محددات التوظيف في القطاع الخاص
بدول مجلس التعاون الخليجي

أحمد بن سليمان بن عبيد
وكيل عمادة الدراسات العليا & أستاذ الاقتصاد المشارك- قسم الاقتصاد
جامعة الملك سعود

محددات التوظيف في القطاع الخاص
بدول مجلس التعاون الخليجي

أحمد بن سليمان بن عبيد*

تتجه أعداد كبيرة من المواطنين سنوياً نحو أسواق العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بحثاً عن وظائف. وتزايدت الأعداد الباحثة عن عمل خلال عقد التسعينيات نظراً لاستمرار معدلات النمو السكانية عند مستويات مرتفعة ولتركز السكان في الفئات العمرية الصغيرة. ويضع هذا الاتجاه في أسواق العمل بدول المجلس ضغوطاً اجتماعية كبيرة على القطاعين الخاص والحكومي بضرورة تهيئة الباحثين عن عمل مهارياً ومهنياً وإيجاد الوظائف الملائمة لهم.

ونظراً لانحسار قدرات القطاع الحكومي بدول المجلس في إيجاد وظائف جديدة وفي إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، ونظراً لارتفاع نسبة العمالة الوافدة في القطاع الخاص، يلقى المجتمع العبء على رجال الأعمال لتوظيف الداخلين إلى أسواق العمل، ويحمل الحكومات مسئولية عدم اتخاذ الإجراءات الكفيلة نحو تحقيق ذلك.

لكن توظيف الداخلين إلى أسواق العمل لا يتوقف على قرارات وإجراءات إدارية بدون دراسة سوق العمل وتحديد الاختلالات الهيكلية فيه ومن ثم وضع الحلول الممكنة. ولتحديد مظاهر الاختلال في أسواق العمل بدول المجلس، لا بد من استقصاء اتجاهات التوظيف في كل من القطاع الخاص والقطاع الحكومي ومعرفة عرض العمل واتجاهاته، ولوضع الحلول والسياسات الممكنة لمعالجة الاختلالات يستلزم الأمر البحث عن أسباب حدوثها سواء كانت تلك المتعلقة بمقدم خدمة العمل أو تلك المرتبطة بصاحب العمل. أي يتطلب تحديد مظاهر الاختلال ووضع الحلول لها بدول المجلس دراسة خصائص وسمات العمالة والوظائف التي يشغلونها ودراسة سلوك رجال الأعمال نحو توظيف العمالة.

* وكيل عمادة الدراسات العليا & أستاذ الاقتصاد المشارك بقسم الاقتصاد، جامعة الملك سعود.

وقد اتجهت دراسات وتقارير حديثة نحو شرح أسباب ظهور مشكلة البطالة واستمرارها في دول المجلس من خلال التعرف على أسباب تردد أصحاب الأعمال في توظيف العمالة الوطنية ومن خلال التعرف على خصائص العامل المواطن وتفسير عدم قدرته على تسويق خدمته في أسواق العمل. وقد نهجت هذه الدراسات أسلوب الاستقصاء الميداني على المستوى القطري، ومن الأمثلة على ذلك دراسة محمد الغيث ومنصور المعشوق (1996) التي استهدفت معرفة الأسباب خلف تدني نسبة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي. واتجهت دراسات أخرى معدودة نحو تقدير دوال الطلـ ـب على العمل لعدد من دول المجلس مثل دراسة حمد الغنام وخالد الدخيل (2000) التي استهدفت تقدير دالة الطلب على العمل للمنشآت المتوسطة والكبيرة في المملكة العربية السعودية.

وتستهدف الورقة تحديد وتحليل محددات التوظيف (أو الطلب على العمل) في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وتحقيقاً لذلك قسمت الورقة إلى أربعة أقسام رئيسة؛ يستعرض القسم الثاني منها - بعد هذه المقدمة – اتجاهات أسواق العمل وتوظيف القوى العاملة الوطنية بدول المجلس، ويطرح القسم الثالث نموذجاً قياسياً يعنى بتحديد محددات التوظيف في القطاع الخاص بدول المجلس ويقوم بتحليل النتائج المستقاة ويوضح مدلولاتها. وأخيراً يقدم القسم الرابع ملخصاً للورقة وأهم نتائجها.

أسواق العمل في دول مجلس التعاون واتجاهات توظيف القوى العاملة الوطنية

1. عرض العمل في دول المجلس

بلغ النمو السكاني في دول المجلس معدلات مرتفعة خلال الفترة 1986-1998، إذ كان متوسط المعدل السنوي 4.8 في المائة. وتراوح المعدل ما بين 2.6 في المائة لعام 1986 و 5.3 لعام 1988. واستمر معدل النمو السكاني مرتفعاً خلال عقد التسعينيات، إذ بلغ 4.2 في المائة لعام 1994 و3.5 في المائة لعام 1998.[1] وعلى مستوى دول المجلس منفردة بلغ متوسط معدل النمو السكاني 10.6 في المائة لدولة الكويت، و 6.7 في المائة لدولة الإمارات العربية المتحدة، و6.1 في المائة لسلطنة عمان، و 4.5 في المائة للمملكة العربية السعودية، 4.0 في المائة لدولة البحرين، و3.8 في المائة لدولة قطر، وذلك خلال الفترة 1991-1997.[2] إن لارتفاع معدل الخصوبة في معظم دول المجلس وتزايد عدد سنوات الحياة المتوقعة للفرد الخليجي، إضافة لارتفاع معدل نمو السكان غير المواطنين، دور بارز في ارتفاع معدل النمو السكاني لدول المجلس. فعلى سبيل المثال، بلغ معدل الخصوبة الكلية المتوقعة (لكل امرأة) 5.2 في المملكة العربية السعودية و5.4 في سلطنة عمان، ووصل معدل الحياة المتوقعة للفرد إلى 72.9 عاماً في المملكة العربية السعودية و 72.0 عاماً في سلطنة عمان وذلك عن الفترة 2000-2005، وبلغ متوسط النمو السنوي للسكان غير المواطنين 5.3 في المائة في دولة البحرين و 11.1 في المائة في دولة الكويت خلال الفترة 1992-1997.[3]

