

## التوجهات في سوق العمالة اليمنية

د . عبدالله علي الطوقي

د . عبدالله محمد العاضي



جامعة الأندلس  
للعلوم والتقنية

Alandalus University For Science & Technology

**(AUST)**

## التوجهات في سوق العمالة اليمنية

### مقدمة :

تؤدي الموارد البشرية دوراً متميزاً في التنمية الاقتصادية للمجتمع ، وقد اتبع أنماطاً واتجاهات اختلفت باختلاف الفكر السائد وتطور الفكر الاقتصادي ، إلا أن النظرة للعنصر البشري قد تضمنت الاهتمام به من خلال توفير الحاجات الأساسية والرغبات التي تؤثر على أدائه وإنتاجيته ، لذلك دأبت الكثير من الدول على ملاحقة التطور العلمي والفكري والصناعي محاولة بذلك تحقيق أفضل مستوى من قواها البشرية ومواردها الطبيعية من خلال البرامج الخاصة للتعليم والتدريب لرفع كفاءة وإنتاجية القوى العاملة ، الأمر الذي من شأنه تحقيق النمو المستدام.

**المشكلة:** ارتفاع مستوى البطالة لدى العمالة في اليمن ، وعدم مواكبتها لسوق العمل. ويمكن أن تتضح المشكلة من التساؤلات الآتية :

- ١) ما طبيعة العلاقة بين التنمية البشرية وسوق العمل ؟
- ٢) مدى الاهتمام بالعنصر البشري ؟
- ٣) مدى مواكبة مخرجات التعليم لسوق العمل ؟
- ٤) كيف يمكن التغلب على معوقات التنمية البشرية ؟

### أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من أنها تتناول موضوع من المواضيع الهامة التي لها دور كبير في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، لذا تأتي أهمية الدراسة فيما يأتي:

- ١) تتناول الدراسة احد الموضوعات الرئيسية ، التي تسهم في الحد من البطالة.
- ٢) تهتم بدراسة العلاقة بين التنمية البشرية وسوق العمل .

### أهداف الدراسة :

- ١) معرفة أهمية التنمية البشرية للقوى العاملة .
- ٢) التعرف على قدرات العمالة اليمنية
- ٣) دراسة معوقات التنمية البشرية .

٤) تحديد العلاقة بين التنمية البشرية وسوق العمل

٥) محاولة وضع الحلول لمعالجة البطالة .

**منهج الدراسة :**

تقوم هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتحليل المعلومات والبيانات، من خلال المؤشرات، وتناول المعلومات من الكتب، والمجلات والرسائل العلمية.

**تقسيم الدراسة :**

تتكون هذه الدراسة من مقدمة وأربعة مباحث، يتناول المبحث الأول التنمية البشرية من خلال عرض مفهوم التنمية البشرية وأهميتها في النمو الاقتصادي والعوامل المؤثرة فيها ، ويناقد المبحث الثاني عرض القوى العاملة ، ثم التحديات التي تواجه سوق العمل ، أما المبحث الثالث فيتناول اتجاهات الطلب على عنصر العمل ، ويناقد المبحث الرابع تقييم السياسات الاقتصادية للتوظيف ، وذلك من خلال تناول تحليل ودراسة أهداف سياسات التوظيف ، بالإضافة إلى دراسة علاقة سياسة التوظيف في التنمية البشرية، ورؤية مستقبلية لمعالجة الاختلالات الهيكلية في سوق العمل ، وفي نهاية الدراسة يتم تناول النتائج والتوصيات .

### **المبحث الأول : التنمية البشرية**

**مفهوم التنمية البشرية :**

التنمية البشرية هي احد فروع العلوم الإنسانية ، وهى عملية توسيع اختيارات الشعوب ، من خلال توفير فرص ملائمة للتعليم لتنمية القدرات وإبداعات الإنسانية ، بما يحقق رفع مستوى الدخل ، ورفع المستوى المعيشي للأفراد .

ويقصد بالتنمية البشرية : بأنها زيادة المعارف والمهارات والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع الذين يساهمون بها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية أي أن العنصر البشري يشكل ركيزة أساسية في عملية التنمية المتكاملة ، لأن مفهوم التنمية البشرية ينظر إلى الناس بوصفهم الثروة الحقيقية لأي مجتمع ١. ويشير تقرير التنمية للأمم المتحدة في

<sup>١</sup> عبد الرحيم كدار، قراء في مفهوم التنمية البشرية ، بحث منشور ، عام ٢٠٠٨م، ص ١٠ .

عام ١٩٩٤م أن التنمية البشرية هي نموذج من نماذج التنمية، والتي من خلالها يمكن لجميع الأشخاص من توسيع نطاق قدراتهم البشرية إلى اقصى حد ممكن .  
إن مصطلح التنمية البشرية يؤكد على أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية ، فالتنمية البشرية هي عملية تنمية وتوسع للخيارات المتاحة أمام الإنسان باعتباره جوهر عملية التنمية ، كما انها عملية تطوير للتنظيم المجتمعي ٢ .

ولهذا فان مفهوم التنمية البشرية مفهوم مركب من جملة من المعطيات والأوضاع، أي ان التنمية البشرية هي عبارة عن عمليات تحدث نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل والمدخلات المتعددة والمتنوعة من أجل الوصول إلى تحقيق تأثيرات وتشكيلات معينة في حياة الإنسان، ومنذ عام ١٩٩٠م زاد الاهتمام بمصطلح التنمية البشرية ، وتنامي الوعي بقيمة الإنسان هدفاً ووسيلة في منظومة التنمية الشاملة، وتهدف التنمية البشرية إلى تنمية الإنسان في مجتمع ما بكل أبعاده الاقتصادية والسياسية الاجتماعية٣.

#### أهم عوامل التنمية البشرية :

- (١) السكان : هو مورد بشري في حالة استغلاله الاستغلال الأمثل ، وقد يتحول إلى عبء على المجتمع في حالة عدم تعليمه وتدريبه وتأهيله .
- (٢) الأوضاع السكنية : يتطلب في هذا العامل تحقيق المستوى المعيشي المناسب، ومحاولة تنظيم النسل من أجل تخفيف الكثافة السكانية .
- (٣) الأوضاع الصحية : من الأمور الهامة التركيز على الرعاية الصحية الذي يسهم في تخفيض مستوى الوفيات وارتفاع معدلات المواليد .
- (٤) أوضاع العمل : العمل على تطوير وتقسيم العمل ورفع المهارات الفنية والإدارية.
- (٥) الأوضاع التقنية : استخدام التقنية وتوطينها .
- (٦) الأوضاع الإدارية : الإدارة هي العامل الأساسي في نجاح وانجاز الأعمال، والمشاريع التنموية .
- (٧) الأوضاع الطبقيّة : مرونة البناء الاجتماعي والمساواة الاجتماعية

<sup>٢</sup> تقرير التنمية البشرية الوطني الرابع ، اليمن ، ٢٠١٣ ، ص ٤.

<sup>٣</sup> تقرير التنمية البشرية الرابع ، اليمن ، ٢٠١٣ ، ص ٣

٨) الأوضاع السياسية : عدم احتكار السلطة وتحقيق الديمقراطية٤.

### أهمية الموارد البشرية :

إن الأموال الطائلة التي قد تمتلكها دولة ما بما فيها من ثروات حيوانية ومعدنية ووسائل تطور حديثة لا تؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحقيق الرفاهية المطلوبة إذا لم تمتلك الموارد البشرية المؤهلة والمدرية القادرة على استغلال الموارد الطبيعية الاستغلال الأمثل .

وهذا الجهد المبذول في القدرة على استغلال الطاقات والموارد يختلف باختلاف الطاقات المستغلة من قبل الأفراد، بحسب الكفاءة والفعالية في العمليات الإنتاجية. ومنها تحدث الرفاهية للفرد والمجتمع، ومن ثم تنعكس على الدولة والاقتصاد العالمي ، فالبشر بما لديهم من قدرات على التجديد والإبداع والتفكير والتطور يمكنهم التغلب على الموارد المتناقصة دون جعلها عائقاً لهم في تحقيق التنمية والازدهار الذي يتم السعي إليه.

فالموارد البشرية لها أهمية كبيرة في بناء الأمم وزيادة الإنتاج، وتحسين الإنتاجية من خلال المزيد من التدريب والتأهيل ، وتنمية المهارات لدى الأفراد٥.

### أهداف التنمية البشرية :

تهدف التنمية البشرية إلى الارتقاء بأفراد المجتمع ، بل إنها تساعد على رفع مستوى الفرد واتساع مداركه وتطوير مهاراته وقدراته وإعطائه أكبر قدر ممكن من الإبداع واحترام الذات ، وانطلاقه في المشاركات الإيجابية بمختلف مجالات الحياة التي قد يخوضها في أي وقت. وإذا كانت الخبرات الحضارية الإنسانية المختلفة توضح أنه من المستحيل إقامة مجتمع حضاري بدون امتلاكه للقوى البشرية المتعلمة والمدرية، فإن هذا يؤكد ضرورة الاهتمام بالتنمية البشرية ، من خلال إعدادها للمواطن القادر على العطاء، ولا يخفى أن التعليم هو أحد المحاور الرئيسة لتحقيق التنمية البشرية. وتمثل المعرفة أهمية كبيرة في تنمية وتفجير طاقات وقدرات الافراد ، وتوسيع خياراتهم

<sup>4</sup>www . MOqaTeL . com

<sup>٥</sup>منصور محمد العريقي ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة السادسة ، عام ٢٠١٤ م ، ص١٤

الاقتصادية والاجتماعية، وقد تمكنت كثير من الدول من تحقيق التنمية المتسارعة عندما ركزت في خططها وبرامجها التنموية على العلم والمعرفة.

وقد تناول تقرير التنمية العربي ٢٠٠٢م أهمية التوجه نحو إقامة مجتمع المعرفة ، وأن سبب تخلف الدول العربية يرجع إلى ضعف الاهتمام بالمعرفة . ولهذا فان تحقيق دور حضاري فاعل في المجتمعات العربية يتطلب توفير التعليم وبناء مجتمع المعرفة ومواكبة الانجازات الحضارية في مختلف القطاعات . وفى ضوء النظرة للعلاقة بين التعليم والتنمية المستدامة اصبح التعليم وسيلة لتحقيق أهداف التنمية المنشودة ، والتي تمثل ضمناً متطلبات التنمية المستدامة من خلال إحداث التغييرات اللازمة في القيم والسلوك وأنماط الحياة لتحقيق التنمية البشرية وإرساء الديمقراطية وتحقيق الأمن البشري وإحلال السلام العادل في المجتمع.

كما ينبغي نشر المعرفة والخبرة الفنية والمهارات اللازمة لإيجاد أنماط مستدامة للإنتاج والاستهلاك ، ويمكن تحسين إدارة الموارد الطبيعية والزراعية والطاقة والإنتاج الصناعي اذا وجد جمهور مستدير مستعد لدعم ما تتمخض عنه مختلف القطاعات من تغييرات نحو الأفضل، كون الفرد المتعلم له دور كبير في تنفيذ خطط التنمية ، لان أي خطة وطنية يمكن أن تعزز أو تقيد بمستوى التعليم الذي ينجزة الأفراد، فالأمم ذات المستويات العالية من الأمية وذات قوة العمل غير الماهرة تمتلك خيارات اقل عند محاولتها تحقيق طموحات تنموية معينة ، وان خيارات التنمية خاصة تلك التي تمتلك تأثيرات بيئية أقل تتسع حينما يزداد التعليم .

