

مشكلة العمالة في الكويت وقطر

ترجمة: ا.د علي علي البنا

م.ح. الدفري *

مقدمة :

يهدف هذا المقال الى دراسة القوى العاملة ومشكلات العمالة في اثنتين من دول الخليج الغنية بالبتروول وهما الكويت وقطر ، وكذلك للتركيز اساسا على المصاعب الناجمة عن النقص في مصادر العمل .

وتعتبر كل من الكويت وقطر من الاقطار النامية التي يرتفع فيها مستوى دخل الفرد ، ومع ذلك فهي تواجه معوقات اساسية للتنمية ترجع الى نقص الموارد الطبيعية (باستثناء البترول) . وقد ادى الجفاف الشديد والظروف البيئية القاسية ، مع قلة كثافة السكان ، الى توزيع غير طبيعي لقطاعات العمل ، فعلى عكس معظم الاقطار النامية ينخفض اسهام العمالة في الانشطة الاولية ، على حين يرتفع ارتفاعا كبيرا في قطاع الانشطة الثالثة حيث اصبح توسع العمالة في الخدمات — وبخاصة في المجال الحكومي — ظاهرة هامة في هاتين الدولتين . وكذلك فان البطالة لا تمثل ظاهرة شائعة ، وذلك بسبب نقص الايدي العاملة ، ولكن يحتمل وجود البطالة المتخفية في بعض القطاعات .

لقد أصبحت مشكلات العمالة في الكويت وقطر أكثر حدة بارتفاع الدخول النفطية في الستينيات والسبعينات وبخاصة عقب الزيادة الجادة في أسعار البترول في عام ١٩٧٣ . (جدول ١) . ولقد أعطت برامج التنمية الطموحة والمطرودة الاولية لمشاريع البنية الاساسية Infrastructure وللمشاريع الصناعية وفي مقدمتها الصناعات البترولية ، ومن ثم زيادة الضغط على طلب العمالة .

★ تعمل مديرة ادارة لشركة البحث والخدمات المحدودة في لندن — حصلت على درجة الماجستير من جامعة لندن قسم الدراسات الشرقية والامريكية لعام ١٩٧٨ .

جدول (١١)
عائدات الكويت من صادرات النفط الخام
في الفترة ١٩٤٦ - ١٩٧٤ بملايين الدنانير

السنة	العائدات	السنة	العائدات
١٩٤٩-٤٦	٥٠	١٩٦٢/٦٣	١٧٣٠
١٩٥٠	٤٩	١٩٦٣/٦٤	١٩٠٦
١٩٥١	٦٧	١٩٦٤/٦٥	٢٠٦٢
١٩٥٢	٢٠٧	١٩٦٥/٦٦	٢١٦٢
١٩٥٣	٦٠٢	١٩٦٦/٦٧	٢٣١٧
١٩٥٤	٦٩٣	١٩٦٧/٦٨	٢٦٣١
١٩٥٥	١٠٠٥	١٩٦٨/٦٩	٢٤٦٥
١٩٥٦	١٠٤٣	١٩٦٩/٧٠	٢٧٩٣
١٩٥٧	١١٠٢	١٩٧٠	٢٧٩٧
١٩٥٨	١٢٨٥	١٩٧١	٤٦٠٥
١٩٥٩	١٥٩٨	١٩٧٢	٥٤٣٢
١٩٦٠	١٥٨٦	١٩٧٣	٩٩٢٩
١٩٦٢/٦١	١٦٧١	١٩٧٤	٢٥٨٨٢

المصدر :

- Sayigh, Y.A., The Economics of the Arab World, p. 83 Tables 3-1.

وقد أدى هذا الى تدفق الوافدين من الخارج وبخاصة من الدول العربية والاسيوية مما مثل موردا للعمالة لعب دورا رئيسا في التنمية في هاتين الدولتين . ولكن من ناحية أخرى فان الايدي العاملة — سواء من المواطنين أو الوافدين — لم يتم استخدامها استخداما سليما ، وذلك راجع الى قلة كفاءة وفعالية سياسات العمل وقلة الحوافز وضعف النظم الانتقائية والتوظيفية للعاملين الجدد وقلة التنسيق بين السياسات الاقتصادية والتعليمية .

بدأت عملية التنمية في الكويت في وقت مبكر نسبيا عن بقية دول الخليج الغنية بالبتترول وذلك في أوائل الخمسينات . وشهدت الفترة ما بين ١٩٥٩ ، ١٩٦٣ معدل نمو يبلغ ٨٪ (١) . ارتبط مباشرة بالنمو في قطاع البترول . وقد

أدى ارتفاع الدخل المالية الى زيادة سرعة عملية التنمية في الكويت ، كما جذب اليها مهاجرين جددا . وقد قدر الوافدون في الخمسينات بنحو ١٠٠.٠٠٠ نسمة ووصل معدل الزيادة السكانية الى ١٢٪ في عام ١٩٥٧ خص المواليد منها ٣٤٪ فقط والنسبة الباقية تعود الى زيادة الهجرة الوافدة (٢) . وبحلول عام ١٩٧٣ كانت الكويت في وضع حسن نسبيا فيما يختص بتنمية قطاعات البنية الاساسية . اما في قطاع البناء والتشييد فان اثر الفورة من الدخل النفطية كان اقل نسبيا . ومن ثم فان التناقض بين العرض والطلب على العمالة كان اقل حدة .

جدول (١ ب)

عائدات قطر من النفط في الفترة
١٩٦٣ - ١٩٧٤ بملايين الدولارات الأمريكية

السنة	العائدات (مليون دولار)
١٩٦٣	٥٩٠٥
١٩٦٤	٦٥٠٥
١٩٦٥	٦٨٠٥
١٩٦٦	٦٢٠١
١٩٦٧	١٠١٠٨
١٩٦٨	١٠٩٠٥
١٩٦٩	١١٥٠٢
١٩٧٠	١٢٢٠٠
١٩٧١	١٩٧٠٨
١٩٧٢	٢٨٦٠٨
١٩٧٣	٤١٩٠٧
١٩٧٤	١٣٩٦٠٩

المصدر :

— Sinclair, C.A., Education in Kuwait, Bahrain and Qatar. An Economic Assessment Ph.D. thesis, University of Durham 1977, P. 313, Table 6-17.

ومن الناحية الاخرى فان قطر كان عليها أن تواجه — وبدرجة أشد — عدم التوازن بين العرض والطلب على العمالة فيما بعد عام ١٩٧٣ ، اذ ان تنمية قطاع الخدمات والبنية الاساسية لم يحرزا تقدما يذكر قبل عام ١٩٧٠ . بعد ذلك — في عام ١٩٧١ — ظهرت زيادة ملحوظة في العائدات النفطية تقدر بحوالي ٦٢٪ بالنسبة لعام ١٩٧٠ (جدول ١ ب) . ولم يأت عام ١٩٧٤ الا وكانت

هذا العامل . فرأس المال وفير مما يسمح باستيراد التقنية من الخارج ، ولكن على العكس فانها تفتقر الى العمالة الكافية التي تعد قلة السكان قيدا عليها في هذه الاقطار .

اضافة الى ذلك فان عنصر العمالة — الذي غالبا ما يعتبر من الوجهة النظرية عاملا متجانسا بغض النظر عن كونه غير حقيقي في عالم الواقع — هو اكثر تغايرا في خواصه واقل تجانسا في هاتين الدولتين ، وهذا راجع الى تنوع العناصر الوافدة والحواجز اللغوية والاجتماعية والعوامل المرتبطة بالصحة والتغذية ، فضلا عن الاختلافات في مستويات المهارة .

وفي دراستنا للكويت وقطر نجد أن كليهما ذات اقتصاد غني برؤوس الاموال ، وتشتركان سويا في ظاهرة ارتفاع معدل نصيب الفرد من الدخل القومي الاجمالي الذي يبلغ ١١٥١٠ (٩) دولار في الاولى و ٨٣٢٠ دولار في الثانية وذلك عام ١٩٧٥ ، كما تشابهان في صغر حجم السكان .

ويتمثل بالكويت اكبر عدد للسكان في الخليج * حيث قدر عددهم عام ١٩٧٥ بـ ٩٩٠٣٩٢ نسمة * * واقل الاقطار سكانا في الخليج هي قطر التي يتراوح سكانها بين ١٧٠٠٠٠ و ٢٠٢٠٠٠ نسمة ، وتقديرات السكان فيها اقل دقة من الكويت . وهناك خاصية أخرى للسكان في هذين القطرين الا وهي قلة نسبة السكان المحليين الى جملة السكان ، فالكويتيون يمثلون حوالي ٤٧٪ (١٠) والقطريون يعتبرون اقلية صغيرة تبلغ ٣٠٪ تقريبا من جملة عدد السكان .

ويعتبر متوسط دخل الفرد في كل من الكويت وقطر من اعلى المتوسطات في العالم ولا يفوقها الا دولة الامارات العربية حيث قدر الرقم بنحو ٢٢٠٠٠ دولار في عام ١٩٧٦ . ويرجع الاتفاق الكبير في الناتج القومي الاجمالي ومعدلات النمو المرتفعة في هاتين الدولتين منذ عام ١٩٧٤ الى زيادة العائدات النفطية اربع مرات تقريبا عقب ارتفاع أسعار البترول . هذه الفورة المالية قد ادت الى خطط تنمية طموحة . ولقد قامت محاولات لبناء قطاع البنية الاساسية والصناعات البترولية في كل من الكويت وقطر ، وان كانت بعض خطط التنمية المتواضعة قد اخذت مكانها مبكرا في الكويت . وكان على هاتين الدولتين أن تواجه ارتفاعا في الطلب على العمالة عقب عام ١٩٧٣ .

* — قصر المؤلف اقطار الخليج في هذه الدراسة على الكويت وقطر ودولة الامارات العربية المتحدة والبحرين .

* * ارتفع هذا العدد بموجب احصاء عام ١٩٨٠ الى مليون و ٢٥٥ الف نسمة « المحرر » .

ولما كان الطلب على العمالة يتصف بالمرونة تبعاً للدخل فإنه كان لا بد أن يرتفع ارتفاعاً حاداً بالزيادة المفاجئة في الدخول النفطية ، ومن ناحية أخرى فإن العرض من العمالة — الذي يتصف بعدم المرونة في المدى القصير — كان محدوداً بسبب قلة السكان الأصليين . ونتيجة لذلك فإن الفجوة بين العرض والطلب على العمالة كان لا بد أن تتسع وتزيد من مشكلة العجز في الأيدي العاملة .

لقد تأثر إجمالي الطلب على العمالة تأثيراً أساسياً بارتفاع الطلب في قطاع الأنشطة الثالثة (قطاع الخدمات) وهو قطاع مرن يتغير كثيراً بتغير الدخل ، فزادت فرص التوظيف بسرعة في قطاع التجارة ، وبخاصة تجارة الجملة ، وفي النقل وفي الخدمات الحكومية والإدارية . أما الأثر الثاني الهام على الطلب فقد تمثل في قطاع الأنشطة الثانية ويرجع ذلك أساساً إلى ازدهار في حركة التشييد والمشروعات الإنشائية مما أدى إلى زيادة أخرى على طلب العمالة . وعلى العكس من ذلك فإن قطاع النشاط الأولي له أثر قليل الأهمية على طلب العمالة لأن مرونة الدخل تبلغ أدناها في هذا القطاع ، ومن ثم فلم يحدث تغير إلا على نطاق محدود .

ثانياً : عجز العرض من القوى العاملة :

يعتمد العرض من العمالة على العوامل الديموغرافية والاجتماعية — الحضارية ، وكذلك على مستوى استخدام قوة العمل القائمة . ويمكن تحليل العوامل الأولى بالطرق الكمية في ضوء علاقاتها بحجم السكان ومعدلات المشاركة الخام والتركيب العمري للسكان ودرجة التعليم داخل المجتمع . أما العامل الثاني — أي مستوى استخدام العمل — فهو متشابه مع العوامل الأولى في طبيعة المشكلة ولكنه أصعب منها تحليلاً . ويؤكد الدكتور يوسف صايغ على أهمية العامل الثاني ، ربما بدرجة أكبر ، في دراسته عن الكويت ، حيث يعتقد أن هناك بطالة مقنعة بصفة جوهرية وزيادة في الوفرة من القوة العاملة . وهو يرى أن المشكلة الرئيسية تتمثل في الاستخدام غير الكفاء وفي وجود فئة كبيرة من مواطني الدولة ليسوا في حاجة إلى العمل وهذه هي أساساً طبقة «ذوي الريع والمؤجرين» (أصحاب الدخول من المقارنات والإسهام وما شابه ذلك) . (١١)

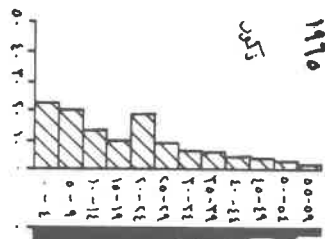
والكويت أفضل ديموغرافياً من قطر وبقية أقطار الخليج النفطية ، وذلك من حيث حجم سكانها (جدول ٤) الذي يقدر بأقل قليلاً من المليون نسمة ، ٤٧٤٪ منهم من المواطنين الكويتيين . أما في قطر فيقدر سكانها بحوالي ١٧٠.٠٠٠ نسمة يمثل القطريون منهم ٣١٪ فقط . ويبدو بوضوح التناقض

التركيبة العمرية والنوع للسكان الكويتيين وغير الكويتيين في اعوام ١٩٦٥، ١٩٧٠، ١٩٧٥

(١١)

١٩٦٥

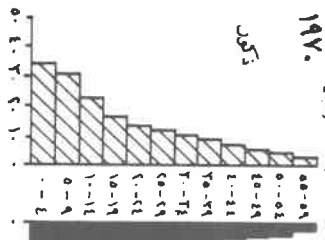
ذكور



اناث

١٩٧٠

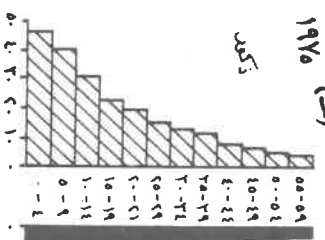
ذكور



اناث

١٩٧٥

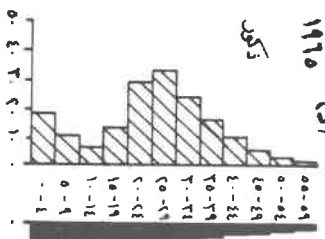
ذكور



اناث

١٩٦٥

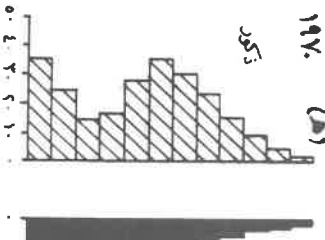
ذكور



اناث

١٩٧٠

ذكور



اناث

١٩٧٥

ذكور



اناث

غير الكويتيين

الموجود في تقديرات السكان (جدول ٣ ، جدول ٤) فيما يخص قطر ، ومن ثم فان الجدول قائم حول ما اذا كانت قطر تعتبر فعلا أصغر أقطار الخليج سكانا بالمقارنة ببقية دول الخليج النفطية الغنية .

