

انثر التطور التكنولوجي على القوى العاملة وسياسات الاستخدام مع الإشارة الى الكويت

حسن علي سليمان

كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة الكويت

شهدت السنوات القليلة الماضية اهتماما خاصا بجوانب تأثيرات التكنولوجيا على الاستخدام وتنظيم العمل وأساليبه. ويرجع هذا التركيز إلى حقيقة أن التكنولوجيا بدأت، ولأول مرة في تاريخ التطور الاقتصادي والتكنولوجي الحديث، تملي على أسواق العمل متطلبات جديدة تؤثر فيها بقدر كبير في جوانب عديدة. فتطوير التكنولوجيا الحديثة، وبالذات المايكرو إلكترونية، أسهم بقدر ملحوظ في التأثير على تقليص حجم الاستخدام في العديد من المهن. وفي الوقت الذي رافق ذلك خلق فرص عمل جديدة تتناسب والتكنولوجيا الجديدة، إلا أن المحصلة الصافية لكل ذلك تتمثل ب بروز البطالة التكنولوجية التي أخذت حداثها بالتصاعد في الآونة الأخيرة في الدول المتقدمة صناعيا.

ان الاحلال التكنولوجي محل العمل في العديد من المهن معناه القضاء على أعمال قائمة وخلق فرص عمل جديدة، وتستدعي هذه الوضعية تكييف القوى العاملة باتجاه تلبية متطلبات التكنولوجيا والعمل بنفس الوقت على إعادة تدريب العاطلين ليكونوا أكثر ملائمة لحاجات سوق العمل. وتبرز إلى جانب ذلك ضرورة إعادة النظر في أساليب العمل وتنظيماته.

ومن ثم فإن مواكبة التطورات التكنولوجية واعتمادها المتواصل على أساس أنها لازمة وضرورية، يضع المنشآت والجهات المعنية الأخرى في موقع يلزم تهيأها وتكييفها لكل ذلك. فالمنشآت هي أول من يتأثر بأي تطوير في التكنولوجيا المعتمدة، وبالتالي فهي ملزمة بالتخطيط لكل ذلك بالشكل الذي يضمن معالجتها لنتائج ذلك على جوانب العمل. وتقع

كاتب المقال د. حسن علي سليمان انتقل الى رحمة الله تعالى، وهو ما يزال في سن واعده بمزيد من العطاء العلمي. وهيئة التحرير إذ تأسف لوفاته، فإنها تنشر مقاله لتؤكد أن رحيله لا يمنع استمرار الاستفادة من اسهاماته العلمية.

على عاتق الدولة والجهات الأخرى مسئولية كبيرة في معالجة تأثيرات التكنولوجيا على الاستخدام في إطار العملية التنموية.

وإذا كانت الدول المتقدمة قد أولت هذا الموضوع اهتماما خاصا في الآونة الأخيرة فإن الدول النامية مطالبة أيضا بتسليط مزيد من الضوء على جوانب التكنولوجيا والاستخدام لأن طبيعة المشكلات التي تبرز واحدة، وأوجه الاختلافات التي قد تظهر بين تجارب الدول ترتبط بالتفاصيل ودرجة التأثير وليس بالجوهر.

وسيكون تناولنا للموضوع عن طريق دراسة الاتجاهات الأساسية لتأثيرات التكنولوجيا على الاستخدام في ضوء التجربة البريطانية، وارتباطا بتطور اقتصاديات الكويت. ومن ثم فإن أهم النقاط التي ستحتويها الدراسة هي:

١. التكنولوجيا والاستخدام في إطار النظرية والواقع.
٢. سياسات الاستخدام المناسبة لمتطلبات التطور التكنولوجي.
- ١.٢. بعض جوانب التجربة البريطانية.
- ٢.٣. سبل تكييف القوى العاملة لمتطلبات التكنولوجيا والتنمية في الكويت.

١- التكنولوجيا والاستخدام في إطار النظرية والواقع

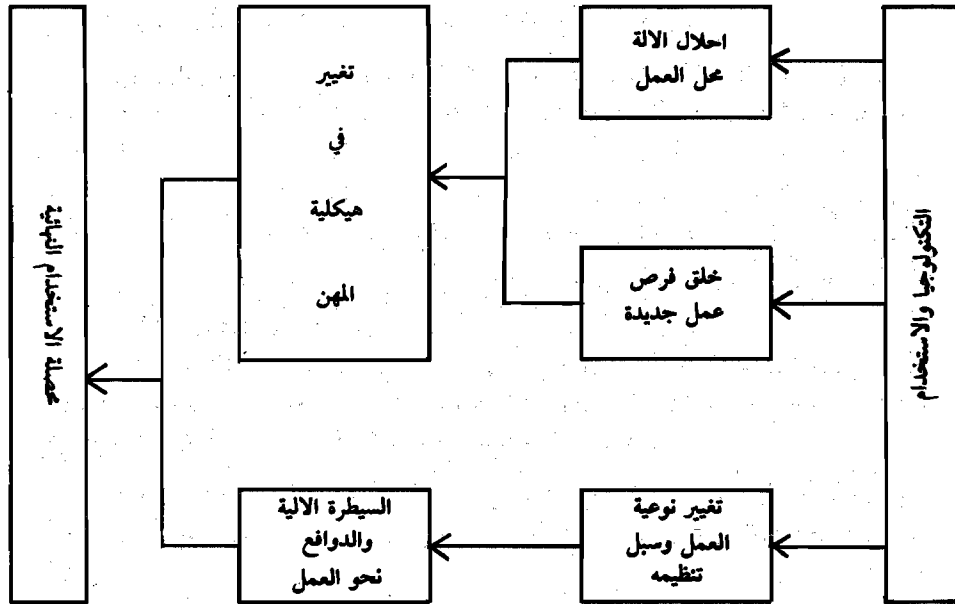
ترجع بدايات الموضوع إلى مساهمات الاقتصادي السوفياتي نيكولاي كوندراتيف في العشرينات من هذا القرن، حيث أورد بأن التطور التاريخي للاقتصادات الرأسمالية يشير إلى وجود دورات رخاء وكساد، وأن كل دورة تمتد لفترة ٥٠ - ٦٠ عاما (Rothwell & Zegveld, 1979: 26-27). ولقد قام الاقتصادي الأمريكي شومبيتر بتطوير هذه الفكرة موضحا بأن الدورات الطويلة المشار إليها يمكن أن تفسر على أنها «دورات تكنولوجية» ترتبط بنوع من المخترعات. وأشار إلى أن الدورة الأولى التي شملت الفترة ١٧٨٠ - ١٨٤٠ تتمثل بعصر تطوير القوة البخارية وصناعة الغزل والنسيج، والدورة الثانية المرافقة لتطور السكك الحديدية تمتد إلى فترة التسعينات من القرن ذاته، والدورة الثالثة التي تمتد لغاية الحرب العالمية الثانية شهدت تطوير القوة الكهربائية وعصر السيارة. ويقول شومبيتر: أن كل دورة تبدأ بفترة رخاء مع الاستثمار المطلوب لتطوير تكنولوجيا الاختراع يليها فترة كساد مع استنزاف هذا التطوير (Rothwell & Zegveld, 1979: 27-28).

وقام الاستاذ فريمان بتشخيص دورة رابعة لاحقة ترتبط بتطوير الصناعة الإلكترونية، وعلى وجه التحديد تطوير المذياع. وعلى هذا الأساس شهدت فترة الخمسينات والستينات من هذا القرن رخاء مرافقا لتطور الصناعة الإلكترونية. ويشير البعض إلى أن ادخال الكمبيوتر بنطاق واسع قد يرافقه بطالة (كساد) في الجزء الثاني من الدورة الرابعة خلال الفترة المتبقية من هذا القرن (Rothwell & Zegveld, 1979: 29-34).

وإجمالاً يمكن القول بأن التكنولوجيا تؤثر على القوى العاملة والاستخدام في عدة اتجاهات تتلخص أهمها فيما يلي:

- (١) إخلال الآلة محل العامل في أداء بعض الوظائف.

