

الأولويات التعليمية واحتياجات سوق العمل في الكويت آراء عينة من الخبراء والتربويين

د. علي جاسم الشهاب

قسم أصول التربية - كلية التربية

جامعة الكويت

الملخص

تكمن مشكلة الدراسة الحالية في تناول غياب التوافق بين الأولويات التعليمية في دولة الكويت وبين احتياجات سوق العمل، والتوصل إلى الحلول المقترحة لها من وجهة نظر عينة من خبراء التعليم والاقتصاد. ولذلك تسعى الدراسة إلى التعرف على أسباب عدم التوافق بين احتياجات سوق العمل، ونواتج النظام التعليمي في الكويت من وجهة نظر الخبراء في مجالي التعليم واقتصاديات التربية، وخبراء الاقتصاد. كما تسعى إلى تعرف النماذج التي استقرت في الأدبيات لتفسير حالة عدم التوافق هذه بين مخرجات النظام التعليمي وبين متطلبات سوق العمل الكويتي، إضافة إلى تعرف آراء الخبراء في الحلول المقترحة لتفعيل النظام التعليمي ليوافق مخرجاته احتياجات سوق العمل الكويتي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على تحليل البيانات والإحصائيات، وجمع المعلومات والآراء حول موضوع الدراسة. انتهت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود أربعة نماذج لتفسير حالة عدم التوافق بين أولويات التعليم واحتياجات سوق العمل، واتفاق عينة البحث على إجراء إصلاحات جوهرية في التعليم، مثل تمهين التعليم، والاهتمام بالتعليم الفني والمهني والحرفي، وإجراء إصلاحات هيكلية في الاقتصاد، إضافة مشاركة شركات القطاع الخاص في مبادرات الإصلاح التعليمية، واتخاذ كل ما يلزم من إجراءات لربط الأجر بالإنتاجية في القطاعين الحكومي والعام، وتضيق الفجوة بين المزايا والمكاسب المادية والمالية في كل من القطاعين الحكومي والخاص، وضرورة الربط بين مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل كماً ونوعاً.

مقدمة

في حقبة ما قبل اكتشاف النفط، كان المجتمع الكويتي يعتمد اعتماداً رئيساً على البحر في مصادر دخله مثل حرفة الغوص وصيد اللؤلؤ والتجارة

والنقل البحري وبناء السفن، بالإضافة إلى بعض الحرف المحلية الصغيرة؛ وكانت هذه الحرف يتوارثها الأبناء عن الآباء جيلاً بعد جيل؛ إلا أنه بعد اكتشاف النفط وتسويقه في عام ١٩٤٦م حدثت تغيرات كبيرة في البنى الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، كما طالت هذه التغيرات التركيبية السكانية متمثلة في الزيادة المضطردة في أعداد الوافدين والعمالة المهاجرة وانخفاض في نسبة المواطنين التي هبطت إلى ٥٥٪ في عام ١٩٥٧م. لذا، جاءت في مقدمة أولويات الحكومة الكويتية زيادة مساهمة الكويتيين في سوق العمل. ولتحقيق التوازن المنشود بين العرض والطلب على الأيدي العاملة، شكلت في بداية الخمسينيات اللجان اللازمة لوضع خطة تدريبية واسعة بغرض إعداد الكويتيين - إنثاءً وذكوراً- الإعداد المهني والفني اللازم لسد حاجة البلاد من القوة العاملة المدربة. وبلغت قوة العمل الكويتية ٣١٪ من مجموع قوة العمل في عام ١٩٥٧م، لتصل نسبة البطالة في المجتمع الكويتي إلى نسبة ١٪ في أواخر التسعينيات، وأوائل القرن الحادي والعشرين، بواقع نسبة أقل من ٠,٠١٪، لتصل النسبة إلى أقل من ذلك بكثير في السنوات الست المنصرمة (الهيئة العامة للمعلومات المدنية، ٢٠٠٥).

وأدت سياسة التوظيف الشامل والكامل لمن هم في سن العمل من أهل الكويت إلى جملة من المشكلات التي أثرت في الاقتصاد الكويتي، وانعكست آثارها في التعليم والتوظيف، ومن أهم هذه المشكلات ما يأتي (سلامة والعنزي، ١٩٩٩):

١ - ازدواجية سوق العمل واتساع الفارق بين مستوى الأجر في كل من القطاعين الحكومي والخاص مقارنة بمستوى الإنتاجية في كل منهما، مما دفع بالقطاع الخاص إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية الرخيصة والمدربة كبديل للعمالة الوطنية.

٢ - تهميش القطاع الخاص وذلك بهيمنة القطاعين الحكومي والعام على ملكية وإدارة عناصر الإنتاج وموارد المجتمع وعلى رأسها القطاع النفطي،

وترتب على ذلك انصراف الأموال الخاصة إلى المضاربة في الأسهم والعقارات على حساب الاستثمار الحقيقي في مجالات الصناعة والزراعة والخدمات.

٣ - تفشي البطالة المقنعة في القطاع الحكومي وإهدار قيمة العمل في المجتمع، وتحويل فرص العمل الجاد إلى وظائف ومناصب ومزايا لا يقابلها إنتاج ومجهود اعتماداً على العمالة الأجنبية في القيام بعملية الإنتاج واكتفاءً بالإدارة والتربح.

٤ - انخفاض نسبة العمالة الوطنية في إجمالي قوة العمل إذ لا تزيد مساهمة الكويتيين في قوة العمل الإجمالية في منتصف ١٩٩٨م عن ١٦,٧٪ وكانت ١٣,٢٪ في بداية ١٩٩٧م.

٥ - انخفاض المستوى التعليمي لقوة العمل الكويتية بمعنى وجود ٣٤,٥٪ من العمالة الوطنية من متوسطي التأهيل وأن ٤١,٥٪ منها من غير المؤهلين.

يشير الواقع الحياتي في الكويت إلى أن توفير الوظائف وإعداد المواطن وتأهيله للعمل بات مهمة الدولة الأولى، بعد اختفاء كثير من الحرف التقليدية، واعتماد المواطنين على الحكومة في رعايتهم باعتبار الكويت من أكثر الدول تطبيقاً لنموذج دولة الرفاه^(١). فمن جانبها قامت الدولة بتوفير الوظائف الحكومية للمواطنين دون اعتبار لمدى احتياجها لهم، وباتت الوظيفة مثل باقي الخدمات التي تقدمها الدولة بالمجان للمواطن، مما عزز مفهوم أن الوظيفة حق من الحقوق المترتبة للمواطن على الدولة، وأصبحت بالنهاية وسيلة من وسائل توزيع الثروة مما أدى إلى أن تكون الدولة هي رب العمل الكبير الذي استوعب وحده ٩٤٪ من إجمالي قوة العمل الكويتية؛ فالخلاصة أنه لا توجد مشكلة بطالة سافرة من الناحية الفنية والموضوعية للمصطلح (سلامة والشمرى، ١٩٩٧).

(١) يشير مصطلح دولة الرفاه أو دولة الرفاهية welfare State إلى جملة التنظيمات والسياسات التي تتدخل عن طريقها الحكومة بإيجابية في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية لمواطنيها من أجل ضمان مقاييس عامة أو حد أدنى من الحياة وأسباب المعيشة.

إن من أخطر الآثار الاجتماعية التي تترتب على تطبيق الدولة لنموذج دولة الرفاهية إقبال العمالة الوطنية على الأنشطة الخدمية، والوظائف الريعية أو الكتابية والإدارية، وغدت الوظائف اليدوية والحرفية والمهنية والفنية من نصيب العمالة الوافدة (وزارة التخطيط، الكويت، ١٩٩٨). ومن الجدير بالذكر أن هناك قصوراً علمياً في دراسات سوق العمل في دولة الكويت؛ حيث إن الدراسات التي تمت ذات طابع محدود وتتناول جوانب معينة من مشكلة القوى العاملة، لذلك لم تتمكن هذه الدراسات من التوصل إلى سياسات أو اتخاذ الإجراءات المناسبة لإصلاح الاختلالات في سوق العمل (العوضي، ٢٠٠٥).

مشكلة الدراسة

إن النظام التعليمي بدولة الكويت ينبغي أن يستجيب لمتطلبات سوق العمل واحتياجات خطة التنمية البشرية والاقتصادية. إن المشكلة الحقيقية في المجتمع الكويتي تكمن في غياب التوافق بين أولويات التعليم وبين احتياجات ومتطلبات سوق العمل الكويتي، وازدياد معدلات البطالة المقنعة، وتردي نوعية الأداء الاقتصادي لهذا القطاع المكتظ بـ ٩٤٪ من إجمالي قوة العمل الوطنية.

