

مفضلة القوى العاملة في العالم العربي : تجربة الماضي وتطلعات المستقبل

السنوي فيها حوالي ١٠٠ دولار امريكي كما في اليمن . واخرى غنية يصل دخل الفرد السنوي فيها حوالي ٢٢٠٠٠ دولار امريكي كما في دول الامارات العربية المتحدة . وهناك بعض الدول التي لديها نسبة ضئيلة من الامية كما في لبنان حيث تبلغ نسبة الامية حوالي ٣٠ بالمئة بينما هناك بعض الدول كاليمن تتراوح نسبة الامية فيها بين ٨٠ و ٩٠ بالمئة . اما الاختلاف بين الدول العربية فسي الفلسفات الاقتصادية والسياسية فهو من الواضح بحيث لا يستدعي اية امثلة .

ان العالم العربي مهد الحضارات العظيمة بزغ في مطلع هذا القرن وهو بقعة تزح تحت اشكال متعددة من النفوذ الاجنبي ويعيش اغلبية سكانه في اقتصاد زراعي بدائي وسود الفقر والامية . مع ذلك فقد وجدت انذاك درجة محدودة من التصنيع الحديث في بعض اجزاء الوطن العربي كما في صناعات نسج الاقطان وطحن السكر وتصفيته كما هي الحال في مصر ، ونسج الاقطان والمشروبات و انتاج وتصفية النفط في العراق ، وصناعات انتاج النفط في السعودية واستخراج المعادن في دول المغرب . منذ ذلك الوقت تركزت جهود التنمية على الوصول الى هدف التحول النهائي لاقتصاديات الدول العربية الى اقتصاديات صناعية معتمدة على نظام السوق ، وذلك عن طريق ادخال الصناعات الحديثة والثقافة المصرية والادارة الحكومية المصرية .

ولقد تميز النمو الصناعي والاداري والثقافي في الوطن العربي بالبطء حتى اندلاع الحرب العالمية الثانية . وانتهاء الحرب العالمية الثانية يمثل نقطة تحول بالنسبة لاقتصاديات العالم العربي . فقد بدأ انتاج النفط بالازدياد السريع وتوسعت عمليات التنقيب عنه . ففي عام ١٩٥٢ مثلا كان انتاج النفط يعادل ٤٦ مرة مستوى الانتاج لعام ١٩٤٦ في الكويت و ٤ مرات في العراق و ١٤ مرة مستوى ١٩٤٥ في السعودية و ٣٥ مرة مستوى ١٩٤٩ في قطر . وقد ادخلت صناعات حديثة في مناطق مختلفة من الوطن العربي وتوسعت الصناعات القائمة بصورة سريعة . ففي عام ١٩٥١ مثلا كان الانتاج الصناعي في مصر يعادل ١٤ بالمئة من مستوى الانتاج وقد زاد بصورة مطردة بمعدل ٧ بالمئة سنويا خلال عام ١٩٧٠ . وفي عام ١٩٥٢ بدأ توسع مطرد في الصناعات غير النفطية في العراق كصناعة السمنت والمشروبات . وفي دول المغرب حيث الصناعات الكبيرة

لقد نتج(*) عن ارتفاع اسعار النفط في بداية عام ١٩٧٤ ارتفاع كبير في موارد الدول العربية المنتجة للنفط ، ومن المتوقع بانه سيكون لهذا الارتفاع تأثير جوهري على اقتصاديات تلك الدول وكذلك على بقية انحاء العالم العربي . ولقد بدأ هذا التأثير بأخذ مجراه في الزيادات المتدفقة في المصروفات الحكومية في الدول المنتجة للنفط وكذلك في الاستثمارات الضخمة التي تقوم تلك الدول بالاستعداد لتنفيذها في العقد القادم من الزمن . وزادت كذلك المساعدات المالية من الدول النفطية الى الدول العربية غير النفطية ، وهناك دلائل تشير الى احتمال ازدياد هذه المساعدات في المستقبل . ان استثمارات الدول العربية خلال العشر سنين القادمة قدرت ما بين ٣٠٠ الى ٤٠٠ مليار من الدولارات الامريكية . وبما ان نقص الموارد المالية ليس هو العقبة التي ستحول دون استثمار هذه الاستثمارات فان نقص الابادي العاملة سيكون العقبة الاساسية . لماذا سيحدث هذا النقص في القوى العاملة ؟ وما هي الوسائل التي من الممكن اتباعها لتخفيف حدة هذا النقص ؟ سيكون هذا هدف هذه المقالة : الفاء ضوء على هذه المشاكل ودورها في مستقبل التنمية في العالم العربي ، لمعرفة نمو المصادر البشرية في الماضي والوضع الحالي للقوى العاملة وتطلعات المستقبل .

بما ان ارتفاع اسعار النفط بدأ في بداية عام ١٩٧٤ فان هذا التاريخ يمثل بداية عصر جديد . ولذلك فان هذا التاريخ سيكون الحد الفاصل بين الماضي والحاضر . وبالرغم من التشابه الحضاري فان اقتصاديات العالم العربي اليوم تتميز بالتفاوت الكبير في وفرة مواردها الطبيعية والبشرية ، وكذلك في درجة نموها الاقتصادي والاجتماعي وان هذا الاخير يعود الى حد ما الى الاختلاف في طبيعة قوى السيطرة الاستعمارية في الماضي والاختلاف الفلسفات السياسية والاقتصادية التي سادت منذ عهد الاستقلال . والامثلة على اختلاف هذه الاقتصاديات عديدة . فهناك دول ذات كثافة سكانية خفيفة كالمملكة العربية السعودية (٥ ، ٢ فرد لكل كيلو متر مربع) و دول اخرى ذات كثافة سكانية عالية كالبحرين (٣٤٥ فردا لكل كيلومتر مربع) وهناك دول نفطية واخرى غير نفطية فقيرة يتراوح دخل الفرد

(*) ان الاراء التي طرحت في هذه المقالة تشمل وجهة نظر الكاتب ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر البنك الدولي للانشاء والتعمير .

نسبة مشاركة قطاع الخدمات في الدخل المحلي كما هو الحال في المملكة العربية السعودية والجزائر .

ولقد صحت هذه التطورات الاقتصادية تطورات اجتماعية كبيرة خاصة في حقل التربية والتعليم والى حد اقل في حقل الخدمات الصحية والسكنية . واعطى لحقل التربية والتعليم اهتمام كبير كمصدر اساسي في توفير القوى العاملة اللازمة لاستحداث جهاز اداري عصري وكذلك لتنفيذ البرامج الاقتصادية والاجتماعية . وكنيجة لذلك فقد شهد حقل التربية والتعليم نموا سريعا في كافة انحاء الوطن العربي .

حاجب القوى العاملة في التنمية في العالم العربي :

سنحاول في هذا الجزء معرفة الدور الذي لعبته التنمية في تطوير الموارد البشرية العربية ومدى استفادة هذه الموارد من التقدم المحرز في حقل التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكذلك مدى تهيئة هذه الموارد لكي تقوم بالمساهمة الفعالة في مستقبل التنمية . سنحاول بصورة خاصة مناقشة ما يلي :

- ١ - تطور وطبيعة الطلب على القوى العاملة .
 - ٢ - تطور وطبيعة عرض القوى العاملة .
 - ٣ - علاقة العرض والطلب على القوى العاملة .
 - ٤ - ظروف الاستخدام في العالم العربي .
- ٢ - تطور وطبيعة عرض القوى العاملة :

ان هدف التنمية في العالم العربي هو التحول النهائي من اقتصاديات تعتمد على زراعة بدائية الى اقتصاديات تسودها الصناعة والخدمات ولديها زراعة متقدمة وشبكة مواصلات حديثة وكذلك مستوى تعليمي وصحي حديث وواسع الانتشار ومستوى سكني وخدمات اجتماعية اخرى . ولقد نتج عن هذه الجهود حاجة متزايدة الى القوى العاملة المدربة للقيام بهذه الاعباء . لذلك فان الحاجة الى القوى العاملة الماهرة بدأت في القرن التاسع عشر في بعض اجزاء العالم كعصر ودول المغرب . ولكن بدأت ههنا الحاجة بالازدياد بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية نتيجة للاسراع في تنفيذ برامج التنمية والتغير في طبيعتها من مشاريع بسيطة التكنولوجيا الى اخرى معقدة . وكنيجة لذلك فقد بدأ التزايد في الحاجة الى اداريين ومهندسين ومدرسين واطباء وخبراء زراعيين وفنيين اخرين وكذلك الى الكثير من العمال الفنيين الماهرين . وبالرغم من ان التزايد في الحاجة الى القوى العاملة قد ينتج اما عن التزايد في النشاطات الانمائية او التغير في طبيعتها فان مفارقة العديد من الاجانب بعد الاستقلال السياسي لبعض الدول العربية قد ادى الى ازدياد الحاجة الى القوى العاملة الماهرة لتشغيل وسائل الانتاج التي تركها هؤلاء الاجانب .