- (٢) خلق فرص عمل جديدة تتطلبها عملية إدخال التكنولوجيا المتطورة في مجالات جديدة من العمل.
- (٣) تغيير نوعية العمل المطلوب وسبل تنظيمه.
- والرسم رقم (١) يعرض صورة هذه الاتجاهات ويعكس تأثيراتها على محصلة الاستخدام النهائية.



(١) اطار توضيحي: تأثير التكنولوجيا على الاستخدام

وشهدت العقود القليلة الماضية اهتماماً خاصاً بموضوع أثر التكنولوجيا على القوى العاملة والاستخدام في زاويتي إحلال الآلة محل العمل وخلق فرص عمل جديدة مرافقة للتكنولوجيا. ويبرز في هذا المجال توجهاً رئيسان هما:

(١) بناء النماذج النظرية، للتعرف على الكيفية التي يستجيب فيها الاقتصاد لأنواع المختلفة من التكنولوجيا.

(٢) دراسة الحالات بالنسبة للقطاعات التي تكون أكثر عرضة لتأثيرات التكنولوجيا وذلك بهدف تحديد آثارها على العمالة في كل حالة.

١-١. النماذج النظرية.

ان تفسير تأثيرات التكنولوجيا على الاستخدام، وبالذات البطالة التكنولوجية، يستلزم تطوير النظريات والنماذج التي تساعد في شرح الكيفية والمسببات وراء تأثيرات بعض أنواع التكنولوجيا في خلق فترات الرخاء أو فترات الكساد.

ومن هنا تبرز أهمية هذا التوجه من خلال تركيزه على عملية الابتكار وتطويرها بهدف الوصول إلى نموذج يوضح ميكانيكية الانتشار والتوسع التكنولوجي ويشرح تأثيراته على الاستخدام.

وتوضيحاً لهذا التوجه سندرس حالة ابتكار تقرر إدخاله في العمليات الانتاجية بحيث نضمن الحصول على نفس الناتج بساعات عمل أقل. أليس من شأن ذلك الاستغناء عن بعض قوة العمل؟ ان لحظة من التأمل قد لا تدعونا إلى هذه النتيجة.

ان الذي يمكن أن يحصل هو أن خفض تكلفة الانتاج للوحدة الواحدة يؤدي إلى خفض السعر للمستهلك مما يترتب عليه عادة زيادة الطلب على السلعة المعنية. وحيث أن الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلع النهائية فإن الذي يحصل هو زيادة الطلب على العمل الداخل في إنتاج السلعة.

ولنفترض الآن بأن تطوير الابتكار لا يرافقه خفض السعر، ولكن زيادة في أرباح المنشآت وزيادة في أجور العاملين الذين لم يفقدوا عملهم. ان المتوقع حدوثه في هذه الحالة هو إحلال التكنولوجيا (الماكينة) محل جزء من العمل في بعض أقسام المنشأة. ولكن تبرز بالمقابل إمكانية خلق فرص عمل جديدة في المنشأة إذا حصل وأن قامت المنشأة باستثمار أرباحها الإضافية في التوسعات أو في مجالات وأنشطة أخرى. ويصح القول أيضاً ان ارتفاع أجور (دخول) العاملين المتبقين في المنشأة يترتب عليه خلق طلب إضافي على السلع والخدمات، وبما أن الطلب على العمل هو طلب مشتق في الطلب على السلع النهائية فإن زيادة الدخل يترتب عليها زيادة في الطلب على العمل. (Sleigh et al, 1979: 7 - 10).

يقودنا هذا التحليل إلى القول بأن توقع حدوث بطالة كبيرة بسبب التكنولوجيا الموفرة للعمل (Labour saving) للوحدة الانتاجية يعتبر أمراً مغالى فيه لأنه يهمل الانعكاسات الهامة الأخرى المشار إليها أعلاه. الا أنه وبالمقابل، يجب ألا نغفل حقيقة هامة، هي أن فرص الاستخدام الجديدة المرافقة للتكنولوجيا، ان وجدت، فإنها لا تكون

في نفس مجالات العمل الذي حلت محله التكنولوجيا المعتمدة. فالبطالة التكنولوجية إذاً تثير لنا مشكلة البطالة الهيكلية، مما يستلزم إعادة تدريب العاملين.

ولو نظرنا إلى الوضع من زاوية تطوير المنتجات فإن تأثيرات التكنولوجيا تأخذ أبعاداً لا تتطابق مع تأثيراتها على العمليات الانتاجية، وبهذا الخصوص يمكن الإشارة إلى:

١ - ان تطوير المنتجات الجديدة يصاحبه إحلال في مجموعة السلع البديلة بحيث أن السلع الجديدة تتوسع على حساب السلع القائمة التي تحل محلها. فإن تغير نمط الطلب يرافقه تغير في تشكيلة الطلب على العمل بنفس الاتجاه. بعبارة أخرى، يتقلص الطلب على العمل في السلع التي يقل الطلب عليها ويتوسع بالنسبة للسلع الجديدة التي يزداد انتاجها ومبيعاتها.

٢ - وتبرز أيضاً تأثيرات تكنولوجيا تطوير المنتجات (أو العمليات الانتاجية) على الاستخدام في إطار العلاقات الاقتصادية الخارجية. فإذا حصل وأن استطاعت المنشأة تطوير أسواقها الخارجية، من خلال زيادة الصادرات من السلع المطورة في الأسواق الجديدة، عندئذ يمكن القول إن إحلال الآلة محل العمل في جانب يواكبها خلق فرص عمل جديدة نتيجة لزيادة القدرة التنافسية في السوق الخارجية/بعبارة أخرى، ان أي إحلال للآلة محل العمل (بطالة تكنولوجية) يمكن تصدير جزء منها أو كلها إلى الخارج. وبالتالي فإن الدولة المستوردة للسلع ستستورد أيضاً البطالة، إذا ما اضطرت منشأتها إلى تقليص حجم الانتاج المحلي بسبب المنافسة الخارجية. وعلى نسق مماثل يمكن القول بأن المنشآت (أو الدول) التي تتخلف تكنولوجياً ستواجه مشكلة استيراد البطالة نتيجة للمنافسة الخارجية من قبل الدول أو المنشآت التي ستكون في وضع أفضل بالمقارنة.

وعلى أساس ما تقدم يمكن تحديد مايلي من تأثيرات التكنولوجيا المحتملة على الاستخدام:

١ - ظهور البطالة التكنولوجية بسبب ادخال نمط الانتاج الواسع من خلال التكنولوجيا المتطورة الموفرة للعمل وذلك من خلال التوفير في جهد العمل المطلوب للوحدة الواحدة من السلعة المنتجة.

٢ - خلق فرص استخدام جديدة تتطلبها العمليات الانتاجية المرافقة للتكنولوجيا المتطورة.

٣ - عدم تطابق قدرات عنصر العمل العاطلة في (١) مع فرص العمالة الجديدة في (٢) مما يستلزم إعادة تدريب العاملين ليكونوا أكثر انسجاماً مع فرص الاستخدام الجديدة.

٢-١. دراسة الحالات

والسؤال الذي يمكن أن يثار هنا هو: هل تساعد الاعتبارات النظرية، الموضحة أعلاه، على التنبؤ المستقبلي بتأثيرات التكنولوجيا على اتجاهات الاستخدام؟

ان تقويم الوضع، في ضوء الدراسات المتاحة، يشير إلى صعوبة تطبيق النماذج النظرية في تحديد تأثيرات التكنولوجيا على الاستخدام، على الأقل مرحلياً. فالدراسات المتخصصة حول الموضوع تحجم عن إعطاء مؤشرات رقمية بهذا الصدد. ويعزى هذا الواقع، في رأينا، إلى حداثة الموضوع وكون التحليلات النظرية المرتبطة به لا تزال في بداياتها.