ويتركز سكان دول المجلس في الفئات العمرية الصغيرة، وتحديداً يتركز السكان في فئتين عمريتين هما الفئة 0-14 والفئة 25-44. (الأمم المتحدة، 1998) و(الأمانة العامة لدول مجلس التعاون، 2000). فرق أحمد بن عبيد (2000) في هذا الشأن بين مجموعتين من دول المجلس، الأولى يتركز فيها السكان في فئات العمر الصغيرة بنسبة كبيرة وتشمل المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان ودولة الكويت، والثانية يتركز فيها السكان في فئات العمر الصغيرة بنسبة أقل وتشمل بقية دول المجلس، دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة البحرين ودولة قطر. ويشير هذا الاختلاف في نسب التركز السكاني حسب فئات العمر إلى ارتفاع نسبة السكان غير المواطنين وانخفاض معدلات الخصوبة ومعدلات المواليد في المجموعة الثانية مقارنة بها في المجموعة الأولى.[4]

يضع ارتفاع معدلات النمو السكانية وتركز السكان في الفئات العمرية الصغيرة ضغوطاً

كبيرة على سوق العمل في دول مجلس التعاون، حيث تزداد أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل بحثاً عن وظائف. ويؤكد ذلك مؤشرات عديدة مختلفة منها تزايد مخرجات التعليم، (الأمانة العامة لدول مجلس التعاون، 2000، ص ص 161-166)، وتزايد معدلات مشاركة المرأة، حيث كانت تتراوح بين 0.9 في المائة في سلطنة عمان و 9.0 في المائة في دولة البحرين في عام 1985 (World Bank, 1996)، وأصبحت تتراوح بين 11.0 في المائة في دولة قطـ ـ ـ ـ ـ ـر و29.0 في المائة في دولة الكويت في عام 1996 (الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون، 1998). ومن هذه المؤشرات أيضا ارتفاع معدلات الناشطين اقتصاديا (15 سنة فأكثر) في معظم دول المجلس؛ وذلك من 73 في المائة في عام 1985 إلى 75 في المائة في عام 1995 في دولة الإمارات العربية المتحدة، و من 46 في المائة في عام 1987 إلى 65 في المائة في عام 1991 في دولة البحرين، ومن 47 في المائة في عام 1986 إلى 59 في المائة في عام 1993 في سلطنة عمان، ومن 60 في المائة في عام 1988 إلى 74 في المائة في عام 1997 في دولة الكويت.[5] كما أن حرص حكومات دول المجلس على توظيف المواطنين الداخلين حديثاً إلى سوق العمل يدعم هذا الاستنتاج، فقد سن عدد من دول المجلس قوانين تحد من استخدام العمالة الوافدة وأنظمة أخرى تُعنى بقصر التوظيف على المواطنين في بعض المهن وفي بعض الأنشطة. يوضح Korshid (2000) نقلاً عن Girfis (2000) بأن عرض العمالة الوطنية في كل من دولة الكويت ودولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة نما بمعدلات مرتفعة وصلت إلى 6.2 في المائة و 5.2 في المائة و 5.5 في المائة، على التوالي، وذلك خلال الفترة 1985-1995. وتشير تقديرات الباحث لمعدلات نمو القوى العاملة الوطنية (عرض العمالة الوطنية) National Labor Force إلى ارتفاع المعروض منها بشكل كبير في معظم دول المجلس وذلك خلال الفترة 1991-1997. فقد بلغت معدلات النمو في المتوسط 8.1 في المائة في المملكة العربية السعودية، و7.8 في المائة في دولة الإمارات العربية المتحدة، و7.5 في المائة في دولة الكويت، 5.1 في المائة في دولة قطر، و 3.4 في المائة في دولة البحرين، و1.6 في المائة في سلطنة عمان.[6] يؤكد Korshid (2000) و Sirageldin & Korshid (1996) بأن ظاهرة البطالة في دول المجلس ظاهرة حديثة نسبياً، وأن معدلاتها أخذت في التزايد منذ أكثر من عشر سنوات تقريباً وذلك للاختلال وعدم التوافق بين عرض العمالة والطلب منها.

2. الطلب على العمل في دول المجلس

بلغ حجم القوى العاملة - الوطنية والوافدة - في دول المجلس 10.50 مليون عامل في عام 1997، بمعدل نمو 4.4 في المائة. وكان حجم العمالة الوطنية 3.22 مليون عامل، بمعدل

نمو 4.7 في المائة، والعمالة غير الوطنية 7.28 مليون عامل، بمعدل نمو 4.3 في المائة.[7] يوضح الجدول التالي متوسط معدلات نمو القوى العاملة الوطنية والقوى العاملة الوافدة خلال الفترة 1991-1997.

جدول رقم (1)

معدلات نمو القوى العاملة (الوطنية والوافدة) في دول مجلس التعاون

خلال الفترة (1991-1997)

الدولة / المتغير	الإمارات	البحرين	السعودية	عمان	قطر	الكويت
القوى العاملة الإجمالية	3.4	3.7	4.1	2.4	4.9	12.9
القوى العاملة الوطنية	4.9	4.5	5.1	3.0	5.1	8.9
القوى العاملة الوافدة	3.2	3.0	3.6	1.7	4.9	14.2

وتشير هذه المعدلات إلى ارتفاع كبير نسبياً في معدلات التوظيف في دول المجلس، وإلى تزايد توظيف العمالة الوطنية مقارنة بالعمالة الوافدة في جميع الدول باستثناء دولة الكويت وذلك خلال الفترة 1991-1997. ومع ذلك يلاحظ من الجدول ارتفاع معدلات التوظيف في دولة الكويت مقارنة بغيرها من دول المجلس. ويعزى هذا الارتفاع الملحوظ إلى ظروف إعادة البناء والإعمار بعد التحرير في عام 1991، ففي الأعوام الثلاثة الأولى التالية لتحرير الكويت ارتفع حجم العمالة، وخاصة الوافدة منها، بمعدلات عالية غير مسبوقة.

وظف القطاع الخاص بدول المجلس 9.48 مليون عامل، بينما وظف القطاع الحكومي 1.02 مليون عامل خلال عام 1997.[8] وبمقارنة معدلات نمو التوظيف في القطاع الخاص مع مثيلاتها في القطاع الحكومي لدول المجلس، يتضح نمو التوظيف في القطاع الخاص بشكل أسرع منه في القطاع الحكومي خلال السنوات الأخيرة، فقد بلغ متوسط معدل نمو التوظيف في القطاع الخاص 4.1 في المائة خلال الفترة 1991-1997، بينما كان المعدل 3.1 في المائة في القطاع الحكومي. ولكن نجد أن معدلات نمو توظيف القوى العاملة الوطنية مرتفعاً في القطاعين، 3.9 في المائة في القطاع الخاص و 4.7 في المائة في القطاع الحكومي.