وبرز تصور وسري اعتقاد في المجتمع الكويتي يرى أن مهارات العمالة الوطنية والنظام التعليمي العام السائد لا يناسب مطالب سوق العمل واحتياجاته وبخاصة في مجالات التصنيع والأعمال الفنية والهندسية والتقنية في الكويت. كما أشارت كثير من التقارير الصحفية، والمسوح الاجتماعية والإحصائيات الصادرة عن وزارة التخطيط، وغيرها من الهيئات الكويتية، وكذلك مناقشات مجلس الأمة إلى أن هناك حالة من عدم التوافق بين الأولويات التعليمية في الكويت وبين احتياجات سوق العمل. لذلك، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال البحثي الرئيس الآتي:

ما الأسباب التي أدت إلى ضعف العلاقة بين الأولويات التعليمية في دولة

الكويت وبين احتياجات سوق العمل، وما الحلول المقترحة لها من وجهة نظر عينة من خبراء التعليم والاقتصاد؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى:

- ١ - تعرف أسباب ضعف العلاقة بين احتياجات سوق العمل، ونواتج النظام التعليمي في الكويت من وجهة نظر الخبراء في مجالي التعليم، واقتصاديات التربية، وخبراء الاقتصاد؛
- ٢ - استقراء النماذج التي استقرت في الأدبيات لتفسير حالة ضعف التوافق هذه بين مخرجات النظام التعليمي وبين متطلبات سوق العمل الكويتي؛
- ٣ - استنتاج آراء الخبراء في الحلول المقترحة لتفعيل النظام التعليمي ليوافق مخرجاته احتياجات سوق العمل الكويتي.

منهجية الدراسة

يُستخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل البيانات والإحصائيات، والبحث في الوثائق المرتبطة بالظواهر لملاءمته طبيعة الدراسة الحالية، وأهدافها. كما يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في التعرف على آراء عينة من خبراء التعليم والاقتصاد في مشكلة البحث، وتعرف مقترحاتهم بغرض وصف الظاهرة موضوع الدراسة - وهي تحليل أسباب ضعف التوافق بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل في الكويت - وتحليلها، وتفسيرها، إلى جانب الكشف عن العلاقات التي تربط بين متغيراتها للتوصل إلى التعميمات المناسبة التي تخدم بيئة العمل. ويذكر في هذا المجال أن المنهج الوصفي يقوم بدراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً يعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي

فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (فودة وعبد الله، ٢٠٠٣: ٢٧).

أداة الدراسة

استخدم الباحث استبانة لجمع المعلومات والآراء حول عدم التوافق بين الأولويات التعليمية ومخرجاتها وبين واقع احتياجات سوق العمل، والحلول المقترحة لذلك.

مصطلحات الدراسة

قوة العمل: هي ذلك الجزء من السكان الذي يمكن استغلاله في النشاط الاقتصادي، ويضم السكان جميعاً ما عدا غير القادرين على العمل كالأطفال دون الخامسة عشر وكبار السن الذين تجاوزوا الخامسة والستين من العمر.

الخارجون عن قوة العمل: هم القادرون على العمل لكنهم غير مهئين له؛ كالطلاب الذين لا يزالون في مراحلهم الدراسية وربات البيوت (العاملات بدون أجر نقدي) والمتقاعدون (دون ٦٥ عاماً) وأصحاب المساعدات الاجتماعية.

حالة عدم التوافق بين الأولويات التعليمية ومتطلبات سوق العمل: يُعدُّ ضعف التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل Skills/Education Mismatch هي مشكلة اجتماعية ناجمة عن قصور في مهارات العمالة إما بتأهل العمال والموظفين تأهلاً أكبر من المهارات المطلوبة في العمل أو بانخفاض مؤهلاتهم دون المستويات المطلوبة في الوظائف المطلوبة في سوق العمل (Handel, 2003a: 135).

الإطار النظري للدراسة

أشارت التقارير والإحصاءات الرسمية إلى وجود جدل كبير حول جودة التعليم النظامي والإصلاحات التعليمية المنتظرة في البلاد. وأكدت الدراسات والكتابات التربوية والاجتماعية إلى وجود تباين أو اختلاف بين المستويات

التعليمية التي يخرجها النظام التعليمي، ومهارات العمل المطلوبة في السوق أو تتطلبها الوظائف الفنية والتقنية والمهنية المختلفة مما يستلزم استيفاد مثل هذه العمالة من الخارج. وحالة عدم التوازن هذه بين العرض والطلب في سوق العمل وبين إمكانيات رأس المال البشري تصبح أكثر خطورة مع تسارع خطى التغيير وارتفاع مستوى المهارات المطلوبة في العمل، وتعدد خصائص سوق العمل، والوظائف المطلوبة فيه الآن (Bresnahan, Brynjolfsson & Hitt, 2002: 339).

تشير المشاهدات إلى أن العمالة الوافدة تعمل في كافة الأعمال الحرفية والمهنية والتقنية التي يعزف عنها المواطنون الكويتيون لأسباب اجتماعية؛ مما يشير إلى خطورة هذه الظاهرة الاجتماعية. ولكن ما يكتنف هذه الظاهرة من غموض أو التباس له أبعاده الاجتماعية المتباعدة التي تتطلب مزيداً من التفحص الإحصائي والتحليل الاجتماعي في سياقه لوضع الحلول المقترحة القابلة للتطبيق لحل المشكلة (Handel, 2003a: 136).

الآثار الاجتماعية لحالة عدم التوافق بين الأولويات التعليمية ومتطلبات سوق العمل:

بلغت نسبة التوظيف في دولة الكويت في منتصف العقد السابع من القرن المنصرم ٩٣,٣٪ من إجمالي قوة العمل وكانت معدلات البطالة في حدود ٦,٨٪، وهو مستوى للبطالة قد استمر لسنوات عشر أخرى وحتى ١٩٧٥م حيث سجل ٦,٨٪، وتشكلت قوة العمل في عقود الستينيات حتى بداية الألفية الثانية بالملاح التالية:

١ - بلغ معدل الذكور ٩٧,٥٪ من إجمالي المشتغلين، فالعمالة كانت ذكورية الطابع في الوقت الذي تقاربت فيه نسبة الذكور إلى الإناث داخل التركيبة السكانية للمجتمع الكويتي آنذاك، ومرجعية هذه الظاهرة - ارتفاع نسبة الذكور داخل فئة المشتغلين - تعزى إلى عدة أسباب من بينها:

أ - انخفاض نسبة التعليم بين الإناث.

- ب - نظرة المجتمع غير المشجعة آنذاك لعمل المرأة.
- ج - عول الأسرة هي مسؤولية كانت تقع على عاتق الرجل في ذلك الوقت.
- د - مرحلة انتقالية من الاعتماد على النفس إلى الاعتماد على الدولة.
- هـ - مرحلة تكوين الجهاز الفني والإداري للدولة بعد الاستقلال مباشرة.
- ٢ - وجود معدل للبطالة يتراوح بين ٦,٧٪، ٦,٨٪ وهو معدل عالٍ بشكل حرج ناجم عن أخطاء في سياسات التشغيل والتوظيف وإعداد القوة العاملة للدخول بآليات واضحة إلى سوق العمل الوطنية على اعتبار وجود ثروة نفطية ضخمة وعدد متواضع من السكان يبلغ حوالي ربع مليون نسمة (وزارة التخطيط، ١٩٩٠: ٨٧). ولهذه الظاهرة مرجعيتها في ارتفاع معدلات الأمية وغياب الكفاءات والمهارات اللازمة لسوق العمل في مجال النفط فيما لم يكن متوافراً في أبناء الوطن.
- ٣ - استيعاب أعداد كبيرة من العمالة الكويتية غير المدربة في قطاعات العمل الحكومي مما ترتب عليه بداية ظهور البطالة المقنعة.
- ٤ - اتجاه معظم الكويتيين نحو الأعمال الإدارية والمكتبية، فضلاً عن أن الدستور الكويتي وفقاً للمادة (٤١) جاء ليؤكد أن لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه.
- ٥ - افتقاد الأولويات التعليمية للبلاد في تلك العقود منذ اكتشاف البترول وحتى حرب أكتوبر ١٩٧٣ (باعتبار هذه الحرب فاصلة في تاريخ الأمة العربية سياسياً واجتماعياً حيث ارتفاع أسعار النفط العالمية، زيادة الهجرة العاملة، مشكلات الهجرة، والمقاطعة السياسية بين بعض الدول العربية)؛ إذ لم تعرف تلك الحقبة ما يسمى تأهيل العمالة المدربة، ولا الدورات التدريبية كما في الوقت الحاضر، وكان النمو الوظيفي كمياً وليس نوعياً.
- ٦ - تشير الإحصاءات الرسمية أن نسبة المشتغلين من الذكور أعلى من الإناث إلى حد كبير (٩٢٪ ذكور إلى ٨٪ إناث حتى عام ١٩٧٥م) وذلك بسبب

القيم والعادات والتقاليد، التي ترجع إلى القيم الدينية، والاتجاه المحافظ نحو مشاركة المرأة في ميادين العمل، منعاً للاختلاط. ولكن انحسرت هذه النظرة في حقبة الثمانينات والتسعينات نتيجة للتطور الشامل الذي مر به المجتمع الكويتي.

٧ - انخفاض معدلات البطالة في هذه الحقبة إلى أدنى معدلاتها في عقد الثمانينيات والتسعينيات من ٢,٧٪ إلى ١,٤٪ (وزارة التخطيط، ١٩٩٦: ٣٤)، وتساعد حدة الخطاب السياسي في وسائل الإعلام ومجلس الأمة من وجود مشكلة للبطالة تهدد مستقبل الشباب وتعصف بأمن المجتمع واستقراره.

