

التأثيرات الاجتماعية الناجمة عن الاختلالات الهيكلية في سوق العمل ودور برنامج إعادة هيكلية القوى العاملة في مواجهتها

وليد الوهيب*

ملخص: تتناول هذه الدراسة التأثيرات الاجتماعية الناجمة عن الاختلالات الهيكلية في سوق العمل بالمجتمع الكويتي، والتداعيات السلبية الناجمة عنها والمصاحبة لها، كما تتناول التأثيرات الاجتماعية لتنامي حجم البطالة بين الباحثين الجدد عن العمل، والدور الذي يؤديه برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة في مواجهة تلك التأثيرات والتداعيات السلبية. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، تأتي في مقدمتها ضخامة حجم الاختلالات الهيكلية في سوق العمل متمثلة في تدني حجم قوة العمل الوطنية وارتفاع لافت في قوة العمل الوافدة، وارتفاع حجم قوة العمل الوطنية بالقطاع الحكومي، وتدني نصيب القطاع غير الحكومي منها، وارتفاع لافت في هذا القطاع لقوة العمل الوافدة الأدنى تعليماً وخبرة وكفاءة وأجراً. فضلاً عن ذلك، هناك ارتفاع لافت في نسب قوة العمل الوطنية التي تعمل بالوظائف الإشرافية والإدارية والتربوية، وانخفاض لافت أيضاً في نسب قوة العمل الوطنية التي تعمل بالمهن الفنية والإنتاجية، وأكدت نتائج الدراسة أيضاً التأثيرات الاجتماعية وتداعياتها السلبية الناجمة عن تنامي حجم البطالة بين الباحثين الجدد عن العمل على الرغم من أنها ليست بطالة سافرة بقدر ما هي بطالة اختيارية نتيجة رفض هؤلاء العمل في القطاع غير الحكومي. وأكدت نتائج الدراسة أيضاً من خلال توصياتها الدور الذي يؤديه برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة في مواجهة تلك الاختلالات والتداعيات السلبية.

* الأمين العام لبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة، دولة الكويت.

المصطلحات الأساسية: التأثيرات الاجتماعية - الاختلالات الهيكلية

- إعادة الهيكلة - سوق العمل - البطالة السافرة - البطالة الاختيارية - البطالة المقنعة.

مقدمة:

أضحت المجموعة الإحصائية السنوية، والإصدارات نصف السنوية عن السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة، وتقارير التنمية البشرية لدولة الكويت الصادرة عن وزارة التخطيط، فضلاً عن التقارير ربع السنوية التي تصدرها إدارة مركز أبحاث سوق العمل ببرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة - أضحت معالم رئيسة تعكس بياناتها طبيعة الاختلالات في هيكل السكان وقوة العمل بالمجتمع الكويتي، فضلاً عن ذلك، أكدت نتائج العديد من البحوث والدراسات التي اتخذت من تحليل الاختلالات في هيكل السكان وقوة العمل بالمجتمع الكويتي موضوعاً رئيساً لها، أن تلك الاختلالات راجعة - بصفة رئيسة - إلى ارتباط نمط التنمية الذي كان سائداً إبان الحقبة النفطية بالتوسع في سياسات توزيع الثروة بدلاً من تنمية مصادرها، والتنمية بالثروة أو بالنفط بدلاً من التنمية بالبشر. (إسماعيل سراج الدين، ومعتز خورشيد 1995: 6).

ولقد أشارت نتائج تلك الدراسة نفسها إلى أن اتساع دور الدولة في توظيف المواطنين يأتي في مقدمة السياسات التي عمقت من طبيعة تلك الاختلالات الهيكلية، وأدت إلى تضخم القطاع الحكومي وارتفاع معدل البطالة المقنعة، بالإضافة إلى انخفاض مشاركة المرأة في قوة العمل الوطنية في ذلك القطاع، مما أدى إلى اختلال العلاقة بين العمل والدخل، وتدني قيم العمل والإنتاج مع عزوف المواطنين عن العمل بالقطاع الخاص، الأمر الذي أدى إلى اختلال سوق العمل، وتنامي حدة البطالة السافرة والاختيارية.

وقد أكدت تلك الاختلالات أن هناك تمفصلاً رئيساً بين توجهات التنمية وسياساتها، والتوجهات والسياسات المتبعة في تنمية الموارد البشرية؛ حيث لم تعتمد وتتأسس على إطار تنموي واضح ومحدد، ومن ثم، فلم يكن هناك وضوح للخلفية السياسية لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى عدم وجود أساليب متطورة لمتابعة المسارين الاقتصادي والاجتماعي، الأمر الذي أدى إلى عدم قدرة الحكومة على تعديل توجهات المسارين عند حدوث أي نوع من أنواع الخل (علي الطراح، 2002: 23).

وأوضحت مضامين الخطة طويلة الأجل (1999-2005) التي وضعتها وزارة التخطيط في يناير 1998 أن السياسات التي اتبعت في مجال هيكل قوة العمل في ظل الأوضاع الاقتصادية السائدة قد أحدثت خللاً في سلم القيم المعطاة للعمل والإنتاج، حيث أدت المساعدات والمعونات التي قدمتها الدولة إلى تدني الشعور بالحاجة إلى الإسهام في النشاط الاقتصادي المنتج، كذلك أفضت المعدلات السريعة لنمو الدخل الوطني، ومن ثم نصيب الفرد منه إلى ترسيخ الاعتقاد بإمكانية الكسب الوفير والسريع وشرعيته دون جهد أو عمل؛ الأمر الذي ترتب عليه اتجاه متزايد للأنشطة الوسيطة في مجال المال والتجارة، والانجذاب السريع والشديد نحو عمليات المضاربة التي لا تعود بنفع حقيقي على المجتمع (حسين الفقيه 1998: 112).

وقد جاء القانون رقم 19 لسنة 2000 بمواده الثماني عشرة في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية لكي يلقي بالمسؤولية على برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة في تصحيح الاختلالات الهيكلية بقوة العمل الوطنية، وما ينجم عنها من تداعيات اجتماعية واقتصادية تؤثر سلباً على تطوير المجتمع الكويتي وتنميته وتقدمه.

وفي إطار ذلك السياق، فإن الدراسة التحليلية الراهنة التي اتخذت من التأثيرات الاجتماعية الناجمة عن الاختلالات الهيكلية في سوق العمل ودور برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة في مواجهتها موضوعاً رئيساً لها - تسعى إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

1 - الكشف عن الاختلالات الهيكلية لسوق العمل بالمجتمع الكويتي، والتداعيات السلبية الناجمة عنها والمصاحبة لها.

2 - الكشف عن الدور الذي يؤديه برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة في تصحيح تلك الاختلالات الهيكلية في سوق العمل بالمجتمع الكويتي.

3 - تعرف التحديات التي يواجهها برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة في التعامل مع الداخلين الجدد لسوق العمل سواء كانت نابعة من طبيعة البناء الاجتماعي، أو نابعة من القطاع غير الحكومي، أو نابعة من الداخلين الجدد لسوق العمل أنفسهم.

4 - التوصل لمنظومة الآليات المقترحة التي يستطيع من خلالها برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة تفعيل سياساته في دعم قوة العمل الوطنية، وتشجيعها على العمل بالقطاع غير الحكومي، وتمكين الشباب من إدارة المشروعات الصغيرة وتملكها.

وقد أثارت تلك الأهداف مجموعة من التساؤلات التي تسعى الدراسة الراهنة إلى الإجابة عنها، والتي يمكن صياغتها وطرحها على النحو التالي:

1 - ما الخصائص المميزة لهيكل قوة العمل وفقاً للجنسية، والنوع، وقطاع العمل، والمستوى التعليمي، والمجموعات المهنية، وأقسام النشاط الاقتصادي ؟

2 - ما طبيعة الاختلالات الهيكلية في قوة العمل الوطنية ؟ وما التأثيرات الاجتماعية المؤثرة على تفاقم حدة تلك الاختلالات ؟

3 - ما التحديات التي تواجهها سياسات برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة في دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في القطاع الخاص ؟

4 - ما الآليات التي يستطيع من خلالها برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة تفعيل سياساته في دعم العمالة الوطنية وتشجيعها على العمل بالقطاع الخاص وتمكين الشباب من إدارة المشروعات الصغيرة وتملكها؟

الإجراءات المنهجية للدراسة: اعتمدت الدراسة الراهنة في الإجابة عن تساؤلاتها ومن ثم تحقيق أهدافها، على المنهج الوصفي Descriptive method في تقديم صورة تحليلية وصفية لطبيعة الاختلالات الهيكلية في سوق العمل بصفة عامة، وقوة العمل الوطنية بصفة خاصة، وطبيعة التأثيرات الاجتماعية المؤثرة على تفاقم حدة الاختلالات الهيكلية في قوة العمل الوطنية، والتداعيات السلبية الناجمة عنها والمصاحبة لها.

أولاً - تحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة في بناء أطرها النظرية على مجموعة من المفاهيم الرئيسية، التي تحددت من خلال تبني أحد التعريفات الإجرائية لكل مفهوم في ضوء المجتمع محل الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1 - مفهوم الاختلالات الهيكلية:

وهي تلك الاختلالات البنائية التي تصيب سوق العمل، وتشوه التوازن بين عرض العمل والطلب عليه، يصاحبها العديد من التداعيات المؤثرة سلباً على بنية المجتمع الكويتي، متمثلة في ارتفاع معدل البطالة، ووجود اتجاهات مؤيدة لقوة العمل الوطنية للتوظيف بالقطاع الحكومي، وإحجامها عن التوظيف بالقطاع غير الحكومي، وذلك راجع إلى أن هناك تقاطعاً رئيساً بين توجهات التنمية وسياساتها، والتوجهات والسياسات التي اتبعتها الحكومة في التنمية البشرية.

2 - مفهوم التأثيرات الاجتماعية:

وهي تعني منظومة التداعيات السلبية الناجمة والمصاحبة للاختلالات الهيكلية في سوق العمل، والمؤثرة على الاتجاهات والقيم والمعايير لدى قوة العمل الوطنية والباحثين الجدد عن العمل.

3 - مفهوم إعادة هيكلة القوى العاملة:

ويقصد بها تغيير اتجاهات قوة العمل الوطنية المؤيدة للتوظيف بالقطاع الحكومي إلى اتجاهات مشجعة ومدعمة للباحثين الجدد عن العمل نحو التوظيف بالقطاع غير الحكومي من خلال ما تضمنه القانون رقم 19 لسنة 2000 والتعديلات التالية عليه بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها على العمل في الجهات غير الحكومية.

