فعاليات
ورشة عمل البطالة
في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

نحو استراتيجية للحد من آثارها

الدوحة، 21 – 23 أكتوبر 2008

فعاليات

ورشة عمل البطالة

في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

نحو استراتيجية للحد من آثارها

الدوحة، 21 – 23 أكتوبر 2008

سكان Population

Permanent Population Committee

اللجنة الدائمة للسكان

فعاليات

ورشة عمل

"البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية:

نحو استراتيجية للحد من آثارها"

الدوحة، 21 – 23 أكتوبر 2008

الناشر : اللجنة الدائمة للسكان
الطبعة الأولى : 2009

جميع الحقوق محفوظة للجنة الدائمة للسكان

دولة قطر، الدوحة، ص.ب: 1855
هاتف : 4958888 (974+)
فاكس : 4836109 (974+)
البريد الإلكتروني : ppc@planning.gov.qa
الموقع الإليكتروني : www.ppc.gov.qa

لا يجوز إعادة نشر هذا الكتاب أو أجزاء منه إلا بإذن خطي مسبق من اللجنة الدائمة للسكان

الآراء الواردة في هذه الدراسات تعبر عن رأي مؤلفيها وليس بالضرورة عن رأي اللجنة الدائمة للسكان

رقم الايداع بدارالكتب القطرية: 2009-20
الرقم الدولي: 99921-62-44-9

المحتويات

الموضوع	الصفحة
اللجنة المنظمة لورشة عمل "البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: نحو استراتيجية للحد من آثارها"	VII
تقديم	1
مقدمة	3
المحور الأول :	
قياس معدلات البطالة وبياناتها وخصائص العاطلين عن العمل في دول المجلس	5
إسقاطات على مؤشرات العمالة في سلطنة عمان، د. عبد الحميد حسن /د بسام العمري /د. راشد البوسعيدي، جامعة السلطان قابوس سلطنة عمان	7
حالة البطالة وخصائص المتعطلين في دولة قطر، د. حسن بن إبراهيم المهندي، نائب رئيس اللجنة الدائمة للسكان.....	15
المحور الثاني :	
أسباب البطالة في دول المجلس	43
أسباب البطالة في الدول الخليجية: تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة، نورة أحمد البدور، هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية، دولة الإمارات العربية المتحدة	45
البطالة لدى الشباب القطري: الأسباب والنتائج، د. فاطمة علي الكبيسي، أستاذ مساعد لعلم الاجتماع، جامعة قطر.....	59
مشكلة البطالة، محمد بن عبد الله السليطي، عضو الهيئة الاستشارية للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية دولة قطر.....	67
المحور الثالث :	
الآثار الاقتصادية والاجتماعية والأمنية للبطالة	77
الأثر الاقتصادي للبطالة: حالة مجلس التعاون لدول الخليج العربية، معاوية أحمد حسين، جامعة ظفار، كلية التجارة والعلوم الإدارية	79
الآثار الأمنية للبطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية:حالة قطر، المقدم هزاع مبارك تريحيب الهاجري، مدير إدارة الجودة الشاملة، وزارة الداخلية – دولة قطر	103
المحور الرابع :	
السياسات والبرامج المتبعة للحد من البطالة في كل دولة وتقديم تجارب دولية ناجحة ورائدة في ذلك.....	107
دور التعليم العالي في الحد من البطالة، أ.د. بسام العمري/ د. عبد الحميد حسن/ د. راشد البوسعيدي، جامعة السلطان قابوس	109

الموضوع	الصفحة

تجربة سلطنة عمان في الحد من ظاهرة الباحثين عن عمل، د. راشد البوسعيدي/ د. عبد الحميد حسن/ أ . د بسام المعمري، جامعة السلطان قابوس 121

دور صناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب في حل مشكلة البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي، د. نوزاد عبد الرحمن الهيتي، خبير – رئاسة مجلس الوزراء قطر – الدوحة..... 133

حالة البطالة وإجراءات مكافحتها في دولة الكويت، هند الصبيح، الأمين العام، برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة..... 153

الإجراءات والمعالجات بشأن تخفيض معدلات البطالة في دولة قطر، محمد سعد المريخي، مساعد مدير إدارة تنمية القوى العاملة وزارة العمل..... 161

إسهامات دار الإنماء الاجتماعي في دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة،علي احمد النعمة، رئيس قسم تطوير الأعمال، دار لإنماء الاجتماعي، دولة قطر..... 169

الدور الإعلامي في مكافحة مشكلة البطالة بمنطقة الخليج، د. ربيعة بن صباح الكواري، جامعة قطر..... 175

إعداد وتدريب المواطنين الباحثين عن عمل في دول المجلس، عبد الله السهلاوي، قطر للبترول – التدريب المركزي..... 181

تجربة الهيئة الوطنية للصحة، لولوه حسن العبيدلي، الهيئة الوطنية للصحة 189

المحور الخامس :

مستقبل التشغيل والبطالة في دول المجلس 201

مستقبل التشغيل والبطالة في دول مجلس التعاون: حالة الكويت، د. بلقاسم العباس، اكتوبر 2008..... 203

تجربة السلطنة في تشغيل القوى العاملة الوطنية، سالم بن نصير الحضرمي، مدير عام التشغيل، وزارة القوى العاملة – سلطنة عمان..... 229

البيان الختامي الصادر عن ورشة العمل 235

اللجنة المنظمة لورشة عمل

"البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: نحو إستراتيجية للحد من آثارها"

الدوحة، 21 – 23 أكتوبر 2008

رئيس اللجنة المنظمة: د. حسن المهندي

المنسق العام: السيدة خولة العبدالله

اللجنة العلمية:

1) د. حسن المهندي
2) د. عيسى جمعة إبراهيم
3) أ. د. يوسف بريك

اللجنة الإدارية:

1) السيد أنس أحمد محمد
2) السيدة نورة البوعينين
3) السيدة موزه المسلم
4) السيدة خوله العبد الله
5) السيدة أميرة حاجي

لجنة المراسم والاستقبال:

1) السيد خالد الملا
2) السيد أحمد السليطي
3) السيد عبدالله القحطاني

تـــقـــديم

قطعت دولنا الخليجية أشواطاً كبيرة في تحقيق تنميتها الشاملة المستدامة، وفي رفع مستوى معيشة سكانها، وتقديم أفضل الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية والثقافية لهم. وحرصَ قادةُ دول المجلس على أن يعيش المواطنون حياة كريمة، وأن يتمتعوا بالخيرات التي حبا الله بلادهم بها، وينعموا برفاهية قل نظيرها في دول العالم.

لكن هذه الإنجازات الكبيرة نفسها أفرزت عوامل جديدة ساهمت في نشوء ظاهرة البطالة. فخطط التنمية الطموحة التي تبنتها دولنا تتطلب مهارات معينة من العمالة قد لا تتوفر لدى جميع المواطنين الباحثين عن العمل، وخريجو الجامعات الذين تتزايد أعدادهم كل عام، وبخاصة الإناث منهم، لابد وأن يبحثوا عن أعمال تتلاءم مع تخصصاتهم، ومستوى المعيشة المرتفع الذي تعود عليه المواطنون يرفع من تطلعاتهم نحو شروط عمل قد لا تتوفر دائماً. كما أن العصر الراهن الذي يتميز بكون أسواق العمل مفتوحة أمام الجميع، وبتعاظم أهمية المعرفة، والتطور السريع للتكنولوجيا، يجعل أسواق العمل متجددة وتتطلب خبرات جديدة كل يوم... كل هذا أدى إلى نشوء ظاهرة البطالة بين مواطني دول المجلس وإن بنسب متفاوتة.

وعلى الرغم من أن هذه الظاهرة مازالت محدودة في دولنا بالمقارنة مع كثير من دول العالم النامي منها والمتقدم، ولم تشكل بعد مشكلة اجتماعية ذات شأن كبير، إلا أننا نرى من الضروري العمل منذ الآن على وضع استراتيجية فعالة للحد من تزايد حجم البطالة، ولمعالجة الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي يمكن أن تنجم عن انتشارها.

ولعل الوفرة المادية التي تتمتع بها بلداننا تساعد في وضع الحلول الناجعة للمسألة المطروحة، إلا أن هناك عوامل لابد من أخذها بعين الاعتبار عند معالجة ظاهرة بطالة المواطنين، مثل: العزوف عن العمل في القطاع الخاص، وتفضيل الأعمال الإدارية في الدوائر الحكومية التي تعاني أصلاً من فائض نسبي للعاملين، وقبول العمالة الوافدة أجوراً وشروط عمل لا يقبلها المواطنون. يضاف إلى ذلك عدم تهيئة ظروف العمل المناسبة لعمل المرأة في مجتمعنا الخليجي الذي تحكمه عادات وتقاليد وقيم نعتز بها، وعدم مواءمة بعض مناهج التعليم وأساليب التدريب لمتطلبات سوق العمل إلى غير ذلك من العوامل التي لابد وأن تناقشها ورشة عملكم هذه.

لقد أعدت اللجنة الدائمة للسكان بالتعاون مع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي محاور هامة وموضوعات ثرية لهذه الورشة جديرة بالدراسة والمناقشة الجادة. فهي تبحث في مدى توفر بيانات البطالة ودقتها في كل من دول المجلس، وفي خصائص الباحثين عن العمل ومدى ملاءمة الوظائف المتاحة لهم، كما تبحث في الأسباب المحتملة للبطالة، وفي آثارها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية وغيرها... بهدف تحديد السياسات والبرامج المناسبة لمعالجة هذه الظاهرة والحد من آثارها في المستقبل. وسيفيد المشاركون من الاطلاع على بعض التجارب الناجحة في هذا المجال.

حمد بن جبر بن جاسم آل ثاني
مدير عام الأمانة العامة للتخطيط التنموي
رئيس اللجنة الدائمة للسكان

مقدمة :

تنفيذاً لقرار اللجنة الوزارية للتخطيط والتنمية بدول مجلس التعاون في اجتماعها الثامن عشر المنعقد بالدوحة بتاريخ 17 يونيو 2008م، نظمت اللجنة الدائمة للسكان في دولة قطر بالتعاون مع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون ورشة عمل "البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: نحو استراتيجية للحد من آثارها"، وذلك لمناقشة تجارب الدول الأعضاء في مجال مكافحة البطالة تمهيداً لإجراء دراسة شاملة حولها ووضع حلول متكاملة لمعالجة آثارها.

إن ظاهرة البطالة بين مواطني دول المجلس مازالت محدودة بالمقارنة مع الدول العربية الأخرى، ولم تشكل بعد مشكلة اجتماعية أو اقتصادية ذات شأن كبير. غير أن بعض تجليات تلك الظاهرة آخذة في البروز، ومن المتوقع أن يتزايد عدد المواطنين الذين يبحثون عن العمل ولا يجدونه خلال الأعوام القليلة القادمة، نظراً للتغيرات المتسارعة التي تطرأ على سوق العمل من جهة، ولتزايد الاحتياجات الاستهلاكية للمواطنين مع ارتفاع مستوى المعيشة، مما يستدعي دخول عناصر جديدة إلى سوق العمل من جهة ثانية، ولارتفاع المستوى التعليمي للمرأة وتزايد الوعي الاجتماعي بضرورة مشاركتها في النشاط الاقتصادي من جهة ثالثة.

وقد يبدو أن الوفرة المادية في دول المجلس تجعل من حل مشكلة البطالة أمراً سهلاً، إلا أن هناك عدداً من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في حجم الظاهرة وتجلياتها وآليات حلها. فهناك مثلاً رفض المواطنين ممارسة أنواع معينة من العمل، وتفضيلهم القطاع الحكومي وعزوفهم عن العمل في القطاع الخاص، وقبول العمالة الوافدة بأجور وشروط عمل لا يقبلها المواطنون... كما تجدر الإشارة إلى عدم قدرة الأنظمة التعليمية في دول المجلس على مواكبة التغيرات السريعة في سوق العمل، مما يحد من مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات ذلك السوق. وهناك العادات والتقاليد التي تحد من خيارات المرأة في أنواع العمل المتاحة.. إلى غير ذلك من العوامل التي تتطلب البحث والدراسة.

لهذه الأسباب، تعد هذه الورشة في غاية الأهمية، حيث أنها ستتيح تبادلاً واسعاً وشفافاً للرأي حول تعريف البطالة وخصوصياتها في دول المجلس، ومدى دقة البيانات المتاحة حولها. كما ستمهد لإجراء دراسات معمقة حول أسباب البطالة في هذه الدول وآثارها الاجتماعية والاقتصادية والأمنية وغيرها. وستساعد مداولات الورشة في وضع السياسات والبرامج المناسبة للحد من هذه الظاهرة، ومنع تفاقمها في كل من دول مجلس التعاون، وفي استشراف الاحتمالات المستقبلية الممكنة في هذا الشأن.

المحور الأول

قياس معدلات البطالة وبياناتها في كل دولة خليجية

إسقاطات على مؤشرات العمالة في سلطنة عمان

أ.د. بسام العمري
د. عبد الحميد حسن
د. راشد البوسعيدي
جامعة السلطان قابوس
سلطنة عمان

المقدمة:

البطالة ظاهرة وجدت في أغلب المجتمعات الإنسانية في السابق والحاضر، حيث أنه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة، ولا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية على مر العصور يخلو من هذه الظاهرة أو المشكلة بشكل أو بآخر، إلا أن النظرة إلى البطالة، بوصفها مشكلة اجتماعية تخضع للدراسة والتحليل وفق منظور المنهج العلمي للعلوم الاجتماعية لمعرفة حجمها وتحديد أسبابها وآثارها الاجتماعية في المجتمع، لم تتشكل إلا في عام 1933، وذلك عندما عمد jahoda al إلى وصف الآثار المدمرة للبطالة في إحدى مدن النمسا. وقد تزامنت هذه الدراسة مع حالة الركود الاقتصادي التي عاشتها دول أوربا بشكل عام خلال فترة 1930 (Feldere,& Hoburg,1992).

وهناك صعوبة بين الاقتصاديين في الوصول إلى مفهوم محدد للبطالة، فمنهم من يرى بأنها ترتبط بوصف حالة المتعطلين عن العمل القادرين عليه ويبحثون عنه، إلا أنهم لا يجدونه (الخريف، 2000)، بينما يرى بعضهم الآخر أن البطالة تمثل اختلالاً بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين وبين فرص العمل المتاحة التي يتمخض عنها عدم اشتغال جزء من قوة العمل بسبب القيود التي تفرضها حدود الطاقة الاستيعابية وقدرتها في الاقتصاد القومي. أما الفئة الثالثة، فترى أنها عدم قدرة جزء من العمل على حصول فرص عمل(Sinclair, 1987).

وترتبط البطالة بالعوامل الاقتصادية أو الاجتماعية أو المشكلات السياسية في الدول العربية ودول شمال أفريقيا (Al-isharaki,1993). فبالنسبة للجانب الاقتصادي، يتمثل في حالة الركود الاقتصادي العام، وذلك عند حدوث أزمات اقتصادية بسبب عوامل داخلية تتعلق بإجراءات التوظيف أو سوء التوافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل (البكر، 2004). أما من الناحية الاجتماعية، فقد يعزو علماء الاجتماع ذلك إلى عدم توافر الفرص المشروعة للعمل أو تعذرها، مما يؤدي إلى فشل الأفراد أو عدم قدرتهم على تحقيق أهداف الحياة (Meatron, 1968). أما من الناحية السياسية، فإنها تتعلق بالسياسات السكانية التي لم تنجح في تحقيق هدف الحد من الهجرة الداخلية، والسياسة التعليمية التي ينبع دورها المهم في الاتجاهات العامة في سوق العمل، والتي تتمركز بعاملين رئيسين، هما: مجانية التعليم واتجاهات التعليم والتدريب (Leonor & Korayeam, 1985؛ نجا، 2004).

مشكلة الدراسة وأهميتها:

إن تحليل العوامل الاجتماعية والتعليمية والمحددات السكانية والاقتصادية التي تؤثر على حجم القوى العاملة الوطنية أصبح هدفاً عاماً لكل الدول في عالمنا المعاصر. ويعود هذا الاهتمام إلى أهمية ظاهرة البطالة نفسها وما يترتب عليها من آثار على توازن حاجات المجتمع وسوق العمل من جهة، وانعكاساتها السلبية المتعلقة بالأمن الاجتماعي والصحي والاقتصادي من جهة أخرى.

وبناء عل ذلك، تتحدد مشكلة الدراسة في التعرف على معدل التغير في أعداد العمالة في السلطنة خلال ثماني سنوات (2000– 2007)، ومعرفة الفروق وفقاً لمتغيرات الدراسة (القطاع، الجنس، الجنسية)، وكذلك تحديد أعداد العاطلين عن العمل، ونسبة مقارنتهم بقوة العمل من أجمالي عدد السكان بعد طرح الفئات العمرية دون سن العمل المحدد في هذه الدراسة من (15– 65)، والطلبة من عمر 15 سنة فما فوق.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على:

1- التغير في أعداد العمالة خلال السنوات (2000 – 2006) وفقاً للمتغيرات (الجنس، الجنسية، وحدة العمل).

2- الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين القطاعين الحكومي والخاص من حيث مقدار التغير في حجم العمالة خلال السنوات (2000- 2006).

3- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في المستوى التعليمي بين العمالة الوافدة والعمالة العمانية في المستوى التعليمي.

بيانات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على بيانات التعداد العام للسكان، والنشرات الإحصائية الصادرة من وزارة الاقتصاد الوطني، وبعض الدراسات التي أعدت من قبل الباحثين في الوزارة ومن خارجها.

التحليل والمناقشة:

للإجابة عن السؤال الأول المتمثل بمعرفة التغير في أعداد العمالة خلال السنوات (2000- 2006) وفقاً للمتغيرات المستقلة (الجنس والجنسية ووحدة العمل)، تم استخدام الأسلوب الإحصائي (القياسات المتكررة Repeated Measures) لبيانات الدراسة (ملحق رقم 1). وقد تبين من نتائج التحليل غياب الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مقدار التغير في أعداد العمالة خلال السنوات السبع، ولجميع متغيرات الدراسة بصورة مجتمعة.

أما بالنسبة لمتغير الجنسية، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.05، حيث بلغت قيمة (ف) 8.707 وللسنوات السبع ولصالح العمالة الوافدة، أي أن مقدار التغير في حجم العمالة الوافدة كان واضحاً ودالاً، بعكس التغير في حجم العمالة العمانية الذي تغير تغيراً بسيطاً لا دلالة تذكر لهذ.

كما شملت الفروق ذات الدلالة الإحصائية أعداد العمالة وفقاً لمتغير الجنس؛ إذ بلغت قيمة (ف) 8.028، وهي دالة في مستوى أقل من 0.05 ولصالح الذكور الوافدين والعمانيين، أي أن التغير في حجم العمالة كان دالاً من سنة لأخرى بالنسبة للذكور، بينما كان التغير بسيطاً وغير دال بالنسبة للإناث العمانيات والوافدات.

وللإجابة عن السؤال الثاني المتعلق بمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في أعداد العمالة وفقاً للقطاع (حكومي – خاص) لكل سنة من سنوات الدراسة السبع(2000 – 2006)،

استخدم الاختبار التائي T. Tests لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في مقدار التغير، وقد تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مقدار التغير لصالح العمالة الوافدة في السنوات السبع، كما هو موضح في الجدول (1).

جدول (1)

السنوات	t	df	Sig. (2-tailed)
2000	-3.419-	15	.004
2001	-3.451-	15	.004
2002	-3.471-	15	.003
2003س	-3.504-	15	.003
2004	-3.576-	15	.003
2005س	-3.620-	15	.003
2006س	-3.674-	15	.002

وللإجابة عن السؤال الثالث المتضمن معرفة الفروق بين العمالة الوافدة والعمانية في المستوى التعليمي في القطاع الحكومي للعام (2004 – 2006)، استخدم اختبار مربع كاي لمعرفة الفروق بين العينتين وفقا لمتغيري السنوات والمستوى التعليمي (دون الثانوي وأعلى من الثانوي)، حيث تبين أن ليس هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في المستوى التعليمي.

مناقشة النتائج:

يتضح من نتائج الدراسة أن التغير في حجم العمالة العمانية واضح في القطاع الحكومي والخاص، ولكن ليس بنسب مرتفعة إذا ما قورن بنسب العمالة الوافدة. فعلى سبيل المثال، بلغ حجم العمالة الوافدة في عام 2003 (407000)، وأصبح في عام 2006 (511000). بناءً عليه، فإن حجم العمالة الوافدة بهذه الأعداد يتطلب وقفة لمراجعة قوة العمل في السلطنة، حيث يتضح من تقديرات السكان أن حجم قوة العمل في السلطنة من عمر (15 – 65) منذ عام 2000 إلى عام 2007 يتجاوز نصف السكان، وأن حجم العمالة العمانية في 2007 في

القطاعين الحكومي والعام بلغ 1892431. وقد يكون هذا الرقم غير صحيح لعدم توفر معلومات عن العمالة التي تعمل لحسابها الخاص في التجارة أو الزراعة، وغير مسجلة في الهيئات العامة للتأمينات الاجتماعية، أو في وزارة الدفاع ووزارة الداخلية،. والتي تعذر على الباحثين في هذه الدراسة الحصول عليها .

أما بالنسبة للعمالة في القطاع الخاص، فلم يحصل الباحثون على معلومات عن العمالة العمانية. أما بالنسبة لبيانات العمالة الوافدة، فقد تبين من الإحصاءات المتوفرة من وزارة الاقتصاد الوطني للأعوام (من 2004 إلى 2006) أن أكثر من 70% من أفراد هذه العمالة لا يتجاوز مستواهم التعليمي المستوى الثانوي، وليس هناك تغيير في النسب خلال الأعوام الثلاثة. ووفقا لمراجعة الإطار النظري ونتائج تحليل الدراسة، **فإن أهم التوصيات تتلخص فيما يلي:**

- نظراً لأهمية معرفة مقدار التغير في حجم العمالة الوطنية والوافدة، يتطلب وضع قاعدة بيانات للقوى العاملة تشتمل على كل المعلومات الخاصة بقوة العمل لتساهم في مساعدة الباحثين لبيان الآثار السلبية المترتبة على عدم مساهمة أفراد المجتمع في التنمية، والحد من ظاهرة البطالة وازدياد نسبتها في المجتمعات.

- على الرغم من أن المصادر الرسمية تقدر نسبة الباحثين عن عمل حوالي 13% من إجمالي القوى العاملة العمانية تبلغ نسبة الإناث الباحثات عن عمل (17%) من إجمالي القوى العاملة من الإناث، والذكور (12%) من إجمالي القوى العاملة للذكور. وتوضح البيانات المتاحة أن الباحثين عن عمل معظمهم من الذكور (77% ذكور، مقابل 23% إناث)، وممن لم يسبق لهم العمل (83% من الداخلين الجدد لسوق العمل، مقابل 17% سبق لهم العمل)، ومن الشباب (74% في الفئة العمرية 15–24 سنة). وتؤكد البيانات أن غالبية الباحثين عن عمل (94%) لم يتجاوز تحصيلهم التعليمي المرحلة الثانوية (45% في مستوى الإعدادي أو أقل، 49% في مستوى الثانوي). أما نسبة الباحثين عن عمل ممن تجاوزوا المستوى الثانوي، فكانت في حدود 3.9% للحائزين على تعليم في مستوى الكليات الفنية والمتوسطة، و1.7% للحائزين على تعليم جامعي فأكثر (الخطة الخمسية السادسة، 2001) إلا أن نتائج الدراسية تقترح مراجعة البيانات الواردة في الكتاب الإحصائي السنوي حول قوة العمل في القطاع الخاص والحكومي للعمانيين والوافدين، والتقديرات السكانية، بسبب كبر حجم قوة العمل المحصورة بين (15–65)، ومقارنتها بواقع العمالة التي وردت في

الكتاب الإحصائي، وبعدد الطلبة الدارسين في المرحلة الثانوية (من 10إلى 12)، والتعليم العالي، والعاملين في القطاعات الأخرى في المجتمع.

- بسبب غياب الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين العمالة العمانية والعمالة الوافدة في المستوى التعليمي، وبسبب المستوى التعليمي للعمالة الوافدة دون المرحلة الثانوية، لذا يتطلب النظر في هذه الحالة، وذلك بإحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة من منطلق أن هذه المهن لا تتطلب مستوى تعليمي أعلى.

المراجع

1- البكر، محمد عبد الله (2004)، أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع، دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، 14(2)،271-295 .

2- الخطة الخمسية السادسة (2001-2005)، وزارة الاقتصاد الوطني، مسقط.

3- الخريف، رشود محمد(2000)، القوى العاملة في المملكة العربية السعودية أبعادها السكانية وسماتها الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية، الرياض، جامعة الملك سعود.

4- الكتاب الإحصائي السنوي(2006) وزارة الاقتصاد الوطني سلطنة عمان.

5- نجا، علي عبد الوهاب (2004), مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية وتطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية.

6- Al-Isharaki , Kifah Al- Ummali (Damascus) 15 Oct.1992 and 15 Apr. Al –Hayat (London). 30 Oct . 1992 .

7- FELDERE, b. & Homburg S .(1992) Macroeconomics and new Macroeconomics Springer –Verlag Berlin Heidexberg .pp48-49.

8- .Merton,r.(1968).social theory and social structure .New York: the free press.

9- Sinclair , P. (1987). Unemployment: Economic Theory and evidence. Basil Blackwell ltd., U.K. , P.2.

10- Leonor, M. D. & Korayem., (1985). Unemployment Schooling and Training in Developing countries (Tanzania, Egypt, The Philippines and Indonesia); Croom Helm Itd., ILO. P61.

ملحق (1)

بيانات العمالة في سلطنة عمان من (2000 – 2006)

الوحدة	الجنسية	الجنس	القطاع	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
المدنية	عماني	ذكر	حكومي	45293.0	47550.0	49702.0	51886.0	53886.0	55325.0	57703.0
المدنية	عماني	أنثى	حكومي	18641.0	20946.0	24068.0	27213.0	29997.0	32566.0	35804.0
البلاط	عماني	ذكر	حكومي	11644.0	12262.0	12675.0	12980.0	4349.0	4557.0	4776.0
البلاط	عماني	أنثى	حكومي	599.0	629.0	649.0	668.0	415.0	453.0	485.0
الهيئات	عماني	ذكر	حكومي	4000.3	4000.694	4000.877	4000.992	4000.974	5000.1	5000.216
الهيئات	عماني	أنثى	حكومي	1000.0491	1000.128	1000.26	1000.328	1000.404	1000.464	1000.566
الهيئات	عماني	ذكر	خاص	45000.623	49000.584	53000.787	61000.431	72000.369	81000.912	94000.747
الهيئات	عماني	أنثى	خاص	10000.048	10000.903	12000.092	13000.385	14000.695	16000.625	19000.564
المدنية	وافد	ذكر	حكومي	11260.0	9467.0	8688.0	8158.0	7906.0	7909.0	8155.0
المدنية	وافد	أنثى	حكومي	9486.0	9689.0	8783.0	7901.0	7597.0	7907.0	7333.0
البلاط	وافد	ذكر	حكومي	5937.0	5970.0	5916.0	2821.0	2845.0	2869.0	2984.0
البلاط	وافد	أنثى	حكومي	100.0	102.0	94.0	30.0	45.0	40.0	37.0
الهيئات	وافد	ذكر	حكومي	1000.236	1000.23	1000.18	1000.17	1000.081	1000.085	1000.102
الهيئات	وافد	أنثى	حكومي	718.0	706.0	753.0	758.0	732.0	751.0	761.0
الهيئات	وافد	عام	خاص	495000.0	530000.0	547000.0	407000.0	427000.0	425000.0	511000.0

حالة البطالة وخصائص المتعطلين في دولة قطر

د. حسن إبراهيم المهندي
نائب رئيس اللجنة الدائمة للسكان
دولة قطر

مقدمة:

شهد العالم في السنوات الأخيرة العديد من الأحداث والمتغيرات السياسية التي كان لها انعكاساتها السلبية على الاقتصاد العالمي، والتي صاحبها انحسار في حركة السياحة وزيادة حالة الركود والانكماش التجاري، وبالتالي نقص معدلات النمو الاقتصادي في معظم دول العالم، الأمر الذي زاد من معدلات البطالة حتى أصبحت تشكل خطراً داهماً في معظم الدول المتقدمة والنامية على حد سواء.

إن مشكلة البطالة تعد من أخطر المشكلات التي يمكن أن تواجه أي مجتمع، بل هي إحدى المعوقات الأساسية للجهود التي تبذل لتحقيق التنمية. ولقد أصبح من المعتاد الآن وصف مشكلة البطالة بالعالمية، حيث لا يكاد يوجد مجتمع إلا ويتأثر بها وبمعدلات متفاوتة وتستوي في ذلك الدول المتقدمة والنامية.

ودول مجلس التعاون الخليجي ــ كعضو في المجتمع الدولي ــ لم تكن بعيدة عن هذه الأحداث والظواهر الاقتصادية التي ترتبت عليها، فأصبحت ظاهرة البطالة من الظواهر اللافتة في تلك الدول. وتفاقمت حدتها يوماً بعد يوم حتى أصبحت تشكل قضية سياسية للحكومات الخليجية التي تحرص على توفير الرفاهية لمواطنيها. وقد أشار أمين عام مجلس التعاون لدول الخليج العربية إلى هذه الظاهرة بقوله: "لقد أدركت دول المجلس حجم خطورة هذه الظاهرة، وجعلت التصدي لها من أهم أولوياتها"[1].

وما تزال البطالة في دولة قطر محدودة في نطاقها ومقبولة من حيث معدلاتها إذا ما قورنت بمثيلاتها في دول أخرى، وتحديدا الدول العربية أو حتى دول مجلس التعاون المجاورة. فمعدلات البطالة في دولة قطر ما تزال متواضعة وتنحصر المشكلة في فئات محددة ومحدودة من المتعطلين الجدد. إلا أن تواضع معدلات البطالة في دولة قطر لا يعني غض النظر عن وضعها في الاعتبار ودراسة مختلف جوانبها، حيث أن معدلاتها قد تتجه إلى الزيادة إذا لم تتخذ التدابير المناسبة للحد منها مستقبلاً. كما أن للقضية بعداً آخر يتمثل في المقاربة بين ظهور البطالة بين المواطنين في الوقت الذي تعتمد فيه دولة قطر على عدد كبير من العمالة الوافدة.

وليس بخاف ما يمكن أن يكون لمشكلة البطالة بين المواطنين من انعكاسات سلبية اقتصادية واجتماعية، كخفض معدل النمو الاقتصادي وانخفاض المستوى المعيشي للأفراد المتعطلين، إضافة إلى شعور الأفراد المتعطلين بالإحباط والحرمان وعدم المشاركة الفعالة في حركة المجتمع.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع البطالة في دولة قطر من حيث معدلاتها، وأنماطها، وخصائص المتعطلين، واقتراح السياسات والإجراءات الكفيلة بمواجهتها، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

1) توفير البيانات المتعلقة بأعداد المتعطلين، وخصائصهم، ومستوى البطالة.
2) مراجعة وتحليل السياسات المطبقة حالياً لمواجهة مشكلة البطالة، وتقييمها في ضوء البيانات المتوفرة (مستويات البطالة ومؤشرات العرض والطلب والتغيرات المتوقعة في معدلاتها).
3) اقتراح حلول إجرائية عملية لمشكلة البطالة، وبدائل للسياسات المتبعة قابلة للتطبيق.

منهجية الدراسة:

اتبع في هذه الدراسة أسلوب التحليل الوصفي لواقع البطالة وخصائصها في دولة قطر، اعتماداً على التعدادات السكانية ومسوح القوى العاملة التي تعتبر من أشهر المصادر الأولية للبيانات، حيث أنها تعتمد على الحصر الشامل لكل مفردات المجتمع الذين هم المصدر الرئيسي

للبيانات الواردة في مثل هذه التعدادات والمسوح، مما يجعلها تعدُ مصدراً موثوقاً في دقته في الحصول على أفضل النتائج وأصدقها وأقربها إلى الموضوعية. لذلك، اعتمدت الدراسة أساساً على آخر مسح للقوى العاملة أجراه جهاز الإحصاء (أكتوبر 2007) بجانب مسح القوى العاملة لعام 2006 والتعدادات السكانية.

خطة الدراسة:

تشمل هذه الدراسة الأجزاء التالية:

الجزء الأول: تعريف البطالة.

الجزء الثاني: العوامل المؤدية للبطالة.

الجزء الثالث: السكان وسوق العمل.

الجزء الرابع: معدل البطالة في دولة قطر.

الجزء الخامس: أسباب التعطل كما يراها الباحثون عن العمل.

الجزء السادس: خصائص المتعطلين.

الجزء السابع: استنتاجات الدراسة.

الجزء الثامن: التوصيات والسياسات المقترحة.

أولاً- تعريف البطالة:

على الرغم من أن مفهوم البطالة ينطبق بالمعني الحرفي على كل الأشخاص الذين هم بدون عمل، إلا أن هذا المفهوم ما زال ينطوي على بعض الغموض. فقد يختلف المفهوم من مجتمع إلى آخر، بل وقد يختلف باختلاف البرامج الحكومية والبرامج الخاصة في كل مجتمع على حدة.

إن البطالة في أبسط معانيها تعني حالة عدم الاستخدام، وتشير هذه الحالة إلى الأشخاص القادرين على العمل، والذين ليست لديهم فرص متاحة للحصول عليه. وبقول آخر، فإن

المتعطلين عن العمل هم كل الأشخاص الذي يبحثون عن عمل خلال فترة محددة ويكونون قادرين على شغل عمل ما إذا ما توافرت لديهم هذه الفرصة[2].

والعاطلون عن العمل يمثلون جزءاً من القوى العاملة، وهم الفئة القادرة على العمل والراغبة فيه والباحثة عنه، أي هم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل. ويشار لهذا النوع من البطالة "بالبطالة السافرة"، ويكون سببها الفجوة بين عرض العمل والطلب عليه[3].

ويصنف الأشخاص كمتعطلين إذا كانوا بدون عمل، ويبحثون بجدية عن العمل في الأسابيع الأربعة السابقة للمسح، والذين هم جاهزون حالياً للعمل[4].

وعلى الرغم من أن هناك شبه اتفاق دولي على تعريف مفهوم البطالة، إلا أنه ما تزال هناك صعوبات عديدة في قياس البطالة، ذات علاقة بخصوصية المجتمع الاجتماعية والثقافية، مما قد ينعكس بشكل مباشر أو غير مباشر على عملية القياس.

ولقياس البطالة، هناك طريقتان أساسيتان[5]، هما:

الطريقة الأولى: ويكون المعيار الأساسي فيها هو معيار التسجيل، حيث يتم حصر عدد المتعطلين وحساب معدل البطالة بالرجوع إلى سجلات التأمين ضد البطالة أو الباحثين عن العمل، والتي تشمل الأشخاص الذي تقدموا بطلبات للحصول على هذه الضمانات، أو الذين سجلوا طلبات الحصول على فرصة عمل.

الطريقة الثانية: وتعتمد على نتائج التعداد أو مسوح القوى العاملة بالعينة.

ويعيب الطريقة الأولى أنها لن تكون دقيقة في حصر كل المتعطلين، حيث من غير المتوقع أن تشمل سجلات التأمين ضد البطالة وسجلات طلبات العمل كل المتعطلين، فضلاً عن أن هذا النظام لا يطبق في العديد من الدول.

والطريقة الثانية غير عملية، أيضاً، إذا كنا نتحدث عن إجراء تعداد عام للسكان للحصول على بيانات عن المتعطلين، لأن عملية التعداد تتطلب ترتيبات عديدة يتعذر إجراؤها إلا في فترات زمنية متباعدة نسبياً.

لهذا، فإن مسوح القوى العاملة بالعينة التي تجرى كل عام أو كل شهر (في بعض الدول كالولايات المتحدة الأمريكية ودول الاتحاد الأوروبي) هي الطريقة الأنسب للحصول على بيانات

عن المتعطلين، ولتحديث هذه البيانات بصفة دورية، وهي الطريقة الشائعة الاستخدام في دول العالم هذه الفترة.

ومن أهم الصعوبات الشائعة في قياس البطالة ما يلي[6]:

1) إن المعدل الرسمي للبطالة يمكن أن ينتقد إما بسبب المبالغة في العدد الحقيقي للمتعطلين أو التقليل من هذا العدد. فهناك عدد كبير من الناس الذين يعملون، ولكنهم ليسوا مسجلين رسمياً ضمن العاملين، كالذين يعملون لكل الوقت في الأعمال المنزلية ورعاية الطفل بدون أجر، ولكنهم يصنفون خارج قوة العمل. كذلك هناك بعض الناس الذين يمكنهم بسهولة أن يجدوا عملاً، ولكنهم يفضلون البقاء بدون عمل بحثاً عن العمل الذي يرغبون فيه، ومثل أولئك يصنفون رسمياً ضمن المتعطلين عن العمل، وهي حالة تنطبق على المجتمع القطري.

2) عدم دقة المعلومات التي ترد عن حالة الشخص، والتي تعتمد على ما يقرره هو عن نفسه وما يترتب على ذلك من تصنيفه ضمن العاملين، أو المتعطلين، أو من هم خارج قوة العمل.

فمن الشائع، مثلاً، أنه إذا ما سئل شخص عما إذا كان يعمل أو لا، فإنه يجيب بالنفي غالباً، وذلك بسبب الصيغة المتحيزة لمثل هذه الأسئلة. ففي مصر، مثلاً، يعتبر كل من لا يعمل عملاً دائماً بالحكومة نفسه متعطلاً عن العمل.

وربما يحدث الأمر نفسه في المجتمع القطري الذي توجد فيه فرص عديدة للعمل لكنها قد لا تتفق مع تطلعات المواطنين، خصوصاً الذين لا يبحثون عن أي عمل، وإنما تكون اختياراتهم انتقائية من حيث القطاع الذي يعملون فيه وشروط العمل المتوقعة. لهذا، فمن المؤكد أن ذلك يؤثر في وصف الشخص لنفسه على أنه متعطل أم لا (وهذه ظاهرة قد تحتاج إلى دراسة تفصيلية لاحقاً).

3) هناك صعوبة في تحديد أو قياس فئة "العمال الذين يعملون لدى الأسرة بدون أجر Unpaid family Workers"؛ تلك الفئة التي تشمل كل شخص يعمل 15 ساعة أو أكثر في الأسبوع وبدون أجر في مشروع أسري (كالمساعدة في مزرعة الأسرة أو مساعدة الزوج أو أحد الأبناء في أي نشاط زراعي أو صناعي أو تجاري).

وتأتي الصعوبة ــ مرة أخرى ــ في عدم دقة ما يقرره الشخص عما إذا كان يعمل أو لا يعمل بدون أجر في أي مشروع أسري (وما أكثر الحالات في مجتمعاتنا العربية التي تدخل في إطار مثل هذه الأنشطة الأسرية).

4) هناك تحفظ آخر على طريقة قياس البطالة يتعلق بالأشخاص المتعطلين الذين لم يتخذوا خطوات محددة للبحث عن العمل، وذلك بسبب أنهم أصبحوا محبطين وغير متحمسين في عملية البحث عن العمل خشية عدم التوفيق في وجود العمل المناسب أو في عدم وجود عمل من أي نوع (يطلق عليهم المحبطون).

وإجمالاً، فإن هذه الصعوبات تكشف عن حقيقة مهمة، وهي أن المعدلات المحتسبة للبطالة ينبغي أن تقرأ وتحلل في ضوء هذه التحفظات، وأن العبرة ليست فقط في الأرقام والبيانات الإحصائية، وإنما في دلالاتها ومدى تعبيرها بصدق عن الواقع الفعلي، مما يعطي هامشاً كبيراً من المرونة المتاحة لكل مجتمع في قياس البطالة بما لا يخل بالتعريف القياسي المتفق عليه عالمياً.

ثانيا : العوامل المؤدية للبطالة في دولة قطر:

تطرقت بعض الدراسات إلى البطالة في دولة قطر وأسبابها، ولاسيما تلك الصادرة عن الأمانة العامة للتخطيط التنموي (مجلس التخطيط سابقاً) مثل إستراتيجية سوق العمل (2006) والبطالة في دولة قطر (تقرير لم ينشر أعد عام 2004)، وذلك على الرغم من أن معدلات البطالة كانت ولا تزال منخفضة بصفة عامة في الدولة. لذا تناولت تلك الدراسات البطالة لغرض الحد من تأثيراتها مستقبلاً، لاسيما وأن الدولة مقبلة على نهضة تنموية شاملة تستدعي استثمار ثروتها البشرية على النحو الأكمل. والجزء التالي من الدراسة يستعرض أهم ما ورد في تلك الدراسات وغيرها عن العوامل المؤدية للبطالة في الدولة، والتي، على الرغم من ترابطها، يمكن تصنيفها إلى: عوامل العرض والطلب، والعوامل الاجتماعية، وثقافة العمل.

أ) العوامل المتعلقة بجانب الطلب:

تناولت إستراتيجية سوق العمل في دولة قطر[7] جانباً من العوامل المؤدية إلى البطالة من ناحية الطلب، ويمكن تلخيص هذه العوامل في النقاط التالية:

1) التباين الشاسع في الحوافز والامتيازات وظروف العمل التي يتمتع بها القطاع الحكومي (كالدوام والراتب والعلاوة الاجتماعية، والأرض والقرض والضمان الوظيفي وبيئة العمل الجيدة والتقاعد والتدريب والبعثات والإجازات) مقارنة بالقطاع الخاص، الأمر الذي أدى إلى تفضيل الخريجين القطريين الالتحاق بالقطاع الحكومي، مما زاد من تضخمه الوظيفي.

وينطبق ذلك بصفة خاصة على الإناث القطريات اللائي يفضلن العمل بالقطاعين الحكومي والمشترك بدلاً من القطاع الخاص الذي يتصف بقلة الحوافز من جهة، وتعدد ساعات العمل والدوام على فترتين من جهة أخرى. ويتسق ذلك مع طبيعة المهن المتاحة في القطاع الحكومي الذي يسمح بقدر من الفصل بين الجنسين، كما هو الحال بالنسبة للمدارس والمستشفيات.

2) لم تحقق دولة قطر تنويعاً اقتصادياً يشهد له خلال السبعينيات والثمانينيات، الأمر الذي أدى إلى محدودية فرص العمل التي وفرتها القطاعات غير النفطية، والتي كانت غالبيتها من نصيب العمالة الوافدة. ففرص العمل التي وفرها قطاع النفط لم تواكب معدل نمو القيمة المضافة المتولدة فيه، والذي قد يعزى إلى اتصاف هذا القطاع بأنه كثيف رأس المال، كما أن معدلات نمو القوى العاملة الوافدة في ذلك القطاع كانت أكبر من نظيرتها القطرية.

3) تعاظم دور الدولة في عملية التنمية، وقد ظلت أنشطة القطاع الخاص محصورة في أنشطة العقارات والتجارة والمقاولات والخدمات الاجتماعية والشخصية، بينما ظلت محدودة في أنشطة الصناعات التحويلية (تلك الأنشطة التي لا يفضل المواطنون العمل في معظمها كما بينت معطيات هذه الدراسة).

وفضلاً عن ذلك، فإن الاستثمارات في القطاع الخاص ظلت محدودة. والأهم من ذلك كله هو التركيز على المشروعات كثيفة رأس المال، وتهميش دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة كثيفة العمالة، الأمر الذي ترتب عليه ارتفاع كلفة توفير فرص العمل بالمشروعات كثيفة رأس المال مقارنة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة. وتعد هذه المشكلة من أكثر نتائج العولمة الاقتصادية تأثيراً على البلدان النامية[8].

ب) العوامل المتعلقة بجانب العرض:

يمكن تلخيص العوامل المتعلقة بجانب العرض في النقاط التالية[9]:

1) استمرار تدفق العمالة الوافدة طيلة الفترة الماضية (سواء أكانت مؤهلة أم غير مؤهلة) والاعتماد عليها بشكل رئيسي في مختلف المهن والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية التي تتطلبها المشاريع التنموية، ومزاحمة تلك العمالة للعمالة القطرية في بعض المواقع والمهن والتخصصات.

2) عدم مواكبة نظم التعليم والتدريب في الدولة خلال الفترة الماضية لمتطلبات سوق العمل المتعددة والمتطورة والمتسارعة.

ومن أهم المظاهر السلبية في هذا الجانب:

- زيادة عدد الخريجين في تخصصات غير مطلوبة، إذ زاد التحاق القطريين في مختلف المراحل التعليمية، وخاصة في التخصصات الأدبية في جامعة قطر التي لا تلبي حاجة سوق العمل القطري عن التحاقهم بالتخصصات العلمية وتقنية المعلومات.
- زيادة عدد الخريجات عن عدد الخريجين وبالذات في التخصصات الأدبية التي تعد الحاجة لها في سوق العمل محدودة.

3) عدم وجود إستراتيجية شاملة للتدريب وتشتت مؤسسات التدريب، إلى جانب عدم تقديم غالبيتها لمستوى تدريبي يلبي متطلبات واحتياجات القطاع الخاص، مما ساهم في تدني مستويات طالبي العمل ومهاراتهم.

- عدم وجود سياسة تنسيقية موحدة تحكم مراكز التدريب وتنظم مسارات برامج التدريب فيها بالاتجاه الذي يخدم حاجات سوق العمل ومتطلبات التنمية، كما تعمل في الوقت ذاته على الارتقاء بمستوى برامج التدريب على نحو يعظم من شأن عملية التدريب التي تتطلبها الخطة الإستراتيجية لتقطير الوظائف على نطاق الدولة.
- إن معظم برامج التدريب تقدم للموظفين القدامى، وهو ما يعرف بالتدريب أثناء الخدمة، ومعظم الدورات التدريبية برامج نمطية بطبيعتها وتفتقر إلى التجديد والابتكار. كما أن معظم البرامج تركز على المهارات الإدارية على الرغم من أن هناك حاجة ماسة للمهارات الفنية والتطبيقية كالمهندسين والفيزيائيين والمتخصصين في تكنولوجيا المعلومات.
- ما تزال هناك فجوة بين المهارات المطلوبة وبين البرامج التدريبية المنفذة، وكذلك الحال بين نوع المتدربين (ذكور/ إناث) وبين الاحتياجات الفعلية لهم في سوق العمل.

ج) العوامل الاجتماعية وثقافة العمل :

تناولت بعض الدراسات العوامل الاجتماعية وثقافة العمل المؤدية إلى البطالة منها دراسة "المرأة والرجل في دولة قطر (صورة إحصائية)"[10]، يمكن تلخيص أهم ما ورد فيها من عوامل في النقاط التالية :

1) عزوف القطريين عن العمل بالقطاع الخاص وعن شغل الوظائف التقنية، وذلك للأسباب التالية:

- تفضيل أصحاب الأعمال الخاصة أنفسهم للعمالة الوافدة، وخاصة الآسيوية نظراً لكلفتها المنخفضة وربما لإنتاجيتها العالية نسبياً.
- عامل الوجاهة وحب المظاهر من جانب الشباب القطري.
- عدم الاستعداد لتحمل المسؤولية المباشرة عن أي خطاء.
- عدم تفضيل العمل بنظام الورديات.
- الخوف من عدم القدرة على مزاولة العمل التقني.
- ضعف مستوى غالبية الخريجين القطريين، وتدني لغتهم الإنجليزية التي لا تلبي شروط القطاع الخاص ومتطلباته.

2) العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة التي تؤدي إلى رفض المواطنين العمل في بعض المهن الحرفية أو اليدوية لعدم قبولها اجتماعياً أو تدني رواتبها، ومن أهمها ما يلي:

- القيود الاجتماعية التي تحد من اختلاط النساء، مما يجعل كثيراً من القطريات ترفضن العمل في جو مختلط مع الرجال أو أي عمل ميداني يتطلب التعامل مع الجمهور.
- تفضيل القطريات العمل في القطاعين الحكومي والمشترك (المختلط) الذي يغلب عليهما التضخم الوظيفي بدلا من القطاع الخاص الذي يتصف بقلة الحوافز من جهة، وتعدد ساعات عمله بالدوام على فترتين من جهة أخرى، وعدم حصول العاملين فيه على المزايا التي يتميز بها القطاع الحكومي كالأرض والقرض من جهة ثالثة[11].

خلاصة القول: إن البطالة إذن هي محصلة لمجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية، أفرزتها إما ظروف خاصة بكل دولة على حدة وإما ظروف عامة على المستوى الإقليمي أو على المستوى العالمي. ولعل أوضح دليل على ذلك أن عوامل البطالة في دول

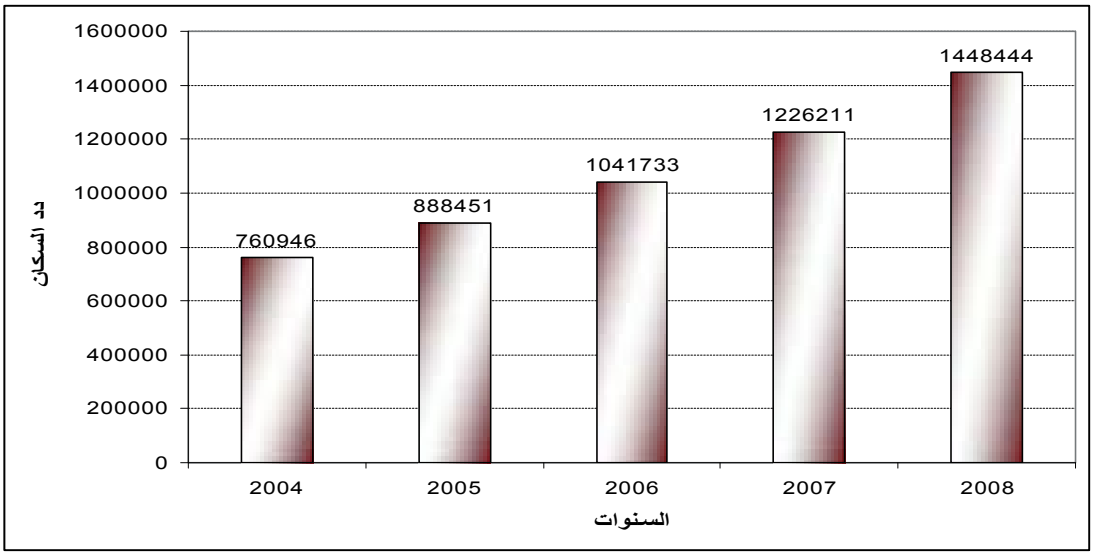
مجلس التعاون الخليجي تكاد تكون هي العوامل نفسها تقريباً التي أدت إلى البطالة النسبية في دولة قطر.

ثالثاً: السكان وسوق العمل:

لم يكن عدد سكان دولة قطر قبل ظهور النفط يتجاوز بضعة آلاف، يعتمد معظمهم على التجارة والصيد والرعي كمصدر للعيش. لكن مع بدء أعمال التنقيب عن النفط في ثلاثينيات القرن الماضي وبداية تصديره في ديسمبر 1949 أصبح النفط هو المصدر الأساسي للحياة الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، إذ ترتب على استخراجه بروز نشاطات اقتصادية متنوعة فرضت الانتقال من نمط إنتاجي قديم إلى نمط إنتاجي حديث يعتمد على النشاط الصناعي والتجاري بالدرجة الأولى. وقد نتج عن هذا التغير زيادة سكانية كبيرة إذا ما قورنت بالفترة الزمنية. فقد كان سكان الدولة لا يتجاوزون مئة ألف نسمة في بداية سبعينات القرن الماضي، وارتفع العدد إلى نحو 370 ألفاً في أول تعداد رسمي للسكان عام 1986. بعد ذلك، تعدى سكان الدولة، ولأول مرة، النصف مليون في منتصف التسعينات، في ثاني تعداد للسكان سنة 1997، ليقفز إلى أكثر من 744 ألف نسمة في مطلع القرن 21، وذلك في ثالث تعداد للسكان سنة 2004 (12)، ويبلغ عدد السكان حالياً 1,448 ألف نسمة[13] (انظر شكل 1).

شكل (1)

تقديرات إجمالي سكان دولة قطر للفترة 2004-2008



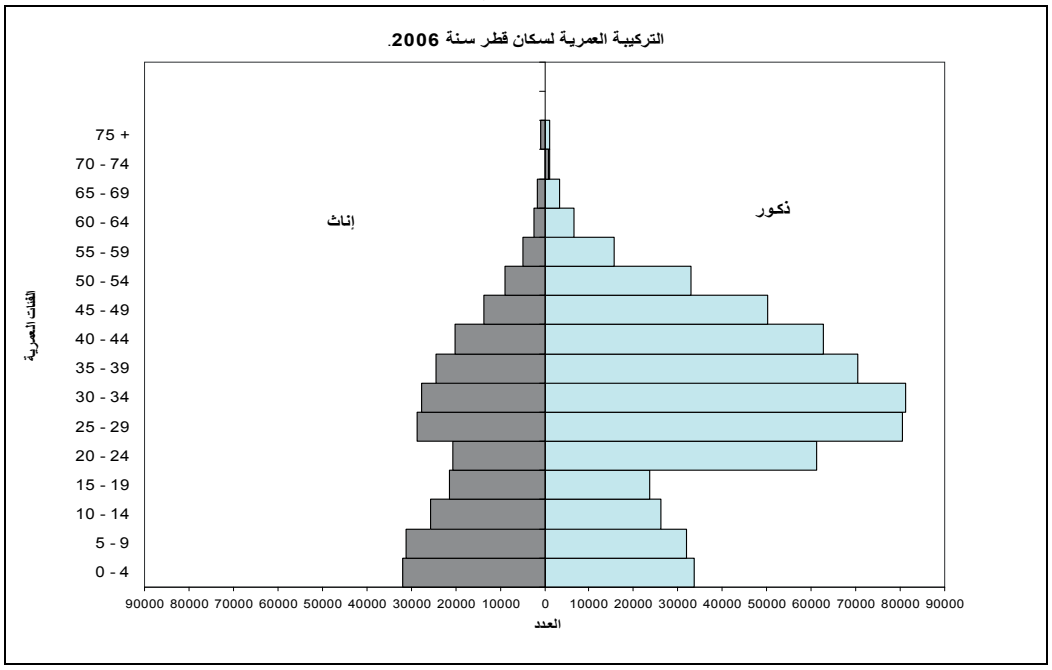
المصدر: جهاز الإحصاء (2008). تقديرات السكان في دولة قطر.

ويعود هذا النمو العام للسكان أساسا إلى الزيادة السريعة في حجم العمالة الوافدة ومستويات نموها المرتفعة. فعلى سبيل المثال، بلغ معدل نمو الوافدين بين 1997 و2004 حوالي 5.9%، بعد أن كان 2.9% بين 1986 و1997. وفي الوقت نفسه، سجل المواطنون معدل نمو لا يتجاوز 3.4% بين 1997 و2004 متراجعاً عن الفترة 1986–1997 والذي قدر فيها معدل نموهم بـــ 3.9%. لكن النمو العام لسكان الدولة في السنوات الأخيرة تزايد بوتائر عالية، حيث سجل إجمالي السكان معدلات نمو مرتفعة جداً تجاوزت 16% للفترة ما بين 2004 و2007 [14].

وما يميز التركيبة السكانية في دولة قطر أن عدد الذكور في المجتمع يقارب ثلاثة أضعاف الإناث (انظر شكل 2)، حيث يلاحظ في هذا الهرم السكاني تضخم في جهة الذكور بين الفئات العمرية القادرة على العمل. فالفئات العمرية بين 15– 49 سنة تشمل نحو 70% من إجمالي السكان، بينما الفئات العمرية الأقل من 15 سنة تضم نحو 20%. أما الفئات العمرية 60 سنة فأكثر، فلا تمثل سوى 2% من إجمالي السكان.

شكل (2)

الهرم السكاني لدولة قطر



المصدر: من عمل الباحث استناداً إلى بيانات جهاز الإحصاء (2007). مسح القوى العاملة بالعينة لعام 2006.

غير أن التركيبة النوعية والعمرية للمواطنين القطريين طبيعية تماماً ومتجانسة مع مثيلاتها في المجتمعات العربية الأخرى ذات الخصوبة العالية نسبياً. فغياب التوازن في التركيبة النوعية والعمرية للسكان ناتج عن تأثير العامل الخارجي المتمثل في صافي الهجرة، والذي تتعدى معدلاته معدل النمو الطبيعي بأضعاف. ولذا صار هذا العامل الخارجي يمثل المحدد الأول للنمو السكاني ولخصائص التركيبة السكانية في المجتمع بوجه عام.

وتستقطب سوق العمل القطرية حوالي 71% من إجمالي السكان، تمثل العمالة الوافدة فيها ما يقارب 93% من إجمالي الناشطين اقتصادياً (أنظر جدول 1). وتتمركز العمالة المواطنة في الإدارة الحكومية بنسبة بلغت 73.6% من مجموع القطريين النشطين اقتصادياً، بينما يتكثف وجود العمالة الوافدة في القطاع الخاص، وبنسبة ساحقة بلغت 78.4% من مجموع الوافدين النشطين اقتصادياً و73% من مجموع القوى العاملة. فإذا أضفنا العمالة المنزلية، ترتفع النسبة إلى نحو 82% من مجموع القوى العاملة في الدولة.

جدول (1)

السكان النشيطون اقتصاديا (15 سنة فأكثر) حسب الجنسية والجنس والقطاع

القطاع	قطريون			غير قطريين			المجموع		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
إدارة حكومية	29099	16315	45414	27957	5021	32978	57056	21336	78392
مؤسسة / شركة حكومية	5982	3274	9256	26935	8086	35021	32917	11360	44277
مختلط	2714	597	3311	16693	6359	23052	19407	6956	26363
خاص	2590	1086	3676	584394	16156	600550	586984	17242	604226
دبلوماسي/ دولي/ إقليمي	18	17	35	1517	212	1729	1535	229	1764
منزلي	15	0	15	28958	43807	72765	28973	43807	72780
المجموع	40418	21289	61707	686454	79641	766095	726872	100930	827802

لا يشمل المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل

المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، أكتوبر 2007.

ومما له دلالات هامة في مسألة بطالة المواطنين توزيع القوى العاملة من القطريين وغير القطريين على المهن المختلفة، كما يبين الجدول التالي:

جدول (2)

السكان النشيطون اقتصاديا (15 سنة فأكثر) حسب الجنسية والجنس والمهنة

المهنة	قطريون			غير قطريين			المجموع		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
المشرعون وموظفو الإدارة العليا والمديرون	5111	693	5804	18030	989	19019	23141	1682	24823
الاختصاصيون	6912	10583	17495	79128	12940	92068	86040	23523	109563
الفنيون والاختصاصيون المساعدون	7457	2442	9899	48427	8572	56999	55884	11014	66898
الكتبة	9125	6121	15246	51812	6791	58603	60937	12912	73849
العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق	2551	687	3238	63940	6764	70704	66491	7451	73942
العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك	10	0	10	6933	0	6933	6943	0	6943
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	937	13	950	209992	352	210344	210929	365	211294
مشغلو الآلات والمعدات ومجمعوها	811	0	811	87447	590	88037	88258	590	88848
المهن العادية	7504	750	8254	120745	42643	163388	128249	43393	171642
المجموع	40418	21289	61707	686454	79641	766095	726872	100930	827802

لا يشمل المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل

المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، أكتوبر 2007.

بالتحليل التفصيلي للجدول (2) يتبين ما يلي:

1) لا يشكل القطريون أكثر من ربع مجموع القوى العاملة في أي من المهن. فحتى في مهنة "المشرعين وموظفي الإدارة العليا والمديرين" التي يفترض أنها للقطريين بالدرجة الأولى، والتي يفضلها القطريون أكثر من غيرها، ما يزال هؤلاء يشكلون 23.4% فقط من مجموع العاملين في هذه المهنة. يليها مهنة "الكتبة"، حيث يشكل القطريون 20.6%، ثم "الاختصاصيون" (16%)، و"الفنيون والاختصاصيون المساعدون" (14.8%). أما في المهن الأخرى، فلا تتجاوز نسبة القطريين 5%، وهي في بعض المهن قريبة من الصفر (كالزراعة والصيد والحرف وما شابه). ومما يلفت النظر أن المواطنين يشكلون أقل من 1% في المهنة الصناعية الرئيسية "مشغلو الآلات والمعدات ومجمعوها"، مما يدل على

عزوف المواطنين القطريين عن العمل في مهن أساسية تشكل دعامة الاقتصاد الوطني، وربما يدل أيضاً على أن هذا العزوف هو أحد أسباب البطالة بينهم.

2) لدى تحليل توزع القطريين فيما بينهم على المهن المختلفة، يتبين أن أكثريتهم تتركز في مهنتي "الاختصاصيين" و "الكتبة" (28.4% و24.7% على التوالي من مجموع القطريين النشطين اقتصادياً). ويعمل حوالي نصف مجموع الإناث القطريات (49.7%) في مهنة "الاختصاصيين"، وهذا مفهوم لأن هذه المهنة تشمل العاملين في التعليم والصحة – الميدانين التقليديين لعمل المرأة. أما بالنسبة لمهنة تقليدية أخرى للنساء في المجتمعات الأخرى، كمهنة "العاملين في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق"، فلا تشكل المواطنات سوى 3.2% من مجموع القطريات النشطات اقتصادياً. وحتى فيما يتعلق بالذكور، فإن النسبة لا تتجاوز 6.3%. ومع ذلك، فإن وجود بعض العاملين، ولاسيما من الإناث، في مثل هذه المهنة من القطريين يعد تطوراً مهماً في قبول بعض المواطنين العمل في مهن كانوا يرفضونها في السابق، ويدل على إمكانية إيجاد فرص عمل في مثل هذه المهن لبعض الباحثين والباحثات عن العمل.

رابعاً: معدل البطالة في دولة قطر:

تعتمد هذه الدراسة تعريف منظمة العمل الدولية (ILO) للبطالة الذي يعتمده جهاز الإحصاء في دولة قطر، وهو: النسبة المئوية للباحثين عن العمل من مجموع القوى العاملة (مجموع المشتغلين والمتعطلين). والمتعطلون هنا هم "كافة الأفراد البالغة أعمارهم 15 عاماً فأكثر، والذين كانوا أثناء الأسبوع السابق للمسح (أو للتعداد) بدون عمل وجاهزون حالياً للعمل ويبحثون عن عمل بشكل نشيط" (15) وهذا يعني أن معدلات البطالة المشار إليها في الجداول التالية هي "البطالة الرسمية" فقط دون أشكال البطالة الأخرى المشار إليها في فقرة "تعريف البطالة".

لقد شهدت معدلات البطالة في دولة قطر انخفاضاً ملحوظاً في العقود الأخيرة، حيث بلغ أعلى معدل لها في التعداد الرسمي الثاني في عام 1997 حوالي 2.3%، بينما بلغ أدنى معدل لها في آخر مسح للقوى العاملة عام 2007م قرابة 0.51% فقط. ويبين جدول (3) حالة البطالة في دولة قطر من أول تعداد رسمي للسكان عام 1986م حتى آخر مسح للقوى العاملة عام 2007م.

