

Distr.
GENERAL

E/ESCWA/SDD/2003/6
11 March 2003
ORIGINAL: ARABIC

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا

التعليم، اكتساب المهارات وأسواق العمل في أقطار مجلس التعاون الخليجي

تجربة الإمارات العربية المتحدة



الأمم المتحدة
نيويورك، ٢٠٠٣

ملاحظة: طبعت هذه الوثيقة بالشكل الذي قدمت به ودون تحرير رسمي.

03-0204

تمهيد

تأتي هذه الدراسة في سياق جهود إسكوا بشأن مواجهة تحديات العولمة على أسواق العمل في دول منطقة إسكوا في بناء القدرات وتمكين الموارد البشرية لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين. وتؤكد هذه الدراسة بأن حالة الإمارات العربية هي حالة مميزة لما سجلته من تقدم سريع الخطى في تنمية القدرات البشرية واكتساب المهارات لمواجهة تحديات القرن الجديد مسجلة خطوات واسعة نحو تطورات العلم والتقدم التكنولوجي.

تولى الدكتور باسل البستاني مشكوراً إعداد هذه الدراسة. والدكتور البستاني هو مدير سابق في البنك الدولي ويعمل حالياً مستشار التنمية الاقتصادية لحكومة رأس الخيمة. والآراء التي تعبر عنها هذه الدراسة لا تمثل بالضرورة آراء اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (إسكوا).

المحتويات

الصفحة	
١	مقدمة.....
٣	أولاً- مشاركة الخصوصية: مجلس التعاون لدول الخليج العربية.....
٣	ألف- السكان وقوة العمل.....
٤	باء- التعليم.....
٥	جيم- سوق العمل.....
٥	دال- التوطين.....
٨	ثانياً- النظام التعليمي: المنابع الدافعة.....
٨	ألف- الملامح الأساسية للنظام التعليمي.....
١٢	باء- جامعة الإمارات: ركيزة التعليم الجامعي.....
١٥	جيم- كليات التقنية العليا: قاعدة التعليم الفني.....
١٨	ثالثاً- سوق العمل: الحواجز المانعة.....
١٨	ألف- جوهر الاختلال: التركيبة السكانية.....
١٩	باء- قوة العمل: الملامح الأساسية.....
٢٣	رابعاً- موقع المهارات: الحلقة الجامعة.....
٢٣	ألف- حيوية المهارات: مواطن اللقاء.....
٢٨	باء- المهارات وسوق العمل: أبعاد النداء.....
٣٥	خامساً- اكتساب المهارات: القضية الدائمة.....
٣٥	ألف- مخرجات التعليم: تقييم الأداء.....
٤١	باء- التوطين والمهارات: تعميق الانتماء.....
٤٨	سادساً- لمساة على الطريق المستقبلية.....
٤٨	ألف- فلسفة التنمية وتوجهاتها.....
٤٩	باء- التركيبة السكانية.....
٤٩	جيم- تكوين المهارات.....
٥٠	دال- ممارسة المهارات.....
٥١	هاء- التوطين.....
٥١	واو- موقع المرأة.....
٥١	زاي- البطالة.....
٥٢	حاء- مساهمة القطاع الخاص.....

المحتويات (تابع)

الصفحة

٥٣الخاتمة
٥٤توصيات ومقترحات (محددة)
٥٥المراجع
٦٠الملحق الإحصائي

مقدمة

موضوع هذه الورقة يقع في صميم التنمية البشرية في ثنائية بعديها المترابطين: خلق القدرات ثم توليد الفرص لاستخدامها والاستفادة من منافعها. بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة، فهي قضية تحظى بالأولوية المطلقة من الاهتمام وفي توجه السياسة العامة. جوهريتها وحيويتها تنبع من خطورة واقع "الخصوصية" التي تميز الإمارات وأقطار الخليج العربية كافة: إنها معضلة اختلال التركيبة السكانية وبالتالي اختلال سوق العمل بحكم هيمنة الوافدين في الحالتين، يقابله تراجع مستمر للأهمية النسبية لمشاركة المواطنين فيهما معاً. وتلك قضية تغطي الأبعاد كافة من اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية وأمنية.

أما ارتباط هذه القضية بموضوع الثورة التقنية في عالمنا المعاصر المعولم فإنه يرد في إطار التساؤل المركزي الآتي: ما مدى وفاعلية استجابة الإمارات للضغوط التي باتت تفرضها هذه العولمة وبخاصة من زاوية اكتساب المهارات ومواكبة التطورات التقنية المتتابة. منطلق الاستجابة لا بد وأن يستند إلى مرتكزات محددة. وفي الحالة الحالية، تتمثل تلك المرتكزات في جانبين يشكلان بدورهما طرفي بناء هيكل التنمية البشرية وهما: التعليم كمصدر لتكوين المهارات (جانب العرض) وسوق العمل كموضع لممارسة القدرات الكامنة في هذه المهارات (جهة الطلب). ثم إنه استناداً إلى طبيعة وخصوصية الحالة القائمة، فإن مسألة "التوطين" تأتي مرتبطة معهما لتشكل بناء حلقة حركية ثلاثية الأبعاد تمثل المهارات في تكوينها وممارستها "اللحمة" التي تربط ركائزها.

ونظراً لحدثة الاستجابة الجادة للتحديات التقنية المعاصرة والتي لم يتجاوز عمرها السنتين، فإن الوضع يستوجب الإشارة إلى بعض الاعتبارات المهمة المتعلقة بتوجه هذه الورقة:

١- المحدودية الكبيرة المتعلقة في توفر البحوث والدراسات التي تطرقت إلى التطورات التي حصلت على الصعيد التقني فيما يرتبط بموضوع البحث. لقد فرض هذا الوضع الاعتماد بصورة أساسية في متابعة هذه التطورات على التقارير الصادرة عن المؤسسات والأخبار الصحفية ذات العلاقة.

٢- قصور المعلومات، وفي أحوال كثيرة غيابها، في تغطية جوانب حيوية من هذا البحث وبخاصة تلك المتعلقة بسوق العمل بخاصة، ونوعية الاكتساب المعرفي والمهاري بصورة عامة.

٣- محدودية الإجراءات المتخذة لمعالجة المشاكل التي أفرزتها التغيرات في الظروف الدولية حتى الآن (العملة في أبعادها التقنية ومتطلبات الإيفاء بالتزامات منظمة التجارة الدولية) من جهة. ثم القضايا الاقتصادية والاجتماعية التي برزت في السنوات وبخاصة قضية تزايد البطالة بين المواطنين من جهة ثانية.

٤- ونتيجة لذلك أضحي طبيعياً وضرورياً تركيز توجه هذه الدراسة على مراجعة ومحاورة التطورات التي احتوتها السنوات القليلة الأخيرة وبيان اتجاهاتها ومضامينها، وكذلك في مدى ارتباطها بموضوع البحث الرئيسي.

تضمن البحث ست أقسام إضافة إلى خاتمة وبعض المقترحات والتوجهات. القسم الأول يستعرض تجارب مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يقدمها كمظلة مشتركة لخصوصيات هذه الدول بما فيها الإمارات على صعيد موضوع البحث. يستعرض القسم الثاني منابع القوة العاملة كما هي ممثلة في نظام التعليم وبخاصة في جانيه التعليم الجامعي والفني، في دوره في عملية تكوين المهارات. جانب العرض هذا يقابله جانب الطلب في القسم الثالث الذي يستعرض بصورة أساسية حالة الاختلال السكاني الناتج عن تدفق الوافدين، وانعكاس ذلك على طبيعة قوة العمل وتطورها.

القسم الرابع يستعرض الدور الحيوي الذي تقدمه المهارات باعتبارها حلقة الوصل الفاعلة في ديناميكية التداخل بين تكوين المهارات واحتياجات سوق العمل. يتبع ذلك القسم الخامس والذي يتضمن تقييماً لاستجابة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل من جهة، وأهمية دور استراتيجية التوطين في تقليص الفجوة بين طرفي "معادلة التنمية البشرية" من جهة أخرى. الرؤية المستقبلية يستعرضها القسم السادس في بيان أهم مرافقها المؤثرة على عملية اكتساب المهارات بالنسبة للمواطنين، لتأتي الخاتمة مرفقة بعدد من التوصيات ذات العلاقة.

أولاً- مشاركة الخصوصية: مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الخصائص المشتركة التي تجمع أقطار مجلس التعاون في أنظمتها الاقتصادية والسياسة والاجتماعية ومراحل تطورها الترموي فرض تماثلاً واسعاً بينها في نمط تنميتها وافرازاتها على الأصعدة كافة. وقد انعكس هذا بصورة خاصة على التركيبة السكانية واختلالاتها، القوة العاملة وانحرافاتهما، العملية التعليمية ومخرجاتها، ثم المشاكل ذات الصلة وطرق معالجتها. وكل هذه الملامح والخصائص تؤثر إلى حقيقة أساسية وهي أن التباين الذي قد يبرز بين أقطار المنطقة على هذا الصعيد في أغلب الأحيان إن هو إلا تباين في "الدرجة وليس في النوع". وذلك هو جوهر "الخصوصية" التي تتميز بها هذه الأقطار. ومراجعة مختصرة لهذه القضايا تظهر بوضوح على أن ذات الصورة تتكرر بالنسبة لبقية أقطار المنطقة وإن جاءت بدرجات متفاوتة كما كانت عليه الحالة في الإمارات.

ألف- السكان وقوة العمل

استناداً إلى إحصائيات التعداد السكاني المتوفرة للمقارنة فإن نسب مشاركة المواطنين والوافدين في السكان البالغ (٢٦,٣) مليون نسمة، وقوة العمل التي وصلت إلى (١٠,١) مليون كما في ١٩٩٥، جاءت كالاتي (جدول ١):

الجدول ١- نسب المشاركة في السكان وقوة العمل لأقطار المجلس
(نسبة مئوية)

الدولة	السكان		قوة العمل	
	مواطن	غير مواطن	مواطن	غير مواطن
الإمارات	٣٠	٧٠	١٠	٩٠
البحرين	٦٤	٣٦	٤١	٥٩
السعودية	٧١	٢٩	٣٥	٦٥
عمان	٧٤	٢٦	٥٤	٤٦
قطر	٢٨	٧٢	١٠	٩٠
الكويت	٤٢	٥٨	٢٠	٨٠
نسبة مئوية	%٣٥	%٦٥	%٣٣	%٦٧

المصدر: سمير عبد الرحمن المقرن "القطاع الخاص وتوطين العمالة بدول مجلس التعاون الخليجي"، مؤتمر الصناعيين السابع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدوحة، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩.

واضح من الجدول أن التوافق في النسب بين السكان وقوة العمل كان كاملاً لكنه بشكل مقلوب. فهو بنسبة مشاركة للمواطنين تعادل ٢:١ للسكان، ولكنها ١:٢ لقوة العمل.

إن هذا ناتج عن تباين أقطار المجلس من حيث الكثافة السكانية ونسبة العمالة الوافدة إلى السكان. بالإضافة، فإنه يأتي في كلا الحالتين كمحصلة للسياسات المتبعة وتفاوت درجة إستجابتها للتطورات على هذا الصعيد. أما الوضع بالنسبة للإمارات فيبدو أنه الأدنى فعلياً في الحالتين فيما يتعلق بنسبة مشاركة المواطنين.

باء - التعليم^(١)

قواسم مشتركة أيضاً تظهر بين أقطار المجلس في حقل التعليم وبخاصة من حيث وجود مواطن قصور محسوسة في النظام التعليمي في مختلف مراحله ومستوياته. فالقناعة قائمة بأن أنظمة التعليم فيها غير قادرة على تطوير القدرات المهنية والعلمية للمواطنين وبالتالي إكسابهم المهارات المطلوبة للحياة العملية. فتلك الأنظمة تهتم أكثر بالجوانب النظرية دون العملية والتطبيقية، وتكرس الحفظ والتلقين في طرق التدريس. ثم إن هذه الأنظمة في تأكيدها على تحقيق زيادة مخرجاتها من المواطنين أكثر من العناية بنوعيتها قد أضعفت إمكانيات المؤاممة بين هذه المخرجات والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

وبالنسبة للتعليم الجامعي، فإن توسعه أيضاً في مخرجاته جاء بمستوى يفوق الحاجة لمعظمها، حيث حصلت هذه الزيادة استجابة للطلب الاجتماعي أساساً وليس بناء على احتياجات السوق، ودليل ذلك أن الأغلبية الكبرى من خريجي الجامعات في أقطار المجلس يدرسون تخصصات بعيدة عن متطلبات السوق.

بالمقابل، فإن وضع التعليم الفني والتقني ليس بأحسن حال. فالسجل هنا يؤكد على أنه رغم التطور الكمي الهائل الذي حصل فيه، فإن مخرجاته ومؤسساته التدريبية لم توفق حتى الآن في تلبية احتياجات السوق وخاصة من ناحية النوعية والكفاءة العلمية والعملية المطلوبة. فالتسرب الكبير الذي يعاني منه (أسوة ببقية مراحل التعليم) في شرائح طلابه الباحثين عن عمل لا يشكل هدراً لقدرات

(١) د. عيسى بن حسن الأنصاري، "تجربة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل الصناعي: الواقع والمستقبل"، تجربة السعودية، مصدر سابق (المؤتمر السابع). د. عبد الرزاق النفيسي، "أنماط التعليم المهني والتدريب ومدى توافق مخرجاتها مع متطلبات القطاع الصناعي"، تجربة الكويت، المصدر السابق. عامر التميمي، "مسألة التعليم"، (الخليج، ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢). د. سامي الباحثين ود. عصام الجبوري، "المهارات المطلوبة للقطاع السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها"، جامعة الإمارات، المؤتمر الخاص لكلية الإدارة والاقتصاد، أيار/مايو ٢٠٠٢.

النظام التعليمي ككل حسب، بل أيضاً يؤدي إلى تسرب عناصر مواطنة إلى سوق العمل غير مهينة مهارياً. وفوق هذا كله تبرز حقيقة أن الغالبية الساحقة من خريجي هذه المؤسسات الفنية تنتهي للعمل في وظائف حكومية.

جيم - سوق العمل^(٢)

تكاد تكون متطلبات سوق العمل في القطاع الخاص هي ذاتها في كل أقطار المجلس. فكلها تؤكد ضرورة توفر عدد من المهارات في الباحثين عن عمل ، ولكنها تبدو مفقودة في المواطنين. ومن تلك المهارات يبرز الانضباط والتقييد بنظم العمل ، فاعلية العمل الجماعي، التمكن من اللغة الإنكليزية والكمبيوتر، ثم القدرة على التحليل والاستنتاج والإبداع وفي مواجهة المشاكل وإيجاد الحلول لها. وفي ذات الوقت ، فقد ترافق مع غياب المهارات عوامل أخرى أدت إلى تعميق الاختلال في سوق العمل وعدم تناسق هيكله بما فيها الإسراف في استقدام العمالة الأجنبية وضعف الوسائل الصارمة للحد من استغلال التسهيلات المقدمة لاستقدام العمالة الأجنبية بما فيها شروط الكفاءة، إضافة إلى تدني مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل في معظم هذه الأقطار.

دال - التوطين^(٣)

وهنا يبدو التماثل كاملاً في الممارسة والسياسات رغم التفاوت في الأفق الزمني لتوجهاتها. فالقطاع العام فيها كان حثيثاً في السعي إلى توظيف المواطنين دون اعتماد مرجعية الأداء

(٢) تقرير العمالة الوافدة إلى مجلس التعاون، (الرأي، ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩). ندوة "سوق العمل في الأقطار العربية" أبو ظبي، ٢-٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢. تقرير عن "التنمية البشرية في دول مجلس التعاون"، (الخليج ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢). "مسألة العمالة الوطنية في الخليج"، (الخليج، ٦ شباط/فبراير ٢٠٠٠). سامي الباحثين وعصام الجبوري، "المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي وسبل تطويرها"، جامعة الإمارات، المؤتمر الخامس، آذار/مارس ٢٠٠٢. بحوث ندوة "توطين العمالة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: الواقع والظموح"، أبو ظبي، ١١-١٢ أيار/مايو ١٩٩٩.

(٣) د. لولوة عبد الله المسند، "دور العمالة الوطنية في قطاع الصناعة التحويلية في دول مجلس التعاون: الواقع والمستقبل"، مؤتمر الصناعيين السابع في دول المجلس، الدوحة، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩. د. عبد الرحمن الزامل، تجربة السعودية في التوطين والتدريب، مصدر سابق (المؤتمر السابع). د. مجدي عبد الحافظ، تجربة البحرين. أحمد بن حسن الذيب، "تجربة المصانع بالمناطق الصناعية في توظيف العمالة الوطنية"، تجربة عمان، مصدر سابق (المؤتمر السابع). د. حسين المنصوري، "سياسات توظيف العمالة الوطنية الصناعية /تجربة السعودية"، مصدر سابق (المؤتمر السابع). سمير عبد الرحمن المقرن، مصدر سابق. جميل حميدان، "سياسات توظيف العمالة الوطنية في أقطار مجلس التعاون الخليجي: برامج العمل ووسائل التطوير"، المصدر السابق (المؤتمر السابع). محمد رأفت المغربي، "القوى البشرية الوطنية في قطاع الصناعة"، الشؤون العامة، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.

والمهارات المطلوبة. ولكن منذ بداية منتصف الثمانينات تغيرت الصورة بشكل واضح بعد تراجع عوائد الصادرات النفطية وانحسار الفعالية الاقتصادية ومعدلات النمو، ثم بروز العجز في الميزانيات العامة لأقطار المجلس. وكل هذا أدى إلى توقف القطاع العام فعلياً عن توظيف المواطنين بعد وصوله بدوره إلى درجة الإشباع في هذا المجال. وترافق مع هذا الوضع، اتساع الإدراك بتفاقم الآثار السلبية والمخاطر الواسعة التي يفرزها وجود الأعداد الهائلة من العمالة الوافدة غير الماهرة في معظمها. وفي حين استمر تدفق سيل الخريجين من المواطنين، كان لابد حينها أن تطفو إلى سطح قضية بطالة المواطنين بكل زخمها، متجاوزة معدل ١٠ في المائة ومستمرة في اتجاهها التصاعدي.

وفي ظروف صعبة كهذه كان لابد من التوجه نحو مرفق علاجي حاسم لمعالجة الاختلال في تركيبة سوق العمل والوضع السكاني معاً. وقد جاء جواب الاستغاثة مجسداً في "استراتيجية التوطين" متخذة التدريب أدواتها المركزية في تحقيق هدف تأهيل المواطنين مهارياً وتهيئتهم لدخول سوق العمل. واعتماد آلية التدريب رغم ارتفاع تكاليفها وعزوف القطاع الخاص عن أدائها، يشكل هدفاً ملحاً وضاعظاً في جميع هذه الأقطار نظراً للتدني الواضح في نسبة مشاركة المواطنين في قوة العمل في هذا القطاع. فهي أدناها في الإمارات بنسبة ٢ في المائة، يتبعها الكويت ٤ في المائة، قطر ٥ في المائة، السعودية ١٣ في المائة، ثم البحرين ٣٢ في المائة وهي أعلاها. وهذا وضع لا بد وأن يبعث على القلق من مدى قدرة القطاع الخاص على استيعاب التدفقات المتزايدة من مخرجات التعليم من المواطنين في ظروف تراجع الوضع الاقتصادي وتعاضم البطالة في صفوف المواطنين وحتى بين الوافدين غير الماهرة بشكل خاص. وتلك هي الحالة العامة التي تفرض تحدياً صعباً للسياسات الكلية في جميع أقطار المجلس.

وفي الخلاصة، يمكن أن نشير إلى جملة من الاعتبارات أهمها:

١- إن كافة أقطار المجلس حين تظهر تماثلاً في مشاكلها، فهي أيضاً تتقارب في سعيها لإيجاد وسائل معالجتها.

٢- كل هذه الأقطار تتجه حالياً لدفع القطاع الخاص وبالحاح نحو المساهمة الفاعلة في عملية تكوين المهارات (التعليم والتدريب والتأهيل)، وكذلك في توليد وإتاحة الفرص أمام المواطنين لممارستها (العمل التطبيقي في السوق). بعبارة أخرى، إن عبء التوطين يقع الآن على كاهل هذا القطاع بصورة رئيسية ولكنه ما زال غير مؤهل لتحمل مسؤوليته.

٣- يشكل غياب المعلومات الدقيقة عن أسواق العمل والبطالة عائقاً مانعاً في إمكانية تطوير إستراتيجية ذات مصداقية في مواجهة الاختلالات في السكان والعمالة بشكل فعال.

٤- ثم إن ضعف أو غياب التنسيق بين المرافق التعليمية وسوق العمل والتوجه التتموي، يتسبب بدوره في إعاقه اعتماد إستراتيجية واضحة لتطوير المهارات المطلوبة والملائمة لاحتياجات سوق العمل.

٥- وفي ظل إطار هذه المقارنة بين أقطار المجلس، يظهر جلياً أن الإمارات تأتي متأخرة في ركب السعي للتهيؤ والاستجابة للتطورات التقنية من ناحية، وفي مواجهة القضايا الحرجة المتعلقة بالتركيبة السكانية وسوق العمل بخاصة من ناحية أخرى.

٦- وفي سياق هذه المقارنة أيضاً، تبرز حالة الإمارات في "ازدواجية" خصوصيتها في مشاركتها وتفردتها في آن واحد. فهي خصوصية مشتركة فيما سبق بيانه أعلاها من تماثل لقاء بينها وأخواتها في أقطار مجلس التعاون على قضية ما نحن فيه. ولكنها أيضاً خصوصية متفردة فيما عليه من كونها وجوداً سياسياً "اتحادياً" يجمع في حناياه مستويين من القرار - اتحادي ومحلي. هذه الميزة، إن كانت في مواقع كثيرة دافعة للتنوع والتمايز، فأنها في مواقع أخرى تقابلها جاءت مربكة لوحدة قرار وبالتالي لضمان مسيرة استقرار.

