

# ورقة عمل بعنوان سوق العمل الخليجي بين تحديات البطالة المحلية وفرص التكامل الإقليمية

إعداد: دكتور عبد اللطيف موسى بلغريسة

أستاذ الإقتصاد المشارك

قسم الإقتصاد

كلية إدارة الأعمال

جامعة الملك فيصل- الأحساء

المملكة العربية السعودية

قل في البطالة

• البطالة: فراش من المسامير الحادة تنام عليها الإقتصادات

غير الرشيدة

• البطالة : قنبلة موقوتة قابلة للإنفجار جهاز تحكمها بيد

الشباب اليأس

• البطالة : ظاهرة عالمية تشترك جميع الدول في أسباب

ظهورها وتتفاوت في تحمل نتائجها

• البطالة : وباء اقتصادي مزمن قابل للتطور والانتشار كما

أنه قابل للتقلص والاندثار

# ملخص

- تعد ظاهرة البطالة من أعقد الأزمات الاقتصادية على الإطلاق، لما لها من آثار سلبية اقتصادية وسياسية واجتماعية تصل إلى حد الكارثة، ومنطقة الخليج العربي ليست استثناء في هذه الظاهرة ، بل تتميز البطالة في هذه الدول في وجود مفارقة اقتصادية تتمثل في تزايد عدد العمال الأجانب المستقدمين و تنامي عدد المواطنين العاطلين .
- وعليه، تحاول هذه الورقة البحثية أن تساهم في إيجاد حل لتحديات البطالة على مستوى أسواق العمل المحلية من خلال إيجاد والاستفادة من فرص التكامل على مستوى سوق العمل الإقليمية .

لم تغفل الإحصائيات دول الخليج العربي كغيرها من مناطق العالم والتي تمر بمشكلات اقتصادية عدة، لكن تكاد تكون البطالة أبرزها على الإطلاق، وهذا بسبب العاملين الأساسيين اللذان يزيدان من حدة ظاهرة البطالة في دول الخليج العربي وهما:

1- زيادة النمو السكاني المستمر الذي يعتبر الأعلى في العالم، حيث يبلغ من 3 إلى 5.3 % سنوياً.

2- سيطرة العمالة الأجنبية على أغلبية الوظائف والمهن المتاحة.

إن المتمعن في هيكلية سوق العمل في دول الخليج، يلحظ الفرص العظيمة المتاحة أمام دول المنطقة، والتي إن استغلت فسوف تعمل على تقليل معدلات البطالة إلى نسبها الدنيا، كما تساهم في نجاح مشروع التكامل والشراكة والاندماج والاتحاد الاقتصادي والسياسي المنشود من طرف شعوب وحكومات المنطقة بكاملها ، حيث تأتي على رأس هذه الفرص:

- 1- الاتحاد في الدين واللغة والعادات والثقافة والأصل
- 2- الالتصاق الجغرافي وتطابق التضاريس الجغرافية
- 3- تطابق في النظام السياسي وتشابه في نظام الاقتصادي
- 4- التماثل في المشاكل الاقتصادية وحلولها
- 5- الوفرة المالية مقابل محدودية عدد السكان

## المبحث الأول : خصائص سوق العمل الخليجي

سوف نتعرض في ورقتنا هذه إلى نوعين من الخصائص التي تتميز بها سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي وهما الخصائص الديمغرافية والخصائص الاقتصادية.

### أولاً: الخصائص الديمغرافية

تتمثل الخصائص الديمغرافية في عنصري النمو السكاني وكذا العمالة الوافدة.

## 1- النمو السكاني

إن تحليل العلاقة بين النمو السكاني والتنمية الاقتصادية من خلال حدود الطاقة الاستيعابية لسوق العمل وفقا للمعطيات الواردة في التقرير الأخير، يبين أن النمو السريع لعدد السكان وصغر العمر النسبي يشكل تحديات كبيرة لسوق العمل الخليجي في المستقبل، كما أنه في ذات الوقت يعتبر عاملا مهما في إتاحة الفرص المتعددة لتحقيق التنمية المستدامة وهي خاصية إيجابية تتمتع بها منطقة دول مجلس التعاون الخليجي كونها واحدة من أسرع المجتمعات السكانية نموا في العالم، حيث أن حوالي 24% من سكان دول مجلس التعاون الخليجي سيكونون تحت سن 15 عاما في عام 2020، وهي أعلى نسبة من أي مكان في العالم باستثناء إفريقيا.



