

الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة «دراسة تحليلية نقدية مقارنة»

الدكتور ابراهيم محمد الحمود
أستاذ القانون العام المساعد
كلية الحقوق - جامعة الكويت

تقديم وتقسيم

اعتمد الاقتصاد الكويتي منذ نشأة الكويت^(١) على القطاع الخاص. فقد ساهم الأفراد الكويتيون بتقديم الخدمات الأساسية التي يحتاجها المجتمع كالمدارس والمساجد وتزويد البلاد بالماء العذب ومواد البناء والعمالة^(٢). وكانت إيرادات الدولة تركز أساساً في تلك الفترة على الضرائب والزكاة والرسوم^(٣). ومع نشأة الكويت الحديثة في نهاية الأربعينات من هذا القرن احتفظ القطاع الخاص بدوره الريادي في قيادة الاقتصاد الكويتي، فهذا القطاع هو الذي تولى إنشاء الشركات الكبرى التي استقطبت رؤوس الأموال والعمالة كشركة الطيران الكويتية وشركات الملاحة وشركات نقل البترول والصناعات الوطنية^(٤).

ومع تصدير النفط^(٥) حدث انقلاب خطير في الحياة الاقتصادية في البلاد على الرغم من استمرار الاقتصاد الوطني في اعتماده على القطاع الخاص من خلال الشركات المستثمرة الأجنبية

(١) خالد سليمان العدساني، نصف عام من الحكم النيابي في الكويت، ١٩٤٧، ص ٢٥، ٢٦ - مكان النشر غير مبين.

(٢) لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، انظر، نجاة عبدالقادر الجاسم، التطور السياسي والاقتصادي للكويت ما بين الحربين ١٩١٤ - ١٩٣٩ في التاريخ الحديث - للحصول على درجة الماجستير، كلية الآداب - جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٧٢.

(٣) انظر أول ميزانية عامة لدولة الكويت عام ١٩٢٨، منشورة في مؤلف أ.د. عثمان عبدالملك الصالح، النظام الدستوري والمؤسسات السياسية في الكويت - مطابع التجارية - الكويت، ١٩٨٩، ص ١١٣.

(٤) محمد يوسف علوان، النظام القانوني لاستغلال النفط في الأقطار العربية، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٨٢، ص ٩١ إلى ٩٥.

(٥) لمزيد من التفاصيل انظر، زين العابدين ناصر، البترول ومعالم النظام المالي في الكويت، مجلة الحقوق والشرعية (ملحق)، مطبوعات جامعة الكويت، العدد الثاني، السنة الأولى يونيو ١٩٧٧.

وأصبحت الإيرادات العامة في الدولة تمول من خلال الضرائب على دخل الشركات النفطية العاملة وفقاً لقانون الضريبة على الدخل رقم ٣ لسنة ١٩٥٥^(٦).

ومع رواج الفكر الاشتراكي في الوطن العربي وظهور سياسة التأميم في الستينات تبنى الدستور الكويتي مفهوم الاقتصاد الموجه وفكرة التعاون العادل بين النشاط العام والنشاط الخاص، وكان الهدف هو تحقيق التنمية الاقتصادية وزيادة الإنتاج ورفع مستوى المعيشة وتحقيق الرخاء للمواطنين، وحرص المشرع الدستوري على وصف التعاون بين النشاط العام والنشاط الخاص بأنه تعاون عادل. وفي معرض تعليقها على نص المادة (٢٠) من الدستور^(٧) تذهب المذكرة التفسيرية للدستور إلى القول بأنه «ولقد أضيفت إلى المادة وصف هذا التعاون بأنه «العادل» حتى لا يظن أي من النشاطين المذكورين على الآخر، والعدل هنا أمر تقريبي لا يعني التعادل الحسابي أو المناصفة بينهما. فالمسألة متروكة للمشرع داخل هذا التحديد العام المرن. يقدر في كل مجال مدى تدخل الدولة بما يتفق وحالة البلاد ومقتضيات التوفيق بين الصالح العام ومصالح الأفراد، فيوسع نطاق النشاط العام مثلاً في الأمور ذات الصلة الوثيقة بأمن الدولة أو أسرارها أو الاقتصاد القومي، في حين يوسع النشاط الحر مثلاً في الأمور التجارية وإشباع الحاجات العامة الجارية، والمشرع هو الأمين على أداء هذه المهمة والقيام بهذا التقدير حسب منطق زمانه ومقتضيات الموضوع الذي يشرع له. وليس من المستطاع أن يسبقه الشارع الدستوري بتحديد في هذا الشأن أكثر من ذلك التحديد المرن الذي ورد بالمادة المذكورة»^(٨).

وقد اتجه المشرع الكويتي مع زيادة الإيرادات العامة للدولة والمعتمدة أساساً على التدفقات النقدية الهائلة من مبيعات النفط، إلى تقديم جميع الخدمات، مثل التعليم والرعاية الصحية والاجتماعية بشكل مجاني لجميع المقيمين في الدولة. كذلك عمدت الدولة إلى تزويد الأفراد والشركات بجميع الخدمات والسلع بأسعار مدعومة تكاد تكون رمزية أحياناً كالكهرباء والماء والغاز والاتصالات السلكية واللاسلكية والبريدية. ولجأت الدولة إلى تقديم سلع مدعومة ورعاية سكنية وصحية للمواطنين بشكل مجاني. ولم تفرض الدولة أي نوع من الضرائب على المواطنين شركات كانوا أم أفراداً وقصرت الضريبة على دخل الشركات المساهمة الأجنبية. وتبنت الدولة الضريبة الجمركية بتعريفات ضئيلة على الاستيراد.

وفي فترات متعددة تدخلت الدولة بما لديها من أرصدة مالية ضخمة لإنقاذ القطاع الخاص عند تعسره أو إسعافه عندما يشرف على الخسارة^(٩). وتملكت الدولة بصورة مباشرة من خلال الجهاز الحكومي أو من خلال شركات مملوكة لها قطاع الانتاج والخدمات.

(٦) محمد سعيد فرهود، ضريبة الدخل الكويتية، مجلة الحقوق، السنة السابعة عشرة، العدد الأول، مارس ١٩٩٣.

(٧) دستور دولة الكويت في مجموعة التشريعات الكويتية الجزء الخامس، إصدار إدارة الفتوى والتشريع، ١٩٩٤.

(٨) المذكرة التفسيرية للدستور، المرجع السابق نفسه.

(٩) إبراهيم محمد الحمود، تعليق على القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٩٢ بشأن المديونيات الصعبة، مجلة المحامي، ١٩٩٣، ص ٥٠ وما بعدها.

بل إن المستثمر الوطني أصبح يضغط على الدولة لحصر المنافسة على ما تبقى من فرص الاستثمار على المواطنين دون الأجانب، وهكذا صدرت تشريعات تحد من دخول رؤوس الأموال الأجنبية الراغبة في الاستثمار^(١٠).

وفي مجال الوظيفة العامة، رفعت الحكومات المتعاقبة شعار وظيفة حكومية لكل كويتي قادر على العمل^(١١)، ضمن نظام أجور يصعب على القطاع الخاص منافسته، ويبلغ عدد العاملين في القطاع الحكومي نحو ١٥٠ ألف موظف بمعدل راتب سنوي يبلغ (٥٠٠٠) دينار كويتي، وأن معدل إنتاج الموظف الكويتي لا يزيد عن ساعة ونصف يومياً من متوسط ساعات العمل اليومي البالغة (٦) ساعات. أي أن معدل الإنتاج لا يزيد عن ٢٥٪ والهدر في ساعات العمل يبلغ ٧٥٪، وإذا كانت مصروفات القطاع العام على الرواتب والأجور قد تجاوزت ملياري دينار كويتي في السنة المالية ١٩٩٧/٩٦، فإن ذلك يعني أن الهدر المالي الناجم عن تدني مستوى الإنتاجية في القطاع العام يتجاوز المليار دينار كويتي سنوياً^(١٢).

ولا شك في أن مسألة العمالة الوطنية الفائزة عن الحاجة وكيفية معالجتها تعتبر من أهم المسائل التي يتعين بحثها في برنامج الإصلاح الاقتصادي من خلال الخصخصة بالنظر لأهميتها وآثارها السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

وفي دولة الكويت تكتسب هذه المسألة وضعاً خاصاً بحسبان قيام الدولة بتوظيف جميع العمالة الوطنية منذ الستينيات، واعتبار التوظيف وسيلة من وسائل إعادة توزيع الثروة بين المواطنين^(١٣).

إن دراسة الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة تقتضي منا قبل بيان طرق العلاج أن نتوقف على مواطن الخلل من خلال تسليط الضوء على تطور قوى العمل في الجهاز الإداري للدولة، ومعرفة تأثير ذلك في الموازنة العامة ودراسة أهم أسباب انخفاض نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص. ولعل الدراسة المقارنة تعطينا الأمل من جديد في أن هناك ثمة أساليب قد اتبعت وأدت إلى العلاج.

وهكذا فإن دراستنا سوف تقسم على النحو التالي:

(١٠) انظر في ذلك قانون الشركات التجارية رقم ١٥ لسنة ١٩٦٠، وكذلك قانون المناقصات العامة رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٤، وكذلك قانون الاستيراد رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٤.

(١١) غرفة تجارة وصناعة الكويت، نحو اجتذاب قوى العمل الوطنية إلى القطاع الخاص، مذكرة مقدمة إلى «لجنة تشجيع الكويتيين للعمل في القطاع الخاص» التي شكلتها وزارة التخطيط، يوليو ١٩٩٢، ص (٥).

(١٢) انظر الدراسة التي أعدها فريق التخصيص المنبثق عن اللجنة المالية والاقتصادية بمجلس الأمة تحت عنوان «إيجابيات وسلبيات ومعوقات نقل الأنشطة والخدمات الحكومية إلى القطاع الخاص في دولة الكويت، مجلس الأمة، فبراير ١٩٩٦، ص ٣٠ وما بعدها.

(١٣) المرجع السابق، نفس الموضوع.

الفصل الأول: العمالة الزائدة ومعوقات الخصخصة في دولة الكويت.

المبحث الأول: تطور قوى العمل في القطاع العام.

المبحث الثاني: انخفاض نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

الفصل الثاني: الخصخصة ومعالجة مشكلة العمالة الوطنية الزائدة عن الحاجة.

المبحث الأول: معالجة العمالة الزائدة في القانون المقارن.

أولاً: تجربة ماليزيا في معالجة العمالة الزائدة.

ثانياً: تجربة نيوزيلاندا في معالجة العمالة الزائدة.

ثالثاً: تجربة المكسيك في معالجة العمالة الزائدة.

رابعاً: تجربة البحرين في معالجة العمالة الزائدة.

المبحث الثاني: حوافز اجتذاب العمالة الوطنية إلى القطاع الخاص في دولة الكويت.

أولاً: سياسات تعديل مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

ثانياً: ضمان الحقوق العمالية في القطاع الخاص.

خاتمة.

قائمة بالمراجع المستخدمة بالبحث.

ملحق جداول.

الفصل الأول

العمالة الزائدة ومعوقات الخصخصة في دولة الكويت

تضم الوزارات والإدارات الحكومية الغالبية العظمى من القوى العاملة الوطنية، وإذا كانت القوى العاملة يعبر عنها في المفهوم الاصطلاحي بالطاقة البشرية المساهمة بمجهودها البدني أو العقلي في أي عمل يتصل بالإنتاج أو الخدمات ومن يرغب من تلك الطاقة بهذا المجهود ويبحث عنه^(١٤).

فإن الإحصائيات تدل بصفة عامة على نمو وتطور أعداد المواطنين الكويتيين الذين يتجهون إلى القطاع العام وإلى تراجع الاتجاه للعمل في القطاع الخاص.

وعلى ذلك فإن دراستنا في هذا الفصل سوف تتم في مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: تطور قوى العمل في القطاع العام.

المبحث الثاني: انخفاض نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

المبحث الأول

تطور قوى العمل في القطاع العام

كانت دولة الكويت تعاني دوماً من نقص في نسبة قوى العمل الوطنية وتبذل لذلك الكثير من الحوافز لتشجيع الكويتيين على الانخراط في العمل الحكومي، وقد بلغت قوى العمل الكويتية في القطاع العام في عام ١٩٨١، ٣٣,٦٪ من مجموع قوى العمل في هذا القطاع^(١٥).

وتبلغ جملة قوى العمل في الكويت ١٠٨٣٥٦ نسمة، وتبعاً لتشجيع الدولة للكويتيين في الانخراط بالقطاع العام من ناحية، ولعدم وجود ضمانات مالية ووظيفية للعمل في القطاع الخاص كما سوف نرى بعد ذلك من ناحية ثانية، ارتفع عدد الموظفين الكويتيين من ٤٦٤٤٣ موظفاً في ١/٣/١٩٨١ إلى ٧١٦٧٦ موظفاً في فبراير ١٩٩٢ وإلى ٨٥٣٨٧ موظفاً في يناير ١٩٩٦^(١٦).

