



كلية التربية بسوهاج

المجلة التربوية

دور التعليم التقنى والتدريب المهنى فى تنمية القوى البشرية

السيدالدكتور

على عبد المحسن تقى

بقسم الأصول والإدارة التربوية

كلية التربية الأساسية - دولة الكويت

المجلة التربوية - العدد العشرون - يناير ٢٠٠٤م

مقدمة

من المسلم به أنه لأي دولة أن تعتمد أساسا على أبنائها في سد الاحتياجات البشرية المطلوبة لتحقيق مستقبلها الاقتصادي أي أن يمكنها أشباع حاجاتها من الطاقات البشرية في مستقبلها من الفئات التي تعيش على أرضها وتحمل جنسية هذه الدولة . ولكن هذا يكون في الإمكان ويقبل التنفيذ إذا كانت هناك غزارة في الموارد البشرية من حيث الكم. وتكامل نسبي للتركيب العمري، وأبعاد شاملة للهيكل المهني للأفراد المتاحين للدولة. وهو مايقصد به أن تملك الدولة كما غزيرا وكيفا كافيا من الكفاءات العلمية والفنية والعملية والسلوكية يغطي احتياجاتها في الحاضر والمستقبل من العناصر الوطنية المطلوبة. وهذا غير متوافر أو موجود في اكثر دول الخليج العربية. ومن ثم فان هذه الدول تعتمد على الواردات البشرية من الدول الأخرى باعتبار ان هذه الأخيرة لديها فائق كبير أو نسبي من الموارد المتاحة، والمستعدة فوراً للعمل والإنتاج،

لقد أرسى مجلس التعاون الخليجي في اجتماعه بمدينة الرياض في العاشر والحادي عشر من نوفمبر عام ١٩٨١م قواعد استهدفت التكامل الاقتصادي بين دول الخليج العربية، ووضع المجلس هذه التواعد ليحمل هذا التكامل المنشود محل كل الاتفاقيات انثائية بين الدول الأعضاء.

وانطلقت توصيات المجلس من عدة مبادئ واسس ارتكزت على مجموعة من الجوانب المالية، والأقتصادية، والفنية والسكانية الديموغرافية، والاجتماعية والجغرافية والوظيفية والتاريخية التي تجمع بين دول الخليج العربية .

فمن الجانب المالي، تتماثل دول الخليج العربية في مكونات الدخل القومي ومصادرة، ويتمثل المنبع أو المصدر الرئيسي لهذا الدخل في عائدات النفط المالية، والتراكمات المتصاعدة من هذا المصدر .
ومن الجانب الاقتصادي ، تتقارب الأهداف الاقتصادية في دول الخليج العربية في سعيها إلى تنويع مصادر الدخل القومي انطلاقاً من أن النفط من المصادر الناضبة .

ومن الجانب الفني ، تعاني دول الخليج العربية من نقص في القوى العاملة البشرية الوطنية بصفة عامة ، والفنية منها بصفة خاصة .

ومن الجانب السكاني الديموغرافي، تتميز دول الخليج العربية بقلّة عدد السكان - نسبياً - وضعف البنية الخاصة، بالقوى البشرية المنتجة .

ومن الجانب الاجتماعي ، تتماثل العادات وتقارب التقاليد، وتتشابه القيم السائدة بين دول الخليج العربية، مما يوحد من تأثيراتها خاصة فيما يتعلق بالعزوف عن بعض المهن أو من حيث تشغيل المرأة .

ومن الجانب الجغرافي، تسهل المجاورة الجغرافية من الانتقال، وتشجيع على التقارب إضافة إلى التشابه في النواحي الجيولوجية من حيث ندرة الموارد والدكانز الأرضية.

ومن الجانب الوظيفي، تمثل دول الخليج العربية منطقة جذب للعمالة الوافدة، إضافة إلى عزوف أبناء هذه الدول عن بعض المهن الفنية واليدوية مما يؤدي إلى خلل التركيبة السكانية .

من هذه المنطلقات تضمن مشروع الاتفاق في اجتماع مجلس التعاون الخليجي (الرياض - ١٠ و ١١ نوفمبر ١٩٨١) من بين بنوده النص على "تطبيق نظام التأهيل المهني المشترك بهدف إعداد أجيال من الأيدي العاملة والحرفية اثنين تحتاج إليهم دول الخليج العربية الأعضاء لتنفيذ خطط التنمية". وتقررت المبادرات والجهود من أجل تحقيق هذه الغاية في تطبيق نظام التأهيل المهني المشترك بهدف إعداد أجيال من الأيدي العاملة والحرفيين الذين تحتاج إليهم دول الخليج العربية الأعضاء لتنفيذ خطط التنمية، وأوكل المؤتمر العام لوزراء التربية والتعليم والمعارف لدول الخليج العربية في دورته السادسة عشر إلى مكتب التربية العربي لدول الخليج القيام ببرنامح طموح لدراسة التعليم التقني والتدريب المهني ومخرجاتها .

مشكلة الدراسة : تأتي هذه الدراسة من بين اهتمامات مكتب التربية العربي لدول الخليج من خلال قيادة ببرنامح طموح لدراسة التعليم التقني والتدريب المهني ودوره في اعداد القوى العاملة الوطنية في دول الخليج ، لذلك تتحدد مشكلة هذه الدراسة في دراسة العوامل المؤثرة على تنمية القومى البشرية في دول الخليج العربية ودور التعليم التقنى والتدريب المهني في هذا المجال .

أهداف الدراسة :

تحليل عناصر ومكونات القوى البشرية والموارد في دول الخليج العربي في صورة مجمعة من حيث: حجم الإقتصاد، إحتياطي النفط مقابل زيادة السكان، واتجاهات التنمية، الزيادة الكمية مقابلة بالزيادة النوعية للسكان، هيكل القوى العاملة والتركييب النوعي للسكان، دليل التنمية البشرية ومكوناتها في هذه الدول لرسم الصورة الكاملة لواقع ومستقبل القوى البشرية في هذه الدول.

١) دراسة مقارنة لهيكل القوى العاملة في دول الخليج العربية لإبراز خصائصها المتميزة من حيث توزيعها حسب: القطاع وحسب النشاط في: الزراعة، الصناعة، التحويلية، والخدمات، ومن حيث التوزيع المهني ومشاركة المرأة في القوة العاملة.

٢) تحليل أهم العوامل المؤثرة على تنمية القوى البشرية في دول الخليج العربية : التشريعية، والإقتصادية، والبشرية ودراسة أهم مشكلات القوى العاملة في دول الخليج العربية (العمالة الوافدة ، ومشاركة المرأة في القوى العاملة)

حدود الدراسة :

- ١- تتسم متطلبات التنمية بالتغير والتحول والتطور وتتطرق عادة من منطافات سياسية واجتماعية، إلا أن الدراسة ستقتصر على الخطط التنموية الرسمية للدول الأعضاء، ولن تتدخل في مدى واقعية هذه الخطط من الناحية العملية.
- ٢- عناصر التقييم ودراسات تتضمن بعض الأبحاث الميدانية والحقلية، إلا أن الدراسة ستعتمد على ما يرد بالأدلة التي تقدرها المعاهد والهيئات والمؤسسات المختصة بالتعليم الفني والمهني دون دراسة وتفحص الواقع الفعلي (Reality Check).

أهمية الدراسة :

طبقاً لأحدث التقديرات العالمية (كتاب الحقائق العالمية The world Fact Book - CIA ٢٠٠٢م) تعاني دول الخليج العربية من مشكلة تتمثل في أنها لكي تفي بحاجاتها من أجل التنمية وتستجيب لمتطلبات وحاجات سوق العمل، عليها أن تستعين بعمالة وافدة.

وبجانب المردودات الأمنية والانعكاسات الثقافية التي تترتب على استمرار هذا الوضع، فإن الاعتماد على العمالة الوافدة في الخطط القومية ينجم عنه عدة مشكلات فرعية أخرى منها :-

- أ- خضوع الاقتصاد إلى عوامل خارجية لا تخضع لتحكم وسيطرة القوى الاقتصادية الداخلية التي تميل نحو الاتزان والتوازن.
- ب- استنزاف الموارد الاقتصادية للدولة حيث تركز الدخول المتوفرة للعمالة الوافدة في التحويلات إلى الخارج. ولا تدور الأموال في دورتها المعتادة داخلياً، مما لا يتحقق معه مبدأ الرفاه بالكامل.

ج- مع تزايد متطلبات التنمية وحاجات سوق العمل، ومحدودية عرض العمالة المتدربة تميل الأجور إلى الارتفاع مما يحجب أي مردودات إيجابية للتنمية الاقتصادية على المستوى القومي.

ويكفي للتدليل على ظاهرة وجود العمالة الأجنبية في دول الخليج العربية الإشارة إلى أنه حسب تقديرات سنة ٢٠٠٠م (١٤٢٠هـ) كان حجم القوى العاملة في الإمارات العربية المتحدة ١,٦ مليون، منها ٧٣,٩% من الوافدين (بين ١٥-١٦ سنة من العمر). أي أنه من بين كل عشرة ممن يعملون في الإمارات العربية المتحدة كان هناك ثمانية أفراد من خارج الإمارات.

وفي البحرين، تشير تقديرات ١٩٩٨م (١٤١٨هـ) أن القوة العاملة تمثلت في ٢٩٥.٠٠٠ فرد، منهم ٤٤% ممن كانوا بين ١٥-٤٦ سنة من العمر من الوافدين (يوليو ١٩٩٨، ربيع أول ١٤١٩هـ)، أي نصف من يعمل في البحرين (تقريباً) من غير البحرينيين.

ولا يختلف الوضع كثيراً في المملكة العربية السعودية، إذ تؤكد تقديرات عام ١٩٩٧م (١٤١٧هـ) أن القوة العاملة بالسعودية كانت حوالي ٧ مليون فرد ٣٥% من غير السعوديين.

ويمكن قياساً حساب عدد الوافدين في عمان، التي وصلت القوة العاملة بها حسب تقديرات سنة ٢٠٠٠م (١٤٢٠هـ) إلى ٩٢.٠٠٠٠ فرد، أو في قطر ٢٨٠.١٢٢ فرد (حسب تقديرات ١٩٩٧م، ١٤١٧م).

وتظهر هذه الصورة بارزة في الكويت أيضاً، إذ تشير تقديرات سنة ١٩٩٨م (١٤١٨هـ) إلى أن هناك ١,٣ مليون فرد يعملون في قوتها العاملة، كان

منهم حسب تقديرات شهر يوليو ١٩٩٨م (ربيع أول ١٤١٩هـ) ٦٨% من غير الكويتيين. أي أنه كان هناك ثلاثة كويتيين (تقريباً) من بين كل عشرة ممن يدخلون ضمن القوة العاملة (أي بين ١٥ - ٤٦ سنة من العمر).

ولو توسعنا في المجال العمري الذي اقتصرنا عليه الإحصائية فإن الصورة ستزداد جساماً وخطورة.

بهذا يمكن أن نستنتج أن هناك خلل ما في قدرتنا على تلبية احتياجاتنا من البشر المدربة والمؤهلة لتلبية احتياجاتنا. ولكن، قد يخفف البعض من جسامه هذه الظاهرة بالقول بأن القفزات الحضارية التي خطتها دول الخليج العربية تبرر الاستعانة بمصادر خارجية لاستكمال حاجتها من القوة البشرية، إلا أن نظرة خاطفة للجدول رقم ١ حول تطور قوة العمل في دول الخليج العربية لا تشير أن هناك اتجاه نحو تخفيض هذه الحاجة في المستقبل القريب.

فطبقاً للبيانات الواردة في الجدول كان معدل نمو السكان في الثمانينات يتراوح من ٩,٣% في عمان، حتى ٥,٧% في الإمارات العربية المتحدة ويبدو من واقع البيانات المتوفرة عن الفترة من ١٩٩٠م (١٤١٠هـ) إلى ١٩٩٧م (١٤١٧هـ) أن هذا المعدل اتجه إلى الانخفاض في بعض الدول (المملكة العربية السعودية من ٢,٥%، والإمارات العربية المتحدة إلى حد ما من ٧,٥% في الثمانينات إلى ٤,٩% في الفترة التي تمت دراستها في التسعينات).

ولانتفق معدلات النمو في القوى العاملة، وتتناسب المعدلات التقديرية لها حتى عام ٢٠١٠م (١٤٣١هـ). فعلى الرغم من تقارب معدل نمو القوة العاملة في المملكة العربية السعودية خلال الفترة من ١٩٨٠م (١٣٩٩هـ) حتى

١٩٩٧م (١٤١٧هـ) الذي وصل إلى ٥,٥% (ومتوسط نمو السكان حوالي ٥% أيضا)، نجده ينخفض خلال الفترة من ١٩٩٧م (١٤١٧هـ) حتى ٢٠١٠م (١٤١٣هـ) ليصل إلى ٥,٣% مع اعتبار حجم السكان فإن هذه النسبة تعبر عن تعداد ضخم وعدد كبير من الأفراد وكذا انخفاض معدل نمو القوة العاملة في الإمارات العربية المتحدة من ٩,٤% إلى ٥,٢%، وفي عمان من ٦,٣% إلى ٨,٢% خلال نفس الفترات .

ولم تخرج عن ظاهرة الانخفاض سوى دولة الكويت، حيث ارتفع متوسط معدل نمو القوة العاملة خلال الفترة من ١٩٩٧م (١٤١٧هـ) حتى ٢٠٢٠م (١٤١٣هـ) إلى ٢,٤%، بعد أن كان ٩,١% خلال الفترة من ١٩٨٠م (١٣٩٩هـ) حتى ١٩٩٧م. إلا أن العدوان العراقي وتدمير البنية التحتية وما تبعها من إعادة الإعمار بعد الدمار يمنع من التوسع في الاستناد إلى هذا المؤشر الإحصائي .