جدول (٣)

السكان والناتج القومي الإجمالي ومعدل نصيب الفرد في سنة ١٩٧٥

القطر	السكان	الناتج القومي الإجمالي (مليون دولار)	معدل نصيب الفرد (دولار)
الكويت	٩٩٣٩٢	١١٢٨٠	١١٥١٠
قطر	٢٠٢٠٠٠	١٢٨٠	٨٣٢٠
الإمارات العربية المتحدة .	٦٦٠٠٠٠	١٤٠٠٠	٢٢٠٠٠
البحرين	٢٦٦٠٧٨	٦٣٥	٢٤٤٠
قطر	٧٧٣٠٠٠	١٢٠٠	٢٠٧٠

٠ أرقام دولة الامارات العربية المتحدة لعام ١٩٧٦ .

المصدر : بيانات مجمعة من :

- MEED/amr International Middle East Manpower and Management, 1978, Nov. 1977.

جدول (٤)

السكان في أقطار الخليج النفطية
(المواطنين والوافدون)

القطر	مواطنون أصليون	٪	الوافدون	٪
الكويت	٤٧٢٠٨٨	٤٧٤	٥٢٢٧٤٩	٥٣٦
قطر	٥٢٧٢١	٣١٠	١١٧٢٧٩	٦٩٠
دولة الامارات العربية المتحدة	١٥٧٠٠٠	٢٣٩	٩٩٩٠٠٠	٧٦١
البحرين	١٧٨١٩٣	٨٢٤	٣٧٩٨٥	١٧٦

المصدر :

- Birk, J.S. and Sinclair, C.A., Migration for Employment in the Arab Region. Background, perspectives and Prospects. L.L.O. Oct. 1977. Taken from P. 16 Table 5.

وهناك قيود اضافية لحجم القوة العاملة تتمثل في انخفاض معدلات المشاركة نتيجة للمعوقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، مثل انخفاض اسهام الاناث في الانشطة الاقتصادية بسبب النظرة التقليدية تجاه النساء ، ومثل التركيب العمري للسكان حيث تبلغ نسبة الاقل من ١٥ سنة ٤٢٪ من جملة السكان ، وكذلك نفور السكان المحليين من العمل اليدوي لدوافع تتعلق بالوضع الاجتماعي ولانخفاض معدلات التعليم . أما المعوق الاقتصادي فناجم عن ارتفاع الدخل التي تؤثر تأثيرا عكسيا على نسبة مشاركة المواطنين في قوة العمل مثل ظهور طبقة المؤجرين وذوي الريع (من العقارات والاسهم) .

وطبقا لبيانات منظمة العمل الدولية فان نسبة المشاركة في العمالة في الاقطار النامية تبلغ حوالي ٤٠٪ (١٢) على حين أن الكويت وقطر تعانيان من انخفاض اكبر في معدلات النشاط الخام بين سكانهما الاصليين حيث تبلغ هذه النسب ١٩٪ و ١٨٪ على التوالي لعامي ١٩٧٥ و ١٩٧٠ (جدول ٥) .

جدول رقم (٥)

حجم قوة العمل للمواطنين الكويتيين
والقطريين بالنسبة لمجموع أعدادهم

القطر	السكان	السنة	قوة العمل	٪
الكويت	٤٧٢٠٨٨	١٩٧٥	٩١٨٤٤	١٩٤
قطر	٤٥٠٣٩	١٩٧٠	٨١٦٨	١٨١
	٥٢٧٢١	١٩٧٥	٩٠٦١	١٨١

المصدر :

- Birks J.S. and Sinclair, C.A., Employment Project. A Preliminary Assessment of Labour Movement in the Arab Region: Background, Perspectives and prospects. I.L.O. Oct. 1977. taken from P. 5. Table 1.

ولو قارنا بعض معدلات المشاركة الخام في الكويت لسنوات سابقة لوجدنا انها تشير الى هبوط كبير بين عامي ١٩٥٧ ، ١٩٧٠ وذلك من ٣٨٪ (١٣) الى ٢٩٪ ثم الى ١٩٪ (١٤) في عام ١٩٧٥ . وقد يكون هذا نتيجة لزيادة أعداد الطلاب المقيدين في المدارس والجامعات فضلا عن التوسع في طبقة «ذوي الريع» .

أما فيها يختص بقطر فان البيانات قليلة ومن ثم فالمقارنة ليست ممكنة . ولكن على أية حال فيحتمل — من الملاحظات العامة — أن يكون الاتجاه مشابها لما هو سائد في الكويت .

ويتضح من دراسة جاليات الوافدين أن معدلات مشاركتهم في القوة العاملة أكثر ارتفاعا من مثيلتها عند السكان المحليين ، نظرا لأن نسبة الذكور أعلى ، وهم قد وفدوا إلى دول النفط الغنية هذه بحثا عن العمل . ومن ناحية أخرى فإن الاتجاه العام للمشاركة في القوة العاملة يشبه مثيله عند السكان المحليين حيث حدث هبوط واضح في معدلات المشاركة للوافدين في الكويت بين عامي ١٩٥٧ و ١٩٧٥ وذلك من ٧٧٪ (١٥) في السنة الأولى إلى ٦٦٫٩٪ في عام ١٩٧٠ ثم إلى ٤٠٫٧٪ (١٦) عام ١٩٧٥ . ويمكن تفسير ذلك جزئيا بالتطور الذي حدث في التركيب العمري والنوعي للوافدين في الكويت باتجاه التوزيع الطبيعي الذي تواصل فيه نسبة النساء والأطفال الارتفاع . ومن ثم فإن تركيب السكان الوافدين أخذ في التغير من فئة الذكور وفي سن العمل أساسا إلى الأسر التي تضم النساء والأطفال .

أما فيها يختص بقطر فان درجة مشاركة الوافدين في القوة العاملة تقدر بنحو ٦٠٫٨٪ (١٧) حيث لا تزال الجاليات المهاجرة إلى البلاد يسودها الرجال . ونستخلص من أرقام عام ١٩٧٠ أن حوالي ٤٠٠٠ من السكان الوافدين هم من الذكور الذين تزيد أعمارهم عن ١٥ سنة ، على حين أن النساء والأطفال الأقل من ١٥ سنة يكونون ٢٦٠٩٤ (انظر جدول رقم ٦) ، وهذا يشبه التركيب العمري النوعي في مجموعة الوافدين في الكويت في عام ١٩٧٠ . ومن ثم فلا يمكننا التنبؤ بأنه قد حدث تطور مماثل في التوزيع العمري — النوعي للسكان في قطر كما هو في الكويت في عام ١٩٧٥ وذلك لأن الكويت لها تاريخ أطول وأكثر تدرجا في استيراد العمالة المهاجرة ، مما يختلف اختلافا كبيرا عنه في قطر . وعقب عام ١٩٧٣ كان على قطر أن تشهد تدفقا أكبر نسبيا للوافدين ، وأخذت نسبتهم تزداد ، وبخاصة من الذكور في سن العمل ، ولذا فإن التركيب العمري — النوعي للسكان لا يزال أقل توازنا مما هو عليه في الكويت .

وهناك معوقات أخرى هامة للعمالة في كل من الكويت وقطر وهي انخفاض مستويات التعليم ونقص المهارات ، وهما من الظواهر المميزة في معظم دول الخليج النفطية الغنية .

وإذا نظرنا إلى الكويت وقطر وجدنا أن كليهما يعاني من ارتفاع الأمية ارتفاعا كبيرا . وأن نسبتها في قطر أعلى حيث تبلغ حوالي ٦٧٫٢٪ (١٨) للمواطنين الأصليين بينما تبلغ في الكويت ٤٧٫٢٪ (١٩) في نفس الفترة .

جدول (٦)

التوزيع العمري / النوعي لمجموعة الوافدين في قطر
عام ١٩٧٠

فئات العمر	الذكور	الاناث	الجملة
صفر - ٤	٣٩٢٠	٣٨١٢	٧٧٣٢
٥ - ٩	٢٩١٠	٢٨٦٩	٥٧٧٩
١٠ - ١٤	٢٢٠٥	١٥٧٣	٣٧٧٨
١٥ - ١٩	٤٢٢٤	١١٩٩	٥٤٢٣
٢٠ - ٢٩	١٥٤٤٦	٣٥٣٥	١٩٠٠١
٣٠ - ٣٩	١٢٢٧٥	٢٣٥٩	١٤٦٣٤
٤٠ - ٤٩	٥٥٣١	١٠٠٤	٦٥٣٥
٥٠ - ٥٩	١٨٢٠	٣٩٥	٢٥٥٥
٦٠ - ٧٤	٥٩٥	٢٦٦	٨٦١
	٦٠	٣٦	٩٦
الجملة	٤٩٠٤٦	١٧٠٤٨	٦٦٠٩٤

المصدر : نفس مصدر جدول (٥)

والارقام المتعلقة بالامية لعام ١٩٧٥ متوفرة فقط للكويت ، وهنا نجد انه لم يحدث تحسن كبير في هذه النسبة حيث انها قد هبطت فقط الى ٤٤٫٦٪ (٢٠) . بل زيادة على ذلك لو قارنا هذه النسبة برقم عام ١٩٥٧ — عندما كانت ٤١٪ (٢١) — لوجدنا ان الامية قد زادت . وعلى الرغم من أن هذه الظاهرة يمكن تفسيرها جزئيا بتدفق البدو الاميين على الكويت الا انها توحى بأنه لم يحدث استثمار كاف في الموارد البشرية .

وبمقارنة نسب الامية لمجموعات السكان الوافدين في كل من الكويت وقطر نجد انها منخفضة في الاولى عن الثانية وذلك في عام ١٩٧٠. اذ تبلغ تقريبا ٥٤٪ (٢٢) مقابل ٦٥٪ في قطر (٢٣) . وجدير بالملاحظة ان مجموعة الوافدين بالكويت تتألف من ٨٠٪ تقريبا من الجنسيات العربية بأغلبية اكبر من أصل

فلسطيني — أردني حيث تصل مستويات التعليم اعلاها . وبالعكس فان مجموعة الوافدين في قطر تتكون من أغلبية من الايرانيين والاسيويين تنخفض بينهم نسبيا معدلات التعليم .

والخلاصة ، اذن ، أن العجز في القوة العاملة قد نتج عن مجموعة متنوعة من العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، جنباً الى جنب مع صغر حجم السكان في كل من الكويت وقطر . اضافة الى ذلك فان العجز في المهارات والتدريب قد تفاقم نتيجة لنقص الاستثمار الملائم والكافي في رأس المال البشري لمقابلة الطلب على العمالة اللازمة لبرامج التنمية السريعة ولمشاريع التصنيع .

وهناك مجال لتحسين تنمية العنصر البشري وهذا يتمثل في تبني الحكومات لسياسات أكثر ملاءمة . فعلى سبيل المثال توجد امكانية أساسية لمشاركة أكبر للاناث في الانشطة الاقتصادية كما أن انتشار المهارات والخبرات الناتجة عن تحسين التعليم المهني سيؤدي الى تخفيض معدلات الامية ، وبالتالي يزيد من عرض اليد العاملة . وأخيراً فان وجود حوافز أفضل سيجذب عمالة محلية أكبر ويحد من ظهور طبقة « ذوي الريح » .

ثالثاً : توزيع العمالة حسب القطاعات المختلفة :

ان توزيع القوة العاملة تبعاً لقطاعات الانشطة المختلفة يميل الى التغير مع تغير درجة النمو الاقتصادي ، فكلما سار النمو قدماً فان نسبة العمالة تميل الى الهبوط في قطاع الانشطة الأولية والى الارتفاع في الانشطة الثانية والثالثة . وفي الاقطار المتقدمة تبلغ معدلات العمالة ما يتراوح بين ٧٪ ، ٨٪ في قطاع الزراعة ، وتفاوت بين ٤٠٪ ، ٥٠٪ في القطاع الثاني ، على حين تبلغ أقصاها في القطاع الثالث نظراً للمرونة الكبيرة التي يتصف بها الدخل في هذا القطاع ، كما أن العمالة فيه — وبخاصة في الخدمات — ستستمر في النمو طالما أخذت الدخول في الارتفاع (٢٤) .

