



منظمة العمل العربية

التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية

آفاق جديدة للتشغيل في المنطقة العربية

حقوق الطبع (2014)

محفوظة لمنظمة العمل العربية

7 ميدان المساحة / الدقي / الجيزة / جمهورية مصر العربية

هاتف: 33362724 – 33362719 – 33362721 (202) +

فاكس: 37484902 – 33368293 (202) +

بريد إلكتروني: alo@alolabor.org

حقوق الطبع محفوظة، ولا يجوز استنساخ أي جزء من هذا المنشور أو تخزينه في نظام استرجاع أو نقله بأي شكل أو بأي وسيلة، إلكترونية كانت أو آلية، أو بالنسخ الضوئي أو بالتسجيل، أو بأي وسيلة أخرى، دون الحصول على إذن مسبق من منظمة العمل العربية.

ما يرد في هذا التقرير من تحليل وتوصيات بشأن السياسة لا يعبر بالضرورة عن آراء منظمة العمل العربية

المحتويات

الصفحة	الموضوع
5	تقديم
7	المشاركون في إعداد التقرير
9	الموجز
50	المحور الأول : رصد توثيقي وتحليلي لبطالة الفئات الشابة والمتعلمة في المنطقة العربية
77	المحور الثاني : تحسين كفاءة منظومة التعليم التقني والتدريب المهني
107	المحور الثالث : ريادة الأعمال ودور المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل
165	المحور الرابع : البحث العلمي وتطوير القدرة الابتكارية وتحسين تنافسية الأعمال
182	المحور الخامس : السياسات الاقتصادية المساندة للتشغيل
214	المحور السادس : دور شركاء التنمية والمجتمع المدني في تحقيق التوافق المجتمعي ...
229	المحور السابع : الأنماط الجديدة للعمل في المنطقة العربية
241	المحور الثامن : الحماية الاجتماعية وبناء شبكات الأمان وتحسين بيئة العمل
265	المحور التاسع : خدمات ومكاتب التشغيل ودورها في الحد من مشكلة البطالة
292	المحور العاشر : متطلبات النهوض بالقطاع الزراعي لدعم التشغيل
316	خلاصة التقرير : توجهات السياسات.



تقديم :

دأبت منظمة العمل العربية خلال الأعوام الأخيرة على إصدار تقرير عربي جامع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، مستهدفة تكوين قاعدة معرفية موثقة إحصائياً، تصلح أن تكون مرجعاً لصانعي السياسات ومتخذي القرارات التنموية، ومصدراً معلوماتياً مفيداً للباحثين والخبراء، بالإضافة إلى كون التقرير أداة مهمة بيد قادة الرأي في المجتمع لتحقيق المعرفة المستنيرة بالقضايا محل اهتمام التقرير.

وتطمح منظمة العمل العربية إلى أن يكون التقرير العربي للتشغيل أحد الوسائط المهمة في عملية بناء الأسس الضرورية للحوار المنتج والمتكافئ بين أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال)، ولتحقيق التوافق المجتمعي كقوة فاعلة في مضمار تعبئة موارد المجتمع على طريق التنمية الشاملة، بما في ذلك موارد القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني .

وغني عن البيان أن محور الاهتمام في سلسلة " التقرير العربي للتشغيل " هو قضية التشغيل والبطالة، لما لها من أهمية قصوى لتحقيق الاستفادة المثلى من " رأس المال البشري " في المنطقة العربية، ولما غدت تمثل مشكلة البطالة من " همّ " مقيم لدى الشعوب والسلطات المسؤولة في آن واحد، حيث استفحلت مشكلة البطالة في الدول العربية خلال السنوات الأخيرة، على نحو ما سنرى تفصيله عبر محاور هذا التقرير، بفعل عوامل عديدة معقدة، في مقدمتها اختلال الهياكل الديموغرافية، وعدم مرونة الجهاز الإنتاجي في معظم الدول العربية، وتضاؤل دور القطاع الحكومي في التوظيف، بالإضافة إلى الأثر المضاعف للأزمات الاقتصادية والمالية العالمية، ثم جاءت أحداث الاحتجاجات الشعبية في عدد من الدول العربية منذ نهاية 2010 وأوائل 2011 لتقدم عاملاً آخر بالغ الأهمية في تفاقم مشكلة البطالة.

وكما سيرى القارئ الكريم لدى اطلاعه على صفحات هذا التقرير بمحاوره المختلفة، فإن مشكلة البطالة تمسّ بالدرجة الأولى فئة الشباب، وعلى الأخص الشباب المتعلم تعليماً عالياً أو متوسطاً، لاسيما من الإناث، حيث تفيد التقارير الدولية والدراسات العلمية ذات الصلة، بأن " الهبة الديموغرافية " التي تمثلها غلبة عنصر الشباب على الهيكل العمري للسكان في مختلف الدول العربية، تمثل فرصة للاستفادة من قوة العمل العربية المتعاظمة كما، عن طريق إعادة بنائها كيفاً، باكتساب المعارف والمهارات الضرورية للتنمية المتلائمة مع احتياجات سوق العمل.

ويأتى هذا العدد من " التقرير العربي للتشغيل " ليكمل ماسبقه، فقد صدر العدد الأول في عام 2008 متخذاً له عنواناً مهماً (نحو سياسات وآليات فاعلة)، أما العدد الثاني فقد صدر عام 2010 مستأنفاً مسيرته، بالتركيز على ما يمثله عنوانه (قضايا ملحة)، والعدد الثالث الصادر في 2012 تناول (انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل والبطالة.. حاضراً ومستقبلاً)، أما العدد الذي بين أيدينا الآن في عام 2014 وهو الرابع في سلسلة تقارير التشغيل والبطالة فقد اختير له عنوان (آفاق جديدة للتشغيل في المنطقة العربية).

ويمكن القول إن التقرير الحالي يشكل نوعاً من الموسوعة المعرفية في موضوعه، حيث حاول أن يحيط بالأبعاد المختلفة لتلك الآفاق الجديدة للتشغيل في منطقتنا . ومصادقاً لذلك، جاءت بنية التقرير لتعكس الالتزام بإضاءة هذه الأبعاد من جوانبها المتعددة، ومن هنا يركز التقرير في المحور الأول على تقديم " رصد توثيقي وتحليلي لبطالة الفئات الشابة والمتعلمة ، خاصة الإناث مع تقديم لمحات موثقة عن الأوضاع محل التركيز من واقع دراسة حالات متنوعة لعدد من الدول العربية، أما المحور الثاني فقد ركز على تأهيل قوة العمل الشابة من خلال (تحسين كفاءة منظومة التعليم التقني والتدريب المهني) بدءاً

من تلمس إطار المفاهيم مروراً بعلاج الفجوة بين مخرجات منظومة التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، وانتهاءً بتتويج مصادر التمويل وضمان الجودة والاعتماد.

