

توجهات قوة العمل الناشئة بين القطاعين الحكومي والخاص: دراسة جغرافية تحليلية

فاطمة العبدالرزاق(*)

ملخص: تعتبر مشكلة قوة العمل في الكويت من أهم المشكلات التي واجهت الحكومة في السنوات الأخيرة؛ وذلك بسبب تزايد الأعداد التي تتخرج في الجامعات كل سنة. وتنحصر مجالات العمل في الكويت في ثلاثة مجالات: القطاع العام (الوزارات وغيرها من القطاعات العامة، وقطاع النفط المملوك للحكومة)، القطاع الخاص، الشركات التجارية والبنوك. يعمل في الحكومة نحو 93,7 في المائة من قوة العمل الكويتية التي تتمتع برواتب عالية نسبياً وفوائد أخرى مقارنة بالقطاع الخاص. ويبيد كثير من الكويتيين عدم الرغبة في العمل بالقطاع الخاص، في حين معظم قوة العمل في القطاع الخاص هم من غير الكويتيين؛ لأنهم يناسبون متطلبات القطاع الخاص، ولأن رواتب القطاع الخاص غير جاذبة لمعظم خريجي الجامعات من الكويتيين.

تحاول الحكومة رفع أعداد الكويتيين العاملين في القطاع الخاص عن طريق تقديم بعض التسهيلات، مثل دعم العمالة (العلاوة الاجتماعية)، وتدريب الكويتيين وإعدادهم للعمل في القطاع الخاص. تشكل هذه الدراسة محاولة لمعرفة أسباب تفضيل الكويتيين العمل بالقطاع العام (الحكومي) من خلال توزيع استبانة على 250 طالباً من طلبة جامعة الكويت، الذين يمثلون جزءاً مهماً من قوة العمل المستقبلية.

المصطلحات الأساسية: خدمات استهلاكية، قوة عمل وافدة، القطاع الحكومي، القطاع الخاص، علاوة اجتماعية، تجارة الجملة، تجارة التجزئة.

(*) قسم الجغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.

المقدمة:

حرصت الدولة على أن تتناسب زيادة سكانها مع مواردها الاقتصادية حتى تستطيع قوة العمل⁽¹⁾ استغلال مواردها وتنميتها تنمية مستدامة، أما إذا زاد عدد السكان على الحد الذي يتناسب وإمكانات الدولة الاقتصادية فإن تأثيراته - في هذه الحالة - ستكون سلبية على الاقتصاد وفرص التنمية؛ ذلك لأن زيادة عدد السكان ستزيد استهلاك موارد الدولة التي تعاني محدودية في مواردها غير النفطية، وندرة في مصادر الموارد المائية وقسوة في ظروفها المناخية، علاوة على صغر مساحة الدولة؛ الأمر الذي يؤدي إلى عرقلة مشاريع التنمية. وتعتبر قضية العمالة وقوة العمل اليوم من قضايا الساعة التي تواجهها دولة الكويت، لذلك أجريت دراسات عديدة على المستويين الرسمي والفردى على جميع أبعاد هذه القضية؛ لما لها من أهمية في التخطيط الشامل للسياسات الاستراتيجية السكانية للبلاد، خاصة أن تضخم حجم العمالة في القطاع العام (الحكومي) وصل إلى حد التشبع؛ مما زاد في الإجراءات البيروقراطية وانخفاض إنتاجية الموظف خلال ساعات العمل، وإن التوسع المستقبلي لهذا القطاع قد لا يستوعب جميع مخرجات التعليم التي سيكون أمامها ثلاثة قطاعات للعمل، تتمثل في القطاع الحكومي، والقطاع المشترك، والقطاع الأهلي - جدول (1) - ويُعد القطاع الحكومي (العام) أهمها وأكثرها تلقياً لطلبات العمل.

ويتركز هذا القطاع في الخدمات الحكومية التي تقدمها الدولة من تعليم وصحة وبنية أساسية، يأتي بعده بالأهمية من حيث الجاذبية لقوة العمل القطاع المشترك بين الحكومة والقطاع الخاص؛ حيث تملك الحكومة 50% في الغالب من ملكية هذا القطاع؛ مما يمكنها من أن يكون لها قدر من السلطة، تعمل من خلاله على التوجيه والإشراف والرقابة على هذا القطاع المتمثل في مؤسسات البترول والبنوك وشركات الصناعات الوطنية مثل (مصنع الطابوق الجيري والخرسانة والمطاحن والأسمدة الكيماوية... إلخ). أما القطاع الخاص (الأهلي) فيسهم في إتاحة فرص عمل في

(1) تمثل قوة العمل: جميع الأفراد القادرين على العمل والذين هم في سن العمل (سن العمل في الكويت 65-18 سنة. لمزيد من المعلومات راجع (أمل العذبي وآخرون 2010)، التنمية البشرية وتفعيل قدرات القوى العاملة الكويتية: دراسة في تصويب الخلل في هيكل القوى العاملة. مركز البحوث والدراسات الكويتية، الكويت، ص23، رشود محمد الخريف (2007) السكان، المفاهيم والأساليب والتطبيقات في المملكة العربية السعودية، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، ص226.

جدول (1)

– العاملون بالقطاع الحكومي:

الجنسية	النوع	وظائف قيادية	وظائف عامة	العقود والوظائف الخاصة	وظائف فنية مساعدة	وظائف معاونة	الجملة
كويتي	ذكر	332	83,192	6,507	450	3,704	94,185
	أنثى	25	101,714	2,892	82	673	105,386
غير كويتي	ذكر	9	5,735	37,407	62	171	43,384
	أنثى	0	307	24,413	35	0	25,151
جملة	ذكر	341	88,927	43,914	512	3,875	137,569
	أنثى	25	102,417	27,305	117	673	130,537

المصدر: إحصاء العاملين بالقطاع الحكومي وفقاً للحالة 2008/6/30.

– العاملون بالقطاع الخاص:

السنة	كويتيون			غير كويتيين		
	ذكر	أنثى	جملة	ذكر	أنثى	جملة
2006	13,548	8,460	22,008	974,985	62,251	1,010,236
2007	16,545	11,792	28,246	1,048,874	69,588	1,118,062
2008	17,952	13,750	31,701	1,074,426	74,906	1,149,332

المصدر: الإدارة المركزية للإحصاء (2009) المجموعة الإحصائية.

