

العمالة الزراعية في الكويت (دراسة ميدانية)

د. صبحي المطوع*

المقدمة :

منذ أن دخلت دول الخليج العربية عصر النفط منذ النصف الثاني من القرن الحالي ، بدأت حكومات المنطقة في تطبيق خطط التنمية الطموحة والعملاقة في جميع المجالات ، وأصبحت منطقة جذب للعمالة الوافدة ومحط انظار الشركات العالمية للمشاركة سواء في وضع الخطط أو في التنفيذ مع الشركات المحلية أو التنفيذ منفردة لمشروعات التنمية في المجالات المختلفة . وكانت الكويت رائدة في مجال التخطيط لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية شاملة . وقد حظي القطاع الزراعي الذي ساهمت فيه الحكومة بنسب عالية من رأس المال بأهمية خاصة ، إضافة إلى مشاركة رؤوس الأموال الخاصة التي اتجهت نحو الاستثمار في الحقل الزراعي ، مدعمة في ذلك بتشجيع من الحكومة التي أولت هذا القطاع المهم أهمية خاصة من أجل تنوع مصادر الدخل من ناحية ، وتحقيق الأمن الغذائي من ناحية أخرى . ومن ثم شهد القطاع الزراعي كثيرا من المشاريع المتكاملة زارعا سواء في مجال إنتاج المحاصيل الزراعية أو تربية الدواجن واللاحمة والبياضة وأبقار الألبان وغيرها . وقد بلغت مصروفات الحكومة لقطاع الزراعة والثروة السمكية ١٧ر٨ مليون دينار عام ١٩٨٠ - ١٩٨١ م ارتفعت إلى ١٨ر٨ مليون دينار سنة ١٩٨٤ م - ١٩٨٥ م .

وقد ساعد على اطراد زيادة الإنتاج الزراعي الاستمرار في تطبيق سياسة الدعم والإعانات والقروض والإعفاء من الرسوم الجمركية على الآلات والمستلزمات الزراعية التي يتم

* مدرس بقسم الجغرافيا — جامعة الكويت

استيرادها مع توفير الخدمات التسويقية والبيطرية والإرشادية ومكافحة الآفات وإجراء بعض العمليات الزراعية بالجان . وقد أدى ذلك إلى توسيع رقعة المساحة المزروعة بشكل سريع ، فقد زادت جملة مساحة الأرض المزروعة من حوالي ٥٦٠٠ دونم موزعة على ٤٧٢ مزرعة عام ١٩٧٣ إلى ٣٣٥٢٧ دونم موزعة على ١٧٩٨ حيازة في الموسم الزراعي ١٩٨٥/٨٤م (تشمل كل أرض مستغلة زراعيًا بالكويت) أي أن الرقعة الزراعية قد اتسعت بنسبة ٥٩٧٪^(١) خلال الأحد عشر عاما الماضية ، أي بمعدل زيادة سنوية تقدر بنحو ٥٤٤٪ ، وهو معدل نمو سريع بما يعكس حجم الاهتمام الذي حظي به القطاع الزراعي في هذه الفترة . وتتركز هذه المزارع في منطقة الوفرة والعبدلي والصليبية إضافة إلى مناطق زراعية أخرى . وقد صاحب الزيادة في الرقعة الزراعية زيادة في المساحة المحصولية ، فبعد أن كانت المساحة المحصولية عام ١٩٧٣م حوالي ٧٢٢٥٩ دونم ، زادت إلى ٤٠١١١ دونما في موسم ٨٥/٨٤ بزيادة قدرها ٤٥٥٪ أي بزيادة سنوية تقدر بنحو ٤١٤٪ .

وتبع هذه الزيادة زيادة في كمية الإنتاج الزراعي ، فارتفع من ١٤٣٤٤١ طنا إلى ٢٠٩٦٨٠ طنا في الموسمين السابقين على التوالي أي بزيادة قدرها ٦٦٢٣٩ طنا . ومن قراءة هذه الأرقام وتفصيل أكثر في جدول رقم (١) يلاحظ أن الزيادة في الرقعة الزراعية أو المساحة المحصولية صاحبها ثبات في إنتاجية وحدة المساحة إن لم يكن قد تدنى في الإنتاج كما في حالة المزروعات شبه المستديمة . وذلك على الرغم من إدخال أصناف الخضراوات والمحاصيل الحقلية ذات المردود العالي واستخدام الميكنة في إجراء العمليات الزراعية والطرق الحديثة في الري واستعمال المخصبات الزراعية عن طريق الإرشاد الزراعي . وهذا الوضع غير الطبيعي يثير تساؤلا : لماذا لم تحدث زيادة في إنتاجية الوحدة المساحية رغم كل هذه التغيرات التي من شأنها طبيعيا أن تزيد من إنتاجية الوحدة المساحية ؟ وهنا يبرز سؤال آخر : هل للعمالة دور مؤثر في ثبات إنتاجية الوحدة المساحية رغم كل هذه المتغيرات الإيجابية ؟ ومن هنا كان اختياري لموضوع البحث الذي هو محاولة تحليلية تقويمية لوضع العمالة الزراعية في الكويت لتحديد إلى أي مدى تؤثر هذه العمالة الزراعية في هذه الظاهرة . ومن ثم تبرز أهمية هذا البحث الذي اعتمد تماما على الدراسة الميدانية كوسيلة علمية بناءة لتقويم العمالة الزراعية تقويما سليما بما يمكننا من كشف سلبياتها وإيجابيتها في مجال الإنتاج الزراعي ووضع الضوابط لمعالجة هذه السلبيات بما يحقق للقطاع

(١) المجموعة الإحصائية السنوية ، وزارة التخطيط ، الإدارة المركزية للإحصاء ص ١٦١ العدد الثالث والعشرون لسنة ١٩٨٦ .

الزراعي طفرة إنتاجية رأسية تتفق والجهد المبذول في تطوير القطاع الزراعي من ناحية ، وتحقيق طموحات الدولة في الأمن الغذائي من ناحية أخرى .

جدول رقم (١) يبين إنتاج المزروعات حسب المساحة المحصولية وكمية الإنتاج

المحصول	المساحة المحصولية / دونم		الزيادة %		كمية الانتاج الزراعي / طن		الزيادة %		متوسط انتاج الدونم	
	١٩٨٣ / ٨٢	٨٥ / ٨٤	انتاج ٨٤ % من ١٩٨٣	٨٣ / ٨٢	٨٥ / ٨٤	٨٣ / ٨٢	٨٥ / ٨٤	٨٣ / ٨٢	٨٥ / ٨٤	٨٣ / ٨٢
جملة المحاصيل الشتوية	١٦٢٧٤	٢١٨٤٢	٣٤٢١ %	٤٣٩٧٢	٥٩٣٠٦	٣٤٨٧ %	٢٧٠	٢٧٢	٢٧٢	٢٧٢
جملة المحاصيل الصيفية	٥٠٩٢	٧٧٠٩	٥١٣٩ %	٩٣٤٨	١٨٤٨١	٩٩٨٤ %	١٨٢	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠
مزرروعات شبه مستدينة	٦٩٧٢	١٠٥٦٠	٥١٤٦ %	٩٠٢٢١	١٣١٨٩٣	٤٦١٩ %	١٢٩٤	١٢٤٩	١٢٤٩	١٢٤٩
الجملة	٢٨٣٣٨	٤٠١١١	٤١٥٤ %	١٤٣٤٤١	٢٠٩٦٨٠	٤٦١٨ %	٥٠٦	٥٢٣	٥٢٣	٥٢٣

المصدر : ملخص من جدول المجموعة الاحصائية السنوية العدد الثالث والعشرون لسنة ١٩٨٦ ص ١٦٤ .

القوى العاملة والكوادر الفنية المدربة ودورها في تنمية وتطوير القطاع الزراعي :

ليس ثمة شك في أن استيراد معدات وآلات زراعية متطورة تكنولوجيا أو مستلزمات إنتاج حديثة ليست هي الوسيلة الوحيدة لإحداث تنمية إنتاجية زراعية ، وإنما يكمل هذا الاتجاه وجود قوى عاملة زراعية قادرة من حيث الكم والكيف على إدارة وتشغيل واستخدام وصيانة هذه الآلات والمعدات بدرجة كفاءة عالية والنقص الواضح في الكوادر الفنية المتخصصة والعمالة المدربة كثيرا ما يصاحبه انخفاض في الانتاجية الزراعية في وحدة المساحة خاصة في البيئات التي بدأت تأخذ بوسائل الزراعة الحديثة والتقنية المتطورة لتحقيق طموحاتها في تنمية القطاع الزراعي . إذ تبرز الفجوة بشكل واضح بين وسائل إنتاج متطورة وعمالة متدنية عاجزة عن الاستخدام الأمثل لهذه التقنيات المتطورة في ظل سيادة الكثير من المعتقدات والتقاليد الاجتماعية غير الإيجابية التي تعوق كثيرا من تطور

الجهود المبذولة في سبيل تحسين الإنتاجية الزراعية . وقد أكدت التوصيات التي صدرت عن ندوة التنمية الريفية المتكاملة التي عقدت في الرباط من ٢٤ - ٢٧ مايو سنة ١٩٨٣م على أن المناهج الانمائية يجب أن تعتمد بالدرجة الأولى على إنعاش العنصر البشري ، من منطلق أن الانسان هو المحور الأساسي الذي تدور من حوله كل تنمية فعلية ، لأنه بتطوره وتقدمه تكتمل المقومات الحقيقية لإحداث تنمية ناجحة . إذ إنه في ظل عمالة غير مدربة وغير واعية وغير متعلمة تنخفض قدرة وكفاءة الفرد في العمل ، كما تعجز الجهود الإرشادية المبذولة عن إحداث آثار ملموسة في تطوير الإنتاجية الزراعية ، مما ينجم عنه انخفاض معدلات العائد بالقياس إلى حجم الاستثمارات الموجهة لهذه القطاعات .

ومن هذا المنطلق تصبح تنمية القوى البشرية ، الركيزة التي يعتمد عليها تطوير أي قطاع من القطاعات الاقتصادية وغيرها ، وبدون إعداد هذا العنصر البشري الإعداد الملائم الذي يسمح له بتحمل مسؤولياته في تسيير عملية الاستثمار يصبح من الصعب على الخطط الزراعية التي توضع أو الاستثمارات التي توجه إلى قطاع الزراعة الوصول إلى غاياتها وبلوغ أهدافها المنشودة .

