الدخول في التفاصيل المتعلقة بجنسيات الوافدين كما هو الحال لأحصاء ١٩٨٠ بدولة الكويت أو اعطاء أرقام حول أعداد البحرينيين وغير البحرينيين كما هو الحال لأحصاء عام ١٩٨١ بدولة البحرين، كما ان بعض الدول تقف الاحصاءات السكانية فيها حتى عام ١٩٧٤ ولا توجد أية أرقام تفصيلية حول وضع وتركيب ودور العمل المستورد فيها كما هو الحال في المملكة العربية السعودية ودولة قطر.. وضع كهذا يمنع الباحث من اقامة دراسة شاملة ومتعمقة أو رسم صورة مستقبلية لقوة العمل الوافدة والمحلية على السواء.

قطاعات النشاط الاقتصادي في الدول العربية الخليجية
حسب الجنسية

قطاع الاقتصادي	١٩٧٣		١٩٧٥		١٩٧٧		١٩٨٠		١٩٨٠		١٩٨١	
	مواطنون	%	مواطنون	%	السكان النشيطون اقتصادياً	مهاجرون	%	مواطنون	%	دولة الكويت	دولة قطر	دولة البحرين
الزراعة	٣٧١	٦٢٩	—	—	٩٤٣٨٩٠	٣٩٢٧	٥٢٢١	٤٦٧٦	٢٠٩٣٦	—	٢٤٧٣	١٢٧٢
الصناعة والتعدين	٣٨٧١	٦١٨	٦٤١	٣٥٩	٣٢١٢٣٠	٥٥٨	٤٢٣١٥	٣٣١٧	٥٤١٦٤	—	٧٤٦١	٨٧٠٤
الإنشاء	٥٢٤	٤٧٦	٣٣٤	٦٧٦	٣٢١٦٩٦	١٢٠٩	٩٥٨٣٥	١٤٩٧	١٥٣٤٨٣	—	٣٩٠٣	٢٥٣٥٨
الغاز والكهرباء	٧٨٣	٢٧٧	٨٠٥	١٧٥	٢٣١٩٠	٢٠٧٠	٦١٠١	—	—	—	١٨٢٥	٩٩٩
التجارة	٤٧٨	٥٢٨	٤٣٠	٤٧٠	٢٢٤١٠٤	٤٥٩٢	٤٥١٥٣	٣٨٧٦	٧٠٤٥٢	—	٥٨٣٦	١٢٧٦٧١
النقل والواصلات	٥٣٩	٤٧١	٨٧٤	١٨٧٦	١٧٧٧٩٩	٧٨٤٩	٢٢٣٢٧	٣١٤٤	٣٨٨٩٤	—	٨٦٥٧	٤٥٢٤
الخدمات	٤٣٧	٥٦٣	٦٤٠	٣٧٠	٨٨١٠٦٨	٧٨٢٦٣	١٥٤٦٥٦	٣٧٨٣٨	١٦٥٠٤٣	—	٢٦٩٩٠	٢٥٤٤٢
نشاطات غير مبنية	—	—	—	—	٥٨٢٣٧	—	—	—	—	—	—	٩٢٤٥
الاجمعي	٥٧٠	٤٣٠	٦٧٠	٣٤٠	٣٠٥٩٢١٤	٣٨٠٦٠٨	١٠٣٤٩٨	٣٨٠٦٠٨	٥٠٧٩١٧٢	١٠٧٧٦٣	٨١٤٩٧	٦٤٦٣٦

المصدر: اجتمعت من:
Al-Naggar: Aspects of labour market behaviour in an oil economy: Study under development and immigrant labour in Kuwait: PH.D. Study of Durham University, 1983.
Sheikha Al-Misnad: The development of modern education in Bahrain, Kuwait and Qatar with Special reference to the education of women and their position in modern Gulf society.

١ - الانتشار الكبير للعمل المستورد في أغلب، ان لم يكن كل، أنواع النشاط الاقتصادي.

٢ - العمل المستورد يمثل كأرقام مطلقة أو كنسب القطاع الأعظم من قوة العمل ولا يمثل العمل المحلي الا الجزء البسيط من الاجمالي العام للقوى العاملة حيث قدر ب (٩٨٪) و (٢١٤٪) في دولة الامارات العربية المتحدة ودولة الكويت على التوالي في عام ١٩٨٠، وحوالي (١٦٪) و (٤١٪) في عام ١٩٨١ بدولة قطر والبحرين على التوالي، ولم تتوافر لدى الباحث بيانات حديثة عن المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان (٩) إلا أن معدلات الهجرة فيهما تعتبر أقل مقارنة بالدول العربية الخليجية الأخرى، إلا أن المعدل يعتبر مرتفعاً عموماً في المنطقة وهذا يقودنا للاعتقاد بأن حجم المساهمة المحلية في قوة العمل قد تتشابه في الكثير منها مع مثيلاتها في دول الخليج العربي الأخرى. ويؤكد هذه الحقيقة أن انخفاض مساهمة قوة العمل المحلية في النشاط الاقتصادي فاق كثيراً اسقاطات البنك الدولي (١٠) ، كما ان الكساد الاقتصادي العالمي وانعكاسه مع بداية هذا العقد على مداخيل الدول الخليجية لم يؤثر كثيراً على المشاريع المقامة وبالتالي حجم مساهمة العمل المستورد في الاجمالي لقوة العمل في دول المنطقة (١١) ،

٣ - وأخيراً التركيز الشديد للعمل المحلي في قطاع الخدمات على وجه الخصوص اذ يمتص هذا القطاع حوالي (٧٥٦٪) من قوة العمل الكويتية و (٦٩٧٪) من قوة العمل المحلية بدولة الامارات العربية المتحدة في عام ١٩٨٠ و (٨٠٤٪) من قوة العمل القطرية و (٣٩٪) من قوة العمل البحرينية لعام ١٩٨١ (١٢) ، هذا ويكاد أن يتركز معظم هؤلاء

(٩) شكل العمل المحلي حوالي (٥١٣٪) من قوة العمل في المملكة العربية السعودية في عام ١٩٧٣ وحوالي (٥٧٪) في سلطنة عمان في عام ١٩٧٥، وتذهب اسقاطات البنك الدولي الى ان قوة العمل الوطنية في المملكة تستصل الى (٤٨٪)، أما سلطنة عمان فانها سترتفع الى (٥٨٪) دون ابداء أى أسباب.

(١٠) مصدر سابق Ismail Serageldin Etal

(١١) رغم محدودية مصادر الدخل النفطي لدولة البحرين، الا انها لازالت تشهد تدفقاً غير بسيط للعمل المستورد خصوصاً في مستوياته الفنية الدنيا والوسطى، وقد يعمل هذا الى استمرارية بعض المشاريع الانشائية والصناعية مثل مشروع جسر البحرين والمملكة العربية السعودية، ومشروع صناعة البتروكيماويات والحديد والصلب.

(١٢) تختلف الجمهورية العراقية في تركيب وتوزيع قوة العمل فيها عن باقي الدول العربية الخليجية، حيث يمثل العمل المستورد فيها نسبة بسيطة من قوة العمل كما ان توزيعه قطاعياً محدود كالنشاط الزراعي وبعض الخدمات، ونجد ان الدول العربية الخليجية الأخرى يستوعب قطاعاً الزراعة والصناعة فيها نسباً عالية من قوة العمل، (٤١٤٪).

في قطاع التوظيف الرسمي (الحكومي) حيث لا تخضع عملية التوظيف هنا للحاجة الفعلية لهذه المؤسسات بقدر ما هي إحدى السياسات الرسمية لاستيعاب العمل المحلي في القطاع الرسمي، هذا يؤكد ما سبق وأن أشير إليه في مصادر أخرى من أن سياسة التوظيف الرسمي بالإضافة لأسلوب تقديم الخدمات (كماً ونوعاً) ومنها نوع التعليم قد تكون بعض العوامل المساهمة في قلة انتاجية العمل المحلي، وبالتالي التقليل من امكانية كسبها للمعرفة المهنية والفنية الحديثة واستمرارية الاعتماد المطلق على العمالة الوافدة، فالحجم الكمي والنوعي للعمل المستورد ودوره المتصاعد في عملية الانتاج والنشاط الاقتصادي بالإضافة للطريقة التي تتم بها عملية الاحلال (Rotate)، حيث يتم استيراد عمالة أجنبية بنفس المستوى الفني والمهني ومن نفس القطر وربما القرية أو الحي أحياناً (Community) يجعلها كجماعة اجتماعية عمالية دائمة، ومن ناحية أخرى فإن التأكيدات الرسمية بوجود العمل المستورد خصوصاً الآسيوي منه كأفراد هو وجود مؤقت تؤكد بذلك شواهد مثل سرعة الدوران بشكل خاص بالإضافة للتشريعات الرسمية الخاصة بالعمل وفترة الإقامة.

وبشكل عام فكما اختلفت الآراء حول العوامل المؤثرة في ازدياد العمل المستورد خصوصاً في حقبة الآسيوية، تضاربت وجهات النظر حول الآثار المتوقعة للاستخدام الكبير للعمالة الأجنبية، ورغم اننا نخالف البعض وجهة نظره في هذا المجال إلا ان الأمانة العلمية تقتضي الإشارة إليها، فالتغيرات الاجتماعية — الاقتصادية الناجمة عن عملية الهجرة لمنطقة الخليج العربي سواء في جانبها السلبي أو الايجابي كبيرة (١٣)، وتتطلب الدراسة المتعمقة ووضع الحلول الايجابية.

ومن المهم التأكيد هنا بأن الحديث عن الجانب السلبي لواقع الهجرة في المنطقة لا يعني أن هذه الهجرة آثاراً ايجابية فمثلاً على مستوى المهاجر ذاته نجد الارتفاع النسبي لمستوى دخله مقارنة بمستوى الدخل في دول المنشأ بالإضافة الى حصوله — أي المهاجر — على قسط وافر كمياً ونوعياً من الخدمات الاجتماعية.. أما الجانب الآخر فيأخذ المستوى القطري، فالمعدلات العالية في النمو التي حققتها الدول المستوردة للعمالة ما كان

(١٣) انظر متروك الفالح، نحو اطار نظري للخروج من اشكالية عدم تنفيذ الحلول: ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، المستقبل العربي عدد ٦٣، مايو ١٩٨٤، ص ١٢٠ — ١٢١.

لها أن تتم في ظل عدم توفر الفائض من العمل في الدول المجاورة، فالتطور الكبير الكمي والنوعي الذي طرأ على بعض الخدمات الاجتماعية كالـتعليم والصحة، وباقي مشاريع البنية الأساسية، كما ان قيام بعض المشاريع الصناعية كالحديد والصلب والألمنيوم. الخ كلها أسباب تحققت بفعل الوفرة الكمي والنوعي للخبرة الوافدة، أما بالنسبة لدول المنشأ فان البعض يشير الى ان التحويلات النقدية للمهاجرين قد ساعدت أحياناً في سد العجز في ميزان المدفوعات وفي برامج التنمية (١٤)

ثالثاً: عواقب أم آثار الهجرة الأجنبية

رغم ان الكثير من الدراسات التي عاجلت هذا الجانب قد استخدمت مصطلح الآثار الا انها ولظروف ذاتية وربما منهجية أحياناً وجهت الحديث حول العواقب (١٥) أكثر مما وجهته لمحور الآثار وبشكل عام فان «آثار» الهجرة كما رأتها بعض الدراسات قد غطت الجوانب التالية:

١ - العواقب السياسية للهجرة الأجنبية:

آثار التدفق الكبير والمتزايد للعمل الآسيوي قلق الكثير من المراقبين والدارسين لظاهرة الهجرة في منطقة الخليج وأعتبرت احدى مؤشرات بداية اغراق المنطقة بالعناصر الوافدة، وتذهب وجهة النظر هذه الى الاعتقاد بأن عدم تجانس المجتمع الآسيوي الوافد، عرقياً ودينياً وربما مصلحياً بالاضافة لكثرتة العديدة وتنافره أحياناً، يشكل عنصر عدم استقرار قد تكون له آثاره السياسية، فهذه الجماعات - كما يشير الى ذلك بعض الشواهد العيانية - توفر بيئة خصبة للأمراض الاجتماعية (١٦) ، وقد لا تقتصر الخطورة على ذلك، حيث ان المستقبل لم يعد بعيداً عن المخاطر في ظل النمو المتزايد للعمالة الآسيوية.

(١٤) لمناقشة مستفيضة حول هذا الموضوع انظر، مصدر سابق B. Al Naggar.

(١٥) عواقب تعني الجانب السلبي وربما المدمر.. بينما مصطلح الآثار أكثر موضوعية وقد يعني التأثير الايجابي أو السلبي اذا عرف بذلك أو كما يفهم منه من سياق المعالجة.

(١٦) عبد الملك التميمي - مصدر سابق ص ٢٩١.

«ان هذه الأعداد تفرز أجيالا من المهاجرين الذين قد يتحولون بمرور الوقت من مستوطنين الى متوطنين، لهم أوضاعهم الاجتماعية الخاصة بهم» (١٧).

ورغم اننا نشعر ان الكثير من الحديث عن الآثار السياسية للعمل الآسيوي قد أعطى صورة غير واقعية لطبيعة الحدث السياسي المتوقع حدوثه مستقبلا، الا أنه وينفس القدر تمثل الظاهرة تخوف هؤلاء من التأثير على الثقافة العربية ورهبة دولة الكمونات العرقية.. وعلى صعيد دول المنشأ، فان من المؤكد ان تدفق العمل الآسيوي وربما العربي أحيانا قد ساهم في حل الكثير من المشكلات الاقتصادية - السياسية وذلك بتصدير المشكل بعيداً عن الحدود الجغرافية لدول المنشأ أو انها - أي الهجرة وكما أشار البعض بذلك - قد تؤثر على مسيرة التنمية والمشاركة في بعض الدول الخليجية وقوة مركزها التفاوضي عالمياً.

٢ - العواقب الثقافية للهجرة الأجنبية:

ينتاب البعض شيء من التخوف من أن الازدياد المستمر للعمل الآسيوي أخذ يؤثر وبشكل ملحوظ على مستوى أداء اللغة العربية في هذه الدول، كما باتت بعض اللهجات واللغات الآسيوية أكثر انتشاراً واستخداماً من اللغة العربية (١٨) و يسوق البعض هنا شواهد من تجمعات آسيوية «غيتو» Ghettoe تخدم فقط جماعات معينة من المهاجرين كما تحولت بعض الأحياء القديمة في هذه الدول الى غيتو تسكنها الغالبية من الآسيويين، فالكثرة العددية للعمالة الأجنبية وتعدد استخداماتها جسد بالفعل هذه الخطورة التي تساهم - كما يراها البعض - مع العناصر الأخرى في التأثير على الثقافة العربية في هذه المنطقة (١٩) ، وهذه الصورة لا بد من معالجتها حتى لا تؤدي الى تشويه الثقافة العربية بالمنطقة.

ولا يتم التأثير عند حدود اللغة انما يمتد ليؤثر في محتوى وطبيعة التنشئة الاجتماعية وذلك بفعل الانتشار الكبير للمربيات الأجنبية، اذ تذهب بعض الدراسات الى الاعتقاد بأن الاستخدام الكبير للمربيات الآسيويات قد ساهم في انتقال قيم أخلاقية غريبة على

(١٧) نفس المصدر ص ٢٩٢.

(١٨) يعلق البعض على اتقانه الكامل للغة الهندية أو الأردنية بالقول أن من شروط المواطنة هنا أن تتقن التحدث على الأقل بالهندية.

(١٩) نادر فرجاني وآخرون - العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي - مصدر سابق، ص ٢٧١.

المجتمع وفي تطعيم الطفل بثقافة غير الثقافة العربية (٢٠) ، وقد لخصت لنا الدكتور جيهنة العيسى بعضاً من الآثار المتوقعة للمربيات الأجنبيات على الطفل بقولها:

«ان المربية من خلال احتكاكها بالطفل تنقل اليه خصائص ثقافتها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، فنجدها تمارس عملية التنشئة الاجتماعية كما تمارسها في مجتمعها الأصلي، فعلى سبيل المثال هناك طوائف هندية تعطي أهمية قليلة للبنات، وبالتالي ينعكس ذلك على طريقة وأساليب التنشئة الاجتماعية اذ توضع الفتاة في مركز أدنى من الفتى ومن الطبيعي أن ينعكس هذا النمط على طريقة تعامل المربية الهندية مع الطفلة العربية» (٢١)

وبالمقابل فاننا نعتقد أن الكثير من الكتابات حول العواقب الثقافية للعمالة الأجنبية تعوزها الشواهد العملية، سواء على صعيد اللغة أو تأثيرات المربيات الأجنبيات! فمثلاً كثرة استخدام المفردات الأجنبية الانجليزية والهندية والفارسية في اللهجات المحلية لدول الخليج لا يعيبها في شيء انما جاء كمحصلة لكون هذه المنطقة تمثل وعاء ثقافياً التقت فيه - سواء بفعل الهجرة أو الجوار - الكثير من عناصر الثقافة الهندية والفارسية، بالإضافة لذلك فإن استخدام هذه المفردات في اللهجات المحلية لمجتمعات الخليج لم يمس اللغة كأداة ووعاء ثقافي وفكري تنتمي الى ثقافة أكبر هي الثقافة العربية.

بالإضافة لذلك فإن القول بأن استخدام المربيات الأجنبيات قد ساهم في انتقال قيم أخلاقية غريبة وفي اضطراب المستودع القيمي للتنشئة الاجتماعية في المنطقة لهو في الواقع استباق لحدث قد لا يكون كذلك، فكما هو معروف فإن استخدام المربية، كمفهوم عرف في المجتمعات المتقدمة، يكاد أن يقتصر على فئات محدودة وقادرة اقتصادياً، والغالبية العظمى من هؤلاء الخدم أما قادمون من الهند أو جنوب شرقي آسيا كما سبق لهم وأن امتهنوا هذا العمل

(٢٠) تم اجراء العديد من الدراسات القطرية في الكويت والبحرين والدول الخليجية الأخرى حول تأثير المربيات الأجنبيات على الطفل، الا ان الظروف المنهجية وربما الموضوعية التي تم اجراء هذه الدراسات في ظلها قد ساءت الى محصلات غير دقيقة، فطريقة اعداد استمارة البحث والعينة المختارة وعدم وضوح التعريف الاجرائي للمربية بالإضافة الى التهيئة الاعلامية التي سبقت اجراء الدراسات هذه قد ساءت الى نتائج تجانب الصواب في الكثير منها.

(٢١) جيهنة العيسى: التأثيرات الاجتماعية للمربية الأجنبية على الأسرة في نادر فرجاني وآخرون، مصدر سابق، ص ١٨٠.

من قبل، أما بالنسبة للغالبية العظمى من السكان وافدون كانوا أم مواطنون فالوفاة الهندية أو الفلبينية (المستخدمة) تشكل تربية (أطفال / الطفل) الأسرة عبأ ضمن الأعباء الأخرى لا يأخذ من وقتها الا الجزء اليسير، كما ان الطفل في هاتين الحالتين لا يتأثر للمتغير الثقافي الوافد فقط (الخادمة أم المربية) بقدر ما هو يتعرض لمجموعة من المؤثرات القيمية الأسرية والمجتمعية لا تشكل الخادمة أو المربية الا جانباً قد يكون محدوداً (٢٢)

رابعاً: عواقب هجرة أم محصلات لمأزق تنموي

ان الحديث عن الهجرة العمالية كعامل أحادي مساهم في التحولات الأخيرة في المجتمع الخليجي يجانب الصواب الى حد بعيد، فالهجرة العمالية — كما سبقت الاشارة — لم تخلق من عدم انما هي في الواقع وليدة أنماط تنموية ساهمت المعطيات السياسية — الاقتصادية على الصعيد الأقليمي (العربي) والدولي في إحداثها، لذا فنحن نذهب الى الاعتقاد بأن أنماط واستراتيجيات التنمية المتبناة بالاضافة للهجرة قد ساهمت في الاتجاه نحو العمل غير المنتج في هذه المجتمعات وبالتالي زيادة اعتمادها على الخارج، فمثلا الاستخدام الكبير لخدم المنازل، سواء في أوساط المواطنين أم الوافدين، والذي قد يرتفع أحياناً عن عدد أفراد الأسرة (٢٣) هو في الواقع أحد امتدادات استشرء السلوك الاستهلاكي في شكله البذخي والذي امتد ليشمل جوانب أخرى من المجتمع وعلاقاته وقد لا تكون الخطورة في كثرته العددية بقدر مصاحباته القيمية، فرغم هامشية القطاع الخدمي، الا ان طبيعة التحولات المجتمعية أبرزته كجانب أساسي من العمل المستورد حيث تبدلت النظرة للعمل الأسري لكلا الجنسين «الرجل والمرأة» وأصبحت الخادمة بفعل ذلك جزءاً أساسياً من مكونات الأسرة الخليجية (٢٤) ولم تقتصر هذه الظاهرة على الدول الخليجية وانما امتدت لدول كانت حتى وقت قريب مصدراً أساسياً من

(٢٢) ظاهرة انتشار الخدم والمربيات الأجنبية لم تشمل القطر العراقي رغم انتشارها في الأردن ومصر، الا انها شملت العاملين العراقيين في الدول الخليجية الأخرى.

(٢٣) قدر عدد خدم المنازل في الكويت عام ١٩٨٠ بحوالي ٣١٣٥٩ من الهنود ٤٣٪، وجنوب شرق آسيا ٢٣٪، وفي البحرين فان بعض المصادر قدرته بأنه يمثل حوالي (٢٠٪) من القادمين من شبه القارة الهندية.

(٢٤) يلاحظ ان الكثير من الأمهات يبنن الخادما بأخذ أطفالهن للحدائق العامة أو لمشاهدة عروض المسرح والسينما.

مصادر اليد العاملة كمصر والأردن حيث يلاحظ لديها تزايد في استخدام الآسيويات داخل القطاع المنزلي رغم تدني مستويات الدخل فيها^(٢٥).

بالإضافة لذلك فأننا نجد أن سياسة الاستقدام السهل الذي خضعت له العمالة الآسيوية خلال العشر سنوات الأخيرة قد ساعد على بروز ظواهر متعلقة بطرق استيراد العمل المستورد، حيث أصبحت عملية الاستيراد ذاتها مهنة تمثلت بشكل جلي في انتشار مؤسسات الاستخدام وجلب القوى العاملة كما نلاحظ ذلك في الاعلانات شبه اليومية في الجرائد المحلية التي تعلن عن الجديد والأفضل في العمل المستورد، وعلى صعيد آخر، نجد ان نظام الكفالة Kafil System قد ساعد على بروز بعض الظواهر غير المستحسنة، فلكون بعض القوانين المتعلقة بالتجارة والاستثمار تعطي أفضلية لمواطني القطر على وافديه^(٢٦)، أصبح واضحاً ان لمثل هذه الظواهر خطورتها على انتشار مفهوم الربح السهل والسريع بدلا من العمل الجاد، ونتيجة لذلك فان تحولا قد أصاب النظرة للعمل وأخلاقياته Work Ethics مما ساعد على بروز اتجاه يعتقد بعدم إنتاجية العمل المحلي، وهذه الظاهرة قد تكون نتاج لعدة متغيرات منها:

١ — عدم وجود معايير ثابتة وأسس معتمدة للتوظيف ساعد في استمرارية بعض المفاهيم والقيم التقليدية لعملية التوظيف وظروف المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الضاربة آثارها في بنية المجتمع المحلي وجعلت عملية التوظيف تخضع في الكثير من الأحيان لمعطيات غير موضوعية، فنظرة الانسان الخليجي ككل لم تشكله أسس البيروقراطية الحديثة (المفروض) بقدر ما شكلته المتغيرات الذاتية مما ساهم في ابراز ظاهرة «البيروقراطية»^(٢٧) مما أثر بالتالي على مستوى العمل واثقانه.

٢ — السعي الشديد وراء الربح قد دفع الى استيراد عمالة قليلة التكلفة الاقتصادية والقانونية وعالية المردود المالي، كما ان تركيز العمل المحلي في القطاعات التقليدية من التوظيف قد حدّ من امكانية كسبها للمعرفة الفنية الحديثة وخضوعها للمعايير الحديثة للعمل بالإضافة لذلك فالقطاع الخاص لاسيما في فترة (١٩٧٣ — ١٩٨٣) وظروف سبق

(٢٥) قدر عدد الآسيويات من خدم المنازل بحوالي ٥٠ ألف خادمة في مصر.

(٢٦) انظر

Shamlan Al-Essa: Problem of Manpower in Kuwait: London Routledge and Kegan Paul PLC. 1981.

S. Ebrahim: The new Arab Social order: London. Croow Helm, 1982.

(٢٧) د. محمد الرميحي — معوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعات الخليج العربي المعاصرة، الكويت، شركة كاظمة للترجمة والنشر ١٩٧٧.

مناقشتها، ساهم في اقامة سلالم للاجور لا يقبل بها العمل المحلي، كما انه من ناحية أخرى أدى الى اضطراب في برامج تنمية الموارد البشرية.

٣ — معدلات الانجاز العالية التي برز بها العمل الآسيوي وخصوصاً ما وفد من جنوب شرقي آسيا سواء في اتقان العمل أو انجازه في حدود الوقت المعلن.

ومن المهم القول ان التدفق غير المبرمج للعمالة الوافدة، في دول المنطقة قد ساعد على نزوح العمل المحلي من المستويات الدنيا من المهن: Blue Collar Jobs الى مهن ذوي الياقات البيضاء White Collar Jobs حتى باتت بعض هذه الأعمال حكراً على جماعات معينة من العمال المهاجرين، كالكناسين المصريين والحمالين الايرانيين في الكويت والفراشين الهنود في قطر ودولة الامارات العربية وعمال الفنادق الهنود في البحرين.(٢٨)

كما لوحظ ان دخول العمل المستورد قطاع الأعمال الهامشية أدى الى بروز ظاهرة البطالة المقنعة في أوساطه، كما هو الحال في تجار المرفق في البحرين وغيرها من الدول الخليجية حيث ان مجموعة من الآسيويين (هنود في الغالب) قد يصل عددهم الى عشرة أو أكثر تدير مشروعاً تجارياً لا يحتاج الى أكثر من شخصين أو ثلاثة لادارته(٢٩) وقد تمتد هذه الظاهرة الى قطاعات أخرى كالتشبيد والمواصلات. ومما لا شك فيه ان نشاط الآسيويين في دول الخليج قد أدى الى شيوع المنشآت الصغيرة الحجم الكثيفة العمل. أي الى قلب ما تعارف عليه الاقتصاديون، اذ يحدد المتاح من عوامل الانتاج الأساليب الفنية المستخدمة في عمليات الانتاج. أي أن المجتمعات التي تتوفر فيها اليد العاملة وتندر فيها رؤوس الأموال تتبنى الأساليب الانتاجية كثيفة العمل، بينما المجتمعات التي تندر فيها اليد العاملة وتتوفر فيها رؤوس الأموال تلجأ عادة الى أساليب الانتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية، واذا أخذنا دول الخليج كمثال فمن الطبيعي ان تكون أساليب الانتاج السائدة فيها عالية الكثافة الرأسمالية لكننا نجد — لا شك بفعل التدفق غير المبرمج للعمل الآسيوي — ان أساليب الانتاج السائدة فيها هي كثيفة العمل(٣٠).

(٢٨) يلاحظ ان بعض الحمالين في العراق يقوم بتوظيف احد المصريين لأداء العمل الذي كان يقوم به، وقد امتدت هذه الظاهرة لتصيب البائعين المتجولين وبائعي الشاي العراقي.

(٢٩) يشير البعض الى أن عدد الآسيويين قد يصل احيانا الى ٦ أشخاص أو أكثر لادارة كشك سجاثر أو جرائد.

(٣٠) نادر فرجاني وآخرون، مصدر سابق، ص ١٦١.

وخلص القول ان العمالة الوافدة، عربية كانت أم آسيوية، في الكثير من حالاتها لم تخضع لأنظمة العمل الحديثة، انما هي انتزعت أساساً من مهنتها التقليدية في الزراعة في بلدان المنشأ واطلق سراحها في نمط انتاجي أخذ بشكله الرأسمالي وما قبل الرأسمالي. معطى كهذا اثر الى حد كبير على ظروف استخدامها — أي العمالة الوافدة خصوصاً ذات المستويات المهنية الدنيا — وعلى ظروف استخدام العمل المحلي، فهي في ذلك تشبه — إلى حد ما — ظروف استخدام العمل الأوربي ابان الثورة الصناعية مع اعتبار طبيعة ومعطيات التشكيل الاجتماعي — الاقتصادي لمجتمعات الخليج العربي. وضع كهذا ساعد — الى حد كبير — على اعاقاة محاولات الاستخدام الأمثل لقوة العمل المحلية، كما اثر من ناحية أخرى على المعايير الحديثة الضابطة لسوق العمل.

خامساً: معضلات تنمية الموارد البشرية

كما أشرنا سابقاً فان من الصعب ولأسباب منهجية ربط العمالة الوافدة، كمتغير مستقل، بخطط وبرامج دون ادخال متغير أو متغيرات مستقلة أكثر شمولاً من العمالة الوافدة. فالعمل المستورد هو جزء من المشروع التنموي كما ان المدخلات البشرية Human Inputs المنظمة أو خلافها هي في الواقع جزء من هذا المشروع. فاضطراب مشاريع التدريب والتعليم المهني والفني — رغم مدخلاتها المادية العالية ورغم التنوع في برامجها — هو في الواقع محصلة لتحولات البنية الاجتماعية. والنتيجة المباشرة لذلك هي عدم تلبية هذه المشاريع للتطور الحاصل في سوق العمل^(٣١). وبشكل عام فان مشاريع التعليم والتدريب المهني والفني اصطفت بسمات عدة منها:

١ — عدم مواكبة هذه البرامج لحاجة السوق، فالتطور الكبير الذي أصاب سوق العمل الخليجي خلال العشر سنوات الأخيرة أبرز مناشط اقتصادية واجتماعية جديدة وكذا

(٣١) لمزيد من التفاصيل حول التعليم الفني والمهني في دول الخليج العربي، أنظر الدراسة القيمة للدكتورة شيخة المسند.

Sheikha Al-Misnad - The development of modern education in Bahrain, Kuwait, and Qatar with special reference to the education of women and their position in modern Gulf Society. PH.D. Thesis. University of Durham. 1984.

مستويات من العمل المهني لم تف برامج التدريب والتعليم بتلبية مطالبتها، أما لكون مخرجات هذه البرامج، من ناحية القدرة التدريبية، في غير حاجة السوق أو انها من ناحية أخرى تبعث بعمالة، من ناحية القدرة الفنية، أقل مستوى من حاجة السوق. فمن دراسة أجريت بدولة الكويت وجد أن (٨٦٪) من خريجي معاهد التدريب المهني لا تتناسب معلوماتهم الفنية مع الأعمال التي اسندت اليهم رغم أن التدريب قد صمم على ان يتم توظيفهم في هذه الأعمال^(٣٢)، كما وجد من دراسة أخرى أجريت في البحرين ان مركز التدريب المهني - بشكل عام - لا يقدم دورات لرفع مستوى الكفاءة ومواكبة متطلبات سوق العمل التي تتطلب مستوى عالياً من التدريب ومعرفة الجديد في مجال التكنولوجيا المستخدمة^(٣٣).

٢ - توظف مراكز التدريب وفي معظم دول الخليج العربي أقل بكثير من قدراتها الاستيعابية مما يعني هدر المال والجهد، فمثلا مركز التدريب المهني بدولة قطر والذي يضم ١٨ قسماً يقوم بتدريب ٧٠٠ متدرب في الوقت الذي تسمح طاقاته الاستيعابية بتدريب ٩٠٠ متدرب دون الحاجة للتوسع المكاني أو حتى في امكانيات المركز التقنية^(٣٤)، و بعبارة أخرى فان هذا المركز لا يستغل أكثر من (٧٧٪) من طاقاته الاستيعابية، الأمر الذي يعني واحداً من أمرين، أما ان المركز يتجاوز في طاقاته حاجة قطر أو انه يعاني من قلة في الاقبال على مثل هذا النوع من التعليم .. وبالمثل يمكن أن يقال عن مراكز التدريب الأخرى في دول المنطقة.

٣ - بالإضافة الى ذلك فان هذه البرامج تتميز بتخلفها الكمي عن حاجة السوق، فالطلب الكبير على العمل المستورد وبمستويات معينة ووضع مخرجات هذه البرامج، من الناحية الكمية في مستويات أقل من أن تلبية حاجة السوق، وهذا طبعاً يرجع الى ثلاثة أسباب: الطلب النهامي على اليد العاملة ذات المستويات الفنية الوسطى والدنيا، قلة

(٣٢) المصدر السابق، ص ٢٠٣

(٣٣) فهيمة الزيرة، دور مركز التدريب المهني في اعداد القوى العاملة المواطنة في البحرين، الكويت، المعهد العربي للتخطيط ١٩٨٢، ص ٥٢ - ٦١.

(٣٤) د. محمد العوض جلال الدين، استراتيجية التكامل الخليجي في اطار التعاون العربي في تنمية الموارد البشرية، ورقة مقدمة الى ندوة التكامل الاقتصادي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي ١٧ - ٢٠ ديسمبر ١٩٨٣، ص ٢٢.

الاقبال المحلي على هذه البرامج، وصغر حجم القدرات الاستيعابية في حالات أخرى، فمثلاً رغم ان من أهداف برامج التدريب المهني في البحرين تقليل الاعتماد على العمل المستورد الا ان مخرجات البرامج هذه من الناحية العددية عجزت عن أن تساهم في عملية الاحلال على المدى القريب، فمثلاً يقدر عدد مستخدمي القطاع الانشائي في المستويات الفنية الوسطى في عام ١٩٨٠ (١٢٠٠٠) تشكل العمالة الوافدة (٥٠%) منهم وبنات المعدلات الحالية للتخرج (٦٠ عاملاً سنوياً) فمعنى هذا ان هذه البرامج ستحتاج الى ١٠٠ سنة تقريباً ليتمكنها تحقيق عملية الاحلال في ذات القطاع^(٣٥).