ويناقش **المحور الثالث** مجالاً بالغ الأهمية، حيث ركز على (دور المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل) انطلاقاً من "ريادة الأعمال". بينما ينتقل **المحور الرابع** ليطالع آفاقاً غير مستكشفة إلى حد بعيد في مجال التشغيل في المنطقة العربية، متناولاً (البحث العلمي وتطوير القدرة الابتكارية وتحسين تنافسية الأعمال).

أما **المحور الخامس** فقد اتخذ زاوية أخرى للنظر من قريب حول مشكلة التشغيل والبطالة بالتركيز على (السياسات الاقتصادية المساندة للتشغيل) .. وتعميماً للفائدة، فقد عالج هذا المحور طيفاً واسعاً من السياسات ذات الصلة، وخاصة السياسات المالية والنقدية.

ويكمل **المحور السادس** دائرة التحليل، بالانتقال إلى معالجة (دور شركاء التنمية والمجتمع المدني في تحقيق التوافق المجتمعي)، وهذه قضية يتردد صداها بين جنبات التقرير كلها، دلالة على أهمية الحوار والتوافق في تحقيق الهدف المتمثل في خفض البطالة وتعزيز التشغيل، وإعادة بناء وتأهيل قوة الشباب معرفياً ومهارياً، ويعود **المحور السابع** ليلاصق نقطة بالغة الأهمية، متعلقة بمجالات التكوين والتأهيل، والتعليم والتدريب، ونقصد (الأنماط الجديدة للعمل) مثل "العمل عن بعد"، ودورها في تحقيق الهدف المذكور، ويأتى **المحور الثامن** ليعيد تأكيد القضية الاجتماعية كغطاء ضروري للسياسات الداعمة للتشغيل، من خلال تناول (الحماية الاجتماعية وبناء شبكات الأمان وتحسين بيئة العمل، ثم يبرز **المحور التاسع** ليحيط إحاطة شاملة بنقطة دقيقة من الناحية العملية، وهي (خدمات ومكاتب التشغيل ودورها في الحد من مشكلة البطالة) ليعالج **الأشكال المؤسسية**، الحكومية منها والخاصة، للوساطة بين طرفي الطلب والعرض في أسواق العمل في الدول العربية.

وأخيراً .. ينتهي التقرير بتركيز النظر على قطاع محوري من قطاعات الهيكل الإنتاجي، لطالما عانى الإهمال والتجاهل برغم أهميته القصوى في رفع معدلات التنمية واستيعاب العمالة المنتجة، وذلك هو القطاع الزراعي، ليأخذ **المحور الأخير** عنواناً له (متطلبات النهوض بالقطاع الزراعي لدعم التشغيل).

تلك هي مكونات التقرير الحالي، وإنني أمل أن تكون ذات فائدة لصانعي السياسات ومتخذي القرارات، ولقادة الرأي، وقبل ذلك لفائدة تعميق الحوار والتوافق المجتمعي بين شركاء الإنتاج والعملية التنموية، من الحكومات وقطاع الأعمال والعمال، والمجتمع المدني. وينضم هذا التقرير إلى سائر الإصدارات التي تقدمها "منظمة العمل العربية" وإلى أنشطتها الكثيرة في مجال اختصاصها الأصيل - كرسالة ذات مغزى إيجابي إلى كل من يهمله أمر التشغيل والبطالة في سياق التنمية والاستقرار والتطلع إلى مستقبل زاهر و أمن للمواطن العربي في كل بقعة عربية.

وعلى الله قصد السبيل.

أحمد محمد لقمان

المدير العام لمنظمة العمل العربية

القاهرة سبتمبر / أيلول 2014

المشاركون في إعداد التقرير

- اللجنة الاستشارية العليا :

- معالي السيد/ أحمد محمد لقمان - المدير العام لمنظمة العمل العربية (رئيس اللجنة)
- السيد/ رضا قيسومة - مدير إدارة التنمية البشرية والتشغيل
- السادة / معدو الأوراق للمحاور الرئيسية

- معدّو الأوراق للمحاور الرئيسية للتقرير:

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| المحور الأول: د.علي همال | (الجزائر) |
| المحور الثاني: د.إبراهيم الشافى | (السعودية) |
| المحور الثالث: د.إيهاب مقابلة | (الأردن) |
| المحور الرابع: د.محمد عبد الشفيق عيسى | (مصر) |
| المحور الخامس : د.بهجت أبو النصر | (مصر) |
| المحور السادس : د.فؤاد الصلاحي | (اليمن) |
| المحور السابع : د.رضا قويسمة | (تونس) |
| المحور الثامن : د.سامى نجيب | (مصر) |
| المحور التاسع : د.على حمدى | (تونس) |
| المحور العاشر : د.شعبان على سالم | (مصر) |

- التحرير :

د . محمد عبد الشفيق عيسى

- التنسيق والمتابعة :

- السيد/ رضا قيسومة - مدير إدارة التنمية البشرية والتشغيل
- السيد/ محمد عبد الهادى - إدارة التنمية البشرية والتشغيل



موجز : التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية

المحور الأول

رصد توثيقي و تحليلي لبطالة الفئات الشابة و المتعلمة .. وخاصة الإناث في المنطقة العربية:

تتميز مجموعة البلدان العربية بأنها ليست متجانسة من حيث الموارد الطبيعية ومتوسط الدخل الفردي والتعداد السكاني ومعدلات نموه ؛ وأيضاً في السياسات الاجتماعية والاقتصادية المنتهجة إلا أنها تشترك في خاصية مهمة ألا وهي تفاقم البطالة وتأزم أوضاع التشغيل وذلك منذ منتصف الثمانينيات من القرن الماضي. وتعود هاتان الظاهرتان في ظاهرهما إلى عدم التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب. وتشير الإحصائيات المتوافرة إلى أن متوسط معدل البطالة في المنطقة العربية في تفاقم مستمر، حيث ارتفع من نحو 14% في عام 2008 إلى 14.8% في عام 2009 و إلى ما يزيد على 16% في بداية سنة 2013، هذا على الرغم من الجهود العديدة والمتعددة لدول المنطقة للتخفيف من حدتها.

