

مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل دراسة حول مننكلات سوق العمل في دول مجلس التعاون وسبل التعامل معها

الأستاذة لولوة رائند خاطر



تصدر عن المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل

**دراسة حول مشكلات سوق العمل في دول مجلس التعاون
وسبل التعامل معها**

الأستاذة لولوة راشد الخاطر

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

**سلسلة علمية متخصصة
تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية**

تصدر عن

المكتب التنفيذي

**لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**

تتم المراسلات باسم المدير العام
على العنوان التالي:
ص. ب ٢٦٣٠٣ (المنامة - مملكة البحرين)
هاتف +٩٧٣١٧٥٣٠٢٠٢ فاكس +٩٧٣١٧٥٣٠٧٥٣
البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org
العنوان على شبكة الانترنت: www.gcclsa.org

العدد (١١٣) - الطبعة الأولى

محرم ١٤٣٨هـ

الموافق أكتوبر ٢٠١٦م

- الكتاب: مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، دراسة حول مشكلات سوق العمل في دول مجلس التعاون وسبل التعامل معها
- المؤلف: الأستاذة لولوة راشد الخاطر
- الطبعة : الأولى (محرم ١٤٣٨ هـ - أكتوبر ٢٠١٦ م)

ملاحظة:

جميع الحقوق محفوظة، ولا يجوز إعادة طبعها كلها أو جزء منها، أو نقلها أو الإقتباس منها، أو نشرها بأي أسلوب دون موافقة خطية من المكتب التنفيذي.

Note:

All rights reserved. No Part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form means without prior permission in writing of the Executive Bureau.

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

رقم الايداع في المكتبة العامة: ٧٠٥ / د.ع / ٢٠١٦ م

رقم الناشر الدولي: ISBN 978-99958-83-18-8

المحتويات

٩	تقديم المدير العام.....
١١	مقدمة.....
١٣	تفكيك المشكلة وتحديد أبعادها.....
١٣	١-١ تاريخ العلاقة بين التعليم وسوق العمل في دول المجلس.....
	١-١-١ مشروعات الإصلاح في الألفية الجديدة: محاولات إصلاح
١٨	التعليم.....
٣١	١-١-٢ محاولات إصلاح سوق العمل.....
٣٥	١-١-٢-١ الكوتا للمواطنين.....
	١-١-٢-٢ المحفزات للأفراد والمؤسسات لإدماج المواطنين في
٣٧	القطاع الخاص.....
٤٣	١-١-٢-٢-١ تقييد توسع العمالة الأجنبية في سوق العمل.....
٤٥	١-١-٢-٣ تعيين جهات لإنفاذ ومتابعة عملية الإصلاح.....
٤٧	نحو الإطار الشامل للتحليل.....
	٢-١ مقاصد وأهداف سياسات سوق العمل في دول المجلس (ماهو
٥٠	كائن وما يجب أن يكون).....
٥٦	١-١-٣ ربط الأهداف بالمقاصد.....
	١-١-٣-١ هل أصل المشكلة هو وجود فجوة بين مخرجات التعليم
٥٦	واحتياجات سوق العمل فعلاً؟.....
	١-١-٣-٢ لماذا تستهدف الدولة زيادة نسبة القوى العاملة
٦٢	الوطنية في القطاع الخاص؟.....
	١-١-٣-٣ لماذا تستهدف دول مجلس التعاون التقليل من
٦٦	الاعتماد على العمالة الأجنبية؟.....
٦٨	١-٢ إعادة تصنيف التحديات كما تراها الدراسة.....

٦٩	١-٢-١ ماهي المشاكل المتعلقة بصنع سياسات سوق العمل (أطر الحوكمة)؟.....
٧٠	١-٢-١-١ تحديات على مستوى اتخاذ القرار.....
٧٢	١-٢-١-٢ تحديات على مستوى التطبيق.....
٧٤	١-٢-١-٣ تحديات على مستوى المتابعة والتغذية الراجعة.....
٧٥	١-٢-١-٤ إصلاح أطر الحوكمة أساس لتطبيق أية استراتيجية ناجحة.....
٧٦	١-٢-٢ ما هي التحديات النابعة من سوق العمل نفسه؟.....
٧٨	٢-٣ النظرة المنظومية التكاملية للتعليم وسوق العمل.....
٨١	ملخص التوصيات.....
٨٣	٣-١ دولة الكويت.....
٨٧	٣-٢ دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر.....
٩١	٣-٣ سلطنة عمان ومملكة البحرين.....
٩٤	٣-٤ المملكة العربية السعودية.....
٩٧	التوصيات العامة والتكاملية على مستوى دول المجلس.....
١٠١	قائمة المراجع.....

* * *

تقديم المدير العام

شهدت أسواق العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية زيادة في فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص، في الوقت الذي تتزايد فيه أعداد الباحثين عن عمل من العمالة الوطنية رغم البرامج والسياسات المتبعة لتوظيفها في القطاع الخاص، وقد أعدت الكثير من الدراسات والبحوث لتحليل هذه الظاهرة إلا أنها لم تتطرق بشكل مباشر إلى مهارات العمالة الوطنية التي تؤهلها لكسب الوظيفة في مقابل العمالة الوافدة المؤقتة، والتي في الغالب تتمتع بمهارات فنية وعملية بالإضافة إلى الشهادات العلمية.

وفي ضوء البحث المستمر عن أفضل السياسات لدعم توظيف العمالة الوطنية ومن خلال التحوار مع أطراف الانتاج، تم الوقوف على نقطة مهمة وهي الفجوة بين مخرجات التعليم الأكاديمي النظامي ومتطلبات السوق من خبرات ومهارات فنية وتقنية ومهنية، ومن هذا المنطلق وجه أصحاب المعالي والسعادة وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية المكتب التنفيذي لإعداد دراسة لتحليل واقع مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بدول المجلس.

يضع المكتب التنفيذي بين يدي المسؤولين والمعنيين باتخاذ القرار في دول المجلس، والباحثين والمهتمين بقضايا العمل، هذه الدراسة التي اشتملت على تحليل واقع دول مجلس التعاون الخليجي وأبعاد العلاقة بين التعليم وسوق العمل في دول المجلس، واستعرضت الدراسة

محاولات إصلاح سوق العمل في دول المجلس وأسباب إخفاقها، وانتهت الدراسة بوضع جملة من التوصيات تمس كل دولة على حدة من دول المجلس، ثم توصيات لكافة دول المجلس تهدف إلى تحقيق التكامل بينها.

ونحن في المكتب التنفيذي إذ نشكر الباحثة على اعداد هذه الدراسة، آملين أن تكون عوناً للمسؤولين وصناع القرار والباحثين في العمل على تقريب احتياجات سوق العمل بدول المجلس مع المخرجات التعليمية.

والله ولي التوفيق،،

د. عامر بن محمد الحجري

المدير العام

المنامة: محرم ١٤٣٨ هـ

الموافق: أكتوبر ٢٠١٦ م

* * *

مقدمة:

تعددت الدراسات والأقوال عن الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وهي مسألة مطروحة باستمرار لا على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي فحسب ولكن على مستوى العالم، إذ نرى أن الدول الكبرى نفسها تراجع بين الفينة والأخرى جودة مخرجاتها التعليمية ومدى تلبيتها لاحتياجات السوق في تلك الدول. أما الفرق الأساسي بين تلك الدول ودول المجلس أن الأولى تعتمد على درجة من درجات اللامركزية في الإدارة يلعب فيها السوق والقطاع الخاص والجامعات الكبرى أدواراً مستقلة استقرت معظم آلياتها بمرور الزمن. في حين أن الأخيرة تقوم بشكل أساسي على نظم الحوكمة المركزية، وعلى النظم المركزية التي رغم ما عليها من الملاحظات إلا أن الورقة ستتعامل مع هذه المركزية في جانبها الإيجابي وهو القدرة على التأثير الشامل والسريع في حال توافر الإرادة السياسية والموارد المناسبة والإدارة الجيدة.

طلبت إدارة الشؤون العمالية في المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية القيام بدراسة تنظر في مسألة مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل. وإذ تلتزم الدراسة بعنوان الموضوع فإنها وكما سيتضح من خلال أقسام الدراسة المختلفة، ستعمل على تحليل المسألة وإضافة بعض الأبعاد الحيوية التي ربما تغيب عن العنوان والحدود التقليدية لتناوله.

سؤال الفجوة عن مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل هو في ذاته مهم ولكنه جزء من حزمة من الأسئلة الأخرى المتعلقة بالتنمية البشرية والتنمية المعرفية المرتبطة بسوق العمل والاقتصاد. وعليه فإن الدراسة ستقسم إلى ثلاثة فصول:

١. تفكيك المشكلة وتحديد أبعادها.

٢. بناء الإطار النظري للتحليل.

٣. التوصيات.

وحيث أن الدراسات في هذا المجال عديدة فإن هذه الدراسة ستعرج سريعاً على ما ورد في تلك الدراسات والبرامج التي تم تطبيقها بالفعل وستركز على الجوانب التي يمكن إضافتها وتطويرها.

* * *

تفكيك المشكلة وتحديد أبعادها

١,١ تاريخ العلاقة بين التعليم وسوق العمل في دول المجلس:

الكوتا كانت هي الأداة الأساسية التي استخدمتها دول الخليج لتوطين الوظائف في التسعينيات مثل عمان عام ١٩٩٤ وكل من السعودية والبحرين عام ١٩٩٥ كما أصدرت قطر مرسوماً أميرياً بتقطير ٢٠% من وظائف القطاع الخاص عام ١٩٩٧.

منذ تأسيس قطاع النفط في دول الخليج العربية ونشوء الأجهزة البيروقراطية المرتبطة بنظم الحوكمة الحديثة، ظهرت

الحاجة لوجود كوادر ذات تعليم عالٍ وتدريب مهني متخصص في مجالات الهندسة والطب والقانون والمحاسبة والمالية ومختلف مجالات الإدارة. وقد بدى جلياً أن مثل هذه الكوادر لم تكن موجودة محلياً مما استدعى الشركات الكبرى في قطاع البترول لجلب العقول والأأيادي الماهرة من خارج منطقة الخليج مع الاكتفاء بتشغيل أعداد محدودة من السكان المحليين في وظائف لا تتطلب تلك المهارات الخاصة. الملفت للنظر أن هذه الشركات لجأت كذلك لبناء سلسلة التوريد الخاصة بها (Supply-Chain) التي تستلزمها عملية استخراج النفط مروراً بمعالجته إلى تسويقه وتصديره. حتى أنها تكفلت بتوفير الخدمات التي يحتاجها موظفوها تعليمياً وصحياً وترفيهياً. والتتبه إلى عملية اكتفاء هذه الشركات بذاتها وعدم تعامل الدولة معها على أنها منظومة إنتاج متكاملة بل على أنها آلة لتوفير عدد محدود من المخرجات على رأسها ريع النفط يعدّ أمراً مهماً لهذه الدراسة حيث أن هذه هي السمة التي ظلت تلازم العلاقة بين دول الخليج والقطاعات الحيوية فيها مما انعكس سلباً على تطوير الكوادر المحلية لسوق العمل كما ستبين الدراسة. من ناحية أخرى فإن جلب اليد العاملة من الخارج لاسيما من الدول العربية والآسيوية امتد لجميع القطاعات في الدولة مثل التعليم والصحة والخدمات.

دخلت دول الخليج العربية حقبة جديدة في مجال التعليم ما بعد الثانوي في عقد الستينيات وما تلاه من عقود حيث بدأت البعثات الخارجية لأبنائها لاستكمال دراستهم الجامعية في بعض الحواضر العربية مثل مصر والعراق والشام بالإضافة إلى الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا. وعلى سبيل المثال فقد بلغ عدد المبتعثين من المملكة العربية السعودية في عام ١٩٨٢ وحده حوالي ١٢٠٠٠ مبتعث (Saleh, 1986). إلا أن النقلة النوعية تمثلت في افتتاح أول جامعات وطنية في دول الخليج نفسها وقد بدأت بالكويت بافتتاح جامعة الكويت عام ١٩٦٦ ثم جامعة الملك عبدالعزيز عام ١٩٧١ في السعودية وبعدها جامعة الإمارات عام ١٩٧٦ فجامعة قطر عام ١٩٧٧ ثم تلتها جامعة السلطان قابوس عام ١٩٨٦ في عمان بالإضافة إلى تأسيس جامعة البحرين في نفس العام. ويأتي تأسيس جامعة البحرين لتضم كلا من كلية الخليج الصناعية التي تأسست عام ١٩٦٨ والكلية الجامعية للآداب والعلوم والتربية التي تأسست كمعهد للمعلمين عام ١٩٧٩. وقد تأسست هذه الجامعات بأنظمة مشابهة لمثيلاتها في مصر والعراق وسوريا وقد اعتمدت بشكل أساسي على أساتذة من تلك الجامعات لوضع أسسها إلى أن أمسكت بزمامها كفاءات وطنية من دول الخليج نفسها (Romani, 2009). وقد زاد عدد الكليات العلمية والتقنية الحكومية خلال نفس الفترة لا سيما في حقبة السبعينيات مع الطفرة في أسعار النفط إلى حقبة التسعينيات التي شهدت كذلك بدء إنشاء الجامعات الخاصة (Abdeljalil, 2004). أدى ذلك إلى زيادة ملحوظة في مستوى التعليم لأبناء مجلس التعاون مما جعلهم يتولون بشكل تدريجي الكثير من الوظائف في مجالات التدريس والهندسة والطب والإدارة والتي لم يكن أبناء الخليج مؤهلين لتوليها في بداية نشوء أجهزتها الحكومية الحديثة. رافق هذه الزيادة في نسب المتعلمين سواء التعليم الثانوي أو المهني أو الجامعي توسع كبير في القطاع العام الذي تحول بمرور الوقت إلى وسيلة لاستيعاب

الأعداد المتزايدة من الخريجين. وقد أدت الزيادة في نسب التعليم ثماراً كثيرة منها زيادة الدخل الاقتصادي للفرد الخليجي ومساهمته بنسب أكبر في القطاع الحكومي بشكل أخص وفي القطاع المختلط عموماً. كما أن تعليم المرأة أسهم في تشغيل جزء ولو صغير من الطاقة البشرية للمرأة الخليجية والتي كانت معطلة بالكامل علماً بأن المجال لا يزال متاحاً للاستفادة من هذه الطاقات بشكل أكبر (Scott-Jackson et al,2010) كما سستين الدراسة. في نفس هذه الفترة (السبعينيات إلى التسعينيات) بدأت محاولات إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الأجنبية بنسب مختلفة بحسب الدولة والقطاع وطبيعة الوظيفة من خلال قوانين العمل والإجراءات التي أعطت المواطن الأولوية في الوظائف الحكومية. وقد شهدت حقبة التسعينيات تحديداً تصميم سياسات مقصودة تستهدف عملية توطيّن الوظائف في دول المجلس. وسياسات التوطيّن التي أطلقت عليها تسميات مثل (السعودة) و(النقطير) وغيرها اعتمدت على أداة أساسية في عملية التوطيّن وهي الكوتا أي فرض نسب معينة لعدد المواطنين الذين يجب أن يعملوا في قطاع معين أو حجز وظائف معينة للمواطنين هي في أغلبها وظائف إدارية لا تحتاج إلى تدريب متخصص. وعلى الرغم من وضع هذه النسب فإن معظم هذه السياسات لم تحقق النسب المستهدفة والحقيقة أن الاكتفاء بوضع الكوتا دون الدخول في آليات التنفيذ للتعامل مع تحديات الواقع - وهو ما حدث في التسعينيات- أثبت عدم نجاعته لا سيما في القطاع المختلط والقطاع الخاص وبعض المجالات في القطاع العام. وقد كان أرباب العمل في القطاعات المختلفة يشكون أن أبناء المجلس حتى أولئك الجامعيين والذين تلقوا التدريب المهني لم يكونوا مؤهلين ليحلوا محل العمالة الأجنبية الماهرة مبررين ذلك بأن المؤسسات التعليمية ومخرجاتها لا تلبّي

احتياجات سوق العمل (انظر الجدول رقم (١) لاستبيان أجرته إحدى شركات الاستشارات^(١)) وهو الأمر الذي ستفصل فيه الدراسة.

جدول رقم (١) المصدر: دراسة لشركة الاستشارات آرنست آند يانج (EY,2015)

نسبة المُشغلين في دول المجلس الذين يعتقدون أن التعليم في تلك الدول يؤهل الطلبة بالنسبة للمعايير التالية:

المعيار	نسبة الموافقة
إعداد الطالب بالمهارات التقنية اللازمة للعمل (اللغة الانجليزية- علوم الحاسب إلخ)	٢٩%
التعرض لبيئة العمل من خلال التدريب Internship	٢٥%
المؤسسات التعليمية تفهم الاحتياجات التدريبية	٢٥%
تسليح الطالب بالأسلوب وطرق التعامل المناسبة لبيئة العمل	١٩%
إعداد الطالب بالمهارات المتخصصة بالصناعات الموجودة	١٦%
المناهج متماشية مع احتياجات القطاع الخاص	١٦%
يتم تشجيع الطلبة للعمل بدوام جزئي والتعرض لخبرات عملية	١٥%
إذكاء روح الريادة والإبداع	١٤%
التركيز المناسب على الأنشطة الإضافية لإكساب الطلبة المهارات التي يحتاجها سوق العمل	١١%

^(١) حجم العينة ومنهجية الجمع والتحليل ليست واضحة لكن النتيجة تصبّ في صالح الخطاب العام الذي يقول بوجود هذه الفجوة.

وفي دراسة منشورة على موقع البنك الدولي^(٢) في عام ١٩٩٩ بعنوان (هل أتى التعليم بالتنمية المطلوبة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؟) خلصت الدراسة إلى أن زيادة معدلات التعليم في المنطقة لم تنعكس على التنمية الاقتصادية^(٣) المدفوعة بزيادة إنتاجية العاملين، حيث تم استيعاب معظم الخريجين في القطاع العام الذي بدأ يتوسع بشكل أكبر من الاحتياج الحقيقي (Pritchett, 1999). أدى ذلك إلى عدم التوازن بين معدل إنتاج الفرد العامل في القطاع العام والمردود المتوقع من المعدلات المتزايدة للمتعلمين. ومن الظواهر المصاحبة لهذه المسألة تزايد البطالة المُقْتَنعة لأفراد ترد أسمائهم في كشوفات الموظفين والرواتب دون أن يكون لهم إنتاج حقيقي.

رسم توضيحي رقم (١): رصد استقرائي لتطور التعليم في دول المجلس منذ الستينيات



^(٢) ينشر البنك الدولي بعض الأوراق البحثية التي يتم مناقشتها في المناسبات المقامة تحت إشرافه ولكنها لا تعتبر أوراقاً من إنتاج البنك الدولي نفسه.

^(٣) التنمية الاقتصادية في دول الخليج العربية كانت مدفوعة بشكل أساسي بارتفاع أسعار البترول منذ الطفرة النفطية في السبعينيات من القرن العشرين.

مشروعات الإصلاح في الألفية الجديدة:

١,١,١ محاولات إصلاح التعليم

مع بداية العام ألفين وإلى اليوم، دخلت دول الخليج العربية مرحلة جديدة في مجالي سياسات التعليم وسياسات سوق

بدأت كل من قطر والبحرين والإمارات في فترات متقاربة محاولات جذرية لإصلاح التعليم ما قبل الجامعي من خلال إنشاء مؤسسات جديدة للتخفيف من الإرث البروقراطي للمؤسسات القديمة كما تبنت جميعها استراتيجيات تعليمية على المستوى الوطني واعتمدت بشكل كبير على فلسفة التقييم القائم على الاختبارات المعيارية. كل من قطر ودبي انتهوا إلى تشجيع القطاع الخاص والمدارس الدولية لافتتاح مدارس جديدة.

العمل. على مستوى التعليم بدأت دول المجلس مشروعات طموحة لإصلاح التعليم ما قبل الجامعي والمهني والتعليم العالي. على مستوى التعليم ما قبل الجامعي شهدت كل من دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين المحاولات الأبرز للإصلاح المؤسسي والشامل للتعليم العام.

بدأت تجربة قطر في عام ٢٠٠١ عندما دعت أحد مراكز العقول الأبرز (Think-tanks) في الولايات المتحدة الأمريكية لتقيم نظامها التعليمي للمراحل الدراسية من الحضانة إلى الصف الثاني عشر والتي نتجت عنها مجموعة من التوصيات تتبعها تأسيس المجلس الأعلى للتعليم كجهة موازية لوزارة التربية والتعليم يُنَاط بها الإشراف على النموذج التعليمي الجديد الذي أوصت به الدراسة. عُرِف هذا النموذج بـ (المدارس المستقلة) وهو مستوحى من نموذج (المدارس التعاقدية) المطبق في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الأوروبية وقد مثّل النموذج تغييراً في فلسفة التعليم وهيكلته (Brewer et al, 2007). أُطْلِق أول فوج من المدارس المستقلة عام ٢٠٠٤ وبحلول عام ٢٠١١ أصبحت كل مدارس قطر خاضعة

لنموذج المدارس المستقلة. تطبيق النموذج لم يخلُ من تحديات وضجة مجتمعية وعدد من الإشكالات المؤسسية مما دفع المسؤولين إلى التخلي تدريجياً عن النموذج اللامركزي للمدارس المستقلة والعودة مرة أخرى للمركزية في الإدارة وتوحيد المناهج والتدريس باللغة العربية وقد اكتملت عملية عكس السياسات هذه في عام ٢٠١٢ مع الاستمرار في تطوير المناهج وطرق التدريس والتفاعل مع احتياجات الطلبة وتوفير عدد أكبر من المدارس للاستجابة للزيادة السكانية (الخاطر، ٢٠١٤). كذلك بدأ العمل بالقسائم التعليمية في دولة قطر ابتداءً من ٢٠١٢. وهذه القسائم تُعطى للطلبة القطريين لمنحهم حق اختيار المدرسة مع تكفل الدولة بحد معين من المصاريف إذا اختار الطالب ارتياد مدرسة خاصة على أن تكون هذه المدرسة الخاصة معترفاً بها في قوائم المجلس الأعلى للتعليم. وقد أسهمت هذه الخطوة مع موافقة المجلس الأعلى للتعليم على افتتاح أعداد متزايدة من المدارس كل عام في انتعاش قطاع المدارس الخاصة وإلحاق أعداد متزايدة من الطلبة القطريين بالتعليم الخاص.

رغم الطفرة التعليمية الحاصلة في أغلب دول مجلس التعاون منذ نهاية التسعينيات، ظل الخطاب العام يتحدث عن عدم مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل بنفس الوتيرة السابقة لهذه الطفرة مما يدفعنا للتساؤل عن ما إذا كان هناك خلل في تقييمنا لحقيقة المشكلة وأبعادها.

