



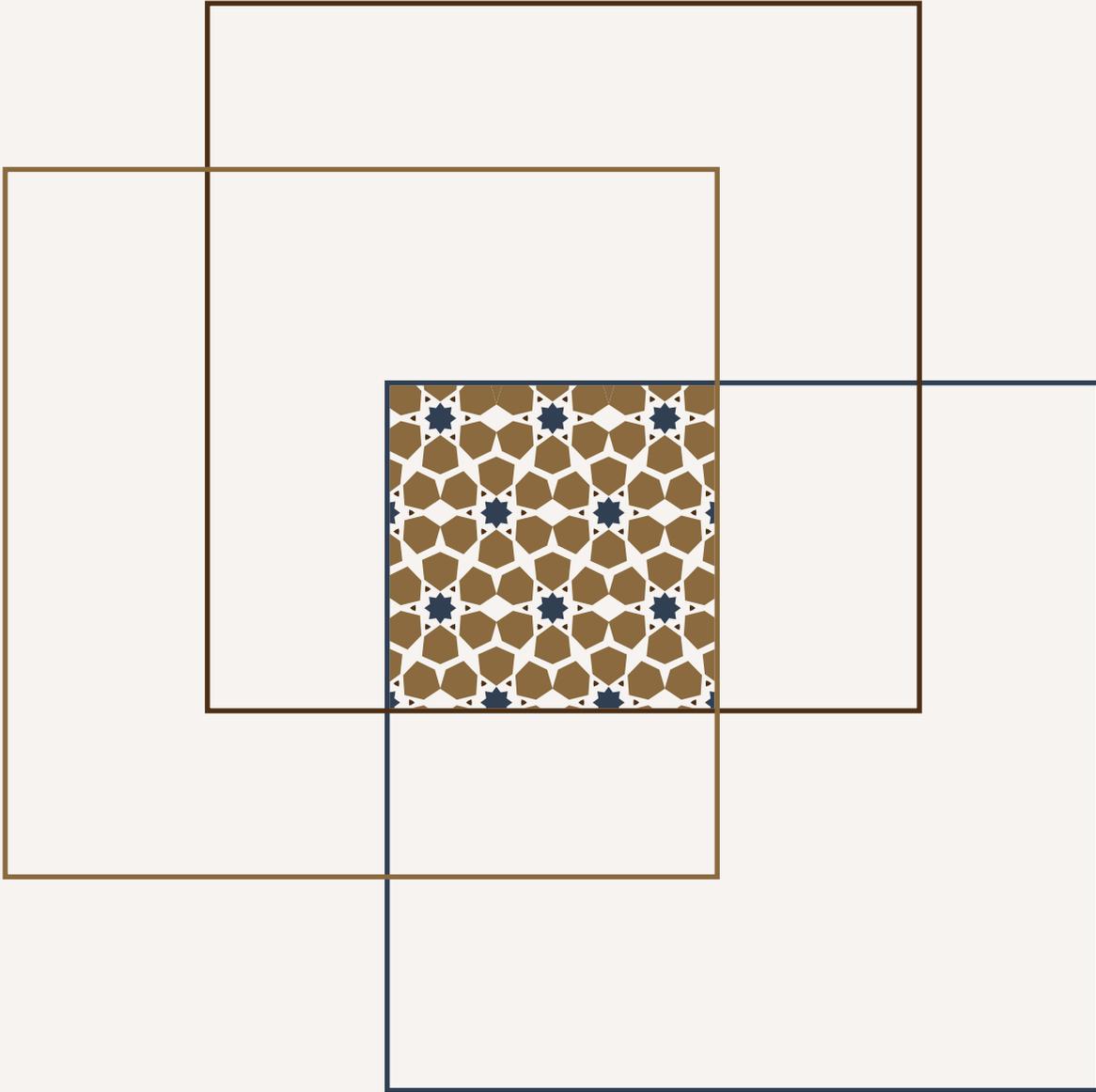
المنتدى العربي للتنمية والتشغيل

(الدوحة ، 15-16 نوفمبر / تشرين الثاني 2008)



مكتب
العمل
الدولي

تطوير المؤسسات المستدامة واستحداث الوظائف



المنتدى العربي للتنمية والتشغيل
الدوحة، قطر ١٥-١٦ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٨

تطوير المؤسسات المستدامة واستحداث الوظائف

دراسة فنية

المنتدى العربي للتنمية والتشغيل
الدوحة، قطر ١٥-١٦ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٨

مكتب العمل الدولي

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٨

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications
International Labour Office
Switzerland – 1211 Geneva – CH

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publins

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية
شارع جوستينيان – القنطاري
ص.ب. ١١-٤٠٨٨
رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠
بيروت – لبنان
شبكة الإنترنت: www.ilo.org.lb

تصميم: Moon Promotion
Al - Zein & Associates
طباعة: دار الكتب - بيروت، الجناح

مساهمة منظمة العمل الدولية في المنتدى العربي للتنمية والتشغيل

الدراسات الفنية¹

تُعدّ ورقة العمل هذه جزءاً من خمس دراسات فنية أعدتها منظمة العمل الدولية للمساهمة في المنتدى العربي للتشغيل. وتتمحور مواضيع هذه الدراسات حول ما يلي:

- النمو والاستخدام والعمل اللائق في المنطقة العربية - لمحة عامة
- تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربية
- تطوير المهارات والإنتاجية والتشغيل في المنطقة العربية
- تطوير المؤسسات المستدامة واستحداث الوظائف
- المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية

وقد أعدت هذه الدراسات فريق من منظمة العمل الدولية مؤلف من:

السيدة زيتا برار عوض، مدير دائرة سياسة الاستخدام؛ السيد غريمي بوكلي، دائرة خلق فرص العمل وتطوير المؤسسات؛ السيد طارق الحق، مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية؛ السيدة ماري قعوار، دائرة سياسة الاستخدام؛ السيدة دوروثي شميت، دائرة تحليل الاقتصاد وسوق العمل. ولن يغيب عنا أن نتقدم بالشكر من السيد إبراهيم عواد والسيدة رانيا بخغازي والسيد عبد الكريم كبري على مساهماتهم.

يعكس اختيار المواضيع أولويات التشغيل والتحديات التي تواجهها المنطقة العربية، حيث توّفر هذه الدراسات مواد مرجعية تساهم في الإيفاء بالتعهدات التي قطعت على المستويين الدولي والإقليمي في مجال العمل اللائق. كما تشكل هذه الدراسات تنمة لمبادرات منظمة العمل الدولية وتصب في عملية مستمرة لدعم العمل اللائق على المستوى العالمي.

أثناء انعقاد الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر في بوسان، كوريا، في شهري آب/أغسطس وأيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، أطلقت الوفود الثلاثية العقد الآسيوي للعمل اللائق والتزمت بتحقيق نتائج محددة محورها العمل اللائق. وأوصى الاجتماع بالتعاون على إطلاق مبادرات محددة على المستوى الإقليمي، حيث تساهم المبادرات المشتركة وتشارك المعرفة والخبرات في تحقيق العمل اللائق. وتضمنت التوصيات تعزيز خدمات التشغيل وإعداد إحصائيات إقليمية موثوقة تستند إليها القرارات وتوفير خدمات الدعم للمؤسسات الصغيرة واعتماد المقاييس والممارسات الحميدة بشأن توفير الحماية الاجتماعية وتعزيز آليات تفتيش العمل والوقاية من النزاعات وتسويتها².

وبمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الإفريقي الحادي عشر في أديس أبابا في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، تعهدت الوفود الثلاثية من دول عربية في إفريقيا تحقيق مجموعة أهداف لتطوير برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق بهدف الإسراع في تحقيق أهداف التنمية العالمية المتفق عليها بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية. وشددت نتائج الاجتماع على أهداف محددة بما في ذلك ردم الهوة في المهارات، والدمج الاجتماعي من خلال خلق فرص العمل، والهيكلية الثلاثية باعتبارها آلية أساسية لتحقيق الحوكمة من أجل نمو يؤدي إلى تخفيف الفقر، وإتباع سياسة إقليمية عادلة حول العمال المهاجرين، والحرية النقابية، والقضاء على عمل الأطفال والعبودية والتمييز، وتوفير رزمة أساسية من خدمات الحماية الاجتماعية لخفض الفقر، والهروب من مصيدة الاقتصاد غير النظامي. كما التزم الشركاء الثلاثة بالعقد الإفريقي للعمل اللائق للفترة الممتدة بين ٢٠٠٧-٢٠١٥ متابعة بالتالي نتائج قمة واغادوغو لعام ٢٠٠٤ وما صدر عنها من بيان وخطة عمل وآلية متابعة حول الاستخدام وخفض الفقر في إفريقيا³.

وتدعو خلاصات المؤتمر الخامس والثلاثين لمنظمة العمل العربية (نشابا/فبراير ٢٠٠٨) إلى مزيد من التعاون الإقليمي في مجالات الاستخدام والموارد البشرية والحوار الاجتماعي مع التشديد على وضع مبادرات إقليمية، بما في ذلك قانون عمل عربي موحد، وإقامة آليات إقليمية لمعالجة التحديات المشتركة، مثل إقامة منتدى عربي ثلاثي ونظام معلومات حول سوق العمل العربية. وسلطت منظمة العمل العربية الضوء على الحاجة إلى مزيد من التعاون والتنسيق الإقليمي مع منظمة العمل الدولية لمعالجة مشكلة البطالة والعجز في العمل اللائق.

¹ الغاية من هذه الدراسات إحياء النقاش حيث يحظر الاستشهاد بمضمونها من دون تفويض منظمة العمل الدولية.