وتعود ظاهرة البطالة و تفاقمها في المنطقة العربية إلى أسباب عديدة ومتشابكة من جانبي العرض والطلب ، وسوف نركز هنا على جانب الطلب ، حيث تحدد مستوياته قوى ثلاث تعمل في هذا الاتجاه، وهي : معدل نمو السكان، وتضخم فئة الشباب ، وتزايد معدلات مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ، و نظراً لأن تضخم فئة الشباب يعود أساساً إلى ارتفاع معدل نمو السكان في أثناء مرحلة الانتقال الديموغرافي ؛ فإننا سنستعين بنظرية الانتقال الديموغرافي لتوضيح أثر معدل النمو الديموغرافي على هيكل السكان في المراحل المختلفة للانتقال الديموغرافي وعلاقة ذلك بتضخم فئة الشباب.

القسم الأول :

أثر الانتقال الديموغرافي على هيكل السكان وعلى مستوى طلب العمل ..

مع تركيز خاص على "تضخم فئة الشباب"

يسهم الانتقال الديموغرافي بنسبة كبيرة في انتشار ظاهرة البطالة وتفاقمها في العقود الثلاثة الأخيرة بالمنطقة العربية ، وذلك بسبب الانخفاض الكبير في معدل الوفيات مقارنة بالولادات، مما نتج عنه التضخم في فئة الشباب الذي تسبب بدوره في تفاقم البطالة بشكل عام ، وبين الشباب خاصة ، وانتشارها في مجمل البلدان العربية دون استثناء.

ويعرف الانتقال الديموغرافي بالمرور من نظام ديموغرافي تقليدي إلى نظام ديموغرافي حديث، ويتسم النظام الديموغرافي التقليدي ببطء معدل نمو السكان نتيجة ارتفاع معدلي الولادات والوفيات ، وهو ما كان الشأن عليه في المجتمعات الزراعية التقليدية ، أما النظام الديموغرافي الحديث فيقسمه المختصون في الدراسات السكانية إلى مرحلتين: الأولى تتميز بازدياد سرعة نمو السكان نتيجة انخفاض الوفيات بوتيرة أسرع من الولادات بسبب تطور وتوافر الوسائل الوقائية والخدمات الصحية مع تحسن مستوى المعيشة ، و قد استغرقت هذه المرحلة في الدول الغربية ما يقارب القرن من الزمن، بينما دخلت إليها الدول النامية بسرعة أكبر نسبياً نتيجة التقدم الذي حدث في مجال الطب الوقائي والعلاجي ، أما المرحلة الثانية فتتميز باتجاه معدل نمو السكان نحو التباطؤ والانخفاض بسبب التراجع التدريجي في

معدل الولادات. و يجب التأكيد في هذا الصدد أن النمو السكاني يستمر ميله إلى الانخفاض على امتداد المرحلة ما بعد الانتقالية إلى حين بلوغه الاستقرار، و قد ينتقل حجم السكان إلى التناقص لاحقاً و ذلك على غرار ما يحدث حالياً في بعض الدول الأوروبية ، وهذا ما يحدث عندما يصبح معدل الخصوبة (عدد الأولاد للمرأة الواحدة) دون عتبة تجدد الأجيال المقدر بـ 2.1 طفل لكل امرأة .

و في ضوء نظرية الانتقال الديموغرافي و بالاعتماد على الإحصائيات المتوافرة حول سكان مختلف الدول العربية؛ يمكن دراسة هيكل السكان لدول المنطقة ومقارنته حسب المرحلة التي يمر بها طبقاً لنظرية الانتقال الديموغرافي . وهذا ما سنتناول توضيحه على النحو التالي:

1- معدلات النمو الديموغرافي:

تشير البيانات إلى أن معدل نمو السكان في الوطن العربي ككل خلال الفترة من 2000-2012 يقل قليلاً عن 2.0% سنوياً بعد أن كان يزيد على 2.2% في الفترة ما بين 2000 و 2006 وما يزيد على 3.0% في السبعينيات من القرن الماضي ، وعلى الرغم من كون الاتجاه العام لمعدل نمو السكان في الوطن العربي ككل يميل إلى الانخفاض فإنه لا يزال مرتفعاً مقارنة بالمناطق الأخرى من العالم باستثناء إفريقيا جنوب الصحراء ، ومتوسط معدل نمو السكان في مجموعة البلدان النامية الذي بلغ في المتوسط 1.2% خلال الفترة من 2006-2010، وما يقل عن 0.8% بالنسبة للدول المتقدمة ، إلا أن هذه المتوسطات تخفي الفروق الكبيرة في معدلات النمو الديموغرافي بين البلدان العربية ، كما لا تبين الاختلاف الكبير في السياسات السكانية والاجتماعية المتبعة في كل منها ، وبالتالي النتائج المترتبة عليها ، خاصة المتعلقة منها بالنمو الديموغرافي والتغير الناجم عنه في هيكل السكان ، وتضخم فئة الشباب وما نجم عنه من آثار على عرض العمل ، و بالنسبة للمنطقة العربية ككل فإنه على الرغم من ميل متوسط معدل النمو الديموغرافي نحو الانخفاض منذ فترة فإن أثره على الوزن النسبي لفئة الشباب في إجمالي السكان لا يزال محدوداً جداً حالياً وهذا بسبب تباطؤ معظم البلدان العربية في عملية الانتقال الديموغرافي.

وعموماً .. وفي ضوء ما تقدم فإن الانتقال الديموغرافي يعد من بين العوامل المساعدة على تفاقم البطالة و ديمومتها، خاصة في أوساط فئة الشباب والإناث في المنطقة العربية ، ذلك لأنه يسهم في رفع حجم اليد العاملة النشيطة لما فوق 15 سنة و من ثم الضغط على سوق العمل من خلال تزايد الطلب مقابل فرص عمل معروضة عاجزة عن استيعاب الطلب المتزايد ، خاصة من فئة الشباب نتيجة التضخم الكبير في حجمها الناتج عن الانفجار السكاني الذي شهدته المنطقة ككل خلال العقود الماضية ولا تزال بعض بلدان المنطقة تشهد.

