# أوضاع عمالة خريجي التعليم المعاصر: دراسة مقارنة

**انطون حبيب رحمة***

كانت التربية وما تزال الأداة الرئيسة في تنمية الإنسان، وكانت مهمة الاعداد للعمل وما زالت من أبرز وظائفها وأهمها. فقد وجدت هذه المهمة في التربية الأسرية، حين كان الآباء يعلمون أبناءهم المهنة التي كانوا يزاولونها، ثم انتقلت مهمة الأعداد للعمل إلى الحرفيين المعلمين حين صار الفتية يتتلمذون على أيديهم، وحينما تطورت تقنيات العمل وتعقدت وأصبحت تحتاج إلى المعارف والمهارات الحديثة انتقلت مهمة الأعداد للعمل إلى المدارس والجامعات.

وقد رافق تسلم مؤسسات التعليم في معظم دول عالمنا المعاصر مهمات التأهيل المهني المطامح والآمال العريضة في توفير قوى عاملة أكثر ملاءمة لحاجات التنمية، وأكثر انتاجية، الأمر الذي يساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمستوى أفضل.

* أستاذ بكلية التربية – قسم أصول التربية – جامعة الكويت – عميد كلية التربية بجامعة دمشق – سابقا

إلا أن هذه التوقعات والآمال باءت بالاحباط، فقد ظهرت أمام التوجه لجعل المدارس والمعاهد والجامعات مؤسسات للاعداد المهني، عوائق كثيرة، اجتماعية وثقافية وفردية واقتصادية وتمويلية وتربوية وسياسية، الأمر الذي حال دون قيام التعليم المهني المناسب، وأدى إلى خفض الدور التنموي للتعليم، وإلى بطالة عدد كبير من المتعلمين، وجعل العديد من المتحمسين إلى الافادة من دور التعليم في التنمية وحل المشكلات الاجتماعية – وبخاصة منها مشكلة الدخل والعمل – يخففون من حماسهم ويعيدون حساباتهم، ويلاحظون أن ثمة خطأ ما في نظم التعليم، وفي علاقاتها مع أسواق العمل وحاجات التنمية، وإن الأمر يستلزم اجراء المزيد من البحوث في اقتصاديات التعليم وفي تخطيطه وفي عمالة السكان، توصلا إلى سبل رأب الصدع بين التعليم والعمل، وجعل التعليم يسهم اسهاما ايجابيا، فعالا، في تأهيل القوى العاملة المطلوبة. وفي تشغيلها وفي تحقيق التنمية المنشودة.

يتناول البحث مشكلة العمل والبطالة لدى الخريجين في التعليم خلال العقود الثلاثة الأخيرة. وهو يسعى للإجابة عن الأسئلة الثلاثة التالية: (أ) ما أوضاع العمل والبطالة للخريجين في مراحل التعليم المختلفة خلال العقود الثلاثة الأخيرة، وفي دول مختلفة من مجموعات الدول المتقدمة والنامية والعربية. (ب) ما العوامل في الأوضاع آنفة الذكر. (ج) ما المقترحات لتحقيق التوافق بين التعليم والعمل وتوفير الأعمال المناسبة للخريجين.

ويستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي على النحو الذي يوضحه ويدعو إلى استخدامه في هذا النوع من البحوث كل من جورج بيرداي (Bereday 1964, 20-24) وبرين هولمز (Holmes, 1981, 83-90) وعدد من المنتمين إلى مدرستهما المنهجية، فيسعى إلى مسح ووصف أوضاع العمل والبطالة لدى الخريجين في مراحل التعليم المختلفة خلال عقود السبعينات والثمانينات والتسعينات وفي دول أو مجموعات الدول المتقدمة والنامية، وبحيث تشمل دولا من أوروبا وآسيا

وأفريقيا والبلاد العربية، كما يحلل الأوضاع المذكورة ويسعى إلى تفسيرها واستخلاص عوامل حدوثها. ثم يضع في ضوء النتائج، وبالإستناد إلى عدد من التجارب والدراسات، عددا من المقترحات العلاجية والوقائية ويناقشها.

وبالنظر إلى اتساع المجتمع الإحصائي وتعذر استخدام المنهج الميداني فإن البحث يستند إلى الدراسات السابقة وإلى التقارير والبيانات المحلية والعربية والدولية فيستقي منها المعلومات ويحللها ويناقشها ليتوصل من خلال ذلك إلى الإجابة عن أسئلة البحث والخروج بنتائج موضوعية سليمة.

## العلاقة بين مخرجات التعليم وفرص العمل

من سمات النصف الثاني من القرن العشرين انتشار التعليم وتوسعه في معظم الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية أو المتنامية، وازدياد عدد الخريجين فيه(وبمعدلات عالية في عدة دول)، وحدوث نمو اقتصادي واجتماعي ينطوي على ازدياد فرص العمل. إلا أن النمو الكمي لعدد الخريجين في مختلف مراحل التعليم، كان في دول عديدة أكثر وأعلى من النمو في عدد فرص العمل التي تتطلب متعلمين، الأمر الذي جعل الخريجين يواجهون صعوبات في الحصول على العمل المناسب ويواجهون البطالة أيضا. وقد برزت هذه المشكلة في العقدين الأخيرين الثمانينات والتسعينات وفي الدول المتقدمة والنامية والعربية.

## عمالة المتعلمين في الدول المتقدمة ودول شرق أوربا:

عاشت الدول الغربية الأوروبية والولايات المتحدة وكندا واليابان، خلال عقدي الخمسينات والستينات، فترة نمو اقتصادي وتعليمي، وتوسع في العمالة، استوعب جميع القوى العاملة الشبابية والنسائية الراغبة في العمل، وجعل معدل البطالة هامشياً لا يتجاوز 3٪. ثم تغير هذا المناخ في السبعينات والثمانينات، فحصل ركود اقتصادي وتضخم، واستمر نمو حجم القوى العاملة نتيجة لطفرة مواليد ما بعد الحرب العالمية الثانية ولإقبال النساء على العمل، فبلغ معدل نمو حجم القوى العاملة 14٪. كما استمر نمو حجم فرص العمل ومعدلها، إلا أنه كان أقل

من نمو حجم القوى العاملة ومعدلها، الأمر الذي جعل معدل البطالة يرتفع إلى 10٪ ويتجاوز ذلك في عدة دول أوروبية (كومبز 1987، 24) كما استمر الوضع المذكور خلال السنوات التي انقضت من عقد التسعينات فازداد عدد العاطلين وتراوحت معدلات البطالة بين 10٪ – 12٪ (برنامج الأمم المتحدة الانمائي 1993، 35). وقد انطوت هذه التغيرات على فروق كبيرة بين دولة وأخرى. ففي العام 1993 كان معدل البطالة في اليابان 2.5٪ وفي الولايات المتحدة 6.7٪ وفي النمسا 3.7٪ وفي فرنسا 11.3٪ وفي اسبانيا 22.4٪ (ILO 195, W.L.R). كما انطوت التغيرات المذكورة على فروق بين الذكور والإناث، فكانت معدلات البطالة أقل لدى الذكور في بلجيكا وفرنسا وايطاليا واسبانيا، وكانت متقاربة في بقية الدول (ILO 1995, W.L.R 115)، كذلك ظهرت فروق كبيرة بين معدلات بطالة الشباب (من أعمار 15-24 سنة) ومعدلات بطالة الأكبر سناً. فحسب تقرير كوميز وفريقه الدولي، وصلت بطالة الشباب في العام 1979 وفي عدة دول إلى 47٪ من مجموع العاطلين عن العمل، وتابعت ازديادها في الثمانينات بمعدلات وصلت إلى ثلاثة أمثال معدلات ازديادها لدى الكبار حتى أنها وصلت في إيطاليا إلى سبعة أمثال (كومبز 1987، 242-244). وحسب منظمة العمل الدولية في كتابها السنوي 1995 عن إحصاءات القوى العاملة (ILO 1995, Y.B.L.S: 436-454) نجد أن الفروق الكبيرة بين عدد العاطلين من الشباب وعدد العاطلين من الكبار قد ازدادت من سنة إلى أخرى في معظم الدول العربية وذلك على الرغم من الجهود التي بذلتها تلك الدول للحد منها.

وفي علاقة البطالة بالمستوى التعليمي ظهر تناسب عكسي بينهما. فمعدلات البطالة لدى الحاصلين على الدرجات الجامعية كانت أقل منها لدى الذين لم يكملوا التعليم الثانوي، وكذلك كان حملة الشهادة الثانوية أقل بطالة من الذين أكملوا التعليم الابتدائي ولم ينهوا التعليم الثانوي، وكان الأميون أكثر بطالة من جميع الفئات. كما كانت الفروق المذكورة تختلف من دولة إلى أخرى ومن سنة إلى أخرى. (كومبز 1987، 243) (ILO 1995, W.L.R 115، ). ويمكن أخذ فكرة إحصائية عن الوضع من الجدول التالي عن توزيع معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي خلال السنوات 1989-1991.

