

الحمالة الكويتية ودورها في التنمية الاقتصادية

لبنى أحمد القاضي*

* حصلت على الدكتوراه في علم الاجتماع من جامعة تكساس بالولايات المتحدة عام 1984.
تعمل حالياً مدرسة بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية - جامعة الكويت.

الملخص

تتناول هذه الدراسة دور العمالة الكويتية في التنمية الاقتصادية، وقد اختارت الدراسة عينة عشوائية مكونة من 600 كويتي مقسمة بين ذكور وإناث بالتساوي، وهم حاصلون على شهادات عليا. وقد اعتمدت الدراسة على سنوات الخدمة (الذين يعملون من 3-5 سنوات و 10 سنوات فأكثر).

ومن أهداف هذه الدراسة معرفة الأسباب التي تدفع الكويتيين لاختيار الوظائف التي يشغلونها حالياً. وقد تم توجيه سؤال في الاستبانة المستخدمة لهذه الدراسة عما إذا كان قد عرض عليهم دورات تدريبية في الأماكن التي يعملون بها، ومدى استفادتهم من هذه الدورات. والسؤالان الأخيران من الاستبانة كانا لاستقطاب آرائهم حول أهم معوقات العمل في مجتمعنا، وأنسب الوظائف من وجهة نظرهم، كما استخدمت الدراسة بيانات خاصة من ديوان الموظفين - الكويت حول توزيع العمالة في القطاع الحكومي لسنة 1995، وكذلك أحدث إحصائيات الإدارة المركزية للإحصاء (1994) وذلك لدراسة القوى العاملة في المجتمع بصورة عامة بمقارنته مع الإحصائيات السابقة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها السلبية ومنها الإيجابية، ومن النتائج السلبية عدم معرفة الغالبية لفرص العمل في المجتمع، وأيضاً تركّز العمالة الوطنية في القطاع الحكومي، أما عن النتائج الإيجابية فإن الغالبية قد استفادت من الدورات التدريبية، بدليل التحسن الذي طرأ على أدائهم في العمل. إضافة إلى أن هناك توجّهاً جديداً - على الرغم من أنه بطيء - لهن جديدة تحتاج إلى خبرة فنية، وهذا ينطبق على الجنسين ذكوراً وإناثاً.

تقديم

خضعت الكويت ودول الخليج المجاورة المنتجة للنفط لتغير اقتصادي سريع خلال العقدین الماضیین. وقد جاء هذا التغير في الهيكل الاقتصادي نتيجة لتسارع معدلات تدفق عوائد النفط، الأمر الذي أدى إلى استقدام العمالة الوافدة في المشروعات التي تم تنفيذها، وإلى تقديم الخدمات للأعداد المتزايدة من السكان.

وقد كانت الحاجة للعمالة الوافدة ناجمة جزئياً عن تركيبة السن الفتية لهذه المجتمعات، ففي أواخر الستينيات أدى تحسّن الخدمات الصحية والارتفاع في مستوى المعيشة للمواطنين إلى زيادة في الإنجاب. والآن وبعد انقضاء عقدین من الزمن وصل مواليد هذه الحقبة إلى سن العمل، وتمكّن المجتمع من التغلب على عقبة نقص الموارد البشرية من خلال المشاركة الفاعلة والنشطة للشباب في عمليات تطوير بلدانهم.

فبعض علماء الاجتماع يذهبون إلى أن المجتمعات الخليجية قد خضعت للتحديث دون حدوث تطور اقتصادي حقيقي على الرغم من انخفاض معدلات الأمية السائدة في بعض الدول الصناعية. وكما يرى هؤلاء الباحثون فإن الطفرة التي صاحبته الثروة النفطية لم تمس الهياكل الأساسية للإنتاج وإنما جاءت تنمية ذات طابع تجميلي للمجتمع، ولا تنطوي على أي تغير جذري.

إن عملية التحديث هذه قد حدثت دون أن تكتسب القوى العاملة المحلية مهارات جديدة تمكنها من السيطرة على تكنولوجيا الإنتاج المستخدمة في أقطارها، ودون أن يكون لها بالتالي دور على الإطلاق في تطوير هذه التكنولوجيا والعمل على رفع كفاية العاملين في مجالات العمل المختلفة. ولم تزل البلدان الخليجية تعتمد اعتماداً شبة كامل على خبرات العناصر الخارجية في التخطيط لتحديثها⁽¹⁾.

تلعب السياسات الخاصة بدول الخليج بالاستخدام والأجور دوراً أساسياً في توجيه العاملين المحليين للتكديس داخل الدوائر الحكومية والبعد عن كل نشاط منتج. إن سياسات الاستخدام السائدة تسمح بتشغيل كل العناصر العاملة المحلية في الحكومة إذا رغبت في ذلك بغض النظر عن مدى الحاجة إليها، أو مدى تمتعها بالمؤهلات اللازمة للأعمال التي تسند إليها. فالمستخدمون الحكوميون وبخاصة المحليون يتمتعون

بأجور عالية، حيث يشمل الأجر الذي يحصلون عليه جانباً من الربح النفطي الذي يوزع لمصلحة السكان المحليين، وعلى العكس الأجور في الأنشطة الإنتاجية وبخاصة التي تهدف إلى الربح تحددها في الأساس قوى العرض والطلب، وتميل إلى الانخفاض عن الأجور في الدوائر الحكومية.

فهذه السياسات بالإضافة إلى العادات والتقاليد المحلية التي تستنكف من العمل اليدوي تؤدي إلى تكديس العاملين المحليين في الدوائر الحكومية التي تسودها البطالة المقنعة، وفي المقابل يزداد الطلب على العمالة الوافدة لأداء الأنشطة الأخرى⁽²⁾.

وقد لاحظ أحد الباحثين - وهو د. علي خليفة الكواري - أن الخريجين في قطر يتعدون عن العمل في المؤسسات والقطاعات التي تتطلب طبيعة العمل فيها الحصول على مهارات، وتفترض في الموظف تحمل مسؤوليات كبيرة وبامتيازات ومخصصات لا تتوفر في القطاعات الخاصة، ولا يكون هناك تحديد مسؤوليات العمل أو تقويم أداء الموظف وإنما إمكانية غير متناهية للتدرج الوظيفي بحكم الجنسية والأسبقية. وهذا أيضاً يسري على البلدان الأخرى المنتجة للنفط في الخليج، فهذه الوظائف (الحكومية) يستحقها المواطن بحق المواطنة، وبالتالي لا يفرض عليه القيام بواجبات هذه الوظائف التي يستمر في أدائها العمال الوافدون.

هناك عدة دراسات تناولت موضوع تخطيط الطاقة البشرية والتنمية في دول الخليج النفطية وشرحت أسباب وجود العمالة الوطنية في القطاع الحكومي، والذي بدوره أدى إلى البطالة المقنعة والإنتاجية المتدنية، أو ما يعرف بالتشغيل الناقص، الذي يحدث عندما لا يستغل وقت العمل بالقدر المناسب، كالعامل لساعات قليلة، أو في حالة عدم الاستفادة من قدرات العامل الإنتاجية إلى أقصى حد ممكن⁽³⁾.

وهناك دراسة تناولت موضوع الرضا الوظيفي بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت. ويقول العتيبي في دراسته التي أجراها حول الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت، أنه تبين أن موظفي القطاع الحكومي راضون إلى حد ما عن عدد ساعات العمل اليومية،

ومواعيد الدوام، وظروف العمل، ونوع العمل وملاءمته للميول والمؤهل الدراسي، وملاءمة الوظيفة الحالية للخبرات السابقة، والمكانة والمنزلة الاجتماعية للوظيفة إلا أنهم غير راضين إلى حد ما عن: الراتب ونظام الترقيات والمكافآت⁽⁴⁾.

وقد اتفق الباحثون على أن العجز في القوى العاملة الوطنية إضافة إلى سوء توزيعها كان المعوق الرئيس للتنمية الحقيقية في دول الخليج، حيث إن معظم المجالات التنموية تعتمد على العمالة الوافدة، ولكن ليست المشكلة تنمية الطاقة البشرية والتحكم في العرض والطلب للعمالة الوافدة فحسب ولكن المشكلة في تحسين القدرة البشرية في المهارات المطلوبة للتحكم في عملية التنمية وهو التحدي الحقيقي. وحينما يبدأ الاحتياطي النفطي بالنضوب ستبدأ الأجيال القادمة بشق مستقبلها بمجالات مختلفة في التجارة والصناعة. إن تحقيق الاكتفاء الذاتي في العمالة الوطنية يتطلب التنسيق بين المؤسسات التعليمية والتدريب الفني والأنظمة الاقتصادية في البلاد. وتحاول هذه الدراسة أن تبين عن طريق بحث ميداني، هل هناك إدراك لدى حاجة سوق العمل للكفاءات المختلفة وتوجيه طلبة خريجي الثانوية إلى المؤسسات التعليمية في التخصصات المطلوبة من ذلك السوق؟ وبعد التخرج، هل كان للفئة المؤهلة معلومات عن فرص العمل التي يمكن أن تستفيد من مؤهلاتها أفضل استفادة؟ وأخيراً، هل كان لتلك الفئة نتيجة في مجال عملها؟ وهل كان هناك إدراك لما هو مطلوب في العمل، وهل كان هناك دورات تدريبية لتحسين أدائها؟

وبإضافة المعلومات السابقة تحاول هذه الدراسة المساهمة مع الدراسات الأخرى الخاصة بالطاقة البشرية في دول الخليج في خلق تعامل أمثل بين المواطنين المؤهلين والمجالات التنموية.

هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الأسباب التي دفعت الكويتيين لاختيار الوظائف التي يشغلونها حالياً، وإن كان لديهم معلومات عن احتياجات سوق العمل قبل الدخول إليها، وذلك من خلال استبانة وزعت على خريجي المعاهد والجامعات. وستتولى هذه الدراسة تحليل أوجه الاختلاف بين النوعين (ذكور وإناث) لمعرفة ما إذا

كانت المرأة لا تزال توجه إلى المهن التقليدية فقط أم لا. وإضافة إلى ذلك تهدف الدراسة إلى معرفة ما إذا كان قد عرض عليهم دورات تدريبية في أماكن عملهم، ومدى استفادتهم من تلك الدورات. وأخيراً ستتوصل الدراسة لمعرفة ما إذا كان هناك اختلاف بين العاملين الجدد ومن لهم سنوات كثيرة في العمل حول نظرهم للمهن المناسبة للكويتيين.

وتحقيقاً لهذه الأهداف تحاول الدراسة الإجابة عن مجموعة من الأسئلة منها:

- هل كانت المعلومات متوافرة حول احتياجات سوق العمل قبل اختيار مجال الدراسة؟
- هل كانت المعلومات كافية حول كيفية البحث عن العمل بعد الانتهاء من الدراسة؟
- مدى ارتباط الوظيفة في مجال تخصصك العلمي؟
- هل يتطلب العمل دورات تدريبية؟
- هل كان هناك استفادة من تلك الدورات باكتساب خبرات جديدة؟
- ما الأسباب التي تدفع الشباب الكويتي لتفضيل العمل في القطاع الحكومي؟
- ما التخصصات المهنية الأكثر مناسبة للشباب الكويتي؟

منهج الدراسة

تصميم العينة لهذه الدراسة الميدانية كانت معاينة بالحصص مكونة من 300 من الذكور و300 من الإناث من ذوي التعليم العالي. في كل مجموعة 150 كويتي لهم خبرة عملية من ثلاث إلى خمس سنوات، والمئة والخمسون الآخرون لهم عشر سنوات وأكثر من الخبرة العملية، وكذلك الفئة الأخرى قسمت حسب الخبرة العملية إلى مجموعتين، والمتغيرات في هذه الدراسة كانت المستوى التعليمي للفرد - سنوات الخبرة العملية في سوق العمل والنوع.

وقد اختيرت العينة بطريقة عشوائية عن طريق الاتصال بأشخاص مختلفين من دليل الهاتف للحصول على العينة حسب المتغيرات المطلوبة، وبعد الحصول على

عناوينهم تم مقابلتهم وأخذ المعلومات منهم.

وقد اعتمدنا في تحليل النتائج على الفرق بين النسب المئوية، وتم استبعاد الذين يعملون من 6-9 سنوات، لأن من أهداف الدراسة المقارنة بين الجدد والقدامى في سوق العمل. وقد اقتصرنا العينة على الكويتيين فقط بسبب اختلاف ظروف العمل للوافدين. وسبب اختيار العينة من ذوي المؤهلات العالية هو معرفة مدى وعي هذه الفئة المتعلمة بدورها في عملية التنمية الاقتصادية. ومن أدوات البحث تم توزيع استبانة مكونة من 32 سؤالاً، واستندت الدراسة على إحصائيات من وزارة التخطيط وبعض الشركات في القطاع الخاص.

المدخل النظرية للتنمية

إن كثيراً من المستعمرات في آسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية أصبحت مستقلة عن السيطرة الأجنبية بعد الحرب العالمية الثانية. وبعد حصولها على السيادة السياسية، بدأت تلك البلاد في الكفاح من أجل الاستقلال الاقتصادي. ولقد اهتمت الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة وإنجلترا - بتحليل كيفية تطور شعوب ذلك العالم الثالث، وفي الستينيات أجري بحث جوهري، ووضعت مداخل نظرية مختلفة عن التنمية، وكانت نظرية التحديث من وجهات النظر المبكرة في علم الاجتماع عن النمو، وارتأى أتباع هذا المدخل النظري أن التحديث كأسلوب للتغيير الاجتماعي هو تحولي في تأثيره، تقدمي في آثاره.

التحديث في رأي منظريه هو عملية تطويرية انتقالية، تتحرك بشكل «أحادي الخط»، وهكذا تنتقل المجتمعات بفضلها على مراحل من التقليدية إلى الحداثة⁽⁵⁾، وأن التحديث عني، في رأي منظريه، بتبني فكرة نموذج واحد في الأساس يتمتع بقيمة كونية وقابلية عامة للتطبيق. وبهذا المعنى فإن النموذج الأساسي للتحديث بما يعكسه من قدر مبالغ من التمحور حول الذات - لا يسمح بالتحاليل إلا هامشياً، فهو ينطوي ضمناً على فكرة الإطلاق أو الملاءمة المطلقة للمتغيرات أو الصفات الغربية المميزة للتحديث. وهكذا فإن منطق التحديث يوحي بأنه ينبغي التخلص من الصفات والملامح المقترحة بالتقليدية، (والتخلي) إذا كان لبلدان العالم الثالث أن تطمح إلى

اكتساب الصورة والجوهر المميزين للبلدان الصناعية الغربية المتقدمة باكتسابها الحداثة⁽⁶⁾.

ولم تخل نظرية التحديث من النقد، فقد أظهر بندكس أن التجربة التاريخية لكل من إنجلترا وفرنسا لا يمكن أن توجد ثانية من قبل دول أخرى نامية، بسبب الاختلافات في هياكلها السياسية والاقتصادية⁽⁷⁾، كذلك تأثير الحروب، والهيمنة الاستعمارية السابقة، وبسبب مراكزهم في التجارة الدولية والعلاقات السياسية والعسكرية بالدول الأخرى، كل ذلك عوامل فريدة تاريخياً بالمقارنة بالدول النامية الحالية التي ينبغي أن تندرج تحت نظرية التطور⁽⁸⁾. ويرهن بندكس - فضلاً عن ذلك - أن مساهمات عديدة في التحديث، مثل المعرفة واسعة الانتشار أو الطب الحديث قد ظهر أو قد أقر بمعزل عن المساهمات الأخرى للمجتمع الحديث⁽⁹⁾. وعليه فهو يقرر أن تحديث بعض المجالات ربما يحدث دون الثورة على المجتمع الدولي الحديث.

