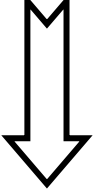


تجربة الجمهورية اليمنية (أولاً)

تقديم :



السيد / عبد العليم عبد القادر مدهش
نائب مدير عام تخطيط وتشغيل القوى العاملة
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل / اليمن

المقدمة:

إن المتتبع لسوق العمل اليمني غالباً ما يلاحظ وجود طلبات عمل صادرة عن قطاعات إنتاجية مختلفة محلية وإقليمية لا تجد من يستجيب لها بالرغم من ذلك وجود أعداد ضخمة من العمالة العاطلة عن العمل من مختلف الفئات العمرية، والمؤهلات المهنية. وقد تبقى بعض طلبات العمل غير ملبأة لمدة طويلة. كما أن تطورات سوق العمل الناتجة عن ثورة المعلومات والاتصالات، قد تؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة بين الشباب وغيرهم، ويعزى ذلك إلى خلق فرص عمل لا تتناسب مع ما يمتلكون من مهارات وقدرات مهنية أو قد تؤدي هذه التطورات إلى عدم المقدرة على مواكبتها من بعض العاملين في سوق العمل وبالتالي يكون خروجهم من سوق العمل ملتحقين بصفوف البطالة.

ووفقاً للنظرية الاقتصادية إن التنمية الاقتصادية القائمة على تدني المهارات لا تلبى طموحات التنمية والقضاء على البطالة و الفقر في الأجل الطويل، لأنها غير قادرة على خلق قيمة مضافة ترفع من وتيرة نمو الناتج القومي الإجمالي لذا تولي الجمهورية اليمنية جل اهتمامها بتنمية العنصر البشري بكونه هدف التنمية ووسيلتها ليتمكن من إدارة عجلة التنمية ومواكبة تطورات أسواق العمل والمنافسة في أسواق العمل الإقليمية والعالمية.

وتهدف هذه الورقة إلى التحقق من التالي:

- التعرف على واقع سوق العمل اليمني.
- التعرف على سياسات القبول والتوجيه المهني في مؤسسات التعليم والتدريب.
- التحقق من ملائمة مخرجات التعليم والتدريب لمتطلبات سوق العمل.

السكان والقوى العاملة

1- التركيب العمري للسكان:

يواجه اليمن كغيره من البلدان النامية مشكلة النمو السكاني المرتفع. حيث بلغ متوسط النمو السكاني 3،5% خلال الفترة (1995-1999م). وحوالي 3% خلال الفترة (2000-2008)، والتي تعتبر من أكبر معدلات النمو في العالم.

فقد ارتفع حجم السكان في اليمن من 6،14 مليون نسمة إلى 7،19 مليون نسمة بين تعدادي (1994-2004 م)، و من المتوقع أن يتضاعف عدد السكان خلال 24 سنة القادمة إلى ما يقارب 40 مليون نسمة إذا ما بقي معدل النمو السكاني عند 3% .

كما تشير نتائج التعداد العام للمساكن والسكان 2004م، إلى اتساع قاعدة الهرم السكاني حيث تبلغ نسبة السكان دون (15) سنة 0،45% من إجمالي السكان، ونسبة الفئة العمرية (15- 64 سنة) 5،51% من إجمالي السكان، وتزيد نسبة كبار السن الذين تبلغ أعمارهم فوق (65 سنة) أكثر من 3،5%، وبالتالي تعكس هذه التطورات السكانية، ارتفاع حجم الإعالة الاقتصادية، وتزايد الضغط على عرض العمالة في سوق العمل، مع اتساع قاعدة السكان في سن العمل.

2- القوى العاملة:

ارتفع عدد القوى العاملة من حوالي 5،3 مليون نسمة في عام 1999م إلى 2،4 مليون نسمة عام 2004م، كما ارتفع عدد المشتغلين من 11،3 مليون مشتغل خلال الفترة نفسها وبمتوسط نمو 8،2% في السنة، و يتوقع أن تصل القوى العاملة 5.0 مليون عامل، وعدد المشتغلين 4،4 مليون عامل في عام 2010م بمتوسط نمو سنوي 9،2 خلال الفترة (2005-2010م) ويوضح الجدول التالي تطور القوى العاملة والبطالة خلال الفترة 1999 - 2010م:

جدول رقم (1)

جدول يوضح تطور السكان والقوى العاملة والبطالة 15 سنة فأكثر 1999-2010م (بالألف)

متوسط النمو السنوي % 2010-2005م	2010م	2005م	2004م	1999م	السنوات / البيان
75.2	762.12	143.11	818.10	994.8	السكان في سن العمل (15) سنة فأكثر
9.2	041.5	368.4	234.4	490.3	القوى العاملة
—	5.39	2.39	1.39	8.38	معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي %
1.4	436.4	634.3	545.3	089.3	المشتغلون
8.3-	605	734	689	410	العاطلون عن العمل
—	0.12	8.16	3.16	5.11	معدل البطالة

المصدر: الخطة الخمسية الثالثة (2006-2010م).