وقد وظف القطاع الخاص في دول المجلس 7.05 مليون عامل وافد خلال عام 1997،

أي ما نسبته 74 في المائة من إجمالي عمالة القطاع (ووظف 2.43 مليون مواطن، أي ما نسبته 26 في المائة من إجمالي عمالة القطاع و 75 في المائة من إجمالي العمالة الوطنية). وتبلغ نسبة ما وظفه القطاع من العمالة الوافدة خلال العام 1997 في الدول 95 في المائة في دولة قطر، و 93 في المائة في الإمارات العربية المتحدة، و 91 في المائة في دولة الكويت، و73 في المائة في دولة البحرين، و 68 في المائة في المملكة العربية السعودية، و 63 في المائة في سلطنة عمان.

ويعتبر القطاع الحكومي موظفا رئيساً للعمالة الوطنية، 800 ألف مواطن خلال عام 1997، أي ما نسبته 25 في المائة من إجمالي العمالة الوطنية و 78 في المائة من إجمالي عمالة القطاع نفسه. وتتفاوت نسب توظيف القوى العاملة الوطنية في القطاع الحكومي بين دول المجلس. ففي حين تعتمد دولة قطر ودولة الكويت بصورة كبيرة على القطاع الحكومي في توظيف القوى العاملة الوطنية، حيث تصل نسبة توظيف القطاع في الدولتين إلى 69 و 55 في المائة من إجمالي القوى العاملة الوطنية لعام 1997 على التوالي، تعتمد الدول الأخرى بصورة أقل على هذا القطاع لتوظيف القوى العاملة الوطنية لديها، حيث تبلغ نسب توظيف القوى العاملة الوطنية في القطاع الحكومي في كل من هذه الدول 29 في المائة في دولة البحرين، و 25 في المائة في دولة الإمارات العربية المتحدة، و 22 في المائة في كل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان على التوالي.

يوضح الجدول رقم (2) متوسط معدلات نمو التوظيف للقوى العاملة الوطنية والقوى العاملة الوافدة في كل من القطاع الخاص والقطاع الحكومي خلال الفترة 1991-1997.

جدول رقم (2)

معدل نمو القوى العاملة (الوطنية والوافدة)

في القطاع الخاص والقطاع الحكومي في دول مجلس التعاون

خلال الفترة 1991-1997

	المتغير / الدولة	الإمارات	البحرين	السعودية	عمان	قطر	الكويت
القطاع الخاص	القوى العاملة الإجمالية	3.4	4.0	4.2	2.4	4.8	14.1
	القوى العاملة الوطنية	4.7	5.2	4.7	3.0	3.1	13.1
	القوى العاملة الوافدة	3.3	3.3	3.9	1.9	4.9	14.4
القطاع الحكومي	القوى العاملة الإجمالية	3.1	1.4	3.7	1.7	5.0	7.6
	القوى العاملة الوطنية	5.3	2.8	6.3	2.9	6.1	6.1
	القوى العاملة الوافدة	1.7	-7.2	-6.7	-0.7	4.2	12.2

وكما أشرنا، فإن معدلات نمو التوظيف في القطاع الخاص عالية نسبياً وأسرع من معدلات النمو في القطاع الحكومي وذلك في جميع دول المجلس باستثناء دولة قطر. وحيث أن معدلات نمو توظيف القوى العاملة الوافدة في القطاع الحكومي سالبة في ثلاث من دول المجلس ومنخفضة في أخرى، توحي بيانات الجدول بأن التوظيف للقوى العاملة الوطنية في القطاع الحكومي يتم – في الغالب – من خلال إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة. وبما أن معدلات نمو التوظيف للقوى العاملة الوطنية متقاربة مع معدلات النمو للقوى العاملة الوافدة، فإن التوظيف للقوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص يتم – في الغالب – من خلال إيجاد وظائف جديدة.

مما سبق، يتضح ارتفاع المعروض من القوى العاملة الوطنية، ويتضح أيضاً ارتفاع معدلات التوظيف (الطلب) للعمالة الوطنية في كل من القطاع الخاص والقطاع الحكومي. إلا أن معدلات التوظيف المرتفعة، في القطاعين الخاص والحكومي لم تكن كافية لاستيعاب الأعداد المتزايدة الداخلة حديثاً إلى سوق العمل. وبهذا فان السبب الرئيس في عدم قدرة سوق العمل في دول المجلس على استيعاب فائض عرض العمالة الوطنية يكمن في تزايد المعروض منها.

لذلك فإنه بجانب ضرورة رسم سياسات سكانية تراعي هدف توظيف القوى العاملة

الوطنية في كل دولة من دول المجلس على المدى الطويل، يحتم ارتفاع حجم العمالة الوافدة في القطاع الخاص وانخفاض قدرة القطاع الحكومي على توظيف العمالة الوطنية،[9] اللجوء إلى القطاع الخاص كملاذ رئيس لتوظيف القوى العاملة الوطنية ورسم سياسات مواتية نحو ذلك.

تتمثل السياسة الرئيسة لتوظيف القوى العاملة الوطنية، والتي بدأت تمارسها حكومات دول المجلس بصورة متفاوتة منذ بداية التسعينيات الميلادية تقريباً، في الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الوافدة. إلا أن هذه السياسة لم تؤتي ثماراً جلية في القطاع الخاص وذلك لأسباب عديدة نوضحها في ثنايا الجزء التالي من الورقة.

يعنى الجزء التالي من الورقة بتقدير نموذج للطلب على العمل في القطاع الخاص بدول المجلس، ويستهدف ذلك تحليل العوامل المحددة للتوظيف في القطاع وتحديد الاختلاف بين دول المجلس في نوعية العوامل المؤثرة وفي درجة تأثير كل منها على اتجاه معدلات التوظيف.