٨ - زيادة نصيب المرأة في قوة العمل الكويتية من ٢,٥٪ عام ١٩٦٥م إلى ٣٢,٤٪ حتى منتصف العقد الأخير من القرن المنصرم؛ نظراً لتغير نظرة المجتمع لعمل المرأة الكويتية، والتحول الإيجابي لصالح خروج المرأة للعمل ارتفاع نسبة تعليم الإناث من ٣٦,٢٪ من إجمالي الإناث عام ١٩٧٠م إلى ٨٧٪ عام ١٩٩٠م (وزارة التخطيط، ١٩٩٥: ٩٤)، كما زادت معدلات التحاق المرأة الكويتية بالعمل لسهولة متاحة الوظيفة للمرأة في العقود الثلاثة المنصرمة نتيجة تمتع الإناث في الكويت بميزة السهولة في الالتحاق بالعمل نسبياً مقارنة بالذكور، وكذلك ارتفاع الأصوات الحقوقية المنادية بتحرير المرأة وحقوقها، وإن كان هذا المعدل الذي بلغ نسبة تشغيل ضعف الرجل لا يدل دلالة أكيدة على أن إنتاجيتهن وكفاءتهن في العمل تفوق نظيرتيها بين الرجال.

٩ - ارتفاع نسبة البطالة بين الرجال إلى ضعف نسبتها بين الإناث هو في الواقع اعتبر خطأ نسبياً في الرجل الكويتي اقتصادياً واجتماعياً ونفسياً؛ حيث إن الدولة والدستور يكفلان لكل مواطن فرصة العمل، ولكن كثيراً من العاطلين يحتاجون إلى فرص عمل مفصلة لتتوافق مع تفضيلاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وهذا هو السبب الجوهرى وراء النسبة الضئيلة للبطالة في الكويت. لكن مخرجات التعليم العام قد أكدت

أن الإناث أعلى تحصيلاً وتفوقاً بسبب التحدي والإصرار الذي تبديه المرأة الكويتية لإثبات قدرتها على التفوق في التحصيل العلمي، وعلى دافعيته نحو العمل. ويجب أن نشير في هذا الصدد أن التغير الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع الكويتي ومطالب الحياة غير من التفكير الذي كان سائداً في حقبة الستينيات نحو تعليم وعمل المرأة (سلامة والعنزي، ١٩٩٩).

١٠ - لا توجد "مشكلة" بطالة سافرة في المجتمع الكويتي بالمفهوم التقني والعلمي للمصطلح، وهذا يعني عدم وجود مشكلة حقيقية في البطالة؛ إذ عند معدل ١٪ بطالة يعتبر المجتمع في حالة توظيف كامل، وتصبح قضية البطالة تحت السيطرة تماماً (المرجع السابق).

١١ - لكن المشكلة الحقيقية تكمن في أن جُلَّ العمالة المدربة فنياً ومهنيّاً وحرفياً غير متاحة في سوق العمل الكويتية إلا من خلال الاستقدام والاستيفاد من الخارج، وهو ما يعد تهديداً استراتيجياً للأمن القومي.

١٢ - بات من الضروري توفير برامج تعليمية في التعليم العام دون الجامعي، والتعليم الفني والصناعي، والتعليم الجامعي تساعد على إعداد وتدريب هذه المهارات.

لقد أدى تكفل الدولة بالرعاية ضمن مفهوم دولة الرفاه إلى توفير جملة هائلة من الامتيازات والمزايا المادية في الأعمال والوظائف الحكومية التي توفرها الدولة للمواطنين في إطار برامج التشغيل الكامل للعمالة الكويتية دون تشدد في الالتزامات أو حتى ربط بين الأجر والإنتاجية كشرط للحصول على "الوظيفة". وقد أدى هذا إلى أن المواطن اعتبر الحصول على وظيفة حق أصيل ومكتسب من الدولة، وفي هذا وسيلة من وسائل توزيع الثروة مما أدى إلى أن تكون الدولة هي رب العمل الكبير الذي استوعب وحده ٩٤٪ من إجمالي قوة العمل الكويتية.

وإذا كان القطاع الحكومي في دول الخليج بصفة عامة، وفي الكويت على

وجه الخصوص، يقوم بتوظيف الخريجين بغض النظر عن الحاجة إليهم أو الإنتاجية المطلوبة منهم، فإن القطاع الخاص يشترط مستويات عالية من الخريجين يتمتعون بمهارات مهنية وفنية عالية. ففي السعودية - على سبيل المثال - ووفقاً لدراسة حديثة (هيجان والقرني، ٢٠٠٤)، أشار الباحثان إلى أن نسبة السعوديين العاملين في القطاع الخاص هي ١١,٢٩٪، في حين أن النسبة المتبقية وهي ٨٧,٧١٪ يتم استقدامها من الخارج. ويرجع الباحثان هذا الأمر إلى عدم قدرة مؤسسة التعليم والتدريب على التكيف والتخطيط لملاءمة مخرجاتها مع احتياجات سوق العمل. كما أشارت بعض الدراسات (عزب ومرسي، ٢٠٠١؛ الغامدي والبرعي، ٢٠٠٠؛ العوضي، ٢٠٠٥) في دول الخليج بصفة عامة إلى أن هناك العديد من مواطني الخلل في منظومة التعليم والتدريب، من بينها:

- ١ - عدم موازنة بعض مخرجات التعليم والتدريب لحاجة سوق العمل الحالية، فإن ٧٥٪ من الخريجين هم من أصحاب التخصصات النظرية، بينما هناك ٢٥٪ فقط من خريجي التخصصات العملية والتطبيقية، وفي المقابل، فإن نسبة التخصصات التطبيقية المطلوبة في سوق العمل تصل إلى ٨٥,١٪، بينما تقتصر الاحتياجات من المهن التعليمية والإنسانية والنظرية على ١٤,٩٪ فقط.
- ٢ - نقص الطاقة الاستيعابية للأقسام العملية والتقنية والهندسية في مؤسسات التعليم العام والعالي بالكويت وتدني كفاءتها.
- ٣ - نقص التركيز على المهارات التطبيقية التي يحتاجها سوق العمل عند استحداث أو تطوير برامج تعليمية أو تدريبية في مؤسسات التدريب والتعليم المختلفة.
- ٤ - نقص الأقسام والتخصصات في المجالات التي للكويت ميزة نسبية فيها، كالبتترول وإنتاج وتوزيع الطاقة والتحلية والطاقة الشمسية، وتقنية الاتصالات والمعلومات، والتقنية الحيوية.

٥ - ضعف الاهتمام باحتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة، مع ثقلها العددي الكبير في سوق العمل وأهميتها في الاقتصاد.

وتشير عدة دراسات اقتصادية إلى أن معظم العاطلين هم من مخرجات النظام التعليمي العام الذي يعنى بإعداد القوى البشرية، وتأهيلها للعمل في المجالات المختلفة. وقد أدى ذلك بالتبعية إلى بروز ظواهر اجتماعية خطيرة مثل العزوف عن العمل الحر في المهني والتقني في معظم القطاعات الإنتاجية والاقتصادية، وارتفاع وتفشي الإسراف والنزعة الاستهلاكية مما زاد الأعباء على الأسر في حصول الأفراد على أجور هي من أعلى الأجور في الوطن العربي ومنح إعانات اجتماعية شهرية حتى للعاطلين عن العمل تمديداً لمفهوم دولة الرفاه الذي تلاشى تقريباً من العالم، ويبدو هذا واضحاً في خلال العام الماضي (٢٠٠٦) حين حدثت ارتفاعات طفرية في أسعار النفط العالمية، وزيادة رهيبية في حواصل الدولة من البترول، مما أدى بالدولة إلى عرض مشروع قانون في مجلس الأمة لتوزيع ريع هذه الزيادة على الأمة من خلال المصارف الشرعية لذلك، ولكن تم رفض المشروع لما قد يسببه ذلك من مخاطر اجتماعية لا سبيل إلى إصلاحها مستقبلاً.

في العقود الثلاثة التي تلت اكتشاف البترول وتسويقه، كانت هناك آراء تشير إلى أن مهارات العمل في سوق العمل الكويتية في كثير من قطاعات الحياة والعمل كالثورة التعدينية والبترول، والتعليم، وقطاع الصحة، وغيرها من القطاعات الخدمية والصناعية أقل بكثير من المستويات الوطنية المطلوبة للوفاء باحتياجات السوق من هذه الوظائف وملئها بعمالة وطنية مدربة نتيجة لما ذكرنا من أسباب ترتبط بالجانب المهاري والتدريبي وبالجانب الاجتماعي.

تشير نظريات مؤهلات العمل Credentialist Theories في علم الاجتماع إلى أن متطلبات تشغيل العمالة قد تعاني من تضخم بحيث لا تستطيع العمالة غير المدربة أن تفي بمتطلباتها دون تعليم موجّه أو إعداد أو تدريب مناسب (Berg, 1971; Collins, 1979; Braverman, 1974).

أما نظريات علم الاقتصاد فقد ألفت هي الأخرى بظلال الشك على فشل - أو دعنا نقول - عدم اكتراث النظام التعليمي بالتكرس لتخريج عمالة مدربة فنياً ومهنياً للوظائف الصناعية التي جدت في حقب البترول (Braverman, 1974).

