كلية التجارة

تحديات سوق العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وإمكانات مواجهتها

أحمد بن سليمان بن عبيد

أستاذ مشارك – جامعة الملك سعود

مستخرج من المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ثاني ٢٠٠٣

تحديات سوق العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وإمكانات مواجهتها

أحمد بن سليمان بن عبيد
أستاذ مشارك – جامعة الملك سعود

أولاً. المقدمـــة

حققت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية معدلات نمو اقتصادية مرتفعة إبّان ارتفاع الإيرادات النفطية خلال العقود الثلاثة الماضية، وتحقق تبعاً لذلك تزايد في معدلات التوظيف في سوق العمل الخليجي. إلا أن استمرار اعتماد دول المجلس على النفط كمصدر رئيس للدخل أدى إلى حدوث اختلالات هيكلية وانكشاف نسبي لاقتصاداتها أمام الهزات في الأسواق النفطية. فعلى سبيل المثال أدى انخفاض أسعار النفط الحاد – في منتصف الثمانينيات وأواخر التسعينيات– إلى انخفاض كبير في الإيرادات الحكومية والحد من قدرة دول المجلس على إيجاد فرص وظيفية جديدة للعمالة الوطنية. ومع تزايد حجم السكان، وتركزهم في فئات السن الصغيرة، ارتفع أعداد المشاركين من الداخلين حديثاً إلى سوق العمل. ويؤدي ذلك –كما هو متوقع– إلى بروز ظاهرة البطالة بين الداخلين حديثاً إلى سوق العمل. إن الانتظار طويلاً للعمالة الوطنية بدون الحصول على وظيفة وتزايد حجم العمالة الوافدة في سوق العمل الخليجي يشكّل ضغوطاً اجتماعية وسياسية على القطاعين الحكومي والخاص لتوظيف هذه الأعداد المتزايدة.

يستهدف البحث إبراز المؤشرات الرئيسة لسوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي بغرض استكشاف تحديات توظيف وتشغيل العمالة الوطنية واقتراح السياسات الممكنة في هذا الاتجاه. ويتبع البحث المنهج الوصفي في استعراضه لمؤشرات سوق العمل والمنهج الوصفي التحليلي في تحديده لتحديات التوظيف في دول المجلس تحقيقاً لهذا الهدف. ويتكون البحث من أربعة أقسام رئيسة، بعد هذه المقدمة يُعنى القسم الثاني باستعراض مؤشرات أساسية لسوق العمل في دول المجلس؛ ويناقش القسم الثالث تحديات سوق العمل –على ضوء ما سيتم استعراضه من مؤشرات– والسياسات الممكنة لتشغيل وتوظيف العمالة الوطنية في دول المجلس؛ وأخيراً يقدم القسم الرابع خاتمة حول ما تم استعراضه ومناقشته.

ثانياً. السكان والقوى العاملة في دول المجلس

١. السكان ومعدلات نموهم:

بلغ إجمالي سكان دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لعام ٢٠٠٠ ٣١,١ مليون نسمة؛ ويشكل سكان المملكة العربية السعودية ما نسبته ٧٠,٨ في المائة، وسكان دولة الإمارات العربية المتحدة ١٠,٤ في المائة، وسكان سلطنة عمان ٧,٧ في المائة، وسكان دولة الكويت ٧,٢ في المائة، وسكان كل من دولة قطر ومملكة البحرين ما يقارب ٢,٠ في المائة وذلك من إجمالي سكان دول المجلس.[١] وتصل نسبة المواطنين بين سكان سلطنة عمان ٧٤,٠ في المائة، وبين سكان المملكة العربية السعودية ٧٣,٠ في المائة للعام ٢٠٠٠م؛ وبين سكان مملكة البحرين ٦٢,٣ في المائة، وبين سكان دولة الكويت ٣٨,١ في المائة، وبين سكان دولة قطر ٢٨,٩ في المائة، وبين سكان دولة الإمارات العربية المتحدة ٢٢,٠ في المائة وذلك للعام ٢٠٠١م.[٢]

وبلغ متوسط معدل نمو السكان في دول المجلس ما يقارب ٣,٣ في المائة خلال الفترة ١٩٩١-٢٠٠٠م، وكان المعدل متبايناً بين دول المجلس خلال الفترة نفسها؛ حيث بلغ المعدل ٤,٦ في المائة في دولة الإمارات العربية المتحدة و ٤,٣ في المائة في دولة الكويت و ٢,٩ في المائة في المملكة العربية السعودية و ٢,٧ في المائة في دولة قطر و٢,١ في المائة في كل من سلطنة عمان ومملكة البحرين خلال الفترة ١٩٩١-٢٠٠٠م).[٣] وتعتبر هذه المعدلات عالية نسبيا على المستويين الإقليمي والعالمي -فيما عدا تلك المعدلات الخاصة بسلطنة عمان ومملكة البحرين. وتشير توقعات الأمم المتحدة (الاسكوا، ٢٠٠٢) بأنه ستشهد الخمسة والعشرين سنة القادمة انخفاضا واضحا في معدلات نمو السكان في جميع دول منطقة الاسكوا بما في ذلك دول المجلس، غير أن

١- مصدر البيانات: الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، النشرة الاقتصادية، العدد السابع عشر، ٢٠٠٢.

٢- مصدر البيانات: الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بيانات مباشرة من الدول، ٢٠٠٢.

٣- مصدر البيانات: الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، النشرة الاقتصادية، العدد السابع عشر، ٢٠٠٢. ويلاحظ أن متوسط معدل النمو لسلطنة عمان للفترة ١٩٩٢-٢٠٠٠م.

هذا الانخفاض يختلف بين الدول تبعاً لمستويات الخصوبة السائد في كل دولة. فيتوقع أن يراوح المعدل حول ١,٠ في المائة في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت ودولة قطر ومملكة البحرين، وحول ٢,٠ في المائة في المملكة العربية السعودية، وحول ٣,٠ في المائة في سلطنة عمان. (وقد بلغ معدل الخصوبة الكلية لكل امرأة خلال الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠م ٦,٢ في المملكة العربية السعودية، و٥,٩ في سلطنة عمان، و ٣,٧ في دولة قطر، و ٣,٢ في دولة الإمارات العربية المتحدة، و٢,٩ في دولة الكويت، و٢,٦ في مملكة البحرين).

يوضح الجدول التالي التركيبة السكانية لدول المجلس حسب فئات العمر لعام ٢٠٠١م.

الجدول رقم (١)

السكان حسب فئات العمر لعام ٢٠٠١م (ألف & %)*

السكان / فئات العمر	الإمارات	البحرين	السعودية	عمان	قطر	الكويت	GCC*
	3488.0	654.6	22686.9	2400.0	578.5	2243.1	32051.1
٠-١٤	25.6%	27.6%	39.2%	34.9%	26.4%	25.6%	36.0%
١٥-٢٤	15.4%	16.9%	18.2%	20.6%	13.5%	14.7%	17.7%
٢٥-٤٤	47.7%	40.3%	29.0%	32.9%	45.9%	45.2%	33.0%
٤٥-٥٠	9.7%	11.2%	9.7%	7.8%	11.7%	11.5%	9.7%
٦٠- فأكثر	1.6%	4.0%	4.0%	3.8%	2.4%	2.9%	3.6%
إجمالي	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

المصدر: الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، النشرة الاقتصادية، العدد السابع عشر. ٢٠٠٢.

*بيانات سلطنة عمان ودولة قطر لعام ٢٠٠٠.

يشير الجدول رقم (١) إلى اختلاف التركيبة السكانية بين مجموعتين من دول المجلس. ففي حين تتركز نسبة عالية نسبياً من السكان في الفئة العمرية الصغيرة(٠-١٤سنة) في كل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان، نجد أن هذه النسبة منخفضة نسبياً في الدول الأخرى، ويدل ذلك على انخفاض معدلات المواليد نسبياً

من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة البحرين ودولة قطر ودولة الكويت.[٤] في المقابل نجد أن نسبة السكان عالية نسبياً في الفئة العمرية الشابة (٢٥ – ٤٤ سنة) في كل من: دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة البحرين ودولة قطر ودولة الكويت، وأقل –إلى حد ما– في الدولتين الأخريين، الأمر الذي يوحي بارتفاع نسبة العمالة الوافدة في هذه الدول الأربع –كما سنرى.

٢. القوى العاملة الوطنية والقوى العاملة الوافدة:

بلغ حجم القوى العاملة في دول المجلس اكثر من ٩,٥ مليون عامل في عام ١٩٩٩.[٥] ويشكل حجم القوى العاملة في المملكة العربية السعودية نسبة إلى إجمالي القوى العاملة في دول المجلس ما يقارب ٥٩,١ في المائة، بينما تتراوح النسبة من ٣ في المائة للقوى العاملة في كلٍ من مملكة البحرين ودولة قطر إلى ١٨,٥ في المائة في دولة الإمارات العربية المتحدة وذلك لعام ١٩٩٩م.[٦] يوضح الجدول رقم (٢) نسب القوى العاملة الوطنية والوافدة لكل دولة من دول المجلس إلى إجمالي العمالة الوطنية والوافدة في جميع دول المجلس.