² لمزيد من المعلومات زيارة الموقع: <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok>

³ لمزيد من المعلومات زيارة الموقع: <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/addisababa/index.htm>

الفهرس

١	ملخص تنفيذي
٢	مقدمة
٣	١. البناء على التوجهات الحديثة في النمو والاستثمار من أجل تعزيز المؤسسات ونمو الاستخدام
٥	٢. تعزيز التعاون والتكامل الإقليمي لتطوير المؤسسات المستدامة
٦	٣. التنافسية والإنتاجية في صلب تطوير المؤسسات المستدامة
٨	٤. بيئة مؤاتية للمؤسسات المستدامة
١٠	٥. تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم
١٢	٦. المبادرة الذاتية: تعزيز طاقات النساء والشبان
١٥	٧. ملاحظات ختامية: استجابة للمسائل المطروحة/التحديات
١٦	٨. مسائل مطروحة للنقاش
١٧	مرفق

ملخص تنفيذي

لا بد من مواجهة التحدّي الملحّ الكامن في تطوير سياسات واستراتيجيات من أجل إنتاج الوظائف المنتجة واللائقة عبر تعزيز المؤسسات المستدامة الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم في المنطقة العربية.

ومع الإقرار بدور القطاع الخاص في النمو واستحداث الوظائف وتخفيف الفقر، يتم تشجيع الدول في المنطقة العربية على الشروع في عملية الإصلاح الإقتصادي السليم، خاصة معالجة تعزيز البيئة الممكنة للأعمال ومواءمة النظام التربوي مع حاجات سوق العمل.

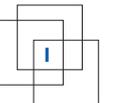
تسلط هذه الورقة الضوء على أهمية المؤسسات المستدامة في تحقيق الأهداف التنموية الإجتماعية والتنوّع الإقتصادي وإنتاج الدخل وتخفيف الفقر في المنطقة، كما أنها تضيء على مجموعة من التحديات التي تواجه تطوير القطاع الخاص في الدول العربية.

وإن البيئة المؤاتية للأعمال، إلى جانب الإطار القانوني والتنظيمي الفاعل، لأمر أساسي لتعزيز القطاع الخاص واستحداث الوظائف. ويُعزى انتشار القطاع غير المنظم في المنطقة العربية، بدرجة كبيرة، إلى بيئة معقّدة وغير سهلة للأعمال، تتسم بقوانين وأنظمة وإجراءات إدارية معقّدة تفتقر إلى الشفافية. كما هناك حاجة لتعزيز تنافسية وإنتاجية المؤسسات في المنطقة عبر سياسات مصمّمة لتلبية الحاجات وتأخذ بعين الإعتبار مستوى التنمية في البلاد والموارد المتاحة والقدرات المؤسسية وتحترم المبادئ الأساسية والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية. كما يجدر بذل الجهود من أجل تقوية التعاون والتكامل الإقليمي بين الدول، خاصة في القطاع التجاري من أجل تشجيع التنوع الإقتصادي وفرص العمل الأوسع نطاقاً. أخيراً، هناك حاجة ملحة لمعالجة عدم المطابقة بين حاجات السوق والأنظمة التربوية وأنظمة التدريب المهني والفني.

كما تسلط الورقة الضوء على أهمية تنمية المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم وتشجيع ثقافة المبادرة الفردية، خاصة بين الشباب، بما في ذلك الشبابات. فيمكن للمبادرة الفردية للشابات والشبان أن تكون طريقاً نحو الخروج من الفقر عبر استحداث الوظائف والنمو الإقتصادي والإنسجام الإجتماعي. إلا أن النساء والشباب يواجهون قيود محددة وعراقيل تمنعهم من إنشاء مؤسساتهم وإدارتها. وهذه القيود - البارزة في معظمها في المنطقة - قد تتضمن الافتقار إلى الدعم الثقافي، التربية والتدريب الضعيفين، عدم كفاية خدمات دعم الأعمال، غياب الأنظمة التي ترعى المساواة بين الجنسين، النفاذ المحدود إلى التمويل وبرامج التعزيز المحلية.

ويؤكّد التنوع الاقتصادي لدول المنطقة الحاجة لتطوير سياسات تستجيب للحالات المحددة. إلا أن هناك عوامل مشتركة توصي بها الورقة وهي: تطوير بيئة مؤاتية للأعمال، تشجيع التعاون والتكامل الإقليمي بين دول المنطقة، تعزيز إنتاجية وتنافسية المؤسسات، والإستثمار في تطوير الموارد البشرية.

ومن الضروري لدول المنطقة أن تستمر و/أو تسلك هذا المسار للإصلاح.



مقدمة

١. خلال السنوات الأخيرة شهدت المنطقة العربية نمواً كبيراً، خاصة بفضل قطاع الطاقة وقد أدّى ذلك إلى ازدياد في عدد الوظائف. إلا أنّ القطاعات ذات النمو العالي وذات القيمة المضافة العالية ليست بالضرورة تلك التي تستحدث غالبية الوظائف الجديدة. وفي دول عديدة، لا زال نمو الإنتاجية منخفض نسبياً. ومن هنا لا بدّ من توسيع النمو وتعزيزه من أجل تمكين التنافسية الطويلة الأمد للمنطقة. أما التكامل الإقليمي - تخفيض تكلفة الأعمال ومعالجة المشاكل التي تستوجب حلولاً تعاونية وعابرة للحدود - فهو أساسي لتعزيز التنافسية.
٢. إضافة إلى ذلك، فإن المنطقة لديها القوى العاملة الأسرع نمواً في العالم ومع ازدياد عدد الشبان والشابات الوافدين إلى سوق العمل فإن التحدي الكامل في استحداث الوظائف لا زال كبيراً للغاية. ويلعب القطاع الخاص دوراً أساسياً وأكبر في معالجة هذا التحدي. وتشدد هذه الورقة على كيفية تعزيز القطاع الخاص بغية أن يعالج تحدي الاستخدام هذا عبر استراتيجية تكمن في تعزيز المؤسسات المستدامة.
٣. إقراراً بالدور الأساسي للقطاع الخاص في النمو والاستخدام وتخفيف الفقر، ركّز مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ على تعزيز المؤسسات المستدامة. وفي خلاصاته وافق المؤتمر على مبادئ ستة على مستوى المؤسسات من أجل ممارسات مستدامة ومسؤولة فيها و١٧ شرطاً من أجل بيئة مؤاتية للمؤسسات المستدامة تتراوح بين السلام والاستقرار السياسي وصولاً إلى القيادة المسؤولة للبيئة (راجع المرفق).
٤. وفي حين أن أصحاب المبادرات يتوقعون بيئة ممكنة من أجل إنشاء المؤسسات وتحقيق نموها فإن المجتمع ينتظر أن تعمل المؤسسات بشكل مسؤول ومستدام. وعلى مستوى المؤسسة، تعني الاستدامة تشغيل مؤسسة من أجل أن تنمو وتحقق الأرباح مع الإقرار بالتطلعات الاقتصادية والاجتماعية للسكان داخل المنظمة وخارجها. ويعني ذلك أن إدارة المؤسسات المستدامة يجب أن تركز على دعائم ثلاث: الاقتصاد والمجتمع والبيئة. وبهذه الطريقة يكون للمؤسسة الإمكانيات من أجل إنشاء ثروة مستدامة وعمل لائق.
٥. وفي عدد من دول المنطقة، غالباً ما تعرقل هيمنة الدولة النمو في القطاع الخاص ويفيد غياب المساواة في التعامل مع الشركات التي تملكها الدولة، على حساب المؤسسات الخاصة؛ عموماً، فإن حصة الاستثمار المحلي والأجنبي الخاص في ازدياد في معظم الدول وإن إصلاح بيئة الأعمال على أجنحة كل دول المنطقة.
٦. ومن الضروري لدول المنطقة العربية أن تستمرّ على هذا المسار للإصلاح، لاسيّما في الترتيب وإدارة سوق العمل: فيجدر تطوير الموارد البشرية التي تحتاجها الأعمال وتعزيز المبادرة وتيسير النمو عبر مؤسسات وعمليات داعمة شفافة.
٧. ومن هنا، فإن التحدي الأساسي يكمن في تطوير استراتيجيات من أجل إنتاج الوظائف اللائقة والمنتجة وتعزيز المؤسسات المستدامة. ويبقى استحداث الوظائف في المؤسسات المستدامة أساسياً من أجل التنوع الاقتصادي وزيادة الدخل وتقليص الفقر في المنطقة. وتشدد هذه الورقة على الحاجة إلى تعزيز بيئة مؤاتية للمعلومات ونمو المؤسسات المستدامة بغية المساعدة على تعزيز اقتصادات أكثر إنتاجية وتنافسية. كما أنها تسلط الضوء على أهمية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وتعزيز ثقافة المبادرة الفردية، لاسيّما بين الشبان، وبما في ذلك الشابات.

٤ لا بد من الاقرار ان ضمن المنطقة العربية قد لا يكون التمييز بين الأنشطة الاقتصادية في الميدان العام والخاص دائماً واضحاً ومحدداً.

١. البناء على التوجهات الحديثة في النمو والاستثمار من أجل تعزيز المؤسسات ونمو الاستخدام^٥

٨. إن المنطقة العربية فيها تنوّع اقتصادي واسع إذ تتضمن دولاً هب من الأكثر ثراءً في العالم وأخرى من أفقرها. وخلال العام ٢٠٠٧، شهدت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (وفقاً لتصنيف البنك الدولي) معدل نمو بلغ ٥,٧٪.

