

واقع أسواق العمل العربية في ظل التطور التكنولوجي

د. فيصل حمد المناور

خبير - المعهد العربي للتخطيط

مقدمة:

لا شك في أن التطورات السياسية والاقتصادية في المنطقة والعالم قد أدت إلى حدوث منعطف بارز الأهمية في سوق العمل العربي، الذي يسعى بدوره إلى إقامة اقتصاد معرفي، هو بحاجة إلى كفاءات وطنية ماهرة تحقق التنمية المستدامة والمعتمدة على الذات.

وبما أن المفاهيم الحديثة للتنمية الاقتصادية تركز على تحسين إنتاجية الفرد من خلال تملكه القدرات الأساسية للإنتاج وتحقيق الذات، فإن العمل هو عنصر أساس من عناصر الإنتاج، وبالتالي التنمية الاقتصادية.

وقد تفاقمت العديد من المخاطر والتحديات التي تواجه سوق العمل العربي إلى درجة أصبحت تهدد وجود الدول العربية، وتتخلص هذه المخاطر والتحديات في ضعف النظام التعليمي وعدم مواهمة مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل، وتدني نسبة مشاركة العنصر النسائي في سوق العمل، وازدياد أعداد العمالة ضعيفة المهارات والتدريب، وضعف وعجز السياسات العمالية غير المتلائمة مع احتياجات اقتصاديات الدول العربية، وانصراف المستثمرين في القطاع الخاص إلى أنشطة غير منتجة ولا تحقق قيمة مضافة.

وفي ضوء ذلك، تأتي هذه الورقة لتبحث في واقع أسواق العمل العربية في ظل التطور التكنولوجي، بهدف الوقوف على أبرز العوائق والتحديات التي تقف حجر عثرة أمام السياسات والجهود الرامية إلى تطوير وتحسين ذلك الواقع في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة.

وبذلك، تنقسم هذه الورقة إلى أربعة أقسام، يناقش القسم الأول أهم خصائص أسواق العمل في الدول العربية، بينما يناقش القسم مواضع الخلل في أسواق العمل العربية، أما القسم الثالث فيتناول واقع المنظومة

التعليمية في الدول العربية، والتي تعاني بدورها من العديد من اختلالات، أما بالنسبة للقسم الرابع والأخير من الورقة يتناول فيه الباحث خاتمة تم تخصيصها لمناقشة أهم السياسات المتعلقة برفع كفاءة سوق العمل العربي.

أولاً: خصائص أسواق العمل التي تستقطب المتعلمين:

تعتبر بطالة المتعلمين وخاصة خريجي التعليم العالي من سمات أسواق العمل العربية، حيث أن واحداً من كل أربعة عاطلين عن العمل متحصل على شهادة جامعية. كما تنسم المنطقة العربية كذلك بضعف نسب مشاركة النساء والشباب في القوى العاملة، إذ لا تتجاوز نسبة مشاركة المرأة حوالي 23% من إجمالي قوة العمل في الدول العربية في العام 2012، كما أن أكثر من نصف الشباب في الدول العربية إما عاطلون عن العمل أو خارج المنظومة التعليمية مع استمرار وجود ظاهرة تشغيل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين (5 – 14) سنة وخاصة في المناطق الريفية. وتعكس هذه المعطيات خاصيات أسواق العمل في الدول العربية المتمثلة في عدم قدرة تلك الأسواق على استيعاب اليد العاملة المؤهلة. مما يدل على عدم تنوع اقتصادات هذه الدول وعدم ولوجها بعد بصفة كافية حقل اقتصاديات المعرفة.

(أ) أهم سمات أسواق العمل العربية:

يقدر حجم القوى العاملة في الدول العربية خلال عام 2014 بحوالي 124 مليون عامل. وتشير تقديرات منظمة العمل العربية إلى أن معدلات نمو القوى العاملة تتجه نحو الارتفاع خلال العقد الحالي، ويمكن تفسير الارتفاع النسبي في معدلات النمو للقوى العاملة العربية بعاملين وهما الهرم العمري للسكان والذي يتميز بقاعدة عريضة مع بقاء معدل النمو السكاني في الدول العربية – والذي يبلغ حوالي 2.2% - مرتفعاً إذا يفوق المعدل المتوسط للعالم البالغ حوالي 1.7% وهي عوامل تؤدي إلى تنامي أعداد الأفراد الجدد الداخلين إلى سوق العمل، وزيادة مساهمة المرأة في أسواق العمل رغم بقاء مساهمتها منخفضة مقارنة بالمعايير العالمية.

(ب) تجزئة أسواق العمل:

بالرغم من اختلاف وتباين خصائص أسواق العمل في الدول العربية، إلا أنها تنسم بالتجزئة ما بين قطاعات رسمية وغير رسمية، وأسواق للعمالة المحلية والوافدة وأسواق للعمالة الماهرة وغير الماهرة. وكذلك تنسم أسواق العمل بعدم الكفاءة حيث يتركز معظم وظائف القطاع الخاص في القطاع غير الرسمي (غير المصنف) ذي الإنتاجية المنخفضة والأجور المتدنية بالمقارنة مع القطاع العام الذي يعتبر أكبر مصدر

للتوظيف في القطاع الرسمي في عدد من الدول العربية، وقد أسهمت استراتيجيات التنمية المتبعة في معظم الدول العربية، التي اعتمدت لفترة طويلة على هيمنة الدولة على أهم مقومات الاقتصاد وعلى عقد اجتماعي يقوم على الدعم والإعانات ومجانية التعليم والتوظيف في القطاع العام، في ارتفاع حصة القطاع العام والمؤسسات العامة في التوظيف حيث تقدّر بحوالي 29% وهو ما يمثل ضعف المتوسط العالمي، وتعتبر تجزئة أسواق العمل العربية، مع وجود اختلالات في التركيب والتوزيع السكاني العمالي من حيث الكم والنوع فيما بين الدول العربية وداخل كل دولة على حدة، من أهم مسببات ارتفاع نسب البطالة والبطالة المقنعة لذوي المهارات والتحصيل العلمي العالي في المنطقة العربية. كما تتميز أيضاً الدول العربية بالوزن الكبير للقطاع العام في الاقتصاد والإنتاج وفي استخدام القوى العاملة، وعلى الأخص خريجي منظومة التعليم في العديد من تلك الدول، وتدني كفاءة وإنتاجية اليد العاملة فيها، ولا تزال المنطقة العربية تشهد تعاظم نمو التشغيل في القطاع غير المنظم وفي القطاع الهامشي على حسب القطاع المنظم، وهو ما يشكل في كثير من الأحيان هدراً للموارد وإفقاراً لاقتصادات البلدان المعنية.

(ج) ضعف إنتاجية القوى العاملة:

من تجليات الوضع القائم في المنطقة ضعف إنتاجية القوى العاملة في البلدان العربية، وخاصة في قطاع الزراعة الذي يستأثر بحوالي 21% من إجمالي قوة العمل في العام 2012، في حين لا تتجاوز مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي العربي حوالي 5% في العام نفسه، بالإضافة إلى ضعف تنافسية وكفاءة المصادر البشرية العربية وتدني تحصيلها التعليمي بشكل عام، الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1)

توزيع العمالة حسب المستوى التعليمي (ألف عامل)

الدولة	السنة	ما قبل الابتدائي	ما قبل الابتدائي (% من العمالة الاجمالية)	المرحلة الابتدائية	المرحلة الابتدائية (% من العمالة الاجمالية)	المرحلة الثانوية	المرحلة الثانوي (% من العمالة الاجمالية)	المرحلة الجامعية	المرحلة الجامعية (% من العمالة الاجمالية)
الجزائر	2011	-	-	5051	52.62	2099	21.87	1379	14.37
البحرين	2010	186	26.51	505	28.68	217	30.88	68	9.71
مصر	2008	2371	10.54	2029	9.01	7843	34.85	3481	15.47
	2009	2386	10.38	2317	10.08	7931	34.52	3751	16.32
	2010	2393	10.04	2609	10.95	8508	35.70	3999	16.78
	2011	2272.1	9.73	2512	10.76	8283	35.48	4064	17.41
المغرب	2008	-	-	4132	40.55	946	9.29	753	7.39
	2009	-	-	4184	40.68	1026	9.98	846	8.23
	2010	-	-	4390	42.19	1056	10.15	860	8.26
	2011	-	-	4490	42.72	1080	10.28	839	7.98
	2012	-	-	4515	42.96	1098	10.44	870	8.28
	2008	-	-	318	49.28	105	16.33	154	24.09
فلسطين	2008	1028	12.87	2817	35.27	2103	26.33	1534	19.20
	2009	909	11.16	2914	35.76	2270	27.68	1579	19.39
تونس	2008	-	-	1153	36.55	1158	36.70	465	14.37
	2009	-	-	1136	35.52	1192	37.26	497	15.53
	2010	-	-	1164	35.52	1219	37.20	530	16.18
	2011	-	-	1114	35.47	1158	36.88	529	16.85

المصدر: التقرير الاقتصادي الموحد، 2015.