ثانياً - النظام التعليمي: المنابع الدافعة

مقدمة

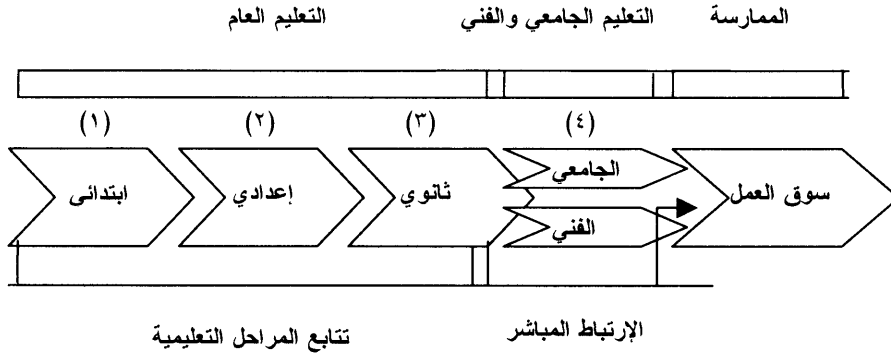
يشكل النظام التعليمي في كلية مرتكزاته الكمية والنوعية مراحل تراكمية وتصاعدية من المعرفة واكتساب المهارات، تتدرج في بناء هرمي من المستويات المتتابعة وصولاً إلى قمته المتمثلة في التعليم العالي. وهذه الواقعة تحدد بعدين حيويين لمجمل النظام. الأول، أن أغلب المهارات الأساسية تتولد في المراحل السابقة للتعليم الجامعي. الثاني، أن طبيعة الارتباط بين المستويات المتتابعة للنظام وعمق تفاعلها تؤثر بصورة حاسمة على نوعية أداء النظام برمته وبالتالي في مدى فاعليته على تعزيز مهمته على صعيد توفير فرص التعليم واكتساب المعرفة والمهارات والسلوكيات.

وفي إطار الحالة القائمة المتمثلة في تجربة الإمارات العربية المتحدة، فإنه بالرغم من تعاضم الإدراك بحيوية النظام التعليمي ككل في عملية التنمية عموماً، والتنمية البشرية بخاصة، وبالتالي إلى الحاجة إلى إحداث تطوير جذري في مختلف أبعاده ومكوناته. إلا أن هنالك "حراجة" واضحة لإحداث هذا التغيير فيما يتعلق بالحلقات العليا من النظام التعليمي وبخاصة فيما يتعلق بطبيعة ارتباطها مع متطلبات سوق العمل المعاصرة. إن هذا الإدراك يحتويه قلق مهيم من مبعثه المخاطر التي باتت تترتب على ضخامة الاختلال القائم في التركيبة السكانية والذي انعكس بدوره على هيكل سوق العمل القائمة في الإمارات. هذه الحراجة قد حكمت أن تعطى الأولوية للاهتمام بمستويات التعليم المتقدم الجامعي والفني واللاحق للمرحلة الثانوية بسبب ارتباطها المباشر وغير المباشر بسوق العمل. وهذه بدورها هي الأولوية التي انصب عليها تركيز هذه الورقة في عرض موقع وحيوية التعليم الجامعي والفني من رؤية اكتساب المهارات المطلوبة في سوق العمل.

ألف - الملامح الأساسية للنظام التعليمي

الهيكل العام لهذا النظام في مراحل المتتابعة يمكن بيانه في المخطط (١) أدناه. وإذا كانت حلقات النظام في تتابعها، كل مرحلة منها تعزز قدرات منتسبيها وتوسع معارفهم، إلا أن المرحلة المتقدمة والمتمثلة في التعليم الجامعي والفني هي المرحلة التي تتفتح فيها القدرات والمهارات المكتسبة استعداداً للدخول إلى محيط سوق العمل. فمخرجات هذه المرحلة من حيث "النوعية" هي الأكثر فاعلية في تغذية سوق العمل بمتطلباته إلى القوى العاملة الماهرة. وهذا المسار التعليمي، أن يكن أبعد زمناً عن الوصول إلى سوق العمل مقارنة بالمسار المباشر لدخول خريجي التعليم الثانوي إلى الممارسة العملية، إلا أنه يتميز عنه بما يوفره للطالب من المعرفة المنتظمة والهادفة. وهذا المستوى هو بيت القصيد في الحالة الراهنة.

المخطط ١ - التعليم (تكوين المهارات) وسوق العمل



ويتسم نظام التعليم بالتنوع الكبير. فهو يضم مستويات مختلفة من التعليم العام والخاص والديني والفني وتعليم الكبار والجامعي والقطاعي والعسكري. وفي تطور هذا النظام إنه حتى أواسط الثمانينات لم يكن يتواجد على صعيده غير جامعة الإمارات التي تأسست منذ ١٩٧٧. إلا أنه منذ ١٩٨٥، بدأت العديد من المؤسسات والجامعات والمعاهد المتخصصة تبرز إلى الوجود من مدنية وعسكرية عامة وخاصة.

ورغم ذلك، فإن محتوى العرض في هذه الورقة سيركز على نموذجين أساسيين في هذا السياق: جامعة الإمارات كممثل للتعليم الجامعي، وكليات التقنية العليا ممثلاً للتعليم الفني، تأكيداً لأهميتهما الخاصة في البناء الكلي للتعليم العالي في الإمارات.

اختصاراً، تتمثل أهم ملامح التعليم الجامعي في الآتي:

١- الضخامة النسبية لأعداد الطلبة؛ ارتفع العدد الكلي للطلبة المنتسبين للتعليم الجامعي بصورة واضحة، من ٤٢,٢٨٣ طالباً وطالبة في ١٩٩٨/١٩٩٩ إلى ٤٩,٩٤٢ طالباً وطالبة في ١٩٩٩/٢٠٠٠ (بمعدل زيادة يعادل ١٨ في المائة)، ثم إلى ٥٥,٨١٨ طالباً وطالبة في ٢٠٠٠/٢٠٠١ (بمعدل

زيادة يساوي ١٢ في المائة). وهي معدلات نمو تشير بدون شك إلى اتساع القاعدة التعليمية وبالتالي تزايد التدفق إلى التعليم الجامعي من مرافق التعليم السابقة له.

٢- دور القطاع الخاص؛ يظهر الجدول (٢) الدور النسبي لمشاركة كل من القطاعين العام والخاص في مكونات نظام التعليم العام. ومن مقارنة السنوات ١٩٩٥/١٩٩٤ و ٢٠٠٠/١٩٩٩ يمكن بيان الآتي (جدول ٢).

(أ) اتجاه نسبة مشاركة القطاع الخاص في المراحل الأكثر تقدماً من السلم التعليمي (الإعدادية والثانوية) على حساب المراحل السابقة لها؛

(ب) زيادة المشاركة النسبية لهذا القطاع في عموم النظام ولكن بدرجة ضئيلة (من ٣٩,٥ في المائة إلى ٤١,٩ في المائة)؛

(ج) بقاء المرحلة الابتدائية الأكثر وزناً نسبياً في مكونات النظام وعلى الصعيدين العام والخاص معاً؛

(د) ضالة الأهمية النسبية للتعليم الفني، يرافقها غياب دور التعليم الخاص في هذا القطاع الحيوي.

الجدول ٢ - نسبة الطلبة في أنواع التعليم حسب المراحل للأعوام الدراسية ١٩٩٥/١٩٩٤ - ٢٠٠٠/١٩٩٩ (نسبة مئوية)

المرحلة	الجهة	رياض الأطفال	المرحلة الابتدائية	المرحلة الإعدادية	المرحلة الثانوية	التعليم الديني	التعليم الفني	النسبة إلى الإجمالي
١٩٩٥/١٩٩٤	حكومي	٦,٥٠	٥٣,٠٠	٢٥	١٤,٦٠	٠,٤٠	٠,٤٠	٦٠,٥٠
	خاص	١٩,٧٠	٥٧,٠٠	١٥,٤٠	٧,٨٠	٠	٠	٣٩,٥٠
	جملة	١٧,١٠	٥٢,٥٠	١٨,٣٠	١١,٥٠	٠,٣٠	٠,٣٠	١٠٠
٢٠٠٠/١٩٩٩	حكومي	٦,٧٠	٤٦,٦٠	٢٦,١٠	١٩,٥٠	٠,٥٠	٠,٦٠	٥٨,١٠
	خاص	١٩,١٠	٥٢,٧٠	١٧,٦٠	١٠,٦٠	٠	٠	٤١,٩٠
	جملة	١١,٩٠	٤٩,٢٠	٢٢,٥٠	١٥,٨٠	٠,٣٠	٠,٣٠	١٠٠

المصدر: وزارة التخطيط، التقرير الاقتصادي السنوي ٢٠٠١.

٣- تعزيز موقع المواطنين؛ بالإشارة إلى الجدول (٣) يبدو واضحاً ميل نظام التعليم الجامعي إلى الاتجاه نحو تحقيق استيعاب أكبر للمواطنين. فقد بلغت نسبة مشاركتهم للسنوات ١٩٩٨/٢٠٠٠، ما يعادل حوالي ٧٠ في المائة، مع اتجاه نسبي نحو التنازل. وهذا وضع يعكس مباشرة التغيرات التي طرأت على التركيبة السكانية وتسارع نمو الوافدين في السنوات الأخيرة.

الجدول ٣- عدد الطلبة في التعليم العالي والجامعي حسب النوع والجنسية
(نسبة مئوية)

السنوات	ذكور			إناث			المجموع الكلي	
	مواطن	غير مواطن	المجموع	مواطن	غير مواطن	المجموع	مواطن	غير مواطن
١٩٩٨/١٩٩٩	٦١	٣٩	١٠٠	٨٠	٢٠	١٠٠	٧٣	٢٧
٢٠٠٠/١٩٩٩	٥٧	٤٣	١٠٠	٧٦	٢٤	١٠٠	٦٩	٣١
٢٠٠١/٢٠٠٠	٥٧	٤٣	١٠٠	٧٢	٢٨	١٠٠	٦٧	٣٣
المعدل العام	٥٨	٤٢	%١٠٠	٧٦	٢٤	%١٠٠	٧٠	٣٣

المصدر: وزارة التخطيط.

ومن ناحية ثانية، تشير معلومات رسمية أخرى أن التعليم الخاص مازال يحتضن الأغلبية الساحقة من غير المواطنين مقابل القطاع الحكومي. وكما يظهر في الجدول (٤) فإن بين ١٩٩٤/١٩٩٥ و ٢٠٠٠/١٩٩٩ ارتفعت المشاركة النسبية للقطاع الخاص في مجموع التعليم العام من ١١ في المائة إلى ١٦ في المائة للمواطنين مقابل ٨٩ في المائة و ٨٤ في المائة لغير المواطنين، على التوالي.

٤- المشاركة النسبية للنوع؛ بالنسبة للمواطنين، فإن مشاركة الإناث تبدو أكبر وبشكل واضح مقارنة بالذكور ونسبة ٧٦ في المائة مقارنة مع ٥٨ في المائة، على التوالي. وإذ يعكس التباين في هذه النسب اختلاف فرص العمل إضافة إلى السلوكيات الاجتماعية والثقافية بالنسبة للمواطنين من ذكور وإناث. فإن الوضع يأتي مخالفاً بالنسبة لغير المواطنين حيث تفوق نسبة مشاركة الذكور مثيلاتها بالنسبة للإناث بما يقارب الضعف - ٤٢ في المائة مقابل ٢٤ في المائة. وهذا ظرف ناتج عن التركيبة السكانية القائمة وتطورها في الإمارات.

**الجدول ٤ - الطلبة حسب الجنسية بالتعليم العام (حكومي/خاص)
للأعوام الدراسية ١٩٩٤/١٩٩٥ - ٢٠٠٠/١٩٩٩
(نسبة مئوية)**

البيان	مواطن	غير مواطن	جملة	%
١٩٩٥/١٩٩٤	حكومي	١٩٥١٠٤	٢٩١١٤٣	٦٠,٥
	خاص	٢٠٤٠١	١٨٩٨٢٠	٣٩,٥
	جملة	٢١٥٥٠٥	٤٨٠٩٦٣	١٠٠
٢٠٠٠/١٩٩٩	حكومي	٢١٩٠٩٧	٣٢٧٩٣٢	٥٨,١
	خاص	٣٧٤٨٤	٢٣٦١٩٣	٤١,٩
	جملة	٢٥٦٥٨١	٥٦٤١٢٥	١٠٠

المصدر: وزارة التخطيط، التقرير الاقتصادي السنوي ٢٠٠١.

٥- **موقع جامعة الإمارات؛** تشكل جامعة الإمارات تقليدياً العمود الفقري للتعليم العالي الجامعي في الإمارات. فخلال السنوات الأكاديمية ١٩٩٨/١٩٩٩، ٢٠٠٠/١٩٩٩، ٢٠٠١/٢٠٠٠، كانت نسبة مشاركتها في إعداد الطلبة بالتعليم العالي والجامعي ٣٩ في المائة و ٣٣ في المائة و ٢٩ في المائة على التوالي. ويأتي التراجع المتتابع في هذه النسبة إلى حقيقة بروز العديد من المؤسسات التعليمية الجديدة خلال السنوات الأخيرة.

٦- **موقع كليات التقنية العليا؛** وهذه الكليات الاتحادية التي أنشئت في ١٩٨٨ تتمتع بمكانة خاصة في النظام التعليمي الجامعي والفني ليس بحكم الاختصاص وحسب، إنما بحكم الهدف. فهي مقصورة على قبول المواطنين فقط بهدف إكسابهم القدرات والمهارات اللازمة لمتطلبات سوق العمل. أما مساهمتها النسبية في النظام الكلي للتعليم العالي والجامعي فكانت في ١٩٩٨/١٩٩٩ أكبر من ١٩,٤ في المائة، ١٩,٥ في المائة في ٢٠٠٠/١٩٩٩، ثم ٢٠,٥ في المائة في ٢٠٠١/٢٠٠٠.

باء- جامعة الإمارات: ركيزة التعليم الجامعي

١- **المقبولون حسب الكلية؛** تظهر المعلومات عن تطور أعداد الطلبة المقبولين بمقارنة السنتين ١٩٩١/١٩٩٢ و ٢٠٠١/٢٠٠٠. إن ما يميزها أن نسبة مشاركة الكليات الأدبية والنظرية (الأداب والتربية والإدارة والاقتصاد والشرعية والقانون) تفوق بمراحل نظيرها الكليات العلمية (العلوم ونظم

الأغذية والطب والعلوم الصحية) بمعدلات تتجاوز الضعف: ٤٨ في المائة مقارنة مع ٢٢ في المائة في ١٩٩١/١٩٩٢ ثم ٥٩ في المائة مقارنة مع ٢٧ في المائة في ٢٠٠٠/٢٠٠١، على التوالي. وهذه الحالة تمثل إحدى أهم الملامح السلبية التي تصاحب مخرجات التعليم الجامعي من حيث الأهمية النسبية والاتجاه الذي لا ينسجم والمتطلبات المعاصرة لسوق العمل بخاصة والتطور التقني بصورة عامة. (جدول ١ في الملحق الإحصائي).

٢- **المسجلون حسب الكلية؛** تظهر المعلومات هنا ذات الاتجاهات العامة التي يعكسها تطور أعداد المقبولين وبدرجة أكبر. فبين السنوات الأكاديمية ١٩٩١/١٩٩٢ و ٢٠٠٠/٢٠٠١، ارتفعت نسب المشاركة للكليات الأدبية والنظرية من ٥٥ في المائة إلى ٧١ في المائة، مقابل زيادة للكليات العلمية من ١٦ في المائة إلى ٢٨ في المائة. وفي هذا الاتجاه، يلاحظ أن مشاركة كلية الآداب لوحدها في ٢٠٠١/٢٠٠٠ تفوق نسبة مشاركة الكليات العلمية كافة. (جدول ٢ في الملحق الإحصائي).

٣- **المقبولون والمسجلون حسب النوع؛** تشير المعلومات المتوفرة عن سجل التطور لجامعة الإمارات أنه منذ العام الأكاديمي ١٩٨٤/١٩٨٥ تجاوز عدد الطالبات أعداد الطلبة في القبول والتسجيل وبالتالي فعلياً في التخرج. وهذه الحقيقة تنعكس بصورة حاسمة في تطور أعداد الطلبة المقبولين والمسجلين للسنوات الأكاديمية ١٩٩٠/١٩٩١ - ٢٠٠٠/٢٠٠١. ويظهر التباين واضحاً في اتجاه نسب المشاركة في الحقلين رغم بقاء الوزن النسبي للطالبات أعظم. فبالنسبة للمقبولين، جاء المعدل العام للفترة كلها ٣١ في المائة للذكور و ٦٩ في المائة للإناث على التوالي، مع اتجاه تزايد واضح للمشاركة النسبية للذكور. بالمقابل فإن تطور نسب المسجلين يظهر معدلات عامة تعادل ٢٣ في المائة للذكور و ٧٧ في المائة للإناث، مع استقرار نسبي لمشاركة الإناث كاتجاه. (جدول ٣ في الملحق الإحصائي).

٤- **المقبولون والمسجلون حسب الكليات والنوع؛** فإنه في كلا المجالين من حيث المقبولين والمسجلين، ترد نسبة مشاركة الطالبات أكبر في معظم الاختصاصات باستثناء كلية الشريعة والقانون وكلية الهندسة وبمعدلات واضحة التفاوت. بالإضافة، بالنسبة للطالبات فإن كليات الآداب والتربية تظهر أعلى نسب مشاركة، وهو ظرف لا يتلاءم بشكل حاسم مع المتطلبات التي تفرضها سوق العمل المعاصرة. وهذا وضع لا يعكس ضخامة عدد الطالبات بالمقارنة بالطلبة وحسب، بل أيضاً يؤشر اتجاه التسرب للطلبة نحو الخروج إلى الحياة العملية من نطاق حقل التعليم. (جدول ٤ في الملحق الإحصائي).

٥- **تطور أعداد الهيئة التدريسية؛** تظهر المعلومات على أنه من مجموع أعضاء الهيئة التدريسية للسنوات الأخيرة، جاءت مشاركة غير المواطنين أكبر وبشكل واضح مقارنة بالمواطنين وبنسبة تزيد عن ثلاثة أضعاف (٤٧٨ مقابل ١٥٢ كما في ٢٠٠٠/٢٠٠١). أما من حيث النوع، فرغم هيمنة

أعداد الذكور بسبب ارتفاع المشاركة النسبية لغير المواطنين، إلا إنه بالنسبة للإناث من الهيئة التعليمية فإن نسبة مشاركتهم كانت أعلى (٣٢ مقابل ٢٨) لذات السنة الدراسية. (الجدول ٥ في الملحق الإحصائي).

٦- **تطور أعداد الخريجين؛** يبين تطور تدفق الخريجين خلال الفترة ١٩٩٠/١٩٩١ - ٢٠٠٠/٢٠٠١ اتجاهها واضحاً وزيادة المطردة في الأعداد والتي تأتي نتيجة واضحة لتعاظم زخم المقبولين والمسجلين في الجامعة. ولكن الصورة الأكثر مضموناً تتعلق بالتوزيع النسبي للخريجين من حيث النوع. فهيمنة الخريجات تبدو حاسمة وفي اتجاه متصاعد. فالمعدل العام للفترة يشير إلى أن نسبة الخريجين من الطلاب لم تزد عن ٢٤ في المائة مقارنة بنسبة الخريجات والتي بلغت ٧٦ في المائة، مع اتجاه تدريجي نحو الزيادة. (الجدول ٥).

الجدول ٥ - جامعة الإمارات: عدد الخريجين حسب النوع

العام الجامعي	المجموع	ذكور		إناث	
		العدد	%	العدد	%
١٩٩٠/١٩٩١	١١٧٦	٣٨٣	٣٣	٧٩٣	٦٧
١٩٩١/١٩٩٢	١٣٠٧	٤١٧	٣٢	٨٩٠	٦٨
١٩٩٢/١٩٩٣	١٣٦٤	٣٩٩	٢٩	٩٦٥	٧١
١٩٩٣/١٩٩٤	١٤٠٣	٣٨٢	٢٧	١٠٢١	٧٣
١٩٩٤/١٩٩٥	١٣٤٧	٣٢٤	٢٤	١٠٢٣	٧٦
١٩٩٥/١٩٩٦	١٢٨٨	٢٧٢	٢١	١٠١٦	٧٩
١٩٩٦/١٩٩٧	١٦٦٥	٣٢٧	٢٠	١٣٣٨	٨٠
١٩٩٧/١٩٩٨	٢٣٣٢	٤٣١	١٨	١٩٠١	٨٢
١٩٩٨/١٩٩٩	٢٢٩١	٥٢٢	٢٣	١٧٦٩	٧٧
٢٠٠٠/١٩٩٩	٢٩٦٢	٥٩٥	٢٠	٢٣٦٧	٨٠
٢٠٠١/٢٠٠٠	٢٩٧١	٥٤٠	١٨	٢٤٣١	٨٢
المعدل العام	-	-	٢٤%	-	٧٦%

المصدر: جامعة الإمارات، الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠١/٢٠٠٠.

وهذه الظاهرة تتعزز تجسداً في التوزيع النسبي للخريجين من حيث الكلية والنوع. فسيطرة الخريجات تبدو صارخة في الكليات الأدبية (الأدب والتربية)، إضافة إلى كليات العلوم ونظم الأغذية والإدارة والاقتصاد وإن بدرجات متفاوتة. (الجدول ٦).

الجدول ٦- جامعة الإمارات: عدد الخريجين حسب الكلية والنوع
(نسبة مئوية)

الكلية	١٩٩٢/١٩٩١		٢٠٠١/٢٠٠٠	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الاداب	٤٠	٦٠	١١	٨٩
العلوم	٢٥	٧٥	١٢	٨٨
التربية	١٢	٨٨	٤	٩٦
الإدارة والاقتصاد	٤٩	٥١	٣٣	٦٧
الشريعة والقانون	٨٢	١٨	٦٧	٣٣
نظم الأغذية	٦١	٣٩	٢٣	٧٧
الهندسة	٥٧	٤٣	٥٥	٤٥
الطب والعلوم الصحية	-	-	٤٦	٥٤
الانتساب الموجه	-	١٠٠	-	١٠٠
الدراسات العليا	٥٣	٤٧	٥٢	٤٨

المصدر: جامعة الإمارات، الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠١/٢٠٠٠.

جيم - كليات التقنية العليا: التعليم الفني

هذه الكليات الاتحادية لا تقبل كطلبة غير المواطنين حيث تسعى إلى تزويد خريجها بالقدرة اللغوية التي تمكنهم من الأداء الفعال في بيئة دولية تنافسية، إضافة إلى إكسابهم المعرفة والمهارات الفنية بهدف تمكينهم من الحصول على العمل في المؤسسات العامة والخاصة في الإمارات. والتطورات منذ إنشائها في ١٩٨٨ تؤكد على أنها تشكل أكبر منبع لتخريج المواطنين وتهيئتهم لسوق العمل، على الأقل كما.

