

دور الكليات التقنية في توظيف القوى العاملة في دول الخليج العربي

د. عيسى بن حسن الانصاري

عميد الكلية التقنية بالدمام-السعودية

1. المقدمة

لقد كان في أستقدام العمالة والذي بدأ منذ مايزيد عن الربع قرن ضرورياً لأكمال مشاريع البنية الأساسية لدول مجلس التعاون، حيث شهدت اقطار الخليج العربي نتيجة للثراء الكبير في مواردها البترولية رواجاً كبيراً للعمالة من كل حدب وصوب بسبب النقص الشديد للعمالة الفنية المدربة الوطنية المؤهلة (الخطيب 1993) وتعود بداية ذلك الى عملية التنمية الشاملة التي اتجهت اليها هذه الدول بخطى سريعة لبناء وتطوير البنية الأساسية واقامة المشروعات الصناعية والزراعية والخدمية، وأستقدام الملايين من العمالة الاجنبية لتعويض النقص الشديد خاصة في السنوات الاولى من سنوات التنمية وكان ذلك لسد الفجوة بين احتياجات التنمية من الاليدي العاملة و المعروف منها في سوق العمل مما ادى الى تزايد نسبة العمالة الوافدة. ولكن بعد ان انتهت هذه الدول من بناء البنية التحتية والاساسية لم تغادر هذه العمالة بل ظلت على ماهي عليه ولربما اكثر عدداً. واحد اسباب ذلك هو قلة تكلفة هذه العمالة مقارنة بالمواطن الخليجي . يقول مرسي (1985:44) ان دول الخليج العربية تتجه في مسيرتها نحو التنمية الشاملة التي تعني بكل جوانب الحياة ، فأنها تولي الجانب الصناعي من تلك التنمية عناية كبرى ويتضح ذلك من خلال مجموعات المصانع والشركات التي بدأت مداخنها ترتفع في هواء المدن الخليجية حيث مصانع البتروكيمياويات والسماذ ومواد البناء والاسمنت والصناعات البترولية الأشتقاقية وصناعات الالمنيوم والبلاستيك والحديد والصلب، كما يتضح ايضاً من بعض المشروعات التحويلية الضخمة. عليه فإنه بالأمكان القول بأن احتياجات التنمية لربما تعني قطاع الصناعة كأهم عنصر من عناصر التنمية الشاملة التي شهدتها دول الخليج العربي من بين العناصر الاخرى كالزراعة والتجارة وغيرها .

ولكن مع تزايد أعداد المؤهلين علمياً من أبناء دول المجلس وتدني اسعار البترول وانخفاض عائداته، ازداد الاهتمام باعداد الكوادر الوطنية لتأخذ زمام المبادرة في تشغيل المصانع الوطنية ووضع حد للأعداد المتزايدة من ألعمة الوافدة. وقد آتخذت دول الخليج من أزمة الخليج الثانية عبرة في الاعتماد على سواعد ابناء الوطن ، حيث غادر الالاف من العمالة الوافدة اثناء الازمة مما تسبب في اغلاق كثير من المصانع والمؤسسات الخدمية الامر الذي كاد أن يعرض مصالح هذه الدول للخطر وبعد هذه الازمة بدأت هذه الدول بالتخطيط نحو قضية التوطين والأعتماد على سواعد ابناء الوطن .

والتنمية التي هدفها ووسيلتها الإنسان تعتمد على القوى البشرية العاملة والتي تعتبر من أهم الثروات التي تمتلكها الأمم ، وكان لابد من توفير الأيدي العاملة المدربة والمؤهلة لتحقيق التنمية الشاملة (هاشم 1985). ومن هنا جاء اهتمام حكومات دول المجلس بإنشاء الجامعات والكليات والمعاهد بشكل متزايد حتى تحدد من أستقدام هذه ألعامة وذلك عن طريق تأهيل كوادر وطنية تلبي احتياجاتها. ومن هذه المنشآت التعليمية التي اهتمت بها حكومات دول المجلس هي الكليات التقنية والتي من أهم أهدافها تغذية مصانع وشركات القطاعين العام والخاص بالكوادر الوطنية المؤهلة لكي تحل مكان العمالة الوافدة . وقد جاء إنشاء مثل هذه الكليات نتيجة لأستشعار دول المجلس بأهمية هذا النوع من التعليم إضافة الى المؤشرات الإحصائية والتي تدل على أن نسبة كبيرة من العمالة الوافدة هم في الواقع مؤهلين بتأهيل قد يوازي علمياً على الأقل التأهيل الذي تقوم فيه مثل هذه الكليات .

2. مشكلة الدراسة

إن إنشاء الكليات التقنية والتكنولوجية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية نتج عن أستشعار هذه الدول بالحاجة لهذا النوع من التعليم حيث الدور الكبير والمؤمل من هذه الكليات للقيام به في هذه الفترة حيث تذبذب أسعار البترول واتجاه الدول لقضية التوطين عن طريق احلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة. ولو اخذنا المملكة العربية السعودية على سبيل المثال؛ حيث تقول الاحصائيات بأن في المملكة العربية السعودية ما يقارب الخمسة ملايين وافد يعملون في المملكة وان نسبة كبيرة من هذه العمالة هم من العاملين في القطاع الصناعي (مركز الأحصاءات العامة 1992). تقول احصائية اخرى بأن 75 و7% من العمالة الوافدة في دول المجلس هم في الواقع من الفنيين والمهنيين (عز الدين وآخرون 1977). وحيث حاجة القطاع الصناعي في دول المجلس لتقنيين مؤهلين بمؤهلات جامعية متوسطة لزيادة الطلب على هذه الفئة كما هو في الاحصاءات المذكورة (عزالدين وآخرون 1977) وبالرغم من مرور فترة زمنية على إنشاء هذه الكليات إلا ان عملية أستقدام العمالة الأجنبية في تزايد مستمر مع صعوبة وجود وظائف لخريجي هذه الكليات ومن هنا ظهرت الحاجة لهذه الدراسة. وقد تكون الاسباب عديدة وكثيرة وقد يكون منها الاسباب الوظيفية كعدم الأستمرار الوظيفي بالنسبة للشباب الخليجي ، ارتفاع الاجور ، عدم الرغبة في العمل لدى القطاع الخاص من قبل فئة كبيرة من الشباب الخليجي . وسوف يقوم الباحث في هذه الدراسة بأستعراض سريع لبعض ألمعوقات ولكن التركيز سينصب على البعد التربوي والتعليمي وما بإمكان الكليات التقنية القيام به في سبيل توطين هذه العمالة خاصة وان علمنا بان نسبة كبيرة من العمالة الوافدة في دول المجلس هم من المؤهلين بتأهيل قد يوازي علمياً التأهيل الذي تقوم فيه الكليات .