جدول (3)

حساب معدل البطالة الإجمالي (مارس 1986 – أكتوبر 2007)

التاريخ	النوع	المشتغلون	المتعطلون			مجموع المشتغلين والمتعطلين	معدل البطالة %
			من سبق لهم العمل	داخلين جدد لسوق العمل	الإجمالي		
		(1)	(2)	(3)	3+2=(4)	4+1=(5)	100×5÷4=(6)
مارس 1986	ذكور	179764	992	791	1783	181547	%1.0
	إناث	19449	33	153	186	19635	%0.9
	المجموع	199213	1025	944	1969	201182	%1.0
مارس 1997	ذكور	241295	1090	3397	4487	245782	%1.8
	إناث	37545	192	1885	2077	39622	%5.2
	المجموع	278840	1282	5282	6564	285404	%2.3
مارس 2004	ذكور	373238	446	3384	3830	377068	%1.0
	إناث	64499	115	2451	2566	67065	%3.8
	المجموع	437737	561	5835	6396	444133	%1.4
مارس 2006	ذكور	453919	181	1715	1896	455815	%0.4
	إناث	77174	135	2643	2778	79952	%3.5
	المجموع	531093	316	4358	4674	535767	0.9
أكتوبر 2007	ذكور	726752	120	1449	1569	728321	0.21
	إناث	100831	99	2635	2734	103565	2.63
	المجموع	827583	219	4084	4303	831886	0.51

المصدر:

1) الجهاز المركزي للإحصاء، التعداد العام للسكان والمساكن، مارس 1986.

2) مجلس التخطيط، الأمانة العامة، التعداد العام للسكان والمساكن، إبريل 1997، مارس 2004.

3) جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، مارس 2006.

4) جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، أكتوبر 2007.

نستخلص من الجدول (3) ما يلي:

1) إن البطالة ما تزال منحصرة في فئات محددة من المتعطلين الجدد، وحجم المشكلة ما يزال ضئيلاً إذا كنا نتحدث عن معدل البطالة في المجتمع ككل، حيث بلغ المعدل عام 2007م 0.5%، منخفضاً عن عام 2006م، حيث كان المعدل 0.9% وعام 2004 حيث كان 1.4%.

2) تجدر الإشارة إلى الفروق النوعية الملحوظة بين الذكور والإناث التي تشير إلى أن الظاهرة أوضح بين الإناث عن الذكور، إذ أن معدل البطالة بين الإناث أعلى منه بين الذكور. فمع أن عدد المتعطلين الذكور عام 2007 قد بلغ 1569 متعطلاً، مقابل 2734 من الإناث، إلا أن المعدل بين الإناث بلغ 2.6%، في حين أنه بلغ 0.2% بالنسبة للذكور. ومع أن معدل بطالة الإناث في تراجع مستمر، حيث انخفض من 5.2% عام 1997 إلى 3.8% عام 2004، ثم إلى 2.6% عام 2007، فإن ارتفاع هذا المعدل بنسبة كبيرة عن مثيله لدى الذكور يشير إلى أهمية توفير مزيد من الفرص المناسبة لعمل النساء بوجه خاص.

3) تتزايد نسبة الداخلين الجدد إلى سوق العمل باطراد، حيث ارتفعت نسبتهم بين مجموع المتعطلين من 47.9% عام 1986 إلى 80.5% عام 1997، ثم إلى 91.1% عام 2004، وإلى نحو 95% عام 2007، مما يشير إلى تزايد الاستقرار النسبي للعاملين في أعمالهم من جهة، وإلى تزايد أعداد الشباب الباحثين عن العمل لأول مرة من جهة ثانية.

4) تلعب الإناث مع الزمن دوراً أكبر فأكبر في زيادة أعداد الباحثين عن العمل لأول مرة، فقد ارتفعت نسبتهن بين مجموع المتعطلين الجدد من 16.2% عام 1986 إلى 35.7% عام 1997، ثم إلى 42% عام 2004، وتجاوزت 65% عام 2007. ولعل هذا يعود لتزايد أعداد الخريجات الجامعيات الباحثات عن العمل.

هذه النتائج يؤكدها الجدول التالي الذي يبين معدلات البطالة بين الجنسين بحسب الجنسية لعام 2007.

جدول (4)

معدلات البطالة حسب الجنسية والنوع (أكتوبر 2007)

قطريون			غير قطريين			الإجمالي		
ذكور%	إناث%	المجموع%	ذكور%	إناث%	المجموع%	ذكور%	إناث%	المجموع%
1.7	5.9	3.2	0.1	1.7	0.2	0.2	2.6	0.5

المعدلات محسوبة من جداول السكان النشطين اقتصاديا (15 سنة فأكثر) حسب العلاقة بقوة العمل من مسح القوى العاملة بالعينة، أكتوبر 2007.

تكشف معطيات الجدول (4) عما يلي :

1) إن البطالة تكاد تقتصر على القطريين، إذ يبلغ المعدل الكلي للقطريين 3.2% مقابل 0.2% لغير القطريين، وهذا طبيعي لأن الوافدين يأتون في الغالب بعقود عمل مسبقة، والذين

يبحثون عن العمل منهم هم غالباً إما من زوجات العاملين منهم أو من أبنائهم الذين بلغوا سن العمل. وهذا ما يفسر ارتفاع نسبة الإناث بينهم (1.7% مقابل 0.1% للذكور).

2) إن معدل البطالة بين الإناث أعلى منه لدى الذكور، وذلك بالنسبة للقطريين وغير القطريين أو بالنسبة للمعدل الكلي. إلا أن ذلك ينطبق بشكل أوضح على القطريات اللاتي بلغ معدل البطالة لديهن 5.9%، وهو معدل مرتفع إذا ما قورن بغير القطريات (1.7%) وبجملة الإناث (2.6%). ونعتقد أن السبب الرئيسي في ذلك يعود للأعداد المتزايدة من الخريجات الجامعيات القطريات اللواتي يبحث معظمهن عن العمل فور تخرجهن.

خامساً : أسباب التعطل كما يراها الباحثون عن العمل:

تتعدد أسباب التعطل من وجهة نظر القطريين وغير القطريين ومن وجهة نظر الذكور والإناث، إلا أن هناك سبباً رئيسياً مشتركاً يتعلق بعدم وجود فرص العمل أو عدم كفايتها. والجدول التالي يبين أسباب التعطل كما يراها المتعطلون أنفسهم.

جدول (5)

المتعطلون (15 سنة بأكثر) حسب الجنسية والجنس وأسباب التعطل

أسباب التعطل	قطريون			غير قطريين			المجموع		
	عدد تكرار الذكور	عدد تكرار الإناث	مجموع التكرارات	عدد تكرار الذكور	عدد تكرار الإناث	مجموع التكرارات	عدد تكرار الذكور	عدد تكرار الإناث	مجموع التكرارات
قلة فرص العمل	529	1190	1719	768	1204	1972	1297	2394	3691
تقاعد	0	10	10	0	86	86	0	96	96
إغلاق المنشأة	0	0	0	17	39	56	17	39	56
استغناء من جهة العمل	69	14	83	24	33	57	93	47	140
الفصل	53	0	53	0	0	0	53	0	53
الإعاقة	13	0	13	0	0	0	13	0	13
نقص الخبرة	75	105	180	0	223	223	75	328	403
قلة الأجر	7	81	88	0	0	0	7	81	88
البحث عن عمل أفضل	30	69	99	85	0	85	115	69	184
عدم وجود العمل المناسب	220	554	774	176	640	816	396	1194	1590
عدم وجود مؤهلات علمية مناسبة	89	181	270	176	196	372	265	377	642
أخرى	13	22	35	141	99	240	154	121	275
مجوع التكرارات	1098	2224	3324	1387	2520	3907	2485	4746	7231
مجموع الأفراد	701	1348	2049	868	1386	2254	1569	2734	4303

التكرار: يعني أن لكل فرد ثلاثة اختيارات كحد أعلى. **لمصدر:** جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، أكتوبر 2007.

من الجدول (5) يمكن استخلاص النتائج التالية:

1) السبب الرئيسي بالنسبة لجميع فئات المتعطلين هو "قلة فرص العمل". وهذا يعني أن الأكثرية الساحقة من المتعطلين الذين شملهم المسح يعتقدون أن السبب لا يتعلق بإمكاناتهم أو بتخصصاتهم، بل بعدم وجود فرص العمل التي يبحثون عنها. وقد ذكر هذا السبب نحو 86% من مجموع المتعطلين، مع فروق بسيطة بين القطريين وغير القطريين وفروق أكبر بين الذكور والإناث من القطريين (88.3% للإناث مقابل 75.5% للذكور).

2) السبب الثاني في الأهمية، والذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسبب الأول، هو "عدم وجود العمل المناسب"، إذ أشار إلى هذا السبب 37% من مجموع الأفراد المتعطلين. وهنا أيضاً ترتفع نسبة الإناث القطريات عن الذكور القطريين ارتفاعاً ملحوظاً (41.1% مقابل 31.4% على التوالي). ونحن نميل إلى الاعتقاد بأن معظم الأشخاص الذين ذكروا هذا السبب قد ذكروا السبب الأول أيضاً (إذ كان متاحاً اختيار أكثر من إجابة واحدة كما يدل مجموع التكرارات). ولم تلاحظ فروق بين القطريين وغير القطريين فيما يتعلق بهذا السبب أيضاً.

3) يرتبط بالسبب السابق السبب الثالث في الأهمية وهو "عدم وجود مؤهلات علمية مناسبة"، حيث أشار إليه نحو 15% من مجموع المتعطلين. ومن الطبيعي أن تكون نسبة غير القطريين هنا هي الأعلى (16.5% مقابل 13.2% للقطريين). ولم تلاحظ فروق تذكر بين الذكور والإناث.

4) لم يعترف بنقص الخبرة كسبب للتعطل سوى 9.4% من مجموع المتعطلين. وكان القطريون أقل شعوراً بذلك (8.9% مقابل 9.9% لغير القطريين)، وكانت الإناث القطريات أكثر ثقة بخبرتهن من الذكور، حيث ذكر هذا السبب 7.8% منهن فقط، مقابل 10.7% من الذكور القطريين.

5) ومما يستحق التوقف عنده من الأسباب الأخرى للتعطل "الاستغناء من جهة العمل". فعلى الرغم من أن 3.3% فقط من مجموع المتعطلين ذكروا هذا السبب، إلا أن ما يلفت النظر هو أن نسبة القطريين كانت أعلى من نسبة غير القطريين (4% مقابل 2.5% على التوالي)، وأن الفرق كبير جداً بين الذكور والإناث من القطريين (1% للإناث مقابل 9.8% للذكور)، مما يشير مرة أخرى إلى ثقة أكبر بالنفس بين القطريات، وربما أداء أفضل من قبلهن بالمقارنة مع الذكور. ولعل هذا يضيف مسوغاً آخر لتأمين مزيد من فرص العمل المناسبة للمواطنات القطريات.

سادساً: خصائص المتعطلين:

على الرغم من أن مشكلة البطالة يمكن أن تمس معظم قطاعات المجتمع بمختلف فئاته، إلا أن هناك فئات محددة تكون أكثر تأثراً بهذه المشكلة من غيرها. ولهذا، يكون من المفيد تحليل خصائص المتعطلين التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعوامل البطالة والمتغيرات المفسرة لحدوثها، كما أنها تحدد في الوقت نفسه المدخل المناسب لوضع سياسة فاعلة لمواجهة هذه المشكلة.

ومن المتفق عليه عالمياً أن المتعطلين غالبا ما يتصفون بخصائص محددة، يتركز أهمها في نوع التعطل، والسن، والتعليم، والنوع الاجتماعي وغيرها. وفي دراستنا هذه لم نتطرق للاختلافات الجغرافية لصغر مساحة الدولة، وتمركز نحو 88% من سكانها في مدينة الدوحة وضواحيها، مما يجعل التوزع الجغرافي غير ذي أهمية (شكل 3).

شكل (3)

التوزيع السكاني لدولة قطر عام 2007

المصدر: جهاز الإحصاء (2007). الدوحة: جهاز الإحصاء، نظم المعلومات الجغرافية.

وبتحليل البيانات الإحصائية المتاحة عن المتعطلين بدولة قطر، والمتوافرة في مسح القوى العاملة لعام 2007م، يمكن إيجاز خصائص المتعطلين على النحو التالي:

1) نوع التعطل:

تكشف البيانات بوضوح عن أن معظم المتعطلين هم من الذين لم يسبق لهم العمل، أو ما يطلق عليهم "الداخلون الجدد إلى سوق العمل"، إذ تبلغ نسبتهم 94.9%، مقابل 5.1% لمن سبق لهم العمل (انظر جدول 6). أما عن الفروق وفقا للنوع الاجتماعي، فالملاحظ أن نسبة من سبق لهم العمل أعلى بين الذكور منه بين الإناث، والعكس صحيح بالنسبة للمتعطلين الجدد، حيث ترتفع نسبة الإناث عن الذكور. وقد أشرنا إلى أن السبب في ذلك يعود لتزايد أعداد الباحثات الجدد عن العمل بنسب أكبر بكثير من النسب المتعلقة بالذكور. كما أن هذه المعطيات تؤكد ما ذهبنا إليه سابقاً من أن ذلك ينطبق على المتعطلين القطريين بدرجة أكبر وخاصة بالنسبة للإناث.

جدول (6)

توزيع إجمالي المتعطلين وفقاً للنوع وحالة التعطل

حالة التعطل	جملة المتعطلين		نسبة القطريين المتعطلين		
	عدد	%	ذكور	إناث	جملة
سبق لهم العمل	219	5.1	13.7	4.9	7.9
متعطل لم يسبق له العمل	4084	94.9	86.3	95.1	92.1
مجموع	4303	100	100	100	100

المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، أكتوبر 2007.

2) السن:

من المتعارف عليه، أن معدلات البطالة تكون أعلى بين الفئات الأصغر سناً، وبالتحديد في فئة العمر (15 – 24 سنة)، ويلاحظ أن ذلك ينطبق على حالة دولة قطر، حيث يتمركز المتعطلون في الفئات العمرية من 15 حتى 29 سنة، كما يبين الجدول التالي.

جدول (7)

توزيع إجمالي المتعطلين وفقاً لفئات السن والنوع

الفئات السنية	عدد	%	نسبة المتعطلين القطريين		
			ذكور	إناث	جملة
15- 19	587	13.6	21.7	17.3	18.8
20- 24	1491	34.7	36.1	41.7	39.8
25- 29	1157	26.9	19.1	23.1	21.7
30- 34	793	18.4	13.1	8.2	9.9
35- 39	150	3.5	0.0	5.6	3.7
40- 44	43	1.0	4.0	1.1	2.1
45- 49	82	1.9	6.0	3.0	4.0
مجموع	4303	100	100	100	100

المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، أكتوبر 2007.

ويبين الجدول (7) أن النسبة الأعلى للمتعطلين تتركز في فئة العمر (20 – 24 سنة)، حيث تبلغ نسبة المتعطلين في هذه الفئة (34.7%)، وتوجد بعض الفروق بين الذكور والإناث، حيث بلغت هذه النسبة (33.6%) للذكور، بينما بلغت (35.2%) للإناث، وذلك بالنسبة لجملة المتعطلين (قطريين وغير قطريين). لكن ذلك ينطبق بدرجة أكثر وضوحا على الإناث القطريات بالذات، إذ ترتفع نسبة المتعطلات في الفئة العمرية (20–24 سنة) إلى (41.7%)، مقابل (36.1%) للذكور. وكذلك في الفئة العمرية التالية (25–29)، حيث تبلغ نسبة المتعطلين بين الإناث القطريات 23.1% مقابل 19.1% للذكور.

ويلاحظ عموماً أن معدلات البطالة تتجه إلى الانخفاض كلما ارتفعت فئة العمر بدءاً من سن الخامسة والعشرين، مما يعني أن الأصغر سناً هم الأكثر عرضة للتعطل.

3) التعليم:

يرتبط التعليم ارتباطاً وثيقاً بسوق العمل، وعلى عكس ما هو متفق عليه عالمياً من أن المتعطلين غالباً ما يتصفون بتدني مستوياتهم التعليمية، فإن الحالة في دولة قطر مختلفة تماماً، حيث يتزايد المتعطلون من حملة الشهادة الثانوية (44.3%) والجامعية (24%)، كما يوضح ذلك الجدول التالي.

جدول (8)

توزيع إجمالي المتعطلين وفقاً للمستويات التعليمية والنوع

الحالة التعليمية	عدد	%	نسبة المتعطلين القطريين		
			ذكور	إناث	جملة
أمي	37	0.9	5.3	0.0	1.8
يقرأ ويكتب	151	3.5	7.7	0.0	2.6
ابتدائية	318	7.4	17.7	3.3	8.4
إعدادية	499	11.6	9.8	10.1	10.0
ثانوية	1908	44.3	49.9	48.3	48.8
دبلوم	358	8.3	0	5.7	3.7
بكالوريوس	1032	24.0	9.6	32.6	24.7
مجموع	4303	100	100	100	100

المصدر: جهاز الإحصاء، مسح القوى العاملة بالعينة، أكتوبر 2007.

ويلاحظ من بيانات جدول (8) ما يلي:

1) تميز المستويات التعليمية للمتعطلين في دولة قطر، حيث أن (68.3%) من المتعطلين هم من حملة الشهادات الثانوية والحاصلين على البكالوريوس، يذكر أن هذه النسبة أكثر ارتفاعاً بين الإناث إذ بلغت (77.9%)، بينما بلغت (51.6%) بالنسبة للذكور، وذلك بالنسبة لجملة المتعطلين (قطريين وغير قطريين).

2) انخفاض نسبة الأمية بين المتعطلين، ولاسيما بين الإناث، إذ تبلغ هذه النسبة (0.9%)، بينما ارتفعت نسبة حاملي الشهادة الثانوية التي تضاعفت بالنسبة للمتعطلات من الإناث، والتي بلغت (44.3%). أما بالنسبة للجامعيات، فقد بلغت النسبة (24.0%).

3) تعكس نسبة المتعطلين من حملة الشهادة الجامعية الفروق الكبيرة بين المتخرجين الجامعين من الذكور والإناث، إذ تتفوق الإناث بأكثر من ثلاثة أضعاف (32.6% مقابل 9.6% فقط للذكور)، مما يؤكد مرة أخرى ما أشرنا إليه من أن الأعداد الكبيرة لخريجات الجامعات تشكل ضغطاً متزايداً على سوق العمل، وتتطلب توفير فرص العمل المناسبة لهؤلاء الخريجات.

ولعل نوع التعليم (نظري/ عملي) يلعب دوراً في انتشار البطالة أكبر من الدور الذي يلعبه مستوى التعليم بحد ذاته، وهي ليست حالة خاصة بدولة قطر، إذ تعرف في المملكة العربية السعودية ببطالة سوء التوافق[16] كذلك. فارتفاع مستوى التعليم، وخاصة بين القطريين – وبالذات بين الإناث – قد يكرس اتجاهات خاصة نحو البحث عن نوعية معينة من الأعمال، مما يدفع ببعضهم إلى الانتظار بدون عمل حتى يجد العمل المناسب في المكان المناسب بالأجر الذي يريده، وهو ما يطلق عليه البعض البطالة الاختيارية[17].

من خلال عرض وتحليل خصائص العاطلين عن العمل يمكن استنتاج ما يلي:

1) إن معظم المتعطلين هم من المتعطلين الجدد، وينطبق ذلك على الإناث القطريات بوجه خاص.

2) إن معدلات البطالة أعلى بين الفئات الأصغر سناً، وبالتحديد فئة العمر (20–24) وفئة (25–29)، وإن كان ذلك أوضح بين الإناث عن الذكور، وبالذات بين القطريات.

3) على عكس ما هو متفق عليه عالمياً، فإن المتعطلين بدولة قطر يتصفون بتميز مستوياتهم التعليمية، حيث أن ما يقرب من نصفهم من حملة الشهادات الثانوية والحاصلين على البكالوريوس. يذكر أن هذه الحالة أكثر وضوحاً لدى الإناث، حيث أن الغالبية العظمى منهن (86.6%) من حملة الثانوية العامة فما فوق.

4) يعد التعليم من أهم المتغيرات التفسيرية لظاهرة البطالة في دولة قطر، ولكن الأرجح أن نوع التعليم هو العامل المباشر في ذلك، إذ يؤدي إلى ما يعرف ببطالة عدم التوافق. كذلك، فإن ارتفاع المستوى التعليمي، وبالذات بين الإناث القطريات، ربما تكون له علاقة بالبطالة الاختيارية، إذ أن الجامعيات القطريات قد يفضلن الانتظار بدون عمل (عن قبول أي عمل) حتى يجدن العمل المناسب وفي المكان المناسب في ظل ظروف المجتمع وخصوصيته الثقافية التي تدفع بعضاً منهن لتفضيل العمل الحكومي الذي يتم في ظروف مريحة وآمنة ولا يضطررن للاختلاط فيه بالرجال.

على ضوء ما تقدم، يمكن القول إن خصائص المتعطلين في دولة قطر تتفق إلى حد كبير مع معظم الخصائص المتفق عليها عالمياً في هذا المجال، باستثناء أمر واحد، وهو: تميز المستويات التعليمية للمتعطلين بالمجتمع القطري الذي يتناقض مع الافتراض بتدني المستويات التعليمية للمتعطلين عموماً.

سابعاً: استنتاجات الدراسة:

استعرضت هذه الدراسة بشيء من التحليل السكان والقوى العاملة في دولة قطر، ومعدلات البطالة، وخصائص العاطلين عن العمل. ومن أهم ما يمكن استنتاجه ما يلي:

- هناك فجوة نوعية في السكان وفي قوة العمل لصالح الذكور. فبالنسبة للسكان، تزايد عدد الذكور حتى بلغ ثلاثة أضعاف عدد الإناث، وفي قوة العمل ما يزال الذكور هم الأغلبية.
- تضخم عدد السكان في الفئة العمرية الوسطى ممن هم في سن العمل على حساب فئة كبار السن والأطفال، مما يعني زيادة متوقعة في عرض العمل.
- من الظواهر الإيجابية المبشرة التي يمكن رصدها من دراسة سوق العمل القطري أن الإناث القطريات أصبحن يمثلن 34.6% من قوة العمل القطرية، وهو ما يصب في اتجاه دعم مشاركة المرأة وتمكينها من ممارسة دورها في المجتمع.
- كانت العمالة الوطنية وما تزال تتركز في الأنشطة الخدمية، كالإدارة العامة (52%) والتعليم (18.2%)، في حين أن هناك بعض الأنشطة الاقتصادية التي تشكل فيها العمالة الوافدة الغالبية العظمى كالصيد والزراعة والإنشاءات وتجارة الجملة والتجزئة والصناعات التحويلية والخدمات المنزلية.
- يتمتع القطاع الخاص (يليه القطاع المختلط) بقدرة أكبر على إيجاد مزيد من فرص العمل للمواطنين. وعلى العكس، فإن القطاع الحكومي والقطاع المنزلي يشهدان تراجعاً ملحوظاً في معدل نمو الوظائف خلال الفترة الأخيرة.
- بلغ معدل البطالة في دولة قطر (0.51%) حسب مسح القوى العاملة بالعينة لعام 2007، وذلك بالنسبة لجملة النشطين اقتصادياً، في حين أن هذا المعدل بلغ (3.2%) للقطريين، مقابل (0.2%) لغير القطريين، وارتفع بين القطريات ليصل إلى (5.9%) مقابل (1.7%) للذكور.
- يتصف المتعطلون في دولة قطر بمعظم الخصائص المتعارف عليها للمتعطلين غالباً، حيث أن غالبيتهم من المتعطلين الجدد ومن الفئات صغيرة السن، وذلك باستثناء سمة واحدة وهي ارتفاع المستوى التعليمي للمتعطلين، وخاصة بين الإناث القطريات.

- لكن المثير للاهتمام في أمر البطالة في دولة قطر هو ارتفاع نسبة المتعطلين في الفئة العمرية (20–29) بالنسبة إلى معدل البطالة الكلي الذي يعتبره بعضهم مؤشراً على خطورة المشكلة، ويرتبط بهذا ارتفاع نسبتهم بين الحاصلين على مؤهلات علمية عليا ولاسيما من الإناث القطريات.

ثامناً: توصيات الدراسة:

لقد بينت الدراسة انخفاض معدلات البطالة في دولة قطر إلى مستويات متدنية، ولكن ذلك لا يعني الركون إلى هذا الواقع، بل ينبغي العمل على تقليل البطالة لاسيما بين المواطنين إلى أدنى المستويات الممكنة، والحد من مسببات التعطل قبل تفاقمها مستقبلاً. ومما يمكن عمله، حسب ما استنتج من الدراسة، ما يلي:

- تطبيق السياسة السكانية المقترحة من قبل اللجنة الدائمة للسكان بالتعاون مع العديد من مؤسسات الدولة المعنية، وذلك لضمان نمو سكاني يتسم بمعدلات سنوية ثابتة ومستقرة تلبي حاجات المجتمع القطري وسوق العمل فيه.
- تعزيز الجهود الحكومية الرامية إلى تقطير الوظائف التي بدأت بالفعل سواء من خلال قرارات مجلس الوزراء التي ترمي إلى تشجيع القطريين من كلا الجنسين للعمل في القطاع الخاص (قرار رقم 11 لسنة 1997 وخطة تحت الدراسة بشأن تقطير الوظائف لاسيما في القطاع الخاص تتولاها وزارة العمل والأمانة العامة للتخطيط التنموي ومؤسسة قطر للبترول)، وتبني الحكومة لبرنامج الخصخصة وغيرها تعتبر خطوات مهمة ينبغي تعزيزها مستقبلاً.
- استمرار حساب معدلات البطالة في المجتمع ككل وبين المواطنين وغير المواطنين ذكوراً وإناثاً، كلما توافرت البيانات اللازمة لحساب هذه المعدلات سواء من نتائج التعدادات أم المسوح الميدانية أم غير ذلك من مصادر.
- لما كانت الفئات الأكثر عرضة للتعطل هم المتعطلون الجدد والمتعلمون من حملة الشهادة الثانوية العامة والمؤهلات الجامعية والفئات الأصغر سناً، ولاسيما الإناث من القطريات، فإن أية سياسة مستقبلية لمواجهة البطالة ينبغي أن تعطي الأولوية لهذه الفئات.

- تكثيف عملية التنويع الاقتصادي، وتشجيع دور القطاع الخاص في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والاهتمام بالمشروعات والصناعات الصغيرة والمتوسطة التي تستوعب أعداداً كثيرة من العاملين جنباً إلى جنب مع المشروعات والصناعات الكبيرة.
- العمل على ترشيد العمالة الوافدة وضبط حركة تشغيلها في مختلف القطاعات العام والخاص والمختلط، وبما يضمن الاقتصار على العمالة الماهرة والمنتجة، والتي ما تزال سوق العمل في قطر بحاجة حقيقية إليها.
- وضع خطة طويلة المدى للقوى العاملة تحاول الربط بين مخرجات الأنظمة التعليمية والتدريبية وبين احتياجات سوق العمل القطري في إطار خطة تنموية تحقق المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب وسياسات التوطين، وذلك باستخدام نماذج القوى العاملة التي أعدتها الأمانة العامة للتخطيط التنموي، ومراعاة الترابط والتناسق بين أهداف خطة القوى العاملة ورؤية قطر الوطنية.

الهوامش والمراجع

1- عبد الله بن حمد العطية (2008). البطالة وآثارها على المجتمع. نشرة المسيرة. الرياض: الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية. العدد (5)، يوليو 2008، ص 1.

2- Gould N. and W.L.Kold (1965). A Dictionary of the Social Sciences. London: Tavistock Publications.

3- الأمانة العامة لجامعة الدول العربية (2003). التقرير الاقتصادي العربي الموحد. الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، صندوق النقد العربي، ومنظمة الأقطار العربية المصدرة للبترول، سبتمبر 2003، ص171.

4- Bureau of Labor Statistics (2001) How the Government Measure Unemployment. U.S. Department of labor, July 2001.

5- .Ibid

6- Australian Bureau of Statistics (2002). Duration of Unemployment , Recent Definitional Changes. Australia Now.

7- مجلس التخطيط والبنك الدولي (2006). إستراتيجية سوق العمل. الدوحة: مجلس التخطيط ومجلس التخطيط (2004). البطالة في دولة قطر. تقرير غير منشور. الدوحة: مجلس التخطيط.

8- انظر بهذا الشأن: خضر زكريا (1999). التبعية- المعوق الأساسي للتنمية. في: جهينة سلطان العيسى وآخرون. علم اجتماع التنمية. دمشق: دار الأهالي. ص 125-158.

9- مجلس التخطيط والبنك الدولي (2006). مرجع سابق ومجلس التخطيط (2004). مرجع سابق.

10- المجلس الأعلى لشؤون الأسرة (2004). المرأة والرجل في دولة قطر (صورة إحصائية). الدوحة: المجلس الأعلى لشؤون الأسرة. أيضاً: وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان (1999). الخطة الخمسية الوطنية الأولى لتدريب وتأهيل خريجي التعليم الجامعي والثانوي وتنفيذ سياسة الإحلال المتدرج للعمالة الوافدة للسنوات (2001/200- 2005/2004) الدوحة ، ديسمبر 1999.

11- لمزيد من التفصيل بهذا الشأن انظر: جهينة سلطان العيسى وآخرون (2002). استراتيجية توطين العمالة في القطاعين الخاص والمختلط، دراسة تحليلية ميدانية. الدوحة: المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، الدوحة.

12- حسن إبراهيم المهندي (2007). النمو السكاني في دولة قطر وأثره على البيئة الطبيعية. المؤتمر السنوي السابع والثلاثون لقضايا السكان والتنمية، القاهرة، 11-13 ديسمبر، ص 4-5.

13- موقع جهاز الإحصاء، دولة قطر: http://www.qsa.gov.qa

14- حسبها الباحث اعتماداً على بيانات المرجع السابق.

15- انظر: ILO (1990b). Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment, and Underemployment. Geneva: ILO.

16- وزارة الاقتصاد والتخطيط (2003). تقرير التنمية البشرية بالمملكة العربية السعودية. الرياض: وزارة الاقتصاد والتخطيط. ص114.

17- وزارة الاقتصاد الوطني (2004). التنمية البشرية في سلطنة عمان، " التقرير الأول ". مسقط: وزارة الاقتصاد الوطني. ص127.

المحور الثاني

أسباب البطالة في دول المجلس

أسباب البطالة في الدول الخليجية
تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة

أ. نورة أحمد البدور
هيئة تنمية وتوظيف
الموارد البشرية الوطنية
دولة الإمارات العربية المتحدة

مقدمة:

في إطار المحددات الهيكلية لعملية التنمية الاقتصادية يتم استيفاء محددات عنصر العمل وفقاً لطبيعة وخصائص الاقتصادات التي تعمل فيها إما من خلال البطالة، كما هو الحال في معظم الدول، أو من خلال جلب العمالة من أسواق عمل خارجية لسد فجوة العرض–الطلب، كما هو الحال في دول الخليج الغنية رأسمالياً. وبالتالي، فإن مجموعة/حزم السياسات البديلة، من جانبي العرض والطلب، لمعالجة الاختلالات الهيكلية لسوق العمل تختلف كثيراً في مجموعة الدول الأولى عنها في المجموعة الثانية. وقد أفرزت التجربة التنموية لدول الخليج، خلال الفترة منذ الطفرة النفطية الأولى، ظاهرة نستطيع القول بأنها سبقت التنظير لها وتتمثل في أن الاختلالات الهيكلية في أسواق العمل تشمل وجود ظاهرة البطالة في أوساط قوة العمل الوطنية جنباً إلى جنب مع العجز المنظور فيها.

إن ظاهرة البطالة التي اجتاحت الاقتصاد العالمي بعد الحرب كانت ولا تزال محل اهتمام السياسيين والأكاديميين وواضعي السياسات نظراً لإنعكاساتها السلبية على الاقتصاد الكلي والأفراد/الأسر على حد سواء. ويعتبر قياس البطالة وتشخيص أسبابها من أكثر القضايا المثيرة للجدل، من الناحيتين النظرية/المفاهيمية والعملية، وذلك لأنها ظاهرة متعددة الأسباب. وفي هذا السياق، فإن دراسة ظاهرة البطالة التي برزت في دول الخليج، وتحديد الأسباب الحقيقية لهذه البطالة تبدو مسألة غاية في الأهمية، وخصوصاً من وجهة نظر وضع السياسات الملائمة للتحكم فيها وتقليص مستوياتها/معدلاتها.

وعلى الرغم من الدراسات العديدة للظاهرة، سواء على المستوى الرسمي أو غير الرسمي، فإن التباين الكبير في النتائج المنشورة لمستوى/معدل البطالة توحي بعدم الإتساق سواء

في مدى المرونة/عدم المرونة في تطبيق المفاهيم المعيارية لتعريف/قياس البطالة أو تحديد أنواعها/أسبابها، وأهم من ذلك في مصادر معلومات البطالة.

معنى البطالة[1]:

من أهـم الخصائص التي تميز أسـواق العمل، بشكل عام، هي مسألة عدم فعالية نظام "مقاصة السوق" (market clearing)؛ ففي أي وقت هناك أفراد يبحثون عن عمل وهناك أيضا وظائف شاغرة، مما يثير تساؤلاً حول جدوى عدم إستغلال/توظيف الموارد المنتجة توظيفاً كاملاً. وتعزى مسألة عدم القدرة على التوافق بين الباحثين عن عمل والوظائف الشاغرة إلى بعض الاختلالات/التشوهات التي تنجم عن كون العمل سلعة غير متجانسة، مما يجعل عملية المواءمة/التوافق عملية شائكة ومعقدة.

تنطوي "نظرية البحث" (search theory) حول البطالة على ثلاثة محاور رئيسة تغطي الجوانب المختلفة لسوق العمل وتشكل مجتمعة أساساً لسلوك السوق، وهي: آلية تحديد الأجور، وتحديد الوظائف الشاغرة من قبل منشآت الأعمال، وعملية إستحداث الوظائف، أو عملية التوافق بين الباحثين عن عمل والوظائف الشاغرة. وتشير دالة المواءمة بين البطالة والوظائف الشاغرة إلى أن العلاقة بينهما علاقة عكسية، وتوضح حالات الاقتصاد في أوقات الرواج أو الكساد (Beveridge Curve)[2].

الشكل (1)

العلاقة بين نسب البطالة ونسب الوظائف الشاغرة

		نسب الوظائف الشاغرة	
		مرتفعة	منخفضة
نسب البطالة	مرتفعة	(I)	(II)
	منخفضة	(III)	(IV)

وكما يتضح من الرسم أعلاه، فإن الربعية رقم (II) تعبر عن حالات الكساد المتمثلة في ارتفاع نسب البطالة وانخفاض نسب الوظائف الشاغرة. وفي المقابل، فإن الربعيـة رقـم (III)

(1) Guillaume Rocheteau, ***Understanding Unemployment***, Research Department, Federal Reserve Bank of Cleveland.

(2) W. Craig Riddell, "Measuring Unemployment and Structural Unemployment", Department of Economics, University of British Columbia, Discussion Paper No. 99-21, 1999.

تعبر عن حالات الرواج التي تتسم بارتفاع نسب الوظائف الشاغرة وانحسار نسب البطالة. وإذا جاز لنا أن نعتبر أن هذه الصورة تنطبق على أسواق العمل التقليدية، فإنها قد لا تنطبق بشكل واضح على أسواق العمل الخليجية. وبإعتبارها ظاهرة لا تنسجم مع مفاهيم الموازنات الهيكلية لعنصر العمل، فإن الربعية رقم (I) (إرتفاع نسب الوظائف الشاغرة وكذلك نسب البطالة) ربما تكون هي الأقرب للتعبير عن ظاهرة البطالة في هذه الدول.

ويبدو أن المسألة ترتبط بالجدل حول أسباب البطالة المنظورة، وخصوصا الجدل حول مدى تأثير العمالة الوافدة المستقدمة من أسواق عمل خارجية لسد فجوة العرض، إذ أن العديد من الدراسات تعزي البطالة في سوق العمل المحلي إلى وجود العمالة الأجنبية بأعداد كبيرة وعدم قدرة العمالة المواطنة على منافستها أو ما يمكن أن نطلق عليه "بطالة المزاحمة" (crowding-out/congestion unemployment). ويبدو أن مصدر الجدل يتعلق بكيفية التعامل مع العنصر الأجنبي في موازنات أسواق العمل الخليجية. لتأييد مفهوم بطالة المزاحمة ينبغي التعامل مع العمالة الوافدة على أنها جزء من جانب العرض من العمل. وفي المقابل، فإن التعامل مع العمالة الوافدة على أنها تعبر عن عنصر الموازنة بين العرض والطلب في السوق المحلية، فإن مبدأ المزاحمة قد لا يتسق مفهوما/عمليا في هذه الحالة. وعلى كل حال، فإن لكل نظرة انعكاساتها المختلفة من وجهة نظر تبني السياسات الملائمة لمعالجة الإختلالات الهيكلية لسوق العمل.

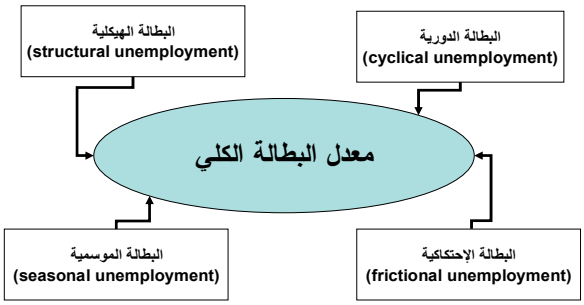
أسباب/أنواع البطالة:

مفهوماً، تتباين أنواع البطالة تبعاً للتباين في أسبابها؛ فالبطالة المنظورة في أي مجتمع ترتبط بسبب واحد و/أو مجموعة الأسباب مجتمعة. ويشتمل تصنيف البطالة حسب أسبابها/أنواعها المختلفة على:

- مؤيدو نظرية كينز (Keynes) يرون أن السبب الرئيس هو القصور في الطلب الكلي الفعال (aggregate effective demand) على السلع والخدمات على مستوى الاقتصاد الكلي أو البطالة الدورية (cyclical unemployment).
- البعض الآخر يعزي البطالة إلى أسباب هيكلية تتعلق بتشوهات/إختلالات سوق العمل، أو التطور التكنولوجي (technological progress)، أو البطالة الهيكلية (structural unemployment).

- كما أن البطالة ترتبط بسلوكيات البحث لدى الأفراد وأصحاب الأعمال، أو ما يسمى بالبطالة الاحتكاكية (frictional unemployment) أو بطالة البحث (search unemployment)
- وقد ترتبط البطالة بالطبيعة الموسمية للوظائف (seasonal unemployment).

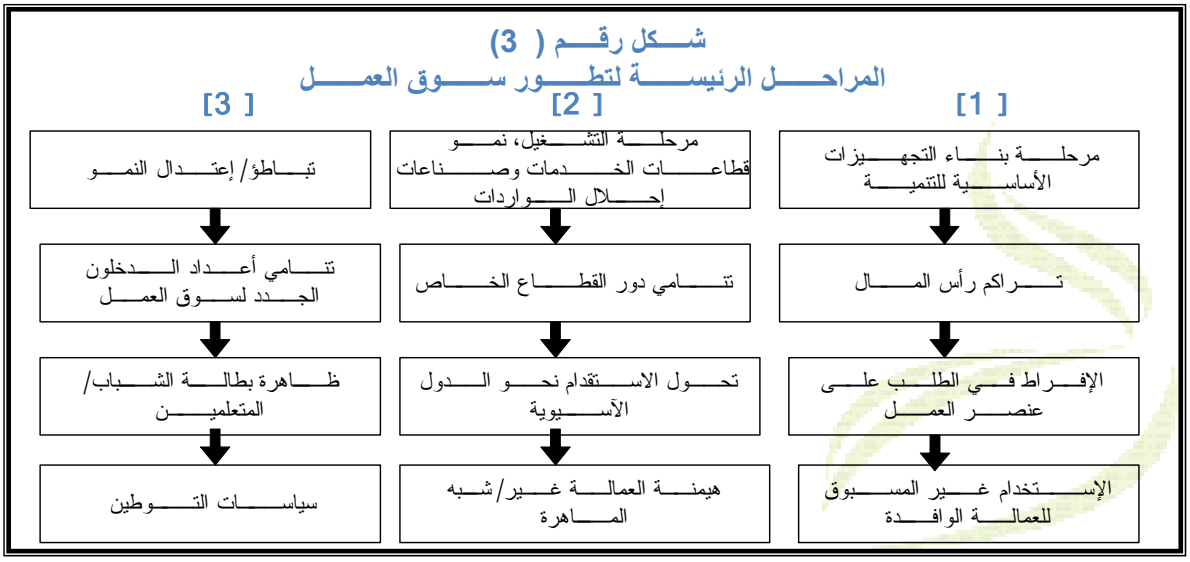
شكل رقم (2)
معدل البطالة الكلي كمتوسط لأنواعها



علاوة على أهمية تصنيف البطالة حسب النوع وأسباب كل نوع كخطوة هامة لوضع السياسات المناسبة لمعالجة الظاهرة، فمن المهم أيضا التعرف على تفاصيل مؤشرات البطالة المنظورة وارتباطها بالأنواع والأسباب المختلفة، وذلك لأن الاهتمام بالمعدل الكلي للبطالة فقط قد يعطى مؤشرات مضللة يمكن أن تثير إهتمام السياسيين والإعلاميين، ولكنها تخفي التفاصيل اللازمة للأكاديميين وواضعي السياسات، حيث أن المعدل الكلي للبطالة يعبر عن متوسط معدلات البطالة حسب الخصائص المتعلقة بالجنسية، والنوع، وفئات العمر، والتحصيل التعليمي، والمناطق، إضافة إلى الأسباب/الأنواع.

تطور العمالة والبطالة في دولة الإمارات العربية المتحدة:

على الرغم من أن تطور مراحل النمو الاقتصادي لدول المنطقة التي، إي مراحل النمو، أدت إلى بروز ظاهرة البطالة فيها تكاد تكون متشابه، غير أنه من المهم الإشارة إلى خصوصية دولة الإمارات العربية المتحدة، وتحديداً فيما يتعلق بالتركيبة السكانية والسياسية/الإدارية للدولة، والتباين الملحوظ بين الإمارات من حيث إمكانية إحداث فرص التوظيف لمواطني الدولة عند محاولة تحليل أسباب/أنواع البطالة المنظورة فيها.



وقد شهد سوق العمل بالدولة خلال فترة العقود الثلاثة الماضية تطورات/تحولات كبيرة ساهمت في تشكيل وضعه الراهن. ولعل أبرز هذه التطورات هي تفاقم الاختلالات في التركيبة السكانية بسبب استمرار جلب العمالة الوافدة، من جانب، وبروز ظاهرة البطالة بسبب تنامي أعداد المواطنين الذين يدخلون سوق العمل سنويا، سواء من القطاع الأسري مباشرة أو من مخرجات نظم التعليم والتدريب، من الجانب الآخر.

أهم ملامح التطور تشمل:

- انحسار الأهمية النسبية للمواطنين في إجمالي السكان من نحو 63.5% في العام 1986 إلى نحو 15.3% فقط في العام 2006، وذلك على الرغم من أن متوسط معدل النمو السنوي للسكان المواطنين يفوق كثيراً المتوسط العالمي، غير أن نمو السكان غير المواطنين، وأغلبهم من العاملين بمعدل سنوي يقدر بنحو 11.3% خلال الفترة المشار إليها، أدى إلى الاختلال المنظور حالياً[3].
- التحول الديموغرافي الذي بدأ يتشكل في دول المنطقة، والذي يتسم بالتحول من مسار النمو السكاني المرتفع إلى مسار النمو المعتدل يسهم بدرجة كبيرة في تغيير التركيبة السكانية لمصلحة السكان في سن العمل، وخصوصا الشباب في الفئة العمرية 15-24 سنة، حيث يقدر متوسط معدل النمو السنوي للسكان 15 سنة فأكثر (السكان مصدر القوى العاملة) بنحو 4.9%، وذلك مقابل 1.6% فقط للسكان دون 15 سنة. وبالتالي، فإن التقديرات تشير إلى زيادة ملحوظة في نسبة

(3) تقديرات هيئة تنمية المبنية على نتائج التعدادات السكانية للدولة.

السكان مصدر القوى العاملة إلى إجمالي السكان المواطنين من نحو 54.6% إلى نحو 63.1%، وذلك خلال الفترة بين العامين 1995 و 2006، على التوالي[4].

- أن التركيب التعليمي للسكان، وخصوصاً السكان في سن العمل ظل يتغير باضطراد لمصلحة المتعلمين/الخريجين، وتحديداً بالنسبة للإناث، حيث يقدر متوسط معدل النمو السنوى للخريجين/الخريجات من حملة المؤهلات التعليمية المختلفة بنحو 7.4%، مقارنة بنحو 4.9% لإجمالي السكان في سن العمل.
- العوامل المشار إليها أعلاه ساهمت في تطور القوى العاملة الوطنية وزيادة معدلات مشاركتها الكلية، حيث تشير تقديرات "هيئة تنمية" إلى أن متوسط معدل النمو السنوى للقوى العاملة الوطنية تصل إلى نحو 8.4%، وأن متوسط النمو السنوي للإناث يقدر بنحو 16.9%، خلال الفترة من العام 1995 وحتى العام 2006، وذلك نتيجة لارتفاع معدل المشاركة الكلي في قوة العمل من نحو 37.4 إلى حوالي 52.6% خلال نفس الفترة.
- ومن أهم التطورات التي تلقي بظلالها على مشكلة البطالة المنظورة تتمثل بفجوة النوع في كل من التعليم والقوى العاملة التي ظلت تتقلص بشكل لافت، حيث أن مؤشر الفجوة قد ارتفع من 150 فقط من الإناث لكل 1000 من الذكور إلى نحو 1000/435خلال الفترة 1995-2006.

قاعدة بيانات الباحثين عن عمل والوظائف الشاغرة:

ديناميكية سوق العمل تنطوي على تدفقات الأفراد من وإلى مخزون كل من حالات العمل الثلاث: التشغيل، والبطالة، وعدم النشاط، مع مراعاة أن أولويات تحديد هذه الحالات تبدأ من التشغيل، أو كل الأفراد الذين هم إما على رأس العمل أو مرتبطين رسمياً بوظيفة، ثم المتعطلين الذين يبحثون عن عمل ولديهم الاستعداد والجاهزية للعمل خلال فترة إسناد مرجعية. أما بقية الأفراد في سن العمل الذين لا يبحثون عن عمل وغير مستعدين له، فإنهم يمثلون فئة غير النشطين أو من هم خارج قوة العمل.

وفي هذا السياق، فإن التمييز بين البطالة والبحث عن عمل تبدو مسألة غاية في الأهمية، وخصوصا من وجهة نظر تقدير مستويات/معدلات البطالة بشكل دقيق. ولكن البيانات المتعلقة بالباحثين عن عمل وخصائصهم، متى ما توفرت، قد تعطي مؤشرات مفيدة من حيث إمكانية التعرف على أنواع البطالة المنظورة وأسباب التعطل.

(4) هيئة تنمية: تقرير الموارد البشرية 2007م.

وباعتبار أن المصادر الرئيسة لمعلومات البطالة تتمثل إما في السجلات الرسمية للأجهزة المعنية و/أو مسوحات القوى العاملة، المصممة خصيصاً لتجميع مؤشرات البطالة، فإن قاعدة بيانات "هيئة تنمية" حول الباحثين عن عمل تندرج ضمن الفئة الأولى، وهي قاعدة صممت خصيصاً لخدمة الغرض الرئيس للهيئة المتمثل في توظيف مواطني الدولة، وذلك من خلال المواءمة بينها وبين قاعدة الوظائف الشاغرة التي ترد إلى الهيئة من أصحاب الأعمال. والجدول أدناه يوضح بيانات خدمات التأهيل والتوظيف خلال الفترة 2001-2007.

جدول رقم (1)

هيئة تنمية : خدمات التأهيل والتوظيف 2001 - 2007

السنوات	التسجيل	السير الذاتية المرسلة للجهات	التوظيف	التدريب
2001	3,902	1,838	124	208
2002	4,367	5,319	559	333
2003	5,131	6,563	882	1,076
2004	10,638	8,566	1,537	1,276
2005	14,925	11,181	2,208	1,505
2006	11,503	29,921	2,130	1,042
2007	6,836	18,951	1,200	347
الاجمالي	57,302	82,339	8,640	5,787

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الورقة تحاول الإستفادة من بيانات الباحثين عن عمل المسجلين بغرض التعرف على أسباب البطالة، **(وليس القيام بمحاولة تقدير مستوياتها/معدلاتها)**[5]، من واقع خصائص الباحثين عن عمل، وذلك بإعتبار أن مثل هذه المؤشرات لا تعبر عن البطالة بشكل صريح، لأنها لا تتسق مع معايير تعريف البطالة وقياسها، وذلك لعدة اعتبارات، أهمها:

- مفهوماً، فإن قاعدة البيانات تستوفي فقط معيار عدم العمل للتصنيف ضمن البطالة، وعلى الرغم من أن بيانات الباحثين عن عمل لا تعبر عن المعايير الضرورية لقياس البطالة، إلا

(5) تقوم الهيئة حاليا بالإعداد لإجراء دراسة متكاملة للبطالة في الدولة ووضع خطة للتحكم فيها وتقليص مستوياتها، وذلك ضمن أجندتها في إطار الاستراتيجية الشاملة للدولة. وتعتمد الدراسة على نتائج مسح القوى العاملة الذي نفذته وزارة الاقتصاد.

أنها توفر مؤشرات مفيدة يمكن استخدامها بالوكالة، (by proxy) لتحليل خصائص الباحثين عن عمل وأسباب تعطلهم.

- أن الهيئة ليست الجهة الوحيدة المعنية بتوظيف مواطني الدولة، رغم أنها هيئة إتحادية، حيث أن هناك جهات محلية أخرى تهتم بالتوظيف في كل من أبو ظبي ودبي والشارقة، مما قد يعني الإزدواجية في تسجيل الباحثين عن عمل.
- أن بعض المسجلين لدى الهيئة يتم توظيفهم عن طريق قنوات توظيف أخرى غير الهيئة، بل أن البعض الآخر منهم يكون أصلا مشتغلا ولكنهم يبحثون عن وظائف بديلة[6].

الملامح الرئيسية للباحثين عن عمل في الدولة:

حتى الآن لم يتم إعداد دراسة متكاملة، مبنية على مسح ميداني للأسر، عن ظاهرة البطالة. وتقوم هيئة "تنمية" حاليا بالإعداد لمثل هذه الدراسة في إطار الإستراتيجية الشاملة للدولة بالاعتماد على نتائج مسح القوى العاملة الذي نفذته وزارة الاقتصاد مؤخراً.

نظراً لأن نتائج المسح المشار إليه لم تنشر حتى الآن، تحاول هذه الورقة مقاربة/معايرة موضوع البطالة في الدولة من خلال استعراض بعض المؤشرات المتاحة الباحثين عن عمل المسجلين لدى "هيئة تنمية"، آخذين في الاعتبار ما أشير إليه أعلاه من حيث أهمية التمييز بين البطالة والبحث عن عمل.

تشير قاعدة بيانات الهيئة حول الباحثين عن عمل إلى جملة حقائق عن أوضاعهم وخصائصهم، ومن أبرزها ما يلي:

- **البطالة في أوساط الشباب :** حسب سجل الباحثين عن عمل، فإن نحو 62.5% من إجمالي الذكور ونحو 57.7% من إجمالي الإناث هم في الفئة العمرية 15 – 24 سنة. وإن كانت البطالة في أوساط الشباب الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة ظاهرة سائدة في معظم المجتمعات النامية أو الصناعية، إلا أن الفروقات بينها قد تكون في الأسباب التي تساهم في تفشي الظاهرة.

(6) تقوم الهيئة بمراجعة قاعدة بيانات الباحثين عن عمل بالرجوع إلى مصادر أخرى مثل هيئة المعاشات والتأمينات الاجتماعية الخاصة بالمواطنين العاملين إلى جانب هيئة الإمارات للهوية. وقد تم مؤخرا تعديل البيانات بإستبعاد عدد من المشتغلين الذين تقدر نسبتهم بحوالي 15% من إجمالي المسجلين.

- **بطالة المرأة :** الإناث المسجلات لدى الهيئة يمثلن نحو 63% من إجمالي المسجلين، حيث تمثل الخريجات حديثات التخرج واللاتي يدخلن لسوق العمل لأول مرة أكثر من 80% منهن، آخذين في الاعتبار أن أعداد الإناث اللاتي يدخلن سوق العمل ظلت تنمو بمعدلات غير مسبوقة، وخصوصا خريجات المرحلة ما فوق الثانوية، لذا فإن التعرف على أسباب بطالة المرأة في الدولة تبدو غاية في الأهمية، حيث أن هذه الأسباب تتراوح بين ضعف المواءمة بين مؤهلات/مهارات الخريجات واحتياجات سوق العمل، وبين ضيق مجالات التوظيف المتاحة للمرأة أصلاً.

- **بطالة المتعلمين/الخريجين:** وهي ظاهرة شائعة، وإن كانت بنسب متفاوتة. وكما يتضح من قاعدة بيانات الباحثين عن عمل، فإن الخريجي/الخريجات من المراحل المختلفة للتعليم يمثلون نحو 98.8% من إجمالي الباحثين عن عمل المسجلين بالهيئة، بينما ينحصر غير المتعلمين،(الذين لا يحملون أية مؤهلات تعليمية) من الباحثين في كبار السن الذين تزيد أعمارهم عن 55 سنة.

- **مدة البطالة :** التقديرات الدقيقة لمدد البطالة تعتمد على البيانات المستخلصة من مسح متخصص يأخذ في الاعتبار معايير فترة الإسناد المرجعية. وفي غياب مثل هذه البيانات يمكن اعتبار سنة التخرج كمؤشر على طول مدة البطالة، مع مراعاة أن بعض المسجلين ربما يكونون قد بدأوا عملية البحث والدخول إلى سوق العمل متأخرين عن سنة تخرجهم. وكما يتضح من سجلات الباحثين عن عمل، فإن نسبة كبيرة من المسجلين يبحثون عن عمل لمدة تزيد عن سنة واحدة. ومما لا شك فيه أن طول مدة البطالة، وخصوصاً في أوساط الشباب، له انعكاسات اجتماعية واقتصادية خطيرة، تقتضي على واضعي السياسات الاهتمام من خلال دراسة أسبابها وتبني السياسات الملائمة لمعالجتها.

- **البعد المحلي للبطالة :** يتضح من قاعدة بيانات الباحثين عن عمل أنهم يتشتتون بنسب متفاوتة بين الإمارات المختلفة للدولة. وفي ظل خصوصية النظام السياسي/الإداري للدولة، فإن البعد المحلي للبطالة يكتسب أهميته ليس فقط من محاولات تقدير مستويات/معدلات البطالة، ولكن أيضا من حيث تجانس/تباين السياسات الاتحادية و/أو المحلية. وتجدر الإشارة إلى أن كل من إمارات أبو ظبي ودبي والشارقة لديها أجهزة محلية تهتم بقضايا

التوظيف، إضافة إلى "هيئة تنمية" كجهة اتحادية. وبالتالي، فإن مشاكل التوظيف تبدو أكثر حدة في الإمارات الشمالية[7].

- **البطالة الهيكلية :** أن غالبية المسجلين الذين يبحثون عن العمل لأول مرة، يجدون صعوبة في الحصول على الوظائف التي تتناسب مع طموحاتهم وتطلعاتهم، وذلك لاعتبارات تتعلق في معظمها بجانب العرض من العمل ومدى القابلية للتوظيف. ويبدو أن توجهات العولمة والتغير التكنولوجي المتسارع تعتبر مؤشرات دالة أن البطالة المنظورة وخصوصا لدى الشباب ذات طبيعة هيكلية. ويتضح من سجلات الهيئة أن نحو 74.3% من إجمالي المسجلين لم يسبق لهم العمل من قبل، وأن نحو 51.8% منهم إناث.
- **البطالة الاحتكاكية :** أن بعض المسجلين لدى الهيئة هم في مرحلة انتقال بين الوظائف.

أسباب البطالة في الدولة:

في ضوء خصائص الباحثين عن عمل التي تم استعراضها أعلاه، تحاول الورقة في هذه الفقرة إلقاء بعض الضوء على الأسباب المتعددة للبطالة المنظورة في الدولة، وتحديد أنواعها المختلفة. وسيتم التركيز بصورة خاصة على أسباب البطالة لدى الشباب والمرأة، وذلك بحسب الإمارات/المناطق، وخصوصاً الإمارات الشمالية.

(أ) بطالة الشباب:

يبدو أن الزيادة المستمرة في تدفق الشباب دون الخامسة والعشرين من عمرهم إلى سوق العمل، وبمعدلات تفوق معدل النمو السكاني، قد انعكس أيضا على مستوى/معدل البطالة لدى هذه الفئة. وبالتالي، فإن قضايا التوظيف والبطالة بالنسبة للشباب الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة باتت أكثر أهمية من القضايا المماثلة لدى الكبار في سن العمل المنتج، مما يتطلب بدوره الاهتمام بدراسة الظاهرة من حيث طبيعتها وأسبابها والآثار المترتبة عليها.

وبطبيعة الحال، فإن المدخل الآمن لمثل هذه الدراسة هو الحصول على تقديرات دقيقة لمستوى ومعدل البطالة لدى الشباب مقارنة بالمتوسط الكلي للبطالة، خصوصا وأن الدراسات التي أجريت حتى الآن خرجت بتقديرات متباينة بدرجة كبيرة. ولعل من أهم مصادر هذا التباين

(7) تقوم الهيئة ضمن أجندتها في إطار الإستراتيجية الشاملة للدولة حاليا بدراسة حول إستراتيجية التوظيف في الإمارات الشمالية للدولة.

صعوبة التمييز بين حالتي البطالة وعدم النشاط/البقاء خارج قوة العمل لدى الشباب، حيث يبدو أن الخط الفاصل بينهما ضعيف للغاية.

وتجدر الإشارة إلى أهمية الاهتمام بالجوانب السلوكية والخصائص الفردية عند محاولة تحليل أسباب بطالة الشباب وأهمها التحصيل التعليمي والجوانب المتعلقة بخلفية الأسرة وخصوصا الدخل.

هناك مجموعتان من العوامل التي تسهم في استمرار مشكلة البطالة في أوساط الشباب وتعميقها، هما:

أولا: عوامل جانب العرض، وأهمها:

- نوعية التعليم، حيث أن مخرجات نظم التعليم/التدريب غير ملائمة مع احتياجات سوق العمل
- ضعف نظم وبرامج التدريب، بل عدم توفر التدريب الملائم لاكتساب مهارات متعددة والقدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية
- محدودية خدمات الإرشاد المهني بالنسبة لمستويات التعليم كافة.
- الطموحات العالية من حيث الوظائف ومستويات الأجور
- عدم توفر الخبرة العملية
- بعض المواقف غير الملائمة/السلبية

هذه العوامل مجتمعة تشير إلى أن مشكلة توظيف الشباب هي مشكلة تتعلق بالشباب أنفسهم وأسرهم علاوة على مؤسسات التعليم/التدريب، مما يوحي بأن البطالة المنظورة في أوساط الشباب ذات طبيعة هيكلية، وأن معالجتها ترتبط بالتغيير في المواقف والحصول على التدريب المناسب.

ثانيا: عوامل جانب الطلب، وأهمها:

1) الدور المحدود للقطاع الخاص في التعليم وسوق العمل.
2) انحياز أصحاب الأعمال للعمالة ذات الأجور المتدنية وتفضيلها للعمالة الآسيوية.

(ب) بطالة المرأة:

البيانات المتاحة توحي بإن هناك نزعة نحو "تأنيث البطالة". وعلى الرغم من أن "فجوة النوع" في التعليم انحسرت بصورة واضحة، إلا أن هذه الفجوة ما زالت كبيرة قياسا بمؤشرات المشاركة في قوة العمل والتوظيف وحتى البطالة، حيث تشير بعض التقديرات إلى أن معدلات البطالة بين الإناث تفوق مثيلاتها بين الذكور بدرجة كبيرة، رغم تدني مشاركة الإناث في قوة العمل. ويقتصر توظيف المرأة بدرجة كبيرة على القطاع الحكومي، وما زالت فرص توظيفها في القطاع الخاص محدودة، وذلك على الرغم من الجهود المبذولة ومن بينها التوظيف في البنوك والتأمين، وذلك في إطار القرارات المتعلقة بالتوطين فيهما.

أهم الأسباب التي تحد من فرص توظيف المرأة في الدولة تشمل:

1) نوعية التعليم، مما لا شك فيه أن تعليم المرأة في الدولة قطع شوطاً بعيداً. غير أنه لا يكفي أن يكون تعليمها متاحاً على نطاق واسع، بل ينبغي أن يصاحب ذلك تحسينا في نوعية التعليم وبالقدر الذي يتواكب مع احتياجات سوق العمل وتعزيز فرص المرأة في المشاركة الكاملة والمتساوية في المجتمع.

2) يبدو أن المجالات التقليدية لعمل المرأة تقترب من مرحلة التشبع. وفي المقابل، فإن مجالات توظيفها، وتحديداً في القطاع الخاص، لا تزال محدودة.

3) نظرة المجتمع لعمل المرأة في بعض المجالات التي تشكل مصدراً مناسباً لتوظيفها.

4) القضايا المتعلقة بالحراك أو الانتقال إلى مكان العمل.

آخذين في الاعتبار أهمية التمييز بين "البطالة" و "البحث عن عمل"، يبدو أن البطالة المنظورة في الدولة تتكون من البطالة الهيكلية والاحتكاكية، والتي تعزي للأسباب التالية:

- الفجوة بين مهارات الباحثين عن عمل والمهارات المطلوبة في سوق العمل. وهذه الفجوة تتفاقم باستمرار، نظراً لعدم مواكبة مخرجات التعليم/التدريب للتغير التكنولوجي المتسارع والتحول نحو اقتصاد المعرفة.
- أجر القبول (Reservation wage) لدى العمالة الوطنية يفوق كثيراً المستويات السائدة في سوق العمل (توقعات الأجر مرتفعة لدى المواطنين).
- صعوبة الحراك، وخصوصاً لدى الإناث.

- الأجر الفعلي للمواطن أعلى من الأجر المدفوع للعامل الوافد في الوظيفة نفسها.
- تدني مستويات إنتاجية العمالة الوطنية (من وجهة نظر أصحاب العمل).
- مجتمع الرفاهية/ارتفاع مستويات الدخل ربما ساهم في إضعاف الحافز للعمل/المشاركة في النشاط الاقتصادي.
- ظروف/مميزات العمل في القطاع الخاص بالمقارنة مع القطاع الحكومي الذي يقترب من مرحلة التشبع.
- المعالجات الآنية (quick fixes) التي أتبعت في الماضي لم تحقق الغرض منها
- التدخلات الحكومية حدت من إمكانية قوى السوق للتفاعل بالحرية اللازمة.
- آليات سوق العمل غير متطورة بالقدر الكافي (معلومات العرض والطلب مجزئة/غير متكاملة وغير متاحة للباحثين عن عمل).

البطالة لدى الشباب القطري : الأسباب والنتائج

د. فاطمة علي الكبيسي
أستاذ مساعد لعلم الاجتماع
جامعة قطر

مقدمة:

تعد قضايا الشباب من أهم القضايا التي ينبغي أن يهتم بها المجتمع، وذلك لأهمية هذه الفئة في المجتمع ، حيث تعتبر مرحلة الشباب من أهم المراحل العمرية، وذلك لما يتميز به الفرد في هذه المرحلة من حيوية وطموح ونشاط ورغبة في العطاء والعمل للحاضر والمستقبل.