١- **تطور أعداد الطلبة حسب النوع؛** تظهر السنوات الأخيرة تزايداً محسوساً في أعداد الطلبة الملتحقين بهذه الكليات، والذي انعكس بدوره على تعاظم أعداد خريجها (كما سيأتي أدناه). من ناحية أخرى، فإن التوزيع النسبي للطلبة يشير بوضوح إلى نسبة أكبر للإناث، وهو اتجاه ينسجم والصورة القائمة في التعليم الجامعي. فمثلاً خلال السنوات ١٩٩٨/١٩٩٩ - ٢٠٠١/٢٠٠٠ زادت هذه النسبة عن ٦٠ في المائة كمعدل للفترة.

٢- **تطور أعداد الخريجين؛** خلال الفترة ١٩٩٢-٢٠٠١، تعاظمت أعداد الخريجين وبخاصة في السنوات الأخيرة. فالدفعة الأولى منهم لم تتجاوز ٦٤ خريجاً، ولكنها وصلت إلى ٢٥٣٥ خريجاً في آخر الفترة. ويأتي هذا دليلاً واضحاً على ازدياد الإقبال من قبل المواطنين لمتابعة الدراسة الفنية.

٣- **توزيع الخريجين بحسب البرنامج والنوع؛** فالسنة الأكاديمية ٢٠٠١/٢٠٠٠ تبين على أن الشهادة الأقل مرتبة (الإنجاز) تحظى بنسبة تبلغ ٥٠ في المائة من مجموع الخريجين في حين

تتخفّض هذه النسبة بالتتابع لتكون ٢٧ في المائة للدبلوم، ٢٠ في المائة الدبلوم العالي، ثم ٣ في المائة للبكالوريوس. أما من حيث النوع، فإن نسبة الإناث بلغت ٥٦ في المائة مقابل ٤٤ في المائة للذكور من الخريجين. بالإضافة، وباستثناء شهادة الدبلوم، فإن نسبة الإناث تأتي الأعلى في بقية البرامج (الجدول ٧).

الجدول ٧ - توزيع الخريجين بحسب البرنامج والنوع (٢٠٠١/٢٠٠٠)

البرنامج	مجموع الخريجين		الذكور		الإناث	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
إنجاز	١٢٦٤	٥٠	٥٧٠	٤٥	٦٩٤	٥٥
دبلوم	٦٩٧	٢٧	٣٦٠	٥٢	٣٣٧	٤٨
دبلوم عالي	٥١١	٢٠	١٨١	٣٥	٣٣٠	٦٥
بكالوريوس	٦٤	٣	٣	٥	٦١	٩٥
المجموع الكلي	٢٥٣٦	%١٠٠	١١١٤	%١٠٠	١٤٢٢	%١٠٠
من مجموع الخريجين	-	-	-	%٤٤	-	%٥٦

المصدر: كليات التقنية العليا - التقرير السنوي ٢٠٠١.

٤- توزيع الخريجين بحسب البرنامج والاختصاص العلمي؛ يبدو من توزيع البرامج (الأربعة) على حقول الاختصاص (خمسة)، بأن مستوى الإنجاز يحظى بأعلى النسب في الاختصاص باستثناء تقنية الاتصالات، بينما هذه الاختصاص يهيمن على خريجي الدبلوم العالي. أما شهادة البكالوريوس فتتوزع بين اختصاصي الأعمال وتقنية المعلومات (الجدول ٧ في الملحق الإحصائي).

٥- توزيع الخريجين بحسب الاختصاص والنوع؛ من حيث الاختصاص، تأتي نسبة الخريجين في تقنية المعلومات هي الأعلى وبحدود ٤٤ في المائة من المجموع يقابلها نسبة لا تزيد عن ١ في المائة لتقنية الاتصالات. أما من حيث النوع، وباستثناء اختصاص الهندسة الذي يجيء حكرًا على الذكور، فإن نسبة مشاركة الإناث تصبح هي الأكبر في بقية الاختصاصات (الجدول ٨).

الجدول ٨ - توزيع الخريجين حسب الاختصاص والنوع (٢٠٠١/٢٠٠٠)

الاختصاص	الذكور		الإناث		المجموع الكلي	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الأعمال	٣٦٤	٣٣	٥٤٤	٣٨	٩٠٨	٣٦
تقنية الاتصال	١٠	١	٢٨	٢	٣٨	١
الهندسة	٣٩٠	٣٥	-	-	٣٩٠	١٥
العلوم الصحية	٢٤	٢	٦٩	٥	٩٣	٤
تقنية المعلومات	٣٢٥	٢٩	٧٨١	٥٥	١١٠٦	٤٤
المجموع	١١١٤	%١٠٠	١٤٢٢	%١٠٠	٢٥٣٥	%١٠٠

المصدر: كليات التقنية العليا - التقرير السنوي ٢٠٠١.

٦- توزيع الخريجين بحسب الفئات العمرية؛ تظهر هذه العلاقة تناسقاً واضحاً من حيث الاتجاه بين الأعداد وفئات العمر لكل من الذكور والإناث، ولكنها تختلف من حيث المستوى. وكما يبدو، فإن الفئة العمرية (٢١-٢٥) تحظى بالنسبة الأكبر لكل الطرفين، ثم تتناقص الأعداد كلما ارتفعت هذه الفئات العمرية ولكن بدرجة أقل للذكور عنها بالنسبة للإناث. والمضمون هنا أنه بالنسبة للإناث، فإنه دوافع استمرار التحصيل العلمي تتراجع بشكل حاسم كلما تقدمت الفئة العمرية (الجدول ٨ في الملحق الإحصائي).

٧- تطور أعداد الهيئة التدريسية؛ تظهر المعلومات على أن نسبة مشاركة المواطنين في الهيئة التدريسية مازالت ضئيلة وإلى حد بعيد. فخلال العامين الدراسيين ٢٠٠٠/٢٠٠٢، كانت أقل من ٤ في المائة من المجموع. وهذا يمكن تفسيره إما بمحدودية الكفاءات الوطنية المؤهلة للتدريس، أو عزوفها عن ذلك، أو الاثنين معاً. من ناحية ثانية، فإن المشاركة من حيث النوع تبدو في مواقع متباينة بالمقارنة. فمشاركة الإناث أعلى بالنسبة للمواطنين، ولكنها أقل لدى غير المواطنين. (الجدول ٩ في الملحق الإحصائي).

الخلاصة

أهم النتائج التي يمكن استخلاصها من التطور الكمي الجامعي والفني تتضمن:

- ١- تأكد "تأنيث" التعليم ومخرجاته فيهما على المستويين التعليم الجامعي والفني معاً.
- ٢- سيطرة الاختصاصات الأدبية بين الخريجين الجامعيين وضع يبتعد كثيراً عن الإيفاء باحتياجات سوق العمل للمهارات المطلوبة.
- ٣- رغم الأهمية النوعية للتعليم الفني باعتباره الأكثر قرباً بتكوين المهارات التي يتطلبها سوق العمل، إلا نسبة مشاركته الضئيلة في النظام التعليمي تحدد فاعلية آثاره على مجمل عملية اكتساب المهارات والحاجة الكلية إليها.

ثالثاً - سوق العمل: الحواجز المانعة

ألف - جوهر الاختلال: التركيبة السكانية

منذ أواسط السبعينات، وتحت التأثير الشامل الذي أحدثه تصاعد عوائد الموارد النفطية، حصل انفلاق ضخم في أفاق التنمية في الإمارات. ونظراً لمحدودية القاعدة السكانية الوطنية نوعاً وكماً، أضحي ضرورياً الانفتاح على استقبال العمالة الوافدة وبشكل واسع. ويجيء حصاد سياسة الباب المفتوح هذه مؤكداً على أن تراكم الهجرة الداخلة قد أحدث تغييرات جذرية على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع الإماراتي خلال العقود الثلاثة الماضية. وأوسع هذه التأثيرات قد انعكس على صعيد التركيبة السكانية ومن خلالها على تركيبة القوة العاملة وسوق العمل. ونقدم أدناه في الفقرتين المتعاقبتين خلاصة توثيقية لهذه التطورات.

١ - **السكان حسب فئات السن والنوع**؛ تظهر المعلومات المتوفرة أن إحدى أهم سمات الخصوصية للتركيبة السكانية هي هيمنة نسبة الذكور عليها. فمقارنة ١٩٩٥ (تعداد سكاني) مع ٢٠٠١ تبين أن نسبة الإناث للذكور انخفضت من ٥٠ في المائة إلى ٤٨ في المائة على التوالي في المجموع الكلي للسكان. بالمقابل أيضاً، ارتفعت نسبة الذكور في الكتلة السكانية من ٦٧ في المائة إلى ٦٨ في المائة بالتعاقب. ورغم أن التعدادات السكانية تشير بوضوح إلى أن نسبة السكان المواطنين دون ١٥ سنة تقارب ٥٠ في المائة، إلا أن هذا لا ينعكس على النسبة الكلية بسبب تأثير العمالة الوافدة التي يأتي أغلبها من الذكور. ويعزز هذا الاتجاه تصاعد نسبة عدد الذكور إلى كل ١٠٠ من الإناث خلال الفترة الماضية من ١٨٥ في ١٩٨٥، إلى ٢٠٠ في ١٩٩٥، ثم إلى ٢٠٩ في ٢٠٠١.

٢ - **توزيع السكان حسب الجنسية**؛ واستمرار الزخم المتدفق من الوافدين وجد انعكاسه المباشر على انحسار نسبة المواطنين في مجموع السكان وبصورة واضحة. فالتعدادات السكانية المتعاقبة تشير إلى أن نسبة المواطنين قد انخفضت بصورة مستمرة خلال العقود الماضية. فمن نسبة مشاركة تساوي ٣٦,١ في المائة في ١٩٧٥، انخفضت هذه المشاركة إلى ٢٨,٧ في المائة في ١٩٨٥، ثم إلى ٢٤,٥ في المائة في ١٩٩٥. والتقديرات الحالية تشير إلى أن هذه النسبة قد شارفت على ٢٠ في المائة من المجموع الكلي للسكان. كما أن من المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه لسنوات طويلة قادمة في حالة غياب الإجراءات الهادفة إلى تحديد التدفقات الأجنبية (جدول ٩).

الجدول ٩ - توزيع السكان حسب الجنسية

مجموع السكان	غير المواطنين		المواطنين		سنوات التعداد
	%	العدد	%	العدد	
٥٥٧٨٨٧	٦٣,٩	٣٥٦٣٤٣	٣٦,١	٢٠١٥٤٤	١٩٧٥
١٣٧٩٣٠٣	٧١,٣	٩٨٣١٨٩	٢٨,٧	٣٩٦١١٤	١٩٨٥
٢٣٧٧٤٥٣	٧٥,٥	١٧٩٤٠٩٨	٢٤,٥	٥٨٣٣٥٥	١٩٩٥

المصدر: تم احتسابها من معلومات صادرة عن وزارة التخطيط.

٣- **السكان (١٠ سنوات فأكثر) حسب الحالة التعليمية؛ الاتجاه العام الذي تعكسه الصورة التعليمية للسكان هو التحسن الواضح في المستوى التعليمي خلال العقود الماضية. فالانخفاض الكبير في الفئات الأمية من ٤٤ في المائة إلى ٢٠ في المائة والتي تقرأ وتكتب من ٢٨ في المائة إلى ١٧ في المائة بين ١٩٧٥ و ١٩٩٥، قد قابله ارتفاع مستمر في الأهمية النسبية للفئات الأكثر تعليماً في سلم النظام التعليمي. وهذا بالطبع دليل إيجابي على التطور الذي حصل على صعيد التنمية البشرية حيث يمثل المستوى التعليمي أحد مؤشرات الأساسية (الجدول ١٠ في الملحق الإحصائي).**

باء- قوة العمل: الملامح الأساسية

وتنعكس صورة وتطورات التركيبة السكانية مباشرة على طبيعة تكوين وملامح قوة العمل، كما تعكسها تطوراتها للعقود الثلاثة الماضية.

١- **السكان ونسب القوة العاملة والمشتغلين؛** تظهر التعدادات السكانية المتتالية والتقديرات الأخيرة على اتجاه تدريجي نحو الزيادة لكل من قوة العمل والمشتغلين قياساً بالسكان. فبين ١٩٧٥ و ٢٠٠١، ارتفعت هذه النسب من ٥٣ في المائة إلى ٦٠ في المائة ثم من ٥٢ في المائة إلى ٥٨ في المائة، على التوالي (جدول ١١ في الملحق الإحصائي). وفي الوقت ذاته، تشير المعلومات على حصول تباين واضح في الموقع النسبي لمعدلات الزيادة بين السكان وقوة العمل. فخلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٥، كان معدل النمو السكاني ٩,١ في المائة سنوياً مقارنة مع ٨,٤ في المائة لقوة العمل. هذه الحالة انعكست خلال الفترة ١٩٨٥ - ١٩٩٥ حيث جاءت معدلات نمو القوة العاملة لمستوى ٦,٧ في المائة مقارنة مع ٥,٦ في المائة للنمو السكاني. ويرجع ذلك بصورة أساسية إلى توجه القطاع الخاص نحو استيراد العمالة الخارجية بسبب انخفاض مستويات أجورها وبالتالي كلفتها وإحلال العمل مكان رأس المال في العملية الإنتاجية، إضافة إلى استمرار تزايد الطلب على العمالة الهامشية فيها.

٢- توزيع قوة العمل حسب الجنسية؛ انخفضت نسبة المشاركة الوطنية في قوة العمل بصورة مستمرة خلال العقود الثلاثة الأخيرة. فخلال الفترة من ١٩٧٥ إلى ٢٠٠١، تحولت هذه النسبة من ١٥,٣ في المائة إلى حوالي ٩,٠ في المائة على التوالي. (الجدول ١٠).

الجدول ١٠ - توزيع قوة العمل حسب الجنسية

السنوات	المواطنون		غير المواطنين		المجموع
	العدد	%	العدد	%	
١٩٧٥	٤٥٥٠١	١٥,٣	٢٥١٠١٥	٨٤,٧	٢٩٦٥١٦
١٩٨٥	٦٨٣١٩	١٠,٠	٦١٥٥٠٦	٩٠,٠	٦٨٣٨٢٥
١٩٩٥	١٢١٠٠٣	٩,٤	١١٦٨٦٥١	٩٠,٦	١٢٨٩٦٥٣
٢٠٠١	١٨٧٠٠٠	٩,٠	١٨٩٢٠٠٠	٩١,٠	٢٠٧٩٠٠٠

المصدر: تم احتسابها من معلومات صادرة عن وزارة التخطيط.

٣- مساهمة السكان في قوة العمل حسب النوع؛ تبين المعلومات في هذا المجال بشكل خاص نصيب المرأة المحدود في إجمالي قوة العمل، مع اتجاه نسبي نحو الارتفاع خلال السنوات الأخيرة. فخلال السنوات ١٩٨٥ و ١٩٩٥ و ٢٠٠١، ارتفع نصيب المرأة من ٩,٦ في المائة إلى ١١,٧ في المائة ثم إلى ١٣,٧ في المائة، على التوالي. من ناحية ثانية، وصلت نسب المتعطلين حسب النوع أن البطالة بين الإناث كانت تعادل ضعف الذكور: ٢,٤ في المائة مقابل ١,٧ في المائة، وذلك في ٢٠٠١.

٤- المشتغلون حسب القطاعات الاقتصادية؛ من مجموع المشتغلين في هذه القطاعات لسنة ٢٠٠١، توزعت نسب المشاركة كالآتي: (الجدول ١٢ في الملحق الإحصائي).

(أ) الزراعة والثروة الحيوانية والسمكية؛ ٦,٩ في المائة. هذه النسبة المنخفضة والتي تراجعت أيضاً خلال العقود الماضية تؤكد محدودية القاعدة الزراعية بخاصة في اقتصاد الإمارات. ليقابل هذا وجود إمكانيات واسعة للثروة السمكية اعتماداً على سعة الانفتاح البحري للدولة؛

(ب) الصناعات الاستخراجية؛ ١٦,٣ في المائة. وتتمثل هذه في قطاع النفط الخام والغاز الطبيعي والمحاجر؛

(ج) الصناعات التحويلية؛ ١٣,٠ في المائة. رغم التطور الكبير والنمو المستمر الذي حصل في الاقتصاد خلال العقود الثلاثة الماضية، فإن قاعدة هذه الصناعة بقيت محدودة؛

(د) **التشييد والبناء؛** ١٦,٣ في المائة. هذه الصناعة التي كانت أساسية في أواسط السبعينات حيث وصلت نسبة مشاركتها إلى ٣٦,٥ في المائة، بدأت تنحسر تدريجياً بحكم استكمال بناء البنى التحتية الأساسية؛

(هـ) **الماء والكهرباء؛** ١,٧ في المائة. محدودية مشاركة هذا القطاع متوقع لها أن تتوسع تحت تأثير الحاجة المتزايدة إلى تحلية مياه البحر بخاصة، والطاقة الكهربائية بصورة عامة؛

(و) **الخدمات (الخاصة والحكومية)؛** ٤٥,٢ في المائة. وتأتي ضخامة نسبة مشاركة هذا القطاع طبيعية بحكم تنوع مكوناته وكذلك مرونة حركة الاستخدام فيه.

٥- **مساهمة القطاع الخاص في المشتغلين؛** خلال العقود الثلاثة ورغم تغير الدور النسبي في العمالة في القطاع الخاص، إلا أن مشاركته النسبية لم تتخفض دون ٥٥ في المائة للفترة ١٩٧٥-١٩٩٥ وصولاً إلى ٥٩ في المائة في ١٩٩٥. والمقارنة بين ١٩٧٥ و ١٩٩٥ تظهر على أن عدد المشتغلين في القطاع ارتفع بمعدل حوالي خمسة مرات، يقابله زيادة في عدد المنشآت بلغت خمسة مرات ونصف (جدول ١٣ في الملحق الإحصائي). وتؤكد المعلومات على أن الأغلبية الساحقة في منشآت القطاع الخاص هي الوحدات الصغيرة والمحدودة بعدد المشتغلين. من ناحية ثانية، ورغم ضخامة مشاركة هذا القطاع في استخدام القوة العاملة، إلا أن نسبة المواطنين العاملين فيه تأتي في حدود ١ في المائة فقط وهو ما يعادل ٧,٨ في المائة من العمالة الوطنية، وهذه العمالة الوطنية تشكل بدورها ٨,٧ في المائة وحسب من إجمالي التوظيف في الدولة.

الخلاصة

التطورات والاتجاهات التي احتوت التركيبة السكانية والسياسات المرافقة وكذلك نمط الهيكل الاقتصادي، كان لها تأثيرها الكبير على تحديد ملامح القوة العاملة خلال العقود الثلاثة الماضية. اختصاراً، يمكن أن نشير إلى أهم هذه الملامح كالاتي:

١- الانخفاض المحسوس والمستمر في نسبة مشاركة المواطنين في مجموع السكان بسبب ضخامة تدفق الوافدين.

٢- ارتفاع نسبة الذكور مقارنة بالإناث في التركيبة السكانية نتيجة لكثافة هذا التدفق.

٣- تزايد الطلب على العمالة الوافدة الهامشية الأمر الذي يجعل معدلات نموها أسرع من معدلات نمو السكان.

٤- انخفاض نسبة المشاركة الوطنية في قوة العمل الكلية، وضآلتها المحسوسة في القطاع الخاص.

٥- محدودية نسبة مشاركة المرأة المواطنة في قوة العمل.

٦- ارتفاع نسبة السكان المواطنين في الفئة العمرية دون ١٥ سنة يقلل من نسبة مشاركتهم في قوة العمل ويزيد بالتالي من درجة الاعتمادية على قوة العمل.

رابعاً- موقع المهارات: الحلقة الجامعة

ألف- حيوية المهارات: مواطن اللقاء

التغيير هو السمة البارزة في ديناميكية الحياة المعاصرة. والثورة التقنية الراهنة، رغم أنها ما زالت في بدايتها، إلا إنها قد أكسبت التغيير صفة التسارع تحت تأثير ضخامة زخمها، وشمولية تأثيرها. إنه الإيدان بعصر جديد يصبح فيه التقدم التقني ليس مجرد أداة للتغيير فحسب، بل أيضاً قاعدة للهيمنة على الصعيد الدولي.

والتغيير المعاصر هو نتاج معرفة محورها الإنسان. والثورة التقنية إن كانت قد رفعت من شأنه لأنها حصلت لأجله ومن خلاله، إلا أنها قد فرضت عليه تحديات تستدعي الاستجابة الفاعلة. فالمعرفة ما عادت هبة تغدق بل موجود يخلق، وبالتالي كان لابد وأن تكون لها قواعد توجه الخلق ومرافق استخدامات نتائجه. وذلك هو اقتصاد المعرفة. وبذلك فقد أضحت المعرفة موجوداً اقتصادياً متميزاً، وأنه يمكن زيادة عرضه عن طريق تعميق مدارك إنسانه فيحتويها بدوره في تنميته. وبهذا يتجسد الالتحام العضوي بين التقنية والتنمية البشرية، وهو التلاحم نتج عن تفاعله عملية تصعيد ذات زخم جارف نحن شهود حالياً على الملامح الأولية لانطلاقه.

وتبرز في أحضان هذا الالتحام حالتان: واحدة عامة وأخرى ذات خصوصية. وكلا الحاليين يمكن عرض بيانهما من خلال المخطط (٢) أدناه.

يظهر هذا المخطط صورة بناء " ثلاثي " المرتكزات المتداخلة: الثورة التقنية والعولمة، التعليم، وسوق العمل، تجتمع كلها حول محور مركزي يتمثل في القدرة على اكتساب واستخدام المهارات في الحالة المعنية:

١- العولمة والثورة التقنية تأتي مهيمنة في فرض التغيير في نمط ومتطلبات التعامل الدولي التقني في تعدد مجالاته. "قناة الاختراق التقني" تقع في صميم التنمية البشرية في شائبة طرفيها: خلق القدرات، ثم تهيئة فرص استخدامها عملياً.

٢- التعليم يشكل المحيط الحيوي والأساسي لتكوين القدرات المعرفية والمهارية. إنه نبع المهارات والذي يتحكم فيها كماً (حجم العرض) ونوعاً (مؤشر المواكبة والمواعاة).

٣- سوق العمل، وفي رحابه تتفتح آفاق إمكانية اختبار المهارات المكتسبة من خلال التعليم على الصعيد التطبيقي.