**جدول رقم (1) معدلات البطالة حسب مستوى التعليم لدى دول غربية خلال السنوات 1989-1991**

| الدولة مستوى التعليم | أمي | ابتدائي | ثانوي | عال |
|---|---|---|---|---|
| الولايات المتحدة الأمريكية | - | - | 9 | 4 |
| كندا | 15 | 13 | 10 | - |
| فرنسا | - | - | 9 | 5 |
| المملكة المتحدة | - | 3 | 3 | 2 |
| ايرلندا | 23 | 21 | 9 | 5 |
| ايطاليا | - | 7 | 3 | 5 |
| اسبانيا | 18 | 14 | 21 | 12 |
| السويد | - | 3 | 3 | 2 |
| النرويج | - | 9 | 6 | 2 |
| النمسا | - | 5 | 3 | 2 |
| بلجيكا | - | 14 | 9 | 3 |

ILO 1995, World Labour Report. (1995)

وتفسر دراسات عدة، الظواهر الآنفة الذكر بعوامل من أبرزها بلوغ مواليد ما بعد الحرب العالمية الثانية سن العمل، وإقبال الإناث على العمل، والمعدلات البطيئة للنمو الإقتصادي، والتطورات التكنولوجية التي أدت إلى خفض العمالة الزراعية وتثبيت العمالة الصناعية والإقتصار على زيادة العمالة في قطاعات الخدمات، وتفضيل أصحاب العمل العمال الكبار ذوي الخبرات على الشباب الذين يكلفون أكثر بسبب نقص خبرتهم، وهجرة المتعلمين من الدول النامية للعمل في الدول المتقدمة (كومبز 1987، 244-247؛ يونسكور 1991، 61). وتؤشر الأوضاع المذكورة وتفسيرها، على استمرار المشكلة بل وازديادها، خلال السنوات العشر المقبلة على الأقل، وذلك على الرغم من المساعي والمحاولات لعلاجها عن طريق التوسع في الإستثمارات وزيادة الناتج القومي وتعديل سياسات التشغيل والهجرة. فهذه المساعي، وإن توصلت إلى التوسع في الإستثمارات وزيادة الناتج القومي والحد من الهجرة، فإنها لن تتوصل إلى إحداث الزيادة المطلوبة في فرص العمل، وبسبب التقدم التكنولوجي المتصاعد الذي يقلل الحاجة إلى اليد العاملة ويجعل مسيرة التنمية الإقتصادية تتباعد عن مسيرة فرص العمل وتلخص بالكلمات الأربع التي يضعها تقرير التنمية البشرية عن عام 1993 عنواناً بارزاً «نمو بدون فرص عمل». (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 1993، الإطار 3 - 3).

أما العمالة في دول شرق أوروبا – بما فيها الإتحاد السوفيتي سابقاً – فقد تأثرت بطفرة مواليد ما بعد الحرب العالمية الثانية، فازداد أفراد القوى العاملة فيها زيادات سريعة في الستينات والسبعينات والثمانينات، وتعقد الموقف نتيجة وصول عدد كبير من الشباب إلى أبواب العمل بعد أن استكملوا تعليمهم الثانوي أو العالي بشكل نظامي أو بالمراسلة والدراسات المسائية، وأقبلوا يرغبون في العمل المناسب لمؤهلاتهم التعليمية. وكان الحل بإعطاء الكثيرين منهم وظائف أقل من الشهادات التعليمية التي حصلوا عليها، كوظائف الكتبة في المحلات التجارية أو الدوائر الحكومية... وهكذا استوعبت الحكومات جميع الخريجين ولم تظهر البطالة على النحو المعروف في الغرب. والواقع أن هذا الاستيعاب الكامل انطوى على زيادة في عدد المستخدمين في عدد من المؤسسات عن الحاجة، وعلى وجود عمالة ناقصة أو بطالة مقنعة، وعلى عدم رضا الكثيرين بالوظائف التي عينوا فيها ومحاولاتهم الإنتقال إلى وظائف أخرى، وعلى نقد مستتر للبيروقراطية والمركزية في تخطيط التعليم والقوى العاملة وفي التوسع في التعليم العالي وبخاصة في الدراسات المسائية ودراسات المراسلة (كومبز 1987، 248-257، سيزالي 1984) وتواجه دول أوروبا الشرقية والدول المستقلة في امتدادها الأسيوي – بعد أن غيرت نظمها السياسية والإقتصادية – صعوبات كثيرة في توفير فرص عمل تكفي لإستيعاب خريجي التعليم. ويظهر من البيانات المنشورة عن عدد من هذه الدول أن معدلات البطالة في العام 1993 بلغت في هنغاريا 11.5٪ وفي بولندا 14٪ وفي سلوفينا 9.1٪ وفي روسيا الإتحادية 4.9٪ (ILO, 1995, W.L.R, 114-115) وأن بطالة الشباب كانت نسبتها أكبر من نسبة البطالة بين الكبار، وهذه النسبة ازدادت بشكل ملحوظ في السنوات الخمس الأخيرة (ILO 1995, Y.B.L.S, 436-454) الأمر الذي يؤشر بوضوح على بطالة المتعلمين من الخريجين الجدد.

## عمالة المتعلمين وبطالتهم في الدول النامية:

وإذا انتقلنا إلى قياس واقع عمالة المتعلمين في الدول النامية، لوجدنا أن من بين الأعداد الكبيرة للسكان ملايين يعملون بدخل منخفض وملايين آخرين يعيشون حياة الفقر وانخفاض مستوى المعيشة، إلى درجة تصل حد الجوع. فحسب البيانات المعلنة والمنشورة عن العمالة والبطالة في الدول النامية (وهي بيانات لا تغطي جميع الدول) نجد أن الأرقام في العام 1993 تبين وجود معدلات مرتفعة للبطالة

تتجاوز 13٪ في دول مثل بنما وسيريلانكا وترينيدا وتوباكو وتصل في هذه الدولة الأخيرة إلى 19.8٪، كما تبين وجود معدلات منخفضة تقل عن 4٪ في دول مثل المكسيك وهندوراس وسنغافورة والصين وهونغ كونغ حيث تصل في هذه الدولة الأخيرة إلى 1.9٪، وكذلك تبين توزع معظم المعدلات الأخرى بين الحدين الآنفي الذكر فتبلغ (على سبيل المثال) في تركيا 7.4٪ وفي اسرائيل 10٪ وفي أكوادور 9.4٪ (ILO 195; W.L.R. 114-115) . وإذا أخذنا بالإعتبار نواقص الدقة في بعض البيانات، وعدم توفر البيانات عن عدد من الدول، وأن الدول الأقل نمواً والأكثر فقراً وبطالة ومعاناة هي في الغالب الدول التي ليس لديها بيانات عن أحوال العمل والبطالة فيها، أو الدول التي لديها بيانات ولكنها تتستر عليها لأسباب سياسية، فإننا نتوصل إلى الحكم بوجود مشكلة حادة في البطالة لدى معظم الدول النامية.

وفي علاقة البطالة بالخريجين في التعليم يلاحظ من البيانات الإحصائية أن البطالة تتمركز بين صفوف الشباب (15-30 سنة) وإن أعداد العاطلين من أبناء هذه الأعمار الفتية يزيد كثيراً عن أعداد العاطلين عن العمل من فئة الكبار، وأن هذه الفروق قد ازدادت بشكل واضح خلال السنوات الخمس الأخيرة باتجاه زيادة عدد الشباب العاطلين عن العمل في العديد من الدول النامية (ILO 1995, Y.B.L.S, 435-454) وأن المشكلة في عدة دول كالهند وتايلاند وكينيا وسواها قد بدأ منذ الستينات والسبعينات مع التوسع في التعليم ومع النمو السكاني، وأنها لا تزال مستمرة بل ومتوقع استمرارها مستقبلاً (كومبز 1987، 258-261). ولا يخفى أن بطالة الشباب هي في معظمها بطالة متعلمين. فشباب العديد من الدول النامية أقبلوا على التعليم وتخرجوا فيه وأخذوا يبحثون عن عمل يناسب مؤهلاتهم، ويختلف عن عمل آبائهم وأمهاتهم في الحقول والحرف اليدوية.. ولكن الكثيرين فشلوا في إيجاد العمل بعد أن امتلأت مكاتب المؤسسات الحكومية بالموظفين وعجزت المشروعات الحديثة الصناعية والخدمية عن استيعابهم (كومبز 1987، 253-257).

وفي توزع البطالة بحسب مستوى التعليم يظهر من البيانات المتوافرة عن السنوات 1989-1991 أن معدلات البطالة لدى الخريجين في المرحلة الثانوية تزيد قليلاً عنها لدى الخريجين في التعليم العالي، ولدى الخريجين في المرحلة الإبتدائية، وأن المعدلات المنخفضة للبطالة توجد لدى الأميين بشكل خاص. وأن هذا الإتجاه العام ينطوي على فروق كبيرة بين دولة وأخرى. ففي بلد مثل هونغ

كونغ تتساوى المعدلات على كافة المستويات. وفي بلد مثل باناما يصل معدل البطالة لدى الخريجين في المرحلة الثانوية إلى 24٪، بزيادة 10٪ عن معدل الخريجين في التعليم الإبتدائي ومعدل الخريجين في التعليم العالي، وفي الفلبين نجد معدل البطالة الأعلى لدى الخريجين في التعليم العالي، بينما نجد معدل البطالة الأعلى في إسرائيل لدى الخريجين في التعليم الإبتدائي (ILO 1995, W.L.R, 114-115) ويمكن أخذ صورة أشمل عن الوضع من الجدول التالي رقم 2.

**جدول رقم (2) معدلات البطالة حسب مستوى التعليم في دول نامية خلال السنوات 1989-1991**

| الدولة / مستوى التعليم | أمي | ابتدائي | ثانوي | عال |
|---|---|---|---|---|
| أندونيسيا | - | 1 | 8 | 8 |
| اسرائيل | 6 | 12 | 11 | 9 |
| تركيا | 5 | 8 | 15 | 7 |
| سنغافورة | 2 | 3 | 1 | 2 |
| فليبين | 5 | 6 | 11 | 13 |
| نيوزيلاند | 15 | 10 | 10 | 7 |
| هونغ كونغ | 2 | 2 | 2 | 2 |
| الهند* | 2 | 3 | 9 | 12 |
| استراليا | 8 | 9 | 11 | 7 |
| أورغواي | 3 | 6 | 11 | 8 |
| بنما | - | 10 | 24 | 16 |
| ترينيدا وتوباكو | 5 | 19 | 23 | 4 |
| فنزويلا | 6 | 9 | 10 | 7 |
| غانا* | 3.4 | 7.6 | 13.5 | 14.7 |

ILO World Report labour, (1995).

* برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 1993، تقرير التنمية البشرية لعام 38;1993،

وفي تفسير هذه الأوضاع تذكر أسباب عدة أبرزها ارتفاع معدلات النمو السكاني، والإقبال على التعليم، ومتابعته حتى المرحلة الجامعية، وانخفاض التوافق الكمي والنوعي بين الخريجين في التعليم وحاجات سوق العمل، وتضاؤل التوسع في القطاعات التي تحتاج إلى المتعلمين، فضلاً عن إدخال التكنولوجيا المتطورة إلى المشروعات الحديثة بل والقديمة والإستغناء بذلك عن العدد الكبير من القوى

العاملة، واتجاه الشباب نحو المدن للعمل في وظائف الدولة أو القطاعات الحديثة، وهجرهم قراهم والعمل الزراعي والحرفي وغير ذلك (كومبز 1987، 253-261؛ يونسكو 1991، 6، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 1993 ,35).

في ضوء تحليل الواقع وتشخيصه والتوصل إلى عدد من عوامله يتوقع المسؤولون استمرار مشكلة بطالة المتعلمين خلال السنوات المنظورة المقبلة ويشعرون بالقلق إزاء ذلك، ويبحثون عن نظم تعليمية تعالج المشكلة (يونسكو 1986، 122، يونسكو 1991، 6-7). ولكنهم لم يتوصلوا بعد إلى هذه النظم.

## عمالة المتعلمين وبطالتهم في الدول العربية:

يصعب التقييم الدقيق للعلاقات الراهنة بين الخريجين في التعليم وبين فرص العمل المتاحة لهم في الدول العربية لأسباب كثيرة، من أهمها عدم توافر الدراسات والبيانات الإحصائية الكافية عن عمالة المتعلمين وبطالتهم، أو التستر على المتوافر منها. ولذلك نكتفي بإبداء الملاحظات التي أمكن استخلاصها من المصادر المرجعية. مع الإشارة، أولاً إلى تشابه نظم التعليم والتشغيل في الدول العربية، وإلى وجود فروق واضحة في فرص العمل بين بلد وآخر. ويمكن أن نميز في هذا الصدد بين ثلاث مجموعات وهي: مجموعة الدولة الخليجية، مجموعة الدول المتوسطية، مجموعة الدول الأقل نمواً.

فمجموعة الدول الخليجية تتميز بالدخل المرتفع وبازدياد اعداد المتعلمين بسرعة، وبمعدلات مرتفعة، استمرت خلال عقود السبعينات والثمانينات والتسعينات (الجلال 1416هـ، 41-55) (UNESCO 1995 H.E.S.A.S, 100-105) وبحصول الخريجين على العمل من دون الوقوع في إشكالات البطالة أو القبول بعمل أدنى من العمل المناسب للمؤهل التعليمي، وبوجود أعمال كثيرة خدمية وفنية واختصاصية، يشغلها الوافدون من الدول العربية وغير العربية، وبأعداد تزيد على عدد العاملين المواطنين. كذلك تبين الحسابات الإسقاطية والتوقعات المستقبلية أن هذه الأوضاع تتعدل من عام إلى آخر نتيجة للتوسع التعليمي، وأن أعداد المتعلمين المختصين من الخريجين المواطنين في العام 2000 ستزيد في عدد من الإختصاصات الأدبية والإنسانية عن عدد الوظائف المتاحة (مجلس التعاون لدول الخليج العربية 1989)، الأمر الذي يدفعهم إلى القبول بأعمال أقل من مؤهلاتهم وشهاداتهم، أو التحول إلى أعمال لا يستخدمون فيها أختصاصاتهم. كذلك يتوقع أن يؤثر الخلل الحاصل على عمالة الوافدين، ويزيد من عدد المهاجرين العائدين.

وتجدر الإشارة إلى مساعي المسؤولين في هذه الدول، للتوفيق بين التعليم وفرص العمل، عن طريق تعليم المواطنين وتأهيلهم لشغل وظائف الوافدين (مجلس التعاون لدول لخليج العربية 1989).

وقد أجريت عدة دراسات عن العلاقات بين التعليم والعمل في دول الخليج العربية، كدراسة علي الطاهر العوني عن «الشباب بين التعليم والعمل في دول الخليج العربي» (العوني 1986) ودراسة علي بن سبع القرني عن «العلاقة بين برامج التعليم وحاجات المجتمع السعودي التنموية» (القرني 1410 هـ)، ودراسة محمد أحمد الرشيد وحمد بن محمد البعادي عن «الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي في دول الخليج ومدى إرتباطه بخطط التنمية وبرامجها» (الرشيد والبعادي 1992)، ودراسة مجلس التعاون لدول الخليج العربية عن «المواءمة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي واحتياجات دول مجلس التعاون من العمالة ذات التعليم العالي» (مجلس التعاون لدول الخليج العربية 1989)، ودراسة الخطيب وآخرين عن «واقع التنمية وخططها المستقبلية في دول مجلس التعاون ودور التربية في تلبية احتياجاتها» (الخطيب وآخرون 1995) وتبين الدراسات المذكورة عدداً من المشكلات التي يواجهها التعليم في علاقته بالعمل، وعدداً من الجوانب الإيجابية. ومن ذلك أن عدد الخريجين في كليات العلوم الدقيقة والهندسة والطب والمعاهد المتوسطة التقنية، لا يزال أقل من العدد الذي يلبي حاجات القطاعات وفرص العمل المتاحة، وأن أعداد الخريجين في كليات الشريعة والتربية والآداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية تجاوزت حاجات القطاعات إليها، وأخذت تتحول إلى أعمال أخرى أو تعمل لحسابها الخاص. ونجد أن الكثير من التقنيين لا يرغبون بمزاولة الأعمال اليدوية على الرغم من توافر فرص العمل في مجالها، وأن إحجامهم يساعد في افساح المجال أمام التقنيين الوافدين ليشغلوا هذه الأمكنة. كذلك تكشف بعض هذه الدراسات عن وجود ثغرات في الكفايات المعرفية والمهارية للخريجين تجعلها لا تتوافق مع الحاجات الفعلية للأعمال التي تنفذها إدارات ومؤسسات القطاعين العام والخاص. أخيراً تقدم الدراسات المذكورة مقترحات متعددة تدعو إلى التواصل مع القطاعات والتعرف المستمر على حاجاتها من القوى العاملة ومؤهلاتها، وإلى تعديل سياسات التعليم العالي وخططه ومناهجه وبرامجه حتى تغدو متوافقة مع الحاجات المذكورة، كما تدعو إلى إدخال التعديلات على سياسات التوظيف والعمالة ومشروعات التنمية باتجاه توفيقها مع أوضاع التعليم (العالي منه بخاصة) وخصائصه وعروضه من الخريجين.

وتختلف الأحوال في مجموعة دول حوض المتوسط والعراق والأردن، التي تتصف بالدخل المتوسط والنمو الكمي – السكاني والتعليمي. وفيض الخريجين عن فرص العمل، وذلك من مختلف المستويات التعليمية ومختلف الإختصاصات الجامعية، وبخاصة منها الآداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية. كما تتصف بهجرة الكثير من ابنائها إلى دول الخليج والدول الغربية وسواها تخلصاً من البطالة وللحصول على عمل أفضل ودخل أجزى، وقبول كثيرين بعمل أقل من مؤهلهم التعليمي أو يختلف عنه، وتعرض آخرين للبطالة فترة تطول أو تقصر. (الشحاتيت وإبراهيم 1987، رحمة 1992، عبد ربه 1988، UNESCO, 1995) ففي الأردن – كمثال – تبين دراسة الشحاتيت عن «خصائص المتعطلين عن العمل في العام 1986» إن حملة الكفاءة يشكلون 20٪ من المتعطلين، وأن حملة الثانوية يشكلون 25٪ وحملة الدبلوم المتوسط 25٪ وحملة البكالوريوس 13٪ وأن النسبة تنخفض لدى حملة الإبتدائية إلى 10٪، ولدى دون الإبتدائية إلى 5٪، وهكذا، فإن نصف المتعطلين كانوا من خريجي الثانوية وكليات المجتمع. كما بينت الدراسة أن 48٪ من المتعطلين كانوا ضمن الفئة العمرية 20-24 سنة وأن 70٪ كانوا من الفئة العمرية 20-29 سنة.. وهكذا، فإن معظم المتعطلين هم من الشباب المتخرجين حديثاً من مؤسسات التعليم النظامي (الشحاتيت وإبراهيم 1987).

ويورد تقرير منظمة العمل الدولية الصادر 1995 البيانات المدرجة في الجدول رقم 3 عن توزيع البطالة بحسب المستوي التعليمي في عدد من الدول العربية.

**جدول رقم (3) توزع البطالة حسب مستوى التعليم في عدد من الدول العربية خلال السنوات 1989-1991**

| الدولة / مستوى التعليم | أمي | ابتدائي | ثانوي | عال |
|---|---|---|---|---|
| سورية | 3 | 7 | 8 | 8 |
| مصر | 1 | 3 | 26 | 5 |
| تونس | 11 | 20 | 17 | 5 |
| الجزائر | 9 | 27 | 29 | 5.2 |
| المغرب | 4 | 17 | 26 | 23 |

ILO, World Labour Report, (1995).