هذا فيما يختص بالوضع في الاقطار المتقدمة ، أما اذا نظرنا الى دول الخليج النفطية الفنية فاننا نجد أن عملية التنمية قد بدأت بعد اكتشاف البترول وارتفاع الدخول النفطية التي أوجدت ، منذ السبعينات ، تحولاً في اقتصاديات هذه الدول ، من اقتصاد معيشي يعتمد على الانشطة البحرية — كصيد الاسماك والغوص عن اللؤلؤ — الى اقتصاد غني يعتمد على النفط . وعلى الرغم من أن بعض التغيرات في الهيكل التركيبي للقطاعات الاقتصادية وفي تنوعه قد أخذت مكانها في هذه الاقطار الا انها ما تزال تعتبر أقطاراً نامية تتمثل فيها قاعدة صناعية صغيرة وتربط ضعيف بين القطاعات الاقتصادية المختلفة . وزيادة على ذلك

فان هذه الاقطار تعتمد اعتمادا يكاد يكون كليا في دخولها وفي نموها على قطاع النفط .

وعلى الرغم من ان عملية التنمية قد بدأت في هذه الدول نتيجة لتحسن امكاناتها المالية الا انها قد أعيقت بالعجز في العمالة . ولكن التدفق الكبير للعمل المهاجر من الخارج قد ساعد بالتأكيد على تخفيف حدة المشكلة بزيادة العرض من العمالة ، وقد مكن ذلك من حدوث تنوع متواضع في الانشطة الاقتصادية . ويؤلف الوافدون الاغلبية العظمى من القوة العاملة التي قام على اكتافها انشاء الطرق والاسكان والمدارس وغيرها ، وسيطرت هذه الفئة على القطاعات النشطة اقتصاديا . ومن ثم فان العناصر الوافدة ، جنبا الى جنب مع وفرة رأس المال ، استطاعا ايجاد بعض التفريعات والتحديث . كما ساعد ذلك على زيادة المردودات مما مكن من ارتفاع الدخل وان كانت نسبة كبيرة من دخول المغتربين تحول الى الخارج .

ولقد أدى نمو هاتين الدولتين (الكويت وقطر) الى ظاهرة توسع العمالة والتوظيف في قطاع الانشطة الثالثة بأكثر مما هو سائد في معظم الاقطار المتقدمة . أما نصيب العمالة في القطاعين الآخرين الاول والثاني فقد كان اقل بكثير ، وتمثلت ادى نسبة للمشاركة في قطاع الانشطة الاولى .

ان الاحصاءات التي ستستخدم في التحليل التالي احدث واكثر وفرة في حالة الكويت ، وهي تعتمد على تعدادات السكان لاعوام ١٩٦٥ ، ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ (الجدول رقم ٧ ، ٨) . على حين أن البيانات الخاصة بقطر قليلة ، وأقل وثوقا وتقدمة نسبيا ، وأحدث ارقام متوفرة عن قطر هي لعام ١٩٧٠ (جدول رقم ٩) .

تعتمد كل من دولتي الكويت وقطر اعتمادا كبيرا في انشطتهما الاقتصادية على الوافدين . ويبلغ نصيب العمالة الوافدة اعلاه في قطر حيث تؤلف حوالي ٨٣٪ من جملة القوى العاملة التي قدرت عام ١٩٧٠ بنحو ٤٨٣٩٠ ، على حين أن نصيب غير الكويتيين في العمالة يزيد على ٧٠٪ من مجموع القوى العاملة التي قدرت عام ١٩٧٥ بحوالي ٢٩٨٤١٥ شخصا .

وبصفة عامة نجد أن توزيع العمالة الكلية على القطاعات الاقتصادية المختلفة متشابه في كل من الكويت وقطر . وعلى عكس الاقطار النامية فإن مشاركة العمالة في القطاع الاول منخفضة جدا . فنسبة العاملين في الزراعة -تصيد الاسماك تبلغ ٤٣٪ في قطر ، بل تنخفض الى حوالي ٢٥٪ في الكويت . ولقد زادت نسبة العمالة في هذا القطاع في الكويت من ١٪ عام ١٩٦٥ الى

توزيع العمالة في الكويت حسب القطاعات الاقتصادية لسنوات ١٩٦٥ ، ١٩٧٠ ، ١٩٧٥
جداول (٧)

القطاعات الاقتصادية	١٩٧٥				١٩٧٠				١٩٦٥			
	غير كويتي	كويتي	العمالة الكلية	غير كويتي	كويتي	العمالة الكلية	غير كويتي	كويتي	العمالة الكلية	كويتي	غير كويتي	المجموع
الزراعة وصيد الأسماك	٣٥٣١	٣٩٨٣	٧٥١٤	٣٢٦٣	٨٠٢	٤٠٦٠	١٤١٠	٥٧٣	١٩٨٣			
التعدين والمناجم	٣٠٨٠	١٧٧٩	٤٨٥٩	٥٤٩٦	١٦٧٥	٧١٧١	٥٦٤٣	١٣٤٩	٦٩٩٢			
الصناعات التحويلية	٢٢٢٠٩	٢٢٥٨	٢٤٤٦٧	٢٥٩٨٢	٦١٠٩	٣٢٠٩١	١٦١١٧	١٨٢٥	١٧٩٤٢			
البناء والتشييد	٣٠٥٠٠	١٧٥٦	٣٢٢٥٦	٣١٩٨٤	٢١٨٨	٣٣٦٧٢	٢٧٥٨٤	١٢٦٤	٢٨٨٤٨			
الكهرباء والغاز والماء	٥٢٣٧	٢٠٣٤	٧٢٧١	٥١١٩	٢١٣٣	٧٢٥٢	٥٣٤٦	١٦٤٥	٦٩٩١			
تجارة الجملة والتجزئة	٣٣٢٣٢	٦٣٧٢	٣٩٥٥٩	٢٥٧١٥	٧٢٩٨	٣٣٠١٣	١٧٩١٦	٥١٢٩	٢٣٠٤٥			
النقل والاتصالات	١١١١٨	٤٥٦٧	١٥٦٨٥	٩٧٧٦	٢٣٦٢	١٢١٢٨	٧٤١٢	٢٦١٣	١٠٠٢٥			
الخدمات	١٠٢٣٧	٦٤٢٦٤	١١٦٨٠٢	٦٧٣١٠	٣٦٨٢٦	١٠٤١٣٦	٥٧٠١٥	٢٥٥١٩	٨٢٥٣٤			
أنشطة غير مينة	-	٢	٢	٥٨٠	٢٤١	٨٢١	٦٧٥	٢٤٩	٩٢٤			
	٢١١٤٤٤	٨٦٩٧١	٢٩٨٤١٥	١٧٤٧٢٠	٥٩٦٣٤	٢٣٤٣٥٤	١٣٩١١٨	٤٠١٦٦	١٧٩٢٨٤			

1 - Statistical Abstract, 1974, p. 44, Table 23.

2 - Sayigh, Y.A., The Economies of the Arab World, p. 100 Table 3-10.

3 - Briks, JISI and Sinclair, C.A., Migration for Employment Project: A Preliminary Assessment of Labour Movement in the Arab Region, Background, Perspectives and Prospects, ILO, October, 1977, p.29, Table 16.

المصدر :

جلد اول (۷۸)

النسب المئوية للقرى العامة من الكويين والوالدين حسب القطاعات الاقتصادية لسنوات ١٩٦٥، ١٩٧٠، ١٩٧٥:

	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٦٥					
المعامل الكلية	نسبة الكريتين	نسبة الكريتين	نسبة الكريتين	المعامل الكلية				
الكريتين	نسبة غير الكريتين	نسبة غير الكريتين	نسبة غير الكريتين	الكريتين				
١.	١.	١.	١.	١.				
٤٦ر٩	٥٣ر١	٢ر٥	٨٠ر٢	١٩ر٨	١ر٧	٧١ر١	٢٨ر٩	١ر١
٦٣ر٤	٣٦ر٦	١ر٦	٧٦ر٦	٢٣ر٤	٣ر١	٨٠ر٧	١٩ر٣	٣ر٩
٩٠ر٦	٩ر٤	٨ر٢	٨١ر٣	١٩ر٣	١٣ر٧	٨٩ر٨	١٠ر٢	١ر٣
٩٤ر٥	٥ر٥	١٠ر٨	٩٣ر٥	٦ر٥	١٤ر٤	٩٥ر٦	١٤ر٤	١٦ر١
٧٢ر٣	٢٨ر٣	٢ر٤	٧٠ر٦	٢٩ر٤	٣ر١	٣٦ر٥	٢٣ر٥	٣ر٩
٨٤ر٣	١٦ر٣	١٣ر٣	٧٧ر٩	٢٢ر١	١٤ر١	٧٧ر٧	٢٢ر٣	١٢ر٩
٧٠ر٨	٢٩ر٢	٥ر٣	٨٠ر٥	١٩ر٥	٥ر٢	٧٣ر٩	٢٦ر١	٥ر٦
٦١ر٤	٣٨ر٦	٥٥ر٩	٦٤ر٦	٣٥ر٤	٤٤ر٤	٦٩ر١	٣٠ر٩	٤٦ر٣
-	-	-	٧٠ر٦	٢٩ر٥	٠ر٣	٧٣ر١	٢٦ر٩	-
٧٠ر٨	٢٩ر٢	١٠٠	٧٤ر٦	٢٥ر٤	١٠٠	٧٧ر٦	٢٢ر٤	١٠٠

القطاعات الاقتصادية

الزراعة وصيد الأسماك

التعدين والمناجم

الصناعات التحويلية

البناء والتشييد

الكهرباء والغاز والماء

مصارف الجبلة والتجزئة

النقل والاتصالات

المهن الحرة

أنشطة غير مبنية

المجموع

المصدر : النسب المئوية محسوبة من جدول (٧)

١٧٪ عام ١٩٧٠ ثم الى ٢٥٪ عام ١٩٧٥ . كما ان اسهام الكويتيين في قطاع الزراعة وصيد الاسماك قد ارتفع من ٢٨٩٪ عام ١٩٦٥ الى ٥٣٪ عام ١٩٧٥ . وهذا يخالف الوضع في قطر حيث أن نصيب العمالة المحلية في نفس القطاع اقل بكثير اذ يبلغ ٤٢٪ بالتقريب ، وربما بقيت هذه النسبة منخفضة ايضا في عام ١٩٧٥ .

وفي قطاع الانشطة الثانية تعتبر العمالة ايضا منخفضة نسبيا . وقد بلغت نسبتها لجملة العمالة من الكويت ١٩٪ تقريبا عام ١٩٧٥ (٢٥) . ويبدو أن هذه النسبة أعلى في قطر ويحتمل أنها مبالغ فيها وانها أكثر من الواقع . وتوضح الارقام الخاصة بقطر (جدول ٩) ارتفاع نسبة العاملين في الصناعات حيث أن الاحصاءات الخاصة بها تتضمن أيضا العمالة في المناجم والمحاجر . ومعظم الايدي العاملة وبخاصة من القطريين المشتغلين في الصناعة — يعملون في النقل والخدمات الادارية ومن ثم فهم « عمال خارج حدود الانتاج الصناعي » (٢٦) .

ان ما هو أكثر اثاره — كما هو الحال في الكويت (جدول ٨) هو هبوط نصيب القطاع الثاني من جملة العمالة الكلية في الفترة ٦٥ — ١٩٧٥ وذلك من ١٠٪ الى ٨٢٪ في الصناعات التحويلية وفي التشييد والانشاءات وذلك من ١٦٨٪ الى ١٠٨٪ .

وهناك خاصية أخرى شائعة في كلتا الدولتين وهي سيطرة العمالة الوافدة على القطاع الثاني وبخاصة الصناعة والانشاءات مما ينجم عنه تعويق خطر للتوزيع المتوازن للايدي العاملة على القطاعات المختلفة . ويبلغ نصيب غير الكويتيين في قطاع الانشطة الثانية أكثر من ٩٠٪ (جدول ٨) .

وفي حالة قطر تبلغ نسبة غير القطريين في قطاعات الصناعات التحويلية ٦٢٢٪ (جدول ٩) ويحتمل أن تكون هذه النسبة أقل من الواقع .