المجالات الصناعية والتشييد والبناء وتجارة الجملة والمرافق والمواصلات والنقل والتأمين... إلخ. وينتظر لهذا القطاع أن يتوسع في المستقبل بناء على خطط الدولة الرامية إلى تحويل الكويت إلى مركز مالي وتجاري، كما سيأتي فيما بعد. لذلك جاءت هذه الدراسة لمعرفة توجهات القادمين إلى سوق العمل ورغبتهم في اختيار القطاع الاقتصادي المناسب. وقد كان الاقتصاد الكويتي قبل عصر النفط يعتمد اعتماداً كلياً على نشاط القطاع الخاص، الذي كان يمثل عصب الاقتصاد الوطني على الرغم من

الظروف الطبيعية الصعبة التي أدت إلى ضيق القاعدة الاقتصادية في الكويت؛ فالنشاط الزراعي كان محدوداً بسبب ضيق المساحة الجغرافية وندرة الأراضي القابلة للزراعة، إلى جانب الظروف المناخية الحارة الجافة وعدم توافر الموارد المائية اللازمة. وكانت الصناعة محدودة كذلك، ومع ذلك فقد اعتبر الاقتصاد الكويتي قبل النفط اقتصاداً متنوعاً يشتمل على حرف الغوص والتجارة والنقل والصناعة والزراعة على الرغم من محدوديتها، واستطاع هذا القطاع أن يسد حاجة سكانه مع أنه لا يوفر لهم فرص عمل ولا يوفر سوى مستوى معيشي منخفض جداً. ومنذ مطلع الخمسينيات وازدياد تدفق عائدات النفط، شهدت دولة الكويت نهضة شملت قطاعات شتى؛ حيث زادت خطوات البناء والتطوير الاقتصادي والعمراني والصحي والتعليمي؛ مما زاد من حاجة البلاد إلى الأيدي العاملة المدربة التي كانت تغد من الخارج من دول عربية وأجنبية. ويعزى التغير الذي شهدته الكويت في تلك الفترة إلى عوامل عدة، أولها: تدفق عائدات النفط خلال فترة الخمسينيات وما بعدها (Birks and Sinclair, 1980, p.43)؛ ففي عام 1957 بلغت نسبة الكويتيين العاملين في دوائر الدولة (وزارات) نحو 55%، لكن هذه النسبة انخفضت فيما بعد نتيجة لتبني الدولة سياسة تطوير خطط التنمية في البلاد (El-Mallakh, 1979, p17). وثانيها: حصول الكويت على استقلالها عام 1962 وانفتاحها السياسي على دول العالم. ثالثها: زيادة أرباح النفط التي أعقبت ارتفاع أسعار النفط خلال عام 1973. كل هذه التطورات زادت حاجة البلاد إلى نسبة عالية من الكفاءات ذات الشهادات العلمية في مجالات الطب والهندسة والتخطيط، التي لم تكن متوفرة بين الكويتيين في ذلك الوقت (محمد الحامد 2000، 85). ثم جاءت مساهمة الإناث في قوة العمل، وكانت في البداية مقتصرة على قطاع التعليم الذي امتص مخرجات التعليم الوطنية والوافدة. لكن ما إن ولجت الإناث إلى الأعمال الحكومية الأخرى إلى جانب الذكور حتى بدأت هذه المؤسسات تتن من كثرة الموظفين الذين أصبحوا يمثلون بطالة مقنعة لقلة إنتاجهم خلال ساعات العمل؛ لهذا بدأت الدولة تفكر في إيجاد مخرج من هذا الوضع من خلال تفعيل دور القطاع الخاص (جدول 2).

جدول (2)
نسبة الإناث في قوة العمل بحسب القطاعات 2002-2007

2007	2006	2005	2004	2003	2002	البيان
42,24	41,3	40,1	38,8	38,2	37,5	حصة الإناث في القطاع العام %
44,28	40,8	39,2	32,5	27,5	27,8	حصة الإناث في القطاع الخاص %
5,33	5,54	5,76	5,96	5,94	6,12	حصة الإناث في المستوى القيادي دون الوزاري %

المصدر: مشروع خطة التنمية الخمسية 2009/2010 - 2013/2014، الجزء الأول.

واضح من الإحصائية تزايد نسبة الإناث في القطاع الحكومي بشكل مستمر خلال المدة من 2002 إلى 2007. أما مساهمتهم في القطاع الخاص فقد شهدت قفزات في هذا القطاع؛ فبعد أن كانت نسبتهن خلال عام 2002 نحو 28% ارتفعت خلال السنوات التالية، حتى بلغت أكثر من 44% خلال عام 2007؛ أي بزيادة قدرها مرة ونصف المرة خلال خمس سنوات فقط؛ مما يؤكد أن ولوج الإناث في قوة العمل سوف يؤثر تأثيراً إيجابياً على نسبة قوة العمل الكويتية في القطاعات المختلفة في المستقبل خاصة أن نسبة الإناث في الجامعات والمعاهد العليا قد تضاعفت في السنوات الأخيرة؛ حيث بلغ إجمالي خريجات الجامعات نحو 1698 خريجة خلال عام 2007/2008.

ولما كانت قوة العمل تؤدي دوراً مهماً في كل من الاقتصاد الوطني والتركيبية السكانية، فقد حرصت الدولة على إعداد كوادرات محلية للعمل في وزارات الدولة المختلفة، وذلك عن طريق تشجيع التعليم سواء كان محلياً أم عن طريق البعثات الدراسية للخارج (إلى دول عربية وأجنبية)، خاصة مع ارتفاع نسبة الشباب من إجمالي عدد السكان (جدول 3). ومن هنا بدأ التنافس على طلب العمل في القطاع الحكومي بين قوة العمل الوطنية - خاصة بعد تزايد أعداد خريجي الجامعات والمعاهد العليا في كثير من المجالات - وبين قوة العمل الوافدة؛ مما اضطر الدولة إلى تشجيع قوة العمل المحلية ومحاولة الحد من تعيين الوافدين في الوزارات الحكومية إلا بالقدر الذي يسد النقص في بعض المجالات التي تكون قوة العمل الكويتية غير كافية سواء في مجال التعليم أو الصحة أو غيرها من الخدمات.

