

من استرداد العمالة إلى تنمية الموارد البشرية
(حالة دول مجلس التعاون الخليجي)

الدكتور عيسى جمعة إبراهيم

نشر في كتاب

إشكالية التنمية ووسائل النهوض.. رؤية في
الإصلاح

نخبة من الكتاب والباحثين

وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية

إشراف مركز البحوث والدراسات سابقا

(إدارة البحوث والدراسات حاليا)

الطبعة الأولى

رجب 1429هـ - تموز (يوليو) 2008م

أعيد نشره إلكترونيا في رمضان 1439هـ / 2018م

من استيراد العمالة إلى تنمية الموارد البشرية (حالة دول مجلس التعاون الخليجي)

الدكتور عيسى جمعة إبراهيم (*)

من أهم الآثار الاقتصادية للعمالة الوافدة: كبر حجم تحويلاتها السنوية للدول التي قدمت منها، مما يمثل استنزافاً للموارد الاقتصادية، حيث شكلت تلك التحويلات حوالي (10%) من الناتج الإجمالي لدول مجلس التعاون الخليجي خلال فترة التسعينيات.

المقدمة:

ساهم ارتفاع أسعار النفط عام 1973م في زيادة الإيرادات النفطية لدول مجلس التعاون الخليجي، ومن ثم تبني برامج تنمية طموحة تجسدت في مشاريع البنية التحتية كالإسكان والكهرباء والمياه والاتصالات والمطارات والموانئ والطرق، والخدمات الاجتماعية كالتهليم والصحة والضمان الاجتماعي وغيرها، الأمر الذي أدى إلى تسارع استقدام العمالة الوافدة من مختلف التخصصات والمهن، ومن ثم ارتفاع نسبة العمالة الوافدة من جملة القوى العاملة وخاصة في القطاع الخاص، واختلال التركيبة السكانية وقوة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي. وقد أدت عوامل كثيرة إلى تركيز المواطنين في القطاع الحكومي ذي الطابع

(*) خبير اقتصادي.. (دولة قطر).

الخدمي وتركز العمالة الوافدة في القطاع الخاص ذي الطابع الإنتاجي. كما أدى تركز التعليم في الجامعات الخليجية في غالبيته في تخصصات الدراسات الإنسانية (الأدبية) مقروناً بارتفاع نسبة الإناث في مختلف المراحل التعليمية إلى عدم توافق مخرجات التعليم مع حاجات سوق العمل، الأمر الذي دفع بالمزيد من العمالة الوافدة من الفنيين وذوي المؤهلات العلمية إلى سوق العمل الخليجي. كما ساهم التطور في معدل دخل الفرد الخليجي ونمط الاستهلاك والتغيير الاجتماعي في زيادة الطلب على الخدم من قبل الأسر الخليجية. ولقد أدى هذا إلى هيمنة العمالة الوافدة على إجمالي القوى العاملة في دول مجلس التعاون، وتفاوت في توزيع العمالة حسب الأنشطة الاقتصادية والمجموعات المهنية في القطاعين العام والخاص.

وهكذا ترتب على تدفق العمالة الوافدة إلى دول مجلس التعاون الكثير من الفوائد والعواقب في ذات الوقت، حيث ساهمت العمالة الوافدة في عملية التنمية المستدامة خلال العقود الثلاثة الماضية، إلا أنه قد ترتب على تدفقها العديد من الآثار والمشاكل الاقتصادية والاجتماعية والأمنية إلى جانب مساهمتها في عزوف المواطنين عن العمل بالقطاع الخاص وإلى تصاعد معدلات البطالة بين المواطنين، الأمر الذي دعا إلى الحد منها من خلال عدد من الإجراءات في مقدمتها التوطين والانتقال إلى تنمية الموارد البشرية الخليجية وتعظيم دور كل من القطاعين العام والخاص في ذلك.

تتكون هذه الورقة من باين، بالإضافة إلى المقدمة، حيث يتناول الباب الأول العمالة الوافدة من حيث حجمها وأسباب استيرادها وآثار ذلك على المجتمع والاقتصاد الخليجي، في حين يغطي الباب الثاني قضية التوطين وكيفية التوجه نحو تنمية الموارد البشرية الخليجية وسياساتها من خلال عدد من الإجراءات ودور كل من القطاعين العام والخاص في ذلك، مع بيان كيفية الحد منها من خلال قضية التوطين، بالإضافة إلى بيان الفرق بين التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية.

الباب الأول: العمالة الوافدة

1-1 تطور حجم العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي:

تشير البيانات المتوافرة إلى أن العمالة الوافدة قد بدأت بالتدفق إلى دول مجلس التعاون في خمسينيات القرن الماضي، حيث قدرت بنحو (150) ألفاً. إلا أنها زادت من تدفقها بشكل واضح في السبعينيات من القرن الماضي عند صعود أسعار النفط والبدء بتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد بلغت نحو (10.2) مليون عامل عام 2005م، وتشكل حوالي (70.3%) من جملة العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي كما هو مبين في الجدول رقم (1).

وتتفاوت العمالة الوافدة بين دولة خليجية وأخرى إذ تبلغ أقصاها في المملكة العربية السعودية (نحو 4.9 مليون عامل) وتشكل حوالي (48%) من جملة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي، وأقلها في مملكة البحرين (306 آلاف) وتشكل قرابة (3%) من جملة العمالة الوافدة.

كما أن نسبة العمالة المواطنة من جملة العمالة (أي نسبة التوطين) في كل دولة خليجية تتفاوت، حيث تبلغ في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة والكويت حوالي (82%) كما هو موضح في الجدول (1) سالف الذكر. وتتفاوت كذلك تلك العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي وفي كل دولة خليجية حسب جنسيتها، إذ تشكل العمالة الآسيوية حوالي (70%) من جملتها، تليها العمالة العربية بنسبة (23.2%)، والأوروبية (2.1%)، والأمريكية (1.3%)، وغيرها (3.5%) كما هو مبين في الجدول (1) السابق الذكر.

الجدول (1)

**القوة العاملة ونسبة العمالة الوطنية وغير الوطنية
في بلدان الخليج العربية لأحدث سنة متاحة**

م	اسم الدولة	السنة	إجمالي العمالة الوطنية والأجنبية	عدد العمالة الوافدة	نسبة العمالة الوافدة %	عربية	آسيوية	أوروبية	أمريكية	أخرى
1	الإمارات العربية	2005	3,315,000	2,738,000	82.26	238,000	2,386,000	41,000	15,000	58,000
2	البحرين	2005	522,000	306,000	58.58	38,000	245,000	6,000	6,000	11,000
3	السعودية	2005	7,579,000	4,894,000	64.57	1,527,000	2,902,000	159,000	103,000	203,000
4	عمان	2005	914,000	605,000	66.13	34,000	559,000	-	-	12,000
5	قطر	2005	555,714	315,034	56.69	126,013	144,915	5,954	-	38,152
6	الكويت	2005	1,594,000	1,302,000	81.70	403,000	851,000	4,000	2,000	42,000
	المجموع	2005	14,479,714	10,160,034	70.27	2,366,013	7,087,915	215,954	126,000	364,152

المصدر: منظمة العمل العربية، إحصاءات الهجرة وتقل الأيدي العاملة في البلدان العربية لعام 2006م.