## 2- العمالة الوافدة

إن تقرير وحدة الاستقصاء في "ذي ايكونوميست" ، ينص على أنه من المحتمل أن يبقى المواطنون هم الأغلبية في دول مجلس التعاون الخليجي، كما توقع ذات التقرير تباطأ الهجرة عما كانت عليه خلال الطفرة النفطية الأخيرة، وأن القطاع الخاص سيظل معتمدا بشكل كبير على العمالة الوافدة رغم جهود التوطين للقوى العاملة، وأن المجموعات السكانية الوافدة المتنامية ستساهم في النمو الاقتصادي كما تساعد مجموعة من الخبراء المؤهلين من الخارج في تحفيز التنوع الاقتصادي في الخليج، لكن هناك تحديات تواجه دول مجلس التعاون الخليجي حول كيفية إدارة الهجرة بالشكل الأمثل والضغوطات التنافسية من مجموعات ترغب في حماية الوظائف لصالح المواطنين وغيرهم ممن يريدون المزيد من الحقوق للوافدين.

تجدر الإشارة هنا إلى أن سبب تدفق العمالة الأجنبية إلى دول الخليج العربية لها أسباب عديدة، بعضها تنظيمي، والآخر يتعلق بالعامل الآسيوي مقارنة بالعامل الخليجي خاصة والعربي عامة، لكن أبرز هذه الأسباب هي حرص القطاع الخاص على استقدام العمالة الأجنبية، بسبب انخفاض أجورها وتحملها ظروف العمل القاسية، كما أنها أكثر طاعة وانضباطا وذات إنتاجية مرتفعة.

من أكبر التحديات التي تواجه دول مجلس التعاون الخليجي في ما يخص العمالة الوافدة :

1- كيفية إدارة الهجرة بالشكل الأمثل

2- الضغوطات التنافسية من مجموعات ترغب في حماية الوظائف لصالح المواطنين

3- الضغوطات المطلوبة ممن يريدون المزيد من الحقوق للوافدين.

## ثانيا: الخصائص الاقتصادية

تجد الإشارة ابتداء إلى أن توقعات تطور إقتصاد دول الخليج العربي لسنة 2020 هي جد متفائلة، حيث يتوقع أن تشهد دول مجلس التعاون الخليجي أهمية متزايدة كمركز تجاري واقتصادي، مما يجعلها شريكا تجاريا ومستثمرا هاما في آسيا وإفريقيا.

تشير عدة تقارير من بينها تقرير للشركة العربية للاستثمارات البترولية (ابيكورب) أن متوسط معدل النمو في الخليج 6% الفترة من 2008 إلى 2012 وان معدل البطالة 7%، حيث أن قطاع النفط مسؤول عن ما بين 30 و 40 % من الناتج المحلي الإجمالي في الخليج لكنه يوظف نسبة 3% فقط من العمالة بشكل مباشر بسبب الاعتماد الكبير على التكنولوجيا الحديثة، وكذا بسبب اعتماد بعض شركات النفط على شركات المقاولات والخدمات (من الباطن) المساندة وجل عمالتها وافدة.

## جدول رقم (01) ترتيب دول الخليج من حيث معدلات البطالة في 2009

الدولة	معدل البطالة	الترتيب خليجيا
السعودية	25.9%	1
الكويت	23.3%	2
البحرين	20.7%	3
عُمان	19.6%	4
قطر	17%	5
الامارات	6.3%	6

## المبحث الثاني : طبيعة وتحديات البطالة المحلية

في هذا المبحث سوف نتناول طبيعة البطالة في الدول الخليجية ، من جهة وكذا التحديات التي تمثلها هذه البطالة على المستوى المحلي من جهة أخرى.