محددات التوظيف في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون

1. النموذج

لتقدير دالة الطلب على العمل للقطاع الخاص أخذنا بدالة الطلب المشتقة من دالة تكاليف الإنتاج حيث تكون أسعار عناصر الإنتاج متغيرات مفسرة،[10] وقد تم اشتقاق دالة الطلب باستخدام صيغة كوب دوجلاس Cobb-Douglas المعروفة.[11] ويحتم هذا الاختيار في اشتقاق وصياغة دالة الطلب على العمل محدودية البيانات المتوفرة عن سوق العمل في دول مجلس التعاون. كما أن عدم توفر البيانات لسلسلة زمنية طويلة حدد اختيارنا لأسلوب القياس المستخدم في التقدير، وهذا الأسلوب هو أسلوب الانحدار المجمع Pooled Cross Section Time Series Estimation Method.[12]

وعلى ضوء ذلك، أخذت المعادلة الأساس المستخدمة في تقدير دالة الطلب على العمل في القطاع الخاص بدول المجلس الصياغة التالية:

$$TE_{jt} = \alpha_{Oj} + \beta_j EC_{jt} + \gamma_j IR_{jt} + \delta_j GDP_{jt} + e_{jt} \qquad (1)$$

حيث أن TE تمثل إجمالي العمالة، و EC تمثل تعويضات العمالة، و IR تمثل سعر الفائدة، وGDP يمثل الناتج المحلي الإجمالي، و α ، β ، γ ، δ تمثل معالم المتغيرات (الميل)، و e يمثل حد الخطأ العشوائي، في حين j يعبر عن دول المجلس الست، و t تمثل الفترة الزمنية الممتدة لثمان سنوات لكل دولة، من 1991 إلى 1998.

وتوضح عملية الاشتقاق المشار إليها آنفاً بأن أسعار عناصر الإنتاج متغيرات مفسرة للطلب على العمل، أي أن كلاً من سعر العمل (الأجر أو تعويضات العمالة EC-) وسعر رأس المال (سعر الفائدة- IR) متغيرين مفسرين لسلوك أصحاب العمل تجاه تغيرات الطلب على العمالة وذلك كما يتضح من معادلة (1). وفي حين يتوقع أن يكون تأثير تعويضات العمالة عكسياً على الطلب على العمل، قد يكون تأثير سعر الفائدة بصورة سالبة أو بصورة موجبة. فإذا كان عنصر رأس المال عنصراً مكملاً لعنصر العمل في الإنتاج فإن العلاقة عكسية، وإذا كان عنصر رأس المال عنصراً بديلاً للعمل فإن العلاقة طردية.[13] ويلاحظ من معادلة (1) أنها تحتوي أيضا على الناتج المحلي الإجمالي (GDP) كمتغير مفسر آخر للطلب على العمل في دول المجلس، إذ أن الناتج المحلي الإجمالي يعكس حجم القوة الشرائية في القطاع الخاص، وتؤثر المتغيرات فيه بصورة طردية في اتجاهات القطاعات الإنتاجية والخدمية نحو زيادة معدلات الإنتاج الحالية والمستقبلية وفي اتجاهاتها نحو توظيف العمالة تبعاً لذلك.

ويمكن تقدير معادلة (1) باستخدام المستويات أو اللوغاريتم للمتغيرات المختلفة. ولكن نظراً لأن سلسلة بيانات الدراسة قصيرة وتجنباً لبعض المشاكل القياسية التي لاحظناها ، مثل عدم استقرار الدالة ووجود ارتباط ذاتي، يمكن إعادة صياغة المعادلة (1) لتأخذ الفروق الأولى للمتغيرات، وذلك على النحو التالي:

$$\Delta TE_{jt} = \alpha_{oj} + \beta_j \Delta EC_{jt} + \gamma_j \Delta IR_{jt} + \delta_j \Delta GDP_{jt} + e_{jt} \quad (2)$$

وللحصول على المرونات مباشرة، يمكن إعادة صياغة المعادلة – مرة أخرى – لتكون على هيئة الفروق الأولى للوغاريتم المتغيرات، أي بصيغة معدلات نمو (Growth Rates) ، وذلك على النحو التالي:

$$\Delta \ln TE_{jt} = \alpha_{oj} + \beta_j \Delta \ln EC_{jt} + \gamma_j \Delta \ln IR_{jt} + \delta_j \Delta \ln GDP_j + e_{jt} \quad (3)$$

وبسبب قصر فترة السلسلة الزمنية المستخدمة (1991-1998) وتوخياً للحـصول علـى تقديرات ذات كفاءة عالية لمعالم النماذج، فقد تمت عملية التقدير باسـتخدام أسـلوب الانحـدار المجمع من خلال أسلوب التقدير المعروف بـ SUR (Seemingly Unrelated Regression).[14]

ولتحديد وتقدير(معالم) محددات التوظيف في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون، نستخدم المعادلة التالية:

$$\Delta \ln PTE_{jt} = \alpha_{0j} + \beta_j \Delta \ln PEC_{jt} + \gamma_j \Delta \ln LIR_{jt} + \delta_j \Delta \ln GDP_{jt} + \eta_j \Delta \ln GEC_{jt} + e_{jt} \quad (4)$$

حيث أن PTE تمثل إجمالي عمالة القطاع الخاص، و PEC تمثل تعويضات عمالة القطاع الخاص، LIR تمثل سعر فائدة الإقراض، و GDP يمثل الناتج المحلي الإجمالي، و GEC يمثل تعويضات عمالة القطاع الحكومي، وe يمثل حد الخطأ العشوائي.

يلاحظ من المعادلة (4)، المستخدمة لتقدير محددات القطاع الخاص، إضافة متغير رابع هو تعويضات عمالة القطاع الحكومي (GEC)، والهدف من ذلك قياس مرونة التقاطع بين عمالة القطاع الحكومي وعمالة القطاع الخاص، والتي من المتوقع أن تأخذ إشارة سالبة – لتوضح أن العمالة الوطنية والعمالة الوافدة عنصرين إنتاجيين مكملين لبعضهما بالنسبة للقطاع الخاص – كما سيأتي شرحه لاحقاً.