البطالة

لقد شهدت الفترة 1999-2004م ارتفاعاً في معدل البطالة من 5،11% إلى 3،16% نتيجة عدم قدرة الاقتصاد الوطني على توليد فرص عمل كافية لامتصاص الداخلين الجدد إلى سوق العمل المقدر ما بين (180- 200 ألف) عامل، وكذا الأعداد المتراكمة للعاطلين. ويشير الواقع الملموس أن عدد العاطلين ومعدلات البطالة بكل أشكالها ارتفعت عما كانت عليه في عام 2004م. وتتفاوت البطالة المقدر بنحو 3،16% في عام 2004م. بين 3،28% لدى الشباب في الفئة العمرية (15- 24 سنة)، و 11% لدى الفئة العمرية (25 سنة فأكثر) مما يعني أن الشباب من خريجي الثانوية العامة والجامعات والمتسربين من هذين النظامين هما أكثر عرضة للبطالة والفقير.

أهداف التشغيل في الخطة الخمسية الثالثة (2006 — 2010م) إلى تحقيق التالي:

تنمية سوق العمل والانتقال به إلى سوق تتوفر فيه التقنيات والمهارات والمهن والارتقاء بمستوى العنصر البشري فنياً وتقنياً بما يتلاءم ومتطلبات سوق العمل المحلي والخليجي، بالإضافة إلى الاهتمام بالمرأة العاملة، وزيادة مساهمتها في النشاط الاقتصادي وصولاً إلى تضيق الفجوة والاختلالات بين النمو السكاني والطلب على العمالة. كما تهدف إستراتيجية التشغيل إلى رفع مستوى التشغيل، والحد من ارتفاع البطالة. أيضاً تستهدف الخطة الخمسية الثالثة السيطرة على معدل البطالة وإبقائه ضمن حدود 12%، وبالتالي يتوقع تزايد إجمالي المشتغلين من 6،3 مليون عامل إلى 4،4 مليون عامل خلال الفترة نفسها وبمتوسط نمو 1،4% وبزيادة قدرها 802 ألف مشتغل.

وقد انتهت مدة الخطة الخمسية الثالثة كما أشار وكيل وزارة المالية (على مثنى شاطر، 2010م) ولن تحقق الخطة أهدافها المحددة، وبالتالي فإن من المتوقع أن يكون عدد العاطلين ومعدلات البطالة بكل أشكالها أكبر من توقعات الخطة الخمسية الثالثة، حيث تشير المؤشرات الاقتصادية والمالية إلى صعوبة تحقيق الأهداف المرسومة في الخطة، فعلى سبيل المثال: متوسط معدل النمو الاقتصادي الحقيقي خلال الفترة (2006-2010م) يتراوح ما بين 4% - 5،4%. بينما المستهدف في الخطة 1،7%.

وقد ازداد الوضع الاقتصادي سوءاً في العام 2011م بسبب الأحداث التي شهدتها اليمن، وتوقف الكثير من القطاعات الإنتاجية كلياً عن العمل مثل القطاع السياحي.

سياسات التشغيل التي تتبعها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في مواجهة مشكلة البطالة بوجه عام وبطالة الشباب بوجه خاص :

أولاً: تقوم الوزارة بالتعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية بتطوير وتحديث شامل لمكاتب التشغيل الحكومية وخصوصاً في المدن والأقاليم كثيفة العمالة ويشمل هذا التحديث:

1- تطوير البنية الأساسية وتحديث التجهيزات في مكاتب التشغيل، وتوصيلها بالشبكة الرئيسية للمعلومات بوحدة تحليل معلومات سوق العمل.

2- تدريب و إعداد العاملين على خدمات التوظيف الحديثة وتحليل معلومات سوق العمل.

3- تحديث قاعدة بيانات معلومات سوق العمل.

4- السعي إلى استكمال إجراءات ربط شبكة معلومات سوق العمل بشبكة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

ثانياً: تنمية دور مكاتب التشغيل الخاص في مجال التشغيل والإرشاد المهني من خلال التالي:

1- متابعة وتقييم آلية عملها والرفع من أدائها.