أما في مملكة البحرين فقد تم تأسيس الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب بموجب المرسوم الملكي رقم ٣٢ لعام ٢٠٠٨ (الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب، ٢٠١٥). وقد جاء تأسيس الهيئة نتيجة الدراسة التي أجريت في عام ٢٠٠٤ تحت مسمى

"المشروع الوطني لتطوير التعليم والتدريب" وهي جزء من برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي يهدف إلى جعل القطاع الخاص جاذباً للشباب البحريني وجعله القطاع الأكثر إسهاماً في التنمية في مملكة البحرين. وقد وجدت الدراسة أن نظام التعليم الأساسي والثانوي وما بعد الثانوي لم يكن يؤهل الطلاب للمنافسة في سوق العمل. تعتمد الهيئة الوطنية على تطبيق منظومة للجودة تراقب من خلالها أداء المؤسسات التعليمية من خلال معايير قياسية Standards محددة وتعد الاختبارات الوطنية إحدى الأدوات المستخدمة لقياس الجودة. وتعد فكرة وضع المعايير والاختبارات القياسية في إطار منظومة لإدارة الجودة من الأنظمة الجديدة التي لم تعهدها دول المجلس قبل حقبة الألفين وقد تم اعتماد نظام مشابه في دولة قطر وفي دولة الإمارات العربية المتحدة. وليس واضحاً مدى التأثير الحقيقي لمثل هذه الأنظمة على المخرج التعليمي النهائي^(٤). وتجربة البحرين ركزت على توفير مسارات مختلفة لا سيما المهنية منها للاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات سوق العمل خاصة مع إطلاق الاستراتيجية الاقتصادية الوطنية الأولى عام ٢٠٠٩. وفي عام ٢٠١١ امتدت عملية التقييم لتشمل المدارس الخاصة كذلك.

(٤) الاختبارات القياسية Standardized test-based Assessments في التعليم هي مبحث كبير آخر وهناك الكثير من الدراسات مؤخراً تبين أنها قد تكون سلاحاً ذا حدين حيث يمكن أن تعطي مؤشرات غير دقيقة للأداء الحقيقي للطلبة والمؤسسات. كما أنها تتطلب مجهوداً إدارياً كبيراً في جمع المعلومات وتحليلها. للباحثة دراسة أخرى عن تجربة المدارس المستقلة في دولة قطر تبين الوجوه المختلفة لنظام الاختبارات القياسية وتأثير أدوات السوق المفتوح على التعليم الأساسي.

جدول رقم (٢) المصدر: المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون
لدول الخليج العربية

مقارنة بين مؤشرات التعليم العام في دول مجلس التعاون للعامين الدراسيين ٢٠١١/٢٠١٠م و ٢٠١٢/٢٠١١م									
المؤشر	السنة	دولة الامارات	مملكة البحرين	المملكة العربية السعودية	سلطنة عمان	دولة قطر	دولة الكويت	مجلس التعاون	
عدد المدارس	2012/2011	1,174	275	29,600	1,486	725	1,269	34,529	
	2011/2010	1,188	269	28,601	1,466	669	1,248	33,441	
	% التغير	-1.18	2.2	3.5	1.4	8.37	1.7	3.25	
	2012/2011	41,164	6,496	330,107	24,729	9,486	22,368	434,350	عدد الصفوف
الصفوف الدراسية	2011/2010	34,512	6,375	311,229	24,236	8,044	21,556	405,952	
	% التغير	19.27	1.9	6.1	2	17.93	3.8	7	

شهدت الإمارات العربية المتحدة بالمقابل مبادرات مختلفة كان أولها عام ١٩٩٩ مع إطلاق استراتيجية التعليم ٢٠٢٠ (البيان، ١٩٩٩) وإنشاء مدارس الغد ومدارس الشراكة والمدارس النموذجية ولكن استراتيجية التعليم ٢٠٢٠ تلاشت بمرور الوقت وحلّ مكانها عدد من المبادرات الأخرى. والحقيقة أن الطبيعة الفيدرالية لتكوين الاتحاد ساهمت في تعدد المبادرات. فقد أسست أبوظبي (مجلس أبوظبي للتعليم) عام ٢٠٠٥ ليصبح الجهة المسؤولة عن التعليم في الإمارة. وقد عمل المجلس على تجديد المنشآت التعليمية وتبنى عدداً من المبادرات كان أبرزها (النموذج المدرسي الجديد) عام ٢٠١٠ (Nolan, 2012: 30). وقد بدأ تطبيق النموذج من رياض الأطفال إلى الصفوف الثلاثة الأولى ليتم تعميمه تدريجياً على الصفوف المختلفة. وتأتي هذه التجربة في إطار الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم المدرسي التي تبنتها أبوظبي عام ٢٠٠٩ (مجلس أبوظبي للتعليم، ٢٠١٥). وبحسب التوجه الحالي لإصلاح المناهج فإن التركيز سينصب بشكل أكبر على تدريس العلوم والرياضيات (Gulf News, 30 September 2015). أما في إمارة دبي فقد تم إنشاء هيئة المعرفة والتنمية البشرية عام ٢٠٠٦ بموجب القانون رقم ٣٠ (حكومة دبي، ٢٠٠٦) وقد حلّت هذه الهيئة محلّ مجلس دبي للتعليم. وقد اعتمدت دبي النموذج الأقل مركزية من حيث اعتمادها على افتتاح أعداد كبيرة من المدارس الخاصة وفروع من مدارس عالمية. ويبدو أن كلا من إمارة أبوظبي وإمارة دبي لجأتا إلى إنشاء مؤسسات جديدة مثل مجلس أبوظبي للتعليم وهيئة المعرفة والتنمية البشرية خارج الإطار البيروقراطي لوزارة التربية والتعليم للتخفيف من ذلك العبء البيروقراطي وهي نفس الفلسفة التي قامت عليها تجارب الإصلاح في قطاع التعليم في دولة قطر ومملكة البحرين بل إن هذا النموذج امتدّ لقطاعات أخرى في هذه الدول.

كانت هذه هي التجارب الأبرز لإصلاح التعليم ما قبل الجامعي في دول مجلس التعاون من العام ٢٠٠٠ وهذا لا يعني عدم وجود تطورات في التعليم العام والخاص في كل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان ودولة الكويت، إلا أن التغييرات في الدول الأخرى لا سيما الإمارات وقطر كانت تغيرات جذرية طالت بنية وفلسفة التعليم. فدولة الكويت على سبيل المثال أطلقت في العام ٢٠٠٥ استراتيجية ٢٠٠٥-٢٠٢٥ للتعليم، إلا أن هذه الاستراتيجية لم تكن لها تجليات واضحة على الأرض وعلى الأغلب فقد تم تجاوزها. تقييم تجربة كل دولة على حدة يستدعي تفصيلاً لا تتسع له هذه الدراسة إلا أنها ستكتفي بإيراد أحد المؤشرات ذات الدلالة. بحسب تقييم أداء طلاب دول مجلس التعاون في برنامج تقييم الطلاب الدولي TIMSS^(٥) لعام ٢٠١١ والذي يقيس أداء الطلاب في كل من العلوم والرياضيات.

إن جميع دول المجلس يقع أداء طلابها في مستوى قريب من المتوسط أو أقل من المتوسط العالمي مقارنة بحوالي ٦٣ دولة شاركت في الاختبارات مع وجود فوارق في أداء دول المجلس. فقد كان أداء كل من الإمارات والبحرين هو الأفضل نسبياً بين دول المجلس تليهما السعودية وقطر في حين كانت نتائج الطلبة في عمان والكويت هي الأقل. ومرة أخرى فإن اختبارات TIMSS هي أحد المؤشرات ولا تعبر عن التقييم الشامل لنظام التعليم الأساسي في دول المجلس.

كان ذلك بالنسبة للتعليم ما قبل الجامعي فماذا عن التعليم ما بعد الثانوي؟ الحقيقة أن التطورات الأكبر في التعليم كانت من نصيب التعليم ما

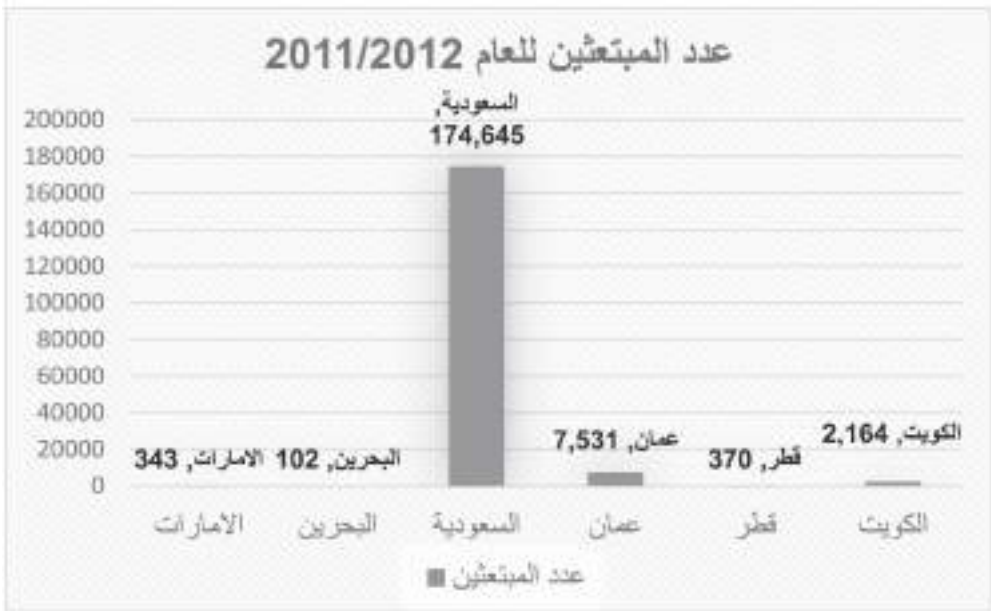
⁽⁵⁾ The Trends in International Mathematics and Science Study.

بعد الثانوي سواء المهني أو التعليم العالي. وهذا التطور أخذ شكلين وهما البعثات الخارجية والمؤسسات التعليمية داخل دول المجلس. على مستوى البعثات الخارجية نجد أن عدد المبتعثين من سلطنة عمان وحدها بلغ ١٨,١٠٦ طالبا وطالبة في العام الأكاديمي ٢٠١٠/٢٠١١ في حين بلغ عددهم ٧,٥٣١ في العام الذي يليه ٢٠١١/٢٠١٢. أما دولة الكويت فقد كان لها ٢,٦٢٧ مبتعثاً ومبتعثة في ٢٠١٠/٢٠١١ و ٢,١٦٤ في العام ٢٠١١/٢٠١٢. ويبين الرسم التوضيحي (٢) عدد المبتعثين في نفس الفترة لبقية دول المجلس مع ملاحظة الزيادة الكبيرة في عدد المبتعثين السعوديين منذ بدء برنامج الابتعاث عام ٢٠٠٥ والذي شمل السعوديين والسعوديات على حدّ سواء.

رسم توضيحي رقم (٢) المصدر: تقرير مؤشرات التعليم لعام ٢٠١٢

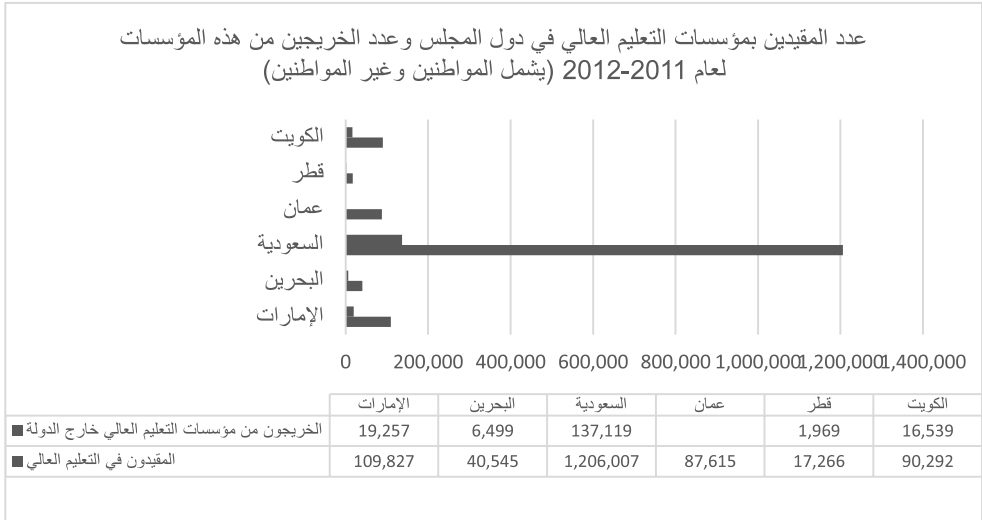
الصادر عن المركز الإحصائي

لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية



رسم توضيحي رقم (٣)

المصدر: تقرير مؤشرات التعليم لعام ٢٠١٢ الصادر عن المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية



أما على مستوى مؤسسات التعليم العالي فقد شهدت دول المجلس نقلة نوعية وكمية في الألفية الجديدة. فكما في جدول (٣) بلغ عدد مؤسسات التعليم العالي ١٤ و ٢١ و ٥٥ جامعة وكلية ومعهد في كل من البحرين والكويت وعمان على التوالي في عام ٢٠١٣. ومنذ مطلع الألفية افتتحت البحرين ١٢ كلية خاصة وجامعة حكومية واحدة جديدة (Oxford Business Group a, 2015). أما تجربة كل من الإمارات والسعودية وقطر فقد مثلت نقلات نوعية في التعليم العالي في منطقة الخليج. يوجد في الإمارات العربية المتحدة عدد من الجامعات على مستوى الاتحاد مثل جامعة الإمارات وجامعة زايد وكلية التقنيات العليا بالإضافة إلى الجامعات الخاصة في الإمارات المختلفة. ومنذ عام ٢٠٠٦ بدأ عدد من التطورات

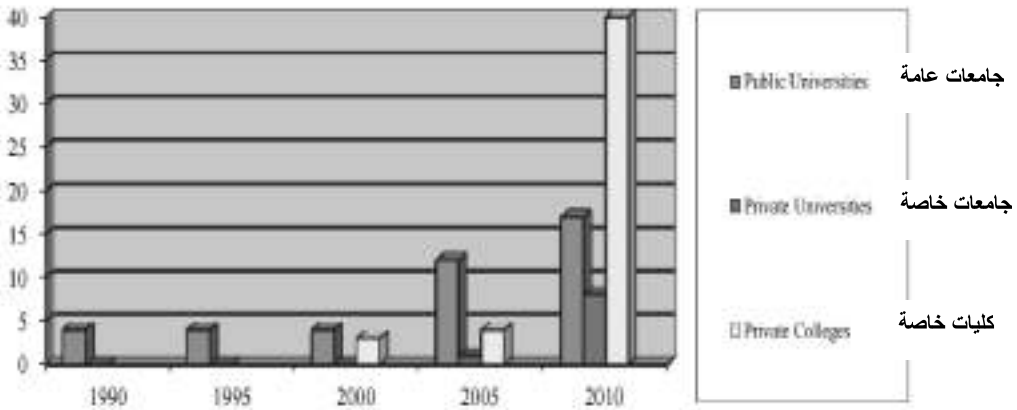
يغير ساحة التعليم العالي في الإمارات. فجامعة الإمارات مرت بعملية إصلاح للانتقال إلى نظم حديثة تحاكي تلك الموجودة في الدول الغربية المتقدمة. كما افتتحت إمارة أبوظبي بالشراكة مع جامعتي السوربون الفرنسية ونيويورك الأمريكية فرعين للجامعتين المتميزتين في أبوظبي في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٠ على التوالي. وهاتان الجامعتان تقدمان عدداً محدداً من التخصصات أي أنهما لا تشملان كل التخصصات المطروحة في الجامعة الأم كما أنهما جامعتان نخبيتان. أما إمارة دبي فقد اتبعت نموذجاً منفصلاً اقتصادياً للتعليم من خلال السماح لعشرات الجامعات والكليات والمعاهد بالعمل في مناطق حرة دون إدارة مركزية من الإمارة. من هذه المناطق الحرة (مدينة دبي الأكاديمية العالمية) والتي تأسست عام ٢٠٠٧ كجزء من مجموعة TECOM Group العضو في دبي القابضة (DIAC, 2015). تضم المدينة حوالي ٢٤٠٠٠ طالباً من ١٤٥ جنسية كما توفر عشرات الجامعات - معظمها فروع لجامعات بريطانية وأمريكية وأسترالية وهندية وغيرها - حوالي ٤٠٠ برنامجاً مختلفاً. هذه الجامعات هي جامعات ربحية على عكس الجامعات الدولية الموجودة في أبوظبي أو حتى تلك الموجودة في قطر والتي ستأتي الدراسة على ذكرها. وبحكم اللامركزية التي تحكم هذه المنظومة التعليمية فإن مسائل مثل ضمان الجودة والحصول على الاعترافات الدولية أو حتى الاعتراف بالشهادات على مستوى الاتحاد تبقى مثاراً للسؤال وإن كانت إمارة دبي بدأت تمارس قدراً من المراقبة على هذه البرامج. كذلك هناك قرية المعرفة Dubai Knowledge-Village وهي المنطقة الحرة الأولى في العالم التي تستهدف تطوير القدرات البشرية للأفراد وقد تأسست قرية المعرفة عام ٢٠٠٣ أيضاً كجزء من مجموعة TECOM Group. وقد بلغت ميزانية التعليم العام في الإمارات لعام ٢٠١٥ ستة (٦) مليارات درهم في حين

بلغت ميزانية التعليم العالي والجامعي (٣,٤) مليارات درهم ويمثل الرقمان مجتمعين حوالي ٢٠% من ميزانية دولة الإمارات.

من ناحية أخرى فقد تضاعفت ميزانية المملكة العربية السعودية للتعليم العالي بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠١٠ بحوالي ثلاثة أضعاف وبحلول العام ٢٠١٥ بلغت ميزانية التعليم العام والتعليم العالي وتدريب القوى العاملة ما يقارب (٢١٧) مائتين وسبعة عشر مليار ريال، بما يمثل حوالي نسبة (٢٥) بالمئة من النفقات المعتمدة بالميزانية (وزارة التعليم والتعليم العالي، ٢٠١٥). وقد افتتحت السعودية حوالي ١٠٠ جامعة وكلية جديدة بحلول عام ٢٠١٠ خلال أربع سنوات فقط وقد كان ذلك مصاحباً لخطاب عام يدعو لإصلاح الاقتصاد وتوفير التعليم الذي يؤهل الشباب لسوق العمل (Nolan, 2012: 14). واعتمد هذا التوجه نحو تنويع وتحسين الفرص الدراسية داخل السعودية على الانفتاح على القطاع الخاص وافتتاح جامعات وكليات خاصة تتميز بتركيزها على الجوانب العلمية والتجريبية والانفتاح على اللغة الانجليزية. وبالإضافة إلى السماح للأفراد بافتتاح عدد من الجامعات الخاصة، اعتمدت المملكة العربية السعودية على مؤسسات اقتصادية كبيرة مثل أرامكو والهيئة العامة للاستثمار للمساعدة في تأسيس مشروعات تعليمية، وهو نموذج جيد للتعاون ما بين القطاعين الاقتصادي والتعليمي لدعم العملية التعليمية التي يفترض أن تصب في صالح العملية الاقتصادية في النهاية. ولعل أهم هذه التجارب هي جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية التي تأسست عام ٢٠٠٩ على وقف قُدِّر بحوالي ١٠ إلى ١٥ مليار دولار (Nolan, 2012). وقد أنشئت الجامعة على معايير دولية وبفريق يجمع خبرات أجنبية وتتميز بمنهجها العلمية الصرفة والتدريس باللغة الإنجليزية بالإضافة إلى أن حرم الجامعة مختلط يجمع الطلبة

والطالبات. وقد بدأ عدد من الجامعات في المملكة يحرص على الحصول على الاعتماد من جهات دولية لتحسين جودة برامجها وجذب الطلبة إليها.

رسم توضيحي رقم (٤): الجامعات والكليات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية ١٩٩٨ - ٢٠١٠ (Nolan, 2012:16)



جدول رقم (٣): مؤسسات التعليم العالي. المصدر: المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الدولة	2010	2011	2012	2013
الإمارات العربية المتحدة	72	78	78	81
مملكة البحرين	16	17	16	14
المملكة العربية السعودية	605	635	678	681
سلطنة عمان	58	55	55	55
قطر	13	14	14	16
الكويت	21	21	21	21
المجموع	785	820	862	868

أما دولة قطر فقد كانت تجربتها في التعليم العالي هي الأكثر جذرية لا سيما بالنسبة لكثافتها السكانية. وقد لعبت مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع تأسست عام ١٩٩٥ إلا أن دورها المؤثر اتضح مع بداية الألفية الجديدة- الدور الأكبر في تغيير خارطة التعليم العالي في قطر. لم يكن في دولة قطر إلا جامعة وطنية واحدة ممولة من الحكومة وقد تأسست عام ١٩٧٧ على غرار الجامعات العربية وظلت أنظمتها تدور في نفس الفلك إلا أن مشروعاً جذرياً لإصلاح الجامعة وتطويرها يؤتي اليوم ثماره. حيث تم توسيع عدد وتحسين نوع البرامج التي تقدمها الجامعة. وكان آخرها افتتاح كلية الصيدلة وكلية الطب بالإضافة إلى طرح ٣٤ برنامج دراسات عليا ما بين ماجستير ودكتوراه (الراية، ١٧ يونيو ٢٠١٥) ولم يكن في جامعة قطر أية برامج للدراسات العليا من قبل. كما أن الجامعة بدأت عملية التحول التدريجي من نموذج الجامعة التدريسية فقط إلى نموذج الجامعة المعنية بالبحث العلمي Research-Intensive University، وهو النموذج الذي تسير عليه الجامعات العالمية. وقد بلغ إنفاق جامعة قطر على البحث العلمي حوالي ٦٣ مليون دولار في العام ٢٠١٠-٢٠١١ وحده وهذا الرقم في ازدياد كل عام (العرب، ١ مارس ٢٠١٢). وقد تم افتتاح مجمع البحوث في الجامعة على مساحة ٢٥ ألف متر مربع عام ٢٠١٥ (الشرق، ٤ مايو ٢٠١٥). وهذه النقلة في قطاع البحوث في جامعة قطر وفي دولة قطر عموماً تعدّ مدعومة بشكل أساسي من صندوق قطر لدعم البحث العلمي والذي تأسس عام ٢٠٠٦ تحت مظلة مؤسسة قطر. دعم الصندوق خلال ثماني سنوات مشاريع بحثية تقدر قيمتها بـ ٥٠٠ مليون دولار. من ناحية أخرى فقد اعتمدت دولة قطر بشكل أساسي على مبدأ الشراكات مع جامعات عالمية عريقة لافتتاح فروع لها فيما يطلق عليه اليوم المدينة التعليمية والجدول رقم (٤) يبين قائمة هذه الجامعات. وعلى

خلاف النموذج الاقتصادي المفتوح والأقل مركزية في دبي فإن جامعات المدينة التعليمية تم انتقاؤها بعناية وفي إطار إدارة مركزية خططت لإجراء هذه الشراكات بناءً على نموذج غير ربحي. وتلعب هذه الجامعات دوراً كبيراً في إثراء الحياة الأكاديمية لا سيما في مساحة دولة قطر الصغيرة. بالإضافة إلى هذه الجامعات ذات الطبيعة الأكاديمية والتي قد تعتبر جامعات نخوية، تم افتتاح كلية شمال الأطلسي وهي فرع من جامعة كندية إلا أنها تقدم عدداً من التخصصات التقنية والمهارات الفنية هذا بالإضافة إلى افتتاح كلية المجتمع وهي أيضاً تعطي شهادات دون البكالوريوس (مدتها عامان) مع وجود فرص للطلبة الذين يودون إضافة عامين من الدراسة لنيل البكالوريوس.