٤ — وأخيراً فان من المهم التنويه الى تأثير القطاع الخاص على سوق العمل ودوره في تحديد مساراته واحتياجاته ودوره في نجاح أو فشل خطط وبرامج التدريب^(٣٦).

وفي الحقيقة فان من الضرورة التأكيد على ان غياب استراتيجية واضحة ومتغيرة لربط برامج التعليم المهني والفني بالسوق وبعملية الاحلال وبسياسة تلزم القطاع الخاص بتوظيف نسب معينة من قوة عمله محلياً بالاضافة الى استمرار اصدار وتجديد القديم من تراخيص العمل Work Permits كما ان عدم توفر العمل للمتدربين، حيث الدخول في منافسة غير متكافئة مع العمل المستورد، كل هذه الأمور شكلت عقبات أمام أي تطور حقيقي لهذه البرامج كما انها أعطت صورة غير مشجعة عن دور هذه المراكز للكثير من الداخلين في العملية التدريبية^(٣٧)

سادساً: اشكالية نقل المعرفة التكنولوجية اشكالية مجتمعية

قادت الأزمة الاقتصادية العالمية والتي كان محورها انقطاع النفط العربي عن الغرب في خريف عام ١٩٧٣ وارتفاع أسعاره ومن ثمة سيطرة الدول النفطية على النشاط الاستخراجي للنفط الى:

(٣٥) فهيمة الزيرة، مصدر سابق، ص ٥٩، انظر كذلك مصدر سابق — Sheikha Al — Missad بالاضافة لذلك فان الكثير من الأمثلة المشابهة أشير إليها في الدراسة المذكورة التي أعدها جاسم محمد أبو سهيل، تقييم مشروع خطة تدريب ١٠ آلاف متدرب بحريني، الكويت، المعهد العربي للتخطيط ١٩٨٢.

(٣٦) لمزيد من التفاصيل انظر المصدر السابق.

(٣٧) وجد مثلاً ان (٨٨٩%) من عينة المتخرجين لعام ١٩٨٢ من دورة ١٠ آلاف متدرب لم يحصلوا على عمل.

أولاً : تأميم الدول النفطية لكل أو بعض موجودات الشركات متعددة الجنسية (الأخوات السبع Seven Sisters) وبالتالي تقسيم عملية الانتاج الى الاستخراج وتولاه الدول النفطية ذاتها بمساعدة الخبرة والتكنولوجيا الأجنبية وعمليات ما قبل وبعد الانتاج وتولاه الشركات النفطية العالمية التي تحتكر وبشكل مطلق التسويق النفطي على الصعيد العالمي،

ثانياً : استثمار جزء من العوائد النفطية في الانفاق الاستهلاكي والاستثمار .. الخ وقيام بعض الصناعات المعتمدة على المواد الخام محلياً كالنفط والغاز مثل صناعة البتروكيماويات وصناعة الحديد والصلب والألمنيوم .. الخ دون ربط حقيقي لهذه المشاريع بالحاجة المجتمعية لها سواء على الصعيد المحلي (الخليجي) أو الأقليمي (العربي) (٣٨).

ويتبنى الاستثمار الغربي طريقتين في تيسير استثماره الصناعي في المنطقة العربية وفي بعض من أجزاء العالم الثالث: الطريقة غير المباشرة وهي في الدول الأقل دخلاً مثل مصر وشمال أفريقيا حيث تتم دعوة الشركات المتعددة الجنسية للاستثمار محلياً وذلك بالاستفادة من الفوائد من القوى المحلية قليلة التكلفة المالية وكثيرة العائد، وغالباً ما يكون الاستثمار على شكل انتقال صناعات معينة مهددة بالكساد مثل صناعة المنسوجات، أما الشكل الآخر لانتقال التكنولوجيا فيتم على أساس تسليم المفتاح Turn — Key Basis وهذه أكثر رواجاً في الدول النفطية في منطقة الخليج العربي، ويعني هذا الاعتماد على الطرف الأجنبي (الغربي الأوربي أو جنوب شرق آسيوي) ابتداء باقامة المشروع وانتهاء بتركيب الآلات، وقد يكتفي الطرف الأجنبي باقامة المنشأة، وقد يتطور كما هو واقع الحال، الى حد أن يقوم الطرف الأجنبي بتبني عمليات الانتاج بما فيها الادارة والتسويق (٣٩). ومصاحبات النمط الثاني من الاستثمار على امكانية تطوير القدرات الانتاجية خطيرة جداً، حيث انها تعطل امكانية الاستيعاب المجتمعي للتكنولوجيا الحديثة، كما انها تعطل امكانية بناء قوة عمل محلية

(٣٨) د. محمد عبدالشفيع عيسى: التبعية التكنولوجية في الوطن العربي المفهوم العام والتطبيق العملي، المستقبل العربي، عدد ٦١، مارس ١٩٨٤م، ص ٨٩

(٣٩)

Arghiri Emmanuel, Appropriate or underdeveloped Technology? Chichester, John Wiley & Sons, 1982 — P. 3.

Gerald K. Helleiner. International Economic Disorder London — Macmillan, 1980.

قادرة اجتماعياً وعملياً على ادارة مثل هذه المشاريع أو كما قال أركيري إيمانويل Arghiri Emmanuel «ان الطريقة التي يتم بها نقل التكنولوجيا للعالم الثالث تعني في المحصلة النهائية استمرارية لواقع التخلف Under development وتكريسا لتبعيته للعالم المتطور»^(٤٠)، وبناء عليه فان الواقع الحالي لنقل التكنولوجيا كما تشهده منطقة الخليج العربي يشير الى:

١ - انه من غير الممكن نقل تكنولوجيا غاية في التقدم الصناعي دون أن يصاحبها على الأقل تطور في قدرات ومهارات الجماعة الناقلة لهذه التكنولوجيا، ونتيجة لعدم توافر مثل هذا الشرط فان ما تم وما يتم هنا هو نقل للمنتجات التكنولوجية سواء أكانت آلات أم أجهزة أم منتجات بشرية متمثلة في الخبرات والمهارات الفنية الغربية والآسيوية.

٢ - لم يساهم الاستثمار الغربي وبشكل جاد في نقل المعرفة التقنية الحديثة سواء كان ذلك في استمرارية «الخبرات» الأوربية في قيادة القطاعات الاقتصادية الحديثة، أو التخلف عن تدريب قوة العمل المحلية.

كما تبين من دراسة قامت بها غرفة التجارة والصناعة بالرياض حول دور الشركات المحلية ذات الادارات الأجنبية أو الشركات المشتركة في تدريب قوة العمل المحلية انه رغم وجود ٦٧٤ شركة مختلطة في الفترة الممتدة (١٩٧٦ - ١٩٨٤) منها ١٣٤ شركة مساهمة أمريكية - سعودية، إلا أنها - أي هذه الشركات - لم تساهم بدور واضح في مجال تدريب العمالة السعودية أو نقل التكنولوجيا الى المملكة حيث تقوم باستيراد العمالة من الخارج، ويقوم بعضها باستخدام التكنولوجيا كمبرر للاستعانة بالخبراء الأجانب في مجال الصيانة والاصلاح وعدم السماح للمواطنين السعوديين بالتعرف عليها واستيعابها^(٤١)، وقد لا يختلف الوضع في بقية أقطار الخليج العربي، وقد يساهم جزء ليس بيسير من العمل المستورد في حجب المعرفة الفنية عن قوة العمل المحلية خوفاً من الاحلال أو فقدان العمل، فحتى يستمر الطرف الأجنبي في إعادة تدوير المال النفطي فانه يحرص على الهيمنة الكاملة على المشروع تكنولوجياً وتقنياً وادارياً، وهناك الكثير من المشاريع المحلية رغم وضوح عدم جدواها^(٤٢) الاقتصادية

(٤٠) نفس المصدر السابق ص ٣

(٤١) د. محمد عبد الشفيق عيسى، مصدر سابق ص ٩٥

(٤٢) على الرغم من الكثير من المشاريع الصناعية المقامة هنا فان الاستثمار الغربي، يدخل كطرف بقدراته الادارية والفنية ورغم الخسارة التي قد تصاب بها هذه المشاريع الا ان الطرف الأجنبي له ربح مقطوع ودائم رغم خسارة المصنع أحياناً.

والاجتماعية فان الاستثمار الغربي أكثر حماساً لانشائها في الوقت الذي قد يعطل اقامة أي مشروع دون سيادته الفعلية عليه، ويتمثل في هذا الوضع جانب أساسي تتزامن فيه ظاهرتان خطيرتان الأولى استراتيجية الشركات المتعددة الجنسية في استمرارية سيطرتها على السوق العالمي. والثانية نجدها على الصعيد المحلي وهي اختفاء استراتيجية واضحة للتنمية وبناء اقتصاد قومي متنوع ومتربط تكنولوجيا وبعيد - قدر الامكان - عن شروط السوق العالمي.

ومرة أخرى فأننا نعود لنؤكد من جديد أن التكنولوجيا المستخدمة هنا قد حددت ليس كمياً فقط وإنما عرفياً كذلك العمل المستورد مما انعكس بشكل واضح على الازدياد الكبير للعمالة القادمة من جنوب شرق آسيا والآسيوية التقليدية في قطاع الخدمات والقطاع الصناعي، ورغم ان الكثير من هذه المشروعات لها صبغة رسمية الا ان الخبرات الأجنبية كمؤسسات وأفراد تلعب دور المعطل لاستيعاب التكنولوجيا محلياً^(٤٣).

اشكالية الحل

بهذا فاننا نصل الى محصلة نهائية وهي ان التدفق الكبير للعمل المستورد هو في الواقع احدى محصلات المشروع التنموي العام والذي لم يؤثر سلباً في الاستخدام الأمثل للقوى العاملة المحلية فحسب وإنما أثار كذلك الكثير من الاشكاليات الاجتماعية والاقتصادية على الصعيد المحلي والاقليمي، لذا فاستراتيجية عملية تأخذ على عاتقها التوظيف الأمثل للعمل المحلي أكثر من ضرورة في المرحلة القادمة، وقد يكون من الشروط الأساسية لقيام هذه الاستراتيجية هويتين ما يلي^(٤٤):

١ - اعادة صياغة الكثير من برامج التعليم العام والتعليم الفني والمهني والتدريب لترتبط بصورة أكبر بحاجة السوق والتغيرات المستمرة الحاصلة فيه، كما ان الكثير من

(٤٣) تشير الصحف المحلية في منطقة الخليج من وقت لآخر قصصاً حول الدور المعطل للخدمات الوافدة في تدريب قوة العمل المحلية، وتضيف ان بعضاً من هذه الخبرات يلعب دور المنافس وربما «المطفش» أحياناً للخبرات المحلية، وفي حالات أخرى يسند الى هذه الخبرات مهمة تطبيق سياسة الاحلال والموطنة.

(٤٤) بعض من هذه النقاط وردت في دراسة د. علي الكواري: نحو فهم أفضل لأسباب الخلل السكاني في أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط: دراسة تحليلية للعوامل المحددة لحجم وتركيب القوى العاملة في قطر، ورقة أولية، الحلقة النقاشية لمشروع دراسات التنمية لأقطار الخليج العربي، ٢، جامعة قطر،

المشكلات الاجتماعية المتعلقة بالتعليم الفني والمهني في الدول الخليجية مثل ضعف الاقبال والنظرة الاجتماعية رغم مدخلاته المالية العالية وتنوع برامجها تؤكد الحاجة الى برامج في التعليم المهني والفني تأتي في مرحلة ما بعد الثانوية العامة أي بمعنى آخر تعميم تجربة كلية الخليج للتكنولوجيا بدولة البحرين على باقي دول المنطقة^(٤٥).

٢ — تعبئة قوة العمل المحلية وذلك عن طريق تنويع مجالات التوظيف أمامها واعطاء فرص عمل متزايدة ومتنوعة أمام المرأة الخليجية حيث أنها بحق تمثل المخزون الاحتياطي من القوة العاملة والذي اذا أحسن استثماره قد يساهم الى حد كبير في تقليل الاعتماد على العمل المستورد.

٣ — استراتيجية تقليل احتياجات المنطقة من القوى العاملة وذلك يتم بتخفيف حدة البطالة والتضخم الوظيفي وإعادة النظر في أخلاقيات التوظيف كما يتم كذلك بالاختيار النوعي للعمل المستورد وتحديد دور وكالات التشغيل والتي ساهمت في خلق بطالة واضحة في أوساط مجالات التوظيف للعمل المستورد (الآسيوي على وجه الخصوص) كما أدخلت قوة العمل المحلي في منافسة غير متكافئة طرفها الآخر للعمل الآسيوي.

٤ — الاستمرار في تطبيق سياسات الاحلال وموطنة المراكز الوظيفية والتنفيذية العليا ذلك فان من الواضح ان الوجود الكبير للعمالة الوافدة وسهولة استقدامها أضعف من حماس العقدين السابقين (٧٠/١٩٦٠ — ٨٠/١٩٧٠) بضرورة موطنة هذه المراكز.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١ - ابراهيم سعد الدين ومحمود عبدالفضيل «انتقال العمالة العربية. المشاكل والآثار والسياسات»، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٣م.
- ٢ - جاسم أبوسهيل «تقييم مشروع خطة تدريب ١٠ آلاف متدرب بحريني»، الكويت، المعهد العربي للتخطيط، ١٩٨٢م.
- ٣ - جهينة العيسى «التأثيرات الاجتماعية للمربية الأجنبية على الأسرة»، ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٣م.
- ٤ - د. حيدر ابراهيم علي «آثار العمالة الأجنبية على الثقافة العربية»، ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٣م.
- ٥ - د. عبدالملك التميمي «الاستيطان في المنطقة العربية»، الكويت، المجلس الوطني للفنون والآداب، نوفمبر ١٩٨٣م.
- ٦ - د. علي الكواري «نحوفهم أفضل لأسباب الخلل السكاني في أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط دراسة تحليلية للعوامل المحددة لحجم وتركيب القوى العاملة في قطر، ورقة أولية» الحلقة النقاشية لمشروع دراسات التنمية لأقطار الخليج العربي، ٢، جامعة قطر ١٩٨٢م.
- ٧ - فهيمة الزيرة «دور مركز التدريب المهني في اعداد القوى العاملة المواطنة في البحرين»، الكويت، المعهد العربي للتخطيط، ١٩٨٢م.
- ٨ - متروك الفالح «نحو اطار نظري للخروج من اشكالية عدم تنفيذ الحلول»، ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، المستقبل العربي، عدد ٦٣، مايو ١٩٨٤م.
- ٩ - د. محمد الرميحي «معوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعات الخليج العربي المعاصرة»، الكويت، شركة كاظمة للترجمة والنشر ١٩٧٧م.
- ١٠ - د. محمد عبدالشفيق عيسى «التبعية التكنولوجية في الوطن العربي، المفهوم العام والتطبيق العملي»، المستقبل العربي، العدد ٦١، مارس ١٩٨٤م.

- ١١ - د. محمد العوض جلال الدين «استراتيجية التكامل الخليجي في اطار التعاون العربي في تنمية الموارد البشرية» ندوة التكامل الاقتصادي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، ١٧ - ٢٠ ديسمبر ١٩٨٣م.
- ١٢ - د. نادر فرجاني وآخرون «العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي»، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٣م.
- ١٣ - د. نادر فرجاني «الهجرة إلى النفط، أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية وأثرها على التنمية في الوطن العربي»، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٣م.
- ١٤ - مجلة الظفرة (أبوظبي) العدد ٢٨١، ٨ فبراير ١٩٨٢م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. J.S. Birks and C.A. Sinclair, Economic and Social Implications of Current Development in the Arab Gulf: The Oriental Connection, in Tim Niblock (ED), Social and Economic Development in the Arab Gulf, London, Croom Helm, 1980.
2. Ismail Serageldin et al., Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa, Washington, World Bank, 1981.
3. B.S. Al-Naggar, Aspect of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait. PH.D. thesis, University of Durham, 1983.
4. Shamlan Al-Essa: Problem of Manpower in Kuwait: London Routledge and Kegan Paul PLC. 1981.
5. S. Ebrahim: The New Arab Social Order: London, Croom Helm, 1982.
6. Sheikha Al-Misnad - The development of modern education in Bahrain, Kuwait, and Qatar with special reference to the education of women and their position in modern Gulf Society. PH.D. Thesis. University of Durham. 1984.
7. Arghiri Emmanuel, Appropriate or Underdeveloped Technology? - Chishester, John Wiley & Sons, 1982
8. Gerald K. Helleiner, International Economic Disorder London - Macmillan, 1980.
9. Egypt: A frustrated Labour Exporter? The Middle East Journal, Summer, 1979,

ملاحح سفاسة الاحلال والاستخدام
للقوى العاملة الوطنية

اعداد:

الدكتور محمود عبده عيسى

خبير تخطيط القوى العاملة
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل / سلطنة عمان



المحتويات

أولاً :	اهداف الدراسة
ثانياً :	مفاهيم وتعريف
ثالثاً :	العوامل المحددة لمعدلات الاحلال
	١ - معدل جلب العمالة الوافدة
	٢ - سياسة التعليم والتدريب
	٣ - سياسة الاجور
	٤ - حجم المنشأة الاقتصادية في القطاع الخاص
	٥ - مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي
رابعاً :	التشريعات والنظم والدوائر التنفيذية والتخطيطية
	١ - التشريعات
	٢ - النظم والدوائر التنفيذية
	٣ - النظم والدوائر التخطيطية
	٤ - تحقيق الاحلال ومراعاة كفاءة الاستخدام والتوفيق بينهما
خامساً :	أوجه استخدام القوى العاملة الوطنية ودوافعه
	١ - حجم القوى العاملة الوطنية ومدى الاحلال
	٢ - توظيف القوى العاملة الوطنية في القطاع الحديث
سادساً :	خلاصة

ملاحق احصائية



أولاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى محاولة تقييم سياسة الاستخدام الحالية للقوى العاملة الوطنية في بعض البلدان العربية الخليجية وتأثيرات هذه السياسة على عملية احلال العمالة الوافدة في القطاعات الحيوية بالعمالة الوطنية ومحددات عملية الاحلال وحدودها الممكنة والترتيبات اللازمة لتحقيقها.

ولا شك أن الموضوع معقد وعلاقاته متشابكة فهو يتصل بسياسات التعليم والتدريب والأجور ومستوى التقنية المستوردة والاتجاهات المجتمعية نحو اشتغال المرأة ونمط التنمية ومعدلات جلب العمالة الأجنبية وغيرها. وهناك عدد من المخاطر المحتملة عند معالجة مثل هذا الموضوع أولها عدم تحقيق التوازن في عرض جوانب الموضوع أي الاغراق في التفاصيل الخاصة بأحد الجوانب الى حد ضياع الخط العام، والثاني المبالغة في التبسيط واقتراح الحلول لمشاكل وعلاقات معقدة بطبيعتها يضاف في حالتنا هذه ان ما كتب حول الموضوع محدود للغاية وما هو متاح من بيانات حديثة وموحدة على المستوى القطري يقل كثيراً عما هو مطلوب.

وتتعرض الدراسة بالضرورة لمناقشة بعض المسائل التي ثار حولها جدل في الندوات العلمية الخليجية وتكونت بشأنها شبه أحكام عامة ومستقرة اتسمت بتسلط القلق الشديد على روحها من اتجاهات العمالة الأجنبية وهو يتها الثقافية وآثارها الجانبية على عملية تنمية وتوظيف القوى العاملة الوطنية. ولم يحل الأمر أحياناً عند مناقشة الموضوع من المبالغة في السلبيات وتبني التفسيرات النمطية للدوافع. من ذلك مثلاً اغفال البعد الزمني عند تقييم الانجازات في التعليم والتدريب من اقامة المؤسسات والبرامج وتكوين الكوادر العلمية والفنية، أو اغفال الجوانب الايجابية لما تم من توظيف للقوى العاملة الوطنية في كثير من القطاعات الحديثة الحكومية والخاصة، وكذلك اثاره التساؤلات حول دور العمالة المواطنة واسهامها في العمل المنتج.

ومع ان الندوة ذات طابع جهوى الا أن هناك مزايا للتركيز بصفة خاصة على التجارب القطرية في الدول العربية الخليجية. لذلك فان هذه الدراسة وبحكم عدم توفر البيانات التفصيلية في المتناول - أيضاً - تستند على بيانات سلطنة عمان في التفاصيل القطاعية، وتستشهد بمؤشرات عن الاقطار الأخرى في مواضع محددة بغرض تحديد الاطار العام للظاهرة فقط.

ثانياً: مفاهيم وتعريف

يعتبر مصطلح الاستخدام الأمثل للقوى العاملة من المصطلحات الدارجة التي يقصد بها في أغلب الظن الاستخدام الكفوء أو التوظيف الفعال للموارد، وكلمة الأمثل تعني الاستخدام المرغوب فيه أو الذي يرضى عنه، واستخدام موارد أو عناصر الانتاج (والعمل من أهمها) بكفاءة يعرف في اقتصاديات المنشأة بالحصول على أكبر قدر من الناتج من مقادير معينة من الموارد أو المدخلات، أو بمعنى آخر الحصول على قدر معين من الناتج أو المخرجات باستخدام أدنى قدر من المدخلات. ومن المقاييس التي تستخدم في قياس الكفاءة متوسط الانتاجية وبحسب عادة بنسبة قيمة الناتج الى قوة العمل، وهو في الواقع يعكس كفاءة استخدام العمل ضمن غيره من العوامل.

وعلى المستوى التخطيطي ترتبط كفاءة استخدام الموارد البشرية بالقدرة على تلافي «المهدر» في هذه الموارد، وهو يأخذ عادة أحد شكلين: الأول البطالة الصريحة (السافرة) والثاني البطالة المستترة والنوع الأخير — يعرف أيضاً بالتشغيل الناقص — يحدث عندما لا يستغل وقت العمل بالقدر المناسب كالعامل لساعات قليلة، ويحدث أيضاً في حالة عدم الاستفادة من قدرات العامل الانتاجية الى أقصى حد ممكن مثل وضعه في وظيفة لا تناسب مؤهله ولا تتيح له استخدام مهاراته بالكامل. والبطالة المستترة تحدث أكثر ما يكون بين أفراد القوى العاملة الذين يعملون لحساب أنفسهم أو لحساب الأسرة، وفي البلدان النامية يسود الاعتقاد بوجود بطالة مستترة بين موظفي الخدمة المدنية. لكن مفهوم البطالة المستترة يعاني من صعوبات تعريفية، كما أن قياسها ليس بالأمر اليسير، باستثناء استخدام معيار عدد ساعات العمل.

وفي ظروف البلدان التي تعاني من نقص الموارد البشرية — وخاصة المدربة منها — تكون الحاجة الى مراعاة شروط التوظيف الفعال للموارد المحلية حاجة ماسة وحيوية.

و ينطبق ذلك على البلدان العربية الخليجية حيث لا توجد مشكلة بطالة سافرة بين أفراد قواها العاملة، بل يتحقق شكل من الاستخدام الكامل حيث تزيد فرص العمل عن عدد الراغبين فيه والباحثين عنه، ولكن يمكن النظر الى تعطيل مورد كبير للقوى العاملة وهو المرأة كنوع من الاستخدام غير الفعال للموارد. ومن المحتمل وجود صورتين للبطالة في هذه الظروف

الأولى بين أفراد قواها العاملة في القطاع الخاص نتيجة الدوران السريع لها، أي التنقل بين الوظائف، والثانية مستترة بين موظفي الخدمة المدنية، وكلا الاحتمالين لم يخضع بعد للقياس الكمي.

أما عن مفهوم الاحلال، أو استبدال القوى العاملة الوافدة بأخرى وطنية، فيتصل بجانب كمي وآخر نوعي. ففي القطاع الحكومي يرتبط (أو يجب أن يرتبط) بالاستغناء عن خدمات عامل وافد من مستوى مهارة محددة في وظيفة معينة بوحدة ادارية (قسم أو دائرة) عندما يتوافر البديل الوطني المؤهل لأداء هذا العمل. ويجب تحقيق ذلك من خلال خطة وقوائم محددة، ويتم اختيار البديل الوطني من بين العاملين في الخدمة ثم اعداده لتولي ذلك العمل، أو قد يكون البديل أحد الخريجين الجدد الذين تم اعدادهم لممارسة العمل نفسه. والمهم انه في الحالتين يتم اعداد خطة للتنمية المهنية للعامل الوطني، وهي عملية دقيقة وتحتاج الى جهد تنظيمي خاص. وتصبح العملية أكثر تعقيداً عند التخطيط لاحلال العمالة الوطنية في وظائف القطاع الخاص، فالأمر يتطلب اعداد العامل الوطني واكسابه المهارات اللازمة لوظائف القطاع الحديث ثم اقناع هذا العامل وترغيبه في الالتحاق بوظيفة القطاع الخاص وكذلك تغيير اتجاهات صاحب العمل نحو تعيين عامل وطني. أي أن نظام التعليم والتدريب يجب أن يملك المرونة الكافية لصيانة برامجها بما يوائم احتياجات سوق العمل من ناحية، ومن ناحية أخرى يجب احداث تغييرات في اتجاهات العامل وصاحب العمل، وبفرض ان مستوى الاجور والحوافز كاف لجذب العمال الوطنيين الى القطاع المختار.

ولما كانت العمالة الوافدة تمثل الأغلبية في القوى العاملة بالقطاع الحديث في معظم الأقطار العربية الخليجية، في حين ان هناك رصيذاً محدوداً من العمالة الوطنية المؤهلة يزيد بمعدلات صغيرة سنوياً نتيجة لحدثة أجهزة التعليم والتدريب ولصغر القاعدة السكانية في غالبية هذه الأقطار، فان الاحلال لا يمكن أن يتم على كل الجبهات ولا يمكن أن يستهدف كل المستويات المهنية.

لذلك فان متخذ القرار عليه أن يقوم باختيار القطاعات الحيوية التي تعطى أولوية في قائمة أهداف عملية الاحلال ويتم الاختيار عادة على أساس عدد من المعايير الاقتصادية أو الاجتماعية كأن تعطى أولوية مثلاً للقطاع أو القطاعات التي تساهم بالنصيب الأكبر في الدخل القومي وينطبق ذلك على قطاع النفط والغاز في البلدان العربية الخليجية اذ يشكل الدخل من هذا القطاع ما بين ٧٠ الى ٨٠ في المائة أو أكثر، أو تعطى أولوية كذلك للقطاعات التي ينتظر أن تساهم مستقبلاً في تنوع مصادر الدخل القومي أو توفير مجال عمل لغالبية المواطنين في مرحلة ما بعد النفط وينطبق ذلك - وبدرجات متفاوتة من قطر الى آخر - على

الصناعات التحويلية وقطاع التجارة الخارجية والنقل البحري والجوي والمؤسسات المالية كالبنوك والتأمين وخدمات الأعمال وكذلك السياحة وخدماتها من فنادق ومطاعم. وعلى الأساس نفسه تعطى أولوية للقطاع التقليدي كالزراعة وصيد الأسماك وهو يستوعب في ثلاثة من الأقطار العربية الخليجية نسبة كبيرة من القوى العاملة الوطنية، كما انه مع تحديثه يمكن أن يوفر عملاً إنتاجياً مربحاً ويساهم في تحقيق الأمن الغذائي.

وتعطى أولوية كذلك لزيادة نسب توطين الوظائف في المرافق ذات الأهمية الاستراتيجية كالموانئ والنقل والتخزين ومحطات الكهرباء وتحمية المياه والمواصلات السلكية واللاسلكية وما شابهها. ومن البديهي أن احتياجات قطاع الأمن الداخلي (الشرطة) والأمن الخارجي (الدفاع) من القوى العاملة لها أولوية مطلقة، وهي بالفعل تستحوذ على نصيب يعتد به. وفي القطاع الحكومي تعطى أولوية لوزارات السيادة كالخارجية والداخلية والعدل، ولوزارات الرقابة وتوجيه ورسم السياسات العامة كالمالية والتجارة والصناعة والنفط والبنك المركزي وتعطى أولوية كذلك لقطاعات الخدمات ذات الأهمية المجتمعية كالصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية والتي تمارس بالاتصال اليومي المباشر مع المواطنين وتتطلب تقديراً وفهماً للتقاليد والعادات، وتحافظ على القيم وترعاها ومنها أيضاً الإدارات المسؤولة عن نشر التراث والثقافة ودعم الوحدة الوطنية كوزارة الاعلام ووسائلها من صحافة وإذاعة وتلفزيون ومكتبات ومعارض ومتاحف.

أما من حيث المجموعات المهنية داخل هذه القطاعات المختارة فيتحدد الاختيار على ضوء الظروف الخاصة بالموارد البشرية في البلد ويراعى دائماً وضع الوظائف المتصلة برسم السياسات وتوجيه دفة الأعمال في يد العاملين الوطنيين: المدراء الإداريون، مديرو الإنتاج، المديرون الماليون، مديرو الأعمال في مجال التخطيط والتدريب والمشروعات في القطاعين الخاص والعام، ومن المجموعات المهنية الحساسة كالاختصاصيين والفنيين والتقنيين — من خريجي الجامعات والمعاهد الفنية العليا — لما هؤلاء من أهمية خاصة في تولى المهن القيادية واستيعاب علوم الإدارة والتنظيم وأدوات التكنولوجيا الحديثة وتطويعها للظروف المحلية ومتابعة تطوراتها. وفي المجموعات المهنية الانتاجية فانه يفضل التركيز على فئة العمالة الماهرة لدورها الاشرافي والقيادي في مواقع العمل والإنتاج ولوجود اعداد محدودة نسبياً من القوى العاملة الوافدة بهذه المجموعة ولتحقيقها عائداً مجزياً للعاملين بها. أما فئة العمالة شبه الماهرة من عمال الإنتاج والتشغيل والصيانة والإصلاح — تشكل حوالي ثلاثة أرباع العمالة الوافدة في معظم الأقطار العربية الخليجية — فمن المتوقع أن تحافظ على هذه النسبة لسنوات قادمة

حيث ان الحاجة الى هذه الفئة العمالية تعكس قصور الرصيد السكاني عن الوفاء باحتياجات النشاط قبل أن تعكس القصور النوعي في هذه المهارات (تعليم وتدريب) وتتركز هذه الفئة في قطاع التشييد والبناء وتجارة التجزئة والخدمات الشخصية.

ثالثاً: العوامل المحددة لمعدلات الاحلال

لا شك ان قلة عدد السكان وصغر العرض من العمالة الوطنية خاصة المدربة يمثل قيلاً عاماً على امكانيات الاحلال في ظل التنمية السريعة، لكن في اطاره يمكن التعرف على عدد من العوامل المؤثرة التي يمكن التدخل فيها، مثل:

١ - معدل جلب العمالة الوافدة:

يتحدد اتجاه نسبة القوى العاملة الوطنية الى اجمالي القوى العاملة بأي قطاع أو مجموعة مهنية على ضوء معدل زيادة هذه القوى بالمقارنة بمعدل زيادة العمالة الوافدة، فاذا تساوى المعدلان لعدة سنوات ظلت نسبة العمالة الوطنية ثابتة، واذا زاد معدل نمو العمالة الوطنية عن الوافدة ارتفعت نسبة الاحلال، واذا كان العكس صحيحاً قلت هذه النسبة حتى مع تزايد الاعداد المطلقة للعمالة الوطنية عاماً بعد آخر (انظر الجدول رقم ١). و يفسر ذلك استمرار انخفاض نصيب القوى العاملة الوطنية من العمالة بالقطاع الخاص في معظم البلدان العربية الخليجية. والعوامل المحددة لمعدلات نمو القوى العاملة الوطنية - في غياب عامل الهجرة الخارجية - هي أساساً ديموجرافية واجتماعية تؤثر في اعداد الشباب الذين يبلغون سن العمل في كل عام، ثم نسبة من يشارك منهم في النشاط الاقتصادي ومن يظل داخل نظام التعليم والتدريب. وتحدد طاقة أجهزة التعليم والتدريب كمية العرض المتاح من القوى العاملة الوطنية المؤهلة للعمل في القطاع الحديث، كما ان كفاءة هذه الأجهزة تحدد سرعة تكوين هذا الناتج (معدل الرسوب واعادة الصف) ونوعيته، نسبة الخريجين الى المتسربين قبل اتمام المرحلة. وهناك حدود معينة لا تتجاوزها هذه المتغيرات المحددة لناتج التعليم والتدريب وللعامل الديموجرافي. أما معدل نمو القوى العاملة الوافدة فانه لا يخضع للقيود ذاتها، فمنايع العمالة الآسيوية مثلاً وخاصة من المستوى شبه الماهر غير محدودة.