## أولاً: طبيعة ظاهرة البطالة في المنطقة

ما زالت حكومات دول الخليج الغنية بالنفط حتى الآن تعاني من مشكلة البطالة بالرغم من الوفرة النفطية التي تدر عليها عائدات قياسية وتغذي نموها الاقتصادي، وبالرغم كذلك من اعتماد معظم دول مجلس التعاون الخليجي برامج لتأهيل مواطنيها لدمجهم في سوق العمل، الا ان القطاع الخاص ما يزال يعتمد بشكل واسع على اليد العاملة الاجنبية، حيث حكومات دول مجلس التعاون الخليجي هي المشغل الاول لمواطنيها الذين اما يعانون من نقص المؤهلات المهنية او لا يرغبون في الانضمام الى القطاع الخاص.



وبناء عليه فإن اسواق العمل في مجلس التعاون قد إنفردت بميزة خاصة بسبب انفتاحها المفرط على اليد العاملة الاجنبية ولكون القطاع العام يشكل موظفا ملائما جدا بالنسبة للمواطنين، حيث تقليديا، عمد القطاع العام الخليجي الى توظيف اكبر عدد ممكن من المواطنين بشروط وظروف مريحة جدا مقارنة بالقطاع الخاص، ذلك أن القطاع العام يجذب الشباب لأنه يؤمن له امان الوظيفة وساعات عمل اقل، الا ان القطاع الخاص يؤمن فرص عمل اكبر ومعظم الدول الخليجية فرضت تخصيص حصص من الوظائف في الشركات الخاصة للمواطنين، وبالتالي يتعين على حكومات دول مجلس التعاون ان تجعل القطاع الخاص اكثر جذبا للمواطنين الخليجيين عبر تأمين التدريب لهم وعبر دعم رواتبهم لتصبح على مستوى رواتب القطاع العام.

## ثانياً: تحديات البطالة في المنطقة

1- تحدي التغيرات التكنولوجية المואكة لظاهرة عولمة أسواق العمل والذي يمكن أن يوفر فرص عمل جديدة، بيد أن القوى العاملة ستحتاج إلى اكتساب المهارات المطلوبة للاندماج في عالما المتغير ، وهي تعليم أساسي وطيد، ومهارات تحليلية سليمة وعلاقات وثيقة تربط ما بين مؤسسات التدريب والشركات

2- تحدي تجسيد القرار السياسي والقرارات الحكومية في إنجاح استراتيجيات التوطين في دول مجلس التعاون، مع الإشارة إلى أهمية إعداد إحصائيات دقيقة عن معدلات التوطين، وكذا ضرورة وجود جهات مركزية لمتابعة عملية تنفيذ وتقويم استراتيجيات ونتائج أداء جهود التوطين في بعض دول المجلس، حيث يكمن تحدي عملية التوطين في التراجع عن الاستمرار في إتباع النهج التطوعي عند تطبيق التوطين بديلاً من النهج الإلزامي الذي يطبق في بعض القطاعات دون غيرها، وكذا تشغيل الشباب في كل دول مجلس التعاون من خلال التنسيق مع الأمانة العامة لدول المجلس ومع كل البرامج والهيئات والصناديق الحكومية الخليجية ذات العلاقة بالموارد البشرية.

3- تحدي توحيد الرؤى والأجهزة المختصة في ظل غياب المعلومات والإحصاءات المتكاملة حول سوق العمل وأوضاع القوى العاملة المواطنة بشكل خاص وضعف التدريب وغياب سياسات وآليات دعم توظيف المواطنين في القطاع الخاص، من خلال تحسين إنتاجية المواطنين من خلال وضع سياسات من شأنها مساعدة العاطلين على الانخراط في وظائف منتجة.

4- تحدي تضخم العاملين في القطاع العام، حيث يعزف الشباب الخليجي عن العمل في القطاعات الخاصة التي تتطلب مهارات محددة برواتب أقل ودوامات أطول، مما أدى إلى ظهور ظاهرة الإزدواجية في سوق العمل، و التي أدت إلى تكديس المواطنين في القطاع العام، فيما شغل الوافدون وظائف القطاع الخاص.

