

المؤتمر الخامس للجمعية الاقتصادية العمانية بالتعاون مع

الجمعية الاقتصادية الخليجية

مسقط 7 - 8 يناير 2012

سوق العمل والتحويلات الديموغرافية

**÷ نحو دور أفض للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة
في دول مجلس التعاون الخليجي**

أ.د. رمضان الشراح

أستاذ العلوم الإدارية والاقتصادية

الأمين العام لاتحاد الشركات الاستثمارية - الكويت

من أهم مرتكزات التنمية في أي مجتمع ليحافظ على مكانته الاقتصادية في ظل المتغيرات المعاصرة هي قوة العمل الوطنية والعمل على تأهيلها وتدريبها لاكتساب المهارات المطلوبة في سوق العمل.

لقد شهدت دول مجلس التعاون الخليجي تطورات ملموسة على كافة الصعد، إلا أن مشكلة التركيبة السكانية وتوطين العمالة ظلت تراوح مكانها على الرغم من الجهود التي بذلت في هذا الشأن والبرامج التي وضعت على مدى أربعة عقود ماضية. وتعتبر دول مجلس التعاون الخليجي من أكثر الدول على المستوى العالمي جذباً واستعانة بالعمالة الوافدة، ولاشك، أن هناك عوامل كثيرة أدت إلى تدفق هذه العمالة إلى دول المجلس أهمها انخفاض مستوى الأجور والبطالة التي تعاني منها الدول المصدرة للعمالة.

تضاعف عدد السكان في دول مجلس التعاون خلال العقدين الماضيين من 21.6 مليون نسمة عام 1990 إلى حوالي 41.3 مليون نسمة في عام 2010. وأن معدل النمو السكاني في دول المجلس يعد من أعلى المعدلات على مستوى العالم. ويعزى ذلك، بشكل أساس، إلى المستوى المرتفع لمعدل الخصوبة في غالبية هذه الدول، والنمو في عدد العمالة الوافدة، إضافة إلى التأثير الإيجابي لتحسن الخدمات الصحية والمستويات المعيشية.

وبصفة عامة، يتضح مستوى الاختلالات في سوق العمل الخليجي الأمر الذي يستدعي من حكومات دول مجلس التعاون النظر في هذه الإشكالية وحلها وفقاً للاحتياجات الفعلية لاقتصاديات هذه الدول من خلال التخطيط السليم لاستقطاب هذه العمالة وفقاً للاحتياجات الفعلية لخطط التنمية وبما يسهم في تجاوز المحاذير الأمنية والاجتماعية والاقتصادية المترتبة عليها.

وفي هذا السياق، تستعرض ورقة العمل، وبشكل موجز أهم محاور هذه المشكلة على النحو التالي:

أولاً - خصائص التركيبة السكانية وسوق العمل الخليجي.
ثانياً - مساهمة القطاع الخاص الخليجي في توظيف العمالة والتحديات التي تواجهه.
ثالثاً - رؤى مقترحة لتصحيح مسار توظيف العمالة في دول مجلس التعاون.

أولاً - خصائص التركيبة السكانية وسوق العمل الخليجي:

إن المسألة السكانية لأية دولة تتشكل من ثلاثة مكونات تتفاعل وتتكامل لتنتج عنها المتغيرات السكانية التي بدورها تؤثر وتتأثر بالمتغيرات التنموية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئية وغيرها.

فمسألة الخل أو التوازن هي وصف للعلاقة بين عناصر طرفي معادلة (السكان والتنمية)، بمعنى أنه من وجهة النظر التنموية الاجتماعية والاقتصادية والاستراتيجية والأمنية، هناك حجم أمثل للسكان (وهو أحد المكونات السكانية)، وهناك تركيب سكاني مناسب (وهو ثاني المكونات) وتوزيع جغرافي متوازن للسكان (وهو ثالث المكونات) والذي يمثل علاقة انتشار السكان جغرافياً في المكان وعلى مساحة الدولة وعلى الرغم من الجهود المبذولة في هذا السياق إلا أن النتائج التي تم تحقيقها لم تؤت ثمارها بعد، وستظل مسألة تعزيز القدرات البشرية الخليجية تمثل أحد أهم التحديات التي تواجه دول المجلس في هذه المرحلة من القرن الحالي في ظل بيئة اقتصادية دولية تتسم بالتنافسية والانفتاح.

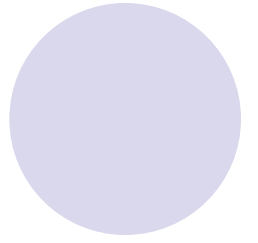
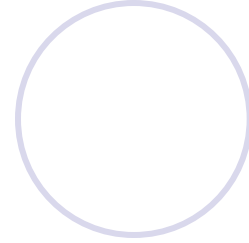
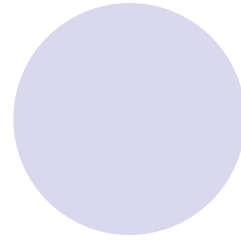
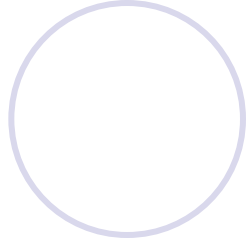
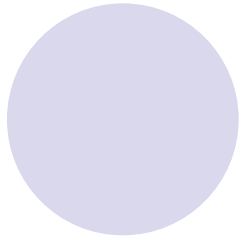
وسيظل هذا التحدي في النمو السكاني وتوازن التركيبة السكانية ملازماً لمسيرة التنمية في دول مجلس التعاون - خلال الفترة القادمة - لطالما ظلت أسباب استقطاب العمالة الوافدة على حالها، بل وستزايد وتيرتها في ظل زيادة معدلات التنمية والتوسع العمراني والنمو الاقتصادي بنسب عالية، ما لم تلجأ حكومات هذه الدول إلى سياسات سليمة تدعمها تدابير حازمة بهذا الشأن

ثانياً - مساهمة القطاع الخاص الخليجي في توظيف العمالة والتحديات التي تواجهها.