ولإزاء هذه المعوقات تم تطوير التوجه الثاني، المتضمن دراسة الحالات. وتوجهت بعض الدراسات الجزئية نحو تحديد تأثيرات تكنولوجيا معينة على الاستخدام. (Jenkins & Sherman, 1979) وان الخطوط العريضة للمنهج الذي اعتمدته هذه الدراسات تتلخص بالآتي:

- (١) دراسة الهيكل المهني للصناعات المختلفة وتحديد تلك المهن التي تكون أكثر عرضة للاحلال (البطالة) بسبب التكنولوجيا الجديدة.
- (٢) افتراض استقرارية ساعات العمل المقدمة لفترة من الزمن.
- (٣) اعتماد فترة زمنية معينة ترتبط بالتكنولوجيا المطورة لتحديد مدة بقائها وتأثيراتها.
- (٤) تحديد فترة معينة، ١٠ أو ١٥ سنة، تمثل المدة القصوى لنمو وتطور التكنولوجيا الجديدة.
- (٥) تحديد فرص الاستخدام التي تفرزها التكنولوجيا الجديدة.
- (٦) تحديد النتيجة الصافية على الاستخدام بعد حساب تأثيرات درجة احلال التكنولوجيا محل العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع دراسة الحالات لا يزال في بداياته وان كل الدراسات، على محدوديتها، ترجع جذورها لسنوات قريبة سالفة - ومن ثم فإنه لا يوجد منهج محدد ومتكامل لهذا التوجه. وان الدراسات المتاحة ماهي في الواقع إلا مبادرات أولية تستهدف تسليط الضوء على جوانب الموضوع. وسنقدم فيما يلي نتائج بعض هذه الدراسات التي تعكس اتجاهات تأثيرات التكنولوجيا على محصلة الاستخدام النهائية ارتباطاً ببعض أنواع التكنولوجيا الحديثة.

توصل الأستاذان جنكتر وشيرمان، في ضوء المنهجية أعلاه، إلى النتائج التالية حول البطالة المحتملة نتيجة ادخال تكنولوجيا الكمبيوتر في الصناعات البريطانية:

- (١) تقلص فرص الاستخدام الصافية بمقدار مليون بنهاية عام ١٩٨٣، أو ما يعادل ٦, ٤٪ من مجموع القوى العاملة في ١٩٧٨.

(٢) تقلص فرص الاستخدام الصافية بمقدار ٣,٨ مليون بنهاية عام ١٩٩٣، أو ما يعادل ١٧٪ من مجموع القوى العاملة في ١٩٧٨.

(٣) تقلص فرص الاستخدام الصافية بمقدار ٥,٢ مليون بنهاية عام ٢٠٠٣، أو ما يعادل ٢٣,٢ مليون في مجموعها في ١٩٧٨.

ويشير الكاتبان إلى أن هذه النتائج تنسجم والنتائج التي تم الوصول إليها في دراسة مماثلة عن الوضع في فرنسا. ويؤكد الكاتبان أيضا بأن البطالة المحتملة يمكن أن تكون أكبر بكثير فيما لو تخلفت بريطانيا في تطوير التكنولوجيا المشار إليها (CEM, 1980, Sleight et al, 1979: 63 - 79).

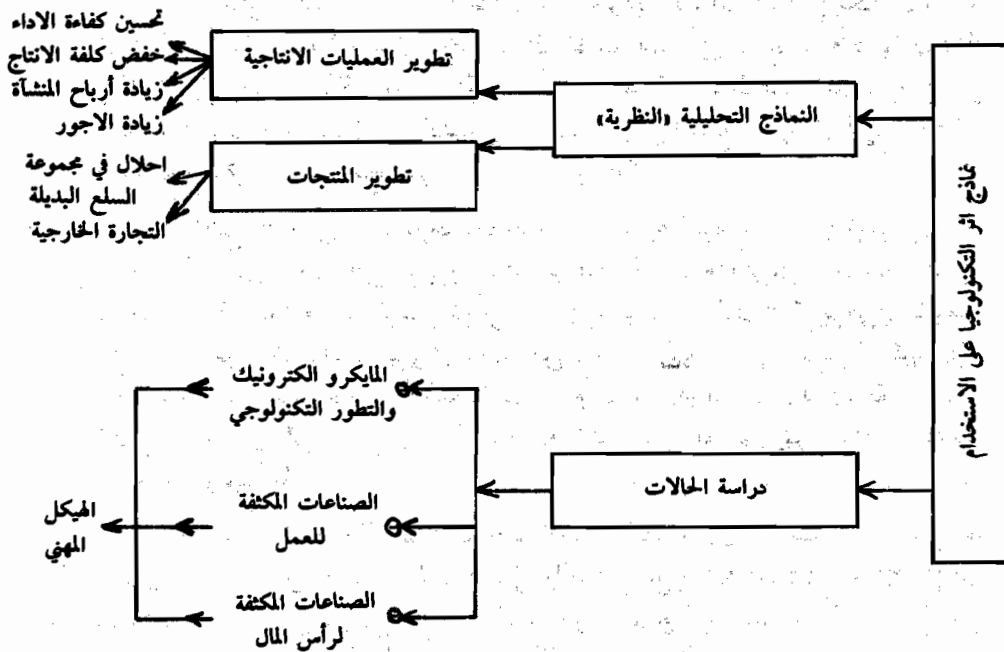
ولقد تمت دراسة الحالات بالنسبة لعدد من المخترعات التي طورت في الآونة الأخيرة لتحديد تأثيراتها على الاستخدام والبطالة، وبالأذات المخترعات المايكرو إلكترونية (microelectronics) في عدد من المناطق الصناعية في بريطانيا (Green et al, 1980: 15) وتشير هذه الدراسات إلى أن أثر التكنولوجيا على الاستخدام يعتمد على طبيعة الصناعة القائمة. فالصناعات الكيميائية والغذائية الحديثة المكثفة لرأس المال تكون أقل تأثراً بالاحلال الآلي محل العمل من الصناعات التي تتوافر فيها امكانيات التطوير والأتمتة (automation) كالصناعات المنزلية وما يرتبط بها والأعمال المكتبية وعمليات الإنتاج التي يمكن أن تعتمد أدوات السيطرة الآلية. وبعبارة أخرى، ان الصناعات التي تسمح أوضاعها باعتماد التكنولوجيا الحديثة بنطاق واسع ستكون عرضة للبطالة التكنولوجية بقدر يفوق فرص العمالة التي يمكن أن تفرزها التكنولوجيا الحديثة. ومن المتوقع أن يكون للإنسان الآلي وتطويره مستقبلا دور واضح على الاستخدام والبطالة.

وبالطبع فإن تطور التكنولوجيا وما تحدته من بطالة هيكلية سيرافقه خلق فرص عمل جديدة إلا أن المشكلة التي ستبرز تتمثل بحقيقة أن هذه الفرص الجديدة ستكون بمواصفات تختلف تماما عن فرص العمل المفقودة بسبب الاحلال التكنولوجي. فالبطالة التي ترتبت على ادخال الكمبيوتر في العديد من الأعمال الكتابية وما يرتبط بها واكبها خلق فرص عمل جديدة في مجالات أنظمة المعلومات ومهندسي الخدمات الالكترونية. وبالتالي فإن هذه الوضعية تلمي على أسواق العمل متطلبات جديدة للعمل وبمواصفات عالية من حيث المستويات المهنية.

ولا تقتصر تأثيرات التكنولوجيا الحديثة على هيكلية القوى العاملة حسب المهن إنما تتعداها لتشتمل على جوانب تنظيم العمل والدوافع نحوه (work organisation and job satisfaction). إذ برزت في واقع الحال مسائل عديدة تثير جملة مخاوف تجاه العمل وتنظيماته. صحيح أن التكنولوجيا الجديدة تخلق فرص عمالة بمستويات عالية من المهارة،

إلا أن ما يحصل ما هو في الواقع إلا تجريد للعاملين من خبراتهم في العديد من المهن، وبالتالي فقدان مصدر القوى الحقيقية الذي يتمتع به العامل، وذلك من خلال توجه إدارات العمل إلى استخدام الماكينة لتنظيم العاملين، أي سيطرة الماكينة على العمل (CSE 1981: 2-4) (CSS, 1980: 7) أن الأمثلة على هذه التحولات عديدة، وأن الصور التشاؤمية لهذه الوضعية أكدتها بعض الدراسات المتخصصة في مجالات تنظيم العمل والدوافع نحو أدائه. وأن ردود الفعل السلبية لمعظم الحكايات تجاه التكنولوجيا ما هي في الواقع إلا تأكيد صارخ لكل ذلك.