جدول رقم (١)

معدل زيادة العاملين العمانيين بشركات القطاع الخاص بالمقارنة بمعدل زيادة العاملين الوافدين بأبواب النشاط المختلفة بين عامي ١٩٨١ ، ١٩٨٢ وأثره على نسبة التعمين في العاملين

رمز النشاط	النشاط الاقتصادي للمنشأة	معدل زيادة العاملين		نسبة العمانيين	
		الوافدين	الوطنيين	١٩٨١	١٩٨٢
١ س	أكثر من نشاط	١٥٠٩	٤٩	٣٠٤	٣٠١
٢ س	تجارة ومقاولات	٢٤٠٦	٣٠٠٦	٣٠٩	٤٠
١	زراعة وصيد	٢٥٠٣	١٤٠٦	٨٠	٧٠٤
٢	نפט وتعدين	١٨٠١	١٥٠٥	٥٦٠٦	٥٦٠
٣	صناعات تحويلية	١٧٠٨	٢٢٠٦	٥٠٥	٥٠٧
٥	تشديد وبناء	١٨٠٦	٩٧	٥٠٧	٥٠٣
٦٢	تجارة تجزئة	٢٠٠٢	٧٠٦	١٠٠٣	٩٠٤
٦٣	فنادق ومطاعم	١٢٠٣	٢٦٠	١١٠٤	١٢٠٧
٧	نقل ومواصلات	١٨٠٢	٤٠٦	٤٤٠٢	٤١٠٣
٨	بنوك وتأمين	٢٥٠٩	٩٠	٣٧٠٨	٣٤٠٤
٩	خدمات مجتمعية وشخصية	١٤٠١	٦٠٥	٣٠٤	٣٠٢
كل قطاعات النشاط *					
		١٨٠٥	١١٠	١٠٠٤	٩٠٨

* على أساس النتائج الواردة من ٦٤٥١ شركة استجابت للمسح السنوي للاستخدام لعام ١٩٨٢ ، وتوضح الموقف في نفس الشركات في نهاية عامي ١٩٨١ ، ١٩٨٢ ويقدر الباحث نسبة التعمين بعد التصحيح بحوالي (١٥٪).

وحيث أن الاحتياجات الكلية من القوى العاملة ترتبط طردياً بمعدل التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد فان حجم العجز في السوق المحلي من القوى العاملة والذي يتطلب تنفيذ البرامج الانمائية تعويضه يرتبط طردياً بمعدل التنمية. ويمكن التعبير عن العلاقة رياضياً بأخذ الانفاق الحكومي السنوي (أو التغير فيه) كمتغير مستقل، ورصيد العمالة

الأجنبية (أو التغيير فيه) كمتغير تابع (١). وإذا نجحت العلاقة في تفسير نسبة عالية من التغيير في الظاهرة أمكن استخدامها في تقدير حجم حصة سنوية يسمح باستخدامها تتسق والتغيير في حجم الانفاق الكلي. ويمكن تقسيم الحصة الكلية على أسس مختلفة وعلى مستويات متعددة كمستوى المنشأة والقطاع، أو مستوى مكتب العمل ونطاقه. ومن الضروري لكل قطر عربي خليجي أن يحدد الخط الفاصل الذي لا يسمح لنصيب العمالة الوافدة بتجاوزه وإذا لم يحدث ذلك فإن جهود الاحلال تصبح كمن يرمي على هدف متحرك أو كمن يحاول ملء اناء له في قاع منزلق.

وهنا تجدر الإشارة الى تأثير عدم ترشيد التجارة (ليسيه في) خاصة معدل زيادة عدد المنشآت الخاصة على حركة جلب العمالة الوافدة لبلدان الخليج. وليس هناك سياسة صالحة لكل زمان ومكان، فما كان يصلح للعقد الأول للتنمية لا تاحة التراكم الرأسمالي، قد لا يكون لازماً أو ذا آثار ضارة في العقد الثاني أو الثالث. وظهور المنشآت الاقتصادية الصغيرة للمقاولات أو الخدمات أو تجارة التجزئة مع تعدد الأنشطة يجب تنظيمه، ويمكن اتاحة الفرصة للمستثمرين الصغار بإنشاء شركات مساهمة وطرح أسهمها للبيع. ومن المعروف ان تحديث نمط التجارة والخدمات من السبل الفعالة في رفع مستوى الانتاجية بهذه القطاعات وخفض احتياجاتها من العمالة الوافدة والا فان الباب سيظل مفتوحاً لأفواج العمالة الوافدة.

٢ - سياسة التعليم والتدريب:

سبقت الإشارة الى ارتباط سياسة التعليم والتدريب بكل من سياسة التوظيف الفعال والاحلال. وإذا كان جهاز التعليم العام يعد القوى العاملة اللازمة للوظائف الادارية والكتابية في القطاع العام والخاص فانه يقوم بمهمته الى حد كبير حيث ان الخريجين حتى المرحلة الثانوية والمتسربين من المراحل المختلفة يؤهلون عادة لهذه الوظائف. والتعليم العام يؤتي ثماره النوعية عندما يكمل الطلاب تعليمهم العالي أو الجامعي الذي يؤهلهم ليصبحوا اختصاصيين وفنيين.

(١) أعد الباحث دراسة في الموضوع عن سلطنة عمان للفترة ١٩٧٥/١٩٨٢ مستخدماً النموذج
ص ت + ١ = ٧٩٤٣ + ٧١٨ س ت. (٠٩=ر) حيث ص ت + ١ للزيادة في رصيد العمالة الوافدة بالألف في
السنة، س ت للزيادة في الانفاق الحكومي في السنة بالمليون ريال.

من جهة أخرى يقوم التعليم الفني والتدريب المهني بمهمة اعداد العمالة الماهرة وشبه الماهرة وفي التخصصات التي يحتاج اليها النشاط الاقتصادي للبلاد، وتعنى هذه المؤسسات باعداد وتكوين أفراد قوة العمل الجدد. ويمكن الاستفادة من هذه المؤسسات الحكومية - أو انشاء مراكز تدريب نوعية داخل المنشآت الانتاجية الكبيرة - في تدريب العمال الموجودين في قوة العمل بالفعل لترقية أوضاعهم المهنية والوظيفية وفق خطة زمنية واشراف دقيق.

ويمكن أن تلعب هذه المؤسسات التدريبية دوراً متعاضداً في تحقيق أهداف سياسة الاحلال عن طريق تأهيل العمال المترددين على أقسام التوظيف (التشغيل) لوظائف القطاع الخاص الحديث وبتكلفة أقل وفي مجالات التخصص التي تزاو لها المنشأة بالفعل والتي قد يصعب توفيرها في المؤسسات النظامية كتشغيل مصافي النفط ومحطات الكهرباء وصيانة المعدات الميكانيكية في المنشآت الصناعية. ويمكن للوزارات (الانتاجية) كالكهرباء والمياه والنقل والمواصلات والاشغال العامة والبلديات أن تقوم باعداد وتكوين القوى العاملة التي تحتاج اليها. وعلى البلدان العربية الخليجية أن تغير من اعتمادها الأساسي على أسلوب التدريب النظامي.

وقد سبقت الإشارة الى أثر تحسين الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم والتدريب في الاسراع بانتاج أفراد قوة العمل المؤهلين (خفض الرسوب واعادة الصف) ورفع نوعية أفراد قوة العمل عن طريق خفض معدلات التسرب.

٣ - سياسة الأجور:

في الوقت الذي يبحث فيه العامل الوطني عن العمل الذي يحقق له أعلى دخل، يبحث صاحب العمل في القطاع الخاص عن العامل الذي يقبل أقل أجر. والعامل عادة ينظر الى العمل كوسيلة وليس غاية في حد ذاته فهو وسيلته لتحقيق الدخل المناسب للوفاء بالتزاماته نحو نفسه وأسرته ومن خلاله أيضاً يشعر بانتمائه لمجتمعه واسهامه في نشاطاته وحياته، وبالنسبة للمجتمع تمثل اتاحة فرص العمل إحدى وسائل توزيع الدخل والاستفادة من طاقات ومهارات أفراد.

وارتفاع مستوى الأجور بالقطاع الحكومي عن القطاع الخاص جعل وظائف الخدمة المدنية مرغوبة من القوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية وأدى الى تحقيق عملية الاحلال بسهولة في هذا القطاع. ويعتقد ان سياسة التوظيف الكامل بالقطاع - أي توفير فرصة عمل لكل من يتقدم من المواطنين - كوسيلة غير مباشرة لتوزيع عائدات النفط كان لها

آثار جانبية تمثلت في التكديس الكبير للعمال العاديين في الدرجات الدنيا. ويتم تصحيح ذلك الوضع عن طريق تدريب غير الأميين منهم لوظائف شبه ماهرة مكتبية و انتاجية لاحتلالهم محل العمالة الوافدة بهذه المهنة. كما أدى التباين في الأجور الى جذب معظم خريجي التعليم الفني والتدريب المهني الى الوظائف الحكومية سواء المتخصص منهم في الأقسام التجارية أو الفنية. ولاشك ان توظيف هذا التخصص الأخير خاصة في الوزارات غير الانتاجية لا يعتبر استخداماً فعالاً للموارد ولا بد من التوصل الى نظام لتشغيلهم بالقطاع الانتاجي سواء بالزام القطاع الخاص بدفع مرتبات مساوية للراتب الحكومي أو بدعم الحكومة للراتب الذي يدفعه القطاع الخاص، وذلك أقل تكلفة من تحمل راتبه بالكامل وتحقيق توظيف أفضل خاصة وان اعداد خريجي هذه المؤسسات قليلة ولا تتعدى المئات سنوياً.

من الطبيعي أن تؤثر قوى السوق في توزيع العمالة الوطنية على أنواع النشاط بالقطاع الخاص وأن يلعب تباين الأجور ومستوى الحوافز بين قطاعات النشاط دوراً كبيراً في ذلك. ولما كانت أعلى الأجور تقدمها قطاعات النفط والنقل والتخزين والبنوك والكهرباء فانها تتجه اليها وتنصرف عن القطاعات التي ينخفض فيها مستوى الأجور كالخدمات الشخصية وتجارة التجزئة ومقاولات البناء والتشييد (باستثناء المقاولات المعاونة لشركات النفط). وتعتمد هذه القطاعات على العمالة الوافدة بشكل رئيسي وستبقى كذلك لمدة طويلة حيث يشكل مستوى الأجور المنخفض نسبياً الذي تقبله هذه العمالة أحد العوامل التي تضعف الموقف التنافسي للقوى العاملة الوطنية وتجعل من غير المجدي وضع أى برنامج للاحتلال بها.

ويضيف عامل قسوة الظروف المناخية في الخليج وطبيعة العمل وظروفه الى ضعف جاذبية قطاع البناء - وهو أكبر مستخدم للعمالة في البلدان العربية الخليجية - للقوى العاملة الوطنية. والجدول رقم (٢) يوضح العلاقة بين مستوى الأجر والعلاوات ونسب الاحلال في سلطنة عمان.

جدول رقم (٢)

العلاقة بين مستوى الاجر والعلاوات المختلفة للعاملين الوطنيين ونسبتهم لاجمالي العمالة
بالقطاع - المسح السنوي للاستخدام بالقطاع الخاص ١٩٨٢م -

النشاط الاقتصادي	نسبة الأجر الإضافي الى الأساسي	نسبة العلاوات للاجر الأساسي	نسبة الاجر الشامل للموسيط	نسبة زيادة الاجر الشامل عن الأساسي	نسبة تعمين القطاع
أكثر من نشاط	٨٠٣	٧٠١	٩٢	١٥	٣٠١
تجارة ومقاولات	٢٠٣	١٥٠٢	١١٢	١٨	٤٠١
نفط وتعدين	١٤٠٤	٤٩٠٢	٢٢٨	٦٤	٥٦٠
صناعة تحويلية	٣٠٢	٢٢٠٩	١١٨	٢٦	٥٠٧
كهرباء وغاز ومياه	١٤٠٣	٤٢٠٩	٤٥	٥٧	٤٠٦
تشبيد وبناء	٢٠٠٧	٣٢٠٢	١٠٠	٥٣	٥٠٣
تجارة وفنادق ومطاعم	١١٠٣	١٨٠٦	١٢٣	٣٠	١٠٠١
نقل وتخزين ومواصلات	٣٠٠٨	٣٥٠٥	١٤٦	٦٦	٦٠٠
بنوك وتأمين	٦٠١	٤٩٠٢	١٨٢	٥٥	٣٤٠٤
خدمات شخصية ومجتمعية	٣٠٨	٦٠١	٩٥	١٠	٣٠٢
مجموع القطاعات المذكورة	١٥٠٣	٣٧٠١	١٤٨	٥٢	١٥٠٠

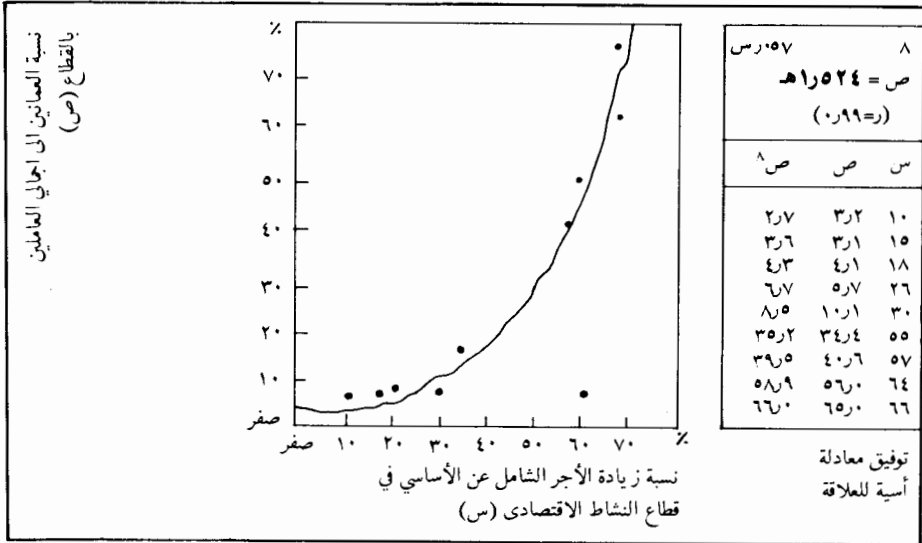
مصحة

ويستدل على الارتباط الموجب القوي بين المتغيرين من الشكل رقم (١) حيث قيمة
معامل الارتباط (ر=٠.٩)، وقيم المشاهدات على مستوى الحد الثاني للنشاط موضحة في
الجدول رقم (١) بالملحق.

يتصل بهذا الموضوع رفع الحد الأدنى لأجور العمال غير المهرة ومحدودي المهارة الوطنية
في القطاع الخاص وموضوع تكلفة العامل الوافد الحقيقية وتحميل صاحب العمل بجزء من

التكلفة الاجتماعية (نفقات المرافق والخدمات) وذلك لترشيد استخدامه لهذه العمالة ولخفض الطلب عليها - رفع السعر هو أقوى الاجراءات فعالية لخفض الطلب - والموضوع يستحق دراسة متأنية لجميع جوانبه.

شكل (١) العلاقة بين مستوى الحوافز في القطاع ونسبة تعميمه، المسح السنوي للاستخدام ١٩٨٢



٤ - حجم المنشأة الاقتصادية في القطاع الخاص:

من العوامل التي ستحد من امكانية تحقيق الاحلال في القطاع الخاص صفر حجم المنشأة الاقتصادية في أكثر من نصف القطاع وخاصة في أنشطة الخدمات الشخصية والمجتمعية وتجارة التجزئة والمطاعم وكذلك في مقاولات البناء الصغيرة. ومتوسط رأسمال هذه المنشآت عادة صغير جداً. وكذلك متوسط عدد عمالها ومستوى الأجر الذي يعرضه صاحب العمل. وتحتكر العمالة الوافدة العمل بهذه المنشآت، ونسبة ملموسة منهم ملاك مستترون لهذه المنشآت، مقابل إيجار ثابت للكفيل.

في البحرين (١٩٨٢) (٢) كانت المنشآت الصغيرة التي يعمل بها أقل من ٥ عمال

(٢) ورقة العمل القطرية المقدمة الى ندوة الدراسات الاحصائية العمالية بالدول العربية الخليجية والتي عقدت بالكويت في الفترة من ٧ الى ١١ أبريل ١٩٨٤.

تمثل حوالي (٥٩%) من جملة المؤسسات العاملة في القطاع الخاص، وتلك التي يتراوح عدد العاملين بها من ٥ الى ٩ عمال كانت نسبتها (١٩%) والباقي (٢٢%) يعمل به ١٠ عمال فأكثر. وكانت نسبة العمالة بهذه المنشآت الصغيرة (الأقل من ٥ عمال) (٦%) تقريباً من إجمالي العمالة الوافدة في البحرين، بمتوسط ١٥ عامل في المنشأة. وكان توزيع هذه المنشآت حسب نوع النشاط على الوجه التالي: حوالي (٦٠%) منها يعمل في تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق، وحوالي (١٢%) في الخدمات الشخصية، وحوالي (١٧%) في الصناعة (تشمل تفصيل الملابس، الورش) وحوالي (٣%) في مقاولات البناء. وكانت نسبة البحرينيين الى إجمالي العمالة بهذه المنشآت الصغيرة حوالي (١٠%)، في حين ان (٥٠%) من عمالة المؤسسات الكبيرة التي يعمل بها ٥٠٠ عامل فأكثر كان من البحرينيين. ويشكل مستوى الأجور والحوافز والمزايا العينية الأفضل بالمؤسسات الكبيرة عامل جذب للعمالة الوطنية كما سبق ذكره (انظر الجدول رقم ٣).

وفي سلطنة عمان في عام ١٩٨٢ تفيد نتائج المسح السنوي للاستخدام لمنشآت القطاع الخاص، أن (٤٧%) منها صغير الحجم يعمل بها ٥ فأقل، وحوالي (٢٣%) من المنشآت يعمل بها من ٦ الى ١٠ عمال، والباقي ونسبته (٣٠٣%) يعمل بها ١١ عاملاً فأكثر. ويعمل بالمنشآت الصغيرة (٥ عمال فأقل) (٦%) من جملة العمالة بالقطاع الخاص بمتوسط ٢٨ عامل في المنشأة. ومن هذه المنشآت الصغيرة كان (٣٩%) منها يعمل في تجارة التجزئة والمطاعم، وكان (١٤%) يعمل في الخدمات الشخصية والاجتماعية، وكان (٩%) منها يعمل في البناء، وحوالي (٢٨%) في الصناعة (كثير منها في تفصيل الملابس وصناعة الطابوق) وكانت نسبة التعمين بالمنشآت الصغيرة (٢٦%).

والأصل أن تدار هذه المحلات الصغيرة في تجارة التجزئة والمطاعم والخدمات الشخصية (صالون حلاقة وتفصيل وكوي وغسل الملابس مثلاً) بواسطة أصحابها من المواطنين غير المؤهلين أي يعملون لحساب أنفسهم و يساعدهم أفراد الأسرة كالزوجة والابن والبنات جزءاً من الوقت في ادارة هذه الأعمال. ولكن لظروف وجود العمال الأجانب ولاسباب اجتماعية واقتصادية لا نشاهد ذلك واقعاً في البلدان العربية الخليجية. وربما كان ذلك هو النمط السائد في مرحلة سابقة في تاريخ كثير من هذه البلدان. فمن الآثار السلبية لوجود العمالة الأجنبية طرد المجموعات الهامشية من العمالة الوطنية (أفراد الأسرة) من سوق العمل وسيحدث ذلك بوجه خاص في قطاع الأعمال الزراعية وصيد الأسماك اذا ما سمح للعمالة الأجنبية بالتغلغل في المناطق الريفية الداخلية في اقطار مثل سلطنة عمان (انظر الجدول رقم ٤).

ومن الصعب تصور عودة قوة العمل الى وضعها العادي في المدى المنظور لذلك فمن الواضح عدم وجود فرصة لنجاح احلال (٦٪) من العمالة الوافدة في نصف عدد المنشآت الخاصة.

ورغم ان استخدام العمالة الأجنبية الكثيف والواضح في هذه المنشآت الصغيرة قد يثير شجون البعض كما انه يلفت نظر الزائر على وجه الخصوص عند زيارة الأسواق القديمة فمن المفارقة أن نسبتها الى اجمالي العمالة الوافدة لا تتجاوز (٦٪). ومستوى الانتاجية للقطاع ضعيفة ومساهمته في الناتج القومي لأي من البلدان العربية الخليجية هزيلة ومشاركته في جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية بها لا يذكر.

ويحتاج الأمر في البلدان العربية الخليجية الى وضع ضوابط لنظام الكفالة للحد من معدل زيادة المنشآت صغيرة رأس المال، ومسؤولية تصحيح ذلك الوضع ووضع حد له تقع في يد وزارات التجارة والصناعة بهذه البلدان وذلك بمنح تراخيص المحلات التجارية بعد اجراء تفتيش دقيق، وتشديد شروط التسجيل، فبعد حصول المواطن على ترخيص المنشأة يتجه لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ليطالب التصريح بجلب عماله، وينتقل الضغط بذلك على هذه الوزارة.

جدول رقم (٣)
توزيع المنشآت الاقتصادية حسب فئة الحجم ونسبة العاملين
البحرينيين بالمنشأة، ١٩٨٢

نسبة العاملين البحرينيين	النسبة المئوية لفئة المنشآت	عدد المنشآت	حجم المنشأة (عدد العمال)
٩٨	٥٨٩	٢٨٥٨	أقل من ٥ عمال
٧٩	١٩١	٩٢٨	من ٥ الى ٩
١١٩	٩٨	٤٧٤	من ١٠ الى ١٩
١٨٦	١١٦	٥٦٥	من ٢٠ الى ٤٩٩
٥٠٠	٠٦	٢٩	٥٠٠ عامل فأكثر
٢٥٧	١٠٠٠	٤٨٥٤	المجموع

جدول رقم (٤)
نسبة تميمين الوظائف بمبشآت القطاع الخاص حسب نوع النشاط وحجم المنشأة، سلطنة عمان
المسح السنوي للاستخدام ١٩٨٢

نوع النشاط حجم المنشأة	أكثر من	نشاط	تجارة ومقاولات	نظف وتعمير	صناعات تحويلية	تشيد وبناء	تجارة وفنادق ومطاعم	نقل ومواصلات	بنوك وتأمين	خدمات بجتمعية وشخصية
٥ عمال فأقل	٦	١٦	—	—	١٧٨	٢١	٤٠	٧٠٠*	١٧٨	٠٧
٦—١٠	١٦	١٦	٥٥	٢٠٠	٢١	٥٠	١٥	١٧٦	١١٧	٣٥
١١—٢٠	٢٣	١٦	٥٥	—	٤٦	٤٨	٦٥	١٨٥	٧٥	٥٦
٢١—٣٠	١٦	١٢	١٢	٤٦٢	١٢١	٤٥	٧٢	١٨١	١٢٧	٦٢
٣١—٤٠	٥٢	١٦	٣٠	٢٣١	٥٣	٤٤	٧٠	١٦١	١٩٤	—
٤١—٥٠	٢٧	١٦	٥١	—	٧٨	٦٠	٤٤	٣٤٠	٢١	٤٢
٥١—٧٥	٤٠	١٦	٤٧	—	٩١	٥٢	٧٨	٢١٤	٣٠٩	٥١
٧٦—١٠٠	٥١	—	—	١٤٧	١٤٧	٢٣	٣٧	٢٥٠	٤٨٧	٢٧
١٠١—٢٠٠	٥٥	١٦	١٦	٤٦٥	١٧١	٥٧	٢٢٠	١٣٧	٢٦١	١٧
٢٠١—٤٠٠	٧١	١٦	٣٣	٧٨٠	٦٤	٥٠	٨٥	—	٧٤٨	١٧
٤٠١—٧٠٠	١٢	١٦	٥٠	٤٤٨	—	١٠٢	٢٣٥	٥٩٣	٤٧١	—
٧٠١—١٠٠٠	—	—	—	—	—	٥٢	٤٤	٤٣٨	—	—
أكثر من ١٠٠٠	—	—	—	٥٩٧	—	٤١	٥٣	٦٦١	—	—

• ممتح

٥ - مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي:

لا شك ان زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي الانتاجي والخدمي بالمجتمع يمكن أن تساهم الى حد كبير في نجاح جهود الاحلال. فلو تصورنا أن القوى العاملة الوطنية في بلد تعداداه مليون شخص تزيد سنوياً بنسبة (٣%) تمكنت من اتاحة فرص العمل وتشجيع (٥%) من نساءها في سن العمل على المشاركة في أنشطة اقتصادية مناسبة ، لأمكن مضاعفة العرض الاضافي من قوة العمل وتقليل حجم العجز في سوق العمل وتغطية جانب من الاحتياجات الاضافية السنوية من القوى العاملة في ذلك البلد، وبالتالي المعاونة في تثبيت نصيب العمالة الوافدة عند مستواه.

ولكن نسب مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي للبلدان العربية الخليجية منخفضة للغاية كما تدل الاحصاءات الرسمية وذلك لأسباب كثيرة منها التاريخي والحضاري والاجتماعي والثقافي (تعليمي) ويتشابه الحال في البلدان العربية غير الخليجية الى حد ما فمشاركة المرأة في بلدان الشمال الأفريقي رغم تعرضها للتيارات الحضارية الغربية لفترة طويلة وعراقلة أجهزة التعليم والتدريب بها لازالت منخفضة (أقل من ١٠%) ، وان كانت النسب أعلى من ذلك بقليل بين الحضريات وأعلى كثيراً بين المتعلمات منهن بتأثير الحاجة الاقتصادية والتأهيل للأعمال المتوفرة. وتتركز عمالة المرأة في البلدان العربية (الخليجية وغير الخليجية) في قطاعات الخدمات الحكومية كالتعليم والصحة في شتى المستويات المهنية، وكذلك في الأعمال الكتابية في معظم الوزارات وفي بعض الأنشطة الاقتصادية الحديثة بالقطاع الخاص كالبنوك وغيرها. ومن المرجح اتجاه مشاركة الاناث في قوة العمل الوطنية في عدد من البلدان العربية الخليجية الى الارتفاع عن مستواها الحالي (الامارات العربية المتحدة ١١%، المملكة العربية السعودية ٢٠%، سلطنة عمان ٣%، قطر ٧٣%، البحرين ٤٩%، الكويت ٨٥% - والتقديرات حول سنة ١٩٧٥)^(٣) والسبب التوسع الكبير في تعليم الاناث في جميع البلدان العربية الخليجية وما ثبت من ارتباط مستوى التعليم طردياً مع نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي في هذه البلدان وفي غيرها.

(٣) المصدر: ملحق (١) لتقرير ندوة «العمالة الاجنبية في أقطار الخليج العربي»، مركز دراسات الوحدة العربية.

الا انه ليس من المتوقع زيادة مشاركة النساء غير المتعلقات سواء في الريف أو الحضر سواء بتأثير وجود العمالة الأجنبية أو غيره من الأسباب كما سبق بيانه في الفقرة السابقة. ومن المتوقع زيادة مساهمة الاناث في المجموعات شبه المهنية (مدرسات) والأعمال الكتابية (ثانوي تجاري) وفي مجموعة المهن الاختصاصية ويرجع ذلك الى اهتمام البلدان العربية الخليجية بنشر التعليم الجامعي بشكل خاص وانشاء جامعة واحدة على الأقل في كل من البلدان تقريباً. ومع انشاء هذه الجامعات الوطنية ستتضاعف فرص البنات في التعليم الجامعي حيث أن البعثات التعليمية الخارجية كانت قاصرة أو أغلبيتها من البنين، وستجد البنت في التعليم الجامعي فرصة نادرة لترقية أوضاعها المهنية والاقتصادية بشكل عام و يساعد على ذلك تزايد نسبة الاناث عند قاعدة السلم التعليمي وفي وسطه بمعدلات كبيرة حتى ان نسبة الاناث تصل الى (٤٠%) من جملة المقيدين بالمدارس، أي تقترب من المساواة بالذكور.

رابعاً: التشريعات والنظم والدوائر التنفيذية والتخطيطية

١ - التشريعات:

من الملفت للنظر ان معظم قوانين العمل للبلدان العربية الخليجية قد تضمنت التشريعات اللازمة لتأمين عملية احلال العمال المواطنين محل الوافدين في القطاع الخاص كما نصت على أهم وسيلة لتحقيق ذلك وحددت الجهة المسؤولة عن التنفيذ، وسنقدم المواد المعنية في نظام العمل للملكة العربية السعودية وقانون العمل بسلطنة عمان للتوضيح على التوالي:

— المادة (٤٥) من نظام العمل توجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن (٧٥%) من مجموع عماله، وألا تقل أجورهم عن (٥١%) من مجموع أجور عماله، وذلك في حالة توفر الكفاءات الفنية أو المؤهلات الدراسية المناسبة، وفي حالة عدم توفرها فان لوزير العمل أن يخفف هذه النسبة مؤقتاً.

— والمادة (٤٤) تلزم كل صاحب عمل يستخدم مائة عامل فأكثر، أن يدرّب على الأعمال الفنية من عماله السعوديين ما لا يقل عن (٥٠%) من مجموع عماله لبرنامج التدريب الذي تعدّه الجهة المختصة.

— وفي قانون العمل العماني — الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣ والمعدل بموجب المرسوم رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٣ — تنص المادة (٢١) منه انه على أصحاب الأعمال أن

يستخدموا العمال العمانيين على أوسع نطاق ممكن وللوزير أن يحدد بقرار منه نسبة العمال العمانيين الى الأجانب لدى أي صاحب عمل.

— وتحدد المادة (١٢) من بين اختصاصات مكاتب العمل في مجال الاستخدام تقديم النصح والمعونة الى طالبي العمل فيما يختص بمجالات التدريب المهني المتوفرة لتسهيل شغلهم للوظائف والأعمال الخالية.

— وتنص المادة (١٣) على أن توصيات مكاتب العمل غير ملزمة مبدئياً فيما يتعلق بالاستخدام الا أن للوزير أن يفرض على أصحاب الأعمال في بعض الصناعات أو المهن أو في بعض المناطق عدم تشغيل العمال الا عن طريق مكاتب العمل وذلك بالشروط والحالات التي يحددها بقرار منه.

— وتلزم المادة (٢٢) التي عدلت بموجب المرسوم السلطاني رقم ٨٣/٥٢ كل صاحب عمل يستخدم ٢٠ عاملاً فأكثر أن يساهم في تدريب العمانيين تدريباً مهنيّاً باحدى أو بكل الوسائل التالية طبقاً للقرار الذي يصدره الوزير:

أ — انشاء مركز للتدريب في مقر العمل ووضع برامج للتدريب والاختبار تشرف عليها الوزارة.

ب — المساهمة مع أصحاب أعمال آخرين العاملين في صناعة مماثلة لصناعته في انشاء مركز للتدريب ووضع برامج للتدريب والاختبار تشرف عليها الوزارة.

ج — تقديم مساهمة مالية لمشاريع التدريب المهني التي تديرها الوزارة وتحسب هذه المساهمة على قدر عدد العمال لدى صاحب العمل، ويحدد الوزير بقرار منه مبلغ المساهمة شريطة ألا تزيد عن (٦%) من مجمل رواتب جميع العمال في السنة ولا تصادف أقسام التوظيف مشاكل في توفير فرص عمل لطالبيه حالياً لذا لم تدع الحاجة بعد لتطبيق المادة (٢١) ويجري حالياً تطبيق المادة (٢٢) فقرة ج أساساً، مع تشجيع القطاع الخاص على القيام بجهود مباشرة في تدريب عماله الوطنيين بتعويضه عن التكاليف، من مساهمات التدريب.

٢ — النظم والدوائر التنفيذية:

أ — دعم وتطوير دور أقسام التوظيف المحلي:

وتعرف أيضاً باسم مكاتب الاستخدام أو أقسام التشغيل وتتبع مكاتب العمل وتتولى ترشيح العمال المواطنين للوظائف الشاغرة بشركات القطاع الخاص، أي انها تقوم بدور مناظر

لدور ديوان شؤون الموظفين بالنسبة لوظائف الخدمة المدنية كما انه يجري في كثير من الحالات التنسيق بين أعمالهما. وتقوم المكاتب بالفعل بدور حيوي في عملية الاحلال لكن تجهيزاتها الفنية والادارية ضعيفة وتحتاج الى تعزيز وتطوير، ومن أهم جوانب القصور النظام الاحصائي لها وعدم تفرغ كاتب احصائي لتسجيل بيانات المراجعين للمكاتب ومنها الحالة التعليمية والاجتماعية والتاريخ الوظيفي والأجر... الخ - في اطار النظام العربي المقترح للمعلومات - واتخاذ الترتيبات لتجهيز هذه البيانات واصدار احصاءات دورية عن حركة تعيين العمال الوطنيين في القطاع الخاص واتجاهاتها مما يسهل مهمة المسؤولين عن متابعة التوظيف والاحلال. والتطور الثاني هو قيام الأقسام بجدية بالتوجيه والارشاد المهني للشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة ونسبة كبيرة منه متسرب من التعليم العام أو نازح الى المدن وليس لديه خبرة مهنية. والأهم من ذلك ترتيب الحاقهم بأحد برامج التدريب المهني السريع سواء في المؤسسات النظامية التابعة للوزارة أو في مراكز التدريب التابعة للشركات المتخصصة، ويعين لهذا السبغ ضابط تدريب وتوجيه مهني يقوم بمتابعة تقدمهم في التدريب ثم تعيينهم في الشركات في الأعمال المناسبة. ويحقق ذلك النظام الاستفادة من امكانيات التدريب المتاحة (نصف المستغلة في التدريب النظامي) وتنمية وتطوير الموارد البشرية الشابة بما يحقق الاستخدام الأمثل لها واحلالها محل العمال الوافدين.

ولبيان أهمية هذا «المدخل» لسوق العمل نورد بعض المؤشرات المتصلة بالموضوع ومصدرها بحث أجرى على مائة من المترددين على قسم التوظيف المحلي بمكتب عمل روي في سلطنة عمان:

- بلغت نسبة العمال الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة (٣١%) من مجموع العمال المراجعين، ومن يعمل ويبحث عن عمل أفضل (١٣%) ومن سبق له العمل من قبل وتركه (٥٦%).

- كان (٨٠%) من العمال في فئة العمل أقل من ٣٠ عاماً، ونصفهم أقل من ٢١ عاماً.

- بلغت نسبة من التحق بالمرحلة الابتدائية (٣٢%) وبالمرحلة الاعدادية (١٥%) وبالمرحلة الثانوية (٥%)، وكانت نسبة من لم يلتحق بالمدرسة (٤٨%).