ثانياً - رصد وتحليل الاختلالات الهيكلية في سوق العمل بالمجتمع الكويتي في 2005/6/30، والتأثيرات الاجتماعية الناجمة عنها، والمصاحبة لها:

1 - يأتي في مقدمة الاختلالات الهيكلية في سوق العمل تدني حجم قوة العمل الوطنية (18%)، وارتفاع لافت في قوة العمل الوافدة (82%)، بالنسبة لجملة حجم قوة العمل البالغ (1.726.457 مشغلاً).

2 - ترتفع بشكل ملحوظ قوة العمل الوطنية من الذكور (59,3%)، وتنخفض بشكل ملحوظ قوة العمل الوطنية من الإناث (40,7%)، بالنسبة لجملة حجم قوة العمل الوطنية البالغ (312,478 مشغلاً).

3 - يرتفع بشكل لافت حجم قوة العمل الوافدة من الذكور (79,2%)، ويتدنى حجم قوة العمل الوافدة من الإناث (20,8%)، بالنسبة لجملة قوة العمل الوافدة البالغ حجمها 1,413,979 مشغلاً. (جدول 1).

جدول (1)

توزيع قوة العمل بالمجتمع الكويتي وفقاً للجنسية والنوع في 2005/6/30*

الجنسية النوع	الكويتيون		غير الكويتيين		جملة**
	أعداد	%	أعداد	%	
ذكور	185,322	59,3	1,119,906	79,2	1,305,228
إناث	127,156	40,7	294,073	20,8	421,229
جملة	312,478	100,0	1,413,979	100,0	1,726,457

* وزارة التخطيط، السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة في (2005/6/30)، الإصدار السادس والعشرون، قطاع التخطيط واستشراف المستقبل، إدارة التنمية البشرية، دولة الكويت، نوفمبر 2005.

** تمثل تلك البيانات المتاحة في 2005/6/30 من كل عام.

4 - بدت مظاهر الاختلالات الهيكلية في سوق العمل أكثر وضوحاً من خلال توزيع قوة العمل (15 سنة فأكثر) وفقاً لقطاع العمل، حيث يستحوذ القطاع الحكومي على النصيب الأكبر من قوة العمل الوطنية (90,6%)، بينما يتدنى بشكل لافت نصيب القطاع الخاص من قوة العمل الوطنية (9,4%)، بالنسبة لجملة قوة العمل الوطنية التي تعمل بالقطاعات والبالغ حجمها 298,666 مشغلاً. (جدول 2).

جدول (2)

توزيع قوة العمل الوطنية (15 سنة فأكثر) وفقاً لقطاع العمل والنوع في 2005/6/30*

قطاع العمل**	ذكور		إناث		جملة	%
	أعداد	%	أعداد	%		
حكومي	161,760	60,0	108,251	40,0	270,011	90,6
خاص	17,070	60,8	11,023	39,2	28,093	9,4
جملة	178,830	60,0	119,274	40,0	298,104	100,0

* وزارة التخطيط، السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة في (2005/6/30)، الإصدار السادس والعشرون، قطاع التخطيط واستشراف المستقبل، إدارة التنمية البشرية، دولة الكويت، نوفمبر 2005.

** لا تشمل تلك البيانات قوة العمل الوطنية بالقطاع المشترك والعائلي والمتعطلين.

5 - تعد مشاركة قوة العمل الوافدة في القطاع الحكومي منخفضة إذا ما قورنت بقوة العمل الوطنية التي تعمل بالقطاع نفسه، حيث تمثل 26,0%، بينما تستحوذ قوة العمل الوافدة على النصيب الأكبر من المهن والوظائف بالقطاع الخاص؛ حيث تمثل 96,8% من جملة قوة العمل بالقطاع الخاص البالغ حجمها 881,124 مشغلاً. (جدول 3).

جدول (3)
توزع جملة قوة العمل (15 سنة فأكثر) وفقاً لقطاع العمل
والجنسية في 2005/6/30*

جملة	غير كويتي		كويتي		الجنسية القطاع**
	%	أعداد	%	أعداد	
365,225	26,0	95,191	74,0	270,034	حكومي
881,124	96,8	853,016	3,2	28,108	خاص
1,146,349	82,7	948,207	20,3	298,142	جملة

* وزارة التخطيط، السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة في (2005/6/30)، الإصدار السادس والعشرون، قطاع التخطيط واستشراف المستقبل، إدارة التنمية البشرية، دولة الكويت، نوفمبر 2005.
** لا تشمل تلك البيانات جملة قوة العمل بالقطاع المشترك والعائلي والمتعطلين.

6 - يكشف توزع قوة العمل الوطنية (15 سنة فأكثر) وفقاً لقطاع العمل والحالة التعليمية عن وجود اختلالات هيكلية بالقطاع الحكومي التي يبلغ حجمها 312,478 مشغلاً؛ حيث يأتي في المرتبة الأولى قوة العمل الوطنية التي تحمل المؤهلات المتوسطة، (الثانوية العامة أو ما يعادلها) 37,8%، يليها تنازلياً قوة العمل التي تحمل المؤهلات الدنيا (الابتدائية والمتوسطة) 35,48%، وجاء في المرتبة الثالثة تنازلياً قوة العمل الوطنية التي تحمل المؤهلات العليا (الجامعة والتطبيقي) (23,54%)، وأخيراً تأتي قوة العمل الوطنية التي لا تحمل أية مؤهلات دراسية (3,90%). (جدول 6)*.

* هذه النسب مستخلصة من قسمة المتغيرات الخاصة بالمستوى التعليمي على جملة قوة العمل الوطنية.

(4) جدول
توزيع قوة العمل الكويتية (15 سنة فأكثر) بحسب المجموعات المهنية والنشاط الاقتصادي في 2005/6 (تكون)

نسبة المجموعات المهنية	الجملة	غير مبنين	خدمات مجتمع وخدمات اجتماعية وشخصية	تقويم وتأمين وعقار وخدمات أعمال	نقل وتخزين وواصلات	تجارة جملة وتجزئة ومطاعم وفنادق	تشديد وبناء	كهرباء وقار ومياه	صناعات تحويلية	سائح ومحاجر	زراعة وصيد	اقسام النشاط الاقتصادي المجموعات المهنية
0,71	1317	3	1196	2	13	4	0	8	37	54	0	الأطباء والمطعمين
2,41	4469	69	2152	139	451	37	57	514	568	480	2	المهندسون
2,48	4588	41	3252	636	199	43	16	61	198	141	1	الاقتصاديين والقانونيين
4,84	8978	23	8941	3	2	1	0	1	3	4	0	المدرسون
28,16	52203	393	48443	1114	484	642	272	105	474	264	12	المديرين والمشرفين
1,55	2879	10	2625	115	26	16	1	5	60	21	0	الأدياء، الفنانين، الاجتماعيين
1,35	2510	447	361	212	86	801	141	9	411	33	9	رجال الأعمال والقانونيين بأعمال البيع
5,66	10496	37	6714	50	856	47	49	1937	309	496	1	الفنيين في الهندسة
1,13	2089	4	1645	5	80	5	0	63	211	75	1	الفنيين في الطب والعلوم
34,88	64655	922	47278	4140	3245	2414	1136	1786	2284	1396	54	الكتبة ورجال المصايد والشرطة
5,40	10007	36	5079	44	331	36	10	1698	1927	846	0	العمال الحرفيين في الإنتاج
0,92	1699	4	733	1	6	1	4	42	809	99	0	العمال نصف المهرة في الإنتاج
0,42	773	18	656	23	27	24	0	3	11	11	0	عمال الخدمات وعمال الزراعة
4,57	8462	45	6989	159	261	70	42	244	340	311	1	العمال العائدين
5,52	10227	6574	3396	43	61	10	4	45	79	15	0	غير مبنين
100,00	183552	8626	139460	6686	6128	4151	1732	6521	7221	4246	81	الجملة
	100,00	4,56	75,24	3,61	3,31	2,24	0,93	3,52	4,17	2,29	0,04	نسبة اقسام النشاط الاقتصادي

7 - يكشف توزيع قوة العمل الوطنية (15 سنة فأكثر) وفقاً للنوع والحالة التعليمية عن وجود اختلالات هيكلية بالقطاع الحكومي سواء بين الذكور أو الإناث؛ فقد احتلت قوة العمل الوطنية من الذكور الذين يحملون المؤهلات الدنيا (الابتدائية والمتوسطة) المرتبة الأولى تنازلياً بواقع 47,5%، يلي ذلك تنازلياً قوة العمل الوطنية من الذكور الذين يحملون المؤهلات المتوسطة (الثانوية العامة أو ما يعادلها) بواقع 33,5%، وجاء في المرتبة الثالثة تنازلياً قوة العمل الوطنية من الذكور الذين يحملون المؤهلات العليا (الجامعة والتطبيقي) بواقع 14,2%، وأخيراً جاءت قوة العمل الوطنية من الذكور الذين لا يحملون أية مؤهلات دراسية بواقع 4,7% تقريباً (جدول 6)*.

8 - يختلف الوضع كثيراً إذا ما تناولنا الحالة التعليمية لقوة العمل الوطنية من الإناث بالقطاع الحكومي؛ حيث تحتل المرتبة الأولى تنازلياً قوة العمل الوطنية من الإناث التي تحمل المؤهلات المتوسطة (الثانوية العامة أو ما يعادلها) بواقع 39,7%، يلي ذلك تنازلياً قوة العمل الوطنية من الإناث التي تحمل المؤهلات العليا (الجامعة والتطبيقي) بواقع 38,6%، واحتلت قوة العمل الوطنية من الإناث التي تحمل المؤهلات الدنيا (الابتدائية والمتوسطة) المرتبة الثالثة تنازلياً بواقع 20,4%، وأخيراً احتلت قوة العمل الوطنية من الإناث التي لا تحمل أية مؤهلات دراسية المرتبة الرابعة بواقع 1,3% (جدول 6).

9 - يرتفع حجم الاختلالات الهيكلية في قوة العمل الوطنية بالقطاع الخاص وفقاً للنوع والحالة التعليمية؛ فعلى الرغم من انخفاض حجمها سواء بين الذكور أو الإناث (28,093 مشغلاً)، فإن الحالة التعليمية لها ليست مرتفعة، حيث احتلت قوة العمل الوطنية من الذكور بالقطاع الخاص التي تحمل المؤهلات المتوسطة (الثانوية العامة أو ما يعادلها) المرتبة الأولى تنازلياً، وذلك بواقع 36,2%، يلي ذلك تنازلياً قوة العمل الكويتية بالقطاع الخاص التي تحمل المؤهلات الدنيا (الابتدائية والمتوسطة) بواقع 34,6%، وجاء في المرتبة الثالثة تنازلياً قوة العمل الوطنية من الذكور الذين يعملون بالقطاع الخاص ويحملون المؤهلات العليا (الجامعة والتطبيقي) وذلك بواقع 23,7%، وأخيراً جاءت قوة العمل الوطنية التي لا تحمل أي مؤهلات دراسية في المرتبة الرابعة بواقع 5,1% (جدول 6).