1-2 أسباب تدفق العمالة الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجي:

ساهمت عدة عوامل في تدفق العمالة الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجي منذ منتصف السبعينيات حتى الآن، نجلها فيما يلي⁽¹⁾:

1- تنفيذ خطط التنمية والبرامج التنموية الطموحة وما اشتملت عليه من تنفيذ المشاريع، التي غطت كافة الأنشطة الاقتصادية كالبنية التحتية مثل الكهرباء والماء والطرق والموانئ والمطارات والاتصالات والصرف الصحي، بالإضافة إلى مشاريع الإنشاءات وكذلك الأنشطة الاجتماعية مثل التعليم والصحة، وما تتطلبه من عمالة وافدة في مختلف المهن والمستويات التعليمية (ماهرة وعادية).

2- ضعف إقبال العمالة الوطنية على الأعمال الحرفية واليدوية كالنجارة والحدادة

(1) مجلس الأمة الكويتي، العمالة الوافدة (دراسة تحليلية)، دراسات وبحوث، فبراير 2000م
(<http://www.majlesalommah.net/num.asp?id=799>).

والتعليم الفني والمهني التي لم تتجاوز (5%) في أفضل حالاتها وعلى التخصصات العلمية المطلوبة، في حين تندفع إلى الكليات النظرية (الإنسانية) طلباً للشهادة الجامعية. وقد أدى ذلك إلى زيادة الاتكالية لدى المواطنين مما ساهم في التوجه نحو تزايد الاعتماد على العمالة الوافدة.

3- تدني أجور العمالة الوافدة وخاصة العمالة المنزلية منها حيث تشكل هذه شريحة لا بأس بها، وكذلك أجور العمالة العادية من العمالة الوافدة، التي يتدنى مستواها التعليمي والتي تعمل في بعض الأنشطة الاقتصادية مثل قطاع الإنشاءات والنقل والتجارة وخدمات المجتمع.

4- محدودية العمالة الوطنية المتوافرة، كماً وكيفاً، التي لا تفي بحاجة مختلف المشاريع في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المختلفة التي تتطلبها الخطط والبرامج التنموية، ناهيك عن عزوفها عن العمل في بعض المهن.

5- تعدد أنشطة القطاع الخاص مثل التجارة والفنادق والإنشاءات الصناعية التحويلية، التي لا تتطلب مؤهلات تعليمية عالية، حيث إن طبيعة عمل هذه الأنشطة لا تلاقي ترحيباً من العمالة الوطنية.

6- قرب موقع الدول الخليجية من المناطق الآسيوية كثيفة العمالة وحسن الرعاية التي تتمتع بها في دول مجلس التعاون الخليجي.

7- التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهدته ولا تزال تشهده الدول الخليجية، مما نجم عنه ازدياد التحاق الإناث بسوق العمل، وتغير في نمط المعيشة وارتفاع معدل دخل الفرد، الأمر الذي أدى إلى الاستعانة بخدم المنازل بأعداد كبيرة.

8- العلاقات التاريخية الناجمة عن قرب بعض الدول الآسيوية من دول مجلس

التعاون الخليجي مثل الهجرات الهندية والإيرانية في بداية القرن الماضي.

9- سهولة استقدام العمالة الآسيوية من خلال وجود وكالات التشغيل في تلك الدول المرسله للعمالة مثل الهند وباكستان وبنجلاديش وسريلانكا، بالإضافة إلى قيام شركات المقاولات الآسيوية بتنفيذ العديد من المشاريع الإنشائية في دول مجلس التعاون وما ترتب على ذلك من استقدامها للعمال الآسيويين.

1-3 آثار العمالة الوافدة:

هناك آثار إيجابية للعمالة الوافدة تتمثل في مشاركتها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتنفيذ البرامج والمشروعات المتعددة، التي ساهمت في تحقيق معدلات النمو الاقتصادي الراهنة وتوفيرها لخبرات جاهزة لم يكن متاح توفيرها من قبل العمالة المواطنة، وإتاحتها للاحتكاك بمضارات دول أخرى. وهذه الآثار الإيجابية التي لا ينكرها أحد ليست موضوع حديثنا هنا، وإنما سوف نتحدث عن آثارها السلبية، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية، على المجتمع والاقتصاد الخليجي.

أ- الآثار الاقتصادية:

من أهم الآثار الاقتصادية للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي ما يلي:

1- كبر حجم تحويلاتها السنوية للدول التي قدمت منها والذي يمثل استنزافاً للموارد الاقتصادية الخليجية، حيث شكلت تلك التحويلات حوالي (10%) من الناتج المحلي الإجمالي لدول مجلس التعاون الخليجي خلال فترة التسعينيات ومن المتوقع ارتفاعها خلال الفترة المقبلة.. وتشكل التحويلات من المملكة العربية السعودية وحدها والتي بلغت نحو (15.6) بليون دولار عام 2006م نحو (54%) من جملة التحويلات من دول مجلس التعاون الخليجي. وقد ارتفعت جملة تحويلات العمالة

الوافدة العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي من نحو (23) مليار دولار أمريكي عام 1997م إلى قرابة (29) مليار دولار عام 2006م، كما هو مبين في الجدول رقم (2).

2- مساهمتها في عزوف المواطنين عن الالتحاق بالقطاع الخاص بسبب تدني خبرتهم وارتفاع أجورهم مقارنة بأجور العمالة الوافدة، مما يساهم في ظهور مشكلة البطالة بينهم.

3- كبر حجم النفقات الحكومية على الخدمات الصحية والتعليمية والمساكن والكهرباء والمياه والنقل، نظراً لزيادة ضغط العمالة الوافدة عليها.

4- ارتفاع قيمة فاتورة المستوردات، نظراً لارتفاع أعداد العمالة الوافدة.

5- المساهمة في بروز مشكلة التضخم الناجم عن زيادة طلب العمالة الوافدة وأسرها على الوحدات السكنية.

6- زيادة النفقات المخصصة للأغراض الأمنية والحد من الجريمة.