- أبدى (٦٦%) من العمال استعداداً لتلقي تدريب مهني ومن بين هؤلاء كان (٣٨%) مستجد لم يسبق له العمل، (١٥%) يبحث عن عمل أفضل، (٣١%) يبحث عن عمل. ويمكن توجيه هؤلاء الشباب الى معاهد التدريب المهني الحكومية والخاصة وان أية استثمارات توضع في هذا المجال لا يقل مردودها عما يوجه للتدريب المهني النظامي

خاصة في ضوء خصائص العمال الراغبين في التدريب حسب العمر: (٧١٪) ٢٠ سنة فأقل وهي سن مناسبة لاكتساب المهارات، ومتوسط سنوات تعليمهم وقدره ٦ سنوات.

وتفيد احصاءات المتابعة ان العمال المسجلين خلال عام ١٩٨٣م بواسطة أقسام التوظيف بلغ ٧٧١٠ عمال منهم ٤١٣٠ عاملاً عادياً، ٢٤٢٥ عاملاً شبه ماهر، ١١٥٥ عاملاً ماهراً.

وتفيد احصائية مماثلة عن نشاط أقسام التوظيف عام ١٤٠١ هـ بالمملكة العربية السعودية^(٤) ان عدد طالبي العمل بلغ حوالي ١١ ألفاً وكانت خصائصهم العمرية في تلك السنة كما يلي (٠١٪) أحداث (١٠٣٪) في فئة العمر ١٥ - ١٩، (٣٠٪) في فئة العمر ٢٠ - ٢٤، والباقي (٦٠٪) فوق ٢٥، كما كان (٤٦٪) من المراجعين من الأميين وحوالي (٢٣٪) لديه تعليم ابتدائي على الأقل، وكان (٢٠٪) من طالبي العمل لديه تدريب سابق في المهنة التي يعمل بها.

ب - التركيز على وسيلة التدريب غير النظامي:

تعتمد استراتيجيات تنمية القوى العاملة بالبلدان العربية الخليجية على الاعداد المهني المنظم بشكل رئيسي، ويتم من خلال التعليم الثانوي الفني والتدريب المهني. ورغم أهمية هذا النوع من المؤسسات فإنه يلقي اقبالاً ضعيفاً من الشباب في معظم البلدان، ولا تدار هذه المؤسسات بكامل طاقتها الاستيعابية في بعض المناطق مما يرفع من تكلفة اعداد المتدرب.

وتحاول البلدان الخليجية بشتى الوسائل ترغيب الطلاب على الالتحاق بهذه المعاهد، وتطوير البرامج التدريبية وتدريب الطلاب في مؤسسات الانتاج، لكن هذه المؤسسات مخصصة في المكان الأول للشباب في سن التعليم وتشترط مؤهلات دراسية محددة، وتستبعد فئة المتسربين من نظام التعليم العام وفي سن العمل، ومن فاتتهم فرصة التدريب النظامي بالاضافة للقوى العاملة بالفعل في المنشآت الانتاجية.

(٤) أوضاع القوى العاملة في المملكة العربية السعودية ، دراسة قطرية ، من أوراق ندوة «استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية» التي عقدت في بغداد : ٤ - ٦ ديسمبر/ كانون الأول ١٩٨٢ . مكتب العمل العربي.

ولا بد من نقل الاهتمام الى هذه الفئات واطاحة كل فرص التدريب لهم سواء داخل المؤسسات النظامية أو خارجها وتشجيع المنشآت الكبيرة على فتح مراكز للتدريب تدار تحت اشراف الهيئة الحكومية المسؤولة عن التدريب المهني بالتنسيق مع مديرية العمل - مكاتب التوظيف (التشغيل) - وعلى الشكل الوارد في مواد قوانين العمل السابق ذكرها. وبعض البلدان الخليجية تولى بالفعل اهتماماً كافياً بهذا الأسلوب من الاعداد المهني وفي مقدمتها المملكة العربية السعودية والقطر العراقي. وأفضل النماذج لهذا النوع من التدريب تمارسه شركات النفط في البلدان العربية الخليجية ولعل ذلك يفسر - جزئياً - ارتفاع معدل الاحلال بهذه الشركات.

٣ - النظم والدوائر التخطيطية:

أ - التوظيف في القطاع الحكومي:

تختلف نظم التوظيف للخدمة المدنية الى حد ما بين الأقطار العربية الخليجية، وفي بعضها تقوم الوزارات بالتوظيف المباشر وفي البعض الآخر يناط ذلك بهيئة مركزية تتولى عملية الترشيح للوزارات من بين المتقدمين بطلب وظائف وتتولى كذلك حفظ ملفات وسجلات الخدمة لموظفي الدولة. ويتولى ديوان شؤون الموظفين توزيع خريجي الجامعات على وحدات الجهاز الاداري في ضوء تخصصاتهم والاحتياجات الفعلية والأولويات التي تخدم أهداف خطط التنمية للدولة (كما هو الحال في سلطنة عمان)، وفي بلدان أخرى تتولى وزارة التخطيط توزيع خريجي الجامعة والمعاهد الفنية (العراق)، وفي البعض الآخر تقوم وزارة العمل بذلك. ويتم التوزيع على أساس طلبات الوزارات من الخريجين لتغطية الاحتياجات الاضافية الناجمة عن التوسع في الخدمات من ناحية الى جانب متطلبات عملية الاحلال.

وبدون استثناء نجد ان المهمة الصعبة التي تواجه أجهزة التوظيف للخدمة المدنية في البلدان العربية الخليجية هي تقدير الاحتياجات الفعلية للوحدات الادارية. وتخلو معظم الوحدات الادارية (مستوى الوزارة) من دوائر لتخطيط القوى العاملة يمكن أن تتولى ذلك على أساس علمي، كوصف الوظائف وتسمية كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسؤولياتها واختصاصاتها وسلطاتها وشروط شغلها وترتيبها في احدى الدرجات أو الفئات المالية بالتنسيق مع جهاز التوظيف المركزي.

واستكمال هذه العمليات يضع الأساس السليم لتقييم احتياجات العمالة الاضافية الفعلية، وأماكن العمالة الزائدة لاعادة توزيعها. وفي مجال عملية الاحلال تتولى الدائرة تحديد

الوظائف واختيار المرشحين الوطنيين كما يمكن للدائرة التحقق من توافر شروط شغل الوظائف في شاغليها أي الاستخدام الفعال للموارد، وأن تضع خطة طويلة الأجل لانجاز ذلك.

ب - التوظيف في القطاع الخاص:

وتتحدد سياسته في اطار التخطيط القطري وتتولاه دائرة مركزية لتخطيط القوى العاملة تقوم بتقدير رصيد القوى العاملة الوطنية ومعدلات زيادته وتقدير الاحتياجات الكلية من العمالة للمشروعات وموازنة الموارد والاحتياجات، وتتولى أيضاً:

— اجراء الدراسات لاتجاهات توظيف العمال الوطنيين في القطاع الخاص وخصائصهم وأوجه استخدامهم وكذلك اجراء مسح تتبع خريجي الجامعات والمعاهد الفنية والتدريب المهني للتعرف على معدلات دخولهم في القطاع الخاص وأوجه استخدامهم وعقبات توظيفهم به.

— حصر مؤسسات التدريب (غير النظامي) داخل المنشآت الاقتصادية للقطاع الخاص — امكانياتها وبرامجها ودورية عقدها — بهدف خدمة أقسام التوظيف بمديريات العمل.

— تطويع التصنيف المهني الدولي للظروف القطرية أو اعداد دليل وطني بما يخدم تحديد فرص التدريب المناسب وتوظيف العمال الوطنيين في الأعمال الانتاجية بالقطاع الخاص عن طريق أقسام التوظيف. ومن البرامج التي تسير في اتجاه اعداد تصنيف مهني وطني ذلك الذي تقوم به المديرية العامة للتدريب المهني بسلطنة عمان وستكون له فائدة مباشرة في تحديد مجالات الاحلال والتوظيف الفعال للعمال الوطنيين. وقد استكمل هذا المشروع في سبعة قطاعات حتى الآن هي: الفنادق، المصارف، النقل، الانشاءات، الموانئ، الكهرباء، النفط، وجاري دراسة قطاعي الطباعة والنشر، والالكترونيات. و يتكون الدليل أو الرمز من أربعة أجزاء: الأول أبجدي لتحديد قطاع النشاط، الثاني رقمي للمسمى الوظيفي، الثالث رقمي لتحديد مستوى مسؤولية العمل وطبيعته (اداري، تخصصي، اشرافي، انتاجي)، والرابع للمستوى التعليمي اللازم للدخول في المهنة. و ينقصه جزء خامس اذا أضيف كانت له فائدة كبيرة وهو عدد سنوات الخبرة قبل شغل المنصب الحالي.

وقد تم التعرف على عدد محدود من الوظائف الأساسية بكل قطاع، بلغ عددها في قطاع المصارف ١٦ وظيفة، وفي قطاع الفنادق ١٧ وظيفة، وفي قطاع النقل ١٤ وظيفة، وفي قطاع البناء والتشييد ٣٣ وظيفة.

٤ - تحقيق الاحلال ومراعاة كفاءة الاستخدام والتوفيق بينهما:

قد تتعارض أهداف سياسة الاحلال مع الاستخدام الفعال للموارد البشرية المحدودة في البلدان العربية الخليجية على المدى القصير. فعلى سبيل المثال عندما تفتح هذه البلدان باب الوظائف الحكومية على شتى مستوياته وخاصة للاختصاصيين والتقنيين مدفوعة بالرغبة في تحقيق السيطرة على الجهاز الاداري الكبير للدولة وتسيير دفته بيد المواطنين وقد تحقق ذلك بالفعل في كل البلدان العربية الخليجية، فانها قد تتغاضى عن شروط الاستخدام الأمثل في كثير من المواقف كتعيين الاختصاصيين في مناصب ادارية هامة مثلاً. ونظراً لأن انتاجية القطاع الحكومي في معظم البلدان بوجه عام تنخفض كثيراً عن مثيلتها في القطاع الخاص أو شبه الخاص، فان توجيه القوى العاملة المؤهلة الى القطاع الحكومي أساساً دون القطاعات الأخيرة لا يحقق بالمعايير الفنية الاستخدام الفعال لها، ولكنه يجد المبرر الكافي في تحقيقه لسياسة الاحلال، خاصة اذا كانت مهمة الادارة الحكومية انتاجية أو رقابية، أو للتوجيه أو التأثير في سياسة الانتاج بالقطاع الخاص.

ومن الضروري الحد من عملية تكسب العمالة الوطنية محدودة المهارة في وظائف خدمات معاونة كالسعاة والمندوبين والسائقين والحراس وغيرهم عند قاعدة الهرم الوظيفي، واثاحة فرص التدريب لهم، وتوجيه طالبي العمل الجدد منهم الى أقسام التوظيف وترتيب فرص التدريب المهني لهم وتعيينهم في وظائف فنية معاونة بالقطاع الخاص.

ومن جهة أخرى لا شك أن تحقيق الاستخدام الفعال للقوى العاملة الوطنية يؤدي الى تحقيق الاحلال السليم، بل ينبغي أن يكون ذلك هو المدخل الصحيح، اذا لم يكن هناك حاجة للتوفيق.

ومن الجوانب الهامة للاستخدام الفعال مراعاة النسب المعيارية للمستويات المهنية والوظيفية المختلفة، مثل عدد العمال الذين يمكن لمراقب واحد تحقيق الاشراف عليهم، أو عدد المراقبين الذي يحتاج الاختصاصي اليهم لمعاونته. واختلال هذه النسب يمثل هدرًا للموارد ومحدداً لانتاجية العمل.

وفي ظروف جلب العمالة وتحت تأثير الانخفاض النسبي لاجورها قد لا تراعى بعض القطاعات هذه النسب، وعند وضع أهداف كمية لحظة الاحلال يراعى التحقق من عدم اختلال هذه النسب أولاً.

خامساً: أوجه استخدام القوى العاملة الوطنية ودوافعه

من المناهج المتبعة في تقييم سياسة الاستخدام دراسة أوضاع القوى العاملة وهياكلها المهنية والقطاعية وتركز هذه القوى أو انتشارها في مهن أو قطاعات معينة، ونسبة توظيف الوظائف (مدى الاحلال) وكذا قياس معدلات المساهمة النوعية في النشاط الاقتصادي .

ويشير العديد من الدراسات إلى تبلور نمط لاستخدام القوى العاملة العربية الخليجية تم على مدى عقدين من الزمان بتأثير ملامح عامة لسوق العمل الخليجي. و يلخص أحد التقارير^(٥) هذه الملامح التي تشكلت لسوق العمل الخليجي في نقاط محددة هي: النقطة الأولى تتعلق باعتماد سوق العمل على القوى العاملة الوافدة نتيجة لقلة السكان — والقوى العاملة بالتالي — وارتفاع معدل الطلب على القوى العاملة. والثانية تتعلق بحدوث نمو غير متوازن للأنشطة الاقتصادية وقطاعاتها، ومن مظاهره اندثار وانكماش القطاع التقليدي، النمو المذهل للقطاع الحكومي وتوسع القطاع الخدمي، ثم انعكاس كل ذلك على الاستخدام وهياكله. النقطة الثالثة هي التوزيع الغريب للقوى العاملة الوطنية بين قطاعات النشاط الاقتصادي وخاصة تكديسها بكثافة ملحوظة في القطاع الحكومي وانصرافها — التام أحياناً — عن بعض القطاعات الهامة مثل قطاع الانشاء والتشييد وقطاع الخدمات، ووجودها الرمزي في قطاع النفط رغم أهميته الاستراتيجية للاقتصاد الوطني والانتاج. والرابعة تتمثل في تفاقم ظاهرة هدر الامكانيات أو هدر الموارد البشرية بسبب انخفاض نسبة النشاط وتدني معدل مساهمة المرأة الوطنية وضعف الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب وبين الاحتياجات من العمالة الفنية.

ولا غرابة في أن تتشكل ملامح متماثلة لسوق العمل الخليجي، فقد اتبعت البلدان العربية الخليجية استراتيجية تنمية متشابهة في خطوطها الأساسية حيث ركزت خطط التنمية الأولى على سرعة انشاء الطرق وخطوط المواصلات والاتصالات واقامة المرافق والخدمات الأساسية من تعليم وصحة وضمان اجتماعي واسكان. وفي الخطط التالية كان قرار تنوع

(٥) أمين عز الدين — سياسات الاستخدام بالدول العربية الخليجية ودور المؤسسة العربية للتشغيل في تيسير انتقال الأيدي العاملة العربية. أبحاث وأوراق ندوة الدراسات الاحصائية العمالية بالدول العربية الخليجية، الكويت ٧ — ١١ أبريل ١٩٨٤. مكتب المتابعة.

الكويت عام ١٩٨٠، والى (٩٩.٥٪) في قطر عام ١٩٨٢ - وان كان ارتفاع النسبة في هذين البلدين يرجع الى عدم وجود قطاع زراعي يذكر من قبل - وأدى نمو الادارة الحكومية الى توظيف نسب تتراوح بين (١٨٪) من القوى العاملة الوطنية في سلطنة عمان عام ١٩٨٠، الى حوالي (٧٠٪) في دولة الكويت في سنة ١٩٨٠. وفي المقابل تراوحت نسبة القوى العاملة في القطاع الخاص ما بين (٢٠٪) من اجمالي العمالة الوطنية كما في سلطنة عمان، وحوالي (٣٠٪) في الكويت، وتقع النسب في البلدان العربية الخليجية الأخرى في هذا المدى.

وانخفضت نسبة الأمية بين القوى العاملة الوطنية الى حدودها الدنيا في الكويت عام ١٩٨٠م (٢٥.٣٪)، وارتفعت العمالة المؤهلة الى (٥٧.٥٪) وبلغت نسبة الجامعيين في قوة العمل (٧٦.٦٪)، وفي دولة قطر عام ١٩٨٢ انخفضت نسبة الأميين في قوة العمل الوطنية الى نفس المستوى (٢٦.٥٪)، وحملة المؤهلات (٥٢٪)، والجامعيين منهم (١١.٥٪)، وتفوق مستويات التعليم للناث في قوة العمل كثيرا المستويات بين الذكور. وفي البحرين كان توزيع قوة العمل الوطنية (في القطاع الخاص فقط) كما يلي: (١٥٪) أمي (٧٩٪) مؤهل، منهم (٢٨٪) ثانوي عام، (٦.٤٪) ثانوي فني، (٣.٣٪) جامعي.

واتجه توزيع القوى العاملة الوطنية حسب الحالة العملية نحو التحديث كذلك أي بانخفاض نسبة من يعملون لحسابهم وارتفاع نسبة العاملين بأجر.

وفي دولة قطر عام ١٩٨٢ وصلت نسبة المستخدمين بأجر الى (٩٢٪)، ومن يعملون لحسابهم (٣.٩٪)، صاحب عمل و يديره (٣.٨٪).

وتطور توزيع القوى العاملة على المجموعات المهنية في كل البلدان العربية الخليجية نتيجة جهود التعليم والتدريب، في الكويت مثلا ارتفعت نسبة المواطنين العاملين في مهن فنية وعلمية من (١٤.٠٪) الى (٢٠.٠٪)، والمديرين ومديري الأعمال من (١.٠٪) الى (٥.٣٪) بين عامي ١٩٧٥، ١٩٨٣، وتضاعفت نسبة العاملين في المهن الكتابية وانخفضت نسبة العاملين في البيع، وانخفضت نسبة العاملين في الانتاج.

أ - توظيف القوى العاملة الوطنية في القطاع الحكومي^(٨) :

تراوحت نسبة القوى العاملة الوطنية الى اجمالي موظفي الحكومة بين (٤٠%) الى (٦٠%) في البلدان العربية الخليجية في عام ١٩٨٠، وباستثناء الامارات العربية المتحدة حيث قد تقل النسبة عن (٢٠%) (البيانات المتاحة لامارة أبوظبي وحدها عام ١٩٨٢ والنسبة ١٦ر٤%، من ملف معلومات العمالة الأجنبية) من ذلك يتضح أن سياسة التوظيف الكامل بالحكومة وتوجه القوى العاملة الوطنية الى هذا القطاع قد حقق نسبة احلال لا بأس بها (كميا على الأقل)، الا انها لازالت تبعد كثيراً عن نسبة الأغلبية الكبيرة - ولعل ذلك يرجع الى التوسع المطرد في الخدمات الحكومية واستمرار توظيف العاملين الوافدين بمعدلات مرتفعة - والواقع ان نصيب المواطنين في وظائف الخدمة المدنية في كل البلدان العربية الخليجية قد اتجه للانخفاض خلال العقد الماضي^(٩). يلاحظ مثلاً ان هذه النسبة كانت (٥١%) في قطر عام ١٩٧٨م ثم انخفضت الى (٤٣%) في عام ١٩٨١، وفي المملكة العربية السعودية انخفضت النسبة من (٨٢%) الى (٧٣%) بين عامي ١٩٧٠، ١٩٨٠، وفي دولة الكويت كانت النسبة (٤٦%) في سنة ١٩٧٤ وأصبحت (٤٠ر٨%) عام ١٩٧٦، وفي سلطنة عمان كانت نسبة العمانيين الى اجمالي موظفي الخدمة المدنية (٦٤%) عام ١٩٧٨ ثم انخفضت قليلاً الى (٦٢%) عام ١٩٨٢م، هذا من الناحية الكمية.

وتفيد البيانات المتاحة عن الهيكل المهني والوظيفي للعاملين الوطنيين بالحكومة تحقيق انجاز نوعي أيضاً في عملية الاحلال بالدول العربية الخليجية، وسيطرة قوة العمل الوطنية على الجهاز الاداري ومناصبه الرئيسية، ففي الكويت عام ١٩٧٦، وقطر عام ١٩٨١ كانت نسبتهم وانصبتهم من فئات الوظائف كما يوضحها جدول رقم (٥).

(٨) البيانات الواردة مصدرها : ملحق رقم (١) لتقرير «ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي» والتي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط بالكويت.

(٩) المصدر «دراسة تنظيم استخدام الأيدي العاملة في الدول العربية الخليجية ...» لنادر فرجاني .١٩٧٩.

جدول رقم (٥)
نسبة القوى العاملة الوطنية بوظائف الحكومة حسب
المجموعة المهنية

قطر (١٩٨١)		الكويت (١٩٧٦)		المجموعة المهنية
نسبة القطريين	التوزيع النسبي	نسبة الكويتيين	التوزيع النسبي	
٢٨	٢٦٩	٣٠	٢٧٧	العلمية والفنية
٤٦	١٧٦	٦٦	١٨٧	الادارية والكتابية
٥٧	٤٦٢	٤٠	٢٣٨	الخدمات
٢٠ غ	٢٠ غ	٥٤	٣٧	الانتاج
٢٠ غ	٩٣	٢٠ غ	٦١	أخرى

وفي سلطنة عمان عام ١٩٨٣ كانت نسبة تعمين وظائف الخدمة المدنية حسب الحلقة
الوظيفية كما يلي:

الحلقة	نسبة العمانيين %
الجدول الخاص	٤ (الخبراء)
الحلقة الأولى	٥٧ (تشمل درجة وكيل وزارة ومدير عام)
الحلقة الثانية	٤٨ (حتى درجة مدير دائرة)
الحلقة الثالثة	٨٠ (أدناها العمال والمستخدمون)

ب - نصيب القوى العاملة الوطنية في وظائف القطاع الخاص (١٠):

يمثل الوضع في القطاع الخاص التحدي الحقيقي لعملية الاحلال للقوى العاملة الوافدة
بأخرى وطنية، ويمكن وصف العملية بشكل أكثر واقعية هنا على انه رفع مشاركة القوى

(١٠) نفس المصدر السابق.

العاملة الوطنية في القطاع الخاص. وتتركز المسألة في معدل نمو العمالة الوافدة بهذا القطاع خاصة في مجال مقاولات البناء وتجارة التجزئة والخدمات الشخصية، وهي نفس القطاعات التي تتدنى فيها مشاركة العمالة الوطنية، والواقع انه حتى لو اتجهت كل القوى العاملة الوطنية الى هذه القطاعات الثلاثة لشكلت نسبة محدودة منها في معظم أقطار المنطقة.

وعلى المستوى القطري تنخفض نسبة العمالة الوطنية في أعمال القطاع الخاص الى أدناها في الامارات العربية المتحدة عام ١٩٨٠ (٢٨٪) تليها قطر عام ١٩٧٧ (٥٪)، ثم الكويت عام ١٩٧٥ (١٢٪)، وترتفع الى حوالي (١٩٪) في سلطنة عمان عام ١٩٨٠ وفق بيانات الخطة الخمسية الثانية، وتحقق أعلى نسبة في البحرين عام ١٩٨٢ (٢٨٪).

أي ان القوى العاملة الوطنية أصبحت أقلية في القطاع الخاص، وذلك بسبب تدني معدل زيادتها بالقياس للعمالة الوافدة (بنسبة ٤:١) في معظم الحالات. وانخفاض الأنصبة لا يعني خروج القوى العاملة الوطنية من القطاع، بل ان اعدادها تزيد بمعدلات قد تصل الى (١١٪) سنوياً ولكن في المقابل ترتفع نسبة الزيادة السنوية في اعداد العمال الوافدين الى (٢٥٪) أحياناً في بعض البلدان العربية الخليجية، وبذلك تبتلع النمو الطبيعي للعمالة الوطنية (راجع جدول رقم ١).

ج- توزيع القوى العاملة الوطنية على أنواع النشاط بالقطاع الحديث :

تجدر الاشارة بداية الى انه ليس هناك خطة أو تدخل في توزيع قوة العمل الوطنية على أوجه النشاط المختلفة في القطاع الخاص، ربما باستثناء قطاع النفط (وهو قطاع شبه حكومي على أية حال)، ويلعب مستوى الأجور والحوافز الدور الرئيسي في توزيع العمالة الوطنية على القطاعات الاقتصادية المختلفة، كما سبق بيانه. ولا شك ان غياب توجيه مخطط (من خلال أقسام التوظيف مثلاً) يضع على العمالة الوطنية فرصة اكتساب مهارات وخبرات انتاجية في عدد من القطاعات والمهن المغلقة على العمالة الوافدة مما يطيل من أمد الاعتماد عليها.

سبقت الاشارة الى ارتفاع نصيب الادارة الحكومية من قوة العمل الوطنية في معظم البلدان العربية الخليجية مما أدى الى تركيز حوالي نصف القوى العاملة الوطنية بالقطاع الحديث في قطاع الخدمات (٤٠٪ في الحكومة، ١٠٪ في القطاع الخاص) في كل من سلطنة عمان عام ١٩٨٠ وقطر عام ١٩٨٢، والى حوالي (٧٦٪) في الكويت. ومع نمو قطاع التجارة والفنادق جذب القطاع نسبة متوسطة قدرها حوالي (١٣٪) في قطر، (١١٪) في عمان، (٥٪) في الكويت، وتوجه النسبة للتناقص. واستحوذ قطاع النقل والمواصلات والتخزين على نسبة (٥٪) في قطر، (٨٪) في الكويت، (٩٪) في عمان ويتبع جزء من هذا القطاع الحكومة.

جدول رقم (٦)
توزيع القوى العاملة الوطنية على أنواع النشاط بالقطاع الحديث

قطاعات النشاط الاقتصادي	قطر (١٩٨٢)	الكويت (١٩٨٠)	عمان (١٩٨٠)
صناعات استخراجية	٣٢	٢٤	٤١
صناعات تحويلية وكهرباء	١١٠	٥٣	٣١
تشديد وبناء	١٨٦	١٢	٢١٠
تجارة وفنادق	١٢٩	٤٦	١١٢
النقل والمواصلات	٥٠	٧٩	٩٠
التأمين والبنوك	١٧	٢٨	١٥
الخدمات (حكومية وخاصة)	٤٧٦	٧٥٨	٥٠١
المجموع	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠

المصدر: تقرير ندوة الدراسات الاحصائية العمالية بالدول العربية الخليجية، مكتب المتابعة، تقرير البنك الدولي لعام ١٩٨١ عن سلطنة عمان

الملفت للنظر في الجدول رقم (٦) ان قطاع التشديد والبناء وبعكس ما هو معروف قد جذب حوالي خمس القوى العاملة الوطنية في كل من قطر وعمان، ويعمل معظمهم في سلطنة عمان في الشركات المشتركة والأجنبية الكبيرة حيث ترتفع الأجور وكذلك في المقاولات العاملة في خدمة شركات النفط، ويعمل معظمهم في تشغيل وسائل النقل والأمن والمهن الكتابية والإدارية.

واستقطب قطاع الصناعات الاستخراجية والتحويلية والكهرباء معاً حوالي (١٤٪) في قطر، (٧٧٪) في الكويت، (٧٢٪) في سلطنة عمان، وجزء كبير من هذا القطاع حكومي أو شبه حكومي في هذه الأقطار.

د - نسب الاحلال بقطاعات النشاط الاقتصادي الحديث:

يتحدد نصيب القوى العاملة الوطنية في اجمالي العمالة بالقطاعات الاقتصادية الحديثة تبعاً لدرجة تركزها في القطاع - أي قوة جذب القطاع لها بسبب ارتفاع الأجور أو المزايا العينية وظروف العمل الجيدة - وكذلك تبعاً لمعدل نمو هذا القطاع وحجمه، ومن الجدول رقم (٢) - الملحق - نجد أن:

قطاع النفط:

ترتفع نسبة العمالة الوطنية بالقطاع في كل البلدان العربية الخليجية، ويرجع ذلك الى الاهتمام المبكر الذي أبدته الحكومات بمشاركة العمال الوطنيين به، وضغطها كشريكة في الملكية على الشركات التي تجاوبت مع رغبة الحكومة وقامت بانشاء مراكز للتدريب، والى ارتفاع الأجور بالقطاع والمكانة الممتازة للعاملين به. ومشاركة العمالة الوطنية بهذا القطاع مرتفعة جداً وتمثل الأغلبية في عدد من البلدان العربية الخليجية مثل البحرين (٨٠٪) عمان (٥٥٪) والسعودية (٥٣٪)، وتقل عن النصف في الكويت (٣١٪) وقطر (٤٣٪)، وتنخفض الى (٨٪) فقط في الامارات العربية المتحدة.

واشتغال العمال الوطنيين بهذا القطاع الحيوي الذي يمثل المصدر الرئيسي للدخل ليس هامشياً بل ترتفع نسبتهم في الوظائف التخصصية والفنية والادارية والانتاجية الماهرة الى مستويات لا تناظرها في أي قطاع آخر. فمن نتائج المسح السنوي للاستخدام بالقطاع الخاص لعام ١٩٨٢ في سلطنة عمان نجد ان مشاركة العمانيين في الوظائف العليا كبير، وانهم يتوزعون على معظم المجموعات المهنية ويمارسون أعمالاً مهمة وشاقة في حقول الانتاج. ومن جدول رقم (٣) - الملحق - نجد حوالي (٢٧٪) من العاملين العمانيين يمارسون أعمال الانتاج وأعمال الصيانة والتشغيل والاصلاح والتركيبات وكماحطي انتاج، وحوالي (٢١٪) يعملون في الخدمات والأعمال المكتبية، وقراءة (٩٪) يعملون في الوظائف التخصصية والفنية. ويبلغ نصيبهم من المجموعة الأخيرة حوالي (١٩٪)، ومن الوظائف الادارية (١٣٪)، والمكتبية (٦٣٪)، ومن أعمال الاشراف على الانتاج (٣٧٪)، وأعمال الصيانة والاصلاح والتشغيل (٥٩٪)، وتبلغ نسبة العمال العاديين وعمال تشغيل وسائل النقل (٤٢٪) من جملة العمال ونصيبهم من هذه المجموعة (٩٢٪)، ويتقسم العاملون بهذه المجموعات المهنية الى كبار وصغار عاملين ومن بين الفئة الأولى شكل العمانيون (٢٢٪)، ومن الثانية (٦٩٪).

وتتابع الحكومة عملية الاحلال وحركة التعيينات في الوظائف العليا، والترقيات بين العمال الوطنيين وذلك كجزء من مراقبة التكاليف. ومن جهة أخرى تتيح الشركات فرص تدريب كبيرة للعاملين الوطنيين في المراكز التابعة للقطاع وفي الخارج في المهن الفنية والمكتبية ويتم تدريب حوالي (١٠٪) سنوياً من اجمالي العاملين الوطنيين.

الصناعات التحويلية:

يجذب هذا القطاع نسبة محدودة من القوى العاملة الخليجية ويتكون معظمه — أكثر من ٨٠٪ — من منشآت صغيرة الحجم كالورش الانتاجية وورش التصليح ومحلات صناعة الملابس وغيرها، وهي لا تعرض أجوراً عالية تجذب العمال الوطنيين. ويتجه العمال الوطنيون الى الشركات الكبيرة العاملة في استخراج المعادن كالحديد والالومنيوم والنحاس وغيرها، وفي تقرير لمنظمة الخليج للاستشارات الصناعية (من تقرير ندوة الدراسات الاحصائية العمالية بالدول العربية الخليجية — ١٩٨٤) ورد ان نسبة العمالة الخليجية في مصانع الحديد والصلب بدول المنطقة بلغ (٥٤٪). والنسبة العامة لمشاركة العمال الوطنيين في قطاع الصناعات التحويلية تتراوح بين (١٤٪) في البحرين سنة ١٩٨٠، (٨٪) في كل من الكويت وقطر، (٦٪) في عمان، (٢٪) في الامارات العربية المتحدة.

قطاع الكهرباء والغاز والمياه:

تشغل العمالة الوطنية نسبة كبيرة من وظائف القطاع في كل البلدان العربية الخليجية وهو من القطاعات الحيوية التي تتبع الادارة الحكومية ويحصل العاملون فيه على مزايا خاصة. والنسب الواردة في الجدول رقم (٢) — الملحق — تصل الى (٦٥٪) في البحرين، (٤١٪) في عمان — قطاع خاص فقط — (الادارة الحكومية ٧٠٪)، وتليها دولة قطر (٣٣٪) والكويت (٢٢٪) ثم الامارات العربية المتحدة (١٤٪) وذلك حول عام ١٩٨٠.

قطاع التشييد والبناء:

تنخفض مشاركة العمالة الخليجية في أعمال هذا القطاع الضخم الى حد بعيد، وأعلى نسبة في الجدول رقم (٢) — الملحق — هي البحرين (١٣٪)، ثم عمان (٥٪)، قطر (٤٪)، الكويت (٢٪) والامارات العربية المتحدة (١٪). وقد سبقتنا مناقشة أسباب انخفاض نصيب العمالة الوطنية من أعماله: غلبة المقاولات الصغيرة عليه، الانخفاض النسبي للاجور، حجم القطاع الهائل ومعدل زيادة العمال الأجانب الكبير وظروف العمل والمعيشة به.

ومن المعروف ان القطاع هو أكبر مستخدم للعمالة في معظم البلدان العربية الخليجية وتمثل العمالة فيه ربع رصيد العمالة الوافدة على الأقل، وقد بلغ عدد العاملين به ١٩٠ ألف في السعودية (١٩٨٠) ١٥٥ ألف في الامارات العربية المتحدة (١٩٨٠)، ٩٧ ألف في الكويت (١٩٨٠)، و٧٦ ألف في عمان (١٩٨٢)، لذلك قد يكون من المفيد التعرف عليه عن قرب في واحدة من الأقطار الخليجية هي سلطنة عمان.