2- تطوير مهارات وقدرات العاملين فيها على أساليب التشغيل والإرشاد الحديثة.

3- دراسة التشبيك مع قاعدة بيانات معلومات سوق العمل المحلية والخليجية.

4- تزويدها بتطورات معلومات أسواق العمل .

ثالثاً: التوجيه والإرشاد المهني:

1- تنمية مهارات وقدرات العنصر البشري في قسم الإرشاد والتوجيه المهني لتمكينه من إنجاز المهام المناطة به ومن أهمها: جمع كافة المعلومات حول تطور سوق العمل وفرص العمل المتوفرة محلياً، وإقليمياً، وحول فرص التدريب التي توفرها الوزارة أو الجهات الأخرى الأهلية والحكومية، المحلية، والعربية، والدولية، وتقديم الإرشاد بخصوص ذلك للداخلين أول مرة إلى سوق العمل والعمال الذين سبق لهم الحصول على عمل ويرغبون بالحصول على فرصة عمل تلبى طموحاتهم أو تخصصاتهم أو تنمي قدراتهم. كما يقوم أخصائي الإرشاد والتوجيه المهني بعرض وتسويق خدمات العمل المتوفرة على طالبي خدمات العمل ومؤسسات الإنتاج المختلفة وعقد لقاءات مع الدارسين في مراكز التعليم والتدريب،،،، .

2- التوجيه المهني الخاص بعمالة الأطفال التي تقوم به وحدة خاصة بعمالة الأطفال، عن طريق النزول إلى مواقع العمل لإرشاد الأطفال العاملين بخطر الأعمال في المهن المحظورة، وأهمية التعليم. كذلك يتم النزول من خلال هذه الوحدة والشركاء الاجتماعيين معها لإرشاد الدارسين في المراحل الأساسية في بعض المدن بأهمية التعليم، وخطورة التسرب منه..

3- إن من الأهمية بمكان عند ذكر التجربة اليمنية في مجال التوجيه والإرشاد المهني أن نشير إلى الإدارة العامة لتنمية قدرات المرأة العاملة بنزولها الميداني إلى مواقع العمل في عدة مدن في القطاع الحضري والريفي، المنضم وغير المنضم. لتوعية المرأة اليمنية بأهمية العمل وتلمس هموم المرأة عن قرب وتقديم كل المعلومات والإرشادات الخاصة بسوق العمل. وقد وفرة هذه الإدارة قاعدة بيانات خاصة بالمرأة العاملة ودراسات تعزز من دور المرأة في بيئة العمل.

4- البرنامج الوطني للأسر المنتجة: يقدم هذا البرنامج القروض والتأهيل للمستفيدين لتمكينهم من العمل الذاتي.

رابعاً- قامت الوزارة في مجال تطوير تشريعات العمل لمواكبة تشريعات العمل العربية والعالمية بالتالي:

1- إعداد مقترح بقانون عمل جديد يواكب تشريعات العمل العربية والإقليمية والدولية، ورفعها إلى السلطات اليمنية المختصة لإقراره وإصداره.

2- موائمة التصنيف اليمني للمهن مع التصنيف العربي للمهن، 2008م، الذي تم إقراره عربياً في عام 2009م، وكذلك موائمة للتصنيف الخليجي للمهن.

3- العمل بالتصنيف العالمي للتعليم 97، حتى يتم التوصل إلى تصنيف للتعليم على المستوى العربي والإقليمي.

4- إبرام اتفاقيات عمل ثنائية مع بعض الدول العربية بخصوص تشغيل العمالة اليمنية.

5- إصدار الإستراتيجية الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين.

وغير ذلك من الأعمال والاتفاقيات مع جهات مختلفة محلية وإقليمية ودولية، في مجال التشغيل والتدريب.

سياسات القبول والتوجيه المهني في مؤسسات التعليم والتدريب:

تتعدد سياسات القبول والتوجيه المهني في مؤسسات التعليم و التدريب، ولكل سياسة أبعادها ونتائجها، ويمكن أن نميز بين اتجاهين أساسيين في سياسات القبول بعد المرحلة الأساسية على النحو التالي:

1- سياسة الباب المفتوح، التي تترك حرية الاختيار للطلاب في التوجه نحو نوع التعليم الذي يراه محققاً لرغبته وميوله دون تدخل من السلطات التعليمية.