7- زيادة عدد المنشآت الصغيرة، التي تتسم بمحدودية رأس المال وبصغر الحجم ولا تولد قيمة مضافة عالية ولا توفر فرص عمل للعمالة الوطنية.

الجدول (2)

تحويلات العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي

(مليار دولار أمريكي)

التحويلات	السنة
22.9	1997م
23.4	1998م
22.9	1999م
24.6	2000م
24.9	2001م
25.6	2002م
25.3	2003م
24.7	2004م
26.2	2005م
29.24	2006م

المصدر:

1- الأمانة العامة لمجلس التعاون، تحويلات العمالة الأجنبية في دول المجلس التعاون: محدداتها وآثارها الاقتصادية، أغسطس 2003م، بيانات الفترة (1997 - 2000م).

2- البنك الدولي Migration and Remittances Fact book

(www.worldbank.org/prospects/migrationandremittances) بيانات الفترة (2000 -

2006م) للدول: سلطنة عمان، مملكة البحرين، الكويت، المملكة العربية السعودية. أما

بيانات دولتي قطر والإمارات العربية المتحدة فقد تم تقديرها للفترة (2000-2006م).

ب- الآثار الاجتماعية:

فيما يلي خلاصة لأهم تلك الآثار:

- الآثار على النسيج الاجتماعي الخليجي، من خلال تأثيرها على القيم والعادات والتقاليد واللغة، بسبب اختلاف عاداتها وتقاليدها ولغتها ودينها، إذ يلاحظ انتشار بعض عادات ولهجات ولغات ومصطلحات جديدة داخل المجتمعات الخليجية، حيث تأثر بعض الأطفال الخليجيين بلغة خدم المنازل وعاداتهم وتقاليدهم وأصبحوا يقلدون المربيات في اللهجة، ناهيك عن تأثر الأسرة وأفرادها بتصرفات خدم المنازل. كما تأثرت اللغة العربية باللغة الدارجة في بيئة الأعمال التجارية والمصرفية، حيث أصبحت خليطاً من الكلمات العربية والأردية والجمل المركبة الركيكة.

- تدني نسبة السكان والعمالة من المواطنين من إجمالي السكان والقوى العاملة، الأمر الذي أدى إلى تغير التركيبة السكانية والعمالية.

- تفشي الاتكالية بين الشباب والأسر الخليجية والاعتماد على خدمة العامل الوافد، سواء كان في العمل أو في المنزل (الخدم والسائقين).

- زيادة معدلات الجريمة والانحراف والسرقه والنصب والتزوير (تزوير العملة، وتزوير الوثائق والأختام)، والاتجار بالمخدرات.

ج- الآثار السياسية والأمنية⁽¹⁾:

من أهم تلك الآثار ما يلي:

- تزايد احتمال الضغوط الدولية للمطالبة بتوطين العمالة الوافدة ومنحها حقوقها السياسية والنقابية وفقاً لاتفاقية حقوق الإنسان، حيث تناولت اللجنة الفرعية الخاصة بالقضاء على التمييز العنصري عام 1993م (خلال الدورة الرابعة والثلاثين والثالثة والأربعين للجنة حقوق الإنسان بالأمم المتحدة) قضايا العمال

(1) رشا عاصم عبد الحق، ورقة عمل حول العمالة الأجنبية في دول الخليج العربية: الواقع المأمول، مقدمة إلى المؤتمر العربي للمرأة والشباب لترسيخ اللغة الأم، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، فبراير 2007م.

المهاجرين في ثلاث دول خليجية، وكذلك في دورتها (47) لعام 1995م حول دولة الإمارات العربية المتحدة. ولهذا رفع وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي في ختام اجتماعهم في البحرين في ديسمبر 2004م توصية إلى المجلس الأعلى لقادة دول مجلس التعاون تنص على «تحديد حد أعلى لبقاء العامل الأجنبي في دول المجلس، بحيث لا يسمح باستمرار العامل في عمله أكثر من ست سنوات كحد أقصى باستثناء التخصصات التي لا يمكن الاستغناء عنها والتي لا يتوافر مواطنون عرب قادرون على أدائها»، إلا أنه ارتئي إعادة عرضها مرة قادمة.

- تزايد نشوب الإضرابات من قبل بعض العمالة الوافدة وما ترتب عليها من مخاوف أمنية.

وهكذا فقد تصدرت الندوات والمؤتمرات، التي تناولت قضايا العمالة الوافدة وآثارها وأخطارها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية والسياسية السالفة الذكر على دول مجلس التعاون الخليجي، الأمر الذي أدى إلى الحد من تلك العمالة الوافدة وتنظيم تدفقها، وذلك بالتركيز على عملية توطين العمالة في دول مجلس التعاون، سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص، وتنمية الموارد البشرية الخليجية.

الباب الثاني: التوطين وتنمية الموارد البشرية

يتناول هذا الباب قضية التوطين وتنمية الموارد البشرية، حيث يبين التوطين وإجراءاته ومعوقاته، والتمييز بين مفهومي التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية، ودور كل من القطاعين العام والخاص في تنمية الموارد البشرية، وأهم سياسات تنمية الموارد البشرية المتبعة في دول مجلس التعاون الخليجي.

1-2 التوطين ومعوقاته:

أ- التوطين:

ينبغي بداية الإشارة والتنويه إلى أن توطين الوظائف لا يقصد به الإحلال (100%) في مهن العمالة الوافدة، أي الإحلال التام في كافة المهن، بل إحلال العمالة المواطنة حيثما توفرت مع الخبرة في بعض المهن والأنشطة الاقتصادية، إذ سوف تستمر العمالة الوافدة من ذوي التخصصات العلمية والأدبية، التي يصعب توفرها في العمالة المواطنة، والعمالة المنزلية وبعض المهن الفنية الأخرى والعمالة العادية.

ب- التوطين في القطاع الحكومي:

اتخذت وزارات ودواوين الخدمة المدنية في دول مجلس التعاون عدداً من القرارات والإجراءات والخطوات التي تؤكد أولوية التعيين وشغل الوظائف في أجهزة ووزارات الخدمة المدنية للمواطنين، وعدم تعيين الوافدين ونشر الإعلانات المتعلقة بذلك إلا بعد التأكد من عدم توافر المواطنين المطلوبين لشغل تلك الوظائف، وأن يكون ذلك مرتبطاً ببرامج التوطين في تلك الوزارات. وكذلك تأكيد ضرورة قيام الوافدين بتدريب نظرائهم المواطنين أثناء العمل، وإعدادهم للإحلال المستقبلي وفق

خطط وبرامج محددة، بالإضافة إلى زيادة تأهيل وتدريب العمالة المواطنة من خلال الابتعاث للخارج وتكثيف الدورات التدريبية في معاهد الإدارة العامة ومراكز وهيئات التدريب الأخرى. وكذلك قصر شغل بعض الوظائف على العمالة المواطنة، والمساهمة في معالجة ظاهرة البطالة، وزيادة فرص العمل المتاحة للعمالة المواطنة، ووضع خطط للإحلال في مختلف الوزارات والجهات الحكومية.