٤– بلغت معدلات المواليد لكل ألف نسمة خلال الفترة ١٩٩٥–٢٠٠٠م ١٩,٠ مولوداً في مملكة البحرين و١٦,٠ في الإمارات العربية المتحدة و٢٠,٠ في دولة قطر و١٥,٩ في دولة الكويت، بينما بلغت المعدلات للفترة نفسها ٣٥,٣ في سلطنة عمان و٣٤,٩ في المملكة العربية السعودية. (انظر الأمم المتحدة، الاسكوا، ٢٠٠٢، ص ٤)

٥– بيانات كلٍّ من مملكة البحرين ودولة قطر لعام ١٩٩٧.

٦– مصدر البيانات: الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بيانات متفرقة، ١٩٩٩.

الجدول رقم (٢)

توزيع القوى العاملة بين دول مجلس التعاون حسب الجنسية (%)

	وطنية	وافدة	إجمالي
البحرين١٩٩٧	٣,٤	٢,٨	٣,٠
الإمارات١٩٩٩	٤,٦	٢٥,٤	١٨,٥
السعودية١٩٩٩	٨١,٨	٤٧,٦	٥٩,١
عمان ١٩٩٩	٢,٤	٨,٠	٦,٢
قطر١٩٩٧	٠,٩	٤,١	٣,٠
الكويت١٩٩٩	٦,٨	١٢,٠	١٠,٣
GCC	٣١٧١٠٤٦	٦٢٩٥٢٠٠	٩٤٦٦٢٤٦
	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠

المصدر: حسب الباحث النسب بعد تجميع البيانات من المصادر التالية: لسلطنة عمان من منظمة الخليج للاستشارات الصناعية، قاعدة بيانات دول المجلس، ٢٠٠٢؛ ولبقية الدول من الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بيانات مباشرة من الدول، ٢٠٠٢.

تشكل العمالة الوافدة نسبة مرتفعة من إجمالي القوى العاملة بدول المجلس وذلك منذ ارتفاع أسعار النفط في بداية السبعينيات الميلادية، حيث تشير الإحصاءات الحالية إلى حدوث قفزة كبيرة في إجمالي حجم العمالة الوافدة في دول المجلس. ذكر شعبان وآخرون (١٩٩٣، ص. ١٣) أن العمالة الوافدة في دول المجلس لا تتجاوز مئات الآلاف من العمال خلال فترة السبعينيات، وتجاوزت في عام ١٩٩٩ ٦,٣ مليون عامل.

وبلغت نسبة العمالة الوافدة إلى إجمالي القوى العاملة في دول المجلس مجتمعة ما يقارب ٦٥,٥ في المائة لعام ١٩٩٩، وبلغت النسبة للعام نفسه ٩١,٦ في دولة الإمارات العربية المتحدة و ٨٦,٨ في المائة في سلطنة عمان و ٧٧,٩ في دولة الكويت و ٥٣,٦ في المائة في المملكة العربية السعودية، أما في دولة قطر ومملكة البحرين فقد بلغت النسبة ٩٠,٠ في المائة و ٦١,٥ في المائة وذلك لعام ١٩٩٧ على التوالي.

ويتضح من البيانات المتوفرة عن القوى العاملة الوافدة (ملحق رقم ١) بأن نسبة العمالة الوافدة من إجمالي العمالة -التي ذكرناها آنفاً- لم تتغير بصورة ملحوظة خلال السنوات الأخيرة لثلاث من دول المجلس هي دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر ودولة الكويت، بينما كان هناك اتجاه تصاعدي بالنسبة لمملكة البحرين وآخر تنازلي لسلطنة عمان.[٧] وعلى الرغم من اختلاف اتجاه نسب العمالة الوافدة بين دول المجلس إلا أن حجمها في ارتفاع في جميع الدول. ويدل ذلك على استمرار اعتماد النشاط الاقتصادي في دول المجلس على الأيدي العاملة الوافدة، ولكن درجة الاعتماد مختلفة فيما بين الدول؛ فبينما هي منخفضة نسبياً في كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين، نجدها مرتفعة في دول المجلس الأخرى (انظر الملحق رقم ١).

٣. القوى العاملة في القطاع الحكومي:

يعتبر القطاع الحكومي موظفاً رئيساً للعمالة الوطنية في دول المجلس،[٨] حيث تشكل العمالة الوطنية ما نسبته ٨٣ في المائة من إجمالي عمالة القطاع الحكومي لعام ٢٠٠١م. وتوضح الإحصاءات تزايد نسبة العمالة الوطنية الموظفة في القطاع الحكومي خلال الفترة ١٩٩١-٢٠٠١م. ويشير ارتفاع هذه النسبة إلى تزايد توجه القطاع الحكومي في دول المجلس نحو توظيف العمالة الوطنية في الوظائف المستحدثة وإحلالهم محل العمالة الوافدة في القطاع. ويتضح هذا التوجه جلياً بالنسبة لجميع دول المجلس فيما عدا دولة الكويت في بداية الفترة حيث ظروف فترة التحرير بعد حرب الخليج وحاجة البلاد إلى توظيف عمالة وافدة في القطاع الحكومي (انظر الجدول رقم ٣). ومما يؤكد الاستنتاج بأن حكومات دول المجلس قامت بإحلال عمالة وطنية محل عمالة وافدة انخفاض أعداد الموظفين من العمالة الوافدة في القطاع الحكومي في كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين خلال الفترة ١٩٩١-٢٠٠١م

٧- يلاحظ عدم توفر بيانات دقيقة عن المملكة العربية السعودية غير بيانات العام ١٩٩٩ التي نشرت من قبل مصلحة الإحصاءات العامة وتمثل بياناتها تحديثاً واختلافاً عما نشر في السنوات الأخرى.

٨- تتسم الوظائف الحكومية عن تلك الوظائف المشابهة في القطاع الخاص بعدة سمات أهمها ما يلي: ارتفاع الأجور، وانخفاض الأعباء الوظيفية، وانخفاض عدد ساعات العمل، والاستقرار الوظيفي، وسيتم توضيح ذلك لاحقاً.

وانخفاضها في بقية دول المجلس في نهاية الفتـــرة -أي منـــذ منتصـــف التســـعينيات الميلادية؛ وفي المقابل هناك ارتفاعاً ملحوظاً في أعداد الموظفين من العمالة الوطنيـــة في جميع دول المجلس خلال الفترة بكاملها.

الجدول رقم (٣)

العمالة في القطاع الحكومي في دول المجلس ١٩٩١ و ١٩٩٦ و٢٠٠١

الدولة		الوطنية (%)	الوافدة (%)	الإجمالي
الإمارات العربية المتحدة	91	36.8	63.2	50313
	96	39.9	60.1	56414
	01	44.5	55.5	56386
البحرين	91	82.9	17.1	28641
	96	87.8	12.2	30454
	01	90.7	9.3	32078
السعودية	91	75.0	25.0	529974
	96	82.2	17.8	616291
	01	88.8	11.2	710859
سلطنة عمان	91	65.1	34.9	72493
	96	67.8	32.2	78277
	01	78.1	21.9	87652
قطر	91	43.9	56.1	37028
	96	43.9	56.1	46355
	01	66.1	33.9	34380
الكويت	91	77.6	22.4	105258
	96	71.1	28.9	147010
	01	76.0	24.0	161147
إجمالي دول المجلس	91	71.0	29.0	823707
	96	75.3	24.7	974801
	01	83.0	17.0	1082502

المصدر: الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بيانات متفرقة، ٢٠٠٢.

ويقوم القطاع الحكومي في دول المجلس بتوظيف ما نسبته ١١ في المائة من إجمالي القوى العاملة و٢٦,٥ في المائة من إجمالي العمالة الوطنية خلال عام ١٩٩٩م. وتتقارب نسب مساهمة القطاع الحكومي على مستوى دول المجلس في توظيف القوى العاملة الإجمالية -فيما عدا دولة الإمارات العربية المتحدة حيث إن القطاع الحكومي لديها الأقل مساهمة في توظيف إجمالي العمالة -الوطنية والوافدة- بين دول المجلس (٢,٧ في المائة).

وفي حين تعتمد كل من سلطنة عمان ودولة قطر ودولة الكويت بدرجة كبيرة على القطاع الحكومي في توظيف العمالة الوطنية لديها، نجد أن الدول الثلاث الأخرى وبخاصة دولة الإمارات العربية المتحدة تعتمد بدرجة أقل على هذا القطاع في توظيف العمالة الوطنية (انظر ملحق رقم ٢). ويرجع السبب في ذلك إلى كبر حجم القطاع الخاص نسبة إلى حجم القطاع الحكومي وإلى استيعاب القطاع الخاص في هذه الدول الثلاث أعداداً كبيرة نسبياً من العمالة الوطنية. ففي أواخر التسعينيات الميلادية بلغ عدد العمالة الوطنية في القطاع الخاص في مملكة البحرين ما يقارب ثلاثة أضعاف عددهم في القطاع الحكومي، وفي المملكة العربية السعودية أكثر من ثلاثة أضعاف، وفي دولة الإمارات العربية المتحدة أكثر من خمسة أضعاف. وفي المقابل كان أعداد الموظفين من العمالة الوطنية في القطاع الخاص في كل من دولة قطر ودولة الكويت أقل من عددهم في القطاع الحكومي وفي سلطنة عمان أكثر قليلاً من عددهم في القطاع الحكومي (انظر ملحق رقم ٣). وهذا بطبيعة الحال يثير تساؤلات حول أسباب عدم ارتفاع مساهمة القطاع الخاص في هذه الدول في توظيف العمالة الوطنية وذلك مقارنة بدول المجلس الأخرى.

