

القوى العاملة في دول مجلس التعاون: الواقع والمستقبل

عثمان الحسن محمد نور

قسم الدراسات الاجتماعية - جامعة الملك سعود - الرياض

مقدمة

ركزت النظريات الاقتصادية خلال الستينيات على الاستثمار في القوى البشرية بإعطاء الأولوية للتعليم والتدريب من خلال برامج ومشروعات خاصة بتنمية «الموارد البشرية» لرفع كفاءة وإنتاجية العاملين. وأوضحت بعض الدراسات التطبيقية أن تحسين قدرات وكفاءة القوى البشرية أثرت تأثيراً واضحاً على النمو الاقتصادي، حيث أشارت دراسة الإمام إلى أن 90٪ من النمو الاقتصادي في الدول الصناعية يُعزى لتحسين قدرات ومهارات الإنسان وتزويده بالمعارف والعلوم المختلفة، وخاصة في المجالات التقنية والفنية «فالقدرة الإنسانية - وليس رأس المال - هي العنصر الدافع الأساسي لتحقيق أهداف التنمية بشقيها الاجتماعي والاقتصادي» (الإمام، 1993). وتتم تنمية «الموارد البشرية» من خلال الاستثمار في تحسين ورفع مستوى القوى العاملة بالتعليم والتأهيل والتدريب أثناء الخدمة بهدف رفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية. وخلال النصف الثاني من القرن الحالي ازداد الاهتمام بتنمية القوى العاملة من خلال ثلاثة محاور أساسية لخصها رجاء عبد الرسول في:

- (أ) - دراسة واقع القوى العاملة وتطويرها المستقبلي والعمل على تصحيح مسيرتها.
- (ب) - تنمية قدرات ومهارات القوى العاملة بهدف تحسين أدائها وإنتاجها.
- (ج) - تنسيق وتكامل تنمية «الموارد البشرية» مع عملية التنمية المتكاملة والشاملة (عبد الرسول، 1988).

وترتبط هذه المحاور في بعض الدول بانتقال العمالة، سواء داخلياً بين القطاعات والأنشطة الاقتصادية، أو تحوлиاً بين المجموعات المهنية، أو خارجياً بين الدول المختلفة، وساعد انتقال الأيدي العاملة في بعض الدول على التسريع بعملية التنمية وتنفيذ العديد من البرامج والمشروعات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية. ونال موضوع انتقال الأيدي العاملة للدول العربية المصدرة للنفط اهتماماً خاصاً من قبل الباحثين والدارسين والمنظمات الإقليمية والدولية. وظهر هذا الاهتمام بصورة واضحة في أعقاب ارتفاع عائدات النفط وتصحيح أسعاره بعد حرب تشرين أول (أكتوبر) 1973. وتشير دراسة منظمة العمل العربية إلى أن حجم القوى العاملة بدول مجلس التعاون الخليجي قد ارتفع من 2.9 مليون إلى 6.1 مليون خلال مرحلة الطفرة الإنمائية (1975-1985) (المعهد العربي للتخطيط، 1986). وشهدت هذه المرحلة استثمارات ضخمة في إرساء وبناء الهياكل الأساسية في معظم دول مجلس التعاون الخليجي. كما شهدت تعددا في النشاطات الاقتصادية وتوسعا هائلاً في الخدمات الاجتماعية.

ويشير عبد المعطي في دراسته عن «انتقال الأيدي العاملة لأقطار الخليج العربي»، إلى أن هناك توجهات لدراسة الظواهر الاجتماعية بصفة عامة وظاهرة الهجرة الدولية بصفة خاصة، وهما الاتجاه المثالي والاتجاه البنائي النقدي، ومن أبرز نماذج الاتجاه المثالي نموذج التوازن الاجتماعي بأبعاده الاقتصادية والديموغرافية والسياسية. ويتضمن هذا النموذج متغيرات عديدة أهمها محددات سوق العمل، والاختلافات في الأجر، وفي فرص العمل، بين البلدان المستقبلية والمرسلة للمهاجرين (عبد المعطي: 1992: 5).

ويضيف عبد المعطي أن أصحاب هذا الاتجاه يعزّون ظاهرة هجرة العمالة إلى أوضاع سوق العمل، وعوامل الطرد والجذب، وتوفر فرص العمل، وارتفاع المداخل والمخصصات والبدلات والامتيازات المختلفة في دول الاستقبال مقارنة بمثيلاتها في دول الإرسال. وترتبط كل هذه العوامل بالخلل بين معدلات النمو السكاني (زيادة أو نقصاناً) وتركيبية السكان العمرية والنوعية من جهة، ومعدلات النمو الاقتصادي من جهة أخرى.

أما الاتجاه الثاني (البنائي النقدي) فإنه يتضمن مقولات نظرية متقاربة في جذرها الفلسفي المعرفي، ومن بينها مقولات التطور غير المتكافئ والتبعية ومقولات التشكيلات الاجتماعية وأنماط الإنتاج. ويوضح هذا الاتجاه الديناميات

البنائية التي تشكل عوامل الطرد والجذب. ومجموعة عوامل الطرد هي التي تدفع الشخص للهجرة من البلدان المرسل، وتتضمن الدوافع الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية والسياسية. أما عوامل الجذب التي تتمركز في بلدان الاستقبال فهي التي تشجع الشخص للانتقال إليها وأهمها العوامل الاقتصادية والاجتماعية. كما يوضح الاتجاه البنائي دور القوى المهيمنة محلياً في تدعيم عوامل الطرد والجذب. ويركز عبد المعطي على ضرورة فهم وتحليل هذه القوى، وما يرتبط بها من أنماط الإنتاج والتنظيمات الاجتماعية للعمل، وآليات تكوين وتوظيف الفئات الاجتماعية والاقتصادية (عبد المعطي، 1992: 5-8).

وتشير المدرسة (النيوكلاسيكية) إلى اعتبار هجرة الأيدي العاملة ذات فائدة اقتصادية للبلدان المرسل والمستقبل. وبينما تؤكد بعض الدراسات أن لانتقال الأيدي العاملة بين الدول العربية إيجابياته وسلبياته في كل من دول المنشأ والاستقبال، إلا أن (النجار) يشير إلى أن بعض مزايا الهجرة الشككية آتية، في حين تبدو كفة السلبيات راجحة في الأجل الطويل، فطبيعة المصاحبات الاجتماعية / الاقتصادية، ولو بصورتها الأولية - رُبما لا تقود إلى التفاؤل وترسم صورة ضبابية للمستقبل العربي (النجار، 1987: 155). ويضيف النجار أن الاتجاهات الحديثة تعتبر هجرة العمالة جزءاً من العمليات التي يلجأ إليها النظام الاقتصادي العالمي لإعادة صياغة تراكم رأس المال العربي وتنشيط عملياته.

وخلال النصف الثاني من الثمانينيات اتجهت بعض البحوث والدراسات للحديث عن ظهور بؤر تيارات الهجرة العائدة للأيدي العاملة من دول مجلس التعاون، فانعقدت الندوة العربية الموسعة في نوفمبر من عام 1986 م بمدينة الحمامات (تونس) لمناقشة الهجرة العربية العائدة، وتوقعاتها، وانعكاساتها. واعتمدت معظم توقعات الباحثين لمستقبل الهجرة العائدة - بصفة أساسية - على ما حدث في تلك الفترة من تراجع اقتصادي وانخفاض للعائدات النفطية التي شهدتها دول المنطقة، دون اعتبار لتأثير العوامل الديمغرافية والاجتماعية والسياسية، فعلى الرغم من أن الاستثمارات النفطية، وما يرتبط بها من نشاطات اقتصادية كانت - وما زالت - العامل المحدد لحجم وتوزيع وتركيب القوى العاملة بدول مجلس التعاون، إلا أن التحولات الديموغرافية، والمتغيرات الاجتماعية والمستجدات السياسية، التي بدأت تشهدها دول منطقة الخليج العربي منذ بداية التسعينيات سيكون لها دور هام في تحديد عوامل العرض والطلب على الأيدي العاملة.

وهذا القول تؤكدُه دراسة فرجاني التي أشارت إلى أن الحجم الكلي للتشغيل في البلاد العربية المصدرة للنفط لا يتحدد فقط بالاعتبارات الاقتصادية المتعلقة بانخفاض العائدات النفطية، إذ إن هناك ظروفاً ديموغرافية واجتماعية وسياسية بالغة الأهمية، لها هي الأخرى تأثيرات على حجم وتركيب العمالة الوافدة في بعض البلدان العربية المصدرة للنفط (فرجاني، 1987: 29).

فعلى سبيل المثال نلاحظ أن الانخفاض الملحوظ الذي طرأ على معدلات الوفيات، وثبات معدلات الخصوبة في مستوياتها العالية قد أدى لاتساع قاعدة الهرم السكاني لمعظم دول المجلس، مما يدل على ارتفاع أعداد السكان دون سن الخامسة عشرة، وبالتالي يتأثر سلباً الحجم المعروض من القوى العاملة المحلية على المدى القريب. كما تشير بعض الدراسات إلى بروز وقائع عالمية وإقليمية أثرت بوضوح على حجم واتجاهات الهجرة، وبعض آلياتها، كما هو الحال في تأثيرات الحرب العراقية - الإيرانية، التي استمرت لأكثر من ثماني سنوات. هذا بالإضافة لتغير النظام الدولي المتمثل في انهيار الاتحاد السوفيتي (عبد المعطي، 1992: 5). كما يلاحظ أن إفرازات حرب الخليج نتيجة للغزو العراقي للكويت، ستؤدي بظلالها على حجم وتوزيع العمالة الوافدة لبعض دول المجلس.

كما أن التوسع الهائل في تعليم المرأة - الذي شهدته معظم دول مجلس التعاون خلال العقدين الأخيرين - قد يزيد من إمكانية مشاركة المرأة في دول مجلس التعاون في بعض الوظائف المرتبطة بالخدمات الاجتماعية والترويحية والكتابية وغيرها من الوظائف التي تتفق مع القيم والعادات والتقاليد السائدة في دول المنطقة. هذا بالإضافة إلى أن مرحلة التسعينيات التي أعقبت الطفرة الإنمائية بدول المجلس، أخذت تهدف لإعادة تنظيم القدرات الإنتاجية بدرجة تتطلب تكنولوجيا متقدمة، وما يلزم ذلك من عمالة أقل حجماً وأكثر مهارة للتعامل مع التحولات الجديدة، ومع مرحلة التشغيل والصيانة للمشروعات التي تم إنجازها خلال مرحلة الطفرة الإنمائية.

ومن الملاحظ أن بعض الدراسات الخاصة بتوقعات الهجرة العائدة لم تركز في تحليلاتها على اختلافات الطلب على العمالة المواطنة والوافدة حسب النشاطات الاقتصادية، والقطاعات المهنية، والجنسيات المختلفة، خاصة وأن

مستقبل القوى العاملة بدول مجلس التعاون خلال التسعينيات سيتوقف بصفة أساسية على تخصصات العاملين، ومهاراتهم الفنية، وخبراتهم العملية، وطبيعة العمل الذي يقومون به، ونوعية النشاطات الاقتصادية التي يعملون فيها.

وتهدف الدراسة الحالية لمعرفة مدى تأثير العوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية على حجم الأيدي العاملة المحلية وغير المحلية بدول مجلس التعاون. كما تهدف لمعرفة حجم وتركيب وتوزيع العمالة المحلية والوافدة بدول المجلس، حسب المجموعات المهنية، والنشاطات الاقتصادية، والجنسيات المختلفة لكل من القطاعين العام والخاص. وتحاول هذه الدراسة معرفة الاتجاهات المتوقعة لمستقبل العمالة الوافدة لدول مجلس التعاون خلال التسعينيات في ظل المتغيرات التي تشهدها دول المنطقة.