2- تضخم فئة الشباب :

على الرغم من أن معدل الوفيات في الوطن العربي قد بدأ في الانخفاض في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ، فإن انخفاض معدل الإنجاب لم يبدأ إلا في الستينيات في القليل من البلدان العربية ، ولم ينتشر في معظمها إلا في بداية السبعينيات إلى منتصف الثمانينيات ، ولا يزال عدد محدود منها لم يشهد بعد انخفاضاً في معدل الإنجاب ، ونتيجة الانخفاض الكبير في معدل الوفيات والتباطؤ في انخفاض معدل الإنجاب ، شهد النصف الثاني من القرن العشرين ارتفاعاً شديداً في معدل نمو السكان ليصل إلى أعلى مستوى له سنة 1980 بـ 3% ليبدأ في الانخفاض تدريجياً حتى وصل إلى 2% في المتوسط خلال الفترة من (2006 – 2010) وهي نسبة أعلى من متوسط معدل نمو السكان في العالم (أقل من 1.2% سنوياً).

ولقد نتجت عن الانخفاض الكبير في معدل الوفيات بالإضافة إلى بداية الانخفاض البطيء نسبياً في معدل الإنجاب ، زيادة في نسبة فئة الأطفال (أقل من 15 سنة) في البداية ثم زيادة نسبة فئة الشباب

(15 إلى 24 سنة) بعد ذلك ، ويطلق المختصون على الزيادة في الوزن النسبي لفئة الشباب (15 إلى 24 عاما) من إجمالي السكان (تضخم الشباب)، وتشبه هذه الظاهرة ما حدث بعد الحرب العالمية الثانية ومنتصف الستينيات في أوروبا وأمريكا الشمالية من انتشار ظاهرة (ازدهار الإنجاب) Baby Boom .

ويطرح تضخم فئة الشباب فرصا ، وأيضا تحديات كبيرة، للتنمية في البلدان العربية ، فهو فرصة يمكن حصاد ثمارها إذا ما تم تدريبها وإدماجها في النشاط الاقتصادي ، فالشباب عادة ما يتمتعون بالإقبال على المخاطرة والابتكار والإبداع ، وهي مميزات أساسية للاقتصاد المعاصر لزيادة الإنتاجية والدخل ، كما أن تضخم فئة الشباب إن تم إدماجها في النشاط الاقتصادي ستخفف من (عبء الإعالة) ، أي نسبة السكان الذين ليسوا في سن العمل (أقل من 15 وأكبر من 65 سنة) إلي الذين هم في سن العمل .

إلا أن تضخم فئة الشباب هو أيضا تحدٍ كبير، إذ تكون نتائج الفشل في استغلال ما يطلق عليه عادة المختصون "الهبة الديموغرافية" خطيرة اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا ، لأن كطف ثمار هذه الفرصة لا يأتي من تلقاء نفسه وإنما يتوقف على مدى استجابة السياسات والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية في كل دولة وفي الوقت المناسب.

إن الواقع الحالي في البلدان العربية لا يضمن تحقيق ذلك ، فالإحصاءات المتوافرة تشير إلى أن البطالة لدى فئة الشباب العربي تفوق في المتوسط خلال العشرية الأخيرة 28 %، وهي نسبة أعلى بكثير من المتوسط العالمي للفترة نفسها البالغ 16% .

القسم الثاني :

بطالة الخريجين مع دراسة حالة لعينة من البلدان العربية مع إشارة

خاصة إلى "بطالة الإناث"

على الرغم من عودة العالم العربي إلى حالة النمو الاقتصادي المرتفع نسبيا ، بمعدلات معتبرة في الفترة من 2001-2007 حيث حققت المنطقة في المتوسط معدل نمو سنويا يفوق الـ 4%، فإن معدل البطالة وإن انخفض عن مستوياته السابقة بقي الأعلى في العالم بعد منطقة إفريقيا جنوب الصحراء ، فالافتراض السائد في السابق بأن النمو الاقتصادي يؤدي تلقائيا إلى توسيع فرص العمل اللائق أصبح موضع جدل ونقاش متزايد في السنوات الأخيرة ، خاصة بعد الانتفاضات الشعبية التي حدثت في المنطقة ، والحركات الاحتجاجية التي تشهدها معظم الدول المتقدمة بعد الأزمة المالية الأخيرة.. باختصار فإن النمو الاقتصادي الذي عرفته البلدان العربية في العقد الأخير ليس موجدا فرص العمل الكافية واللائقة، كما أن التوسع المفرط في التعليم العالي في معظم البلدان العربية تم دون أخذ احتياجات سوق العمل بعين الاعتبار، واثر سلبيا على نوعية المخرجات من نظام التعليم العالي الذي استمر على حاله بالرغم من التحولات المتعددة والعميقة التي حدثت وتحديث في محيطه .

إن التحول من الاعتماد على القطاع العام إلي القطاع الخاص في توفير مناصب الشغل بيّن في كثير من الأحيان عدم ملاءمة التكوين المعتمد على منح الشهادات أو ما يسمى " مرض الشهادات " المهارات المطلوبة من أصحاب العمل ، مما جعل الكثير منهم يلجأ إلي العمالة الوافدة الماهرة في بعض البلدان ، وتبين الدراسات الميدانية في العديد من الدول العربية التي تشكو نسبا عالية جدا من بطالة الخريجين كالجائر ومصر مثلا أنه في الوقت نفسه يجد أصحاب العمل صعوبات كبيرة في الاستجابة لاحتياجات مؤسساتهم من العمالة الماهرة .

القسم الثالث :

بطالة الإناث في الدول العربية وملامحها العمرية و التعليمية و المهنية

تظهر البيانات المتاحة أن نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي سنة 1980 كانت ضعيفة جدا في كل البلدان العربية باستثناء ثلاث دول عربية ، هي : جيبوتي وموريتانيا والصومال، حيث تفوق النسب فيها المتوسط في البلدان النامية والمتوسط العالمي الذي كان آنذاك نحو 42 و 43% على التوالي.. ويعود السبب الرئيس في ذلك إلى هيمنة النشاط الفلاحي في هذه البلدان، كما أن المرأة الريفية في هذه الدول و غيرها من البلدان العربية معروفة بأنها تمثل الركيزة الأساسية للنشاط الاقتصادي منذ عهود خلت ولا تزال كذلك ، وتسجل السعودية ادنى نسبة لمشاركة المرأة في العالم العربي سنة 1980 .