لذا، فإن الاهتمام بهذه الفئة في المجتمع ينبع من أهمية دورها في تنمية المجتمع. وتمثل دراسة مشاكل الشباب ضرورة اجتماعية واقتصادية وسياسية، لأن قوة المجتمع وتماسكه يتطلب شباباً مسلحاً بالعلم وطموحاً، يسعى إلى تطوير مجتمعه وتقدمه[1]. وحتى يتمكن الشباب من أداء الدور المنوط به في المجتمع، لا بد من تتاح له فرص العمل المناسبة لإمكاناته وقدراته.

إلا أن الشباب في المجتمعات العربية يعاني من صعوبة في الحصول على العمل، فقد أشار التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية مستنداً إلى إحصائيات 2006، إلى أن المعدلات الأعلى للبطالة في الدول العربية تتضح لدى الشباب، إذ يتجاوز هذا المعدل 25% . كما يشير التقرير إلى أن معدلات البطالة بين الإناث هي الأعلى، مقارنة بالذكور. وترتفع معدلات البطالة بين المتعلمين في الدول العربية كافة، وهي أكثر حدة بين الإناث، حيث تتجاوز 23% في الكثير من الحالات، وخاصةً بين الجامعيات في دول الخليج[2].

وفي هذا السياق، نسعى في هذه الورقة إلى تناول ظاهرة البطالة لدى الشباب في المجتمع القطري من خلال التعرف على حجم الظاهرة، والتطرق إلى الأسباب المؤدية إليها، والنتائج المترتبة عليها.

(1) خضر زكريا وآخرون ، دراسات في المجتمع العربي المعاصر ، دار الأهالي ، دمشق ، 1999م ، ص 257 .

(2) منظمة العمل العربية ، التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية ، 2008م ، ص 48 .

مفهوم الشباب :

يصنف الباحثون مفهوم الشباب حسب عدة معايير، هي:

- **المعيار الزمني أو العمري :** يقوم هذا المعيار بتحديد مفهوم الشباب بمرحلة عمرية تتراوح ما بين 15 – 30 سنة .
- **المعيار الاجتماعي والنفسي:** وهو الذي يحدد مفهوم الشباب طبقاً للقيام بأدوار اجتماعية معينة في البناء الاجتماعي للمجتمع، والحالة النفسية التي تصاحب مرحلة عمرية معينة يتميز فيها الفرد بالحيوية والقدرة على تحمل المسئولية .
- **المعيار البيولوجي:** يركز علماء البيولوجيا في تعريفهم للشباب على المرحلة التي يتم فيها اكتمال البناء العضوي والوظيفي للمكونات الأساسية لجسم الإنسان، كالعضلات والغدد..الخ[3].

نتبنى من هذه الورقة مفهوم الشباب حسب المعيار الزمني أو العمري، فالمقصود بالشباب هنا هم الفئة من السكان القطريين الذين ينتمون إلى الشريحة العمرية من 15 – 30 سنة.

حجم بطالة الشباب في المجتمع القطري:

أشار مسح القوى العاملة المستند إلى بيانات 2006، إلى أن البطالة ما زالت في أعلى مستوياتها وسط الشباب مقارنة ببيانات 2001، إلا أنه نجد أن هناك انخفاض لدى بعض الشرائح العمرية من الشباب، حيث انخفضت إلى أقل من النصف في الفئة العمرية الشبابية (15 – 19) من معدل مرتفع بلغ 37.8% إلى 18%، وإلى حوالي ربع معدل 2001 بالنسبة لمجموعة الفئة العمرية 50 – 24 من14.1% إلى 3.5%[4] .

(3) السيد عفيفي : الوعي البيئي للشباب الجامعي وانعكاساته على إدراك مخاطر التلوث البيئي ، محمد الجوهري ، دراسة المشكلات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1993م ، ص 437 .

(4) جهاز الإحصاء / مسح القوى العاملة بالعينة ، مارس 2006 ، ص 17 – 18 .

ويمثل الشباب بالنسبة للمتعطلين من القطريين 54%، حسب إحصائيات 2006 . كما أن النسبة الأعلى في شريحة الشباب المتعطلين من القطريين هي من نصيب الإناث، حيث بلغت نسبتهن 60% مجموعة المتعطلين من فئة الشباب[5].

أسباب البطالة لدى الشباب :

يمكننا أن نقسم أسباب البطالة لدى الشباب في المجتمع القطري، حسب مصدر المشكلة، إلى مجموعتين :

أولاً : أسباب مرتبطة بالشباب .

ثانياً : أسباب مرتبطة بالمجتمع .

أولاً : الأسباب المرتبطة بالشباب :

1) رغبة الشباب في العمل في قطاع معين، وهو القطاع الحكومي الذي تتركز فيه العمالة الوطنية، نظراً لما يقدمه هذا القطاع من امتيازات وحوافز تشجع الأفراد على الالتحاق به، الأمر الذي يحقق لمنتسبيه الاستقرار والأمن الوظيفي.

2) القيم السلبية نحو بعض المهن، حيث ينظر الشباب والمجتمع نظرة سلبية إلى بعض الأعمال، كالمهن الفنية – اليدوية، الأمر الذي يحد من التحاق الشباب بهذا النوع من المهن بالرغم من احتياج سوق العمل إليها .

3) إقبال الشباب على الالتحاق بالتخصصات الجامعية غير المطلوبة في سوق العمل في المرحلة الحالية. ويعد ذلك من أهم أسباب بطالة الإناث، نظراً لإقبالهن على الالتحاق في مراحل التعليم الجامعي بالكليات النظرية التي لا توجد لها فرص عمل موازية لمخرجاتها.

ثانيا : الأسباب المرتبطة بالمجتمع :

1) إغراق سوق العمل بالعمال الوافدة، حيث يتميز سوق العمل القطري كغيره من المجتمعات الخليجية بارتفاع نسبة العمالة الوافدة، خاصة في السنوات الأخيرة، حيث بلغت نسبة غير القطريين من مجموع القوى العاملة 89%[6].

(5) المرجع السابق ، نسب تم احتسابها من جدول رقم 105 ، ص 157 .

2) عدم التوافق والمواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات الوظائف المتغيرة والمتاحة (من المتوقع مع التغيرات في النظام التعليمي في المجتمع القطري أن يقل اثر هذا السبب).

3) القصور في برامج إعداد الشباب وتدريبهم وتطوير إمكاناتهم للالتحاق بالمهن المناسبة في سوق العمل المحلي(1)

4) الموروثات الثقافية التي تضفي بعض القيم السلبية على بعض المهن وربطها بفئات معينة في المجتمع، وكذلك دور هذه الموروثات في الحد من اقتحام المرأة لمجالات عمل عديدة وحصرها في مهن بعينها.

5) عدم الاهتمام بالتوجيه المهني للشباب، حيث أثبتت دراسات عديدة على أهمية التوجيه المهني للشباب، نظراً لتوقف طاقات الشباب على ما يسلكه هؤلاء الشباب من طرق في الحياة، وما يصاحب ذلك من معاملات اجتماعية وما يتعلق بها من علاقات وتفاعلات مع الآخرين. وللتوجيه المهني دور في اكتشاف وإظهار مهارات الشباب وإبراز خبراتهم[7].

الآثار المترتبة على بطالة الشباب :

الآثار النفسية :

أن عدم حصول الشاب على فرص العمل المناسبة تؤدي به إلى الإحباط النفسي والاكتئاب[8]. وينعكس ذلك في تقدير الشباب لأنفسهم ومدى احترامهم لكفاءتهم، الأمر الذي يؤدى إلى شعورهم بمشاعر اليأس واللامبالاة[9].

الآثار الاجتماعية :

تؤدي البطالة إلى العزلة الاجتماعية من خلال إحجام الفرد عن الظهور في المجتمع. ومن الممكن أن يؤدي ذلك إلى تصدع علاقاته الاجتماعية[10]. كما ينتاب الشباب مشاعر من

---

(6) تم حساب هذه النسب من جدول رقم 89 في جهاز الإحصاء مسح القوى العاملة بالعينة ، مرجع سابق ، ص 62

(7) سيد صبحي ، الشباب أزمة التعبير ، الدار المعدية اللبنانية ، القاهرة ،2002 ص 74.

(8) بثينة توفيق ، د.أمال عبد الرحيم ، البطالة والسلوك المنحرف دراسة اجتماعية ميدانية في سجون دمشق ، شؤون اجتماعية العدد74، السنة 19 ، صيف 2008 ، ص 33.

(9) محمد صفي الدين وزميلة ، مشكلة البطالة في الوطن العربي دراسة استطلاعية ، معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة ،1992 ، ص226 إلى 240.

السخط وعدم الرضا، حيث تدفع هذه المشاعر الشباب إلى القيام بسلوكيات سلبية نحو المجتمع، كالتمرد والانحراف، فقد أكدت دراسات عديدة على دور البطالة لدى فئة من الشباب في ممارسة السلوك المنحرف[11].

الآثار الاقتصادية :

إن عدم حصول الشاب على فرص عمل مناسبة في سن يفترض فيه الاعتماد على نفسه اقتصادياً، يجعله في حاجة مادية لتحقيق احتياجاته المختلفة. كما أن عدم استفادة المجتمع من الطاقات الشبابية، يعد إهداراً للطاقات وخسارة لإمكانيات الأفراد التي تم إعدادهم للمشاركة في تنمية المجتمع[12].

أهم التوصيات :

- ضرورة تضافر جهود الجهات والقطاعات المختلفة في المجتمع للقضاء على ظاهرة البطالة لدى الشباب.
- توفير مراكز للتوجيه والإرشاد المهني للشباب.
- القيام بدورات تدريبية للشباب لتطوير خبراتهم حسب مقتضيات سوق العمل.
- القيام بحملات توعوية على مستوى المجتمع لتغيير المفاهيم السلبية نحو التحاق الشباب القطري ببعض المهن.
- إعداد قاعدة بيانات الكترونية عن فرص العمل المتاحة على مستوى القطاعات المختلفة.

(10) بثينة توفيق ، د. آمال عبد الرحيم ، مربع سابق

(11) محمد صيفي وزميلة ، مرجع سابق

مشكلة البطالة

أ. محمد بن عبد الله السليطي
عضو الهيئة الاستشارية للمجلس الأعلى
لمجلس التعاون لدول الخليج العربية
دولة قطر

أولاً : تمهيد :

لا يقتصر دور المهنة والعمل الذي يمارسه الفرد على كونه المصدر الأساسي للدخل وإنما يتجاوزه إلى ابعد من ذلك، فالعمل جزء من الحياة الاجتماعية والنفسية والاقتصادية، وعن طريق العمل يحقق الفرد ذاته، ويشعر أن له قيمة وأهمية في الحياة، وأن له دوراً يسهم به في المجتمع الذي يعيش فيه.

ولهذا، أضحت مشكله البطالة واحدة من أخطر المشكلات التي تواجهها مختلف مجتمعات دول العالم، وهي تحمل في طياتها بذور انفجارات سياسيه واقتصاديه واجتماعيه ونفسيه، وتكتسب خطورتها باعتبارها جزءاً غير مستقل من الطاقة الإنتاجية للمجتمع؛ فهي تشكل السبب الرئيس لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية .

وإحدى سمات مشكله البطالة في الوقت الحاضر أنها تتفشى بين المتعلمين، مما يعني إهداراً للموارد البشرية وما أنفق على هؤلاء المتعلمين. ورغم أن حجم البطالة في دول مجلس التعاون متفاوت من بلد إلى آخر، إلا أنها ما زالت تعتبر مشكلة تؤرق مضاجع المسؤولين، وتحدياً لا يمكن التكيف معه ومعالجته وأبواب البلاد مفتوحة أمام مئات الآلاف من العمال الوافدين كل عام .

إن استمرار ارتفاع معدلات البطالة بدول الخليج يعتبر من أهم معوقات التنمية الاقتصادية. وحتى لا تتراجع مسيرة التنمية الحقيقية، حيث تعتبر نسبه العاطلين عن العمل في أي مجتمع مؤشر ومقياس هام لمستوى الرفاهية التي يعيشها هذا المجتمع، فإنه لا بد من مواجهة آثارها المختلفة؛ فمشكله البطالة ملتقى لمجموعه كبيرة من الظواهر والمشاكل، ونتاج لتفاعل الكثير من الظروف، ومن الخطأ التعامل معها كمشكلة مستقلة ذات كيان معزول عن المشاكل الأخرى.

ثانياً: أسباب البطالة :

لمشكلة البطالة وتفشيها جمله من الأسباب، نلخصها في النقاط التالية :

1) التغير الذي حدث في هيكلة سوق العمل، وارتفاع مشاركه الشباب والنساء، بالإضافة إلى زيادة أعداد مشاركة الوافدين والمهاجرين.

2) التكنولوجية الحديثة أدت إلى اثر سلبي في عنصر العمل، مما أدى إلى تقليص أعداد الأفراد وقلل الحاجة للمزيد من العمالة.

3) أدت مشاريع الخصخصة للمشروعات العامة والمرافق التي كانت تملكها الدولة ونقل ملكيتها للقطاع الخاص إلى الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين والعاملين وتسريحهم إلى التقاعد المبكر، الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم البطالة في دول الخليج.

4) فشل بعض أنماط التنمية التي أنتجتها دول الخليج في خلق فرص عمل، وإعداد الكوادر المناسبة، إذ أن عدداً من الاستثمارات الأجنبية والمحلية لم تسهم بصورة مناسبة في خلق فرص العمل لأبناء المنطقة.

5) الظروف الاقتصادية المضطربة، وتنامي العولمة، وتبنى دول المنطقة سياسة الاقتصاد الحر والسوق المفتوحة خلقت صعوبات شديدة للحكومات في عملية التخطيط وصنع القرار الاقتصادي، حيث لم تعد الدول تملك أي سيطرة لمنع كبح التدفق العام لرؤوس الأموال للخارج. ولاشك أن قوى العمل المحلية هي إحدى ضحايا هذا الاتجاه.

6) الطفرة الاقتصادية التي تشهدها المنطقة وما صاحبها من تضخم جعل أغلب المستثمرين يلجؤون للاستثمارات ذات العوائد السريعة من دخول في نشاط المضاربة في البورصات والعقارات وعدم التوجه للقطاعات الإنتاجية، مما عزز تقليص الفرص في خلق وظائف جديدة.

7) الانفصال بين سياسات التعليم والتخطيط للقوى العاملة والتدريب والتأهيل والتشغيل، حيث توجد فجوة كبيرة بين ما يتلقاه الشباب من التعليم والتدريب وبين احتياجات سوق العمل ومتطلباته.

8) عدم وجود نوع من التوازن والتكامل بين العرض والطلب، حيث يلاحظ وجود فائض كبير في بعض التخصصات وعجز في بعضها الآخر نتيجة الإحجام عن الالتحاق بالتخصصات ذات الطابع المهني.

9) تدهور مستوى التعليم وضعف كفاءة الخريجين بسبب تدهور نوعيه التعليم والمناهج وأساليب التدريس، وانخفاض المستوى الأكاديمي للخريجين، إضافة إلى انخفاض مستوى التعليم الفني والتطبيقي وصعوبة توفير التقنيات أو الوسائل التي تواكب التطور الصناعي والمعلوماتي السريع، الأمر الذي أثر في إحداث التواؤم مع احتياجات سوق العمل.

10) ارتفاع معدلات البطالة يرجع إلى التطلعات المهنية التي يولدها النظام التعليمي لدى الخريجين، وهذا يشكل عدم إقبال الخريجين على بعض الفرص المتاحة بسوق العمل، مما يجعلهم يظلون عاطلين عن العمل لفترة ما بحثاً عن الأعمال التي تتلاءم مع تطلعاتهم.

11) إحجام الكثيرين من العاطلين والخريجين عن الأعمال اليدوية والمهنية بسبب النظرة المتدنية لها في المجتمع.

12) إحجام الكثيرين من المتعطلين عن العمل بالقطاع الخاص بسبب تراكم الخبرات حول الوظيفة العامة على أنها صمام أمان لمستقبلهم و مستقبل عائلاتهم.

13) الاستقدام المفرط للعمالة الوافدة يشكل خطراً، ويعيق فرص العمل وحظوظ العمالة الوطنية في الحصول على وظيفة.

14) الضعف والقصور في مراكز التدريب والتأهيل والميزانيات المرصودة لها.

15) عدم إقبال الشباب على العمل الحر بسبب الخوف من المخاطرة والميل إلى الأعمال المستقرة.

16) انتشار ظاهرة الواسطة والمحسوبية وتفشيها لدى بعض المسؤولين بتوفير فرص عمل للأقارب والمحسوبين على أصحاب القرار في المؤسسات الحكومية والشركات على حساب عامل الكفاءة و الخبرة والمؤهل والاستحقاق.

ثالثاً: آثار البطالة :

من خلال ما تم عرضه من أسباب نستطيع أن نستخلص مجموعة من الآثار السلبية لمشكلة البطالة وتأثيراتها على كافة الجوانب المجتمعية، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو أمنية أو سياسية أو صحية أو نفسية أو أسرية، حيث يصعب الفصل بينها نظراً لتداخلها الشديد. ومن الآثار السلبية، يمكننا ذكر الآتية :

1) إن البطالة آفة تنخر في جسم المجتمع، وتقلل من فاعلية التنمية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الشباب المتعلم هو من أهم العوامل في التنمية البشرية. لذا، فمن الخطورة بمكان إهدار طاقة الشباب، أو تحويلها إلى طاقات معطلة تخسر معها مجتمعاتنا جهودهم.

2) اعتياد الخمول والكسل، وذلك لأن الإنسان يتجدد نشاطه بالعمل، فإذا ما تعطل عن العمل قد يصاب بالفتور والكسل. وبمرور الزمن، يعتاد المتعطل على الفتور والخمول والكسل إلى درجة أنه لو أعيد للعمل مرة أخرى لوجد صعوبة ومشقة في التكيف معه.

3) تشير العديد من الدراسات والأبحاث إلى أن البطالة تشكل بيئة خصبة لنمو الجريمة، والعنف، والتطرف، والانحراف، والسخط، والحقد، والكراهية للمجتمع.

4) ومن آثارها، كذلك، انعدام الدخل وانخفاض مستوى المعيشة والفقر، الأمر الذي يؤدي إلى فقدان الأمن الاقتصادي، مما ينعكس سلباً على الفرد وأسرته ويجعله يعيش في حالة يفقد فيها الاطمئنان على يومه وغده.

5) تشير بعض الدراسات إلى أن البطالة غالباً ما تؤدي إلى تدهور عام في الصحة الجسدية، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على مستوى الصحة النفسية.

6) تؤدي مشكلة البطالة إلى عدم الاستقرار الأمني وإثارة القلاقل والاضطرابات داخل المجتمع، وبخاصة السياسية منها، إذ يسهل جذب العاطلين عن العمل لأيه حركة سياسية معارضة، ويجعلهم أكثر احتماليه للاتجاه نحو السلوك الإنحرافي، نظراً للاستبداد والسخط وضعف الانتماء للمجتمع والولاء له.

7) إن كثيراً من أشكال التطرف الديني بين الشباب تعد ردة فعل على المشاكل والأوضاع التي يعاني منها الشباب العاطل عن العمل، مما يسهم في تحول بعض الشباب إلى العنف والتطرف والتشدد إلى حد يصبح المجتمع معه مهدداً بانفجارات عديدة.

8) تشير الدراسات وأدبيات البطالة إلى أنها تفاقم من التفكك الاجتماعي، حيث يلجأ المتعطلون إلى الانعزال والانفصال عن جماعاتهم الاجتماعية، وينتابهم شعور باليأس والإحباط، مما يدفعهم للبحث عن مجموعات من العاطلين عن العمل الذين يعانون من الظروف نفسها.

9) تأخر سن الزواج لدى المتعطلين لعدم وجود مصدر رزق يساعد على تكوين الأسرة وتحمل أعبائها الاقتصادية.

10) زيادة الضغوط الاجتماعية على أسر العاطلين عن العمل وتعرضهم لمزيد من المشكلات.

رابعاً: المعطيات والشواهد بالغة الدلالة في الوضع الراهن:

1) رغم صدور مجموعة من القرارات الخاصة بتوطين الوظائف، والحد من العمالة الوافدة، والتركيز على توظيف القوى العاملة المواطنة، إلا أن بعض هذه القرارات لم تترجم إلى إجراءات تطبيقية.

2) هناك نقص في الإحصائيات والأرقام والبيانات المتعلقة بمشكلة البطالة، عدم دقة واكتمال بعضها، الأمر الذي يعيق تشخيص المشكلة وتقييمها انطلاقاً من أن ما لا تستطيع قياسه لا تستطيع حله.

3) الاعتماد المتزايد على العمالة الوافدة أثر على التركيبة السكانية والقوى العاملة في الدول الأعضاء.

4) غياب المعايير الموضوعية لتحديد الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة الوافدة والمواطنة.

5) تشير التقارير والإحصاءات إلى ضعف نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، إضافة إلى تزايد أعداد الباحثات عن العمل مقارنة بالذكور.

6) ارتفاع نسبة الباحثين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة.

7) التفاوت في التشريعات الوطنية المتعلقة بحق المواطن في العمل بين دول المجلس.

8) اتساع الفجوة بين برامج التعليم والتدريب ومتطلبات المجتمع المعرفي.

9) لازال الكثير من القرارات والحلول التي تتخذ في التعاطي مع مشكلة البطالة تتم في إطار تقليدي بعيداً عن التحليل العلمي والموضوعي. ولهذا، غالباً ما يؤدي السعي لحل مشكلة البطالة السافرة إلى خلق بطالة مقنعة.

10) قدرة السوق الخليجي على استيعاب جميع أبنائه وتوفير فرص عمل لهم وإمكانيتها على خلق المزيد من الفرص.

11) يتضح أن سياسات التوظيف في دول الخليج أدت لظاهرة خلق وظائف لموظفين ... لا توظيف موظفين لوظائف، إضافة إلى غياب المعايير الموضوعية لتحديد الاحتياجات الفعلية، الأمر الذي أدى إلى تضخم عدد الموظفين المواطنين والوافدين.

12) تبين أن دور المواطنين في الوظائف أو سوق العمل محصور في عمليات الضبط والإشراف والمتابعة فيما غاب دوره عن المشاركة في الأنشطة الإنتاجية، وذلك يمثل إعاقة في تنمية القوى البشرية المواطنة.

خامساً : التوصيات :

- هناك تحدٍ كبير يجب أن تتبناه دول الخليج، وتعمل على تعزيزه وتشجيعه، وهو تجديد الثقة بالنفس والاعتماد على القوى الوطنية.
- استيعاب جميع الكفاءات الوطنية الخلاقة والمبدعة والمتميزة، وإيجاد بيئة حاضنة لها تمكنها نحو مزيد من العطاء والتميز، بحيث لا تحارب أو تكون البيئات الخليجية طاردة لها.
- الحاجة إلى تجديد وتنمية معارفنا بصورة مستمرة، سيما وأننا نعيش في عصر يشهد تفجراً معرفياً وتتضاعف فيه مجموع المعارف البشرية كل سبع سنوات، خصوصاً في مؤسساتنا التعليمية والتدريبية.
- يجب استفادة دول الخليج من الفرص التاريخية المتاحة لها حالياً، والمتمثلة في الفائض الكبير لجميع الموازنات بهذه الدول، والذي يستلزم استثماره وتوظيفه بشكل فاعل في مواجهة التحديات الراهنة والمستقبلية، وعلى رأسها توفير فرص عمل تتناسب وتطلعات المواطن الخليجي وآماله.

- الاستفادة من التجارب الناجحة في العمل عن بُعد أو من المنزل، والأخذ بها في مجالات التوظيف وحاجات سوق العمل، خصوصاً في بعض الوظائف والتخصصات التي لا تتطلب مراجعة أو إشراف أو متابعة، بحيث يتم فيها الاعتماد على مقياس الإنتاجية، خاصة للنساء، مع ضرورة سن التشريعات التنظيمية لها .
- ضرورة تعديل التركيبة السكانية في دول المجلس، بما يضمن تجانسها وكفاءتها وأمنها واستقرارها، وتشجيع النمو الطبيعي، وتطوير قوانين الهجرة، انتهاءً بضبط وتيرة النمو الاقتصادي والعمراني السريع وغير الضروري حتى لا يسهم ذلك في المزيد من الخلل السكاني.
- تغيير اتجاه أبناء الدول الأعضاء نحو العمل في القطاع الخاص بسبب تراكم الخبرات حول الوظيفة الحكومية والعامة بأنها صمام أمان لمستقبله ومستقبل عائلته.
- ضرورة استفادة دول الخليج من التجارب الناجحة في مجال البطالة، مما يساعد على اختصار الوقت، وتجنب الأخطاء في علاج مشكلاتها، مع الأخذ بالتخطيط السليم للتنبؤ بالمشكلات قبل وقوعها ومواجهتها والتركيز الشديد على التحليل الأصيل لخصائص سوق العمل والبطالة والسياسات الاجتماعية والاقتصادية والواقع الثقافي في دولنا، حيث إن معيار الاختيار محكوم بمدى التلاؤم مع هذه الخصائص والمشكلات والأولويات الوطنية التي يستخلصها هذا التحليل.
- وضع مؤشرات وسلّم للأجور المناسبة للعمالة المواطنة في القطاع الخاص، تقوم على موازنة مستوى المعيشة السائد، وتوفير امتيازات مشابهة لتلك التي يمنحها القطاع العام.
- توجيه العوائد من الرسوم التي تفرض على جلب العمالة الوافدة نحو مساندة برامج توظيف المواطنين في القطاع الخاص، وذلك من خلال تحمل الحكومة جزءاً من الراتب أو مكافآت التشجيع للالتحاق بأعمال معينة أثناء فترات التدريب والتجريب في مؤسسات القطاع الخاص.
- وضع التشريعات اللازمة للحد من العمالة الوافدة، وترشيدها، واقتصارها على المهن الضرورية والتخصصات النادرة التي تحتاج إليها الدول ولا تتوفر فيها أيدي عاملة وطنية، وتقنين عملية الاستعانة بها بدلاً من فتح الباب على مصراعيه.

- محاولة تعديل مسميات بعض المهن التقنية لتتناسب وتطلعات الشباب الخليجي لمساعدتهم وإقناعهم على قبول الانخراط بمضامين العمل فيها .
- تعزيز دور التدريب في التنمية المهنية بسد فجوة المهارات وتقليص العنصر الزمني وملاحقة التطورات المهنية، إذ لا بد من أن تتماشى عملية التدريب مع احتياجات سوق العمل والعاملين .
- إعادة النظر في الجهود التدريبية المتوفرة في مجتمعاتنا، فهي بحاجة إلى مراجعة شاملة لفرص التدريب، والتحقق من جودة البرامج التدريبية، وتوفر المدربين المؤهلين.
- يجب إصدار تشريعات تعمل على تنظيم عملية التدريب في الدول الأعضاء، بحيث تتضمن الأسس والمبادئ والقواعد التنظيمية لممارسة نشاط التدريب، ومستوياته، وتخصصاته، وبرامجه، والجهات المرخص لها في مزاولته.
- التوسع في التعليم المهني والفني على المستوى الثانوي والمتوسط (دبلوم) والجامعي العالي، وربطه بسوق العمل، ومؤسسات الإنتاج، وإشراكها في بناء مناهجه واستخدام منشآتها للتطبيق والتدريب، والاعتماد عليها في تقويم نتائجه وتعديل برامجه .
- إعادة النظر في سياسة التعليم، ونظم القبول في الكليات والجامعات والمدارس الثانوية بأنواعها لتصحيح مسار الطلاب وتوجيههم للمجالات التي تعاني من نقص في القوى العاملة.
- زيادة الطاقة الاستيعابية للجامعات والمعاهد في التخصصات التي يتطلبها سوق العمل، وإشراك القطاع الخاص في اقتراح مسارات دراسية جديدة تلائم الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

سادساً: المرئيات :

إن الإعلان عن قيام السوق الخليجية المشتركة في قمة الدوحة في ديسمبر 2007م منطلق ذو وجه حداثي لمسيرة المجلس. ويفترض أن تحتضن هذه المظلة المشتركة جميع المشاريع والبرامج والاستراتيجيات ذات العلاقة بأسواق العمل في المجلس، وفي مقدمتها معالجة مشكلة الباحثين عن العمل باعتبارها واحدة من القضايا الاجتماعية والاقتصادية الملحة.

وإن البحث عن أفضل السبل للحد من مشكلة الباحثين عن العمل يعتبر من الأولويات التي تحظى باهتمام قادة دول المجلس لما لها من آثار سلبية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والأمني. ومن هذا، فإن التصدي لمشكلة البطالة بدول مجلس التعاون يجب أن ينطلق من خلال إيجاد استراتيجية للتوظيف لدول مجلس التعاون على أن يراعى فيها تقييم ومراجعة الخطط الوطنية للقوى العاملة، بحيث تعتمد على أهداف قابلة للقياس والتقييم التي تمثل العبء الرئيسي لأية رؤية، وهي المنارات التي يهتدي بها .

وفي إطار ما سبق طرحه في هذه الورقة، نقترح المرئيات التالية :

- وضع إستراتيجية توظيف لدول مجلس التعاون يمكنها أن تتبنى عملية تقييم الاستراتجيات والخطط الوطنية للقوى العاملة ومراجعتها، مع الأخذ بعين الاعتبار ما يلي :
  - وضع سياسات للتوظيف للمدى القصير والمتوسط والطويل، تتضمن برامج تنفيذية بهدف السيطرة على المشكلة، وخفض معدلاتها ، وتحقيق متطلبات سوق العمل مستقبلاً.
  - إشراك القطاع الخاص في وضع هذه السياسات والبرامج التنفيذية.
  - أن تتضمن هذه السياسات والبرامج خطة للمتابعة والتقييم في مراحل التطبيق كافة.
  - أن تشتمل الخطط والبرامج على التنسيق مع الجهات المتخصصة بالتعليم والتدريب لتحقيق متطلبات سوق العمل من مهارات علمية وتقنية في مجالات العمل كافة.
  - رفع نسبة مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل من خلال إشراكها في السياسات والخطط والبرامج التنموية.
  - خلق فرص للعمل من خلال مساندة ودعم برامج الحكومة والقطاع الخاص في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
  - إنشاء مراكز التوجيه المهني لمساندة الطلاب أثناء دراستهم في اختيار مجالات الدراسة في التعليم العالي واكتساب مهارات سوق العمل.
- دراسة إمكانية إنشاء صندوق خليجي لدعم وتفعيل برامج تشغيل وتأهيل المواطنين والأيدي الخليجية العاملة، بحيث يعمل على إنشاء معاهد التدريب التي تغطي جميع التخصصات

المطلوبة، وتوزيع هذه المعاهد على دول المجلس وفقاً لتجاربها وخبراتها المتوافرة في القطاعات المستهدفة من خلال سبر حاجات السوق الخليجي.

- تكوين قاعدة بيانات وطنية للوظائف الشاغرة المطروحة، وشروطها في القطاعين العام والخاص، بحيث يتم تحديثها بشكل مستمر، وبحيث تكون متاحة من خلال مواقع شبكة الإنترنت بما يخدم قضية الباحثين عن العمل.
- وضع مخططات مفصلة لإحلال العمالة المواطنة محل الوافدة في القطاعات والمهن التي تشكل أهمية للاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي لتلك الدول، مثل: قطاعات النفط، والمصارف، والشؤون الإدارية والمالية، والجيش، والشرطة، والمهن التقليدية...الخ.
- تحفيز القطاع الخاص لتشغيل المواطنين بدلاً من العمالة الوافدة.
- وضع آلية مراقبة مستدامة لمعدلات البطالة الكلية والوطنية في كل دولة من الدول الأعضاء على حد سواء، بغية ترجمة الحلول إلى سياسات وتشريعات وإجراءات ذات علاقة، مع إعطاء الأولوية لمعالجة مشكلة الباحثين عن العمل لدى الفئات الشابة.
- الاهتمام بالشباب العاطلين عن العمل، ودعمهم، وخلق واستحداث فرص عمل جديدة من خلال استثمار الحكومة وتشجيع القطاع الخاص في إقامة المشروعات الإنتاجية والمصانع التي تساهم في استيعاب نسبة كبيرة من الشباب في سوق العمل.
- التوسع في برامج التدريب والتأهيل وإعادة التأهيل، مع التركيز على الطلبة حديثي التخرج من أجل تأهيلهم لدخول سوق العمل.
- ربط النظام التعليمي باحتياجات سوق العمل المتغيرة، حيث يجب الإقلال من تأهيل الأفراد للتخصصات الضيقة والاتجاه لتنويع التخصصات والمعارف بتوفير المهارات المطلوبة ليس لمهنة معينة فحسب، بل لمجموعة كاملة من المهارات اللازمة لتحقيق كفاءة عامة لأنواع متعددة من الوظائف.
- الاستفادة من وسائل الأعلام لإعداد البرامج التوعوية لأفراد المجتمع بهدف تغيير اتجاهاتهم السلبية حول العمل المهني والفني.

- ربط منظومة تطوير واستخدام الموارد البشرية في دول مجلس التعاون- من حيث التعليم والتدريب والتأهيل والتوظيف - مع اتفاقية السوق الخليجية المشتركة، بما يعزز تقارب أسواق العمل في الدول الأعضاء.
- وضع برامج لمساعدة الشباب المتعلم والخريجين على إنشاء مشروعات صغيرة، وتعليم الشباب كيفية إدارتها، وحل مشاكلها، وتسويقها، وتوفير مصادر الدعم والتمويل اللازمة لإقامة تلك المشروعات.
- إيجاد نظام للتأمين للباحثين عن العمل، يهدف إلى صرف إعانة شهرية مؤقتة.
- تضمين العقود الحكومية مع الشركات الأجنبية شرط توفير التدريب والتأهيل اللازم للعمالة الوطنية بها.

سابعاً : الخاتمة

إن نظام الإحلال التدريجي ليس علاجاً لمشكلة اجتماعية فحسب، بل جهد آني لإعادة التركيبة السكانية إلى توازنها الطبيعي نتيجة هذا الخلل الخطير في تدفق الملايين من العمالة الأجنبية إلى دول مجلس التعاون، والتي انخفضت فيها نسبة السكان المواطنين إلى 50% في أحسن الأحوال و 5% في أسوئها. وتتمثل خطورة ذلك، لا سمح الله، بحدوث تسونامي بشري غريب يدفع المنطقة إلى المجهول، ما لم تتوفر الإرادة في المعالجة الجادة حفاظاً على وجودنا. أما أجيالنا القادمة، فمصيرها مرهون بما يقرره وما يفعله هذا الجيل. ولعل انطلاقة السوق الخليجية المشتركة وفق بيان القادة في الدوحة 2007 هو الخطوة الأولى للعلاج.

هذا والله وليُّ التوفيق

المحور الثالث

الآثار الاقتصادية والاجتماعية والأمنية للبطالة

الأثر الاقتصادي للبطالة : حالة مجلس التعاون لدول الخليج العربية

أ. معاوية أحمد حسين
محاضر في الاقتصاد جامعة ظفار
كلية التجارة والعلوم الإدارية

ملخص الورقة:

أعدت هذه الورقة لتسليط الضوء على البطالة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وذلك من خلال إبراز الدور السلبي الذي تلعبه في المجتمع، حيث تعتبر البطالة ظاهرة ذات أبعاد مختلفة، فهي ظاهرة اقتصادية تبين وجود خلل في النشاط الاقتصادي، كما تعتبر في الوقت نفسه ظاهرة اجتماعية لما لها من آثار اجتماعية على تركيبة المجتمع. كما تعتبر البطالة من أهم معوقات التنمية الاقتصادية الحقيقية لدول مجلس التعاون، حيث أنها تتلخص في حدوث نمو في الناتج القومي الإجمالي دون أن يصحب ذلك تطور متوازن في القاعدة الإنتاجية ، بحيث يصبح النمو في هذه القاعدة ذا طبيعة متجددة ذاتياً. ومن أهم أسباب حدوث استمرارية هذه الأزمة: مفهوم التنمية التقليدي والنموذج المرتبط به، ومسار المتغير النفطي والعلاقة غير المتكافئة مع القوى الاقتصادية الكبرى، وضعف خصائص القاعدة البشرية في دول مجلس التعاون التي تخشى أي تغيير في البنية الديموغرافية.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقصي واقع البطالة وآثارها الاقتصادية في دول المجلس، والمتمثلة في:

1) **نفقة البطالة** : خسارة المجتمع بسبب تعطل عدد من أفراده مساوية لنقص المنتج من السلع والخدمات مقدرة بقيمتها المالية، يضاف إلى ذلك العبء المالي والإداري الذي يقع على عاتق الحكومة أو الهيئات العامة، حيث نجدها مضطرة إلى دفع الملايين كتعويضات للعاطلين عن العمل.

2) **فترة البطالة** : كلما طالت فترة البطالة، كلما أدى ذلك إلى نقص في مهارة وقدرة العامل على العمل والإنتاج.

3) **الضرر الإنتاجي** : هناك ارتباط بين معدل البطالة وما يسمى بفجوة الناتج المحلي الإجمالي، أو انحراف الناتج الكلي من حالة التوظيف الكلي.

4) **حجم تحويلات الأجانب في دول المجلس،** والتي تشكل استنزافا للمزيد من الموارد وتسرب مخزون كبير من العملات الأجنبية الصعبة إلى الخارج.

من جهة أخرى، فقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تجميع بيانات ثانوية من التقارير الرسمية لبلدان المجلس الست (السعودية، قطر, البحرين، الكويت، عمان، الإمارات العربية المتحدة)، بالإضافة إلى تقارير البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومؤشرات التنمية العالمية. وقد أظهرت الدراسة مؤشرات واضحة لأثر البطالة الاقتصادي السلبي عاجلا أم آجلا على موازين مدفوعات دول المجلس لما يمثله من استمرار نزيف مدخرات اقتصادات دول المنطقة وفرص ضائعة للاستثمار، وعدم إمكانية إعادة توظيف الأموال في الدورة الاقتصادية لهذه الدول. ومن نتائج هذه الدراسة، أيضاً، ما يتعارض مع النظرية الاقتصادية المتمثلة في العلاقة الإيجابية بين النمو الاقتصادي ومعدل البطالة بين مواطني هذه الدول، وذلك لوجود عمالة أجنبية، مما يجعل موضوع البطالة ذو خصوصية في هذه البلدان.

كلمات أساسية: البطالة، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، التنمية الاقتصادية، تحويلات الأجانب.

مقدمة:

تعتبر البطالة ظاهرة ذات أبعاد مختلفة، فهي ظاهرة اقتصادية تبين وجود خلل في النشاط الاقتصادي، كما تعتبر في الوقت نفسه ظاهرة اجتماعية لما لها من آثار اجتماعية على تركيبة المجتمع. كما تعتبر البطالة من أهم معوقات التنمية الاقتصادية الحقيقية لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، حيث أنها تتلخص في حدوث نمو في الناتج القومي الإجمالي دون أن يصحب ذلك تطور متوازن في القاعدة الإنتاجية، بحيث يصبح النمو في هذه القاعدة ذا طبيعة متجددة ذاتياً. ومن أهم أسباب حدوث استمرارية هذه الأزمة: مفهوم التنمية التقليدي والنموذج المرتبط به، ومسار المتغير النفطي، والعلاقة غير المتكافئة مع القوى الاقتصادية الكبرى، و ضعف خصائص القاعدة البشرية في دول مجلس التعاون التي تخشى أي تغيير في البنية الديموغرافية، إضافة إلى الأدوار المتداخلة التي تجعل الحل مستعصياً.

ولعل البعدين الاقتصادي والاجتماعي للبطالة يزيدان من تعقيدها، و يفرضان اعتماد وسائل تحليل متعددة لفهم طبيعتها وآثارها، ومن ثم محاولة تحديد آليات التأثير عليها. وتمثل البطالة إحدى التحديات الكبرى التي تواجه مجلس التعاون لدول الخليج العربية لما لها من خصوصية في هذه البلدان ذات الفوائض المالية الكبيرة من عائدات النفط. ومع ذلك، فإن معدلات البطالة تتزايد يوماً بعد يوم.

أصبحت دول المجلس تتحمل عبئاً كبيراً في مواجهة أهم تحديات ورهانات الحاضر والمستقبل، وهى تلك المرتبطة بمشاكل البطالة، وبوجه خاص بطالة الشباب وحاملي الشهادات العلمية، والحد من آثارها السلبية من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والاحباطات النفسية وباقي العلل الاجتماعية والسلوكية، وذلك نتيجة تداخل مجموعة واسعة ومتشابكة من العوامل ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بقضايا التشغيل، مثل: تطبيق برامج إعادة الهيكلة الاقتصادية، وارتفاع معدلات النمو السكاني، وتراجع فرص العمل، وظهور اختلال التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، والاحتياجات الفعلية لأسواق العمل العربية، إضافة إلى إفرازات العولمة والمتغيرات الدولية السلبية على عالم العمل والعمال.

إن ظاهرة البطالة بين مواطني دول المجلس مازالت محدودة بالمقارنة مع الدول العربية الأخرى، ولم تشكل بعد مشكلة اجتماعية أو اقتصادية ذات شأن كبير، غير أن بعض تجليات تلك الظاهرة آخذة في البروز، حيث من المتوقع أن يتزايد عدد المواطنين الذين يبحثون عن العمل

ولا يجدونه خلال الأعوام القليلة القادمة، نظراً للتغيرات المتسارعة التي تطرأ على سوق العمل من جهة، ولتزايد الاحتياجات الاستهلاكية للمواطنين مع ارتفاع مستوى المعيشة، مما يستدعي دخول عناصر جديدة إلى سوق العمل من جهة ثانية، ولارتفاع المستوى التعليمي للمرأة وتزايد الوعي الاجتماعي بضرورة مشاركتها في النشاط الاقتصادي من جهة ثالثة.

إن البعد الاقتصادي للبطالة يتجلى، أيضا، في حجم الخسارة التي يتكبدها الاقتصاد الوطني عندما يواجه عطالة حاملي الشهادات، إذ أن تكلفة التعليم والتكوين تصبح في حالة العطالة استثماراً بدون مردودية، حيث أن حاملي الشهادات عوضا أن يلتحقوا بدورة الإنتاج الحدي للاقتصاد، إلا إنهم غالبا ما يضيعون هذه المعارف في سنوات البحث عن الشغل، وفي النهاية يقبلون على وظائف ومهن لا تتطلب تأهيلا محدداً، مما يسهم في تفاقم بطالة غير المتعلمين، كما أن البعض منهم يكون مضطراً لركوب موجة الهجرة، وخاصة ما بات يعرف منذ سنوات بهجرة الأدمغة باتجاه بلدان الشمال، مما يسهم على المدى البعيد في تأخر الاقتصاد بالنظر إلى افتقاد عنصر أساسي في الاقتصاد الحديث ألا وهو العنصر البشري على التكوين.

اقتضت عملية التنمية الشاملة التي اتجهت إليها بلدان المجلس بخطى سريعة لبناء وتطوير البنية الأساسية وإقامة المشروعات الصناعية والزراعية والخدمية الحاجة إلى أعداد كبيرة من مختلف التخصصات، وتحديداً العلمية والفنية منها، إلا أن مخرجات المؤسسات التعليمية كانت قاصرة عن الوفاء باحتياجات سوق العمل من هذه التخصصات، مما شكل عائقاً اضطرت معه المؤسسات التعليمية إلى استقدام العمالة الأجنبية. ويتطلب الأمر وجود صيغة للتنسيق بين كل من الجهات المعنية في قطاع الأعمال وقطاع التعليم لتحديد التخصصات التي يتطلبها سوق العمل في الأمدين الحالي والمستقبلي، ووضع خطط ومناهج التعليم على ضوئها، بما يضمن ربط التعليم بواقع سوق العمل. كما اتجهت سياسات التشغيل في السنوات الأخيرة إلى إناطة المسؤولية الرئيسية في تدبير فرص العمل للعمالة المواطنة الباحثة عن عمل إلى القطاع الخاص، نظراً لاستيعاب القطاع الخاص للنسبة الغالبة من إجمالي العمالة، وبسبب اكتفاء معظم القطاعات الفرعية المكونة للقطاع الحكومي لاحتياجاتها الوظيفية، كما أن معدل النمو في حجم العمالة بالقطاع الخاص يزيد كثيراً عن هذا المعدل في القطاع الحكومي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعتبر مشكلة البطالة من المشكلات المركبة، حيث أنها اقتصادية وسياسية واجتماعية لها أثر قوي على الفرد والمجتمع، فقد بلغت نسبتها مابين 5 إلى 6% في دول المجلس، مما استدعى دراسة آثارها الاقتصادية، حيث أن البعد الاقتصادي للبطالة يتجلى أيضا في حجم الخسارة التي يتكبدها الاقتصاد الوطني عندما يواجه بطالة حاملي الشهادات، إذ أن تكلفة التعليم والتكوين تصبح في حالة البطالة استثماراً بدون مردودية، فعوضاً عن أن يلتحق حاملو الشهادات بدورة الإنتاج الحدي للاقتصاد، فإنهم غالبا ما يضيعون هذه المعارف في سنوات البحث عن الشغل وفي النهاية يقبلون على وظائف ومهن لا تتطلب تأهيلا محدداً، مما يسهم في تفاقم بطالة غير المتعلمين.

من ذلك المنطلق، ارتكزت أفكار هذه الورقة على التساؤلات الآتية:

ما هو واقع وحجم البطالة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وما هي اتجاهات نموها في المستقبل بين الشباب؟

هل تتميز البطالة في دول المجلس عن مثيلاتها في بقية الدول العربية والدول النامية الأخرى؟

ما هي العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة في دول المجلس؟

ما هو تأثير تحويلات الوافدين على اقتصادات هذه الدول؟

ما هي تكاليف البطالة على اقتصادات هذه الدول

أهمية الدراسة:

إن ظاهرة البطالة بين مواطني دول المجلس مازالت محدودة بالمقارنة مع الدول العربية الأخرى، ولم تشكل بعد مشكلة اجتماعية أو اقتصادية ذات شأن كبير، غير أن بعض تجليات تلك الظاهرة آخذة في البروز، ومن المتوقع أن يتزايد عدد المواطنين الذين يبحثون عن العمل ولا يجدونه خلال الأعوام القليلة القادمة، نظراً للتغيرات المتسارعة التي تطرأ على سوق العمل من جهة، ولتزايد الاحتياجات الاستهلاكية للمواطنين مع ارتفاع مستوى المعيشة، مما يستدعي دخول

عناصر جديدة إلى سوق العمل من جهة ثانية، ولارتفاع المستوى التعليمي للمرأة وتزايد الوعي الاجتماعي بضرورة مشاركتها في النشاط الاقتصادي من جهة ثالثة.

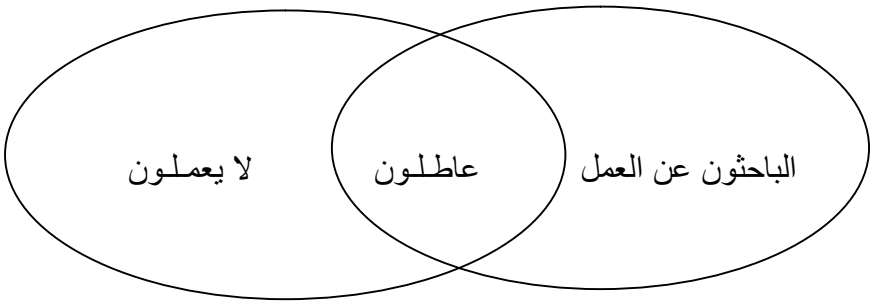
منهجية الدراسة :

بالنسبة لمنهجية الدراسة، ومن منطلق طبيعة الدراسة وأهدافها، اختار الباحث المنهج الوصفي لتحليل العلاقة التبادلية بين النمو الاقتصادي والبطالة، وكذلك تحويلات الوافدين وبطالة المواطنين في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، حيث تم تجميع بيانات من دول المجلس الست من خلال التقارير الرسمية لهذه البلدان، بالإضافة إلى تقارير الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية. ولكن هنالك شح في البيانات الموحدة من كل دول المجلس.

تعريف البطالة :

لا شك أنه من المنطقي قبل التوصل لإعطاء تعريف شامل للبطالة، لابد أولاً من تحديد مفهوم "العاطل عن العمل". يجمع الاقتصاديون والخبراء، وحسب توصيات منظمة العمل الدولية، على تعريف العاطل عن العمل بأنه " كل من هو قادر على العمل، و راغب فيه، و يبحث عنه، و يقبله عند مستوى الأجر السائد، و لكن دون جدوى".

شكل رقم (1) يوضح من هم العاطلون



إن العاطلين عن العمل بدورهم لا يشكلون فئة متجانسة، بل عدة فئات تتفاوت فيما بينها من حيث مدى ارتفاع معدل البطالة، وطول فترة البطالة، ومدى المعانات من البطالة نفسها. وبالتالي، فهناك أسس عديدة يمكن الاستناد إليها في عملية تقسيم العاطلين عن العمل، فمنها منها

ما يعتمد على اساس الجنس، ومنها ما يعتمد على أساس الريف والحضر، أو العمر، أو العرق...الخ.

ومما سبق، يمكن القول بأن البطالة بالمفهوم الاقتصادي، تعني التوقف عن العمل أو عدم توافر العمل لشخص قادر عليه وراغب فيه. وقد تكون بطالة حقيقية أو بطالة مقنعة، كما قد تكون بطالة دائمة أو جزئية أو موسمية. وتتضاعف تأثيرات البطالة الضارة إذا استمرت لمدة طويلة، وخاصة في أوقات الكساد الاقتصادي، أو في حال كان الشخص العاطل عن العمل معيلاً أو رباً لأسرة، حيث تؤدى إلى تصدع الكيان الأسرى وتفكك العلاقات الأسرية وإشاعة مشاعر البلادة والاكتئاب.

الإطار النظري :

في إطار المفهوم الموسع للتنمية على أنها عملية لتوسيع خيارات البشر ليعيشوا الحياة التي يرغبون فيها، تنطوي البطالة على حالة حقيقية من الحرمان من القدرة على الفعل واختيار الحياة التي يرغب فيها الفرد العاطل عن العمل. وتوضح الشواهد التطبيقية، خصوصا تلك المتعلقة بالمجتمعات الأوروبية، أنه يمكن تعويض الفرد المتعطل على الدخل الذي لا يحصل عليه بواسطة برامج اجتماعية تتمحور حول أحد أنواع بدل البطالة أو إعانة البطالة، وذلك بغض النظر عن التكاليف الاقتصادية والآثار السلبية على الحوافز التي تترتب على مثل هذه البرامج. "ولكن إذا كان للبطالة آثار أخرى سالبة على حياة الأفراد، وتسبب لهم حرماناً من أنواع أخرى، فإن تحسين الوضع من خلال الدعم المالي في صورة دخل سيكون محدود الأثر في هذا الصدد" (ك. سن 2004).

كما لاحظ "سن" أن هناك شواهد ملموسة توضح أن للبطالة نتائج بعيدة المدى غير فقدان الدخل، "بما في ذلك الأضرار النفسية وفقدان حافز العمل والمهارة والثقة في النفس وازدياد العلل المرضية (بل وزيادة معدل الوفيات)، وإفساد العلاقات الأسرية والحياة الاجتماعية وقسوة الاستبعاد الاجتماعي وتفاقم التورات العرقية والتمييز بين الجنسين".

تؤكد العديد من الدراسات والبحوث على وجود علاقة ترابطية بين معدلات النمو الاقتصادي وتغير معدلات البطالة السائدة في الاقتصاد. فالدراسات القياسية تبين وجود علاقة سببية حسب مفهوم Granger (causalité au sens de Granger)، غير أن التحليل النظري لا يؤكد دائما هذه العلاقة، نظراً لتركيزه على البطالة كظاهرة اقتصادية ناتجة عن خلل في

السياسات الاقتصادية. وتغير معدلات النمو الاقتصادي يؤدي حسب المقاربة القياسية إلى انخفاض معدلات البطالة بنسب متفاوتة، تفسر عادة بطبيعة النمو الاقتصادي المحقق. وكذلك، فإن ارتفاع معدلات البطالة قد يؤثر على النمو الاقتصادي بشكل تحدده طبيعة البطالة ومصدرها ومدى ارتباطاها بالقطاعات الأكثر تأثيرا على النمو في الاقتصاد (مختاري الفيصل 2006).

بينت دراسات مشروع إصلاح سوق العمل بمملكة البحرين، بأن أية ظروف سيئة وغير عادلة تعيشها العمالة الوافدة ستؤدي إلى ظروف سيئة للعمالة المواطنة. كما تشير هذه الدراسات إلى وجود علاقة تناسب طردية بين تدني أجور العمالة الوافدة وتدهور مستويات العمالة البحرينية في القطاع الخاص. كما أن تحسين بيئة الحقوق للعمالة، بغض النظر عن جنسيتها، تمثل مقدمة ضرورية لرفع مستويات إنتاجيتها، وتخفيض حجم منازعات العمل في السوق، وتسهم في تقليص المنافسة بين العمالة المواطنة والوافدة. وعلى الرغم من وجود سمات خاصة لأسواق العمل في كل دولة خليجية، إلا أن السمات العامة تتشابه من حيث المبدأ مع سوق العمل في البحرين: تجزئة أسواق العمل بين قطاع خاص وقطاع عام، نموذج العمل في مشاريع القطاع الخاص يعتمد على الوظائف المنخفضة الأجر، عدم مرونة وتقييد لحركة العمالة الوافدة مقابل مرونة عالية للعمالة المواطنة. كل ذلك يجعل من منافسة العامل المواطن مع نظيره الأجنبي صعبة وغير متكافئة.

وتؤكد الدلائل التي استخلصتها دراسة مشروع إصلاح سوق العمل في البحرين دراسات وأبحاث مشابهة قام بها " أوجو فاساني " و " ريشي جويال " التي أصدرها صندوق النقد الدولي عام ٢٠٠٤، والدراسة الهامة للغاية التي أجراها البنك الدولي بعنوان " نحو عقد اجتماعي جديد "، بالإضافة إلى الدراسات المهمة جداً التي أجراها " موريس جيرغيس "، والتي تم تسليط الضوء فيها على آلية عمل الأسواق في دول الخليج؛ فالربط السطحي بين ظاهرة تزايد أعداد العمالة الأجنبية وارتفاع أعداد العاطلين عن العمل في دول مجلس التعاون الخليجي لن يساعدنا في حل مشكلة البطالة. نعم هناك نمو اقتصادي واستحداث وظائف جديدة، ولكن المشكلة تكمن في نوعية هذه الوظائف ومستوى أجورها. فالبيانات المتوفرة، تبين اتجاهاً خطيراً يتمثل في انخفاض نسبة استفادة المواطنين من الوظائف مقابل تزايد استفادة الوافدين، وهو ما يدعو إلى وقفة متأنية وجادة، خاصة على صعيد إعادة تحديد نمط توليد الوظائف في الاقتصاد (محمد ديتو 2006).

السكان والقوى العاملة في دول المجلس :

استحوذت المسألة السكانية على اهتمام بارز من قبل الباحثين في مجال الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، لما لها من تأثير واضح على جوانب التنمية المختلفة. وقد كانت العلاقة بين السكان والتنمية مثار نقاش لدى المفكرين، وكذلك في أروقة المؤتمرات الدولية إبتداءا من مؤتمر بوخارست للسكان عام 1974، مروراً بمؤتمر الأمم المتحدة للسكان والتنمية في القاهرة عام 1994، وانتهاءاً بقمة جوهانسبرغ عام 2002. وتنبع أهمية موضوع السكان من ارتباطه الوثيق بالنشاطات الهادفة إلى تحقيق التنمية المستدامة؛ فمن ناحية يستدعي ارتفاع معدل النمو السكاني تحقيق معدلات نمو اقتصادي مرتفعة بشكل قابل للاستمرار بهدف رفع المستوى المعيشي للسكان، ومن ناحية ثانية توفير فرص العمل المنتج للأعداد المتزايدة الباحثة عن فرص العمل. وتتميز دول مجلس التعاون بمعدلات نمو عالية في السكان.

جدول رقم (1)

تقديرات حجم السكان ومعدل النمو السكاني لدول المجلس (2001 – 2007)

البلد	تقديرات السكان							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	معدل النمو السنوي%
الإمارات	3.488	3.754	4.041	4.368	4.105	4.175	5.215	1.72
البحرين	654	672	689	707	725	742	760	1.68
السعودية	20.957	21748	22.022	22.563	23.119	23.679	24.243	2.40
عمان	2.478	2.538	2.341	2.416	2.451	2.489	2.526	1.50
قطر	649	683	718	744	789	885	918	1.50
الكويت	2.181	2.261	2.326	2.391	2.457	2.525	2.667	5.60
المجموع	28.407	31.390	32.137	33.189	33.646	34.495	36.329	2.40

المصدر : منظمة العمل العربية استنادا إلى مصادر إحصائية وطنية وعربية ودولية

يتضح من الجدول رقم (1) أن للواقع السكاني ومستقبله في دول المجلس تأثيره البالغ الأهمية على التطور الكمي والنوعي للعمالة، وذلك من خلال معدل النمو السنوي ومعدل نمو السكان العالي، بل الأعلى من بين جميع الأقاليم في العالم، الأمر الذي يؤثر كثيراً على زيادة معدلات القوى العاملة، وبالتالي زيادة معدلات البطالة. وللوقوف على وضع القوى العاملة يجدر

بنا أولاً الوقوف على أهم سمات العمالة لنميز نقاط الضعف والقوة لأي إجراء يتخذ في سبيل نمو هذه الطبقة وترقيتها إلى المستوى الذي وصل إليه وضع القوى العاملة العالمية في ظل التطورات التكنولوجية الهائلة، والوقوف على حقيقة الوضع الراهن وتجاوزه بالطرق التي تكفل لهذه القوى أن تأخذ دورها حسب الواقع الحالي من تنمية بشرية جادة لمواكبة هذا التطور العالمي الذي تأخرت عنه القوى العاملة في دول المجلس. ويمكن إبراز أهم هذه السمات بما يلي:

1) يقدر حجم السكان ذوي النشاط الاقتصادي بحوالي 13.5 مليون عام 2005. والجدول رقم (2) يبين حجم القوى العاملة، ونموها، ونسبة مساهمتها في النشاط الاقتصادي.

2) عدم امتلاك العمالة الخبرة والمهارة والمعرفة في سوق العمل بسبب سلبية النظام التعليمي وعدم ملاءمته لمتطلبات سوق العمل في وقت تشهد فيه البشرية الآن مايعرف بـــ"الثورة التكنولوجية" الهائلة، مما جعل العامل المواطن غير مؤهل لمتطلبات السوق، وغير قادر على منافسة العمالة الأجنبية.

3) تمتاز إنتاجية العامل المواطن بالانخفاض، وذلك لعدم امتلاكه المؤهلات والخبرة والتدريب اللازم.

4) عدم قدرة الاقتصادات الخليجية على تهيئة فرص العمل الكافي للداخلين الجدد لسوق العمل بسبب ضعف القطاع الخاص المنوط به استيعاب هذه الأعداد الكبيرة.

جدول رقم (2)

السكان والسكان ذوو النشاط الاقتصادي في دول المجلس لعام 2005

م	البلد	السنة	السكان ذوو النشاط 15 سنة فأكثر	مجموع السكان	نسبة ذوى النشاط الاقتصادى %
1	دولة الإمارات العربية المتحدة	2005	3.315.000	4.105.000	80.08
2	مملكة البحرين	2005	526.844	724.645	72.70
3	المملكة العربية السعودية	2005	6.579.079	23.118.994	28.45
4	سلطنة عمان	2005	914.000	2.452.000	37.30
5	دولة قطر	2005	555.714	789.392	70.40
6	دولة الكويت	2005	1.594.603	2.457.257	58.70
	المجموع		13485240	33647288	40.00

المصدر : تقديرات منظمة العمل العربية استنادا إلى مصادر إحصائية وطنية وعربية ودولية .

جدول رقم (3)

القوة العاملة في بلدان المجلس ونموها (1980 – 1997)

البلدان	حجم القوى العاملة بالألف	معدل النمو السنوي % 1980-1997	المساهمة بالنشاط الاقتصادي1997
البحرين	260	3.8	44.6
الكويت	647	1.6	37.4
عمان	645	3.9	26.9
قطر	312	6.6	54.9
السعودية	6355	4.9	32.6
الإمارات	1150	4.5	49.8
المجموع			28.4

المصدر : منظمة العمل الدولية – تقرير التشغيل في العالم 98- 1999 ص218

1) إن معدل نمو القوى العاملة يفوق معدلات نمو السكان، فنموها يقارب 3 %. وهذا النمو يتباين، هو الآخر، اذ تراوح خلال الفترة 80 – 1997 بين 1.6 % إلى 6.6 % ، وكان للهجرة الأثر البالغ في ذلك، كما هو موضح في الجدول رقم (3).

2) إن للعمالة الوافدة دوراً هاماً في التأثير على سوق العمل، وذلك لتدني مستوى أجورهم و ارتفاع مستوى التعليم والتكنولوجيا لديهم، بالإضافة إلى الشفافية في عملهم دون الولوج إلى القضايا السياسية أو الاجتماعية، مما يزيد من معدلات البطالة بين المواطنين (انظر الجدول رقم 5).

أما مشاركة القوى العاملة لأحدث سنة وفق إحصاءات منظمة العمل العربية، يتوضح بالجدول الآتي:

جدول رقم (4)

معدل مشاركة القوة العاملة (15 سنة فأكثر) المنقح

تسلسل	البلد	السنة	القوى العاملة
1	الإمارات العربية المتحدة	2005	76.50
2	مملكة البحرين	2005	66.40
3	المملكة العربية السعودية	2006	50.70
4	سلطنة عمان	2005	38.60
5	دولة قطر	2005	78.84
6	دولة الكويت	2005	76.00
	المجموع	2005	53.30

المصدر : تقديرات منظمة العمل العربية استنادا إلى مصادر وطنية وعربية ودولية

جدول رقم (5)

المستوى العام للبطالة فى دول المجلس لعام 2005

م	البلد	السنة	عدد البطالة	معدل البطالة %	المصدر
1	دولة الإمارات العربية المتحدة	2005	59.041	2.30	تقدير
2	مملكة البحرين	2005	18.768	3.40	رسمي
3	المملكة العربية السعودية	2005	458.587	6.05	رسمي
4	سلطنة عمان	2005	68.550	7.50	رسمي
5	دولة قطر	2005	11.114	2.00	رسمي
6	دولة الكويت	2005	27.438	1.67	رسمي
	المجموع		643498	5.00	تقدير

المصدر : تقديرات منظمة العمل العربية استنادا إلى مصادر إحصائية وطنية وعربية ودولية .

الأثر الاقتصادي للبطالة (نتائج الدراسة):

إن وجود جزء كبير من القوى العاملة خارج بنية الإنتاج يعتبر خسارة للاقتصاد الوطني من حيث قياس حجم الناتج المهدور نتيجة تعطل فئات واسعة من قوة العمل. وهكذا تنخفض القدرة الشرائية، ويعجز العامل عن تحقيق أبسط الرغبات والاحتياجات، مما يؤثر سلباً على أدائه الحدي سواء داخل العمل أو خارجه. هذه الوضعية تتكرر، أيضا، في حالة البطالة المقنعة، حيث يصبح دخل العامل عبئاً على الإنتاج، وبالتالي تتراجع الأرباح، مما يؤثر سلباً على الادخار والاستثمار.