٤. معدلات مشاركة القوى العاملة:

بلغ متوسط معدلات مشاركة العمالة الإجمالية (الوطنية والوافدة) كنسبة من إجمالي السكان ٢٧ في المائة في سلطنة عمان، و ٣٢ في المائة في المملكة العربية السعودية، و٣٩ في المائة في دولة الكويت و٤١ في المائة في دولة البحرين و٤٧ في المائة في دولة قطر، و ٤٩ في المائة في دولة الإمارات العربية المتحدة وذلك خلال الفترة من ٨٠-١٩٨٥م. إلا أن معدلات مشاركة العمالة الوطنية فقط كنسبة من إجمالي

السكان تقل عن هذه النسب بدرجة كبيرة، فقد بلغت نسب مشـــاركة العمالـــة الوطنيـــة ١٦,٥ في المائة في دولة الإمارات العربية المتحدة، و١٨ في المائة في دولة الكويـــت، و ١٩ في المائة في دولة قطر، و ٢١,٤ في المائة في المملكة العربيـــة الســـعودية، و ٢٤,٦ في المائة في سلطنة عمان، و ٢٥ في المائة في دولة البحـــرين وذلـــك لعـــام ١٩٨٥م.[٩] ويعود هذا الانخفاض بدرجة كبيرة إلى التركيبة العمرية الشابة لسكان دول المجلس وتركزها في فئات السن الصغيرة، وإلى تزايد الالتحاق بمؤسسات التعليم، وإلى ارتفاع الدخل من خارج سوق العمل، وإلى الانسحاب المبكر من سوق العمـــل نتيجـــة للمزايـــا التقاعدية، وإلى انخفاض معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل لأسباب اجتماعية مختلفة.[١٠]

وتشير الإحصاءات الأخيرة المتوفرة عن معدلات المشاركة بـــدول المجلـــس (الجـــدول رقم٤) إلى ارتفاع هذه المعدلات للذكور والإناث خلال فترة التسعينيات. ويعود ذلك إلى التزايد الكبير في أعداد العمالة الوافدة في جميع دول المجلس خلال العقدين الماضيين من الزمن وإلى ارتفاع أعداد الداخلين إلي سوق العمل من المواطنين وبروز ظاهرة البطالة بينهم خلال فتـــرة التسعينيات -كما سنوضح لاحقا.

الجدول رقم (٤)

معدلات المشاركة بدول المجلس حسب الجنس

الدولة	ذكور	إناث	إجمالي
البحرين١٩٩١	٨٨,٢	٢٩,٢	٦٥,٢
الإمارات١٩٩٥	٩٢,٢	٣٢	٧٥,١
السعودية١٩٩٢	٨٠,٠	١٤,٥	٥٣,٦
عمان١٩٩٦	٦٤,٢	١٠,٠	٣٧,٥
قطر ١٩٩٧	٩١,٠	٣٥,٢	٧٤,٦
الكويت١٩٩٩	٦٨,٤	٣٢,٦	٥٤,٤

المصدر: الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغـــربي آســـيا (ESCWA)، مجموعـــة الإحصـــاءات والمؤشـــرات الاجتماعية، العدد الخامس، نيويورك، ٢٠٠٢، ص ١٢٢.

٩- مصدر البيانات: WB, Social Indicator of Development, 1996.

١٠- راوحت معدلات مشاركة المرأة في دول المجلس بين ٠,٩ في المائة في سلطنة عمان و ٩,٠ في المائة في دولة البحرين لعام١٩٨٥(WB, 1996)، بينما ارتفعت هذه المعدلات في جميع دول المجلس بعدئذ، إذ راوحت بين ١١ في المائة في دولة قطر و ٢٩ في المائة في دولة الكويت وذلك خلال عام ١٩٩٦ (الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون، ١٩٩٨).

٥. البطالة ومعدلاتها:

تشير المؤشرات الحالية، من ارتفاع في معدلات الخصوبة وفي معدلات النمو السكانية وتزايد في مخرجات التعليم ووجود اهتمام بالغ من قبل بعض حكومات دول المجلس بتوظيف المواطنين الداخلين حديثاً إلى سوق العمل، سواء أكان ذلك من خلال إيجاد فرص وظيفية جديدة أومن خلال إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، إلى ارتفاع معدلات البطالة وخاصة بين صغار السن بدول المجلس. ويؤكد بدوي (١٩٩٧، ص ص ٥٩٦-٥٩٧) في هذا الخصوص أنه في حين كانت دول المجلس في السبعينيات والثمانينيات تستوعب أعداداً كبيرة من العمالة في العالم العربي وتخفف من مشكلة البطالة المتزايدة فيه، إلا أن هذه الدول بدأت تعاني من المشكلة نفسها بين مواطنيها منذ مطلع التسعينيات. فقد انخفضت قدرة القطاع الحكومي في دول المجلس على استيعاب الأعداد المتزايدة من الداخلين إلى سوق العمل، إذ "... نما حجم التوظف بالقطاع الحكومي في سلطنة عمان بمعدلات تربو على ١٠% سنوياً خلال الفترة من ١٩٧٥ إلى ١٩٨٥، إلا أن هذه المعدلات تراجعت إلى حدود ٣% سنوياً خلال الفترة ١٩٨٧-١٩٨٩، أما حجم التوظيف بالقطاع الحكومي في البحرين فلم ينمُ إلا بحوالي ٢% ما بين عامي ١٩٩٠/١٩٩١." (بدوي، ١٩٩٧، ص ٥٩٧) وتشير الإحصاءات المستخدمة في هذا البحث إلى أن معدلات نمو التوظيف في القطاع الحكومي لدول المجلس مجتمعة بلغت في المتوسط ٣,٠ في المائة سنوياً وذلك خلال الفترة ١٩٩١-٢٠٠١م.

الجدول رقم (٥)

معدلات البطالة بدول المجلس حسب الجنس

الدولة	ذكور	إناث	إجمالي
البحرين١٩٩١	٥,٢	١,٢	٦,٣
الإمارات١٩٩٥	١,٧	٢,٤	١,٨
السعودية*١٩٩٢	١٣,٢	١١,٤	١٣,٤
عمان١٩٩٦	١٤,٢	٣٧,٠	١٧,٢
قطر ١٩٩٧	١,٨	٥,٢	٢,٣
الكويت١٩٩٩	٠,٨	٠,٧	٠,٨

المصدر: الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (ESCWA)، العدد الخامس، نيويورك، ٢٠٠٢، ص ١٢٢ لجميع دول المجلس ما عدا المملكة العربية السعودية.

* حسبها الباحث من مصلحة الإحصاءات العامة، النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية (١٤١٣-١٩٩٢م)، ١٩٩٣، الجدول ١٢-٢. وتشمل هذه المعدلات العاجزين وغير الراغبين في العمل حيث لا يتوفر عنهم إحصاءات تفصيلية.

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول ارتفاع معدلات البطالة النسبي للذكور والإناث (لمن أعمارهم ١٥عاما فأكثر) في كلٍ من سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية والى حد ما في مملكة البحرين. أما في بقية دول المجلس فتعتبر معدلات البطالة فيها منخفضة لكلا الجنسين.

وتبلغ معدلات البطالة ذروتها بين صغار السن -ذكوراً وإناثاً- من أبناء دول المجلس، وتحديداً في الفئتين العمريتين ١٥-١٩ و٢٠-٢٤، وذلك كما يتضح من الجدول التالي:

الجدول رقم (٦)

معدلات البطالة لعدد من دول المجلس حسب العمر

الدولة	الفئة العمرية	ذكور	إناث
البحرين	١٥-١٩	٥٠,١	٦٨,٩
١٩٩١	٢٠-٢٤	١٦,٦	٢٧,١
	٢٥-٥٩	٢,٢	٥,١
	+٦٠	٦,٤	٠,٠
السعودية*	١٥-١٩	٥٣,٩	٤٢,٥
١٩٩٢	٢٠-٢٤	٢٣,٠	٢٣,٨
	٢٥-٥٩	٧,٣	٥,٤
	+٦٠	١١,٩	٥,٤
عمان	١٥-١٩	٥٤,١	٨٧,١
١٩٩٦	٢٠-٢٤	٢٢,١	٤٦,٤
	٢٥-٥٩	٦,٢	٩,٠
	+٦٠	٢,٣	٠,٠
قطر	١٥-١٩	-	-
١٩٩٧	٢٠-٢٤	٦,٧	٣٦,٥
	٢٥-٥٩	١,٠	٢,٦
	+٦٠	٠,٠	٠,٠

المصدر: الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (ESCWA)، العدد الخامس، نيويورك، ٢٠٠٢، ص ١٢٢ لجميع دول المجلس ما عدا المملكة العربية السعودية.

* حسبها الباحث من مصلحة الإحصاءات العامة، النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية (١٤١٣-١٩٩٢م)، ١٩٩٣، الجدول ١٢-٢. وتشمل هذه المعدلات العاجزين وغير الراغبين في العمل حيث لا يتوفر عنهم إحصاءات تفصيلية.

