

بسم الله الرحمن الرحيم

## سوق العمل وأثاره على أعداد وتوزيع الكوادر المتخصصة في الجمهورية اليمنية

د. محمد عبد الرشيد علي

أستاذ الإدارة المساعد كلية الاقتصاد والإدارة

جامعة عدن

مقدمة..

يتأثر سوق العمل بصورة مباشرة بمخرجات العملية التعليمية، بل أن الخصائص النوعية للعرض تتبدل مع زيادة مخرجات التعليم بمراحله المختلفة، وانتقال هذه المخرجات إلى سوق العمل.

وفيما يرى البعض أن سوق العمل يغدو المنظم الوحيد لعرض وطلب قوة العمل في ظل اقتصاد تنافسي، إلا أننا نرى أن سوق العمل لا يشبه تماماً سوق السلع الأخرى الإنتاجية والخدمية، فقوة العمل كسلعة لها خصائصها المميزة بحكم ارتباطها القومي بالعنصر البشري، حيث لا يمكن فصلها عنه. وهذه خاصية مقيدة لسوق العمل بحكم التأثير أو التأثير المباشر للإنسان بهذه السلعة.

ولا يقل أهمية عن ذلك مسألة إعداد وتوزيع الكوادر المتخصصة والمؤهلة تأهيلاً عالياً لتلبية الاحتياجات المتنامية منها للفروع الاقتصادية بقطاعاتها المختلفة. على أن عملية من هذا النوع تغدو في غاية التعقيد لا سيما وأنها ترتبط بالعنصر البشري ذو الأهلية العالية من جهة، بالإضافة إلى ارتباطها بحجم كبير من الاستثمارات لخلق قدرات بشرية على هذا النحو من الأهلية والكفاءة من جهة ثانية. وفي هذا البحث يتم تقديم عرضاً تفصيلياً لسوق العمل في اليمن وأثاره على عملية إعداد وتوزيع الكوادر المؤهلة أو المتخصصة، في محاولة من الباحث عرض الموضوع بهدف المشاركة في معالجة المسائل المتعلقة بالظاهرة في بلادنا، في ضوء تبيان خصائص السوق، وخصائص قوة العمل من الكوادر المؤهلة والمتخصصة المعروضة في السوق واتجاهات توزيعها، وفي ذلك تكمن أهداف البحث.

وسائل البحث.. استخدام الباحث الأسلوب الاستقرائي، والأسلوب المكتبي، لتحليل المعلومات، والبيانات، والاستفادة من الدراسات المقدمة في هذا المجال.

أهمية البحث.. تكمن أهميته في كونه واحد من البحوث التي تقدم عرضاً علمياً للمشكلة موضوع البحث، ويقدم تفسيراً للظاهرة، ووضع جانب معين من الحلول المدعمة لتحسين إدارة سوق العمل، على ضوء مخرجات التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية.

مكونات البحث:- يتكون البحث مما يلي:-

أولاً: سوق العمل كمنظم لعرض قوة العمل.

ثانياً: سوق العمل في الجمهورية اليمنية.

ثالثاً: اتجاهات إعداد الكوادر المتخصصة والمؤهلة.

رابعاً: اتجاهات توزيع الكوادر المتخصصة والمؤهلة.

خامساً: الخلاصة.

## أولاً: سوق العمل كمنظم لعرض قوة العمل:

يتميز عنصر العمل عن باقي عناصر عملية الإنتاج، في كون قوة العمل (خدمات العمل) ، يتم استئجارها بينما لا يمكن بيع العمال وشراهم باعتبارهم مالكيين لها، كما لا يمكن الفصل بين العامل وقوة عمله، لذلك فإن الظروف التي في ظلها يقدم العامل قوة عمله لإتمام عملية العمل والإنتاج، أي ظروف العمل، تكتسب أهمية كبيرة مثلها مثل الزيادة في السعر.

وتتأثر علاقات العمل بكثير من المتغيرات والظروف، كالتشريعات والقوانين ذات العلاقة أو المنظمة لتلك العلاقات، والتي في ظلها يمكن الحصول على الاحتياجات اللازمة من عنصر العمل، باعتبارها محددات رئيسياً لسوق العمل. ويتم ذلك من خلال المسائل التالية:

١- بناء مؤسسات تهتم بخلق جسر علاقة بين المشتري والبائع. وهذه المؤسسات لا زالت ضعيفة الدور إن لم تكن غائبة في أغلب الأحيان على مستوى اليمن، وتعمل هذه المؤسسات على تحقيق أهدافها من خلال وسائل الاتصال المتاحة كالإعلان أو الاستئجار عبر إتحادات خاصة بالعمال، أو وكلاء التوظيف أو مكاتب العمل... وغيرها من وسائل الاتصال المتاحة.

٢- تبادل المعلومات اللازمة بين أطراف التعاقد (المشتري والبائع) بهدف توضيح بعض القضايا ذات العلاقة بالأجر والظروف الأخرى.. ثم إخضاع الطلبات للوظائف لمقابلات شخصية...!!

٣- في حالة الوصول إلى اتفاق، يتم توقيع نوع التعاقد، والذي ينبغي أن يتضمن تعويض العمل والضمانات الوظيفية، والفترة المراد فيها استخدام قوة عمل العامل، كما يمكن أن يتم التعاقد بصورة شخصية أو بصورة رسمية عبر إتحادات العمال، كما يمكن أن يكون العقد غير رسمي وغير مكتوب، ولكنه متفق عليه ضمناً بين الأطراف المتعاقدة.

ويعتبر سوق العمل بمثابة المكان المسؤول عن توزيع العمال في الوظائف، وذلك من خلال التنسيق بين قرارات التوظيف. وأهم مكوناته هي المشتري والبائع لقوة العمل، (قوى الطلب والعرض لعنصر العمل). وقد يتمتع هؤلاء المتعاملون بصورة دائمة بالنشاط المطلوب وفي مختلف الأوقات، إذ قد لا يبحث البائعون عن عمل، كما قد لا يرغب المشترون بشراء قوة العمل المعروضة، وتعتبر هذه واحدة من أكبر المشكلات التي تعترض فعالية ودور سوق العمل ويظل الانتقال إلى نظام السوق منطوقاً على عملية إعادة توزيع واسعة للعمال عبر الشركاء والقطاعات والأقاليم، غير أن سوق العمل الموروث من نظام التخطيط المركزي على الأقل فيما يتعلق بالانتقال بين المهارات المختلفة، قد ضحت بحراك العمال من أجل مزيد من الأمن الفردي فالتناس كانوا مستخدمين وتدفع لهم أجور في ظل التخطيط المركزي، حيث أضحت سوق العمل جامدة غير فاعلة مثلما هي عليه نظيراتها في اقتصاديات السوق. كما لم يكن للأجور سوى علاقة طفيفة بالأداء. (( فقد كان العمل مكاناً نذهب إليه، وليس شيئاً نقوم به))<sup>(١)</sup>.