2. طريقة التقدير

تستخدم الدراسة – كما وضحت آنفاً – أسلوب الانحدار المجمع Pooled Cross Section Time Series؛ من خلال تطبيق أسلوب التقدير المعروف بـ Seeminglyd Unrelated Regression. وباستخدام هذا الأسلوب، سيتم أولاً تقدير دوال الطلب على العمل على أن تكون جميع معاملات المتغيرات بما في ذلك القاطع مختلفة بين دول المجلس. أي أن التقدير سيتم – في البداية – كما لو أننا قدرنا دالة الطلب على العمل لكل دولة من دول المجلس على حدة. بعد التقدير بهذه الطريقة "العامة،" سنقوم باختبار معنوية اختلاف معلمات كل متغير من المتغيرات بين دول

المجلس، بمعنى سنختبر فرضية العدم لأحد المتغيرات (على سبيل المثال تعويضات العمالة) والتي تأخذ الشكل التالي:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6$$

أو نختبر الفرضية البديلة التي تأخذ الشكل التالي:

$$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6$$

حيث تعني فرضية العدم وجود معلمة واحدة مشتركة بين دول المجلس الست، بينما تعني الفرضية البديلة اختلاف معالم المتغير بين هذه الدول.

سنبدأ اختبار المعنوية هذا بالمتغير الذي يحتوي على معلمات متشابهة من حيث الإشارة ومتقاربة من حيث المستوى بين الدول الست. وعندما لا نتمكن من رفض فرضية العدم للمتغير وذلك باستخدام اختبار F،[15] سيتم تقييد النموذج بوجود معلمة واحدة لهذا المتغير تُعبر عن أن معلماته متماثلة بين دول المجلس الست. وبعد ذلك نُعيد عملية التقدير. وتستمر العملية على نفس النهج، أي باختبار معنوية الاختلاف أو التماثل بين المعلمات المتبقية للمتغيرات الأخرى. ففي حالة ثبوت تماثل المعلمات لمتغير ما بين دول المجلس نعيد عملية التقدير، وفي حالة ثبوت اختلاف المعلمات يتم اختبار معلمات متغير آخر، وهكذا.

وبهذا النهج نحن نتجه في تقديرنا للدوال من المنهج العام إلى المنهج الخاص، أي أننا نبدأ بنموذج عام يحتوى على معلمات مختلفة بين دول المجلس الست لجميع المتغيرات (بما في ذلك القاطع)، وننتهي بنموذج خاص يحتوي على معلمات أقل عدداً، جميعها أو بعضها يكون متماثلاً لجميع دول المجلس.[16]

3. النتائج

بتطبيق المنهج العام إلى المنهج الخاص في التقدير، تم التوصل إلى النتائج التالية:

جدول رقم (3)

الطلب على العمل في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون

المتغير التابع: $\Delta \ln PTE$

أسلوب التقدير: **Seemingly Unrelated Regression (SUR)**

الدولة	القاطع	المتغيرات المستقلة				R^2	D-W
		$\Delta \ln PEC$	$\Delta \ln LIR$	$\Delta \ln GDP$	$\Delta \ln GEC$		
دول المجلس				0.13 (5.35)	-0.12 (-7.29)	0.70	1.80
الإمارات	0.07 (7.71)	-0.81 (-5.67)	-0.27 (-1.65)				
البحرين	0.05 (6.25)	-0.02 (-0.17)	-0.10 (-1.82)				
السعودية	0.01 (1.62)	-0.22 (-10.82)	0.04 (2.24)				
عمان	0.07 (6.07)	-0.21 (-1.35)	-0.45 (-3.00)				
قطر	0.05 (5.99)	-0.80 (-9.13)	-0.09 (-1.36)				
الكويت	0.03 (1.35)	-0.70 (-8.02)	-0.4 (-1.80)				

ملاحظة: تمثل الأرقام بين الأقواس إحصائيات t (t-statistics).

توضح النتائج الموجودة في جدول رقم (3) اختلاف معاملات المتغير الخاص بتعويضات عمالة القطاع الخاص (PEC)، أي مرونة الطلب على العمل في القطاع الخاص، واختلاف معاملات المتغير الخاص بسعر الفائدة للإقراض (LIR) بين دول المجلس الست، وأن معاملات المتغيرين الآخرين، الناتج المحلي الإجمالي (GDP) وتعويضات عمالة القطاع الحكومي (GEC)، أي مرونة التقاطع بين عمالة القطاع الخاص وعمالة القطاع الحكومي، معاملات مشتركة بين دول المجلس، أي أن هناك معلمة واحدة لكل من هذين المتغيرين لجميع الدول.[17]

وتشير نتائج القياس الموضحة في الجدول إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي، حيث أن إحصائية دربن واتسون D.W تساوي 1.80.[18] ويؤكد معامل التحديد R^2 حسن القياس في النموذج، حيث أنه مرتفع نسبياً (0.70)، ويدل على كفاية المتغيرات الخارجية في تفسير المتغير

التابع. وبينت النتائج قيم إحصائية (t) المصاحبة لمعاملات المتغيرات المختلفة. وتفيد القيم بأن الإحصائية ذات معنوية مرتفعة للمعاملات المشتركة بين دول المجلس وذات معنوية مرتفعة أيضاً لمعظم المعاملات الخاصة بكل دولة من دول المجلس.

تؤكد النتائج القياسية السابقة ما تستنتجه نظرية العمل بأن تعويضات عمالة القطاع الخاص (PEC) أو الأجور تقريباً متغير ذو تأثير عكسي على توظيف العمالة في القطاع الخاص في معظم دول المجلس. وتؤكد أن معاملات المتغير، أي مرونة الطلب على العمل في القطاع الخاص في المدى القصير، ذات معنوية إحصائية مرتفعة (t-statistics) لأربع من دول المجلس هي الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية ودولة قطر ودولة الكويت، وغير معنوية لكل من سلطنة عمان ودولة البحرين. وتتفق الدراسة مع استنتاجات عدد من الدراسات النظرية على المستوى القطري مثل دراسة أحمد بن عبيد (2000) ودراسة عيد الجهني (1996) ومع استنتاج دراسة قياسية، لتقدير دالة الطلب على العمل في المملكة العربية السعودية، لحمد الغنام وخالد الدخيل (2000) وذلك بأن مرونة الطلب على العمل منخفضة. تفيد نتائج هذه الدراسة بأن الطلب على العمل غير مرن، ويكاد يكون عديم المرونة، في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان، في حين أنه غير مرن، ويكاد يكون ذو وحدة المرونة، في الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر ودولة الكويت.

يعكس انخفاض استجابة القطاع الخاص في دول المجلس، وخاصة في كل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان، ضعفاً في فعالية أدوات سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في القطاع الخاص والمتمثلة في الضرائب على الأجور ورسوم الاستقدام أو ما شابهها، حيث أن معظم عمالة القطاع الخاص عمالة وافدة – كما تم توضيحه آنفاً.