ويتطلب الدور الفعال للتعليم في عملية التنمية والاهتمام الجاد بتطوير التعليم بصورة مستمرة، من خلال التفاعل بإيجابية بين التحديات الداخلية والخارجية التي بموجبها يتم إعداد الفرد بما يتناسب مع مستجدات الحياة، وتفعيل مشاركة فئات المجتمع المختلفة في عملية التنمية ومنها مشاركة الشباب والنساء في هذه التنمية، التي تحقق الاستفادة من طاقات كبيرة يملكها المجتمع فهما كانت الدولة غنية بمواردها الطبيعية لا يفنيها عن المورد البشري الذي يمكن المجتمع من استغلال الموارد الطبيعية الاستغلال الأمثل.

## المبحث الثاني: اتجاهات العرض للقوى العاملة

يعاني المجتمع اليمني من ارتفاع عرض القوى العاملة الناجم عن ارتفاع معدل النمو السكاني ، ومن هذا المنطلق سنتناول السكان لما له من دور في زيادة العرض للقوى العاملة ، والخصائص العمرية للسكان التي تتميز بانها فتية ولها دور في الإسهام في زيادة البطالة ، وفي الأخير نتناول مخرجات التعليم الجامعي التي تزيد أيضا من عرض القوى العاملة ، ومدى مواكبتها لمتطلبات سوق العمل .

### أولا : اثر السكان على القوى العاملة

تعاني اليمن من مشكلة تزايد السكان ، حيث بلغ عدد السكان ٢١ مليون نسمة في عام ٢٠٠٥م ، وارتفع عدد السكان الى ٢٢.٣ مليون نسمة في عام ٢٠١٠م ، ووصل عدد السكان إلى ٢٧.٧ مليون نسمة في عام ٢٠١٥م ، وهذا بدوره يؤدي إلى تنامي القوى العاملة الفتية ، وزيادة عدد الداخلين الجدد لسوق العمل ، أي ارتفاع عرض العمالة ، فضلا عما يتطلبه زيادة السكان من ارتفاع الطلب على الخدمات<sup>٦</sup>.

### ثانيا : الخصائص العمرية

من الخصائص الهامة للسكان في اليمن أنه يغلب عليه العمر الفتية ، وهذا يؤدي إلى تزايد أعداد السكان في الفئة العمرية ١٥ سنة فأكثر ، فقد بلغ عدد السكان في الفئة العمرية ١٥ سنة فأكثر ٦.١ مليون نسمة عام ٢٠٠٥م ، وارتفع إلى حوالي ٨.٣ مليون نسمة عام ٢٠١٥م ، أي بزيادة صافية مقدارها نحو ٢.٢ مليون نسمة ، ويقدر لهذه الفئة أن تتزايد إلى ١١ مليون نسمة في عام ٢٠٣٠ ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (١) السكان حسب الفئة العمرية والإسقاطات حتى عام ٢٠٣٠

الفئة العمرية	2005	2010	2015	2020	2025	2030
١٤ - ٠	9606.1	10508.1	11553.9	12799.0	14069.1	15358.1
٢٩ - ١٥	6107.5	7338.6	8380.0	9206.8	10053.9	11052.2
٣٩ - ٣٠	2132.6	2662.7	3388.2	4189.9	4937.6	5509.7
٤٩ - ٤٠	1475.7	1689.7	1988.3	2482.9	3159.5	3906.8
٥٩ - ٥٠	912.9	1124.6	1329.5	1523.5	1794.2	2241.6

<sup>٦</sup>وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، الجهاز المركزي للإحصاء ، كتاب الإحصاء لعام ٢٠١٠م ، ص ٧٣.



1944.5	1658.0	1385.2	1135.4	932.3	788.9	+ ٦٠
40012.9	35672.3	31587.3	27775.3	24255.9	21023.7	إجمالي السكان

المصدر: قاعدة معلومات البنك الدولي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، أبريل ٢٠٠٩ .

### يتضح من خلال بيانات الجدول ما يأتي :

- بلغ عدد السكان في سن العمل (٠ - ١٤) سنة حوالي ٩.٦ مليون نسمة عام ٢٠٠٥م، ويشكلون نسبة ٤٥٪ من إجمالي عدد السكان لنفس العام، وارتفع إلي ١١.٥ مليون نسمة في عام ٢٠١٥م، وهذا المؤشر يعكس أن المجتمع اليمني مجتمع فتي ويحتاج في المستقبل إلى مزيد من متطلبات التعليم وإلى فرص عمل.
- تكشف لنا بيانات الجدول أن فئة الشباب (١٥ - ٢٩) سنة، والفئة العمرية (٣٠ - ٣٩) سنة، وقد يصل عددهم في عام ٢٠٣٠م إلى ٤٠ مليون نسمة، وهذا المؤشر يوضح لنا اتساع قاعدة السكان النشطين اقتصادياً، أي تزايد حجم القوى العاملة بمعدلات تفوق القدرات التشغيلية للاقتصاد، مما يعني زيادة العرض للقوى العاملة، وبالتالي تزايد عدد العاطلين في العقدين القادمين.
- بلغ عدد السكان في سن العمل (١٥ - ٦٠) سنة حوالي ١١.٥ مليون نسمة عام ٢٠١٥م، ويشكلون نسبة ٤٢٪ من إجمالي عدد السكان في العام ٢٠١٥م، وهذا المؤشر يعكس ارتفاع القوى العاملة التي تحتاج إلى فرص عمل.

### ثالثاً : نمو القوى العاملة

تتسم قوة العمل في اليمن بفائض كبير من العمالة، ولذا فإن نسبة البطالة مرتفعة وتتزايد من سنة لأخرى، فضلاً عن الأعداد الكبيرة الداخلة إلى سوق العمل من المتعلمين وغير المتعلمين ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (٢) تزايد القوى العاملة وارتفاع البطالة واتجاهاتها المستقبلية

البيان / العام	2007	2010	2015	2020	2025	2030
السكان في الفئة ١٥ - ٦٠	11,548,374	12,895,764	15,187,537	17,523,603	20,082,978	22,868,676
إجمالي قوة العمل	4,036,401	4,700,779	5,915,867	7,263,904	8,826,894	10,622,984
العاملين بأجر	2,229,970	2,597,015	3,268,309	4,013,052	4,876,549	5,868,826

4,754,159	3,950,345	3,250,852	2,647,558	2,103,764	1,806,431	العاملين لحسابهم
1,197,484	1,051,615	917,597	795,273	675,267	604,713	العاطلين
7,503,928	7,091,927	6,626,222	6,122,571	5,521,080	5,117,445	غير النشطين
3,544,281	3,112,542	2,715,879	2,353,826	1,998,638	1,789,814	الطلاب (١٥ - ٦٠)
378,863	337,968	282,583	252,833	228,190	206,812	الداخليين الجدد إلى سوق العمل
307,657	266,546	231,441	201,388	175,599	161,893	- (المتعلمين)
71,206	71,422	51,142	51,445	52,591	44,919	- (غير المتعلمين)

المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي، إبريل ٢٠٠٩

يبين الجدول رقم (٢) أن :

- إجمالي قوة العمل حوالي ٤ مليون نسمة في عام ٢٠٠٧ م ، وارتفعت إلى ٤.٧ مليون نسمة في عام ٢٠١٠ م ، ويتوقع أن تصل إلى ١٠.٦ مليون نسمة عام ٢٠٣٠ ، بينما يشكل السكان غير النشطين اقتصادياً ٥.١ مليون نسمة في عام ٢٠٠٧ م .
- ارتفع معدل البطالة من سنة لأخرى ، حيث بلغ عدد العاطلين ٦٠٤ ألف نسمة في عام ٢٠٠٧ م ، وارتفع عدد العاطلين إلى ٧٩٥ ألف نسمة في عام ٢٠١٥ م ، ويتوقع ارتفاع العاطلين إلى ١.٢ مليون نسمة عام ٢٠٣٠ ، وهذه المؤشرات توضح أن هناك تزايد كبير في عرض القوى العاملة .
- بلغ عدد الداخليين الجدد إلى سوق العمل ٢٠٧ ألف نسمة في عام ٢٠٠٧ م ، وارتفع العدد بعد ذلك إلى ٢٥٣ ألف نسمة في عام ٢٠١٥ م ، ويتوقع ارتفاع العاطلين إلى ٣٧٩ ألف نسمة بحلول عام ٢٠٣٠ ، وهذا يتطلب توفير أكثر من ٤٦ ألف فرصة عمل سنوياً لاستيعاب هذه الأعداد .

## رابعا : مخرجات التعليم

التعليم هو أساس بناء المعارف وتفجير الطاقات الإبداعية لدى الأفراد ، والتعليم له دور كبير في الدفع والتسريع بعملية التنمية ، لان التعليم يلعب دورا رئيسيا في إعداد رأس المال البشري .

ومن هذا المنطلق فانه يعول على التعليم اليوم أن يمد الأفراد بالقدرات والمهارات ، والمعارف المختلفة فضلا عن تزويدهم بالقيم التي تمكنهم من مواكبة متطلبات سوق العمل .

ويعد التعليم من أهم الاستثمار في رأس المال البشري ، ونشر الوعي بين أفراد المجتمع ، وقد تغيرت النظرة لدور التعليم في الوقت الراهن نظرا لتغير السياق المعرفي في عصر ثورة الاتصال وتكنولوجيا المعلومات ، حيث كان التركيز على نقل المعلومات والمعارف للطالب ، وإكسابه المهارات الأساسية كما هو الحال في الدول النامية بما فيها اليمن ، فقد أصبح التركيز على تطوير التعليم ، ورفع مستوى التفكير لدى المتلقي ، وتنمية ملكات الابتكار والإبداع لمواكبة التطورات المتسارعة في عالم المعرفة ، ومما يزيد من تفعيل العملية التعليمية استخدام وسائل التعليم الحديثة من الحاسبات الالكترونية وشبكات الانترنت المعلوماتية والأجهزة السمعية والبصرية ، وغيرها من الوسائل الحديثة اللازمة لتطوير التعليم ، ولذلك كان التعليم مصدرا أساسيا وهامه لعملية التنمية ، ويعد من أهم العوامل التي تشير إلى التقدم والازدهار للدول ، وحينما نتطلع إلى المستقبل ، نجد أن هناك الكثير مما يجب عمله لتمكين الناس من المشاركة الكاملة في القرن الحادي والعشرين ، وقد فتحت العولمة والتقدم التكنولوجي المتسارع أبوابا لفرص غير مسبوقة ، بحيث تجاوزت قدرات الكثير من الدول ، وهنا يكون دور التعليم بأشكاله ومستوياته المختلفة في تفعيل دور الأفراد في التنمية من خلال توسيع نطاق الخيارات المتاحة أمامهم والتخفيف من حدة ما يعانونه من مظاهر الحرمان ، وتنمية القيم والعادات الايجابية لديهم لمواجهة خطر التخلف ، وتنمية قدرات الأفراد للتفاعل بايجابية مع التحديات الحضارية المعاصرة حتى يكون التعليم قد أدى دوره بنجاح في تعزيز التنمية البشرية .