من بيانات المسح السنوي للاستخدام بالقطاع الخاص لعام ١٩٨٢ كان عدد العاملين الذين تم حصرهم في القطاع ٧٦ ألف يتوزعون على ١٥٩٢ شركة مقاولات، وكان توزيع هذه الشركات حسب ملكية رأس المال والنسبة المئوية للعاملين بها ونسبة تعمين الوظائف كما تتضح في (الجدول رقم ٧)

جدول رقم (٧)
توزيع الشركات حسب الملكية والنسبة المئوية للعاملين ونسبة تعمين الوظائف في سلطنة عمان

نسبة تعمين الوظائف	التوزيع النسبي للعاملين		النسبة المئوية للشركات	ملكية رأس المال
	العمايين	الاجمالي		
٤٦	٤٩٣	٥٧٣	٩٥٨	عمانية خالصة
٨٢	٣٩٣	٣٥٣	٣٠	مشتركة
٥٩	١١٤	٧٤	١٢	أجنبية خالصة
٥٣	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	المجموع

ومن الواضح ان غالبية الشركات (٩٦٪) عمانية الملكية «دائمة» ، يضاف اليها نسبة صغيرة من الشركات المشتركة (٣٠٪)، والأجنبية (١٢٪) «المؤقتة». وبالرغم من صغر نسبة الشركات الأخيرة وقلة عددها - ٦٧ شركة فقط مقابل ١٥٢٥ شركة وطنية - فانها تستحوذ على حوالي (٤٢٧٪) من العمالة الكلية بهذا القطاع. وأعلى نسبة تعمين للوظائف توجد بالشركات المشتركة تليها الشركات الأجنبية وأخيراً الوطنية لكن الفروق ليست كبيرة (٨٪، ٦٪، ٥٪ تقريباً).

جدول رقم (٤) - الملحق - يوضح توزيع المجموعات الثلاث من الشركات حسب فئة عدد العاملين ونسبة العمال بكل فئة ومتوسط عدد العمال في المنشأة الواحدة. ومتوسط عدد العمايين بالمنشأة ونسبتهم الى جملة العاملين.

وهناك عدد من الملاحظات الاضافية على هذا القطاع:

الملاحظة الأولى:

ان حوالي (٥٠%) من الشركات الوطنية لا يزيد عدد عمالها عن عشرة وحوالي (٤%) فقط منها يعمل بها أكثر من مائة. وفي المقابل نجد أن نسبة المؤسسات المشتركة التي يعمل بها ١٠ فأقل لا تتعدى (٦٣%) في حين ان تلك التي يعمل بها أكثر من مائة عامل نسبتها (٥٨%) من مجموع المنشآت. وتوزع الشركات الأجنبية بشكل مماثل تقريباً حيث تصل نسبة تلك التي يعمل بها أكثر من ١٠٠ عامل (٥٣%) من جملتها.

والشركات التي بها ١٠ عمال فأقل — وتشكل نصف مجموع المقاولات الوطنية — يعمل بها (١٠٥%) — على الأقل — من المجموع الكلي للعاملين بهذه المجموعة، ويمثل العمال العمانيون (٢%) فقط من اجمالي عمالها أي انها تعتمد كلياً على العمال الأجانب.

وتتركز العمالة الوطنية في الشركات الوطنية الكبيرة (١٠٠٠ عامل فأكثر) بمتوسط ٨٥ عاملاً في الشركة الواحدة وكذلك في الشركات الأجنبية بمتوسط مماثل، ثم في الشركات المشتركة بمتوسط ٧٧ عاملاً في الشركة الواحدة. وتتميز هذه الشركات الكبيرة بالانتاجية العالية نتيجة استخدام معدات وأساليب انتاجية حديثة كما تدفع رواتب وعلاوات عالية نسبياً.

الملاحظة الثانية:

من دراسة استطلاعية أجرتها المديرية العامة للإحصاءات الوطنية في السلطنة عام ١٩٧٨ على عينة صغيرة من شركات المقاولات المتوسطة والكبيرة ٦٠% منها يعمل به ١٠٠ عامل فأقل في ٤٧ شركة، وباقي الشركات يعمل بها ١٠٠ فأكثر في ٣١ شركة، تتضح بعض المؤشرات الهامة: فمثلاً تتوزع هذه الشركات حسب ملكية رأسمالها على النحو التالي:

٦٨% منها رأسمالها وطني،

١٤% منها رأسمالها أجنبي،

١٨% منها رأسمالها مشترك.

وقد انخفضت نسبة المجموعة الثانية والثالثة بين عامي ١٩٧٨ و ١٩٨٢ نتيجة تزايد الشركات الوطنية للمقاولات بمعدل أكبر نسبياً. ومن حيث طبيعة نشاط هذه المقاولات نجد أن ٦٨% من الشركات تتخصص في نشاط واحد من أعمال المقاولات والباقي يعمل في نشاطين أو أكثر، وكان توزيع الشركات المتخصصة كالآتي:

٣٠٪ مقاولات بناء عامة أي تعمل في انشاء المباني السكنية وغير السكنية.
٥١٪ مقاولات هندسة مدنية أي تعمل في انشاء الطرق والموانئ والمطارات وخطوط القوى
والاتصالات.
١٩٪ مقاولات اشغال خاصة مثل أعمال البياض والسباكة وتكييف الهواء.

ومن المرجح أن نصف الشركات تعمل أيضاً في مجال البنية الأساسية في بقية الأقطار
والمفروض ان تستكمل البلدان العربية الخليجية هذه الانشاءات في وقت ما ليس ببعيد ثم
تستغني عن أعمال هذه الشركات الأجنبية ونسبة من المشتركة و تكتفي بالوطنية.

أما النصف الباقي — و يتكامل عمله — فمن المتوقع أن يصل تشييد المباني الحكومية
الإدارية والخدمية (صحة وتعليم ..) الى نقطة تشبع في وقت معين. أما حركة بناء المباني
السكنية فهو نشاط دائم نتيجة لتزايد الدخل الفردية، ونتيجة لاتجاه رأس المال الخاص الى
الاستثمار في مجال الاسكان يضاف اليه نشاط الاسكان الحكومي لذوي الدخل المحدود
والذي يزيد الطلب عليه غالباً عن العرض. ومع استكمال الرصيد الجديد من المباني السكنية
لا بد من تباطؤ حركة الاسكان ونموها بمعدل طبيعي يساوي معدل تكون الأسر الجديدة والنمو
الحضري. لكن الحاجة ستزيد الى أعمال الصيانة والترميم لرصيد المساكن القديم والجديد
وللطرق والمرافق، وهذه بعض المجالات التي يمكن أن تخصص فيها العمالة الوطنية وتتجه
للتوظيف فيها ضمن خطة الاحلال.

وفي عام ١٩٧٨ كانت الاستثمارات في القطاع للانشاءات الجديدة والصيانة
والترميم تتوزع كالتالي:

- ٢٥٪ انشاء مباني سكنية — يتولى ٧٥٪ منها شركات وطنية وأجنبية (مناصفة).
- ٤١٪ انشاء مباني غير سكنية — يتولى ٦٠٪ منها شركات أجنبية.
- ٢٥٪ هندسة مدنية — يتولى ٥٥٪ منها شركات أجنبية.
- ٩٪ صيانة وترميم — يتولى ٦٧٪ منها شركات مشتركة.

وكانت مساهمات المجموعات الثلاث من الشركات في اجمالي القيمة المضافة للقطاع
كله كمايلي:

- ٢٠٪ مقاولات وطنية.
- ١٧٪ مقاولات مشتركة.
- ٦٣٪ شركات أجنبية.

أي أن النظرة لقطاع التشييد والبناء في البلدان العربية الخليجية على انه مؤقت الإقامة لحين الانتهاء من أعمال البنية الأساسية صحيحة الى حد ما ومن ثم لا يجب اعطاؤه أولوية في خطة الاحلال، لكن هناك مجموعة شركات دائمة الإقامة، كثيرة العدد، منخفضة الانتاجية، يعمل بكل منها ٥ عمال في المتوسط، كلهم وافد وهي وان كانت تتولى الأعمال الصغيرة وبأسعار أقل نسبياً الا انها عرضة لوجود بطالة مستترة بها ونتيجة قلة مصروفاتها الثابتة والجرارية فهي قد تكتنز رصيد العمالة الوافدة طالما تحقق لها هامش ربح بسيط.

الملاحظة الثالثة:

يميل التركيب المهني للعمالة بهذا القطاع الى التدني بمعنى غلبة نسبة العمال العاديين ومحدودي المهارة ومتوسطي المهارة عليه حتى في الشركات الكبيرة التي يعمل بها عدة الآف قد تصل نسبتهم الى (٨٠٪) أحياناً من جملة العمالة، بالإضافة الى نسبة من الاختصاصيين والفنيين قد تصل الى (٧٪)، وحوالي (١٣٪) من العمال المهرة في الانتاج والتشغيل والتركيب والاصلاح. وهذه النسبة العالية من العمال العاديين في هذا القطاع وخاصة في الشركات الكبيرة حيث يخصص حوالي ثلث قيمة الاصول للمعدات والآلات قد تعزى الى انخفاض انتاجية العمال العاديين في هذا القطاع في البلدان العربية الخليجية.

قطاع التجارة والفنادق والمطاعم:

لا يجذب القطاع نسبة كبيرة من العمالة الخليجية رغم ظروف العمل المناسبة وقد سبقت الإشارة الى أسباب ذلك من غلبة طابع المنشآت الصغيرة عليه والاعتماد على العمال الوافدين وانخفاض الأجور النسبي به وأعلى نصيب للعمالة الوطنية في البحرين (٣٢٪) في هذا القطاع مقابل حوالي (١٠٪) في باقي البلدان الخليجية. ولاشك ان قطاع الفنادق يستحق التركيز عليه وتوجيه العمال الجدد اليه للتدريب والعمل فهو لا يتطلب مهارات أو مؤهلات عالية.

قطاع النقل والمواصلات:

و يشمل في الحقيقة أربعة قطاعات فرعية هي النقل البرى والنقل البحري والنقل الجوي والخدمات المتصلة المعاونة وكلها دون استثناء تجذب أفراد قوة العمل الوطنية في البلدان العربية الخليجية. فنجد ان نصيبهم من أعماله في البحرين (٦٦%) وفي عمان (٦٩%) وفي الكويت (٢٩%) وفي قطر (١١%) وفي الامارات العربية المتحدة (٧%).

وقطاع النقل البري يشمل أصحاب سيارات التاكسي، الأجرة الخاصة، ويجذب القطاع العمالة غير المؤهلة (والأمية غالباً) والخارجة غالباً من القطاع التقليدي متجهة الى المدن ويتيح القطاع للفرد العمل لحساب نفسه وحرية الحركة واستقلالها.

وتفيد نتائج المسح السنوي للاستخدام بالقطاع الخاص لعام ١٩٨٢ في سلطنة عمان ان القوى العاملة الوطنية في هذا القطاع كانت تتوزع على القطاعات الفرعية كما هو مبين في الجدول رقم (٨)

جدول رقم (٨)

القطاع الفرعي	التوزيع النسبي للمنشآت	التوزيع النسبي للعاملين العمانيين	نسبة تعمين القطاع الفرعي
النقل البري *	٤٢٨٠	٧١٢	٧٨٠
النقل البحري	٢	١٤٥	٦٥٤
النقل الجوي	٢	٦٥	٤٢٥
الخدمات المتصلة	٢٦	٧٨	٣٧١
المجموع	٤٣١٠	١٠٠٠	٦٩٠

* أضيف عدد ٤٠٠٠ تاكسي الى المنشآت وعدد مناظر للقوى العاملة الوطنية.

وارتفاع نسبة الاحلال بهذا القطاع يرجع الى عدة أسباب، بالنسبة للنقل البري (تاكسيات) هناك خطر على اشتغال غير العماني به بالإضافة الى شمول القطاع للنقل الوطني الحكومي، وبالنسبة لارتفاع الأنصبه في الفروع الأخرى كالتنقل البحري والجوي والخدمات المتصلة فيعزى الى مستوى الأجور الشاملة العالية (نسبة الأجر الشامل الى الأساسي يناظر مستواه في قطاع النفط، كما سبق بيانه).

قطاع المال والبنوك وخدمات الأعمال:

من القطاعات الحديثة التي تتجه اليها قوة العمل ويعزى ذلك الى مستوى الحوافز والعلاوات خاصة والى دخول المرأة اليه الى حد ما وتبلغ الأنصبه (٦٠%) في البحرين، (٣٤%) في عمان، (٢٨%) في الكويت، وتنخفض في قطر والامارات العربية المتحدة الى (٧%)، (٩%)، وبالترتيب. وينمو هذا القطاع وخاصة البنوك ويتوسع في أداء خدماته (زيادة الفروع) بسرعة، وترتبط نسبة الاحلال المحققة بمعدل النمو هذا. ويتوزع العاملون الوطنيون في سلطنة عمان على القطاعات الفرعية كما هو مبين في الجدول رقم (٩).

جدول رقم (٩)

القطاع الفرعي	توزيع المنشآت %	توزيع العاملين العمانيين %	نسبة تجميع الوظائف %
المؤسسات المالية (البنوك)	٢٩ر٥	٦٧ر٩	٣٩ر٩
أعمال التأمين	٨٠	٠٣	٣ر٣
العقارات والأراضي *	١٠	٠٠	٠ر٠
خدمات الأعمال (هندسية، محاسبية، قانونية...)	٦١ر٥	٣١ر٨	٣١ر٨
المجموع	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	٣٤ر٤

* لايشمل البيان عدداً كبيراً من المواطنين يعمل في هذا النشاط لحساب أنفسهم، ونسبة كبيرة منهم تعمل لبعض الوقت فقط (أي بالإضافة للوظيفة الحكومية)

و يلاحظ ارتفاع نصيب العمالة الوطنية في كل من قطاعي البنوك وخدمات الأعمال وتحتاج هذه القطاعات الى مهارات متخصصة (مؤهل عالٍ) وأيضاً متوسطة ومعرفة باللغة الانجليزية للاتصال بغالبية العاملين الوافدين وكثير من العملاء.

وتبلغ أنصبة القوى العاملة العمانية من وظائف القطاع الرئيسي حسب المجموعات المهنية ونسبة تعمين كل مجموعة مهنية كما هو مبين في الجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠)
(من نتاج المسح السنوي للاستخدام بالقطاع الخاص لعام ١٩٨٢)

الرمز (اسكو)	المجموعة المهنية الرئيسية	التوزيع النسبي للعاملين العمانيين %	نسبة تعمين وظائف المجموعة المهنية %
(١٠)	اختصاصيون وفنيون ومن اليهم	١١٢	١١٦
(٢)	مديرو الأعمال والاداريون	٣٥	١٧٤
(٣)	القائمون بالأعمال الكتابية ومن اليهم	٥٣٩	٤٠٩
(٤)	القائمون بأعمال البيع	٠١	١٤٣
(٥)	العاملون في الخدمات	٤١	٣٠٦
(٩،٨،٧)	المشرفون والملاحظون وعمال الانتاج والعمال المعاونون	٢٧٢	٧٤١
	المجموع	١٠٠٠	٣٣٧

و يوضح الجدول تركزاً شديداً في مجموعة المهن الكتابية - نصف القوى العاملة الوطنية - وتوزع النصف الثاني مناصفة بين المهن الدنيا والمهن العليا. وقد يصل المحلل بالنظر هذه الاحصاءات الى الحكم بقصور التركيب المهني للقوى العاملة في هذا القطاع ، ولكن هذا

التركز في الأعمال الكتابية طبيعي، والقصور موجود في فهم التصنيف المهني المعياري وعدم ملاءمته لكافة قطاعات العمل مثل قطاع البنوك و يغلب على أعماله طابع الكتابة والصرافة والتحصيل. ولتوضيح هذه النقطة سنورد في الجدول رقم (١١) المهن الرئيسية التي تم التوصل إليها في برنامج عمل تصنيف مهني قطاعي وطني في عمان. وتوزيع العمالة الوطنية على هذه المهن ونسبة التعمين فيها.

جدول رقم (١١)
توزيع القوى العاملة العمانية في قطاع البنوك
على الوظائف الأساسية، ونسبة تعمين كل وظيفة
بحسب خاص عن البنوك ١٩٨٢م، سلطة عمان

مسلل	مسميات الوظائف الأساسية	التوزيع النسبي للعاملين		نسبة تعمين مجموعة الوظائف
		عمانيين	غير عمانيين	
١	مدير عام / مدير منطقة	٠٠	١٨	٠٠
٢	مدير فرع / مدير فرع رئيسي للبنك	٤٨	٧٩	٢٤٤
٣	مدير العمليات	٠٤	٢٥	٨٨
٤	مدير تجاري / مدير تنمية العمليات	١٣	٠٤	٦٧٣
٥	مدير الحسابات / المراقب المالي	٠٠	١٥	٠٠
٦	أمين الخزينة / مراقب النقد الأجنبي	٠٣	١٣	١١٠
٧	مدقق حسابات داخلي (بنوك)	٠٢	١٣	٥٩
٨	ضابط عمليات / مدير اداري	١٣	٥١	١٢٨
٩	رئيس قسم الاعتمادات	١٠	١٢	٣١٨
١٠	محلل مالي	٠٢	٠٢	٢٥٠
١١	ضابط الاعتمادات / ضابط القروض	٧٥	٧٣	٣٥٢
١٢	مشرف / مساعد ضابط	١٠٧	١١٣	٣٣٨
١٣	مشغل ماكينة	٨٣	٧٥	٣٧٣
١٤	أمين صندوق / صراف	٨٩	١٢١	٢٨٣
١٥	مساعد خدمات / مساعد اعتمادات	٢١	٢٦	٣٠٤
١٦	كاتب / كاتب أول (كاتب بنك)	٥٢٩	٣٥٩	٤٤١
	المجموع الفرعي	١٠٠٠	١٠٠٠	٣٤٩
	مجموع الوظائف المعاونة (سائق ، طباع ، مراسل)	٣٧٥	١٢٩	٦٨٥

المصدر: دراسة أعدت للبنك المركزي بواسطة دائرة تخطيط القوى العاملة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عن «تخطيط وتنمية القوى العاملة في البنوك العمانية، ١٩٨٣».

يوضح الجدول رقم (١١) ان نسبة العاملين العمانيين في الوظائف الأساسية تبلغ (٦٢%)، مقابل (٨٧%) بين العمالة الوافدة، ويوضح الجدول كذلك تشابه توزيع كليهما، وارتفاع نسبة الاحلال في بعض الوظائف الأساسية العليا (مسلسل ٢، ٤، ٩، ١١ وكذلك الى حد ما ٣، ٦، ٨، ١٠).

كما يوضح الجدول أيضاً أن (٣٨%) من العاملين العمانيين يعمل في وظائف معاونة كطبّاع، سائق، حارس، مراسل.. - لا تختلف طبيعتها من قطاع لآخر - أي انها غير متصلة بأعمال البنوك، وفي المقابل يقوم حوالي (١٣%) من العاملين الوافدين بنفس الأعمال المعاونة.

و يفيد الجدول كذلك ان مهن كاتب بنك / كاتب أول أساسية في أعمال البنوك و يقوم بها (٣٦%) من العمالة الوافدة، مقابل (٥٣%) للعمالة الوطنية.

ومن المزايا الهامة لهذا التصنيف التعرف على الوظائف التي يستهدفها الاحلال وتقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين الوطنيين بالبنوك لترقية أوضاعهم تمهيداً لاحلالهم محل العمالة الوافدة.

ونظراً لما للبنوك من دور فعال في تنفيذ وتمويل مشروعات التنمية ولما يتوقع لهذا القطاع من أهمية في المستقبل أعلن البنك المركزي عن قراره بتعمين وظائف البنوك التجارية في السلطنة بنسبة (٩٠%) مع نهاية عام ١٩٨٥. ورغم ان الفجوة كبيرة بين مستوى التعمين الحالي وقدره (٤٠%) ١٩٨٢ وذلك المستهدف بعد فترة ثلاث سنوات من تاريخ الاحصاء المذكور الا ان الاعلان عن هدف كمي للاحلال وتاريخ لتحقيقه يعتبر أول بادرة في هذا الصدد. وقد بدأت البنوك بالفعل تشعر بالضغط الزمني وبدأت في توظيف أعداد جديدة من العمانيين بها وتراجع في الغالب خطط التوسع في الفروع غير الضرورية وبدأت معدلات الزيادة في اعداد فئة العاملين الوافدين - خاصة في البنوك الأجنبية - في التباطؤ.

و يلاحظ انه ليس هناك علاقة طردية بين سنة تأسيس البنك ونسبة التعمين لوظائفه كما يوضح الشكل الملحق (١). وشكل (٢) يوضح المسار المتوقع لعمليات الاحلال بالبنوك.

سادساً: خلاصة

١ - ترى الدراسة أن العوامل الرئيسية المحددة لمعدلات تحقيق الاحلال وسرعته على المستوى القطري وعلى مستوى قطاع النشاط الاقتصادي والمجموعة المهنية هي :-

العامل الأول:

معدل جلب العمالة الأجنبية وذلك بالمقارنة بمعدل نمو قوة العمل الوطنية وقد لوحظ ان التفاوت بين المعدلين كبير بنسبة ٤ الى ١ لصالح العمالة الأجنبية ولذا تقترح الدراسة أن يحدد كل قطر الخط الفاصل الذي لا يسمح لنسبة العمالة الوافدة بتخطيه ويمكن السيطرة على معدل تدفق العمالة بتحديد حصة سنوية لها مع التحكم في معدل الزيادة السنوي لعدد المنشآت الصغيرة.

العامل الثاني:

سياسة التعليم والتدريب فيما يتعلق بالتركيز على التدريب الرسمي (النظامي) على غير النظامي، وأثر الكفاءة الداخلية والخارجية للنظم على العرض من القوى العاملة المؤهلة كميًا ونوعيًا. ولاحظت الدراسة أن البلدان العربية الخليجية تضع كل آمالها في تكوين كوادر العمل الانتاجية الماهرة وشبه الماهرة على التدريب والتعليم النظامي ومؤسساته رغم العقبات الواضحة في طريق هذه الجهود، وتقترح الدراسة تركيز الاهتمام بالتدريب داخل المنشآت الانتاجية للعاملين بالفعل. وللداخلين سوق العمل لأول مرة خاصة المتسربين من أجهزة التعليم العام.

العامل الثالث:

سياسة الأجور وتبايناته بين القطاع العام والخاص وأثره في اتجاه العمالة الوطنية الى القطاع الاول، وكذلك دور مستوى الحوافز المادية في توزيع القوى العاملة الخليجية على قطاعات النشاط الاقتصادي الخاص وتحديد انصبه القوى العاملة الوطنية بكل قطاع، وتمثل الحوافز الوسيطة التي يمكن بها تحقيق هدف الاحلال الكمي في قطاع ما، وفي هذا الصدد تقترح الدراسة ترغيب خريجي المعاهد الفنية والمهنية في العمل بالقطاع الخاص عن طريق دعم رواتبهم اما من ميزانيات الدولة أو من مساهمات التدريب التي تدفعها الشركات للدولة.

العامل الرابع:

حجم المنشآت الاقتصادية بالقطاع الخاص والمشهد أن حوالي نصفها صغير يقل عدد عماله عن خمسة خاصة في مجالات تجارة التجزئة والمطاعم والخدمات الشخصية ومقاولات البناء. وتنخفض مستويات الانتاجية بهذه الانشطة وبالتالي مستويات الأجور عن الحد الذي يجذب العامل الوطني اليها واعتمادها الكلي على العمالة الوافدة وتوقع استمرارها كذلك، اي انها خارج النطاق الممكن للاحلال.

العامل الخامس:

مدى مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي للمجتمع و يلاحظ ان مساهمتها في البلدان العربية الخليجية محدودة نتيجة عوامل كثيرة من بينها حداثة أنظمة التعليم، و يتوقع زيادة مشاركة المرأة في مجالات العمل المقبولة اجتماعيا نتيجة التوسع في التعليم الجامعي الخليجي، وكذا المتوسط.

٢ - راجعت الدراسة التشريعات والنظم والدوائر التنفيذية والتخطيطية القائمة ومدى ملائمتها وما يلزم ادخاله عليها من تعديلات للاسراع بعملية الاحلال وتناولت الدراسة المسألة من ثلاثة جوانب:

أ - التشريعات:

لاحظت الدراسة كفاية هذه التشريعات لتأمين عملية إحلال القوى العاملة الوافدة بأخرى وطنية و يعكس ذلك الرغبة القوية للبلدان لانجاز هذا الهدف ولو حظ ايضا ان الوسائل الفعالة لتحقيق ذلك الهدف محددة واردة في نصوص التشريعات خاصة ما يتصل منها بالتدريب داخل المنشآت.

ب - النظم والدوائر التنفيذية:

اقترحت الدراسة تعظيم الاستفادة من أقسام التوظيف / التشغيل المحلي كمدخل رئيسي لوظائف القطاع الخاص و اتاحة فرص التوجيه والارشاد والتدريب المهني للداخليين الجدد في سوق العمل، وكذلك الاهتمام بالنظام الاحصائي لهذه الاقسام بما يتيح متابعة اتجاهات التوظيف المحلي.

اقترحت الدراسة كذلك الاهتمام بمؤسسات التدريب غير النظامي مثل مراكز التدريب التابعة للوزارات الانتاجية والتابعة لمنشآت القطاع الخاص الكبيرة وتأمين اتصال اقسام التشغيل بهذه المؤسسات.

ج - النظم والدوائر التخطيطية:

استعرضت الدراسة الدوائر المسئولة في الاقطار العربية الخليجية عن توزيع القوى العاملة الوطنية خاصة التخصصية وأهمية دورها في تحقيق الاحلال والتوظيف الفعال لها ووسائل تطوير هذه العملية من خلال انشاء دوائر لتخطيط القوى العاملة بالوزارات للقيام بعدة مهام كوصف وترتيب الوظائف حتى يمكن تقدير الاحتياجات الفعلية للادارات وتحديد أولويات الاحلال لها والتعرف على حجم العمالة الزائدة اذا وجدت، واقتراح اعادة توزيعها بين الدوائر والادارات.

د - التوفيق بين متطلبات الاستخدام الفعال وسياسة الاحلال:

نوّهت الدراسة الى احتمال حدوث تعارض بين الاحلال ومتطلبات التوظيف الفعال (أو الأمثل) للقوى العاملة الخليجية، مثل استيعاب فئة الاختصاصين خاصة العلميين والمهندسين في وظائف ادارية أو تنفيذية بالقطاع الحكومي وتكدس الحلقات الدنيا في بعض الادارات بالعاملين في الوظائف المعاونة.

وترى الدراسة ان تأمين وتحقيق كفاءة استخدام القوى العاملة الوطنية يجب أن يعطى الأولوية، اذ ان ذلك يحقق في النهاية الاحلال السليم للعمالة الوافدة.

٣ - راجعت الدراسة أوجه استخدام القوى العاملة الوطنية ودوافعه وذلك في عدد محدود من البلدان العربية الخليجية، مع دراسة حالة لقطاعات هامة من سلطنة عمان، وتناول التحليل حجم القوى العاملة الوطنية (المطلق) ونسبتها الى قوة العمل الكلية، ومن المعروف صغر حجم هذه القوى باستثناء المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان ولوحظ تراوح نسبتها الى اجمالي العمالة بين ثلاث مستويات (٥٠% فأكثر، ٥٠ - ٢٠%، أقل من ٢٠%)، استعرضت الدراسة التطورات النوعية التي مرت بها القوى العاملة الخليجية في اتجاه التحديث مثل توزيها بين القطاع الحديث والتقليدي، وحسب الحالة العملية (صاحب عمل/يعمل بأجر) والحالة التعليمية (امية/مؤهلة) وكذلك حسب المجموعات المهنية كنسبة الاختصاصيين والفنيين الى قوى الانتاج اليدوية والكتابية.

أ - ترى الدراسة ان سياسة التوظيف الكامل للقوى العاملة الخليجية بالقطاع الحكومي قد أدت الى معدل احلال عال والى سيطرة هذه القوى على الجهاز الاداري للدولة حيث تراوحت نسبة العمالة الوطنية بين الثلث والنصف تقريباً في الحلقات الوظيفية العالية والمتوسطة

والمجموعات المهنية العليا، إلا ان ذلك لم يؤد بعد الى تحقيق احلال شبه كامل بل لوحظ تناقص انصبه العاملين الوطنيين في وظائف الخدمة المدنية في معظم الأقطار العربية الخليجية، وترى الدراسة ضرورة مراجعة هذه السياسة وتقييم نسب حدوث بطالة مستترة سواء بين العاملين الوافدين أو الوطنيين وكذلك تقييم معدلات التوسع في الجهاز الاداري.

ب - ترى الدراسة ان تحقيق تحسن ملموس في أنصبه العمالة الوطنية بوظائف القطاع الخاص تتزايد صعوبته مع استمرار انخفاضها وتتأرجح هذه الانصبه بين الربع والثالث في معظم البلدان وفي اثنين من الأقطار تصل المشاركة (النسبية) الى حدودها الدنيا (١ - ٥%) ولا يعني ذلك خروج القوى العاملة المحلية من القطاع الخاص بل قد يحدث العكس و يتزايد حجم هذه القوى عددياً ولكن الذي يحدث هو طغيان معدلات نمو العمالة الوافدة على معدلات النمو العادية للقوى العاملة الخليجية.

ج - رغم التراجع المضطرد لأنصبه القوى الوطنية فان عشرات الألوف العاملة في القطاع الخاص وشبه الخاص تتوزع على عدد من الأنشطة الاستراتيجية والحيوية مثل انتاج وتكرير النفط والتعدين وصناعات البتروكيماويات وصهر المعادن والنقل البري والجوي والبحري والتخزين والفنادق والبنوك وخدمات الاعمال والكهرباء والمياه - وفي اثنين من الاقطار العربية الخليجية تعمل نسب ملموسة في قطاع المقاولات الكبيرة - وتتجه القوى العاملة الوطنية الى هذه المجالات مدفوعة لمستوى الاجور والعلاوات والحوافز العالية بهذه القطاعات خاصة مشترك الملكية والاجنبية، وترغب العمالة الوطنية عن العمل في المؤسسات الانتاجية والخدمية الصغيرة لتدني الاجور نسبيا بها كقطاع المقاولات - وهي أنشطة تدار في الظروف العادية كمشروع للأسرة يعمل أصحابها لحساب أنفسهم بمعاونة أفرادها - ووظائف هذه القطاعات في يد العمالة الوافدة وبعضهم ملاك مستترين في كثير من الاقطار.

د - لم تكن مشاركة القوى العاملة الخليجية هامشية في هذه القطاعات بل هي فعالة ووصلت الى المجموعات المهنية الاختصاصية والادارية بأنصبه ملموسة وتباشر الأعمال الانتاجية الماهرة والشاقة في حقول النفط وشركات النقل كما تعمل في قطاع البنوك الحديث، وترى الدراسة ان تقييم هذه الانجازات يجب ان يتم في ضوء التاريخ الحديث لجهود اعداد وتنمية الموارد البشرية الخليجية والفترة اللازمة لظهور المردود الكامل لهذه الجهود.

هـ — المشاهد ان نسبة القوى العاملة الوطنية الى اجمالي العمال الانتاجيين المهرة وشبه المهرة — في اعمال الانتاج والتشغيل والصيانة والاصلاح والتركيبات — محدودة وهناك عدة أسباب لذلك أهمها ضعف الموقف التنافسي مع العماله الوافدة التي تقبل أجوراً أقل وتعمل لساعات أطول في قطاعات الصناعات الصغيرة (الورش) والتشييد والبناء، ومنها ايضاً صغر ناتج معاهد التدريب المهني والفني، وكذلك القصور النوعي الحالي لقطاع كبير من قوة العمل الوطنية أي عدم امتلاكها للمهارات الانتاجية اللازمة.

ملاحق احصائية

جدول رقم (١)

الموقف التفصيلي لقطاعات النشاط الاقتصادي من حيث مستوى الاجر الاساسي والاجر الاضائي والعلاوات وعلاقتها بنسبة التعمين بالقطاع وتركز العمالة الوطنية به، المسح السنوي للاستخدام بالقطاع الخاص ١٩٨٢.