2- سياسة تقوم على التخطيط للنظام التعليمي، والأعداد التي تقبل من الطلاب بمراحله وأنواعه المختلفة وتوجه الطلاب وفقاً لقواعد معينة من بينها، رغبة الطالب في إطار الخطة الموضوعية لتوزيع الطلاب، مثل سياسات القبول التي تنطلق من مدخل إعداد الموارد البشرية اللازمة لمشروعات التنمية في المجتمع، فينظر إلى رغبة الفرد في إطار المخطط الموضوع لتحقيق التوزيع المتوازن للموارد البشرية على قطاعات النشاط الاقتصادي وفقاً لأولويات خطط التنمية (عباس، 2010م).

إن سياسات القبول في الجامعات والمعاهد اليمينية، تتخذ أسلوب الباب المفتوح للقبول التي تستند إلى المبادئ الإنسانية الأساسية كحق الفرد على التعلم، ومبدأ تكافؤ الفرص وديمقراطية التعليم، وحق الفرد في اختيار مستقبله المهني الذي يراه مناسباً لنفسه. ولكننا إذا وقفنا أمام حرية الطالب واختياره، نجد أن هذا الاختيار هو نتاج جملة من المعلومات، والتصورات والخبرات والاتجاهات التي حصل عليها الطالب واكتسبها من قنوات عديدة (الأسرة والمدرسة والأصدقاء والبيئة والإعلام...) وهي اعتبارات وتصورات قد تعكس مواقف اجتماعية سائدة أكثر مما تعكس قدراته وإمكاناته.

وتتوقف سياسات القبول في التعليم العالي في اليمن على مبدأ حرية الفرد وأساس النسبة التي حصل عليها الطالب في الثانوية العامة، واختبار القبول الذي تضعه الكلية من المواد التي درسها الطالب في الثانوية العامة، وهذا الاختبار في الواقع لا يقيس ميول الفرد وقدراته، حتى عميد الكلية ليس له صلاحية في تبني سياسة قبول وتوجيه مهني في كليته وإنما يتبع ما يملأ عليه من المجلس الأعلى للجامعات اليمينية.

وعلى نفس نمط الجامعات يكون قبول الملتحقين بالتعليم الفني والتدريب المهني:

1. حرية اختيار الطالب.
2. أساس النسبة التي حصل عليها الطالب في الثانوية العامة للملتحقين في المعاهد الفنية والتقنية وكليات المجتمع.
3. النسبة التي حصل عليها الطالب في المرحلة الأساسية (الإعدادية العامة) لمن يرغب الالتحاق بالمعاهد المهنية.
4. أن يجتاز الطالب اختبار القبول.
5. أن لا يكون قد مضى علي شهادة الثانوية العامة أكثر من عامين من تاريخ الحصول عليها.
6. وتتيح أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني لمن حصل على الترتيب الأول في دفعته من مواصلة التعليم وبغض النظر عن ميوله أو قدراته، ويحرم الكثير ممن يرغب مواصلة التعليم.

ومن خلال العرض السابق يتضح بأن سياسات القبول والتوجيه المهني في مؤسسات التعليم والتدريب تفتقر إلى وجود خطة مدروسة لتوزيع المتقدمين على برامج تعليمية تلبي متطلبات سوق العمل وخطط التنمية، وكذلك يوجد وحدات خاصة تقوم بتوجيه الدارسين بما يتوافق مع قدراتهم وكذلك التوجيه اثنا الدراسة. وبالتالي تحدد النسب وتوضع اختبارات القبول بالدرجة الرئيس للحد من ارتفاع

الطلب الاجتماعي على التعليم والتدريب وتدني القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم والتدريب لمواجهة ارتفاع الطلب.

واقع التعليم الجامعي:

تشير الإحصاءات بأن الإقبال على الكليات التطبيقية لايزال متدنياً، حيث يقدر معدل الالتحاق بهذه الكليات بنحو (33.4%) و هي من أدنى النسب في الوطن العربي، فيما تستحوذ الكليات النظرية والإنسانية على (66.6%).