وارتفعت كذلك نسبة مساهمة القوى العاملة الكويتية في القطاع العام، ففي حين كانت النسبة

(١٤) انظر ذلك في تقرير بشأن القوى العاملة الوطنية بكافة قطاعات الدولة، ديوان الموظفين، ١٩٩٢، ص ٣ وما بعدها، وسوف نركز على الفترة من ١٩٨١ - ١٩٩٦ وذلك باعتبار أن هذه الفترة تمثل ١٥ سنة متتالية شهدت تطور توظيف العمالة الوطنية ثم فترة احتلال ثم عودة البلاد إلى الشرعية دون تغيير يذكر سياسة الدولة تجاه مشكلة العمالة.

(١٥) انظر الجدول رقم (١).

(١٦) الجدول رقم (١) السابق.

المئوية لعدد الكويتيين في عام ١٩٨١ تبلغ ٣٣,٦٪ من إجمالي نسبة العمال الكويتية، ارتفعت في عام ١٩٩٢ إلى ٦٩,٨٪ وإلى ٦٧,٩٪ في يناير ١٩٩٦. ويرجع انخفاض نسبة العمالة الكويتية في القطاع العام خلال الفترة من ١٩٩٢ إلى ١٩٩٦ إلى زيادة العمالة الأجنبية بعد تحرير البلاد من الاحتلال العراقي، حيث إن عدد العاملين الكويتيين قد زاد خلال هذه الفترة من ٧١٦٧٦ موظفا في عام ١٩٩٢ إلى ٨٥٣٨٧ موظفا في عام ١٩٩٦^(١٧).

كما يتبين لنا بأن عدد الموظفين الكويتيين في الهيئات والمؤسسات العامة يبلغ ٧٨٣٢ موظفا من أصل ١٣٧٣٦ موظفا أي بنسبة تبلغ ٥٧٪ من مجموع القوى العاملة في هذه القطاعات وفي الشركات المملوكة للدولة ملكية كاملة وتلك التي تساهم فيها الدولة بأكثر من نصف رأسمالها فإن عدد القوى العاملة الكويتية يبلغ ٤٦٦ عاملا من أصل ٥٠٢٤ عاملا، أي بنسبة ٩,٢٪ فقط، أما في الشركات التي تساهم الدولة بأقل من نصف رأسمالها فإن عدد الكويتيين يبلغ ٢٨٨ عاملا من أصل ٥٥٣٩ عاملا أي بنسبة مقدارها ٥,٤٪ من مجموع القوى العاملة فيها^(١٨).

وعلى ذلك فإن عدد العاملين الكويتيين في الشركات التي تساهم بها الدولة يبلغ ٧٥٤ عاملا فقط، وهذا يعني بأن نسبة العمالة الكويتية في هذا القطاع تبلغ ١٤,٦٪ من مجموع القوى العاملة في الشركات التي تساهم الدولة بنصيب في رأسمالها^(١٩).

ويلاحظ مما تقدم أن العمالة الكويتية قد تركزت في القطاع الحكومي، فشكّلت هذه العمالة ما نسبته ٩٢,٤٪ من إجمالي العمالة الكويتية، وما نسبته ٦٢,٨٪ من إجمالي القوى العاملة في هذا القطاع.

ويوضح الجدول رقم «١» تطور عدد الموظفين المدنيين العاملين في الوزارات والإدارات الحكومية في حين يبين الجدول رقم «٢» قوى العمل حسب قطاع العمل والنوع.

ويلاحظ في هذا الصدد، عدم وجود خطط للعمالة في الجهات الحكومية مما يجعل أساليب التعيين في الوظائف تتم دون مراعاة لمؤهلات القوى العاملة ومخرجاتها واحتياجات الدولة الحالية والمستقبلية^(٢٠).

ويعمل أغلب الكويتيين في المجالات الإدارية البحتة وبلغت نسبة من يعمل منهم في الوظائف المكتبية (٢٢,١٪) من قوى العمل الوطنية. ولا شك في أنه قد طرأ تغيير بنيوي على القوى العاملة خلال العشرين عاما الماضية، فقد شهدت الدولة في الفترة المذكورة تنمية ناجحة للموارد البشرية،

(١٧) الجدول رقم (٢).

(١٨) الجدول رقم (٢) السابق.

(١٩) الجدول رقم (٢) السابق.

(٢٠) الجدول رقم (٣).

وبحسب الإحصاء الرسمي لعام ١٩٦٥ كان نصف القوى العاملة من الأميين، بينما أكمل ٤٠٠٠ شخص فقط التعليم الابتدائي وذلك من أصل ٤٣٠٠٠ شخص يمثلون القوى العاملة في ذلك الوقت^(٢١).

ولكن الجهود التي قامت بها الدولة من خلال إلزامية التعليم وتشجيع البعثات الدراسية وتبني مفهوم التعليم الموازي، أدت إلى تغيير التركيب السابق فأصبح نحو نصف القوى العاملة يتمتع بمستوى تعليمي فوق الابتدائي وأقل من الجامعي، وهنا يجب تأمين وظائف مناسبة لمثل هذه القوى العاملة إذا ما أريد الاستفادة من الطاقة البشرية المتوفرة على أكمل وجه. وإهمال ذلك يؤدي حتما إلى إهدار الموارد وإضعاف الدخل القومي^(٢٢).

وفي الإطار نفسه، فإنه في عام ١٩٦٥ بلغت نسبة الكويتيين العاملين في الإنتاج (٢٨٪) وفي البيع (١٢٪) من مجموع القوى العاملة، إلا أن النسبة قد تغيرت بصورة جوهرية اليوم فقد بلغت النسبة على التوالي (٦١٪)، (٦٠٪)، (٦٠٪) إلا أنه في المقابل قد زادت نسبة أصحاب المهن الفنية خلال الفترة نفسها من ٤٪ من عام ١٩٦٥ إلى (٢٨،٢٨٪) في عام ١٩٩٦، أما بالنسبة لتوزيع القوى العاملة حسب التعليم خلال الفترة نفسها فقد تغير بشكل جذري كذلك، فإنه إن لم تكن هناك مؤهلات عليا في عام ١٩٦٥ فإنه في عام ١٩٩٦ بلغت نسبة أصحاب المؤهلات العليا الكويتيين (١٢،٢٣٪) من مجموع قوى العمل وبعدها (١١٠٩٦١ كويتي) من أصل (١٠٨٣٥٦٣) شخصا يمثلون قوى العمل في حين يشكل غير الكويتيين (١٦،١٢٪) من مجموع قوى العمل وبعدها ١٧٤٦٦٢ عاملا وموظفا^(٢٣).

المبحث الثاني

انخفاض نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص

على الرغم من استيعاب القطاع الخاص بأنشطته المختلفة للجزء الأكبر من العمالة، حيث بلغت نسبة العاملين في هذا القطاع ٧٤٪ من إجمالي العمالة في سوق العمل^(٢٤)، حيث إن قوى العمل الوافدة تشكل جملة قدرها ٩٠٧٢٣٤ نسمة، وأن عدد العاطلين عن العمل ٥٤٢٨ نسمة، وأن جملة العاملين قد بلغ ٩٠١٨٠٦ نسمة بينهم ٨٠٥٥٧٠ يعملون في القطاع الخاص و٩٦٢٣٦ يعملون في

(٢١) الجدول رقم (٣).

(٢٢) يقصد بالتعليم الموازي، التعليم العالي الموازي للتعليم الأكاديمي الجامعي والذي من خلاله يتم التركيز على بناء الجانب الفني والتقني والتدريب للفرد، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، دراسة عن القوى العاملة مقدمة لوزارة التخطيط، ١٩٩٢ ص ٣٠.

(٢٣) الجدول رقم (٤) والجدول رقم «٤» ب.

(٢٤) موزي عبدالعزيز الحمود، العمالة الكويتية ودورها المأمول في القطاع الخاص بحث منشور ضمن ندوة اجتذاب العمالة الوطنية إلى القطاع الخاص والعمل الحر، غرفة تجارة وصناعة الكويت، ٩ ديسمبر، ١٩٩٦.

القطاع العام^(٢٥). وتشكل العمالة الوافدة ٩٨,٤٪ من إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص، وهذا يعني أن نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص لا تتعدى ١,٦٪ من إجمالي العاملين بأجر في هذا القطاع ويبلغ عدد الكويتيين في القطاع الخاص ٩٦٣٤ شخصا فقط، وتتركز هذه العمالة في قطاعات تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق، وقطاع التأمين والتمويل والعقار وخدمات الأعمال. ويلاحظ أن قوى العمل غير الكويتية تتركز في قطاعات التشييد والبناء وتجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق بنسبة تصل إلى ٢٩,٢٦٪ من مجموع قوى العمل غير الكويتية^(٢٦) وأغلبية هذه العمالة أمية وبمؤهلات علمية متدنية، وقد بلغت نسبة هؤلاء منهم ٧٢٪، وبصورة عامة كان مستوى التأهيل العلمي للعمالة الوافدة منخفضا حيث يشكل من هم في مستوى دون الثانوية ٨٩٪ من إجمالي العمالة الوافدة^(٢٧). ويتضح أن ٦٠٪ من العمالة الوافدة تعمل في مجال الإنتاج والزراعة والصيد في حين أن ١٧٪ فقط من هذه العمالة تعتبر من أصحاب المهن^(٢٨).

ويشذ القطاع الخاص في الكويت عن مثيله في الدول الأخرى بتدني الأجور المدفوعة للعاملين مقارنة بالأجور في القطاع العام فتحصل ٦٧,٩٪ من القوى العاملة الوافدة على أجور تقل عن ١٥٠ ديناراً شهرياً (الدينار يساوي ثلاثة دولارات) و٨١٪ منهم يتقاضون أجوراً لا تتعدى ٢٠٠ دينار كويتي شهرياً.

ولا شك في أن الدولة قد سعت إلى زيادة نسبة مشاركة قوى العمل الوطنية في القطاع الخاص من خلال توفير الحوافز المناسبة لمعالجة ظاهرة عزوف الشباب الكويتي عن العمل في هذا القطاع ولكن تلك المساعي لم تثمر، إذ أنها اعتمدت على الجانب التشريعي دون البحث عن الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، فقد صدر قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٤ دون أن يحدد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص وإن تضمن النص على أن تكون الأولوية في العمل داخل الأنشطة الخاصة للعامل الكويتي فالعربي ثم الأجنبي، ولكن دون وضع آلية لمتابعة ذلك ودون وضع جزاءات على مخالفة تلك السياسة العامة المرسومة^(٢٩).

كما فرض قانون الصناعة رقم ٦ لسنة ١٩٦٥ على المنشآت الصناعية تشغيل ٢٥٪ على الأقل من العمالة الكويتية في كل منشأة مع التخويل بعمل استثناءات كلما اقتضى الأمر، ولكن نتيجة لغياب الضمانات الوظيفية للعاملين في القطاع الخاص وعدم وجود حدود دنيا للأجور لم يوضع هذا القانون في موضع التنفيذ.

(٢٥) عبدالله غلوم الصالح، توجهات وحوافز لاجتذاب العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص، بحث منشور ضمن ندوة اجتذاب العمالة الوطنية إلى القطاع الخاص والعمل الحر، غرفة تجارة وصناعة الكويت، ٩ ديسمبر ١٩٩٦.

(٢٦) الجدول رقم (٦).

(٢٧) الجدول رقم (٧).

(٢٨) الجدول رقم (٨).

(٢٩) الجدول رقم (٩).

والواقع أن قوى العمل الوطنية لا تفي باحتياجات سوق العمل عند المستويات الحالية للرفاه كما أن سياسة الحكومة في التوظيف في ظل ظروف عمل مريحة وأجور مرتفعة جدا عن نظيرتها بالقطاع الخاص تؤدي إلى إقبال المواطنين على العمل في القطاع العام وبالتالي إلى نقص العرض المتاح من قوى العمل الكويتية في القطاع الخاص.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك حالة من عدم الرضى للعمل في القطاع الخاص من قبل القوى العاملة الوطنية، فساعات العمل في القطاع الخاص تبلغ ثماني ساعات يوميا، في حين أن ساعات العمل في القطاع العام لا تتعدى الساعات الست، ويقرر قانون العمل في القطاع الأهلي خمسة عشر يوما سنويا فقط كإجازة للعاملين في القطاع الخاص في حين تبلغ الإجازة السنوية في القطاع العام ٣٥ يوما ناهيك بالإجازات الأخرى التي يقررها قانون الخدمة المدنية كإجازة الحج والإجازة المرضية وإجازة مرافقة الزوجة والإجازات الطارئة وإجازات الوضع والأمومة... الخ.