- 1- إقرار قانون دعم العمالة الوطنية.
- 2- سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في الكويت.
- 3- دور المؤسسات الرسمية والخاصة في دعم مشروعات الشباب.

إلى جانب قانون دعم العمالة وسياسة الإحلال المشار إليهما تقوم عدد من المؤسسات الرسمية والخاصة بدور فعال في دعم مشروعات الشباب، ومن هذه المؤسسات على سبيل المثال لا الحصر ما يلي.

- 1- الشركة الكويتية لتطوير المشروعات الصغيرة.
- 2- بنك الكويت الصناعي.
- 3- محفظة صندوق الاستثمار الوطني للمشروعات الصغيرة والمتوسطة (شريكى).



وللمملكة العربية السعودية على مستوى القطاعين العام والخاص
تجربة غنية لتوظيف العمالة الوطنية، نذكر منها على سبيل
المثال، لا الحصر ما يلي:

- 1- مركز التوظيف.
- 2- صندوق الموارد البشرية.
- 3- صندوق المئوية.

وفيما يتعلق بالتحديات الراهنة التي تواجه القطاع الخاص الخليجي في مجال توظيف الوظائف، يمكننا إيجازها على النحو التالي:

- تدخل الحكومات الخليجية في سوق العمل لجعل الوظيفة الحكومية أكثر جاذبية من القطاع الخاص.
- مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل من حيث توفير المهارات الأساسية المطلوبة والمؤهلات اللازمة لاحتياجات سوق العمل.
- رفع مستوى الإنتاجية لدى القوى العاملة الوطنية من خلال التدريب والتأهيل المهني.
- توفير فرص عمل كافية لقدامين الجدد إلى سوق العمل من المواطنين متوافقة مع معايير العمل الدولية.
- تحديث بنية منشآت القطاع الخاص.
- تطوير نظم الإدارة في القطاع الخاص من أجل تحقيق المنافسة والتطور لمنشآت القطاع الخاص.

ومن جانب آخر هناك تحديات أخرى، مثل:

عزوف المواطنين عن الانخراط في العمل بهذا القطاع.

التوجس من تأثيرات سلبية لتوطين الوظائف على سير العمل في المؤسسات الخاصة نتيجة نقص الكفاءات والخبرات إلى ثقافة العمل، ولكلا الحالتين أسبابها:

أسباب إحجام المواطنين عن العمل بالقطاع الخاص.

ضعف مستوى الأجور والحوافز المادية والمعنوية.

محدودية فرص الترقى الوظيفي.

طول ساعات العمل اليومية والأسبوعية.

قصر الإجازات مقارنة بالقطاع الحكومي.

انخفاض مستوى الأمن الوظيفي في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي.

اختلاف أنظمة التقاعد الوظيفي في القطاع الخاص عن نظيرتها في القطاع الحكومي من حيث المزايا التفاعلية.

ثالثاً - رؤى مقترحة لتصحيح مسار توظيف العمالة في دول مجلس التعاون.

على الرغم من تعدد واختلاف قوانين وإجراءات "توظيف الوظائف" في دول مجلس التعاون الخليجي، إلا أن الدراسات تؤكد أنه لا يمكن حل هذه المشكلة عن طريق فرض إجراءات أو معايير أو تحديد نسب للعمالة ملزمة للقطاع الخاص للعمل بهذه الطريقة نظراً للأسباب التالية:

- غياب الرؤية الإستراتيجية لتوظيف العمالة على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي في إطار التكامل الاقتصادي الخليجي.
- لم ترتبط برامج التوظيف بدراسات علمية شاملة لكل المؤشرات النوعية (ظروف وشروط العمل، الأجور، التدريب،) ذات الصلة بفرص العمل، بل أن التركيز في الوقت الراهن على المؤشرات الكمية (نسب العمالة، مهن محددة، وقطاعات اقتصادية)، وهو ما يشوه تلك البرامج.
- تتسم قرارات توظيف الوظائف في دول مجلس التعاون بقرارات منفردة من قبل الجهات الحكومية دون إشراك القطاع الخاص.
- أدى ضعف قاعدة البيانات الخاصة بسوق العمل إلى تدني مستوى تقييم برامج التوظيف على مستوى دول المجلس.

وعلى هذا الأساس، فإنه لتصحيح مسار توظيف العمالة في دول مجلس التعاون، نقترح الآتي:

- نجاح برامج التوظيف لا يمكن أن تتم بمعزل عن إجراء إصلاحات اقتصادية واجتماعية.
- إشراك المؤسسات التعليمية والتدريبية لإنجاح برامج التوظيف من خلال إصلاح البرامج التعليمية والتدريبية وبما ينسجم مع متطلبات سوق العمل المتسم بالتغير.
- غرس ثقافة العمل لدى المواطن الخليجي للعمل في مختلف المجالات التي تشغلها حالياً العمالة الوافدة ودون استثناء.
- إجراء حوار مفتوح مع كل الجهات ذات العلاقة بتوظيف العمالة.
- التركيز على الاستثمار في تلك المجالات التي من شأنها تطوير المعرفة ورفع الكفاءة الإنتاجية لدى المواطن الخليجي.