وحتى نفق على حقيقة وضع العمالة الزراعية في الكويت ، ولمعرفة المزيد عن تركيب هذه القوى العاملة في قطاع الزراعة ، وتحديد حجم ونوعية ما تعانيه من مشاكل ينبغي العمل على حلها ، وتذليل العقبات أمام تطويرها — فقد وجهت هذه الدراسة بهدف :
أولاً : معرفة الهيكل التركيبي للعمالة الزراعية ومصادرها ، خاصة في السنوات الأخيرة .

ثانياً : معرفة العوامل التي تعوق وتقلل من إنتاجية العامل الزراعي والعمل على تفاديها .
ثالثاً : الوقوف على مشاكل العمالة في مناطق التركز المختلفة كأحد معوقات الإنتاج .
رابعاً : بيان كفاءة طرق الإرشاد المختلفة وكيفية توصيلها للعمالة الزراعية كأحد عناصر الإنتاج الزراعي وتطويره في الكويت .

المعلومات وطرق البحث :

تتركز المزارع في الكويت في ثلاث مناطق رئيسية هي : الوفرة والعبدلي والصليبية .
وتتميز مزارع الوفرة والعبدلي بأنها مزارع مختلطة ، أي تجمع بين الانتاج الزراعي والإنتاج الحيواني ، أما مزارع الصليبية فهي تختص بإنتاج الحيوان والألبان .

ويوجد في منطقة الوفرة ٢٨٠ حيازة زراعية ، بمتوسط مساحة ١١٥ دونما للمزرعة .
ويوجد في منطقة العبدلي ١٧٥ حيازة زراعية بمتوسط مساحة ٥٢٥ دونما للمزرعة .
ويوجد في منطقة الصليبية ٣٠ حيازة فقط ، بمتوسط مساحة ٢٦٧ دونما للمزرعة .

وقد تم اختيار نسبة ٢٥٪ من هذه المزارع بطريقة عشوائية ، ومن كل مزرعة تحت الدراسة اختيار خمسة عمال عشوائيا دونما النظر لعدد العمال بكل مزرعة وهذه النسبة تمثل تقريبا بين ٢٥ — ٣٥٪ من مجموع العمال العاملين بكل مزرعة ، وهي نسبة تخفض احتمالات الخطأ بالعينة والنتائج المتوقعة منها إلى أقل من ١٪ . وقد بلغت العينة التي تمت الدراسة عليها ٥٧٩ عاملا ، أعدادهم ٢٤٩ ، ٣٠٠ ، ٣٠ في المناطق الثلاث : الوفرة والعبدلي والصليبية على التوالي .

وبين الجدول التالي أعداد العمال وأنواع نشاطاتهم الزراعية في مناطق الدراسة المختلفة .

جدول رقم (٢)

يبين التوزيع الجغرافي ونوعية الأنشطة الزراعية التي يمارسها العمال في المزارع المختلفة لكل من الوفرة والعبدلي والصليبية .

المنطقة	أنواع نشاطات العمال المختلفة وعدد كل منهم							مجموع
	نباتية	حيوانية	دواجن	نباتية حيوانية دواجن	نباتية دواجن	حيوانية دواجن	نباتية دواجن	
وفرة	١٧٨	١	٥	١٠	٢٢	٢٣	صفر	٢٣٩
عبدلي	١٢٠	٢	١	٦٠	٨٦	٣٨	٣	٣١٠
صليبية	صفر	٣٠	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٣٠
مجموع	٢٩٨	٣٣	٦	٧٠	١٠٨	٦١	٣	٥٩٦

وكان عدد الأسئلة التي طرحت على العمال للإجابة عنها ٣٣ سؤالاً (انظر ملحق رقم (١)) وقد تم تدريب بعض موظفي الهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية على كيفية طرح الأسئلة وتدوين النتائج واستخلاص الإجابات ، واستغرق جمع البيانات أربعة أشهر من نوفمبر ١٩٨٦م إلى مارس ١٩٨٧م في المناطق الثلاث .

وكانت الزيارات تتم دون ترتيب سابق مع أصحاب الحيازات وبطريقة مفاجئة ، والأسئلة تطرح على العمال كلا على حده حتى لا يكون هناك تأثير من اصحاب الحيازات على العمال أو تأثير من العمال بعضهم على بعض .

وقد صادف الزيارات الميدانية معوقات عديدة أهمها اللغة ، وتم التغلب على ذلك بالإشارة حيناً والاستعانة ببعض العمال من بعض المزارع والذين يجيدون اللغة العربية حيناً آخر . أضف إلى ذلك صعوبة الانتقال بين المزارع بعضها وبعض ، وداخل المزرعة الواحدة مع مراعاة ألا يتعطل العمل في المزرعة في أثناء جمع البيانات . وقد تم التأكد من صحة تسجيل البيانات من قبل الموظفين المنوط بهم تجميع البيانات ، وذلك بزيارات تفقدية من قبل الباحث بصورة منتظمة للمزارع دون علم الموظفين الذين قاموا بتجميع البيانات .

وحين الانتهاء من تجميع البيانات ميدانياً أدخلت المعلومات في الحاسب الآلي لتحليلها إحصائياً ، وتم الحصول على البيانات التي تبين التكرار لكل اجابة على حدة والنسب المئوية والنسب التجميعية بالإضافة إلى معرفة المتوسط والانحراف القياسي الذي لم يستفد به بطريقة تامة نظراً لعدم وجود انتظام في التوزيعات التكرارية في العينة المأخوذة ، ومن هنا تم الاعتماد في قراءة البيانات الإحصائية على المتوسطات والنسبة المئوية رغم أن كل ما خضع للتحليل الإحصائي مدون بكامله في الملحق المرافق رقم (٢) .

نتائج الدراسة :

أجريت دراسة جغرافية على توزيع العمالة الزراعية في مناطق الكويت المختلفة والمثلة في :

أ — منطقة الوفرة ، وفيها تم جمع بيانات عن ٢٣٩ عامل بنسبة ٤١٪ من مجموع العمالة التي تمت دراستها .

ب — منطقة العبدلي ، وفيها تم جمع بيانات عن ٣١٢ عامل بنسبة ٥٣٫٧٪ من مجموع

العمالة التي تمت دراستها .

ج — منطقة الصليبية ، وفيها تم جمع بيانات عن ٣٠ عاملا بنسبة ٥٢٪ من مجموع العمالة التي تمت دراستها .

ويبين ملحق رقم (١) جميع اسئلة الاستبانة التي قدمت إلى العمالة الزراعية وتشمل ٣٣ سؤالا . وسوف نتناول بالمناقشة النتائج التي تم الحصول عليها .

يظهر السؤال الأول الخاص بالحالة الاجتماعية للعمال أن ، نسبة ٦٦٫٣٪ من مجموع العمالة التي تمت دراستها متزوجين ، يلي ذلك مباشرة ونسبة ٣٣٪ تقريبا عمال غير متزوجين ، أما نسبة المطلقين والأرامل فلم تتعد ١٢٪ من جملة العمالة .

ومن دراسة النتائج المتحصل عليها من السؤال رقم (٢) والمتعلقة بمستوى التعليم يتبين أن ٨٣٫٣٪ من جملة العمالة لم تتعد المرحلة الابتدائية في بلادها المختلفة مما يضعها في مصاف الأمية التعليمية ، بينما من تحصل على شهادة الابتدائية بلغت نسبتهم أقل من ٤٪ أما من تابع وحصل على المرحلة المتوسطة من الدراسة فبلغت نسبتهم ٨٪ تقريبا ، ويلاحظ أن أقل من ٣٪ من مجموع العينة حاصل على الشهادة الثانوية ومثلها من خريجي جامعات . واستقطبت العمالة الزراعية في الكويت فئة من العمال تميزت بصغر السن نسبيا ، فيلاحظ أن ٥٨٫٢٪ منهم لم تتعد أعمارهم أكثر من ٣٠ سنة ، وحوالي ٣٠٪ تقريبا من هذه العمالة تراوحت أعمارهم بين ٣١ إلى ٤٠ سنة رغم أن من تجاوز سن الأربعين كانت نسبتهم ٨٪ تقريبا ، ولم تتعد نسبة بقية الفئات التي تتراوح أعمارها بين ٤١ إلى أكثر من ٥٠ سنة ١٢٪ . ومن ثم فهي عمالة شابة بالدرجة الأولى .

ويتبين من قراءة النتائج الخاصة بالسؤال رقم (٤) أن من يدينون بالاسلام تزيد نسبتهم عن ٨٧٪ من مجموع العمال تحت الدراسة ، أما بقية النسبة وهي أقل من ١٣٪ فقد اقتسمتها فتتا من يعتنقون الديانة المسيحية والهندوس ، وقد بينت النتائج أن العمالة في المجال الزراعي لم تستقطب أي عامل كويتي الجنسية .

ومن تحليل البيانات المتعلقة بجنسيات العمالة الزراعية فقد وضحت النتائج أن العمالة السائدة هي من بنجلادش وباكستان والهند بنسب ٣٩ ، ٢٤ ، ١٣٪ على التوالي أي بمجموع قدره ٧٦٪ تقريبا . وتمثل العمالة العربية ١٥٪ تقريبا منها ١٢٫٤٪ عماله مصرية . أما العمالة الايرانية فتأتي بعد العمالة المصرية بنسبة ٥٪ .

ومن قراءة نتائج السؤال رقم (٧) للعمال ، الخاص بالرواتب التي يتقاضونها شهريا — تبين أن ٥٤٪ من العمال تقل رواتبهم عن ٥٠ ديناراً شهرياً و ١٧٪ عن ١٠٠ دينار شهرياً وحوالي ٣٠٪ من مجموع العمال يتراوح رواتبهم بين ٥٠ — ١٠٠ دينار شهرياً .

وعند سؤال العمال عما إذا كانوا يتقاضون أجوراً إضافية عن ساعات العمل الزائدة عن الساعات المقررة التي يعملونها ، أفادت النتائج أن ٩٧٪ منهم تقريباً لا يتقاضون أجوراً إضافية عن هذه الأعمال . أما الفئة التي تتقاضى أجراً إضافياً عن أعمال خاصة بعد الدوام فتصل نسبتها ٣٪ .