3. أهداف الدراسة

تتلخص أهداف الدراسة الحالية في أربعة محاور . أولها هو ألتطرق لواقع ألعامة الوافدة في دول المجلس لدول الخليج العربي ويتأتى ذلك من واقع ألاحصائيات والمراجع البحثية المهمة بالعمالة ألوافدة لدول المجلس ، كما سيتم ابراز

دور الكليات التقنية في قضية التوطين في دول المجلس. ولا شك أن الكليات تعوقها بعض التحديات والمعوقات وسوف نستعرض بعضاً منها بالتفصيل . وختاماً سنطرح الحلول والمقترحات والتي نراها في تصورنا كفيلة بتفعيل دور الكليات التقنية نحو قضية التوطين. وتحقيق الاهداف نكون قد اجبنا على اسئلة الدراسة ادناه.

4. اسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة الاجابه على الأسئلة التالية:

س1 ماهو وقع العمالة الوافدة في دول المجلس؟

س2 ماهو دور الكليات التقنية في توطين سوق العمل؟

س3 ماهي التحديات والمعوقات التي تواجه هذه الكليات حيال قضية التوطين؟

س4 ماهي افضل السبل التي تساعد على توظيف خريجي الكليات باحلالهم مكان العمالة الوافدة ؟

5. حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على الكليات التقنية والتكنولوجية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .

6. منهج الدراسة

أعتمد الباحث على المنهج التحليلي القائم على جمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها. وقد رأى الباحث بأن اتباع هذا المنهج لا يكفي وحده في هذه الدراسة. وقد اكد احد المهتمين بمناهج البحث وطرقه" ان جمع الحقائق وحده لا يكفي، فبدون الاستنباط تكون معظم معالجتنا للحقائق غير مثمرة" (ديول 1977:31). ولهذا حرص الباحث على اتباع المنهج الاستنباطي حيث حاول استنباط النتائج والتوصيات من واقع تحليله للحقائق التي جمعها. والمنهج الاستنباطي لا يقل استخداماً عن المناهج الاخرى للبحث في العلوم الانسانية.

7. وقع العمالة الوافدة في دول المجلس

قد يسأل سائل ماهي علاقة العمالة الوافدة بدور الكليات التقنية في مسألة التوطين. بل العكس هناك علاقة قوية فالهدف من التعرض للاحصائيات عن العمالة الوافدة في دول المجلس هو في الواقع الكشف عن ديموغرافية هذه العمالة وهل هم من فئة الصناع او خلافة. وسنكشف عن هذا الموضوع واهميتها من خلال الفقرات القادمة .

رأى الباحث قبل الخوض في الدور الذي بالأمكان ان تلعبه الكليات التقنية في قضية التوطين ان نكشف عن وقع العمالة الوافدة في دول المجلس ومن ثم التعرف على مواصفاتها الديموغرافية واختصاصاتها المهنية . ولكي تستنتج على ضوء ذلك مدى الجهد الذي بأمكان الكليات أن تلعبه في قضية التوطين. واجه الباحث في الواقع

صعوبات كثيرة للحصول على احصائيات عن نوعية القوى العاملة الوافدة في اقطار دول المجلس كمواجهة بعض الروتين البيروقراطي اضافة الى النقص الواضح في هذه الاحصائيات وصعوبة الوصول الى مصادرها. يقول النجار (1985) استاذ القانون بكلية البحرين الجامعية بأن نقص البيانات والمعلومات المتوافرة عن قوة العمل والسكان تشكل احدى أهم المعضلات التي تواجه الباحث خصوصا في الفترة الممتدة من عام 1975 م حتى وقتنا الحاضر. اضافة الى أنه حتى لو وجدت هذه الأحصائيات فعادة لا تكون دقيقة وتكون قديمه. كما يقول ظاهر والسالم لا توجد احصائيات دقيقة في دول الخليج العربي عن عدد السكان او حتى الايدي العاملة الوافدة باستثناء بعض الدول التي تتمتع بوجود احصائيات سنوية كالكويت (ظاهر بدون تاريخ). وهنا قد لا يتفق الباحث مع الكاتبان في الوقت الحاضر حيث اجتمعت لدى هذه الدول احصائيات عن عدد السكان لكن ليست عن العمالة الوافدة مصنفة حسب التخصصات والمهن وقد تكون متوفرة عن التخصصات والمهن ولكن لكل دولة على حده وليست مجتمعه.