وفي منتصف الستينيات ذاعت شهرة نظرية جديدة في التطور تسمى نظرية التبعية. وقد تشكل هذا المدخل في التنمية بواسطة علماء من أمريكا اللاتينية الذين حللوا أسباب بقاء مجتمعاتهم غير متطورة. وتختلف نظرية التبعية عن نظرية التحديث في سمتين رئيسيتين، فواضعو نظرية التبعية يبرهنون على أن الأفراد يتصرفون بطرق مختلفة، ليس بسبب خصائص شخصية داخلية مختلفة، وإنما بسبب اختلافاتهم في مواقعهم الخارجية⁽¹⁰⁾.

ولهذا السبب فالفرد ليس هو بؤرة التغيير، ولكن بالأحرى النطاق المجتمعي الكبير. إن آراء المنظور التبعية للتنمية ليس كتحويل طبيعي من التقليدي إلى الحديث، ولكن كتفاعل المجتمع مع النظام العالمي⁽¹¹⁾.

ويبين ثيوتونيو دوس سانتوس (Dos Santos) علاقة التبعية من خلال سياق كوني، كما فعل وبشكل بارز سمير أمين وأندريه جوند فرانك وإمانويل ولرشتاين، (Immanuel Wallerstein) ففي رأيه يفسر السياق الكوني فعل العوامل الخارجية التي تؤثر في حالة التخلف عبر عملية «تدويل الرأسمالية». غير أن التبعية تعكس وقع التدويل (أي العامل الخارجي) داخل بلدان العالم الثالث. والمساهمة المتميزة لدوس

سانتوس هي تقديمه أو صياغته لمفهوم «التبعية الجديدة» في أمريكا اللاتينية، الذي يصف بفضله تحول المشرمين من الولايات المتحدة من التثمين في إنتاج المواد الأولية والخامات وتصديرها إلى التثمين في الصناعة⁽¹²⁾.

يرى دوس سانتوس أن تحول رأس المال الأجنبي عن استغلال المواد الأولية والخامات صوب الصناعة التحويلية ينسجم مع توصيفها للتبعية على أنها «تطور» عبر ثلاث مراحل، لكل منها خصوصياتها ونقاط تشديدها المميزة. أما المراحل فهي: التبعية الاستعمارية، التبعية المالية - الصناعية، والتبعية التقنية - الصناعة⁽¹³⁾.

وتفحص إيان أم.د. ليتل (I.M.D. Little) منطلقات منظري التبعية واستنتاجاتهم من خمس زوايا رئيسة يعتبرون أنها تدلل على تبعية بلدان التخوم لبلدان المركز.

أما الزوايا المختارة فهي:

* التبعية التجارية.

* التبعية بسبب الاعتماد المفرط على التحويلات المالية من الخارج.

* التبعية الصناعية.

* التبعية التقنية.

* الشركات العملاقة المتعددة الجنسية والتبعية⁽¹⁴⁾.

في المنظور النيوكلاسيكي للتنمية (التبعية)، تفسير لتجربة بعض دول العالم الثالث وخاصة أمريكا اللاتينية. ولكن تجربة دول الخليج النفطية (المملكة العربية السعودية - الكويت - قطر - الإمارات العربية المتحدة) تختلف في الظروف التي أدت إلى التنمية السريعة في مجتمعاتها، والتي كانت بسبب وجود النفط كمصدر اقتصادي رئيس لتمويل برامج التنمية في شتى المجالات. ولم تخضع هذه الدول للاستعمار كبعض دول العالم الثالث، ولم يسيطر على اقتصادها شركات أجنبية عملاقة، ولكن قامت الدولة بتولي العملية التنموية لتطوير بلدهم.

ومن أهم الأهداف الرئيسة للدولة الاعتماد على النفس كاستراتيجية للتنمية. وقد عرّف د. يوسف صايغ في كتابه «التنمية العصبية» التنمية بأنها اعتماد على النفس ومن الممكن تحقيقها من سبع زوايا، وهي كالتالي:

(أ) حجم السوق الداخلية.

(ب) قاعدة الموارد المتاحة.

(ج) تركيب التجارة الخارجية ونمط توزيعها الجغرافي.

(د) مدى إتاحة التقانة العمالية الملائمة والفعالة من مصادر ذاتية.

(هـ) مدى إتاحة الادخارات المحلية من أجل التثمين الملح في السلع الرأسمالية وتسريع تكوين رأس المال، ومدى إتاحة العملات الأجنبية الصالحة لتمويل استيراد السلع والخدمات الضرورية لفرض تكوين رأس المال والاستهلاك.

(و) وفوق كل ذلك، وجود قيادة ذات توجه إنمائي لا في المجال السياسي فحسب، بل كذلك في مجالات وسائل الإعلام، والتربية، والأعمال (القطاع الخاص)، والعمل، والفكر⁽¹⁵⁾.

أولاً: نتائج البحث

تؤمن دول الخليج بأن تنمية الموارد البشرية يجب أن ترتبط بالتقدم الاقتصادي إذا ما أُريد النجاح لكلا المجالين. وبناء على ذلك أصبح التعليم في الكويت أحد المجالات الرئيسة لاستثمارات الدولة. وقد أدى توافر التعليم المجاني في الكويت حتى نهاية المرحلة الجامعية إلى تحسين مستوى السكان بالكامل. علاوة على ذلك فإن التعليم الإلزامي لمدة ثماني سنوات (أو حتى نهاية المرحلة المتوسطة) قد أدى إلى التحاق القوى العاملة الأمية بالمدارس المسائية. هذا فضلاً عن قانون محو الأمية الذي جعل تعليم القراءة والكتابة إلزامياً للمواطنين حتى وهم داخل سوق العمل، وهو ما أدى بدوره إلى تغييرات أساسية في تلك القوى العاملة.

- حدوث تغير مثير في الحالة التعليمية للسكان الكويتيين

من استعراض المجموعة الإحصائية لعام 1988، والسمات السكانية لعام 1989، والبيانات الأساسية للسكان والقوى العاملة في 1994 الصادرة عن وزارة التخطيط، يمكن التعرف على المؤهلات العلمية للمواطنين خلال الفترة 1975-1994 م.. حيث يتضح من هذه البيانات أنه في عام 1975 كان حوالي نصف الكويتيين (ما نسبته 44,6%) فوق سن (10) سنوات من الأميين، وكان باستطاعة 14,7% القراءة والكتابة فقط. كما أن نسبة 59% من الكويتيين لم يكن لديهم مؤهلات علمية في عام 1975. ولكن حدث تطور مذهل في المستوى التعليمي للكويتيين مع حلول 1994 إذ يوجد ما نسبته 18,7% فقط غير متعلمين في عام 1994، منهم أميون 10,9% فقط، و 7,8% فقط يستطيعون القراءة والكتابة. والمقارنة بذلك لا تحتاج إلى تعليق، فبينما كان 59,3% من المواطنين غير متعلمين في 1975، أصبحوا في عام 1994 يشكلون 18,7% فقط.

وفي 1975 كان أقل من 5,5% من الكويتيين حاصلين على الشهادة الثانوية و 1,3% فقط حاصلين على شهادة جامعية، بينما أظهرت بيانات 1994 والصادرة عن وزارة التخطيط بأن 19,7% حاصلون على الشهادة الثانوية، و 7,5% قد استكملوا الدراسة الجامعية. ويظهر لنا هذا التطوير في مستوى تعليم المواطنين أن الدولة مهتمة بتحسين الطاقة البشرية الوطنية، ولهذا وفرت الخدمات التعليمية لأعلى مستوى مجاناً لكافة المواطنين. هذا، وتظهر الإحصاءات رغبة الكويتيين - إنائاً وذكوراً - في الاستفادة من الخدمات التعليمية المتاحة لهم.

- ارتفاع المستوى التعليمي لقوة العمل الكويتية

إن إحدى الفوائد الجانبية للتعليم المجاني هو الارتفاع بالمستوى التعليمي لقوة العمل الوطنية، ففي عام 1975 كانت نسبة 10,5% فقط من قوة العمل الوطنية حاصلة على شهادة الدراسة الثانوية، إضافة إلى 1,3% فقط من الجامعيين. وقد أشارت المجموعة الإحصائية السنوية 1995 إلى أن هذه النسبة ارتفعت في عام 1988 إلى 17,6% من قوة العمل الكويتية لحاملي المؤهل الثانوي، مع 20% من الحاصلين على درجات جامعية.

على الرغم من أن هذا التحسن في المستوى التعليمي للمواطنين يعتبر عاملاً دافعاً للتطوير المستقبلي في مجتمعاتهم إلا أن التعليم المجاني قد أدى إلى زيادة نسبة الطلبة المتفرغين للدراسة، وبالتالي تأخير انضمامهم إلى نخوة العمل، فنسبة العمل الفعلي للكويتيين في الإحصاء الرسمي لعام 1985 بلغت 18,5% بمعدل 9,29% للكويتيين و 2,7% للكويتيات⁽¹⁶⁾. وقد ارتفع معدل الإسهام بقوة العمل الفعلي في العام 1989 إلى 30% للكويتيين و 3,12% للكويتيات. وعلى الرغم من الزيادة في معدل العمل إلا أنه لا يزال منخفضاً، ولعل من أهم أسباب هذه الظاهرة أن مدة الدراسة للمواطنين قد ازدادت، وهو ما أدى إلى انخفاض عدد السنوات الإنتاجية للفرد، فإحصاءات وزارة التخطيط (الإدارة المركزية للإحصاء) تشير إلى أن معدل مساهمة الكويتيين في النشاط الاقتصادي بلغ تقريباً 44% في عام 1994، حيث بلغ معدل إسهام الكويتيين 6,61% ومعدل إسهام الكويتيات 7,26%. وهذا يساوي ضعف المعدل قبل 10 سنوات⁽¹⁷⁾. وبينت الإحصائية أسباب وجود القوى البشرية خارج قوة العمل، حيث إن 73% من الذكور، و 46% من الإناث خارج قوة العمل هم من الطلبة، وهذا يدل على أن استكمال التعليم من العوامل التي تؤجل دخول جزء كبير من الطاقة البشرية إلى قوة العمل⁽¹⁸⁾.

ويتضح أثر ذلك من خلال المقارنة مع الأوضاع في معظم الدول النامية كالهند وباكستان والمكسيك على سبيل المثال، حيث تعمل فئة الفتيان من سن العاشرة فما فوق كقوة عمل هامشية في وظائف ذات أجر منخفض. أما في الدول المتقدمة فإن نسبة ملحوظة من السكان ممن هم في أواخر العقد الثاني يعملون جزءاً من الوقت للإنفاق على تعليمهم العالي.

أما في الكويت فإن التعليم المجاني حتى مستوى الجامعة استبعد النفقات التعليمية كدافع للعمل أثناء الدراسة. وفضلاً عن ذلك فقد حظرت الدولة الآن على الطلبة الالتحاق بالعمل في القطاع الحكومي على أساس أن العمل لبعض الوقت يعتبر سبباً في تأخير إتمامهم لتعليمهم. وعلى أية حال، فسيجري بحث هذه السياسات في وقت لاحق لاستطلاع أثرها على اتجاهات التوظيف، فمع تفرع سوق العمالة وتشعبها زادت المنافسة على فرص العمل وأصبح الشباب الكويتي ينظر الآن إلى التعليم

كضرورة وليس كرفاهية. وقد أدى الإقبال على التعليم إلى انخفاض عمل الشباب دون سن العشرين في العقد الماضي حيث أصبح عدد أكبر من الكويتيين يتابعون دراساتهم في المراحل التعليمية العليا. وفي آخر إحصاء جرى عام 1985 انخفضت نسبة المشاركة في قوة العمل من جانب الكويتيين الذكور إلى 5, 58% وعلى الرغم من تدني هذه النسبة إلا أنها قد حققت ارتفاعاً في مشاركتهم في قوة العمل من 2, 6% في 1975 إلى 6, 13% في عام 1985⁽¹⁹⁾.

يمكن استخلاص نسبة المشاركة وفقاً لفئات السن. وعند مقارنة بيانات 1975 و1994 نلاحظ انخفاضاً كبيراً في فئة الشباب الكويتيين الأصغر سناً وهي من 15-19 سنة، حيث يتبين أن 5, 12% منهم كانوا ضمن قوة العمل في عام 1975، وحالياً نسبتهم 1, 5% فقط. وحتى بين الشباب، الذين هم في أوائل العشرينيات فإن عدداً كبيراً منهم يتابعون الآن دراساتهم أو تدريبهم، و4, 36% فقط من هؤلاء الذين تتراوح أعمارهم بين 20-24 سنة يعملون فعلاً كموظفين. أما أعلى نسبة مشاركة من جانب الكويتيين في الوظائف عام 1994 فهي بين فئات السن من 30 إلى 39 سنة، علماً بأن نسبة مشاركة غير الكويتيين تزيد عن ذلك سواء في عدد الذكور أو في عدد الإناث من العاملين⁽²⁰⁾.

ثانياً: السمات الاقتصادية لسوق العمل الكويتية

كان النفط - ولا يزال - يعتبر أحد مقومات الثروة الوطنية في منطقة الخليج. وقد تشكلت جميع الظواهر الاقتصادية وما ترتب عليها من آثار اجتماعية تحت تأثير هذا العامل الاقتصادي الحاكم (النفط). وبدراسة تطور الأوضاع خلال الحقبة الماضية - حقبة الاقتصاد النفطي - يمكن الوقوف على عدد من المظاهر الرئيسة لتركيب السوق الكويتية، وذلك على النحو التالي:

- بروز الحاجة إلى الخروج من أحادية الاقتصاد النفطي

عندما أصبحت عوائد النفط كبيرة الحجم قررت دول المنطقة - ومن بينها الكويت - الشروع في التنمية الوطنية. وقد أدركت هذه الدول أن النفط مورد قابل للنضوب والاستنزاف، وأن الطلب عليه قابل للتذبذب ارتفاعاً وانخفاضاً، ولذلك

أصبحت الحاجة ملحة إلى إيجاد موارد أخرى من الدخل غير النفط. وهكذا أصبح التنويع الاقتصادي أحد الأهداف الأساسية للسياسة الاقتصادية.

إن بناء قاعدة اقتصادية بديلة للنفط يمثل إحدى الغايات الاستراتيجية للتنمية والتكامل في المنطقة، وإن مجمل النشاط الاقتصادي والاجتماعي الراهن في المنطقة هو وليد الريع النفطي. واستمرار هذا النشاط يعتمد بشكل خطر على فرضية استمرار تدفق عائدات النفط. وهذه العائدات لا تعدو أن تكون معظمها ريعاً اقتصادياً لثروة ناضبة، مهما اختلفنا حول طول فترة إنتاجها، فإننا مجمعون على أنها سوف تنضب في يوم ما⁽²¹⁾.