* هذه النسب مستخلصة من قسمة المتغيرات الخاصة بالنشاط الاقتصادي على جملة قوة العمل الوطنية.

جدول (5)
توزيع قوة العمل الكويتية (15 سنة فأكثر) بحسب المجموعات المهنية والنشاط الاقتصادي في 2005/6/30 (اناث)

نسبة المجموعات المهنية	الجملة	غير مبن	خدمات مجتمع وشخصية	تقريب وتأمين وعمل أعمال	نقل وتخزين وواصلات	نقل خدمة وتجربة ومطامق وفلق	تشيد وبناء	كبرياء وعاز وبياء	صناعات تحويلية	ساجم ومجابر	زراعة وصيد	اقسام النشاط الاقتصادي المجموعات المهنية
1,06	1343	2	1292	1	1	4	1	12	7	23	0	الأطباء والمطعمين المهندسون الاقتصاديين والقانونيين المدرسون المديرين والمشرفون الأدياء، الفنانين، الاجتماعيين رجال الأعمال والقانونيين بأعمال البيع القنيين في الهندسة القنيين في الطب والعلوم الكثبة ورجال الصافي والشرطة العمال الحرفيين في الإنتاج العمال نصف المهرة في الإنتاج عمال الخدمات وعمال الزراعة العمال العائليين غير مبن
1,35	1723	10	1354	39	27	13	12	168	53	46	1	
3,68	4676	24	3827	373	129	47	15	133	46	59	3	
24,86	31629	20	31597	9	1	1	0	0	1	0	0	
2,51	3189	94	2345	330	65	164	58	37	67	26	3	
4,81	6117	30	5871	126	22	27	3	10	19	9	0	
0,20	255	31	84	16	5	100	9	1	9	0	0	
1,06	1353	3	1216	21	20	2	4	65	6	16	0	
3,85	4892	9	4826	2	2	2	1	18	7	25	0	
43,40	55216	677	45920	3092	1216	1743	658	1068	536	262	44	
0,42	539	0	522	13	3	1	0	0	0	0	0	
0,67	856	1	849	1	0	0	1	0	4	0	0	
0,69	877	8	821	5	14	22	3	0	4	0	0	
1,54	1959	2	1944	3	1	4	2	0	1	2	0	
9,90	12591	9770	2777	21	13	0	0	6	4	0	0	
100,00	12715	10681	105245	4052	1519	2130	767	1538	764	468	51	الجملة
	100,00	8,40	82,73	3,19	1,19	1,67	0,60	1,21	0,60	0,37	0,04	نسبة اقسام النشاط الاقتصادي

جدول (6) توزيع قوة العمل الكويتية (15 سنة فأكثر) وفقا لقطاع العمل والحالة التعليمية والنوع في 2005/6/30

المجموع Total		مؤهلات عليا High Qualification		مؤهلات متوسطة Medium Qualification		مؤهلات دنيا Low Qualification		بلا مؤهل No Qualification		الحالة التعليمية Educational Status	
%	عدد Number	%	عدد Number	%	عدد Number	%	عدد Number	%	عدد Number	Sector & Gender	قطاع العمل والنوع
100	270011	24,00	64814	36,02	97244	36,65	98954	3,33	8999	Government Sector	القطاع الحكومي
100	161760	14,24	23025	33,54	54258	47,54	76905	4,68	7572	Male	ذكور
100	108251	38,60	41789	39,71	42986	20,37	22049	1,32	1427	Female	إناث
100	562	43,77	246	37,54	211	17,62	99	1,07	6	Joint Sector	القطاع المشترك
100	346	44,80	155	31,50	109	22,25	77	1,45	5	Male	ذكور
100	216	42,13	91	47,22	102	10,19	22	0,46	1	Female	إناث
100	28093	20,92	5878	36,19	10168	36,22	10174	6,67	1873	Private Sector	القطاع الخاص
100	17070	23,70	4045	36,57	6243	34,60	5907	5,13	875	Male	ذكور
100	11023	16,63	1833	35,61	3925	38,71	4267	9,05	998	Female	إناث
100	48	2,08	1	8,33	4	35,42	17	54,17	26	Family Sector	القطاع العائلي
100	6	0,00	0	0,00	0	33,33	2	66,67	4	Male	ذكور
100	42	2,38	1	9,52	4	35,72	15	52,38	22	Female	إناث
100	13764	18,93	2606	59,91	8246	11,86	1632	9,30	1280	Unemployed	المطلعون
100	6140	9,66	593	53,29	3272	22,39	1375	14,66	900	Male	ذكور
100	7624	26,40	2013	65,24	4974	3,37	257	4,99	380	Female	إناث
100	312478	23,54	73545	37,08	115873	35,48	110876	3,90	12184	Kuwaiti Labour Force	قوة العمل الكويتية
100	185322	15,01	27818	34,47	63882	45,47	84266	5,05	9356	Male	ذكور
100	127156	35,96	45727	40,89	51991	20,93	26610	2,22	2828	Female	إناث

التأثيرات الاجتماعية الناتجة عن الاختلالات الهيكلية في سوق العمل....

جدول (7) توزيع قوة العمل غير الكويتية (15 سنة فأكثر) وفقا لقطاع العمل والحالة التعليمية والنوع في 2005/6/30

المجموع Total		مؤهلات عليا High Qualification		مؤهلات متوسطة Medium Qualification		مؤهلات دنيا Low Qualification		بلا مؤهل No Qualification		الحالة التعليمية Educational Status	
%	عدد Number	%	عدد Number	%	عدد Number	%	عدد Number	%	عدد Number	قطاع العمل والنوع	
100	95187	28,30	26935	24,90	23698	20,36	19386	26,44	25168	القطاع الحكومي	
100	73559	25,40	18685	20,96	15416	24,72	18182	28,92	21276	ذكور	
100	21628	38,14	8250	38,29	8282	5,57	1204	18,00	3892	إناث	
100	3062	9,05	277	19,85	608	23,84	730	47,26	1447	القطاع المشترك	
100	2821	8,19	231	18,15	512	23,82	672	49,84	1406	ذكور	
100	241	19,09	46	39,83	96	24,07	58	17,01	41	إناث	
100	852986	5,56	47424	16,33	139282	24,46	208674	53,65	457606	القطاع الخاص	
100	792981	5,01	39708	15,38	121972	24,78	196515	54,83	434786	ذكور	
100	60005	12,86	7716	28,85	17310	20,26	12159	38,03	22820	إناث	
100	450871	0,18	801	4,08	18391	14,81	66792	80,93	364887	القطاع العالي	
100	243866	0,12	302	3,60	8774	16,56	40372	79,72	194418	ذكور	
100	207005	0,24	499	4,65	9617	12,76	26420	82,35	170469	إناث	
100	11873	6,18	733	17,98	2135	26,41	3136	49,43	5869	المغتربون	
100	6679	3,73	249	15,51	1036	36,53	2440	44,23	2954	ذكور	
100	5194	9,32	484	21,16	1099	13,40	696	56,12	2915	إناث	
100	141399	5,39	76170	13,02	184114	21,12	298718	60,47	854977	قوة العمل غير الكويتية	
100	1119906	5,29	59175	13,19	147710	23,05	258181	58,47	654840	ذكور	
100	294073	5,78	16995	12,38	36404	13,78	40537	68,06	200137	إناث	

أما فيما يتعلق بقوة العمل الوطنية من الإناث اللاتي يعملن بالقطاع الخاص فترتفع - إلى حد ما - بينهن المستويات التعليمية، حيث جاء في المرتبة الأولى قوة العمل الوطنية من الإناث التي تحمل المؤهلات الدنيا (الابتدائية والمتوسطة)، وذلك بواقع 38,7%، يلي ذلك تنازلياً قوة العمل الوطنية من الإناث التي تحمل المؤهلات المتوسطة (الثانوية العامة أو ما يعادلها) وذلك بواقع 35,6%، واحتلت قوة العمل الوطنية من الإناث التي تحمل المؤهلات العليا (الجامعة والتطبيقي) المرتبة الثالثة تنازلياً، وذلك بواقع 16,6%، وأخيراً احتلت قوة العمل الوطنية من الإناث التي لا تحمل أية مؤهلات دراسية المرتبة الرابعة، وذلك بواقع 9,0% (جدول 6).

10 - تبدو الاختلالات الهيكلية في قوة العمل (15 سنة فأكثر) أكثر وضوحاً إذا ما تناولنا قوة العمل الوافدة، وعلى وجه الخصوص التي تعمل بالقطاع الخاص، والتي تستحوذ على غالبية المهن بذلك القطاع، حيث بلغ جملة حجمها 852,986 مشغلاً، النسبة الغالبة منها الذكور (93%)، وتتدنى نسبة الإناث المشغلات بذلك القطاع إلى (7,0%)، وعلى الرغم من ذلك فإن (53,6%) من قوة العمل الوافدة لا تحمل أية مؤهلات دراسية، بالإضافة إلى أن (24,5%) تقريباً تحمل المؤهلات الدنيا (الابتدائية والمتوسطة)، ونسبة (16,3%) منها تحمل المؤهلات المتوسطة (الثانوية العامة أو ما يعادلها)، وتتدنى إلى حد بعيد نسبة من يحمل منها الشهادة العليا (الجامعة والمعاهد العليا) (5,6%) تقريباً (جدول 7).

11 - تستحوذ قوة العمل الوافدة وفقاً للمجموعات المهنية وأقسام النشاط الاقتصادي البالغة جملة عددهم 1,414,037 مشغلاً تقريباً على وظائف العمال العاديين الذين لا يحملون أية مؤهلات دراسية (62%)، يليهم تنازلياً العمال الذين يعملون بالسكرتارية والأعمال الإدارية (7,6%)، وعمال الخدمات وعمال الزراعة (6,8%)، والعمال الحرفيون في الإنتاج (5,5%)، ويتدنى بينهم من يشغل وظائف المديرين والمشرفين (2,5%)، ورجال الأعمال والقائمون بأعمال البيع (1,8%)، والاقتصاديون والقانونيون (1,6%)، والمدرسون (1,7%)، والمهندسون (1,2%)، والفنيون في الهندسة (0,7%)، وكل من الأطباء والعلميين، والأدباء والفنانين والاجتماعيين (0,4%) (جدول 8، 9) تقريباً.

