

المجلة الموظف

1964-1960



مركز البحوث والدراسات الكويتية

المجلد الثالث

من العدد السادس فبراير (شباط) 1962م
إلى العدد الثامن أكتوبر (تشرين الأول) 1962م



بالقوى العاملة في الكويت



●
سلسلة من البحوث تنشر تباعا

بقلم : طه مدكور

خبير

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

●

الهجرة

بفض النظر عن جنسيتهم او طبيعة عملهم ، وهؤلاء بطبيعة الحال هم جميع سكان تلك الدولة باستثناء الاطفال دون سن معينة ، وغير القادرين على العمل من عجزة ومرضى . وهذه السن المعينة التي يعتبر الشخص

قبل ان نتكلم عن الهجرة يهمننا هنا ان نعرف ما هي القوى العاملة في دولة من الدول . فالقوى العاملة في اي دولة يتوقف مقدارها على عدد السكان القادرين على العمل فيها

فهؤلاء هم المتعطلون وهم ولو انهم لا يعملون ، الا انهم جزء من القوى العاملة في الدولة .

وفي الكويت * لم يتمكن العمال الوطنيون - الذين كانوا من طبقات اجتماعية بعيدة كل البعد عن الصناعة ، ويعملون في حرفتي الفوس وبناء السفن - من التكيف مع التطور الذي حدث في البلاد وتحولها السريع نحو الصناعة مع ما تتطلبه هذه الصناعة من كفاءة . كما ان هذا التطور الذي حدث خلال بضع سنوات ، لم يمكن البلاد من ان تأخذ الاهبة له او لما سيتمخض عنه من نتائج في شتى نواحي الحياة .

فالقوى العاملة في البلاد لم تكن تكفي من حيث الحجم والكفاية الفنية احتياجات سوق العمل التي تزايدت بشكل كبير - فقد كان بجانب زيادة طلب شركات البترول لليد العاملة الفنية ، طلب لا يقل عنه حجما من دوائر الحكومة المختلفة التي اتاحت لها الزيادة الكبيرة في الدخل من عوائد البترول ان تنفذ برنامجا شاملا للانشاء والتعمير تضمن اعادة تخطيط الكويت ومرافقها - ولما كانت القوى العاملة الوطنية لا تتناسب كفايتها الفنية مع ما يتطلبه الانتاج الحديث لقلة خبرتها بالأعمال والمهارات الجديدة من جهة ، ولان مهاراتها القديمة اصبحت غير ذات قيمة في

طفلا اذا كان سنه اقل منها ، ليست موحدة في كل الدول ، فبينما نجدها اربعة عشر عاما في معظم دول العالم نجدها في الكويت وفي الجمهورية العربية المتحدة اثني عشر عاما فقط .

ولكن من جهة اخرى اذا نظرنا الى القوى العاملة في اي دولة نجدها تتكون من فئتين :

اولا : اشخاص قادرين على العمل ويعملون فعلا .

ثانيا : اشخاص قادرين على العمل ويرغبون فيه ولكن لا عمل لهم .

اما الفئات الاخرى من السكان فلا تدخل ضمن القوى العاملة للدولة لانهم اما :

- غير قادرين على العمل ، كالمرضى والمقعدين او اصحاب العاهات التي لا تمكنهم من العمل .

- واما ان يكونوا غير راغبين في العمل ، وهم طبقة من اصحاب الثروات تجدهم لا يبحثون عن عمل ولا يرغبون فيه ، بل يعيشون من ثرواتهم الخاصة ويقضون اوقاتهم في اللهو ، ويسميهم البعض « العاطلون بالوراثة » ، وهؤلاء بطبيعة الحال لا يدخلون في نطاق القوى العاملة للدولة .

اما الاشخاص القادرين على العمل والراغبين فيه ولكنهم بغير عمل ،

عمليات الانتاج الحديثة من جهة اخرى .