ويوضح الرسم البياني رقم (٢) الصورة الشاملة لتأثيرات التكنولوجيا على الاستخدام في ضوء النموذجين السابق ذكرهما.



(٢) نماذج أثر التكنولوجيا على الاستخدام
ملحوظة: قمنا بتصميم الشكل على أساس تحديد أبرز النقاط الواردة في النموذجين.

٢. سياسات الاستخدام المناسبة لمتطلبات التطور التكنولوجي

تدرك جميع الأطراف المعنية بالموضوع حقيقة الأهمية والدور الذي تؤديه التكنولوجيا في مجمل العملية التنموية. فالحكومات والنقابات العمالية وأرباب العمل تواجه خيارين: يتمثل أولهما في التصدي للتكنولوجيا عن طريق معارضة تطبيقها، ويتمثل الخيار الثاني في اعتماد التكنولوجيا والسعي الحثيث لتعميمها كلما كان ذلك ممكناً. وبالطبع فإن الخيار الأول لا ينسجم وسنة التطور ومردوداته السلبية على المجتمع واضحة وقد تكون مدمرة. أما الخيار الثاني فبالرغم من مردوداته الكبيرة إلا أنه يفرز العديد من السلبيات المتعلقة بالبطالة وتغير أنماط العمل.

وعلى أساس التسليم بحقيقة أن تطبيق التكنولوجيا وتطورها مسألة ضرورية ولازمة لتطور المجتمعات، يبرز التساؤل عن كيفية احتواء التكنولوجيا بشكل يضمن التخفيض من حدة آثارها السلبية على جوانب الاستخدام وأنماط العمل وتنظيمه، إلى جانب العمل على تكثيف القوى العاملة المتاحة لمتطلبات التكنولوجيا.

ان معالجتنا لهذا الجانب ستكون على مرحلتين:

المرحلة الأولى: وتشتمل على تحديد بعض التوجهات في ضوء التجربة البريطانية.

المرحلة الثانية: وتشتمل على بحث أثر التكنولوجيا على الاستخدام في الكويت في ضوء واقع القوى العاملة وفي إطار عملية التنمية الشاملة.

٢-١. التجربة البريطانية

تشير التجربة البريطانية إلى أن النقابات العمالية، الطرف الأكثر تأثراً بسلبيات التكنولوجيا، لا تعارض توجهات أرباب العمل في ادخال التكنولوجيا الحديثة. وبالذات الكمبيوتر (المايكرو والكترونيك). وأن تصريحات المسؤولين في الاتحاد العام لنقابات العمال البريطاني تشدد على الدوام بالحاجة للتطور التكنولوجي السريع. فلقد ورد في تقرير الاتحاد المذكور في مؤتمره العام عام ١٩٧٩ «ان المستقبل الاقتصادي والتجاري لبريطانيا يعتمد وبقدر غير قليل على قدرتها في خلق الخبرات وتوفير الاستثمارات المطلوبة لاستغلال تكنولوجيا المايكرو والكترونيك» (TUC, 1979: 15-16). إلا أن هذا التوجه العام، من وجهة نظر الاتحاد العام لنقابات العمال البريطاني، لابد أن يقترن بعدة نقاط أساسية مع إدخال التكنولوجيا. وتتلخص أهم هذه المبادئ بالآتي:

- (١) أن يكون ادخال التكنولوجيا بالتشاور مع ممثلي العمال، وان أي تغيير فيها لا بد أن يتم على أساس الاتفاق المشترك وليس من جانب واحد، أي جانب أرباب العمل.
- (٢) قيام أرباب العمل بضمان توفير المعلومات المتعلقة بتأثيرات المقترحات التكنولوجية على الاستخدام وتنظيم العمل.

- (٣) اقامة تنظيم مشترك لفئات العمل (النقابات) المختلفة للتحاثل حول مسائل العمل وتحديدته وتنظيمه في ضوء التكنولوجيا المقترحة وبما يضمن إزالة العوائق التي قد تنجم عن ذلك، وبخاصة أن ادخال التكنولوجيا يرافقه تشويه للتركيبة المهنية ومتطلباتها.
- (٤) معالجة احلال العمل (البطالة) التي تنجم من ادخال التكنولوجيا عن طريق تأمين العمل للعاملين المعنيين بكل الوسائل بما في ذلك اعاده تدريبهم وإعطائهم الأفضلية للملء الشواغر الجديدة في المنشأة.
- (٥) معالجة البطالة التكنولوجية عن طريق تقليص ساعات العمل مع المحافظة على مستويات الأجر السابقة: إذ أنه، ومن وجهة نظر الاتحاد العام لنقابات العمال البريطاني، يرافق ادخال التكنولوجيا زيادة في الانتاجية وبالتالي فإن تقليص ساعات العمل لا يصاحبه بالضرورة زيادة في كلفة العمل (TUC, 1979: 34 - 40).

ان النقابات العمالية وكمبدأ عام تعارض فكرة البطالة المرافقة للتكنولوجيا الحديثة. وإزاء هذا الواقع برزت أفكار عديدة إضافية تستهدف الوصول إلى صيغة مناسبة تستجيب لبعض هذه المعارضات وتمكن في الوقت نفسه من استمرارية إدخال التكنولوجيا. فلقد طرح موضوع منح تعويضات مناسبة وسخية للعاملين الذين يفقدون عملهم. كما يدور جدل جدي حول تقليص وخفض سن التقاعد بهدف تقليل معدلات البطالة وفسح المجال للعاطلين الشباب الذين أخذ عددهم يتزايد في الآونة الأخيرة. ومطروح للحوار أيضا موضوع المشاركة في العمل على أساس تقليص ساعات العمل اليومية أو الاسبوعية للعامل من أجل ضمان استمرار أعداد أكبر بالعمل، إلا أن هذا المقترح الأخير تكتنفه صعوبات عملية عديدة.

وبالرغم من أن بريطانيا تعاني، ولبعض الوقت، من ارتفاع في معدلات البطالة إلا أنها أيضا تواجه نقصا واضحا في عدد من الخبرات والاختصاصات التي برزت في الآونة الأخيرة بسبب التطورات التكنولوجية، وبخاصة في مجالات الكمبيوتر والبايوتكنولوجي (biotechnology) والفروع العلمية كالرياضيات والفيزياء.

وعليه، فإن التطورات التكنولوجية تثير جملة متطلبات بشرية تنعكس على التعليم النظامي والتدريب الصناعي. إذ كما أشرنا سابقا تبرز الحاجة إلى قوى عاملة مناسبة للتكنولوجيا الجديدة. وإنه يصعب، في العديد من الحالات، تحديد نوع الخبرات المطلوبة لفترة السنوات المقبلة. ان هذه الوضعية تحتم التوجه نحو اعتماد برنامج طوارئ (short-term crash program) يلبي الحاجات الآنية والملحة في الأجل القصير، والعمل في الوقت نفسه على اعتماد استراتيجية طويلة الأجل تأخذ في حساباتها إقامة نظام تدريبي مرن يوفر الامكانات التدريبية وإعادة التدريب وفقا للاحتياجات والمتطلبات التي تبرز في السوق من وقت لآخر.

ويستند التوجه في إقامة نظام تدريبي مرن إلى التركيز أولاً على إعطاء نوع من التدريب الإضافي على أساس النموذج (modules) التدريبي المتخصص لكل مهنة أو حرفة. كما يتطلب أن يحتوي هذا النظام على نماذج تدريبية إضافية للعاملين أثناء عملهم بشكل متواصل.

وقدر تعلق الأمر بانعكاسات التكنولوجيا على جوانب التعليم المدرسي النظامي فإن الوضع يستدعي تعريف الطلبة بالأحداث والتطورات التي تجري على هذه الساحة وبالذات تعريفهم في المراحل الأولى للتعليم بتكنولوجيا الكمبيوتر واستعمالاته وهذا من شأنه خلق الوعي التكنولوجي لدى عموم أفراد المجتمع ويضمن توفير المرونة المطلوبة لتكيف الأفراد مع كل التطورات التكنولوجية.

