

# سوق العمل الخليجي

## هيكل مهارات العمالة في سوق العمل الخليجي

اكتسبت المهارات أهمية متزايدة مع تزايد دور المعرفة في نظرية النمو الجديدة. وضمن هذا السياق، فإنه ينظر الى المعرفة كنواتج لتفاعلات معقدة بين الأشياء المادية Physical Objects من ناحية، والعنصرين الأساسيين في المعرفة وهما الأفكار والمهارات من ناحية أخرى.

وبينما تعرف الأفكار بأنها المعرفة التي تحفظ أو تشفر (to codify) خارج دماغ الانسان، فإن المهارات هي المعرفة التي لا يمكن عزلها عن الفرد. وتحفظ المهارات، عادة، في الفرد وهي تشمل القدرات (abilities)، والمواهب (talents)، وما شابه ذلك.

وعليه، يمكن القول بأن الأفكار يمكن أن تعتبر سلع nonrival حيث يمكن أن تستخدم من قبل أي عدد من الأفراد وفي نفس الوقت، إما المهارات فهي تشبه الى حد كبير الأشياء المادية Physical Objects. وعليه، فإنه يمكن القول بأن المعرفة تنقسم الى عالميين: عالم الأفكار المشفرة codified ideas، والمهارات غير المشفرة.

ولكن ما هو دور المهارات في النمو الاقتصادي. لتقدير أهمية العلاقة بين الأشياء المادية Physical Objects من ناحية والأفكار والمهارات من ناحية أخرى في

فهم عملية النمو الاقتصادي، لا بد من تسليط الضوء على نظريات النمو التقليدية والجديدة.

ففي ضوء طريقة سولو (1957) المتعارف عليها، يعتبر النمو هو ناتج تراكم رأس المال والعمل بالإضافة الى التغير التقني<sup>1</sup>. وضمن هذا الإطار النظري، فإن نمو مستوى دخل الفرد سيصل بعد فترة من الزمن الى حالة التوازن steady state. آخذاً في عين الاعتبار استقرار دالة الإنتاج. وعندئذ أي عند حالة التوازن المذكورة سينمو مستوى الدخل للفرد بمعدل نمو الإنتاجية الكلية. هذا الجزء من مصادر النمو الاقتصادي يفترض نموذج النمو التقليدي بأنه معطاة من الخارج. ولكن نظرية النمو الداخلية تفترض أن هذا الجزء متغير داخلي. وهي ترجع تغير هذا المتغير الى التفاعل بين المعرفة وتراكم عوامل الإنتاج والذي يؤدي الى تزايد مردود الغلة لرأس المال المادي والبشري (Romer, 93)<sup>2</sup>.

وعليه، يمكن القول بأنه على الرغم من أهمية تراكم رأس المال في نموذج النمو الداخلي فإن المصدر الأساسي للنمو هي المعرفة بشقيها الأساسيين: الأفكار والمهارات. فالأفكار تساهم في إنتاج أشياء جديدة وتنظيم هذه الأشياء بطرق تمتاز بالكفاءة. أما المهارات الجديدة أو المتطورة فإنها تسمح للأفكار بأن تتحول الى حيز التنفيذ وللأشياء المادية بإمكانية استخدامها.

<sup>1</sup> R. M. Solow (1957) "Technical change and the Aggregate production function". Review of Economics and statistics, 39 (August)

<sup>2</sup> Paul Romer (1993) "Ideas gaps and object gaps in economic developments". Journal of Monetary Economics 32. pp. 543-5723

وضمن السياق، من المفيد الإشارة الى ما طرحه Paul Romer الى أن الأفكار والمهارات الجديدة هما اللتان تساهمان في زياد المعرفة والتي بدورها تساهم في تحسين الانتاجية التي تشكل مصدر النمو الاقتصادي.

ومن ناحية أخرى، تشير الدراسات الغربية بأن هناك ميل عام على المستوى العالمي وبخاصة الدول الصناعية المتقدمة تجاه تزايد الطلب على العمالة الماهرة وانخفاض الطلب على العمالة غير الماهرة وذلك بسبب تزايد دور وأهمية التكنولوجيا وخاصة تكنولوجيا المعلومات في عمليات الإنتاج. وعليه، فإن من المتوقع أن يترتب على ذلك تراجع مستويات الأجور للعمالة غير الماهرة في البلدان الصناعية وكذلك ربما البلدان النامية التي لا تتمتع بكثافة عمل محلية كبيرة ومنها دول مجلس التعاون الخليجي.

فلقد أشار Adrian wood الى أن الدول المتقدمة قد شهدت منذ أوائل الثمانينات تزايد الفجوة في الأجور ومعدل البطالة بين العمالة الماهرة وغير الماهرة، وخاصة مع تسارع وتيرة العولمة<sup>4</sup>. ولقد استطاع Berman, Bound, and Griliches في ورقتهم البحثية المشهورة وعبر استخدام بيانات الولايات المتحدة الى تأكيد تراجع الطلب على العمالة غير الماهرة ووجدوا بأن استخدام تكنولوجيا

---

<sup>4</sup>Adrian wood (1998). Globalisation and the Rise in Labour Market Inequalities. The Economic Journal, 108C September).

