

رأس المال البشري في الخليج طريق للتنمية المستمرة

الدكتور محمد غانم الرميحي
جامعة الكويت

مقدمة

تكثر لدى المهتمين بمنطقة الخليج العربي في الآونة الأخيرة المقارنة بين الفترة الحالية التي تمر بها هذه المنطقة مع الثروة البترولية المصاحبة لها ، والفترة الاقتصادية السابقة بين أوائل القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين ، حيث مرت المنطقة أيضاً برخاء اقتصادي من جراء تزايد الطلب على اللؤلؤ .

ووجه المقارنة أن كلا الفترتين شهدتا نمواً اقتصادياً كبيراً من جراء تصدير سلعة طبيعية جاءت بعائد مالي كبير ، إلا أن الاستفادة من هذا العائد — مع الفارق النسبي — لم تجيء عبر التوظيف الصحيح والمرشد الذي يمكن هذه المجتمعات من الاستمرار في مستوى معيشي معقول . ففي الفترة الأولى — أي حوالي المئة سنة فيما بين أوائل القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين — ذهب عائد اللؤلؤ على كماليات وسلع استهلاكية تستورد من الهند ، أو على مضاربات تجارية أغلبها خارجية في سواحل أفريقيا الشرقية والهند ، أو استملاك لأراض وعقارات خارج منطقة الخليج الإقليمية .

وعندما تغيرت الظروف لم يبق من تلك (الممتلكات) شيء يذكر فعادت المنطقة — خاصة بعد اكتشاف اللؤلؤ الصناعي ومن قبل ذلك تسيير السفن البخارية — إلى سابق عهدها تسبح في فقر مدقع .

وهي تشهد الآن — ومنذ ربع قرن تقريباً — ازدهاراً اقتصادياً لم تشهده من قبل من حيث الكم والكيف ، إلا أن استمرار هذا الازدهار الاقتصادي وتراجعه ليس موقوفاً على العوامل الخارجية فحسب — كما كان سابقاً — بل أنه أيضاً محسوب إلى الاتجاه للنضوب . فالبتروول والذي هو مصدر الدخل الوحيد والأكبر لشعب الخليج ، والذي زاد استهلاكه العالمي خاماً من ٢٩,٧٪ إلى ٤٦,١٪ في خلال عشرين سنة ما بين ١٩٥٠ إلى ١٩٧٠ ، (١) يزداد الطلب عليه فيتسارع انتاجه وبالتالي تقصر مدة الاستفادة منه . علاوة على ما يمكن

ان يحدث في حالة استنباط مصادر بديلة للطاقة ، واكتشاف احتياطي أكبر في مكان آخر من العالم ، أو أي عارض اقتصادي أو سياسي عالمي أو محلي يمكن أن يوقف تدفق عوائده بشكل مؤقت أو دائم . فترجع المنطقة - إن لم توجه سياسة رشيدة في الانفاق والاستثمار - إلى سابق عهدها من الفقر والعوز .

عندما نقارن هنا بين فترتي الازدهار ، التي مرت على الخليج والتي تمر - أي بين اللؤلؤ والبرول - لانستطيع أن نجزم أن التاريخ يعيد نفسه لأنه - أي التاريخ - عملية مستمرة لصنع واشباع وإعادة صنع احتياجات الانسان . وإذا كان شعب المنطقة قد تسامح عن الانفاق الاستهلاكي في فترة الازدهار الأولى لأسباب موضوعية منها الفارق الحضاري والبعد التكنولوجي بينها وبين العالم في ذلك الوقت فإنه لا يمكن أن يتسامح عن هذا النوع من الانفاق ولنفس تلك الأسباب الموضوعية وبعدها الايجابي ، حيث لاحظ أحد الدارسين من أبناء المنطقة أن الفائض الهائل من الأموال الذي تتمتع به إمارات الخليج العربي يمكن أن يستهلك من خلال الطلب غير المتناهي على النفقات التحويلية والجارية (٢) .

وربما تكون هذه الملاحظة من قبيل الانذار الأولي ، إلا أنها تدق ناقوس الخطر للالتفات بجدية لمعالجة الأمر ، والتفكير في استنباط مصادر أخرى ثابتة للدخل المستمر ، حتى يمكن لهذه المجتمعات الاستمرار في المحافظة على مستوياتها المعيشية .

وربما يكون المدخل الرئيسي لهذه الاستمرارية هو التحول من مصدر دخل نافذ إلى مصدر دخل دائم ، وحيث أن الواقع الحالي لاقتصاد إمارات الخليج هو اقتصاد تبرز فيه بوضوح سمات الاقتصاد المتخلف ، إذ أن النفط هو العمود الفقري والتجارة هي المجال الرئيسي . وحيث يعتمد الاثنان على السوق العالمي فهو اقتصاد مفتوح على الاستيراد . يمكن بالضرورة أن يتأثر سلباً وإيجاباً بكل مشكلات الاقتصاد العالمي الحر وكما يذكر الدكتور زحلان فإنه «منذ الحرب العالمية الثانية حاولت المستعمرات السابقة تحرير نفسها من مستعمرها وكان النجاح حليفها من حيث التخلص من الاحتلال ، إلا أنها - فيما عدا الصين - لم تحرز الانحراراً نسبياً من أوجه أخرى من الاحتلال المميت ألا وهو الاستغلال (٣) . ومن الواضح أن الكاتب يشير إلى الاستغلال الاقتصادي عن طريق ربط هذه الدول بالسوق العالمي ، ومنطقة الخليج لا تخرج عن هذا القلک . غير أن السؤال الذي يطرح نفسه ، كيف يمكن إيجاد مصادر بديلة للثروة كي تضمن مجتمعات الخليج الاستمرار والاستقلال .

ومن البديهي أن المشكلة في السؤال لا تتركز على وجود الثروة ، وإنما في الأساس تتركز على القدرة على خلق الثروة ، لأنها الطريق إلى كسر طوق الاستغلال ، والقدرة على خلق الثروة لا يمكن أن تنأى - مهما كانت المصادر المادية - إلا عن طريق الإنسان لأنه يحول الخامات من خامات غير ذات نفع إلى أدوات نافعة . ذلك أن العنصر البشري المدرب هو الأساس لأي عملية انماء اقتصادي واجتماعي (٤) ، ولأن النمو الاقتصادي ليس محدوداً بمعدل التراكم الرأسمالي ، بل بمعدل اكتساب المهارات والمعلومات (٥) لذلك فإن اساءة استخدام الثروة البشرية ، أو حتى استخدامها بشكل محدود أو التواني عن استخدامها لاكتساب مهارات ومعلومات ، نوع من الاستنزاف الداخلي - الذي يكلف المجتمع أغلى مصادر ثروته .

ولقد قيل أن مستوى المعيشة المرتفع الذي تتمتع به أقطار الخليج الآن هو نتيجة لوجود مؤهلين فنيين غير محليين ، وأن هذا المستوى من المعيشة يمكن أن ينخفض أو يتأثر لو افترض جدلاً خروج هؤلاء المؤهلين والفنيين من سوق العمل الخليجي بشكل جماعي ، حتى لو استمر الدخل العام لهذه الأقطار بنفس المستوى أو زاد عن ذلك . الحقيقة التي بدأت مجتمعات الخليج تشعر بها حتى من خلال ندرة في العرض في وظائف معينة ، وقد بدىء في اتخاذ السياسات والقرارات لمواجهة ذلك . (٦)

من هنا يمكن أن نجزم أن الثروة البشرية هي القادرة على خلق الثروة الاقتصادية ، والاولى تستثمر بشكل محدود في الخليج (٧) سواء أكانت ثروة بشرية محلية أو وافدة .

ومن خلال هذه الورقة سوف نستعرض مناطق القصور في الاستخدام العام لهذه الثروة ووسائل

وطرق معالجته من وجهة نظرنا . وسوف نستخدم مفهوم الثروة البشرية Human Capital بمعناه الواسع والذي يشمل مفهوم «القوى البشرية» Manpower والقوى العاملة Labour Force كما أن الدراسة سوف تحدد نفسها في مفهوم أقطار الخليج العربي والتي تشمل الكويت - البحرين - قطر - دولة الامارات العربية المتحدة ، وسلطنة عمان . ومن المعروف أن هذه الأقطار تشترك في إطار عام من الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية إلا أن مراحل النمو فيها مختلفة . كما أن مؤسساتها السياسية والادارية متراوحة النضج . لذا فإن الصعوبات التي تواجه الدارس لها في إطار موحد ، صعوبات جمة سواء من حيث توحيد معاييرها الاقتصادية أو من حيث توافر الاحصاءات عن مجمل الأنشطة ، أو مصادر المعلومات . ومع تفهم هذه الصعوبات ووضعها في الذهن ، فإن هذه محاولة للدراسة . ويجب المسارعة إلى القول أن الخليج كإقليم له مشكلاته المتشابهة ، كما تتشابه حاجاته ، وإن أي نوع من

التنسيق بين أقطاره الخمسة هو في محصلته النهائية -إذا صاحبتة النوايا الحسنة والتخطيط السليم يعتبر فائدة للبشر الذين يعيشون فوق أرضه .

(١) الاتجاهات الأساسية للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية

منذ تدفق الثروة البترولية ونتيجة لظروف تاريخية واجتماعية وسياسية ، اتجهت حكومات إمارات الخليج العربي للصرف على الخدمات الأساسية في محاولة لبناء هيكل حكومي حديث (٨). فقد وزع دخل إمارة البحرين البترولي - والتي كانت الأولى في دخول الميدان - إلى ثلاثة أجزاء رئيسة ، الثلث الأول يذهب إلى الحاكم وأسرته (الاسرة الحاكمة) والثلث الثاني يودع كاحتياطي مالي في بنوك الغرب ، أما الجزء الثالث والأخير فيصرف على احتياجات الإدارة والخدمات . وقد انسحب هذا النوع من الاتفاق على بقية إمارات الخليج حيثما ظهر النفط فيها ، مع بعض الاختلاف .

ونظراً لأن هذه الإدارة وتلك الخدمات كانت تقدم لمجتمع قليل في عدد سكانه ومحدود في مساحته الجغرافية ، ولوفرة الأموال فقد تبنت هذه الإدارات الخليجية سياسات لبرالية منذ البدء وبخاصة في التعليم والعلاج الطبي . فوفرت المدارس للبنين والبنات . والمستشفيات والمستوصفات بشكل مجاني تقريباً ، وبعض الخدمات الأخرى كالاسكان . ولقد تفاوت مستوى واتساع هذه الخدمات الاجتماعية من إمارة إلى إمارة أخرى نتيجة لتوافر التمويل والسياسات العامة التي تلتزم بها الإدارة في الامارة المعنية . فحيث نجد أن البحرين والتي بدأت أصلاً في تبني هذا النمط من السياسات تقف عند حد تقديم الخدمات التعليمية والعلاجية وإلى حد ما بعض الخدمات الأخرى ، نجد أن الكويت تذهب إلى أبعد من ذلك ، ليس فقط في التعليم والعلاج من حيث الكم والكيف ، إلا أنها تتسع لتشمل السكن ، والتوظيف والضمان الاجتماعي ، وحتى تحمل بعض العبء المالي عن طريق دعم بعض السلع الاستهلاكية الأساسية ، وذلك في اتجاه تأمين احتياجات الفرد الغذائية وبسعر معقول (٩) . وتذهب قطر نفس المذهب وإلى جانب توفيرها لمعظم الخدمات السابقة نجدها تقرر تمويل السكان بطاقة كهربائية مجانية ، وبالعلاج الطبي على مستوى واسع في الخارج . أما دولة الإمارات العربية المتحدة فإنها مازالت تخصص مرتبات شهرية للطلاب والطالبات في مراحل التعليم المختلف . وتسير سلطنة عمان في محاولاتها لتحديد سياسات اجتماعية إلى نفس الاتجاه ، إنما يحد من ذلك دخلها المحدود من النفط والأوضاع السياسية السائدة . غير أنه يجب ملاحظة أن كثيراً من هذه السياسات الاجتماعية وبخاصة الاسكان ،

الضمان ، والتعليم قاصرة في معظم هذه الإمارات على أبناء الإمارة وحدهم .

إلا أن هذه السياسات الاجتماعية المطبقة في المنطقة هي نمط من أنماط السياسات الاجتماعية الاستهلاكية وليست المنتجة ، أي أنها تتجه إلى مساعدة الناس فقط ، لا إلى مساعدتهم كي يساعدوا أنفسهم ولا شك في أن هذه السياسات في التعليم والصحة والسكان والخدمات الأخرى تتجه إلى خلق الانسان المستهلك وليس إلى خلق الانسان المنتج . وحتى الأساليب والطرق التي استعيرت من مجتمعات أخرى لم تطبق التطبيق الصحيح . فمثلاً في الاسكان يجري توزيع الأراضي وتقديم القروض دون أية فائدة تذكر هذه الفائدة لو كانت موجودة لثم استخدامها مكرراً في تقديم قروض أخرى ، ولكن قد حد من الميل الاستهلاكي* .

كما أن هذا ينسحب على الحركات التعاونية ، ففي الكويت حيث انتشرت الحركة التعاونية أفقياً بافتتاح الجمعيات التعاونية في كثير من المناطق السكنية نجد أن عدد المساهمين فيها لا يتعدى ١٠٪ من جملة مجموع السكان (١٠) كما أن عمل هذه الجمعيات محدود للغاية كما يلاحظ تقرير رسمي الجمعيات التعاونية في الكويت بوضعها الراهن مؤسسات تسويقية ينحصر مجال التسويق فيها على مجموعة المواد الغذائية ثم مجموعة المواد والأدوات المنزلية ، بمعنى أن الحركة التعاونية انحصرت في نوع واحد هي الجمعيات التعاونية الاستهلاكية (١١) .

أما السياسات الاقتصادية ، فلها كما أشرنا من قبل سياسات مرتبطة بالسوق العالمي وقائمة على الملكية الفردية داخلياً ، وإمارات الخليج مفتوحة على هذا السوق حيث تستورد معظم حاجاتها منه ، يعزز هذا مصادر الانتاج المحدودة ، والسياسات العامة المتبعة والموضوعة لدعم الملكية الفردية ، فقد نصت المادة ١٦ من الدستور الكويتي على مايلي :-

«الملكية ورأس المال والعمل مقومات أساسية لكيان الدولة الاجتماعي وللثروة الوطنية ، وهي جميعاً حقوق فردية ذات وظيفة اجتماعية ينظمها القانون» . هذا النص مع غيره من النصوص الأخرى المتعلقة بحق احترام الملكية الخاصة وصيانتها وحظر المصادرة العامة للأموال تحدد أبعاد واتجاهات السياسات الاقتصادية . ليس في الكويت فحسب إنما تتبعها بقية إمارات الخليج في هذا المضمار ، فينحصر الاستثمار في شريحة صغيرة من المواطنين ، كما يتجه أساساً إلى الاستيراد من الخارج . فمثلاً زادت واردات الكويت في العشر سنوات بين ١٩٦٣-١٩٧٤ بما نسبته ١٦٨٪ .

* في قطر يعفى المستفيد مقدماً من ٣٠٪ من قيمة القرض .
تقرير وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ١٩٧٥ - منسوخ .

كما ارتفعت الصادرات البريطانية على وجه التحديد إلى عمان في الفترة ذاتها بنسبة ٢٤٠٠٪. وتوسع القطاع المصرفي في خليج النفط، فمثلاً بلغت شبكة المصارف التجارية في الكويت في أواخر عام ١٩٧٤ ، ٨٤ فرعاً بما فيها المراكز الرئيسية ، وبلغت الموجات لهذه البنوك ٢٧٢,٥ مليون دينار في مارس من ذلك العام، وكان ذلك بمعدل نمو لسنة واحدة بلغ ٦١٪ .

أما في البحرين فقد كان هناك أحد عشر فرعاً لبنوك تجارية في أواخر سنة ١٩٧٣ بلغت موجوداتها المحلية ٣٣,٨٨٥,١٠٠ ديناراً بحرانياً وبمعدل نمو خلال سنة واحدة بلغ ٣١,٦١٪ .

وفي قطر بلغت مؤسسات البنوك والصرافة ١٧ فرعاً في نهاية سنة ١٩٧٢ بلغ اجمالي موجوداتها المحلية ٢٦,٤١٢,٢٠٠ ريال قطري وبنسبة نمو عن السنة السابقة بلغت ٤٤,٩٪. وفي عمان وهي حديثة الدخول في الأعمال المصرفية ظهر التوسع في هذه الأعمال بشكل ملحوظ منذ بداية السبعينات ، حيث بلغ اجمالي موجودات البنوك المحلية في أواخر سنة ١٩٧١ ما قيمته ٢٤٦,٠٨٥ مليون دولار (١٣) ، بنسبة نمو عن السنة السابقة بلغت ١٩,٥٪. من العرض الموجز السابق يمكن لنا أن نتبين أن امارات الخليج العربي تتبنى نتيجة لظروف موضوعية وذاتية سياسات اجتماعية واقتصادية يمكن أن تكون متناقضة وغير مخططة فهي حين تتجه نحو توفير الخدمات الأساسية والاجتماعية فيها في الداخل تحافظ على المذهب الفردي في الأعمال وكما تبقى مفتوحة اقتصادياً على العالم الخارجي وتستورد منه وفي نفس الوقت تتجه الى بدايات التصنيع المحلي .