من جهة عدد العاملين في خدمتها او المبالغ المرصودة للاجور في ميزانيتها - فاحتاجت البلاد بشدة الى اليد العاملة المدربة لتواجه هذا الطلب المتزايد .

وفي قطاع البترول كانت شركة نفط الكويت المحدودة ، اول صاحب عمل صناعي يظهر في هذه المنطقة ، فاعتمدت في تسيير اعمالها المتشعبة على اليد العاملة الاجنبية المستوردة ، لان السوق المحلي عجز حتى عن ايجاد اليد العاملة الماهرة . فاليد العاملة الموجودة كان معظمها من قبائل البدو والقرى المجاورة ، وكثير من هؤلاء لم يكن قد رأى الآلة في حياته .

ولكل هذه الاسباب ازداد الطلب على اليد العاملة التي وجدت امامها ميدانا للمفاوضة في اختيار العمل ، فازدادت الى درجة كبيرة حركة تغير العمل Labour Turnover خصوصا بعد ان ظهرت شركتان اخريان للبترول

ونتيجة لقصور اليد العاملة الوطنية وعدم كفايتها ، هبطت مساهمة اليد العاملة الوطنية في الانتاج واصبح من الضروري الاعتماد على الايدي العاملة الاجنبية اعتمادا يكاد يكون كليا .

فهاجر الى البلاد كثير من العمال ينشدون العمل من البلدان المجاورة والدول العربية الشقيقة ، وبنسبة كبيرة من الهند والباكستان . وقد ازدادت هذه القوى العاملة الوافدة للكويت بعد الحرب العالمية الثانية ، وذلك لمقابلة الطلب على مهن البناء والانشاءات التي قامت بها الشركة ، فانساب سيل من الدخل مصدره الاجور المرتفعة وما حصل عليه المقاولون والتجار المحليون الذين يخدمون الصناعة . وكان من نتيجة ذلك ان ازداد رأس المال الذي يعمل في القطاع المحلي ، فنشأت المؤسسات التجارية وكثر تعامل التجار الكويتيين في الداخل والخارج ، ونشأت مكاتب الاستيراد والتصدير ، وبجانب ذلك دخلت الحكومة الميدان ، لعمل انشاءاتها وتنفيذ برامجها واصبحت اكبر صاحب عمل في البلاد - سواء

لهذا كان طبيعيا ان تصبح الكويت هدفا لهجرة القوى العاملة الاجنبية من البلدان المجاورة والدول العربية الشقيقة . وقد اخذت هذه الهجرة ثلاث صور :

هجرة عشوائية : اى بشكل غير منظم ، اذ كان العمال يردون للكويت من امارات الخليج العربي والبلدان المجاورة كالعراق وايران دون قاعدة او اشراف وتنظيم ولعل السبب في ذلك هو :

اولا : سهولة النفاذ من حدود البلاد المتسعة برا وبحرا .

انكماش اعمال الانشاءات الحكومية في ذلك الوقت ، ولاحجام العامل الكويتي عن العمل ببعض الحرف مثل الخدمات الخاصة ، وذلك طبقا لتقاليده الموروثة وقيود المجتمع .

فالنظم البدوية والريفية التي عاشها هؤلاء العمال في مجتمعاتهم سيطرت على تصرفات كل منهم ، فكان من المتعذر عليهم الخضوع لانظمة لم يألفوها . . . فترى العامل منهم يعمل دون ارتياح داخل مكان عمله وتدفعه العصبية القبلية للحذر والخوف والتشكك بما يراد به ، وتحول دون تعاونه مع زملائه فلم يشعر اطلاقا بمصلحة الجماعة التي ينتمى اليها . وعمدت الشركات البترولية الى السوق المحلية لسد حاجتها من العمال في الاعمال غير الفنية التي كانت تحتاج فيها الى عدد كبير من الايدي العاملة ، ولكن كان من المتعذر عليها ان تسد حاجتها الى اليد العاملة الفنية او الادارية ، بل انه حتى في الاسواق الاخرى لم يكن من السهل على الشركات ان تجد الاشخاص الكفاء للمناصب الادارية في كل وقت .