Eli Berman, John Bound, and Zvi Griliches (1994). Changes in The demand for Skilled Labour Within U.S. Manufacturing: Evidence From The Annual survey of Manufactures. The Quarterly Journal of Economics May.

Jonathan Haskel and Ylva Heden(1999). Computers and The Demand For Skilled Labour: Industry and Establishment Level Panel Evidence For the U.K. The Economic Journal. March.

المعلومات اقد دفع الطلب بعيداً عن العمالة غير الماهرة<sup>5</sup>. وبالمثل أشار Jonathan Haskel and Ylva Henden الى تراجع حاد في أجور العمالة غير الماهرة مقارنة بأجور العمالة الماهرة في المملكة المتحدة وذلك منذ أواخر السبعينات. وهذا التراجع كان ملحوظاً مقابل الارتفاع المنتظم في أجور العمالة غير الماهرة خلال الخمسينات والستينات والسبعينات.

تتعاظم أهمية مهارات العمالة الوطنية وتطويرها في اسواق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي وذلك بحكم صغر القاعدة السكانية وما ترتب على ذلك من عجز في توفير القوة العاملة الوطنية المدربة بالكم المطلوب مما أدى إلى الاستعانة بالعمالة الاجنبية لتسد الفجوة ما بين عدم توفر العمالة الوطنية بالكم والنوع المطلوبين من ناحية و التوسع في الأنشطة الاقتصادية من ناحية أخرى. وضمن هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن الطلب على العمالة الاجنبية هو في جوهره طلب على المهارات الاجنبية التي تسعى العمالة الوطنية لاكتسابها. إلا أننا مع ذلك لا بد أن نقر أن ليس كل العمالة الأجنبية ماهرة. كما أن بعض العمالة الأجنبية تكتسب مهارة من خلال التحاقها بمؤسسات العمل في الخليج وليس خارجها. والمهارات هنا ليست في جلها مهارات تكنولوجية معرفية بل قد تكتسب كذلك بعض المهارات الاجتماعية، أو انها تكتسب بعض المهارات المتعلقة بالحرف التقليدية الخليجية التي هجرتها العمالة الوطنية الى المهن المكتبية او التجارية الجديدة ذات العائد المالي الأعلى.

ولغرض التحليل ينبغي القول بان كلمة مهارة تتضمن أبعادا عديدة تشمل التعليم، الوظيفة أو المهنة، والخبرة، والبراعة اليدوية، والقدرات الفطرية، والقدرة على استخدام الآلات التقنية. ولغرض التحليل سيتم تصنيف العمالة حسب المهارة ضمن مجموعتين واسعتين من الوظائف هما: المهن المرتبطة مباشرة بعملية الإنتاج، والمهن غير المرتبطة مباشرة بعملية الإنتاج. وتشمل مهن الإنتاج

الوظائف التالية: مهن الخدمات، مهن الزراعة وتربية الحيوان والطيور والصيد، مهن الإشراف والعمليات الصناعية والكيميائية والغذائية، والمهن الهندسية الأساسية المساعدة. أما المهن غير المرتبطة مباشرة بعملية الإنتاج فتشمل الوظائف التالية: مديرو الإدارة العامة والأعمال، الإختصاصيون والفنيون، المهن الكتابية، ومهن البيع.

ويعكس التمييز في الواقع بين مهن أو وظائف الإنتاج من ناحية، ومهن الوظائف غير المرتبطة بالإنتاج من ناحية أخرى الى حد كبير التمييز بين ما يسمى بمهن الياقات الزرقاء "Blue Collars" ومهن الياقات البيضاء "White Collars" وذلك على المستوى الوظيفي، أو بين خريجي المدارس الثانوية وما أقل مستوى تعليمياً من ناحية وخريجي الجامعات أو المعاهد العليا من ناحية أخرى في حالة استخدام البعد التعليمي.

إن دراسة البيانات المتاحة ستتيح لنا معرفة هيكل المهارات لأسواق العمل الخليجية. كما يمكن تقدير الفجوة من المهارات بين العمالة المحلية والأجنبية.

ويوضح الجدول رقم ( ) الهيكل المهني للاقتصاد السعودي في عام 2002. وتوضح بيانات الجدول بتركز العمال المواطنين في فئة عمال الخدمات حيث بلغت 46.9% من مجموع العمالة، بينما تركز العمالة الأجنبية في فئة عمال الانتاج وما يتصل بها من أعمال مماثلة وبلغت 49.5% من إجمالي العمالة. كما توضح بيانات الجدول الى ارتفاع نسبة العمالة المواطنين في فئتي الأعمال الكتابية والمدويرون والإداريون.

وترجع تزايد حصة العمالة المواطنين في فئة الخدمات الى أنها تشمل الخدمات الحكومية وخاصة التعليم والصحة والتي تستوعب اعداداً كبيرة من العمالة المواطنين.

ويشير الجدول نفسه الى وجود نسبة هامة من العمالة المواطنين في فئة المهن الفنية والعلمية. وتشير حصة العمالة المواطنين في هذه الفئة الى جهود الدولة في مجال التعليم والتدريب وخاصة التعليم العالي.