أما نظريات علم الاجتماع التربوي، فقد أشارت إلى أن أسلوب التنشئة الاجتماعية، وأساليب التمدرس النظامي في المدارس العامة، وغياب برامج إعداد وتدريب جادة ضمن السلم التعليمي لإعداد وتدريب العمالة الفنية والتقنية والحرفية بشكل يناسب احتياجات المجتمع ومتطلبات البلاد الاستراتيجية هي المسؤولة عن الخلل السافر في سوء توزيع رأس المال البشري على وظائف سوق العمل، وكذلك محددات الأجور والأسعار وغير ذلك من المتغيرات والنتائج الاجتماعية الخطيرة لذلك (Goode & Ben-Yehuda, 1994).

ونتيجة لذلك، فقد تحول الفكر التربوي والاجتماعي وكذلك تحولت السياسات التعليمية وتطبيقاتها في الآونة الأخيرة إلى اتجاه الاهتمام بتمهين التعليم وإنشاء إدارات للتدريب المهني والفني وإعداد وتدريب العمالة الوطنية للاضطلاع بمهام ومهارات الوظائف الصناعية والحرفية في البلاد في سبيل تكوين سوق العمل الكويتي. وهذا الاتجاه قد ذاع في الولايات المتحدة في حقبة السبعينيات، ورجع الاهتمام به مرة أخرى في العقد الأخير (Bowles & Gintis, 2002).

وفي هذا السياق، أشار علماء الاجتماع والباحثون في الاجتماع التربوي إلى أن التقدم التكنولوجي وكذلك التحولات الكبرى في قطاعات العمل واحتياجات سوق العمل، وتعقد المهارات الوظيفية للحرف والأعمال ذات الصلة بالصناعة يعد السبب الرئيس في تغير هذه النظرة نحو تعديل الاتجاه في تحويل أولويات التعليم إلى أولويات حساسة لسوق العمل (Handel, 2003a).

ومنذ وقت طويل، أشار بعض الباحثين في علم الاجتماع التربوي إلى أن هذه التغيرات التكنولوجية وتحولات الأنماط السائدة في سوق العمل والمهارات والاحتياجات الجديدة المطلوبة إلى المساهمة في تعقيد مشكلة عدم التوافق بين

الأولويات التعليمية بمخرجاتها واحتياجات سوق العمل، وما يترتب على ذلك من مشكلات اجتماعية، ومنها ارتفاع متطلبات سوق العمل من العمالة المدربة والماهرة فيما يفوق مستويات خريجي التعليم الذين تم تأهيلهم لوظائف كتابية وإدارية أو تكنوقراطية إما أنها تفوق مستويات التأهل الوظيفي Over-education أو تقل عن مستويات التأهل الوظيفي Under-education، وحدوث عجز صارخ في قوى العمل الوطنية في جوانب مهارية وعملية معينة فيما يخاطر بالأمن القومي للبلاد. (Bell, 1976; Attwell, 1987; Handel, 2003b; Wilson, 1996; Katz & Murphy, 1992).

لقد أبدى الكثير من نواب الأمة وممثليها وصناع السياسات وأصحاب العمل في الكويت قلقاً عاماً حول انخفاض المهارات الأكاديمية والعلمية والعملية لخريجي النظام التعليمي العام في الكويت مما يعني مزيداً من الاعتماد على الخبرات الأجنبية والعمالة الوافدة، وما لهذا من آثار اجتماعية واقتصادية سيئة على المدى البعيد.

إن المشكلة الحقيقية - كما ذكرنا من قبل - ليست في بطالة سافرة، وإنما في البطالة المقنعة في دواوين الحكومة وقطاع الأعمال الخاصة، والاعتماد المفرط والشامل على العمالة الأجنبية في وظائف وحرف من الضروري الإعداد لها والتدريب عليها في نسق مؤسساتي وتنظيمي تدعمه الدولة وتشجع عليه وسائل الإعلام والمؤسسة التربوية؛ حتى يمكن أن تعود الكويت لسابق عهدها في إجادة الأعمال الحرفية والمهنية النافعة للبلاد والاقتصاد.

النماذج النظرية لتفسير ظاهرة عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات السوق

أشار فون وميلر (Voon & Miller, 2005) إلى وجود أربعة نماذج نظرية أساسية لتفسير ظاهرة ضعف توافق الأولويات التعليمية وملاءمتها لاحتياجات سوق العمل فيما يعرف أحياناً بالإفراط في التأهل الوظيفي Overeducation، والتفريط في التأهل الوظيفي Undereducation، وهذه النظريات الأربعة يمكن أن نعرض لها فيما يأتي:

نظرية البحث والمواءمة Search and Match Theory: تركز هذه النظرية على حالة ضعف التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل نتيجة لعدم وجود معلومات كافية ودقيقة عن سوق العمل والعمالة في البلاد، والعكس بالعكس صحيح، أي عدم معرفة الراغبين في العمل والقادرين عليه ما هو مطروح من وظائف في سوق العمل، أو كما في حالة الكويت، وجود عمالة متعلمة؛ لكنها لا تلتحق بسوق العمل لمجرد الحصول على وظيفة؛ بل ترغب في وظائف مرموقة اجتماعيا ومدرجة لدخول عالية، ومن ثم فهم في حالة تعطل مؤقت عن العمل.

إن الملتحقين بسوق العمل أو الراغبين في الالتحاق به - وفقا لهذه النظرية - قد يشغلون وظائف لا تناسبهم ولا تناسب قدراتهم و مؤهلاتهم نتيجة للإفراط أو التفريط في التأهل الوظيفي، نتيجة عدم طرح السوق لبيانات دقيقة عن الوظائف المتاحة أو لأي سبب يتعلق بضعف توصيل المعلومات عن الوظائف المطروحة في سوق العمل و مؤهلاتها ومهاراتها و لكن قد يتحول هؤلاء إلى وظائف تناسبهم و تناسب قدراتهم و مهاراتهم كلما نمت معلوماتهم و خبراتهم بسوق العمل. كما أن هناك تفاوتات بين الذكور والإناث في العمل نتيجة لتغيرات في سوق العمل إما لتحيز السوق لنوع اجتماعيا معين نظرا لضعف المعلومات المتاحة عن سوق العمل لدى نوع اجتماعي معين أو لأسباب اجتماعية أو دينية أو لتأثر مفاهيم أصحاب العمل عن المعدلات الإنتاجية لنوع اجتماعي دون الآخر.

نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory: تعلي هذه النظرية من شأن أنواع معينة من مكتسبات رأس المال البشري أو ما يتمتعون به من مزايا ومواهب مثل التعليم، التدريب، الخبرة السابقة، المهارات المطلوبة، أو غيرها (Spletzer, 2005:3).

وفي السياق العربي، أشارت نتائج الكثير من البحوث في بعض دول الخليج (العوضي، ٢٠٠٥) إلى وجود علاقة ارتباطية بين التعليم وبين الأجور

فيما يعرف بنموذج رأس المال البشري؛ حيث تشير نماذج أسواق العمل التنافسية إلى أن الأجور تدفع للعمالة في مقابل إنتاجيتهم، وعلى افتراض أن الإنتاجية تتحسن بالتعليم والتدريب المهني، فإن هذه الأجور ترتفع إذا زاد التأهيل والتدريب Overeducation لرأس المال البشري.

ويرى أصحاب هذه النظرية أن بعض هذه المكتسبات يكمل العجز في بعضه الآخر، فمثلاً إذا وجدت العمالة الماهرة المدربة التي تتمتع بخبرة كافية في العمل كان في ذلك كفاية عن الشهادات و المؤهلات الدراسية و التعليم الرسمي، و هذا يؤدي إلى تسريع الحراك الوظيفي (Job Mobility) (Sicherman & Galor, 1990: 170). وقد لا توجد اختلافات نوعية بين الذكور والإناث وفق هذه النظرية فالأصل في ملء الوظائف الشاغرة في السوق يكمن في الخبرة التي يتمتع بها الراغب في العمل أو غيرها من المكتسبات الأخرى، ولا مجال للتمايزات النوعية.

نظرية التغير التكنولوجي Technological Change Theory: وضعها كايكر وآخرون (Kiker, Santos & Mendes de Oliveira, 2000: 12)، ويرى واضعوها أن هناك ميلاً إلى الاعتقاد بأن مهارات العمل المكتسبة من خلال التمدرس النظامي يمكن أن تتحسن و تتطور، وينبغي أن يتم تحسينها بمزيد من التدريب أثناء الخدمة أو الحصول على الدورات التدريبية استعداداً للحراك الوظيفي أو التدريب التحولي لمواكبة التغيرات التقنية و العلمية و الوظيفة التي تتطور بمعدلات خطو متسارعة نتيجة ثورة المعلومات والاتصالات. وهذا يعني أنه إن لم يتم تدريب العمال والموظفين أثناء الخدمة على الجديد في مهنتهم، فسوف يؤدي ذلك إلى تدني مستويات أدائهم الوظيفي أو الأداء التنظيمي للمؤسسات الملتحقين بها.

وقد يكون من الصعب أن تتخلى المؤسسات عن العمالة الموجودة لصالح عمالة جديدة أكثر تدريباً وخبرة لأسباب اجتماعية أو وطنية أو أمنية، وهو ما يكلف هذه المؤسسات المزيد من التكاليف التدريبية، ووفقاً لهذه النظرية فإنه لا يوجد تفاوتات في النوع الاجتماعي إلا بمقدار ما يهتم به المجتمع، وفي الكويت

قد تكون الإناث أكثر اكتساباً وتحسيناً لمهارات العمل من الذكور لأسباب تحتاج إلى الدراسة (المرجع السابق، ص ١٣).

