**واقع السياسات التعليمية والسياسات التشغيلية في دول مجلس التعاون الخليجي**

**The reality of educational policies and operational policies in the Gulf Cooperation Council (GCC)**

**أ.م.د ربيع قاسم ثجيل م. د راضي عبيد نغيمش**

**كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة البصرة**

**Abstract***9T*:

 the most important principles of efficient employment, is a matter of Compatibility Interests and harmony between education policy, and operational policy, Accordingly, the construction of educational policy in accordance with the requirements, of the labor market so as to accommodate the education output seamlessly. the GCC countries are imported foreign workers Skilled and unskilled at a time when the workforce suffers from citizens from unemployment to rise when people with secondary and university graduates in particular, which indicates the imbalance in educational policies in the GCC countries, and requires him to reconsider the educational policies, so that is consistent with the labor market requirements in line with the operational policy, The researcher presented educational policies in the GCC countries, and the output of basic and university education states, and the composition of the Gulf labor markets to identify the most important obstacles to the coordination between the process education, employment and the search for solutions to achieve this harmony.

الملخص

من أهم مبادئ التوظيف الكفء مسألة الاهتمام بالتوافق والانسجام ما بين السياسة التعليمية والسياسة التشغيلية, وبناء عليه يتم بناء السياسة التعليمية وفقا لمتطلبات سوق العمل, بحيث يتم استيعاب مخرجات التعليم بشكل انسيابي , إن دول مجلس التعاون مستوردة للعمالة الأجنبية الماهرة وغير الماهرة, في الوقت الذي تعاني فيه القوى العاملة المواطنة من بطالة ترتفع عند ذوي الشهادات الثانوية والجامعية على وجه الخصوص , مما يؤشر على وجود خلل في السياسات التعليمية, ويتطلب معه إعادة النظر فيها بحيث تنسجم مع متطلبات سوق العمل, وبما يتوافق مع السياسة التشغيلية , ويقوم الباحث بعرض السياسات التعليمية في دول مجلس التعاون ومخرجات التعليم العالي, وتركيبة سوق العمل الخليجي, للتعرف على أهم العقبات التي تعترض عملية التنسيق بين التعليم والتشغيل, والبحث عن الحلول الكفيلة بتحقيق هذا الانسجام .

 **مقدمة**

تعد ظاهرة بطالة الخريجين من أخطر أنواع البطالة, لما لها من آثار سلبية تتمثل في التكلفة العالية في الإنفاق على الطالب الخريج من جهة, والهدر المتمثل في ضياع فرصة الاستفادة من الخريج في سوق العمل من جهة أخرى, وتعد هذه المشكلة هي إحدى إفرازات غياب الرؤية المتكاملة في التخطيط الاقتصادي, وافتقاد التنسيق بين السياسات التعليمية والسياسات التشغيلية، فابتعاد التعليم ومناهجه وأساليبه عن متطلبات سوق العمل, يؤدي بالضرورة إلى خلق أجيال من المتعلمين العاطلين عن العمل, ودول مجلس التعاون من الدول التي حققت مستوى مرتفع من التنمية البشرية, بفضل الإيرادات النفطية وزيادتها منذ السبعينات وتوجهت حكومات تلك الدول إلى تحقيق التنمية البشرية, وإلى بناء الدولة من خلال إرساء وتطوير البنية التحتية في الاقتصاد وفتحت الباب أمام استقدام القوى العاملة الأجنبية للمساهمة في ذلك, ولا زالت أعداد القوى العاملة الوافدة تزداد مما أثر على تركيبة السكان وأثر على تركيبة سوق العمل من خلال تركزها في القطاع الخاص , في حين شرعت الدول في توظيف القوى العاملة المواطنة بالقطاع العام , الأمر الذي تسبب في أحداث تشوهات على سوق العمل وفي ظل غياب التخطيط ازدادت الفجوة بين تزايد مخرجات التعليم ونوعية متطلبات سوق العمل .

**أهمية البحث :** أدى تزايد أعداد الطلبة الخريجين في دول مجلس التعاون إلى ضغوط على سوق العمل, وبدأت هذه الدول بأتباع سياسيات تشغيل لهم, وجهود لتوطين القوى العاملة المواطنة, لكن هذه الجهود لا زالت محدودة في ظل غياب التخطيط الشامل.

**مشكلة البحث :** زيادة مخرجات النظام التعليمي يقابله انخفاض مستوى المهارات المطلوبة في سوق العمل لدى الخريجين, إن ذلك يطرح عدة تساؤلات , هل استطاعت دول مجلس التعاون من استيعاب القوى العاملة من الخريجين؟ وما هي الأسباب التي أدت إلى التباعد بين السياسة التعليمية والسياسة التشغيلية في هذه الدول؟

**أهداف البحث :**

تتمثل أهداف البحث في الأتي:

1. تحليل السياسات التعليمية والسياسات التشغيلية في دول مجلس التعاون الخليجي.
2. دراسة واقع بطالة الخريجين في دول مجلس التعاون الخليجي.
3. تحليل الأسباب التي أدت إلى ظهور هذا النوع من البطالة.
4. استعراض سبل حل مشكلة بطالة الخريجين.

**منهجية البحث :**

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي في توضيحه لواقع سوق العمل وأسباب التباعد بين السياسات التعليمية والسياسات التشغيلية واعتمدت الدراسة على البيانات والبحوث والكتب والنشرات الإحصائية ذات الصلة بموضوع البحث وتحليل البيانات.

**فرضية البحث :**

يقوم البحث على فرضية مفادها إن غياب التنسيق بين السياسات التعليمية والسياسات التشغيلية أدى إلى اتساع الفجوة بينهما واتساع بطالة الخريجين الذين يحصلون على تعليم خالي من المهارات المطلوبة في سوق العمل

هيكلية البحث :

يقوم البحث على أربعة أقسام, إذ يشرح القسم الأول الإطار النظري لظاهرة عدم الموائمة بين مؤهلات الخريجين واحتياجات سوق العمل, في حين القسم الثاني يستعرض بطالة الخريجين في دول مجلس التعاون, أما القسم الثالث فيبحث في الأسباب التي أدت لظهور هذا النوع من البطالة, والقسم الرابع يعني بتقديم الحلول لتخفيف حدة هذه المشكلة ثم الاستنتاجات فالتوصيات.

**المبحث الأول : الإطار النظري لظاهرة عدم الموائمة بين مؤهلات الخريجين واحتياجات سوق العمل**

 تبرز ظاهرة عدم المواءمة بين مؤهلات الخريجين واحتياجات سوق العمل, عندما تتزايد أعداد خريجي الجامعات العاطلين عن العمل، بسبب عدم ارتقاء مهاراتهم لمستوى ونوعية المهارات التي تطلبها المؤسسات الاقتصادية العاملة في بلد ما, ولا سيما مؤسسات القطاع الخاص.

 وظاهرة عدم المواءمة تعد ظاهرة عامة تزداد اتساعاً على مستوى الدول النامية، فتزداد لديها الحاجة للمهارات الأجنبية، وان تفاوتت حدتها بين دولة وأخرى[[1]](#footnote-2)، إذ أن عدم قدرة الجامعات على تلبية احتياجات سوق العمل يعمل على إبراز خلل هيكلي في تركيبة قوة العمل, يتمثل بالاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية لسد العجز في توليد الكفاءات المحلية، لذا فإن هذه الظاهرة تشير إلى انخفاض عائد الاستثمار في رأس المال البشري, نتيجة لعدم قدرة قطاع التعليم العالي على تلبية احتياجات سوق العمل من الكفاءات الوطنية.

 وبذلك فإن هذه الظاهرة تؤدي إلى مفارقة تكمن في ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين من جهة, ونقص الأيدي العاملة من جهة أخرى[[2]](#footnote-3).

**أولاً- أسباب عدم مواءمة مؤهلات الخريجين لاحتياجات سوق العمل**

 تعد العوامل التالية من أهم الأسباب التي تجعل مهارات الخريجين دون متطلبات المهارة لسوق العمل:

1– ضعف الروابط بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية, ولا سيما مؤسسات القطاع الخاص والذي انعكس على عدم قدرة الجامعات على تكوين قدرات محلية تستجيب لمتطلبات العمل في هذا القطاع[[3]](#footnote-4). ولعل ذلك يعود إلى ضعف التنسيق بين سياسات التعليم العالي وخطط التنمية الاقتصادية[[4]](#footnote-5).

 لذا فإن تقوية أواصر العلاقة بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية من خلال إيجاد آليات للتعاون والشراكة, يساعد على تطوير مناهج وبرامج التعليم الجامعي, ويعطي الخريجين قدرة اكبر على الحصول على فرص العمل وتلبية احتياجات المجتمع التنموية.

2- عدم التطابق بين التخصصات التي تدرس في الجامعات وبين الاحتياجات والوظائف المتوفرة في سوق العمل، لوجود نقص في بعض التخصصات التي تحتاجها المؤسسات الاقتصادية, مع وجود فائض في تخصصات أخرى, بحيث يجري تخريج أعداد كبيرة من الخريجين بأكثر من احتياجات سوق العمل.

 ويعود ذلك إلى التوسع السريع غير المخطط في التعليم الجامعي, الذي لا يأخذ بنظر الاعتبار احتياجات السوق, مما يؤدي إلى تضخم أعداد الخريجين العاطلين عن العمل[[5]](#footnote-6)،ويتجسد ذلك في تركيز التعليم الجامعي على التعليم الأكاديمي والنظري, وضعف الاهتمام بالجانب التطبيقي بحيث تكون نسبة كبيرة من المخرجات تتخصص في مجالات غير مطلوبة كثيراً في سوق العمل[[6]](#footnote-7).