(حسن عبدالقادر صالح 2008، ص44). وعلى الرغم من هذه السياسة التي انتهجتها الحكومة بالنسبة إلى الوافدين فإن الضغط على طلب الوظائف بدأ يتزايد بين الكويتيين الذين تزايدت أعدادهم عاماً بعد عام. وقد كانت نسبة تركيز الكويتيين في الوظائف الحكومية قد وصلت إلى 93% خلال عام 2001 لكنها خلال عام 2006 انخفضت إلى نحو 82% (المجموعة الإحصائية السنوية). ونتيجة للتضخم الذي أصاب القطاع العام الذي أصبح مثقلاً بأعداد من العمالة الزائدة عن حاجته لجأت الحكومة إلى تطبيق قانون الإحلال⁽²⁾ والاتجاه إلى القطاع الخاص ومحاولة فتحه أمام قوة العمل الوطنية.

جدول (3)

توزيع السكان بحسب الفئات العمرية 2007-2002

النسبة من إجمالي السكان غير الكويتيين		النسبة من إجمالي السكان الكويتيين		الفئات العمرية
2007	2002	2007	2002	
8,4%	9,8%	27,2%	29,4%	أقل من 10 سنوات
3,4%	4,58%	12,5%	12,3%	من 10 - 14 سنة
86,2%	83,64%	55,6%	53,9%	من 15 - 59 سنة
2,0%	1,98%	4,7%	4,4%	60 سنة فأكثر
2289,538	1478,776	1038,598	884,550	إجمالي عدد السكان

مشكلة الدراسة:

من بين أبرز المشكلات التي تواجهها الكويت ما تتعرض له الدولة من تدفق الهجرة الخارجية الوافدة إلى أراضيها. وكان من نتائج ذلك الإخلال بالتركيبة السكانية للدولة وبقاء أبناء الكويت أقلية في وطنهم؛ الأمر الذي دفع دولة الكويت إلى العمل جاهدة لتعديل التركيبة السكانية فيها، وذلك عن طريق تنمية قوة العمل الكويتية في القطاع الخاص إلى جانب استمرار سياسة الحد من تدفق العمالة الوافدة في القطاع

(2) يقصد بالإحلال: تعظيم وجود العمالة الوطنية في سوق العمل الكويتي؛ بحيث يحتل الحيز الأكبر على حساب العمالة الوافدة. لمزيد من المعلومات راجع: أمل عذبي الصباح وآخرون 2010، التنمية البشرية وتفعيل قدرات القوى العاملة الكويتية، دراسة تصويب الخلل في هيكل القوى العاملة.

الحكومي. وتعمل الحكومة على مساعدة شركات القطاع الخاص فيما يعرف بسياسة دعم العمالة الوطنية⁽³⁾ (عبدالرؤوف عبدالعزيز الجرداوي 2010، ص130). ولما كان حجم القطاع الخاص محدوداً إذا ما قورن بالقطاع العام (الحكومي) فقد بدأت الدولة تشجيع توسع نشاط القطاع الخاص عن طريق الإعداد والتدريب للكوادر المحلية حتى تصبح قادرة على منافسة العمالة الوافدة التي تتميز بالتدريب وحسن الأداء، وذلك عن طريق رفع مستوى مخرجات التعليم في البلاد والاستمرار في التدريب، وأصبح القطاع الخاص يمثل مستقبل العمالة الوطنية، وعليه، فإن هذه الدراسة – التي اعتمدت على استبانة لعينة من طلبة جامعة الكويت وطالباتها في مراحل مختلفة – تهدف إلى الوقوف على قطاع العمل الذي يرغب الشباب في العمل به؛ حيث إنهم يمثلون جزءاً مهماً من قوة العمل المستقبلية في الكويت.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تعرف أسباب المشكلة المؤدية إلى عدم إقبال العمالة الوطنية على العمل في القطاع الخاص؛ حيث وصلت نسبتهم عام 2008 إلى 25% من إجمالي العاملين، في حين تتركز العمالة الوطنية في القطاع العام؛ حيث بلغت نسبتهم نحو 74% من جملة العاملين، على الرغم من محاولات الدولة تشجيع قوة العمل الوطنية للعمل في القطاع الخاص، من أجل الحد من العمالة الوافدة التي يتزايد عليها الطلب في القطاع الخاص بجميع مستوياته. وذلك من خلال استطلاع رغبة أفراد العينة للأسباب التي تحول دون توجههم للقطاع الخاص أو تحد منه؛ أملاً في التوصل إلى حلول لهذه المشكلة وإيجاد توازن بين القطاعين في المستقبل والحد من البطالة المقنعة والبيروقراطية في القطاع الحكومي. من هنا تتضح أهمية هذه الدراسة التي تنسجم مع ما تهدف إليه الدولة من خلال خططها المستقبلية.

الدراسات السابقة:

لقد أوضحنا سابقاً أن مشكلة السكان في الكويت تتمثل في الهجرة وما تبعها من تأثيرات على قوة العمل الكويتية، وهي تعد من أكثر الموضوعات التي تناولها الباحثون بالدراسة. ولا يسعنا المجال هنا لذكر جميع الدراسات التي اهتمت بهذا

(3) دعم العمالة الوطنية: تتولى الدولة دفع جزء من رواتب الكويتيين العاملين في القطاع الخاص، حتى تقترب من معدلات الرواتب بالقطاع الحكومي.

الموضوع والتي تعتبر مكتملة لما بدأه الآخرون، بل سنكتفي بنتائج بعض البحوث التي أجريت على موضوع البحث من قبل.

أشار البحث الذي أعدته غرفة تجارة وصناعة الكويت عام 1996 إلى أن معدلات نمو العمالة في القطاع العام ستصل إلى 94,5% خلال عام 2005، وأن على الحكومة إيجاد فرص عمل جديدة في السنوات العشر من 1995-2005؛ بمعدل 8600 فرصة عمل سنوياً. إلى أن إجمالي نسبة الكويتيين في القطاع العام تمثل 74% من جملة العاملين في هذا القطاع، منهم 39% من الذكور و35% من الإناث، وأن عدد العاملين في القطاع الحكومي خلال النصف الأول من عام 2008 لم يتجاوز ما قدرته دراسة غرفة تجارة وصناعة الكويت خلال عام 2005؛ مما يدل على أن تقديرات الغرفة فيها شيء من المبالغة بالنسبة إلى عدد الوظائف المطلوبة.