وكما اشرنا في مقدمة هذه الدراسة بأن متطلبات التنمية الشاملة فرضت على هذه الدول حتمية أستخدام العمالة الوافدة وقد كانت هذه العمالة الوافدة كمية ونوعية ، فقد كانت كمية نتيجة للنقص الشديد في العمالة الوطنية في هذه الدول وعدم استيفائها لمتطلبات التنمية ، اذاً فهناك عجز كمي في الحالة الوظيفية لا محالة . تشير الاحصائيات بان نسبة العجز في الحجم العام لقوة العمل عام 1980 تراوحت ما بين 37,6 % في سلطنة عمان و 98,8 % في دولة الامارات العربية المتحدة ، وقد بلغت نسبة العجز في دول الخليج العربية 63,2 % من قوة العمل (الأمم المتحدة 1985). اذاً فالملاحظ ان العجز الكمي لقوة العمل كبيرة وبالتالي فمن الضروري بمكان عدم الاستغناء عن العمالة الوافدة وفقا للاستخدامات الفعلية . نشرت جريدة اخبار الخليج الصادرة باللغة الانجليزية في عددها الصادر في 20 / 5 / 1995 م ، ان نسبة الوافدين في البحرين 60% وفي الكويت 82% وفي عمان 60% وفي قطر 83% وفي الامارات 90% بالنسبة لاجمالي عدد السكان في هذه الدول ، وتوضح هذه النسب ان دول الخليج العربية تشترك في هذه الظاهرة العامة والتي تتمثل في نقص القوى العاملة فيها وبالتالي زيادة حجم الطلب على حجم المعروض فيها (الجميعة 1989). وقد تكون هذه العمالة الوافدة في قطاع الخدمات كالخدم ، السائقين ، اصحاب المهن الدنيا وخلافه . ولكن ما بهما في هذه الدراسة من هذه العمالة هم الفنيين والمهنيين ذو المؤهلات المتوسطة . ولا يقتصر العجز في العمالة عدديا او كمي كما اوضحنا ولكن يمتد ذلك الى العجز النوعي ايضا . فالتنمية الشاملة التي شهدتها ولا زالت تشهدها دول الخليج هي في الواقع تنمية صناعية ، وبطبيعة الاحوال فان نوعية العمالة الوافدة هي من فئة الصناع والمهنيين والفنيين والذين يقومون بتشغيل المصانع، ويؤكد الجدول رقم (3) ارتفاع نسبة العجز في المهنيين والفنيين بنسب تتراوح بين 40,2 الى 85,1 % في عددهم في خمسة من اقطار الخليج العربية ، وتصل نسبة العجز العامة 71,7 % من مجموع المهنيين والفنيين في هذه الاقطار ، وهذا ما يؤكد ايضا الجميعة (1989:87). يقول هاشم (1985:17) ان النقص في القوى العاملة هو في التخصصات اللازمة لتلبية الاحتياجات المطلوبة لشتى النشاطات الاقتصادية في مختلف المهن. يتضح ان فئة المهنيين والفنيين هم الذين يمثلون النسبة العالية من العمالة الوافدة ، وبالرغم من ان الاحصائية قديمة ولكن هي بمثابة مؤشر حيث لازالت الاحصائيات الحديثة تؤيدها ، ففي السعودية على سبيل المثال يوجد 5 ملايين وافد منهم 50 % في القطاع الصناعي

، بمعنى انه يوجد 2,5 مليون يعملون في القطاع الصناعي (جريدة اليوم 1995) هم في الواقع من المهنيين والفنيين في بلد عدد سكانه 16 مليون نسمة (مركز الإحصاءات العامة 1995) اذا من واقع هذه

جدول رقم (1) عدد الوافدين في دول المجلس بالنسبة لأجمالي السكان في دول المجلس

الدولة	عدد السكان الاجمالي	نسبة الوافدين %
البحرين	458 الف	60
الكويت	2 مليون	82
عمان	1,3 مليون	60
قطر	469 الف	83
السعودية	16,9 مليون	69
الامارات العربية المتحدة	1,2 مليون	90

المصدر: جريدة اخبار الخليج الصادره باللغة الانجليزية، 20-5-1995

الاحصائيات نستطيع ان نخلص القول بان نسبة العمالة الوافدة كبيرة مقارنة بسكان دول المجلس ، ويمثل العاملون بالقطاع الصناعي النسبة الكبرى حسب ما أوردته الاحصائيات. عليه فان استشعار دول المجلس لأهمية انشاء الكليات التقنية لم يأت من فراغ بل من قناعة بأن خريجي هذه الكليات سيلعبون دوراً كبيراً بالاحلال محل النسبة الكبرى من العمالة الوافدة ، فمن هنا يبرز دور هذه الكليات في قضية التوطين والتي سنعرضها في الفقرة التالية .

8. دور الكليات التقنية في توطين سوق العمل الخليجي

انه بالامكان القول بأن اهداف الكليات التقنية في دول المجلس متشابهة - ان لم تكن متماثلة - ويمكن القول بأن الهدف الأساسي ينحصر في توسيع قاعدة القوى العاملة الخليجية الفنية والمتخصصة لتلبية احتياجات القطاعين العام والخاص واحلال هذه القوى محل العمالة الوافدة ، اذاً أهداف الأساسي يكاد يكون واحد بين الدول الست ، نظراً للتشابه الكبير الذي تشترك فيه هذه الدول سواء من نواحي اجتماعية او اقتصادية او حتى سياسية . ويقول عبدالوهاب (1985) انه يمكن ادراج اهداف التعليم التقني بصورة مفصلة تبعاً للواقع الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة من الدول العربية (2). كما يقول الكاتب الصحفي البحريني علي صالح (1995) اننا كلنا-دول المجلس- نؤمن بالتشابه بل ولربما بالتماثل في اوجه المشكلة القائمة وكذلك اهمية وضرورة المعالجة المشتركة والعمل المشترك في قضية التوطين وهي خطوة يفترض ان تبني على التصور الجماعي.