توضح هذه المعدلات أن ظاهرة البطالة بارزة بين صغار السن وحديثي التخرج من التعليم العام والتعليم الجامعي (ذكوراً وإناثاً) في كلٍ من مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية وسلطنة عمان، وتشير أيضا بأن الظاهرة بدأت تبرز بين هاتين الفئتين في دولة قطر (وربما في كلٍ من الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت نظراً للتشابه بين الدول الثلاث في توزيع السكان والعمالة بين مواطنين ووافدين في القطاعين الحكومي والخاص ولتقارب معدلات البطالة الإجمالية بينها –انظر الجدول (رقم ٧).

تعبر معدلات البطالة التي استعرضناها عن نسبة العاطلين عن العمل إجباريا.[١١] ويمكن تقسيم البطالة الإجبارية الموجودة في دول المجلس إلى قسمين: بطالة احتكاكية (Frictional) وبطالة هيكلية (Structural). فالبطالة الاحتكاكية في دول المجلس تنشأ من كون الكثير من الشباب المتعطلين عن العمل بانتظار الحصول على وظيفة حكومية ذات أجر مجز، وبسبب عدم توافر معلومات كافية عن نوعية الوظائف المتاحة وأماكن توافرها، أما البطالة الهيكلية فهي تحدث – بشكل رئيس– بسبب الاختلاف في معدلات الإنتاجية والمستويات المهارية بين متطلبات عدد كبير من الوظائف في القطاع الخاص (والمشغولة بعمالة وافدة) وبين ما يحمله الداخلون الجدد إلى سوق العمل من شباب دول المجلس من مهارات، بمعنى أن قصور إنتاجية ونوعية تأهيل العامل المواطن مقارنة بالعامل الوافد أدى إلى ظهور بطالة هيكلية في سوق العمل الخليجي.

١١– يكون العامل عاطلاً إجبارياً إذا كان في سن العمل ويبحث جدياً عن عمل، ويستطيع –عقلياً وبدنياً– أن يعمل ولا يجده ضمن الأجر السائد.

ثالثاً. تحديات سوق العمل في دول المجلس وسياسات التوظيف الممكنة

إن بروز مشكلة البطالة وتركزها بين القوى العاملة الفتية والداخلة حديثاً إلى سوق العمل[١٢] -كما وضحنا آنفاً- يشكّل تحدياً كبيراً أمام دول المجلس، إذ يتطلب تزايد أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل الخليجي تدخل الحكومات لتصحيح الاختلالات الهيكلية في سوق العمل ورسم السياسات اللازمة لإيجاد فرص وظيفية للعمالة الوطنية، سواءٌ أكان ذلك من خلال التوظيف في وظائف جديدة ومن خلال إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.

ولا تخلو عملية توظيف العمالة الوطنية، وبالذات الداخلة حديثاً إلى سوق العمل، من صعوبات وتحديات؛ يمكن تصنيفها -وفقاً لاستعراضنا وتحليلنا لمؤشرات سوق العمل بدول المجلس- على النحو التالي: (١) تحديات مرتبطة بعوامل ديموغرافية، و(٢) تحديات مرتبطة بسياسات التوظيف في القطاع الحكومي، و(٣) تحديات مرتبطة بسمات العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في سوق العمل بدول المجلس.

١. التحديات المرتبطة بعوامل ديموغرافية:

يمكن تصنيف دول المجلس وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية ومؤشرات سوق العمل ذات العلاقة التي سبق ذكرها إلى ثلاث مجموعات وذلك على النحو الوارد في الجدول التالي:

---

١٢ تكمن عدم قدرة استيعاب السوق المحلي للعمالة الوطنية الداخلة حديثاً إلى سوق العمل في انخفاض المستوى المهاري لها وفي ترفع عدد كبير منها عن الانخراط في بعض الأعمال المهنية، علاوة على تطلعها إلى الحصول على وظيفة حكومية. وما يعزز استمرارية وتفاقم مشكلة البطالة بين شباب دول المجلس يكمن فيما يلي: (شعبان وآخرون، ١٩٩٣؛ ESCWA, 1995)

١. استمرار ارتفاع معدلات النمو السكانية في دول المجلس.
٢. ارتفاع عجز موازنات دول المجلس وتقلص قدرة الحكومات على إيجاد وظائف جديدة.
٣. الاعتماد على العمالة الوافدة.

الجدول رقم (٧)

تصنيف دول المجلس وفقاً لعدد من مؤشرات أسواق العمل

المجموعة	الدولة	السكان المواطنين	السكان (٠-١٤)	معدل الخصوبة	معدل البطالة	معدل* البطالة (٢٠-٢٤)
مجموعة ١	السعودية	%٧٠<	%٤٠~	٦~	%١٣~	%٢٣~
	عمان	%٦٠<	%٣٥~	٦~	%١٧~	%٢٣~
مجموعة ٢	البحرين	%٦٠<	%٢٥~	٢,٥~	%٦~	%١٧~
مجموعة ٣	قطر	%٣٠>	%٢٥~	٣,٥~	%٣>	%٧~
	الإمارات	%٣٠>	%٢٥~	٣~	%٢>	غ.م
	الكويت	%٤٠>	%٢٥~	٣~	%١>	غ.م

*للذكور فقط.
غ.م. غير متوفر.
> أكبر من.
~ يقارب.

ملاحظة: تختلف الأعوام بين الدول. ولتحديد العام ارجع إلى الجدول أو الملحق الخاص بالمؤشر.

وفقاً لهذا التصنيف تشترك مجموعة ١ (المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان) في أن جميع المتغيرات والمؤشرات الواردة في الجدول مرتفعة نسبيا في مستواها، في حين أنها في مجموعة ٢ (مملكة البحرين) متوسطة الارتفاع، وفي مجموعة ٣ (دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت) منخفضة.

ويفضي ذلك إلى أن مجموعة ١ تواجه تحدياً يكمن في أن العامل الديموغرافي يساهم بصورة كبيرة في ارتفاع معدلات البطالة، أي أن ارتفاع السكان قبل سن العمل وارتفاع معدلات الخصوبة يجعل مجموعة ١ تواجه ارتفاعا مستمرا في أعداد الداخلين حديثا إلى سوق العمل وارتفاعا في معدلات البطالة. كما أن التوقع باستمرار معدلات الخصوبة في الارتفاع خلال الخمسة والعشرين عاما القادمة يزيد من أعداد الداخلين إلى سوق العمل في المستقبل وربما يرفع معدلات البطالة وبخاصة إذا لم يكن هناك سياسات فعالة لتوظيف العمالة الوطنية وإحلالهم محل العمالة الوافدة على المديين القصير

والطويل. لكن التحدي الذي يواجه مجموعة ٢ (مملكة البحرين) في هذا الجانب ليس بمستوى التحدي الذي تواجهه مجموعة ١، بل هو أقل حدة؛ حيث أنه على الرغم من ارتفاع نسبة السكان المواطنين إلا أن نسبة من لم يبلغوا سن العمل منخفض نسبيا ومعدل الخصوبة منخفض أيضا. وإذا كان توقع الاسكوا لمعدل الخصوبة بأنه سيراوح حول ١,٠ لكل امرأة خلال الخمسة والعشرين عاما القادمة صحيحا، فلن يشكل أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل ضغطا على السوق على المدى الطويل نظرا لانخفاض نسبتهم إلى حجم السكان الكلي، ولن تصل معدلات البطالة إلى مستويات عالية كما هو الحال في مجموعة ١. أما التحدي الذي تواجهه مجموعة ٣ (دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت) فهو ارتفاع محدود في أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل وتوقع استمرار ذلك على المدى القصير -حيث انخفاض معدلات البطالة وانخفاض معدلات الخصوبة الحالية والمتوقعة. ولكن التحدي الذي تواجهه هذه الدول الثلاث هو تحد من نوع آخر؛ هذا التحدي يتمثل باختلال التركيبة السكانية المتمثل بارتفاع نسبة السكان الوافدين مقارنة بالسكان المواطنين، ويتجلى ذلك بصورة واضحة في كل من دولتي قطر والإمارات العربية المتحدة. وعلى ضوء ذلك فإن ظاهرة البطالة -إن هي موجودة في هذه المجموعة- فهي مقصورة على صغار السن (١٥-٢٤) وظاهرة قد لا تدوم طويلا.

وتختلف السياسات اللازمة لمواجهة التحدي الديموغرافي بين المجموعات الثلاث من دول المجلس حسب نوعية ومستوى التحدي، حيث تحتاج مجموعة ١ إلى سياسات سكانية موجهة للتخفيف من أعداد الداخلين إلى سوق العمل على المدى البعيد، وتحتاج مجموعة ٣ إلى سياسات سكانية مختلفة تماماً توجه لمعالجة الخلل السكاني وانخفاض نسبة السكان المواطنين إلى السكان الوافدين، أما مجموعة ٢ (مملكة البحرين) فهي بحاجة إلى سياسات مشابهة لتلك اللازمة لمجموعة ٣ وبخاصة إذا ما صدقت توقعات الاسكوا الخاص بمعدلات الخصوبة واستمر الارتفاع في معدلات نمو العمالة الوافدة.