وعليه فإن التعليم في الجمهورية اليمنية بأمس الحاجة إلى مواكبة المستجدات والتطورات من خلال التكامل بين احتياجات سوق العمل وخريجي الجامعات من تخصصات لها طلب في سوق العمل، وتشجيع مخرجات كليات المجتمع والمعاهد المهنية وجميع مراكز التعليم العالي والتعليم العام والتعليم المهني، بحيث يكون هناك متابعة للتطوير المستمر بما يؤدي إلى التنمية المنشودة، والاهتمام بمراكز الأبحاث والدراسات وتشجيعها في شتى المجالات الاقتصادية والصناعية والثقافية والطبية والهندسية والإدارية وغيرها من المجالات التي يكون لها دور كبير ومهم في تحقيق التنمية لليمن ٧ .

وتشكل مخرجات النظام التعليمي بمراحله المختلفة أهم مدخلات سوق العمل في مختلف المجالات وسنتاولها على النحو الآتي :

### (١) التعليم الأساسي والثانوي

التعليم الأساسي والثانوي يعد احد المتطلبات الأساسية لتنمية الموارد البشرية ، وقد زاد الاهتمام بالتعليم وتطويره من سنة لأخرى. ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (٥) المخرجات التعليمية من مختلف مراحل التعليم والتوقعات المستقبلية

البيان / العام	2007	2010	2015	2020	2025	2030
<b>عدد الخريجين</b>						
التعليم الأساسي	266,106	282,701	312,690	345,860	382,549	423,131
التعليم الثانوي	173,467	186,023	209,002	234,818	263,824	296,413
التعليم المهني والتقني	13,207	14,977	18,471	22,780	28,094	34,648
التعليم الجامعي	27,374	31,044	38,286	47,217	58,232	71,816
إجمالي الداخلين الجدد إلى سوق العمل	206,812	228,190	252,833	282,583	337,968	378,863
نسبة العمالة الماهرة	20%	20%	22%	25%	26%	28%
الداخلون إلى سوق العمل (المتعلمون)	161,893	175,599	201,388	231,441	266,546	307,657
مهارات متدنية	121,312	129,578	144,632	161,444	180,221	201,193
المدخلات إلى سوق العمل	44,919	52,591	51,445	51,142	71,422	71,206

<sup>٧</sup> وزارة التخطيط والتعاون الدولي، خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الثالثة للتخفيف من الفقر، عام ٢٠٠٦، ص ١٤٠-١٤٧

البيان / العام	2007	2010	2015	2020	2025	2030
(غير المتعلمين) المتعلمين						

المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي، ابريل ٢٠٠٩

### يكشف لنا الجدول رقم (٥) ما يأتي :

- بلغ عدد الطلاب في التعليم الأساسي ٢٦٦١٠٦ طالب وطالبة في عام ٢٠٠٧ م ، وارتفع العدد إلى ٢٨٢٧٠١ طالب وطالبة في عام ٢٠١٠م ، ويتوقع أن يصل عدد الطلاب إلى ٤٢٣١٣١ طالب وطالبة في عام ٢٠٣٠م .
- بلغ عدد الطلاب في التعليم الثانوي ١٧٣٤٦٧ طالب وطالبة في عام ٢٠٠٧ م ، وارتفع العدد إلى ١٨٦٠٢٣ طالب وطالبة في عام ٢٠١٠م ، ويتوقع أن يصل عدد الطلاب إلى ٢٩٦٤١٣ طالب وطالبة في عام ٢٠٣٠م، وهذه المؤشرات توضح لنا تزايد عدد الطلاب من سنة لأخرى.

### (٢) التعليم الفني والتدريب المهني :

التعليم الفني والتدريب المهني من اهم مرتكزات التنمية البشرية، ويهدف إلى إعداد الكفاءات والقدرات وتفجير الطاقات الإبداعية لدى الطلاب . لان مخرجاته تشكل العمالة الماهرة ونصف الماهرة، التي يحتاجها سوق العمل خصوصا عندما تكون سياسات التعليم الفني تواكب التطورات الناجمة في الأسواق المحلية والإقليمية، وهناك اهتمام بهذا الجانب، ويحظى التعليم الفني والتدريب المهني باهتمام كبير من قبل الدولة، وقد وضعت استراتيجية للتعليم الفني في عام ٢٠٠٤ م ، بحيث تنفذ على ثلاث مراحل للفترة من ٢٠٠٤ - ٢٠١٣م، بهدف تحسين التعليم الفني بما يواكب متطلبات سوق العمل .

وقد تطور التعليم الفني وتزايد أعداد الملتحقين بهذا المجال ، حيث ارتفع عدد الخريجون من ١٣٢٠٧ طالب وطالبة في عام ٢٠٠٧ م ، وارتفع إلى ١٤٩٧٧ طالب وطالبة في عام ٢٠١٠م، ويتوقع أن يصل عدد الطلاب إلى ٣٤٦٤٨ طالب وطالبة في عام ٢٠٣٠م، ورغم الاهتمام بهذا المجال، إلا أنه ما يزال ضعيفا وينتابه القصور، ولهذا فإنه لا يلبي احتياج سوق العمل.

### (٣) التعليم الجامعي

يوجد تنامي في مخرجات التعليم الجامعي بصورة كبيرة، ويتضح من الجدول ما يأتي :

- بلغ عدد خريجي الجامعات ٢٧٣٧٤ من الذكور والإناث في عام ٢٠٠٧م ، وارتفع العدد إلى ٣١٠٤٤ في عام ٢٠١٠م، ويتوقع أن يصل عدد الخريجين إلى ٧١٨١٦ من الذكور والإناث في عام ٢٠٣٠م .
  - وصل عدد الداخلين إلى سوق العمل من المتعلمين إلى ١٦١٨٩٣ من الذكور والإناث في عام ٢٠٠٧م، وسيرتفع إلى ١٧٥٥٩٩ في عام ٢٠١٠م.
  - تدني مستوى المهارات للداخلين إلى السوق من المتعلمين ، حيث أن الذين لديهم مهارات لا يتجاوزون نسبة ٢٠ ٪ ، وتعكس هذه المؤشرات أن معظم العمالة غير ماهرة ولا تلبي احتياج السوق المحلية.
  - بلغ عدد الداخلين إلى سوق العمل من غير المتعلمين ٤٤٩١٩ من الذكور والإناث في عام ٢٠٠٧م ، وارتفع العدد إلى ٥٢٥٩١ في عام ٢٠١٠م .
  - المؤشرات السابقة تكشف ارتفاع مخرجات التعليم الجامعي ، أي ارتفاع عرض القوى العاملة من سنة إلى أخرى ، فضلا عن معظم الداخلين من العمالة غير الماهرة .
  - يوضح الجدول التدفق السنوي للخريجين من مراحل التعليم خلال الفترة ٢٠٠٧ - ٢٠٣٠ ، حيث يتوقع أن يتضاعف العدد السنوي للخريجين من مرحلة التعليم الثانوي، وأن يصل العدد السنوي لخريجي التعليم الجامعي إلى حوالي ثلاثة أضعاف العدد في عام ٢٠٣٠ مقارنة بعام ٢٠٠٧م ، مما يعني تزايد الضغوط لتوليد فرص عمل جديدة للخريجين في السوق المحلي أو في السوق الإقليمي.
  - الخريجين الحاصلين على تأهيل مهني أو تعليم جامعي يشكلون فقط ٢٥٪ من إجمالي الداخلين الجدد إلى سوق العمل، بينما النسبة المتبقية تمثل غير المتعلمين أو ذوي المهارات المتدنية .
- ويرغم الاهتمام الذي حظي به قطاع التعليم، إلا أنه ما يزال غير قادر على السير قدماً لمواكبة متطلبات سوق العمل المحلي والأجنبي ، ويرجع ذلك إلى عدم التوازن بين

الطلب والعرض في سوق العمل . وهذا يحتم على الدولة وضع السياسات التعليمية التي تمكن الجامعات من أن تكون مخرجاتها تلبى احتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة.

#### خامسا : التحديات والصعوبات التي تواجه سوق العمل

يواجه سوق العمل في اليمن العديد من الصعوبات والمشاكل التي تتمثل في الآتي :

أولاً : النمو السكاني اليمن من الدول العربية كثيفة السكان ، حيث يصل معدل النمو السكاني الى ٣ ٪ ، وهذا بطبيعة الحال يؤدي إلى ارتفاع قوة العمل ، وهذه طاقة فاعلة لعملية التنمية ، لأنها تمثل مورد بشري يمكن ان يسهم بشكل كبير في التقدم والازدهار في أي دولة اذا ما تم تدريبه وتأهيله ، واذا لم يتم ذلك سيؤدي إلى زيادة عرض العمالة . ولهذا فان النمو السكاني العالي من اهم أسباب تفاقم مشكلة البطالة ، حيث يصل معدل العرض من القوى العاملة ١.٤ ٪ سنويا أي انه اعلى من معدل النمو السكاني ٣٪ ، فضلا عن زيادة دخول المرأة إلى سوق العمل ، أي ارتفاع العرض من العمالة أمام انخفاض الطلب على العمالة ، وهذا بطبيعة الحال سيزيد من تفاقم المشكلة مستقبلا وارتفاع معدل البطالة

ثانيا : ضعف المهارات لدى الخريجين

تشير نتائج مسح الطلب لعام ٢٠٠٣ ، أن كثيراً من الخريجين لا يستوعبهم سوق العمل ، لان تلك المخرجات لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل ، إذ أوضحت النتائج أن أهم الصعوبات التي تواجهها منشآت القطاع الخاص في توظيف الخريجين تتمثل في صعوبة التعامل باللغات الأجنبية ، ويتضح ذلك من خلال الجدول الآتي :

جدول رقم (٦) الصعوبات التي تواجه منشآت القطاع الخاص في توظيف الخريجين

الصعوبات	معاهد ومراكز تدريب مهني	ثانوية فنية أو مهنية	دبلوم بعد الثانوية	جامعي فأعلى	الإجمالي العام
اللغات الأجنبية	٢٨.٧	٢٢.٦	٦٢.٤	٣٢.٠	٣٩.٨
تشغيل الأدوات والمعدات	٥٧.٤	٥٩.٣	٢٠.٣	٢٢.١	٢٦.١
تشغيل الحاسوب الآلي	١.٤	٩.٧	٤.٦	١٨.٦	١٣.٢

المصدر: نتائج مسح الطلب على العمل ٢٠٠٣.

يكشف الجدول رقم ( ٦ ) أن نسبة (٤٠٪) ليس عندهم القدرة على التعامل باللغة الإنجليزية ، ونسبة اللذين لا يستطيعون وتشغيل الآلات والمعدات، (٢٦٪) ، ونسبة اللذين ليس عندهم القدرة على استخدام الحاسوب (١٣٪) ، وتتفاوت هذه النسبة بين الخريجين حسب المستوى التعليمي، فبالنسبة لخريجي الدبلوم بعد الثانوية (٦٣٪) عندهم القدرة على التعامل باللغة الإنجليزية، ٣٢٪ من خريجي الجامعات عندهم القدرة على تشغيل الآلات والمعدات.

ولهذا يتطلب وضع السياسات والاستراتيجيات التعليمية اللازمة لتطوير المناهج التعليمية والتدريبية حتى تتواءم مع سوق العمل.