وإذا كان الأصل أن تتحدد الأجور عند المستويات التي يتوازن فيها عرض العمل مع الطلب عليه فإن هذا التوازن يختلف في الكويت عنه في المجتمعات الأخرى، بسبب توافر العمالة الأجنبية بأجور رخيصة مما يؤدي إلى توازن مستوى الأجر عند معدلات أجور منخفضة، فضلا عن انعدام فرص التدريب والترقي والنمو الوظيفي في القطاع الخاص مما يقلل من عرض العمالة الوطنية الراغبة في العمل في القطاع الخاص^(٣٠).

ولعله من أهم العوامل المرتبطة بعرض العمالة الوطنية، عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي بشقيه الجامعي والتدريبي لاحتياجات أنشطة القطاع الخاص ومؤسساته. فالبرامج والنظم التعليمية والتدريبية قد وضعت كي تلبي متطلبات وزارات الدولة ومؤسساتها بغض النظر عن احتياجات سوق العمل.

وتعتبر مسألة سهولة استقدام القوى العاملة الأجنبية الرخيصة أهم أسباب انخفاض نسبة العمال الوطنية في القطاع الخاص، كما لا يمانع العامل الأجنبي من العمل في القطاع الخاص على الرغم من قلة الأجور الممنوحة له، وذلك بسبب ارتفاع أسعار تحويل العملة الوطنية من ناحية وبسبب تحمل الدولة لجزء من الأجر الحقيقي للعمالة الوافدة من خلال الخدمات المجانية والمدعومة للعامل الأجنبي من ناحية ثانية. ويركز القطاع الخاص في طلبه على العمالة غير الفنية وغير المؤهلة نظرا لتملك الدولة لعناصر الانتاج وهيمنتها على قطاع الخدمات الأساسية ذات الطلب المرن بل على قطاع إنتاج السلع والخدمات الشائعة^(٣١).

(٣٠) انظر، موضي الحمود، عيسى القيس، تطور سوق العمل الكويتي، مؤتمر التنمية ومتطلبات سوق العمل، جمعية الخريجين، الكويت ٨ - ١٠ يناير ١٩٩٥.

(٣١) انظر في مزيد من التفاصيل في تقرير البنك الدولي المقدم للحكومة الكويتية، أكتوبر ١٩٩٣.

ويمكننا أن نلخص نقص السياسات العامة حيال جذب قوى العمل الوطنية في القطاع الخاص على النحو الآتي^(٣٢):

أ - تحد القوانين السارية حالياً من عرض العمالة الكويتية للعمل في القطاع الخاص، إذ يحظر القانون الجمع بين العمل الحكومي والعمل الخاص، ولا توفر القوانين الحالية للتقاعد المرونة اللازمة، لتوظيف المتقاعدين في مؤسسات القطاع الخاص.

فقانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل، ولا يوفر هذا القانون شروط العمل الملائمة، كما لا يؤمن حداً أدنى للأجور ولا يشجع المواطنين على العمل في ظله، وذلك ضمن ما يحويه من حقوق وواجبات للعامل.

ب - عدم وجود سياسة عامة حيال توظيف المواطنين في القطاع الخاص إذ يتطلب تشجيع المواطنين الالتحاق بالقطاع الخاص وجود سياسات واضحة لمواجهة العقبات التي تعترض ذلك، ومن بينها تحمل الدولة لتكاليف تدريب المواطنين، وتشجيع المؤسسات الخاصة على توظيف المواطنين، من خلال وضع حوافز إيجابية أو سلبية، مثل تقديم دعم مالي لفترة محددة للمساهمة في أجور المواطنين المرتفعة، أو فرض نسبة معينة من الكويتيين على الشركات المساهمة، وإعطاء أولوية لترسية المناقصات الحكومية على الشركات التي توظف نسبة معينة من المواطنين، ولا توجد حالياً مثل هذه السياسات كما لا تتوافر حالياً جهة حكومية معينة أو هيئة خاصة تقوم بتوفير مثل هذه السياسات وتراقب تنفيذها^(٣٣).

ج - تراكم حجم البطالة المُنقعة الناتجة عن تدفق أعداد هائلة من خريجي التعليم العام والجامعي إلى سوق العمل وتنافسها على الأعمال الإدارية.

د - النظرة الاجتماعية السلبية تجاه التعليم التطبيقي والتدريب على الرغم من الزيادة في الإقبال على الالتحاق به إذ ما زالت الهيئة باباً خلفياً لجامعة الكويت أي لمن لا يتيسر قبولهم في الجامعة أو المتعثرين في الدراسة.

هـ - تدني المستوى العلمي لمدخلات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من الثانوية العامة وما دونها وما ينجم عن ذلك من نسبة كبيرة في الركود والتسرب والعزوف عن الالتحاق ببعض التخصصات التي توفرها كليات ومراكز الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب (مثل التخصص في بعض المجالات الصحية).

و - قصور البرامج والمناهج التدريسية والتدريبية عن مواكبة التطورات التكنولوجية ومواصفات سوق العمل رغم مشاركة جهاته في مجلس إدارة الهيئة ومجالس الكليات والمراكز وفرق العمل لتطوير هذه البرامج والمناهج.

(٣٢) تقرير ديوان الموظفين، مرجع سابق، ص ١٠.

(٣٣) انظر في نقد ذلك الاتجاه، تقرير لجنة الشؤون المالية والاقتصادية بمجلس الأمة. مرجع سابق، ص ٥٦.

الفصل الثاني الخصخصة ومعالجة مشكلة العمالة الوطنية الزائدة عن الحاجة

يصل حجم العمالة في القطاع العام إلى ١٥٠ ألف موظف وعامل يشكل الكويتيون ٦٧,٩٪ منهم، وتصل نسبة التضخم الوظيفي أو العمالة الفائضة عن الحاجة الحقيقية إلى ٦٠٪ على أقل تقدير. ومن الطبيعي عند إجراء عمليات الخصخصة أنه لن يستطيع القطاع الخاص استيعاب جزء كبير من العاملين في القطاع العام حيث أن هذا الجزء يعتبر - بحق - عمالة فائضة عن الحاجة الفعلية. لذلك فإن الخصخصة ستكشف عن هذه المشكلة المتأصلة في القطاع العام مما سوف يترتب تداعيات خطيرة على المستويين السياسي والاجتماعي وبرز معارضة صلبة من الشعب ضد الخصخصة وعملياتها المرتبطة. لذا، فإنه من الأهمية بمكان أن يرافق الخصخصة ويتزامن معها برامج للتعامل مع العمالة الوطنية الفائضة مثل إيجاد فرص عمل حقيقية وبديلة لها في القطاع الخاص، الذي على نحو ما رأيناه يهيم عليه العمالة الوافدة. كما أن تعديل سياسات الهجرة إلى البلاد ووضع برامج خاصة لاعادة تأهيل الموظفين وتدريبهم وتوفير حوافز مالية مؤقتة للحد من هذه المشكلة تعتبر من الأساليب العلمية المنتهجة دوليا في برامج الخصخصة^(٣٤).

وعلى ذلك، فإننا سنتعرض في هذا الفصل لدراسة أساليب معالجة العمالة الزائدة في القانون المقارن كمبحث أول، ثم نبين إجراءات وحوافز اجتذاب العمالة الوطنية للقطاع الخاص على أثر تطبيق برامج الخصخصة في مبحث ثان.

المبحث الأول معالجة العمالة الزائدة في القانون المقارن

تعتبر ماليزيا ونيوزيلاندا والمكسيك من الدول التي عانت ردحا من الزمن من هيمنة القطاع العام على مجمل النشاط الاقتصادي فيها، وكانت مشكلة العمالة الزائدة هي الهاجس الأكبر لدى حكومات هذه الدول عند تبنيها سياسات الخصخصة نظرا لتركز الأيدي العاملة فيها بالقطاع العام.

وفي هذا المبحث سوف يكون من المفيد دراسة التجارب في حقل الخصخصة التي اتبعتها تلك الدول نظرا لتشابهها مع دولة الكويت في الكثير من الخصائص، فماليزيا من دول العالم الثالث ذات النظام الملكي، والمكسيك من الدول النفطية التي عانت من مشكلة العمالة الفائضة في حين أن

(٣٤) المرجع السابق، ص ١٠٤.

نيوزيلاندا وحتى عهد الخصخصة كانت دولة رفاه تلتزم الحكومات فيها بتوظيف جميع العمالة الوطنية، ولاستكمال الدراسة كان من المحتم - في نظرنا - دراسة تجربة دولة البحرين بحسبانها من الدول التي تشترك مع دولة الكويت في أنها من أعضاء دول مجلس التعاون الخليجي وفي أنها قد ألزمت نفسها بتوظيف العمالة الوطنية مهما كان تأهيلها أو إمكانياتها، ولا شك في أن البحث سوف يقتصر على دراسة التجارب المشار إليها دون النظر في التطورات الاقتصادية الأخيرة التي شهدتها أسواق جنوب شرق آسيا.

أولاً: تجربة ماليزيا في معالجة العمالة الزائدة

لم يكن تحويل العاملين إلى القطاع الخاص مشكلة كبيرة بالنسبة إلى ماليزيا، ذلك أن حجم القوى العاملة في القطاع العام يبلغ ٨٠٠,٠٠٠ عامل أي ١٥٪ من إجمالي السكان البالغ عددهم ١٩,٥ مليون نسمة، ويبلغ عدد الشركات الحكومية نحو ٩٠٠ شركة وقد تدنت معدلات النمو الاقتصادي لتصل في عام ١٩٨٥ إلى (١,١٪) مقارنة بـ ٦,٣٪ في عام ١٩٨٣، كما بلغت المديونيات الخارجية ٥٠,٥ بليون دولار ماليزي في عام ١٩٨٥ مقارنة بـ ٧,٣ بلايين دولار في عام ١٩٨٠. ونتيجة لهذه الظروف الاقتصادية الصعبة فقد عمدت الدولة إلى انتهاج سياسة الخصخصة، وتعتبر تجربتها في هذا الصدد من أنجح التجارب الدولية وفقاً لتقرير البنك الدولي وتقديرات الخبراء الماليين^(٣٥).

ويتمتع العاملون في القطاع الخاص بمعدل رواتب أعلى من العاملين في القطاع العام الذي يعتمد أساساً على العمل في القطاع الزراعي وتوفير بعض الخدمات الأساسية كالموانئ والصرف الصحي.

وقد كان القطاع العام الماليزي يوظف عدداً من العمالة يفوق حاجته الفعلية اللازمة للقيام بمهامه، والسبب الرئيسي في ذلك مرده سعي الحكومة إلى توفير أكبر فرص عمل ممكنة للمواطنين.

ولقد تفاقمَت هذه المشكلة في الثمانينات على وجه الخصوص نظراً لمحدودية إمكانيات القطاع الخاص في توظيف العمالة، بالإضافة إلى التضخم الوظيفي في القطاع العام. ويلاحظ في هذا الصدد تدني مستوى المؤهلات والخبرات المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة، مما تسبب في مضاعفة التأثير السلبي في مستوى الإنتاجية.

(٣٥) في التجربة الماليزية والخصخصة.

- Wold Band.

1992- (Malaysia: Country Memorandum). Country Development 1 East Asia and the Pacific region. Report no. 10758 (Restricted world Bank. Washington D.C. USA).

Rahman A.

1992- The privatization of public telecommunication Services: The Malaysian Experience. Conference on privatization in Developing Countries Islamabad, 2-6 March.

Economic planning Unit.

1993- (Privatization in Malaysia) Prime Minister's Department, Kuala Lumpur Malaysia, May.

وفي المقابل، فقد كان القطاع الخاص يوظف أدنى عدد ممكن من العمالة التي تمكنه من مزاوله نشاطه مع الإستعانة بمهارات عالية نسبياً من أجل تقليل مصروفاته وتعتظيم أرباحه. ومن المشروعات الكبرى التي تبنتها الدولة، لانطلاق عملية الخصخصة والاستفادة من العمالة الزائدة، الأخذ بمفهوم ربط الولايات المختلفة بشبكة طرق حديثة.

وقد أوكلت هذه المشروعات للقطاع الخاص مما ترتب على ذلك امتصاص نسبة لا بأس بها من العاملين إلى القطاع الخاص كما ساعد ذلك الشركات الخاصة المعنية بإنتاج مواد البناء الخام إلى التوسع الأفقي في توظيف العمالة الوطنية مما انعكس إيجابياً على مستوى الأجور، بسبب الحاجة الكبيرة للعمال في هذه المرحلة، بل إن الحاجة للعمالة الوافدة قد ظهرت في التسعينات بشكل جدي للاستجابة لعرض سوق العمل المتزايد.

ونعتقد أن مشكلة العمالة الزائدة سوف تبرز من جديد في ماليزيا بعد الانتهاء من مرحلة تحديث البنية التحتية للبلاد ولا سيما بعد الوصول إلى سنة الذروة التي حددتها الحكومة الماليزية بالعام ٢٠٠٥م، إذ أنه من المؤمل أن تتحقق حالة التشغيل الشامل للاقتصاد في تلك السنة.