ونظراً لاشتراك جميع المجموعات الثلاث بوجود بطالة بين الداخلين حديثاً إلى سوق العمل (في الفئتين العمريتين ١٥-١٩ و ٢٠-٢٤) بمعدلات مختلفة، فإن جميع

المجموعات بحاجة إلى سياسات قصيرة الأجل لتوظيف المواطنين؛ ويختلف مدى الحاجة لهذه السياسات بين المجموعات حسب معدلات البطالة في هذه الفئات. وتشمل هذه السياسات سياسات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة مثل سياسة فرض ضرائب أو رسوم على استقدام العمالة الوافدة وسياسة الإعانات الأجرية عند توظيف صاحب العمل أو إحلاله العامل المواطن محل العامل الوافد؛[١٣] وهاتين السياستين تمارسهما دولتي مجموعة ١. وجميع دول المجلس بحاجة إلى سياسات تتعلق بتنظيم ومتابعة سوق العمل مثل اتخاذ إجراءات صارمة للتحكم في حجم العمالة الوافدة إلى دول المجلس والقضاء على ظاهرة التستر، و توفير معلومات شاملة ومفصلة ودورية عن سوق العمل، و إيجاد هيئات حكومية مهمتها جمع معلومات دقيقة حول فرص العمل المتوفرة في دول المجلس ومساعدة المواطن المتعطل والباحث عن عمل في الحصول على وظيفة مناسبة. وتختلف مجموعة ١ عن المجموعتين الأخريين بحاجتها لسياسات توظيف طويلة المدى مثل السياسات الديموغرافية -كما ذكر سابقا- وسياسات تتعلق بتطوير نوعية القوى العاملة الوطنية -كما سيأتي ذكره.

٢. التحديات المرتبطة بسياسات التوظيف في القطاع الحكومي:

على الرغم من تشجيع وممارسة مبدأ حرية الحياة الاقتصادية، يتضح أن هناك قطاعاً حكومياً ضخماً نسبياً في دول المجلس(انظر الجدول رقم ٣)، وقد يكون السبب خلف ذلك التزام دول المجلس -على الأقل في الفترات الماضية- تجاه مسألة إيجاد وظيفة ملائمة لكل مواطن، وتقديم هذه الدول لخدمات اجتماعية متعددة، ومبادرتها ببناء مشروعات اقتصادية ضخمة.

١٣- هنا يجب أن تفرق الدول عند تحديدها لمستويات الرسوم المناسبة بين مجالات التوظيف المختلفة (أي المهن)، فعلى سبيل المثال. تكون الرسوم (و/أو الضرائب) المفروضة مرتفعة نسبياً على استقدام (و/أو أجور) العمالة الوافدة في المجالات (المهن) التي تتناسب متطلباتها المهارية مع إمكانات العامل المواطن، الحالية والمتوقعة، وتكون الرسوم منخفضة نسبياً في المجالات التي لا تتناسب متطلباتها المهارية مع إمكانات العامل المواطن. كما يجب أن تراعي الدول أيضا تلك الأنشطة الاقتصادية التي فيها مرونة الطلب الأجرية مرتفعة -حيث يؤدي ارتفاع الأجور إلى انخفاض الطلب من العمل بدرجة كبيرة نسبياً.

وتتسم الوظيفة الحكومية في دول مجلس التعاون -بصورة عامة- بعدة سمات تجعل المواطن شغوفاً بالحصول عليها، إلى الحد الذي تجعله ينتظر مدة من الزمن بلا عمل، وتتمثل هذه السمات في الاستقرار الوظيفي للموظف الحكومي، (إذ إنه غالباً ما يكون موظفاً لمدى الحياة ونادراً ما يطرد من وظيفته، الأمر الذي يحقق للموظف درجة عالية من اليقين بعدم فقد وظيفته، وربما يؤثر سلباً على معدل إنتاجيته)، وفي مزايا تقاعدية مشجعة، وفي أجور ومزايا عينية مرتفعة نسبياً، وفي ساعات عمل ومهام أقل من تلك المرتبطة بوظيفة في القطاع الخاص.

وقد أدت هذه السمات المرتبطة بالوظيفة الحكومية مقارنة بسمات الوظيفة في القطاع الخاص إلى خلق ثنائية في سوق العمل الخليجي (Segmentation): سوق عمل للقطاع الحكومي، وسوق عمل للقطاع الخاص.[١٤] وقد ترتب على وجود هذين السوقين، وما يحملانه من خصائص مختلفة، حدوث آثار سلبية حدَّت من فاعلية سوق العمل في دول المجلس بشكل عام، وهذه الآثار تتمثل في تكدس العمالة الوطنية في الوظائف الحكومية (انظر الملحق رقم ٢)[١٥] وتقلص درجة فاعليتها، وفي الحد من مرونة انتقال العمالة بين القطاعين العام والخاص، وفي ارتفاع معدلات البطالة بين العمالة الوطنية التي تفضل الانتظار بدون عمل من أجل الحصول على وظيفة حكومية (انظر الجدولين رقم ٥ ورقم ٦) .

إضافة إلى ذلك فقد أدى ارتفاع حجم عمالة القطاع الحكومي، بسبب هذه الازدواجية في سوق العمل الخليجي، إلى حدوث آثار سلبية أخرى؛ منها الحد من فعالية الإصلاحات الهيكلية في اقتصادات دول المجلس، إذ إن ارتفاع حجم عمالة القطاع

١٤- يمكن تقسيم كل من سوق العمل للقطاع الحكومي وسوق العمل للقطاع الخاص إلى سوقين منفصلين. كل منهما يتسم بسمات مميزة من حيث مستويات الأجور ومعدلات البطالة والمزايا المرتبطة بالوظائف. وهذين السوقين هما: سوق عمل للعمالة الوطنية وسوق عمل للعمالة الوافدة.

١٥ توضح النسب الواردة في الملحق رقم ٢ بأن مساهمة القطاع الحكومي في توظيف العمالة الوطنية في كل دولة من دول المجلس لعام ٢٠٠١م بلغت ٥١.٤ في المائة في دولة الكويت و٥٥.٨ في المائة في دولة قطر و٤٦,٤ في المائة في سلطنة عمان. أما في المملكة العربية السعودية فقد بلغت في المائة ٢٢,٨ لعام ١٩٩٩م وفي مملكة البحرين بلغت ٢٥.١ في المائة لعام ١٩٩٧م وفي دولة الإمارات العربية المتحدة بلغت ١٤.٧ في المائة لعام ٢٠٠١م.

الحكومي لا يتواءم مع حدوث تنمية اقتصادية مستديمة؛ ومنها رفع تكلفة الموظف الحكومي على الدولة والخدمة المقدمة منه، وأيضاً رفع نفقات الأجور والمرتبات في الموازنات العامة بشكل مطلق ونسبة إلى إجمالي الإنفاق العام، الأمر الذي أدى إلى تفاقم واستمرار العجز في موازنات دول المجلس (بن عبيد والقعود، ١٩٩٨، ص ٤٠).

ومع ما ذكر آنفاً من آثار سلبية مرتبطة بسمات الوظيفة الحكومية (أو بسياسات التوظيف في القطاع الحكومي) في دول المجلس، فإن نظام التقاعد في عدد من دول المجلس وما يحمله من مخصصات مجزية تشجع الموظف المواطن على التقاعد عند سن مبكرة والقيام بفتح مؤسسات – غالباً ما تكون تجارية – خاصة به وذلك باستخدام المخصصات التقاعدية. إن هذا الأمر يؤدي إلى تزايد استقدام العمالة الوافدة والتي تمثل مشكلة لازالت تعاني منها دول المجلس، هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن هذا الإجراء يشكل ضغوطاً على المصروفات الحكومية والموارد المالية للدولة، وخصوصاً مع وجود عدد كبير من الموظفين المواطنين ممن هم في سن التقاعد المبكر (Al-Qudsi, 1996). كما أن ارتفاع أجور موظفي القطاع الحكومي وتحقق الأمن الوظيفي لهم يزيد من فرص إقدام الموظف على استقدام العمالة الوافدة، وذلك ليس لغرض جني أرباح وإنما لغرض الاستهلاك وتعظيم المنفعة الذاتية.[١٦]

إن الاختلاف بين سمات الوظيفة الحكومية وسمات الوظيفة في القطاع الخاص وما يفرزه ذلك من آثار سلبية على الاقتصادات الخليجية يدعو للعمل على التوفيق بين أنظمة وسياسات التوظيف في القطاعين وبخاصة في دول مجموعة ١ ومجموعة ٢ من دول المجلس التي سبق الإشارة إليها في الجدول رقم ٧. ويتأتى التوفيق بين سياسات التوظيف في القطاع الحكومي وسياسات التوظيف في القطاع الخاص بتقليص مزايا

---

١٦ – على عكس الدول الأخرى لا يوجد تخوف لدى العمالة الخليجية من تزايد حجم العمالة الوافدة، فهي لا تزاحمهم في أعمالهم ولا تؤدي إلى تخفيض مستويات أجورهم. إذ إن المواطنين يتجهون إلى الوظائف الحكومية، وحديثاً يتجه جزء كبير منهم إلى وظائف القطاع الخاص ذات الصبغة المكتبية في الغالب. (AL-Qudsi, 1996)