3- ضعف استجابة معظم مؤسسات التعليم العالي في الدول النامية لتزايد اندماج أسواق السلع والخدمات, وتزايد دور المعرفة في العملية الإنتاجية، فهي تعاني من تخلف نظمها, وعدم تطوير برامجها التعليمية لمواكبة هذه التحديات التي فرضت شروطاً جديدة للمنافسة الدولية[[7]](#footnote-8)، والتي جعلت أسواق العمل العالمية متجددة باستمرار وتتطلب تخصصات جديدة ومهارات عالية[[8]](#footnote-9). وذلك من خلال التحول في كل من الهيكل المهني والقطاعي للأيدي العاملة ونوعية المهارات المطلوبة، فالتحول في بنية الطلب على الأيدي العاملة يجري لصالح قطاع الخدمات مقابل انخفاض الطلب في قطاعي الصناعة والزراعة[[9]](#footnote-10)، في حين يجري التحول لصالح العاملين في مجالات معينة من أهمها: تقنية المعلومات والاتصالات والمبيعات والتسويق مقابل تقادم المهارات في مجالات أخرى[[10]](#footnote-11)،هذا فضلاً عن تزايد الطلب باستمرار على العاملين ذوي المهارات العالية.

 وان تأثر المهن والوظائف بهذه التحولات تفرض مجالات جديدة للتعلم، فضلاً عن تحديث ما موجود من تخصصات، مما يستدعي إحداث تغيرات نوعية في التعليم الجامعي واستيعاب المعارف الجديدة، حتى تكون مخرجاته مؤهلة جيداً لشغل سوق العمل[[11]](#footnote-12).

**ثانياً – الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لعدم مواءمة مؤهلات الخريجين لمتطلبات سوق العمل**

 إن عدم الموائمة أو الاختلاف بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل يعني وجود أعداد من الخريجين لا ترقى مؤهلاتهم إلى مستوى سوق العمل أو ما تعرف ببطالة الخريجين.

 وتعكس بطالة الخريجين التباعد الموجود بين متطلبات سوق العمل والتخصصات التي تدرس في الجامعات، وتمثل إحدى سمات البطالة في الوقت الحاضر وأكثر أنواع البطالة خطورة[[12]](#footnote-13)، وهدراً لطاقات الشباب، إذ يترتب عليها انعكاسات سلبية على الفرد والمجتمع بصورة عامة، ومن بين أهم هذه الانعكاسات ما يلي[[13]](#footnote-14):

1. هدر الأموال الكبيرة نتيجة عدم استفادة الخريجين مما تلقوه وأنفق عليهم طوال فترة الدراسة.
2. إضعاف دور التعليم الجامعي في المجتمع، بسبب تعطل كفاءات كثيرة عن العمل وشعور الكثير من الأفراد بعدم جدوى التعليم وجدوى بعض التخصصات.
3. حدوث الكثير من الانحرافات الاجتماعية, لشعور الكثير من الخريجين العاطلين عن العمل بالإحباط والفشل, نتيجة لعدم قدرتهم على الاعتماد على أنفسهم مادياً وتحقيق ما كانوا يطمحون إليه.

 ويضاف إلى ذلك العبء المالي والإداري, نتيجة لدفع الحكومة مبالغ كتعويضات للعاطلين عن العمل وحجم تحويلات الأيدي العاملة الأجنبية, التي تستنزف الموارد المحلية وتعد كمصدر تسرب للعملات الأجنبية إلى الخارج[[14]](#footnote-15).

 ويتضح من ذلك بأن بطالة الخريجين لا تقتصر انعكاساتها السلبية على فقدان فرصة الحصول على دخل, لكنها تمتد لتشمل: ما ينتج عنها من حرمان وأضرار نفسية,وفقدان الحافز على العمل وفقدان المهارة والثقة بالنفس, وازدياد الأمراض وإفساد العلاقات الأسرية والحياة عموماً، وبالتالي التأثير سلباً بكفاءة وإنتاجية المورد البشري. وبذلك فإن تكلفة التعليم تصبح في بطالة الخريجين استثماراً بدون عائد, فبدلاً من أن يسهم الخريجين في زيادة الإنتاج الكلي للبلد تضيع المعارف التي اكتسبوها نتيجة لتأخر الحصول على فرص العمل, وفي هذه الحالة يقبل الخريجون بوظائف تتطلب تأهيلاً محدوداً[[15]](#footnote-16), فضلاً عن تسببها بتفاقم البطالة لغير المتعلمين.

 عليه فإن اتساع ظاهرة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي, ومتطلبات الوظائف المتاحة والمتغيرة في سوق العمل, يؤدي إلى زيادة الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية، مما يعني زيادة حجم البطالة بصورة عامة, وتغير بنيتها باتجاه زيادة البطالة بين الخريجين.

**المبحث الثاني : بطالة الخريجين في دول مجلس التعاون الخليجي**

للتعرف على بطالة الخريجين في دول مجلس التعاون يجب التعرف على التركيبة السكانية ومن ثم التعرف على تركيبة البطالة .

**أولاً : التركيبة السكانية في دول مجلس التعاون الخليجي**

تتميز دول مجلس التعاون الخليجي بصغر حجم السكان, وذلك على الرغم من التزايد الكبير الحاصل في أعداد سكانها في العقدين الآخرين إذ ارتفعت أعداد السكان لتصل في حدود 50 مليون نسمة في عام 2013 مقارنة ب 21.468 مليون نسمة في عام 1990, فقد شهدت دول المجلس ارتفاعا كبيرا في معدلات نموها السكاني , كما يتضح من الشكل رقم (1) وقد تحققت اكبر هذه المعدلات في قطر, إذ ارتفع معدل النمو السكاني من 3,92% في المدة ( 1990- 2000) إلى 10,82% في المدة ( 2001-2010), تليها الإمارات إذ ارتفع من 5,38% إلى 10,68 على الترتيب . ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى تزايد الطلب على العمالة الأجنبية لتلبية احتياجات التنمية من الأيدي العاملة, وعلى الرغم من التزايد المطلق في أعداد السكان إلا إن معدلات النمو تظهر ثباتا نسبيا في السعودية , وانخفاضا نسبيا في عمان بين الفترتين ( 1990-2000) , ( 2001- 2010) , إذ تمارس كل من سياسات التشغيل والهجرة وقوانين الاستثمار تأثيرا كبيرا في تحديد معدلات النمو السكانية من خلال تسهيلها العمل والاستثمار في دول المجلس, والجدول رقم (2) يوضح السكان الأجانب بالنسبة للسكان المواطنين في عامي (1994- 2012), ومنه يتضح أن غالبية السكان الأجانب تمثل النسبة العظمى من أجمالي السكان في قطر والإمارات إذ بلغت هذه النسبة في قطر78% عام 1994 وارتفعت إلى 83% عام 2012 ,وكذلك ارتفعت في الإمارات من 76% عام 1990 إلى 80% عام 2012, وفي دولة الكويت يشكل الأجانب أكثر من نصف التركيبة السكانية فقد ارتفعت نسبة الأجانب من 56% عام 1994 إلى 65% عام 2012, أما في بقية دول المجلس تشكل نسبة الأجانب ما بين ثلث إلى ربع السكان,ماعدا عمان التي بلغت النسبة فيها 19%.

**جدول(1)تطور أعداد السكان في دول مجلس التعاون الخليجي للمدة(1990– 2013)ألف نسمة**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الدولة  | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2013 |
| الإمارات  | 1.773 | 2.411 | 2.995 | 4.106 | 8.264 | 8.533 |
| البحرين | 503 | 587 | 638 | 889 | 1.229 | 1.255 |
| السعودية  | 15.187 | 18.136 | 20.476 | 23.329 | 27.563 | 29.994 |
| عمان | 1.625 | 2.131 | 2.402 | 2.509 | 2.773 | 3.855 |
| قطر  | 418 | 489 | 614 | 906 | 1.715 | 1.830 |
| الكويت  | 2.142 | 1.958 | 2.217 | 2.991 | 3.582 | 3.965 |
| الإجمالي  | 21.648 | 25.712 | 29.342 | 34.727 | 45.126 | 49432 |

**المصدر :الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون "التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2014"( صندوق النقد العربي – 2014 – أبو ظبي ) ص 340**

**شكل (1) معدلات النمو السكاني في دول المجلس خلال المدة ( 1990- 2000) (2001 – 2010) %**

**المصدر :الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون "التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2014" ( صندوق النقد العربي – 2014 – أبو ظبي ) ص 340**

 جدول (2) نسبة الأجانب في دول مجلس التعاون الخليجي للمدة ( 1994 – 2012) %

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الدولة  | نسبة الأجانب عام 1994 | نسبة الأجانب عام 2012 |
| قطر  | 78 | 83 |
| الإمارات  | 76 | 80 |
| الكويت | 56 | 65 |
| البحرين | 32 | 34 |
| السعودية | 26 | 26 |
| عمان  | 27 | 19 |
| دول المجلس | 35 | 34 |

**المصدر / عماد مطير خليف ألشمري , عبير ضيدان الجنابي " اختلال التركيبة السكانية لدول مجلس التعاون الخليجي للمدة 1994 - 2012 " مجلة العلوم الإنسانية , المجلد 1 العدد 17 السنة 2013, ص206**

**ثانيا : تركيبة سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي**

لقد أدى تزايد الاعتماد على العمالة الأجنبية إلى اختلال تركيبة سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي, من خلال سيطرة الأجانب على الوظائف التي يخلقها سوق العمل كما يتضح

جدول (3) نسبة الأجانب من القوى العاملة في دول مجلس التعاون للمدة ( 1990 – 2014 )

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| الدولة  |  1990  |  2008  | 2014\* |
| المواطنون | الأجانب | نسبة الأجانب% | المواطنون | الأجانب  | نسبة الأجانب% | نسبة الأجانب% |
| الإمارات  | 56 | 805 | 89.3 | 455 | 2588 | 85 | - |
| قطر | 21 | 230 | 91.6 | 72 | 1193 | 94.3 | 94 |
| الكويت  | 118 | 731 | 86.1 | 531 | 1745 | 83.2 | 83 |
| البحرين  | 127 | 132 | 51 | 139 | 458 | 76.7 | 77 |
| السعودية  | 1934 | 2878 | 59.8 | 4173 | 4282 | 50.6 | 55 |
| عمان | 189 | 442 | 70 | 267 | 809 | 74.6 | - |
| دول المجلس | 2485 | 5218 | 67.7 | 5466 | 11072 | 66.9 | 67 |

**( - ) بيانات غير متوفرة**

**Source: Martin Baldwin – Edwards, Labor Immigration and Labor Markets in the GCC countries: National Patterns and Trends, , Kuwait Program in Development, Governance and Globalization in the Gulf States, 2011, p.9**

\***مركز الخليج العربي للدراسات والبحوث الإستراتيجية , بيانات منشورة على الموقع الالكتروني** <http://gulfstudies.info/ar/studies>

من الجدول رقم (3), إذ يكاد يعتمد سوق العمل بشكل كلي على الوافدين في كل من الإمارات وقطر والكويت,إذ تتراوح نسبة الوافدين فيها بين 83% و 94% ويشكل الوافدين في اقل الدول اعتمادا على الأجانب في المملكة العربية السعودية التي يشكل فيها الأجانب أكثر من نصف مكونات سوق العمل ,وهذا ما يوضح اعتماد دول مجلس التعاون على العمالة الوافدة, بحيث تشكل نسبة الأجانب في سوق العمل في إجمالي دول المجلس نسبة 67% خلال المدة ( 1990- 2008) . ولم تتغير هذه النسب في عام 2014 مما يدلل على ارتفاع نسبة الأجانب الوافدين في سوق العمل.