وتعتمد الدراسة الحالية في عرضها، وتحليلاتها، واستنتاجاتها، على الإحصاءات المنشورة من قبل الوزارات، والمصالح الحكومية بدول المجلس، في المجالات السكانية، واستقدام العمالة، وتنمية القوى العاملة. هذا بالإضافة لنتائج البحوث، والدراسات والندوات التي تطرقت لموضوع انتقال الأيدي العاملة، وسياسات الاستخدام في دول مجلس التعاون.

أولاً - المحددات الديموغرافية لسوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي

على الرغم من التطور الاقتصادي الذي شهدته دول المجلس خلال العقدين الأخيرين، إلا أن هذه الدول (باستثناء دولتي الكويت والبحرين) تنقصها الاحصاءات الديموغرافية المطلوبة لتقدير مقاييس عناصر النمو السكاني، كمعدلات المواليد والوفيات والهجرة بشقيها الداخلي والخارجي. ولكن في السنوات الأخيرة بدأت بعض دوائر الإحصاءات العامة، ومراكز البحوث، والمنظمات الإقليمية والعالمية، تهتم بتقديرات مستويات واتجاهات عناصر النمو السكاني لارتباطاتها القوية والمباشرة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية. وفيما يلي نستعرض تقديرات مستويات واتجاهات عناصر النمو السكاني في دول مجلس التعاون لمعرفة مدى تأثيراتها في حجم وتركيب وتوزيع القوى العاملة المحلية والوافدة.

1 - معدلات النمو الطبيعي :

تتميز دول مجلس التعاون بالارتفاع الملحوظ في معدلات النمو الطبيعي نتيجة لانخفاض معدلات الوفيات وثبات معدلات المواليد في مستوياتها العالية.

وخلال السنوات الأخيرة شهد معظم دول تلك المنطقة انخفاضاً كبيراً في معدلات الوفيات، حيث قاربت تلك المعدلات في دولتي الكويت والبحرين مثيلاتها في الدول الصناعية (راجع بيانات الجدول رقم (1)). ويُعزى هذا الانخفاض الملحوظ في معدلات الوفيات لأسباب عديدة أهمها: أ - تطور الخدمات الصحية كماً ونوعاً. ب - نقل التكنولوجيا الطبية. ج - التحسن الملحوظ في صحة البيئة وصحة المجتمع. د - ارتفاع دخل الفرد وتحسن مستوى المعيشة. هـ - التوسع في التعليم وخاصة تعليم المرأة.

فقد وفرت حكومات دول مجلس التعاون للمواطنين والوافدين خدمات العلاج والتعليم المجانية. كما أن المستشفيات والمراكز الصحية والمستوصفات قد زُوِّدت بأحدث المعدات والأجهزة الطبية المتقدمة. هذا بالإضافة إلى أن المستشفيات في دول المنطقة قد تعاقدت مع كبار الاختصاصيين والفنيين من الدول الأوروبية والأمريكية والآسيوية والعربية للاستفادة من خبراتهم الواسعة. كما اهتمت معظم دول المجلس بصحة البيئة وتنقية مياه الشرب وتوفير اللقاحات والأمصال، وخاصة بالنسبة للرضع والأطفال.

وتشير بيانات الجدول رقم (1) إلى أن معدلات الوفيات الخام (1) قد انخفضت في البحرين من 7.5 في الألف في عام 1970 إلى 4.5 في الألف في عام 1990م. وباستثناء سلطنة عمان فإن تلك المعدلات قد وصلت إلى مستويات منخفضة خلال الفترة 1985-1990م.

والجدير بالذكر أن هذا الانخفاض في معدلات الوفيات الذي شهدته دول مجلس التعاون، لم يصاحبه انخفاض ملحوظ في معدلات المواليد، حيث ظلت معدلات المواليد على مستوياتها العالية مما نتج عنه معدلات زيادة طبيعية عالية.

وتوضح البيانات في الجزء الثاني من الجدول رقم (1) مقارنة بمعدلات المواليد والوفيات للسكان المواطنين وغير المواطنين لدولتي البحرين والكويت، حيث تتوفر مثل هذه البيانات من واقع الإحصاءات الحيوية المسجلة. ويتضح من هذه المقارنة أن معدلات المواليد الخام للوافدين أقل بكثير من مثيلاتها للمواطنين خلال الفترة 1975-1985م، مما يعكس ارتفاعاً واضحاً في معدلات الزيادة الطبيعية للمواطنين⁽²⁾. كما يلاحظ تباطؤ انخفاض معدلات المواليد الخام للمواطنين مقارنة برصفتهم من الوافدين في كل من الكويت والبحرين خلال الفترة 1975-1985م.

جدول رقم (1)
يوضح تقديرات معدلات المواليد والوفيات والزيادة الطبيعية (في الألف)
لدول مجلس التعاون خلال الفترة 1970-1990م

الدول والمعدلات	السنوات	1975-1970	1980-1975	1985-1980	1990-1985
البحرين	معدل المواليد	36.0	34.4	32.3	29.2
	معدل الوفيات	7.5	6.3	5.3	4.5
	الزيادة الطبيعية	28.5	28.1	27.0	24.6
الكويت	المواليد	46.8	43.6	36.8	33.7
	الوفيات	5.0	4.4	3.5	3.3
	الزيادة الطبيعية	41.8	39.2	33.3	30.4
عمان	المواليد	49.6	48.9	47.3	44.7
	الوفيات	20.6	18.6	15.9	14.3
	الزيادة الطبيعية	29.0	30.3	31.4	30.4
قطر	المواليد	31.3	29.9	30.1	30.8
	الوفيات	11.6	9.4	4.6	4.6
	الزيادة الطبيعية	19.7	20.5	25.5	26.2
السعودية	المواليد	47.6	45.9	43.0	41.6
	الوفيات	16.9	14.4	12.1	10.3
	الزيادة الطبيعية	30.7	31.5	30.9	31.3
الامارات	المواليد	33.0	30.5	27.0	26.9
	الوفيات	9.9	7.3	4.0	4.0
	الزيادة الطبيعية	23.1	23.2	23.0	22.9

المصدر : United Nations, 1990, World Population Prospects, Estimates and Projections. U.N. Publications New York USA.

تابع جدول رقم (1)
 يوضح معدلات المواليد والوفيات والزيادة الطبيعية (في الألف)
 للسولتي البحرين والكويت حسب الجنسية 1975-1985م

الدول والجنسية	الكويت						البحرين		
	من الكويتيين			من غير الكويتيين			من غير البحرينيين		
السنة	معدل المواليد	معدل الوفيات	معدل الزيادة	معدل المواليد	معدل الوفيات	معدل الزيادة	معدل المواليد	معدل الوفيات	معدل الزيادة
1975	51.2	6.6	43.9	36.8	3.5	33.3	32.9	3.8	29.1
1978	47.4	5.2	42.2	33.5	3.0	30.5	32.4	3.7	28.7
1980	47.3	5.1	42.2	30.0	2.5	27.5	32.3	3.9	28.4
1983	47.3	4.2	43.1	24.7	1.9	22.8	30.7	3.3	27.4
1985	45.3	4.0	41.3	19.2	1.6	17.6	29.9	3.6	26.3

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء، 1987م «الزيادة الطبيعية في دول مجلس التعاون: الاتجاهات الماضية والتوقعات المستقبلية 1950-2025» - دولة البحرين - المنامة.

وعلى الرغم من الانخفاض المحدود الذي بدأ ظهوره في معدلات المواليد الخام⁽³⁾ في بعض دول مجلس التعاون، إلا أن مستويات الخصوبة البشرية مازالت مرتفعة، وخاصة في الدول ذات الثقل السكاني كالمملكة العربية السعودية وسلطنة عمان، حيث يزيد معدل المواليد الخام في هاتين الدولتين عن 40 في الألف خلال الفترة 1985-1990م⁽⁴⁾. ويُعزى ارتفاع معدلات الخصوبة لعوامل عديدة أهمها تدني متوسطات السن عند الزواج (وخاصة الإناث)، وعوامل أخرى ترتبط بالعادات، والتقاليد والقيم السائدة، في تلك المجتمعات، التي تشجع زيادة عدد المواليد، وخاصة الذكور. هذا بالإضافة إلى أن سياسات واستراتيجيات دول المنطقة تشجع زيادة معدلات المواليد. وتؤدي معدلات المواليد المرتفعة إلى زيادة في معدلات النمو الطبيعي، التي بلغت خلال 1985-1990م، 31.3 و 30.5 و 30.4 في الألف لكل من المملكة العربية السعودية والكويت وسلطنة عمان على التوالي. وبالطبع فإن مثل هذه المعدلات العالية ستؤدي إلى تضاعف أعداد السكان في أقل من عشرين عاماً، مما يؤدي بدوره إلى قاعدة عريضة من السكان دون سن الخامسة عشرة (حوالي 47٪). ولأن هذه القاعدة السكانية العربية ستكون خارج قوة العمل، فإن ارتفاع معدلات الزيادة الطبيعية لن يؤثر في المدى القريب على الحجم المعروف من القوى العاملة المحلية، خاصة وأن هنالك نسبة أخرى من السكان في الفئة العمرية (15-23) ضمن الملتحقين بمؤسسات التعليم الثانوي والتعليم العالي. أما على المدى البعيد فإن ارتفاع معدلات الزيادة الطبيعية ستوفر أعداداً كبيرة من القوى العاملة المحلية في دول المجلس. والحديث هنا يفرض علينا طرح الأسئلة الأساسية التالية: هل ستمكن تلك الزيادة في أعداد سكان دول المنطقة من تحقيق الأهداف والاستراتيجيات المرتبطة بإحلال العمالة الوافدة من حيث الكم والنوع؟ وهل ستمكن المؤسسات التعليمية ومعاهد التأهيل والتدريب في دول المجلس من تطوير برامجها، ومناهجها، لإعداد المواطنين وتأهيلهم لمقابلة الاحتياجات المتزايدة من القوى العاملة المحلية وخاصة في المجالات العلمية والفنية؟ هذا ما سنحاول الإجابة عنه في الأجزاء التالية من هذه الدراسة.

2 - الهجرة الوافدة لدول مجلس التعاون الخليجي:

قبل بداية النصف الثاني من هذا القرن لم يكن لعنصر الهجرة الوافدة تأثير واضح على معدل النمو السكاني في دول الخليج العربية، حيث كان عنصر الزيادة

الطبيعية هو المحدد الأساسي لمعدلات النمو السكاني. ولكن بعد ظهور النفط، واعتباره عاملاً اقتصادياً مهماً، على الصعيدين الإقليمي والعالمي، وبعد تصحيح أسعاره عقب حرب تشرين أول (أكتوبر / 1973م)، أخذت الهجرة الوافدة تؤثر تأثيراً ملحوظاً على معدلات النمو السكاني⁽⁵⁾. وتوضح بيانات الجدول رقم (2) إسهام صافي الهجرة في معدلات النمو السكاني لدول مجلس التعاون خلال الفترة 1975/1970م - 1990/1985م. وتكشف بيانات هذا الجدول عن ارتفاع إسهام صافي الهجرة للنمو السكاني خلال الفترتين 1975/1970 و 1980/1975م، حيث بلغت النسب المئوية 44.5% و 41.9% على التوالي. وشهدت هاتان الفترتان بداية تدفق تيارات هجرة الأيدي العاملة إلى الدول العربية المصدرة للنفط، نتيجة للزيادة الهائلة في العائدات النفطية لتلك الدول، حيث أوضحت الدراسات السابقة أن العائدات النفطية في دول مجلس التعاون قد ارتفعت من 4.5 مليار دولار في عام 1970م إلى 213.6 مليار دولار في عام 1980م (نور، 1988). ووظفت دول المنطقة تلك العائدات المتزايدة في مشروعات تنمية طموحة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية، مما أدى لهجرة العديد من الأيدي العاملة من الدول العربية وغير العربية. وتُعزى تيارات الهجرة الوافدة لعوامل كثيرة أهمها قلة سكان دول مجلس التعاون، وانخفاض إسهام المرأة في دول مجلس التعاون في النشاطات الاقتصادية.