(8) جدول
توزيع قوة العمل غير الكويتية (15 سنة فأكثر) وفقاً للمجموعات المهنية واقسام النشاط الاقتصادي في 30/6/2005
(نكور)

نسبة المجموعات المهنية	الجملة	تحويل غير مدين	خدمات مجتمع وخدمات اجتماعية وشخصية	تحويل وتأمين وعقار وخدمات أعمال	نقل وتخزين وواصلات	تجارة جملة وتجزئة ومطاعم وفنادق	تشديد وبناء	كهرباء وغاز ومياه	صناعات تحويلية	سائح ومجابر	زراعة وصيد	اقسام النشاط الاقتصادي المجموعات المهنية
0,42	4666	146	3590	88	18	455	34	14	93	74	154	الأطباء والمطعمين
1,41	15775	2175	1486	2649	366	3183	3582	501	1460	275	98	المهندسون
1,94	21693	3471	4828	3913	884	4979	1868	73	1493	108	76	الاقتصاديين والقانونيين
1,01	11262	403	10669	89	13	51	10	0	18	8	1	المدرسون
3,03	33954	4694	15544	2561	908	6273	2589	8	1188	117	72	المديرين والمشرفين
0,41	4562	473	2109	739	39	475	159	2	551	14	1	الأدباء، الفنانين، الاجتماعيون
2,20	24678	5238	1109	1177	468	11549	1796	0	1689	12	1640	رجال الأعمال والقانونيين بأعمال البيع
0,85	9590	1414	1560	1053	325	2056	1707	519	796	125	35	القيمين في الهندسة
0,46	5114	162	3855	134	5	420	243	28	189	60	18	القيمين في الطب والعلوم
8,10	90701	20399	13899	10498	5373	22981	10259	188	6032	619	453	الكتبة ورجال المصافي والشرطة
6,88	77031	13579	10339	4354	2555	14781	17207	826	12436	326	628	العمال الحرفيين في الإنتاج
4,62	51798	7481	3160	1332	747	10788	10375	13	17536	30	136	العمال نصف المهرة في الإنتاج
7,50	84027	10552	13999	1079	565	40045	2727	2	2177	9	12872	عمال الخدمات وعمال الزراعة
58,73	657752	85750	301957	26758	28449	101299	60555	277	36711	281	15715	العمال العائليين
2,44	27338	20478	1482	895	240	2356	702	1	1094	4	86	غير مدين
100,00	1119941	176415	389586	57519	40955	221691	113813	2452	83463	2062	##	الجملة
	100,00	15,75	34,79	5,14	3,66	19,79	10,16	0,22	7,45	0,18	2,86	نسبة اقسام النشاط الاقتصادي

جدول (9)
توزيع قوة العمل غير الكويتية (15 سنة فأكثر) وفقاً للمجموعات المهنية واقسام النشاط الاقتصادي في 2005/ 6/ 30
(إناث)

نسبة المجموعات المهنية	الجملة	غير مبنين	خدمات مجتمع وشخصية	تقويم وتأمين وعقار وخدمات أعمال	نقل وتخزين وواصلات	تجارة جملة وتجزئة ومطاعم وفنادق	تشديد وبناء	كبرياء وعازر وبناء	صناعات تحويلية	سائح ومحاجر	زراعة وصيد	اقسام النشاط الاقتصادي المجموعات المهنية
0,48	1404	36	1085	58	1	208	1	2	6	3	4	الأطباء والمطعمين المهندسون الاقتصاديين والقانونيين المدرسون المديرين والمشرفون الأدياء، الفنانين، الاجتماعيين رجال الأعمال والقانونيين بأعمال البيع القيمين في الهندسة القيمين في الطب والعلوم الكتبة ورجال المصافي والشرطة العمال الحرفيين في الإنتاج العمال نصف المهرة في الإنتاج عمال الخدمات وعمال الزراعة العمال العائدين غير مبنين
0,22	650	81	144	168	8	113	98	9	26	3	0	
0,65	1896	235	451	414	73	434	136	10	124	17	2	
4,12	12131	422	11681	13	1	9	1	0	1	3	0	
0,51	1499	306	287	273	57	382	132	0	58	3	1	
0,42	1243	101	750	118	6	127	31	0	109	1	0	
0,47	1384	256	79	147	46	626	117	0	107	0	6	
0,05	151	25	18	44	4	25	22	1	12	0	0	
3,89	11439	238	10387	49	3	355	265	1	39	97	5	
6,73	19803	2907	4718	3363	1746	4323	1566	45	1000	95	40	
0,10	289	34	115	28	1	39	43	0	28	1	0	
0,47	1367	145	44	4	0	340	19	0	815	0	0	
4,14	12170	1132	3904	728	145	5438	482	0	322	0	19	
73,81	217069	1619	209617	559	162	3005	1531	1	553	13	9	
3,94	11601	10172	1128	75	16	140	27	0	37	1	5	
100,00	294096	17709	244408	6041	2269	15564	4471	69	3237	237	91	الجملة
	100,00	6,02	83,11	2,06	0,77	5,29	1,52	0,02	1,10	0,08	0,03	نسبة اقسام النشاط الاقتصادي

التأثيرات الاجتماعية الناتجة عن الاختلالات الهيكلية في سوق العمل....

12 - تحتل قوة العمل الوطنية من الذكور وفقاً للمجموعات المهنية وأقسام النشاط الاقتصادي المرتبة الأولى في مهن الأعمال الكتابية والمحاسبية والسكرتارية؛ حيث بلغت نسبتهم (34,8%)، يليهم تنازلياً نسبة الذكور الذين يعملون مديرين ومشرفين (28,2%)، وتتدنى بعد ذلك نسب الذكور وفقاً للمجموعات المهنية وأقسام النشاط الاقتصادي، حيث تبلغ نسبة من يعملون فنيين في الهندسة (5,7%)، والعمال الحرفيين في الإنتاج (5,4%)، والمدرسين (4,8%)، والعمال العاديين (4,6%)، والاقتصاديين والقانونيين (2,5%)، والمهندسين (2,4%)، والأدباء والفنانين والاجتماعيين (1,6%)، ورجال الأعمال والقائمين بأعمال البيع (1,4%)، والفنيين في الطب والعلوم (1,1%)، والعمال نصف المهرة في الإنتاج (0,9%)، والأطباء والعلميين (0,7%)، وأخيراً عمال الخدمات وعمال الزراعة (0,4%) (جدول 4).

13 - تحتل قوة العمل الوطنية من الإناث وفقاً للمجموعات المهنية وأقسام النشاط الاقتصادي المرتبة الأولى في المجموعات المهنية الخاصة بالأعمال الكتابية والمحاسبية والسكرتارية؛ حيث بلغت نسبتهن (43,4%)، يليهن تنازلياً المدرسات (24,8%)، وتتدنى بعد ذلك نسب من يعملن في المجموعات المهنية من الأدبيات والفنانات والاجتماعيات (4,8%)، والفنيات في الطب والعلوم (3,8%)، والاقتصاديات والقانونيات (3,6%)، والمديرات والمشرفات (2,5%)، والعاملات العاديات (1,5%)، والمهندسات (1,4%)، والطبيبات والعالمات (1,1%)، والفنيات في الهندسة (1%)، والعاملات في مجال الخدمات والزراعة (0,7%)، والعاملات نصف المهرة في الإنتاج وكذلك العاملات الحرفيات في الإنتاج (0,4%)، وأخيراً سيدات الأعمال والقائمات بأعمال البيع (0,2%) (جدول 5).

لقد جاء ذلك التحليل الكمي التفصيلي الشامل لمظاهر الاختلالات الهيكلية في سوق العمل، لكي يعكس الكم الهائل من التأثيرات الناجمة عن التوجهات والسياسات الحكومية ذات العلاقة بالتنمية البشرية، يأتي في مقدمتها عدم وجود رؤية مستقبلية لدى الحكومة لما يمكن أن تحققه الخطط والبرامج التنموية من تحسين وتطوير للاختلالات الهيكلية لسوق العمل التي يعانيها المجتمع الكويتي منذ أمد بعيد، فضلاً عن ذلك، تكاد تخلو برامج القوى السياسية من رؤية تنموية لمعالجة الاختلالات الهيكلية في سوق العمل.

ولقد أرجع أحد الباحثين حدوث تلك الاختلالات الهيكلية إلى ارتباط نمط التنمية الذي كان سائداً بالتوسع في سياسات توزيع الثروة بدلاً من التوجه إلى تنمية مصادرها، الأمر الذي أدى إلى حدوث فجوة شاسعة بين التوجهات التنموية للحكومة، والسياسات الاجتماعية للتنمية البشرية (علي الطراح، 2002: 40).

وفي إطار ذلك السياق، فإن كثيراً من البحوث والدراسات والكتابات التي تناولت الاختلالات الهيكلية التي أصابت سوق العمل، وعلى وجه التحديد ذات العلاقة بقوة العمل الوطنية أشارت إلى مجموعة من العوامل، يمكن عرضها في إيجاز، على النحو التالي:

1 - اتساع دور الدولة في توظيف المواطنين مما أدى إلى تضخم القطاع الحكومي، واختلال العلاقة بين العمل والدخل، وتدني قيم العمل والإنتاج مع عزوف المواطنين عن العمل بالقطاع الخاص؛ الأمر الذي ترتب عليه - كما أشرنا من خلال التحليل الكمي - اختلال هيكل سوق العمل وتركيبية المجتمع السكاني (حسين الفقير، 1998: 98).

2 - اتساع دور الدولة في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية والإسكانية، وفي دعم أسعار السلع والخدمات بمختلف صورها؛ مما أدى إلى تشويه نظام الأسعار في أسواق المنتجات، وعناصر الإنتاج، وتراجع دور الآليات الاقتصادية في تخصيص الموارد وتوزيع الدخل وفقاً لقواعد الكفاءة الاقتصادية (إسماعيل سراج الدين، ومعتز خورشيد، 1995: 17).

3 - اختلال مفاهيم توزيع الثروة وظهور النزعات الاتكالية التي نجمت عن الاعتماد بصفة رئيسة على الدولة الراعية؛ مما أدى إلى ترسيخ الميول والأنماط الاستهلاكية بشكل فعال.

4 - استمرار قيم الاعتماد على الدولة وترسيخ تلك القيم بفضل مجموعة من سياسات الرفاه وآلياته، التي كان من أبرزها قيام المالية العامة على مبدأ توزيع الدخل لا على مبدأ خلق الدخل، وضمان الوظيفة الحكومية، وتهميش دور القطاع الخاص، والابتعاد عن ممارسة الأعمال الإنتاجية والحرفية من قبل الكويتيين في ظل ارتفاع مستوى الدخل الفردي.

5 - استمرار السياسات التي ترسخ قيم الاعتماد على الدولة، وهو ما أدى إلى قتل المبادرات الفردية، والقدرة على الابتكار، والارتقاء بالإنتاجية، وتركز قوة العمل الوطنية في الأنشطة الحكومية، فضلاً عن استمرار الإنفاق الحكومي بوصفه محدداً رئيساً للنشاط الاقتصادي (وليد الوهيب، 2003: 11).