- التوطين في القطاع الخاص:

بذلت دول مجلس التعاون الخليجي جهوداً لتوطين وتشغيل العمالة المواطنة في القطاع الخاص وتقديم الحوافز لرب العمل لتعيين العمالة المواطنة، بالإضافة إلى إلزام القطاع الخاص بتشغيل نسب معينة من العمالة المواطنة تتفاوت بين دول مجلس التعاون وزيادتها سنوياً، وتحمل الحكومات نسبة من تكاليف تدريب العمالة المواطنة، ورفع تكلفة العمالة الوافدة، ووضع ضوابط معينة لتشغيلها ومحاسبتها على عدم الانضباط في العمل والتأخير. وكذلك تدريب العمالة المواطنة وتشجيعها على البدء بالمبادرات الفردية والمشروعات الصغيرة والمتوسطة ودعمها مادياً وفتحياً، واعتماد معيار التوطين كأولوية عند إسناد المناقصات الحكومية للقطاع الخاص.

ب- إجراءات التوطين وتوفير فرص العمل للمواطنين:

من أهم الإجراءات المتخذة لتوطين العمالة والحد من العمالة الوافدة هي:

1- فرض سقف قصوى لعدد العمال الأجانب، الذين يسمح بدخولهم دول مجلس التعاون بالنسبة إلى عدد سكانها وقواها العاملة.

2- رفع تكلفة استقدام وتشغيل العمالة الوافدة، من حيث رفع تكاليف استقدامه وتجديد إقامته وتوفير التأمين الصحي له ورسوم العمل وغيرها، بحيث يتم رفع الرسوم على بعض المهن تدريجياً في ضوء برامج التوطين المقترحة لكي يصبح

- توظيفه لدى صاحب العمل غير مجد مقارنة بالعمالة المواطنة.
- 3- الحد من استقدام العمالة الهامشية، والتركيز على العمالة التي يحتاجها سوق العمل في كل دولة.
- 4- ربط المناقصات والتعهدات الحكومية، التي تعطى للمنشآت والشركات بتوظيف وتدريب نسبة معينة فيها من المواطنين (في ضوء تقدمها في توطین العمالة).
- 5- فرض الإجراءات الرادعة بحق تسبیب العمالة الوافدة وتجارها المستترة.
- 6- تنشيط دور غرف التجارة والصناعة في دول المجلس في توطین الوظائف، وذلك من خلال:
- تكثيف الندوات واللقاءات، التي تحض رجال الأعمال على تشغيل العمالة المواطنة، وبيان آثار استمرار تشغيل العمالة الوافدة من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والأمنية.
 - المساهمة في تدريب المواطنين، وفق حاجات ومتطلبات أسواق العمل.
 - توفير البيانات عن فرص العمل في القطاع الخاص، وإتاحتها للباحثين عن العمل في مواقع غرف التجارة والصناعة على الإنترنت.
 - إشراك القطاع الخاص في وضع البرامج والخطط المتعلقة بتحديد نسب التوطين في بعض المهن والأنشطة الاقتصادية من جهة، وفي وضع البرامج التدريبية من جهة أخرى.
- 7- وضع حد أدنى لأجور المواطنين في القطاع الخاص، حسب المستويات التعليمية في بعض الدول الخليجية، التي لم يقر بعضها مثل هذا القانون.

8- التنسيق بين الجهات الحكومية ذات العلاقة بوضع خطط التوطين والتدريب والتعليم.

9- ضرورة تسهيل توظيف وتنقل العمالة الوطنية بين دول مجلس التعاون (سد حاجات كل دولة خليجية بما هو متوفر من طالبي العمل من دول مجلس التعاون الأخرى بكافة السبل، وإقرار تشريعات تضمن التساوي في المعاملة بين العمالة الوطنية والخليجية).

10- تبادل المعلومات بين قواعد المعلومات والبيانات في دول مجلس التعاون الخليجي حول متطلبات أسواق العمل الخليجية ومخرجات التعليم والتدريب فيها، والتعرف على خصائص أسواق العمل الخليجية من حيث التركيبة السكانية والعمالية والتوقعات المستقبلية والاحتياجات التدريبية فيها.

11- تشجيع انخراط المرأة الخليجية في أسواق العمل في المهن التي تتمشى مع طبيعتها وتناسب مع تقاليد المجتمع الخليجي.

12- إعداد وتنفيذ برامج التوطين والإحلال المدروسة في القطاعين العام والخاص.

13- وضع وتنفيذ برامج التدريب والتأهيل الفني والمهني والحرفي وفق المراحل التعليمية المختلفة.

14- تطوير برامج ومناهج ونظم التعليم وربط مخرجاته باحتياجات أسواق العمل والتنمية، وتعزيز العلاقة بين النظام التعليمي وسوق العمل.

15- الارتقاء بمستوى إنتاجية المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال برامج التدريب وعقد الدورات المتنوعة.

16- التنسيق بين القطاعات، الحكومي والمختلط والخاص، وبالتالي التخلص من

حالة التجزؤ في أسواق العمل التي تهيمن فيها العمالة المواطنة على القطاع العام والعمالة الوافدة على القطاع الخاص.

17- تقليص حجم الفجوة في أجور ومزايا العمالة المواطنة بين القطاعين العام والخاص.

18- تعديل بعض التشريعات التي تساهم في الحد من اختلالات أسواق العمل الخليجية، ومنها:

- منح بدل بطالة للباحثين عن العمل طيلة فترة البحث.
- توسيع مظلة التأمينات الاجتماعية لتغطي المواطنين في القطاع الخاص.
- تحفيز الشركات التي تلتزم بنسب التوظيف المقررة.

ج- عقبات التوظيف:

ساهمت عوامل كثيرة في إعاقة عملية التوظيف وعزوف المواطنين، عن الالتحاق بالعمل بالقطاع الخاص نجملها فيما يلي:

1- استمرار مراوغة وتهرب القطاع الخاص من برامج التوظيف، مثل عدم الإعلان عن العدد الصحيح المطلوب لشغل الوظائف الشاغرة، أو توظيف المواطنين ولكن دون إعطائهم أو تكليفهم بأداء وظيفي محدد مما يؤدي إلى إحباطهم ومن ثم استقالتهم، أو توظيف المواطنين برواتب متدنية.

2- عدم توافر الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص في بعض الدول الخليجية وفق المستويات التعليمية.