٩. وبالرغم من أن قطاع الطاقة هو الذي يوجّه النمو في معظم دول المنطقة، إلا أنه ليس مصدر النمو الوحيد حتى في الدول الغنية بالموارد. ومؤخراً فإن مساهمة الاستثمار (بعيداً عن الاستهلاك المحلي) في النمو قد شهد ازدياداً. إضافة إلى ذلك، فإن الاستثمار الخاص كحصة من إجمالي الناتج المحلي قد شهد ازدياداً مما يشير إلى نمو القطاع الخاص. وهذه فرصة من أجل البناء والتركيز على تطوير القطاع الخاص عبر جعله أكثر شمولية وذلك عبر تعزيز المؤسسات المستدامة.

١٠. إن إنتاج الوظائف للنساء والشباب هو تحد رئيسي. فحوالي ثلث سكان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هم دون سن الخامسة العشرة (بالمقارنة مع حوالي ١٦٪ للاتحاد الأوروبي). ومن جهة أخرى، يمكن لهذه الأرقام الخاصة بالسكان أن تمثل ميزة تنافسية هائلة ولكن من جهة أخرى يمكنها أن تشكل عبئاً إضافياً ومصدر عدم استقرار إن لم يتم إيجاد فرص عمل إضافية.

١١. ومن المشاكل الأساسية في المنطقة ما يرتبط بجودة المهارات الموجودة بين الوافدين إلى سوق العمل (بما في ذلك مهارات المبادرة الفردية). ويعزز ذلك بشكل أساسي إلى عدم المطابقة بين حاجات السوق والنظام التربوي والأداء الهش لأنظمة التدريب المهني والتقني.

١٢. ويستوجب نمو الوظائف المستدام إصلاحات هيكلية من أجل إطلاق الطاقات لتنمية المؤسسات المستدامة ولاسيما تحسين بيئة الاستثمار المؤاتية للأعمال وفتح الإقتصادات نحو تجارة أوسع وتحسين الحوكمة من ناحية محاسبة القطاع العام والشمولية والفعالية (جدول ١). فمثلاً، لدى سلطنة عُمان بيئة مؤاتية للأعمال أكثر من ٧٦٪ من العالم، وبالنسبة إلى السياسة التجارية فإن عُمان أفضل من ٤٤٪ دولة في العالم أي بمعدل أدنى من المعدل العالمي الذي يبلغ ٥٠٪. وقد أجرت قطر إصلاحات في محاسبة القطاع العام بين ٢٠٠٠ و٢٠٠٧ مما جعلها من أفضل القائمين بالإصلاح وأفضل من ٨٨٪ من العالم. ومن المهم الإقرار بأن هذه الإصلاحات الهيكلية، كجزء متكامل في إطار البيئة المرتبطة بالسياسات، أساسية لتعزيز المؤسسات المستدامة.

^٥ لمزيد من المعلومات مراجعة Economic Developments and Prospects – Middle East and North Africa Region, ٢٠٠٨ (البنك الدولي، ٢٠٠٧) وUnlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa – Towards a New Social Contract (البنك الدولي، ٢٠٠٤)

جدول رقم ١: التقدم من ناحية الإصلاحات الهيكلية
المصدر: Economic Developments and Prospects MENA Region, ٢٠٠٨ (البنك الدولي، ص. ٣٤)

السياسة التجارية	بيئة الأعمال (ج)		الحكومة: جودة الإدارة		الحكومة: مساءلة القطاع الخاص		البلد/ المنطقة
	الوضع الحالي (أ)	تقدم الإصلاح (ب)	حالة الإصلاح (أ)	تقدم الإصلاح (ب)	الوضع الحالي (أ)	تقدم الإصلاح (ب)	
الجزائر	٥٨	٦٩	٣٠	٥١	٢٧	٥٦	
البحرين	—	٧١	—	—	٢٥	٩٤	
دجيبوتي	٥٢	٤٧	١١	—	—	—	
جمهورية مصر العربية	٧٢	٩٦	٢٠	٦١	٢٣	٧٥	
الجمهورية الإسلامية الإيرانية	١	٧٣	٢١	١	٢٢	٨	
العراق	—	—	٣٧	—	—	—	
الأردن	٥٠	٩١	٤٩	٣٧	٣٤	٦٢	
الكويت	٥٨	٧	٧٧	١٢	٣٢	٧٧	
لبنان	١٣	٩١	٤٢	٣	—	—	
ليبيا	—	—	—	—	٠	٤٥	
المغرب	٦٤	٥٥	٣١	١٧٢	٣٢	٧٧	
عمان	٤٤	٧٠	٧٦	٦٩	١٧	٨٨	
قطر	٨	—	—	—	١٤	٦٥	
المملكة العربية السعودية	٦١	٨٧	٨٧	٥٥	٥	٦٨	
الجمهورية العربية السورية	٣٢	٣٨	٢٣	٨٢	٨	٦٧	
تونس	٥٦	٥٧	٤٩	٥٢	٢٠	٣٠	
الإمارات العربية المتحدة	٧٧	—	٥٤	٦	٢٠	٨٤	
الضفة الغربية وغزة	—	—	٣٣	—	١٩	—	
الجمهورية اليمنية	٢٠	٨٧	٦٣	١٠	٣٣	٥٧	
معدلات إقليمية (غير مرجحة)	٤٧	٦٣	٤٤	٢٩	٢٠	٦٤	
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	٥١	٧٣	٣٢	٤٢	٣٧	٦١	
فقيرة بالموارد	٢٨	٦٧	٣٥	١٧	١٩	٤٧	
ثرية بالموارد، عمالة كثيرة	٦٠	٤٩	٧٣	٣٥	١٦	٧٤	
ثرية بالموارد، مستوردة للعمالة	٤٩	٤٣	٦٣	٤٥	٣٩	٤١	
شرق آسيا والمحيط الهادئ	٥٠	٥٥	٥٦	٦٣	٥٣	٥٦	
أوروبا وآسيا الوسطى	٦٠	٥٧	٤٧	٤٦	٥٧	٤٢	
أمريكا اللاتينية والكاريبي	٨٢	٦٣	٨٤	٦٣	٩١	٤٨	
دول ذات دخل مرتفع في منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية	٢٣	٤٠	٤٦	٣٣	٣٧	٢٩	
جنوب آسيا	٢٩	٣٠	٢٦	٤٦	٣٦	٥٣	
أفريقيا جنوب الصحراء	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠	
العالم	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠	

(أ) بالنسبة إلى كل مؤشر، يعكس الوضع الحالي للبلد موقعه عام ٢٠٠٧ في الترتيب العالمي على أساس مجموعة من المؤشرات ذات الصلة التي تظهر كتوزيع لوتيرة متراكمة، ويعكس رقم ١٠٠ البلد الذي لديه «أفضل» السياسات في العالم والرقم صفر يمثل الدولة التي لديها «أسوأ» السياسات في العالم.

(ب) يعكس تقدم الإصلاح التحسن في تصنيف البلد بين ٢٠٠٧ و ٢٠٠٣ (أو بين ٢٠٠٧ و ٢٠٠٣ بالنسبة إلى الإصلاحات الخاصة بالأعمال والأنظمة) في تصنيف عالمي للدول على أساس التغييرات في مجموعة من المؤشرات ذات الصلة والتي تظهر بشكل توزيع لوتيرة المتراكمة. ويشير الرقم ١٠٠ إلى البلد الذي لديه أفضل تحسن في التصنيف العالمي والرقم صفر إلى البلد الذي لديه أكبر تدهور في التصنيف العالمي.

(ج) لقد تمت مراجعة مؤشر بيئة الأعمال لهذا العام في تقرير التنمية والآفاق الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى حد كبير (مما يعكس التغييرات في المؤشرات المستخدمة والمراجعات الكبيرة للبيانات التاريخية) ولا يمكن مقارنتها بالمؤشر الذي ظهر في التقرير نفسه للعام الماضي.

--- = بيانات غير متوافرة

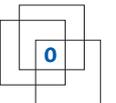
٢. تعزيز التعاون والتكامل الإقليمي لتطوير المؤسسات المستدامة

١٣. إن الموقع الجغرافي فضلاً عن نقاط التشابه الاقتصادية والثقافية بين دول المنطقة يعزز التكامل الاقتصادي الإقليمي. إلا أنه وبالرغم من الحصة المتزايدة للتجارة بين المناطق من مجموع تجارة السلع فيها، فإن حجم التجارة بين دول المنطقة لا زال أصغر من كافة المناطق الأخرى في العالم، باستثناء جنوب آسيا. ويمكن أن يعزى ذلك جزئياً إلى أنه من الصعب للدول التي لديها نفس الموارد وقدرات الإنتاج وهياكل التصدير أن تجد تكاملاً تجارياً يمكنها أن تؤسس عبره لأنماط تخصص وتنويع. إضافة إلى أن التكامل المتدني في سوق السلع والفروقات بين دول المنطقة في الأنظمة والقيود على تحويل العملة ومحدودية الحركة المادية للأشخاص جميعها عناصر تقيد التكامل الإقليمي.