جدول رقم (٤): تواريخ تأسيس الجامعات الجديدة في دولة قطر

الجامعة	سنة التأسيس
Virginia Commonwealth University	1998
Weill Cornell Medical College	2001
College of North Atlantic	2002
Texas A&M University	2003
Carnegie Mellon University in Qatar	2004
Georgetown University-School of Foreign Service	2005
Northwestern University	2008
HEC-Paris	2010
Community Collegae	2010
University College London	2012
Hamad bin Khalifa University	2013

إذاً، للتلخيص فقد شهد التعليم الأساسي والعالي في دول مجلس التعاون الخليجي في الألفية الجديدة طفرة نوعية وكمية ومحاولات للإصلاح ومضاعفة للميزانيات لم تشهدها دول المجلس منذ تأسيسها. ولاشك أن آثاراً إيجابية كثيرة لا سيما في التعليم ما بعد الثانوية قد جناها أبناء وبنات الخليج، إلا أن مدى وشكل التأثير على المستوى الجمعي والمؤسسي يحتاج إلى دراسة مفصلة لهذه التجارب وستكتفي هذه الدراسة بتناول ما يتعلق بسوق العمل من هذه الآثار.

١,١,٢ محاولات إصلاح سوق العمل

كما شهدت سياسات التعليم في دول المجلس تغييرات وتطورات كثيرة في الألفية الجديدة فقد كان لسوق العمل من هذه المبادرات حظ أيضاً. وقد اتخذت كل دولة من دول المجلس حزمة مختلفة من الإجراءات كما اختلفت درجة تأثير هذه الإجراءات. وقبل الولوج إلى الإجراءات التي اتخذتها كل دولة لا بد من عرض توصيف المشكلة أو المشكلات الموجودة في سوق العمل الخليجي. وعلى الرغم من أن موضوع الدراسة هو (الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل) إلا أنه لا بد من تسكين المشكلة في سياقها الأعم لفهم أبعادها. وسيعرض هذا القسم قائمة بالمشكلات التي حددتها الدراسات السابقة أو التي يطرحها المسؤولون والخطاب العام في دول المجلس دون محاولة تحليلها وتأكيدا أو تفنيدها. في حين ستأتي الأقسام التالية على تحليل هذه المشكلات وإعادة تعريف بعضها واقتراح الحلول المناسبة لها.

معظم الدراسات السابقة تتحدث عن المشكلات التالية عند الحديث عن سوق العمل:

١. الاكتفاء والتوسع غير المرغوب فيه في القطاع العام. ونتج عن هذا عدد من المشكلات منها:

أ. البطالة المقنعة وثقافة عدم الانتاج حيث أن معدل إنتاج الفرد في القطاع العام في دول المجلس ومنطقة الشرق الأوسط عموماً يعد من المعدلات المنخفضة عالمياً وهذا ما تناقشه الدراسة في الفصل الثاني عند الحديث عن الإطار النظري .

ب. استنزاف الميزانية العامة دون أن يكون هناك جدوى اقتصادية.

ت. الإسهام في صرف أنظار القوى العاملة الوطنية عن القطاعات الأخرى مثل القطاع الخاص والقطاع المختلط بالإضافة إلى المشاريع المتوسطة والصغيرة.

٢. ضعف إسهام العمالة الوطنية في القطاع الخاص مما يجعل هذا القطاع معتمداً بشكل أساسي على العمالة الوافدة.

٣. عدم التوازن بين نسبة العمالة الوطنية إلى العمالة الوافدة في سوق العمل.

أ. تترتب على هذه المسألة اعتبارات أخرى مثل المساهمة في الإخلال بالتوازن الديموغرافي عموماً.

ب. ولهذا الأمر تداعيات على التركيبة والأمن الاجتماعيين لهذه الدول. وقد تكون لدول المجلس مخاوف مشروعة من أن تحكّم غير المواطنين بالقطاع الخاص يعني التقليل من نفوذ الدولة في هذا القطاع.

٤. ارتفاع نسبة البطالة في دول المجلس بشكل لا يتناسب مع نسب النماء الاقتصادي الذي حققته هذه الدول. انظر الرسم التوضيحي (٥). وتزيد

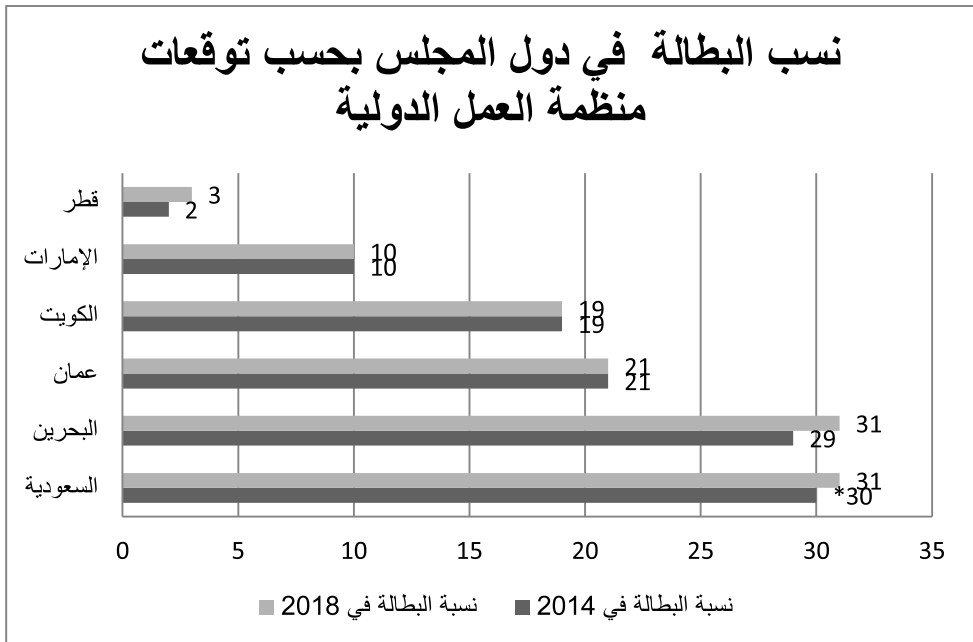
نسب البطالة عن النسب في الرسم التوضيحي لدى الشباب الباحثين عن عمل للمرة الأولى.

٥. عدم جاهزية العمالة الوطنية للدخول إلى سوق العمل بعد إنهاءها دراستها وهو ما درجنا على تسميته بالفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

٦. انتشار العمالة الرخيصة وذات المهارات الضعيفة مما يؤثر على الانتاجية للاقتصاد ككل.

٧. ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل.

رسم توضيحي رقم (٥) : المصدر دراسة للشركة الاستشارية ارنست اند يونج (EY, 2015)

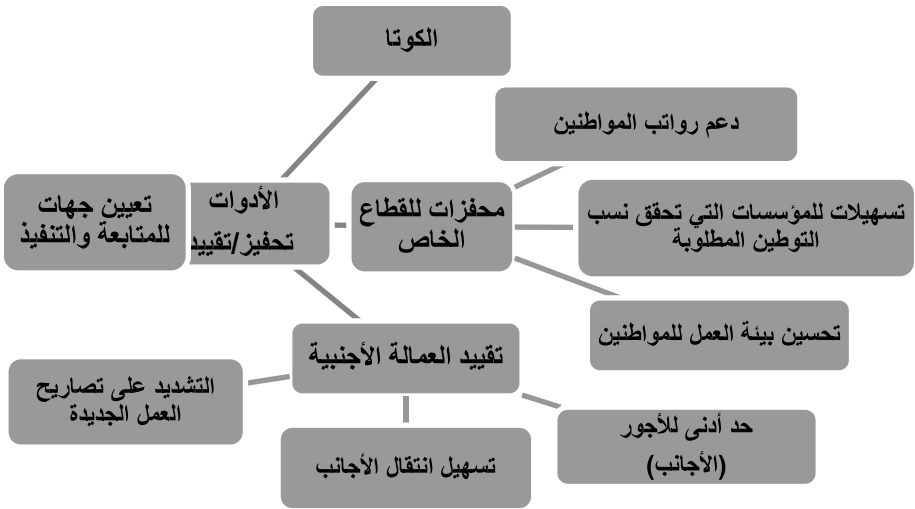


*ذكرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية أن بيانات مصلحة الإحصاءات العامة السعودية تشير إلى أن نسبة البطالة ١٢% في ٢٠١٤.

تعد النقاط السابقة هي أهم المشكلات التي تتطرق إليها معظم الدراسات التي تتناول سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي، ولا شك أن هناك مشكلات أخرى تفصيلية إلا أن معظمها يندرج تحت هذه العناوين الرئيسية. الملفت للنظر أن معظم هذه العناوين ظلت هي نفسها منذ نهاية عقد الثمانينيات وحتى اليوم لا سيما الحديث عن ضعف مخرجات التعليم وعدم مواءمتها لاحتياجات سوق العمل وهذا أمر يحتاج وقفةً حيث أن المشهد التعليمي والتدريبي تغيّر بشكل جذري منذ نهاية التسعينيات ومع ذلك لم يتغيّر الخطاب العام تجاه المسألة مما يدفع للتساؤل هل هناك خلل في فهمنا للمشكلة وأبعادها أصلاً.

كان لدول المجلس كلٌّ على حدة محاولات للتعامل مع مشكلات سوق العمل. وفي العموم فإن تدخل الدول في السياسات العامة يأخذ شكلين أساسيين من الأدوات Policy Instruments: إما أدوات التقييد Restrictions/Prohibitions أو أدوات التحفيز Incentives. وفيما يلي عرض لأهم الأدوات والسياسات التي انتهجتها دول المجلس منذ التسعينيات وحتى وقت كتابة الدراسة. وتطبيقات هذه الأدوات تختلف بين دول المجلس وستأتي الدراسة على هذه الاختلافات بعد استعراض أهم هذه الأدوات.

رسم توضيحي رقم (٦)
الأدوات التي انتهجتها دول المجلس للتعامل مع مشكلات سوق العمل
كما رصدتها الدراسة



١,١,٢,١ الكوتا للمواطنين

في فترة التسعينيات اعتمدت معظم دول المجلس على أدوات التقييد وقد كان على رأسها فرض كوتا لتوظيف المواطنين إما في قطاعات بعينها أو في مجالات وظيفية معينة. ومعظم هذه المجالات الوظيفية كانت وظائف كتابية مثل السكرتارية بحيث لا تتطلب مؤهلات عالية أو ذات طبيعة إدارية لا تتطلب تدريباً متخصصاً مثل بعض الوظائف في إدارات الموارد البشرية وغيرها. وسياسة الكوتا عموماً لم تحقق أهدافها من ناحيتين:

١. أنها لم تحقق النسب المعلنة.
٢. أنها أدت أحياناً إلى نتائج عكسية منها البطالة المقنعة وإدراج أسماء موظفين هم في الحقيقة لا يباشرون أعمالهم.

وعدم تحقيق الكوتا للنسب المعلنة يمكن أن يُفسّر بعدة عوامل منها:

١. أن الأهداف والنسب المحددة غير واقعية ومن المعلوم في تحليل السياسات العامة أن وضع أهداف غير واقعية يمكن أن يأتي بنتائج عكسية مثل التلاعب بالنتائج Gaming the System أو عدم اهتمام المؤسسات بتحقيق هذه الأهداف لإدراكهم أنها غير واقعية.
٢. عدم وضوح الأدوات المستخدمة لفرض هذه الكوتا إذ لم يكن واضحاً ما الذي سيترتب على عدم تحقيق الكوتا وكيف يمكن إنفاذ هذه الإجراءات.
٣. صعوبة وتعقيد عملية المتابعة وعدم توافر الآليات المستقرة والتي يمكن الركون إلى دقتها ومنهجيتها.
٤. أن هناك مجموعة من المشاكل والتعقيدات على أرض الواقع والتي يجب التعامل معها بشكل منظومي قبل مطالبة المؤسسات منفردة بتحقيق الكوتا.
٥. عدم وجود الإصرار السياسي والمداومة والثبات على نفس الأهداف حيث تتوالى القرارات وقد تتغير النسب المعلنة بعد عدد قليل من السنوات دون أن يكون واضحاً هل كان سبب تغير النسب هو تحقيق النسب السابقة أصلاً أو عدم واقعيتها أو تغير في معطيات سوق العمل. بل إن بعض المبادرات قد يعلن عنها ثم تختفي دون أن يكون مفهوماً سبب اختفائها.

١,١,٢,٢ المحفزات للأفراد والمؤسسات لإدماج المواطنين في القطاع الخاص

بدأت دول المجلس في الألفية الجديدة تنتهج خطأ مختلفاً بتبني سياسات تعتمد على التتويع وعلى مزيج من التحفيز والتقييد. ومن أهم المحفزات التي تم استخدامها:

١. دعم الدولة لرواتب المواطنين الذين يقررون العمل في القطاع الخاص وذلك لتقليل الفارق بين ما يتلقونه في القطاعين. وقد انتهجت دولة الكويت هذا النهج.

أ. فرض حد أدنى من الأجور للمواطنين للالتحاق بالقطاع الخاص وقد حاولت سلطنة عمان تطبيق هذه السياسة.

٢. تحسين بيئة العمل بالنسبة للمواطنين مثل ما يتعلق بمراعاة الثقافة والتقاليد المحلية. وقد كانت هناك مبادرات واضحة في المملكة العربية السعودية على سبيل المثال لتوفير بيئة عمل مناسبة للمرأة في بعض المجالات في القطاع الخاص.

٣. الإعلان عن برامج للابتعاث وبرامج تدريبية لتأهيل المواطنين وهذه تزيد في القطاعات الكبيرة مثل قطاع الطاقة والصناعة وقطاع الاتصالات والقطاع المصرفي. وهذه البرامج موجودة في كل دول المجلس ولكن بدرجات متفاوتة من حيث عدد الفرص والمبالغ المرصودة لها وجودتها وقدرتها على استقطاب المواطنين والحفاظ عليهم.

وهناك المحفزات للمؤسسات:

٤. تقديم بعض التسهيلات من قبل الدولة للمؤسسات التي تنجح في جذب نسبة من المواطنين لتشغيلهم. وقد اتبعت المملكة العربية السعودية تحديداً هذا النظام في برنامج (نطاقات)، حيث تكافأ شركات القطاع الخاص التي تنجح في تحقيق قدر أكبر من معايير (نطاقات) في توظيف السعوديين والسعوديات من خلال تسهيل عملية حصولهم على تصاريح لتوظيف كفاءات أجنبية. والحقيقة أن برنامج (نطاقات) يستخدم كل من المحفزات والعقاب وستتحدث الدراسة عن برنامج (نطاقات) أكثر.

هناك من المحفزات ما أثبت نجاعته أكثر من غيره ومن الضروري التأكيد أن نجاح أو عدم نجاح أحد المحفزات قد لا يعني أن المحفز في ذاته سيئ ولكنه قد يكون مرتبطاً بحزمة السياسات المحيطة والدليل على ذلك أن بعض الدول نجحت أكثر من غيرها في تطبيق نفس الأدوات.

وهذه هي أهم العوائق أو النتائج غير المقصودة^(٦) التي واجهت تطبيق المحفزات المختلفة:

١. تكاد تكون تجربة دولة الكويت فريدة من نوعها في تقديم الدعم المادي المباشر من الحكومة للمواطنين العاملين في القطاع الخاص

(٦) النتائج غير المقصودة Unintended Consequences هي ظاهرة شائعة في السياسات العامة حيث ينتج عن تفاعل السياسة بالواقع تكون ظواهر وردود أفعال هي على النقيض مما أراده المسؤولون وصناع السياسة.

لتقليل الفجوة في رواتب المواطنين بين القطاعين العام والخاص. ومع ذلك لا ينتج عن هذه السياسة تغير كبير في إقبال المواطنين على القطاع الخاص. وذلك لعدة أسباب منها أن هذا الحافز يركز على الأمن المادي للموظف وهو بعد واحد فقط فهناك البعد النفسي والثقافي للمواطن الذي قد يفضل ساعات العمل الأقصر والعمل الأقل في القطاع العام. كما أن الحافز لا يخلق بيئة مؤسسية جاذبة للموظف ولا يجعل الموظف المواطن عنصراً جاذباً للقطاع الخاص. بعبارة أخرى فإن دعم رواتب الموظفين المواطنين في القطاع الخاص قد لا يأتي بنتائج إيجابية ما لم يكن جزءاً من حزمة متكاملة من السياسات.

٢. إن وجود برامج للابتعاث والتدريب توفرها شركات القطاع الخاص أو المختلط (مثل الغاز والبتروك والاتصالات والبنوك) لا سيما في دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية ودولة قطر تعتبر من التجارب الممتازة إلا أن هناك بعض التحديات التي تشوب هذه العملية:

أ. عملية دمج وتمكين المواطن أثناء فترة التدريب وما بعدها في البيئة المؤسسية في معظم الأحيان تكون ناقصة بحيث لا تتم عملية نقل المعرفة Knowledge Transfer إلى الموظف المواطن بشكل كامل يُمكنه من أداء عمله بشكل مستقل عن الموظف الأجنبي:

• من المشاكل التي تبرز في هذا المجال هي خشية الموظف الأجنبي المسؤول عن تدريب الموظف المواطن من فقدان وظيفته لهذا المواطن، لذا لا بد من خلق شعور بالأمن الوظيفي لدى الأجانب المنوط بهم تدريب المواطنين.

ب. عدم الاستمرار في مسار وظيفي ثابت في نفس المؤسسات حتى تتم عملية التراكم المعرفي لدى الموظفين. كما يكثر تنقل المواطنين للبحث عن فرص أفضل في فترات زمنية متقاربة. وهذا يؤثر على التراكم المعرفي والاستقرار في بنية سوق العمل ككل. وتزيد هذه الظاهرة في الدولة ذات العمالة الوطنية صغيرة الحجم مقارنة بسوق العمل مع وجود ارتفاع الناتج الإجمالي المحلي للفرد مثل دولة قطر حيث يكون أسهل على المواطنين الانتقال بين الوظائف.

٣. تقديم بعض التسهيلات للشركات الخاصة التي توظف المواطنين وحرمان الأخرى التي لا تتوافق مع معايير التوطين قد يدفع بعض الشركات للتلاعب بحيث توظف صورياً بعض المواطنين بمبالغ زهيدة وبذلك يكون هناك استغلال من قبل الشركات ومن قبل هؤلاء الموظفين الذي لا يباشرون عملهم فعلياً. وهناك بعض المؤشرات على وجود مثل هذا الاستغلال لبرنامج (نطاقات) في السعودية على سبيل المثال إلا أن مدى انتشار هذه الظاهرة غير معلوم. ووجود مثل هذه الظواهر يفرض ضرورة وجود رقابة مكثفة ودورية.

٤. تحفيز الشركات في القطاع الخاص والمختلط قد يدفعها لجذب العمالة الوطنية المتوسطة والأقل من المتوسطة مما قد يخلق سوقاً أكبر في القطاع الخاص للعمالة الأقل تعليماً وتدريباً وعليه تقل حوافز الشباب المحلي تجاه التعليم العالي والتطوير من مهاراتهم:

- التنوع في المؤهلات والمستويات الوظيفية مطلوب لخلق التوازن الطبيعي والصحي في سوق العمل المحلي لا سيما في دول الخليج العربية التي تتمتع بكثافة أعلى في العمالة الوطنية والتي تُمكنها على المدى المنظور من التقليل من الاعتماد على العمالة الأجنبية وينطبق ذلك على مملكة البحرين وسلطنة عمان والمملكة العربية السعودية.

رسم توضيحي رقم (٧)

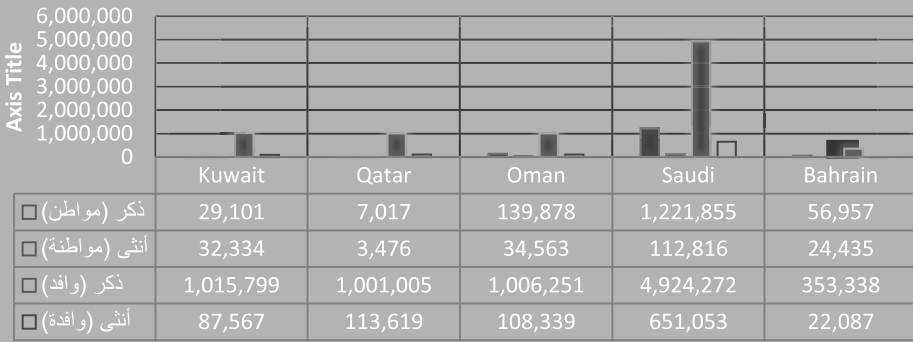
المصدر: مركز المعلومات في إدارة الإحصاء بالأمانة العامة
لدول مجلس التعاون الخليجي



رسم توضيحي رقم (٨)

المصدر: مركز المعلومات في إدارة الإحصاء بالأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي

العمالة في القطاع الخاص في 2011 بحسب الجنسية والنوع



رسم توضيحي رقم (٩)

المصدر: مركز المعلومات في إدارة الإحصاء بالأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي

نسب العمالة في الإمارات عام 2009 بحسب القطاع والجنسية



١,١,٢,٢,١ تقييد توسع العمالة الأجنبية في سوق العمل:

الوجه الآخر لتحفيز تشغيل المواطنين في القطاع الخاص والمختلط هو العمل على تقييد عمل الأجانب في هذه القطاعات. والقطاع الخاص والقطاع المختلط هما المشغلان الرئيسان للأجانب في دول مجلس التعاون. وفي سبيل الحد من توسع العمالة الأجنبية لجأت دول المجلس إلى نوعين من الأدوات:

١. أدوات تهدف لجعل جاذبية الموظف الأجنبي تقلّ بمقارنتها بالموظف المواطن:

أ. من أهم عوامل الجذب للموظف الأجنبي هو الأجر المنخفض. لذا فقد حاولت بعض دول المجلس مثل مملكة البحرين وسلطنة عمان والمملكة العربية السعودية فرض ضرائب على الشركات مقابل كل موظف أجنبي بحيث تقل فجوة الحد الأدنى للأجور بينه وبين المواطن. وقد فرضت سلطنة عمان على أرباب العمل كجزء من سياسة التعمين ضريبة تقدر بـ ٧% من رواتب العمالة الأجنبية لتستخدم في تدريب العمالة الوطنية. أما البحرين فقد فرضت ما قيمته عشرة دينار بحريني 10 BD على كل عامل أجنبي ولكن لم يكن لهذه الضريبة أثر كبير حيث أن الفجوة في الراتب ظلت تتراوح بين ٢٠٠ إلى ٤٠٠ دينار بحريني. وقد أوقف العمل بهذه الضريبة في ٢٠١١ ثم أعيدت ولكن بمبلغ ٥ دينار بحريني فقط (Hertog, 2012: 12). من

ناحية ثانية فقد فرضت السعودية دفع مبلغ ٢٠٠ ريال سعودي شهرياً عن كلّ موظف أجنبي يتجاوز نسبة ١:١ في جهة العمل. مدى تأثير هذه الضريبة يحتاج إلى دراسة شاملة.