ونتائج السؤال التاسع الخاص بعدد ساعات العمل الإضافية التي يقضيها العمال في المزارع سواء كانت قليلة أو كثيرة تبين أن نسبتهم هي ٥٪ تقريباً وهو ما يتوافق مع السؤال السابق الذي يدل على أن ٣٪ هم الذين يتقاضون أجراً إضافياً . وتبين أن ٨٨٪ من العمال لا يتقاضون مكافآت أو حوافز نتيجة اجتهدهم في العمل الموكل إليهم بينما ١٢٪ فقط يتقاضون حوافز ، وهذا واضح من إجابة السؤال رقم (١٠) . كما تظهر إجابة السؤال رقم (١١) أن أكثر من ٨٠٪ من العمالة في المزارع لديها خبرة في المجال الزراعي ، بينما أقل من ٢٠٪ منها ليس له خبره بالأعمال الفلاحية . ومن بيانات السؤال رقم (١٢) المتعلق بالخبرة الزراعية التي اكتسبها العامل في بلد المنشأ فقد أظهرت النتائج أن ٨٥٪ من العمالة تقريباً لديها خبرة بالزراعة قبل الحضور إلى الكويت . وحوالي ٦٪ تقريباً من العمال كانوا يقومون بأعمال مساعدة في الزراعة كسائق أو ميكانيكي ، بينما ٦٪ من العمالة كانت تعمل كمشرفي عمل .

والإجابة عن هذا السؤال تتواءم مع الإجابة عن السؤال رقم (١١) والذي ظهر فيه أن أكثر من ٨٠٪ من العمالة لديها خبرة بالأعمال الزراعية . ونلاحظ أيضاً من البيانات أن ٧٥٪ من العمالة كانت تعمل في مجال الزراعة كعمالة زراعية في بلدها ، بينما ٩٪ تقريباً تعمل في مهنة تمت للزراعة بصلة مثل ميكانيكي وكهربائي أو سائق جرارات ، ونرى أيضاً أن ١٥٪ من العمالة الزراعية تقوم بأكثر من عمل بداخل المزرعة .

ويبدو أن العمل في جميع المزارع التي تمت زيارتها ودراسة عمالها يبدأ ما بين الساعة الخامسة والسادسة صباحاً . وقد دلت النتائج أن ٩٤٪ تقريباً من العمال يبدأون عملهم

اليومي بين الساعة الخامسة والسادسة صباحا . وعند السؤال عن موعد انتهاء العمل اليومي تبين أن ٨١٪ تقريبا من جملة عمال المزارع الذين شملتهم الدراسة ينتهي يوم عملهم بين الساعة الخامسة والسادسة مساء ، بينما ١٧٪ تقريبا ، ليس لهم وقت محدد ينتهون فيه من العمل . وبالنسبة للإفطار فانه يسمح في أكثر من ٨٠٪ لعمال المزارع بأخذ راحة للإفطار قدرها نصف ساعة يوميا ، بينما أقل من ٢٠٪ يأخذ ساعة كاملة ، وهذا يظهر بوضوح من اجابة السؤال رقم (١٧) . ومن السؤال رقم (١٨) ، الخاص بعدد ساعات الراحة اليومية — ظهر أن في معظم المزارع (٨٣٪ تقريبا) يمنح العمال فترة من الراحة لمدة ساعة تخصص لتناول طعام الغداء وأن ١١٪ من العمال يتمتعون بفترة غداء مدتها ساعتان ، بينما ٤٪ تقريبا من العمال يأخذون فترة راحة للغداء يوميا ما بين ساعتين أو ثلاث ساعات .

و عن أيام الراحة الأسبوعية التي يمنحها صاحب العمل للعمال يلاحظ أن العمال في معظم المزارع وبنسبة تصل إلى ٩٦٪ تعمل سبعة أيام في الأسبوع بدون أخذ يوم راحة بينما ٣٪ فقط تتمتع بيوم واحد للراحة خلال الأسبوع . وفي الحالات التي يبلغ فيها عن حدوث إصابة في العمل أو مرض مفاجيء فإن أكثر من ٩٠٪ من العمالة يتم نقلها إلى المستوصف بالسيارات المتوفرة لديهم من صاحب العمل وبتعليمات منه ، بينما تنتقل ١٠٪ على نفقتها الخاصة . ومن إجابة السؤال المتعلق بالإجازة المرضية فإن صاحب المزرعة يتقيد ويحترم رأي وزارة الصحة في منح العامل الراحة المرضية التي يقدرها الطبيب المسؤول وذلك بنسبة أكثر من ٩٥٪ من عدد العمالة التي تمت دراستها .

وبالنسبة للإجازات السنوية فإن ٦٤٪ من العمالة الزراعية يسمح لها بأخذ ٣٠ يوما أجازة . بينما ٢٠٪ منهم يأخذون أجازة قدرها ١٥ يوما فقط . أما من يقومون بأخذ أجازة قدرها ٢١ يوما فتصل نسبتهم إلى ٨٪ من مجموع العمالة ، ويلاحظ أن ٨٪ تقريبا يأخذون إجازة مدتها أكثر من شهر .

من إجابة السؤال المتعلق بالصعوبات التي يواجهها العامل الزراعي عند تلقي الأوامر من رؤسائه في المزرعة نجد أن أكثر من ٧٥٪ منهم لا يجدون صعوبة في ذلك . وأفاد أقل من ٢٥٪ تقريبا أنهم يواجهون صعوبة في فهم الأوامر الصادرة إليهم . وبسؤال العمال الذين يجدون صعوبة في التفاهم وتلقي الأوامر تبين أن اللغة هي إحدى الصعوبات التي يواجهها العامل في عمله ، وهذا يبدو واضحا من النسبة التي تمثل ٨٩٪ تقريبا من إجابات العمال

عن هذا السؤال وتبين أيضا أن ٨٪ تقريبا منهم يجدون صعوبة في تنفيذ الأوامر ، وذلك لعدم مطابقة هذه الأوامر لمفهومهم الزراعي المتعارف عليه في بلادهم .

وتدل إجابة السؤال ٢٥ تدل على أن أكثر من ٩٢٪ من العمال الزراعيين راضون عن وضعهم في المزارع ، بينما ٧٪ منهم غير راضين عن وضعهم . وظهر واضحا أن المرتب القليل والمعاملة السيئة وتدني مستوى الخدمات المقدمة للعامل الزراعي تمثل ٥٥٪ من مجموع العمالة غير الراضية عن عملها ، وأن ساعات العمل الطويلة تمثل النسبة الباقية من أسباب عدم الرضا (٤٥٪) . كما يلاحظ أن ٩٣٪ تقريبا من العمال راضون عن مكان إقامتهم بالمزارع وتنوعية الخدمات المقدمة لهم فيها . بينما أقل من ٧٪ غير راضين ويتوقعون الأحسن ، وهذا يبدو واضحا من إجابة السؤال السابق رقم ٢٥ أيضا . ويبدو أن ضيق المكان هو الآخر من أهم أسباب عدم رضا العمال عن مكان إقامتهم ، فقد ظهر ذلك بنسبة ٧٢٪ من إجابات العمال عن أسباب عدم الرضا .

بينما يعزوا ١٧٪ من العمال عدم رضائهم . إلى عدم وجود مكيف في مساكنهم . أما نوعية الأكل غير الجيد فقد مثلت ١١٪ من أسباب عدم رضا العمال عن مكان إقامتهم .

ومن اجابة السؤال رقم ٢٩ ، الخاص بتحرير عقود بين العمال وأصحاب المزارع يتضح أنه عند إحضار العمال من بلادهم لا يتم كتابة عقود عمل معهم ، وظهر ذلك واضحا من اجابة ٦٤٪ من العمال . بينما ٣٦٪ من العمال تم تحرير عقود بينهم وبين أصحاب المزارع .

وبدا واضحا أن جميع المزارع التي تم بها المسح ودراسة عمالها وأخذ البيانات عنها تقدم السكن والمأكل وأجور السفر ، وفي حالة عدم وجود عقود مكتوبة بين صاحب المزرعة والعمال فإن نفس الخدمات تقدم للعمال من مأكل ومسكن وأجور للسفر .

وبالنسبة لأوقات الفراغ بعد انتهاء العمل وكيفية قضائها فقد تبين أن ٦٨٪ من العمالة تقريبا تقضيها أمام التليفزيون لمشاهدة برامجهم ، بينما تفضل ١٦٪ من العمال الراحة أي عدم القيام بأي مجهود يذكر ، ويفضل في ذلك النوم بعد انتهاء العمل . ويجذب سماع الراديو نسبة تصل إلى أكثر من ٩٪ تقريبا من العمال .

أما باقي الأنشطة الاجتماعية الأخرى وهي الزيارات بين الأصدقاء والقراءة والذهاب إلى

السببا والتسوق فيحظى باهتمام حوالي ٧٪ فقط من مجموع العمالة التي تمت الدراسة عليها .

وقد ظهر من إجابات العمال على السؤال رقم ٢٥ أنهم راضون عن عملهم كما ذكر سابقا وبالسؤال رقم ٣٣ و المتعلق بإمكانية العودة إلى نفس المزرعة بعد انتهاء مدة العقد تبين أن ٩٢٪ تقريبا من العمالة ترغب في العودة إلى عملها مرة أخرى وأن أقل من ٨٪ لا ترغب .

تحليل نتائج الدراسة :

من اجابة السؤال الأول يتبين أنها منطقية وتتمشى مع الواقع من منطلق أن العامل المتزوج الذي يعول عائلة هو الذي يبحث عن عمل يتعيش منه أينما كان لكي يعول نفسه والعائلة ، وخاصة أنه قادم من دول نامية تتميز بانخفاض مستوى المعيشة نتيجة لقلّة الدخل . إضافة إلى أنه أكثر من غيره بحثا عن الاستقرار وتحملا للمشاق في مناطق العمل البعيدة ، ومن بعد اجتماعي نجد أن العامل المتزوج أكثر استقرارا أيضا ، واستجابة للأوامر الموجهة إليه ، ورغبة في العودة مرة أخرى لمزاولة نفس العمل الذي اكتسب فيه بعض الخبرات . أما نسبة الثلث من العمال وهم غير المتزوجين ، فقد قدموا إلى مناطق جذب العمالة بهدف توفير بعض المال لاستخدامه في تحسين وضعهم المعيشي وربما في تكوين عائلة في مستقبل الأيام .