وبمقارنة نسب المشاركة للمرأة في مختلف البلدان العربية نجد أن البلدان العربية باستثناء جيبوتي والصومال وموريتانيا قد حققت تحسنا خلال الفترة ما بين 1980 و 2005 وإن كانت بوتيرة تختلف من بلد إلى آخر، حيث حققت الكويت أعلاها و فلسطين أدناها . وعلى الرغم من هذا التحسن الملحوظ فإن النسب المحققة سنة 2005 في كل الدول العربية باستثناء الصومال وموريتانيا لا تزال بعيدة جدا عن متوسط الدول النامية والمتوسط العالمي اللذين بلغا في السنة نفسها 55.7% و 55.3% على التوالي .. وللتعرف أكثر على مدى نجاح المرأة العربية في اقتحام سوق العمل نحتاج إلى دراسة نصيب المرأة العربية في القوى العاملة في العقود الأخيرة

وبمقارنة بيانات 2005 بـ "1980" نلاحظ التقدم المعتبر الذي أحرزته المرأة في كل البلدان العربية على الرغم من العراقيل الثقافية و الاجتماعية التي تواجهها .. و عليه قد نتساءل عن الأسباب التي دفعت بالمرأة العربية إلى إقحام نفسها في سوق العمل .. ومن أهم هذه الأسباب :

1- انتشار تعليم الإناث في كل البلدان العربية بحيث أصبحت الإناث تنافس الذكور في كل أطوار التعليم ومجالاته بل ظهر هناك اتجاه عام لهيمنة الإناث علي الذكور في العديد من الفروع التكوينية الجامعية.. ونتيجة لذلك أصبحت المرأة المتعلمة تشعر بأهمية الشغل نفسيا واجتماعيا واقتصاديا .

2- التشريعات التي تضمن (بدرجات متفاوتة بين البلدان العربية) المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات بما فيها الأحوال الشخصية و العمل ، وكذا مصادقة البلدان العربية على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعدم التمييز بين الجنسين و حماية حقوق المرأة وكذا القوانين المحددة للحد الأدنى لسن الزواج التي تزيد في معظم البلدان العربية على 18 سنة.

3- عوامل اقتصادية، منها السعى إلى تحسين مستوى معيشة الأسرة أو إعالتها في حالة ما إذا كانت المرأة مطلقة .

4- عوامل ثقافية و اجتماعية ذات علاقة بتأجيل الزواج .

..كل هذه العوامل أسهمت و تسهم في تزايد مشاركة المرأة العربية في العمالة.. و بالتالي تزايد إسهامها في تحسين مستوى الدخل و النشاط الاقتصادي بشكل عام .. إلا أن هذا التزايد أسهم أيضا وينسب متفاوتة من بلد لآخر في زيادة العرض في سوق العمل وهذا في الفترة التي تشهد فيها الاقتصادات العربية بطالة مرتفعة ، كما رأينا .



المحور الثاني :

تحسين كفاءة منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني

** نوعية التعليم والتدريب المطلوبة لاحتياجات سوق العمل فى العالم العربي :

التعليم حق أساسي من حقوق الإنسان ويعتبره الكثيرون بمثابة أداة رئيسية للتنمية. ومع ذلك، فقد تم التشكيك في هذا المبدأ من قبل العديد من الاقتصاديين ، خاصة بريتشيت (1996)، الذي يشير بعد دراسة العديد من التجارب الدولية في مجال التعليم ، إلى أن وجود عدد كبير من السكان المتعلمين لا يعني تقدماً اقتصادياً كبيراً.. وهذه النتيجة تطرح سؤالاً مهماً فى العالم العربي هو: إذا كانت أعداد المتعلمين تزيد فى العالم العربي، فما هو بالضبط السبب الذي يعوق تلك البلدان عن التقدم الاقتصادي والتقني؟.. لا توجد إجابات محددة، لكن أحد المجالات الرئيسية المثيرة للقلق هو نوع وجودة التعليم المتاح. والكثير من الباحثين يؤكدون أن البلدان في حاجة إلى نظم تعليم متنوعة بشكل جيد من أجل الحصول على التنمية المستدامة والتقدم المطلوب . وهذا ما ينطبق على البلدان العربية التي تتميز في غالبيتها بوجود سكان متعلمين إلا أنها مع الأسف لم تحقق أي تقدم انمائي يذكر. والسبب الرئيس في ذلك يعود في نظر الكثيرين الى نوعية وجودة التعليم المتاح . فالتعليم في غالبية الدول العربية يركز بشكل كبير على التعليم النظري المجرد بدلاً من التركيز على التدريب التقني والمهني الذين تحتاجهما التنمية. كما أن جودة التعليم والتدريب المتاح فى العالم العربي هي أيضا محل نظر. فالعالم العربي بحاجة الى تدريب افراده تدريباً تقنياً ومهنياً متميزاً مرتبطاً بسوق العمل.

إن مفهوم التدريب وتنمية المهارات يغطي سلسلة كاملة من مراحل الحياة. فالتعليم الأساسي يعطي كل الافراد أساساً لتطوير إمكاناتهم ، ويضع حجر الأساس لفرص العمل. ويوفر التدريب المهني الأولي مهارات العمل الأساسية ، و المعارف العامة ، والكفاءات الفنية والمهنية التي تسهل الانتقال من عالم التدريب إلى عالم العمل. كما يساعد التدريب مدى الحياة الافراد على تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم الفنية لمواجهة التطور في تقنيات وآليات العمل.

وقد أظهرت تجارب بعض الدول ، مثل البرازيل وكوريا الجنوبية وسنغافورة وماليزيا ، أن الاهتمام بالتدريب التقني والمهني ساعدها بشكل كبير فى تطوير مواردها البشرية مما انعكس بصورة إيجابية على إيجاد بيئة ملائمة لنقل التقنية ، وعلى توفير بيئة جاذبة للاستثمار الاجنبي ومن ثم زيادة قدرتها التنافسية الدولية وتحقيق الرفاهية والعيش الكريم لمواطنيها.

كما ينظر للتدريب التقني والمهني على أنه أداة لتحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية ولتحقيق الرفاهية لأبناء المجتمع ككل. ولذلك يؤكد بعض الخبراء ان التدريب التقني والمهني يجب أن تكون لهما الاهمية الكبرى في منظومة التعليم والتدريب حتى في المراحل الاولى من الدراسة ، بل أصبح ينظر إليهما بشكل جاد على أنهما أداة مهمة في حل الكثير من مشاكل التعليم التي تعانيها بعض الدول النامية. فتنوع مناهج التعليم الثانوي وما بعده يمكن من السيطرة على الطلب الجامح على التعليم العالي ومن ثم الحد من الضغوط على ميزانيات التعليم العالي ، كما أن هذا التنوع يساعد فى الحد من البطالة بين خريجي المدارس الثانوية والجامعات.