ب. تسهيل تنقل الأجانب بين الوظائف المختلفة. يُعتبر بعض أرباب العمل أن قدرة الموظف المواطن على التنقل بين الوظائف بسهولة هي من عوامل تفضيل الأجنبي عليه وذلك لسهولة التحكم في الموظف الأجنبي ولضمان عدم انتقاله لوظيفة أخرى لمجرد زيادة قليلة في الراتب. لذلك فإن النظرية هي أن إعطاء مثل هذه الحقوق للأجنبي قد يساوي بين عوامل الجذب والطرْد للطرفين: المواطن والأجنبي. وقد تم تطبيق سياسة تحرير السوق Liberalization أو رفع الضوابط عن تنقلات الموظف الأجنبي في سوق العمل في سلطنة عمان منذ ٢٠٠٦ وفي مملكة البحرين منذ عام ٢٠٠٨ حيث لا يحتاج الموظف الأجنبي إلى إذن صاحب العمل للانتقال إلى وظيفة أخرى. وقد أدى ذلك في سلطنة عمان إلى زيادة رواتب الأجانب في الوظائف المتخصصة بنسبة ١١% في عام ٢٠٠٧ (Hertog, 2012: 8). أما في مملكة البحرين فلم تسجل السنة الأولى من تطبيق هذه السياسة إلا تنقلات محدودة جداً تقدر بـ ٤٢٧١ موظفاً أجنبياً من أصل ٤٣٦٦١ موظفاً أجنبياً كانوا يعملون في البحرين في ٢٠٠٨، و٢% من هؤلاء فقط قاموا بالانتقال دون إذن مكتوب من جهة العمل. لكن الاتجاه العام لمؤشر توظيف المواطنين في القطاع الخاص في

البحرين ظلّ يرتفع إلى ٢٠١١ الذي شهد إطلاق حوالي عشرين ألف وظيفة في وزارة الداخلية وبعض التغيرات في السياسات التي كانت قد بدأت مع بداية الألفية الجديدة وقد أدت كل هذه التغيرات إلى جذب المزيد من المواطنين إلى القطاع العام.

٢. أدوات للحدّ من الأعداد المطلقة^(٧) للأجانب من خلال:

- أ. الحدّ من تصاريح العمل الجديدة. رغم إعلان بعض دول المجلس لهذا الأمر إلا أن الإحصائيات تبين أن المؤشر العام هو في ارتفاع مضطرد في الألفية الجديدة حتى في الدول التي ترتفع فيها نسب البطالة بشكل أكبر.
- ب. تقييد مسألة تجديد تصاريح العمل.
- ت. الحدّ من التجارة بتصاريح العمل وترحيل العمالة السائبة وربما كانت تجربة المملكة العربية السعودية هي الأكبر في تاريخ منطقة الخليج ومن أكثرها كفاءة.

١،١،٢،٣ تعيين جهات لإنفاذ ومتابعة عملية الإصلاح

وجود الأطر المؤسسية الصحيحة وذات الكفاءة هو من أهم عناصر صنع سياسات سوق العمل وإنفاذها. وقد شهدت الألفية الجديدة تأسيس عدد من الجهات (الهيئات والمجالس والمؤسسات) التي قصد منها تجاوز

^(٧) الأعداد المطلقة بغض النظر عن نسبة الأجانب إلى المواطنين.

البيروقراطية التقليدية. عملت معظم هذه المؤسسات مع شركات استشارية دولية على العديد من الدراسات العلمية والميدانية التي انتهت إلى إطلاق خطط وبرامج واستراتيجيات في كلّ دولة على حدة. لكنّ المهم هو عمل هذه الجهات بكفاءة بحيث لا تتحول هي إلى جزءٍ من المشكلة بمرور الوقت وعندما تتزايد أعباؤها البيروقراطية كما أنه لا بدّ من تمكين هذه الجهات من إنفاذ السياسات المنوطة بها. أخيراً تبقى الاستمرارية والاستدامة هما التحدي الذي تواجهه معظم السياسات في دول المجلس. والدراسة في فصلها الثاني عن (الإطار التحليلي) تتحدث عن أطر الحوكمة وأهميتها باستفاضة أكبر.

جدول رقم (٥) مؤسسات جديدة لتنظيم/ دعم سياسات سوق العمل

الدولة	الجهة	سنة التأسيس
دولة الإمارات العربية المتحدة	هيئة توظيف الموارد البشرية (تنمية)	١٩٩٩
المملكة العربية السعودية	صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة	٢٠٠١
مملكة البحرين	مجلس التنمية الاقتصادية	٢٠٠١
	صندوق العمل (تمكين)	٢٠٠٦
	هيئة تنظيم سوق العمل	٢٠٠٦
سلطنة عمان	الهيئة العامة لسجل القوى العاملة	٢٠١١
	الهيئة العامة للصناعات الحرفية	٢٠٠٣
دولة الكويت	الهيئة العامة للقوى العاملة	٢٠١٣
	برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة	١٩٩٧

نحو الإطار الشامل للتحليل

نحو الإطار الشامل للتحليل

حتى الآن حاولت الدراسة رسم الصورة العامة والسياق التاريخي والسياساتي لموضوع الدراسة عن (الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل). وقد فصلت الأقسام السابقة في المحاور الأربعة التالية:

١. أهم مشكلات سوق العمل التي حددتها الدراسات السابقة والجهات المختصة في دول مجلس التعاون.
٢. أهم التطورات التي تحققت على مستوى التعليم في دول المجلس ومحاولات الإصلاح في الألفية الثانية.
٣. أهم السياسات والأدوات التي استخدمتها دول مجلس التعاون لحل ما اعتبرت مشكلات سوق العمل في هذه الدول.
٤. أهم نتائج هذه السياسات والتحديات التي تواجهها.

وكانت تلك مقدمة لازمة لفهم واقع سياسات دول مجلس التعاون تجاه سوق العمل وروافده التعليمية خلال العقدين الأخيرين. وإذا كان ما تقدم من الدراسة تحليلاً وصفيّاً للواقع فإن هذا القسم وما يليه يستهدف التالي:

١. وضع إطار تحليلي شامل ومتناسك لإعادة فهم المشكلة وتقييم السياسات الحالية لدول المجلس.
٢. مراعاة فرادة وضع سوق العمل في كل دولة من دول المجلس مع محاولة قراءة الواقع واقتراح الحلول في إطار التكامل بين هذه الدول كلما أمكن.

٣. وضع التوصيات التي ترسم الخطوط العريضة للحلول علماً بأن التطبيق قد يحتاج إلى خطط تشغيلية منفصلة.

سينقسم الإطار التحليلي إلى الأقسام التالية:

١. منظومة المقاصد والأهداف:

- أ. تحديد الأهداف العليا من سياسات سوق العمل.
- ب. تحديد ترتيب الأولويات بين هذه الأهداف.
- ت. رسم علاقات التأثير بين هذه الأهداف التي قد يضطر متخذو القرار إلى المفاضلة والمقايضة بينها وكيفية تأثير ذلك على بقية الأهداف.

٢. تحديات سوق العمل:

- أ. محاولة إعادة فهم هذه التحديات.
- ب. دلالات ذلك بالنسبة لعملية صنع سياسات سوق العمل.

٢,١ مقاصد وأهداف سياسات سوق العمل في دول المجلس (ما هو كائن وما يجب أن يكون):

قد تبدو مسألة الأهداف بديهية جداً ولا تحتاج إلى تفصيل ولكن هذا الافتراض أبعد ما يكون عن الصواب وافترض أن الأهداف وسلم الأولويات واضح ولا يحتاج إلى إعادة نظر هو جزء من المشكلة. التركيز على آليات التنفيذ له من الأهمية الشىء الكبير ولكن آليات التنفيذ التي لا تخدم أهدافاً واضحة ستتحول مع مرور الوقت إلى

إجراءات بيروقراطية تخدم نفسها وتستنزف الطاقات والميزانيات والوقت وهو ما رأيناه في عدد كبير من المبادرات التي كان مصيرها النسيان.

كل الدراسات تقريباً التي تتناول إصلاح سوق العمل في دول الخليج تتحدث عن نفس الأهداف العامة لكل دول المجلس وهي تدور في فلك:

١. توطين الوظائف والتقليل من الاعتماد على العمالة الأجنبية.
٢. الحد من التوظيف الآلي للمواطنين في القطاع العام والذي يؤدي إلى ترهل هذا القطاع وإرهاق ميزانية الدولة.
٣. زيادة نسبة المواطنين في القطاع الخاص.
٤. خفض نسب البطالة.
٥. تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

وهي نفس الأهداف التي كانت تعلنها دول المجلس منذ الثمانينيات حتى وقت كتابة الدراسة وأضيف إليها في الألفية الثانية الحديث عن الاتجاه نحو (اقتصاد المعرفة). والحديث عن (اقتصاد المعرفة) لم تكن له تبعات وتغيرات جوهرية في شكل سياسات سوق العمل المتبعة في دول المجلس.

وترى الدراسة أن هناك عدة إشكالات في الشكل الحالي لهذه الأهداف، تبينها القواعد التالية التي ستعتمدها الدراسة في عملية إعادة التفكير في أهداف سياسات سوق العمل:

١. لا بدّ من وضع تراتبية للأهداف لأن بعض الأهداف هي بحدّ ذاتها وسائل لغايات أخرى.

٢. لا بدّ من معرفة وتحديد نقاط المقايضة Tradeoffs بين هذه الأهداف حيث أن التركيز على بعضها قد يعني بالضرورة التأثير سلباً على البعض الآخر لذا لا بدّ أن تكون الاختيارات واعية.

٣. لا بدّ من تحديد المدى الزمني للأهداف:

أ. الأهداف العاجلة أو التي يمكن تحقيقها على المدى القصير.

ب. الأهداف على المدى المتوسط.

ت. الأهداف على المدى الطويل.

بل إن كلّ هدف يمكن النظر إليه على المدى القصير وال المدى المتوسط وال المدى الطويل.

٤. لا بدّ من مراعاة خصوصية ظروف سوق العمل في كل دولة. إن وضع هذه الأهداف على نفس الدرجة من الأهمية بالنسبة لدول المجلس المختلفة يعني أن واضعها لا يأخذ بعين الاعتبار الاختلافات بين هذه الدول.

لذا فإن الدراسة تقترح إعادة التفكير في أهداف سياسات سوق العمل في مجلس التعاون ككلّ وفي كلّ دولة على حدة في ظلّ القواعد الأربع السابقة.

الرسم التوضيحي رقم (٩) يبين ما تطلق عليه الدراسة المقاصد العليا التي يجب أن تُرشد سوق العمل. والمقاصد هي المبادئ التي تنطلق منها الأهداف وبالتالي فإن الأهداف التي نضعها يجب أن تراعي هذه المقاصد وترتيبها. وكما في الرسم التوضيحي تعتبر الدراسة أن الأولويات تبدأ من الدائرة المركزية الصغيرة (الأمن المعيشي) والتي تمثل الضرورة العاجلة وتتدرج في الدوائر الأكبر فالأكبر والتي تتساوى في أهميتها ولكنها تختلف في أولويتها في سبيل وضع لبنات البناء الصحيح.

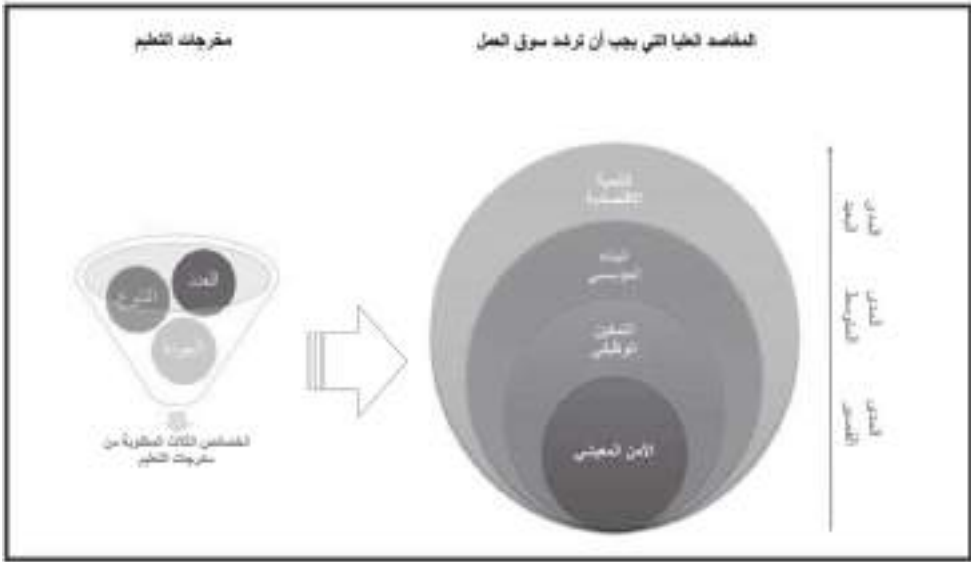
١. توفير الأمن المعيشي للمواطنين لا بدّ أن تكون الحاجة التي يتم سدّها قبل الانطلاق نحو البناء المؤسسي والتنمية الاقتصادية. وحاجة الأمن المعيشي هي من الحاجات العاجلة على المدى القصير.

٢. ثم يأتي التمكين الوظيفي الذي يشمل التعليم والتأهيل وتوفير فرص العمل (المناسبة) للمؤهلات بل وتطوير نوع الفرص المتاحة.

٣. ثم يأتي البناء المؤسسي. والبناء المؤسسي هو الذي يوفر البيئة المُمكنة للموظف المواطن. فلا يكفي تعليم وتدريب العمالة الوطنية وإنما لا بدّ من إدماجها في بيئة ترسخ فيها ثقافة الإنتاج وتحفّز التعلم المستمر. كما أن البناء المؤسسي الصحيح هو الحاضنة لخلق ونقل واستدامة المعرفة.

٤. ثم تأتي التنمية الاقتصادية فلا يمكن استدامة كل ما سبق دون وجود تنمية اقتصادية.

رسم توضيحي رقم (٩): المقاصد العليا لسوق العمل كما تراها الدراسة



وللتذكير فهذه المقاصد متعلقة بسياسات سوق العمل والتي يجب على أي سياسة أن تراعيها. وقد يضطر واضعو السياسة أن يفاضلوا بين هذه الأولويات لكن هذه المفاضلة لا بدّ أن تكون واعية لتكون نتيجتها العامة إيجابية.

ولتوضيح أهمية وجود رؤية واضحة للمقاصد وعلاقات التكامل والمقايضة بينها يمكن ضرب المثال الواقعي التالي. إن معظم دول المجلس -لا سيما التي لديها ريع نفطي أعلى- تركز على رفع مؤشرات النمو الاقتصادي Economic Growth وهذا يظهر تأثيرها على المدى القصير مدفوعاً بريع النفط والغاز. والنمو الاقتصادي هو غير التنمية الاقتصادية Economic Development. لكن الشاهد في المثال هو

أن هذا السعي نحو النمو سريع الأجل الذي يعتمد على ضخ الأموال واستيراد أعداد متزايدة من العمالة الأجنبية يهمل أولويات المقاصد:

١. فنسب البطالة مرتفعة أي أن الأمن المعيشي لم يتحقق للكثيرين والحقيقة أن النمو السريع يعني ضخ المزيد من العمالة الوافدة التي تمتلك خبرات أكبر و برواتب أقل مما يقلل من فرص المواطنين في العمل كما أن ذلك يعني التأثير على المتوسط العام للرواتب بالإضافة إلى مزاحمة المواطنين في الاستفادة من الخدمات ومن مرافق الدولة.

٢. كما أن التمكين الوظيفي والبناء المؤسسي يصبح أصعب في ظل تسارع وتيرة المشروعات التي تعتمد على الخبرات الوافدة حيث يصبح الهدف الأسمى هو إنهاء المشروعات وتسليمها دون أن يكون هناك فرصة حقيقية أو وقت كافٍ لنقل المعرفة وبناء الخبرة المحلية.

بعبارة أخرى فإن ترتيب الأولويات على المدى الزمني المناسب لا يزال غائباً عن معظم سياسات سوق العمل في دول المجلس وهو ما يجب إعادة النظر فيه.

١,١,٣ ربط الأهداف بالمقاصد:

كما سبق فإن المقاصد هي المبادئ العليا التي يجب لسياسات إصلاح سوق العمل أن تحرص عليها وتتدرج تحت هذه المقاصد مجموعة من الأهداف. وهدف هذا القسم هو تحليل هذه الأهداف لمعرفة الحكمة منها وستتضح أهمية ذلك أثناء تحليل الأسئلة التالية:

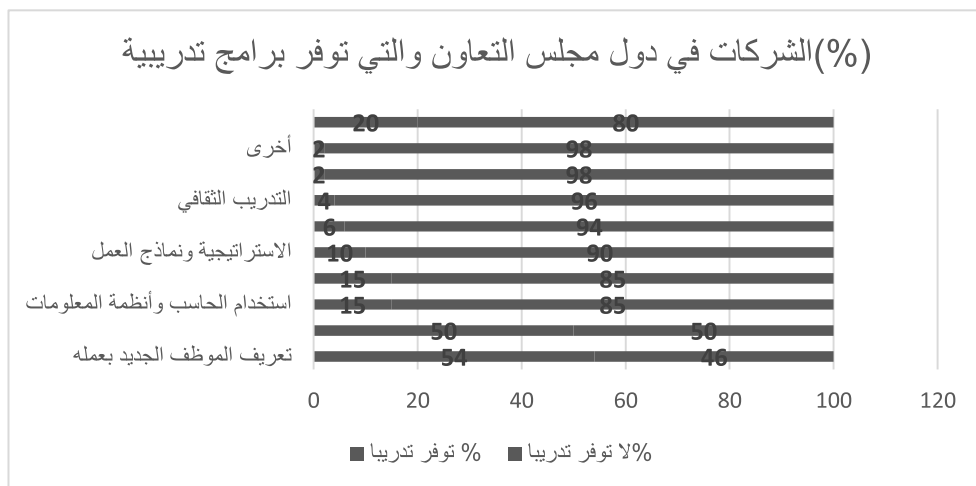
١. هل أصل المشكلة هو وجود فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل فعلاً؟
٢. لماذا تستهدف الدولة زيادة نسب القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص؟
٣. لماذا تستهدف دول مجلس التعاون التقليل من الاعتماد على العمالة الأجنبية؟

١,١,٣,١ هل أصل المشكلة هو وجود فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل فعلاً؟

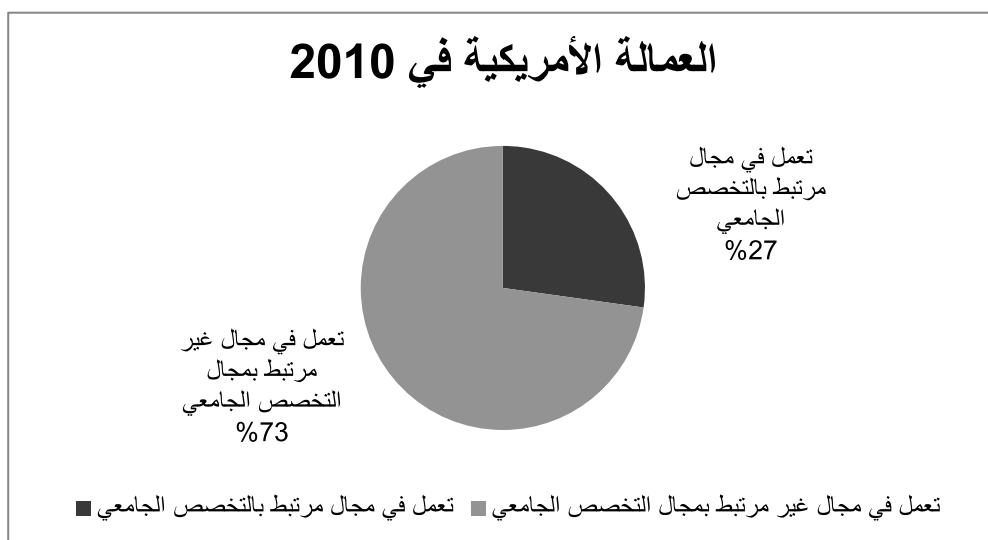
بداية الدراسة تتحدث عن التطورات في تاريخ التعليم الأساسي والعالي في دول مجلس التعاون وقد بينت أنه على الرغم من الطفرة التي شهدتها هذه الدول في السبعينيات وإلى التسعينيات فإن تنامي معدلات التنمية البشرية -والتعليم من أهم عناصرها- لم يلعب دوراً كبيراً في التنمية الاقتصادية (Pritchett, 1999). ثم تناولت الدراسة الإصلاحات الكبيرة التي حدثت في الألفية الجديدة لا سيما في قطاع التعليم العالي والتعليم المهني والتوسع في الابتعاث للجامعات الأجنبية. لذا فإنه من الملفت

للنظر أن تجري كلّ هذه التغيرات على الساحة التعليمية ويبقى الخطاب السائد أن مخرجات التعليم لا تناسب سوق العمل. ما تحاول الدراسة لفت النظر إليه إلى أنّ التوقف عند العملية التعليمية دون التأكيد على دور سوق العمل نفسه في عملية التدريب والتأهيل يعبر عن قصور في الرؤية أو محاولة من سوق العمل والقائمين على النموذج الاقتصادي الحالي لدول المجلس للتنصل من مسؤولياتهم التي لو وُجدوا في دول أخرى لكان عليهم الاضطلاع بها (انظر الرسم التوضيحي رقم ١٠ عن الشركات التي توفر تدريباً لموظفيها). فما معنى أن ٢٧% فقط من حملة الشهادات الجامعية في الولايات المتحدة الأمريكية في عام ٢٠١٠ كانوا يعملون في مجالات لها علاقة بشهاداتهم الجامعية؟ وأن حوالي ٥٠% من الجامعيين يعملون في وظائف لا تحتاج إلى شهادات جامعية؟ (McKinsey&Company, 2013) دلالات هذه الإحصائيات تبين أن سوق العمل يلعب دوراً كبيراً في تدريب وتأهيل الكوادر التي تدخل سوق العمل لأول مرة وأنه لا يمكن الاستسلام لنفس الخطاب الذي لم يتغير خلال ثلاثين سنة عن عدم أهلية المخرجات التعليمية على رغم التطورات التي حصلت على الأرض. هل يعني ذلك أن التعليم في دول المجلس لا يحتاج إلى الإصلاح والتطوير؟ بالطبع لا فكلّ دول العالم تسعى لتحسين مخرجاتها التعليمية لأنه قطاع ديناميكي يحتاج إلى التطوير باستمرار. لكن ما تبينه الدراسة أن عدداً من دول المجلس قطعت أشواطاً كبيرة في إصلاح التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الثانوي ولكن هذه الجهود لا تقابلها نفس الجهود لإصلاح سوق العمل ليستطيع أن يستكمل عملية تدريب وتأهيل كوادر العمل الوطنية لا سيما التي تدخل سوق العمل للمرة الأولى.