وللأسف الشديد عند البحث عن الكم الرخيص ضاع البحث عن الكيف ، فجاءت العمالة تسودها الأمية التعليمية بمفاهيمها البدائية في الزراعة ، وممارساتها التقليدية غير المتطورة في اسلوبها . وهنا تبدو المشاكل واضحة في كيفية تغيير هذه المفاهيم والممارسات ، حيث إن الكويت تأخذ بأحدث أساليب العصر في استعمال التقنيات الزراعية المتاحة في كل دول العالم . وينعكس ذلك بصورة واضحة في أساليب الزراعة المحمية حيث إن معظم هذه المزارع فيها خبراء أجانب لإدارة الأجهزة التكنولوجية المستوردة ، ليس ذلك فحسب بل انعكست هذه المفاهيم الخاطئة على نوعية الإنتاج وكميته . فإذا أضفنا إلى ذلك أن صاحب المزرعة نفسه ليس له خلفية زراعية بالمعنى المفهوم ، كانت أمور تطوير الزراعة مشكلة تستحق الاهتمام والبحث عن حلول . ليس هذا فحسب بل أن صاحب المزرعة نفسه ليس متفرغا للعمل الزراعي اذا ما قورن بالمزارع في دول أخرى .

وجاءت العمالة أيضا في معظمها من عمال صغار السن ، من مفهوم أصحاب المزارع أن العامل الصغير السن ، الذي لم يتجاوز مرحلة الثلاثينات . يمكنه القيام بالعمل اليدوي في المزرعة بكفاءة أكثر من كبير السن . وأنه يملك قدره على العطاء الجسماني أكثر من مثيله الذي تجاوز الأربعينات ، علاوة على تحمله مشاق العمل في الظروف البيئية الصعبة في الكويت ، التي تتمثل في ارتفاع معدلات درجات الحرارة صيفا وانخفاضها شتاء وارتفاع الرطوبة النسبية والغبار (الطوز) الذي يصل في بعض الأحيان إلى حد ضعف الرؤية . يضاف إلى ذلك أن ما أفادته اجابة السؤال رقم (١١) من أن العمالة المستوردة تتميز بخبرتها في عالم الزراعة — ذلك يشوبه كثير من الشك ، حيث إن صغر السن ، وفقر بلد المنشأ ، وانخفاض مستوى الدخل القومي في بلد القدوم ، والأمية السائدة في عالم العمالة الواردة — لا يؤيد ذلك . وإن كان هناك خبرة فهي لاتتعدى أعمالا زراعية يدوية بسيطة في مزارع صغيرة بدائية متناثرة في مدن متباعدة اعتبرها العامل القادم خبرة و هي في الحقيقة غير ذلك . وإذا سلمنا جدلا بوجود خبرة زراعية فهي اكتسبت في بلد يختلف تمام الاختلاف في موقعه الجغرافي وتضاريسه ومناخه ونوعية التربة ، بالإضافة إلى نوعية المياه المستعملة وطرق الري ، ناهيك عن عدم التفهم للعلاقة بين عناصر الإنتاج الزراعي ممثلة في الأصناف وتفاعلها مع البيئة والأسمدة ونوعيتها وعلاقة ذلك بالنبات والتربة وموعد الزراعة ، وعلاقة كل ما ذكر سابقا وأثره على الإنتاج سلبا وإيجابا ، فان طبقت الزراعة في مواعيدها بالأصناف الموصى بها مع استعمال كميات الأسمدة المناسبة كما ونوعا جاءت الاستجابة بالإيجاب وعكس ذلك بالسلب ، وهذا ما يبدو صعبا بالنسبة للعمالة الواردة إن لم يصل إلى حد الاستحالة . وهذا الرأي يؤيده إجابة السؤال المتعلق بنوع الجنسيات الذي يظهر أن أكثر من ثلاثة أرباع العمال العاملين في المزارع من ثلاث بلدان هي بنجلادش والهند وباكستان متشابهة جغرافيا من حيث الموقع الجغرافي والتضاريس والظروف المناخية والمستوى المعيشي وتقارب في اللغة وطرق الزراعة البدائية وهي شبه القارة الهندية ، وهذه مناطق شبه مدارية أمطارها صيفية في معظمها . وبعض المحاصيل التي تشتهر بها هي الأرز والقمح والشعير والجوت والقطن كمحاصيل حقلية إضافة إلى الموز والباباي ونخيل الزيت وجوز الهند ... الخ ، أما الخضراوات فتزرع في مساحات صغيرة حول المنازل في القرى المتناثرة وذلك للاحتياجات الخاصة على مدار العام . وهذا النظام الذي يعتمد في معظمه على الزراعة المطرية يختلف اختلافا كبيرا عما هو موجود في البيئة الكويتية .

ويلاحظ أن العمالة العربية مازالت بعيدة عن المزارع الخاصة في منطقة الوفرة والعبدلي والصليبية حيث لم تحتل الا نسبة ١٥٪ من جملة العمالة ، علما بأن المادة العاشرة من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن تكون الأولوية في الترخيم على الوجه التالي :

- ١ — العامل الكويتي .
- ٢ — العامل العربي الحاصل على بطاقة عمل أو المسجل لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .
- ٣ — العامل الأجنبي الحاصل على بطاقة عمل أو المسجل لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

ورغم تلك القرارات الصحيحة لم يستقطب العمل في المزارع الكويتية أي مواطن كويتي الا صاحب المزرعة نفسه ، والسبب في ذلك عزوف الشباب الكويتيين على العمل كعمال في مزارع الآخرين . وفي خضم البحث عن عزوف العمالة العربية جاءت العمالة في أغليبتها المطلقة من الدول الثلاث آنفه الذكر التي تتميز باستعداد رعاياها لقبول أي مبلغ بسيط في الكويت والذي يشكل له ثروة لا بأس بها .

ورغم أن العمالة المصرية تمثل غالبية العمالة العربية في مجملها وتعتبر مناسبة من جهة خبرتها بالزراعة وتفهمها اللغة المستعملة في المزارع وتفهمها أيضا للمشاكل التي تواجهها أثناء العمل الا أن نسبتها قليلة مقارنة بالجنسيات الأجنبية الوافدة رغم خبرتها في مجال الزراعة بالكويت وظروفها البيئية . والسبب الرئيسي في ذلك هو ارتفاع أجورها مما أدى إلى عزوف اصحاب المزارع عن استخدامها . ويبدو ذلك جليا أي البحث عن العمالة الرخيصة من اجابات السؤال المتعلق بالأجور التي يتقاضاها العمال نظير عملهم والتي لم تتجاوز ٥٠ دينارا كويتيا شهريا لأكثر من نصف عدد العمال العاملين في المناطق النائية وتحت الظروف البيئية القاسية في أماكن وجودهم إذا قورنوا بالعمالة التي تعمل في المنازل (الخدم) والمتاح لها الخدمات والامكانيات وأماكن الترفيه أثناء عملها ، اضافة إلى الغذاء الجيد والعناية الطبية رغم عن تساوي كلا الاثنين في الأجر . وليس الأجر فحسب بل اختلاف عدد ساعات العمل . فالعامل الزراعي يبدأ يوم عمله من شروق الشمس إلى غروبها بمتوسط ١٢ ساعة عمل يوميا يتخللها ساعة إلى ساعتين للافطار والغداء ، وهكذا يكون يوم العمل عشر ساعات يوميا . ليس هذا فحسب بل لا يوجد يوم للراحة الأسبوعية بل العمل بصورة مستمرة طوال أيام الأسبوع وقد تصل إلى سبعين ساعة أسبوعيا .

هذا في مجمله مخالف للمادة ٣٣ من قانون العمل في القطاع الأهلي المشار اليه ، التي تنص على : (لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الاسبوع) ويتضح أنه سواء قام العامل بعمله اليومي الذي يزيد عما حدده له القانون أو كلف بأعمال أخرى تتطلب وقتا أكثر من هذا فإنه لا يتقاضى أي أجر إضافي ، وهذا مخالف كذلك لنص المادة ٣٤ من القانون المذكور الذي يقرر (منح العامل أجرا عن كل ساعة إضافية يوازي الأجر العادي الذي يستحقه في الساعة مضافا إليه ٢٥٪ على الأقل) وعلى الرغم من ذلك فإن المزارع التي تسهم الدولة في رأس مالها ملتزمة بالقانون وساعات العمل فيها محددة بما نصت عليه المواد المختلفة في القانون آنف الذكر .

ومن الممكن أن تعزى مشكلة التطوير والتنمية الزراعية والأخذ بتكنولوجية العصر إلى اختلاف لغة التفاهم ، حيث أن من الصعب على العامل تفهمه للأوامر الصادرة له من صاحب العمل الذي حاول حل هذه المشكلة بتعيينه رئيسا للعمال من جنسية عماله ، وأمضى فترة في الكويت اكتسب خلالها معرفة باللغة العربية وبعض الأمور الزراعية ، وأعطى له لقب وكيل مزرعة في بعض المزارع . واختلاف لغة التفاهم لها مشاكلها الأخرى وهي كيفية توصيل المعلومات الإرشادية والتوصيات التي تبثها الأجهزة الإرشادية في الدولة عبر الإذاعة ، ونعني بهذه الأجهزة الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة السمكية وجمعية المهندسين الزراعيين ، التي لا تجد من يسمعها أو يفهمها أو يقوم بتنفيذها في المزارع ، علما بأن بعض مالكي المزارع ممن اتخذوا مهنة الزراعة حرفة استفادوا من هذه التوصيات والإرشادات التي تقدمها الدولة . وما زالت هذه المشكلة أي توصيل المعلومات الزراعية إلى من يقومون بالعمل اليومي في المزارع مشكلة المشاكل بالنسبة لأجهزة الإرشاد الزراعي وهي مشكلة يجب أن نجد حلا لها .