وطبقا لسنكلير Sinkliar فان سيطرة العمالة الوافدة على قطاع الصناعة والانشاءات « قد مكنت الكويتيين من التحرك من هذه الصناعات الى أنشطة الخدمات » (٢٧) . ونفس الشيء ينطبق على قطر حيث يلاحظ انتقال القطريين من القطاع الثاني الى قطاع الانشطة الثالثة . وغني عن القول أن وجود الوافدين قد ساعد المواطنين المحليين على ترك القطاع الخاص ، بل أن دخولهم القطاع العام يمكن أن يرتبط ارتباطا مباشرا بسياسة الحكومة في كل من الكويت وقطر — كما هو الحال في معظم دول الخليج النفطية الغنية — بتوفير الوظائف الادارية والمكتبية لجميع المواطنين . ومثل هذه السياسة تلقى الترحيب من المواطنين

جدول (٩)
توزيع العمالة في قطر حسب القطاعات الاقتصادية
والجنسية لسنة ١٩٧٠

القطاعات الاقتصادية		اجمالي العمالة		قطريون		غير قطريين	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
الزراعة وصيد الأسماك	٢٠٧٠	٤٣	٨٦		١٩٨٤	٤٩	
					(٩٥٨)		
الصناعات التحويلية والتعدين والمحاجر	٥٢٤٢	١٠٨	١٨٢٥		٣٤١٧	٨٥	
					(٦٥٢)		
التشييد والبناء	٧٧٨٥	١٦١	٢٠٧		٧٥٧٨	١٨٨	
					(٩٧٣)		
صناعة البترول	٢٢٠٩	٤٦	١٢٥٩		٩٥٠	٢٤	
					(٤٣)		
تجارة الجملة	٧٨٨٥	١٦٣	٨٨٠		٧٠٠٥	١٧٤	
					(٨٨٨)		
البسوك	٣٠٢	٠٦	١٠		٢٩٢	٠٧	
					(٩٦٦)		
النقل والمواصلات	٣٢٢٦	٦٧	٦٦٥		٢٥٧١	٦٤	
					(٧٩٧)		
الخدمات الحكومية	٦١٧٢	١٢٧	١٣٩١		٤٧٨١	١١٩	
					(٧٧٤)		
الخدمات الأخرى	١٣٤٩٩	٢٧٩	١٨٥٥		١١٦٤٤	٣٠٠	
					(٨٦٢)		
الجملة	٤٨٣٩٠	١٠٠	٨١٦٨		٤٠٢٢٢	١٠٠	
					(٨٣١)		

المصدر :

- Birks, J.S. and Sinclair, C.A., Migration for Employment Project. A Preliminary Assessment of Laborer Movement in the Arab Region: Background, Perspectives and Prospects I.L.O. Oct. 1977, P. 31, Table 17.

الذين يتقبلون الوظائف الحكومية — وبخاصة وظائف السلم الإداري — بتقدير أكبر من الأعمال اليدوية .

وبتحليل التغير الذي طرأ على العمالة للوافدين في القطاع الثاني في الكويت في الفترة من ٦٥-١٩٧٥ (جدول ٧) يتضح أن هناك زيادة مطلقة في الأيدي العاملة في الصناعة من ١٦١١٧ إلى ٢٢٢٠٩ وفي التشييد والانشاءات من ٢٧٥٨٤ إلى ٣٠٥٠٠ ومع ذلك فإن جدول (٨) يبين أن نصيب الوافدين من جملة العمالة في هذه القطاعات قد ظل ثابتا تقريبا في نفس الفترة باستثناء عام ١٩٧٠ — حيث أن نسبة الوافدين في الصناعة قد تدنت إلى ٨١٪ . وبمعنى آخر زادت نسبة العمالة من المواطنين المحليين في نفس القطاع زيادة كبيرة من ١٨٢٥ عام ١٩٦٥ إلى ٦١٠٩ في عام ١٩٧٠ (جدول ٧) — مفترضين أن أرقام التعداد موثوق بها — ثم هبطت مرة أخرى إلى ٢٢٥٨ في عام ١٩٧٥ . وبرغم ذلك فهناك ظاهرة عامة سادت هذه الفترة في الكويت وهي أن السكان المحليين لم يستطيعوا تحقيق زيادة مناسبة في نصيبهم من العمالة في القطاع الثاني ، ومن ثم فقد ظل هذا القطاع تحت سيطرة العمالة الوافدة التي ضخمت أكثر مقدار العجز في العمالة المحلية في قطاع الانشطة الثانية .

وفيما يختص بقطر فإن عدم توفر البيانات الكافية يجعل من المتعذر القيام بمناقشة مماثلة عن التغيرات التي طرات على العمالة على مدى الزمن . ولكن برغم ذلك فمن المحتمل أن قطر قد شهدت اتجاهات مماثلة في تركيب العمالة في القطاع الثاني وفي سيطرة المغتربين على هذا القطاع .

إذا انتقلنا إلى القطاع الثالث وجدنا أنه يحتل مكان الصدارة بين قطاعات العمل في كل من الكويت وقطر ، حيث يستأثر بأكثر من ٦٠٪ من العمالة الكلية في قطر عام ١٩٧٠ ، وأكثر من ٧٠٪ في الكويت في عام ١٩٧٥ (جداول ٨ ، ٩) . وتعتبر أرقام العمالة في القطاع الثالث مرتفعة ارتفاعا غير عادي ، ليس فقط بالنسبة للاقطار النامية ولكن أيضا بالنسبة للاقطار المتقدمة .

ويعمل بالخدمات وحدها حوالي ٤٠.٦٪ من جملة القوة العاملة في قطر التي قدرت عام ١٩٧٠ بنحو ٤٨٣٩٠ شخصا ، أما في الكويت فقد بلغت النسبة ٥٥.٩٪ من العمالة الكلية التي قدرت بحوالي ٢٦٨٤١٥ شخصا في عام ١٩٧٥ . ويلاحظ أن نصيب العمالة الوافدة في قطاع الخدمات في الكويت قد هبطت من ٦٩.١٪ عام ١٩٦٥ إلى ٦١.٤٪ عام ١٩٧٥ (جدول ٨) مما حسن من نسبة الكويتيين إلى الوافدين في هذا القطاع . وجليد بالملاحظة أن زيادة نسبة الكويتيين في قطاع الخدمات إلى جملة العمالة الوطنية قد ارتفعت من ٦٣.٥٪ (٢٨)

عام ١٩٦٥ الى ٧٣٫٩٪ (٢٩) في عام ١٩٧٥ ، مما أدى الى تقليل العمالة الكويتية في القطاعات الاخرى ، وبالتالي الى تفاقم مشكلة العجز في الايدي العاملة من المواطنين في هذه القطاعات . واكثر من ذلك ان الكويتيين الذين يعملون في الخدمات قد زادوا من ٢٥٥١٩ شخصا في سنة ١٩٦٥ الى ٦٤٢٦٥ شخصا (جدول ٧) بنسبة تبلغ ١٥١٫٨٪ (في مدى عشر سنوات) وهي نسبة تزيد حتى عن نسبة الزيادة في العمالة الوافدة اذ ان غير الكويتيين قد زادوا — في قطاع الخدمات — بنسبة ٨٠٪ تقريبا خلال نفس الفترة وذلك من ٥٧٫١٥ سنة ١٩٦٥ الى ١٢٥٣٧ شخصا في عام ١٩٧٥ .

وتعتبر تجارة الجملة ثاني اكبر قطاعات العمل بعد الخدمات ، حيث يعمل بها ١٦٫٣٪ من جملة العمالة الكلية في قطر (سنة ١٩٥٠) و ١٣٫٣٪ في الكويت (١٩٧٥) . وفي الكويت نجد أنه — على عكس الخدمات — قد حدثت زيادة في اسهام الوافدين في التجارة من ٧٧٫٧٪ في عام ١٩٦٥ الى ٨٤٪ في عام ١٩٧٥ مما يشير الى هبوط ملحوظ في مشاركة العمالة المحلية في هذا القطاع ، كما ان نسبة الكويتيين العاملين في القطاع الى جملة العمالة المحلية قد هبطت من ١٢٫٨٪ (٣٠) الى ٧٫٣٪ (٣١) ما بين عامي ١٩٦٥ و ١٩٧٥ على التوالي . ويظهر من ذلك ان المواطنين الكويتيين يتكون هذا القطاع ومن المحتمل انهم يتحولون الى الخدمات .

وفيما يختص بقطر فانه يتضح من تعداد ١٩٧٠ (جدول ٩) ان الوافدين يستأثرون بنسبة عالية جدا في تجارة الجملة والمهن التجارية تبلغ ٨٨٫٨٪ من جملة العاملين في هذا القطاع ، بل من الممكن ان يكون هذا الرقم قد ارتفع في عام ١٩٧٥ ربما لنفس الاسباب التي تمثلت في الكويت .

ولكي نلخص ما تناولناه بالمناقشة في العرض السابق نجد ان القطاع الثالث لا يستأثر فقط بأكثر من ٧٠٪ من العمالة الكلية في الكويت ، بل أيضا ان العمالة في هذا القطاع قد زادت من ٦٧٫١٪ الى ٧٦٫٩٪ ما بين سنتي ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ (جدول ١٠) ، ومن المحتمل ان مثل هذا الاتجاه يوجد أيضا في قطر . ومن المهم ان نلاحظ هنا ان الفترة السابقة ما بين ١٩٥٧ ، ١٩٧٠ قد تميزت باتجاه يختلف عما رأينا ، وذلك طبقا لراي سنكلير Sinklair حيث يقول « ان التنمية الاقتصادية في الكويت تتميز في بعض الوجوه بخصائص معاكسة للقاعدة العامة . فنصيب جملة العمالة في القطاع الثالث أخذ في التناقص على حين ان النسبة التي تخص القطاع الثاني أخذت في التزايد ، ومن المعتاد ان يكون الاتجاه عكس ذلك » (٣٢) .

ومن (الجدول رقم ١٠) الخاص باحصاءات الفترة المذكورة (٥٧-١٩٧٠) يتضح أن هناك هبوطاً في نسبة العمالة في قطاع الأنشطة الثالثة وذلك من ٧٤٫٩٪ إلى ٦٧٫١٪ ، على حين أن هناك زيادة في القطاع الثاني من ١٧٫٦٪ إلى ٢٨٫١٪ . أما في عام ١٩٧٥ فأن نسبة العمالة قد زادت إلى ٧٦٫٩٪ في القطاع الثالث بينما تدنت إلى ١٩٪ في القطاع الثاني .

وهكذا فإن الاتجاه ما بين عام ١٩٧٠ وعام ١٩٧٥ قد انعكس واقترب من القاعدة العامة . وعلى الرغم من أن توسع العمالة في القطاع الثالث يعتبر ظاهرة طبيعية تصاحب عملية التنمية إلا أن ضخامة حجمها المطلق يدعو للقلق ، حيث أن هذا القطاع يستنزف الموارد وبخاصة العمالة من القطاعات الأخرى .

جدول (١٠)
توزيع العمالة حسب مجموعات القطاعات الاقتصادية
في الكويت لسنوات ١٩٥٧ ، ١٩٦٥ ، ١٩٧٠ ، ١٩٧٥

القطاعات	١٩٥٧	١٩٦٥	١٩٧٠	١٩٧٥
	٪	٪ ش	٪	٪
الأول	٧٥	٥٠	٤٨	٤١
الثاني	١٧٥	٢٦١	٢٨١	١٩٠
الثالث	٧٤٫٩	٦٨٫٩	٦٧٫١	٧٦٫٩
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
العدد الاجمالي للعاملين	(٨٥٥٥٥)	(١٧٩٢٨٤)	(٢٣٤٣٦٠)	(٢٩٨٤١٥)

ه أرقام ١٩٧٥ محسوبة من جدول (٨)
المصدر :

- Sinclair, C.A., Education in Kuwait, Bahrain and Qatar. An Economic Assessment Ph.D. thesis, University of Durham, 1977. p. 173, Table 4.36.

بعد دراستنا لخلفية العجز في القوة العاملة وتوزيع العمالة حسب القطاعات المختلفة في كل من الكويت وقطر ، يصبح لزاما علينا أن نبحث فيما إذا كان هناك أي قناسق بين السياسات الاقتصادية — خاصة التصنيع — وبين استخدام وتنمية الموارد البشرية المحدودة . ومن ثم فإننا سنهتم بدراسة حوافز سوق العمل جنباً إلى جنب مع السياسات الحكومية المتعلقة بالعمالة والتوظيف وانتقاء العاملين الجدد للكوادر الوظيفية ونظم التعليم القائمة في هاتين الدولتين .

أولاً : انعدام الحوافز الاقتصادية :

تلعب الحوافز دوراً رئيساً في توزيع الموارد البشرية على القطاعات المختلفة بطريقة تتماشى مع خطة التنمية بالدولة .

والاقتصاد النامية غالباً ما تخفق في تطوير الحوافز الملائمة التي تمكنها من تصحيح الانحراف الموجود في توزيع العمالة . وهناك أيضاً عدد من نقاط الضعف في نظم هذه الاقتصادات تؤدي بدورها إلى مزيد من عرقلة بواعث العمل .

ويعتبر الاجر النقدي حافزاً أساسياً من حوافز العمل في معظم النظم الاقتصادية . وفي دول الخليج كان هذا العامل وما يزال يعكس قيمة ندرة العمالة ويعتبر حافزاً قوياً للأيدي العاملة الوافدة التي تمثل المصدر الرئيس للعمالة في كل من الكويت وقطر . وقد أدت الأجور المرتفعة في الدولة المضيفة وإمكانية الكسب الاقتصادي الناتج عن اختلاف الأجور بينها وبين الوطن الأصلي إلى وجود دافع قوي لجذب العمالة الوافدة .

ولكن من ناحية أخرى فإن مدى استجابة الأيدي العاملة المحلية تجاه الأمور يختلف عنه في حالة الوافدين ، فالعجز في العمالة المحلية يؤدي تلقائياً إلى الطلب المتزايد على هذه العمالة بغض النظر عن الاجر الظاهري . ومن ثم فإن الاجر المرتفع في حد ذاته لا يعمل بالضرورة كحافز فعال للعمالة المحلية . وكما سبق أن رأينا من جدول (رقم ٤) فإن عدد المواطنين المحليين العاملين في الصناعة قد هبط ما بين عامي ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ . وبينما أغرت الأجور المرتفعة الوافدين على دخول قطاعات الصناعة والتشييد والانشاءات والتجارة إلا أنها برهنت على عدم قدرتها على منع عدد كبير من الأيدي العاملة المحلية من ترك هذه القطاعات .