رسم توضيحي رقم (١٠) المصدر: دراسة للشركة الاستشارية آرنتست آند يانج
(EY, 2015)



رسم توضيحي رقم (١١) المصدر: دراسة للشركة الاستشارية
(McKinsey&Company, 2013)



أما فيما يتعلق بمخرجات التعليم بشكل مباشر فلا بدّ أن تتوافر فيها ثلاث خصائص:

١. العدد الكافي: ويعني وجود أعداد كافية من المخرجات التعليمية ليتلقاها سوق العمل.
٢. التنوع: تنوع الاختصاصات.
٣. الجودة: مستوى جودة التعليم.

النقاط السابقة تبدو بديهية عند ذكرها لكن سياسات بعض دول المجلس لا تأخذ بعين الاعتبار هذه البديهيات.

بحسب الواقع السكاني والاقتصادي لدول المجلس فإنه يمكن وضع دول المجلس في خانتين. الخانة الأولى تضم كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين وسلطنة عمان. لدى هذه الدول من حيث (العدد) القاعدة التي يمكن أن تستند إليها لتحقيق نسب أكبر من الاكتفاء في قطاعات مختلفة ومجالات ومستويات وظيفية مختلفة. لذلك فإن التنوع في التخصصات والمستويات التعليمية المختلفة مطلوب مع إمكانية التركيز الاستراتيجي على بعض المهن التخصصية مثل الطب والعلوم والهندسة. والمملكة العربية السعودية بذلت مجهودات واضحة في سبيل رفع جودة المخرجات التعليمية من خلال برامج الابتعاث الواسعة.

أما الخانة الثانية فتشمل كل من دولة قطر ودولة الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة حيث تتشابه من حيث نسبة العمالة الوطنية إلى الأجنبية ومستوى دخل الفرد المرتفع. والتشابه بين قطر والإمارات يزيد

بسبب زيادة النشاط الاقتصادي الداخلي وتوالي المشروعات التي تستهدف القطاعات المختلفة بالإضافة إلى التطورات الضخمة في مجال التعليم العالي داخل الدولتين. إذًا، بالنسبة لكل من الإمارات وقطر فإن الواقع الاقتصادي والواقع السكاني يفرضان التالي:

١. لا يمكن واقعياً الحديث عن تناسب بين حجم القوى العاملة الوطنية حتى لو افترضنا امكانية الاستفادة القصوى منها بنسبة ١٠٠% وبين النشاط الاقتصادي. لذا فعلى عكس السعودية وعمان والبحرين، على قطر والإمارات توجيه القوى الوطنية بشكل استراتيجي نحو قطاعات معينة والدراسة تقترح هذه المجالات:

أ. التعليم

ب. الصحة (الطب والعلوم الطبية)

ت. قطاع الغاز والبتروك هو القطاع المنتج الحقيقي والرئيس فيها.

٢. لا ترى الدراسة أن الحديث عن ضرورة أن تحل العمالة الوطنية في القطاع الخاص محل الأجنبية حديث في مكانه في حالة قطر والإمارات، بل إن مثل هذه المبادرات هي هدر للطاقات صغيرة الحجم أصلاً، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الدراسة تعتبر أن قطاع الغاز والبتروك قطاعاً مختلطاً.

٣. بدل الحديث عن كوتا للمواطنين نسبة إلى عدد الأجانب فإنه يجب الحديث عن تحديد نسب في داخل العمالة الوطنية نفسها. مثلاً كم نسبة العمالة الوطنية التي يُراد لها أن تعمل في قطاع الغاز

والبتترول، وفي قطاع التعليم، وفي قطاع الصحة، و كم نسبة المواطنين الذين يراد لهم امتهان التدريس و الطب والهندسة وكم نسبة حملة الدكتوراه إلخ. إن مثل هذه النسب أكثر واقعية ويمكن التخطيط لها على مدار سنوات.

٤. من حيث جودة التعليم فقد قطعت كلا الدولتين أشواطاً كبيرة في هذا المجال وما عليهما إلا الاستمرار في هذا النهج مع العمل على رفع نسب المواطنين الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي لا سيما الذكور منهم.

٥. العمل على الإصلاح المؤسسي في القطاع الحكومي والشركات الكبرى لتشغيل القوى المعطلة التي سيناقشها القسم التالي. السعي لرفع مشاركة المرأة في سوق العمل حيث أن الدولتين بأمس الحاجة لكل فرد في العمالة الوطنية.

ما ينطبق على دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر ينطبق على دولة الكويت مع إضافة بند مهم:

١. ضرورة وجود مبادرات لتطوير جودة التعليم العالي وتوسيع برامج الابتعاث.

٢. دفع الشركات الكبرى في مجال الغاز والبتترول والاتصالات لتبني المزيد من البرامج التدريبية والبعثات.

إذاً، مما سبق فإن الحديث عن فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل هكذا في المطلق دون النظر إلى خصائص كل دولة ودون التعامل بجدية مع دور سوق العمل نفسه في عملية التطوير والتأهيل سيترك دول الخليج تدور في نفس الحلقة المفرغة التي تدور فيها منذ بداية طفرة السبعينيات.

١،١،٣،٢ لماذا تستهدف الدولة زيادة نسب القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص؟

قد تبدو الإجابة بديهية لكن الغاية من أي عملية تحليل هي تفكيك ومساءلة حتى ما نعتبره بديهيات. وجدت الدراسة أن هناك عدة أسباب تدفع باتجاه الرغبة في زيادة نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص:

١. تخفيف العبء البيروقراطي والمالي على القطاع الحكومي. كما أن التضخم في القطاع الحكومي يؤدي إلى ظواهر سلبية مثل البطالة المقنعة وغيرها من ثقافة الدعة والكسل.

٢. الإسهام في زيادة الإنتاج ودعم تنوع الاقتصاد واقتصاد المعرفة حيث أن القطاع الحكومي بطبيعته خدماتي مستهلك في حين أن القطاع الخاص قطاع منتج.

كلا السببين وجيه لكن لا بدّ من ملاحظة خصوصية الوضع في دول الخليج، فقراءة الواقع تقول أن:

١. الشركات الكبرى التي قد تصنف أحياناً على أنها من القطاع الخاص مثل شركات الغاز والبتروك والاتصالات والبناء وجزء كبير من مؤسسات القطاع المصرفي والمالي وغيرها هي في معظمها مملوكة للدولة إما بالكلية أو بنسب كبيرة. وعليه فإن العجلة الأساسية التي تحركها هي ريع البترول والغاز. التسمية الأسلم هي أن نطلق على هذا القطاع مسمى القطاع المختلط.

٢. معظم صادرات دول المجلس لا تزال هي النفط والغاز.

وعلى الرغم من اعتماد القطاع المختلط والاقتصاد عموماً على صادرات النفط والغاز فإنه مما لا شك فيه أن القطاع المختلط (وتحديداً الشركات الكبرى) في العموم يمثل بيئة عمل أكثر حرفية وتنظيماً وكفاءة من القطاع العام الذي يعاني من التضخم والبيروقراطية غير المنتجة في أحيان كثيرة. وبالتالي فإن عمل المواطنين في القطاع المختلط في محصلته العامة إيجابي لكن ما تسعى إليه الدراسة هو مضاعفة المكاسب. بمعنى أن الإلتحاق للعمل في القطاع المختلط أو حتى الخاص يجب أن لا يكون هو الهدف النهائي وإنما لا بدّ من أن يصبح الهدف هو:

١. الإلتحاق النوعي بهذه القطاعات لتخصصات ومستويات وظيفية متنوعة.

٢. التمكين الوظيفي.

٣. نقل المعرفة من العمالة الأجنبية إلى العمالة الوطنية مما يزيد من تأهيل العمالة الوطنية لتحل محل الأجنبية بمرور الوقت. وكل من

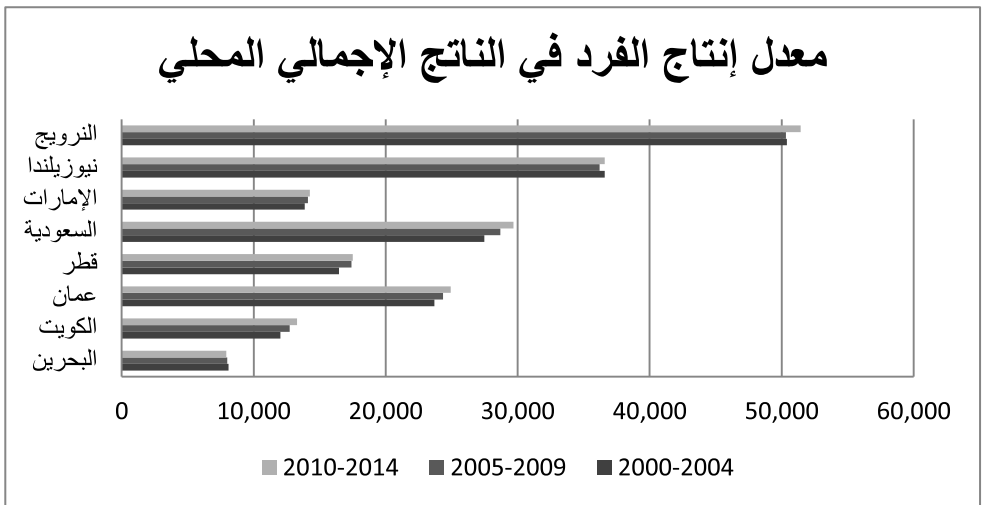
المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين وسلطنة عمان لديها الأعداد الكافية من العمالة الوطنية المرشحة لتتلقى هذه المعرفة والتحول مع مرور الوقت إلى مُطوّر وناقل للمعرفة للأجيال القادمة.

٤. زيادة إنتاجية وكفاءة العمالة الوطنية من خلال وضعها في بيئة الأصل فيها أنها منتجة وذات كفاءة عالية وإن كان الوضع في دول المجلس أكثر تعقيداً كما ستبين السطور التالية.

والواقع يبيّن أنّ الاهتمام والجهود الأساسية لا تزال منصبة على زيادة أعداد الكوادر الوطنية في القطاع المختلط والشركات الكبرى وهو ما لم يتحقق بالنسب المطلوبة حتى الآن. لكن لا بدّ كذلك من وجود إطار مؤسسي شامل لا يكتفي بجذب العمالة الوطنية وإنما يعمل على تدريبها وإبقائها وتمكينها. وكما يبين اليحيى (اليحيى أ، ٢٠١٢) فإن هناك فجوة بين معدلات التعليم المتزايدة والتنمية البشرية المرتفعة والإصلاح المؤسسي المطلوب لاحتواء هذه الكوادر. وعدم المبادرة بهذا الإصلاح المؤسسي كما يبين اليحيى يؤدي إلى ضياع فرص الاستفادة من هذه الكوادر بالإضافة إلى عدم الاستفادة القصوى من الموارد والاستثمارات التعليمية الضخمة في دول المجلس. فإذا كانت ميزة القطاع المختلط والخاص الأساسية هي الإنتاجية العالية فلا بدّ من قراءة الحقائق في السياق الخليجي حيث أن نسبة الإنتاجية للفرد تعدّ من النسب المنخفضة في العالم (انظر الرسم التوضيحي ١٢). كما أنّ إحدى الدراسات تبين أن نسبة العمالة الوطنية المعطلة -الموجودة في سوق العمل ولكن لا يتمّ تمكينها من اتخاذ القرار ولا تتمّ الاستفادة منها بالشكل الأكفأ- في كل من المملكة العربية السعودية

وسلطنة عمان ودولة الإمارات العربية المتحدة هي ٤٩% و ٤٦% و ٤٥% على التوالي (اليحيى ب, ٢٠١٢). وبالتالي فإن مجرد إلحاق الكوادر الوطنية في هذه القطاعات لا يعني أنهم سيسهمون بفعالية في الاقتصاد مما يؤكد أهمية الإصلاح المؤسسي.

رسم توضيحي رقم (١٢) المصدر: البنك الدولي



أما القطاع الخاص الخالص والشركات المتوسطة والصغيرة فإنها يمكن أن تلعب دوراً كبيراً في تشغيل -توفير مقصد الأمن الوظيفي- في بعض دول المجلس مثل مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية وسلطنة عمان. أما في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت ودولة قطر فإن دور هذين القطاعين في دعم العمالة الوطنية على المستوى الكلي سيظل محدوداً على المديين القصير والمتوسط. بل إن التوسع فيها

قد يسهم في زيادة الخلل الديموغرافي الذي هو على أشده في هذه الدول حيث أن الواقع يبين أن الأغلبية الساحقة العاملة في هذين القطاعين هم من الأجانب بالإضافة إلى أن حجم العمالة الوطنية قياساً إلى حجم الاقتصاد في هذه الدول يجعل إسهام العمالة الوطنية في هذين القطاعين محدوداً جداً بحكم الواقع^(٨).

١،١،٣،٣ لماذا تستهدف دول مجلس التعاون التقليل من الاعتماد على العمالة الأجنبية؟

قد يبدو السؤال ساذجاً لكن لا بد من تفكيك عناصره حتى نعرف مدى أولويته بالنسبة للأولويات الأخرى وما هي أبعاد تأثيره. تساق عادةً الأسباب التالية لضرورة خفض الاعتماد على العمالة الأجنبية:

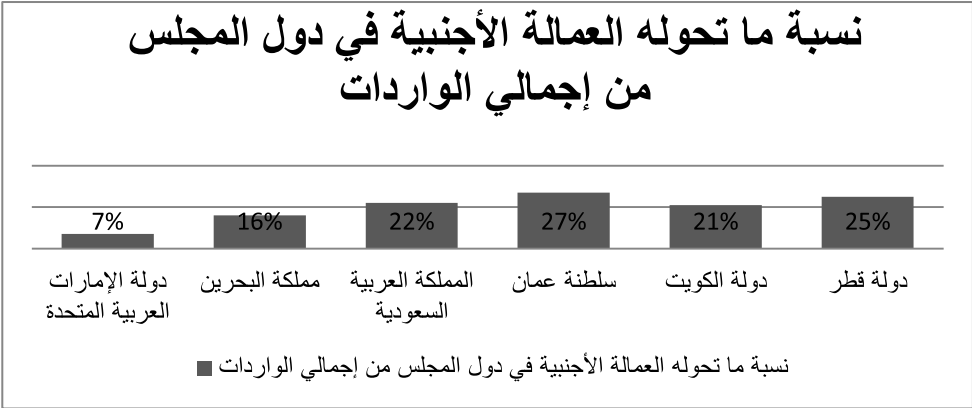
١. منافسة العمالة الوطنية في فرص العمل لا سيما في ظل وجود نسب عالية من البطالة.
٢. سيطرة الأجانب على بعض القطاعات قد يضعف من قدرة الدولة على السيطرة عليها.
٣. الخلل الديموغرافي الذي يؤدي إلى:
أ. التأثير على الهوية والأمن الاجتماعي.

^(٨) من ٢٠٠٣ إلى ٢٠١٣ تم خلق حوالي سبعة ملايين فرصة وظيفية في دول المجلس منها مليونان فقط لمواطني هذه الدول بحسب صندوق النقد الدولي. ومعظم هذه الوظائف هي وظائف ذات مهارات بسيطة (العالي، ٢١ أبريل ٢٠١٣) بشكل لا يتماشى مع الخطاب العام السائد في ذات الفترة والذي يتحدث عن اقتصاد المعرفة.

ب. الضغط الشديد على المرافق والبنية التحتية. يُقدّر (العالي ٢١ أبريل ٢٠١٣) حجم تكلفة العمالة الأجنبية في دولة الإمارات العربية المتحدة في ٢٠٠٩ على سبيل المثال بحوالي ٩٨ مليار دولار ويمكن قياس بقية دول المجلس على ذلك.

٤. الأثر الاقتصادي لتحويل الرواتب للخارج والتي يمكن أن تُصَرَف في داخل السوق المحلي. قدّر الصندوق الدولي هذه التحويلات بنحو ٧٠ مليار دولار وهو ١٧% من التحويلات في العالم لعام واحد (العالي، ٢١ أبريل ٢٠١٢).

رسم توضيحي رقم (١٣) المصدر: إحصاءات البنك الدولي في ٢٠٠٧
كما وردت في دراسة الشركة الاستشارية بوز آند كو



بناءً على هذه الأسباب فإن ضرورة تحقيق هذا الهدف على المدى القصير والمتوسط تختلف بين دول المجلس كما في الجدول رقم (٦).

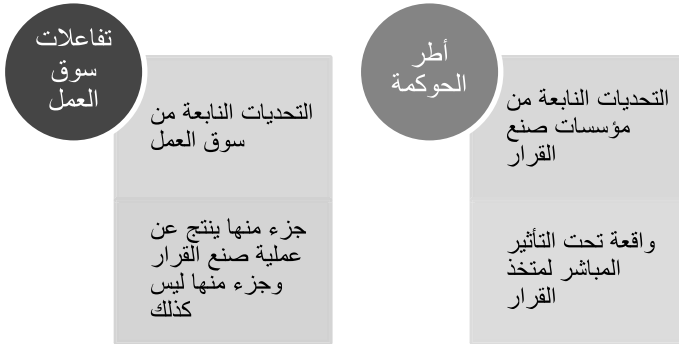
١,٢ إعادة تصنيف التحديات كما تراها الدراسة

تصنف الدراسة التحديات إلى صنفين وهما (تحديات صنع سياسات سوق العمل) و (تحديات نابعة من سوق العمل نفسه). واللجوء لهذا التصنيف الثنائي ليس مجرد ترف بحثي وإنما هو للتفريق بين التحديات النابعة من مؤسسات وآليات صنع القرار نفسها مما يعني أنّ الجزء الأكبر لحلّ هذه التحديات هو في يد هذه المؤسسات نفسها وبين التحديات المرتبطة بسوق العمل والتي يقع كثير من عناصرها خارج السيطرة المباشرة لمتخذ القرار.

جدول رقم (٦): بعض آثار تواجد العمالة الأجنبية بكثرة في كل دولة من دول المجلس

الدولة	الأثر المباشر للعمالة الأجنبية على الأمن الوظيفي للمواطنين	أثر العمالة الأجنبية السلبي على التركيبة السكانية	دلالات ذلك بالنسبة لمتخذ القرار
مملكة البحرين	التأثير سلبيًا على فرص المواطنين	الأثر كبير	<u>التقليل من العمالة الأجنبية الموجودة</u> ضرورة على المدى القصير لتحقيق الأمن الوظيفي للمواطنين وليس مجرد موقف ثقافي أو اجتماعي من الظاهرة.
المملكة العربية السعودية سلطنة عمان	التأثير سلبيًا على فرص المواطنين	الأثر متوسط	لا بدّ من العمل على الحدّ من الزيادة على المدى القصير.
دولة الكويت	تأثير بسيط على المدى المنظور ولكنه مضر على المدى الطويل	الأثر كبير	وبدل الإتيان بأعداد أخرى كبيرة من العمالة غير ذات الكفاءة العالية لا بد من الإبقاء على ذوي الكفاءة ومضاعفة الاستفادة من خبراتهم مع العمل على تمكين العمالة الوطنية.
الإمارات العربية المتحدة	تأثير بسيط على المدى المنظور ولكنه مضر على المدى الطويل	الأثر كبير جدا	
دولة قطر	تأثير بسيط على المدى المنظور ولكنه مضر على المدى الطويل	الأثر كبير جدا	

رسم توضيحي رقم (١٤): التصنيف الثنائي لتحديات سوق العمل كما تراها الدراسة



١,٢,١ ما هي المشاكل المتعلقة بصنع سياسات سوق العمل (أطر الحوكمة)؟

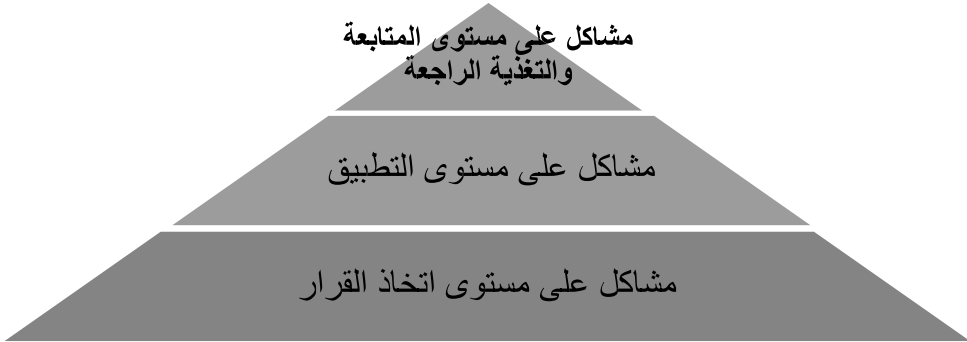
تطرق الجزء الأول من الدراسة إلى مشكلات سوق العمل في دول مجلس التعاون كما تعرضها الدراسات السابقة، إلا أن هذا القسم سيطرح المشكلات المتعلقة بعملية صنع السياسة نفسها. عادة فإن أي سياسة تمر بالمراحل الخمس التي يبينها الرسم التوضيحي رقم (١٥).

رسم توضيحي رقم (١٥) حلقات صنع السياسات العامة



وخلصت الدراسة إلى أن المشكلات المتعلقة بسياسات سوق العمل (أطر الحوكمة) في دول المجلس يمكن تصنيفها ثلاثياً كما في الرسم التوضيحي رقم (١٦) وهي المشاكل على مستوى القرار السياسي، والمشاكل على مستوى التطبيق، والمشاكل على مستوى المتابعة والتغذية الراجعة وهذه بدورها تؤثر على عملية صنع القرار على المستوى السياسي. وقد مثلت الدراسة هذه العلاقة بين المستويات الثلاث بالشكل الهرمي وقاعدته القرار السياسي للتأكيد على أن القرار السياسي والاستمرارية والتراكمية لدى متخذ القرار هي القاعدة التي يمكن البناء عليها وأن اهتزاز هذه القاعدة يؤثر بشكل جذري على البناء ككل.