١٤. إلا أن هناك إقرار متزايد بأن الحاجة إلى تعزيز التعاون وتوثيقه من أجل تعزيز التنوع الاقتصادي وتوفير فرص استخدام أوسع نطاقاً بهدف تطوير دور ريادي في الصناعة العالمية. فسيساعد التكامل الإقليمي الأكبر شركات التصدير والاستيراد على أن تتعلم كيفية الدخول والعمل في الأسواق الأجنبية في ظروف "أكثر أماناً" قبل دخولها في المنافسة العالمية؛ ويزود بأرضية للتدريب لصانعي السياسات والمسؤولين الرسميين الذين بذلك يكسبون الخبرة في التفاوض بشأن نواحي ذات تقنية عالية في بيئة السياسة التجارية؛ ويوفر فرصة للمضي قدماً من ناحية الإنسجام في الأنظمة المختارة والقوانين بين دول المنطقة، أكثر مما كان ممكناً على المستوى المتعدد الأطراف، مع الاستفادة من الإقتصادات المتطورة الناتجة عن ذلك للتجارة بين دول المنطقة وخارجها؛ والمساعدة على تعزيز العناصر الإيجابية في برامج الإصلاح المحلي عبر ترسيخ سياسة الاتفاقات التجارية الإقليمية.

١٥. إن تحديات السياسات لتكامل إقليمي أكثر عمقاً وفعالية في المنطقة هائلة ومتعددة الأوجه. وأكثرت أفقية (عبر مجموعات وشبكات) أو عمودية (عبر سلسلات أو قيمة)، فإن الروابط الأكبر بين الدول والشركات الأقوى بين القطاعين العام والخاص، هي من الأمور الأساسية من أجل تعزيز التنافسية الإقليمية.

١٦. ويحمل توسيع التجارة وعداًً بأرباح كبيرة من ناحية استحداث الوظائف لأن فرص التصدير سوف تضيف ملايين الوظائف. فمثلاً، إذا أمكن للمنطقة أن تحقق نمواً أسرع في تصدير المنتجات غير النفطية بحوالي ١٥٪ في السنة خلال السنوات الخمسة المقبلة فعلى الأرجح سيكون ذلك كافياً لتوليد حوالي أربعة ملايين وظيفة و٤٤٪ من القوى العاملة، مباشرة أو بشكل غير مباشر، فقط في القطاعات المصدرة^١. كما من المهم الإقرار بأهمية استحداث الوظائف الجديدة، إلا أن استدامة هذه الوظائف أيضاً غاية في الأهمية. وفي هذا الصدد إن تأثير التوسع التجاري على الاستخدام أساسي ويستوجب بيئة مؤاتية أكثر للأعمال أو للمناخ للاستثمارات في المنطقة بغية إنتاج مؤسسات مستدامة ووظائف لائقة ومنتجة.



٣. التنافسية والإنتاجية في صلب تطوير المؤسسات المستدامة

١٧. إنَّ التنافسية والإنتاجية تشكلان الركيزة للنمو ولهما أبعاد تظهر على المستوى الوطني وعلى مستوى المؤسسات. وتحتاج السياسات لتعزيز الإنتاجية والتنافسية إلى الإقرار بالتنوع، ولا بدَّ من تكييفها مع مستويات التنمية في الدول والموارد المتوافرة والقدرات المؤسسية. ولا شكَّ أنه لا توجد معادلة سحرية لذلك، ولكن يمكن ملاحظة النزعات التي تشير إلى الأهمية النسبية لمختلف اللاعبين على الساحة وفقاً لمستويات التنمية. ولا بدَّ من تركيز أكبر ضمن الدول على القطاعات الناشئة وإيجاد الروابط بين تطوير المهارات والاستثمار وذلك من أجل زيادة كميّة وجودة الوظائف.
١٨. غالباً ما يكون التحدي في الدول ذات الدخل المنخفض (مثل اليمن وموريتانيا أو دجيبوتي) هو في تخطي المنافسة على العمالة الرخيصة أو الموارد الطبيعية. فلا شكَّ أن هذا يتحقق عبر التركيز على مجموعة واسعة من الشروط الأساسية، بما في ذلك التعليم الأساسي والقابلية للاستخدام والمهارات التقنية والصحة ومعالجة نقاط الضعف في البنى التحتية، عوضاً عن إيلاء الأولوية لتعزيز المعايير التنظيمية للأعمال.
١٩. بالنسبة إلى الدول ذات الدخل المتوسط (مثل مصر وليبيا والمغرب) لا شكَّ أن العوامل التنافسية الكبرى ستضمّن تحسين قدرات التسويق والإدارة للمؤسسات ومضمون التعليم ما بعد الثانوي والتدريب المهني وتوسيع قاعدة التصدير وتحسين جودة البنى التحتية للاتصالات وتوسيع استخدام الإنترنت.
٢٠. بالنسبة إلى الدول ذات الدخل المرتفع (قطر والإمارات العربية المتحدة والبحرين) فإنَّ زيادة القدرات الابتكارية وجذب المواطنين نحو الشروع في مبادرات فردية سيكونان أساسيان. فالمنافسة الوطنية تتأثر إلى حدّ كبير بعوامل مثل جودة حوكمة الشركات وحجم الإجراءات الإدارية وجودة ومرونة اليد العاملة الماهرة المدعومة بمرونة المهارات عبر المهن والصناعات والأسواق المالية المحسنة التي تقلص العراقيل أمام الاستثمارات الأجنبية، ومدى حجم تطوير المجموعات.
٢١. لا شكَّ أن هذا تمثيل مبسّط لعمليات معقدة ومنوّعة. إلا أنه يظهر أن مستوى التنمية على الأرجح سوف يؤثر على العوامل التي تطرح أكبر القيود، ومن هنا الحاجة إلى تطوير استجابات محددة من السياسات لحالات معيّنة، عوضاً عن الاتكال على نقل سياسات من دول أخرى وحسب. فضلاً عن ذلك، لا بدَّ من الإقرار بأن هذه الفئات تستثني بعضها البعض وأن القيود ستختلف وغالباً ما تتداخل بين القطاعات والمناطق.^٧
٢٢. ويقيّم تقرير التنافسية العالمية السنوي (GCR) للمتندد الاقتصادي العالمي عدداً من العوامل التي تسهم بقدرة بلد ما على النمو على أساس مستدام. ومع أخذ ذلك بعين الاعتبار، يتمّ استخدام مؤشر تنافسي عالمي (GCI) لقياس ثلاث مجالات أساسية لعملية النمو: بيئة الإقتصاد الكلي، وجودة المؤسسات العامة وحالة التكنولوجيا واستخدامها. وعلى هذا الأساس، يقيّم تقرير التنافسية العالمية السنوي الأداء التنافسي لثلاثة عشر دولة عربية: الجزائر، البحرين، مصر، الأردن، الكويت، ليبيا، موريتانيا، المغرب، عُمان، قطر، سوريا، تونس والإمارات العربية المتحدة. وهو يلحظ تنوّعاً كبيراً في المنطقة بحيث أن إجمالي الناتج المحلي للفرد للدولة الأعلى هو ثلاث وسبعين مرّة ضعف ذلك في الدولة الأفقر. وتؤثر هذه الفروقات على أمور عديدة بما في ذلك توافر الموارد للاستثمار العام وتشكيل القوى العاملة وطبيعتها.

^٧ مثلاً راجع تقرير الإنتاجية لبنك التنمية الإسلامي لعام ٢٠٠٧ لتقييم إنتاجية الدول بشكل مفصّل.

**المربع ١. تقرير التنافسية العالمي
المصدر: تقرير التنافسية العالمي ٢٠٠٧-٢٠٠٨**

**الدول ذات الأداء الأمثل في المنطقة العربية
قطر، الإمارات العربية المتحدة، الكويت والبحرين**

خلاصات تقرير التنافسية العالمي (GCR):

هذه الدول متأخرة بالنسبة إلى دول أخرى تقارن بها من ناحية التنافسية الوطنية. ويسلط التقرير الضوء على نقاط الضعف في الابتكار وتطور الأعمال ويدعو إلى تعزيز قدرات الابتكار عبر الاستثمارات العامة والخاصة وتجديد البنية التحتية الابتكارية الأساسية بما في ذلك عبر زيادة الإنفاق على الأبحاث والتنمية ومزيد من الاستثمار في الخدمات الصحية العالية الجودة والتعليم العالي. وتستجيب قطر والإمارات العربية المتحدة بتفاعل لهذه التحديات عبر استثمارات كبرى في تطوير خدمات ذات جودة عالمية في مجالات مثل السياحة (حيث تبدو إمكانيات استحداث الوظائف كبيرة للغاية) والقطاع المالي والتعليم العالي.

**الدول ذات مرحلة التنمية المركزة على الفعالية
تونس، عُمان، الأردن، ليبيا والجزائر**

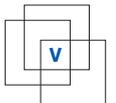
خلاصات تقرير التنافسية العالمي (GCR):

تحتاج هذه الدول أن تركز على التعليم العالي والتدريب وفعالية السوق والجهوزية التكنولوجية لتمكين المؤسسات من استخدام المزيد من العمال المنتجين ودفع أجور أعلى. ويسلط تقرير التنافسية العالمية السنوي الضوء على المؤسسات المستقرة والنتائج التربوية الجيدة مع الإشارة إلى البنية التحتية الضعيفة (خاصة بالنسبة إلى النقل الجوي ومرافق الاتصالات) والأنظمة المالية الضعيفة في تونس. أما بالنسبة إلى عُمان، فيجري تسليط الضوء على مؤسسات ذات تطور جيد وأسواق عمل فاعلة، ولكن مع ضرورة التحسين في التربية (خاصة في مستوى التعليم) والحاجة إلى المزيد من الجهوزية التكنولوجية والتطور في الأعمال والابتكار فيها. وفي الأردن، إن بيئة الاقتصاد الكلي الضعيفة تعرقل الاستثمار والنمو وتتم الإشارة إلى محدودية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وضعف نقل التكنولوجيا على أنهما من العناصر التي تؤخر نمو اقتصادات تنافسية. وفي المقابل يبدو أن في ليبيا والجزائر مؤشرات اقتصاد كلي ممتازة ولكنها تعاني من بنى تحتية غير متطورة وضعف في الجهوزية التكنولوجية وتنافسية محدودة لأنها محمية نسبياً من التنافس الدولي.