وكون النشاطات الانمائية في العالم العربي في اي وقت من الاوقات قد تفاوتت من منطقة الى اخرى فان ذلك ادى الى تفاوت في الحاجة الى القوى العاملة بين هذه المناطق . ففي خلال الخمسينات مثلا اصبحت الحاجة الى القوى العاملة خاصة العمال الصناعيين والفنيين والمهندسين شديدة في العراق بسبب الاسراع في برامج التنمية في عام ١٩٥١ وخلال الاعوام ١٩٥٢ - ١٩٥٥ (اي سنوات البرنامج الانمائي الخماسي) . وبسبب انعدام الوسائل التعليمية في ليبيا ما قبل الاستقلال فان استقلالها في عام ١٩٥١ قد ادى الى حاجة ماسة وكبيرة الى مختلف انواع القوى العاملة

كانت غير معروفة تقريبا قبل عام ١٩٤٥ ، ازداد الانتاج حوالي ثلاثة اضعاف خلال ١٩٤٤ - ١٩٤٩ في تونس ، وازداد بمعدل ٧ بالمئة سنويا خلال ١٩٤٨ - ١٩٥٤ في الجزائر . وبدأ استثمار صناعي كبير خاصة في صناعة الاغذية في المملكة المغربية خلال السنوات ١٩٤٨ - ١٩٥٧ . وقد صاحب هذه التطورات الاقتصادية تطورات اجتماعية وخاصة في حقل التربية والتعليم والخدمات الصحية . وحدث توسع مطرد في مؤسسات التربية والتعليم بصورة خاصة استجابة للتوسع الكبير في الطلب عليها . وهذا يعود لنظرة السكان الى التربية والتعليم كأحدى وسائل تحسين مستوى المعيشة وكذلك كونها الوسيلة المساعدة على الاسراع في الحصول على الاستقلال السياسي من خلال تثقيف ابناء البلد المحليين واحلالهم محل الاجانب في ادارة شؤون الدولة .

والاهم من ذلك ان سنوات ما بعد الحرب مثلت بداية حلقة من التطورات السياسية ذات الاثر الكبير على اقتصاديات العالم العربي وبالتالي على اوضاع القوى العاملة . ان التكلفة العربية بخسارة فلسطين في عام ١٩٤٨ شددت عزم العرب للحصول على الاستقلال وبناء كيان اقتصادي واجتماعي واداري سليم في الدول العربية . والتغيرات السياسية الهامة في الخمسينات حدثت في جمهورية مصر العربية (١٩٥٢) وفي السودان (١٩٥٦) وفي تونس (١٩٥٦) وفي المملكة المغربية (١٩٥٦) وفي العراق (١٩٥٨) وقد حدثت كذلك تغيرات سياسية هامة في الستينات في الكويت (١٩٦٠) وفي الجمهورية اليمنية (١٩٦٢) وفي الجزائر (١٩٦٢) وفي المملكة العربية السعودية (١٩٦٤) وفي ابي ظبي (١٩٦٨) وفي جمهورية اليمن الديمقراطية (١٩٦٧) وفي ليبيا (١٩٦٩) . واقتصرت بعض هذه التغيرات على تحول القيادة السياسية الى ايداع محلية والبعض الاخر اشتمل على انتقال السلطة من ايداع محلية معينة الى اخرى . واتسم بعض هذه التغيرات بالعرف والبعض الاخر بالسلم ، وبعضها حقق الاهداف التي اعلنت عنها عند حدوثها والبعض الاخر فشل في تحقيق ذلك . وليس هدفا هنا تقييم منجزات التغيرات السياسية هذه . فملى الرغم من اختلاف طبيعتها فانها اتفقت على هدف واحد ، وهو الرغبة في تحسين الازدواج الاقتصادية والاجتماعية للسكان المحليين واعطائهم دورا اكبر في ادارة اوضاعهم الاقتصادية والسياسية . وقد وضعت القيادات الجديدة هذه برامج معينة لتحقيق هذا الهدف . وكان لتنفيذ هذه البرامج اثار اقتصادية واجتماعية بالغة الخطورة . وهذه بدورها لعبت دورا اساسيا في تحديد حجم وتنوع القوى العاملة السائدة اليوم . كما ان هذه البرامج تعتبر المسؤولة الى حد معين عن انعدام التوازن بين طلب وعرض القوى العاملة وهو السائد اليوم .

التغير في تركيب اقتصاديات الدول العربية :

لقد عملت التنمية الاقتصادية والاجتماعية خلال العقود الماضية على الاسراع في عملية التحول في تركيب اقتصاديات الدول العربية من اقتصاديات زراعية بدائية الى اقتصاديات تسودها الصناعة والخدمات . لهذا فان الدور الرئيسي الذي يلعبه قطاع الزراعة في هذه الاقتصاديات بدأ في الانخفاض ليحل محله قطاعا الصناعة والخدمات . وعلى الرغم من انخفاض دور القطاع الزراعي فان انتاجيته استمرت بالزيادة المطلقة وذلك لاستمرار الاستثمارات في هذا القطاع خاصة في الري واستصلاح الاراضي والمكننة وتحسين البذور وتوفير الخدمات والقروض الزراعية الخ .

اما نسبة الصناعة والتعدين فقد بدأت بالارتفاع في اقلية الدول العربية وكذلك الحال بالنسبة لقطاع الخدمات عدا الدول النفطية الكبيرة حيث ان النمو الكبير في انتاج البترول ادى الى انخفاض

بمناطق الريف فان ذلك ادى الى اتساع التفاوت في مستوى المعيشة بين الريف والمدينة . وبالإضافة الى ذلك فان التحسن في وسائل المواصلات قد ادى الى سهولة الهجرة من الريف الى المدينة . وكنتيجة لذلك فان عدد سكان المدن في العالم العربي هو في ازدياد مطرد مع ذلك فان هذا المصدر من القوى العاملة قد تميز بنسبة عالية من الامية وانعدام المهارة . لذلك فان استخدامه قد اقتصر على الاعمال غير المهنية كالبناء كما ان عرض القوى العاملة في هذا المصدر كان أكثر من الطلب ، مما ادى الى تفشي البطالة الطننية والمقنعة في المدن كما هو الحال في كافة الدول العربية تقريبا ، عدا الدول النفطية ذات الكثافة السكانية الخفيفة ، بالإضافة الى ذلك فان هذا المصدر تميز باجوره القليلة وانعدام ضمان توفير الاستخدام له . وكنتيجة لذلك فقد تميز بمستوى معيشي وسكني منخفض وبانعدام الخدمات الاجتماعية وقد عانى بصورة كبيرة من التضخم في الاسعار الذي اجتاح المدن .