رسم توضيحي رقم (١٦): ترى الدراسة تصنيف تحديات عملية صنع سياسة سوق العمل إلى ثلاثة أقسام



١,٢,١,١ تحديات على مستوى اتخاذ القرار

والحقيقة أنه من خلال استقراء الدراسة لتاريخ سياسات سوق العمل في دول المجلس التعاون وصلت الدراسة إلى أن واحدة من أهم التحديات التي تواجهها عملية السياسة هي:

١. ظهور المبادرات والخطط والقرارات دون وضوح مدى إمكانية تطبيقها. جميع دول المجلس تعلن عن نسب للتوطين في القطاع الخاص منذ التسعينيات ولم تحققها.

٢. البدء في بعض هذه الخطط والمبادرات ولكن عدم الاستمرار فيها وقد تظهر بعد سنوات قليلة مبادرات أخرى دون أن يُعرف مصير المبادرات الأخرى.

٣. على الرغم من تركيز الخطاب العام في الألفية الجديدة على الرؤية طويلة الأمد والاستراتيجيات الوطنية وغيرها إلا أن اتخاذ القرار على الأرض وفعلياً دائماً ما يُقدّم التكتيكي واللحظي على الاستراتيجي وطويل الأمد. فعلى سبيل المثال في عام ٢٠١١ وما تلاه اتخذت جميع دول المجلس قرارات متفاوتة تصبّ في اتجاه جعل القطاع العام هو الأكثر جذباً للمواطنين وجعل الفجوة في الرواتب تتسع بين المواطنين والأجانب في القطاع الخاص بالإضافة إلى الزيادة الكبيرة في توافد عمالة أجنبية جديدة. وكل هذه الأمور التي تحققت فعلياً على الأرض منذ ٢٠١١ وحتى ٢٠١٥ هي على عكس الأهداف المعلنة في استراتيجيات دول المجلس والتي كان لم يمرّ على إعلانها إلا سنوات قليلة.

وهذه التحديات السابقة على مستوى اتخاذ القرار في كلّ دولة خليجية أدّت إلى نتائج غير إيجابية مثل عدم تحقيق التراكم المطلوب والبدائيات الصفرية في كثير من المبادرات بالإضافة إلى خفض ثقة شباب دول المجلس في بعض هذه المبادرات بل وعدم أخذ الجهات المعنية بالتنفيذ هذه المبادرات بجدية كافية وذلك خشيةً من أو ربما أملاً في عدم استمرارها.

١,٢,١,٢ تحديات على مستوى التطبيق

أما المشاكل العملية على مستوى التطبيق - والحديث هنا عن المشاكل العامة المشتركة وليست المشاكل التفصيلية لكل سياسة على حدة- فأهمها كما ترصدها الدراسة:

١. عدم توافر المعلومات الدقيقة أحياناً. إن واحدة من أصعب تحديات السياسات الاجتماعية عموماً وسوق العمل ذي الطبيعة الديناميكية

خصوصاً هو إحصاء وحساب المعلومات الدقيقة. وقد بذلت دول المجلس كلّ على حدة جهوداً ضخمة في هذا المجال حيث أنشأت جهات مختصة بالإحصاء وهي تطور من عملها وبدأت تتيح المعلومات للباحثين والمختصين والجهات

التركيز في نسب البطالة على الأسماء المسجلة لدى الوزارات المعنية على أنها تبحث عن عمل قد يصرف النظر بدون قصد عن مشكلة مثل القوى الوطنية المُعطلة.

المعنية عبر التقارير والإحصاءات التي يتاح الكثير منها على مواقعها على الإنترنت. وفي الجدول رقم (٧) قائمة بمواقع هذه الجهات الرسمية المخولة بإجراء الإحصاءات ومن الجدير بالذكر أن هناك جهات رسمية أخرى - وهي المعنية بسياسات سوق العمل في دولها- تنتج أيضاً بعض الدراسات والمعلومات. ومع ذلك يبقى توافر المعلومات الدقيقة في الوقت المناسب ووضعها في الإطار الذي يجعلها مكوناً حقيقياً في عملية اتخاذ القرار الرشيد

Informed Decision-making تحدياً كبيراً. فهناك على سبيل المثال الإحصاءات المتعلقة بنسب البطالة ومنهجيات حسابها فهي قد تختلف من جهة إلى أخرى، كما أنّ حصر نسب البطالة في الأسماء المسجلة لدى الوزارات المعنية على أنها تبحث عن عمل قد يصرف النظر بدون قصد عن مشكلة مثل القوى الوطنية المُعطّلة.

٢. العمل الإداري المرهق في تحصيل المعلومات والتعامل معها مما يؤثر على كفاءة العملية ككل. وعدم كفاءة الأجهزة الإدارية المخولة بالتنفيذ التي قد تعاني هي نفسها من بعض المشكلات التي وضعت لحلها مثل البطالة المقنعة وانخفاض الانتاجية وانتشار المحسوبية وغيرها.

٣. عدم استجابة الشركات والجهات المختلفة لسياسات الدولة والتلاعب أحياناً من أجل إظهار الالتزام Compliance بالسياسة وهو خلاف الواقع. ظلت هذه المؤسسات معتمدة لعقود على العمالة الأجنبية وعلى أنماط معينة من الإدارة لذا فقد تكون لديها نوع من الثقافة المؤسسية غير المؤمنة بقدرات العمالة الوطنية وغير القادرة على لعب الدور الذي تلعبه الشركات الكبرى في الدول الأجنبية من تبني وتطوير العمالة التي تدخل سوق العمل لأول مرة.

٤. عدم وجود آليات وصلاحيات لدى المنفذين أحياناً لإنفاذ السياسة.

جدول رقم (٧): جهات الإحصاء الرسمية في دول المجلس

الدولة	الجهة المعنية بإصدار الإحصاءات الرسمية	الموقع على شبكة الإنترنت
دولة الإمارات العربية المتحدة	المركز الوطني للإحصاء	http://www.uaestatistics.gov.ae
مملكة البحرين	الجهاز المركزي للمعلومات	http://www.cio.gov.bh/cio_ara/
المملكة العربية السعودية	مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات	http://www.cdsi.gov.sa/
سلطنة عمان	المركز الوطني للإحصاء والمعلومات	https://www.ncsi.gov.om/Pages/NCSI.aspx
دولة الكويت	الإدارة المركزية للإحصاء	http://www.csb.gov.kw/
دولة قطر	وزارة التخطيط التنموي والإحصاء (جهاز قطر للإحصاء سابقاً)	http://www.qsa.gov.qa/Ar/index.htm
دول المجلس	مركز المعلومات - إدارة الإحصاء	http://sites.gcc-sg.org/Statistics/index.php

١,٢,١,٣ تحديات على مستوى المتابعة والتغذية الراجعة

الحقيقة أنَّ المتابعة والتغذية الراجعة هي من الحلقات الأضعف في حلقات صنع السياسة العامة في دول المجلس عموماً. عادة فإن المتابعة وإصدار التقارير الدورية يتم في السنوات الأولى ثم تخف الحماسة وتباعد فترات المتابعة ويصبح إصدار التقارير أمر روتينياً بحيث ينذر أن تُقرأ هذه التقارير. إن المتابعة والتغذية الراجعة المستندة إلى قراءة حقائق الفترة

السابقة للتطبيق هي سرّ من أسرار نجاح أيّ سياسة كما أنها تضمن استمراريّتها وتضمن عملية تراكم المعرفة والتعلم من التجارب السابقة بدل اللجوء إلى البدايات الصفرية في كلّ مرة.

١,٢,١,٤ إصلاح أطر الحوكمة أساس لتطبيق أية استراتيجية ناجحة

تعلن دول مجلس التعاون كل على حدة وبين فترة وأخرى عن استراتيجيات وخطط قد يلغي أحياناً بعضها بعضاً. واليوم لدى كلّ دولة خطة أو استراتيجية متعلقة بسوق العمل لكن هذا وحده لا يكفي. وقد فصلت الأقسام الثلاثة السابقة في التحديات المتعلقة بصنع سياسات سوق العمل في دول المجلس وقد صنفتها إلى ثلاثة أنواع:

- تحديات على مستوى المتابعة والتغذية الراجعة
- تحديات على مستوى التطبيق
- تحديات على مستوى اتخاذ القرار

ومن المهم أن يضع صانعو القرار نصب أعينهم حقيقة أن ٥% فقط من المؤسسات في العالم تنجح في تطبيق الاستراتيجيات التي أنفقت عليها ملايين الدولارات وعشرات من الموظفين الذين قضوا آلاف الساعات لتطوير تلك الاستراتيجيات. في حين أن ٢٥% فقط تنجح في تحقيق بعض أهداف الاستراتيجية أما ٧٠% من الاستراتيجيات يكون مصيرها الفشل في التطبيق. والحديث هنا عن مؤسسات عالمية هي في العموم أكثر كفاءة من الأجهزة البيروقراطية الحكومية. ومع ذلك نجد أن معظم دول المجلس تبذل

المجهود الكبير في تطوير الاستراتيجيات ثم يحلّ التراخي عند مرحلة التطبيق والمتابعة لذا وجب التأكيد على أهمية أن تكون الأجهزة الحكومية المنوط بها التنفيذ هي نفسها تتحلّى بالكفاءة.

رسم توضيحي رقم (١٧) المصدر: دراسة فوربس 24 (Forbes, October 2012)



١,٢,٢ ما هي التحديات النابعة من سوق العمل نفسه؟

كما سبق فقد تم تصنيف مشاكل سوق العمل في دول المجلس إلى صنفين:

١. تحديات متعلقة بعملية صنع السياسة
٢. تحديات نابعة من تفاعلات سوق العمل

وأهمية هذا التصنيف هي تبيان أن النوع الأول واقع تحت تحكّم مُتّخذ القرار بشكل مباشر في حين أن الصنف الآخر يتضمن بعض العناصر غير الخاضعة للتحكم المباشر لمُتّخذ القرار ولكنه يستطيع التأثير عليها وتوجيهها.

تطرقت الدراسة في أجزائها المختلفة إلى التحديات التي تواجهها الأطراف المختلفة في سوق العمل، وسيلخص هذا الجزء أهم تلك التحديات:

١. نسب البطالة المرتفعة بين المواطنين.
٢. نسب الإنتاجية المنخفضة ولا سيما إنتاجية العمالة الوطنية والبطالة المقنعة.
٣. العمالة الوطنية المُعطّلة وهي تلك التي تعمل ولكن لا يُستفاد من مهاراتها في المكان الصحيح.
٤. التحجج أن مخرجات التعليم هي العائق الأساسي في تأهيل المواطنين لسوق العمل، في حين أن الشركات الكبرى والقطاع المختلط لا يلعبون دورهم في جذب وتدريب وتأهيل وإستبقاء العمالة الوطنية.
٥. عدم وجود إطار واضح في المؤسسات الكبرى يُمكن العمالة الوطنية ويُنظّم عملية نقل المعرفة.
٦. تضخم وعدم كفاءة القطاع العام. وهذا لا يعني أن يقتصر الحل على دفع القطاعات الأخرى إلى جذب العمالة الوطنية بل يجب العمل على إصلاح القطاع العام نفسه بحيث يعتمد قيم التنافس والجودة والكفاءة. بهذه الطريقة يصبح القطاع العام قطاعاً ذا كفاءة عالية وخالفاً للكفاءات بدل أن يبقى كياناً مترهلاً.

٢,٣ النظرة المنظومية التكاملية للتعليم وسوق العمل:

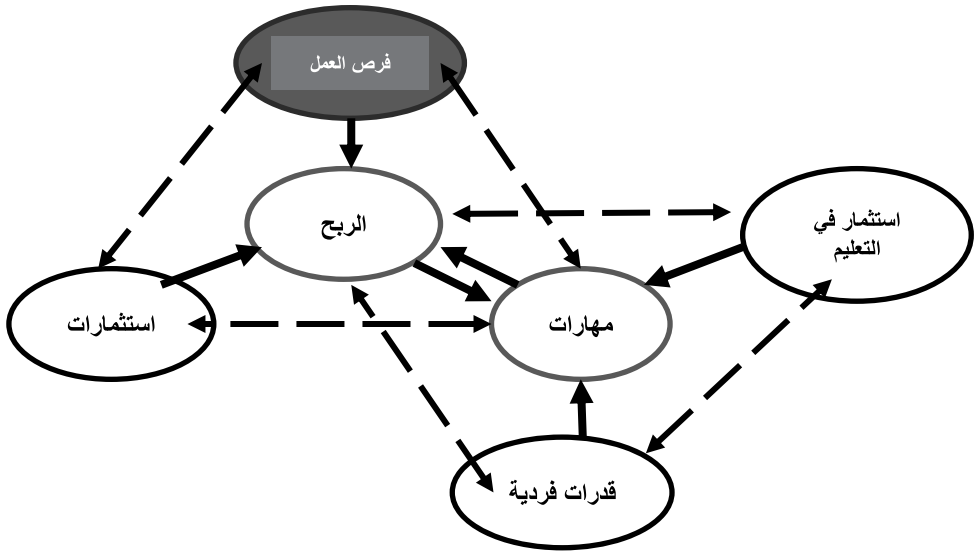
النظر إلى العلاقة بين التعليم ومهارات الأفراد وسوق العمل على أنها منظومة متشابكة Ecosystem هي نظرة غائبة تقريباً. ودون الدخول في التفاصيل النظرية فإن لنيوزيلندا تجربة جيدة جداً في هذا المجال. ذلك أنها كانت تعاني من البطالة المرتفعة المتزامنة مع شكوى أرباب العمل من عدم أهلية الشباب النيوزيلندي. حينها بدأت دراسة علمية بعنوان (الربط الوظيفي) Employment Linkages لوضع نموذج (كما في الرسم التوضيحي رقم ١٨) للعلاقة ما بين:

- سوق العمل
- والمهارات المطلوبة
- والتعليم
- والشباب النيوزيلندي

والنتيجة الأساسية التي وصلوا إليها أن دعم الحكومة لعملية الربط والتوصيل Networking بين الفاعلين الأساسيين في هذه العملية وهم جهات العمل والمؤسسات التعليمية والشباب كان أحد عوامل الحسم في المسألة. وتتم عملية التوصيل من خلال مكاتب استشارية حكومية في المناطق المختلفة بالإضافة إلى تشجيع أية فرص لحدوث هذا التواصل ومن هذه المبادرات موقع (توظيف): <https://www.careers.govt.nz>، وهو موقع شامل لا يقدم الشواغر فقط وإنما فرص للحديث إلى مستشارين لنصح الطلبة والباحثين عن العمل وفرص التدريب المختلفة في الشركات والمعاهد وغيرها. ويوفر أدوات

تساعد الطلبة على اكتشاف قدراتهم لتحديد التخصص المناسب. ونفس الموقع- الذي هو عبارة عن مركز شامل للبيانات ويُحدّث باستمرار- يوفرّ خدمات للشركات والمؤسسات التعليمية وليس فقط للطلبة والباحثين عن العمل. لا شك أنه يمكن لدول المجلس الاستفادة من هذه التجربة لا سيما في الدول الأكبر حجماً مثل سلطنة عمان أو المملكة العربية السعودية. ولمزيد من المعلومات يمكن العودة لدراسة تتناول هذه التجربة على مدار خمس سنوات (Dalziel, 2015).

رسم توضيحي رقم (١٨) نموذج منظومة المهارات المطبق في نيوزيلندا



ملخص التوصيات

ملخص التوصيات

فصل الفصلان السابقان في تحليل التحديات ومحاولة إعادة فهم مواطن الخلل، لذا فإن هذا الفصل سيركز على تقديم التوصيات بناءً على التحليل السابق دون إعادة تفصيل الحثيات التي تستند إليها التوصيات اعتماداً على أن الأقسام السابقة تناولتها. وستقدم الدراسة لكل دولة على حدة مجموعة من التوصيات ثم تتناول التوصيات على المستوى التكاملي لدول المجلس ككل.

١, ٣ دولة الكويت:

تعدّ دولة الكويت من أكثر الدول التي قدمت وتقدم الدعم المادي المباشر لتوظيف المواطنين في القطاع الخاص. ورغم هذه الجهود الكبيرة فإن نتائج التحاق المواطنين بالقطاع الخاص لا تزال أقلّ من المأمول.

تحتاج دولة الكويت إلى تطوير إطار سياساتي أشمل يضمّ كلّ تحديات سوق العمل في الكويت ويتعامل معها بطريقة منظومية ومركزية. وكما بيّن الإطار التحليلي لهذه الدراسة فلا يجب حصر عملية إصلاح سوق العمل في مؤشر التحاق المواطنين بالقطاع الخاص، وإنما النظر لمنظومة المقاصد والأهداف التي تنبثق منها (أرجو مراجعة الفصل السابق قسم المقاصد والأهداف). كما تقترح الدراسة تعيين جهة مستقلة تحت الرعاية المباشرة لقيادة الدولة تتكون من مجموعة من الكفاءات الأكاديمية

والمتخصصين من الشباب الكويتي لمتابعة تطبيق سياسات إصلاح سوق العمل في ظل الإطار الشامل.

تعد دولة الكويت من أكثر دول الخليج تميزاً على المستوى الفني والإعلامي ومع ذلك فإن هذه القدرات لا يتم استغلالها لُبثَّ الرسائل الإيجابية التي تُعَلِّي من قيمة العمل وتعيد ثقة الشباب الكويتي في إمكانية أن يلعبوا دوراً مؤثراً من خلال التعليم والانخراط في سوق العمل. لذا لا بدّ من التركيز على الجانب الإعلامي لإعادة تثقيف المجتمع بأهمية وقيمة الإنتاج ولتوجيه الشباب للتخصصات التي تحتاجها الدولة ولإعادة ثقتهم بدورهم في عملية التنمية.

وفيما يلي تلخيص التوصيات في رسائل مركزة.

جدول رقم (٨): التوصيات لدولة الكويت

التوصية	التشخيص
وضع الإطار الشامل: لا بدّ من وضع إطار شامل يعيد تعريف مشكلات سوق العمل (وهذه الدراسة تقدم تصوراً مبدئياً) ويتحول هذا الإطار إلى خطة عمل. <u>التنوع في الآليات:</u> ١. عدم الاكتفاء بالتحفيز المادي. ٢. لا بد من التحفيز المعنوي وإعادة ثقة الشباب بدورهم. ٣. التنوع في استخدام آليات التقيد والتحفيز.	آليات مبعثرة لإصلاح سوق العمل ولا يوجد إطار شامل للسياسات. هناك آليات قليلة- مثل الدعم المالي للمواطنين في القطاع الخاص - ولكنها مبعثرة. كما أنها تهدف لمعالجة بعض الأعراض دون أن تتناول الدورة الكاملة لسياسات سوق العمل.

صغر حجم العمالة الوطنية نسبة إلى حجم الاقتصاد. حجم القوى الوطنية صغير، لذا فلا يجب على الدولة تبديد الموارد بهدف إحلال العمالة الوطنية مكان الأجنبية بشكل عشوائي على المدى القصير.

التوجيه النوعي للعمالة الوطنية:

بمعنى بدل أن تحدد الدولة كوتا (المواطن: الأجنبي) يجب وضع كوتات ضمن العمالة الوطنية نفسها. بعد تحديد توزيع المواطنين الحالي من حيث المستوى التعليمي والقطاع والتخصص بحيث تصبح هذه هي النقاط المرجعية Baseline ثم يبدأ وضع الأهداف النوعية لشكل العمالة الوطنية التي يراد وجودها.

مثلاً من حجم العمالة الوطنية الموجودة والمتوقعة خلال المدى الزمني للخطة التنفيذية كم يجب أن تكون نسبة الأطباء، وكم نسبة المهندسين وكم نسبة المدرسين ومن هذه العمالة الوطنية كم النسبة التي يجب أن توجه نحو القطاع العام وكم النسبة التي يجب أن توجه للقطاع المختلط وهي الشركات الكبرى في قطاع الغاز والبتروك والاتصالات.

التركيز على قطاعات ومجالات بعينها:

تنصح الدراسة بالتركيز على قطاع التعليم العام والتعليم العالي والقطاع الصحي وقطاع الغاز والبتروك والاتصالات. وبالنسبة للمجالات، التركيز على التدريس والبحوث والطب والعلوم الطبية والهندسة. ولا بد من إعادة القيمة المعنوية لهذه المجالات وجعلها أكثر جاذبية ومردوداً.

ولا تنصح الدراسة بتبديد الجهود والأموال لمحاولة إلحاق المواطنين بالقطاع الخاص الخالص (وهو غير القطاع المختلط مثل الغاز والبتروك) على المدى القصير.

<p><u>تصميم ومتابعة مؤشرات الإنتاجية:</u></p> <p>هذه هي المعضلة في كل دول مجلس التعاون والتي لم تبذل أية دولة مجهودات فعالة للتعامل معها.</p> <p>لا بد من استحداث مؤشرات لقياس انتاجية العمالة وتحديداً العمالة الوطنية لمعرفة مدى التقدم النوعي الذي تحرزه العمالة الوطنية. ومن خلال متابعة هذه المؤشرات يمكن توجيه المبادرات في الاتجاه الصحيح.</p> <p>تنصح الدراسة بجعل الانتاجية معياراً على المستوى الوطني.</p> <p><u>العمالة الوطنية المعطلة:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١. تطوير مؤشرات لقياس العمالة الوطنية المعطلة في مكان عملها. ٢. محاربة البطالة المقنعة من خلال الإصلاح المؤسسي. ٣. مبادرات لجذب المرأة لسوق العمل من خلال توفير فرص العمل بدوام جزئي وتوفير حضانات الأطفال في الشركات والمؤسسات الكبرى. 	<p>انخفاض إنتاجية الفرد والعمالة الوطنية المعطلة</p>
<p>تأسيس أعداد أكبر من المدارس الثانوية ذات المعايير العالمية والمدارس التخصصية بالتعاون مع شركات القطاع المختلط.</p> <p>هناك فرصة حقيقية لتنويع وتحسين جودة التعليم ما بعد الثانوي على غرار ما صنعه بعض دول الخليج الأخرى.</p> <p>تأسيس شراكات مع الشركات الكبرى التي يجب أن تقوم بدورها في الابتعاث وتبني الطلبة من المرحلة الثانوية.</p>	<p>لا توجد مبادرات مُفعّلة لإصلاح التعليم لا سيما الثانوي وما بعد الثانوي.</p>

<p>لا توجد مبادرات للإصلاح المؤسسي لتفعيل عملية نقل المعرفة.</p> <p>البدء بمبادرات لإصلاح القطاع العام وجعله أكثر فاعلية وأكثر إنتاجية وذلك من خلال إدخال بعض معايير التنافس ومؤشرات قياس الأداء.</p> <p>يمكن البدء بجهة حكومية واحدة كنموذج ثم التعميم.</p>	<p>لا توجد مبادرات للإصلاح المؤسسي لتفعيل عملية نقل المعرفة.</p>
<p><u>الشراكة مع المؤسسات التعليمية:</u></p> <p>على الشركات أن تبني علاقات شراكة مع المؤسسات التعليمية القائمة من مدارس ثانوية تخصصية إلى معاهد وكليات وجامعات بحيث تسهم في تصميم المادة العلمية وفي تدريب الأساتذة والمشاركة في التدريس وتصميم برامج لتدريب الطلبة على مدار العام وتبني المتفوقين منهم للعمل.</p> <p>وعلى فرص العمل أن تكون متنوعة من حيث التخصصات والمستوى، لا مجرد الاكتفاء بالوظائف المحدودة مثل السكرتارية وما شابهها.</p>	<p>عدم قيام الشركات الكبرى بدورها في حين تشتكي من الفجوة بين احتياجاتها ومخرجات التعليم.</p>

٣,٢ دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر:

كما سبق في الإطار التحليلي للدراسة فإن الخصائص العامة لكل من دولة الكويت ودولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة من حيث مستوى دخل الفرد وحجم العمالة الوطنية إلى حجم الاقتصاد متشابه مما يعني تشابه الكثير من خصائص سوق العمل وبالتالي تشابه الكثير من التوصيات. إلا أن الدراسة وجدت أن تجمع كل من قطر والإمارات في قسم التوصيات وذلك لأن كلتا الدولتين أخذتا على عاتقهما:

١. عملية إصلاح واسعة وجذرية في التعليم العام والعالي تحديداً. والدراسة توصي باستمرار هذه الجهود.
٢. إطلاق عدد كبير جداً من المبادرات المختلفة في شتى المجالات مما أدى إلى زيادة متسارعة في وفود العمالة الأجنبية وزيادة الخل السكاني.