**الدول ذات الدخل الأدنى
مصر والمغرب وسوريا وموريتانيا**

خلاصات تقرير التنافسية العالمي (GCR):

في كل دولة يتم تسليط الضوء على نقاط الضعف في الأسواق المالية وأسواق العمل. وفي مصر، يُعتبر العجز العالي في الميزانية عائقاً أساسياً أمام الاستثمارات الكبيرة. وقد شرع المغرب في برنامج موسّع لتعزيز التنافسية عبر تكثيف الروابط التجارية وتعزيز القطاعات ذات القيمة المضافة العالية. إلا أن هذه الجهود تتم عرقلتها عبر مستويات تنمية بشرية متدنية وقطاع مالي سطحي. وتُعتبر سوريا على أنها تعاني من بيئة اقتصاد كلي ضعيفة ومستويات عالية من التدخل في أسواق السلعة. ويشير أيضاً تقرير التنافسية العالمي إلى طاقات من ناحية التكنولوجيا تبقى غير مستغلة ولا تقوم بتعزيز النمو. ولا يُعتبر أن الاستثمار الأجنبي المباشر يحرك نقل التكنولوجيا وتبدو قدرة المؤسسات على تكييف التكنولوجيا محدودة.



٤. بيئة مؤاتية للمؤسسات المستدامة^٦

٢٣. إن بيئة مؤاتية للأعمال وبيئة قانونية فاعلة عنصران ضروريان لتعزيز تطوير القطاع الخاص واستحداث الوظائف الضرورية لمواجهة التزايد السريع في اليد العاملة في المنطقة العربية. وعموماً انطلقت استراتيجيات تحسين بيئة الأعمال في المنطقة من نهج تركز على سياسات صناعية تركز على قطاعات محددة واستراتيجيات إصلاح أوسع نطاقاً تهدف إلى تحسين المؤسسات والإجراءات التي تطل كافة مجالات أنشطة المؤسسات.

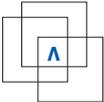
وإن بيئة الأعمال المستدامة مهمة لضمان مجتمعات ديناميكية ومستدامة وشمولية. وعلى الأرجح أن البيئة الممكنة للمؤسسات المستدامة تتسم بالأنظمة المناسبة والحد الأدنى من المعاملات الإدارية والإجراءات البيروقراطية وبنى تحتية جيدة وسيادة القانون وضمانات فاعلة لحقوق الملكية وغياب الفساد إلخ. ويشجع ذلك الاستثمار ويعزز مستويات عالية من النمو عبر تحفيز تشغيل وتشكيل المؤسسات على أنواعها ونموها، أكانت مؤسسات صغيرة أو كبيرة أو تعاونيات.

إنّ التشغيل الفاعل للأسواق والمؤسسات هو في مصلحة الحكومات والأعمال والمواطنين والشركاء الاجتماعيين ويتحدد إلى حد كبير من قبل الأطر التنظيمية التي يعمل فيها هؤلاء. إلا أن إصلاح الأنظمة ليس بمجرد إزالة القيود ولا هو مسألة تكلفة. فالأنظمة والإجراءات الإدارية ضرورية لتنفيذ السياسات العامة، وتتكل المؤسسات على الأطر التنظيمية المناسبة من أجل ضمان تنافسية عادلة لكي تعمل الأسواق بشكل أفضل (أي) عبر أنظمة بشأن تنفيذ العقود وحماية حقوق الملكية الفكرية) وتعزيز أماكن العمل اللائقة والمنصفة.

المربع ٢. نواحي خاصة ببيئة الاستثمار في الجزائر وجمهورية مصر العربية والجمهورية اليمنية ودول مجلس التعاون الخليجي المصدر: Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa. Towards a New Social Contract, البنك الدولي، ٢٠٠٤، ص. ١٧٩.

- بالرغم من الأهمية المعترف بها على نطاق واسع للقطاع الخاص في المنطقة لا تزال المعلومات المحددة بشأن تكوينه وأنشطته والقيود فيه غير كافية عموماً. وقد أجريت مسوحات على مستوى الشركات في بعض الدول بما في ذلك الجزائر ومصر والجمهورية اليمنية. وتتيح هذه المسوحات دراسة عن كثب لبيئة الأعمال والاستثمار. وتشير النتائج إلى النواحي الفريدة لمناخ الاستثمار في الدول الفردية، فضلاً عن نقاط تشابه عبر الدول:
- الشركات القديمة مقابل الجديدة في الجزائر. تشتكي الشركات القديمة نسبياً أكثر من الشركات الجديدة من التنافس غير العادل والقطاع غير المنظم. إلا أن هذه الشركات لديها شكاوى أقل بشأن الفساد والوصول إلى الاعتمادات.
- الشركات الصغيرة مقابل الشركات الكبيرة في مصر. تشتكي الشركات الصغيرة أكثر من الشركات الكبيرة بشأن صعوبات في الوصول إلى الاعتمادات وتصدير السلع والتعامل مع إدارة الضرائب كما تشتكي الشركات الصغيرة أكثر بشأن الفساد والوقت الضروري لفض النزاعات في المحاكم.
- شركات الشمال مقابل شركات الجنوب في جمهورية اليمن. إن الشركات في الجزء الشمالي من البلاد حيث يسود ال "Laissez-Faire" تواجه عراقيل أكبر في إنجاز أعمالها من الشركات في الجنوب الإشتراكي سابقاً، لاسيّما من ناحية الأنظمة التجارية والنظام القانوني والترخيص.
- الشركات الوطنية مقابل الشركات الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي. إن الشركات الأجنبية عموماً تخضع لمعدّلات ضريبية أعلى من الشركات الوطنية. وفي بعض الدول تخضع الشركات الأجنبية لقيود على الاستثمار في بعض القطاعات وقيود على ملكيتها للأعمال.

^٦ يغطي هذا القسم البيئة التنظيمية للأعمال والمناخ الخاص بالاستثمارات أو الأعمال. وإن عبارة "بيئة مؤاتية للمؤسسات المستدامة" مستوحاة من استنتاجات نقاش مؤتمر العمل الدولي (راجع الملحق).



٢٦. إن إصلاحات السياسات في بيئة الأعمال غالباً ما تكون شرطاً أساسياً للتدخل الناجح باستخدام أنواع أخرى من دعم المؤسسات من مثل الاعتمادات أو خدمات الأعمال. وبالمقارنة مع الدعم المباشر للمؤسسات يمكن أن تكون إصلاحات السياسات وسيلة فاعلة من ناحية الكلفة لتحقيق أثر ملحوظ عبر الوصول إلى عدد كبير من المؤسسات. وإن قرارات الاستثمار – بما في ذلك الاستثمار في المنطقة من قبل الدول الغنية بالموارد – هي رهن بيئة الأعمال إلى حد كبير في دول محدّدة.

٢٧. ما من نهج يُطبّق على جميع المؤسسات من أجل دعم بيئة ممكنة للأعمال. فمثلاً إن بيئة السياسات للمؤسسات الصغيرة هي جزء فرعي من السياسة العامة أو البيئة الممكنة للقطاع الخاص ككل. وعموماً إن بيئة السياسات الجيدة لتطوير القطاع الخاص على قاعدة واسعة أمر جيد أيضاً للمؤسسات الصغيرة ولكن هناك بعض النواحي الخاصة ببيئة الأعمال ذات الأهمية الخاصة للمؤسسات الصغيرة.

٢٨. إن المسح السنوي لقياس تنظيم الأعمال التجارية^٤ الذي تجريه مؤسسة التمويل الدولي/البنك الدولي يقيس الأنظمة التي تؤثر على مراحل عشرة من دورة حياة المؤسسات: تأسيس المؤسسة، موضوع التراخيص، توظيف العمال، تسجيل الملكية، الحصول على اعتماد، حماية المستثمرين، دفع الضرائب، التجارة عبر الحدود، تنفيذ القوانين وإقفال المؤسسة. وتستخدم المؤشرات لتحليل النتائج الاقتصادية وتحديد الإصلاحات التي نجحت وأين نجحت ولماذا. وفي تقرير عام ٢٠٠٨، إن الدولة ذات التصنيف الأعلى في المنطقة كانت المملكة العربية السعودية في المرتبة الثالثة والعشرين من أصل ١٧٨ دولة؛ وكانت مصر "المصلح الأفضل" في العالم (راجع المربع)؛ إلا أن تصنيف معظم الدول العربية كان في آخر الترتيب في الربع الثالث والرابع منه.

المربع ٣. إصلاح بيئة الأعمال في مصر

المصدر: [Doing Business www.doingbusiness.org/Reformers/MENA.aspx](http://www.doingbusiness.org/Reformers/MENA.aspx)

في نسخة عام ٢٠٠٨ لتقرير قياس تنظيم الأعمال التجارية في مصر إشارة إلى أن مصر هي البلد الأول من ناحية الإصلاحات في العالم بعد أن أحرزت تحسناً في خمسة من المجالات العشرة التي يشملها المسح. ويبدو أن الإصلاحات في مصر كانت عميقة. فقد قلصت مصر الحد الأدنى من رأس المال المطلوب لتأسيس مؤسسة من خمسين ألف جنيه مصري إلى ألف جنيه مصري (ويساوي الجنيه المصري حوالي ٠,٢٠ دولار) وقد قامت بتقليص الوقت الضروري لذلك والتكلفة بالنصف. كما قلصت مصر تكلفة تسجيل الملكية من ٣٪ من قيمة الملكية إلى رسم محدد متدن. وتم إطلاق نوافذ موحّدة جديدة للتجار في المرافئ مما يقلص الوقت الضروري للاستيراد بسبعة أيّام والوقت الضروري للتصدير بخمسة. كما قلصت مصر تكلفة التعامل مع التراخيص.