جوهر عملية التداخل ينصب على درجة التفاعل بين أطرافها. وطبيعي كلما كان التفاعل أكبر كلما كانت الاستجابة أكثر عمقا وأوسع مدى. بعبارة أخرى، فإن الأمر يتعلق بدرجات اختزال "فراغ التخلف" عن طريق تقارب الالتحام بين أطراف العملية، وهو أمر يبدو واضحاً في تمييز مختلف الدول على صعيده. في البداية وفيما يكون الاعتماد التقني القائم على الاستيراد المطلق للتقنية محدوداً لضيق آفاق القدرات على استيعابه. غير أن اتساع قاعدة الاستجابة الفاعلة يؤثر على مراحل أعلى من الاستيعاب وبالتالي النضوج التقني وصولاً إلى مستويات الإبداع الذاتي.

من ناحية ثانية ومن زاوية التنمية البشرية، يرد دور التقنية في بعدين مترابطين في إطارهما المعرفي. البعد الأول: ينبعث من كونها ذاتها نتاجاً لمعرفة متخصصة هي التي أفرزتها في البدء، وهذا بعد يجسد دور العلم المباشر في خلق التقنية. البعد الثاني للتقنية: فينسب من حقيقة وجودها والذي تصبح فيه "معرفة وسيطة" في تحقيق هدف التنمية البشرية. فهي في التعليم ترفع من كفاءة المواكبة المعرفية ودرجة نقل المعرفة واكتساب المهارات. كما أنها فاعلة في الإيفاء بمتطلبات سوق العمل المتمثلة في امتلاك المهارات المتقدمة والقدرة على التجاوب والتعامل مع تطورات البيئة الدولية على الصعيد العملي.

تلك هي الصورة العامة المشتركة والتي فرضت وجودها وضغوطها إفرزات الثورة التقنية على الأغلبية الساحقة من الدول بما فيها الإمارات العربية المتحدة ولكن هنا بفارق حاسم والذي تكمن فيه مواطن "الخصوصية". فبالنسبة للإمارات، التقت الثورة التقنية المعاصرة من حيث التوقيت والمضمون مع حالة "حرجة" قائمة مبعثها طبيعة التركيبة السكانية وبالتالي هيكل سوق العمل ومحورها قضية التوطين. لقد أضحت هذه القضية السمة الحاكمة في "خصوصية" تجربة الإمارات على الصعيد التقني والتي بدورها فرضت بعداً استراتيجياً وحيوياً على السياسة العامة في سعيها للاستجابة الفاعلة للتطورات التقنية العالمية.

توجهات هذه الخصوصية انعكست بشكل مباشر على طبيعة العلاقة بين جناحي التنمية البشرية-التعليم وسوق العمل. وفي صميم مركز هذه العلاقة أضحت التوطين هو الحلقة المركزية في عملية استيعاب المعرفة التقنية وفي ذات الوقت اختبارها على الصعيد العملي من خلال ممارسات سوق العمل بما فيها اكتساب المهارات.

بالنسبة للتعليم، فإن استراتيجية التوطين أدخلت العامل التقني وحتمية اكتساب المهارات عن طريق فرض التوجه نحو إحداث نقلة نوعية جذرية وشاملة في أبعاد النظام التعليمي كافة، بما فيه تعميق التفاعل ليس فقط بين المتعلم والمعلم إنما أيضاً بين المتعلم والمعرفة التي أضحت فيها التقنية واكتسابها محور تدفقها.

أما بالنسبة لسوق العمل، فإن الثورة التقنية بدورها قد حكمت أن ترتقي القوة العاملة الوطنية بمستواها التعليمي لكي تستطيع أن تتفاعل مع متطلباتها التقنية لكيما تمتلك الفرصة لاكتساب المهارات التي يتطلبها سوق العمل. إن تدني مستوى القوة العاملة العلمي والمهاري يعني عدم قدرتها على التعامل المعرفي أو التطبيقي مع الأجهزة والوسائط الحديثة المتقدمة والتي هي نتاج التقنية المتطورة. فالعمالة غير الماهرة لابد وأن تشكل عائقاً أمام القدرة على استيعاب التقنية ومواكبة تغيراتها، وهذا الأمر الذي أضحى يشكل دافعاً حاسماً ومقلقاً لشركات قطاع الأعمال في سعيها التنافسي للحصول على العناصر البشرية الماهرة، متحملة التكاليف المتزايدة من أجل الاحتفاظ بها وضماناً لولائها وانتمائها.

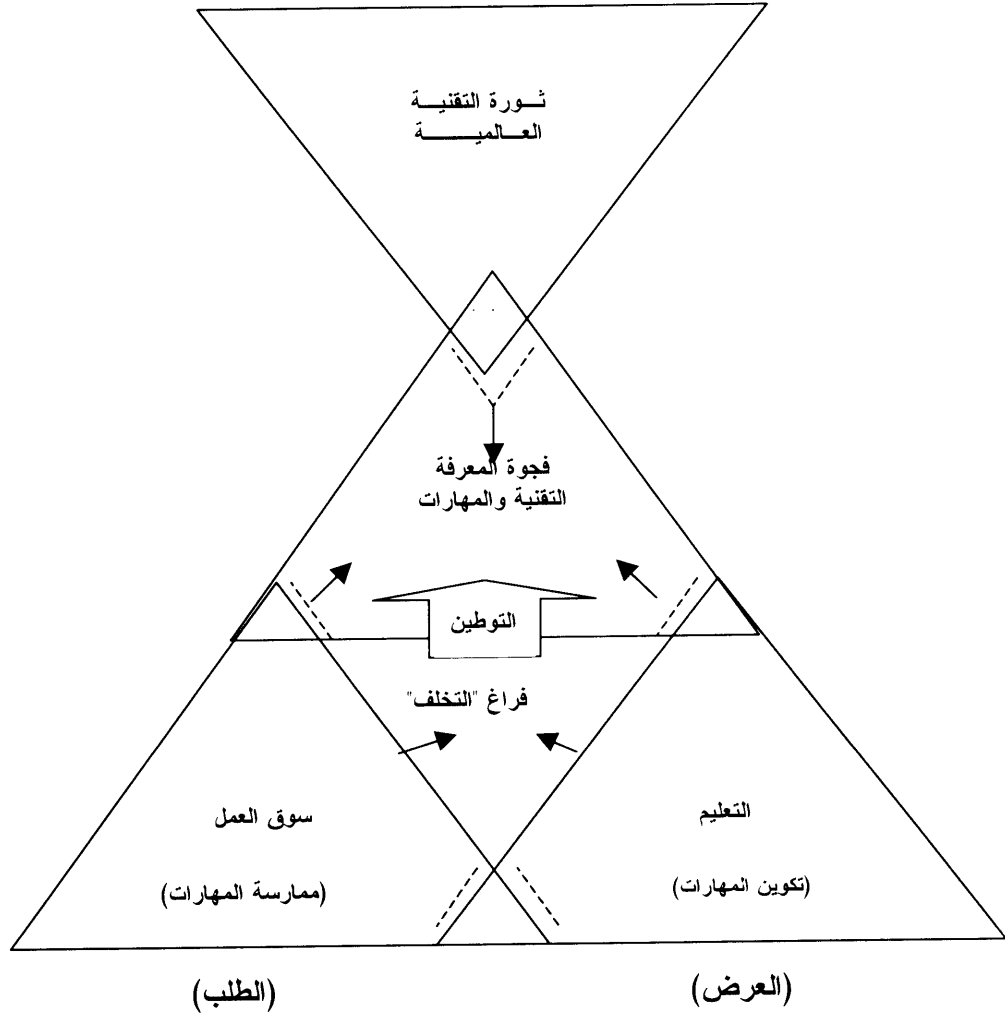
إذن الوضع القائم حالياً في الإمارات من منظور تقني يمكن تلخيص جوهره في إطار "النموذج" الذي يقدمه المخطط (٢). أهم ملامح النموذج تتضمن الآتي:

- ١- إنه نموذج "ديناميكي" لأنه يعكس حركة الاستجابة لضغوط وتفاعلات الثورة التقنية العالمية في اتساع مجالات تأثيرها، وبخاصة على صعيد الاكتساب المهاري والمعرفي.
- ٢- وهذا ما يجعله أيضاً مفتوحاً على القرار السياسي لأنه يشكل نمط هذه الاستجابة على الصعيد التطبيقي.
- ٣- كما أنه نموذجاً عملياً لأنه يبين اتجاه الحركة المطلوبة "ويقيس" مدى تحقق أهدافها.
- ٤- بما أن وضع التداخل بين مرتكزاته (المثلثات الممثلة للتعليم وسوق العمل يقابلها ضغوط التقنية الدولية) لا يبدأ من الصفر إنما من واقع يحتوي على درجة ما من التداخل بينها، فإن هذا ينعكس بدوره على المثلثات الأربعة الصغيرة. (غياب المعلومات الدقيقة يمنع بيان حجم وحدود هذه المثلثات بصورة معتمدة).
- ٥- الاعتبار المركزي في الحركة المتداخلة ينبغي أن يرد باتجاه "فجوة المعرفة التقنية والمهارات"، فهذه الفجوة تحتوي ديناميكية التفاعل الاندماجي المطلوب بين المرتكزات. وفي ذات الوقت، فإن هذه الحركة بعينها تؤدي إلى امتصاص الفجوة التي يمثلها "فراغ التخلف" الذي يحدد درجة المواكبة أو عدمها على الصعيدين المعرفي والمهاري.
- ٦- العامل الحاسم في توجهات المرتكزات أن تكون حركتها منسجمة تأكيداً لتأمين فاعلية التوازن في تكوين المهارات (عن طريق التعليم) وممارستها (في سوق العمل). وبهذا المعنى تتحقق "معادلة التنمية البشرية" بين طرفيها.

٧- يأتي التوطين في النموذج بمثابة "الآلية الاستراتيجية" لتجاوز حالة الاختلال القائمة (كما هو الوضع الفعلي السائد حالياً) حيث تشكل حالة البطالة بين الخريجين من نظام التعليم حالة اختلال في التوازن المستهدف.

٨- ثم أن "الفجوة الإندماجية" لا يمكن أن يتصور إغلاقها عملياً ولسنوات طويلة. ذلك لأن شرط الإغلاق يفترض حصول تقدم محسوس ورفيع على المستوى التقني، معرفة ومهارة، وهو ظرف بعيد المنال حالياً.

المخطط ٢ - "نموذج" ديناميكية مثلث التقنية والمهارات



بعبارة أخرى، فإن ديناميكية هذا النموذج تجسد تعاضد الإدراك بأن نظام التعليم ما عاد أمامه من خيار إلا أن يكون "توعياً" لكي يتمكن من الاستمرارية في المواكبة العلمية والمعرفية في تيارها الجارف والمتسارع الذي يقوده التقدم التقني. والانعكاس العملي لهذا التطور يفرض أن يكون خريجو النظام التعليمي متسلحين بالمهارات اللازمة والموائمة لمتطلبات سوق العمل. بالمقابل فإن الإدراك أيضاً بأن قواعد سوق العمل ما عادت محلية إنما دولية قد حدد بدوره خيار هذا السوق ألا يقبل من خريجي التعليم إلا من اكتسب منهم المهارات التي تتواءم مع متطلباته. وفي كلا الحالتين جاءت حلقة الوصل متمثلة في التوطين الذي أضحى هاجساً يحرك السياسة العامة بخاصة في الإمارات على مسار الاستجابة للتطور التقني.

من حيث التوقيت، فإن عام ٢٠٠٠ يمكن اعتباره فاصلاً زمنياً واضحاً للتحول الجدي نحو محاولة الاستجابة للتدفق التقني الدولي. وهذا العام تضمن العديد من الإجراءات التي في مجموعها شكلت زخماً متميزاً على هذا الصعيد، التي تلك يمكن اختصار أهم اتجاهاتها العامة في الآتي:

١- المرتكزات الأساسية لتلك "الانطلاقة التقنية" تمثلت في ثلاثة محاور:

(أ) توسيع وترصين قواعد البنى التحتية التقنية والمتضمنة الإجراءات والمؤسسات والمتطلبات التشريعية المتجاوبة؛

(ب) إقرار رؤية شاملة لتطوير النظام التعليمي بكل جوانبه، وبخاصة على الصعيد الثانوي إضافة إلى التعليم العالي الجامعي والتقني؛

(ج) تأكيد أولوية التوطين الهادف إلى توسيع المشاركة الوطنية في سوق العمل بما يتضمنه من معالجة تفاقم مشكلة البطالة بين الخريجين، تعزيز مشاركة المرأة، ثم تعزيز التدريب والتأهيل لرفع مستوى المهارات.

٢- إن زمام المبادرة والتوجيه وتحمل المسؤولية امتلكه القطاع الحكومي على المستويين الاتحادي والمحلي، وقد تضمن هذا في ذات الوقت اتخاذ الإجراءات المتنوعة والموجهة لزيادة دور مساهمة القطاع الخاص في مجهود التطوير التقني عموماً والمهارات الوطنية بخاصة.

٣- أن الانطلاقة التقنية إن كانت متناسقة الأهداف إلا أنها جاءت متنوعة في أشكالها وآلياتها.

ويبرز بشكل خاص هنا تطبيق أفكار واتخاذ إجراءات رائدة بما فيها ابتداع مؤسسات جديدة تجاوزت المؤسسات التعليمية التقليدية يقودها القطاع العام وبرفقته القطاع الخاص. ولا بد من الإشارة في هذا الموقع إلى أن إمارة دبي قد استحققت الريادة في هذا المجهود بكل جدارة.

وبالنظر لحدثة التجربة التقنية والمجهود المنظم لتطويرها، فإنه لم يتوفر لديها ما يكفي من وقت لإثبات وجودها لكي يصبح ممكناً بالتالي إجراء دراسات وتقييم موضوعي لأدائها. ونتيجة لذلك، فإن هذه الحادثة قد فرضت بالضرورة أسلوب المعالجة المتوفر وهو متابعة التطورات والمواقف حول الموضوع من خلال ما صدر في الصحف والنشرات المتداولة محلياً بصورة خاصة من مواقف رسمية وغيرها على صعيده. نعرض هنا ابتداءً مرجعية الحدث وموقعه في السياق، مع التأكيد على أن أهم التغيرات التي حصلت على هذا الصعيد خلال السنوات القليلة الماضية جاءت في الأساس مؤسسية وإجرائية. وهذا أمر طبيعي لأنها تمثل بداية لوضع ركائز الحركة المستقبلية. وتتضمن هذه التطورات: إنشاء هيئة توظيف وتنمية القوى البشرية، إقامة مدينة دبي للإنترنت، وضع أساس بناء واحة السليكون، الحكومة الإلكترونية، إنشاء لجنة وزارية عليا لتوجيه السياسة السكانية وسوق العمل، وغيرها. نتابع تفاصيلها في الفقرات اللاحقة حسب موقعها بالنسبة لارتباطها بالتعليم وسوق العمل والتوظيف.

باء - المهارات وسوق العمل: أبعاد النداء

منذ بداية تدفق عوائد الصادرات النفطية، بدا واضحاً أن زخم الفعالية الاقتصادية والنمو سيفتح ويتصاعد بوتيرة تتجاوز وبمراحل محدودة القاعدة السكانية القائمة وبالتالي قوة العمل المتاحة، كما ونوعاً. وكان هذا الوضع مدعاة لاعتماد سياسة الباب المفتوح لاستيراد العمالة الأجنبية وأغلبها آسيوية، في سيول متدفقة بكثافة لا يحكمها تخطيط أو رقيب أو حسيب. وإن كانت النتيجة المباشرة لهذه السياسة قد انعكست على تعاظم حجم السكان والقوة العاملة وبشكل محسوس، فإن تأثيرات واتجاهات أخرى مهمة قد رافقتها وعلى الأصعدة كافة والتي كان من نتائجها إحداث تغييرات نوعية واسعة في مختلف الأبعاد المجتمعية.

وتشير التطورات على إنه من أبرز الملامح التي اتسمت بها مسيرة التنمية خلال العقود الثلاثة الأخيرة استقرار نمط من التوزيع للعمالة بما يشبه "توزيع للعمل والاختصاص" بين القطاعين العام والخاص. فبعد تعاظم موارد الدولة، تم اعتماد سياسة توظيف للمواطنين واستيعابهم في المؤسسات الرسمية بدون اعتبار للمؤهلات والكفاءة والأداء أو أي ارتباط بالإنتاج والإنتاجية. وبهذا أضحت الوظائف العامة كأنها "وكالات استخدام" فعلية للمواطنين. وقد كان لهذه السياسة مفعولها الحاسم في تحويل المواطنين إلى هذه الوظائف بعيداً عن العمل في القطاع الخاص نظراً لما تحصل عليه فيها من رواتب عالية وامتيازات واسعة وظروف عمل سهلة ومرنة. كل هذا استند إلى قناعة هدفها اعتبار التوظيف الحكومي بمثابة عملية "توزيع للثروة" على المواطنين ورفع مستواهم المعيشي لينعموا بمنافع "دولة الرعاية"^(٤).

(٤) بنك دبي الوطني، تقرير عن البطالة في الإمارات. لماذا؟، (الخليج، ٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩).
د. عبد الرزاق الفارس، التعليم العالي وسوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، ندوة الثقافة والعلوم، دبي، ١٩٩٦.
د. سليمان القدسي، "سياسات سوق العمل والتنمية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي ١٩٩٧.

Walsh, J. "The Competitiveness of the UAE Economy" Fifth Annual Conference of the College of Business and Economics, UAE University, al-Ain, March/2002.

بالمقابل، فإن حرية تقرير نمط و مسيرة سوق العمل في الاقتصاد قد تركت بشكل شبه مطلق لقطاع الأعمال الذي هيمنت عليه العمالة الوافدة، ملكية وإدارة وقوة عمل. فتدقق هذه العمالة في إطار سياسة الباب المفتوح، جاء بعيداً عن الرقابة والإشراف الرسمي الأمر الذي أثر بصورة حاسمة على نوعية قوة العمل المستوردة التي تحكمت فيها اعتبارات الكم. فالقطاع الخاص وجد في هذه التدفقات قوة عمل دائمة التوفر، مطيعة، واطئة الأجور، مرنة، إضافة إلى تنوع درجات المهارات فيها تبعاً لاحتياجاته. فكان طبيعياً أن يعزف عن استخدام العمالة الوطنية بصورة كاملة فعلياً، و التي ابتداءً لم يكن بقادر على مجاراة الأجور التي حظيت بها في وظائف القطاع العام، سعياً وراء تخفيض التكاليف و بالتالي تعظيم الأرباح^(٥).

إن القناعة قائمة على إنه رغم الإيجابيات الكبيرة التي قدمتها العمالة الوافدة لمسيرة التنمية في الإمارات، على إن حصيلة النتائج التي ترتبت على ضخامة وجودها في إطار اختلال التركيبة السكانية الذي أحدثته، ثم ترافقاً مع سلوكية القطاع الخاص وسوق العمل الذي هيمنت عليه، جاءت كلفتها باهظة دون شك. وأهم الملامح التي برزت على هذا الصعيد تضمنت^(٦):

١- أن القطاع الخاص قد عاش طفلياً على الإنفاق العام، ينشط بزيادته، و يتراجع بانحساره. وتلك ولا ريب رؤية وسلوكية غاية في المصلحية والمحدودية في المساهمة في التنمية. فهذا القطاع قد حصد الكثير ولم يقدم بالمقابل إلا القليل.

٢- أن العمالة الوافدة بدلاً من أن تدعم العمالة الوطنية وتكون مكملة لها، أضحت بديلاً عنها حين ولدت منافسة غير متكافئة بحكم انخفاض أجورها من ناحية. ومن ناحية ثانية، فإن مهناً وحرفاً عديدة قد تم احتكارها بالكامل من قبل هذه العمالة مما حجب الفرص أمام العمالة الوطنية.

٣- سوق العمل التي تطورت أضحت مجزأة ولا تسمح لقوى السوق أن تعمل بفاعلية. فبالإضافة إلى التباين بين القطاعات المختلفة في ظروف العمل، ثم انه رغم بروز أعداد كبيرة من بطالة في القوة العاملة الوافدة (وبخاصة المخالفة منها للأنظمة)، فإن تدفقها استمر دون انقطاع.

(٥) الدائرة الاقتصادية، "القطاع الخاص وتوطين العمالة في إمارة رأس الخيمة"، ندوة غرفة التجارة والصناعة، رأس الخيمة، أيار/مايو ٢٠٠٠. "من يملك القطاع الخاص في الإمارات؟" استطلاع آراء، (البيان، ٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩).

(٦) د. ميثاء الشامسي، الهجرة الوافدة وتنمية القوى العاملة، ندوة الثقافة والعلوم، دبي، ١٩٩٦. زين الشريف، "واقع النظم والإجراءات المتبعة في مجال توظيف المواطنين/ تجربة الإمارات العربية المتحدة"، ندوة توطين العمالة في دول مجلس التعاون، أبو ظبي، أيار/مايو ١٩٩٩.

٤- ولقد ساهمت التشريعات والإجراءات الحكومية في ذلك في إطار "نظام الكفالة" الذي يفرض مساهمة وطنية تساوي ٥١ في المائة في ملكية المشاريع الأجنبية المقامة في الإمارات. فبالإضافة إلى حقيقة أن هذه الكفالات في معظمها صورية و سلبية في تأثيرها على التدفقات الاستثمارية الأجنبية، فإن كثافة زخمها واستمراريتها قد خلق من تجارة الأدونات "سوقاً" رائجة للمزايدة و الحصول على دخول ريعية للمواطنين عمادها الإتكالية واستغلال الظروف، إضافة إلى إفساح المجال لإفساد الذمم^(٧). و تأكيداً لهذا، تظهر السجلات الرسمية حقائق مرعبة في هذا الشأن. فمثلاً، خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ حتى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، تم إصدار ٢٥٠ ألف تصريح بإذن عمل، ٧٠ في المائة منها من مصادر آسيوية غالبيتها هندية^(٨). بالإضافة، يشير تصريح رسمي بهذا الصدد أيضاً إلى المعلومات الآتية^(٩):

٥- أن ٥٠ في المائة من مجموع الشركات المرخصة من قبل البلديات والدوائر الاقتصادية لا تمارس نشاطاً فعلياً في سوق العمل.

٦- وأن هناك ١٧٠ ألف منشأة فقط من مجموع ٣٥٠ ألف منشأة مرخصة هي التي تتعامل مع وزارة العمل.

٧- يوجد ٦٢٤،٩٧٥ عاملاً يعتبرون غير مصنفين في مهنة ولا تعرف وزارة العمل مهنة لهم، وهذا ما يعادل ٤٣ في المائة من إجمال العاملين في القطاع الخاص والبالغ عددهم ١،٤٥٥،١١٥ عاملاً.