3- الهوة الشاسعة بين امتيازات القطاعين الحكومي والخاص المقدمة للعاملين والحقوق والواجبات المطلوبة منهم، حيث يتصف القطاع الخاص بما يلي:

ضعف الحوافز المادية والمعنوية، وانخفاض فرص الترقية والتقدم الوظيفي، وارتفاع عدد ساعات العمل اليومية، وقصر الإجازات مقارنة بالقطاع العام، ومبالغة القطاع الخاص في شروط التوظيف المتعلقة بسنوات الخبرة ومستوى اللغة الإنجليزية والحاسوب⁽¹⁾.

4- عزوف المواطنين عن العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم لعدم مطابقتها لتطلعاتهم من حيث الراتب وطول ساعات العمل وعدم توفر التأمينات الاجتماعية.

5- عزوف بعض أصحاب العمل عن توظيف المواطنين بحجة أنهم أقل إنتاجية من العمال الأجانب، وعدم انضباطهم في العمل، وارتفاع مستويات التسرب عند العمالة المواطنة أثناء التدريب، وبأنها أعلى تكلفة في التدريب وأقل خبرة من العمالة الوافدة.

6- عدم تطابق المخرجات التعليمية لبعض العمال المواطنين مع متطلبات الوظائف التي يعرضها القطاع الخاص في أسواق العمل.

2-2 التنمية البشرية:

بداية لا بد من التفريق بين التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية، إذ تعتبر التنمية البشرية بأنها عملية توسيع لخيارات الناس، وتهدف إلى تنميتهم، فهي تنمية للناس وتتم بواسطتهم، وبالتالي فإنها تنمية تهتم بصحة الناس (يعيش الناس حياة مديدة وصحية) وتحصيلهم العلمي (يكتسبوا المعرفة) وعمل يتيح لهم دخلاً يهيئ لهم حياة كريمة (يحصلوا

(1) منظمة العمل الدولية، التوظيف أو الإحلال: تجربة المملكة العربية السعودية، مجلة عالم العمل، العدد 47، آب/أغسطس 2003م.

على الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق). أما تنمية الموارد البشرية أو رأس المال البشري فإنها تركز على البشر باعتبارهم أحد عناصر الإنتاج، أي تهتم بمرحلة العمر الإنتاجي للبشر، وبالتالي فإن مفهوم تنمية الموارد البشرية يعتبر البشر موارد ومن ثم فهم جزء من التنمية الاقتصادية (مضمون تنموي). وتزيد الموارد البشرية بالاستثمار الإنساني، بالتغذية والصحة والتعليم.

أ- التنمية البشرية:

تقاس التنمية البشرية بمؤشر يسمى دليل التنمية البشرية، الذي يشتمل على ثلاثة عناصر هي: طول العمر ممثلاً بالعمر المتوقع عند الميلاد؛ والمعرفة والتعليم ممثلاً بمعدل القراءة والكتابة عند البالغين؛ ومستوى المعيشة ممثلاً بمتوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي.

وهذا الدليل المركب من عدة مؤشرات له قيمة دنيا هي الصفر وقيمة عظمى هي الواحد الصحيح. وهذا الدليل المركب يقوم على المتوسط المرجح لثلاثة أدلة هي:

- دليل التحصيل العلمي، الذي يجمع بين معدل معرفة القراءة والكتابة عند البالغين، أي من عمر (15) سنة فأعلى (ثلثان)، والمعدلات الإجمالية للالتحاق بالتعليم الابتدائي والثانوي والجامعي (الثلث).
- دليل توقع الحياة، الذي يقيس العمر المتوقع عند الولادة بالسنوات.
- دليل الناتج المحلي الإجمالي، المكيف بالدولار (معادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي) والذي يقيس مستوى المعيشة.

وتصنف الدول إلى تنمية بشرية متدنية (القيم الواقعة للدليل بين 0.1-0.499)، وتنمية بشرية متوسطة (القيم الواقعة للدليل بين 0.5-0.799)، وتنمية

بشرية مرتفعة (القيم الواقعة للدليل بين 0.8 - 0.999). وبالنظر إلى هذا الدليل وتطوره عبر السنوات في دول مجلس التعاون الخليجي يلاحظ ما يلي:

1- أن التنمية البشرية في دول مجلس التعاون الخليجي تتصف بأنها تنمية بشرية مرتفعة.

2- أن هناك تقدماً في ترتيب دليل التنمية البشرية لدول مجلس التعاون الخليجي خلال السنوات (1999 - 2005م) بالإضافة إلى تحقيقها تطوراً في قيمة الدليل خلال تلك السنوات، كما هو مبين في الجدول رقم (3).

3- حققت دول مجلس التعاون ترتيباً متقدماً في دليل التنمية البشرية لعام 2005م، حيث جاء ترتيب دولة الكويت (33) على مستوى دول العالم والأولى عربياً، تليها دولة قطر بترتيب دولي (35) والثانية عربياً، ودولة الإمارات العربية المتحدة بترتيب دولي (39) والثالثة عربياً، ومملكة البحرين بترتيب دولي (41) والرابعة عربياً، وسلطنة عمان بترتيب دولي (58) والسادسة عربياً، والمملكة العربية السعودية بترتيب دولي (61) والسابعة عربياً.

الجدول (3)

تطور ترتيب دليل التنمية البشرية في دول مجلس التعاون الخليجي خلال الفترة (1990 - 2005م)

الدولة	1990	1995	2000	2005	ترتيب الدولة عالمياً
الكويت	-	0.826	0.855	0.891	33

35	0.875	-	-	-	قطر
39	0.868	0.837	0.825	0.816	الإمارات العربية
41	0.866	0.846	0.834	0.808	البحرين
58	0.814	0.779	0.741	0.697	عمان
61	0.812	0.788	0.748	0.717	السعودية

المصدر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 2008/2007م.

4- تتباين دول مجلس التعاون في الأدلة الفرعية المكونة لدليل التنمية البشرية لعام 2005م، مثل دليل متوسط العمر المتوقع (أكبرها دولة الإمارات العربية المتحدة وأصغرها المملكة العربية السعودية)، ودليل التعليم (أكبرها دولة الكويت وأصغرها سلطنة عمان)، ودليل إجمالي الناتج المحلي (أكبرها دولة قطر وأصغرها سلطنة عمان) كما هو مبين في الجدول رقم (4).