وفي ضوء ما تقدم، يمكن الاستنتاج بان التوجه العام للعمالة المواطنين يميل بصورة واضحة تجاه المهن ذات العالية والمتوسطة والمتمثلة في فئات المهن الفنية والعلمية، والمدويرون والإداريون، والوظائف الكتابية، والوظائف الخدمية وخاصة في مجال التعليم والصحة. وفي المقابل، تشهد الفئات المهنية الأخرى وخاصة في مجال الانتاج والأعمال المماثلة تراجعاً في نسب العمالة المواطنين.

**جدول رقم ( )**  
**التركيب المهني للعمالة حسب المجموعات المهنية الرئيسية والجنسية،**  
**(2002)**

التوزيع النسبي				المجموعة المهنية
نسبة مشاركة السعوديين (1)	غير سعوديين	سعوديون	إجمالي العمالة	
42.3	11.9	11.7	11.8	المهن الفنية والعلمية
76.8	0.7	2.9	1.7	المديرون والإداريون
75.7	3.1	12.1	7.2	الأعمال الكتابية
35.8	8.4	5.9	7.2	موظفو المبيعات
67.1	18.4	46.9	31.2	عمال الخدمات
52.8	8.2	8.7	8.4	العمال الزراعيون
16.5	49.5	11.9	32.5	عمال الإنتاج والأعمال المماثلة
	100.0	100.0	100.0	جميع المجموعات المهنية (%)
44.9	4,313,750	3,516,393	7,830,143	جميع المجموعات المهنية (العدد)

(1) نسبة العمالة السعودية في إجمالي المجموعة المهنية ذات العلاقة.  
المصدر: تقرير التنمية البشرية - المملكة العربية السعودية - 2003.



يوضح الجدولين رقم ( ) و ( ) توزيع العمالة البحرينية وغير البحرينية حسب مجموعة المهن والتعويضات الشهرية لعام 1994. وتشير البيانات بأن النسبة الأكبر من العمالة البحرينية في مجموعة مديرو الإدارة العامة والأعمال تحصل على أجر شهري أعلى من 600 دينار بحريني. ويأتي في المرتبة الثانية مجموعة الاختصاصين. وفي المقابل فإن النسبة الأكبر من العمالة البحرينية في مجموعة المهن الهندسية الأساسية والمساعدة تحصل على أجر شهري 100 دينار فأقل. وبالمثل، فإن توزيع العمالة غير البحرينية في جدول رقم (7) مع الأخذ في عين الاعتبار بأن هناك نسب أكبر من العمالة غير البحرينية تحصل على راتب 100 دينار فأقل ضمن مجموعة المهن المرتبطة بالإنتاج. إضافة الى ذلك، فإن بيانات الجدولين (6) و (7) تشير بوضوح الى أن الوظائف غير المرتبطة بالإنتاج تتمتع بأجور أعلى مقارنة بالوظائف المرتبطة بالإنتاج. وربما يعكس هذا التمييز الى حد كبير التمييز حسب المؤهل التعليمي..

وفي ضوء ما تقدم، يمكن القول بأن ترجيح الأنشطة الاقتصادية كثيفة العمل ستؤدي الى زيادة الطلب على العمالة غير الماهرة وما يرتبط بذلك من خيار أن تقبل بأجور متدنية أو خسارة وظائفها لصالح العمالة الأجنبية خاصة مع تزايد اندماج اقتصاديات الدول في العالم. إضافة الى ذلك فإن زيادة الطلب على العمالة غير الماهرة سيضعف من القدرة على نقل التقنية الحديثة الى مختلف الأنشطة الاقتصادية والتي يمكن أن تشكل أهم مقومات النهضة الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي.

جدول رقم ( )  
توزيع البحرينيين العاملين باجر حسب

للتهنة والتعويضات الشهرية 95/94

%

المهنة	100 فأقل	200-300	400-600	أعلى من 600	المجموع
مديرو الإدارة العامة والإعمال	5.4	7.5	32.0	55.1	100.0
الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	10.1	26.5	39.4	24.0	100.0
الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	13.4	41.7	38.4	6.6	100.0
المهن الكتابية	16.4	59.6	20.4	3.6	100.0
مهن البيع	56.1	26.2	9.3	8.4	100.0
مهن الخدمات	32.3	51.7	14.9	1.1	100.0
مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد	84.8	15.2	-	-	100.0
الأشراف والعمليات الصناعية والكيميائية والغذائية	21.5	25.6	37.2	15.7	100.0
المهن الهندسية الأساسية والمساعدة	47.1	39.8	12.7	0.5	100.0

المصدر: مسح نفقات ودخل الأسر 95/94. الجهاز المركزي للإحصاء.