- الضرورة إلى تكثيف برامج تنمية المجتمع

أكدت النقلة الاقتصادية التي أحدثتها عوائد النفط الحاجة إلى سرعة تنمية المجتمع على مختلف المحاور، وفي مقدمتها محاور التعليم والعمالة والصحة والإسكان، وبالتالي أصبح لازماً أن تتم إعادة توزيع جزء من عوائد النفط على السكان عن طريق الخدمات الاجتماعية المجانية.

إن الدعم الحكومي عن طريق الإنفاق العام يجب أن يخضع لاعتبارات اقتصاديات النفقات العامة، كما أن الدعم الحكومي من خلال توفير التمويل الرخيص والرعاية والحماية يجب أن يخضع لاعتبارات سلامة وصحة تخصيص الموارد وتوظيف التجهيزات والتسهيلات بالشكل الذي يضمن استفادة نشاطات الإنتاج الاقتصادي من تلك الإمكانيات، ويكفل توجيه الجهود بشكل استراتيجي يؤدي إلى معالجة الاختناقات التي تتعرض لها الطاقة الاستيعابية المنتجة، ويسمح باتساعها إلى أقصى قدر ممكن، من أجل تمكينها من استيعاب حجم الاستثمارات المطلوب تراكمها من أجل بناء القاعدة الاقتصادية البديلة⁽²²⁾.

وعلى الرغم من أن الحكومة قد قدمت تسهيلات ودعماً للمواطنين لترغيبهم في مجال الصناعة والتجارة وغيرها من نشاطات الإنتاج السلعي ولكن بدون أسس اقتصادية سليمة تقوم بمنع تكرار المشاريع في نفس المجال بدلاً من التنوع والتي من الممكن أن تكون دعامة لقاعدة اقتصادية بديلة في عصر ما بعد النفط.

- عزوف الشباب الكويتي عن الانخراط في القوى العاملة بالقطاع الخاص وتركيز اتجاههم نحو القطاع الحكومي

تركز اتجاه الشباب الكويتي نحو الالتحاق بالوظائف الحكومية حتى أصبح التضخم الوظيفي للكويتيين في الوظائف الحكومية - وفي أنواع منها على وجه التحديد- السبب الرئيس في جعل المصروفات المالية عالية جداً. هذا في الوقت الذي تعاني فيه الدولة بوجه عام من ندرة في الموارد البشرية الوطنية، ومن سيطرة الوافدين على الوظائف في القطاع الخاص. ويرجع ذلك إلى أن سياسات الاستخدام السائدة تسمح بتشغيل كل العناصر الكويتية الراغبة في العمل في الحكومة، بغض النظر عن مدى الحاجة إليها أو مدى تمتعها بالمؤهلات اللازمة للأعمال التي تسند إليها⁽²³⁾. ومن استعراض المجموعة الإحصائية لعام 1988، والسجلات السكانية لعام 1989 والصادرة عن وزارة التخطيط يمكن التعرف على توزيع قوة العمل في الفترة من 1975 إلى 1989، حيث نجد أن اتجاه المعينين الجدد يميل بالزيادة نحو القطاع الحكومي بدلاً من الفرص الواسعة المتوافرة للعمل في القطاع الخاص والمؤسسات الصناعية الجديدة، ففي 1975 نجد أن 76% من قوة العمل الكويتية كانت تعمل في القطاع الحكومي، أما في الوقت الحاضر فقد بلغت هذه النسبة 92%.

ومن أساليب ترغيب الطاقة الوطنية بالقطاع الحكومي دفع الأجور ونظام التأمينات الاجتماعية، مما يسبب تفضيل التجار الكويتيين للوافدين بدلاً من المواطنين. ويرجع ذلك إلى «أن القطاع الخاص يتحمل تكاليف إضافية عديدة تصاحب استخدام العمالة الوطنية ولا تصاحب استخدام العمالة الوافدة على سبيل المثال التأمينات الاجتماعية التي يدفعها صاحب العمل لموظفيه الكويتيين، ودفع مستحقات الموظف الكويتي للالتحاق بالتجنيد الإلزامي»⁽²⁴⁾. وقد أدى تكديس العمالة الوطنية في القطاع الحكومي إلى ارتفاع إجمالي حصة بند المرتبات والأجور في الإنفاق العام لتبلغ نحو 50% من هذا الإنفاق في السنة 1993/92⁽²⁵⁾.

وفي الكويت أدت سياسة الحكومة إلى التضخم الوظيفي الذي بدوره أدى إلى البطالة المقنعة، حيث يعين عدة أشخاص للقيام بعمل شخص واحد. وهناك عدد من الدراسات عن العمالة في الكويت منذ بداية الخمسينيات بينت أن سياسة الدولة في

التوظيف هي أهم معوقات التنمية في الكويت (دفترى 1980، العيسى 1981، القاضي 1985، الصباح 1988). والتضخم الوظيفي الذي أدى إلى البطالة المقنعة أيضاً تسبب بالتشغيل الناقص لقدرات المواطنين، الذي يحدث عندما لا يستغل وقت العمل بالقدر المناسب، كالعامل لساعات قليلة، أو في حالة عدم الاستفادة من قدرات العامل الإنتاجية إلى أقصى حد ممكن⁽²⁶⁾.

- دخول العناصر الوطنية بعض الوظائف الجديدة في القطاع الحكومي

يعرض الجدول (1) عدد العاملين في الوزارات والإدارات الحكومية بحسب فئات العمر والجنس والجنسية في عام 1989. وسنقتصر في دراسة بيانات هذا الجدول على العمالة الكويتية فقط، وذلك لأن موضوع البحث يتركز على استخدام العمالة الكويتية. وبمراجعة التوزيع العمري للعاملات الكويتيات في الجدول المشار إليه يلاحظ أن أكثر من 85% في بعض الوزارات تقل أعمارهن عن 35 سنة، مما يدل على أن العمالة الوطنية النسائية تتجه في أواخر الثمانينيات إلى وزارات جديدة كانت العمالة النسائية الكويتية نادرة فيها، ومن أمثلة هذه الوزارات: وزارة الأشغال العامة، وبلدية الكويت، ووزارة التجارة والصناعة، ووزارة الداخلية، ووزارة المالية، ووزارة العدل.

وقد اتجهت المرأة الكويتية حديثاً إلى مجالات مختلفة مثل الهندسة والقانون والمحاسبة، مما أدى إلى وعي بكيفية استخدام هذه الخبرات في سوق العمل. وأيضاً في الوزارات المختصة بالخدمات - مثل وزارة الصحة العامة - يلاحظ أن 81% من العاملات الكويتيات تبلغ أعمارهن أقل من 35 سنة، وهذا يدل على أن هناك توجهاً للعمل في هذه الوزارة في السنوات العشر الماضية. وهناك مؤشر آخر، هو إقبال الطالبات على الالتحاق بكلية التمريض وكلية الطب المساعد، وهاتان الكليتان حديثتا النشأة. وكذلك وزارة الإعلام من الوزارات التي لاقت إقبال العمالة النسائية، حيث شاركت المرأة في جميع مجالات العمل في هذه الوزارة، سواء في الإذاعة أو في التلفزيون. في تقديم البرامج، أو إعدادها، أو إخراجها. ويعتبر افتتاح قسم الإعلام بكلية الآداب بجامعة الكويت دليلاً على اهتمام الشباب بالعمل في هذا المجال.

وللتأكيد على ما سبق سيتم استعراض بيانات 1995 جدول (2)، والذي يبين أن عدد العاملين الكويتيين قد تضاعف في بعض الجهات الحكومية مثل وزارة الأشغال العامة، ووزارة التجارة والصناعة، ووزارة العدل. وقد شملت الزيادة في عدد العاملين الكويتيين كلاً من الذكور والإناث. ويلاحظ أن الوزارة الوحيدة التي زاد فيها عدد العاملين زيادة طفيفة هي وزارة التربية من 133, 26 كويتي في سنة 1989 إلى 28, 016 في سنة 1995، وذلك بسبب انخفاض عدد الوافدين في الكويت بعد حرب الخليج. وقد انخفض عدد المدرسين الكويتيين الذكور بسبب اتجاههم لمهن أخرى، كما استخدمت وزارة التربية المدرسات لتدريس البنين في المرحلة الابتدائية.

وبملاحظة تطور بيانات العاملين في الجهات الحكومية خلال الفترة 1983-1995 نجد أن نسبة الكويتيين إلى جملة العاملين قد زادت، وبذلك قل الاعتماد على غير الكويتيين، فعلى سبيل المثال، في عام 1983. كانت نسبة الكويتيين 54% من جملة العاملين في وزارة التجارة والصناعة⁽²⁷⁾، وفي عام 1995 زادت هذه النسبة إلى 96, 7%.. وفي وزارة التخطيط كانت نسبة الكويتيين 32% فقط من جملة العاملين في 1983، بينما بلغت هذه النسبة 81% عام 1995. وفي وزارة الداخلية زادت نسبة العاملين الكويتيين من 25% في 1983 إلى 79, 5% في 1995. وخلال الفترة نفسها في وزارة المالية حدثت زيادة مماثلة في نسبة الكويتيين من 25% في 1983م إلى 82% في 1995.

أما في وزارة العدل - التي كان يسيطر عليها غير الكويتيين خاصة في مجال القضاء والاستشارات القانونية والمحاماة - فقد زاد في الوقت الحاضر عدد الكويتيين العاملين في هذه المهن. وتدل البيانات على أن نسبة الكويتيين في هذه الوزارة قد بلغت 66% في 1995 بعد أن كانت فقط 24% في عام 1983. وخلاصة ذلك أنه يمكن القول بأن العمالة الوطنية في الوقت الحاضر تقوم بدور فاعل بالرغم من تركيزها في القطاع الحكومي.

- انتشار الكويتيين في وظائف وزارات الخدمات

يقدم القطاع الحكومي عدة خدمات جوهرية بالنسبة للتطوير الاجتماعي

للمواطنين، ومن المهم أن نعرف ما إذا كان للكويتيين دور فعال في هذه المجالات وهل باستطاعتهم إدارتها بمفردهم في المستقبل. ويزودنا الجدول (3) ببيانات عن وزارة التربية، حيث يشكل الكويتيون نسبة 50% من العاملين. وتحليل المهن التي يشغلونها نرى أن عدداً كبيراً من الكويتيين في الوظائف الإدارية، وهم يلعبون دوراً أكبر الآن في تدريس الأطفال، خصوصاً المدرسات. وتزيد نسبة غير الكويتيات في المواد الفنية والعلوم. وتكمن الأسباب الرئيسة لإقبال المرأة الكويتية على التدريس في أنه يوفر مكان العمل الذي لا يختلطن فيه مع الرجال، كما أن ساعات العمل ونظام الإجازات هي نفس مواعيد الدراسة والإجازات لأطفالهن. هذا فضلاً عن أن العمل في المدارس يساعدن على القيام بأعباء العمل والعمل المنزلي. ومع ذلك فهناك في الوقت الحاضر الكثير من الكويتيات ينتظرن الحصول على وظائف لأن الطلب على المدرسين الجدد أقل من العرض المتوافر في المواد غير الفنية والعلوم.

ويتضمن الجدول (4) بعض البيانات عن موظفي وزارة الصحة والسماوات الوظيفية والجنسية والجنس، ومنه يتبين بوضوح أن الكويتيين تقدموا كثيراً بالدخول إلى مجال الخدمات الصحية، ففي 1978 كان عدد الأطباء والاستشاريين من الكويتيين 238، ولكن في 1989 زادوا إلى 807 طبيباً.

نعم إنهم يشكلون أقلية، ولكن تدريب الإخصائيين يحتاج إلى وقت، وحيث إنهم بدأوا بلعب دور أكبر فالنتيجة ستكون إيجابية، وكذلك في المجالات التقنية والمهنية المرتبطة بالطب مثل الصيدلة ومصوري الأشعة وفني المختبرات... إلخ، ولذلك نلاحظ أن عدد الكويتيين قد ازداد في العقد الأخير في الخدمات الصحية، ففي 1978م كان عدد الكويتيين في هذه المجالات 220، ولكن في الوقت الحاضر أصبح عددهم 1328، مع ملاحظة أن عدد الإناث أكبر من عدد الرجال، فمهنه التمريض مثلاً لم تكن تحظى باهتمام في العقد الماضي، كما أنها حتى الآن لا يجذبها الكويتيون. إلا أن عدد المعينين الجدد قد ارتفع من 411 في 1978 إلى 494 في 1989. وبشكل عام، يمثل الكويتيون الآن نسبة 34% من موظفي وزارة الصحة بينما كانت نسبتهم في سنة 1978 لا تتجاوز 14%.

خلاصة ما تقدم نوجزه في القول بأن القطاع الحكومي لا يزال القطاع الأكبر

الذي يقوم بتوظيف الكويتيين، وهذا اتجاه غير إيجابي حتى مع وصول الكويتيين إلى المهن الحساسة، لأن هذا القطاع يوفر في الدرجة الأولى خدمات ولا يخلق رأس مال جديداً مثل النشاط الصناعي والتجاري.. إلخ والذي هو بمثابة غاية الحركة الاقتصادية.

ثالثاً: دراسة أسباب ظاهرة عزوف الكويتيين عن العمل في القطاع الأهلي

في استبانة تم توزيعها على الخريجين الكويتيين الذين لهم على الأقل 5 سنوات في سوق العمل وجد أن أغلبهم - ذكوراً وإناثاً - موظفون في القطاع الحكومي (انظر جدول 5). وكل الذين تم سؤالهم - حتى الذين يعملون في القطاع الخاص - سئلوا لماذا يفضل الكويتيون العمل في القطاع الحكومي؟

وبتحليل الإجابات يمكن رد عزوف القوى العاملة الكويتية عن العمل في القطاع الأهلي إلى الأسباب الرئيسة التالية:

- * سهولة الحصول على العمل في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاع الأهلي.
- * المزايا الوظيفية في القطاع الحكومي تفوق مثيلاتها بالقطاع الأهلي.
- * نظام الإجازات وساعات العمل الرسمية في القطاع الحكومي تمثل مزايا أكبر من مثيلاتها في القطاع الأهلي.

أ) سهولة الحصول على العمل في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاع الأهلي

يفتح ديوان الموظفين بابه على مصراعيه لاستقبال الخريجين الكويتيين من طالبي العمل في القطاع الحكومي، ويستجيب لرغباتهم، كما أن الجهات الحكومية تتنافس فيما بينها في تدبير العمل لطالبيه من الكويتيين دون تدقيق حقيقي في مدى تناسب التأهيل العلمي والخبرات العملية والصفات الخاصة لطالب العمل والوظائف المرشح لشغلها، فلقد جرت الأعراف في تلك الجهات الحكومية على تعيين راغبي العمل ثم تدبير العمل لهم. ومن المؤسف حقيقة أن مفهوم تكوين الوظائف لدى الجهات الحكومية - أو معظمها على الأقل - أصبح متمثلاً في زيادة نسبة الموظفين الكويتيين دون نظرة واقعية وعملية لمرودود كل ذلك على العمل ومدى تأثيره على قطاعات العمل الأخرى التي تفتقر إلى العدد المناسب من الكويتيين.