ولكن، ورغم أن أصواتاً متفرقة كانت تبرز بين الحين والآخر محذرة من النتائج الخطيرة والمترتبة على استمرار و تفاقم الاختلال في التركيبة السكانية و بالتالي في سوق العمل، إلا أن الحاجة المطلقة والمستمرة إلى العمالة الوافدة لدعم مسيرة التنمية قد حجبت هذه الأصوات و غمرتها لفترة طويلة. ومع ذلك، فلم تكذب تبلغ التسعينات أو آخر سنواتها حتى بدأ زخم التحذير والقلق يتعاظم

(٧) الخليج، ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. أيضاً، د. الفارس، مرجع سابق. محمد الحمادي، "أكثر من خلل و التركيبة السكانية تراوح في مكانها"، (الاتحاد، ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢).

(٨) تقرير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (الخليج، ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢).

(٩) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، تقرير عن سوق العمل مقدم إلى اللجنة الوزارية المشكلة لهذا الغرض. (الخليج، ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢).

بكثافة متصاعدة منبهاً إلى عظم النتائج السلبية التي بدأت تطفو على السطح والتي ما عاد بالإمكان تجاوزها أو إهمالها^(١٠):

اقتصادياً: ضخامة واستمرار الاستنزاف الذي تحدّثه تحويلات العاملين وأرباح الأعمال الأجنبية العاملة في الإمارات، إضافة إلى تعاضم تكاليف توسيع البنية التحتية، تفاقم حجم الاستيرادات وغيرها.

اجتماعياً: إضافة إلى تكاليف التوسع في الخدمات العامة كالصحة والتعليم والمرافق الاجتماعية الأخرى، فإن أمراضاً وسلوكيات اجتماعية خطيرة وغير مألوفة باتت تخرق نسيج المجتمع الإماراتي (كالجرائم والمخدرات والتزوير والرشوة).

أمنياً: الأعداد الضخمة من الوافدين (وبخاصة من الدول الآسيوية) قد خلقت في المجتمع الإماراتي وضعاً هجيناً بات بالفعل يهدد هويته العربية، إضافة إلى مخاطر الجانب الأمني وانعكاساته المحتملة.

وأكثر من هذا، فإن ثمة تطورات قد برزت منذ أواخر الثمانينات و التي كان من شأنها أن تفاقم من واقع العمالة سوءاً. فالتمدد المالي الذي طرأ على وضع الميزانية العامة للدولة وبروز العجز فيها من ناحية، ثم حصول إشباع فعلي في عدد المواطنين العاملين في القطاع العام، دعا الحكومة في السنوات الأخيرة إلى تجميد تعيين المواطنين في وظائفها إلا في حدود ضيقة. وحيث أن جموع الخريجين المواطنين استمرت في التزايد دون أن يستطيع القطاع الخاص تهيئة أي فرص عمل لهم، فقد أدى هذا الوضع إلى بروز ظاهرة جديدة ومتفاقمة هي قضية البطالة الوطنية.

بالنسبة للقطاع العام، فإن سياسة التوظيف الشاملة للمواطنين ودون اعتبار للمؤهلات قد فوّت الفرصة أمامها للتأهيل واكتساب المهارة والخبرة من الممارسة الفعلية في سوق العمل. لقد أورثت هذه السياسة قوة عمل مواطنة لا تمتلك لا الدافع ولا الحافز للتطوير، الأمر الذي انعكس سلباً على سلوكياتها في مواقعها الوظيفية وتجاه العمل في القطاع الخاص معاً. من ناحية ثانية، فإن تدني مستويات التعليم بين العاملين في القطاع العام قد حجب عنهم فعلياً أية إمكانية على الاستزادة من مهارات العمل. ففي تعداد السكان لعام ١٩٨٥، جاء ٣٨ في المائة من العاملين في القطاع الحكومي الاتحادي لا يحملون أية شهادة على الإطلاق، وترتفع النسبة إلى ٥٥ في المائة إذا ما أضيف إليها

(١٠) معهد التنمية الإدارية، "التدريب وأثره على التوطين في دولة الإمارات"، ندوة لجمعية التدريب ومدققي الحسابات، أبوظبي. (الخليج، ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٢). (الخليج، ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢). زين الشريف، مرجع سابق. د. سليمان القدسي، مرجع سابق.

العاملين في الحكومات المحلية^(١١). هذه النسبة بديهاً أن تكون قد انخفضت للسنوات اللاحقة بسبب تزايد توظيف أعداد الخريجين الذين يحملون شهادات عليا متنوعة.

أما فيما يتعلق بالقطاع الخاص، فمن زاوية اكتساب المهارات، تبدو الصورة قائمة فعلا في تعدد أبعادها^(١٢):

١- الحقيقة الكبرى التي تبرز هنا أن الأغلبية الساحقة من قوة العمل الوافدة تأتي غير ماهرة، بتقديرات تتجاوز ٨٠ في المائة.

٢- إن ٦٣ في المائة من العمالة الوافدة مؤهلاتهم أدنى من الثانوية العامة وغالبيتهم يعملون في مجالات الإنتاج.

٣- إن القطاع الخاص لا يبدي استعداداً لتهيئة القوة العاملة وبخاصة الوطنية عن طريق التدريب والتأهيل لكي تصبح موائمة لاحتياجاته. وهذا ينعكس بشكل خاص على تجنب تحمل تكاليف التدريب. فبدل استيرادها أسهل ومتوفر وأرخص. ونتيجة لذلك، لا يبدو مستغرباً أن تنخفض إنتاجيتها وتنحسر نسبة مشاركتها في سوق العمل.

٤- انخفاض مستويات الأجور الاسمية والحقيقية التي سادت سوق العمل دفعت بالقطاع الخاص إلى استمرار إحلال العمالة الوافدة مكان رأس المال سعياً وراء تخفيض تكاليف الإنتاج. إن هذه الممارسة قد أدت دون شك إلى إضعاف حلقات ربط النقل التقني مع منابعه المتقدمة وبالتالي إلى تدني مستويات الإنتاجية.

٥- وقد تفاقم اختلال التوازن في استخدام عناصر الإنتاج والمفاضلة بين رأس المال وقوة العمل بسبب غياب الخطة الاستراتيجية الرسمية الموجهة للاستثمار الخاص، فغابت بدورها الأولويات القطاعية. ويبرز هنا بصورة خاصة موقع القطاع الصناعي في اقتصاد الإمارات من حيث طبيعته وهيكله ونمط العمالة فيه. فهذا القطاع الحيوي قد بقي محدوداً في قاعدته الأمر الذي تسبب في تطويق فاعليته كقطاع ارتكازي في التنمية والنمو من ناحية، وفي استقطاب واستخدام وتطوير التقنية

(١١) د. الفارس، مرجع سابق.

(١٢) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، تقرير عن العمالة الأجنبية في دولة الإمارات. (الخليج، ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢). وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، تقرير عن العمالة الوافدة مقدم إلى "لجنة سوق العمل" الوزارية. (الخليج، ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢). زين الشريف، مرجع سابق. ديوان الخدمة المدنية، تقرير إجراءات الحد من توظيف غير المواطنين. (الخليج، ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢).

المعاصرة من ناحية أخرى. وبهذا الصدد تشير دراسة حول سلوكية وأنماط عمليات هذا القطاع في الإمارات إلى المعلومات الآتية^(١٣):

(أ) إن معوقات كثيرة تقف بوجه التنمية التقنية في الإمارات. فبالإضافة إلى محدودية المستوى العام للتعليم وبخاصة التعليم التقني، تأتي حقيقة عدم وجود الكفاءات الرائدة لخلق الكوادر الفنية وتهيئة الظروف الملائمة لها؛

(ب) يلعب حجم المنشأة دوراً حيوياً في نقل واستيعاب التقنية وبالتالي توسيع قاعدة اكتساب المهارات. فالمصانع الكبيرة الأجنبية والوطنية تعتمد بشكل مطلق على العمالة الماهرة والتقنية المتقدمة المستوردة مما يضعف الترابطات الأمامية والخلفية معاً للاقتصاد المحلي. وتأتي المصانع المتوسطة الحجم بدرجة أفضل نسبياً في هذا المجال. بالمقابل فإن المنشآت الصغيرة الحجم فهي من ناحية معدومة عملياً من الاستفادة من فرص نقل التقنية لبساطة عملياتها الإنتاجية. ولكنها من ناحية أخرى أكثر التصاقاً وتفاعلاً مع وحدات الإنتاج المحلية؛

(ج) في بعد آخر للعلاقة بين حجم المنشآت وسلوكياتها أيضاً، تشير دراسة رسمية حديثة إلى أنه في ظل غياب المعلومات عن سوق العمل، فإن الغالبية الساحقة من مؤسسات القطاع الخاص لا تعتمد على الجهات الرسمية إلا قليلاً في الحصول على معلومات تتعلق بظروف سوق العمل ذات الصلة بأنشطتها. وهذا يشمل نسباً لا تتجاوز ١٧ في المائة بالنسبة للشركات الكبيرة والمتوسطة، ثم ٦ في المائة فقط بالنسبة للمنشآت الصغيرة^(١٤).

ومحصلة الحصاد هنا تشير بشكل حاسم أن فرص اكتساب المهارات للعمالة المواطنة قد حُجبت عنها في وجودها بالقطاع الحكومي لغياب معايير توظيفها ثم لعدم الحاجة الظاهرة إليها. كما أنها لم تُتَح أمامها الفرصة للممارسة في سوق العمل للقطاع الخاص لعدم الرغبة بها. ولكن هذا "المأزق التقني" في تطوره وتراكم آثاره يبدو كأنه قد أفاق في مواجهة ذاته في السنوات الأخيرة. فالقناعة التي فرضت نفسها إن قواعد التعامل مع سوق العمل ما عادت محلية بل دولية تحت تأثير الضغوط المتعاضمة للثورة التقنية والتي بدورها طرحت تساؤلاً مركزياً: ما هي الشروط التي باتت هذه الأسواق تفرضها لكي يمكن أن تتفتح فيها فرص العمل للمواطنين؟

(١٣) د. سهير محمد السبع، "التكنولوجيا والتنمية الصناعية في دولة الإمارات"، نقل وتوطين التكنولوجيا، إدارة البحوث والدراسات، ديوان ولي العهد، أبوظبي، ٢٠٠٠، ١٦٧-٢١٥. د. الشريف بقة، "التكنولوجيا وإشكالية تطوير أنماط سلوكها"، جامعة الإمارات، المؤتمر العلمي الخامس، آذار/مارس ٢٠٠٢، ٤١٣-٤٣٨.

(١٤) هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية، دراسة حول المنشآت وتنظيم سوق العمل. (الخليج، ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢).

باختصار إذن، سوق العمل باعتبارها الية في موقع طلب، تستلزم وجود مهارات واضحة فيمن يرغب في المشاركة فيها. وهذه المهارات تكون عادة في مستويين متتابعين: أساسية وهي العامة والمشاركة بين القطاعات كافة، وخاصة ذات العلاقة المباشرة بحالة العمل القائمة. من ناحية ثانية، المهارات يمكن أن تصنف على أنها سلوكية وأكاديمية، ومعرفية، وغيرها. وفي كل الأحوال فإن القواسم المشتركة فيها تتضمن الآتي^(١٥):

- ١- الشعور بالمسؤولية والانضباطية في التقيد بنظم العمل؛
- ٢- الإخلاص والجدية في العمل؛
- ٣- القدرة في التكيف مع ظروف العمل؛
- ٤- مهارة التعامل مع العملاء؛
- ٥- القدرة على الأداء والتعامل في إطار " فريق العمل"؛
- ٦- القدرة على التحليل والاستنتاج والابتكار والإبداع؛
- ٧- القدرة على التعامل مع المشاكل وتقديم الحلول المناسبة لها؛
- ٨- كفاءة استخدام الكمبيوتر؛
- ٩- إتقان لغة أجنبية (الإنجليزية)؛
- ١٠- الرغبة في التعلم والتطوير.

إن مجرد الاعتراف بهذه المتطلبات المهارية، كما بدأ يحصل وبكثافة في السنوات الأخيرة، دفع بمراكز القرار إلى التأمل والتساؤل: كيف يمكن ضمان الإيفاء بهذه المتطلبات في ظل أفول عصر دولة الرعاية وبروز نقيضها في عولمة المواجهة الجدية. وإن في هذه "النقلة النوعية" في إدراك القضية، تحول الأمر كله من مجرد مسألة حجم قائم إلى تحدٍ عارم.

(١٥) Lashine.S. (et.al.) "Is Business Capable of Meeting Today's Global Challenges?" UAE. Fifth Annual Conference. March/2002. pp. 451-468. د.سامي عبد الله حسين و د.عصام محمد الجبوري، "المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها"، جامعة الإمارات، المؤتمر الخاص، آذار/مارس ٢٠٠٢، ٣٠٤-٣٢٩. ماجد عثمان، "الاستراتيجية الموجهة للطلب في التعليم الإداري"، مؤتمر التعليم الإداري العربي، ١٩٩٧، ١٣٠-١٥٨. بهاء أحمد، "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التعليم والتطوير الإداري"، جامعة الإمارات، المؤتمر الخامس، مصدر سابق، ١٠٧-٢١٩.

خامساً - اكتساب المهارات: القضية الدائمة

ألف - مخرجات التعليم: تقييم الأداء

١ - المواطنون وسوق العمل

تتعدد وتتوَع أسباب عزوف المواطنين عن العمل في القطاع الخاص و/أو عدم رغبة هذا القطاع في قبولهم. وأهم العوامل ذات العلاقة هنا تتضمن: بالإضافة إلى الأجور الوطنية في القطاع الخاص، ارتفاع نسب التسرب من التعليم بكل مراحله، المشاركة الوطنية للمرأة في سوق العمل، اتجاه الذكور نحو الالتحاق بالقوات العسكرية والأمنية، ثم معوقات سلوكية متنوعة يمارسها سوق العمل ذاته.

هذه العوامل مجتمعة كان من شأن تأثيرها أن تخلق فراغاً هائلاً في سوق العمل للمواطنين أمام متطلبات السوق، الأمر الذي كان لابد و أن تعوّضه العمالة الوافدة. وهنا تبرز قضية مركزية أخرى يعززها تساؤل: هل شكلت العمالة الوافدة بديلاً فاعلاً في الاستجابة للحاجة إلى تكوين ما يكفي من مستوى المهارات الوطنية اللازم لتلبية احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتزايدة؟

المعرفة التقنية قناة تبدأ من مرحلة استيعابها في العملية التعليمية وتمتد من بعدها إلى مسار التطبيق العملي في سوق العمل. وحيث أن اكتساب المهارات في جوهره اكتساب معرفي، فإنه يرث عنه ذات طبيعته في كونه عملية مستمرة. حينها تصبح هذه العملية المندمجة عضواً من رؤية المعرفة معياراً للاختبار. والقناة الحيوية المشتركة في العملية كلها تنصب على قدرة القوة العاملة في نقل و نشر المعرفة المهارية، وتلك إمكانية مشروطة بامتلاك هذه العمالة المهارات المطلوبة أصلاً و بما يكفي لكي يمكن أن تشع منها إلى محيطها. والحقيقة الكبرى التي تتضح هنا أن تدني المستوى التعليمي وبالتالي المهاري للأغلبية الساحقة من العمالة الوافدة المهيمنة على سوق العمل يجعلها غير قادرة على تحويل المهارات المطلوبة إلى المواطنين في حقل الممارسة العملية. بل العكس هو الذي يحصل حيث أن انخفاض مستويات أجورها يلغي عملياً كل إمكانية أو رغبة للمواطنين في الولوج إلى سوق العمل.

وتلك حلقة حرجية، بل معضلة ولا ريب: المواطنون تستوعبهم الوظائف الحكومية مع تدني مستوياتهم التعليمية والمهارية والإنتاجية، كما انهم بعيدون عن المشاركة في سوق العمل وفرصة اكتساب المهارة فيه إن وجدت. ولكن التوقف عند واقعة امتناع فرصة الاكتساب هذه وعلى الصعيدين العام والخاص يمثل اختباراً للحصاد دون التساؤل ابتداء عن نوعية زرعه. وذلك اختبار قاصر لأن القضية الأعظم هنا لا تكمن في مجرد طبيعة النتائج المرجوة بل في جوهر عملية تكوين تلك المهارات. وهنا تنتقل المسألة برمتها إلى النظام التعليمي لتجعله على المحك وفي مواجهة إحدى

أكبر وأصعب تحدياته. فالتجربة والشواهد تؤكد على أنه من بين كل الأسباب المعوقة لفاعلية اكتساب المهارات يبرز دور النظام التعليمي حاسماً في المعادلة. إن القناعة قائمة على أن قصور هذا النظام في بعديه المعرفي والمهاري هو الذي أدى إلى حالة الاختلال في سوق العمل، وبالتالي إلى بروز وتفاقم مشكلة البطالة بين الخريجين من المواطنين بعد استنزاف قدرة وطاقة القطاع العام على استيعابهم. وفي كل ذلك هدر واسع وعميق لطاقت البشر وإمكانيات التنمية معاً. وآراء ومواقف الباحثين والمسؤولين إذ هي تفيض تأكيداً لمصادقية هذه القناعة، فإنها أيضاً تفوح خيفة وقلقاً من خطورة وضع بطوق النظام التعليمي ويحتويه.

٢- التعليم و المهارات: بعض الملامح العامة

إن كون نظام التعليم في محصلة نتاجه غير قادر على توليد مستوى ونوع المهارات المعاصرة، هي مسألة لا جدال فيها^(١٦):

(أ) النسق التعليمي القائم في أزمة تجعله غير فعال في مواجهة آثار العولمة وما تحمله ثورتها العلمية؛

(ب) وأن هناك تفاوت واضح بين نظام التعليم في استيعابه البطيء للتطورات التقنية وبين سوق العمل حيث تأتي استجابته أكثر فاعلية في مواكبة هذه التطورات السريعة؛

(ج) وجود فجوة كبيرة في التوزيع النسبي لقطاعات التعليم والتأثير في المخرجات التعليمية النهائية؛

(د) بالإضافة إلى سيطرة التعليم الأدبي على العلمي في المناهج التعليمية، فإن طرق التدريس مازالت تقليدية تعتمد على الحفظ والتلقين وليس التفكير الخلاق والإبداع الذاتي اللذان يشكلان الشرط المركزي لخلق البيئة المعرفية؛

(١٦) د. سهام نعيم أحمد، "النسق التعليمي وتحديات القرن الحادي والعشرين"، ندوة إعادة بناء التعليم، جامعة الإمارات، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، ١٤١-١٧٦. د. صلاح عبد الحميد مصطفى (وأخرون)، التربية والتعليم، مكتبة الفلاح، بيروت، ١٩٩٣. د. يوسف نصير، المعلوماتية في الوطن العربي: الواقع والأفاق، مؤسسة شومان، عمان، ٢٠٠١. د. محمد شمس الدين سلام، "التنمية في الإمارات والنموذج السنغافوري"، الشؤون العامة، أيار/مايو ٢٠٠٢، ٣٧-٦٢. د. الفارس، مرجع سابق. عامر التميمي، "مسألة التعليم"، (الخليج، ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢). د. محمد أحمد السيد، مشكلات النظام التعليمي العربي، المركز العربي للدراسات الاستراتيجية، دمشق، أيار/مايو ١٩٩٨.

(هـ) الجامعة كمركز للتعليم العالي قد تخلفت عن اللحاق بالتطورات الاقتصادية والاجتماعية وسعت إلى التقليد من الخارج دون الانفتاح على البيئة المحلية، فقدت بالتالي دورها الريادي؛

(و) وعندما أضحت عملية التعليم والحصول على الشهادات مجرد اكتساب قيمة اجتماعية وليست مهارية، حينها تأكدت حقيقة أن نظام التعليم لا يمكنه أن يغطي فجوة الموارد البشرية كما تتطلبها الحاجات التنموية عموماً، وسوق العمل بصورة خاصة؛

(ز) وإذا حصل هذا على خلفية محدودة القاعدة السكانية الوطنية، تكون حينها في مواجهة تحديات "الفجوة الهيكلية المطلقة" في التنمية البشرية بكل أبعادها.

٣- مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل

إن عدم موازنة هذه المخرجات لاحتياجات سوق العمل وبالتالي وجود فجوة كبيرة بينهما حالة قائمة في تعدد صورها^(١٧):

(أ) إن تخصصات التعليم دون شك تجعل مخرجاته غير مرغوب فيها في سوق العمل، نوعاً وكماً، وترافقه حقيقة غياب التنوع المطلوب الذي يرضي احتياجاته؛

(ب) هيمنة الاختصاصات الأدبية على الخريجين إذ هو يضيق أمامهم الفرص المتاحة في سوق العمل، فإنه بسبب تدني مستويات مهاراتهم فإنه يحدد قدرتهم على التكيف مع تطورات السوق المستمرة على الصعيد التقني بخاصة؛

(ج) ضعف البعد التطبيقي في العملية التعليمية حتى في الاختصاصات العلمية، إضافة إلى غياب الإرشاد التوظيفي، من دون ريب يدفع بالسوق إلى الشكوى من غياب المهارات الحياتية والإبداعية لدى الخريجين؛

(١٧) ندوة رمضانية، "الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل تخلف الآن العاطلين المؤهلين"، (الخليج، ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢). د. سليمان موسى الجاسم، "أنماط التعليم المهني والتدريب ومدى توافق مخرجاتها مع متطلبات القطاع الصناعي في الإمارات"، مؤتمر الصناعيين السابع، الدوحة، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩. ندوة صحفية حول إصلاح التعليم مع مسؤولين إداريين في الجامعات والمعاهد التدريبية. (الخليج، ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢). ندوة صحفية مع مسؤولي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حول مشاكل سوق العمل. (الخليج، ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢). ندوة "التعليم وسوق العمل"، الشؤون العامة، كانون الثاني، أبوظبي، ٢٠٠٣.

(د) وأنه من المؤكد أن نظام التعليم لم يتخط بعد الاهتمام بالكم إلى الكيف حيث تكمن في هذه "النقلة النوعية" يناهض القدرة على استيعاب المعرفة التقنية والمهارات. وهذا وضع ينطبق على الجامعات والمعاهد العامة والخاصة معاً؛

(هـ) إن الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل تنذر بزيادة عدد عاطلين من المواطنين وبصورة محسوسة.