في حين بلغت نسبة العمالة في القطاع الخاص 21% من الكويتيين و78% من الوافدين؛ مما يوحي بوجود فرص عمل ممكنة للكويتيين في القطاع الخاص إذا ما أعيد توزيعهم في هذا القطاع.

وتناول أحد الباحثين مشكلات توظيف العمالة الكويتية في القطاع الخاص التجاري بدولة الكويت، وتوصل إلى أن من أسباب هذه المشكلات قلة خبرة العمالة الوطنية إلى جانب التحفظ الديني لدى بعض الشباب تجاه بعض المجالات مثل: التأمين والبنوك، والنظرة الاجتماعية المتدنية تجاه بعض المهن، والتكلفة الاقتصادية للعامل المواطن إذا ما قورنت بالعامل الوافد، وعزوف العمالة الوطنية عن العمل في الوظائف الفنية، وعدم وجود ضمانات الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص التجاري، وطول فترة العمل في القطاع الخاص، التي قد تمتد حتى المساء، وعدم التزام القطاع الخاص بالنسبة المقررة لسياسة الإحلال، وهي 1% من غير الكويتيين من إجمالي العمالة كل عام، وسهولة استقدام العمالة الوافدة (محمد جابر 2000، ص 59).

وقد عرض عبدالرسول الموسى خصائص قوة العمل؛ حيث ذكر أن العمالة الوطنية عاجزة عن سد الحاجة من المهن التي تتطلب تعليماً عالياً بل حتى المهن المتوسطة، وهي بذلك تترك المجال للعمالة الوافدة (عبدالرسول الموسى وآخرون 2007، ص 36).

وفي دراسة أخرى ناقش رشود بن محمد الخريف (2007) التحول الذي شهدته دول الخليج العربية نتيجة للطفرة الاقتصادية والتطور العمراني في معظم مدن منطقة الخليج والجزيرة العربية ودوره في انتشار التحضر وجذب الوافدين وأثر ذلك في ظهور البطالة بين أبناء المنطقة، بمن فيهم سكان دولة الكويت.

كما أقرّد عبدالله رمضان الكندري (2008) الباب الثالث من كتابه "جغرافية الكويت" لمناقشة الموارد البشرية بدولة الكويت، وبعد استعراض إدارة الموارد البشرية من حيث أهدافها ومشكلاتها، خلص إلى أن البطالة تعتبر إحدى أهم مشكلاتها، وللتغلب على هذه المشكلة يرى ضرورة تدريب الكوادر الفنية لإكسابها خبرة في المجالات الفنية والتطبيقية، والاهتمام بإيجاد فرص عمل للعنصر النسائي للمشاركة في القطاعات الإنتاجية، ورفع الكفاءة الإنتاجية للأيدي العاملة. وتعتبر الدراسة التي قام بها فهد الفضالة من الدراسات الجادة التي عرضت موضوع العمالة، وبحث أثر الهجرة الوافدة ومشكلة الخلل السكاني التي تواجهها دولة الكويت، كما ناقشت سياسة الحكومة الهادفة إلى التوسع في جذب قوة العمل الكويتية للعمل في القطاع الخاص، والأسباب الكامنة وراء تركيز العمالة الوافدة في هذا القطاع على عكس قوة العمل الكويتية، وأشار إلى الأسباب التي تؤدي إلى ابتعاد قوة العمل الكويتية عن العمل في القطاع الخاص (فهد الفضالة، 2009).

أما أحدث الدراسات التي تناولت موضوع العمالة فهي الدراسة التي قام بها عدد من الجغرافيين عام 2010 (أمل العنزي الصباح وآخرون 2010، ص34) وناقشت أعداد ونسب قوة العمل الكويتية ومقارنتها بتلك الوافدة في قطاع الخدمات الحكومية. وقد بينت الدراسة مزايا العمل في القطاع العام التي جعلت منه قطاعاً جذاباً للعمالة من كل من المجموعتين الكويتية والوافدة. وتطرقت الدراسة إلى العوامل الجغرافية التي أدت إلى زيادة أعداد القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص بالكويت. كما درست سياسة الحكومة تجاه مشكلة الضغط على القطاع العام من قبل الكويتيين وأثر سياسة الإحلال في مواجهة مشكلة العمالة في القطاع العام (الحكومي)، وركزت على مشكلات توظيف العمالة الكويتية في النشاط التجاري الذي يعتبر أحد أهم القطاعات الخاصة بالكويت.

يتضح مما تقدم أن الدراسات السابقة لم تأخذ بالاعتبار رغبة المتقدمين للعمل والأسباب التي تدفعهم لاختيار مجال عمل دون آخر، بل إن هناك الكثيرين ممن يقبلون العمل لمجرد سد الحاجة وليس لتحقيق رغبتهم التي من خلالها يمكن أن يحققوا الكثير من الإبداع والخلق إذا ما أتيحت لهم فرصة العمل في المجال الذي يرغبون به كي يتمكنوا من إظهار إمكانياتهم بل قد يواجهون الكثير من المشكلات والإحباطات، كما سيأتي فيما بعد.

لذلك نجد اليوم ظاهرة الهجرة للعديد من أبناء الكويت المؤهلين إما إلى دول خليجية أخرى وإما إلى دول أجنبية للعمل هناك، ومنهم الأطباء والطيارون وغيرهم.

وإذا كانت أعداد هؤلاء قليلة في الوقت الحالي فإنها ظاهرة لا بد من الانتباه لها ومعالجتها قبل انتشارها.