### ثالثا : تدني فرص التوظيف في القطاع الحكومي ومؤسسات القطاع العام

في إطار برنامج الإصلاح واعتماد استراتيجية تحديث الخدمة المدنية، قامت الحكومة بالعديد من الإجراءات الهادفة إلى تقليص التوظيف في مؤسسات الخدمة المدنية وتم استيعاب أعدادا محدودة من الخريجين يتراوح بين ١٠ - ١٢ ألف سنويا ، بينما تزايد بشكل كبير أعداد المسجلين لطلب التوظيف من مختلف التخصصات، والجدول الآتي يوضح ذلك :

جدول رقم ( ٧ ) الخريجين المسجلين بوزارة الخدمة المدنية عام ٢٠٠٧م للحصول على توظيف

المستوى التعليمي	المجال	الفرع العلمي	المسجلين بالخدمة المدنية
جامعي	علوم إنسانية	تجارة - آداب - تاريخ - لغات	١٠٦٣٢٧
	علوم تطبيقية	طب - فيزياء - كيمياء - رياضيات - هندسة	١٤٤٨٤
ثانوية	المعاهد الفنية وتقنية	كهرباء - كمبيوتر - صناعة - طب	١٤٧٣١
الإجمالي العام			١٥٥٥٧٩

المصدر: وزارة الخدمة المدنية ٢٠٠٨.



ويوضح الجدول المسجلين لطلب الوظائف أن خريجي الكليات النظرية يشكلون ٦٥٪، من إجمالي عدد الخريجين، وهذا المؤشر يعكس صعوبة وجود فرص عمل لهؤلاء خارج نطاق الخدمة المدنية. بينما يمثل خريجي الكليات التطبيقية اقل من ١٠٪، وخريجي المعاهد الفنية والتقنية يشكلون ٢٥٪، من إجمالي عدد الخريجين، ولكي يتم البحث عن فرص عمل للعمالة الفائضة خارج السوق المحلي، فإن ذلك يتطلب إعداد برنامج وطني لإعادة تأهيلهم وخاصة ذوي التخصصات النظرية لتتلاءم مهاراتهم مع احتياجات سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي. ويحتاج ذلك بالضرورة إلى إنشاء مؤسسات لتدريبهم، في التخصصات المطلوبة وإعادة توزيعهم في إطار البرنامج الوطني الشامل للتدريب والتأهيل.

رابعا : تراجع دور القطاع الخاص في توليد وظائف جديدة :

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم ( ٨ ) تراجع الأهمية النسبية لعدد المشتغلين في القطاع الخاص مقارنة بالقطاعات الحكومية، حيث انخفضت نسبة المشتغلين في القطاع الخاص من ٧٦.٣٪ عام ١٩٩٩ إلى ٧٤٪ عام ٢٠٠٤، وبالمقابل تزايدت النسبة للمشتغلين في القطاع الحكومي

جدول رقم ( ٨ ) المشتغلين حسب القطاع

البيان	مسح القوى العاملة ١٩٩٩	تعداد ٢٠٠٤
القطاع الحكومي	٢٣.٧	٢٦
القطاع الخاص	٧٦.٣	٤٧
إجمالي المشتغلين (مليون)	٢,٩٦٤	٣,٥٥٥

المصدر: نتائج التعداد السكاني ٢٠٠٤.

وتشير تقديرات الخطة الخمسية الثالثة تزايد حجم المشتغلين من ٣,٦٣٤ ألف عامل إلى ٤,٤٣٦ ألف عامل في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، ويتوقع أن يلعب القطاع الخاص دوراً أساسياً في توليد فرص العمل والتي تصل إلى ٨٠٢ ألف مشتغل، يقوم قطاع التجارة والمطاعم والفنادق بتوليد فرص عمل بنسبة ٣٠.٣٪ منها، قطاع البناء والتشييد بنسبة ٢٠٪ ثم قطاع الزراعة بنسبة ١٧.١٪ فقط قطاع النقل والاتصالات بنسبة ١١.٦٪.

وتستهدف الخطة زيادة فرص العمل في قطاع التعليم والصحة والإدارة العامة والدفاع بما لا يتجاوز متوسط نمو ١.١٪ سنوياً.

ونظراً لعدم قدرة الاقتصاد الوطني على إيجاد فرص عمل جديدة، ومن ناحية أخرى محدودية الاستثمارات الخاصة في القطاعات الاقتصادية والتي لا توازي ولا تواكب المستهدف من فرص، العمل مما انعكس على ارتفاع معدل البطالة وبصورة أوسع بين أواسط الشباب والخريجين من مؤسسات التعليم المختلفة.

### المبحث الثالث: اتجاهات الطلب على عنصر العمل

تهدف السياسات الاقتصادية في اليمن إلى تنمية المهارات في سوق العمل، بحيث تسعى إلى توفير التقنيات والمهارات والمهن اللازمة للقطاعات الاقتصادية المحلية، لتلبية احتياجات أسواق العمل في الدول المجاورة بغرض الوصول إلى تضيق الفجوة والاختلالات بين النمو السكاني والطلب على العمالة، لذلك نتناول في هذا الجزء من الدراسة اتجاهات الطلب على عنصر العمل من خلال عدد من المحاور الأساسية.

#### الاتجاهات الرئيسية للطلب على عنصر العمل:

نتناول في هذا الجانب دراسة تحليل اتجاه الطلب على عنصر العمل من خلال التركيز على توزيع القوى العاملة حسب قطاع الملكية، والنشاط الاقتصادي، والمهن الرئيسية إضافة إلى توزيعاتها حسب المستوى التعليمي، وذلك على النحو الآتي:

#### أولاً: توزيع القوى العاملة من حيث قطاع العمل

من العلوم ان قوة العمل تتوزع إلى مجموعتين رئيسيتين هما:

- المشتغلون بالقطاع العام.
- المشتغلون بالقطاع الخاص.

حيث يبين الجدول التالي توزيع القوى العاملة حسب قطاع العمل:

جدول رقم (٩) توزيع القوى العاملة حسب القطاعات الاقتصادية وفقاً لمسح عامي ١٩٩٩م،

٢٠٠٤م

٢٠٠٤		١٩٩٩		المهنة الرئيسية
%	العدد	%	العدد	
٢١.٥٦	٩١٥.٠٠٠	١٧.٢٩	٧٠٧.٤٩٨	القطاع العام
٦٢.٢١	٢٦٤.٠٠٠	٧١.٢٤	٢.٩١٤.١٨١	القطاع الخاص
٨٣.٧٧	٣.٥٥٥.٠٠٠	٨٨.٥٣	٣.٦٢١.٦٧٩	إجمالي المشتغلين
١٦.٢٣	٦٨٩.٠٠٠	١١.٤٧	٤٦٩.٠٠١	المتعطلون
	٤.٢٤٤.٠٠٠		٤.٠٩٠.٦٨٠	الإجمالي

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، الجهاز المركزي للتخطيط، والنتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت ديسمبر ٢٠٠٤م، التقرير الرئيسي الثالث. الخصائص الاقتصادية للسكان - ٢٠٠٦م، ص ٩٩.

يبين الجدول ٩ أن نسبة العاملين في الجهات الحكومية " القطاع العام " بلغت ١٧.٢٩٪ في عام ١٩٩٩م من إجمالي المشتغلين، وفي عام ٢٠٠٤م ارتفعت إلى ٢١.٥٦٪ بزيادة قدرها ٤.٢٧٪. وفي المقابل بلغت نسبة العاملين في الجهات غير الحكومية " القطاع الخاص " ٧١.٢٤٪ من إجمالي المشتغلين لعام ١٩٩٩، ثم انخفضت إلى ٦٢.٢١٪ في عام ٢٠٠٤م بنقص قدره ٩.٠٣٪، ومن حيث عدد العاطلين عن العمل بلغت نسبة ١١.٤٧٪ من إجمالي قوة العمل عام ١٩٩٩م، وارتفعت إلى ١٦.٢٣٪ في عام ٢٠٠٤م، وهو نتيجة سلبية تعكس في جانب منها عدم قدرة المخرجات العملية التعليمية على الوفاء بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

لذلك يمكن القول أن احتياجات الطلب في سوق العمل تتجه نحو القطاع الخاص، أي أن مساهمة القطاع العام في امتصاص وجذب القوى العاملة ما زال منخفضاً، وخاصة في عقد التسعينات من القرن الماضي، وقد يرجع ذلك إلى عدم قدرة القطاع العام في إيجاد فرص عمل جديدة، نظراً لتبني الاقتصاد اليمني برنامج الإصلاح الاقتصادي منذ عام ١٩٩٥م المدعم من صندوق النقد، والبنك الدوليين اللذان يوصيان بتقليل معدل مشاركة الحكومة في النشاط الاقتصادي، كما نلاحظ أيضاً تراجع اتجاهات الطلب للقوى العاملة في القطاع الخاص، بالرغم من استيعابه نسبة كبيرة من

القوى العاملة ، نظراً لضعف إمكانية القوى العاملة في ايجاد مهارات حديثة لجذب الاستثمارات الخاصة التي تتطلب الأسلوب التقني الحديث في الإنتاج.

ثانياً : توزيع القوى العاملة من حيث مجموعات النشاط الاقتصادي.

يستحوذ القطاع الزراعي على جزء كبير من العمالة ، والجدول الآتي :

جدول رقم (١٠) توزيع القوى العاملة حسب مجموعات النشاط الاقتصادي للأعوام ( ١٩٩٩م، ٢٠٠٤م، ٢٠٠٦م) وفقاً للمسوحات الرسمية

٢٠٠٦		٢٠٠٤		١٩٩٩		مجموعات النشاط
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٣٣.٨٩	١.٤٠٦.٠٩٩	٣١.٠٣	١.١٠٣.٠٠٠	٤٣.٩	١.٣٠١.٠٢٧	الزراعة والصيد
٠.٣٦	١٤.٩٥٩	٠.٥١	١٨.٠٠٠	٠.٥٩	١٧.٦٩٩	الصناعة الاستخراجية
٥.٣٥	٢٢٢.١٣٨	٥.٩١	٢١٠.٠٠٠	٤.٦	١٣٥.٥٠٣	الصناعات التحويلية
٠.٤٥	١٨.٧٧٣	٠.٤٨	١٧.٠٠٠	٠.٣٩	١١.٧٣١	الكهرباء والغاز والمياه
١١.٧١	٤٨٥.٨٦٤	٩.٣٧	٣٣٣.٠٠٠	٨.٠٣	٢٣٨.٢٤٦	التشييد والبناء
٥.٧٧	٢٣٩.٤٧٧	٥.٤٠	١٩٢.٠٠٠	٤.١٣	١٢٢.٤٦٥	النقل والاتصالات
١٥.٣٩	٦٥٠.٨١٤	١٩.٠٢	٦٧٦.٠٠٠	١٣.٣٠	٣٩٤.١٤٤	تجارة الجملة والتجزئة
١.٧٩	٧٤.٠٥٤	٢.٢٥	٨٠.٠٠٠	١.٤٥	٤٢.٨٥٧	ال فنادق والمطاعم
١٠.٩٣	٤٥٣.٥٣٢	١٣.١٩	٤٦٩.٠٠٠	١٢.٠٧	٣٥٧.٩٠٧	الإدارة العامة والدفاع
٥.٩	٢٤٦.١٢٩	٨.٠٧	٢٨٧.٠٠٠	٧.٠٦	٢٠٩.١٩٥	التعليم
٨.١٤	٣٣٧.٦٠٨	٤.٧٨	١٧٠.٠٠٠	٣.٤٧	١٠٢.٧٩٥	أخرى
	٤.١٤٩.٤٤٧		٣.٥٥٥.٠٠٠		٢.٩٦٣.٥٦٩	الإجمالي

المصدر : وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، الجهاز المركزي للإحصاء ، كتاب الإحصاء السنوي لعام ٢٠٠٦ ، ص ١١٦.