إن البعد الاقتصادي للبطالة يتجلى، أيضا، في حجم الخسارة التي يتكبدها الاقتصاد الوطني عندما يواجه بطالة حاملي الشهادات، إذ أن تكلفة التعليم والتكوين تصبح في حالة البطالة استثماراً بدون مر دودية، إذ أن حاملي الشهادات عوضا أن يلتحقوا بدورة الإنتاج الحدي للاقتصاد، فإنهم غالباً ما يضيعون هذه المعارف في سنوات البحث عن الشغل، وفي النهاية يقبلون على وظائف ومهن لا تتطلب تأهيلاً محدداً، مما يسهم في تفاقم بطالة غير المتعلمين، كما أن البعض منهم يكون مضطراً إلى ركوب موجة الهجرة، وخاصة ما بات يعرف منذ سنوات بهجرة الأدمغة باتجاه بلدان الشمال، وهي ظاهرة تعرفها بلدان العالم الثالث، مما يساهم على المدى البعيد في تأخر الاقتصاد بالنظر إلى افتقاد عنصر أساسي فيه ألا وهو العنصر البشري.

ويبدو أن التأثيرات لا تنحصر في المستويات السابقة، فالاقتصاد يتحمل تكاليف باهظة للانعكاسات الأمنية والاجتماعية والصحية لظاهرة البطالة، حيث تؤدي البطالة إلى التشتت الأسري مع ما يرافقه من تبعات مالية، وإلى الجنوح بما يمثله من تحدي أمني، والذي يستوجب بدوره أموالاً. كما أن الجانب الصحي العضوي والنفسي يحتاج بدوره إلى ميزانية للحد من نتائجه السلبية. وكل هذه الأموال تتسرب من الإنتاج الذي كان من شأنه أن يفتح فرصاً للتشغل. وسوف تركز هذه الورقة على أثر البطالة على النمو الاقتصادي وتحويلات العاملين الأجانب بدول المجلس.

العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة :

يبدو الاتجاه العام في هذه العلاقة هو اعتبار أن هناك ارتباطاً كبيراً بين ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض نسب البطالة. وتظهر علاقة معدلات النمو الاقتصادي والبطالة من خلال التبسيط التالي:

ارتفاع معدل النمو ← زيادة نسبة التشغيل ← انخفاض معدل البطالة

وتتحدد نسبة ارتفاع معدل النمو الاقتصادي بطبيعة السياسة الاقتصادية المعتمدة، حيث يركز التحليل الكينزي على سياسة الإنعاش عن طريق الطلب، وهو الاعتقاد السائد غالباً لدى معظم الاقتصاديين، حيث ينطلقون من اعتبار أن البطالة سوف تنخفض تلقائياً إذا ارتفعت معدلات النمو الاقتصادي، بينما يركز اتجاه آخر أكثر ليبرالية على العرض من خلال دعم ربحية ومرد ودية المشاريع .غير أن الملاحظ أن هناك ترابطاً كبيراً بين النمو وتغيير نسب البطالة؛ فمعدلات نمو مرتفعة تدل على حاجة الاقتصاد إلى يد عاملة إضافية يتم توظيفها من فائض سوق العمل المتكون في الفترات السابقة. وفي المقابل، تدل حالة الركود الذي عادة ما يتوافق مع نسب نمو منخفضة أو سلبية على زيادة نسب البطالة بفعل فقدان مناصب العمل، بينما يؤدي تباطؤ الاقتصاد إلى انخفاض في خلق مناصب العمل الجديدة تقل عن المستوى الطبيعي الذي يفترض أن تبدأ عنده البطالة في الانخفاض. هذا الأمر يعتبر طبيعيا في التحليل النظري للعلاقة بين النمو وتغير نسبة البطالة، غير أن ما يحد من قيمة هذا التحليل هو عدم وجود تناسب بين معدلات النمو و نسب البطالة، وكذلك نجد أن نفس معدلات النمو الاقتصادي ليس لها نفس الأثر على البطالة في كل الدول. وهنا يظهر مدى قدرة النمو المحقق على التأثير على البطالة. من خلال التحليل القياسي وتحليل التغييرات في معدل النمو الاقتصادي في كندا، تبين أنه لا توجد علاقة نسبية بين ارتفاع معدلات النمو وانخفاض نسب البطالة؛ فمعدلات نمو مرتفعة لا ترتبط مباشرة بانخفاض كبير أو بنفس النسبة في البطالة. فالاقتصاد الكندي، مثلاً، حقق في سنة 2001 نسبة نمو 1.8 % مع معدل بطالة 7.2%، و 3.4% مع معدل بطالة 7.7% في سنة 2002 .

نسبية تأثير النمو على البطالة :

هذا الاختلاف في طبيعة النمو المحقق وأثره على البطالة هو الذي يجعل السياسات الاقتصادية في البلدان النامية تفشل في الحد من نسب البطالة، رغم تحقيق معدلات نمو مرتفعة نوعا ما. ولعل هذا الأمر هو الذي يجعل ظاهرة تخفيض نسب البطالة تعاني نوعاً من القصور النظري على الأقل من خلال سياسات دعم النمو الاقتصادي التي يفترض بها أن تؤدي إلى تخفيض نسب البطالة. فالنمو الاقتصادي تغير كمي يمكن أن يحدث في اتجاهين، أحدهما مرتبط بزيادة إنتاجية العمل الذي، عادة، لا يؤدي إلى خلق فرص عمل إضافية باعتباره ناتج عن تحسن الأداء الإنتاجي لدى العمال الموجودين أصلا، وهذا النوع من النمو لا يتوافق عادة مع تخفيض كبير في نسب البطالة. والاتجاه الآخر مرتبط بزيادة كمية في عرض العمل، أي خلق مناصب عمل إضافية تؤدي إلى تخفيض في نسبة البطالة حسب طبيعة النمو المحقق.

فالنمو المرتبط بزيادة الإنتاجية لا يمكن أن يؤدي إلى تخفيض البطالة بنسب كبيرة، وهذا ما يخلق نوع من عدم التجانس في السياسة الاقتصادية، بحيث يتم البحث عن هدفين متناقضين في الوقت نفسه، هما: زيادة الإنتاجية، وتخفيض نسبة البطالة؛ فارتفاع إنتاجية العمل يؤدي إلى زيادة القدرات الإنتاجية للاقتصاد دون الحاجة إلى توظيف يد عاملة إضافية، غير أن الزيادة الطبيعية في عدد الوافدين الجدد لسوق العمل تشكل ضغطاً كبيراً على قدرة الاقتصاد على امتصاص هذه الزيادة.

هذه التناقضات في مجال تصور العلاقة بين النمو والبطالة تنعكس على تصور السياسة الاقتصادية المتبعة، هل هي لتخفيض البطالة أم لتحفيز النمو؟ وهل العلاقة المباشرة بين زيادة النمو وانخفاض البطالة تعني بالضرورة أنه لا فرق بين سياسة دعم النمو وتلك الموجهة للقضاء على البطالة؟ ولعل القصور في تصور العلاقة بين النمو وانخفاض البطالة واعتبار أن النمو مهما كانت طبيعته ومصدره يؤدي إلى تخفيض البطالة، يشكل أحد أكبر النقائص في تصور السياسات الملائمة للقضاء على البطالة .

التحليل القياسي و قانون اوكن (Okun) :

يشير قانون اوكن إلى العلاقة بين النمو الاقتصادي و معدل تغير البطالة ـــــ اعتبر اوكن أن البطالة هي نسبة متناقصة بالنسبة لمعدل النمو الاقتصادي المحتمل أو الطبيعي الذي يحققه اقتصاد ما ـــــ إلى أنه لكي تنخفض نسبة البطالة يفترض أن يسجل الاقتصاد الوطني معدل نمو يفوق الحد الأدنى أو الحد الطبيعي للنمو.

ويرتبط معدل النمو بنسبة البطالة حسب تحليل اوكن بالعلاقة التالية :

$$U = a + b(Y - Y^*)$$

وهو ما يفترض تحديد نسبة بطالة طبيعية a حددها اوكن في 3%، وكذلك تحديد نسبة نمو فعلي *Y . وبتحديد التغيرات عبر الزمن، يمكن تطوير نموذج اوكن من خلال اعتماد التحليل الديناميكي لنحصل على:

$$U = á + b \quad Y +$$

U : التغير في نسبة % البطالة Y : معدل النمو الاقتصادي

b: المرونة بين النمو والبطالة : نسبة الخطأ

وتسمح المعاملات á و b بتحديد نسبة النمو الطبيعي أو الفعلي الذي يبدأ عنده معدل البطالة في الانخفاض، فإذا لم يتغير معدل البطالة أي U=0 فإن الناتج الداخلي الخام ينمو بالمعدل الطبيعي أو الفعلي .

$$Y^* = - á / b$$

وهي نسبة النمو اللازمة للحفاظ على نسبة البطالة دون تغير، أي ضمان استقرار معدل البطالة. والنتيجة أن هناك نسبة نمو تضمن فقط بقاء نسبة البطالة كما هي دون تغيير، ويبدأ التأثير بين النمو والبطالة عندما يتحقق معدل نمو أعلى من معدل الطبيعي أو الفعلي. وهنا يتم الربط بين معدل الارتفاع في النمو معدل الانخفاض في البطالة.

و يشير b إلى العلاقة بين البطالة والنمو، وهو يحدد نسبة تغير البطالة مع كل تغيير وحدوي في النمو الاقتصادي. ويكون . b= U/ Y

في حالة دول المجلس نجد أن هنالك زيادة في معدل النمو الاقتصادي تواكبها زيادة في نسبة البطالة، مما يؤكد على عدم وجود علاقة عكسية بين النمو والبطالة، كما حددها اوكن في قانونه. ورغم أن معدل النمو إيجابي في دول المجلس، إلا أنه لا يمكن في الوقت الراهن من تخفيض نسب البطالة بين المواطنين بشكل كبير (انظر الجدول رقم 6 والشكل رقم 2). و لعل السبب الرئيسي يرجع إلى هيكلة الاقتصاد وتركيبة مصادر الناتج المحلي الاجمالي، حيث أن هذه الدول تعتمد اعتماداً كبيراً على النفط الذي يشكل نسبة عالية من الناتج المحلي الإجمالي قد تصل الى 40%، بالاضافة الى تركيبة السكان، حيث وفرة الأيدي العاملة المستوردة.

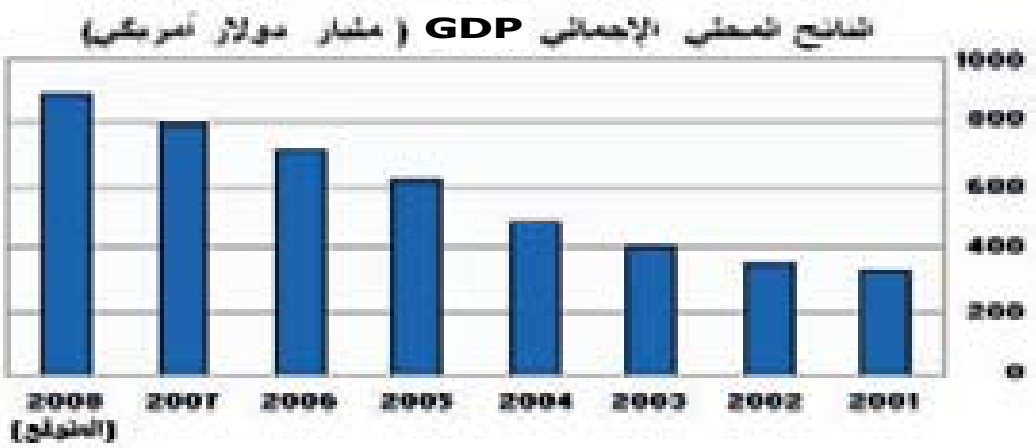
جدول رقم (6)

معدل النمو السنوي للبطالة بدول المجلس 1974 – 2004

الفترة	البلد	معدل نمو البطالة (% بالسنة)	المعدل الأولي	المعدل النهائي
2001 – 1975	مملكة البحرين	5.0	3.9	14.0
2004 – 1975	الكويت	6.9	1.0	5.0
2002 – 1993	سلطنة عمان	3.0	13.0	17.0
2002 – 1974	المملكة العربية السعودية	2.10	5.4	9.67
2004 – 1975	الإمارات العربية المتحدة	7.5	1.9	11.4

المصدر: سليمان القدسي (2005) تطور البطالة في اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي.

شكل رقم (2)



المصدر: مركز المعلومات – الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية.

التحويلات:

تكتسب تحويلات العمالة الوافدة في دول المجلس أهمية متزايدة عبر الأعوام بسبب زيادة قيمتها باستمرار، وما تحدثه من نزيف في السيولة المحلية ليصب في شرايين اقتصاديات دول أخرى. ويخدم تدفق العملة الأسواق الخارجية، مما يؤثر سلباً على الأوضاع الاقتصادية المحلية والحركة التنموية للاقتصاد الوطني. ومن واقع الاقتصاد الوطني وحجم تحويلات العمالة الوافدة وأسباب التدفق، يتضح أن هناك عدة عوامل اقتصادية وهيكليه مشجعة على تدفق التحويلات الخارجية واستمرارها، منها: طبيعة اقتصاد دول المنطقة وهياكله الاقتصادية التي تؤدي إلى الاعتماد على العمالة الوافدة، والحجم الكبير لهذه العمالة، ونوعيتها في سوق العمل لهذه البلدان. وسوف نتناول الآثار الاقتصادية الناتجة عن تحويلات العمالة الوافدة على اقتصاد الدول الخليجية المستقطبة للعمالة، وتحديد العوامل الأساسية التي تتحكم في مستوى هذه التحويلات ومدى تأثيرها على الناتج المحلي الإجمالي، وعلى مستويات الاستثمار وميزان المدفوعات.

جدول رقم (7)

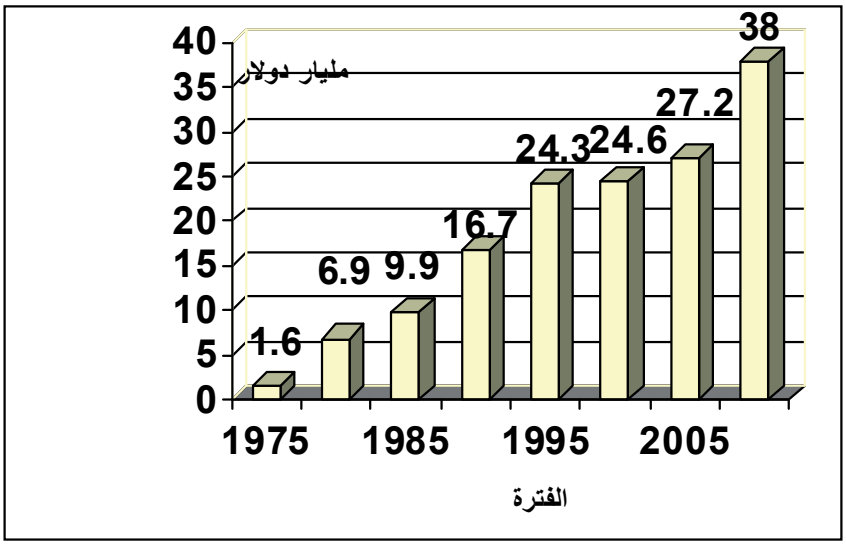
حجم تحويلات العمالة الوافدة في مجلس التعاون و معدلات نموها

السنة	تحويلات دول مجلس التعاون (مليار $%)	الفترة	معدل النمو %
1975	1.6	1980-1975	%331
1980	6.9	1985-1980	%43.5
1985	9.9	1990-1985	%41
1990	16.7	1995-1990	%46
1995	24.3	2000-1995	%1.2
2000	24.6	2004-2000	%10.6
2004	27.2		
2007	38	2007-2004	%40

المصدر: مركز المعلومات غرفة تجارة وصناعة أبوظبي.

شكل رقم (3)

تحويلات العاملين بدول مجلس التعاون



يقدر إجمالي تحويلات العمالة الوافدة بدول المجلس لعام (2007) بحوالي 38 مليار دولار (انظر الجدول رقم 7 والشكل رقم 3)، علماً بأن هذه تمثل التحويلات الرسمية عبر الصرافات والبنوك، حيث أن تقدير التحويلات غير الرسمية يشير إلى 10 مليار دولار خلال عام 2007، مما يرفع قيمة التحويلات خلال هذا العام إلى 48 مليار دولار وتمثل تحويلات الوافدين في السعودية أكثر من 63%، أي بواقع 16 مليار دولار سنوياً، في حين قُدر حجم التحويلات في دولة الإمارات العربية بنسبة 15% من إجمالي التحويلات لدول مجلس التعاون أي حوالي 4 مليارات دولار، بينما تتوزع نسبة 22% بين دول المجلس الأربعة، أي ما يعادل 7 مليارات دولار.

نلاحظ أن الاتجاه التصاعدي العام هو السائد خلال الفترة 1975 – 2007 مع اختلاف معدلات النمو في حجم التحويلات.

أثر تحويلات العمالة الوافدة على الناتج المحلي الإجمالي :

جدول رقم (8)

نسبة التحويلات إلى الناتج المحلي الإجمالي (مليار دولار)

السنة	دول مجلس التعاون		
	تحويلات العمالة	الناتج المحلي الإجمالي	نسبة التحويلات إلى الناتج المحلي الإجمالي
1975	1.6	74	%2
1980	6.9	232.3	%3
1985	9.9	155.8	%6
1990	16.7	180.9	%9
1995	24.3	222.1	%11
2000	24.6	323.9	%8
2004	27.2	*407.9	%7

المصدر: مركز المعلومات–غرفة تجارة و صناعة أبو ظبي.

من الجدول رقم (8)، يتضح أن تحويلات العمالة الوافدة تؤثر على اقتصاديات دول مجلس التعاون بشكل ملحوظ، فقد شكلت نسبة تحويلات العمالة من الناتج المحلي الإجمالي لدول مجلس التعاون تسرباً كبيراً تبلغ نسبته 7% بالمتوسط خلال الفترة (1975–2004)، وهي تعتبر أعلى نسبة للتحويلات سجلت في العالم.

أثر تحويلات العمالة الوافدة علي ميزان المدفوعات في دولة الإمارات العربية المتحدة :

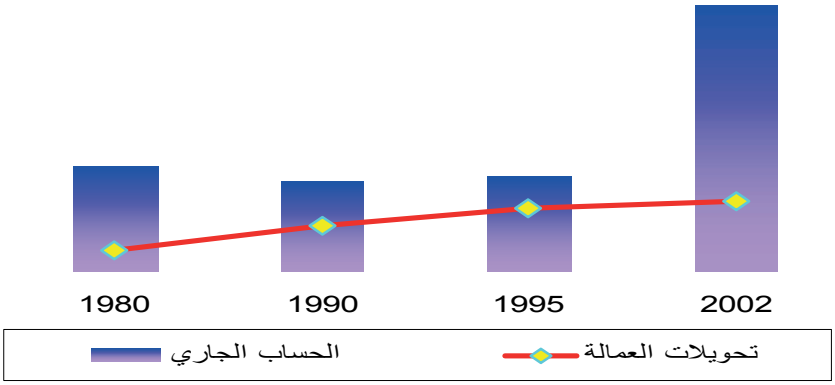
جدول رقم (9)

تحويلات العمالة الوافدة وأثرها على ميزان المدفوعات (القيمة بالمليار دولار)

البيان	1980	1990	1995	2002
الحساب الجاري	5.5	4.7	4.9	13.8
تحويلات العمالة	1.1	2.4	3.3	3.7
الحساب الجاري مع إضافة تحويلات العمالة	6.6	7.1	8.1	17.5
نسبة تحويلات العمالة إلي الحساب الجاري	%20	%52	%66	%27

المصدر: مركز المعلومات–غرفة تجارة و صناعة أبوظبي .

شكل رقم (4)



تؤثر تحويلات العمالة الوافدة على ميزان المدفوعات تأثيراً كبيراً، حيث تشكل نزيفاً مستمراً لميزان المدفوعات والأرصدة من العملات الأجنبية، ففي الفترة 1980-2002 أدت تحويلات العمالة إلى قلب الفائض في الحساب الجاري إلى عجز، ففي عام 2000 بلغ الفائض في الحساب الجاري، بإضافة تحويلات العمالة، حوالي 2.3 مليار دولار، وانقلب إلى عجز بلغ 3.4 مليار دولار. من الجدول رقم (9) والشكل رقم (4)، نلاحظ أن انخفاض الفائض في الحساب الجاري بمقدار 27% لعام 2002، حيث بلغ الفائض في الحساب الجاري بدون التحويلات حوالي 17.5 مليار دولار وانخفض إلى 13.8 مليار دولار بعد إضافة التحويلات التي بلغت 3.7 مليار دولار.

خاتمة :

بالرغم من أن معدلات البطالة في بلدان الخليج العربية بشكل عام لم تصل الى مستويات مأساوية كما في بعض البلدان العربية، غير أن استمرار الطلب على العمالة الوافدة سيكون على حساب المواطنين، حيث ان أسواق العمل في هذه المنطقة تعتبر ذات وجهين؛ الاول هو العمالة الوافدة والثاني هو العمالة الوطنية التي ارتفعت معدلات البطالة بينها بصورة ملحوظة ومتنامية عبر العقود الماضية، مما كان له آثار اقتصادية على النمو الاقتصادي وميزان المدفوعات، وقد تتفاقم في المستقبل إذا لم تتخذ هذه الدول من السياسات والإجراءات ما يقلل من نسبها بين الشباب، وخاصة حملة الشهادات.

توصيات الدراسة :

توصي الدراسة بأهمية قيام دول المجلس بوضع إستراتيجية تعاونية شاملة ومتكاملة، وتشتمل على الخطط الزمنية والإجراءات العملية ذات الرؤية الواضحة والجادة في التنفيذ، تستهدف الحد من تدفق العمالة الوافدة وإحلال وتوطين العمالة الوطنية بدلاً منها، والاهتمام بأساليب تخطيط القوى العاملة وربطها بخطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفقا لأولوياتها المستقبلية، وتكوين أجهزة متخصصة لتجميع إحصائيات سوق العمل والمعلومات المرتبطة بالموارد البشرية، وزيادة كلفة العمالة الوافدة بصورة متوازنة مع توسيع وتطوير برامج التدريب والتأهيل للعمالة الوطنية في كافة المهن، وذلك بغرض الإحلال التدريجي للقوى العاملة الخليجية محل العمالة الأجنبية، وتحديد فترة زمنية لبقاء العامل الأجنبي في البلد منعا لتوطينها مستقبلا.

المراجع

المراجع العربية:

- التقرير الاقتصادى العربي الموحد 2006
- التقرير الاقتصادي العربي الموحد سبتمبر (2005)
- سلمان النجار (2001) حلم الهجرة للثروة – الهجرة والعمالة المهاجرة في الخليج العربي — مركز دراسات الوحدة العربية – الطبعة الأولى نوفمبر ٢٠٠١
- تقرير التنمية البشرية 2006
- رمزي زكي الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر المشكلات المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت 1998.
- سعيدي يحي، بوقرة رابح، قرين علي الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي
- النقد العربي، العولمة و إدارة الاقتصاديات الوطنية. 2001 .
- عبد الرزاق الفارس وآخرون، التقرير الاقتصادي الخليجي، دار الخليج للصحافة والنشر ، الطبعة الأولى ، الشارقة ، 2002
- غرفة تجارة وصناعة ابوظبي – مركز المعلومات (فبراير2005) الأموال المهاجرة وآثارها على الاقتصاد الوطني
- غسان عبد الهادى إبراهيم – البطالة والهجرة كارثة تحدق بالوطن العربي (8 / 2005) .
- على حمدى – آليات ربط مؤسسات التمويل والتدريب في مجال إقامة المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة 2007.
- محمد الميتمي, سوق العمل و الفقر في اليمن, جامعة صنعاء, 2000.
- محمد الأمين فارس – تأثيرات المتغيرات الدولية على التشغيل (2004)
- محمد ديتو (2006) إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي: مخاطر وفرص
- مختاري الفيصل (2006) العلاقة بين البطالة و النمو الاقتصادي و الآثار على السياسات الاقتصادية
- منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية – بيروت اتجاهات الاستخدام فى العالم 2003.

- منظمة العمل العربية ، الموارد البشرية ودورها في الحياة الاقتصادية ،السجل العلمي للدورة الرابعة والثلاثين لمؤتمر غرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية ، القاهرة ، 1997، ص 101.

- منظمة العمل العربيةwww.alolabor.org .

- منظمة العمل العربية (2006) أوضاع القوى العاملة والتشغيل في البلدان العربية

- منظمة العمل العربية (2007)واقع وآفاق تشغيل الشباب في البلدان العربية 2007

- مايكل ابد جمان، الاقتصاد الكلي، النظرية و السياسة، ترجمة د. محمد إبراهيم منصور، دار المـــريخ للنشر بالرياض، 1988 .

- نوزاد عبد الرحمن الهيتي ، الثورة العلمية والتكنولوجية وهياكل الاستخدام في الوطن العربي ، مجلة شؤون عربية ، العدد107 ، سبتمبر 2001، ص 202.

المراجع الانجليزية :

Al-Qudsi S., (2005) “Unemployment Evolution in the GCC Economies: its Nature and Relationship to Output Gaps” *Journal of Development and Economic Policies:* Vol. 7, No.2.

- Charles Wyplosz, Economic growth and the labor markets: europe’s challenge, National Bank of Belgium, Working papers, Research series, May 2000.

- Martin Zagler, Economic growth, structural change and search unemployment, European University Institute, Florence, Vienna University of Economics & B. A, Florence, April 2000.

Okun Arthur, "Potentiel GNP: its measurement and significance", in Proceedings of the Business and Economics Statistics Section, American Statistical Association, Washington DC, 1962

- Pietro F. Peretto, Market power, Growth and Unemployment, Department of Economics, Duke University, December 2000.

- Robert Rowthorn, Unemployment, Capital-Labor Substitution, and Economic Growth, Working Paper of the International Monetary Fund, March 1999.

- Thorvaldur Gylfason , Okun’s Law and Labor-Market Rigidity: The Case of Sweden, University of Iceland, Center for Business and Policy Studies, Sweden, and CEPR, January 1997.

الآثار الأمنية للبطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: حالة قطر

المقدم / هزاع مبارك الهاجري
مدير إدارة الجـــودة الشاملة
وزارة الداخلية – دولة قطر

الهدف من الورقة :

تهدف هذه الورقة إلى التركيز علي:

- عرض سريع لمفهوم البطالة في دول المجلس.
- توضيح آثارها الأمنية السلبية.
- عرض تصور لإستراتيجية مقترحة للتقليل من آثار البطالة في دولة قطر.

تعريف البطالة:

هي القدرة على العمل، والرغبة في العمل، والبحث عن عمل، دون العثور عليه. إذن البطالة هي: شخص لديه القدرة على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ولكن لا يجده.

خصوصية مفهوم البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي:

- قد تكون هناك فرص عمل متاحة .
- ولكن لا يقدم عليها الشباب الخليجي الراغب في العمل.
- لأنها لا تتلاءم مع المستوي الاجتماعي الذي ينتمي إليه.
- لذلك يستدعي الأمر الاستعانة بالعمالة الوافدة لشغل هذه الفرص.

أسباب البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي :

أولا: عزوف الشباب الخليجي عن العمل في الوظائف العمالية التي تكون النظرة الاجتماعية لها متدنية، بغض النظر عن مستوي العائد المتحقق منها.

ثانيا: تدني أجور العمالة الوافدة بدول المجلس، مما جعل هؤلاء منافسين أقوياء للمواطن الخليجي في الحصول على فرص العمل، وخاصة فى القطاع الخاص.

ثالثا: الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي.

رابعا: عزوف الشباب في دول المجلس عن الالتحاق بالتعليم التقني والمهني، بينما يندفعون إلى الكليات والمعاهد النظرية طلباً للشهادة الجامعية.

الآثار الأمنية المترتبة على البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي:

1) حالة الفراغ النفسي التي يعيشها الشباب الخليجي العاطل عن العمل، وهذا بدوره يقوده إلى انحراف بنوعيه السلوكي والفكري .

2) تؤدي البطالة، بسبب ما يتولد عنها من شعور اكتئابي، إلى نزوع بعض الشباب لتعاطي المواد المخدرة التى من نتائجها القيام بأفعال منافية للعادات والتقاليد والقوانين.

3) بسبب عدم رغبة الشباب الخليجي في شغل الوظائف والأعمال الحرفية واليدوية، فإن أمر شغلها من قبل العمالة الأجنبية الوافدة ذات الثقافات المختلفة أدى إلى مشكلات أمنية وجرائم غريبة عن المجتمع الخليجي.

ويوضح الجدولان التاليان مقدار الزيادة في أعداد العمالة الوافدة في دول قطر وأعداد الجرائم من قبلهم في أعوام 2004 / 2005م:

أولا: الإقامات الجديدة للعمال والفنيين خلال الأعوام 2004 / 2005م حسب الجنسية:

	عمال		فنيين	
	عرب	أجانب	عرب	أجانب
الإقامات الجديدة لعام 2004م	2795	17740	1049	4406
الإقامات الجديدة لعام 2005م	3873	43880	2560	15536
الإجمالي	6668	61620	3609	19942

ثانيا: الجرائم التي وقعت بالبلاد خلال عامي 2004 –2005 في دولة قطر:

	عرب	أجانب
مجموع الجرائم خلال عام 2004م	988	2467
مجموع الجرائم خلال عام 2005م	1073	1800

الإستراتيجية الأمنية المقترحة لتقليل الآثار السلبية للبطالة :

التعليم:

- التوسع في المدارس والكليات الفنية التي تخرج مؤهلين في هذه التخصصات.
- إنشاء مراكز تدريب متخصصة لتدريب وتأهيل أفراد لديهم الرغبة في العمل في هذه الوظائف.

التثقيف:

- نشر برامج التوعية.
- تنظيم ندوات ومؤتمرات للشباب.
- تثقيف طلاب المدارس والجامعات.

التشجيع المادي:

- التشجع المادي من قبل الدولة للراغبين في شغل الوظائف الفنية.

خاتمة:

نوصي أن يتم استخدام قاعدة بيانات تشمل الأرقام الحقيقة لنسب البطالة في دول المجلس على أن يتم تحديثها سنوياً لمساعدة متخذي القرار في معالجة هذه القضية.

المحور الرابع

السياسات والبرامج المتبعة للحد من البطالة في كل دولة وتقديم تجارب دولية ناجحة ورائدة في ذلك

دور التعليم العالي في الحد من البطالة

أ.د. بسام العمري
د. عبد الحميد حسن
د. راشد البوسعيدي
جامعة السلطان قابوس
سلطنة عمان

المقدمة:

تهدف هذه الورقة إلى التعرف على التعليم العالي وأثره في الحد من البطالة في المجتمعات العربية عامة، وسلطنة عمان خاصة. وسنحاول التعرف على المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم العالي في الوطن العربي، واقتراح وظائف جديدة للجامعات يمكن أن تعمل على الحد من البطالة وتؤدي إلى التنمية المستدامة. وإذا ما تحدثنا عن جوانب وأبعاد البطالة في هذه الورقة، فلأن هناك تفاعلاً وترابطاً بين التعليم العالي وأبعاده المختلفة التي يمكن أن تؤثر على المجتمع ككل.

التعليم العالي في الوطن العربي:

يعتبر التعليم، والتعليم العالي بشكل خاص، أداة التغيير الأساسية في تنمية المجتمعات وتطورها، فللجامعات دور بالغ في حياة الأمم والشعوب على اختلاف تطورها الاقتصادي والاجتماعي، وذلك بسبب التغيرات التي أصابت المجتمعات، الأمر الذي استوجب من الجامعات أن تقود المجتمعات في البحث عن حاجاته ومشاكله والاستجابة لها وحلها.

وعبر مسيرة الجامعات تعرضت وظائفها للتغير والتعديل، وذلك بسبب الاكتشافات والمخترعات، حيث أدى ذلك إلى استقرار وظائف الجامعات في ثلاث رئيسه هي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. ولكن في العالم الثالث' فإن هذه الوظائف غير مطبقه بطريقه علميه، حيث إن الجامعات تقوم بنقل المعرفة للطلبة وليس إنتاج المعرفة، علماً بأن الجامعة يفترض أن تكون مركزاً بحثياً يعلم ويدرب وينتج المعرفة العلمية، وليس كما هو الحال جامعات

الدول النامية التي لا بد له من الانتباه إلى ضرورة الإعداد الجيد لخريجيها، إذ لو بقي حال الجامعات فيها على ما هو عليه لأدى إلى المزيد من انخفاض معدلات النمو الاقتصادي وجودة الإنتاج، الأمر الذي يمكن ان يفاقم الكثير من مشكلات الفقر والبطالة والتربية.

إن وظيفة الجامعات ليست تخريج أفراد فاقدين للمهارة والممارسات العلمية، بل هي عملية يتم من خلالها تكوين الأطر العقلية وتنشيطها وتنمية المهارات وصقلها لتحقيق أهداف الجامعات ومجتمعاتها في إعداد أفرادها الإعداد الجيد، وتزويد سوق العمل بالأفراد المؤهلين وذوي الخبرات والمهارات الفنية لرفع التنمية المستدامة.

ولكي تقوم الجامعة بوظيفتها وتحقيق أهدافها عليها أن تحافظ على مستوى مهني جيد مع ارتباطها بالتنمية المستدامة من خلال توفر معايير معينه أهمها:

1) المحافظة على الأستاذ الجامعي الجيد الباحث.
2) زيادة الإنفاق على طلبة الجامعة.
3) توفر المصادر والمراجع وربط المكتبات بشبكات المراجع العالمية.
4) إرشاد الطلبة إلى مجالات سوق العمل.

أما بالنسبة إلى البحث العلمي وخدمة المجتمع والوظيفة الثانية والثالثة للجامعات، فهي الوظيفة القائمة على قيادة المجتمعات في هيكلة المعرفة وتطبيقها بما يتلائم واحتياجات سوق العمل وحل مشكلاته وزيادة كفاءة قطاعات الدول المختلفة وزيادة إنتاجه.

فطبيعة كليات الجامعات مقسمه حسب القطاعات العامة المختلفة للمجتمعات، فمثلا وظيفة كلية التربية أن تخدم القطاع التربوي بالبحث العلمي وتقديم الحلول للقطاع التعليمي لتنفيذه، وهكذا في الكليات الأخرى والقطاعات الأخرى، وهذا ما قصدته في قيادة الجامعات للمجتمعات. فلذلك، نلاحظ أن البحث العلمي والتعليم يساعدان الفرد الجامعي على تكوين فكره واضحة عن المجتمع ومشاكله وكيفية التعامل لحل هذه المشاكل

ولكن المتتبع للتعليم العالي في الدول النامية، يلاحظ أن طبيعة العلاقة بين الجامعات والمجتمع علاقة غير واضحة المعالم، حيث أن قطاعات المجتمع تعمل بمنأى عن الجامعات وعدم التوافق فيما بينهما، مما يؤدي إلى هدر كبير في الجهد والمال، وإلى بطالة تتسع وتتعاقد وتحمل الكثير من الخريجين إلى الهجرة إلى خارج أوطانهم. وسبب كل ذلك هو السياسات

الجامعية في عدم تحسين العلاقة مع المجتمعات في تسويق برامجها, فالجامعة يجب أن تكون مصدر المعلومات والأبحاث لحل قضايا المجتمع وأسواق العمل لأن معظم الدراسات دلت على أن معظم الخريجين من التعليم العالي في الدول النامية يواجهون مشاكل عند التحاقهم بسوق العمل قد تكون في إعدادهم للعمل، فمن الضروري للجامعات أن تراجع برامجها ومدى ارتباطها بأسواق العمل والانتقال من الإعداد للوظائف التقليدية إلى الوظائف المرنة وتعليم الحياة لمواجهة التغييرات السريعة، مما يستدعي اتباع الجامعات استراتيجيات جديدة لمواجهة هذه التغييرات، مثل: تقديم مناهج عملية عالمية في التعليم، وتسويق المفاهيم الحديثة في طرق التدريس والتعليم وتقويم الطلبة، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في دفع كفاءة الخريجين.

فالجامعات هي التي تقود المجتمعات منذ القدم، فهي التي تحافظ على الثقافة ونشرها وقيادة التقدم في نواحي الحياة المختلفة، وهي الرائدة في الكشف عن الحقائق وحركة الأشياء والتفاعلات بين المواد.

فجامعات الدول المتقدمة أتت بإسهاماتها في اكتشاف النظريات المختلفة في خدمة المجتمع في جميع مجالات الحياة ورفاه الإنسان، فلذلك وظيفة الجامعة أن تقدم للمجتمع كل ما يتطلبه من احتياجات أساسية ورفاهية وأمنية وصحية، فعليها أن تتحسس طموحات أفراد المجتمع وترسم الطريق والسياسات والاستراتيجيات لتحقيق تلك الطموحات.

التعليم العالي في سلطنة عمان:

ينطوي مفهوم التخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي على عملية قوامها المواءمة بين نتائج تقييم البيئة الخارجية للمجتمع وبين موارد البيئة الداخلية وكفاءتها والمهارات التي تمتلكها. ويتضح هذا الدور في السلطنة في الرؤية الإستراتيجية لتطوير التعليم (2006–2020) التي هدفت إلى رفع جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي بما يتلاءم مع احتياجات المستقبل من خلال وضع معايير لقياس كفاءة المخرجات في التخصصات الأكاديمية والمهنية.

- رفع الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي للفئة العمرية (18–24) ليصل إلى 50% خلال السنوات القادمة.
- تطبيق أنماط حديثة في التعليم العالي لرفع الطاقة الاستيعابية.
- إيجاد آلية للتفاعل والتنسيق بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي.

- تحقيق الربط بين مراحل التعليم المختلفة بما يحقق الاستغناء عن السنة التأسيسية في مؤسسات التعليم العالي.
- الارتقاء بالبحث العلمي للمساهمة بصورة فاعلة في التنمية الوطنية وخدمة المجتمع.
- الاستقلال والإدارة الذاتية لمؤسسات التعليم العالي.
- إعادة هيكلة وتنظيم الإشراف على مؤسسات التعليم العالي
- المواءمة بين مراحل التعليم المختلفة واحتياجات سوق العمل.
- وضع آليات لتفعيل التعاون والشراكة بين مؤسسات والمجتمع المحلي والخارجي.
- تقويم النظام التعليمي وفق معايير اقتصادية واجتماعية وثقافية وبما يتلاءم مع المعايير الدولية.
- تحديث التشريعات واللوائح والنظم من خلال صياغة قانون موحد للتعليم العالي.
- تطوير الكفاءات الوطنية الأكاديمية وتأهيلها لتلبية الحاجات المستقبلية.
- إيجاد بدائل مقترحة للمساهمة في تمويل التعليم العالي.
- إعادة هيكلة بعض مؤسسات التعليم العالي لتقديم برامج وتخصصات علمية مطلوبة في سوق العمل.

وتسعى هذه الإستراتيجية على افتراض أنه لكي تحقق السلطنة موقعا تنافسيا في اقتصاد عالمي متنام ومبنى على المعرفة، ولكي تحافظ على هذا المستوى، فإنه يتوجب إعطاء أولوية لتطوير نظام التعليم كماً ونوعاً، من خلال التوسع في توفير التعليم، وتحسين جودته. ومن أجل ذلك، فإن الإستراتيجية تسعى إلى تحقيق الأهداف الرئيسية الآتية:

- رفع الطاقة الاستيعابية في التعليم العالي، وتحقيق معدلات التحاق تامة فيه
- تعليم يتمحور على المتعلم ومتوافق مع الهدف.

وفي إطار تتبع الإستراتيجية (2006-2020) يتضح بأن هناك اهتماماً واسعاً بالجانب الكمي والنوعي لتطوير مؤسسات التعليم العالي للسلطنة في النوعية والجودة، وذلك من خلال ((الأسس)) الإستراتيجية التي تمهد الطريق لخمس استراتيجيات فرعية، يناقش كل منها جانباً معيناً من جوانب عملية تطوير التعليم. وهذه الأسس هي شروط لازمة لتنفيذ الاستراتيجيات، وتشكل القاعدة التي تقوم عليها عملية تطوير التعليم المقترحة، وتمثل جوهر التغييرات لنظم التعليم في عمان، ومنها أربعة أسس إستراتيجية هي:

1) **تبني إطار عمل جديد للتعليم:** يعنى بتأسيس بنية تحتية ووضع إطار عمل فاعل للتعليم.

2) **في الإدارة وتحسين النوع:** بناء القدرات في النظام التعليمي: يعنى بتطوير الكفايات والخبرات المتوفرة التي تساعدها.

3) **نقل المسؤوليات للمؤسسات التعليمية:** يعنى بإجراءات إحداث نقل تدريجي للمسؤوليات لإدارات المدارس ومؤسسات التعليم العالي، وذلك بعد إجراء التغييرات اللازمة، وتأهيل وتدريب الكوادر، وتعزيز القدرات التي تساعد المؤسسات في الحصول على أكبر قدر من الاستقلال الإداري والمالي الذي يناسب الخدمات التي يقدمها.

4) **تبنى أسلوب يعتمد على المخرجات:** يعنى باستحداث تدريجي لأسلوب يعتمد على المخرجات في التعامل مع تخطيط التعليم وتطويره ومراجعته وتمويله.

ولأهمية الخطط الإستراتيجية للتعليم العالي، تسعى السلطنة إلى توظيفها من أجل تحديد الملامح والاتجاهات المستقبلية للتعليم على المدى البعيد، وفي الوقت نفسه لموجهة التحديات التي تواجه التعليم بشكل عام والتعليم العالي على وجهة الخصوص، كما أنها أيضا تعمل على مواجهة وفهم وتحديد متغيرات البيئة الخارجية التي لها تأثير مباشر على مؤسسات التعليم العالي. وفي هذا الإطار، تعمل إستراتيجية التعليم العالي 2006–2020 على تحقيق مجال واسع وفسيح من توفير الكوادر البشرية التي تستطيع مواجهة نظام التنافس بين قوى السوق. ولهذا، فإن الخطة الإستراتيجية تركز بدرجة كبيرة على قضايا التكلفة وتوزيع المصادر البشرية والمادية والاستخدام الأمثل لها، والجودة والكفاءة والفعالية وغيرها من المفاهيم التي تتفق مع النظرة إلى التعليم العالي على أنه صناعة استثمارية ضخمة.

يتضح من البيانات المتوفرة ازدياد أعداد الطلاب الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي من (400) طالب في عام 1975 إلى (48483) طالبا في عام 2005م. ونتيجة السياسات التعليمية المتضمنة في الرؤية المستقبلية "عمان 2020"، والرامية إلى رفع نسبة الالتحاق بمؤسسات التعلم من التعليم، عام (2000م) إلى (40%) في عام (2020م)، وتحقيق التكافؤ في التعليم، وإشراك المواطنين في تحمل جانب من نفقات التعليم ما بعد الأساسي (9). ولتحقيق ما استهدفته الخطة من زيادة في نسبة استيعاب مخرجات الثانوية العامة في مؤسسات التعليم العالي، تم تخصيص (440) مليون ريال عماني لتمويل البرنامج الاستثماري لقطاع التعليم والتدريب (8).

وعلى مستوى تطوير الالتحاق بالتعليم العالي، أظهرت الخطة الخمسية السابعة (2006-2010م) بأن هناك تطوراً في أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم العالي في الخطة الخمسية السادسة (2001-2005م)

جدول رقم (1)

ألف طالب وطالبة

المرحلة	2000			2005		
التعليم العالي	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة
الإجمالي	18,1	19,2	37,3	31,5	35,1	66,6

وما يبينه الجدول رقم (1) هو أن هناك تحسناً في معدلات الالتحاق الإجمالية في التعليم العالي، حيث ارتفعت من نحو (12,6%) عام 2000م إلى (19,2%) في عام 2005م.

وعلى مستوى جامعة السلطان قابوس نجد أنه قد ازدادت أعداد الطلبة العمانيين المقبولين بجامعة السلطان قابوس زيادة ملحوظة من (2038) طالب عام 2000م إلى (2831) طالب عام 2005م، أي بزيادة سنوية تبلغ نحو (159) طالباً. وقد شكلت الإناث نسبة متساوية للذكور من إجمالي المقبولين (50%). وقد أدى ذلك إلى زيادة أعداد الطلبة العمانيين الدارسين بالجامعة من (7938) طالب عام 2000 إلى (12556) في العام 2005م. كما أدى إدخال برنامج الدبلوم في المحاسبة والبدء في الدراسات العليا إلى ارتفاع أعداد المسجلين بالجامعة، حيث ارتفع العدد الكلي للمسجلين في العام الدراسي 2006/2005 إلى (13495) طالب؛ منهم (939) على مستوى الماجستير والدبلوم، وهي أعداد فاقت المستهدف بالخطة.

وعلى ضوء ارتفاع معدلات الطلاب في التعليم العالي، ومن خلال تقييم أداء قطاع التعليم المتصل بالسياسات والآليات المعتمدة له في الخطة بجامعة السلطان قابوس، لوحظ زيادة أعداد الطلبة المقبولين في الدراسات الجامعية الأولى والعليا والدبلوم انسجاما مع مشاريع التوسعة الحالية والمستقبلية، حيث ارتفعت أعداد المقبولين بجامعة السلطان قابوس على مستوى الدرجة الجامعية الأولى خلال سنوات الخطة بشكل متواصل ليرتفع أعداد الدارسين بها خلال فترة الخطة بنسبة إجمالية قدرها (58,2)، كما ارتفع عدد المسجلين بها على مستوى الدراسات العليا والدبلوم إلى (939) في العام الدراسي (2006/2005م)، كما تم استيعاب دفعتين من

الطلبة بواقع (500) طالب للدفعة لدراسة دبلوم المحاسبة خلال الأعوام (2001-2002). وبغرض تقييم التجربة من حيث مدى مواءمة المخرجات بما يتناسب واحتياجات سوق العمل تم مؤقتا القبول في هذا البرنامج بعد تخريج الدفعتين الأولى والثانية.

تمثل الموارد البشرية أحد المحاور الأساسية للرؤية المستقبلية للاقتصاد الوطني العماني التي تركز على استدامة التنمية الشاملة، وتحقيق التوازن والنمو من خلال تطوير القدرات والمهارات التقنية والتكنولوجية للموارد البشرية التي تستطيع مواجهة المتغيرات العالمية والمحلية، وعليه ركزت الخطة الخمسية السادسة (2001-2005م) على تنمية الموارد البشرية واعتبرتها بمثابة محورها الأول، وذلك انسجاماً مع توجهاتها الرئيسية والرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني "عمان 2020". وبناءً على ذلك، تتبنى الخطة مجموعة من الأهداف الرئيسية لتنمية الموارد البشرية ممثلة فيما يلي:

1) الإشراف والمتابعة المستمرة للجامعات والكليات والمعاهد الخاصة لضمان تعقيدها بالمستويات والأسس والمعايير الموضوعة في هذا الخصوص.

2) القياس الدوري لفاعلية الأداء الأكاديمي وحساب الكفاية الداخلية لمنظومة الجامعة ومخرجاتها.

3) تبني نظام تدريبي وتعليمي منفتح وتنويع مساراته ليتسم بالمرونة، ويساعد على تطوير مهارات العامل العماني بما يتواكب ومتطلبات سوق العمل ومستجداته.

4) التوسع في التخصصات التعليمية والفنية والمهنية التي تتصف بندرة عرض القوى العاملة المحلية منها.

5) تحسين ملائمة التعليم الأساسي للاحتياجات التعليمية التي تحددها متطلبات سوق العمل، وتحسين معايير القبول والتخرج، وتطوير التخصصات الجامعية ومواءمتها مع متطلبات سوق العمل المحلية والخارجية.

6) زيادة فرص التعليم الفني والتدريب المهني وتطوير مشاركة المرأة ببرامجه.

7) القياس الدوري لفاعلية الأداء الأكاديمي وحساب الكفاءة الداخلية لمنظومة الجامعة ومخرجاتها.

وفي إطار هذه الرؤية المستقبلية للتعليم العالي ومدى فاعليته في تطوير البرامج الأكاديمية والتدريسية لمواكبة المتطلبات الوطنية والعالمية، حيث تسعى جامعة السلطان قابوس إلى إضافة تخصصات جديدة على مستوى درجة بكالوريوس في التمريض بكلية الطب والعلوم الصحية، وفي السياحة بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية. كما تم إضافة بكالوريوس في الهندسة الكيميائية والبتروكيميائية، وآخر في هندسة الإلكترونيات الصناعية والتحكم الآلي بكلية الهندسة. وبكالوريوس في الإدارة التربوية لحاملي دبلوم الإدارة التربوية (خاص بموظفي وزارة التربية والتعليم)، وآخر في الاقتصاد الزراعي بكلية العلوم الزراعية والبحرية. (12)

هذا مما يحقق في الوقت نفسه توجه الرؤية المستقبلية للموارد البشرية في سلطنة عمان نحو تكوين موارد بشرية عمانية متطورة تستطيع مواكبة التطور التقني والتكنولوجي وإدارة التغيرات التي تحدث بكفاءة عالية والتغيرات المحلية والعالمية المتغيرة باستمرار، بما يضمن المحافظة على العادات والتقاليد العمانية، والعمل على التعمين في الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني "عمان 2020"، ومحاولة إيجاد فرص التوظيف في القطاع الخاص للعمانيين، وتدريبهم وتأهيلهم بما يناسب واحتياجات سوق العمل، وذلك من خلال الآتي:

- إيجاد فرص عمل للعمانيين الراغبين في العمل، لتفادي حدوث بطالة فيما بينهم، وتأهيلهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- إحلال العمالة الوافدة بعمالة عمانية ذات كفاءة عالية بهدف الانتقال من اقتصاد ذي قيمة إلى اقتصاد ذي قيمة مضافة عالية، إضافة إلى رفع مستوى مساهمتها في سوق العمل، ورفع مساهمة المرأة العمانية بشكل خاص.
- رفع كفاءة سوق العمل العماني، وذلك بتقريب المزايا بين القطاعين العام والخاص.

تناولت الخطط الإستراتيجية بالسلطنة أهمية التعمين، ووضعت لها أولوية في خططها، حتى تتمكن من إحلال الكوادر الوطنية محل الكوادر الوافدة، وذلك يتجلى من خلال ما توليه خطة التنمية الخمسية السادسة (2001–2005م) من اهتمام خاص بتشغيل العمانيين، حيث أنها تستهدف رفع معدلات الاستثمار، وتوفير فرص عمل مناسبة تتوافق مع احتياجات ومتطلبات العمانيين من خلال تنفيذ مجموعة من المشاريع الإنتاجية المجدية اقتصاديا وذات كثافة عمل عالية، وتسعى لزيادة مشاركة القوى العاملة الوطنية في سوق العمل حيث أنها تستهدف تحسين المستويات التعليمية والمهنية للعمانيين.

هذا ما تبنته خطة التنمية الخمسية السابعة (2006–2010م) من خلال أهداف قطاع التعليم والتدريب في الخطة التي تبنته جامعة السلطان قابوس ممثلا فيما يلي: (14)

1) مواءمة تخصصات البرامج الأكاديمية المختلفة بما يخدم متطلبات التنمية بالسلطنة.

2) المحافظة على المستوى المتميز لمخرجات الجامعة، والارتقاء بالجودة العلمية والأكاديمية في مختلف الكليات.

3) العمل على تقوية صلة الجامعة بالمجتمع من خلال وحدات الجامعة المختلفة.

وتشير أيضا خطة التنمية الخمسية السابعة (2006–2010م) إلى سياسات وآليات تحقيق أهداف قطاع التعليم والتدريب التي تنفذها جامعة السلطان قابوس من خلال العناصر التالية: (15)

- استحداث برامج في الصيدلة وطب الأسنان، وتوسيع مباني الكليات القائمة والفصول الدراسية وقاعات المحاضرات، وذلك لزيادة الطاقة الاستيعابية للجامعة.
- استحداث اختبارات القبول بالجامعة، مع الأخذ في الاعتبار طبيعة القبول لكل كلية، وذلك ضمن سياسة القبول الموحد لمؤسسات التعليم العالي.
- المراجعة المستمرة للبرامج الأكاديمية التي تطرحها الجامعة لتتواءم مع متطلبات التنمية.
- المحافظة على مستوى مخرجات الجامعة عن طريق مجموعة من الإجراءات تتمثل في تطوير مستوى تدريس اللغة الإنجليزية بالجامعة، وإنشاء مكتب للقياس والتقويم وضبط الجودة، والاستمرار في برامج التقويم الخارجي للبرامج المطروحة بالجامعة.
- وضع الآليات اللازمة لتسهيل استفادة أفراد المجتمع من منشآت الجامعة المختلفة، وإعداد الدورات التدريبية، والبدء في برنامج الشهادة الدولية لقيادة الحاسب الآلي (ICDL)، وإيقاء المحاضرات العلمية والقيام بالأنشطة التي تخدم المجتمع.
- الاستمرار في سياسة تعمين الوظائف بصفة عامة، وبالأخص أعضاء الهيئات التدريسية والفنية بالكليات ومراكز اللغات، وكذلك الهيئة الطبية والتمريضية بالمستشفى التعليمي الجامعي، وذلك من خلال تعيين المتميزين من خريجي الجامعة كمعيدين وأطباء مقيمين وابتعاثهم لنيل شهادات الماجستير والدكتوراه والزمالة، وكذلك الاستمرار في البرامج التدريبية للكوادر الإدارية والفنية لتطوير مهاراتهم بهدف تحقيق نسب التعمين المستهدفة خلال الخطة الخمسية السابعة في حدود الإمكانات المتاحة.

التحديات التي تواجه الجامعات العربية:

يعتبر مستقبل التعليم الجامعي في الوطن العربي من المسائل التي تشغل بال التربويين والمفكرين والاقتصاديين، وخاصة في ظل التغيرات المتسارعه والمتلاحقة والتي تحتاج التعامل معها واستثمارها.

وبما إن الجامعة مسؤولة عن الإعداد والتدريب والتنمية في المجتمعات، فيجب عليها أن تقوم بمواجهة شامله لكل عناصرها ومدخلاتها لاستشراف المستقبل والتخطيط لمواجهة الأخطاء المستقبلية.

إن الجامعة في ظل ما يعيشه العالم من متغيرات ومستجدات في التكنولوجيا والاقتصاد تواجه تحديات كبيره منها:

1) عدم مواءمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل.
2) نقص الإعداد التطبيقي لطلبة الجامعة واعتماد التكوين النظري.
3) ضمور البحث العلمي واقتصاره على أغراض الترقية العلمية وليس لأغراض خدمة المجتمع.
4) بطالة الخريجين بسبب تكرار البرامج الدراسية على مستوى البكالوريوس وإغراق السوق بالخريجين.
5) عدم قدرة الجامعات على استيعاب الأعداد المتزايدة من الطلاب الراغبين بالالتحاق بهذه الجامعات.
6) إن الجامعات التي ترغب أن تكون قائده عليها مراجعة استراتيجياتها وأهدافها التي قامت من أجلها، وتدرس احتياجات المجتمع المحلي والعالمي والتغيرات التي تطرأ عليه، وتعمل على تلبيتها والتصدي للمشكلات التي قد تعترض المجتمع.

على الرغم من تعدد التحديات والمشكلات التي تواجه الجامعات في البلاد العربية، فيمكن القول أن موضوع تحديث أهداف الجامعات واستراتيجياتها أخذ يفرض نفسه على الجامعات في الآونة الأخيرة، مما يستدعي الجامعات أن تتوسع وتتشيد لتوفير الموارد المالية لتحديث برامجها التعليمية والبحثية، فيمكن أن تتبنى الجامعات نماذج عالمية مثل الجامعات الاستثمارية والجامعات الافتراضية.

فالجامعات الإستثماريه تركز على مشاريع مشتركه وتحالفات إستراتيجية وتبادل الخبرات وغيرها.

وهناك تجارب ناجحة في استعمال مثل هذا النموذج، وذلك في أمريكا وكندا واليابان وبريطانيا. ومن أشكال الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية الكندية هو تمويل مراكز بحثية موجودة داخل الجامعات للقيام بتوثيق العلاقة بين الجامعات والمؤسسات الصناعية داخل كندا وقد وصل الدعم الحكومي لهذه المراكز إلى حوالي 650 مليون دولار عام 1997.

وهناك مراكز جامعة أونتاريو لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومن أهداف هذا المركز هو تحويل نتاج البحوث العلمية والتكنولوجية إلى التطبيق العلمي في المؤسسات الصناعية والإنتاجية. وأيضا مركز بحوث تكنولوجيا الأرض والفضاء الذي يسعى إلى تحويل التكنولوجيا بحيث تكون قابلة للتطبيق، إضافة إلى توفير فرص عمل ووظائف. وهناك أيضا مركز الموارد الأولية والتصنيع بجامعة أونتاريو في كندا من أجل حصر احتياجات كندا المستقبلية من المواد الخام وتحديد الأولويات وتطوير البرامج والمستودعات ذات العلاقة.

وفي النهاية أود القول إذا ما أرادت الجامعات العربية أن تفعل دورها في الحد من البطالة في الوطن العربي عليها تبني نماذج جامعية عالمية، كالشراكة الإنتاجية وتحويل الفكر والبحث إلى إنتاج والتفاعل بين النماذج المتطورة للإنتاج المعرفي والتنمية المستدامة والحاضنات التكنولوجية، **كما وأوصي الأدوات الجامعية في الوطن العربي بما يلي:**

- أن تولي الجامعات قضية البحث العلمي المرتبط بالتنمية اهتماماً بالغاً ليقود إلى الإنتاج.
- أن تقوم الجامعات بدارسة علمية بحثية علمية حقيقية حول المواءمة بين برامج التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وأن يتم التخطيط للتعليم طبقا لاحتياجات سوق العمل.
- انفتاح الجامعات على الشراكة مع المؤسسات الصناعية والتجارية وغيرها، وإجراء بحوث مشتركة تقود إلى الإنتاج الفعلي المتميز.
- التركيز على برامج الإعداد التطبيقي بدلاً من النظري.
- التركيز على التفكير الاستراتيجي.
- تحويل الجامعات إلى مؤسسات إنتاجية تؤهل طلابها للانخراط في الأعمال المختلفة

المراجع

1. راشد القصبي"الكفاءة لخارجية للتعليم الجامعي وسوق العمل" مرجع سابق ص196
2. محمد عبد الحليم مرسين "التعليم العالي ومسؤولياته" دراسة مقدمه إلى مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي 1985، ص7.
3. Colin Lucas, Globalization and universities, available:
4. http://www.inlaksfoundation.org/GlobalisationandUniversities.DOC.
5. راشد القصبي، " الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي وسوق العمل"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، السنة الحادية عشر، ع4، 1995،ص194.
6. راشد القصبي،"الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي وسق العمل" مرجع سابق، ص197-198.
7. جون. ب أتكنون، اقتصاديات التربية، ترجمة عبد الرحمن أحمد صائغ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية،1992 ص115.
8. الخطيب، أحمد،2006، الإدارة الإبداعية للجامعات إربد، عالم الكتب الحديث.
9. محمد منير مرسي، الإدارة التعليمية (القاهرة: عالم الكتب، 1984)، ص 269.
10. راشد القصبي، آمال العرباوي،" رؤية مستقبلية لدور الجامعة في استثمار التكنولوجيا"، مجلة التربية والتنمية، السنة الخامسة، العدد (15)، 1998، ص 151.

تجربة سلطنة عمان في الحد من ظاهرة الباحثين عن عمل

أ.د. بسام العمري
د. عبد الحميد حسن
د. راشد البوسعيدي
جامعة السلطان قابوس
سلطنة عمان

المقدمة:

تهدف هذه الورقة إلى الوقوف على ملامح التجربة العمانية لأجل الحد من ظاهرة الباحثين عن عمل، وتقييم برامج هذه التجربة، ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات لأجل تفعيل دور هذه البرامج للحد من ظاهرة الباحثين عن عمل.

وتعتمد هذه الورقة المنهج الوصفي، حيث استفاد الباحث من المعلومات والبيانات والإحصاءات، وأوراق الندوات والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الورقة.

تعريف الباحثين عن عمل:

يشار إلى الباحثين عن عمل بمصطلح البطالة، وتعرف منظمة العمل الدولية البطالة بفائض عرض العمل عن (التشغيل) عند مستوى معين من الأجور. وبالتالي، فإن البطالة تقاس بعدد الأشخاص الذين يبحثون عن عمل عند مستوى الأجور السائد في السوق. وهذا التعريف هو الذي تعتمده سلطنة عُمان في القضية نفسها[1].

ولا يوجد اتفاق عام على تعريف البطالة، حيث يختلف من بلد لآخر، نظراً لاختلاف منهجيات قياس البطالة حسب منظور كل دولة لهذه القضية.

الآليات والبرامج المعتمدة للحد من ظاهرة الباحثين عن عمل:

اهتمت دول العالم، خاصة تلك الدول التي تعاني من مشكلة البطالة، بوضع استراتيجيات وخطط وبرامج عملية لمواجهتها والحد منها واحتواء آثارها السلبية. ويمكن الإشارة إلى أهم الآليات والبرامج المعتمدة عالمياً على النحو الآتي[2]:

- تفعيل جانب الطلب في سوق العمل من خلال تشجيع مناخ الاستثمار، وتحسين آليات التشغيل، والاهتمام بالمشروعات الصغيرة، ونشر ثقافة العمل الحر.
- الارتقاء ببرامج العرض، وذلك من خلال التدريب والتأهيل القائم على احتياجات سوق العمل والمشاركة الفاعلة بين الحكومة والقطاع الخاص.
- تطوير التعليم من حيث البنية الأساسية، والمناهج وطرق التدريس لزيادة الجودة في التعليم بكافة مراحله، بحيث تلبي البرامج التعليمية احتياجات سوق العمل من المهارات والتخصصات.
- تطوير التعليم الفني والتقني لمواكبة احتياجات الاقتصاد من الفنيين والتقنيين والعمال المهرة.
- الارتقاء ببرامج التشغيل من خلال تطوير مكاتب التشغيل وآلياته من خلال الاهتمام بالباحث عن العمل، وقياس مهارات وتحديد متطلبات تدريبه.
- توفير قاعدة معلومات عن سوق العمل تتضمن توفير بيانات عن الوظائف المتاحة فيه، والمهارات المطلوبة لكل وظيفة، والحصر المستمر للباحثين عن عمل، وتنظيم البيانات وتوفيرها للجهات المختصة لأغراض التنسيق بين العرض والطلب في سوق العمالة.
- تقديم إعانات مالية من قبل الدولة للباحثين عن عمل بهدف مساعدتهم على توفير المتطلبات الأساسية لمعيشتهم أثناء فترة تعطلهم عن العمل.
- سياسات تقديم إعانات مالية لأصحاب الأعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيل الشباب.
- إعداد الدراسات والبحوث المرتبطة بأوضاع سوق العمل.

ففي دول الاتحاد الأوروبي ركزت إستراتيجية التوظيف المعتمدة عام 1997م على رفع القدرة على التوظيف، وزيادة الوظائف من خلال التوسع في أنشطة الأعمال الحرة، والنهوض الاقتصادي لأجل استيعاب الداخلين الجدد للسوق، ودعم تكافؤ فرص التوظيف بين الجنسين[3].

وفي الإطار نفسه، نجحت السياسات الأوروبية في إنشاء المنشآت الصغيرة، وإعادة التأهيل والتدريب، ودعم الأجور، وإرشاد وتوجيه الباحثين عن العمل، ومنح تعويضات البطالة، وسياسة التقاعد المبكر، وبرامج الحماية الاجتماعية[4].