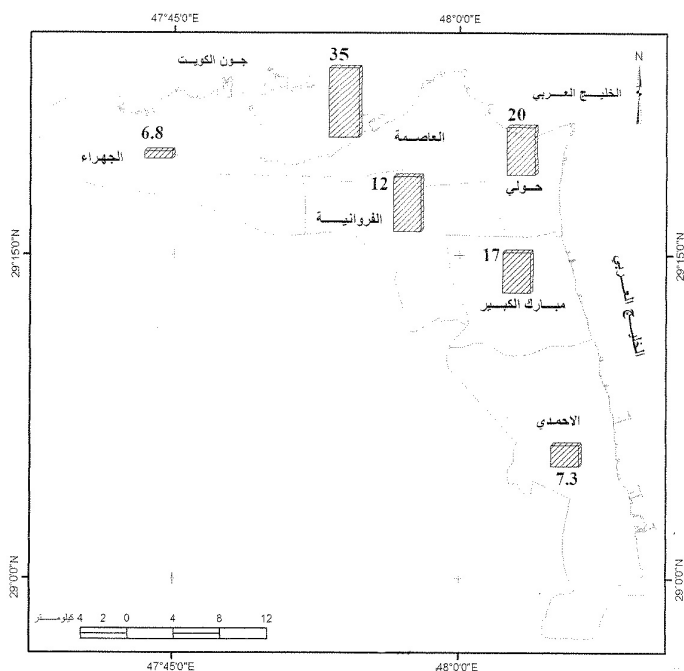
منهج البحث:

تركزت عينة الدراسة على طلبة جامعة الكويت من مختلف التخصصات في سنوات دراسية مختلفة. وقد شملت هذه العينة 235 مفردة، وجرى إدخال البيانات بحسب نظام إحصائي باستخدام برنامج SPSS، ومن ثم تحليل البيانات واستخراج تكرارات ونسب الإجابات على بنود الاستبانة. ونظراً لأن العينة عشوائية وتركزت على طلبة الجامعة، فهي لا تمثل جميع فئات المجتمع، لكنها تمثل شريحة متعلمة ومقبلة على العمل، ولما كانت الجامعة تشترط معدلات معينة للقبول فإن هذا الوضع كان من الأسباب التي تفاوتت فيها نسبة المشاركة بحسب المحافظات المختلفة، لهذا جاءت نسبة من شملتهم الاستبانة من محافظة العاصمة الأعلى بين المحافظات (35%). وربما كان مرجع ذلك إلى تركيز الفئة التي تحرص على التعليم الجامعي في هذه المحافظة وتوافر الإمكانيات المادية التي لا ترغبها على العمل قبل الحصول على مؤهل جامعي. تليها محافظة حولي (21%)، ثم محافظة مبارك الكبير، تليها الفروانية ثم الأحمدية. واتضح أن ترتيب نسبة المشاركين في العينة ترتبط - إلى حد كبير - بقرب المحافظات من العاصمة؛ حيث نجد أن أكبر النسب تتركز في المحافظات القريبة من مدينة الكويت (شكل 1)، و (جدول 4).

جدول (4)

توزع عينة الدراسة بحسب المحافظات

المحافظات	العدد	النسبة
العاصمة	67	35%
حولي	40	20%
مبارك الكبير	34	17%
الفروانية	23	12%
الأحمدية	14	7%
غير موضح	44	18%
المجموع	235	100%



شكل (1) - التوزيع النسبي لمن شملتهم العينة في كل محافظة

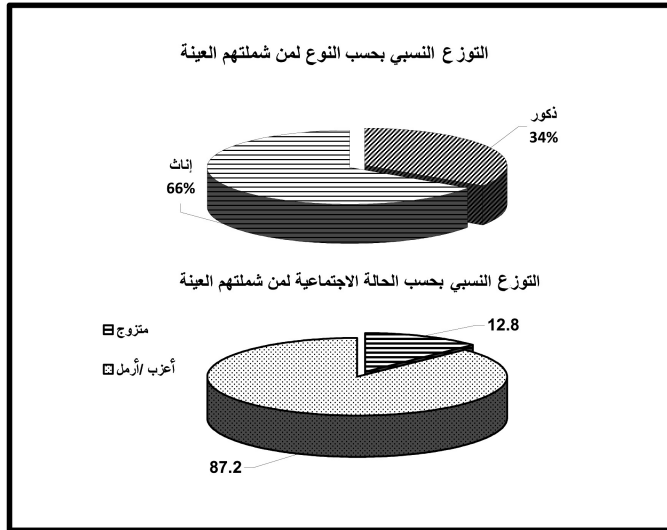
لما كان هدف الاستبانة هو التركيز على قوة العمل الكويتية فإن نسبة من شملتهم الاستبانة من الكويتيين بلغت 95%، في حين أن نسبة غير الكويتيين لم تتجاوز 5%. وتشير أرقام الاستبانة إلى أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور؛ حيث تبلغ 34% (جدول 5)، وهذا يؤكد شدة إقبال الإناث على التعليم العالي للحصول على مؤهل يمكنهن من العمل⁽⁴⁾.

جدول (5)
توزيع أفراد العينة بحسب النوع

النوع	العدد	النسبة
ذكور	81	34,5%
إناث	154	65,5%
المجموع	235	100%

(4) يؤكد ذلك أن خريجي جامعة الكويت توزعوا بنسبة 75,3% (2269) إناث، وللذكور 24,7% خلال العام الجامعي 2006/2007. راجع المجموعة الإحصائية 2007، ص20.

بينما انخفاض نسبة الذكور يكون بسبب انشغالهم بأمور اجتماعية وأسرية أو توجههم إلى مجالات عمل في قطاعات أخرى - مثل الشرطة والجيش والطيران - يقل إقدام الإناث عليها لأسباب أسرية أو اجتماعية ما زالت قائمة لدى بعض الأسر (شكل 2).



شكل (2)

أما بالنسبة إلى الحالة الاجتماعية فقد أوضحت نتيجة الاستبانة أن نسبة المتزوجين بين أفراد العينة بلغت نحو 13% وغير المتزوجين 87%، وهذا يوضح أن التعليم الجامعي يعتبر أولوية لكثير من أفراد المجتمع، ويوضح أيضاً أن القادمين على طلب العمل في المستقبل يزداد بينهم خريجو الجامعات المختلفة، خاصة أن تزايد الإقبال على التعليم الجامعي وتزايد أعداد الجامعات محلياً وإقليمياً بل عالمياً يزيد أعداد هذه الفئة.