وفيما يتعلق بمشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي يوضح الجدول رقم (4) مشاركة المرأة في القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي

جدول (4) حصة المرأة من إجمالي القوى العاملة في دول مجلس التعاون للمدة (1980 -2005)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الدولة  | 1980 | 2005 |
| الإمارات | 5.3 | 15.5 |
| البحرين | 11.9 | 23 |
| السعودية | 8.6 | 17.9 |
| قطر | 9.5 | 15.9 |
| الكويت | 14.6 | 34 |
| عمان | 17.2 | 19.6 |

**المصدر / منظمة العمل العربية " التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية " ( منظمة العمل العربية , 2012, القاهرة ) ص 32**

يلاحظ من خلال الجدول تدني نسب مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في دول مجلس التعاون, ويعود ذلك للعادات والتقاليد, ومحدودية الأعمال التي تتناسب مع المرأة في هذه الدول , إلا انه يلاحظ ارتفاع نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في عام 2005 في جميع دول مجلس التعاون, ويتوقع أن يستمر هذا الارتفاع ,وبلغت أعلى نسبة مشاركة في الكويت في عام 2005 ,حيث بلغت 34%, بعد أن كانت 14.6% في عام 1980,وأدنى نسبة مشاركة كانت في الإمارات حيث بلغت 15.5% في عام 2005,بعد أن كانت 5.3% في عام 1980.

**ثالثا : تركيبة البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي**

تشهد معدلات البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي ارتفاعا,وهذا الارتفاع جاء كنتيجة طبيعية لارتفاع معدلات النمو السكاني, نتيجة للتطورات الايجابية التي حدثت في الأنظمة الصحية , وارتفاع عدد الإناث الداخلات إلى سوق العمل, يضاف إلى ذلك تزايد مخرجات التعليم, وقد أدت العوامل مجتمعة إلى تزايد في قوة العمل الوطنية المعروضة ,إذ بلغ معدل نمو قوة العمل المحلية خلال المدة (2000- 2010) متوسط ( 5-6% ) سنويا[[16]](#footnote-17).

جدول رقم (5) معدلات البطالة في دول مجلس التعاون للمدة ( 2003- 2011) %

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الدولة | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| البحرين | 7.1 | 9.1 | 8.8 | 8.7 | 8.3 | 8.1 | 8.3 | 7.8 | 7.7 |
| الكويت | 1.2 | 1.6 | 1.8 | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.2 | 2.0 | 2.1 |
| عمان | 9.3 | 8.9 | 8.8 | 8.7 | 8.5 | 7.9 | 8.9 | 8.4 | 8.5 |
| قطر | 3.9 | 0.9 | 3.2 | 0.7 | 0.4 | 0.4 | 0.7 | 0.6 | 0.6 |
| السعودية | 4.6 | 4.0 | 5.0 | 6.2 | 5.6 | 5.7 | 6.2 | 6.4 | 7.2 |
| الإمارات | 2.7 | 2.9 | 3.1 | 3.1 | 3.2 | 3.9 | 4.2 | 4.3 | 4.4 |
| المجلس | 4.3 | 4.0 | 4.6 | 5.2 | 4.8 | 4.5 | 4.9 | 4.7 | 5.2 |

**المصدر / حسن العالي " نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي" (مركز الجزيرة للدراسات , 21 ابريل 2013, الدوحة ) ص 11**

يتضح من الجدول رقم (5) ارتفاع معدلات البطالة في كل من عمان والبحرين والسعودية, حيث تتجاوز المعدلات 7% بينما تكون هذه النسب متدنية في قطر والكويت . وعلى الرغم من تذبذب معدلات البطالة في دول المجلس, إلا أنه يلاحظ ارتفاع معدل البطالة لأجمالي دول المجلس من 4,35% في عام 2003 إلى 5,21% في عام 2011, إلا إن خطورة البطالة في دول المجلس تكمن في ارتفاع معدلاتها بين العمالة المواطنة قياسا بمعدلاتها بين العمالة الوافدة, حيث تفيد الإحصاءات إن نسبة البطالة بين القوى العاملة المواطنة لإجمالي دول المجلس بلغت 10% في عام 2008, واستمرت بالتزايد لتصل إلى 11.7% في عام 2014 ,وبلغت نسبة البطالة في قطر بين القوى العاملة المواطنة 2.3% في عام 2009,وارتفعت لتصل إلى 3.9% في عام 2011,وفي الكويت فقد كانت معدلات البطالة بين القوى العاملة المواطنة تبلغ 3.9% في عام 2003, في حين أن البطالة بين غير المواطنين للسنة نفسها 1.3% ,وقد وصلت البطالة بين القوى العاملة المواطنة 5% في عام 2014,فيما كانت نسبة البطالة لغير المواطنين 2.4%[[17]](#footnote-18).

ويتضح من ذلك إن نسب البطالة بين القوى العاملة المواطنة في دول المجلس تفوق معدلات البطالة الإجمالية التي تشمل المواطنين وغير المواطنين, وذلك يرجع لعدة أسباب منها ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث ,كذلك البطالة بين الشباب الذين يفضلون انتظار دورهم في الحصول على وظائف حكومية, بدلا من قبول وظائف أخرى في القطاع الخاص, بسبب الامتيازات في القطاع العام .

وفيما يتعلق بالبطالة بين الإناث يوضح الشكل (2)تركز البطالة بين الإناث بشكل أكبر من البطالة بين الذكور, ويرجع ذلك لعدة أسباب منها, العادات والتقاليد وضعف مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي, وتفضيل العمل في القطاع العام, يضاف إلى ذلك أسباب ترتبط بطبيعة الإناث اللائي لا يرغب بعضهن في العمل اختياريا بحيث بلغت نسبة بطالة الإناث معدلات مرتفعة إذ وصلت في عمان إلى 39%, وفي السعودية إلى 21.3% ,وفي الإمارات إلى 10.8% وكما يوضح الجدول رقم (6) .

 **شكل( 2) التوزيع النوعي للبطالة بين الذكور والإناث في دول المجلس للمدة (2012- 2013)**

**المصدر/ الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون "التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2014" (صندوق النقد العربي – 2014 – أبو ظبي ) ص 352**

 جدول (6) معدل البطالة حسب النوع ونسبة الشباب العاطلين في دول مجلس التعاون %

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| الدولة | السنة | معدل البطالة بين الذكور | معدل البطالة بين الإناث | نسبة الشباب العاطلين ( 15- 24 سنة ) |
| الإمارات | 2012 | 2.4 | 10.8 | 33.8 |
| البحرين | 2012 | 1.1 | 4.1 | 54 |
| السعودية | 2013 | 2.7 | 21.3 | 40.2 |
| عمان | 2012 | 19 | 39 | 64 |
| قطر | 2013 | 0.1 | 2.8 | 32.4 |
| الكويت | 2013 | - | - | 35.1 |

**( - ) بيانات غير متوفرة**

**المصدر/ الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون "التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2014" (صندوق النقد العربي – 2014 – أبو ظبي ) ص 352**

كما يتضح من الجدول رقم (6) ارتفاع نسبة البطالة بين الشباب (15- 24 سنة ) في جميع دول مجلس التعاون, ويرجع ذلك إلى تفضيل الشباب الخليجي العمل في القطاع العام ,لما يوفره العمل في القطاع العام من امتيازات لا تتوفر في القطاع الخاص .

وتتركز القوى العاملة المواطنة في دول مجلس التعاون الخليجي في القطاع العام, في حين تتركز القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص, ويرجع تفضيل القوى العاملة المواطنة للقطاع العام بسبب منح القطاع العام أجور وحوافز اكبر من الأجور الممنوحة في القطاع الخاص ,فضلا عن مخصصات الضمان الاجتماعي ,والتقاعد والتسهيلات الممنوحة للقروض الميسرة, وقطع الأراضي الممنوحة وغيرها, يضاف إلى ذلك أن القطاع العام يقتصر على العمل الإداري والأعمال التي لا تتطلب مهارات وخبرات عالية, لذلك يلجأ المواطنون إلى تفضيل العمل في القطاع العام[[18]](#footnote-19).