أظهرت مؤشرات التوظيف خلال الأعوام 2002-2006م بأن إجمالي من تم توظيفهم من خريجي الجامعات في الجهاز الإداري للدولة بلغ 34.8 ألف، أي بمتوسط سنوي 6.9 ألف فرصة عمل. وبلغ متوسط ما يوفره القطاع الخاص 2.6 ألف فرصة عمل سنوياً توزعت هذه الوظائف بين 62.2% للتخصصات التطبيقية، بينما بلغ نصيب التخصصات الإنسانية مانسبته 37.6%. يأتي هذا الطلب المتدني للمخرجات الجامعية، بينما يتزايد أعداد الخريجين من الجامعات، حيث كان عدد الخريجين في العام الجامعي 2006-2007م من الجامعات الحكومية والخاصة حوالي (26.5 ألف) خريج، في حين كان عدد الخريجين في العام 2002-2003م فقط (7.5 ألف) خريج، الأمر الذي يسبب تراكم هذه المخرجات عاماً بعد عام. وبحسب تقرير مسح ميزانية الأسرة لعام 2005-2006م تصل معدلات البطالة بين خريجي الجامعات إلى ما يقارب (54%) مقارنة بالنسبة الكلية للبطالة التي تصل إلى نحو (16%).

واقع التعليم الفني والتدريب المهني:

وصل عدد المؤسسات التعليمية التقنية والمهنية وكليات المجتمع في عام 2010م إلى (86) منشأة تعليمية وتدريبية منها عدد (78) معهداً مهنيًا وتقنيًا، وعدد (8) كليات مجتمع موزعة في مختلف المحافظات.

وقد بلغ إجمالي الخريجين من مؤسسات التعليم الفني والمهني خلال الفترة (1990-2010م) إلى عدد (55.8 ألف) متدرب ومتدربة. وقد وصلت نسبة من التحقوا بالتعليم المهني في العام 2006م فقط 2.67% من مجموع طلاباً التحقوا بالتعليم الثانوي، بينما وصلت نسبة من التحقوا بالتعليم التقني فقط 10.66% من مجموع (35.8 ألف) طالب التحقوا بالجامعات. وهذا مؤشر سلبي، على القدرة الاستيعابية و ضعف البنية التحتية لمؤسسة التعليم الفني والمهني الذي يسعى برنامجها التنفيذي وفقاً لإستراتيجية التعليم الفني والمهني لرفع الطاقة الاستيعابية للمؤسسات التعليمية والتدريبية التابعة لها إلى (15%) من مخرجات التعليم الأساسي والثانوي بحلول عام 2012م، الذي يهدف إلي مبدأ تكافؤ الفرص لجميع أفراد المجتمع للحصول على فرص الالتحاق بالتعليم الفني والمهني، وخلق التوازن المطلوب بين مخرجات التعليم الفني و مخرجات التعليم الجامعي لتصحيح الخلل القائم في هرم القوى العاملة.

نظام التعليم المستمر(الدورات القصيرة):

يستهدف التعليم والتدريب المستمر العاملين في سوق العمل والعاطلين عن العمل، وكذا الراغبين في رفع مستوياتهم المهنية أو تطوير المعارف والمعلومات لمواكبة التطوير التكنولوجي أو اكتساب معارف ومعلومات في مهن جديدة. تم تدريب عدد (34.8 ألف) متدرب تم التحاقهم ب(1731) دورة تدريبية خلال الفترة (1999-2009م).

و أيضاً التدريب من أجل العمل مثل التدريب التي تقوم به كلية المجتمع صنعاء بتمويل من مشروع صلتك لتشغيل الشباب العاطلين عن العمل.

واقع التعليم الفني والتدريب المهني في المنشآت الصغيرة والأصغر:

في دراسة بعنوان دور التعليم الفني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة والأصغر: الواقع والطموح، دراسة تحليلية قام فيها (علي عبد الله قائد، 2002م)، استهدفت الدراسة بشكل رئيسي معرفة مدى قدرة المؤسسات التعليمية والمهنية في الموارد البشرية في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة والأصغر. وقد عكست نتائج تلك الدراسة ضعف قدرة المؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية في تنمية الموارد البشرية وعدم ملائمة مخرجاتها لاحتياجات المنشآت الصغيرة والأصغر من تلك الموارد الأمر الذي تمخض عن اتساع الفجوة بين مؤسسات التعليم الفني والمهني وبين متطلبات منشآت قطاع الأعمال في المنشآت الصغيرة والأصغر.

التعليم الأهلي و الخاص

بلغ عدد المؤسسات الأهلية والخاصة المرخص لها من وزارات التعليم الفني والتدريب المهني حتى عام 2010م (209) مؤسسة، تقدم دورات قصيرة في مجالات: الكمبيوتر، واللغات، والعلوم الإدارية والمالية، إلى جانب شهادة الدبلوم التقني سنتان الذي تمنحه بعض المؤسسات. تم تعميم شهادات لعدد (10461) طالباً حتى عام 2005م.