كما أن مقارنة معدل مشاركة المرأة في قوة العمل عام ١٩٨٠م (١٣٩٩هـ) مع معدله في ١٩٩٧م (١٤١٧هـ) لا يشير إلى أن مشاركة المرأة هي الحل. فقد كانت الزيادة التي تراوحت بين ٥,٤% في عمان ٦,١٣% في الكويت زيادة نسبية، أي تقارن بين عدد العاملات وعدد العاملين في القوة العاملة ولا تؤكد على دخول المرأة كعنصر جديد من عناصر القوة العاملة .

ولا يتوقف الخلل على الهيكل الإجمالي للقوة العاملة وتقديراتها الكلية، بل يمتد إلى التقسيم الوظيفي للقوة العاملة أيضا ففي الإمارات العربية المتحدة حسب تقديرات ٢٠٠٠م (١٤٢٠هـ) (كتاب الحقائق العالمية (the world fact Book) ٢٠٠٠م، ١٤٢٠هـ) (إستهلاك قطاع الخدمات جهود ٧٨% من القوة

العاملة، بينما اشتغل بالزراعة ٧%، وفي الصناعة ١٥% وتماثلت تقريبا صورة التوزيع النسبي للقوة العاملة في المملكة العربية السعودية (حسب تقديرات ١٩٩٩م، ١٤١٩هـ) إذ اتجهت نسبة ٦٣% من القوة العاملة إلى قطاع الخدمات بينما كانت حصة الصناعة ٢٥% والزراعة ١٢% فقط.

أما في البحرين فلم يشتغل سوى ١% من القوة العاملة في الزراعة (حسب تقديرات ١٩٩٧م، ١٤١٧هـ)، وكانت حصة القطاع الحكومي ٢٠% من الوظائف، بينما تمثلت نسبة العاملين في الصناعة والتجارة والخدمات ٧٩% من إجمالي القوة العاملة.

وحيث تمثل الصناعة أهم القطاعات التي استهدفتها خطط التنمية عامة. وتلك الخطط الخاصة بدول الخليج العربية على وجه الخصوص، لذا نشأت ظاهرة أخرى أكبر جسامه وهي ضرورة إعادة التوزيع، سواء من خلال إعادة توجيه أو من طريق إعادة التأهيل والتدريب، وذلك للوصول إلى الحد الأمثل من التشغيل الذي يوضحه جدول رقم ٢، الذي يشير إلى متوسطات التوزيع القطاعي للقوى العاملة في دول الخليج العربية حيث تمثل نسبة القوى العاملة في قطاع الزراعة ٨% وفي قطاع الصناعة ٣٤%، وفي قطاع الخدمات ٥٣% من الذكور، وتحسب نصفها للإناث في قطاع الزراعة والصناعة، بينما ترفع نسبة الإناث إلى ٧٩% في قطاع الخدمات (حسب تقديرات ١٩٩٧/٩٠م، ١٤١٠/١٤١٧هـ).

وكما توحى بيانات جدول رقم ٢ أيضا يبدو أن انخفاض نسبة الذكور ٤% من القوة العاملة في الزراعة في التسعينات عنها في الثمانينات ظاهرة في دول الخليج العربية، إذ انخفضت بالنسبة للذكور في المملكة العربية السعودية من ٤٥% إلى ٢٠%، وفي عمان من ٥٢% إلى ٤٨% وحافظت على استقرارها في

الكويت (٢%)، وارتفعت في الإمارات العربية المتحدة فقط من ٥% إلى ٩% وقد تربط هذه الزيادة بالتوسع في المشروعات الزراعية التي لا يمكن التنبؤ باستمرارها لمحدودية المساحة القابلة للزراعة، ومحدودية الطلب على المنتجات الزراعية للأستهلاك المحلي.

ولم يصاحب التطور الصناعي في دول الخليج العربية من الثمانينات إلى التسعينات زيادة كبيرة في حصة الصناعة من القوة العاملة. ففي المملكة العربية السعودية زادت النسبة بواقع ٤% (من ١٩٨٠م، إلى ١٩٩٧م، إلى ١٣٩٩ إلى ١٤١٧هـ-)، وفي عمان كانت الزيادة في نسبة الذكور العاملين في هذا القطاع ١% وعلى غير المتوقع انخفضت هذه النسبة في الكويت من ٣٦% إلى ٣٢% عن نفس الفترة وانخفضت أيضا في الإمارات العربية المتحدة من ٤٠% إلى ٣٠%. إلا أن هناك ما يبرر ظاهرة الانخفاض في الكويت إثر العدوان العراقي وما يترتب عليه من تدمير البناء التحتي للصناعة وحاجتها إلى الكثير من الوقت لتفادي أثاره السلبية. أما في الإمارات العربية المتحدة فقد يبرر التوسع الزراعي من انتقال العمالة إلى العمل في هذا القطاع لتوفر العرض أو زيادة فرص العمل. إذ تتحقق نفس الظاهرة أيضا فيما يختص بنسبة الذكور العاملين في قطاع الخدمات، فيلاحظ أنها تتجه بصورة عامة للارتفاع بدرجات متفاوتة، ففي المملكة العربية السعودية ارتفعت هذه النسبة من ٣٩% إلى ٥٩% وفي عمان زادت بواقع ٣%، وفي الكويت زادت بنسبة ٥% وحافظت على زيادتها عن المعدلات العالمية للدول مرتفعة الدخل بما يقابل ٣% حسب المتوسطات القياسية.

ومرة أخرى لا يتمثل الحل في الزيادة النسبية للقوة العاملة من النساء إذ أنها تستقطع من فرص العمل المتاحة للذكور ولا تخلق فرص عمل خاصة بها أو

مستقلة عنها، وتتعكس مردودات هذه الظاهرة على الناتج القومي العام، وتتبدى في النسبة المئوية التي تستقطع من إجمالي الإنفاق الحكومي على خدمات التعليم بمختلف مراحلها، كما يوضح الجدول رقم ٣.

إذ يوضح الجدول أن الدول النامية كانت تستقطع في المتوسط ٩,٣% من ناتجها القومي الإجمالي CNP على التعليم في الثمانينات، وانخفضت هذه النسبة في التسعينات إلى ٦,٣% ويلاحظ أن دول الخليج العربية (ما عدا الإمارات العربية المتحدة) تستقطع نسبة أكبر من ناتجها القومي العام لإنفاقه على التعليم يفوق المتوسط العام للدول النامية، وإن أغلبه موجه إلى التعليم الابتدائي والثانوي الذي ينال نصيب الأسد من الإنفاق (٩,٩٨% في عمان، و٢,٨٢% في المملكة العربية السعودية).

من هنا يتضح أن الأمر يحتاج إلى إعادة توزيع أكثر من حاجته إلى زيادة الدعم وهو ما تنصب الدراسة على توضيح أهم سبل تحقيقه ووسائل تنفيذه.

خطة السير في البحث :

من أجل التوصل إلى خصائص القوى البشرية في دول الخليج العربية، وتحليل قدراتها وإمكانياتها في سد حاجات التنمية وفي تلبية متطلبات سوق العمل ركزت الدراسة على تحليل أهم مكونات وعناصر القوة البشرية في دول الخليج العربية والعوامل المؤثرة على فعاليتها والمقترحات والتوصيات الخاصة بتطوير التعليم الفني والتقني والتدريب المهني لتعزيز معرفة ومهارات وإمكانيات القوى البشرية في سبل سد حاجات سوق العمل، وتلبية متطلبات التنمية في دول الخليج العربية .

ومن أجل تنسيق محتويات الدراسة وتناول العوامل المؤثرة على تنمية القوى البشرية في دول الخليج العربية من أربع جوانب كما يلي :

أولاً: الجوانب التشريعية

ثانياً : الجوانب الاقتصادية

- ١- حجم الاقتصاد في دول الخليج العربية
- ٢- طبيعة الاقتصاد الريعية في دول الخليج العربية
- ٣- اتجاهات التنمية الاقتصادية في دول الخليج العربية

ثالثاً: الجوانب البشرية

- ١- السكان في دول الخليج العربية
- ٢- مدخلات سوق العمل في دول الخليج العربية
- ٣- العمالة الوافدة ومشاركة المرأة في سوق العمل

رابعاً : التعليم التقني والفني والتدريب المهني

العوامل المؤثرة على تنمية القوى البشرية في دول الخليج العربية

أولاً: الجوانب التشريعية :

من الجوانب التشريعية التي تلعب دورها في توجيه قطاعات المجتمع نحو المهن والأعمال المهنية والتقنية تلك القواعد القانونية التي يضعها المشرع لينظم العلاقات أو الروابط بين الأفراد. هذه القواعد قد تتناول المجالات الشخصية أو

المالية أو التنظيمية بين أفراد المجتمع ككل، أو بالنسبة لفئة معينة من هذا المجتمع. وتضحي هذه القواعد الأساس أو المنبع الذي يحكم هذه العلاقات أو الروابط بحيث لا يكون لأي طرف في هذه العلاقات إدخال أو تعديل أو إضافة إلى هذه القواعد كلها أو بعضها، إلا إذا كان هناك نص في التشريع يقضي بذلك وفي حدود ما نص عليه التشريع .

وفي إجابته عن سؤال :

ما هو موقف التشريعات العمالية المتعلقة بالقطاع الحكومي والقطاع الأهلي من موضوع تطوير الموارد البشرية في دولة الكويت، والإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان، ودولة البحرين، ودولة قطر؟

يجيب الدكتور منصور (١٩٨٣م:١٩٣-١٩٨) بأن القوانين في هذه الدول جميعها قد خلت من أية إشارة إلى موضوع تنمية الموارد البشرية سواء العاملة منها في القطاع الحكومي أو في القطاع الأهلي وليس معني ذلك أن هذه الدول تعارض فكرة تطبيق نظام تطوير مواردها البشرية أو أنها غير مؤمنة بهذا النظام، أو أن الدولة قد خلت من اية لوائح أو قرارات أو برامج خاصة بتنمية الموارد البشرية بل أن هذه الدول تعمل جاهدة وتؤمن حقا بهذا النظام بل وبها لوائح وقرارات ونماذج يجرى تطبيقها في نطاق تنمية الموارد البشرية .

ففي دولة الكويت: صدر التشريع العمالي تحت عنوان قانون العمل في القطاع الأهلي القطاع الخاص في أول أغسطس ١٩٦٤م، ٢٢ ربيع الأول ١٣٨٣هـ ومنذ هذا التاريخ صدرت عدة تعديلات على بعض نصوصه ويتألف القانون من ٩٨ مادة مندرجة تحت خمسة عشر بابا ، وقد خول القانون مطلق الحرية في التفكير والدراسة والتحليل واستخدام الأساليب المتطورة الحديثة للقطاع الخاص إلا ان

الوعي بأن الاستثمار في التدريب الفني والتعليم المهني يحقق عوائده بعد فترة من الزمن يجعل مغارة التكلفة بالمنفعة في صالح تعيين الوافدين في الوظائف المهنية الوسطى .

أما القطاع الحكومي في دولة الكويت فيخضع بالنسبة للعاملين به للقانون الصادر تحت عنوان: مرسوم في شأن الخدمة المدنية ويقع هذا المرسوم في ٩٤ مادة، وقد صدر هذا المرسوم في الرابع من إبريل عام ١٩٧٨م (٢٦ ربيع الثاني ١٣٩٧هـ) ويلاحظ أن المرسوم المشار إليه والقانون الخاص بالقطاع الأهلي لا يتضمن موضوع تنمية الموارد البشرية في كلا القطاعين الحكومي والخاص .

أما في دولة الإمارات العربية المتحدة: ففي مجال القطاع الأهلي أصدرت الدولة قانون إتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ / (١٣٩٩هـ) في شأن تنظيم علاقات العمل، ويقع هذا القانون في ١٩٣ مادة، وصدر في ٢٠ إبريل ١٩٨٠م (٤ جماد ثاني ١٣٩٩هـ). وقد قسم هذا القانون إلى إثني عشر بابا، وورد في ديباجته أبرز ملامحه كما يلي:

١- تحقيق المساواه الكاملة بين العامل المواطن والعامل الأجنبي، رغم إدراك المشرع مقدما أن الغالبية العظمى من العمال في دول الإمارات العربية المتحدة هم من العمال الأجانب.

٢- إلغاء أي تفرقة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمل الواحد، مع حماية الأمومة ، ومنح المرأة العاملة الرعاية الكاملة في حالة الوضع .

٣- الشمولية، وتتمثل في أن هذا التشريع يغطي جميع الإمارات خلافا للتشريعات السابقة والتي كان يقتصر تطبيقها على بعض الإمارات دون البعض الآخر وهذه الإمارات هي إمارة أبو ظبي (عاصمة الدولة) إمارة دبي إمارة الشارقة إمارة عجمان، إمارة أم القوين، إمارة رأس الخيمة وإمارة الفجيرة.