وعلى ضوء ذلك، لا يمكن لنا أن نتوقع أن يسجل القطاع الخاص نتائج مرتفعة في توظيف المواطنين نتيجة لتطبيق سياسة الإحلال هذه والمعتمدة على الأدوات المذكورة، وخاصة – مرة أخرى – في كل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان. فعلى سبيل المثال، يؤدي ارتفاع الضرائب على أجور العمالة الوافدة بمقدار 10%، أو ما يعادلها من رسوم استقدام، إلى انخفاض في توظيف العمالة الوافدة في القطاع الخاص بنسبة قد تصل تقريباً إلى 2.1% في كل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان، و7.0% في دولة الكويت، و 8.0% تقريباً في كل

من الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر. لذلك نتوقع إحلالاً منخفضاً جداً للعمالة الوطنية في الدولتين اللتين تمثل العمالة الوافدة فيهما نسبة منخفضة (نسبياً)، في حين نتوقع أن تحقق سياسة الإحلال توظيف للعمالة الوطنية بمعدلات أكبر في الدول الأخرى، دولة الكويت والإمارات العربية المتحدة ودولة قطر، والتي تمثل فيها العمالة الوافدة نسبة عالية من إجمالي عمالة القطاع الخاص.

إن الاختلاف بين هاتين المجموعتين من دول المجلس في درجة تجاوب القطاع الخاص فيهما مع سياسة الإحلال المعتمدة على الأدوات المذكورة يعكس اختلافاً في مدى توفر الوظائف التي تناسب الإمكانات المهارية والتقاليد الاجتماعية للمواطن الخليجي. فبسبب أن نسبة العمالة الوافدة منخفضة نسبياً في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان (المجموعة الأولى)، فإننا نتوقع أن الوظائف المتوفرة ذات المتطلبات المهارية والتقاليد الاجتماعية المناسبة محدودة نسبياً، بينما نجدها متوفرة بصورة أكبر في دول المجموعة الأخرى، دولة الكويت والإمارات العربية المتحدة ودولة قطر.

إضافة إلى ذلك تشير النتائج إلى تكبد القطاع الخاص لخسائر مادية نتيجة لتطبيق سياسة الإحلال المعتمدة على الأدوات المذكورة. إن فاتورة الأجور المدفوعة من قبل القطاع الخاص سترتفع نتيجة لتجاوبه المحدود في توظيف العمالة الوطنية، إلا أن الخسائر التي يتكبدها القطاع الخاص في دولتي المجموعة الأولى أكبر من تلك التي يتحملها القطاع الخاص في دول المجموعة الثانية. ففي حين ترتفع الفاتورة في دولتي المجموعة الأولى بمقدار 8% تقريباً نتيجة لارتفاع الضرائب على الأجور بمقدار 10% مثلاً، نجد أن الفاتورة ترتفع بمقدار يتراوح بين 2% و 3% فقط في دول المجموعة الثانية نتيجة لارتفاع الضرائب على الأجور بالمقدار نفسه.

كذلك بينت النتائج القياسية أن متغير سعر الفائدة (LIR) محدد آخر لتوظيف العمالة في القطاع الخاص بدول المجلس، وأنه يؤثر تأثيراً سلبياً على التوظيف في جميع دول المجلس ما عدا المملكة العربية السعودية، وأن معاملات المتغير (LIR) معنوية عند مستوى ثقة 1% لسلطنة عمان، ومعنوية عند مستوى ثقة 4% للمملكة العربية السعودية، ومعنوية عند مستوى ثقة 8% تقريباً لكل من دولة البحرين ودولة الكويت، ومعنوية عند مستوى ثقة منخفض للإمارات العربية المتحدة (11%)، وغير معنوية لدولة قطر (19%). وتدل المعاملات على أن ارتفاع سعر الفائدة

بمقدار 10% يؤدي إلى انخفاض في توظيف العمالة في القطاع الخاص بمقدار 3% في الإمارات العربية المتحدة، و 1% في دولة البحرين، و 5% في سلطنة عمان، و 1% في دولة قطر و 4% في دولة الكويت. لذا تلعب السياسات المالية والنقدية بدول المجلس دوراً في التأثير على توظيف العمالة الوطنية وذلك من خلال تأثيرها على سعر الفائدة السائد. فعلى سبيل المثال، يؤدي تمويل عجوزات الموازنة العامة لدول المجلس عن طريق الاقتراض من البنوك التجارية إلى مزاحمة القطاع الخاص ورفع سعر الفائدة، الأمر الذي يؤثر عكسياً بدوره على اتجاه القطاع الخاص نحو توظيف العمالة؛ الوطنية منها والوافدة.

توضح النتائج القياسية أيضا بأن هناك محددين آخرين يؤثران على اتجاه القطاع الخاص بدول المجلس نحو التوظيف؛ هما الناتج المحلي الإجمالي (GDP) وتعويضات عمالة القطاع الحكومي (GEC). ويؤثر المتغير الأول (GDP) تأثيراً إيجابياً - كما هو متوقع – على التوظيف، بينما يؤثر المتغير الآخر (GEC) تأثيراً سلبياً على التوظيف في القطاع الخاص، وكلا المتغيرين ذا معنوية إحصائية عالية (أنظر جدول 4). ويدل معامل الناتج المحلي الإجمالي على أن ارتفاع الناتج بمقدار 10% يؤدي إلى ارتفاع التوظيف في القطاع الخاص بمقدار 1.3% فقط، مما يعني أن درجة استجابة القطاع الخاص بدول المجلس للنمو الاقتصادي منخفضة جداً، وقد يعود ذلك لأن الإنتاج ذو كثافة رأسمالية في هذه الدول. ويدل معامل تعويضات عمالة القطاع الحكومي على أن ارتفاع تعويضات عمالة القطاع الحكومي بدول المجلس بمقدار 10% يؤدي إلى انخفاض عمالة القطاع الخاص بمقدار 1.2%. ويعني هذا أن مرونة التقاطع بين عمالة القطاع الخاص (العمالة الوافدة في الغالب) وعمالة القطاع الحكومي (العمالة الوطنية في الغالب) منخفضة جداً، وأن ارتفاع تعويضات العمالة الوطنية وانخفاض الكمية المطلوبة منها في القطاع الحكومي يؤدي إلى انخفاض معدل توظيفها في القطاع الخاص. ويعود ذلك إلى أن عمالة القطاع الحكومي (أي العمالة الوطنية) عمالة مكملة لعمالة القطاع الخاص (أي العمالة الوافدة) في القطاع الخاص؛ فالعمالة الوطنية في الغالب تشغل وظائف لا يتم شغلها بالعمالة الوافدة مثل الوظائف ذات الصبغة المكتبية، ويعود ذلك أيضاً إلى أن العمالة الوطنية التي تبحث عن عمل في القطاع الخاص تطالب بأجور مقاربة للأجور التي يحصل عليها الموظف الحكومي، فليس لدى كثير من العمالة الوطنية مانع من الانتظار طويلاً بدون عمل في سبيل الحصول على وظيفة حكومية أو الحصول على وظيفة في القطاع الخاص ذات اجر مقارب لأجور وظائف القطاع الحكومي.