وعليه، فبالرغم من توجه الدول الصناعية إلى اعتماد أحدث التطورات التكنولوجية إلا أنها مع ذلك تعتمد إلى رسم سياسات تكنولوجية تأخذ في حساباتها التأثيرات المحتملة على الاستخدام وتنظيم العمل. وتنعكس أهم هذه الاهتمامات فيما يلي:

أ - إعداد الدراسات المتخصصة حول تأثيرات التكنولوجيا على الاستخدام والبطالة (التكنولوجية) وتنظيم العمل، وباتجاه التخفيف من حدة السلبات المرافقة للتطورات التكنولوجية في هذين المجالين.

ب - انتهاج سياسات تدريبية تؤمن إعادة تدريب العاملين العاطلين لضمان ملاءمتهم لمتطلبات الأنشطة المختلفة واستيعابهم في سوق العمل.

ج - توجيه الأجهزة التربوية لتوفير الفرص التعليمية لمتطلبات سوق العمالة مستقبلاً.

د - نشر الوعي التكنولوجي بكل الوسائل وبالذات في المراحل الأولية للتعليم.

توفر الملاحظات أعلاه حول بعض جوانب التجربة البريطانية، توجهات مهمة في مجال احتواء التكنولوجيا وتكييف القوى العاملة لمتطلباتها، وتعكس بعض المسارات التي يمكن أن تغني تجارب الدول المختلفة، بما في ذلك الكويت. ومع أن واقع الكويت الصناعي يختلف تماماً عن واقعه في بريطانيا، إلا أنها يلتقيان في جوانب عديدة من أبرزها ضرورة تكييف العمالة، من خلال التدريب والتعليم، لمتطلبات التطور التكنولوجي. وإن سياسة التدريب المشار إليها أعلاه يمكن أن تفيد كثيراً في إغناء التجربة الكويتية، كما سيجري توضيحه في الجزء التالي.

٢-٢. سبل تكييف القوى العاملة لمتطلبات التكنولوجيا والتنمية في الكويت

إن تأثيرات التكنولوجيا على جوانب العمل والاستخدام في الكويت هي ذات التأثيرات التي تظهر في الدول المتقدمة. فالتكنولوجيا، كما أشرنا، تقضي على أعمال قائمة

وتخلق فرص عمل جديدة، كما أنها تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه. وإن المحصلة النهائية، في كل الأحوال، تتمثل في ضرورة توفير قوى عاملة بالمواصفات التي تقتضيها عملية التطور التكنولوجي.

وقدر تعلق الأمر بواقع تطور اقتصاديات الكويت فإن الوضعية تستلزم، بدون أدنى شك، التوجه لاعتماد التكنولوجيا الحديثة، وبخاصة أن الامكانيات المادية، بالمقارنة بالامكانيات البشرية، تبرر مثل هذا النهج (ايكاوس، ١٩٨١: ٣٥٥-٣٦١). وهذا بالطبع لايعني بالضرورة اعتماد آخر التطورات التكنولوجية، لأن تحقيق ذلك يعتمد على توفر الامكانيات البشرية اللازمة والظروف المناسبة لاحتوائها. ومن ثم فإن تبني التكنولوجيا وتحديد مساراتها لا بد وأن يتم في ضوء الواقع الراهن وارتباطاً بالتصورات المستقبلية في مجالات العمل والاستخدام في إطار العملية التنموية الشاملة. وأجمالاً يمكن القول، أن اعتماد الكويت على العمالة الوافدة بقدر كبير، بلغت حوالي $\frac{2}{3}$ مجموع القوى العاملة في الإحصاء السكاني لعامي ١٩٨٠ و ١٩٨٥، يبرر التوجه نحو إحلال الآلة محل العمل كلما كان ذلك ممكناً ومناسباً، وإن تأثيرات التكنولوجيا السلبية من خلال خلق البطالة لايعتبر مسألة ملحة لأن أي إحلال للآلة محل العمل يمكن تحويله إلى العمالة الوافدة، وبالذات الأجنبية.

إلا أن تبني التكنولوجيا يلبي متطلبات على جوانب العمل والاستخدام، وهذا يقتضي تكييف القوى العاملة المتاحة، وبالذات المواطنة، وتجهيئتها لتكون أكثر انسجاماً مع متطلبات التطور التكنولوجي المستمرة. ومن ثم فإن التحدي الكبير الذي تواجهه الكويت في هذا المجال يتمثل بمدى قدرتها على تصحيح واقع القوى العاملة بالشكل الذي يضمن انسجامها مع مستلزمات التكنولوجيا من الكوادر البشرية حاضراً ومستقبلاً. وتبرز في إطار ذلك مسألة أساسية ترتبط بحقيقة أن القوى العاملة في الكويت تنقسم إلى مجموعتين رئيسيتين هما: (١) العمالة المواطنة، (٢) العمالة الوافدة. وقدر تعلق الأمر بواقع المجموعة الثانية فإنه يمكن القول إجمالاً بأن تركيبتها تتميز بدرجة عالية من المرونة ذلك أن السوق العالمية الخارجية قادرة على تلبية الاحتياجات إلى الكوادر البشرية المتجددة والمطلوبة لعملية التنمية في الكويت. ومن ثم فإن المسألة الملحة تبرز من جانب القدرة على تهيئة وإعداد القوى العاملة المواطنة لمتطلبات التنمية والتطور التكنولوجي. وعلى هذا الأساس فإن تركيزنا فيما يلي سينصب على دراسة واقع القوى العاملة المواطنة وكيفية تهيئتها واعدادها وفقاً لحاجات سوق العمالة في الكويت.

٢-١-٢ واقع القوى العاملة المواطنة في الكويت

أبرزت العديد من الدراسات السمات والخصائص المميزة لأسواق العمل في

الكويت وباقي دول مجلس التعاون الخليجي . ولا نود هنا تكرار ما ورد فيها أو الدخول في تفاصيلها، وإن ما سنركز عليه فيما يلي سينحصر في الجوانب ذات المساس المباشر بعملية التنمية والتطور التكنولوجي وبالقدر الذي يمكننا من الإشارة إلى السبل والسياسات المناسبة لتهيئة الكوادر البشرية المواطنة لحاجات أسواق العمل المتجددة.

يعكس واقع القوى العاملة المواطنة في الكويت عدة أمور تتمثل أهمها بالآتي:-

(١) تدني مشاركة القوى العاملة في النشاط الاقتصادي، إذ تشير البيانات المتاحة في الإحصاء السكاني الأخير لعام ١٩٨٠ بأن معدل المشاركة للقوى العاملة المواطنة بلغ $\frac{1}{5}$ مجموع القوى العاملة، وإن عموم المشاركة في القطاعات المختلفة متدنية وبخاصة في القطاعات الرائدة. وتشير الإحصائيات (وزارة التخطيط، ١٩٨٢: ٣١) إلى أن مشاركة القوى العاملة المواطنة في قطاعي البناء والتشييد والصناعة التحويلية بلغت ١,٢٪ و ٧,٧٪ إلى مجموع العاملين في كل منهما على التوالي.^(٣)

ولعل من أبرز ما يميز واقع مشاركة القوى العاملة المواطنة هو تدني معدلات مشاركة النساء إجمالاً، حيث بلغت مشاركتهن ٥٪ إلى مجموع النساء، وبالذات في القطاعات الاقتصادية الأساسية. (وزارة التخطيط، ١٩٨٢: ٧٨) ونشير أيضاً إلى أن مشاركة النساء في عموم أقطار الخليج العربي منخفضة بالمقارنة بمعظم دول العالم (Ferber & Lowry: 1974)

(٢) ارتفاع اعداد السكان خارج قوة العمل (١٥ سنة فأكثر) خلال الفترة ٧٥ - ١٩٨٠، وبالذات فئة «المستكفي عن العمل» حيث بلغ عددهم ١٦٩٣٦ شخصاً حسب تعداد السكان عام ١٩٨٠.