يوضح الجدول رقم (١٠) ما يأتي :

- في عام ١٩٩٩م تركزت النسبة الكبرى للعمالة في قطاع الزراعة ، والصيد إذ بلغت ٤٣.٩٪ من إجمالي قوة العمل ، ثم في قطاع تجارة الجملة والتجزئة ، وكانت نسبة العمالة فيه ١٣.٣٠٪ إلى إجمالي قوة العاملين، في حين وصلت نسبة القوة العاملة في قطاع الإدارة العامة والدفاع نحو ١٢.٠٪.
- وفي عام ٢٠٠٤م تركزت النسبة الكبرى للعمالة في قطاع الزراعة والصيد أيضاً التي بلغت ٣١.٣٪ بنقص على عام ١٩٩٩م ، إذ كانت ٤٣.٩٪ من جملة قوة العمل ، ثم جاء قطاع تجارة الجملة والتجزئة والإدارة العامة والدفاع وكانت نسبة العمالة في كل منهما إلى جملة العاملين ١٩.٠٢٪ ، ١٣.١٩٪ على التوالي، في حين لم تتغير نسبة العمالة كثيراً في القطاعات الأخرى.
- أما في عام ٢٠٠٦م حققت نسبة العمالة في قطاع الزراعة ، والصيد نحو (٣٣.٠٪) بزيادة على عام ٢٠٠٤م إذ كانت ٣١.٠٣٪ من جملة قوة العمل ، ثم يأتي بعد ذلك قطاع تجارة الجملة والتجزئة والتشييد والبناء ، وكانت نسبة العمالة في كل منهما إلى إجمالي قوة العمل ١٥.٦٪ ، ١١.٧١٪ على التوالي، بينما شهد قطاع الإدارة العامة ، والدفاع انخفاض واضح في نسبة القوى العاملة ، إذ بلغت حوالي ١٠.٩٣٪، في حين كانت ١٣.٠٩٪ من إجمالي قوة العمل في عام ٢٠٠٤م ، ومن ذلك يتبين أن اتجاه الطلب على القوى العاملة في القطاع الزراعي يشكلون النسبة الكبرى ، بالرغم من التذبذب في معدلات النمو ، يأتي بعد ذلك العاملون في قطاع تجارة الجملة والتجزئة ، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه القطاعات لا تحتاج إلى العاملين من ذوي المهارات المتقدمة.

ثالثاً : توزيع القوى العاملة من حيث أقسام المهنة

يلاحظ من الجدول التالي ان القوى العاملة تتركز في القطاع الزراعي ، حيث يستأثر هذا القطاع بمعظم العمالة اليمنية، والجدول الاتي يوضح ذلك :

جدول رقم (١١) توزيع القوى العاملة حسب المهنة الرئيسية للأعوام (١٩٩٩م، ٢٠٠٤م، ٢٠٠٦م)  
وفقاً للمسوحات الرسمية

٢٠٠٦		٢٠٠٤		١٩٩٩		المهنة الرئيسية
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٣٢.٥٦	١.٣٥١.٠٠٠	٢٤.٤٧	٨٧٠.٠٠٠	٣٥.٨٦	١.٠٦٣.٠٠٠	العاملون في الزراعة والصيد
١٥.١٤	٦٢٨.٠٠٠	١٦.٧٩	٥٩٧.٠٠٠	١٢.٧٥	٣٧٨.٠٠٠	العاملون في الخدمات والبيع
١٠.١٩	٤٢٣.٠٠٠	١٧.٩٧	٦٣٩.٠٠٠	١٠.٩٦	٣٢٥.٠٠٠	الاختصاصيون والفنيون
١٥.٩٨	٦٦٣.٠٠٠	١٤.٢٣	٥٠٦.٠٠٠	١٥.٦٢	٤٦٣.٠٠٠	العاملون في المهن البسيطة
٨.٦٨	٣٦٠.٠٠٠	١٣.٨١	٤٩١.٠٠٠	٨.١٧	٢٤٢.٠٠٠	العاملون في المهنة الحرفية
٦.١٢	٢٥٤.٠٠٠	٧.٠٦	٢٥١.٠٠٠	٥.٠٩	١٥١.٠٠٠	العاملون في المصانع
١١.٣٢	٤٧٠.٠٠٠	٥.٦٥	٢٠١.٠٠٠	١١.٥٣	٣٤٢.٠٠٠	أخرى
	٤.١٤٩.٠٠٠		٣.٥٥٥.٠٠٠		٢.٩٦٤.٠٠٠	الإجمالي

المصدر : وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، الجهاز المركزي للإحصاء ، كتاب الإحصاء السنوي لعام ٢٠٠٩ ، ص١١٧.

يوضح الجدول (١١) أنه بالمقارنة بين توزيع قوة العمل بحسب أقسام المهنة نجد أنه في عام ٢٠٠٦م شهدت قوة العمل تذبذباً في مختلف القطاعات ، حيث نجد أن نسبة العاملين في الزراعة والصيد ارتفعت إلى (٣٢.٥٦٪) من إجمالي قوة العمل ، كما ارتفعت نسبة العاملين في المهن البسيطة إلى (١٥.٩٨٪) ، أي أن هاتين الفئتين استأثرتا بـ(٤٨.٥٤٪) من إجمالي قوة العمل ، وهو ما يمثل قرابة نصف القوة العاملة بزيادة (١٠.٦٥٪) عن عام ٢٠٠٤م ، وجاء ذلك على حساب العاملين في فئة الاختصاصيين ، والفنيين التي انخفضت من (١٧.٩٧٪) إلى (١٠.١٩٪) ، وهذه التحولات تؤكد أن هناك

مزيداً من التركيز في الطلب للعمالة بين فئتي الزراعة ، والصيد ، والمهن البسيطة ، وهو ما يعكس اتجاه الاستثمارات نحو الأنشطة التي لا تتطلب جهداً ذهنياً أو إبداعياً ، والبعيدة عن تحمل المسؤولية التنموية ، وهي ظاهرة سلبية لم تستطع الخطط والسياسات التي تتبعها الدولة معالجتها.

ومن هنا يتضح أن نسبة العاملين الاختصاصيين والفنيين تعد من النسب المنخفضة المساهمة في إجمالي القوى العاملة ، إضافة إلى تذبذب معدلات النمو فيها (٨) .

#### رابعا : توزيع القوى العاملة من حيث التعليم

يمكن القول ان القوى العاملة في اليمن يغلب عليها الامية فهناك العديد من العاملين لا يجيدون القراءة والكتابة والجدول الآتي يوضح ذلك :

جدول رقم (١٢) توزيع القوى العاملة بحسب المؤهل الدراسي للأعوام (١٩٩٩م، ٢٠٠٤م) وفقاً

#### للممسوحات الرسمية

التغير	٢٠٠٤		١٩٩٩		المستوى التعليمي
	%	العدد	%	العدد	
١٢.٩	٣٥.٤	١.٢٥٩.٠٠٠	٤٨.٣	١.٧٤٩.٨٣١	أمي
٢.٤	٢١.٦	٧٦٨.٠٠٠	٢٤.٠	٨٧٠.٣٥٢	يقرأ ويكتب
٦.٠	١٩.٠	٦٧٥.٠٠٠	١٣.٠	٤٦٨.٤٦٧	ابتدائي + متوسط
٦.٠	١٦.٥	٥٨٦.٠٠٠	١٠.٥	٣٨٠.٨٨٨	ثانوية + دبلوم
٣.٣	٧.٥	٢٦٧.٠٠٠	٤.٢	١٥٢.١٤١	جامعي + أعلى من الجامعي
		٣.٥٥٥.٠٠٠		٣.٦٢١.٦٧٩	الإجمالي

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، الجهاز المركزي للتخطيط، والنتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت ديسمبر ٢٠٠٤م، التقرير الرئيسي الثالث. الخصائص الاقتصادية للسكان - ٢٠٠٦م، ص ١٠٠.

يبين الجدول (١٢) أن توزيع القوى العاملة عام ١٩٩٩م من حيث المستوى التعليمي، أن نسبة القوى العاملة في فئات أمي، ويقرأ ويكتب والابتدائية والمتوسط (٨٥.٣٪) من

(٤) أنظر في ذلك: عبد الكريم عامر، هجرة العمالة اليمنية والتدريب الفني والمهني، مجلة كلية التجارة والاقتصاد، جامعة صنعاء العددان

إجمالي القوة العاملة ، وهي نسبة مرتفعة جداً ، ولها آثار سلبية على مستوى الأداء الاقتصادي والاجتماعي ، كما بلغت نسبة الحاصلين على مؤهلات ثانوية وديبلومات فنية (١٠.٥٪) ، وعند إضافة هذه النسبة إلى نسبة أصحاب المؤهلات المتوسطة وما دونها تبلغ النسبة (٩٥.٨٪) ، وهو ما يزيد من خطورة الخلل في توزيع القوى العاملة ، نظراً لأن هذه الفئات تتسم بمحدودية قدرتها على التعامل مع التطورات المتلاحقة ومنجزات العلم المعاصر كذلك بلغت نسبة أصحاب المؤهلات الجامعية ، وأعلى من الجامعية (٤.٢٪) ، وهي نسبة محدودة جداً مقارنة بالفئات السابقة ، مما يؤكد أهمية إعادة النظر في مخرجات العملية التعليمية ، والسياسية التعليمية المتبعة بما يتفق ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وفي عام ٢٠٠٤م انخفضت نسبة القوى العاملة في فئات أُمي ، وبقراً ، ويكتب إلى (٥٧.٠٪) أي بمقدار (١٥.٣٪) عما كانت عليه عام ١٩٩٩م ، حيث كانت (٧٢.٣٪) من إجمالي القوة العاملة ، وفي الوقت نفسه ارتفعت إجمالي نسبة الحاصلين على مؤهلات ابتدائي ، ومتوسطة ، وثانوية ، وديبلومات فنية إلى (٣٥.٥٪) ، وهي أعلى مما كانت عليه عام ١٩٩٩م ، حيث كانت (٢٣.٥٪) ، أي أنها زادت بنسبة (١٢.٠٪) ، وبمعدل سنوياً (٢.٤٪) كما أن أصحاب المؤهلات الجامعية وأعلى من الجامعية زادت نسبتهم إلى (٧.٥٪) بعد أن كانت (٤.٢٪) في عام ١٩٩٩ ، أي أنه زاد بحوالي (٣.٣٪) وبمعدل سنوي (٠.٦٦٪) وهو ما يشير إلى اتجاه الطلب على عنصر العمل واتجاه السوق نحو المؤهلين والحاصلين على مستويات علمية أعلى (٩).

وبالنظر إلى دراسة معدلات التغيير لبعض جوانب توزيع القوى العاملة ، وخاصة حسب مجموعات النشاط ، وحسب مجموعات أقسام المهنة. تبين اتجاهات نمو الطلب للقوى العاملة ، وذلك على النحو الآتي:

#### (١) اتجاهات نمو الطلب على القوى العاملة حسب مجموعات النشاط :

سيتم التركيز في هذا الجانب على أهم القطاعات التي تستوعب عدداً كبيراً من القوى العاملة ، وهو قطاع الزراعة ، والصيد ، كما بين ذلك الجدول الآتي :

(٩) أنظر في ذلك : حمود عقان ، العمالة الفائضة وعلاقتها بأسواق العمل اليمنية ، مجلة كلية التجارة والاقتصاد ، جامعة صنعاء ، العددان ١٤٠١٣ ، ٢٠٠٠م ، ص ١٥٤-١٥٩ .