نظرية التعيين Assignment Theory: تركز هذه النظريات على توزيع العمالة غير المتجانسة على الأعمال غير المتجانسة كل بما يوافق إمكانياته؛ بمعنى أن يتم تعيين الأفراد وفق ما يكتسبونه من مهارات وتدريب وتعليم كل في مجال تخصصه، وبقدر ما لديه من تدريب وتعليم - أي يعني ضرورة اعتناء النظام التعليمي بتوفير فرص الإعداد والتدريب المهني وفق ما هو متاح من وظائف وإن تطلب ذلك طرح النظام التعليمي بالتعاون مع قطاع الأعمال بحزم من البرامج للتدريب التحويلي أو الإعداد في مجالات عملية ووظيفية نادرة في السوق أو يحتاجها السوق الوطنية من العمالة.

ارتباط التنمية الاقتصادية بالتعليم والتدريب الفني والمهني

ترتبط التنمية بالتعليم التقني ارتباطاً وثيقاً؛ لأنه يعتبر "أحد الروافد المهمة لتنمية وتطوير المجتمع؛ لما يتضمنه من أهداف ومدخلات وعمليات تعمل مجتمعة لتلبية حاجات المجتمع وأفراده، ومحقة لأهدافه وتطلعاته" (الحبيب، ١٩٩٨: ٤٥) فالتعليم التقني - اليوم - يواجه مسؤولية كبيرة جداً في السعي لتحقيق تنمية المجتمع وأفراده، فعليه مواجهة النمو السكاني، وكذلك البطالة، وكيفية التعامل مع التقنية الحديثة، واللازمة لنجاح معظم عناصر خطط التنمية. فالنمو السكاني أصبح ظاهراً لكل عيان، وخاصة في الدول العربية. وكشفت بعض الاتجاهات عن زيادة غير مسبوقه في نمو سكان العالم، مما أظهر العضلات والمشكلات وعقبة العلاقات المتداخلة من السكان والتنمية (حليبي، ١٩٩٣: ٢٧٢-٢٧٣)، وهنا يأتي دور التعليم التقني في مواجهة الزيادة السكانية، والعمل على استيعابها من خلال برامج التعليم التقني المتنوعة، التي يجب أن تكون مرتبطة بخطط التنمية المختلفة، ومرتبطة باحتياجات المجتمع.

ومما لا شك فيه أن هذه الزيادة ستفرز نوعاً من البطالة بين أفراد المجتمع،

وتتطلب مواجهة قوية "تستلزم منهجاً تنموياً شاملاً جديداً، يتبلور في سياسة اقتصادية واقعية يتصدر أولوياتها هدف التشغيل المستند إلى تعظيم الكفاءة الإنتاجية للعمل بما يضيء المستويات العالمية المناظرة" (غنيمة، ١٩٩٦: ٢٤٧).

وعلاقة التعليم الفني والتدريب المهني بالتنمية علاقة قوية، وتؤثر في بعضها البعض، فالتنمية لا يمكن إحداثها إلا من خلال التعليم المخطط، والتدريب المتخصص Customized Training، بحيث يمكن إعداد الكوادر المؤهلة التي تستطيع إنجاز خطط التنمية المختلفة؛ فالمجتمع يسعى إلى تحقيق أهدافه، وأهداف التنمية من خلال الاستفادة من مخرجات منظومتَي التعليم الفني والتدريب المهني بشكل عام. فالتدريب المهني المتخصص له دور كبير في تحقيق - بل ونجاح - معظم خطط التنمية، وذلك بمواكبة التغيرات الفعلية والمستقبلية، وبالتالي تحقيق النمو السريع والمتوازن لجوانب التنمية.

ويمكن مواجهة البطالة من خلال ربط التعليم بسوق العمل، التوسع في التدريب التحويلي، تغيير نظرة المجتمع للتعليم والعمل، التركيز على التعليم التقني وتطويره بما يتناسب مع متطلبات العصر الحالية في ظل الظروف العالمية السائدة الآن.

ويرى بعض خبراء الاقتصاد أن معالجة مشكلة البطالة سواء كانت مقنعة أو سافرة "تتطلب سياسة إنمائية تهدف إلى خلق فرص العمل اللازمة لامتناع الاحتياطي الضخم من العمال العاطلين. ويتطلب تحقيق هذا الهدف ضرورة زيادة الإنفاق في مجالات التعليم المهني والتقني وبرامج التدريب.. وتوفير الحوافز الاقتصادية لتشجيع استخدام التقنيات التي تعتمد على العمالة المكثفة في البلدان التي تعاني من زيادة الضغوط السكانية" (الأمين، ٢٠٠٢: ٤٠).

إن دور التعليم التقني في ظل المتغيرات العالمية، والتطورات المتلاحقة والسريعة مهم، ويتطلب جهداً كبيراً من المسؤولين عنه - وكذلك المخططين له - أن يباشروا عملية الربط السريع والمخطط بين التعليم التقني والمتغيرات؛ حتى يمكن تحقيق الخطط التنموية المختلفة للمجتمع بكامله.

وهذا - بدوره - يتطلب ضرورة الاهتمام بمقترحات وآراء سوق العمل؛ مما يساهم في تطوير مستوى التخصصات المطلوبة لسوق العمل، والاهتمام باحتياجات سوق العمل، وتلبية متطلباتهم من حيث التخصصات والتأهيل، وإجراء دراسات مستقبلية للتخصصات المطلوبة في المستقبل التي يحتاجها القطاع الخاص؛ مما يساهم في تحسين مستوى كفاية التخصصات بمؤسسات التعليم والتدريب؛ لرفع كفاءة الأفراد العلمية والعملية، ضرورة الاهتمام بمهارات التعامل مع اقتصاديات المعرفة وأسواق عملها، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويرى بعض الباحثين أن "التعليم التقني والتدريب المهني أداة فعالة لتحسين شروط الوجود الإنساني، كما أمسى أداة تحرير من مجموعة المستغلين والمحتركين، وأداة للتغيير والتجديد؛ ولذا فإن النهوض به يمثل ضرورة ملحة لا تقبل التأجيل" (بكار، ٢٠٠١: ٣٧٤).

إن التعليم الفني والتدريب المهني في الوقت الحالي يمثل دوراً مهماً وليس سهلاً في عملية تقدم المجتمع في جميع المجالات المختلفة، بل إنه يساعد على إنعاش المجال الاقتصادي بتوفير الأيدي العاملة الوطنية المدربة والمؤهلة، وذلك من منطلق الاهتمام والعناية بالطاقة البشرية باعتبارها "الكفيل برفع المستوى الاقتصادي وزيادة الإنتاج، وأن العناية بالمدارس الفنية والمهنية تساعد على تزويد المؤسسات من صناعية وزراعية وتجارية بالعمال المهرة والملاحظين ومساعدتي المهندسين والمشرفين المباشرين على العملية الإنتاجية" (المرصفي، ١٩٨٦: ١٣).

ورغم ذلك، فالوضع في الكويت هو انفصال مناهج التعليم عن سوق العمل، وهو ما يعد مشكلة تعليمية تنموية، لا بد من التركيز على إيجاد الحلول العاجلة لها. ومن ثم، ضرورة الاهتمام بالتنوع في التعليم العام والجامعي والتدريب، وعلى أهمية مواءمة مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية لاحتياجات سوق العمل، وزيادة الطاقة الاستيعابية لوحدات التعليم الفني والتدريب المهني كماً وكيفاً؛ لمواجهة متطلبات الاقتصاد الوطني.

فسوق العمل يتصف بالتغير السريع في المعرفة والمهارات المطلوبة لوظائفه؛ مما يتطلب الموازنة بشكل مستمر بين المناهج ومتطلبات سوق العمل. وتشير الدراسات أن هناك عدم موازنة بين مخرجات نظام التعليم والتدريب وبين متطلبات سوق العمل في كل من قطاعيه العام والخاص. لذا، فإن التحرك مطلوب لتحقيق ما يلي:

- (١) إحداث توازن بين معدلات نمو المتعلمين والقاعدة التعليمية وقدرتها الاستيعابية من خلال استقرار النمو وإعداد خارطة مدرسية تراعي الاتساع الأفقي والكثافة السكانية بين المدن والقرى، وإتاحة الفرصة للجميع للتعليم.
- (٢) تنويع أنماط التعليم وخصوصاً في المرحلة الثانوية، لتقليل الهدر في الإنفاق الناتج عن ارتفاع معدلات الرسوب والتسرب وما يواجهها من إعادة تأهيل وتعليم للدارسين.
- (٣) تنويع مصادر تمويل التعليم لمواكبة النمو المرتقب للإنفاق على التعليم بما يكفل رفع الجودة النوعية لعمليات التربية والتعليم والتدريب.
- (٤) ربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل.
- (٥) الحرص على الجودة في التعليم وتحسين مخرجاته.
- (٦) توفير الاحتياجات من المعلمين والمباني المدرسية والتجهيزات، وما يلزمه ذلك من إنفاق متزايد.