6 - اتساع الفجوة بين الامتيازات التي تمنحها الدولة لقوة العمل الوطنية بالقطاع الحكومي، وامتيازات قوة العمل الوطنية بالقطاع غير الحكومي من حيث حجم الأجور والمكافآت والحوافز، والعلاوات الاجتماعية، والإجازات ونظام العمل، ونظم التأمينات الاجتماعية والرعاية الصحية... إلخ، الأمر الذي يفسر إجماع قوة العمل الوطنية عن التوظيف في القطاع غير الحكومي، وتمسكها بشدة بالتوظيف في القطاع الحكومي.

7 - منح الحكومة العديد من البدلات والامتيازات لبعض العاملين في القطاع الحكومي كالمهندسين والمحاسبين والعاملين بنظم المعلومات والحقوقيين... إلخ، وعدم تمتع قرنائهم في القطاع غير الحكومي بتلك البدلات والامتيازات نفسها؛ الأمر الذي زاد من الحراك الأفقي لقوة العمل الوطنية من القطاع غير الحكومي إلى القطاع الحكومي للتمتع بتلك البدلات والامتيازات، كما زاد في الوقت نفسه من الشعور بالإحباط لدى قوة العمل الوطنية بالقطاع غير الحكومي نتيجة عدم تمتعهم بتلك البدلات والامتيازات، فضلاً عما أحدثه ذلك من عدم استقرار قوة العمل الوطنية بالقطاع غير الحكومي.

وقد أكدت تلك الاختلالات أن هناك تقاطعاً رئيساً بين توجهات التنمية الاقتصادية وسياساتها والسياسات الخاصة بالتنمية البشرية؛ حيث لم تعتمد في درجة فعاليتها على أنها تنبع من إطار تنموي صريح ومعلن ومحدد، ومن ثم فلم يكن هناك وجود لأساليب وآليات متطورة لمتابعة التغيرات والتداعيات الناجمة عن سياسات التنمية البشرية؛ الأمر الذي أدى إلى صعوبة تعديل التوجهات وإصلاح الاختلالات الناجمة عن تطبيق تلك السياسات.

وقد أشار كثير من الباحثين إلى أن السياسات التي اتبعتها الدولة في مجال التنمية البشرية قد أحدثت خللاً في سلم القيم المعطاة للعمل والإنتاج؛ حيث أدت المساعدات والمعونات التي قدمتها الدولة للمواطنين إلى تدني الشعور بالحاجة إلى

الإسهام بإيجابية في الأنشطة الاقتصادية المنتجة، كذلك أفضت المعدلات السريعة لنمو الدخل القومي - نتيجة ارتفاع أسعار النفط بشكل غير مسبوق ومن ثم نصيب الفرد منه - إلى ترسيخ الاعتقاد، بشرعية الكسب الوفير والسريع دون جهد أو عمل؛ الأمر الذي ترتب عليه اتجاه متزايد إلى الأنشطة الوسيطة في مجالات المال والتجارة، وإلى الانجذاب السريع والشديد نحو عمليات المضاربة التي لا تعود بنفع حقيقي على المجتمع (رياض طيارة، 1998: 17).

وفي إطار هذا السياق، أصبحت المواطنة جزءاً مهماً من الفلسفة أو الرؤية التنموية، بمعنى أكثر تحديداً، فقد اعتبرت المواطنة مسوغاً لتوزيع الدخل بغض النظر عن حجم العمل أو الإنجاز الذي يقوم به المواطن، ولم تميز هذه الفلسفة التنموية في تعريفها لهذه الحقوق بين حق المواطن في بناء إمكانياته وقدراته من خلال التعليم، والصحة، والرعاية الاجتماعية، وحقه في دخل ثابت من عائدات النفط، حيث اعتبر ذلك حقاً مكتسباً له. وقد أدى عدم التمييز بين حق التكوين الاجتماعي - الاقتصادي للمواطن، وحقه أو نصيبه في دخل ثابت تكفله له الدولة إلى ظهور الخلل في بنية المجتمع الكويتي، ومضامين التنمية البشرية المستدامة.

إن الرفاه الذي يتمتع به المواطنون - كما تشير "ابتسام الكتبي" - يعد نتيجة مباشرة لسياسات الدولة في مجالين رئيسيين: الخدمات الاجتماعية، والتوظيف. فللمواطنين حق التعليم المجاني، والرعاية الصحية والاجتماعية، ومختلف أنواع الدعم للسلع والخدمات بما في ذلك الإسكان، بالإضافة إلى الدخل المباشر، كما ضمن المواطنون أيضاً وظائف الدولة، ومعاملة تفضيلية في الرواتب والمناصب الحكومية، وهذا يعني أن الدولة استطاعت كسب ولاءات الفئات والشرائح الاجتماعية من خلال سياساتها التوزيعية، وتلبية الاحتياجات الأساسية لمواطنيها. (ابتسام الكتبي، 2001: 23).

كما تشير أيضاً إلى أن المشكلة الرئيسة لهيمنة الدولة أنها أطلقت توقعات المواطنين وطموحاتهم بلا حدود؛ فقد ساد الاعتقاد بأن التنمية هي مشروع بلا ألم، فهي لا تتطلب تضحيات لتحقيق أهدافها، كما أنها لا تتطلب من الفئات والشرائح الاجتماعية المشاركة الإيجابية في الخطط والبرامج التنموية، ومن هنا فقد بلغت الفجوة مداها بين ما تقدمه الدولة لترسيخ سياسات مجتمع الرفاه وسياسات التنمية البشرية المستدامة.

وفي هذا الصدد يؤكد "خلدون النقيب" أن الاختلالات الهيكلية سواء في سوق العمل أو في نوعية قوة العمل وخصائصها بشكل عام لن تسمح بانطلاقة تنموية بالمعنى المتعارف عليه (خلدون النقيب، 1995: 14)؛ فقد اتسعت الفجوة بين ارتفاع مستويات دخول المواطنين، وتدني مستويات تأهيلهم التعليمي، واستحواذ القطاع الخاص على أعداد ضخمة من قوة العمل الوافدة ذات المستويات التعليمية والمهنية المتدنية، وتضخم قوة العمل الوطنية بالقطاع الحكومي.

إن الدور الذي أدته الدولة الراعية في تعويد المواطنين على مستويات معيشية عالية مستندة في ذلك إلى سياسات الدعم الحكومي التي دفعتهم إلى الاعتقاد بأن تلك المستويات مكسب اجتماعي وإنجاز سياسي من الصعب التخلي عنه، ولا يحتاج منهم إلى بذل المزيد من الجهد في العمل والإنجاز، ولا يتطلب المشاركة مع النخب السياسية ومتخذي القرار السياسي في برامج ومشروعات التنمية، هذا من جانب، وأن الضغوط السياسية التي تصنعها جماعات الضغط وأصحاب المصالح التي تمثل فئات من النخب السياسية الحاكمة نفسها ما زالت تؤدي أدواراً حاسمة في منع التراجع عن سياسات الدعم الحكومي أو محاولة تقليصها، بل بقاء تلك الاختلالات الهيكلية في سوق العمل وقوتها على حالها، من جانب آخر (خلدون النقيب، 1998: 63).

وقد عكست البيانات الخاصة بتطور حجم البطالة بين الداخلين الجدد لسوق العمل بالمجتمع الكويتي خلال الفترة (2001 - 2005) طبيعة تلك الاختلالات الهيكلية في سوق العمل وقوته، وعلى وجه الخصوص تلك المرتبطة بتوزع قوة العمل (15 سنة فأكثر) وفقاً لقطاع العمل والحالة التعليمية والنوع والمجموعات المهنية وأقسام النشاط الاقتصادي في 30/6/2005، التي عرضت في الجزء الأول من الدراسة (قطاع التخطيط والتنمية، نوفمبر 2005: 46 - 64).

وقد أشار التقرير الإحصائي الصادر عن وزارة التخطيط إلى ذلك التطور السريع في حجم البطالة ومعدلها بداية من عام 2001 مقارناً بفترة التسعينيات التي لم يتجاوز معدل البطالة فيها 1,5% (وزارة التخطيط 2004: 16) سرعان ما ارتفع بصورة لافتة خلال الفترة (2001 - 2005)، وذلك على النحو الذي يوضحه جدول (10):

جدول (10)
تطور حجم قوة العمل والبطالة خلال الفترة من 2001-2005

البيان	الفترة الزمنية*	2001	2002	2003	2004	2005	المتوسط العام
قوة العمل الوطنية		249,796	265,478	290,746	299,276	312,567	283,573
معدل التغيير %		-	6,2	9,4	3,1	4,3	5,75%
المتعطلون		11,675	15,374	20,650	20,860	19,734	17,659
معدل البطالة %		4,7%	5,8%	7,1%	6,9%	5,96%	6,1%

* تمثل تلك البيانات المتاحة في 6/30 من كل عام.

وتؤكد بيانات ذلك الجدول تزامن تطور حجم قوة العمل الوطنية مع تطور حجم الداخلين الجدد لسوق العمل؛ الأمر الذي أدى إلى زيادة معدل البطالة خلال تلك الفترة (2001 - 2005)، ويمكن تحديد اتجاه ذلك التطور في نقاط موجزة، وذلك على النحو التالي:

1 - ارتفعت جملة قوة العمل الوطنية من 249,796 مشغلاً، وجملة المتعطلين من الداخلين الجدد لسوق العمل من 11,675 متعطلاً عام 2001 إلى 265,478 مشغلاً عام 2002 بنسبة تغير بين العامين بلغت 6,2%، وإلى 15,374 متعطلاً بمعدل نسبته 5,8%.

2 - ارتفعت جملة قوة العمل الوطنية من 265,478 مشغلاً، وجملة المتعطلين من الداخلين الجدد لسوق العمل من 15,374 متعطلاً عام 2002 إلى 290,746 مشغلاً عام 2003 بنسبة تغير بين العامين بلغت 9,4%، وإلى 20,650 متعطلاً بمعدل نسبته 7,1%.

3 - ارتفعت جملة قوة العمل الوطنية من 290,746 مشغلاً، وجملة المتعطلين من الداخلين الجدد لسوق العمل من 20,650 متعطلاً عام 2003 إلى 299,276 مشغلاً عام 2004 بنسبة تغير بين العامين بلغت 3,1%، وإلى 20,860 متعطلاً بمعدل نسبته 6,9% تقريباً.

4 - ارتفعت جملة قوة العمل الوطنية من 299,276 مشغلاً، وجملة المتعطلين من الداخلين الجدد لسوق العمل من 20,860 متعطلاً عام 2004 إلى 312,567 مشغلاً عام 2005 بنسبة تغير بين العامين بلغت 4,3%، وإلى 19,734 متعطلاً بمعدل نسبته 5,96% (جدول 10).