وعيوب الوظائف المتشابهة في القطاعين إلى الحد الذي تكون فيه الوظائف متقاربة من حيث درجة التفضيل بالنسبة للمواطن. ومن ذلك،على سبيل المثال، العمل على تماثل عدد ساعات العمل اليومية ومدة العطلات الرسمية والإجازات، وتقارب كمية العمل المبذولة أثناء العمل، وتشابه المزايا التقاعدية بين القطاعين، وتجميد الأجور والمزايا العينية في القطاع الحكومي حتى تصبح قيمة الوحدة الواحدة من السلعة أو الخدمة المقدمة من القطاع الحكومي قريبة لتلك من السلعة أو الخدمة المشابهة المقدمة من القطاع الخاص، إذ يؤدي ارتفاع الأجور للعمالة الوطنية في القطاع الحكومي نسبة إلى أجور العمالة الوطنية في القطاع الخاص إلى ارتفاع عدد العاطلين عن العمل من العمالة الوطنية، حيث إنها، أي العمالة الوطنية، تفضل الانتظار متطلعة إلى الحصول على وظيفة حكومية أو على وظيفة في القطاع الخاص بأجر مماثل، الأمر الذي ساهم في ارتفاع معدلات البطالة في دول المجلس. وقد ذكر Mabro (١٩٩٨، ص ٣٦١) أن المزايا المحيطة بالوظيفة الحكومية في دول المجلس مسئولة عن انخراط عدد كبير من مواطني دول المجلس في التعليم العالي وارتفاع أعداد الخريجين، وتعود معدلات البطالة العالية بين هؤلاء الخريجين إلى تصورهم الخاطئ حول فرص العمل [illegible]

٣. التحديات المرتبطة بسمات العمالة الوطنية والعمالة الوافدة:

يتركز توظيف العمالة الوافدة بدول المجلس في القطاع الخاص، ويصل حجمها في هذا القطاع ٣٠ ضعف حجمها في القطاع الحكومي؛ ويختلف ذلك بين دول المجلس (انظر الملحق رقم ٣ والملحق رقم ١). ويعزى ذلك إلى سببين: الأول، هو ارتفاع حجم نشاط القطاع الخاص مقارنة بنشاط القطاع الحكومي؛ والثاني، هو ارتفاع إنتاجية العامل الوافد في المتوسط مقارنة بإنتاجية العامل المواطن. وضح بن عبيد (٢٠٠١، ص ص ٢٤٣-٢٤٦) بأن دراسات ميدانية عديدة توصلت إلى أن إنتاجية العامل المواطن -أي الإنتاج المتوسط للعامل- أقل من إنتاجية العامل الوافد، وهذا يعني أن تكلفة العامل المواطن بدول مجلس التعاون على منشآت القطاع الخاص تعد مرتفعة نسبيا- أي أن تكلفة الوحدة الإنتاجية أو الخدمية التي يقدمها العامل المواطن مرتفعة مقارنة بتلك الوحدة المماثلة التي ينتجها أو يقدمها العامل الوافد؛ خاصة وأن متوسط أجر العامل

المواطن أعلى منه بالنسبة للعامل الوافد.[١٧] إن ارتفاع التكلفة الاقتصادية للعامل المواطن بدول المجلس يعني تمتع العامل الوافد -في المتوسط- بميزة تنافسية على العامل المواطن. ومما يزيد من درجة الميزة التنافسية للعامل الوافد ارتفاع إمكانية انتقاله من صناعة إلى أخرى ومن موقع جغرافي إلى آخر وذلك مقارنة مع إمكانية انتقال العامل المواطن. ويشكل تمتع العامل الوافد -في المتوسط- بميزة تنافسية على العامل المواطن تحدياً أمام مجتمعات دول المجلس وحكوماتها.

ويعزى انخفاض القدرة التنافسية للعامل المواطن إلى عدة عوامل -تم طرحها في ندوات ولقاءات محلية كثيرة- أهمها عدم مواءمة النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل وإلى قصور البرامج التدريبية عن سد التخلف المهاري لدى نسبة من المواطنين بدول المجلس. فعلى الرغم من ارتفاع الإنفاق على التعليم وتزايد مخرجاته خلال النهضة التنموية لدول المجلس (العقود الثلاثة الماضية)، إلا أن هذا التطور الكمي لم يرافقه تطور نوعي يلبي احتياجات سوق العمل. فلا تزال المناهج التعليمية في التعليم العام قاصرة عن تنمية المهارات العامة والأساسية التي يحتاجها سوق العمل، ومنها المهارات اللغوية والكتابية ومهارات الحاسب الآلي، إضافة إلى التربية السلوكية لدى المواطن تجاه العمل وكيفية أدائه والتعامل معه. وقد أدى هذا القصور في المهارات والسلوك إلى انخفاض إنتاجية العامل الخليجي وبالذات الداخل حديثاً إلى سوق

١٧- يصل متوسط كسب العامل في القطاع الحكومي -الذي تشكل العمالة المواطنة معظم عمالته- إلى ما يقارب أربعة أضعاف متوسط كسب العامل في القطاع الخاص في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين، والى ضعفه تقريباً في كل من سلطنة عمان ودولة قطر، وأكثر من الضعف بالنسبة لدولة الكويت، وأقل من الضعف بالنسبة للمملكة العربية السعودية وذلك خلال معظم فترة التسعينيات. وهذه البيانات عن متوسط الكسب للعامل حسبها الباحث من بيانات متفرقة جمعها لإعداد دراسة عن خصائص ومحددات التوظيف في دول مجلس التعاون -انظر بن عبيد (٢٠٠١). وتفيد بيانات مصلحة الإحصاءات العامة (٢٠٠٠، ص ١٧) بأن متوسط أجر العامل السعودي أعلى من متوسط أجر العامل الوافد في جميع المهن في القطاع الخاص؛ وكذلك الحال بالنسبة لمتوسط الأجر بما في ذلك المزايا العينية المختلفة (أي متوسط الكسب)، حيث بلغ المتوسط العام الشهري لأجر العامل السعودي لشهر أغسطس من عام ٢٠٠٠م (٥٤٤٧ ريال) وللعامل الوافد (١٨٨٠ ريال). وبلغ المتوسط العام الشهري لكسب العامل السعودي للعام نفسه (٧٠٤٣ ريال) وللعامل الوافد (٢٣٥٤ ريال).

العمل (ESCWA, 1995, p. 14)، الأمر الذي تسبب، بالإضافة إلى عوامل أخرى، في تردد رجال الأعمال في توظيف العامل المواطن.

ومع هذا النقص في البرامج التعليمية عجزت البرامج التدريبية عن سد احتياجات سوق العمل، فالإنفاق على البرامج التدريبية منخفض جداً مقارنة بالإنفاق على التعليم في دول المجلس، كما أن مخرجاته قليلة جداً مقارنة بمخرجات التعليم. ومع تزايد الطلب على خدمات هذه البرامج إلا أن القدرة الاستيعابية لها منخفضة، فالبرامج التدريبية الحكومية غير متاحة لجميع المتقدمين، ولا تزال البرامج التدريبية الخاصة حديثة التجربة وذات إمكانات محدودة.

لذلك تتطلب مواجهة هذا التحدي (انخفاض القدرة التنافسية للعامل المواطن) مايلي:

٢. الرفع من مستوى البرامج التعليمية وتطويرها بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل وبما يحقق نقلة نوعية في المجال التطبيقي في إمكانات العامل الخليجي، وتتطلب أيضا زيادة عدد البرامج التدريبية التي ترفع المهارات العامة والخاصة -للمتدرب- التي تطلبها منشآت القطاع الخاص، إظافةً إلى التصدي للجمود الاجتماعي حول الوظائف الدنيا وما أحدثته من اختلال هيكلي في سوق العمل بدول المجلس، مما يساعد على قبول العمالة الوطنية لهذا النوع من الوظائف واحلالهم محل العمالة الوافدة.

٣. النظر في رفع تكلفة العامل الوافد على صاحب العمل إلى القدر الذي يتقارب فيه الأجر الفعلي للعامل الوافد مع ذلك للعامل المواطن من خلال رسوم الاستقدام أو ضرائب على الأجور. وهنا يجب أن تفرق الدول عند تحديدها لمستويات الرسوم المناسبة بين مجالات التوظيف المختلفة (أي المهن)، فعلى سبيل المثال، تكون الرسوم (أو الضرائب) المفروضة مرتفعة نسبياً على استقدام (أو أجور) العمالة الوافدة في المجالات (المهن) التي تتناسب متطلباتها المهارية مع إمكانات العامل المواطن، الحالية والمتوقعة، وتكون الرسوم منخفضة نسبياً في المجالات التي لا تتناسب متطلباتها المهارية مع إمكانات العامل المواطن. ونظراً لأن من يتحمل عبء هذه الرسوم أو الضرائب هو صاحب

العمل،[١٨] الأمر الذي ينعكس على انخفاض في معدلات ربحيته واتجاهه نحو توظيف العمالة، يكون لزاماً على الدول، بجانب الاعتبار السابق، أن تراعي عند تحديدها للرسوم تلك الأنشطة الاقتصادية الواعدة التي تحقق هدفاً رئيساً لدول المجلس وهو "تنويع مصادر الدخل،" وأن تراعي أيضا تلك الأنشطه الاقتصادية التي فيها مرونة الطلب الأجرية مرتفعة -حيث أن يؤدي ارتفاع الأجور إلى انخفاض الطلب من العمل بدرجة كبيرة نسبياً.