هناك بعض المبادرات الموجودة مثل إعادة النظر في نظام الكفالة مما قد يعني حرية أكبر للعمالة الأجنبية في السوق والذي يعتقد أنه قد يسهم في جعل العمالة الأجنبية أقل جاذبية للقطاع الخاص. ولكن هذه الدراسة بينت سابقاً أن الحجم الصغير للعمالة الوطنية بالنسبة لحجم الاقتصاد وبالنسبة للعمالة الأجنبية يجعل سياسات مثل تحرير السوق وغيرها غير ذات فاعلية بالنسبة لتأهيل العمالة الوطنية وتمكينها. بل إن بعض التجارب المحدودة^(٩) بينت أن هذا الأمر قد يؤدي إلى نتائج عكسية مثل تعزيز البطالة المقنعة وتهميش العمالة الوطنية.

كما أن الحديث السائد عن ضرورة إحلال العمالة الوطنية في القطاع الخاص (والحديث هنا ليس عن قطاع الغاز والبتروك ولا شركات الاتصالات الكبرى) أمر لا تتفق معه الدراسة لأن فيه تشبهاً للعمالة الوطنية عن القطاع المنتج الحقيقي وهو قطاع الغاز والبتروك وهذا التشبث يمنع عملية تراكم الخبرات ونقل المعرفة إلى العمالة الوطنية في القطاعات الحيوية للدولة.

وتبقى الإشارة إلى ضرورة وجود إرادة سياسية واضحة تترجم على الأرض في مراجعة الأسباب التي تؤدي إلى تدفق العمالة الأجنبية ومن هذه الأسباب المبادرات ذات الطابع غير الاستراتيجي وغير الحيوي. لذا

(٩) مثل تجربة تحرير الوظائف في المدارس المستقلة في دولة قطر (انظر الخاطر، ٢٠١٤).

توصي الدراسة الدولتين باتخاذ قرار حاسم بتحديد تدفق العمالة الأجنبية مع العمل على مضاعفة الاستفادة من الخبرات الأجنبية المتواجدة منذ عقود في الدولتين ومحاولة استبقاء بعضها.

أما في جدول ملخص التوصيات فمعظمها هي نفس التوصيات الخاصة بدولة الكويت.

جدول رقم (٩): جدول التوصيات لدولتي الإمارات وقطر

التوصية	التشخيص
وضع الإطار الشامل: لا بدّ من وضع إطار شامل يعيد تعريف مشكلات سوق العمل (وهذه الدراسة تقدم تصوراً مبدئياً) ويتحول هذا الإطار إلى خطة عمل.	آليات مبعثرة لإصلاح سوق العمل ولا يوجد إطار شامل للسياسات.
لا بدّ من إرادة سياسية واضحة للحدّ من هذا التدفق. دراسة كيفية مضاعفة الاستفادة من العمالة الموجودة لا سيما تلك الموجودة منذ سنوات طويلة وإيجاد وسائل وأطر قانونية لاستبقائها.	تدفع هائل للعمالة الأجنبية نتيجة كثرة المبادرات والنشاط الاقتصادي المتزايد علماً بأن النفط والغاز يتصدران قائمة صادرات الدولتين مما يعني أنه القطاع الأساسي لتحريك عجلة الاقتصاد
التوجيه النوعي للعمالة الوطنية: بمعنى بدل أن تحدد الدولة كوتا (المواطن: الأجنبي) يجب وضع كوتات ضمن العمالة الوطنية نفسها. بعد تحديد توزيع المواطنين الحالي من حيث المستوى التعليمي والقطاع والتخصص بحيث تصبح هذه هي النقط المرجعية Baseline، يبدأ وضع الأهداف النوعية لشكل العمالة الوطنية التي يراد وجودها. مثلاً، من حجم العمالة الوطنية الموجودة والمتوقعة خلال المدى الزمني للخطة التنفيذية كم يجب أن تكون نسبة	صغر حجم العمالة الوطنية نسبة إلى حجم الاقتصاد. حجم القوى الوطنية صغير، لذا فلا يجب على الدولة تبديد الموارد بهدف إحلال العمالة الوطنية مكان الأجنبية بشكل عشوائي على المدى القصير.

<p>الأطباء ، وكم نسبة المهندسين وكم نسبة المدرسين ومن هذه العمالة الوطنية كم النسبة التي يجب أن توجه نحو القطاع العام وكم النسبة التي يجب أن توجه للقطاع المختلط وهي الشركات الكبرى في قطاع الغاز والبتروك والاتصالات.</p> <p><u>التركيز على قطاعات ومجالات بعينها:</u></p> <p>تتصح الدراسة بالتركيز على قطاع التعليم العام والتعليم العالي والقطاع الصحي وقطاع الغاز والبتروك والاتصالات. وبالنسبة للمجالات فالتركيز على التدريس والبحوث والطب والعلوم الطبية والهندسة. ولا بد من إعادة القيمة المعنوية لهذه المجالات وجعلها أكثر جاذبية ومردوداً.</p> <p>ولا تتصح الدراسة بتبديد الجهود والأموال لمحاولة إلحاق المواطنين بالقطاع الخاص الخالص (وهو غير القطاع المختلط مثل الغاز والبتروك) على المدى القصير.</p>	
<p><u>تصميم ومتابعة مؤشرات الإنتاجية:</u></p> <p>هذه هي المعضلة في كل دول مجلس التعاون والتي لم تبذل أية دولة مجهودات فعالة للتعامل معها.</p> <p>لا بد من استحداث مؤشرات لقياس إنتاجية العمالة وتحديداً العمالة الوطنية لمعرفة مدى التقدم النوعي الذي تحرزه العمالة الوطنية. ومن خلال متابعة هذه المؤشرات يمكن توجيه المبادرات في الاتجاه الصحيح.</p> <p>تتصح الدراسة بجعل الإنتاجية معياراً على المستوى الوطني.</p> <p><u>العمالة الوطنية المعطلة:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١. تطوير مؤشرات لقياس العمالة الوطنية المعطلة في مكان عملها. ٢. محاربة البطالة المقنعة من خلال الإصلاح المؤسسي. ٣. مبادرات لجذب المرأة لسوق العمل من خلال توفير فرص العمل بدوام جزئي وتوفير حضانات الأطفال في الشركات والمؤسسات الكبرى. 	<p>انخفاض إنتاجية الفرد والعمالة الوطنية المعطلة.</p>

<p><u>الشراكة مع المؤسسات التعليمية:</u></p> <p>على الشركات أن تبني علاقات شراكة مع المؤسسات التعليمية القائمة من مدارس ثانوية تخصصية إلى معاهد وكليات وجامعات بحيث تسهم في تصميم المادة العلمية وفي تدريب الأساتذة والمشاركة في التدريس وتصميم برامج لتدريب الطلبة على مدار العام وتبني المتفوقين منهم للعمل. وعلى فرص العمل أن تكون متنوعة من حيث التخصصات والمستوى.</p>	<p>عدم قيام الشركات الكبرى بدورها في حين تشتكي من الفجوة بين احتياجاتها ومخرجات التعليم</p>
--	---

٣,٣ سلطنة عمان ومملكة البحرين

تتشابه خصائص سوق العمل والسياسات المتبعة في كلٍّ من مملكة البحرين وسلطنة عمان، لذا فإن التوصيات لكلا الدولتين متشابهة. وقد بذلت الدولتان مجهودات ممتازة في العقد الأول من الألفية الثانية بدأت بتأتي بعض الثمار لا سيما في مجال تشغيل المواطنين في القطاع الخاص. إلا أنه -وسمة التغير المفاجئ في السياسة وعدم الاستمرارية في المبادرات موجودة في كل دول المجلس- منذ ٢٠١١ حدثت تغييرات في السياسة مثل خلق آلاف الوظائف الحكومية التي لا يحتاجها العمل بالضرورة أثرت على مكتسبات تلك الفترة.

كما في أولويات المقاصد في الفصل الثاني فإن الأمن المعيشي يجب أن يكون جوهر سياسات سوق العمل. لذا فإن مواجهة البطالة يجب أن يكون الأولوية لأي سياسة في كلا الدولتين. إن خلق المزيد من الوظائف

في القطاع الحكومي يوفر هذا الأمن المعيشي لقطاع كبير من المواطنين لكن الإشكال:

١. أنه حلّ غير مستدام لا سيما في ظلّ الظروف الاقتصادية الحالية.

٢. أنه يخلق مجموعة من المشاكل الأخرى مثل ضعف الإنتاجية والبطالة المقنعة وزيادة في عدم كفاءة الجهات التي يعملون بها. كما أنه يعني عدم الاستفادة من هذه الطاقات في مواقع الإنتاج الأخرى التي يغلب عليها غير المواطنين وهذا بدوره يعني أن عملية نقل المعرفة إلى العمالة الوطنية لن تتم فتصبح الحاجة للعمالة الأجنبية مستمرة مما يدخل الدولتين في دائرة ترهق اقتصادهما.

وعليه فإن الدراسة توصي بالتالي:

جدول رقم (١٠): التوصيات لكل من عمان والبحرين

التوصية	التشخيص
لا بدّ من وجود قرار استراتيجي للتضييق إلى أبعد الحدود على اصدار تراخيص العمل الجديدة. فرض ضرائب إضافية على تراخيص العمل الجديدة في حال الموافقة على إصدارها.	الأعداد المتزايدة من العمالة الأجنبية سنوياً وتتركز العمالة الأجنبية في القطاع المختلط والخاص في حين لا يجد أبناء الدولتين فرصهم.
الشراكة مع المؤسسات التعليمية: على الشركات أن تبني علاقات شراكة مع المؤسسات التعليمية القائمة من مدارس ثانوية تخصصية إلى معاهد وكليات وجامعات بحيث	عدم قيام الشركات الكبرى بدورها في حين تشككي من الفجوة بين احتياجاتها ومخرجات التعليم

<p>تسهم في تصميم المادة العلمية وفي تدريب الأساتذة والمشاركة في التدريس وتصميم برامج لتدريب الطلبة على مدار العام وتبني المتفوقين منهم للعمل.</p> <p>وعلى فرص العمل أن تكون متنوعة من حيث التخصصات والمستوى.</p>	
<p><u>الإرادة السياسية الواضحة:</u></p> <p>الاستمرار في رعاية عملية إصلاح السوق من قبل القيادة العليا مع وجود إرادة سياسية واضحة لإنفاذ القرارات بشفافية ومساواة.</p> <p><u>نشر أداء الشركات الكبرى والكبيرة في توظيف وتأهيل وتمكين المواطنين:</u></p> <p>يفرض على الشركات حساب أدائها في هذا الصدد ونشر نتائجها حتى يكون هناك شفافية تعيد ثقة المواطنين ولخلق نوع من المنافسة بينها. إرسال مدققين Auditors لهذه الشركات وإجراء المسوح العلمية بشكل دوري للتأكد من التزام هذه الشركات وللتأكد أن إنجاز هذه الشركات لا يقتصر على الإنجاز العددي وإنما على التمكين النوعي للمواطنين ونقل المعرفة إليهم.</p>	<p>عدم تفاعل الكثير من الجهات مع سياسات الدول وعدم التزامها بالمعايير (مثل الكوتا)</p>
<p><u>الاستمرار في تحرير السوق:</u></p> <p>الاستمرار في (إنفاذ) سياسات تحرير السوق وزيادة الضريبة على الشركات عند توظيف الموظفين الأجانب^(١٠).</p> <p><u>حوافز للشركات لتوظيف المواطنين:</u></p> <p>إعطاء الحوافز للقطاع الخاص عموماً على غرار ما تطبقه المملكة العربية السعودية في برنامج (نطاقات).</p>	<p>الفجوة في الحد الأدنى للرواتب بين الأجانب والمواطنين</p>

(١٠) من الظواهر السلبية أن بعض الجهات تقوم بخضم الضريبة من راتب الموظف مما يأتي بنتيجة عكسية لهدف السياسة حيث يعني ذلك أن راتب الموظف الأجنبي في الحقيقة يقل ولا يزيد. لذا فمن الضروري على الجهات المعنية التدقيق ونشر الوعي بين الموظفين الأجانب.

٣,٤ المملكة العربية السعودية:

ربما تكون المملكة العربية السعودية أكثر الدول حظاً من دول المجلس حيث تمتلك كل مقومات التغلب على التحديات التي تواجه سوق العمل فيها:

١. فهي تمتلك القاعدية البشرية الكافية.
٢. وتمتلك الموارد المادية الكافية.
٣. ولديها نسبة عالية من الكفاءات البشرية المؤهلة.

وقد خطت المملكة خطوات حثيثة -عُرِجَتْ عليها هذه الدراسة- لإصلاح التعليم الجامعي وتوسيع قاعدة المبتعثين لجامعات عالمية وهو ما من شأنه تأهيل أعداد كبيرة بمهارات اللغة الإنجليزية وغيرها من المهارات التي يحتاجها الموظفون في القطاع الخاص والمختلط. والدراسة ترى أهمية استمرار هذه المجهودات مع محاولة زيادة الفرص النوعية للمتفوقين.

كما أطلقَت المملكة برنامج (نطاقات) وهو برنامج يهدف إلى توظيف المواطنين في القطاع الخاص من خلال تصنيف مرگب للشركات^(١١) ويتم تقديم المحفزات أو حرمان الشركات منها بحسب نسبة المواطنين فيها. وهناك مراجعات وتطوير مستمر للبرنامج ففي ٢٠١٥ تم الإعلان عن ربط سجلات وتراخيص القطاع الخاص بشهادة السعودة فلا يتم الاستخراج والتجديد إلا عندما تقدم الشركات هذه الشهادة التي تصدرها وزارة العمل في السعودية (جريدة الشرق الأوسط، ١٠ أكتوبر ٢٠١٥). ربما كانت هذه

(١١) التصنيف المرگب للشركات هو الأول من نوعه الذي يستخدم في دول الخليج حيث اعتادت هذه الدول على المؤشرات البسيطة في مجال الكوتا، كأن يكون موظفو القطاع الخاص من المواطنين بنسبة ٥٠% وهكذا.

المبادرة مع مبادرات التعليم العالي هي الأكثر شمولية في دول المجلس وفي تاريخ المملكة وما تستطيع أن تقدمه هذه الدراسة هو التأكيد على أهمية استمرار هذه الجهود مع التنبيه للنقاط التالية:

١. التعليم:

أ. ضرورة التنبيه للتعليم الثانوي وتفتح الدراسة إنشاء شركات بالتعاون مع الشركات الكبرى لإنشاء ثانويات تخصصية ذات مستوى عالمي في مناطق المملكة المختلفة.

ب. عقد تفاهمات مع شركات كبرى في الغرب لتوفير فرص عمل/تدريب للمبتعثين السعوديين تتراوح مدتها من ٦ شهور إلى سنتين على أن تكون هناك برامج تدريبية واضحة مثل تلك التي يمز بها الموظفون الأجانب في تلك الشركات.

٢. الإصلاح المؤسسي:

أ. لا تبدو مشكلة الموارد البشرية ذات الكفاءة هي المشكلة الأكبر في المملكة وإنما استيعاب هذه القدرات وتمكينها ونقل المعرفة إليها هو التحدي الأكبر. وعليه فإن على الشركات الكبرى في المملكة أن تقوم بدورها في التوظيف النوعي للمواطنين في الوظائف التخصصية المتوسطة والعليا والعمل على عملية نقل المعرفة Knowledge Transfer.

ب. لا بدّ أن يكون كل طالب مبتعث مرتبط بمؤسسة ما أثناء دراسته وبمسار وظيفي واضح بعد تخرجه.

٣. الطاقات البشرية المعطلة وضعف الإنتاج:

كما في بقية دول الخليج فإن هذه الظاهرة متجذرة والخشية هي أن بعض المبادرات منها (نطاقات) قد تؤدي إلى نتائج عكسية منها البطالة المقنعة والتركيز على الوظائف الدنيا لتحقيق النسب المطلوبة. لذا لا بدّ من التنبه والتدقيق والعمل على قياس معدلات الانتاجية والتأكد من توزيع المواطنين بشكل عادل وبما يتناسب مع قدراتهم على المجالات والمستويات المختلفة. ولا شك أن مشكلة الطاقات البشرية المعطلة مرتبطة بشكل أساسي بالنقطة السابقة وهي ضرورة الإصلاح المؤسسي لتمكين الكفاءات من المواطنين.

٤. تمكين المرأة:

معظم البرامج والسياسات الحالية التي تستهدف توظيف المرأة تركز على الوظائف الدنيا مع عدم التركيز الكافي على تمكين المرأة في المستويات والمجالات المختلفة. لذا توصي الدراسة بأن تراعي السياسات الموجودة هذا الجانب.

* * *

التوصيات العامة والتكاملية على مستوى دول المجلس

إذا كانت كلّ دولة من دول مجلس التعاون تعاني من مشكلات بعضها مشتركة وبعضها فريدة وإذا كانت هذه الدول تعمل على سياسات منفصلة لمواجهة هذه التحديات، فإن هذه الدراسة ترى فرصة حقيقية لإيجاد سياسات تكاملية تساعد على مواجهة تحديات سوق العمل في دول المجلس بشكل أكثر كفاءة. وملخص هذه التوصيات هو كالتالي:

١. تكوين إرادة سياسية واضحة لدفع الشركات الكبرى (لا سيما في قطاعات الغاز والبتروك والبنوك والاتصالات) في دول المجلس للقيام بدورهم في تكوين شراكات استراتيجية مع المؤسسات التعليمية تبدأ بالمرحلة الثانوية مروراً بالمعاهد والكليات والجامعات وفرص التدريب إلى التوظيف والتمكين الوظيفي.

٢. تكليف مؤسسات محايدة بشكل دوري (كل سنتين أو ثلاثة) من خارج منطقة الخليج بتقييم وتدقيق نسب التوطين والتمكين الوظيفي لتجنب التلاعب من قبل بعض الشركات والجهات.

٣. أن تحدد دول المجلس التي لديها نقص عددي في الكوادر البشرية (تحديداً دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة وبدرجة أقل دولة الكويت) نسب (كوتا) للحد الأدنى من الموظفين الخليجين الذين يجب على الشركات الكبرى وبعض المؤسسات العامة توظيفهم.

والتنسيق مع المؤسسات المعنية وتكليف مكاتب متخصصة في التوظيف لجذب هذه الكفاءات الخليجية.

٤. تبادل الخبرات في المجال التعليمي حيث خطت كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر أشواطاً في تطوير فرص التعليم العالي لا سيما بجذبها لعدد من الجامعات العالمية الرائدة. لذا توصي الدراسة بما يلي:

أ. الاستفادة من المدرسين والمختبرات والوسائل الموجودة في هاتين الدولتين وابتعث أبناء دول المجلس للجامعات المتميزة في هاتين الدولتين.

ب. ضرورة أن تقوم هذه الجامعات برحلات تعريفية لدول المجلس مع توفير تخفيضات خاصة أو بعثات لأبناء دول المجلس.

٥. التأكيد على ضرورة النظر للتعليم وسوق العمل على أنهم منظومة متكاملة Ecosystem وعلى فكرة التوصيل المستمر كما في تجربة نيوزيلندا التي ذكرها الإطار النظري.

٦. تطوير مجموعة من المؤشرات النوعية التي لا تركز على الأعداد فقط وإنما ترصد الأبعاد الثلاثة التي ذكرتها الدراسة وهي العدد والتنوع والجودة انظر الرسم التوضيحي رقم (١٩).

أ. من أهم مؤشرات الأداء Key Performance Indicators التي تقترحها الدراسة: حساب إنتاجية الفرد،

الطاقات البشرية المعطلة، توزيع العمالة الوطنية على القطاعات، توزيع العمالة الوطنية على التخصصات، نسب البطالة، نسب توظيف المواطنين الخليجيين في دول المجلس الأخرى.

ب. بعض هذه المؤشرات مؤشرات بسيطة وبعضها مركبة
Composite Indicators.

رسم توضيحي رقم (١٩): نموذج لتنظيم المؤشرات على دورة حياة سياسات سوق العمل بحسب ما يعرف بالنموذج المنطقي
Logic Model

نموذج لمنظومة المؤشرات التي ترصد المراحل المختلفة
لسياسات سوق العمل



أخيراً فقد أكدت الدراسة على أنّ الإرادة السياسية هي قاعدة الهرم التي إذا اهتزت فقد اهتز البناء ككل. ومن مظاهر تماسك هذه الإرادة هو الاستمرارية في السياسات والتراكمية والتركيز على الأهداف الاستراتيجية لا المكاسب التكتيكية. لذا، فإن أهم توصية يمكن أن تقدمها الدراسة هي تفادي بعض التجارب السابقة من البدء في برامج ومبادرات ثمّ الإتيان بمبادرات أخرى دون معرفة ما آلت إليه المبادرات الأولى بالإضافة إلى التأكيد على أهمية عنصر المتابعة وكيفية الاستفادة من التغذية الراجعة.