ثانياً: مواضع الخلل في أسواق العمل العربية:

يتوزع السكان في سن العمل في الدول العربية إلى فئات تختلف من حيث وضعها في المجتمع وعلاقتها بسوق العمل. فهناك الذين يشاركون في سوق العمل، وتكاد نسبتهم تقتصر على نصف السكان في سن العمل بسبب ضعف مشاركة المرأة، والعاملون في القطاع المنظم الذين يتمتعون بالحماية التي يوفرها قانون العمل، والعاملون في القطاع غير المنظم حيث تفتقر ظروف العمل إلى الحماية والاستقرار، وقلة من ذوي المهارات العالية المهنيين لمسيرة مهنية عالمية، والأغلبية الأقل تعليماً التي يتنافس أفرادها على وظائف متدنية الأجور، وبغض النظر عن تنوع البلدان العربية، إلا أنها تتشارك كلها في هذه السمات التي تتصف بها أسواق العمل فيها. كما تواجه جميع الدول العربية، رغم تباين أوضاعها الاقتصادية، تحديات صعبة تتمثل في الأداء المتواضع للتشغيل وهو ما يؤثر سلباً على الشباب والنساء والمتعلمين. وتتمثل أهم مواضع الخلل في أسواق العمل في المنطقة العربية، بمقارنة بيانات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والتي تضم معظم الدول العربية، مع بيانات المناطق الأخرى في العالم يظهر جلياً أنه على الرغم من إصلاحات الخصخصة

التي أجريت في العقدين الأخيرين في عدد من دول المنطقة، يبقى القطاع العام من أهم المستخدمين في هذه المنطقة، إذا يشكل حوالي 29% من إجمالي التشغيل، كما تمثل الأجور والرواتب المدفوعة حوالي 60% من الإنفاق العام الجاري للعام 2013، وفي هذا الإطار، تعتبر حصة القطاع العام متدنية جداً في المغرب إذ تقدر بحوالي 10% من إجمالي حجم التشغيل. بينما تتراوح بين 30 و 40% في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وفي الواقع ونظراً للمستويات المرتفعة التي تسجلها البطالة الصريحة أو المقنعة، فإن القطاع العام لا يزال عرضة لضغوطات اجتماعية جمة ومحط تطلعات كثيرة بحيث يستمر في الاضطلاع بدور المستخدم الأكبر والمزود الأول للوظائف الجديدة وشروط العمل الأفضل، لاسيما بالنسبة للنساء والداخلين الجدد إلى سوق العمل.

(أ) اتساع حصة مشاركة القطاع غير المنظم في التوظيف:

إن أكثر من ثلثي الوظائف المستحدثة في المنطقة العربية تركزت في القطاع غير المنظم. ولذا أصبح القطاع غير المنظم يمثل الجزء الأكبر من التشغيل في القطاع الخاص. وبالتالي، لم يعد بالإمكان اعتبار القطاع غير المنظم ظاهرة عابرة. وتشير بعض الدراسات الى تزايد العمل المدفوع الأجر في القطاع غير المنظم، وهو ما يعني أن حجم العاملين لحسابهم الخاص لم يعد كافياً لقياس وزن القطاع المذكور. وتظهر البيانات المتاحة أن نسبة العمالة في القطاع غير المنظم تزيد عن حوالي 40% في كل من الأردن ومصر بينما تتراوح بين 65% و 90% في العراق وسورية وفلسطين واليمن. وتحول هذه الظاهرة دون رفع إنتاجية العوامل الإنتاجية ككل، كما تعيق تنويع وتنافسية اقتصادات الدول العربية ومن أسباب اتساع القطاع غير المنظم وجود جمود تشريعات أسواق العمل وعدم مرونتها في مجال الاجور والتعيين والتسريح، بما لا يحفز القطاع الخاص على توظيف المهارات المتوفرة، فضلاً عن تدني نوعية تلك المهارات من وجهة نظر أرباب العمل.

جدول رقم (2)

نسبة أرباب العمل المبحوثين الذين يرون في تشريعات العمل
وعدم ملاءمة المهارات قيوداً هامة على التوظيف (%)

الدولة	تشريعات سوق عمل صارمة	مهارات غير ملاءمة
سورية	50	60
موريتانيا	29	49
مصر	28	50
العراق	27	32
جيبوتي	13	19
الجزائر	12	33
السودان	12	12
الأردن	12	9
فلسطين	11	5
اليمن	9	20
لبنان	8	15
تونس	5	29

المصدر: بيانات البنك الدولي، مسوحات الشركات

(ب) ارتفاع نسبة العمالة المهاجرة:

في حين لا تطرح مسألة هجرة اليد العاملة المؤهلة مشكلة بالنسبة للدول العربية التي تتسم بوجود فائض في المهارات بل توفر حلاً لمشكلة البطالة المرتفعة لدى الشباب المتعلم، فإنها تمثل إشكالاً بالنسبة للدول المستوردة للعمالة خاصة إذا أدى ذلك إلى عزوف أصحاب المهارات الوطنية عن العمل في القطاع الخاص حيث تتجه معظم البلدان معنية بالهجرة لغرض التشغيل بصفتها إما مصدرة للعمالة، أو بلدان عبور، أو بلدان استقبال للعمالة الوافدة، أو لكل هذه العناصر مجتمعة في آن واحد. وتتجلى هذه الظاهرة بشكل خاص في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حيث تبلغ العمالة الوافدة نسباً تتراوح بين 60 و90% من إجمالي التشغيل.

(ج) ضعف قابلية تشغيل مخرجات التعليم في الدول العربية: المؤشرات والأسباب

يُبين هيكل المستوى التعليمي للعاطلين عن العمل في الدول العربية أن أكثر من 27% منهم في المتوسط حاصلون على شهادات عليا. ورغم اختلاف توزيع العاطلين حسب مستويات التعليم في الدول العربية، إلا أنها تعبر عن ارتفاع نسبة العاطلين بين حاملي الشهادات العليا في كل من السعودية، وقطر، والإمارات، ومصر، وتونس، والتي تبلغ حوالي ثلث العاطلين عن العمل. وفي حين تعكس تلك النسب عدم

قدرة الاقتصادات العربية على توفير فرص عمل كافية لخريجي التعليم العالي، فإنها تدل أيضاً على عدم ملاءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل خارج القطاع العام.

ونظراً لتجديد الأجور والمزايا غير المالية للموظفين في القطاع العام من دون النظر إلى الإنتاجية أو فرص التشغيل البديلة في القطاعات الأخرى، وعدم ربط عمليات التعيين والتسريح والمكافأة بأسس واضحة كالأداء والقدرات والمهارات، فإن هذه الإشارات الخاطئة تنتقل من السوق إلى النظام التعليمي، حيث يصبح الحصول على الشهادة أهم من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة بحكم أن احتمالات التوظيف تُحدد على أساس الشهادات و"المحسوبية" أكثر من امتلاك المعرفة والمهارات، والمقدرة على إيجاد الحلول. وفي هذا الإطار، تصبح صلة التعليم النظامي و/أو التدريب التقني بمتطلبات سوق العمل، وبخاصة في القطاع الخاص، محدودة جداً، وبالتالي تفرز معدلات بطالة مرتفعة بين خريجي الجامعات والتعليم الفني.

(د) مؤشرات عدم المواءمة بين العرض والطلب على التشغيل:

ارتفعت نسبة المتخرجين من الجامعات العربية في فروع العلوم الإنسانية والاجتماعية لتبلغ حوالي 60% من إجمالي المتخرجين، على حساب اختصاصات التكنولوجيا والعلوم، وهي الأقرب إلى متطلبات أسواق العمل الحديثة، مما أدى إلى ظاهرة التكدس الوظيفي في بعض المجالات وهو ما يعني وجود فائض في التخصصات التي تعاني من معدلات بطالة عالية أي من نقص في الطلب عليها ووجود نقص في مستويات المعروض من بعض المجالات الأخرى.

وتدل مؤشرات المقارنة بين متطلبات سوق العمل وطلب التشغيل من قبل طالبي العمل في الدول العربية على مدى التباين والتعارض ما بين جانبي سوق العمل. ففي تونس مثلاً يقدر بأن العرض غير الملبي للعمالة يفوق بمعدل 14 مرة الطلب غير الملبي في الفترة الممتدة ما بين 1999 و2001. ويرتفع هذا المعدل إلى 18 مرة بالنسبة إلى حاملي الشهادات الجامعية، أما في اليمن، فأكثر من 36% من الموظفين حاملي الشهادات لديهم وظائف لا تتناسب مع متطلباتهم ومؤهلاتهم الفردية أو حتى اختصاصاتهم، والمعدلات الأعلى لعدم المواءمة تبقى من نصيب المتخرجين في حقل العلوم الإنسانية والاجتماعية، والعلوم النظرية، مثال البيولوجيا والفيزياء.

وفي سوريا يقدر أن 35% من خريجي الجامعات لهم وظائف لا تتماشى مع تخصصاتهم، وتفيد نتائج مسح لخريجي الجامعات في كل من مصر والأردن عام 2012 بأن حوالي 57% من الخريجين في مصر و37% من الخريجين في الأردن يعتقدون أن أعمالهم الحالية لا تتناسب أو تتناسب قليلاً مع مؤهلاتهم، فضلاً عن ذلك، تعطى المؤشرات التالية صورة عن درجة التعارض الواضح بين العرض والطلب على

التشغيل، وهي: ارتفاع معدل البطالة بين خريجي التعليم العالي، ومؤشر عدم توافق المهارات، فترة الانتظار قبل الحصول على وظيفة مناسبة، وعوائد التعليم المتدنية، والهجرة.