هذا الوضع غير المخطط ينعكس على السياسات السكانية التي تأخذ بها هذه الامارات وبالطبع ينسحب هذا على وضع القوى العاملة بعد ذلك .

المعروض من القوى العاملة

١ - المعطيات الديمقراطية وخصائصها

يمكن أن نقسم تقديرات نمو السكان في الخليج إلى فترتين، الاولى قبل النفط والثانية بعده. فقد كان من الطبيعي أن يكون النمو السكاني في الخليج قبل النفط مطابقاً لظاهرة نمو السكان في الدول المختلفة بزيادة في الوفيات وزيادة في الولادات وبالتالي يحدث التوازن الطبيعي بين البيئة الاجتماعية والاقتصادية وبين أعداد السكان الموجودة في هذه الامارات . كما أن فترة ما قبل النفط تميزت بالتقديرات السكانية الشديدة التباين

والتي لم تبين على أساس علمي . فنجد أن هذه التقديرات تختلف من كاتب إلى آخر وحتى في نفس الفترة التاريخية .

فتقديرات السكان في الكويت والتي جاءتنا من رحلات زاروا المنطقة منذ الربع الأول من القرن الماضي — كانت متواضعة — فالرحالة الدانمركي في بداية العقد الثالث من القرن الماضي قدر أن سكانها لا يتجاوزون الأربعة آلاف نسمة .

أما في نهاية القرن الماضي فقد قدر أحد الرحالة سكان الكويت ما بين (١٠ - ١٢) ألف نسمة . وفي الربع الأول من هذا القرن قدر أن سكان الكويت يبلغون حوالي ٦٠ ألف نسمة نسمة (١٤) وهو لم يزد في تقدير آخر في أواخر الثلاثينات عن ٧٥ ألف نسمة (١٥) . وفي النصف الأول من العقد الرابع يقدر أحد الكتاب أن سكان الكويت قد بلغ عددهم ١١٠ ألف نسمة يقطن منهم مدينة الكويت نفسها ٨٠ ألفاً، ويشكل سكان البادية ٢٠ ألفاً . أما سكان القرى فعددهم ١٠ آلاف (١٦) . إلا أن هذا التقدير قد جاء مبالغاً فيه فقد قدر أحد المصادر المحلية عدد سكان الكويت في نهاية العقد الرابع بحوالي ١٠٠ ألف نسمة (١٧) . لكن هذه التقديرات مألّبت أن ارتفعت بشكل مضاعف في أوائل الخمسينات حيث قدر أن عدد سكان الكويت سنة ١٩٥٣ قد بلغ ٢٥٠ ألف نسمة (١٨) .

كما تراوحت التقديرات بالنسبة للكويت . فأنها قد تراوحت كذلك بالنسبة للبحرين، وقدرت بأكثر من الواقع بكثير فقد قدرها النبهان والريحاني على التوالي في سنتي (١٩٢١)، ١٩٢٣ ، بحوالي ٢٢٠,٣٣٠ ألف نسمة وهي أرقام لا يمكن أن تقارب الحقيقة (١٩) . كما انسحبت هذه التقديرات العشوائية على كل من قطر والامارات العربية المتحدة وعمان في أوقات مختلفة .

وبعد تدفق النفط اتجهت حكومات المنطقة إلى الأخذ بالاحصاءات السكانية في محاولة للتعرف على واقع الامارات السكاني والاقتصادي وقد تراوحت المدد التي بدأت بها هذه الامارات في القيام بتلك الاحصاءات فقد كانت البحرين السابقة في ذلك حيث كان أول احصاء للسكان هناك في سنة ١٩٤١ توالى بعده الاحصاءات في سنة ١٩٥٠ ، ١٩٥٩ ، ١٩٦٥ و ١٩٧١ ولم تلحق الكويت بذلك الا في منتصف الخمسينات ، حيث أجرى أول تعداد سكاني في سنة ١٩٥٧ ثم تبعته أربعة احصاءات في الأعوام ١٩٦١ ، ١٩٦٥ ، ١٩٧٠ . ١٩٧٥ وحيث لم تظهر (وقت الكتابة) نتائج هذا التعداد الأخير .

أما قطر فلا يوجد أى اعلان رسمي عن تعداد السكان الذي أجرى في سنة ١٩٦٦ والذي يبلغ حوالي ٥٠ ألف نسمة ، (٢٠) . إلا أن بعض المعلومات عن تعداد سنة ١٩٧٠ قد أعلنت .

وفي الامارات العربية المتحدة فقد أجرى أول تعداد رسمي لكل الامارات سنة ١٩٦٨ ، ثم لحق ذلك بتعداد سكان الامارة أبو ظبي سنة ١٩٧١ - وتقديرات لسكان الامارات سنة ١٩٧٤ . وتعد الامارات العربية المتحدة نفسها الآن لاحصاء عام ودقيق لكل الامارات سوف يجري في أواخر ١٩٧٥ (ديسمبر) . وعمان هي الوحيدة التي لم تجر بها حتى الآن اية تعدادات سكانية رسمية ، وكل ماهو متوافر عبارة عن تقديرات شبه رسمية . ومن الجدول رقم (١) الملحق يمكن أن نتيين بعض الخصائص السكانية العامة مع ملاحظة أن معايير زيادة السكان قبل النفط قد انقلبت فقد بقيت زيادات السكان الطبيعية (زيادة في المواليد) مع تضائل في نسبة الوفيات من الأطفال . كما زادت الهجرة الداخلية والخارجية . والكويت هي المثل البارز لهذا الاتجاه ، اذ تتواجد فيها منذ الستينات نسبة من المهاجرين أكثر من نصف مجمل سكانها . هذا الاتجاه يمكن ان يستمر بنفس النسبة أو يزيد قليلا من خلال الاحصاءات المتوقعة . هذا الاتجاه يمكن أن يظهر أيضا في قطر والامارات العربية المتحدة ، وحتى في البحرين وعمان اللتين يتواجد فيهما احتياطي بشري معقول يمكن ان تزداد نسبة القادمين من خارج المنطقة نظراً لطبيعة الأعمال والمشروعات المستحدثة .

ب- الخصائص العامة لسكان الخليج :

تميز التركيب السكاني في امارات الخليج بمجموعة من الخصائص الفريدة التي يمكن ملاحظتها من الجدولين (١) و (٢) الملحقين . فقد قدر أحد الخبراء ان مجموع سكان امارات الخليج المدروسة قد بلغ في نهاية سنة ١٩٧٣ (٢,٢١٦,٠٠٠) . (٢١) وبنسبة تزايد سنوية كبيرة ، فقد بلغت معدلات النمو السكاني في الكويت مثلاً حوالي ١٠,٣٪ بين ١٩٥٧ - ١٩٧٠ وهي تتجاوز ٠,٩٪ في دولة الامارات العربية المتحدة وقطر ، أما في البحرين وعمان فتبلغ ٣,٥٪ و ٢٪ على التوالي (بين سنوات الاحصاء أو التقديرات) . وفي الامارتين الأخيرتين (البحرين وعمان) يمكن ان يعزى النمو السكاني إلى الزيادة الطبيعية في السكان المحليين ، حيث تقدم وسائل العناية الصحية وبالتالي نقص نسبة الوفيات من الأطفال مع استمرار نسبة التزايد في الولادات ، الا أنه حتى بين هاتين الامارتين فاننا نجد فروقاً في النوع ، فحيث تتوفر لنا معلومات عن النمو السكاني في البحرين بسبب توافر الاحصاءات الدورية منذ سنة ١٩٤١ ، فإن النسبة المذكورة لعمان يجب معاملتها بحذر بسبب الاحصاءات المقارنة الا أنه من المتوقع أن تزداد هذه النسبة خلال السبعينات وعلى العكس من ذلك في الامارات الأخرى فان الزيادة الكبيرة في السكان تعزى لزيادة

المهاجرين اليها، حيث بلغت نسبة الوافدين في تعداد ١٩٧٠ حوالي ٥٣٪ من مجمل السكان في الكويت مثلا .

أما في قطر فإن النمو السنوي في السكان يقدر بأكثر قليلا من ٩٪ سنويا ولاشك في أن هذه النسبة لا يمكن ان تعزى للزيادة الطبيعية فقط ، فمن المحتم ان عوامل أخرى تساهم في هذه النسبة المرتفعة ، الأول هو سياسة التجنيس - كما في الكويت - والثاني قدوم الوافدين طالبين العمل . الا أن نسبا تفصيلية لهذه العوامل غير متوافرة .

ودولة الامارات العربية تظهر نسبة أعلى حتى من قطر في النمو السكاني فقد كانت بين سنتي ١٩٦٨ - ١٩٧٢ حوالي ٩,٦٪ وبالطبع فإن درجات الاختلاف بين الامارات نفسها عظيمة في نسبة الزيادة . فحيث نجد أن نسبة النمو السنوي في أبو ظبي (عاصمة الامارات) ودبي (العاصمة التجارية) تصل إلى حوالي ١٦٪ و ١١٪ على التوالي فهي تنخفض عن ذلك بكثير في الامارات الأخرى . وهناك مظاهر من الهجرة الداخلية، من الامارات التي تفتقد البترول إلى تلك التي يتوفر بها في داخل دولة الامارات نفسها، أما الزيادة السنوية للوافدين إلى دولة الامارات ككل فتزيد عن ١٥٪ وهي تتركز في امارتين هما أبو ظبي ودبي ، وإلى حد ما في اماره الشارقة . ففي الاخيرة نجد أن نسبة الوافدين اليها تبلغ حوالي ٢٠٪ سنويا وبينما كانت نسبة الوافدين في أبو ظبي تضاهي ٥٥٪ في سنة ١٩٦٨ من مجموعة السكان فقد قفزت إلى ٦٦٪ في سنة ١٩٧٢ . وهذا يمكن ان يدل على أن نسبة النمو السكاني في معظم امارات الخليج لا ترجع في أساسها إلى النمو الطبيعي وإنما لازدياد الهجرة سواء الخارجية أو الداخلية وكذلك سياسة التجنيس والتي هي أساسا من عمان أو المنطقة الشرقية للجزيرة العربية .

وكما هو الحال في الدول النامية فإن امارات الخليج خبرت منذ منتصف الستينات هبوطا في نسبة الوفيات ، وثباتا أو تراجعاً محدودا في نسبة المواليد . ففي الكويت تراجعت نسبة الولادات الخام (الولادات لكل الف من السكان) من ٥٢,٧ إلى ٥٠,٥ (١٩٧٢/١٩٦٥) وفي البحرين ارتفعت النسبة قليلا من ٢٦ إلى ٢٧ (١٩٦٥ - ١٩٧١) وفي الامارات العربية المتحدة فإن الرقم الموازي كان ١٦ ، اما في أبو ظبي فقد كانت نسبة الولادات الخام ٧ فقط من هذا يمكن ملاحظة أن نسبة الولادات الخام في الكويت مرتفعة جدا وهي مرتفعة نسبيا في البحرين . اما في الامارات فإن الرقم يشير إلى عدم التوازن الحاد

في السكان هناك وربما كان هذا راجعاً إلى مرحلة (الاقلاع) الاقتصادية والاجتماعية التي تأخذ بها هذه الدولة الحديثة (٢٢)

الا أنه في التحليل الأخير فإن سكان الخليج يزدادون بنسب كبيرة فقد تضاعف سكان الكويت بين سنوات الاحصاء في خلال ثماني سنوات مرة واحدة ومرتين خلال ١٢ سنة، ويكاد عددهم أن يتضاعف ٥ مرات خلال ١٨ سنة (١٩٥٧ - ١٩٧٥). أما عدد الوافدين فقد تضاعف أكثر من أربع مرات في نفس الفترة. وتضاعف عدد السكان في البحرين على مدى ٣٠ سنة (١٩٤١ - ١٩٧١) إلى مرتين ونصف تقريباً كما تضاعف عدد الوافدين في نفس الفترة بنفس النسب تقريباً.

وفي قطر تضاعف عدد السكان إلى أربع مرات ونصف تقريباً بين (١٩٥٠ - ١٩٧١) في فترة ٢١ عاماً، أما في الامارات فقد قفز عدد السكان إلى الضعفين في مدى ست سنوات فقط.

ويتميز التركيب السكاني في الخليج باغلبية شابة سواء بين السكان الأصليين أو الوافدين (الجدول رقم ٢ الملحق) فنجد ان نسبة السكان في المرحلة العمرية الأولى (من صفر إلى ١٤ سنة) تبلغ على التوالي في الكويت، البحرين، قطر، الامارات وعمان ما نسبته ٤٣,٢٢٪، ٤٤,٢٦٪، ٣٢٪، ٤١,٣٪ وحيث تتوافر تفاصيل أكثر للسكان المحليين كما هو الحال في الكويت والبحرين فاننا نجد ان هذه النسبة ترتفع إلى ٤٨,٤، ٥٠,١٪ في هذه المرحلة العمرية بالنسبة للسكان المحليين.

اما المرحلة العمرية الثانية والتي تقع بين (١٥ - ٥٩) فإن النسبة هي ٥٣,٩٪، ٥١,١١٪، ٥٩,٧٪، ٦٤,٦٪، ٥٥,٧٪ في كل من الكويت، البحرين، قطر، دولة الامارات العربية المتحدة وعمان. وكذلك فحيث تتوافر معلومات حول تفاصيل أكثر بالنسبة للمحليين والوافدين في هذه الفئة العمرية فاننا نجد أن النسبة ترتفع في الكويت حيث تصل إلى ٦٢,٢٪ للوافدين، وتتوازن في البحرين تقريباً بين السكان المحليين والوافدين. ويبدو الهرم السكاني طبيعياً بالنسبة للسكان المحليين في كل من الكويت والبحرين حيث تتوازن المراحل العمرية والتقسيم الجنسي الا ان الهرم السكاني يبدو غير طبيعي بالنسبة للوافدين، والذي يكون هرمهم العمري خفيفاً في القاعدة منتفخاً وعريضاً في الوسط ومديباً في القمة يكثر فيه الرجال عن النساء.

ويمكن لنا تعميم هذه القاعدة رغم عدم توافر الاحصاءات، وبخاصة في قطر والامارات حيث نتعرف على النسبة الكبيرة من الوافدين في الامارات ونتوقع مثل هذه النسبة في قطر.

وكما يمكن بنفس المعيار التنبؤ بأن السكان المحليين لكل من قطر والام
(والاخيرة يمكن التأكد منها حسب الاحصائية لقلة الوافدين) هم الفئة الشابة .
الطلب الاجتماعي على الخدمات التي توفرها الامارة ، كالتعليم ، والعلاج والسكن ..
حالياً وفي المستقبل القريب .

ومن حيث التقسيم النوعي للسكان فان ظاهرة تواجد الذكور بنسبة اكبر في الامارات
في مجمل مجموعة السكان ظاهرة تكاد تعم المنطقة المدروسة . ففي الكويت نجد ان ٥٦,٨٪
من مجموع السكان هم من الذكور (١٩٧٠) أي بما يوازي ١٣١,٧ لكل مائة من الاناث .
وفي البحرين نجد ان نسبة الذكور إلى المجموع العام تبلغ ٥٣,٨٪ أي يوازي ١١٦,٥
لكل مائة من الاناث (١٩٧١) . وهذه الزيادة غير الطبيعية في نسبة الذكور ترجع اساساً
لنسبة العالية من الذكور الوافدين ، حيث بلغت نسبة الذكور إلى الاناث في الوافدين
في الكويت (١٩٧٠) إلى ١٦٦ لكل (١٠٠) انثى . انخفضت قليلاً سنة ١٩٧٣ لتصبح
١٤١ ذكراً لكل (١٠٠) انثى . إلا ان هذه النسب تمثل اتجاهاً إلى الانخفاض إذا ما قورنت
بنسبة سنة ١٩٦٥ حيث كانت مرتفعة إلى ٢٣٦ ذكر لكل انثى .

وفي نفس الوقت فان نسبة الذكور إلى الاناث لدى السكان المحلية تكاد تتعادل ونفس
الاتجاه في الظاهرتين يمكن ملاحظته في البحرين حيث بلغت نسبة الرجال إلى الاناث من غير
البحرانيين ٢٣٧,٥ لكل (١٠٠) انثى في سنة ١٩٦٥ تراجعت هذه النسبة قليلاً في سنة
١٩٧١ إلى ٢٣٤ لكل (١٠٠) انثى . الظاهرة الاخيرة يمكن اعتبارها متجاوزة كثيراً لما هو
مقبول اجتماعياً ويمكن ان ترتفع في البحرين نتيجة للاوضاع السائدة هناك ، من ميل إلى
استخدام عمالة خارجية مع اختناق في الخدمات الاساسية .