جدول (4)

دليل التنمية البشرية ومكوناته في دول مجلس التعاون الخليجي

عام 2005م

م	الدولة	ترتيب الدولة عالميا	قيمة التنمية البشرية	العمر المتوقع عند الولادة بالأعوام	الناتج المحلي الإجمالي للفرد/ دولار أمريكي	(%) نسبة محو الأمية للبالغين	(%) نسبة الالتحاق الإجمالية بالمدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية	دليل متوسط العمر المتوقع	دليل التعليم	دليل الناتج المحلي الإجمالي
1	الإمارات	39	0.686	78.3	25.514	88.7	59.9	0.3889	0.791	0.925

0.896	0.864	0.837	86.1	88.5	21.482	75.2	0.866	41	البحرين	2
0.844	0.806	0.787	76.0	82.9	15.711	72.2	0.812	61	السعودية	3
0.843	0.766	0.833	67.1	81.4	15.602	75.0	0.814	58	عمان	4
0.938	0.852	0.834	77.7	89.0	27.664	75.0	0.875	35	قطر	5
0.930	0.871	0.871	74.9	93.3	26.321	77.3	0.891	33	الكويت	6

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 2007 / 2008م

ب- تنمية الموارد البشرية :

يعتبر رأس المال البشري أحد عوامل الإنتاج إلى جانب رأس المال والتكنولوجيا في دالة الإنتاج، ولهذا حظي موضوع تنمية الموارد البشرية باهتمام كبير من الحكومات الخليجية نظراً لكون الإنسان هو صانع التنمية ووسيلتها، حيث قامت بإنشاء المؤسسات ذات العلاقة بتعليم وتدريب تلك الموارد وبالبحث العلمي والكليات العلمية، وتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وتقوم الدول الخليجية بالاستثمار في تنمية مواردها البشرية انطلاقاً من العوامل

التالية:

- العامل الاقتصادي، حيث تسود الموارد البشرية المؤهلة علمياً والمدربة بتنفيذ مشروعات وبرامج التنمية الاقتصادية بشكل أفضل مما يزيد من القيمة المضافة المتولدة. كما أن ارتفاع المستوى التعليمي والتدريب لها يقلل من نسبة البطالة بينها.

- العامل الاجتماعي، حيث تقوم الموارد البشرية المؤهلة والمدربة بالأنماط والسلوكيات المتوازنة، وتزداد فهماً لمشكلات مجتمعها وتساهم في تحقيق المزيد من الاستقرار الاجتماعي.

- العامل العلمي، حيث تتمكن الموارد البشرية المتعلمة والمدرية من البحث والابتكار والتطوير وإحداث التقدم العلمي والتقني أسرع.
- وترتبط تنمية الموارد البشرية بمحورين متكاملين هما:
- التعليم واكتساب المعرفة والمهارة (التأهيل)، وتطوير المناهج التعليمية وطرق وأساليب التأهيل والتدريب باستخدام التقنيات الحديثة.
- العمل والتوظيف.

وقد اهتمت الدول الخليجية بالتعليم والتدريب، حيث توسعت في إنشاء المدارس والمعاهد والمراكز العلمية والجامعات والمؤسسات التدريبية، ورصدت من أجل ذلك الموازنات التعليمية لكي توفر مختلف المرافق التعليمية والتجهيزات العلمية. كما دعت الخطط والبرامج التنموية إلى زيادة مساهمة المواطنين في القوى العاملة، والاهتمام بالرعاية الصحية والاجتماعية لأفراد المجتمع، وإعادة التأهيل والتدريب لرفع إنتاجية العامل.

ركائز تنمية الموارد البشرية:

- الالتزام بمبادئ الشريعة الإسلامية، حيث يهدف التعليم إلى غرس العقيدة الإسلامية.
- التكافؤ في توفير وإتاحة فرص التعليم والتدريب لأفراد المجتمع.
- ربط التعليم والتدريب بمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ربط الفرد بمجتمعه وقيمه وتراثه وتاريخه وثقافته وحضارته، وترسيخ أسس التكافل الاجتماعي.

2-3 دور كل من القطاعين العام والخاص:

أ- دور القطاع العام:

سخرت دول مجلس التعاون جهودها لتنمية مواردها البشرية، حيث كثفت من استثماراتها في إنشاء المستشفيات والمراكز الصحية وفي رفدها بالكوادر الطبية وتوفير الأدوية والإمدادات والأجهزة الطبية وأجهزة الاتصال والسيارات وفي تحديث الإدارة الصحية ونظم الرقابة واللامركزية.

كما أولت اهتمامها بالتعليم والتدريب المهني والإداري والتقني، حيث ازدادت جملة النفقات الحكومية على هذا القطاع، التي تمثلت في تطوير نظم التعليم الأكاديمية والجامعية ونظم التعليم غير النظامية ومراكز محو الأمية، وفتحت فروعاً للجامعات الأجنبية ذات السمعة الدولية، وقامت بإنشاء المباني المدرسية والجامعات وفق أحدث النظم الدولية وجهزتها بالمعدات والمختبرات والوسائل التعليمية. كما اهتمت بالتدريب بكافة أنواعه، حيث أعادت بناء نظم التدريب ووسعت قاعدته وأنشأت كليات تقنية أجنبية ومعاهد ومراكز تدريبية متعددة، ونوعت من برامج ودوراته ومواده ما بين إداري ومهني وتقني. وفي هذا الإطار فقد تشكلت المجالس العليا للتعليم والتدريب.

وعلى صعيد معلومات سوق العمل واستراتيجيات سوق العمل قامت أكثر من دولة خليجية بوضع استراتيجيات لسوق العمل واستراتيجيات للتنمية البشرية، وطورت من قواعد معلومات سوق العمل، وكثفت المسوحات المتعلقة بأسواق العمل، والاحتياجات التدريبية لتوفير أكبر قدر ممكن من البيانات المحدثة عن مختلف خصائص أسواق العمل، كما اهتمت دول مجلس التعاون بشبكات الأمان الاجتماعي ونظم التأمينات والمعاشات.

ب- دور القطاع الخاص:

مع تزايد مخرجات النظام التعليمي والتدريبي في الدول الخليجية في الوقت الذي يوجد فيه عدة ملايين من الوافدين، الذين يهيمنون على القطاع الخاص الخليجي، كان لزاماً عليه في ظل تعدد مؤسساته وشركاته وتغير أدواره أن يساهم في تنمية الموارد البشرية الوطنية وتوفير فرص العمل لها (بالرغم من تعدد المشاكل التي تعترضه في سبل تحقيق ذلك) في ظل تشبع القطاع العام في غالبية الدول الخليجية، إن لم يكن كلها، في تشغيل العمالة الوطنية.

وإذا كان القطاع الخاص خلال العقود الماضية صغيراً وغير مؤهل للقيام بأعباء التنمية والمساهمة فيها مع القطاع العام، إلا أن تشجيع الدول الخليجية له للقيام بالكثير من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ودعمه وتوفير الفرص أمامه قد أدى إلى تنوع أنشطته الإنتاجية والخدمية، وزادت مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي مما يتوقع له أن يساهم بدور مهم في توفير فرص العمل للمواطنين وتحقيق نسب توظيف مرتفعة ويعمل على تنمية الموارد البشرية الوطنية.