وربما يعود سبب انخفاض نسبة المتزوجين بين أفراد العينة إلى كثرة الالتزامات العائلية لدى هؤلاء؛ لهذا فهم أكثر حرصاً على العمل من أجل الكسب لتغطية حاجات أسرهم؛ ولأن الجامعة تشترط التفرغ الكامل للدراسة. إلى جانب صغر السن. (شكل 2).

أوضحت الدراسة أن نسبة من يرغبون العمل في القطاع الخاص نحو 56%، وأن نسبة الراغبين في العمل في القطاع العام 43% (شكل 3).

لم يكن الخيار بين العمل في القطاع الحكومي والقطاع الخاص نحو 75% ممكناً لكل من شملتهم الاستبانة وإنما كانت فرصة الخيار متاحة لنحو 75%، لكنها لم تكن ممكنة لنحو 24%. ويرجع ذلك إما لأن تخصصهم الجامعي غير مطلوب وإما للحاجة المالية التي تدفعهم لقبول أول فرصة عمل ممكنة (جدول 6).

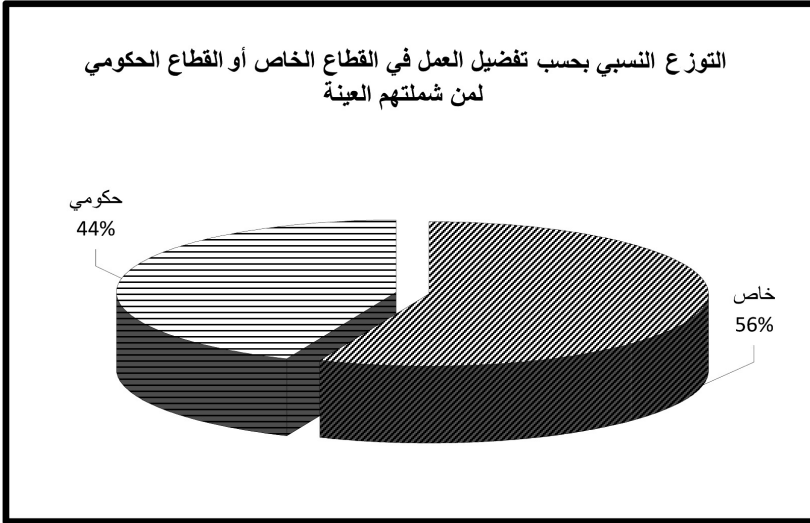
جدول (6)

توزيع مفردات العينة بحسب قطاعات العمل التي يفضلونها والنوع⁽⁵⁾

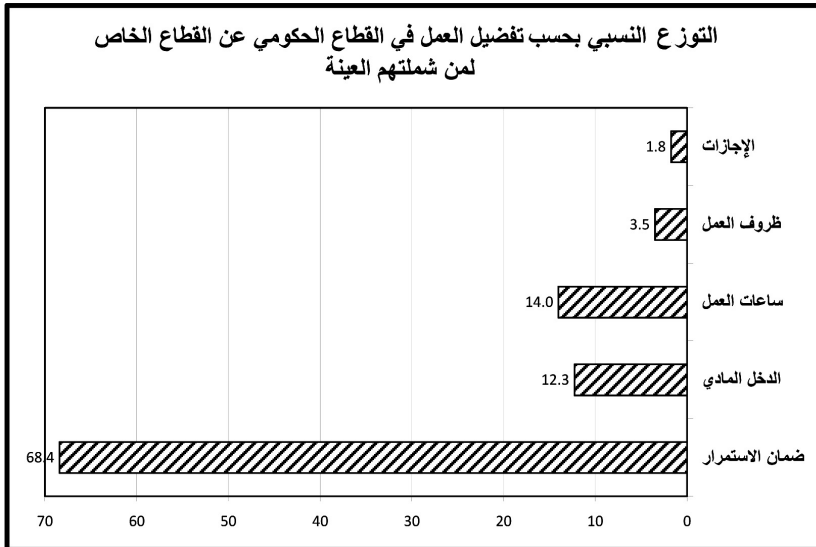
المفردات	ذكور		إناث		المجموع	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
قطاع خاص	35	58%	45	37%	80	44%
قطاع حكومي	25	42%	76	63%	101	56%
المجموع	60	100	121	100	181	100

وقد برر من يرغبون العمل في القطاع الحكومي رغبتهم للعمل في هذا القطاع بما يوفره لهم من ضمان الاستمرار؛ حيث وصلت نسبتهم إلى نحو 68,4% من حجم العينة (شكل 4)، أما من يفضلونه بسبب الدخل فقد بلغت نسبتهم نحو 12,3%، كما أن هناك من يفضل له لقلّة ساعات العمل مقارنة بالقطاع الخاص ونسبتهم نحو 14%، وهناك من يفضلونه بسبب ظروف العمل، ونسبتهم نحو 3,5%، ويقل عن هذه النسبة من يرون التفضيل بسبب الإجازات التي يتمتعون بها، ونسبتهم نحو 1,8%، أما من يفضل العمل في القطاع الخاص فإن السبب الأول في ذلك يعود إلى ارتفاع معدل الدخل بحسب رأيي نحو 33,3%. أما من يرون أن القطاع الخاص يمكنهم من اكتساب خبرة فإن نسبتهم كانت 6%، ومن يرون أن القطاع الخاص يمكنهم من اكتساب مهارات فقد وصلت نسبتهم إلى نحو 6,7% وهناك نحو 12% يرون أن التقدير في القطاع الخاص أفضل من القطاع العام الذي يغلب عليه انتشار الوساطة والمحسوبية، ولا يكون فيه التقدير على أساس العمل والإخلاص (شكل 5)، (جدول 7).

(5) هناك نحو 24 مفردة يفضلون العمل على حسابهم الخاص.