جدول (7) تركيبة العاملين في القطاعين العام والخاص من القوى العاملة المواطنة والوافدة في دول مجلس التعاون للمدة (2009 -2012) %

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الدولة  |  المواطنون |  الوافدون  |
| نسبة العاملين في القطاع العام  | نسبة العاملين في القطاع الخاص  | نسبة العاملين في القطاع العام | نسبة العاملين في القطاع الخاص |
| البحرين | 11 | 14 | 5 | 70 |
| السعودية | 33 | 14 | 2 | 51 |
| عمان | 10 | 12 | 2 | 76 |
| قطر | 5 | 1 | 6 | 88 |
| الكويت  | 13 | 4 | 6 | 77 |

**المصدر/ عمر هشام الشهابي " بنية سوق العمل من منظور مختلف في دول الخليج العربية " ( مركز الخليج لسياسات التنمية , 2014, مسقط ) ص 5**

والجدول رقم (7) يوضح أن القوى العاملة المواطنة تتركز في القطاع العام ,إذ تكون نسبة المواطنين الخليجين العاملين في هذا القطاع اكبر من نسبة الأجانب العاملين فيه ما عدا قطر, بينما تتفوق نسب العاملين الأجانب في القطاع الخاص عن نسب المواطنين العاملين في القطاع الخاص, وذلك للمدة ( 2009 – 2012).

**رابعا : بطالة الخريجين في دول مجلس التعاون الخليجي**

من خلال ما سبق تعرفنا أن البطالة تتركز بين المواطنين بشكل اكبر وتقع بين الشباب, الأمر الذي يقودنا إلى التعرف على تركيبة البطالة حسب الحالة التعليمية ,حيث تشير البيانات الرسمية في دول مجلس التعاون الخليجي إن البطالة تتركز بين الخريجين .

يلاحظ من خلال الجدول رقم (8) بأن الخريجين الحاصلين على شهادة الثانوية العامة والدبلوم والبكالوريوس يشكلون النسبة الأكبر من المتعطلين في دول مجلس التعاون الخليجي, فقد وصلت في دولة قطر 77.2% من إجمالي المتعطلين, وتصل في المملكة العربية السعودية إلى 91.8% من إجمالي المتعطلين,كذلك في سلطنة عمان تبلغ نسبة الخريجين المتعطلين 54.7% وهذه النسب هي نسب مرتفعة توضح تركز البطالة في صفوف الخريجين من الثانوية العامة والتحصيل الجامعي .

 جدول 8 نسبة المتعطلين في قطر , السعودية , عمان , حسب الحالة التعليمية %

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| الحالة التعليمية | قطر\* 2007 | السعودية\*\* 2014 | عمان\*\*\*2007 |
| أمي | 1.8 | 0.05 | 45.3 |
| يقرأ ويكتب | 2.6 | 0.4 |
| ابتدائية | 8.4 | 2.3 |
| إعدادية | 10 | 4.7 |
| ثانوية | 48.8 | 33.4 | 36.6 |
| دبلوم | 3.7 | 8.3 | 4.1 |
| بكالوريوس | 24.7 | 50.1 | 14 |

**المصدر / \* حسن إبراهيم ألمهندي " حالة البطالة وخصائص المتعطلين في دولة قطر " ( فعاليات ورشة عمل البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية , الدوحة , 21- 23 أكتوبر 2008 ) ص 36**

**\*\* مصلحة الإحصاءات العامة " نشرة مسح القوى العاملة لعام 1435ه " الدورة الثانية ,2014 ,الرياض , ص 20**

**\*\*\* سالم بن نصير الحضرمي " تجربة السلطنة في تشغيل القوى العاملة " ( فعاليات ورشة عمل البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية , الدوحة , 21- 23 أكتوبر 2008 ) , ص 231**

وفي بقية دول مجلس التعاون الخليجي توضح البيانات أن بطالة الخريجين في الإمارات العربية المتحدة ممن يحملون شهادة الثانوية العامة والشهادة الجامعية وصلت إلى 80% في عام 2007وتتركز بشكل كبير لدى الإناث [[19]](#footnote-20).

وفي الكويت ورغم تركز البطالة فيها بين الشباب, إلا أن البيانات في عام 2014 تشير إلى أن أكثر العاطلين عن العمل هم دون المستوى الابتدائي والمتوسط وتمثل نسبتهم 77% ( من فئة أمي - يقرأ ويكتب- ابتدائية - إعدادية ), بينما تبلغ نسبة الخريجين من الثانوية العامة وذوي التحصيل الجامعي 23%, وهي نسبة مرتفعة أيضا وبحاجة إلى دراسة[[20]](#footnote-21) .

يتضح لنا أن بطالة الخريجين تشكل جزء كبير من تركيبة البطالة في دول مجلس التعاون, وهي من اخطر أنواع البطالة, وبالتأكيد هناك جملة من الأسباب تقف وراء هذا النوع من البطالة .

**المبحث الثالث: أسباب بطالة الخريجين في دول مجلس التعاون الخليجي**

يمكن توضيح هذه الأسباب من خلال ثلاث اتجاهات رئيسية: يتعلق الاتجاه الأول بالنظام التعليمي في دول مجلس التعاون, بينما يتعلق الاتجاه الثاني بمتطلبات سوق العمل, أما الاتجاه الثالث فيتعلق بالتنسيق بين الاتجاهين.

**أولا : السياسات التعليمية في دول مجلس التعاون الخليجي**

توجد مجموعة من الأسباب ضمن السياسات التعليمية أدت إلى بطالة الخريجين, ومن هذه الأسباب ما يتعلق بالتخطيط , ومنها ما يتعلق بالمؤسسة التعليمية, ومنها ما يتعلق بمخرجات التعليم, ويمكن حصر هذه الأسباب بالنقاط التالية:

1. التوسع الكمي في التعليم وإهمال الجانب النوعي:إذ توجد مجموعة من المؤشرات تؤكد التوسع الكمي في التعليم:
2. ضخامة الإنفاق على التعليم

اتجهت دول مجلس التعاون الخليجي إلى التوسع في الإنفاق على التعليم والصحة, واهتمت في تحقيق التنمية البشرية منذ ثمانينات القرن العشرين ,واستمرت في هذا الاتجاه وحققت مراتب متقدمة على مستوى التنمية البشرية, والجدول رقم (9) يوضح الإنفاق على التعليم كنسبة من الإنفاق الحكومي وكنسبة من الناتج المحلي الإجمالي .

 جدول (9) نسبة الإنفاق على التعليم في دول مجلس التعاون %

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الدولة  | الترتيب عالميا  |  الإنفاق على التعليم  |
|  كنسبة من الإنفاق الحكومي | كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي |
| البحرين | 40 | 14.6 | 4.2 |
| الكويت | 44 | 3.4 | 4.8 |
| قطر  | 47 | - | 3.5 |
| الإمارات | 49 | 14.6 | 1.9 |
| عمان | 74 | 11.1 | 3.1 |
| السعودية | 77 | 8.17 | 6.5 |

المصدر / الإسكوا " تقرير السكان والتنمية " العدد الثاني ( الأمم المتحدة , نيويورك , 2005) ص 90

من خلال الجدول يتضح أن أربعة من الدول الخليجية تحتل مراتب متقدمة من حيث الإنفاق على التعليم وهي :البحرين والكويت وقطر والإمارات. وتأتي في الدرجة الثانية كل من عمان والسعودية , وبصورة عامة تقع جميع دول مجلس التعاون الخليجي في الربع الأول من الدول التي تتصدر الإنفاق على التعليم .

1. تزايد المؤسسات التعليمية

إن تزايد الإنفاق على التعليم أدى إلى التوسع في إنشاء المؤسسات التعليمية في جميع دول المجلس, من مدارس حكومية وخاصة , كذلك شهد التعليم الجامعي توسعا, نتيجة تزايد مخرجات التعليم الأساسي, وتزايد الإنفاق على التعليم, فقد ازدادت أعداد الجامعات ومؤسسات التعليم العالي, وفي الوقت الذي كانت فيه الجامعات الحكومية في عام 2000 تتمثل في 21 جامعة فقط, ووصل عدد الجامعات ومؤسسات التعليم العالي إلى 868 في عام 2013,وللتعرف على مؤسسات التعليم العالي في دول المجلس فأنه في العام 2012فقد بلغ إجمالي المؤسسات 862 مؤسسة, وتحتل المملكة العربية السعودية النسبة الأكبر منها بواقع 678 مؤسسة ,ثم الإمارات العربية المتحدة بواقع 72مؤسسة أكاديمية ,وفي عمان بلغ عددها 57 مؤسسة ,وفي الكويت بلغت 24 مؤسسة, وتوجد 17 مؤسسة في البحرين, و 14 مؤسسة في دولة قطر, كما في الجدول رقم (10) الذي يوضح تزايد مؤسسات التعليم العالي في دول مجلس التعاون الخليجي[[21]](#footnote-22) .

جدول (10) تطور أعداد مؤسسات التعليم العالي في دول المجلس (2010 – 2013)

|  |  |
| --- | --- |
| السنوات  | أعداد مؤسسات التعليم العالي في دول المجلس |
| 2010 | 785 |
| 2011 | 820 |
| 2012 | 862 |
| 2013 | 868 |

المصدر/المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون،بيانات منشورة على الموقع الالكترونيgccstat.org/ ar /elibrary

1. تزايد أعداد الطلبة ( مخرجات التعليم )

إن تزايد المؤسسات التعليمية أدى إلى تزايد مخرجات التعليم العالي على كافة المستويات, فقد تزايد عدد التدريسيين في الجامعات الحكومية والخاصة, وعلى سبيل المثال فقد بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في دول مجلس التعاون الخليجي 43.900 ألف محاضر في العام 2010 مقارنة ب 21.5 ألف محاضر في العام 2000, وتزايد عدد الطلبة والطالبات في الجامعات الحكومية من 538.700 ألف طالب وطالبة في عام 2000 إلى 794.500 ألف طالب وطالبة في عام 2009, ثم تزايد العدد إلى 930.500 ألف طالب وطالبة في العام 2010 , وهذا التزايد أدى إلى ضغوطات على سوق العمل[[22]](#footnote-23), حيث أن تزايد

جدول (11) تطور أعداد طلبة الثانوية في دول الخليج العربي للسنوات 2007 – 2010

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| السنوات  | طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية  | طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة  | إجمالي الطلبة في جميع المراحل  |
| 2007- 2008 | 1461028 | 258920 | 8543000 |
| 2008 - 2009 | 1474076 | 320158 | 8745000 |
| 2009 – 2010 | 1493169 | 361812 | 9004000 |

المصدر / إدارة الإحصاء وقطاع شؤون المعلومات" النشرة الإحصائية " العدد 20 , السنة 2012 ص 83

مخرجات التعليم تتطلب توفير فرص عمل ملائمة, وفي نفس الاتجاه كان هناك تزايد في أعداد الطلبة في المرحلة الثانوية.ويوضح الجدول رقم (11) تزايد أعداد طلبة الثانوية العامة .إن التركيز على كم التعليم وإهمال جانب النوع كان خطأ استراتيجي في السياسات التعليمية.