من البيانات المدرجة في الجدول المذكور نلاحظ وجود بطالة بمعدلات مرتفعة لدى الخريجين، وأنها في دول المغرب العربي أكثر ارتفاعاً منها في سورية ومصر، وأن بطالة المتعلمين تواجه الخريجين في التعليم الثانوي بنسب أعلى من بقية المستويات التعليمية، وأن خريجي التعليم الإبتدائي يأتون في المرتبة الثانية، من حيث نسب البطالة بينهم، يليهم خريجو التعليم العالي ثم الأميون، وأن الفروق بين دولة وأخرى تقل لدى الخريجين في التعليم العالي وذلك باستثناء المغرب.

وقد عملت حكومات عدة على تخفيض حجم المشكلة، بالتوسع في توظيف الخريجين في مكاتبها ومؤسساتها، وبغض النظر عن الحاجة إليهم، الأمر الذي جعلهم يفيضون في عدد من المكاتب والمؤسسات عن حاجات العمل وأوقاته. ويشكلون بطالة ناقصة أو مقنعة، ويزيدون الأعباء المادية والرواتب، ويسهمون بشكل غير مباشر في إبقاء رواتب الموظفين منخفضة لا تتناسب مع التضخم وغلاء المعيشة.

وفي ضوء المعطيات الآنفة الذكر، يتوقع استمرار زيادة عدد الخريجين في التعليم عن فرص العمل، وتصاعد هذا الخلل على المدى المنظور من أواخر هذا القرن ومطلع القرن القادم. كما يتوقع استمرار قبول الخريجين بأعمال أقل من مؤهلاتهم العملية، أو العمل في مجالات تختلف عن اختصاصاتهم، وكذلك استمرار البطالة الظاهرة والمقنعة ومحاولات الهجرة.

وبالإنتقال إلى مجموعة الدول العربية المتبقية، وهي السودان والصومال واليمن وموريتانيا، نجد أنها تتصف بانخفاض الدخل ومحدودية نشر التعليم ومحدودية بطالة المتعلمين ومشكلاتها، (يوندباس 1994). ولكن من المتوقع أن تظهر هذه المشكلات وأن تتأزم في أوائل القرن القادم إذا سارت هذه الدول على نهج التوسع التعليمي الخطي الذي سارت عليه مجموعة دول المتوسط، ولعلها تنتبه إلى ذلك قبل فوات الأوان وتسلك طرقاً أخرى تحقق لها توازناً وتوافقاً أفضل بين التعليم وعمالة خريجيه.

## عوامل تردي التوافق بين المتعلمين وفرص العمل:

نستخلص مما سبق أن التعليم المعاصر أصبح على المستوى العالمي غير متوافق مع حاجات التنمية وسوق العمل، وأن الخريجين فيه أضحوا في وضع لا

يحسدون عليه. فهم يواجهون البطالة أو القبول بعمل أدنى من العمل الذي أهلتهم مدارسهم أو جامعاتهم لمزاولته، أو بعمل يختلف عن اختصاصهم ومؤهلاتهم، ونستخلص أيضا أن الحالة الراهنة من سوء التوافق ستستمر في المستقبل المنظور وتتفاقم في عدد من الدول، وأن الأمر خطير ويستدعي البحث عن سبل المعالجة وتطبيقها انقاذا للتعليم والخريجين فيه من الأزمة وحفاظا على سلامة المجتمع وتنميته.

وينطلق البحث عن سبل المعالجة من السؤال عن أسباب المشكلة. ويبدو من النظرة الأولى أن للمسألة بعدين هما: التعليم وسوق العمل، لكن التعمق فيها يبين ارتباطها بعوامل أخرى سكانية واقتصادية وتقنية وثقافية واجتماعية.. وهكذا، فإن معالجة المشكلة تقتضي البحث في مختلف الجوانب المذكورة وفي الحلول التي تقترح لمعالجتها. وسيجري التركيز في ذلك على الدول العربية، وبخاصة منها الدول المتوسطية التي تعاني من المشكلة أكثر مما يعاني سواها.

فإذا بدأنا **بالجانب التعليمي:** نجد أنه في تقويم النمو التعليمي الذي حصل في الدول العربية خلال العقود الثلاثة الأخيرة، نجد كتابات تمجد هذا النمو وكتابات تدينه وتحمله مسؤولية تردي أحوال المتعلمين. ويبدو أن الفريقين من الكتاب محقان، وأن الآراء على اختلافها لا تجانب الصواب. فقد كان لتطور التعليم العربي إيجابياته الكثيرة وثغراته الكثيرة أيضا. فعند النظر إلى علاقته بعمالة السكان ودوره فيها، نجد وجوها إيجابية ووجوها سلبية. تتمثل الأولى في شمول التعليم الفئات العريضة من السكان، على اختلاف مواطنها وحالاتها الاجتماعية والاقتصادية وجنسها، وفي تحسين الحالة التعليمية للقوى العاملة، وتراجع نسبة الأمية بينها، مقابل ازدياد نسبة الحاصلين على المؤهلات التعليمية وعددهم، وفي مد القطاع الحديث بالاختصاصيين ومساعديهم وبالعمال المهرة، وفي توفير المعلمين والكتبة والاداريين للعمل في المدارس والادارات الحكومية التي هي المؤسسات التي شهدت أكبر توسع وأسرعه وأوسع طلب على القوى العاملة، أما الثغرات فأبرزها استمرار التوسع في التعليم الذي يعد الموظفين على الرغم من تضاؤل الحاجة إلى مزيد منهم، والعجز عن تغليب التوسع في التعليم المهني، بمستوياته المختلفة، على التوسع في التعليم النظري غير المهني، والقصور في مواءمة التوسع في التعليم مع الطلب عليه في سوق العمل، والعجز عن مواءمة

مضامين المناهج وعمليات التعليم والتدريب مع حاجات العمل من المهارات والمعارف والاتجاهات، وكانت النتيجة شيئا من الانفصام بين التعليم والعمل فحدث الفيض في عدد الخريجين، وظهر التدني في كفاية وانتاجية الكثيرين من العاملين المتعلمين (يونسكو 1986، 115-130؛ يوندباس 1987، 49-70).

وازاء بروز هذه الثغرات اهتم المعنيون بمعالجتها واتخذت المعالجة أساليب مختلفة كان أكثرها ظهورا وتكرارا الاتجاهات التالية:

1 – اعطاء الأولوية للتوسع في التعليم الأساسي وتعميمه ومده إلى ثماني أو تسع أو عشر سنوات مع محاولة ادخال شيء من العمل اليدوي فيه، وهو اتجاه سليم ولكنه يبقى بحاجة للحوار حول العدد الأفضل من السنوات. فهل ننهي التعليم الأساسي العام عند نهاية السنة الثامنة أو التاسعة أو العاشرة؟ هذا مع العلم أن سن العمل لا تبدأ قبل السادسة عشرة، وأن تخريج الفتية من المدرسة إلى الشارع أمر فيه خطورة، وأن متطلبات الحياة المعاصرة من المعارف والمهارات والاتجاهات تحتاج إلى سنوات أكثر لتعلمها (رحمة 1992 أ، 115-116).

كذلك يحسن الحوار حول أساليب ادخال العمل اليدوي في التعليم ومناهج هذا العمل وأهدافها وسبل التطبيق الناجح لها الذي يحقق الفائدة ولا يقف عند حدود شعارات ما تزال تتردد منذ أيام غاندي. (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم 1993)،

2 – تغليب هدف الأعداد للعمل في التعليمين الثانوي والعالي، ومن دون اغفال الهدف الثاني للتعليم الثانوي، وهو الاعداد لمواصلة الدراسة العالية وكذلك لاهداف التعليم الأخرى الفردية والاجتماعية والثقافية. ومن التوجهات لتحقيق ذلك المدرسة الثانوية الشاملة والمدرسة الثانوية البوليتكنيكية والمدرسة الثانوية العامة والمدرسة الثانوية الفنية المتعددة الاختصاصات والمعاهد المتوسطة وكليات المجتمع المتنوعة الاختصاصات ثم الجامعات باختصاصاتها المتعددة، وثمة تجديدات أخرى، كالتعليم الثانوي المهني لمدة سنة أو سنتين، على النحو الذي تطبقه سورية ودول أخرى. وحول هذه الحلول المختلفة يحسن الحوار الواسع، في ضوء عدد من المعايير والأهداف

يأتي على رأسها هدف مواءمة التعليم لحاجات التنمية والعمالة من الناحيتين الكمية والنوعية، ويأتي في أساسها قضية الموارد المتاحة للتعليم.

ومن الأسئلة الهامة الحجم العام لكل من التعليمين الثانوي والعالي. فهل نقلص هذا الحجم، ما دام فيض الخريجين عن فرص العمل قائماً في حوالي نصف عدد الدول العربية، التي هي الدول ذات الكثرة السكانية؟ وهل نحجم التوسع؟ وكيف نحقق ذلك دونما صعوبات واشكالات؟

لعله من المفيد هنا، تدارس التجارب العربية وغير العربية في هذا المجال، كتجربة التعليم المهني لتضييق باب النفوذ إلى إكمال التعليمين الثانوي والعالي، وتجربة دخول العمل لسنة أو سنتين قبل الالتحاق بالجامعة، وتجربة الدراسة المناوبة بين العمل والدراسة، وتجربة الاقتصار على التوسع في بعض أنواع التعليم، وافتتاح معاهد وكليات أو جامعات خاصة به، وتجربة زيادة الرسوم الجامعية والخ.....

ومع السؤال عن الحجم العام للتعليم يثار السؤال عن التناسب بين أحجام كل من التعليم المهني والثانوي والعالي، والاجابة الشائعة، هنا، تستند إلى هرم القوى العاملة وتدعو إلى تناسب أحجام مستويات التعليم بحسب الهرم المذكور وبحيث يضيق الحجم كلما اتجهنا نحو الأعلى. (جلال الدين 1996).