وتشير بعض التقديرات إلى أن عدد العمالة العربية الوافدة للدول العربية النفطية قد ارتفع من 1.6 مليون عامل في عام 1977م إلى حوالي ثلاثة ملايين عامل في عام 1983م (جلال الدين، 1986). وتميز عقد الثمانينيات بانخفاض في إسهام عنصر الهجرة الوافدة لمعدلات النمو السكاني مقارنة بفترة الطفرة في العائدات النفطية. وتجدر الإشارة إلى أن هذا التراجع في إسهام الهجرة الوافدة ليس نتيجة لظهور تيارات الهجرة العائدة، بقدر ما هو نتيجة لارتفاع معدلات الزيادة الطبيعية خلال 1980م و 1990م (راجع بيانات الجدول رقم (1)).

وتكشف بيانات الجدول رقم (2) عن تفاوت واضح بين دول مجلس التعاون في تأثير الهجرة الوافدة على معدلات النمو السكاني. فبينما يتعاظم دور الهجرة الوافدة في تحديد معدل النمو السكاني في دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر، نجد أن هذا الدور كان محدوداً في سلطنة عمان خلال 1970 و 1975م. وعلى الرغم من الارتفاع الملحوظ في نسب إسهام الهجرة الوافدة خلال فترة الطفرة الإنمائية، إلا أن تلك النسبة ظلت أقل بكثير من مثيلاتها في معظم دول مجلس التعاون.

جدول رقم (2)

بوضوح تقدير معدلات صافي الهجرة (في الألف) ونسبة معدل صافي الهجرة لإجمالي معدل النمو السكاني (في المائة) في دول مجلس التعاون الخليجي خلال الفترة 1970-1990 م

السنوات ومعدل صافي الهجرة في الألف	الدولة	البحرين	الكويت	عمان	قطر	السعودية	الإمارات	جميع دول المجلس
1975-1970	معدل صافي الهجرة النسبة المئوية من إجمالي معدل النمو	14.8 %34.2	20.6 %33.0	3.1 %9.7	79.6 %88.2	17.0 %35.6	154.5 %87.0	22.3 %41.9
1980-1975	معدل صافي الهجرة النسبة المئوية من إجمالي معدل النمو	21.8 %43.7	24.6 %38.6	19.8 %39.5	54.9 %72.8	17.9 %36.2	117.0 %83.5	25.3 %44.5
1985-1980	معدل صافي الهجرة النسبة المئوية من إجمالي معدل النمو	17.3 %39.1	20.7 %38.3	15.2 %32.6	16.7 %40.5	9.3 %23.1	37.1 %61.7	13.4 %30.6
1990-1985	معدل صافي الهجرة النسبة المئوية من إجمالي معدل النمو	12.9 %34.4	11.1 %26.7	10.5 %25.7	6.8 %20.6	6.1 %16.3	14.6 %42.4	7.1 %19.1

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء، 1987م «الزيادة الطبيعية في دول مجلس التعاون الخليجي»: الاتجاهات الماضية والتوقعات المستقبلية 1950-2025، البحرين، المسامة.

3 - مشاركة السكان الأصليين في النشاط الاقتصادي:

تلعب نسبة مشاركة السكان في النشاط الاقتصادي واتجاهاتها المستقبلية دوراً فعالاً في تحديد حجم العرض من القوى العاملة، وفي معرفة مدى إمكانية إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة. كانت معدلات النشاط الاقتصادي في دول مجلس التعاون - ومازالت - أقل بكثير من مثيلاتها في الدول العربية الأخرى. فبينما تشير تقديرات البنك الدولي (عام 1991م) إلى أن معدل النشاط الاقتصادي الخام يبلغ 40.2%، و 46.6% و 47.0% لكل من لبنان وجمهورية مصر العربية والمملكة الأردنية الهاشمية على التوالي، نجد أن هذا المعدل لايزيد عن 27.6% و 23.3% و 21.7% لكل من البحرين والكويت والمملكة العربية السعودية على التوالي في عام 1990م ويُعزى ذلك لعدة أسباب أهمها:

- أ - فتوة التركيب العمري لمواطني دول المجلس، نتيجة لارتفاع معدلات الخصوبة البشرية. وقد سبقت الإشارة إلى أن نسبة من هم دون سن الخامسة عشرة لاتقل عن 47% في دول مجلس التعاون.
- ب - ضعف مشاركة المرأة في دول مجلس التعاون في النشاطات الاقتصادية.
- ج - زيادة معدلات الالتحاق بمراحل التعليم المتقدمة في معظم دول المجلس مقارنة بالسنوات التي سبقت مرحلة الطفرة الإنمائية.
- د - رغبة العديد من السكان الأصليين للتقاعد عن العمل في سنوات مبكرة بهدف مزاوله الأعمال الحرة.

وتوضح بيانات الجدول رقم (3) تقديرات القوى العاملة ومعدل النشاط الاقتصادي الخام (6) لمواطني دول مجلس التعاون لعامي 1985م و 1990م. وعلى الرغم من انخفاض هذا المعدل لدول المجلس، إلا أنه ارتفع ارتفاعاً متواضعاً من 20.1% لعام 1985م إلى 21.2% لعام 1990م. ومن المتوقع أن يستمر هذا الارتفاع المتواضع حتى نهاية التسعينيات، ثم يأخذ هذا المعدل في الازدياد المطّرد، نتيجة لدخول أفراد قاعدة الهرم السكاني العريضة في سوق العمل. وقد يؤدي ذلك لزيادة معدلات الإحلال محل العمالة الوافدة إذا ما ارتبطت المؤهلات العلمية والمهارات الفنية لهؤلاء الأفراد بنوعية احتياجات القطاعين العام والخاص من القوى العاملة.

جدول رقم (3)

تقديرات معدل النشاط الاقتصادي الخام لمواطني دول مجلس التعاون 1985م
و 1990م

الدولة	معدل النشاط الاقتصادي الخام في المائة، 1985م	معدل النشاط الاقتصادي الخام في المائة، 1990 م
البحرين	%25.5	%27.6
الكويت	%18.1	%23.3
عمان	%14.7	%15.4
قطر	%19.3	%19.6
السعودية	%21.1	%21.7
الإمارات	%16.8	%18.9
دول المجلس	%20.1	%21.2

These Rates Are Computed From:

Birks and Sinclair, 1990, {GCC Market Report}, Mounjoy Research Center, Durham, United Kingdom.

وتكشف بيانات الجدول رقم (3) عن اختلافات واضحة في معدل النشاط الاقتصادي الخام بين دول مجلس التعاون، حيث بلغ أعلاه لدولتي الكويت (23.3%) والبحرين (27.6%) وأدناه لسلطنة عمان (15.4%) في عام 1990م. وتأتي المملكة العربية السعودية في المرتبة الثالثة، حيث يبلغ معدلها 21.7% تليها دولة قطر (19.6%) والإمارات العربية المتحدة (18.9%).

ويعزى ارتفاع معدلات النشاط الاقتصادي لدولتي البحرين والكويت إلى ارتفاع نسب مشاركة البحرينيات والكويتيات في قوة العمل مقارنة ببقية دول مجلس

التعاون، وتشير دراسة سياسات الاستخدام، وانتقال العمالة العربية إلى أن معدل النشاط الاقتصادي المصحح⁽⁷⁾ للبحرينيات قد ارتفع من 3.8٪ في عام 1971م إلى 17.5٪ في عام 1981م، كما ارتفع هذا المعدل للكويت من 1.8٪ في عام 1965م إلى 11.7٪ في عام 1983م (المعهد العربي للتخطيط، 1986).

كما أن سياسة دولة الكويت الحالية تشجع استقطاب المرأة الكويتية للعمل في مختلف القطاعات المهنية لأسباب عديدة، أهمها قلة العرض من العمالة المحلية لتغطية احتياجات سوق العمل. وازداد الاهتمام بتشجيع المرأة لدخول سوق العمل بعد أن استغنت دولة الكويت عن أعداد كبيرة من العمالة العربية الوافدة من الدول التي ساندت الغزو العراقي للكويت.

وعلى الرغم من التوسع الكبير في تعليم المرأة السعودية خلال العقدين الأخيرين، إلا أن مشاركتها في النشاطات الاقتصادية مازالت محدودة، حيث تشير تقديرات الخطة الخمسية الأخيرة إلى أن معدل النشاط الاقتصادي المصحح للمرأة، قد يرتفع ارتفاعاً طفيفاً من 5.3٪ في عام 1410/1409 هـ إلى 5.5٪ في عام 1415/1414 هـ. وقدرت الخطة الخمسية الرابعة (1410-1405 هـ)، العمالة النسائية الإضافية بحوالي 50 ألف فتاة فقط، وارتفع هذا التقدير في الخطة الخمسية الحالية إلى 60 ألف فتاة. وسيكون أكثر من نصف هذا العدد من خريجات الجامعات، اللائي سيعملن في مجالات محدودة كالتدريس والمهن الطبية والمختبرات وخدمات الرعاية الاجتماعية والأعمال الكتابية والبنوك النسائية.

وتشير الإحصاءات الخاصة بالمجلس الأعلى للتخطيط في دولة قطر إلى أن معدل مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية قد ارتفع من 6.2٪ في عام 1986م إلى 10٪ في عام 1992/1991م. ويعد هذا تطوراً طبيعياً يتوقع استمراره في ضوء تزايد عدد المتعلمات وتسارع التنمية الاجتماعية في المجالات الخاصة بعمل المرأة.

ثانياً - دور المؤسسات التعليمية في إعداد القوى العاملة من المواطنين

أولت دول مجلس التعاون اهتماماً متزايداً في التوسع الكمي للخدمات التعليمية خلال العقدين الأخيرين. وامتد التوسع أفقياً حتى شمل معظم التجمعات السكانية، ورأسياً حتى بلغ مراحل التعليم العالي. فعلى سبيل المثال ارتفعت معدلات الاستيعاب حالياً للمرحلتين الابتدائية والمتوسطة لأكثر من 95٪ في معظم

دول المجلس . وبالنسبة للتعليم العالي ارتفع عدد الملتحقين بالجامعات السعودية من 57 طالباً فقط في عام 1957م إلى حوالي 125 ألف طالب وطالبة للعام الدراسي 1990/1991م (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 1991م).

وتؤكد بيانات الجدول رقم (4) التوسع الكمي في أعداد الملتحقين بمؤسسات التعليم العام في دول مجلس التعاون . ففي سلطنة عمان ارتفع عدد الملتحقين بالتعليم العام من 247928 طالباً وطالبة للعام الدراسي 1986/1987م إلى 364997 للعام الدراسي 1990/1991م . كما ازدادت أعداد الملتحقين والملتحقات بمراحل التعليم العام بالمملكة العربية السعودية بحوالي نصف مليون طالب وطالبة خلال 1986-1990م . وتكشف بيانات الجدول رقم (4) عن أن الفرق في نسب الالتحاق بين الذكور والإناث بدأ يتضاءل بصورة ملحوظة في معظم دول مجلس التعاون ، نتيجة للتوسع المطرد في تعليم الإناث . وفي بعض الدول كالبحرين زادت أعداد الإناث الملتحقات بمراحل التعليم العام عن أعداد الذكور الملتحقين خلال العام الدراسي 1990/1991م .

جدول رقم (4)

يوضح مجموع أعداد طلاب مراحل التعليم العام

بدول مجلس التعاون خلال الفترة 1986/1987-1990/1991 م

السنة والنوع			1987/1986م			1991/1990		
الدولة			ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
البحرين			46204	45977	92181	57513	59011	116524
الكويت			220724	202535	423259	(.)	(.)	(.)
عمان			139853	108075	247928	195019	169888	364907
قطر			33011	31921	64932	42335	40699	83034
السعودية			1.191370	899164	2.090534	1.458923	1.223758	2.682681
الامارات			119310	114029	233339	185934	178470	364404

(.) البيانات غير متوفرة بسبب الغزو العراقي لدولة الكويت .