وفي السياق نفسه، عملت الدول الآسيوية على معالجة هذه الظاهرة من مجموعة البرامج والسياسات التي من أهمها: توفير خدمات التوظيف وتدريب الأيدي العاملة، وتنمية وتطوير البنية الأساسية لسوق العمل، وتوفير التدريب من خلال معاهد التدريب الحكومية والخاصة مع تحمل الدولة تكاليفه، والدعم المالي لأصحاب الأعمال تشجيعاً لهم على توظيف عمالة جديدة أو الحفاظ على العمالة الحالية، وتقديم إعانات مالية للباحثين عن عمل للبدء بمشروعات خاصة[5].

وفي المجال نفسه، ركزت الدول العربية على مجموعة من الآليات لأجل مواجهة تفاقم ظاهرة البطالة في الوطن العربي والتي من أهمها: إنشاء معاهد لتنمية القوى العاملة والتدريب، وإنشاء صناديق للتشغيل وقواعد بيانات حول سوق العمل، وتوجيه التعليم والتدريب المهني لخدمة احتياجات سوق العمل، والدعم المالي لأصحاب العمل، وتحفيز وتوجيه الشباب للقيام بالمشاريع الخاصة[6].

وفي الإطار نفسه، أولت دول الخليج هذه الظاهرة اهتماماً كبيراً تمثل في العديد من السياسات والإجراءات المرتبطة بظاهرة الباحثين عن عمل، وقد اشتركت جميع الدول نفسها في تبني السياسات والبرامج الآتية: العمل على تحقيق أكبر قدر من المواءمة بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل، والارتقاء بالأجهزة المرتبطة بسوق العمل، وتطوير وتحسين تشريعات العمل، والتوعية الإعلامية والتربوية بالعمل وقيمه، وزيادة الطاقة الاستيعابية لبرامج التدريب الفني والمهني، والتغطية المالية لتكاليف التدريب، ودعم المشروعات الذاتية لأجل توفير فرص عمل جديدة، وتنظيم عمل العمالة الوافدة[7].

السياسات والبرامج المعتمدة في سلطنة عُمان للحد من ظاهرة الباحثين عن عمل:

تقدر المصادر الرسمية نسبة الباحثين عن عمل بحوالي 13% من إجمالي القوى العاملة العمانية، وتبلغ نسبة الإناث الباحثات عن عمل (17%) من إجمالي القوى العاملة من الإناث، أما الذكور (12%) من إجمالي القوى العاملة للذكور[8]. وتوضح البيانات المتاحة أن الباحثين عن عمل معظمهم من الذكور (77% ذكور)، مقابل 23% إناث، وممن لم يسبق لهم العمل (83% من الداخلين الجدد لسوق العمل، مقابل 17% سبق لهم العمل)، ومن الشباب (74% في الفئة العمرية 15–24 سنة). وتؤكد البيانات أن غالبية الباحثين عن عمل (94%) لم يتجاوز تحصيلهم التعليمي المرحلة الثانوية (45% في مستوى الإعدادي أو أقل، 49% في مستوى الثانوي). أما

نسبة الباحثين عن عمل ممن تجاوز المستوى الثانوي، فكانت في حدود 3.9% للحائزين على تعليم في مستوى الكليات الفنية والمتوسطة، و1.7% للحائزين على تعليم جامعي فأكثر[9].

وتعكس هذه البيانات استمرار الفجوة بين مخرجات النظام التعليمي وبين متطلبات سوق العمل التي تزداد فيه نسبة المؤهلين مهنياً وفنياً، الأمر الذي سيؤدي إلى تزايد ظاهرة الباحثين عن عمل في السلطنة.

ويمكن تلخيص أسباب ظاهرة الباحثين عن عمل بناءً على ما توفر من بيانات ومسوحات على النحو الآتي[10]: زيادة عدد السكان، والحداثة الاقتصادية لمختلف الأنشطة، وتراجع الأنشطة التقليدية، وتزايد أعداد العاملين بأجر مع تقلص أعداد العاملين لحسابهم الخاص، وتراجع قدرة القطاع الحكومي على التوظيف، واعتماد القطاع الخاص بشكل أساسي على القوى العاملة الوافدة وفقاً لمبررات الرشادة الاقتصادية لهذا القطاع، وتباطؤ النمو الاقتصادي في عقد التسعينات من القرن العشرين، وعزوف بعض الباحثين عن عمل عن العمل في بعض المهن وفقاً لاعتبارات اجتماعية واقتصادية.

وفي ظل هذا الواقع، تبنت الدولة مجموعة من السياسات والبرامج بغرض الحد من ظاهرة الباحثين عن عمل، يمكن ذكرها على النحو الآتي:

1- التوظيف في القطاع الحكومي:

اعتمدت الخطة الخمسية السادسة لقطاع العمل والتعمين في الوحدات الحكومية العديد من السياسات والآليات في مجالات التعليم والتدريب، ورفع الكفاءة الإنتاجية، وخطط التعمين، وتطوير أسس التقاعد، وزيادة فرص الابتعاث للدراسات العليا، وتخطيط القوى العاملة في القطاع الحكومي[11].

وفي المجال نفسه، توقعت الخطة توفير (24600) فرصة عمل للعمانيين، تمثل فرص العمل الجديدة منها نحو (16000) وظيفة، بينما يتوفر الباقي (8600) من خلال عمليات الإحلال، لترتفع نسبة التعمين في القطاع العام المدني إلى (84%) بنهاية الخطة في عام (2005). كما قدرت الخطة أن يبلغ متوسط معدل النمو السنوي للقوى العاملة العمانية بالقطاع العام نحو (5.4% وللعمالة الوافدة حوالي (6.8%). وبالفعل، تم توظيف (23222) مواطناً بالوحدات التابعة للخدمة المدنية خلال الفترة (2001-2004) استوعبت وزارة التربية والتعليم والصحة ما نسبته (80%) من هؤلاء الموظفين، بينما تم توظيف الباقي في الوحدات الأخرى.

وبلغ متوسط معدل النمو السنوي للعمالة العمانية خلال الفترة المذكورة نحو (6%)، و تم ابتعاث (1563) موظفاً للدراسات العليا خلال الفترة من (2001 – 2004)[12].

2- التوظيف في القطاع الخاص:

تضمنت الخطة الخمسية السادسة وندوتا تشغيل القوى العاملة الوطنية الأولى والثانية العديد من السياسات والآليات التي هدفت إلى تفعيل دور القطاع الخاص في توظيف العمانيين، حيث تضمنت هذه السياسات والبرامج مجالات عدة كتطوير التشريعات العمالية، وإنشاء قاعدة بيانات، وتطوير أجهزة التوظيف، ومراجعة الحد الأدنى للأجور، وتوسيع مظلة التأمينات الاجتماعية، والالتزام بنسب التعمين، وتنفيذ برامج تدريبية لشغل مهن محددة، وتشجيع المبادرات الفردية... الخ.

وفي المجال نفسه، شملت الإجراءات التنفيذية التي تم اعتمادها في الندوة الثالثة لتشغيل العمالة الوطنية في القطاع الخاص على النسب المستهدفة للتعمين في مختلف القطاعات ولمختلف المستويات الوظيفية والمهنية حتى عام 2020م، بالإضافة إلى المشروعات والبرامج التدريبية اللازمة لتحقيق تلك النسب.

وأكدت على الحدود الدنيا للأجور للفئات المهنية المختلفة في تلك القطاعات، وتم إصدار قانون جديد للعمل بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35)، وطورت مظلة التأمينات الاجتماعية لتستوعب كافة العاملين العمانيين في القطاع الخاص، ومن يرغب من العمانيين العاملين لحسابهم، وكذلك العاملين خارج السلطنة، إضافة إلى حظر كثير من المهن والأعمال على الوافدين وقصرها على العمانيين في بعض الولايات، وذلك في أنشطة اقتصادية مختلفة شملت على سبيل المثال: بيع المواد الغذائية، والخضار والفواكه، وبيع الملابس الجاهزة، وبيع وإصلاح الهواتف النقالة، وبيع الأدوات المنزلية، وبيع مواد البناء، وغيرها[13].

وبالرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها الجهات المعنية في توظيف العمانيين بشركات ومؤسسات القطاع الخاص الذي أثمر فرص عمل جديدة للمواطنين، والذي انعكس في بيانات التوظيف، حيث بلغ عدد العمانيين العاملين بالقطاع الخاص بنهاية 2004 (87064) عاملاً مقارنة بحجم العمالة العمانية في عام 2000 والبالغة (95671)، أي بمتوسط نمو سنوي بلغ (11.8%)، إلا أن معدلات التحاق العمانيين بالقطاع الخاص واستمرارهم فيه ما زالت دون الطموح، خاصة في ضوء الأعداد المتزايدة من الباحثين عن العمل، ومحدودية الفرص في

القطاع العام، كما أن نسبة التعمين في القطاع الخاص بنهاية عام 2004م حوالي (17%) مقارنة بالنسبة المخططة البالغة (25%) بنهاية (2005م). ولا تزال عملية التعمين في القطاع الخاص تواجهها الكثير من التحديات والعقوبات أهمها: ظاهرة التجارة المستترة، وتدني الأجور في بعض شركات القطاع الخاص، وطول ساعات العمل، وعدم التزام أصحاب العمل بأحكام قانون العمل العماني في كثير من المؤسسات الصغيرة، وانتشار ظاهرة دوران العمل بسبب الظروف غير المناسبة في القطاع الخاص، والبحث عن فرص بديلة خاصة في القطاع العام، وتدني مستويات المهارة لدى بعض الملتحقين بالقطاع الخاص نتيجة لتدني مستوى التدريب المهني والتعليم التقني، وتفضيل أصحاب العمل استخدام العامل الأجنبي باعتباره – من وجهة نظرهم – أكثر طاعة للأوامر، وأقل تكلفة... إلخ، ومحدودية عدد الشركات التي يمكن أن تسهم في استيعاب وتدريب العمالة الوطنية، وتقديم شروط خدمة مقبولة لتلك العمالة[14].

3- برنامج "سند" لدعم المبادرات الفردية (التوظيف الذاتي):

يهدف برنامج "سند" الذي أنشئ في عام 2001م إلى المساهمة في تشغيل القوى العاملة الوطنية، وتشجيع ورعاية المهارات الفردية ومشروعات التوظيف الذاتي، و تأهيل الأفراد وإعدادهم للمساهمة الفاعلة في سوق العمل، وتنمية المشاريع الفردية، ووضع البرامج والخطط اللازمة لانتشارها، وإنشاء الحاضنات بغرض تقديم الرعاية والدعم للأفراد الراغبين في تأسيس المشاريع الصغيرة. وفي الإطار نفسه، كانت نتائج تنفيذ البرنامج نفسه حتى نهاية عام 2006م على النحو الآتي: تعمين محلات بيع المواد الغذائية في (54) ولاية، مما أتاح المجال لتوفير (11544) فرصة عمل للمواطنين في تلك الولايات، وتعمين مهنة بيع الخضار والفواكه في (39 ولاية)، وفرت (890) فرصة عمل حر، وتعمين مهنة وإدارة المقاصف المدرسية في (231) مدرسة، وفرت (335) فرصة عمل حر، وتوفير (3762) فرصة عمل في الأنشطة التجارية والمهنية، وتوفير (926) فرصة عمل في مجال تفصيل وخياطة الملابس[15].

وبالرغم من الإنجازات التي حققها البرنامج على صعيد توفير فرص التوظيف الذاتي في كثير من القطاعات والأنشطة التجارية والمهنية، غير أن هناك بعض الملاحظات المهمة على البرنامج أهمها: طول وإجراءات الحصول على التمويل، وطلب دراسة جدوى للمشروع، وعدم تقديم الاستشارات الفنية، والإرشاد والتوجيه، والإشراف (المتابعة)، وعدم خبرة بعض الباحثين عن عمل في مجالات إنشاء وإدارة الأعمال الخاصة، وارتفاع تكاليف الخدمات العامة والرسوم

مقابل تدني المبيعات من المنافسة غير المتكافئة مع الوافدين في بعض القطاعات التي لم تصدر بشأنها قرارات بحظر ممارسة النشاط فيها على الوافدين.

4- التعليم العالي، التعليم التقني، والتدريب المهني:

هدفت الخطط التنموية المتعاقبة (1976 – 2010) في مجال التعليم العالي إلى زيادة الطاقة الاستيعابية لتنفيذ ذلك العديد من السياسات والآليات تضمنت: رفع نسبة الاستيعاب في مؤسسات التعليم العالي على نفقة الحكومة إلى (52.4%) من إجمالي مخرجات الشهادة العامة بحلول 2005م، وتطوير وتحديث الوسائل التعليمية والمختبرات، والإسراع بمعدلات التعمين في مؤسسات التعليم العالي، وتشجيع الاستثمار الخاص في قطاع التعليم العالي، ومراجعة سياسات القبول، والتوسع في سياسة الابتعاث للخارج، والنظر في إجراء دراسة جدوى لإنشاء جامعة حكومية أخرى، والاهتمام بالبحث العلمي... إلخ. غير أن النتائج الفعلية فيما يتعلق برفع نسبة الاستيعاب في مؤسسات التعليم العالي ما زالت محدودة بسبب الزيادة الكبيرة في الطلب على التعليم العالي، مقابل مقاعد محدودة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية من جهة، وعدم قدرة أولياء الأمور على تحمل أعباء نفقات التعليم العالي الخاص من جهة أخرى.

وفي السياق نفسه، تضمنت الأهداف المعتمدة لقطاع التعليم التقني على زيادة فرص التعليم التقني وتطويره، ورفع كفاءة مخرجاته، وزيادة نسب التعمين بمؤسساته، وتقليل معدلات التسرب، وإشراك القطاع الخاص في وضع البرامج التعليمية، وتقديم الخدمات الاستشارية، وإنشاء كليات تقنية جديدة... إلخ[16].

وفي الإطار نفسه، اشتملت الأهداف المعتمدة لقطاع التدريب المهني في الخطة الخمسية السادسة: رفع الكفاءة المهنية لمخرجات التدريب المهني، وزيادة الاستيعاب بمراكز التدريب المهني، وتطوير البرامج والمناهج التدريسية، وتطبيق التدريب على رأس العمل، وتشجيع مشاركة القطاع الخاص في مجال التدريب المهني، وإنشاء ورش عمل ملحقة بالمراكز ... إلخ[17].

ومن الملاحظات الجديرة بالإشارة هنا أن قطاعي التعليم التقني والتدريب المهني يواجه العديد من التحديات أهمها: نقص الكليات التقنية ومراكز التدريب المهني، وعزوف الشباب عن الالتحاق بهذه الكليات والمراكز، وغلبة المساقات النظرية على المساقات التطبيقية، وعدم استقرار البرامج التعليمية والتدريبية لهذه الكليات والمراكز وتغييرها في فترات متقاربة.

5- تشريعات العمل:

لقد تطلبت التطورات التنموية التي شهدتها السلطنة خلال العقود المنصرمة وما رافقتها من اتساع في حجم الاقتصاد الوطني، وحجم سوق العمل، واتخاذ إجراءات أساسية لإعداد وإقرار الأطر التشريعية والمؤسسية التي تكفل حسن الإدارة لسوق العمل بقطاعيه الحكومي والخاص، وذلك بما يسهم في تنمية الموارد البشرية و الحد من ظاهرة الباحثين عن عمل. وأول الأسس التشريعية وردت في النظام الأساسي للدولة الصادر عام 1996م، حيث نص على (أن تسن الدولة القوانين التي تحمل العامل وصاحب العمل، وتنظم العلاقة بينهما. ولكل موطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بمقتضى القانون ولأداء خدمته عامة وبمقابل أجر عادل)[18].

(أ) الإطار التشريعي المنظم للعمل في القطاع الحكومي:

يُعد المرسوم السلطاني رقم (75/26) بإصدار قانون تنظيم الجهاز الإداري للدولة اللبنة الأولى في مجال التشريع الإداري. وبعد ذلك، صدر قانون الخدمة المدنية الأول في عام 1975م، ثم قانون الخدمة المدنية الثاني في عام 1980م، كما صدرت تشريعات بمنح بعض الوحدات الحكومية استقلالية في العمل، كما صدرت قوانين خاصة كمعاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الخدمة المدنية وبعض الجهات والأجهزة، وذلك بما يكفل للموظف بعد ترك الخدمة حق العيش الكريم له ولأفراد أسرته[19].

وفي الإطار نفسه، تم إنشاء محكمة القضاء الإداري أناط بها القانون حق النظر في تظلمات الموظفين. وهذه المحكمة معينة باتفاق الموظف الحكومي، وتكفل له حق مكافآت أي مسؤول يستخدم السلطة على نحو ينجم عنه عدم العدالة والإنصاف للعاملين[20].

(ب) الإطار التشريعي المنظم للعمل في القطاع الخاص:

صدر قانون العمل العماني عام 1973م لتنظيم علاقات العمل وشؤون العاملين في القطاع الخاص. وتناول القانون كافة الجوانب الخاصة بهذا المجال كالعقود، وأنواع الأعمال والأجور والمنازعات وأوقات العمل وغيرها. وأجريت تعديلات متعددة على هذا القانون لمواكبة التطور الاقتصادي والاجتماعي ونمو مؤسسات القطاع الخاص[21].

وفي السياق نفسه، صدر في عام 1991م المرسوم السلطاني رقم (91/72) متضمناً قانون التأمينات الاجتماعية الذي كفل للعامل الحق عند الشيخوخة في عائد يكفل العيش بكرامة له

في حياته ولأولاده القصر بعد وفاته، كما تكفل التعويضات المناسبة عند الإصابة أو المرض. وفي عام 2007م صدر المرسوم السلطاني المتضمن تشكيل نقابات مالية، وتساهم النقابات بالتنمية المهنية والدفاع عن حقوق العمال[22].

6- تنظيم سوق العاملة الوافدة:

في هذا الإطار طبقت سلطنة عُمان مجموعة من السياسات أهمها: وضع حد أقصى لإعداد العمالة الوافدة المسموح استقدامها سنوياً، وفرض رسوم على استقدام وتجديد بطاقات عمل العمالة الوافدة أو ما يطلق عليه مساهمة التدريب المهني، وتحديد نسب لتعمين القطاعات الاقتصادية المختلفة، وفرض التعمين في العديد من المهن وفق خطة زمنية وجغرافية محددة، فرض تعمين إدارات شؤون الموظفين في العديد من مؤسسات القطاع الخاص[23].

التوصيات:

توصي هذه الورقة في سياق تفعيل دور البرامج والسياسات الهادفة إلى الحد من ظاهرة الباحثين عن عمل بالآتي:

- توفير قاعدة بيانات تفصيلية ودقيقة عن ظاهرة الباحثين عن عمل من حيث أعدادهم، وأعمارهم، ومستوياتهم التعليمية، وفرص التدريب التي حصلوا عليها.
- رفع معدلات النمو الاقتصادي على مستوى جميع القطاعات الاقتصادية، وزيادة القدرة الاستيعابية لسوق العمل، مما يترتب عليه خلق فرص عمل جديدة، وبالتالي زيادة معدلات التوظيف.
- ربط برامج التعليم والتدريب بمتطلبات سوق العمل، والتركيز على التخصصات المناسبة لسوق العمل، والتركيز على التعليم التقني والتدريب المهني.
- التوعية الإعلامية والتربوية بأهمية العمل في المجالات والمهن السائدة في المجتمع، خاصة وإن الدراسات الميدانية كشفت عن أن نسبة من الشباب الباحثين عن عمل ينظرون إلى العمل اليدوي نظرة دونية(24).
- المشاركة الفاعلة لفئات المجتمع (الدولة- أصحاب الأعمال- الباحثين عن عمل – المجتمع المدني) في الحد من الظاهرة وعلاجها.

- تفعيل دور القطاع الخاص في عملية التعمين، وزيادة فرص الاستثمار أمامه ودعمه.
- دعم المشروعات الصغيرة باعتبارها من القطاعات المهمة في استيعاب الباحثين عن عمل.
- تطوير سياسات تشغيل تزيد من فرص العمل

قائمة الهوامش

1- تقرير التنمية البشرية الأول ، مسقط، 2003، ص 126.

2- أمة شيبان، الباحثون عن عمل (المشكلة والحلول)، الإداري العدد 109، مسقط 2007 ، ص 30-31.

3- - المرجع نفسه ، ص31.

4- المرجع نفسه، ص31.

5- المرجع نفسه، ص32.

6- المرجع نفسه، ص 33- 34.

7- المرجع نفسه، ص37.

8- تقرير التنمية البشرية الأول، مرجع سبق ذكره، ص126.

9- المرجع نفسه، ص 126- 127.

المرجع نفسه، ص 127-128.

10- الخطة الخمسية السادسة (2001-2005) – وزارة الاقتصاد الوطني- مسقط.

11- المرجع نفسه .

12- أمة شيبان ، مرجع سابق ، ص43.

13- تقرير التنمية البشرية، مرجع سابق،127-129.

14- تقرير حول تنفيذ توصيات ندوات تشغيل القوى الوطنية في القطاع الخاص،مسقط 2006 .

15- الخطة الخمسية السادسة، مرجع سابق.

16- المرجع نفسه.

17- النظام الأساسي لسلطنة عمان، المرسوم السلطاني رقم (96/10، وزارة الشؤون القانونية، الجريدة الرسمية، العدد587،السنة25،ص6-7.

18- تقرير التنمية البشرية، مرجع سبق ذكره،ص128.

19- جامعة السلطان قابوس، المجتمع العماني المعاصر، مطبعة جامعة السلطان قابوس، مسقط،2007 ص61.

20- تقرير التنمية البشرية، مرجع سابق،128.

21- سالم المعني، سياسات تشغيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة السلطان قابوس،مسقط، 2008.

22- وزارة القوى العاملة، تشغيل القوى العاملة في القطاع الخاص، مسقط، 2002.

23- راشد البوسعيدي، المكانة الاجتماعية للمهن والوظائف الشائعة في المجتمع العماني، قبل للنشر في مجلة دراسات الجامعة الأردنية .

قائمة المراجع

1. تقرير التنمية البشرية، مسقط، 2003م.
2. تقرير حول تنفيذ توصيات ندوات تشغيل القوى الوطنية، وزارة القوى العاملة، مسقط، 2006م.
3. وزارة القوى العاملة، تشغيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، 2001، مسقط.
4. سالم المعني، سياسات تشغيل العمالة الوطنية في القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، 2008م.
5. جامعة السلطان قابوس، المجتمع العماني المعاصر، مطبعة جامعة السلطان قابوس، مسقط، 2007م.
6. راشد البوسعيدي، المكانة الاجتماعية للمهن والوظائف الشائعة في المجتمع العُماني، قبل للنشر في مجلة دراسات الجامعة الأردنية.
7. أمة اللطيف شيبان، الباحثون عن عمل (المشكلة والحلول الإداري، العدد 109، مسقط، 2007.
8. النظام الأساسي لسلطنة عُمان، وزارة الشؤون القانونية، الجريدة الرسمية، العدد 587 ، 1996م.
9. الخطة الخمسية السادسة (2001-2005)، وزارة الاقتصاد الوطني، مسقط.
10. التقرير الإحصائي السنوي لعام 2007، وزارة القوى العاملة، مسقط، 2007م.

دور صناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب في حل مشكلة البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي

د. نوزاد عبد الرحمن الهيتي
خبير – رئاسة مجلس الوزراء
قطر – الدوحة

المقدمة :

تكتسب صناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب أهمية كبيرة في الاقتصاد العالمي، خصوصاً إذا ما علمنا بأن نصف العاطلين عن العمل في الدول النامية هم شباب تتراوح أعمارهم بين 16 و25 عاماً. كما تصاعد الاهتمام العالمي أكثر بهذه الصناديق بعد القمة العالمية للإقراض متناهي الصغر التي عقدت في كندا عام 2006، ومع إعلان الأمم المتحدة عام 2005 عاماً دولياً للقروض الصغيرة، وباتت تستحوذ على اهتمام متزايد من الدول والمنظمات الاقتصادية الدولية والإقليمية لتعزيز دعم هذه المبادرات بما يمكن أن تلعبه في تثبيت أركان التنمية المستدامة، وتكوين الثروة، وتنويع القاعدة الاقتصادية، وتوفير فرص العمل اللائقة للشباب، والتي أكدت عليها الأهداف الإنمائية للألفية.

وبدأت أغلب دول العالم، وخصوصاً النامية منها، تهتم بإنشاء صناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب، والتي تسهم في الحد من البطالة من خلال خلق فرص العمل الجديدة للشباب، وتنشيط دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، وتعميق الترابط في سلاسل الإنتاج والتوزيع والتسويق والخدمات المساندة، وتشجيع رواد الأعمال على المبادرة والإبداع.

وفي دول مجلس التعاون الخليجي، شهد موضوع دعم المبادرات الذاتية للشباب اهتماماً بالغاً، سواء من قبل الحكومات ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص وبعض المنظمات الإقليمية، كالمركز العربي الإقليمي لتنمية وتدريب أصحاب الأعمال، وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة (AGFUND). وكان حصاد هذا الاهتمام تنوع البرامج الهادفة الى توفير فرص عمل للشباب في المجالات التجارية والصناعية والحرفية والسياحية.

وتعد صناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب من أهم هذه البرامج، وتمثلت هذه الصناديق بصندوق المئوية، وصندوق الأمير سلطان بن عبد العزيز لدعم المشاريع الصغيرة للسيدات،

وصندوق عبد اللطيف جميل لدعم المشروعات الصغيرة في المملكة العربية السعودية، وصندوق الشيخ خليفة لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وصندوق رساميل في دولة قطر، وصندوق تنمية برامج الشباب في سلطنة عمان. وسوف نتناول في هذا البحث بعض تجارب صناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب في بعض دول مجلس التعاون الخليجي مبينين أهدافها وبرامجها ودورها في توفير فرص العمل، ومن ثم الحد من مشكلة البطالة في أوساط الشباب الخليجي.

أولا- التجربة العمانية:

شهدت سلطنة عمان خلال العشر سنوات المنصرمة اهتماماً ملحوظاً بالبرامج والأنشطة المتعلقة بدعم مبادرات الأفراد والشباب، وتمثل هذا الاهتمام بإنشاء العديد من الصناديق التي تمول المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي يرغب الأفراد القيام بها. وفيما يلي شرحاً مفصلاً لتجربة صناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب في سلطنة عمان.

1) صندوق "تنمية" مشروعات الشباب :

تأسس الصندوق في عام 1998 للمساعدة في مواجهة مشكلة البطالة بين الشباب، ويعد الصندوق شركة مساهمة عمانية تخضع لأحكام قانون الشركات التجارية في السلطنة. وبدأ نشاطه الفعلي في عام 1999 برأس مال مسجل قدره (25) مليون ريال عماني، ورأس مال مصدر (5.3) مليون ريال.ويتبع نظام المشاركة في رأس المال المساهم في تمويل المشروع[1].

وقد منح الصندوق بموجب المرسوم السلطاني (76/98) الامتيازات التالية:

- تعد المشروعات التي يساهم الصندوق فيها من المشروعات التي ستحقق الدعم والقروض الميسرة وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها في هذا الشأن.
- تعفى المشروعات التي يساهم الصندوق في رؤوس أموالها عند تأسيسها من ضريبة الدخل على الشركات أو من ضريبة الأرباح على المؤسسات التجارية والصناعية لمدة خمسة سنوات من تاريخ التأسيس أو مزاولة النشاط، ويجوز تجديدها لمدة خمس سنوات أخرى على أن يصدر بالتجديد قرار من مجلس الشئون المالية وموارد الطاقة، وبشرط أن يتم الإعفاء وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير المشرف على الوزارة المالية.
- يعفى الصندوق من الخضوع لأحكام قوانين استثمار رأس المال الأجنبي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (94/101).

ويهدف الصندوق إلى تشجيع الشباب العماني على الدخول في مجالات الأعمال الحرة ، وإنشاء وامتلاك مشروعات صغيرة ومتوسطة توفر فرص عمل لهم ولغيرهم من العمانيين، وتؤسس عدداً متنامياً من المشروعات الوطنية الصغيرة والمتوسطة التي أصبحت من العوامل الرئيسة المحركة للنمو الاقتصادي في معظم اقتصاديات العالم[2].

تتمثل أهم الخدمات التي يقدمها الصندوق بالأتي:

أ- دراسة مشروعات الشباب وخططهم ومساعدتهم على استكمال دراستها والتأكد من كونها مشروعات اقتصادية يمكن نجاحها وتحقيق الهدف منها.

ب- مساعدة الشباب المستثمرين خلال مرحلة الإعداد للمشروع في الحصول على التراخيص الحكومية اللازمة لتأسيس المشروع والاتصال بالشركات والموردين للحصول على أفضل العروض ،وكذلك التـــأهيل للحصول على المنح والقروض الحكومية والقروض التجارية، وذلك بهدف التنفيذ السليم للمشروع.

ت- تقديم الخبرة في النواحي المالية والاقتصادية والفنية والتسويقية والإدارية والتنظيمية من خلال فريق الإدارة الدائم للصندوق أو من خلال مستشاريه في هذه المجالات، وذلك بهدف التشغيل السليم للمشروع وتوجيهه الوجهة الصحيحة[3].

تتمثل المجالات التي يمول الصندوق فيها مشاريع الشباب بالآتي :

- المشروعات الخدمية.
- المشروعات السياحية.
- المشروعات الصناعية.
- المشروعات الحرفية .
- المشروعات التجارية.

ويلعب الصندوق دوراً فاعلاً في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث يقدم لصاحب المشروع برامج غير تمويلية تتمثل في الدعم التسويقي والتزكية، والدعم الفني والإداري. ويمول الصندوق المشروعات التي يكون الحد الأدنى لتكلفتها (20) ألف ريال عماني، والحد الأقصى (250) ألف ريال عماني ، ويكون التمويل في شكل مساهمة وشراكة Equity Finance بنسبة 50% كحد أقصى، وبدون فوائد، وفترات السداد قد تصل إلى (5) سنوات، كما

لا توجد ضمانات أو رهونات على المشروع، بالإضافة إلى الإعفاء من الضرائب. ويشترط في صاحب المشروع التفرغ للعمل، وبعمر لا يقل عن (20) عاماً، وبمستوى تعليم مناسب[4].

ويأخذ الصندوق بأسلوب المشاركة في رأس المال ضماناً لنجاحه. وقد تم تمويل أكثرمن (30) مشروعاً في مختلف القطاعات في عدد من مناطق السلطنة ، والموافقة على تمويل نحو(80) مشروعاً آخر وفق خطوات تستهدف ضمان نجاح المشروعات في نهاية المطاف[5].

إن سياسة الصندوق في تمويل مشروعات الشباب ترتكز على الاستثمار في أسهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتوفير الدعم الفني والإداري والمالي. وتتوفر للمستثمر فرص شراء حصة مؤسسته من خلال الدفع للصندوق بعد مرور خمس سنوات على إنشاء المشروع. وبالرغم من الفكرة المبكرة للصندوق، بيد أنه لم ينجح في جذب المستثمرين الشباب لمشروعاته، حيث يرى هؤلاء أن حريتهم في اتخاذ القرارات تكون محدودة لتدخل الصندوق في عملية إدارة المشروعات[6].

2) صندوق "سند" لدعم وتنمية المشاريع الصغيرة:

يعد صندوق سند لدعم وتنمية المشاريع الصغيرة أحد مكونات برنامج سند الذي يعتبر من أهم البرامج في مجال توظيف العمالة الوطنية وتدريبها وإرشادها للدخول في سوق العمل الحر، وتم إنشائه في عام 2001 [7].

وقد تم تمويل صندوق سند لدعم وتنمية المشاريع الصغيرة من قبل الحكومة بمبلغ وقدره (5.2) مليون دولار لمساعدة الباحثين عن عمل لإنشاء مشروعات التوظيف الذاتي والفردي. ويقدم الصندوق قروضاً صغيرة الحجم في حدود (5000) ريال عماني، وبسعر فائدة مدعوم وفترة سماح لمدة سنة واحدة، وفترة سداد (6 سنوات)، ويطلب من المقترض تقديم ضمان شخصي ورهن أصول المشروع[8].

وقد قام الصندوق منذ إنشائه وحتى نهاية عام 2006 بالموافقة على التمويل لإنشاء (1399) مشروعاً صغيراً، وتم صرف (1079) مشروعا[9].

ثانيا- التجربة السعودية :

تعددت تجارب دعم المبادرات الذاتية للشباب والشابات في المملكة العربية السعودية، غير أن تجربة الصناديق التي تدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة للشباب هي الأكثر أهمية وحيوية في توفير فرص العمل والقضاء على البطالة، ويمكن الإشارة إلى أهم النماذج الناجحة في المملكة العربية السعودية بالآتي:

1) صندوق "المئوية":

بدأت فكرة إنشاء صندوق المئوية في عام 1419 هجرية خلال احتفال المملكة العربية السعودية بمرور مائة عام على تأسيسها على يد الملك المؤسس عبد العزيز آل سعود. وقد جاءت هذه الفكرة استجابة لحاجة الوطن لبرامج تستثمر طاقات الشباب السعودي، ذكوراً وإناثاً، وتصقل مواهبهم في مشاريع وطنية تشارك في تنمية الاقتصاد السعودي، وتسهم في معالجة مشكلة البطالة.

ومن ذلك الوقت بدأت لجنة متخصصة بدراسة الفكرة عن طريق الاطلاع على تجارب وبرامج عالمية، والتعرف على ايجابياتها وسماتها وخصائصها. وقد وقع الاختيار على التجربة البريطانية التي تطبق الآن في نحو 40 بلداً، والتي يطلق عليها برنامج شباب الأعمال العالمي Youth Business International، أو ما يعرف اختصاراً بـــ (YBI). وعليه، صدر المرسوم الملكي الكريم رقم أ / 190 لعام 2004 بإنشاء صندوق المئوية، وقد تمت الاستعانة بالبرنامج البريطاني ومحاكاة أساليبه ونماذجه المستخدمة وتكييفها مع طبيعة وحاجات المجتمع السعودي.

وتتمثل رسالة الصندوق في تمكين الجيل الجديد من السعوديين والسعوديات بدء أعمالهم من خلال الإرشاد والتسهيل والإقراض، وتحويلهم من طالبي وظائف إلى موفري وظائف ومساعدتهم لتحقيق الاستقلال المادي.

ويمكن تحديد الأهداف الإستراتيجية لصندوق المئوية والتي تتجسد في خمسة اتجاهات رئيسة هي[10]:

- المساعدة الجادة في إيجاد فرص عمل للشباب والشابات السعوديات.
- مساعدة الاقتصاد المحلي على النمو من خلال إقامة مشاريع فاعلة ومنتجة.

- زيادة فرص نجاح المشاريع الوطنية الصغيرة والمتوسطة الحجم من خلال آلية التمويل والتدريب والإرشاد.
- تنمية وتعزيز ودعم الافكار الخلاقة في سبيل تحويلها إلى واقعاً حقيقياً في محيط الأعمال.
- إشراك القطاع الخاص في القضايا الوطنية الملحة عبر برامج مؤسسية.

أما أهم الخدمات الرئيسة التي يقدمها الصندوق، فتتمثل بالآتي:

أ- التمويل :

يقدم الصندوق تمويلاً جزئياً أو كلياً على شكل قروض حسنة لأصحاب المشاريع، وتتراوح قيمة القروض مابين 50-200 ألف ريال سعودي، يتم تسديدها على مدى خمس سنوات اعتباراً من الشهر السادس لتوقيع العقد مع الصندوق، وذلك بواقع (20%) من قيمة القرض سنوياً.

ب- الإرشاد :

يعد توفير المرشدين شرط أساس لتمويل المشاريع في كافة مناطق المملكة، ولعل أهم ما يميز صندوق المئوية عن الصناديق المشابهة هو تقديم الصندوق لخدمات إرشادية لصاحب المشروع تمتد حتى ثلاث سنوات من بداية المشروع.

ت- تسهيل الإجراءات الحكومية :

يتلقى صاحب المشروع التسهيلات والخدمات الضرورية لتأسيس أي مشروع من خلال مراكز الخدمة الشاملة في مختلف مناطق المملكة التابعة للهيئة العامة للاستثمار.

وعلاوة على ما يقدمه الصندوق من خدمات رئيسة، فإنه يقدم أيضاً مجموعة من الخدمات المساندة والمتمثلة بـــ:

التدريب :

يتلقى صاحب المشروع التدريب المناسب الذي يساعده على إدارة مشروعه بنفسه والاعتماد الكلي على ذاته في اتخاذ القرارات المرتبطة بمشروعه.

الخدمات المصرفية والتأمينية :

يتم فتح حساب لكل أصحاب المشاريع، وتتابع نشاطات المشروع عن قرب حتى يتمكن الصندوق من معرفة أوجه القصور بأسرع وقت عن طريق مقارنة المبيعات بالمصروفات ، كما تقدم لأصحاب المشاريع خدمات تأمينية كل حسب مشروعه.

خدمات الحاسب الآلي والاتصالات :

يتم تجهيز رابط لكل مشروع من خلال الموقع الشبكي له، بحيث يتمكن صاحب المشروع من متابعة مشروعه والتواصل مع مرشده والمسئولين في الصندوق، وكذلك أصحاب المشاريع الأخرى ، كما ويقدم الموقع أيضاً روابط ذات علاقة اقتصادية وتجارية تخدم المشاريع.

خدمات تسويقية وعلاقات عامة :

يعمل الصندوق على مساعدة أصحاب المشاريع على تسويق منتجاتهم من خلال مواقعه على الانترنت، ومن خلال التعاون مع الجهات ذات العلاقة . ويقوم الصندوق بالتغطية الإعلامية المناسبة لكل المشاريع عند افتتاحها رغبة منه في تعريف الآخرين بتلك المشاريع وتسويق منتجاتها.

خصومات وتسهيلات عند شراء اللوازم :

يقوم الصندوق بتقديم خصومات وتسهيلات للمشاريع من خلال الدعم الذي يتلقاه من مؤسسات عديدة تقدم سلع وخصومات بنسب متفاوتة أو مجانية.

وبدأ العمل في صندوق المئوية ببرنامج تدريبي بعد صدور المرسوم الملكي في عام 2004، وتم من خلال هذا البرنامج تحديد جوانب القوة وتعزيزها، وتحديد نواحي القصور وتلافيها. وانطلق البرنامج بشكله الرسمي في عام 2006، وتم حتى الآن تمويل ما يتجاوز (700) مشروع خدمي وتجاري وصناعي وزراعي لشباب وشابات من أبناء المملكة العربية السعودية، كما وأن هناك خطة عمل لمدة خمسة سنوات لدعم (1000) شاب وشابة[11].

ويأمل الصندوق من خلال خططه الإستراتيجية في دعم المشاريع خارج المدن الرئيسة مستهدفاً المناطق النائية . وتشير الإحصائيات الأخيرة لمشاريع الصندوق إلى أن (65%) من المشاريع هي خارج المدن الرئيسة الثلاث (الرياض ، جدة،والدمام)، وتبلغ نسبة مشاريع السيدات فيها (20%) ، كما يسعى إلى تقديم خدماته لذوي الاحتياجات الخاصة .

ولكي يصل عمل الصندوق إلى كل الفئات والمناطق، فقد وقع اتفاقيات تعاون مع الجهات الحكومية والخاصة، منها: مؤسسة الملك عبد الله بن عبد العزيز لوالديه، ومؤسسة الملك خالد الخيرية وسابك، والعديد من المصارف التجارية، والبنك الإسلامي للتنمية، وبنك التسليف والادخار السعودي، وخطوط سما للطيران الاقتصادي لتكون الناقل الرسمي لعملاء الصندوق، وكذلك المرشدين المتطوعين وموظفي الصندوق لتسهيل مهام عملهم، وشركة مايكروسوفت لتقديم دورات في الحاسب الآلي مجاناً لجميع عملاء الصندوق، بالإضافة إلى معظم الغرف التجارية الصناعية على مستوى المملكة لتكون مكاتب فرعية تقدم خدمات استقبال الطلبات وتحويلها للمركز الرئيسي في الرياض لاستكمال الإجراءات الرسمية[12].

2) صندوق "الأمير سلطان بن عبد العزيز" لدعم المشاريع الصغيرة للسيدات :

تأسس صندوق الأمير سلطان بن عبد العزيز لدعم المشاريع الصغيرة للسيدات بمبادرة من صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن فهد عبد العزيز أمير المنطقة الشرقية، وذلك كوحدة مستقلة مالياً ولا تهدف إلى الربح، يعمل في مجال الدعم الفني والمالي للمبادرات من الفتيات والسيدات السعوديات، وكذا المشاريع النسائية الصغيرة الجديدة والقائمة في المنطقة الشرقية.

وتتمثل أهداف الصندوق بالآتي:

- تنمية ودعم الأفكار الخلاقة في محيط الأعمال وتشجيع روح المبادرة والإبداع عند السيدات، ونشر ثقافة العمل الحر في المجتمع.
- تشجيع قيام مشاريع صغيرة حرفية وخدمية تكون دعامة مغذية لما هو قائم من صناعات كبيرة.
- توعية السيدات بحجم فرص الاستثمار الصغيرة المتاحة.
- مساعدة الاقتصاد المحلي على النمو من خلال إقامة مشاريع منتجة.
- زيادة فرص نجاح المشاريع من خلال آلية التمويل والتدريب والإرشاد .
- إتاحة فرصة أكبر لنمو قاعدة جديدة من صغار سيدات الأعمال السعوديات، وتوسيع مساحة وجودهن في أنشطة الاقتصاد الوطني.

- المساهمة الفعالة في خفض معدلات البطالة النسائية التي تعاني منها أغلب الفتيات السعوديات، وفتح لهن مجالات العمل الجديدة، والحد من ظاهرة الإتكالية والاعتماد على الدولة في إيجاد الوظائف.
- تعزيز روح التعاون والتكافل بين فئات المجتمع.

ويقوم الصندوق بتقديم الخدمات التالية :

1) تقديم البرامج التدريبية والتأهيلية لرائدات الأعمال بما يساعدهن على إدارة مشروعاتهن بنفسهن والاعتماد الكلي على ذاتهن في القرارات المتعلقة بمشروعاتهن.
2) الدعم المالي لبدء المشاريع الصغيرة.
3) تقديم الاستشارات الفنية والقانونية والإدارية.
4) تقديم البرامج التدريبية المطورة والمتقدمة المتخصصة للرائدات.
5) إقامة معارض لتسويق منتجات رائدات الأعمال.
6) إنشاء حاضنات أعمال لبعض المشاريع الصناعية والخدمية.
7) وضع الخطط التسويقية وعمل الدراسات والبحوث[13].

كما ويقوم الصندوق بتقديم الخدمات المساندة، وهي: المساعدة بإصدار التراخيص، والتنسيق مع سيدات ورجال الأعمال لاحتضان المشاريع الصغيرة ضمن أنشطتهن، وتقديم المحاضرات والدورات في مجال الأعمال، وتسويق منتجات المشاريع داخل المملكة وخارجها، ومسابقات لأفضل المشاريع الصغيرة وعرض التجارب الناجحة، والمساهمة في تنمية الاقتصاد المحلي من خلال تحضير بيئة الأعمال المحلية لتقديم الدعم المناسب للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتأسيس علاقات شراكة مع القطاعين العام والخاص والمصارف والمؤسسات التمويلية بهدف دعم قدرات الصندوق[14].

وبدأ الصندوق باكورة أعماله في برنامج "انطلاقتي" الذي تم تنفيذه خلال الفترة 8-18 مارس 2008 بالتعاون مع مجموعة أبو غزالة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويهدف هذا البرنامج إلى إحداث تغير ثقافي واقتصادي حقيقي وملموس في المجتمع السعودي ومساعدة المستثمرات على إقامة مشاريع مجدية بناءً على أسس صحيحة وتطوير مشاريع المرأة. وتم تنفيذ هذا البرنامج من خلال تدريب رائدات الأعمال على "حقيبة أدوات" لدعم المشاريع متناهية

الصغر والصغيرة والمتوسطة. وتعد "حقيبة الأدوات" وسيلة جديدة ومبتكرة تهدف إلى مساعدة أصحاب الأعمال والمشروعات في زيادة الإنتاجية والكفاءة من خلال استخدامهم لتقنيات المعلومات والاتصال، وهي أداة عملية وصديقة للمستخدم تعرف أصحاب الأعمال والمشروعات بأسس إدارة الأعمال.

وبدأ الصندوق في نهاية شهر يونيو استقبال طلبات التسجيل في الدورة الثانية من برنامج "انطلاقتي"، حيث بلغ عدد الطلبات المقدمة (100) طلب وقع الاختيار على 25 منها. وفي نهاية العام الحالي، سيتم تقديم القروض للمجموعة الثانية بعد الانتهاء من التصفيات النهائية واختيار المشاريع التي سيتم تنفيذها[15].

3) صندوق "عبد اللطيف جميل" لدعم المؤسسات والمشاريع الصغيرة :

يعد صندوق عبد اللطيف لدعم المشاريع الصغيرة الذي انطلقت أعماله في عام 2003 أحد أهم برامج عبد اللطيف جميل لخدمة المجتمع. ويستهدف الصندوق توسيع دائرة المستفيدين من برامج التمويل التي يقدمها صندوق عبد اللطيف جميل للتأهيل المهني والحرفي، والتوجه لشريحة أكبر من الشباب والشابات السعوديين الجادين في تطوير ذاتهم، والذين لديهم طموح في إقامة مشاريع صغيرة ، ويفتقرون في ذات الوقت إلى التمويل اللازم للبدء فيها.

ويهدف الصندوق إلى تحقيق ما يلي :

- إتاحة الفرصة الحقيقية لنمو قاعدة رأسمالية جديدة لصغار رجال الأعمال السعوديين، وتوسيع مساحة تواجدهم في الاقتصاد الوطني.
- تشجيع قيام مشاريع صناعات صغيرة، تكون دعامة ومغذية لما هو قائم من الصناعات الكبيرة.

ويمول الصندوق المشروعات الصغيرة بمختلف مجالاتها الخدمية أو الصناعية أو التجارية، والتي يقل عدد عمالها عن (10) عمال، كما ويقدم المساعدة في إعداد دراسة الجدوى الاقتصادية واختيار الكفاءات العاملة والمتابعة والإشراف الإداري.ويكون التمويل ما بين 1000إلى 5000 ريال سعودي بالنسبة للمشاريع المتناهية الصغر. أما المشروعات الصغيرة، فلا يزيد حجم التمويل المقدم لها عن (100) ألف ريال ، وهذه المبالغ تمثل قروضاً بدون فوائد ولا رسوم إدارية تستعاد خلال ثلاث سنوات تحسب بعد ثلاثة أشهر من بداية عمل المشروع[16].

وتشمل برامج دعم المشاريع الصغيرة برنامج تمليك سيارات الأجرة (الليموزين)، وهو من أكثر البرامج جاذبية للشباب، وبرنامج تمليك سيارات النقل، وبرنامج عبد اللطيف جميل – جرامين للأسر المنتجة، والذي يستهدف المساهمة في رفع مستوى معيشة الأسر محدودة الدخل من خلال تمويل برامج ومشاريع إنتاجية وصناعية صغيرة يقوم بها بعض أفراد تلك الأسر ليتمكنوا من كسب أجرهم بعمل أيديهم بدلاً من طلب المساعدة من الآخرين. وبلغ عدد المستفيدات من برنامج الأسر المنتجة (3709) سيدة.

وبلغ عدد المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر التي دعمها الصندوق قرابة (6) آلاف مشروع في مجالات مختلفة، حيث بلغت قيمة ما تم تقديمه لها (110) ملايين ريال سعودي. وبلغ إجمالي عدد فرص العمل التي تم تحقيقها منذ انطلاق برامج عبد اللطيف جميل لدعم المجتمع عام 2003 ولحد الآن (50) ألف فرصة عمل[17].

ثالثا – التجربة الإماراتية:

عملت دولة الإمارات العربية المتحدة على سن التشريعات والقوانين التي تفعل من مشاركة الشباب في عملية التنمية الاقتصادية للدولة، حيث تم إنشاء مؤسسات متخصصة تدعم الشباب ومشاريعهم الصغيرة والمتوسطة. ومن أهم هذه المؤسسات صندوق خليفة لدعم وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة[18]:

صندوق "خليفة" لدعم وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة:

تأسس صندوق خليفة كهيئة مستقلة تتبع حكومة أبو ظبي في عام 2007 برأس مال قدره 300 مليون درهم إماراتي للمساهمة في تعزيز القدرة التنافسية لاقتصاد الإمارات وللارتقاء بالمستوى الاقتصادي لإمارة أبو ظبي لتتحول إلى مركز استثماري واقتصادي متميز على الصعيدين العربي والإقليمي. ويهدف الصندوق إلى تحقيق ما يلي:

1) المساهمة في حل مشكلة نقص التمويل والخبرات التي قد يصادفها المستثمر الشاب عند إقامة المشروع الذي يطمح إلى تنفيذه.

2) تنمية روح الاستثمار في أوساط الشباب والشابات المواطنين ودعم مباداتهم الاستثمارية.

3) إيجاد رافد مهم من روافد تنويع مصادر الدخل في الإمارة، وبناء قاعدة اقتصادية قوية.

4) تدريب وتأهيل المواطنين والمواطنات، بحيث يصبح كل منهم قادراً على إدارة مشروعه بنفسه.

ويعمل صندوق خليفة طبقاً لثلاث استراتيجيات لتحقيق الرؤية الشاملة للصندوق وهي[19]:

توفير الحلول التمويلية :

يقدم الصندوق خدمات تمويلية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الجديدة بالإضافة إلى المشاريع القائمة، والتي تحتاج لتوسعة أو تحديث، والتي تشمل المشاريع الخدمية والصناعية والتجارية وغيرها.

طرح الأفكار الاستثمارية:

يطرح الصندوق للمواطنين ذوي الطموح والرغبة في العمل أفكار مشاريع استثمارية مجدية قائمة على أساس دراسة جدوى اقتصادية علمية ومهنية عالية تراعي احتياجات السوق وفرص النجاح وضمان الاستمرار.

تعزيز بيئة الإعمال :

يعمل صندوق خليفة بطرق متكاملة لتطوير المشاريع النامية وربطها بالخبرات والامكانيات الإدارية والتقنية التي يحتاجها المستثمرون الجدد عبر تأسيس حاضنات للصناعات.

يوفر صندوق خليفة عدداً من الخدمات التي تهدف إلى تعزيز قاعدة المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر ركيزة رئيسة لضمان بناء اقتصاد متنوع وقوي. وتتمثل هذه الخدمات بالآتي:

القروض :

يقدم الصندوق نوعين من القروض، هما: قروض ميسرة بدون فوائد لتمويل مشاريع لا يتعدى حجم الاستثمار فيها المليون درهم، وقروض المشاريع التي يزيد حجمها عن المليون درهم ولغاية (5) ملايين درهم وذلك بفائدة ميسرة.

المشاركة في رأس المال :

يقوم الصندوق بتوفير دعم من نوع أخر من خلال المساهمة في رؤوس أموال المشاريع التي لا يمكن لأصحابها توفير كامل الحصة المطلوبة منهم للحصول على القروض اللازمة.

حاضنات الأعمال وحاضنات الصناعات:

سيعمل الصندوق على تأسيس حاضنات أعمال وحاضنات للصناعات في أبو ظبي كمرحلة أولى ومدينة العين والمنطقة الغربية كمرحلة لاحقة، وسيوفر الصندوق مكاتب صغيرة ومصانه جاهزة بمساحات تتراوح ما بين (100 إلى 500) متر مربع بإيجارات رمزية ولفترات محدودة لا تتخطى (3) سنوات للمشاريع الناشئة ، علاوة على توفير خدمات مساندة مشتركة مثل غرف الاجتماعات والسكرتارية والأجهزة المكتبية التقنية وغيرها، إضافة إلى الخدمات الاستشارية في المجالات الإدارية، والمحاسبية، والقانونية، والتسويقية، وما إلى ذلك من متطلبات النجاح.

اقتراح المشاريع:

يقوم الصندوق بطرح أفكار مدروسة لمشاريع مجدية، تقوم على دراسة الجدوى الاقتصادية وربطها بشركاء من أصحاب التكنولوجيا والمعرفة والخبرة.

برامج الصندوق:

في إطار الاستراتيجية المعتمدة في الصندوق لتوفير حلول تمويلية من شأنها تعزيز بيئة الأعمال في إمارة أبو ظبي والمساهمة في بناء قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة في مختلف القطاعات الخدمية والصناعية والتجارية وغيرها. ويطرح الصندوق برامج تمويلية متنوعة وفقاً لطبيعة تلك المشاريع واحتياجاتها. ومن بين هذه البرامج:

أ- **برنامج "بداية" :**

تم تصميم برنامج "بداية" لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة الجديدة، حيث يتم توفير قروض ميسرة لأصحاب هذه المشاريع بحد أعلى يصل إلى ثلاثة ملايين درهم، وبدون فوائد مالية، ومن خلال مصارف شريكة ومعتمدة ومؤسسات مالية للمشاريع التي لا تزيد عن مليون درهم، إضافة إلى رسوم إدارية بسيطة .

ويقدم "**بداية**" عدداً من الخدمات الأخرى غير التمويلية تهدف إلى توفير دعم غير مباشر للمشروع الحاصل على التمويل، وتؤمن متطلبات نجاحه، وضمان استمراريته، مثل: حاضنات الأعمال، والخدمات المساندة المشتركة، علاوة على الخدمات الاستشارية في المجالات الإدارية والمحاسبية والقانونية والتسويقية.

ويعمل برنامج "بداية" مع شركاء خدمات مهنية وهيئات مختصة في الاستشارة والتدريب على تقديم المساعدة المركزة من خلال "مركز استشارة الأعمال التجارية" لإعطاء الفرصة لإبراز أفكار ونماذج وقدرات تجارية جديدة.

ب- برنامج "زيادة":

تم تصميم برنامج "زيادة" لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة القائمة، والتي يرغب أصحابها بتوسيعها وتنميتها، حيث سيتم توفير قروضاً ميسرة لأصحاب هذه المشاريع بحد أعلى يصل إلى خمسة ملايين درهم بدون فوائد مالية عن طريق مصارف شريكة معتمدة ومؤسسات مالية للمشاريع التي تحتاج تمويلاً لا يزيد عن مليون درهم، إضافة إلى رسوم إدارية بسيطة.

وفي بعض الحالات الخاصة يقوم البرنامج بالاستثمار والمساهمة في رؤوس أموال المشاريع التي لا يمكن لأصحابها توفير كامل الحصة المطلوبة منهم للحصول على القروض اللازمة إذا رغبوا في ذلك من خلال المرحلة الأولى لتأسيس المشروع تحت ما يسمى بـــ (رأس المال المخاطر).

ويقدم برنامج "زيادة" عدداً من الخدمات الأخرى غير التمويلية، وهي تماثل الخدمات التي تقدم في برنامج بداية.

وبالرغم من أن الصندوق يوفر الحلول التمويلية لصغار المستثمرين، ويقدم أفكاراً استثمارية، إضافة إلى المعونات الفنية والتقنية، غير أن حجم الاستفادة مازال محدوداً، فمن بين (1400) مشروعاً تغطي مختلف القطاعات الاقتصادية قدمت للصندوق، تمت الموافقة على دراسة (15) مشروعاً فقط[20].

رابعاً- التجربة القطرية:

اهتمت دولة قطر بدعم المبادرات الذاتية للشباب الهادفة إلى توفير فرص العمل للعديد من الشباب والشابات القطريات، وكانت دار الإنماء الاجتماعي، وهي إحدى المؤسسات التابعة لمؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع، والتي أنشئت في عام 1996، وهي الرائدة في مجال توفير البرامج التي تمكن الشباب من الحصول على مصدر رزق مستدام. ومن أهم هذه المبادرات صندوق "رساميل"[21].

صندوق "رساميل" لدعم المشاريع الذاتية :

انبثقت فكرة صندوق "رساميل" لدعم المبادرات الذاتية في عام 2003 كآلية مهمة لدعم أصحاب المبادرات الذاتية وتشجيعهم لتحويل مبادراتهم إلى مشاريع منتجة ومدرة عليهم بدخل ثابت لمساعدتهم على تحسين أوضاعهم المعيشية ولدعم استقلالهم المادي .

ويهدف الصندوق إلى تحقيق الأهداف التالية :

- حصر واستقطاب أكبر عدد ممكن من أصحاب المبادرات الذاتية الواعدة .
- تقديم الدعم المالي والإداري والفني والتدريبي لأصحاب المبادرات الذاتية الواعدة لتمكينهم من تنفيذ مشاريعهم بنجاح.
- متابعة المشاريع الذاتية المنفذة، ورصد نتائجها، وتقييمها، وتقديم الدعم اللازم لها لصيانة نجاحها ونموها.

وتحرص دار الإنماء الاجتماعي والراعي الرسمي للصندوق والمتمثل في شركة قطر للتأمين على تنفيذ نظام فعال لإدارة أنشطة الصندوق وتطويره بصورة مستمرة لتحقيق أهدافه المتمثلة بتنفيذ المشاريع الذاتية ونجاحها، وذلك من خلال تقديم الخدمات المالية والإدارية التالية:

- قروض مالية وبشروط ميسرة وبدون فوائد .
- تدريب وتأهيل قدرات أصحاب المبادرات الذاتية.
- برامج الدعم الفني للمشروع.
- برامج الدعم التسويقي للمشروع.
- برامج الدعم الإداري.

ويستهدف هذا الصندوق المواطنين القطريين من الجنسين الذين تنطبق عليهم شروط الصندوق، حيث يقوم هذا الصندوق بدراسة جدوى مشاريعهم، ومتطلبات السوق، والذين لديهم مبادرات ذاتية واعدة وإمكانية استمراريتها وتطويرها وتكبيرها إلى مشاريع منتجة ومربحة، بحيث تقدم للمجتمع خدمة أو سلعة يستفيد منها وتدر عائداً مجزياً على أصحابها .

ويعمل الصندوق على إقراض الشباب قروضاً بدون فوائد وفترة سداد مناسبة بهدف ضمان استمرار المشروع. وقد وضعت شروط لمنح هذا القرض، بالإضافة إلى شرط المواطنة للشباب من الجنسين الذين يملكون فكرة ذاتية طموحة وذات جدوى يمكن ترجمتها إلى مشروع استثماري مجدي اقتصادياً وإلا يكون المتقدم قد تمتع بقرض من ذات الصندوق لحظة تقدمه لطلب قرض إضافي، هذا بالإضافة إلى اجتياز المقابلة الشخصية بنجاح وتقديم الضمانات المطلوبة، وألا تزيد قيمة القرض على (50%) من رأس مال المشروع، وأن يجتاز المتقدم بنجاح دورة في إدارة المشاريع، وتوافر السيولة النقدية بالمشروع، والتي لاتقل عن (50%) من رأس ماله(22).

وبدأ الصندوق برأس مال قدره (100) ألف ريال. وقد قام الصندوق بدعم عدد من المشاريع الصغيرة التي يتراوح رأسمالها بين (15-45) ألف ريال. وبلغ عدد المستفيدين من صندوق دعم المبادرات الذاتية (10) أسر تم دعمها بمبالغ تراوحت ما بين (10-50) ألف ريال قطري.

ومن منطلق حرص دار الإنماء الاجتماعي على الشراكة المجتمعية ، وتحقيق أكبر قدر ممكن من المشاريع المثمرة برأس مال أعلى، تقدمت الدار لشركة قطر للتأمين لتبني برامج صندوق رساميل لدعم المبادرات الثانية للشباب ودعمه بالكامل من خلال الدعم برأس المال للمشاريع المقدمة بعد دراسة جدواها، ومدى حاجة المجتمع لها، ومدى قدرة الشباب المتقدم على تحقيق هدفه من خلال المشروع.

الخاتمة :

بالرغم من الدور الذي لعبته صناديق دعم المبادرات الذاتية في دعم الاقتصاد، وتوفير فرص عمل للشباب الخليجي في المجالات الصناعية والتجارية والحرفية والزراعية والسياحية، وخفض معدلات البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث حلت مشكلات التمويل للكثير من الشباب الراغبين في إقامة مشاريعهم، **غير إن إقامة قواعد أساسية لاستمرارية عمل صناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب، وتفعيل دورها الديناميكي في مكافحة البطالة، وضمان نجاحها في تحقيق أهدافها، يتطلب عدداً من الشروط تتمثل بالآتي:**

- يجب أن تتوسع الصناديق في تمويل المشاريع المتوسطة الأجل التي توفر عدداً أكبر من فرص العمل، وأن تركز على المشاريع الفنية والتكنولوجية التي تحتاجها الاقتصادات الخليجية، والتي تسهم في تعزيز قاعدة التنويع الاقتصادي.
- التزام الحكومات باستقلالية صناديق دعم المبادرات الذاتية والنأي عن التدخلات البيروقراطية، والالتزام بالقوانين واللوائح ومواجهة الوساطة والمحسوبية، سيسهم في إيجاد نتائج مرضية من عمل تلك الصناديق.
- تعد المشاركة في مفاهيم أداء صناديق دعم المبادرات الذاتية، المستندة على المحاسبة والشفافية مدخلاً لبناء راسخ لتقديم الخدمات التمويلية والإقراضية للشباب.
- الحرص على أن تكون القوانين والأنظمة الخاصة بصناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب مشجعة لسلسلة من الأطر والهياكل لتقديم خدمات لفئات الشباب الأفقر.
- ضرورة قيام صناديق دعم المبادرات الذاتية بتطبيق أفضل التطبيقات في مجال الإقراض الصغير والمتناهي الصغر.
- الاستفادة من التجارب العالمية الرائدة لبعض صناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب، فضلاً عن الاستفادة من برامج الدعم الفني التي تقدمها المنظمات والهيئات الدولية المعنية بعمليات التمويل الصغير والمتناهي الصغر.
- العمل على تشجيع ثقافة العمل الحر والاستثمار لدى الشباب والشابات الخليجين في المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تمول من قبل صناديق دعم المبادرات الذاتي.

المصادر :

1- للمزيد من التفاصيل حول صندوق دعم الشباب انظر الموقع التالي: http://www.youth.com

2- غرفة تجارة وصناعة عمان، تنظيم سوق العمل في سلطنة عمان، مسقط، يناير، 2005، ص 8.

3- منظمة العمل العربية، تقرير الأنماط الجديدة للتشغيل، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة والثلاثون، شرم الشيخ ، 23 فبراير -1 مارس 2008 ، ص 79.

4- خليفة سعيد سالم، آليات تمويل مشاريع الصناعات الصغيرة والمتوسطة، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى العربي الثالث للصناعات الصغيرة والمتوسطة، مسقط، 15-16 فبراير، 2004، ص 5.

5- وزارة الإعلام، سلطنة عمان 2005-2006، مسقط، 2005، ص 182.

6- المستثمرون، دور المرأة في التنمية الاقتصادية في سلطنة عمان، http://mosgcc.com

7- غرفة تجارة وصناعة عمان، المعوقات التي تعترض منتسبي برنامج سند، دائرة البحوث الاقتصادية، مسقط ، مايو، 2006 ،ص 3 .

8- لجينة بنت محسن حيدر الزعابي، تجربة تشجيع المشاريع الصغيرة للمرأة في سلطنة عمان، غرفة تجارة وصناعة عمان، مارس، 2005 ، ص 9.

9- منظمة العمل العربية، تقرير الأنماط الجديدة للتشغيل، مصدر سابق، ص 75.