إلا أنه وبالرغم من التحسينات لا زالت مصر في المرتبة ١٢٦ من أصل ١٧٨ في إجمالي الترتيب (ولكنها انتقلت من المرتبة ١١٤ من أصل ١٨١ دولة في آخر نسخة للعام ٢٠٠٩ من التقرير).

^٤ إن لمنهجية "Doing Business" حدودها. فهناك مجالات أخرى مهقّة للأعمال – من مثل قرب البلد من الأسواق الكبيرة وجودة خدمات البنى التحتية (غير تلك المرتبطة بالتجارة عبر الحدود) وأمن الملكية وعدم تعرّضها للسرقة أو النهب، شفافية المشتريات الحكومية، ظروف الإقتصاد الكلي أو القوة الكامنة للمؤسسات – وهي لا تُدرس مباشرة من قبل "Doing Business". ولاتاحة مقارنة البيانات بين الدول، تشير المؤشرات إلى نوع معين من الأعمال – عموماً شركة محدودة المسؤولية تشغل في أكبر مدينة للأعمال وهي لا تُمثل غالبية الأعمال في معظم الدول، خاصة الدول ذات الدخل المتدنّي، والأهم، فإنّ "Employing Workers Indicator" – هو مؤشر استخدام العمال وهو من المؤشرات العشرة المستخدمة لحساب المؤشر الإجمالي – وفيه ثغرات كبيرة ويمكن أن يُستخدم لمكافأة الدول لفشلها في تعزيز حقوق العمال أو حمايتهم ولا يقتر كما يجب بمنافع أنظمة سوق العمل. لمزيد من التفصيل حول مؤشر استخدام العمال، راجع وثيقة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي (دورة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧) حول الأمم المتحدة والإصلاح: التطورات في النظام المتعدد الأطراف، تقرير البنك الدولي Doing Business: مؤشر استخدام العمال http://www.ilo.org/wcmsp0/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_080100.pdf

٥. تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم

٣٩. يولي مكتب العمل الدولي أهمية خاصة لدعم البيئة المؤاتية للمؤسسات الصغيرة^٤، بما في ذلك معالجة التحديات في الاقتصاد غير المنظم والتي تشكل، مثلاً، حوالي نصف مجمل الاستخدام في دول المغرب ولكن نسبة صغيرة فقط من الاستخدام في دول مجلس التعاون الخليجي. ولهذا الغرض، قام مكتب العمل الدولي بتقييم لتشخيص بيئة الأعمال للمؤسسات الصغيرة في المملكة العربية السعودية، وسوريا ومصر ولبنان وشرع المكتب في حوارات سياسات ذات صلة في كل من هذه الدول.

٣٠. وتلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم دوراً أساسياً في التنمية الاقتصادية وهي أساسية لتعزيز نمو الوظائف والابتكار. ولكي تصبح محركاً للنمو، تحتاج المؤسسات المحلية للعمل وفقاً لمعايير دولية ولأن تكون تنافسية في الأسواق العالمية. وهناك ميل إلى هيمنة عدد صغير من الشركات الكبرى على اقتصادات المنطقة العربية وهي لديها نسبياً روابط ضئيلة مع العدد الكبير للمؤسسات المحيطة الصغيرة وغير المنظمة. وفي حين أنّ نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم لا تختلف عنها في المناطق الأخرى، إلا أن مساهمتها في إجمالي الناتج المحلي أقل بكثير. وتعرقل عوامل عديدة أداء الشركات المحلية وتجعل من الصعب عليها التنافس في الاقتصاد العالمي.

٣١. ويعزى انتشار المؤسسات الصغيرة وغير منظمة، إلى حد كبير، إلى بيئة الأعمال المعقدة وغير السهلة والتي تتسم بقوانين صعبة وأنظمة وإجراءات إدارية تفتقر إلى الشفافية. ويضطر المستثمرون إلى إنفاق الموارد البشرية والمالية الكبيرة خلال فترة التأسيس والتشغيل لمؤسساتهم في حين أن فض النزاعات التجارية يستغرق وقتاً طويلاً ويكون عبر عملية غير قابلة للتوقع في دول عديدة. وإلى جانب تنافسية دولية محدودة، تؤدي هذه العوامل بالمستثمرين إلى تردد في الاستثمار أو إضفاء الطابع النظامي لمؤسساتهم مما يؤثر على فرص العمل والدخل عبر القطاع الخاص.

المربع ٤. سياسات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم: حالة تونس المصدر: مكتب منظمة العمل الدولية شبه الاقليمي في القاهرة

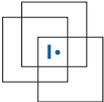
الفترة بين ١٩٨٦ و٢٠٠٦:

- تشغيل واسع النطاق لإعادة هيكلة وخصخصة المؤسسات مع مشاركة فاعلة للقطاع الخاص.
- قلص الإصلاح الضريبي الكبير عدد الضرائب وحجمها.
- ١٩٩١: قانون المنافسة، قانون أسعار المستهلك، وقانون حماية المستهلك.
- نظام تيسير موكّد لإنشاء المؤسسات وتطويرها: إعادة جمع كافة القوانين والأنظمة في قانون استثمار واحد، مع أحكام خاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم:

- * منحة ٧٠٪ من تكلفة الدراسات الأولية ودراسات الجدوى
- * مساهمة في رأسمال المؤسسة
- * تغطي الحكومة حصة صاحب العمل في تغطية الضمان الاجتماعي
- * تساهم الحكومة بـ ٣٠٪ من تكلفة الأرض والموقع
- * إلى جانب ما ذكر أعلاه، تحصل المؤسسات الصغرى على ٦٪ من كلفة الاستثمار وقرض قابل لإعادة التسديد لمدة إحدى عشر عاماً من دون فائدة

- إطلاق برنامج رئيس الجمهورية الذي يستهدف إنشاء سبعين ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة الحجم خلال الفترة بين ٢٠٠٤ و٢٠٠٩ (٤،١ مؤسسة لكل ١٠٠٠ مواطن مقابل ٠,٨ خلال الفترة السابقة)
- إنشاء المجلس الوطني لإنشاء المؤسسات والمشاريع الابتكارية (الخدمات الداعمة للأعمال)
- توسيع الوصول إلى النواقد الموكّدة وإنشاء النافذة الموكّدة الافتراضي (إنشاء المؤسسات عبر الإنترنت) عبر إيجاد نقاط اتصال بكافة المواقع الحكومية على الإنترنت)
- تقليص الحد الأدنى للرأسمال إلى أقل من ألف دولار
- الإعفاء من ٧٠٪ من الإجراءات لإنشاء المؤسسة (الهدف: ٩٠٪ عام ٢٠٠٩)

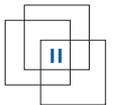
^٤ تمّ تطوير مجموعة من المواد التدريبية والدروس وأدلة التقييم لدعم هذا العمل.



- إيلاء أهمية خاصة لتعزيز مؤسسات الخدمات الداعمة للأعمال في البلاد، في قطاعات اقتصادية استراتيجية
- إنشاء مراكز للأعمال تقدم المعلومات وتزوّد بالدعم التقني لأصحاب المبادرات الصغيرة الجدد
- التأسيس لنظام Spin-Off مع الأموال الضرورية ذات الصلة
- إنشاء مصرفين متخصصين في الاعتمادات الصغرى للمؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم
- إطلاق وتنفيذ برامج واسعة النطاق تفيد المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم في مختلف المجالات مثل بناء القدرات وإعادة هيكلة المؤسسات وجودة المنتجات والتدريب المهني والتنافسية
- والمعلومات الاقتصادية وجميعها ممولة من الحكومة حتى 70% من التكلفة، واستفادت 2400 مؤسسة من العملية الريادية. وقد شاركت مؤسسات الخدمات الداعمة للأعمال والمصارف وغيرها من أصحاب المصالح في هذه البرامج.
- إنشاء هيئة لإنشاء الفرق العاملة وهي تتضمن وحدة متحركة للخبراء الذين يزودون بالمساعدة التقنية
- المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم في هذا المجال.
- إنشاء بوابة الاستثمار الوطني التي تزود بمجموعة واسعة من المعلومات لأصحاب المبادرات القائمين والفرحتملين والمستثمرين الأجانب
- إنشاء ستة أقطاب تكنولوجية بمشاركة الجامعات ومراكز الأبحاث والمعاهد التقنية ومعاهد الهندسة، لاسيما في مجالات الطاقة الابتكارية والتكنولوجيا الحيوية والمواد الكيميائية والأدوية وتكنولوجيا المعلومات والوسائل المتعددة الوسائط والميكانيكية والإلكترونية ووسائل الإعلام والنسيج ومعالجة الأغذية

خلاصة:

إن النتيجة الرئيسية لهذه الديناميكيات ولفعالية التدابير المتخذة وتنفيذ القوانين والرصد المستمر وتقييم البرامج الوطنية والمشاركة الواسعة للقطاع الخاص وكافة أصحاب المصالح المعنيين هي إن مؤشرات الاقتصاد الوطني في ارتفاع. وهناك بيئة فاعلة ممكنة لتطوير قطاع حديث للمؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم. وإن التقارير الصادرة عن البنك الدولي من مثل تقرير قياس تنظيم الأعمال التجارية السنوي، فضلاً عن تقرير التنافسية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، تصنف جميعها تونس بمرتبة عالية في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية بين الدول النامية وخاصة بين دول أفريقيا والدول العربية.