٤- تداخل المراحل التعليمية

إن الطبيعة الهرمية لبناء نظام التعليم تعني أن كل حلقة من حلقات سلسلته تتبادل التأثير مع بعضها بحكم واقع ترابطها، كما أن هذا التأثير يأتي في كلا الاتجاهين:

(أ) ففي الوقت الذي ينتقل فيه ضعف مستويات التعليم العالي إلى المراحل السابقة له، فإن القصور في التعليم العام يحمل التعليم الجامعي أعباء إضافية مما يعيق تطويره بصورة فعالة^(١٨)؛

(ب) ما زال التعليم الثانوي يتوجه بصورة عامة إلى التعليم العالي رغم أن نسبة كبيرة من طلابه تتجه نحو الحياة العملية^(١٩)؛

(ج) من ناحية ثانية، يبدو ضعف المستوى التعليمي والمهاري لخريجي الثانوية من حقيقة حاجتهم إلى السنة التحضيرية للتأهيل قبل دخولهم إلى الدراسات الجامعية والفنية، وهذا يحصل بصورة خاصة في الدخول إلى معاهد التقنية العليا حيث تقدم إلى المسجلين الجدد مواد من التعليم الأساسي تتضمن العلوم والرياضيات واللغة العربية واللغة الإنجليزية والكمبيوتر^(٢٠)؛

(د) النسبة العالية للتسرب من النظام التعليمي لا تضعف قدرته الكلية على تخرج المواطنين وحسب، بل إنها تدفع بهم لدخول سوق العمل بدون تهيئة حتى في حدها الأدنى من المهارات المطلوبة. فمثلاً، خلال السنة الدراسية ١٩٩٩/٢٠٠٠، بلغت نسبة التسرب في المرحلة

(١٨) مقابلة مع مدير تقنية دبي (هـ. ريد). (الخليج، ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢).

(١٩) د. صلاح عبد الحميد مصطفى (آخرون)، مرجع سابق.

(٢٠) د. سليمان موسى الجاسم، مرجع سابق.

الثانوية ٦,٦ في المائة ونسبة ١٢,٦ في المائة من التعليم الفني من المجموع الكلي للأعداد الكلية في هذه المرحلة^(٢١).

(هـ) الإقرار بأن تدني مهارات اللغة الإنكليزية يحد من تطور التعليم العالي^(٢٢)؛

(و) انخفاض مستوى التدريب في نظام التعليم العام لأسباب عديدة أهمها نقص الكوادر المؤهلة للتدريب، تفاوت مستوياته، غياب قاعدة البيانات المتعلقة بالمتدربين والمؤسسات التدريبية، وغيرها. وهذا ينطبق أيضا على المستوى الجامعي حيث تبدو واضحة محدودية قدرات الجامعات في الإمكانيات البحثية لتدريب العمال المهرة وتطوير تقنيات جديدة^(٢٣).

٥ - التعليم التقني

حتى السنوات القليلة الماضية، فإن مسيرة التعليم التقني (الممثلة أساسا في كليات التقنية العليا) بقيت مطوّقة بذات المعوقات التي يعاني منها النظام التعليمي في مجموعه. ومن هذه المعوقات المكانة الاجتماعية لخريج هذه الكليات والتي لما تزل دون المستوى الجدير بها، تراجع أدائها وتدني بيئة العمل فيها دافعا أفضل أعضاء هيئاتها التدريسية إلى مغادرتها، وارتفاع تكاليفها المالية ومعاناتها من شح الموارد. من ناحية ثانية، فإنه رغم وجود الحاجة الهائلة إلى كوادر فنية ومهنية بشكل يفوق ما يمكن تجهيزه محليا، فإن معظم خريجها هم من الإناث المحدودي المشاركة في سوق العمل. بالإضافة، أنه حتى ولو أن توجهات ديناميكية جديدة قد طرأت على سياسات وفاعلية هذه الكليات منذ عام ٢٠٠٠، إلا أن نسبة مشاركة التعليم الفني في التعليم العام من حيث عدد الطلبة ما زالت أقل من ١ في المائة كما في عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ الدراسي^(٢٤). وفوق هذا كله، فإن الأغلبية الساحقة من خريجي كليات التقنية العليا تتجه للعمل في القطاع الحكومي وشبه الحكومي حيث لا يتجه منها إلى العمل في القطاع إلا نسبة لا تزيد عن ١١ في المائة كمعدل عام، كما في السنوات ١٩٩٩-٢٠٠١ (الجدول ١١).

(٢١) وزارة التخطيط، التقرير الاقتصادي لعام ٢٠٠١، أبوظبي ٢٠٠٢.

(٢٢) لقاء صحفي مع تربويين وأعضاء هيئات تدريس حول اللغة الإنكليزية. (الخليج، ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢).

(٢٣) تقرير لوزارة التربية والتعليم والشباب بعنوان: "جوانب الضعف تحاصر تنمية الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم والشباب" (الخليج، ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢).

(٢٤) وزارة التخطيط، التقرير الاقتصادي ٢٠٠١، أبوظبي، ٢٠٠٢.

الجدول ١١ - كليات التقنية العليا: توزيع الخريجين حسب قطاع العمل
(نسبة مئوية)

سنة التخرج	الحكومي	شبه الحكومي	الخاص	غير معلوم
١٩٩٩	٤٧	٢٧	٨	١٨
٢٠٠٠	٣٩	٢٨	١١	٢٢
٢٠٠١	٥٥	٢٦	١٤	٢٦
معدل الفترة	%٤٧	%٢٧	%١١	%٢٢

المصدر: كليات التقنية العليا - التقرير السنوي ٢٠٠١.

٦- خلاصة ونتائج

إذا أمكن القول إن "مخرجات التعليم في الدولة تأتي دون مستوى الطموحات ولا تحقق أهداف التنمية بالصورة المطلوبة"^(٢٥)، فإن تلك حالة لا بد وأن تفرز نتائج خطيرة ومقلقة منها:

(أ) قصور القدرات الذاتية لنظام التعليم (الكفاءة الداخلية) يفرض محدودية واضحة على إمكانياته في الاستيعاب التقني والمعرفي وكذلك في فاعلية تكوين المهارات لطلبته. ويشمل هذا أيضا الآثار السلبية التي تنعكس على ضالة فعاليات البحث والتطوير التي تمثل حقلًا رحيبًا للخلق الذاتي والإبداع التقني؛

(ب) غياب الاستراتيجية التنموية للدولة بما تتضمنه من بيان للأهداف العامة وللأولويات القطاعية وللاحتياجات البشرية من تخصصات وقوة عاملة أربك مسار العملية التعليمية مولدا اختلالا في محتواها، وضبابية في مبتهاها؛

(ج) جمود الهياكل الإدارية والتنظيمية والتعليمية والبحثية في البناء الجامعي بخاصة، ثم تخلف اللحاق بالتطورات الاقتصادية والاجتماعية إضافة إلى الاستجابة البطيئة للتغيرات التقنية، وكذلك ضعف التنسيق بين المؤسسات والمعاهد التعليمية، أفقد الجامعة موقعها الريادي وأضعف قنوات اتصالها مع المجتمع، فأنحسرت بذلك قدراتها وكفاءتها الخارجية.

(٢٥) عن وكيل وزارة التربية والتعليم والشباب في "دوة رمضانية". (الخليج، ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢).

(د) محدودية فاعلية النظام التعليمي في عملية إكساب المهارات خلق "حالة نفسية" في المواطن زعزعت من ثقته بقدراته ومهاراته، يؤكد تجنبه إقحامها في مسار الاختبار على صعيد الممارسة العملية، فكانت بطالته إحدى تداعياتها.

من هذا كله يمكن أن نستنتج إن محصلة تقييم أداء نظام التعليم تشير بوضوح إلى أن فاعلية الكم فيه قد طوقها الاختلال السكاني في محدودية قاعدته، والكيف فيه انحسر بتدني كفاءته، فجاءت عملية تكوين المهارات لمواطنيه ضحيته.

باء - التوطين والمهارات: تعميق الانتماء

١ - ملاحظات أولية

يمثل التوجه نحو التوطين محصلة نمط مسيرة التنمية وما رافقها من تطورات وما أفرزته من نتائج واختلالات. إن تفاقم هذه الاختلالات في السنوات الأخيرة وتعاظم إدراك مخاطرها دفع بقضية التوطين إلى مستوى جعلها محورية في أولويات التوجه العام. نقطة الانطلاق في هذا التوجه بدأت فعليا من الظروف التي عكستها حالة سوق العمل في القطاع الخاص والتي برزت فيها ظاهرة ثنائية متلازمة: انحسار دور العمالة الوطنية، ثم التزايد المستمر في معدلات بطالتها. فالمؤشرات باتت تؤكد بالإحاح على حقيقة أن تدفق العمالة الوافدة يحصل دون وجود رؤية، وتوظيف المواطنين في القطاع العام لم تحتويه مهارة، كما أن العمالة الأجنبية في القطاع الخاص تتحرك دون رقابة. إن البحث عن أسباب هذه الحالة بدأت تتابع حلقاته بصورة تدريجية أولاً، ثم تحولت إلى زخم كثيف ومتنوع الأبعاد مؤخراً.

ورغم أن "استراتيجية التوطين" مازالت في عملية تبلور مستمرة، إلا أنه يمكن بيان أهم أطرها وتوجهاتها العامة في الآتي:

الرؤية	: المواكبة المعرفية واكتساب مهارات الثورة التقنية.
الهدف العملي	: تهيئة المواطنين لدخول سوق العمل والقطاع الخاص، مع توفير فرص عمل لهم عن طريق الدعم المباشر.
الآلية المركزية	: التدريب والتأهيل.
إطار التوجه	: مؤسسي (عام وخاص) وتنظيمي وإجرائي.
المركزات الموقعية	: التعليم (تكوين المهارات) وسوق العمل (ممارسة المهارات)، إضافة إلى المؤسسات ذاتية التطوير.

وبعبارة أخرى، فإن التوطين قد أضحى غاية ووسيلة في آن واحد حيث امتزجت فيه بالضرورة أهداف اكتساب المهارات وإيجاد الحلول للبطالة المتزايدة بين المواطنين. وفي ذات الوقت محاولة لمعالجة الانحراف في المسيرة التنموية عموماً، واختلال المسيرة السكانية وسوق العمل بخاصة.

وندون أدناه خلاصة للتطورات التي طرأت خلال السنوات القليلة الماضية على هذا الصعيد والتي اشتملت على نشاط تعدد في اتجاهاته وتنوع في مصادره.

٢- المواكبة المعرفية والتوطين

في زخم المجهود على هذا الصعيد، يأتي موقع دبي متميزاً في التوجه الرائد والطموح نحو المواكبة المعرفية والاستيعاب العلمي والعملية. وإنها مادامت تؤكد هدفها في أن تصبح هكذا في اقتصاد المعرفة. والدلائل تؤكد على أن مسيرتها قد بدأت تكسب زخماً متعاضداً، والأحداث تشير إليه يقيناً. وأحداث السنوات القليلة الماضية تأتي برهاناً يثير الدهشة فعلاً على ذلك:

في عام ٢٠٠٠ تم البدء بإنشاء ثلاثة مشاريع رئيسية في منطقة دبي الحرة للتكنولوجيا والتجارة الإلكترونية بجبل علي وهي مدينة دبي للإنترنت، مدينة دبي للإعلام، وواحة دبي للمشاريع. وأهم أهدافها يتضمن تصنيع تكنولوجيا المعلومات بكل أنواعها وكذلك التدريب عليها والمؤسسات العلمية المهمة بها أو أية خدمات تقدم للعاملين في هذا المجال. والطموح أن تشكل هذه الخطوة نواة لاستكمال "منظومة مجتمع الاقتصاد المعلوماتي"، لتكون مركزاً إقليمياً وعربياً ودولياً لتطوير البرمجيات ولخدمة قطاعات الاقتصاد الجديد^(٢٦). ومنذ ذلك الحين تتابع تدفق القرارات والإجراءات كما تم رصدتها في وسائل الإعلام المحلية:

(أ) ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢؛ قطاع التكنولوجيا الفلسطيني ينتقل إلى مدينة دبي للإنترنت؛

(ب) ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢؛ إطلاق الكلية الإلكترونية للجودة الشاملة من قبل شرطة دبي عبر الإنترنت، مع القناعة بأن قيادة شرطة دبي في تطوير الحكومة الإلكترونية ستشكل حافزاً وتحدياً لواقع التعليم وكذلك للمؤسسات الأخرى؛

(٢٦) د. جاسم محمد جرجيس، "واقع تكنولوجيا المعلومات: دبي نموذجاً"، مؤسسة شومان، ندوة المعلوماتية في الوطن العربي: الواقع والافاق، عمان، ١٤-١٥ تموز/يوليو ٢٠٠١. عبد الإله الديوه جي، "واقع تكنولوجيا المعلومات في الوطن العربي"، مؤسسة شومان، (ندوة المعلوماتية)، مصدر سابق.

(ج) ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢؛ تنظيم مدينة دبي للإنترنت قمة لتقنية المعلومات والاتصالات ترعاها جامعة الدول العربية؛

(د) ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢؛ افتتاح أكبر معرض للتقنية في الشرق الأوسط/جيتكس في مدينة دبي للإنترنت بمشاركة ١٥٠٠ شركة؛

(هـ) وتزامناً مع قيام المعرض جرت النشاطات الآتية (١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢)؛

(١) إعلان دبي عن خطة متكاملة لتوحيد حكومة دبي إلكترونيا في تقديم خدماتها لكافة دوائرها؛

(٢) إعلان شركات عالمية في القطاع الخاص المشاركة في التطوير التقني.

(٣) إقامة منطقة حرة في جيتكس وافتتاح سوق الكمبيوتر المتخصص في مجال البيع بالتجزئة.

(و) واحدة السليكون؛ تم التوقيع مع ألمانيا اتفاقية بكلفة ملياري دولار تتضمن (١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢)؛

(١) إنشاء معهد تقنية السليكون لتدريب المواطنين من طلبة والأفراد الراغبين في التخصص في مجال تصميم الرقائق وإدارة الشركات ذات الاختصاص التقني؛

(٢) إرسال ٥٠٠ مواطن للتدريب وتوفير برامج للتدريب واسعة؛

(٣) إقامة مصنع للرقائق في ٢٠٠٦/٢٠٠٧ في المنطقة الحرة في دبي.

(ز) ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢؛ توقيع مذكرة تفاهم بين مدينة دبي للإنترنت مع الحكومة السورية لتعزيز التعاون التقني؛

(ح) ١١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢؛ تقرير دولي يشير إلى أن الإمارات العربية المتحدة تأتي في المرتبة الأولى في الحكومة الإلكترونية.

٣- المهارات العملية والتوطين

يعد إنشاء "هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية" (قانون اتحادي رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٩) خطوة مؤسسية مركزية على صعيد التوطين. وهذه هيئة عليا يرأسها وزير العمل

والشؤون الاجتماعية كما أنه يرأس مجلس أمنائها، ويكون موقعها مدينة دبي. أما أهم أهدافها فقد أوردتها المادة الثالثة من القانون، وتتضمن:

- (أ) التوظيف الكامل للموارد البشرية الوطنية؛
- (ب) تخفيض نسبة العمالة الأجنبية ضمن قوة العمل الإجمالي؛
- (ج) زيادة عرض قوة العمل الوطنية المؤهلة والماهرة لتلبية احتياجات سوق العمل؛
- (د) تنمية وتطوير القدرات والإمكانيات العملية للقوى العاملة الوطنية.

وتتمتع الهيئة لتحقيق أهدافها باختصاصات واسعة تتعلق بالتدريب والمعلومات والدراسات والتنسيق وغيرها.

في ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ تم تشكيل لجنة اتحادية من ستة وزراء لعلاج قضية "سوق العمل والتركيبية السكانية"، والتي من أهم وظائفها: دراسة القضية وإيجاد الحلول لها، تصنيف الشركات، نظام الكفاءة، معوقات إنشاء قاعدة للمعلومات، ثم اقتراح وسائل ضبط سوق العمل بما يخدم مشاريع التوطين والتدريب. وفي ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢؛ صدر قرار عن اللجنة الوزارية السداسية (لجنة سوق العمل) يقضي بتعميم برنامج دبي "طموح" لعموم الاتحاد. ويتضمن هذا البرنامج إنشاء صندوق لدعم المواطنين محدودي الدخل والذين يرغبون في إقامة مشروعات استثمارية بهدف تحسين مستويات الدخل وتعزيز مستويات التوطين في القطاعات الاقتصادية.

بالنسبة لدور التعليم في التوطين، فإن التوجه نحو تفعيله أتخذ مسارين في آن واحد: رفع نوعية تكوين المهارات (أداء الكفاءة الداخلية) وكذلك في السعي نحو مواءمة مناهجه لمتطلبات سوق العمل (أداء الكفاءة الخارجية). والإطار العام لهذا التوجه بدأ في إقرار "رؤية التعليم ٢٠٢٠" والتي تقرر في ١٩٩٩. ومنذ ذلك الحين بدء في اتخاذ خطوات نحو تنفيذ محتوياتها، وبخاصة في التأكيد على أولوية التدريب في عملية اكتساب المهارات وذلك لكل من التعليم العام والجامعي والتقني:

(أ) ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢؛ التأكيد على أن من أهداف الرؤية الرئيسية "تطوير مناهج الحاسوب لكي تتوافق مع الاستخدامات التقنية في النظام التعليمي" (تصريح لوزير التربية)؛

(ب) ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢؛ إعداد استراتيجية جديدة لتحويل المدارس الفنية إلى مراكز للتفوق التقني، تستند إلى الخبرة الدولية (جامعة جورجيا الأمريكية)، وتستهدف أساساً تطوير الكوادر البشرية المواطنة؛

(ج) ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢؛ كلية دبي الجامعية تقوم بتقديم دورات تدريبية للتهيئة لسوق العمل هدفها المركزي طلبة الثانوية العامة والعاملين معاً؛

(د) ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢؛ ٥٠٠ تربوي يشاركون في مؤتمر نظمته كليات التقنية العليا يهدف إلى تطوير تعلم اللغة الإنكليزية في النظام التعليمي.

من ناحية ثانية، تبذل مؤسسات حكومية كبرى ذات صفة تجارية وخارج نطاق النظام التعليمي مجهوداً بارزاً في عملية التطوير الذاتي، وتأتي في مقدمتها شركة الاتصالات وشركة طيران الإمارات (إضافة إلى شركات النفط التي دأبت على ذلك منذ سنوات طويلة). بالنسبة للأولى، فإنها ملتزمة بقرار زيادة التوطين بنسبة ١٠ في المائة سنوياً. حالياً، يبلغ مستوى التوطين ٣٩ في المائة للإناث و ٥٧ في المائة للذكور، تشمل (٤٠٠٠) مواطن. أما بالنسبة لطيران الإمارات فهي الأضخم حيث يبلغ عدد موظفيها (١٥,٠٠٠) موظف، منهم (٨,٠٠٠) مواطن أي أكثر من ٥٣ في المائة. (١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢).

يقابل هذا عملية توطين منتظمة في الجهاز المصرفي، والتي بدأت عند إصدار قرار (في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨) يتعلق بالعاملين في هذا القطاع والذي قضى بزيادة نسبة المواطنين بمعدل ٤ في المائة سنوياً ابتداء من ١٩٩٩. حالياً، وصلت نسبة التوطين في بعض المصارف ٤٠ في المائة. (١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢).

٤ - إجراءات داعمة للتوطين

يمكن التأكيد هنا على أن حقيقة غياب استراتيجية واضحة ومتكاملة للتعامل مع قضية التوطين (وبالتالي قضايا التركيبة السكانية وسوق العمل) يشكل معوقاً فعلياً أمام تهيئة نظام شامل ومتوازن للإجراءات المطلوبة في هذا الصدد. ونتيجة لذلك، فإنه في الوقت الذي نجد فيه أن الساحة تعجّ بالاقتراعات، فإن ما اتخذ منها فعلياً مازال محدوداً. وأهم ما ورد رسمياً هنا تضمن الآتي:

في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ تم إصدار تقرير من وزارة العمل يبين اعتماد إجراءات جديدة تهدف رفع تكلفة العمالة الوافدة غير الماهرة وهي: تعديل متطلبات النقل واستثناءات الكفالات، زيادة الضمان المصرفي، ثم توحيد الرسوم.

في ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ وزارة العمل تقرر تطبيق عقد عمل موحد للمواطنين في القطاع الخاص ابتداءً من السنة القادمة.

في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ قررت "لجنة سوق العمل" الوزارية اتخاذ إجراءات لدعم التعليم الصناعي والحرفي، وتدرس إمكانية رفع نسبة امتلاك الأجانب إلى أكثر من ٤٩ في المائة.

وفي ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ تم التوجه نحو استصدار قرار لنظام خدمة جديدة يستهدف الحد من توظيف غير المواطنين يشتمل على خفض الإجازات وخفض تذاكر السفر بهدف مركزي يتعلق بدعم سياسة التوطين.

٥- التوطين: تقييم أولى للمسيرة

رغم أن المجهود المنظم والجاد لمواجهة قضية التوطين لما يتجاوز عمره بعد سنتين، إلا أننا يمكن أن نقدم بعض الملاحظات ذات العلاقة أفرزتها هذه الفترة القصيرة. من حيث المبدأ، الآراء جميعها متفقة على ضرورة وحتمية اعتماد التوطين مدخلا استراتيجياً لمعالجة الاختلال في كل من التركيبة السكانية وسوق العمل^(٢٧). غير أنه من الواضح أيضاً أن ثمة عدم استقرار مازال قائماً في تحديد أفضل كيفية يمكن أن يتم بها ذلك. وهنا تتباين الاتجاهات والمواقف. فمنهم من يشير إلى أن "توطين الوظائف طموح مشروع ووسائل قاصرة"^(٢٨)، وآخرون يؤكدون أن مشكلة تطبيقه ترتبط بمصادقية الالتزام. فالقضية لا تتعلق بذات التوطين، إنما في سلوك المواطنين نحو العمل^(٢٩). ويرد أيضاً تساؤل عن إمكانية وضع استراتيجية فاعلة للتوطين في ظرف غياب استراتيجية للتنمية ووجود قصور محسوس في المعلومات.

كل هذه الآراء المتسائلة لها ما يبررها واقعياً، فمعدلات تحقيق عملية التوطين مازالت بطيئة عموماً في القطاع العام، وإنها ضئيلة على صعيد القطاع الخاص^(٣٠). إن المهم في القضية كلها هو جوهرها: التوطين مطلوب مبدئياً باعتباره حقاً للمواطنين في العمل والدخل، وهذا هو بعدها الكمي. أما البعد النوعي فهو أن تطبيق التوطين ينبغي أن يكون معياره ضمان تحقق إنتاجية أعلى وكفاءة أداء أفضل، وكلاهما تعبير عن إنجاز لمهارات متقدمة.