وأخيراً تشير النتائج القياسية إلى وجود دلالة إحصائية ذات معنوية مرتفعة حيال اختلاف القاطع (والمتمثل في معدلات نمو التوظيف) بين دول المجلس، حيث أنه باستخدام اختبار وآلد Wald-test. نحصل على إحصائية F بمقدار 7.60، الأمر الذي يدعونا إلى رفض فرضية العدم بأن هناك قاطعاً مشتركاً بين دول المجلس عند مستوى ثقة مقدارها 1%. وتتراوح قيمة القاطع بين 0.01 للمملكة العربية السعودية و 0.07 للإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان.

الخلاصة وأهم النتائج

استهدفت الورقة تحديد وتحليل محددات التوظيف في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وتحقيقاً لذلك استعرضت الورقة اتجاهات العرض والطلب (لكل من القطاع الخاص والقطاع الحكومي) في أسواق العمل بدول المجلس وناقشت مدلولاتها حيال توظيف الداخلين إلى السوق، ثم طرحت الورقة النموذج القياسي المستخدم ووضحت أسلوب القياس "الملائم" وذلك لتحديد المتغيرات المؤثرة على التوظيف في القطاع الخاص ولتقدير معالمها. واخيراً قدمت الورقة النتائج القياسية التي تم التوصل إليها وناقشت مدلولاتها على التوظيف في دول المجلس.

وتوصلت الورقة إلى عدة نتائج، نورد أهمها فيما يلي:

1- ارتفاع أعداد الداخلين إلى أسواق العمل وتزايد المعروض من العمالة الوطنية بدول المجلس.
2- ارتفاع معدلات التوظيف للقوى العاملة الوطنية والوافدة في القطاع الخاص، وارتفاعها للقوى العاملة الوطنية فقط في القطاع الحكومي.
3- تحقق نجاح في عمليات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في القطاع الحكومي، وعدم القدرة على الجزم بذلك في القطاع الخاص.
4- عدم قدرة القطاعين الخاص والحكومي على استيعاب الأعداد المتزايدة الداخلة إلى أسواق العمل بدول المجلس وذلك على الرغم من ارتفاع معدلات التوظيف للقوى العاملة الوطنية في القطاعين.
5- تتمثل محددات التوظيف في القطاع الخاص بدول المجلس في: تعويضات العمالة في القطاع، ومعدلات سعر الفائدة، والناتج المحلي الإجمالي، وتعويضات العمالة في القطاع الحكومي.
6- يعتبر الطلب على العمل غير مرن في القطاع الخاص بدول المجلس، ويعكس ذلك ضعفاً في فعالية أدوات سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة المتمثلة في الضرائب على الأجور ورسوم الاستقدام وما شابهها.
7- تختلف درجة معامل مرونة الطلب على العمل في القطاع الخاص بين دول المجلس، ويعكس ذلك اختلاف بين الدول في درجة تجاوب القطاع الخاص فيها مع سياسة الإحلال المعتمدة على الأدوات المذكورة.

8- تلعب السياسات المالية والنقدية بدول المجلس دوراً في التأثير على اتجاه القطاع الخاص نحو توظيف العمالة الوطنية وذلك من خلال تأثيرها على سعر الفائدة السائد.

9- انخفاض درجة استجابة القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية للتغيرات في معدلات النمو الاقتصادي بدول المجلس.

الهوامش

[1] مصدر البيانات: (الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 1999، 2000).

[2] تم تقدير متوسط معدلات النمو السكانية باستخدام معادلة الانحدار التالية $Log\ Y = a + bt + e$ ، حيث أن Y تمثل حجم السكان للدولة المعنية، وa يمثل القاطع، و b يمثل معدل النمو الأسي، و t يمثل الزمن (1991-1997)، و e يمثل حد الخطأ العشوائي. وتم الحصول على بيانات المتغير Y لدول المجلس من: (الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2000).

[3] أنظر مؤشرات ديموغرافية مختارة والإحصاءات الحيوية في: (الأمم المتحدة، 1999، ص ص 43-60).

[4] يؤكد ذلك بيانات مؤشرات ديموغرافية مختارة والإحصاءات الحيوية في: (الأمم المتحدة 1999، ص ص 43-60).

[5] بقي معدل الناشطين اقتصاديا ثابتا تقريبا في المملكة العربية السعودية عند 53 في المائة وذلك بين عامي 1987 و 1992، وانخفض المعدل قليلا في دولة قطر من 75 في المائة إلى 74 في المائة بين عامي 1986 و 1997. (الأمم المتحدة، 1999).

[6] تم تقدير متوسط معدلات النمو للقوى العاملة الوطنية (عرض العمل من العمالة الوطنية) باستخدام معادلة الإنحدار التالية: $LogY = a + bt + e$ ، حيث أن Y تمثل حجم القوى العاملة الوطنية للدولة المعنية، و a يمثل القاطع، و b يمثل معدل النمو الأسي، t يمثل الزمن (1991-1997)، و e يمثل حد الخطأ العشوائي. وقد تم تقدير الإحصاءات الخاصة بالمتغيير Y لكل دولة من دول المجلس باستخدام بيانات متفرقة من: (الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية،2000).

[7] مصدر البيانات: (الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2000).

[8] تم حساب البيانات من المصدر السابق.

[9] وذلك بسبب طبيعة مهام ووظائف القطاع، وبسبب اتجاه دول المجلس نحو التخصيص، وبسبب تقلص فرص إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.