أما بالنسبة للعاملين في القطاع الحكومي فقد صدر القانون الإتحادي رقم ٤ لسنة ١٩٧٢م (١٣٩٠)، في شأن قانون خدمة موظفي دولة الإمارات العربية المتحدة (نشر في العدد الثاني من الجريدة الرسمية الصادرة في أغسطس ١٩٧٣م، رجب ١٣٩٠هـ). على أن هناك اتفاق في الرأي أن موضوع تطوير الموارد البشرية، يتطلب إصدار تشريع خاص بهذا الموضوع ويمكن أن يطلق عليه قانون تطوير الموارد البشرية هذا بالإضافة إلى أن يراعى توحيد هذا التشريع من حيث نصوصه وأحكامه وقراراته حتى يمكن أن تكون المسيرة في التطوير محققة لأهداف دول الخليج مجتمعة وفكرة توحيد التشريع في مجال تنمية الموارد البشرية في هذه الدول تؤيدها حقيقة معروفة وهي أن دول الخليج العربية متقاربة جغرافيا ومتماثلة في أهدافها، ومتشابهة في مشاكلها البشرية، ومتوحددة من حيث مصائرها، ومتحددة من حيث اللغة والدين والعادات، وفوق كل هذه السمات فإن دول الخليج العربية يمكن أن تضحي قوة عالمية ومتقدمة، إذ أن استخدام نظام تشريعي في مجال تنمية الموارد البشرية من شأنه أن يزود الدول المنضوية تحت مظلته بجرعات تنموية تضمن سلامة المسيرة وتحقيق الغايات .

ثانيا: الجوانب الاقتصادية :

١- حجم الاقتصاد في دول الخليج العربية :

إن السكان ومساحة الأرض والنتاج القومي هي المقاييس الأساسية لحجم الإقتصاد كما أنها تعطي مؤشرات المصادر الحقيقية والمحتملة للإقتصاد.

يعتمد لفظ السكان على التعريف الحقيقي لكلمة السكان والتي تحتوى على كل المقيمين بصرف النظر عن الوضع القانوني أو المواطنة فيما عدا اللاجئين الذين لا يقيمون بصفة دائمة في اللجوء .

أما المساحة المسطحة فتتضمن مساحة السطح للبلد ومصادر المياه الداخلية والساحلية وتختلف المساحة المسطحة عن المساحة الكلية التي يمكن أن تشمل المياه الإقليمية البعيدة عن الساحل. وتعتبر مساحة اليابسة هامة لتقدير القدرة الزراعية للاقتصاد، وتأثير النشاط البشري على البيئة.

وتعتبر كثافة السكان عن نسبة السكان مقسومة على مساحة اليابسة بالكيلو متر مربع كما يعبر إجمالي الناتج القومي عن مجموع القيمة المضافة من قبل كل المنتجين المقيمين مضافا إليها أي ضرائب لا توجد في تقييم الناتج علاوة على صافي إيرادات الدخل الأساسي من مصادر غير مقيمة (تعويضات الموظفين ودخل العقارات). وقد تم عرض البيانات في صورة دولارات محولة باستخدام طريقة أطلس للبنك الدولي (Barro 1991م).

فعند حساب الناتج القومي الإجمالي أو نصيب الفرد منه بالدولار الأمريكي لأغراض عملية، فإن البنك الدولي يستخدم معدل صرف افتراضي يعرف بمعامل تحويل أطلس والهدف من معامل تحويل أطلس للبنك الدولي هو خفض أثر تقلبات سعر الصرف عند مقارنة الدخول القومية بين الدول (أحمد Ahmed 1992م).

وهكذا يعبر معامل أطلس للتحويل بالنسبة لأي سنة عن متوسط سعر الصرف لبلد ما (أو معامل تحويل بديل لتلك السنة).

وقد تم حساب النمو باستخدام الناتج القومي على أساس الأسعار الثابتة بالعملية الوطنية إمعاناً في الدقة (بيكر BECKER ١٩٦٤م، وبيهرمان BEHRMAN، وروز تسويج ROSENZWEIG ١٩٩٤م).

أن تعداد السكان بالملايين يتجه إلى الزيادة بسرعة في دول الخليج العربية وهكذا فإن كانت هناك حالياً في بعض الدول بوادر لمشكلة البطالة سوء كانت بطالة سافرة أو مقنعة، أو كان هناك علامات للتكدس الوظيفي، لذا فإن هذه الظواهر والعلامات ستستفحل مع زيادة السكان.

مع الأخذ في الاعتبار أن الحكومة هي أكبر صاحب عمل في هذه الدول، وأنها لظروف استغلال النفط والإعتماد عليه أساساً في إيرادات الدولة قد كفلت وظيفة لكل مواطن مما يضاعف من أعبائها ويثقل من مهامها،

ومن جانب آخر، تسعى حكومات دول الخليج العربية إلى تقديم الخدمات لشعبها، ومع زيادة السكان، ستتزايد الحاجة إلى مزيد من الخدمات التي أن لم تكن القوة البشرية الوطنية العاملة قادرة على تحقيقها لن يتبقى سوى المزيد من الاستعانة بالعمالة الوافدة .

ومع زيادة السكان، وثبات الموارد والإيرادات إلى حد ما - رصدت الإحصائيات تناقص متوسط النمو السنوي لنصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي مقدرًا بالنسبة المئوية وقد تفاوتت نسبة هذا التناقص في مختلف دول الخليج العربية وبلغت أعلى معدل للإنخفاض في الإمارات العربية المتحدة (-

١٠٦%)، وتلتها الكويت (-٥٠٢%)، وكان الإنخفاض أقل ما يمكن في المملكة العربية السعودية (-٠٠١%) ثم البحرين (-٧٠١%)، ولم يشهد متوسط النمو السنوي لنصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي أي زيادة سوى في عمان .

ولعل الاختلافات التي رصدتها الإحصائيات تعود إلى مرونة الإقتصاد الداخلية والقدرة على تمويل العجز أو النقص في نصيب الفرد من مصادر أخرى لا يمكن استثنائها من أنها ناضبة أيضا ومما يؤكد أن الناتج القومي الإجمالي (مقدرا بالدولارات) واجه نفس الظاهرة الخاصة بالإنخفاض في كل دول الخليج العربية محل الدراسة مقارنة بمتوسطات نموه خلال الفترة من ١٩٩٧م (١٤١٧هـ) إلى ١٩٩٨م (١٤١٨هـ) مع تلك الخاصة بالفترة من ١٩٩٧م (١٤١٧هـ) حتى ٢٠١٥م (١٤٣٦هـ)، ففي البداية كان متوسط النمو السنوي في الإمارات العربية المتحدة ٥٠٧% إلا أن توقعات زيادته هبطت إلى ١٠٥% حتى ٢٠١٥م (١٤٣٦هـ)، وفي البحرين بعد أن كان متوسط النمو السنوي ٣٠٥% أظهرت التوقعات أنه لن يتجاوز ١٠٥% حتى عام ٢٠١٥م (١٤٣٦هـ)، وفي عمان سيصل هذا المتوسط إلى ٢٠٣% بعد أن كان ٤٠٥% في الفترة من ١٩٩٧م (١٤١٧هـ) حتى ١٩٩٨م (١٤١٧هـ) وفي قطر من المتوقع أن يكون ١٠٤% (٢٠١٥م - ١٤٣٦هـ) بعد أن كان ٥٠٦% في ١٩٩٨/٩٧م (١٤١٧/١٤١٨هـ) ولا يستثنى من هذا الإنخفاض الواضح سوى الكويت حيث سجل متوسط النمو السنوي في ١٩٩٨/٩٧م (١٤١٧/١٤١٨هـ) زيادة بواقع ٢٠٥%، وأظهرت التوقعات أنه سيكون ٢٠٣% حتى عام ٢٠١٥م (١٤٣٦هـ) كما رصدت زيادة طفيفة في المملكة العربية السعودية من ٢٠٣% إلى ٢٠٩% عن نفس فترات القياس.

من هنا يتضح أن متوسط النمو السنوي لا يقابل الزيادة المتوقعة للسكان وهو ما يفسر انخفاض نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي كما سبق الإشارة.

ومن الجدير بالذكر أن حسابات الزيادة في السكان اعتمدت على تقدير الزيادة الطبيعية للسكان ولم تأخذ في حسابها عوامل الزيادة غير الطبيعية من جراء الهجرة المنظورة الشرعية، أو الهجرة غير الشرعية، والتجنس أو اكتساب الجنسية بشتى الصور، والعمالة الوافدة التي قد تستظل بمظلة العقود المؤقتة (وبناء على ذلك لا تحتسب من السكان)، إلا أن بعضها يجد السبيل للإقامة الطويلة شبه الدائمة مما يجعل التقديرات السكانية عرضة على الدوام لضرورة إعادة التقييم والتقدير.

وفي الخلاصة، يتضح من تحليل الجدول رقم ٤ أن دول الخليج العربية بصورة عامة تتمتع بإمكانات إقتصادية هائلة وطاقة بشرية كبيرة وإن كانت مؤشرات النمو في الناتج القومي الإجمالي قد اتسمت بالإنخفاض في الفترة الأخيرة منذ عام ١٩٩٧م (١٤١٧هـ) ومن المتوقع أن يستمر إنخفاضها إلى عام ٢٠١٥م (١٤٣٦هـ) حسب تنبؤات برنامج التنمية البشرية الإنمائي UNDP للأمم المتحدة إلا أن معدل الإنخفاض الذي يصل ما بين ٦٥% إلى أقل من ١٠% لا يمكن افتراضه ولعل الزيادة السكانية مع تصاعدها وعدم وجود ما يقابلها من مصادر الدخل القومي هو جوهر المشكلة إذ لا يمكن الاستمرار بالتصاعد في كمية النفط المستخرجة أو المباعه مما يدفع إلى ضرورة الاهتمام بالبحث عن مصادر تمويلية أخرى، والتخلص من طبيعة الإقتصاد الريعية في هذه الدول. وهو ما سنتطرق إليه لاحقاً.

٢- طبيعة الإقتصاد الريعية في دول الخليج العربية :

حول اكتشاف وتصدير النفط دول الخليج العربية إلى دول نفطية غنية إلا أنه طبع إقتصادياتها بالصيغة الريعية *Rentier Nature of the state* . وناقش الباحث مهراوي أن دخول النفط الهائلة التي تحصل عليها الدول الغنية بالنفط تشبه الإيجار الذي تدفعه الشركات الممنغنة، ومن هنا تستمد نسبة سائده أو خبيره من الدخل القومي في هذه الإيجارات *Rents* عوضاً عن عائدت القطاعات الإنتاجية المتمثلة في البضائع *Commodity* أساساً. ونظراً لأن الدخل ذات طبيعة إيجارية فإنها تعود في أغلبها للدولة التي تتولى مهمة تخصيصها وتوزيعها أو إعادة توزيعها .

وفي الدولة الريعية تتنامى العقلية الريعية *Rentier MentalIty* والفرضية الأساسية في أسلوب التفكير الريعي التي تمايزها عن السلوكيات في الإقتصاد المعاصر تتمثل في أنها تكبح أدبيات العلاقة بين العمل ومكافأته كعلاقة سبب ونتيجة فالمكافأة معبراً عنها بالدخل أو الثروة لا علاقة لها بالعمل أو تحمل المخاطرة وإنما تتوقف على الفرصة أو الموقف وبالنسبة للريعي فإن المكافأة تصبح معزولة وموقفية أو مصادفة .

أن معدلات زيادة السكان الفعلية والمتوقعة حتى عام ٢٠٥٠م (١٤٧٢هـ) لا يقابلها مخزون من إحتياطي النفط والغاز الطبيعي كما لا يمكن الاعتماد على أن تزايد الأسعار قد يعوض في زيادة الدخل من مصدر النفط ومن هنا تبرز أهمية التعليم الفني والتقني والتدريب المهني والاهتمام بالجودة والنوعية لاستغلال موارد الطاقة البشرية المؤهلة في دول الخليج العربية.

كما أن السكان في دول الخليج العربية في تزايد مستمر وذلك يرجع إلى خصوبة الإنجاب من ناحية وإلى تناقص عدد الوفيات نتيجة التقدم في الظروف المعيشية بصفة عامة، والرعاية الصحية بصفة خاصة هذا بالإضافة إلى ما يند إلى هذه الدول من الأيدي العاملة الراغبة في العمل من الدول المجاورة.

أن تعداد السكان هو: حصيلة الزيادة الطبيعية (الولادات بعد خصم الوفيات)، وصافي الهجرة (المهاجرون إلى البلاد بعد طرح المهاجرون منها).

ويمكن قياس المكونين الرئيسيين للنمو الطبيعي وهما معدلات الولادة ومعدلات الوفيات عبر طريقتين :

أولاً: طريقة المعامل Exponential وفيها يتم حساب معدل النمو بقياس عدد المواليد والوفيات في منتصف العام مقسوماً على السكان بالآلاف في السنة محل التعداد.

ثانياً: طريقة الفائدة المركبة Compound interest وفيها يتم حساب معدل النمو أو الزيادة السنوية سنوياً في بداية كل سنة من سنوات التعداد.

وحيث تستخدم الطريقة الأولى - عادة - من قبل الإدارات الإحصائية لذا فقد جرى اعتمادها في هذه الدراسة .

وينسب جرايم Crammy (٢٠٠٣م) زيادة الخصوبة إلى أسباب وعوامل إقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية فمن الأسباب الإقتصادية إعتبار الأطفال قوة عاملة في الأسرة ومن الناحية الاجتماعية يوفر وجود الولد نوع من الضمان الاجتماعي عند بلوغ الكبر وباعتبار الأطفال منحة من الله ثقافياً فإنهم يعتبرون

إضافة إلى أعداد من ينتمون إلى العقيدة (الإسلام). ومن الجهة السياسية، فإن وفرة التعداد تمكن الساسة والقادة العسكريين من النصر في النزاعات والصراعات.

٣- اتجاهات التنمية الإقتصادية في دول الخليج العربية :

بنظرة إلى المعدلات النسبية للتغيير في المؤشرات الاجتماعية والإقتصادية الأساسية في الفترة من ١٩٦٥م إلى ١٩٩٨ (من ١٣٨٣ حتى ١٤١٨هـ) من المهم اعتبار أن الكمية التي تنمو بمقدار ٢,٣% في العام سوف تتضاعف في خلال ٣٠ عاما بينما الكمية التي تنمو بمقدار ٧% في العام فسوف تتضاعف في خلال ١٠ سنوات إلا أنه كما في حالة جميع المتوسطات فإن هذه المعدلات تعكس الإتجاه العام وربما تخفي بعض الاختلافات من سنة لأخرى خصوصا فيما يتعلق بالمؤشرات الإقتصادية.