٤. المساهمة في إعانات أجرية لأصحاب الأعمال في القطاع الخاص وذلك عند تشغيلهم للعمالة الوطنية في مهن محددة ولفترة محددة. وتكون مساهمات الدول هذه مؤقتة وبالقدر الذي يتحقق معها -على الأقل- تماثل في أجور المهن بين القطاعين العام والخاص. وعلى الرغم من أن هذا الإجراء يشكل عبئاً مالياً على الدول، إلا أنه يقلل من درجة المخاطرة لأصحاب الأعمال ويحفظ معدلات ربحيتهم عند مستوياتها السابقة، إضافة إلى تحقيقه للهدف المطلوب وهو توظيف العمالة الوطنية.

٥. اتخاذ إجراءات صارمة للتحكم في حجم العمالة الوافدة إلى دول المجلس والقضاء على ظاهرة التستر. تتمثل الأداة الرئيسة للتحكم في حجم وتركيبة العمالة الوافدة إلى دول المجلس بتأشيرة الدخول للعمل وتصريح العمل، إذ من خلال هذه الأداة تتحكم دول المجلس في حجم العمالة الوافدة من حيث النوع ودرجة المهارة. إلا أنه مع ذلك توجد مخالفات أدت إلى بروز ظاهرة التستر، الأمر الذي يتطلب اتخاذ إجراءات قانونية صارمة للقضاء عليها.

٦. تشجيع العمل للحساب الخاص (في القطاع غير الرسمي). ويتم ذلك عن طريق تشجيع إنشاء وتطوير المنشآت الصغيرة والمنشآت المتناهية الصغر. ويوضح بدوي (١٩٩٨) أن السمة الغالبة في دول المجلس هي العمل بأجر، إذ تشكل نسبة من يعملون في القطاع غير الرسمي (لحسابهم الشخصي) ٢ في المائة في دولة قطر، و ٤ في المائة في دولة الكويت، و ٧ في المائة في دولة الإمارات العربية المتحدة، و ٩ في

١٨- هذا في حالة أن تكون مرونة الطلب السعرية مرتفعة. أما عندما تكون المرونة منخفضة فإن عبء الرسوم و/أو الضرائب سيتحول إلى المستهلك.

المائة في دولة البحرين. وفي المقابل نجد أن الوضع مختلف في الدول العربيـــة، ففـــي مصر يستوعب هذا القطاع ما يقارب ٤٠ في المائة من عمالة المناطق المدنيـــة و ٨٣ في المائة من عمالة القطاع الخاص، بينما يستوعب هذا القطاع ما يعـــادل الثلـــث مـــن إجمالي العمالة في كل من سوريا واليمن (UN, ESCWA, 1995). ويفيـــد تقريـــر منظمة العمل الدولية

٧. (١٩٩٥) أن بإمكان هذا القطاع (العمل للحساب الشخصي) أن يمتص نحو ٥٠ في المائة من إجمالي العمالة غير الزراعية في البلدان النامية، وربما نحو ١٥ في المائـــة في بلدان اقتصاد السوق الصناعية. ويفيد تقريـــر التنميـــة البشـــرية (١٩٩٦) بهـــذا الخصوص أن بإمكان القطاع غير الرسمي (العمل للحساب الشخصي) أن يكون مصـــدراً رئيساً للعمالة في البلدان النامية. ويدعو التقرير إلى وضع سياسات تنموية لمجـــالات التوظيف بشكل عام وفي مقدمتها العمل في القطاع غير الرسمي، وأن يكون ذلـــك مـــن خلال إنشاء والقيام بمشروعات صغيرة ومشروعات متناهية الصغر. وأكـــد الزقلعـــي (٢٠٠٠) أن المشروعات الصغيرة من القنوات الهامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأن من أهم أسس نجاحها تكوين برنامج تمويلي لها يتسم بالمرونة والفعالية والسهولة من حيث شروط التمويل، وذلك لكون صغار المستثمرين والعاطلين عن العمل لا تتـــوفر لديهم الأصول العينية أو الكفالات المالية لتقديمها للمقترض. وتوضح الاســـكوا (UN, ESCWA, 1995) أن من الإجراءات الضرورية لتشجيع نمو هـــذا القطـــاع تقلـــيص الفوارق بين وظيفة القطاع العام ووظيفة القطاع الخاص، والحد من الهجرة بين الريف والحضر، ورفع تكلفة العامل الوافد. إضافة إلى ذلك فإن من أهم وسائل تشجيع العمـــل في القطاع غير الرسمي (العمل للحساب الشخصي) إعداد برامج تدريبية خاصة بـــذلك. فالتدريب للعمل بأجر يختلف عن ذلك في القطاع غير الرســـمي (بـــدون أجـــر)، إذ إن المستهدفين للعمل في القطاع غير الرسمي هم أولئك الأفراد الذين لديهم القـــدرة علـــى الاعتماد على الذات والمبادرة والاستثمار، كما أنهم يحتاجون إلى مهارات محددة مثـــل: القدرة على إدارة العمل، ومسك الدفاتر المحاسبية، والمهارات التسويقية، والقدرة على تقييم جدوى المشروعات الاقتصادية، ويحتاجون أيضاً إلى مساندة فنية ومادية بصـــفة مستمرة لا تنتهي بانتهاء فترة التدريب. (بدوي، ١٩٩٨)

الخاتمة

نظراً لتقلص قدرة حكومات دول المجلس على إيجاد وظائف جديدة، وتزايد حجم سكان هذه الدول وتركزهم في الفئات العمرية الصغيرة، واستمرار الاعتماد على العمالة الوافدة، برزت ظاهرة البطالة بين أبناء دول المجلس، وبالذات بين القوى العاملة الفتية الداخلة حديثاً إلى سوق العمل. ومنذ بروز هذه المشكلة في بداية التسعينيات الميلادية تقريباً، سعى عدد من دول المجلس إلى اتخاذ عدد من الإجراءات والسياسات بهدف الحد منها ومعالجتها. إلا أن عملية توظيف العمالة الوطنية، وبالذات الداخلة حديثاً إلى سوق العمل، تواجه تحديات وصعوبات عديدة ذات أبعاد مختلفة على مستوى سوق العمل وعلى مستوى النشاط الاقتصادي ورفاهية المجتمعات الخليجية. ومن هذه التحديات ما يتصل بالعوامل الديموغرافية؛ ومنها ما يتعلق بسياسات التوظيف في القطاع الحكومي وعدم مواءمتها مع سياسات التوظيف في القطاع الخاص؛ ومنها ما يرتبط بالسمات المختلفة بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية. وتشترك دول المجلس -بوجه عام- في مواجهتها للتحديين الأخيرين، وتختلف فيما بينها فيما يتعلق بالتحدي الديموغرافي؛ حيث توصل البحث إلى أن العامل الديموغرافي يساهم بصورة كبيرة في ارتفاع معدلات البطالة في كل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان -والى حد ما- في مملكة البحرين، أي أن ارتفاع السكان قبل سن العمل وارتفاع معدلات الخصوبة في هاتين الدولتين تحديداً يجعلانها تواجه ارتفاعا مستمرا في أعداد الداخلين حديثا إلى سوق العمل وارتفاعا في معدلات البطالة، في حين أن دول المجلس الأخرى لا تواجه

هذا التحدي المؤدي إلى تزايد معدلات البطالة، وإنما تواجه تحدٍ من نوع آخر وهو اختلال التركيبة السكانية المتمثل بارتفاع نسبة السكان الوافدين مقارنة بالسكان المواطنين.

وعلى ضوء ذلك خلص البحث إلى أن الحد من مشكلة البطالة يتطلب تدخل حكومات دول المجلس لاتخاذ الإجراءات والسياسات الكفيلة لمواجهة التحديات ومعالجة الاختلالات في سوق العمل وفقاً لنوعية ومستوى حدة هذه التحديات. إن اختلاف نوعية التحدي الديموغرافي بين دول المجلس يحتم حاجة المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان إلى سياسات قصيرة المدى لزيادة معدلات التوظيف وسياسات طويلة المدى للحد من أعداد الداخلين إلى سوق العمل، ويحتم حاجة الدول الأخرى إلى سياسات قصيرة المدى لتوظيف الداخلين حديثاً إلى سوق العمل. هذا بجانب أن جميع دول المجلس بحاجة إلى التوفيق بين أنظمة وسياسات التوظيف في القطاعين الحكومي والخاص، وبخاصة لكل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان ومملكة البحرين، وذلك للحد من الازدواجية في سياسات توظيف القطاعين وما يسببه من زيادة في أعداد العاطلين عن العمل، وبحاجتها أيضا إلى رسم سياسات تستهدف تطوير القوى العاملة الوطنية للرفع من معدلات إنتاجيتها وقدراتها التنافسية لكي تنافس العمالة الوافدة.