** أثر التدريب التقني والمهني على المجتمع :

اهتم الكثير من الدول بتطوير منظومة التدريب التقني والمهني وزيادة عدد الملتحقين بها ، ففي معظم الدول المتقدمة مثل المانيا والنمسا وهولندا وفرنسا وإيطاليا يزيد عدد الملتحقين بالتدريب التقني

والمهني على عدد الملتحقين بالتعليم العام أو الأكاديمي. ومن أجل تحسين فرص النمو الاقتصادي، عملت الصين على زيادة عدد الملتحقين بالتدريب المهني ليصل إلى 50% مقارنة بالملتحقين بالتعليم الأكاديمي في السنوات القليلة المقبلة. كما أن الهند لديها هدف مماثل للوصول إلى 25% ، بل إن المعجزة "التايوانية" تدين في تحقيقها لنظام تعليمها المعتمد على التدرّيبين التقني والمهني (بويد ولي، 1995، ص 195) ولذلك ليس غريباً أن يتوقع الكثيرون أن تشهد السنوات المقبلة تحويل غالبية الدول تعليمها النظامي الحالي إلى عالم عمل حقيقي من خلال تدرّيبين تقني ومهني شديدي الارتباط بسوق العمل.

وقامت منظمات دولية مثل اليونيسكو والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية، وكذا منظمة العمل العربية بوجه خاص، بدور ريادي في تعزيز ادماج التعليم الثانوي المهني. وقد اعتمدت اليونيسكو ، في عام 1974 مثلاً ، توصية مهمة مفصلة بشأن التعليم التقني والمهني، حيث أكدت أن التعليم والتدريب التقني والمهني "جزء لا يتجزأ من التعليم العام"، كما أنه وسيلة للإعداد المباشر لسوق العمل ، وأداة للحد من عدم الموازنة بين التعليم والعمل وبين المدرسة والمجتمع ككل. كما وصف البنك الدولي في ورقة حول سياسات التعليم (1974) التعليم في البلدان النامية بأنه غارق في التنظير المجرد وغير مناسب للظروف المحلية والدولية ولذلك يقترح زيادة الكليات والمعاهد التقنية والمهنية مقارنة بالكليات والجامعات الأكاديمية. وعلى الرغم من احتياج سوق العمل في كل الدول العربية تقريباً لخريجي البرامج التقنية والمهنية ؛ نجد أن الدول العربية ، تحت الضغط المجتمعي ، تتوسع في التعليم الأكاديمي على حساب التدريب التطبيقي ، مما أدى إلى فجوة كبيرة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات منظومة التعليم والتدريب ومن ثم بطالة كبيرة بين المتعلمين وهدر اقتصادي غير مبرر.

وفي هذا المجال، تمكنت منظمة العمل العربية من إصدار قرار من القمة الاقتصادية والتنموية والاجتماعية (الكويت 2009) باعتماد "إعلان الدوحة" الذي تضمن توصيات بشأن التعليم والتدريب منها :

- تطوير التعليم والتدريب من مقومات التحديث بل هما مفتاح النهضة المرجوة، والدعوة إلى التكامل والتلازم بين التعليم والتربية، والتدريب، والتطوير المستمر المنظم في مناهجهما واساليبهما
- تحسين جودة برامج التعليم عموماً والتعليم الفني والمهني والتطبيقي والتدريب المهني خصوصاً ورفع نسبة الملتحقين به إلى 50% كحد أدنى من الملتحقين بالتعليم ...

**** الفوائد من الاستثمار في تدرّيبين تقني ومهني عاليي الجودة :**

إن تنمية المهارات تعزز قدرات الناس في العمل وتزيد من الفرص المتاحة لهم في الحصول على العمل المناسب ، كما تساعد على مزيد من الابتكار والابداع والانتاجية في العمل. بل إن ازدهار أي بلد يعتمد في النهاية على الأشخاص القادرين على العمل ، ومستوى جودة انتاجيتهم. وتشير الدراسات المختلفة إلى أن هناك روابط قوية بين نوعية التدريب والانتاجية والنمو الاقتصادي. فعلى سبيل المثال ، تشير بعض التقديرات بالنسبة للبلدان الأوروبية إلى أن زيادة بنسبة 1 % في أيام التدريب تؤدي إلى زيادة بنسبة 3 % في الإنتاجية، وأن حصة 16% من نمو الإنتاج الكلي للبلد تُعزى إلى التدريب (EDEFOP، 2007) .

ومن المتفق عليه أن إيجاد منظومة ذات جودة عالية للتدرّيبين التقني والمهني مرتبطة ارتباطاً وثيقاً باحتياجات سوق العمل ؛ يحقق فوائد كبيرة، فهو يمكن الأفراد من تطوير قدراتهم ومهاراتهم وبالتالي زيادة فرصهم في الحصول على فرص العمل ، والمكانة الاجتماعية. ومع الأسف فإن معظم الشباب

العربي يجدون صعوبة جمة في الحصول على المهارات الاساسية، فحسب تقرير معهد اليونيسكو للإحصاء (2012): في موريتانيا والمغرب على سبيل المثال 7 من كل 10 شباب (15-19 سنة) لا يملكون المهارات الاساسية ، وفي سوريا 5 من كل 10 لا يملكون تلك المهارات. ويرجع السبب في ذلك إلى حد كبير للفقر الذي يحد من قدرتهم على الوصول للتعليم والتدريب المناسبين. وفي مصر مثلاً، لا يصل 1 من كل 5 تلاميذ الاكثر فقرا إلى التعليم الابتدائي.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن التعليم الذي يعتمد على الحفظ والتلقين يهيمن على التدريس في المجتمعات العربية الفقيرة ، التي تفتقد في كثير من الأحيان الموارد الأساسية اللازمة للتعليم الفعال، ففي اختبارات الاتجاهات في الدراسة الدولية الخاصة بالرياضيات والعلوم (TIMSS) فشلت كل الدول العربية في تحقيق مراكز متقدمة فيها ، حيث إن عدم حصول الشباب على المهارات الاساسية اللازمة سيؤدي إلى بقائهم عاطلين عن العمل أو قبولهم عملاً بأجر زهيد لا يفي بمتطلبات الحياة الكريمة.