ويمثل الإستهلاك الخاص القيمة السوقية لكل البضائع والخدمات بما فيها المنتجات المعمرة سواء مشتراة أو مستوردة بصورة عينية من قبل الأسر أو المؤسسات غير الربحية، وتستثنى مشتريات المنازل، ولكنها تتضمن إيجار المنازل المسكونة بأصحابها.

ويتكون إجمالي الإستثمار المحلي الثابت من المصروفات والإضافات إلى أصول الإقتصاد وأما صادرات البضائع والخدمات فتمثل قيمة كل البضائع والخدمات المصدرة للعالم ككل .

ومن واقع البيانات الواردة في جدول رقم ٦ حول اتجاهات التنمية يتضح أن الوقت قد حان لتدارس المستقبل ووضع كافة الجهودات في سبيل دراسة

إحتمالات المستقبل وإمكانياته، والحلول الممكنة لمواجهة مشكلاته والتخطيط لمواكبته.

ثالثاً: الجوانب البشرية :

أ- التركيب العمري للسكان في دول الخليج العربية:

تعتبر دراسة وتحليل التركيب العمري للسكان في دول الخليج العربية من الأهمية بمكان نظراً لأن مثل هذه الدراسة تحدد لنا عدد الأفراد الذين يكونون في العمر الإنتاجي productive Age أو لكونهم قوة عمل حاضرة تملك القدرة والإستعداد فوراً وبدراسة هذا التركيب العمري لسكان دول الخليج العربية لسنة ١٩٩٨م (١٤١٨هـ) يتبين أن ٣٢% في المتوسط من السكان هم من أبناء هذه الدول ويمثلون قوة عمل حاضرة وهي نسبة تعتبر عالية إذا قورنت بالدول المتقدمة صناعياً.

ومن المعروف أن الطاقة البشرية المنتجة تقع عادة بين سن ١٦ و سن ٦٠ سنة بحسب ظروف الدولة الإقتصادية والصحية والإجتماعية وتشريعاتها القانونية على أن وجود هذه النسبة من قوة العمل الحاضرة من أبناء دول الخليج العربية يضعف من وجودها عوامل معينة أهمها ما يلي (peres ١٩٩٧م) :

- ١- إن نسبة كبيرة من النساء لم يشتركن بجهودهن في القطاع العامل .
- ٢- إن أبناء دول الخليج العربية يتمتعون أو يعزفون عن الإلتحاق بوظائف معينة أو الدخول في مهن معينة تاركين هذه الوظائف وتلك المهن للوافدين .

٣- عزوف بعض أبناء دول الخليج العربية عن العمل الوظيفي كله طارقين بسبب العمل التجاري نظرا للنتائج الربحية التي تعود عليهم من هذا العمل (أيوبي Ayubi، ١٩٩٥م).

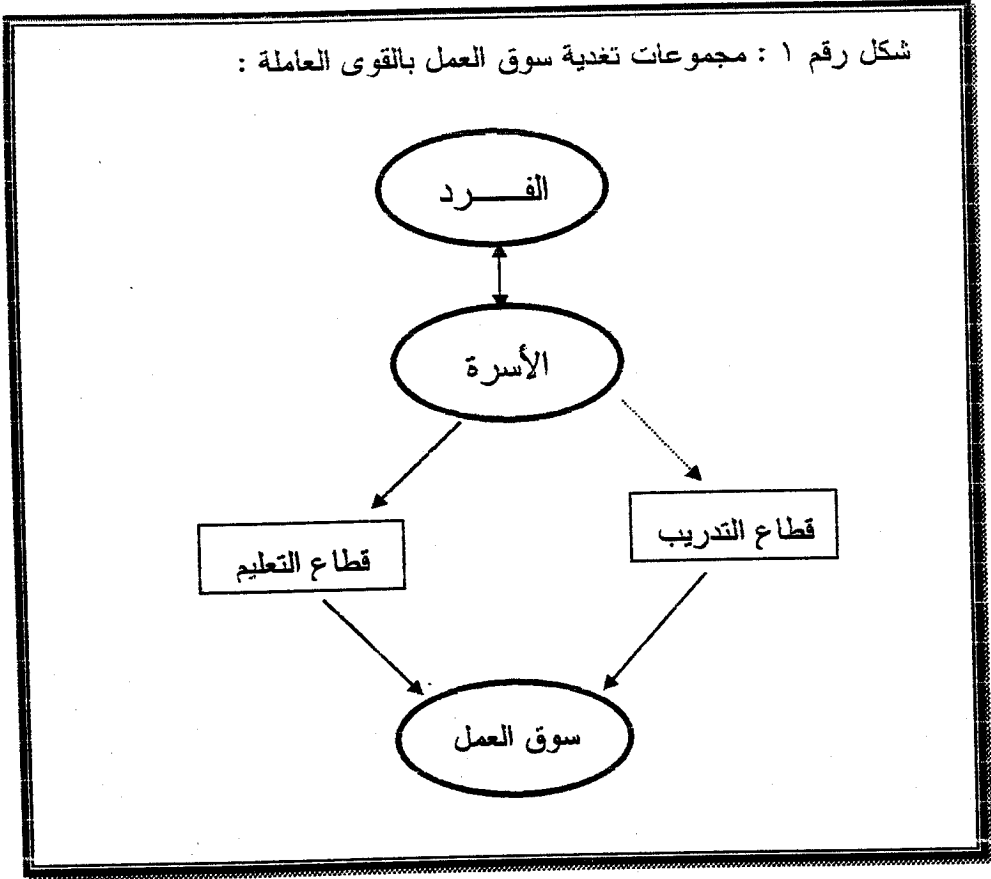
٢- مدخلات سوق العمل في دول الخليج العربية :-

يتوقف دخول وبناء العناصر البشرية الراجعة والمستعدة للعمل في سوق العمل على قرارات محددة تصدرها هذه العناصر ولها الحق في العدول عنها أو إلغائها أو العودة إليها والمبدأ الأساسي الذي تركز عليه مثل هذه القرارات يتمثل في ان الإنسان حر في أن يعمل أو لا يعمل كما أن له أن يترك العمل مستقبلا ويعتبر هذا المبدأ القاعدة العامة التي تعطي الإنسان حرية المشاركة في النشاط الإقتصادي نظير أجر، إلا أن لكل قاعدة استثناءات ومن ثم فإنه قد يحد من هذه القاعدة قيود قوانين التعليم الإلزامي وشروط القبول في مراحل السلم التعليمي المختلفة وتدرجها ومتطلبات درجات ونقاط النجاح وشروط بلوغ السن الذي يسمح به في العمل وقيود الحصول على مؤهل خاص او تأثير الركود الصناعي أو قرارات التكليف أو متطلبات الهجرة والإقامة (هيستون Heston، ١٩٩٤م).

ويمثل الفرد أولى اللبئات التي تدخل في بناء العناصر البشرية، ويعتبر صاحب القرار في دخول السوق بحثا عن العمل، مع افتراض أنه يملك القدرة ولديه الرغبة والاستعداد للعمل قورا وتتحكم الأسرة أو تشارك الفرد أحيانا في إصدار مثل هذا القرار وحيث أن العمل في الغالب يحتاج إلى نوع من التعليم الفني والتقني فإن قطاع التعليم يعتبر العنصر الثالث الذي يتحكم في إمداد سوق العمل بالعناصر البشرية كما وكيفا ويواكب هذا القطاع قطاع آخر هو قطاع

التدريب الذي يمثل الحلقة المكتملة لاستكمال النقص في صياغة قدرات وكفاءات الإنسان العلمية أو العملية أو التقنية .

ويستخدم البعض مصطلح عناصر قوى العرض للتعبير عن الموارد البشرية في سوق العمل ويمثلها الشكل رقم ١ .



التخطيط لتطوير الموارد البشرية في دول الخليج: منخل متكامل أحمد منصور
مؤسسة دار الكتب/ ١٩٨٣م ، ص ٢٢٧ .

وقد أشار التقرير الدولي للعمل ١٩٩٩م - ١٧٠) إلى النسب الواجب مراعاتها في هرم القوى العاملة وهو:

- ٥% الاختصاصيون .
- ٥-١٥% الفنيون المشرفون .
- ٣٠-٣٥% العمال المهرة .
- ٤٥-٥٠% العمال محدودي المهارة .

ولو أن البيانات الإحصائية تشير إلى اتزان هذا الهرم الخاص بتركيب القوى العاملة في دول الخليج العربية، إلا أن نسبة تمثيل المواطنين في مختلف درجاته لا تتناسب مع المعايير العالمية التي أشار إليها التقرير الدولي للعمل.

وتشتمل العمالة في دول الخليج العربية مصنفة طبقاً للنشاط الإقتصادي: الزراعة الصيد، وشئون الغابات وصيد السمك طبقاً للمعيار الدولي للتصنيف الصناعي اما الصناعة فتشمل التعدين والتنقيب بما فيها إنتاج النفط والتصنيع والكهرباء والغاز والمياه والإنشاء وتضم الخدمات: البيع بالجملة والتخزين والبيع بالتجزئة والمطاعم والفنادق والنقل والاتصالات والتمويل والتأمين والعقارات وخدمات المشروعات والمجتمع والخدمات الشخصية والاجتماعية وهو ما تستعرضه الجداول من رقم ١٠، ١١، ١٢، ١٣، إلى رقم ١٤

فبالإضافة إلى التركيب النوعي للسكان (الرجل والمرأة) والتركيب الخاص بالجنسيات المختلفة فإن الهيكل الحرفي أو المهني للسكان يضحى له أهمية

بارزة في تخطيط الموارد البشرية بصفة عامة وتخطيط القوى العاملة بصفة خاصة (أزاريادس Azariadia) ودرازين (Drazen ١٩٩٠م).

ومن أهمية التركيب النوعي للسكان تحديد قوة العمل الفعالة النشطة Active Labor Force أي ذلك الجزء من السكان الذين يدخلون في دائرة المتعطلين أو في دائرة المشغولين Labor Force participation Rate ومن المعروف أن المتعطل هو الفرد الذي يملك القدرة والرغبة والاستعداد للعمل لكنه لا يجد هذا العمل فهو في الحالة طاقة عمل حاضرة لكنها تحت عن عمل تستغل فيه هذه الطاقة لقاء أجر معين (كانبور Kanbur ١٩٩٧م، وراما Rama وأريتكونا Aritcona، ١٩٩٩م).

أما القوى العاملة فتضم الأفراد ذوي النشاط الإقتصادي وتعرف أيضا بأنها التعداد العامل population working، أو النشط وتتكون من الموظفين ومن أولئك الذين لا يعملون ولديهم الرغبة في العمل .

وهكذا يخرج من القوى العاملة الطلاب، وريبات البيوت والمعاقون إعاقة مؤقتة وغير الراغبين في العمل (أرنوف Arnove وتوريس Torres ١٩٩٩م). وهناك مجموعة من الأسباب التاريخية التي تضم من الإحساس بجسامة مشكلة العمالة الوافدة فسكان دول الخليج العربية عموما بحثوا في الماضي في البحر عن مصادر العيش وعتمدت أغلب هذه الدول على استخراج اللؤلؤ وإلى حد أقل على صيد السمك (لورمير Lorimer ١٩٠٨م: ١٥).

ومع نهاية العشرينات توقفت صناعة اللؤلؤ بصورة مفاجئة غير متوقعة وفقدت الصناعة حيويتها الإقتصادية بعد الكساد العالمي وبدء صناعة اللؤلؤ المستزرع الأرخص كثيرا في اليابان.

لذا تتمازج ذكريات الثلاثينات وتقترب بالإحساس بأن النفط من المصادر غير المتجددة للطاقة وأن هناك للنفط مخزون احتياطي ينتظر أن لا يدوم لأكثر من ثلاثين عام (تقريبا). من هنا استشعرت حكومات دول الخليج العربية ضرورة اتباع سياسة التنويع الإقتصادي ورفع الإنتاجية وتعزيز القدرة على المنافسة .

تدل المؤشرات في دول الخليج العربية المستمدة من الجداول رقم ١٠ إلى ١٤ على أن هناك عزوفا من المواطنين عن الدخول في المهن الوسيطة لأسباب اجتماعية أو أدبية ومن ثم فقدت الدولة عناصرها البشرية في هذا القطاع الهام وبذلك أصبح هناك فراغ في المهن الوسيطة وتحتم الإعتماد على الوافدين لملى هذا الفراغ .

وهنا يبرز دور التعليم التقني والفني والتدريب المهني في صقل قدرات الطالب بالتعليم والممارسة في مختلف المهن مثل: البرادة والميكانيكا والخرائطة والتجارة وأعمال الكمبيوتر والفروع المختلفة لمهنة الكهرباء وأعمال البناء والحداثة وصناعة الأحذية والسكرة وأعمال التجهيز وأعمال الخياطة وإصلاح الساعات .