- ارتفاع البطالة بين خريجي التعليم العالي: يعد متوسط معدل الطاقة بين الشباب (15 – 24 سنة) في الدول العربية الأعلى بالمقارنة مع مناطق أخرى في العالم، ويبلغ متوسط نسبة الجامعيين بين العاطلين حوالي 27%، بينما تبلغ تلك النسبة أكثر من نصف العاطلين عن العمل كما في السعودية، وأكثر من ثلث العاطلين كما في الأردن، وتونس، وفلسطين، وقطر، ولبنان ومصر.
- عدم توافق المهارات المتاحة وحاجات سوق العمل: يشير مؤشر صدر عن منظمة العمل الدولية، يقيس درجة التباعد بين المستويات التعليمية للعاملين بالمقارنة مع المستويات التعليمية للعاطلين عن عمل، بأن أكثر درجات عدم المواءمة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل متركزة على مستوى التعليم الثانوي والعالي. وتفوق درجة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل على مستوى التعليم العالي بقية المستويات خاصة في كل من الجزائر ومصر والسعودية وتونس، بينما تبلغ درجة عدم المواءمة أقصاها بالنسبة للتعليم الثانوي في كل من البحرين والمغرب، وبالنظر إلى إجمالي درجة عدم المواءمة، فإن أقصاها موجودة في البحرين والسعودية ومصر.

جدول رقم (3)

نسبة الجامعيين بين العاطلين عن العمل وفق أحدث بيانات متوفرة (%)

الدولة	نسبة العاطلين الجامعيين (%)
السعودية	58.8
قطر	39.8
فلسطين	38.5
الأردن	36.8
لبنان	36.6
تونس	32.9
مصر	32.6
المغرب	18.9
عُمان	16.5
الكويت	15.1
الجزائر	14.3
سوريا	9.4
الإمارات	4.6

المصدر: بيانات البنك الدولي، مسوحات الشركات

جدول رقم (4)

مؤشر عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل

في مراحل التعليم المختلفة

الدولة	السنة	مستوى التعليم			
		ما قبل الابتدائي	المرحلة الابتدائية	المرحلة الثانوية	المرحلة الجامعية
الجزائر	2011		3.1	3.3	8.8
البحرين	2010	23.6	15	31.5	40.6
مصر	2008	9.3	6	27.4	29.5
	2009	8.9	6	21.2	27.7
	2010	8.8	7.5	17.5	28.2
	2011	5.6	3.3	14.5	19.1
	2008	..	10	14.8	17.1
المغرب	2009	..	10.1	12.3	16
	2010	..	8.9	11.5	14.8
	2011	..	6.5	13.7	15.3
	2012	..	7.1	12.9	15.1
	2008	..	4.5	2.1	0.4
السعودية	2008	11.8	14.9	12.7	29.6
	2009	10.2	19.1	10.6	32.1
	2008	..	6.2	3.4	10.4
تونس	2009	..	8.6	2.4	12
	2010	..	11.4	2.2	14.7
	2011	..	13.1	5.7	16.4
	2011	..	13.1	5.7	16.4

المصدر: التقرير الاقتصادي الموحد، 2015.

■ **تدني عوائد التعليم:** يبقى نظام التعليم في الدول العربية غير فعّال، بمعنى أن الإنفاق المرتفع على التعليم لا يقابله ارتفاع في العوائد الاقتصادية في شكل زيادة في الناتج والإنتاجية، وخاصة في شكل زيادة في الدخل الفردي، وتظهر البيانات المتوفرة أن العوائد الاجتماعية والخاصة للتعليم متدنية نسبياً في المنطقة العربية بالمقارنة مع سواها من المناطق، مثال أمريكا اللاتينية وأفريقيا جنوب الصحراء، ويقدر بأن حاملي الشهادات العليا من مصر والمهاجرين إلى الولايات المتحدة الأمريكية يتقاضون في المتوسط راتباً يضاهي 14 ضعف راتب أقرانهم الذين يعملون في مصر، وكانت تلك النسبة 11 ضعف بالنسبة للمهاجرين اليمنيين، و4 أضعاف بالنسبة للأردنيين، وضعفين بالنسبة للمهاجرين من المغرب، وكانت هذه الفروق أو الهوامش بين المهاجرين وغير المهاجرين أعلى بالنسبة للتعليم العالي منها للتعليم الثانوي خاصة في مصر واليمن، وهو ما يدل على تواضع عوائد التعليم بالنسبة للمتعلمين وأصحاب المهارات العالية في الدول العربية بالمقارنة مع دول أخرى. ويبلغ متوسط معدل العوائد التعليمية في ست دول عربية، وهي: الأردن، والكويت، وعمان، والمغرب،

وموريتانيا، واليمن، حوالي 7.3%، وهو ما يقل عن المتوسط العالمي البالغ حوالي 10%، وعلى عكس التوجه العام في الدول النامية، فإن عوائد التعليم في الدول العربية تميل إلى الارتفاع مع ارتفاع مستوى التعليم، وهذا يؤكد تحيز الأنظمة التعليمية في الدول العربية لفائدة التعليم العالي على حساب مراحل التعليم الأخرى، حيث يزيد معدل نصيب الطالب من الإنفاق على التعليم العالي مقارنة بمثليه في التعليم الابتدائي بحوالي عشرة أضعاف. ويعزى الهيكل التصاعدي لعوائد التعليم في الدول العربية أيضاً إلى الارتفاع النسبي للرواتب والمزايا التي يمنحها القطاع العام خاصة لخريجي الجامعات، وإلى الطابع المجاني للتعليم واستخدام الشهادة أو الدبلوم "كتصريح للعمل" وهو الشيء الذي يشجع على مواصلة التعليم إلى مستويات تفوق احتياجات التوظيف.

ثالثاً: منظومة تعليمية تعاني من اختلالات :

حققت الدول العربية انجازات كمية هامة في مجال زيادة نسب الالتحاق بالتعليم وتخفيض معدلات الأمية وزيادة سنوات الدراسة لدى القوى العاملة، وفي المقابل، لم تحقق تلك الدول نفس النجاحات على مستوى نوعية التعليم وتلبية احتياجات أسواق العمل. كما أن سياسات التعليم والعقد الاجتماعي الذي كان سائداً في معظم الدول العربية، المبني على مجانية التعليم والتوظيف شبه التلقائي في القطاع العام، أفرز منظومة تعليمية مُسخرة بشكل كبير للتوظيف في ذلك القطاع دون وجود حاجة لدى المؤسسات التعليمية إلى توفير المهارات اللازمة التي تحتاجها أسواق العمل هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، لقد أفرزت منظومة ترتكز على الكم على حساب النوعية وضمان الجودة، مما أدى إلى مشاكل تتعلق بحوكمة منظومة التعليم تتمثل في غياب الشفافية والمساءلة والانفراد باتخاذ القرار بشكل أحادي دون إشراك أصحاب المصلحة المعنيين وعلى رأسهم رجال الأعمال والمجتمع المدني وأولياء أمور الطلبة. كما أن تجارب معظم الدول العربية في مجال التعليم الفني والمهني والتطبيقي لم تكن هي الأخرى أكثر نجاحاً في توسيع آفاق التشغيل لدى خريجي هذا النوع من التعليم.

وبناء على ما سبق، يناقش هذا الجزء من الدراسة أبرز الاختلالات التي تعاني منها المنظومة التعليمية العربية، والتي تؤثر بدورها بشكل أو بآخر على أسواق العمل في ظل المتطلبات التكنولوجية المعاصرة، وذلك على النحو التالي:

(أ) نفاذ مقبول مقابل نوعية متدنية:

على الرغم من الجهود الإيجابية المبذولة من الدول العربية لتوسيع نطاق التعليم في مراحل الطفولة المبكرة، إلا أن ما تحقق في هذا المجال كان غير كافي. وعليه يبقى النفاذ إلى التعليم ومعدلات القيد متدنيين على مستوى الدول العربية بشكل عام.

ويُعزى هذا الواقع إلى عملية العرض والطلب على حد سواء، حيث أنه من الملاحظ أن برامج التعليم المبكر (مرحلة الطفولة المبكرة) لا تزال تعاني من ضعف انتشارها، وأن تلك البرامج لم تتبوء مراكز متقدمة من الإهتمام أو على سلم أولويات المؤسسات التعليمية في مختلف الدول العربية. هذا، ولا يزال وعي الأسر بشأن منافع الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة وأهميتها محدوداً، ما يعني أنّ معدلات الإنفاق ومستويات الحشد والمانصرة لتوسيع برامج الطفولة المبكرة لا تزال غير كافية.