**جدول رقم ( )**  
**توزيع غير البحرينيين العاملين بأجر حسب المهنة والتعويضات الشهرية**  
**95/94**

%

المجموع	أعلى من 600	600-400	300-200	100 فأقل	المهنة
100.0	53.3	22.9	16.2	7.6	مديرو الإدارة العامة والإعمال
100.0	39.6	28.8	20.9	10.8	الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
100.0	13.7	23.0	39.1	24.2	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
100.0	11.1	13.0	47.2	28.7	المهن الكتابية
100.0	5.3	12.2	22.9	59.5	مهن البيع
100.0	2.0	6.3	40.6	51.2	مهن الخدمات
100.0	-	-	15.0	85.0	مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد
100.0	6.1	7.9	23.6	62.4	الأشراف والعمليات الصناعية والكيميائية والغذائية
100.0	1.4	6.4	22.6	69.6	المهن الهندسية الأساسية والمساعدة

المصدر: مسح نفقات ودخل الأسر 95/94. الجهاز المركزي للإحصاء.

## توفر المعلومات الاحصائية

### المعوقات والحلول

هناك بعض الاحصائيات المنشورة التي يتم توفيرها عبر التعدادات والمسوحات الاقتصادية والعمالية الصادرة من وزارات ومؤسسات الدول حول مختلف جوانب أسواق العمل الخليجي، الا ان تلك البيانات لا تتوفر بشكل منتظم وسنوي في سلاسل زمنية.

وفي الوقت الحاضر تستقى الاحصائيات المتعلقة بسوق العمل من مصدرين رئيسيين هما تعدادات السكان والتي تتم مرة كل عقد من الزمان من ناحية، والمسوحات العمالية التي تتم بين فترة زمنية وأخرى من ناحية أخرى.

كما ومن المهم الاشارة الى أهمية الاتفاق على طريقة احتساب بعض المؤشرات المتعلقة بسوق العمل ومنها معدلات البطالة. وعليه، تبدو هناك حاجة الى أهمية وجود اجماع عام بين المسؤولين والمهتمين بقضايا العمل حول الألية المثلى لاحتساب معدلات البطالة ومكوناتها الرئيسية. وهذه المسألة تكتسب، في الواقع، أهمية كبيرة بحكم أن معدل البطالة يعتبر من المؤشرات الاقتصادية الرئيسية التي يتم مراقبتها من قبل المستثمرين المحليين والأجانب وكذلك مؤسسات التصنيف الدولية وذلك بقصد التعرف على الأداء الماكرو اقتصادي لاقتصاديات المنطقة.

وبالرغم من انجاز العديد من الدراسات وأوراق العمل التي تعالج قضايا أسواق العمل الخليجي الا ان تلك الجهود بقيت مبعثرة ولم توفر صورة متكاملة عن أسواق العمل الخليجية وكافة قضاياه. اضافة الى ذلك، فإن الدراسات القياسية والنمذجة المتعلقة بأسواق العمل الخليجي تبدو غائبة أو محدودة جداً بسبب غياب البيانات والاحصائيات عن متغيرات أسواق العمل الخليجي في شكل سلاسل زمنية منتظمة.

وفي ضوء ما تقدم، تبرز الحاجة ماسة الى وضع قواعد بيانات عن أسواق العمل الخليجي قابلة للتحديث باستمرار بحيث تغطي معظم مؤشرات العمل ومنها توقعات اعداد السكان، ونسب التحصيل التعليمي بمراحله المختلفة. ومستويات مهارات العمل حسب القطاعات المختلفة، وهياكل الأجور، واحصائيات قوة العمل ومعدلات البطالة، ومستويات انتاجية العمل القطاعية.

## ظاهرة الاغراق الاجتماعي في أسواق العمل الخليجية

أدت انفتاح أسواق العمل الخليجية الى ظهور ما يسمى بظاهرة الاغراق الاجتماعي. "ويمكن أن ينظر الى مصطلح الاغراق الاجتماعي على أساس أنه يحاكي مصطلح الاغراق الاقتصادي في سوق السلع".

فعندما تتدفق عمالة أجنبية، كما يحدث الآن بإعداد كبيرة ويغلب عليها العمالة غير الماهرة ومن دول فقيرة الى أسواق العمل بالمنطقة سيؤدي ذلك لا محالة الى تخفيض الأجور بدرجدة كبيرة ليس للعمالة الأجنبية القادمة فحسب ولكن للعمالة المحلية، وما يترتب على ذلك من تداعيات سلبية تلحق بالعمالة المحلية وبشكل خاص والاقتصاد الوطني بشكل عام.

فعلى صعيد العمالة المواطنة وخاصة تلك الفئة التي تعمل ضمن مستويات الأجور المنخفضة ستشهد تراجعاً في مستويات المعيشة والقوة الشرائية وما يتصل بذلك من تراجع الحافز تجاه التعليم والتدريب. أما على صعيد الاقتصاد الوطني فذلك يعنى تراجع القوة الشرائية وما يتصل بذلك من استدامة حالة الركود الاقتصادي وبالتالي ضعف الاستثمار وما يرتبط بذلك من تراجع انتاجية الشركات وخاصة فيما يتصل بالشركات التي تخدم السوق الداخلية.

وبالمثل يمكن الحديث عن الانفتاح الاقتصادي وخاصة فيما يتعلق بحرية حركة رؤوس الأموال الذى يشكل ميزة نسبية تتمتع بها اقتصاديات دول مجلس التعاون الخليجي. وضمن هذا السياق، قامت الدول المصدرة للعمالة الأجنبية باستخدام سياسة أسعار الصرف لتشجيع الهجرة الى أسواق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي.