وترجع الأسباب التي ينجم عنها عزوف مواطن دول الخليج العربية عن المهن الوسيطة كما يشير إليها الدكتور منصور (١٩٨٣م: ٧٣-٧٤) إلى ما يلي:

- ١- هناك مؤشرات تعطي الدلائل على أن الحكومات في دول الخليج العربية تمنح المواطن وسائل الرفاهية الإقتصادية والاجتماعية .
- ٢- هذه المهن تحتاج إلى مجهود بدني شاق ومن ثم يبتعد عنها المواطن ويفضل الأعمال الإدارية أو الروتينية.
- ٣- أن المهن المشار إليها تؤثر على المكانة الوظيفية أو الأدبية التي يسعى إليها المواطن.
- ٤- العرض المتزايد من الوافدين الذين لديهم الإستعداد والقدرة على العمل في هذه المهن وقدرتهم التنافسية أعلى لقبولهم بأجور ومطالب وظيفية أقل .
- ٥- عدم توافر إغراءات أو حوافز مادية أو أدبية أو معنوية لكي تدفع المواطن الخليجي للدخول في بعض أو كل هذه المهن .
- ٦- تأمين الدستور في الدولة للفرد المواطن حقه لإيجاد الوظيفة المناسبة التي تتفق مع رغباته وميوله واستعداده .
- ٧- إرتفاع دخول الأفراد المواطنين نتيجة اكتشاف النفط وتراكم الثروة النفطية ورغبة حكومات دول الخليج العربية في توزيع هذه الثروة على المواطنين بهدف رفع مستوى المعيشة .
- ٨- تمتد الآثار الاجتماعية التقليدية وتؤثر تأثيراً واضحاً في حالة تقدم المواطن الذي يشتغل في مهنة معينة بطلب الزواج إذ تتدني النظرة الاجتماعية لبعض المهن ومن الملاحظ أن التأثير اللغوي لكلمة مهنة وارتباطها بالامتهان لازال متبدياً في بعض التجمعات .

٣- العمالة الوافدة في سوق العمل

أ- العمالة الوافدة :-

تتميز دول الخليج العربية بتعدد جنسيات من يعملون في قطاعاتها المختلفة ويرجع ذلك إلى أن اكتشاف النفط منذ الأربعينات من القرن الماضي وتدفئة وما استتبع ذلك من تقدم إقتصادي واجتماعي وصناعي الأمر الذي زادت فيه الحاجة الملحة إلى الأيدي العاملة الوافدة من الدول العربية المجاورة والدول الأجنبية وأضحت عوامل الجذب أو الاستقطاب للموارد البشرية من اهم مظاهر سوق الموارد البشرية.

ويرصد جرامي Grammy (٢٠٠٣) التحول الذي طرأ في تركيب القوى العاملة الوافدة في دول الخليج العربية من حيث تفضيل العمالة الآسيوية من جنوب وشرق آسيا على العمالة العربية ويعزوه إلى الأسباب التالية:

- ١- استعدادهم للعمل برواتب وأجور أقل
- ٢- لا يروجون لتغييرات في الأفكار السياسية،
- ٣- لا يخططون للبقاء أكثر من المدة المحددة لهم بالعقد .

أهم مشكلات تطوير الموارد البشرية في دول الخليج العربي :

أولاً: الإعتماد على الموارد البشرية الوافدة بحكم كونها دول جاذبة للعمالة البشرية الوافدة من الدول الأخرى عربية كانت أم أجنبية.

ثانياً: تتعدد الجنسيات في دول الخليج العربية بصورة كبيرة ويعمل هذا على وجود سلبيات أو نقاط ضعف في الأنماط السلوكية للأفراد وخلق التنظيمات غير الرسمية Informal Orgaizations وعدم تجانس في أنماط الأداء

وتباين القيم والعادات والمبادئ التي تتبناها كل جنسيه واختلاف في الاتجاهات والطموحات والآراء لكل مجموعة متجانسة مما يسبب مشكلات إدارية تعيق إشاعة الانسجام أو الترابط أو تعزيز العلاقات الإنسانية الإيجابية بين مجموعة القوى العاملة في المجتمع .

ثالثاً: الاعتماد شبه الكامل في بعض المهن على العناصر البشرية الوافدة قد يؤدي إلى خلق مشكلة في دوران العمل بترك العمل أو الاستقالة التي تسبب مشاكل إدارية ومالية وإنتاجية في منظمات المجتمع إذ أن الوافد مثله مثل أي فرد يعتبر وجوده في وطن غير وطنه وجوداً مؤقتاً طال هذا الوجود أو قصر (قاسم Qasem ١٩٩٥م).

ففي إحدى دول الخليج العربية أوضحت البيانات الإحصائية أن متوسط الإقامة لجميع الوافدين حوالي ٥،٧ سنة وتراوح هذا المتوسط بالنسبة للوافدين من لبنان والعراق والباكستان حول ٦ سنوات وبلغ ٥ سنوات بالنسبة للوافدين من اليمن الشمالي (سابقاً قبل اتحاد اليمنيين)، والأردن وفلسطين وبلغ أربع سنوات بالنسبة لمجموع الوافدين من اليمن الجنوبي (سابقاً) وإيران وبلغ ثلاث سنوات بالنسبة للوافدين من جمهورية مصر العربية ودول غرب أوروبا - حسب تقديرات السبعينات من القرن الماضي (سراج الدين ١٩٨٦م).

واختلفت الصورة بالتأكيد بعد حرب الخليج وعدوان العراق على الكويت ، إلا أن المتوسطات لازالت تمنع الإستقرار الوظيفي وهو أحد دعائم رفع الأداء والإنتاجية.

رابعاً: هناك رغبة وطنية في تنويع مصادر الدخل القومي الذي يعتمد في الوقت الحالي على النفط والتراكمات المالية العائدة والمتصاعدة من هذا المصدر.

وينتج عن ذلك مشكلة قومية تتمثل في العجز الكمي بصفة عامة، والعجز الكيفي بصفة خاصة في الأيدي البشرية والوطنية وبخاصة في النواحي الفنية التي تحتاج إلى تعليم فني أو تقني أو تدريب مهني معين لتمكن المواطن من العمل في المجالات الفنية المتزايدة ومما يزيد من هذه المشكلة تعقيدا إزدياد الجانب الكمي والنوعي (الأفقى والرأسي) من الصناعات العادية أو المتطورة لمواكبة التقدم في الدول الأخرى.

خامساً: وجود منافسة من دول عربية وأجنبية غير دول الخليج العربية الأمر الذي يؤدي إلى نقص المعارف من الأيدي العاملة المدربة وخاصة تلك التي تملك الخبرة المناسبة والمطلوبة في دول الخليج العربية.

سادساً: انخفاض معدلات نمو الزيادة السكانية إلى الحد الذي يؤثر على جانب العرض من الموارد البشرية التي تحتاج إليها دول الخليج العربية فهناك زيادة مستمرة في السكان (ولكن معدلات نموها تتناقص في متوسطاتها).

سابعاً: تؤثر الحاجة إلى إتقان اللغة العربية في مجالات الطب والتعليم على عنصر الطلب وتقتصره على العناصر البشرية العربية.

ثامناً: هامشية مساهمة المرأة في دول الخليج العربية في الأنشطة الإقتصادية والصناعية بشكل ملحوظ بسبب التقاليد والعادات والقيم والمبادئ التي

تحول دون مساهمتها في هذه الأنشطة مساهمة تتساوى أو تتقارب مع مساهمة الرجل.

دور التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية القوى البشرية :
سبب التدفق الضخم للعمالة الوافدة معضلة لقادة دول الخليج . فهم يواجهون ندرة في العمالة الوطنية المؤهلة بالمعرفة والمهارات الإجتماعية والثقافية لاستضافة تعداد كبير من البشر لا يشتركون في القيم والتقاليد المحلية وليس لديهم أي شعور بالانتماء السياسي أو الإجتماعي للدولة مع عدم استقرارهم كعمال متعاقدين معرضين للترحيل عند انتهاء عقودهم إذ لم يكن يتم منحهم إقامة دائمة إلا في حالات نادرة جدا.

وهنا يلعب التعليم الفني والتقني والتدريب المهني دورا حيويا فكما يلاحظ الصايغ (Al-sayign 1978م) أن محدودية الموارد المتحققة من خارج النفط يعني أن الإستثمار في مهارات المواطنين أمر أساسي وبدون مشاركة المواطنين في الدولة في التصنيع فإنه لا ملجا لها إلا دمج الأجانب الوافدين في المجتمع وهو مقترح لا يلقى القبول من المواطنين المحليين (Khawajkiah، 1993م).

وكما في العالم العربي عموما نجد في دول الخليج العربية عدم اتزان في نسبة الطلاب الملتحقة بالتعليم الفني والتقني العالي وأولئك الذين يلتحقون بالتدريب ليصبحوا على درجات أدنى في سلم الوظائف ويعملون كفنيين أو حرفيين ويتبدى هذا الخلل في إنخفاض معدلات الإقبال على الأنواع الأخيرة من الوظائف (عثمان osman 1983م، يونسكو unesco 1992م، وإسكو escwa 1989م).

ومن جراء ذلك تتسوه البنية التحتية للمهارات في البلاد وتعيقها عن تحقيق
غايات التنمية فالعمالة ذات المؤهلات العالية لا يمكنها أن تؤدي أدوارها بدون
جهاز الدعم والإفتقار إلى المعاونة الكافية يدفع بهؤلاء العاملين ذوي المؤهلات
العالية إلى القيام بمهام عديدة من المهام الخاصة بالمستوى المتوسط على حساب
عملهم الأساسي. كما ينجم عن ذلك ما يسمى بظاهرة تضخم المؤهلات
Qualification Inflation التي تظهر في قبول الأفراد لوظائف تقل عن
مؤهلاتهم على السلم الوظيفي .

١- أهداف التنمية والتعليم التقني والفني والتدريب المهني :

لقد نصت استراتيجية التنمية الشاملة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون
للأعوام ٢٠٠٠-٢٠٢٥م على أن الغاية المحورية هي:

تحقيق مسيرة تنمية مستدامة ومتكاملة لدول المجلس في كافة المجالات
وتعميق التنسيق بين الأنشطة التي تتضمنها خطط التنمية الوطنية وأن تتسم
الإستراتيجية بالمرونة اللازمة لخدمة أهداف التنمية في كل دولة على حدة وعلى
مستوى دول المجلس كمنظومة واحدة وصولاً إلى الارتقاء المتواصل بنوعية
الحياة فيها وتحقيق قدرة ذاتية للتكيف مع مستجدات وتحديات القرن الحادي
والعشرين .

وقد وضعت الأهداف الاستراتيجية وفق عدد من القضايا كان أهمها بناء
القدرة العلمية والتقانية لدول المجلس .

من بين توصيات مؤتمر دكاكار ينلقى ماتسورا (٢٠٠٢م:٣) ما
تصبوا إليه الدول المشاركة في غايات التنمية البشرية حتى ٢٠١٥م (١٤٣٦هـ)

وهو التأكيد على الوفاء بحاجات الشباب والكبار التعليمية أو إتاحة الفرص المتكافئة أمامهم للتعليم المناسب ولبرامج تزودهم بالمهارات طوال حياتهم.

٢- المدخلات:

تطورت القدرة الإستيعابية لمؤسسات التعليم العالي بصفة عامة - بسرعة كبيرة خلال الأربع عشرة سنة الماضية (اليونسكو ١٩٩٨م: ١٢٥). فقد بلغ عدد الجامعات العاملة في بلدان الوطن العربي ١٣٢ جامعة أنشئ منها خلال الفترة ١٩٨٠م (١٣٩٩هـ) و١٩٩٣م (١٤١٣) ٥٠% من الاجمالي كما بلغ عدد الطلبة العرب المسجلين في مؤسسات التعليم العالي في علم ١٩٩٢م (١٤١٢هـ) نحو ٢,٤ مليون منهم ٤,٦% مسجلون في مؤسسات خارج بلدان الوطن العربي أما مؤسسات التعليم العالي العاملة في بلدان الوطن العربي في ذلك العام أي عام ١٩٩٢م (١٤١٢هـ) فقد شملت: ١٣٢ جامعة و ١٣٦ كلية جامعية تعمل مستقلة عن الجامعات و ٤٣٧ كلية مجتمع أو ما يسمى في العديد من البلدان بالمعاهد الفنية حيث تتراوح مدة الدراسة فيها من ٢-٣ سنوات بعد الدراسة الثانوية ويوضح الجدول رقم ١٨ السلم التعليمي في دول الخليج العربية.

كما أن توزيع طلبة التعليم العالي وفق مستوى الدراسة من عربي ألى آخر متباين بصورة كبيرة فوسطيا كان عدد طلبة البكالوريوس (أو الدرجة الجامعية الأولى) ٧٨,٦%، وطلبة الماجستير ٤,٣% كما يمثل طلبة الدكتوراة ١,٤% فقط من هذا المجموع (جدول رقم ١٩).

كما تتفاوت نسبة الطلاب المسجلين في ميادين العلوم التكنولوجية إلى مجموع الطلبة في كل مستوى بين مختلف البلدان العربية وقد بلغت في معدلها

العام ٤٥% في حالة طلبة الدبلوم و٣٤% في حالة طلبة البكالوريوس ٤٩% في حالة طلبة الماجستير و٦٧% في حالة طلبة الدكتوراه وقد كانت هذه النسب في عام ١٩٩٢م (١٤١٢هـ) متقاربة مع النسب المقابلة للطلبة المسجلين في عام ١٩٨٤/١٩٨٥/١٤٠٤هـ) باستثناء طلبة الدبلوم والماجستير.

وقد تبنت معظم البلدان العربية سياسة القبول المفتوحة في مؤسسات التعليم وجاءت هذه السياسة في وقت تزايدت فيه أعداد خريجي المدارس الثانوية وكذلك أعداد مجموعة العمر الجامعي بنسب غير مسبوقه فقد بلغ عدد السكان في مجموعة العمر الجامعي ما معدله ١٠% من مجموع السكان خلال الفترة الثمانينات (المسند AL- misnad ١٩٨٥م وحساوى Hasawi وجميلي الثمانينات Gamili ١٩٨٥م) وفي التسعينات حوالي ٩% وهي أعلى النسب في العالم (ماتسورا matsuur ٢٠٠٢م وجرسى Gerzy ٢٠٠٢م).