وقد نتج عن ذلك أن منحى الطلب على العمالة يتراجع بالنسبة للمحليين حيث يبدو وكأن الأجور المرتفعة تقلل حجم المشاركة المحلية أكثر مما تحثها على العمل في هذه القطاعات . إضافة الى ذلك فلا ينبغي لنا أن نتفاضى عن المؤثرات العكسية لنظام الضمان الاجتماعي السخي على توظيف السكان المحليين حيث أنه مسؤول جزئيا عن الانحفاء التراجعي لمنحنى العرض من العمالة المحلية .

زيادة على ذلك فإن هناك عوامل أخرى لها أثارها الهامة على توزيع العمالة ، وهي وجود بعض العيوب في تركيب الأجور مثل التفاوت بين الاجر النقدي والاجر الاقتصادي ، فضلا عن الازدواجية في الأجور (بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص) . هذه الانحرافات في تركيب الأجور تعتبر ظاهرة شائعة في الاقطار النامية حيث لا يتطابق الاجر الاقتصادي مع قيمة الانتاجية الحدية للعمل . ومن المحتمل أن تكون الأجور في القطاع الحكومي اعلى من قيمة الانتاجية الحدية مما يجذب عمالة أكبر حجما من المطلوب ، ويخلق عجزا أكبر في القطاعات غير الحكومية ، حيث تكون الأجور ادنى من قيمة الانتاجية الحدية .

لقد نجم عن العجز الخطير في عرض العمالة في بعض القطاعات في كل من الكويت وقطر ، مع انخفاض المهارات المطلوبة ، بعض المزايدة في الأجور النقدية التي أخذت تجذب الكثير من العمالة غير الماهرة والقليل من الايدي العاملة الوافدة الماهرة .

وهذا الوضع يبين أن العجز في العمالة أكثر حدة في بعض القطاعات التي تتطلب مهارات أقل .

ومن بعض الاحصاءات المحدودة عن الأجور في الكويت (جدول ١١) تظهر ازدواجية الأجور ، اذ تبين الارقام أن الأجور أعلى في القطاع العام عنها في القطاع الخاص . كما يظهر الاختلاف الكبير في الأجور النقدية بين الوظائف المكتبية الماهرة (ج ١) والوظائف اليدوية الماهرة (ج ٢) . وهذا الوضع يفسر جزئيا كيف أن الايدي العاملة يغريها الالتحاق بالوظائف الحكومية ، وبخاصة الوظائف المكتبية أكثر مما تجذبها الاعمال اليدوية الماهرة . وأكثر من ذلك فإن ازدواجية الأجور لا تتمشى تماما مع السياسات الصناعية لهاتين الدولتين (الكويت وقطر) في توسيع القطاع الخاص وفي تطوير « طبقة صناع مهرة » . ويشير هذا التحليل لتركيب الأجور الى وجود عيوب في سوق العمل تؤدي الى سوء توزيع العمالة على القطاعات المختلفة والى النقص في توظيف العمالة الماهرة .

متوسط الأجر الشهري في الحكومة والقطاع الخاص (١٩٧٤) في الكويت

متوسط الأجر الشهري (بالدينار)

المجموعة الوظيفية

الحكومة القطاع الخاص

أ	(١) وظائف الخبرة العلمية التي تتطلب عادة شهادة جامعية في العلوم والرياضيات	٢٥٨	٢٧٦
أ	(٢) وظائف الخبرة التي تتطلب شهادة جامعية في الآداب	٢٢١	١٦٦
ب	وظائف شبه الخبرة والوظائف الفنية التي تتطلب عادة من سنة الى ثلاث سنوات بعد الثانوي	١٥٨	١١٤
ج	(١) وظائف مكتبية ماهرة تتطلب عادة شهادة اتمام الدراسة الثانوية	١٥٢	٨٨
ج	(٢) وظائف يدوية ماهرة تتطلب عادة تدريباً مهنيّاً	١٠٣	٥٧
ج	(٣) وظائف يدوية نصف ماهرة تتطلب عادة شيئاً من من التعليم والتدريب على العمل	١٠٥	٥٥
د	وظائف يدوية غير ماهرة لا تتطلب تعليماً خاصاً أو تدريباً معيّناً	٦٩	٣٢

المصدر :

Sunclair, C.A. Education in Kuwait, Bahrain and Qatar. An Economic Assessment Ph.D. thesis, University of Durham 1977. p. 313, Table 6-17. —

ثانيا : عدم كفاءة السياسات الحكومية المتعلقة بالعمل :

ان الخلل في السياسات الحكومية المتعلقة بالعمل يمثل جزءاً هاماً من مشكلات العمالة في الكويت وقطر ، والتي يأتي في مقدمتها : عدم منح الجنسية للوافدين ، صعوبة الحصول على عقود عمل طويلة الاجل ، ازدواجية الوظائف وبخاصة على المستويات التنفيذية ، ثم وسائل تشجيع العمالة المحلية على الانتقال من القطاع الخاص الى القطاع العام .

وغني عن القول ان العمل الوافد يعتبر قوة عاملة لا غنى عنها في كل من الكويت وقطر ، حيث يستأثر بأكثر من ٧٠٪ ، ٨٠٪ من جملة القوة العاملة في

هاتين الدولتين على التوالي (٣٣). ونتيجة لذلك فإن قطاعات الأنشطة الاقتصادية تعتمد اعتمادا كبيرا على الوافدين . ومع ذلك فإنه نظرا للمخاطر الاجتماعية والسياسية التي ترافق التوسع الكبير في جاليات المغتربين — مما هو خارج عن مجال دراستنا — فإن الحكومة قد تبنت سياسة الحد من العقود الطويلة الاجل بالنسبة للعمالة الوافدة ، وقبل كل شيء قد حدث من اكتساب الجنسية .

ان قوانين منح الجنسية في الكويت لعام ١٩٥٩ والقوانين المعدلة لها في عام ١٩٦٠ كانت صارمة جدا حيث سمحت لخمسين شخصا سنويا من الجنسيات العربية ممن اقاموا في الكويت أكثر من عشر سنوات بالحصول على الجنسية (٣٤). أما بالنسبة لغالبية الوافدين فإن الحصول على الجنسية أكثر صعوبة . وتنطبق مثل هذه السياسات أيضا على قطر .

هذه السياسة قد قللت استقرار الوافدين مما يؤدي الى نزوحهم . وهذا الوضع يمكن أن يكون أكثر حدة في حالة العمالة الماهرة . ونفقات احلال ايدي عاملة مدربة تدريبيا عاليا — وبخاصة في مجال الصناعة — محل النازحين يمكن أن تكون عالية جدا نظرا للنفقات الاقتصادية وللتعطيل في عمليات الانتاج . أما في حالة العمالة غير الماهرة فهو أقل أهمية حيث أن نفقات الاحلال عادة منخفضة .

هناك خلل آخر في السياسات الحكومية يتعلق بالتركيب الوظيفي وهو ازدواجية الوظائف ، ولا سيما في القطاعات الحكومية الصناعية . فالسكان المحليون — بغض النظر عن مهاراتهم — يعينون عادة في الوظائف الرئيسية التنفيذية ووظائف صنع القرار تاركين مكانا محدودا للمحترفين والعاملين من ذوي التخصصات العالية — وهم عادة من الوافدين — وهؤلاء يشاركون في المناصب أو يحتلون مستوى أدنى في السلم الوظيفي ، وكثيرا ما تؤدي مثل هذه الاوضاع الى التناقض في القرارات والى تعويق حوافز الوافدين . كما ينجم عن ذلك وهن وظيفي ، وربما خسارة في الانتاج ، لعدم الاستفادة الكاملة من تشغيل العمالة النادرة .

وزيادة على ذلك فإن سياسة الحكومة في قبول العمالة من القطاع الخاص باتاحة فرص الوظائف في القطاع العام لجميع المواطنين قد عملت ضد الحافز الاجري وذلك بتخفيض المشاركة المحلية في قطاعات الأنشطة الاقتصادية ، كما أن انتقالهم الى قطاع الخدمات قد زاد من الخلل في التوازن بين العمالة المحلية والوافدة . وقد أدت زيادة فرص العمل في الخدمات — وبخاصة في الوظائف الإدارية — الى استئثارها بنسبة ٥٥٪ من جملة العمالة في الكويت ، يخص العمالة المحلية منها ٣٨٦٪ وأكثر من ٤٠٪ في قطر حيث يخص الايدي

العاملة المحلية ٣٩٨٪ (جدول ٨ وجدول ٩) . ان توسع العمالة في قطاع الخدمات بهذا القدر — ولا سيما الخدمات الحكومية — جاء على حساب العمالة في القطاع الثاني وعلى الخصوص في الصناعة والتشييد والانشاءات .

وهناك مسألة اخرى سبق أن اشرنا اليها باختصار الا وهي نظام الضمان الاجتماعي السخي الذي يمكن اعتباره كمؤثر عكسي لحافز العمل . كما أن الخدمات المدعمة تدعيما كبيرا من الحكومة كالكهرباء والماء ومجانية التعليم والخدمات الصحية والتسهيلات الخاصة بالتسليف وقروض البناء ، وجميعها قد أصبحت متوفرة من خلال عائدات قطاع البترول ، كل ذلك ربما زاد من مرونة عرض العمل . ومن ثم فان توسع طبقة « غير الصالحين للاستخدام » قد يفسره جزئيا نظام الضمان الاجتماعي .

ثالثا : ضعف نظم التوظيف والتعليم :

تعتبر الاساليب المتعلقة بانتقاء العاملين الجدد وتزويد العمالة بعناصر جديدة وكذلك نظم التعليم عناصر حيوية في تخطيط القوى العاملة . ولكي يحقق ذلك الغرض من الاستخدام الامثل للموارد البشرية فانه لا بد من تحديد واضح لمتطلبات سوق العمل ، فضلا عن ضرورة التناسق بين السياسات الاقتصادية والتعليمية .

ان الطرق التوظيفية المستخدمة في تزويد العمالة بعناصر جديدة ووسائل انتقائها من المعروض من العمالة الخارجية سواء في الكويت او قطر هي في الغالب طرق مزدوجة ، وذلك في حالة العمالة الماهرة من المدرسين والاطباء والمرضات وما شاكلهم ، حيث يتم ذلك عن طريق الاتفاقات الثنائية الرسمية بين الاقطار المضيفة والاقطار المصدرة للعمالة ، وتأتي مصر في مقدمة الاقطار الهامة كمورد للعاملين في الوظائف التعليمية (٣٥) . كما ان ذلك يتم أيضا عن طريق بعض الوكالات العالمية التي تسهم في تصدير بعض العمالة وخاصة من الجنسيات الغربية وذلك لوظائف الخبرة والاعمال الماهرة ، ومن الاسيويين في الاعمال نصف الماهرة (٣٦) . ويلعب المفاوضون كذلك دورا هاما في تزويد مرق العمال للاشغال نصف الماهرة وغير الماهرة وخاصة من عمال التشييد والبناء . اضافة الى ذلك فهناك نسبة كبيرة من الايدي العاملة من الوافدين بعقود شخصية بعد انتقائهم على أساس الطلبات التي يتقدمون بها من أجل العمل وبخاصة من أولئك الوافدين من الوطن العربي .

ان مواطن الضعف الرئيسة في معظم الاساليب التوظيفية المستخدمة في تعزيز العمالة في الكويت وقطر تتمثل في عجز الوسائل المتبعة في غربلة المتقدمين

للعمل ونقص المعلومات الصحيحة عنهم ، وهي شروط اساسية لانتقاء القوة العاملة ، وهذا ما يؤدي الى زيادة في معدل عدم الاستمرار في العمل . ولقد تبين بالفعل أن عددا كبيرا من العمال المستوردين غير لائقين أو غير قادرين على التكيف بالعمل وبالظروف البيئية السائدة في هذه الاقطار . كما أن حجم المتقدمين للعمل من الوافدين يقيد عملية الانتقاء الناجح للمطلوبين لدخول البلاد للعمل ولكن من المحتمل أن عددا كبيرا من المتقدمين ومن العمالة الماهرة يعطون نتائج أفضل عند غربة الطلبات وانتقاء الاحسن منها . ومع ذلك فإن مقدار العرض من الوافدين يعتمد اعتمادا كبيرا على الحوافز التي يقدمها القطر المضيف . ويمكن أن يكون الاجر النقدي — وهو حافز قوي من حوافز العمل — أقل فعالية على المستويات العليا من العمالة الماهرة حيث يتأثر اختيار المحيط النهائي للعمل كذلك بدرجة التطور ومدى توفر الخدمات في القطر المضيف .

ان معدل عدم الاستقرار في العمل في كل من الكويت وقطر أعلى في حالة العمالة الغربية وبخاصة في الفئات الماهرة والمحترفة حيث ان الاجور العالية لم تستطع أن تساعد كحوافز على الاستمرار في العمل . وهناك عوامل أخرى كان لها أثرها كالظروف الثقافية والمناخية والبيئية وظروف الاسكان والتعليم والخدمات الاخرى (٣٧) .

وفيما يختص بالوافدين العرب الذين يكونون غالبية العمالة الماهرة ونصف الماهرة في الكويت ونسبة كبيرة في قطر . فإن التأقلم أسهل ، كما أن الحوافز اللغوية والتواصلية منعدمة . ولكن نتيجة لزيادة المنافسة بين الاقطار النفطية الغنية على الايدي العاملة من اقطار الشرق الاوسط فإن العرض من العمالة المؤهلة المهاجرة قد قل بشكل ظاهر (٣٨) . ومن ثم فإن الاتجاه في استيراد العمالة قد أخذ يتحول الى طلب المزيد من الايدي العاملة الاسيوية من الهند والباكستانيين والكوريين والتايلانديين والفلبينيين وغيرهم .