ولكن كيف نحقق هذا التناسب هل نغلق قنوات العبور من مستوى إلى آخر كما هو الحال في بعض تجارب التعليم الفني والتقني والمهني ومثالها تجربة سورية (وزارة التربية 1987) أم نضيف هذه القنوات كما هو الحال في بعض تجارب وشروط القبول في التعليم العالي ومثالها تجربة الكويت (جامعة الكويت) (1995؛ 153-154) أم نفتح القنوات وهو الاتجاه الذي تدعو إليه كتابات كثيرة يأتي على رأسها استراتيجية تطوير التربية العربية (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم 1979، 256-257) لا شك أن لكل اتجاه حسناته وسيئاته ولعل اتجاه التضييق المرن ذي المعايير الموضوعية يكون أفضل الاتجاهات.

ومن المقترحات لعلاج المشكلة التوسع في عدد الاختصاصات التعليمية، ولكن نظم التعليم، مهما عددت من اختصاصاتها، تبقى عاجزة عن افتتاح جميع

الاختصاصات المهنية ولذا يقترح دمج الاختصاصات المتشابهة المتقاربة، والتركيز على تعليم الأساسيات من المعارف والمهارات، حتى يتمكن الخريج من الافادة منها في تطوير مهاراته وتعلم العمل الجديد. (البستان 1994، 139-140).

كذلك يزداد الاهتمام بالتعليم والتدريب غير النظاميين والتوسع في اقامة الدورات التدريبية لمواجهة التحولات المهنية والتطورات المعرفية والتكنولوجية، وتثار في هذا الصدد الأسئلة عن إبقاء التدريب خارج دائرة مؤسسات التعليم النظامي، أم جعله جزءا من مهامها، واقامة ادارات له تتبع الخريجين وتقدم لهم ما يلزم من التعليم والتدريب بين حين وآخر؟ والواقع أن المسلكين قائمان الآن في دول، عدة وأن المستقبل سيكون لصالح التعليم غير النظامي (الغزاوي 1988/ .ILO 1995, W.L.R. 88-89) بسبب قدرته على المواءمة المباشرة مع حاجات العمل المستجدة، ولعل ادخال هذا التعليم غير النظامي إلى مؤسسات التعليم النظامي، واختصار مدد الدراسة النظامية والتعويض عن ذلك بالتدريب غير النظامي سيكون من التوجهات القابلة للحوار واتخاذ القرار بشأنها.

ومن اشكالات التوسع في التعليم الوظيفي المهني ارتفاع تكاليفه وصعوبة توفيرها الأمر الذي يؤثر في نشره وتوسعه وجودته. ومن المقترحات لحل المشكلة ادخال العمل المنتج ذي المردود الاقتصادي في عمليات التعليم والتدريب لتعويد الطلبة على العمل عن طريق الممارسة، وللإفادة من ذلك في تمويل التعليم ولتشجيع الطلبة وتحفيزهم (رحمة 1994، 11) فما امكانات تنفيذها هذا المقترح؟ وما الصعوبات الإدارية والفنية والتعليمية التي تواجهه؟ وكيف نتغلب عليها وندخل هذا التجديد؟

ولا يفوتنا أن نذكر أهمية التوجيه المهني وضرورة ادخاله في المدارس والجامعات لمساعدة الطلبة على اختيار الدراسة والعمل المناسبين لامكاناتهم وميولهم ولحاجات السوق. وعليه، يمكن القول أن الأسئلة السابقة الذكر تندرج جميعا ضمن سؤال عام وهو: كيف نحقق التوافق بين مخرجات التعليم وبين حاجات القطاعات المختلفة أو طلباتها من القوى العاملة المتعلمة؟ إن الجواب العام هو تخطيط التعليم بحسب الحاجات المذكورة. فما امكانات تنفيذ هذا الحل؟

لا يخفى أن الركيزة الأولى في اعداد خطط التعليم هي المعلومات الاحصائية وغير الاحصائية عن الحاضر والمستقبل. واذن فنحن بحاجة إلى رصد

واقع عمالة المتعلمين الحاضرة وإلى حساب الحاجات المستقبلية من القوى العاملة المتعلمة وتحديدها. ويدل الواقع المعلوماتي في معظم الدول العربية على أن ثمة صعوبة كبيرة في الوصول إلى المعلومات اللازمة. وإن الادارات المعنية لا تملك الامكانات اللازمة لجمع المعلومات وتنظيمها وتوفيرها. وأنه لا بد من ولوج عالم الكومبيوتر والمعلوماتية واحداث ادارات وأجهزة متخصصة تتبع أحوال العمالة وتدرس، باستمرار، حاجات القطاعات المختلفة، وتمد مخططي التعليم بصورة دورية بالمعلومات الوافية عن عمالة الخريجين، وعن الحاجات المستقبلية من المتعلمين، وتوزعها بحسب مستويات التعليم وأنواعه واختصاصاته. ومع أن المعنيين في الدول العربية مدركون لهذه الحاجة ومهتمون بتحقيقها، إلا أن هذا التحقق لم يحصل بعد في أي قطر بالمستوى المطلوب. (ايبداس والكسو. 1991) واذن فنحن لا نزال أمام السؤال: كيف نجتاز هذه العقبة المعلوماتية؟

ولا يخفى أن ثمة دراسات كثيرة وجهودا تبذل في هذا المجال. ويتوقع لها أن تنجح وأن تنقلنا إلى مسألة أخرى في تخطيط التعليم وهي التعارض القائم بين حاجات التنمية أو سوق العمل من المتعلمين وبين رغبات الأفراد وذويهم ومطامحهم وبين الموارد المتاحة لتطوير التعليم. فكيف يوفَّق المخطط بين هذه المتغيرات؟ بل كيف يوافقها مع متغيرات أخرى قائمة في صلب أنظمة التعليم ويصعب تغييرها؟ النجاح في ذلك غير متوقع. واستخدام أساليب المقاربة بين الأبعاد المتباعدة سيكون حلا لا مفر منه، أما استخدام أسلوب الكلفة والمنفعة فسيكون من الأساليب المضافة لمناهج تخطيط التعليم بحسب حاجات القوى العاملة، هذا فضلا عن استخدام منهج الطلب الشعبي والاجتماعي في تخطيط التعليم الأساسي لجعله عاما. (II EP 1988; Module.5).

ثم أن التخطيط المطلوب لا يقتصر على الجوانب الكمية بل يشتمل أيضا على الجوانب النوعية. كالتخطيط للاختصاصات التي ينبغي افتتاحها والاختصاصات التي ينبغي اغلاقها. وتخطيط مضامين المناهج من المعارف والمهارات التي تلزم لأداء الأعمال المتوقع أن يزاولها الطلبة بعد تخرجهم.

وإذا انتقلنا إلى **جانب سوق العمل وسياسات التشغيل**: نجد أن هذا الجانب يشتمل على عدد فرص العمل المتاحة، وأنواعها، والمؤهلات التعليمية التي تتطلبها، والعرض من القوى العاملة، وسياسات الدولة في التشغيل. وباستعراض

سريع لتطور هذه الأمور في الدول العربية خلال العقود الثلاثة الأخيرة نجد أن الطلب على المتعلمين كان يزداد من عام إلى آخر، وكان يتحول تدريجيا من الطلب على الاختصاصات النظرية والمكتبية إلى الاختصاصات التقنية والعملية. وأن زيادة العرض من الخريجين فاقت في دول مجموعة المتوسط زيادة الطلب عليهم، وأنها تقترب من التوازن في الدول الأخرى. فقد أدت تنمية الادارت الحكومية ومؤسساتها وتنمية القطاع العام في الستينات إلى التوسع في عدد الوظائف وجذب معظم المتعلمين إليها. ثم تضاءلت هذه التنمية في دول عدة في الثمانينات، الأمر الذي حد من فرص التوظيف، وأقلق المتعلمين الذين أعدوا للوظائف وأعمال القطاع العام. وقد اتجهت عدة دول إلى تخفيف هذه المشكلة بتوظيف الخريجين، وبغض النظر عن عدم الحاجة إلى الكثيرين منهم، وبالحد من الحوافز أو الغائها، وتثبيت الرواتب، الأمر الذي جعل العمل في القطاع الخاص أكثر اغراء بأجوره ومكاسبه. كما تراجعت دول عدة عن سياسة استيعاب المتعلمين في وظائفها، واقتصرت على التوظيف بحسب حاجتها، وتركت الكثيرين يبحثون عن العمل في القطاع الخاص (خوري وآخرون 1992، 96-100، وديع1996).

ويلاحظ أن سياسات التشغيل الراهنة في دول عدة، تمر بأوضاع لا تحسد عليها، فازاء ازمات العمالة والبطالة تتجه سياسات العمالة العربية إلى التقوقع عبر الحد من هجرة العمالة الوافدة او ابقائها أو تعطيل العمال الوافدين واعادتهم إلى بلدانهم، بدل الانفتاح والتكامل (القصيفي 1989، 11-12) و (Findlay, 1989,15).

وثمة سياسات أخرى، كتشجيع العمل في القطاع الزراعي، أو في القطاع الحرفي، والمشروعات الصغيرة، وتشجيع هجرة المتعلمين أو الحد منها أو منعها عن بعض الاختصاصيين (خوري وآخرون، 1992 ب، 62-63).

عن هذه السياسات تثار أسئلة كثيرة من أبرزها السؤال عن كفاية السياسات الراهنة في توفير فرص العمل اللازمة، والسؤال عن البدائل المستقبلية.