وبالتالي، فقد بات من الضروري قياس احتياجات سوق العمل، ومعرفة المتطلبات المهنية في مخرجات النظم التعليمية (Hiebert, Collins, & Robinson, 2001: 11)؛ وعليه، فلا بد من "إدخال التحسينات والتطوير المستمر على البرامج الدراسية التي تساعد في إتقان وتمكن الطالب من العمل التطبيقي، وزيادة حصيلة المتعلم من الخبرات الواقعية العملية لتضييق الفجوة بين النظرية والتطبيق، وبين الدراسة وسوق العمل لتسهيل نقل الخريج من البيئة النظرية إلى بيئة الممارسة والعمل الفعلي" (المرجع السابق). لذا، فإننا على مشارف

تحول كبير يجب أن تستعد له المؤسسة التعليمية في ضوء اعتبارات تتطلب تحركاً في اتجاهين مهمين هما:

الأول: استشراف حجم التحول واستقراء آثاره المحتملة على نظم التعليم والإدارة التربوية وعمليات التعليم والتعلم والتدريب، والثاني: استجلاء الامكانيات التقنية لتطوير العمل التعليمي والتدريبي وتوظيفها بجدوى اقتصادية تحقق أقصى عائد بأقل هدر قد ينتج عن سوء التوصيف الدقيق للاحتياج التعليمي والتدريبي.

إن الدور المنوط بالمؤسسات التعليمية في الكويت نتيجة هذه التحولات كان ولا يزال تحدياً يتطلب فحص النمو والتخطيط له بعمق يمكن المؤسسة التعليمية من توسيع قاعدة التعليم مع تقديم تعليم متطور يلبي احتياجات الأفراد والمجتمع بمستوى يتوافق مع أهداف التنمية الشاملة، ويمكن التربية من أداء دورها كأداة فاعلة من أدوات التنمية.

الدراسة الميدانية

أداة الدراسة: في ضوء ما سبق، تم تصميم استبانة الدراسة الحالية للتعرف على ملامح ومشكلات ضعف التوافق بين الأولويات التعليمية في الكويت ومتطلبات سوق العمل، وكذلك التعرف على تصور الخبراء لاستراتيجية مقترحة في تحسين هذه الحالة في ضوء فكرة التفاعل بين التعليم وسوق العمل من خلال تقديم المفاهيم الفنية والمهنية في مناهج التعليم العام أو تقديم مقررات مهنية وتقنية في مناهج التعليم العام، والتي جاءت صياغتها في عشر عبارات ترتبط بأهداف الدراسة الحالية. واستخدم مقياس ثلاثي الأبعاد: (أوافق، لا أدري، لا أوافق)، كما تتضمن الاستبانة جملة من الأسئلة المفتوحة التي تستقصي آراء العينة في أساليب تفعيل العلاقة بين التعليم وسوق العمل.

وعرضت الاستبانة على عدد من المحكمين (٧)، من أساتذة التربية والخبراء، وأخذ رأيهم حول عبارات الاستبيان ومدى ملاءمتها لعبارات كل محور

بهدف تعديل بعض العبارات التي قد تحمل معاني غير مقصودة أو غامضة، ومن ثم تحقق لها الصدق.

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة، تمّ استخدام طريقة الاتساق الداخلي، وتحديد معامل ألفا كرونباخ الذي بلغ ٠,٨٨، وهو معامل ثبات عالٍ.

عينة الدراسة: تمّ توزيع ٢٤٥ استبانة على مجموعة من الخبراء في الاقتصاد والاجتماع التربوي، جاء اختيارهم عشوائياً من أصحاب الأعمال الذين لهم دراية بالاقتصاد في دولة الكويت؛ بالإضافة إلى مجموعة من أساتذة الجامعة المتخصصين في الاقتصاد والاجتماع التربوي حيث تم قبول (٢٠٢) استبانة، منهم ٣٤ ينتمون إلى عينة جامعة الكويت من بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، و ١٦٨ ينتمون إلى عينة أصحاب الأعمال. ويوضح الجدول رقم (١) خصائص أفراد العينة من جامعة الكويت:

جدول رقم (١)

خصائص أفراد العينة (جامعة الكويت البالغ عددهم ٣٤)

المجموع الكلّي	التخصص		المستوى التعليمي			الجنسية
	الاقتصاد	علوم التربية	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
١٧	٨	١٩	٥	١٣	٩	كويتي
٣	-	٣	٣	-	-	مصري
٤	-	٤	٤	-	-	أردني
٣٤	٨	٢٦	١٢	١٣	٩	المجموع الكلّي

وتم تبني جملة من المعايير لاختيار هؤلاء الخبراء الذين يمثلون عينة البحث الحالي، ومنها:

- الاشتغال بالتدريس الجامعي في مضمار الاجتماع التربوي، أو اقتصاديات التربية، وعلم الاجتماع العام، والاقتصاد؛
- الاشتغال بالتجارة والأعمال/ إدارة الأعمال لفترة لا تقل عن عشرة أعوام، وبخاصة في مجال إدارة الأعمال، وتنمية الموارد البشرية Human Resources Development؛
- العمل في البيئة الكويتية لفترة كافية لإصدار الأحكام على تشبع سوق العمل الكويتية بالعمالة المحلية والوافدة؛
- ويوضح الجدول رقم (٢) خصائص أفراد العينة من أصحاب الأعمال ممن تزيد خبرتهم في مجال الأعمال والتجارة عن (١٠) سنوات في دولة الكويت.

جدول رقم (٢)

خصائص أفراد العينة (خبراء من غير جامعة الكويت البالغ عددهم ١٦٨)

المستوى التعليمي			الجنسية
دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
٢	٩	١٤٧	كويتي
-	٢	٤	ينتمي لدول مجلس التعاون
١	-	٣	فلسطيني
٣	١١	١٥٤	المجموع الكلي

الأساليب الإحصائية

في هذا البحث، تم اختيار كاً^٢ لحساب الفروق ودلالاتها بين أفراد العينة على عبارات الاستبانة والأوزان النسبية للعبارات. وتم إجراء هذه التحليلات من خلال برمجية SPSS عن طريق الحاسب الآلي. وتم حساب الوزن النسبي

لاستجابات المفحوصين على عبارات الاستبيان وفق المعادلة الآتية (السيد، ١٩٧٨: ٥٢):

$$\left[\frac{\text{مجموع (ك} \times \text{درجة الاستجابة)}}{\text{ن}} \right] = \text{المتوسط (الوزن النسبي)}$$

$$\text{النسبة المئوية للمتوسط} = \frac{\text{المتوسط}}{3} \times 100$$

[الرقم ٣ في المقام يشير إلى إجمالي الاستجابات: أوافق، لا أدري، لا أوافق]

حيث ك: التكرار، ن = العدد الكلي لأفراد العينة.

واستخدم الباحث أسلوب (كأ) الإحصائي في معالجة بيانات الدراسة الميدانية وفق المعادلة التالية (المرجع السابق: ٤٩٨):

جدول رقم (٣)

نتائج كأ^٢ لملامح الأولويات التعليمية في الكويت وارتباطها بسوق العمل وترتيبها وفق الوزن النسبي

الوزن النسبي	الدالة	كأ ^٢	%	ك لا أوافق	%	ك لا أدري	%	ك أوافق	العبارات
٤,٦٦	دالة	٢٨٢,٨١	٥,٩	١٢	٥	١٠	٨٨,١	١٨٠	١- الافتقار إلى سياسة مستقبلية واضحة لدور التعليم العام والجامعي والمهني في توفير العمالة الوطنية لسوق العمل.
٤,٥٤	دالة	٢٥٢,٩٤	٨,٩	١٨	٥	١٠	٨٦,١	١٧٤	٢- لا تساهم خطط التعليم في نجاح الخطط التنموية بالكويت.
٤,٢٣	دالة	١٣٨,٥٢	٩,٩	٢٠	١٨,٣	٣٧	٧١,٨	١٤٥	٣- لا تتماشى الأهداف مع متطلبات النمو الاجتماعي، وأهداف التنمية المستدامة في المجتمع الكويتي.

تابع/ جدول رقم (٣)
نتائج كا^٢ لملاحم الأولويات التعليمية في الكويت وارتباطها
بسوق العمل وترتيبها وفق الوزن النسبي

العبارة	ك أوافق	%	ك لا أدري	%	ك لا أوافق	%	كا ^٢	الدالة	الوزن النسبي
٤- لا تركز الأهداف على التدريب التعاوني بين مؤسسة الإنتاج ومؤسسة التعليم.	١٣٨	٦٨,٣	٣٦	١٧,٨	٢٨	١٣,٩	١١١,٧٢	دالة	٤,٠٨
٥- ضعف الارتباط بين الأهداف وحاجات سوق العمل الكويتي.	١٤٨	٧٣,٣	٦	٣	٤٨	٢٣,٨	١٥٨,٠٥	دالة	٣,٩٩
٦- لا تقوم مؤسسات التعليم العام والعالي بمتابعة الخريجين العاملين على رأس العمل؛ فهناك حالة انفصال بين التعليم وسوق العمل.	١١٢	٥٥	٣٥	١٧,٣	٥٥	٢٧,٢	٤٧,٤١	دالة	٣,٥٦
٧- لا توفر المؤسسة التعليمية التخصصات المناسبة لاحتياجات البيئة.	١١٥	٥٥,٩	٢٤	١١,٩	٦٣	٣١,٢٠	٦١,٩١	دالة	٣,٥١
٨- لا يجد الخريجون فرص عمل جيدة، والأهداف لا تحقق حاجاتهم في ضوء المتغيرات العالمية.	١٠٧	٥١	٢٧	١٣,٤٠	٦٨	٣٣,٧	٤٧,٥٣٥	دالة	٣,٣٨
٩- لا تركز أهداف التعليم على البحث العلمي أو معرفة جوانب التقنية الحديثة؛ بل ينحصر في الدراسات النظرية والإنسانيات.	٩٧	٤٧,٥	٤٣	٢١,٣	٦٢	٣٠,٧	٢٢,٢٨	دالة	٣,٣٤
١٠- زيادة عدد الخريجين في مجالات قد لا يقبلها سوق العمل.	٩٧	٤٧,٥	٤٣	٢١,٣	٦٢	٣٠,٧	٢٢,٢٨	دالة	٣,٣٤

يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات الاستبانة تمثل أهم ملامح حالة ضعف المواءمة بين التعليم وبين سوق العمل، حيث بلغت قيمة (كا^٢) للفروق بين استجابات العينة على فئات الاستجابة الثلاثة (موافق، لا ادري، لا أوافق)

بالترتيب (٢٨٢,٨١، ٢٥٣,٩٤، ١٣٨,٥٢، ١١١,٧٢، ١٥٨,٠٥، ٤١,٤٧، ٩١,٦١، ٥٣٥,٤٧، ٢٢,٢٨، ٢٢,٢٨) وكلها قيم دالة عند مستوى ٠.٥. ودلالاتها توجه لصالح التكرار الأعلى الذي جاء لصالح (أوافق) حيث هو التكرار الأعلى. وقد بلغت هذه التكرارات بالترتيب التالي: (١٨٠ بنسبة ٨٨,١٪، ١٧٤ بنسبة ٨٦,١٪، ١٤٥ بنسبة ٧١,٨٪، ١٣٨ بنسبة ٦٨,٣٪، ١٤٨ بنسبة ٧٣,٣٪، ١١٢ بنسبة ٥٥٪، ١١٥ بنسبة ٥٥,٥٪، ١٠٧ بنسبة ٥١٪، ٩٧ بنسبة ٤٧,٥٪). وهذا يعني أن المؤسسة التعليمية تعيش حالة من الانفصام بينها وبين مؤسسة العمل كما يرى ذلك أفراد العينة، وهي مرتبة وفقا للأوزان النسبية كما يلي:

- ١ - الافتقار إلى سياسة مستقبلية واضحة لدور التعليم العام والجامعي والمهني في توفير العمالة الوطنية لسوق العمل بوزن نسبي ٤,٦٦.
- ٢ - لا تساهم خطط التعليم في نجاح الخطط التنموية بالكويت بوزن نسبي ٤,٥٤.
- ٣ - لا تتماشى الأهداف مع متطلبات النمو الاجتماعي، وأهداف التنمية المستدامة في المجتمع الكويتي بوزن نسبي ٤,٢٣.
- ٤ - لا تركز الأهداف على التدريب التعاوني بين مؤسسة الإنتاج ومؤسسة التعليم ٤,٠٨.
- ٥ - ضعف الارتباط بين الأهداف وحاجات سوق العمل الكويتي بوزن نسبي ٣,٩٩.
- ٦ - لا تقوم مؤسسات التعليم العام والعالي بمتابعة الخريجين العاملين على رأس العمل؛ فهناك حالة انفصال بين التعليم وسوق العمل بوزن نسبي ٣,٥٦.
- ٧ - لا تقوم وحدات مؤسسة التعليم الفني بمتابعة الخريجين العاملين على رأس العمل بوزن نسبي ٣,٥١.
- ٨ - لا يجد الطلاب الخريجون فرص عمل جيدة في سوق العمل، والأهداف لا تحقق حاجات الطلاب في ضوء المتغيرات العالمية بوزن نسبي ٣,٢٨.

٩ - لا تركز الأهداف على البحث العلمي أو معرفة جوانب التقنية الحديثة؛ بل ينخرط في الدراسات النظرية والإنسانيات بوزن نسبي ٣٤, ٣.

١٠ - زيادة عدد الخريجين في مجالات قد لا يقبلها سوق العمل، بوزن نسبي ٣٤, ٣.

من عرض هذه النتائج، يتبين أن التعليم في الكويت يواجه أزمة حقيقية ينفصل فيها عن الواقع، ويعيش في عزلة عن المجتمع، لانخراطه في الجانب النظري، وتركيزه على الدراسات الإنسانية والنظرية بالإضافة إلى عدم وضوح الرؤية المستقبلية؛ الأمر الذي يتطلب سرعة التدخل لوضع رؤية مستقبلية لتفعيل العلاقة بين التعليم واحتياجات سوق العمل.

ويرى الخبراء أن التعليم بملامحه التي تتمثل في زيادة عدد الخريجين في مجالات قد لا يقبلها سوق العمل بالإضافة إلى ضعف كفاءة مخرجاته، وعدم المواءمة مع متطلبات التنمية في جميع جوانبها وقصور الأهداف وعدم تركيزها على الأبعاد التنموية، أصبح أمراً يؤكد أهمية التفاعل بين التعليم وسوق العمل والربط بينهما.

وتناولت التحليلات الوصفية الأولية التعرف على آراء أفراد العينة في تصوره حول أساليب تحسين أوضاع التعليم وربطه بسوق العمل، أو دمجها كما في تجارب التكامل في بعض الدول وقد تم التعرف على هذه المقترحات بحساب تكرارات استجابات المفحوصين بعد تشفير هذه المقترحات وتصنيفها وفق ما يأتي:

* يرى معظم أفراد العينة (٩٣, ٧٪) ضرورة تحسين التعليم وتخريج جيل واع قادر على إتقان العمل الحر في المهني والتقني حسب الأصول العلمية المتعارف عليها، وعلى أساس من المعارف الأساسية التي توفرها مناهج التعليم العام والتي تحقق التكامل مع مناهج التعليم الفني والمهني.

* يرى معظم أفراد العينة (٩٨,١ %) تقديم تعليم عام يحترم العمل المهني والحرفي والفني، يتسم بأنه عالي الجودة يحقق تطلّعات الطلاب والمجتمع، ويلبّي احتياجات سوق العمل.

* يرى معظم أفراد العينة (٩٦,٨ %) ما يأتي كغايات كبرى من وراء فكرة تحقيق الارتباط بين الأولويات التعليمية ومتطلبات سوق العمل من خلال:

- البقاء في بيئة شديدة التنافس.
- الالتزام بتحقيق معايير الجودة في كافة أبعاد العملية التعليمية بما يوافق التقنية المعاصرة.
- إجراء إصلاحات جوهرية في التعليم وتطوير وتعديل المناهج الحالية بما يوافق متطلبات العصر الحالية، وبما يساعد على رفع مستوى الطلاب الملتحقين بالتعليم العام فنياً ومهنياً وحرفياً.
- تمهين التعليم، والاهتمام بالتعليم الفني والمهني والحرفي
- إجراء إصلاحات هيكلية في الاقتصاد
- مشاركة شركات القطاع الخاص في مبادرات الإصلاح التعليمية، اتخاذ كل ما يلزم من إجراءات لربط الأجر بالإنتاجية في القطاعين الحكومي والعام
- إجراء تقويم مستمرّ للمناهج الدراسية؛ بحيث يمكن تضمين أفكار التعليم الفني والمهني بها بما يساعد على تداركها وتطويرها إلى الأحسن.
- لربط بين مناهج التعليم العام والتطورات العلمية الحديثة في المجالات الفنية والحرفية.
- إجراء دراسة لمعرفة التناسب بين برامج التعليم العام ومناهجه وبرامج التعليم الفني ومناهجه.
- الاهتمام بالجانب النوعي في ساعات الخطة الدراسية بكلّ تخصص؛ مما يساعد على تأهيل الطلاب تأهيلاً علمياً وعملياً.

- تقوية العلاقة بين سوق العمل ومناهج التعليم بتقديم برامج دراسية أو مقررات مهنية فنية ضمن مقررات التعليم العام في المراحل المبكرة منه.
- دراسة احتياجات سوق العمل الفعلية؛ لتنفيذها من خلال الخطط الدراسية المطبقة في كل من التعليم العام والعالي، وبرامج وحزم التدريب الفني.

كما أشار الخبراء (٧٨,٩ ٪) إلى ضرورة إعادة تأهيل القطاع الخاص الكويتي ليلعب دوره الإنمائي والاجتماعي متحرراً من هيمنة القطاع الحكومي والعام على مجالات الإنتاج السلعي والخدمي، استناداً إلى روح المبادرة والمنافسة وفي ظل آليات السوق الحرة وبعيداً عن كل أشكال الاحتكار العام منها والخاص.

وأشار معظم أفراد العينة إلى ضرورة إيجاد آلية للتعاون والتنسيق بين القطاعين الحكومي والخاص في مجال العمالة والتوظيف. فيتم حصر وتصنيف الوظائف الشاغرة في القطاع الخاص (الطاقة الاستيعابية للقطاع الخاص) أولاً بأول، والإعلان المنتظم عن فرص العمل المتاحة ويومياً بالصحافة ووسائل الإعلام.