حيث يعتبر مؤشر تناسب الأجور مع كفاءة العاملين محددات رئيسياً للحركة الجيدة والسليمة لأسواق العمل، بالإضافة إلى حق الناس في التنقل عبر مختلف أنواع العمل، بالإضافة إلى التنقل الجغرافي إلى حد ما. وعلى ذلك فإن سوق العمل يغدو منظم مهم لتلك العلاقات القائمة فيما بين قوى العرض والطلب لقوة العمل، ومحددات لسعره والعوامل الأخرى المتعلقة بظروف أدائها. كما أنه يغدو مرشداً للمشتري حتى يتمكنوا من الحصول على احتياجاتهم من عنصر العمل، وبالمهارات المطلوبة، كما يقدم سوق العمل كذلك عرضاً للبطالة وحالتها النوعية.

## ثانياً: سوق العمل في الجمهورية اليمنية:

تتميز اليمن كغيرها من البلدان النامية باحتواء سوق العمل فيها للأطفال في سن مبكرة، ومشاركة كبار السن ضمن القوى العاملة. وطبقاً للنتائج الإحصائية<sup>(٢)</sup> يتبين أن لليمن قوة عاملة كبيرة يبلغ حجمها حوالي ٣٧.٥% من مجموع السكان البالغة أعمارهم ١٠ سنوات فأكثر، ويشكل الذكور نسبة ٢٩.٩% من إجمالي قوة العمل هذه، بينما تشكل النساء ٧.٦% منها.

ومن المعروف أن موارد العمل لأي بلد هي عبارة عن مجموع السكان القادرين على العمل (أي القادرين على خلق السلع والخدمات الملمبة لإحتياجات المجتمع الاستهلاكية باستخدام مجهودهم الذهني والعضلي، حيث تتألف موارد العمل من إجمالي عدد السكان مطروحاً منه غير القادرين على العمل بسبب السن (( كالشيوخ والأطفال)) أو بسبب الوضع الصحي أو الاجتماعي (كالمرض والعاهات المستديمة).

وفيما تتضمن موارد العمل في البلدان المتطورة كل من يتراوح عمره بين ١٥-٦٤ سنة فإن وصفاً كهذا لا ينطبق على حالة البلدان النامية ومنها بلادنا، حيث يدخل الأطفال في سن مبكرة إلى مجال العمل ، ويستمر العمل إلى سن متأخر ما بعد ٦٤ عاماً وعلى أساس هذا الاحتساب فأ، موارد العمل في الجمهورية اليمنية بلغت في العام ١٩٩٨م حوالي ٨.٥٠٦ ألف شخص، بنسبة ٤٩.٩% من إجمالي السكان البالغ عددهم ١٧.٠١٧ ألف شخص، أما غير القادرين على العمل بما في ذلك السكان دون العاشرة من العمر فيبلغ عددهم حوالي ٨.٥١١ ألف شخص، بنسبة ٥٠.١% من إجمالي السكان.

ويمكن حصر موارد العمل في مجموعتين هما:

**المجموعة الأولى:** الواقعة خارج إطار القوى العاملة.. وتشمل أولئك الذين لا يمارسون نشاطاً يرتبط بإنتاج السلع والخدمات الاستهلاكية مباشرة، أي أولئك المعتمدين على مصادر دخول أخرى غير العمل، مثل الطلاب وربات البيوت (باعتبار انه لا يتم الدفع لهن مقابل العمل في البيت. كالإعتناء بالأطفال أو المساعدة في الحقل) وهو يعتبر عمل ذو قيمة وينعكس تأثيره على إجمالي الدخل القومي، الا أنه لا يتم إحتساب العاملين فيه ضمن المؤشر الكمي للقوى العاملة.

**المجموعة الثانية:** تتضمن القوى العاملة الفعلية.. وهي تتكون من جزء السكان الذي يمارس النشاط الاقتصادي، وتضم هذه المجموعة كل من يعمل أو يبحث عن عمل. ووفقاً لتعداد العام ١٩٩٤م، فإن إجمالي عناصر هذه المجموعة قد وصل إلى ٣.٥٥٤ ألف شخص، منهم ٧١٧ ألف شخص من الإناث، ٢.٨٣٧ ألف شخص من الذكور. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (١) تركيب المشتغلين وغير المشتغلين (العاطلين) من السكان (وفقاً لتعداد ١٩٩٤م).

	إجمالي عدد العاطلين عن العمل (غير المشتغلين)	%	العاملين في الفروع الاقتصادية	%	إجمالي موارد العمل	%
ذكور	٢٨٥٩٥٤	%٨٨	٢٥٥٠٣٧١	%٨٩.٢	٢.٨٣٦.٣٢٥	%٧٩.٨
إناث	٣٨٦٦٤	%١٢	٦٧٨٦٧١	%١٠.٨	٧١٧.٣٣٥	%٢٠.٢
الإجمالي	٣٢٤٦١٨	%١٠٠	٢٨٥٩٠٤٢	%١٠٠	٣.٥٥٣.٦٦٠	%١٠٠

\*كتاب الإحصاء السنوي العام ١٩٩٨م، صادر عن الجهاز المركزي للإحصاء، صنعاء ١٩٩٩م، ص ١٦٢ مستنداً على بيانات تعداد ١٩٩٤م للسكان.

إن معايير التشغيل المبينة للحالة النوعية لموارد العمل ومستوى البطالة الموجودة في نطاق القوى الاجتماعية والاقتصادية غير المستخدمة، تعكس جزء القوى العاملة غير المستفاد منه، أي ذلك الذي لم يجر أستغلاله، وهو الامر الذي يتضح من خلال ما يضيف من طابع عكسي على متغيرات البيئة الاقتصادية الناتجة عن إحلال أساليب إقتصادية جديدة ضمن تلك الاساليب التقليدية، مما يساعدنا على زيادة حدة البطالة، الامر الذي يؤثر بصورة سلبية، ومطلقة أحياناً، على درجة المهارة التي إكتسبوها، وعلى مستقبل نشاط هذه القوى، ويظهر كواحد من العوامل المؤدية الى تنامي حدة الفقر في البلدان النامية.