10- للمزيد من التفاصيل انظر الموقع الإلكتروني لصندوق المئوية: http://web.tcf.org

11- هشام طاشكندي، صندوق المئوية: الاستثمار الأمثل للإنسان، جريدة الرياض، العدد 1458، بتاريخ 30 مايو، 2008 . http://alriyadh.com/2008/05/30/article346598.htmi

12- منيرة الغامدي، صندوق المئوية: طريق الشباب السعودي من كلا الجنسين نحو الطموح، مجلة أراء حول الخليج، العدد (45)، يونيو، 2008، ص53.

13- للمزيد من التفاصيل حول صندوق الأمير سلطان بن عبد العزيز لدعم المشاريع الصغيرة للسيدات انظر الموقع التالي: http://www.psd.org.sa/aboutus.htm

14- انظر الموقع التالي : http://www.amanjordan.org/a-news

15- رحمة ذياب، صندوق الأمير سلطان يدعم 25 مشروعاً للسيدات، جريدة الحياة، بتاريخ 17 يونيو، 2008. http://www.daralhayat.net/actions/print.php

16- للمزيد من التفاصيل عن صندوق عبد اللطيف جميل لدعم المشروعات الصغيرة أنظر الموقع التالي: http://www.aljporg.org/ar/bername_abdulatif/ourprog.asp

17- عمر عبد العزيز، السعودية. عبد اللطيف جميل يمول أفكاراً جديدة ومشاريع صغيرة، الأسواق العربية: انظر الموقع التالي: .http:/www.alaswaq.net

18- للمزيد من التفاصيل حول حول برامج دعم مبادرات الشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة انظر:

آمنة الشهري، مشاريع الشباب في دولة الإمارات بين المشاركة الفعلية في الاقتصاد الوطني والواقع، مجلة أراء حول الخليج، العدد (25)، أكتوبر، 2006 ، ص 60-63.

19- للمزيد من التفاصيل حول أنشطة وبرامج صندوق خليفة لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة انظر الموقع الإلكتروني التالي : http://www.khalifafund.gov.ae/html/Arabic/htmlpages

20- شبكة المشروعات الصغيرة، الإمارات تدعم المشروعات الصغيرة بعدة مؤسسات: http://arabproject.net/vb/showthred.php?t=134

21- دار الإنماء الاجتماعي، دور منظمات المجتمع المدني في التنمية: دار الإنماء الاجتماعي نموذجاً، ورقة مقدمة إلى الملتقة الثالث لمنظمات المجتمع المدني ودورها في التنمية، الدوحة، 22-24 مايو، 2006، ص 7-8.

22- للمزيد من التفاصيل حول صندوق رساميل لدعم المشاريع الذلتية انظر الموقع الإلكتروني لدار الإنماء الاجتماعي : http://www.sdc.org.qa/output/page1829.asp

23- دار الإنماء الاجتماعي، تجربة دولة قطر في مجال تمكين الأسر والبرامج الأكثر نجاحاً وقابلية للتعميم، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الخليجي الأول للعمل الاجتماعي، الشارقة، مارس، 2008.

حالة البطالة وإجراءات مكافحتها في دولة الكويت

أ. هند صبيح براك الصبيح
الأمين العام
برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة
والجهاز التنفيذي للدولة

مقدمة:

مما لا شك فيه أن قضية البطالة هي واحدة من القضايا الهامة التي تحظى بأولوية في طرحها على أجندة العمل الوطني في معظم دول العالم.

وإن كان هناك ما يبرر وجودها في العديد من دول العالم كعجز اقتصادها عن توفير فرص عمل جديدة، أو ضعف معدلات النمو، أو نقص الاستثمارات مما يؤثر سلباً على توفير فرص عمل للمواطنين، فإن قضية البطالة في الكويت لها أسباب اقتصادية، فالحمد لله فإن، الاقتصاد الكويتي سليم ومتين كما أن فرص العمل التي يوفرها اقتصادنا كثيرة وتتنامى باستمرار يؤكد ذلك تواجد الآلاف من الفرص الوظيفية سنوياً التي تعمل بها العمالة الوافدة سنة بعد أخرى، الأمر الذي يدعونا إلى تحري الأسباب الحقيقية وراء ظهور وانتشار ظاهرة البطالة في الكويت، ومن ثم التعرف على الإجراءات والسبل المناسبة الكفيلة بمواجهتها وتحجيمها.

نشأة ظاهرة البطالة :

هدفت دولة الكويت عام 1962 غداة الاستقلال بناء وتحقيق مجتمع الرفاة، وذلك بإقامة العديد من المؤسسات الخدمية والترفيهية، مما تطلب استجلاب أعداد كبيرة من العمالة الوافدة ، في الوقت الذي حرص فيه المواطنون على العمل بالقطاع الحكومي بصورة أساسية باعتباره الأكثر دخلاً وآماناً. وظل الأمر على هذه الوتيرة إلى أن تشبّع القطاع الحكومي بالعمالة الوطنية والوافدة، وبدأ شبح البطالة يطل برأسه اعتباراً من عام 1997، ثم ازداد حجم البطالة إلى أن بلغ 3232 مواطناً ومواطنة عام 1997 الذين لم يتسنى إلحاقهم بالعمل في الجهات الحكومية آنذاك .

وقد اعتبر هذا الحدث بمثابة ناقوس خطر نبه إلى أن المشكلة ستتفاقم، خاصة وأن هناك عوامل عديدة تساعد على ذلك منها :

1) عدم تناسب مخرجات التعليم مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل خاصةً في القطاع الخاص .

2) عزوف المواطنين عن العمل في القطاع الخاص، وعن إدارة مشروعاتهم بأنفسهم إلى جانب عزوفهم عن الأعمال المهنية واليدوية .

3) غالبية الأنشطة التجارية والصناعية تستخدم عمالة وافدة كثيفة .

4) تدني أجور العمالة الوافدة بشكل عام والعمالة الهامشية بشكل خاص .

إصدار القانون رقم 19 لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل بالجهات غير الحكومية :

وإزاء بدء الظهور العلني للبطالة وتزايدها حتى بلغت 3232 مواطناً ومواطنة عام 1997، ولإيجاد آلية لمواجهة ظاهرة البطالة وإصلاح الخلل في هيكلة القوى العاملة بالكويت، تضافرت السلطتين التشريعية والتنفيذية لإصدار القانون رقم 19 لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل بالجهات غير الحكومية ، كخطوة عملية لإصلاح الخلل في هيكلة القوى العاملة، وإتاحة المزيد من فرص العمل للعمالة الوطنية بالجهات غير الحكومية. وقد أعقب ذلك صدور قرار مجلس الوزراء رقم 185 لسنة 2001 بشأن تحديد الجهات ذات العلاقة بتنفيذ القانون، حيث أنيط ببرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة الجزء الأكبر والأهم من القانون المذكور.

تضمن القانون رقم 19 لسنة 2000 عدة آليات لمواجهة البطالة منها :

- صرف بدل البحث عن عمل للباحثين عن عمل.
- صرف العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد للعاملين في الجهات غير الحكومية.
- دعم إنشاء المشروعات الصغيرة وتمكين إدارتها من قبل المواطنين.
- تحديد نسب العمالة الوطنية بالجهات غير الحكومية وتحديثها كل سنتين.
- دعم سياسة الإحلال للعمالة الوطنية محل العمالة الوافدة بالقطاعين الحكومي والخاص.
- تحديد احتياجات الجهات الحكومية من العمالة الوطنية.
- تكويت بعض العقود الحكومية.
- إقرار مهن جديدة لتعيين الإناث من العمالة الوطنية.
- اقتراح اللوائح والقرارات ذات العلاقة بالعمالة الوطنية.

وقد بدأ تنفيذ القانون عملياً عام 2002 ، وتطلب الأمر بعض الوقت لصدور عدد من القرارات التنفيذية الصادرة عن مجلس الوزراء على أرض الواقع من بينها قرار مجلس الوزراء بتحديد نسب العمالة الوطنية في الجهات غير الحكومية، والذي يعّد البداية الحقيقية لتنفيذ قانون دعم العمالة الوطنية في عام 2003 .

أبرز الإنجازات:

وبعد مرور نحو (5) سنوات على التنفيذ الفعلي لقانون دعم العمالة الوطنية رقم 19 لسنة 2000 والقرارات التنفيذية له، يمكن إيجاز ما تحقق من إنجازات في التالي :

1) تزايد أعداد العمالة الوطنية التي تم تعيينها سنوياً بالقطاع الخاص، والتي بلغت (38156) مواطناً ومواطنة حتى ديسمبر 2007 .
2) ارتفاع نسبة المعينين في القطاع الخاص إلى إجمالي المعينين بالجهات الحكومية من 8.2% عام 2001 إلى 41.7% عام 2007، كما يوضحه الجدول المرفق .
3) تخفيف الضغط على الدولة تجاه تعيين الخريجين من قناة أحادية (بالتعيين في الحكومة فقط) إلى تشكيل البرنامج كقناة موازية (لتعيين العمالة الوطنية في القطاع الخاص).
4) تعديل مسارات التعيين في دولة الكويت، فبدلاً من أن كانت 91.5% حكومية ، 8.5% خاصة عام 1995 أصبحت 57% حكومية ، 43% خاصة عام 2008 .
5) تحجيم ظاهرة البطالة والانخفاض المتواصل في نسبتها :

إجمالي باقي المسجلين حتى 2008/8/15 (العاطلين عن العمل)
= 17,261
بنسبة % 5,07 من قوة العمل الوطنية

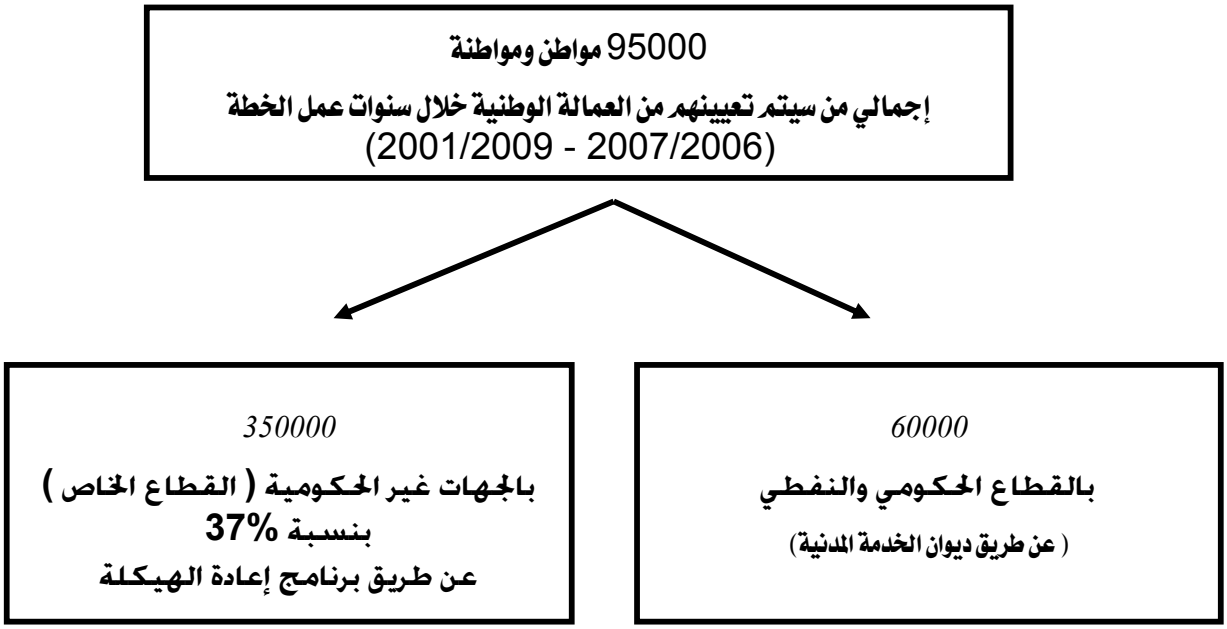
البطالة الحقيقية
المسجلون لدى البرنامج ويرغبون في العمل بالقطاع الخاص وراجعوا البرنامج لتحديث بياناتهم
5,449 مواطن ومواطنة بنسبة 1.60%

منتظروا الوظائف الحكومية المسجلون بنظام التوظيف المركزي ولم يراجعوا البرنامج
11,812
بنسبة % 3.47

ويلاحظ توالي انخفاضها من 8.3% عام 2002 إلى 4.12% فقط عام 2007 ، كما يوضحه الجدول .

السنوات	2002	2003	2004	2005	2006	2007
نسبة البطالة	%8.3	%7.10	%6.91	%5.96	%5.46	%4.12

1) سناد دور رئيسي لبرنامج إعادة الهيكلة في خطط الدولة لتشغيل العمالة الوطنية، حيث تضمنت خطة الدولة للتنمية وبرنامج عمل الحكومة للسنوات (2007/2006 – 2011/2010) ولأول مرة تعيين 35000 مواطن ومواطنة بالقطاع الخاص عن طريق برنامج إعادة الهيكلة. ويمثل هذا العدد حوالي 37% من جملة من تعهدت الدولة بتعيينهم خلال سنوات الخطة البالغ عددهم 95000 مواطن ومواطنة، كما يوضحه الرسم التوضيحي التالي:



2) صرف بدل البحث عن العمل لـــ (18064) مواطن ومواطنة حتى الآن، وقد بلغت قيمة المبالغ المصروفة (8.795.276 د. ك)

3) صرف العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد لـــ (147807) مواطن ومواطنة حتى تاريخه. وقد بلغت قيمة المبالغ المصروفة حتى الآن (398.676.458 د.ك) .

4) استحداث مهن جديدة وصرف العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد عنها (مرافق باص، جليسة أطفال، مشرف أمن وسلامة ، حائكة ملابس ، وأشغال يدوية).

5) إعداد دراسات حول تكويت العقود الحكومية، والتي تشير إلى توفير مئات الفرص الوظيفية جيدة المستوى للعمالة الوطنية بالجهات غير الحكومية .

6) البدء بتكويت بعض المهن (السياحة والسفر / سائقو نقل بضائع / سائقو توكيلات السيارات / مخلص جمركي / مندوبي شركات ... الخ) .

7) دعم وتشجيع إنشاء المشروعات الصغيرة، وإتاحة الفرص للكويتيين لتملكها أو إداراتها من خلال وسائل متعددة (كإعداد دراسات الجدوى / منح المزايا/ التدريب / إجراءات التأمين / المساعدة على تسويق وترويج المنتجات/ إعداد قائمة بالخدمات التي تقدم للمبادرين.. الخ).

8) تدريب وتأهيل العمالة الوطنية للعمل بالقطاع الخاص :

- وذلك سواء بتحمل تكلفة التدريب كاملة، أو المساهمة بنسبة من تكلفة التدريب لمن هم على رأس العمل وبنسبة لا تزيد عن 75%.
- وقد بلغ إجمالي من تم تدريبهم حتى تاريخه 8316 متدرباً، كما يتم تدريب الطلبة خلال عطلة الصيف، وقد بلغت أعداد الطلبة الذين تم تدريبهم حتى الآن 3307 طالباً وطالبة.

1- تنظيم حملة التحدي التي شملت **100** فعالية إعلامية وإعلانية (مهرجانات / لوحات إعلامية / مواد تليفزيونية / معارض / ندوات / إصدار كتب ومواد مطبوعة / هدايا).

2- إقامة (4) معارض للفرص الوظيفية تحت رعاية سمو رئيس مجلس الوزراء حتى الآن، وبصدد تنظيم المعرض الخامس حالياً لتوفير آلاف الفرص الوظيفية للعمالة الوطنية.

3- تنفيذ برامج للإرشاد الوظيفي بهدف توجيه المواطنين بمختلف فئاتهم العمرية نحو تحديد ميولهم ومهاراتهم وتطويرها، بحيث تمكنهم من تحديد وبناء مسارهم التعليمي والوظيفي الذي يتماشى مع تلك المهارات والميول ، حيث تم مقابلة

حوالي **3000** باحث عن العمل، مع إجراء اختبارات (لغة / كمبيوتر/ رياضيات ... الخ) .

4- **تنقية قوائم المتعطلين** التي اعتمد مجلس الخدمة المدنية توصـــياتها والتـــي **مـــن أبرزها:**

- تصنيف قوائم المتعطلين المسجلين بديوان الخدمة المدنية إلى خمس مجموعات على أن يتم تسجيل الباحثين عن عمل الجدد في نظام التوظيف المركزي بديوان الخدمة المدنية في نفس التصنيف .
- تأهيل وتدريب العمالة الوطنية .

الصعوبات والمعوقات التي تواجه الأجهزة المختصة لمعالجة قضية البطالة:

- بقايا تفكير مجتمعي ترفض أن يكون العمل الإنتاجي هو الأساس لتحقيق الدخل، ولا تراه سوى وسيلة لإعادة توزيع الثروة الوطنية .
- استمرار القناعة بأن مسئولية توظيف المواطنين تقع على عاتق القطـــاع الحكومي، وأنه لا مسئولية ولا التزام على القطاع الخاص لتوظيف المواطنين.
- عدم التوافق بين مخرجات التعليم والاحتياجات الوظيفية، الأمر الذي وصل إلى حد الخلل، يدلل على ذلك أن هناك أعداد كبيرة من الباحثين عن العمل في الوقت الذي تتواجد فيه آلاف الفرص الوظيفية لدى الجهات الحكومية وغير الحكومية لا تجد من يشغلها من المواطنين .
- وجود أعداد كبيرة من المسجلين في كشوف وقوائم الباحثين عن العمل الذين يرفضون فرص العمل التي يتم عرضها عليهم في القطاع الخاص، خاصةً من فئة حملة الثانوية العامة فما دون ومعظمهن من الإناث .
- استمرار وجود التفاوت في المزايا بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص لصالح العاملين في الحكومة .
- استمرار فتح الباب على مصراعيه أمام تعيين العمالة الوطنية بالجهات الحكومية وتزايد أعدادها .

- الثغرات الحالية بالقانون رقم 19 لسنة 2000 التي أدت إلى زيادة أعداد المسجلين الباحثين عن عمل دون ضوابط .
- عدم ملائمة قانون العمل الأهلي لجذب العمالة الوطنية للعمل بهذا القطاع .
- تدني أجور ومزايا العمالة الوافدة بالقطاع الأهلي في معظم الأحوال .
- عدم ملائمة قانون التأمينات الاجتماعية حالياً والحاجة إلى إجراء بعض التعديلات بشأنه ليكون جاذباً للعمالة الوطنية .
- عدم وجود نظام للتدريب والتأهيل لمنح تراخيص العمل في غالبية المهن المختلفة بالقطاع الأهلي .
- حاجة القطاع الحكومي للكوادر المتميزة (الهندسية، الطبية، التعليمية)، ومن ثم حرمان القطاع الخاص من هذه الكوادر ذات الطلب الأكثر في القطاع الخاص رغم شدة حاجته إليها.
- الحاجة إلى التدريب التخصصي في بعض القطاعات (تدريب عملي على الأجهزة والآلات الدقيقة).
- عدم جاذبية بعض القطاعات للعمالة الوطنية أو رفض العمل كلياً في بعض المهن الأخرى.

أساليب المواجهة والجهود المستقبلية :

- دعم تنفيذ سياسات الحكومة لتشجيع الداخلين الجدد لسوق العمل للالتحاق بالقطاع الخاص بدلا من الحكومي.
- دعم تنفيذ سياسات الحكومة لتشجيع المشروعات الصغيرة.
- دعم تنفيذ سياسات الحكومة لتشجيع المواطنين للانتقال من العمل الحكومي إلى العمل بالقطاع الخاص.
- رفع كلفة استخدام العمالة الوافدة، وخاصة الهامشية، وتحديد الحد الأدنى للأجور.

- توفير فرص وظيفية، وتحسين بيئة العمل لتناسب الإناث في القطاع الخاص باعتبارهن النسبة الأكبر من خريجي المؤهلات العليا.
- تدعيم سياسة الإحلال الوظيفي في القطاعين العام والخاص.
- تبنى إستراتيجية أو حملة إعلامية متجددة سنويا لدعم جهود الدولة في هذا المجال.
- تطوير نظام التأهيل والاختبارات المهنية لمنح تراخيص العمل في أي مهنة.
- تعديل قانون العمل وقانون الخدمة المدنية لإحداث مزيد من التقارب في المزايا والأجور وتحديد جزاءات وآليات فاعلة في هذا الشأن.

الإجراءات والمعالجات بشأن تخفيض معدلات البطالة في دولة قطر

أ. محمد سعد المريخي
مساعد مدير
إدارة تنمية القوى العاملة

المقدمة:

اهتمت الدولة بشكل كبير بمعالجة أوضاع العاطلين من المواطنين، والتي كانت تمثل واحدة من أهم المشاكل التي تواجه عمليات التنمية في الدولة، وذلك من خلال الميل الواسع لاستقطاب العمالة الوافدة ذات الخبرة على حساب العمالة المواطنة التي تحتاج إلى تدريب وتأهيل قبل زجها في سوق العمل، مما يحمّل جهات التشغيل تكلفة مادية وتكلفة زمنية.

وانطلاقاً من ذلك، تم إنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بموجب القرار الأميري 23 لسنة 2007، وباشرت أعمالها بتاريخ 2007/10/1. وقد أنشئت ضمن الوزارة إدارة متخصصة تتولى تنمية القوى العاملة الوطنية وتشغيلها، والتي تم السعي من خلالها إلى تشغيل المواطنين وإحلالهم محل الوافدين في الوظائف الإدارية والكتابية، مما أدى إلى تخفيض معدلات البطالة بين المواطنين بدرجة عالية.

هذه الورقة ستغطي القواعد والإجراءات التي اعتمدتها الوزارة في تشغيل المواطنين ومؤشرات هذا التشغيل، وتخفيض أعداد الباحثين عن عمل، واستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

أولاً – العاطلون / الباحثون عن عمل / إجراءات وإحصاءات:

اعتمدت الوزارة مفاهيم محددة لأغراض تنفيذ عمليات التقطير وتخفيض معدلات البطالة بين المواطنين تعتمد على الأساس التنفيذي لبرامجها وخططها بشأن تحديد الباحثين عن عمل والعاطلين منهم ومعالجة أوضاعهم، **وفقاً لذلك تم تعريف المصطلحات المستخدمة في هذا المجال كالآتي:**

الباحث عن عمل	:	المواطن الراغب بالعمل، والذي يبحث عنه، وسجل في سجلات إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية بوزارة العمل.
العاطل عن عمل	:	الباحث عن عمل الذي مرّ على تسجيله في سجل الباحثين عن عمل في وزارة العمل مدة ستة أشهر ولم يعين، وما زال مدرجاً ضمن السجل.
المعدل العام للبطالة	:	هو عدد الباحثين عن عمل (المسجلين لمدة أكثر من ستة أشهر) مقسوماً على مجموع السكان النشيطين اقتصادياً.
معدل البطالة الفعلي	:	عدد الباحثين عن عمل (المسجلين لمدة أكثر من ستة أشهر) مقسوماً على حجم القوى العاملة الكلية.
معدل البطالة المواطنة	:	عدد الباحثين عن عمل من المواطنين (المسجلين لمدة أكثر من ستة أشهر) مقسوماً على مجموع العاملين من المواطنين + الباحثين عن عمل المسجلين لأكثر من ستة أشهر من المواطنين.

وبناء على ذلك، تم إجراء الإحصاءات الخاصة بالقوى العاملة المواطنة ومعدلات البطالة وكالآتي:

أ- المواطنون المسجلون من الباحثين عن عمل:

1) كان هناك باحثون عن عمل مسجلون في وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان قبل إلغائها في 2007/10/1 بلغ عددهم (2049) مواطناً؛ منهم (701) ذكور و(1348) إناث(1)، وتم تسجيلهم ضمن الباحثين عن عمل في قوائم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بعد إنشائها في 2007/10/1.

2) باشرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية/ إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية بتسجيل المواطنين الباحثين عن عمل بتاريخ 2008/10/21، حيث بلغ مجموع المسجلين لغاية 2007/12/31 (2050) مواطناً، منهم؛ (529) ذكور و(1521) إناث(2).

3) بلغ إجمالي المسجلين في إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية بتاريخ 2007/12/31 (4099) مواطناً، منهم؛ (1230) ذكور و(2869) إناث(2).

4) بلغ عدد الذين تم تعيينهم خلال الفترة 2007/10/21 ولغاية 2007/12/31 (341) مواطناً، منهم؛ (109) ذكور و(232) إناث(2).

5) بلغ عدد غير المعينين الذين مرت ستة أشهر فأكثر على تاريخ تسجيلهم ولم يتم إيجاد عمل لهم (1893) مواطناً، منهم؛ (654) ذكور و(1239) إناث، وعليه فإنهم يعتبرون عاطلين عن العمل بتاريخ 2007/12/31.

جدول رقم (1)

إحصاءات التسجيل والتعيين والعاطلين عن العمل من المواطنين كما في 31 / 12 / 2007

النوع	(1) مجموع المسجلين	(2) مجموع المعينين	(3) مجموع المتبقين	(3 أ) العاطلين/ المسجلين لأكثر من (6) أشهر	(3 ب) الباحثين عن عمل أقل من (6) أشهر
ذكر	1230	109	1121	654	467
أنثى	2869	232	2637	1239	1398
المجموع	4099	341	3758	1893	1865

من الجدول يظهر أن مجموع العاطلين عن العمل (3أ) بلغ (1893) مواطناً لغاية 2007/12/31، والذي سيعتمد لحساب معدلات البطالة في الدولة في ذلك التاريخ.

ب- حساب معدلات البطالة :

لحساب معدلات البطالة في الدولة في 2007/12/31 وفقاً للأرقام المتاحة وكالآتي:

- مجموع السكان النشيطين اقتصادياً[3] 831886 شخصاً.
- مجموع القوى العاملة الكلية (مواطنين/ وافدين)[3] 826064 شخصاً.
- عدد المواطنين العاملين في الدولة[3] 60948 شخصاً.
- عدد العاطلين (الباحثين عن عمل المسجلين منذ ستة أشهر فأكثر) 1893 شخصاً.

النشرة الإحصائية -2007/ جهاز الإحصاء - قطر.

معلومات إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية للمسجلين والمعينين كما في 2008/12/31.

		عدد الباحثين عن عمل المسجلين لمدة ستة أشهر		1893		
معدل البطالة الفعلي	=	ــ	=	ــــــــ	=	%0,23
		مجموع القوى العاملة الكلية		826064		

		عدد الباحثين عن عمل المسجلين لمدة ستة أشهر فأكثر		1893		
المعـــدل العـــام للبطالة	=	ــ ــــــــ	=	ــــــــ	=	%0,22
		عدد السكان النشيطين اقتصادياً		831886		

		عدد الباحثين عن عمل المسجلين لمدة ستة أشهر فأكثر		1893
معدل البطالة المواطنة	=	ــ	=	ــــــــــــــــــــــــــــ
		مجموع العاملين من المواطنين + عدد الباحثين عن عمل المسجلين لمدة ستة أشهر فأكثر		60948 + 1893

				1893		
			=	ــــــــ	=	3 %
				62841		

من المعادلات أعلاه، يظهر أن معدل البطالة العام ومعدل البطالة الفعلي لا يذكران، إلا أن المعدل الهام هو معدل البطالة المواطنة، والذي يبلغ 3% من مجموع المواطنين، وهذه نسبة مقبولة عالمياً، وتعتبر بالمقاييس الدولية نسبة منخفضة. ومع ذلك، فقد اهتمت الدولة بشكل كبير بضرورة العمل على تخفيضها أو على الأقل تثبيتها من خلال التوسع في تعيين المواطنين لمواجهة الزيادة في الباحثين عن عمل من المسجلين الجدد.

ثانياً – الإجراءات القانونية والإدارية في التعامل مع البطالة:

اعتمدت الدولة من خلال وزارة العمل والشؤون الاجتماعية جملة من الإجراءات القانونية والإدارية للتعامل مع البطالة. وعلى هذا الأساس، تم تشكيل إدارة خاصة تعنى بتشغيل المواطنين وتأمين الوظائف لهم في قطاعات الدولة المختلفة. وقد بنيت هذه الإجراءات على قواعد قانونية محددة كالآتي:

1) **الدستور: المادة (28):** تحقيق الرخاء للمواطنين ورفع مستوى معيشتهم وتوفير فرص العمل لهم.

2) **قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (1) لسنة 2001: المادة (10):** "يشترط في من يعين في أحدى الوظائف أن يكون قطري الجنسية".

3) **قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004: المادة (18):** "تكون الأولوية " في الاستخدام للعمال القطريين.

4) قرار مجلس الوزراء في اجتماعه العادي (11) لعام 1997 المنعقد بتاريخ 1997/3/26 بإلزام المؤسسات والشركات المملوكة التي تساهم فيها الدولة، وكذلك القطاع الخاص ومن ضمنها البنوك، بتوظيف القطريين بنسبة 20% من التعداد الكلي لموظفيها.

5) قرار مجلس الوزراء في اجتماعه العادي (21) لعام 2007 المنعقد بتاريخ 2007/6/20 بإحلال القطريين محل الوافدين في الوظائف الكتابية والإدارية.

6) القرار الأميري رقم (23) لسنة 2007 بإنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتعيين اختصاصاتها: المادة (15) فقرة (3):

"**وضع خطط استخدام القوى العاملة الوطنية ومتابعة تنفيذها**".

أما الإجراءات الإدارية المتخذة، فقد شملت ما يأتي:

1) إنشاء إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتولي عمليات تأهيل وتشغيل المواطنين الباحثين عن عمل في مختلف قطاعات الدولة.

2) تسجيل المواطنين الباحثين عن عمل، ومن مختلف المؤهلات، وفقاً لنموذج طلب توظيف يتضمن معلومات طالب الوظيفة، إضافة إلى اختياراته بشأن مواقع العمل.

3) بناء نظام محوسب للتسجيل يعتمد قاعدة بيانات المواطن المسجل، إضافة إلى ربطه مع جهات أخرى في الدولة، مثل: الأدلة الجنائية والشؤون الاجتماعية والتقاعد والجامعة، لتدقيق موقفه.

4) الطلب إلى مختلف الجهات الحكومية والقطاع الخاص بتزويد الوزارة بفرص العمل المتاحة والوظائف الشاغرة لديها بهدف توفير المواطنين المناسبين لإشغالها.

5) تنظيم عمليات الاختيار والتعيين من خلال تولي الوزارة ترشيح المواطن المناسب للوظيفة، وتتولى الجهة المعنية مقابلة المرشح وتحديد مدى صلاحيته للوظيفة، ويتم إعلام المرشح بنتيجة المقابلة من حيث قبوله أو رفضه من خلال توقيعه على استمارة المقابلة، وفي حالة الرفض سواء من الجهة أو المرشح بيان السبب، ويتم إعادة ترشيحه لجهة أخرى.

6) ضمان حصول المرشح على الامتيازات الوظيفية المحددة للوظيفة وفقاً لقواعد الخدمة المعتمدة في تلك الجهة.

7) تتولى الجهة المعنية إبلاغ الوزارة بالمباشرة الفعلية للمرشح الذي تم اختياره ليتم شطبه من سجلات الباحثين عن عمل وتحويله إلى سجلات المشتغلين.

8) في حالة رفض المرشح لوظيفتين مناسبتين تم ترشيحه لهما، فيتم شطبه من سجل الباحثين عن عمل.

الوسائل والأساليب التشغيلية:

وبناء على الإجراءات السابقة، فقد تم اعتماد مجموعة من الأساليب والوسائل التشغيلية للمواطن وأهمها:

1- الإحلال	:	تحديد بعض الوظائف التي يمكن تشغيل المواطنين فيها بدل الوافدين.
2- الحصر المؤسسي	:	حصر التعيين في مؤسسة أو جهة ما بالمواطنين فقط.
3- الحصر الوظيفي	:	حصر التعيين في وظائف محددة في جميع أجهزة الدولة بالمواطنين فقط.
4- الردفاء	:	تحديد مواطنين من حملة المؤهلات الجامعية للعمل بمعية الخبراء/الاستشاريين لاكتساب المهارات المطلوبة لأداء الوظائف التخصصية.

وتبعاً لذلك، فقد تم وضع خطة لتنفيذ هذه الأساليب، وبوشر فعلاً بتنفيذ عملية الإحلال وفقاً لقرار مجلس الوزراء الموقر المتخذ باجتماعه العادي (21) لعام 2007 المنعقد بتاريخ 2007/6/20.

وتعمل الوزارة الآن، وضمن مشروع قانون التوطين (المقترح)، على تنفيذ عمليات الحصر الوظيفي والحصر المؤسسي بعد إقرار القانون.

التوصيات :

- اعتماد خطط قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل لعمليات التوطين لضمان استمرار تشغيل المواطنين الباحثين عن عمل من المسجلين في الوزارة.
- تحديد مواعيد دورية لحساب معدلات البطالة الحقيقية في الدولة لغرض وضع المعالجات بشأنها ضمن الخطط المعتمدة.
- اعتماد قاعدة التفضيل النسبي في التشغيل من خلال تحديد نسب التشغيل السنوي بنسبة أكبر من نسب الداخلين الجدد إلى سوق العمل لخفض معدلات البطالة.
- ضرورة اعتماد المؤسسات التعليمية معدلات دراسية معتدلة للقبول في مختلف التخصصات لتوسيع شريحة الدارسين فيها من المواطنين للحصول على مؤهلات عالية لتسهيل عملية دخولهم إلى سوق العمل.
- إقامة مؤسسات للتعليم المتوسط (المعاهد الفنية والتقنية) لقبول خريجي الثانوية من أصحاب المعدلات الدراسية المتدنية لتأهيلهم فنياً وتقنياً للدخول إلى سوق العمل.
- تبني واعتماد سياسات إجرائية وتحديد سقوف وحدود دنيا للأجور لتشجيع المواطنين على الدخول إلى سوق العمل خاصة في المجالات المهنية والفنية والتقنية.
- تنسيق سوق العمل بما يضمن تحقيق التوازن النسبي بين العمالة المواطنة والعمالة الوافدة وبما يضمن تحقيق استراتيجيات التشغيل المعتمدة في الدولة.
- توفير فرص للدراسة والابتعاث والتعليم للمواطنين بما يضمن تأهيلهم في المجالات التخصصية العالية، وبما يؤمن دخولهم إلى سوق العمل في المواقع الإشرافية والقيادية.
- الاستفادة من فرص التوظيف الخارجي للمواطنين في مختلف الهيئات والمؤسسات الدولية والعربية والإقليمية، وكذلك في المنظمات المختلفة والاستفادة الكاملة من حصص الدولة في هذه الجهات.
- استصدار التشريعات اللازمة لتنفيذ عمليات التوطين وتأمين الالتزام الكامل بتنفيذها.

إسهامات دار الإنماء الاجتماعي في دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة

أ. علي احمد النعمة
رئيس قسم تطوير الأعمال
دار لإنماء الاجتماعي دولة قطر

مقدمة :

- تم تأسيس دار الإنماء الاجتماعي في عام 1996 م تحت الرعاية الكريمة لسمو الشيخة موزه بنت ناصر المسند ، حرم سمو أمير البلاد ورئيس مجلس إدارة مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع، كإحدى مؤسسات العمل الاجتماعي التابعة للمؤسسة.
- انسجاماً مع رؤية مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع، تقوم رسالة الدار على دعم القدرات البشرية وتنميتها واستثمارها من خلال مجموعة من البرامج والخدمات التي تهدف إلى رفع كفاءة الأسر للاعتماد على ذاتها. كما أن الدار تدعم أهداف مؤسسة قطر للإرتقاء بالأفراد والأسر بغية ترسيخ ركائز بيئة تسهم في استنهاض قدراتهم واستثمارها في زيادة التنمية الاجتماعية.

دار الإنماء الاجتماعي – الرؤية و الرسالة:

برامج دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة:

تقوم دار الإنماء الاجتماعي بتوفير مجموعة من البرامج المتعلقة بدعم المشاريع الصغيرة و المتوسطة كالآتي:

1) مركز "تنمية" للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

2) صندوق "رساميل" لدعم المشاريع الذاتية.

- أولاً : مركز " تنمية " للمشاريع الصغيرة والمتوسطة:

- يهدف "تنمية" إلى تأسيس بنية وطنية لتقديم خدمات الدعم للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في قطر. وسيساهم بذلك في تحقيق الأهداف الاقتصادية الوطنية المتعلقة بخلق فرص عمل جيدة النوعية للمجتمع القطري رجالاً ونساءً من جميع الفئات العمرية في القطاع الخاص، مما يؤدي إلى تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية.

- يقوم "تنمية" بتحقيق ذلك عن طريق تقديم خدمات التدريب والمتابعة للمشاريع الصغيرة القائمة، ولتلك المشاريع التي يرغب الرياديون القطريون في تأسيسها، وذلك لتمكينهم من تأسيس مشاريع صغيرة ناجحة ومجدية اقتصادياً. كما سيكون بمقدور المركز القيام بحملات توعية عن أهمية قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والقيام بدور مؤثر على المستوى الكلي في قطر.

- يأتي إنشاء مركز "تنمية" للمشاريع الصغيرة والمتوسطة ضمن مشروع متكامل لتنمية المبادرات الذاتية، وتشجيع الرجال والنساء لإقامة المشروعات المتوسطة والصغيرة كوسيلة ناجحة من وسائل توليد الدخل.

- أنشئ مركز "تنمية" للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في عام 2007م بدعم مالي مقداره (2475000) ريالاً قطرياً قدمته شركة اتصالات قطر (كيوتل) بموجب اتفاقية مع دار الإنماء الاجتماعي. وبناء على وثيقة مشروع قدمها المكتب الإقليمي للدول العربية في بيروت التابع لمنظمة العمل الدولية، تقوم بموجبها المنظمة بإنشاء المركز المذكور. وقد استغرق إنشاء المركز عشرين شهراً، اعتباراً من شهر مايو 2006م وحتى نهاية ديسمبر 2007م.

- يقوم البنك التجاري مشكوراً في الوقت الحاضر بدعم مشاريع المركز لمدة 3 سنوات قادمة، وذلك بدعم مالي مقداره (3102500) ريالاً قطرياً.

البرامج التدريبية:

يوفر المشروع البرامج التدريبية الآتية:

- برنامج حدّد فكرة مشروعك Generate Your Business Idea (GYB)
- برنامج إبدأ مشروعك Start Your Business (SYB)
- برنامج حسّن مشروعك Improve Your Business (IYB)

برنامج "حدد فكرة مشروعك(GYBI)":

- هذا البرنامج موجه للرياديين الذين يرغبون في تأسيس مشاريع خاصة بهم، لكن ليس لديهم أفكار محددة ومتبلورة لهذه المشاريع. وسيزودهم البرنامج بالمهارات والأدوات والأساليب التي تمكنهم من التعرف على فرص المشاريع المختلفة، وتقييم مدى جدوى هذه الفرص، وبالتالي اختيار الفرص التي تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم، وتحويلها إلى أفكار مشاريع.
- يستغرق هذا البرنامج حوالي 12 ساعة تدريب على مدى ثلاثة أيام.

برنامج "ابدأ مشروعك (SYB)":

- هذا البرنامج موجه للرياديين الذين لديهم أفكار محددة ومتبلورة لمشاريعهم ويرغبون في تأسيس هذه المشاريع. وسيزودهم البرنامج بالمهارات والأدوات والأساليب التي تمكنهم من إعداد دراسة الجدوى الاقتصادية لأفكار مشاريعهم المحددة، وبالتالي لاتخاذ القرار المناسب للشروع في هذه المشاريع أو البحث عن أفكار بديلة ذات جدوى أفضل. كما سيمكنهم البرنامج من اتخاذ الخطوات الصحيحة للمباشرة في تأسيس مشاريعهم وإطلاقها.
- يستغرق هذا البرنامج حوالي 40 ساعة تدريب على مدى عشرة أيام.

برنامج "حسن مشروعك(IYB)":

- هذا البرنامج موجه للرياديين أصحاب المشاريع القائمة الذين يرغبون في تحسين أداء مشاريعهم، وأصحاب الأفكار الواعدة الراغبين في المزيد من المعرفة حول مواضيع إدارية معينة.
- سيزودهم البرنامج بالمهارات والأدوات والأساليب التي تمكنهم من تحسين أداء مشاريعهم، بما ينعكس على زيادة الأرباح، وتحسين ظروف العمل، وخلق فرص توظيف جديدة فيها.
- يغطي البرنامج مجمل الاحتياجات التدريبية الممكنة لأصحاب المشاريع من خلال الوحدات التدريبية الآتية:
- تسويق منتجات وخدمات المشروع.
- شراء احتياجات المشروع.
- ضبط التكاليف في المشروع.
- ضبط المخزون.
- ضبط الأموال وحفظ السجلات المالية.
- إعداد خطة عمل المشروع.
- إدارة الموارد البشرية في المشروع وتحسين الإنتاجية.
- يعتمد هذا البرنامج على تحديد الاحتياجات التدريبية لأصحاب المشاريع الراغبين في الاستفادة من هذا البرنامج، ويتم تحديد هذه الاحتياجات عن طريق المقابلة المباشرة التي يجريها المدربون المعتمدون مع صاحب المشروع، والتي يتم في أعقابها الاتفاق مع صاحب المشروع على الخطوط العريضة لمجالات التحسين اللازمة للمشروع.
- يستغرق التدريب على كل وحدة تدريبية حوالي 12 ساعة تدريب على مدى ثلاثة أيام.

ثانياً : صندوق "رساميل" لدعم المبادرات الذاتية:

لقد انبثقت فكرة تأسيس صندوق رساميل لدعم المبادرات الذاتية في عام 2003 كأليه مهمة لدعم أصحاب المبادرات الذاتية، وتشجيعهم لتحويل مبادراتهم إلى مشاريع منتجه ومدرة عليهم بدخل ثابت، بما يساعدهم على تحسين أوضاعهم المعيشية ودعم استقلالهم المادي برعاية ودعم من الشركة القطرية للتأمين.

أهداف صندوق "رساميل":

يسعى الصندوق إلى تحقيق الأهداف التالية:

- حصر واستقطاب أكبر عدد ممكن من أصحاب المبادرات الذاتية الواعدة.
- تقديم الدعم المالي والإداري والفني والتدريبي لأصحاب المبادرات الذاتية الواعدة لتمكينهم من تنفيذ مشاريعهم بنجاح.
- متابعة المشاريع الذاتية المنفذة، ورصد نتائجها، وتقييمها، وتقديم الدعم اللازم لها لصيانة نجاحها ونموها.

كيفية دعم المشاريع والمبادرات الذاتية:

تحرص دار الإنماء الاجتماعي والراعي الرسمي للصندوق (الشركة القطرية للتأمين) إلى تنفيذ نظام فعال لإدارة أنشطة الصندوق وتطويره بشكل مستمر لتحقيق أهدافه المتمثلة بتنفيذ المشاريع الذاتية ونجاحها وذلك عبر تنفيذ الدار لبرامج الدعم التالية:

- قروض ماليه وبشروط سداد ميسره وبدون فوائد (حد أقصى للقرض 100 ألف ريال قطري).
- تدريب وتأهيل قدرات أصحاب المبادرات الذاتية (بالتعاون مع مركز تنمية بالدار).
- برامج الدعم الفني للمشروع.
- برامج الدعم التسويقي للمشروع.

شروط التقدم لقرض الصندوق:

- أن يكون المتقدم قطري الجنسية.
- ألا يقل عمر المتقدم عن 18 سنة.
- أن يصاحب الطلب خطة عمل تفصيلية تبين ربحية المشروع.
- أن يقوم المتقدم بالالتحاق بدورات مركز تنمية للمشاريع الصغيرة و المتوسطة المتعلقة بإعداد خطة عمل المشروع (دراسة جدوى المشروع) ويجتازها بنجاح.

الخطط المستقبلية:

- التوسع في أنشطة تنمية لتشمل خدمات الاستشارات لأصحاب المشاريع القائمة والتي تحت التأسيس.
- التوسع في أنشطة "تنمية" التدريبية لتشمل مواضيع إدارية مستحدثة لدعم خبرات الرياديين.
- التوسع في القروض المتاحة من قبل صندوق "رساميل"، وذلك بالتفاوض مع المؤسسات المالية المحلية للحصول على حزمة من التسهيلات الائتمانية وإتاحتها لأصحاب المشاريع الواعدة.

الدور الإعلامي في مكافحة مشكلة البطالة بمنطقة الخليج

د. ربيعة بن صباح الكواري
أستاذ الإعلام المساعد
جامعة قطر

مقدمة:

ما من شك أن وسائل الإعلام تؤثر تأثيراً مباشراً في معالجة مجمل القضايا التي تسود المجتمعات اليوم، وهي تلعب دوراً مهماً من الناحيتين الإيجابية والسلبية، ذلك أننا نعيش في عالم متغير يشهد الكثير من التحولات في نظم هذه المجتمعات وقيمها. ومن هنا، فوسائل الاتصال بأنواعها المختلفة تسعى لتحقيق هذا الدور من خلال الوسائل:

- المرئية
- والمسموعة
- والمقروءة
- والإلكترونية

وتلعب الوسيلة المرئية دوراً أكثر خطورة في نقل الرسالة الإعلامية المطلوبة داخل المجتمع من خلال توضيح ومعالجة مجمل المشاكل التي تحتاج دائماً إلى حلول جذرية.

كما أن الإعلام الإلكتروني غدا اليوم الوسيلة الأكثر تأثيرا وتوجيهاً، لكوننا نعيش في قرية صغيرة تجتاحها جميع الثقافات. والمطلوب من مجتمعاتنا، والحال كذلك، التعامل مع هذا الإعلام بحذر شديد، لكي نصل في نهاية المطاف إلى معرفة أفضل الحلول لجميع القضايا والمشاكل بالشكل الصحيح والمطلوب .

ولعل مشكلة " البطالة " في منطقة الخليج هي من القضايا الرئيسة والهامة التي يتطلب التصدي لها بكل شجاعة من خلال الإعلام، لكون هذه الظاهرة ليست ظاهرة محلية أو إقليمية، بل هي ظاهرة عالمية تعاني منها أغلب الدول في العالم المعاصر.

مشكلة البطالة في الخليج :

البطالة ليست مشكلة محلية أو إقليمية،كما ذكرنا، بل هي مشكلة عالمية تهم جميع المجتمعات. وفي منطقة الخليج، بدأت هذه الظاهرة في السنوات الأخيرة تطفو على السطح، وأصبحت تمثل نسبة لا يستهان بها، وتنذر بتفاقمها في المستقبل إن لم نجد لها الحلول المناسبة للقضاء عليها .

وسائل الإعلام ومكافحة مشكلة البطالة :

الإعلام هو عملية تفاهم من خلال تنظيم التفاعل بين الناس. ويقوم الإعلام، عادة، على الاتصال الذي يتم بواسطة اللغة اللفظية.

إن السمة الرئيسة التي اتسم بها عصرنا الحالي هي تطور تقنية الاتصالات والإلكترونيات، أي أنه عصر الاتصال. وتتبوأ صناعة الاتصال الجماهيري أهمية خاصة من خلال ما تستقطبه وسائلها من تعرض واسع لها، ولما تتركه من آثار على النفس الإنسانية والمجموعة البشرية. وبسبب التوسع في استعمال وسائل الاتصال الجماهيري، أخذت المعاهد الأكاديمية تعنى بدراسة تلك الوسائل وتدريسها، ليس للتعرف على آثارها الاجتماعية المختلفة فحسب، بل ولتسخيرها لخدمة الإنسان بفعالية أكبر .

أما وظائف وسائل الإعلام في المجتمع، فهي كثيرة، نذكر منها:

- وظيفة نقل الأخبار
- وظيفة الإعلام والتعليم
- وظيفة ترابط المجتمع ونقل تراثه
- وظيفة الترفيه
- وظيفة الرقابة أو الرقيب العمومي
- وظيفتا الإعلان والترويج
- وظيفة تشاوريه من خلال خدمة القضايا العامة
- وظيفة التحليل والتفسير
- وظيفة تكوين الآراء .

ما هو دور الإعلام في حياتنا؟

وسائل الإعلام اليوم تلعب دورا مهما ومؤثرا في:

- تشكيل العقول
- التأثير الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي
- تغيير السلوك والسياسات
- الدعاية والإعلان
- الحملات الدعائية والانتخابية
- إرسال المعلومات والآراء والأفكار
- الأنشطة الاتصالية الأخرى
- إذا وسائل الإعلام في وقتنا الحاضر تمثل جزءا رئيسيا في حياتنا المعاصرة.

الإعلام في خدمة المجتمع :

ويكون من خلال المساهمة في:

- تماسك البنيان الاجتماعي
- خلق قيم جديدة
- التعبير عن قضاياه
- دفع عجلة التنمية
- غرس القيم والعادات الصالحة
- مكافحة القيم السيئة مثل الفساد والانحراف والمحاباة
- تكوين الاتجاهات لدى الجمهور

إننا نرى بأن وسائل الإعلام بأنواعها المختلفة تلعب دوراً مهماً في معالجة أية قضية تهم المجتمع، وذلك من خلال توجيه بعض البرامج التوعوية أو الدراما التلفزيونية والإذاعية سعيا منها لمعالجة بعض المغالطات والأخطاء التي تحدث في الأسرة وتوفير الجانب النفسي والاجتماعي السليم للمجتمع.

إذا الإعلام يؤدي رسالة مهمة في التأثير على مستوى:

- الفرد
- الجماعة
- المجتمع ككل

الإعلام سلاح ذو حدين :

يجب أن نعلم بأن الإعلام سلاح ذو حدين، فهو :

- سلاح إيجابي يسهم في تماسك المجتمع إذا أحسن استخدامه.
- وسلاح سلبي إذا لم يحسن استخدامه.

ومن هنا فلا بد من فهم وسائل الاتصال !!

توصيات واقتراحات حول الإعلام ومشكلة البطالة في الخليج :

- التأكيد على دور البحث العلمي في دراسة ومعالجة مشكلة البطالة، وتقديم الحلول والتوصيات بهذا الشأن لأجل الاستقرار وبث روح الأمن والأمان في قطر ومنطقة الخليج، ونشر نتائج تلك الدراسات ومناقشتها عبر وسائل الإعلام .
- العمل على عقد المؤتمرات والندوات النقاشية بشكل دوري وصولاً للدور المطلوب في مكافحة مشكلة البطالة من خلال مشاركة أصحاب الخبرة والاختصاص في شتى قطاعات الدولة التي لها صلة بهذا الموضوع .
- لابد من الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في مجال التعامل مع مشكلة البطالة، ومناقشة الحلول والتوصيات التي توصلت إليها في سبيل القضاء على هذه الظاهرة.
- العمل على إعداد البرامج والحملات التوعوية عبر وسائل الإعلام المختلفة بهدف زيادة الوعي لدى المجتمع، بما يساهم في تصحيح الكثير من المفاهيم حول هذه المشكلة.
- ضرورة أن تعمل جميع المؤسسات المجتمعية بأنواعها المختلفة، حكومية وأهلية، على دعم الدراسات والبحوث العلمية لتوضيح الأخطار والآثار السلبية لمشكلة البطالة.

- الاستعانة بخبراء الاتصال والاجتماع وعلم النفس في البرامج الحوارية في وسائل الإعلام لتقديم المشورة والحلول بشيء من الواقعية بعيدا عن التضخيم من خلال تسليط الضوء على الآثار السلبية للبطالة على المجتمع .
- تفعيل دور وزارتي الداخلية والعمل في الحد من تفاقم ظاهرة البطالة من خلال التخطيط ورسم سياسة وطنية هادفة تقوم على المرونة لتعديل الأوضاع وكشف الأخطاء وتصحيحها.
- الإيمان بأهمية الانترنت والنشر الالكتروني في التأثير على المجتمعات، و استحداث بعض المنتديات الهادفة لمعالجة مشكلة البطالة.
- العمل على إعادة دراسة التشريعات الوطنية النافذة بمنطقة الخليج، والتعرف على مدى اتفاقها مع معايير العمل العربية والعالمية، والسعي للتعريف بنتائج هذه الدراسات ونشرها للرأي العام عبر وسائل الإعلام المختلفة .
- تأكيد حق المواطن في العمل والحصول على وظيفة، وعدم تفضيل الأجنبي على المواطن في التوظيف، ويكون ذلك من خلال التنبيه عبر وسائل الإعلام.
- الأمانة العامة للتخطيط التنموي في قطر تلعب الدور الريادي في إصدار الدراسات والبحوث العلمية، وعقد الورش والندوات والمؤتمرات الدورية التي يمكن أن تؤدي في النهاية إلى محاصرة هذه المشكلة من خلال التأكيد على الدور الإعلامي في توجيه المجتمع وخدمته.

إعداد وتدريب المواطنين الباحثين عن عمل في دول المجلس

أ. عبد الله عبد العزيز السهلاوي
قطر للبترول
التدريب المركزي

المحتويات:

1) السوق العالمي الحالي للقوى العاملة
2) هدف الورقة
3) متطلبات النجاح
4) الآلية المقترحة والبرامج التدريبية
5) اعتماد أسلوب الكفايات (Competencies)
6) المشاركة مع TAFE
7) ملاحظات ومقترحات

السوق العالمي الحالي للقوى العاملة:

- وجود نقص كبير في أعداد المهندسين والفنيين على نطاق عالمي .
- تحتاج الشركات العاملة في قطاع الصناعة والطاقة حاليا عشرات الآلاف من الفنيين والمهندسين، ويتوقع أن يمتد هذا الطلب في العقد القادم . *
- يتطلب الاقتصاد العالمي، وبشكل غير مسبوق، قوى عاملة عالية المهارة. وتؤكد الدراسات بأن الكثير من الوظائف في الغرب واليابان تبقى شاغرة لفترات طويلة لعدم وجود عمالة تمتلك المهارات اللازمة. **
- تقدر وزارة العمل الأمريكية النقص الذي سيحصل في أعداد العمالة الماهرة خلال الأربع سنوات القادمة 10 مليون، وتؤكد بأن الوظائف التي تتطلب مؤهلات علمية عالية وتدريب أعلى من الثانوية ستزداد بـــ 60% في سنة 2014 عما عليه الحال الآن. **

- توفر القوى العاملة الآسيوية الرخيصة نسبياً (رغم تدني كفاءة العديد منها) في دول الخليج العربية أدى إلى عدم تبني أغلب شركات ومؤسسات القطاع الخاص الإجراءات اللازمة لتطوير القوى العاملة الوطنية .

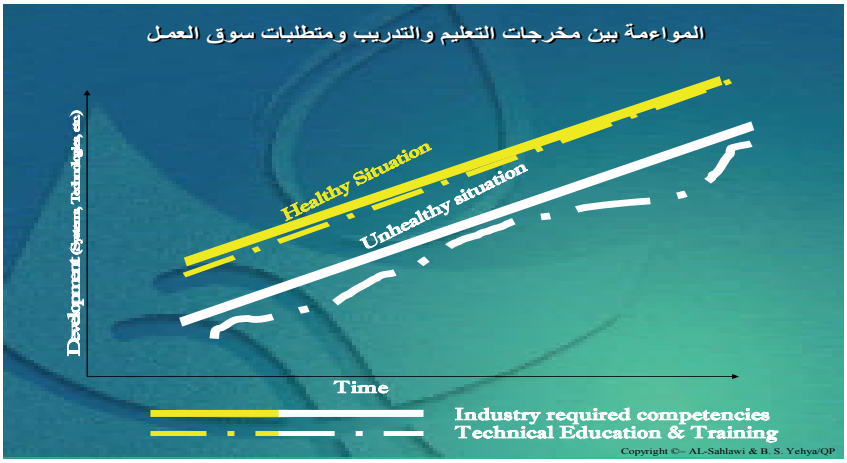
هدف ورقة العمل:

إيجاد آلية فعالة لتدريب الشباب العاطلين عن العمل وتهيئتهم للعمل في مؤسسات القطاع الحكومي والمختلط والخاص.

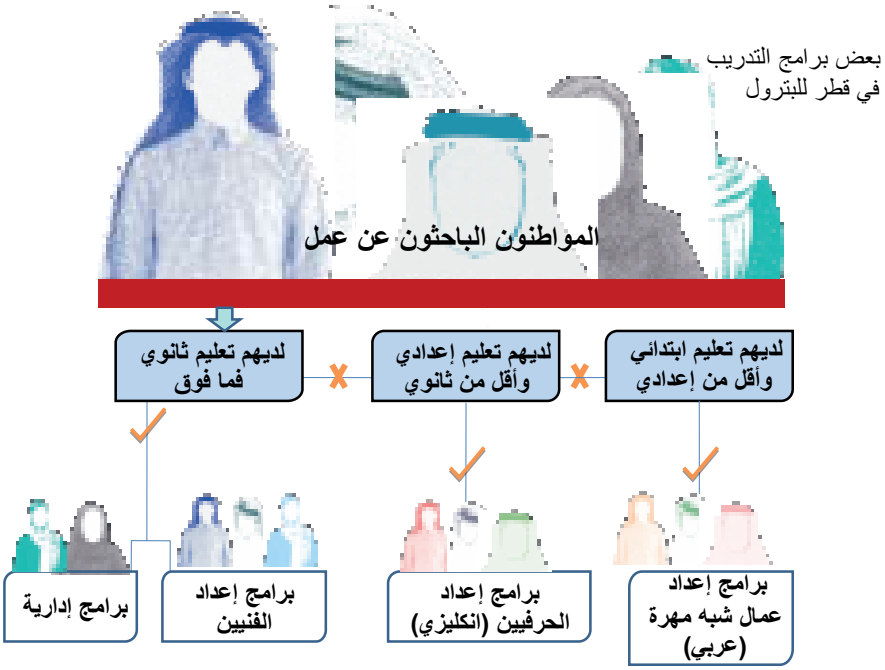
متطلبات النجاح:

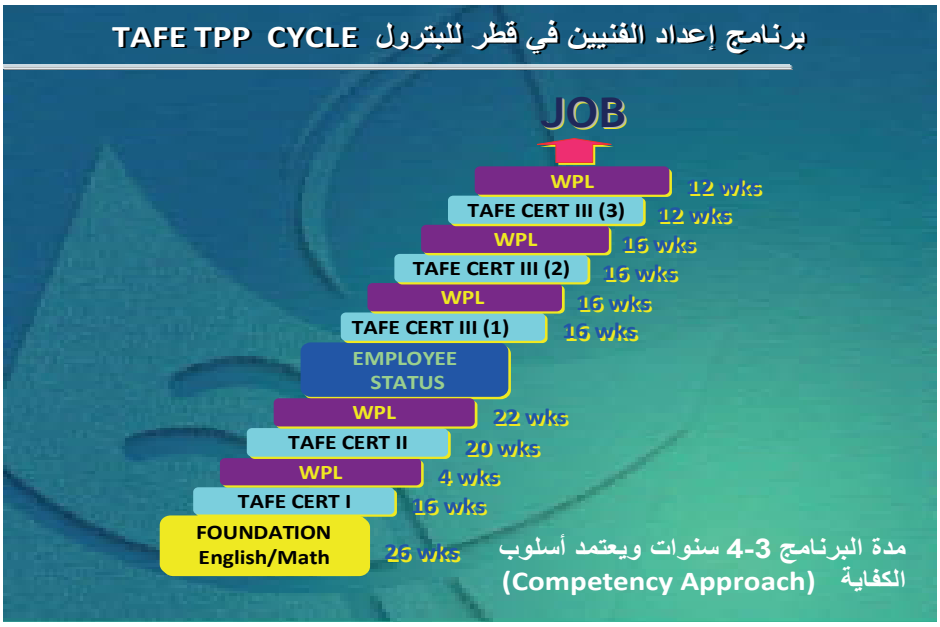
- أن تكون هذه الآلية جزءاً من إستراتيجية شاملة لتطوير القوى العاملة الوطنية.
- مراعاة واحترام الرغبة الشخصية لطالب العمل، وتحديد احتياجاته التدريبية بدقة وفق متطلبات العمل المناسب له.
- الاستفادة القصوى من المؤسسات التدريبية والتعليمية الموجودة في البلاد، والتنسيق بينها، والارتقاء بخدماتها، واستغلال خبراتها وخدماتها في تنفيذ البرامج التدريبية على نطاق الدولة (ودول المجلس الأخرى إن تطلب الأمر).
- توفر الإرادة ودعم الدولة لمعالجة مشاكل البطالة على أعلى المستويات، وضمان شراكة القطاع الصناعي والاقتصادي بشكل فعال.
- تفعيل دور قطاع التعليم وجعل مخرجاته تلبي احتياجات سوق العمل. ويتضمن ذلك تطوير البرامج والمناهج الدراسية وتوجيها وفق متطلبات سوق العمل.