وفي المقابل فإن القطاع الخاص يضع شروطاً ومتطلباتاً للتعيين يصعب تجاوزها. ويبدو أن تلك الشروط وهذه المتطلبات لا تتناسب مع واقع القوى العاملة الكويتية، بل إنها شروط ومتطلبات تم وضعها لغير الكويتيين الذين تراكت خبراتهم وغمّت قدراتهم، كما أن معظم مجالات العمل في القطاع الأهلي تتطلب للحصول على عمل تركية صاحب العمل والترشيح له، فإذا افتقد طالب العمل تلك التركيبة فإنه في الغالب الأعم لا يظفر بتلك الوظيفة.

ب) المزايا الوظيفية في القطاع الحكومي تفوق مثيلاتها بالقطاع الأهلي

1- يجري تحديد مرتب العاملين بالحكومة وفقاً لضوابط نص عليها قانون ونظام الخدمة المدنية، ترتبط إلى حد كبير بالتأهيل العلمي للموظف. ويفتقد قانون العمل في القطاع الأهلي معايير محددة يتم في ضوئها تحديد الراتب. الشهري لمن يلتحقون بالعمل فيه، بل إن ذلك التحديد تحكّمه - إلى حد كبير - اعتبارات شخصية.

2- يضمن موظف الحكومة زيادة سنوية في شكل علاوة دورية (مادة 20 - من نظام الخدمة المدنية أو علاوة تشجيعية - مادة 21 من النظام)، بينما يخلو قانون العمل في القطاع الأهلي من نصوص مماثلة.

3- يضمن الموظف الحكومي ترقية بحكم القانون وترقية بالاختيار يزداد فيها مرتبه ويصعد درجات السلم الوظيفي (المادتان 23 و 24 من نظام الخدمة المدنية)، بينما لا يوجد في القطاع الأهلي نصوص قانونية مماثلة للترقية المالية والوظيفية.

4- إذا حصل للموظف في جهة حكومية ما يعكر صفوه فإن أمامه الباب مفتوح للانتقال إلى جهة حكومية أخرى أو الانتداب لها (المادة 21 و 32 من نظام الخدمة المدنية). أما في القطاع الأهلي إذا افتقد العامل التفاهم مع رب العمل فإن الخيارات أمامه محدودة جداً، فهو إما أن يحاول التعايش مع هذه المشكلة، أو يترك العمل.

5- إذا أتاحت للموظف الحكومي فرصة لشغل وظيفة أعلى أو الحصول على مزايا مالية أفضل من جهة أخرى غير الجهات الحكومية فإنه يستطيع الحصول عليها ويحتفظ بوظيفته في الجهة الحكومية عن طريق الإعارة (المادة 33 من النظام) ولا يوجد نظام مماثل في قانون العمل في القطاع الأهلي.

6- في القطاع الأهلي يسعى رب العمل دائماً إلى تقليل المصروفات وحسن الاستثمار والاستفادة من عناصر العمل المتاحة، وبالتالي فإنه - بفضل للعمل لديه القوى العاملة المدربة التي يتوقع عائداً كبيراً من تشغيلها وبأقل قدر من مشاحنات العمل ومشاكله، كما يفضل أن تكون الأجور التي يتحملها منخفضة نسبياً، ولعل السبب السابق يمثل أهم أسباب الزيادة الكبيرة لنسبة الموظفين غير الكويتيين في القطاع الأهلي، إذ إنه للأسباب السابقة يوصد ذلك القطاع أبوابه في وجه طالبي العمل الكويتيين الذين يكونون - في الغالب - من قليلي الخبرة والذين يطالبون بأجور مماثلة لأجور نظرائهم في القطاع الحكومي.

(ج) ساعات العمل الرسمي ونظام الإجازات

1- ساعات العمل للعاملين في القطاع الحكومي 24 ساعة أسبوعياً. وإذا كان من حق الجهة الحكومية تكليف موظفيها لمدة ساعتين يومياً إضافة للمدة السابقة، فإن ذلك هو في الإطار النظري فقط. أما الحد الأدنى لساعات العمل في القطاع الأهلي فهي ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعون ساعة في الأسبوع مع جواز زيادة ساعات العمل في بعض الأحوال (المادة 33 من قانون العمل في القطاع الأهلي).

2- العطل والإجازات الرسمية التي تمنح للعامل في القطاع الأهلي ثمانية أيام في السنة (مادة 36 من قانون العمل في القطاع الأهلي)، بينما تبلغ هذه المدة أكثر من ذلك بكثير في القطاع الحكومي.

3- مدة الإجازة السنوية بالقطاع الخاص 14 يوماً تزداد إلى 21 يوماً لمن يمضي في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، بينما مدة الإجازة السنوية للموظف الحكومي هي خمسة وثلاثون يوماً تزداد إلى خمسة وأربعين يوماً للموظف الذي قضى في خدمة الدولة مدة لا تقل عن خمس عشرة سنة (مادة 37 من نظام الخدمة المدنية).

4- لموظف الحكومة إجازة لمرافقة مريض ستة أشهر بمرتب كامل (مادة 45 من نظام الخدمة المدنية) ولا يوجد هذا الحق بالقطاع الأهلي.

5- للموظف المريض في الحكومة الحصول على إجازة مرضية تمتد إلى سنتين متصلتين، بينما الموظف المريض في القطاع الأهلي لا يحصل إلا على إجازة مرضية

لا تزيد مدتها عن ثلاثين يوماً، منها ستة أيام بأجر كامل وستة أيام بثلاثة أرباع الأجر وستة أيام بربع الأجر وستة أيام بدون أجر. ومن الواضح أن القوانين التي تحكم العمل في القطاع الحكومي هي المفضلة لدى الكويتيين بالمقارنة بين قطاعين: الأول تملكه الحكومة والآخر خاص، فالكويتيون الذين يعملون في شركة البترول الوطنية التي تملكها الدولة 3343 موظفاً ويمثلون نسبة 44% من موظفي الشركة. وأيضاً في مجال العمالة الفنية والمهنية في هذه الشركة، فالموظفون الكويتيون يمثلون نسبة 45% وأيضاً يمثلون 43% من العمال المهرة (انظر جدول 6). وكان غير الكويتيين يسيطرون على هذين المجالين في العادة، ولكن هناك عدد كبير من الموظفين الكويتيين الجدد في الشركة مدربون تدريباً جيداً كما هو موضح بالجدول رقم (7)، فقد بلغت نسبة الموظفين الكويتيين صغار السن (أقل من 36 سنة) حوالي 94% من الكويتيين العاملين في الشركة.

وإذا ما تم تحليل بيانات الصناعات الوطنية فسيظهر أن الكويتيين يمثلون نسبة 2% فقط من مجموع موظفي الشركة، حيث يبلغ عددهم 27 موظفاً من بين 1763. ومن بين هؤلاء الموظفين الكويتيين 25 يعملون في وظائف إدارية وقيادية (جدول 8). وتظهر لنا هذه المقارنة على الرغم من أن ساعات العمل في شركة البترول الوطنية أطول، إلا أن الفائدة المادية التي تزيد على مثيلتها في الحكومة تمثل عامل جذب للمهنيين من الشباب الكويتي.

رابعاً: التوزيع الوظيفي للسكان

بعد هذا العرض للتوزيع داخل قطاعات العمل يجدر بنا الآن أن نقوم بتحليل التوزيع الوظيفي للسكان ككل. وتأتي أهمية هذه المعلومات من كونها تبين ما إذا كان هناك التحاقات جديدة بنفس مجالات العمل أم أن التدريب وتفضيل وظائف على غيرها قد أحدث تغييراً. ويمكن الرجوع إلى المجموعة الإحصائية السنوية لوزارة التخطيط لعام 1988 للتعرف على بيانات التوزيع الوظيفي للسكان في الفترة 1975-1985، على اعتبار أن 1975 تمثل فترة الذروة في التطوير بعد القفزة في أسعار النفط واستقدام الوافدين بأعداد كبيرة دون تخطيط طويل الأمد⁽²⁸⁾.

- تفضيل الوظائف الخدمية والكتابية على المهن التقنية والحرفية

بدراسة البيانات المتاحة نجد أن أكبر عدد من الكويتيين في 1975 يشغلون وظائف مرتبطة بالخدمات، والمكان الثاني المفضل لديهم هو الوظائف الكتابية، إذ إن نصف عدد الكويتيين تقريباً يعملون في الوظائف الكتابية. ومع ذلك فإن الكويتيين في الوقت الحالي لا يشكلون الأغلبية في المجالين المشار إليهما لأنهم يمثلون 42% من عدد الموظفين في الخدمات ونسبة 47% من عدد الموظفين الكتابيين. ومن ناحية أخرى فإن 11% فقط من القوى العاملة الكويتية كانوا يشغلون وظائف تقنية وحرفية. وتظهر البيانات أيضاً⁽²⁹⁾ أن الكويتيين في هذا المجال حوالي 23% فقط. وإذا حللنا بيانات 1985 وجدنا زيادة ملحوظة في عدد الكويتيين في مختلف الفئات، إذ تبلغ في المهن الحرفية والتقنية 16224 فرداً، وفي وظائف الخدمات 7715 فرداً. أما أقل زيادة فكانت في الوظائف الإدارية حيث إن العدد فيها لم يتجاوز 2966 فرداً.

- نزوح الكويتيين من بعض المهن الحرفية

يلاحظ أيضاً أن عدد الكويتيين قد انخفض في بعض المهن مثل الحدادة والنجارة والزراعة وتربية الحيوانات والعمل اليدوي. إن ركود السلع الاستهلاكية بعد فورة السبعينيات قد يفسر الانخفاض في العمل المتعلق بالمبيعات، بالإضافة إلى أن الزراعة وتربية الحيوانات قد استخدمت وسائل التكنولوجيا، سواء في صناعة المواد الغذائية أو في استخدام الآلات الزراعية، وقد أدى ذلك إلى الحاجة للأيدي العاملة الوافدة الماهرة.

- التناقص الملحوظ لنسبة غير المتعلمين بين صفوف القوى العاملة الكويتية

يلاحظ في عام 1985 أن نسبة 4, 44% من الكويتيات العاملات من غير المتعلمات، وذلك بالمقارنة بنسبة 20% تقريباً غير متعلمين من بين الكويتيين العاملين. وتعزى هذه النسبة الكبيرة لغير المتعلمين في القوى العاملة جزئياً إلى توافر العمل لهذه الفئة بدون أي عوائق اجتماعية أو وظيفية⁽³⁰⁾.

وتدل أحدث إحصاءات 1994 أن نسبة العاملات الكويتيات من غير ذوات المؤهلات قد بلغت 3% فقط من مجموع العاملات الكويتيات، بينما بلغت نسبة

العاملات الكويتيات ذوات التأهيل العالي 30% من مجموع العاملات الكويتيات، وفي المقابل بلغت نسبة الذكور العاملين بدون مؤهل 8% من مجموعهم، بينما الذين يحملون مؤهلاً عالياً يبلغون فقط نسبة 15% من المجموع⁽³¹⁾.

وقد كانت فرص العمل للمرأة الكويتية غير المؤهلة متوافرة في القطاع الحكومي، بينما في الوقت الحاضر - ومع تطور التعليم - بدأت الجهات الحكومية المختلفة تتطلب للتعين مؤهلاً أعلى من الثانوي. أما عن الوظائف التي أتيحت في السابق لغير المؤهلات فكان من بينها: أمانة مخزن، ومأمورة بدالة، ومشرفة تغذية. وفي الوقت الحاضر يلزم لشغل هذه الوظائف الحصول على مؤهلات معينة أو التدريب في أحد المعاهد المتخصصة. وقد أدى هذا - إضافة إلى المنافسة على فرص العمل - إلى اتجاه المرأة لاستكمال التعليم في مراحلها العليا. وفي هذا المقام تجدر الإشارة إلى أن فرص العمل للرجال الكويتيين المؤهلين تتوافر بدرجة أفضل منها للمرأة الكويتية، وذلك لأسباب وظروف اجتماعية مختلفة.

- تزايد أفراد المهن العلمية والفنية من الكويتيين

من المجالات التي يلاحظ فيها مردود الاستثمار في التعليم والتدريب في السبعينيات تزايد أفراد المهن العلمية والفنية من الكويتيين، حيث نجد أن الكويتيين الملتحقين بالجدد بقوة العمل كانوا مؤهلين سلفاً وبشكل أفضل. وتظهر البيانات⁽³²⁾ أن عدد الكويتيين قد زاد ثلاثة أضعاف في الفترة ما بين 1975-1985م على الرغم من ثبات نسبة مشاركة الكويتيين في هذه المجموعة المهنية.

- نجاح المرأة الكويتية في الدخول إلى مجالات عمل جديدة على الرغم من حساسية الأوضاع الاجتماعية

تتأكد ظاهرة إقبال الكويتيين على المهن العلمية والفنية بدرجة أكبر بين النساء الكويتيات حيث نجد أن نصف العمالة النسائية الكويتية تعمل في هذه المجالات. فبحلول عام 1985 كانت نسبة كبيرة من الملتحقات الجدد قد اتجهت إلى مجالات مهنية مثل التدريس والمجالات المتعلقة بالطب. وقد يكون سبب ذلك هو أن التعليم غير مختلط - باستثناء التعليم العالي - لذا أصبح في الإمكان الإقبال على المهن ذات

المستوى العالي مع الحفاظ على المفاهيم الاجتماعية السائدة. وحتى في المهن الطبية فقد اختارت العديد من الكويتيات العمل في المراكز الصحية حيث بإمكانهن علاج النساء والأطفال أو التخصص في مجالات تتعلق بأمراض النساء. وقد رأينا في البيانات الأولية الخاصة بوزارة الصحة أن التمريض قد نال أيضاً القبول الاجتماعي بشكل بطيء، وانتقلت المواطنات للعمل في هذه المهنة. وفي التوزيع الإجمالي فإن هناك بعض النساء اللاتي غامرن بالعمل في مجالات جديدة مثل الهندسة والقانون والعمار، ولكنهن كن من الرائدات، وقد أثبتن للمواطنات الأخريات بأن الجنس لا يمكن أن يكون عائقاً أمام التقدم الاجتماعي، فالنساء يشكلن نصف عدد السكان ويعتبرن أصولاً ذات قيمة كبيرة في المجتمع، وينبغي إدراك ما لديهن من قدرات. ومما يجب مواجته به بجزم هو تلك المفاهيم الخاطئة التي تحول دون الاستفادة الكاملة من المرأة، إذ يجب تغيير هذه المفاهيم إذا لزم إحراز تطور اجتماعي.

إن هذه التفرقة في التوزيع الوظيفي للمواطنات في قوة العمل ليست مقتصرة على الكويت كدولة عربية خليجية، ولكن الظاهرة نفسها تلاحظ في دول عربية متقدمة مثل الولايات المتحدة الأميركية في عام 1974 - على الرغم من أن النساء يشكلن نسبة 37% من إجمالي القوى العاملة - حيث يتجه النساء بشكل كبير إلى التدريس والصحة والوظائف الكتابية⁽³³⁾.

وهناك عامل آخر يعتبر مهماً ويتطلب التركيز عليه وهو أن في الكويت يحصل المواطنون والمواطنات على الراتب نفسه للوظيفة نفسها، حيث لا يوجد فرق أو تمييز مالي بين الذكور والإناث الكويتيين. ومع ذلك فإن هناك من يعمل في تستر على إبعاد المرأة الكويتية عن الوظائف التي تكسبها قوة وفعالية في اتخاذ القرار.