ووفقاً لآخر التقارير الصادرة عن منظمة اليونسكو، نجد أن هناك ارتفاع للمعدل العالمي للقيّد في مرحلة ما قبل الابتدائي من 34.6% عام 2000 إلى 53.6% في العام 2012، مما يعكس زيادة بنحو 19% على مدى 12 سنة، وبالمقارنة، لم تُسجّل الدول العربية زيادةً في متوسط معدلات القيد في مرحلة التعليم ما قبل الابتدائي إلا بنحو 9.8% للفترة نفسها من 15.5% عام 2000 إلى 25.3% عام 2012.

وبالاستناد إلى بعض التقارير الوطنيّة لمختلف الدول العربية، لم تتجاوز معدلات القيد في مرحلة التعليم ما قبل الابتدائي مانسبة 70% بين عامي 2012 و2013 سوى في أربع دول فقط، وهي "قطر"، والجزائر، والإمارات، والكويت"، حيث سجّلت المعدلات التالية تبعاً لـ 72.8%، 75%، 79.4%، 82.5%، في حين لم تتجاوز النسبة 1% في اليمن، و5% في سوريا، وبلغت 13% في السعودية لذات الفترة.

وفيما يتعلق بالتعليم الابتدائي، توضح البيانات أن الدول العربية لا زالت تعاني من بعض الصعوبات في تعميمه، حيث بلغ صافي معدل القيد 88.22% في عام 2011، أي بزيادة قدرها 10% منذ عام 1999، وهي زيادة ذات صلة بالنمو السكاني على مستوى الدول العربية، بحيث تثير تلك النتائج القلق نحو قدرة المؤسسات المعنية بالتعليم الابتدائي في مواجهة الصعوبات والعقبات التي تحول دون حل مشكلة تعميم التعليم الابتدائي، والتي من أبرزها، ارتفاع كلفة التحاق الأطفال بالتعليم، وضعف البنية التحتية لمنظومة التعليم، وغيرها. ويوجد في الوقت الراهن حوالي 5 ملايين طفل في المنطقة العربية في سن التعليم الابتدائي لا يزالون خارج أسوار المدارس، منهم 3 ملايين من الفتيات بنسبة مقدارها نحو 60%. ويُعزى السبب في ذلك إلى ضعف الاستقرار التي تشهدها عدد من الدول العربية في الفترة الراهنة، الأمر الذي يحول دون التحاق الأطفال بالمدرسة. وتشير البيانات المتاحة للعام 2012، بأن معظم الدول العربية قد قدمت جهود ملحوظة في مجال تعميم التعليم الابتدائي بمعدل يراوح ما بين 91.72% في السعودية و99.88% في الجزائر و71.5% في السودان و51.55% في موريتانيا، إلا أن هناك حاجة لمزيد من الجهد لتحقيق تعميم التعليم الابتدائي بشكل أكبر.

أما بالنسبة لمرحلة التعليم الثانوي، توضح البيانات المتوفرة، أن معدل القيد العالمي قد ارتفع من 71.8% في عام 2000 إلى 84.5% في عام 2012، وسجلت الدول العربية ارتفاعاً في متوسط المعدل

الإجمالي للقيود من 76.9% إلى 89.3%، في نفس الفترة، ما يعني ارتفاعاً بنحو 12.4% خلال 12 سنة. وعلى سبيل المقارنة بين المعدل الإجمالي للقيود في الدول العربية والتقدم المتحقق خلال عامي 2000 و2012، وبحسب البيانات المتاحة، يتبين أن 8 دول سجلت معدلات تتجاوز 90% في عام 2012، في حين سجلت كل من موريتانيا واليمن معدلات متدنية 31.9% و56.6% تبعاً على الرغم من الزيادة الملحوظة شهدت العديد من الدول العربية تقدماً ملحوظاً في المعدل الإجمالي للقيود في المرحلة الثانوية، فعلى سبيل المثال ارتفع معدل القيد في المغرب من 50.2% عام 2000 إلى 83.9%، وفي عُمان من 91.6% إلى 98.3% لذات الفترة. وتعود أسباب تراجع معدلات القيد في المرحلة الثانوية في العديد من الدول العربية إلى عوامل اقتصادية واجتماعية عديدة سبق الإشارة إليها. وتشير البيانات المتاحة كذلك، كما هو موضح في - الجدول رقم (5)- بأن هناك فجوة بين مختلف الدول العربية في معدلات القيد للمرحلة الثانوية، وكذلك هناك فجوة أخرى إذا ما قورنت معدلات القيد في الدول العربية بالمتوسط العالمي وبمعدلات أقاليم أخرى.

وفيما يخص التعليم المهني والتقني والتدريب، فقد شهدت الدول العربية تراجع نسبة الملتحقين في هذا النوع من التعليم قياساً بجملة الملتحقين بالتعليم الثانوي بصورة إجمالية من 14% في العام 1999 إلى 9% في العام 2010. وهذا التراجع يمثل إشكالية تتطلب مراجعة سياسات التعليم المهني والتقني لطالما ارتبطا هذين القطاعين بشكل مباشر بسوق العمل. وعلى الرغم من الجهود المبذولة من معظم الدول العربية في مجال تطوير أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني من حيث السياسات والأهداف والبنية المؤسسية والبرامج وطرق وأساليب التعليم والتدريب وغيرها، وذلك بهدف سد الفجوة بين متطلبات أسواق العمل ومخرجات المدارس الفنية ومراكز التدريب المهني، إلا أنه لا تزال معظم الدول العربية تحتاج إلى بذل مزيد من الجهد لتحسين نوعية مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني، ومستويات المهارة المهنية حتى تواكب المستويات العالمية وتلبي احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات الجديدة، وتساهم في زيادة قابلية التشغيل لخريجي المعاهد والمدارس الفنية ومراكز التدريب المهني بما يؤدي إلى خفض نسبة البطالة بين هذه الفئة، ويزيد من دورها في تلبية الاحتياجات المطلوبة لتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية، وكذلك المنافسة في سوق العمل الخارجي.

الجدول رقم (5)
النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم (2003-2013)

الترتيب الدولي 2014	الدولة	رياض الأطفال	الابتدائي	الثانوي	العالى
الدول العربية ذات التنمية البشرية المرتفعة جداً					
31	قطر	73	103	111	91
34	السعودية	13	103	114	51
40	الإمارات	71	108	--	--
44	البحرين	50	--	96	23
46	الكويت	81	106	100	22
الدول العربية ذات التنمية البشرية المرتفعة					
55	ليبيا	10	114	104	61
56	عمان	55	109	94	16
65	لبنان	91	107	74	46
77	الأردن	34	99	89	35
90	تونس	--	110	91	35
93	الجزائر	79	117	98	31
الدول العربية ذات التنمية البشرية المتوسطة					
107	فلسطين	42	94	83	49
110	مصر	27	109	81	27
118	سوريا	11	122	74	26
120	العراق	7	107	53	16
129	المغرب	59	116	69	16
الدول العربية ذات التنمية البشرية المنخفضة					
154	اليمن	2	97	47	10
159	جزر القمر	--	24	117	73
161	موريتانيا	--	97	27	5
166	السودان	--	--	--	--
170	جيبوتي	4	70	44	5
--	الصومال	--	29	7	--

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2014.

وفي ذات السياق، شهدت ساحة التعليم العالي الجامعي، تنوعاً من حيث أصناف الجامعات والاختصاصات وتوزيع الطلاب على المؤسسات الحكومية والخاصة. وتشير بيانات منظمة اليونسكو لعام 2010 إلى أن نسبة الجامعات والمعاهد العليا الحكومية بلغت 36.8% مقابل 63.2% خاصة، وأن نسبة الجامعات الحكومية تكاد تتساوى مع نسبة الجامعات الخاصة (51.5% مقابل 48.5%). أما فيما يتعلق بتوزيع الطلاب، فإن القطاع الحكومي ما يزال في الصدارة على مستوى دول المنطقة العربية.

للحكم على مستوى نوعية التعليم وجودته هنالك العديد من المؤشرات ذات الصلة المباشرة بقياس نوعية التعليم السائد، وهي تتضح على النحو التالي:

- المؤشر الأول، "الرضا عن نوعية التعليم": يشير هذا المؤشر بالنسبة للدول العربية إلى أن أعلى نسبة من المجيبين بالرضا (على نوعية التعليم) في عام 2013 كانت في الإمارات حيث وصلت

النسبة إلى نحو 83%، ومن ثم البحرين حيث بلغت 82%، فقطر بنسبة 72%. أما بقية الدول العربية فكانت نسبتها متفاوتة، كما هو موضح في الجدول رقم 3.7 بالملحق، فقد تراوحت نسبة الراضون عن التعليم بين 67% كما في فلسطين، و30% في موريتانيا، علماً بأن متوسط معدل "الرضا عن نوعية التعليم" في الدول العربية قد بلغ 48%، أما المتوسط العالمي فقد بلغ نحو 64%، وتدل هذه النتائج على تدني قيمة مؤشر "الرضا بنوعية التعليم" في الدول العربية، سواء على مستوى معظم الدول العربية كل على حدة، أو على مستوى الدول العربية مجتمعة، مقارنة بالمتوسط العالمي.