وعلى الرغم من السلبات والمخالفات في تطبيق مواد قانون العمل فإن أصحاب المزارع — ويبدو أنها من وجهة نظر انسانية — اصدروا أوامره الصريحة لمن يمثلهم في المزارع بنقل أي عامل يشكو المرض أو تحدث له إصابة ، إلى أقرب مستوصف للعلاج بالسيارات المتاحة لهم بالمزرعة ، ليس هذا فحسب بل في حالة منح العامل راحة يراها الطبيب مناسبة للعامل فإن صاحب المزرعة أو من ينوب عنه لا يكره العامل على الالتزام بالعمل خلال هذه المدة ، وظهر ذلك من إجابات أكثر من ٩٥٪ من العمالة التي تمت الدراسة عليها . واحترام القانون (قانون العمل) قائم في منح العمال أجازتهم السنوية

فالكل على الاطلاق يمنح ١٥ يوما أجازة بنص القانون ، علما بأن ثلثي العمالة الزراعية يمنحها صاحب المزرعة شهرا كاملا عن كل سنة .

وما يجب ذكره أن ثلاثة أرباع العمال الذين استقيت منهم البيانات ذكروا في اجاباتهم أنهم لا يجدون صعوبة تذكر في فهم الأوامر الصادرة إليهم من صاحب المزرعة أو من ينوب عنه . الا أن اجابة هذا السؤال يشوبها بعض الغموض والشك . وبعد التحري والملاحظات عن الأسباب التي دعت هذه العمالة الأجنبية إلى فهم الأوامر ، تبين أن ذلك يعود إلى وجود رئيس للعمال من نفس جنسيتهم مضت عليه فترة طويلة بدأ يتفهم العمل وأصبح حلقة الوصل بين صاحب المزرعة والعمال ، أما الريع المتبقي الذي يشكو من صعوبة التفاهم فقد ذكر أن اللغة هي العائق الأساسي في فهم وتنفيذ الأوامر الملقاة إليه . ومن التحري الميداني لهذه الحقائق ، ثبت أن المزارع التي يعمل بها هؤلاء ليس بها رئيس للعمال من نفس جنسيتهم ، اضافة إلى أنه قد تبين أن هذه المزارع حديثة النشأة ، أي أن صاحب المزرعة لم يتمكن من تعيين من ينوب عنه لمباشرة أمور المزرعة والعمال ممن أمضوا فترة طويلة بالكويت . ويبدو أن حرص العمال على البقاء في العمل فترة العقد الذي اتفق عليه اما تحرييا أو شفويا أو خوف أحدهم من فقد الراتب الذي يحصل عليه ويشكل ثروة لا بأس بها لاعالة أسرته هو ما أملى عليه أن يظهر فهم الأوامر الصادرة إليه أو يتظاهر على الأقل بفهمها ويقوم بتنفيذ غيرها مما اكتسبه من خبرة في بلده المنشأ . وهنا تظهر مرة أخرى مشكلة تطبيق الارشادات الزراعية ، وجهل العامل بأهمية مختلف المعاملات الزراعية في أي مجال ، سواء كان انتاجا حيوانيا أو نباتيا ، مما أدى إلى تدني الإنتاج وبخاصة في المزارع المكشوفة (الزراعة الحقلية) التي تتطلب خبرات معينة .

والنتيجة نفسها وهي أن ٧٥٪ من العمال تفهم ما يصدر لها من أوامر ، ينطبق على الجزء من العمال الذين يقومون بعمل ليس فيه ابتكار أو تطوير أو فن زراعي أو ما يسمى بالعمل الآلي ، وهذا يتمثل في مزارع الانتاج الحيواني كمثال اعطاء العلف والماء للحيوان وتنظيف الحظائر أو جمع النافق من الدواجن اضافة إلى جني الحصول في مزارع الإنتاج النباتي أو العمل بقيادة الشاحنات المخصصة لنقل المياه وخلافه .

ظهر أن العمالة الأجنبية راضية بما هي فيه ومتكيفة مع العمل في المناطق النائية ولا اعتراض لها على ذلك لأنه لا يشكل مشكلة لها . لأن أي عامل قادم من بلد بعيد لا فرق

عنده أن يعمل في الوفرة أو العبدلي . ورغم سوء المعاملة إن وجدت أو قلة الراتب أو طول فترة العمل هذه المنغصات كلها أو بعضها محتملة حرصا على لقمة العيش وخوفا من فقدانها ورضاء وقناعة منه بما كتب الله له لتدينه وحضوره من بلد متواضع في مستوى معيشته . أما من ذكر أنه غير راضي عن عمله وهم نسبة متدنية (٧٪) فيمكن أن يعزى ذلك إلى أنهم نالوا قسطا من التعليم وكانوا يطعمون في مراكز أفضل مما وجدوا أنفسهم فيه أو مستوى خدمات أحسن مما يتيح لهم ، على الرغم من أن اصحاب المزارع حريصون على أن يتمتع عمالهم بفترة ترفيهية بعد عناء دوام طوال اليوم وذلك بتوفير أجهزة تلفزيون وراديو ، وفي بعض الحالات جهاز فيديو ، حتى أن بعض المزارعين قام بإعداد ملاعب صغيرة لعماله لقضاء وقت فراغهم . ومما تجدر الإشارة إليه أن نسبة تصل إلى ٥٪ من العمال لا تفضل أي نوع من النشاطات الثقافية الترفيهية رغم وجودها نظرا لعدم وجود وقت راحة بالمعنى المفهوم لارتباطه بفترات عمل طويلة إضافة إلى العمل طوال أيام الأسبوع بدون انقطاع مع الأخذ في الحسبان تدني المستوى الثقافي بصفة عامة .

ويبدو أن رضاء العمال عن عملهم نتيجة لما يتقاضونه ماديا جعلهم يفصحون عن رغبتهم في العودة إلى العمل نفسه مرة أخرى بعد إنهاء عقودهم ، ولكن عادة لا يرجعون مرة أخرى لأن صاحب المزرعة لا يرغب زيادة رواتبهم الشهرية أو إضافة علاوات لها وذلك من خلال بحثه عن الرخيص .

ومن هنا مرة أخرى تبدو صعوبة — إن لم يكن استحالة — تطوير نوعية العمالة وصولا لزيادة الإنتاج ، ذلك لأن العامل الزراعي الذي اكتسب بعض الخبرة خلال إقامته التي دامت سنتين بالإضافة إلى تفهمه لأمر العمل بدء تعلمه للغة العربية نجده يذهب ولا يعود ، وتبدأ حلقة جديدة مرة أخرى مع عمال جدد وتدريب جديد واستمرار لتدني الإنتاجية .

التوصيات :

أولا : تحسين الادارة المزرعية :

على ضوء الدراسة الميدانية ومن خلال مناقشة المختصين بإدارة الإنتاج النباتي في الهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية في معدل الإنتاج بالنسبة لوحدة المساحة (انظر

الجدول المرافق (٣) لوحظ أنه يمكن زيادة إنتاج وحدة المساحة من المحاصيل المختلفة بتحسين الإدارة الزراعية كعامل رئيسي لبلوغ الهدف المذكور .

جدول رقم (٣) يبين نوع المحصول بالكيلو جرام / دونم*

نوعية المحصول	انتاج وحدة المساحة (دونم) * كجم في المتوسط بالكويت
١ — محاصيل ورقية خبيزة — جرجير — سباخ — كزبرة — شبنث — سلق — كرنب — فجل — رويد — خس — ملوخية ... الخ	٢٠٠٠ — ٣٠٠٠ كجم
٢ — محاصيل فرعيات كوسة — بطيخ — خيار — فقس (طروح) — قرع عسلي — شمام ... الخ	١٥٠٠ — ٢٥٠٠ كجم
٣ — أ — محاصيل خضر ثمرية متنوعة ب — طماطم — باذنجان — بطاطا الفلفل — والباميا	٢٠٠٠ — ٤٥٠٠ كجم ٧٥٠ — ١٠٠٠ كجم
٤ — بقوليات : فول أخضر	١٥٠٠ كجم
٥ — أ — درنيات متنوعة ب — بطاطا — بطاطس — أبصال	٢٠٠٠ كجم ٥٠٠٠ كجم

* بيانات تجميع الباحث من تقارير الهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية سنة ١٩٨٦م .
٢ م ١٠٠٠ = الدونم

ويقتضي تحقيق هذه التوصية تنفيذ :

أ — برنامج إرشادي مكثف تقوم به الهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية من خلال الأجهزة المرئية والسمعية والنشرات الإرشادية يتضمن الطرق المختلفة لإدارة المزارع

نموذجيا لكي نرقى بالإنتاج إلى المعدلات العالية ، مع توعية مالِك المزرعة أو من ينوب عنه بالمشاكل التي قد يواجهها في إدارته وطرق التغلب عليها . وكمثال على ذلك : مواعيد الزراعة ، وطرق الري الحديث ومشاكله ، ودراسة الطرق المختلفة للتقليل من بخر المياه في التربة ، وكيفية اختيار الأصناف الملائمة للتربة والمياه ، ومختلف الظروف البيئية السائدة في الكويت ، إضافة إلى كيفية إنشاء مصدات الرياح وأهميتها في رفع الإنتاج ، ومقاومة الآفات المرضية والحشرية قبل وبعد الزراعة والرش الوقائي .

ب — معظم المزارع لا يوجد بها حسابات دفترية ، ويقضي حسن الإدارة بوجود دفاتر محاسبية لكل مزرعة تسجل فيها الدخل والمنصرف بما يعطي لصاحب المزرعة تقييما حقيقيا عن سير العملية الإنتاجية بما يدفعه إلى مزيد من التطوير وحسن الإدارة وتفادي الكثير من المعوقات التي تؤثر في العملية الإنتاجية .

ثانيا : رفع كفاءة العمالة الزراعية :

وهي قضية يجب أن تحظى باهتمام المسؤولين من منطلق أن رفع الإنتاجية يعتمد بالدرجة الأولى على درجة الكفاءة الأدائية للعمالة .

أ — عمل دورات تدريبية تخصصية دورية في جميع مجالات الإنتاج الزراعي التطبيقي تقوم بها الهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية بالتنسيق مع الجهات المعنية بأمور الزراعة وذلك لرفع القدرة الفنية للمزارعين ، ومن ثم الارتقاء بالإدارة المزرعية .