جدول رقم (2) النسب المتوحيه لأستخدام الوافدين حسب اقسام المهن في بعض اقطار الخليج العربي

المتوسط العام	عمان	قطر	البحرين	الكويت	السعودية	اقسام المهن
71,7	85,1	80,7	40,2	76,7	75,7	المهنيون والفنيون
60,4	82,0	52,3	47,0	63,4	57,2	المديرون والاداريون
52,0	67,4	11,7	24,4	53,0	43,1	اعمال كتابيه
56,8	61,5	81,3	22,2	74,3	44,9	عمال البيع
63,3	42,5	86,2	53,7	58,0	76,3	عمال الخدمات
66,5	77,5	87,0	28,2	86,0	53,8	العاملون العاديون
—	—	95,2	26,2	49,4	75,2	عمال الزراعة
—	30,5	—	21,3	—	85,5	مهن غير واضحة

المصدر: عز الدين امين واخرون. (1977). احوال العمل والعمال في الخليج العربي. منظمة العمل الدولية، بغداد. (3)

ولو تم ربط الهدف من انشاء الكليات "اعداد وتأهيل الكوادر الوطنية لأحلالها مكان العماله الوافده" بما توصلنا اليه في الفقرة السابقة من هذه الدراسة بأن النسبة الكبرى من العمالة الوافدة تعمل في القطاع الصناعي وهم من فئة المهنيين والفنيين حسب ما أوردته الاحصائيات السابقة واذا افترضنا ايضا ان هذه النسبة من فئة المهنيين والفنيين كما جاء بالجدول رقم (2) مؤهلين تأهيلا يوازي تأهيل خريجي الكليات التقنية ولو من الناحية العلمية على الأقل فاننا بالامكان ان نصل الى اهمية الكليات التقنية ودورها الرئيسي في قضية التوطين، ولكن يبقى السؤال؛ هل بالفعل هذه الكليات تسير نحو تحقيق الاهداف؟ وهل بالفعل بدأت تغذي مصانع وشركات القطاعين العام والخاص؟ وهل انخفضت نسبة العمالة الوافدة في القطاع الصناعي من جراء احلال خريجي الكليات التقنية مكان العماله الوافده؟ والأجابة على هذا السؤال نسبي ولكن قد تساعد الأحصائية في الجدول رقم (1) على اجابة هذه التساؤلات حيث يبين الجدول رقم (1) حجم العمالة الوافدة في دول المجلس ويشير الى ان نسبة الوافدين في دول المجلس مرتفعة جدا بالنسبة لاجمالي السكان. ومن ثم الجدول رقم (2) والذي يبين حجم العمالة الوافدة في القطاع الصناعي فقط . عليه فمن ناحية نظرية وحسب ماتؤكداه الاحصاءات بان الكليات التقنية بأماكنها ان تلعب دوراً هاماً نحو قضية التوطين ، ومن الصعوبة القول بأنه طالما ان نسبة العمالة الوافدة من فئة الصناع مرتفعة في دول المجلس. اذا الكليات التقنية في هذه الدول لم تقم بالدور المطلوب منها، اذ تعتبر هذه المقارنة غير عادلة ويعود ذلك لعدة اسباب منها حداثة انشاء هذه الكليات ونسبة المتقدمين للدراسة بالكليات الى نسبة العمالة الوافدة العاملين بالقطاع الصناعي وامور عدة بحاجة الى دراسات ميدانية للكشف عنها .ولكن مايهما في هذه الدراسة هو الكشف عن ماهية الدور الذي بأماكن الكليات التقنية ان تلعبه في مسألة توطين القوى العاملة الخليجية.

بالرغم من ارتفاع نسبة العمالة الوافدة بشكل عام في دول المجلس الا ان ذلك يشمل جميع الفئات العاملة بما فيهم العاملين في المجالات الخدمية ، ولكن يبين الجدول رقم (2) ان نسبة كبيرة من هذه العمالة هي في الواقع من فئة المهنيين والفنيين والذي هو محط اهتمام هذه الدراسة . عليه وكما اسلفنا بأن الكليات بأماكنها ان تلعب دوراً كبيراً

في مسألة الاحلال ولكن يرى الباحث ان هناك بعض التحديات والمعوقات التي تحد من تحقيق الكليات لأداء رسالتها وسنحاول في الفقرة التالية ان نكشف عن بعض هذه التحديات والمعوقات.

9. التحديات والمعوقات التي تواجه الكليات التقنية حيال قضية التوطين

كما أشرنا أنفاً بأن نسبة كبيرة من العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية هم من فئة الصناع والمهنيين والفنيين ، وبالرغم من محاولات هذه الدول الجادة في توفير فئة من هؤلاء المهنيين والفنيين من مواطنيها لاحتلالهم محل العمالة الوافدة الا انها واجهت بعض المعضلات والمعوقات الكثيرة يذكر منها النجار(1985) : (أ) عدم مواكبة مشاريع التعليم والتدريب الفني والمهني لحاجة السوق ، فالتطور الكبير الذي شهدته التنمية الصناعية خلال العشر سنوات الاخيرة ابرزت أنشطة اقتصادية واجتماعية جديدة بالاضافة الى ان برامج التعليم والتدريب المهني لم تف بمطالبات مستويات العمل الفني . وهذا نابع من سببين حسب قول النجار ، الاول : كون مخرجات هذه البرامج من ناحية القدرة التدريبية في غير حاجة السوق ، والثاني : انها تعطي عمالة اقل مستوى من حاجة السوق من ناحية القدرة الفنية .(ب) توظف كثير من مراكز التدريب في معظم دول الخليج اقل كثيرا من قدراتها الاستيعابية مما يعني هدر كثير من المال والجهد .(ج) تتميز هذه البرامج بتخلفها الكمي عن حاجة السوق ، فالطلب الكبير على العامل المستورد وبمستويات معينة وضع مخرجات هذه البرامج من الناحية الكمية في مستويات اقل من ان تلبي حاجة السوق(1) .

وقد يكون ما ذكره النجار يشمل الكليات التقنية ولكن يرى الباحث ان المعضلة او التحدي الواضح جليا في الوقت الحاضر هو "نظرة ارباب العمل لتأهيل الكليات لخريجها " وفي اعتقاد الباحث ان كل ما ذكر من تحديات ومعضلات بالامكان اذابتها متى ما اقتنع رب العمل بمستوى التأهيل العلمي والمهني لخريج الكلية التقنية وهو الهدف الذي يجب ان نسعى نحن من اجله حتى يتسنى للكليات ان تحقق الاهداف التي انشئت من اجلها .