وتعتبر البطالة واحدة من أبرز المشكلات التي يعاني منها الاقتصاد اليمني وقد تفاوتت حدتها من فترة لأخرى بحسب حالة الاقتصاد التي يمر بها مع أنها أخذت تتزايد وبشكل خطير منذ بداية التسعينات، مع عودة

المهاجرين اليمنيين ناهيك عن المستوى النوعي لحالة البطالة إذ بدأت تنتشر بين أوساط المتعلمين والخريجين من الكوادر في مختلف التخصصات.

ويتأثر عرض العمل في اليمن بمجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والديمغرافية، وأهمها ما يلي: (٣)

المعدل العالي لنمو حجم القوى العاملة (٢.٥ % تقريباً).

جذب ربات البيوت اللواتي في سن الإنتاج إلى العمل والمشاركة في النشاط الاقتصادي، حيث بلغت نسبة ربات البيوت ١٥.٤ % من مجموع المشتغلين في سنة 1994 م.

انتقال العمالة من الزراعة، وإعادة توزيعهم بين القطاعات الإنتاجية والخدمات الأخرى.

قيام النظام التعليمي بتقديم مخرجات إلى سوق العمل دون مراعاة لحاجة السوق.

لذلك فإن سوق العمل يعاني من نقص شديد في المهن الطبية والفنية والمدرسين خاصة في التعليم العالي .. بينما يتوفر فانض في العمالة غير الماهرة وشبه الماهرة، حيث تصل بعض التقديرات للبطالة في الجمهورية اليمنية في العام ١٩٩٨م لتصل إلى حوالي ٢٩% من إجمالي قوة العمل .. كما أن واحدة من أكثر مشكلات البطالة تعقيداً هي زيادة حجم العرض من القوى العاملة المتعلمة في ظل محدودية الطلب عليها بسبب ضعف الحراك التنموي للاقتصاد الناتج عن تأثير سياسة الانكماش المتبعة منذ فترة، وعدم الاستقرار الاقتصادي العام.

وقد ساهمت بمجموعة من العوامل على ظهور وتعاقد البطالة في سوق العمل اليمني أهمها ما يلي: (٤)

- فترة الركود الاقتصادي التي عاشها الاقتصاد اليمني، و انكماش الاستثمار والعجز في الموازنة العامة للدولة، وانخفاض المساعدات وعجز ميزان المدفوعات وتزايد المديونية الخارجية، بالإضافة إلى غياب السياسة المالية المحددة لكيفية الاستفادة من القروض والمساعدات التي تحصل عليها الدولة.
- الزيادة السكانية الكبيرة التي تقدر بحوالي ٥٧٧ ألف نسمة سنوياً والذي جعل سوق العمل يستقبل سنوياً ١٢٠-١٥٠ ألف نسمة.
- أزمة حرب الخليج الثانية وما نتج عنها من عودة مئات الآلاف من العاملين اليمنيين، وفي تقديري أن عملية العودة لهؤلاء المهاجرين كانت لا بد من أن تتم بسبب عدم قدراتهم على تلبية احتياجات الاقتصاد الخليجي بحكم عدم أهليتهم لذلك إلا أنها ستكون أقل حدة في الأثر على إقتصاد بلادنا بسبب أنها ستتم تدريجياً.
- محدودية قدرة القطاع الخاص على خلق فرص عمل، كما يغدو أكثر أهمية من ذلك هو عدم توفر مناخ استثماري ملائم بحيث يسهم القطاع الخاص بدور أكبر في خلق فرص عمل جديدة للسكان.
- انتشار ظاهرة التسرب في التعليم الأساسي من جراء ارتفاع التكاليف المعيشية وما أحدثه ذلك من ضغوط على ميزانية الأسرة وخاصة الفقيرة منها، مما دفع الكثير من أبناء المدارس للبحث عن عمل لمواجهة آثار هذا الارتفاع.
- عدم الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب وبين متطلبات سوق العمل كماً وكيفاً.
- البطالة الاحتكاكية أو العرضية بسبب التغيرات في تركيب الوظائف والتي تجعل العمال ينتقلون من عمل لآخر ومن وظيفة إلى أخرى، والذي يشكل مصدراً من مصادر البطالة.
- العمالة الأجنبية التي تتوزع على الأنشطة الإنتاجية والخدماتية رغم إمكانية تغطية معظم هذه الأعمال بكوادر محلية.

وعليه فيمكن تحديد الملامح الرئيسية لسوق العمل في اليمن، في أنه يتصف بتدني معدلات المساهمة في قوة العمل وتحديداً عنصر المرأة (الإناث) والطابع الفتى للتركيب السكانية، اختلال التوازن في التنمية بين الريف والحضر بما ينتج عن ذلك من هجرة تزيد من العبء أكثر فأكثر في المدن الرئيسية، ناهيك عن عدم التوافق

فيما بين المعروض من قوة العمل، وتنامي الطلب على تخصصات غير معروضة أو يقل فيها العرض كثيراً .. عدم قدرة العمالة الحالية بمؤهلاتها المتدنية على تلبية الحاجات المحدودة لسوق العمل، لذلك يتم استيعاب عمالة وافدة لتغطية هذا العجز.

كما أنه لا ضير من تأكيد أن الأسواق وحدها لا تستطيع دائماً دفع عملية إعادة الهيكلة إلى الأمام .. ويتعين أن تعزز السياسات زيادة قدرة السوق على تحديد الأجور والتوظيف لتقليل الحوافز غير الملائمة لأدنى حد، وتحسين الحراك المهني والجغرافي وحماية العمال، من خلال تنظيم سوق العمل ومن خلال انتهاج سياسات من شأنها القضاء على البطالة على السواء<sup>(٥)</sup>.

ثالثاً: اتجاهات إعداد الكوادر المتخصصة :

إن تحديد مراحل تكوين قوة العمل تتضمن عملية إعداد الكوادر، وكذا عملية إعادة إنتاج قوة العمل .. باعتبارها المرحلة الوحيدة لتحقيق الارتباط المتبادل بين التوزيع وإعادة التوزيع للكوادر من ناحية واستخدامها من ناحية ثانية .. وعملية تكوين قوة العمل لا تعني فقط إعادة إنتاج السكان، ولكي أيضاً حفظ وتنمية قدرات الناس على العمل بطريقة عملية ومنهجيته.

وتلعب المؤسسات التابعة للدولة الدور الأساسي في عملية إعادة إنتاج قوة العمل من الكوادر المتخصصة والمؤهلة لتغطية احتياجات سوق العمل من التخصصات المختلفة.