وإذا اعتبرنا ماليزيا في سنة الهدف من الدول المتقدمة، فإن زيادة الإنفاق العام يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي عن العرض الكلي مما يستتبع ارتفاع الأسعار وظهور الضغوط التضخمية وانخفاض القوة الشرائية للنقود. وإذا علمنا بأنه بسبب القوى الاقتصادية والسياسية لنقابات العمال - على أثر الخصخصة - فإنه قد تم الاستمرار بالطلب في رفع أجور العمال مما سوف يؤدي حتما وباللزام إلى ارتفاع نفقة الإنتاج، ثم إلى ارتفاع أسعار السلع والخدمات إلى أن نصل في نهاية المطاف إلى الحديث عن التضخم بسبب زيادة نفقة الإنتاج، فإن على الحكومة الماليزية أن تسعى إلى تحويل عناصر الإنتاج بين المناطق المختلفة في دولة شاسعة كماليزيا بدلا من تركزها المدن الكبرى، ولا شك أن تحويل عناصر الإنتاج هذه لها آثار على الإنتاج القومي.

وعند تبني الدولة لسياسة الخصخصة اشترطت على القطاع الخاص قبول جميع العمالة الموجودة في القطاع العام وتوظيفها مدة لا تقل عن خمس سنوات، ووضع قانون العمل الماليزي شروطا مشددة لفصل العاملين وتأديبهم، كما ألزم القطاع الخاص بدفع رواتب العمالة المنتقلة إليه بحيث لا تقل عن الرواتب التي كانوا يتقاضونها في القطاع العام مع إخضاع هذه العمالة لجميع شروط العمل في القطاع الخاص.

وفي الواقع من الأمر أن المجتمع الماليزي يتكون من قوميات ثلاث هي: الملاويون، وهم سكان البلاد الأصليين ويسمون البيوترا، والصينيون ويشكلون ١٠٪، والهنود ويشكلون ٢٠٪ وبالنسبة للملاويين بالتحديد، فإن هذه القومية تشكل أكثر من ٧٠٪ من عدد السكان، وعلى الرغم من أغلبية هذه القومية في ماليزيا إلا أنها أغلبية فقيرة ويغلب عليها الجهل والأمية لذلك نجدها مكرسة للعمل الزراعي والحرفي البسيط، وقد عمدت الدولة على العناية بهذه القومية فوظفتها في القطاع العام على الرغم من إمكانياتها النفسية والتقنية المحدودة، مما شكل عليها عبئا ثقيلا عند انتهاز سياسة الخصخصة.

وقد فرض المشرع الماليزي على القطاع الخاص توظيف الملاويين بمعدلات تتناسب مع أغليبيتهم من عدد السكان مع منحهم أسهم مجانية في المشروع المخصص أن كانوا من العاملين فيه، بل أكثر من ذلك فقد قررت الحكومة الماليزية منح جميع الملاويين أسهم مجانية في المشروعات المخصصة بشرط عدم منح تلك المزايا لذات الشخص أكثر من مرة مع منحها لهم - مع ذلك - في مرات جديدة وبأسعار رمزية.

ولكون هذه القومية فقيرة أساساً مقارنة بالأقلية الصينية والهندية فقد دأبت الأقلية الصينية على شراء الأسهم بأسعار رمزية ثم المضاربة فيها بالبورصة، وقد كان من الأفضل في هذا المجال لو أن الحكومة قد منعت تداول هذه الأسهم فترة من الزمن حتى يستطيع العمال الملاويون ممارسة سلطاتهم في المشروع المخصص باعتبارهم من المؤسسين.

ولتشجيع العمل في القطاع الخاص منحت الدولة فرصا استثمارية للعمالة في المشروعات التي تتم خصخصتها، فقد تم تحديد نسبة ٥٪ على الأقل لاكتتاب العاملين في المشروع المخصص وفق شروط ميسرة وبأجل مريحة. كما رخص لهذه العمالة شراء نسبة محددة من الأسهم بسعر الإصدار بعد مضي ثلاث سنوات من العمل في القطاع الخاص كحافز لاحتفاظهم بأسهمهم.

ونظرا للنمو الاقتصادي الذي تعيشه ماليزيا اليوم فإن معدلات البطالة قد انخفضت إلى درجة كبيرة وارتفعت بفعل الخصخصة رواتب العمالة المنتقلة إلى القطاع الخاص حتى بلغت ٧٠٪ عما كانت تتقاضاه في بعض القطاعات (قطاع الكهرباء).

ولا مندوحة من الاعتراف بأن التجربة الماليزية في معالجة العمالة الفائضة تعتبر من التجارب الناجحة بكل المقاييس التي حددها البنك الدولي، فبعد المعاناة من مشكلة البطالة أصبحت الدولة اليوم تستقبل العمالة الوافدة، وارتفعت أجور العمالة المنتقلة إلى القطاع الخاص واستحدثت وظائف جديدة استوعبت العمالة التي كانت في يوم من الأيام تشكل عبئا ثقيلا على الاقتصاد الوطني.

ثانيا: التجربة النيوزيلاندية

بعد مرور أكثر من ١٧ سنة على تنفيذ برامج الخصخصة^(٣٦) تجني نيوزيلاندا ثمار ذلك،

(٣٦) في التجربة النيوزيلاندية والخصخصة:

Duncan, I. and Bollard.

1992- A. (corporatization & Privatization: Lessons form New Zealand) Auckland, N.Z., Oxford University Press.

Jennings S. and Cameron.

1987- R. (State Owned Enterprise Reform in New Zealand). In Bollard, A. and Buckle, R. (Economic Liberalization in New Zealand Allen and Unein., P. 339.

Jones. S.

1991- (The Road to Privatization: The Issues Involved and Some Lwssons form new Zealand's Experience) Finanace and Development, March, P.. 39.

Privatiztion: the New zealand's Experience.

1992- Ministry of External Relations and New zealand Developmen Board.

فالاقتصاد يركز اليوم على التجارة الدولية، وقد ارتفعت الصادرات لتشكّل ٣١٪ من الناتج المحلي الإجمالي في عام ٩٣ - ١٩٩٤، كما بلغ معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي ٧,١٪ خلال العامين ١٩٩٣ و ١٩٩٤، وانخفض معدل التضخم حيث لا تتجاوز نسبته ٢٪ كما أن نسبة البطالة تتجه نحو الانخفاض، وتسير الدولة بخطة واثقة في تسديد ديونها الخارجية التي لا تزيد عن ٤٨٢٨٦ مليون دولار نيوزيلاندي (١ دولار أمريكي يعادل ١,٦ دولار نيوزيلندي).

ولقد عانى القطاع العام قبل الإصلاحات الاقتصادية الأخيرة من توظيف عمالة فائضة كبيرة عن احتياجها الحقيقي بنسبة تجاوزت ٦٠٪ ويرجع ذلك إلى الانتعاش الاقتصادي الذي عاشته نيوزيلندا في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وخاصة فترة الخمسينات، حيث احتلت نيوزيلندا المرتبة الثالثة في العالم لنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، ونتيجة لذلك أخذت الدولة على عاتقها جميع المسؤوليات الاجتماعية، ومن ضمنها توظيف المواطنين في كل الأحوال، مما أدى إلى تضخم حجم العاملين في القطاع العام. وفي أواخر السبعينات وأوائل الثمانينات لم يعد بإمكان الدولة تحميل هذا العدد الهائل من العمالة على ميزانية الدولة، خاصة مع تدهور الأوضاع الاقتصادية وزيادة المصروفات والعجز المالي وتراكم الديون الخارجية. ويجب الإشارة إلى أن رواتب القطاعين العام والخاص كانا متقاربين قبل إجراء الإصلاحات الاقتصادية، مما سهل انتقال العمالة إلى القطاع الخاص. ولقد حرصت الحكومة على عدم تحميل القطاع الخاص أكثر من حاجته الحقيقية بهدف بناء قطاع خاص ذي إنتاجية وكفاءة عاليتين.

كما أن نيوزيلندا قد تبنت سياسة تحويل أغلبية الأنشطة الحكومية إلى شركات حكومية قبيل خصخصتها، وتمكنت الدولة من تخفيض القوى العاملة في الأنشطة الحكومية على مرحلتين: المرحلة الأولى، هي قبل التحويل إلى شركة حكومية تم خلالها تقدير العدد اللازم لإدارة النشاط المعين من قبل وحدة تنظيمية تابعة للخزينة. وتميزت هذه المرحلة بتخفيض كبير في حجم العمالة. والمرحلة الثانية للتخفيض جاءت بشكل تدريجي أثناء وجود النشاط على هيئة شركة حكومية، وبهذا تكون المؤسسة العامة ذات إنتاجية مرتفعة تؤهلها لخوض غمار السوق التنافسية. وفي كلا المرحلتين قدمت الدولة تعويضات مالية (تصل أحيانا إلى رواتب ثلاث سنوات) للعمالة الفائضة ترتبط بسنوات الخدمة والدرجة الوظيفية وغيرها، ولا تقدم التأمينات الاجتماعية أي مساعدة مالية للعمالة الفائضة خلال الستة أشهر الأولى من إنهاء خدماتهم، وذلك لتحفيزهم للبحث عن فرض عمل في القطاع الخاص. وبعد انقضاء هذه الفترة تصرف مبالغ ميسرة (نحو ٥٠٠ دولار أمريكي شهريا) للذين لا يجدون عملاً لتأمين الاحتياجات الأساسية. وتقوم الدولة بمساعدة العمالة الفائضة في البحث عن فرص عمل في القطاع الخاص.

ونتيجة خصخصة العديد من الأنشطة والشركات الحكومية فقد ارتفعت معدلات البطالة في منتصف الثمانينات إلى أكثر من ١٢٪، وواجهت الدولة العديد من الانتقادات والتحديات من قبل نقابات العمال، إلا أنها استطاعت المضي قدما في برامجها والتصدي لهذه التحديات مستدلة بعدم

جدوى المضي بالسياسات السابقة نتيجة الأوضاع الاقتصادية الرديئة، واليوم وبعد مرور ما يزيد على عقد من بدء الإصلاح الاقتصادي انخفضت معدلات البطالة إلى دون ١٠٪، وهي في طريقها نحو الانخفاض على الرغم من عدم استكمال برنامج الخصخصة.

ولقد استفاد العديد من القطاعات من تخفيض حجم العمالة، فتم تخفيض حجم العمالة في قطاع الاتصالات أثر خصصته بسنة ٦٥٪ (من ٢٦,٠٠٠ عامل في عام ١٩٨٧ إلى ٩,٠٠٠ عامل في عام ١٩٩٣)، ويجري العمل على التخفيض إلى أقل من ذلك. ونتيجة لذلك ارتفعت إنتاجية شركات الاتصالات النيوزلندية، وتعتبر اليوم من أكفأ شركات الاتصالات في العالم، ولقد تم تحقيق تخفيضات مشابهة في قطاعات أخرى مثل قطاعي الموانئ البحرية والنقل وغيرهما.

ومن التجارب المثيرة للاهتمام في مجال الخصخصة والتعامل مع العمالة الزائدة في نيوزيلندا، إقدام الحكومة على خصخصة مصلحة الأرصاد الجوية الوطنية، فقد شكل هذا الطاع عبئا ثقيلا على كاهل الميزانية العامة حتى أواسط الثمانينات، فنيوزيلاندا من الدول الكبيرة ذات المناخ المختلف بين الشمال والجنوب والوسط، كما أنها دولة تلحقها جزر متعددة ويعتبر النشاط الزراعي والثروة الحيوانية من أهم المقومات الاقتصادية فيها، وكان على الدولة أن تهتم بالأرصاد الجوية وتنبأت المناخ لأهمية ذلك بالنسبة للقطاعين الزراعي والحيواني فوظفت العديد من العمال للقيام بهذه المهمة دون أن ينعكس ذلك إيجابيا على الميزانية العامة للدولة بل إن النفقات المقررة لهذا النشاط لا يقابلها دخل بأي شكل كان.

وفي بداية عام ١٩٩٠ عازمت الدولة على تخصيص مصلحة الأرصاد الجوية فحولتها في بادئ الأمر إلى شركة حكومية قبيل خصصتها وأصبحت تقدم الخدمات إلى المزارعين ومنتجي الثروة الحيوانية بمقابل مما ساعدها على فتح فروع متعددة في المحافظات لتلبية الطلب المتزايد على ما تقدمه من خدمات وبعد التخصيص في عام ١٩٩٤ دخلت شركة الأرصاد الجوية النيوزلندية مجال المنافسة الدولية في تقديم الخدمات المتعلقة بالأنواء الجوية وأصبح الاشتراك في خدماتها مفتوحا لشركات الطيران العالمية التي تجوب الجزء الجنوب من العالم، وهكذا زاد عدد العاملين في هذه الشركة وأصبحت تحقق إيرادات للدولة من خلال ما تدفعه من ضرائب بعد أن كانت تشكل عبئا على الاقتصاد المحلي.