1. حالة التشوه التي اتسمت بها سياسة القبول في الكليات والجامعات, بحيث لم تكن هذه السياسات مدروسة على أساس علمي وفق احتياجات سوق العمل, ولكنها كانت عبارة عن سياسات تقبل الطلبة بأعداد كبيرة في التخصصات الأدبية, بحيث تجعل شروط القبول لهذه التخصصات متدنيا بحيث يتمكن عدد كبير من الطلبة بالتوجه إلى هذه التخصصات, فيما تفرض شروط عالية من ناحية المعدل على التخصصات العلمية المطلوبة في سوق العمل , وعلى سبيل المثال يكون التوزيع النسبي لقبول الطلبة في الكليات العلمية مثل الطب 1.3% وطب الأسنان 0.5% والصيدلة 1.7% بينما في الكليات الإنسانية تكون نسبة القبول تفوق 60%[[23]](#footnote-24) .
2. هناك خلل في المناهج التعليمية من المراحل الابتدائية إلى المراحل الجامعية, وهناك خلل في أسلوب التدريس بحيث يشجع أسلوب التلقين والتحفيظ, ويبتعد عن الابتكار والتجديد, ونشرت منظمة اليونسكو في عام 2012 تقرير الرصد العالمي وضمن هذا التقرير أوضحت فيه نتائج دراسة أجرتها المنظمة لقياس أداء الطلبة أن أكثر من 90% من طلاب الصف الرابع في الكويت وقطر هم دون الحد الأدنى للمؤشر, كذلك أوضح التقرير أن أكثر طلاب الصف الثامن لا يملكون مهارات الرياضيات والعلوم, بالإضافة إلى ضعف مستوى اللغة الانكليزية لطلبة الجامعات[[24]](#footnote-25) ,مما يؤشر عن خلل في مستوى الطلبة في دول المجلس , ويعبر عن افتقارهم لأبسط مستويات الفهم.
3. تزايد أعداد الخريجين في تخصصات غير مطلوبة في سوق العمل كنتيجة طبيعية لسياسات القبول المشوهة, حيث يتركز الخريجون في التخصصات الإنسانية والأدبية وخصوصا من جانب الإناث, وتزايد أعدادهن في سوق العمل[[25]](#footnote-26).
4. السياسات الخاطئة للتعليم انعكست على مخرجات التعليم وخصوصا فيما يتعلق بالطالب الجامعي المتخرج , بحيث يتخرج الطالب الجامعي وهو يحمل كم من المشاكل يمكن توضيحها بما يلي [[26]](#footnote-27):
5. يعتقد الكثير من الخريجون بأن التخرج هو خاتمة التعلم, وهنا تقل لديهم دوافع التعلم, وتضعف القدرة على تطوير المعارف والقدرات, إلا أنه في حقيقة الأمر التخرج يجب أن يكون بداية لاكتساب المهارات والمعارف المرتبطة بالعمل, والتي تؤدى إلى تحسين نوعيته وجودته .
6. يتميز غالبية الخريجين بالعمل الفردي وعدم الانفتاح على الآخر, ويفتقدون العمل الجماعي, مما يسبب مشاكل في التأقلم مع البيئة المحيطة, بينما يفترض بالخريج أن يعمل بروح الجماعة ويفيد ويستفيد من البيئة المحيطة .
7. إغفال الجانب العملي في التعليم الجامعي, وتركيز التعليم على الجانب النظري ,ينعكس سلبا على الطالب الجامعي في عدة جوانب, مثل: عدم الثقة بالنفس أثناء ممارسة الأعمال, ونقص في المهارات والمعارف والكفايات التي تساعد على الاندماج, وضعف الفكر المساعد على الإبداع ونقص في الخبرة .

**ثانيا : السياسات التشغيلية في دول مجلس التعاون الخليجي**

بطالة الخريجين تؤشر عن خلل في السياسات التشغيلية في دول مجلس التعاون الخليجي, وهذا الخلل بدورة أدى لظهور هذا النوع من البطالة, ويتمثل هذا الخلل في مجموعة من الأسباب تتعلق بالسياسات التشغيلية تتمثل في الآتي :

1. التشوهات في سوق العمل
2. إن التشوهات الهيكلية في الاقتصاد الخليجي أدت إلى ظهور تشوهات في سوق العمل, فالاقتصاد الخليجي هو اقتصاد ريعي يعتمد على النفط والغاز بشكل كبير في تحقيق الدخل القومي من جانب آخر يتسم هذا القطاع ( قطاع النفط والغاز ) بكثافة رأس المال ولا يستقطب الكثير من القوى العاملة, بينما يقوم القطاع الخدمي باستقطاب القوى العاملة بشكل أكبر إذ يتركز العمل في التخصصات الإدارية, فيما لا تزال مساهمة القطاع الصناعي والقطاع الزراعي ( القطاعات الإنتاجية )هي مساهمة متدنية في الاقتصاد, وكذلك متدنية في استقطاب القوى العاملة[[27]](#footnote-28).
3. الخلل الهيكلي في سوق العمل من خلال استمرار تدفق القوى العاملة الوافدة إلى دول المجلس سواء كانت مؤهلة أو غير مؤهلة ومنذ بداية السبعينات, هذا التزايد الكبير أدى إلى مزاحمة القوى العاملة الوطنية في كثير من المواقع والمهن والتخصصات, في المقابل وفي الفترة الأخيرة نجد أن تدفق الشباب المواطن إلى سوق العمل قد ازداد لعدة أسباب: منها ديموغرافية تتعلق بقوة السكان ,وأخرى تعليمية ترتبط بارتفاع نسبة المتعلمين, ومنها أسباب اقتصادية من خلال زيادة الإسهام في النشاط الاقتصادي, وأسباب اجتماعية من خلال تعليم الإناث ودخولهن سوق العمل, وذلك أدى إلى تزايد القوى العاملة المواطنة وخصوصا من الخريجين مما أدى إلى ضغوطات على سوق العمل مع وجود الخلل في تركيبة السوق التي تعتمد على العمالة الوافدة[[28]](#footnote-29).
4. رغم التزايد في المعروض من القوى العاملة إلا أنه لم يكن هناك قصور في جانب الطلب على القوى العاملة , بل على العكس كان هناك طلب عالي على القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي ولكن هذا الطلب يستقطب القوى العاملة الوافدة, وهذا ما يؤكده معدل نمو القوى العاملة الوافدة إلى دول المجلس خلال المدة (1975- 2008)والذي بلغ في المتوسط 7%, في المقابل بلغ متوسط معدل نمو القوى العاملة المواطنة 4% لنفس المدة[[29]](#footnote-30), أي إن هناك طلب على القوى العاملة بنسبة أكبر من المعروض منها, لكن المشكلة في نوعية القوى العاملة, ومدى ملائمتها لاحتياجات سوق العمل الخليجي .
5. من تحديات سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي, سيطرة الوافدين على حوالي ثلثي قوة العمل, وبهذا الشكل تمثل اتجاه يزاحم قوة العمل المواطنة.
6. عزوف الشباب الخليجي عن الوظائف العمالية التي تكون النظرة الاجتماعية لها متدنية بصرف النظر عن العائد المتحقق منها.
7. إشكالية القطاع العام والقطاع الخاص

يسود جدل كبير حول القطاع العام والقطاع الخاص, وعن استيعاب كل قطاع للقوى العاملة, وفي حقيقة الأمر السياسات التشغيلية في دول المجلس سببت تفاوت بين القطاعين, وزادت من الفجوة بينهما, مما تسبب في بطالة الخريجين في هذه الدول, ويمكن توضيح ذلك بالأتي:

1. اتسمت السياسات التشغيلية في دول المجلس مراحلها الأولى منذ السبعينات بالتركيز على توظيف المواطنين في القطاع العام, وساعد في ذلك ارتفاع أسعار النفط, واستثمار العوائد النفطية, الأمر الذي أدى إلى توجه أكثر المواطنين للعمل في القطاع العام , كما أن الامتيازات الممنوحة للعاملين في هذا القطاع جعلت منه قطاعا جاذبا للقوى العاملة المواطنة مثل ( ارتفاع الأجور والمخصصات والعلاوات ومبالغ التقاعد والحصول على القروض وظروف العمل الميسرة ) الأمر الذي أدى إلى تفضيل هذا القطاع من قبل القوى العاملة المواطنة, كما أن الخريجون يفضلون العمل بهذا القطاع. وعلى سبيل المثال في دولة الكويت ارتفعت نسبة القوى العاملة المواطنة في القطاع العام من 63% في عام 1993 إلى 74% في عام 2002[[30]](#footnote-31) .
2. السياسات الخاطئة في التوسع بالتشغيل في القطاع العام بدون دراسات مسبقة للقدرة الاستيعابية لهذا القطاع وبدون رؤية, أدت إلى آثار سلبية تمثلت في ظهور البطالة المقنعة ,وانخفاض إنتاجية العمل لدى العاملين في هذا القطاع, وأصبح القطاع العام ملجأ للعاطلين عن العمل[[31]](#footnote-32).
3. إن التباين الشاسع في الحوافز والامتيازات وظروف العمل التي يتمتع بها القطاع العام, أدت إلى تفضيل هذا القطاع من قبل الإناث, لما له من ميزة الفصل بين الجنسين في كثير من الأعمال التي تمارسها المرأة مثل المدارس والمستشفيات وغيرها[[32]](#footnote-33).
4. أن تعاظم دور الدولة في تحقيق التنمية أدى إلى إبقاء أنشطة العقارات والتجارة والمقاولات والخدمات الاجتماعية محدودة في إطار أنشطة الصناعات التحويلية, كما أن استثمارات في القطاع الخاص تركز على المشروعات كثيفة رأس المال[[33]](#footnote-34).
5. إن سياسات الأجور في القطاع الخاص أدت لتشغيل القوى العاملة الوافدة ,خصوصا قوة العمل الأسيوية ,التي تتسم بتدني أجورها مقارنة بالمواطن الخليجي, لذلك أصبحت منافس قوى له من حيث الأجر , فالأجر الفعلي للمواطن أعلى من الأجر المدفوع للعامل الوافد في الوظيفة نفسها , كما أن العمالة الوافدة أكثر طاعة وأكثر تقبلا للأعمال في القطاع الخاص[[34]](#footnote-35).
6. أن ذلك لا يعني أن أجور القطاع الخاص منخفضة دائما, بل توجد وظائف بأجور مرتفعة ولكنها تتطلب مهارات عالية لا تتوفر لدي القوى العاملة المواطنة[[35]](#footnote-36).
7. من خلال توفير عرض مرن من العمالة الأجنبية الرخيصة نسبيا استطاعت دول مجلس التعاون أن تحقق نتائج إيجابية على مستوى الاقتصاد الكلي وعلى مستوى جهود التنمية , لكن في المقابل فأن شبكة المنافع الاجتماعية والعلاقات التي إقامتها الدولة من خلال القطاع العام أدت إلى إخراج القوى العاملة المواطنة من الدائرة الإنتاجية, وشكلت عبء على سوق العمل, حيث ركزت السياسات التشغيلية على توفير فرص عمل للمواطنين دون الاهتمام بمستوى الإنتاجية[[36]](#footnote-37) ,كما إن مجتمع الرفاهية ساهم في إضعاف الحافز للعمل لدى المواطنين إلا من خلال القطاع العام.
8. برامج التدريب [[37]](#footnote-38)ويمكن تناول هذه الأسباب بما يلي:-
9. عدم وجود إستراتيجية واضحة وشاملة لتدريب القوى العاملة.
10. عدم وجود سياسة منسقة موحدة تحكم برامج التدريب بالاتجاه الذي يخدم حاجات سوق العمل ومتطلبات التنمية.
11. معظم الدورات التدريبية نمطية تفتقد إلى التجديد والابتكار, كما أن معظم البرامج التدريبية تركز على المهارات الإدارية, رغم الحاجة إلى المهارات الفنية والتطبيقية كالمهندسين والفيزيائيين والمتخصصين في علوم تكنولوجيا المعلومات.
12. هناك فجوة بين المهارات المطلوبة وبين البرامج التدريبية المنفذة, كذلك الحال بين نوع المتدربين ( ذكور / إناث ) وبين الاحتياجات الفعلية في سوق العمل.
13. معظم برامج التدريب تقدم لموظفين قدامى وهو ما يعرف بالتدريب أثناء الخدمة.
14. المرونة غير الكافية لتشريعات سوق العمل في دول مجلس التعاون,إذ تعد التشريعات في سوق العمل من أهم محددات الطلب على العمل, وبالرغم من إدخال العديد من الإصلاحات على هذه التشريعات إلا أنه لازالت بعض التشريعات تمارس دورا سلبيا على الطلب ,خصوصا التشريعات المتعلقة بتحديد الأجور وتحديد حدود دنيا ومرتفعة للأجور في القطاع العام ولا يمكن مضاهاتها بسهولة في القطاع الخاص[[38]](#footnote-39).

**ثالثا : أسباب تتعلق بالتنسيق بين السياسات التعليمية والسياسات التشغيلية**

إن قصور رؤية المخطط وغياب عملية التنسيقبين السياسات التعليمية والسياسات التشغيلية , وضعف العلاقة بين السياسات مع الابتعاد عن الواقع الفعلي, أدى إلى مجموعة من الأسباب التي أدت إلى بطالة الخريجين يمكن توضيحها بالأتي :

1. عدم الانسجام بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل, ويرجع ذلك إلى عدة أسباب[[39]](#footnote-40):
2. غياب التخطيط التعليمي على أسس علمية شاملة .
3. غياب التنسيق بين الخطة التعليمية والخطة الاقتصادية العامة .
4. ابتعاد مخرجات التعليم عن حاجات المجتمع الفعلية وافتقادها الجودة .
5. لا توجد دراسات واقعية عن احتياجات سوق العمل وتوجهاتها على المدى البعيد والمتوسط ,بالإضافة إلى افتقاد قاعدة البيانات الخاصة بسوق العمل والنظام التعليمي.
6. افتقاد الرؤية المستقبلية للربط بين التعليم والعمل, بحيث يكتسب التعليم عنصري التنوع والمرونة للمساعدة في الاستجابة لمتطلبات التغير السريعة في سوق العمل محليا ودوليا ,لذلك يجب أن يكون هناك آفاق أوسع لمواكبة التطورات المستقبلية في سوق العمل.
7. صعوبة الإحلال للعمالة الوافدة بالعمالة الوطنية رغم وجود جهود التوطين في دول مجلس التعاون الخليجي , فقد اعتمدت دول المجلس التوطين ( التعمين , التكويت , السعوده , التقطير وغيرها) ومع أن هذه الجهود جاءت بآثار ايجابية, إلا إنها لم تصل إلى المستوى المطلوب, وعلى سبيل المثال العمالة الآسيوية لا تنافس العمالة المواطنة في دول المجلس في كامل مستويات المهارة, إذ تكاد تتخصص في الخدمات المنزلية والبلدية والتجارية, مما يؤدى إلى استحالة الإحلال في هذه المجالات , إلا أنه من الممكن إحلال القوى العاملة المواطنة بدلا عن القوى العاملة العربية مثلا في الأعمال التي تتركز في وظائف الإدارة الحكومية وخدماتها مثل ( التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية ) وهذه الأعمال معرضة للإحلال , كما أن فرصة إحلال العمالة في القطاع الخاص تكون صعبة لعدم رغبة الغالبية العظمى من القوى العاملة المواطنة في الإحلال[[40]](#footnote-41).

إن تباعد الرؤية بين السياسات التعليمية والسياسات التشغيلية أفضى إلى ظهور بطالة الخريجين وتزايدها , الأمر الذي ينذر بآثار سلبية على الاقتصاد الخليجي ما لم يتم معالجة هذه البطالة, مع ضرورة الربط بين هذه السياسات في إطار رؤية اقتصادية شاملة ومتكاملة تهدف لخدمة الاقتصاد على أسس علمية واقعية مدروسة ومحددة الأهداف.

**المبحث الرابع :مقترحات للحد من بطالة الخريجين ( التنسيق بين السياسات التعليمية والتشغيلية)**

يبدو أن المشكلة ستتفاقم إذا لم تتخذ دول مجلس التعاون الخليجي خطوات أساسية وجادة وأكثر فاعلية لضمان تنسيق أكبر بين السياسات التشغيلية والسياسات التعليمية, ويدرك القائمون على الاقتصاد خطورة المشكلة, وبذلوا جهود للتخفيف من حدة المشكلة من خلال التوطين وسياسات الحد من العمالة الوافدة, لكنها إجراءات غير كافية ,وفي الواقع يتطلب الأمر أن تكون هناك إستراتيجية تضم اتجاهين, على المدى القصير والبعيد وكما يلي:

1. على المدى القصير
2. التدخل الفاعل في سوق العمل عن طريق زيادة برامج التوطين ورفع الحصص المخصصة لتوظيف المواطنين, إلى جانب دعم القطاع الخاص من خلال سياسات تقديم الحوافز لتحقيق النمو في التوظيف في القطاع الخاص.
3. فرض المزيد من الضرائب على العمالة الأجنبية غير المواطنة, بهدف الحد منها وتحسين هيكل سوق العمل بدلا من التشوهات التي أصابته, ويمكن أن تتمثل في زيادة الرسوم على تصاريح العمل , وغيرها من الإجراءات خصوصا أن العمالة الأجنبية غير المواطنة أغلبها من ذوى المؤهلات الدنيا وذات تعليم منخفض.
4. إدخال تحسينات على المناهج ترتبط بالجانب العملي, وتأخذ في الاعتبار تدريب الطالب على مهارات واكتساب معارف ترتبط بسوق العمل, وترسيخ العمل بروح الجماعة, وتحسين أسلوب الدراسة بالاعتماد على أساليب التجديد والابتكار, والابتعاد عن الطرق التقليدية المعتمدة على التلقين, وبذلك يمكن ضمان تحسين جودة النظام التعليمي ورفع كفاءته.
5. تشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومنحها المزيد من الدعم, مع ضرورة رفع مستوى مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي, وخصوصا في القطاع الخاص, وزيادة إنتاجيتها, وإنشاء برامج خاصة بتشغيل المرأة كأن تكون الصناعات اليدوية أو الصناعات الغذائية وغيرها.
6. تشجيع مجالات البحث العلمي على تطوير الإنتاج الاقتصادي ورفع القدرة على المنافسة.
7. على المدى البعيد
8. صياغة إستراتيجية خاصة بالنظام التعليمي, ووضع خطة تربط المناهج التعليمية بمتطلبات سوق العمل, وبالمرحلة الاقتصادية التي يمر بها البلد, وتأخذ بنظر الاعتبار إعداد طلبة مؤهلين على الاندماج والتفاعل مع سوق العمل, وتكثيف جهود التدريب والتوجه نحو المناهج العلمية والعملية, وتنمية روح الإبداع لدى الطلبة وتدريب الأساتذة على المناهج الجديدة .
9. فرض مزيد من التشريعات التي تزيل التفاوت بين القطاع العام والقطاع الخاص, من خلال تحسين سياسات الأجور وتقليص الفوارق بينهما وربط الأجور بالإنتاج من اجل رفع الإنتاجية .
10. تقريب وجهات النظر بين السياسات التعليمية والسياسات التشغيلية من خلال استخدام التخطيط الشامل, واتخاذ رؤية مستقبلية تحقق مزيد من التنسيق والتفاعل بين أهم الخطط وربط التعليم بالإنتاج .
11. ضرورة تحسين سياسات قبول الطلبة في الكليات والمعاهد والجامعات بحيث تكون اقرب للواقع ومنسجمة مع توجهات سوق العمل .
12. تحسين سياسات التدريب والتأهيل وفق سياسة موحدة ومنسقة بين جميع مراكز التدريب ,وإدخال عنصري التجديد والابتكار إلى التدريب, وضرورة إشراك الخريجين من الذكور والإناث للتعرف على المهارات المطلوبة في سوق العمل.
13. ضرورة التنويع للنشاط الاقتصادي من اجل خلق مزيد من فرص العمل للقوى العاملة المواطنة .