فمنهجية الإعداد وإعادة إنتاجه، وكذلك رفع مؤهلات المتخصصين في تطابقها مع احتياجات الاقتصاد (متطلبات سوق العمل)، يخلق مقدمات لزيادة الإنتاجية إلا أن ذلك يتطلب استخدام هذه الكوادر بحسب حصيلتهم الوظيفية (خبراتهم) ومؤهلاتهم، وخلق ظروف تنظيمية – تقنية للتهيئة العاجلة للنمو المهني لهؤلاء المتخصصين، وكذلك تهيئة الظروف الاجتماعية – الحياتية لتثبيتهم بما يتناسب مع توزيعاتهم، أي بمعنى آخر توفر لهم الاستقرار الوظيفي.

وعملية إعداد الكوادر يمكن أن تحمل طابعاً توسعياً كبيراً، إذا ما اقتضت على زيادة عدد العاملين في هذه أو تلك من المؤسسات، مع عدم مراعاة المستوى الثقافي – التقني للعاملين، كون هذا من حيث الجوهر يعكس فقط اتجاهات توسعياً لأهم عناصر الإنتاج (العنصر البشري) وتلعب مراكز التعليم التخصصي العالي (الجامعات والمعاهد العليا) دوراً كبيراً في عملية إعداد هذه الكوادر المؤهلة والمتخصصة .. ويمكن تحديد فعالية إعداد الكوادر بصورة مباشرة عن طريق مقارنة النفقات على التعليم العالي مع النتائج الفعلية للنشاط العملي للمتخصصين والكوادر المؤهلة.

ويخضع نظام التعليم المتوسط والعالي لتطابق الاحتياجات العلمية والتقنية والتقدم الاقتصادي – الاجتماعي، مع تعزيز القدرة على التفاعل مع الاحتياجات المستمرة لسوق العمل (متطلبات الاقتصاد من مخرجات التعليم) .. كما ينبغي أن تستجيب جوانب العلم والثقافة بوضوح لمسائل الإنتاج، فتلبية احتياجات الفروع الاقتصادية المختلفة (أي سوق العمل) من المتخصصين والمقرون بمستوى إعداد مهني عالي، ونضوج ثقافي وسياسي، ومران تنظيمي، ونشاط، إداري يساعد كل هذا على توفير كثير من الشروط الملائمة لتنفيذ العملية الإدارية والعملية الإنتاجية على حد سواء وبأفضل الطرق.

وتتم عملية التدريب للمتخصصين من الكوادر في مراكز التعليم العالي والتخصصي (الجامعات والمعاهد العليا) بهدف تلبية احتياجات سوق العمل منها، وهذه الاحتياجات ترتبط إلى حد ما بدرجة تطور القدرة الإنتاجية، وكذا درجة التقدم العلمي – التكنيكي – كما ترتبط توسيع معايير الإعداد والتدريب للكوادر بزيادة النفقات على التعليم.

وبالنسبة لبلادنا يغدو مهماً للغاية تقديم المساعدة لإتمام بناء المعاهد العليا للعلوم والإنتاج. وخلق آلية تفاعل عالية بين مراكز التعليم العالي والفروع الاقتصادية .. والاتجاه إلى زيادة قابلية الحركة المهنية للمتخصصين الجدد (حديثي التخرج) وتنمية أسلوب جديد من التفكير لديهم على أسس طبيعية هندسية – تقنية – واقتصادية، واستخدام أكثر الطرق فعالية للتطوير العلمي لما يسمى بالتفكير الهندسي عند الطلاب، الذي يتبدى من خلال تعزيز مساهمة الطلاب في أعمال البحوث العلمية المنفذة في الأقسام العلمية لمراكز التعليم، حيث لا تساعد المساهمة الفردية في القرارات المتعلقة بالمسائل العامة، من خلال مناقشة النتائج المتحصّل

عليها على تنمية القدرات الإبداعية وتطويرها فحسب، بل تضمن مساهمة سريعة ومبكرة للمتخصصين الجدد في المجال الإنتاجي .. وهو الأمر الذي يتوافق تماماً مع ما يجري في البلدان المتقدمة لتطوير عناصر التسابق من أجل السيطرة على المعرفة، وهو الأمر الذي لازالت تتخلف به إلى حد كبير البلدان النامية ومنها بلادنا، حيث تعتبر المعرفة بمثابة مفتاح القوة والسيطرة في القرن الحادي والعشرين.

والجامعات باعتبارها مراكز لإعداد المتخصصين ذوي المستوى العالي من المعارف والقدرات غير أن السؤال يظل مطروحاً إلى أي مدى يمكن استخدام هذه القدرات بفعالية عالية؟!؟

وبالتالي ما هي طبيعة هذا التأهيل وكيفية استخدام هذه المؤهلات؟!؟ إنها مسألة غاية في الترابط ولا يمكن تجزئتها..

كما تعاني منظومة إعداد وتأهيل المتخصصين في الجامعات ومعاهد التعليم العالي في بلادنا من مجموعة من الإختلالات الأساسية أهمها ما يلي :

- غياب المنهج المتكامل لتأهيل المتخصصين.
- المستوى الناقص لمعارف هيئة التدريس مهنيًا.
- ضعف تزويد المكتبات بالكتب الحديثة والدوريات.
- قلة عدد أماكن التطبيقات العلمية، وعدم جاهزية المختبرات بما يستجيب لمتطلبات التعليم العالي المعاصر.
- السياسة الانتقائية والمفتوحة للقبول بالجامعات والمعاهد العليا.
- ضعف الدراسة لاحتياجات سوق العمل.

والى جانب تعليم مهارات احدث وافضل فان التعليم العالي والفني التخصصي يخرجان انساناً قادرين على مراقبة الاتجاهات التكنولوجية وتقدير مدى ملائمتها لتطلعات البلد والمساعدة في وضع إستراتيجية تكنولوجية ملائمة<sup>(١)</sup>.

على أن هناك بعض الشواهد على أن نوع التعليم العالي المقدم أمراً مهم للنمو الاقتصادي فنسبة الطلاب المتخصصين في الرياضات والعلوم الهندسية ( وليست نسبة المتخصصين في الدراسات التمهيدية للقانون ) ترتبط ارتباطاً إيجابياً بمعدلات النمو اللاحقة، مما يدل على تحقيق مردود أعلى للاستثمار في التعليم في هذه المجالات مقارنة بغيرها وهكذا تبدوا محتويات التعليم مهمة للبلدان الساعية لتطوير تكنولوجيا جديدة تناسب ظروفها المحلية<sup>(٧)</sup> والإطار التالي يوضح لنا إحدى التجارب الناجحة في هذا المجال .