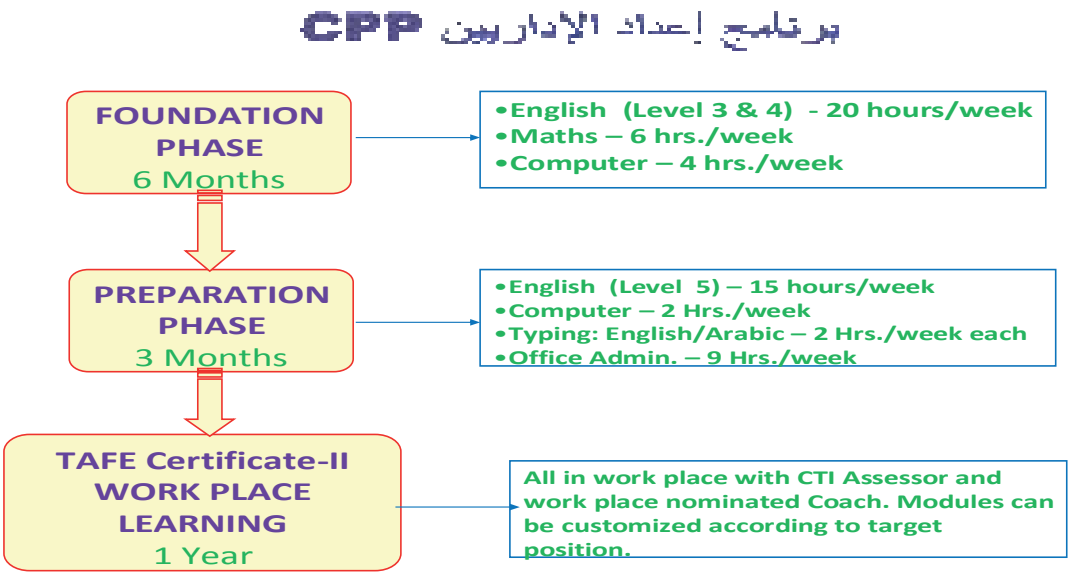
المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل:



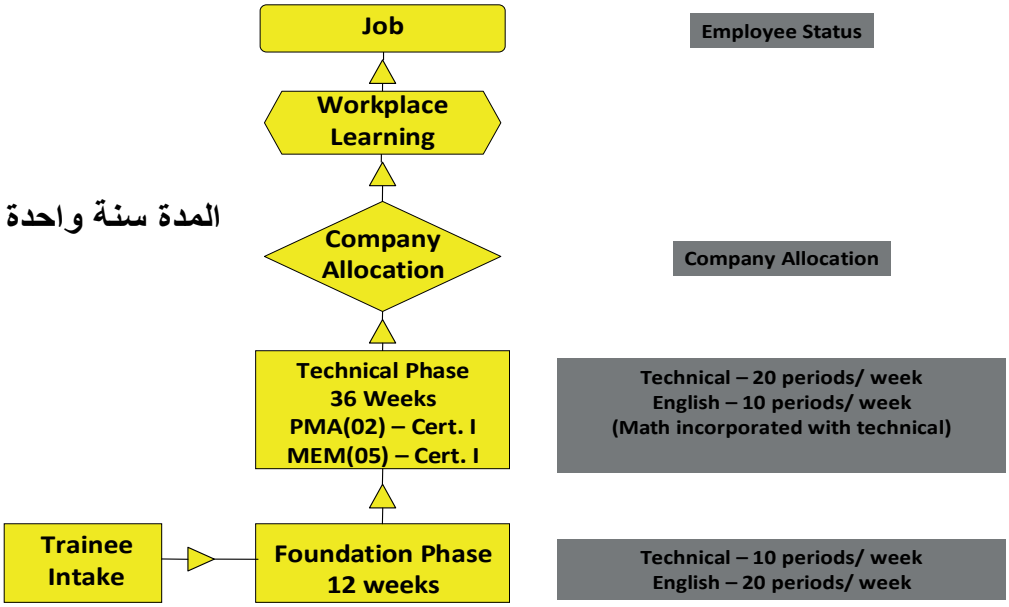
الآلية المقترحة:



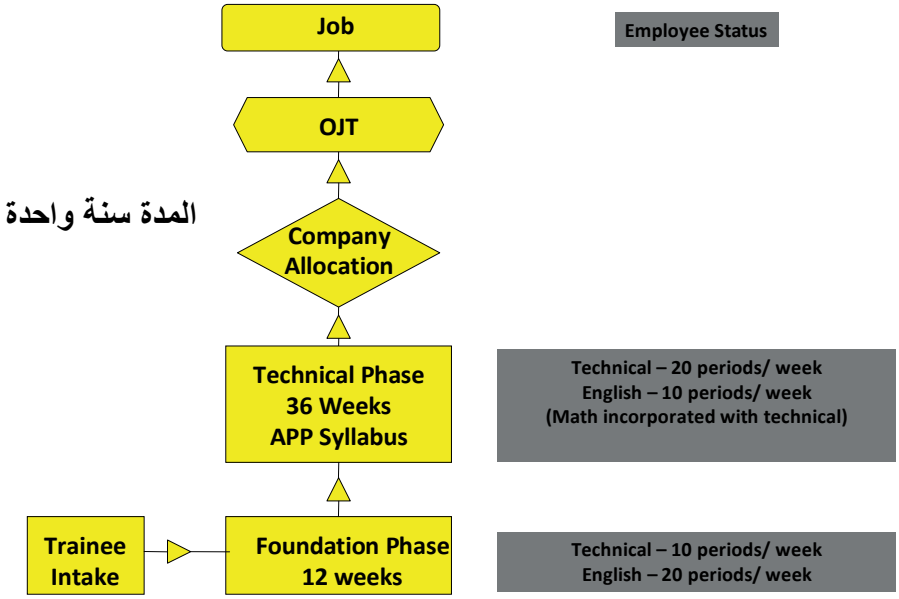

TAFE TPP CYCLE برنامج إعداد الفنيين في قطر للبترول
JOB
WPL 12 wks
TAFE CERT III (3) 12 wks
WPL 15 wks
TAFE CERT III (2) 15 wks
WPL 15 wks
TAFE CERT III (1) 15 wks
EMPLOYEE STATUS
WPL 22 wks
TAFE CERT II 20 wks
WPL 4 wks
TAFE CERT I 15 wks
FOUNDATION English/Math 25 wks
مدة البرنامج 3-4 سنوات ويعتمد أسلوب الكفاية (Competency Approach)


CPP برنامج إعداد الإداريين
FOUNDATION PHASE 6 Months
•English (Level 3 & 4) - 20 hours/week
•Maths – 6 hrs./week
•Computer – 4 hrs./week
PREPARATION PHASE 3 Months
•English (Level 5) – 15 hours/week
•Computer – 2 Hrs./week
•Typing: English/Arabic – 2 Hrs./week each
•Office Admin. – 9 Hrs./week
TAFE Certificate-II WORK PLACE LEARNING 1 Year
All in work place with CTI Assessor and work place nominated Coach. Modules can be customized according to target position.

برنامج إعداد الحرفيين (لغة انكليزية) APP (English Medium)



برنامج إعداد العمال شبه المهرة (لغة عربية) APP (Arabic Medium)



اعتماد أسلوب الكفايات في التدريب

المشاركة مع TAFE

- QP Curriculum aligned to TAFE courses and graduates entitled to TAFE Certification.
- Corporate Training – an approved Centre of TAFE
- Technical Instructors are Certified by TAFE as Workplace Assessors
- Dedicated Learning Coordinators to facilitate workplace learning and assessment
- External Moderation and validation by TAFE
- Certificates I, II & III (Trade level)
- Certificate IV (Technician level)
- Articulations for Diploma and Degree studies.

Technical And Further Education (TAFE)

ARTICULATION

HIGHER EDUCATION
Ph.D.
Master Degree
Grad. Dip.
Grad. Cert.
Bachelor Degree
Advanced Diploma
Diploma
VOCATIONAL ED. & TRAINING
Advanced Diploma
Diploma
Certificate IV
Certificate III
Certificate II
Certificate I
Secondary School

ملاحظات ومقترحات:

1) من الضروري وضع إستراتيجية شاملة لتطوير القوى العاملة الوطنية على نطاق دول المجلس، تهدف إلى إعداد العمالة الوطنية وتمكينها من المنافسة مع العمالة الأجنبية في ظل ظروف القرن الحادي والعشرين وقواعد الاقتصاد العالمي. ونسجل باعتزاز للأمانة العامة للتخطيط التنموي في دولة قطر إنجازاتها في إعداد الإستراتيجية الوطنية لسوق العمل LMS، ونوصي بالإسراع في إنجاز ما يلي من المشاريع المكملة المهمة :

- مسح المهارات التي من المتوقع احتياجها في سوق العمل مستقبلا skill forecasts
- تأسيس معايير ومؤهلات مهنية وطنية national occupational standard and qualifications
- تأسيس نظام لضمان جودة الخدمات التدريبية quality assurance mechanism for validating the delivery of training and certification
- إنشاء حوار وشراكة متينة ومستدامة بين القطاع الصناعي والاقتصادي والقطاع التعليمي وأجهزة الدولة.

2) إيجاد جهة وطنية للتدريب والتعليم الفني تكون مهمتها وضع سياسة التدريب الوطنية، وتنسيق الجهود بين المؤسسات التدريبية والتعليمية، والتعليم الفني لغرض تنفيذ مايتعلق بالجانب التدريبي والتطويري في مجال تقطير الوظائف. وتعمل هذه الجهة على مستوى الدولة مع قطاعات الصناعة والاقتصاد والتعليم والتدريب لتصميم وتطوير نظام فعال يضمن تنفيذ سياسات التدريب والتطوير، ومشاركة القطاع الصناعي والاقتصادي، ويؤمن قيام المؤسسات التدريبية بسد الاحتياجات التدريبية بشكل فعال .

3) مساهمة الدولة مع القطاع الخاص في تحمل جزء من تكلفة التدريب والتأهيل، وإيجاد آلية لتشجيع القطاع الخاص في المشاركة في هذه التكلفة، وذلك بتكريم وتحفيز الشركات والهيئات التي تساهم بقدر كبير ورائد في عملية تدريب القطريين وتقطير الوظائف، كالإعفاء من بعض الرسوم مثلاً .

4) هنالك حاجة لاستحداث أنظمة معلومات للقوى العاملة بدولة قطر تكون نواة لبناء قاعدة بيانات عن القوى العاملة لضمان الدقة، والتكامل، واتساع نطاق استخدام المعلومات والبيانات في إعداد التوقعات والخطط الإستراتيجية لإدارة تخطيط وتنمية الموارد البشرية في القطاع الحكومي والمشترك والخاص .

تجربة الهيئة الوطنية للصحة

أ. لولوه حسن العبيدلي
الهيئة الوطنية للصحة
دولة قطر

المقدمة:

إن الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في جميع المؤسسات هو تزويد المؤسسة بموارد بشرية فعاله، وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد الإنتاجية، و بصفة خاصة الموارد البشرية، حيث تعتبر القاسم المشترك الأعظم في كل الأنشطة لأي مؤسسة.

وفي هذا السياق، تتمثل أهم الأدوار الرئيسة للموارد البشرية في الهيئة الوطنية للصحة في كيفية الحصول على الأفراد، وتنمية مهاراتهم وتوظيفهم، وتقييم أدائهم، وصيانتهم، والاحتفاظ بهم.....الخ.

سياسات التشغيل في الهيئة الوطنية للصحة:

هدفنا الأول هو التقطير وجودة الأداء:

1) حصر الوظائف الكتابية والمساعدة الإدارية على العناصر القطرية والمرشحين من دول مجلس التعاون.

2) الإعلان الداخلي عن الوظائف أولاً، وإعطاء الأولوية التامة للمرشحين القطريين، ثم لمواطني مجلس التعاون.

3) إعادة تعيين 130 موظفاً كانت قد تمت إحالتهم إلى ديوان الخدمة المدنية للاستفادة القصوى من جميع العاملين، وذلك بعد إجراء المقابلات الدقيقة، وتقييم مؤهلاتهم من أجل:

- الحصول على أفضل فرص العمل مع إتاحة فرصة للتقدم و الترقي.
- إيجاد ظروف عمل جديدة تمكنهم من العمل الفعال الذي يزيد إنتاجيتهم.
- العدالة في معاملتهم وفي منح المكافآت لهم، **وعليه تم :**
  - إعادة البعض إلى نفس وظيفته السابقة
  - إعادة تأهيل البعض الآخر في وظائف أخرى

التعليم والتدريب والتطوير:

التنمية البشرية:

نؤمن بأن الكادر القطري مؤهل لأداء دوره ومواجهة التحديات المستقبلية للهيئة الوطنية للصحة. ويعتبر العنصر البشري هو العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلال جميع الإمكانيات المادية، وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها الهيئة الوطنية للصحة، سواء أكانت إدارية أم خدمية.

" تتمثل قيمة الموارد البشرية أصلاً بتزايد قيمتها يوما بعد يوم"

إحدى تجاربنا الناجحة:

- تقييم تحديد مستويات المهارات العامة للموظفين
- الاستبيان
- المقابلات الشخصية

عملية تقييم لمهارات متعددة:

700 موظف أبريل 11- 29 - 2007

الغرض:

- تشخيص المهارات التي تحتاج إلى تحسين أو تعزيز و تطوير.
- تحديد الاحتياجات التدريبية على المستوى الفردي والجماعي في المهارات العامة للأداء.
- مساعدة المسؤولين في الهيئة على الاكتشاف المبكر لمناطق الخطر المتوقعة في القوى العاملة.

ثلاث مهارات عامة:

الإنتاجية – الاحترام – التركيز على خدمة العملاء

- المهارات للأداء
- مهارات الإتقان المهني للغة (الانجليزية)
- مهارات استخدام الحاسب الآلي و تكنولوجيا المعلومات

تطابق هذه المهارات مع مستويات الأداء ومعايير الهيئة الوطنية للصحة لتأمين تطوير وتنمية ثابتة و مستمرة للموارد البشرية*

مهارات الأداء العامة:

1) الإنتاجية

(اتخاذ القرارات، الفاعلية في الأداء، الكفاءة والالتزام بالوقت)

2) الاحترام

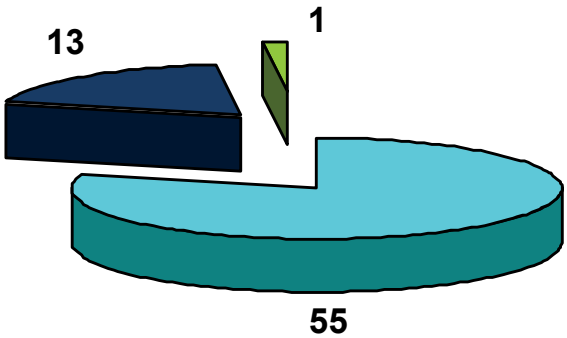
(العمل الجماعي، التطابق، العلاقات والتفاعل الشخصي)

3) التركيز على خدمة العملاء

(الاستماع، الاتجاه السلوكي الايجابي، حل المشاكل والاتصالات)

الاحترام:

(العمل الجماعي، التطابق، العلاقات والتفاعل الشخصي)

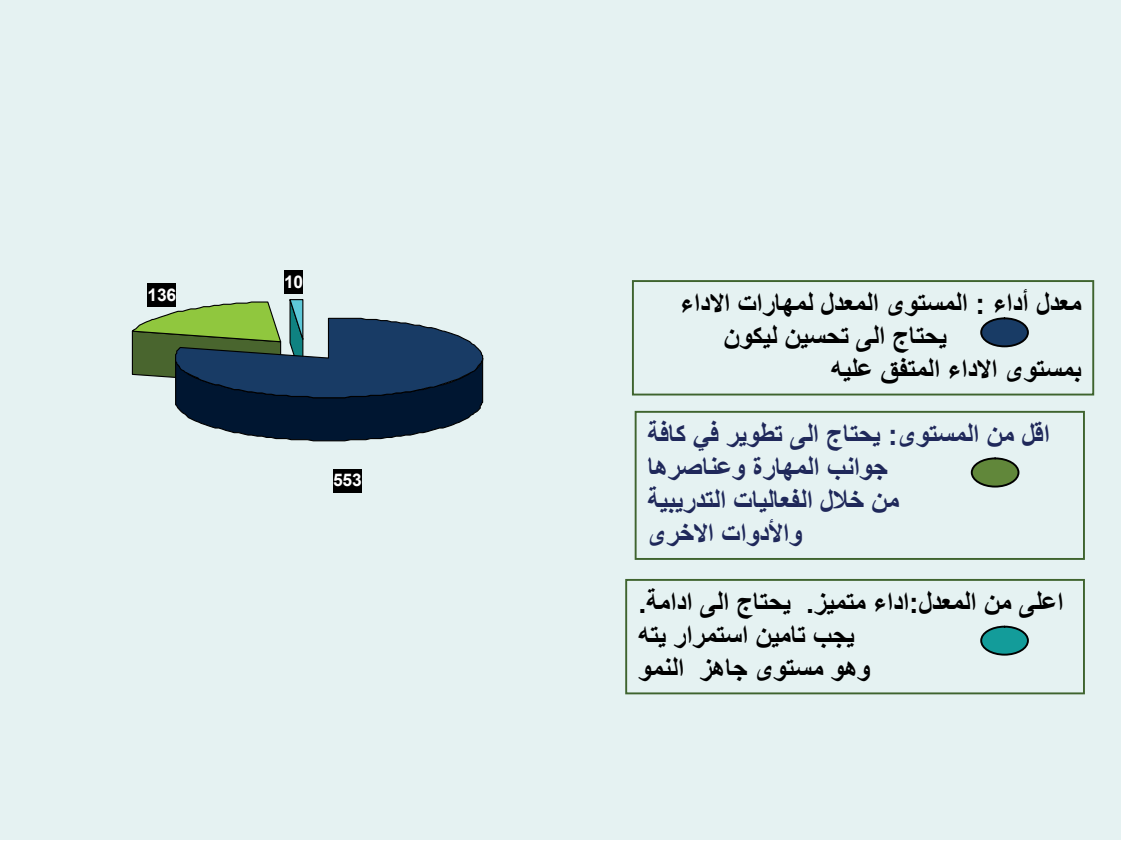


مستوى أداء متوسط : المستوى المتوسط لمهارات الأداء: يحتاج إلى تحسين وتعزيز وتطوير ليكون بمستوى الأداء المتوقع

اقل من المعدل: يحتاج إلى تحسين في عناصر المهارة كافة من خلال الفعاليات التدريبية والأدوات الأخرى

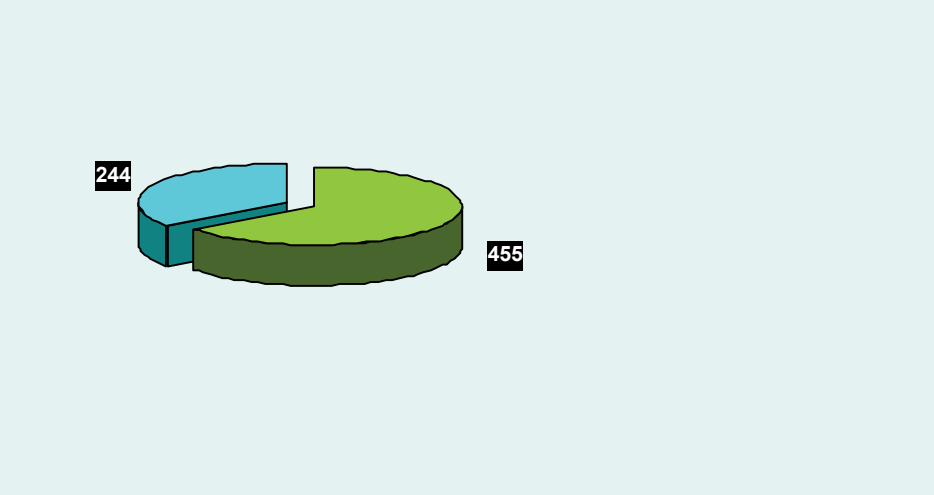
اعلي من المعدل:أداء متميز. يحتاج إلى إدامة. يجب تامين استمرار يته. جاهز للتطوير والنمو

الإنتاجية: اتخاذ القرارات، الفاعلية في الأداء، الكفاءة، احترام الوقت



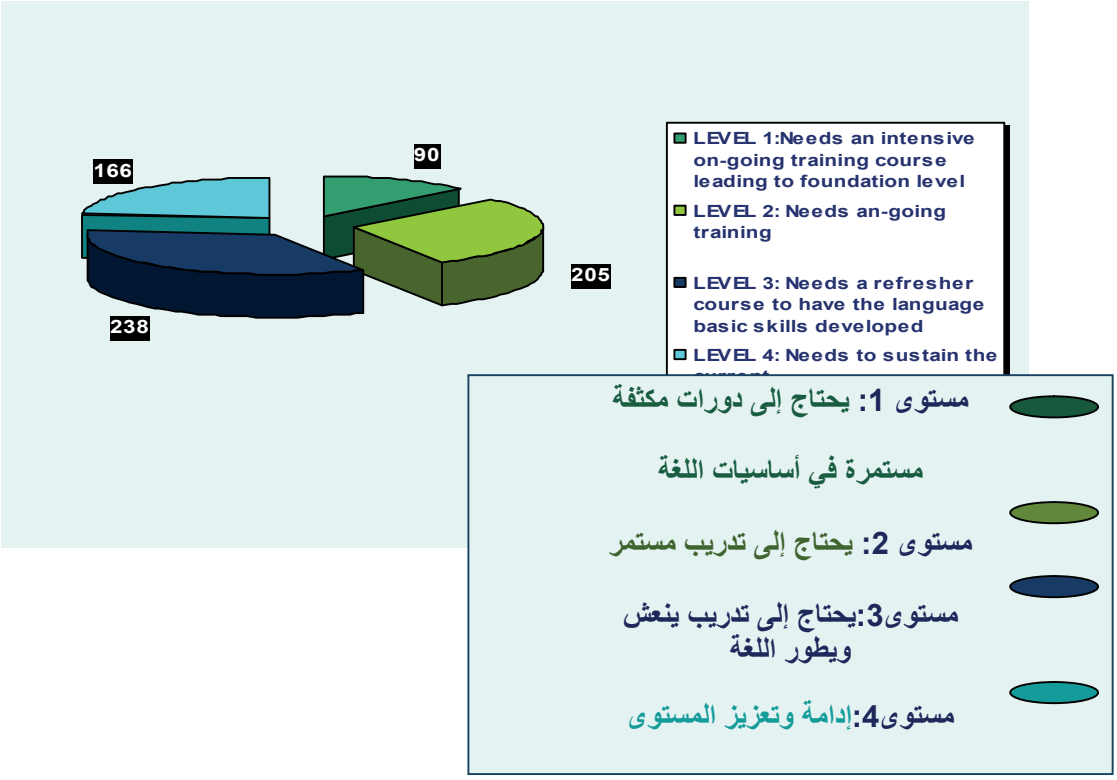
التركيز على خدمة العميل:

الاستماع, الاتجاه السلوكي الايجابي, حل المشاكل والاتصالات



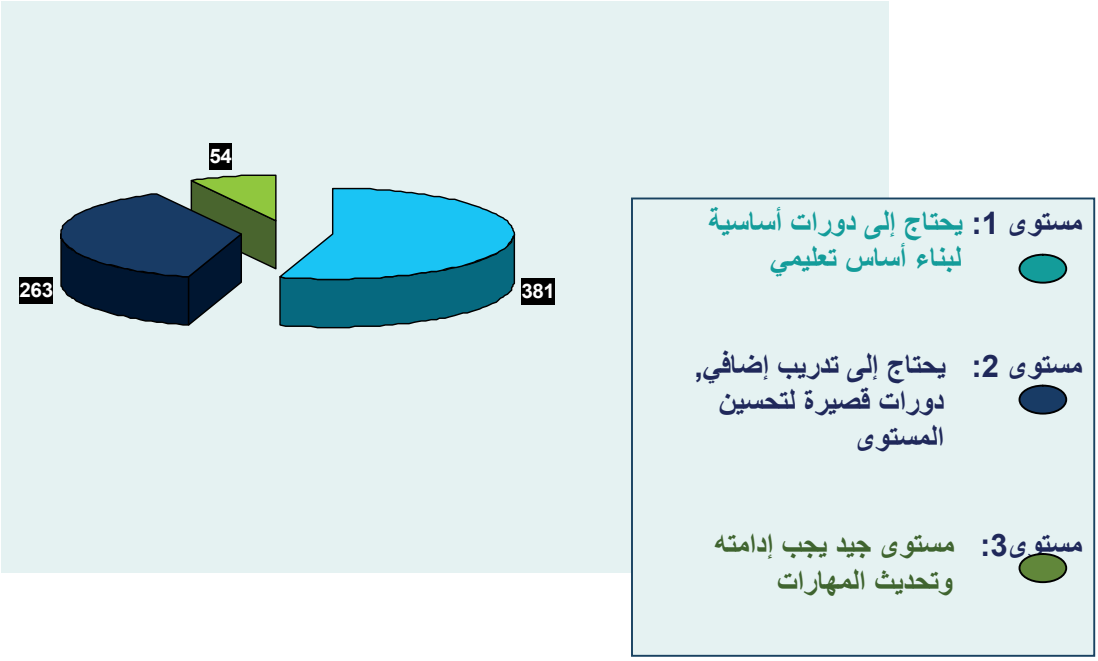
تقييم مهارات اللغة الانجليزية:

- تم تشخيص المهارات التي تحتاج إلى تحسين أو تعزيز أو تطوير
- تم تحديد وسائل التدريب الملائمة المطلوبة
- شمل التقييم جزئيين الكتابة والتحدث



تقييم مهارات استخدام الحاسب الآلي و تكنولوجيا المعلومات:

- لقياس مهارات استخدام الحاسب الآلي و تقنية المعلومات
- قياس مستوى الفهم والمهارات الخاصة بتطبيقات برنامج أوفيس



الاستراتيجيات التدريبية:

- مهارات الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات
- مهارات اللغة
- المهارات العامة للأداء
- المهارات الإدارية والإشرافية والقيادية
- مهارات فنية وتقنية متخصصة*

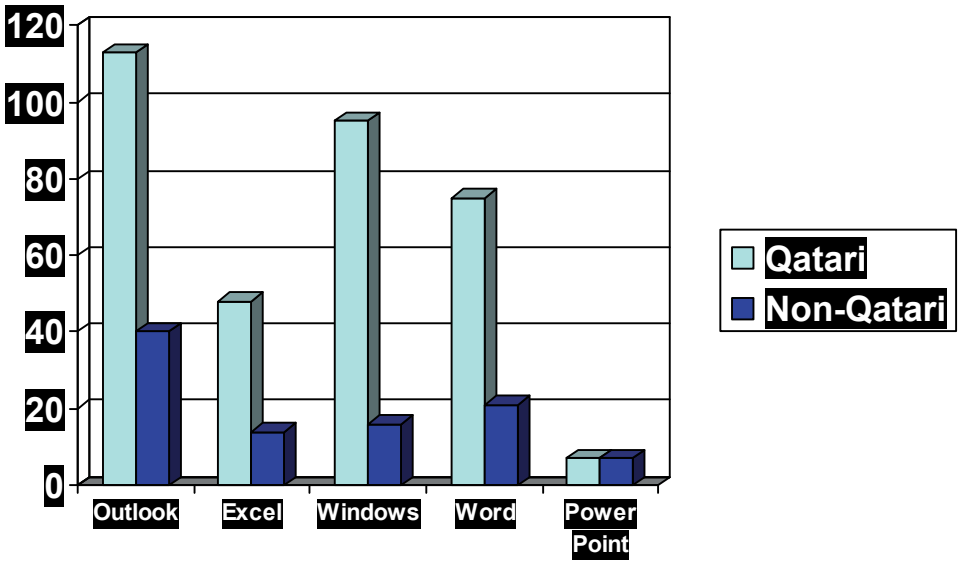
الإنجازات والخطط المستمرة:

الفعاليات التدريبية في مجال الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات

	اسم البرنامج	عدد الدورات المنجزة في النصف الأول من السنة	إجمالي المشاركين قطريين	غير قطريين	المجموع الكلي	عدد الدورات المبرمجة في النصف الأول من السنة	الدورات المبرمجة في النصف الثاني من السنة
1	مايكروسوفت اوت لووك	13	113	40	531	31	10
2	مايكروسوفت اكسل	5	48	14	62	5	8
3	مايكروسوفت وندوز	9	95	16	111	9	6
4	مايكروسوفت ورد	7	75	21	96	7	8
5	مايكروسوفت بور وبينت	1	7	7	14	1	3
	الإجمالي	35	338	98	436	35	35

الجزء الأول : الفعاليات التدريبية :

استخدام الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات



الجزء الثاني: مهارات اللغة :

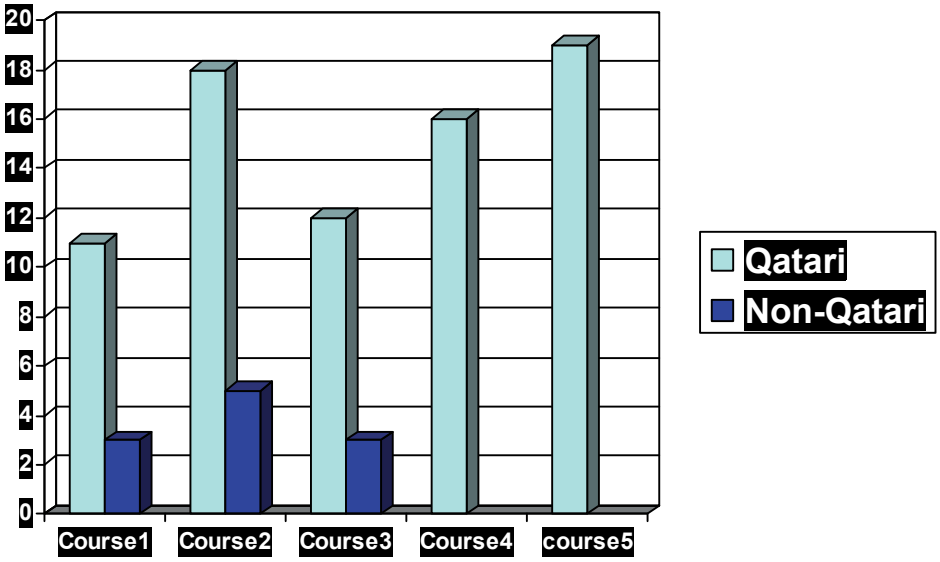
	اسم البرنامج	عدد الدورات المنجزة	إجمالي عدد المشاركين قطريين	غير قطريين	الإجمالي	عدد الدورات المخططة في النصف الأول	عدد الدورات المخططة في النصف الثاني
1	اللغة الانجليزية العامة– مستوى مبتدئ	1	14	–	14	1	6
2	اللغة الانجليزية مستوى متوسط	-	-	-	-	-	2
3	اللغة العربية لغير الناطقين بها	-	-	-	-	-	1
4	مهارات الكتابة المهنية باللغة الانجليزية مستوى متوسط	-	-	-	-	-	1
5	مهارات التحدث المهني باللغة الانجليزية مستوى متوسط	-	-	-	-	-	1

الجزء الثالث: مهارات الأداء العامة :

	اسم البرنامج	عدد الدورات المنجزة في النصف الأول من السنة	عدد المشاركين قطريين	غير قطريين	الإجمالي	عدد الدورات المخططة في النصف الأول	عدد الدورات المخططة في النصف الثاني
1	إدارة الذات	5	77	11	88	5	5
2	التركيز في خدمة العملاء	–	–	–	–	–	6
3	بناء فرق العمل	–	–	–	–	–	3
4	مهارات الاتصال الفعال	–	–	–	–		1
	الإجمالي	5	77	11	88	5	15

المهارات العامة للأداء :

إدارة الذات

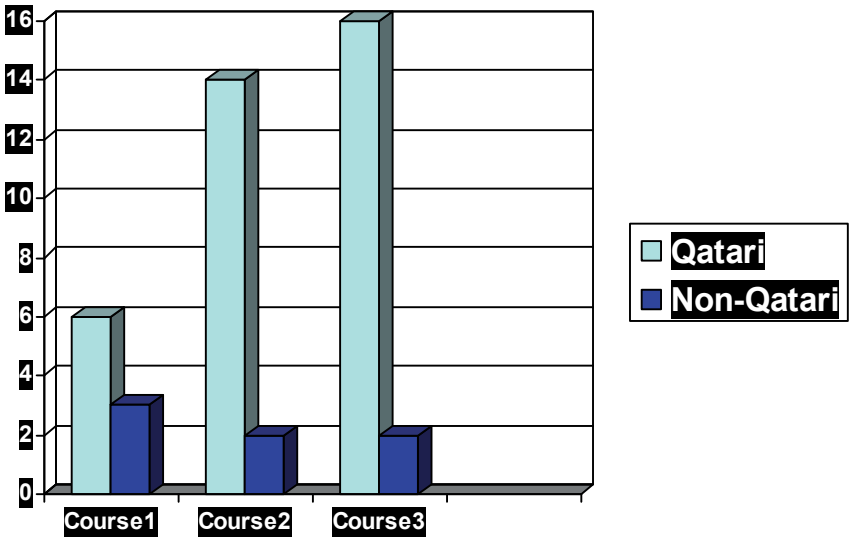


الجزء الرابع: البرامج الإدارية والإشرافية

	اسم البرنامج	عدد الدورات المنجزة	إجمالي عدد المشاركين قطريين	غير قطريين	الإجمالي	عدد الدورات المخططة خلال النصف الأول	عدد الدورات المخططة خلال النصف الثاني
1	إدارة التغيير	3	36	7	43	3	1
2	إدارة الوقت وتحديد الأولويات	–	–	–	–	–	4
3	إدارة وتقييم الأداء	–	–	–	–	–	4
	الإجمالي	3	36	7	43	3	9

المهارات الإدارية والإشرافية:

إدارة التغيير



الجزء الخامس: المهارات المتخصصة :

	اسم البرنامج	عدد الدورات المنجزة	إجمالي عدد المشاركين قطريين	غير قطريين	الإجمالي	عدد الدورات المخططة في النصف الأول	عدد الدورات المخططة في النصف الثاني
1	المراسلات الحكومية	1	18	–	18	1	1
2	مهارات المقابلات	1	10	2	12	1	1
3	السكرتارية التنفيذية	2	27	7	34	2	-
4	البرتوكول والاتيكيت	–	–	–	–	–	3
5	مهارات عرض المعلومات	–	–	–	–	–	4
6	إدارة المشاريع العامة	1	2	–	2	1	1
7	مهارات التفاوض وتهيئة العقود	–	–	–	–	-	1
	الإجمالي	5	57	9	66	5	11

	اسم البرنامج	المنجزة النصف الأول	عدد المشاركين الإجمالي قطريين	غير قطريين	مجموع	برنامج النصف الأول	برنامج النصف الثاني
1	ميكروسوفت أوت لووك	13	113	40	531	31	10
2	مايكروسوفت اكسل	5	48	14	62	5	8
3	مايكروسوفت وندوز	9	95	16	111	9	6
4	مايكروسوفت ورد	7	75	21	96	7	8
5	مايكروسوفت بور بوينت	1	7	7	14	1	3
6	اللغة الانجليزية العامة– مستوى مبتدئ	1	14	–	14	1	6
7	اللغة الانجليزية مستوى متوسط	–	–	–	–	–	2
8	اللغة العربية لغير الناطقين بها	–	–	–	–	–	1
9	مهارات الكتابة المهنية باللغة الانجليزية متوسط	–	–	–	–	–	1
10	مهارات التحدث المهني باللغة الانجليزية متوسط	–	–	–	–	–	1
12	إدارة الذات	5	77	11	88	5	5
13	التركيز في خدمة العملاء	-			-	-	6
14	بناء فرق العمل	–	-	-	–	–	3
15	مهارات الاتصال الفعال	–	–	–	––	–	1
16	إدارة التغيير	3	36	7	43	3	1
17	إدارة الوقت وتحديد الأولويات	-	–	–	–	-	4
18	إدارة وتقييم الأداء	-	–	–	–	-	4
19	المراسلات الحكومية	1	18	–	18	1	1
20	مهارات المقابلات	1	10	2	12	1	1
21	السكرتارية التنفيذية	2	27	7	34	2	-
22	البرتوكول والاتيكيت	–	–	–	–	–	3
23	مهارات عرض المعلومات	–	–	–	–	–	4
24	إدارة المشاريع العامة	1	2		2	2	1
25	مهارات التفاوض وتهيئة العقود	–	–	–	–	-	1
	25 برنامج	49	522	125	647	49	81

خطط واستراتيجيات:

- إنشاء مركز التنمية البشرية في الهيئة وتم ذلك بعمل كوادر وزارة الصحة ومن غير تعيين موظفين جدد.
- أهلنا مدربين داخليين.
- عقدنا اتفاقية مع مراكز تدريب.
- صممنا وجهزنا ملف متابعة للتطوير الشخصي لكل موظف يعمل داخل الهيئة*

الاستقطاب:

التخطيط لضمان توافر العدد المناسب من الأفراد بالنوعية المناسبة في المكان المناسب في الوقت المناسب للنهوض بالأعمال المطلوب أدائها في الفترة المطلوبة، و يكون هؤلاء الأفراد أكثر نفعا وملاءمة لأدائها.

مصادر الاستقطاب:

- مصادر داخلية
- مصادر خارجية
- تم تقطير ما يقارب 80% من الوظائف الإدارية العليا

المحور الخامس

مستقبل التشغيل والبطالة في دول المجلس

مستقبل التشغيل والبطالة في دول مجلس التعاون
حالة دولة الكويت

د. بلقاسم العباس
خبير اقتصادي
المعهد العربي للتخطيط/الكويت

أولاً: تحديات سوق العمل الكويتي:

حققت دولة الكويت بفضل الطفرة النفطية تقدماً ملحوظاً في مستويات التنمية الاقتصادية والبشرية. ونتيجة لذلك، ارتفع دخل الفرد من 3670 دولار أمريكي سنة 1963 إلى أكثر من 30 ألف دولار أمريكي سنة 2005 (البنك الدولي، 2007). كما أن دولة الكويت حققت تقدماً مرموقاً في مجال التنمية البشرية، وعليه ارتفع مؤشر التنمية البشرية (تقرير التنمية البشرية 2007) من 0.76 سنة 1975 إلى 0.89 سنة 2005، وهو أداء يعتبر الأعلى عربيا. وبالرغم من الأداء التنموي المرموق، فإن التبعية المفرطة للنفط وضعت الكويت في موقع تواجه تحديات اقتصادية كبيرة لاستدامة مستوى التنمية ((Okogu (2003), Abed and Davoodi (2003)). نظراً للتقلبات الحادة في سعر النفط وتراجع قوته الشرائية[8]، فإن الدول النفطية لا تنمو بشكل مستدام (Bisat, El Erian and Helbling, (1997), Makdisi et al (2007))، بل إن هوة الدخل ما بين الكويت والدول المتقدمة تتسع بشدة لصالح هذه الأخيرة بعدما كانت الكويت تفوقها في مستويات الدخل. وتشير الحسابات التي أجريناها (العباس 2007) أن حجم هذه الهوة سيزداد توسعاً إذا لم يتم تدارك الوضع وتعديل الاقتصاد لكي ينمو بمعدلات مرتفعة جداً، وهو يعتبر التحدي الأساسي الذي ستواجهه الكويت مستقبلاً[9].

يواجه اقتصاد دولة الكويت تحديات هيكلية تحد من نموه السريع مرتبطة بهيمنة النفط وارتفاع تكلفة إدارة دولة الرفاه المبنية على توزيع الريوع النفطية وتكفل الحكومة بتوظيف المواطنين في الجهاز الحكومي بأجور وعلاوات اجتماعية مغرية وتوفير الخدمات بتكاليف رمزية، مما أدى إلى تضخم الجهاز البيروقراطي للدولة، وعزوف المواطنين عن العمل في

8) تشير المجلة الإحصائية لشركة النفط البريطانية (British Petroleum) لسنة 2007 أن السعر الحقيقي للنفط بأسعار 2006 كان يساوي أكثر من 90 دولار سنة 1980 بينما وصل سنة 2006 65 دولار أمريكي فقط.

9) بلغ معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي السنوي طويل الأجل (1970-2005) 0.52% في المتوسط بينما تراجع نمو دخل الفرد بمعدل 2.6% سنويا خلال نفس الفترة.

القطاع الخاص الذي اعتمد تقريباً كلياً على العمالة الوافدة وركز نشاطه على المقاولات لتنفيذ المشاريع التي تطرحها الحكومة في مجال السكن والبنية التحتية، بالإضافة إلى الخدمات والتوزيع (Fasano and Wang, 2001)، مما أدى إلى عدم التركيز على القطاع الصناعي التحويلي الذي يعتبر سر نجاح دول جنوب شرق آسيا، وهو الأساس لبناء إستراتيجية تنويع الاقتصاد والنمو[10]. إذا بقيت هذه الخصائص الهيكلية على حالها، فإن ضغوطات سوق العمل الحالية، والتي تعتبر هينة مقارنة بمستويات الدول العربية والنامية، ولكن إن لم تصحح بشكل جذري، فإن الاتجاه طويل الأجل لهذه الوضعية قد تغير من معطيات الاقتصاد الكويتي وتجعله عرضة لانخفاض الدخل وارتفاع مستويات البطالة السافرة.

ثانياً: خصائص سوق العمل الكويتي :

1) السكان و قوة العمل

ارتفع عدد سكان دولة الكويت بشكل ملحوظ من أقل من نصف مليون نسمة في منتصف الستينات إلى أكثر من ثلاثة ملايين سنة 2006. ويشكل الوافدون نسبة مرتفعة من إجمالي السكان. ويتباين معدل نمو السكان الكويتيين مع نمو السكان الوافدين، حيث أن الأول يتراجع تدريجياً بفعل التحول الديموغرافي الحاصل عن انخفاض خصوبة الإناث و ارتفاع مستويات التعليم. وهكذا انخفض معدل النمو السكاني من 6.2% سنوياً بين 1975 و 1995 إلى 3.3% سنوياً للفترة 1995-2006. بالمقابل سجلت معدلات نمو السكان الوافدين مستويات أعلى من نمو السكان الكويتيين، حيث بلغ معدل النمو السنوي 5.1% للفترة 1995-2006 وارتفع عددهم في السنوات العشر الأخيرة من 1.24 مليون نسمة إلى 2.04 مليون سنة 2006. يتميز هرم السكان باختلاف التركيبة العمرية للمواطنين والوافدين، حيث أن السكان الكويتيين يمتازون بارتفاع نسب الشباب، بينما تنخفض هذه النسبة لدى الوافدين. وتبلغ نسبة الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة أكثر من نصف السكان الكويتيين، وبالتالي فإنه حتى في حالة انخفاض معدل النمو السكاني مستقبلاً، فإن حركية السكان سوف تدفع بأعداد كبيرة إلى سوق العمل. أما السكان الوافدين، فإنه في أغلبهم في سن العمل ويشكلون أكثر من 85% من السكان الوافدين للكويت.

10) تحاول الدول النفطية ترويج سياسات التقليل من هيمنة النفط على الاقتصاد و النهوض بقطاع الصناعات التحويلية و قطاع الخدمات. أنظر Fasano (2002, 2001) لدراسة تجربة الأمارات العربية المتحدة و قطر و عمان.

نتيجة اختلاف التركيبة العمرية للسكان، فإن توزيع السكان حسب العلاقة بسوق العمل تختلف جذرياً بين الكويتيين والوافدين. فبالرغم من أن القوة البشرية الكويتية تشكل 60% من السكان، إلا أن نصفهم فقط داخل قوة العمل، ولا يزال 27% من القوة البشرية خارج قوة العمل. وهذا بالتأكيد راجع إلى انخفاض مساهمة المرأة في سوق العمل وخروجها مبكراً منه. ومن المتوقع أن ترتفع نسبة القوة البشرية من السكان نتيجة انخفاض معدل النمو ووصول الشباب إلى سن العمل. كما يتوقع ارتفاع نسبة قوة العمل نتيجة ارتفاع مساهمة المرأة في سوق العمل، حيث أنه ما بين 1995 و2006 انخفضت نسبة السكان خارج القوة البشرية ب 4.3% كما أن نسبة السكان خارج قوة العمل انخفضت بشكل ملحوظ من 32.8% سنة 1995 إلى 25.3%، وبالتالي ارتفعت نسبة السكان المشتغلين من 21.75% إلى 32% نتيجة استيعاب سوق العمل أغلب طالبي العمل واستقرار معدل البطالة. وإذا استمر هذا الاتجاه خلال العشرين سنة القادمة، فإن السكان خارج القوة البشرية ستنخفض إلى ثلث السكان، وأن السكان داخل قوة العمل سترتفع إلى أكثر من نصف السكان. وبافتراض أن السكان سينمون بمعدل 2.5% خلال العشرين سنة القادمة، فإن السكان الكويتيين سيصلون في حدود 2026 إلى 1.65 مليون نسمة والقوة العاملة الكويتية إلى 0.84 مليون، مما يستدعي توفير نصف مليون منصب جديد خلال الفترة القادمة، أو ما يعادل 25332 منصب عمل جديد سنوياً.

بلغت قوة العمل الكويتية في سنة 2006 حوالي ثلث السكان. أما قوة العمل الوافدة، فشكلت حوالي 75% من السكان الوافدين في السنة نفسها، وبلغت قوة العمل الإجمالية أكثر من 1.86 مليون نسمة شكل الوافدون منها 82%. و ارتفعت قوة العمل الكويتية باضطراد مستمر، حيث ازدادت من 74 ألف فرد سنة 1980 إلى 335 ألف فرد سنة 2006 ، أي تضاعف العدد أربعة مرات ونصف خلال الـــ 26 سنة الماضية. ووفق التوقعات المستقبلية، فإن قوة العمل ستصل إلى أكثر من800 ألف فردا خلال العشرين سنة القادمة. والسؤال الأساسي الذي يجب أن يطرح بإلحاح، هو: من أين ستأتي هذه الوظائف؟ وكيف يمكن تدبيرها؟ وبأية شروط لكي يبقى معدل البطالة عند مستوى مقبول؟ تتميز قوة العمل بتضخم نسبة العاملين الوافدين بدون مؤهلات (العمالة الهامشية)، حيث تصل نسبتهم إلى 59% من إجمالي قوة العمل الوافدة، كما أن قوة العمل الكويتية تتميز أيضاً بقدر مرتفع من ذوي المؤهلات الدنيا، حيث يشكلون 36% من قوة العمل الكويتية. وهذه البنية في مؤهلات قوة العمل تعكس صعوبة إحداث تغيير جذري في سياسة توطين العمالة الكويتية في القطاع الخاص، حيث أن أصحاب المؤهلات الدنيا والمتوسطة،

والذين يشكلون 73% من إجمالي قوة العمل الكويتية سيصعب امتصاصهم في سوق العمل الخاص بمتوسط الأجور والشروط السارية في القطاع الخاص.

أكدت الدراسات الحديثة أهمية دور رأس المال البشري في مساهمته في إحداث النمو والتنمية (Benhabib and Spiegel, 1994) ، كما أن طبيعة مناصب الشغل الواجب توفيرها تعتمد على مستوى ونوعية رأس المال البشري، وقد تحدث بطالة هيكلية في حالة عدم تطابق مخرجات التعليم والمؤهلات مع متطلبات سوق العمل. يتميز رأس المال البشري في دولة الكويت بتباينه الشديد ما بين الكويتيين والعمالة الوافدة، حيث أن متوسط السنوات الدراسية لدى الكويتيين بلغت 12.6 سنة دراسية ولدى الوافدين 4.6. وباستثناء العمالة الهامشية، فإن مخزون رأس المال البشري لدى الوافدين يرتفع إلى 11.6 سنة دراسية، أي أن مخزون رأس المال البشري لدى الوافدين خارج العمالة الهامشية لديه كفاءة تعليمية مرتفعة تضاهي مستوى العمالة الكويتية. لكن يجب التنويه إلى أن العمالة غير الكويتية في القطاع العائلي تشكل 26% من إجمالي العمالة الوافدة، وبالتالي فإن 34% من العمالة الهامشية تقع خارج القطاع العائلي.

تتركز قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي بنسبة 85% من إجمالي قوة العمل الكويتية، وتشكل حوالي 74% من عمالة القطاع الحكومي, بينما تتركز العمالة الوافدة في القطاع الخاص والعائلي بنسب 52% و26% على التوالي من إجمالي العمالة الوافدة. وهذا التوزيع ناجم عن اختيارات إستراتيجية التنمية المتبعة في دول الخليج العربي، حيث أن استثمار العائدات النفطية وتطوير الاقتصاد تطلب اللجوء إلى جلب العمالة (Zafaris, 2007) من خارج هذه البلدان، بالإضافة إلى أن سياسة الحكومات في هذه الدول في توزيع الريوع النفطية وتحقيق العدالة الاجتماعية ما بين المواطنين استدعى توظيف المواطنين في القطاع العام بشروط مغرية جعلت المواطنين يعزفون عن العمل في القطاع الخاص. وكذلك، لجأ القطاع الخاص بدوره إلى التركيز على عمالة الوافدين سعياً منه للاستفادة من تدنيه تكاليف العمل وتحقيق مرونة أكثر في التشغيل. وهذه الوضعية خلقت تجزئة عميقة في سوق العمل الكويتي تقف عائقاً في المزاوجة بين تعظيم منافع التشغيل بالنسبة للمواطنين، وتحقيق مبدأ تدني التكاليف والمرونة في التشغيل. وتحاول الحكومة تصحيح هذا الوضع تدريجياً من خلال إرساء إستراتيجية إعادة هيكلة القوى العاملة وتوطينها في القطاع الخاص من خلال تغيير علاقة الرفاهية والتكلفة بإدراج حزمة من التشريعات في مجال توظيف المواطنين في القطاع الخاص.

توزيع قوة العمل حسب القطاع الاقتصادي يعكس تجزئة قوية لسوق العمل التي، بدورها، تعيق حركية العمالة وتزيد من تكلفة التعديل وتبطئ عملية النمو الاقتصادي. تتركز إجمالي قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي بنسبة 90% في قطاع خدمات المجتمع والخدمات الشخصية والاجتماعية، بينما قطاع الصناعة التحويلية يجذب فقط حوالي 2.4% من إجمالي العمالة الكويتية في القطاع الحكومي و6.3% من إجمالي العمالة الكويتية في القطاع الخاص. ويتبين من توزيع العمالة الكويتية في القطاع الخاص أن قطاع الخدمات المالية يجلب نسبة مرتفعة وصلت إلى 28% سنة 2006. قطاع الخدمات المالية له إمكانيات جذب جيدة لتوطين عمالة الكويتيين في القطاع الخاص كما أن قطاع التجارة والمطاعم والفنادق، والذي يستحوذ على 20% من إجمالي عمالة الكويتيون في القطاع الخاص وبدرجة أقل قطاع التشييد والبناء (9%) وقطاع النقل والتخزين (8%)، تشكل قطاعات جذب عمالة الكويتيين في القطاع الخاص بالرغم من أنها تحتل نسب ضئيلة من إجمالي عمالة القطاع الخاص حيث لا تتعدى 11% في قطاع الخدمات المالية و5% في قطاع النقل والتخزين والاتصالات و2% في قطاع الصناعات التحويلية.

كما أن توزيع قوة العمل في دولة الكويت تتباين حسب المجموعات المهنية وهو ما يعكس العلاقة المعقدة ما بين تفضيلات المجتمع وسوق العمل والسياسات الحكومية في مجال التوظيف، بالإضافة إلى متطلبات كل مهنة في مجال المعارف والتعليم وطبيعة العمل المرتبطة بها.وإذا تمعنا في بيانات توزيع قوة العمل حسب المهن، نلاحظ أن قوة العمل الكويتية تتركز في ثلاث مهن أساسية مرتبطة بالعمل الحكومي، حيث تتصدرها وظائف الكتبة ورجال الشرطة والمطافئ بـــ 40%، والمديرين والمشرفين بـــــ 17% والمدرسين بـــ 13%، أي بإجمالي 70% من إجمالي القوة العاملة الكويتية. ويحتل الكويتيون في المتوسط نسباً أعلى من 50% من إجمالي وظائف هذه المجموعات. أما وظائف الأطباء والعلميين والمهندسين والاقتصاديين والقانونيين والأدباء والاجتماعيين والفنيين في الهندسة، فإنها تستقطب حوالي 12% من إجمالي قوة العمل الكويتية، وهي مهن مرتبطة بمخرجات الجامعة. ويلاحظ أن قوة العمل الكويتية تشكل نسباً مرتفعة من إجمالي العمالة في هذه المجموعات، ولكنها أقل من المجموعة الأولى من المهن. أما الوظائف التي تأتي في الدرجة الثالثة من حيث أهميتها بالنسبة للعمالة الكويتية، فهي الفنيون في الطب والعلوم ورجال الأعمال والقائمون بأعمال البيع والعمال الحرفيون ونصف المهرة في الإنتاج. وهذه المجموعة من الوظائف لا تستقطب العمالة الكويتية، وذلك لأنها

مرتبطة بأعمال غير محبذة اجتماعياً، مثل: حالة فنيي الطب والعلوم، حيث أعمال الشبه الطبي والتمريض والعمل غير الإداري في قطاع الصحة الحكومي والخاص لا يجلب العمالة الكويتية، كما أن أعمال البيع والعمل الحرفي ونصف الماهر هي أعمال القطاع الخاص، وبالتالي غير مغرية. أما المجموعة الرابعة ذات المساهمة المتدنية من طرف العمالة الكويتية، فهي مجموعة العمال العاديين وعمال الخدمات وعمال الزراعة. وهذه التوجهات والتفضيلات تعطي إشارات واضحة حول إمكانية تحفيز سياسة توطين العمالة في القطاع الخاص.

2) البطالة:

بالرغم من النمو القوي للقوة العاملة، سواء الوطنية أو الوافدة، فإن مستويات البطالة في دولة الكويت بقيت منخفضة مقارنة بمعايير الدول النامية. فلقد أدى ارتفاع مستوى الريوع النفطية إلى إحداث توسع في الاقتصاد الكويتي تطلب الاستعانة بأعداد كبيرة من العمالة الوافدة بالإضافة إلى توفير مناصب شغل للمواطنين في القطاع الحكومي. لكن هذه العوامل لم تحجب تماماً ظاهرة البطالة السافرة، بالإضافة إلى الاعتقاد السائد بوجود بطالة مقنعة كبيرة في القطاع الحكومي. فأعداد الكويتيين العاطلين عن العمل ارتفعت من 2136 فرداً سنة 1980 إلى 12484 سنة 2006، أي بمعدل ارتفاع سنوي قدره 7.3% . أما مستويات بطالة الوافدين، والتي هي بطبيعتها احتكاكية وناجمة أساساً عن البحث عن العمل، فقد ارتفعت من 5329 سنة 1980 إلى 12139، أي بمعدل ارتفاع سنوي قدره 3.3%. كما يلاحظ ارتفاع حصة الإناث من العاطلين عن العمل سواء للمواطنين أو الوافدين، حيث كانت نسبة الإناث العاطلات عن العمل سنة 1980 تقدر 12% بالنسبة للمواطنات و17% بالنسبة للوافدات، وارتفعت هذه النسبة سنة 2005 إلى 54% و45% على التوالي. وبالرغم من ارتفاع أعداد العاطلين عن العمل، فإن معدل بطالة الذكور بقي أقل من 4% خلال الفترة 1980–2006 ولكنه تجاوز الـــ 5% بالنسبة للإناث الكويتيات نتيجة إقرار بدل بطالة سنة 2000، والذي أدى إلى ارتفاع الباحثات على العمل من 598 سنة 2000 إلى 3044 سنة 2001.

جدول (1)

تطور مستوى ومعدلات البطالة في دولة الكويت 1980-2007

السنة	مستوى البطالة			معدل البطالة		
	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي
1980	1881	255	2136	3.00	1.90	2.80
1985	1245	312	1557	1.72	1.25	1.60
1995	2067	441	2508	1.74	0.78	1.43
2000	1851	598	2449	1.23	0.73	1.05
2001	3194	3044	6238	2.02	3.33	2.50
2005	5692	6666	12358	3.01	5.07	3.86
2006	5197	7287	12484	2.66	5.18	3.72
2007	2266	15983	18249	-	-	-

المصدر: قاعدة المعلومات الاقتصادية والمالية للمصرفيين، 2006 وحدة البحوث معهد الدراسات المصرفية، الكويت.

السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة، سبتمبر 2006، وزارة التخطيط، قطاع التخطيط واستشراف المستقبل، دولة الكويت.

البطالة في الكويت "أرقام و حقائق ، التقرير الرابع، قطاع الإحصاء و التعداد، وزارة التخطيط.

وتشير البيانات إلى أن مدة بطالة الكويتيين مرتفعة، حيث تصل نسبة العاطلين الذين تفوق مدة بطالتهم السنة أكثر من 63%، وهي ناجمة عن ارتفاع نسبة الإناث مقارنة بالذكور الذين يشكلون فقط 28% من العاطلين عن العمل الذين تفوق مدة بطالتهم أكثر من السنة. أما توزيع البطالة حسب السن، فهي مرتفعة جداً بالنسبة للفئة العمرية ما بين 20-29، حيث تشكل 60% من أعداد العاطلين الذكور و50% بالنسبة للإناث. وعند مقارنة هذه الوضعية بمستوى مؤهلات العاطلين عن العمل، فإن أكثر العاطلين عن العمل هم من ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط، حيث يشكلون 77% من أعداد الذكور العاطلين و61% من أعداد الإناث. ويلاحظ أن نسبة الجامعيين لا يشكلون أكثر من 2.4% من إجمالي العاطلين. التركيبة التعليمية والعمرية للعاطلين عن العمل (الشباب ذوي المؤهلات المتوسطة والمتدنية) تطرح إشكالية كبيرة لتوظيفهم في القطاع الخاص في إطار برنامج دعم العمالة الوطنية. وإذا كان إقرار بدل البطالة يؤجل مؤقتاً توظيفهم في القطاع العام، فإن سبل إدماجهم في القطاع الخاص بشكل مرض سيكون مربوطاً أولاً بتدربهم وإعادة تأهيلهم وفق مُتطلبات القطاع الخاص بالإضافة إلى دعم القطاع الخاص وتنميته لكي يتسنى له استيعاب الأعداد الكبيرة التي ستتدفق إلى سوق العمل مستقبلاً.

ثالثاً: سياسات سوق العمل:

اتسمت سياسات سوق العمل في دولة الكويت في مراحلها الأولى بالتركيز على توظيف المواطنين في القطاع الحكومي والعام. وسهل هذه العملية توسع الاقتصاد الكويتي عبر استثمار العوائد النفطية الناجمة عن ارتفاع سعر النفط في بداية السبعينات. وكما هو معلوم، أدى هذا الوضع إلى توجه غالبية المواطنين للعمل في القطاع الحكومي. ورسخ هذا التوجه لدى المواطنين ارتفاع أجور الموظفين في القطاع العام والمنافع المرتبطة بالعمل الحكومي من علاوات، وظروف وشروط عمل مُيسرة، والتقاعد، والترقية، والعمل بدوام واحد، إضافة إلى العوامل النفسية والاجتماعية التي تزيد من التحيز للعمل الحكومي الذي يقل فيه مبدأ العمل بالمحاسبة واعتماد الإنتاجية شرط المكافأة. أما القطاع الخاص، فقد اعتمد على جلب الوافدين للعمل، والذي استفاد من حالة العرض تامة المرونة، والتي تجعل الأجور في أدنى مستوياتها وبأقل القيود والشروط الممكنة. وساهم في هذا التدفق غياب سياسة تنظيمية لهذه التدفقات، بل ترك الأمر للقطاع الخاص وللأفراد الكويتيين عبر نظام الكفيل، واكتفت الحكومة بإدارة تدفقات الهجرة المترتبة عن تدفقات العمالة.

ومع استمرار تدفق قوة العمل الوطنية إلى سوق العمل، وفي ظل تفضيل المواطنين للعمل في القطاع الحكومي استمرت الحكومة في تنفيذ سياسة توفير مناصب الشغل للمواطنين مبنية على استمرار التوسع في القطاع العام. ومع وصول التوسع حدود الفعالية والتكلفة، بدأت الحكومة في تطبيق سياسة الإحلال أو "التكويت"، وذلك بمحاولة تحويل ما يمكن من وظائف الوافدين في القطاع الحكومي إلى المواطنين. ويلاحظ أن نسبة عمالة المواطنين في القطاع الحكومي ارتفعت تدريجياً من 63% سنة 1993 إلى 74% سنة 2002 واستقرت عند هذا المستوى من ذلك التاريخ. وتشير آخر البيانات المتوفرة أن نسب الكويتيين في القطاع العام قد تكون وصلت الحدود القصوى الممكن تحقيقها مع بعض الاستثناءات. فقد وصلت هذه النسبة سنة 2004 أكثر من 76% في القطاع الحكومي، بعدما كانت 68.77% سنة 1995، أي ما يعادل معدل إحلال 0.8% سنوياً. كما يتبين أن جهود الإحلال في القطاع الحكومي تتباين بشكل كبير بين مختلف الوزارات والجهات الحكومية. أو لا يلاحظ أن أغلب الجهات حققت معدلات توظيف المواطنين بنسب تفوق الـــ 80%. ويستثني قطاع الصحة العمومية الذي يوظف فقط 47% مواطناً من إجمالي موظفيه، وذلك لأن العمالة غير الإدارية في المستشفيات شبه طبية، خاصة التمريض، لا تجذب الكويتيات.

إطار رقم (1): إجراءات قانون دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية (قانون رقم 19 والسنة 2000)
■ وضع سياسات تشغيل المواطنين في الجهات المختلفة ومتابعة تنفيذها بما يحقق المساواة وتكافؤ الفرص.
■ وضع النظم التي تشجع القطاعات غير الحكومية على تشغيل المواطنين وتقرير الحوافز المناسبة لجذب القوى العاملة لها، ويكفل التنسيق في المزايا والحقوق التي حصل عليها القوى العاملة في كل الجهات.
■ اقتراح السياسات المتعلقة بتعديل تركيبة القوى العاملة بما أدى إلى تنفيذ خطط إحلال العمالة الوطنية.
■ إقرار علاوة اجتماعية وعلاوة أطفال حكومية للعاملين في الجهات غير الحكومية.
■ تأسيس البدل النقدي للعاطلين عن العمل.
■ المساهمة في تكاليف تدريب القوى العاملة الوطنيين.
■ لا يجوز إرساء المناقصات مع المؤسسات التي لا تلزم بالنسب التي يحددها القانون في شأن توظيف المواطنين.
■ يقدم الدعم الحكومي للمؤسسات الخاصة إلا للمؤسسات التي تلتزم بالنسب.
■ يحدد مجلس الوزراء نسب المواطنين للعمل في الجهات غير الحكومية.
■ فرض رسم إضافي سنوي على الجهات التي لا تتقيد بسن العمالة الوطنية على كل تصريح عمل إضافي زيادة على العدد المقرر.
■ يتم مراجعة النسب والرسوم مرة كل سنتين.
■ إلزام إدراج الشركات بيانات العمالة الوطنية ضمن بيانات الميزانية المدققة
■ تمويل البرنامج بغرض ضريبة نسبتها 2.5% عن صافي الأرباح السنوية على الشركات الكويتية المدرج وسوق الأوراق المالية.
■ إلزام الشركات بصرف رواتب غير الكويتيين عبر النظام المصرفي.

وأدى ارتفاع نسب المواطنين في القطاع العام والحكومي إلى تضخم الجهاز الإداري وارتفاع تكلفته. ومع انخفاض أسعار النفط في النصف الثاني من التسعينات وارتفاع الكتلة الأجرية في نفقات الموازنة وعدم إمكانية إجراء عمليات إحلال إضافية وذلك لبلوغ عملية الإحلال حدودها، بدأت الحكومة تفكر في توظيف سياسة تشغيل مرتكزة على توظيف المواطنين في القطاع غير الحكومي، وكذلك محاولة التقليل من اللجوء إلى العمالة الوافدة من قبل القطاع الخاص.وتستند استراتيجية تشجيع توظيف المواطنين في القطاع الخاص إلى تعديل هيكل حوافز توظيف الوافدين عن طريق رفع التكاليف المرتبطة بهذه العملية، بالإضافة إلى إزالة بعض القيود المرتبطة بتوظيف المواطنين، مثل: التكفل بتغطية تكاليف العلاوة الاجتماعية، وتعميم الضمان الاجتماعي، والتكفل بتدريب وتأهيل العمالة حسب متطلبات القطاع الخاص، بالإضافة إلى جعل توظيف المواطنين في القطاع الخاص إلزامياً حسب النسب القطاعية التي تفرض قانوناً وفرض عقوبات تتراوح ما بين فرض تكاليف إضافية على توظيف الوافدين عن ما يزيد من النسب المقررة وحرمان الشركات من العقود الحكومية في حالة عدم الالتزام بهذه القوانين المنظمة لتشجيع العمالة(إطار 1). كما تضمنت الإجراءات تأسيس بدل بطالة للمواطنين الراغبين في العمل في القطاع الخاص، أو الذين ينتظرون عملاً في القطاع الحكومي عبر نظام التوظيف المركزي في ديوان الخدمة المدنية، بالإضافة إلى تدريبهم لتسهيل عملية إدماجهم في القطاع الخاص. ولتجسيد هذه الإجراءات قامت الحكومة بإصدار قانون دعم العمالة سنة 2000، والذي بموجبه تم إنشاء برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة، والذي يقوم بإدارة عملية تشجيع المواطنين للعمل في القطاع الخاص وتقييم سياسة توطين العمالة في هذا القطاع.