ب - مصادر العرض الأخرى :

والمصدر الأخر للقوى العاملة هو الزيادة الطبيعية في السكان العاملين . وقد تضخم هذا المصدر بارتفاع نسبة مساهمة الإناث في العمل وكذلك بالارتفاع العام بالمساهمة في العمل نتيجة لتحسن وجهة نظر السكان تجاه العمل اليدوي . وبما ان عرض القوى العاملة الماهرة من هذا المصدر قد جاء عن طريق نظام التنظيم وكذلك عن طريق التدريب خلال العمل فاننا سوف نناقش حجم وطبيعة عرض القوى العاملة الناتج عن هذه المصادر . وأخيرا سوف نناقش المصدر الأخر لعرض القوى العاملة وهو القوى العاملة غير العربية .

١ - نظام التعليم

يمكن تقسيم نظام التعليم الى قسمين : التعليم العام والتعليم المهني .

١ - التعليم العام

لقد تم الاعتماد على هذا المصدر اعتمادا كبيرا لتوفير المطلوب من القوى العاملة وخاصة من قبل حكومات بعد الاستقلال . وكنتيجة لذلك فان غرض القوى العاملة الناتج عن نظام التعليم بدا في النمو السريع وخاصة في السنوات الأخيرة . وكان النمو سريعا جدا بحيث ان عدد الخريجين والتاركن للدراسة قد فاق الطلب عليهم في كافة الدول العربية عدا النفطية ذات الكثافة السكانية الخفيفة . ويعود السبب الى كون اقلية الخريجين هم في الحقول الإنسانية او من خريجي الدراسات الإعدادية العامة ومن التاركن درستهم في المدارس العامة دون أي اختصاص او مهارة .

ان ارتفاع نسبة البطالة بين المثقفين دفع بعض الحكومات الى تبني سياسات ضمان العمل لكل خريج جامعي في القطاع الحكومي (بفض النظر عن مدى الحاجة الى خبرته) كما هو الحال في مصر والكويت والسودان والعراق مما ادى الى اضافة حلقات جديدة من الموظفين الى أجهزة الدولة في مصر . وادى ذلك أيضا الى ارتفاع حجم البطالة المقنعة وتدهور المعنويات بين العاملين وانخفاض إنتاجيتهم وبالتالي سوء توزيع الموارد . فقد ورد بأن ٣٠ بالمائة من جهاز الدولة في مصر يمثل بطالة مقنعة . أما العاطلون من الخريجين فقد غادر بعضهم الى الدول النفطية ذات الكثافة السكانية الخفيفة وآخرون الى بلدان خارج العالم العربي .

كالعمال المهرة ومختلف أنواع الفنيين ومدراء الاعمال . وحصلت نفس التجربة في الكويت حيث ظهرت الحاجة الى كافة أنواع القوى العاملة الفنية وغير الفنية ، وكذلك في تونس والمملكة المغربية بعد الاستقلال في عام ١٩٥٦ وذلك بسبب مغادرة العديد من الخبراء الفرنسيين .

اما خلال عقد الستينات وبداية السبعينات فان العالم العربي من وجهة نظر القوى العاملة كان مقسما الى قسمين اساسيين : قسم يحتوي على الدول النفطية ذات الكثافة السكانية الخفيفة كالكويت والمملكة العربية السعودية وليبيا و أبو ظبي وقطر وعمان ، وقصد اتصفت هذه الدول بسرعة النمو الاقتصادي ومستوى الاستخدام وكذلك بالاسراع في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية . اما القسم الثاني فهو يشتمل على بقية العالم العربي وقد اتصف ولاسباب سياسية بنمو اقتصادي ضئيل مقارنة بدول القسم الأول وكذلك بارتفاع نسبة البطالة . وان ابتداء انتاج النفط في ليبيا في عام ١٩٦١ وفي عام ١٩٦٢ في أبو ظبي وفي عام ١٩٦٩ في دبي قد تبعه ارتفاع شديد في برامج الاستثمار في تلك الدول ، والأهم من ذلك ان التغييرات التي حدثت في القيادة السياسية في المملكة العربية السعودية في عام ١٩٦٤ وفي أبو ظبي في عام ١٩٦٦ وفي ليبيا في عام ١٩٦٩ قد جلبت قيادات سياسية على العكس من سابقتها بفعل التطور الاقتصادي والاجتماعي السريع .

وكانت الحاجة الى القوى العاملة في عقد الستينات اشهد الحاحا في الدول النفطية السريعة النمو وذلك لانعدام القاعدة العمالية المتطورة لديها . وشملت حاجتها كافة أنواع القوى العاملة الفنية وغير الفنية . وكانت الحاجة الى القوى العاملة الفنية خلال الستينات ملححة أيضا في الجزائر وذلك بسبب مغادرة الخبراء والعمال الفرنسيين الماهرين بعد الاستقلال في عام ١٩٦٢ .

اما بقية الدول العربية فان نموها البطيء قد ادى الى أن حاجتها الى القوى العاملة قد اقتصرت على التزايد في بعض الاختصاصات الضيقة والنادرة وذلك بسبب التغير في طبيعة الاستثمار في هذه الدول والذي اشتمل على تبني أنواع متقدمة من التكنولوجيا خاصة في الصناعة (كما هو الحال في مصر والعراق والأردن والمملكة المغربية) وكذلك لابتداء الاستثمار في حقول اقتصادية جديدة كحقل السياحة في المملكة المغربية وتونس .

٢ - تطور وطبيعة عرض القوى العاملة :

ان الحاجة الى القوى العاملة لتطوير قطاعات الصناعة والخدمات وكذلك لبناء جهاز اداري حديث قد تم توفيره من مصادر عدة من ضمنها ما يلي :

أ - الهجرة من الريف الى المدن

ان هذا من أهم مصادر القوى العاملة في الوطن العربي ، وان لهذه الهجرة أسبابا عديدة منها انتشار الفقر في الريف وظاهرة ارتفاع مستوى المعيشة في المدن . وبالرغم من أن ظاهرة الهجرة تعود الى القرن التاسع عشر فانها مستمرة حتى اليوم . والحقيقة هي أن الهجرة من الريف الى المدينة قد زادت بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية بسبب الاسراع في برامج التنمية في العالم العربي ، وبما ان جهود التنمية قد تركزت على مناطق المدن واعطت اهتماما ضئيلا

٣ - العمال الأجانب

من أهم مصادر القوى العاملة في الدول النفطية ذات الكثافة السكانية الأجزاء الأخرى من العالم العربي كـ مصر ولبنان واليمن والاردن والعراق وكذلك الدول غير العربية كـ الهند والباكستان وإيران. فقد كان ارتفاع الأجور الحافز الأساسي لدخول العمال الأجانب لهذه الدول . أما العمال الأجانب في بقية أنحاء العالم العربي فقد كانوا قلة ومقتصرين على أنواع خاصة من الخبرات . وقد وصل عدد العمال الأجانب في المملكة العربية السعودية ودول الخليج العربي الى نسب عالية . ويخضع دخول العمال الأجانب الى تلك الدول الى قوانين هجرة معقدة وغامضة . وبالإضافة الى ذلك فإنه بالرغم من كون بعض العمال الأجانب كانوا قد عملوا في تلك الدول لفترة طويلة فإن مسألة الحصول على الإقامة الدائمة لا يزال صعبا . وكنيجة لذلك فإن حالة العمال الأجانب في تلك الدول يشوبها انعدام الضمان وغموض المستقبل . وهذا الموقف أدى الى نتائج عكسية ، منها رغبة هؤلاء العمال في مضاعفة دخولهم بالسرعة الممكنة كضمان ضد احتمال إنهاء خدماتهم واحتمال إرجاعهم الى بلدانهم ، مما أدى الى ارتفاع نسبة التنقل بين مختلف الأعمال وتدهور العنويات وانخفاض الانتاجية ونوعية العمل .