المراجـــع

أولاً : المراجع العربية:

- الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون (١٩٩٨). التقرير الاقتصادي العربي الموحد.
- الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربيـــة، إدارة التخطـــيط والدراســـــات (١٩٩٩). النشرة الاقتصادية، العدد الرابع عشر.
- الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربيـــة، إدارة التخطـــيط والدراســـــات (٢٠٠٢). النشرة الاقتصادية، العدد السابع عشر.
- الأمانة العامة لـــدول مجلـــس التعـــاون لـــدول الخلـــيج العربيـــة، إدارة التخطيـــــط والدراسات (١٩٩٨). قرارات العمل المشترك، الطبعة الخامسة.
- الأمانة العامة لـــدول مجلـــس التعـــاون لـــدول الخلـــيج العربيـــة، إدارة التخطيـــــط والدراســـات (١٩٩٩). الإطار العام للاستراتيجية السكانية لـــدول مجلس التعاون.
- الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربيـــة، إدارة التخطـــيط والدراســـــات (١٩٩٩). استراتيجية التنمية الشاملة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون (٢٠٠٠-٢٠٢٥م).
- الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (١٩٩٩). بيانـــات متفرقة.
- الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (٢٠٠٢). بيانـــات متفرقة.
- الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (٢٠٠٢). بيانـــات مباشرة من الدول.
- الأمم المتحدة (١٩٩٨). المجموعة الإحصائية لمنطقة اللجنة الاقتصـــادية والاجتماعية لغربي آسيا، النشرة الثامنة عشرة.

- الأمم المتحدة (٢٠٠٢). اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، مجموعة الإحصاءات والمؤشرات الاجتماعية، العدد الخامس، نيويورك.
- بدوي، أبو بكر عابدين (١٩٩٨)، "التدريب للعمل للحساب الخاص، وسيلة للتخفيف من البطالة في العالم العربي،" ندوة حول تنظيم ونمذجة أسواق العمل وميكانيكية اليد العاملة في البلدان العربية(٢٦-٢٨ مايو ١٩٩٧، القاهرة)، أوراق المؤتمر، ص ص ٥٩٣-٦١٦.
- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (١٩٩٦)، تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٦، نيويورك.
- بن عبيد، أحمد؛ والقعود، ناصر (١٩٩٨). الأجور والتوظيف والموازنة العامة: دراسة مقارنة بين دول مجلس التعاون الخليجي، مركز البحوث، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
- بن عبيد، أحمد. (٢٠٠٠). "نموذج نظري لسوق العمل السعودي وسياسات توظيف العمالة الوطنية،" مجلة معهد الإدارة العامة، المجلد الواحد والأربعون، العدد الثاني، ص ص٢٣٧-٢٦٤.
- ..... (٢٠٠١). "خصائص ومحددات التوظيف في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية،" مقدم إلى المؤتمر العلمي الخامس للاقتصاديين الكويتيين، ٢٣-٢٤ إبريل.
- الزقلعي، عبدالحفيظ محفوظ (٢٠٠٠). "تمويل المشروعات الصغيرة: آلية لمكافحة الفقر والبطالة،" مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد التاسع عشر، ص ص ٩٣-١٣١.
- الشراح، رمضان علي (١٩٩٨). "دور المتغيرات المحلية في التأثير على سوق العمل العربية،" ورقة عمل مقدمة في ندوة تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية (٢٦-٢٨ مايو ١٩٩٧، القاهرة)، أوراق المؤتمر، ص ص ١٢٧-١٤٨.

- القدسي، سليمان (١٩٩٨). سياسات أسواق العمالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.
- مصلحة الإحصاءات العامة (١٩٩٣). النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية (١٤١٣-١٩٩٢م).
- مصلحة الإحصاءات العامة (٢٠٠٠). نشرة التوظف والأجور (١٤٢١-٢٠٠٠م).
- منظمة الخليج للاستشارات الصناعية (٢٠٠٢) "قاعدة بيانات دول المجلس،" الدوحة، قطر.
- منظمة العمل الدولية (١٩٩٥). النهوض بالعمل للحساب الخاص، التقرير السابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧٧.

ثانياً : المراجع الإنجليزية:

- Al-Qudsi, Sulayman (1996). "The Interaction Between Government Budget and Labor in the GCC," WP 9708, ERF.
- Hogendorn, Jans (1992). Economic Development, New York: Harber Collins Publishers, 2nd ed.
- IMF (1998). Government Financial Statistics Yearbook.
- Mabro, Robert (1998). "Labor Market Segmentation, the Role of the Public Sector, and Migration in the Non-oil Arab Countries," presented in Modeling Labor Market and the Dynamic of the Labor Force in Arab Countries Symposium (26-27 May 1997, Cairo), Symposium Proceedings, Arab Fund For Economic and Social Development, pp. 339-374.
- UN, Economic and Social Commission For Western Asia (1995). "Employment Situation in the ESCWA Region," E/ESCWA/SD/1996/5.
- Shaban, Radwan A; Assaad, Ragui; and Al-Qudsi. Sulayman (August 1993). "Employment Experience in the Middle East and North Africa", WP 9401 by Economic Research Forum.
- WB (1996). Social Indicator of Development.

ملحق رقم (١)

القوى العاملة

(العمالة على رأس العمل) بدول المجلس

	وطنية	وافدة	إجمالي
البحرين			
1981	43.1	56.9	141885
1991	40.2	59.8	225564
1997	38.5	61.5	283200
الإمارات			
1997	9.4	90.6	1320000
1999	8.4	91.6	1748000
2000	8.3	91.7	1895000
2001	8.3	91.7	2063000
السعودية			
1999	46.4	53.6	5592800
عمان			
1990	14.8	85.2	360311
1997	14.5	85.5	607046
1999	13.2	86.8	583210
2000	20.8	79.2	661169
2001	21.0	79.0	704857
قطر			
1986	10.4	85.1	200238
1997	10.0	90.0	285715
2001	13.0	87.0	312322
الكويت			
1997	20.4	79.6	924250
1998	21.2	78.8	962669
1999	22.1	77.9	973321
2000	18.8	81.2	1207192
2001	19.6	80.4	1214181
GCC			
1999	33.5	66.5	9466246

مصادر التالية: عمان من منظمة الخليج للاستشارات الصناعية، قاعدة بيانات دول المجلس، ٢٠٠٢ (للأعوام ١٩٩٠ و١٩٩٩ و٢٠٠٠ و٢٠٠١) ؛ وبقية الأعوام والدول من الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بيانات مباشرة من الدول، ٢٠٠٢.

ملحق رقم (٢)
نسبة مساهمة القطاع الحكومي في توظيف العمالة بدول المجلس (%)

	وطنية	وافدة	إجمالي
البحرين			
1991	26.2	3.6	12.7
1997	25.1	2.1	11.0
الإمارات			
1997	19.1	2.9	4.4
1999	17.0	2.1	3.4
2000	16.0	1.8	3.0
2001	14.7	1.7	2.7
السعودية			
1999	22.8	2.8	12.1
عمان			
1997	61.5	4.8	13.0
1999	77.6	4.6	14.2
2000	46.5	4.0	12.8
2001	46.4	3.4	12.4
قطر			
1997	75.8	10.3	16.9
2001	55.8	4.3	11.0
الكويت			
1997	57.8	5.7	16.3
1998	57.2	5.3	16.3
1999	54.1	5.3	16.1
2000	53.3	3.9	13.2
2001	51.4	4.0	13.3
GCC			
1999*	26.5	3.2	11.0

المصدر: حسب الباحث النسب بعد تجميع بيانات العمالة الوطنية والوافدة من المصادر التالية: عمان من منظمة الخليج للاستشارات الصناعية، قاعدة بيانات دول المجلس، ٢٠٠٢ (للأعوام ١٩٩٠ و١٩٩٩ و٢٠٠٠ و٢٠٠١) ؛ وبقية الأعوام والدول من الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بيانات مباشرة من الدول، ٢٠٠٢ ؛ وبعد تجميع عمالة الحكومي الوطنية والوافدة من الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بيانات متفرقة، ٢٠٠٢.

ملحق رقم (٣)
حجم التوظيف في القطاع الخاص نسبة إلى حجم التوظيف في القطاع الحكومي

	وطنية	وافدة	إجمالي
البحرين			
1991	2.82	26.51	6.88
1997	2.98	46.87	8.13
الإمارات			
1997	4.24	34.01	21.82
1999	4.89	46.27	28.79
2000	5.26	54.50	32.61
2001	5.82	59.41	35.59
السعودية			
1999	3.39	35.16	7.29
عمان			
1997	0.63	19.79	6.67
1999	0.29	20.88	6.03
2000	1.15	24.27	6.81
2001	1.16	28.09	7.04
قطر			
1997	0.32	8.67	4.92
2001	0.79	22.32	8.08
الكويت			
1997	0.73	16.46	5.12
1998	0.75	17.86	5.14
1999	0.85	17.84	5.21
2000	0.88	24.88	6.59
2001	0.95	24.21	6.53
GCC			
1999*	2.77	30.06	8.07

المصدر: حسب الباحث النسب بعد تجميع بيانات العمالة الوطنية والوافدة من المصادر التالية: عمان من منظمة الخليج للاستشارات الصناعية، قاعدة بيانات دول المجلس، ٢٠٠٢ (للأعوام ١٩٩٠ و١٩٩٩ و٢٠٠٠ و٢٠٠١) ؛ وبقية الأعوام والدول من الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بيانات مباشرة من الدول، ٢٠٠٢ ؛ وبعد تجميع عمالة القطاع الحكومي الوطنية والوافدة من الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بيانات متفرقة، ٢٠٠٢.