إلا ان نسبة الذكور إلى الاناث بين البحرينيين كما هي بين الكويت طيعية فقد استمرت
في سنوات التعداد الاخيرة حوالي ١٠١ - ١٠٢ رجل لكل (١٠٠) انثى . وهذه الظاهرة
تتضح في بعض مدن دولة الامارات حيث تصل في ابو ظبي إلى ٩٣٣ لكل (١٠٠) انثى .
وقد يرجع السبب لهذا العدد الكبير من الرجال من جراء الهجرتين الخارجية - كما هو الحال
في الكويت والبحرين - بجانب الهجرة الداخلية في دولة الامارات حيث يعمل الرجال
في العاصمة وربما يفضلون ترك عائلاتهم في مسقط رأسهم لعدم توافر الخدمات الاساسية
في المدينة (العاصمة) .

أما في قطر فإن النسبة التقديرية هي ٢٨٨ رجلاً لكل (١٠٠) أنثى وقد يعزى ذلك كله للهجرة الخارجية. ورغم عدم توافر اية معلومات على المستوى القطري في عمان إلا أن بحثاً بالعينة قد أجريت تبين منها أن هناك توازناً نسبياً بين الذكور والإناث White head Report 2.3.1 لكن هذا التوازن يتوقع له أن يضطرب في النصف الثاني من السبعينات نتيجة لحلب مجموعات كبيرة من الأجانب. ولا تتوافر معلومات مفصلة عن المستوى التعليمي في الإمارات المدروسة بالنسبة لجميع السكان - ماعدا الكويت والبحرين - حيث بلغت نسبة الأميين فوق سن العاشرة ٣٩ و ٢٪ في الكويت من مجموع السكان (١٩٧٠) إلا أن هذه النسبة تختلف للكويتيين وغير الكويتيين وحسب النوع أيضاً. فبلغت نسبة الأمية في الذكور الكويتيين ٣٢٪ في حين أنها ترتفع في الإناث حيث تبلغ ٦٢ و ٧٪ وتبلغ النسبة في مجمل الوافدين ٣٢ و ٨٪ وفي البحرين نجد أن نسبة الأميين البحرينيين لمجموعهم في سنة ١٩٧٠ تبلغ ٤٢ و ٩٪ وهي تصل بين الرجال في مجموعة السكان إلى ٥٠ و ٨٪ أما النساء فتصل نسبة الأميين فيهم إلى حوالي ٧١ و ٥٪.

إذا كانت هذه هي الصورة في الكويت والبحرين للأمية وخلفهما أكثر من ثلاثين عاماً من التعليم، فإنها لاشك أكبر وأخطر في بقية الإمارات العربية الخليجية، كقطر ودولة الإمارات المتحدة وعمان. حيث بدأ التعليم العام والمنظم متأخراً نسبياً عن الإمارتين الشماليين وحيث بقيت الأوضاع الاجتماعية محافظة وبخاصة في تعليم البنات. وقد أشارت بعض التقارير إلى نسبة الأميين مرتفعة في دولة الإمارات إلى درجة أن أربعة من كل خمسة اشخاص في الدولة اميون حسب احصاء ١٩٦٨. ويقدر بعض الخبراء أن نسبة الأمية في قطر وعمان تتراوح بين ٨٠ ، ٩٠ ٪ (٢٣) وتقدر الأمية بين النساء بنسبة أعلى منها بين الرجال للوضع الاجتماعي السائد.

ج- خصائص القوى العاملة في الخليج

تقليدياً يقسم ما يعرف بالقوى البشرية Manpower في أي مجتمع إلى قسمين رئيسيين، تلك الداخلة في قوة العمل وتلك الخارجة عنه. ومن القسم الأخير تنفرع مجموعات هي عادة أولئك الأشخاص الذين لا يبحثون عن عمل ولا يرغبون فيه، مثلاً ربات البيوت، الطلاب، أما الداخلون في قوة العمل فإنهم ينقسمون بدورهم إلى قسمين رئيسيين العاملون والمتعطلون.

ومع ان البطالة عن العمل تشكل احد اهم المشكلات في اسواق العمل في الدول المتقدمة والدول النامية وقضية رئيسية من قضايا القوى العاملة فيها ، إلا انها في الخليج لم تخرج بعد إلى السطح — عدا بعض المهتمين من المثقفين حول (البطالة المقنعة) . كما ان الملاحظ في الدول المتقدمة ان الفرق بين القوى البشرية والقوى العاملة هامشي إذا استبعدنا الطلاب فوق سن الخامسة عشرة — والذين هم على مقاعد الدراسة ، وربات البيوت — إلا ان هذا الفارق يبقى كبيراً لاسباب اجتماعية في منطقة الخليج النفطية . ويمكن ضرب مثال على ذلك الفرق الكبير في الكويت حيث نجد ان مجموع القوى البشرية النشطة اقتصادياً في سنة ١٩٧٠ قد بلغ ٥٤٩,٠٠٠ او حوالي ٦٠,٨٪ من مجموع السكان ، وبلغ الكويتيون منهم حوالي ١٩٠,٠٠٠ او حوالي ٤٢,٣٪ من القوى البشرية القادرة على العمل والباقي (٥٧,٧٪) من غير الكويتيين . وتختلف هذه النسبة رأساً على عقب عندما نتعرف على عدد الكويتيين الداخلين في قوة العمل Labour Force إذ بلغ عدد العاملين منهم ٦٥,٣٦٩ فقط . اي ان قوة العمل الكويتية تبلغ فقط ١٢,٥٪ من مجموع قوة العمل المتواجدة في الكويت ، وهي تساوي ١٨,٨٪ من مجموع السكان الكويتيين . فيما على النقيض من ذلك تشكل قوة العمل الوافدة بما نسبته ٨٧,٥٪ من قوة العمل (٢٤) وهي تساوي ٤٥,٢٪ من مجموع السكان غير الكويتيين . وتبلغ نسبة الذكور من القوى البشرية الكويتية حوالي ٣٦,١٪ فيما هي في غير الكويتيين ترتفع إلى ٦٣,٩٪ إلا ان مشاركة الاناث في قوة العمل تبدو متدنية لدى الكويتيين فقد بلغت سنة (١٩٧٠) ٦٪ فقط وهي قليلة في غير الكويتيات حيث بلغت ٣,٧٪ .

وفي البحرين يمثل عدد الذكور الداخلين في قوة العمل ما نسبته ٩٤,٦٪ من المجموع الكلي. إلا ان مشاركة الاناث في قوة العمل ترتفع في البحرين بالنسبة للمجموع وللبحرانيات ايضاً فتشارك الفتاة البحرانية بما نسبته ٤,٩٪ من قوة العمل المحلية — كما ان الاناث غير البحرانيات يشاركن بما نسبته ٥,٤٪ من مجموع قوة العمل الوافدة في البحرين .*

من هذه المؤشرات يمكننا ان نتعرف على الاتجاه السائد في قوة العمل الخليجية . ويمكن ايضاً من ملاحظة الجدولين رقم (٣) ، ٤ في الملحق ان تظهر اتجاهات قوة العمل الخليجية . حيث ان اتجاه المشاركة في قوة العمل الخام بالنسبة للقوى العاملة المحلية يسير إلى

٣٥ - ٣٤ . د . س . ص . ٣٥ - ٣٤

التناقص (الامارات العربية المتحدة - البحرين) وفي الاخيرة فان نسبة المشاركة تظهر متدنية بالنسبة للامارات الاخرى (فيما عدا الرقم المقدر لعمان) . وتبدو قطر (١٩٧٠) والامارات العربية المتحدة (١٩٦٨) اكثر النسب مشاركة ، الا ان التناقص الذي حدث بعد ذلك (١٩٧٣) وما بعدها في الامارات العربية يمكن ان يستمر ، وهو بالطبع ينسحب على قطر .

ويجب الملاحظة هنا ان هذه المشاركة المحدودة لقوة العمل المحلية في القوى البشرية العاملة تتناقص اكثر إذا حسبنا مساهمتها الفعلية في قوة العمل - كما ضربنا مثلاً بالكويت آنفاً .

وقبل الدخول في مناقشة خصائص القوى العاملة في الخليج من المستحسن الاشارة إلى نقطتين .

الاولى : ان قسماً كبيراً من الاعمال في الخليج يعتمد على نسبة كبيرة من القوى العاملة الوافدة ، وان هذه القوى الوافدة ، سوف يحتاج اليها في المدى القصير والمتوسط .

والثانية : ونتيجة للملاحظة الاولى أنه على الرغم من اختلاف مرحلة التطور بين هذه الامارات فإنها تبدو مصرة على الوصول إلى تماثل بينها في الوضع الاقتصادي والاجتماعي وإذا لم يكن ذلك بشكل واعٍ ومخطط فإنه على الاقل بشكل غير واع - وربما يكون السبب الاساسي في ذلك نوع من التنافس التقليدي - ولكن ما يهمنا هنا هو القول بأن الاحتياج لقوة العمل الوافدة يبدو ملحاً لسنوات كثيرة قادمة للوصول إلى هذا التماثل .

وهذه المؤشرات يمكن تتبعها من حيث : القطاعات الاقتصادية ، المستوى التعليمي والمستوى الوظيفي .

١ - القطاعات الاقتصادية :

يستفاد من الدراسات المتوفرة حول هذا الموضوع (٢٥) ومن خلال (الجدول رقم ٤) الملحق ان التشغيل في القطاع الصناعي في الكويت تضاعف من سنتي ١٩٦٥ - ١٩٧٠ من ١٧,٩٤٢ عاملاً إلى ٣٢,٠٩١ . اما من حيث نسبة العمال في هذا القطاع إلى مجموع القوى العاملة فقد ارتفعت من ١٠٪ إلى ١٣,٧٪ .

كما ان العاملين في الخدمات الحكومية والخاصة يشكلون اقل بقليل من نصف مجموع القوى العاملة ، وهي ظاهرة تتكرر بأحجام مختلفة - إلا انها هامة - في بقية الامارات ففي البحرين تشكل نسبة العاملين في الخدمات اكثر من الثلث بقليل من مجموع القوى العاملة . وفي البحرين ارتفع مجموع القوى العاملة من حوالي ٤٧,٠٠٠ عامل إلى حوالي ٥٩,٦٠٠ بين سنوات ١٩٥٩ - ١٩٧١ اي ان متوسط الزيادة قد تبلغ ٢٪ سنوياً . أما دخول المواطن البحراني إلى قوة العمل فقد نمت بنسبة اسرع بين سنوات التعداد ١٩٦٥ - ١٩٧١ عنها في سنوات التعداد السابقة مباشرة ٥٩ - ١٩٦٥ . ربما كان ذلك راجعاً لاتجاهات سياسية بحركة الوظائف التي كانت مطروحة منذ منتصف الستينات . وهذه الحقيقة يمكن تدعيمها إذا عرفنا ان نسبة انضمام القوى العاملة الوافدة لقوى العمل في البحرين خلال الفترة بين (٥٩ - ١٩٦٥) قد تراجعت من ٦٪ في تلك الفترة إلى ٧٥٪ في الفترة اللاحقة (٦٥ - ١٩٧١) وتراجعت كذلك نسبة المشتغلين بالزراعة من ٨,٧ في تعداد ١٩٦٥ إلى ٦,٦ (الجدول رقم ٤ الملحق) في سنة ١٩٧١ ، في حين ان القطاع الصناعي (ماعد البترول) . قد تضاعفت اعداد العمال الملحقه به حوالي اربع مرات بين سنوات التعداد ١٩٥٩ - ١٩٧١ فقفز من ١,٠٢٤ إلى ٤,٠٦٩ على التوالي . وفي قطاع التشييد تضاعفت العمالة إلى حوالي ثلاث مرات بين سنوات ١٩٥٩ - ١٩٧١ .

وفي قطر فان حوالي ٤١٪ من قوة العمل في الخدمات الحكومية أو الخاصة ، يأتي بعد ذلك المشتغلون بالتجارة وقطاع التشييد حيث يشكلون حوالي ثلث القوى العاملة (١٦٪ لكل منهم) كما أن العاملين في البترول والزراعة يشكلون حوالي ٤٪ لكل منهم ، وكلاهما نشاطا اقتصادي حديث ، فحتى ظهور البترول لم تكن هناك مياه وافرة للزراعة . وفي الامارات العربية ، يظهر لنا بوضوح تركيز قوة العمل في قطاعي الخدمات الحكومية والتشييد ، ولا يخفى أن هذين القطاعين هامين في بناء الدولة الحديثة ، بعد ذلك يأتي القطاع التجاري ، ثم الخدمات بشكل عام ، فالوصلات والاتصالات والبترول الذي هو المصدر الرئيس للدخل في الدولة ويحوز على ٥٧٪ فقط من مجمل القوى العاملة . وهناك تذبذب في نسبة توزيع القوى العاملة في دولة الامارات العربية المتحدة من خلال مقارنة احصاء ١٩٦٨ بأرقام ١٩٧٣ ، ففي أبو ظبي مثلاً حيث كان حوالي ٤٠٪ من القوى العاملة في ١٩٦٨ يعملون في قطاع التشييد انخفض هذا الرقم في سنة ١٩٧٣ إلى ٢٦٪

فقط (٢٦) ويقدر أن هذه النسبة قد ارتفعت مرة أخرى في زيارة الكاتب للمنطقة (يوليو ١٩٧٥). كما ارتفعت نسبة العاملين في الخدمات الحكومية في أبو ظبي والتي قدرت آنحالي ٣٠٪ في سنة ١٩٧٣ ربما يرجع سببها لاختيار أبو ظبي عاصمة مؤقتة للاتحاد ، وتركز الوزارات الاتحادية فيها ، التجارة والخدمات والمواصلات هي القطاعات الأكثر شغلاً للقوة العاملة في دبي ، ويقدر أن ثلثي القوى العاملة هناك في احصائي ١٩٦٨ ، ١٩٧٣ تعمل في هذه القطاعات الثلاث. في الامارات الاخرى المكونة لدولة الاتحاد (الامارات غير البترولية) تجد نسبة مرتفعة من القوى تعمل في قطاعات الزراعة والصيد . ففي الفجيرة ورأس الخيمة تأتي الزراعة على رأس القائمة في الأولويات والتي يعمل بها ٦٤٪ و ٤٠٪ من القوى العاملة في الامارتين على التوالي . بينما تختص عجمان وام القوين بالصيد . والزراعة والصيد في هذه الامارات مازالا يمارسان على الطريقة التقليدية وبالتالي فإن دخلها محدود ، لذلك فإن قوة العمل فيها تنزح إلى الامارات الشمالية (أبو ظبي ودبي) من أجل مزيد من الدخل .

وفي عمان ، ومع أن الأرقام التي بحوزتنا تقديرية ، إلا أنها يمكن أن تشكل مظهرآ آخر لقوة العمل في الخليج ، حيث يشغل قطاع الصيد والزراعة معظم القوة العاملة في ذلك البلد ، وبالرغم من أن الدخل من البترول يشكل حوالي ٩٦٪ من مجموع دخل الحكومة ، فإن قوة العمل الداخلة في هذا القطاع لاتتعدى الـ ٣٠٠٠ شخص . والخدمات الحكومية والخدمات الاخرى في القطاع الذي يتطور بسرعة ولا بد أن هذا القطاع الآن (١٩٧٥) قد توسع ليحوز على نسبة أكبر من القوى العاملة . وعلى الرغم من أن الزراعة والصيد كما ذكرنا هي التي تشغل أكبر نسبة من القوى العاملة في عمان إلا أنه يجب الملاحظة هنا أن هذا القطاع مشبع بالبطالة المقنعة والموسمية لذلك فإن أعداداً كبيرة من أبناء عمان أخذت تتجه إلى المدن في السنوات الأخيرة .

٢- المستوى التعليمي

أما من حيث المستوى التعليمي للقوى العاملة فإننا نلاحظ أن نسبة الأمية في القوى العاملة في الكويت قد تراجعت بين سنتي ١٩٦٥ - ١٩٧٠ من ٤١٫٢٪ إلى ٣٧٫٣٪ وفي خلال نفس الفترة تضاعف تقريباً عدد أولئك الحاصلين على الشهادة الابتدائية إذ ارتفعت نسبتهم من ٣٦٪ إلى ٦١٪ ومستوى أفضل ظهر في قطاع الحاصلين على الشهادة الجامعية الأولى فارتفعت نسبتهم في القوى العاملة من ٢٧ إلى ٥١٪ إلا أنه بشكل عام يمكن ملاحظة النسبة الكبيرة من الاميين في قطاع القوى العاملة خاصة بين الكويتيين عامة في القوى العاملة . فقد بلغت نسبة الكويتيين الأميين في القوى العاملة سنة ١٩٧٠ - ٣٥٫١٪

وإذا أضفنا إليهم من يقرأ ويكتب (أي مادون الشهادة الابتدائية) فإن النسبة ترتفع إلى ٦٧٪ من مجموع القوى العاملة الكويتية . هذه الفئة ترتفع بنسبتها إلى ٧٠٪ من القوى العاملة الوافدة . أي بمعنى آخر أن حوالي ٣٠٪ ، ٢٧ من القوى العاملة الوافدة والكويتية على التوالي حاصلة على شهادة ما (مع ملاحظة أن حالة ٢٪ في الحالتين غير مبيّنة وأغلبها تقع في الحقيقة في التعليم ما دون الجامعة) .