ومع ذلك فإنه من المتوقع أن تظهر بعض المشكلات في نيوزيلاندا مع بداية القرن الحادي والعشرين بسبب زيادة عدد الوافدين إلى البلاد للبحث عن فرص عمل. فقد فتحت نيوزيلاندا أبوابها للقادمين من مختلف دول العالم، فقد تؤدي زيادة الطلب على العمل إلى التأثير في الأجور ومن ثم، فإنه من الضروري أن تتدخل الدولة الآن لتحديد الحد الأدنى للأجور مع مراعاة العناصر العاملة الوطنية في التوظيف.

ثالثاً: التجربة المكسيكية

أدت السياسات التي تبنتها الحكومة المكسيكية خلال السبعينات إلى تضخم القطاع العام بشكل كبير، وتدنّت مستويات الكفاءة الإنتاجية، ونظراً لمرور الدولة بالكارثة الاقتصادية أوائل الثمانينات لم تستطع الحكومة مواكبة التضخم في زيادة الرواتب أو توفير فرص عمل للعمالة الوطنية الناشئة. ولقد عانت المكسيك ردحا من الزمن من مشكلة العمالة الزائدة، بسبب كثافة عدد السكان وفقير البيئة والحروب الأهلية. وقد دأبت الحكومات العسكرية في المكسيك على اتباع سياسة التوظيف للعمالة الوطنية بقدر الحاجة إليها وكانت الأجور في القطاع الخاص أعلى بكثير من تلك الممنوحة للعاملين في القطاع العام.

فالمشكلة بالنسبة للمكسيك لم تكن العمل في نقل العاملين من القطاع العام إلى القطاع الخاص بل كانت المشكلة دائماً تحفيز القطاع الخاص لاستقبال العمالة العاطلة، وهذا لم يكن ممكناً في ظل غياب هذا القطاع الأخير وعدم مشاركته في التنمية الاقتصادية. فالقوانين المكسيكية التي صدرت منذ أواخر الثلاثينات كانت تحرم على القطاع الخاص القيام بإدارة أو تشغيل المرافق العامة التي ظلت بدائية وغير مستجيبة للتطورات التكنولوجية العالمية.

ولما كانت دولة المكسيك من الدول الغنية بالثروة النفطية، فإنها قد سعت وفي وقت مبكر إلى تأميم صناعاتها الهيدروكربونية، فأنشأت شركة بامكس الحكومية منذ عام ١٩٣٨ وعهد إليها أمر استغلال واستثمار الصناعة النفطية في البلاد، بل إن الدستور المكسيكي قد عدل في عام ١٩٣٨ وحرّم صراحة اللجوء إلى القطاع الخاص في جميع المسائل المتعلقة بالصناعة النفطية.

لذلك فإن مشكلة العمالة في المكسيك كانت مشكلة تشريعية في المقام الأول، ومع نهاية الثمانينات عازمت الدولة على الأخذ بمفهوم الخصخصة، فكان عليها إحداث التغييرات التشريعية حتى تستطيع اللجوء إلى القطاع الخاص.

وقد فضلت المكسيك سياسة إصدار تشريعات متعددة للخصخصة تستجيب لكل قطاع على حدة بدلاً من سياسة إصدار تشريع عام موحد يتولى وضع القواعد والأسس والشروط والأحكام الخاصة بالخصخصة بشكل عام ويعالج المشكلات المتعلقة بهذا المفهوم.

وعلى هذا الأساس تضمنت القوانين الخاصة بخصخصة كل قطاع بيان حقوق العمال وكيفية التعاقد معهم والتزاماتهم، ومع ذلك فقد تضمن قانون العمل في دولة المكسيك النص صراحة على إناطة شئون العمالة في المشروعات التي يتولاها القطاع الخاص إلى جهاز متخصص في الدولة، له مهام محددة ومسؤوليات واضحة، كما تشارك النقابات العمالية في المجلس الوطني الخاص برسم السياسة الاقتصادية للبلاد.

وتطبيقاً لذلك صدر قانون عام ١٩٩٣ بخصخصة الطرق السريعة التي تربط المكسيك

العاصمة بالمدن الكبرى، وقد تضمن القانون وجوب التعاقد مع العاملين وفق قانون العمل الجديد الذي راعى إلى حد بعيد النص على حقوق العمال وضماناتهم.

وإذا كانت المكسيك على نحو ما ذكرناه من الدول الغنية بالثروة الهيدروكربونية فإن خصخصة القطاع النفطي تعتبر - في رأينا - من أهم الحلول لمعالجة مشكلة العمالة وزيادة الناتج المحلي من خلال التركيز على الصناعات المشتقة من الثروة النفطية والتخصص بها وجعل المكسيك من الدول الرائدة في هذا المجال حتى تبلغ مستوى تصدير المشتقات النفطية بشكل كامل بدلا من الاكتفاء بتصدير النفط الخام.

وإذا كان الدستور المكسيكي يحظر خصخصة القطاع النفطي فإن الحل يمكن إيجاده من خلال تعديل الدستور حتى يتسنى الانطلاق الحقيقي في عالم الخصخصة.

وأصرت الدولة على تنفيذ سياساتها الاقتصادية الجديدة من خلال الحرص على عدم تحميل القطاع الخاص أعباء العمالة الفائضة، وذلك على الرغم من تمثيل العمال في المجلس المختص برسم السياسة الاقتصادية الجديدة، وبذلك تجنبت الدولة إدخال اعتبارات اجتماعية معقدة في عمليات البيع للقطاع الخاص، ووظفت الشركات فقط حاجتها من العمالة وفق عقود عمل واضحة مراعية قانون العمل الجديد واضطرت الدولة إلى إنهاء خدمات العمالة الفائضة وتحملت الآثار المالية المترتبة وفقا للقانون^(٣٧).

رابعاً: تجربة البحرين في معالجة العمالة الزائدة

بلغت مؤسسات القطاع الحكومي في البحرين مع بداية التسعينات مرحلة من التشبع حيث بدأت نسبة العمالة الوطنية تقترب فيها من (٩٠٪) وتعاني مؤسسات القطاع الحكومي من التضخم الوظيفي وفي المقابل تبلغ نسبة العمالة الوطنية في جميع مؤسسات القطاع الخاص حوالي ٣٠٪

(٣٧) في التجربة المكسيكية والخصخصة:

Aspe, p.

1993- Economic Reansformation: The Mexican Way MIT Press.

1994- Thoughts on the exican privatization Experienc. the mclinsy Quarterly, No. 2, P. 11.

Federal Competition Commission.

1994- Regulatory Reform and competion policy: Setting the incentives for and Efficient Economy.

A. Mexican Investment Board Publication. February.

Office Of Privatization.

1993- The Divestiture process in Mexico. Secertariat of Finance and public Credit. Office or Privatization. December.

Newell, R.

1994- Learning from Mexican Privatization. The Mclinsy Quarterly, No. 2, P.3.

3 PP, 2.ON, YLreTrauQ Ye.

ولذا، فإن قناة الاستيعاب المؤهلة لامتصاص العمالة الوطنية المتدفقة على سوق العمل هي مؤسسات القطاع الخاص وخصوصاً الشركات الصغيرة والمتوسطة منها.

ولقد قررت الحكومة البحرينية من أجل توفير فرص العمل للعمالة الوطنية بمنشآت القطاع الخاص تخصيص نسبة مئوية للعمالة الوطنية من مجموع العمالة في هذا القطاع، وعلى ذلك فقد ألزمت الحكومة البحرينية القطاع الخاص باتباع أساليب تهدف إلى دفع المواطن للعمل في هذا القطاع، كما قررت الحكومة البحرينية تحديد نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص^(٣٨).

ففي المؤسسات والشركات التي لديها عشرة عمال فأكثر ونسبة البحنة فيها أقل من ٥٠٪ يتعين أن ترفع نسبة الحد الأدنى للبحنة فيها بمعدل لا يقل عن ٥٪ سنوياً.

كما تلتزم المؤسسات والشركات التي يقل عدد العمال فيها عن عشرة عمال بتوظيف عامل بحريني واحد على الأقل فضلاً عن صاحب العمل.

أما فيما يتعلق بالمشروعات والاستثمارات الجديدة سواء المحلية منها أو الأجنبية فإنه يشترط أن تكون نسبة العمالة البحرينية فيها ٢٠٪ عند بدء تشغيل المشروع ولمدة عام وترتفع هذه النسبة بمعدل ٥٪ سنوياً^(٣٩).

ومن أجل المحافظة على نسبة العمالة الوطنية وزيادة هذه النسبة فإن القرار الوزاري رقم (٧) لسنة ١٩٩٦ ألزم جميع المؤسسات والشركات بعدم خفض نسبة العمالة البحرينية لديها عن النسب المتحققة وقت العمل بالقرار الوزاري وألا يكون منح تصاريح عمل جديد لها أو تجديد تصاريح العمال غير البحرينيين لها مؤدياً إلى انخفاض نسبة البحنة لديها، كما يتعين عليها تحقيق نسبة البحنة المستهدفة والنسبة المقررة خلال السنة، وذلك بالنسبة لطلبات إصدار تصاريح عمل جديدة أو تجديد التصاريح القائمة.

ولأجل تحقق نسبة الـ ٥٪ السنوية خول القرار المشار إليه وزارة العمل والشؤون البحرينية، رفض الطلبات باستقدام عمال غير بحريين ووقف تجديد وسحب تصاريح عملهم وتسفيرهم بما يحقق الالتزام بالنسب المطلوبة وذلك بالتنسيق مع الإدارة العامة للهجرة والجوازات.

ويلاحظ على التجربة البحرينية التزامها بمبدأ التدرج والتطبيق على مراحل امتدت لمدة خمس سنوات وجعل النسبة المستهدفة للزيادة في العمالة الوطنية بمؤسسات القطاع الخاص متوازنة ومعقولة بهدف عدم إرباك أنشطة هذه المؤسسات أو التأثير في أدائها فضلاً عن تسهيل عملية تحقيقها لهذه النسب.

(٣٨) صدر القرار الوزاري رقم ٧ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد نسب العمالة البحرينية في مؤسسات وشركات القطاع على أن يبدأ العمل بتوجيهه ابتداء من ١/٥/١٩٩٦.

(٣٩) تقرير عن إدارة وتنمية سوق العمل في دولة البحرين، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دولة البحرين، بدون تاريخ.

ويلاحظ على الرغم من ذلك أن القرار الوزاري بشأن بحرنة العمالة لم يلزم المؤسسات التي حققت نسبة بحرنة عالية قدرها ٥٠٪ من حجم العمالة لديها بأية زيادة مستقبلية شريطة عدم الهبوط عن النسب التي حققتها عند بدء تطبيق القرار الوزاري.

وعلى الرغم من ذلك فإن البرنامج البحريني المتبع يسعى إلى تحقيق العدالة في التعامل مع مؤسسات القطاع الخاص فيما يتعلق بنسب البحرنة، حيث أن الحكومة قد ألزمت كل مؤسسة بتحقيق نسبة دنيا تبدأ من ٢٠٪ فقط وبذلك فإن هذا التوجه قد يؤدي إلى تشجيع المشروعات والاستثمارات الجديدة سواء المحلية منها أو الأجنبية وذلك بتحديد هذه النسبة كحد أدنى عند بدء التشغيل، ومن ثم، فإنه تتحقق المرونة وسهولة التطبيق والوضوح حيث سيعتمد الجهاز التنفيذي على نسب محددة وإجراءات معروفة وسيبعد قرارات هذه الجهاز عن الاجتهادات والتفسيرات والقناعات الخاصة والفردية لدى الأجهزة الحكومية المشرفة على العمالة.

ويمكن هذا النظام حصول المؤسسات على ما تحتاجه من أيد عاملة ومهارات أجنبية غير متوافرة في البلاد ما دام طلبها في حدود النسبة المصرحة لها والمرتبطة بنسبة البحرنة التي حققتها.

كذلك فإن الحكومة البحرينية استخدمت الحوافز كسياسة لتشجيع أصحاب الأعمال على تخصيص نسبة مئوية في منشآتهم للعمالة الوطنية، وعلى ذلك فقد اشترطت الحكومة البحرينية لإنجاح برنامج بحرنة العمالة أن يكون إرساء المناقصات وتنفيذ المشتريات الحكومية مقصوراً على الشركات والمؤسسات التي تنفذ قرارات وزارة العمل والشئون الاجتماعية وتقوم بتوظيف العمالة الوطنية حسب النسب المحددة في القرار رقم ٧ لسنة ١٩٩٦^(٤٠). وهكذا فإن دولة البحرين ورغم عدم تشريعها لقانون خاص ينظم معالجة مشكلة العمالة الزائدة، فإنها قد وضعت بعض القواعد التي من شأنها أن تحفز انتقال العمالة الوطنية للقطاع الخاص.