وقد أشار التقرير نفسه إلى توزع المتعطلين وفقاً للنوع ومدة التعطل بالشهور؛ حيث اتضح أن معظم المتعطلين عن العمل البالغة جملتهم 12,663 متعطلاً ارتفعت فترة تعطلهم أكثر من 12 شهراً، وجاءت أعداد الإناث من المتعطلات أكثر بفارق كبير من أعداد الذكور المتعطلين؛ حيث بلغت أعدادهن 12,083 متعطلة يمثلن 95,4%، بينما لم تتجاوز أعداد الذكور المتعطلين 580 متعطلاً يمثلون 4,6% (وزارة التخطيط، 2004: 19).

وفيما يتعلق بتوزع المتعطلين وفقاً للنوع بصفة عامة، فقد ارتفعت نسبة المتعطلات، فبلغت 89,7%، وتدنّت نسبة المتعطلين من الذكور 10,3%، وهذا يعني أن كل ذكر متعطّل يقابله تسع من الإناث المتعطلات، ويرجع ذلك بصفة أساسية إلى السياسة التي اتبعتها الدولة بشأن تقرير بدل نقدي يمنح للباحثين عن عمل (قانون رقم 19 لسنة 2000)، مما شجع عدداً كبيراً من الإناث ممن اعتبرن خارج قوة العمل على التقدم بالتسجيل باعتبارهن متعطلات يبحثن عن عمل للاستفادة من البديل النقدي المقرر للباحثين عن عمل.

وفيما يتعلق بتوزع المتعطلين من الباحثين عن العمل أو الداخلين الجدد لسوق العمل وفقاً لفئات العمر، فقد تركزت البطالة في الأعمار التي تقل عن 30 عاماً؛ حيث بلغت نسبتهم 53,2%، وفي الأعمار التي تقل عن 40 عاماً نحو 83%، وهذا يعني أن الغالبية العظمى من المتعطلين من الشباب، وتشكل جملة المتعطلين في الفئة العمرية (40 - 49 عاماً) مشكلة حقيقية؛ حيث إن معظمهم من المتزوجين، أما أقل نسبة من المتعطلين 3,7% فهي في الذين يقعون في الخمسين من العمر.

فضلاً عن ذلك، يلاحظ ارتفاع نسب المتعطلين الذكور الذين تقل أعمارهم عن 30 عاماً؛ حيث تبلغ 69,3%، بينما لم تعد هذه النسبة 51,4% بين الإناث في العمر نفسه.

وفيما يتعلق بتوزع المتعطلين وفقاً للحالة الاجتماعية ترتفع نسبة المتعطلات المتزوجات؛ إذ بلغت 77,47% من جملة الإناث المتعطلات، بينما بلغت نسبة المتعطلين المتزوجين من الذكور 42,04% من جملة الذكور المتعطلين، كما يلاحظ ارتفاع نسبة المتعطلين من الذكور الذين لم يسبق لهم الزواج؛ إذ بلغت 50,95% مقارنة بمثيلتها من الإناث التي بلغت 15,61%.

وفيما يتعلق بتوزع المتعطلين وفقاً للمستوى التعليمي، احتلت نسبة المتعطلين الذين يحملون المؤهلات الدنيا (الابتدائية والمتوسطة) المرتبة الأولى تنازلياً، حيث بلغت

نسبتهم 62,5%، يلي ذلك تنازلياً المتعطّلون من حملة المؤهلات المتوسطة (الثانوية العامة أو ما يعادلها)؛ حيث بلغت نسبتهم 15,8% من جملة المتعطّلين، واحتلت نسبة المتعطّلين الذين لا يحملون أية شهادات دراسية المرتبة الثالثة تنازلياً؛ حيث بلغت 11,1%، واحتلت نسبة المتعطّلين من حملة "الدبلومات" فوق الشهادة الثانوية ودون الجامعية المرتبة الرابعة تنازلياً؛ حيث بلغت 5,8%، وأخيراً احتلت نسبة المتعطّلين من حملة الشهادة الجامعية وما يعادلها المرتبة الخامسة؛ حيث بلغت 2,4%.

وإذا كان المجتمع الكويتي ما زال يواجه أزمة حقيقية عكستها البيانات والتقديرات الخاصة بحجم البطالة ومعدلها، فإن ذلك يرجع إلى مجموعة من العوامل المتنوعة والمتداخلة والمتشابكة، التي يمكن عرضها في إيجاز، وذلك على النحو التالي:

1 - ارتفاع حجم استقدام العمالة الوافدة ومعدلها لتلبية احتياجات التنمية، وترسيخ قيم مجتمع الرفاه.

2 - تزايد التوجه لدى قوة العمل الوطنية للتوظيف في القطاع الحكومي نظراً لتعدد المزايا المالية والخدمية التي يمنحها ذلك القطاع.

3 - عدم رغبة قوة العمل الوطنية في العمل بالقطاع الخاص نظراً لتدني مستويات الأجور، والتخوف من عدم الاستقرار الوظيفي، وعدم وجود سلم واضح للترقيات؛ الأمر الذي أدى إلى انفراد القطاع الخاص بتشغيل الشطر الأكبر من العمالة الوافدة.

4 - الارتفاع المطرد في حجم القادمين الجدد لسوق العمل سنوياً من مخرجات النظام التعليمي بمختلف مستوياته وتعدد مراحله.

5 - عدم التوافق والمواءمة بين مخرجات التعليم بمختلف مستوياته وتعدد مراحله، ومتطلبات الوظائف المتغيرة والمتاحة في سوق العمل سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.

6 - عدم قدرة السياسات الحكومية على تغيير منظومة القيم الاجتماعية، التي ترسخ في نفوس المواطنين تفضيل العمل الإشرافي والمكثبي على العمل الحرفي أو المهني الذي تشغله عادةً العمالة الوافدة سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.

7 - ثبات القدرة التوظيفية الحكومية أو تناقصها سواء لأسباب مالية (ارتفاع فاتورة الأجور)، أو لأسباب اجتماعية - اقتصادية (تزايد حجم البطالة المقنعة بين العاملين بالقطاع الحكومي).

8 - تهميش الدور التنموي للقطاع الخاص، وتركزه بشكل رئيس في الأنشطة الخدمية دون الإنتاجية؛ الأمر الذي حد من قدرته على تقديم مرتبات مناسبة تنسجم مع ما يقدمه القطاع الحكومي من مرتبات لقوة العمل الوطنية.

أما فيما يتعلق بالتداعيات الاجتماعية السلبية الناجمة عن أزمة البطالة بين الداخلين الجدد لسوق العمل أو الباحثين الجدد عن العمل من مخرجات النظام التعليمي بمختلف مستوياته وتعدد مراحله، فإن معظم الباحثين في مجال المشكلات الاجتماعية يشيرون إلى أن أزمة البطالة يمكن تحليلها في ضوء مجموعتين متكاملتين من العوامل؛ تتمثل الأولى في العوامل المكونة لتلك الأزمة، وقد تعرضنا لها في الجزء الأول من الدراسة، وكذلك في النقاط الثماني السابقة، وتتحدد الثانية في مجموعة العوامل الناجمة عنها، وقد أكد هؤلاء الباحثون أن المجموعة الثانية من العوامل قد تكون أوسع وأشد تأثيراً من مجموعة العوامل المكونة لتلك الأزمة، حيث تُحدث كثيراً من جوانب الخلل في البنية الاجتماعية بأنساقها ونظمها وظواهرها (جيروم مانيس، 1990: 27).

ويشير "الوهيب" في هذا الصدد إلى أن السياسات الحكومية التي فتحت الباب على مصراعيه للتوظيف الحكومي أمام مخرجات النظام التعليمي بمختلف مستوياته وتعدد مراحله قد خلقت مشكلة بنيوية؛ حيث أصبحت الوظيفة الحكومية النموذج الأمثل أمام الشباب يسعون إليها؛ لأنها تحقق لهم المكانة الاجتماعية المنشودة في المجتمع، وأصبح القطاع الخاص لا يستقطب سوى العمالة الوافدة الأقل أجراً والأكثر عملاً وجهداً (وليد الوهيب، 2003: 25).

وتؤكد نتائج دراسة الآثار الاجتماعية الناجمة عن بطالة الشباب في المجتمع الكويتي أن من أهم الآثار الاجتماعية وأخطرها لزيادة معدلات البطالة بين مخرجات النظام التعليمي، ذلك الخلل الذي أصاب منظومة القيم الاجتماعية لدى المتعطلين عن العمل؛ فالبطالة إذا ارتفعت معدلاتها من مخرجات النظام التعليمي فإنها غالباً ما تؤدي إلى خلل في تقويمهم وأحكامهم على قيمة ما تلقوه من تعليم، ومن ثم إلى خلل واضطراب في أسلوب تعاملهم معه وأنماط اختياراتهم لنوعياته ومعدلات استمرارهم فيه.

كما تشير نتائج الدراسة ذاتها إلى أن المتعطل عادةً ما يصاب بشعور عميق

بالإحباط فور تخرجه، وبعد تحمله جهود الدراسة والتحصيل العلمي، ولم يجد فرص العمل المناسبة، ففي أثناء تعليمه كان ينظر إلى المستقبل وكله أمل في وظيفة مناسبة، لها دخل يمكنه من بناء مستقبله وتحقيق ذاته بوصفه عضواً فاعلاً في المجتمع ومتفاعلاً معه، فإذا وقع بعد تخرجه في براثن البطالة فإنه غالباً ما تختل منظومة القيم لديه؛ الأمر الذي يكون له الكثير من الانعكاسات السلبية والمدمرة التي تدفعه إلى الانحرافات السلوكية التي تدمر حياته (وليد الوهيبي، 2003: 11).

إن البطالة غالباً ما تدفع المتعطلين إلى ارتكاب أشكال عديدة ومتنوعة من الجرائم نتيجة عدم وجود فرص عمل تعطي الدخل المناسب الذي يساعد على مواجهة متطلبات الحياة المعيشية في ظل وجود حاجات ضرورية ملحة كالمأكل والمشرب والسكن، أو ما يمكن أن يعرف بإشباع الاحتياجات الأساسية صعوداً إلى ما يمكن تسميته بمستوى الحياة الكريمة، التي يرتفع فيها حد الإشباع إلى متطلبات المعيشة المتكاملة، ولكنه لا يصل إلى حد الوفرة فيما يعرف بالمستوى الثالث من مستويات نوعية الحياة ذات الجودة الشاملة (وليد الوهيبي، 2003: 23).

وتشير الدراسة التي قامت بإجرائها وزارة التخطيط إلى أن أهم التداعيات الاجتماعية السلبية التي تصيب المتعطلين من مخرجات النظام التعليمي الإحباط والاغتراب والندم، والشعور بأنهم عالة على أسرهم، بالإضافة إلى أن عدم حصولهم على فرص عمل سيؤخر زواجهم، ويحرمهم من تكوين أسرهم (وزارة التخطيط، 2004: 21).