إطار رقم ( ١ ) .

استثمارات كبيرة لكوريا في رأس المال البشري

ينفق معظم الباحثين على إن التعليم والتدريب كانا حاسمين في استمرار نمو الاقتصاد الكوري على امتداد فترة زمنية طويلة بصورة ملحوظة فبحلول عام ١٩٦٠م كانت كوريا قد حققت تعليماً ابتدائياً شاملاً مما وفر الأساس لخلق قوة عمل جيدة التعليم كانت هي وقود النمو الاقتصادي من خلال التصنيع .

وقد استثمرت كوريا بكثافة كذلك في مراحل ما بعد المستوى الابتدائي ففي عام ١٩٩٥م سجل إجمالي الالتحاق بالتعليم الثانوي بنسبة ٩٠% ووصل التعليم العالي إلى حوالي ٥٥% وهي تتجاوز بذلك النسب المقابلة في معظم بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وقد حدث الارتفاع الهائل في الالتحاق بالتعليم العالي عقب الانطلاقة الاقتصادية في السبعينات وقد خلص الكثير من المراقبين إلى أن الزيادة السريعة في الالتحاق بالتعليم العالي لم تكن هي الحافز للنمو الاقتصادي بل مولتها الطفرة الأولى للنمو وبعد ذلك لعب دوراً مهماً في استمرار هذه النمو ومن الأمور المثيرة للاهتمام أيضاً أن القطاع الخاص في كوريا كان مسؤولاً عن معظم الزيادة في التعليم العالي إذ بلغت نسبة الالتحاق بالكليات والجامعات الخاصة نسبة ٨٢% من إجمالي الملتحقين بالتعليم العالي في عام ١٩٩٥م وفي ذلك العام بلغت نسبة القطاع الخاص على التعليم العالي ٦% من الناتج المحلي الإجمالي وفاق بذلك نصيب الحكومة الذي بلغ ٥% ..

وفي الجمهورية اليمنية لازال دور الدولة يحتل مركز الصدارة، وسيظل لفترة قادمة في مجال تنفيذ سياسات إعداد وتأهيل الكوادر المتخصصة وتوزيعها وذلك بفعل ضعف دور الاستثمارات الخاص في هذا المجال ستحقق الدولة دورها هذا من خلال توجيه مؤسساتها للقيام بخلق فرص عمل جديدة ووظائف للمتخصصين الذين توهمهم ، فالنمو الاقتصادي يتحدد في الغالب بحجم خلق فرص عمل جديدة وسياسة تأهيل وتوزيع الكادرات في إطار المنظومة القائمة .

وتشير التقارير<sup>(٨)</sup> إلى أن التعليم العالي في الجمهورية اليمنية لم تتوفر له سياسة مستقرة بوجه عام بالرغم من أنه شهد تطوراً ملحوظاً حيث بلغ إجمالي عدد الملتحقين للعام ١٩٩٧/٩٦ م ، فقط في الجامعات الحكومية حوالي ١٣٠٦٦٨ طالب وطالبة ، منهم نسبة الإناث ١٧% كما اتصف التعليم العالي بعدد من المميزات أهمها :

- التوسع الأفقي من خلال افتتاح جامعات حكومية جديدة حتى عام ١٩٩٨م.
- الاهتمام النسبي للقطاع الخاص بالاستثمار في التعليم العالي من خلال إنشاء ثمان مؤسسات للتعليم العالي.
- محدودية إنشاء كليات متوسطة وكليات مجتمعات لاستقبال الإعداد الكبيرة من خريجي الثانوية العامة

وفيما بلغ عدد الطلاب في الجامعات الحكومية للأعوام ١٩٩٧ و ١٩٩٨م فإن الخريجين منه لنفس الأعوام قد وصل الى ٩٠٤٨ طالبة و ١٠٨١٢ طالباً على التوالي يقابل ذلك زيادة في الإنفاق على التعليم العالي نسبة إلى ميزانية الدولة من ٢.٧% عام ١٩٩٧م، إلى ٣.٢% عام ١٩٩٨م إلا أن هذه الزيادة لا تواجه لأغراض التخلص نواقص العملية التعليمية وتوفير متطلباتها بل أنها تذهب إما لزيادة حصة بند الأجور والمرتبات أو لزيادة النفقات الاستثمارية ... إن غيرها !!!

ويوضح الإطار رقم (٢) حالة التعليم الجامعي والتوظيف ...

بينما لم تستطع الجامعات الخاصة حتى الآن من زيادة نصيبها من الملتحقين بالدراسة، حيث يمثل ذلك ٦.٤% من إجمالي الملتحقين للعام الجامعي ١٩٩٦/١٩٩٧ .

و بوجه عام فإن التعليم العالي يعاني من اختلال في التوازن لما يسمى الالتحاق بالتخصصات المختلفة ، حيث أن أكثر من ٩٠% من إجمالي عدد المتخرجين والملتحقين هم من كليات الدراسات الإنسانية أو كليات التربية فيما يكون نصيب التخصصات العلمية والفنية أقل من ١٠% منهم. ويعود ذلك في تقديرنا إلى سهولة الدراسة في هذه التخصصات وضمان الطالب الحصول على الشهادة الجامعية ، لذلك فإن العاطلين عن العمل من المؤهلين جامعياً هم غالباً ما يكونوا من خريجي هذه التخصصات .

كما أن من مظاهر انخفاض كفاءة نظام التعليم الجامعي بروز ظاهرة التسرب فيما تتركه هذه الظاهرة من هدر اقتصادي وإضافة أعباء على سوق العمل، بالإضافة إلى ما تتركه هذه الظاهرة من رfid للمجتمع بعناصر محبطة غير قادرة على ممارسة الإنتاج بالفعالية اللازمة .

إطار رقم (٢)

التعليم الجامعي والتوظيف

أن الضغط المتزايد على التعليم الجامعي جاء نتيجة رغبة وطموح الغالبية العظمى من الطلاب للحصول على الشهادة الجامعية كإنجاز معنوي لهذا يفضل الطلاب الالتحاق بالتعليم الثانوي العام والذي يعتبر طريقاً سالماً للتعليم الجامعي فيما تدفع سياسة الباب المفتوح للقبول في الجامعات نحو هذا الاتجاه بغض النظر عن احتياجات سوق العمل واتجاهاته وعن متطلبات التنمية بوجه عام .