المبحث الثاني

حوافز اجتذاب الوطنية إلى انقطاع الخاص في دولة الكويت

إن سياسة التوظيف الحالية لا يمكن أن تستمر على ما هي عليه اليوم، فلم يعد القطاع العام قادراً على توفير الفرص الوظيفية المطلوبة، ولا سيما إذا علمنا أن ٤٥٪ من عدد السكان الكويتيين هو دون سن ١٥ سنة، كما أن قطاع الشباب يتمركز في العمل الحكومي مما يجعل عملية التقاعد والاحلال في حدود ضيقة، وتشير الاحصائيات إلى تطور أعداد المواطنين المتوقع تخرجهم من مؤسسات التعليم الجامعي والمهني كي تصل في عام ٢٠٠٠م إلى ٧٤٥٧ خريجاً، أي أنه من المتوقع أن ينضم إلى سوق العمل ٧٦٠٣١ خريجاً خلال السنوات من ١٩٩٦ إلى ٢٠٠٠، وهذا يعني أن على

(٤٠) قرار مجلس الوزراء الصادر بتاريخ ١٨/٢/١٩٩٦.

الدولة أن توظف ٥٠٩٤٩ مواطناً خلال السنوات الخمس القادمة وبمعدل قدره ١٠١٨٩ مواطناً سنوياً^(٤١).

ولعله من الواجب لاستيعاب العمالة الزائدة نتيجة الخصخصة التي تزمع الدولة القيام بها، أن تتبنى الدولة بعض السياسات الفعالة لتعديل مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص من ناحية، وأن تراعي قوانين الخصخصة ضمان الحقوق المالية والاجتماعية للعمالة في القطاع الخاص سواء تلك الناشئة عن انتقال هذه العمالة إلى القطاع الخاص بعد الخصخصة أو تلك التي سوف تنخرط في القطاع الخاص مباشرة من ناحية ثانية.

أولاً: سياسات تعديل مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص

تتلخص السياسات المحفزة لتعديل مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص بالآتي^(٤٢):

أ - نظام التعليم: لقد أدركت الكويت منذ أمد بعيد أهمية التعليم والاستثمار في رأس المال البشري باعتباره أساس بنيان الدول وتقدمها. وحققت الكويت بالفعل تقدماً كبيراً على الصعيد التعليمي وبكل المقاييس. غير أن أنظمة التعليم ومناهجه وخاصة على المستوى الجامعي ودراسات ما بعد الشهادة الثانوية، صممت - على ما يبدو - لتلبية الاحتياجات الملحة لاستكمال كوادرات الدولة بالدرجة الأولى. ولئن كان هذا التوجه مقبولاً ومعقولاً في المرحلة الأولى. إلا أنه لم يعد كذلك الآن. وبالتالي، يجب تطوير أنظمة التعليم والتدريب بحيث تصبح قادرة على تلبية متطلبات التنمية واحتياجات القطاع الخاص.

ب - التعليم التطبيقي والتدريب:

عند إمعان النظر في المعاهد التطبيقية وأجهزة التدريب الحالية، نلاحظ - مرة ثانية - إرتباط تخصصاتها المختلفة باحتياجات الأجهزة الحكومية أكثر من ملاءمتها لمتطلبات القطاع الخاص.

بل يمكن الربط بين معاهد وأجهزة تدريب معينة وبين الوزارات التي تستوعب خريجي هذه المعاهد والأجهزة. وفي الوقت نفسه تفتقد البلاد إلى حد بعيد المعاهد وأوجه التدريب التخصصية التي يحتاج القطاع الخاص إلى خريجها (التسويق والبيع، والسياحة والفندقة، والطيران، واللغات الأجنبية...). وإذا كانت مجموعة من الشركات الكبيرة والمتجانسة - كالمصارف - قادرة على إنشاء معاهد تدريب على نفقتها، أو قادرة على أن يكون لها مراكز تدريب خاصة بالعاملين لديها، فإن الغالبية العظمى من مؤسسات القطاع الخاص وصناعاته عاجزة عن تحقيق ذلك بتمويلها الخاص. وبالتالي، لا بد من أن تضع الدولة برنامجاً مدروساً لتأسيس معاهد ومراكز تدريب تفي باحتياجات

(٤١) د. موزي الحمود، مرجع سابق، ص ٣٢.

(٤٢) مذكرة غرفة تجارة وصناعة الكويت، مرجع سابق، ص ٧، وما بعدها.

القطاع الخاص كلما كان هناك طلب كلي كاف على خدماتها. أما بالنسبة للأعمال والأنشطة التي لا يبرر حجمها إنشاء مثل هذه المعاهد والمراكز، فيمكن وضع تصور لمساهمة الحكومة في تمويل أعمال وبرامج التدريب التي تقوم بها مؤسسات القطاع الخاص المعنية بغية تأهيل المواطنين للعمل لديها ورفع كفاءتهم وإنتاجيتهم.

والواقع أن هذا الموضوع بالذات بالغ الإلحاح والأهمية على ضوء الاتجاهات الحديثة لدى الدولة نحو التخصص. فالمشروعات والخدمات التي سوف تنتقل ملكيتها من القطاع العام إلى القطاع الخاص يعمل فيها عدد كبير من المواطنين غير المؤهلين حالياً للاحتفاظ بأعمالهم ورواتبهم في ظل الإدارة الخاصة التي تربط بين الأجر والإنتاجية. وبالتالي، يجب العمل بسرعة لإعداد برامج ومراكز التدريب المتخصصة التي تستطيع أن تؤهل هؤلاء للظروف المستجدة.

ج - سياسة التوظيف:

يجب تطوير سياسة التوظيف في القطاع الحكومي، وتحويل فلسفتها من وسيلة لتعميم الرفاه وتوزيع الدخل، إلى أداة لتلبية الاحتياجات الفعلية لهذا القطاع. ولتحقيق هذا التطور لابد من الربط بين العلاوات والترقيات والأداء، ولابد من تطبيق عادل لقواعد العمل وأنظمتها،

د - إذا كان عرض العمالة الوطنية يقصر عن تلبية احتياجات سوق العمل الكويتي، وكانت جميع المؤشرات لا تدل على وجود بطالة ظاهرة في قوى العمل الكويتية في الوقت الحاضر، فإنه يجب إجراء حصر لقوى العمل الكويتية وخصائصها ومستوى تدريبها وتعليمها وخبراتها... ومن ثم، قياس نسبة البطالة المقنعة فيها، ووضع البرامج التدريبية الملائمة لها لرفع كفاءتها تمهيداً لتحويلها إلى عمالة منتجة فعلاً، وكذلك التعرف على عدد العاطلين عن العمل فعلاً وتحديد مستوياتهم التعليمية واستعدادهم المهني، والعمل على تأهيلهم بما يلبي احتياجات القطاعين العام والخاص معاً.

هـ - إذا كان في مقدور القطاع الحكومي في السابق استيعاب أعداد متزايدة من قوى العمل الوطنية بغض النظر عن الحاجة إليها أو كفاءتها أو إنتاجيتها، لأسباب اجتماعية وغير اجتماعية كثيرة. فإننا نعتقد أن هذا القطاع لا يستطيع الاستمرار بهذه السياسة فترة طويلة قادمة.

ومن جهة أخرى، فإن القطاع الخاص لا يستطيع إطلاقاً مجاراة الحكومة في هذه السياسة، لأن صاحب العمل لا بد أن يسعى إلى تحقيق الربح وتطبيق معايير الاستثمار الصحيح ضماناً لاستمرار نشاطه القائم على أسس التكلفة والمردود والإنتاجية والمنافسة. ومن هنا، لابد في القطاع الخاص من ربط الأجر بالإنتاج، لأن المؤسسات القادرة على المنافسة وتحقيق الربح هي وحدها التي تستطيع أن تستمر وتتطور وتكون قادرة على توفير المزيد من فرص العمل أمام المواطنين.

وبما أن اجتذاب العمالة الوطنية إلى القطاع الخاص يقضي بمنح الكويتيين المؤهلين رواتب تشجيعية على هذا الاتجاه، مما يعني - بالضرورة - ارتفاع التكلفة في هذا القطاع. ولما كان في

اتجاه أي كويتي نحو العمل في القطاع الخاص تخفيفاً من أعباء الحكومة الملزمة أصلاً بتشغيله - كما أصبح الاعتقاد لدى الناس اليوم على الرغم من عدم وجود ذلك الالتزام بمقتضى الدستور - فإن من مصلحة الحكومة والقطاع الخاص في آن معاً، ومن المصلحة الوطنية اقتصادياً واجتماعياً، أن تعتمد الدولة إلى تقديم دعم مالي لمؤسسات القطاع الخاص وشركاته على شكل نسبة من رواتب وعلاوات الموظفين الكويتيين الذين ستقوم هذه المؤسسات والشركات بتعيينهم.

و - من الأهمية بمكان أن نشير إلى تقرير غرفة تجارة الكويت الذي يرى بحق - أنه يطبق على العمالة الوافدة في القطاع الخاص - في المرحلة الراهنة - ما طبق على هذه العمالة في القطاع الحكومي من حيث وضع حد أقصى لنسبتها. ففي القطاع الحكومي كان يعمل قبل الاحتلال العراقي للبلاد نحو (١٠٨) آلاف مواطن و(١٥٣) ألف غير كويتي أي بنسبة (٤١,٢٪) و(٥٨,٨٪) على التوالي وقرار خفض النسبة الأخيرة إلى (٣٥٪) يعني الاستغناء عن خدمات (٣٦,٠٠٠) من الوافدين فإذا تذكرنا أن القطاع الحكومي كان يشكو تضخماً في عدد العاملين، استطعنا أن نستخلص أن الاستغناء عن هذا العدد لن يكن يشكل إعاقة كبيرة.

أما بالنسبة للقطاع الخاص فإن عدد العاملين الكويتيين فيه لا يتجاوز (٩٦٣٤) مواطناً يمثلون (١,٦٪) من مجموع العاملين في هذا القطاع. وبما أن القطاع الخاص بطبيعته يعين أحداً إلا إذا تأكدت الحاجة إليه وعلى أسس التكلفة والمردود، تبين لنا أن تحديد نسبة قصوى للعاملين الوافدين في هذا القطاع يمكن أن يحدث ضرراً بالغاً بالنشاط الاقتصادي، خاصة أن من الصعب في الظروف الراهنة، وفي إطار حجم قوى العمل الوطنية المتوافرة، إيجاد قوى عمل وطنية كافية لتحل محل من سيجري الاستغناء عنهم ولا سيما أن العمالة العربية الوافدة بها من الخبرات القادرة على دفع عجلة التنمية، كما أن الاستعانة بالخبرات العربية بدلاً من الأجنبية من شأنه أن يفرز فكرة الأمن الاجتماعي والقومي العربي.

وبالمقابل، وبعد أن تقر الحكومة مبدأ دعم أجور ورواتب الكويتيين الذين سيعينون في القطاع الخاص، وتطور سياستها في التوظيف، يمكن وضع أهداف مرحلية لزيادة نسبة العمالة الوطنية في جميع مؤسسات وشركات القطاع الأهلي التي يزيد مجموع العاملين فيها عن عدد محدد. كأن نستهدف ألا تقل نسبة العمالة الوطنية في الشركات والمؤسسات الأهلية المذكورة عن نسبة محددة مع نهاية عام ٢٠٠. وبعد ذلك، يجري رفع هذه النسبة تدريجياً وعلى مراحل على ضوء التطورات والاحتياجات، وقوى العمل الوطنية المؤهلة المتوافرة. ويجب التنبيه هنا إلى أن تحديد النسبة المستهدفة يجب أن يتم بناء على دراسة علمية صحيحة تفصل بين الطموح والممكن لكي تكون قابلة للتطبيق والتحقق، فلا نضطر إلى تمديد الفترات المحددة مرة بعد أخرى بحيث يفقد نص القانون هيئته، ويصبح الهدف مجرد أمنية نظرية، كما حصل في شأن النسب التي حددها قانون الصناعة، لقد ترك قانون الصناعة الجديد رقم ٥٦ لسنة ١٩٩٦ لوزير التجارة تحديد نسب العمالة الوافدة في المشروع الصناعي على نحو ما ذكرناه سابقاً.