وانعكست إستجابة البلدان العربية لزيادة الطلب على التعليم الفني التقني بتشجيع الإنتساب إلى المعاهد الفنية أو ما يسمى بكليات المجتمع المتوسطة في بعض البلدان حيث تمتد الدراسة فيها سنتين إلى ثلاث سنوات (فردركين Fredicken ١٩٩٣م).

ولعل من المؤشرات الهامة الرامية إلى التوحيد أو التكامل في مناهج التعليم بشتى أنواعه وداخله على مستوى دول الخليج العربية تأسس المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج العربية في مطلع عام ١٩٧٩م (١٣٩٨هـ) ويتمثل هدف هذا المركز في تطوير حركة التربية عن طريق تحقيق وتطوير الثروة البشرية لهذا الدول وقد كانت الثمرات التي جنتها دول الخليج من إنشائه مثل هذا المركز إصدار وثيقة بالأهداف العامة لهذا الدول وتكوين مجموعة من

الخبراء لإجراء دراسة مقارنة لمناهج التعليم تمهيدا لوضع إستراتيجية تربوية عامة تلتزم بها هذه الدول (مكتب التربية العربي لدول الخليج ١٩٩٨م).

٣- المخرجات :

يلخص سانيل Sanyal (١٩٩٨م:١٣) الأسباب الإقتصادية التي حالت دون تحقيق التعليم الفني والتقني والتدريب المهني لأهدافه كما يلي:

١- تزايد الطلب على هذا التعليم بسرعة أكبر من قدرة الحكومات على مواكبته ماليا.

٢- كانت أولويات التعليم في مرحلته الأولية أكثر إلحاحا خاصة وقد اعتبر التعليم الابتدائي من حقوق الإنسان الأساسية.

٣- باتت الطلبات على هذا النوع من التعليم أكثر ارتباطا بالظروف المحلية Customized وهو ما يعبر عنه بالطلب المفارق Differential Demand نظرا لحاجات سوق العمل دائمة التغير وتنوع العملاء وتشعب الموارد.

٤- تقادمت المهارات بسرعة من جراء التفجر المعرفي والثورة التكنولوجية التي أضافت أعباء مالية أخرى.

٥- تطلب الإهتمام بالبحوث العلمية والتكنولوجية في مجالات التعليم الفني والتقني إلى المزيد من ميزانيات الدعم المالية.

ويجذب وليامز Williams (١٩٩٧م) الإنتباه إلى الموارد المحتملة التي يمكن من خلالها تمويل التعليم التقني والفني مثل:

- ١- المنظمات الطلابية والخاصة والمؤسسات الدينية وجهات الأعمال .
- ٢- مصروفات الإتحاق وتفاوتها حسب القدرة المالية والكفاءات التعليمية.
- ٣- رسوم أداء الإمتحانات .
- ٤- رسوم ومصروفات الإقامة.
- ٥- عقود البحث واتفاقات عقد البرامج والندوات والإستشارات .
- ٦- الحقوق الفكرية لبراءات الإختراع والكتب والمؤلفات .
- ٧- المشاركة في الأنشطة التجارية من طبع الكتب وتأجير القاعات.
- ٨- الاستثمار في المجالات الإنتاجية.
- ٩- المعونة الخارجية والمنح.

ويضيف إجلين Eeglen (٢٠٠٠م) إلى الصعوبات التي يواجهها التعليم الفني والتقني والتدريب المهني في دول الخليج العربية حقيقة التغيير المفاجئ السريع في متطلبات السوق .فمع ظهور النفط وإتاحة التعليم للجميع وتوافر فرص التوظيف في الخدمة المدنية تكدست أعداد كبيرة في البداية تمكنت السوق من استيعابها إلا أنه بعد تشعب قطاعات الخدمة المدنية بالوظائف أصبح هناك أعدادا كبيرة من الخريجين لا يمكن أن تستوعبهم الوظائف الحكومية مما انعكس سلبا على العائد من التعليم .

ب- الاستنتاجات :-

تفجرت أولى مشاكل التنمية مع مواجهة الواقع بأن عصر النفط مع ما واكبه من رفاهية أقتصادية وإقتصادية وما صاحبة من تغيرات مهما استمر فإنه عاجلا أو أجلا إلى نهاية. لذا تمثلت الأهداف الأولية للتنمية في دول الخليج

العربيقي البحث عن نهاية مخططة لمنظومة عصر النفط سواء بحكم كونه طاقة ناضبة أو من جراء التخوف في ظهور أمكانية استخدام طاقات بديلة أخرى وهكذا استهدفت الغايات التنموية إقامة قطاع إنتاج محلي حيوي أو إقليمي غير نفطي يمثل أساس البنين في عصر ما بعد النفط إلا أن هذا الهدف الرئيسي أو هذه الرغبة واجهت مشكلة خطيرة هذه المشكلة تتمثل في أن دول الخليج العربية لديها حاليا فائض رأسمالي وفير يكفي لدعم كافة قطاعاتها الإقتصادية.

كما أنها تعاني من نقص في القدرة الإمتصاصية الإستيعابية نتيجة لمحدودية الإمداد بالعناصر المكملة للإنتاج وبخاصة في القوى البشرية وتفرض القوى العاملة المؤهلة فنيا وتقنيا والمدربة مهنيا على دول الخليج العربية محددات وكوابح كبير خاصة فيما يتعلق بالتطبيق المباشر للتنوع الإقتصادي .

فالقوى العاملة الوطنية في دول الخليج العربي تعاني من محددات خطيرة سواء في الكم أو في الكيف فما يتم حتى الآن تطوير العاملة الوطنية أو استغلالها بكفاءة وبالتالي يتزايد الإعتقاد على العمالة الأجنبية في كافة القطاعات الإقتصادية والمجالات المهنية ولهذا المشكلة عدة أبعاد يمكن تقسيمها كما يلي:

البعد الأول:

يُعد إمداد القوى العاملة بالمواطنين من أبناء دول الخليج العربية محدودا سواء من ناحية الكم أو من ناحية الكيف وعلى هذا تعتمد الدولة على العمالة الوافدة.

البعد الثاني:

هناك عدم توازن خطير في توزيع العمالة بين القطاعات الإقتصادية المختلفة والمجالات المهنية المتعددة حيث تتركز نسبة كبيرة من العمالة في القطاعات ذات الإنتاجية المنخفضة إقتصاديا وتتخرط في المهن التي يطلق عليها مهن الياقة البيضاء white collar وينطبق هذا بوجه خاص على القوى العاملة المحاية والنسائية على وجه التحديد.

وقد استهل التقديم لدراسة واقع التعليم التقني والفني والتدريب المهني ومساراتها المختلفة ومدى تلبيتها لحاجات السوق ومتطلبات التنمية في دول الخليج العربية بتمهيد تناول مسلمات الدراسة وركائزها.

فمن المسلم به أنه يمكن للدولة - أساسا - الاعتماد على أبنائها في سد الإحتياجات البشرية المطلوبة في مستقبلها الإقتصادي أي أنه يمكنها إشباع حاجاتها من الطاقات البشرية في مستقبلها من الفئات التي تعيش على أرضها وتنتمي إليها بالجنسية والمواطنة ولكن هذا يكون في الإمكان إذا كانت هناك غزارة في الموارد البشرية من حيث الكم وتكامل نسبي للتركيب العمري وأبعاد شاملة للهيكمل المهني للأفراد العاملين المتاحين للدولة وهو أمر أشارت إحصائيات الدراسة أنه غير متوافر في أكثر دول الخليج العربية ومن ثم فإن هذه الدول تعتمد على الواردات البشرية من الدول الأخرى باعتبار أن هذه الأخيرة لديها فائض كبير أو نسبي من الموارد البشرية الفائضة أو المتاحة والمستعدة فورا للعمل والإنتاج.

واستطرد التقدير في توضيح الأسس والمبادئ التي قامت بها مجهودات التكامل الإقتصادي لمجلس التعاون الخليجي ومن أهمها: الجانب المالي (حيث يمثل النفط المصدر الرئيسي للدخل القومي) والإقتصادي (تسعى دول الخليج العربية إلى تنويع مصادر الدخل القومي انطلاقاً من أن النفط من المصادر الناضبة) والفني (نقص الأيدي البشرية الفنية) والسكاني الديموغرافي (قلة عدد السكان نسبياً) والإجتماعي (عزوف عن بعض المهن والتراخي في تشغيل المرأة) والجغرافي (سهولة الإنتقال وندرة الموارد) والوظيفي (خلل التركيبة السكانية) والجانب التاريخي والثقافي أيضاً (وحدة اللغة والدين والمصير) وانتهت المقدمة بالتوصيل إلى البرنامج الطموح الذي تبناه مكتب التربية العربي للدول الخليج في دورته المالية ١٤٢٢/١٤٢٣هـ (٢٠٠١/٢٠٠٢م) حول التعليم الفني والتقني والتدريب المهني ومخرجاتها وفرص الإلتحاق بها وأثر في توطين المهن ومن بينها الدراسة المقدمة .

وأظهرت الدراسة أهمية تناول هذا الموضوع بالتحليل والتفسير نظراً لأن دول الخليج العربية تعاني من مشكلة تتمثل في أنها لكي تفي بحاجتها من التنمية وتستجيب لمتطلبات وحاجات السوق العمل عليها أن تستعين بعمالة وافدة وبجانب المردودات الأمنية والانعكاسات الثقافية التي تترتب على استمرار هذا الوضع فإن الاعتماد على العمالة الوافدة في الخطط القومية ينجم عنه عدة مشكلات فرعية من بينها.

- أ- خضوع الإقتصاد إلى عوامل خارجية لا تخضع لتحكم وسيطرة القوى الإقتصادية الداخلية التي تميل إلى الاتزان والتوازن.
- ب- إستنزاف الموارد الإقتصادية وصعوبة تحقق مبدأ الرفاه بالكامل .

ج- ميل الأجور إلى الارتفاع مع تزايد متطلبات التنمية وحاجات سوق العمل.

وللتأكد من صدق هذه الاستنتاجات تم تحليل تطور قوة العمل في دول الخليج العربية خلال فترتين زمنييتين متتاليتين ١٩٨٠-١٩٩٠م (١٣٩٩-١٤١٠هـ) و١٩٩٠-١٩٩٧م (١٤١٠-١٤١٧هـ) مع توضيح معدل نمو السكان (%) ومتوسط نمو القوى العاملة ومعدل مشاركة الرجال والنساء في قوة العمل.

وتوصات التحليلات إلى التأكد على الاستنتاج أن هناك خلل ما في القدرة على تلبية الاحتياجات من البشر المدربة والمؤهلة لتلبية الاحتياجات ولم تنجح التفسيرات التي بررت هذه الظاهرة بأنها مرتبطة بالتغيرات الحضارية التي خطتها دول الخليج العربية وأكدت أن لا توجد أي بوادر لانخفاض هذه الحاجة في المستقبل القريب .

وبتحليل التطور القطاعي للقوى العاملة في دول الخليج العربية على فترتين متتاليتين في الثمانينات والتسعينات وبمقارنة أعداد العاملين في قطاعات : الزراعة والصناعة والخدمات اتضح أن الخلل يمتد أيضا إلى التقسيم الوظيفي للقوى العاملة مما ترتب عليه نشأة ظاهرة أكثر جسامة تستلزم ضرورة إعادة التوزيع سواء من خلال إعادة التوجيه أو عن طريق إعادة التأهيل والتدريب وذلك للوصول إلى الحد الأمثل من التشغيل الذي رسمته الدراسة مبدئيا بتحليل النفقات العامة على التعليم في دول الخليج العربية بتقدير نسبه إلى الناتج القومي العام وإلى جملة الإنفاق الحكومي وما تم إنفاقه خلال الفترة ١٩٩٣-١٩٩٦م (١٤١٣-١٤١٦هـ) على التعليم بكافة مراحلها : الإبتدائي والثانوي والتعليم العالي واتضح أن دول الخليج العربي - عامة - تستقطع نسبة أكبر من ناتجها القومي العام لإنفاقه على التعليم يفوق المتوسط العام للدول النامية ويتفوق على

المتوسطات العالمية إلا أن أغلبه موجه إلى التعليم الإبتدائي والثانوى الذي ينال نصيب الأسد من الإنفاق .

وأوضحت الدراسة أن هناك مجموعة متداخلة من العوامل المؤثرة علي تنمية القوى البشرية في دول الخليج العربية وأكدت النتائج أن الجوانب التشريعية تلعب دورها في توجيه قطاعات المجتمع نحو المهن والأعمال المهنية والتقنية تلك القواعد القانونية التي يضعها المشرع لينظم العلاقات او الروابط بين الأفراد وتوصلت الدراسة إلى الاستنتاج بأن موضوع تطوير الموارد البشرية يتطلب إصدار تشريع خاص بهذا الموضوع ويمكن أن يطلق عليه قانون تطوير الموارد البشرية هذا بالإضافة إلى أن يراعي توحيد هذا التشريع من حيث نصوصه وأحكامه حتى يمكن أن تكون المسيرة في التطوير محققة لأهداف دول الخليج مجتمعة.