وقد خلق هذه الوضع اختلالاً بين سوق العمل ومخرجات التعليم الجامعي . فرغم وجود فائض من خريجي التربية والعلوم الإنسانية عموماً ونقص في خريجي التخصصات العلمية ، فإن الالتحاق بكليات التربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية قد وصل الى ٩١.٧% من إجمالي الملتحقين في الجامعات الحكومية للعام

١٩٩٧/٩٦ م. وقد أدى اتجاه الدولة الى نشر التعليم الجامعي مع إتاحة فرص الالتحاق بالجامعات أمام أبناء الشعب فضلاً عن مجانيته الى تخرج أعداد كبيرة من حملة المؤهلات الجامعية بدرجة تفوق احتياجات سوق العمل وبطريقة لا تلبي احتياجات التنمية وينتج ذلك عن غياب التنسيق بين تخطيط القوى العاملة والتخطيط التعليمي، والذي بدوره يؤدي الى عدم التجانس بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل وتشير البيانات الى تزايد نسبة المتعطلين / او العاطلين بين خريجي التعليم العام الى ٢١.٧% في عام ١٩٩٤ م ، والى ١.٥% بالنسبة لخريجي التعليم العالي. ويعد ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي التعليم العام والجامعي من المؤشرات الخطيرة التي تدعو الى إعادة النظر في تخطيط التعليم والتدريب المهني وتأهيل الكوادر الفنية وكذلك ضرورة ربط خطط التعليم بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبما ان معظم المتعطلين تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة فان ذلك يسهل عملية تدريبهم وإعادة تأهيلهم وإحلالهم محل العمالة الوافدة .

وعليه فان مجموع النواقص التي تعترض سير عملية الإعداد للكوادر المتخصصة في الجامعات والمعاهد العليا، والتي سبق الإشارة إليها يتعمق وجودها اكثر فاكثُر في ظل غياب السياسات المتكاملة والموجهة فيما بين الدولة وسوق العمل والقطاعات الاقتصادية المختلفة باحتياجاتها المختلفة من هذه الكوادر حتما سيؤدي الى مزيداً من فشل دور السوق في تحقيق التنظيم الأولى للعرض والطلب من قوة العمل المؤهلة تأهيلاً تخصصياً عالياً، وهو أمرٌ يجب ان لا تغفله الدولة اليمنية بالإضافة الى التوجيه نحو تأسيس البنية المؤسسية اللازمة لتفعيل سوق العمل وبأشكالها المختلفة وهو امر يعد في غاية الضرورة .

رابعاً : اتجاهات توزيع الكوادر المتخصصة .

يمكن حصر مرحلة توزيع قوة العمل في كونها تقود الى تطابق إجمالي قوة العمل مع احتياجات المجتمع لتحقيق وظائفه الاعتيادية والطبيعية المستندة على تقسيم العمل والتي تشترط توفر مجموعة عمل محددة لتنفيذها، وتتمثل هذه في مجموعة الموزعة على فروع الاقتصاد بقطاعاته المختلفة في البلد وبما تنتج من فرص عمل وأنشطه مختلفة. وتقوم هذه العملية على ثلاث مراحل هي :

المرحلة الاولى :

ويتم فيها خلق فرص عمل في المجالات الإنتاجية و الخدمية، لضمان تلبية حاجات السكان المتنامية منها سعياً نحو التشغيل الكامل لقدراتهم العملية.

المرحلة الثانية :

وفيها يتم توجيه الخريجين من مراكز التعليم (الجامعات والمعاهد العليا) الى مواقع العمل في الصناعة والبناء والزراعة والفروع الاقتصادية الأخرى و إلى سوق العمل او غيره ..... الخ .

المرحلة الثالثة :

فيها يتم إعادة توزيع القوى العاملة ( على اثر إعادة الهيكلة مثلاً ) ومن خلال خلق فرص عمل وتنظيم المجموعات الهجرة الإقليمية (٥) والتمويل وانتقال أعمال المؤسسات والوحدات داخل الفروع الاقتصادية او بين الفروع من خلال عملية الاندماج مثلاً ..... وغيرها !!

كما تربط عملية توزيع الكوادر المتخصصة بين جانبيين مكملين لبعضهما البعض هما جانب الاعداد لهذا الكوادر وتدريبها من جهة ، واستخدامها من جهة ثانية وعلى ذلك فانه ينطوي تحت مفهوم توزيع قوة العمل بوجه عام تحقيق المتطلبات الموضوعية للاقتصاد بفروعه المختلفة وفي مجرى تطور الاقتصاد تساهم أشكالاً تنظيمية مختلفة في توزيع وإعادة توزيع قوة العمل فعملية توزيع الكوادر المتخصصة تعتبر واحداً من أهم العوامل المؤثرة على مستقبل المشروعات فبقيد موضوعية الاختيار والتوزيع تنعكس ادارة هذا المجتمع اوذا ذلك على تحقيق التنمية وتحديداً في المشروعات الحكومية والذي ينبغي ان يحقق في محصلته النهائية وضع الرجل المناسب .

وتحدد درجة موضوعية الاختيار والتوزيع على اساس المعايير التالية :



١ - إيجاد اسس أولية موضوعية ، يشترط توفرها في المتنافسين / او المرشحين ومن ثم تحديد صلاحيات أولئك الذين يقومون بالاختيار النهائي من خلال المفاضلة بين المتقدمين على أساس اختبار مقدر اتهم الفعلية.

٢ - تحديد مسؤولية أولئك الذين يمارسون الاختيار وبالتالي تحديد إمكانية الرقابة وقنواتها حيث ان الاختبار الموضوعي للكوادر المتخصصة في الظروف المعاصرة يعتبر أمراً معمولاً به في اغلب الدول والمنظمات الضخمة في المجتمع المعاصر وفي بلادنا فقد مرت مرحلة التوزيع للخريجين من الكوادر الفنية والمتخصصة بظروف نقص العرض/ المتاح منها وعجزها عن مواكبة الطلب من الناحيتين الكمية والنوعية من جهة ، وكذلك عدم توافق التخصصات المعروضة والمطلوبة لسوق العمل مع مستوى ونوعية التأهيل المتحصلة من جهة ثانية.

وبصرف النظر عن محدودية الخريجين في هذا المجال إلا ان هناك صعوبة في توزيعهم من قبل الجهات المعنية ( وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ) على القطاعين العام والخاص ويعود ذلك الى الأسباب التالية:

١ - تدني الأجور المحددة من قبل أصحاب العمل مقارنة بساعات العمل غير المحددة .