المصدر : مكتب التربية العربي لدول الخليج ، التقرير الإحصائي السنوي للتعليم في دول الخليج العربية لعامي 1986/1987 م - و 1990/1991م - الرياض المملكة العربية السعودية .

أما بالنسبة للتعليم العالي فإن التوسع الكمي قد شمل معظم دول المجلس، وخاصة لمجموعة الإناث. وتشير بيانات الجدول رقم (5) إلى تفوق الإناث الملحوظ على الذكور في نسب الالتحاق بالجامعات والمعاهد العليا في دول مجلس التعاون، باستثناء المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان. وتبلغ نسب الإناث الملتحقات بالجامعات (في دول المجلس) إلى إجمالي طلاب الجامعات 71.3% و 69.8% و 68% و 66% لكل من الإمارات وقطر والبحرين والكويت على التوالي، وحتى بالنسبة لسلطنة عمان والمملكة العربية السعودية فإن هذه النسب لاتقل عن 47.6% و 46.4% على التوالي.

جدول رقم (5)

بوضوح التوزيع النسبي لأعداد الطلاب الجامعيين
الملتحقين بالجامعات بدول المجلس
حسب النوع في عام 1991/1990 م

النوع	الأعداد		النسب المئوية	
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
البحرين	783	1690	32.0%	68.0%
الكويت**	2587	5031	34%	66.0%
عمان	1282	1166	52.4%	47.6%
قطر	1915	4431	30.2%	69.8%
السعودية	66886	58000	53.6%	46.4%
الإمارات	2424	6026	28.7%	71.3%

** بيانات دولة الكويت تشير للعام الدراسي 1990/1989 م لعدم توفر البيانات خلال عام 1991/1990 م بسبب الغزو العراقي لدولة الكويت.
المصدر: مكتب التربية العربي لدول الخليج، التقرير الإحصائي السنوي للتعليم في دول الخليج العربية، لعام 1991/1990 م - الرياض 1992 م.

وعلى الرغم من التطور الكمي الهائل في أعداد الملتحقين والملتحات بمؤسسات التعليم العام والعالي بدول مجلس التعاون، إلا أن مخرجات النظام التعليمي ومؤسسات التدريب المهني لم توفق في تلبية احتياجات سوق العمل، وخاصة من حيث النوعية، والكفاءة العلمية، التي تتطلبها معظم مؤسسات القطاع الخاص ذات التقنية المتقدمة (عثمان، 1989).

ويلاحظ ضعف إقبال المواطنين بدول المجلس على التدريب المهني والتعليم الفني على الرغم من اهتمام دول المنطقة بتطوير هذا النوع من التعليم، وتشجيعها وتحفيزها للأفراد الذين يلتحقون بمؤسساته التعليمية، وتوضح بيانات الجدول رقم (6) تدني نسب الطلاب الملتحقين بالمدارس الثانوية الفنية لطلاب المدارس الثانوية الأكاديمية في دول مجلس التعاون باستثناء دولة البحرين. وتتراوح تلك النسب المتدنية بين 5.9% للمملكة العربية السعودية و 2.1% لدولة الإمارات العربية المتحدة. وتكشف بعض الدراسات عن أن معدل النمو لطلاب التعليم الفني والتقني لا يزيد عن 1.1% (عثمان، 1989)، ويُعزى ضعف إقبال معظم المواطنين على التعليم الفني والتدريب المهني لقصور نظرة المجتمع لمكانة العامل اليدوي والمهني. ويتطلب التغلب على عزوف المواطنين عن التعليم الفني والتدريب المهني تغييراً جذرياً في محتواه وكذلك مؤسساته وتوجهاته بما يخدم هدف توطيد المعرفة وتطويرها، ويخدم بالتالي النشاطات التنموية الشاملة، ويحقق سياسات واستراتيجيات الإحلال محل العمالة الوافدة.

ويشير (النفيعي) إلى أن هناك ضعفاً في المواءمة بين متطلبات التنمية من التخصصات والمهن المطلوبة للقطاعين العام والخاص وبرامج النظام التعليمي، حيث يزداد إقبال الطلاب على الدراسات النظرية دون التطبيقية مما يحدث فجوة كبيرة بين احتياجات سوق العمل وخريجي الدراسات التطبيقية والعملية (النفيعي، 1993) ويُعزى النفيعي ذلك لضعف قنوات الاتصال بين مؤسسات التعليم ومؤسسات القطاع الخاص، وانعدام المشاركة في إعداد وتقييم مناهج العمليات التعليمية والتدريبية، وربط ذلك باحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص. ويؤكد عثمان «أن القضية ليست قضية الكم الكبيو نسبياً من المنتظمين في التعليم العام والجامعات وضالة عدد المنتظمين في التعليم الفني والتقني، ولكن هي أيضاً قضية التغير الجذري في محتوى التعليم ومؤسساته وتوجهاته وفقاً لمتطلبات التنمية

من منطلق الحاجة إلى استثمار الموارد البشرية المحدودة نسبياً في أكثر هذه الأقطار (ويقصد بذلك أقطار دول مجلس التعاون)، وليست مجرد الرغبة في مواجهة البطالة الفعلية» (عثمان، 1989).

وتشير بيانات الجدول رقم (6) إلى الارتفاع الكبير في نسبة الطلاب الملتحقين بالمدارس الثانوية الفنية بدولة البحرين (42.3%)، مقارنة ببقية دول مجلس التعاون. وتدل هذه النسبة العالية على التحولات المهمة في نظرة المجتمع البحريني لأهمية العمل الفني والتقني في النشاطات الاقتصادية والتنمية المختلفة. ويشير تقرير إحصاءات التدريب لعام 1987/1988م الصادر من وزارة العمل إلى استراتيجية تدريب عشرة آلاف بحريني في المجالات الفنية والتقنية. هذا بالإضافة للتوسع في برامج التلمذة المهنية والتدريب المهني.

جدول رقم (6)

يوضح أعداد الطلاب الملتحقين بالمدارس الثانوية الأكاديمية والمدارس الثانوية الفنية، ونسب طلاب التعليم الثانوي الفني إلى طلاب التعليم الثانوي الأكاديمي بدول مجلس التعاون للعام الدراسي 1990/1991 م

الدولة	أعداد طلاب التعليم الثانوي الأكاديمي	أعداد طلاب التعليم الثانوي الفني	نسبة طلاب التعليم الفني إلى طلاب التعليم الأكاديمي
البحرين	14030	5940	42.3%
عمان	25799	686	2.7%
قطر	10949	519	4.7%
السعودية	274047	16261	5.9%
الإمارات	37445	766	2.1%

المصدر: مكتب التربية العربي لدول الخليج، التقرير الإحصائي السنوي للتعليم في دول الخليج العربي للعام الدراسي 1990/1991م - الرياض - المملكة العربية السعودية.

ثالثاً - حجم وخصائص قوة العمل بدول مجلس التعاون:

عوداً على بدء فإن مسألة العرض والطلب للقوى العاملة المحلية والوافدة خلال التسعينيات في دول مجلس التعاون تتوقف على التحولات الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية والسياسية التي سبقت الإشارة إليها. كما أن انتهاء مرحلة الطفرة الإنمائية واكتمال البنى والهياكل الأساسية في معظم دول مجلس التعاون، يؤثر في حجم ونوعية وخصائص العمالة المطلوبة لدول المنطقة لتحقيق أهداف وبرامج التنمية خلال التسعينيات. فعلى سبيل المثال: تشير خطة التنمية الخامسة (1990-1995م) في المملكة العربية السعودية إلى ضرورة تحقيق التنمية الشاملة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية عن طريق تنمية الموارد البشرية من خلال التركيز على التعليم والتدريب لكافة مستويات القوى العاملة الوطنية، وعلى زيادة القدرات والمهارات المهنية والفنية والإدارية من أجل ضمان زيادة معدلات إحلال العمالة الوافدة، (وزارة التخطيط، 1410هـ).

وتوضح بيانات الجدول رقم (7) تقديرات القوى العاملة المحلية وغير المحلية بدول مجلس التعاون في عام 1990م. فعلى الرغم من أن نسبة السكان الوافدين لدول المجلس لا تزيد عن 35% من إجمالي سكان المنطقة، إلا أن نسبة العمالة الوافدة لإجمالي العمالة في دول المنطقة لا تقل عن 72%. وبينما تقل نسبة العمالة الوافدة بصورة واضحة في البحرين وإلى حد ما في سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية، نجدها ترتفع في دولة الإمارات العربية المتحدة والكويت وقطر.

أشارت توقعات الخطة الخمسية الرابعة (1405-1410هـ) للمملكة العربية السعودية إلى انخفاض الأعداد المطلقة والنسب المئوية للعمالة الوافدة من إجمالي القوى العاملة، فقد هدفت الخطة لخفض العمالة غير السعودية بمعدل 120 ألف عامل سنوياً خلال فترة الخطة الخمسية. ولكن تقييم أداء الخطة الرابعة يشير إلى أنها لم توفق في تحقيق هذا الهدف لأسباب عديدة أهمها أن الأعداد المقدرة من السعوديين للإحلال محل العمالة الوافدة خلال فترة الخطة الخمسية الرابعة لم تتوفر بالحجم المتوقع لها، وحتى الأعداد التي توفرت لا تمتلك المهارات والمؤهلات التعليمية والتدريبية المطلوبة لتلك الوظائف، وأغلبها من الوظائف المهنية والفنية واليدوية التي تتطلب مهارة عالية. هذا بالإضافة إلى أن معظم العمالة التي كانت تهدف الخطة الرابعة للاستغناء عنها تعمل في القطاع الخاص

(أكثر من 80% من إجمالي العمالة في المملكة تعمل في القطاع الخاص)، الذي يفضل التعاقد مع العمالة الوافدة لأسباب ترتبط بارتفاع تكلفة العمالة المحلية، وضعف تكيف العمالة المحلية مع بيئة العمل في القطاع الخاص.

جدول رقم (7)

تقديرات القوى العاملة المحلية وغير المحلية في دول مجلس التعاون

في عام 1990 م

الدولة	أعداد القوى العاملة المحلية	تقديرات القوى غير المحلية	نسبة القوى غير المحلية لاجمالي القوى العاملة
البحرين	80455	93020	%53.6
الكويت	123760	798350	%86.5
عمان	146760	304919	%67.5
قطر	19334	65432	%77.2
السعودية	1.565.700	3405100	%68.5
الإمارات	77730	688350	%89.8
المجموع	2.013739	5355171	%72.7

المصدر: Birks and Sinclair, GCC Market Report Mountjoy Research Centre, Durham, United Kingdom, 1990.

وتشير نتائج الدراسة الميدانية التي أجراها فريق من معهد الإدارة إلى أن انخفاض التكلفة الاقتصادية للعامل الوافد مقارنة بتكلفة العامل المواطن، وطول فترة العمل اليومي، واتباع نظام الدوامين تؤثر بدرجة كبيرة في تدني نسبة انضمام السعوديين للعمل في القطاع الخاص (الغيث، المعشوق، 1413هـ). وتضيف دراسة الغرفة التجارية بالرياض أن هنالك عوامل مرجحة لصالح استخدام القطاع الخاص للعمالة الوافدة، أهمها الحصول على ربحية تجارية يتعذر الحصول عليها باستخدام العمالة المحلية (الغرفة التجارية الصناعية (1409)) ومن الجانب الآخر يتوقع بعض

رجال الأعمال السعوديين أن تشهد الفترة المقبلة تغييرات في سياسات التوظيف في المصانع⁽⁸⁾ بعد صدور القرار الأخير لوزير المالية والاقتصاد الوطني، الخاص بإعفاء التوسعات الرأسمالية للمشروعات الصناعية المشتركة بين المستثمرين السعوديين والأجانب من ضريبة الدخل والشركات. وعليه ربما تزداد أعداد العمالة السعودية في المصانع لأن قرار وزير المالية اشترط ألا تقل نسبة العاملين السعوديين في المشروع الذي يرغب في الحصول على إعفاء للتوسعة عن 25%.