العلاقة الراهنة بين مخرجات التعليم والتدريب وسوق العمل:

التوافق بين المؤهل الدراسي والعمل الذي يمارسه الخريج بعد التخرج يمثل مؤشراً على الاستغلال الأمثل للمهارات والقدرات التي تدرّب عليها العنصر البشري خلال الدراسة ولقياس درجة العلاقة بين العمل الحالي والمؤهل والتخصص للعاملين تشير نتائج مسح الطلب للقوى العاملة 2003م : فقد تبين أن(63.6%) من العاملين يعتقدون أن درجة العلاقة قوية، و (18.7%) متوسطة، بينما (17.7%) ضعيفة أي لا يعملون في مجال دراستهم أو اختصاصاتهم لعدم توفر مهنة أو عمل مناسب في مجال التخصص. كما يوضح الجدول رقم (2):

جدول رقم (2)

توزيع العاملين بحسب درجة العلاقة بين المؤهل والتخصص والعمل الحالي

الإجمالي	جامعي فأعلى	دبلوم بعد الثانوي	ثانويات فنية أو مهنية	معاهد ومراكز تدريب مهني	درجة العلاقة
63.6	64.3	60	64.7	69.5	قوية
18.7	17.3	23.1	20.4	10.6	متوسطة
17.7	18.4	16.9	14.9	19.8	ضعيفة
100	100	100	100	100	
49028	27957	12419	5383	3269	الإجمالي

- المصدر نتائج مسح الطلب للقوى العاملة في قطاع المنشآت، لعام 2003م: العاملين المؤهلين.

- ويشير توزيع العاملين الذين لا يعملون في مجال الدراسة والاختصاص بحسب المؤهل بأن أعلى نسبة بلغت بين حملة شهادة مراكز التدريب المهني (19.8%)، يليها حملة الشهادة الجامعية (18.4%)، دبلوم بعد الثانوية (16.9%)، والثانويات الفنية (14.9%)، من مجموع غير العاملين في مجال الدراسة ضمن كل مستوى تعليمي.

- ومن تحليل درجة العلاقة على مستوى التخصصات الدراسية التي تخرجوا منها لوحظ أن نسبة من يعتقدون أن درجة العلاقة قوية تنخفض في العلوم التطبيقية (زراعة وتربية حيوانات) إلى (17.1%)، وفي العلوم البحتة الطبيعية وحياتية إلى (55.9%)، وفي العلوم الإنسانية والاجتماعية والتربوية (58.3%)، وإن (22.9%، و32.9%، و21.3%) من إجمالي العاملين في تلك التخصصات على التوالي يعتقدون أن درجة العلاقة ضعيفة أو معدومة وهذا مؤشر غير إيجابي للعاملين في تلك الاختصاصات ويتطلب المتابعة والتقييم لاتخاذ الإجراءات المناسبة للمعالجة.

فجوة المهارات:

المهارة هي القدرة على أداء العمل بالكفاءة المطلوبة.

ومن واقع مسح الطلب للقوى العاملة 2003م، يتضح وجود نسبة ضئيلة عددها (3.1 ألف من 250.9 ألف) منشأة غطاها المسح أبلغت عن حاجتها لمزيد من العاملين. بينما نسبة كبيرة من المنشآت بلغت (93%) واجهت صعوبات لشغل الوظائف الشاغرة لديها في واحدة من المهن التخصصية على أقل تقدير. ويوضح الجدول أدناه رقم (3) هذه الصعوبات:

جدول رقم (3)

المنشآت التي تواجه صعوبات في توظيف العاملين باجر

أنواع الصعوبات	عدد المنشآت	(%)
عدم توفر العامل الماهر	2480	85.1
قصور عام في المهارات (تدريب - خبرة)	2150	73.8
قصور في مهارات محددة	330	11.3
عدم كفاية المخصصات المالية	356	12.0
شروط تعاقد غير مقبولة	77	2.6
الإجمالي	2913	100.0

برنامج إعادة تأهيل العمالة العاطلة:

تشير بيانات الخدمة المدنية بأن المسجلين للحصول على وظائف لدى القطاع الحكومي حتى نهاية العام 2008م بلغ نحو (170.175)، توزع هذا الرقم على التخصصات الموضحة في الجدول رقم (4).