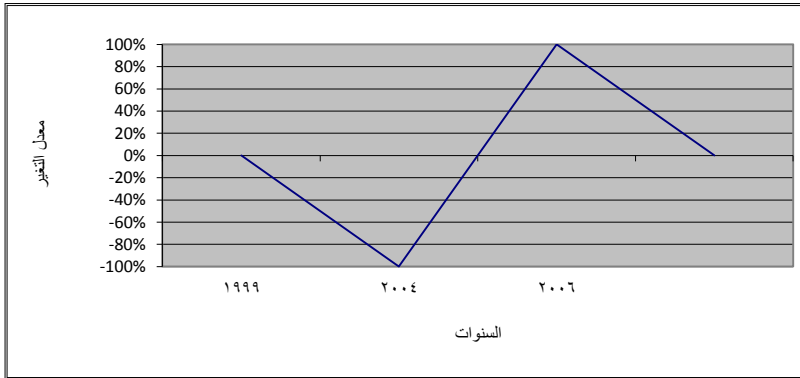


جدول رقم (١٣) تطورات معدلات التغير في القوى العاملة لقطاع الزراعة والصيد

السنوات	المساهمة النسبية	معدلات التغير
١٩٩٩	٣٥.٨٦	-
٢٠٠٤	٢٤.٤٧	- ١١.٣٩
٢٠٠٦	٣٢.٥٦	٨.٠٩

المصدر: اعتماداً على بيانات الجدول (٩).

يوضح الجدول رقم (١٣) تذبذب معدل التغير، إذ نجد أن عام ٢٠٠٤م حقق انخفاضاً لنمو القوى العاملة في قطاع الزراعة، والصيد مقداره (-١١.٣٩%)، ثم ارتفع إلى (٨.٠٩%) عام ٢٠٠٦م، كما يبين ذلك الشكل البياني التالي.



المصدر: اعتماداً على بيانات الجدول (١٣).

شكل (١): تطورات معدل التغير للقوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي في قطاع الزراعة والصيد

اتجاهات نمو الطلب على القوى العاملة حسب أقسام المهنة:

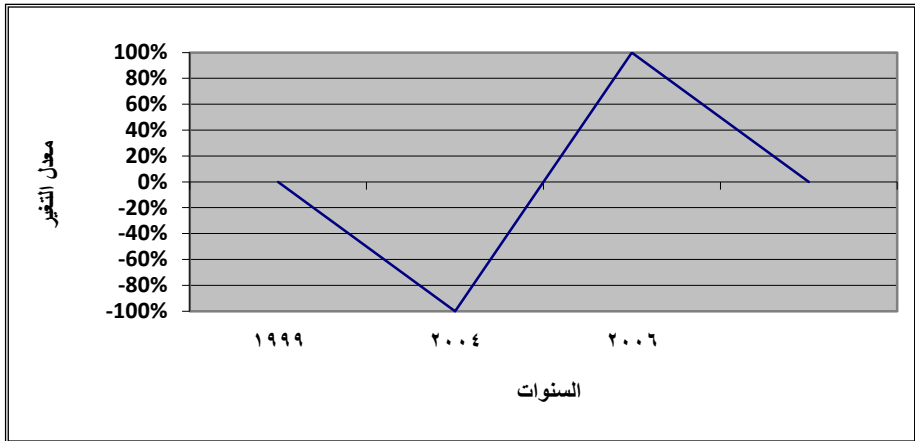
نتناول هنا المهنة الرئيسية التي تستوعب النسبة الأكبر لعدد القوى العاملة وهي مهنة الزراعة والصيد كما يوضح ذلك الجدول الآتي:

جدول (١٤) تطورات معدل التغير للقوى العاملة في مهنة الزراعة والصيد

السنوات	المساهمة النسبية	معدلات التغير
١٩٩٩	٤٣.٩	-
٢٠٠٤	٣١.٠٣	١٢.٨٧-
٢٠٠٦	٣٣.٨٩	٢.٨٦

المصدر: اعتماداً على بيانات الجدول (٩).

يبين الجدول (١٤) تذبذب معدل نمو القوى العاملة في مهنة الزراعة والصيد، إذ نجد أنه في عام ٢٠٠٤م انخفض معدل التغير إلى (-١٢.٨٧٪)، في حين ارتفع إلى (٢.٨٦٪) في عام ٢٠٠٦م، كما يبين ذلك الشكل البياني التالي .



المصدر: اعتماداً على بيانات الجدول (١٤).

شكل (٢): تطورات معدل تغير القوى العاملة حسب المهنة في الزراعة والصيد

#### خامساً : تقييم سياسات التشغيل

يعتمد الاستثمار في الطاقة البشرية على كفاءة التنظيم، وفعالية الإدارة، وحسن التنشئة، والإعداد، وكفاءة برامج التدريب، وتنمية المواهب البشرية، والبرامج القادرة على تحويل هذه الطاقة البشرية إلى قوة عمل فاعلة، ولذلك سعت اليمن إلى إتباع عدد من الخطط الخمسية، وخاصة الخطة الخمسية الثالثة (٢٠٠٦م - ٢٠١٠م) التي تضمنت بعض السياسات والإجراءات الهادفة إلى زيادة التشغيل، وتقليص البطالة، إذ حددت الأهداف الرئيسية لتنمية القوى العاملة على النحو الآتي :

- ١) زيادة قدرة الاقتصاد الوطني على خلق فرص العمل بحوالي (٤.١٪) سنوياً خلال المدة (٢٠٠٦م - ٢٠١٠م).
  - ٢) تقليص معدل البطالة إلى (١٢٪).
  - ٣) زيادة النمو الاقتصادي بمعدل (٧.١٪) سنوياً من خلال تحقيق معدلات نمو اقتصادي في قطاعات الإنتاج الرئيسية مثل القطاع الصناعي (٨.٤٪) والزراعي (٤.٥٪).
  - ٤) توفير فرص التعليم للجميع.
  - ٥) تطوير خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية لأفراد المجتمع .
- ويمكن تحقيق تلك الاهداف خلال إتباع ما يأتي:

#### أ - تحفيز القطاعات الإنتاجية:

يمكن تحفيز القطاعات الانتاجية من خلال زيادة الإنفاق الحكومي وإعادة هيكلته لصالح الإنفاق الاستثماري بما يساهم في زيادة النمو الاقتصادي ، وإيجاد فرص عمل جديدة، ولعل الجدول (٧) يبين التغيرات الحاصلة في بعض المتغيرات الاقتصادية.

جدول رقم (١٥) تطورات معدلات نمو بعض المتغيرات المرتبطة بالنمو الاقتصادي في القطاع العام خلال المدة (٢٠٠٦م - ٢٠١٠م)

السنوات	الصناعة الاستخراجية٪	الصناعة التحويلية٪
٢٠٠٦	٨.٨-	٣.٣-
٢٠٠٧	١١.٧-	٦.٥-
٢٠٠٨	٨.١-	٦.١-
٢٠٠٩	٦.٨-	٠.٦-
٢٠١٠	(١٠)...	...

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، الجهاز المركزي للإحصاء، كتاب الإحصاء السنوي لعام ٢٠٠٩، ص ١١٧.

(١) البيانات الخاصة بعام ٢٠١٠ غير متوفرة من الجهات الرسمية.

يبين الجدول رقم (١٥) تراجع معدل النمو الاقتصادي في القطاع الصناعي، إذ نجد أن معدل النمو في الصناعة الاستخراجية وصل إلى أعلى معدل نمو سالب في عام ٢٠٠٧م، حيث بلغ -١١.٧، وكذلك بلغ أعلى معدل نمو سالب للقطاع الصناعي التحويلي -٦.٥٪ في عام ٢٠٠٧م، وهذا لا ينسجم مع الأهداف المرجوة للنمو الاقتصادي التي من خلالها يتم إيجاد فرص عمل جديدة.

#### ب - دعم القطاع الخاص :

يعد تهيئة مناخ الاستثمار الموات لتحفيز القطاعات الإنتاجية في الأنشطة الاقتصادية الرائدة أحد الأهداف الرئيسية للخطة الخمسية الثالثة ٢٠٠٦م - ٢٠١٠م، ولعل الجدول (٨) يبين التطورات الحاصلة في الأنشطة الاقتصادية الخاصة بالقطاع الخاص.

جدول (١٦) تطورات معدلات نمو بعض المتغيرات المرتبطة بالنمو الاقتصادي في القطاع الخاص خلال المدة (٢٠٠٦م - ٢٠١٠م)

السنوات	الزراعة والصيد٪	الصناعة التحويلية٪
٢٠٠٦	٩.٨	٨.٨
٢٠٠٧	٩.١	٦.٢
٢٠٠٨	٥.٥	١.٩
٢٠٠٩	٥.٥	٥.٩
٢٠١٠		

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، الجهاز المركزي للإحصاء، كتاب الإحصاء السنوي لعام ٢٠٠٩، ص ٥٧٠ - ٥٧٢.

يوضح الجدول رقم (١٦) أن معدل النمو في القطاع الزراعي حقق تقدماً يفوق معدلات النمو المستهدفة، إلا أن القطاع الصناعي التحويلي ساد فيه التذبذب، إذ وصل إلى أدنى قيمة له ١.٩٪ في عام ٢٠٠٨م، وهو يقل كثيراً عن معدل النمو السنوي المستهدف البالغ ٨.٤٪ سنوياً، وهذا بدوره يؤدي إلى انخفاض الطلب على عنصر العمل.

#### ت - الاهتمام بتأهيل وتدريب عنصر العمل:

يعد الاهتمام بالعنصر البشري ركيزة أساسية في تطوير القدرات الفردية، لذلك تم إدراك ضرورة تدريب القوى العاملة، وتأهيلها للانخراط في العملية الإنتاجية سواءً

في السوق المحلي ، أم الخارجي ، حيث لا يزال هناك عجز في أعداد مخرجات التعليم في اليمن بالمقارنة بمتطلبات سوق العمل المحلي والخارجي ولعل الجدول (١٧) يبين تطورات بعض المؤشرات المرتبطة بتحسين قدرات عنصر العمل.

جدول رقم (١٧) تطورات بعض المؤشرات المرتبطة بتنمية قدرات عنصر العمل خلال المدة (٢٠٠٦م - ٢٠١٠م)

السنوات	معدل نمو الإنفاق على التعليم %	معدل نمو الإنفاق على الصحة %	معدل نمو الإنفاق على الرعاية الاجتماعية %
٢٠٠٦	١٧.١	١٥.٤	٢١.١
٢٠٠٧	٢٩.٨	٧.٣	١٢.٧
٢٠٠٨	١٦.٢	١٨.٣	٢٢.٢
٢٠٠٩	١.٩-	١٢.٣-	٨٣٣.٩
٢٠١٠	٢٤.٤	٧٧.٠	٨٤٥.١

المصدر: حسابات الباحث اعتماداً على بيانات وزارة المالية ، قطاع التخطيط والإحصاء والمتابعة ، النشرة الإحصائية المالية ، العدد (٣٩) ، ٢٠١٠م ، ص٧٨ ، ٨٠- .