وبنفس الظواهر تقريباً تتكرر في البحرين من حيث أن ثلثي القوة العاملة المحلية لم تحصل على المستوى التعليمي الأول (الشهادة الابتدائية) في حين أن القوة العاملة الوافدة تصل نسبة من لم يحصل من أفرادها على المستوى التعليمي الأول إلى ثلاثة أرباع مجموعهم . من الملاحظ أن نسبة النساء المتعلّمات في القوى العاملة في البحرين مرتفعة نسبياً حيث تصل إلى المستوى التعليمي الثالث (الثانوي) ما نسبته ٩٪ بين النساء البحرانيات و ٣٪ بين النساء الوافدات ، في حين أن هذه النسبة لا تتعدى ١٪ ، ٨٪ على التوالي في الرجال .

أما مساهمة المرأة في القوى العاملة فقد بدأت تتحسن ، يظهر هذا من النسبة العامة في قوة العمل إلا أنه من حيث العدد فقد قفرت بأعداد كبيرة . فحيث نجد أن مساهمة المرأة في القوى العاملة في الكويت قد ارتفعت من ٢٧٨٪ إلى ٤٨٥٪ و ثم إلى ٥٢١٪ في سنوات التعداد ١٩٥٧ ، ١٩٦٥ ، ١٩٧٠ نجد أن الأرقام الممثلة هي ١٩١٨ ، ٨٧٧٦ إلى ١٦٥٩٦ على التوالي .

هذه الظاهرة يمكن تفسيرها بأن عدداً من النساء أكبر يلحق بالعمل نتيجة لحصولهن على نوع من التعليم .

والظاهرة التي لوحظت في الكويت والبحرين من حيث المستوى التعليمي لقوة العمل يمكن أن تلاحظ بشكل أعمق في قطر ، فقد قدر أن ٧٦٪ من مجموع قوة العمل في قطر لم تحصل على أي نوع من التعليم الرسمي . وحوالي فقط ٥٪ من مجموع القوى العاملة في قطر (محلية ووافدة) حاصلة على نوع من التعليم الثالث (فوق الثانوي) ، مع مشاركة أكبر للوافدين . والأرقام في قطر يمكن أن تفسر ظاهرة الفقر التعليمي في قوة العمل القطرية ، بدلا من وضعها بشكل نسبي ، فقد قدر أنه في سنة ١٩٧٢ كان عدد قوة العمل الحاصلة على شهادة جامعية أقل من ١٠٠ شخص ، في حين أن أقل من ١٠٠٠ شخص أكملوا تعليمهم الثانوي أو الصناعي (في نفس المستوى) يشاركون في مجموع قوة العمل القطرية وفي دولة الامارات (نتائج احصاء ١٩٦٨) حوالي أربعة أخماس مجموع قوة العمل في الامارات

لم يحصلوا على أي نوع من التعليم المنظم ، وفقط حوالي ١١٪ قد أكملوا على الأقل المستوى الثانوي .

وكما هو الحال بالنسبة للقوى العاملة القطرية فإن القوة العاملة المحلية في الامارات غير كافية بشكل كبير من حيث العدد والمهارات ، فمثلاً بينما كان هناك (سنة ١٩٦٨) ٨٣٠٠ قد أنشأوا على الأقل المستوى التعليمي الثانوي ، فقط ١٦٪ منهم من أبناء الدولة ، والباقي ٨٤٪ منهم من قوة العمل الوافدة . ويفترض أن النسبة قلت عن ذلك خلال الخمس سنوات السابقة ، بعد أن وفرت الدولة لابنائها من المتعلمين في المستويات الدنيا أكمل تعليمهم فهجروا العمل الى الدراسة . وفي عمان حيث لا تتوفر الاحصاءات السكانية لالقاء أضواء على هذا الجانب ، إلا أن تقريراً حول هذا الوضع وضع في سنة ١٩٧٢ (٢٧) يشير إلى أن عمان تعاني من نقص في كلا النوعين من قوة العمل - المدربة وغير المدربة ، والوظائف التي تحتاج إلى مستوى تعليمي فوق الثانوي مشغولة كلياً بقوة عمل وافدة . ومن ما مجموعه ١٤٠ مهندساً في عمان يوجد أربعة عمانيين فقط . ومن المحتمل أن يعتمد تطور التعليم في عمان على قوة عمل وافدة لمدة طويلة .

(٣) - المستوى الوظيفي :

من حيث المستوى الوظيفي فإننا نجد في الكويت (١٩٧٠) أن ٨٠٪ من مجموع القوى العاملة تعمل في الانتاج والأعمال اليدوية . ٨٠٪ منهم من غير الكويتيين . وتنخفض نسبة العاملين في هذا القطاع في قوة العمل الكويتية فتبلغ ٢١٪ من مجموعهم ، وترتفع بين الوافدين حيث تصل إلى ٤٧٪ من مجموعهم . كما أن القوى الوافدة من عمال الخدمات تقل نسبتهم إلى ٢٤٪ من مجموع القوى العاملة فيما ترتفع إلى ٤٠٪ من القوى العاملة الكويتية .

أما الكتبة والمشتغلون بالأعمال الكتابية يمثلون ١١٪ من مجموع القوى العاملة . ترتفع نسبة العاملين في هذا القطاع من الكويتيين إلى ١٨٪ من مجموع قوة العمل الكويتية . وتنخفض النسبة في هذا القطاع إلى ٩٪ من مجموع قوة العمل الوافدة . أم المديرون والمشتغلون بالأعمال الادارية فتبلغ نسبتهم ١٠٪ من مجموع قوة العمل يشكل الكويتيون الداخلون في هذا المجال ٠٦٪ من قوة العمل الكويتية بينما تتضاعف تقريباً النسبة إلى ١٢٪ في قوة العمل الوافدة من مجموعهم .

وفي البحرين يمكن ملاحظة نفس الظواهر السابقة في قوة العمل تقريباً حيث نجد أن أكبر نسبة من قوة العمل في الجزيرة تعمل في الانتاج والأعمال اليدوية حوالي ٣٨٪ تنخفض نسبة البحارنة في هذا القطاع إلى ٣٤,٥٪ من مجموع العاملين منهم في هذا القطاع ، وترتفع بين الوافدين حيث تصل إلى ٤٣,٥٪ منهم . كما أن الخدمات تأتي في الدرجة الثانية حيث يعمل ١٦,٣٪ من مجموع قوة العمل في هذا القطاع . وعلى عكس ما هو في الكويت فإننا نجد أن البحارنة العاملين في هذا القطاع تقل نسبتهم عن الوافدين بالنسبة لمجموع كل منهم (١٢,٢٪ بحارنة ٢٣,٨٪ - وافدين) . والمشتغلين بالأعمال الكتابية يأتون في الدرجة الثالثة - كما هو في الكويت . تبلغ نسبتهم من المجموع ٨,٦٪ . يشكل البحارنة ضعف النسبة تقريباً للوافدين - بالنسبة لمجموع كل منهم (١٠,٧٪ بحارنة ٥,٢٪ . وافدين) (عكس ما هو موجود في الكويت تقريباً) .

ومن منظور آخر فإن هناك في سنة ١٩٧١ حوالي ٢٢,٠٠٠ عامل وافد إلى البحرين يشكلون ٣٧٪ من مجموع قوة العمل تعمل في مختلف فروع التخصصات وتكثر على الأخص في الشرائح العليا والدنيا من المهن مثلاً ، حوالي ١١٪ من الأعمال المهنية والإدارية يشغلها أجانب بالمقارنة بـ ٠,٩٪ في هذا القطاع من البحارنة .

كما أن القوى العاملة الأجنبية تحتكر تقريباً المهن التي تحتاج إلى درجات جامعية معينة ، والنسبة ترتفع إلى حوالي ٨٢٪ . من المهن التي تحتاج إلى درجة في العلوم / الرياضيات . أما المهن التي تحتاج إلى درجات جامعية عامة فإن الوافدين يشغلون ٥٤٪ . من مجموع هذه المهن ويشغل البحرانيون الباقي . وهنا يوجد فائض من قوة العمل المحلية ، حيث يشير أحد التقارير أن الوظائف المطلوبة في هذا القطاع هي ٧٥٠ وظيفة في حين يوجد ما مجموعه ٧٢٠ من البحارنة حاصلون على درجات جامعية مناسبة (٢٨) بمعنى آخر أن هناك حوالي ١٧٠ عاملاً محلياً (يحمل الدرجة الجامعية الأولى) يشغلون وظائف لا تتطلب أصلاً هذا المستوى التعليمي عادة وهذا الفائض يوجد في قوة العمل الوافدة ، إذ يشير التقرير إلى أن ٦١ ر ٥٪ من القوة العاملة والوافدة والحاصلة على الدرجة الجامعية الأولى تعمل في أعمال لا تتطلب أساساً هذا المستوى التعليمي عادة .

* يجب ملاحظة هنا أن اختلاف بعض النسب راجع إلى الاختلاف في التصنيف الإحصائي إلا أن التقسيمات العامة يمكن أن تشكل نفس الظواهر .

وبنفس المستوى فاننا نجد أن الوظائف التي يشغلها وافدون وتتطلب عادة المستوى الثانوي من التعليم ، إلا أن ٣٠٪ منهم فقط حاصلون على هذا المستوى من التعليم ، في حين أن متخرجي هذا المستوى من البحارة يحصلون على الأعمال بصعوبة (٢٩). وفي قطر حيث لا تتوفر معطيات احصائية مفصلة حول هذا الموضوع إلا أنه في تقرير أخير (١٩٧٥) ظهرت مؤشرات يمكن استخراج بعض الحقائق منها (٣٠)، حيث تبين ان مجموع ٤٢,٢٢٩ عامل في الدولة يشكل القطريون منهم ٤٥٣٤ أى فقط ١٠٪ من مجموع القوة العاملة في قطر ويشكل الباقيون (٩٠٪) قوة عمل وافدة. ويعمل في القطاع الحكومي مانسبته ٢٧٪ من مجمل القوة العاملة (١١,٤٧٩) . ومن الطبيعي ان يشكل القطريون قلة ضئيلة ، والوضع كهذا في جميع المهن العليا والمتوسطة ، فمثلا من بين ٤٧١ مهندسا هناك ٢١ من القطريين (٤,٤٪) ومن ذلك ٨٢ طبيبيا يوجد خمسة قطريون. هذا الاتجاه يوجد كما ذكرنا في كل من الامارات العربية المتحدة وعمان. ومن هذا العرض السابق يمكن ان نخرج بالتائج الأولية: ان سوق العمل ، في امارات الخليج يعاني من مجموعة من الظواهر ومن أشكال عدم التوازن Imbalances.. منها :

١ - قصور العرض من قوة العمل الوطنية :

وهذا يعني من الناحية الكمية أن العرض من قوة العمل الوطنية قاصر بشدة عن ملاحقة الطلب على العمل ، ويصل هذا القصور إلى مداه في حالة قطر اذ تشكل قوة العمل الوطنية ١٠٪ من جملة الطلب ، وهذا يعد تراجعا حتى عن الموقف في سنة ١٩٧٠ ، حيث شكلت في ذلك العام ١٧٪ . وفي الكويت تساهم القوة العاملة الكويتية بـ ١٢,٥٪ فقط من مجموع قوة العمل المتواجدة في الكويت ، ويتحسن الموقف قليلا في البحرين حيث تشارك قوة العمل المحلية بـ ٣٧٪ من حجم الطلب .

هذا القصور يعود إلى مجموعة من الظروف الاقتصادية والاجتماعية منها ترايد الطلب بشكل سريع وموسع على القوى العاملة في جميع المستويات، دون ان تكون هناك موارد بشرية تشكل احتياطيا لهذا الطلب المتزايد .

كما ان وضع المرأة في المجتمع الذي يحد من مساهمتها الفعالة في النشاط الاقتصادي والفرص المتاحة للتعليم إلى سنوات متقدمة يؤدي إلى تأخير قوة العمل المحلية من الدخول في سوق العمل. هذا بجانب السياسات المتبعة في توزيع الثروة في بعض الادارات التي أناحت الفرصة أتاحت الفرصة لعدد كبير لتعطل غير المنتج .

٢ - شدوذ التوزيع المهني لقوة العمل الوطنية :

الملاحظ ان النمط السائد في التوزيع المهني لقوة العمل يبدو غير سوى ، فالحكومة والخدمات تشكل الأغلبية العظمى في استخدام قوة العمل يلي ذلك الصناعة والتعدين وقطاع التشييد والبناء ، وهذه تعتمد على قوة العمل الوافدة وغير المتعلمة في الأغلب كما أن الملاحظ هنا أن نوعاً من البطالة المقنعة في بعض الأعمال تلاحظ بوضوح - كالتضخم الوظيفي في القطاع الحكومي - بجانب التوزيع غير المتكافي لقوة العمل حسب مؤهلاتهم كما يظهر في حالة البحرين .

٣ - سوق العمل التنافسي :

من واقع التشابه في مجالات العمل في الخليج يجمل من سوق العمل فيها سوقاً تنافسية وبخاصة أنها لا تقدم أية إغراءات - للبقاء الطويل لقوة العمل - إنما تعتمد على عامل الأجر الذي أصبح ولاسيما بعد تصاعد أثمان النفط في سنة ١٩٧٣ متوفراً بشكل كبير لمعظم الامارات المدروسة

٤ - مصادر الاستخدام تكاد ان تكون موحدة :

فالانتباه إلى جلب التريوين والعاملين في الحكومة والإداريين من البلاد العربية ، وعمال الانشاءات من ايران والهند وهكذا ، ومع اتجاه بعض الدول المصدرة (البلاد العربية وايران) إلى الحد من هجرة قوة العمل لديها أو توسعها الاقتصادي في استخدام قوة عملها يمكن أن يؤثر في سوق العمل المحلي في الخليج . وكى نبين هذا الأمر نأخذ مثلاً لذلك للاستخدام في الحكومة . ففي الكويت كان هناك ما مجموعه (٧٣,٤١٧) فرداً يعمل في الدولة في ١/٤/١٩٧٣ منهم ٣٨,٥٪ من الكويتيين و٥٥,٦٪ من العرب غير الكويتيين . يشكل الفلسطينيون الأردنيون أكبر نسبة فيهم ٢١,١٪ فيما المصريون يشكلون النسبة الثانية ١١,٣٪ ، وتبلغ نسبة العراقيين ٥,٥٪ .. ويتوزع الباقي على دول اليمن الشمالي (٢,٤٪) ومن أبناء الخليج ٧,٢٪ (معظمهم عمانيون) ، سوريون ٣,١٪ ولبنانيون ١,٩٪ . وفي قطر يشكل العرب غير القطريين العاملين في القطاع الحكومي مانسبته ٢١,٦٪ من المجموع (اغسطس ١٩٧٤) ، ويشكل الباكستانيون مانسبته ٣,١٪ والايرانيون ٢,٩٪ وفي الامارات العربية المتحد (ابريل ١٩٧٤) يشكل العرب الوافدون مانسبته ٤٢,٤٪ من مجمل العاملين في القطاع الحكومي ، وتأتي أعلى نسبة في ذلك للفلسطينيين الأردنيين إذ تشكل نسبتهم ١٦,٨٪ من مجموع العاملين في الحكومة يليهم المصريون ١٣,٣٪ ومن ثم أبناء الخليج ٧,٥٪ (معظمهم عمانيون من الداخل) . ويشكل الهنود أكبر نسبة عاملة من

غير العرب ٥,٦٪، وباكستانيون ٣,٢٪ أما الإيرانيون فيشكلون ٢,٣٪ من مجموع العاملين في حكومة الامارات العربية المتحدة .

٣ - التعليم والتدريب كمصدر لقوة العمل :

في طريقها لسد النقص الواضح في قوة العمل اتجهت امارات الخليج العربي للتعليم العام والتدريب المهني في محاولة لاجراج قوة عمل محلية في معظم المهن والاعمال التي يحتاجها الاقتصاد الحديث ، والوضع الاجتماعي السائد والمتطور . هذه المحاولات اختلفت من حيث الحجم والمستوى ، وكذلك نقطة البداية . فحيث أن بعض هذه الامارات دخلت إلى مجال التعليم من وقت مبكر - وحتى قبل ظهور النفط - لم تستطع امارات اخرى ولوج هذا الباب إلا بعد ظهور هذا النفط وتسويقه . فقد بدأت الامارات الشمالية مثلاً - الكويت والبحرين - منذ العقد الثاني من هذا القرن في فتح المدارس لابنائها - حتى لو كان ذلك على مستوى محدود - وتأخرت الامارات الاخرى إلى بعد ذلك - قطر في منتصف الخمسينات أبو ظبي في أوائل الستينات - وعمان حتى أوائل السبعينات . لذلك فإن حجم ومدى مردود التعليم يختلف بشكل كبير من امارة إلى اخرى .