(٢٧) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، تقرير عن سوق العمل. (الخليج، ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢) هيئة تنمية، تقرير عن هيكلية مركز معلومات سوق العمل. (الخليج، ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢). الدائرة الاقتصادية في رأس الخيمة، ندوة التوطين، مرجع سابق. زين الشريف، مرجع سابق.

(٢٨) د. حبيب الملا، (الخليج، ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢). محمد العمادي، "أكثر من خلل والتركيب السكانية تتراوح مكانها"، (الاتحاد، ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢).

(٢٩) بنك دبي الوطني، "البطالة في الإمارات.. لماذا؟" (الخليج، ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢). د. فاطمة الصايغ، "البطالة مازق الخليج الجديد"، (الخليج، ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢)

(٣٠) في تقرير صادر عن هيئة التنمية الاتحادية يشير إلى أنه خلال سنتين من بعد إنشائها في ١٩٩٩ تم توظيف ٥٢٦ موظفاً من مجموع سبعة آلاف باحث عن عمل من المواطنين. (الخليج، ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢). د. عبد الله السويجي، "هيئة التنمية وتحديات تشغيل المواطنين"، (الخليج، ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢). د. يوسف الصابري، "البطالة بين المواطنين سببها الخلل في التركيبة السكانية وسوق العمل"، (الخليج، ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٢).

الخلاصة

في الخلاصة، يبدو واضحاً أن "إستراتيجية التوطين" تواجه تحديات حقيقية في تفعيلها يفرضه تعقيد وتشابك واقعها:

الإنخفاض المحسوس والمستمر في نسبة مشاركة المواطنين في مجموع السكان بسبب ضخامة تدفق الوافدين، إرتفاع نسبة الذكور مقارنة بالإناث في التركيبة السكانية نتيجة لكثافة هذا التدفق، تزايد الطلب على العمالة الوافدة الهامشية الأمر الذي يجعل معدلات نموها أسرع من معدلات نمو السكان، إنخفاض نسبة المشاركة الوطنية في قوة العمل الكلية وضآلتها المحسوسة في القطاع الخاص، محدودية نسبة مشاركة المرأة المواطنة في قوة العمل، إرتفاع نسبة السكان المواطنين في الفئة العمرية دون ١٥ سنة مما يقلل من نسبة مشاركتهم في قوة العمل.

سادساً - لمسات على الطريق المستقبلية

ألف - فلسفة التنمية وتوجهاتها

دولة الإمارات العربية المتحدة (كما هي الحالة في أقطار مجلس التعاون) تواجه "مرحلة انتقالية" صعبة وباعثة للقلق في العديد من أبعادها. فمسيرة التنمية للعقود الماضية حيث حققت العديد من الإنجازات، فقد توافقت مع تراكم محسوس من الاختلالات، واضعة صاحب القرار في مفترق طرق في مواجهة ضغوط متزامنة داخلية وخارجية هائلة. الضغوط الداخلية تتمثل في الآثار السلبية الخطيرة للاختلالات القائمة في التركيبة السكانية وسوق العمل، تردي الوضع الاقتصادي للدولة وبالتالي لعموم الاقتصاد، ثم بروز البطالة المتصاعدة بين المواطنين كظاهرة غير مألوفة. يقابل هذا طوفان العولمة الجارف ضاغطاً نحو الانفتاح والمنافسة، تتقدمه أعلى موجاته المتمثلة في الثورة التقنية فارضة شروطاً للمواكبة المعرفية والمهارة العملية.

إن الذي يثير الدهشة فعلاً أنه رغم طول هذه المسيرة والذي يتجاوز ثلاثة عقود، لم تعد أية محاولة جدية حتى الآن لوضع استراتيجية تنموية ترسم اتجاهات الحركة وتحدد أولوياتها، الأمر الذي أسبغ مظلة من الضبابية على مآل هذه المسيرة في مركزاتها مؤدياً بالتالي إلى عدم وضوح لسبل وآليات فاعلة لمواجهة التحديات القائمة.

وتأتي قضية التعامل مع الثورة التقنية المعاصرة في مقدمة تلك التحديات. والمعرفة التي تحتويها ما عادت ترفاً في الاختيار بل قاعدة ومنطقاً لاتخاذ القرار. فالمشاركة في التعامل الدولي تعني القدرة على التنافس والإنتاجية وكفاءة الأداء، وتلك اعتبارات حولت قضية المعرفة إلى صناعة وإدارة تحكمها قواعد اقتصادية ما عادت محلية بل دولية.

فانحسار الصناعات التقليدية وبروز الصناعات المستقبلية المعتمدة على التقنية المتقدمة ألغت التقليدية وفرضت الإبداع والابتكار داعية إلى إحداث ثورة مرافقة في السلوكيات الاجتماعية والفكرية والثقافية. ومن زاوية التنمية البشرية في ثنائية بنائها المتمثل في عملية خلق القدرات ثم توليد فرص الاستفادة منها، فإن المعرفة التقنية تتبلور بدورها في ثنائية متلاحمة تتألف من تكوين ثم ممارسة المهارات.

ورغم أن الاستجابة الجادة للتحديات الداخلية والخارجية قد جاءت متأخرة ولم تحصل إلا من سنين قليلة، وهو أمر يلغي إمكانية إجراء تقييم رصين للتجربة التي لم تتضح بعد، إلا أن الواضح أن الذي نضج وبات متمكناً من أصحاب القرار هو القناعة بأن مرحلة دولة الرعاية قد أفلت، وأخرى تفرضها العولمة والثورة التقنية قد حانت.

وفي ظروف هذه الحالة لم يعد يتسنى إلا عرض القضايا الحيوية التي تشكل تحدياً وبالتالي مرافق حركة للتوجه المستقبلي للسياسة التنموية كما تراها أعين اكتساب المهارات.

باء - التركيبة السكانية

الاختلال في هذه التركيبة يشكل دون ريب أكثر المشاكل خطورة وبالتالي تحدياً للسياسة العامة ومستقبل التنمية في الإمارات. فهي جذوة تلك المشاكل وأكثرها استعصاءً بحكم الزمن الطويل الذي اتخذته في تراكمها يقابله غياب الاستراتيجية الواضحة الجدية في معالجتها. وتلك حقيقة مؤكدة رغم تزايد الإدراك بتفاقم حالتها في السنوات الأخيرة، وكذلك بالقناعة الكاملة بأنه ستبقى قضية قائمة لسنوات عديدة قادمة. ولكن رغم صعوبة هذه القضية إلا أن الحاجة تبقى ملحة لبلورة والبدء بتطبيق استراتيجية هادفة للمعالجة. وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى بعض الأولويات التي ينبغي أن يحتويها هذا التوجه:

- ١- كميًا، ضرورة وضع ضوابط شديدة لكبح جماح التدفق الكبير من الوافدين الذي ما زال مستمرًا.
- ٢- نوعيًا، تأكيد الانتقائية في اختيار مصدر التدفق وكذلك في اشتراط وجود عنصر المهارة في الوافدين الجدد.
- ٣- إجرائيًا، وضع قيود جديدة على الوافدين المقيمين في الدولة (وبخاصة غير المهرة منهم) وإلغاء خدماتهم في حدود الإذن بالعمل المصرح به.
- ٤- استراتيجيًا، أن يمارس هذا التصور في إطار خطة تنموية تحدد الاحتياجات التنموية للتدفقات المستقبلية.

جيم - تكوين المهارات

القضية هنا تنصب مباشرة على فاعلية نظام التعليم بكل مراحله وتنوع اختصاصاته من جامعي وفني. فالثورة التقنية قد وضعت ضغطاً هائلاً على هذا النظام برمته في ثنائية وظائفه: تطوير كفاءته الداخلية المتمثلة بتعزيز المعرفة وتكوين المهارات، وكفاءته الخارجية المرتبطة بمواءمة المهارات المكتسبة لاحتياجات سوق العمل. هذا الترابط بين التكوين المهاري وممارسته يأتي عضوياً ومباشراً: مخرجات التعليم هي ذاتها مدخلات سوق العمل. فإذا لم تكن المخرجات بالمستوى المطلوب، جاء الأداء الإنتاجي قاصراً ومعبراً عن ضعف التأهيل البشري. فالتغذية المعرفية الجيدة تتجسد في نوعية المهارات المكتسبة والتي تمكن حاملها من القدرة على التعامل مع

التطورات والتغيرات التقنية المعاصرة بصورة فعالة. واقع تكوين المهارات في النظام التعليمي في الإمارات يعكس حالة قصور محسوسة في هذه العملية في كل حلقاته. وإن ذلك كفيل بأن يدفع إلى إحداث تغييرات جذرية في مرتكزات هذا النظام تشمل مناهجه وطرق تدريسه وإدارته وغيرها، وهو أمر جدير أن يحظى بالأولوية في اهتمام القرار المستقبلي لسنوات طويلة.

دال - ممارسة المهارات

ويأتي الاختلال في سوق العمل نتيجة مباشرة لاختلال مصدره السكاني. إن القرائن المتوفرة تقدم أدلة دامغة على عدم أهلية وإمكانية الأغلبية الساحقة من الوافدين (وبخاصة من الدول الآسيوية) على المساهمة في عرض ونشر المهارات، ومن تلك الوقائع نشير اختصاراً إلى أهمها:

١- أن الأغلبية العظمى من منشآت الأعمال هي من الحجم الصغير والتي لا تستخدم عمالة ماهرة ولكنها تبرز كمواقع هيمنة احتكارية للعمالة الوافدة.

٢- عدم فاعلية الإجراءات المتعلقة باستيراد العمالة من التحقيق من مهارتها إضافة إلى غياب الجدية في متابعتها ومراقبتها.

٣- حقيقة أن معدلات النمو السكاني قد تجاوزت معدلات النمو الاقتصادي، إذ هو يؤكد عدم الحاجة إلى التدفقات المتواصلة للتنمية الاقتصادية، إلا أن استمرار هذا التدفق يعني اتجاهاً إلى العمل في الأعمال المنزلية والهامشية. وهذا الاتجاه غير المنتج للعمالة الوافدة يفرض في الوقت ذاته أعباءً إضافية اجتماعية واقتصادية وأمنية على مسار التطور في الإمارات.

٤- تؤكد المعلومات على أن العديد من المشاريع الاستثمارية التي يتم إنشاؤها تؤسس دراستها للجدوى على واقع العمالة الأجنبية الرخيصة. إن خطورة هذا التوجه تكمن في حتمية الاستمرار في الاعتماد على هذه العمالة وإلا أضحي البديل انحسار القدرات التنافسية في الإنتاج والتسويق للمؤسسات التي تستبدلها بعمالة ماهرة.

ونتيجة لذلك، فإن حالة سوق العمل المختلة هي الأخرى ستبقى قضية مستقبلية والتي مقدر لها أن يطول أمد إمكانية علاجها. الجوهر في كل هذا أنه لا بد من التحول من سوق عمل يعتمد على قوة عمل رخيصة وذات الكثافة العالية، كما هو حاله الآن، إلى آخر يعتمد على التقنية والعمالة الوافدة ذات الكفاءة العالية والخبرات المترجمة.

هاء- التوطين

القناعة قائمة بأن "استراتيجية التوطين" هي الطموح المطلوب لإحداث التغيير وتحقيق الأهداف المتعددة، في إطار "آلية" منفردة؛ تعزيز تكوين المهارات لدى المواطنين ثم إيجاد فرص التوظيف المناسب في سوق العمل. وأن الوسيلة المستخدمة في كلا الحالتين هي التدريب والتأهيل. سجل الواقع المرصود للسنوات القليلة الماضية يؤكد على أن هذا التوجه الطموح ما زال أعلى من القدرات المسافة لتحقيقه. فبالإضافة إلى محدودية رصيد التحقق من تدريب وتوظيف المواطنين الباحثين عن عمل، فإن استمرار التغيير في "الأطر المؤسسية" لتوجيه هذه الاستراتيجية يقدم الدليل على حالة من عدم الاستقرار والقناعة في فاعلية المنجز على صعيدها. وذلك مؤشر حاسم على أن قضية التوطين ستبقى في صميم هموم صاحب القرار ولوقت سيطول. ومهما يكن من الأمر، فإن محور هذه الاستراتيجية ينبغي أن يؤكد على معيار "النوعية المهارية" كدافع للتوطين: تمكين المواطن من قدرات استيعاب التقنيات ثم فاعلية انعكاسها على الإنتاجية وكفاءة الأداء.

واو- موقع المرأة

وهنا تكمن إحدى المفارقات المثيرة للدهشة. فالمجتمع الذي أتاح للمرأة فرص التعليم فتقدمت فيه رائدة في مخرجاته، عاد وطوقها بقيود حرمتها من الحركة الفاعلة، فأضحت ضحية للبناء الاقتصادي والاجتماعي والثقافي السائد. ولكن إن كانت هذه الحالة تمثل هدراً في محدودية مشاركة المرأة في عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي، فإن واقعة وجودها هذه تمثل خزيناً هائلاً من القوة العاملة البشرية التي يمكن إطلاقها لتعزيز قوة العمل الوطنية وتجعل من التوطين أداة فاعلة في تعديل الاختلال القائم فيها. وتلك قضية مطلوبة لأن مسألة تغيير السلوكيات الاجتماعية والثقافية لا بد وأن تجد مجراها الطبيعي في سياق مجهود التنمية والتطور. إن الحالة القائمة لوضع المرأة يمثل اختراقاً عميقاً لصميم التنمية البشرية الهادفة إلى توازن خلق القدرات، وهو ما يحصل بالفعل لها عن طريق التعليم، وفرص استخدامها بفاعلية، وهو ظرف محرومة منه في الممارسة العملية.

زاي- البطالة

وظاهرة بطالة الخريجين من المواطنين تعزز حالة غير مألوفة في اقتصاد الإمارات (وكذلك الحالة لاقتصادات دول الخليج العربي). ثم إنها ظاهرة غاية في الخصوصية في كون أهم أسبابها عدم ملائمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من المهارات. بعبارة أخرى، هي ليست بطالة ناتجة عن وجود فجوة بين عرض العمل والطلب عليه، بل هي "بطالة تقنية" مرجعها مهاري. ينتج عن هذا بعدان حيويان يشكلان جوهر خصوصيتها. الأول، أنها بطالة "مرحلية" وبالتالي مؤقتة، تزول بزوال سبب وجودها وهو نقص المهارات لدى طالبي العمل. والثاني، إن المعالجات التقليدية للبطالة

لا تجدي نفعاً في حالة الإمارات بحكم هيمنة العمالة الوافدة على سوق العمل. تقليدياً، تأتي المعالجة عن طريق خلق فرص عمل جديدة عن طريق زيادة الإنفاق الاستثماري العام والخاص. في حالة الإمارات، كلاهما غير وارد بحكم محدودية إمكانية توظيف المواطنين في القطاع العام من ناحية. كما إنه غير عملي بالنسبة للقطاع الخاص لصالأة مشاركتهم في قوة العمالة فيه. وهذه حالة تفرض تباينها مع الحالات التي تشكل فيها العمالة الوطنية قوة العمل الطبيعية في الاقتصاد. وهنا تبرز مرة أخرى الأهمية الحيوية للتوطين إذ أن فاعليته ستكون الآلية التي ستحقق التوازن بين خلق القدرات وتوليد فرص استخدامها من زاوية التنمية البشرية، وهو ظرف غير قائم حالياً.

حاء- مساهمة القطاع الخاص

بات واضحاً من متابعة تطور الأحداث على صعيد تكوين المهارات عن طريق التعليم وفرص ممارستها في سوق العمل، إن زيادة مشاركة القطاع على كلا الصعيدين أضحت حتمية ولازمة. فالمطلوب من هذا القطاع الآن ومستقبلاً أن يعظم مساهمته في التعليم الجامعي والفني بخاصة، يتوسع في دعم مجهود التدريب والتأهيل للمواطنين، ثم يساهم بجدية في نشر المهارات التي يحتضنها. فما عاد مقبولا منه سلوك الإتكالية على القطاع العام، أو السلبية تجاه عملية تكوين المهارات للمواطنين وفتح الأفاق لفاعلية استخدامها، تعززه الإجراءات والسياسات العامة في هذا المجهود الهادف.

الخاتمة

الإدراك بأن عهد دولة الرعاية قد انتهى يفرض مستلزمات ينبغي الإيفاء بها لتأكيد مصداقيته. وأولى هذه المستلزمات يرتبط بضرورة تفعيل الاستجابة لمتطلبات الثورة التقنية العالمية على صعيد اكتساب المعرفة والمهارات، والتي أضحت ضغوطها واضحة برفقة متطلبات العولمة على صعيد توجهات منظمة التجارة الدولية. بالنسبة للإمارات، فإن التطورات القريبة تؤكد على أن معوقات حركتها بهذا الاتجاه قد اكتشفت، ومسالكها وضحت، وأهدافها تحددت: المهم أن تحكم إرادة الإصرار بتنفيذ ومتابعة القرار بغية المحافظة على ما تحقق من منجزات تنمية وإكسابها ديمومة الاستمرارية.

وفي سياق هذا المسار المستقبلي، ترد جملة من الاعتبارات الحيوية جدير بها أن تكون رفيق درب تصحبه من موقع ضيق إلى رحاب أفاق طريق:

١- الحاجة ماسة أنياً للقيام بإعداد رؤية استراتيجية للتنمية من أجل تحديد الأهداف والأولويات التنموية قطاعياً، تقدير معدلات النمو المتوقعة ومتطلباتها الاستثمارية المرافقة، تقدير إحتياجات القوة العاملة ونوعيتها حسب توقعات النمو السكاني، وغيرها. أن غياب هذه الرؤية حتى الآن يشكل عاملاً حاسماً يمنع الحصول على تقديرات معتمدة لمسيرة التطور الاقتصادي والاجتماعي برمتها.

٢- المحدودية المحسوسة للقاعدة المعلوماتية الاقتصادية والاجتماعية وعدم دقة المتوفر منها لاعتماده قاعدة لأجراء الدراسات التحليلية والتطورات المستقبلية حقيقة تم إقرارها رسمياً من قبل مصدر المعلومات في الإمارات (وزارة التخطيط). ولكن رغم البيان بأن العمل يجري حالياً على بناء قاعدة متينة للمعلومات، تبقى المتابعة الجدية لازمة للتأكد من جدارة المجهود المبذول لتحسين نوعية الحصاد.

٣- الحقيقة المركزية التي تحكم المسيرة التنموية المستقبلية أنه ما دامت هناك فجوة في المهارات بين ما يمكن أن تهيؤه محدودية القاعدة السكانية الوطنية وبين متطلبات التنمية فيها فإن "الفجوة الهيكلية المطلقة" ستبقى قائمة، وبالتالي يصبح استيراد هذه المهارات أمراً حتمياً. إنها فجوة تقنية هيكلية دائمة. المهم فيها أن تكون "توعية" دوماً ولا تهدر باستيراد العمالة الهامشية غير الماهرة.

٤- التخلف التقني المعرفي والمهاري القائم والنابع عن قصور قدرات التكوين والممارسة يشكل أكثر مواطن المسار المستقبلي مبعثاً للقلق. فرغم الجهود المبذولة حالياً لمعالجة فجواته، إلا أن الخيفة من النتائج تبقى كامنة ومرجعها أن عملية تهيئة العنصر البشري الأكثر تأهيلاً وخبرة قد

تقصر عن مواكبة معدلات النمو المتسارعة الحاصلة على صعيد التقدم والتطور التقني العالمي، الأمر الذي قد يشكل قيداً عنيماً بإمكانه أن يطوق قدرة الإمارات على المواكبة والاستجابة الفاعلة في هذا المضمار.

٥- وثمة مصدر آخر للقلق ينبع من "الخصوصية المزدوجة" في الإمارات والتي تتجاوز في ملامحها خصوصيتها المشتركة مع أقطار مجلس التعاون. وهذه الخصوصية تنبعث من واقعة غياب "وحدة القرار" الفعلي على العديد من الأصعدة. ففي أحيان كثيرة يفقد حصول انسجام وتناغم بين مواقف الحكومة الاتحادية وبين الحكومات المحلية الأمر الذي يؤدي إلى إرباك واضح على صعيد القرار ومصادقته، وبالتالي في فاعلية متابعته.

٦- إن كل هذا يمثل غيثاً من فيض تفرزه "المرحلة الانتقالية" الحرجة التي تتعايش معها الإمارات. وإن نتائج مخاضاتها ستقرر دون ريب مستقبل دولتها على الصعد كافة في دفاعها عن الوجود في عالم بالفرص الهينة لا يوجد.

توصيات ومقترحات (محددة)

- ١- إعداد رؤية استراتيجية للتنمية تغطي العقد القادم.
- ٢- التأكيد على ضرورة الحركة المتناسقة بين المركز (الاتحاد) والأطراف (الإمارات السبعة) على صعيد القرار والتنفيذ والمتابعة.
- ٣- بناء "وحدة" توجيه وتنظيم ومتابعة للسياسة التقنية للدولة (قد تكون وزارة أو هيئة اتحادية عليا).
- ٤- بناء قاعدة معلومات متينة تغطي الجوانب الاقتصادية والاجتماعية.
- ٥- تعزيز وحدات البحث والتطوير لكونها تشكل ينابيع للمعرفة والإبداع.
- ٦- الإسراع في إعداد الاستراتيجيات والبرامج والسياسات الفاعلة على صعيد تنفيذ "رؤية ٢٠٢٠" لنظام التعليم.
- ٧- إنشاء "وحدة مركزية للإعلام التنموي" تعنى بقضايا "السلوكيات" الاجتماعية والاقتصادية المعززة لمجهود التنمية. ويبرز فيها هنا بخاصة دور المرأة ومساهمتها الفاعلة في المجتمع.