- التناسب الطردي بين الحالة التعليمية للنساء ومشاركتهن في قوة العمل

يمكن أيضاً تفسير تزايد نسبة الكويتيات العاملات إلى تأثير التعليم الواضح في طموههن وأهدافهن، فقد أوضح شولتز (1984) أنه مثلما يستثمر الأفراد السنين

والأموال في التعليم فإنهم يكتسبون معرفة في وسائل زيادة مكاسبهم عن طريق الانتفاع بتعليمهم. لقد تم التأكيد على تأثير التعليم على المساهمة في الاقتصاد في دراسات متعددة، ولقد أظهرت دراسة ميدانية على 1691 من الكويتيات العاملات في 1985 أن التعليم يعطيهن قوة حافزة لدخول مجال العمل حتى ولو كن متزوجات⁽³⁴⁾.

- الحاجة إلى وقت لإعادة التوازن إلى تركيبة قوة العمل في الكويت

يتضح من مختلف المناقشات الجارية أن الكويتيين لا يزالون متركزين في القطاع الحكومي، وذلك لوجود ميزات معينة. ولكن عند تحليل التوزيع الوظيفي نجد أن الكويتيين قد انتقلوا إلى مجالات وظيفية أخرى، ولا يتوقع أن يفوق الكويتيين عدد غير الكويتيين خلال مدة قصيرة كعشر سنوات مثلاً. ولكن التقدم البطيء في الوظائف الحساسة أصبح ملحوظاً، فنحن لا نميل إلى تعميم القول بأن الاتجاهات السلبية التي تسود لدى المواطنين قبل العمل تؤدي إلى توجيههم إلى ما أطلق عليه تقرير البنك الدولي حول قوة العمل والهجرة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والهجرة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا «العمالة العاطلة أو العمالة الترفية». ومن المتفق عليه أن الموارد البشرية تحتاج إلى أن يتم استخدامها بشكل اختياري ولهذا يجب بذل المزيد من الجهد في المشاركة في تخطيط القوة العاملة.

- ضرورة الاستمرار في سياسة تركيز الاستثمار في التعليم والتدريب

يعتبر الدخول لمعاهد التعليم العالي في الدول المتقدمة خطوة حاسمة في حياة الفرد، وكما هو معروف فإن التعليم هو من الأسباب الملحوظة لتحسن الواضح في نوعية السكان⁽³⁵⁾. وبالنسبة لشولتز فإن التعليم يعتبر استثماراً في رأس المال البشري، لأنه أكثر من كونه نشاطاً استهلاكياً، أي أنه لا يوجد بصورة انفرادية للحصول على الاكتفاء (الانتفاع الشخصي) أثناء الانتظام في الدراسة، بل على العكس فإن الإنفاق العام والخاص على التعليم يتم بعناية وحرص بقصد إيجاد عناصر منتجة تتمثل في الأفراد الذين يؤدون الخدمات في المستقبل⁽³⁶⁾. لذا يمكن القول بإيجاز إن رأس المال

البشري الذي تم تحقيقه يحتوي على قدرات ومعلومات لها قيمة اقتصادية⁽³⁷⁾.

يجب أن تقوم جهود التدريب وإعادة التدريب بدور استراتيجي من أجل إعادة تأهيل قوة العمل الراهنة لإعادة توزيعها، ومعالجة أخطاء التعليم، وأوجه قصور نوعية مخرجاته وتباعدها عن احتياجات قوة العمل، لذلك فإن التدريب الفني والإداري يمثل استراتيجية قصيرة المدى للملاءمة المتاحة من الموارد البشرية مع أكثر حاجات توسيع الطاقة الاستيعابية المنتجة إلحاحاً.

إن رفع مستوى إنتاجية العامل يعتبر أمراً حيوياً في استراتيجيات التنمية لتحقيق النمو في الأمد الطويل، وإذا لم تراعى التنمية الاقتصادية تطوير الموارد البشرية فلن تؤدي إلا إلى المزيد من استيراد العمالة الوافدة والمزيد من النمو السكاني.

إن استثمار رأس المال النقدي في السوق قد لا يحدث بالضرورة تنمية اقتصادية، فالمهم هو الاستثمار الفاعل في رأس المال البشري. ويجب أن نقرر أن توجيه التعليم وفقاً لاستراتيجيات سوق العمالة يعتبر أمراً حيوياً، وأن ما كان يحدث في الماضي من سوء استغلال للموارد البشرية كان بلا ريب انعكاساً للتغيرات والقصور في النظام التعليمي، فالخريجون الكويتيون الذين كانوا يسعون للالتحاق بالوظائف كان أكثر من 80% منهم مؤهلين للقيام بأعمال مكتبية، لأنهم كانوا حاصلين على درجات جامعية في الإنسانيات أو في الفنون الحرة والآداب، فقط كان لديهم المعرفة النظرية ولكنهم افتقدوا المهارات العملية التي تحتاج إليها بشدة السوق الكويتية. ولما كان من الضروري التوسع في القطاع غير النفطي فإن الحاجة للعمالة سوف تزداد، ففي السابق كانت عائدات النفط تمثل 90% من إيرادات الدولة، ولما كان من المتعين استكشاف موارد جديدة فإنه يتعين على المواطنين الإسهام بفاعلية في هذا المضمار. ولا تستطيع الكويت الاستمرار في تطوير قطاع الخدمات إلى ما لا نهاية، حيث إن عليها القيام بتطوير قاعدة صناعية لتعويضها عن الإنفاق على الخدمات الاجتماعية إذا رغبت في حماية دخل الفرد من الانخفاض مستقبلاً، فالنفط كمورد مالي قابل للنضوب والاستنزاف، ولكن الموارد البشرية تعتبر ذخراً متجدداً في أي مجتمع، فالشرائح السكانية التي أسهمت إسهاماً ضئيلاً في الماضي في تنمية البلد ينبغي إدخالها بقوة في عملية التنمية من الآن فصاعداً.

بقي أن نشير هنا إلى أن الاستثمار الأمثل للقوى البشرية الوطنية لا يحتاج فقط إلى تركيز الاستثمار في التعليم بل إلى الاستثمار وبكثافة في برامج التدريب التأهيلي والتدريب التحويلي، حيث يمكن من خلال هذه البرامج توجيه الكويتيين العاطلين أو غير المتعلمين أو المتسربين من التعليم إلى التدريب المهني والصناعات الصغيرة. إن الاهتمام بالتدريب هو من مقتضيات التوجه الشامل لعملية التطوير، تلك الخطوة الواقعية اللازمة لتمكين من الاعتماد على النفس في الكويت.

خامساً: اتجاهات الخريجين الجامعيين نحو العمل

كما ذكر سابقاً فقد تم إجراء دراسة ميدانية على خريجي الجامعة العاملين في القطاعات المختلفة بخصوص المواضيع الخاصة بالعمل. وناقش فيما يلي نتائج هذه الدراسة كما ظهرت من خلال الأسئلة المطروحة على أفراد العينة وإجاباتهم.

- تأثر اتجاهات الطلبة بسياسة الباب المفتوح في الوظائف الحكومية

كان من بين الأسئلة التي وجهت إلى أفراد العينة: «هل كان لديك معلومات كافية عن فرص العمل التي تتوافر في السوق المحلي قبل اختيارك لمجال تخصصك؟» وقد أجاب (انظر جدول 9) اثنان من كل ثلاثة من الجنسين بأنهم كانوا على إدراك لفرص العمل المتوافرة، وعلى كل حال فإن الغالبية تخصصوا في مجالات الآداب والتجارة - على الرغم من أن الوظائف المرتبطة بهذه المجالات مكتظة، ولكن - وكما ذكر سابقاً - فإن سياسة الحكومة التي تركز على تأمين توظيف المواطنين خاصة خريجي الجامعات لم تؤد إلى تقييم حقيقي لحاجات سوق العمل.

وفي الكويت وفي ظل سياسة تكويت الوظائف التي يتبعها القطاع الحكومي فإن عملية التوظيف قد يشوبها بعض الخلل، فالتعليم المجاني أدى إلى اتجاه الكثير من الطلبة إلى دراسات دون تخطيط مسبق لها، ودون دراسة حقيقية لسياسة التوظيف والعمالة في البلاد. وقد أدى هذا إلى وجود بطالة مقنعة وخاصة في الوظائف التي تعاني من زيادة في العرض مع بقاء الأجور فيها دون تخفيض. وبالمقابل هناك وظائف تعاني من نقص في العمالة لنقص عوامل جذب الشباب الكويتي إليها.

إن ارتباط الأجور في القطاع الحكومي بمستوى الشهادة كالدبلوم،

والبكالوريوس، والماجستير، والدكتوراه = دون تمييز بين حملة هذه الشهادات من أصحاب التخصصات النادرة وغيرها من التخصصات المتوفرة هي من مسؤوليات الجهة المسؤولة عن التوظيف، التي يجب أن تحرص على التمييز في الأجر والمزايا الوظيفية لا على أساس المستوى العلمي للمؤهل الدراسي، بل على أساس التخصص ومدى الحاجة إليه لتوفير العمالة الوطنية اللازمة لتغطية احتياجات خطط التنمية الاقتصادية.

وفي معظم الأقطار يستثمر أسلوب فائدة التكلفة من قبل الشباب، وذلك بأن يكون الاستثمار في التخصص في مجال يتصف بالندرة في العرض وهنا يكون الكسب أعلى، ولكن في ظل نظام الرعاية القائم في دول الخليج المنتجة للنفط فإن التعليم مجاني من البداية وحتى النهاية والنفقات المالية في القطاع الحكومي الذي يشكو من التضخم لم تتعرض لأي تخفيض في الأجور، وسياسة التوظيف هذه غير المنطقية المتبعة من قبل الدولة أدت إلى بطالة مقنعة في بعض القطاعات مع عدم وجود أية عراقيل أمام المستجدين مستقبلاً لكون المرتبات ظلت كما هي عليه.

- غياب التوجيه المهني والدراسي الفاعل

يتضح من جدول (10) أن مصدر معلومات الشباب حول فرص العمل والوظائف يتركز في العائلة والأصدقاء وهي مصادر غير رسمية. وفي غالب الأحوال تكون المعلومات المستقاة من هذه المصادر غير دقيقة، فالمفترض أن تتوافر المعلومات للشباب حول العمل وفرصه عن طريق القنوات الرسمية وهي وسائل الإعلام وخبراء الاقتصاد ومخططو التعليم.

وعليه فإنه يلزم تمكين الطلبة من التعرف على الاتجاهات التخصصية ومهارات المعرفة المطلوبة لها قبل التقدم للالتحاق بمسارات التعليم المختلفة، وبذلك يتمكن الطلبة من مواكبة الكفاءة الأساسية⁽³⁸⁾، فالجامعات في الدول الأجنبية - كالولايات المتحدة الأميركية - تقوم بعقد لقاءات عامة في الأسبوع الأول للطلبة المستجدين ومندوبي الشركات الكبرى وممثلي جهات حكومية، وذلك كنوع من التوعية للشباب

حول فرص العمل المتوافرة في السوق المحلي لجذبهم للدراسة في المجالات التي تحتاجها هذه الجهات. ومن خلال هذه اللقاءات يتمكن الطالب المستجد من الحصول على معلومات تساعد في التخطيط لمستقبله الوظيفي وهو لا يزال بعد في الجامعة، كما تقوم وسائل الإعلام بدور فاعل في تعريف الشباب بفرص العمل المتاحة لهم وجذبهم إليها.

- الحاجة إلى مزيد من تطوير نظم القبول

إن فترة النمو الطبيعي النشط في مجال التعليم العالي في الكويت والذي قوامه عدد كبير من الكويتيين في سن التعليم الجامعي محكوم عليه بالتقهقر قطعاً مع حلول عام 2000م، لأن أطفال الطفرة في المواليد التي حدثت في الستينيات وأوائل السبعينيات أصبحوا الآن آباء وأمّهات لديهم أطفال أقل عدداً، وهذا يعني أنه مع حلول القرن القادم سوف يكون لدينا عدد أقل من الشباب الذين يلتحقون بقوة العمل، لذا فإننا لا نستطيع السماح لمؤسسات التعليم العالي بقبول الطلبة دون توجيه والتخطيط للتوجه التعليمي إلى المجالات المهمة والحيوية لاقتصادنا.

وعلى كل حال ففي التعليم التطبيقي حذت الكويت حذو الدول الأخرى التي حققت نجاحاً في هذا المجال، ففي فرنسا مثلاً يوجد للمعاهد الفنية مجالس تشرف على سياسات القبول والمناهج وأعضاء هذه المجالس مواطنون يعملون بقطاعات مختلفة من سوق العمل، لذا في إمكانهم تشكيل البرامج سنوياً لسد العجز، وحيث إنهم يمثلون مجالات مختلفة من السوق، لذا في إمكانهم إعطاء فكرة مباشرة للطلبة في بداية البرامج حول أوضاع السوق، وفرص التحرك.. إلخ⁽³⁹⁾، وبذلك يكون هناك تعاون بين الطلبة والمعاهد والنخبة التطويرية يؤدي في النهاية إلى تعديل الاتجاهات الدراسية والمهنية.

ومع ذلك فإن نظام القبول لا يزال يركز على الدرجات التي تم الحصول عليها في امتحان الشهادة الثانوية، وهذا مقياس غير صحيح لأنه يجب أن يكون في مراكز التعليم التطبيقي أسس أخرى للقبول، بينها اختبارات قدرات تبين كفاءة الطالب في تنفيذ مهام أو وظائف معينة سيجري تدريبه عليها.

- حدوث التغير في أنماط الاتجاهات الدراسية والمهنية بين صفوف الكويتيين رجالاً ونساء

تضمنت الدراسة الميدانية سؤالاً عن الوظائف المرغوبة للكويتيين، لمعرفة مدى وجود تفضيل لديهم في اختيار الوظائف. وتوضح بيانات الجدول (11) الإجابات على هذا السؤال ومن المدهش أن هناك تشابهاً بين الوظائف التي اختيرت من قبل النساء اللاتي تم استجوابهن والوظائف التي اختارها الرجال.

فمن بين النساء اللاتي تم استجوابهن - من ذوات الأعمار المتوسطة وعملن لفترة تقل عن ثماني سنوات - لوحظ أن الوظائف التجارية حظيت بالنصيب الأكبر في التفضيل، تلاها الوظائف الهندسية والقانونية وجاءت المهن الطبية في المرتبة الأخيرة. أما الوظائف المكتبية - مثل الإدارة والمحاسبة والاقتصاد - فقد اعتبرت وظائف محايدة، أي أن الاتجاه نحوها لا هو إقبال شديد عليها ولا هو عزوف كامل عنها.

وبالنسبة للتدريس - والذي قد اعتبر دائماً الوظيفة المثالية للمرأة في العالمين الغربي والشرقي - انخفضت نسبة تفضيله من قبل النساء اللاتي تم استجوابهن، مما يدل على أن الاتجاه والرغبة يتجهان إلى الوظائف الجديدة، وقد بدا ذلك جلياً في الاتجاه الحثيث الواضح للموظفات الجدد للعمل في وزارات الصحة والعدل والتخطيط.