ويرتبط بذلك أيضاً تزايد أعداد الأشخاص المتسربين من المراحل التعليمية المختلفة مما يترتب عليه تزايد أعداد الأفراد غير المؤهلين لأسواق العمل. وقدّر أن يصل العدد إلى حوالي ٢٨ ألف شخص خلال الفترة ١٩٨٢/٨١ - ١٩٨٦/٨٥ (وزارة التخطيط، ١٩٨٢ ب: ٣٣).

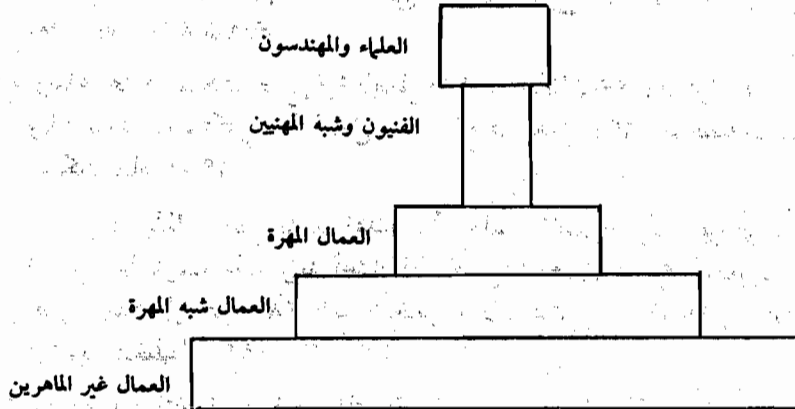
(٣) بروز ظاهرة التضخم الوظيفي المتمثلة بـ «زيادة حجم العمالة عن حجم العمل» أو مايسمى البطالة المقنعة في بعض أجهزة وفروع القطاع الحكومي. وبالرغم من صعوبة تحديد حجم هذه البطالة إلا أنها أضحت حقيقة واقعة تستلزم التشخيص والمعالجة. ولقد تم تشكيل «لجنة عليا لتطوير وتحديث الجهاز الإداري» بموجب المرسوم الصادر في ١٤ أكتوبر ١٩٨٤، لتحديد الفائضين والافادة منهم في الفروع والأجهزة الحكومية التي تعاني من نقص في العمالة، وبخاصة العمالة المواطنة (ناصر، ١٩٨٤: ٢٠-٢٩)، (مرسوم أميري، ١٩٨٤).

(٤) وجود النقص الحاد في القوى العاملة المواطنة الماهرة (بمستوى الثانوية) والفنية (بمستوى سنتين بعد الثانوية) ومحدودية الكوادر الاختصاصية بمستوى التخصصات العلمية الجامعية.

ترتب على ذلك بروز هيكل مهني مشوه متحيز للمستويات العليا وعلى حساب المستويات المهنية والفنية.

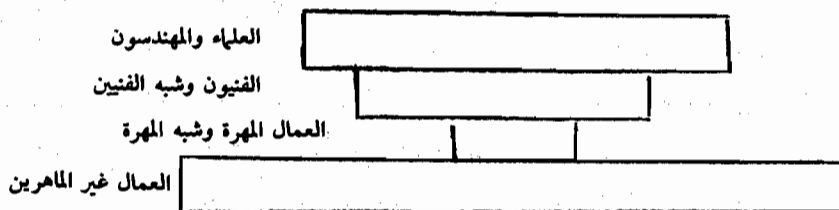
وتتمثل أهم سمات هذا الجانب بتدني نسبة المتحقيين بالتعليم المهني والفني إلى التعليم العالي الجامعي في عموم الأقطار العربية وبالذات في أقطار الخليج العربي، وتشير البيانات المتاحة بأن عدد المتحقيين في المدارس الثانوية الصناعية والزراعية في الكويت لم يتعد ١٢ طالبا عام ١٩٧٩/ ١٩٨٠ (الحوالي، ١٩٨٢: ٩٣) والشكل البياني رقم (٣) يوضح الوضع القائم للتشكيلة المهنية الرأسية في بعض الأقطار العربية: (جلال الدين، ١٩٨٣: ٤٢٠).

شكل رقم (٣)
الشكل الحالي القائم في بعض الأقطار العربية



ولو قارنا هذه الوضعية بواقع الكويت لوجدنا أنها أكثر تحليلا وأكثر تحيزا للاختصاصات العليا بالمقارنة بالمستويات الدنيا حيث بلغت نسبة طلاب المعاهد والمراكز المهنية والتكنولوجيا إلى طلاب العلوم والهندسة والنفط والطب ٩:١ عام ١٩٨٠/٧٩ (وزارة التخطيط، ١٩٨١ ج). ومن ثم فإنه يمكن القول بأن التشكيلة المهنية الرأسية في الكويت قد تكون مقاربة للشكل التالي رقم (٤):

شكل رقم (٤)



ولعل من أبرز سمات هذا الهيكل للعمالة المواطنة وجود الندرة النسبية الحادة في الكوادر الوسطية بمستوى العمال المهرة والفنيين. والوفرة النسبية من الكوادر العالية بمستوى خريجي الجامعة، إلى جانب وجود أعداد كبيرة من الكوادر غير الماهرة التي لا تتلاءم ومتطلبات التطور التكنولوجي الحديث.

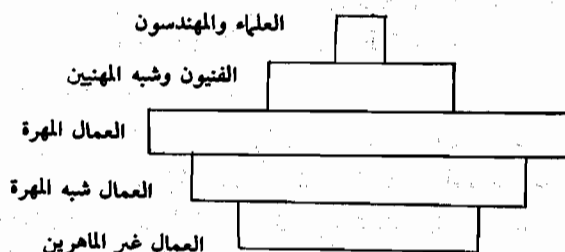
لا يوجد أدنى شك بأن هذا الواقع لا ينسجم ومتطلبات التنمية إلى القوى العاملة، وإن استمرار مثل هذا الوضع ينجم عنه تزايد حدة السلبات المرتبطة بكفاءة الأداء وضعف قدرات العمالة المواطنة على التكيف مع متطلبات التنمية والتطور التكنولوجي.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن دولة الكويت عمدت بالفعل إلى تصحيح هذا الواقع من خلال الهيئة العامة للتعليم والتدريب التطبيقي والمهني التي أنيطت بها مهمة التوسع في توفير الكوادر الماهرة والوسطية التي تفتقر إليها الكويت، كما عمدت الدولة إلى دعوة الشركات الأجنبية العاملة في الكويت إلى تدريب الكوادر الوطنية وإلزامها بذلك في إطار التعاقد على المشروعات (Serageldin et al, 1981).

ونشير أيضاً إلى أن تصحيح الواقع الراهن للتشكيلة المهنية الرأسية يمكن أن يتم على مرحلتين في إطار زمني مبرمج كما هو موضح بالشكل (٥) والشكل (٦) على التوالي.

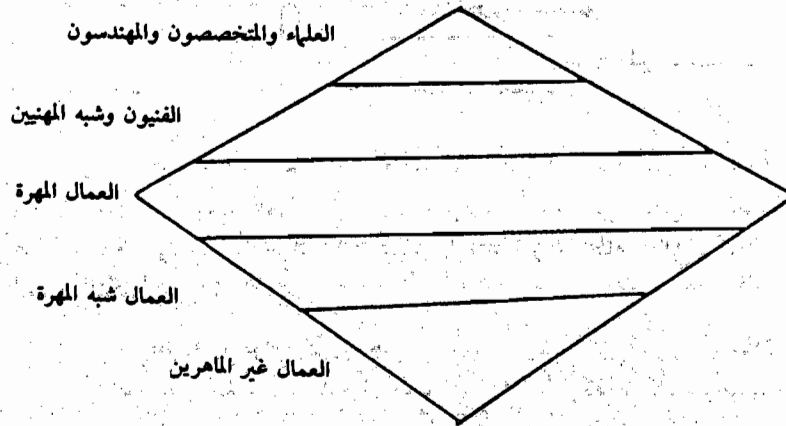
شكل رقم (٥)

الهيكل المهني المرغوب على المدى القصير والمتوسط



شكل رقم (٦)

الهيكل المهني المرغوب على المدى البعيد



٥) ان واقع القوى العاملة المواطنة في الكويت وباقي أقطار الخليج العربي يعكس تخلفا تكنولوجيا تمثل جوانبه بالآتي: (الخلي، ١٩٨٢: ١٠٥)

- تدني القيمة الاجتماعية للعمل اليدوي.
- عدم الاتقان المهني في كل مجالاته.
- الانصراف عن العمل المنتج والتوجه نحو المضاربة والتجارة القائمة أساسا على أعمال الوساطة التي تحقق عوائد مادية سريعة.
- ارتفاع معدلات الأمية وبالذات بين النساء، حيث بلغت أمية الأفراد ١٠ سنوات فأكثر حوالي ٣٦٪ إلى المجموع حسب احصاء السكان في الكويت عام ١٩٨٠، وكانت أمية الاناث أكثر من ضعف أمية الذكور. (وزارة التخطيط، ١٩٨٢ ب: ٢٨)
- محدودية دوران العمل بين المواطنين في الأنشطة المختلفة وضعف قدرات الأفراد العاملين على مواكبة التطورات التكنولوجية والتكيف لها.
- تفشي النزعة الاستهلاكية الترفيحية.