إن السنوات التي أعقبت التراجع الاقتصادي، لم تشهد ظهور تيارات الهجرة العائدة من المملكة العربية السعودية بصورة ملحوظة كما كان متوقعا. ويستثنى من ذلك عودة بعض العمالة اليمنية في بداية عام 1991م، التي لم تتمكن من تسوية أمور إقامتها بالبحث عن كفيل أسوة بالجنسيات العربية الأخرى. وقبل الغزو العراقي للكويت كانت الجالية اليمنية تتمتع بمعاملة خاصة من حيث شروط العمل وتصاريح الإقامة مقارنة ببقية الجنسيات الأخرى. وتشير التقديرات إلى أن أعداد العمالة اليمنية العائدة لا تزيد عن مائة ألف عامل من مجموع العمالة اليمنية التي تقدر بحوالي 600 ألف عامل. والجدير بالذكر أن الغالبية العظمى من العمالة اليمنية المقيمة في المملكة العربية السعودية غير ماهرة وتعمل في قطاع البناء والتشييد وأعمال البيع والعتالة في الأسواق والمحلات العامة. وتم شغل معظم وظائف العمالة اليمنية العائدة بالهنود والأفغان والبنغلاديشيين، الذين يحملون إقامات نظامية في المملكة العربية السعودية.

وتهدف خطة التنمية الخامسة في المملكة العربية السعودية لزيادة إجمالي العمالة المدنية من 5.77 مليون عامل في عام 1410/1409هـ إلى 5.98 مليون عامل في عام 1415/1414هـ، أي بمعدل نمو للقوى العاملة قدره 0.7 في المائة سنويا. وتشير بيانات الجدول رقم (8) إلى أن الغالبية العظمى من الزيادة المقترحة خلال فترة الخطة ستكون من نصيب القطاع الخاص (95.9%). كما تهدف خطة التنمية الخامسة لزيادة العمالة السعودية بنسبة 4.2% سنويا، ولانخفاض العمالة غير السعودية بنسبة 1.2% سنويا، مع ملاحظة أن الزيادة في العمالة النسائية ستكون أعلى من الزيادة في العمالة من الذكور. وتدل هذه النسب على أن إجمالي العمالة خلال فترة الخطة الخمسية ستزداد بنحو 213.500 عامل، وأن القوى العاملة السعودية ستزداد بمقدار 433.900 عامل خلال نفس الفترة، مما يتطلب تخفيض حجم العمالة غير المحلية

بنحو 220.400 عامل خلال الفترة 1410-1415هـ. ويلاحظ أن هذا العدد أكثر تواضعا من مثيله المقترح في الخطة الخمسية الرابعة. وعلى الرغم من تواضع مقترحات تخفيض العمالة الوافدة خلال الخطة الخمسية الخامسة، إلا أن الاستغناء عنها بالعمالة السعودية سيواجه تحديات عديدة أهمها مدى إمكانية اكتساب العمالة المحلية للخبرات والمهارات المطلوبة لنشاطات ومجالات القطاع الخاص، ومدى تقبل العمالة المحلية لظروف وطبيعة العمل في القطاع الخاص.

جدول رقم (8)

يوضح إجمالي العمالة في القطاعين العام والخاص

في المملكة العربية السعودية

خلال الفترة 1410/1409 هـ - 1415/1414 هـ

الذكور	حجم العمالة		الزيادة ونسبتها المئوية	
	1410/1409 هـ	1415/1414 هـ	الزيادة	%
القطاع الخاص	5.147.000	5.351.800	204.800	95.9%
القطاع الحكومي	624.800	633.500	8700	4.1%
الجملة	5.771.800	5.985.300	213500	100%

المصدر: وزارة التخطيط، خطة التنمية الخامسة 1410-1415 هـ - الرياض - المملكة العربية السعودية.

وتتميز دولة الكويت عن معظم دول مجلس التعاون الخليجي بتوفر بيانات القوى العاملة من التعدادات السكانية، التي تُجرى كل خمس سنوات، ومسوحات القوى العاملة عن طريق العينة. وتساعد مثل هذه البيانات على متابعة تطور حجم وتركيب قوة العمل. وتشير بيانات الجدول رقم (9) إلى أن الأعداد المطلقة للقوى العاملة في الكويت قد ارتفعت من 304582 في عام 1975م إلى 670385 في عام 1985م. ويشكل الوافدون نسبة كبيرة من إجمالي القوى العاملة بالكويت، حيث بلغت هذه النسبة حوالي 81% في عام 1985م. وتعتبر الكويت والمملكة العربية

السعودية من دول مجلس التعاون التي ترتفع فيهما نسبة العمالة العربية مقارنة بالعمالة الآسيوية. وتشير بيانات الإدارة المركزية للإحصاء إلى أن نسبة العمالة العربية لإجمالي العمالة الوافدة زادت عن 60% خلال الفترة التي سبقت الغزو العراقي للكويت. ارتفعت هذه النسبة بصورة ملحوظة في الوزارات والمصالح الحكومية، التي تستخدم اللغة العربية في تعاملها مع المواطنين والوافدين، كوزارات التربية والإعلام والمالية والشئون الاجتماعية (نور، 1988).

جدول رقم (9)

التوزيع النسبي لقوة العمل بدولة الكويت للمواطنين وغير المواطنين خلال الفترة 1975-1985م

الجنسية	من الكويتيين		من الوافدين		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1975	91844	30.2%	212738	69.8%	304582	100%
1980	107760	21.9%	383749	78.1%	491509	100%
1983	116994	23.5%	380545	76.5%	497539	100%
1985	126410	18.9%	543975	81.1%	670385	100%

المصادر: الإدارة المركزية للإحصاء، خصائص القوى العاملة بدولة الكويت لعام 1980م.

الإدارة المركزية للإحصاء، التغير في أنماط الهجرة لدولة الكويت، الدراسة السادسة، الكويت، 1987م.

الإدارة المركزية للإحصاء، النتائج النهائية لبحث القوى العاملة بالعينة، الكويت، 1983م.

وكان للغزو العراقي للكويت تأثيرات واضحة على حجم العمالة الوافدة وتوزيعاتها حسب الجنسيات المختلفة. فبعد استعادة الأراضي الكويتية لم يسمح للعمالة العربية الوافدة من الدول التي ساندت الغزو العراقي (الأردن وفلسطين

واليمن والسودان) من مواصلة أعمالهم في الكويت، عدا بعض الأفراد الذين لم يغادروا الأراضي الكويتية خلال فترة الاحتلال وتهدف الخطة الانتقالية للإصلاح (1992-1993م - 1994-1995م)، التي يجري إعدادها حالياً، إلى مراعاة تركيبة الوعاء السكاني عن طريق إحداث نوع من التوازن بين الجنسيات الوافدة بما يتفق مع متطلبات الأمن القومي، والحد من استقدام الأفراد والجنسيات التي تعاونت مع الاحتلال العراقي. وبدأت وزارة الداخلية الكويتية تطلب من الوزارات والمؤسسات تحديد حاجاتها من العمالة الوافدة، مع الالتزام بنسبة لا تتعدى 35% من العمالة الوافدة التي كانت تعمل في الكويت قبل 1990/8/2م، مع التركيز على الكفاءات الفنية العالية والمهن النادرة، التي تحتاجها البلاد. ومن ناحية أخرى فقد اتخذ مجلس الخدمة المدنية قرارات يحد من تجديد العقود لبعض الفئات المهنية من الوافدين بعد سن الخمسين في الوظائف التي يتوفر فيها عرض كاف من المواطنين، مثل الوظائف الإدارية والكتابية والإشرافية. وتقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في دولة الكويت حالياً بإعداد دراسة ميدانية لتقنين دخول العمالة الأجنبية للكويت ولمعرفة الحاجة الفعلية لمؤسسات القطاع الخاص، ويرى المسؤولون بوزارة العمل ضرورة إعادة تقييم أوضاع المؤسسات الكويتية ومنحها تصاريح العمل بناء على تفتيش مسبق يجريه موظفو الوزارة، وليس بناء على طلب صاحب المؤسسة، وذلك منعا للمتاجرة بتصاريح العمل. ويؤكد برنامج الحكومة الذي أحالته لمجلس الأمة مع بداية عام 1993م، على ضرورة تفوق أعداد الكويتيين على الوافدين مع نهاية عقد التسعينيات، مع تبني سياسة الانتقاء في استقدام العمالة الوافدة وضبط أعدادها. كما أكد برنامج الحكومة على أن تكون هنالك سياسة واضحة للتجنس، تقوم على أسس انتقائية ومعارية مدروسة.

درجت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في دولة البحرين على إصدار تقرير سنوي يشتمل على تحليل إحصاءات القوى العاملة في القطاعين العام والخاص مع استثناء العاملين في وزارتي الدفاع والداخلية. وتوضح بيانات الجدول رقم (10) توزيعات القوى العاملة في البحرين حسب الجنسية والنوع في كل من القطاعين العام والخاص. وعلى الرغم من أن أعداد العمالة الوافدة تزيد عن العمالة المحلية بحوالي 22 ألف عامل، إلا أن النسبة المئوية للعمالة المحلية لإجمالي العمالة في دولة البحرين تعتبر من أعلى النسب في دول مجلس التعاون، حيث تبلغ 39%

تقريباً. ويعزى ارتفاع هذه النسبة لارتفاع معدل مشاركة المرأة البحرينية في النشاطات الاقتصادية مقارنة ببقية دول مجلس التعاون. ولا تشارك المرأة البحرينية في القطاع العام فقط - كما هو الحال في معظم دول المجلس - فقد بدأت تعمل في نشاطات القطاع الخاص. وتشير بيانات الجدول رقم (10) إلى أن نسبة البحرينيات العاملات في القطاع الخاص تبلغ 14.2% من إجمالي البحرينيين العاملين في هذا القطاع، وترتفع هذه النسبة في القطاع العام لتبلغ 31.3%. وتعني هذه التحولات أن المرأة البحرينية يمكن أن تساعد على الإسراع في بحرنة بعض وظائف القطاع الخاص، كالوظائف الكتابية والإدارية وأعمال السكرتارية ومهن الخدمات الاجتماعية.

جدول رقم (10)

يوضح توزيعات القوى العاملة في البحرين حسب النوع والقطاع عام 1991م

الجنسية		البحرينية		غير البحرينيين		الإجمالي	
القطاع والنوع		العدد	%	العدد	%	العدد	%
بالقطاع العام	من الجنسين	22902	%100	4953	%100	27855	%100
	ذكور	15731	%68.7	3225	%65.1	18956	%68.1
	إناث	7171	%31.3	1728	%34.9	8899	%31.9
بالقطاع الخاص	من الجنسين	24085	%100	68312	%100	92397	%100
	ذكور	20674	%85.8	64748	%94.8	85422	%92.5
	إناث	3411	%14.2	3564	%5.2	6975	%7.5
بالقطاعين	من الجنسين	46987	%100	73265	%100	120252	%100
	ذكور	36405	%77.5	67973	%92.8	104378	%86.8
	إناث	10582	%22.5	5292	%7.2	15874	%13.2

المصدر: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية «تحليل لإحصاءات القوى العاملة في القطاعين الخاص والعام لسنة 1991 م - البحرين - المنامة».

أما بالنسبة للتوزيع القطاعي للعمالة في دولة البحرين، فإن غالبية القوى العاملة في عام 1991م تركزت في القطاع الخاص، حيث بلغت نسبة العاملين في القطاع الخاص 76.8% (راجع بيانات الجدول رقم (10)) وكما هو متوقع فإن غالبية العاملين في القطاع الخاص من العمالة الوافدة، حيث وصلت نسبتها إلى 75.8%. وعلى عكس ذلك تماماً نلاحظ أن هنالك نسبة كبيرة من المواطنين يعملون في القطاع العام، حيث بلغت نسبتهم 82.2%. وتعكس هذه النسبة العالية أن بحرنة الوظائف في القطاع الحكومي قد تكتمل قبل نهاية التسعينيات.