الجدول رقم (6)

مؤشر الشعور بالرضا بنوعية الخدمات التعليمية في البلدان العربية

المجموعة	الترتيب العالمي وفقاً لدليل التنمية البشرية لعام 2014	الدولة	2013 (%)
التنمية البشرية عالية جداً	31	قطر	72
	34	السعودية	65
	40	الإمارات	83
	44	البحرين	82
	46	الكويت	65
التنمية البشرية العالية	55	ليبيا	—
	56	عمان	—
	65	لبنان	63
	77	الأردن	61
	90	تونس	44
	93	الجزائر	64
التنمية البشرية المتوسطة	107	فلسطين	67
	110	مصر	40
	118	سوريا	43
	120	العراق	50
	129	المغرب	41
التنمية البشرية المنخفضة	154	اليمن	35
	159	جزر القمر	—
	161	موريتانيا	—
	166	السودان	38
	170	جيبوتي	—

المصدر: استطلاعات غالوب العالمية، 2013.

- **المؤشر الثاني، قيم "دليل التعليم":** نلاحظ أن هذا المؤشر يعتمد في قياسه على عدد سنوات الدراسة المتوقع، ومتوسط سنوات الدراسة الفعلي، بحيث يعكس مستوى التوزيع العادل أو غير العادل (على أساس سنوات الدراسة الموزعة توزيعاً عادلاً). ونستعرض على سبيل المثال لا الحصر المعدلات والنسب المتحققة في عينة مختارة من الدول العربية، حيث وصلت قيمة الدليل في لبنان إلى

(0.479)، وحققت الأردن (0.544)، وبلغت في مصر (0.339)، وفي المغرب (0.264)، وفي العراق بلغت (0.328)، وفي اليمن (0.179)، الأمر الذي يشير (حتى بافتراض تحسن نوعية التعليم) إلى أن سنوات الدراسة تعاني من ضعف في عملية التوزيع العادل بين الفئات الدخلية المختلفة في الدول العربية. علماً بأن المتوسط العام لقيمة "دليل التعليم" على مستوى الدول العربية قد بلغ (0.334)، وهي قيمة تقل عن المتوسط العالمي والبالغ (0.433).

■ **المؤشر الرابع، ترتيب الجامعات العربية ضمن الجامعات العالمية:** يعتمد هذا المؤشر في قياسه على مجموعة من المؤشرات الفرعية، والمتمثلة في "كفاءة الجامعات، وعدد ونوعية البحوث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة رفيعة المستوى، وغيرها"، والتي تسهم بدورها بشكل مباشر في عملية قياس نوعية التعليم السائد في هذه الجامعة أو تلك. وقد جاء تصنيف الجامعات العربية، وفقاً للتصنيف السنوي لعام 2014، نجد بأن هناك تأخر ملحوظ في ترتيب الجامعات العربية، مقارنة ليس فقط بالنسبة للجامعات في الدول المتقدمة، بل بالنسبة لكثير من جامعات في الدول النامية التي استطاعت أن تحدث تغييرات ايجابية في مسيرتها التعليمية. ونستنتج من -الجدول رقم (-) بأن هناك عدد 2 جامعة عربية فقط ضمن أفضل 500 جامعة على مستوى العالم، و7 جامعات أخرى عربية ضمن أفضل ألف جامعة، و18 جامعة تدرج ضمن أفضل ألفين جامعة على المستوى العالمي، حيث تأتي أولى الجامعات العربية في المرتبة 356 عالمياً، وآخرها في المرتبة 1949، مما يدل على أن هناك ضعف تعاني منه منظومة التعليم العالي في معظم الدول العربية، مما يستوجب إعادة النظر في مختلف سياسات التعليم العالي.

الجدول رقم(7)

أفضل عشرين جامعة عربية وفقاً للتصنيف العالمي للجامعات لعام 2014

الدولة	الجامعة	الترتيب العالمي	الترتيب العربي
السعودية	جامعة الملك سعود	356	1
مصر	جامعة القاهرة	358	2
السعودية	جامعة الملك عبد العزيز	711	3
مصر	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	904	4
مصر	جامعة المنصورة	911	5
لبنان	الجامعة الأمريكية ببيروت	915	6
السعودية	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	918	7
الإمارات	جامعة الإمارات العربية المتحدة	1033	8
مصر	جامعة الاسكندرية	1223	9
الأردن	الجامعة الأردنية	1348	10
السعودية	جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية	1358	11
فلسطين	جامعة النجاح الوطنية	1467	12
مصر	جامعة بنها	1493	13
قطر	جامعة قطر	1649	14
مصر	جامعة الزقازيق	1729	15
عمان	جامعة السلطان قابوس	1738	16
الأردن	جامعة اليرموك	1935	17
السعودية	جامعة الملك خالد	1949	18
السعودية	جامعة الملك فيصل	2030	19
السودان	جامعة الخرطوم	2070	20

المصدر: Ranking Web of Universities, 2014

■ المؤشر الخامس، تحسين كافة الجوانب النوعية للتعليم وضمان الامتياز للجميع: يعتمد هذا المؤشر في قياسه على ما ورد في "التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع" الصادر عن منظمة اليونسكو للعام 2011، عند الإشارة إلى الهدف السادس من أهداف التعليم: نوعية التعليم، ضمن أهداف التعليم الأخرى، التي تبناها التقرير العالمي لرصد التعليم منذ صدوره في عام 2002، في داكار. ويرتبط هذا المؤشر بعوامل هيكلية مرتبطة بنظم التعليم السائدة، منذ مرحلة ما قبل الابتدائي، مروراً بمرحلتى الابتدائي والثانوي. ويعتمد تحسين نوعية التعليم على مدى تمتع جميع المدارس بالأعداد الكافية من المعلمين المدربين تدريباً متطوراً، إلا أن مثل هذا الشرط لم يتحقق حتى الآن، إذ لا بد من توفير 1.5 مليون وظيفة معلم إضافية، على المستوى الدولي، حتى يمكن تعميم التعليم الابتدائي في عام 2015. وعند مقارنة وضع الدول العربية بالأقاليم الأخرى، حسب مستوى الدخل، وحسب التوزيع الجغرافي، ومقارنة

نتائج الاختبارات الدولية للعلوم والرياضيات (TIMSS) في المنطقة العربية، يلاحظ أن التطور في مؤشرات الانتفاع بالمدارس قد سارت بشكل أسرع من نتائج التعليم المعبر عنها بالاختبارات المذكورة، فقد تحقق تطور على مستوى الدول العربية، في طول فترة الدراسة، (من الابتدائي إلى التعليم العالي)، وبتغير نسبي بين عامي (1999) و (2008)، بلغ 7%، وبالرغم من تفوق أداء عدد من أقاليم العالم الأخرى، إلا أن التطور يعتبر إيجابياً، وكذلك الحال مع تطور أعداد هيئات التدريس على كافة المستويات من ما قبل الابتدائي والابتدائي والثانوي (-3%، -6%، -1%، تبعاً) إن تدهور النسب الأخيرة، وضعف عملية التدريب المستمر للمدرسين، يمثلان أبرز العوامل وراء تدني نتائج التعليم المشار إليها أعلاه. بالإضافة إلى ذلك، فهناك العديد من الأسباب التي ساهمت في ضعف نوعية التعليم، من ضمنها الاستثمار التعليمي خلال السنوات الست الأولى من أعمار الأطفال، وكذلك درجة تعليم الأمهات، ناهيك عن الاستثمار في تدريب المعلمين في المراحل المبكرة من التعليم.

■ **وفيما يتعلق بالبحث العلمي والتطوير في الدول العربية**، يلاحظ أن جُل الدول العربية تعاني من ضعف ثقافة البحث والتطوير والبيئة الملائمة لتعزيزها، وضعف حوكمة مؤسسات البحث العلمي، وغياب السياسات الداعمة الشاملة لبناء نظم متكاملة للبحث والتطوير، بالإضافة إلى ضعف التمويل والمصادر البشرية. ويتضح ذلك من خلال قلة الأبحاث التي يساهم بها الباحثون من هذه الدول في المجالات والدوريات العلمية الدولية المتخصصة. كما يفسر ذلك، أيضاً، الدعم المقدم من الحكومات للباحثين والعلماء، ناهيك عن الفارق الكبير من حيث حصة الناتج المحلي الإجمالي التي تنفقها على البحث والتطوير مقارنة بالمعدل العالمي. وتعتبر تونس في مجال الانفاق على البحث والتطوير أفضل الدول العربية حيث بلغت نسبة الانفاق (0.41) في عام 2000، مقابل (1.10) في عام 2009، تليها المغرب (0.29)، مقابل (0.64)، ثم الأردن (0.34)، مقابل (0.21) لذات الفترة. أما بقية الدول العربية فنقل نسبها عن هذه النسب بكثير، وبالتالي، فعند مقارنة هذه النسب مع ما يناظرها من دول المقارنة الأخرى، فإنه يلاحظ مدى ضعف الأداء العربي في هذا المجال. فقد وصلت هذه النسب في حالة كوريا الجنوبية إلى (0.30) عام 2000، يقابلها (3.74) في عام 2010، وفي سنغافورة (1.85) و (2.42) في عامي 2000 و 2009، وفي الصين (0.90) و (1.70) لذات الفترة، وفي الولايات المتحدة وصلت النسبة إلى (2.75) و (2.82) في عامي 2000 و 2008.