ومن بين النساء اللاتي مضت عليهن فترة طويلة في العمل فإن الأولوية الأولى لديهن هي للتجارة. والسبب يفهمه كل من يعيش في هذا المجتمع إذ تفضل كثيرات من النساء اللاتي يخرجن إلى التقاعد المبكر - أي بعد خمس عشرة سنة من الخدمة تقريباً - بدء المشاريع التجارية مثل المؤسسات ومحلات لبيع البضائع الاستهلاكية ومراكز العناية بالأطفال وتقديم الخدمات للبيوت. وفي الغالب يكون المشروع المذكور مسجلاً باسم الزوج، وبهذا لا تظهر في الإحصائيات على أنها أسهمت مساهمة فعالة في قوة العمل على الرغم من نجاحها في إدارة العمل.

أما الوظيفة الثانية التي تفضلها أفراد هذه الفئة من النساء فهي التدريس، فقد كان الطلب على هذه الوظيفة قبل عقد من الزمان في تزايد لأنه كان السبيل الوحيد

للعمل، ولا يشير أية مشاكل أو عوائق اجتماعية، أما الآن فقد أصبح التدريس في بعض الأماكن يعاني من زيادة الراغبين عن العدد المطلوب مما أدى إلى تحول بعض النساء الجامعيات إلى اتجاهات وظيفية أخرى.

وبالنسبة للوظائف الهندسية، فإنها تقع في الترتيب الثالث من حيث الأولوية والتفضيل جنباً إلى جنب مع الطلب والقانون. ومن خلال الفئتين اللتين تم سؤالهن من الخريجات الجامعيات، فقد تبين أن الأعمال الكتابية تفضلها العاملات من ذوات المستوى التعليمي المنخفض.

أما وظيفة الرسم والفن - والتي تعتبرها النساء تقليدية - فهي أقل قبولاً كوظيفة دائمة حيث إنها لا تحظى بنفس الاحترام الذي تحظى به هذه الوظيفة في الغرب أو حتى في بعض الدول العربية مثل مصر ولبنان. وبالنسبة للرجال الذين تم استجوابهم فالاختلاف لديهم أقل في اختيار الوظائف، فأفراد الفئتين - الحديثة في العمل وتلك التي عملت لعدة سنوات - قد اختاروا الهندسة على أنها أنسب مهنة، وكان التفضيل الذي يليها هو الطب ثم القانون. أما الاختيار الرابع فكان التجارة ثم الإدارة. وهناك حقيقة تم اكتشافها من خلال البحث أن التمريض كوظيفة للرجال قد سجلت مستوى عالياً أكثر من النساء، ولكن في الحقيقة فإن عدداً قليلاً من الرجال الكويتيين يمارسون هذه الوظيفة، مع كونهم يرون أنها مناسبة للنساء الكويتيات، ويعتبر ذلك بمثابة تحطيم لأحد الحواجز المهمة التي تحول دون الانتماء إلى هذه الوظيفة الإنسانية.

- فاعلية برامج التدريب في أثناء الجامعة

«كما أن الرأسمال المادي يتأثر بالتغيرات في مواد العمل والتي تعين على الإنتاج، كذلك الطاقة البشرية تكونها التغيرات في قدرات وكفاءات الأفراد والتي تمكنهم من العمل في أساليب جديدة»⁽⁴⁰⁾.

إن المنطقة في أمس الحاجة إلى تبني أساليب التطوير المهني والقيادي المستمر لجميع العاملين، من وقت التحاقهم بالعمل وحتى وقت تقاعدتهم. إن مثل هذا الأسلوب العصري الذي أصبح مقوماً جوهرياً من مقومات إدارة الأفراد يعتبر أمراً ضرورياً لمسايرة التطور والتقدم الذي يحدث في المجتمع.

وللاستثمار في تدريب القوى البشرية تأثير مباشر على نموذج التدريب والتعليم للتطوير الاقتصادي، حيث يجلب مهارات جديدة تؤدي للاستخدام الأفضل للآلات والمعدات وزيادة الإنتاجية. وفي الدراسة الميدانية التي أجريت تم سؤال أفراد العينة عما إذا كان طلب منهم الالتحاق ببرامج تدريبية، وهل استفادوا من هذه البرامج؟

ويوضح الجدول (12) أن غالبية الذين تم سؤالهم أجابوا حسب متطلبات التدريب. ويكشف الجدول (13) بأن أكثر من 75% قد تدربوا بالفعل من هؤلاء الذين طلب منهم الالتحاق بالتدريب. وهذه المعلومة توضح نظرة إيجابية لدى هذه القوى البشرية المتعلمة لتقوية إمكاناتهم.

إن الطبيعة التطبيقية للتدريب تتيح للمتدربين اندماجاً سريعاً في طلب عملية الإنتاج في مجال العمل المباشر الذي سيعملون فيه، وعليه فمن المفضل للمعاهد التطبيقية والمهنية أن تستغل الخبراء في التدريب في مواقع العمل الفعلية.

ففي الدول النفطية بني مناخ العمل منذ البداية على يد المغتربين المؤهلين تأهيلاً عالياً، ولديهم الخبرة لإدارة أعداد كبيرة من العمال، وأيضاً لديهم معرفة كافية بالتكنولوجيا المستخدمة، ويمكن الاستفادة منهم في تنفيذ دورات قصيرة أو تدريب الموظفين في نفس بيئة العمل. وهكذا يمكن تدريب المواطنين على استخدام التكنولوجيا الحديثة حتى يتمكنوا تدريجياً من الاعتماد على أنفسهم والإسهام في تنمية بلدهم.

سادساً: الاستراتيجية التعليمية في الكويت

وفي دول الخليج الغنية بالنفط فإن وفرة عوائد النفط قد ساعدت على التوسع في النظام التعليمي ذي النوعية المتقدمة، ولكن - كما ذكر العديد من الدارسين في منطقة الخليج - فإن الحصول على الشهادات العلمية لا يعتبر معياراً كافياً للحكم على التطور الحقيقي للمجتمع، لكنه من الضروري أن يجري توجيه القدرات والمهارات المكتسبة من قبل المواطنين لكي تفي باحتياجات سوق العمالة. وفي الكويت منذ إقرار الخطة التنموية الأولى كان تطوير الموارد البشرية يعتبر هدفاً رئيسياً وكانت الظواهر السائدة تتمثل في الآتي:

أ - نقص في قوة العمالة الوسطى مثل الفنيين والحرفيين والعمالة المدربة.

ب - انخفاض عدد الملتحقين بالمعاهد الفنية والمهنية نظراً لنظرة المجتمع لمثل هذا النوع من التعليم والتدريب.

ج - عدم توافر التنسيق في تخصصات الطلبة في الجامعة

إن إنشاء المعاهد الفنية ما هو إلا إقرار بأن هنالك مشكلة في النظام التعليمي، ولكن تنفيذ الاستراتيجيات الجديدة يجب أن يبدأ من جذور المشكلة. وكما ذكر Blau (1979) في مقاله المعنون «التعليم الابتدائي والثانوي» فإن التعليم الأكاديمي لكونه يستند إلى الكتب وأسئلة الامتحانات فهو يطبق قيماً اجتماعية تقليدية تمنح قيمة متدنية للعمل اليدوي والاشتغال بالمهن الحرة⁽⁴¹⁾. وطبقاً لأطروحات بلاو وغيره فإن السبب الجذري لتفشي البطالة بين المتعلمين (وفي حالة الكويتيين الذين يعانون من البطالة المقنعة) هو غلبة التعليم الأكاديمي. وفي كثير من الأقطار الآسيوية اتخذت معالجات نوعية للوضع السابق. فعلى سبيل المثال «أعلنت باكستان الآسيوية عن خطة في عام 1972 لإدخال الورش في المدارس المتوسطة لتدريب الطلاب على الأنشطة مثل النسيج والتجارة وأعمال الجلود والحداثة المتصلة بالبيئة الزراعية والصناعية». وقد جعلت حكومة الفلبين التدريب المهني إلزامياً طيلة السنوات الأربع للتعليم الثانوي لتأهيل الطلبة في هذه التخصصات، وإكسابهم المهارات اللازمة لها. وفي سيرلانكا استبدل امتحان المستوى العادي في نهاية المرحلة الثانوية بشهادة الثقافة الوطنية وتتضمن الشهادات الجديدة اختبارات في عدد من المهارات اليدوية⁽⁴²⁾. كما تتضمن التعريف ببنية المهن في المجتمع وفرص العمل المتاحة فيه، مما يؤدي إلى التحام أكبر بين التعليم وسوق العمل واحتياجاته. وإضافة إلى ذلك يقترح بلاو (1979) أن التدابير العلاجية التي سبق إيضاحها أعلاه هي بمثابة بعض الوسائل التي من شأنها تحقيق معرفة أفضل لمجموعة واسعة من المهارات. فضلاً عن ذلك يقترح تبني فكرة التعليم التحريضي وتلخيص الفكرة في تطعيم التعليم العام بخيارات في المنهج تركز على الاتجاهات والمهارات والمعلومات المتصلة بمجموعة من المهن أو «الحرف»⁽⁴³⁾ وهذا النظام المقترح يجب أن يصاحبه توجيه وإرشاد ليتوافر لكل طالب فرصة لاكتشاف قدراته في ضوء المعلومات المتوافرة عن سوق العمل. وقد أجريت في الكويت عدة

دراسات حول تخطيط القوى العاملة من بينها دراسة بعنوان «التعليم والقوى العاملة في الكويت 1977/1978-1999/2000» التي أعدتها إدارة تطوير الموارد البشرية، وقد قدمت حلولاً ممكنة تربط سوق العمل والتخطيط التربوي، إلا أنه لم يكن هنالك أي تنفيذ أو تغذية راجعة للاستراتيجيات المقترحة حول تحويل الشباب إلى المجالات التي يعتبر فيها الكويتيون أقلية.

قامت اللجنة الاقتصادية في المجلس الأعلى للتخطيط بدراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة التوظيفية وذكرت أنه في التوزيع المهني لقوة العمل الوافدة حوالي 46% من الوافدين المشتغلين بالأعمال الكتابية وأعمال الطباعة والمشرفين على تلك الأعمال ومشغلي البرق والهاتف، ومشرفي ومندوبي المبيعات والبائعين الفنيين ومشرفي الإنتاج ورؤساء العمال والملاحظين، وعمال تركيب وصيانة الأجهزة الدقيقة وعمال الكهرباء والإلكترونيات، وهي - بصفة عامة - مهن يمكن أن يقوم على شغلها خريجو كليات ومراكز التعليم التطبيقي. أما الوافدون المشتغلون بالإحصاء والرياضيات والاقتصاد والمحاسبة والفنون والصحافة ومديرو الأعمال فيشكلون ما نسبته 14,3% من جملة الفئة المشار إليها، وهي مهن يمكن أن يقوم على شغلها خريجو الجامعة من المواطنين. ويمكن للحاصلين على الثانوية العامة ومتسربي التعليم العام أن يقوموا على شغل مهن إمساك الدفاتر والصرافة وتوزيع البريد وأعمال البيع والأمن والوقاية والإشراف على رعاية المساكن وغيرها من المهن التي تستحوذ على نحو 39,7% من جملة عدد الوافدين بالقطاع الخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15-19 سنة.

ويشير تقرير هذه اللجنة إلى أن هناك - بالفعل - فرصاً متاحة في القطاع الخاص للبدء في تبني برنامج لإحلال المواطنين الباحثين عن عمل بدلا من الوافدين. وفي محاولة لاستبانة مدى كفاية الفرص لاستيعاب المعروض من قوة العمل الوطنية الفائضة عن حاجة القطاع الحكومي. إذا ما تبنى هذا الأخير سياسة تقوم على تجميد التعيين في وظائف معينة خلال السنوات الست 1996/95-2001/2000⁽⁴⁴⁾.

وتوجد في الكويت كليات مختلفة تقدم التعليم التطبيقي في التمريض، والتخصصات التجارية، والتدريب الفني، والبث الإذاعي، والإعلام، وتدريب

المدرسين، إلخ.. وكل هذه المراكز تتلقى دعمًا ماليًا من الحكومة، حيث كانت في السابق تابعة لوزارة مختلفة مثل التربية أو الصحة أو الإعلام. أما في الوقت الراهن فإنها تخضع جميعًا لإشراف الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

وفي مقابلة غير رسمية مع اثنين من كبار المسؤولين الذين كانوا يشغلون في السابق مناصب قيادية بهذه الكليات تمت مناقشة بعض عوائق الاستراتيجية السابقة. وقد وافق كلا المسؤولين على أن المشاكل الرئيسة تركزت في نقص التنسيق بين كليات التعليم التطبيقي والكليات التابعة لجامعة الكويت، فعلى سبيل المثال هناك كلية للتجارة في جامعة الكويت وأخرى في التعليم التطبيقي، وكلية للتربية بالجامعة إلى جانب كلية المعلمين، ومعهد التمريض إلى جانب كلية للعلوم الصحية⁽⁴⁵⁾.

إضافة إلى ذلك هناك مشكلة افتقار التزامن في المناهج المقدمة في الفروع المتشابهة حتى يمكن لكل مجال أن يكمل الآخر. ومن المعروف أن ذلك يؤدي إلى مضاعفة للمواد، واستخدام أعداد أكبر من أعضاء هيئة التدريس في كل من الهيئة والجامعة، الأمر الذي يشكل عبئًا كبيرًا على ميزانية الدولة. ولكن إذا وجد نظام تعليمي متخصص فيه كل مؤسسة تعليمية في مجالات تخصصية محددة فإن الردود التعليمي والعائد من عملية التدريب سيكون مكثفًا مقارنة بما هو حادث من جراء تكرار البرامج وازدواجية الجهود.

سابعاً: تبني برنامج لتدريب وإعادة تأهيل المعروض من قوة العمل الوطنية

في حالة اللجوء إلى سياسة لإحلال المواطنين الباحثين عن عمل خارج القطاع الحكومي محل الوافدين في الفئة العمرية 15-29 سنة، فمن المتوقع أن يظل هناك فائض في المعروض من قوة العمل الوطنية تقدر بنحو 1, 18 ألفاً خلال السنوات الست 1996/95-2000/2001. ويتركز هذا الفائض - بصفة رئيسة - في المعروض من قوة العمل من الذكور الحاصلين على الثانوية والمتسربين من النظام التعليمي (2, 11 ألف مواطن). أما فائض المعروض من قوة العمل النسائية فيقدر بنحو 9, 6 آلاف، ويتوزع بين خريجات الجامعة والتعليم التطبيقي والتعليم العام بما نسبته 6, 43% و 1, 3% و 3, 53% على التوالي، في الوقت الذي تظل فيه الفرص متاحة لإحلال الذكور من خريجي الجامعة والتعليم التطبيقي.

وتؤكد اللجنة أيضاً على ضرورة أن يمثل برنامج التدريب وإعادة التأهيل ركنًا رئيسيًا في آلية إحداث التغييرات المستهدفة في السياسة التوظيفية⁽⁴⁶⁾.