شكل (3)



شكل (4)



شكل (5)

جدول (7)

توزيع أفراد العينة بحسب أسباب تفضيلهم العمل الحكومي

النسبة	العدد	الأسباب
38,3%	49	ارتفاع الراتب
13,3%	17	اكتساب الخبرة
25,8%	33	تطور المهارات
22,7%	29	تميز
100%	128	المجموع

أما بالنسبة إلى كيفية اختيار الفرد لنوع العمل الذي يزاوله بين القطاعين الخاص والحكومي فإن نسبة من يرون أن المؤهل والإمكانات العملية هي التي تحدد نوع العمل فقد وصلت إلى 41% من حجم العينة، أما من جاء اختيارهم لنوع العمل بحسب الفرص المتاحة في ذلك فقد بلغت نسبتهم 26%، لكن هناك نحو 32% يرون أن اختيارهم لنوع العمل جاء بحسب المردود المادي؛ أي الراتب.

وعلى الرغم من أن العينة شملت طلبة الجامعة فإن هناك نسبة تصل إلى نحو 23% من حجم العينة أفراد سبق لهم العمل، ثم حصلوا على تفرغ علمي لاستكمال

دراستهم. من بين من سبق لهم العمل نحو 7% كانوا يعملون في القطاع الحكومي ونحو 18% كانوا يعملون في القطاع الخاص لكنهم تركوا العمل لعدة أسباب؛ 4% منهم ترك العمل لأسباب صحية، و2% ترك العمل بسبب الدخل المنخفض، و12% بسبب ساعات العمل غير المناسبة، و2% ترك العمل بسبب شدة المنافسة، أما من تركوا العمل بسبب تأثير الوساطة فقد وصلت نسبتهم إلى 1%. (شكل 5).

نتائج الدراسة:

لقد أثبتت الدراسات السابقة ارتفاع نسبة العاملين من الوافدين في قطاعات كثيرة في الدولة، منها القطاع الحكومي؛ حيث استمر عملهم منذ مدة طويلة؛ مما أكسبهم خبرة كبيرة في مجال عملهم ومكنهم من القيام بمهام كثيرة قد لا يقدر الكويتيون القيام بها (عبدالرسول الموسى وآخرون 2007، ص36)؛ مما تسبب في انتشار الاتكالية بين العاملين الكويتيين حديثي التخرج، في حين أن الوافدين يبذلون أقصى طاقاتهم حتى لا تشمهم سياسة الإحلال كما يحتفظون بخبرات طويلة حتى يصبح الاستغناء عنهم بحكم المستحيل، وقد جاءت نتائج هذه الدراسة أيضاً مطابقة لنتائج الدراسات السابقة من رغبة أفراد العينة - وخاصة الإناث منهم - العمل في القطاع الحكومي الذي يئن من كثرة العاملين به من الكويتيين.

وتظهر نتائج الاستبانة أن نسبة الراغبين في العمل بالقطاع الحكومي تفوق نسبة الراغبين بالعمل في القطاع الخاص في معظم المحافظات ما عدا محافظتي العاصمة وحولي، كما أن معظم الراغبين في العمل بالقطاع الحكومي يعتمدون في تكوين رأيهم على ضمان الاستمرار في العمل وعدم التعرض للطرد من الوظيفة.

وأوضحت الدراسة ارتفاع نسبة الإناث بين من شملتهم الاستبانة، وهذا يؤكد ارتفاع نسبة خريجي الجامعات من الإناث اللاتي سيمثلن قوة عمل في المستقبل، وهو ما سيؤدي إلى زيادة الطلب على العمل في القطاع الحكومي الذي يعاني البطالة المقنعة نتيجة لكثرة العاملين به، كما أنه سيزيد مدة الانتظار أمام الكويتيين الراغبين في العمل. وفي الوقت نفسه سيزيد الطلب على العمالة الوافدة غير المؤهلة للقيام بأعمال المنزل أو مساعدة ربة البيت التي خرجت للعمل.

إن الإناث في الغالب يفضلن العمل في القطاع الحكومي لما له من امتيازات في النواحي المالية وتسامح في معدلات الغياب خاصة بالنسبة إلى السيدات في حالة الحمل والولادة، وثبات الوظيفة، على عكس القطاع الخاص الذي غالباً ما يكون مثل

هذا التسامح غير موجود إلا في أضيق الحدود؛ لأن القطاع الخاص قد ينذر الموظف بالفصل إذا ما كثر غيابه أو تأخر عن ساعات العمل، لدرجة أن بعض الشركات الخاصة لا توظف السيدة المتزوجة كي لا تمنحها إجازة وضع مثلاً.

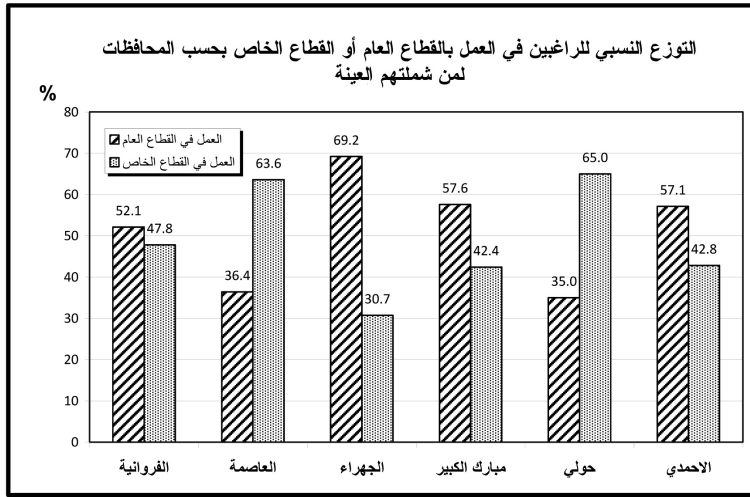
وبيّنت الدراسة أن نسبة سكان محافظة العاصمة تأتي في مقدمة من شملتهم الاستبانة تليها محافظة حولي ثم مبارك الكبير. وهذا يؤكد ما سبق توضيحه من أن نسبة المتعلمين في هاتين المحافظتين أكبر من بقية المحافظات، كما أن رغبة من شملتهم الاستبانة في هاتين المحافظتين في العمل بالقطاع الخاص أكبر من بقية المحافظات، ويعزى ذلك لأسباب عدة، منها:

انفتاح سكان هذه المناطق على العالم الخارجي من خلال عملهم في قطاع البنوك وشركات الاستثمار المختلفة، إلى جانب ارتفاع مستوى معيشة كثير من سكان هذه المناطق؛ مما يجعلهم يتطلعون إلى زيادة الدخل وعدم الرضا بالراتب الثابت تقريباً، وأن نسبة المتعلمين في مدارس خاصة أجنبية تفتح أمامهم أبواب العمل في الشركات الخاصة تسهل عليهم التعامل مع الشركات الأجنبية (شكل 6).