ولما كانت الإجابة عن السؤال الأول معروفة بدليل استمرار مشكلة تشغيل المتعلمين، فإن الإجابة عن السياسات البديلة هي التي تحتاج إلى تفكير وابتكار وحوار وبحوث وغيرها.

وبالنظر إلى التفاوت في الموارد، وفي أوضاع العمالة بين قطر وآخر، فإن السؤال عن التعاون العربي في مجال التشغيل وعن سبل تطويره أمر نافع

ويستحق النقاش والتبني، ولماكان التعاون العربي لا يغني عن الجهود القطرية والمحلية، فإن البحث والحوار حول سياسات التشغيل التي تحفز وتشجع على الافادة من الموارد المحلية في كل بلد أمر نافع، ومن المقترحات لذلك التشجيع على العمل في الزراعة وفي الحرف المحلية والمشروعات الصغيرة ومشروعات الخدمات الصحية والتعليمية والسكنية والغذائية، وتعاون القطاعين العام والخاص في تبادل القوى العاملة لتشغيل الفائض واقامة التوازن، مع الاشارة إلى أن جميع الحلول تبقى قاصرة إذا لم تتوصل إلى زيادة عدد فرص العمل بمعدل يزيد عن عدد المقبلين الجدد على سوق العمل.

وفي الحديث عن هذه النقطة الأخيرة الهامة (زيادة فرص العمل بمعدل أعلى من معدل ازدياد أفراد القوى العاملة) نذكر أن تقرير التنمية البشرية لعام 1993 يبين أن هذا الهدف أضحى صعب المنال وأن الفروق بين نمو الناتج المحلي الاجمالي ونمو القوى العاملة من جهة وبين نمو فرص العمل من جهة أخرى تزداد اتساعا وأن الوضع يكاد يصل إلى «نمو بدون فرص عمل»، ويفسر التقرير هذه الفروق بأربعة أسباب رئيسة هي: (أولاً)، أن البحث عن التكنولوجيا التي تحقق وفورات في استخدام اليد العاملة شجعت عليه الحالة الديمغرافية للبلدان الصناعية، إذ غالبا ما أدى ركود النمو السكاني إلى حدوث عجز متزايد في اليد العاملة في الستينات. (ثانيا)، وما عزز هذه الظاهرة أيضا ارتفاع تكاليف اليد العاملة ووجود حركة نقابية نشطة. (ثالثا)، غالبا ما كانت التجديدات التكنولوجية في المجال المدني نتاجا فرعيا لعملية البحث والتطوير العسكريين، التي يفضل فيها عادة كثافة رأس المال، (رابعا وأخيرا)، التكنولوجيا السائدة تعكس النمط القائم لتوزيع الدخل. فنسبة 20٪ من سكان العالم تحصل على 83٪ من دخل العالم، وهو ما يمثل خمسة أمثال القدرة الشرائية الموجودة لدى الفقراء الذين يشكلون نسبة 80٪ من البشرية. ومن الواضح أن التكنولوجيا ستسير حسب أفضليات أعضاء المجتمع الدولي الأغنى (برنامج الأمم المتحدة الانمائي 1993، 35-37).

ويرتبط **الجانب الاقتصادي**: ويتداخل مع الجانب الآنف الذكر في سوق العمل، ويؤثر الجانبان معا على عمالة السكان. وهكذا ترتبط عمالة المتعلمين وغير المتعلمين بالأحوال الاقتصادية أيضا. فكلما نشطت حركة التنمية الاقتصادية وتسارعت وتائرها وارتفعت معدلاتها وتوسعت مشروعاتها ازداد الطلب على

القوى العاملة. ويحصل العكس في حالة الركود الاقتصادي. فالركود الاقتصادي، الذي حدث في الثمانينات، وما رافقه من تكثيف للاستثمار في رأس المال المادي واستخدام للآلات المتطورة التي لا تحتاج إلى الكثير من اليد العاملة، أدى إلى تناقص معدل نمو فرص العمل وأحدث أزمة في عمالة المتعلمين (خوري وآخرون 1992 أ، 98-100). ومع هذه المعطيات يجدر أن نعيد إلى الذهن ما سبق ذكره حول الفروق الشاسعة بين معدلات نمو الناتج المحلي الاجمالي ومعدلات نمو فرص العمل.

وتؤشر هذه المعطيات على عدد من الحلول نذكر منها: تسريع وتائر التنمية الاقتصادية وتنويع الاستثمارات وتكثيفها في المشروعات التي تحتاج إلى الكثير من اليد العاملة.

ويأتي **التطور التكنولوجي** عاملا أساسيا في تفاقم المشكلة، ذلك أن استخدام الآلات المتطورة في العمل يوفر الكثير من اليد العاملة فقد تغني آلة واحدة متطورة عن مئات أو آلاف العمال، بحيث أدى التطور التكنولوجي الذي شهدته البلدان الصناعية المتقدمة إلى نمو قليل في فرص العمل، ونمو كبير في الناتج المحلي الاجمالي. وقد سبق التعرض لهذه الظاهرة، ومع ذلك فإن ذكر الأمثلة عنها من الدول الصناعية يبقى مناسبا لتوضح ضخامتها، ففي كل من فرنسا والمانيا الغربية والمملكة المتحدة. ازداد الناتج المحلي الاجمالي خلال 17 سنة (1960-1987) مثلين أو أكثر ولكن فرص العمل تناقصت وتراجعت. وفي الولايات المتحدة، وخلال الفترة المذكورة ذاتها، كان معدل نمو العمالة أقل بكثير من معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي. وشكلت اليابان ظاهرة ملفتة، فقد ازداد فيها الناتج المحلي الاجمالي إلى ما يقرب من أربعة أمثاله في حين ازدادت العمالة إلى مثلين، (برنامج الأمم المتحدة الانمائي 1993 ,35). وهكذا أصحت التكنولوجيا ذات أثر مزدوج متعارض؛ فهي تزيد الانتاج زيادات كبيرة، وتقلص العمالة تقليصا كبيرا وخطيرا. فكيف نعالج هذه المسألة؟ هل يمكن أو يصح أن ندعو إلى الامتناع أو التخفيف عن استخدام التكنولوجيا ونعود إلى تخلفنا التقني أم نتابع السير في تطويرها واستخدامها ونعطل الكثيرين عن العمل ونخفض قواتهم الشرائية ونحدث الكساد الاقتصادي. ويبدو أن العالم – بما فيه الدول العربية – يسير في هذا الاتجاه الأخير. الأمر يستدعي تخفيف المخاطر بتحسين تأهيل القوى العاملة

واستمرار هذا التأهيل لتبقى المهارات والمعارف متناسبة مع التطور التكنولوجي ومفيدة في استخدام الآلات المتجددة. كما يستدعي استخدام الآلات التي تعتمد على تكثيف العمالة أكثر من اعتمادها على تكثيف استخدام رأس المال، وهذا الحل الذي يقترحه تقرير التنمية البشرية (برنامج الأمم المتحدة الانمائي 1993, 36) يناسب بشكل خاص البلدان النامية المحدودة الدخل الكثيرة السكان، والتي تنخفض فيها أجور اليد العاملة. وهو مطبق في العديد منها. كما أنه يستخدم في دول مرتفعة الدخل ومثالها دول الخليج العربي التي تستخدم العمالة الآسيوية بأجور منخفضة نسبيا (الفقير 1996).

إلى دور الجانبين الاقتصادي والتكنولوجي في معالجة المشكلة، نضيف دور **الجانب السكاني** الذي يتمثل بتغير عدد السكان من عام إلى آخر. وهو تغير وحيد الاتجاه في الدول العربية. فهناك نمو مطرد في عدد السكان يبلغ معدله حوالي 4٪ (يوندباس 1990, 26). وقد تجاوز في الثمانينات والتسعينات 5٪ في السعودية والامارات (ILO, W.L.R. 1995) وهو ينطوي على زيادة كبيرة مستمرة متصاعدة. في عدد الأطفال والفتية الذين يطرقون أبواب مؤسسات التعليم ومن بعدها مؤسسات العمل. وبالتالي، فإن النمو السكاني يثير قضيتين جوهريتين): الأولى، الطلب المتزايد على التعليم عامة وعلى بعض أنواعه وتخصصاته خاصة. والثانية، الطلب المتزايد على العمل وبخاصة على بعض أنواعه. ويخضع تحقيق المطلبين لامكانات الدولة، وهي امكانات تقل في معظم الدول العربية عن المستوى المطلوب الأمر الذي يجعل التعليم وعلى الرغم من توسعه قاصرا عن تلبية الحاجات السكانية إليه ويجعل سوق العمل عاجزا عن توفير العمل لكل راغب فيه. (وديع 1996، 16-20).

وتشهد البلدان النامية أوضاعا مشابهة وأكثر خطورة. فمجموع القوة العاملة زاد فيها بأكثر من 400 مليون فرد خلال الفترة من عام 1960 إلى عام 1990. وكان ذلك ناجما عن النمو السكاني السريع (2,3٪ سنويا)، مما يمثل زيادة. في نسبة الأفراد الذين هم في سن العمل، ومما يعني انضمام أعداد أكبر من النساء إلى صفوف الباحثين عن عمل. (برنامج الأمم المتحدة الانمائي 1993، 37). وإذا لم تحدث تغيرات كبيرة في السياسات، فإن آفاق العمالة بالنسبة لهؤلاء الناس تبدو قاتمة. فالقوة العاملة في البلدان النامية ستظل تزيد بنسبة 23٪ سنويا في

التسعينات، مما يتطلب ايجاد 260 مليون فرصة عمل اضافية. ومن المرجح أن تزيد مشاركة المرأة في القوة العاملة. وستكون هناك هجرة متزايدة إلى المناطق الحضرية بحثا عن العمل. ومن المرجح أن يبلغ المعدل السنوي لصافي الهجرة حوالي 6، 4٪ بحلول عام 2000، (برنامج الأمم المتحدة الانمائي 1993، 37).