**الاستنتاجات والتوصيات**

اولا : الاستنتاجات

توصلت الدراسة للاستنتاجات التالية :

1. تعد بطالة الخريجين من اخطر أنواع البطالة, لما لها من أثر مزدوج يتمثل في التكلفة العالية التي تتحملها الدولة في إعداد الطالب وتعليمة وتدريبه, وفي المقابل هناك هدر في المورد البشري, لعدم الاستفادة من الخريج وعدم إشراكه في سوق العمل.
2. منذ بداية السبعينات شرعت دول مجلس التعاون الخليجي إلى تحقيق التنمية, خصوصا جراء ارتفاع عوائد النفط مستفيدة من هذا المورد, وهذه الجهود استدعت استقدام العمالة الوافدة مما أثر على التركيبة السكانية وتركيبة القوى العاملة في سوق العمل, بحيث يسيطر الوافدون على النسبة الأكبر من السكان وسوق العمل.
3. شهدت دول مجلس التعاون الخليجي نسب مرتفعة في البطالة خلال المدة (2000– 2012) ,وتركزت البطالة بين الشباب الخليجي وشملت الإناث بشكل اكبر ,وارتفعت البطالة بين المواطنين خصوصا ممن يحملون الشهادة الثانوية والشهادة الجامعية ( أي بين الخريجين ) ,فقد بلغت نسبة البطالة بين الخريجين أكثر من 80 – 90% في اغلب دول المجلس .
4. إن السياسات التعليمية السابقة ركزت على التوسع الكمي في التعليم, وأهملت الجانب النوعي مما ساهم في تخرج إعداد كبيرة من المتعلمين غير المؤهلين نتيجة ضعف مستوى الخريجين, كما إن سياسات القبول الخاطئة في الكليات والمعاهد والخلل في المناهج التعليمية تسببت في بطالة الخريجين.
5. كان للسياسات التشغيلية الهادفة إلى استقطاب العمالة الأجنبية الوافدة مردودا سلبيا على سوق العمل وعلى القوى العاملة المواطنة, الأمر الذي أدى إلى خلق تشوهات في سوق العمل الخليجي كما أن توسع السياسات التشغيلية في تشغيل القوى العاملة المواطنة في القطاع العام بشكل مستمر ومتزايد وغير مدروس أدى إلى تضخم القطاع العام وانخفاض إنتاجية العامل, فضلا عن سياسات الأجور التي تصب في صالح القطاع العام, الذي يكتسب مزايا إضافية للأجور والمخصصات لا يتمتع بها القطاع الخاص, الذي استقطب بدورة القوى العاملة الوافدة بسبب رخص الأجور مما تسبب في بطالة الخريجين أيضا.
6. عدم وجود إستراتيجية واضحة ومتكاملة للتدريب, والافتقاد إلى الدورات التدريبية للتجديد والابتكار, وتركيزها على المهارات الإدارية ,وإغفالها للجوانب الفنية, وتقديمها للموظفين القدامى قد حرم الخريجين فرصة الإعداد الصحيح لسوق العمل , كما إن افتقاد التشريعات لعنصر المرونة وابتعادها عن التكيف مع التطورات التي تحيط بسوق العمل ساهم في بطالة الخريجين .
7. افتقاد حلقة الوصل بين السياسات التعليمية والسياسات التشغيلية, وغياب الرؤية المستقبلية للربط بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل أدى إلى ظهور جيش من الشباب الخريجين العاطلين عن العمل, على الرغم من جهود التوطين المبذولة في دول المجلس.

التوصيات

يوصى الباحثان باتخاذ مجموعة من التوصيات التالية:

1. ضرورة إصلاح النظام التعليمي وفق رؤية تعمل على تطوير المناهج العلمية, وربطها بالأعداد والتدريب, واكتساب المهارات الخاصة بالتأهيل, وأتباع أسلوب التجديد والابتكار, والابتعاد عن أساليب الحفظ والتلقين, وضرورة زرع روح العمل الجماعي وفق مجموعات عمل منذ مراحل الأعداد الابتدائي.
2. تطوير التخطيط التعليمي بحيث لا يركز على التوسع الكمي فقط, بل يهتم بالنوع أيضا ويأخذ بنظر الاعتبار احتياجات سوق العمل, وتكون الخطط شمولية, وبعيدة المدى وتحمل عنصر المرونة والاستجابة للتغيرات في سوق العمل مع ربط التعليم بالإنتاج .
3. يجب تطوير سياسات التشغيل بحيث تكون سياسات موجهة لتشغيل المواطنين مع تفعيل جهود التوطين, ودراسة احتياجات سوق العمل من القوى العاملة الوافدة, بحيث يتم الاستغناء عن الفائض منها, وتأهيل القوى الوطنية لإحلالها محل العمالة الوافدة.
4. تقديم الحوافز للقطاع الخاص لزيادة دورة في النشاط الاقتصادي, وإيجاد فرص عمل مناسبة للقوى العاملة المواطنة, وتشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة .
5. العمل على توفير فرص عمل للإناث, مع ضرورة رفع مشاركتهن في الأعمال التي تتناسب مع مؤهلاتهن وطبيعة المجتمع الخليجي, كالأعمال الخاصة بالإناث من صناعات يدوية وصناعات غذائية وأعمال التعليم والصحة الخاصة بمجتمع النساء.
6. تحسين برامج الإعداد والتدريب, بحيث تركز على رفع مستوى المهارات, مع شمول الخريجين الجدد والإناث, وتكون متسقة ومتناسقة وشاملة وفق حاجات سوق العمل.
7. تحسين تشريعات العمل, وإلغاء التمايز بين القطاع العام والقطاع الخاص فيما يتعلق بالأجور, وضرورة ربط الأجر بالإنتاج من أجل رفع الإنتاجية .
8. ضرورة إيجاد المزيد من التقارب بين السياسة التعليمية والسياسة التشغيلية, من خلال جهاز التخطيط في دول مجلس التعاون الخليجي, وربط الخطط في أطار شمولي واقعي متجدد ذو رؤية أوسع وأشمل .

قائمة المصادر:

أولا: المصادر باللغة العربية

1. أحمد بن سليمان بن عبيد, "محددات التوظيف في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون الخليجي", بحث منشور على الموقع الالكتروني faculty.ksu.edu.sa/3833/Documents/CA89IP5E.pdf
2. إدارة الإحصاء وقطاع شؤون المعلومات" النشرة الإحصائية " العدد 20 , السنة 2012، الرياض.
3. الإدارة المركزية للإحصاء " نشرة مسح القوى العاملة 2014" ( مركز الإحصاء , الكويت , 2014)
4. الإسكوا " تقرير السكان والتنمية " العدد الثاني ( الأمم المتحدة , نيويورك , 2005)
5. الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون "التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2014"( صندوق النقد العربي – 2014 – أبو ظبي )
6. بدران،شبل ، "التعليم والبطالة"، ط1،( الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.2002)
7. البدور , نورة أحمد " أسباب البطالة في الدول الخليجية : تجربة دورة الإمارات" ( فعاليات ورشة عمل البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية , الدوحة , 21- 23 أكتوبر 2008 )
8. الجوارين , د عدنان فرحان " سياسات الهجرة والعمل وأثرها على بطالة المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي " , مجلة الاقتصادي الخليجي , العدد 24 , السنة 2013
9. حسين , معاوية احمد ، الآثار الاقتصادية للبطالة حالة مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ورقة عمل مقدمة إلى فعاليات ورشة البطالة ، الدوحة 21-23/10/2008.
10. الحضرمي , سالم بن نصير " تجربة السلطنة في تشغيل القوى العاملة " ( فعاليات ورشة عمل البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية , الدوحة , 21- 23 أكتوبر 2008 )
11. خبراء صندوق النقد الدولي " إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون الخليجي" الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظو البنك المركزي( صندوق النقد الدولي ، الرياض , 2013 )
12. رياض ،عيشوش ، واضح فواز ، البطالة معطيات ورهانات جديدة في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة – نظرة على واقع الجزائر، بحث مقدم الى مؤتمر إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة المسيلة للفترة 15-16/11/2011 .