ثانيا: ضمان الحقوق العمالية في القطاع الخاص:

إن القوانين المعنية بالخصخصة يجب أن تأخذ بعين الاعتباره مراعاة الأوضاع المالية والاجتماعية للعاملين مع عدم إجبارهم على ترك القطاع العام بل تخيرهم بين العمل في القطاع العام أو الخاص والتقاعد المبكر وفقا لبرنامج تشجيعي يحفز العمالة الوطنية إلى العمل في القطاع الخاص، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي:

أ - وضع حوافز مالية لتوجيه العمالة الوطنية الناشئة والعمالة حاليا في القطاع العام إلى العمل في القطاع الخاص. ولعل أهم المقترحات المطروحة حاليا هو فصل العالوة الاجتماعية عن الراتب للعاملين في القطاع العام وتقديمها لجميع المواطنين بما فيهم العاملين في القطاع الخاص. إضافة إلى ذلك بالإمكان فرض رسوم مناسبة على العمالة الوافدة، تخفف تكلفتهم الحقيقية على الدولة وبما يشجع القطاع الخاص على توظيف العمالة الوطنية. وهناك اقتراحات اضافية أخرى تعزز من توظيف القطاع الخاص للعمالة الوطنية مثل تحمل الدولة (كلية أو جزئيا) رواتب العمالة الوطنية أثناء التحاقهم بالخدمة العسكرية ومساهمتها في تأميناتهم الاجتماعية أسوة بالعاملين في القطاع العام.

ب - الاستفادة من أكبر عدد من العمالة الوطنية في شركات القطاع الخاص الناشئة نتيجة الخصخصة وذلك حسب خبراتهم ومؤهلاتهم. ومن جانب آخر، يجب عدم تحميل هذه الشركات عمالة فائضة عن حاجتها الحقيقية.

ج - عدم إجبار أي موظف كويتي في القطاع العام على الانتقال إلى الشركة بل منحة حرية اختيار البديل الذي يناسبه من مجموعة من البدائل، تشمل الانتقال إلى الشركة الخاصة (حسب خبراته ومهاراته)، أو دفع راتبه لفترة محددة شرط التحاقه بدورات تدريبية/تأهيلية بهدف الاستفادة منه في مجال آخر، أو الانتقال إلى وظيفة أخرى في الدولة، أو تسلم مكافأة مالية وفق معادلة معينة مقابل تركه الوظيفة العامة (التقاعد المبكر) وهكذا.

خاتمة

أثر العمالة في القطاع العام في الموازنة العامة:

تشير بيانات الموازنة أن الباب الأول (باب الرواتب والأجور) يبلغ ٢٤٢٠ مليون دينار كويتي، إذاً أخذ بعين الاعتبار رواتب العسكريين والرواتب والأجور في الهيئات العامة والمؤسسات العامة الملحقة والمستقلة والتي تحول من الميزانية العامة للدولة. وهذا يعني أن الباب الأول يستهلك ٩٠٪ من جملة الإيرادات النفطية تلك الإيرادات التي تشكل أكثر من ٩٥٪ من نسبة الإيرادات العامة للدولة. وإذا كان الطلب على فرص العمل في تزايد نتيجة طبيعة الهرم السكاني للكويتيين (٤٥٪ دون سن ١٥ سنة) فإن أول المؤشرات الخطرة هو أن يبتلع باب الرواتب والأجور كل الإيرادات النفطية بحلول عام ٢٠٠٠م.

ويمكننا في الواقع من الأمر أن نتلمس مدى تأثير زيادة النفقات العامة في المرتبات والأجور من خلال استعراض حجم النفقات العامة ونسبة الباب الأول من تلك النفقات في الموازنة العامة للدولة^(٤٣).

فقد بلغت جملة المصروفات الفعلية للسنة المالية ١٩٩٥/٩٤ نحو ٤١٩٣,٢ مليون دينار مسجلة بذلك تراجعاً محدوداً تبلغ قيمته ٤٧,٦ مليوناً ونسبته ١,١٪ عن المصروفات الفعلية للسنة المالية السابقة، وقد بلغ حجم الباب الأول من تلك المصروفات (٢٣٧٨١٦٤٥٥٤) ديناراً في عام ١٩٩٥/٩٤، ومبلغ (٢٤١٩٠٩٠٤٩١) ديناراً في عام ١٩٩٤/٩٣، ومبلغ (٢٤٢٠٤٦١٣٥٤) في السنة المالية ١٩٩٦/٩٥.

وهكذا فإننا نشير إلى أنه يجب ألا تعطل الحلول المطروحة تنفيذ مشروعات الخصخصة حيث إن الوضع الاقتصادي وسياسات الإصلاح الاقتصادية لا تتحمل التأخير، ويجب المضي قدماً بها في أسرع وقت ممكن قبل أن تصل الأوضاع إلى حالة التآزم، وحينئذ ستصبح الحلول ترفيعية وغير متوازنة ولن يكون باستطاعة الدولة تحمل التكلفة المالية اللازمة لحل هذه المشكلة.

إن امتداد الحلول المطروحة لفترة زمنية مناسبة لامتصاص المشكلة بشكل تدريجي وحتى لا تشكل عبئاً مالياً مستمراً على الدولة، أي تنقلص مصروفات الدولة لحل هذه المشكلة تدريجياً وتنتهي تماماً خلال ١٠ سنوات مثلاً. وحينئذ سيقصر دور الدولة على وضع سياسات اقتصادية تؤدي إلى تنمية القطاع الخاص وتوفير فرص عمل حقيقية للعمالة الوطنية.

(٤٣) الجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١)

جدول بالوظائف العامة عدا العسكريين في الشرطة والجيش والحرس الوطني

النسبة		عدد الموظفين			البيان
غير كويتي	كويتي	المجموع	غير كويتي	كويتي	
٪٣٣,٦	١٣٨١١٤	٩١٦٧١	٤٦٤٤٣	في ١/٢٠ / ١٩٩٠	في ١/٣/ ١٩٨١
٪٣٣,٧	١٤٧٤٣٣	٩٧٦٩٣	٤٩٧٤٠		في ١/٣/ ١٩٨٢
٪٣٥,٠	١٤٤٤٤٧	٩٢٨٢٤	٥٠٦٢٣	في ١٥/٧ / ١٩٩١	في ١/٢٠ / ١٩٨٣
٪٣٦,٣	١٤٠٥٧٧	٨٩٥٨٨	٥٠٩٨٩		في ١/٢٠ / ١٩٨٤
٪٣٧,٣	١٤٢٠٣٨	٨٨٩٨٩	٥٣٠٤٩	في فبراير ١٩٩٢	في ١/٢٠ / ١٩٨٥
٪٣٩,٥	١٤٥٠٤١	٨٨٧٥٦	٥٧٢٨٥	في ١٥/١ / ١٩٩٣	في ١/٢٠ / ١٩٨٦
٪٤١,٥	١٤٢٤٧١	٨٣٤٠٤	٥٩٠٦٧		في ١/٢٠ / ١٩٨٧
٪٤٣,٣	١٤٣٢٥٣	٨١٢٧٠	٦١٩٨٣	في ١٥/١ / ١٩٩٤	في ١/٢٠ / ١٩٨٨
٪٤٤,٥	١٤٤٢٨٦	٨٠٠٨٣	٦٤٢٠٣		في ١/٢٠ / ١٩٨٩
٪٤٥,٩	١٤٦١٣٩	٧٩٠٣٩	٦٧١٠٠	في ٢/١/ ١٩٩٥	في ١/٢٠ / ١٩٩٠
٪٧٣,٢	٩٤٦٢٦	٢٥٣٩٥	٦٩٢٣١	في ٢/١/ ١٩٩٦	في ١/٢٠ / ١٩٩١
٪٦٩,٨	١٠٢٢٨٨	٣١٠١٢	٧١٦٧٦		في ١/٢٠ / ١٩٩٢
٪٧٠,٤	١١٠٧٠١	٣٢٨٠٤	٧٧٨٩٧		في ١/٢٠ / ١٩٩٣
٪٦٧,٣	١٢٠١٣٨	٣٩٢٨٥	٨٠٨٥٣		في ١/٢٠ / ١٩٩٤
٪٦٧,١	١٢٢٨٢٦	٤٠٤٢٥	٨٢٤٠١		في ١/٢٠ / ١٩٩٥
٪٦٧,٩	١٢٥٦٨١	٤٠٢٩٤	٨٥٣٨٧		في ١/٢٠ / ١٩٩٦

المصدر: اللجنة المالية والاقتصادية بمجلس الأمة ١٩٩٦.

جدول (2)
قوة العمل (كويتي / غير كويتي) حسب قطاع العمل والنوع
في 30 يونيو 1996

القطاع	كويتي		غير كويتي		الإجمالي	
	النوع	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث
الشركات الحكومية	العدد	305	43	348	7103	186
	النسبة	0.3	0.1	0.2	0.8	0.1
	العدد	108959	54001	162960	186806	72390
وزارات	العدد	91.4	94.6	92.4	22.3	29.2
	النسبة	613	235	848	8475	777
	النسبة	0.5	0.4	0.5	1.0	0.3
القطاع المشترك	العدد	7311	2323	9634	548577	40033
	النسبة	6.1	4.1	5.5	65.6	16.2
	العدد	6	19	25	78183	133091
القطاع العائلي	العدد	2064	450	2514	6815	1127
	النسبة	1.7	0.8	1.4	0.8	0.5
	العدد	119258	57071	176329	835959	247604
القطاعون	العدد	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	النسبة	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	النسبة	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
الإجمالي	العدد	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	النسبة	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	النسبة	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، 30 يونيو 1996، الكويت

جدول (٣)
توزيع العاملين على نوع الوظائف:

كتبة ١٧٪
مستخدمو مبيعات ١٢٪
مدراء أعمال ٤٪
أخصائيون فنيون ٣٪
عمال خدمات ٣٥٪
عمال إنتاج ٢٨٪
عاملون في الزراعة ٢٪
١٩٦٥
مدراء أعمال ٣٪
أخصائيون فنيون ٢١٪
كتبة ٢٨٪
عمال إنتاج ٨٪
مستخدمو مبيعات ٥٪
عاملون في الزراعة ٢٪
عمال خدمات ٣٣٪

المصدر: الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ١٩٨٥

جدول رقم (٤)

النسبة المئوية بدون قطاع الخدمات	بدون قطاع الخدمة	النسبة المئوية من الإجمالي	العدد الإجمالي	
٠,٣	٧٣	٠,٨	١٠١٧	طبيب/ باحث علمي
٤,٨	١١٥٢	١,٧	٢١٦٤	مهندس
٥,٤	١٣٠٩	٣,١	٣٩١٦	اقتصادي/ قانوني
٠,١	٢١	١٣,٣	١٦٨٦٦	معلم
٩,٧	٢٣٤٧	١٦,٤	٢٠٨٠٣	مدير
١,٦	٣٩٦	٣,٦	٤٦١٠	فنان
١٢,٦	٣٠٤٦	٢,٧	٣٤٣٠	عمل حر
٥,٨	١٤١٤	٣,١	٣٨٨٨	فني
١,٢	٢٩٤	٢,٨	٣٥٢٨	مهن صحية
٢٢,١	٥٣٥٧	٣٥,٢	٤٤٥٠١	طابع/ كاتب/ حارس
١٤,٨	٣٥٨٣	٥,٦	٧١٢١	عامل ماهر
٠,٧	١٨٠	٠,٥	٦٠٤	عامل شبه ماهر
٠,٤	٩٨	٠,٦	٧٣٦	عامل خدمات
٤,٤	١٠٦٠	٦,٨	٨٥٦١	عامل غير ماهر
١٦,٠	٣٨٦١	٣,٨	٤٧٩٧	آخرون
١٠٠,٠	٢٤١٩١	١٠٠,٠	١٢٦٥٤٢	مجموع القوة العاملة

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، ١٩٩١.

جدول رقم (٥)

قوة العمل حسب (كويتي / غير كويتي) الحالة التعليمية
خلال السنوات 1988 - 1993 - 1996



جدول رقم (٦) قوة العمل (كويتي / غير كويتي) حسب مجموعات النشاط الاقتصادي خلال السنوات 1988 - 1993 - 1996

الإجمالي	النشاط الاقتصادي										الجنسية	السنة
	خدمات مجتمع وخدمات اجتماعية وشخصية											
	غير مين	خدمات مجتمع وخدمات اجتماعية وشخصية	تأمين وتأمينات	نقل وتخزين	تجارة جملة وتجزئة ومطاعم وتقل	كهرباء وغاز تشييد وبناء وإدارة	صناعات تحويلية	مناجم وحاجر	زراعة وصيد			
112959	0	85596	4473	8631	3801	1029	1449	4662	2929	399	العدد	1988*
100.0	0.00	75.78	3.96	7.64	3.36	0.91	1.28	4.13	2.58	0.35	النسبة	
605889	0	297988	17089	29141	79534	113505	6164	50002	3611	8855	العدد	
100.0	0.00	49.18	2.82	4.81	13.13	18.73	1.02	8.25	0.60	1.46	النسبة	غير كويتي
718848	0	383584	21562	37772	83335	114534	7613	54664	6530	9254	العدد	
100.0	0.00	53.36	3.00	5.25	11.59	15.93	1.06	7.60	0.91	1.29	النسبة	
142838	0	119586	4614	4264	3005	576	2758	4858	3124	53	العدد	1993**
100.0	0.00	83.72	3.23	2.99	2.10	0.40	1.93	3.40	2.19	0.04	النسبة	
468680	0	213641	20781	17992	108105	57146	2865	39385	3391	5374	العدد	
100.0	0.00	45.58	4.43	3.84	23.07	12.19	0.61	8.40	0.72	1.15	النسبة	غير كويتي
611518	0	333227	25395	22256	111110	57722	5623	44243	6515	5427	العدد	
100.0	0.00	54.49	4.15	3.64	18.17	9.44	0.92	7.23	1.07	0.89	النسبة	
176329	4226	145132	4870	5100	2986	682	3764	6029	3497	43	العدد	كويتي
100.0	2.40	82.31	2.76	2.89	1.69	0.39	2.13	3.42	1.98	0.02	النسبة	
907234	61158	378410	32564	35685	180373	122887	3577	68182	4219	20179	العدد	
100.0	6.74	41.71	3.59	3.93	19.88	13.55	0.39	7.52	0.47	2.22	النسبة	غير كويتي
1083563	65384	523542	37434	40785	183359	123569	7341	74211	7716	20222	العدد	
100.0	6.03	48.32	3.45	3.76	16.92	11.40	0.68	6.85	0.71	1.87	النسبة	

المصادر:

** الهيئة العامة للمعلومات المدنية، 1993، 30 يونيو 1996، الكويت.

* الإدارة المركزية للإحصاء، وزارة التخطيط، 1988، الكويت.