الرمز	النشاط الاقتصادي	نسبة الاجر الشامل الى الوسيط العام	نسبة العلاوات الى الاساسي	نسبة الاجر الاضائي الى الاساسي	نسبة الاجر الشامل الى الاساسي	نسبة التعمين	التوزيع النسبي للمعامل للمعتمدين
٠٠١	أكثر من نشاط اقتصادي	٨٣	٧٦٢	٨٠	١١٥٢	٣١	٢٨
٠٠٢	تجارة ومقاولات	١٠١	١٥٩٤	٢٦٧	١١٨١	٥١	١٤
١١	الزراعة والانتاج الحيواني	٨٦	٩٠	٢٢	١١٧٢	٤٣	٠٢
١٣	صيد الاسماك	٤٩	—	—	١٠٠٠	٢٨١	٠٢
٢٢	انتاج البترول الخام والغاز	٢١٧	٤٨١	١٤٣	١٦٣٢	٥٨٥	٢٠٨
٢٣	استخراج خامات المعادن	٦١	٥٨٣	١٨٣	١٧٦٧	٣٧٦	١٧
٢٩	استغلال مناجم ومهاجر اخرى	١٠٠	٣٣٧	٣٣٧	١٦٧٤	(٤٤٩)	٠١
٣١	صناعة المواد الغذائية والمشروبات الغازية	٧٨	٢٤٣	٦٨	١٣١١	١٠٤	٠٩
٣٢	صناعة وتفصيل الملابس	١٩٩	٨١	٨١	١١٦٢	٠٣	٠١
٣٣	صناعة الاثاث والموبيليا	٨٣	—	—	١٠٠٠	٤٤	٠١
٣٤	صناعة الورق والطباعة والنشر	١٤٨	٩٤	٥٨	١١٥٢	٦٢	٠٣
٣٥	صناعة الكيماويات وتكرير البترول والمطاط واللاستيك	١٩٠	٣٢٥	١٦	١٣٤١	١٦٧	٠٤
٣٦	صناعة مواد البناء (الاسمنت، الطابوق، الاسبستوس)	٩٠	٢٩٢	١٦	١٣٠٨	٨٢	١٦
٣٨	صناعة المنتجات المعدنية (الاثاث والتركيبات)	١١٠	١٦	١٦	١٠٣٢	٥٠	٠٢
٣٩	صناعات تحويلية اخرى	٨٦	—	١٢٨	١١٢٨	١١	٠٠
٤١	انتاج وتوزيع الكهرباء والغاز	٤٠	٤٤٢	١٣٣	١٥٥٥	(٤٠٦)	٠١
٥٠	التشييد والبناء (مقاولات)	٩٠	٣٢٣	٢٠٦	١٥٢٩	٥٣	٢٩٠
٦٢	تجارة التجزئة	١٣٤	٢٠٧	١٠٠	١٣٠٧	١٤	١٠٢
٦٣	المطاعم والفنادق	٤٩	٤٣	١٧١	١٢١٤	١٢٧	٤١
٧١	النقل البري والبحري والجوي والتخزين	١٣٠	٣٥٠	٣٠٧	١٦٥٧	٦٠	١٣٩
٨١	البنوك (تجارية، تخصصية، مكاتب تحويل نقد)	١٥٥	٣٧٦	١٦	١٣٠٢	٣٦١	٧٤
٨٢	التأمين	١٥٥	٢٩٨	—	١٢٩٨	٣٣	٠١
٨٣	أراضي وعقارات وخدمات الاعمال (محاسبية وهندسية)	١٨١	٧٩٤	١٧٥	١١٦٩	٢٨٤	٣٥
٩٢	خدمات الطاقة العامة وما اليها	٩٠	٢٧	٢٧	١٠٥٤	٣٧	٠١
٩٣	الخدمات التجمية (طبية، تعليمية، علمية)	٩٦	٣٨٠	—	١٣٨٠	٣٧	٠١
٩٤	الخدمات الشخصية والترفيهية (اصلاح، حلاقة)	٩١	٤٨	٤٠	١٠٨١	٢٦	٠٦

• الصفحة

جدول رقم (٢)
نصيب القوى العاملة الوطنية من إجمالي العمالة بقطاعات النشاط الاقتصادي في بعض
البلدان العربية الخليجية، حول عام ١٩٨٠

الرمز	النشاط الاقتصادي	البحرين (١٩٨٠)	الكويت (١٩٨٠)	قطر (١٩٨٢)	عمان (١٩٨٢)	الامارات العربية المتحدة (١٩٨٠)
٢	النفط والمعادن	٨٠	٣١	٤٣	٥٥	٨
٣	الصناعة التحويلية	١٤	٨	٨	٦	٢
٤	الكهرباء والمياه	٦٥	٢٢	٣٣	٤١	١٤
٥	التشييد والبناء	١٣	٢	٤	٥	١
٦	التجارة والفنادق والمطاعم	٣٢	٧	٩	١٠	٥
٧	النقل والمواصلات	٦٦	٢٩	١١	٦٩	٨
٨	المال والبنوك وخدمات الاعمال	٦٠	٢٨	٩	٣٤	٧

المصدر: دولة قطر - بحث خصائص الأسرة الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية لعام ١٩٨٣.
سلطنة عمان - المسح السنوي للاستخدام بالقطاع الخاص لعام ١٩٨٢ (تم تعديل النسبة في قطاع النقل والمواصلات).
بقية البلدان - تعدادات السكان (مصدر ثانوي).

جدول رقم (٣)

توزيع القوى العاملة العمانية في قطاع النفط والتعدين على المجموعات المهنية، ونسبة التعمين بهذه المجموعات، المسح السنوي للاستخدام بالقطاع الخاص لعام ١٩٨٢

الرمز	المجموعة المهنية	التوزيع النسبي للعاملين العمانيين	نسبة العاملين العمانيين الى جملة العمالة
١٠٠	الاختصاصيون والفنيون ومن اليهم	٨٨	١٩٢٢
٢	المديرون الاداريون ومديرو الاعمال	٠٣	١٣٠
٣	القائمون بالاعمال الكتابية ومن اليهم	١٥٠	٦٢٥
٤	القائمون بأعمال البيع	٠٥	٧٥٠
٥	العاملون بالخدمات	٦٢	٦٦٧
٧	المشرفون والملاحظون وعمال الانتاج	٩٣	٣٦٨
٨	عمال الانتاج والصيانة والتشغيل والاصلاح	١٧٨	٥٨٦
٩	عمال الانتاج وتشغيل وسائل النقل والعتالون	٤٢١	٩٢٤
	المجموع	١٠٠٠	٥٤٥

جدول رقم (٤)
 خصائص قطاع مقاولات البناء والتشييد، المسح السنوي للاستخدام ١٩٨٢
 أ - ملكية عمانية

نسبة العاملين العمانيين الى جملة العاملين	متوسط عدد العاملين العمانيين في المنشأة	متوسط عدد العمال في المنشآت	نسبة العمال في فئة المنشآت	المنشآت		حجم المنشأة (عدد العاملين)
				النسبة المئوية	العدد	
٢ر٢	٠ر١	٣ر٥	١ر٢	١٧ر٨	*٢٧١	أقل من ٦ عمال
٥ر٥	٠ر٤	٧ر٩	٨ر٣	٢٩ر٩	٤٥٦	١٠ - ٦
٤ر٨	٠ر٧	١٤ر٦	١٤ر٢	٢٧ر٧	٤٢٣	٢٠ - ١١
٤ر٩	١ر٥	٣٠ر٧	١٨ر٩	١٧ر٥	٢٦٧	٥٠ - ٢١
٣ر٤	٢ر٤	١٧ر٥	٧ر٢	٢ر٩	٤٤	١٠٠ - ٥١
٤ر٦	٩ر٤	٢٠٢ر٤	٢٢ر٤	٣ر١	٤٨	٤٠٠ - ١٠١
٣ر٣	١٧ر١	٥٢٤ر٤	١٤ر٥	٠ر٨	١٢	٧٠٠ - ٤٠١
٦ر٩	٦٢ر٠	٨٩٧ر٠	٢ر١	٠ر١	١	١٠٠٠ - ٧٠١
٥ر٨	٨٥ر٣	١٤٨٠ر٣	١٠ر٢	٠ر٢	٣	أكثر من ١٠٠٠ عامل
٤ر٦	١ر٣	٢٨ر٥	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	١٥٢٥	جملة المنشآت

* يقل هذا العدد كثيرا عن الواقع نظراً لان الاستجابة للمسح غير كاملة نسبياً في فئة المنشآت التي يعمل بها ٥ عمال فأقل.

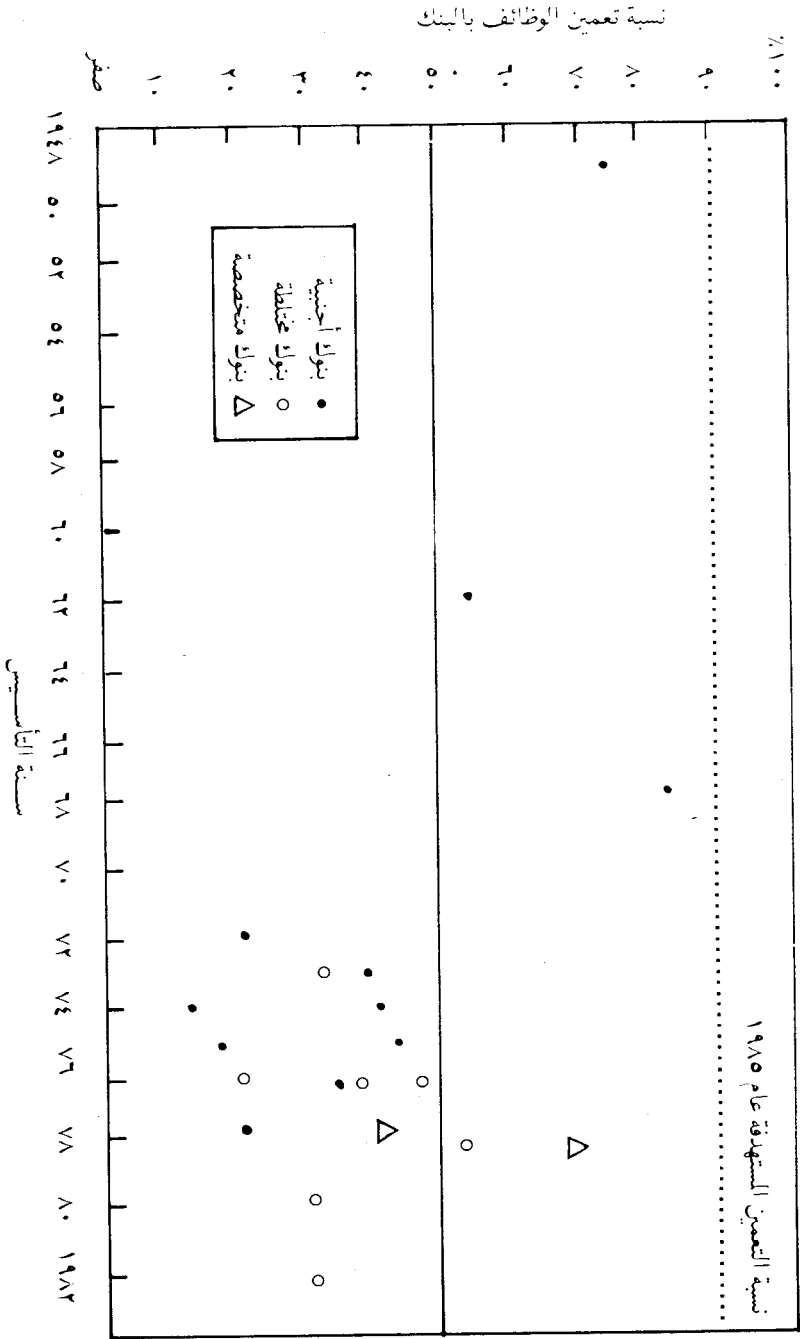
تابع جدول رقم (٤)
ب - ملكية مشتركة

نسبة العاملين العمانيين الى جملة العاملين	متوسط عدد العاملين العمانيين في المنشأة	متوسط عدد العاملين العمانيين في المنشأة	نسبة العمال في فئة المنشآت	المنشآت		حجم المنشأة (عدد العاملين)
				النسبة المئوية	العدد	
١٤٣	٠٧	٤٧	٠١	٦٣	٣	١٠ عمال فأقل
٥٧	٠٨	١٤٧	٠٣	١٢٥	٦	٢٠ - ١١
١٦٥	٥٤	٣٢٨	٠٦	١٠٤	٥	٥٠ - ٢١
٧٤	٥٧	٧٦٢	١٧	١٢٥	٦	١٠٠ - ٥١
٣١	٧٠	٢٢٨٠	١٠٢	٢٥٠	١٢	٤٠٠ - ١٠١
٢٦٨	١٣٨٢	٥١٦٤	٩٧	١٠٤	٥	٧٠٠ - ٤٠١
٤٦	٣٩٧	٨٦٣٧	٩٧	٦٢	٣	١٠٠٠ - ٧٠١
٣٤	٧٦٨	٢٢٦٠١	٦٧٧	١٦٧	٨	أكثر من ١٠٠٠ عامل
٥٩	٣٢٠	٥٥٦٥	١٠٠٠	١٠٠٠	٤٨	جملة المنشآت

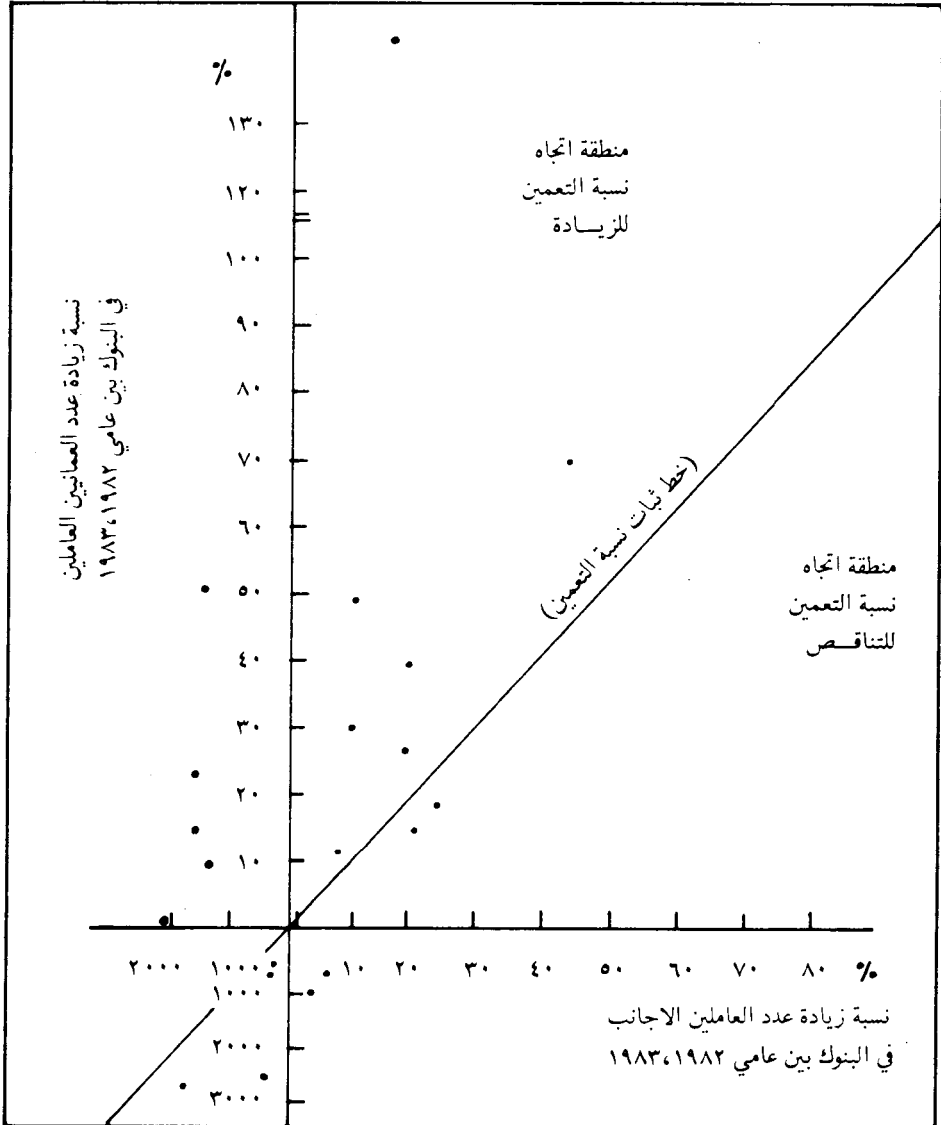
تابع جدول رقم (٤)
ج - ملكية أجنبية

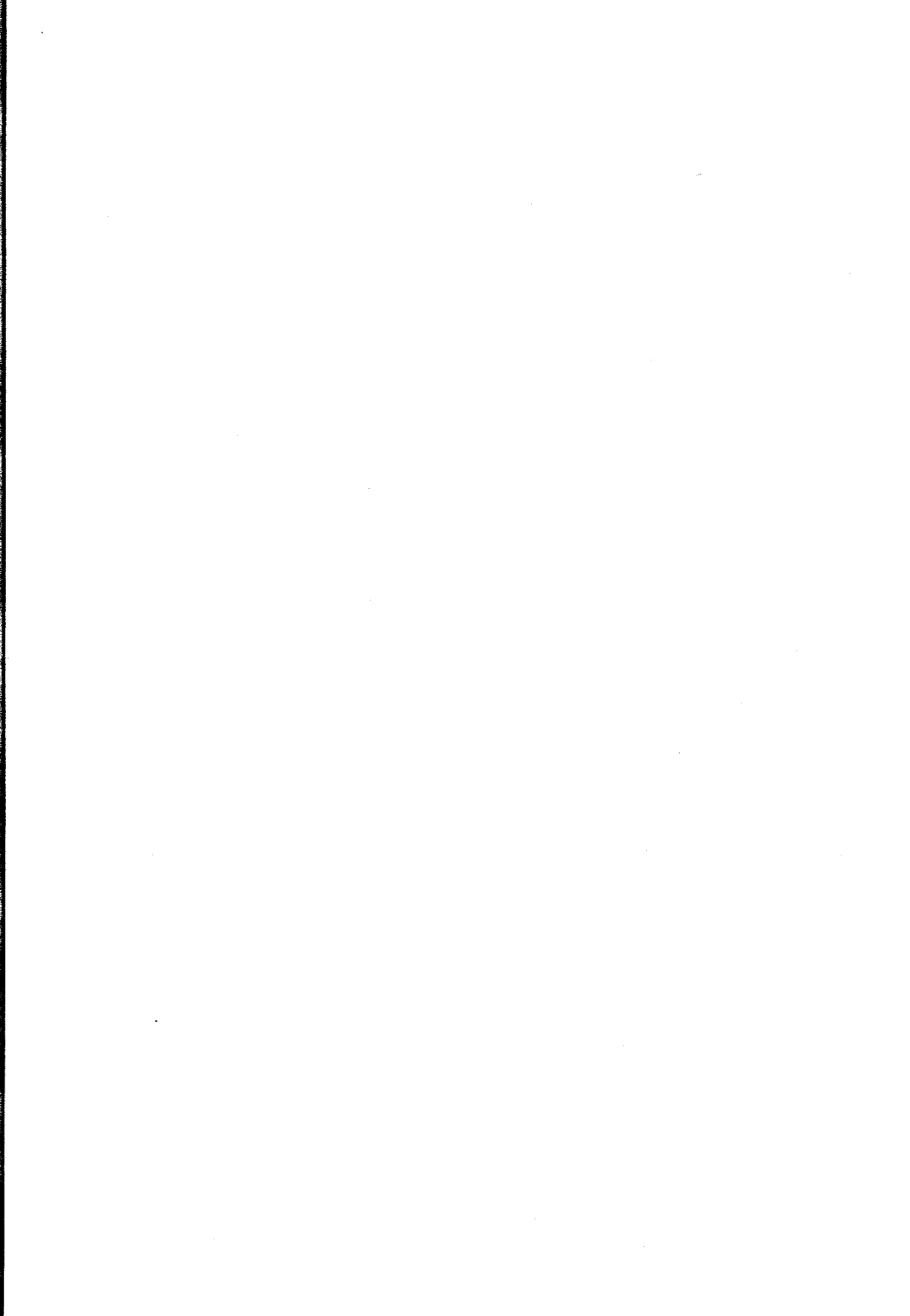
٣١٣	١٣	٤٠	٠٣	٢١٠	٤	أقل من ٦ عمال
٥٦	٠٧	١٢٠	٠٦	١٥٨	٣	٢٠ - ١١
٤٩	٢٠	٤١٠	٠٧	٥٣	١	٥٠ - ٢١
٠٠	٠٠	٧٤٠	١٣	٥٣	١	١٠٠ - ٥١
٤٢٠	٣٢٣	٧٧٠	٢٦١	٣١٦	٦	٤٠٠ - ١٠١
٨٧	٤٢٠	٤٨١٠	١٧٢	١٠٥	٢	٧٠٠ - ٤٠١
٥٦	٨٤٥	١٥٠٢٥	٥٣٧	١٠٥	٢	أكثر من ١٠٠٠ عامل
٨١	٢٤٠	٢٩٤٥	١٠٠٠	١٠٠٠	١٩	جملة المنشآت

شكل (١) العلاقة بين نسبة تجميع الوظائف بالبنك في عام ١٩٨٢، وستة التأسيس في سلطنة عمان



شكل (٢) العلاقة بين معدل زيادة العاملين الوطنيين
والاجانب في البنوك واتجاهات التعمين في سلطنة عمان

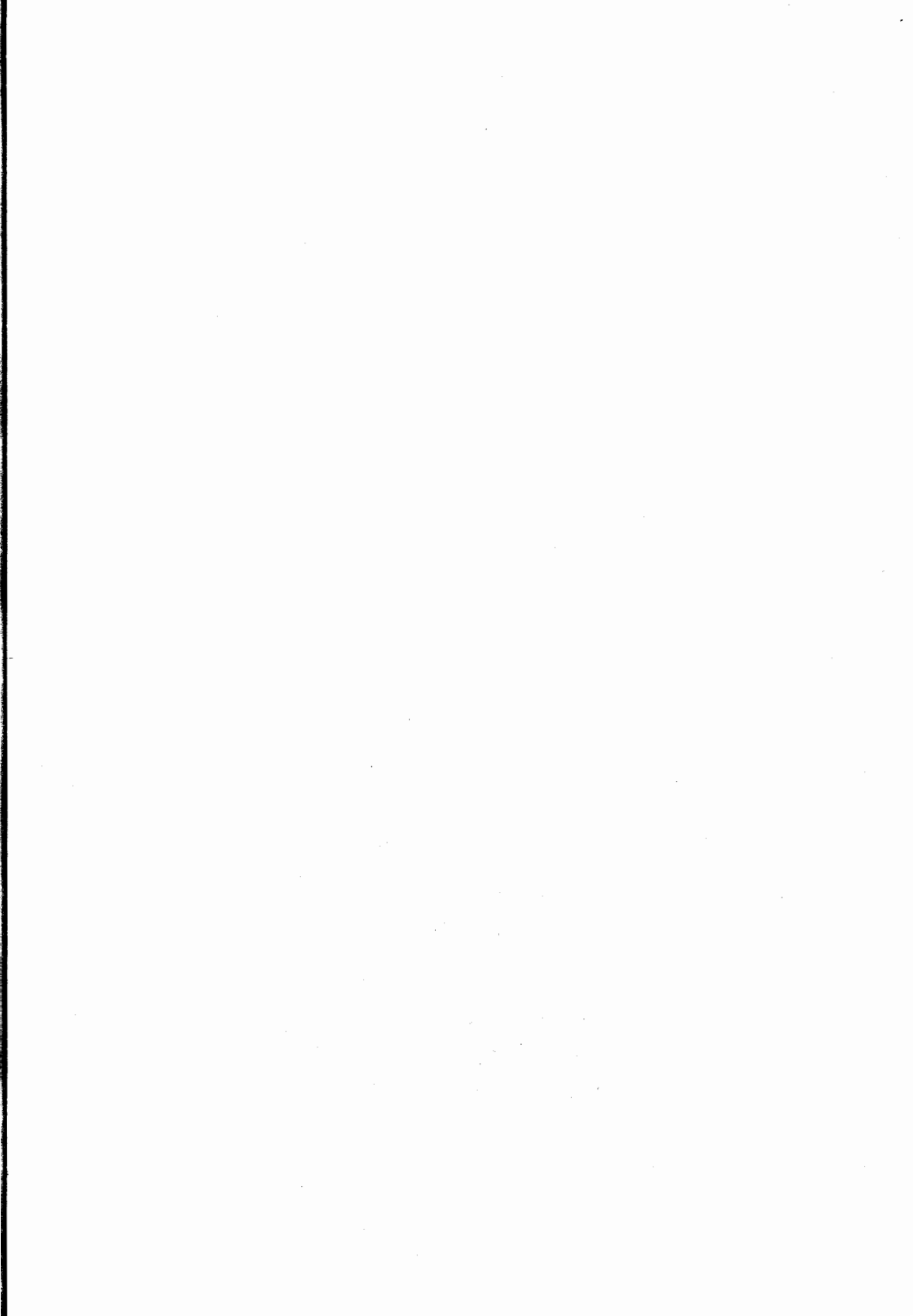




دور المرأة وامكانية مساهمتها
في قوة العمل الوطنية

اعداد

الاستاذة راوية عبدالرحيم ياس
مسؤولة شؤون إجتماعية (سابقاً)
باللجنة الاقتصادية لغربي آسيا



المحتويات

مقدمة:

المنطلقات الدينية والاجتماعية والاقتصادية لعمل المرأة

الفصل الأول: نمو السكان والقوى العاملة في الدول العربية الخليجية

أولاً: نمو السكان خلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠ م

ثانياً: نمو القوى العاملة خلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠ م

ثالثاً: معدلات النشاط الخام للاناث

رابعاً: معدلات النشاط حسب فئات العمر للاناث

الفصل الثاني: خصائص القوى العاملة النسوية في الدول العربية الخليجية

أولاً: التوزيع حسب الحالة التعليمية

ثانياً: التوزيع حسب الحالة العملية

ثالثاً: التوزيع حسب المهنة

رابعاً: التوزيع حسب قطاع النشاط

الفصل الثالث: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: مقترحات لتطوير معدلات مشاركة المرأة في قوة العمل

ثانياً: الاستنتاجات

ثالثاً: التوصيات

قائمة الجداول

1910

1911

1912

1913

1914

1915

1916

1917

1918

1919

1920

1921

1922

1923

1924

1925

1926

1927

1928

مقدمة

تحتل مسألة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي اهتماماً كبيراً في البلدان العربية، وقد اكتسبت هذه القضية أهمية خاصة خلال العقد الانمائي للمرأة الذي اعلنته الامم المتحدة في المكسيك عام ١٩٧٥، ونتيجة لهذا وجد اهتمام تدريجي في البلدان العربية بقضية المرأة وتعزيز مساهمتها في مجمل الحياة الاقتصادية وفي قوة العمل تعزيراً لمكانة المرأة في المجتمع ودعمًا لعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في هذه البلدان.

ان الواقع الراهن للمرأة الخليجية يعكس صورة بارزة لانخفاض مساهمة المرأة في قوة العمل وبالتالي في مجال توافر قوة العمل الوطنية من أجل التقدم الاقتصادي والاجتماعي لتلك الاقطار الخليجية، ذلك لان المرأة تشكل نصف المجتمع وبذلك فانها تشكل قوة اساسية للعمل في مختلف نشاطاته.

وتهدف هذه الدراسة الى التعريف بدور المرأة الحالي في المنطقة وحجم مساهمتها في الانشطة الاقتصادية في بلدانها وأثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية في تحديد مساهمتها، كما تسعى الدراسة لوضع مؤشرات أولية عن سبل زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل، ودفع المرأة الخليجية في هذا الاتجاه كي تأخذ دورها الطبيعي في عملية التطور، وذلك من خلال التركيز على بعض التوصيات بهذا الشأن.

وتشتمل هذه الدراسة على مقدمة وثلاثة فصول. تعرض المقدمة للمنطلقات الدينية والاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بعمل المرأة، ويتناول الفصل الاول موضوع نمو السكان والقوى العاملة في الاقطار الخليجية، ويتناول الفصل الثاني خصائص قوة العمل النسوية في تلك الاقطار، وفي الفصل الثالث ترد الاستنتاجات والتوصيات الخاصة بطبيعة قوة العمل النسوية في البلدان الخليجية، وكيفية تطويرها. وقد اعتمدت الدراسة على الاحصاءات والبيانات المتوفرة خاصة خلال الفترة ١٩٧٠ - ١٩٨٠.

المنطلقات الدينية والاجتماعية والاقتصادية لعمل المرأة

المنطلقات الدينية:

لا يكاد يشار بموضوع المرأة في اي جانب من جوانبه الا و يقترن مباشرة بالدين واحكامه وشرائعه، ولما كان الاسلام هودين الغالبية العظمى لسكان المنطقة العربية وأحد العوامل الكبرى في حركة الحضارة العربية الاسلامية ماضياً وحاضراً ومستقبلاً، فيقتضي الامر ان ينطلق البحث من مكانة المرأة وعملها في الاسلام. ومنذ البداية ينبغي ان نذكر ان العبرة أساسا في الشريعة الاسلامية بما ورد في القرآن الكريم والسنة النبوية الصحيحة.

ان الشريعة الغراء التزمت قاعدة عامة وهي ان الاصل في كل شيء الاباحة، أما الحظر فهو الاستثناء . فإذا حظرتنا امرا فلا بد ان يكون ذلك بنص من القرآن الكريم أو السنة الصحيحة أو اجماع علماء المسلمين، لذلك فان الله تعالى عند تبيان الحلال والحرام لم يبين الحلال لانه القاعدة ولكن بين الحرام باعتبارها الاستثناء يقول تعالى «قل تعالوا أتت ما حرم ربكم عليكم، الا تشركوا به شيئاً، وبالوالدين احساناً ولا تقتلوا اولادكم من املاق، نحن نرزقكم واباهم، ولا تقربوا الفواحش، ما ظهر منها وما بطن، ولا تقتلوا النفس التي حرم الله الا بالحق، ذلكم وصاكم به لعلكم تعقلون» (سورة الانعام - ١٥١). ولم يحظر الاسلام على المرأة العمل، ورغم أن المجتمع الاسلامي في عهد الرسول (ص) كانت له ظروفه من الناحية الاقتصادية وعدم تشعب الاعمال الى الحد المعروف الآن، فان ذلك العصر عرف انواعا من اعمال النساء لم تنكر عليهن منها: أعمال ادارية، واجتماعية، وسياسية، وحرية احيانا. فقد كن يخرجن مع الرسول (ص) في الغزوات يضمذن الجرحى ويسقين الجيش، أي يقمن بما يسمى الآن بالشؤون الادارية والطبية في الجيوش، وعرفت المرأة المسلمة الجهاد الحقيقي حين حاربت مع الرسول (ص) وجرحت وطعنت مثل نسيبة بنت كعب الانصارية. أما مساهمة المرأة في الاعمال السياسية فانه في بيعة العقبة الثانية بايع رجال من المدينة الرسول (ص) ومعهم امرأتان هما نسيبة بنت كعب الانصارية وأسماء بنت عمرو ولم ينكر الرسول وجودهما، بل أقره بمبايعته لهما.

وهكذا مارست المرأة بعض الأعمال في صدر الاسلام كأعمال الطب والتمريض والجهاد (اذا كان لذلك ضرورة) فضلا عن الأعمال السياسية والعلمية. ومن هنا فلا جناح على المرأة أن تنزل الى ميدان العمل على أن تنتقي العمل المناسب لها والملائم لقدراتها

وأوضاعها ومسؤولياتها المتعددة صحيح ان وظيفة المرأة الاساسية هي الامومة وتدير المنزل وبناء البيت السعيد، لكن وظيفتها لا تنحصر في هذه الاشياء فقط، انها في الاسلام قبل اي امرأة في التاريخ تتمتع منذ أربعة عشر قرناً بشخصيتها الاقتصادية المستقلة وحريتها الكاملة في التصرف بأموالها دون اذن من احد حتى زوجها اذا كانت متزوجة، لانها في هذا كالرجل سواء بسواء. ان لها في الاسلام مطلق الحرية كفرد ومواطن ان تبيع وتتاجر وتعقد الصفقات وتؤجر البيوت وترهنها .. الخ ولها ان تقوم بالغرس والزراعة والفلاحة والحصاد واستصلاح الاراضي الزراعية، ولها ان تكون طبيبة أو مهندسة أو صحفية أو استاذة جامعية أو رئيسة شركة أو مديرة أعمال ولها أن تتربع على منصة القضاء بل لها ان تفتي الناس بأحكام الشريعة اذا كانت عليمة بها مثلما كانت السيدة عائشة (رضي) أم المؤمنين تفتي الصحابة في المسائل التي عرفتها عن النبي (ص) وغابت عنهم. ولها ان تشتغل عند الضرورة في المعامل والمصانع بما يصون كرامتها ولا يسيء الى انوثتها. ولا يجوز للزوج ان يأخذ منها شيئاً بدون رضاها لانها تتصرف في مالها كما تشاء عملاً بقوله تعالى «ولا تتمنوا ما فضل الله به بعضكم على بعض، للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن» (سورة النساء - ٣٢) وهذه الآية تعني انه كما يتمتع الرجل بما اكتسبه من نعيم الدنيا فان المرأة لها نفس الحقوق، فالآية الكريمة لا تمنع ضمناً ان يكتسب النساء، ولم تحدد أو تحصر مصدر الاكتساب، فكما يكون الميراث تكون الوظيفة أو التجارة.

المنطلقات الاجتماعية:

بقيت المرأة العربية لسنوات طويلة حبيسة العلاقات الاجتماعية المتخلفة التي فرضتها ظروف الاحتلال الاجنبي وطبيعة العلاقات الاقتصادية والاجتماعية التي كانت سائدة والتي اخذت صيغة الوصاية من قبل الرجل والتي فرضت نفسها أحياناً ودون أي مراعاة للمرأة أو رأيها، مما ادى الى تعطيل امكانية وفاعلية المرأة، ومن ثم ساهم في ابقاء وتكريس واقع التخلف في المجتمع العربي.

وقد بات تخلف المرأة العربية ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً يشكل واحداً من أخطر معوقات النهضة العربية المعاصرة، وكان عقبة تلقي بظلها الثقيل على أغلب جوانب وانشطة الحياة في المجتمع العربي وتضر أضراراً أساسية كثرية النشء وبناء المجتمع الجديد واطلاق طاقات الانسان العربي الخلاقة، فمع بقاء المرأة العربية في اوضاعها الثقافية والاقتصادية والاجتماعية المتخلفة الراهنة واستمرار عدم الموازنة بين حقوقها ومسؤولياتها موازنة حقيقية من النواحي النظرية والعملية، لا يمكن اجراء تغييرات جذرية حقيقية وشاملة في المجتمع باتجاه تحقيق الاهداف المنشودة.

ان المرأة تتحمل مسؤوليات واعباء عائلية، فاضافة الى مسؤولياتها في العمل والخدمة العامة وفي ممارساتها للانشطة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، تتحمل اعباء أسرية تستدعي منحها حقوقاً خاصة بها تسهل لها التوفيق بين اداء واجبها في العمل وفي المسؤولية الوطنية والقومية وفي الاسرة ايضا.