ب — تطبيق عملي لما تتوصل إليه الأجهزة البحثية في الهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية على شكل تجارب إرشادية نموذجية من منطقتي الوفرة والعبدي الزراعية ، على أن يقوم المختصون بتطبيق كل ما توصلوا إليه من نتائج وبحوث عملية كمشاهدة عملية حقيقية للمزارع يمكن استعارتها وتطبيقها .

ولما كان من الصعب تغير التركيبة العمالية الزراعية في الكويت التي يمثل معظمها في ثلاث دول فقط تشملها شبه القارة الهندية وذلك لرخصتها ، فإنه يجب توجيه طرق إرشادية من خلال الأجهزة المسموعة ، والمرئية والنشرات المكتوبة من أجهزة الإرشاد بالهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية إلى هذه الفئة من العمالة بلغة يفهمونها، وبذلك يمكن تحطّي عقبة عدم فهمهم لطرق الزراعة الحديثة ، علما بأن الكوادر العلمية التي يمكنها كتابة ذلك متوافرة حاليا في الهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية . ولا غرابة

في ذلك ففي بعض الدول الزراعية المتقدمة مثل أمريكا يوجد في بعض الولايات التي تستعمل العمالة القادمة من أمريكا اللاتينية والمكسيك برامج إرشادية بلغة العمالة الأم (أي لغة البلد التي قدمت منها العمالة) .

ثالثا : وضع حد للتجاوزات في تطبيق قانون العمل :

من دراسة مشاكل العمالة الزراعية في مناطق تركزهم المختلفة ومحاولة تذليل هذه المشاكل والقضاء عليها ، ثبت وجود تجاوزات لقوانين العمل في مجالات ساعات العمل الزائدة وعدم وجود الأجر الإضافي والعطلة الأسبوعية. وليس ثمة شك في أن إلزام المالك أو مدير المزرعة بقوانين العمل المعمول بها سوف يؤثر إيجابيا على إنتاجية العامل الزراعي . وعليه فإنه يجب الإلتزام بساعات العمل المحددة (٨ ساعات يوميا) الزيادة كفاءة العامل أثناء عمله . كما يجب الإلتزام بإعطاء العامل يوم راحة أسبوعية وذلك بالتناوب بين العمال حتى لا يتوقف العمل المزرعي ، وبالإمكان إشراك العامل في ربح المزرعة كنوع من الحوافز لزيادة إنتاجيته عوضا عن الأجر الإضافي .

رابعا : الإرشاد الحقلّي :

يتبين من خلال هذه الدراسة قصور أجهزة الإرشاد الزراعي السمجية والمرئية والمكتوبة عن الوصول إلى فهم وإدراك العامل الزراعي الوافد القليل الخبرة بأمر الزراعة الحديثة ، الجاهل بمحاصيل الكويت وظروفها البيئية ، المتظاهر بفهم الأوامر الصادرة إليه لصعوبات في لغة التفاهم . ولذا يجب على الأجهزة الإرشادية الإنتقال بنشاطها وطرقها المختلفة إلى المزارع وعرض ما يتوافر لديها من طرق إرشادية أمام العامل الزراعي بلغة يفهمها وطريقة يجيدها أثناء عمله في المزرعة وذلك بالتنسيق مع صاحب المزرعة الذي يمكن أن يخصص وقتا لتلك النشاطات الإرشادية يحضرها هو الآخر لتوسيع مداركه وفهمه لما عرض عليه . ومن الأفضل أن يتم مستقبلا بالتنسيق مع الهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية ربط الدعم المقدم من الدولة بحضور صاحب المزرعة لهذه الدورات الإرشادية المزمع إقامتها وأن يقوم بتطبيق ما شاهده في مزرعته حتى يمكن التمتع بالدعم المقدم .

ملحق رقم (١)

استبيان للعمالة الزراعية لمناطق الوفرة ، والعبدلي ، والصليبية

موقع المزرعة :

أ — الوفرة ب — العبدلي ج — الصليبية

نوع المزرعة :

أ — نباتية ب — حيوانية ج — دواجن
د — نباتية ، حيوانية ، دواجن ه — نباتية حيوانية و — نباتية، دواجن
ز — حيوانية ، دواجن

١ — الحالة الاجتماعية :

أ — متزوج ب — أعزب ج — مطلق
د — أرمل

٢ — التعليم :

أ — أمي ب — يقرأ ويكتب ج — ابتدائي ١ — ٤ سنة
د — متوسط ٥ — ٨ سنة ه — ثانوي ٩ — ١٢ سنة
و — جامعي ١٣ — ١٦ سنة .

٣ — العمر :

أ — ١٥ — ٢٠ ب — ٢١ — ٢٥ ج — ٢٦ — ٣٠
د — ٣١ — ٣٥ ه — ٣٦ — ٤٠ و — ٤١ — ٤٥
ز — ٤٦ — ٥٠ ج — أكبر من ٥٠ سنة .

٤ — الديانة :

أ — مسلم ب — مسيحي ج — هندوسي
و — ديانات أخرى .

٥ - الجنسية :

أ - كويتي ب - بدون ج - غير كويتي

في حالة غير كويتي يرجى إجابة السؤال التالي رقم (١) :

٦ - الجنسية غير كويتي :

أ - بنجلادش	ب - الهند	ج - ... باكستان
د - أفغانستان	هـ - إيران	د - كوريا
ز - فلين	ح - تايلند	ط - مصر
ك - العراق	ل - سوريا	م - لبنان
ن - فلسطين	ش - الأردن	س - اليمن الشمالي
ش - اليمن الجنوبي	ع - تونس	غ - الصومال
ف - المغرب	ق - جنسيات أخرى	

٧ - ما هو مرتبك الشهري بالدينار الكويتي :

أ - ٣٠-٢٠	ب - ٤٠-٣١	ج - ٥٠-٤١
د - ٦٠-٥١	هـ - ٧٠-٦١	و - ٨٠-٧١
ز - ٩٠-٨١	ج - ١٠٠-٩١	ط - أكثر من ١٠٠ دينار

٨ - هل تتقاضى أجرا عن عدد ساعات العمل الإضافية :

أ - نعم ب - لا

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى إجابة السؤال التالي (٩) وفي حالة الإجابة بـ (لا) يرجى إجابة سؤال رقم (١٠) :

٩ — ما عدد ساعات العمل الإضافية في الأسبوع ؟

- أ — (٣) ساعات ب — (٦) ساعات ج — (٩) ساعات
د — (١٢) ساعة

١٠ — هل تتقاضى مكافآت وحوافز ؟

- أ — نعم ب — لا

١١ — قبل التحاقك بالعمل ، هل كانت لديك خبرة زراعية ؟

- أ — توجد ب — لا توجد

في حالة وجود خبرة زراعية يرجى الإجابة عن السؤال التالي رقم (١٢) :

١٢ — ما العمل الزراعي الذي كنت تمارسه ؟

- أ — ... سائق جرار ب — ميكانيكي ج — مراقب عمال .
د — عامل زراعي
و — أعمال أخرى .
في حالة عدم وجود خلفية زراعية .

١٣ — ما هو نوع العمل الذي مارسته ؟

١٤ — ما نوع العمل الذي تقوم به الآن ؟

- أ — عامل مزرعة ب — سائق ج — ميكانيكي
د — كهربائي هـ — أقوم بأكثر من عمل .

١٥ — متى يبدأ العمل اليومي ؟

- أ — الساعة الخامسة
ج — ... لا يوجد وقت محدد .
ب — الساعة السادسة

١٦ — متى ينتهي العمل اليومي ؟

- أ — الساعة الرابعة ب — الساعة الخامسة ج — الساعة السادسة
د — لا يوجد وقت محدد .

١٧ — ما مدة فترة الافطار ؟

- أ — نصف ساعة ب — ساعة

١٨ — ما مدة فترة الغذاء ؟

- أ — نصف ساعة ب — ساعة ج — ساعتان
د — ساعتان ونصف هـ — ثلاث ساعات .

١٩ — كم عدد أيام العمل التي تعملها في المزرعة في الأسبوع ؟

- أ — (٥) أيام ب — (٦) أيام ج — (٧) أيام
في حالة المرض :

٢٠ — هل تذهب للمستوصف بسيارة المزرعة ؟

- أ — نعم ب — لا

٢١ — هل تحصل على إجازة مرضية ؟

- أ — نعم ب — لا

٢٢ — كم عدد أيام الإجازة السنوية ؟

- أ — (١٥) يوما ب — (٢١) يوما ج — (٣٠) يوما
د — أكثر من ذلك .

٢٣ — هل تجد صعوبة في تنفيذ الأوامر المعطاة لك ؟

أ — نعم ب — لا

في حالة الإجابة ب (نعم) يرجى إجابة السؤال التالي رقم (٢٤) :

٢٤ — ما الصعوبة التي تواجهها ؟

أ — اللغة ب — عدم مطابقة الأوامر الزراعية لمفاهيمك وقدراتك .

ج — عدم وجود إمكانيات للتنفيذ .

٢٥ — هل أنت راض عن العمل الذي تؤديه ؟

أ — نعم ب — لا

في حالة الإجابة ب (لا) يرجى إجابة السؤال التالي رقم (٢٦) :

٢٦ — لماذا أنت لست راضيا ؟

أ — ساعات العمل طويلة .

ب — المعاملة سيئة .

ج — المرتب قليل .

د — ظروف المعيشة غير جيدة .

٢٧ — هل أنت راض عن مكان إقامتك ؟

أ — نعم ب — لا

في حالة الإجابة ب (لا) يرجى إجابة السؤال التالي رقم (٢٨) :

٢٨ — لماذا أنت غير راض عن مكان إقامتك ؟

أ — المكان ضيق ب — لا يوجد تكييف هواء

ج — نوع الغذاء غير جيد .

٢٩ — هل يوجد عقد بينك وبين صاحب المزرعة ؟

- أ — نعم
ب — لا
في حالة الإجابة ب (لا) يرجى إجابة سؤال رقم (٣١) :
في حالة الإجابة ب (نعم) يرجى إجابة السؤال التالي رقم (٣٠) :

٣٠ — هل العقد يشمل ؟

- أ — المأكل
ب — السكن
ج — أجور السفر
في حالة الإجابة ب (لا) :

٣١ — ما التسهيلات التي يقدمها صاحب المزرعة ؟

- أ — المأكل
ب — السكن
ج — أجور السفر
د — لا يقدم شيئا

٣٢ — ماذا تفعل بعد انتهاء ساعات العمل ؟

- أ — مشاهدة التلفزيون
ب — قراءة مجلات وكتب
ج — ممارسة نوع من الرياضة
د — سماع الراديو
هـ — الذهاب إلى السينما
و — زيارة الأصدقاء والأقارب
ز — الراحة في السكن
ح — التسوق
ط — القيام بأعمال أخرى .