5- تحدي نوعية مخرجات التعليم من خلال  
ضرورة تبني منظومة تربوية عبر التنسيق مع  
الجهات الأكاديمية لتفعيل مناهج ملائمة  
لمخرجات التعليم والتدريب تستوعب سوق  
العمل

## المبحث الثالث : فرص وأهمية التكامل الإقليمي في سوق العمل

يجب الإشارة ابتداء إلى أن التكامل الإقليمي الذي نعينه في ورقة العمل هذه هو التكامل في سوق العمل والذي يمثل جزء أساسي من التكامل الاقتصادي بين اقتصاديات دول مجلس التعاون الخليجي، حيث يعرف التكامل الاقتصادي بصفة عامة بأنه "عملية تنسيق مستمرة متصلة وصيغة من صيغ العلاقات الاقتصادية الدولية" و يمثل التكامل الاقتصادي " كافة الإجراءات التي تتفق عليها دولتان أو أكثر لإزالة القيود على حركة التجارة وعناصر الإنتاج فيما بينها بما فيها العمالة، وذلك بالتنسيق بين مختلف سياساتها الاقتصادية بغية تحقيق معدل نمو مرتفع بما فيها معدلات توظيف عالية، ذلك أن " التكامل الاقتصادي هو عملية تقارب تدريجية تعمل لتسهيل تنمية البلدان ذات الأنظمة السياسية والاقتصادية المتجانسة" و الذي الشئني الذي ينطبق تماما مع حالة دول مجلس التعاون الخليجي .

فإن موضوع تنقل العمالة الخليجية بين دولها يمثل الهدف الرئيسي لهذا التكامل، وذلك لتقليل من نسبة البطالة، فالتنقل له عدد من الإيجابيات:

أولها: توسيع سوق العمل الخليجي، مما يزيد في الطلب على العمل نتيجة للزيادة في الاستثمار الناتج عن زياد الدخل .

ثانيها: خلق فرص العمل من طرف المؤسسات التي تبنت سياسة استثمارية توسعية.



تشير الدراسات إلى أن أعداد العمالة المتنقلة بين الدول الخليجية لا يمثل أساسا في التوظيف في تلك الدول لأسباب منها:

- غياب المعلومات المهمة بين أسواق العمل.
- ارتباط المواطن الخليجي بأسرته ومجتمعه ووطنه يقف عائقا أمام تنقله لوظيفة خارج وطنه.

لكن وحسب ذات الدراسة فإن الإمارات تعتبر أكثر الدول قصداً من مواطني دول الخليج حيث يقصدها 4814 مواطن خليجي، كما أن أكبر عدد لتنقل العاملين بين الدول كان بين السعودية والكويت بحوالي 12661 عامل، وبالرغم من ذلك يعتبر الرقم الإجمالي لتنقل العمالة الخليجية لا يتناسب مع الأرقام والنسب الخاصة في البطالة، كما أن التنقل لم يستغل اقتصادياً لتقليل نسبة البطالة في دول المجلس، لذلك فقد خلصت الدراسة إلى أنه: وبالرغم من أهمية التنقل في خلق فرص العمل لأسباب تتعلق بتنوع طالبي العمل واختلاف أهدافهم تجاه الرواتب والمميزات، إلا أن الحديث عن تنقل العمالة الخليجية بين دولها يعتبر حديثاً نسبياً وهو ما يفسر لنا ندرة الدراسات التي تتناول هذا الموضوع، لكنه في النهاية يبقى خياراً مهماً في المستقبل القريب والبعيد.

## ثانيا: شروط نجاح التكامل الإقليمي في سوق العمل

حتى يكتب لهذا التكامل الإقليمي النجاح وتحقيق الأهداف المرسومة والمتمثلة أساسا في تخفيض معدلات البطالة على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي فرادى ومجتمعة، فإنه لا بد من توافر جملة من الشروط القبلية الضامنة لنجاح هذه العملية والتي نعني بها أساسا تنقل العمالة الخليجية في الدول المشكلة لمجلس التعاون :

1- يجب أن ينطلق مفهوم هذا التكامل من عدة نقاط أبرزها العمل على إيجاد قواعد لمعلومات سوق العمل تكون متاحة لجميع قطاعات العمل الخليجية.