(ب) ضعف الحوكمة داخل المنظومة التعليمية العربية:

يرتبط تحسين نوعية التعليم وآفاق التشغيل لمخرجاته بطبيعة الحوكمة داخل المؤسسات التعليمية وطريقة اتخاذ القرار فيها، ومدى خضوعها للرقابة والمساءلة. وفي الواقع فإن عدداً كبيراً من المؤسسات

الجامعية العمومية، التي تمثل حوالي 80% من المؤسسات التعليمية في الدول العربية، لا تعمل وفقاً للمعايير العلمية الدولية المتعارف عليها، وتتسم غالبيتها بالانغلاق على محيطها الخارجي، وتخطط برامجها ومناهجها دون مشاركة قطاع الأعمال والمجتمع المدني. وهكذا تظل العلاقة بين المنظومة التعليمية والنشاط الإنتاجي شبه منعدمة. كما يتدنى دور القطاع الخاص في التعليم العالي مقارنة بالمستويات العالمية. وعلى الرغم من تطور عدد المؤسسات التعليمية الخاصة في الكثير من الدول العربية خلال السنوات الأخيرة، إلا أن تلك المؤسسات لا تزال حديثة العهد نسبياً، وفي معظم الأحوال لا تخضع لرقابة صارمة على مستوى المعايير الأكاديمية وتتجه لتفضيل الربح على الجودة، ولا تجد في كثير من الأحيان الدعم والتشجيع المناسب من إدارات التعليم.

وينتج عن غياب المساءلة والشفافية تواضع أداء المنظومة التعليمية وعدم قدرتها على تقديم خدمات تعليمية ذات نوعية جيدة، حيث أن غياب المساءلة يؤدي إلى تدني الكفاءة الداخلية للمنظومة التعليمية من حيث ارتفاع معدلات الرسوب والتسرب وسوء استخدام الموارد، ويشجع على الممارسات غير الحميدة مثل استفحال ظاهرة سلبية المدرسين والدروس الخصوصية والفساد الإداري و"الواسطة" وتغليب العلاقات الشخصية على القوانين واللوائح.

كما أن الإشراف على الجامعات والمعاهد العليا العامة بطريقة مركزية من قبل وزارات أو إدارات عامة ليس لديها حافز لتغيير الأمور يضعف احتمالات وجود نقاش مفتوح أو تبادل آراء حول سبل تطوير المنظومة التعليمية ومواكبتها للاحتياجات التنموية المستجدة، بما لا يسمح بتطوير وتحسين آفاق التشغيل لدى الخريجين، وتتسم الجامعات والمعاهد العليا العامة في الدول العربية بشكل عام بعدم استقلاليتها المالية والإدارية، حيث تحدد ميزانياتها ومعايير الانتداب والتعيين واختيار الطلبة والأساتذة والبرامج والمناهج من قبل وزارات التربية والتعليم العالي التي تفتقر في كثير من الأحيان إلى الكفاءات البشرية القادرة على استشراف المستقبل وتقدير الاحتياجات ومواكبة التقدم العلمي والتقني في المناهج، كما أن الإدارة المركزية لأموال التعليم تحد في الغالب من إمكانيات التنسيق مع بقية الوزارات والمؤسسات العامة والخاصة بأمور التشغيل، مما يضعف من إمكانيات المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات أسواق العمل.

(ج) التركيز على الامتحانات وقصور أنظمة توزيع الطلبة على التخصصات:

تعتبر الانتقائية في توزيع الطلبة على التخصصات، واختيار شعب التعليم العالي ضمن مساقات جامدة لا تستجيب إلا ببطء لاحتياجات أسواق العمل، والتركيز على اجتياز امتحان واحد في أواخر التعليم الثانوي خصائص وقواسم مشتركة بين معظم الدول العربية، فالسياق المحموم الذي يخوضه الطلبة لاجتياز امتحانات الثانوية العامة (أو البكالوريا) التي تؤهلهم للدراسة في الجامعة وتحدد مسارات التخصص في

التعليم العالي، يقوض النوعية وتطوير المهارات ويشجع على التلقين والحفظ بدلاً من الفهم والاستيعاب وتطوير القدرات التحليلية واكتساب المهارات اللازمة.

من ناحية أخرى، يتم توجيه الطلبة بناء على نتيجة امتحان واحد إلى تخصصات في الكثير منها تكس وظيفي، بينما يوجه فقط المتفوقون إلى شعب مطلوبة من حيث رمزيتها المجتمعية وليس بالضرورة لكونها مطلوبة في سوق العمل، وبالتالي فإن توزيع الطلبة على مختلف التخصصات يزيد من انقسام مخرجات التعليم العالي عن حاجيات أسواق العمل، ففي الكويت مثلاً، تفيد دراسة أجرتها جامعة الكويت عام 2013 أن نسبة التكدس الوظيفي، أي الفائض عن احتياجات سوق العمل، بلغت مستويات قياسية في بعض الشعب التعليمية، حيث بلغت نسبة 599% بالنسبة لخريجي "كلية الشريعة" و271% لخريجي "كلية الحقوق" و112% لخريجي "كلية الآداب".

في المقابل فإن هناك حوالي 16 تخصصاً مطلوباً لسوق العمل غير موجود ضمن التخصصات العلمية التي توفرها جامعة الكويت، وإن كلية التربية لا تلبي إلا حوالي 59% من حاجات سوق العمل. كما أن هذا الوضع سائد في معظم الأنظمة التعليمية في الدول العربية التي ركزت على زيادة مخرجاتها أكثر من العناية بنوعيتها مما أضعف إمكانيات الموازنة بين تلك المخرجات واحتياجات أسواق العمل.

(د) تكريس النظرة المجتمعية الدونية للتعليم الفني والمهني:

نظراً لارتفاع جاذبية الوظائف العامة بحكم ما يقدمه العمل في هذا القطاع من ميزات مادية وعينية، فإن العمل في القطاع العام في الدول العربية يعطي من وجهة نظر المجتمع مكانة اجتماعية مرموقة. وأدت الإشارات المتأتية من أسواق العمل من حيث ارتفاع الأجور والميزات المقدمة من القطاع العام بالمقارنة مع القطاعات والمهن الأخرى، إلى خيارات تعليمية مشوهة تركز أكثر على الاختصاصات الأكثر ملاءمة للوظائف الحكومية، رغم أن الاختصاصات الأخرى في مجال التكنولوجيا والعلوم هي الأقرب إلى متطلبات أسواق العمل. وإلى جانب التحيز إلى الاختصاصات المؤدية للعمل في القطاع العام ضمن التعليم النظامي التقليدي، كان هناك تحيز أكبر ضد التعليم الفني والمهني والشعب القصيرة المرتبطة أكثر باحتياجات أسواق العمل.

ورغم التغير الملحوظ خلال السنوات الأخيرة في سياسات التعليم في الدول العربية من خلال إيلاء أهمية أكبر بالتعليم التقني والتدريب المهني، إلا أنه لا تزال هناك فجوة واسعة بين متطلبات أسواق العمل من هذه التخصصات والبرامج والحوافز المقدمة لتشجيع هذا النوع من التعليم، ناهيك عن أن التعليم التقني والتدريب المهني لا يزال يزاول بشكل رئيسي عند مستويات التعليم المتوسط والثانوي، ولا يدرس إلا في قليل من الحالات على مستوى الجامعات والمعاهد العليا، مما يكرس النظرة الدونية لمثل هذا النوع من التعليم

الذي يعتبر في جل المجتمعات العربية مساقاً للذين فشلوا في التعليم النظامي التقليدي. ويتم في حالات قليلة تحويل المعاهد التقنية والفنية إلى جامعات مسايرة للتصنيف المجتمعي المرغوب على حساب النوعية والربط مع احتياجات أسواق العمل.

(هـ) دور الجامعات المحدود في دعم القابلية للتوظيف:

مهما يكن من أمر، فإن دور الجامعات الأساسي هو تنمية المعارف وتقديم المؤهلات الأساسية، التي تساهم في تنمية قدرات الطلاب على الإنجاز والإبداع وحل المشاكل في تخصصاتهم المختلفة. ورغم أن تحضير الطلاب للقيام بوظيفة معينة لا يعتبر الهدف الرئيسي للجامعات، بل يقترب أكثر من أهداف مراكز التدريب، فإن دعم قدرات الطلبة التي تزيد من قابلية التوظيف تبقى وظيفة من وظائف الجامعة الأساسية. وفي كثير من الحالات، لم تتمكن الجامعات في الدول العربية من أداء الأدوار المنوطة بها في مجال تنمية المعارف وتوفير المهارات الأساسية للاستجابة إلى الحاجيات المستجدة لأسواق العمل من مهارات وتخصصات. كما أنها لم تسهم بالقدر الكافي في تقديم البحوث العلمية المرتبطة باحتياجات الاقتصاد مما يعمق الانفصام بين الجامعة ومحيطها الخارجي لا سيما في الإنتاج والتشغيل.