ففي ضوء ان أسعار صرف العملات الخليجية مرتبطة بالدولار الأمريكي، فإن خفض السلطات النقدية في البلد المصدر للعمل لسعر صرف عملتها مقابل الدولار سوف يرفع من

قيمة العملات الخليجية وبالتالي العائد على الأجر بالعملة المحلية ومن ثم تحويلات العمل لبلده الأصلي.

وعليه، فلقد ساهمت السياسات النقدية في الدول المصدرة للعمالة الأجنبية الى اسواق المنطقة من ايجاد ضغوط تجاه تخفيض مستوى الأجور في أسواق العمل الخليجية. فكلما انخفض سعر صرف عملات تلك الدول مقابل الدولار الأمريكي يمكن لعمالة تلك الدول أن تعمل عند مستوى أجور أقل من مستوى الأجور السابقة مما يسمح لها بالدخول في منافسة غير عادلة مع العمالة المحلية وبالتالي يمكن أن تؤدي الى اخراجها من سوق العمل أو قبولها بمستوى أجر متدني لا يفي بتكلفة مستوى المعيشة في دول المنطقة.

وفي ضوء ذلك، يتطلب الأمر إيجاد رؤية واضحة تجاه الآلية المناسبة التي تتحكم في عرض العمالة الأجنبية وخاصة غير الماهرة في أسواق العمل الخليجية وذلك مما يقلص من حدة منافسة العمالة الأجنبية للعمالة المواطنة وبالتالي إيجاد مستويات مناسبة من الأجور للعمالة المواطنة تفي بمتطلبات مستوى المعيشة وتمنع من عزوفها عن العمل وخاصة في القطاع الخاص.

## البطالة :

نظراً للنمو السكاني السريع والزيادة المضطردة في اعداد خريجي التعليم الثانوي ومؤسسات التعليم الجامعي والمهني، يتزايد الطلب من قبل العمالة المواطنة الخليجية على الوظائف باستمرار. ويجد هؤلاء صعوبة في الحصول على عمل. ويتحول الى عاطلين لأسباب مختلفة وذلك في وجود أجناب يشكلون أكثر من ثلثي قوة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي.

وضمن المعطيات المذكورة أعلاه، يمكن القول بأن البطالة في أوساط العمالة المواطنة الخليجية هي في الواقع ليست نتيجة لضعف الطلب على العمل، فالاقتصادات الخليجية لديها قدرة، ولا شك، على إيجاد فرص عمل وابعاد كبيرة سنوياً. ولكن المشكلة الرئيسية هي أن حصة العمالة المواطنة من فرص العمل الجديدة تعتبر محدودة حيث تبلغ في حدود 30% من إجمالي فرص العمل التي تخلقها الاقتصادات الخليجية. وعليه، فإننا أمام حالة البطالة الهيكلية.

وتختلف البطالة الهيكلية عن البطالة المتعارف عليها ضمن الدورة الاقتصادية لاقتصاد ما والتي يطلق عليها بالبطالة الدورية. فمن المعروف أن البطالة الدورية تنتج عن ضعف الطلب على السلع والخدمات في الاقتصاد المعني، وبالتالي فإن معالجتها تتم عادة عن طريق تبني سياسة اقتصادية توسعية متمثلة في سياسة نقدية أو ضريبية توسعية. بمعنى آخر، إنفاق أكثر أو ضرائب ورسوم أقل.

ولكن البطالة الهيكلية لا تحل بهذه الطريقة، فعلى سبيل المثال، شهدت أوروبا في أواخر الثمانينات انتعاشاً اقتصادياً وصاحب ذلك حالة من التضخم ولكن لم



يؤدي ذلك الى انخفاض معدل البطالة الذي بلغ في حدود 9%. أى أن الطلب الفعال ازدهر ولكن البطالة لم تنخفض أقل من معدلها الهيكلي الذي هو في حدود 9% بدون أن يؤدي الى تضخم. وعليه، يمكن القول بأن المصدر الأساسي في المشكلات الحديثة للعمل وخاصة البطالة ترجع الى الانخفاض في الطلب الداخلي على العمال الأقل ماهرة وذلك بسبب التغير التقني تجاه العمالة الماهرة. وعليه، تشهد بأن الصناعات الحالية على المستوى العالمي بشكل عام تسعى الى زيادة متوسط المهارة لقوة العمل عن طريق توظيف عمالة أكثر ماهرة نسبياً. وهذا يشير الى أن التغير التقني الحديث أصبح أكثر متحيزاً للمهارة.