ما من شك ان الكليات التقنية في دول المجلس تستطيع المساهمة في التقليل من استقدام العمالة الوافدة من فئة الصناع لو تقوم بدورها على اتم وجه، فبمجرد جولة في داخل احد المصانع في أي من هذه الدول يستطيع الزائر ان يدرك قلة وجود خريجي الكليات التقنية من بين العماله الوافده، هذا اذا ما امنا بان النسبة الكبرى من الوافدين العاملين بالقطاع الصناعي هم من ذوي المؤهلات التي تعادل مؤهلات خريجي الكليات التقنية ، اذا لماذا لا تقوم هذه الكليات بالدور المطلوب ؟ يجدر بنا ان نتطرق باختصار لبعض التحديات والمعوقات التي تواجه هذه الكليات .

العمالة الاجنبية قليلة التكلفة ومرتفعة الانتاجية

يسود بين ارباب العمل وخاصة في القطاع الخاص ان العامل الاجنبي اقل تكلفة من الوطني وان انتاجيته تفوق انتاجية الوطني ، وليس بالتأكيد سلامة هذا الانطباع ، حيث انه في ظل الظروف الحالية والتي ادت الى انخفاض

الاجور وتغيير نظرة الخليجي للعمل المهني قد يكون اجر الوطني مساو للاجنبي . وبالرغم من شح الدراسات في هذا المجال الا انه وبالنظر الى راتب الاجنبي الذي بالامكان ان يكون قليلا الا انه يجب النظر الى ما يتبع ذلك من علاج واقامة وغذاء الخ ، كل ذلك مع انخفاض رواتب الوطنيين ربما يؤدي بالفعل الى مساواة راتب الوطني بالوافد. ولكن مع الاسف ان هذه الفكرة قد رسخت عند ارباب العمل وعطلت الكثير من خطط التوطين التي تسعى اليها هذه الدول . ولكن يجب ان نضع في الحسبان المشاكل المصاحبة للعمالة الوافدة سواء كانت مشاكل اقتصادية او اجتماعية ، ولقد اورد كل من الغيث والمعشوق (1996) المحاذير والهموم الاقتصادية المصاحبة للعمالة الوافدة الى المملكة ، ومنافستها على الوظائف والاجور والمزايا الاخرى ، تحويلات للخارج تستنزف اقتصاد البلاد. وبالرغم من ان هذه المحاذير التي ذكرها الباحثان من الدراسة التي اجريت على السعوديه الا أن الهموم قد تكون موحده بين دول المجلس فما ينطبق على دوله من دول المجلس ينطبق بالطبع على الاخرى كما ذكر ذلك الكاتب البحريني علي صالح. اذاً يجب على ارباب العمل اعادة النظر في حساباتهم ، والنظر الى العامل الوطني على انه هو الابقى والاصلح دائماً ومن الافضل ان توزن هذه المميزات بالمال . ولكي تساعد ارباب العمل على ذلك يجب أن تحمي وزارات العمل او الجهات المعنية رب العمل كما هو الحال بالنسبة لطالب العمل عند التوظيف .

وقد يربعض ارباب العمل في المواطن الخليجي الجداره والقدرة وربما يكونوا على قناعة بجدوى توظيف الوطني على الوافد ولكن يعتقدالباحث ان مايعيق ذلك هو "الاستمرارية " أي استمرارية الوطني في وظيفته لمدة تجعل صاحب العمل يطمئن لسير عمله . فقد اورد الانصاري (1995) في دراسته بان من اهم معوقات توظيف الكلية التقنية بالدمام من وجهة نظر ارباب العمل هي عدم استمرارية العامل الوطني في الوظيفة وكثرة تنقلاته الامر الذي قد يؤثر على انتاجية المصنع الذي يعمل به. بعكس الأجنبي والذي على ضوء نظام العمل الحالي لا يستطيع ان يعمل عند غير كفيله الا بعد اتمام اجراءت معينه. وقد استطرذ الأنصاري (1995) بأن هذه المسألة خارج مسؤولية المؤسسات التعليمية والممثلة بالكليات التقنية. ولكن يرى الباحث بأن على مكاتب العمل وضع صيغة عقد موحد يتم تحريره في نفس مكتب العمل لمدة معينة ولايحرر عقد اخر لنفس المواطن الخليجي حتى ينتهي عقده مع الشركة الاولى او أن يحضر اخلاء طرف من الشركة التي يعمل بها . وبهذا نكون نضمن استمرارية العمل بالنسبة لرب العمل ونحمي حقوقه واستثماراته التدريبية في المواطن الخليجي.

نظرة ارباب العمل لتأهيل خريجي الكليات

هذه في الواقع مشكلة تعليمية تربوية يشترك فيها كل من ارباب العمل والكليات ، ففي دراسة اجريت بدولة الكويت وجد ان 86% من خريجي معاهد التدريب المهني لا تتناسب معلوماتهم الفنية مع الاعمال التي اسندت اليهم رغم ان التدريب صمم على ان يتم توظيفهم في هذه الاعمال (AL-Misnad 1984). كما وجد في دراسة اعدتها (ألزيره 1982:52) اجريت في البحرين ان مراكز التدريب المهني بشكل عام لا تقدم دورات لرفع مستوى الكفاءة ومواكبة متطلبات سوق العمل التي تتطلب مستوى عاليا من التدريب ومعرفة الجديد في مجال التكنولوجيا المستخدمة.

وبالرغم من اعتقادنا بأن نتائج هذه الدراسات قد تكون سليمة وقد يحدث ذلك الا ان الباحث يستطيع التعليق على ذلك بأن المؤسسات التعليمية ليس من مسؤولياتها تأهيل طلابها بما يتناسب مع متطلبات السوق التخصصية الدقيقة . فكما هو معروف في جميع انحاء العالم وفي كل المؤسسات التعليمية بأن دور هذه المؤسسات التعليمية تنحصر في اعداد الطالب في تخصصه بشكل عام وتزويده بالعلوم الأساسية ولكن تظل قضية التأهيل المهني والذي يجب ان يكون في مرحلة ما بعد التخرج حيث لا يمنع ان تقوم المؤسسات التعليمية بدور التأهيل المهني بالتعاون مع السوق حيث وذلك بتصميم دورات قصيرة هي في الواقع ترجمة لمتطلبات السوق . ويعتقد الباحث بان مفهوم التأهيل قد يكون غير واضح لدى كثير من ارباب العمل.