وبالتوازي مع غياب أجهزة رقابة وضمان جودة المخرجات التعليمية وتنفيذ معايير الجودة الدولية على مستوى وزارات التربية والتعليم العالي، قل ما توجد مؤسسات من داخل الجامعة ومن القطاع الخاص والمجتمع المدني تقوم بهذا الدور. وحتى إن وجدت هكذا مؤسسات فإنها تفتقد في الغالب إلى الاستقلالية عن السلطات السياسية مما يحد من فعاليتها أو حتى مصداقيتها كأجهزة لتقويم المنظومة التعليمية ومخرجاتها، ولا توجد في الدول العربية، إلا نادراً، جامعات تتابع خريجها بعد حصولهم على الشهادات لمعرفة مصيرهم المهني وإذا ما كانوا قد تمكنوا من الحصول على فرص عمل مناسبة. وتشير بعض المؤشرات حول المتخرجين من الجامعات الأردنية أن حوالي 92% من الطلبة لا يتم متابعتهم بعد التخرج، وتبلغ تلك النسبة في مصر حوالي 99%. كما لا تساهم الجامعات بحكم انفصامها عن الدورة الإنتاجية وعالم الأعمال في مساعدة الطلاب على تكوين علاقات مع الشركات والمؤسسات الأخرى في الاقتصاد لتسهيل عمليات إدماجهم في سوق العمل، أسوة بما يتم في دول أخرى مثل اليابان وألمانيا.

(و) غياب مهارات القدرة على المنافسة:

من القضايا التعليمية الهامة الأخرى المتعلقة بأفاق التشغيل عدم اكتساب الطلاب للمعارف والمهارات اللازمة للعمل. يرتبط هذا العامل بنظام الحوافز في الاقتصاد، حيث ساهمت الإشارات الخاطئة من حيث ارتفاع مستوى الأجور في القطاع العام ووجود ميزات عينية أخرى بالمقارنة مع التوظيف في القطاع الخاص، في تفضيل المتخرجين للعمل في القطاع العام، مما أدى إلى ظاهرة السعي المفرط للحصول

على شهادات أعلى استجابة لاحتياجات التوظيف وليس سبباً للمعرفة واكتساب المهارات، وأبرز هذا الوضع نوعاً من التوازن حيث تلبي الدولة حاجياتها من اليد العاملة، والجامعات تحقق أهدافاً كمية من حيث ارتفاع عدد المتخرجين والطلبة يحققون هدفهم للعمل في القطاع العام. وأدى كل ذلك إلى عدم تنمية المهارات المطلوبة في القطاع الخاص مثل الابتكار، والمبادرة، والإبداع والقدرة على حل المشاكل، وعدم توافر الاختصاصات التي تحتاجها أسواق العمل.

وفي نفس السياق، يُفيد مؤشر اقتصاد المعرفة الذي ينشره البنك الدولي والذي يقيس مدى توفر المناخ الملائم لاستخدام المعرفة بشكل فعال لأغراض التنمية الاقتصادية من حيث الحوافز الاقتصادية والنظام المؤسسي والتعليم والتنمية البشرية ونظام الإبداع وتقنيات المعلومات والاتصالات، بأن الدول العربية كمجموعة تحتل المرتبة السادسة بين مناطق العالم الثمانية التي تم دراستها. واحتلت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية متبوعة بكل من الأردن وتونس ولبنان صدارة ترتيب الدول العربية في عام 2012 من حيث استخدام المعرفة من أجل التنمية، بينما تحتل بقية الدول مراتب متدنية نسبياً بين 96 في الجزائر و139 في جيبوتي، الجدول رقم (7). ويلاحظ تراجع عدد من الدول العربية بين عامي 2000 و2012 في ترتيب مؤشر اقتصاد المعرفة، وبخاصة الكويت والأردن التي تراجع ترتيب كل منهما 18 مرتبة، بينما تحسنت ترتيب السعودية وعمان، والجزائر بعدد 26، و18، و14 مرتبة، على التوالي.

الجدول رقم (7)
مؤشر اقتصاد المعرفة الصادر عن البنك الدولي
(2012-2000)

الدولة	المرتبة (2012)	قيمة المؤشر من (10)	المرتبة (2000)	التغيير (+) تحسن (-) تراجع 2012-2000
السويد	1	9.43	1	0
فنلندا	2	9.33	8	6
الدنمارك	3	9.16	3	0
هولندا	4	9.11	2	-2
النرويج	5	9.11	7	2
الإمارات	42	6.94	48	6
البحرين	43	6.9	41	-2
عمان	47	6.14	65	18
السعودية	50	5.96	76	26
قطر	54	5.84	49	-5
الكويت	64	5.33	46	-18
الأردن	75	4.95	57	-18
تونس	80	4.56	89	9
لبنان	81	4.56	68	-13
الجزائر	96	3.79	110	14
مصر	97	3.78	88	-9
المغرب	102	3.61	92	-10
سورية	112	2.77	111	-1
اليمن	122	1.92	128	6
موريتانيا	134	1.65	123	-11
السودان	138	1.46	139	1
جيبوتي	139	1.34	136	-3

المصدر: التقرير الاقتصادي الموحد، 2015.

رابعاً: خاتمة "نحو سياسات خاصة لرفع كفاءة سوق العمل العربي":

لقد تبين من التحليل السابق أن سوق العمل في العالم العربي يعاني من العديد من الاختلالات التي أثرت بشكل سلبي على مستوى كفاءته وعلى مستوى النمو الاقتصادي المستدام، ويتجلى ذلك الأثر السلبي في ارتفاع مشكلة البطالة وتزايد أهمية القطاع غير الرسمي واتساع نطاق الأنشطة ضعيفة الإنتاجية ومنخفضة الأجر. ولا شك أن أحد أهم متطلبات استدامة النمو الاقتصادي في العالم العربي خلال الفترة المقبلة هو رفع كفاءة سوق العمل ومعالجة الاختلالات الهيكلية التي يعاني منها هذا السوق، بما يضمن قيامه بوظيفتيه الأساسيتين؛ التخصيصية والتنموية، بكفاءة. ويمكن تقسيم متطلبات رفع كفاءة سوق العمل خلال الفترة القادمة إلى ثلاثة أقسام رئيسية: يتعلّق الأول بالإطار المؤسسي والتنظيمي للسوق، والثاني بسياسات الانتاج والاستثمار، بينما يركّز الثالث على سياسات التعليم والتدريب وتحسين الإنتاجية.

ففيما يتعلّق بالإطار المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل، فإن الأمر يتطلّب أولاً مراجعة شاملة لجميع القوانين والتشريعات المنظّمة لسوق العمل، والإسراع بتعديل هذه القوانين بما يتناسب مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة، ومع مواثيق العمل الدولية، وبما يتجنّب السلبيات التي أظهرها التطبيق العملي لهذه القوانين خلال الفترة الماضية. ويتطلّب الأمر معالجة شاملة ومتكاملة للسلبيات التي تعاني منها هذه القوانين، وليس مجرد معالجة جزئية لواحد أو أكثر من هذه السلبيات على النحو المطروح حالياً في المشروعات المتعلقة بقوانين الوظيفة العامة والتأمينات الاجتماعية والمعاشات. ولعل الوقت قد حان لطرح قوانين عمل يطبّق عليها معايير شفافة وعادلة على الجميع دون تفرقة على أساس قطاع أو نشاط، ويحقق التوازن المطلوب بين حقوق العمال وأصحاب العمل، ويوفّر بيئة صالحة للعمل اللائق، ويصلح من الخلل الحالي في هيكل الأجور، ويربط بين الأجر والانتاجية، ويعتمد مبدأ الثواب والعقاب، ويقضي على كل أشكال الفساد والمجاملة والمحسوبية، ويؤكّد على "الكفاءة" كمعيار وحيد للحصول على وظيفة وللترقّي أثناء العمل. ليس ذلك فحسب، بل يجب أن تتضمّن هذه القوانين ولوائحها التنفيذية من الآليات ما يضمن التزام جميع الأطراف -دون تمييز- بنصوص القانون، ويفرض عقوبات رادعة على كل من يخالف بنوده سواء من أصحاب العمل أو من العمال.