إن محصلة كل ذلك تنعكس على أسواق العمل ومتطلبات التنمية، مما يستلزم التوجه الجاد نحو التخفيف من سلبياتها ومعالجتها بالشكل الذي يساعد على توفير قدر من المرونة لتكثيف القوى العاملة المواطنة لمتطلبات التطور التكنولوجي والتنمية.

٢-٢-٢ سبل تكييف القوى العاملة لمتطلبات التكنولوجيا والتنمية في الكويت

تتركز الخطوة الأولى والأساسية في العمل على تصحيح العديد من السلبيات المرتبطة بواقع القوى العاملة المواطنة، وبخاصة أن قدراً غير قليل منها لا يصلح لمتطلبات أسواق العمل. وبالتالي فإنه تقع على الأجهزة التعليمية والتدريبية مسئوليات جسام في تأمين تعليم الأفراد وإعدادهم، ارتباطاً بمتطلبات التنمية حاضراً ومستقبلاً.

وتستدعي هذه الوضعية تأكيد الترابط بين التخطيط الاقتصادي والموارد البشرية، بالشكل الذي يؤمن صياغة خطة الموارد البشرية بتفاصيلها كافة وفق المنهجية المتضمنة دراسة جوانب العرض والطلب والتوازنات على مستوى الأنشطة الاقتصادية وحسب المهن. (عزام، ١٩٨١: ١٦ - ١٨).

ومن ثم فإن خطة القوى العاملة المتضمنة تقدير الاحتياجات لعنصر العمل تشكل القاعدة الأساس لرسم السياسة التربوية بمراحلها وأبعادها كافة. وقدر تعلق الأمر بالكويت فإنه يصح القول بأن تحديد الاحتياجات للقوى العاملة يمثل الركيزة الأساس لرسم سياسة القبول في الجامعة والمعاهد التكنولوجية والمراكز أو المدارس المهنية. وانه لا بد أن يراعى في إطار ذلك جوانب النوع أيضاً لما لذلك من تأثير على كفاءة الأداء وفي الطلب على العمل ذاته.

وتستلزم عملية تخطيط القوى العاملة تطوير أساليب التنبؤ بالاحتياجات على المستويين الجزئي والكلي. فالمنشآت تشكل النواة الأساس التي تنطلق منها مؤشرات الاحتياجات للقوى العاملة (عبدالحليم، ١٩٨٤)، (Department of Employment, 1982) أما على المستوى الكلي فإن الدولة، من خلال أجهزتها ومؤسساتها المتخصصة، قادرة على تجميع المؤشرات الجزئية ووضعها في إطار خطة متكاملة تساعد في تحديد اتجاهات الطلب على القوى العاملة وتمكن الأجهزة التربوية والتدريبية من رسم السياسات المناسبة لذلك. وفي رأينا أن مثل هذه التوجهات قادرة بحد ذاتها على معالجة العديد من سلبيات الواقع الراهن للقوى العاملة والموارد البشرية في الكويت. ولكن لا بد من القول بأن تحقيق مثل هذه التوجهات لا يدخل في حسابات الأجل القصير أو المتوسط. فتخطيط الموارد البشرية عملية طويلة الأجل تستلزم توفر الامكانيات البشرية القادرة على تطوير أساليب العملية التخطيطية على المستويين الكلي والجزئي، إلى جانب توفير الامكانيات المادية التي تتطلبها مثل هذه الأساليب.

ولقد شهدت فترة السنوات القليلة الماضية ظهور تطورات عديدة ستكون لها انعكاسات واضحة على جوانب العمل والاستخدام. فالكساد العالمي، الذي امتدت آثاره إلى الكويت وباقي دول مجلس التعاون الخليجي، وحدثت أزمة المناخ التي هزت

كيان الاقتصاد الكويتي، كل ذلك أسهم في تباطؤ مسيرة الاقتصاد الكويتي وتدنيه في الآونة الأخيرة. وإن ماتشهده الساحة النفطية من انخفاض حاد في أسعار النفط الخام العالمية، وتدني قيمة الدولار الذي يستخدم كأساس في حساب سعر البرميل من النفط الخام، نجم عن كل ذلك انخفاض العوائد النفطية التي تستلمها الكويت. وبالنظر لاعتماد التنمية في الكويت على العوائد النفطية فإنه من المتوقع أن يكون لذلك تأثيرات سلبية واضحة على مجمل النشاطات التنموية. وإذا ما استمرت هذه الظروف والمستجدات لبعض الوقت فإن الطلب على القوى العاملة في الكويت سينخفض بقدر ملحوظ في الفترة القادمة.

وبالرغم من العديد من السلبيات التي ترافق التطورات الاقتصادية التي تشهدها الكويت، فإنه في جانب آخر يمكن القول بأن فترة الركود والتدني توفر فرصة مواتية لتقويم الوضع الراهن بالشكل الذي يتيح للمعنيين الوقت الكافي لإعادة النظر في كل الحسابات الاقتصادية والبشرية. ولا يوجد أدنى شك في أن أجواء التنمية السريعة السابقة في الكويت أفرزت سلبيات عديدة انعكست على جوانب العمل والاستخدام، وبالذات على العمالة الوطنية، ونذكر على سبيل المثال والتأكيد مايلي: تركز أكثر من $\frac{2}{3}$ العمالة الوطنية في قطاع الخدمات والوظائف الإدارية وتدني مشاركتها في القطاعات الإنتاجية، وتضخم الجهاز الحكومي وضعف مشاركة المرأة، ومحدودية الوعي التكنولوجي والإحجام عن العمل المهني واليدوي. ومن ثم فإنه آن الأوان لتصحيح الكثير من هذه السلبيات وباتجاه زيادة مشاركة القوى العاملة الوطنية في عملية التنمية. ولقد جاءت خطة التنمية (١٩٨٦/٨٥) - (١٩٩٠/٨٩) في الكويت مترجمة للعديد من جوانب هذا التوجه. وإذا كانت الخطة طموحة فيما تستهدفه في بعض الجوانب فإنها وبدون شك تمثل برنامج عمل يساعد في إرساء الأسس والقواعد الكفيلة بمعالجة المشكلات الراهنة وتحديد المسارات المستهدفة في مجال التنمية البشرية بما يتلاءم وأهداف حركة التنمية في الكويت.

هذا وإن اعتماد أساليب التخطيط العلمية في مجالات القوى العاملة عند ذكر المستلزمات من شأنه تصحيح الاختلالات والسلبيات التي تشهدها الكويت وتؤمن بنفس الوقت توفير المستلزمات البشرية التي تتطلبها عملية التنمية.

وفي الختام نورد فيما يلي بعض النقاط التي يمكن، في رأينا، أن تسهم في زيادة فاعلية القوى العاملة الكويتية في العملية التنموية:

(١) تطوير البرامج الكفيلة بالتعجيل بمحو الأمية في الكويت وبخاصة أمية النساء، مما يساعد على تهيئة مجموعة كبيرة من الأفراد القادرين على مواصلة التدريب وكسب المهارات.