وقد ارتبطت مشكلة البطالة بين العمال الوطنيين ارتباطا كبيرا منذ ظهور عام ١٩٥٤ بمشكلة الهجرة واستخدام العمال الاجانب . فمما لا شك فيه ان الهجرة الواسعة النطاق الى اسواق العمل بالكويت ، لا يمكن التفاوض عنها او تركها دون ان ننظمها ونسيطر عليها ، وقد سبق

ثانيا : الارتفاع النسبي للاجور المدفوعة في الكويت عنها في موطن هؤلاء العمال .

هجرة جماعية : وهذا النوع من الهجرة سببه عاملان :

اولا : احتلال فلسطين ، وهجرة آلاف المهاجرين العرب الى الكويت ينشدون العمل والاستقرار بعد ان شردوا من بلادهم .

ثانيا : ازمة البترول الإيرانية ، حينما نادى دكتور مصدق بتأميم البترول في ايران وتوقف العمل بحقول البترول ومصفاة عبادان ، اذ هاجر آلاف العمال الايرانيين الى الكويت بصورة لم تعهدها البلاد من قبل وبنسبة طغت على جميع وفود العمال من اي بلد اخر .

هجرة منظمة : وكانت تتم عن طريق التعاقد في مكاتب شركات البترول في بمباى وكراشي ، وقد خضع لها العمال الباكستانيون والهنود الذين كان الاقبال عليهم كبيرا نظرا لان لهم ثقافة اجنبية اكتسبوها من العمل مع الحكام الانجليز . هذا بالاضافة الى عدد من العمال الفنيين من جنسيات اخرى حررت عقودهم في بلادهم الاصلية .

وقد اخذت آثار هذه الهجرة تظهر عام ١٩٥٤ ، فبدأت آثار البطالة تظهر بين العمال الوطنيين ، وذلك على اثر

(٤) اصدار تعليمات لجميع اصحاب الاعمال بحظر استخدام اى شخص اجنبى ليست فى حوزته بطاقة .

(٥) الزام اصحاب الاعمال والدوائر الحكومية والمتعهدين الفرعيين بتقديم كشوفات عن حركة التعيين والفصل لديهم .

(٦) وقف استخدام المهاجرين الذين دخلوا البلاد بطريقة غير مشروعة .

(٧) كل اجنبى لا يجد عملا خلال شهر تسحب بطاقته ويرحل .

ولعل اهم توصيتين للخبير بخصوص هجرة العمال الاجانب كانتا

الاولى : وخاصة بحظر استخدام الاجانب دون حصولهم على بطاقة العمل .

الثانية : بايقاف استخدام المهاجرين الذين دخلوا البلاد بصورة غير مشروعة .

ثم انشئت فى يناير ١٩٥٥ شعبة لمكافحة البطالة بين العمال الكويتيين فى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ووضعت اسسا لتنظيم استخدام العمال الاجانب وتفضيل العامل الكويتى على غيره فى شغل الوظائف الحكومية وبدء العمل بنظام التدريب المهنى ، فضلا عن عودة الحكومة الى سياسة التوسع فى الانفاق واقامة

ان بينا انها تؤدى لانتشار البطالة بين العمال الوطنيين نتيجة للمنافسة غير المتكافئة بينهم وبين العمال الاجانب الذين يهاجرون للبلاد ومعهم خبرات ومهارات اوسع من العمال الوطنيين .

من اجل ذلك فكر مجلس الانشاء فى مايو ١٩٥٤ فى تكوين لجنة سميت «لجنة العمال» تحددت اختصاصاتها فى « بحث احوال العمل لجميع العمال المستخدمين لدى دوائر الحكومة والشركات الخمس الكبرى » وكان هؤلاء فى ذلك الوقت يمثلون الغالبية العظمى من القوى العاملة فى البلاد . كما اهتمت «اللجنة التنفيذية العليا» بموضوع العمل والعمال ايضا ، وقد رات فى جلستها المنعقدة فى اكتوبر ١٩٥٤ تكليف احد الخبراء (المستر . ج . ستوفر) بدراسة المشكلة وتقديم ما يراه بشأنها من توصيات .