كما أن غياب التدريب النوعي يُبقى العديد من الشباب عاطلين عن العمل طوال سنوات بسبب النقص في المهارات. ففي سوريا يشير تقرير معهد اليونيسكو للإحصاء (2012) إلى أن أكثر من 70% من العاطلين عن العمل يبقى لمدة تفوق سنة باحثاً عن عمل. وفي مصر، 25% من العاطلين عن العمل يعانون البطالة لمدة تفوق السنتين.

باختصار يمكن القول إن إيجاد منظومة قوية للتدريبين التقني والمهني يحقق الفوائد التالية:

- يزيد من الانتاجية ، سواء إنتاجية العمال والمنشآت ؛ أو البلد بشكل عام.
- يسهم في تعزيز الابتكار والتنمية المستقبلية للوطن.
- يشجع الاستثمارين المحلي والأجنبي وبالتالي يساعد على نمو الوظائف ، وتخفيض البطالة وارتفاع الأجور.

**** أهمية ارتباط نظام التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل :**

إن عدم المواءمة بين مخرجات التعليم و التدريب المهني والتقني أصبح ظاهرة في كثير من الدول العربية ، وهي تزداد اتساعاً ، ولم تعد شأنًا فنياً يخص العاملين بالتعليم والتدريب وسوق العمل فقط بل أصبحت ظاهرة تؤرق الحكومات ، وتحدث خلافاً في كثير من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتقنية ، بالإضافة الى هدر موارد التعليم والتدريب وطاقات الشباب. ولذلك سعى كثير من الدول إلى ربط نظام التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل.

**** اتباع المنهج المتكامل لعلاج الفجوة بين مخرجات منظومة التدريب واحتياجات سوق العمل:**

دعا مؤتمر العمل الدولي في دورته الـ"97" في عام 2008 إلى استخدام الاسلوب الشامل في تنمية المهارات ، الذي يكفل الميزات التالية:

- (1) مسارات تعليم وتدريب مستمرة وسلسة ، بدءاً من مرحلة ما قبل المدرسة والتعليم الابتدائي والتعليم الذي يعد الشباب بشكل مناسب للتعليم الثانوي والعالي والتدريب المهني، بما يتطلبه ذلك من تقديم الدعم والتوجيه المهني ومعلومات عن سوق العمل وتقديم المشورة والنصح للأفراد ، الأمر الذي يسهل انتقالهم إلى سوق العمل ، بالإضافة إلى تقديم العمال وأصحاب المشاريع فرص التعلم المستمر لتطوير كفاءاتهم المهنية وتعلم مهارات جديدة في جميع مراحل حياتهم.
- (2) تنمية المهارات الأساسية ، بما في ذلك محو الأمية، والحساب، ومهارات الاتصال، والعمل الجماعي ، ومهارات التعلم والقدرة على حل المشاكل مع الوعي بحقوق العمال وفهم روح

المبادرة... وغيرها من المهارات الحياتية التي لا ترتبط مباشرة بالأداء في مهن محددة ولكن تشكل اللبنة الأساسية للتعلم والقدرة على التكيف مع التغيير مدى الحياة.

(3) تطوير المهارات ذات المستوى الأعلى – المهارات الاحترافية والتخصصية المهنية والتقنية والموارد البشرية – التي تمكن العمال من الحصول على وظائف عالية المستوى والوظائف ذات الاجر المرتفع.

(4) التوظيف للعمل بأجر أو العمل الحر، الذي ينتج عن عوامل متعددة مثل وجود مهارات أساسية، والحصول على التعليم، وتوافر فرص التدريب، والتحفيز، والقدرة على الاستفادة من الفرص المتاحة للتعلم المستمر، و الاعتراف بالمهارات المكتسبة.

ومن جانبها، قدمت منظمة العمل العربية بعض الحلول لتضييق الفجوة بين مخرجات منظومة التعليم والتدريب، واحتياجات سوق العمل، و تبنت عددا من الفعاليات والاليات، من أهمها:

- اقرار "البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة" من القمة الاقتصادية والتنمية والاجتماعية (الكويت 2009)، وبوجه خاص المشروع المنبثق عنه بشأن المواومة.
 - اعتماد الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، الصادرة عن "المنتدى العربي للتعليم والتدريب المهني والتقني" (الرياض 2010).
 - إنشاء الجمعية العربية لمؤسسات التدريب التقني والمهني، ومقرها الرياض بالمملكة العربية السعودية.
 - عقد "المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل" / نحو حماية اجتماعية وتنمية مستدامة (الرياض، 2014)، من اجل تحقيق مجموعة من الأهداف، وخاصة:
 - مراجعة برنامج المواومة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات التنمية، وإبراز الممارسات الناجحة.
 - تعظيم دور القطاع الخاص في دعم مؤسسات التعليم والتدريب، وتطوير برامجها وفق احتياجات سوق العمل.
- اصدار "إعلان الرياض للتنمية والتشغيل": الذي تضمن مجموعة من الاليات والتوصيات، نذكر منها ما يلي:

1. الارتقاء بأداء منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني والرفع من جودة مخرجاتها في إطار شراكة مع القطاع الخاص لتحقيق الموائمة بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل .
2. الإعداد الأمثل للموارد البشرية لتوفير المهارات الفنية التخصصية والكفاءات بما يستجيب لاحتياجات المؤسسات الاقتصادية ويؤمن متطلبات الباحثين عن العمل .
3. دعم وتفعيل عمل الجمعية العربية لمؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني والتي تحتضنها الرياض نظراً للحاجة الملحة لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية والتقنية وثقافة العمل والتغيرات مما يساعد على تحسين الإنتاجية والقبالة للاستخدام واستحداث المزيد من فرص العمل.

**** توقع الاحتياجات المستقبلية من المهارات :**

تؤكد الخبرات السابقة للدول انه لم يعد كافيا تدريب العاملين على المهارات لتلبية احتياجاتهم الحالية فقط ، بل يجب علينا أن نضمن حصولهم على برامج التدريب التي تدعم تنمية المهارات مدى الحياة والتركيز على احتياجات سوق العمل المستقبلية .. لذا فمن الضروري أن تكون البلدان العربية قادرة على توقع احتياجات السوق من المهارات ومن ثم تطوير برامج التدريب لتلبي الاحتياجات المتغيرة في سوق العمل... وهذا ينطبق على التغيير في أنواع ومستويات المهارات اللازمة ، وكذلك في كفاءات المهن المختلفة.