وتشير بعض الدراسات السابقة إلى أنه إذا أخذ الاتجاه العام لبحرنة الوظائف في القطاع العام طريقه نحو التنفيذ، فإن ذلك يخلق حوالي 6000 وظيفة تقريباً (وزارة التربية والتعليم، 1988). وتتركز هذه الوظائف في مهن التدريس، والمهن الفنية المتعلقة بالهندسة، والكهرباء، والميكانيكا، والمساحة، وصيانة المجاري، ومعالجة المياه، والمهن الخاصة بالتمريض، والخدمات الصحية. ويلاحظ تدني نسبة العمالة العربية الوافدة بين إجمالي العمالة الوافدة في دولة البحرين، وتتركز معظم العمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي. كما يلاحظ أن غالبية العمالة الآسيوية الوافدة من الهند والباكستان، حيث بلغت نسبتها 65 و19% على التوالي.

ويبين تقرير المجلس الأعلى للتخطيط بدولة قطر أن إجمالي قوة العمل في عام 1992/1991م تبلغ حوالي 298 ألف مشغل، وبلغ عدد القطريين منهم حوالي 28 ألفاً (22 ألفاً من الذكور و6 آلاف من الإناث) (المجلس الأعلى للتخطيط، 1992). كما توضح تلك الإحصاءات أن العمالة الآسيوية تشكل الغالبية العظمى من إجمالي العمالة الوافدة لدولة قطر. وعلى خلاف الحال في بقية دول مجلس التعاون، فإن العمالة الآسيوية ترتفع نسبتها في القطاع الحكومي بدولتي قطر وسلطنة عمان. وتبلغ نسبة العمالة غير العربية في القطاع الحكومي بدولة قطر في عام 1985م حوالي 42% من إجمالي العمالة في هذا القطاع. أما نسبة العمالة العربية في القطاع الحكومي فهي أقل من 25%. وتعمل غالبية العمالة الآسيوية في الأجهزة والإدارات التي لا تشترط استخدام اللغة العربية في معاملاتها مثل الخدمات الهندسية والتشغيل والصيانة وإدارات الكهرباء والمعدات وغيرها. وتزداد أيضاً نسبة تركز العمالة الآسيوية في القطاع الخاص بدولة قطر، وتأتي نسبة العمالة العربية الوافدة في المرتبة الثانية، ونسبة العمالة القطرية في المرتبة الثالثة.

رابعاً - مستقبل سوق العمل في التسعينيات :

على الرغم من أن معظم الدراسات والبحوث التي أجريت بعد مرحلة التراجع في معدلات النمو الاقتصادي بنهاية الثمانينيات، قد اتفقت على أن فترة التسعينيات ستشهد تناقصاً في معدلات هجرة العمالة الوافدة لدول مجلس التعاون، إلا أن تلك الدراسات قد اختلفت في تقديراتها لحجم الهجرة العائدة. وتتفاوت وجهات نظر الباحثين بين من يعتقدون أن المستقبل القريب يُنبئ بأفول تيار الهجرة إلى النفط، وبين من يعتقدون أن الأمر لا يتعدى أن يكون تباطؤاً لنمو العمالة الوافدة أو تخلصاً من الفائض منها. ويرى النجار «أن العمالة الوافدة بشكل عام - ونتيجة لدورها المتعاظم - ستبقى تشكل عنصراً أساسياً في مدخلات التنمية السائدة وأنماط الإنتاج، وربما لا يكون من المغالاة في القول: إن هذه الأنماط قد تشكلت في ضوء سيادتها (يقصد العمالة الوافدة) أكثر مما تشكلت في ضوء إمكانية سيادة قوة العمل المحلية» (النجار، 1987). ويرى جلال الدين أن فرص استخدام الوافدين عرباً كانوا أم أجانب ستظل متاحة في بلدان مجلس التعاون، ما دام أن هؤلاء الوافدين يشغلون مهناً محدودة يصعب على المواطنين التدريب عليها بالمعدلات المطلوبة (جلال الدين، 1987).

وعلى الرغم من اتفاق هاتين الدراستين من حيث الجوهر فيما يتعلق بمستقبل العمالة الوافدة في دول المجلس، إلا أن دراسة جلال الدين تؤكد على أن بعض النشاطات الاقتصادية والقطاعات المهنية ستشهد تراجعاً سريعاً في الطلب على العمالة الوافدة مقارنة بغيرها.

وقبل استعراض الملاحظات الختامية عن مستقبل سوق العمل في دول مجلس التعاون، فإنه لا بد من الإشارة إلى المراكز المهمة التالية التي تحدد عوامل العرض والطلب لقوة العمل ومدى إحلال العمالة المحلية بديلاً للعمالة الوافدة:

1 - تفترض الدراسة الحالية أن أسعار النفط لن تشهد ارتفاعاً كالذي شهدته في السبعينيات ومطلع الثمانينيات، وغالباً ما يظل سعر البرميل يتراوح في مداه الحالي بين أربعة عشر دولاراً وثمانية عشر دولاراً حتى نهاية التسعينيات. وعليه،

فإن توقعاتنا للعمالة الوافدة أنها ستشكّل على ضوء الأسعار الحالية للنفط، وعلى ضوء سياسات منظمة الأوبك الخاصة بتحديد سقف الإنتاج وتحديد حصص الدول المنتجة للنفط.

2 - بما أن الغالبية العظمى من العمالة الوافدة المراد استبدالها تعمل في القطاع الخاص، فإن التحديات التي ستواجه أنظمة ومؤسسات التعليم والتدريب بدول مجلس التعاون تتمثل في كيفية معالجة الخلل، وتحقيق التوازن، المرتبطين بنوعية خريجي تلك المؤسسات التعليمية، ومتطلبات واحتياجات القطاع الخاص الذي أصبح يستخدم تقنية متقدمة وحديثة في نشاطاته المختلفة. ويرتبط التحدي الثاني بمدى قيمة المساعدات العينية والمادية التي ستقدمها حكومات دول مجلس التعاون لمؤسسات القطاع الخاص مقابل توظيفه للعمالة المحلية ذات التكلفة العالية. أما التحدي الثالث فإنه يرتبط بمدى تقبل العمالة المحلية لظروف وطبيعة العمل في القطاع الخاص.

3 - إن سياسات إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون ستوقف على مدى زيادة معدلات مشاركة المرأة في دول المجلس في قوة العمل.

4 - تعتمد سياسات الإحلال محل العمالة الوافدة على معرفة طبيعة النشاطات الاقتصادية لمرحلة ما بعد الطفرة الإنشائية، وبنهاية الثمانينيات اكتملت معظم الهياكل والبنى الأساسية بدول مجلس التعاون، مما أثر سلباً على حجم العمالة في بعض القطاعات كالتشديد والبناء والصناعة التحويلية. ومن ناحية أخرى ازداد الطلب على العمالة الفنية والماهرة في مجالات التشغيل والصيانة ومجالات الخدمات المختلفة.

5 - كما أن عدم توفر نظم المعلومات الدقيقة لاحتياجات سوق العمل يعتبر من التحديات التي تواجه المخططيين لسياسات القوى العاملة واستراتيجيات الاستخدام، خاصة وأن نجاح سياسات إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة يعتمد - إلى حد كبير - على مدى توفر ودقة إحصاءات القوى العاملة وتوزيعاتها المختلفة.

وفيما يلي نقدم بعض التوقعات لمستقبل سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي، معتمدين على تحليل نتائج الدراسة الحالية، وعلى السياسات

والبرامج التي أقرتها بعض دول المجلس فيما يتعلق بالاستخدام وإحلال العمالة المحلية محل الوافدة. وينحصر التحليل لمستقبل سوق العمل في المحاور الأساسية التالية:

- أ - المحور القطاعي.
- ب - محور النشاطات الاقتصادية.
- ج - محور المجموعة المهنية.
- د - محور جنسيات العمالة الوافدة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن عملية التنبؤ بمستقبل العمالة وتوزيعاتها المهنية والقطاعية لدول مجلس التعاون تواجهها الكثير من الصعوبات العملية والنظرية، وذلك لأسباب متعددة أهمها عدم توفر قاعدة البيانات السليمة التي تتطلبها الفروض والنماذج الإحصائية اللازمة لعمليات التنبؤ والإسقاطات. كما أن اقتصاد معظم دول مجلس التعاون يعتمد بصفة أساسية على سلعة واحدة مما يشكل صعوبة في التنبؤ بعائداتها في ظل تقلبات الطلب والأسعار لهذه السلعة. ومن الملاحظ أن العائدات النفطية تبلغ في بعض دول مجلس التعاون أكثر من 95% من إجمالي الإيرادات العامة. هذا بالإضافة لاختلاف تجربة الدول العربية المصدرة للنفط عن تجارب الدول التي تزامنت طفرتها الاقتصادية مع توفر الأيدي العاملة المدربة اللازمة لتحقيق أهداف التنمية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي.

1 - المحور القطاعي:

أوضحت نتائج الدراسة الحالية أن غالبية العمالة المحلية في دول مجلس التعاون تعمل في القطاع الحكومي، على عكس العمالة الآسيوية الوافدة التي تتمركز في القطاع الخاص كالشركات والمؤسسات التجارية والصناعات التحويلية وغيرها من المؤسسات الخاصة. أما العمالة العربية الوافدة فإنها تتوزع بين القطاعين العام والخاص، مع قلة نسبتها في القطاع العام مقارنة بالعمالة المحلية في معظم دول المجلس، ومع زيادة نسبتها في القطاع العام مقارنة بنسبة العمالة الآسيوية الوافدة. ففي سلطنة عمان على سبيل المثال نجد أن نسبة الآسيويين الوافدين الذين يعملون في القطاع الخاص تبلغ 96% من جملة العمالة الآسيوية العاملة بالسلطنة. كما يلاحظ أن نصيب العمالة العمانية والعمالة العربية الوافدة لسلطنة عمان لا تتعدى 12% من جملة عمالة القطاع الخاص.

وفي البحرين تلاحظ أن العمالة المحلية ترتفع نسبتها في القطاعات التي تزيد فيها الإسهامات الحكومية كالمصارف وشركات التأمين لارتفاع الأجور وتحسين شروط الخدمة. كما أن نسبة العمالة العربية الوافدة لدول مجلس التعاون تزداد في الأجهزة والإدارات الحكومية التي تتطلب استخدام اللغة العربية كوزارات التربية والتعليم، والإعلام، والمالية، والشئون الاجتماعية، والبلدية. ويُعزى ذلك لارتباط تلك الدواوين والمصالح الحكومية بخدمات المواطنين ففي دولة قطر نجد أن العمالة العربية الوافدة، والتي تعمل في وزارة التربية والتعليم والجامعة القطرية تشكل 83% من جملة العمالة الوافدة التي تعمل في هذه المؤسسات.