اذا يجب على الهيئات التعليمية ان تختار افضل السبل لتتوافق مخرجاتها التعليمية من حيث التخصصات مع متطلبات سوق العمل ، هذا من ناحية ومن ناحية اخرى يجب على هذه الكليات ان تقوم بدور التأهيل العلمي والمهني على حد سواء حيث ان ارباب العمل في المصانع والشركات يفضلون من لديه هذين النوعين من التأهيل الا ان الكليات تصب اهتماماتها على التأهيل العلمي بحكم صبغتها العلمية ولكنها يمكن ان تقوم بالدورين عن طريق البرامج الدراسية والتي تؤهل الخريج عمليا وعن طريق التدريب الميداني والتعاوني في المصانع والشركات اثناء الدراسة ، وهذا يطبق في معظم دول المجلس الا ان فترة هذا التدريب لا اعتقد انها فترة كافية تضمن تأهيل الخريج مهنياً ، فهي يجب ان تكون فترة اطول بالقدر الكافي حيث ان ارباب العمل ليست لديهم الرغبة او الامكانية لتأهيل هؤلاء الخريجين بعد تخرجهم من الكليات نظراً لأرتفاع تكاليف التدريب ولكن الكليات التقنيه بإمكانها ان تساهم في ذلك مساهمة منها في مسألة التوطين.

نظرة أرباب العمل الى الخطط والمناهج الدراسية لهذه الكليات

تبنى عادة مناهج وخطط الكليات التقنية كمثيلاتها من مؤسسات التعليم لما فوق ثانوي على اسس علميه متعارف عليها عالمياً وهي التي تؤهل الخريج تأهيلاً علمياً عاماً على التخصص الذي يدرس فيه .
والباحث لايعتقد بأن هناك مشكلة او فجوة بين مناهج الكليات ألتقنية وسوق العمل. كل مافي الأمر ان سوق العمل الخليجي ينظر الى متطلباته التخصصية على انها تخصصات علميه يجب ان تدرس في هذه الكليات . فعلى سبيل المثال مقدرة الخريج على العمل على خط انتاج لمحولات كهربائية . فبالرغم من ان الخريج تخصصه تقنية او هندسة كهربائية الا انه ليس بالضرورة ان يكون ملماً بجميع خطوط الأنتاج والمعدات المستخدمه في المصانع الخليجية. ومن هنا يأتي اللبس حيث يظن ارباب العمل بأن خريج الكلية ليس مؤهلاً بالعمل لأنه لايعرف ان يعمل على خط انتاج معين. وغاب عن اذهان ارباب العمل بأن مفتاح التغلب على ذلك هو التأهيل المهني والذي هو في الواقع مسئولية رب العمل . يقول الخطيب (1995:292) في كتابه المعرب " التعليم المهني والتدريب في الدول المتقدمة " ان القطاع الخاص في اليابان وامريكا يلعب دوراً رئيسياً في مسألة التدريب المهني والتعليم. وبأمكان الكليات ان تشارك فيه. خاصة وان علمنا بأن الفني الوافد لايستطيع ان يعمل على خط انتاج معين دون ان يتم تأهيله

مهنيًا على العمل عليها. إذا لماذا لانطبق ذلك على الفني الخليجي ونقوم بتأهيله مهنيًا حتي يصبح قادراً على القيام بالأعباء التي ستناط اليه.

المفهوم الخاطئ بأن الوطني لا يعمل :

ربما كان المفهوم صحيحا ولكن ليس في الوقت الراهن بل يمكن انه كان صحيحا منذ 10 سنوات تقريبا نظراً للطفرة الاقتصادية التي شهدتها دول المجلس حيث كان المواطن يبحث عن الاعمال الادارية والمكتبية ، وكانت نظرة الشباب نحو الأعمال الفنية على انها ليست له انما للعمالة الوافدة حيث كان المجتمع ككل ينظر الى هذه النوعية من الاعمال على انها من اعمال من الدرجة الثانية ، اما في الوقت الحاضر فالواقع غير ذلك فقد تغيرت نظرة المجتمع من هذه الاعمال واصبح الاقبال على هذه النوعية من التعليم في تزايد مستمر ، ولعل الجدول رقم 3 يبين النسبة المتزايدة في الاقبال على هذا النوع من التعليم في الكليات التقنية.

جدول رقم (3) النمو الكمي للمقيدين بالكليات التقنية بدول الخليج العربية 1980 - 1988

الدولة	1980	1985	1988
الامارات	964	1020	1325
البحرين	794	1852	1748
السعودية	1392	27319	28582
عمان	—	—	312
قطر	249	428	593
الكويت	3983	7372	4376

المصدر : مكتب التربية العربي لدول الخليج ، التقرير الاحصائي السنوي للتعليم في دول الخليج العربية (1989)

إذا يتبين من هذا الجدول ان هناك تزايد متفاوت من الشباب على التعليم التقني ولربما يكون ذلك لاحساسهم بأن هذا النوع من التعليم هو الذي سيضمن لهم الفرص الوظيفية ، وربما نستنتج من هذا الجدول ان الاقبال المتزايد بالطبع قد غير من مفهوم الشباب نحو التعليم التقني ، فطالما ان هناك اقبال من الشباب على التعليم التقني اذا بالامكان القول بأن لديهم رغبة في العمل والا لما كانوا انخرطوا في هذه الكليات وبهذه الاعداد كما بينها.