شاوول , د هنري ج. " البطالة بين الشباب العربي " نشرة الخبير المالية , 20 نوفمبر 2013, متاح على الموقع الالكتروني[www.alkhabber.com](http://www.alkhabber.com)

1. ألشمري , د. عماد مطير خليف , عبير ضيدان الجنابي " اختلال التركيبة السكانية لدول مجلس التعاون الخليجي للمدة 1994 - 2012 " مجلة العلوم الإنسانية , المجلد 1 العدد 17 السنة 2013.
2. الشهابي , عمر هشام " بنية سوق العمل من منظور مختلف في دول الخليج العربية " ( مركز الخليج لسياسات التنمية , 2014, مسقط )
3. العالي , د. حسن " نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي" (مركز الجزيرة للدراسات , 21 ابريل 2013, الدوحة )
4. العباس , د. بلقاسم " مستقبل التشغيل والبطالة في دول مجلس التعاون : حالة دولة الكويت " ( فعاليات ورشة عمل البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية , الدوحة , 21- 23 أكتوبر 2008 ).
5. العبيدي , د. سيلان جبران , " ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في أطار حاجات المجتمع "المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم , ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي , بيروت 6-10 ديسمبر 2009.
6. العرينى ، د. سارة إبراهيم ، اثر العولمة على التعليم الجامعي في الوطن العربي، بحث مقدم الى المؤتمر الدولي السابع لتكنولوجيا المعلومات والتنمية – الوعود والتحديات، مصر ، المنصورة للفترة 12-15/11/2007.
7. عسالي ،بولرباح, مشكلات الاستثمار في التعليم الجامعي والعالي في البلدان العربية، مجلة المستقبل العربي، العدد357 ، تشرين الثاني، (2008) مركز الوحدة العربية
8. الفتلاوي , حيدر مجيد عبود " أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين " مجلة مركز دراسات الكوفة العدد 34 المجلد 1.
9. قرومى, عبد الحميد ، عبد القادر شلالي، انعكاسات العولمة على مسألة البطالة والتشغيل- موقف التيارات النيوليبرالية، بحث مقدم إلى مؤتمر سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيصر،الجزائر 13-14/4/2011.
10. القليب, انتصار سليم, العولمة والسياسات التربوية والتعليمية واثر البطالة على الخريجين عرض التجربة الليبية، بحث مقدم إلى مؤتمر ( جودة التعليم الجامعي ومتطلبات جودة الأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، الشارقة ، للفترة 13-17/2008.
11. محمد , نادية ، سلام هزاع. أنيسة محمود، معايير الجودة ومتطلبات سوق العمل في مناهج كليات جامعة عدن بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الرابع لجامعة عدن( جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة) للفترة 11-13/ 10/2010

المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون ، بيانات منشورة على الموقع الالكتروني gccstat.org/ ar/ elibrary

1. مصلحة الإحصاءات العامة " نشرة مسح القوى العاملة لعام 1435ه " الدورة الثانية ,2014 ,الرياض .
2. مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، انجازات العليم العالي في البلدان العربية وتحدياته 1998- 2009، التقرير الإقليمي نحو فضاء عربي للتعليم العالي التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، بيروت(2009).
3. منظمة العمل العربية " التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية " ( منظمة العمل العربية , 2012, القاهرة )
4. ألمهندي, د . حسن إبراهيم " حالة البطالة وخصائص المتعطلين في دولة قطر " ( فعاليات ورشة عمل البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية , الدوحة , 21- 23 أكتوبر 2008 )

ثانيا : المصادر باللغة الانكليزية

1. : Martin Baldwin – Edwards, Labor Immigration and Labor Markets in the GCC countries: National Patterns and Trends, , Kuwait Program in Development, Governance and Globalization in the Gulf States, 2011,
2. Peril and promis ,Higher Education Developing Countries ,The World Bank(2000) ,No:20182
3. Sen amarty ,Development as Freedom ,New York ,Knop 2001 Inc.
1. Peril and promis ,Higher Education Developing Countries ,The World Bank(2000),No:20182.P 5 [↑](#footnote-ref-2)
2. شبل بدران، "التعليم والبطالة"، ط1،( الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.2002) ص4 [↑](#footnote-ref-3)
3. Peril and promis P8 [↑](#footnote-ref-4)
4. بولرباح عسالي ، مشكلات الاستثمار في التعليم الجامعي والعالي في البلدان العربية، مجلة المستقبل العربي، العدد357 ، تشرين الثاني، (2008) مركز الوحدة العربية . ص 70 [↑](#footnote-ref-5)
5. مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، انجازات العليم العالي في البلدان العربية وتحدياته 1998- 2009، التقرير الإقليمي نحو فضاء عربي للتعليم العالي التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، بيروت(2009). [↑](#footnote-ref-6)
6. شبل بدران، مصدر سابق , ص 161 [↑](#footnote-ref-7)
7. Peril and promis P17 [↑](#footnote-ref-8)
8. سارة إبراهيم العرينى ، اثر العولمة على التعليم الجامعي في الوطن العربي، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي السابع لتكنولوجيا المعلومات والتنمية – الوعود والتحديات، مصر ، المنصورة للفترة 12-15/11/2007. ص 11 [↑](#footnote-ref-9)
9. عبد الحميد قرومى ، عبد القادر شلالي، انعكاسات العولمة على مسألة البطالة والتشغيل- موقف التيارات النيوليبرالية ، بحث مقدم إلى مؤتمر سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيصر،الجزائر 13-14/4/2011, ص 9 [↑](#footnote-ref-10)
10. رياض عيشوش ، واضح فواز ، البطالة معطيات ورهانات جديدة في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة – نظرة على واقع الجزائر، بحث مقدم إلى مؤتمر إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة المسيلة للفترة 15-16/11/2011 , ص 13 [↑](#footnote-ref-11)
11. نادية محمد ، سلام هزاع . أنيسة محمود، معايير الجودة ومتطلبات سوق العمل في مناهج كليات جامعة عدن بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الرابع لجامعة عدن( جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة) للفترة 11-13/ 10/2010. ص 20 [↑](#footnote-ref-12)
12. شبل بدران، مصدر سابق , ص 18 [↑](#footnote-ref-13)
13. انتصار سليم القليب, العولمة والسياسات التربوية والتعليمية واثر البطالة على الخريجين عرض التجربة الليبية، بحث مقدم إلى مؤتمر ( جودة التعليم الجامعي ومتطلبات جودة الأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، الشارقة ، للفترة 13-17/2008. ص 11 [↑](#footnote-ref-14)
14. معاوية احمد حسين ، الآثار الاقتصادية للبطالة حالة مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ورقة عمل مقدمة إلى فعاليات ورشة البطالة ، الدوحة 21-23/10/2008. ص 90 [↑](#footnote-ref-15)
15. Amarty Sen ,Development as Freedom ,New York , Knop 2001 Inc .P 228 [↑](#footnote-ref-16)
16. هنري ج. شاوول " البطالة بين الشباب العربي " نشرة الخبير المالية , 20 نوفمبر 2013, متاح على الموقع الالكتروني[www.alkhabber.com](http://www.alkhabber.com) [↑](#footnote-ref-17)
17. خبراء صندوق النقد الدولي " إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون الخليجي" الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظو البنك المركزي( صندوق النقد الدولي ، الرياض , 2013 ) ص 12 [↑](#footnote-ref-18)
18. بلقاسم العباس " مستقبل التشغيل والبطالة في دول مجلس التعاون : حالة دولة الكويت " ( فعاليات ورشة عمل البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية , الدوحة , 21- 23 أكتوبر 2008 ) ص ص 207,208 [↑](#footnote-ref-19)
19. نورة أحمد البدور " أسباب البطالة في الدول الخليجية : تجربة دورة الإمارات" ( فعاليات ورشة عمل البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية , الدوحة , 21- 23 أكتوبر 2008 ) ص 53 [↑](#footnote-ref-20)
20. الإدارة المركزية للإحصاء " نشرة مسح القوى العاملة 2014" ( مركز الإحصاء , الكويت , 2014) ص 231 [↑](#footnote-ref-21)
21. المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون ، بيانات منشورة على الموقع الالكتروني gccstat.org/ ar / elibrary [↑](#footnote-ref-22)
22. إدارة الإحصاء وقطاع شؤون المعلومات" النشرة الإحصائية " العدد 20 , السنة 2012 , ص83\_ ص 84 [↑](#footnote-ref-23)
23. حيدر مجيد عبود الفتلاوي " أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين " مجلة مركز دراسات الكوفة العدد 34 المجلد 1 ص 231 [↑](#footnote-ref-24)
24. هنري ج. شاوول , مصدر سابق , ص 6 [↑](#footnote-ref-25)
25. نفس المصدر السابق , ص 7 [↑](#footnote-ref-26)
26. سيلان جبران ألعبيدي , " ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في أطار حاجات المجتمع "المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم , ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي, بيروت 6-10 ديسمبر 2009 ,ص ص 12-13 . [↑](#footnote-ref-27)
27. بلقاسم العباس " مستقبل التشغيل والبطالة في دول مجلس التعاون : حالة دولة الكويت " مصدر سابق , ص 210 [↑](#footnote-ref-28)
28. الإدارة المركزية للإحصاء " نشرة مسح القوى العاملة 2014" مصدر سابق , ص 67 [↑](#footnote-ref-29)
29. Martin Baldwin – Edwards op . cit, P 15 [↑](#footnote-ref-30)
30. بلقاسم العباس " مستقبل التشغيل والبطالة في دول مجلس التعاون : حالة دولة الكويت " مصدر سابق , ص 210 [↑](#footnote-ref-31)
31. عمر هشام الشهابي " بنية سوق العمل من منظور مختلف في دول الخليج العربية " مصدر سابق , ص 21. [↑](#footnote-ref-32)
32. بلقاسم العباس " مستقبل التشغيل والبطالة في دول مجلس التعاون : حالة دولة الكويت " مصدر سابق , ص 209 [↑](#footnote-ref-33)
33. أحمد بن سليمان بن عبيد " محددات التوظيف في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون الخليجي " بحث منشور على الموقع الالكتروني ص 2 faculty.ksu.edu.sa/3833/Documents/CA89IP5E.pdf [↑](#footnote-ref-34)
34. المصدر نفسه, ص 14. [↑](#footnote-ref-35)
35. المصدر نفسه ,ص 15 [↑](#footnote-ref-36)
36. حسن إبراهيم ألمهندي " حالة البطالة وخصائص المتعطلين في دولة قطر " مصدر سابق , ص21 [↑](#footnote-ref-37)
37. المصدر نفسه , ص 22 [↑](#footnote-ref-38)
38. نورة أحمد البدور " أسباب البطالة في الدول الخليجية : تجربة دورة الإمارات" مصدر سابق , ص 57 [↑](#footnote-ref-39)
39. هنري ج. شاوول , مصدر سابق , ص 7 [↑](#footnote-ref-40)
40. عدنان فرحان الجوارين " سياسات الهجرة والعمل وأثرها على بطالة المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي " , مجلة الاقتصادي الخليجي , العدد 24 , السنة 2013, ص 27. [↑](#footnote-ref-41)