تابع جدول (٦) قوة العمل الغير كويتية (١٥ سنة فأكثر) في القطاع الأهلي حسب مجموعات النشاط الاقتصادي ومجموعات الجنسية في ٣٠ يونيو ١٩٩٦

الإجمالي	مجموعات الجنسية															
	أسترالية		أمريكية جنوبية		أمريكية شمالية		أوروبية		إفريقية		آسيوية		عربية			
	النسبة	المعد	النسبة	المعد	النسبة	المعد	النسبة	المعد	النسبة	المعد	النسبة	المعد	النسبة	المعد		
النشاط الاقتصادي																
100.0	18920	0.00	0	0.00	0	0.02	4	0.07	13	0.08	15	73.21	13851	26.02	5037	زراعة وصيد
100.0	1015	0.20	2	0.10	1	7.00	71	1.97	20	0.20	2	25.22	256	65.32	663	مناجم وحاجر
100.0	60479	0.03	19	0.04	22	0.21	127	0.60	397	0.05	30	65.95	39886	33.07	19998	صناعات تحويلية
100.0	2	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	100.0	2	كهرباء وغاز وإدارة
100.0	122864	0.03	42	0.03	37	0.53	648	0.66	805	0.05	56	54.25	66657	44.45	54619	تشبيد وبناء
100.0	178358	0.03	62	0.05	82	0.37	656	0.63	1121	0.09	163	56.01	99900	42.82	76374	تجارة جملة وتجزئة ومطاعم وفنادق
100.0	27911	0.06	16	0.03	9	0.11	30	0.42	117	0.17	47	58.92	16446	40.29	11246	نقل وتخزين ومواصلات
100.0	30320	0.16	47	0.09	26	1.04	314	1.55	469	0.14	43	43.34	13140	53.70	16281	تأمين وتحويل عقار وخدمات أعمال
100.0	84314	0.06	53	0.06	48	0.45	380	1.30	1097	0.10	81	66.67	56213	31.36	26442	خدمات تجميع وخدمات اجتماعية وشخصية
100.0	54793	0.02	10	0.03	19	0.17	91	0.31	169	0.07	38	50.21	27513	49.19	26953	غير مبين
100.0	578976	0.04	251	0.40	244	0.40	2321	0.73	4208	0.08	475	57.66	333862	41.04	237615	الإجمالي

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، 30 يونيو 1996، الكويت.

جدول رقم (٧)

قوة العمل (كويتي / غير كويتي) حسب الحالة التعليمية خلال السنوات 1988 - 1993 - 1996

الحالة التعليمية	1988*			1993**			1996**		
	كويتي	غير كويتي	الجملة	كويتي	غير كويتي	الجملة	كويتي	غير كويتي	الجملة
بدون مؤهل	العدد	16758	324047	340805	10421	193602	27296	507760	535056
	النسبة	14.53	52.73	46.69	7.30	41.31	15.48	55.97	49.38
	مؤهلات متوسطة	العدد	55797	250147	81638	203641	285279	288513	373845
مؤهلات عليا	النسبة	48.38	31.62	34.27	57.15	43.45	46.65	31.80	34.50
	العدد	42777	96186	138963	50779	71437	122216	63701	174662
	النسبة	37.09	15.65	19.04	35.55	15.24	19.99	36.13	16.12
الإجمالي	العدد	115332	614583	729915	142838	468680	611518	176329	1083563
	النسبة	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

المصادر:

*** الهيئة العامة للمعلومات المدنية، 1993، 30 يونيو 1996، الكويت.

* الإدارة المركزية للإحصاء، وزارة التخطيط، 1988، الكويت.

جدول رقم ٨

قوة العمل (كويتي / غير كويتي) حسب أقسام المهنة خلال السنوات

1988 - 1993 - 1996

الإجمالي
عمال إنتاج وتشغيل وعاديون
عاملون في الزراعة والصيد
العاملون بالخدمات
القائمون بأعمال البيع
أقسام المهنة موظفون تنفيذيون بالحكومة وكتبة ومن إليهم
مديرون إداريون ومديرو أعمال
أصحاب مهنة فنية وعلمية
(حسب الرسم البياني
الإجمالي
غير كويتي
كويتي
الإجمالي
غير كويتي
كويتي
الإجمالي
غير كويتي
كويتي
الجنسية
1200000
1000000
800000
600000
400000
200000
0
1988
1993
1996

جدول رقم (٩)

قوة العمل غير الكويتية (15 سنة فأكثر) في القطاع الأهلي حسب مجموعات النشاط الاقتصادي وفئات الأجر في عام 1995

الإجمالي	فئات الأجر														النشاط الاقتصادي
	أقل من 30 د. ك	30-89	90-149	150-209	210-269	270-329	330-389	390-449	450-509	510 فأكثر	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
	255	1.0	19312	89.0	1399	6.4	469	2.2	73	0.3	42	0.2	24	0.1	زراعة وصيد
	169	2.7	476	7.5	533	8.4	410	6.4	302	4.7	411	6.5	510	8.0	مناجم وحاجر
	3367	6.6	16871	33.2	14883	29.3	7868	15.5	1728	3.4	1116	2.2	847	1.7	صناعات تحويلية
	1	0.3	2	0.6	169	54.3	71	22.8	20	6.4	10	3.2	1	0.3	الغاز والكهرباء والمياه
	6318	9.6	22471	34.1	20069	30.5	7898	12.0	1747	2.7	1232	1.9	878	1.3	تشهيد وبناء
	16194	4.7	118091	34.5	97688	28.5	47494	13.9	13013	3.8	7914	2.3	6262	1.8	تجارة جملة وتجزئة ومطاعم وفنادق
	87	0.6	2589	18.5	4297	30.8	2773	19.9	869	6.2	500	3.6	650	4.7	نقل وتخزين ومواصلات
	278	1.1	4925	19.6	5401	21.4	3673	14.6	1712	6.8	1411	5.9	1176	4.7	تأمين وتوغيل وعقار وخدمات أعمال
	3650	5.2	29536	42.1	15967	22.7	9373	13.3	2197	3.1	1429	2.0	1226	1.7	خدمات تجميع وخدمات اجتماعية وشخصية
الإجمالي*	30289	5.1	214273	35.9	160406	26.9	80029	13.4	21661	3.6	14065	2.4	11574	1.9	

المصدر: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، مارس 1996، الكويت.

* اختلفت الأرقام في نشاط الغاز والكهرباء والمياه والإجمالي عن الجداول السابقة للمعالة الوفدة وذلك لاختلافات المصدر وإن كان هذا الاختلاف راجع لتصنيف المعالة والتطور الطبيعي في حجم المعالة الوفدة خلال عام.

تابع جدول (٩) قوة العمل (كويتي / غير كويتي) حسب أقسام المهنة خلال السنوات 1988 - 1993 - 1996

أقسام المهنة	1988*			1993**			1996**		
	كويتي	غير كويتي	الجملة	كويتي	غير كويتي	الجملة	كويتي	غير كويتي	الجملة
أصحاب مهن فنية وعلمية	العدد	33663	88849	122512	42606	99639	49866	86750	136616
	النسبة	27.48	72.52	100.00	42.76	100.00	36.50	36.50	100.00
مديرون إداريون ومديرو أعمال	العدد	4935	6762	11697	4326	9858	4962	15618	20580
	النسبة	42.19	57.81	100.00	43.88	100.00	24.11	75.89	100.00
موظفون تنفيذيون بالحكومة وكتبة ومن إليهم	العدد	34818	53245	88063	62902	107825	80003	66300	146303
	النسبة	39.54	60.46	100.00	58.34	100.00	54.68	45.32	100.00
التأثمون بأعمال البيع	العدد	5796	33580	39376	3503	30835	3290	61208	64498
	النسبة	14.72	85.28	100.00	10.20	89.80	5.10	94.90	100.00
العمالون بالخدمات	العدد	24696	198674	223370	19044	145318	21942	249503	271445
	النسبة	11.06	88.94	100.00	13.11	86.89	8.08	91.92	100.00
عاملون في الزراعة والصيد	العدد	84	8326	8410	85	3111	123	12832	12955
	النسبة	1.00	99.00	100.00	2.66	97.34	0.95	99.05	100.00
عامل إنتاج وتشغيل وعاديون	العدد	8967	216453	22420	10372	200973	11827	402458	414385
	النسبة	3.98	96.02	100.00	4.91	95.09	2.85	97.15	100.00
غير ميين	العدد	0	0	0	0	1	4316	12565	16881
	النسبة			0.00	0.00	100.00	25.57	74.43	100.00
الإجمالي	العدد	112959	605889	718848	142838	611520	176329	907234	1083563
	النسبة	15.71	84.29	100.00	23.36	76.64	16.27	83.73	100.00

المصادر:

** الهيئة العامة للمعلومات المدنية، 1993، 30 يونيو 1996، الكويت.
 * الإدارة المركزية للإحصاء، وزارة التخطيط، 1988، الكويت.

جودل رقم (١٠)
تقديرات المرتبات وما في حكمها

	١٩٩٦/٩٥	١٩٩٥/٩٤	١٩٩٤/٩٣
الوزارات والإدارات الحكومية	١,١٦٤,٥٠٠,٠٠٠	١,١٤٤,٠٠٠,٠٠٠	١,١٦٠,٠٠٠,٠٠٠
الجهات الملحقه	١٩٠,٢٣٩,١٩٠	٢٠٤,٢٤٨,٥٠٠	٢٠٣,٠٩٢,٨٢٠
المبلغ المخصص للباب الأول: المرتبات بميزانية وزارة الدفاع والمدرج بالباب الخامس.	٣٥٠,٠٠٠,٠٠٠	٣٥٠,٠٠٠,٠٠٠	٣٥٠,٠٠٠,٠٠٠
المبلغ المخصص للتأمينات الاجتماعية والمدرج بالباب الخامس.	٤٢٢,١٤٥,٠٠٠	٣٨٦,٣٤٢,٠٠٠	٤٢٠,٠٠٠,٠٠٠
الجهات المستقلة التي تعتمد في تمويلها على ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية ١٩٩٦/٩٥ ١٩٩٥/٩٤ ١٩٩٤/٩٣ ٢٠٦١٨٥٥ ٢٠٤٧٨٠٠ ١٨٣٩٠٠٠ من بيت الزكاة ٤٢٢١٠٠٠ ٤٢٤٩٠٠٠ ٤١٩٠٠٠٠ من الأبناء الكويتية ١٢١٠٣٠٠٠ ١١٥٦٨٠٠٠ ١١٧٠٠٠٠٠ معهد الأبحاث ١٨٣٨٧٨٤٥ ١٧٨٦٤٨٠٠ ١٧٧٢٩٠٠٠	١٨,٣٨٧,٨٤٥	١٧,٨٦٤,٨٠٠	١٧,٧٢٩,٠٠٠
المجموع	٢,٠٩٥,٢٧٢,١٤٥	٢,٠٥٢,٤٥٥,٣٠٠	٢,٠٥٠,٨٢١,٨١٠
٢ - باقي الجهات المستقلة والتي تعتمد في تمويل مصروفاتها على مواردها.	٣٢٥,١٨٩,٢٠٩	٣٢٥,٧٠٩,٢٥٤	٣٤٥,٢٦٨,٦٧١
المجموع	٢,٤٢٠,٤٦١,٣٥٤	٢,٣٧٨,١٦٤,٥٥٤	٢,٤١٩,٠٩٠,٤٩١

المصدر: اللجنة المالية بمجلس الأمة الكويتي 1996