إن كثيراً من سكان هاتين المحافظتين - العاصمة وحولي - ينتمون إلى عائلات لها سجلها التاريخي في العمل الخاص قبل عصر النفط، وما زالت هذه العائلات تحتفظ بمكانتها التجارية ونشاطها في القطاع الخاص، وتمتلك العديد من الشركات الخاصة، لهذا فإن معظم أبنائهم يستعدون للانخراط في شركاتهم.

كما أن الاستبانة أوضحت أن هناك من بين مفردات العينة من يعمل في القطاع العام لكنه اضطر للانتقال إلى القطاع الخاص بسبب الوساطة أو بسبب شدة المنافسة وغيرها من معايير الترقية. ولما كان أحد أهداف الدولة - كما أوضح الدكتور فهد الفضالة - "التحول من دولة موظفين إلى دولة منتجين"، كان لابد من بذل جهود أكبر لتحقيق هذا الهدف عن طريق:

تشجيع العمل الإنتاجي في القطاع الخاص عن طريق منح تراخيص وقروض ميسرة لمثل هذه النشاطات بشرط الاعتماد على العمالة الوطنية، وفتح المجال أمام تقديم دراسات تعدها جهات متخصصة، مثل البنك الصناعي، وهيئة الزراعة والثروة السمكية، وغيرها من الجهات المنتجة لتبني دراسات تمهد للقادمين من الشباب تأسيس مشاريع من هذا القبيل (فهد الفضالة 2009، ص 34).



شكل (6)

أوضحت الدراسة أن الأسباب الرئيسية التي تدفع قوة العمل الكويتية إلى الابتعاد عن القطاع الخاص هي الخوف من عدم الاستمرارية في العمل، إلى جانب القوانين والنظم المتبعة في القطاع الخاص، لهذا لا بد من سن قوانين تتوافق مع ما هو معمول به في القطاعين الخاص والعام إلى جانب ما قامت به الدولة في الوقت الحالي من المشاركة بدفع فارق الدخول المالية.

كما أنه لا بد من العمل على توفير صندوق لضمان دفع رواتب العاملين في القطاع الخاص متى ما تم الاستغناء عن أي منهم لأي طارئ قد تتعرض له الشركة التي يعمل بها مثل الخسارة،... إلخ.

المراجع :

أمل يوسف العذبي وآخرون (2010). التنمية البشرية وتفعيل قدرات القوى العاملة. الكويت: مركز البحوث والدراسات الكويتية.

الإدارة المركزية للإحصاء (2007). المجموعة الإحصائية السنوية. العدد الرابع والأربعون، الكويت.

الإدارة المركزية للإحصاء (2008). المجموعة الإحصائية. العدد الخامس والأربعون، الكويت.

الإدارة المركزية للإحصاء (2009). المجموعة الإحصائية السنوية. العدد السادس والأربعون، الكويت.

الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية (2008). مشروع خطة التنمية الخمسية 2009-2013/2014، الجزء الأول.

حسن عبدالقادر صالح (2008). المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية للتنمية البشرية المستدامة في دول مجلس التعاون الخليجي. المجلة الجغرافية الخليجية، العدد الثاني، السنة الأولى: 15-62.

رشود محمد الخريف (2007). الوضع السكاني والتغير الديموغرافي في دول مجلس التعاون الخليجي. مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت.

عبدالرسول الموسى وآخرون (2007). جغرافية الكويت وجمهورية ألمانيا الاتحادية. دمشق: خطوات للنشر والتوزيع.

عبدالله رمضان الكندري (2008). جغرافية الكويت، التفسير الطبيعي والاقتصادي والبيئي. الكويت: مكتبة المهند.

غرفة تجارة وصناعة الكويت (1996). الاقتصاد الكويتي، العدد 452، الكويت: 38-42. فهد يوسف الفضالة (2009). التخطيط الاستراتيجي بحسب مدركات القيادة الإدارية بالقطاع الخاص ودلالاته السياسية، توظيف المواطنين، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، الرسالة 290، الحولية 29، جامعة الكويت.

محمد جبر مبارك الحامد (2000). مشكلات توظيف العمالة الكويتية في القطاع الخاص التجاري بدولة الكويت. ط1، الكويت: مطابع السياسة.

Birks, J. S. & Sinclair, C. A. (1980). *Arab manpower, the crisis of development*. London: Croom Helm.

El-Mallakh, R. (1979). *Kuwait trade investment*. West view, Fusn.

قدم في: مارس 2011

أجيز في: يونيو 2012

Orientations of the Emerging Labor Force in Kuwait in both the Private and Public Sectors: A Geographic Analytical Study

Fatima Alabdulrazzaq*

The problem of the labor force in Kuwait has been, in the past few years, at the forefront of issues facing the government; especially with the number of university graduates being constantly on the rise. Three sectors constitute the labor domain in Kuwait: the public sector (e.g. ministries, other public authorities, and the state-owned oil sector, etc.); the private sector; and the commercial companies and banks. The public sector counts for 93.7% of the labor force in Kuwait, offering relatively high salaries as well as fringe benefits, compared with what the private sector offers. This explains the reluctance of many Kuwaiti graduates to work in the private sector and their abandoning work there for the benefit of non-Kuwaitis, who meet private sector requirements and expectations. To make up for private sector unattractive and low salaries, and to encourage more Kuwaitis to join the private sector, the Kuwaiti government has been offering its citizens some good incentives, such as a social allowance, as well as special qualifying training schemes to suit them for work in the private sector.

This study aims to identify the reasons why Kuwaitis prefer work at the public sector over the private. The investigation has been carried out through a questionnaire put to 250 Kuwait University students, who form a significant size of any future labor force in the country.

Keywords: Consumer services, Expat labor force, The public sector, The private sector, Social allowance, Wholesale business, Retail business.

* Dept of Geography, College of Social Sciences, Kuwait University, Kuwait.