وبتحليل حجم الإقتصاد في الدول الخليج العربية بالاستناد إلى المقاييس الأساسية التي تعطي مؤشرات المصادر الحقيقية والمحتملة للإقتصاد من السكان ومساحة الأرض والنتاج القومي اتضحت المؤشرات التالية:

أولاً: يتجه تعداد السكان إلى الزيادة بسرعة في دول الخليج العربية وأن ظهرت بعض البوادر لمشكلة البطالة سواء كانت بطالة سافرة أو مقنعة واكتشفت بعض علامات التكدس الوظيفي فإن زيادة السكان توحى بالاستنتاج أن هذه الظواهر ستستفحل مع زيادة السكان وستضاعف أعباء الحكومة كصاحب عمل رئيسي وستتزايد الحاجة إلى تقديم خدمات التي أن لم تكن القوة البشرية الوطنية العاملة قادرة على تحقيقها لن يتبقى سوى المزيد من الإستعانة بالعمالة الوافدة .

ومع زيادة السكان وثبات الموارد والإيرادات - إلى حد ما- رصدت الإحصائيات تناقص متوسط النمو السنوي لنصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي مقدرا بالنسبة المئوية.

وقد تفاوتت نسبة هذا التناقص في مختلف دول الخليج العربية وبلغت أعلى معدل إنخفاض في الإمارات العربية المتحدة (-١٠,٦%) وتلتها الكويت (-٢%) وكان الإنخفاض أقل ما يمكن في المملكة العربية السعودية (-١٠%) ثم البحرين (١,٧%) واختلف الوضع قليلا في عمان وقطر نظرا لمرونة الإقتصاد الداخلية والقدرة على تمويل العجز أو النقص في نصيب الفرد- خلال الفترة من ١٩٩٧م إلى ١٩٩٨م (١٤١٧هـ إلى ١٤١٨هـ) .

وأكدت التحليلات التي أجريت على مكونات الإقتصاد أن دول الخليج العربية بصورة عامة تتمتع بإمكانيات هائلة وطاقة بشرية كبيرة إلا أن مشكلة تناقص الناتج القومي الإجمالي لا يمكن مواجهتها إلا بالبحث عن مصادر تمويلية أخرى - غير النفط - والتخلص من طبيعة الإقتصاد الريعية في هذه الدول.

ثانيا : تبين أن السكان في دول الخليج العربية في تزايد مستمر وأن معدلات زيادة السكان الفعلية والمتوقعة حتى عام ٢٠٥٠م (١٤٧٢هـ) لا يقابلها مخزون من إحتياطي النفط والغاز الطبيعي ونظرا لأن اكتشاف وتصدير النفط أدى إلى تحول هذه الدول إلى دول نفطية غنية سيطرت فيها الحكومة على مصدر الدخل ولم تكن بها شركات أو هيئات أو مؤسسات من القطاع الخاص لتستأثر بصناعة النفط أو تحتكر الدخل المتحقق فيه وهكذا أمكن تشبيه دخول النفط الهائلة التي تحصل عليها الدولة الغنية بالنفط بالإيجار الذي تدفعه الشركات المستغلة ومن هنا تستمد نسبة سائدة كبيرة من الدخل

القومي من هذه الإجراءات عوضا عن عائدات القطاعات الإنتاجية المتمثلة في البضائع أساسا ونظرا لأن الدخل ذات طبيعة إيجارية ريعية فإنها تعود في أغلبها للدولة التي تتولى مهمة تخصيصها وتوزيعها أو إعادة توزيعها.

وفي الدول العربية الريعية تنتمي العقلية الريعية ومع قبول الفرضية الأساسية في أسلوب التفكير الريعى التي تمايزها عن السلوكيات في الإقتصاد المعاصر التي تتمثل في كبح أدبيات العلاقة بين العمل ومكافأته كعلاقة سبب ونتيجة فالمكافأة معبرا عنها بالدخل أو الثروة - لا علاقة لها بالعمل أو تحمل المخاطرة وإنما تتوقف على الفرصة أو الموقف وهكذا تتحمل خطة التنمية مسؤولية تغيير هذا النمط من التفكير والتوجيه نحو التعليم الفنى والتقني والتدريب المهني مع الإهتمام بالجودة والنوعية لاستغلال موارد الطاقة البشرية الهائلة في دول الخليج العربية.

ثالثاً: بتحليل اتجاهات التنمية الإقتصادية في دول الخليج العربية بالنظر إلى المعدلات النسبية للتغيرات في المؤشرات الإجتماعية والإقتصادية الأساسية في الفترة من ١٩٦٥م إلى ١٩٩٨م (من ١٣٨٣هـ حتى ١٤١٨هـ) والتي ضمت متوسط المعدل السنوى للنمو في القوى العاملة والقيمة المضافة من النمو في الزراعة والصناعة والخدمات بالإضافة إلى الاستهلاك الخاص وإجمالي الاستثمار المحلي الثابت والصادرات من البضائع والخدمات أتضح أن الوقت قد حان وأزف لتدارس المستقبل ووضع كافة الجهودات في سبيل دراسة إحتتمالات المستقبل وإمكانياته والحلول الممكنة لمواجهة مشكلاته والتخطيط لمواكبته.

ونظراً لأن دراسة أسواق العمل تحتاج إلى تحليل مجموعة من البيانات والمعلومات التي تهدف إلى معرفة عدد الأفراد الذين هم في حاجة إلى التنمية ونوع هذه التنمية والأساليب التي يجب استخدامها والأهداف التي يراد تحقيقها من منظور التطور الصناعي والإجتماعي لذا استهدفت التحليلات دراسة التركيب العمري للسكان وتركيبهم النوعي والحرفي والمهني في دول الخليج العربية.

ومن خلاصة التحليلات التي تقدمتها الدراسة يمكن بايجاز الإشارة إلى أبرز الاستنتاجات التالية:

(١) بدراسة التركيب العمري لسكان دول الخليج العربية لسنة ١٩٩٨م (١٤١٨هـ) تبين أن ٣٢% من السكان هم من أبناء هذه الدول ويمتثلون قوة عمل حاضرة وهي نسبة تعتبر عالية إذا قورنت بالدول المتقدمة صناعياً ويرجع حضورهم في قوة العمل إلى كونهم في العمر الإنتاجي فقط إلا أن هناك مجموعة من العوامل الاقتصادية والظروف الصحية والإجتماعية والتشريعات القانونية تضعف من وجود هذه القوة بكامل بمكوناتها في دول الخليج العربية ومن أبرز العوامل التي توصلت إليها الدراسة أن نسبة كبيرة من النساء لم يشتركن بمجهودهن في قطاع العمل كما أن أبناء دول الخليج العربية يعزفون عن الإلتحاق بوظائف معينة أو بالعمل الوظيفي بالكامل من جراء مجموعة متداخلة من العوامل الإجتماعية والثقافية والإقتصادية.

(٢) ومن واقع دراسة مدخلات سوق العمل في دول الخليج العربية اتضح أن هناك إتران في الهرم الخاص بتركيب القوى العاملة في دول الخليج العربية إلا أن نسبة تمثيل المواطنين في مختلف درجاتها لا تتناسب مع المعايير العالمية المقبولة في هذا المجال كما أكدت المؤشرات إلى أنه جراء عزوف المواطنين عن الدخول

في المهنة الوسيطة فقدت الدولة من عناصرها كما ضخما في هذا القطاع الهام وبذلك أصبح هناك فراغ في المهنة الوسيطة وتحتم الإعتماد على الوافدين لملء هذا الفراغ ولعل ذلك مرجعة إلى سعي حكومات دول الخليج العربية إلى منح المواطن وسائل الرفاهية الإقتصادية والإجتماعية وحاجة هذه المهنة إلى مجهود بدني شاق أحيانا إضافة إلى أن هذه المهنة تؤثر على المكانة الوظيفية والأدبية التي يسعى المواطن إليها وتأثير العرض المتزايد من الوافدين الذين لديهم الاستعداد والقدرة على العمل وارتفاع قدرتهم التنافسية ومع عدم وجود الحوافز المادية والأدبية وتأمين الدستور لحق المواطن في التوظيف بالحكومة وارتفاع الدخل وتدني النظرة الإجتماعية لبعض المهنة نتج هذا الخلل في تركيبة القوى العاملة في دول الخليج العربية.

(3) ومن المشكلات التي تناولتها الدراسة مشكلة العمالة الوافدة وتضخمها وتدني مشاركة المرأة في القوى العاملة وقد ترتب على ذلك .

١- الإعتماد على الموارد البشرية الوافدة بحكم كون دول الخليج العربية من الدول الجاذبة للعمالة.

٢- تعدد الجنسيات أدى إلى عدم التجانس واختلاف أنماط الأداء وتباين القيم والعادات والمبادئ التي تتبناها كل جنسية مما سبب مشاكل إدارية تعيق التخطيط والتنسيق والتكامل .

٣- أدى الإعتماد شبة الكامل على العناصر البشرية الوافدة في بعض المهنة إلى خلق مشكلة في دوران العمل أو دورة العمل بالإستقالة والمغادرة مما انعكس على الإستقرار الوظيفي والإنتاجية.

- ٤- تراكتت مشكلات العجز الكمي في القوة البشرية المؤهلة المدربة والعجز الكيفي في قدراتها ومهاراتها وأدت إلى زيادة تعقيدات المشكلة التي تواجه تنويع مصادر الدخل.
- ٥- أدت المنافسة الخارجية إلى نقص المعارض في دول الخليج العربية.
- ٦- لا تتماشى معدلات نمو السكان مع معدلات نمو الطلب على العمالة.
- ٧- تؤثر الحاجة إلى معرفة اللغة العربية على سوق العرض للوظائف في بعض المجالات مثل الطب والتعليم
- ٨- مساهمة المرأة في الأنشطة الاقتصادية والصناعية مساهمة هامشية.

ومن نتيجة تحليل واقع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني في دول الخليج العربية أمكن التوصل إلى الاستنتاج أن هناك عدم إتران في نسبة الطلاب الملتحقين بالتعليم الفني والتقني العالي وأولئك الذين يلتحقون بالتدريب ليصبحوا على درجات أدنى في سام الوظائف ويعملوا كفنيين أو حرفيين ويتبدى هذا الخلل في انخفاض معدلات الإقبال على الأنواع الأخيرة من الوظائف وكشفت الدراسة عن ظاهرة تضخم المؤهلات من جراء تشوه البنية التحتية للمهارات في البلاد. فالعمالة ذات المؤهلات العالية لا يمكنها أن تؤدي أدوارها بدون جهاز الدعم والافتقار إلى المعاونة الكافية يدفع بهؤلاء العاملين ذوي المؤهلات العالية إلى القيام بمهام عديدة من المهام الخاصة بالمستوى المتوسط على حساب عملهم الأساسي وهكذا يقبل الأفراد وظائف ومهام نقل عن مؤهلاتهم في السلم الوظيفي.

وخلصت الدراسة إلى استنتاج أن هناك تشابها واضحا في المشكلات وتقاربا شديدا في المفاهيم وتجانسا كاملا في أساليب العمل وتوحدا بارزا في

الأهداف بين دول الخليج العربية يدعو إلى المزيد من التكامل والتنسيق من أجل المستقبل.

تصور مقترح لتفعيل دور التعليم التقني والتدريب المهني

بناء على الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة وبعد العرض على مجموعة المناقشة أو التركيز Focus Group وتعديل التوصيات حسب ما اقترحتة المجموعة يمكن صياغة أهم التوصيات في علاج مشكلات التعليم الفني والتقني والتدريب المهني في دول الخليج العربية ولتجنب جوانب القصور التي تسبب هدرا كبيرا في الطاقات البشرية الفنية التقنية والمدرية مهنيا.

سبقنا في الإشارة إلى الأسباب التي تدعو على ضرورة ارساء ركائز النهوض بالتعليم الفني والتقني والتدريب المهني والتي تتمثل فيما يلي:

١- أن الحاجة ماسة وذات أهمية قصوى ان تنتقل دول الخليج العربية من واقع استيراد الأجهزة والمعدات والأدوات التكنولوجية من الدول الأخرى إلى واقع الإكتفاء الذاتي لتصنيع وتطوير هذه الأجهزة والمعدات وخلق التكنولوجيا المتقدمة بدلا من نقلها أو تقليدها. أو توظيف الخبرة المستوردة لإدارة وتشغيل هذه الأجهزة.

٢- تتزايد المعرفة العلمية والمستحدثات التكنولوجية بسرعة تفوق سرعة ملاحقة الأنظمة السائدة لها ومن ثم يتطلب الأمر توحيد الجهود في مجال توفير المعلومات وشحذ المهارات الملائمة لمتابعة هذه المستجدات
(عثمان Osman ١٩٨٣م)

٣- تتقدم مجالات الصناعة وخاصة في علوم الطب والهندسة والفضاء إلى التخصص الدقيق بحيث باتت مجزئة تتطلب زيادة تخصصات وكانت في الماضي تحت مظلة واحدة مما يضيف العبء على التعليم التقني والتدريب المهني (ماك جرفرن McGovern ١٩٩٩م).

٤- تشغل الأعمال الإدارية والمهام الروتينية وقتا طويلا من الوقت الوظيفي للعمالة الفنية مما يستدعي العمل تهيئة المناخ المناسب لمثل هذه الكفاءات للأعمال الإبداعية والإبتكارية (perraton ٢٠٠٢م).

ومن الجدير بالذكر أن التوصيات الناجمة عن هذه الدراسة لم تختلف كثيرا عن التوصيات التي أقرتها إستراتيجية تنمية القوى العاملة العربية عام ١٩٨٥م مما يؤكد الحاجة إلى أن تقترن الأقوال بالأفعال وترتبط الأعمال بالنيات وحيث تمثل معرفة الداء بداية الطريق لوصف الدواء وتستعرض الدراسة توصياتها في بنود أهم المشكلات التي تواجه التعليم الفني والتقني والتدريب المهني - والتي تشترك فيها دول الخليج العربية بدرجة أو بأخرى وأهمها:

١- غياب النظم الفعالة في إعداد الكوادر المهنية :

ويرجع ذلك أساسا إلى عدم وضوح العلاقة بين التعليم الفني والتقني والتدريب المهني من جانب والإندماجية المطلوبة بين التعليم الأكاديمي والمهني من جانب آخر وغياب فلسفة واضحة تحدد صيغة التكامل فيها بينهما وتفسح مجال التعليم التقني والفني والتدريب المهني والعمل أمام الراغب والقادر من أبناء الشعب مدى الحياة والإفتقار إلى التخطيط المحكم لسياسات القوى العاملة والتدريب والأجور.