المراجع

- (١) د.أحمد، بهاء. "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التعليم والتطوير الإداري"، جامعة الإمارات، المؤتمر الخامس لكلية الإدارة والاقتصاد، آذار/مارس ٢٠٠٢.
- (٢) د.أحمد، سهام. "النسق التعليمي وتحديات القرن الحادي والعشرين"، ندوة إعادة بناء التعليم: لماذا وكيف، جامعة الإمارات، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨.
- (٣) د. أرمسترونغ، وداد. "البعد الاستراتيجي للموارد البشرية"، الشؤون العامة، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢.
- (٤) د. الأنصاري، عيسى بن حسن. "تجربة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل الصناعي: الواقع والمستقبل"، مؤتمر الصناعة السابع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدوحة، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩.
- (٥) أوراق ندوة "توطين العمالة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: الواقع والطموح"، ابوظبي، ١١-١٢ أيار/مايو ١٩٩٩.
- (٦) أوراق ندوة "سوق العمل في الأقطار العربية"، ابوظبي، ٢-٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢.
- (٧) د. الباحثين، سامي و د.عصام الجبوري. "المهارات المطلوبة للقطاع السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها"، جامعة الإمارات، المؤتمر الخامس لكلية الإدارة والاقتصاد، أيار/مايو ٢٠٠٢.
- (٨) د. بقعة، الشريف. "التكنولوجيا وإشكالية تطوير أنماط سلوكها"، جامعة الإمارات، المؤتمر الخامس لكلية الإدارة والاقتصاد، آذار/مارس ٢٠٠٢.
- (٩) التميمي، عامر. "مسألة التعليم" (الخليج، ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢).
- (١٠) د. الجاسم، موسى. "أنماط التعليم المهني والتدريب ومدى توافق مخرجاتها مع متطلبات القطاع الصناعي في الإمارات"، مصدر سابق، (المؤتمر السابع).
- (١١) د. جرجيس، جاسم. "واقع تكنولوجيا المعلومات: دبي نموذجاً"، ندوة "المعلوماتية في الوطن العربي: الواقع والآفاق"، مؤسسة شومان، عمان، ١٤-١٥ تموز/يوليو ٢٠٠١.

- (١٢) د. الجغدادف، صالح. "دور البحث العلمي ومراكز البحوث في التنمية الصناعية"، مجلة التنمية الصناعية العربية، عدد ٣٨، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠.
- (١٣) د. حسنين، صبري. "أهمية نقل وتوطين التكنولوجيا في الإمارات"، نقل وتوطين التكنولوجيا، إدارة البحوث والدراسات، ديوان ولي العهد، ابوظبي، ٢٠٠٠.
- (١٤) الحمادي، محمد. "أكثر من خلل والتركيب السكانية تراوح في مكانها"، (الاتحاد، ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢).
- (١٥) حميدان، جميل. "سياسات توظيف العمالة الوطنية في أقطار مجلس التعاون الخليجي: برامج العمل ووسائل التطوير" مصدر سابق (المؤتمر السابع).
- (١٦) الدائرة الاقتصادية، "القطاع الخاص وتوطين العمالة في إمارة رأس الخيمة"، ندوة غرفة التجارة والصناعة، رأس الخيمة، أيار/مايو ٢٠٠٠.
- (١٧) الديوه جي، عبدالأله. "واقع تكنولوجيا المعلومات في الوطن العربي"، ندوة "المعلوماتية في الوطن العربي: الواقع والافاق"، مؤسسة شومان، عمان، ١٤-١٥ تموز/يوليو ٢٠٠١.
- (١٨) الذيب، أحمد. "تجربة المصانع بالمناطق الصناعية في توظيف العمالة الوطنية العمانية"، مصدر سابق (المؤتمر السابع).
- (١٩) د. الرزو، حسن. "اقتصاد المعلومات وإدارة المعرفة - معالجة معلوماتية اقتصادية"، جامعة الإمارات، المؤتمر الخامس، آذار/مارس ٢٠٠٢.
- (٢٠) ريان، عادل. "معوقات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في القطاع الخاص العماني: دراسة ميدانية"، الإداري، معهد الإدارة العامة، الرياض، كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨.
- (٢١) د. الزامل، عبدالرحمن. "تجربة السعودية في التوطين والتدريب"، مصدر سابق (المؤتمر السابع).
- (٢٢) د. السبع، سهير. "التكنولوجيا والتنمية الصناعية في دولة الإمارات"، نقل وتوطين التكنولوجيا، إدارة البحوث والدراسات، ديوان ولي العهد، ابوظبي، ٢٠٠٠.
- (٢٣) د. سلام، محمد شمس الدين. "التنمية في الإمارات والنموذج السنغافوري"، الشؤون العامة، ابوظبي، أيار/مايو ٢٠٠٢.

- (٢٤) السلطان، عبدالرحمن. "سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية: الأبعاد والمعوقات والحلول"، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨.
- (٢٥) د. السويحي، عبد الله. "هيئة التنمية وتحديات تشغيل المواطنين"، (الخليج، ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢).
- (٢٦) د. السيد، محمد أحمد. مشكلات النظام التعليمي العربي، المركز العربي للدراسات الإستراتيجية، دمشق، أيار/مايو ١٩٩٨.
- (٢٧) د. الشامسي، ميثاء. الهجرة الوافدة وتنمية القوى العاملة، ندوة الثقافة والعلوم، دبي، ١٩٩٦.
- (٢٨) الشميري، أحمد وخالد الدخيل. "العوامل المؤثرة في توظيف الجامعيين في القطاع الخاص"، الملتقى الاقتصادي الثالث عشر، جمعية الاقتصاديين السعوديين، الرياض، ٢٠٠٠.
- (٢٩) د. الصابري، يوسف. "البطالة بين المواطنين سببها الخلل في التركيبة السكانية وسوق العمل"، (الخليج، ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٢).
- (٣٠) د. الصايغ، فاطمة. "البطالة مازق الخليج الجديد"، (الخليج، ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢).
- (٣١) د. عبدالحافظ، مجدي. "تجربة البحرين في تدريب المواطنين في القطاع الصناعي"، مصدر سابق (المؤتمر السابع).
- (٣٢) د. الفارس، عبدالرزاق. التعليم العالي وسوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، ندوة الثقافة والعلوم، دبي، ١٩٩٦.
- (٣٣) القحطاني، سالم. "مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل: تجربة السعودية"، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨.
- (٣٤) د. القدسي، سليمان. "سياسات سوق العمل والتنمية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبوظبي، ١٩٩٧.
- (٣٥) القطامي، حميد. "العمالة في القطاع المصرفي الإمارات"، ندوة توظيف العمالة في دول مجلس التعاون، أبوظبي، أيار/مايو ١٩٩٩.

- (٣٦) د. المراتي، محمد. "المعلوماتية والعلوم"، ندوة "المعلوماتية في الوطن العربي: الواقع والأفاق"، مؤسسة شومان، عمان، ١٤-١٥ تموز/يوليو ٢٠٠١.
- (٣٧) د. المسند، لولوة. "دور العمالة الوطنية في قطاع الصناعة التحويلية في دول مجلس التعاون: الواقع والمستقبل"، مصدر سابق (المؤتمر السابع).
- (٣٨) د. مصطفى، صلاح (وآخرون). التربية والتعليم، مكتبة الفلاح، بيروت، ١٩٩٣.
- (٣٩) المغرل، محمد رأفت. "القوى البشرية الوطنية في قطاع الصناعة"، الشؤون العامة، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.
- (٤٠) المقرن، سمير عبدالرحمن. "القطاع الخاص وتوطين العمالة بدول مجلس التعاون الخليجي"، مؤتمر الصناعة السابع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدوحة، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩.
- (٤١) د. الملا، حبيب. "توطين الوظائف طموح مشروع ووسائل قاصرة"، (الخليج، ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢).
- (٤٢) د. المنصوري، حسين. "سياسات توظيف العمالة الوطنية الصناعية في السعودية"، مصدر سابق (المؤتمر السابع).
- (٤٣) ندوة "التعليم وسوق العمل" ١٤-١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، الشؤون العامة، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.
- (٤٤) د. نصير، يوسف. "المعلوماتية والتربية والثقافة والعلوم"، ندوة "المعلوماتية في الوطن العربي: الواقع والأفاق"، مؤسسة شومان، عمان، ١٤-١٥ تموز/يوليو ٢٠٠١.
- (٤٥) د. النفيسي، عبدالرزاق. "أنماط التعليم المهني والتدريب ومدى توافق مخرجاتها مع متطلبات السوق الصناعي"، تجربة الكويت، مصدر سابق (المؤتمر السابع).
- (٤٦) د. هلودة، عوض. "المراكز التكنولوجية ودورها في نقل التكنولوجيا"، نقل وتوطين التكنولوجيا، إدارة البحوث والدراسات، ديوان ولي العهد، ابوظبي، ٢٠٠٠.
- (٤٧) وزارة التخطيط، التقرير الاقتصادي السنوي ٢٠٠١، ابوظبي، ٢٠٠٢.

1. Economist Intelligence Unit, UAE, Country Profile 2001.
2. Higher Colleges of Technology, Graduation Report 2001, Abu Dhabi.
3. Higher Colleges of Technology, Success Story, 1996, Abu Dhabi.
4. Lashine, S. (et.al.), "Is Business Education Capable of Meeting Today's Global Challenges?" Fifth Annual Conference CBE, Emirates University, March/2002.
5. Mostafa, M., "The Determinants of Capital Structure: Evidence from the UAE," Fifth Annual Conference CBE, Emirates University, March/2002.
6. Obeidat, A., "Information Technology Ethical and Legal Environments" Fifth Annual Conference CBE, Emirates University, March/2002.
7. Radwan, R., "Information Technology in the Arab World," Shumman Establishment, Amman, July/2001.
8. UNDP, Human Resource Development: Technical Note No.5, Dubai, May/1995.
9. Velautham, S., "The Contribution of Professional Bodies to the Development of Knowledge Economy in the UAE," Fifth Annual Conference CBE, Emirates University, March/2002.
10. Walsh, J., "The Competitiveness of the UAE Economy," Fifth Annual Conference CBE, Emirates University, March/2002.

الملحق الإحصائي

الجدول ١ - جامعة الإمارات: تطور أعداد الطلبة المقبولين حسب الكلية

٢٠٠١/٢٠٠٠		١٩٩٢/١٩٩١		الكلية
%	العدد	%	العدد	
٢٤	١٢٨٥	١١	٣٥٥	الآداب
١٣	٦٩٢	١٠	٣٢٧	العلوم
١١	٥٦٨	١٨	٥٩٣	التربية
١٥	٧٩٤	١٦	٤٥٢	الإدارة والاقتصاد
٩	٤٩٧	٣	٩٩	الشريعة والقانون
٢	٩١	٢	٥٨	الزراعة
١٠	٥٥٣	٧	٢٢١	الهندسة
٢	١٠٥	٣	٨٨	الطب والعلوم الصحية
-	-	٢١	٧٠٤	التعليم الأساسي
٥	٢٧٨	١١	٣٦٨	الانتساب الموجه
٩	٤٧٦	١	٤٦	الدراسات العليا
%١٠٠	٥٣٣٩	%١٠٠	٣٣١١	المجموع

المصدر: جامعة الإمارات، الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠١/٢٠٠٠.

الجدول ٢ - جامعة الإمارات: أعداد الطلبة المسجلين حسب الكلية

٢٠٠١/٢٠٠٠		١٩٩٢/١٩٩١		الكلية
%	العدد	%	العدد	
٣٥	٥٥٤١	١٦	١٣٥٥	الآداب
١٤	٢٣٠٥	٨	٦٧٥	العلوم
١٨	٢٩٧٥	٢٥	٢١٥١	التربية
١٣	٢٠٩٩	١٢	١٠٣٥	الإدارة والاقتصاد
٥	٧٧١	٢	١٤٧	الشريعة والقانون
١	٢١٦	٢	١٨٥	الزراعة
٨	١٢٩٠	٤	٣٧٣	الهندسة
٢	٣٠١	٢	١٥٣	الطب والعلوم الصحية
-	-	٢١	١٨١٨	التعليم الأساسي
٣	٥٢٩	٨	٧٣١	الانتساب الموجه
١	١٦٨	١	٤٥	الدراسات العليا
%١٠٠	١٦١٩٥	%١٠٠	٨٦٦٨	المجموع

المصدر: جامعة الإمارات، الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠١/٢٠٠٠.

الجدول ٣- جامعة الإمارات: تطور أعداد الطلبة المقبولين والمسجلين حسب النوع
١٩٩٠-١٩٩١ / ٢٠٠٠-٢٠٠١

العام الجامعي	المقبولون			المسجلون		
	المجموع	ذكور %	إناث %	المجموع	ذكور %	إناث %
١٩٩٠/١٩٩١	٣٧٦٤	٢٦	٧٤	٨٤٩٦	٢٩	٧١
١٩٩١/١٩٩٢	٣٣١١	٣٢	٦٨	٨٦٦٨	٢٢	٧٨
١٩٩٢/١٩٩٣	٣٤٣٣	٢٨	٧٢	٩٧٩٣	٢٥	٧٥
١٩٩٣/١٩٩٤	٣٨٤٠	٢٨	٧٢	١٠٠٨٢	٢٣	٧٧
١٩٩٤/١٩٩٥	٤٥٩٠	٢٧	٧٣	١١٥٧٦	٢٣	٧٧
١٩٩٥/١٩٩٦	٣٧٩٧	٢٧	٧٣	١٢٧٦٧	٢٢	٧٨
١٩٩٦/١٩٩٧	٤٨٦٩	٣١	٦٩	١٤١٠٤	٢١	٧٩
١٩٩٧/١٩٩٨	٥٥٦٢	٣٢	٦٨	١٤٩١١	٢١	٧٩
١٩٩٨/١٩٩٩	٥٣٥٦	٣٦	٦٤	١٥٢١٧	٢١	٧٩
٢٠٠٠/١٩٩٩	٤٨٦٩	٤٠	٦٠	١٤٩٦٣	٢٢	٧٨
٢٠٠١/٢٠٠٠	٥٣٣٩	٣٨	٦٢	١٦١٩٥	٢٣	٧٧
المعدل العام		٣١ %	٦٩ %		٢٣ %	٧٧ %

المصدر: جامعة الإمارات، الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠١/٢٠٠٠.

الجدول ٤- جامعة الإمارات: مقارنة تطور أعداد الطلبة المقبولين والمسجلين حسب الكلية والنوع
(نسبة مئوية)

الكلية	المقبولون				المسجلون			
	١٩٩٢/١٩٩١		٢٠٠١/٢٠٠٠		١٩٩٢/١٩٩١		٢٠٠١/٢٠٠٠	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الأدب	١٨	٨٢	٢٩	٧١	٢٩	٧١	١٦	٨٤
العلوم	٣١	٧٩	٣٠	٧٠	٢٥	٧٥	١٨	٨٢
التربية	٨	٩٢	١٩	٨١	١٠	٩٠	٦	٩٤
الإدارة والاقتصاد	٤٠	٦٠	٥٧	٤٣	٤٣	٥٧	٣٨	٦٢
الشرعية والقانون	٧٣	٢٧	٦٨	٣٢	٦٩	٣١	٦٠	٤٠
نظم الأغذية	٣٨	٦٢	٥١	٤٩	٤٨	٥٢	٣١	٦٩
الهندسة	٦٨	٣٢	٦٩	٣١	٥٧	٤٣	٥٦	٤٤
الطب والعلوم الصحية	٤١	٥٩	٣٥	٦٥	٣١	٦٩	٢٩	٧١
التعليم الأساسي	٣٩	٦١	-	-	٨	٩٢	-	-
الانتساب الموجه	١٦	٨٤	-	١٠٠	١٥	٨٥	-	١٠٠
الدراسات العليا	٨٠	٢٠	١٦	٨٤	٥٨	٤٢	٤٨	٥٢

المصدر: جامعة الإمارات، الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠١/٢٠٠٠.

الجدول ٥ - أعداد الهيئة التدريسية حسب الجنسية والنوع

العام الجامعي	البيان	ذكور	إناث	المجموع الكلي
١٩٩٩/١٩٩٨	مواطن	١٠٧	٢٩	١٣٦
	غير مواطن	٣٥٠	٢٢	٣٧٢
	المجموع	٤٥٧	٥١	٥٠٨
٢٠٠٠/١٩٩٩	مواطن	١٢٠	٣٢	١٥٢
	غير مواطن	٤٤٥	٢٨	٤٧٣
	المجموع	٥٦٥	٦٠	٦٢٥
٢٠٠١/٢٠٠٠	مواطن	١٢٠	٣٢	١٥٢
	غير مواطن	٤٥٠	٢٨	٤٧٨
	المجموع	٥٧٠	٦٠	٦٣٠

المصدر: جامعة الإمارات - مذكرة موجهة إلى وزارة التخطيط في آذار/مارس ٢٠٠١.

الجدول ٦ - كليات التقنية العليا: تطور أعداد الطلبة حسب النوع

السنة الأكاديمية	ذكور		إناث		المجموع الكلي
	العدد	%	العدد	%	
١٩٩٩/١٩٩٨	٣٤١١	٤١	٤٨١٢	٥٩	٨٢٢٣
٢٠٠٠/١٩٩٩	٣٦٢٢	٣٧	٦١١٨	٦٣	٩٧٤٠
٢٠٠١/٢٠٠٠	٤٢١٨	٣٧	٧٢٥٩	٦٣	١١٤٧٧

المصدر: وزارة التخطيط، (مذكرة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢).

الجدول ٧ - توزيع الخريجين بحسب البرنامج والاختصاص العلمي
(نسبة مئوية)

الاختصاص	الأعمال	تقنية الاتصالات	الهندسة	العلوم الصحية	تقنية المعلومات
إنجاز	٤٨	-	٤٧	٥٥	٥٤
دبلوم	٢٨	١١	٢٧	١٦	٢٨
دبلوم عالي	٢٠	٨٩	٢٥	٢٩	١٥
بكالوريوس	٤	-	-	-	٣
المجموع الكلي	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠

المصدر: كليات التقنية العليا - التقرير السنوي ٢٠٠١.

الجدول ٨- توزيع الخريجين بحسب الفئات العمرية (٢٠٠١/٢٠٠٠)

المجموع الكلي		إناث		ذكور		الفئات العمرية
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
١٢	٢٩٨	١٢	١٧٥	١١	١٢٣	< ٢٠
٧١	١٧٧٥	٧٨	١١٠٣	٦٢	٦٧٢	٢٠-٢١
١١	٢٦٣	٧	٩٩	١٥	١٦٤	٢٦-٣٠
٦	١٤٩	٢	٣٢	١١	١١٧	< ٣٠
%١٠٠	٢٤٨٥	%١٠٠	١٤٠٩	%١٠٠	١٠٧٦	

المصدر: كليات التقنية العليا- التقرير السنوي ٢٠٠١.

الجدول ٩- كليات التقنية العليا: الهيئة التعليمية

المجموع الكلي	إناث	ذكور	البيان	العام الجامعي
٣٦	٢٣	١٣	مواطن	٢٠٠١/٢٠٠٠
١٠٠٨	٤٤٤	٥٦٤	غير مواطن	
١٠٤٤	٤٦٧	٥٧٧	مجموع	
٣٥	٢٢	١٣	مواطن	٢٠٠٢/٢٠٠١
١٠٠٢	٤٣٨	٥٦٤	غير مواطن	
١٠٣٧	٤٦٠	٥٧٧	مجموع	

المصدر: مذكرة كليات التقنية العليا إلى وزارة التخطيط في شباط/ فبراير ٢٠٠٢.

الجدول ١٠ - السكان (١٠ سنوات فأكثر) حسب الحالة التعليمية

الحالة التعليمية	١٩٧٥		١٩٨٠		١٩٨٥		١٩٩٥	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
أمية	١٩١١٥٣	٤٤	٢٥٦٣٤٣	٣٢	٢٧٣٦٤٦	٢٧	٣٩٢٣٨١	٢٠
يقرأ ويكتب	١١٨٧٥٤	٢٨	١٨١٧٦٣	٢٣	٢٦٠١٢٤	٢٦	٣٣٧٧٥٧	١٧
ابتدائي	٣٤٦٥٥	٨	٩٨٤٥٣	١٣	١٢٠٤١١	١٢	٣٤٣٨١٧	١٨
إعدادي	٢٨٦٨٢	٧	٨٢٤٠٨	١١	١٢٢٨٤٧	١٢	٣١٧٠٩٥	١٦
ثانوية	٤٠١١١	١٠	١٠٩٩٣٧	١٤	١٤٢٦٥٦	١٤	٣١٥٥١٦	١٦
فوق ثانوية								
ودون الجامعة	٤٨١٣	١	٢٠٨٧٦	٣	٣٣٤٥٩	٤	٦٤٩٢٥	٤
جامعية	١٧٥٥٦	٤	٥٢٣٩٠	٧	٧٤٩٥٢	٨	١٨٨٨٣٩	١٠
فوق الجامعي	١٢٢٧	٠	٤٤٨١	١	٦٩١٩	١	١٤٥١٣	١
غير مبين	٧٥٧	٠	٥٨	٠	٢٩٤	٠	٣٨٥٨	٠
	٤٣٧٧٠٨	%١٠٠	٨٠٦٧٠٩	%١٠٠	١٠٣٥٣٠٨	%١٠٠	١٩٧٨٧٠١	%١٠٠

المصدر: وزارة التخطيط.

الجدول ١١ - السكان والقوة العاملة والمشتغلين

السنوات	عدد السكان	القوة العاملة (١٥) سنة فأكثر		المشتغلون (١٥) سنة فأكثر	
		عدد	%	عدد	%
١٩٧٥ (*)	٥٥٧٨٨٧	٢٩٣٧٨٨	٥٣	٢٨٨٠٥١	٥٢
١٩٨٠ (*)	١٠٤٢٠٩٩	٥٥٩٩٦٠	٥٤	٥٥٣٣٤٠	٥٣
١٩٨٥ (*)	١٣٧٩٣٠٣	٦٨٣٨٢٥	٥٠	٦٧٥٩٨٩	٤٩
١٩٩٥ (*)	٢٤١١٠٤١	١٣٣٥٨٩٤	٥٥	١٣١١٨١٦	٥٤
٢٠٠١ (**)	٣٤٨٨٠٠٠	٢٠٧٩٠٠٠	٦٠	٢٠٢٩٠٠٠	٥٨

المصدر: تم احتسابها من معلومات صادرة عن وزارة التخطيط.

* تعداد سكان.

** تقديري.

الجدول ١٢ - مشاركة القطاع الخاص في عدد المشتغلين

السنوات	العدد الإجمالي	الخاص		
		العدد	%	عدد المنشآت
١٩٧٥	٢٩٢٦٤٥	١٦٠٦٧٢	٥٥	١٦٩٩٧
١٩٨٠	٥٥٠٩٤٢	٣٧٥٠١٨	٧٨	٣٦٨٤٧
١٩٨٥	٦٧٦٠٠٠	٣٩٢٠٨٩	٥٨	٥٠٩٨٥
١٩٩٥	١٣١٢٠٠٠	٧٨٠١٣٩	٥٩	٩٣٢٦٣

المصدر: وزارة التخطيط.