٣٣ — في حالة إنتهاء عقدك ، هل ترغب في العودة للعمل بنفس المزرعة ؟

- أ — نعم
ب — لا

ملحق رقم (٢)

يبين تحليل كامل للملحق رقم (١) وبيان التكرار ، النسبة المئوية والتكرار التجمعي والنسبة المئوية التجمعية لكل سؤال في الاستبيان جدول يبين الحالة الاجتماعية لعينة العمالة (سؤال رقم ١)

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
متزوج	٣٨٣	٦٦ر٣	٣٨٣	٦٦ر٣
أعزب	١٨٨	٣٢ر٥	٥٧١	٩٨ر٨
مطلق	٣	٠ر٥	٥٧٤	٩٩ر٣
أرمل	٤	٠ر٧	٥٧٨	١٠٠ر٠

جدول يبين حالة التعليم لعينة العمالة (سؤال رقم ١ ، ٢)

التعليم	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
أُمِّي	٢٦٨	٤٦ر٦	٢٦٨	٤٦ر٦
يقرأ ويكتب	٢١١	٢٦ر٧	٤٧٩	٨٣ر٣
ابتدائي	٢٠	٣ر٥	٤٩٩	٨٦ر٨
متوسط	٤٦	٨ر٠	٥٤٥	٩٤ر٨
ثانوي	١٤	٢ر٤	٥٥٩	٩٧ر٢
جامعي	١٦	٢ر٨	٥٧٥	١٠٠ر٠

جدول يبين عمر العينة التي تعمل في القطاع الزراعي (سؤال رقم ٣)

عمر العامل	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
١٥ — ٢٠	١٨	٣ر١	١٨	٣ر١
٢١ — ٢٥	١٥٥	٢٦ر٧	١٧٣	٢٩ر٨
٢٦ — ٣٠	١٦٥	٢٨ر٤	٣٣٨	٥٨ر٢
٣١ — ٣٥	٩٩	١٧ر٠	٤٣٧	٧٥ر٢
٣٦ — ٤٠	٧٣	١٢ر٦	٥١٠	٨٧ر٨
٤١ — ٤٥	٤٧	٨ر١	٥٥٧	٩٥ر٩
٤٦ — ٥٠	١٧	٢ر٩	٥٧٤	٩٨ر٨
أكبر من ٥٠ سنة	٦	١ر٠	٥٨٠	٩٩ر٨

جدول يبين ديانات العينة (سؤال رقم ٤)

الديانات	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
مسلم	٥٠٨	٨٧ر٤	٥٠٨	٨٧ر٤
مسيحي	٣٠	٥ر٢	٥٣٨	٩٢ر٦
هندوس	٣٥	٦ر٠	٥٧٣	٩٨ر٦
ديانات أخرى	٨	١ر٤	٥٨١	١٠٠ر٠

جدول يبين الجنسيات التي تنتمي إليها عمالة العينة (سؤال رقم ٦)

الجنسية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
بنجلاديش	٢٢٥	٣٩ر٣	٢٢٥	٣٩ر٣
الهند	٧٥	١٣ر١	٣٠٠	٥٢ر٤
باكستان	١٣٨	٢٤ر١	٤٣٨	٧٦ر٤
أفغانستان	٥	٠ر٩	٤٤٣	٧٧ر٣
إيران	٢٩	٥ر١	٤٧٢	٨٢ر٤
كوريا	٢	٠ر٣	٤٧٤	٨٢ر٧
الفلبين	٣	٠ر٥	٤٧٧	٨٣ر٢
مصر	٧١	١٢ر٤	٥٤٨	٩٥ر٦
العراق	٧	١ر٢	٥٥٥	٩٦ر٩
سوريا	٥	٠ر٩	٥٦٠	٩٧ر٧
لبنان	١	٠ر٢	٥٦١	٩٧ر٩
فلسطين	٢	٠ر٣	٥٦٣	٩٨ر٣
الأردن	١	٠ر٢	٥٦٤	٩٨ر٤
اليمن	—	—	—	٩٨ر٤
تونس	—	—	—	٩٨ر٤
الصومال	—	—	—	٩٨ر٤
المغرب	—	—	—	٩٨ر٤
جنسيات أخرى	٩	١ر٦	٥٧٣	١٠٠ر٠

جدول يبين المرتب الشهري الذي تتقاضاه العينة (سؤال رقم ٧)

(كويتي دينار)

المرتب الشهري	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
٢٠ — ٣٠	٦٨	١١ر٨	٦٨	١١ر٨
٣١ — ٤٠	١٤٠	٢٤ر٣	٢٠٨	٣٦ر٢
٤١ — ٥٠	١٠٢	١٧ر٧	٣١٠	٥٣ر٩
٥١ — ٦٠	٥٥	٩ر٦	٣٦٥	٦٣ر٥
٦١ — ٧٠	٣١	٥ر٤	٣٩٦	٦٨ر٩
٧١ — ٨٠	٣٣	٥ر٧	٣٢٩	٧٤ر٦
٨١ — ٩٠	١٢	٢ر١	٤٤١	٧٦ر٧
٩١ — ١٠٠	٣٥	٦ر١	٤٧٦	٨٢ر٨
أكثر من ١٠٠ دينار	٩٨	١٧ر٠	٥٧٤	٩٩ر٩

جدول يبين تقاضي أجور إضافية لعينة العمالة (سؤال رقم ٨)

تقاضي أجور إضافية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نعم	١٩	٣ر٤	١٩	٣ر٤
لا	٥٦٢	٩٦ر٦	٥٨١	١٠٠ر٠

جدول يبين عدد ساعات العمل الإضافية التي يتقاضى بعض العمال أجورها في العينة

(سؤال رقم ٩)

الساعات الإضافية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
٣ ساعة	٣	٩ر٧	٣	٩ر٧
٦ ساعة	١٠	٣٢ر٣	١٣	٤١ر٩
٩ ساعة	٧	٢٢ر٦	٢٠	٦٤ر٥
١٢ ساعة	١١	٣٥ر٥	٣١	١٠٠ر٠

جدول يبين المكافأة والحوافز التي يحصل عليها العامل (سؤال رقم ١٠)

تفاضي حوافز (مكافأة)	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نعم	٦٩	١٢ر١	٦٩	١٢ر١
لا	٥١٢	٨٧ر٩	٥٨١	١٠٠ر٠

جدول يبين الخبرة الزراعية عند العينة قبل الالتحاق بالعمل (سؤال رقم ١١)

الخبرة الزراعية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
توجد	٤٦٦	٨١ر٣	٤٦٦	٨١ر٣
لا يوجد	١٠٧	١٨ر٧	٥٧٣	١٠٠ر٠

جدول يبين نوع العمل الزراعي الذي كان يمارسه عامل العينة (سؤال رقم ١٢)

نوع العمل	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
سائق جرار	١٢	٢ر٦	١٢	٢ر٦
ميكانيكي	١٤	٣ر٠	٢٦	٥ر٦
مراقب عمال	٢٩	٦ر٢	٥٥	١١ر٨
عامل زراعي	٢٧٨	٥٦ر٤	٣٣٣	٦٨ر٢
العمل بأرض خاصة	١١٨	٢٥ر٢	٤٥١	٩٣ر٤
أعمال أخرى	١٧	٣ر٦	٤٦٨	٩٧ر٠

جدول يبين نوع العمل الذي يقوم به عامل المزرعة. (سؤال رقم ١٤)

نوع العمل	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
عامل مزرعة	٤٠٤	٧٥ر٤	٤٠٤	٧٥ر٤
سائق	٢٩	٥ر٤	٤٣٣	٨٠ر٨
ميكانيكي	١٥	٢ر٨	٤٤٨	٨٣ر٦
كهربائي	٤	٠ر٧	٤٥٢	٨٤ر٣
أقوم بأكثر من عمل	٨٢	١٥ر٤	٥٣٤	٩٩ر٨

جدول يبين موعد بدء العمل اليومي (سؤال رقم ١٥)

البدء في العمل	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
الساعة الخامسة	٢٥٩	٤٥ر٧	٢٥٩	٤٥ر٧
الساعة السادسة	٢٧٦	٤٨ر٧	٥٣٥	٩٤ر٤
لا يوجد وقت محدد	٣٠	٥ر٣	٥٦٥	٩٩ر٧

جدول يبين موعد انتهاء العمل اليومي (سؤال رقم ١٦)

الانتهاء من العمل	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
الساعة الرابعة	١٤	٢ر٤	١٤	٢ر٤
الساعة الخامسة	٢٩١	٥٠ر٨	٣٠٥	٥٣ر٢
الساعة السادسة	١٧١	٢٩ر٨	٤٧٦	٨٣ر١
لا يوجد وقت محدد	٩٧	١٦ر٩	٥٧٣	١٠٠ر٠

جدول يبين مدة فترة الافطار للعينة (سؤال رقم ١٧)

فترة الافطار	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نصف ساعة	٤٤٧	٨٠.٧	٤٤٧	٨٠.٧
ساعة	١٠٧	١٩.٣	٥٥٤	١٠٠.٠

جدول يبين مدة فترة الغداء للعينة (سؤال رقم ١٨)

فترة الغداء	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نصف ساعة	١١	١.٩	١١	١.٩
ساعة	٤٧٩	٨٢.٧	٤٩٠	٨٤.٦
ساعتين	٦٥	١١.٢	٥٥٥	٩٥.٨
ساعتين ونصف	١٤	٢.٤	٥٦٩	٩٨.٣
ثلاث ساعات	١٠	١.٧	٥٧٩	١٠٠.٠

جدول يبين عدد ايام العمل التي يقوم بها العامل في الاسبوع (سؤال رقم ١٩)

عدد أيام العمل	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
٥ يوم	٢	٠.٣	٢	٠.٣
٦ يوم	١٩	٣.٣	٢١	٣.٧
٧ يوم	٥٥٣	٩٦.٣	٥٧٣	١٠٠.٠