٣ - العلاقات بين العرض والطلب على القوى العاملة

بما ان العالم العربي ليس كيانا اقتصاديا واحدا يتنقل فيه العمل بحرية كاملة ، فليس بالإمكان التحدث بأسلوب منطقي عن العلاقة بين عرض وطلب الأيدي العاملة ضمن حدوده . وبما ان درجة التطور الاقتصادي في أي وقت من الأوقات تتفاوت بين منطقة وأخرى ، فإن ذلك يؤدي الى تفاوت الطلب على القوى العاملة . وقد كان من جراء انعدام التنقل بين الدول العربية ان اختلال التوازن بين العرض والطلب في مختلف مناطق الدول العربية كان من صفات المسالم العربي . فمثلا في الوقت الذي كانت البطالة العنيفة والمفتعلة بين العمال غير الماهرين وخريجي معاهد التعليم العام سائدة خلال الستينيات في مصر والسودان والعراق ودول المغرب واليمن ، كان هناك نقص شديد في عرض هذه المجموعات من العاملين في السعودية ودول الخليج العربي وليبيا . وبالإضافة الى عدم التوازن الجغرافي هذا فقد كان ثمة عدم توازن داخل كل دولة عربية . ويرجع ذلك الى اهمال توجيه عرض القوى العاملة لمقابلة الطلب عليها .

ولكن اذا نظرنا الى العالم العربي كيان واحد واذا اهتمنا بالفوارق في المهارة نجد بان العقدين الماضيين من الزمن قد تميزا بزيادة عرض القوى العاملة على الطلب وبالتالي وجود البطالة . واذا اخذنا المهارة بنظر الاعتبار فسوف نجد نوعين من عدم التوازن بين العرض والطلب وهما :

- (١) ان عرض القوى العاملة الماهرة كان أقل من الطلب عليها .
 - (٢) ان عرض القوى العاملة غير الماهرة وخريجي وتاركي الدراسة العامة زاد بكثير عن الطلب عليها مما أدى الى وجود البطالة العنيفة .
- ان معضلة القوى العاملة في مدن العالم العربي انه بالرغم من ان العاملين كانوا من الراغبين في العمل فلم تتوفر لديهم الكفاءات المطلوبة من قبل الطلب . ويرجع ذلك لكون أغليتهم من الاميين . واما الذين استثمروا العديد من الستين في دراسهم فانهم انهوا تعليمهم العام دون الحصول على اية خبرة ، ويعود هذا بصورة واضحة الى انعدام التخطيط السليم للقوى العاملة والذي ساد الدول العربية حتى مطلع العقد الحالي .

والمثال على السابق هو الهجرة من مصر ولبنان والاردن والسودان وسوريا الى ليبيا والمملكة العربية السعودية والكويت وبقية أقطار الخليج العربي بينما المثال على اللاحق هو الهجرة من دول المغرب ومصر والعراق ولبنان الى أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية .

وبالرغم من انخفاض مستوى انتاجية هذا المصدر وبالتالي حاجته الى المزيد من التدريب فإن هذا المصدر يتمتع بنظرة انتاجية افضل من أي مصدر آخر . ولكن هذا لا يعني بالضرورة ان هذا المصدر قد تمتع بمستوى عال من الدخل عدا حالته في الدول النفطية ذات الكثافة السكانية الخفيفة . لذلك فإن ارتفاع مستوى الأجور في تلك الدول وخارج العالم العربي قد أدى الى اغراء هذا المصدر بالهجرة للحصول على عمل في الخارج .

٢ - التعليم المهني :

ان الحاجة الى الخبرة والمهارة الفنية والتي بدأت منذ دخول الصناعات الحديثة الى العالم العربي قد أدت الى تأسيس المعاهد المهنية لتوفير ما يلزم من الخبرة من السكان المحليين . لذلك فإن المعاهد المهنية والفنية ليست جديدة في العالم العربي . ولكن تطور هذه المعاهد بقي منخفضا حتى نهاية الحرب العالمية الثانية بسبب النمو الصناعي البطيء والاعتماد الكبير على الخبرات الأجنبية خاصة في دول الغرب . ولكن مفاداة الخبرات الأجنبية بمعد الاستقلال السياسي لبعض الدول ، ولازدياد حركة التصنيع وادخال التكنولوجيا الحديثة في العالم العربي منذ انتهاء الحرب العالمية قد أدى الى ازدياد الحاجة الى القوى العاملة الفنية .

ومع ذلك فإن دور المعاهد الفنية في توفير القوى العاملة الفنية في العالم العربي قد بقي عديم الأهمية . والأهم من ذلك هو انه حتى بداية السبعينات استمرت هذه المعاهد تعاني من ندرة الموارد المالية والكفاءات الفنية وانعدام العلاقة بين مناهجها وحاجات البلد الى الكفاءات الفنية كما هو الحال في المعاهد الفنية في السودان والعراق والبحرين وسوريا والاردن .

وبالإضافة الى ذلك ، فإن النظرة الاجتماعية لخريجي هذه المعاهد والقائمة على عدم التقدير بسبب علاقة هؤلاء الخريجين بالعمل اليدوي قد استمرت حتى الآن ، كذلك فإن هؤلاء الخريجين لا يتمتعون بمستوى عال من الأجور (عدا الحال في الدول النفطية ذات الكثافة السكانية الخفيفة) . لذلك فإن خريجي هذه المعاهد قد عانوا كثيرا حيث ان استثمارهم في سنوات عديدة من الدراسة لم يؤمن لهم الحصول على نظرة اجتماعية لائقة أو دخل مرتفع . وهكذا فإن خريجي هذه المعاهد قد فضلوا العمل المكتبي او التدريس وهناك من استمر في تكملة دراسته العالية اذا سحت الفرصة . لذلك يجب عدم الاستغراب عند الاكتشاف بان بعض هذه المعاهد في بعض الاوقات لم تستطع الحصول على العدد الكافي من الطلبة للتسجيل فيها كما هو الحال بالنسبة الى المملكة العربية السعودية ، والعراق ، كما ان بعضها عانى من عدم النمو في عدد الخريجين كما هو الحال في البحرين في الستين الاخيرة .

واذن فإن التعليم المهني لم يكن احد المصادر الرئيسية لتزويد العمال المهرة وشبه المهرة . وبسبب استمرار النقص في القوى العاملة فإن قطاع الدولة العام والقطاع الخاص بدأ باستعمال التدريب خلال العمل كوسيلة لانتاج الحاجة الاضائية من القوى العاملة . ولكن حتى الازمة الاخيرة فإن الدعم الحكومي لهذه المعاهد قد تميز بالضعف .

واخيرا فان جهود التنمية في العالم العربي قد اعطت اهتماما قليلا لزيادة تنقل العمال بين الدول العربية وخاصة بين دول المغرب وبقية انحاء العالم العربي .

مستقبل وضع القوى العاملة في العالم العربي

قبل البدء بمناقشة مستقبل وضع القوى العاملة في العالم العربي لا بد من ذكر الصفات الرئيسية الحالية لمرض القوى العاملة وذلك لانرها الكبير على مستقبل القوى العاملة . ان الصفات الحالية لعرض القوى العاملة هي ما يلي :

- ١ - انعدام التوازن حيث يوجد عرض منخفض للقوى العاملة في الدول النفطية ذات الكثافة السكانية الخفيفة ، وعرض كبير في بقية انحاء الوطن العربي .
- ٢ - تدني مستوى التنقل بين العالم العربي وخاصة بين دول المغرب وبقية انحاء العالم العربي .
- ٣ - تدني نسبة مشاركة الاناث في القوى العاملة .
- ٤ - ارتفاع نسبة الامية .
- ٥ - تدني نسبة المتعلمين والتي تقتصر على خريجي وتاركي الدراسة العامة والفروع الانسانية .
- ٦ - ضآلة نسبة الماهرين وشبه الماهرين .
- ٧ - بطء وصعوبة التكيف للتكنولوجيا الحديثة المتطورة .