وإذا أخذنا في الاعتبار عدد العاطلين، أو الذين يعملون عمالة ناقصة، فإن مجموع الاحتياجات للعقد القادم سيكون حوالي بليون فرصة عمل جديدة. وهذا معناه زيادة العمالة الاجمالية في البلدان النامية بما يربو على 4٪ سنويا في التسعينات، مقارنة بأقل من 3٪ في الثمانينات. (برنامج الأمم المتحدة الانمائي 1993، 37).

وإذا استمرت الاتجاهات الحالية، فمن المشكوك فيه، إلى حد بالغ، أن تحقق البلدان النامية هذه الزيادة في العمالة. فمنظمة العمل الدولية تقدر أن القوة العاملة في افريقيا جنوب الصحراء ستزيد بمقدار 3,3٪ سنويا في التسعينات، بينما ستزيد العمالة المنتجة بمقدار 2.4٪ فقط سنويا. وحتى هذا النمو في العمالة ينطوي على افتراض حدوث تسارع في معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي، من 3.7٪ إلى حوالي 5٪. وليس من المرجح أن يكون الوضع أفضل في أمريكا اللاتينية، أو جنوب آسيا، وقد تكون أيضا قدرة البلدان الصناعية على استيعاب المزيد من المهاجرين الاقتصاديين من البلدان النامية محدودة، نظرا لارتفاع معدلات البطالة في البلدان الصناعية نفسها (برنامج الأمم المتحدة الانمائي 1993، 37).

وازاء أوجه الخلل هذه يثار السؤال عن الحل. فهل يكون الحل عن طريق التعليم، أم عن طريق التنمية الاقتصادية وتنظيم أسواق العمل، أم عن طريق الحد من التزايد السكاني؟

والواقع أننا بحاجة إلى جميع هذه السبل بل إلى أكثر منها. وهنا نصل إلى جهود التربية السكانية، التي يتعاظم شأنها عاما بعد آخر ودون أن تصل إلى حل المشكلة، الأمر الذي يستدعي البحث عن استراتيجيات أخرى، تتمحور حول القيام بالدراسات السكانية الاجتماعية المتعمقة، التي تتجاوز الأرقام والبيانات الاحصائية، وتصل إلى صميم حياة الناس وتفكيرهم واتجاهاتهم ومطامحهم

وقيمهم ومعتقداتهم، ثم الافادة من نتائج هذه الدراسات في وضع سياسات سكانية واضحة محددة قابلة للتنفيذ، وفي اقامة تربية سكانية جديدة واضحة الأهداف والاتجاهات قادرة على التأثير في سلوك الناس.

إلى ذلك يبرز تأثير **الجانب الفردي، الاجتماعي الثقافي،** في المشكلة القائمة، فالمجتمع العربي تسوده اتجاهات الياقات البيضاء التي تشمل هؤلاء الذين يعملون في المكاتب النظيفة، وبالألبسة الأنيقة، ويحصلون على الدخل المجزي، وقد ساعدت ظروف العمل والدخل في الدول العربية، حديثة الاستقلال والتنمية، على بروز هذه الاتجاهات، فأقبل الناس على التعليم، وطمحوا في أعلى شهاداته، وبأعلى الوظائف التي تؤهلهم لها. وساعدت مجانية التعليم، وقيام الدولة بنشره، وتحمل أعبائه على تحقيق مطامح عدد كبير من أبناء الفئات الفقيرة، فضلا عن الغنية، ومن الأناث فضلا عن الذكور. (عبدالدائم 1983، 57-60).

ويبدو أن الاحباط والظلم الذي واجهه الآباء ابان الحكم العثماني والاستعمار الأوروبي، عززا مواقفهم الايجابية نحو تعليم أبنائهم ودفعهم للارتقاء في السلم الوظيفي وبالتالي الاجتماعي. ولئن كانت السنوات الأخيرة قد بدأت تشهد افول نجم الوظائف وجاهها، وتراجع القيم المالية والاجتماعية للشهادات وأصحابها، إلا أن الاندفاع نحو التعليم لم يتراجع كثيرا. ويبدو أن الناس لا يجدون البديل المقنع والمحفز، وهكذا يعيش الشباب والشابات في أيامنا أزمات القلق والخوف من مستقبل مجهول، ويجدون في الشهادة سلاحا للمستقبل، لا ينفع. لكنه لا يضر.

إزاء شيوع هذه الاتجاهات الفردية الاجتماعية نحو التعليم والعمل، وتأثيرها فيهما، لا بد من التساؤل عن سلامة هذه الاتجاهات وعن منافعها ومضارها وعن سبل تعديلها. ولنبدأ بالحوار حول مواقف الناس سابقة الذكر من التعليم والعمل، ولعلنا نتجه نحو المسلك الذرائعي فنقول: ما دامت هذه الاتجاهات تدفع سواد الناس نحو مزيد من التعليم، فهي أداة ثمينة للتوصل إلى المجتمع المتعلم، مجتمع القرن الواحد والعشرين. ولكن هذا الدفع يرتب على الحكومات والأفراد. أعباء مالية تثقل كاهل الكثيرين، وتستهلك الكثير من الموارد وتؤدي إلى فيض المتعلمين عن حاجات سوق العمل.

من ناحية أخرى فإن هذه الاتجاهات، وعلى الرغم من سلبياتها تبقى اتجاهات مشروعة إذ من حق كل مواطن أن يطلب التعليم، وأن يسعى إليه، وأن يطالب الدولة بتوفيره لذاته أو لأبنائه. وبالتالي، فنحن أمام ايجابيات كثيرة وسلبيات كثيرة، تجعلنا عاجزين عن الحكم الدقيق على سلامة الاتجاهات المذكورة، وتدفعنا إلى اتخاذ مواقف مرنة، ترضي الناس إلى حد، وتلائم بين الطلب الفردي والحاجات الاجتماعية.

وعن القضايا الفردية الاجتماعية قضية تعليم المرأة وعملها، فهل نساوي بين الذكور والاناث في فرص التعليم وأنواعه واختصاصاته وفي فرص العمل وأنواعه؟

يبدو هذا السؤال مستغربا في عصر التقدم والديمقراطية والمساواة بين الجنسين. ولكن دعونا نتفحص بعض وجوه المسألة. فإذا كانت الموارد المتاحة لا تكفي لتوفير فرص التعليم والعمل لجميع الراغبين فيهما، ذكورا واناثا، فهل يصح الاكتفاء بالمساواة بين الجنسين في التعليم الأساسي ثم نعطي الأولوية في متابعة التعليم وفي الحصول على العمل للذكور، ونتخلص بذلك من تضخم مخرجات التعليم وفيضها عن فرص العمل المتوافرة، ونوفر للأسرة أما متفرغة لتربية الأطفال والعناية المنزلية؟ قد تحوز هذه التساؤلات على رضا وموافقة عدد من الرجال الميسورين، وعدد من ربات البيوت اللواتي أرهقن الجمع بين العمل المنزلي والعمل الوظيفي، ولكنها ستواجه بالرفض من السواد الأعظم من الرجال والنساء، وبالهجوم الحاد من دعاة ادماج المرأة في التنمية. إن الموقف من تعليم المرأة وعملها سيبقى ايجابيا ولو أدى إلى بطالة الرجل، بل وبطالة المرأة أيضا. ويبدو أن ذلك معقول ومشروع ومن روح العصر، وإن المجتمع بحاجة إلى عمل المرأة في عدد من قطاعاته وأنه يفضلها في ذلك على الرجل.

ومن الحلول التي تذكر، لمواجهة المشكلات الفردية الإجتماعية استخدام التوجيه التربوي والمهني لتعريف كل فرد بإمكاناته، وبأنواع التعليم ومتطلباتها، وبأنواع العمل وفرصه حتى يختار في ضوء ذلك الدراسة والمهنة المناسبة له. وهو أسلوب مقنع وجذاب، ولكنه بحاجة إلى تطوير يخرجه من أطره النظرية الكلاسيكية ويجعله أكث واقعية وجدوى. (أولسن 1978).

## الخلاصة

يتبين من العرض السابق لعمالة خريجي التعليم وبطالتهم أن الوضع في العديد من الدول المتقدمة والنامية والعربية أضحى يعاني من انتشار بطالة المتعلمين ويؤشر على استمرارها وإزديادها مستقبلاً، وأن العوامل في ذلك متعددة، سكانية وتعليمية وسياسية واقتصادية وتكنولوجية واجتماعية ونفسية، وأن العامل الرئيس هو ازدياد عدد القوى العاملة ومعدل نموها عن عدد فرص العمل ومعدل نموها، وأن ثمة مقترحات كثيرة لمعالجة المشكلة.

ولعله من المناسب أن نؤكد في خاتمة هذا البحث على بعض المقترحات الهامة.

1 – العناية بتنظيم الأسرة والنمو السكاني في البلدان التي تعاني من مشكلات هذا النمو، أملاً في إعادتها إلى حالة التوازن بين نمو السكان ونمو فرص العمل.

2 – تعديل مفاهيم التنمية الاقتصادية واستراتيجيتها بحيث يصبح نمو فرص العمل عنصراً أساسياً فيها، لا يقل أهمية عن نمو الإنتاج القومي.

3 – ترشيد استخدام التكنولوجيا الحديثة في ضوء مردودها الإقتصادي من جهة وتأثيرها على العمالة والبطالة من جهة أخرى، وبحيث يتحقق تواؤم أفضل بين المتغيرين.