وتضطلع غرف التجارة والصناعة الخليجية، باعتبارها ممثلاً للقطاع الخاص، بدور مهم في تدريب وتوظيف العمالة الوطنية، إلى جانب المؤسسات وشركات القطاع الخاص.

لقد أدت التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية، التي تشهدها دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، جنباً إلى جنب مع الضغوطات الاقتصادية والاجتماعية الدولية وانعكاساتها على أسواق العمل في الدول الخليجية إلى زيادة التحديات، التي يواجهها القطاع الخاص ومنشآته، المتعلقة بتنمية الموارد البشرية الوطنية وتحفيزها، والإسراع في عملية توظيف الوظائف في ظل المنافسة المتصاعدة من

المنشآت الأجنبية.

ويتطلب ذلك تطوير المهارات الوطنية وزيادة كفاءتها وقدراتها وتأهيلها والحصول على أداء أفضل لها، بالإضافة إلى تطوير ممارسات المنشآت وتحسين إدارتها وأساليب تقييم الأداء وفرص التقدم الوظيفي، وتوفير قيادات واعية وملتزمة بتوطين الوظائف.

ومن الناحية الأخرى، فإن تحقيق نتائج جيدة من قبل القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية الوطنية يتطلب منها انضباطاً واستقراراً أكبر وغياباً أقل عن العمل، وإنتاجية أعلى وإخلاصاً وتفانياً وجدية في العمل، واحتراماً أكثر لنظم العمل، والتكيف بسرعة مع ظروف وبيئة العمل بالقطاع الخاص، والحصول على المهارات المطلوبة في فترة وجيزة في إطار عملية التدريب الإداري والمهني.

ولتحقيق دور فعال للقطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية الوطنية وتوطينها فإنه

لابد من:

تحفيز وتشجيع منشآت القطاع الخاص على الاهتمام بالموارد البشرية الوطنية، مثل:

1- وضع جوائز للمؤسسات، التي تحقق تميزاً إدارياً أعلى في التوطين، مثل جائزة

الأمير نايف في مجال «السعودة» على سبيل المثال.

2- مساهمة الدول الخليجية في تكلفة البرامج التدريبية، التي يعقدها القطاع

الخاص وغرف التجارة والصناعة الخليجية.

3- تقديم الدعم للمنشآت الصغيرة ذات الإمكانيات المحدودة في تشغيل

المواطنين.

4- التزام العمالة الوطنية واستقرارها في وظائف القطاع الخاص وعدم التغيب عن

العمل.

- 5- تطوير النظم التعليمية وزيادة الاهتمام بالتعليم التقني والفني لكي تلبي مخرجات التعليم واحتياجات القطاع الخاص وأسواق العمل.
- 6- تشكيل لجان فنية يشارك فيها القطاع الخاص لمراجعة البرامج التدريبية بصفة دورية حتى تواكب المستجدات العلمية والتقنية واحتياجات سوق العمل.
- 7- تخصيص الجوائز للشركات التي تضع خططاً لتطوير وتدريب الكوادر الوطنية، التي تحقق تنمية بشرية مرتفعة، مثل جائزة دبي للتنمية البشرية، على سبيل المثال.

2-4 سياسة تنمية الموارد البشرية⁽¹⁾:

- تتعدد السياسات التي تعمل على تنمية الموارد البشرية وتؤهّلها لكي تحل محل العمالة الوافدة، بالإضافة إلى مساعدتها على توفير فرص العمل للعمالة المواطنة، ومن ثم إحداث التوازن في أسواق العمل الخليجية نجملها فيما يلي:
- أ- سياسة وبرامج التعليم.
 - ب- سياسة وبرامج التدريب الإداري والمهني والتقني.
 - ج- سياسة تمكين المرأة اقتصادياً.
 - د- الجوانب التشريعية التي تساهم في الحد من اختلالات أسواق العمل الخليجية.
 - هـ- تطوير نظم وقواعد بيانات أسواق العمل الخليجية.
 - و- الجوانب المؤسسية والتعاون والتنسيق الخليجي.

(1) للمزيد من التفاصيل انظر المصدر التالي: د. عيسى جمعة إبراهيم، د. سعد محمد خليل، تخطيط القوى العاملة في دولة قطر: دراسة مقدمة إلى اللجنة الدائمة للسكان، الدوحة، دولة قطر، 2006م.

أ- سياسة وبرامج التعليم:

تتمثل هذه السياسة وبرامجها فيما يلي:

- التوسع في البرامج والتخصصات العلمية في مؤسسات التعليم الأكاديمية والجامعية.
 - توجيه سياسة القبول في الجامعات الحكومية والخاصة بما يتوافق مع احتياجات ومتطلبات أسواق العمل.
 - إشراك القطاع الخاص في وضع البرامج والمناهج التعليمية وفي الإسهام في مجالات التدريب.
 - معالجة مشكلات التسرب الدراسي والتركيز على برامج محو الأمية.
 - توجيه وإرشاد الطلبة للالتحاق بالتخصصات الدراسية والمهنية التي تناسب ميولهم وقدراتهم من جهة وحاجة أسواق العمل من جهة أخرى.
 - تكثيف النشاطات البحثية والعلمية وتوفير المخصصات المالية اللازمة للقيام بها.
 - إعطاء تطوير التعليم الثانوي أهمية خاصة، وجعله مرناً ليستوعب الطلبة الراغبين في الالتحاق بمسارات مهنية وتجارية وتقنية.
 - الاستمرار في تحديث وتطوير المناهج الدراسية وطرق تدريسها ووسائلها التعليمية.
 - التوجه نحو اقتصاد المعرفة والتعامل مع التقنيات الحديثة والمعلوماتية.
 - تكامل المنظومة التعليمية في كافة مراحل التعليم وإخضاعها للمعايير التعليمية.
- ## ب- سياسة وبرامج التدريب الإداري والمهني (الفني) والتقني:

وتتلخص هذه السياسة وبرامجها فيما يلي:

- زيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التدريب الإداري والمهني والتقني في

