



عنوان الجرعة المعرفية:

**" البطالة "**

إعداد:

د. شريف أبوشادي

إدارة المعرفة

قسم البحوث والدراسات



أثار الارتفاع الملحوظ لمعدل البطالة في دولة الإمارات العربية المتحدة تساؤلاتٍ عديدة تنم عن استياء متزايد من قضية بدأت تؤرق المجتمع. على الرغم من عدم وجود أعداد أو نسب رسمية للبطالة، بالإضافة إلى تفاوت **الأرقام** الصادرة عن مختلف المنظمات الدولية، إلا أن البنك الدولي رجح في أحد تقاريره أن معدل البطالة في دولة الإمارات قد ارتفع من حوالي 1.6% في عام 2016 إلى 5% في عام 2020.

حيث تُبين الأرقام التي نشرها المركز الاتحادي للتنافسية والإحصاء في عام 2020 في مسحه للقوى العاملة توزيعاً مبنياً على الفئة العمرية والتحصيل العلمي. وتمثلت أعلى نسبة من المتعطلين عن العمل لدى حملة درجة البكالوريوس أو ما يعادلها.<sup>1</sup>

حيث أن دول الخليج تصل نسب البطالة لدى شريحة الشباب فيها لأرقام قياسية هي من بين الأعلى عالمياً لتكون 28.7% في السعودية، ونحو 20% في الكويت وعمان والبحرين، و10% في الإمارات. يجدر الانتباه إلى أن دول الخليج كانت توفر فرص عمل للمواطنين بأجور مجزية في القطاع الحكومي-المترهل والذي يعاني من البطالة المقنعة – مع نمط حياة مدعوم في السكن والكهرباء والمياه مما أنتج ثقافة استهلاكية غير منتجة أدت لانسحاب المواطنين من القطاع الخاص وأضعفت ثقافة العمل لديهم.

في البدء، تبدو نسب البطالة في الخليج مضللة ولا يمكن الاعتماد عليها، إذ تفتقر للموضوعية خصوصاً أن الحكومات وحدها من يحق لها جمع البيانات واحتساب أعداد الباحثين عن عمل ونسبتهم من إجمالي القوى العاملة. من جانب آخر، يمثل الوافدون أغلبية العمال في سوق العمل ويتم احتساب هؤلاء في نسب من يتم تشغيلهم. يمثل عموم الوافدين ما لا يقل عن ثلثي مجموع القوى العاملة في دول المجلس وتصل النسبة إلى 85% و90% في حالات قطر والإمارات. وتظهر نسب البطالة من إجمالي السكان متدنية لأن الأغلبية الساحقة من القوى العاملة هي أساساً من الأجانب، والوافد الذي لا يعمل لا يحق له البقاء في البلد أساساً حسب نظام الكفالة. ولذلك عندما يتم احتساب البطالة لدى المواطنين الشباب بالتحديد ترتفع النسب بشكل مطرد لتعبر بشكل أوضح عن عمق الخلل الهيكلي في المنظومة.

حيث تعكس البيانات الصادرة عن المركز الإحصائي لدول الخليج صدمة حقيقية إذ تبين حجم الضرر الواقع على المواطنين حيث أن دولة الإمارات العربية المتحدة والتي بها ثاني أكبر تجمع للعمال الوافدة في الخليج حيث يتجاوزون الـ 8.8 مليون عامل أي أكثر من 85% من إجمالي السكان.

حيث ان مشكلة تؤطر بناءً على:

- أن الأفراد تبني المعنى لمفهوم فرصة العمل المناسبة عن طريق عملية التواصل الفكري بين أفراد مفهوم العمل الجيد ورفض اي عمل آخر خلاف ذلك.
- كما أن مفهوم الذات هو دافع السلوك في السعى نحو الخروج من حالة البطالة إلى العمل.
- توجد علاقة فريدة بين الفرد والمجتمع في إطار ثقافة العمل بصورة عامة.



حيث أن البطالة مشكلة لها أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية وأمنية، وترتبط بمتغيرات اقتصادية وتعليمية واجتماعية وثقافية، كما أنها تعدّ وقوداً للإرهاب، لأن «العاطلين عن العمل يمثلون عجينة ليّنة للاستغلال، من حيث المال أو من باب الدين، وهي تدفع إلى اليأس، الذي بدوره قد يدفع الشباب إلى الانخراط في الجريمة والإرهاب»، مؤكّدة أن «مشايخ الإرهاب يجدون في أوساط العاطلين، الشباب الجاهز للتجنيد، لاسيما أنهم يلعبون على وتر الدين والحوريات.

ومن واقع ورقة عمل أعدها نائب مدير جامعة الإمارات للشؤون الأكاديمية، الدكتور محمد عبدالله البيلي، ثبات هذا المعدل بين المواطنين في الفئة العمرية ما بين 15 و25 سنة، حتى عام 2020، وفقاً لدراسات عدة معنية بهذا الشأن. حيث لخصت الورقة تزايد معدل البطالة داخل الدولة، في سبعة أسباب، جاءت على النحو التالي:

1. حالة الركود الاقتصادي العالمي، وانعكاساته الطبيعية على الاقتصاديات المحلية.
  2. ارتفاع معدلات النمو السكاني، دون خلق واستحداث فرص عمل جديدة.
  3. عدم مواكبة التعليم في بعض الأحيان للتطور التكنولوجي.
  4. غياب التنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
  5. سياسات استقدام العمالة الوافدة، بطريقة الباب المفتوح، دون ضوابط تحد من تعدد جهات الاستقطاب.
  6. عدم مساهمة القطاع الخاص بشكل كبير، ولاسيما شبه الحكومي، في استيعاب الخريجين المواطنين.
  7. ضعف مساهمة قوة العمل المواطنة في وظائف القطاع الخاص، إذ لا تتخطى 7.7%.
- ووضعت الورقة خمسة حلول، قالت إنها تسهم بشكل كبير في الحد من تزايد معدلات البطالة خلال الفترة المقبلة، والتي جاءت الحلول المطروحة خلالها على النحو التالي:
1. ضبط وتنظيم وتقنين سياسات استقدام العمالة إلى الدولة.
  2. تغيير اتجاهات شباب المواطنين نحو العمل في القطاع الخاص.
  3. تشجيع المواطنين على ريادة الأعمال والاستثمار في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
  4. تضييق الفجوة بين مخرجات التعليم بشكل عام، والتعليم العالي بشكل خاص، من ناحية، ومتطلبات سوق العمل من الناحية الأخرى.
  5. استحداث قوانين وتشريعات تلزم القطاع الخاص بنسب أكبر للتوطين.