وهناك صفة اخرى خاصة ببعض الدول وهي انعدام ضمان توفر العرض الى القطاع الخاص وذلك لانعدام الدعم الحكومي . فالمملكة العربية السعودية مثلا تفضل عدم القيام بتدريب العمال الذين يحتاجهم القطاع الخاص .

الحاجة الى القوى العاملة في المستقبل

ان ارتفاع عائدات النفط منذ بداية عام ١٩٧٤ قد وضع العالم العربي على أبواب نظام اقتصادي جديد . وهناك استثمارات ضخمة تقوم الدول العربية بالاستعداد لتنفيذها في العقد القادم . وسوف يتوقف تنفيذ هذه الاستثمارات على مدى وفرة الكمية الكافية من القوى العاملة . فمن نظرة فاحصة على طبيعة هذه الاستثمارات قد يستطيع المرء الحصول على صورة جيدة عن طبيعة القوى العاملة اللازمة لتنفيذ هذه الاستثمارات والى حد ما عن حجم هذه القوى العاملة .

ان اهم خواص هذه الاستثمارات :

(١) تركيزها الشديد على الصناعة وخاصة المعتمدة على الالة بدل الانسان وذات التكنولوجيا الحديثة (ومنها الصناعات البتروكيمياوية ومصافي البترول والاسمدة و انتاج الغاز السائل و انتاج المعادن الاساسية كالحديد والصلب والالمنيوم وكذلك صناعات السمنت و مواد البناء و تصليح السفن و انتاج المواد الغذائية) .

(٢) الاهتمام الكبير بمشاريع البنيان الاقتصادي والمستعملة لحدث انواع التكنولوجيا كالواناء والمطارات والطرق ومحطات الكهرباء والمياه ومجاري المياه والري والبزل ، الخ .

(٣) التركيز كذلك على الخدمات الاجتماعية كالتربية والتعليم والصحة والسكن . وتعتمد هذه المشاريع كذلك على التكنولوجيا الحديثة خاصة في المجالات الصحية .

ان انعدام التوازن في العالم العربي بين العرض والطلب على القوى العاملة في العقدين الماضيين من الزمن قد زاد تعقيدا بسبب سياسات وظروف الاستخدام السائدة انذاك ، والنواقص التي سادت ظروف الاستخدام قد أدت الى هجرة العديد من السكان الماهرين الى خارج الدول العربية . واهم هذه النواقص انخفاض الاجور الحقيقية وفوائد الاستخدام وصعوبة ظروف العمل وانعدام او سوء برامج تطوير المستخدم وعدم تأثير قوانين العمل او عدم تطبيقها او انعدامها . والنقص الاخر هو عدم تأثير النقابات المهنية او انعدامها التام بسبب احتمال ارتباطها بحركة سياسية . ولذلك فان نظرة السلطات الى النقابات في العالم العربي يشوبها الشك وعدم الثقة .

اما سياسات الاستخدام ففي حالات كثيرة كانت تتصف بتناقضا مع وضع القوى العاملة في البلد . فمثلا بالرغم من تفشي البطالة فان الدول العربية قد اتبعت برامج استثمارية متركزة على احلال الالة محل العمال ، كما هو الحال في مصر منذ الستينات ، والجزائر منذ عام ١٩٦٧ وكذلك الاردن خلال الستينات . لقد ادت هذه البرامج الى زيادة صعوبة الحصول على الخبرة الفنية وذلك لتأكيد هذه البرامج على مستوى عال من التكنولوجيا .

نقد تنمية المصادر البشرية في العالم العربي

على الرغم من الاستثمارات الكبيرة التي حققتها اقتصاديات العالم العربي خلال العقدين الماضيين فان تنمية المصادر البشرية لا تزال تعاني الكثير من النقص . ولكن ارتفاع الدخل الفردي مثلا قد ذهب الى مجموعة قليلة من السكان . فمعظم جهود التنمية خلال العقدين الماضيين قد تركزت على مناطق المدن وبالتالي اعطى جزءا قليلا الى مناطق الريف حيث يعيش الاغلبية من السكان . وبالتالي فان اقتصاديات الدول العربية لا تزال تعاني من الازدواجية في كيانها الاقتصادي متمثلة في مناطق عصرية متطورة في المدن وتخلف وفقر في الريف . بالاضافة الى ذلك فان النمو الاقتصادي في العالم العربي قد صاحبه ارتفاع الاسعار وانتشار البطالة العلنية والمقنعة وازدحام المدن ونقص في ظروف الاستخدام والعمل .

وعلى الرغم من النمو السريع في حقل التربية والتعليم فان نسبة الامية لا تزال عالية في اغلبية الدول العربية مقارنة بالدول الاخرى . وكذلك الحال في المجالات الصحية . اما بالنسبة الى نتاج حقل التربية والتعليم فقد اتصف بصورة عامة بفقر التوعية وانعدام العلاقة بينه وبين ظروف البلد المحلية . ويرجع ذلك الى استيرات انظمة التربية والتعليم من قوى السيطرة . وقد اتصف نتاج التربية والتعليم كذلك بانعدام المهارات التي يحتاجها البلد وذلك لسكون اغلبية الخريجين والتاركين هم من النظام التعليمي العام والحقول الانسانية . والاهم من ذلك ان النمو السريع في التعليم العام دون ربطه بحاجات الاقتصاد الوطني قد ادى الى اختلال التوازن بين العرض والطلب على نتاج التربية والتعليم .

ان برامج التنمية في العالم العربي قد اعطت اهتماما ضئيلا للتعليم المهني ، ولذلك فانها قد فشلت في توفير العدد اللازم من المهنيين وشبه المهنيين . ويرجع هذا الى فشلها في تغيير وجهة النظر الاجتماعية السائدة ضد العمل اليدوي . ان جهود التنمية كذلك قد تخلفت في رفع نسبة مشاركة الاناث في القوى العاملة بالرغم من التقدم الضئيل . ونسبة مشاركة الاناث لا تزال منخفضة مقارنة بالدول الاخرى .

بين الدول النفطية وغير النفطية للحصول على القوى العاملة الماهرة . وبما أن الدول النفطية لديها الموارد المالية لشراء ما تحتاجه من القوى العاملة اللازمة فإن ذلك قد يؤدي الى حرمان الدول غير النفطية من القوى العاملة المدربة التي تحتاجها لنموها وقد يؤدي ذلك حتى الى ضرب قواها العاملة المستخدمة حالياً في الانتاج . والحقيقة ان هذه الظاهرة بدأت بالفعل في حالة الاردن حيث أخذ يعاني من نقص خطير في القوى العاملة المدربة وذلك لاستمرار الهجرة الى الدول النفطية في الخليج العربي والمملكة العربية السعودية .

عرض القوى العاملة في المستقبل

بالرغم من الصورة الكئيبة التي يأخذها القاريء عند دراسة حاجة العالم العربي الى القوى العاملة في المستقبل فإن مستقبل عرض الموارد البشرية يسوده التفاؤل . أن العالم العربي كيان يتميز بوجود مصادر بشرية كبيرة مقارنة بموارده الطبيعية القابلة للاستغلال . والاهم من ذلك ان العالم العربي يتميز بارتفاع النمو الطبيعي لسكانه والذي يتراوح بين ٢٤٢ بالمائة و ٢٤٥ بالمائة سنويا . كذلك فإن سكان العالم العربي يتصرفون بالفتوة حيث أن عدد السكان الذين تتراوح اعمارهم بين ١٥ سنة فما دون تصل الى حوالي نصف عدد السكان . ان هذا يمثل وعاء ضخما من المصادر البشرية التي يمكنها توفير العديد من القوى العاملة . بالإضافة الى ما ذكر فإن هناك اتجاهات معينة تتصف بها تطورات الموارد البشرية في العالم العربي وهي ذات فائدة خاصة لجهود التنمية في المسالم العربي والرافعة في التحويل الكامل للاقتصاديات العربية الى اقتصاديات تسودها الصناعة والخدمات . ان هذه الاتجاهات هي النمو السريع في سكان المدن والنمو السريع في التعليم وانتشاره وكذلك الزيادة المستمرة في ارتفاع نسبة مساهمة الاناث في القوى العاملة والتحسن في الاوضاع الصحية والاجتماعية . يضاف الى ذلك وجود اعداد كبيرة من العمال العرب من المغرب واوروبا الغربية يقدر عددهم في الوقت الحاضر بحوالي ١٢٥.٠٠٠ عامل منهم ١٩٢.٠٠٠ من المغرب وحوالي ٢٠.٠٠٠ من تونس ، ٨٥٨.٠٠٠ من الجزائر ، وكذلك فإن عدد العمال العرب والفنيين في اوروبا الغربية وأمريكا الشمالية هو كبير جدا ، وان نسبة كبيرة من هؤلاء سيعودون الى العالم العربي اذا ما توفرت لهم الوسائل التشجيعية واذا ما تحسنت الاوضاع الاقتصادية ووضوح الاستخدام .