وتتبع دول الخليج مراحل تعليم مختلفة فمثلاً بينما تأخذ الكويت مراحل التعليم الابتدائي ، المتوسط ، الثانوي ، لكل منهن أربع سنوات * تتبع البحرين تقسيم المراحل إلى ثلاث ، ابتدائية ، اعدادية ، ثانوية ومدة كل منها على التوالي ٦ سنوات ، ٢ سنتين ، ٣ سنوات . وتتبع قطر تقسيم المراحل إلى ابتدائية ٦ سنوات ، ومرحلة أعدادية ٣ سنوات وتنوع إلى : ١ - اعدادية عامة

٢ - اعدادية صناعية

٣ - أعدادية دينية

ومرحلة ثانوية مدة الدراسة بها ٣ سنوات . كما تتبع دولة الامارات نفس تقسيم قطر (عدا تفريعات الاعدادية)

وفي عمان مازال التعليم في دور التكوين ، فحتى سنة ١٩٧٠ لم يكن هناك سوى ثلاث مدارس ابتدائية .

* هناك فكرة بإلغاء الشهادة المتوسطة . على ان يتفرغ التعليم الثانوي بعد سنتين الى اقسام تجارية ، صناعية ، وعامة ربما طبقت هذه الفكرة العام الدراسي القادم ١٩٧٧/٧٦ .

التعليم العام التعليم في الكويت

يتوفر التعليم في الكويت من رياض الاطفال وحتى الجامعة (افتتحت ١٩٦٦) كما يتوفر على حساب الدولة فيما بعد الجامعة لفئات معينة (المبرزين في الجامعة للدراسة العليا) . ولقد خطا التعليم خطوات كبيرة من حيث الكم ، فتوسع التعليم العام في مدارس الحكومة خلال الربع القرن الماضي (٤٨/٤٩ - ٧٣/١٩٧٤) فزاد عدد التلاميذ من المدارس من ٤٦٦٥ تلميذ وتلميذة إلى ١٦٩,٤١٧ * . أي بحوالي ٣٥٣٧٪ بمعدل زيادة نموسوية قدرها ١٤١٪ . وبلغ الانفاق على التعليم العام في سنة ٧٤/٧٣ حوالي (٥٠ مليون دينار) ، وهو ما يعادل ١٧,٤٪ من جملة الانفاق الحكومي لذلك العام .

إلا أن هذا الانفاق الكبير والتوسع يبقى عاجزاً - حتى من حيث الكم - عن ملاقة الطلب الاجتماعي على التعليم ، فحيث يتواجد ٧٥,٥٠٠ طالب وطالبة على مقاعد التعليم في المدارس الحكومية في ٧٣/١٩٧٤ في المستوى الابتدائي بقدر وجود حوالي ١٠,٠٠٠ فتى وفتاة في سن دخول هذه المدارس (٣٢) (يجب ملاحظة أن هناك مدارس خاصة ، ومدارس منظمة التحرير الفلسطينية) . ومن البديهي أن الفرق في الرقمين لا يمكن أن تستوعبه المدارس الخاصة الابتدائية . هذا بالنسبة للمجموع العام . فإذا أخذ الكويتيون فقط فاننا نجد أنه يوجد في نفس السنوات حوالي ٤٥,٠٠٠ طالب وطالبة على مقاعد الدراسة في المستوى الابتدائي . بينما يقدر عدد الكويتيين في هذا السن بحوالي ٥٦,٠٠٠ فتى وفتاة . أي أن هناك حوالي ١١,٠٠٠ طالب وطالبة في نفس المرحلة لا تتواجد لهم أماكن للدراسة .

وإذا أخذنا المرحلة المتوسطة للكويتيين فقط فاننا نلاحظ أن هناك ما مجموعه ٣٦,٥٠٠ طالب وطالبة على مقاعد الدراسة في هذه المرحلة وبما أن عدد الكويتيين في هذا السن يقدر بحوالي ٥٩,٠٠٠ نسمة فإن هناك حوالي ٢٢,٥٠٠ فتى وفتاة لا يتوفر لهم هذا النوع من التعليم . أما التسرب في المرحلة الثانوية فيبرز حين نعرف أن هناك ١٣,٦٧٠ طالباً وطالبة في المرحلة الثانوية في الكويت سنة ٧٣ - ١٩٧٤ ويقدر وجود ٤٤,٠٠٠ فتى وفتاة من الكويتيين في هذا السن (سن المرحلة الثانوية) أي أن هناك حوالي ٣٠,٠٠٠ متسرب في هذه المرحلة التعليمية .

- * بما فيهم طلاب التعليم الفني (تجاري ، صناعي ، وفني ، كلية معلمين ومعلمات ، معاهد تربية خاصة ، ثانوي في للبنات) التابع للوزارة .
- * يجب ملاحظة أن هذا العدد لا يدخل فيه من هم في المدارس الفنية كما أن نسبة البنات فيه عالية نتيجة للوضع الاجتماعي في بعض المناطق الكويتية .

ب- التعليم في البحرين :

وكما هو في الكويت فإن التعليم يخطو بتوسع كمي كبير (٣٣) فقد ارتفعت الاعداد في التعليم الابتدائي في العشر سنوات بين ١٩٧٢/٦٢ من ١٦,١٤٤ إلى ٢١,٥٦٨ تلميذة وتلميذ أي بنسبة مقدارها ١٣٣,٦٪ - وارتفعت نسبة عدد التلميذات في نفس الفترة بزيادة مقدارها ١٧٩,٢ ٪. كما شهد التعليم الاعدادي توسعاً كبيراً في نفس الفترة (٦٢ - ١٩٧٢) حيث ارتفع عدد التلاميذ في هذه المرحلة من ١٢٧٥ إلى ٤٢٢٧ - أي بنسبة قدرها ٣٣١,٥٪ وارتفع عدد الطالبات في هذه المرحلة في نفس الفترة من ٤١٦ إلى ٣٤٢٦ طالبة أي بنسبة قدرها ٨٢٣,٦٪ أما التعليم الثانوي فإنه ينقسم إلى تعليم عام ، تجاري ، وتعليم صناعي - والاخير مقصور على البنين فقط . الا أن معظم الطلبة يتجهون إلى التعليم الثانوي العام (٨١,١٪ في العام الدراسي ١٩٧٤/٧٣ من مجمل الملتحقين بالتعليم الثانوي في البحرين كانوا في التعليم الثانوي العام) وهذا النوع من التعليم ينمو على حساب فروع التعليم الأخرى فقد ارتفع العدد من ٣٧١ طالباً وطالبة سنة ١٩٦٣/٦٢ إلى ٥٨٣٠ طالباً وطالبة في سنة ١٩٧٣/٧٢ . وكانت نسبة زيادة الطلاب ٨٣٥,٦٪ والطالبات ٢١١٥,٥٪ (٣٤) كما يوجد في البحرين تعليم مابعد الثانوي هو في معهد المعلمين والمعلمات . اللذان افتتحا على التوالي في أوائل الستينات ، وكذلك كلية الخليج الصناعية وقد بلغ عدد طلابها ١٩٧٤/٧٣ ، ٢٢٦ طالباً وطالبة بينهم ٦٠ طالبة .

وكما هو في الكويت فإن البحرين تعاني من مشكلة التسرب في التعليم على الصعيدين التسجيل Enrollment في بداية سلم التعليم «أو الولوج» إلى المرحلة اللاحقة . فمثلاً حيث يوجد ما مجموعه ١٥,٢٥٧ طالباً وطالبة في المدارس الابتدائية في البحرين في العام المدرسي ١٩٧٣/٧٢ كان هناك حوالي ٣٠,٠٠٠ من الفتيات والفتيان في هذا السن من البحرين (٣٥) . أي أن حوالي نصف من هم في سن المرحلة الدراسية هذه (الابتدائية) خارج المدرسة . وفي المرحلة الثانوية حيث يتواجد ٧,١٧٩ (في جميع الفروع) في السنة الدراسية ١٩٧٣/٧٢ قدر أن هناك حوالي ١٨٠٠٠ من الفتيان والفتيات البحرانيات في هذا السن اي نسبة .

* في الثلاث ابواب ، التوظيف ، الخدمات ، الانشاءات الجديدة . (أنظر التقرير السنوي ص ٣٩)
٩٤,٥٠٥,٥٢٤ ريالاً تقريباً ، حوات الى دينار كويتي بواقع ١٢,٥ = ار)

التسجيل أقل من ٤٠٪. أما الفشل في الالتحاق إلى المستوى الأعلى من الدراسة فإن أحد الخبراء (السليطي) يذكر أن ٧٠٪ من خريجي الثانويات في البحرين لا يلتحقون بالتعليم الجامعي
جـ التعليم في قطر ودولة الامارات وعمان :

وفي قطر حيث بدأ التعليم الحديث في منتصف الخمسينات (١٩٥٦). فقد تطور تطوراً كبيراً حتى وصل عدد الطلاب والطالبات في العام الدراسي ١٩٧٤/٧٣ حوالي ٢٥,٥٠٠ طالب وطالبة ، وتشكل نسبة الطالبات حوالي ٤٥٪ من المجموع (٣٦). وبلغت المصروفات على التعليم في ميزانية عام ١٩٧٣ حوالي ٧,٥٦٠,٠٠٠ ديناراً كويتياً. ويتوفر التعليم في قطر من المرحلة الاولى حتى المرحلة الجامعية (كلية التربية للبنين والبنات) وقد بدأ التعليم فيها منذ سبتمبر ١٩٧٣ . الا تتوفر أية احصاءات حول تقسيم السكان حسب أعمارهم حتى يمكن حساب نسبة الاهدار والتسرب في هذا المجال ، الا أننا نعتقد (مقارنة بالوضع التعليمي العام بالبلاد) أن تلك النسبة كبيرة .

وقد بدأ التعليم في الامارات الاصغر لدولة الامارات العربية المتحدة في مراحل مختلفة، حيث بدأ في أوائل الخمسينات في الشارقة وأوائل الستينات في أبو ظبي - الا أن هذا التعليم لم يشهد التطور الكبير الا أخيراً في مطلع السبعينات ، فلهذا من حيث الكم بذلك الاتجاه في كل من الامارات الثلاث الشمالية الكويت ، البحرين ، قطر. وقد وصل مجموع عدد الطلاب والطالبات في دولة الامارات في التعليم العام ٥٢,٣٣١ ، في نهاية العام الدراسي ١٩٧٥/٧٤ . بزيادة عن العام السابق بحوالي ١٨٪ (٣٧) الا أن معظم هؤلاء الطلاب في المرحلتين الابتدائية والاعدادية (حوالي ٤٠,٠٠٠ ، ٧,٥٠٠ على التوالي) . وبلغت المصروفات على التعليم في ميزانية عام ١٩٧٥/٧٤ ما قيمته ٢٧,٧٢٦,٠٠٠ دينار كويتي . ولاتتوفر أية احصاءات للتعرف على نسبة الاهدار والتسرب ، غير أنه من المتوقع أن تكون كبيرة ، خاصة أن دولة الامارات قد دخلت حديثاً للتعليم .

ولا تتوفر أية احصاءات عمانية شاملة عن التعليم ولكن لقاء نظرة على عدد المدارس والمدرسين سنة ٧٢ - ١٩٧٣ والذي هو ، ٧٢ مدرسة ٢٤,٤٨١ . طالباً وطالبة (منهم ٤,٠٧٢ طالبة) مع مقارنة ذلك بعدد سكان عمان ، نعرف بعده على الطريق الطويل الذي يجب أن يسير فيه العمانيون بهذا الصدد . (٣٨) واقع الحال التعليمي ونسبة التسرب والاهدار

* بما فيهم التعليم الفني ، ومعهد المعلمين . الا ان الاعداد في هذين النوعين من التعليم ضئيلة جداً
** كانت ٣٤٦,٥٨٥,٤٩٦ درهماً حولت الى دنانير بواقع (١٢,٥ د = ١ د . ك .)

في أنظمة التعليم في الخليج دعا أحد الخبراء إلى القول أن التوسع الكمي - في التعليم في
امارات الخليج أشبه بالسراب بالنسبة إلى حاجة المجتمع من الثروة البشرية « (٣٩)

٢) التعليم المهني:

التعليم المهني في امارات الخليج يواجه صعوبات شتى ، منها صعوبات اجتماعية - وهي
نظرة المجتمع لهذا النوع من التعليم وسواء كانت حقيقية أم وهمية - ومنها صعوبات فنية
وادارية سواء في كل امارة على حدة ، أو من المنظور العام . وقد قدر أن التعليم المهني
لا يشارك الا بمقدار ضئيل في نسبة مخرجات التعليم في الخليج فخرىجو هذا النوع من التعليم
لا يتعدون الـ ٥٪ من مجموع خريجي المدارس سنوياً . ويطالب كثيرون من خبراء التعليم في الخليج
(٤٠) بايجاد صيغة مترابطة بين التعليم العام والتدريب وسوق العمل المحلي في كثير من امارات
الخليج . ودافع هذه المطالبة أن سوق العمل الخليجية تعاني من نقص واضح في الحرفيين
وأشباه الحرفيين . Skilled & Semi-Skilled لم تستطع حتى الآن المدارس الفنية
أن تسد هذا النقص - وليس متوقفاً في القريب - لان المشكلة ليست في عدد المتدربين
- على قلتهم - انما المشكلة الاساسية في التسرب والاهدار بعد هذا التدريب ، وهي مرتبطة
أساساً بالمرودود المالي والقيمة الاجتماعية .

ويذهب أحد خبراء اليد العاملة في الخليج بالاشارة إلى أهمية التعليم المهني في هذا المنعطف
التاريخي لتطور الخليج فيقول « بالنسبة للوظائف الحرفية وشبه الحرفية من المرغوب فيه جدا
في هذا الوقت أن تؤسس على تعليم منظم ، ولكن تبديل التعليم الرسمي بالخبرة العملية ممكن ،
والشيء الذي كثيراً ما لا يلتفت اليه أن محاولة تعويض التعليم المنظم بالخبرة العملية هي عادة
أقل نجاحاً فيما لو حصل العكس . » (٤١)

ولقد اهتمت امارات الخليج ببرامج التدريب المهني منذ مدة طويلة فقد بدأ التعليم المهني
في البحرين في منتصف الثلاثينيات (١٩٣٦) عندما بدأ أول فصل دراسي فني ملحق بالمدرسة
الابتدائية الاولى في المحرق ، ثم تبع ذلك في الكويت عندما افتتح قسم في الكلية الصناعية في
نوفمبر سنة ١٩٥٤ وبدأت الامارات الاخرى تنحون نحو ذلك . ويوجد الآن ١٩٧٥
امارات الخليج الخمس - الكويت ، البحرين ، قطر ، ودولة الامارات وعمان ما مجموعه
٧١ برنامج «تدريب العمل» (٤٢) مع وجود ٧ برامج مخطط لها ومن المحتمل أن تبدأ العمل
خلال السنتين القادمتين . هذه البرامج تشمل على سبع أنواع مهنية هي :-

- (١) زراعية (٢) تجارية (٣) صحية (٤) صناعية
 (٥) ادارة عامة (٦) خدمات (٧) تدريب معلمين
 هذه البرامج تتداخل في مستويات تعليمية أربعة هي :
 (١) مابعد الابتدائية (٢) مابعد المتوسط
 (٣) مابعد الثانوية (عدا الجامعة) (٤) المستوى الجامعي .

هذه المهن والمستويات تتداخلت تاريخياً في بعض الامارات ، من حيث أن بعض البرامج كانت تشتمل على جوانب زراعية وخدمات أو تدريب معلمين وتجارية من حيث المهن ومن حيث المستوى كانت تقبل مادون الابتدائية ثم رفع مستواها إلى مادون المتوسط وهكذا ، أو دون الثانوي ... وهكذا .

تقدر مخرجات هذه البرامج ٣,٧٧٦ طالباً وطالبة (١٩٧٤) ومن حيث نوع البرامج فان ٤١٪ من هذا المجموع مخرجات البرامج الصناعية والفنية ، ٢٠٪ منها مخرجات تدريب المعلمين و ٢٠٪ من البرامج التجارية ، ٨٪ من برامج التدريب في الادارة العامة ، ٧٪ من برامج تدريب القوى العاملة في المجال الصحي ، ٣٪ من برامج الخدمات ، و ١١٪ الباقية مخرجات التدريب الزراعي . أما من حيث المستوى التعليمي فإن ٤٤٪ من مخرجات البرامج هم من المستوى التعليمي بعد المتوسط . و ١٩٪ من المستوى التعليمي فوق الثانوية ، وكذلك ١٩٪ من المستوى التعليمي فوق الابتدائي أما الباقي وهو ١٨٪ من مخرجات التعليم الجامعي . من مخرجات ال ٧١ برنامجاً الحالية للتدريب في الخليج كان هناك ٥٥,٣٪ متخرجاً منها من الكويت ، ٢٥٪ من البحرين ، ٩,٨٪ من قطر ، ١,٩٪ من الإمارات العربية المتحدة ، ١٪ من عمان . أما من حيث التوزيع الجغرافي لموقع هذه البرامج فإن ٤١٪ من هذه البرامج توجد في الكويت ، ٢٠٪ منها في الامارات العربية المتحدة ، ١٩٪ في البحرين ، ١٦٪ منها في قطر ، ٤٪ منها في عمان . بجانب هذا التوزيع الجغرافي فإن هناك برامج مصممة على مستوى اقليمي مثل المعهد العربي للتخطيط في الكويت ، والمركز الاقليمي للتدريب في قطر ، كلية الخليج الصناعية في البحرين وإلى حد ما جامعة الكويت . هذه البرامج بدورها تخرج على مستوى الاقليم بكامله .