ان الحقوق الخاصة للمرأة برعاية الامومة وكفالة شؤون البيت والاسرة لا تعتبر هبة أو منحة وانما هي حق طبيعي وموضوعي وانساني يجب ان تتمتع به المرأة حفاظاً على ديمومة الحياة الانسانية، فالاسرة هي الوحدة الاجتماعية التي يقع عليها عبء تغيير العادات والتقاليد التي لا تتلاءم واحتياجات التنمية. والهدف الاساسي لضمان الاسرة هو صيانة كرامة المرأة وتفادي الآثار السلبية على الاسرة وأولادها في الحاضر والمستقبل وجعلها في وضع تستطيع فيه الاسهام في بناء المجتمع المنشود بوعي واخلاص.

ولا نريد هنا ان نناقش امكانية مساهمة المرأة في الحياة الاقتصادية فقد حسمت هذه المسألة لصالح واهمية مساهمتها في الحياة الاقتصادية حيث نشهد اليوم حضوراً حقيقياً للمرأة في بناء المجتمع المتحول، حيث دخلت جنب الرجل في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وبالعامل استطاعت المرأة ان تثبت مكانتها كإنسان خلاق مبدع يمكن أن يساهم في عملية التنمية بشكل مباشر، مما كان له مردوده الاجتماعي على المرأة نفسها.

وعلى سبيل المثال:

١- بالعمل استطاعت المرأة أن تثبت قدراتها الخلاقة في بناء المجتمع والمساهمة في تقدمه بجانب تحملها لمسؤولياتها العائلية

٢- بالعمل حولت المرأة كفاحتها الى أسلوب تطبيقي اتاح لها المساهمة الفعالة في الحياة العامة.

٣- أدى عمل المرأة في شؤون الحياة العامة الى رفع كل القيود التي تمنع تطورها أو تفتح شخصيتها الانسانية وابداعاتها وطاقاتها الكامنة.

٤- نتيجة لعمل المرأة خارج البيت، تغير وضعها الاجتماعي في العائلة وصارت تشارك في اتخاذ القرارات التي تحدد مصير العائلة والاطفال، وأصبحت تحتل مركزاً متميزاً في العائلة خصوصاً بعد ارتفاع مستواها الثقافي والعلمي وخروجها الى العمل أسوة بزوجها أو اخوتها.

المنطلقات الاقتصادية:

شرعت جميع بلدان الخليج العربية بتطبيق البرامج والخطط التنموية السريعة الرامية لتطوير جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كافة، الا أن المشكلة التي واجهتها برامج التنمية هي ندرة اليد العاملة كنتيجة لانخفاض الكثافة السكانية في بلدان المنطقة من جهة، وانخفاض حجم القوى العاملة من جهة اخرى.

ومن المعلوم ان الانتاج يتحدد في علاقته بالقوى العاملة بجانب الكم (الذي يعني حجم القوى العاملة) وبجانب النوع (الذي يحدد متوسط الانتاج لكل فرد في انتاجية العمل) غير أن العلاقة الكمية بين القوى العاملة والانتاج هي اكثر وضوحاً في بلدان الخليج العربية بالنظر الى الحركة الائتمانية الواسعة التي تشهدها هذه البلدان بفضل تزايد الموارد المالية النفطية لديها، مما يفرض على هذه البلدان اتباع سياسة اقتصادية كفيلة بحشد القوى العاملة الوطنية المتاحة لها للمساهمة في عملية التنمية.

وبما ان المرأة تشكل نصف السكان الوطنيين تقريباً في بلدان الخليج كافة، حيث بلغت نسبتها الى مجموع السكان في هذه البلدان عام ١٩٨٠ (٤٨,٦٪)، لذا أصبح من الواجب على هذه البلدان اتباع الوسائل التي من شأنها زيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي للاستفادة من تلك الطاقة الكامنة والمعطلة، وذلك لسد الحاجة الماسة الى اليد العاملة من جهة، وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة من جهة أخرى، اضافة الى ان العمل يحول المرأة من انسان مستهلك يعيش على جهود الآخرين الى انسان منتج يساهم بشكل مباشر في بناء المجتمع وتكوين الدخل القومي، كما أن الدخل الذي تحصل عليه المرأة لقاء عملها يساهم في رفع المستوى المعاشي للعائلة وبالتالي تحسين المستوى الثقافي والصحي والاجتماعي لها.

الفصل الأول

نمو السكان والقوى العاملة في الدول العربية الخليجية

أولاً: نمو السكان خلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠

نستقرىء من الجدول رقم (١) الملاحظات التالية:

١ - ان هناك زيادة مطلقة في حجم السكان المحليين في بلدان الخليج العربية حيث بلغ معدل نمو السكان المحليين في مجموع هذه البلدان خلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠ (٣٣٥٪). وكان أعلى معدل للنمو خلال الفترة المذكورة في الامارات العربية حيث بلغ (٧٣٤٪) وأدنى معدل في البحرين حيث بلغ (٢٩١٪).

٢ - ارتفاع حجم السكان الوافدين الى حجم السكان المحليين بشكل كبير خاصة في بعض البلدان حيث بلغت أعلى نسبة للوافدين الى مجموع المحليين في عام ١٩٧٥ (٦٥٤٪) في قطر وأدنى نسبة في السعودية حيث بلغت (١٣٢٪). اما في عام ١٩٨٠ فقد بلغت أعلى نسبة للوافدين (٧١٣٪) في الامارات وأدنى نسبة في عمان حيث بلغت (١٨٢٪).

٣ - تشكل الاناث نصف السكان تقريباً في بلدان الخليج العربية كافة، وبذلك يمكن أن تشكل نصف قوة العمل الوطنية فيما لو تم استخدامها، ولقد بلغت نسبتهم الى مجموع السكان في هذه البلدان (٤٨٧٪) عام ١٩٧٥ و (٤٨٦٪) عام ١٩٨٠.

٤ - يمكن بشكل عام أن نلاحظ انخفاض الكثافة السكانية في بلدان الخليج العربية خاصة إذا أخذنا بنظر الاعتبار أنها بلدان نفطية وتتمتع بموارد مالية كبيرة مما يفسر أحد اسباب الهجرة الوافدة إليها.

جدول رقم (١)
بلدان الخليج العربية

توزيع السكان المحليين والوافدين حسب البلدان والنوع، ١٩٧٥ و ١٩٨٠ و ١٩٨٥ (الارقام بالآلاف، وهي لمتصف العام)

١٩٨٠

١٩٧٥

النسبة المئوية للوافدين الى جميع السكان	جميع الوافدين	المحليون			النسبة المئوية للوافدين الى جميع السكان	جميع الوافدين	المحليون			الدولة
		المجموع	اناث	ذكور			المجموع	اناث	ذكور	
٧١ر٣	٦١٧ر٧	٧٨٠ر٥	١٣٥ر٢	١٤٥ر٣	٦٣ر٠	٣٣٠ر٨	١٩٤ر٣	٩٣ر٠	١٠١ر٣	الامارات العربية
٣٠ر٧	١٠٣ر٤	٢٣٣ر٢	١١٥ر٩	١١٧ر٣	٢٢ر٩	٦٠ر٠	٢٠١ر٦	١٠١ر١	١٠١ر٥	البحرين
٢٤ر٨	٢٣٨ر٢٠	٧٢٠٦٠	٣٥١٨ر٤	٣٦٨٧ر٦	١٣ر٢	٩٢٦ر٨	٦٠٨٩ر٣	٢٩٦٣ر٢	٣١٢٦ر١	السعودية
—	—	١٣٠٩٣ر٦	٦٣٢٢ر٢	٦٧٧ر٤	—	—	١١١٤٣ر٧	٥٤٢٠ر٦	٥٧٢٣ر١	العراق
١٨ر٢	١٧٧ر٠	٨٠٥ر٠	٣٩٨ر٥	٤٠٦ر٥	١٣ر٧	١٠٥ر٥	٦٦٦ر٠	٣٢٩ر٧	٣٣٦ر٣	عمان
٧٠ر٧	١٥٧ر٧	٦٥ر٤	٣٢ر٥	٣٢ر٨	٦٥ر٤	١٠٣ر٢	٥٤ر٥	٢٧ر١	٢٧ر٤	قطر
٥٨ر٦	٨٠٥ر٢	٥٦٩ر٥	٢٨٧ر١	٢٨٢ر٤	٥٢ر٨	٥٣١ر١	٤٧٥ر٣	٢٣٧ر٢	٢٣٨ر١	الكويت
—	—	٢٢٢٥٣ر٢	١٠٨٠٩ر٨	١١٤٤٣ر٣	—	—	١٨٨٢٤ر٧	٩١٧١ر٩	٩٦٥٣ر٨	المجموع

ثانياً: نمو القوى العاملة خلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠

نلاحظ التالي من الجدول رقم (٢):

- ١ - انخفاض نسبة القوى العاملة الوطنية الى مجموع قوة العمل (الوطنية والوافدة) بشكل كبير في بعض بلدان الخليج العربية حيث بلغت أدنى نسبة في عام ١٩٧٥ (١٥٣%) في قطر بينما بلغت أدنى نسبة في عام ١٩٨٠ (١٠٢%) في الامارات.
- ٢ - ارتفاع نسبة القوى العاملة الوافدة الى مجموع قوة العمل في بعض البلدان الخليجية حيث بلغت أعلى نسبة في عام ١٩٧٥ (٨٤٧%) في قطر وادنى نسبة في السعودية (٢٥٢%) بينما بلغت أعلى نسبة عام ١٩٨٠ في الامارات (٨٩٨%) وأدنى نسبة في عمان (٣٧٦%).
- ٣ - ارتفاع نسبة الاناث العاملات الى مجموع قوة العمل المحلية في عام ١٩٨٠ عنها في عام ١٩٧٥ حيث ارتفعت من (١٠٤%) الى (١٤٤%) وبلغت أعلى نسبة في العراق عام ١٩٨٠ (١٩٥%) بينما بلغت أدنى نسبة في الامارات (٢٨%).
ونلاحظ في الوقت نفسه انخفاض نسبة الاناث الى مجموع قوة العمل الوطنية والوافدة معا عام ١٩٨٠ في كل من الامارات وقطر والكويت والسعودية حيث بلغت (٠٣%، ١٨%، ٢٩%، ٢٩%) على التوالي مما يبين لنا تأثير العمالة الوافدة على حجم العمالة الوطنية.
- ٤ - ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة خلال الفترة ١٩٧٥-١٩٨٠ بسبب الزيادة الكبيرة في حجم القوى العاملة الوافدة لبلدان الخليج حيث بلغ أعلى معدل للنمو خلال الفترة المذكورة في الامارات (١٢٥٤%) بينما بلغ أدنى معدل للنمو في عمان (٧٢٨%).

وهذا يبين لنا اعتماد بلدان الخليج على العمالة الوافدة لسد النقص الموجود في القوى العاملة الوطنية، وان الاعتماد على العمالة الوافدة ليس فقط بسبب الحركة الانمائية الواسعة المتبعة في بلدان الخليج نتيجة للعوائد المالية الضخمة المتأتية من قطاع النفط، بل هناك أسباب متعددة منها انخفاض مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية حيث تعاني هذه البلدان كما هو الحال في معظم الاقطار النامية من تدني نسب مساهمة المرأة في الحياة الاقتصادية رغم التطور الحاصل فيها.

الجدول رقم (٢)

أقطار الخليج العربي: توزيع القوى العاملة المحلية والوافدة حسب القطر والنوع
(الأرقام بالألاف وهي لتتصف العام)
١٩٧٥ ١٩٨٠

النسبة التوية للوافدين الى مجمع قوة العمل	جئة قوة العمل الوافدة	المحليون			النسبة التوية للوافدين الى مجمع قوة العمل	جئة قوة العمل الوافدة	المحليون			الدولة
		جئة	اناث	ذكور			جئة	اناث	ذكور	
٨٩٨٨	٤٦٩٠٠	٥٣١	١٥	٥١٦	٨٤٠٠	٢٣٤٢	٤٤٧	١١	٤٣٦	الامارات
٥٤٧	٧٣٩	٦١٦	١٠٦	٥١٠	٤٥٤	٣٨٦	٤٦٤	٤١	٤٢٣	البحرين
٤٩٩	١٦٩٤٠٠	١٦٩٨٩	٩٨٥	١٦٠٠٢٤	٢٥٢	٤٨٤٠٠	١٤٣٩٧	٨٣٠	١٣٥١٧	السعودية
—	—	٣٢٣٨٩	٦٣٢٥	٢٦٠٦٢٤	—	—	٢٦٣٣١	٣٥٢٨	٢٢٨٠٣	العراق
٣٧٦	١١٣٠	١٨٧٦	١١٢	١٧٦٤	٢٥٧	٥٣٧	١٥٥٢	٩٢	١٤٦٠	عمان
٨٥٧	٨٧٦	١٤٦	١٨	١٢٨	٨٤٧	٥٩٨	١٠٨	٠٧	١٠١	قطر
٧٨٣	٣٩٢٥	١٠٨٥	١٤٥	٩٤٠	٧٠٢	٢١٧٦	٩٢٤	٧٧	٨٤٧	الكويت
—	—	٥٣١٣٢	٧٧٠٦	٤٥٩٢٦	—	—	٤٤٢٢٣	٤٥٨٦	٣٩٦٣٧	جئة أقطار الخليج

ثالثاً: معدلات النشاط الخام للاناث*

يظهر من الجدول رقم (٣) مايلي:

- ١ - انخفاض معدلات المشاركة الخام للاناث في معظم بلدان الخليج العربية حيث بلغ أعلى معدل للمشاركة في البحرين عام ١٩٨١ وهو (١٠٣%) و (٧٩%) في العراق عام ١٩٧٧ و (٤٨%) في الكويت عام ١٩٨٠، بينما بلغ أدنى معدل للمشاركة في الامارات عام ١٩٧٥ وهو (١٢%).
- ٢ - رغم التطور الحاصل في معدلات المشاركة الخام للاناث في بلدان الخليج الا انها لا زالت منخفضة ودون مستوى الطموح مما ينبغي معه التأكيد على اهمية دور الاناث في سياسات التشغيل والاستخدام وفي سد احتياجات خطط التنمية فيها.

رابعاً: معدلات النشاط حسب فئات العمر للاناث

نلاحظ من الجدول رقم (٣) مايلي:

- ١ - ان أعلى معدلات المشاركة تقع ضمن فئات العمر (٢٠ - ٣٤) في بلدان الخليج العربية كافة
- ٢ - ان أعلى معدل للمشاركة بلغ (٣٥٦%) في البحرين عام ١٩٨١ للفئة العمرية (٢٠ - ٢٤) وفي الكويت (٢٣١%) عام ١٩٨٠ للفئة العمرية (٢٥ - ٢٩) وفي العراق (٢٠٧%) عام ١٩٧٧ للفئة العمرية (٣٠ - ٣٤).
- ٣ - تنخفض معدلات المشاركة للاناث ضمن فئات العمر (٥٥ فأكثر) في معظم الاقطار عدا العراق حيث بلغ معدل المشاركة للفئة العمرية (٥٥ - ٥٩) (١٦٤%) في عام ١٩٧٧.
- ٤ - ان ارتفاع معدلات المشاركة في فئات العمر (٢٠ - ٣٤) ربما يفسر لنا أثر مخرجات التعليم بين الاناث على المشاركة في الحياة الاقتصادية خاصة وأن هناك اهتماماً متزايداً بتعليم الاناث وتطوراً في عدد المتعلمات منهن كما سيظهر ذلك في مجال لاحق.

* معدلات النشاط الخام للاناث = عدد الاناث المشتغلات
مجموع الاناث الاجمالي $\times 100$

الجدول رقم (٣)
أعمار الخليج: معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي حسب العمر والبلد
الإسقاط فقط

عشان	الكويت				قطر	المراة		البحرين		الإمارات	فئات العمر
	١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٦٥		١٩٨١	١٩٥٧	١٩٨١	١٩٧١		
١٩٨٠	١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٦٥	١٩٨١	١٩٧٧	١٩٥٧	١٩٨١	١٩٧١	١٩٧٥	
—	—	—	١٧٠ (٣)	١٣٠ (٢)	—	—	—	—	١٧٠ (١)	١٧	١٤—١٠
٣٧٨	١٧٠	١٧٢	١٧٢	١٧١	١٧٠	١٧٦	١٧٧	١٨٧٣	٢٧٨	١٨٨	١٩—١٥
٣٥٥	١٤٩	١٢٩	١٤٥	١٣٠	١٧٤	١٤٣	٣١	٣٥٦	١٠٦	٣٧٨	٢٤—٢٠
٣٩١	٢٣١	١٣٧	٣٢٢	٤٧	١٨٧	١٧٥	٢٧	٢٨٧	٤٨	٢٣٣	٢٩—٢٥
٦٧	١٦٦	٦٣	١٧	١٥١	١٦١	٢٠٧	٢٤	١٦٨	٢٩	١٨٨	٣٤—٣٠
١٧٥	٧٠	٣٣	١٥١	١٥١	٣٢	١٧١	٢٤	٧٨	٣٣	١٩	٣٩—٣٥
٦٨	٣٩	١٥١	١٨	٢٣	٣٣	١٧٢	١٧٦	١٧٥	٣٤	٢٤	٤٤—٤٠
٦٥	٢٨	٢٣	١٦	٢٩	٤٧	١٧٥	٢٥	١٧٥	٢٩	١٧	٤٤—٤٥
١٧٥	١٧١	١٧٨	١٧	١٤١ (١)	١٧٣	١٨٢	٢٦	٢٩	٢١	٢١	٥٤—٥٠
٤٣	١٣	١٦	١٥٠	—	—	١٦٤	٢٤	١٨	٢٨	١٦	٥٤—٥٥
٣٣	١٠	٤١	١٥١	—	٤٥	١٢٩	٢٢	١٠	٢٣	١٣	٦٤—٦٠
٢٨	٥٠	١٧	١٧	—	١٢	٦٧	١٧	١٧	١٤	١٨	٦٥ فأكبر
٢٦	٤٨	٣١	١٢	١٠	٤٢	٧٩	١٤	١٠٣	٣٧	١٢	معدل المشاركة الاكتم

- ١- الفئة العمرية ١٤ سنة فقط.
 - ٢- الفئة العمرية ١٢-١٤ سنة.
 - ٣- الفئة العمرية ١٢-١٤ سنة.
 - ٤- الفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر.
- المصدر: تقديرات «الاكو» بالاستناد إلى التعدادات والسجلات الرسمية.

الفصل الثاني

خصائص القوى العاملة النسوية في الدول العربية الخليجية

أولاً التوزيع حسب الحالة التعليمية

نلاحظ من الجداول رقم (٤ - ١٠) مايلي:-

١ - ارتفاع نسبة الامية من الاناث الى مجموع الاناث النشاطات اقتصادياً في معظم دول الخليج العربية شأنها في ذلك شأن أغلب الدول النامية.

٢ - انخفاض نسب الامية للاناث مع مرور الوقت، فمثلا انخفضت نسبة الاميات في الكويت من (٤٧٫٨٪) عام ١٩٦٥ الى (٥٫٤٪) عام ١٩٨٠ وفي البحرين من (٦١٫٥٪) عام ١٩٦٥ الى (١٧٫٩٪) عام ١٩٨١.

٣ - الارتفاع الكبير في نسب الاناث اللواتي حصلن على المؤهل التعليمي الثانوي ودون الجامعي حيث بلغت اعلى نسب من مجموع النشاطات اقتصادياً خاصة في الكويت وهي (٣٥٫٨٪) و(٤٤٫٨٪) و(٤٥٫٢٪) للسنوات ١٩٧٠ و١٩٧٥ و١٩٨٠ على التوالي مما يؤكد التطور الحاصل في المؤسسات التعليمية والاهتمام بتعليم الاناث وخاصة في الفترة الاخيرة.

٤ - ان نسبة كبيرة من مجموع العاملات في الخدمات هن من الاميات حيث بلغت نسبة الاميات في هذا القطاع (٩١٫٢٪) عام ١٩٧٥ في الامارات، و(٥٧٫١٪) عام ١٩٨١ في قطر، و(٦٣٫٢٪) و(٤٤٫٨٪) في الكويت عام ١٩٧٥ و١٩٨٠ على التوالي، بينما تنخفض نسبة الحاصلات على الشهادات الثانوية والجامعية الى مجموع العاملات في الخدمات.

٥ - ان النسبة الكبيرة من المهنيات والفنيات هن من الحاصلات على الشهادة الثانوية وما يعادلها ويشكلن اعلى نسبة من مجموع العاملات في هذه المهن فقد بلغت نسبتهن (٤٧٧%) في قطر عام ١٩٨١، و(٦٨٩%) في الامارات عام ١٩٧٥، و(٦١١%) في الكويت عام ١٩٨٠، وكذلك ترتفع نسبة الحاصلات على الشهادة الثانوية الى مجموع العاملات في المهن (الكتابة والمديرون) بينما تنخفض كثيرا نسب الاميات الى مجموع العاملين في هذه المهن.

٦ - ارتفاع نسبة حاملات الشهادة الجامعية الى مجموع العاملين في المهن (المهنيون والفنيون) وكذلك في (المديرون) وفي جملة (الكتابة)، بينما تنخفض نسبتهم الى مجموع العاملات في المهن الاخرى.

وهذا يؤكد أهمية تعليم الاناث والعلاقة بين التعليم والمهن الرئيسة في الاقتصاد الوطني.

جدول رقم (٤)
أقطار الخليج : التوزيع المئوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية والقطر

الحالة التعليمية	البحرين		المراق		الكويت	
	١٩٦٥	١٩٨١	١٩٧٧	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٨٠
أمسي يقرا و يكتب الابتدائية المتوسطة الثانوية ودرن الجامعة الجامعية فما فوق المجموع الإرقام المقلقة	١٩٧٥	١٩٦٥	١٩٧٧	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٨٠
	٥٢٥	٦١٥	٧٥٠	٢٢٥	١٠١	٤٥
	٥١	—	٥٣	٧٢	٣٢	٢٩
	٤٧	١٤٠	٣٢	٩٢	٧٩	٥٢
	٥٧	—	١٨	١٤٢	٢٠١	٢١٣
	٢٦٨	٢٢٤	٩٨	٣٥٨	٤٤٨	٤٥٢
	٤٤	* ٢١	٥٥	١٣٩	١٣٩	٢٠٠
	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠
	١١١٢	٩٩٥	٥٣٣١٧٩	٢٠٢٢	٧٣٠٥	١٣٨٢٩

* قسم الفئتين (الجامعية وما شابه والتعليم الفني).

المصدر: تقديرات «الأكوا» بالاستناد الى التعدادات والمسوحات الرسمية

جدول رقم (٥)

قطر: التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة لسنة

١٩٨١

الارقام المطلقة	جامعية فمافوق	ثانوية وما يعادلها	متوسطة	ابتدائية	يقراً ويكتب	أمي	الحالة التعليمية / أقسام المهنة
١٠٧	٤٣٩	٤٧٧	٣٧	١٩	٠٩	١٩	المهنيون والفنيون
٤	١٠٠٠	—	—	—	—	—	المديرون
١١	٢٧٣	٣٦٤	١٨٢	—	٩١	٩١	الكتبة
—	—	—	—	—	—	—	العاملون بالبيع
٢١	—	—	—	١٩٠	٢٣٨	٥٧١	العاملون بالخدمات
—	—	—	—	—	—	—	العاملون بالزراعة
—	—	—	—	—	—	—	عمال الانتاج والفعلة
—	٣٧٨	٣٨٥	٤٢	٤٢	٤٩	١٠٥	المجموع
١٤٣	٥٤	٥٥	٦	٦	٧	١٥	الأرقام المطلقة

المصدر: تقديرات «الأكوا» بالاستناد الى التعدادات والمسوحات الرسمية.

جدول رقم (٦)
الامارات العربية: التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام
المهنة لسنة ١٩٧٥

الارقام المطلقة	جامعية فمافوق	ثانوية وما يعادها	متوسطة	ابتدائية	يقرأ ويكتب	أمي	الحالة التعليمية / أقسام المهنة
٣٥١	١٠٢	٦٨٩	٧٧	٧٤	٣٧	١٧	المهنيون والفنيون
٨	٧٥٠	١٢٥	—	١٢٥	—	—	المديرون
١٠٠	٤٠	٤٣٠	٢٥٠	١٨٠	٩٠	—	الكتبة
٢٦	—	٣٨	—	—	١١٥	٨٤٦	العاملون بالبيع
٥٤٤	٠٢	٠٥	١٣	٠٧	٦١	٩١٢	العاملون بالخدمات
٣٦	—	—	—	—	—	١٠٠٠	العاملون بالزراعة
٢٢	٤٤	٤٥	٩١	—	٣١٨	٥٤٩	عمال الانتاج والفعلة
	٤٤	٢٦٨	٥٧	٤٧	٥٩	٥٢٤	المجموع
١١١٢	٤٩	٢٩٨	٦٣	٥٢	٦٦	٥٨٣	الارقام المطلقة

المصدر: تقديرات «الأكوا» بالاستناد الى التعدادات والمسوح الرسمية

جدول رقم (٧)

الكويت: التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة لسنة

١٩٨٠

الارقام المطلقة	جامعية فمافوق	ثانوية وما يعادلها	متوسطة	ابتدائية	يقرأ ويكتب	أمي	الحالة التعليمية / أقسام المهنة
٧١٨٩	٣٣٩	٦١١	٤١	٠٦	٠٢	٠١	المهنيون والفنيون
٦٩	٨١٢	١٠١	١٤	—	٢٩	—	المديرون
٤٨٥٥	٥٣	٣٥٣	٤٨٤	٨١	٢٨	—	الكتابة
٥١	٢٩٤	٣١٣	١٩٦	٧٨	٣٩	٧٨	العاملون بالبيع
١٥٣٩	٠٢	٦٠	١٧٥	١٦٦	١٤٨	٤٤٨	العاملون بالخدمات
٤٠	—	—	—	—	—	١٠٠٠	العاملون بالزراعة
٨٦	—	٢٥٦	١٦٣	٢٤٤	١٧٤	١٦٣	عمال الانتاج والفعلة
	٢٠٠	٤٥٢	٢١٣	٥٢	٢٩	٥٤	المجموع
١٣٨٢٩	٢٧٦٨	٦٢٤٦	٢٩٤٦	٧١٨	٣٩٨	٧٥٣	الارقام المطلقة

المصدر: تقديرات «الأكوا» بالاستناد الى التعدادات والمسوحات الرسمية

جدول رقم (٨)
الكويت : التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة
لسنة ١٩٧٥

الارقام المطلقة	جامعية فمافوق	ثانوية وما يعادلها	متوسطة	ابتدائية	يقرأ ويكتب	أمي	الحالة التعليمية / أقسام المهنة
٤٠٦٢	٢٢٢٢	٦٧٧٧	٧٥٥	٢٣٣	٠١٠	٠١٠	المهنيون والفنيون
٢١	٧١٤	١٩١١	٩٥٥	—	—	—	المديرون
٢٠٤٩	٤٤٤	٢٢٥٥	٥٢١١	١٦١١	٤٨٨	—	الكتيبة
٢٣	٨٧٧	٤٣٥٥	٤٣٣	—	—	٤٣٥٥	العاملون بالبيع
١١٠٢	٠٣٣	٣٨٨	٨٢٢	١٢٧٧	١١٦٦	٦٣٢٢	العاملون بالخدمات
١٣	—	—	—	—	٧٧٧	٩٢٣٣	العاملون بالزراعة
٣٣	—	١٢١١	١٨٢٢	١٢١١	١٢١١	٤٥٨٤	عمال الانتاج و الفعلة
	١٣٩٩	٤٤٨٨	٢٠١١	٧٨٨	٣٢٢	١٠١١	المجموع
٧٣٠٥	١٠١٥	٣٢٧٥	١٤٧٣	٥٦٨	٢٣٧	٧٣٧	الأرقام المطلقة

المصدر: تقديرات «الأكوا» بالاستناد الى التعدادات والمسوح الرسمية

جدول رقم (٩)

الكويت: التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة لسنة

١٩٧٠

الارقام المطلقة	جامعية فمافوق	ثانوية وما يعادلها	متوسطة	ابتدائية	يقرأ ويكتب	أمي	الحالة التعليمية / أقسام المهنة
٩٨١	١٩٤	٦٦١	١٠٥	١٩	١٣	٠٧	المهنيون والفنيون
٣	٣٣٣	٦٦٧	—	—	—	—	المديرون
٤٤٦	٦٣	١٤٣	٣٧٢	٢٨٢	١٣٤	—	الكتابة
١٩	٥٣	٥٣	—	—	١٥٨	٧٣٧	العاملون بالبيع
٥٠٧	—	١٠	٣٣	٨١	١٩١	٧٤٢	العاملون بالخدمات
٦	—	—	—	٦٦٧	—	١٠٠٠	العاملون بالزراعة
٦	—	—	—	—	١٦٧	٣٣٣	عمال الانتاج و الفعلة
	١٠٩	٣٥٨	١٤١	٩٢	٧٢	٢٢٦	المجموع
٢٠٢٢	٢٢٠	٧٢٣	٢٨٦	١٨٦	١٤٦	٤٥٧	الأرقام المطلقة

المصدر: تقديرات «الأكوا» بالاستناد الى التعدادات والمسوحات الرسمية.

جدول رقم (١٠)
الكويت : التوزيع المئوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة
لسنة ١٩٦٥

الارقام المطلقة	جامعية فمافوق	ثانوية وما يعادلها	متوسطة	ابتدائية	يقرأ ويكتب	أمي	الحالة التعليمية / أقسام المهنة
٢٣٢	٤٣	٥٤٣	١٢٥	٧٣	٢١٥	—	المهنيون والفنيون
٣٥	٢٠٠	٤٨٦	٢٠٠	—	١١٤	—	المديرون
٢٣٨	—	٨٤	٢٦٩	٢٤٨	٣٨٧	—	الكتابة
١٢	—	١٤٩	—	—	٨٣	٩١٧	العاملون بالبيع
٤٣٦	—	—	٠٧	٠٩	٧٦	٩٠٨	العاملون بالخدمات
٧	—	—	—	—	١٤٣	٨٥٧	العاملون بالزراعة
٢٧	—	—	١٤٨	—	١٤٨	٧٠٤	عمال الانتاج و الفعلة
	١٧	١٤٩	٩٩٨	٧٧	١٧٨	٤٧٨	المجموع
١٠٩٢	١٩	١٦٣	١٠٩	٨٤	١٩٤	٥٢٢	الأرقام المطلقة

المصدر: تقديرات «الاكوا» بالاستناد الى التعدادات والمسوحات الرسمية.

ثانياً: التوزيع حسب الحالة العملية

نلاحظ من الجدول رقم (١١) مايلي:-

١ - ارتفاع نسبة الاناث اللواتي يعملن بأجر الى مجموع الاناث العاملات في معظم بلدان الخليج العربي تقريباً حيث بلغت أعلى نسبة في الكويت وهي (٩٧٫١%) في عامي ١٩٧٥ و١٩٨٠، و(٨٨٫٦%) في الامارات عام ١٩٧٥

٢ - تأتي في المرتبة الثانية نسب اللواتي يعملن لحسابهن حيث بلغت أعلى نسبة (١٢٫٢%) في السعودية عام ١٩٧٤، و(٥٫٧%) في الامارات عام ١٩٧٥، أما أدنى نسبة فهي في الكويت حيث بلغت (٠٫١%) عام ١٩٨٠.

٣ - انخفاض نسبة اللواتي يعملن بدون أجر عدا السعودية حيث بلغت نسبتهن (٦٥٫٥%) من مجموع العاملات.

٤ - الانخفاض الكبير في نسب (صاحبات عمل) في معظم بلدان الخليج حيث بلغت أعلى نسبة (١٫٤%) في قطر عام ١٩٨١ ثم (٠٫٥%) في السعودية عام ١٩٧٤.

جدول رقم (١١)
أقطار الخليج : التوزيع المئوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة العملية

الحالة العملية	الإمارات		البحرين		السعودية		قطر		الكويت			
	١٩٧٥	١٩٧١	١٩٨١	١٩٧٤	١٩٧٤	١٩٨١	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٨٠
صاحب عمل	—	٠٣	٠٣	٥٠	١٤	١٤	١٠	٠٣	٠٢	٠٣	٠٢	٠٣
يعمل لحسابه	٥٧	٤٧	١٤	١٢٢	١٢٢	٠٠	٢٧	٠٩٨	٠٣	٠٣	٠٣	٠١
يعمل بأجر	٨٧٦	—	—	٢١٥	٢١٥	—	٨٣٤*	٩٤١	٩٧٦	٩٤١	٩٧٦	٩٧٦
يعمل بدون أجر	٠٢	٠٣	—	٦٥٥	٦٥٥	—	٥٦	٢٧	٠١	٠١	٠١	٠١
يعمل في القطاع الحكومي	—	—	—	—	—	٩١٠	—	—	—	—	—	—
وشبه الحكومي	—	٩٢٦	٦٧٧	—	٦٧٧	—	—	—	—	—	—	—
يعمل في القطاع الخاص	—	—	٢٨٠	—	٢٨٠	—	—	—	—	—	—	—
يعمل في القطاع الخاص	—	—	٠٨	—	٠٨	—	—	—	—	—	—	—
خادم بأجر	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
غير مهين	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
الأرقام المطلقة	١١١٢	١٨٤٨	٧٨٧٤	٧٦٩٠٠	١٢٩٣	١٠٩٢	٢٠٥٥	٧٤٧٧	١٤١٧٢	١٤١٧٢	١٤١٧٢	١٤١٧٢

* وردت عبارة يعمل لدى الغير.
الصدر: تقديرات «الالاك» بالاستناد الى البيانات والسجلات الرسمية.