ومع ذلك فإن توفر المصادر البشرية على هذا المستوى الكبير لا يعني بالضرورة ان عرض القوى العاملة في المستقبل سيكون كافيا لسد الحاجة اليها . ان هذا يرجع الى كون الزيادة الكبيرة من المصادر البشرية ما لم يصحبها استثمار كبير ومعقول لانتاج الانواع المطلوبة من القوى العاملة فإن الزيادة هذه ستكون عبئا مرفقا للنمو الاقتصادي . لذلك فإنه من الضروري التاكيد بأن عرض القوى العاملة في المستقبل سينتق مع الحاجة اليها . وهذا يعتمد على عوامل كثيرة منها طبيعة الحاجة وطبيعة تركيب القوى العاملة الحالية والجهود المبذولة حاليا في تنمية المصادر البشرية ومدى ربطها بالحاجة الى القوى العاملة ، وعوامل اخرى خاصة بالعالم العربي كدرجة حرية انتقال الأشخاص بين الدول العربية ودرجة التنسيق الاقتصادي بين الدول العربية ودرجة الاستثمارية في تنفيذ برامج التنمية والنخ ...

وبما ان هذه الاستثمارات لم تكتمل بعد فإنه من الصعوبة معرفة نسبة كل مجموعة من القوى العاملة في الكمية الكلية من القوى العاملة المطلوبة . ان الشيء الواضح هو ان تنفيذ هذه الاستثمارات يحتاج الى كمية كبيرة جدا من القوى العاملة الفنية . لقد اختلفت تقديرات القوى العاملة التي سيحتاجها العالم العربي خلال العقد القادم . فمثلا تشير منظمة العمل الدولية الى ان الدول العربية المنتجة للنفط وحدها ستحتاج الى مليوني فني وعامل ماهر لتنفيذ برامجها الاستثمارية . وهناك تقديرات اخرى تتراوح بين ٢ مليون الى ٤ مليون . فمثلا تشير التقديرات بأن المملكة العربية السعودية وحدها ستحتاج الى حوالي نصف مليون عامل لتنفيذ خطتها الخمسية الحالية (١٩٧٥ - ١٩٧٦) ، (١٩٧٦ - ١٩٨٠) ومع ذلك فسوف تواجه نقصا في القوى العاملة خاصة مدراء الاعمال والفنيين والعمال . بالرغم من تفاوت هذه التقديرات فإنها اتفقت على شيء واحد وهو ان الطلب على القوى العاملة في العالم العربي خلال العقد القادم سوف يكون اكبر بكثير من عرض القوى العاملة المحلية وبالتالي سوف يحصل نقص خطير وخاصة بين العمال شبه المهرة كعمال الصيانة والعمال الصناعيين والفنيين . الخ، لذلك فإن الحاجة الى القوى العاملة في المستقبل ستتصف بما يلي:

- ١ - ستكون عالية جدا مقارنة بالماضي .
- ٢ - ستكون متحيزة الى مهارات نادرة في الوقت الحاضر .
- ٣ - ستكون ملحة حيث ان كافة الدول العربية نفطية أم غير نفطية تتوقع تنفيذ برامج استثمارية كبيرة خلال العقد القادم . ان الدول النفطية مدفوعة بحقيقة احتمال نفاذ مصادرها النفطية قد بدأت بالاسراع في تنوع مصادر انتاجها لتقليل اعتمادها على البترول وكذلك لبناء صرح اقتصادي فعال قائم على الموارد غير النفطية . العامل الاخر هو التخلف في مصادرها الانشائية غير النفطية وخاصة المصادر البشرية . اما دوافع الدول غير النفطية فهي عديدة اهمها الضغط الشكلي وتفشي البطالة والفقر وتخلف وسائل الانتاج ، لذلك فإنها تقوم بالاسراع في عملية التنمية لادخال الطرق المعاصرة في الانتاج وتوفير الاستخدام للعاملين ورفع مستوى معيشة السكان .

٤ - انها متركرة على الدول النفطية التي ستركز فيها البرامج الاستثمارية في العقد القادم . فالمملكة العربية السعودية وحدها خصصت ١٤٢ مليار دولار امريكي لخطتها الخمسية الثانية (١٩٧٥ - ١٩٧٦ - ١٩٧٩ - ١٩٨٠) مقارنة بمخصصات قدرها ١٢ مليار دولار امريكي وضعت للخطة الخمسية الاولى (١٩٧٠ - ١٩٧٥) . لقد ورد بأن العراق وحده قد خصص استثمارا يقدر بحوالي ٧٥ مليار دولار امريكي خلال السنوات الخمس القادمة مقارنة بمخصصات قدرها ٧ ، ٥ مليار فقط وضعها خلال الخطة الخمسية الماضية (١٩٧٠ - ١٩٧٤) وبما ان الدول النفطية وخاصة ذات الكثافة السكانية الخفيفة تعاني من نقص شديد في القوى العاملة الماهرة في الوقت الحاضر فإن هذه الاستثمارات الكبيرة ستجعلها مصدرا ضخما من مصادر الطلب على القوى العاملة .

ان مقارنة بسيطة بين صفات العرض والحاجة الى القوى العاملة تعطي فكرة واضحة عن مدى خطورة انعدام التوازن المتوقع والمتمثل بنقص كبير في القوى العاملة وخاصة الماهرة وشبه الماهرة . بالإضافة الى ذلك فإن الحاجة الكبيرة للقوى العاملة والالتحاق أو السرعة التي تتصف بها قد تؤدي الى منافسة خطيرة

معضلة القوى العاملة : - العلاقة بين العرض

والحاجة الى القوى العاملة خلال ١٩٧٥ - ١٩٨٥

انعدام التوازن بين العرض والحاجة الى القوى العاملة . لذلك فان الاهتمام الجدي بمسائل نضبط القوى العاملة لم يبدأ حتى عام ١٩٧٢ في تونس وفي عام ١٩٧٤ في اغلب الدول العربية كما هو الحال في الجزائر والعراق والكويت والبحرين والمملكة العربية السعودية . أما بالنسبة الى تخطيط القوى العاملة الذي بدأ في مصر في بداية الستينات وفي المملكة المغربية في عام ١٩٦٤ فلم يكن ذا أثر فعال على حالة القوى العاملة في تلك الاقطار .