10. الحلول والتوصيات

كان بالإمكان كختام لهذه الدراسة ان نخرج بتوصيات نظرية مثالية تكون كفيلة بحل المشكلات ولكن يصعب تنفيذها على الواقع لعدة اسباب اهمها كونها مثالية ، وهذه التوصيات والمقترحات والتي بالطبع يصعب تحقيقها الا بعد رصد الميزانيات والجهود .

ولذات السبب رأى الباحث في الدراسة الحالية ان لا يسرد التوصيات والمقترحات المثالية وكان بالأمكان ان نضع توصيات ومقترحات لتجاوز التحديات والصعوبات التي ذكرتها انفا ويصبح بذلك قد عالجتا المشكلة من ناحيه نظريه. ولكن للباحث في ذلك وجهة نظر اخرى وهي ان تكون التوصيات والمقترحات قابله للتطبيق وتوافق الوضع الراهن وان امكن بقدرات متوفره في جميع الكليات.

من هنا نرى انه لكي تحقق الكليات اهدافها في سبيل احلال خريجها مكان العماله الوافده فإنه يجب اقناع ارباب العمل بمستوى طالب الكليات التقنيه والذي قد يجبر رب العمل التضحيه بامور اخرى عندما يتم اقتناعه بذلك خاصة وان هناك حماس متزايد من سوق العمل الخاص نحو هذه القضيه اضافه الى البدائل ذات الطابع الاداري والاقتصادي الذي تتجه اليه دول الخليج العربيه في الوقت الراهن. ولكي نحقق ذلك تقترح الدراسه ماييلي:

التأهيل المهني هو السبيل الامثل لأيجاد الفرص الوظيفية

ان الفرص الوظيفيه المتاحه امام خريجي الكليات التقنية في مجلس التعاون لدول الخليج العربي هي اما عن طريق القطاع العام او الخاص. اما القطاع العام فقد نتفق بان الحكومات ضمنت حق التوظيف لمواطنيها وسخرت كل امكانياتها في سبيل توفير الفرص الوظيفية واحلالها مكان العماله الوافده وينبع ذلك من حرصها على سن القوانين التي تلزم قطاعات الدولة بتوظيف وتوفير الفرص الوظيفية للمواطنين. فبالرغم من جهود هذه الدول في توظيف ابناءها الا انها تساهم ايضاً في تشجيع القطاع الخاص في توفير الفرص الوظيفية لخريجي هذه الكليات وذلك عن طريق الدعم الذي يلقاه هذا القطاع. نظراً لعدم مقدرة القطاع العام استيعاب كل الخريجين.

تقوم الكليات التقنية بدول مجلس التعاون بتأهيل الطالب علمياً و تطبيقياً وبعدها تقدمه للسوق، وبالرغم من ان السوق لايتوقع من الخريج تأهيلاً مهنياً الا انه يشترط ذلك، وتناط عملية التأهيل المهني في الدول المتقدمه لمراكز تقوم بهذه المهام حيث ينخرط الخريج بها بعد اتمام دراسته في احدى الكليات ليقضي فيها فترة زمنييه يتم فيها تاهيله مهنياً ويقدم للسوق على انه مؤهل علمياً وتطبيقياً ومهنياً. ألباحث لن يقترح انشاء مراكز للتأهيل المهني كألتي موجوده بالدول المتقدمه للقيام بهذه المهمة لكي نبعد عن المثالية. ولكننا بالأمكان تأهيل طلاب الكليات التقنية مهنياً في الكليات التقنية وبالتعاون مع الجهات الطالبة للعمل. بمعنى ان يقوم المختصون من الكلية والجهة الطالبة بتحديد الأحتياجات التدريبية ومن ثم تقوم الكلية بتصميم دورة تدريبية قصيرة تبنى على هذه الأحتياجات ويلتحق بها الخريج. وبذلك يكون الخريج مؤهل من ناحية مهنية بالعمل لدى الجهة الطالبة.

التدريب الميداني و التعاوني

وبما ان هاتين الفكرتين معمول بهما في بعض الكليات التقنية في دول المجلس، ولكن وددت ان اضعها في قالب يجعل من الطالب مؤهلاً مهنيًا بجانب تأهيله العلمي والتطبيقي. فالباحث يعني بالتدريب الميداني ذلك التدريب المرادف للمقرر الدراسي النظري والذي يأخذه الطالب في المصانع اثناء دراسته لهذا المقرر، اما التعاوني فيأخذه الطالب في المصنع ولفتره محدده بأهداف معينة لكي يتمكن من تطبيق مادرسه على الواقع العملي. مما يعطى الطالب فرصة اكبر للتفاعل مع ميدان العمل. اضافة الى ان الطالب يعرض ماأكتسبه من مهارات في المصنع الأمر الذي قد يؤدي في ان يعجب رب العمل بذلك ويغير من رأيه تجاه اداء الوطني وتتم عملية التوظيف.

تأهيل الطالب عن طريق مراكز خدمة المجتمع بالكليات التقنية

بالرغم من ان معظم مراكز خدمة المجتمع بهذه الكليات موجهة الى شرائح المجتمع المختلفه، الا انها يمكن ان تكون مكمله للخطط الدراسية. بمعنى انه بالأمكان قبل تخرج الطالب ان يتم كشف مواقع الضعف العلمي او التطبيقي او التأهيلي لديه وبالتالي تصميم برامج بهدف معالجة نقاط الضعف لديه. وكذلك اذا كان لديه نقص في المهارات المكتسبة بالقدر الذي لايفي بمتطلبات سوق العمل فإنه بالإمكان تعويض هذا النقص وسد هذه الثغرة بواسطة برامج متخصصة تقدمها مراكز خدمة المجتمع بهذه الكليات. اذاً مراكز خدمة المجتمع يجب ان لايقصر دورها على خدمة المجتمع المحيط بل يجب ان يشمل دورها ايضاً خدمة طالب الكلية.