والعمالة الاسيوية رخيصة بصفة عامة ، وذلك باستثناء الكوريين الذين هم أكثر كفاءة وأحسن مهارة ، كما انهم أقل تطلعا في متطلباتهم المتعلقة بالاسكان والمدارس والخدمات . وهم الى جانب ذلك أكثر تلاؤما مع ظروف البيئة . وعلى الرغم من أن معظم العمل الاسيوي هو من الفئات غير الماهرة ونصف الماهرة فإن العمالة الماهرة اللازمة للوظائف الفنية والادارية قد أخذ في التزايد .

ويؤلف الاسيويون احدى اكبر الجاليتين الوافدتين في قطر حيث يمثلون ٣١ر٥٪ (٣٩) في عام ١٩٧٠ ، وتخص الايرانيين منهم نسبة مماثلة . وفي الغالب فإن العمالة الاسيوية قد فاقت العمالة الايرانية في عام ١٩٧٥ سواء من حيث العدد المطلق أو من حيث نسبة اشتراكها في القوة العاملة . اما في الكويت فإن

الاسيويين يمثلون حوالي ١٠.٥ ٪ (٤٠) عام ١٩٧٥ على حين أن العرب يكونون أغلبية العمالة غير المحلية وتقدر نسبتهم بحوالي ٨٠.١ ٪ (٤١) .

ويتركز معظم العمل الاسيوي في البناء والتشييد . وتدل الارقام المتعلقة بالايدي العاملة الاسيوية على أن الفورة في عمليات التشييد كانت أعلى نسبيا في قطر منها في الكويت وذلك في أوائل السبعينات . لقد دخلت قطر عملية التطور بعد الكويت ولذا فان بناء هيكل المرافق الاساسية قد بدأ في تاريخ لاحق عما حدث في الكويت . وكذلك فان سياسة التصنيع قد واجهتها معوقات أكثر في الكويت(٤٢) نظرا لتعارض التنمية الصناعية السريعة مع سياستها في تقييد الهجرة الوافدة .

والخلاصة أن المشاكل الناجمة عن ضعف وسائل الاتفاق مع الوكالات لامداد العمالة اللازمة والتي تبدو غير قادرة على أن تضع العمالة الوافدة في الوظيفة المناسبة قد أدت الى خسارة في العمل وزيادة في التكاليف .

ان انتهاء الوافدين لعقود العمل الخاصة بهم قبل الاوان ونظام احلال ايدي عاملة محلهم قد تسبب في زيادة نفقات السفر والانتقال ، اضافة الى هبوط الفعاليات الناجمة عن بطء نشاط العمال لتأثره بهذا التغير في دائرة المستخدمين .

اضافة الى ذلك فان التحول الى العمالة الاسيوية ولا سيما في قطر قد زاد فيما يبدو من نسبة المهارات الرديئة اذا ما قورن ذلك بالكويت . وتشهد قطر الان — شأنها في ذلك شأن اقطار الخليج النفطية الغنية ونخص بالذكر دولة الامارات العربية المتحدة — تشهد نهوض — مدن العيش بمستوى اسكانها المتدني وذلك نتيجة لزيادة الضغط على المرافق الاساسية السيئة امام هذا الجيش من العمال الاسيويين . وتختلف الكويت في هذا الصدد فعائداتها النفطية الضخمة كانت قد استثمرت من قبل في بناء هيكل المرافق الاساسية وذلك في أوائل الخمسينات والستينات ، ومن ثم فقد حدث استيعاب وامتصاص تدريجي للعمالة الوافدة . وكذلك فان تركيب العمالة بالكويت أكثر تطورا منه في قطر .

وقبل القيام بتحليل النظم التعليمية في كل من الكويت وقطر يهنا تقدير العلاقة بين استثمار الموارد البشرية وبخاصة التعليم وبين النمو الاقتصادي . ويعتقد عدد كبير من الاقتصاديين والمخططين بوجود علاقة ايجابية يسهم بها التعليم في النمو في الاقطار المتقدمة . ولكن هناك مريتا آخر — مثل سنكلير Sinclair يشك في مدى ايجابية هذه العلاقة في الاقطار النامية (٤٣) .

ويؤكد سنكلير في تحليله لهذه النقطة على أهمية التناسق بين السياسات الاقتصادية والتعليمية الذي بدوره يمكن أن يؤدي الاستثمار في الموارد التعليمية الى فاقد في النمو الاقتصادي (٤٤) .

ان كلتا الدولتين — الكويت وقطر — لهما خبرة وتجربة قصيرة نسبيا في التعليم العصري . وعلى الرغم من أنه قد وجدت مدارس قليلة بالكويت بعد عام ١٩٣٦ فان التعليم الرسمي قد بدأ بها عام ١٩٥٢ وفي قطر بعد عام ١٩٥٦ (٤٥) .

ولكي نتناول بالنقد تحليل الهيكل التعليمي في كل من الكويت وقطر نجد من المهم ان نتفحص نظام الالتحاق وتوزيع التلاميذ على المدارس ، والاهداف والمنجزات التي تحققتها النظم التعليمية في تنمية المهارات والتدريبات التي تتطلبها الهيئات والمؤسسات الاقتصادية .

تبلغ جملة الطلاب المقيدون بالمدارس في الكويت ١٨٤ر.٩٩ (٤٦) في سنة ١٩٧٥ و ٢٧ر٨٠.٣ في قطر سنة ١٩٧٤ (٤٧) . ويبلغ نصيب الطلاب غير المحليين ٣٦٪ من مجموع المقيدون بالمدارس في الكويت ، وفي حالة قطر يمثل هؤلاء ٢٩٪ في المرحلة الابتدائية و ٢٧٪ في المرحلة المتوسطة و ٤٠٪ في المرحلة الثانوية .

وبدراسة توزيع جملة الطلاب طبقا للمرحلة الدراسية تأتي المدارس الابتدائية في المقدمة في الكويت حيث تبلغ نسبة المقيدون بها ٤٤ر٧٪ يليها المتوسطة بنسبة ٢٩ر٦٪ على حين تضم المدارس الثانوية ١٤ر٢٪ فقط . اما الجامعة فيخصها نسبة منخفضة جدا في حدود ٢٪ . أما النسبة الباقية ومقدارها ١١ر٥٪ فتشمل جملة المقيدون في رياض الاطفال والمعاهد الدينية ومعاهد المعلمين (٤٨) . وفي قطر يتشابه توزيع الطلاب في المستويات التعليمية المختلفة مع مثيله في الكويت ، ولكن مع ارتفاع المقيدون بالمرحلة الابتدائية الى ٧٢ر٤٪ ، وتأتي بقية النسب على الوجه التالي : ١٧ر٢٪ في المرحلة المتوسطة و ٨ر٧٪ في الثانوي و ١ر٧٪ في المعاهد الدينية والتدريبية للمدرسين (٤٩) .

وتهدف السياسات التعليمية في كل من الكويت وقطر الى الحاق جميع الاطفال في العمر المناسب في المدارس الابتدائية وان كان عدد كبير من الاطفال القطريين الذين تتراوح اعمارهم بين ٥ ، ٩ أعوام كانوا في عام ١٩٧١/٧٠ لم يلتحقوا بعد بالمدارس ، حيث بلغت نسبة المسجلين بها ٧٠٪ فقط من البنين و ٦١٪ فقط من البنات . اما بالنسبة للكويت فان نسبة الاطفال الكويتيين في سن المرحلة الابتدائية غير الملحقين بالمدارس ربما تكون منخفضة عن ذلك . وتشير الارقام المتاحة عن البنين من سن ٦ سنوات الى أن حوالي ١٤٪ من هذه

الفئة العمرية لم تكن قد التحقت بالمرحلة الابتدائية في عام ١٩٧٢ . أما بالنسبة للبنات فليس لدينا بيانات مقفورة .

ويعتقد أن مستوى التعليم اعلی في الكويت منه في قطر (٥٠) وبالرغم من ذلك فان كلا من الدولتين يتمثل بهما نمط أداء متشابه في المدارس . ومن نتائج الامتحانات يتضح أن مستوى أداء البنين المحليين اقل من البنات المحليات ، كما انه اقل من مستوى أداء الجنسين من الطلاب الوافدين .

بعد هذه النظرة العامة على تسجيل الطلاب وتوزيعهم على مراحل التعليم المختلفة ومستوى الاداء ننتقل الان الى أهداف النظام التعليمي ومناقشة المشكلات التي تعوق تحقيقها .

ان أهداف رجال التربية من العملية التعليمية متشابهة في كلتا الدولتين ويأتي في مقدمتها تطوير المهارات الصناعية والاكتفاء الذاتي من المدرسين ، فهذه لها الاولوية في الخطط التعليمية .

ان المشكلة الرئيسية في تنمية المهارات الصناعية هي فقدان الحوافز التي تشجع على الالتحاق بالمعاهد الفنية والمهنية والتي نجمت عن نقاط ضعف في النظام التعليمي وبخاصة في المدارس الثانوية . ففي كلتا الدولتين تشتمل المرحلة الثانوية على الثانوية العامة والثانوية الفنية والثانوية التجارية . وتوضح الارقام الخاصة بكل من الكويت وقطر كما في الجدولين (رقم ١٢ ، ١٣) أن الاغلبية الساحقة للطلاب في التعليم الثانوي (٩٢٪) مسجلون في الثانوية العامة على حين أن المدارس الفنية والتجارية تجتذب نسبة ضئيلة جدا من الطلاب (٤ر٤٪ ، ٣ر٥٪ على التوالي) .

هناك ظاهرة اخرى من ظواهر النظام التعليمي وهي انخفاض مستوى الالتحاق في القسم العلمي اذا ما قورن بأعداد الطلاب الاكبر نسبيا في القسم الادبي ، وهذا يمكن تفسيره جزئيا بضعف الاداء المدرسي للطلاب المحليين وتفضيلهم الالتحاق بالاقسام الادبية . كما أن فرص الاختيار أمام خريجي الثانوية العامة من القسم العلمي محدودة نسبيا فاما أن يدخلوا الجامعة واما الالتحاق بالتدريب المهني . وقد خلق هذا عملية تفريغ في مجال العلوم الفنية التطبيقية ، كما أن عدم وجود « معهد عال للعلوم التطبيقية » يعتبر عقبة كأداء في طريق تنمية العمالة الفنية الماهرة (٥١) .

جدول (١٢)
العدد الاجمالي والتوزيع النسبي للبنين في مدارس المرحلة الثانوية لسنوات
١٩٧١/٧٠ و ١٩٧٥/٧٤ في الكويت

نوع المرحلة الثانوية	١٩٧١/٧٠		١٩٧٥/٧٤	
	العدد الإجمالي	%	العدد الإجمالي	%
المدارس الثانوية العامة	٨٩١٨٩	٨٩١	١٣٦٩٢	٩٢٫٠
المدارس الثانوية التجارية	١٤٢	١٫٥	٥٢١	٣٫٥
المدارس الثانوية الفنية	٨٤٥	٩٫٤	٦٨٠	٤٫٤
الجملة	١٠٠		١٤٨٩٣	١٠٠

المصدر :

- Sinclair, C.A., Education in Kuwait, Bahrain and Qatar. An Economic Assessment Ph.D. Thesis University of Durham, 1977, P. 292. Table 6.7.

جدول (١٣)
العدد الإجمالي والتوزيع النسبي للبنين
في مدارس المرحلة الثانوية لسنوات
١٩٦٩/٦٨ و ١٩٧٤/٧٣ في قطر

نوع المرحلة الثانوية	١٩٦٩/٦٨		١٩٧٤/٧٣	
	العدد الإجمالي	%	العدد الإجمالي	%
المدارس الثانوية العامة	٦٣٠	٨٠٫٩	٢٢٢١٥	٩٢٫١
المدارس الثانوية التجارية	٧٦	٩٫٧	٨٥	٣٫٥
المدارس الثانوية الفنية	٧٣	٩٫٤	١٠٥	٤٫٤
الجملة	٧٧٩	١٠٠	٢٤٤٠٥	١٠٠

المصدر : نفس مصدر جدول (١١) والنسب حسب بناءً عليه .

ومن ناحية أخرى فان التدريب المهني يعتبر في نظر السكان المحليين نوعا اقل شأنًا من غيره لانه يؤهلهم أساسا للمهن التي تتطلب الجهد العضلي والاعمال اليدوية . والطلاب الذين يلتحقون بالتدريب المهني هم في العادة اما من الراسبين في المدارس الثانوية أو من خريجي المدارس المتوسطة في الكويت والابتدائية في قطر . ويعتبر التدريب المهني أكثر نجاحا في قطر منه في الكويت نظرا لانه يخضع لاشراف منظمة العمل الدولية ويرتبط ارتباطا وثيقا بالمتطلبات الصناعية في قطر . ويشمل التدريب مواد متنوعة : ميكانيكية وفنية وهندسية الى غير ذلك . وعلى الرغم من ان جملة عدد المقيدين بالتدريب المهني لا يزال صغيرا اذ بلغ ٢٦٩ قطريا و ١٥١ غير قطري في سنة ١٩٧٥ (٥٢) الا انه تفوق على عدد الطلاب في المدرسة الثانوية الفنية حيث هبط عدد الطلاب المحليين المسجلين في المدرسة الثانوية الفنية من ٢٢ طالبا في عام ١٩٧٢/٧١ الى ١٣ طالبا في عام ١٩٧٤/٧٣ (٥٣) .

وبالاجمال فان الهدف من خلق طبقة عمال صناعية تناسب متطلبات القطاعات الرئيسية وبخاصة الصناعية لم يتحقق ، وما يزال انجاز هذا الهدف بعيدا وعلى الخصوص في حالة الكويت .