٢- قصور محتويات التعليم التقني والفني ومناهج التدريب المهني:

خاصة فيما يتعلق بارتباط هذه المحتويات بالإحتياجات الإجتماعية والإقتصادية مع عدم وجود إطار عام موحد لأنظمة التدريب العربية وما تتسم به من تعدد المسميات وتفاوت المستويات وفي أساليب التدريب والبرامج وفترات الإعداد وعجزها عن الإستجابة للمتطلبات المتغيرة والمتزايدة باستمرار سواء في الإنتاج أو في محتويات وتقنيات التدريب ذاته أو في الطلب الاجتماعي على التدريب وعدم وضوح دور أطراف الإنتاج وعدم مشاركتهم جدياً في أنشطة التعليم التقني الفني والتدريب المهني وعدم الإهتمام به تنفيذاً وتقييماً ووجود النظرة السلبية نحو العمل اليدوي والتدريب المهني وعدم الإهتمام ببيانات وإحصاءات وتبادل معلومات هذا النوع من التدريب وهو ما يؤدي في النهاية إلى التباين بين المؤشرات في دول الخليج العربية ويقلل من جدوى التنسيق .

ولعل صياغة سياسة عربية على المستوى القطري للتعليم الفني والتدريب المهني لدول الخليج العربية يكفل تحويل الشعار الخاص بالتكامل وينقله من مستوى التنظير إلى مستوى التنفيذ .

٣- الحاجة إلى سياسة واضحة المعالم للتدريب المهني:

لسد الفجوة الناشئة عن تراكم عجز الأيدي العاملة الوطنية المدربة لتلبية الطلب لمختلف النشاطات الإقتصادية مع التركيز على الجهود الخاصة بالتوجيه المهني والعمل على توحيد التشريعات والنظم واللوائح وأسلوب الإدارة والتنظيم والمسؤولية بدء من داخل القطر الواحد ثم على المستوى الخليجي العربي.

٤- إستغلال الطاقات البشرية الوطنية :

بتعزيز الإستغلال الأمثل للفرص للتدريبية المتاحة ومواكبة التوسع في الطاقة التدريبية وتشجيع الأطر الوطنية على المشاركة في هيئات التدريس والتدريب ورفع كفاءة الأطر العاملة في هذا النوع من التعليم والتوسع في رفع المهارات والتنسيق بين مختلف البرامج والدورات وتبني سياسة التدريب المهني المستمر والتعليم التقني الفني المستمر وتوحيد سياسات وشروط القبول والإلتحاق وإعداد دليل توصيف وتصنيف مهني يعتمد على محتوى البرامج التدريبية ويحدد مستويات التخرج ويراعي الفروق الفردية بين الملتحقين بهذه البرامج والدورات.

٥- توفير مستلزمات النهضة التدريبية المهنية والتعليم الفني التقني :

من حيث الكتب والمراجع وبرامج التدريب وعلى وجه الخصوص تلك الكتب والمراجع خاصة باللغة العربية وتيسير سبل التدريب الميداني والتطبيق العملي التي تشكل عنصرا هاما من عناصر هذا النوع من التدريب والتعليم وتنوع الوسائط التعليمية والتدريبية من إنترنت ومذياع وتلفاز وصحافة ومراسلة و...إلخ.

٦- دعم مشاركة المرأة في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني:

وذلك بإفصاح المجال لإسهام المرأة في دول الخليج العربية في بناء وتطوير المجتمع خاصة في المهن التي تلائم طبيعتها وتتفق وعاداتنا وتقاليدينا العربية والإسلامية خاصة في ظروف العولمة وفتح باب المنافسة العالمية على مصراعيه وحرية التجارة وتبادل المعلومات وسهولة إنتقال الأفراد والبضائع والخدمات مما رفع من ضراوة المنافسة .

٧- دعم الأجهزة المعنية بتبادل المعلومات وإعداد الإحصاءات :

وبخاصة تلك الخاصة بالتدريب المهني والتعليم الفني التقني وحاجات سوق العمل ومتطلبات التنمية وهو ما عاناه البحث المقدم من أوجه للقصور يامل معد الدراسة أن يتسع صدر القارئ لها ووجود المعلومات الصحيحة والإحصاء المثبت أساسي من أجل التخطيط السليم الفعال.

وبجانب ضرورة تطوير المناهج في التعليم عموما وتوجيهها إلى التركيز على الأهداف الإقتصادية وأهمية الجوانب التكنولوجية في التنمية الإجتماعية يؤكد جرزي gerzy (٢٠٠٢م: ١٠) على ضرورة تنمية الوعي الإقتصادي بين الشباب خاصة من حيث قبول المخاطرة ومواجهة التحديات التي تتفاعل في إقتصاديات السوق.

وتجب الإشارة إلى أن هناك مؤشرات عامة في دول الخليج العربية تدل على انسياب العناصر الشبابية من المواطنين إلى بعض المهن ومن بين هذه المؤشرات اهتمام دول الخليج العربية بإنشاء معاهد مهنية متخصصة وأتجاه سياساتها إلى تغيير مسميات المهن وإفساح مجالات التعليم التقني والفني والتدريب المهني وابتعاث الطلاب للدراسة بالخارج في تخصصاته وقيام الدورات التدريبية وفتح سلم الترقى إلى المستويات الفنية العليا هذا بالإضافة إلى أن ارتفاع مستوى المواطن في دول الخليج العربية علميا وحضاريا وثقافيا يدفعه إلى اعتبار العمل أذنه واجب وشرف وحق لكل مواطن .

المراجع والمصادر

أ- المراجع والمصادر العربية:

- (١) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١٩٩٣م-١٤١٣هـ):
تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٣م.
مركز دراسات الوحدة العربية بيروت.
- (٢) البنك الدولي (٢٠٠٠م-١٤٢٠هـ):
مؤشرات التنمية في العالم .
ترجمة مركز معلومات قراءة الشرق الأوسط (ميريك)، القاهرة.
- (٣) سراج الدين إسماعيل عبد الحميد (١٩٨٦م-١٤٠٦هـ):
نظرا مستقبلية للعمالة والتنمية في البلدان العربية في : إجتماع خبراء
حول سياسات الإستخدام وانتقال العمالة العربية المعهد العربي للتخطيط
بالكويت واللجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربي آسيا، دولة الكويت.
- (٤) الصندوق العربي للإئماء الإقتصادي والاجتماعي (١٩٩٩م-١٤١٩هـ):
التقرير الإقتصادي الموحد دولة الكويت .
- (٥) مجلس التعاون لدول الخليج العربية (١٩٩٩م-١٤١٩هـ):
إستراتيجية التنمية الشاملة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون للفترة ٢٠٠٠-
٢٠٢٥م (١٤٢٠-١٤٢٥هـ): الرياض .
- (٦) مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٩٩٨م-١٤١٨هـ):
آليات التخطيط الشامل للإصلاح التعليمي وثيقة من الولايات المتحدة
الأمريكية، ترجمة بدر الديب، الرياض ص: ٤٧.

- (٧) مكتب العمل العربي (١٩٨٥م ١٤٠٥هـ):
استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية بغداد ص ص ١١-١٢ .
- (٨) منصور، منصور أحمد (١٩٨٣م ١٤٠٢هـ):
التخطيط لتطوير الموارد البشرية في دول الخليج : مدخل متكامل. الكويت:
مؤسسة دار الكتب.
- (٩) وزارة التخطيط (١٩٩٤م ١٤١٤هـ):
مؤشرات ومقاييس التطور الاقتصادي والاجتماعي خلال الفترة ١٩٨٥م-
١٩٩٣م (١٤٠٥-١٤١٣هـ). دولة الكويت : وزارة التخطيط .
- ب- المراجع والمصادر الأجنبية :

References and Resources

(10) -Ahmad, S. (1992):

Regression Estimates of per capita GDP Based on purchasing power parities. Policy Research Working paper. World Bank International Economics Department< Washington, D.C.

(11)-Al-misnad, S.H. (1985):

The Development of Modern Education in the Gulf.
London: Ithaca press.

(12)- Al-Sayigh, Y. (1978):

Problems and prospects of Development in the Arabian peninsula, journal of middle East Studies, pp. 40-58

(13)-Arnove,R.F. and Toress, C.A. (1999):

Comparative Education: the Dialectic of the Global and the Local, New York : Rowman and Littlefield publishers.

(14)-Anker ,R. (1998):

Gender and jobs: Sex Segregation of Occupations in the word. Geneva : International Labour office.

(15)-Ayubi, N. (1995):

Over- stating the Arab State: politics and Society in the Middle East. London: I.B. Tawis.

(16)-Azariadis, C, and Drazen,A. (1990):

Threshold Externalities in Economic Development. Quarterly Journal of Economic, 105 (2)501-26.

(17)-Barro, R.J. (1991):

Economics Growth in a Cross Section of Countries. Quarterly Journal of Economics.

(18)-Becker, G. (1964):

Human Capital: A theoretical and Empirical analysis with special Reference to Education. General series 30, New York: Columbia University press.

(19)-Behrman, J. R. and Rosenczweg, M. R. (1994):

Caveat Emptor: Cross-Country Data on Education and the Labour Force Journal of Development Economics, 44:147-71.

(20)-CIA (1998 and 2000):

World Fact Book. Washington D.C.

- (21)-ESCWA, (1985):**
Demographic and Related Socio-Economic Data Sheets,
Baghadad, National Economic and Social Council.
- (22)-ESCWA, (1989):**
Regional Review paper: End of-Decade Review of the
Implementation of the Vienna programme of Action on
Science and Technology for Development in the ESCWA
Region. Amman.
- (23)-Fredricken, B. (1993):**
Statistic of Education in Developing Countries:An
Introduction of their Collection and Analysis.
Paris:UNESCO.
- (24)-GRAMMY, d. (2003):**
Chapter 4: population Growth and Employment.
2002. {on-line }.Available : [http: www.rw](http://www.rw) 204-20
population growth and emplotment. htm.
- (25)-Hasawi, C. S and Gamili, A.G(1985):**
Technical vocational Education in the Arab Gulf
Countries. Paris: UNESCO.
- (26)-Heston, A. (1994):**
Abrif Review of Some problems in Using National
Accounts
Data, in : level of Output Comparisons Growth studies.
Journal of Development Economics, 44: 29-52.
- (27)-ILO (International Labour Organization), (1999):**
Key Indicators of the Labour Market.

Geneva: Internatinal Labour Office:

(28)-ILO (International Labour Organization), (2000):

Statistical Yearbook, ILO, Geneva (Several Years):

(29)-Jerzu, D. (2002):

Economic Expansion and Educational Reform: Closing the Gap. Poland International Economic Report, Warsaw.

(30)-Kanbur, R. (1997):

Income Disstribution and Development. New Yourk, Ithaca: Cornell University.

(31)-Khawajkian, M. (1993):

Industrial prospects for GCC, Gulf times, May 26,p.6.

(32)-Lorimer , J. G. (1908):

Geographical and Historical Gazetter of the persian Gulf, Central Arabic, Calcutta, Superintedent of Government printing.

(33)-Mastssura, K. (2002):

Opening Speech at the National Conference on Educational Reform in Kuwait UNESCO, april.

(34)-McDovern, S.(1999):

Education, Modern Development and Indigenou Knowledge production. In: An Analysis of Academic Knowledge production, New York, Garland publishing.

(35)-Peres, R.B. (1997):

Dealing with Employment Discrimination.

New York : McGraw-Hill Book Company.

(36)-Perraton, H. (2002):

Open and Distance Learning in the Development World.

London : Routledge.

(37)-Osaman , O. M. (1983):

Perspectives of the Development of Higher Education in
the Arab Region from the present to the year 2000.

Papers on Higher Education No. 4, paris: UNESCO.

(38)-Qasem, S. (1995):

The Higher Education systems in the Arab States:
Development of Science and Technology Indicators,
Cairo: UNESCO.

(39)-RAMA, m. AND Artecona, R.A. (1999):

Databases of Labour Market Indicators Across Countries.

(40)-Sanyal B. C (1998):

Diversification of Sources and the Role of privatization in
Financing of Higher Education in the Arab States Region.

Working Documents Series, International Institute for
Educational planning, UNESCO.

(41)-UNDP,(2000):

Human Development Report., UNDP.

New York, Several Years.

**(42)-UNESCO, (United Nations Educational, Scientific and
Cultural Organization), (1992):**

Development of Education in Arab states : A Statistical
Review and projections, Fifth Conference of Ministers of
Education and Those Responsible for Economic Planning
in the Arab States. Organized by UNESCO in Co-
Operation with ALESCO and ISESCO, Cairo, 25-28th
January.

**(43)-UNESCO (United Nations Educational, Scientific and
Cultural Organization), (1998):**

World Education Report.

Paris: UNESCO publishing and Bernan Press.

(44)-UNESCO, (2003):

Human Development Report.

New York, UN.

(45)-UNESCO,(2003):

Statistical Yearbook, UNESCO, paris, Several Yeares.

(46)-Williams. G. (1997):

Who should pay for Tertiary Education. In : Vocational Training, No. 10, European Journal, CEDEFOP, Office for Official Publication of the European Communities, Luxembourg , July.

(47)- World Bank, (2000):

World Development Indicators, Washington D.C.