* حيث أننا لم تدخل هذا المستوى على الحديث عن التعليم العام ، وكذلك لاتجاه هذا التعليم نحو التدريب للوظيفة - بعد الحصول على المؤهل - فقد أدرج هنا على اساس كونه برنامجاً للتدريب من أجل العمل .

من البرامج التي تقبل متدربين فوق الثانوية (البرامج المتقدمة ومجموعها ٢٥) ٢٢ منها في الكويت والبحرين ، ومن جهة أخرى فإن ٩ برامج (من ١٣ التي تقبل مافوق الابتدائية) هي في قطر ، دولة الامارات وعمان (٤٣) وحوالي ٧٥٪ من مجموع البرامج بدأت فقط منذ عشر سنوات (٦٥-١٩٧٥) ، ٢١ برنامجاً من مجموع ٢٥ التي تقبل مافوق الثانوية والجامعية قد بدأت من ذلك التاريخ .

وبعد هذا الوصف الكلي للبرامج المتخصصة في تدريب القوى العاملة يجدر بنا أن نتساءل.

أ - لماذا وضعت هذه البرامج وكيف تعمل ؟

ب - وهل حققت الغرض من انشائها ؟

ج - وكيف يمكن تطويرها ؟

من الواضح أن مثل هذه البرامج قد وضعت لتحقيق هدفين عامين :-

١ - كي تحقق التنوع في النظام التعليمي .

٢ - كي تغطي الاحتياجات الحالية والمستقبلية في سوق العمل المحلي عن طريق :

(١) تهيئة قوى عاملة مدربة لسوق العمل .

(٢) رفع الكفاية الانتاجية للموجودين من قوة العمل .

(٣) تسهيل الحراك المهني للفرد .

كل ذلك من أجل الوصول إلى الهدف غير المعلن ، وربما المطلوب بشكل غير محدد ، وهو الاكتفاء الذاتي في قوة العمل ، لهذا السبب فإن معظم البرامج المذكورة تحدد قبول متسببيها ببناء الامارة ، أو من أبناء الامارات الأخرى . ماعدا بعض المؤسسات مثل جامعة الكويت والمعهد العربي للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي . والتي تسمح بقبول نسبة معينة من أبناء العرب والوافدين غير العرب في حدود ضيقة . *

في حين أن تسهيل الحراك المهني للفرد هو هدف محدود ، إلا أن التدريب كثيراً ما يرتبط بهدف أحلال المحليين - بدل الوافدين - ومركز الدراسات البنكية في الكويت هو مثل

* جامعة الكويت في العام الدراسي ١٩٧٦/٧٥ امتنعت عن قبول أي من الأشخاص حاملي الشهادة الثانوية العامة من خارج الكويت - ماعدا أبناء الخليج والمنح - أبناء الدبلوماسيين وبعض الفئات الأخرى ، هذا الاتجاه يحدد دخول فئات كبيرة من خارج الكويت الى الجامعة .

ظاهر لهذه الأزدواجية في الأهداف . ومن حيث الكيف فإن معظم هذه البرامج التدريبية تركز على الأعداد لأشخاص لم يدخلوا بعد سوق العمل ، وهم في الغالب متسربون من التعليم العام .

٢ - للإجابة على السؤال الثاني والخاص بما إذا كانت قد حققت هذه البرامج الأهداف المعلن عنها ، فإنه من الواضح أن ذلك لا يمكن الحكم عليه الآن إلا أن هناك مؤشرات يمكن استخدامها للتدليل على أن هذه البرامج في حاجة إلى إعادة نظر جذرية .

- أ - من الصعوبة بمكان، لغياب المعلومات التفصيلية عن قوة العمل المتواجد وغياب خطط مقننه للاحتياجات النوعية لهذه الإمارات من قوة العمل . في المدى المتوسط والبعيد فإن من الصعب وضع أولويات للبرامج ، أو بأي مستوى أو حجم . وكثير من هذه الإمارات قامت بأحصاءات سكانية ، إلا أن الاستفادة منها لازالت محدودة .
- ب - وحتى لو كانت هناك أهداف كمية لهذا النوع من البرامج فإن النقص العددي الظاهر للمواطنين في سن التدريب لا يتيح الفرصة لشغل هذه البرامج كلياً ، مما يعيق الاستقلال الأقصى لبرامج التدريب (٤٤). ففي الكويت الحد الأقصى العام للاستيعاب في برامج التدريب المهني في القطاع الحكومي يزيد بنسبة ٢٠٪ عن حجم الاستيعاب الحالي.
- ج - القيود الثقافية في مجتمعات الخليج حدت من اقبال المتدربين/الطلاب مما جعل المشكلة في استقطابهم أكبر . وفي الكويت ، كما هو في قطر والإمارات فإن حوافز مالية تدفع لهذا النوع من التدريب المهني - إلا أن هذا النوع من السياسات تحول إلى تنافس بين البرامج للجذب في سوق محدوده من الطلاب / المتدربين .

وفي البحرين قامت وزارة الصحة ببرامج تدريبية لموظفين صحيين ، يوظفون أساساً على وظائف «متدربين» وعندما ينهون البرامج المعدة يوظفون في وظائف دائمة، وهذه الخطط تعرض المتدربين لنوع العمل قبل البدء في الصرف على تكلفة كبيرة في التدريب حتى يمكن الحفاظ على أكبر نسبة من المتدربين للعمل في المهنة المدرب فيها . لأن التجربة في أماكن أخرى أثبتت التسرب . كما هو في الكويت ، فقد فضل ٦٠٪ من خريجي معاهد التدريب في الكويت الأعمال الاشرافية ، والبعد عن المهن التي تدربوا عليها .

د - يعوق تحقيق أهداف برامج التدريب المهني أن كثيراً من الداخلين في هذه البرامج يتركون التدريب قبل الانتهاء منه . فمثلاً في المدرسة الصناعية في البحرين فقد قدر من دخلها بين سنتي ٦٤-١٩٦٥ إلى ٧١-١٩٧٢ في السنة الأولى ما مجموعه ١٦٥ و١ طالب . تخرج منهم بين سنة ٦٦-١٩٦٧ و٧٣-١٩٧٤ ما مجموعه فقط ٤٩٣ طالباً . أي أن حوالي ٤٢,٣٪ فقط أكملوا تعليمهم . والباقي أما اعدوا الفصول أو تركوا الدراسة ونسبة الإعادة أيضاً كبيرة ففي سنة ٧٣-١٩٧٤ كان هناك مانسبته ١٨,١٪ من المعيدين في المدرسة الصناعية في البحرين .

و - وحتى سياسة استخدام مخرجات البرامج التدريبية تقع تحت محظورات مثيرة - إذا كان الهدف هو تحقيق التنوع في التعليم فقد يكون من المستحسن استخدام معيار «المخرجات» . والتساؤل عما إذا كانت هذه المخرجات قد حققت الأهداف بالتحاق المتخرجين في أعمال تناسب أغراض التدريب أم لا تظهر المشكلة الحقيقية هنا . فكثير من الطلاب / المتدربين الذين يفضلون العمل المكتبي على العمل المهني وهذه مشكلة لم يتغلب عليها بعد . ففي بحث ميداني أجري لمتابعة خريجي مراكز ومعاهد التدريب المهني - في الكويت أخيراً - وجد أن ٤٩,٢٪ من الخريجين الذين دربوا أساساً للعمل المهني لا يقبلون العمل اليدوي ولا يفضلونه ، ويضيف التقرير (تزيد نسبة الراضين للعمل اليدوي بصورة مذهلة بين خريجي معهد الاتصالات السلكية واللاسلكية ، حيث اتضح من البحث أن ٨٧٪ من خريجي المعهد يرفضون العمل اليدوي رغم أن طبيعة المهن التي يتدربون عليها مهن يدوية في الأساس) (٤٥) . ج - أما السؤال الثالث وهو كيف يمكن تطوير هذه البرامج فبالرغم من أن مخرجات هذا النوع من التدريب / التعليم المهني (ماعداء الجامعة) قليلة نسبياً مقارنة بمخرجات التعليم العام ، إلا أن الوظائف التي يمكن أن تؤديها الآن وفي المستقبل هذه البرامج مهمة جداً لسوق العمل المحلية في الخليج - إذا لم تكن كما فنوعاً على الأقل .

أ - من أولى مراحل التطوير هو ربط التعليم بالتدريب أو إيجاد علاقة بين الاثنين لكسر «العار الاجتماعي» المرتبط بالتدريب في ثقافة مجتمعات الخليج ، وحتى يمكن أن يصل هذا النوع من التعليم / التدريب لأوسع القطاعات وحتى يشارك فيه النساء والرجال من المحليين والوافدين . كما أن يربط هذا النوع من التعليم / التدريب بمشكلات محور الأمية وتعليم الراشدين .

ب- إيجاد توازن بين هذا النوع من التعليم - التدريب والتعليم العام والجامعي من حيث المرونة في تقدم الخريجين إلى مراتب أعلى عن طريق إعادة التدريب أو عن طريق الوصول إلى موازنة معقولة من حيث العمل والاجر لكل أنواع التعليم والتدريب في الامارة الواحدة . مع وجود نوع من المرونة في البرامج للملاقة احتياجات سوق العمل المتجددة والمتغيرة .

ج- مركزية التخطيط لهذا النوع من التدريب . فتحى الآن في كثير من إمارات الخليج ماعدا الكويت أخيراً ، فإن الوزارات المختلفة تقوم بإدارة برامج خاصة بها بعيدة عن التنسيق مع الإدارات والوزارات الأخرى . مما يضيع الوقت والجهد والمال (٤٦) .

د- عن طريق التعاون الاقليمي يمكن حل كثير من مشكلات الاهدار-سواء الاقتصادي أو البشري - وذلك عن طريق بلخا اقليمية للإشراف على أنواع مختلفة من التدريب التعليم المهني والتخطيط له بصورة أفضل .

احتياجات منطقة الخليج من القوى العاملة :

لقد تبين الآن مدى مساهمة السكان المحليين المقارنة بالوافدين في قوة العمل الخليجية وكم هي ضئيلة ، كما تبين أيضاً مستوى ونوع مخرجات التعليم العام والتدريب ومدى السلبات التي يعاني منها في الوقت الحالي فيما لا يدع مجالاً للشك بأن قوة العمل الوافدة شبه المستقرة في الخليج هي أساس النمو الاقتصادي والاجتماعي الذي تشهده المنطقة حالياً كما أن مؤشرات النمو في المستقبل سوف تزيد من الطلب على القوى العاملة الوطنية والوافدة في الوضع الحالي - أو في المستقبل المنظور .

لقد قدر أن متوسط النمو السنوي في الاقتصاد الكويتي في العشر سنوات بين ٦٢-١٩٧٢ بلغ حوالي ٩٪ (٤٧) ومن المحتمل أن تزداد هذه النسبة السنوية خاصة بعد ارتفاع أسعار النفط سنة ١٩٧٣ . كما أن إمارات الخليج الأخرى في طريقها إلى بناء البنية التحتية للاقتصاد وقد أقدمت على مشروعات اقتصادية كبيرة تمتص القوة العاملة الحالية وتزيد . كما أن إمارات الخليج الخمس المدروسة توخياً منها لعدم الاعتماد على مصدر واحد من الدخل القومي

قامت الكويت بتوحيد الجهات المشرفة على أنواع التدريس المهني في الدولة بإنشاء الإدارة المركزية للتدريب المهني والحقتها بمجلس الوزراء في أوائل ٧٣

هو تصدير البترول اتجهت إلى مجموعة من الصناعات المعتمدة على النفط والصناعات الانتاجية في نفس الوقت . ولتحقيق هذا الهدف من الضروري الاهتمام بالقوة العاملة . سواء لقد أنشئت عدة صناعات كبيرة وحديثة في الكويت كمصانع الاسمدة الكيماوية ، وشركة الصناعات الوطنية التي تحتوي على مجموعة من المصانع بجانب صناعات تحويلية متوسطة وصغيرة أخرى ، كما اهتمت البحرين بإنشاء مجموعة من الصناعات الكبيرة الأخرى - غير البترولية - كصناعة الألمنيوم ALBA ويعمل في هذه الصناعة مايقارب ٢٥٠٠ عامل ، بجانب شركة البحرين لصيد الاسماك ، والحوض الجاف والمقدر ان يعمل فيه ٢٠٠٠ عامل بنهاية ١٩٨٢ . بجانب صناعة متوسطة وصغيرة أخرى . تتبع قطر نفس المنهج فقد سعت مجموعة من الصناعات منها صناعة الاسمنت ، وصناعة السماد الكيماوي ومطاحن قطر للذقيق ، وشركة قطر لانتاج الورق والبلاستيك . كما يوجد أيضاً مجموعة من الصناعات المتوسطة والصغيرة ودولة الامارات الشريفة لم تتخلف عن هذا الطريق خاصة في الصناعات المعتمدة على البترول ، كما يوجد حوض جاف يجري انشاؤه في دبي - بجانب مشروع الألمنيوم - وكذلك مصانع الاسمنت الموجودة في دبي ورأس الخيمة . ودولة الامارات وعمان التي لم تبدأ في التصنيع على نطاق واسع بعد مرشحتان للتوسع في انشاء الصناعات لما تحويه الارض من مواد خام معروفة ومكتشفة كالرخام وخامات الحديد الخ .

من هذا الاتجاه يمكن التأكيد بأن الطلب على القوى العاملة سوف يتزايد بنسبة كبيرة في المستقبل - خاصة القوى العاملة المدربة - ليس في الصناعة فقط - انما في جميع المجالات - لان التوسع في الصناعة سوف يزيد على الطلب في القطاعات الأخرى ، وكذلك الطلب الاجتماعي على الخدمات كالصحة والتعليم ، السكن الخ .

ويمكن تقسيم القوى العاملة المدربة إلى خمس مجموعات عامة هي :

- ١ - العاملون بالطبابة - بما فيهم الاطباء وأطباء الاسنان والمرضون والمرضات .
- ٢ - مهندسون وفنيون
- ٣ - مدرسون .
- ٤ - مهن أخرى كالمديرين ، والمديرين في الحكومة ، مديرو المكاتب الاقتصادية ، المحاسبون .

* شكل مجلس الوزراء الكويتي لجنة عليا لدراسة هذا الموضوع في اغسطس سنة ١٩٧٥ تقديراً منه للأهمية القصوى للمشكلة ومحاولة تحديد حجمها ووضع الحلول المناسبة .

وقد استخدمت امارات الخليج معظم قوة العمل المتواجده لديها في هذه المجموعات من الوافدين وبخاصة في المجموعات من الاولى إلى الثالثة والخامسة . وهناك شواهد على أن المجموعة الرابعة يكثر بها المواطنين المحليين .

ولا توجد أية شواهد تدل على أن بلدان الخليج يمكن أن تستغني عن النسبة الكبيرة في قوة عملها في المجموعات الخمس السابقة حيث ان التدريب /التعليم المستوفى للمجموعة (١) ، (٢) قليل جداً ، ويعتمد على البعثات الخارجية .

أما المجموعة (٣) ، (٤) فإن المتوفر منهم لايسد الحاجة . وحتى الخطط الموضوعية والطموحة لتخريج أطباء من جامعة الكويت لن تفي بالطلب المتزايد على هذا النوع من القوى البشرية ، ففي دراسة اجريت مؤخراً حول احتياجات الكويت لهذه الفئة الفنية من القوى العاملة وجد أن الطلب سوف يزداد سنوياً على اليد العاملة الفنية الواقعة في هذا المستوى وسوف يسد الأطباء الكويتيين الخريجين مانسبة ٣٦,٥% فقط من الطلب على الأطباء في سنة ١٩٨٥ وترداد هذه النسبة قليلا لتصل ٤٢,٥% تقريباً في ١٩٩٥ .

أي أن الكويت سوف تحتاج إلى استيراد أطباء بنسبة ٦٣,٥% في سنة ١٩٨٥ ، ٥٧,٥% في سنة ١٩٩٥ من احتياجاتها في السنوات المذكورة من القوى العاملة غير الكويتية في هذا القطاع . (٤٨) ويقدر أحد التقارير الموضوعية حول العرض والطلب من قوة العمل في الكويت (٤٩) في سنة ١٩٨٠ أن عدد الوافدين الواجب استحضارهم للكويت للمساهمة في النشاطات الاقتصادية حسب التوزيع المهني المطلوب هو ٨٦,٩١٥ فرداً ومن المتوقع أن تشكل نسبة قوة العمل للوافدين ٦٩,١% من مجموع قوة العمل في الكويت .