جدول يبين إمكانية الذهاب إلى المستشفى بسيارة المزرعة عند المرض (سؤال رقم ٢٠)

في حالة المرض	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نعم	٥١٧	٩٠.١	٥١٧	٩٠.١
لا	٥٧	٩.٩	٥٧٤	١٠٠.٠

جدول يبين الحصول على اجازة مرضية (سؤال رقم ٢١)

اجازة مرضية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نعم	٥٤٩	٩٥ر٨	٥٤٩	٩٥ر٨
لا	٢٤	٤ر٢	٥٧٣	١٠٠ر٠

جدول يبين عدد أيام الاجازة التي تتمتع بها العينة (سؤال رقم ٢٢)

عدد أيام الاجازة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
١٥ يوم	١٢٢	٢١ر٤	١٢٢	٢١ر٤
٢١ يوم	٦٠	١٠ر٥	١٨٢	٢١ر٩
٣٠ يوم	٣٣٢	٥٨ر١	٥١٤	٩٠ر٠
اكثر من ذلك	٥٧	١٠ر٠	٥٧١	١٠٠ر٠

جدول يبين الصعوبة التي يواجهها عامل العينة في تنفيذ الأوامر (سؤال رقم ٢٣)

تنفيذ الأوامر	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نعم	١٤٠	٢٤ر٥	١٤٠	٢٤ر٥
لا	٤٣٢	٧٥ر٥	٥٧٢	١٠٠ر٠

جدول يبين الصعوبة التي واجهت بعض عمال العينة في تنفيذ الأوامر (سؤال رقم ٢٤)

نوع صعوبة تنفيذ الأوامر	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
اللغة	١٠٨	٨٨ر٥	١٠٨	٨٨ر٥
عدم مطابقة الأوامر	١٠	٨ر٢	١١٨	٩٦ر٧
لفاهيمك ومقدراتك				
عدم وجود امكانية				
التنفيذ	٣	٢ر٥	١٢١	٩٩ر٢

جدول يبين رضا عامل العينة من عمله (سؤال رقم ٢٥)

الرضا عن العمل	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نعم	٥٢٦	٩٢٫٩	٥٢٦	٩٢٫٩
لا	٤٠	٧٫١	٥٦٦	١٠٠٫٠

جدول يبين أسباب عدم الرضا عن العمل لبعض عمال العينة (سؤال رقم ٢٦)

عدم الرضا عن العمل	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
ساعات العمل طويلة	١٧	٤٤٫٧	١٧	٤٤٫٧
المعاملة سيئة	١	٢٫٦	١٨	٤٧٫٤
المرتب قليل	١٩	٥٠٫٠	٣٧	٩٧٫٤
ظروف المعيشة غير جيدة	١	٢٫٦	٣٨	١٠٠٫٠

جدول يبين رضا العامل عن مكان إقامته (سؤال رقم ٢٧)

الرضا عن مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نعم	٥٤٠	٩٣٫٤	٥٤٠	٩٣٫٤
لا	٣٨	٦٫٦	٥٧٨	١٠٠٫٠

جدول يبين عدم الرضا لمكان الإقامة لبعض افراد العينة (سؤال رقم ٢٨)

عدم الرضا عن مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
المكان ضيق	٢٦	٧٢٫٢	٢٦	٧٢٫٢
لا يوجد تكييف هواء	٦	١٦٫٧	٣٢	٨٨٫٩
نوع الغذاء غير جيد	٤	١١٫١	٣٦	١٠٠٫٠

جدول يبين وجود عقد بين صاحب المزرعة وعمال المزرعة (سؤال رقم ٢٩)

إيجاد عقد	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نعم	٢١٠	٣٦ر٤	٢١٠	٣٦ر٤
لا	٣٦٧	٦٣ر٦	٥٧٧	١٠٠ر٠

جدول يبين شمولية العقد لبعض عمال العينة (سؤال رقم ٣٠)

شمولية العقد	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
المأكل	١٥١	٣٥ر٢٨	١٥١	٣٥ر٢٨
السكن	١٤٩	٣٤ر٨١	٣٠٠	٧٠ر٠٩
أجور السفر	١٢٨	٢٩ر٩	٤٢٨	٩٩ر٩

جدول يبين التسهيلات التي يقدمها صاحب المزرعة إلى عمال العينة وبالأخص المأكل (سؤال رقم ٣١)

التسهيلات	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
المأكل	٣٩١	٩٤ر٢	٣٩١	٩٤ر٢
ب	٢٢	٥ر٣	٤١٣	٩٩ر٥
ج	١	٠ر٢	٤١٤	٩٩ر٨
د	١	٠ر٢	٤١٥	١٠٠ر٠

جدول يبين التسهيلات التي يقدمها صاحب المزرعة إلى عمال العينة وبالأخص السكن (سؤال رقم ٣١)

التسهيلات	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
أ	١	—	١	٠ر٣
السكن	٣٨٩	٩٧ر٠	٣٨٧	٩٧ر٢
ج	١٠	٢ر٥	٣٩٧	٩٩ر٧
د	١	٠ر٣	٣٩٨	١٠٠ر٠

جدول يبين التسهيلات التي يقدمها صاحب المزرعة إلى عمال العينة وبالأخص أجور السفر
(سؤال رقم ٣١)

التسهيلات	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
أ	—	—	—	—
ب	—	—	—	—
أجور السفر	٢٣٩	٩٩٫٦	٢٣٩	٩٩٫٦
د	١	٠٫٤	٢٤٠	١٠٠٫٠

جدول يبين التسهيلات التي يقدمها صاحب المزرعة لعمال العينة وبالأخص عدم تقديم أي شيء (سؤال رقم ٣١)

التسهيلات	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
أ	—	—	—	—
ب	—	—	—	—
ج	—	—	—	—
لا يقدم شيئاً	١	١٠٠٫٠	١	١٠٠٫٠

جدول يبين الأعمال الترفيهية التي يقوم بها عمال العينة بعد الانتهاء من العمل اليومي
(سؤال رقم ٣٢)

الترفيه	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
مشاهدة التلفزيون	٣٨٩	٦٨٫١	٣٨٩	٦٨٫١
قراءة مجلات وكتب	٦	١٫١	٣٩٥	٦٩٫١
سماع الراديو	٧	١٫٢	٤٠٢	٧٠٫٤
الرياضة	٥٣	٩٫٣	٤٥٥	٧٩٫٧
الذهاب إلى السينما	١	٠٫٢	٤٥٦	٧٩٫٩
زيارة الأصدقاء	٢٢	٣٫٩	٤٧٨	٨٣٫٧
الراحة	٩٠	١٥٫٨	٥٦٨	٩٩٫٥
التسوق	٢	٠٫٤	٥٧٠	٩٩٫٨
أعمال أخرى	١	٠٫٢	٥٧١	١٠٠٫٠

جدول يبين إمكانية عودة عمال العينة إلى نفس المزرعة عند انتهاء مدة العقد
(سؤال رقم ٣٣)

العودة للعمل بعد انتهاء العقد	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي	النسبة المئوية التجمعية
نعم	٤٩٦	٩١٥	٤٩٦	٩١٥
لا	٤٤	٨١	٥٤٠	٩٩٦

المصادر :

- ١ — الصباح العذبي ، أمل ، ١٩٨٢ . العمالة في قطاع التشييد والبناء في الكويت . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية (جامعة الكويت) ١٩٢ ص .
- ٢ — الفيل ، رشيد محمد ، ١٩٨٣ . التنمية الزراعية في الكويت . وحدة البحث والترجمة (قسم الجغرافيا — جامعة الكويت) ٢٩٢ ص .
- ٣ — مجلس الوزراء (إدارة الفتوى والتشريع) . مجموعة التشريعات الكويتية الجزء الثالث . قانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي .
- ٤ — المنظمة العربية للتنمية الزراعية . ندوة التنمية الريفية المتكاملة الرباط ٢٤ — ٢٧ مايو ٦٣٨ ص .
- ٥ — مؤسسة الكويت للتقدم العلمي ١٩٨٢ . ندوة تطوير الزراعة في الكويت ٢٢٣ ص .
- ٦ — وزارة التخطيط — الإدارة المركزية للإحصاء . المجموعة الإحصائية السنوية العدد الثالث والعشرون .
- ٧ — يوجيدو هيامي زفنون روتان (ترجمة ميشيل تكللا) ، ١٩٨٦ . التنمية الزراعية رؤيا عالمية — مكتبة الانجلو المصرية .
- ٨ — Hamilton and Baryant, 1963. Profitable farm Management. Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs N.J.394. P.

حَوَالِيَاتُ كَلِيَّةِ الْآدَابِ

تصنّدر عن كَلِيَّةِ الْآدَابِ - جَامِعَةِ الْكُوَيْتِ

رئيس هيئة التحرير

د. عبد المحسن مدعج المدعج

دورية علمية محكمة تضمّن مجموعة من الرسائل وتنفق بنشر الموضوعات التي تتخلّف في مجالات اهتمام الأقسام العلمية لكلية الآداب

- تقبل الأبحاث باللغتين العربية والانجليزية شرط أن لا يتل حجم البحث عن (٤٠) صفحة مطبوعة من ثلاث نسخ.
- لا تنصر النشر في الحواشي على أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب فقط بل لغيرهم من المعاهد والجامعات الأخرى.
- يرفق بكل بحث ملخصه باللغة العربية وآخر بالانجليزية لا يتجاوز ٩٠٠ كلمة.
- يمنح المؤلف (٣٠) نسخة مجانية.

الإشتراكات :

داخل الكويت

للأفراد : ٤ د.ك. - للأساتذة والطلاب : ٢ د.ك. ٣٣ دولاراً أمريكياً - ١١ دولاراً أمريكياً
للمؤسسات : ١١ د.ك. ١١ دولاراً أمريكياً.

شمن الرسالة : للأفراد : ٥٠٠ فلس
شمن المجلد السنوي : للأفراد : ٦ د.ك. للأساتذة والطلاب : ٢٥٠ فلس
للأساتذة والطلاب : ٣ د.ك.

نصوبه المراسلات الى : رئيس هيئة تحرير حواشي كلية الآداب

ص.ب ١٧٣٧٠ - الخالدية

الكويت - 72454