4 – إدخال تعديلات جوهرية على التعليم باتجاه جعله أكثر توافقاً مع حاجات التنمية وأسواق العمل. ويأتي في طليعة التعديلات المطلوبة تعميم التعليم الأساسي وإدخال العمل اليدوي فيه، تنويع التعليم الثانوي وإدخال التدريب المهني في جميع فروعه، تحديث اختصاصات التعليم العالي ومناهجه وفقاً لحاجات القطاعات التي يعد الطلبة للعمل فيها، التوسع في التعليم والتدريب غير النظاميين لترسيخ أو تجديد تأهيل الخريجين للأعمال المتوافرة.

5 – تدخل الدولة في سياسات القوى العاملة لمساعدة الخريجين في الحصول على العمل المناسب.

6 – استخدام التوجيه المهني لتعديل المواقف النفسية الإجتماعية من التعليم والعمل.

7 – إجراء البحوث الإجرائية على بطالة الشباب المتعلم وعمالته توصلاً إلى معالجة المشكلة.

## المصادر العربية

البستان، أحمد

1994 مدخل إلى ادارة التعليم العالي المعاصر. الكويت: جامعة الكويت.

الجلال، عبدالعزيز

1416هـ التربية والتنمية: تقويم المنجزات ومواجهة التحديات في دول الخليج العربية 1985-1995م. الرياض، الدار التربوية للدراسات والإستشارات.

الخطيب وآخرون، محمد بن شحات

1995 واقع التنمية وخططها المستقبلية في دول مجلس التعاون، ودور التربية في تلبية احتياجاتها. الكويت: المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج.

البعادي محمد بن محمد، الرشيد محمد أحمد

1992 «الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي في دول الخليج ومدى ارتباطه بخطط التنمية وبرامجها. «الندوة الفكرية الخامسة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج 21-29 ديسمبر، جامعة الكويت.

الشحاتيت محمد عميرة، إبراهيم عيسى

1987 مشكلة البطالة في الأردن: خصائص وتوقعات. عمَّان؛ دائرة البحوث الاقتصادية بالجمعية العلمية الملكية.

العوني، علي الطاهر

1986 «الشباب بين التعليم والعمل في دول الخليج العربي»، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية المنامة؛ مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية:67-86.

الغزاوي، جلال الدين

1988 «التعليم المستمر: مفهومه وأهميته بالنسبة للمهن الإنسانية» في الاسبوع العلمي التثقيفي: ندوة تطوير التعليم المستمر والتدريب في دول الخليج العربي، 21-24 مايو. جامعة الكويت، مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر: 255-274.

الفقير، حسين طه

1996 «الجوانب المتعلقة بالهجرة الدولية ودور الهجرة في التجربة الانمائية الكويتية وتخطيط القوى العاملة بها» 313. في برنامج الاتجاهات الحديثة في تخطيط التعليم والقوى العاملة في الأقطار العربية – الجزء الثاني، الكويت: المعهد العربي للتخطيط.

القرني، علي بن سعد

1410هـ «العلاقة بين برامج التعليم العالي وحاجات المجتمع السعودية التنموية» مجلة جامعة الملك سعود(2) العلوم التربوية: 533-445.

القصيفي، جورج

1989 «انتقال العمالة العربية بين الواقع والممكن» في ندوة الآثار الديمغرافية والإجتماعية والإقتصادية للهجرة الدولية في الوطن العربي 4-9 ديسمبر، عمان، منظمة العمل الدولية والجامعة الأردنية.

أولسن، ميرل

1978 التوجيه: فلسفته أسسه ووسائله. ترجمة فراج عثمان، صبري محمد. القاهرة: دار النهضة العربية

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم

1979 استراتيجية تطوير التربية العربية. تونس

1993 «ادخال العمل اليدوي في التعليم الأساسي: تجارب الدول العربية والتوجهات المستقبلية»: مشغل ادخال العمل اليدوي في التعليم الأساسي 3-6 مايو دمشق.

الكسو، ايبداس

1991 ندوة المفاهيم والأساليب الحديثة في التخطيط التربوي: التقرير الختامي. القاهرة 15-19، سبتمبر 1991.

برنامج الأمم المتحدة الانمائي، مركز دراسات الوحدة العربية

1993 ، تقرير التنمية البشرية لعام 1993. بيروت:

جامعة الكويت

1995 ، الدليل الأكاديمي: الإدارة والنظم واللوائح المعمول بها في جامعة الكويت. مكتب نائب مديرة الجامعة للشؤون العلمية.

جلال الدين، محمد العوضي

1996 «مذكرات تدريبية في تخطيط القوى العاملة» في برنامج الاتجاهات الحديثة في تخطيط التعليم والقوى العاملة 211-215 في الأقطار العربية، الجزء الثاني. الكويت: المعهد العربي للتخطيط:

خوري وآخرون، نبيل

1992 أ سياسات تنمية الموارد البشرية في البلدان العربية) السكان، القوى العاملة، الاستخدام، التعليم. دمشق: جامعة دمشق ومنظمة العمل الدولية

1992 ب الحركية السكانية والتخطيط الانمائي في العالم العربي. دمشق: جامعة دمشق ومنظمة العمل الدولية،

أنطون رحمة

1992 أ تجارب عربية في التعليم الأساسي ودليل تخطيطه. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

1992 ب «تأملات في المشكلات والعقبات التي تواجه التعليم العالي في المشرق العربي» في قراءات حول التعليم العالي(4)، ديسمبر، 35-38.

1994 «اقتصاديات التعليم العالي العربي اللازمة لمواجهة تحديات مطلع القرن الحادي والعشرين». بحوث المؤتمر التربوي الثاني لقسم أصول التربية 17-20 ابريل، الكويت: كلية التربية، جامعة الكويت.

سيزالي، جوليا

1984 «الشباب في مواجهة العمل: حالة المجر (هنغاريا)». مستقبليات. مجلد 18 عدد(4): 539-540.

عبد الدائم، عبدالله

1983 «التربية في البلاد العربية: حاضرها ومشكلاتها ومستقبلها من عام 1950 إلى عام 2000 بيروت: دار العلم للملايين.

عبد ربه، علي

1988 «أزمة التعليم الجامعي وهيكل سوق العمالة والتنمية مع استراتيجية مقترحة للحد من البطالة في مصر «دراسات تربوية 15:81-117.

كومبز، فيليب

1987 «أزمة العالم في التعليم من منظور الثمانينات. ترجمة: حرب خيري، حلمي عباس، حسان حسان. الرياض: دار المريخ.

مجلس التعاون لدول الخليج العربية

1989 دراسة المواءمة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي واحتياجات دول مجلس التعاون من العمالة ذات التعليم العالي. الأمانة العامة للمجلس، قطاع الإنسان والبيئة.

وديع، عدنان

1996 «سوق العمل العربية» في برنامج الاتجاهات الحديثة في تخطيط التعليم والقوى العاملة في الأقطار العربية – الجزء الثاني. الكويت: المعهد العربي للتخطيط: 163-175.

وزارة التربية

1987 النظام الداخلي للمدارس الفنية الصادر بالقرار 433/4058 تاريخ 20/9/1987. دمشق: وزارة التربية.

يوندباس

1986 «التعليم والروابط بين التعليم العالي وعالم العمل» التربية الجديدة، 39.

1987 «تجديد التربية وتحقيق ديمقراطية التعليم في الدول العربية». التربية الجديدة 40.

1990 كتاب مرجعي في التربية السكانية، الجزء الرابع: السكان والاقتصاد في الوطن العربي. عمان: مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية(يوندباس).

يونسكو

1991 تقرير عن التربية في العالم لعام 1991، باريس

1994 تطور التربية في الدول العربية: إحصاءات واسقاطات. المؤتمر الخامس لوزراء التربية والوزراء المسؤولين عن التخطيط الإقتصادي في الدول العربية، القاهرة، يونيو.

## المصادر الأجنبية

Bereday, G.

1964 Comparative Method in Education. New York: Holt Rinehart and Winston, Inc.

Findlay, A.

1989 ''Arab Return Migration From the Gulf Co-operation Council States: Patterns, Trends and Prospects'' Seminar on Demographic and Socio-Economic Implications of International Migration in the Arab World. 4-9 December 1989. Amman. ILO, with Jordan University.

Holmes, B.

1981 Comparative Education: Some Consideration of Method. London: George Allen & Unwin LTD.

ILO

1995 World Labour Report. Geneva: International Labour Office.

1995 Year Book of Labour Statistics. Geneva: International Labour Office.

IIEP

1988 IIEP Advanced Training Programme in Educational Planning and Administration: 7 Modules for Self Learning Materials. Paris: IIEP, UNESCO.

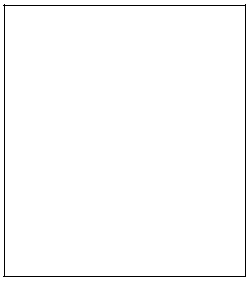
UNESCO, EPP

1985 The Proces of Educational Planning. Paris: UNESCO

UNESCO

1995 A UNESCO Statistical Year Book. Paris: UNESCO

1995 B The Higher Education System in the Arab States: Development of S & T Indicators.



# The Employment Status of Recent Graduate: A comparative Study

*Antoun Rahma*[*]

Using data from international, national, and local reports regarding employment rates of Education graduates since the seventies in industrialized, developing, and Arab countries, this paper studies the problem of unemployment among graduates of the Education sector.An employment crisis is revealed among graduates, attributed to educational, technological, cultural, social, and demographic factors. The author makes specific suggestions for achieving a better balance between Education graduates and the needs of the labor market.

* Professor of Education, Department of Foundation of Education, College of Education, Kuwait University.