جدول رقم (4)

التخصصات المختلفة للعمالة الفائضة من مخرجات التعليم

التخصص	عدد المسجلين للحصول على العمل	النسبة (%)
--------	-------------------------------	------------

2.14	3.649	طب وعلوم صحية (عام، أسنان، أشعة، صيدلة، مختبرات، تمرير،... إلخ)
1.84	3.134	هندسة (مدني، معماري، كهرباء، كمبيوتر، إلكترونيات، إلخ
41	950	زراعة - بيطرة
3.5	5.969	علوم (نפט، حاسوب، جيولوجيا إلخ)
29.45	50.116	تربية
20.56	34.985	تخصصات نظرية أخرى (تجارة، شريعة، آداب، إعلام، تربية بدنية)
4.68	7.881	دبلوم الثانوية (صحي، تقني، فني)
26.8	45.690	دبلوم الثانوية (تربية، أخرى)
3.33	5.671	دبلوم الإعدادية (صحي، مهني، فني)
7.21	12.130	دبلوم الإعدادية (أخرى)
100	170.175	الإجمالي

المصدر وزارة الخدمة المدنية والتأمينات.

من خلال فرز العمالة الفائضة بحسب تخصصاتها كما هو موضح في الجدول رقم (4) يمكن لنا تحديد المهارات الضرورية التي تفقرها هذه المخرجات التعليمية لكي تلبي متطلبات سوق العمل. وقد بين مسح الطلب للقوى العاملة 2003م، المهارات المطلوب توفرها في العنصر البشري لتمكينه من العمل، المبينة في الجدول رقم (5) التالي:

جدول رقم (5)

النقص في المهارات التي تحول دون شغل الوظائف الشاغرة باجر في المنشآت

أنواع الصعوبات	المنشآت (%)	العمالين (%)
اللغات الأجنبية	23.9	39.8
مهارات كمبيوتر	17.6	22.5
استخدام المعدات	15.2	26.1
مهارات حسابية	7.0	11.0
مهارات إدارية	5.8	0.0
مهارات قيادية	30.6	0.0
أخرى	0.0	0.6
الإجمالي	100	100
	330	5763

المصدر مسح الطلب للقوى العاملة 2003م

ويمكن حل هذه المعضلة عن طريق دورات تدريبية تسد الفجوة المهارية في بطاقة المتعلمين التي يكون ضحيتها الشباب.

مواصلة مخرجات التعليم العالي و الفني والتدريب المهني

مع متطلبات سوق العمل

يوجد عدد من الجهات تعمل في سبيل تحقيق موائمة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل من أهمها:

1- صندوق تدريب الشباب:

انشأ هذا الصندوق طبقاً لأحكام قانون العمل رقم (5) لعام 1999م، وبدأ نشاطه منذ عام 1997م، ويهدف إلى تمويل وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب المهني لتلبية متطلبات سوق العمل. ويشترك في الهيئة التنفيذية لهذا الصندوق عدت جهات حكومية وأهلية.

2- الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني:

أكد المحور الثاني من الإستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني لسنة(2004م) على ضرورة تطوير القدرات المؤسسية والبنية التحتية لهذه المؤسسات، وتنمية المهارات و القدرات المهنية لجميع أقطاب مخرجاتها بما يلبي مواكبة تطورات أسواق العمل المحلية والدولية، وإشراك قطاع الأعمال بالتعليم والتدريب المهني، وتعزيز العلاقات مع سوق العمل، كما أكد هذا المحور على ضرورة مراقبة أسواق العمل المحلية والإقليمية وتطوير نظام المعلومات والاتصالات.

كما توصلت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني إلى عدد من الاتفاقيات في مجالات مختلفة: (بناء معاهد جديدة، تجهيز معاهد، التوعية المهنية، تدريب المدربين، تحديث المناهج الدراسية...) وأيضاً صادقت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني مع مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع المعروف بمبادرة (صلتك) الخاصة بتأمين وصل الشباب بسوق العمل وتشغيل الشباب العاطلين عن العمل، وأيضاً برنامج منظمة العمل الدولية (تعرف إلى عالم الأعمال - كاب)

3- إنشاء المجلس الأعلى لتخطيط التعليم:

تبنى المجلس الأعلى لتخطيط التعليم إستراتيجية قومية لتنمية الموارد البشرية اليمنية تعتمد على عدة محاور أساسية لربط التعليم العالي والفني والتدريب المهني بسوق العمل والوصول بهم إلى المستوى المطلوب لمواكبة تطورات سوق العمل.

4- دور وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل:

وفرة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل قاعدة بيانات خاصة بسوق العمل مثل مسح الطلب على القوى العاملة 2003م، إحصاءات عن عرض العمل، دراسات خاصة بالبطالة وتوصيفها، التصنيف المعياري للمهن.