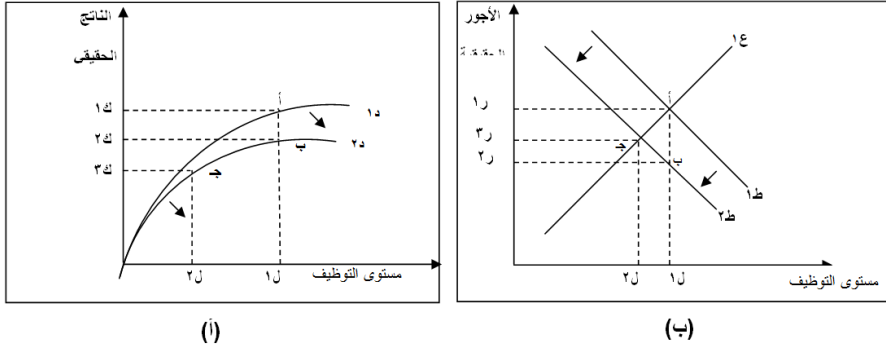
يبين الجدول رقم (١٧) أن معدل النمو للإنفاق على التعليم حقق أعلى معدل نمو له في ٢٠١٠م بلغ حوالي (٢٤.٤٪) ، بينما وصل إلى أدنى قيمة له حوالي (١.٩٪) في عام ٢٠٠٩م ، هذا التذبذب في معدلات النمو للإنفاق على التعليم يوضح القصور في تنفيذ الخطة الخمسية الثالثة، وتحقيق الأهداف المرجوة، التي تمكن القوى العاملة من تطوير القدرات العلمية والتنمية البشرية، أما بالنسبة لمعدلات النمو للإنفاق على الصحة فقد شهد تذبذباً واضحاً ، إذ بلغ أعلى معدل نمو له بنسبة ( ٧٧.٠٪) في عام ٢٠١٠م ، بينما نجد أن عام ٢٠٠٩م حقق أدنى قيمة له بلغ حوالي ( -١٢.٣٪) ، وذلك يعني أن هناك قصور في السياسات الاقتصادية التي تهدف إلى تحقيق زيادة التنمية البشرية للقوى العاملة.

أما معدلات النمو للإنفاق على الرعاية الاجتماعية فيوضح الجدول (١٧) أن عام ٢٠١٠م شهد أعلى معدل نمو تجاوز نسبته ٨٤٥٪ في حين بلغ ١٢.٧٪ في عام ٢٠٠٧م ، أي أن السياسات الاقتصادية سعت إلى تحقيق أهداف الرعاية الاجتماعية بشكل متميز ،

إلا أنه عند تفحص الواقع الملموس للوضع الاجتماعي يتبين أنه مخالف لما تشير إليه تلك البيانات، أي أن هناك قصور واضح في تطور التنمية البشرية للقوى العاملة.

أثر الأزمة السياسية على الموارد البشرية :

كان للآزمة السياسية عدد من الجوانب السلبية لعل من أهمها جمود في النشاط الاقتصادي، إضافة إلى عرقلة وصول المشتقات النفطية إلى الوحدات الإنتاجية ، مما ترتب على ذلك ضعف في الطاقة الإنتاجية، وزيادة في مستوى البطالة، والأسعار، وانخفاض في مستوى الأجور الحقيقية، مما أدى تقلص معدل النمو الاقتصادي، إضافة إلى العجز الكبير في الموازنة العامة للحكومة، كما يوضح ذلك الشكل (٣) الذي يمكن عرضه بحسب مستوى التأثيرات الاقتصادية

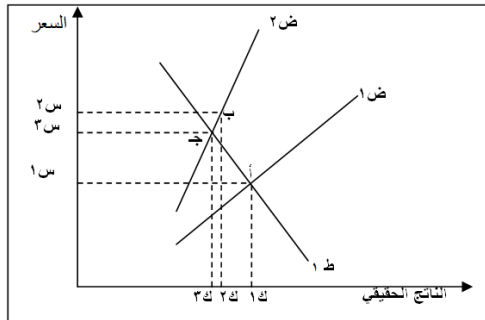


شكل (٣) اثر الازمة على الاقتصاد في عام ٢٠١١م

١ع : منحني عرض العمل . ١د : دالة الإنتاج قبل حدوث الأزمة.

١ط : منحني طلب العمل قبل حدوث الأزمة . ٢د : دالة الإنتاج بعد حدوث الأزمة.

٢ط : منحني طلب العمل بعد حدوث الأزمة .



(ج)

المصدر : من إعداد الباحث .

ط ١ : منحى الطلب الكلي .

ض ١ : منحى العرض الكلي قبل حدوث الصدمة .

ض ٢ : منحى العرض الكلي بعد حدوث الصدمة .

يوضح الشكل (٣) الدور السلبي الذي أدته الأزمة السياسية في الاقتصاد اليمني فقد أدت إلى تأثير كبير على النمو الاقتصادي، وتراجع واسع في الناتج الحقيقي، الأمر الذي نتج عنه انخفاض في الطلب على عنصر العمل، وهذا بدوره أدى إلى انخفاض الأجور الحقيقية. وعندما يتراجع الطلب على عنصر العمل، فإن هذا يقلل من قدرة الاقتصاد على إنتاج السلع والخدمات، وهذا يؤدي إلى ارتفاع في مستويات الأسعار، وهذه لها كلفة اجتماعية واقتصادية بالإضافة إلى الكلفة السياسية، ويمكننا تلخيص أثر هذه الأزمة وديناميكية تأثيرها على النحو الآتي :

عندما تعرقل وصول المشتقات النفطية إلى الوحدات الإنتاجية، فإن هذا أدى إلى تقلص في دالة الإنتاج، وانتقال الدالة من ١١ إلى ٢١ الذي يوضحه الشكل (٣أ) مما يعني انخفاض في قيمة الناتج الحقيقي من ك ١ إلى ك ٣ هذا الانخفاض في الناتج أدى بدوره إلى انخفاض في الطلب على عنصر العمل وانتقال الدالة من ط ١١ إلى ط ٢ الذي يبينه الشكل (٣ب)، مما ترتب على ذلك انخفاض في الطلب على عنصر العمل من ل ١١ إلى ل ٢، وهذا أدى إلى انخفاض في الأجور الحقيقية من ر ١ إلى ر ٣، وقد أدى الانخفاض في عنصر العمل بدوره إلى انخفاض في العرض الكلي وانتقال الدالة من ض ١١ إلى ض ٢ الذي يظهره الشكل (٣ج)، مما أسهم في انخفاض العرض من ك ١ إلى ك ٣، الأمر الذي أدى إلى زيادة مستوى الأسعار من س ١١ إلى س ٣. ومن سياق التحليل السابق يتضح أن شكل منحى العرض الكلي ض ٢ قد اتخذ الشكل القريب إلى الرأسي ليعكس حقيقة الجمود للجهاز الإنتاجي، بسبب ضعف وقصور عدد من القطاعات الاقتصادية، ولاسيما تلك التي تعتمد على المستلزمات الرئيسة للنشاط الاقتصادي، مما أثر سلباً على عجز الموازنة العامة، وهذا سيؤدي إلى انخفاض الإنفاق في الجانب الخاص بالتنمية البشرية، لا سيما التعليم، والصحة، فيترتب على ذلك تطوير وتنمية الموارد البشرية.

## المبحث الرابع: رؤية مستقبلية لمعالجة الاختلالات الهيكلية في سوق العمل

يشكل معدل النمو السكاني البالغ نحو (٣.٥٪) من أعلى معدلات النمو السكاني في العالم ، مما له انعكاسات واسعة على التعليم ، والتدريب وسوق العمل ، إذ أن الزيادة في السكان تستدعي الاستثمار الأفضل لهذه الطاقة البشرية الأمر الذي يؤدي إلى تحمل أعباء كبيرة على موارد الدولة ، وبخاصة في مجال إعداد الكفاءات البشرية ، والتنمية المستدامة ، وذلك يتطلب مزيداً من التطوير في آليات ، ونظم وتنشئة العنصر البشري ، مما يجعله مورداً متجدداً يساهم بفاعلية في تحقيق نتائج إيجابية في سوق العمل ، إلا أن استمرار نمو نسبة القوى العاملة في الارتفاع نتيجة تضاعف معدلات النمو السكاني ، وتباطؤ نمو الطلب على عنصر العمل في ظل النمو الاقتصادي المنخفض ينعكس بدوره على السوق الذي يعاني من ظروف غير مواتية للطلب على عنصر العمل في كثير من المنشآت، والمؤسسات العامة والخاصة، إضافة إلى الاستمرار في انحسار دور الدولة في توظيف عنصر العمل ، نظراً للسياسات الاقتصادية الإصلاحية المتبعة، وما يتطلبه التطور الدائم في الجانب الاقتصادي من مواصفات ، وقدرات ، وكفاءات عالية لا توفرها مخرجات النظام التعليمي الحالي ، وهذا يشكل تحدياً إضافياً يواجه سوق العمل ، لذلك يتطلب جهداً كبيراً مطلوباً لتحقيق تطور في نمو الطلب على عنصر العمل ، وبناءً على ذلك يمكن تحديد عدد من السياسات لمتطلبات نجاح هذا التطور ، ولعل أهم هذه المتطلبات ما يأتي:

أولاً: المتطلبات المرتبطة بسياسات التعليم :

يعد من الضرورة ربط المناهج العلمية الحالية في الجامعات بحاجات القطاعات الاقتصادية التنموية بغرض إيجاد فرص عمل جديدة ، كما أن التوسع في قاعدة التعليم المهني والفني وتوجيه عدد كبير من الطلاب للالتحاق في هذا المجال أمراً غاية في الأهمية ، ولهذا يتطلب ما يأتي:

(١) الحد من التوسع في التعليم العالي التقليدي الذي يعزز زيادة البطالة بين المتعلمين لذا يكون من أولويات وزارة التعليم العالي والتدريب المهني والفني إعادة النظر في



برامجها التعليمية، بحيث يتم التركيز في أعداد الطلاب وفقاً لحاجات سوق العمل.

(٢) إعادة النظر في سياسات قبول الطلاب وبخاصة في الكليات النظرية، بحيث تتولى هذه المهمة وزارة التعليم العالي بالتنسيق مع مختلف الجامعات اليمنية بما يحقق التنمية الشاملة، والجودة العلمية.

(٣) الإسهام الفاعل في وضع أسس علمية لتفجير الإبداع والابتكار لدى الافراد وذلك من خلال وضع برامج علمية متميزة من قبل وزارتي التعليم العالي والتدريب المهني والفني بما يحقق التعليم النوعي للموارد البشرية.

(٤) تفعيل القوانين الخاصة بمؤسسات التعليم العام والخاص لضمان جودة مخرجات التعليم.

(٥) الاهتمام الجاد بالتعليم العالي النوعي الذي يحقق التطور، والإبداع في القطاعات، والأنشطة المختلفة، وذلك من خلال إعداد البرامج الأكاديمية ذات الجودة.

(٦) الحرص في الاختيار النوعي لكفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية وفقاً لأعلى مستويات المعايير العلمية.

(٧) إصلاح الخطط الدراسية والبرامج الأكاديمية بما يواكب أحدث التطورات العلمية.

(٨) توفير الإمكانيات اللازمة للمنجزات العلمية والبحث العلمي.

(٩) اعتماد مراكز علمية لتطوير الأداء الأكاديمي في الجامعات اليمنية بغرض رفع مستوى القدرات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال التدريب على استخدام تقنيات الحاسوب والوسائل الحديثة الأخرى<sup>(١١)</sup>.