تحليل سياسات برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل بالقطاع الخاص:

لقد جاء صدور القانون رقم 19 لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية كتتويجاً لجهود الدولة الرامية إلى معالجة الاختلالات الهيكلية لسوق العمل، والحد من ارتفاع معدلات البطالة بين مخرجات النظام التعليمي بمختلف مستوياته، لكي تساهم في تلبية احتياجات القطاع الخاص من المهارات المهنية المطلوبة لتحل مكان العمالة الوافدة، وليسهم ذلك القطاع في تطوير عجلة الاقتصاد الوطني وتصحيحه وفق برامج اقتصادية مدروسة حتى تصبح سوق العمل الكويتية منافسة ومنتجة في منظومة الاقتصاد العالمي الذي دخل بالفعل في تيار العولمة.

ولقد نص ذلك القانون على إنشاء برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة لكي يتولى وضع النظم التي تشجع القطاعات غير الحكومية على تشغيل القوى العاملة الوطنية وتقرير الحوافز المناسبة لجذب هذه القوى إلى تلك الجهات، وبما يكفل التنسيق في المزايا والحقوق التي تحصل عليها القوى العاملة في جميع الجهات، واتخاذ الإجراءات التي تؤدي إلى التنسيق بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية وفرص العمل المتاحة في الجهات المختلفة، واقتراح السياسات المتعلقة بتعديل تركيبة القوى العاملة بما يؤدي إلى تنفيذ خطط إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وفقاً لما تسمح به إمكانيات التطبيق.

وقد قام البرنامج بإنجاز عدد من المهام التي تشكل انطلاقة جيدة في سبيل إيجاد آليات لمعالجة مشكلة البطالة بين مخرجات النظام التعليمي بمختلف مستوياته وتعدد مراحله، وذلك على النحو التالي:

- 1 - استكمال الآليات التنفيذية للقانون رقم 19 لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية وتفعيلها وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية.
- 2 - تنفيذ بعض آليات نظام حوافز تشجيع المواطنين على العمل خارج القطاع الحكومي، ومن أهمها صرف العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأبناء للعاملين بالقطاع الخاص، وصرف بدل البحث عن العمل، وتنفيذ العديد من برامج لتدريب الباحثين عن العمل أو الداخلين الجدد لسوقه.
- 3 - تحديد نسب تشكل الحد الأدنى للعمالة الكويتية اللازم وجودها في الجهات غير الحكومية.
- 4 - البحث عن فرص عمل في الجهات غير الحكومية وتوفيرها للباحثين عن عمل من الكويتيين.
- 5 - إنشاء عدد من الأنظمة الآلية التي تخدم عمليات البرنامج في شتى مجالاتها.
- 6 - تنفيذ حملات إعلامية مساندة لخطط البرنامج وأنشطته.
- 7 - تنفيذ دراسات متابعة لمؤشرات سوق العمل، حتى يمكن تتبع التغير في الظواهر والمشكلات التي يتعامل معها البرنامج.

8 - إقامة معارض سنوية للفرص الوظيفية يشارك فيها شركات القطاع الخاص لتشغيل الشباب من الداخلين الجدد لسوق العمل.

فضلاً عن ذلك، فقد تبني البرنامج ضمن رؤيته لمعالجة الاختلالات الهيكلية لسوق العمل، والحد من ارتفاع معدلات البطالة بين مخرجات النظام التعليمي بمختلف مستوياته وتعدد مراحلها، الاهتمام بقطاع العمل الحر من خلال المشروعات الصغيرة، وقد قام البرنامج بتطوير منظومة متكاملة من خدمات الدعم وتوفيرها للمبادرين من أصحاب المشروعات الصغيرة، ويقدم البرنامج العديد من الخدمات لكل من يبادر بتملك المشروعات الصغيرة، يأتي في مقدمتها تمويل تكلفة دراسة الجدوى للمشروع، وتمويل المشروع وضمان الاستثمار فيه، وتدريب المبادرين وتأهيلهم، والمشاركة في تسويق المشروعات الصغيرة وتطويرها، وتقديم الدعم والاستشارات الفنية التي تواجه المبادرين.

وفيما يتعلق بالإنجازات التي حققها البرنامج فتتمثل في منح هؤلاء الداخلين الجدد لسوق العمل أو الباحثين عنه في القطاع الخاص إعانة شهرية تحت مسمى بدل البحث عن العمل بعد تسجيل أسمائهم بديوان الخدمة المدنية، وأنهم يرغبون في العمل لدى القطاع الحكومي، ويشترط لحصولهم على هذا البدل أن تمر فترة ستة أشهر على التسجيل بالديوان، ثم يحضرون لبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة معلنين رغبتهم في العمل لدى القطاع الخاص، هنا يبدأ البرنامج في صرف بدل البحث عن العمل، حيث يمنح حاملون للمؤهلات دون المتوسطة 75 ديناراً، ويمنح حاملون للمؤهلات المتوسطة 100 دينار، ويمنح حاملون للمؤهلات الثانوية العامة أو ما يعادلها 125 ديناراً، ويمنح حاملون للدبلومات (سنتان بعد الثانوية العامة) 150 ديناراً، أما الذين يحملون المؤهلات العليا (الجامعة والتطبيقي) فيمنحون شهرياً 175 ديناراً. وهذا يعني من وجهة النظر السيكلوجية ارتباط الباحثين الجدد عن العمل بالبرنامج من خلال ذلك البدل الذي يمنح شهرياً، وخلال تلك الفترة - إذا كانت هناك فرص وظيفية لدى القطاع الخاص - يبدأ هؤلاء في الانخراط في برامج تدريبية يحددها القطاع الخاص نفسه، وبعد الانتهاء من فترة التدريب يبدأون في العمل لدى القطاع الخاص ولكن تستمر علاقتهم بالبرنامج من خلال الحصول على العلاوة الاجتماعية المقررة لهم التي حددها القانون رقم 19 لسنة 2000، وذلك على النحو التالي:

جدول (11)
فئات العلاوة الاجتماعية لأصحاب المهن والحرف
والعاملين في الجهات غير الحكومية

م	المؤهل	قيمة العلاوة	
		فئة أعزب (د. ك)	فئة متزوج (د. ك)
1	الشهادة الجامعية أو ما يعلوهها (أو ما يعادلها).	190	278
2	شهادة الدبلوم أو شهادة الثانوية العامة + دورة تدريبية لا تقل مدتها عن سنتين دراسيتين (أو ما يعادلها).	169	250
3	شهادة الثانوية العامة + دورة تدريبية لا تقل مدتها عن سنة دراسية أو شهادة متوسطة + دورة تدريبية لا تقل مدتها عن ثلاث سنوات دراسية (أو ما يعادلها).	161	242
4	شهادة الثانوية العامة أو شهادة متوسطة + دورة تدريبية لا تقل مدتها عن سنة دراسية (أو ما يعادلها).	147	222
5	شهادة متوسطة	141	216
6	ما دون المتوسطة	126	211

كذلك يمنح البرنامج العلاوة الاجتماعية للأبناء بواقع 50 ديناراً عن كل ابن بحد أقصى 7 أبناء، وهي العلاوة الاجتماعية نفسها التي تمنح لقوة العمل الوطنية بالقطاع الحكومي.

وفي إطار ذلك السياق، فقد استطاع برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة منذ صدور القانون رقم 19 لسنة 2000 بشأن دعم الداخلين الجدد لسوق العمل وتشجيعهم على التوظيف بالقطاع الخاص تحقيق زيادة في تشغيلهم من 1415 مشغلاً عام 2001 إلى 8680 مشغلاً عام 2005، بمعدل زيادة سنوي بلغ 127,5%.

وفي الوقت نفسه الذي حدثت فيه الزيادة في أعداد من قام البرنامج بتشغيلهم بالقطاع الخاص، انخفضت قوة العمل الوطنية بالقطاع الحكومي من 16,138 مشغلاً عام 2002 إلى 14,675 مشغلاً عام 2005، بنسبة انخفاض بين هاتين الفترتين بلغت 9% تقريباً.

ومن خلال هذه الفرص جميعها يتسنى للبرنامج تقليص البطالة المقدرة لباقي المسجلين بالديوان الذين بلغت أعدادهم في هذا التاريخ نحو 22000 متعطّل على الحدود المقبولة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً بنسبة 4% بنهاية السنوات الأربع التالية، علماً بأن هذا العدد هو (10% ذكور و90% إناث)، منهم 89% ثانوية عامة فما دون دون تدريب، وعدد كبير منهم لا يمكن اعتبارهم متعطّلين، حيث عرضت عليهم وظائف أو برامج تدريب ورفضوها، أو لم يراجعوا الديوان بحسب المواعيد المحددة، وما زالت أسماؤهم في قوائم المتعطّلين المسجلين بديوان الخدمة المدنية.

وتأسيساً على ذلك، توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تشخص بدقة وبموضوعية ضخامة حجم الاختلالات الهيكلية في سوق العمل بالمجتمع الكويتي، والتداعيات السلبية الناجمة عنها والمصاحبة لها، والتي عكستها البيانات الخاصة بذلك على النحو التالي:

1 - يأتي في مقدمة الاختلالات الهيكلية في سوق العمل بالمجتمع الكويتي أمران؛ تمثل الأول في تدني حجم قوة العمل الوطنية مقارنةً بالارتفاع اللافت في قوة العمل الوافدة، وتحدد الثاني في استحواذ القطاع الحكومي على النصيب الأكبر من قوة العمل الوطنية، وتدني حجم قوة العمل الوطنية بالقطاع غير الحكومي، والارتفاع اللافت لقوة العمل الوافدة في هذا القطاع.

2 - لعل من أهم الاختلالات الهيكلية التي أصابت توزع قوة العمل الوطنية وفقاً للمستوى التعليمي، حيث يأتي في المرتبة الأولى قوة العمل الوطنية التي تحمل المؤهلات الدنيا (الابتدائية والمتوسطة)، يليها تنازلياً قوة العمل التي تحمل المؤهلات المتوسطة (الثانوية العامة وما يعادلها)، واحتلت قوة العمل الوطنية التي تحمل المؤهلات العليا (الجامعة والتطبيقي) المرتبة الثالثة تنازلياً، وأخيراً تأتي قوة العمل الوطنية التي لا تحمل أي مؤهلات دراسية.

3 - ترتبط الاختلالات الهيكلية في توزع قوة العمل الوطنية وفقاً للمجموعات المهنية وأقسام النشاط الاقتصادي بمجموعة من الخصائص المميزة التي يأتي في مقدمتها ارتفاع نسبة من يعملون في المهن الكتابية والمحاسبية والسكرتارية، يليهم تنازلياً نسبة من يعملون في مهن المديرين والمشرفين والتدريس، كما تتدنى بشكل لافت نسب من يعملون فنيين في الهندسة والعمال الحرفيين في الإنتاج والاقتصاديين والقانونيين والمهندسين.