(٢) اعتماد البرامج التدريبية التي تلبي الحاجات الآنية الملحة «برنامج طوارئ» إلى

جانب تطوير البرامج التدريبية التي تواكب التطورات التكنولوجية، وذلك لتوفير الفرص التدريبية للمواطنين في (١)، وتضمن التخفيف من سلبات «الأمية التكنولوجية».

(٣) إعادة النظر في واقع استخدام القوى العاملة وذلك في إطار الربط بين فرص العمل المتاحة والعاملين على مستوى عموم الأنشطة الاقتصادية وعلى غرار مايجري التركيز عليه في بعض فروع وأنشطة القطاع الحكومي، وتوجيه القطاع الخاص بالشكل الذي يضمن تحسين كفاءة أداء العاملين وزيادة الانتاجية.

(٤) اعداد الدراسات المتخصصة حول الاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة، مع العمل على توفير الحوافز المادية وغير المادية التي تؤمن توجيه القوى العاملة «المواطنة» بالاتجاهات المستهدفة.

(٥) تعميم منهجية التطوير الاداري ويكل الوسائل وصولاً إلى تحقيق استغلال أفضل وأمثل لعنصر العمل، وتطوير الدراسات المتخصصة حول الانتاجية وكفاءة الاداء والتحفيز.

(٦) التأكيد على تنمية الوعي التكنولوجي في إطار البيئة العربية وغرس القيم المرتبطة بحب العمل وتقديره وبالولاء الوظيفي والاندفاع إلى العمل والتخلص من بعض العادات والتقاليد الاجتماعية التي تؤثر سلباً على الانتاج والانتاجية.

هذا وان تطوير جوانب العملية التربوية عند كل المستويات، والتركيز على جوانب التنمية البشرية بأشكالها، وتوجيه المؤسسات التربوية والتدريبية بالشكل الذي يضمن تلبية المتطلبات المتجددة على العمل حسب أولوياتها وعند المستويات المهنية المتعددة، كل ذلك كفيل بضمان مسيرة التطور التكنولوجي المتصاعدة وتحقيق أهداف التنمية المنشودة في الكويت.

الهوامش

١ - يشير هذا الجانب إلى حقيقة أن التجارة الخارجية تلعب دوراً بارزاً في التأثير على خلق الاستخدام أو إحداث البطالة وذلك ارتباطاً بقدرة البلد وكفاءته في السوق الدولية. وتنطبق هذه الوضعية بالذات على الدول التي تعتمد اقتصاداتها على التجارة الخارجية بقدر ملحوظ.

٢ - تجدر الإشارة إلى أن معدلات المشاركة أخذت في التناقص في الآونة الأخيرة في عدد من القطاعات، إذ انخفضت إلى أقل من ١٪ في قطاع البناء والتشييد وبالطبع فإن استمرارية مثل هذه الوضعية تثير جملة مخاوف تتعلق بمستقبل التنمية في الكويت.

المصادر العربية :

الخولي، أ. ١٩٨٢ «نحو اقامة قاعدة تكنولوجية في دول الخليج العربي، في ندوة مستجدات التعاون في الخليج العربي في إطارها المحلي والدولي» جامعة الكويت والجمعية الاقتصادية، ١٨-٢٠ (ابريل).

ايكاوس، ر. س. ١٩٨١ محددات التكنولوجيا الصناعية المناسبة في الكويت، في استراتيجيات التصنيع في الكويت، منشورات غرفة تجارة وصناعة الكويت.

جلال الدين، م. ١٩٨٣ السياسات السكانية والعمالية في المنظور التنموي، في العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، مركز دراسات الوحدة العربية: (اغسطس)

عبدالحليم، أ. ١٩٨٤ تخطيط القوى العاملة، محاضرة القيت في البرنامج التدريبي «تنمية الموارد البشرية في الكويت»، لجنة البحوث والتدريب، كلية التجارة، جامعة الكويت: (نوفمبر).

عبدالحالقي، ن. ١٩٨٤ «ادارة وتخطيط الموارد البشرية (القوى العاملة) في القطاع الحكومي الكويتي»، محاضرة في البرنامج التدريبي حول «تنمية الموارد البشرية في الكويت»، لجنة البحوث والتدريب، كلية التجارة، جامعة الكويت (نوفمبر).

عزام، هـ. ١٩٨١ «تخطيط الموارد البشرية: الاساليب والمشاكل»، بحوث البرنامج العالمي للاستخدام (أوراق عمل)، ورقة عمل رقم ١٠، مكتب منظمة العمل الدولية الاقليمي للدول العربية، بيروت: (نيسان).

مرسوم أميري ١٩٨٤ المرسوم الأميري الصادر في ١٤ أكتوبر ١٩٨٤ وقرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ١٩٨٤، الكويت اليوم، الاعداد رقم ١٥٨٣، ١٥٨٩.

وزارة التخطيط

١٩٨٢ أ المجموعة الاحصائية السنوية، الادارة المركزية للاحصاء. (نوفمبر).

١٩٨٢ ب «موتوزيعات وبعض خصائص السكان بدولة الكويت: دراسة تحليلية من واقع بيانات التعداد العام للسكان ١٩٨٠».

١٩٨١ ج المجموعة الاحصائية السنوية، الادارة المركزية للاحصاء. العدد ١٨.

المصادر الأجنبية:

Casson, J.

1984 The Manpower Planning Handbook. London: McGraw Hill

Commission of the European Communities (CEM)

1980 Microelectronics and Employment. (October)

Conference of Socialist Economists (CSE)

1980 Microelectronics: Capitalist Technology and the Working Class. London: CSE Books

Council for Science and Society (CSS)

1981 New Technology, Society, Employment and Skill. Working Party Report, London: Blackroiss Press

Department of Employment

1982 Company Manpower Planning (5th ed.). Manpower Papers No. 1, London: HMSO

Ferber, M.A. And Lowry, H.

1974 The Economic Status of Women: Cross-cultural Comparison. Faculty Workig Paper, University of Illinois

Green, K. et al

1980 The Effects of Microelectronic Technologies on Employment Prospects. London: Gower

Jenkins, C. and Sherman, B.

1979 The Collapse of Work. London: Methuen

Rothwell, R. and Zegveld, W.

1979 Technical Change and Employment. London

Serageldin et al

1981 Manpower and International Migration in the Middle East and North Africa. World Bank

Sleigh, J. et al

1979 The Manpower Implications of Microelectronic Technology. London: HMSO

Trade Union Congress (TUC)

1979 Employment and Technology. Final Report to TUC 1979 Congress.

مجلة العلوم الاجتماعية في مجلدات

تعلن «مجلة العلوم الاجتماعية» عن توافر الأعداد السابقة من المجلة ضمن مجلدات أنيقة. يمكن الحصول عليها من قسم الاشتراكات مباشرة، أو بالكتابة إلى المجلة على عنوانها التالي:

مجلة العلوم الاجتماعية

ص.ب: ٥٤٨٦ صفاة - الكويت 13055

أو الاتصال تلفوياً لتأمينها على الهاتفين التاليين: ٢٥٤٩٣٨٧ - ٢٥٤٩٤٢١

تضمن المجلد الواحد: (٥,٠٠٠) خمسة دنانير كويتية أو ما يعادلها.

للطلاب: (٣,٠٠٠) ثلاثة دنانير كويتية أو ما يعادلها.

The Impact of Technology on Manpower and Employment : With Reference to Kuwait

Hassan Ali Suleiman

Modern technology is beginning to assume an increasing role in the development of societies, and this paper attempts to tackle some of the complex issues raised by the impact of technological progress on labour and employment

Technology has had serious consequences on labour requirements and employment, having lead to redundancies through labour displacement, and created new demands in the labour market. The net result of such developments has been the creation of technological unemployment in industrial societies at an unprecedented rate. Governments, trade unions, businesses and specialists are seriously examining this problem, with a view of adopting appropriate measures to tackle unemployment and ensure the availability of the required labour for modern technology. This paper surveys the present situation and relates the subject to the experience in Kuwait.