توصيات الدراسة

إن تناول العلاقة بين التعليم وسوق العمل، ومن ثم قضية التوظيف يعد في حقيقة الأمر معالجة لثروة رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي في الدولة، وهو تعامل مع ثروة المجتمع الأصلية وأهم موارده على الإطلاق: الثروة البشرية. ولا يمكن علاج مشكلات سوق العمل بشكل منفصل، ذلك أنها جزء لا يتجزأ من عملية الإصلاح الاقتصادي الهيكلي والشامل بدولة الكويت.

ونخرج بالتوصيات الآتية:

- ضرورة الشروع في مجموعة من الإجراءات التشريعية والقرارات السياسية العليا التي تستهدف تحقيق مفهوم جديد للنظام الاقتصادي في الكويت، بحيث

يتحول النظام من "رأسمالية الدولة" إلى الحرية الاقتصادية، ومن مجتمع دولة الرفاه إلى مجتمع العمل والجد.

- إعادة تأهيل القطاع الخاص ليلعب دوره الإنمائي والاجتماعي متحرراً من هيمنة القطاع الحكومي والعام من خلال إصلاحات شاملة تتضمن بالضرورة التعاون مع المؤسسة التعليمية والتدريبية بالبلاد.

- اتخاذ كل ما يلزم من إجراءات لربط الأجر بالإنتاجية في القطاعين الحكومي والعام، وتضييق الفجوة بين المكاسب المادية في كل من القطاعين الحكومي والخاص، وتشجيع الأخير لجذب العمالة الوطنية والقضاء على سمة الازدواجية والثائية التي أصابت سوق العمل الكويتية، بحيث يتساوى كل من القطاعين الحكومي والخاص في الحقوق والواجبات للعاملين فيهما مواطنين كانوا أم وافدين.

- ضرورة الربط بين مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل كما ونوعاً إلى مختلف التخصصات، وغرس حب العمل الفني والمهني واليدوي في نفوس المواطنين الكويتيين، وإعادة النظر في البرامج والمقررات والأنظمة المختلفة للتعليم، وتشجيع إنشاء الجامعات الأهلية التي تستجيب أسرع لمتطلبات السوق الوطني والإقليمي من العمالة الفنية المدربة، والاهتمام ببرامج تدريب العمالة الوطنية في دورات منظمة ومتطورة.

- الاهتمام بالتدريب المتخصص Customised Training، وإنشاء مكاتب وهيئات تدريبية للتحويل المهني تتوافق واحتياجات سوق العمل.

- ربط الأهداف التعليمية العامة بأهداف سوق العمل، والنهضة والتنمية الاقتصادية؛ ومشاركة أطراف معنية من مؤسسات الاقتصاد والعمل والتعليم يسهمون في وضع الأغراض العامة للتعليم في الكويت.

Educational Priorities and Labour Market Needs in Kuwait: Views of Experts and Educationists

Dr. Ali G. Al-shehab

Dep. Foundations of Education
College of Education - Kuwait University

Abstract

This study aims at exploring the mismatch between education and labour market needs, and the suggested solution to that problem as introspectively extracted by a questionnaire study administered to a sample of experts in educational sociology and economics. The study recognizes the theoretical models and theories underpinning the state of mismatch between education and labour market needs. Findings indicate a state of mismatch between education and labour market needs. Suggestions advocate reconstructing the educational system to be professionally and vocationally oriented, restructuring the economy of the country, participation of private enterprises in educational reform initiatives, matching wages to labour in both government-based employment and employment in private corporations, and matching educational outputs to labour market orientations, as well as other findings. Recommendations are cited.

المراجع

- ١ - الأمين، عبد الوهاب (٢٠٠٢). التنمية الاقتصادية. جدة: دار حافظ.
- ٢ - السيد، فؤاد البهي (١٩٧٨). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٣ - العوضي، بدرية عبد الله (٢٠٠٥). التجربة الكويتية لتحقيق المواطنة بين مخرجات التعليم التطبيقي والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل. ورقة عمل مقدمة للندوة القومية حول متطلبات أسواق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية، القاهرة، يونية.
- ٤ - بكار، عبد الكريم (٢٠٠١). حول التربية والتعليم. الرياض: دار المسلم.
- ٥ - الحبيب، فهد الحبيب (١٩٩٨). نحو إستراتيجية لتطوير التعليم الفني والمهني. رسالة التربية وعلم النفس، ٧، ٤٥.
- ٦ - حلبي، علي عبد الرزاق (١٩٩٣). علم اجتماع السكان، ط٣. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعي.
- ٧ - سلامة، رمزي والشمري، سعد (١٩٩٧). قضية البطالة بالمجتمع الكويتي - أبعادها - آثارها - الحلول المقترحة. إدارة البحوث والدراسات، مجلس الأمة، دولة الكويت.
- ٨ - سلامة، رمزي والعنزي، فريح (١٩٩٩). قضية التوظيف في المجتمع الكويتي. إدارة البحوث والدراسات، مجلس الأمة.
- ٩ - عزب، محمد علي، ومرسي، سعيد محمود (٢٠٠١). علاقة سوق العمل بالتعليم العالي في ظل اقتصاد العولمة. التربية والتنمية، ٩ (٢٣).
- ١٠ - الغامدي، سالم، البرعي، محمد (٢٠٠٠). بحث ميداني لاستطلاع آراء مديري التوظيف حول العوامل المحددة لتوظيف خريجي كليات إدارة الأعمال بالمملكة. ندوة التعليم العالي في السعودية - رؤى مستقبلية، ٢٥-٢٨ شعبان ١٤١٨هـ.

- ١١ - فودة، حلمي وعبد الله، عبد الرحمن (٢٠٠٣). المرشد في كتابة الأبحاث، ط٦. جدة: دار الشروق.
- ١٢ - محمد متولي غنيمه (١٩٩٦). التربية والعمل. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- ١٣ - المرصفي، محمد علي (١٩٨٦). التعليم الصناعي في المملكة العربية السعودية. السعودية: مكتبة عكاظ.
- ١٤ - هيجان، عبد الرحمن بن أحمد. والقرني، سعيد بن عبد الله (٢٠٠٤). واقع التوظيف وتحدياته في القطاع الخاص. ملتقى تنمية الموارد البشرية.
- ١٥ - وزارة التخطيط - إدارة تنمية الموارد البشرية (١٩٩٦). البيانات الأساسية لسكان والقوى العاملة. دولة الكويت.
- ١٦ - وزارة التخطيط (١٩٩٥). الكويت والتنمية الاجتماعية. مركز البحوث والدراسات الكويتية، دولة الكويت.
- ١٧ - وزارة التخطيط (١٩٩٠). المجموعة الإحصائية في ٢٥ عام (عدد خاص). دولة الكويت.
- ١٨ - وزارة التخطيط (١٩٩٨). السمات الأساسية للسكان. دولة الكويت.
- 19 - Attwell, P. (1987). The deskilling controversy. **Work Occupation**, 14, 323-346.
- 20 - Bell, D. (1976). The coming of post-industrial society, education, and training, 1940-2006. Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- 21 - Berg, I. (1971). **Education and jobs: the great training robbery**. Boston: Bacon.
- 22 - Bowles, S. & Gintis, H. (2002). Schooling in Capitalist America Revisited. **Sociological Education**, 75 (1); 1-18.
- 23 - Braverman, H. (1974). Labour and monopoly capital. New York: Monthly Review.
- 24 - Bresnahan, T. & Brynjolfsson, H. and Hitt, L. (2002). Information

- technology, workplace organisation, and the demand for skilled labour: firm-level evidence, **Quarterly Journal of Economics**, 117; 339-376.
- 25 - Collins, R. (1979). **The credential society**. New York: Academic Press.
- 26 - Goode, E. & Ben-Yehuda, N.(1994). Moral panics: culture, politics, and social construction. **Annual Review of Sociology**, 20 (3), 149-171.
- 27 - Handel, H. (2003a). Skills mismatch in the labour market. **Annual Review of Sociology**, 29, 135-165.
- 28 - Handel, M. (2003b). Implications of information technologies for employment, skills, wages: what do data and research sat say? Washington, DC: Natl. Sci. Found.
- 29 - Hiebert, B., Collins, S. & Robinson, J. (2001). Needs assessment for programme planning and programme development: A brief review. **The Alberta Counsellor**, 26(1), 11-19.
- 30 - Katz, L. & Murphy, K. (1992). Changes in relative wages, 1963-1987: supply and demand factors. **Quarterly Journal of Economy**, 107, 35-78.
- 31 - Kiker, B., Santos, M., & Mendes de Oliveira, M. (2000). The role of human capital and technological change in overeducation. **Economics of Education Papers**, 43, 10-20.
- 32 - Sicherman, N. & Galor, O. (1990): A theory of career mobility. **Journal of Political Economy**, 98, 169-192.
- 33 - Spletzer, James R. (2005). Worker training: what we've learned from the NLSY79: the 1979 cohort of the National Longitudinal Survey of Youth has been a wellspring of knowledge about worker training and a valuable means of empirically testing human-capital theory. **Monthly Labor Review**, (2) 1, 3.
- 34 - Voon, D. & Miller, P. (2005). Undereducation and overeducation in the Australian labour market. **Economic Record**, 81, 22-33.
- 35 - Wilson, W. (1996). **When work disappears: the world of the new urban poor**. New York: Knopf.
- 36 - World Bank (2005). World Development Indicators. World Bank Publications. Also available online at <http://www.worldbank.org>.