4 - تتواصل الاختلالات الهيكلية في سوق العمل وتتزايد بصورة أعمق في توزع قوة العمل الوافدة التي تستحوذ على غالبية المهن بالقطاع غير الحكومي، والغالبية منهم أيضاً من الذكور، حيث تتزايد بينهم بشكل لافت نسب الذين لا يحملون أية مؤهلات دراسية، وتنخفض فيما بينهم بشكل لافت أيضاً نسب الذين يحملون المؤهلات المتوسطة (الثانوية العامة وما يعادلها)، وتتدنى إلى حد بعيد فيما بينهم من يحمل الشهادة العليا (الجامعة والمعاهد العليا).

5 - تبرز الاختلالات الهيكلية في سوق العمل بصورة أكثر وضوحاً في توزع قوة العمل الوافدة وفقاً للمجموعات المهنية وأقسام النشاط الاقتصادي، حيث ترتفع فيما بينهم بصورة لافتة نسب وظائف العمال العاديين الذين لا يحملون أية مؤهلات دراسية، يليهم تنازلياً عمال الخدمات والزراعة، وأعمال السكرتارية والشؤون الإدارية والمكتبية، والعمال الحرفيون في الإنتاج، وتتدنى بينهم نسب من يشغل وظائف المديرين والمشرفين ورجال الأعمال، والقائمين بأعمال البيع، والاقتصاديين والقانونيين والمهندسين والمدرسين، والفنيين في الهندسة وكل من الأطباء والعلميين والأدباء والفنانين والاجتماعيين.

6 - تعكس البيانات الخاصة بتطور حجم البطالة خلال الفترة (2001 - 2005) التداعيات السلبية سواء الناجمة عن الاختلالات الهيكلية في سوق العمل أو المصاحبة لها، وعلى وجه الخصوص ذات العلاقة بقوة العمل الوطنية، حيث لا يعاني الباحثون الجدد لسوق العمل أي شكل من أشكال البطالة السافرة، ولكن المعاناة الحقيقية التي تواجه الأجهزة المسؤولة عن التوظيف تتمثل في أمرين؛ يتمثل الأول في البطالة الاختيارية التي يفرضها الباحثون الجدد عن العمل برفضهم الاستجابة للترشيحات التي يعلن عنها ديوان الخدمة المدنية لشغل العديد من الوظائف بالقطاع الحكومي وفقاً لمؤهلاتهم الدراسية، ويتحدد الأمر الثاني في إحجامهم عن التوظيف بالقطاع غير الحكومي.

7 - تعد السياسات الحكومية ذات العلاقة بالتنمية البشرية المسؤولة عن فتح الباب على مصراعيه للتوظيف الحكومي أمام الباحثين الجدد عن العمل، حيث أصبحت الوظيفة الحكومية النموذج الأمثل أمام الشباب الذين يسعون إليها؛ لأنها تحقق لهم المكانة الاجتماعية المنشودة في المجتمع، وأصبح القطاع غير الحكومي المستقطب لقوة العمل الوافدة الأقل أجراً وتعليماً، والأكثر عملاً وجهداً، والأدنى مهنة وخبرة من القطاعات المستبعدة نهائياً من ذهنية الباحثين الجدد عن العمل.

آليات مقترحة لتمكين الشباب الداخلين الجدد لسوق العمل من المشاركة الإيجابية في العمل بالقطاع الخاص، والمبادرين لتملك المشروعات الصغيرة:
وفي إطار ذلك السياق، فإن الدراسة الراهنة قد صاغت مجموعة مقترحات من الآليات التي تسعى إلى تمكين الشباب الداخلين الجدد لسوق العمل من المشاركة الإيجابية في العمل بالقطاع الخاص، أو العمل الحر من خلال تملك المشروعات الصغيرة، وذلك على النحو التالي:

1 - ضرورة الانتقال من فلسفة تقديم المساعدة والإعانة والاعتماد على الدولة إلى فلسفة التمكين التي تؤكد اكتشاف المواطن لقدراته الخلاقة في العمل والإنجاز.

2 - ضرورة الانتقال من فلسفة التهميش والإقصاء إلى فلسفة التمكين التي تؤكد قدرة المواطن على المشاركة الإيجابية في قضايا تنمية المجتمع.

3 - دعم المشروعات الصغيرة بوصفه من أهم الأساليب للحد من البطالة بين الشباب من الداخلين الجدد أو الباحثين عن العمل من مخرجات النظام التعليمي بمختلف مستوياته وتعدد مراحله.

4 - تمكين الشباب من تملك المشروعات الصغيرة للحد من البطالة والتداعيات الاجتماعية السلبية الناجمة عنها.

5 - تفعيل برامج التدريب التحويلي لمخرجات النظام التعليمي بمختلف مستوياته وتعدد مراحله لدمجها في سوق العمل، وعلى وجه الخصوص بالقطاع الخاص.

6 - العمل على ترشيد تركيبة قوة العمل الوطنية من حيث توزيعها على قطاعات النشاط الاقتصادي والمهن والتخصصات، ورفع قدرتها التنافسية في سوق العمل الكويتية.

7 - التنسيق مع قطاعات التعليم والتدريب لتعديل اتجاهات مخرجاته من العناصر الوطنية بما يتناسب مع الطلب على العمالة.

8 - الإسهام في تحقيق توازن في توزيع قوة العمل الوطنية على القطاعات والمهن الإنتاجية والفنية والمهنية والإدارية والإشرافية.

9 - العمل على تعديل اتجاهات الشباب الداخلين الجدد أو الباحثين عن العمل، وأصحاب الأعمال (القطاع الخاص) على نحو يساعد على الحد من الاختلالات الهيكلية في سوق العمل.

10 - الإسهام في إيجاد الظروف المناسبة المؤدية إلى تغيير اتجاهات الطلب على العمالة لصالح قوة العمل الوطنية.

11 - توجيه قوة العمل الوطنية إلى القطاع الخاص وفقاً لخطط طويلة المدى ومتوسطة المدى وقصيرة المدى؛ بما يخفف الضغط على التوظيف الحكومي.

12 - تطوير نظام متابعة مؤشرات سوق العمل وبحوثه ودراساته.

13 - العمل على رفع نسبة قوة العمل الوطنية في شتى القطاعات والأنشطة الخاصة.

14 - العمل على تطوير منظومة متكاملة للمؤهلات العلمية والمهنية لقوة العمل الوطنية تضمن حدوداً دنياً وشروطاً أساسية للترخيص بمزاولة مختلف المهن والمنافسة على الوظائف في السوق الكويتية.

15 - العمل على إجراء المزيد من البحوث والدراسات الجادة لقياس احتياجات القطاع الخاص من المهن والمستويات التعليمية المتوافرة في قوة العمل الوطنية.

16 - تشجيع الشباب من الداخلين الجدد أو الباحثين عن العمل على تملك المشروعات الصغيرة.

17 - إجراء البحوث والدراسات الجادة التي تسعى إلى دراسة التداعيات الاجتماعية السلبية للبطالة، واقتراح السياسات والبرامج التي تحد من تأثير التداعيات الاجتماعية السلبية على بنية المجتمع بأنساقه ونظمه وظواهره.

المراجع:

ابتسام الكتبي (2001). التحولات الديمقراطية في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي. بيروت: دار النهضة العربية.

إسماعيل سراج الدين، ومعتز خورشيد (1995)، قضايا أساسية في التنمية وسياسات الموارد البشرية في الكويت، الكويت، مؤتمر التنمية ومتطلبات سوق العمل المنعقد في الفترة من 1-4 أبريل 1995، الكويت: جمعية الخريجين الكويتية.

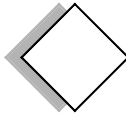
جيروم مانيس (1990). تحليل المشكلات الاجتماعية. ترجمة فتحي أبو العينين، القاهرة: مطبعة السلام.

حسين الفقير (1998). الدروس المستفادة من التجربة التنموية الوطنية خلال خمسين عاماً، دراسة خلفية لبلورة التوجهات المستقبلية في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية. دولة الكويت: قطاع التخطيط والمتابعة، وزارة التخطيط.

- خلدون النقيب (1998). المجتمع والدولة في الخليج والجزيرة العربية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- خلدون النقيب (1995). الطلب البنائي على القوى العاملة في الكويت. الكويت: جمعية الخريجين الكويتية.
- رياض طيارة (1998). تنمية الموارد البشرية وأبعادها السكانية في الوطن العربي، الكويت، ندوة الموارد البشرية في الوطن العربي المنعقدة من 14-18/2/1998.
- علي الطراح (2002). المؤشرات الاجتماعية للتنمية بين هيمنة الدولة واستدامة التنمية، دراسات في التنمية والمجتمع المدني في ظل الهيمنة الاقتصادية العالمية. بيروت: دار النهضة العربية.
- قطاع التخطيط والتنمية (نوفمبر 2005). السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة 2005/6/30. (الإصدار السادس والعشرون)، دولة الكويت، إدارة التنمية البشرية، وزارة التخطيط.
- وزارة التخطيط (2004). رؤية متكاملة لمواجهة قضايا البطالة والتوظيف في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. دولة الكويت.
- وليد الوهيب (2003). البطالة والأمن الوطني، دولة الكويت. برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة.

قدم في: مارس 2006

أجيز في: يونيو 2006



Social Effects Resulting from Structural Dysfunctions in the Labor Market, and the Role of the Manpower and Government Restructuring Program

*** *Waleed Al Waheeb***

The study addresses the social impact of the structural dysfunctions that exist in the Kuwaiti labor market, and the negative effect that accompanies such dysfunction. The study also highlights the social impact of the growing rate of unemployment among new job seekers and the role of the Manpower and Government Restructuring Program in confronting such negative impacts. Among the many outcomes of the study, it has concluded that there is a serious imbalance within the labor market that is primarily represented by a diminished national work force compared to the expatriate workforce. Another outcome indicated an increased level of national labor in the government (state) sector reciprocated by a diminished national labor force in non-governmental sectors. An overall result in both sectors showed an increase of marginal expatriate labor that is characterized by low educational and income levels. Furthermore, the study concluded that a large percentage of the national workforce works in supervisory, administrative, and educational fields, while circumventing technical, vocational, and industrial work. The study results also indicated the social impact associated by the increased levels of unemployment among job seekers, particularly in light of the nature of this unemployment syndrome, as it seems to be by choice rather than one imposed by economic factors. The role of the Manpower and Government Restructuring Program in confronting these challenging impacts was also pointed out by the study.

Key words: Social effects, Structural dysfunctions, Restructure, Labour market, Clear unemployment, Voluntary, Unemployment, Disguised unemployment.

* Man power And Government Restructuring Program, Kuwait.