الاستنتاجات:

- التوسع الغير مدروس في إنشاء الجامعات الحكومية والأهلية، وبالتالي ارتفاع مخرجات التعليم العالي، خصوصاً في التخصصات الإنسانية التي شكلت نحو(80 - 85%) من إجمالي المخرجات. وتشير معظم الدراسات إن واقع هذه المخرجات لا تتناسب واحتياجات سوق العمل اليمني ولا تستطيع المنافسة في الأسواق الإقليمية.

- تصل نسبة البطالة في أوساط الجامعيين إلي نحو (54%) من إجمالي العاطلين عن العمل معظمهم من الحاصلين على التخصصات الإنسانية.
- تشير الإحصاءات إلى تدني الإقبال على التعليم الفني والمهني في اليمن، حيث تصل نسبة من يلتحقون بالتعليم المهني فقط (2.67%) من مجموع 213.8 ألف طالب يلتحقون بالتعليم الثانوي، وتصل نسبة من يلتحقون بالتعليم التقني فقط 10.66% من مجموع 35.8 ألف طالب يلتحقون بالجامعة.

التوصيات:

- 1- تقليص أو إلغاء بعض أقسام العلوم الإنسانية في الجامعات اليمنية و تبديلها لصالح أقسام للتخصصات التطبيقية وتحديثها بما يلبي احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي.
- 2- التوسع في البنية التحتية للمعاهد الفنية والمهنية والكليات التقنية لتلبية ارتفاع الطلب من الدارسين، وتجهيزها تقنياً وفنياً ومهنياً بما يلبي متطلبات أسواق العمل الحديثة.
- 3- إعادة النظر في سياسات القبول والتوجيه المهني في مؤسسات التعليم والتدريب بما ينمي قدرات وميول الملتحقين للدراسة فيها.
- 4- إنشاء وحدات للتوجيه والإرشاد المهني في الجامعات ومراكز التعليم والتدريب، للتقييم والتوجيه المستمر أثناء الدراسة، و رعاية الموهوبين.
- 5- ربط التعليم النظري بالتدريب العملي أثناء الدراسة.
- 6- العناية بتوجيه التعليم والتدريب المهني نحو العمل الذاتي والمؤسسات الصغيرة والأصغر. لتفادي قصور خلق الوظائف من قبل القطاع العام والخاص.

المراجع:

- 1- عباس، صلاح، العولمة وأثرها في البطالة والفقر التكنولوجي للعالم الثالث، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر 2010م.
- 2- قائد، علي عبد الله، دور التعليم الفني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة والأصغر: الواقع والطموح، مجلة كلية التجارة والاقتصاد، العدد (20) - سبتمبر 2001 مارس 2002م.
- 3- شمسان، نبيل، التعليم العالي واحتياجات سوق العمل" رؤية وزارة الخدمة المدنية والتأمينات"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني للتعليم العالي 2008م.
- 4- الريمي، حميد، " رؤية لبرنامج عملي لتأهيل الكادر البشري، تلبية لمتطلبات التنمية في المنطقة" مجلة الثوابت، العدد 62 أكتوبر - ديسمبر 2010م.
- 5- مثني، علي محمد شاطر، سوق العمل اليمني والخليجي (الواقع - التحديات - المستقبل) ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الإقليمي الأول الخاص بالعمالة اليمنية ومتطلبات سوق العمل الخليجي، مركز سبأ للدراسات الإستراتيجية، صنعاء، خلال الفترة 22 - 23 فبراير 2010م.
- 6- مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية: مراحل وأنواعه المختلفة للعام 2006 - 2007م، الصادر عن المجلس الأعلى لتخطيط التعليم.

- 7- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، الجهاز المركزي للإحصاء، نتائج مسح الطلب للقوى العاملة في قطاع المنشآت، 2003م.
- 8- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، الجهاز المركزي للإحصاء، نتائج مسح القوى العاملة 1999م.
- 9- وزارة التخطيط والتعاون الدولي اليمن، التقرير الاقتصادي السنوي لعام 2006م.
- 10- وزارة التخطيط والتعاون الدولي اليمن، تقرير التعداد العام للسكان في عام 2004م.
- 11- وزارة التخطيط والتعاون الدولي اليمن، الخطة الخمسية الثالثة 2006-2010م.
- 12- وزارة التعليم الفني والتدريب المهني اليمن، الإستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني 2004م.
- 13- تقرير وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، 2009 - 2010م " التعليم الفني والتدريب المهني خلال 20 عاماً من الوحدة اليمنية.