مناهج الكليات وسوق العمل

ان مناهج هذه الكليات يجب ان تاخذ في الاعتبار متطلبات السوق ، بمعنى اخر ان تتوافق مخرجات التعليم من حيث التخصصات في هذه الكليات مع متطلبات سوق العمل، وكحل عملي نقترح ان تقوم هذه الكليات بتصميم مناهجها على شكل مفردات عامة بحيث تضم هذه المفردات جميع متطلبات السوق ومن واقع هذه المفردات تستوحى المذكرات الدراسية والتي يجب ان تبنى على احتياجات السوق ولا تخرج عن المفردات العامة وبحيث يقوم معدوا هذه المذكرات بزيارات قصيرة الى عينة من المصانع والشركات حيث يمكنها ذلك من ان يتلمسوا متطلباتهم وبالتالي ادراج هذه المتطلبات ضمن الخطط الدراسية . بهذه الطريقة نضمن عدم تغيير الخطط الدراسية ولكن مايتغير هو المذكرات الدراسية بتغيير متطلبات السوق.

واقول هنا المذكرات الدراسية وليست الكتب الدراسية لأنه طالما نحن في كليات تقنية فيجب على هذه الكليات ان تساير التقنية الحديثة. معنى ذلك ان مذكراتها الدراسيّه تتغير بصورة اسرع منها في الكليات النظرية نظراً لسرعة التقدم في مجالات التقنية، فبالتالي استطلاع حاجات السوق ستكون بصورة مستمرة وخلال فترات قصيرة، حيث ستصبح عملية الكتب الدراسية مكلفة للغاية مما قد يجعلها تعيق من مسألة تطوير المناهج. اما المذكرات الدراسية فيسهل تغييرها بصورة مستمره دون تكلفة كبيرة.

وبأمكان السائل ان يسأل انه بالأمكان ان نعمل كتباً دراسية ونساير التقدم التقني عن طريق اعطاء الطالب منهج اضافي او تقديم مايطراً من جديد عم طريق دورات تدريبية. والاجابة على هذا السؤال ان هذا الحل مقبول اذا

ضمنا ان التغيير لن يتم بصورة سريعة والا سنضطر الى زيادة العبء على الطلبة بدراسة المنهج بالإضافة الى حضور دورات تكميلية لهذا المنهج.

11. خاتمة

في الفقرة الاولى نظرنا لواقع العماله الوافده في دول المجلس وخلصنا الى ان نسبة العماله الوافده كبيره جداً حسب ماجاء في الجدول رقم (1) وان جزء كبير من هذه النسبه يعملون في القطاع الصناعي ، وان العاملون في القطاع الصناعي يحملون مؤهلات تكاد توازي مؤهلات خريجي الكليات التقنيه ومن هنا جاء استشعار هذه الدول لأهمية انشاء الكليات التقنيه لتلعب الدور المناط بها الا وهو توفير العماله الوطنيه لكي تحل مكان العماله الوافده.

وكان محور الفقرة الثانيه عن دور الكليات التقنيه في قضية هذا التوطين ، وبالربط بين ماخلصنا اليه من الفقرة الاولى بأن النسبه الكبيره من العماله الوافده والتي تعمل في مجال الصناعه هم في الواقع مؤهلين بنفس تأهيل الكليات التقنيه ، فمن هنا اصبح دور الكليات مهماً للغاية، وقد ذكرنا بأن هناك تحديات ومعوقات تواجه هذه الكليات في اداء رسالتها وتحقيق اهدافها نحو قضية التوطين، وقد ذكر الباحث بأن هناك من المعوقات والتحديات ماقد تعيق ذلك.

وفي الختام تم طرح علاج باقتراح اتوصيات ووضع اليه لتنفيذها واتي يتأمل الباحث منها في ان تكون حلولاً للتحديات والمعوقات التي تعيق الكليات من اداء رسالتها على اكمل صورته.

12. توصيات للدراسات المستقبلية

ان اكثر ماواجهه الباحث من صعوبات هو شح الدراسات والبحوث عن الكليات التقنيه بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربيه وان كانت على قلتها موجوده فيصعب الحصول على مصادرها. ونظراً لقله الدراسات والبحوث فيرى الباحث بان اعداد الدراسات والبحوث في جميع المحاور المتعلقة بالكليات ستصبح مهمه للغاية. ولكن بالرغم من ذلك رأى الباحث حصر بعض المحاور المهمه حسب اولويتها :

1. مدى توافق مخرجات هذه الكليات مع متطلبات واحتياجات سوق العمل.
2. تصنيف العماله الوافده والعامله بالقطاع الصناعي حسب مؤهلاتها وتخصصاتها، ومن ثم مقارنة بتأهيل خريجي الكليات التقنيه.

3. المعوقات التي تحد من توظيف خريجي الكليات بالرغم من حاجة السوق لهم .
4 - ان الباحث على دراية تامه بأن قضية التوطين لا تقتصر على الجانب التعليمي ولكن هناك جوانب اخرى كالجوانب الادارية والوظيفية على سبيل المثال . فالجانب التعليمي هو مسؤولية المؤسسات التعليمية في ان تتوافق مخرجاتها مع متطلبات القطاع الصناعي ولكن تظل الجوانب الاخرى كالادارية على سبيل المثال فهذه من مسؤوليات

جهات اخرى كوزارات العمل . عليه يرى الباحث ان من الضرورة بمكان إجراء دراسة بجانب الجانب التربوي تعني بالجوانب الوظيفية الاخرى حتى تكتمل جوانب هذه الدراسة .

الموقر

سعادة رئيس تحرير مجلة التعاون

الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية

ص ب 7135 الرياض 11462 - المملكة العربية السعودية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرني ان ارفق لسعادتكم بطيه دراسة عن "دور الكليات التقنية في توطيد القوى العاملة في دول الخليج العربية".
أملين اتخاذ ماترونه حيال نشر هذه الدراسة في مجلة التعاون. هذا وتقبلوا خالص تحياتي وتقديري.

عميد الكلية التقنية بالدمام

د. عيسى بن حسن الأنصاري