٢ - عدم اقتناع أصحاب الأعمال بمستوى المهارات والتأهيل للموزعين عليهم .

٣ - غياب / او محدودية الاحتياج ( الطلب)لتخصصاتهم.

٤ - اشتراط خبرة عمل سابقة الى جانب المؤهل ، يعوق عملية التوزيع.

زد على ذلك فإن ما يتعلمه الطلاب يساوي من حيث الأهمية عدد سنوات الدراسة التي يمضونها كحد ادنى، وبدون بعض المدخلات المكملة الاساسية فانه حتى افضل نظام تعليمي لايمكن ان يؤدي الى النمو : فقد وجدت بعض البلدان نفسها ولديها مهندسون متعطلون لأنها فشلت في توفير المقومات الضرورية الأخرى لتشجيع تنمية القطاع الخاص من هذا المهارات القيمة ، وتشمل هذه المقومات وجود مناخ استثماري صحي واقتصادي كلي مستقر، وعدد اقل من احتكارات الدولة<sup>(١٠)</sup>.

وعلى ذلك فان الامر يتطلب خطة شاملة تتحدد فيها الأهداف والنتائج على ان تشمل هذه الخطة المجالات التالية:

١ - معاهد ومراكز التأهيل المهني والفني المتوسط والعالى.

٢ - القطاع الحكومي والقطاعين العام والمختلط والخاص ، للتعرف بصورة دقيقة على احتياجات سوق العمل من هذا الفئات من المتخصصين كما ونوعاً.على ان يكون الهدف من المسح هو الوصول الى النتائج التالية:

- حصر مراكز التدريب الفني والمهني المتوسط والعليا
- حصر نوع التخصصات والمهام والنشاطات التي تقوم بها هذا لمؤسسات وإمكانياتها المادية والبشرية واعداد الدارسين فيها.
- نوع الآلات والمعدات المستخدمة في التدريب والتأهيل فيها.
- مستوى الكادر التعليمي ومستوى التعليم في هذه القطاعات بتخصصاتها ومستواها.
- التعرف على حجم العمالة اليمينية والاجنبية العاملة في هذه القطاعات بتخصصاتها ومستواها
- معرفة وتوصيف الوظائف والمهمة القائمة والمطلوبة.
- دراسة عملية التعليم بشقية النظري والعملية ونسبة كل منهما للاخر، للحصول على المعلومات المتعلقة بظروف وواقع الإعداد والتدريب ، وكذا عن احتياجات سوق العمل.

وتعتبر هذه الخطوات أساسية وعملية لأي عمل تخطيطي ومبرمج سواء لمن هم في مجال الإعداد والتدريب او لمن هم في سوق العمل.

وكما هو معروف فإن احتياجات الدولة لتحقيق عملية كهذه ترتبط بالخططة ( خطة الحكومة) في الوقت الذي ترتبط لدى القطاع الخاص بألية السوق وبحجم العرض والطلب على الاختصاصيين ، وفي حالة كهذا ينبغي على الدولة إلا تعرقل فعالية قوانين السوق من خلال تدخلها المباشر، إذ لايجب بروز تناقضات بين دور الدولة كموجه وآليات فعل قوانين سوق العمل.

وهناك أدوات علمية ومناهج مختلفة يمكن استخدامها لتحديد الاحتياجات الى المتخصصين مثل المناهج القياسية والاقتصادية والرياضية والمنهج المقارن ومنهج التقديرات الإختبارية والأمر المهم عند اختيار المنهج هو إبراز الإمكانيات التي يحتويها لحل مسائل التخطيط والإدارة واعداد واستخدام الكوادر بهدف ضمان الاحتياجات الموضوعية لهذه الحلقة او تلك من حلقات العمل ومن اجل تباين درجة تأثير العوامل المختلفة على عدد الاختصاصيين ( لمزيد من الوضوح انظر شكل الاستمارة الملحقة بالبحث).

كما ان تنمية علاقات التوزيع تتطلب خلق التفاوت في وظائف سوق العمل ووظائف الدولة فنظام الضمانات الاجتماعية لا يتحدد بعلاقات التوزيع بل يتجاوزها الى ميدان العمل ويتطلب هذا النظام التخلص من التفسير الواسع لموضوع ضمان العمالة الذي يخلي مسؤولية العاملين عن الوظيفة التي يشغلونها ويعفي المؤسسات ومن خلال آلية السوق تحمل مسئوليتها فقط عن الفعالية الاقتصادية لاستخدام مصادر العمل بينما تقوم الدولة بتحقيق وظائف الضمان الاجتماعي وتوفير فرص عمل واعادة تدريب العمال المسرحين بواسطة هيئاتها الوظيفية والإقليمية كما تقع على الدولة مهمة توفير سهولة تنقل العاملين المتخصصين بين مؤسساتها والتعاونيات والشركات الحرة وبقية أشكال النشاط الاقتصادي.

والثابت انه عند غياب نظام متطور لدى الدولة يعمل على إعادة تدريب وتأهيل الكوادر ويسمح بسهولة تنقلها قد يجد الناس أنفسهم ملقيين خارج الإنتاج "" وخارج حياتهم العادية"" او يصبحون ضحايا لعملية التضخم المنفلتة من عقابها.

من جهة الشركات ورجال الأعمال الذين يمتلكون إمكانيات ضخمة.

بينما نحن نميل الى التأكيد من أن جهود حكومات البلدان المتقدمة في لعب دور أساسي لبلوغ المستوى الرفيع للقوى العاملة والاحتفاظ بها ليس إلا تعبيراً عن حكمها بعدم إمكانية السوق تنفيذ مهماته في مجال استخدام القوى العاملة إذ ليس هناك اليوم رجل دولة واحد باستثناء ذوي الثقافة السطحية منهم يوافق على الاعتماد على السوق فحسب في استخدام الكامل للقدرات والطاقات البشرية.

على ان اتجاهات توزيع الكوادر المتخصصة في ظل الأخذ بفعالية سوق العمل تأخذ الأشكال التالية:

١ - التوزيع على القطاع الحكومي: وهو لازال يستأثر بالنصيب الأكبر من الكوادر المتخصصة والمؤهلة لكنه يتم توزيعها ليس وفقاً للمنافسة واختبار الكفاءة بل وفقاً لمعايير لا تمت بصلة لمعايير التشغيل مثل المحسوبية والانتماء القبلي والعلاقات الشخصية ومن المؤسف أن معايير تسود في مراكز الأعداد والتدريب لمثل هذه الكوادر وهو واحد من أسباب تدني أداء هذه المؤسسات.