ان معضلة القوى العاملة في الوطن العربي هي احتمال وفوق نقص خطر في القوى العاملة اللازمة لتنفيذ المستوى المرسوم من الاستثمار حتى ولو تبنت الدول العربية مبدأ تخطيط القوى العاملة. وهذا يرجع لكون تخطيط القوى العاملة في الوقت الحاضر يعتمد على حالة القوى العاملة في كل قطر عربي على انفراد وليس على أساس الموقف العام للقوى العاملة في كافة انحاء العالم العربي . لذلك فان النقص الذي سيحصل في الدول النفطية لا يمكن سده من قبل الدول غير النفطية والتي قامت كل منها على حدة بتخطيط مستوى عرض القوى العاملة لديها للملاءمة الطلب . لذلك ما لم يتم تغيير مفهوم تخطيط القوى العاملة لكي يتخطى حدود كل دولة ويغطي كافة الدول العربية او مجموعة منها فان هذا التخطيط ليس حلا مستقبلياً لمشاكل القوى العاملة في العالم العربي .

توصيات :

لكي نتحاشى احتمال الانشقاقات بين الدول العربية فاننا نقترح المجموعات الثلاث الآتية من التوصيات :

- ١ - خطوات للاسراع في زيادة عرض القوى العاملة في المستقبل.
- ٢ - خطوات للاسراع في اعادة النظر في الحاجة الى القوى العاملة.
- ٣ - خطوات لضمان تخطيط فعال للقوى العاملة على مستوى العالم العربي .

(١) خطوات للاسراع في زيادة عرض

القوى العاملة في المستقبل :

لكي يتم توفير نوعية الخبرات المطلوبة يجب على الدول العربية القيام باتخاذ عدة خطوات سريعة منها اجراء التعدادات السكانية وكذلك عن القوى العاملة وما يتعلق بها للحصول على اكبر معلومات ممكنة عن كافة جوانب الموارد البشرية . ويجب تحليل هذه المعلومات ونشرها حالا وذلك بالاستفادة من خدمات الالات الالكترونية . وان المعلومات الحالية عن القوى العاملة هي اما معدومة تماما او لم تنشر حتى الآن وبالتالي فهي معلومات قديمة فات اوانها . ومن القرابة بمكان ان تكون جهود التنمية التي تستهدف توفير حياة افضل للسكان نفتقد المعلومات عن هؤلاء السكان انفسهم .

ويجب كذلك استخدام التدريب خلال العمل كاحدى الوسائل القراءة والكتابة هي ضرورة اساسية لكل تدريب يشمل ماكينة او آلة حديثة . ان محو الامية سوف يقلل مدة التدريب اللازمة ويزيد من سلامة العامل وكفاءته الانتاجية . وان خريجي مراكز محو الامية سوف يكونون وعاء كبيرا من القوى العاملة جاهزا للتدريب على الخبرات التي يتوقع ان تكون في حالة نقص خطر .

ويجب كذلك استخدام التدريب خلال العمل كاحدى الوسائل المهمة لتوفير الخبرات . ويجب وضع الشروط القانونية على الشركات وخاصة الاجنبية بان تقوم بتدريب السكان المحليين .

مع افتراض عدم استيراد اعداد ضخمة من القوى العاملة الاجنبية من قبل الدول العربية فان العالم العربي سيواجه نقصا خطيرا في القوى العاملة اللازمة لتنفيذ برامج الاستثمار المرسومة للسنوات العشر القادمة . وبما ان استيراد اعداد كبيرة من القوى العاملة الاجنبية هو شيء غير ممكن تحقيقه لاسباب عديدة منها قلق السلطات حول احتمال انعدام الموازنة بين القوميات فان النقص الخطير من القوى العاملة شيء مسلم به . وتنفيذ الاستثمارات المرسومة يواجه عقبات اخرى . فبالاضافة الى العقبات المادية والاجتماعية والادارية فهناك عقبات عديدة وخطيرة متعلقة بالقوى العاملة . فاذا نظرنا الى جانب الحاجة الى القوى العاملة فسوف نلاحظ تركها في الدول النفطية ذات الكثافة السكانية الخفيفة والتي تعاني حاليا من انعدام القاعدة المتطورة للقوى العاملة ، كذلك بسبب انعدام حرية انتقال الاشخاص بين الدول العربية فان النقص المتوقع في احد اقسام العالم العربي لا يمكن سده آليا من الاقسام الاخرى ذات الفائض في القوى العاملة . كذلك فان ضخامة الاستثمارات وارتفاع مستواها التكنولوجي بالاضافة الى الحاجة الملحة الى تنفيذها خلال فترة قصيرة يجعل من التسديلات اللازم اجراؤها في العرض لتلائم الحاجة ، عملية صعبة جدا وسوف تزداد هذه الصعوبة تعقيدا اذا ما تأملنا طبيعة اقتصاديات الدول العربية حيث انها كما هو الحال مع الاقتصاديات المتخلفة الاخرى تعاني من الجمود التمثيل في ارتفاع نسبة الامية وانخفاض درجة انتقال الافراد ووجود المعوقات في نظام الاسعار وكذلك انعدام القاعدة الاساسية للقوى العاملة وعدم توفر المعلومات الدقيقة والكافية عنها وعدم توفر المعاهد التدريبية ذات التكنولوجيا الحديثة وكذلك انعدام المؤسسات ذات الخبرة والمثمنة برسم سياسات القوى العاملة ... الخ . وبما ان البرامج الاستثمارية المرسومة الان قد بنيت على اساس حاجة كل دولة عربية على حدة ودون تنسيق فيما بين هذه الدول فان هذا سيؤدي الى ازدواجية الاستثمار وبالتالي ازدياد حدة المنافسة بين الدول العربية للحصول على نفس النوع من القوى العاملة النادرة . ان الاستثمارات المرسومة حاليا توضح تماما بان الكثير منها قد تقرر دون أي تنسيق بين الدول العربية كما هو الحال في الصناعات البتروكيمياوية والاسمدة ونتاج الغاز السائل وتصفية المعادن والسمنت وتصليح السفن . وبسبب انعدام التنسيق فان معضلة القوى العاملة في الوطن العربي قد ازدادت تعقيدا .

وهناك عقبات من جانب عرض القوى العاملة . وقد ذكرنا سابقا ان الارتفاع الشديد في الحاجة الى القوى العاملة لا يمكن ان يتم توفيره في وقت قصير كهذا . ربما يكون في المستطاع تحويل الموارد المالية الى رؤوس اموال ثابتة كالمطرق والمعامل والسدود والبنيات في فترة قصيرة . ولكن ليس من الممكن القيام بذلك في حالة الموارد البشرية . ان الوقت اللازم لتدريب عامل على استعمال الماكينة هو اكثر بقليل من صنع الماكينة نفسها وان الوقت اللازم لتدريب خبير في المعادن يستغرق اضعاف الوقت اللازم لبناء اكبر مصنع للحديد . لذلك فان تعديلا سريعا في عرض القوى العاملة لمقابلة تغييرات في الحاجة ليس ممكنا . بالاضافة الى ذلك فان الوطن العربي يفتقد التقاليد والحضارة الصناعية وكذلك الخبرة في حقل نضبط القوى العاملة . ان الاستثمارات في الموارد البشرية في كافة الدول العربية تقريبا لم تربط مع الحاجة الاقتصادية والاجتماعية للبلد ، واقصد انعدام التخطيط في حقل القوى العاملة . ونتيجة ذلك كما لاحظنا

مشاريع متينة التناسق ضمن اطار تصعيد شامل للقوى العاملة
في مستوى العالم العربي .