٦. المبادرة الذاتية: تعزيز طاقات النساء والشبان

٣٢. تلعب المبادرة الفردية دوراً أساسياً في تحريك تنمية الاقتصاد واستحداث الوظائف. وتظهر دول المنطقة توجهات مختلفة نحو ما يمكن أن يُسمى ثقافة المبادرة الفردية. فمثلاً، في دول مجلس التعاون الخليجي، إنَّ الاستخدام في القطاع العام لا زال يُشكّل هدف النساء والرجال للحياة المهنية في سوق العمل وبين الخريجين الجدد ويمكن أن يُطرح تعزيز الاهتمام بالعمل للحساب الذاتي أو المبادرة الفردية تحدّي كبير. إلا أنَّ عدداً من الحكومات قد قرّرت مواجهة التحديّ الكامن في تعزيز المبادرة الفردية. فقد أقرّت سوريا وعمان واليمن مؤخراً بأهميّة تعزيز العمل للحساب الخاص بين الشباب وقد التزمت هذه الدول باعتماد تعليم المبادرة الذاتية وتطبيقها في أنظمة التعليم المهني والتقني. وأقرّت أيضاً كل من قطر وفلسطين والمملكة العربية السعودية بأهمية هذا الموضوع وطلبت المساعدة الدولية من مكتب العمل الدولي في هذا الشأن.

٣٣. يمكن للمبادرة الذاتية لدى النساء والشباب أن تشكل مساراً للخروج من الفقر عبر استحداث الوظائف والنمو الاقتصادي والانسجام الاجتماعي. إلا أنَّ النساء والشباب يواجهون قيود وعراقيل محدّدة تحول دون إنشائهم للمؤسسات وإدارتها. وهكذا قيود - ومعظمها بارز بشكل خاص في المنطقة - يمكن أن تتضمّن الافتقار إلى الدعم الثقافي والتربّي والتدريب الضعيفين، وضعف خدمات دعم الأعمال، وغياب القوانين التي ترعى المساواة بين الجنسين والوصول المحدود إلى التمويل وبرامج التعزيز المحلية.

٣٤. إنَّ الشباب وخاصة النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لديهم طاقات هائلة من ناحية الدور الذي يمكن أن يضطلعوا به في التنمية الاقتصادية واستحداث الوظائف. ومنذ السبعينات، ازدادت معدلات المشاركة في القوى العاملة للنساء بسن ١٥ إلى ٢٩ من ٢٣٪ إلى ٣٢٪. وارتفعت مشاركة النساء من كافة الأعمار في القوى العاملة من ٢٢٪ عام ١٩٦٠ إلى تقريباً ٢٥٪ في ١٩٨٠ و ٢٧٪ في التسعينات و ٣٢٪ في العام ٢٠٠٠. وأيضاً، من المتوقع أن تبلغ مشاركة المرأة ٤٣٪ عام ٢٠٢٠ (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية العربية لعام ٢٠٠٥). وفي دول عديدة إنَّ مشاركة المرأة في التعليم العالي مرتفعة وفي بعض الدول في المنطقة ٦٣٪ من طلاب الجامعات هم من النساء. إلا أنه يبدو جلياً أنَّ معظم هذا الاستثمار في رأس المال البشري لا يُترجم في وظائف منتجة؛ وفرص العمل للنساء الخريجات محدودة؛ وهناك حاجة في التدقيق في جودة العديد من البرامج الدراسية وارتباطها بعالم العمل؛ والعديد من الخريجين (نساء ورجالاً) قد يفتقرون إلى المهارات الأساسية التي تؤهلهم الحصول على وظيفة.

٣٥. إنَّ تمكين المرأة عبر زيادة قدرتها التفاوضية والقدرة على صنع القرار جميعها أجزاء أساسية من بيئة السياسات الأوسع نطاقاً لتطوير المؤسسات المستدامة. فلا يدعو تمكين المرأة قانوناً إلى تغيير في الإطار القانوني وحسب، ولكن أيضاً في البنى الاجتماعية للمجتمع.

المربع ٥. أدلة واستراتيجيات وأدوات مكتب العمل الدولي لتمكين المرأة والشبان أصحاب المبادرات

برنامج إبدأ وحسن مشروعك (SIYB)

إنه برنامج تدريب على الإدارة يركز على إنشاء المؤسسات الصغرى وتحسينها كاستراتيجية لإنشاء مزيد من الوظائف ووظائف أفضل (وهناك منتج مكمل لهذا البرنامج ويرتبط به بعنوان وسع مشروعك EYB ويستهدف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي لديها إمكانية للنمو). وهو يهدف إلى تمكين الخدمات الداعمة للأعمال (BDS) وخاصة منظمات النساء لكي تطبق بفعالية واستقلالية تدريب إنشاء المؤسسات وتحسينها والأنشطة ذات الصلة لأصحاب المبادرات المحتملين والقائمين ولتمكين أصحاب المبادرات الصغيرة المحتملين والقائمين، نساء ورجالاً، عبر منظمات الخدمات الداعمة للأعمال هذه من إنشاء مؤسسات مستدامة وزيادة إمكانية بقاء وربحية المؤسسات القائمة وإنشاء وظائف ذات جودة لغيرها خلال العملية. وقد تمّ العمل على برنامج إبدأ وحسن مشروعك SIYB في الأردن وقطر والسودان والمغرب.

تعرف إلى عالم الأعمال (KAB)

إن معظم الناس في معظم الدول في المنطقة لديهم نوع من الانحياز الثقافي لمصلحة القطاع العام والاستخدام في الشركات. ولتعزيز ثقافة المبادرة الذاتية يعمد مكتب العمل الدولي على تعزيز التربية على المبادرة الذاتية في التعليم المهني والثانوي والعالي عبر أداة تعرف إلى عالم الأعمال التي تعالج تحديّ بطالة الشباب؛ وتعزز الوعي بين الشبان حول الفرص والتحديات الكامنة في المبادرة الذاتية والعمل للحساب الخاص. وتستخدم أداة تعرف إلى عالم الأعمال في عدد من دول المنطقة بما في ذلك عمان وسوريا واليمن والعراق وفي المغرب.

تطوير المبادرة الذاتية لدى المرأة (WED) دليل بناء القدرات
إنّ الدليل - المستخدم في العراق والمملكة العربية السعودية وفلسطين من بين دول أخرى - يعزّز المشاركة الكاملة للنساء في المبادرة الذاتية والتطوير الاقتصادي ويسهّل إنشاء وظائف جديدة وأفضل من قبل النساء أصحاب المبادرات الذاتية.

النوع الاجتماعي والمبادرة الذاتية معاً: نحو تطوير دور المرأة في المؤسسات
إنّ هذه الرزمة المستخدمة في العراق ولبنان وفلسطين تزوّد بمعلومات تقنية حول إنتاج الدخل وأنشطة المؤسسات. وهي تمكن النساء أصحاب المبادرات ذات الدخل المنخفض بالانتقال من إنتاج الدخل الهامشي إلى تطوير مؤسسات مربحة عبر تدريب تشاركي وموجّه نحو الفعل مع تسليط الضوء على مهارات الضرورية من منظور النوع الاجتماعي.

جمعيات المؤسسات الصغيرة للمرأة: دليل لبناء القدرات
إنّ هذا الدليل يحرص على أن تُمثل النساء بفعالية في جمعيات المؤسسات الصغيرة ويقوم بالتوعية من ناحية عدم المساواة في النوع الاجتماعي التي تواجهها النساء أصحاب المبادرات.

٣٦. إنّ ثقافة المبادرة الفردية تزوّد بقاعدة متينة لتعزيز المؤسسات المستدامة إلا أنها ليست بكافية. ومن بين العوامل المهمة الأخرى العديدة (راجع الملحق) فإنّ الوصول إلى الخدمات المالية أساسي. وإنّ النظام المالي الذي يعمل بشكل جيد يزوّد بالمحرك لنمو وديناميكية القطاع الخاص.

٣٧. وفي المنطقة غالباً ما يُحبط أصحاب المبادرات الذاتية بسبب عدم النفاذ إلى الخدمات المالية المناسبة. ويبرز ذلك بشكل خاص بالنسبة إلى الشبان والنساء الذين على الأرجح ستواجههم عراقيل قانونية واجتماعية وثقافية من ناحية الحصول على اعتمادات. إنّ تسهيل الوصول إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بما في ذلك التعاونيات والمشاريع الجديدة بالحصول على التمويل - الاعتمادات، التمويل التّأجير، رأسمال المخاطرة، إلخ - ينشأ الظروف المؤاتية لعملية أكثر إدماجاً لتنمية المؤسسات. ومن المشاريع الواعدة، تطوير أدوات جديدة ترتكز على مبادئ التمويل الإسلامي.

**المربع ٦. تطوير المؤسسات في اليمن وعمان والمملكة العربية السعودية
المصدر: منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية في بيروت**

عمان: برنامج سند لتدريب وتشغيل القوى العاملة الوطنية "

إنّ برنامج سند (SANAD) الذي يهدف إلى نشر ثقافة المبادرة والعمل للحساب الخاص بين المواطنين العمانيين يستعمل الوسائل التالية: توفير القروض حتى ٥٠٠٠ ريال عماني بمجموع يبلغ مليوني ريال عماني بإدارة بنك التنمية العماني الذي يقتطع رسم إدارة يبلغ ٢٪؛ تدريب المهارات (من قبل مراكز التدريب المهني و/أو مراكز تدريب خاصة)؛ التوجيه؛ خدمات استشارية؛ وحاضنة للنساء تأسست مؤخراً في مجال تصميم الأزياء (تدريب لمدة ثلاثة عشر شهراً وتوفير موقع الإنتاج). وحتى تاريخه، فادى ذلك إلى استحداث ٨٠٠ وظيفة.