وفي البحرين يقدر أحد التقارير أنه لمشاريع التنمية المزمع اقامتها فإن الحاجة الاضافية لليد العاملة اللازمة سوف تزيد بين ٧١-١٩٨٦ بمقدار ٢١,٠٠٠ فرصة عمل . (٥٠) وحوالي نصف هذه الزيادة سوف يحتاج اليهم في سنة ١٩٧٦ . وفي حالة بحرنة الوظائف فإن ٩١,٥% من مجموع قوة العمل في سنة ١٩٨٦ سوف تكون من البحارنة والباقي من الوافدين . وفي قطر مع افتراض بقاء نسبة تزايد فرص العمل كما كانت في الخمس سنوات الماضية فإن حجم القوة العاملة المتوقعة سنة ٨٠/٧٩ تقدر بحوالي ٦,٦٠٠ فرد بزيادة قدرها ١٨,٤٠٠ عن الوضع سنة ١٩٧٥ . ولا توجد أية تفاصيل احصائية عن النسبة التي سوف تسدها قوة العمل القطرية إلا أنه إذا أخذ الوضع الحالي في الحسبان فان من المقدر أن تستجلب قطر ١٥,٠٠٠ وافد لسد حاجتها في قوة العمل في نهاية هذا العقد * .

* يعتمد على البعثات الخارجية فلقطر في المجموعة الاولى بمجموعه ٤٣ طالباً وطالبة للعام الدراسي ٧٥/٧٤ . كما أن كلية الهندسة في جامعة الكويت قد بدأت في استقبال طلاب لها في العام الدراسي ١٩٧٦/٧٥

ويعتمد سوق الخليج بشكل عام على استيراد قوة العمل من الفئة (٥) اعتماداً كلياً على الأقطار الخارجية - سواء اسيوية غير عربية أو عربية .

وإذا قدرنا أن من الممكن الحصول على قوة عمل في الوظائف (١) ، (٢) من السوق العالمي . إلا أن المجموعة (٣) المدرسين والمجموعة (٥) الحرفيين وشبه الحرفيين والتي تحتاج إلى مواصفات محددة وبتزايد الطلب عليها اقليمياً وعربياً سوف يقل الطلب عليها عالمياً . فالمجموعة (٣) لا بد أن يكونوا عرباً - على أساس - ان واسطة الاتصال في التعليم هي اللغة العربية ، كما أنه يلزم المدرس للنجاح في مهمته أن يتمثل الثقافة العربية . ومعظم هؤلاء المدرسين يأتي من مصر ، الأردن ، سوريا ، فلسطين . ولتوافر المعلومات الاحصائية حول هذا القطاع ، ولحجم الطلب عليه (٧٥,١ ٪ ، ٢٣,٢ ٪) من المدرسين في الكويت والبحرين على التوالي سنة ١٩٧١ من الوافدين) . وبنسبته المرتفعة نوعاً بين المهنيين (في الكويت والبحرين ، قطر ، عمان نسبة المدرسين إلى المهنيين - هي على التوالي ٢٨,٨ ٪ ، ٤٣,٣ ٪ ، ٢٩,٦ ٪ و ٤٢,٦ ٪ في سنة ٧٠ - ١٩٧١) (٥٢) . لذلك فان دول الخليج الخمس المدروسة لا بد أن تعطي اهتماماً خاصاً لهذا القطاع بدراسة استقرار قوة العمل الموجودة وبمصادر دائبة لهذا النوع من قوة العمل . وخاصة بالنظر إلى الخطط الموضوعية للتوسع في التعليم ، وأن العرض في الدول العربية المصدرة لهذا النوع من القوة البشرية يتجه إلى الانخفاض * .

وتقول دراسة أجريت أخيراً عن احتياجات إمارات الخليج من المدرسين حتى نهاية هذا العقد - مع أخذ مدخلات ومخرجات معاهد اعداد المعلمين ومدخلات التعليم العام ونسبة النمو السكاني . أن امارات الخليج سوف تكون بحاجة إلى استيراد ٥٩,٦ ٪ من مجموع قوة العمل في هذا القطاع من الدول العربية الأخرى في سنة ١٩٨٠/٧٩ . أي من جملة ٢٨,١٢١ مدرساً سوف يحتاجه هذا القطاع فلن يكون هناك إلا حوالي ١١,٣٧٢ مدرساً ومدرسة محليين . وسيكون معظم الطلب من الكويت ، قطر ، الامارات العربية وعمان .

بجانب ذلك يعاني هذا القطاع من قوة العمل من مجموعة من الظروف غير المواتية ، فالتدريس عملاً شاقاً ، وساعات العمل فيه أكثر منها في القطاعات الحكومية الأخرى ، كما أن الأجر عادة أقل - كما أن الوضع الاجتماعي - للمدرس ليس مقدراً - ويصعب

* تقرر ان الطلب على المدرسين في سوريا مثلاً سوف يرتفع من حوالي ١٩,٥٠٠ مدرس سنة ١٩٩٥ الى ٥٠ الى ٦٠ ألف مدرس في سنة ١٩٨٥ .

على خريجي الجامعة المحلية قبول هذه المهنة - إذا توفرت له مهنة أخرى في الحكومة أو القطاع الخاص كما أن الكثير منهم يرفض العمل في المدارس الأعدادية ، بجانب كل ذلك فإن قوة العمل الوافدة في هذا القطاع تعاني من فروق في المرتبات بالنسبة لزملائهم المحليين ، ويفتقدون الأمن الوظيفي .

أما المجموعة (٥) من مجموعات العمل المتواجدة في الخليج (العمال الحرفيين - واشباه الحرفيين) ، فأنها مقصورة في معظمها على قوة العمل الوافدة . وهذه غير منظمة ولا تخضع إلا لقانون العرض والطلب وتواجه مجتمعات الخليج الآن نقصاً متزايداً في هذه الفئة .

الوضع القانوني والاقتصادي لقوة العمل :

لا يمكن استمرار العمل والانتاج إلا بحصول القوى العاملة المحلية أو الوافدة على الضمانات القانونية والاقتصادية سواء من حيث تنظيمها للدفاع عن حقوقها المشروعة أو استقرارها الاقتصادي والاجتماعي . وقوانين العمل والاستخدام والتوظيف للقوة العاملة الأجيعة لم تنظم في مجتمعات الخليج إلا مؤخراً ، وحتى هذا التنظيم لازال في اطواره الأولى .

فأول تشريعات قانونية حديثة تنظم العمالة صدرت في البحرين في حوالي منتصف الخمسينات ، ثم تبعتها بقية أقطار المنطقة في الستينات والسبعينات . وكثير من هذه القوانين مع ذلك معطلة أو غير مطبقة .

فتوجد في الكويت ثلاث تشريعات للعمل رئيسية وهي :

١ - قانون العمل في القطاع الحكومي رقم ١٨ لسنة ١٩٦٠ ويحتوي على إحدى وثلاثون مادة تبحث في الأمور التالية :

- ١ - السريان
- ٢ - شروط واجراءات التعيين
- ٣ - فئات ودرجات وأجور وعلاوات العمال
- ٤ - أوقات العمل
- ٥ - الاجازات
- ٦ - اصابات العمل وأمراض المهنة
- ٧ - الجزآت
- ٨ - مكافآت نهاية الخدمة

- ٩ - حق التنظيم النقابي
- ١٠ - الوقاية من التعرض إلى إصابات العمل
- ١١ - إلغاء كادر عمال الحكومة الصادر سنة ١٩٥٥ .
- ٢ - قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ يحتوي على ١٨ مادة (عدل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٤ ، وبالقانون رقم ٦٥ لسنة ١٩٦٦) تبحث في الأمور التالية :
- | | |
|--------------------------|--|
| ١ - سريان القانون | ٢ - الهجرة وبطاقات العمل في الترخيم |
| ٣ - عقد العمل | ٤ - تشغيل الأحداث |
| ٥ - تشغيل النساء | ٦ - الأجور |
| ٧ - الإجازات | ٨ - ظروف العمل |
| ٩ - نظام العمل | ١٠ - إنهاء عقد العمل |
| ١١ - مكافأة نهاية الخدمة | ١٢ - التعويض عن الإصابات والعمل وأمراض المهن . |
- ١٣ - منظمات العمال وأصحاب ١٤ - منازعات العمل الجماعية والترتيق الأعمال .
- ٣ - قانون العمل في القطاع النفطي رقم ١٨ لسنة ١٩٦٩ ، ويحتوي على ٣٤ مادة
- تضم أحكام تشمل الأمور التالية :
- | |
|--|
| ١ - شمول وسريان القانون |
| ٢ - تعيين وشروط تعيين وعقود عمال النفط |
| ٣ - ساعات العمل |
| ٤ - الأجور الأصلية والاضافية |
| ٥ - ساعات العمل والراحة والإجازات . |
| ٦ - العناية والرعاية الصحية لعمال النفط وعائلاتهم . |
| ٧ - توفير السكن والتعويضات لهؤلاء العمال وعائلاتهم . |
| ٨ - إنهاء عقد العمل ومكافآت نهاية الخدمة وحق العامل في التأمين أو التوفير الجاري لحسابه في العمل . |

٩ - التدريب لكسب الخبرات والمهارات في المشاريع الكبيرة.

١٠ - الجزاءات عند المخالفات .

وفي البحرين صدر قانونان رئيسيان للعمل في نهاية ١٩٥٧ ، الأول هو قانون العمل البحراني ، والثاني قانون تعويض موظف البحرين .

يتضمن قانون العمل البحراني لعام ١٩٥٧ (٩١) مادة تتضمن الأحكام التالية :

- ١ - قواعد عامة من حيث السريان
- ٢ - تنظيم عقد العمل والعلاقات بين أصحاب العمل والموظفين ، وانتهاء العقود ومكافأة نهاية الخدمة .
- ٣ - ساعات العمل والراحة والأجازات .
- ٤ - الأجور .
- ٥ - تعويضات اصابات العمل والوقاية منها .
- ٦ - نقابات العمال .
- ٧ - الانقابات الجماعية .
- ٨ - المفاوضات الجماعية
- ٩ - المنازعات المهنية وحلها وشروط الاضراب
- ١٠ - التحكيم
- ١١ - المخالفات والصعوبات .

ويتضمن قانون التعويضات على ٢٦ مادة وثلاث جداول تضم خمس أقسام هي :

- ١ - تمهيد
- ٢ - التعويض عن الاصابات
- ٣ - الاسعاف الطبي .
- ٤ - التعويض عن الأمراض المهنية .
- ٥ - أحكام عامة .

وأصدرت دولة قطر أربعة تشريعات عمالية رئيسية منذ الستينات هي: (٥٣)

١ - قانون العمل رقم ٣ لسنة ١٩٦٢ ، عدل بقانون رقم ١٩٦٢/٦ وأجل العمل به

بقانون ٦٢/١٠ ثم عدل مرة أخرى بالقانون ٦٤/٥ .

يحتوي هذا القانون ٦٧ مادة تشمل الأحكام للأمور التالية :

١ - التعريف والأحكام العامة .

- ٢ - الترخيم ورخص العمل .
 - ٣ - عقد العمل ابرامه والتزاماته وحقوقه وانهاؤه .
 - ٤ - مكافأة نهاية العمل .
 - ٥ - الأجور .
 - ٦ - ساعات العمل والأوقات الاضافية .
 - ٧ - تشغيل الأحداث .
 - ٨ - الأجازات العادية والأجازات المرضية
 - ٩ - سلامة العمال وصحتهم وراحتهم .
 - ١٠ - تعويضات اصابات العمل من حوادث وأمراض المهن .
 - ١١ - اللجان المشتركة والمنازعات والاجراءات .
 - ١٢ - اضراب العمال ووقف العمل .
 - ١٣ - الجزآت والتفتيش والتنفيذ .
- ٢ - قانون انشاء محكمة العمل رقم ٤ لسنة ١٩٦٢ / المعدل بقانون رقم ٦٢/٦ والمؤجل بقانون رقم ٦٢/١٠ والمعدل بقانون رقم ١٩٦٤/٥ .
- ٣ - قانون رقم ٢٢/٦٣ لسنة ١٩٧٣ / بنظام جواز التداعي العام أمام محكمة العمل القطرية .
- وحتى الآن لا يوجد قانون اتحادي للعمل في دولة الامارات إلا أن هناك قانون عمل لامارة أبو ظبي صدر عام ١٩٦٦ وهو يشبه نظام العمل البحراني عدا تنظيم النقابات والاضرابات، كما يوجد ايضا قانون للمخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم ٨ لسنة ٧٣ وهو ينظم العمل في القطاع الحكومي الاتحادي . وفي عمان لا يوجد قانون عمل عام . إلا أنه صدر أخيراً قانون للخدمة المدنية لسنة ١٩٧٥ وهو ينظم العمل في القطاع الحكومي (٥٤).
- أما حقوق المرأة العاملة فقد وجدت لها بعض الأحكام الخاصة إضافة إلى الحقوق العمالية الأخرى في أقطار الخليج العربي والتي نظمت استخدامهما من حيث طبيعة وأوقات العمل ، واجازات الولادة حيث يدفع للمرأة في الكويت أجراً كاملاً مع اجازة ٣٠ يوماً قبل

الوضع و ٤٠ يوماً بعده وتفقد حقها في الأجازة السنوية لذلك العام . أما في البحرين والامارات وسلطنة عمان فهي شهر ونصف دون أجر .

مع تواجد هذه القوانين فإن بعضاً منها كما قدمنا - اما معطله - أو لايجرى العمل بها - كما في البحرين مثلاً حيث ينظم قانون العمل قيام النقابات العمالية بينما لا يوجد أية نقابة عمالية حتى الآن .

كما أن هذه القوانين تحرم - أولاً تشارك في أكثر الأحوال - قوة العمل الوافدة - خاصة في الحريات النقابية - ففي الكويت حيث أن التنظيم النقابي مسموح به للعمال المحليين إلا أنه ممنوع بالنسبة للعمال الوافدين كما أن الملاحظة الظاهرة أن العمال المحليين يتمتعون عن زملائهم بامتيازات كثيرة. منها أن الأجر غير متساوي للعمل المتساوي في كثير من الوظائف - خاصة في القطاع الحكومي - فنجد أن المدرس الكويتي في نفس المدرسة يتقاضى أجراً أكبر من زميله الذي يتحمل نفس العبء التدريسي. كذلك في الامارات العربية المتحدة حيث تمنح العلاوة الاجتماعية فقط لأبناء الدولة (أو أبناء الامارات الأخرى الكويت، قطر، البحرين، عمان) وتحرم منها قوة العمل الوافدة .

هذه التفرقة في الحقوق بين قوة العمل الوافدة وقوة العمل المحلية لاشك تؤدي إلى ردود فعل سيئة لدى الأجراء ، ورغم أنهم يتمتعون بأجر عال نسبياً وبخدمات صحية وغيرها .

إلا أن ذلك لايعوض المعاناه النفسية ويؤثر بالتالي على القدرة الانتاجية . كما أن قوة العمل الوافدة اجتماعياً منعزلة ، فهي غالباً ماتسكن أحياء خاصة بها - تقل في بعضها الخدمات او لاتتوفر الحدود الدنيا منها .

الخلاصة :

ان أقطار الخليج الخمسة المدروسة بمليوئيتها والريع في سنة ١٩٧٥ ، وثلاثة ملايين في ١٩٨٠ * . ومع ثروتها الهائلة المتدفقة من النفط واحتياطها منه الذي يتوقع أن يستمر في بعض الاقطار إلى النصف الثاني من القرن القادم ، وانطلاقاً من واقعها البشري والتعليمي والعمالي في حاجة ماسة الآن إلى النظر إلى تطوير ثروتها البشرية . أن الطفرة في أقطار الخليج الآن تعتمد بشكل أساسي على بقاء القوة العاملة الوافدة وسوف تعتمد عليها أيضاً في المدى القصير والمتوسط (حتى نهاية القرن) فمخرجات التعليم العام أو التدريب المهني كما رأينا - لا يمكن أن تسد الطلب على اليد العاملة الفنية (الماهرة وشبه الماهرة) والتي يزداد عليها الطلاب كلما توسعت اقطار الخليج اقتصاديا .

الا أن المعروض من قوة العمل الوافدة والعربية منها خاصة معرضة إلى النضوب من مصادرها . حيث بدأت الاقطار العربية في تطوير خطط تنمية طموحة سوف تحتاج إلى الكثير من اليد العاملة الفنية والشبه فنية والتي بدأت بعض منها بالفعل بالتزوح من أقطار الخليج . كما أنه مهما كانت خطط التدريب والتعليم فانه لا يمكن الوصول إلى اكتفاء ذاتي وتحقيق عماله محلية كاملة ، ان هذا الهدف لو وضع فانه في رأي هدف مظل لأن الكثير كما رأينا من قوة العمل المحلية - لاسباب اجتماعية وتاريخية وموضوعية - لا ترضى بتعاطي أنواع معينة من المهن - فهي سوف تتسرب إلى مهن أخرى وتبقى الحاجة قائمة في أنواع معينة من المهن . لذلك فان الانجاء الامثل هو الاستثمار في الانسان استثماراً متقدماً أي أعداد أكبر قدر ممكن انسانياً ومادياً للحصول على قوة العمل العالية . - H.L.M. للتحكم في وسائل الانتاج الصناعية والخدمات والتي سوف تسيطر على الأعمال في المستقبل .