ان تخطيط القوى العاملة على مستوى العالم العربي لا يمكن ان
يكتب له النجاح ما لم ينبع من اعتقاد الدول العربية الشديدة
بمصر العرب كامة . لذلك فان تخطيط القوى العاملة العربية يجب
ان يكون جزءا من تعاون عربي مشترك لتحقيق الاهداف البعيدة المدى
وهي تقدم العرب كامة . والا فان الدول ذات النقص في القوى
العاملة قد تلجأ ببساطة الى استيراد القوى العاملة غير العربية
لسد حاجاتها . كما ذكرنا بأن الواقع الامثل الذي يخدم العالم
العربي هو وجود اقتصاد عربي واحد ينسجم بالحركة النامية في رأس
المال والعمل . وبما ان احتمال حصول هذا لا يبدو ممكنا الان فعلى
الدول العربية العمل على دعم فكرة السوق العربية المشتركة . ومع
الاسف فان المحاولات للوصول الى هذا الهدف منذ ١٩٥٧ لا تبدو
مشجعة . لقد تم التوصل الى اتفاقيتين الاولى وقعتها خمس دول
عربية فقط في آب ١٩٦٤ والثانية وقعتها ثلاث دول فقط في كانون
الثاني ١٩٧١ ، ولم توضع أي منهما موضع التنفيذ الجدي . يجب
الاسراع في بذل الجهود لتحقيق تقارب اقتصادي لتوسيع نطاق السوق
وتشجيع التخصص الإقليمي في الإنتاج وتنسيق الخطط الإنمائية
لتحاشي الضياع الناتج عن الازدواجية في الاستثمار وبالتالي إعادة
النظر في الحاجة الى القوى العاملة وتوزيعها بشكل أفضل بين
الدول العربية . ان فكرة السوق العربية المشتركة يجب ان توضع
كهدف على الدول العربية الوصول اليه خلال فترة زمنية محددة
وذلك بالاستفادة من مؤسسة مجلس الوحدة الاقتصادية العربية .
والاهم من ذلك انه ما لم يبدأ جهود التعاون الاقتصادي من الان وقبل
تنفيذ برامج الاستثمار الرئيسية فانه قد يفوت الاوان وتضيع الفرصة ،
لانه بعد ان يتم تنفيذ البرامج الاستثمارية المتوقعة الان يصبح أي
تنسيق اقتصادي عربي باهظ الكلفة .

ان تخطيط القوى العاملة العربية يحتاج كذلك الى حسن
النية وتوفير الثقة بين الدول العربية وإيمان شديد بالاهداف
الاقتصادية . انه ليس من الممكن تدريب الالاف من مصر او من دول
أخرى لإرسالهم الى دولة عربية أخرى تعاني من النقص في قواها
العاملة ولكن بعد انتهاء التدريب يكتشف هؤلاء العمال بانه لا توجد
حاجة لهم لاسباب معينة اما لتغير في القيادة السياسية للدولة
ذات النقص او تغير في برامجها الإنمائية . لذلك اذا ما اريد
لتخطيط القوى العاملة العربية النجاح فان على الدول العربية
وضع الهدف الاقتصادي وهو رائد الشعب العربي فوق كل الاهداف .
وعلى هذا الاساس يمكن توزيع القوى العاملة بين الدول العربية
من خلال جهاز تخطيط مركزي للقوى العاملة يساعده في ذلك اجهزة
ودوائر فرعية . فمن خلال هذا الجهاز وبفضل التطور في الاسس
الالكترونية يمكن تحديد كافة مؤشرات ومحددات القوى العاملة ،
المستوى والتكوين الحالي للفائض والنقص في كل دولة عربية ، والوقت
اللازم للتدريب ... الخ . ولذلك فان النقص في القوى العاملة في
دول النقص ممكن سده من قبل دول الفائض . كذلك ان كلفة تدريب
العمال وطرق الدفع يمكن تحديدها حسب طرق يتفق عليها . ومن
الجدير بالذكر ان فكرة تخطيط القوى العاملة العربية يمكنها
الاستفادة من جهاز اداري قائم الان في مجلس الجامعة العربية يتمثل
في مجلس العمل العربي الذي تأسس في عام ١٩٦٥ لفرض تحقيق
التعاون بين الدول العربية في مشاكل العمل وكذلك لتحديد تشريعاتهم
العمالية وظروف العمل اينما كانت . لقد حقق هذا المجلس بعض
التقدم في حقل التشريعات العمالية ، لذلك فان من الممكن جعله نواة
لتخطيط القوى العاملة العربية .

د . مهدي محمد علي

البنك الدولي للإنشاء والتعمير - واشنطن

ويجب دعم وتقوية المعاهد المهنية وتحسين مستواها وذلك
بجعل مواد دراستها ملائمة للاوضاع المحلية السائدة وتوفير خريجها
بالاعمال المتعلقة بحقول اختصاصهم . ويجب العمل كذلك على
تحسين النظرة الاجتماعية لخريجي هذه المعاهد وذلك بالحملات
الاعلامية المركرة والقوانين والتشريعات اللازمة .

كما ينبغي تكثيف العمل على رفع نسبة مشاركة الاناث في
القوى العاملة .

لقد تم استعمال الخدمة العسكرية في بعض الدول كأداة لمحو
الامية وتخريج العمال المهنيين . ونظرا لوجود المؤسسات العسكرية
والمعدات والوسائل المتعلقة بها لذلك يجب القيام ببذل جهود
كبيرة لاستخدامها في إنتاج القوى العاملة الماهرة . وعلى الرغم من
وجود برامج محو الامية في هذه المؤسسات فانها لا تزال محدودة
وغير منسقة مع الخطط الاقتصادية وخطط القوى العاملة
بصورة عامة .

وأخيرا يجب بذل الجهود لتحسين مستوى الدخل وظروف
الاستخدام لاغراء القوى العاملة العربية الماهرة التي لا تزال في
خارج العالم العربي .

(٢) خطوات للاسراع في إعادة النظر

في الحاجة الى القوى العاملة :

ان مشاكل القوى العاملة في الوطن العربي قد زادت تعقيدا ،
كما ذكرنا سابقا ، بسبب كون الحاجة الى القوى العاملة قسدا
بنيت على حاجة البرامج الاستثمارية في الدول العربية دون أي
تنسيق بينها . فاذا ما تم تنسيق بين هذه الدول قائم على اساس
التبريرات الاقتصادية فان ذلك سيؤدي الى تحاشي الكثير من التبذير
الناتج عن ازدواجية الاستثمارات وبالتالي الادخار في القسوى
العاملة النادرة . ان الحالة المثلى هي وجود تكامل اقتصادي عربي
كامل يضمن توزيع الموارد العربية بأفضل الصور ويضمن بالتالي
الاستفادة القصوى من القوى العاملة الماهرة النادرة . وبما ان
احتمال حصول ذلك لا يبدو ممكنا في القريب العاجل لذلك يجب العمل
على تنسيق برامج الاستثمار في العالم العربي على اساس مبدأ المقارنة
النسبية في الاقتصاد .

لقد ذكرنا كذلك ان السرعة في تنفيذ برامج الاستثمار هي احد
العوامل التي زادت في نقص القوى العاملة . لقد صعب علي في بعض
الاحيان فهم التبريرات التي تملها بعض الدول لمحاولتها تنفيذ
البرامج الإنمائية خلال فترة قصيرة كهذه . فاذا كان التضخم في
الاسعار سيزيد من كلفة المشروع فان الاخطاء الناتجة عن سرعة
تحضير وتنفيذ المشروع قد تكون أعلى بكثير من معدل التضخم في
الاسعار . ان عامل الوقت يجب اعتباره جزءا من كلفة تنفيذ أي
مشروع .

(٣) خطوات لضمان تخطيط فعال

للقوى العاملة على مستوى العالم العربي :

ان بعض الخطوات التي اعطيت للاسراع في زيادة عرض القوى
العاملة أو إعادة النظر في الحاجة اليها قد لا تكون ملائمة لدولة
لديها قاعدة عمالية واسعة وتعاني من البطالة كما هو الحال
في مصر والمملكة المغربية وتونس . ومع ذلك فان هذه الخطوات ذات
فائدة كبيرة لدولة تعاني من نقص شديد في القوى العاملة كالمملكة
العربية السعودية والكويت . وبما ان العالم العربي مقسم الى
قسمين ، قسم يسوده النقص وقسم يسوده الفائض في القوى العاملة
فانه من مصلحة العالم العربي عامة ان تقوم الدول العربية ذات
الفائض بتجهيز الدول ذات النقص بالقوى العاملة اللازمة عن طريق