اليمن: وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر التابعة للصندوق الاجتماعي للتنمية

تمت المصادقة على الاستراتيجية الوطنية اليمنية لتنمية المؤسسات الصغيرة والصغيرة من قبل مجلس الوزراء في ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وقد تضمنت تأسيس وكالة وطنية لتعزيز المؤسسات الصغيرة والصغيرة (وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر). وإنّ الصندوق الاجتماعي للتنمية هو هيئة حكومية ذات استقلال ذاتي أسست وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر كأحد فروعها عام ٢٠٠٦. وإنّ وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر مسؤولة عن توجيه وتنسيق الأنشطة من أجل تقديم خدمات مُحسنة غير مالية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر التخطيط والتوجيه والتنسيق والرصد لبرامج مختلفة مع منظمات شريكة. وستهدف البرامج إلى تعزيز النمو والتنوع ضمن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ومن ضمن تدخلات وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر تيسير الروابط في السوق بين المؤسسات التربوية وسوق العمل. ويتضمّن ذلك تعزيز تعليم المبادرة الذاتية والتدريب في المدارس والكلية والجامعات اليمنية.

المملكة العربية السعودية: مراكز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم

تمّ تأسيس عام ٢٠٠١ مركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في إطار مؤسسة التدريب التقني والمهني (TVTC) بالأهداف التالية: تشجيع فكرة العمل للحساب الخاص بين الشباب السعوديين وتزويدهم بالمهارات التقنية ومهارات الأعمال الضرورية لتأسيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم؛ توفير دروس تدريب على إدارة الأعمال لأصحاب المبادرات القائمين والذين أسسوا أعمالاً حديثاً؛ توفير المتابعة وخدمات الاستشارة؛ توفير قاعدة بيانات شاملة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في المملكة؛ وإجراء أبحاث ودراسات متخصصة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

هناك حالياً ١٥ مركزاً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والخطة هي بزيادتها لتبلغ ٢٥ في السنوات الخمس المقبلة. وقد بدأت المراكز بتقديم مواد مطوّرة حديثاً بعنوان "بناء قدرات أصحاب المبادرات" التي تستوجب التحسين والتي تسعى إلى مساعدة تقنية من مكتب العمل الدولي. وإنّ استخدام المواطنين هو من العناصر الأساسية الواجب معالجتها في المملكة العربية السعودية بحيث أنّ معظم الرجال والنساء السعوديين يتكّون على القطاع الخاص لضمان الاستخدام. وإنّ فكرة اختيار العمل للحساب الخاص كأحد خيارات الحياة المهنية ليس جزءاً من الثقافة السعودية. وبدوره يُقدّم القطاع الخاص فرصاً أكثر لاستخدام العمالة الأجنبية لسببين أساسيين وهما: الإنتاجية/المهارات والاستمرارية/الاستدامة.

٧. ملاحظات ختامية: استجابة للمسائل المطروحة/التحديات

٣٨. نظراً للتنوع الكبير في المنطقة، لا توجد حلول موحّدة للتحدي الأساسي الكامن في استحداث الوظائف عبر تطوير المؤسسات المستدامة. إلا أنّ هناك بعض التوجّهات المشتركة.

٣٩. إنّ زيادة نمو الوظائف والحفاظ على استدامتها يستوجب إصلاحات هيكلية للتنوع في القطاع الخاص. وإنّ التحسينات في بيئة الاستثمار/مناخ الأعمال وفتح الاقتصادات أمام التجارة الأوسع نطاقاً وتحسين الحوكمة هي من العناصر الأساسية. وقد قامت منظمة العمل الدولية بتوفير توجيهات واضحة حول الشروط لبيئة مؤاتية للمؤسسات المستدامة خلال مؤتمر العمل الدولي وبحث موضوع تعزيز المؤسسات المستدامة (راجع الملحق). وقدّمت منظمة العمل الدولية الخبرات في دعم إصلاح بيئة الأعمال عبر زُرم تدريب وتحسين، ومُناداة بالسياسات ودعم لبناء القدرات للمكوّنات وصانعي السياسات.

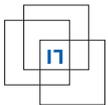
٤٠. إنّ التنمية المستدامة في المنطقة تستوجب ممارسات مسؤولة على مستوى السياسات من أجل زيادة الإنتاجية والتنافسية على أساس العمل الآثق. وقد زوّدت خلاصات مؤتمر العمل الدولي المُشار إليها أعلاه بتوجيهات حول ماهية العمل الآثق على مستوى المؤسسة ومجموعة من الأدوات القائمة لتعزيز السياسات والممارسات الجيدة في مكان العمل على أساس الاحترام الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية وحول تعزيز علاقات إدارة العمل الجيدة.

٤١. تحتاج المنطقة إلى تعزيز نمو أكثر إدماجاً وأوسع نطاقاً وأكثر عمقاً ويستوجب ذلك تعاوناً وتكاملاً إقليمياً أكبر. ويُمكن لمكوّنات منظمة العمل الدولية أن تلعب دوراً في تعزيز التحالفات على نطاق المنطقة (وعلى النطاق شبه الإقليمي) وتبادل المعرفة، وتقديم الخدمات والتمثيل وحوار السياسات ومنصة للمناداة.

٤٢. هناك حاجة ملحة لإنتاج فرص عمل خاصة للنساء والشباب الوافدين إلى سوق العمل بنسبة متزايدة. إن تعزيز ثقافة المبادرة الذاتية أساسي في ذلك. وفي بعض الدول، لا يُبد من تعزيز ثقافة المبادرة الذاتية وإنّ منظمة العمل الدولية لديها الأدوات لدعم ذلك. إنّ زُرم تطوير المؤسسات المستهدفة - خاصة للنساء - يُمكن أن تُستخدم لدعم تشكيل ونمو المؤسسات الصغيرة وإنّ منظمة العمل الدولية لديها الزُرم التدريبية لذلك.

٨. مسائل مطروحة للنقاش

١. ما هي نواحي التكامل والتعاون الإقليمي التي يمكن أن تُبَسَّر بشكل أفضل نمو القطاع الخاص على نطاقٍ واسعٍ؟
٢. ما هي السياسات التي تستهدف الموارد البشرية والتي هي أكثر فعالية من ناحية تعزيز الإنتاجية والتنافسية في المنطقة؟
٣. ما هي أفضل الاستراتيجيات لتعزيز المبادرة الذاتية بين النساء والشباب؟
٤. ما هي القيود في بيئة الأعمال في المنطقة خاصًاً من ناحية المؤسسات الصغيرة؟
كيف يمكن للمكونات الثلاثية أن تشارك بشكل أفضل في السياسات والممارسات من ناحية مبادئ مسؤولية
٥. على مستوى المؤسسة لتطوير المؤسسات المستدامة؟



مرفق

لمحة سريعة عن ملخص لجنة المؤسسات المستدامة مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٧

شروط البيئة المؤاتية للمؤسسات المستدامة

١. السلام والاستقرار السياسي
٢. الحكم السليم
٣. الحوار الاجتماعي
٤. احترام حقوق الإنسان العالمية
٥. ثقافة المبادرة الذاتية
٦. سياسة سليمة ومستقرة في الاقتصاد الكلي
٧. التكامل التجاري والاقتصادي المُستدام
٨. بيئة قانونية وتنظيمية ممكنة
٩. سيادة القانون وضمن حقوق الملكية
١٠. المنافسة العادلة
١١. النفاذ إلى الخدمات المالية
١٢. البنى التحتية المادية
١٣. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
١٤. التعليم والتدريب والتعلم مدى الحياة
١٥. العدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي
١٦. الحماية الاجتماعية المناسبة
١٧. الاهتمام المسؤول بالبيئة

دور الحكومة في تعزيز المؤسسات المستدامة

١. تيسير الحوار الاجتماعي والمشاركة فيه
٢. إنفاذ قانون العمل عبر إدارة عمل فاعلة بما في ذلك تفتيش العمل
٣. تشجيع المفهوم الطوعي للمسؤولية الاجتماعية للشركات
٤. تعزيز المشتريات العامة المسؤولة من الناحية الاجتماعية والبيئية والإقراض والاستثمار
٥. تعزيز القطاعات وسلسلة القيمة
٦. المرونة والحماية لإدارة التغيير
٧. البرامج المُستهدفة
٨. الأبحاث والابتكار
٩. النفاذ إلى المعلومات وخدمات الأعمال والخدمات المالية
١٠. تنسيق السياسات والاتساق
١١. السياسات الدولية
١٢. أنماط الإنتاج والاستهلاك
١٣. دعم تطوير المهارات

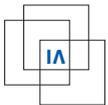
مبادئ على مستوى المؤسسة للمؤسسات المستدامة

١. الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الجيدة
٢. تطوير الموارد البشرية
٣. شروط العمل
٤. الإنتاجية والأجور والمنافع المشتركة
٥. المسؤولية الاجتماعية للشركات
٦. حوكمة الشركات

دور الشركاء الاجتماعيين في تعزيز المؤسسات المستدامة

١. المناذاة
٢. التمثيل
٣. الخدمات
٤. إنفاذ السياسات والمعايير

تطوير المؤسسات المستدامة واستحداث الوظائف



المتحدى العربي للتنمية والتشغيل | الدوحة - قطر