كما أن وضع خطط مرشدة للاستخدام الأمثل لقوة العمل الحالية والمستقبلية عن طريق تغيير جذري في سياسات التوظيف خاصة في قطاع الحكومة حيث تزداد البطالة المقنعة ، واستثمارها عن طريق اعادة التدريب .

بجانب ذلك كله فان إيجاد صيغة متقدمة ، انسانية وقانونية لضمان حقوق قوة العمل الوافدة واعطائها كل الضمانات الاقتصادية والاجتماعية - مما يتيح لها تحسين طاقتها الخلاقة . التي يكبلها الخوف ويزعجها الانتظار للوقت الذي يمكن أن يستغنى عنها لاسباب لاعلاقة بها بالعمل الذي تؤديه .

* التقدير السكاني كما وصل اليه المؤلف .

ان الخيار المتاح لاقطار الخليج لا يمكن أن يكون الخيار الليبرالي الصرف من حيث العماله
- التعليم - السياسات السكانية ... الخ . بل أن الخيار هو التخطيط لتحقيق أهداف واضحة
وانسانية لهذا المجتمع في اطار تكامل اقليمي وعربي واضح المعالم . كما أن ثمناً سياسياً من المحتم
دفعه للحصول على استقرار قوة العمل الوافدة التي بدونها سوف تتوقف عمليات الانتاج . كما
أن هذا الخيار - التخطيط - سيجنب مجتمعات الخليج صعوبات كثيرة على رأسها تلوث
البيئة - بمعناه الواسع - لو استمرت المدرسة الليبرالية هي الفاعلة .

الهوامش والمصادر :

- ١ - عبد الجليل الغربلي : السياسة البترولية وأثرها على التنمية الاقتصادية .
- ٢ - AL-Kuwari Ali, K. Oil Revenue of the Arabian Gulf Emirates: Pattern of Allocation and Impact on Economic Development
Unpublished ph.D. dissertation-Durham university, England, 1974
- ٣ - Zahlan A.B. Manpower Planning: The Problem. Journal of Social Science. Kuwait university: No.1, 3rd Year 1975
- ٤ - الياس زين : هجرة الادمغة العربية ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ١٩٧٢ ص ٥٩
- ٥ - Sinclair . General Education and Manpower Requirement of the Gulf States. P 6.
- ٦ - من بحوث ندوة تنمية الموارد البشرية : ١٥ - ١٨ يناير ١٩٧٥ - البحرين .
مثال ذلك فريق البحث في تنمية الموارد البشرية - الذي شكل من مجموعة خبراء في مجلس التخطيط في الكويت . وكذلك اللجان الوزارية العليا المشكلة في اغسطس ١٩٧٥ من مجلس الوزراء الكويتي لبحث مشكلة ندرة اليد العاملة . وكذلك : بحوث ندوة تنمية الموارد البشرية في الخليج العربي التي عقدت في البحرين بين ١٥ - ١٨ فبراير ، وأشرف عليها المعهد العربي للتخطيط - الكويت . ومن خطاب أمير قطر الشيخ خليفة بن حمد آل ثاني الذي افتتح به دور الانعقاد العادي الثالث لمجلس الشورى القطري في ١٨ / ١١ / ٧٤ حيث قال : « ... ونظراً لأن الطاقة البشرية والطاقة الاقتصادية كانتا وستظلان دائماً الدعامتين الأساسيتين لقوة الدول ... فإن نهضتنا لتحقيق قوة دولتنا .. تقوم على ركيزتين هما : الانسان القطري والاقتصاد القطري » .
- ٧ - Sinclair C. A. Op. Cit. P.7.
- ٨ - لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع انظر : د. محمد الرميحي . البترول والتغير الاجتماعي في الخليج العربي . معهد البحوث والدراسات العربية . القاهرة : ١٩٧٥ .
- ٩ - حكومة الكويت : القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٧٤ ، والذي سمح للحكومة بأخذ مئة مليون دينار من الاحتياطي العام للدولة لمواجهة زيادة نفقات المعيشة ، خصص

منها مبلغ ٤٠ مليون دينار لدعم أسعار المواد الغذائية ، والباقي خصص لمنح علاوة غلاء معيشة للعاملين في الحكومة .

١٠ - على أساس أن هناك حوالي ٩٩١,١ ألف نسمة في الكويت في ٣١ / ٣ / ٧٥. وكان عدد المساهمين في الجمعيات التعاونية حتى نهاية ١٩٧٤ هو ٣٥,٨٥١. يجب الملاحظة هنا أنه لا يجوز قانوناً مساهمة غير الكويتيين في الجمعيات التعاونية . وتقتصر مساهمة الكويتيين على الذكور منهم فقط .

١١ - مجلس التخطيط : دراسات الخطة الخمسية : قطاع التجارة الداخلية ، القسم الأول ، الهيكل التنظيمي لقطاع التجارة الداخلية في أوائل سنة ١٩٧٥ . يوجد في الكويت ١٨ جمعية تعاونية ، أما باقي الإمارات الأخرى فلا يوجد نظام تعاوني متكامل عدا قطر التي بدأت أعمال الجمعيات التعاونية فيها في سنة ١٩٧٥ . (الجمعيات التعاونية لمدينة خليفة) .

١٢ - دولة الكويت : المجموعة الإحصائية لسنة ٧٣ ، ١٩٧٤ . وكذلك «البلاغ» العدد ١٨٨ - السنة الرابعة اغسطس ١٩٧٥ . بلغت الواردات إلى الكويت من أنحاء العالم بآلاف الدنانير الكويتية ١١٥٦٥١ ، لسنة ١٩٦٣ ارتفعت إلى ٣١٠٥٨٢ في سنة ١٩٧٤ . أما الصادرات البريطانية إلى عمان فقد ارتفعت من ١,٢ مليون عام ١٩٦٣ إلى ٣٠ مليون جنيه استرليني سنة ١٩٧٤ .

١٣ - The Whitehead Consulting Group " Sultanate of Oman " Economic Survey 1972

١٤ - محمد علي الخرس : دراسة سكانية لخصائص المجتمع الكويتي . مجلس التخطيط ١٩٧٥ ، منسوخ على الآلة الكاتبة . ص ٦ - ٧ .

١٥ - التنمية الاقتصادية في الكويت . تقرير بعثة البنك الدولي ص ٥٩ .

١٦ - فيصل العظم : في بلاد اللؤلؤ - دمشق .

١٧ - كاظمه : العدد ٤ اكتوبر سنة ١٩٤٨ . ذكر في : بدر الدين عباس الخصوصي : دراسات في تاريخ الكويت الاجتماعي والاقتصادي ١٩١٣ - ١٩٦١ . شركة المطبوعات - الكويت . ص ١٣٢ .

- ١٨ - عن المصدر السابق ص ١٣٢ .
Al-Rumaihi M.G. Social and Political Change in Bahrain 1920-1970. Ph.D. thesis. Durham University, June 1973. P. 41
- Sadik T. Muhammad & P. Snively Bahrain, Qatar and the United Arab Emirates. Lexington Books, 1972. P. 18.
- ٢١ - د. عادل عبدالسلام : «بلدان الخليج العربي - دراسة جغرافية» . من بحوث ندوة تنمية الموارد البشرية .
- ٢٢ - في اتجاه الدولة على تشجيع الانجاب فقد سنت القانون الاتحادي رقم ١٢ لسنة ١٩٧٣ والخاص بتحديد المهر في عقد الزواج بما لا يزيد عن أربعة آلاف درهم يساوي ٣٠٠ د . ك . ومؤخراً الصداق بما لا يزيد عن ستة آلاف درهم = ٥٠٠ د . ك .
وزارة العدل الاتحادية : المجموعة الأولى للقوانين الاتحادية . ص ١٤٧ .
- Fisher & Muzaffar. Some Basic Characteristics of the Labour Force in Bahrain, Qatar, U. A. E. and Oman. P. 21. Seminar.
Seminar on Human Resources Development in the A. G.
- ٢٤ - قارن في هذا الخصوص :
١ - عادل عبدالسلام - ذ . س . ص ٣٣ .
- Al-Musa Ali. Manpower in Kuwait. P. 12.
- ٢٥ - حول الكويت انظر :
Al-Musa OP. Cit.
- وكذلك
- 2) El-Kaloyoubi M. A. Manpower Development in Kuwait. The Arab Planning Institute. Kuwait: June 1974.
- وحول البحرين انظر :
- 3) Ahuja Y. L. D. Manpower Resources of Bahrain. Dec. 1973.
Seminar of Human Resources Development in the A.G.
Fisher & Muzaffar. OP. Cit. P. 32.

Mertz Robert A Education and Manpower in the Arabian Gulf. Beirut - ٢٧
1972.

٢٨ - انظر ذلك

Aluja Y.L.D. Manpower Resources of Bahrain. OP. Cit. P.16.

Al-Hammar Education in Bahrain P. 71. -٢٩

Government of Qatar Manpower Assessment and planning Project -٣٠
Doha: Jan. 1975.

٣١ - انظر في ذلك : أمين عزالدين : تقرير تنمية الموارد البشرية في الخليج العربي

٣٢ - قارن في هذا الخصوص :

١ - المجموعة الاحصائية السنوية ١٩٧٤ - مجلس التخطيط ، الكويت . ص
٢٤٥ وما بعدها .

٢ - محمد أبو العلا السايح : تقدير العرض والطلب من قوة العمل في عامي
١٩٧٥ - ١٩٨٠ . مجلس التخطيط . ادارة القوى العاملة . ص ١١ ، ١٣ ، ٢٠ .
السنوات من ٥ - ٩ . المرحلة الابتدائية ، ١٠ - ١٤ ، المرحلة المتوسطة .

٣٣ - حمد علي السليطي : التخطيط للتعليم والتدريس في البحرين من منظور القوى العاملة .
مسحوب على الآلة الكاتبة . ندوة تنمية الموارد البشرية - فبراير ١٩٧٥ . الصفحات
٤ وما بعدها .

٣٤ - المرجع السابق ص ٢٢ .

٣٥ - قارن في هذا الخصوص :

١ - السليطي ذ . س . ص ٢١ .

Socknat J.A. Projection of Manpower Demand & Supply. 1971-1986.
PP. 178-181.

وكذلك احصاء سنة ١٩٧١ ، من وزارة التربية والتعليم ، البحرين .

٣٦ - حكومة قطر : وزارة التربية والتعليم ورعاية الشباب التقرير السنوي ١٩٧٣ - ١٩٧٤

٣٧ - قارن هنا :

١ - دولة الامارات العربية المتحدة : نشرة احصائية عن التعليم ١٩٧٤ - ١٩٧٥ .
الدائرة الفنية - قسم الاحصاء ، وزارة التربية .

٢ - دولة الامارات العربية المتحدة : التقرير السنوي ١٩٧٣ - ١٩٧٤ ،
وزارة التربية والتعليم .

Sultanate of Oman, Statistical year Book, 1972 R 10 -٣٨

٣٩ - امين عز الدين : تقرير عن تنمية الموارد البشرية في الخليج العربي - منظمة
العمل الدولية اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، نقلا عن عبد الملك الحمر .

٤٠ - حمد السليطي . ذ . س . ص ١٤ وما بعدها .

٤١ - Socknat J.A. Projection of Manpower Demend Supply for Bahrain.
Ford Foundation. Feb.1975.

٤٢ - Socknat J.A. An Inventory and Assessment of Employment Oriented Hu-
man Resources Development Programs in the Gulf Area Bahrain: Feb 1975

(المرحلة الجامعية تدخل في هذه البرامج - مع التعليم العام التقني ومعاهد
التدريب المختلفة) .

The University stage is included in these programmms, and so is general tech-
nical education and the various training histitutes.

٤٣ - انظر الجداول في المربع السابق الصفحات من ٤ - ١٠ .

٤٤ - مجلس الوزراء الكويتي : الادارة المركزية للتدريب المهني . القوى العاملة والتدريب
في القطاع الحكومي المشترك ، النفط . مطبوعات الادارة المركزية للتدريب المهني
يناير ٩٧٤ . ص ٢٣ .

٤٥ - دولة الكويت : وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل : ادارة تنظيم القوى العاملة
ببحث متابعة خريجي معاهد ومراكز التدريب المهني ١٩٧٤ - تحليل واعداد :
امين عز الدين مشرف البحث : عبد العزيز الكليب .

٤٦ - حول واقع اجهزة التخطيط على مستوى الامارة . انظر : د ابراهيم سعد الدين
الاطار التنظيمي لتخطيط القوى العاملة في دول الخليج . بحث غير منشور -
ندوة تنمية الموارد البشرية في الخليج - معهد التخطيط الاقتصادي والاجتماعي
- الكويت .

- ٤٧ - علي الموسى : Manpower in kuwait op. cit
- ٤٨ - محمد ربيع د. احتياجات الكويت من العاملين في الخدمات الصحية حتى عام ٢٠٠٠ . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. العدد ٣ ، ١٩٧٥ ص ٤١ وما بعدها .
- ٤٩ - محمد ابو العلا السايح ذ. س . ص ٧٥ ..
- ٥٠ - Socknat J.A. Projection of Manpower· OP. Git. PP.131—133
- ٥١ - حكومة قطر: وزارة المالية والبتروال : تقدير منسوخ من دائرة الموظفين حول دراسة موجزة عن التقرير الاحصائي الذي اعدته ادارة التدريب والتطوير المهني الدوحة .
- ٥٢ -
- Sinclair C·A. General Education and Manpower Requirement in the Gulf State. Feb. 1975. P. 14.
- ٥٣ - دولة قطر : ادارة الشؤون القانونية . مجموعة قوانين العمل الصادرة بين نيسان ابريل ١٩٦٢ وكانون الثاني / يناير ١٩٧٥ ، مطابع الدوحة الحديثة .
- ٥٤ - مجلة عمان : السبت ١٢/٧/١٩٧٥ . النص الكامل لقانون الخدمة المدنية في الكويت عمان .

جدول رقم (١)

سكان الخليج ١٩٥٠ - ١٩٨٠

الامارة	السنة ١٩٥٧	النسبة %	١٩٦١	النسبة %	١٩٦٥	النسبة %
الكويت	م ١١٣,٦٢٢	٥٥	١٦١,٩٠٩	٥٠,٣	٢٢٠,٠٥٩	٤٧
مغ	٩٢,٨٥١	٤٥	١٥٩,٧١٢	٤٩,٧	٢٤٧,٢٨٠	٥٣
مج	٢٠٦,٤٧٣	١٠٠	٣٢١,٦٢١	١٠٠,٣	٤٦٧,٣٣٩	١٠٠
السنة	١٩٥٠	النسبة %	١٩٥٩	النسبة %	١٩٦٥	النسبة %
البحرين	م ٩١,١٧٩	٨٣,٥٥	١١٨,٧٣٤	٨٢,٦	١٤٣,٨١٤	٧٨,٤
مغ	١٨,٤٧١	١٦,٤٥	٢٤,٤٠١	١٧,٠٤	٣٨,٣٨٩	٢١,٠٦
مج	١٠٩,٦٥٠	١٠٠	١٤٣,١٣٥	١٠٠	١٨٢,٢٠٣	١٠٠
السنة	١٩٥٠		١٩٦٦			
قطر	تقدير ٢٥,٠٠٠		٥٠,٠٠٠			
السنة	١٩٦٨		١٩٧٣		١٩٧٤	
الامارات						
العربية						
المتحدة	١٨٠,٢٢٦		٣٤٠,٠٠٠		٣٤٠,٠٠٠	
السنة	١٩٧٢					
عمان	٤٣٥,٠٠٠					

م = مواطنين

مغ = غير مواطنين

ت = تقدير

تابع جدول رقم (١)

١٩٨٠	١٩٧٥	النسبة %	١٩٧٠
٥٤٥٣٦٥		٤٧	٣٤٧,٣٩٦
٦٦٨٣٠٠		٥٣	٣٩١,٢٦٦
١,٢١٣,٦٦٥	٩٩١,٠٠٠	١٠٠	٧٣٨,٦٦٢
		النسبة	١٩٧١
		٨٢,٤٧	١٧٨,١٩٣
		١٧,٥٣	٣٧,٨٨٥
٣٠٧,٦٨٠	٢٥٢,٧٨٠	١٠٠	٢١٦,٠٧٨
١٩٨٠	١٩٧٥		١٩٧١
٢٣٩,٣٠٠	١٣٦,١٥٠		١١١,٠٠٠
١٩٨٠	١٩٧٥		
٦٣٢,٦٥٠	٣٨٧,٢٠٠		
١٩٨٠	١٩٧٥		
٥٥١,٣٩٠	٤٧٥,٤٥٠		

جملوں رقم (۲)

توزيع سكان الخليج بالنسبة لغلات الحمير

نسبة المذكور - المعلمين

[illegible]

م = مو ا طین
غ = م = غیر مو ا طین