وعودة الى البطالة في اقتصاداتنا الخليجية، يمكن القول بأن أهم أسبابها عديدة ولكن يمكن التركيز على عاملين أساسيين. العامل الأول يتمثل في عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومدخلات سوق العمل. وهذا النوع يدخل عادة ضمن ما يسمى بالبطالة الهيكلية. وهذا يتطلب معالجته بالاهتمام المتزايد بسياسات التعليم والتدريب سواء كان خارج العمل او على رأس الوظيفة بالعمل. أما العامل الثاني، فيتعلق بوجود منافسة مفتوحة بين العمالة الأجنبية والعمالة المواطنة وخاصة في المهن ذات المهارات المتدنية. وحيث أن معظم العمالة الوافدة قادمة من دول جنوب شرق آسيا فإن هذه المنافسة تؤدي الى تخفيض مستويات الأجور مما يؤدي الى عزوف العمالة المواطنة عنها. وعليه، فإن هناك حاجة للتأكد بأن العمالة الأجنبية هي في وضع مكمل وليس منافس للعمالة المواطنة.

## وضع المرأة الخليجية في قوة العمل:

### مقدمة

شكل التزايد المتعاضم لمشاركة المرأة في قوة العمل في الدول الصناعية المتقدمة والدول حديثة التصنيع وكذلك الدول النامية الأخرى أهم التغيرات الهامة التي حدثت في هيكل العمل خلال الخمس والعشرين سنة الماضية.

وفي ضوء ذلك، فإن العديد من النساء في بلدان العالم المتقدمة يقضين الآن قليلاً من الوقت خارج أعمالهن أو وظائفهن لإنجاب وتربية الأولاد. كما وأصبحت المهارات المرتبطة بسوق العمل تزداد أهمية بشكل متزايد عند المرأة. وكذلك يمكن القول بأن المرأة استطاعت أن تتحول من مجالات العمل النسوية التقليدية وأصبحت تتواجد حالياً في مجالات عمل جديدة مثل التخصصات الطبية، والهندسية، والقانون، وعلوم الطبيعة والكمبيوتر التي تتميز بمكانة متقدمة في قوة العمل وأجور عالية.

وضمن هذا السياق، لابد من الإشارة إلى أن فرص العمل للمرأة ودخولها المهني ذات الأهمية الاقتصادية والاجتماعية العالية تطورت بشكل بطيء في الفترات التاريخية الماضية، ولكن ازدادت وتيرتها بشكل كبير في أواخر السبعينات. فلقد حققت دخول المرأة العاملة دوام كامل إلى دخول الرجل دوام كامل ارتفاعاً ملحوظاً منذ 1979 مقارنة بأية فترة سابقة في التاريخ (Becker, 1993). وأصبحت المرأة، بالتالي تحتل مواقع أكثر مرموقة في العديد من الوظائف عالية المهارة<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Gary Becker, Human Capital. The University of Chicago Press, Chicago, USA, P19

ويبقى السؤال الهام الذي يطرح نفسه ما هي الأسباب الكامنة وراء هذا التطور الكبير في مكانة المرأة وتزايد مشاركتها في قوة العمل؟ لابد من الإشارة إلى أن الإجابة على السؤال تثير الكثير من الجدل ولكن لابد من القول بأن أهم هذه الأسباب ترجع إلى مايلي: الدور المتزايد لمؤسسات المجتمع المدني والتي ساهمت ولاشك، في إيجاد فرص عمل للمرأة. أما السبب الآخر وهو في وجهة نظري يكتسب أهمية فيتمثل في الدور أو العامل الاقتصادي. ويتمثل هذا الدور أو العامل الاقتصادي في التأكيد بان تقدم المرأة بشكل أساسي حدث بسبب تزايد ارتباطها بقوة العمل إضافة إلى ذلك، فإن التطور الكبير في مكانة المرأة ومشاركتها المتزايدة في قوة العمل تم تحفيزه وتشجيعه وتعزيزه بتضافر عوامل أخرى عديدة منها: التراجع الكبير في معدلات الخصوبة، الزيادة الكبيرة في حالات الطلاق، التراكم المستمر لرأس المال البشري وخاصة التعليم، والأهمية المتزايدة لقطاع الخدمات(Becker,1993) <sup>4</sup>.

وفي ضوء ما تقدم أعلاه، يبقى السؤال المهم هو ما هي إمكانيات المرأة الخليجية وما مدى مشاركتها الفعالة في المجتمع. ويرتبط الإجابة على هذا السؤال مناقشة التغيرات السريعة في مكانة المرأة ضمن سياق التنمية الاقتصادية "Socioeconomic Development". كما أن أية مناقشة علمية لهذه التغيرات في مكانة المرأة لابد أن تأخذ في الاعتبار التغيرات في الأهمية النسبية للمرأة في قوة العمل، والتعرف على المحددات الأساسية لمشاركة المرأة في قوة العمل وبالتالي اندماجها في الاقتصاديات الخليجية.

---

<sup>4</sup> نفس المصدر السابق

وضمن هذا السياق، لابد من مناقشة التساؤل الذي يطرح دائماً ضمن خصوصيات أسواق العمل الخليجي والمتمثل في إمكانية أن تساهم المرأة العربية الخليجية في دول مجلس التعاون في تخفيف الإختلالات التي تعاني منها أسواق العمل في دول المجلس وذلك عبر إحلالها مكان العمالة الأجنبية.