جدول (2)

نسب العمالة الوطنية في القطاع الخاص وقانون دعم العمالة الوطنية

القطاع	العمالة الكويتية	العمالة الوافدة	نسبة العمالة الكويتية من الإجمالي	حصة القطاع من إجمالي العمالة	النسب المقترحة في قانون دعم العمالة الوطنية	العمالة الكويتية بعض فرض النسب	نسبة العمالة الكويتية بعد تطبيق القانون
المصارف	2961	2933	50.24	0.41	50	2961	50
صناعة النفط والتكرير	0	0	0	0.52	25	1832	25.0
المالية والتأمين والعقار	6131	67499	8.33	5.18	15	11045	15.0
المناجم والمحاجر	116	920	11.0	0.07	9.0	116	11.2
الصحة	0	17878	0	1.26	10	1788	10
الترقية والثقافة	0	18395	0	1.29	10	1840	10
التجارة والمطاعم والفنادق	6332	244320	2.53	17.62	2.0	0	2.53
الصناعة التحويلية	2040	89381	2.23	6.43	2.0	2040	2.23
التشييد	2859	132132	2.12	9.49	2.0	2859	2.12
الخدمات الاجتماعية	0	5150	0	0.36	2.0	103	2
الزرعة والصيد	147	33390	0.4	2.36	2.0	671	2
الماء والغاز والكهرباء	0	144	0.00	0.01	0	0	0.0
الخدمات الشخصية والتنظيف	0	471212	0	33.13	0	0	0
التعليم	0	60762	0	0	2.0	1215	0
النقل والتخزين والاتصالات	2489	43659	5.39	3.24	4	2489	5.39
غير مبين	6134	203726	2.92	14.76	0	6134	2.92
الإجمالي	**32100**	**1390073**	**2.3**	**100**	**10.4**	**36050**	**3.0**

وقد عدل قانون دعم العمالة الوطنية مرتين، وذلك بغية استجابة مُتطلبات القانون مع واقع سُوق العمل ومُتطلبات القطاع الخاص. إن صيغة القانون حالياً تؤسس فقط لمبدأ إحلال العمالة في القطاع الخاص، ولا يتجه إلى إحداث ثورة في هذا المجال، حيث أن النسب المفروضة قانوناً تتميز بتواضعها، وقد تكون صممت لكي لا تحدث إرباك في سوق العمل. كما

أن هذه المعدلات تكفي بموازنة سوق العمل حالياً، ولكن تعتبر هينة في حالة بقاءها ثابتة في المستقبل، حيث ستصبح تدفقات المواطنين لسوق العمل هامة. وبالنظر إلى النسب القانونية وتركيبة سوق العمل في القطاع الخاص، فإنه في حالة تطبيق هذه النسب على بيانات 2006 سترتفع نسبة تشغيل المواطنين في القطاع الخاص من 2.3% إلى 2.8%، حيث سيرتفع عددهم من 32100 فرداً إلى 35435 بعد تطبيق النسب القانونية، أي أن القانون صمم لكي يعكس الوضع القائم في سوق العمل.من المهم جداً قبل الشروع في استشراف مستقبل سوق العمل في دولة الكويت أن يتم تقييم أهم عناصر سياسات سوق العمل الحالية، وذلك لاستشفاف أهم التوجهات المستقبلية لسوق العمل وتصور سيناريوهات بديلة لهذا المستقبل.

رابعاً: استشراف سوق العمل الكويتي:

تم في الفقرات السابقة توصيف وضع سوق العمل الكويتي وتحديد خصائصه وبنيته، لكن السؤال الحرج والصعب، والذي نحاول الإجابة عنه هو انطلاقاً من تلك البنية والخصائص ما هي سمات هذه السوق في المستقبل؟ إن الجواب على هذا السؤال الصعب يتطلب معرفة الآليات والقوى التي تدفع سوق العمل وتدفقاته (العرض والطلب) ومحاولة بناء سيناريوهات مستقبلية بديلة حسب توقعات فحوى سياسات سوق العمل وتحولات القوى المؤثرة في الاقتصاد الكويتي. ويتطلب الأمر ترجمة هذه البنية والخصائص والتدفقات إلى نموذج كمي يعكس التداخلات بين مكوناته ويمكن استخدامه لتحديد المسار المستقبلي لسوق العمل.

تتطلب معرفة التدفقات المستقبلية لسوق العمل الكويتي فهم آليات عمل هذه السوق وتحديد ترابطاتها وتشابكاتها مع الجانب الديموغرافي لتحديد عرض العمالة، وكذلك مع الاقتصاد لتحديد الطلب على العمالة. كما يتطلب الأمر معايرة النموذج على بيانات سوق العمل الكويتي، وذلك لاستخدامه في عملية الاستشراف المستقبلي وتقييم البدائل المتاحة لصناع القرار. تشكل ديناميكية السكان أهم محددات حجم قوة العمل، والتنبؤ الجيد للسكان وقوة العمل يتطلب الإحاطة بمعطيات السكان بدقة متناهية. من المفروض أن إسقاطات السكان عملية غير معقدة، وذلك لأن تركيبة السكان لا تتغير بسرعة. وباستخدام برمجية Spectrum ومعطيات 2006 الخاصة بالتوزيع السكاني للمواطنين ما بين إناث وذكور حسب الفئات العمرية تم إعداد إسقاطات السكان الكويتيون لغاية 2032 بناءاً على عدة فرضيات تم أخذ جزء منها من إسقاطات الأمم المتحدة لسكان العالم. في الإسقاطات الخاصة بهذه الدراسة، تم استخدام هيكل السكان الكويتيين في

2006 كسنة أساس، وتم افتراض معدلات هجرة معدومة بالإضافة إلى استخدام معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي حسب النوع لسنة 2006. وتم استخدام نموذج الأمم المتحدة المتعلق بتوقع الحياة، حيث تم افتراض ارتفاع توقع الحياة تدريجياً من 75.5 سنة إلى 77.5 سنة للذكور ومن 79.5 سنة إلى 81.8 بالنسبة للإناث ما بين 2006 و2032 . وتم أيضاً استخدام التوزيع العمري لمعدلات الخصوبة الخاص بالمنطقة العربية. و تم افتراض أن معدل خصوبة الإناث سيتناقص تدريجياً من 4.0 سنة 2006 إلى 2.00 سنة 2032. وتم أيضاً افتراض ثبات نسبة الإناث للذكور عند 105 ذكور لكل 100 إناث، وأخيراً تم استخدام جدول الحياة لـــ Coale-Demery. وباستخدام هذه الفرضيات، فإنه يتوقع أن يرتفع عدد السكان الكويتيين من مليون ساكن سنة 2006 إلى 1.96 سنة 2032، أي بمعدل نمو سنوي قدره 2.6%. أما قوة العمل الكويتية، فقد تم حسابها بناءاً على هذه الإسقاطات الديموغرافية بافتراض أن معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي للذكور سترتفع من 68% سنة 2006 إلى 80% سنة 2032، ومعدلات الإناث سترتفع من 46% إلى 60% خلال نفس الفترة. وباستخدام هذه الفرضيات، فإنه من المتوقع أن يرتفع أعداد القوة العاملة الكويتية من 335238 سنة 2006 إلى 845 ألف سنة 2032، أي بمعدل نمو سنوي متوسط قدره 3.6%.

إن نموذج الإسقاطات الديموغرافية للسكان الوافدين لا يمكن أن يقدم تقدير دقيق لحجم السكان في المستقبل، وذلك لأن حركية السكان الوافدين لا تخضع للقيود الديموغرافية وحدها. وبالنظر إلى بيانات تصاريح العمل التي تنظم حركية السكان الوافدين في الكويت، فقد وصل إجمالي تصاريح العمل سنة 2006 حوالي 658298 منها 98197 تصريح عمل جديد، أي ما يعادل حوالي 15% من الإجمالي. وتم إلغاء حوالي 39824 تصريح (6%)، بالإضافة إلى وجود قوانين تمنع دخول المعالين إلى قوة العمل أوتوماتيكياً وإجبارهم مغادرة البلد عند بلوغ سن الدخول إلى سوق العمل. ومع وجود ارتباط وثيق ما بين إقامة الوافدين ووضعهم في سوق العمل بالإضافة إلى قوانين تنظم الإقامة عبر نظام الكفيل. ونظراً لارتباط تواجد العمالة الوافدة بسوق العمل وارتباط إقامتها بالتشغيل، فإنه تم افتراض أن أعداد العمالة الوافدة تتعدل حسب متطلبات سوق العمل، وأنه سيتم توظيف سياسة الهجرة والإقامة حسب متطلبات هذه السوق عبر استمرار نظام الكفيل. يفترض النموذج أن مستوى التشغيل في القطاع العام والخاص هو المحدد لحجم قوة العمل الوافدة، وذلك بافتراض أن معدل بطالة الوافدين مثبت عند مستوى 2006. كما تم افتراض أن عدد السكان الوافدين محدد بحجم القوة العاملة، وذلك عن طريق تقدير علاقة

خطية ما بين قوة العمل والسكان الوافدين. إن هذه الافتراضات حول قوة العمل الوافدة سينجم عنها تغير أعداد السكان الوافدين حسب الوضع الاقتصادي السائد، خاصة فيما يتعلق بتطورات التشغيل في القطاع العام ومدى تفعيل سياسة الإحلال، وكذلك تطورات التشغيل في القطاع الخاص ومدى تفعيل قانون دعم العمالة الوطنية.

فيما يتعلق بالتشغيل في القطاع العام، فإنه تم افتراض أن حجمه مرتبط بإجمالي السكان، وأن توزيعه ما بين وافد ومواطن يعكس سياسة الإحلال (نسب العمالة الوافدة والوطنية في القطاع العام). أما التشغيل في القطاع الخاص، فهو مرتبط بمستوى الإنتاج وبفارق الأجور ما بين القطاع العام والخاص، وتم تحديد هذه العلاقة بافتراض أن القطاع الخاص يقوم بتقليل التكاليف وباستخدام نسب العمالة الوطنية والوافدة بمعدلات الأجور السارية في السوق. أما الطلب على إنتاج القطاع الخاص، فهو محدد بمستوى إنتاج القطاع النفطي وإنتاج القطاع العام الغير نفطي. إنتاج القطاع النفطي حدد بدالة إنتاج فنية تفترض أن الإنتاج محدد بحصص الإنتاج وسعر النفط الحقيقي في الأسواق الدولية. أما إنتاج القطاع العام غير النفطي، فإنه افترض أنه ينمو بمعدل ثابت تم حسابه من البيانات التاريخية. وهكذا، فإن تقديرات الناتج المحلي الإجمالي المستقبلية تعتمد أساساً على افتراضات وتطورات الإنتاج النفطي والسعر الحقيقي له. وهذه المعادلات والعلاقات ستسمح بحساب تدفقات سوق العمل الكويتي مستقبلاً حسب الفرضيات حول هيكل الاقتصاد وسوق العمل من جهة، وكذلك حول احتمالات المستقبل، خاصة تطورات النمو وسياسات سوق العمل التي تمت صياغتها في سيناريوهات بديلة.

خامساً: السيناريوهات المستقبلية طويلة الأجل لسوق العمل:

تعتمد حساب التدفقات المستقبلية لسوق العمل على جملة من الافتراضات والتي سوف يتم تقييمها كبدائل سيناريوهات مستقبلية والملخصة في الجدول (3). السيناريو الأول يتمثل في دراسة وضع الاقتصاد وسوق العمل مستقبلاً في حالة بقاء أوضاعهما على حالها، دون تفعيل سياسات ولا حدوث تطور في البيئة الدولية. هذا السيناريو سيظهر حجم تحديات سوق العمل التي سيواجهها الاقتصاد الكويتي في حال غياب سياسات تفعيل توظيف المواطنين، وهو أيضاً سيسمح بحساب المضاعفات الديناميكية التي ستحدثها سياسات سوق العمل مستقبلاً. حساب هذا السيناريو بسيط، لأنه يفترض بقاء الأشياء على حالها دون تغيير كبير يذكر ودون تفعيل سياسات لتصحيح أوضاع سوق العمل. ولهذا، فإنه في هذا السيناريو سيفترض بقاء الإنتاج النفطي عند

مستواه في 2006، وكذلك الحال بالنسبة للأسعار النفطية، وكذلك بقاء نسب الإحلال ثابتة ونسب التوظيف في القطاع الخاص نفسها ومثبتة عند مستوى 2006.

1) السيناريو الاتجاهي (استمرار الوضع القائم):

بإدخال هذه الفرضيات وإجراء الحسابات على النموذج، فإن أعداد السكان الكويتيين ستزداد من مليون سنة 2006 إلى 1.96 مليون سنة 2032، أي بمعدل نمو متوسط قدره 2.6%، وهو أقل من معدل النمو المسجل للفترة 1993-2006، وذلك نتيجة افتراض تراجع معدلات خصوبة الإناث. ونتيجة هذا النمو السكاني، فإن قوة العمل الكويتية ستنمو بمعدل سنوي 3.6% لتتضاعف ما بين 2006 و2025. أما عدد السكان الوافدين، فسيزداد بمعدل 0.7% نمو، وهو أقل من معدلات النمو المسجلة (1993-2006)، وذلك لتباطؤ النمو في القطاع الخاص. وهكذا، فإن عدد السكان غير الكويتيين سيرتفع من 2 مليون سنة 2006 إلى 2.45 مليون سنة 2032. أما قوة العمل الوافدة، فستزداد من 1.5 مليون سنة 2006 إلى أكثر من 1.87 مليون سنة 2032 بمعدل 0.8% سنوياً. ونتيجة النمو السكاني بمعدل 1.4%، فإن العمالة في القطاع الحكومي ستزداد بمعدل 1.1% سنوياً. أما التشغيل في القطاع الخاص، فسينمو بمعدل 0.7% مقارنة بـــ 6.8% خلال الفترة (1993-2006)، وذلك نتيجة افتراض ثبات أسعار النفط وحصص الإنتاج. وبافتراض أن نسبة المواطنين من التشغيل في القطاع الخاص ثابتة عند 3% (مستوى 2006)، فإن تشغيل المواطنين إجمالاً سينمو بمعدل 1.1% سنوياً. ومقارنة بمعدل نمو القوة العاملة الكويتية 3.61% سنوياً، فإن معدل بطالة المواطنين سيتفاقم بشكل متسارع من معدل 3.72% سنة 2006 إلى أكثر من 40% سنة 2025، بحيث تصل أعداد الباحثين عن العمل إلى 272927 خلال هذه السنة. وهذه النتيجة ليست مفاجئة، حيث أن الفرضيات التي تعكس هيكل سوق العمل الكويتي تجعل نمو العمالة بطيئاً، ويتركز في القطاع الحكومي فقط. وسيواجه صناع القرار اختيار رفع التوظيف في القطاع الحكومي بشكل كبير خلال العشرين سنة المقبلة، أو النظر في بدائل أخرى، خاصة تلك المتعلقة بتشجيع العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

أما فيما يتعلق بعدد السكان وقوة العمل الكويتية، فإنها لا تتأثر بافتراضات جانب الاقتصاد، وإنما تحددها المعطيات الديموغرافية على عكس قوة العمل الوافدة التي هي مرتبطة بقوة بجانب النمو الاقتصادي في القطاع الخاص وتطور العمالة في القطاع الحكومي. إن افتراض ثبات حصة الإنتاج والسعر الحقيقي يبطىء نمو إنتاج قطاع النفط إلى 0.73% خلال

فترة التنبؤ. وبافتراض أن إنتاج القطاع العام غير النفطي ينمو بمعدلاته السابقة 2.2% سنوياً، فإن إنتاج القطاع الخاص سينمو بمعدل 0.3%، مما يؤدي إلى تواضع نمو الناتج المحلي الإجمالي بـــ 0.8% سنوياً.

جدول (3)

فرضيات السيناريوهات البديلة لاستشراف مستقبل لسوق العمل الكويتي

السيناريو	الفرضيات
I الأساسي (ألاتجاهي أو سيناريو الوضع القائم)	حساب أعداد السكان الكويتيون حسب الإسقاطات الديموغرافية بافتراض معدلات خصوبة الإناث وتوقع الحياة إلى غاية 2032 واعتماد تركيبة السكان عام 2006. قوة العمل الكويتية تم حسابها بناءاً على افتراضات معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي. قوة العمل الوافدة تتبع التشغيل وافتراض معدل بطالة ثابت والسكان الوافدون يتبعون قوة العمل. افتراض أن العمالة الوطنية والوافدة في القطاعين العام والخاص محددة بنسب ثابتة. توقع الناتج المحلي الإجمالي بافتراض الإنتاج النفطي محدد عند مستوى ثابت وكذلك ثبات السعر الحقيقي للنفط وأن إنتاج القطاع العام غير النفطي ينمو بمعدل ثابت وأن إنتاج القطاع الخاص محدد بمستوى إنتاج القطاع النفطي والقطاع العام.
II بيئة دولية جيدة	ارتفاع الإنتاج النفطي ليصل إلى 3.9 مليون برميل يومياً وسعر النفط 80 دولار للبرميل عند سنة 2032.
III تطبيق قانون دعم العمالة الوطنية	بافتراض دوال فرق الأجور بين القطاع العام والخاص وفرض نسب العمالة الوطنية حسب قانون دعم العمالة الوطنية.
IV سيناريو تعظيم الإحلال	افتراض أن نسب العمالة الوطنية في القطاع العام ترتفع تدريجياً عند مستواها سنة 2006 لتصل إلى 95% سنة 2025.
V سيناريو ديناميكية القطاع الخاص	رفع حصة إنتاج القطاع العام لتصل إلى 50% من الناتج المحلي الإجمالي عند 2032.
IV سيناريو حل مشكلة البطالة	بيئة دولية جيدة. تطبيق نسب الإحلال (IV) وتدعيم القطاع الخاص (V) ورفع نسب العمالة الوطنية في القطاع الخاص .

عند افتراض أن سعر النفط وإنتاجه ستبقى ثابتة لغاية نهاية فترة الاستشراف، فإن الاقتصاد الكويتي سينمو ببطء ويتوقع أن يمر الناتج المحلي الإجمالي من 15666 مليون دينار كويتي بأسعار 1984 سنة 2006 إلى 19106 مليون دينار سنة 2032، وهو معدل نمو ليس بعيد عن ذلك المحقق خلال الفترة 1993-2006. ونتيجة هذا النمو البطيء وعدم تغير هيكل سوق العمل، فإنه يتوقع أن يرتفع معدل البطالة تدريجياً إلى مستوى 50% سنة 2032. طبعاً هذا الوضع يفترض أن السلطات لم تفعل سياسات سوق عمل لمواجهة أزمة جمود نمو التشغيل في الاقتصاد الكويتي.

لدى صناع القرار عدة بدائل لمواجهة هذا الوضع، تتمثل أساساً في تعميق مستويات الاحلال في القطاع الحكومي (سياسة إحلال موسعة)، أو رفع نسب العمالة الوطنية في القطاع الخاص (دعم العمالة الوطنية)، ودعم القطاع الخاص من خلال تفعيل سياسات اقتصادية تزيد من وزنه في الاقتصاد عبر تحسين بيئة الأعمال والاستثمار وتحويل ملكية القطاع العام إلى القطاع الخاص (تنمية القطاع الخاص). بالرغم من أنه تم احتساب هذه السياسات على أساس أنها بدائل، لكن، في واقع الأمر، فإنه يتطلب مزج هذه السياسات وفق نسب محددة لتعظيم الفائدة من حل مشاكل سوق العمل.

2) سيناريو البيئة الدولية الجيدة:

بالنظر إلى تطورات سوق النفط العالمية وتزايد الطلب على النفط من جهة وإمكانية تطوير الطاقة الإنتاجية، فإنه يمكن افتراض أن الطاقة الإنتاجية ستتوسع تدريجياً لتصل إلى حدود 4 مليون برميل يومياً عند نهاية فترة التنبؤ وأن سعر النفط الاسمي سيرتفع تدريجياً أيضاً ليصل إلى أكثر من 100 دولاراً أمريكياً. هذه البيئة الجيدة ستساهم في تحسين نمو الاقتصاد الكويتي، لكن تزيد من تبعيته للنفط، خاصة في حال عدم تفعيل سياسات هيكلية تهدف إلى تسريع نمو القطاع الخاص. ارتفاع الطاقة الإنتاجية لقطاع النفط، بالإضافة إلى تحسن أسعاره تؤدي إلى نمو الاقتصاد الكويتي بمعدل 3.4% سنوياً والقطاع العام غير النفطي بمعدل 2.2% والقطاع الخاص بمعدل 2.7% سنوياً. هذا النمو سيرفع التشغيل في القطاع الخاص بمعدل 4.2% سنوياً والقوة العاملة الوافدة بمعدل 4.1%، مما سيرفع عدد السكان الوافدين إلى 4.38 مليون في سنة 2032 وبمعدل نمو 2.9% سنوياً. ونتيجة لذلك، سيصل سكان الكويت إلى 6.3 مليون نسمة سنة 2032. هذا النمو سيؤدي إلى رفع التشغيل في القطاع الحكومي بمعدل 2.2% سنوياً تقريباً إلى 675 ألف منصب شغل مما يؤدي إلى خفض البطالة لغاية 2010 مقارنة بالسيناريو الأساسي،

لكن ارتفاع نمو قوة العمل سيدفع بالبطالة إلى الارتفاع بمعدل نمو متوسط قدره 8% سنوياً، وبالتالي ارتفاع معدل البطالة إلى 27% سنة 2032.

أ- تعظيم الإحلال في القطاع الحكومي:

بلغت نسبة تشغيل المواطنين في القطاع الحكومي سنة 2006 حوالي 74% من إجمالي التشغيل في القطاع الحكومي. ونظراً لخصائص العاطلين عن العمل وتفضيلاتهم فيما يخص شغل مناصب أقل مما يتوقعون، فإن رفع نسب الإحلال في القطاع الحكومي سيكون تدريجياً ليتوافق مع إمكانية الحكومة في توسيع القطاع العام، وكذلك انخفاض توقعات المواطنين حول طبيعة العمل في القطاع الحكومي. وإذا افترضنا أنه في سنة 2032 سيصل معدل الإحلال إلى أقصاه عند 90%، فإن هذه النسبة ستزداد سنوياً بمعدل 0.7%. إن رفع نسب الإحلال سيؤدي إلى رفع التشغيل في القطاع العام، وكذلك رفع إنتاج القطاع الخاص الذي، بدوره، يؤدي إلى رفع العمالة في القطاع العام والخاص حسب النسب المثبتة. ولكن هذا التوسع سوف لن يحل مشكلة البطالة في الكويت مرحلياً، حيث أن معدل بطالة المواطنين سيرتفع بسرعة أقل ليصل إلى 14% سنة 2032.

ب- دعم العمالة الوطنية:

نتيجة تزايد ضغط سوق العمل وتسارع معدلات نمو القوة العاملة الكويتية وتباطؤ معدلات التشغيل في القطاع الحكومي، وبعد استنفاذ إمكانيات إحلال العمالة في القطاع الحكومي، أصدرت الحكومة سنة 2000 قانوناً لتوطين العمالة في الجهات غير الحكومية، وقامت الحكومة بتعديل نسب التشغيل حسب القطاعات. وتتراوح هذه النسب حسب القطاعات من 50% في القطاع المصرفي إلى 2% الزراعة والتجارة والبناء والتشييد والخدمات الاجتماعية. ونظراً لانخفاض مساهمة هذه القطاعات في تشغيل المواطنين، فإن فرض النسب القانونية سوف يؤدي إلى رفع نسبة المواطنين هامشياً باستخدام هيكل التوظيف في القطاع الخاص سنة 2006 . وتطبيق هذه النسب، يتبين أنه في المتوسط سترتفع نسب مساهمة المواطنين من 2.3% قبل تطبيق القانون إلى 3.0% فقط، وذلك لأنه في القطاع الخاص تشكل العمالة الشخصية في قطاع التنظيف 33% من الإجمالي، وكذلك قطاع التجارة يشكل 18% من الإجمالي. ولذلك، فإن تطبيق القانون بالنسب الحالية في ظل بيئة دولية جيدة سوف لن يحدث تطوراً يذكر في دعم العمالة الوطنية. ونظراً لأن قانون دعم العمالة الوطنية في الجهات غير الحكومية يخول لمجلس

الوزراء تحديد النسب وتعديلها مستقبلاً عندما تقتضي الضرورة، فإن الحسابات التي نجمت عن هذا النموذج تدل على أن المعدل الفعلي لمساهمة العمالة الوطنية في الجهات الحكومية، الأمر الذي يجب أن يعدل تدريجياً عبر الزمن تماشياً مع تطورات قوة العمل الوطنية لكي يصل الاقتصاد الكويتي لحالة التشغيل التام. ويتطلب الأمر تعديل النسب تدريجياً من 3% سنة 2006 ليصل إلى 8% سنة 2032، ونتيجة فرضيات البيئة الدولية الجيدة المصاحبة لهذا السيناريو، فإن تشغيل الموطنين في القطاع الخاص سيرتفع بشكل سريع بمعدل نمو 4.2% وتنخفض معه معدلات البطالة بـــ 4.8-% سنوياً لتصل إلى 1% سنة 2032.

تنمية القطاع الخاص:

إن تنشيط النمو الاقتصادي يتطلب رفع حصة إنتاج القطاع الخاص من الناتج المحلي الإجمالي حتى يتسنى لهذا القطاع أن يقوم باستيعاب الأعداد الكبيرة من قوة العمل الوطنية. وسيتم افتراض أن رفع حصة القطاع الخاص تتم عبر تحويل جزء من حصة القطاع العام غير النفطي، وكذلك عبر تسريع النمو في هذا القطاع. واستناداً إلى دراسة مسارات القطاع الخاص، فإنه تم افتراض أن حصة هذا القطاع سترتفع تدريجياً لتصل إلى 40% سنة 2032. رفع هذه الحصة من الناتج المحلي الإجمالي مع بقاء نسبة العمالة الوطنية ثابتة ستؤدي إلى رفع تشغيل العمالة الوافدة بشكل واسع لتصل إلى 5.8 مليون فرد بحلول 2032. ولتحقيق هدف موازنة التركيبة السكانية ودعم العمالة الوطنية، فإن دعم القطاع الخاص يتطلب أيضاً رفع نسب تشغيل المواطنين تدريجياً من 3% إلى 5% بحلول 2032. وبتفاعل أثر توسع العمالة الناجمة عن توسع القطاع الخاص، وكذلك أثر الإحلال، فإن معدل بطالة المواطنين سيبقى خلال فترة الاستشراف أقل من 10% ويصل إلى 3.9% سنة 2032.

حزمة سياسات سوق العمل:

تبين من مختلف السيناريوهات المستقبلية المحتملة أن حل مشكلة بطالة المواطنين تتطلب تطبيق سياسات قوية وعميقة الأثر حتى يمكن أن يتم امتصاص العمالة الوطنية في سوق العمل، خاصة أن سيناريو دعم العمالة الوطنية يتطلب رفع نسب العمالة الوطنية إلى غاية 25% في سيناريو الوضع القائم أو إلى غاية 8% في حال بيئة اقتصادية جيدة. كما أن البدائل الأخرى لا تقدم حلولاً جذرياً لهذه المشكلة. ولتخفيف وطأة تطبيق سياسات حادة قد تكون غير واقعية، فإنه يمكن تصور سيناريو يتكون من مزج لهذه السياسات، بحيث ترفع فيه نسب العمالة الوطنية مع إحلال موسع للعمالة في القطاع الحكومي، بالإضافة إلى تنمية القطاع الخاص. فمثلاً في سيناريو

دعم العمالة الوطنية وتنمية القطاع الخاص في ظل بيئة جيدة، فإنه يمكن التحكم في معدل البطالة حتى مستوى الـــ 10% مع فرض نسب عمالة مرتفعة تدريجياً من 2.5% سنة 2006 إلى 4% سنة 2025 لتتراجع إلى 3.5% سنة 2032. بالمقابل، يمكن تصور رفع نسب الإحلال إلى 85% سنة 2032 في حال دعم مقدرة تنمية القطاع الخاص لكي تصل نسبة إلى 30% من الناتج المحلي الإجمالي. وبعد إجراء العديد من التجارب "بنموذج المحاكاة" يظهر أنه في ظل بيئة دولية جيدة، فإن رفع نسب الإحلال إلى مستوى 85% سنة 2032، ونسب العمالة في القطاع الخاص بشكل معتدل من 2.5% سنة 2006 إلى 4% سنة 2032 بالإضافة إلى تنمية القطاع الخاص ورفع نسبة من الناتج المحلي الإجمالي من 20% سنة 2006 إلى 30% سنة 2032 سيحقق مستوى من البطالة أقل بكثير من السيناريوهات الأخرى. لكن في ظل سيناريو الوضع القائم، فإن هذه النسب المتواضعة من دعم العمالة الوطنية في القطاع الخاص لن تمكن من السيطرة على بطالة المواطنين، حيث أن معدل البطالة سيبقى مرتفعاً جداً.

سادساً: الخلاصة:

حققت الكويت بفضل الطفرة النفطية ويخطى متسارعة تقدماً مرموقاً في مستويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث وصل مستوى دخل الفرد إلى أكثر من 30000 دولار أمريكي سنة 2005 . كما أن الكويت حققت مستوى تنمية بشرية مرتفع. وبالرغم من هذا الأداء الجيد، فإن دولة الكويت تواجه تحديات اقتصادية كبيرة ناجمة عن تبعية الاقتصاد للموارد الطبيعية، حيث أن النفط يؤثر بشكل قوي في الاقتصاد ويشكل المورد الأساسي للموازنة وميزان المدفوعات، بالإضافة إلى تبعية نشاط القطاع الخاص للإنفاق الحكومي الذي هو، بدوره، محدد بالريع النفطي. كما أن دولة الكويت تُواجه تحدي الإبقاء على مكاسب دولة الرفاه، وخاصة توفير العمل في القطاع العام للمواطنين بشروط مغرية وتوفير الخدمات الحكومية بأسعار متدنية، مما أدى إلى توسع حجم القطاع العام وبلوغ حدوده وارتفاع التكاليف، حيث أن الكتلة الأجرية تشكل نسبة مرتفعة من الإنفاق الجاري الحكومي.

ومع ارتفاع مُعدلات نمو القوة العاملة وارتفاع مُعدلات الالتحاق بسوق العمل، خاصة فئتي الشباب والإناث فإنه بدأت تظهر ضغوطات قوية على سوق العمل، والتي قد تتحول إلى بطالة سافرة إن لم يتم تدارك الوضع من قبل صناع القرار. مُواجهة هذه الإشكالية يتطلب تصحيح مكامن الخلل المتمثلة، أساساً، في قلة تنوع الاقتصاد، وضيق قاعدته الإنتاجية، وتركز

العمالة الوطنية في القطاع العمومي، وعزوفها عن التوجه نحو القطاع الخاص الذي يعتمد تقريباً كلياً على توظيف الوافدين بشروط تسمح له بتخفيض التكاليف وتحقيق أكبر قدر من الإنتاجية. بلغ عدد سكان الكويت سنة 2006 حوالي ثلاثة ملايين ويشكل الوافدون الثلثين ومن المتوقع حسب الإسقاطات أن يرتفع عدد السكان الكويتيين سنة 2032 إلى 1.69 مليون بمعدل نمو وسطى قدره 2.6%. وشكلت قوة العمل الكويتية حوالي ثلث السكان الكويتيين. ومن المتوقع أن تصل قوة العمل الكويتية إلى 0.845 مليون فرد سنة 2032 بمعدل نمو سنوي 3.6% ما بين 2006 و2032. وبافتراض بقاء المعطيات الهيكلية للاقتصاد الكويتي على حالها، والمتمثلة أساساً في ثبات الإنتاج النفطي والأسعار النفطية بالقيمة الحقيقية عند مستوى 2006، بالإضافة إلى توزيع العمالة الكويتية في القطاع العام بنسبة 75% و3% في القطاع الخاص، فإن الإسقاطات المستقبلية تدل على أن دولة الكويت ستواجه أزمة بطالة حادة، مما يستدعي إجراء تعديلات جذرية في هذه الخصائص الهيكلية.

وفي حالة سيناريو يتسم ببيئة اقتصادية دولية جيدة تتمثل في ارتفاع أسعار النفط تدريجياً لتستقر عند مستوى 80 دولار للبرميل سنة 2032، وكذلك ارتفاع إنتاج النفط إلى مستوى 4 مليون برميل يومياً، فإنه بالرغم من هذه البيئة الجيدة فإن تسارع معدلات نمو القوة العاملة فإن معدل البطالة سيكون مرتفعاً بشكل كبير. ومهما كانت التطورات المستقبلية للاقتصاد الكويتي، فإن صناع القرار يحتاجون إلى تفعيل سياسات سوق العمل لامتصاص فائض العمالة الوطنية التي ستدخل مستقبلاً سوق العمل. وفي ظل الوضع القائم، فإن سيناريو توسيع الإحلال في القطاع العام وتنمية القطاع الخاص لن تؤدي إلى امتصاص هذا الفائض في حالة بقاء تركز العمالة في القطاع الحكومي، أو اعتماد القطاع الخاص على توظيف الوافدين بشكل كبير. إن الخيار الأكثر نجاعة في كلا الوضعين، سواء استمرار الوضع القائم أو تحسن البيئة الدولية، هو تفعيل قانون دعم العمالة الوطنية حسب نسب متزايدة لامتصاص ارتفاع قوة العمل التي من المتوقع أن تتناقص وتائرها مع تراجع مُعدلات نمو السكان وانخفاض شدة حركية السكان مستقبلاً. إن تفعيل حزمة من السياسات التي تتضمن رفع نسب القطاع الخاص، وتوسيع حركة الاحلال في القطاع الحكومي، وتدعيم العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص، ستسمح بالتحكم في سوق العمل الكويتي وتبقى معدلات البطالة في مستويات مقبولة، لكن سيتطلب الأمر أن تتغير توقعات المواطنين وتفضيلاتهم حول نوعية العمل وطبيعته والاستعداد للعمل في مجالات كانت حكراً على الوافدين.

جدول رقم (4) سيناريوهات مُستقبل سوق العمل الكويتي 2006-2032

	معدل التغير السنوي 2006-1993	2006	سيناريو استمرار الوضع القائم		بيئة دولية جيدة		سياسة إحلال موسعة في ظل بيئة دولية جيدة		دعم العمالة الوطنية في ظل بيئة دولية جيدة		تنمية القطاع الخاص في ظل بيئة دولية جيدة		دعم العمالة الوطنية في إطار تنمية القطاع الخاص و بيئة دولية جيدة		دعم العمالة الوطنية وسياسة إحلال في إطار تنمية القطاع الخاص وبيئة دولية جيدة	
			2032	مُعدل التغير السنوي 2032-2006	2032	مُعدل التغير السنوي 2032-2006	2032	مُعدل التغير السنوي 2032-2006	2032	مُعدل التغير السنوي 2032-2006	2032	مُعدل التغير السنوي 2032-2006	2032	مُعدل التغير السنوي 2032-2006	2032	مُعدل التغير السنوي 2032-2006
إجمالي السكان الكويتيين	3.4	1008090	1969091	2.6	1969091	2.6	1969091	2.6	1969091	2.6	1969091	3	1969091	2.6	1969091	2.6
إجمالي السكان الوافدين	7.4	2043755	2450658	0.7	4383586	3.0	4434418	3.0	4517938	3.1	5886925	4.2	5906809	4.2	5141703	3.6
إجمالي سكان دولة الكويت	5.8	3051845	4419749	1.4	6352677	2.9	6403509	2.9	6487029	2.9	7856016	3.7	7875900	3.7	7110794	3.3
قوة العمل الكويتية	5.9	335238	845829	3.6	845829	3.6	845829	3.6	845829	3.6	845829.4	3.6	845829	3.6	845829	3.6
إجمالي القوة العالمة الوافدة	6.2	1534571	1871156	0.8	4311772	4.1	4357474	4.1	4463108	4.2	6334006	5.6	6357514	5.6	5286687	4.9
إجمالي قوة العمل	6.1	1869809	2716986	1.4	5157601	4.0	5203304	4.0	5308938	4.1	7179836	5.3	7203344	5.3	6132516	4.7
إجمالي تشغيل الكويتيين	5.7	322754	426316	1.1	610604	2.5	724941	3.2	836996	3.7	780668.4	3.5	813252	3.6	813322	3.6
إجمالي تشغيل الوافدين	6.2	1522134	1856187	0.8	4277277	4.1	4322614	4.1	4427403	4.2	6283334.2	5.6	6306654	5.6	5244393	4.9
إجمالي التشغيل	6.1	1844888	2282503	0.8	4887881	3.8	5047555	3.9	5054624	4.0	7064003	5.3	7065717	5.3	6012097	4.6
عدد العاطلين الكويتيين	13.3	12484	419513	14.5	235226	12.0	120889	9.1	8834	-1.3	65161	6.6	32577	3.8	32508	3.7
عدد العاطلين الوافدين	9.2	12437	14969	0.7	34494	4.0	34860	4.0	35705	4.1	50672	5.6	50860	5.6	42293	4.8
إجمالي أعداد العاطلين	11.0	24921	434483	11.6	269720	9.6	155749	7.3	44539	2.3	115833.0	6.1	83437	4.8	74801	4.3
معدل بطالة الكويتيين	7.0	3.7	49.6	10.5	27.8	8.0	14.3	5.3	1.0	-4.8	8	2.8	3.9	0.1	3.8	0.1
أعداد الموظفين المواطنين في الحكومة	5.3	285230	380857	1.1	502439	2.2	612795	3.0	509467	2.3	592780	2.9	594049	2.9	628790	3.1
أعداد الموظفين الوافدين في الحكومة	1.1	98444	131449	1.1	173411	2.2	67711	-1.4	178107	2.3	208274	2.9	208720	2.9	110963	0.5
معدل البطالة الإجمالي	4.6	1.3	16.0	10.0	5.2	5.4	3.0	3.2	0.8	-1.8	2	0.7	1.2	-0.5	1.2	-0.3

أعداد الموظفين المواطنين في الحكومة	5.3	285230	380857	1.1	502439	2.2	612795	3.0	509467	2.3	592780	2.9	594049	2.9	628790	3.1
أعداد الموظفين الوافدين في الحكومة	1.1	98444	131449	1.1	173411	2.2	67711	-1.4	178107	2.3	208274	2.9	208720	2.9	110963	0.5
معدل البطالة الإجمالي	4.6	1.3	16.0	10.0	5.2	5.4	3.0	3.2	0.8	-1.8	2	0.7	1.2	-0.5	1.2	-0.3
إجمالي التوظيف الحكومي	4.0	383674	512306	1.1	675850	2.2	680505	2.2	687574	2.3	801054	2.9	802769	2.9	739752	2.6
أعداد المشتغلين المواطنين في القطاع الخاص	9.2	37524	45459	0.7	108165	4.2	112146	4.3	327529	8.7	187888	6.4	219203	7.0	184532	6.3
أعداد المشتغلين الوافدين في القطاع الخاص	6.7	1423690	1724738	0.7	4103866	4.2	4254904	4.3	4249297	4.3	6075060	5.7	6097934	5.8	5133430	5.1
إجمالي التوظيف في القطاع الخاص	6.8	1461214	1770197	0.7	4212031	4.2	4367050	4.3	4367050	4.3	6262949	5.8	6262949	5.8	5272344	5.1
إنتاج القطاع الخاص بالأسعار الثابتة 1984	3.1	3306	3610	0.3	6641	2.7	6834	2.8	6834	2.8	21309	7.4	21309	7.4	13746	5.6
إنتاج القطاع العام غير النفطي بالأسعار الثابتة1984	2.2	2126	3743	2.2	3743	2.2	3743	2.2	3743	2.2	3743	2.2	3743	2.2	3743	2.2
إنتاج القطاع النفطي بالأسعار الثابتة 1984	0.5	10234	11749	0.5	27361	3.9	28352	3.9	28352	3.9	28352	3.9	28352	3.9	28352	3.9
الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار االثابتة 1984	1.0	15666	19102	0.8	37745	3.4	38928	3.5	38928	3.5	53403	4.8	53403	4.8	45840	4.2

7.

المصادر

المصادر العربية:

- قاعدة المعلومات الاقتصادية والمالية للمصرفيين، 2006 وحدة البحوث معهد الدراسات المصرفية، الكويت.
- السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة، سبتمبر 2006، وزارة التخطيط، قطاع التخطيط واستشراف المستقبل، دولة الكويت.
- وزارة التخطيط، قطاع الإحصاء والتعداد، إحصاءات الحسابات القومية 1994-2001، دولة الكويت.
- وزارة التخطيط، قطاع الإحصاء والتعداد، إحصاءات الحسابات القومية 1982-1998، دولة الكويت.
- العباس، ب (2007) تحديات النمو الاقتصادي في الكويت، مجلة المصارف، إتحاد المصارف الكويتية، السنة السابعة، العدد رقم 43، يونيو 2007.

المصادر الإنجليزية:

- Abed George T. And Davoodi, R, (2003) “Challenges Of Growth And Globalization In The Middle East And North Africa. International Monetary Fund
- Barnett, S, and Ossowski, R (2002) "Operational Aspects of Fiscal Policy in Oil-Producing Countries," IMF Working Paper 02/177.
- Benhabib, J. and Spiegel, M.M. (1994). The role of human capital in economic development: evidence from aggregate cross-country data. Journal of Monetary Economics, 34, 143-173.
- Bisat, Amer, Mohamed El-Erian, and Thomas Helbling, (1997), "Growth, Investment, and Savings in Arab Economies," IMF Working Paper 97/85.
- Bright E. Okogu 2003 , “The Middle East and North Africa in a Changing Oil Market”, International Monetary Fund, Washington
- Chemengui, A, and Hajeeh, M (2006), “GCC Nationals in the Labor Market”, Paper presented at the ERF 13th Annual Conference, Kuwait 16-18 December, 2006, organized by the Economic Research Forum, Egypt.
- Davis, Jeffrey, Rolando Ossowski, James Daniel, and Steven Barnett, 2001, Stabilization and Savings Funds for Non-Renewable Resources, IMF Occasional Paper No. 205.
- Edward Gardner (2003) “Creating Employment in the Middle East and North Africa International Monetary Fund, Washington

- Fasano, Ugo (2001), "Sluggish Growth, Declining Oil Resources Prompt Qatar to Diversify Economy Away from Oil," IMF Survey (November 26), pp. 382–84.
- Fasano, Ugo (2002), "Testing the Relationship Between Government Spending and Revenue: Evidence from GCC Countries," IMF Working Paper 02/201 (Washington: International Monetary Fund).
- Fasano, Ugo (2002), "With Open Economy and Sound Policies, the U.A.E. Has Turned Oil 'Curse' into a Blessing," IMF Survey (October 21), pp. 330–32.
- Fasano, Ugo, and Qing Wang, 2001, "Fiscal Expenditure Policy and Non-Oil Economic Growth: Evidence from GCC Countries," IMF Working Paper 01/195 (Washington: International Monetary Fund).
- Fasano, U and Goyal, R (2004), "Emerging Strains in GCC Labor Markets", IMF Working Paper No WP/04/71, Washington, DC.
- IMF (2005) International Monetary Fund July 2005 IMF Country Report No. 05/234 Kuwait: Selected Issues and Statistical Appendix
- IMF (2006) International Monetary Fund April 2006 IMF Country Report No. 06/133 Kuwait: Statistical Appendix
- IMF (2006) Kuwait: 2006 Article IV Consultation—Staff Report; Staff Statement; Public Information Notice on the Executive Board Discussion; and Statement by the Executive Director for Kuwait
- Keller, Jennifer, and Mustapha K. Nabli, 2002, "The Macroeconomics of Labor Market Outcomes in the MENA Region over the 1990s." Available via the Internet: http://www.worldbank.org/wbi/mdf/mdf4.
- Makdisi, S, Fattah, Z and Limam, I (2007)" "Determinants of Growth in the MENA Region," in Nuget, J and Pesaran, H eds, " Explaining Growth in the Middle East", Elsevier. Amesterdam
- Spectrum Version 2.40, Policy Modeling System, The Futures Group International, in Collaboration with the Triangle Research Institute, and Center for Population Activities.
- UNDP (2002), " Arab Human Development Report" (New York).
- World Bank (2003), Trade, Investment, and Development in the Middle East and North Africa: Engaging with the World (Washington: World Bank).
- Zafaris, T (2007), "The Labor Market when the Population is Small and the Economy is Big: the Case of GCC Countries", Paper Presented at the Symposium on " Labor Market in the GCC Countries", Organized by General Secretariat for Development Planning in Qatar, Doha29-31, October 200

تجربة السلطنة في تشغيل القوى العاملة الوطنية

أ. سالم بن نصير الحضرمي
مدير عام التشغيل
وزارة القوى العاملة
سلطنة عمان

الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني وتوفير فرص العمل :

نصت الأهداف الرئيسية للرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني "عُمان 2020م" على :

- ضرورة توفير فرص العمل للمواطنين لاستيعاب الداخلين الجدد لسوق العمل.
- وحددت أن يتم الاعتماد علي القطاع الخاص ليصبح المشغل الرئيسي والمصدر الأساسي لفرص العمل حاضرا ومستقبلا بصفته المحرك الرئيسي لجهود التنمية في ظل دوره الهام في الاستثمار وتوفير فرص العمل.

والرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني اعتبرت أن من بين أهم التحديات التي تواجه الاقتصاد :

- رفع الكفاءة الإنتاجية.
- رفع كفاءة سوق العمل .
- تنمية الموارد البشرية وتأهيلها بأسلوب جيد وكفء.

ندوات تشغيل القوى العاملة:

- شراكه حقيقية بين القطاعين العام والخاص لتنمية الموارد البشرية العمانية ، وتوفير فرص التدريب والتشغيل لاكتساب المهارات وللمشاركة في جهود النماء والبناء.
- مشاركة فاعلة للجان القطاعية في اتخاذ القرار(التدريب والتشغيل).

أهم ما تحقق في ندوات تشغيل القوى العاملة الوطنية :

- إنشاء برنامج "سند" لدعم المبادرات الفردية .

❖ تشكيل (13) لجنة قطاعية مشتركة للتعمين في القطاعات الآتية :

1) البيع والتوزيع .
2) النقل والملاحة .
3) الاتصالات .
4) السيارات .
5) المقاولات .
6) الكهرباء والمياه .
7) المكاتب الاستشارية الهندسية .
8) المهن المحاسبية .
9) تقنية المعلومات .
10) السفر والسياحة .
11) النفط والغاز .
12) التعليم الخاص .
13) القطاع الزراع

تسجيل الباحثين عن عمل وتشغيلهم في القطاع الخاص :

أ . البـــاحثون عن عمـــــل	
البيـــــــــان	العـــدد
باحثون عن عمل مسجلين خلال عام 2008 (أول مرة)	30441
باحثون عن عمل مسجلين في عام 2007 وما قبله	24135
المنتهية خدماتهم وسجلوا كباحثين عن عمل خلال عام 2008م	40115
العدد الإجمالي التراكمي للباحثين عن عمل النشطين حتى 2008/08/31	94691
ب . فرص العمل التي تم توفيرها	
البيـــــــــان	العـــدد
بمنشآت القطاع الخاص	59451
التعمين المقرون بالتدريب	3991
برنـــامـــج ســـــند	2255
مشـــروع الكســـب	170
في دولـــة قـــطر الشـــقيقة	105
في إمـــارة دبي الشـــقيقة	355
العدد الإجمالي للمعينيين	66327

وفقا للمفاهيم المعتمدة لمنظمة العمل الدولية فإن الباحثين عن عمل النشطين هم الباحثين الفعليين عن عمل والذين تتوفر فيهم الشروط الآتية :

أن يكون الباحث عن عمل:

- قادر على العمل.
- باحثا فعليا عنه.
- راغبا فيه.
- أن يتقبل العمل وفقا لمستوى الأجر السائد.

خصائص الباحثين عن عمل :

1) وفق المستوى التعليمي :

- (46.8%) أقل من شهادة التعليم العام.
- (36.6%) الشهادة العامة للتعليم العام. (التدريب مقرون بالتشغيل)
- (4.1%) دبلوم فوق الثانوي.
- (14.5%) شهادة جامعية.

2) وفق الفئات العمرية :

- (69%) أعمارهم " 15 – 24 سنة ".
- (31%) 25 سنة فأكثر

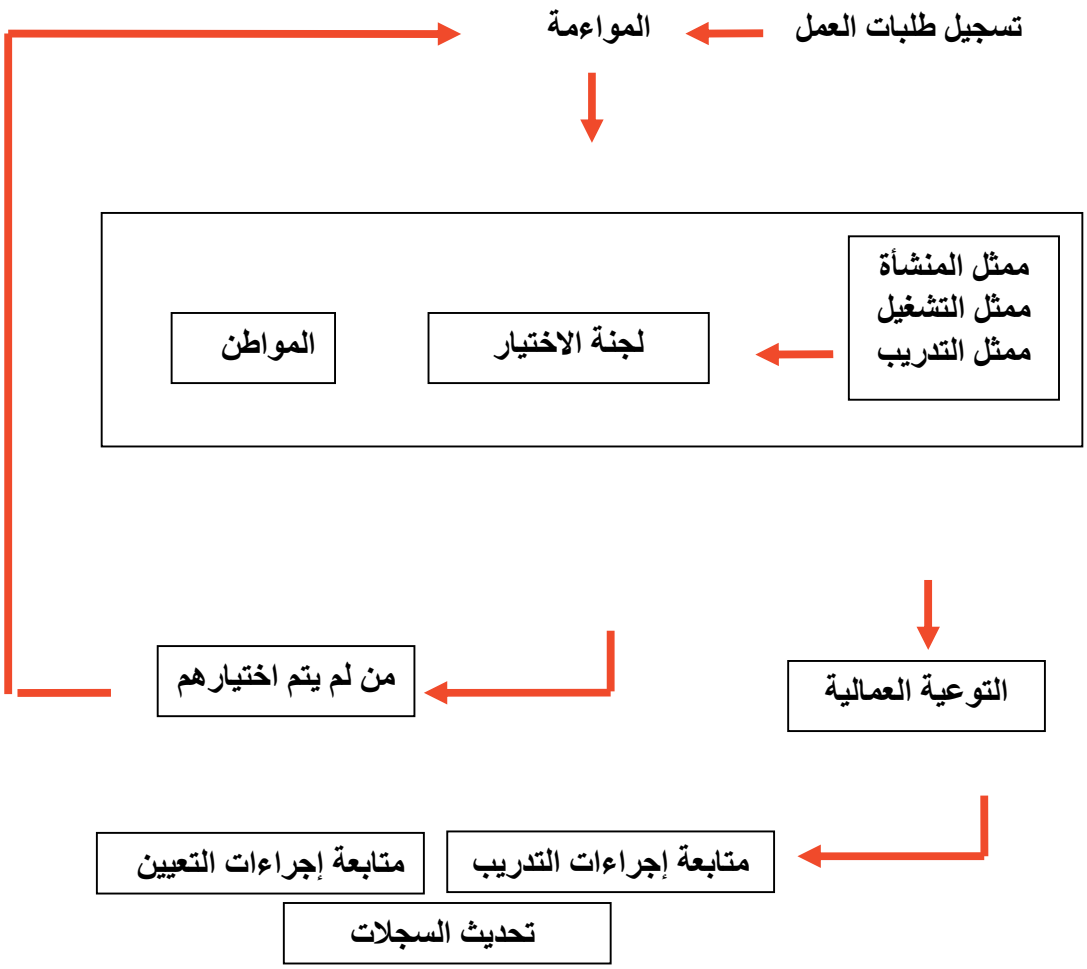
التعمين المقرون بالتدريب :

- (59.9%) المهن الهندسية الأساسية المساعدة.
- (12.8%) مهن البيع.
- (8.5%) مهن الخدمات.
- (1.4%) الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية.
- (4.4%) الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية.
- (9.3%) المهن الكتابية.
- (3.8%) مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية.
- (19,8%) باقي المجموعات المهنية الأخرى .

الصعوبات والمعوقـــات التي تواجه تشغيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص:

- دوران العمل للعاملين العمانيين في القطاع الخاص .
- اشتراطات محدودة للباحثين عن عمل .
- تدني مستوى الأجور .
- التجارة المستترة .

المقابلات:



مســـارات التشـــغيل :

الأول : الباحثون الجدد عن العمل المؤهلون مهنيا .

الثاني : الباحثون الجدد عن العمل غير المؤهلين مهنيا .

الثالث : الباحثون عن عمل الذين سبق لهم العمل: مستقيل – مفصول

الرابع : الباحثون عن عمل من المهنيين والحرفيين أصحاب المبادرات الفردية (برنامج سند) .

بنك فرص العمل :

أهدافه :

- توفير فرص العمل والتدريب من خلال احتساب نسب التعمين آليا حسب القرارات الوزارية.
- المواءمة بين العرض والطلب (الباحثين عن عمل وفرص العمل الشاغرة).

استفادة صاحب العمل من البرنامج :

- التعرف على نسب التعمين المفروضة للقطاعات الاقتصادية.
- التعرف على طرق وضوابط احتساب نسب التعمين.
- معرفة وضع التعين لدى صاحب العمل ونسبة التعمين المحققة لديه وفرص العمل المتاحة للتشغيل.
- يساعد صاحب العمل في تقديم خطط التعمين له من جهة وتقديم طلباته من الأيدي العاملة من جهة أخرى.

استفادة الباحث عن العمل :

- التعرف على فرص العمل الشاغرة والمتاحة بمنشآت القطاع الخاص،لتساعد الباحث في عملية طلب الوظيفة بما يتناسب مع خبراته ومؤهلاته.

برنامج "ســـند" :

أهدافه :

- المساهمة في تشغيل القوى العاملة الوطنية .
- تشجيع ورعاية المبادرات الفردية ومشروعات التوظيف الذاتي .
- المساهمة في تأهيل الأفراد وإعدادهم للمشاركة الفاعلة في سوق العمل .
- تنمية المشاريع الفردية ووضع البرامج والخطط اللازمة لانتشارها .
- إنشاء الحاضنات بغرض تقديم الرعاية والدعم للأفراد الراغبين في تأسيس المشاريع الصغيرة .

أهم ما تحقق وتم انجازه في برنامج سند :

- قام بتوفير دعم ل 10672 مشروع تجاري ، وفر من خلاله 21110 فرصة عمل .

إجمالي المستفيدين من برنامج ســـند

نوع الدعـــــم	عدد المستفيدين
الدعم الحمائي	19530
الدعم التمويلي	1580
الدعم التدريبي	6428
إجمالي المستفيدين	27538

البيان الختامي الصادر عن ورشة العمل

بسم الله الرحمن الرحيم

نظمت اللجنة الدائمة للسكان والأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية ورشة عمل في الدوحة خلال الفترة 21-23 شوال 1429 هـ الموافق 21-23 أكتوبر عام 2008 حول "البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: نحو استراتيجية للحد من آثارها". وقد جاء تنظيم هذه الورشة تنفيذاً لقرار اللجنة الوزارية للتخطيط والتنمية بدول مجلس التعاون في اجتماعها الثامن عشر المنعقد بالدوحة بتاريخ 17 يونيو 2008م، وذلك لمناقشة تجارب الدول الأعضاء في مجال مكافحة البطالة تمهيداً لإجراء دراسة شاملة حولها ووضع حلول متكاملة لمعالجة آثارها.

وقد شارك في ورشة العمل رؤساء الوفود في دول مجلس التعاون، والأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، والمعهد العربي للتخطيط. ومن دولة قطر شاركت الأمانة العامة لمجلس الوزراء، والأمانة العامة للتخطيط التنموي، ووزارات: العمل والداخلية والتعليم والتعليم العالي، والمجلس الأعلى للتعليم، ومؤسسة قطر للبترول، وجامعة قطر، واللجنة الدائمة للسكان، وجهاز الإحصاء، والهيئة الوطنية للصحة، ودار الإنماء الاجتماعي.

اليوم الأول : الجلسة الأولى

تناولت أوراق العمل والدراسات في الجلسات المختلفة المواضيع التالية:

- المتغيرات الخاصة بالمتعطلين "حالة دولة قطر"
- مفهوم البطالة وآليات قياسها
- البطالة بدول مجلس التعاون: أسبابها وآثارها وعلاجها

اليوم الأول : الجلسة الثانية

- البطالة لدى الشباب القطري: الأسباب والنتائج
- أسباب البطالة في الدول الخليجية: تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة
- إسقاطات على مؤشرات العمالة في سلطنة عمان

اليوم الأول : الجلسة الثالثة

- الآثار الاقتصادية للبطالة: حالة دول مجلس التعاون
- الآثار الأمنية للبطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "حالة دولة قطر"
- دور التعليم العالي في الحد من البطالة

اليوم الثاني : الجلسة الرابعة :

- حالة البطالة وإجراءات مكافحتها في دولة الكويت
- حالة البطالة وخصائص المتعطلين في دولة قطر
- تجربة سلطنة عمان في الحد من ظاهرة الباحثين عن عمل
- الإجراءات والمعالجات بشأن تخفيض معدلات البطالة في دولة قطر

اليوم الثاني : الجلسة الخامسة:

- دور صناديق دعم المبادرات الذاتية للشباب في حل مشكلة البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي: نماذج مختارة
- برامج التدريب ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة (دار الإنماء الاجتماعي)
- الدور الإعلامي للتوعية بمشكلة البطالة في دول المجلس
- إعداد وتدريب المواطنين الباحثين عن العمل في دول المجلس

اليوم الثاني : الجلسة السادسة:

- تجربة الهيئة الوطنية للصحة للحد من البطالة
- مستقبل التشغيل والبطالة في دول مجلس التعاون: حالة دولة الكويت
- تجربة سلطنة عمان في تشغيل القوى العاملة الوطنية

وقد خلص المشاركون في ورشة العمل إلى التوصيات التالية:

أولاً: التعاريف والقياس:

1) الاتفاق على تعريف محدد للبطالة وأنواعها وقياسها (حسب التعدادات السكانية ومسوح القوى العاملة والسجلات المدنية) بين دول مجلس التعاون، مع بيانها وفقاً للمواطنين ولمجمل المواطنين والوافدين، مع الاسترشاد بالتعاريف الدولية، والاستئناس في ذلك بما قامت به هيئة "تنمية" في دولة الإمارات العربية المتحدة "مشروع الشبكة الخليجية للبطالة".

ثانياً: قواعد البيانات والمعلومات الخليجية:

1) ضرورة قيام كل دولة بتوفير كافة البيانات المتعلقة بالبطالة وخصائصها وحصرها في جهة حكومية واحدة، سواء أكانت وزارات العمل أم التخطيط أم الأجهزة الإحصائية، والتنسيق مع وزارات الداخلية، وإتاحتها للأمانة العامة بالرياض، وتبادلها مع دول المجلس.

2) الاستفادة مما توفره قواعد البيانات والمعلومات الأوروبية والمنظمات الإقليمية والدولية من بيانات عن البطالة بشكل خاص، وأسواق العمل في دول مجلس التعاون بشكل عام.

3) بلورة قاعدة معلومات وبيانات الكترونية شاملة ودقيقة في الأمانة العامة عن البطالة في دول مجلس التعاون يتم رفدها ببيانات الباحثين عن العمل في القطاعين المختلط والخاص من جهة، وبيانات عن فرص العمل المتوفرة من جهة أخرى، وذلك حسب التخصصات العلمية والمهن والأنشطة الاقتصادية.

ثالثاً: الجوانب التشريعية والمؤسسية:

1) تفعيل كافة التشريعات (القرارات والإجراءات) الصادرة في كل دولة خليجية، وكذلك قرارات المجلس الأعلى المتعلقة بتشغيل العمالة المواطنة وتنقلها بين دول المجلس والتغلب على معوقات ذلك.

2) النظر في إمكانية وضع حد أدنى لأجور المواطنين في القطاع الخاص وفقا للمستويات التعليمية.

3) القيام بوضع برامج التوعية الإعلامية والتربوية على مستوى المجتمعات الخليجية لتعزيز ثقافة العمل باتجاه تغيير المفاهيم والاتجاهات السلبية نحو بعض المهن والعمل اليدوي والفني وعمل المرأة.

4) تضافر جهود الجهات الحكومية والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني في التصدي للبطالة، ولاسيما بطالة الشباب والإناث.

5) تصنيف بعض المهن التي يمكن الحد من التحاق العمالة الوافدة بها، والتي يمكن شغلها بالمواطنين.

رابعاً: التعليم والتدريب:

1) تقوية العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي والمراكز البحثية والتدريبية من جهة، والشركات والمصانع والمؤسسات الإنتاجية (الزراعية والصناعية والتجارية) من جهة أخرى، بهدف وضع

البرامج التعليمية والتدريبية التي تلبي حاجات التنمية بشكل عام، والقطاعين الخاص والمشترك وأسواق العمل فيها بشكل خاص.

2) إشراك القطاع الخاص والجهات التعليمية والتدريبية في وضع المقررات والبرامج التدريبية، وتشجيع وتحفيز المتدربين في القطاع الخاص.

3) الاستمرار في تحديث المناهج التعليمية والتدريبية لتتلاءم مع احتياجات التنمية المتجددة.

4) دعم وتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم والتدريب ضمن ضوابط محددة.

5) التوسع في التعليم التقني والتدريب المهني وتحفيز المواطنين على الالتحاق به.

6) زيادة التنسيق بين المؤسسات التدريبية وبرامجها من خلال إيجاد مؤسسة عامة للتدريب.

7) توفير الإرشاد الوظيفي للطلبة في جميع المراحل التعليمية حول التخصصات العلمية والاحتياجات التدريبية المطلوبة في أسواق العمل.

8) إعطاء البحث العلمي أولية وزيادة المخصصات المالية للإنفاق عليه في الجامعات والمؤسسات المعنية.

خامساً: تنظيم أسواق العمل والهجرة والتوظيف:

1) تشديد سياسات استقدام العمالة الوافدة في إطار معدلات النمو المستهدفة في كل نشاط اقتصادي وما يشتمل عليه من مشروعات.

2) ضبط تدفق العمالة الوافدة وتصاريح عملها (تقنين عملية الاستقدام).

3) الحد من التفاوت في الامتيازات الوظيفية بين القطاعين العام والخاص.

4) وضع مشاريع وبرامج لتوظيف المواطنين، والاستمرار في وضع نسب متفاوتة للإحلال والتوطين في بعض الأنشطة الاقتصادية والمهن في القطاع الخاص وتعديلها ومراجعتها باستمرار.

سادساً: الدراسات ووضع الخطط والاستراتيجيات:

1) تشجيع إنشاء صناديق محلية على ضوء ما تم في بعض دول المجلس يتم رفدها بجزء من عائدات الرسوم على مأذونيات وتصاريح العمل ومخالفات الإقامة للإنفاق على البرامج التدريبية للباحثين عن العمل.

2) الاستفادة من التجارب الناجحة في الحد من البطالة كالتشغيل الجزئي والعمل عن بعد.

3) تكثيف الدراسات الميدانية المعمقة التي تتناول كافة أبعاد البطالة وأسبابها والقضايا المتعلقة بها.

4) وضع خطط وبرامج القوى العاملة على المستوى الشمولي في كل دولة خليجية، وبيان جانبي العرض من القوى العاملة والطلب عليها والفائض / العجز، مع القيام بوضع الإسقاطات المستقبلية.

5) وضع استراتيجيات القوى العاملة في كل دولة خليجية بحيث تكون متسقة مع الاستراتيجية الخليجية الموحدة المطلوبة.

سابعاً: نمط التنمية والتنويع الاقتصادي والمشروعات الصغيرة والمتوسطة:

1) الإسراع في تبني عملية التنويع الاقتصادي (التركيز على الأنشطة الاقتصادية غير النفطية في كل دولة خليجية التي تحقق فيها ميزة نسبية)، وتعديل نمط التنمية الذي لا زالت تنتهجه دول مجلس التعاون.

2) دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، القائمة منها والمقترحة، وكذلك المبادرات الفردية التي يقوم بها الشباب الخليجي، وأن تتبنى المؤسسات التعليمية التشجيع على ذلك.

3) تشجيع القطاع الخاص على إقامة المشروعات المتعددة والمتنوعة التي توفر فرص عمل للمواطنين.

4) الاستمرار في برامج التنمية وإعطاء الأولوية للاستثمار في بعض الأنشطة الاقتصادية الواعدة التي تحقق معدلات نمو اقتصادية مرتفعة.

والله ولي التوفيق