2- التكامل الخليجي في تنمية الموارد البشرية أضحي حاجة ضرورية وملحة الآن أكثر من أي وقت مضى لذلك يجب تعزيزه بالإرادة السياسية نتيجة لكونه حتمية إقتصادية ومطلب شعبي.

3- إن عدم توفر المعلومة لا يقف فقط أمام تكامل خليجي في تنمية الموارد البشرية، بل يقف أمام أي حلول مقترحة لمعالجة البطالة فسيولة المعلومات وسرعة وفرها شرط أساسي لذلك.

3- يجب أن تتعامل الدول الخليجية في إطار هذا التكامل مع ذاتها ككتلة واحدة، وأن تنظر للبطالة ونسبتها وطرق معالجتها ضمن هذا الإطار.

4- أهم خطوات تجسيد هذا التكامل هو توحيد برامج ومناهج التدريب التقني والمهني واستحداث الأنظمة والآليات المناسبة للاختبارات المهنية.

6- أهم مقتضيات هذا التكامل هي اتفاق الدول الخليجية على آلية محددة لاستقدام العمالة الأجنبية تميل هذه الآلية إلى التقليل الاستقدام، فوجود هذا العدد الكبير للعمالة الوافدة من شأنه منع اختراق العمالة الوطنية للوظائف.

7- يجب أن يشمل العاملون الخليجيون بنظام التأمينات في البلدان التي يعملون بها.

8- يجب إحترام حقوق الإنسان في تنقل العمالة و إزالة كافة الفوارق الإجتماعية و المادية بين العمالة الوطنية والأخرى الخليجية لكي لا تدفع الدولة المتضررة إلى العمل بالمثل.

9- إبرام إتفاقيات بين دول مجلس التعاون تهدف إلى تسهيل هجرة العمالة بينها، مع الحفاظ على حقوق الإنسان الأساسية والرفاهية للعمال المهاجرين، حيث يجب أن يكون للعمال الخليجيين الوافدين نفس حقوق العمال المواطنين في مجال قانون العمل، والفوائد الاجتماعية و التأمين.

## الخاتمة وتوصيات

إن ظاهرة البطالة المستفحلة التي لها ذيولها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والأمنية الخطيرة، تستدعي وضع الخطط العاجلة والاستراتيجيات طويلة المدى والتي تتمثل في إنهاء الطابع الريعي للاقتصاد بتتويجه، ووقف الهدر ومظاهر الفساد المستشري بمحاربته، والعمل الجاد في إحلال العمالة المواطنة (الخليجية) خصوصا في مؤسسات وشركات القطاع الخاص بتفضيلها على الأجنبية، مع تحديد سقف أدنى للأجور برفعها، ونسبة ملزمة للعمالة المواطنة، وتثبيت أولوية حق العمل للمواطنين الخليجيين في جميع دول الخليج بتسهيل الهجرة والتنقل والإقامة، ومكافحة ظاهرة العمالة السائبة بضبطها، والقضاء على تجارة التأشيرات وتأجير السجلات من الباطن، وسن تشريعات عمل حديثة وعادلة، كما يتطلب الارتقاء في نوعية التعليم، المناهج، التدريب، واكتساب المهارات الضرورية في سوق العمل وخصوصا في القطاع الخاص، إلى جانب العمل على تنويع الموارد الاقتصادية، وتفعيل التكامل الاقتصادي والسوق الخليجية المشتركة والوحدة النقدية الخليجية وصولا إلى تحقيق المواطنة الخليجية الكاملة، عبر تطبيق دعوة الملك عبد الله الأخيرة الرامية إلى ترقية التعاون إلى اتحاد

شكرا على الإصغاء وأنتظر منكم الإثراء