٢ - التوزيع على القطاع الخاص: وفي ظروف الاقتصاد الحر يتنامى دور القطاع الخاص في خلق فرص عمل جديدة وبالتالي في حصوله على نصيب أكبر من عرض العمل للكوادر المتخصصة، إلا ان الكثير من الكوادر لا ترغب في الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص، نتيجة المخاطر التي تحيل دون استمرارية وظيفته، مع أن القطاع الخاص غالباً ما يعتمد معايير تشغيل واختيار جيدة.

٤ - التوزيع على القطاع التعاوني: يزداد دور أشكال العمل التعاوني انتشاراً في ظروف الحرية الاقتصادية، وبالتالي يعد مجالاً من مجالات الجذب للكوادر المتخصصة .

٤ - القطاع الفردي: في ظل الحرية الاقتصادية ينمو دور القطاع الفردي حيث يشمل أولئك الذين يمتلكون الثروة لاقامة مشروعات أعمالهم الفردية وبالتالي يصبح مجالاً لجذب الكوادر المؤهلة.

خامساً الخلاصة :

يعتبر سوق العمل مكاناً منظماً لعرض وطلب قوة العمل/ ومن خلاله يتم الدفع نحو تحقيق أفضل استخدام لقوة العمل المعروضة في مجال الإنتاج والعمل. ومن هذه القوى الكوادر المتخصصة ذات التأهيل العالي، لذلك فإن الاستجابة لمقتضيات التنظيم المعاصر للإنتاج والعمل تتطلب إجراء تحديث نظام إعداد متخصصين في مراكز التعليم العالي بشكل مستمر مع اتساع لإعداد الكوادر التكنيكية، التقنية البيولوجية و الأتمتة العالية (المكثفة للإنتاج ، التكنيك الإحصائي ، صناعة الأجهزة، علم الإلكترونيات .

كما انه يغدو من الصعب تشخيص القوى العاملة عامة والكوادر المتخصصة بألية السوق فقط باعتبار ذلك يتضمن مخاطر غير قليلة حيث انه من الصعب قياس القوى العاملة بنمط أي سلعة أخرى لاسيما ان بلوغ مستوى معين من العدالة الاجتماعية يعتبر مهمة نبيلة وأساسية للمجتمع البشري المعاصر لذلك فان تدخل الدولة عن طريق إعادة توزيع الخيرات في صورة إعانات مالية للعاطلين عن العمل او في صورة أخرى مماثلة تؤدي نفس الغرض تعتبر ذات أهمية خاصة في الظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية.

كذلك من الصعب في ظروف الجمهورية اليمنية في المدى المنظور توقع إمكانية لذي سوق العمل فيها للقيام بدورة في تنظيم العرض والطلب على المتخصصين بصورة خاصة والقوى العاملة عامة لان شروط إطلاق السوق كقوى منظمة لم تزل غائبة لذا ينبغي على الدولة ان تلعب دوراً أساسياً في التهيئة المؤسسية لدور سوق العمل في اليمن على ان تبدأ هي بشغل الوظائف في مختلف مؤسساتها عبر أدوات السوق كالإعلان والمنافسة بين المتقدمين والتنظيم السليم للجان الاشراف والاختيار وتعزيز الرقابة على أداؤها وحيادية الاختيار .. وما الى ذلك باعتبار الدولة حتى الآن اكبر منتج لفرص العمل.

كما ينبغي على الدولة تهيئة الشروط اللازمة لتنشيط الاقتصاد والاستثمار حتى تساهم بقية القوى الاقتصادية في خلق فرص عمل للسكان، وللتخفيف من العبء الملقى على عاتق الدولة في هذا المجال.

- بمقدورنا أن نوجد الاحتياج لتعويض النزوح الطبيعي للاختصاصيين وأصحاب الخبرة والاحتياج للتبديل الجزئي وتدريب أصحاب الخبرة والاختصاصيين الذين لم يرتقوا الى المستوى المطلوب والمجال التعليمي تحت مسمى الاحتياج الى تغيير وتحسين قوام الاختصاصيين الحالي.

الهوامش والمراجع :

١ - تقرير عن التنمية في العالم ١٩٩٦م، صادر عن البنك الدولي للإنشاء والتعمير يونيو ١٩٩٦م ، ترجمة مركز الاهرام القاهرة : ١٩٩٦م ص ٨٦-٨٧

٢ - لمزيد من التفاصيل أنظر :

٣ - كتاب الاحصاء السنوي لعام ١٩٩٨م صادر عن الجهاز المركزي للرقابة للإحصاء، صنعاء : ابريل ١٩٩٩م ص ١٥٧-١٧٦

٤ - تقرير التنمية البشرية في اليمن لعام ١٩٩٨م صادر عن وزارة التخطيط والتنمية صنعاء : ١٩٩٩م ، ص ٢٠-٦٤

٥ -تقرير التنمية البشرية في اليمن لعام ١٩٩٨م صادر عن وزارة التخطيط والتنمية صنعاء: ١٩٩٩م ص ٢٣

٦ -تقرير التنمية البشرية في اليمن لعام ١٩٩٨م المرجع السابق ص ٢٤

٧ -تقرير عن التنمية في العالم لعام ١٩٩٦م مرجع سابق ص ٩٧ .

٨-تقرير عن التنمية البشرية في اليمن، مرجع سابق ص ٦٤

٩- يمكن استخدام بعض الوسائل المنظمة والمحدد لعملية الانتقال العفوية للناس وهجرتهم سيما وأن الهجرة غير المنظمة تتطلب بالضرورة إنفاقاً اضافياً لتحسين توزيع القوى الاننتاجية وتحقيق التوازن المنطقي الناتج عن احتلاف حياة السكان ناهيك عما تتركه من آثار في عرض وطلب سوق العمل على مستوى المحليات.

١٠- تقرير عن التنمية في العالم (المعرفة طرق التنمية ) مرجع سابق ص ٤٣

١١- أول من حلل هذه المسألة الطبيعية غير التنافسية لسوق العمل الاقتصادي البريطاني جون كيرنس، وقدم تفسيراً مدعماً بالدليل لتعقد فهم هذه العملية على المستوى التطبيقي الذي يقوم الكثيرون بتبسيطه الى حد غير معقول

١٢- محمد عبد الرشيد علي : الإدارية الحكومية في الجمهورية اليمنية دار الحكمة اليمنية صنعاء : ديسمبر ١٩٩٧م.