وقد يعزى تمركز العمالة المحلية في القطاع العام لأسباب عديدة أهمها سهولة متطلبات العمل في المصالح الحكومية، وقلة ساعات العمل وحصول العاملين في القطاع العام على بعض المزايا والامتيازات التي ربما لا تتوفر في القطاع الخاص مثل توفر فرص التدريب والبعثات داخل البلاد وخارجها وطول فترة الإجازات السنوية وإمكانية حصول العاملين في القطاع الحكومي على إجازات اضطرارية واستثنائية. كل هذه العوامل وغيرها ستزيد من معدلات إحلال العمالة المحلية بديلاً للعمالة الوافدة في القطاع العام مقارنة بمعدلات الإحلال في القطاع الخاص. كما يعزى ارتفاع نسبة العمالة الآسيوية الوافدة لدول مجلس التعاون مقارنة بنسبة العمالة العربية الوافدة في القطاع الخاص لأسباب ترتبط بقلّة إعالتها وتكلفتها وارتفاع نسبة دورانها وإمكانية التخلص منها بسهولة عند الضرورة. هذا بالإضافة لقبولها العمل في المهن البسيطة كأعمال النظافة وخدم المنازل وغيرها. وتشير إحصاءات دولة الإمارات إلى أن عدد خدم المنازل يبلغ 165 ألفاً، وأغلبهم من الآسيويين، مما أدى بالسلطات الحكومية للقيام بإجراءات عملية لإزالة الخلل في تركيبة السكان، بالحد من نسبة العمالة الآسيوية الوافدة. ومن الملاحظ أن المستفيد الأول من تسارع معدلات استقدام العمالة الآسيوية الوافدة دون تدقيق أو تمحيص كافيين هو مجموعة شركات الوساطة التي قامت لاستقدام العمالة الرخيصة، وخاصة من الدول الآسيوية. وتعمل بعض دول مجلس التعاون حالياً على إلزام الشركات التي تستقدم العمالة الوافدة بانتقاء العناصر المؤهلة والمستقرة، التي تتمتع بمستويات تعليمية مقبولة. هذا بالإضافة إلى أن بعض تلك الدول قد

شرعت في اتخاذ الخطوات اللازمة لتقييد عقود تشغيل العمالة الآسيوية الوافدة في القطاع الخاص والأعمال المنزلية، خاصة بعد ازدياد معدلات الجريمة لدى مجموعات العمالة الآسيوية الوافدة.

إن تباطؤ الأنشطة الاقتصادية في بعض دول مجلس التعاون عن المستويات السابقة المرتفعة في كل من القطاعين العام والخاص سيؤدي إلى تقلص فرص العمل الجديدة للأجانب خلال السنوات القادمة، وخاصة في القطاع الحكومي الذي أصبح يعتمد على توظيف العمالة المحلية لسد النقص في احتياجاته من العمالة. كما أن سياسات دول مجلس التعاون التي أصبحت تلزم الشركات الخليجية بأن يبحثوا عن احتياجاتها للعمالة من الأسواق المحلية بقدر الأمكان، ستؤثر سلباً على حجم الطلب للعمالة الوافدة في القطاع الخاص خلال النصف الثاني من التسعينيات.

تشير توقعات الدراسة الحالية، إلى أن إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة في القطاع الحكومي سينمو بمعدلات متسارعة في معظم دول مجلس التعاون، وخاصة في البحرين والكويت والمملكة العربية السعودية. ومن المتوقع أن يشمل هذا الإحلال معظم المهن في القطاع الحكومي، ما عدا المهن الفنية في الأعمال الهندسية والمجالات الطبية، وتؤدي دولة البحرين اهتماماً خاصاً ببحرنة الوظائف في القطاع الحكومي، حيث بلغت نسبة العمالة البحرينية في هذا القطاع أكثر من 80%. فإذا ما أخذ هذا الاتجاه لبحرنة الوظائف يسير بمعدلاته الحالية، فإن دولة البحرين ستكون من أوائل دول المجلس التي ستحقق نجاحات كبيرة لإزاحة العمالة الوافدة في القطاع الحكومي، وذلك قبل نهاية التسعينيات.

وبالنسبة للمملكة العربية السعودية، فإن نتائج الدراسة التي قام بها الباحث لمعرفة الاحتياجات المقدرة من القوى العاملة السعودية في مجال الخدمات الصحية، تشير إلى أن تغطية الاحتياجات الحالية من الأطباء من المواطنين ستحتاج لحوالي عشرين عاماً أو أكثر، إذا ما وضعنا في الاعتبار الأعداد المطلوبة لتغطية النقص الذي سيتج من تقاعد الأطباء ووفياتهم. أما إذا تضاعفت أعداد الخريجين من كليات الطب في السنوات القادمة فإن تغطية الاحتياجات من العمالة المحلية ربما تتم بحلول عام 1420هـ (راجع بيانات الجدول رقم (11)).

جدول رقم (11)

الاحتياجات المقدرة من القوى العاملة السعودية في مجال الخدمات الصحية
حتى عام 1420 هـ (2000م)

القوى العاملة في قطاع الخدمات الصحية في المملكة العربية السعودية 1406 هـ			الأعداد المطلوبة للسعودية والاحتياجات الجديدة بين عامي 1407 هـ و 1420 هـ			الفئات المهنية
سعودي	غير سعودي	المجموع	الأعداد المطلوبة	الاحتياجات المستقبلية	مجموع الاحتياجات من العمالة المحلية	
1797	15104	16901	15104	6591	21695	من الأطباء
2839	35236	38075	35236	14849	50085	من هيئة التمريض
3971	14091	18062	14091	7044	21135	من الفنيين
8607	64431	73038	64431	28484	92915	المجموع

المصدر: عثمان الحسن محمد نور، 1988م «مستقبل سوق العمل والاستخدام لدول مجلس التعاون الخليجي على المستوى القطاعي مع إشارة خاصة لقطاع الخدمات الصحية» في السكان وحركة القوى العاملة والسياسات البديلة في إطار التخطيط الإنمائي في العالم العربي - منظمة العمل الدولية، جنيف.

أما بالنسبة لإزاحة العمالة الوافدة في القطاع الخاص فإن التقديرات تشير إلى أنها ستأخذ فترة زمنية أطول، مقارنة بطول فترة الاستغناء عن العمالة في القطاع العام لمعظم دول مجلس التعاون، نسبة لتفضيل مؤسسات القطاع الخاص للعمالة الوافدة للأسباب المشار إليها سابقاً. ويُستثنى من ذلك دولة البحرين التي قطعت شوطاً كبيراً في بحرنة بعض وظائف القطاع الخاص، وخاصة في الشركات الصناعية الكبيرة، كشركات بابكو وبنوكو وبتلكو وألبا، حيث بلغت القوى العاملة البحرينية في هذه الشركات الكبيرة حوالي 73٪ من إجمالي موظفي وعمال تلك

الشركات (وزارة المالية والاقتصاد الوطني، 1988). وتؤكد هذه الدراسة على أن أي تقدم في سياسات إزاحة العمالة الوافدة في القطاع الخاص بدول المجلس مرهون بمدى النجاحات التي ستحقق في المجالات التالية:

أ - مدى توفر الكوادر الخليجية التي تتمتع بالمهارات الفنية والخبرات العملية.

ب - مدى تقبل المواطنين لطبيعة وظروف العمل في القطاع الخاص.

ج - مدى إمكانية تحمل القطاع الخاص للتكلفة العالية للعمالة المحلية.

2 - محور النشاطات الاقتصادية:

أكدت التوقعات الحالية أن العمالة الوافدة في قطاع البناء والتشييد ستستمر في انخفاضها في معظم دول مجلس التعاون، نتيجة لانتهاج مرحلة الطفرة الإنشائية. وتشير خطة التنمية الخامسة في المملكة العربية السعودية إلى أن العمالة في قطاع التشييد والبناء ستخفض من 886 ألف في عام 1410هـ إلى 581 ألف في عام 1415هـ. والجدير بالذكر أن أكثر من 95٪ من الذين يعملون في هذا القطاع من العمالة الوافدة. كما أكدت دراسة سوق العمل في دولة البحرين على أن انخفاض العمالة الوافدة سيتركز بصورة أساسية في قطاع البناء والتشييد. كما ستخفض العمالة الوافدة في قطاعات الخدمات والتجارة والبنوك والمؤسسات المالية، نتيجة لتسارع معدلات الإحلال في معظم نشاطات هذه القطاعات، وخاصة في المصالح والوزارات الحكومية. ومن ناحية أخرى فإن الطلب على العمالة الوافدة في بعض القطاعات الانتاجية كالصناعة التحويلية ربما يظل على مستوياته الحالية حتى نهاية التسعينيات.

أما بالنسبة للعمالة في القطاع الزراعي فربما يكون الطلب محدوداً خلال التسعينيات لمحدودية إسهام هذا القطاع في التنمية الاقتصادية في معظم دول مجلس التعاون. هذا بالإضافة إلى أن النمو المتوقع في هذا القطاع سيركز على النشاطات ذات الميكنة الزراعية الحديثة. وعلى الرغم من الاهتمام الذي توليه حكومات دول مجلس التعاون لقطاع التعدين والمناجم، إلا أن أعداد العمالة في هذا القطاع ربما تحافظ على حجمها الحالي، مع احتمال ازدياد معدلات إحلال

العمالة المحلية محل العمالة الوافدة في الوظائف الإدارية والكتابية والإشرافية، والوظائف المرتبطة بالتسويق. أما بالنسبة للوظائف الفنية في هذا القطاع، فإنها ستظل تعتمد بصورة أساسية على العمالة الوافدة في معظم دول مجلس التعاون.

3 - محور المجموعات المهنية:

من المتوقع أن تسير معدلات إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة في مهن الخدمات بمعدلات متسارعة، وخاصة في مجال وظائف التدريس والرعاية الاجتماعية ووظائف مجالات الترويج والترفيه. والجدير بالذكر أن بعض دول مجلس التعاون قد قطعت شوطاً كبيراً في إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة، التي تعمل في مجال المهن التعليمية، نتيجة للتوسع الأفقي والرأسي في معاهد إعداد المعلمين، وكليات التربية. هذا بالإضافة إلى الحوافز المادية والمكافآت التشجيعية التي تقدمها تلك الدول للخريجين الذين يعملون في المهن التعليمية. أما المهن التعليمية في المدارس الخاصة فستظل تعتمد بصورة أساسية على العمالة الوافدة لعدم قبول العمالة المحلية بالأجور المتدنية وشروط الخدمة التي تفتقر للامتيازات والبدلات وفوائد ما بعد الخدمة كما هو الحال في المدارس الحكومية.

أما معدلات الإحلال في المهن الكتابية والإدارية فمن المتوقع أن تستمر في معدلاتها المتسارعة، وخاصة في البحرين والكويت والمملكة العربية السعودية. كما ستستأرجع معدلات الإحلال في هذه المهن في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص. أما بالنسبة للمهن الطبية فإن معظم دول مجلس التعاون ستظل تعتمد كثيراً على العمالة الوافدة لسنوات عديدة، وخاصة في مهن التمريض والفنيين والأطباء الاختصاصيين في مجالات الجراحة والتخدير وأمراض النساء والولادة وغيرها. وفي دراسة سابقة لتقدير احتياجات القوى العاملة في مجال الخدمات الصحية، اتضح أن تغطية العمالة المحلية لاحتياجات خدمات التمريض لن تحدث قبل عشرين عاماً في معظم دول مجلس التعاون (نور، 1988). والعمل في مهن التمريض يواجه بعض الصعوبات في دول المجلس، أهمها عدم إقبال المواطنين على هذه المهنة، وخاصة بالنسبة للإناث. أما بالنسبة للفنيين الذين يعملون في مجالات المختبر والأشعة والتخدير والعلاج الطبيعي، فإن التقديرات الحالية تشير إلى أن إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة ستسير بمعدلات أعلى من

المعدلات الخاصة بالإحلال في مهن التمريض. ويعزى ذلك للتوسع في المعاهد والكليات المتخصصة في علوم المختبرات والأشعة والتخدير والعلاج الطبيعي. كما تشير التقديرات إلى أنه إذا ما سارت نسب التخرج في كليات الطب بالمملكة العربية السعودية على معدلاتها الحالية فإن تغطية الاحتياجات الحالية من الأطباء السعوديين ستحتاج لحوالي عشرين عاماً أو أكثر. أما بالنسبة لإحلال الاستشاريين والاختصاصيين من الأطباء في فروع الطب المختلفة فسوف يستغرق فترة زمنية أطول مقارنة، بوظائف الأطباء العموميين.