[10] من الممكن تقدير دالة الطلب على العمل باستخدام الدالة المشتقة من دالة الإنتاج (الثنائية) عندما تكون عناصر الإنتاج (العمل ورأس المال) متغيرات خارجية.

[11] تستخدم الدراسات الحديثة أحدث ثلاث صيغ لاشتقاق دالة الطلب على العمل هي: كوب دوجلاس Cobb-Douglas، و Constant Elasticity of Substitution، و Transcendental Logarithmic Formulation.

[12] تختلف نوعية العينات المستخدمة في الدراسات لتقدير دالة الطلب على العمل، فقد تكون لسلسلة زمنية أو لبيانات مقطعية أو أن تشمل الاثنين معاً كما هو الحال في هذه الدراسة.

[13] رياضياً يعطينا الاشتقاق الجزئي الأول لسعر العمل ولسعر رأس المال بالنسبة للطلب على العمل ما يلي:

$\frac{\partial TE}{\partial EC}$ < صفر، أي أن العلاقة عكسية بين سعر العمل والطلب منه، و $\frac{\partial TE}{\partial IR}$ < صفر، إذا كان عنصر رأس المال عنصراً مكملاً لعنصر العمل في العملية الإنتاجية، أو $\frac{\partial TE}{\partial IR}$ > صفر، إذا كان عنصر رأس المال عنصراً بديلاً لعنصر العمل في العملية الإنتاجية.

[14] أنظر Greene. (1997)وأنظر Judge *et al* (1982)

[15] لاختبار فرضية العدم، نحسب إحصائية F على النحو التالي:

$F_{(n-1,nt-n-k)} = \frac{(R_u^2 - R_R^2)/(n-1)}{(1-R_R^2)/(nT-n-k)}$ (*Greene*,1993, *p*.468) حيث أن R_u^2, R_R^2 يمثلان معاملي تحديد الارتباط المقيد وغير المقيد، على التوالي، n تمثل عدد الدول، T تمثل مدة السلسلة الزمنية، و K تمثل عدد المتغيرات.

[16] يسمى هذا المنهج بـ General to Specific Approach أو بمنهج Hendry/LSE Approach. أنظر إلى Ramanathan (1998, p.12) وإلى Charemza and Deadman (1997, p. 58).

[17] بلغت إحصائية F المحسوبة للمتغير PEC، عند اختبار فرضية العدم بتماثل معالم المتغير بين الدول الست، 7.69؛ مما يعني رفض الفرضية عند مستوى ثقة 1%. وبلغت الإحصائية نفسها للمتغير LIR 3.80؛ مما يعني رفض صحة الفرضية عند مستوى ثقة 2%. وفي المقابل بلغت إحصائية F المحسوبة للمتغير GDP 2.31 ؛ مما يعني قبول صحة الفرضية عند مستوى ثقة 10%. و بلغت الإحصائية نفسها للمتغير GEC 1.32؛ مما يعني أيضا قبول صحة الفرضية عند مستوى ثقة 10%.

[18] يقوم أسلوب القياس SUR بتقدير معاملات النموذج مستخدماً GLS – Generalized Least Square.

المصادر

الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، والصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي ، وصندوق النقد العربي ، ومنظمة الاقطار العربية المصدرة للنفط (1998). **التقرير الاقتصادي العربي الموحد**. أبو ظبي: دار الفجر للطباعة والنشر.

الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (1999) . **النشرة الاقتصادية** . الرياض: الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية ، العدد الرابع عشر.

الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (2000) . **النشرة الاقتصادية** . الرياض: الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية ، العدد الخامس عشر.

الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (2000) . **بيانات متفرقة**. الرياض، الشئون الاقتصادية ، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية.

الأمم المتحدة (1998) . **المجموعة الإحصائية لمنظمة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (ESCWA)** . نيويورك: منشورات الأمم المتحدة ، النشرة الثامنة عشرة.

الأمم المتحدة (1999) . **المجموعة الإحصائية لمنظمة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (ESCWA)** ، نيويورك: منشورات الأمم المتحدة ' النشرة التاسعة عشرة.

أحمد بن سليمان بن عبيد (2000) . تحديات سوق العمل في دول مجلس التعاون وإمكانات مواجهتها. ورقة عمل قدمت في **ندوة تفعيل دور العمالة الخليجية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية**، الدوحة، 8-9 إبريل.

أحمد بن سليمان بن عبيد (2000) . نموذج نظري لسوق العمل السعودي وسياسات توظيف القوى العاملة الوطنية. **مجلة الإدارة العامة**، 2 (41) : 237 – 264.

عيد بن عبد الله الجهني (1996) . زيادة الإنتاجية وسياسة الأجور ومدى قدرتها على التأثير في عملية إحلال العمالة المواطنة في القطاع الخاص السعودي. **مجلة الإدارة العامة**، 4 (35) : 557-574.

حمد الغنام، وخالد الدخيل (2000) . الطلب على المنشآت السعودية كنموذج انحدار قطعي. ورقة عمل قدمت في **اللقاء السنوي الثالث عشر لجمعية الاقتصاد السعودية**، الرياض، 17-19 أكتوبر.

محمد الغيث، ومنصور المعشوق، (1996). عرض موجز لنتائج بحث العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي. **مجلة الإدارة العامة**، 82 : 125- 157.

Charemza, W. W. و Deadman, D. F. (1997). *New direction in econometrics practice general to specific modeling, cointegration and vector autoregression*. Cheltenham: Edward Elgar, 2 nd. ed.

Greene, W. H. (1993). *Econometrics analysis*. New York: Macmillan Publishing Company.

Judge, G. G و Hill, R. C و Griffiths, W. R..و Lutkepohl, H. و Lee, T. (1982). *Introduction to the Theory and Practice of Econometrics*. New York: Wiley Series.

Khorshid, M. H. (2000). A Prototype Labor Market Economic Interaction Model for a Gulf Cooperation Couneil Country. presented in ERF Seventh Annual Conferences, ERF Region: Trend and Prospects For Growth and Human Development - Amman 26-29 October.

Ramanathan, R. (1998). *Introductory econometrics with applications*. Fort Worth: The Dryden Press, 4th. ed.

Sirageldin, I. و Khorshid M. H. (1996). Human resources development and the structure of oil economies: critical issues with illustration from Kuwait. Research in Human Capital and Development, 9 49-78.

World Bank (1996). *Social indicators of development*. Baltimore & London: John Hopkins University Press.