وقد قدم الخبير تقريره فى اكتوبر سنة ١٩٥٤ ويتلخص فيما يلى :

(١) اصدار شهادات للعمال الكويتيين « شهادة مواطن » .

(٢) اصدار شهادات او بطاقات للعمال الاجانب الذين دخلوا البلاد بصورة غير مشروعة ، بشرط تسليمها للسلطات المختصة عند خروجهم .

(٣) تسجيل جميع الاجانب البالغين ، سواء كانوا مقيمين او دخلوا البلاد حديثا .

لمغادرة البلاد او يرحل اذا مضت المدة
القانونية لبقائه دون عمل .

هذا بجانب انه يمكن تحديد حرية
العمل للاجانب في بعض المهن او
الصناعات التي يمكن للكويتيين القيام
بها وذلك كما حدث بشأن سائقي
سيارات الاجرة .

ومن ناحية ثالثة يمكن بعملية
التفتيش على بطاقات العمل التي
يجب ان يقوم بها مفتشو شعبة
البطاقات ، وذلك بزيارة اماكن العمل
ومكاتب اصحاب الاعمال للتأكد من
ان عمالهم الاجانب يحملون بطاقات
عمل .

ولكن من جهة اخرى يجب ان
نضع في اعتبارنا ان سوق البترول
هو سوق عالمي لا تستطيع الكويت ان
تتحكم فيه ، واقتصاديات الكويت
مبنية على اساس انتاج وتصدير
البترول . لذلك فتعرضها للبطالة
كبير اذا ما قل الطلب على البترول لاي
سبب من الاسباب كالتوسع في
استخدام الطاقة الذرية ، او بسبب
قلة الدخل من البترول نتيجة
لانخفاض السعر العالمي .

طه مذكور

المشاريع ، كل هذا ساعد على القضاء
على البطالة في ذلك الوقت .

ولم تحدث بطالة تذكر بين العمال
الكويتيين بعد ذلك ولم يكن العمال
المتعطلون المسجلون في وزارة الشؤون
وفروعها سوى عمال تعطلوا تعطلا
احتكاكيا (*) نتيجة لرغبتهم في تغيير
اعمالهم طمعا في الحصول على اجر
اكبر .

الا انه يجدر بنا ان نضع الضمانات
الكفيلة بحماية القوى العاملة الوطنية
وذلك بتنظيم الاستخدام بالنسبة
للقوى العاملة الاجنبية الواردة للبلاد،
بحيث لا تزيد عن الحاجة وتصبح
مصدر متاعب للدولة وللمجتمع .
فلو قمنا مثلا: بعمل احصاءات دقيقة
عن العمال الاجانب ودراسة مدى
حاجة سوق العمل لهم ، وترحيل من
يزيدون عن الحاجة والذين ينافسون
العمال الوطنيين في بعض ميادين
الاستخدام التي يصلح لها العامل
الكويتي . ولا شك انه يمكننا ذلك عن
طريق « بطاقة العمل » فلا تصرف الا
لمن تحتاجه البلاد فقط وعلى ذلك
سيجد غيره ان سوق العمل مفلتق و
وجهه دون « بطاقة عمل » فيضطر

(*) البطالة الاحتكاكية : هي البطالة التي تعود لسبب شخصي سواء لتعطل الافراد نتيجة
لتغيرهم العمل الذي يقومون به ، سواء بمحض اختيارهم لانهم يأملون في العثور على عمل جديد
يدر عليهم اجرا اكبر ، او فصلهم من العمل لغير الاسباب الاقتصادية . وهذا النوع من البطالة
لا يمكن اعتباره مشكلة ، اذ يعتبره البعض دليل مرونة الاقتصاد .