ثالثاً: التوزيع حسب المهنة

نلاحظ من الجدولين رقم (١٢) و(١٣) مايلي:

- ١ — ان هناك تبايناً كبيراً في توزيع قوة العمل النسوية بين اقسام المهنة في الاقتصاد الواحد من جهة وبين البلدان الخليجية من جهة اخرى.
- ٢ — هناك تركز مرتفع للاناث في المهنة الاولى (جملة المهنيين والفنيين) في معظم بلدان الخليج حيث بلغت أعلى نسبة للاناث في هذه المهنة الى مجموع الاناث العاملات في قطر عام ١٩٨١ وهي (٧٤٨٪) وفي الكويت (٥٢٠٪) عام ١٩٨٠ بينما بلغت أدنى نسبة في السعودية عام ١٩٧٤ وهي (١١٦٪).

ان هذا التمرکز للاناث في تلك المهنة يكون بالاحص في قطاع التدريس حيث نلاحظ ارتفاع نسبة الاناث المدرسات الى مجموع الاناث العاملات حيث بلغت أعلى نسبة في الكويت وهي (٤١٨٪) و(٣٥٦٪) في عامي ١٩٧٥ و ١٩٨٠ على التوالي بينما كانت ادنى نسبة في العراق (٨٥٪) عام ١٩٧١.

وتأتي بعدها مهنة التمريض حيث ترتفع نسبة الاناث فيها الى (١٠٧٪) في البحرين عام ١٩٧١.

وهذا مؤشر على التطور النوعي في طبيعة اعمال أنشطة اقتصاديات الخليج العربي وأثر التعليم على مساهمة الاناث في الحياة الاقتصادية وخاصة في المهن المذكورة مثل التعليم والتمريض التي تعتبر من المهن التقليدية التي مارستها المرأة منذ أمد طويل والملائمة لامكانياتها وقدراتها.

- ٣ — ارتفاع نسب الاناث في مهنة (الكتابة) خاصة في السنوات الاخيرة حيث بلغت أعلى نسبة في البحرين (٣٩٨٪) من مجموع العاملات عام ١٩٨١ و(٣٥١٪) من مجموع العاملات في الكويت عام ١٩٨٠ بينما كانت أدنى نسبة في السعودية (٠٩٪) عام ١٩٧٤.

من ناحية أخرى فإن ارتفاع نسب الاناث في هذه المهن يبين لنا الاثر الايجابي للتعليم على مساهمتهم، خاصة واننا لاحظنا في دراسة توزيع الاناث حسب الحالة التعليمية ارتفاع نسبة الحاصلات على شهادات الثانوية والجامعية بين مجموع العاملات في هذه المهنة.

٤ - ثم تأتي مهنة العاملين في الخدمات حيث ترتفع نسب الاناث في هذه المهنة اذ بلغت أعلى نسبة في قطر (٥٣.٢%) عام ١٩٧٠م و(٤٨.٩%) في الامارات عام ١٩٧٥ الا اننا نلاحظ انخفاض هذه النسب الى مجموع العاملات في السنوات الاخيرة لصالح المهنتين السابق ذكرهما.

٥ - الانخفاض الشديد في نسب العاملات في الزراعة في معظم بلدان الخليج عدا السعودية والعراق حيث بلغت أعلى نسبة الى مجموع العاملات في السعودية عام ١٩٧٤ وهي (٧٤.٨%) وفي العراق عام ١٩٧٧م (٦٥.٧%) وذلك لانعدام مقومات الزراعة في معظم بلدان الخليج عدا هذين القطرين.

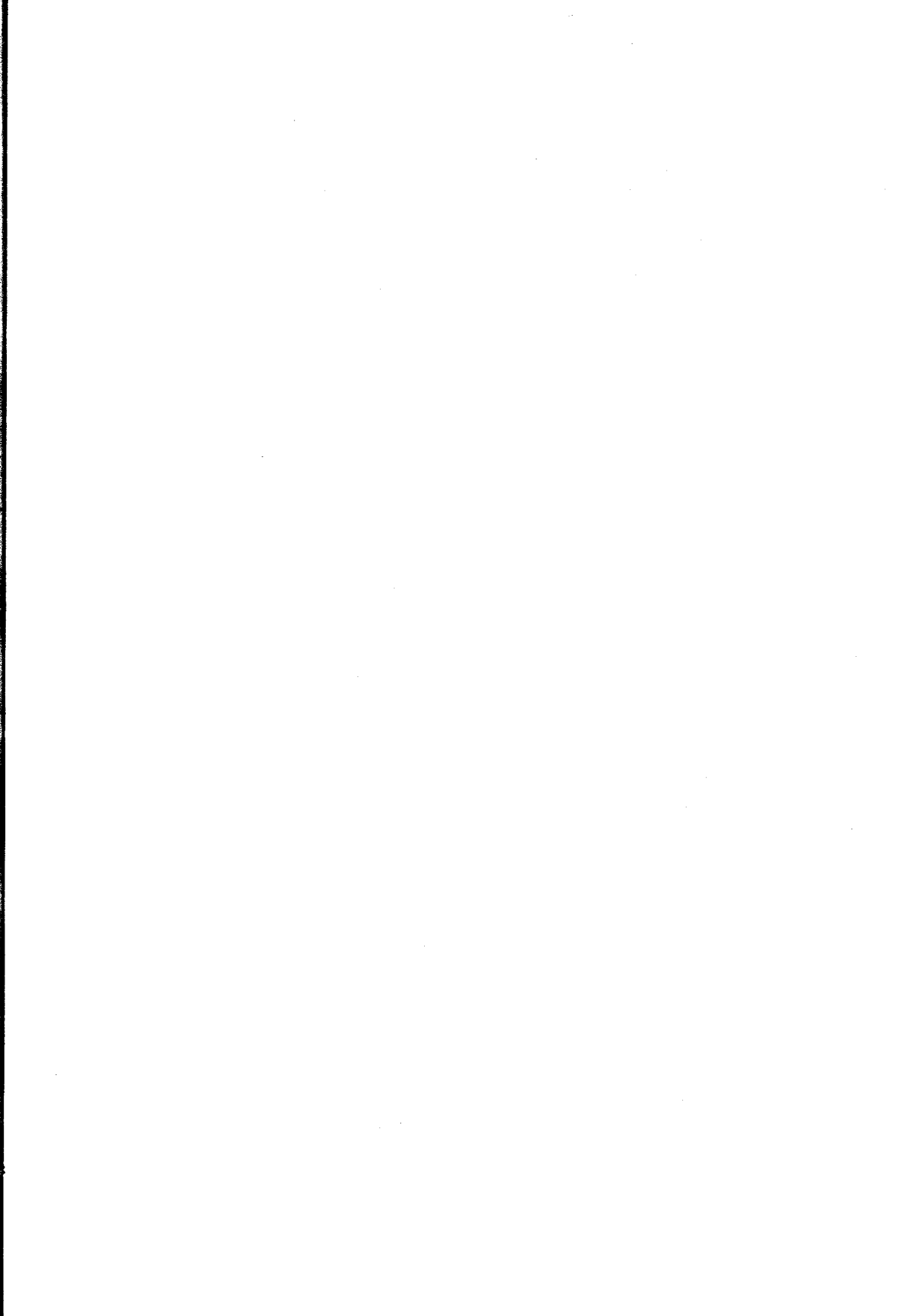
٦ - الانخفاض الشديد في نسب الاناث في (جملة المديرين) الى مجموع العاملات في معظم بلدان الخليج مما يشير الى ضعف مساهمة المرأة في المواقع القيادية وذلك لسياسة تفضيل الذكور على الاناث وللعادات والتقاليد الاجتماعية السائدة في هذه البلدان.

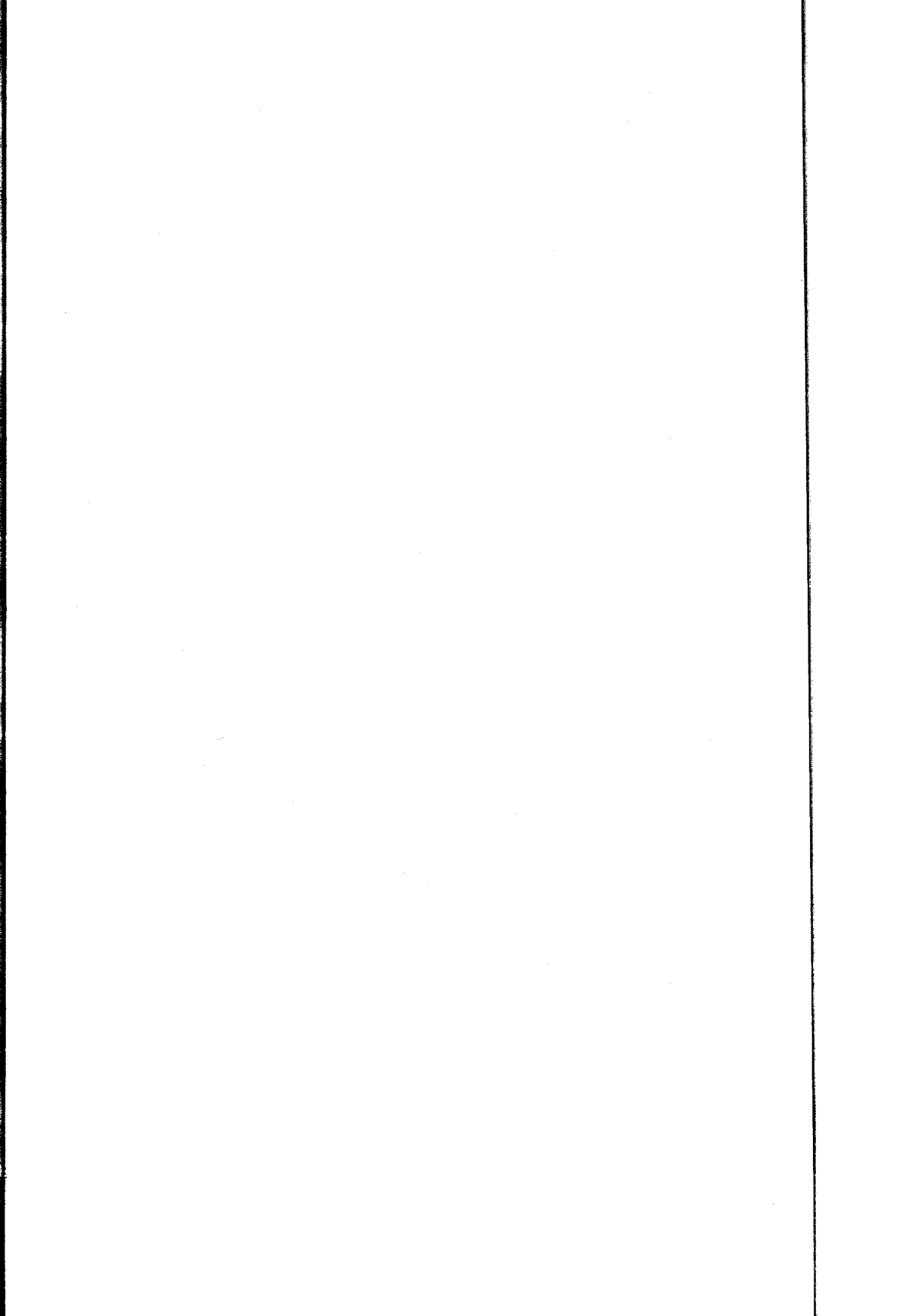
٧ - انخفاض نسب الاناث في مهنة (عمال الانتاج) الى مجموع العاملات حيث بلغت أعلى نسبة في العراق عام ١٩٧٧ وهي (٩.٦%) وبلغت أدنى نسبة في الكويت عام ١٩٨٠ وهي (٠.٦%) كما لاحظنا من توزيع الاناث حسب الحالة التعليمية أن النسبة الكبيرة من العاملات في هذه المهنة هن من الاميات مما يتطلب معه الاهتمام بتعليم الاناث وخاصة التعليم المهني وتدريبهن على اكتساب المهن المناسبة لهن آخذين بنظر الاعتبار النمو السريع في بلدان الخليج، والحاجة الشديدة لليد العاملة المتخصصة.

جدول رقم (١٢)
أقطار الخليج : التوزيع النوي لقوة العمل النسوية حسب أقسام المهنة

أقسام المهنة	الامارات		البحرين		السعودية	المسراق		قطر		الكويت		
	١٩٧٥	١٩٧١	١٩٨١	١٩٧٤	١٩٥٧	١٩٧٧	١٩٧٠	١٩٨١	١٩٦٥	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٨٠
المهنيون والفنيون الليبرون الكتابة العاملون بالبيع العاملون بالخدمات العاملون بالزراعة عمال الانتاج والعملة الجميع جثة ذوى المهن	٣٦٦	٥١٣	٤٣٠	١١٦	١٢٥	١٢٥	١٢٠	٧٤٨	٢١٧	٤٨٥	٥٥٦	٥٢٠
	٠٧	٢٤	٥٧	٠٠	٤٤	٠١	٠٠	٢٥٨	٣٣٣	٠١	٠٣	٠٥
	٩٠	١٠٢	٣٩٨	٠٩	٥٣	٥٢	٣١٣	٧٧	٢٢٤	٢٢١	٢٨٠	٣٥١
	٢٣	٨٨	١٣	٠٨	٢٩	١٧	٥٢	٠٠	١١	٠٩	٠٣	٤٤
	٤٨٩	٢٩٠	١٠٨	٦٧	١٣٨	٢١	٥٣٢	١٤٧	٤٠٩	٢٥١	١٥١	١١١
	٣٢	٠٢	٠٠	٧٤٨	٢٦٦	٢٥٧	٢٥٧	٠٠	٠٦	٠٣	٠٢	٠٣
	٢٠	٣٠	٢٩	٥٠	٠٦	٩٦	١٠	٠٠	٢٤	٢٧	٥٥	٠٦
	١٠٠٠	١٠٠٠	٧٨٧٤	١٠٠٠	٦٤١٤٩	١٠٠٠	١٠٠٠	١٤٣	١٠٦٧	٢٠٢٢	٧٣٠٥	١٣٨٢٩
	١١١٢	١٨٤٨	١٨٧٤	٧٣٢٥	٥٣١٧٦	٢٨٤	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٦٧	٢٠٢٢	٧٣٠٥	١٣٨٢٩

المصدر: تقديرات «الاكو» بالاستناد الى التعدادات والمسوحات الرسمية.





رابعاً: التوزيع حسب قطاع النشاط

ان دراسة توزيع قوة العمل النسوية حسب قطاع النشاط الاقتصادي تشير بصورة واضحة إلى اتجاهات العمالة النسوية في المنطقة وبالتالي دراسة اسباب توجه المرأة نحو قطاعات اقتصادية معينة.

نلاحظ من الجدول رقم (١٤) مايلي :

١ - ارتفاع نسب مشاركة الاناث في قطاع الخدمات بشكل كبير قياسا بنسب المساهمة في القطاعات الاقتصادية الاخرى، حيث تجاوزت الـ (٩٠٪) في الكويت وقطر عام ١٩٨٠ و(٨٥٫٩٪) في البحرين عام ١٩٧١ و(٨٩٫٦٪) في الامارات العربية عام ١٩٧٥، ثم يليه قطاع التجارة حيث بلغت معدلات المشاركة (٣٫٧٪) في البحرين سنة ١٩٧١ و(٣٫٥٪) في العراق سنة ١٩٧٧ و(٢٫٥٪) في الامارات العربية سنة ١٩٧٥ ثم قطاع النقل والتخزين ثم قطاع التمويل والتأمين.

٢ - انخفاض نسب المساهمة في القطاع الزراعي في معظم المنطقة عدا السعودية والعراق حيث بلغت (٧٥٫٢٪) في السعودية سنة ١٩٧٤ و(٦٢٫٢٪) في العراق سنة ١٩٧٧ وذلك لتوفر الامكانيات او مستلزمات هذا القطاع. ولوقارنا هذا المؤشر بحجم الاناث في الريف لا تضح لنا البطالة الكبيرة عند المرأة الريفية، ذلك لان الزراعة هي مجال الاستخدام الرئيسي في الريف.

٣ - على الرغم من أن جميع بلدان المنطقة نفطية، الا ان نسبة مساهمة المرأة في قطاع المناجم واستخراج النفط متدنية جداً حيث بلغت أعلى نسبة في الكويت عام ١٩٧٠ (٢٫٤٪) وفي قطر (٠٫٧٪) عام ١٩٨١.

٤ - نلاحظ ايضا تدني نسب مساهمة المرأة في قطاع الصناعة التحويلية حيث بلغت أعلى نسبة في عمان (٤٣٫٤٪) عام ١٩٨٠ وفي العراق (٩٫٨٪) عام ١٩٧٧ و(٢٫٨٪) في السعودية عام ١٩٧٤ على الرغم من قيام صناعات مرتبطة بقطاع النفط في معظم بلدان المنطقة.

٥ - ان تركز الاناث في القطاعات الخدمية وانخفاض نسب مساهمتهم في القطاعات الانتاجية له اثره السلبي على تطور العملية الانتاجية وبالتالي اختلال التوازن بين القطاعات الاقتصادية المختلفة.

٦ - ان تركز الاناث في القطاعات الخدمية يفسر لنا كون هذه الاعمال لا تحتاج الى مهارات فنية وتخصصية كما هو الحال في القطاع الصناعي حيث اهمل موضوع تدريب النساء مهنيًا لاسبابهن خبرة في المهن المناسبة لهن في جميع بلدان المنطقة تقريباً.

جدول رقم (١٤)
 أقطار الخليج العربي: التوزيع النسبي لأقسام النشاط الاقتصادي حسب أقسام النشاط الاقتصادي

عنوان	الكويت				قطر		العراق		السعودية	البحرين	الإمارات	أقسام النشاط الاقتصادي
	١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٦٥	١٩٨١	١٩٧٧	١٩٥٧	١٩٧٤	١٩٧١	١٩٧٥		
٣٥٥	٤٤	١١	١٢	١٧	—	٦٢٢	٢٦٣	٧٥٢	١٢	٢٢	الزراعة والصيد	
١٧	١١	٢٤	١٢	١٧	١٧	١٢	١١	١١	—	١٣	السياحة والمناجم	
٤٣٤	١٥	١٢	١٢	١٤	١٤	٩٨	٢٤٨	٢٨	٢٤	١٠	الصناعات التحويلية	
١٢	—	١١	—	—	—	١٢	١٢	١٢	١٠٦	١١	الكهرباء والغاز والياه	
٤٤	١١	—	١١	١٢	—	١١	١٨	—	٤	—	التشييد والبناء	
٤٤	١٥	١٨	١٤	—	—	٣٥	٤٢	١٢	٣٧	٢٥	التجارة والفنادق	
٥٨	٤٧	٣١	١٢	—	—	١١	١١	١٣	٢٦	٢١	النقل والتخزين والمرصلات	
١٤	٢٥	١١	—	—	—	١١	١٥	—	٢٦	١٢	التأمين والتأمين وخدمات الاعمال	
١٤٧	٩٠٨	٨٢٨	٩٤٤	٩٤٥	٩٧٩	١٨٥	٤٠٢	١٩٢	٨٥٩	٨٦٦	خدمات المجتمع والخدمات الشخصية	
—	—	١٠٣	١٢	١٧	—	٢٢	٢١	١١	٢١	١٢	غير مبين	
١٠٠١	١٠٠١	١٠٠١	١٠٠١	١٠٠١	١٠٠١	١٠٠١	١٠٠١	١٠٠١	١٠٠١	١٠٠١	المجموع	
—	١٣٨٢٩	٨٣٥	٢٠٢٠	١٠٠٣	١٤٣	٤٦١٣٣٤	٤٤٦٨٣	٧٦٩٠٠	١٨٤٨	١٠٦٨	جلة ذوي النشاط	

المصدر: تقديرات «اللاكو» بالاستناد الى التعدادات والمسوحات الرسمية.

الفصل الثالث الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: مقترحات لتطوير معدلات مشاركة المرأة في قوة العمل

١ - التشريعات والقوانين :

ان عدم التغطية الشاملة في التشريعات الخاصة بالعمل والعمال في بعض بلدان الخليج العربية بالنسبة لعمل الاناث قد أدى بصورة أو اخرى الى تقليص حجم استخدام الاناث فلا بد اذن من مراجعة التشريعات والاحكام القانونية بهدف الموازنة بين الحقوق والمسؤوليات وبخاصة حقوق المرأة في العمل لا سيما ما يتعلق منها باجازات الحمل والولادة والامومة ومنح منحصات الاطفال. مثل هذه التشريعات ستشجع المرأة على الدخول الى سوق العمل، وتفتح المجال واسعا أمامها لاختيار المهن المناسبة لها.

٢ - سياسات التشغيل والتدريب :

ان هناك قصورا في سياسات التشغيل والتدريب للمرأة في بعض دول منطقة الخليج العربية، حيث ان سياسات التشغيل لم تأخذ بنظر الاعتبار حجم الاناث، وامكانياتها في عمليات التنمية وذلك تحت تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية والقانونية والنفسية السائدة، كما ان قصور سياسات التشغيل عن استيعاب الاناث قد أثر الى درجة كبيرة على سياسات التدريب للاناث في مختلف المهن الفنية وغير الفنية، ومن هنا لا بد من الاهتمام بتخطيط القوى العاملة، وخاصة القوى العاملة النسوية المتاحة في المنطقة وادخالها ضمن الخطط والبرامج المعمول بها للاستفادة منها في تخطيط وتنفيذ برامج التنمية.

٣ - المهام المزدوجة للاناث كربات بيوت ومشتغلات في سوق العمل :

تتحمل المرأة مهمات مزدوجة: الاولى كربة بيت والثانية كمشتغلة في سوق العمل. وبذلك قد تتعارض المهمة الاولى مع الثانية في كثير من الحالات. ونلاحظ في بعض البلدان ان المرأة غير المتزوجة يكون نشاطها الاقتصادي أعلى من نشاط المرأة المتزوجة، وكلما ازداد عدد الاطفال، انخفضت نسبة المشاركة. وكلما كان الاطفال دون السن المدرسي كانت المشاركة أقل، حيث تجد المرأة نفسها مضطرة الى ترك الوظيفة، أو العمل ساعات أقل وأياماً أقل أو الانقطاع عن العمل لحين بلوغ أطفالها السن المدرسي، وفي هذا المجال نؤكد أهمية

دراسة موضوع اشتغال المرأة بدوام جزئي (نصف ساعات العمل المقررة مثلاً) في المواقع التي تتلاءم مع هذا النمط من الدوام وخاصة في المواقع الانتاجية. وبهذه الطريقة يمكن استقطاب عدد أكبر من النساء الى سوق العمل باتاحة الوقت الكافي لهن لتحمل المسؤوليات المزدوجة، كما ويمكن النظر في منح المرأة الاجور المقررة حسب ساعات العمل الفعلية لها.

٤ - العمالة الوافدة:

ان الفرق الكبير (العجز) بين الطلب على اليد العاملة وما هو معروض منها في بلدان الخليج العربية كافة شجع وبشكل كبير انتقال العمالة الاجنبية الى هذه البلدان مع اعتمادها على هذه العمالة لسد احتياجاتها التنموية الواسعة، مما أثر بشكل سلبي على استخدام العمالة الوطنية ومنها العمالة النسوية. وفي هذا المجال نؤكد أهمية تقنين وتنظيم هذا التدفق من العمالة الاجنبية الى المنطقة وتغطية الاحتياجات من القوى البشرية الوطنية ومن جملتها الاناث خاصة في القطاعات الخدمية وفي المستويات المهنية الماهرة وشبه الماهرة.

٥ - توفير الخدمات الاساسية:

بما ان المرأة تتحمل كما أسلفنا مسؤوليات مضاعفة (مسؤوليتها كربة بيت ومسؤوليتها كمشتغلة في سوق العمل) فلا بد من توفير الخدمات الاساسية التي تساعدها على التخفيف من هذه المسؤوليات وبالتالي زيادة مساهمتها في العملية الانتاجية خاصة في بلدان الخليج العربي التي تشهد عمليات النمو المتسارع. واهم هذه الخدمات هي:

١ - توفير العدد المطلوب من دور الحضانه ورفع المستوى النوعي للخدمات التي تقدمها هذه الدور لمساعدة المرأة في تحمل مسؤولية الاطفال وتوفير المكان الامين لهم اثناء ساعات عملها.

٢ - توفير العدد المطلوب من رياض الاطفال والمدارس الابتدائية، والاهتمام بتنظيم الدورات الصيفية اثناء العطلة كي تجد الموظفة أو العاملة المكان المناسب لايداع أطفالها اثناء أوقات دوامها.

٣ - تشجيع القطاع التعاوني والخاص على تصنيع المواد الغذائية الجاهزة والنصف جاهزة لتخفيف الاعباء عن المرأة.

ثانياً: الاستنتاجات

- ١ — لوحظ انخفاض معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بشكل واضح في بلدان الخليج العربية كافة حيث لم تتجاوز معدلات المشاركة الخام (١٢٪) في الامارات العربية سنة ١٩٧٥ وفي الكويت (١٢٪) سنة ١٩٧٠ و(٣١٪) سنة ١٩٧٥ و(٤٨٪) سنة ١٩٨٠ وفي قطر (٤٢٪) سنة ١٩٨١ وفي العراق (٧٩٪) سنة ١٩٧٧.
- ٢ — يعكس انخفاض معدلات المساهمة عدم الاستفادة من المخزون البشري الهائل من النساء في مجمل المنطقة مما كان له أثر سلبي عميق على قضايا تطوير المجتمع وتعبئة موارده.
- ٣ — ان معدلات المساهمة المنخفضة هذه تعكس صورة الواقع الاجتماعي والاقتصادي المتخلف للمرأة ودورها الثانوي في الحياة العامة.
- ٤ — لوحظ من ناحية اخرى ارتفاع نسب المساهمة من جانب النساء في القطاعات الخدمية خاصة الوظيفية منها حيث تبين لنا من الدراسة ارتفاع نسب مساهمتهم في مهنة التعليم ثم مهنة التنفيذيين والكتابة.
- ٥ — يدل الانخفاض الكبير في نسب المساهمة النسائية في قطاع الصناعة التحويلية على قصور برامج التدريب والتأهيل الخاصة بالمرأة في هذا المجال.
- ٦ — تعكس سياسة استخدام العمالة الوافدة المتبعة حالياً اثرها الكبير على تشغيل اليد العاملة الوطنية وخاصة اليد العاملة النسوية منها.

ثالثاً: التوصيات

١ - على صعيد العمل:

- أ - تحقيق الاستخدام الاكفا للقوى العاملة المتاحة وتوزيع العمل بين العاملين بما يضمن مراعاة مبدأ التخصص والخبرة واطاحة الفرصة أمام المرأة لتعميق خبرتها في مجالات عمل متعددة تتلاءم مع مؤهلاتها واختصاصاتها، بما يكفل الاستجابة للاحتياجات الحقيقية لمواقع العمل، وتحقيق مبدأ الاعتماد على الذات في الطاقة العاملة الى أكبر قدر ممكن.
- ب - الاخذ بنظر الاعتبار ان المرأة عنصر فعال في عملية التنمية مما يرتب ضرورة تعميق مساهمتها في مجالات العمل الملائمة والمؤهلة لها مع مراعاة اختيار المرأة المناسبة للعمل المناسب.
- ج - العمل على توفير فرص تدريبية مناسبة ومكثفة لتطوير ورفع كفاية قوة العمل النسوية في اطار الخطط السنوية المعتمدة في كل بلد، والاستثمار الامثل لمخرجات التعليم المتزايدة من العنصر النسوي.
- د - التأكيد على ضرورة تولى المرأة للمواقع القيادية والاشرفية، واطاحة الفرصة لتبوء تلك المواقع لمن لديها الكفاية والقدرة المطلوبة.
- هـ - تشجيع المرأة على ممارسة الاعمال الفنية والتقنية التي يمكن لها ان تعمل فيها بخطوات مدروسة بعد توفير المستلزمات الاساسية التي تكفل نجاح مثل هذا التوجه.
- و - دراسة مبدأ تشغيل النساء بدوام جزئي يتلاءم مع ظروفهن في القطاعات الانتاجية والخدمية التي يمكن ان يطبق فيها مثل هذا الدوام، وهذا يساعد على استقطاب أعداد أكبر من النساء الى ميادين العمل.
- ز - على وسائل الاعلام والتثقيف ان تؤكد على أهمية التوسع في دخول المرأة الى العمل باعتبارها مسألة لها أهميتها، وضرورة ملحة لضمان الاستفادة من جميع القوى الوطنية العاملة في عملية التنمية والبناء، وعليها ان تؤكد على شخصية المرأة باعتبارها عنصراً منتجاً أي يتطلب ذلك فهم الدور الموضوعي للمرأة، كما

يقتضي بدوره ان يتاح المجال للمرأة لذاتها لتؤكد على حضورها الايجابي والفاعل في ميدان العمل.

ح - وضع خطة للقوى العاملة وفق احتياجات خطط التنمية في كل بلد على ان تأخذ بنظر الاعتبار موضوع مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي.

ط - الاهتمام بالقطاع الزراعي، لاسيما في البلدان التي تتوافر لديها مستلزمات النهوض بهذا القطاع، وتطوير الريف بما يتلاءم والتطور الحاصل في القطاعات الاخرى، وايجاد فرص عمل جديدة ومهارات جديدة للمرأة الريفية.

ي - التأكيد على أهمية تعليم الاناث من الاميات وتنظيم خطة شاملة للقضاء على الامية بين الرجال والنساء بعد أن ثبت من خلال التجارب والدراسات أن التعليم يساعد بشكل كبير على زيادة مساهمة المرأة في الحياة الاقتصادية ورفع مستواها النوعي أيضا.

٢ - على صعيد الخدمات:

أ - لا بد من التأكيد على توفير دور الحضانه بالعدد المطلوب وبالمستوى المناسب من الخدمات، مما يساعد كثيرا على التخفيف عن كاهل المرأة العاملة وباعتبار ان هذه مسؤولية مشتركة بين الدولة والمجتمع.

ب - توفير رياض وأندية للأطفال خاصة خلال العطلة الصيفية ومن ذلك تنظيم الدورات الصيفية في نفس المدارس أو بعضها خلال العطلة الصيفية.

ج - توفير السلع والخدمات المساعدة للمرأة لسد احتياجاتها المنزلية بسهولة.

د - تشجيع النشاط التعاوني بما يؤدي الى توفير الخدمات المنزلية والاسرية، وتسهيل حصول المرأة على هذه الخدمات للاستفادة من الوقت والجهد الذي ينبغي ان يوجه الى العمل.

٣ - التوصيات العامة:

أ - ضرورة قيام أجهزة الثقافة والاعلام بمسؤولياتها الكبرى ودورها التربوي والاعلامي لتغيير النظرة لعمل للمرأة ومكانتها في المجتمع.

ب - تسليط الاضواء الاعلامية على مواقع التشغيل النسوي وآفاقه بالنظر لاهميته، وعقد الندوات واللقاءات مع العناصر النسوية العاملة في مختلف مؤسسات الدولة

للتعرف على مشاكلها القائمة ومعالجتها وبالتالي تحديد المسارات المستقبلية
السليمة لعمل النساء.

جـ - الاهتمام بعملية تخطيط القوى العاملة في جميع القطاعات والفروع الاقتصادية
ومن خلال استكشاف وتطوير العناصر التي تتولى هذه المهمة بهدف تحقيق
القدرة على حصر وتقدير الاحتياجات، وبالتالي حسن استخدام الموارد البشرية
المتاحة والمتوقعة.

قائمة الجداول

- الجدول رقم (١): توزيع السكان المحليين والوافدين حسب البلد والنوع ١٩٧٥ و١٩٨٠ (الأرقام بالآلاف وهي لمنتصف العام).
- الجدول رقم (٢): توزيع القوى العاملة المحلية والوافدة حسب البلد والنوع ١٩٧٥ و١٩٨٠ (الأرقام بالآلاف وهي لمنتصف العام).
- الجدول رقم (٣): معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي حسب العمر والبلد (الاناث فقط)
- الجدول رقم (٤): التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية في البلد.
- الجدول رقم (٥): التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة لسنة ١٩٨١ في قطر.
- الجدول رقم (٦): التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة لسنة ١٩٧٥ في الامارات العربية.
- الجدول رقم (٧): التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة لسنة ١٩٨٠ في الكويت.
- الجدول رقم (٨): التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة لسنة ١٩٧٥ في الكويت.
- الجدول رقم (٩): التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة لسنة ١٩٧٠ في الكويت.
- الجدول رقم (١٠): التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة التعليمية وأقسام المهنة لسنة ١٩٦٥ في الكويت.
- الجدول رقم (١١): التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب الحالة العملية (أقطار الخليج).
- الجدول رقم (١٢): التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب أقسام المهنة (أقطار الخليج).

الجدول رقم (١٣):
التوزيع المثوي للانات في قوة العمل المحلية حسب أبواب المهنة
والبلد، ١٩٧٠ - ١٩٨٠ (بلدان الخليج العربية).

الجدول رقم (١٤):
التوزيع المثوي لقوة العمل النسوية حسب أقسام النشاط الاقتصادي
(أقطار الخليج).

المحتويات

	الصفحة
من — الى	
٥ — ٦	— تقديم
٧ — ٦٦	— تنمية الموارد البشرية الدكتور منصور الراوي
٦٧ — ٩٠	— تخطيط القوى العاملة الدكتور خالد حسين أحمد
٩١ — ١١٨	— واقع العمالة الوافدة وآثارها في خطط وبرامج الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية الدكتور باقر النجار
١١٩ — ١٧٥	— ملامح سياسة الاحلال والاستخدام للقوى العاملة الوطنية الدكتور محمود عبده عيسى
١٧٧ — ٢١٨	— دور المرأة وامكانية مساهمتها في قوة العمل الوطنية الاستاذة راوية عبدالرحيم ياس

رقم الايداع بالمكتبة العامة ٣٣٠ د.ع - ٨٥

طبع بالمطبعة الشرقية - البحرين