### المرأة الخليجية في قوة العمل:

يتفق معظم الباحثين في اقتصاديات سوق العمل بأن معدل مشاركة المرأة في قوة العمل يعتبر مؤشراً رئيسياً على مكانة المرأة في المجتمع، مع ملاحظة بأن البعض الآخر من الباحثين في موضوع المرأة يعتقد بأن مشاركة المرأة في قوة العمل يمثل مؤشر حداثة Modernity ولا يعكس بالضرورة المكانة الفعلية للمرأة في المجتمع، حيث أن المسألة الأخيرة مرتبطة بالتغيرات على المستويات الاجتماعية والقانونية (Buvinic, 1976)<sup>5</sup>. ولكن يبقى القول أن تطور هذا المؤشر يعكس إلى حد كبير التغيرات في دور المرأة في عملية التنمية الاقتصادية. وعليه، فإن معرفة ديناميكية هذا الدور يشكل عنصراً هاماً في تخطيط السياسة السكانية وخاصة في الدول النامية.

يشير الجدول رقم (8) حول مشاركة المرأة البحرينية في قوة العمل إلى أن حصة المرأة في إجمالي قوة العمل مازالت متدنية رغم إنها ظلت تتصاعد على مدار

Mayra Buvinic(1976)Women and world Development, cited in Nuget, Jeffry and Thomas, <sup>5</sup> Theodre(1985) Bahrain and The Gulf. Croom Helm Ltd. P56.

العقدين الماضيين. فمعدل مشاركة المرأة البحرينية من إجمالي الإناث البحرينيات 15 سنة فأكثر كان لا يتجاوز 5% حتى عام 1971، وارتفع بعد ذلك إلى 14.3% في عام 1981، وإلى 18.6% في عام 1991 م ومن ثم 25.6% في عام 2001. وإذا تم أخذ معدل البطالة بين النساء البحرينيات بعين الاعتبار، فإن نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل بالفعل ستكون أقل من النسب المذكورة، ويوضح الجدول رقم (9) ديناميكية قوة العمل النسوية خلال الفترة 1971-1991 حسب الفئة العمرية.

#### جدول رقم (8)

#### معدلات مشاركة قوة العمل

والنسبة المئوية للمرأة في قوة العمل حسب الجنسية بين الإناث عمر 15 سنة فأكثر %

السنة	معدل مشاركة قوة العمل			النسبة المئوية للمرأة في قوة العمل		
	بحريني	غير بحريني	المجموع	بحريني	غير بحريني	المجموع
1959	45.6	77.1	53.2	3.0	8.3	3.6
1965	42.3	79.0	52.3	2.7	16.3	4.7
1971	43.0	78.8	51.7	4.3	20.7	6.6
1981	46.5	85.7	62.9	14.3	36.9	19.4
1991	49.2	87.3	66.6	18.7	55.3	29.6
2001	49.4	85.6	65.7	25.6	57.0	35.5

المصدر: المجموعة الإحصائية. إعداد مختلفة. الجهاز المركزي للإحصاء. دولة البحرين.  
Bahrain Census of Population and Housing 1981: Trends and Prospects. Directorate of statistics.

**جدول رقم (9)**  
**التوزيع النسبي لقوة العمل النسوية حسب الفئة العمرية**  
**للسنوات 71، 81، 1991م**

%

السنة	15 سنة فاكثر	24-15	34-25	44-35	54-45	65-55	+ 65
1991	18.4	16.1	30.6	21.8	6.2	1.6	0.24
1981	13.3	17.3	22.2	6.0	3.4	1.3	0.4
1971	4.1	5.8	4.0	3.3	2.7	2.6	1.4

المصدر: التعدادات السكانية للسنوات 71، 81، 1991م. الجهاز المركزي للإحصاء. دولة البحرين.

ويشير الجدول نفسه إلى دخول قوة العمل النسوية العمل في الفئة العمرية 15-24. ولكن تصل مشاركتها الذروة في الفئة العمرية 25-34 بسبب التحاقها بالتعليم العالي والجامعي. وتنخفض نسبة المشاركة في الفئة العمرية التالية 35-44 قبل أن تتراجع بشكل ملحوظ عند الفئة العمرية 45 سنة فما فوق. وتشير بيانات نسب مشاركة قوة العمل النسوية إلى وجود نمو كبير ضمن الفئة 15-24 في الفترة 71-81 ومن ثم ثبات هذه النسبة في الفترة التالية 81-91. ولقد شكلت الفئة العمرية 25-34 مركز الذروة لمشاركة قوة العمل النسوية وتميزت بالنمو السريع حيث ارتفعت من 4% في عام 1971 إلى 22% في

عام 1981 ومن ثم 31% في عام 1991م. أما الفئة التالية 35-44 فإنها تميزت بالنمو الكبير في الفترة الثانية 1981-1991 مقارنة بالفترة الأولى.

وبافتراض ثبات هيكل النسب ومعدلات النمو في الفترة 81-1991، فإنه من المتوقع أن يشهد عام 2001 ارتفاع النسبة المتوقعة لمشاركة قوة العمل النسوية في حدود 31% في الفئة العمرية 35-44 و22% في الفئة العمرية 45-55 وإلى حدود 54% في الفئة العمرية 25-34. وعليه، فإن مشاركة المرأة في قوة العمل ستشهد نمواً ملحوظاً خلال السنوات العشر القادمة مما يعنى تبوأ المرأة العاملة البحرينية مكانة متميزة في النشاط الاقتصادي وبالتالي سيعزز من مكانتها في المجتمع. وكذلك يمكن الحديث عن المرأة في دول مجلس التعاون الخليجي ولكن بدرجات متفاوتة من دولة الى أخرى.