ويستلزم إصلاح الإطار المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل أيضاً تقوية اتحادات العمال والنقابات العمالية وضمان استقلاليتها التامة، وهو ما سيكون من شأنه تدعيم القدرة التفاوضية الجماعية لممثلي العمال، جنباً إلى جنب مع منظمات قوية لأصحاب الأعمال، الأمر الذي سيؤدي في النهاية إلى وضع إطار مؤسسي ملائم للتفاوض المتكافئ والوصول إلى صيغ توافقية في القضايا محل الخلاف مثل مستويات الأجور وبيئة العمل والحد الأدنى للأجور... وغيرها. وفي هذا الإطار، فإن الأمر يتطلّب أيضاً مراجعة دور المؤسسات القائمة على مسألة للأجور، وتقييم أداءها خلال السنوات السابقة، بما يضمن تعزيز دور تلك المؤسسات خلال المرحلة القادمة كواحد من أهم الآليات لتنظيم علاقات العمل -خاصةً ما يتعلّق منها بالأجور- بين العمال وأرباب العمل. فلا شك أن إيجاد آليات تتسم بالعدالة والكفاءة لفض المنازعات بين الأطراف المعنية سيكون له مردود إيجابي كبير على كفاءة أداء سوق العمل، خاصةً وأن تسوية المنازعات حالياً -سواء الفردية أو الجماعية- تمر بمراحل متعددة وتستغرق وقتاً طويلاً نسبياً ويتعدد الطعن فيها. □

ومن المتطلّبات الأساسية لدعم الإطار المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل في الفترة القادمة أيضاً ضرورة توفير قواعد بيانات متطوّرة ومتكاملة ومدقّقة عن جانبي العرض والطلب في سوق العمل، بحيث يتم إتاحة هذه البيانات بشفافية لجميع المتعاملين في هذا السوق. فعلى الرغم من التقدّم الملموس في جودة إحصاءات سوق العمل ومستوى إتاحتها خلال السنوات الأخيرة، إلا أنها مازالت تعاني من العديد من أوجه

القصور وعدم الاتساق، وهي تحتاج في تقديرنا- إلى مزيد من التنسيق وتوحيد الجهود مع الجهات المختلفة، بالإضافة إلى التوعية المجتمعية بأهمية مثل هذه المبادرات الجادة التي يمكن إذا تم تطويرها وأحسن استغلالها أن توفر قواعد البيانات المتكاملة التي يتم على أساسها اتخاذ القرارات الرشيدة سواء من قبل الأسر أو العاملين أو المسؤولين التنفيذيين في الحكومة ومنظمات الأعمال. كذلك فإن مكاتب العمل التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة والمنتشرة في مختلف أنحاء الدول العربية يجب أن يكون لها أيضاً دور أكثر فعالية في هذا المجال خلال الفترة القادمة، وهو ما يستلزم تطويرها وتشجيع تأسيس وكالات توظيف خاصة، يتم ربطها بشبكة المعلومات الموحدة لسوق العمل. □

كما أن ضمان توفير ظروف العمل اللائق ومكافحة كافة أشكال التمييز في سوق العمل وإيجاد الآليات "العملية" المناسبة لجذب العاملين في القطاع غير الرسمي للانضمام إلى القطاع الرسمي، تعد جميعها من المتطلبات الأساسية لتحسين الإطار المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل. ويمكن في هذا الصدد التأكيد على ضرورة مكافحة كافة أشكال العمل غير المقبول، مثل عمالة الأطفال، والعمل على تقنين أوضاع العاملين في القطاع غير المنظم، من خلال قانون يتيح علاقات تعاقدية مرنة ونظم تأمينية متعددة تناسب مع الدخول، بالإضافة إلى توسيع تغطية الحماية الاجتماعية فيما يتعلق بمعاشات التقاعد وتأمين البطالة، ولاسيما في أوقات الأزمات وضمان التمويل المستدام والعدل للضمان الاجتماعي. □

أما فيما يتعلق بسياسات الإنتاج والاستثمار، فإن نقطة البدء الأساسية هي تبني استراتيجية جديدة ومتكاملة للنمو الاحتوائي inclusive growth تتضمن سياسات وآليات واضحة ومحددة للتشغيل وتوفير فرص العمل المنتجة، كما تتضمن أيضاً تحديداً دقيقاً لدور شركاء التنمية -خاصة الحكومة والقطاع الخاص- في هذا المجال، بحيث تتكامل الأدوار ويلتزم الجميع بالقيام بالدور المنوط به في هذه الاستراتيجية، على أن تكون هناك خطط بديلة دائماً للحكومة لمواجهة أي قصور أو تقصير من القطاع الخاص باعتباره المشغل الأساسي للعمالة في الاقتصاد العربي. فالنمو الاقتصادي المستدام يتطلب بالضرورة الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة -وفي مقدمتها الموارد البشرية- من خلال برامج إنتاج واستثمار محفزة للعمل المنتج والتشغيل الكامل لقوة العمل. وهنا يجب التأكيد على ضرورة إعادة النظر في نمط الاستثمار الحالي وإعادة توجيه الموارد النادرة إلى القطاعات والأنشطة كثيفة التشغيل وبالتالي لابد من زيادة النصيب النسبي للاستثمار في قطاعات الزراعة والصناعات التحويلية كثيفة استخدام العمل، وتحقيق التوازن المطلوب في توجيه الاستثمارات بين الصادرات التقليدية كثيفة العمل والصادرات الجديدة غير التقليدية في القطاعات السلعية والخدمية.

والحقيقة أن إعادة تخصيص الاستثمارات لصالح القطاعات الإنتاجية كثيفة العمل يستدعي تدخلاً حاسماً من قبل الدولة لتحفيز وتوجيه القطاع الخاص (المستثمر الرئيسي حالياً) للاستثمار في هذه القطاعات من خلال أدوات السياسة المالية والنقدية والتجارية، وغيرها من السياسات العامة المتاحة لديها. وكما تبين من التحليل السابق، فإن النساء والشباب همها أكثر الفئات تضرراً من الأوضاع الحالية لسوق العمل في الدول العربية، وهو ما يستدعي إيلاء اهتمام خاص لهاتين الفئتين في أي استراتيجية للتشغيل والنمو الاحتوائي، والنظر في إعطاء حوافز إضافية -مالية ونقدية- للقطاع الخاص لتشغيل وتدريب النساء وحديثي التخرج. ولعل من المتطلبات الهامة لأي استراتيجية للنمو الاحتوائي أيضاً إدماج معالجة أكثر شمولاً للمحور الخاص بدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها أحد الآليات الرئيسية التي تركز عليها الدولة في استيعاب الشباب والداخلين الجدد في سوق العمل. ويتطلب ذلك بالضرورة مراجعة القوانين والتشريعات المنظمة لهذه المشروعات بما يضمن تلافيف السلبيات التي تعاني منها هذه القوانين، بالإضافة إلى تقييم دور الصناديق الاجتماعية للتنمية خلال العقدين الأخيرين بشكل موضوعي يساعد على تحسين أداءه خلال ربع القرن القادم، وإيجاد آليات تمويل منتظمة وعالية الكفاءة وذات شروط ميسرة لدعم هذه المشروعات بما يتناسب مع طبيعتها وظروف القائمين عليها، علاوة على الاستمرار في الجهود الرامية لدعم ربط هذه المشروعات بمشروعات أكبر للاستفادة من إمكانياتها مع إعطاء الحوافز اللازمة للإسراع بهذه الجهود.

أما النوع الثالث من السياسات اللازمة لرفع كفاءة أداء سوق العمل، ومن ثم تحقيق متطلبات النمو الاقتصادي المستدام، فهي المتعلقة بسياسات التعليم والتدريب وتحسين إنتاجية العمل. فمن المؤكد أن الحرمان من حق الحصول على فرصة تعليم "جيد المستوى" هو الحلقة الأولى من الدائرة المفرغة لضعف الإنتاجية وانخفاض الأجور ومعدلات النمو الاقتصادي والفقر بمفهومه المادي والبشري. كذلك فإن إصلاح وتطوير منظومة التدريب والتأهيل الفني والمهني هي الحل السريع والفعال لمشكلة نقص المهارات وعدم ملائمتها لاحتياجات سوق العمل.

المراجع

- التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع للعام 2013-2014، منظمة اليونسكو.
- التقرير العالمي حول "التعليم والتعلم للعام 2015، منظمة اليونسكو.
- التقرير الإقليمي التوليقي حول "التقييمات الوطنية للعام 2015 بشأن التعليم للجميع"، اليونيسكو، المكتب الإقليمي للتعليم في الدول العربية، بيروت، يناير 2015.
- التقرير الإقليمي للتعليم للجميع، البنك الدولي، 2014.
- تقرير التنمية البشرية "المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر للعام 2014، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- تقرير التنمية للدول العربية، الإصدار الأول، المعهد العربي للتخطيط، 2014.
- تقرير التنمية للدول العربية، الإصدار الثاني، المعهد العربي للتخطيط، 2016.
- التقرير الاقتصادي العربي الموحد، "جامعة الدول العربية، صندوق النقد العربي، الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية"، 2015.
- بلقاسم العباس، تحليل البطالة، سلسلة جسر التنمية، العدد 58، ديسمبر 2006.
- فيصل المناور، المخاطر الاجتماعية، سلسلة جسر التنمية، العدد 124، مايو 2015.
- وليد عبد مولاة، التخطيط الاستراتيجي للتنمية، سلسلة جسر التنمية، العدد 114، يناير 2012.
- وليد عبد مولاة، بطالة الشباب، سلسلة جسر التنمية، العدد 87، نوفمبر 2009.
- حسين الطلافحة، سجل التطورات المؤسسية في الدول العربية، سلسلة دراسات التنمية، العدد 56، مارس 2013.
- بلقاسم العباس ووشاح رزاق، رأس المال البشري والنمو في الدول العربية، سلسلة دراسات التنمية، العدد 43، يناير 2011.
- محمد وديع، العولمة والبطالة: تحديات التنمية البشرية، سلسلة دراسات التنمية، العدد 23، يناير 2007.
- محمد وديع، مشاكل التعليم وأثرها على سوق العمل، سلسلة دراسات التنمية، العدد 7، يناير 2002.