وفيما يختص بالهدف الثاني وهو « الاكتفاء الذاتي من المدرسين » فان كلا من الكويت وقطر قد حققتا تقدما ملموسا في عدد المدرسين المحليين خاصة في المدارس الابتدائية مع زيادة أعلى في المدرسات . ويوضح جدول رقم (١٤) مساهمة المدرسات الحليات في المدارس الابتدائية حيث زادت نسبتهم من ١٥٪ عام ١٩٧١/٧٠ الى ٣٦٪ في عام ١٩٧٤/٧٣ (وذلك في دولة قطر) . أما الهيئة التدريسية من الذكور في قطر فقد حققت زيادة ضئيلة وذلك من ٢٨٪ الى ٣٨٪ في نفس السنوات على التوالي .

جدول (١٤)

عدد المدرسين والمدرسات ونسبة القطريين منهم في المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية

لسنوات ١٩٧١/٧٠ و ١٩٧٤/٧٣

المرحلة	١٩٧١/٧٠		١٩٧٤/٧٣			
	اجمال عدد	النسبة المئوية للمدرسين القطريين	اجمال عدد	النسبة المئوية للمدرسات القطريات	اجمال عدد المدرسات	النسبة المئوية للمدرسين القطريين
الابتدائية	٤٠٧	٢٨٫٧	٤٢٨	٣٨٫١	٤٩٨	٣٨٫٨
للمتوسطة والثانوية	٢١٩	٤٫١	٣٣٦	٧٫٠	٢٠٧	٢٫٩

المصدر : نفس مصدر جدول (١١)

أما فيما يتعلق بالمدرسين في المرحلتين المتوسطة والثانوية فإن نسبة المدرسين المحليين لم يطرأ عليها تغيير كبير . نصيب المدرسين المحليين في تظر - كما يتضح من جدول (٤) - يعتبر صغيراً جداً ، كما أن نسبة الزيادة ليست كبيرة إذ يخصهم ٤١٪ من حيلة المدرسين في سنة ١٩٧٠/١٩٧١ ارتفعت الى ٧٥٪ فقط في سنة ١٩٧٤/٧٣ . وزيادة على ذلك فإن نسبة المدرسات في المدارس المتوسطة والثانوية في نفس السنوات ظلت كما هي دون تغير يذكر (٩٠٪) .

لقد خاب قصد القائمين بالعملية التربوية من أجل زيادة حجم المدرسين المحليين في المرحلة الثانوية ، وذلك يرجع جزئياً الى الوهن الموجود في النظام التعليمي نفسه . فالوظيفة التدريسية في التعليم الثانوي تتطلب درجة جامعية ، والحاصل على هذا المؤهل الذي يخول له التدريس في الثانوي يجد أمامه وظائف بديلة أفضل من التدريس كوظائف الإدارة الحكومية أو الالتحاق بالشركات العالمية التي تعطي مزايا ومرتبات أعلى ، وهي في الوقت نفسه أكثر في نظرهم هيبة ومقاماً . كما أن هذه المشكلة ترتبط أيضاً بنقص الحوافز التي تشجع المؤهلين المحليين على الالتحاق بوظائف التدريس بالثانوي . وهناك معوق رئيسي لهذه الحوافز يتمثل في هيكل الرواتب السائد حيث توجد ازدواجية في الاجور (بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص) . ولقد كان للتفاوت بين معدلات العائد الاجري بين القطاعين الخاص والعام أثر عكسي على الاهداف التي يضعها رجال التربية والمخططون ، ويظهر هذا بوضوح على وجه الخصوص في حالة الكويت حيث تتوفر البيانات المتعلقة بالاجور (انظر جدول رقم ١١) . « وإذا لم تأخذ الحكومة الخطوات اللازمة لتعديل هيكل الاجور والحوافز لمختلف الوظائف لكي تتوازي معدلات الدخول في القطاعين العام والخاص فإن استثمار الكويت لرأس المال البشري سيستمر في الاسهام اسهاماً قليلاً في تنميتها القومية » (٥٤) .

وهناك سبب آخر يعيق تحقيق « الاكتفاء الذاتي من المدرسين » وهو الزيادة السريعة في اعداد الطلاب المقيدين بالمدارس الابتدائية ، فالطلب المتزايد على مدرسي المرحلة الابتدائية اعلى بكثير من العرض المحلي من مدرسي الابتدائي المحليين . ويوضح الجدول (رقم ١٥) أن عدد الطلاب المقيدين في مدارس الكويت الابتدائية قد تضاعف ما بين ٧٠/١٩٧١ و ٧٤/١٩٧٥ . وذلك من ٣٥٢.٤ الى ٨٣٩١٧ تلميذاً . وهذه الزيادة الحادة في اعداد تلاميذ المرحلة الابتدائية ترجع الى ارتفاع معدلات المواليد مقترنة بزيادة أكبر في اعداد الاطفال الوافدين وبخاصة في الكويت . وقد زادت بالفعل نسبة الوافدين المقيدين بالمدارس الابتدائية بالكويت بين ٢٩٪ الى ٤٥٪ في نفس السنوات المذكورة على التوالي (انظر جدول رقم ١٥) .

وفي الختام ، فانه على الرغم من أن بعض التقدم قد تحقق تجاه « الاكتفاء الذاتي من المدرسين » وخصوصا في المدارس الابتدائية الا أن كلتا الدولتين

جدول (۱۵)

العدد الكلي والنسبة المئوية للطلاب المسجلين في المدارس
الابتدائية ١٩٧١/٧٠ و ١٩٧٥/٧٤ في الكويت

المرحلة	١٩٧١/٧٠				١٩٧٥/٧٤				
	كوبيون		غير كويتيين		كوبيون		غير كوبيون		
	العدد		العدد		العدد		العدد		
	المجملي	%	المجملي	%	المجملي	%	المجملي	%	
المرحلة الابتدائية	٥٦٨٣٤	٤٠,٣٥٢	٧١	١٦,٤٨٢	٢٩	٨٣,٩١٧	٤٦,٥٦٦	٥٥	٧٣,٣٥١

المصدر : نفس مصدر جلول (۱۱)

— الكويت وقطر — ستظلان في حاجة الى الاعتماد على المدرسين الوافدين للسنوات القادمة طالما ظل التسجيل بالمدارس الابتدائية يسير بمعدلات الزيادة الحالية . بل ان هذا الوضع أكثر حدة فيما يتعلق بالمدارس الثانوية حيث يوجد نقص شديد من المدرسين المحليين ، وسيستمر هذا الوضع لفترة اطول وسيواصل الاعتماد على المدرسين الوافدين وبخاصة من الذكور لعقود قادمة .

بعد أن استعرضنا العناصر الأساسية في تنمية الموارد البشرية والمعوقات التي تقف في طريقها في كل من الكويت وقطر يمكن أن نستخلص الحقائق التالية :

أن كلا من الكويت وقطر لم تستطع أن تقيم الحوافز الملائمة التي تدعو سياساتها التوظيفية والتعليمية ، ففقدان الدوافع التشجيعية المناسبة في سوق العمل مقترنا بسياسات حكومية غير فعالة في مجال التوظيف قد أثر تأثيرا عكسيا في توزيع العمالة ، مما نجم عنه تنقل عشوائي للايدي العاملة بين القطاعات الاقتصادية المختلفة . كما أن استنفاد العمالة — خاصة من المحليين — من قطاعات معينة كالصناعة والتشييد وتركزها في قطاع الخدمات قد وقف حجر عثرة أمام هدف التوازن في توزيع العمالة على القطاعات المختلفة وعرقل استغلال القوة العاملة النادرة .

واضافة الى ذلك فان النظم التعليمية والنظم المتعلّقة بتزويد العمالة واهدادها بعناصر جديدة جنبا الى جنب مع نقص البيانات الوافية عن المتقدمين للعمل وعن متطلبات القوة العاملة ، كل ذلك قد اعاق التنمية المثلى للقوى العاملة . كما أن عدم الارتباط بين السياسات الاقتصادية والتعليمية ، وبالاخص الاثر العكسي لهيكل الاجور وازدواج الرواتب ، قد احبط الى حد كبير هدف توفير المهارات اللازمة للتنمية الاقتصادية في الدولتين .

ان ارتفاع الدخول النفطية وما ترتب عليه من استثمارات في مرافق البنية الاساسية ومن تنمية صناعية قد ادى الى زيادة الطلب على العمالة . كما ان الارتفاع في مردودات العمل مقترنا بقلّة المرونة في عرض العمالة الوطنية قد جذب زخما هائلا من المهاجرين . ففي السبعينات كان الوافدون يمثلون نسبة كبيرة من جملة السكان بلغت أكثر من ٥٠٪ في الكويت ، وما يقرب من ٧٠٪ في قطر . وزيادة على ذلك فان الوافدين قد استأثروا بنسبة أكبر من القوة العاملة الاجمالية وصلت الى ٧٠٪ ، ٨٠٪ في الكويت وقطر على التوالي . وبمعنى آخر فان نسبة الايدي العاملة غير المحلية في قوة العمل مرتفعة جدا . ولقد قدر انه يوجد ٨ وافدين لكل قطري واحد ، وان كانت هذه النسبة أقل كثيرا عن ذلك ، بل آخذة في التدني ، في الكويت ، فنسبة الكويتيين الى غير الكويتيين في الفترة ١٩٧٥/٦٥ قد هبطت من ١ : ٣٥ الى ١ : ٢٤ على الترتيب .

وتتمثل اهم ظواهر توزيع العمالة على القطاعات المختلفة في النصيب الكبير والمتزايد للعمالة في القطاع الثالث وفي التدني في مساهمة العمالة في القطاع الثاني . ان ظاهرة الزيادة في الحجم المطلق للعمالة في القطاع الثالث الذي يضم أكثر من ثلثي العمالة الكلية في الكويت يعتبر مؤشرا لسوء توزيع الموارد ، كما انه قد تسبب في استنزاف العمالة من القطاعات الاقتصادية الاخرى وبخاصة القطاع الثاني .

وهناك ظاهرة أخرى هامة وهي التركيز الكبير للوافدين في أنشطة اقتصادية معينة كالصناعة والتشييد والبناء والزراعة . وهذا يمثل مصدرا للمشكلات المستقبلية في هيكل العمالة .

وعلى الرغم من ان احتياطي النفط يقدر له الدوام لفترة محدودة من الزمن وبخاصة في حالة الكويت (١٠٠ سنة) وفي قطر لمدة ٣٧ سنة تقريبا (وذلك على مستوى انتاج ١٩٧٦ في كلتا الدولتين) فان الهبوط المتوقع في عائدات النفط في المستقبل والتغيرات في اجمالي الطلب على العمالة ، والتحقق من ضرورة تنويع وتوسيع القاعدة الاقتصادية ، كل ذلك يتعارض مع التوزيع القطاعي الحالي للعمالة . ولكي يمكن تجنب عدم التوازن الحاد بين القطاعات في المستقبل تبرز الحاجة الى وجود تقويم وتعديل تدريجي لتوزيع العمالة . وهنا يصبح من الضروري وضع قيود على العمالة في القطاع الثالث مع توسيع العمالة في القطاعين الاول والثاني ، هذا فضلا عن زيادة المشاركة المحلية في القطاعات الاقتصادية النشطة .

ومن دراستنا لتطور القوة العاملة ولاستخدامها الامثل في كل من الكويت وقطر ظهرت لنا مجموعة من المعوقات نلخصها فيما يلي :

ان سياسات العمل الحكومية وازدواجية الاجور تتعارض احيانا مع اهداف التنمية الاقتصادية ، فسياسة الحكومة في توفير الوظائف في القطاع العام لجميع المواطنين مع الازدواجية في هيكل الاجور — حيث العوائد النقدية اعلى في القطاع العام عن القطاع الخاص — قد استنزف المعروض من العمالة وجذب الايدي العاملة المحلية على وجه الخصوص من القطاع الخاص الى القطاع العام . كما أن الاختلاف في الاجور بين الوظائف المكتبية الماهرة والاعمال اليدوية الماهرة قد صرف العاملين المحليين عن الاخيرة وبخاصة أنهم لا يستسيغون طبيعيا مثل هذه المهن اليدوية .

لقد كان للسياسات الحكومية أيضا تأثيرها العكسي على الحوافز للوافدين مثل رفض منح الجنسية لهم والتمييز بين المواطنين والوافدين في تملك الاراضي والاعمال الى غير ذلك . ومما يزيد تعويق الحوافز تعيين المحليين — وهم احيانا بمؤهلات أقل — في قمة الوظائف التنفيذية مما يؤثر تأثيرا معاكسا في حوافز الوافدين المحترفين . كما أن القرارات الخاطئة التي قد يصدرها المسؤول التنفيذي كثيرا ما تعوق الوافدين المتخصصين عن تطبيق خبراتهم .

ان عدم فاعلية النظام التوظيفي والتعليمي يفسره جزئيا نقاط الضعف في هذه النظم اضافة الى عوامل أخرى مثل التركيب الهيكلي للاجور . ان المشكلات الرئيسية في عملية تزويد العمالة بعناصر جديدة وتوظيفها تتمثل في ضعف الاسلوب الانتقائي وقلة البيانات اللازمة بالقطر المضيف والموطن الاصلي ، وهذا العامل مسؤول جزئيا عن الزيادة في معدل عدم الاستمرار في العمل . كما أن العرض من الايدي العاملة الماهرة التي تتقدم للعمل محدود نسبيا في ظل المستوى الحالي للحوافز التي تقدمها هاتان الدولتان .