ثامناً: إنشاء جهاز لتنظيم استخدام قوة العمل الوطنية في القطاعين الحكومي والخاص

إن تأمين النجاح في تحقيق التغييرات المستهدفة في السياسة التوظيفية لدولة الكويت يتطلب تأمين درجة عالية من الحركة في سوق العمل، بحيث تتوجه العمالة الفائضة عن حاجة قطاع معين إلى تغطية العجز في قطاع آخر من ناحية، وتوجيه الباحثين الجدد عن عمل نحو مجالات الاستخدام المتاحة في القطاعين الحكومي والخاص من ناحية أخرى، بما يستلزمه ذلك كله من إنشاء مراكز متخصصة للتدريب وإعادة التأهيل على مستوى الدولة، يتبعه مكاتب للتوظيف في المحافظات المختلفة، وبحيث يهدف إلى تنظيم عملية الاستخدام في القطاعين الحكومي والخاص، وذلك من خلال تلقي كل من طلبات الباحثين عن عمل واقتراحات الأجهزة الحكومية بشأن العمالة الفائضة لديها وطلبات أصحاب الأعمال في القطاعين الحكومي والخاص بشأن احتياجاتهم من قوة العمل، وتصنيف هذه الطلبات وفقاً للفئة العمرية والنوع والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة السابقة وطبيعتها.

ومن خلال مقابلة طلبات الباحثين عن عمل مع رغبات أصحاب الأعمال يقوم مركز التوظيف بتلبية طلب الجهات المختلفة على قوة العمل متى ما توافرت الأعداد والنوعيات المطلوبة⁽⁴⁷⁾.

الخلاصة

ومن غير الإنصاف القول بأن جيل الشباب غير منتج أو منتج بشكل هامشي، فهناك نسبة ملحوظة من المواطنين تدرك أن الظروف الحالية للنمو الاقتصادي لن تستمر طويلاً، وأن أزمة الأوراق المالية التي أدت إلى إفلاس العديد من المواطنين كانت أيضاً بمثابة درس للآخرين بأن النمو السريع وغير المخطط له في أي قطاع محكوم عليه بالانهيار سريعاً، لذا فإن هناك عدداً كبيراً من المواطنين الراغبين في المشاركة بنشاط وفعالية في مستقبل بلدهم. إن تحرك هؤلاء إلى مجالات وظيفية يشكل المواطنون فيها

أقلية وشروعهم في العمل بجد ومثابرة للإسهام في تنمية البلد بمزيد من الوعي والتخطيط سيؤدي بالطبع مستقبلاً إلى مشاركة أكثر فعالية من جانب الشباب في تنمية بلدهم.

يرى Adam Smith (1961) في كتابه «طبيعة وأسباب ثراء الأمم» أن البيئة التي نشأ فيها الفرد لها الأهمية الكبرى في إعداداته للقيام بمهمة معينة في المجتمع، كما أنها السبب الرئيسي لتخصصه المهني».. أي أن تأثير البيئة يفوق ما توارثه من أصول⁽⁴⁸⁾.

ومن المعلوم أن كلا من الوراثة والبيئة هي قوة تعمل على تشكيل مصير الناس، ومن ثم المجتمع الذي ينتمون إليه، ولهذا فإن تفاعل القدرات الموروثة والتدريب في المهارات التي يحتاجها المجتمع قد يؤدي إلى التقدم السريع. وبمعنى آخر فإن الميزات الكامنة في الأفراد يمكن تحويلها بالتوجيه المناسب إلى مهارات فعالة باتجاه الاحتياجات الفعلية لعملية التطوير في بلدانهم، وإن الاستجابة للمستقبل لا تكمن في تخفيض أعداد الوافدين، وإنما في الإدارة الفاعلة للموارد البشرية الوطنية.

يتضح من الدراسة أن تكيف المواطنين مع التغير الاقتصادي كان ضئيلاً، حيث إن مخرجات الجامعة والمعاهد لا تتطابق مع الحاجة الحقيقية في سوق العمل، إذ ينعدم توجيه الشباب إلى حاجة السوق من التخصصات المختلفة. ولحل مشكلة عدم توافر فرص عمل لبعض التخصصات بدأت الإدارة العليا في التعليم خطوة في المسار الصحيح بأن شجعت التخصصات النادرة بصرف مكافآت تشجيعية لهم. وقد بينت العينة أن الغالبية تعمل في القطاع الحكومي، والمعروف أن القطاع الحكومي يقدم خدمات أكثر من كونه قطاعاً إنتاجياً، ولكن نلاحظ من نتائج الدراسة أن هناك تزايداً في أعداد المواطنين العاملين في الوظائف الفنية والاستشارية في الوزارات المختلفة، وهذا ينطبق على الإناث أيضاً. ومن الإيجابيات في نتائج هذا البحث أن غالبية العينة التحقوا بدورات تدريبية في التقنيات الحديثة لتحسين أدائهم، مما يدل على رغبة المواطنين في تطوير أنفسهم، وكذلك من خلال إيجابيات العينة حول الوظائف المرغوبة وجدنا أن الفئة الشابة في قوة العمل تميل إلى مجالات جديدة، مما يؤكد أن توافر التخطيط الجيد لتنمية قدرات العمالة الوطنية سيسهم في دفع مشاركتها الفعالة في تنمية المجتمع.

جدول رقم (1)

أعداد العاملين في الوزارات والإدارات الحكومية حسب فئات العمر والجنس والجنسية (النسبة المئوية في كل فئة عمر) 1989

غير كويتي		كويتي		فئات العمر	الوزارات والإدارات الحكومية
إناث	ذكور	إناث	ذكور		
33	20	71, 8	50	35 سنة أو أقل	وزارة التربية
55, 5	3, 59	26, 7	43	36 إلى 50 سنة	
11, 4	7, 20	1, 4	7	أكبر من 50 سنة	
10259	16942	18153	7980	المجموع (العدد)	
40	15, 5	96, 2	44, 4	35 سنة أو أقل	وزارة الأشغال العامة
57, 7	47, 9	3, 8	39, 2	36 إلى 50 سنة	
2, 3	36, 6	—	16, 5	أكبر من 50 سنة	
85	3896	185	929	المجموع (العدد)	
50	27, 2	85	73	35 سنة أو أقل	بلدية الكويت
37, 2	48	13, 5	22, 2	36 إلى 50 سنة	
6, 12	24, 6	1, 4	4, 8	أكبر من 50 سنة	
357	7142	348	4694	المجموع (العدد)	
36	23, 3	78	57, 9	35 سنة أو أقل	وزارة الإعلام
54, 4	49, 4	21, 5	38	36 إلى 50 سنة	
9, 4	27, 2	—	4, 1	أكبر من 50 سنة	
180	1784	399	2251	المجموع (العدد)	
29	31, 8	79, 7	71, 7	35 سنة أو أقل	وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
55, 8	48, 7	19, 2	23, 7	36 إلى 50 سنة	
15, 2	19, 5	1, 1	4, 6	أكبر من 50 سنة	
724	1085	2318	1705	المجموع (العدد)	
41, 2	24, 4	81	59	35 سنة أو أقل	وزارة الصحة العامة
49, 8	52, 5	18, 5	33, 5	36 إلى 50 سنة	
9	23	—	7, 5	أكبر من 50 سنة	
9693	11266	5333	4936	المجموع (العدد)	

تابع جدول رقم (1)

الوزارات والإدارات الحكومية		فئات العمر		كويتي		غير كويتي	
				ذكور	إناث	ذكور	إناث
الإدارة العامة للجمارك	35 سنة أو أقل	73, 6	88	33, 8	34, 3		
	36 إلى 50 سنة	24, 4	12	46, 1	60		
	أكبر من 50 سنة	2	-	20	5, 7		
	المجموع (العدد)	2076	116	496	35		
وزارة التجارة والصناعة	35 سنة أو أقل	66, 4	90, 8	26, 6	53, 8		
	36 إلى 50 سنة	32	9, 1	49, 5	42, 3		
	أكبر من 50 سنة	1, 6	-	24	3, 8		
	المجموع (العدد)	575	394	188	26		
ديوان الموظفين	35 سنة أو أقل	52, 4	52, 4	83, 9	38		
	36 إلى 50 سنة	42, 7	1, 7	14, 3	52, 3		
	أكبر من 50 سنة	4, 8	56	1, 7	9, 5		
	المجموع (العدد)	124	76	56	21		
الإدارة العامة للإطفاء	35 سنة أو أقل	75	100	36, 4	88, 9		
	36 إلى 50 سنة	21, 6	-	39, 4	11, 1		
	أكبر من 50 سنة	3, 3	-	24, 2	-		
	المجموع (العدد)	2296	35	495	9		
الهيئة العامة للزراعة والثروة السمكية	35 سنة أو أقل	36, 7	82, 2	22	61, 4		
	36 إلى 50 سنة	50, 1	17, 7	50	38, 6		
	أكبر من 50 سنة	12, 3	-	28	-		
	المجموع (العدد)	332	62	1666	57		
الإدارة العامة للشعبية	35 سنة أو أقل	66	85	30, 5	44		
	36 إلى 50 سنة	29	15	59, 1	56		
	أكبر من 50 سنة	5	-	10, 4	-		
	المجموع (العدد)	200	20	483	50		
وزارة التخطيط	35 سنة أو أقل	70, 3	82, 6	29, 1	45, 5		
	36 إلى 50 سنة	27, 3	17	57, 1	52, 6		
	أكبر من 50 سنة	2, 3	-	13, 7	1, 8		
	المجموع (العدد)	212	294	350	112		

تابع جدول رقم (1)

غير كويتي		كويتي		فئات العمر	الوزارات والإدارات الحكومية
إناث	ذكور	إناث	ذكور		
68	33, 5	95, 5	76, 7	35 سنة أو أقل	وزارة الداخلية
31	48, 4	4, 3	19, 5	36 إلى 50 سنة	
-	18	-	3, 8	أكبر من 50 سنة	
87	2237	534	3509	المجموع (العدد)	
100	16	98, 3	55, 9	35 سنة أو أقل	وزارة الدفاع
-	46	7, 1	29, 9	36 إلى 50 سنة	
-	37, 8	-	14, 2	أكبر من 50 سنة	
2	995	119	585	المجموع (العدد)	
53, 6	9, 7	83	24, 8	35 سنة أو أقل	وزارة النفط
46, 4	53, 7	16, 8	50	36 إلى 50 سنة	
-	36, 6	-	7, 1	أكبر من 50 سنة	
87	234	83	126	المجموع (العدد)	
83, 3	29, 4	90	66, 6	35 سنة أو أقل	إدارة الفتوى والتشريع
16, 7	29, 4	10	25, 9	36 إلى 50 سنة	
-	41, 2	-	7, 4	أكبر من 50 سنة	
6	68	30	54	المجموع (العدد)	
59, 6	30, 3	85, 6	66, 6	35 سنة أو أقل	وزارة المالية
40, 3	44, 3	14, 4	27, 7	36 إلى 50 سنة	
-	35, 4	-	5, 5	أكبر من 50 سنة	
57	788	223	486	المجموع (العدد)	
100	24, 7	96, 6	19, 5	35 سنة أو أقل	الديوان الأميري
-	43, 3	3, 3	41, 5	36 إلى 50 سنة	
-	32	-	39	أكبر من 50 سنة	
1	247	30	154	المجموع (العدد)	
73, 5	30, 3	97, 2	59, 5	35 سنة أو أقل	وزارة العدل
26, 5	45	2, 7	35, 8	36 إلى 50 سنة	
-	24, 6	-	4, 7	أكبر من 50 سنة	
98	1134	217	528	المجموع (العدد)	

تابع جدول رقم (1)

الوزارات والإدارات الحكومية		فئات العمر		كويتي		غير كويتي	
				ذكور	إناث	ذكور	إناث
وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية		35 سنة أو أقل 36 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة المجموع (العدد)		65, 8 26, 9 7, 3 503	63, 9 36, 1 - 36	22, 6 42, 5 34, 8 2410	66, 6 16, 6 16, 6 6
ديوان المحاسبة		35 سنة أو أقل 36 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة المجموع (العدد)		60 34 6 50	100 100 6 6	22, 5 53, 3 24, 2 227	- 100 - 2
الإدارة العامة للطيران المدني		35 سنة أو أقل 36 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة المجموع (العدد)		59, 2 38, 8 3 786	94, 4 5, 6 - 54	21, 2 55 23, 8 509	56 44 - 25
مجلس الوزراء		35 سنة أو أقل 36 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة المجموع (العدد)		41, 3 47, 7 10, 9 283	77, 2 22, 7 - 154	23, 4 45 21, 5 335	42, 3 57, 7 - 26
وزارة الكهرباء والماء		35 سنة أو أقل 36 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة المجموع (العدد)		49 44, 7 6, 3 2000	81, 5 18, 4 - 255	24, 8 51, 9 23 8704	53, 8 45, 5 - 145
وزارة الخارجية		35 سنة أو أقل 36 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة المجموع (العدد)		39 47, 8 13, 2 483	66, 4 33, 6 - 122	30, 6 45, 5 23, 8 121	30 40 30 10
بيت الزكاة		35 سنة أو أقل 36 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة المجموع (العدد)		90, 3 9, 7 - 62	86, 3 13, 6 - 22	72, 5 24, 5 3 102	66, 1 33, 3 - 9

المصدر: ديوان الموظفين - مركز نظم المعلومات - قسم الإحصاء.

جدول رقم (2)
أعداد العاملين في الوزارة والإدارات الحكومية حسب الجنس والجنسية 1995

المجموع العام	مجموع	انثى	ذكر	مجموع	انثى	ذكر	الوزارة
1908	829	3	826	1,079	171	908	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
379	148	3	145	231	75	156	ديوان المحاسبة
1162	165	11	154	997	98	899	الإدارة العامة للطيران المدني
688	151	9	142	537	217	320	مجلس الوزراء
5582	2,521	56	2465	3,061	536	2525	وزارة الكهرباء والماء
845	82	0	82	763	165	598	وزارة الخارجية
236	65	1	64	171	58	113	بيت الزكاة
2198	929	9	920	1269	62	1201	مؤسسة الموانئ الكويتية
315	76	2	74	239	119	120	بنك التسليف والإدخار
2833	896	165	731	1937	922	1015	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
7219	668	55	613	6,551	2078	4473	وزارة المواصلات
561	129	12	117	432	276	156	الهيئة العامة لشئون القصر
334	66	14	52	268	116	152	المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب
133	29	4	25	104	67	27	ديوان متابعة أعمال الجهاز الإداري
142	28	0	28	114	2	112	الأمانة العامة للأوقاف
280	70	10	60	210	45	65	الهيئة العامة للشباب والرياضة
40699	12,683	4744	7939	28,016	20979	7,037	وزارة التربية
367	100	26	74	267	169	98	وزارة التعليم العالي
2895	874	59	815	2,021	422	1599	وزارة الأشغال العامة

تابع جدول رقم (2)

المجموع العام	مجموع	أنثى / ذكور	مجموع	أنثى / ذكور	مجموع	مجموع	الوزارة
7024	1173	149	1024	5,851	686	5165	بلدية الكويت
3675	818	95	723	2,857	336	2521	وزارة الإعلام
7758	896	328	568	6862	3580	3282	وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
27072	14,348	6908	7440	12724	7055	5669	وزارة الصحة
2626	106	5	101	2520	139	2381	الإدارة العامة للجمارك
1522	50	12	38	1472	641	831	وزارة التجارة والصناعة
358	69	2	67	289	126	163	ديوان الموظفين
2780	263	3	260	2517	37	2480	الإدارة العامة للإطفاء
1193	609	59	550	584	139	445	الهيئة العامة للزراعة والثروة السمكية
498	176	18	158	322	40	282	الإدارة العامة لمنطقة الشعيبة
798	150	21	129	648	400	248	وزارة التخطيط
8329	1,710	114	1596	6629	963	5666	وزارة الداخلية
1656	277	16	211	1429	643	786	وزارة الدفاع
342	44	4	40	298	148	150	وزارة النفط
271	60	4	56	211	95	116	إدارة الفتوى والتشريع
1088	198	16	182	890	355	535	وزارة المالية
802	345	15	330	457	153	304	الديوان الأميري
2228	760	34	726	1468	489	979	وزارة العدل

* المصدر: ديوان الموظفين - مركز نظم المعلومات - قسم الإحصاء.