(١١) لمزيد من الاطلاع انظر :

- محمد الميمني، سوق العمل والفقر في اليمن، ندوة تأهيل اليمن للانضمام إلى مجلس التعاون لدول الخليج العربية وزارة التخطيط والتعاون الدولي ومركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، صنعاء، ٢٠١٠م.  
- علي شاطر مثنى، واقع ومستقبل سوق العمل اليمني والخليج في ظل المتغيرات المحلية والإقليمية والدولية، ندوة تأهيل اليمن للانضمام إلى مجلس التعاون لدول الخليج العربية وزارة التخطيط والتعاون الدولي ومركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، صنعاء، ١٧-١٨، ص ٢٠١٠.

## ثانياً: المتطلبات المرتبطة بتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي

يستدعي تغيير سياسات التشغيل في اليمن ضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي على النحو الذي يحقق التغير الهيكلي للطاقة الإنتاجية، وإعادة النظر في فروق الأجور المتزايدة باعتبار ذلك من أهم أسباب الركود الاقتصادي ، ولعل من أهم المجالات ذات الأولوية ما يأتي:

### (١) الجانب الإداري :

السعي الجاد إلى تحقيق الإصلاح المالي والإداري العادل بما يضمن تحقيق المستوى المعيشي اللائق، وتقليص مستوى البطالة، وزيادة النمو الاقتصادي ، وهذا الأمر يستدعي توفير ما آتي:

- تحديث وتبسيط إجراءات الاستثمار ، وذلك من خلال تسهيل الإجراءات الحكومية، ووضوحها وشفافية القرارات وتوفير الاطمئنان للمستثمرين .
- استقلالية ونزاهة السلطة القضائية ، ويأتي ذلك من خلال تفعيل دور القانون .
- تدعيم العاملين بالأجور المناسبة والعادلة .
- اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة للحد من الفساد المالي والإداري، لمختلف المستويات.

### (٢) الجانب الاقتصادي والاجتماعي :

ترتب على سياسات الإصلاح الاقتصادي التي أتبعها اليمن منذ عام ١٩٩٥م زيادة معدلات البطالة بالرغم من قيام الحكومة بعدد من الإجراءات الداعمة لإقامة مشاريع صغيرة لتطوير مستوى الدخل للأفراد، إلا أن معدلات البطالة المتزايدة وما نجم عنها من أضرار اجتماعية بالغة يستلزم إتباع سياسات أكثر ملائمة للحد من البطالة وأثارها الاجتماعية لعل أهمها:

- أ. دعم وتمويل المشاريع الإنتاجية ، من خلال قيام الحكومة بتقديم القروض اللازمة لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة .
- ب. تحفيز دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي ، وذلك من خلال تقديم الإعانات للمنتجين وتقليل الضرائب المفروضة على الإنتاج

- ج. الاهتمام بالأنشطة الاقتصادية ذات الكثافة العمالية، وبخاصة القطاع الصناعي، والثروة السمكية والقطاع السياحي ، وذلك عن طريق تقديم بعض التسهيلات الحكومية الداعمة للمنشآت ذات الاستخدام الكثيف لعنصر العمل.
- د. تعزيز بناء البنية التحتية ، وذلك من خلال الاهتمام بشبكة الاتصالات والكهرباء والطرق .

### النتائج والتوصيات :

#### أولاً : النتائج

- (١) اتضح من خلال الدراسة أن البطالة مرتفعة بصورة كبيرة بين صفوف الشباب .
- (٢) تكشف الدراسة أن مخرجات التعليم الجامعي لا تتواءم مع سوق العمل .
- (٣) تبين الدراسة أن المجتمع اليمني مجتمع فني ، تشكل الفئة العمرية (٠ - ١٤ سنة ) حوالي ٤٥ ٪ من إجمالي السكان .
- (٤) المجتمع اليمني يعاني من ارتفاع عرض القوى العاملة بسبب ارتفاع عدد السكان .
- (٥) الاهتمام بالتعليم من قبل الدولة ومحاولة تطويره من سنة لأخرى .
- (٦) يوجد تنامي للتعليم الجامعي بصورة كبيرة ، ولكنها لا تلبي سوق العمل ، لان معظمها غير ماهرة .
- (٧) تدني فرص التوظيف في القطاع الحكومي ومؤسسات القطاع العام .
- (٨) تكشف الدراسة ضعف مساهمة القطاع الخاص في امتصاص البطالة .

#### ثانياً : التوصيات

- (١) الاهتمام بالتعليم الفني والتدريب المهني ، وإعادة النظر في برامجها التعليمية بحيث يتم أعداد الطلاب وفقاً لحاجات سوق العمل.
- (٢) الإسهام الفاعل في وضع أسس علمية تحد من التعليم العالي، وتشجيع التعليم الفني .
- (٣) تفعيل القوانين الخاصة بمؤسسات التعليم العام والخاص لضمان جودة مخرجات التعليم.

- ٤) الاختيار النوعي لكفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية وفقاً للمعايير العلمية.
- ٥) إصلاح الخطط الدراسية والبرامج الأكاديمية بما يواكب أحدث التطورات العلمية.
- ٦) وضوح القوانين الاستثمارية، وتحديث وتبسيط إجراءات الاستثمارية، وذلك من خلال تسهيل الإجراءات الحكومية، ووضوحها وشفافية القرارات وتوفير الاطمئنان للمستثمر .
- ٧) إصلاح المنظومة القضائية، واستقلالية ونزاهة السلطة القضائية، ويأتي ذلك من خلال تفعيل دور القانون .
- ٨) اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة لمرتكبي الفساد المالي والإداري، ووضع العقوبات الرادعة للفاستدين .
- ٩) دعم وتشجيع الاستثمار ، إذ يمكن تحقيق ذلك عن طريق قيام الحكومة بتقديم القروض اللازمة لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة .
- ١٠) تحفيز دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي ، وذلك من خلال تقديم الإعانات للمنتجين وتقليل الضرائب المفروضة على الإنتاج .
- ١١) الاهتمام بالأنشطة الاقتصادية ذات الكثافة العمالية، وبخاصة القطاع الصناعي، والثروة السمكية والقطاع السياحي، وذلك عن طريق تقديم بعض التسهيلات الحكومية الداعمة للمنشآت ذات الاستخدام الكثيف لعنصر العمل
- ١٢) ضرورة السعي لإيجاد فرص عمل جديدة، وذلك من خلال زيادة الإنفاق الاستثماري، وتقليل الإنفاق الجاري.
- ١٣) التوعية السكانية بتنظيم النسل، وإتباع سياسات سكانية رشيدة، إضافة إلى تطوير خصائص قوة العمل.

### قائمة المراجع :

- ١) عريضي، منصور ، إدارة الموارد البشرية ، الأمين للنشر، ٢٠٠٨م.
- ٢) ١٦. كنداري ، عبدالكريم ، قرأه في مفهوم التنمية البشرية ، ٢٠٠٨م .
- ٣) عاشور كتوش ، حاج قويدر فورين ، التجربة الماليزية في التنمية البشرية.

- (٤) ١٣ - قنديل عبد الفتاح ، سليمان سلوى ، الدخل القومي ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ١٩٧٩م.
- (٥) فروان ، حسين ن التنمية والتحديث في الوطن العربي ، المتفوق للطباعة والنشر، ١٠٠٥م.
- (٦) سلمان زيدان ، ادارة التدريب وتكنولوجيا الاداء البشري ، النهاري للطباعة ، ٢٠٠٨م.
- (٧) احمد ماهر ، ادارت الموارد البشرية، الدار الجامعية ، الاسكندرية، ٢٠٠٦م
- (٨) شاطر مثنى علي ، واقع ومستقبل سوق العمل اليمني والخليج في ظل المتغيرات المحلية والإقليمية والدولية ، ندون تأهيل اليمن للانضمام إلى مجلس التعاون لدول الخليج العربية، صنعاء ، ٢٠١٠م.
- (٩) سيدون ، آدموند ، ترجمة عادل فليح العلي ، اقتصاديات المالية العامة ، جامعة الموصل ، عام ١٩٨٥ م
- (١٠) عامر ، عبد الكريم ، هجرة العمالة اليمنية والتدريب الفني والمهني ، مجلة كلية التجارة والاقتصاد ، جامعة صنعاء العددان ١٣ ، ١٤ ، ٢٠٠٠ م .
- (١١) السقاف ، صفوان ، الاستثمار في العنصر البشري، رسالة ماجستير، الجامعة الوطنية، اليمن، عام ٢٠٠٥م.
- (١٢) مقبل ، عبد الرحمن ، الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية ، رسالة ماجستير، الهند ، عام ٢٠٠٧م.
- (١٣) اللوذعي ، أماني، رأس المال البشري كمحرك للتنمية الاقتصادية ، (دراسة تحليلية للتجربة الكورية وتطبيقها على اليمن )، رسالة ماجستير، عام ٢٠٠٢م.
- (١٤) الميتمي محمد ، سوق العمل والفقير في اليمن ، ندوة تأهيل اليمن للانضمام إلى مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، صنعاء ، ٢٠١٠.
- (١٥) مجلة الثوابت / العدد ٦٢ ، أكتوبر وديسمبر ٢٠١٠م .
- (١٦) وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الثالثة للتخفيف من الفقر ٢٠٠٦ - ٢٠١٠ ، عام ٢٠٠٦ .
- (١٧) قاعدة بيانات البنك الدولي ، أبريل ٢٠٠٩.

- ١٨) التقرير النهائي للتعداد ٢٠٠٤.
- ١٩) نتائج مسح الطلب على العمل ٢٠٠٣.
- ٢٠) إحصائية للخريجين ، وزارة الخدمة المدنية ٢٠٠٨.
- ٢١) وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، الجهاز المركزي للإحصاء ، كتاب الإحصاء السنوي لعام ٢٠٠٩.
- ٢٢) عقلان ، حمود ، العمالة الفائضة وعلاقتها بأسواق العمل اليمنية ، مجلة كلية التجارة والاقتصاد ، جامعة صنعاء ، العددان ١٣ ، ١٤ ، ٢٠٠٠ م.
- ٢٣) تقرير التنمية البشرية الوطني الرابع ، اليمن ، ٢٠١٣ م. دول العالم ، ٢٠٠٨ م.
- ٢٤) البنك الدولي ، تقرير عن التنمية في العالم ( إعادة تشكيل الجغرافيا الاقتصادية ) ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ م.
- ٢٥) جامعة العلوم والتكنولوجيا ، مجلة التنمية البشرية ، العدد الخامس ، ٢٠١٢ م.
- ٢٦) ٢٦ - المركز اليمني للدراسات الاستراتيجية ، التقرير الاستراتيجي اليمني ، ٢٠٠٩ م.
- ٢٧) مجلة جامعة الناصر ، جامع الناصر ، العدد الرابع ، يوليو - ديسمبر ٢٠١٤ م.
- ٢٨) التخطيط. وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، تقرير التنمية البشرية الوطني ، اليمن ، ٢٠١٣ م.
- ٢٩) تقرير التنمية البشرية ، الامم المتحدة ، ٢٠١٢ م.
- ٣٠) وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، التقرير الاقتصادي السنوي ، عام ٢٠١٣ م
- ٣١) وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، الجهاز المركزي للتخطيط ، والنتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت ديسمبر ٢٠٠٤ م.
- ٣٢) وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، الجهاز المركزي للإحصاء ، كتاب الإحصاء السنوي ، ٢٠١٠ م.
- ٣٣) الجهاز المركزي للإحصاء ، التقرير الرئيسي الثالث ، الخصائص الاقتصادية للسكان.