واذا نظرنا الى المؤسسات التعليمية وجدنا انه على الرغم من أن كلتا الدولتين لهما تاريخ قصير في التعليم الحديث الا انهما استطاعتا تحقيق بعض التقدم وبخاصة في المرحلة الابتدائية . ويعاني التعليم في الكويت وقطر من التناقض بين الاهداف التعليمية والسياسات الاقتصادية ، وذلك بصرف النظر عن عيوب نظمها التعليمية . ويعتبر هيكل الاجور مسؤولا جزئيا عن تصميم الطلاب على الالتحاق بالدراسات العامة التي تؤهلهم الى الدخول في الوظائف الادارية والمكتبية ذات الرواتب المرتفعة نسبيا أكثر من العلوم المهنية والفنية .

وهناك عيب رئيسي في النظام التعليمي وهو ضعف الاداء الدراسي للطلاب المحليين مما يوحي بانعدام الحوافز الملائمة وبخاصة في المواد العلمية . ويضاف الى ذلك عملية تفريغ الطلاب من التدريب المهني الى الجامعة يعتبر ايضا عقبة رئيسية في طريق تطوير العلوم التطبيقية . ولعل عدم وجود معهد عال للعلوم التطبيقية قد قلل من الحوافز بالنسبة لطلاب العلوم ما دام مجال الاختيار امامهم محدودا .

أن أهداف رجال التربية في « الاكتفاء الذاتي من المدرسين » وتطوير طبقة صناعية ما زالت بعيدة عن التحقيق خلال العقد القادم ، وذلك على الرغم مما يمكن احرازه من بعض التقدم الحقيقي في هذا المجال .

لقد زاد عدد المدرسين المحليين زيادة كبيرة في المدارس الابتدائية ، ولكن نظرا لان معدل التحاق التلاميذ بهذه المرحلة يرتفع بسرعة فان الاعتماد على المدرسين الوافدين سيظل ملحا للسنوات العشر القادمة ، بل أن الاعتماد على المدرسين الوافدين وبخاصة من الذكور في المرحلة الثانوية سيستمر ربما لفترة اطول . على أية حال فان مشكلة الاعتماد على الوافدين في التدريس ليست مثقلة نظرا لان نسبة هؤلاء المدرسين الى جملة القوة العاملة تعتبر صغيرة نسبيا وبالتالي فهي لا تمثل خطرا مستقبليا .

ويأتي في المقام الاول في الاهمية الهدف الثاني المتعلق بتنمية المهارات الصناعية . وطالما ظلت الحوافز دون تطوير سواء في النظام التعليمي ، بترغيب الدراسات العلمية ، أو في سوق العمل بترهيب القطاع الثالث وبخاصة الوظائف المكتبية والخدمات لصالح القطاع الثاني — وبخاصة الصناعات التحويلية والصناعات الخفيفة — فان القليل يمكن أن يتحقق في الوصول الى هذا الهدف .

وبالاختصار فلنكتفي بقل المعوقات الناجمة عن نقص العمالة الى اقصى حد ممكن ، ولكي يرتفع استخدام العمالة الى الحد الأمثل وينخفض الفاقد الذي يسببه الاستثمار غير الفعال للموارد البشرية ، فانه ينبغي ايجاد تكامل بين السياسات الاقتصادية وبين التخطيط التربوي والتعليمي .

أما عن التوزيع القطاعي للعمل فان تعديله يمكن أن يتحقق عن طريق الحد من الوظائف في القطاع العام وتشجيعها في القطاع الخاص . وهنا ينبغي أن ينخفض الاجر النقدي — وهو الحافز الاساسي للعمل — في القطاع الاول ويرتفع في الثاني : ونفس الشيء ينطبق على تشجيع الوظائف اليدوية الماهرة في مقابل الوظائف المكتبية الماهرة .

اضافة الى ذلك ، ولكي نفري مزيدا من الايدي العاملة المحلية لتنضم الى قوة العمل ، يجب أن يعاد البناء الهيكلي لنظام الضمان الاجتماعي . وربما يصبح من الضروري وضع نظام مناسب للضرائب يميز بين الدخول المكتسبة . ومن ثم فان طبقة « ذوي الريع » من المحليين الذين ليسوا في حاجة الى العمل بل يعتمدون اعتمادا كبيرا على مضاربات العقارات والاراضي سوف يتقلص عددهم .

ويكون الوافدون في الوقت الحاضر النسبية الغالبة والتي لا غنى عنها في قوة العمل ، وهؤلاء يتطلبون حوافز أفضل وارتياحا ومزايا وظيفية كامتلاك الاراضي والاعمال التجارية وما شابه ذلك .

وفيما يختص بالعملية الانتقائية للعمالة فاننا نوصي باستخدام وسائل أفضل في غربلة المتقدمين وجمع البيانات اللازمة لاختيار الملائمين منهم . كما ان هناك حاجة الى مزيد من الحوافز لجذب العمالة الوافدة الاكثر تأهيلا وكفاءة .

أما بخصوص النظام التعليمي فان تعديل الخطط التربوية وتحسينها من واقع الدراسة ، لفتزات قصيرة ، من شأنه أن يزيد عرض العمالة الماهرة . وينبغي اعطاء عناية خاصة وتحفيز اكبر للبنين لكي يحسنوا من ادائهم الدراسي ويقبلوا على العلوم التطبيقية والفنية . ان الحاجة الى تطوير امتن للحوافز سواء في سوق العمل او في النظام التعليمي هو من الاهمية بمكان ، فالحوافز اساسية لخلق طبقة صناعية تلبى حاجات القطاع الصناعي الاخذ في النمو ببطء من العمالة المحلية .

وفي الختام ، نقتبس المثل الصيني التالي نقلا عن ب. ر. موريس B. R. Morris حيث يؤكد المثل على أهمية تنمية الموارد البشرية اذ يقول :

« اذا اردت ان تخطط لسنة واحدة ابذر الحبوب
واذا اردت ان تخطط لعشر سنوات اغرس الاشجار
واذا اردت ان تخطط لمدى الحياة طور الرجال »

(كوان شونج تزو)

- 1 – Najjar I.M. **The Development of A One-Resource Economy: A Case Study of Kuwait**. Ph.D. thesis Indiana University. 1969, P.92.
- 2 – Ibid. P.III.
- 3 – Al-Kuwari A.K. **Oil Revenue for the Arabian Gulf States: Patterns of Allocation and Impact on Economic Development**. Ph.D. thesis, University of Durham, 1974, P.8.
- 4 – Najjar op.cit. calculated from Table 3.1, p.83.
- 5 – Birk J.S. and Sinclair C.A. "Manpower and Economic Development: An Introduction to the Arab Lands", Meed Amr. International Conference. **Middle East Manpower and Management**, 78. Nov. 1977 .p.15, Table 5.
- 6 – Najjar. op.cit. p. 90.
- 7 – Birk J.S. and Sinclair C.A. **Migration for Employment Project: A preliminary assessment of labour movement in the Arab Region: Background, Perspectives and Prospects**. I.L.O. Geneva Oct. 1977, p.16, Table 5.
- 8 – Birks and Sinclair. I.L.O. op.cit. p.53.
- 9 – MEED/amr International. "Middle East Manpower and Management '78.'" Nov. 1977. p.M- 13.
- 10– Birks and Sinclair. **Meed/amr International**. op.cit. p. 15.
- 11– Sayigh Y.A. **The Economic of the Arab World**. p. 96.
- 12– McDiarmid. **Unkilled Labour for Development**. p. 87.
- 13– Sayigh. **op.cit.** p. 98.
- 14– Birks and Sinclair, **I.L.O.** op.cit.p.6.
- 15– Sayigh. **op.cit.** p.98.
- 16– Birks and Sinclair. **I.L.O.** 1977 op.cit. calculated from p.16, Table 5 and p.28, Table 14.
- 17– Birks and Sinclair **I.L.O.** op.cit. p.13.
- 18– **Ibid** p.13 Table 4.
- 19– Sayigh. **op.cit.** p. 93.
- 20– Birks and Sinclair. **I.L.O.** op.cit. p. 12, Table 3.
- 21– Sayigh. **op.cit.** p. 93.
- 22– Birks and Sinclair. **I.L.O.** op. cit. p. 25, Table 11.
- 23– **Ibid**, calculated from p. 25 Table 12.
- 24– Kindleberger, Charles p. and Herrick, Bruce. **Economic Development**. Third edition. McGraw-Hill, p.167. and 168.
- 25– Calculated from Table 8.

- 26- Birks and Sinclair. **Meed/amr International**. Nov. 1977, p. 28.
- 27- Birks and Sinclair. **Meed/amr International**. op.cit.p.28.
- 28- Calculated from Table 4.
- 29- Calculated from Table 4.
- 30- Calculated from Table 5.
- 31- Calculated from Table. 5.
- 32- Sinclair, C.A. **Education in Kuwait, Bahrain and Qatar An Economic Assessment**. Ph.D. thesis University of Durham, 1977, p. 368-369.
- 33- Birks and Sinclair. **I.L.O.** op. cit. p.29 and 30.
- 34- Kuwait Government Press. 1966.
- 35- Farrag, A.M., "**Migration between Arab Countries**", **Manpower and Employment in Arab Countries. Some Critical Issues**. I.L.O. 1976, p. 107.
- 36- **MEED/amr International**. op.cit. P.M-32.
- 37- **MEED/amr International** op.cit. Information collected from material discussed during the conference.
- 38- Birks J.S. and Sinclair C.A. **I.L.O.** op.cit.p.54.
- 39- **Ibid**. p.56, Table 26.
- 40- **Ibid**. p.56.
- 41- **Ibid**. p.20, Table 7.
- 42- Birks and Sinclair, **I.L.O.** op.cit.p.53.
- 43- Sinclair C.A. Thesis. **op.cit.** p.4, 9 and 10.
- 44- **Ibid**. p. 316.
- 45- Birks J.S. and Sinclair C.A. **I.L.O.** op.cit.p.11.
- 46- Sinclair C.A. Thesis. op.cit. p.286.
- 47- **Ibid**. p.343 Table 6.28.
- 48- **Ibid**. p. 286.
- 49- **Ibid** Calculated from p. 343 Table 6.28.
- 50- Sinclair C.A. Thesis. **op.cit.** p. 346.
- 51- Sinclair C.A. Thesis. **op.cit.** p. 315.
- 52- Sinclair C.A. thesis. **op.cit.** p.344.
- 53- **Ibid**. p. 350.
- 54- Sinclair C.A. Thesis. **op.cit.** p. 316.

المصادر والمراجع

- KI- Kuwari A.K. **Oil Revenue of the Arabian Gulf States: Patterns of Allocation and Impact on Economic Development**. Ph.D. thesis, University of Durham, 1974.

- الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية . دراسة في تنمية القوى العاملة والعمل في المنطقة العربية . ١٩٨٠ .

Arab Fund for Economic and Social Development. **A Study of Manpower and Labour Development in the Arab Region.** 1978 (Arabic).

Bartholomew, D.J. (Edited) **Manpower Planning.** Penguin Modern Management Readings, 1976.

Birks, J.S. and Sinclair, C.A. **Migration for Employment Project. A Preliminary Assessment of Labour Movement in the Arab Region: Background, Perspectives and Prospects.** I.L.O. Oct. 1977.

B.P. **Statistical Review of the World Oil industry,** 1975.

Fischer Gerard and Muzaffar Abdul-Muhsin. "Some Basic Characteristics of the Labour Force in Bahrain, Qatar, U.A.E. and Oman." **Mimo.** Feb. 1975.

ILO/ECWA Seminar Beirut 1975. **Manpower and Employment In Arab Countries. Some Critical Issues.** 1976.

Kindleberger Charles P. and Herrick Bruce. **Economic Development.** Third Edition, McGraw-Hill, 1977.

Kuwait Government Press. 1966.

- مجلس التخطيط ، الكويت . تخطيط القوى العاملة . ١٩٧٦ .

Kuwait Statistical Abstract. 1974.

McDiarmid. **Unskilled Labour for Development.**

MEED/amr International. "Middle East Manpower and Management 178 Nov. 1977.

Najjar, I.M. **The Development of A One-Resource Economy, A Case Study of Kuwait.** Ph.D. thesis, Indiana University, 1969.

Sayigh, Y.A. **The Economies of the Arab World.** 1978.

Schurr, Sam H. and Homan, Paul T. **Middle East Oil and The Western World. Prospects and Problems.** 1971.

Sinclair, C.A. **Education in Kuwait, Bahrain and Qatar. An Economic Assessment.** Ph.d thesis University of Durham. 1977.

مجلة الحقوق والشرعية

تصدرها كلية الحقوق والشرعية بجامعة الكويت

مجلة دورية
تقني بالمجالات القانونية والشرعية

رئيسة التحرير
الدكتورة بديرة العوي
سكرتير التحرير
الدكتور عادل الطبطبائي

الاشتراكات

داخل الكويت للأفراد
٣ دينار

للمؤسسات الرسمية
وشبه الرسمية والشركات
١٥ ديناراً

في الخارج
١٥ دولاراً أمريكياً - بالبريد
الجوي

العنوان

جامعة الكويت - كلية الحقوق والشرعية
ص.ب ٥٤٧٦

يحتوي كل عدد على الموضوعات
التالية :-

● أبحاث في القانون
والشرعية الإسلامية

● تعليقات على الأحكام
القضائية والتشريعات

● مراجعات للكتب الجديدة

● تقارير عن المؤتمرات
الدولية

جميع المراسلات توجه باسم
سكرتير التحرير