جدول رقم (3) - العاملون في وزارة التربية 1989

الوظيفة	كويتي	غ كويتي	المجموع	% الكويتيون
* مدرس آداب	2104	5915	8019	26,2
ودراسات عملية	6383	4280	10663	60
وموسيقى				
المجموع	8487	10195	18682	45,4
* مدرس علوم	527	2661	2118	1,7
إناث	1922	1648	3580	54
المجموع	2459	4309	6768	63,3
* ناظر ووكيل مدرسة	485	14	499	97,2
إناث	791	25	816	97
المجموع	1276	39	1315	97
* وظائف إدارية	3101	2875	59876	52
وكتابية	7756	1624	9380	83
المجموع	10857	4499	15356	71
* وظائف فنية مساعدة	70	978	1048	6,7
إناث	12	21	22	26,3
المجموع	82	999	1081	7,6
* الوظائف المعاونة	1618	4053	5671	28,5
إناث	1282	2287	3569	36
المجموع	2900	6340	9240	31,2
المجموع الإجمالي	7905	16496	24401	32,3
إناث	18156	9885	28041	64,7
المجموع الكلي	26061	26381	52442	49,7

جدول رقم (4) العاملون في وزارة الصحة العامة 1989

الوظيفة	كويتي	غ كويتي	المجموع	% الكويتيون
* الأطباء ذكور	402	1524	1927	21
إناث	314	268	682	46
المجموع	717	1892	2609	27,5
* الأخصائيون ذكور	38	295	222	11,5
إناث	52	93	145	26
المجموع	90	288	478	19
* الفنيون ذكور	538	2227	2865	18,7
إناث	790	1216	1006	39,4
المجموع	1328	3542	4871	27,3
* الممرضون ذكور	4	1128	1122	000
إناث	490	6162	6652	7,4
المجموع	494	7290	7784	6,3
* وظائف إدارية ذكور	533	388	921	57,9
إناث	210	69	279	75,3
المجموع	743	457	1200	62
* وظائف كتابية ذكور	2112	947	2060	69
إناث	2989	707	2686	81
المجموع	5092	1654	6746	70
المجموع الإجمالي ذكور	5238	11453	16691	31,4
إناث	5634	9782	15417	36,5
المجموع الكلي	10872	21236	31108	33,9

* المصدر: جدول رقم 3 و 4 - بيانات حصلت عليها الباحثة من ديوان الموظفين.

جدول رقم (5)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس وعدد السنوات في قوة العمل

خاص	حكومي	نمط القطاع عدد سنوات العمل
21	129	ذكور
16	134	3 - 5 سنوات عمل
		10 سنوات عمل فأكثر
18	132	إناث
5	145	3 - 5 سنوات عمل
		10 سنوات عمل فأكثر
60	540	المجموع

* المصدر: بيانات من بحث ميداني قامت به الباحثة 1989.

جدول رقم (6)

توزيع العاملين في شركة البترول الكويتية الوطنية حسب المهنة والجنسية

الوظائف	كويتي	%	غير كويتي	%	الجملة
المهن الفنية	613	44,6	760	55,3	1373
المديرون والإداريون	538	66	278	34	816
الموظفون التنفيذيون والكتابيون	1512	48,1	1634	51,9	3146
عمال مهرة	501	76	659	24	1160
عمال عاديون	180	15,8	957	84,2	1137
المجموع	3343	4,38	4387	56,2	7630

* المصدر: بيانات حصلت عليها الباحثة من شركة البترول الكويتية الوطنية.

جدول رقم (7)
العاملون الكويتيون في شركة البترول الكويتية الوطنية حسب السن والجنس

فئات العمر	ذكور	%	إناث	%
25 سنة وأقل	392	93,7	42	95,5
أكبر من 25-50	191	5,8	2	4,5
أكبر من 50 سنة	16	-	-	-
المجموع	3299	100	44	100

* المصدر: بيانات من بحث ميداني قامت به الباحثة 1989 من شركة البترول الوطنية.

جدول رقم (8)
أعداد الموظفين في شركة الصناعات الوطنية / الجنسيات والمهنة

الوظيفة	الجنسية	كويتي	غير كويتي	المجموع
الإداريون ومديرو الأعمال		25	39	64
الفنيون		5	813	818
الأعمال الكتابية والإدارية		7	255	263
العمال العاديون		-	618	618
المجموع		37	1726	1763

* المصدر: الكويت بيانات حصلت عليها الباحثة من شركة الصناعات الوطنية (1989).

جدول رقم (9) توزيع أفراد العينة حسب حصولهم على معلومات عن فرص العمل (حسب عدد سنوات العمل والجنس)

الجنس	نعم	%	لا	%	المجموع
ذكور					
3 - 5 سنوات عمل	90	60	60	40	150
10 سنوات عمل فأكثر	106	71	44	29	150
إناث					
3 - 5 سنوات عمل	92	61	58	39	150
10 سنوات عمل فأكثر	90	60	60	40	150

* المصدر: بيانات من بحث ميداني قامت به الباحثة (1989).

جدول رقم (10)

توزيع أفراد العينة حسب الجهة التي وفرت المعلومات وحسب سنوات العمل والجنس

الجامعة في مرحلة ما قبل التسجيل	المدرسة	وسائل الإعلام	الأصدقاء	خريجون سابقون من نفس التخصص	الجهة التي وفرت المعلومات عدد سنوات العمل
					ذكور
10	3	27	41	51	3 - 5 سنوات عمل فأكثر
10	6	44	64	52	10 سنوات عمل فأكثر
					إناث
10	2	25	41	48	3 - 5 سنوات العمل
-	-	16	37	60	10 سنوات عمل فأكثر
30	11	112	183	211	المجموع

* المصدر: بيانات من بحث ميداني قامت به الباحثة (1998)

جدول رقم (11)

توزيع أفراد العينة حسب الوظائف المرغوبة من الجنس وسنوات العمل

ذكور		إناث		الجنس وسنوات العمل	الوظائف
10 فأكثر	3 - 5 سنة	10 فأكثر	3 - 5 سنة		
87	90	74	76		الهندسة
56	50	55	52		الاقتصاد
57	42	78	38		التدريس
25	17	19	14		وظيفة تنفيذية
40	44	18	17		التمريض
20	19	12	2		الرسم
59	63	51	53		المحاسبة
20	15	10	5		الفن
68	76	88	79		التجارة
24	18	27	15		ربة بيت

تابع جدول رقم (11)

الوظائف		الجنس وسنوات العمل		إناث		ذكور	
				10 فأكثر	5 - 3 سنة	10 فأكثر	5 - 3 سنوات
الطب				65	68	75	82
القانون				63	71	66	73
الإدارة				56	58	63	69
أعمال كتابية				16	21	28	14
المجموع				132	569	688	672

* المصدر: بيانات من بحث ميداني قامت به الباحثة (1989).

جدول رقم (12)

توزيع أفراد العينة حسب الحاجة للتدريب الوظيفي وحسب الجنس وسنوات العمل

الحاجة للتدريب		الجنس وسنوات العمل		نعم		لا		المجموع	
ذكور									
5 - 3 سنوات عمل				131		87,3		19	
10 سنوات عمل فأكثر				118		78,6		32	
إناث									
5 - 3 سنوات عمل				111		74		39	
10 سنوات عمل فأكثر				96		64		54	

* المصدر: بيانات من بحث ميداني قامت به الباحثة 1989.

جدول رقم (13)

توزيع أفراد العينة حسب المشاركة بدراسة التدريب وحسب الجنس وسنوات العمل

المشاركة بالتدريب		الجنس وسنوات العمل		نعم		لا		المجموع	
ذكور									
5 - 3 سنوات عمل				115		87,8		16	
10 سنوات عمل فأكثر				91		77		27	
إناث									
5 - 3 سنوات عمل				77		69,4		34	
10 سنوات عمل فأكثر				71		74		25	

* المصدر: بيانات من بحث ميداني قامت به الباحثة (1989).

الهوامش والمراجع

- (1) إبراهيم سعد الدين: «آثار العمالة الأجنبية على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة»، في العمالة الأجنبية في أفطار الخليج العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1983، ص 329.
- (2) آثار العمالة الأجنبية، ص 333.
- (3) - Serageldin Ismail and others. **Manpower and International Migration in the Middle East and North Africa**. Washington D. C. World Bank, Technical Assistance and Special Studies. Div., 1981; Al-Essa, Shamlan, **The Man Power Problem in Kuwait**. London, Kegen Paul International. 1983; Shaw, R. Paul. **Mobilizing Human Resources in the Arab World**. Kegan Paul Int. London 1983.
- الرميحي وح. عمد: «التنمية الاجتماعية في الكويت وعلاقتها بالنمو السكاني» ورقة قدمت في سمنار عن العمالة الأجنبية في أفطار الخليج العربي، دولة الكويت: 1983. على خليفة الكواري: نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1985. نادر قوجاني: الهجرة إلى النفط، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1985.
- (4) آدم غازي العتيبي: «علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت»، مجلة الإدارة العامة، العدد 67، سبتمبر 1992، ص 97.
- (5) - Tipps, Dean C. 1973 "Modernization theory and the Comparative Study-of Societies: A Critical Perspective" in **Comparative Studies in Society and History**. no. 15 p199-226.
- (6) يوسف صايغ: التنمية العنصرية من التبعية إلى الاعتماد على النفس في الوطن العربي، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1992، ص 82.
- (7) التنمية العنصرية، ص 83.
- (8) - Bendix Reinhard. 1967. "Tradition and Modernity Reconsidered" in **Comparative Studies in Society and History**. no. 9 April pp 329-346.
- (9) - Valenzuela, J. S. and A. Valenzuela. 1981. "Modernization and Dependency: Alternative Perspective in the Study of Latin American Underdevelopment" in **From Dependency to Development: Strategies to overcome Underdevelopment and Inequality**. Ed by Herald Munos. Colorado, West View Press.
- (10) - Valenzuela and Valenzuela, 1981. pp 15-41; Dos Santos, T. 1970. "The Structure of Dependence." American Economical Review 1970 (May) pp 231-236 Frank, Andre. 1969. "The Development of Underdevelopment" in Latin America: Development of Revolution. Monthly Review Press, New York..
- (11) (The Structure Of Dependence, 1970)
- (12) - Amin, Samir. **Unequal Development**. Translated by Brian Pearce. Monthly Review-Press 1976. New York. A. Frank. 1969, and Wallerstein, Immanuel. **The Modern World System-Capitalist Agriculture and the Origins of European World-Economy in the Sixteenth Century**. New York: Academic Press. 1974.
- (13) - "The Structure of Dependence", 1970
- (14) - Little, Ian. M. 1982 **Economic Dvelopment Theory, Politics and International Relations**. (U.S.A. Twentieth Century Fund, 1982) chap. 12.
- (15) التنمية العنصرية، ص 158
- (16) التعداد السكاني 1985، وزارة التخطيط، دولة الكويت: مجلد 6.
- (17) البيانات الأساسية للسكان والقوى العاملة حسب الحالة، 1994، ص 34.
- (18) البيانات الأساسية للسكان والقوى العاملة حسب الحالة، ص 34.
- (19) البيانات الأساسية للسكان والقوى العاملة حسب الحالة، ص 34.
- (20) البيانات الأساسية للسكان والقوى العاملة حسب الحالة، ص 34.
- (21) نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، ص 73.
- (22) نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، ص 80.
- (23) آثار العمالة الأجنبية، ص 333.

- (24) نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، ص 83.
- (25) «المشاكل الهيكلية والعقبات التي تعترض مسيرة الاقتصاد المحلي وسبل معالجتها». دراسة من وزارة المالية موجهة إلى لجنة الشؤون المالية والاقتصادية في مجلس الأمة، 15 يناير 1994، دولة الكويت: ص 15-16.
- (26) منصور الراوي وآخرون: «نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية»، سلسلة الدراسات لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، البحرين: 1985.
- (27) لبنى أحمد القاضي: التطور السريع في بعض دول الخليج العربية النفطية، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الكويت: 1985، ص 198.
- (28) المجموعة الإحصائية السنوية لوزارة التخطيط. دولة الكويت: 1988، ص 136-138.
- (29) لبنى القاضي: المرأة والتنمية الاقتصادية في العالم العربي، معهد الدراسات النسائية في العالم العربي، كلية بيروت الجامعية، 1988.
- (30) المجموعة الإحصائية السنوية 1988.
- (31) البيانات الأساسية للسكان والقوى العاملة 1988-1994.
- (32) البيانات الأساسية للسكان والقوى العاملة 1988-1994.
- (33) - Griffith, Martha. "Can We Still Afford Occupational Segregation?" in **Women and the Work Place**. eds. M. Blaxall and B. Reagan. Chicago University Press, U.S.A. 1976. P.7.
- (34) المرأة والتنمية الاقتصادية في العالم العربي.
- (35) - Schultx, Theodore. (1979) Investment in Population Quality Throughout Low-Income Countries. In **World Population & Development Challenges & Prospects**, Philip M. Hauser; ed. New York; Syracuse University Press.
- (36) - Schultz, Theodore. (1979) Investment in Population Quality Throughout Low-Income Prospects.
- (37) - Schultz, Theodore. (1979) Investment in Population Quality .
- (38) مقابلة مع د. يوسف عبدالمعطي في عام 1986.
- (39) مقابلة مع أ. أحمد المزروعى في عام 1986.
- (40) Coleman, James S. "Social Capital in the Creation of Human Capital". **American Journal- of Sociology**, Supplement Volume 94. 1988, p100.
- (41) - Blau, P. "Primary and Secondary Education". In **World Population and Development- Challenges and Prospects**, ed. Philip M. Hauser, Syracuse University Press. New York 1979 p. 378.
- (42) - Blau, P. "Primary and Secondary Education".
- (43) - Blau, P. "Primary and Secondary Education".
- (44) دراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة التوظيفية، المجلس الأعلى للتخطيط - اللجنة الاقتصادية - دولة الكويت: يناير 1996، ص 36.
- (45) «دراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة التوظيفية».
- (46) «دراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة التوظيفية».
- (47) - Smith, Adam. **An Inquiry into Nature and Causes of Wealth of Nations** ed. Bruce Mayl ish. Bobbs-Merill Co. Inc. New York, 1961.