ومما تجدر الإشارة إليه بأن المناقشة حول مدى مشاركة المرأة في قوة العمل النسوية اقتصرت على الجانب الكمي في الموضوع. وتبقى الأسئلة التي تتعلق بالجانب الكيفي تطرح نفسها: ما هي فرص العمل المتاحة للمرأة في الاقتصاد الخليجي؟ وما هي المهن التي تتركز فيها قوة العمل النسوية؟ وبالتالي ما هي مستويات الدخل التي تحققها المرأة العاملة الخليجية؟. وسوف تشكل الإجابات

على هذه الأسئلة المكاسب التي ستحققها المرأة مما سيعزز من مكانتها في المجتمع أو مقدار الأعباء التي ستحملها والذي يعني بشكل آخر حجم التحديات الملقاة على عاتق المرأة العاملة الخليجية. يعمل أكثر من نصف النساء البحرينيات العاملات في القطاع الحكومي في عام 1991. كما وتركز المرأة في هذا القطاع في وزارتي التربية والتعليم والصحة، حيث استوعبت وزارة التعليم 56% ووزارة الصحة 23% من إجمالي الوظائف البحرينيات في الجهاز الحكومي في عام 1997 حسب ما هو موضح في جدول رقم (10). وتوحي الاتجاهات الحالية للتوظيف في القطاع الحكومي إلى أن التوظيف في مجال الصحة والتعليم قد اقترب من مستوى التشبع. وعليه فإن الفترة الراهنة القادمة ستشهد تراجعاً في الطلب التقليدي على قوة عمل المرأة في هذه المهن التي يطلق عليها عادة بالمهن سريعة الضمور High Atrophy Occupations. وسيترتب على ذلك، أن غالبية الفرص المتاحة للمرأة في الفترة القادمة ستكون بالقطاع الخاص سواء في القطاع المنظم formal sector أو القطاع غير المنظم informal sector أو في المهن التي يطلق عليها بالمهن قليلة الضمور Low Atrophy Occupations. ويمكن، في الواقع، ملاحظة هذا النمط مع تزايد دخول المرأة العاملة البحرينية مهن جديدة كانت



حكراً إلى فترة طويلة على الرجال مثل بائعات في السوبر ماركت وعاملات استقبال في الفنادق والمطاعم.

أما المسألة الأخرى الهامة المتعلقة بمشاركة المرأة في قوة العمل فهي مستوى الأجر الذي تحصل عليه والذي يشكل مستواه عاملاً هاماً في تعزيز مكانة المرأة في المجتمع بالإضافة إلى دوره في تحسين مستوى معيشة العائلة المرتبطة بها وكذلك أهميته كحافز في زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب.

## جدول رقم (10)

تطور تشغيل المرأة البحرينية في القطاع الحكومي

في السنوات 1991-1997

السنة	التربية و التعليم	الصحة	الوزارات الأخرى	المجموع
1991	4,052	1,809	1,639	7,500
1992	4,327	1,862	1,679	7,866
1993	4,660	1,872	1,720	8,252
1994	4,943	1,922	1,738	8,603
1995	5,213	2,007	1,773	8,993
1996	5,394	2,114	1,964	9,472
1997	5,595	2,293	2,028	9,916

المصدر: المجموعة الإحصائية. أعداد مختلفة. الجهاز المركزي للإحصاء. دولة البحرين.

يبين الجدول رقم (10) تراجع متوسط أجر المرأة البحرينية مقارنة بمتوسط

أجر الرجل البحريني وعلى نحو متواصل منذ عام 1988. ويمكن أن يعزى هذا

التراجع إلى نمو مشاركة المرأة في سوق العمل وتزايد دخولها في مهن غير تقليدية

بالنسبة لها وذات أجور منخفضة.

المملكة العربية السعودية 2004

النسبة المئوية	العدد الفاتض	المهنة
15.5	1,160	المهنيون والفنيون ومن اليهم
1.9	143	المديرون والاداريون
7.4	558	الكتابة ومن اليهم
7.0	528	عمال البيع
29.3	2,197	عمال الخدمات
7.7	575	العاملون في الزراعة وتربية الحيوانات
31.7	2,344	عمال الإنتاج والتشييد والمواصلات
100	7,505	المجموع

مملكة البحرين (2001)

النسبة المئوية	العدد (بالألف)	المهنة
16.0	46.6	المهنيون والفنيون ومن اليهم
7.1	20.7	المديرون والاداريون
10.5	30.5	التفزيون والكتابة
3.3	9.6	المشتغلون بأعمال البيع
2.4	6.9	المشتغلون بالزراعة وتربية الحيوانات
33.4	97.2	عمال الانتاج
25.8	72.2	المشتغلون في الخدمات
-	-	عمال ليس لهم تصنيف
1.6	4.6	غير معروف
100.0	291.4	المجموع