* * *

قائمة المراجع

قائمة المراجع

References

١. الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي.(٢٠١٣-٢٠١٤). عدد الطلاب حسب مستوى التعليم ونوع المؤسسة التعليمية والجنس للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤. المنامة: الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي. متاح على:

<http://moedu.gov.bh/hec/UploadFiles/Final%20HEIs%20Statistics%204%20Website-%20C2.pdf>

٢. الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي.(٢٠١٣-٢٠١٤). عدد الخريجين حسب مستوى التعليم ومجال الدراسة والجنس للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣. المنامة: الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي. متاح على:

<http://moedu.gov.bh/hec/UploadFiles/Final%20HEIs%20Statistics%204%20Website-%20C7.pdf>

٣. الخاطر، لولوة (٢٠١٤). ورقة بعنوان: كيف تصنع السياسة العامة في دولة قطر: إصلاح التعليم ما قبل الجامعي نموذجاً. مقدمة في مؤتمر "دول مجلس التعاون الخليجي: السياسة والاقتصاد في ظل المتغيرات الإقليمية والدولية". الدوحة: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

٤. العالي، حسن (٢١ أبريل ٢٠١٣). نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي. الدوحة: مركز الجزيرة للدراسات. متاح على:

<http://studies.aljazeera.net/issues/2013/04/2013421104252798915.htm>

٥. الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب (٢٠١٥). متاح على:

<http://www.qqa.edu.bh/ar/qaatunits/nqfu/pages/gdq.asp>

X

٦. المركز الوطني للإحصاء. (٢٠٠٩). تقرير بالنتائج الرئيسية لمسح القوى العاملة. دولة الإمارات العربية المتحدة: المركز الوطني للإحصاء.

٧. المركز الوطني للإحصاء والمعلومات (٢٠١٣-٢٠١٤). إحصاءات التعليم العالي. مسقط: المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. متاح على:

https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_Higher%20Education%20Statistics_229b36e2-ec3e-473b-955a-aefcc4689699.pdf

٨. اليحيى أ، خالد بن عثمان. (١-٢ مارس ٢٠١٢). الفجوة بين تنمية رأس المال البشري والإصلاح المؤسسي: مدخل لسياسة وإدارة التنمية في دول مجلس التعاون. الدوحة: منتدى التنمية اللقاء السنوي الثالث والثلاثون: السياسات العامة والحاجة للإصلاح في أقطار مجلس التعاون لدول الخليج العربية).

٩. اليحيى ب، خالد بن عثمان. (٧ أغسطس ٢٠١٢). سياسة وإدارة التنمية في الخليج: إشكالية تنمية وإدارة رأس المال البشري و المعرفي. مسقط: مؤتمر جمعية الاقتصاديين العمانيين.

١٠. جريدة البيان.(١ مارس ١٩٩٩). وزير التربية يعلن اهداف وخطط تطوير التعليم حتى ٢٠٢٠.. ركائز التحديث: زيادة التلاحم مع المجتمع لخدمة التنمية الشاملة. متاح على:
<http://www.albayan.ae/across-the-uae/2020-1999-03-01-1.1193832>

١١. جريدة الراية. (١٧, يونيو ٢٠١٥). جامعة قطر تتيح ٣٤ برنامج دراسات عليا: تشمل "٤ دكتوراه" و"٢٤ ماجستير" و"٤ دبلومات". متاح على:
<http://www.raya.com/news/pages/e806e90d-0def-4ddd-ae37-04097dec054d>

١٢. جريدة الشرق. (٤ مايو ٢٠١٥). افتتاح مجمع البحوث في جامعة قطر بأحدث التجهيزات العلمية اليوم. متاح على:
<http://www.al-sharq.com/news/details/333808#.Vg19tBGqqko>

١٣. جريدة الشرق الأوسط. (١٠ أكتوبر ٢٠١٥). رسمياً السعودية تربط سجلات وتراخيص القطاع الخاص بشهادة السعودية. متاح على:
www.Aawsat.com

١٤. جريدة العرب. (١ مارس ٢٠١٢). جامعة قطر تستثمر ٦٣ مليون دولار في البحث العلمي. متاح على: www.alarab.qa

١٥. حكومة دبي. (٢٠٠٦). قانون رقم ٣٠ لعام ٢٠٠٦ بإنشاء هيئة المعرفة والتنمية البشرية في دبي. متاح على:
http://www.khda.gov.ae/CMS/WebParts/TextEditor/Documents/Law_No_30_of_2006_Establishing_KHDA_Arabic.pdf

١٦. صقر، أمل (٢٠٠٨). مبادرات تطوير التعليم. متاح على:
<http://carnegieendowment.org/2008/08/13/%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%AA%D8%B7%D9%88%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85/6b9n>

١٧. مجلس أبوظبي للتعليم (٢٠١٥). متاح على:
<https://www.adec.ac.ae/ar/Education/P12Education/Pages/Strategic-Plan.aspx>

١٨. وزارة التعليم والتعليم العالي. (٢٠١٥). لمحة على الميزانية السعودية: وزارة التعليم والتعليم العالي. متاح على:
<http://he.moe.gov.sa/ar/Pages/Budget.aspx>

19. Abdeljalil, A. (2004). Education in the Middle East and North Africa: The Current Situation and Future Challenges. *International Educational Journal*. 5 (2), 19-22
20. Booz & Company Study. Meeting the Employment Challenge in the GCC: The Need for a Holistic Strategy. Available at: http://www.strategyand.pwc.com/media/file/Meeting_the_Employment_Challenge_in_the_GCC.pdf
21. Brewer, D. J., Augustine, C. H., Zellman, G. L., Ryan, G., Goldman, C. A., Stasz, C., & Constant, L. (2007). Education for a New Era: Design and Implementation of K-012 Education Reform in Qatar. Doha, Qatar: Rand-Qatar Policy Institute.
22. Dalziel, P. (2015). Regional skill ecosystems to assist young people making education employment linkages in transition from school to work. *Local Economy*
23. 2015, Vol. 30(1) 53–66. Available at: <http://lec.sagepub.com/content/30/1/53.abstract>

24. DIAC. (2015). About DIAC. Dubai: Dubai International Academic City .Available at: <http://www.diacedu.ae/>
25. Economist Intelligence Unit. (2009). The GCC in 2020: The Gulf and its People. Doha: Qatar Financial Center.
26. EY. (2015). How will the GCC close the skills gap?. EYGM. Available at: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-gcc-education-report-how-will-the-gcc-close-the-skills-gap/\\$FILE/GCC%20Education%20report%20FINAL%20AU3093.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-gcc-education-report-how-will-the-gcc-close-the-skills-gap/$FILE/GCC%20Education%20report%20FINAL%20AU3093.pdf)
27. Forbes. (24 October 2012). Failed Strategy Execution Due to Oversight by Corporate Boards?. Available at: <http://www.forbes.com/sites/johnkotter/2012/10/24/failed-strategy-execution-oversight-by-corporate-boards/>
28. Gulf News (30 September 2015). Curriculum reform to develop graduates for UAE workforce. Available at:

<http://gulfnews.com/news/uae/education/curriculum-reform-to-develop-graduates-for-uae-workforce-1.1478845>

29. Hertog, S. (2012). A comparative assessment of labor market nationalization policies in the GC. In: Hertog, Steffen, (ed.) National employment, migration and education in the GCC. The Gulf Region: economic development and diversification,4 . Berlin: Gerlach Press. Available at:
[http://eprints.lse.ac.uk/46746/1/A%20comparative%20assessment%20of%20labor%20market%20nationalization%20policies%20in%20the%20GCC\(lsero\).pdf](http://eprints.lse.ac.uk/46746/1/A%20comparative%20assessment%20of%20labor%20market%20nationalization%20policies%20in%20the%20GCC(lsero).pdf)
30. Hertog, S. (2014). Arab Gulf States: An Assessment of Nationalisation Policies. GLMM – RP No.1. Available at:
<http://cadmus.eui.eu/handle/1814/32156>
31. Nolan, L. (2012). Liberalizing Monarchies? How Gulf Monarchies Manage Education Reform. Doha: Brookings Doha Center.
32. McKinsey&Company. (2013). Voice of the Graduate. Available at:
<http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Edu>

cation/UXC001%20Voice%20of%20the%20Graduate%20v7.pdf

33. Oxford Business Group a. (2015). The Report: Bahrain 2015. Available at: <http://www.oxfordbusinessgroup.com/bahrain-2015>
34. Oxford Business Group b. (2015). The Report: Oman 2015. Available at: <http://www.oxfordbusinessgroup.com/oman-2015>
35. Romani, V. (2009). The Politics of Higher Education in the Middle East: Problems and Prospects. Middle East Brief no. 36. Brandeis University, Crown Centre for Middle East Studies
36. Saleh, M. (1986) Development of Higher Education in Saudi Arabia. Higher Education. 15 (1986), 17-23
37. Scott-Jackson, W., Kariem, B., Porteous, A., Harb, A. (2010). Maximising GCC Women's Employment and Economic Contribution. Oxford: Oxford Strategic Consulting. Available at: <http://www.cahrr.org/human-resources-research/material/OSC%20GCC%20women%20part>

icipation%20in%20workforce%20draft%20report.pdf

38. Pritchett, L. (1999). Has Education Had a Growth Payoff in the MENA Region?. World Bank. Available at: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSCContentServer/WDSP/IB/2000/10/14/000094946_00093005462856/Rendered/PDF/multi_page.pdf
39. World Bank Statistics about GDP per Capita. Available at: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.E> M.KD

* * *

صدر من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

- العدد (١) : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي، ديسمبر ١٩٨٣.
- العدد (٢) : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية "دراسة مقارنة"، يناير ١٩٨٤.
- العدد (٣) : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، يوليو ١٩٨٤.
- العدد (٤) : نحو استخدام أمثل للقوي العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، يناير ١٩٨٥.
- العدد (٥) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولي للبحث الاجتماعي"، يوليو ١٩٨٥.
- العدد (٦) : حول واقع إحصاءات القوي العاملة الوطنية - المفاهيم - الأجهزة - التطوير، يناير ١٩٨٦.
- العدد (٧) : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة "دراسات مختارة" يونيو ١٩٨٦.
- العدد (٨) : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها، يناير ١٩٨٧.
- العدد (٩) : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج "تأخر سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات" "الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث الاجتماعي"، مارس ١٩٨٧.
- العدد (١٠) : ظاهرة المربيّات الأجنيبيات "الأسباب والآثار"، أغسطس ١٩٨٧.

- العدد (١١): العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية - مقوماته - دوره - أبعاده، يناير ١٩٨٨.
- العدد (١٢): الحركة التعاونية في الخليج العربي "الواقع والآفاق"، يونيو ١٩٨٨.
- العدد (١٣): إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية، مايو ١٩٨٩.
- العدد (١٤): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الثالثة للبحث الاجتماعي" الجزء الثالث، أكتوبر ١٩٨٩.
- العدد (١٥): مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، يناير ١٩٩٠.
- العدد (١٦): القيم والتحولات الاجتماعية المعاصرة "دراسة في الإرشاد الاجتماعي في أقطار الخليج العربية" أغسطس ١٩٩٠.
- العدد (١٧): الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربية، أبريل ١٩٩١.
- العدد (١٨): رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة "قضايا واتجاهات"، يناير ١٩٩٢.
- العدد (١٩): السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد البشرية، أبريل ١٩٩٢.
- العدد (٢٠): أزمة الخليج.. البعد الآخر - الآثار والتداعيات الاجتماعية، أغسطس ١٩٩٢.
- العدد (٢١): التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، فبراير ١٩٩٣.
- العدد (٢٢): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي" الجزء الرابع، يوليو

- العدد (٢٣): واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر ١٩٩٣.
- العدد (٢٤): رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات، يناير ١٩٩٤.
- العدد (٢٥): التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ودور الأسرة، مارس ١٩٩٤.
- العدد (٢٦): واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني، يونيو ١٩٩٤.
- العدد (٢٧): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر ١٩٩٤.
- العدد (٢٨): دعم دور الأسرة في مجتمع متغير - عدد خاص بمناسبة اختتام فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر ١٩٩٤.
- العدد (٢٩): تطوير إنتاجية العمل وزيادة معدلاتها - المفاهيم والقياس والمؤشرات، يونيو ١٩٩٥.
- العدد (٣٠): اختبار قياس المهارات المعيارية للمهن ودورها في تنظيم وتنمية القوي العاملة الوطنية، ديسمبر ١٩٩٥.
- العدد (٣١): الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو ١٩٩٦.
- العدد (٣٢): نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك، ديسمبر ١٩٩٦.
- العدد (٣٣): وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة، مارس ١٩٩٧.

- العدد (٣٤): رعاية الطفولة من أجل القرن الحادي والعشرين، سبتمبر ١٩٩٧.
- العدد (٣٥): نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية، يونيو ١٩٩٨.
- العدد (٣٦): الأسرة والمدينة والتحولات الاجتماعية بين التنمية والتحديث، نوفمبر ١٩٩٨.
- العدد (٣٧): كبار السن.. عطاء بلا حدود - دور للرعاية.. ودور للتواصل والمشاركة، مايو ١٩٩٩.
- العدد (٣٨): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات كبار السن... مبادئ وموجهات، سبتمبر ١٩٩٩.
- العدد (٣٩): قضايا المسنين بين متطلبات العصر ومسؤوليات المجتمع، نوفمبر ١٩٩٩.
- العدد (٤٠): نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "دراسة مقارنة" نوفمبر ٢٠٠٢.
- العدد (٤١): تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠٠٤.
- العدد (٤٢): الأطفال مجهولو الهوية في دول مجلس التعاون الإشكاليات وطرق التعامل والعلاج، يناير ٢٠٠٥م.
- العدد (٤٣): المجتمع المدني في دول مجلس التعاون - مفاهيمه ومؤسسات وأدواره المنتظرة، يوليو ٢٠٠٦م.
- العدد (٤٤): دليل رعاية الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، يونيو ٢٠٠٥م.
- العدد (٤٥): تطوير السياسات الاجتماعية القطاعية في ظل العولمة (مقاربة اجتماعية لوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس

- التعاون)، نوفمبر ٢٠٠٦م.
- العدد (٤٦): الشراكة الاجتماعية ومسؤولية الجمعيات الأهلية في التنمية بدول
مجلس التعاون - دراسة تحليلية ميدانية، يناير ٢٠٠٨م.
- العدد (٤٧): الفقر وآثاره الاجتماعية وبرامج وآليات مكافحته في دول مجلس
التعاون، أبريل ٢٠٠٨م.
- العدد (٤٨): تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس
التعاون، يونيو ٢٠٠٨م.
- العدد (٤٩): دليل استرشادي في فن الإدارة والإشراف على الجمعيات الأهلية
التطوعية بدول مجلس التعاون الخليجي، أغسطس ٢٠٠٨م.
- العدد (٥٠): الدراسة التحليلية لأحكام الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع
العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سبتمبر ٢٠٠٨م.
- العدد (٥١): الفقر ومقاييسه المختلفة - محاولة في توطيد الأهداف التنموية
للألفية بدول مجلس التعاون الخليجي، يناير ٢٠٠٩م.
- العدد (٥٢): تقييم قوانين الإعاقة في دول مجلس التعاون في ضوء الاتفاقية الدولية
لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - دراسة قانونية تحليلية، مايو ٢٠٠٩م
- العدد (٥٣): دراسة حماية الطفولة: قضاياها ومشكلاتها في دول مجلس
التعاون، يوليو ٢٠٠٩م.
- العدد (٥٤): تقييم واقع المراكز الاجتماعية وبرامجها في دول مجلس التعاون،
أكتوبر ٢٠٠٩م.
- العدد (٥٥): دراسة مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في
دول مجلس التعاون، يناير ٢٠١٠م.
- العدد (٥٦): دراسة المسؤولية الاجتماعية ودورها في التنمية بدول مجلس
التعاون الخليجي، أبريل ٢٠١٠م.

- العدد (٥٧): دراسة الأحداث الجانحون ومشكلاتهم ومتطلبات التحديث والتطوير في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠١٠م.
- العدد (٥٨): التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أغسطس ٢٠١٠م.
- العدد (٥٩): التنظيم القانوني لدخول القوي العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر ٢٠١٠م.
- العدد (٦٠): قراءة تحليلية في أنظمة المساعدات والضمان الاجتماعي بدول مجلس التعاون، مايو ٢٠١١م.
- العدد (٦١): مشروعات الأسر المنتجة وكيفية تطويرها في دول مجلس التعاون، يونيو ٢٠١١م.
- العدد (٦٢): قوانين التعاونيات في دول مجلس التعاون (دراسة تحليلية قانونية مقارنة)، يوليو ٢٠١١م.
- العدد (٦٣): الإعلام الاجتماعي وتأثيراته على الناشئة في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠١١م.
- العدد (٦٤): مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية، سبتمبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٥): التنظيم القانوني للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٦): القانون الاسترشادي الموحد للضمان الاجتماعي مع دراسة تعريفية لأنظمة الضمان الاجتماعي النافذة في دول مجلس التعاون، سبتمبر ٢٠١١م.

- العدد (٦٧): واقع وأهمية الإرشاد الأسري ومتطلباته في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠١١ م.
- العدد (٦٨): اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين متطلبات التنفيذ والرصد الفعال، نوفمبر ٢٠١١ م.
- العدد (٦٩): الحماية القانونية لكبار السن في دول مجلس التعاون، دراسة قانونية تحليلية مقارنة، مارس ٢٠١٢ م.
- العدد (٧٠): نحو سياسة اجتماعية خليجية للأسرة من الرعاية إلى التمكين، يوليو ٢٠١٢ م.
- العدد (٧١): تحديات السياسة الاجتماعية واحتياجاتها في مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية الخليجي مقارنة تطبيقية، أغسطس ٢٠١٢ م.
- العدد (٧٢): Concept and Rights of Expatriate Temporary-Contract Employment in GCC State in Light of Legislative and Executive Developments, January 2012
- العدد (٧٣): التعاونيات الخليجية "تاريخ ومستقبل"، سبتمبر ٢٠١٢ م.
- العدد (٧٤): التنظيم القانوني في الجمعيات الأهلية في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠١٢ م.
- العدد (٧٥): إدارة المخاطر الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر ٢٠١٢ م.
- العدد (٧٦): دراسة التعاونيات في دول مجلس التعاون: مجالاتها ومشكلاتها وأدوارها المستقبلية، مارس ٢٠١٣ م.
- العدد (٧٧): قضايا السياسات الاجتماعية الخليجية المفاهيم والمجالات والاشكاليات، أبريل ٢٠١٣ م.

- العدد (٧٨): دليل الستين اسئلة واجوبة في آليات الالتزام والرصد لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مايو ٢٠١٣م.
- العدد (٧٩): حماية كبار السن في عالم متغير، مايو ٢٠١٣م.
- العدد (٨٠): إشكاليات السياسات الاجتماعية في إدارة المخاطر بدول مجلس التعاون الخليجي، يوليو ٢٠١٣م.
- العدد (٨١): الإرشاد الأسري وتدريباته وبرامجه في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر ٢٠١٣م.
- العدد (٨٢): تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، يناير ٢٠١٤م.
- العدد (٨٣): آفاق الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون في ضوء التوصية الدولية رقم (٢٠٢)، فبراير ٢٠١٤م.
- العدد (٨٤): قياس الإسهام الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات الأهلية في دول مجلس التعاون، مارس ٢٠١٤م.
- العدد (٨٥): الدليل الاسترشادي لمشروعات قوانين الجمعيات الأهلية التطوعية في دول مجلس التعاون، أبريل ٢٠١٤م.
- العدد (٨٦): قوانين الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، مايو ٢٠١٤م.
- العدد (٨٧): التشبيك الالكتروني بين المنظمات الأهلية، يونيو ٢٠١٤م.
- العدد (٨٨): التعامل مع الأيتام ومشكلاتهم ومتطلباتهم، يوليو ٢٠١٤م.
- العدد (٨٩): مراجعة أدوار ومهام قطاع الرعاية الاجتماعية ومجالاتها وسياساتها، أغسطس ٢٠١٤م.
- العدد (٩٠): قضايا ومشكلات جودة الحياة لكبار السن، سبتمبر ٢٠١٤م.

- العدد (٩١): مواجهة الظواهر والمشكلات الاجتماعية في دول مجلس التعاون،
سبتمبر ٢٠١٤م.
- العدد (٩٢): التخطيط الاستراتيجي ومتطلباته الحديثة لإدارة المستقبل في دول
مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠١٤م.
- العدد (٩٣): دليل التقييم الشامل للحدث الجانح في دول مجلس التعاون لدول
الخليج العربية، أكتوبر ٢٠١٤م.
- العدد (٩٤): دراسة حقوق الطفل في قوانين دول مجلس التعاون دراسة مقارنة
مع الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الطفل، نوفمبر ٢٠١٤م.
- العدد (٩٥): التماسك الأسري (حماية الأسرة في التجارب الدولية)، يناير
٢٠١٥.
- العدد (٩٦): الإطار القانوني للسياسات الاجتماعية في دول مجلس التعاون،
فبراير ٢٠١٥م.
- العدد (٩٧): التعاونيات الخليجية في ضوء التجارب الدولية، مارس ٢٠١٥م.
- العدد (٩٨): تقييم أداء المنظمات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون،
مارس ٢٠١٥م.
- العدد (٩٩): الرعاية اللاحقة للآحداث الجانحين بدول مجلس التعاون (المفهوم
والتجارب والتحديات)، إبريل ٢٠١٥م.
- العدد (١٠٠): ممارسة الإرشاد الأسري في دول مجلس التعاون: الأسس،
العمليات، والقواعد المهنية الخلقية، مايو ٢٠١٥م.
- العدد (١٠١): التخطيط الاجتماعي تطبيقات حول عملية التخطيط الاجتماعي
لوزارات الشؤون الاجتماعية، أغسطس ٢٠١٥م.
- العدد (١٠٢): المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول مجلس التعاون الخليجي
في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص، (دراسة تقييمية)،
يوليو ٢٠١٥م.

- العدد (١٠٣): وضع اتفاقية حقوق الطفل في دول مجلس التعاون بعد ٢٥ عاماً (استعراض السياسات والأطر الدستورية والتشريعية وبعض القضايا الدالة) سبتمبر ٢٠١٥م.
- العدد (١٠٤): الخدمات التي تقدمها الأمم المتحدة ووكالاتها في المجالات الاجتماعية وطرائق الاستفادة منها، أغسطس ٢٠١٥م.
- العدد (١٠٥): التخطيط والتدريب الفني والمهني بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يناير ٢٠١٦م.
- العدد (١٠٦): الحماية القانونية للمرأة العاملة في ضوء تشريعات العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، يناير ٢٠١٦م.
- العدد (١٠٧): دليل عام لقياس الاسهام الاقتصادي والاجتماعي في دول مجلس التعاون الخليجي، فبراير ٢٠١٦م.
- العدد (١٠٨): (التماسك الأسري) حماية الأسرة من الإساءة، فبراير ٢٠١٦م.
- العدد (١٠٩): التعاونيات الخليجية في ظل اقتصاد السوق وآلياته، مارس ٢٠١٦م.
- العدد (١١٠): الشباب والتحديات المعاصرة في دول مجلس التعاون، مارس ٢٠١٦م.
- العدد (١١١) مفهوم وتصنيف الإعاقة في دول مجلس التعاون الخليجي، سبتمبر ٢٠١٦م.

* * *

عمالية/ مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل ٢٠١٦م/أمل

لضمان حصولكم على مطبوعات المكتب التنفيذي فور صدورها
يرجى الاتصال أو المراسلة على العنوان التالي:

البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org