- التخصصات التي تتطلبها الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية.
- إشراك القطاع الخاص في وضع البرامج والدورات التدريبية.
 - وضع الاستراتيجيات الشاملة للتدريب، التي تغطي مختلف المجالات والمستويات التدريبية والاحتياجات التدريبية في أسواق العمل.
 - زيادة التنسيق بين المراكز والمعاهد التدريبية، التي تقدم برامج التدريب الإداري والمهني (الفني) والتقني.
 - تكثيف البرامج التدريبية على رأس العمل مما يزيد من إنتاجية العامل والموظف في مختلف الأجهزة والمؤسسات الحكومية.
 - إنشاء صناديق الموارد البشرية لدعم البرامج التدريبية للمواطنين وتأهيلهم، يتم تمويلها من رسوم استقدام العمالة الوافدة.
 - حث غرف التجارة والصناعة الخليجية على تدريب المواطنين ودعم برامج التدريب المختلفة.
 - زيادة التنسيق بين المراكز والمعاهد التدريبية داخل البلد الواحد وبين دول مجلس التعاون الخليجي.
 - إيجاد المظلة التدريبية في بعض الدول الخليجية، التي لا تتوفر بها (مؤسسة أو مجلس أو لجنة عليا للتدريب)، التي تضع معايير قياس الأداء التدريبي وتشرف على البرامج التدريبية وتعمل على وضع الاستراتيجيات التدريبية والسياسات التدريبية.
 - اعتماد نظم وطنية للتدريب تحدد مسارات التدريب ومتطلباتها.

ج- سياسة تمكين المرأة اقتصادياً:

- ضرورة مشاركة المرأة التنموية على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع المدني في مهن لا تتعارض مع التراث الحضاري والقيم الإسلامية والعادات والتقاليد والذي يؤدي إلى

ارتفاع معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في أسواق العمل الخليجية، ويتم ذلك من خلال:

- توفير تخصصات تعليمية متنوعة في البنية التعليمية للإناث.
- زيادة برامج التأهيل والتدريب المتاحة أمام المرأة.
- تكثيف المسوحات والدراسات المتعلقة بالمرأة ومشكلاتها والعمل على حلها.
- توفير البرامج والمشروعات الاستثمارية الداعمة للمرأة لتحسين دخلها وتمكينها اقتصادياً.
- توفير مراكز الحضانة ورعاية الأطفال للمرأة العاملة.
- توطيد العلاقات مع المنظمات النسائية بدول الخليج والعالم العربي والإسلامي للاستفادة من تجاربها.

د- الجوانب التشريعية للحد من اختلالات أسواق العمل الخليجية:

تتعدد الجوانب التشريعية، التي تحكم تشغيل العمالة المواطنة واستقدام العمالة الوافدة، ومنها الدستور الدائم وقوانين العمل وقوانين الخدمة المدنية وقوانين الكفالة (تصاريح الدخول والإقامة للوافدين)، وقوانين استخدامها. ولهذا فإنه لا بد من تنظيم علاقات العمل والقوى العاملة والتنسيق بين تلك التشريعات المتعلقة بتشغيل العمالة المواطنة واستقدام العمالة الوافدة وفض نزاعاتها في دول مجلس التعاون الخليجي.

هـ- تطوير نظم وقواعد معلومات وبيانات أسواق العمل الخليجية:

- وضع برامج تطوير نظم وبيانات أسواق العمل من خلال:
- القيام بالمسوحات والتعدادات المتعلقة بقضايا العمل التي تعمل على توفير بيانات سوق العمل.
- بيانات حول جلب العمالة الوافدة ومكاتب الاستخدام، والعمالة الباحثة عن

العمل وجهات الطلب عليها، وأعداد الخريجين وتخصصاتهم من المؤسسات التعليمية والتدريبية، والمهن والوظائف المتوافرة وشروطها.

- تشجيع القيام بالدراسات المتعلقة بتخطيط القوى العاملة.

- ربط قواعد المعلومات وبيانات أسواق العمل الخليجية مع بعضها من جهة، ومع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي بالرياض، ومكتب المتابعة بالمنامة، ومع قواعد المعلومات بالاتحاد الأوربي والأمم المتحدة من جهة أخرى.

- القيام بالتنبؤات والإسقاطات، التي تبين مستقبل بيانات أسواق العمل، عرضاً وطلباً.

- استخدام تقنيات الاتصال والإنترنت في قواعد البيانات والمعلومات المتعلقة

بسوق العمل.

و- الجوانب المؤسسية والتعاون والتنسيق الخليجي:

نظراً لتعدد المؤسسات والجهات الحكومية، التي تتصدى لقضايا رسم سياسات تنمية الموارد البشرية، بالإضافة إلى القطاع الخاص، مثل وزارات الخدمة المدنية والداخلية والتعليم والصحة والتدريب وأجهزة التخطيط والتشريع الخليجية، فإنه لا بد من التعاون والتنسيق بينها لإنجاح سياسات تنمية الموارد البشرية وإنفاذ التشريعات المتعلقة بها.

الخلاصة:

إن التحول من استيراد العمالة إلى تنمية الموارد البشرية الوطنية سوف يحقق الفوائد

التالية:

- الاعتماد على العمالة الوطنية، التي تحقق استقراراً اقتصادياً بدلاً من استيراد

العمالة الوافدة، التي ترتبط بأسواق العمل الخارجية.

- إكساب العمالة الوطنية الخبرة وزيادة قدراتها الذاتية من خلال التدريب على

رأس العمل.

- الحد من التحويلات الخارجية، التي تقوم بها العمالة الوافدة.
- زيادة إنفاق العمالة الوطنية على السلع والخدمات مما يساعد على إحداث الدورة الاقتصادية والانتعاش الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي.

قائمة المراجع

- 1- البنك الدولي Migration and Remittances Fact book
(www.worldbank.org/prospects/migrationandremittances)
- 2- الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي، تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون، محدداتها و آثارها الاقتصادية، أغسطس 2003م.
- 3- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 2008/2007م.
- 4- رشا عاصم عبد الحق، ورقة عمل حول العمالة الأجنبية في دول الخليج العربية: الواقع والمأمول، مقدمة إلى المؤتمر العربي للمرأة والشباب لترسيخ اللغة الأم، منظمة العمل العربية/ مكتب العمل العربي، فبراير 2007م.
- 5- عيسى جمعة إبراهيم، سعد مجّد خليل، تخطيط القوى العاملة في دولة قطر، دراسة مقدمة إلى اللجنة الدائمة للسكان، الدوحة، قطر، 2006م.
- 6- مجلس الأمة الكويتي، العمالة الوافدة (دراسة تحليلية)، دراسات وبحوث،
(http://www.majlesalommah.net/num.asp?id=799).
- 7- منظمة العمل الدولية، التوطين أو الإحلال: تجربة المملكة العربية السعودية، مجلة عالم العمل، العدد 47، آب/أغسطس 2003م.
- 8- منظمة العمل العربية، إحصاءات الهجرة وتنقل الأيدي العاملة في البلدان العربية لعام 2006م.