وتركز السياسات والاستراتيجيات الحالية بدولة الكويت لإحلال العمالة المحلية محل الوافدة في المهن الحاكمة، مثل مهن الإدارة العليا، والوسطى، ومشرفي الإنتاج، والمهن المرتبطة بأعمال السيادة، كمفتشي الجمارك، والبلديات، ومسؤولي الرقابة التجارية، ومهن الأمن في القوات النظامية، والمهن المرتبطة بالحفاظ على أسرار الدولة، كأعمال السكرتارية، والطباعة في الوزارات، والمصالح الحكومية، والمهن المرتبطة بالاتصالات السلوكية واللاسلكية.

ومن المتوقع أن يستمر الطلب المتزايد على المهن الخاصة بخدمات المنازل في جميع دول مجلس التعاون، من سائقين، وخدم منازل، ومربيات.. الخ.

وتشير الإحصاءات بدولة قطر إلى أن عدد الملتحقين بمهن الخدمات المنزلية قد ارتفع من 24 ألفاً في عام 1986م إلى 60 ألفاً في عام 1991. أما بالنسبة للمهن المرتبطة بأعمال النظافة في المرافق العامة، والطرق، والحدائق، وأعمال العتالة، وغيرها من مهن العمالة غير الماهرة، فإن الطلب عليها لن يتناقص في دول مجلس التعاون، مادام المواطنون لا يفضلون العمل في مثل هذه المهن. ومن المتوقع أن يستمر الطلب على المهن الخاصة بعمال المطاعم والفنادق، مثل أعمال الطباخة، وتقديم المأكولات، وتنظيف الغرف.. الخ، نسبة لعزوف معظم المواطنين عن هذه المهن.

4 - محور جنسيات العمالة الوافدة:

من المتوقع أن تحتفظ العمالة الآسيوية الوافدة لدول مجلس التعاون بالصدارة مقارنة بالجنسيات الأخرى، وذلك لمهاراتها، وخبراتها، وقلة تكلفتها، وانضباطها، مقارنة بالعمالة العربية الوافدة. وسيستمر القطاع الخاص في جلب

المزيد من العمالة الآسيوية في المستقبل، مادام أن أجورهم مازالت منخفضة، مقارنة بالعمالة العربية، والأوروبية الوافدة. كما سيظل الطلب المتزايد على العمالة النسائية في مجالات التمريض، والأشعة، والعلاج الطبيعي، من الفلبين، لحسن تدريبها، وخبراتها، مقارنة بمثيلاتها من الهند، والدول العربية، وبقية دول جنوب شرقي آسيا. أما بالنسبة للعمالة في الخدمات المنزلية، فمن المتوقع أن يزداد الطلب عليها من الهند وبنغلاديش وسريلانكا لأسباب ترتبط بقلة تكلفتها، وسهولة استقدامها.

أما بالنسبة للعمالة العربية الوافدة، فإن الأفضلية ربما تعطى للعمالة السورية، والمصرية، واللبنانية، والعمالة القادمة من دول المغرب العربي. وسيظل استقدام العمالة محدوداً من الدول التي ساندت العراق في احتلالها لدولة الكويت، ما لم تتغير السياسات، والمواقف التي أفرزتها حرب الخليج. وتؤكد السياسات السكانية الحالية لدولة الكويت على ضرورة إحداث نوع من التوازن بين الجنسيات الوافدة، بما يتفق مع متطلبات الأمن القومي، والحد من الاستقدام للجنسيات التي تعاونت حكوماتها مع الاحتلال العراقي للكويت.

أما بالنسبة للعمالة الأوروبية والأمريكية، والتي لا تمثل إلا نسبة محدودة من إجمالي العمالة الوافدة، فمن المتوقع أن تفقد بعض المزايا الوظيفية كالبدلات والمخصصات التي تتمتع بها مقارنة بالجنسيات الوافدة. وربما يؤدي ذلك إلى تناقص أعداد العمالة الأوروبية والأمريكية، وخاصة في المهن الإشرافية، والإدارية، ومهن التخطيط العليا، التي بدأ يشغلها بعض المواطنين من أصحاب الخبرات الواسعة والكفاءات العالية في هذه المجالات.

وخلاصة القول: إن أي سياسات أو استراتيجيات لإحلال العمالة المحلية محل الوافدة في دول مجلس التعاون، يجب أن توضع في إطار خطط وبرامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة، مع التركيز على البعد السكاني الذي بدأ يشهد تطوراً في دول المنطقة فيما يتعلق بالعلاقة السببية بين السكان والتنمية، من حيث إن كليهما ينتمي إلى ذات السياق، فتوقعات عناصر النمو السكاني التي سبقت الإشارة إليها في الجزء الثاني من هذه الدراسة لاتحدد ملامحها بمعزل عن الأداء التنموي. ويتوقف نجاح تلك السياسات والاستراتيجيات على عوامل عديدة أهمها مدى ما تحقّقه دول المنطقة من نجاحات في تطوير مؤسسات التعليم

ومراكز التدريب الفني والمهني من حيث أهدافها ومحتوياتها وتوجهاتها، حتى تتمكن من توفر احتياجات التنمية من العمالة الفنية، والمهنية، للقطاعين العام والخاص، بما يتلاءم ومتطلبات النشاطات الاقتصادية التي أصبحت تستخدم تقنيات حديثة ومتطورة.

الهوامش

- 1 - معدل الوفيات الخام: عبارة عن عدد الوفيات التي حدثت خلال سنة ميلادية محددة في منطقة معينة لكل 1000 من سكان تلك المنطقة في منتصف السنة.
- 2 - معدل الزيادة الطبيعية (معدل المواليد الخام - معدل الوفيات الخام).
- 3 - معدل المواليد الخام: عبارة عن عدد المواليد المولودين أحياء خلال سنة ميلادية محددة في منطقة معينة لكل 1000 من سكان تلك المنطقة في منتصف السنة.
- 4 - يمثل سكان المملكة العربية السعودية في عام 1990م أكثر من 70٪ من سكان دول مجلس التعاون.
- 5 - معدل النمو السكاني - (معدل الزيادة الطبيعية + معدل صافي الهجرة)
- 6 - معدل النشاط الاقتصادي الخام عبارة عن قسمة السكان النشطين اقتصاديا على إجمالي السكان.
- 7 - معدل النشاط الاقتصادي المصحح عبارة عن حاصل قسمة مجموع النشطين اقتصاديا الذين تجاوزوا عمر 15 سنة على مجموع السكان الذين تجاوزوا هذا العمر.
- 8 - لا تقل نسبة العمالة الوافدة في غالبية المصانع السعودية عن 90٪

المراجع العربية

أسامة عبد الرحمن عثمان

1989 «دور العمالة المحلية في بعض أقطار الخليج العربية النفطية»
المستقبل العربي - العدد رقم 130 - مركز دراسات الوحدة
العربية، بيروت.

باقر سليمان النجار

1987 «العمالة العربية العائدة» - المستقبل العربي - العدد رقم 105 -
مركز دراسات الوحدة العربية - بيروت.

رجاء عبدالرسول

1988 «المدخل التخطيطي لتنمية المواد البشرية» ص ص 11 - 21 في كتاب السكان وحركة القوى العاملة والسياسات البديلة في إطار التخطيط الانمائي في العالم العربي، منظمة العمل الدولية، جنيف.

عبدالباسط عبدالمعطي

1992 انتقال الأيدي العاملة العربية إلى أقطار الخليج العربي: الحاضر وآفاق المستقبل، منشورات وحدة البحوث السكانية، جامعة الدول العربية - القاهرة.

عبدالله مصلح النفيعي

1993 «إحلال العمالة المحلية في القطاع الخاص، دور ورؤية مجلس القوى العاملة» ندوة العمالة المحلية في القطاع الأهلي - معهد الإدارة - الرياض.

عثمان الحسن نور

1988 «سوق العمل بدول مجلس التعاون وتوقعاته المستقبلية» ص ص 102-71 في كتاب السكان وحركة القوى العاملة والسياسات البديلة في إطار التخطيط الإنمائي في العالم العربي - منظمة العمل العربية - جنيف.

الغرفة التجارية الصناعية

1409 هـ «بحث عن أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الخاص - الرياض - المملكة العربية السعودية.

المجلس الأعلى للتخطيط

1992 الملامح الرئيسة للسكان والقوى العاملة والتوجهات الاستراتيجية بشأنها - الدوحة.

محمد بن عبدالله الغيث، ومنصور بن عبدالعزيز المعشوق

1413 هـ «العمالة المحلية في القطاع الأهلي السعودي» ندوة العمالة المحلية في القطاع الأهلي - معهد الإدارة - الرياض.

محمد العوض جلال الدين

- 1986 «العمالة الوافدة إلى بلدان الشرق الأوسط» ندوة سياسات الاستخدام وانتقال العمالة العربية - المعهد العربي للتخطيط - الكويت.

محمد محمود الامام

- 1993 التنمية البشرية من المنظور القومي. الأمم المتحدة اللجنة الاقتصادية الاجتماعية لغربي آسيا جامعة الدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الانمائي، اجتماع فريق الخبراء بشأن التنمية البشرية، 9 ديسمبر - القاهرة.

- المعهد العربي للتخطيط واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
1986 «سياسات الاستخدام وانتقال العمالة العربية» الكويت.

مكتب التربية العربي لدول الخليج

- 1991/1990 التقرير الاحصائي السنوي للتعليم في دول الخليج العربي - الرياض.
1987/1986

نادر فرجاني

- 1987 «آثار التغيرات في سوق النفط على التشغيل في البلدان العربية النفطية» المستقبل العربي - العدد رقم 97، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.

وزارة التخطيط

- 1980 خصائص القوى العاملة بدولة الكويت لعام 1980، الإدارة المركزية للإحصاء، الكويت.
- 1981 التغير في أنماط الهجرة لدولة الكويت، الإدارة المركزية للإحصاء - الدراسة السادسة - الكويت.
- 1983 النتائج النهائية لبحث القوى العاملة بالعينه، الإدارة المركزية للإحصاء - الكويت.

وزارة التخطيط

1415/1410 هـ خطة التنمية الخامسة - الرياض .

وزارة التربية والتعليم

1988 الخطة التربوية 1990/1989 - 1995/1994 ، قسم البحوث والتخطيط
- البحرين - المنامة .

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

1991 «تحليل لإحصاءات القوى العاملة في القطاعين الخاص والعام»
إدارة العمل - قسم الدراسات العمالية - البحرين - المنامة .

وزارة المالية والاقتصاد الوطني

1988 «دراسة سوق العمل» إدارة التقييم والبحوث الاقتصادية - المنامة
- البحرين .

المراجع الأنجليزية

Birks and Sinclair,

1990 {GCC Market Report}, Mountjoy Research Centre, Durham, United Kingdom.

United Nations,

1990 World Population Prosects, Estiimales and Projection U.N. Publication New york USA.

استلام البحث : سبتمبر 1993

إجازة البحث : يونيو 1995

The Labour Force in The GCC Countries: The present and the Future

Osman Al - Hassan Mohd. Nour
King Saud University

This study examines, the national and the foreign labour force for each of the private and public sectors separately in the GCC countries according to size, structure, along with their distribution among occupational categories sectors of economic activities and nationalities. The present study also attempts to examine the effect of the demographic, social and economic factors on the future trends of the foreign labour force in the GCC countries during the nineties.

The present study uses data published by the different ministries, governmental departments, research centers, and regional and international organizations. Moreover, the study also draws on the recent research findings and conferences that examined the exchange of labour force and the employment policies in the GCC countries.

Although the replacement of the foreign labour force by nationals in GCC countries is progressing at an increasing rate, these replacement rates differ by countries, type of economic activities, occupational categories, and sector. In conclusion, any strategies and policies for the replacement of foreign labour force in the GCC countries should be part of comprehensive socio-economic plans. It can also be concluded that the success of foreign labour replacement policies depends on many factors, most important among which is the level of achievement of the GCC countries in promoting the objectives and programmes of the educational institutions and the technical and vocational training centers.