وبشكل عام .. يجب أن تكون منظومة التعليم والتدريب قادرة على تلبية الطلب المتزايد على المهارات التحليلية غير الروتينية التي تنطوي على الإبداع والابتكار، وحل المشاكل، والتواصل، والعمل الجماعي، وروح المبادرة - وجميع المهارات التي تساعد العمال في الحفاظ على فرص العمل والتكيف مع التغيير .

**** تنوع مصادر التمويل ضرورة مهمة لاستدامة التدريب :**

من القضايا المهمة المتعلقة بالتدريبيين التقني والمهني قضية التمويل ، حيث يعد هذا النوع من التدريب مكلفا جدا مقارنة بالتعليم العام أو الأكاديمي. فيزيد تكاليف الطالب في منظومة التدريبيين التقني والمهني أكثر من عشرة اضعاف تكاليف الطالب في التعليم العام في دولة مثل كوريا الجنوبية (Middleton and Demsky, 1989). وعلى الرغم من تكاليفه العالية ، يبدو أن الإنفاق الحكومي على التدريبيين التقني والمهني اقل بكثير من الإنفاق على التعليم العام او الأكاديمي في معظم الدول النامية بما فيها الدول العربية.. ففي كل الدول العربية تقريبا، نسبة الإنفاق على التدريبيين التقني والمهني لا تزيد على 5% من الميزانية المخصصة للتعليم والتدريب بشكل عام مقارنة " بـ 11% " في الدول الصناعية. وبالتالي ضعف الميزانية المخصصة للتدريب التقني والمهني لا يمكن أن يساعد على تحقيق نتائج ملموسة.. وإلى جانب ندرة الموارد العامة المخصصة للتدريبيين التقني والمهني ، تواجه الحكومات صعوبة كبيرة في قياس فعالية برامج التعليم والتدريب المهني، مما لا يشجعها على القيام باستثمارات في التعليم والتدريبيين التقني المهني بالشكل المطلوب.

ويحتاج نظام التدريب إلى دعم الدولة باستمرار.. فهي تتحمل مسؤولية وضع الخطط والاستراتيجيات لدعم التعليم و التدريبيين التقني والمهني. و تلجأ الدول المتطورة إلى رسوم الدراسة والضرائب و دعم قطاع الأعمال من أجل توفير دعم مادي لنظام التعليم المهني والتدريب. وتعتمد الدول النامية على المنظمات الدولية مثل البنك الدولي والأمم المتحدة والمساعدات الأمريكية. ففي الولايات المتحدة يوجد على مستوى الولايات ما يسمى "صندوق الولاية للتدريب" (State Training Fund: STF). أما في أستراليا وفي الدول القليلة السكان فإن هذه الصناديق تدار من طرف الدولة. وعلى الرغم من تطور كوريا الجنوبية اقتصاديا فإن الحكومة هي الداعم الأول لنظام التدريب ، و الرغم من محاولات الحكومة إشراك القطاع الخاص فإنه لا يسهم إلا بشكل هامشي في نظام التدريبيين التقني والمهني.

و خلاصة الأمر.. فإن نجاح نظام التدريب المهني و إسهامه في رفع حجم الاستثمار رهين بدعم الدولة من خلال سياساتها الداعمة لأنظمة التعليم المهني و التدريب و بنية تحتية تساعد على توفير نظام تدريبي قوي و فعال، بالإضافة إلى توفير نظام تمويلي فعال للتعليم المهني والتدريب و لكل ما يحتاجه من بنية تحتية و تجهيزات.. وتحتاج الدولة كذلك إلى وضع أطر ومعايير موحدة لاعتماد المهارات وتشجيع قطاع الأعمال على الانخراط في عملية التدريب التقني و المهني.



المحور الثالث :

ريادة الأعمال ودور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة

في دعم التشغيل

في إطار السعي الدائم للتقليل من معدل البطالة في بعض الدول، ومنعه من الارتفاع في دول أخرى، قامت الدول العربية باستخدام السياسات الحكومية المالية والنقدية والتجارية بكامل أدواتها لهذه الغاية ، إلا أننا لم نر تحسناً ملحوظاً في نتائج هذه السياسات على أرض الواقع. ويمكن أن يُعزى تواضع هذه النتائج إلى حقيقة تتمثل في أن نجاح السياسات الحكومية في التقليل من البطالة وإصلاح الاختلالات التي تعانيها أسواق العمل يحتاج إلى مقومات وشروط لا بد من توافرها حتى تُؤتي هذه السياسات أكلها. وهنا بدأت الأنظار تتجه إلى القطاع الخاص ودوره في التشغيل ، الذي كان له الدور الأكبر في رفع نسب التشغيل في كثير من الدول العربية في العقدين الأخيرين.

وبتحليل هيكل ومكونات القطاع الخاص ، يتبين أن الغالبية العظمى من المشروعات الإنتاجية السلعية والخدمية التي تشكل القطاع الخاص وتساعد في إيجاد هذا العدد الهائل من فرص العمل في غالبية الدول العربية ؛ ما هي إلا مشروعات صغرى وصغيرة ومتوسطة (Magableh, 2012). وفي هذا الوقت بدأت النداءات – المتأخرة نسبياً- التي تؤكد أهمية قطاع المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام ، وفي التشغيل والحد من البطالة بشكل خاص، باعتباره الوسيلة الأفضل والمتاحة نظراً لما يتمتع به من خصائص ومقومات .

وتبرز أهمية المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة من ارتباطها الوثيق بالريادة والابتكار وتشجيعها العمل الحر والمبادرات الإنتاجية الفردية والجماعية. كما تكتسب أهمية كبيرة نظراً لما تتمتع به من مرونة وقدرة على التكيف والانتشار، الأمر الذي يمكنها من تعزيز فرص النمو المتوازن وتحسين العدالة في توزيع الدخل. وتعتبر هذه المشروعات إحدى آليات تنفيذ ما أصبح يسمى بسياسة التوظيف الذاتي. وتسهم هذه المشروعات في زيادة الدخل وتوليد وإيجاد فرص العمل ، وتعمل كذلك على إيجاد طاقات إنتاجية جديدة، ورفع إنتاجية العمل، وتحسين المستوى المعيشي لأصحابها والعاملين فيها ولأسرهم. كما تعمل هذه المشروعات على زيادة القدرة التصديرية، الأمر الذي ينعكس على معدلات النمو في الناتج المحلي الإجمالي وعلى توازن ميزان المدفوعات والإيرادات العامة الضريبية وغير الضريبية وحجم الاحتياطات من العملات الصعبة ، وعلى حالة التوازن التنموي والجغرافي داخل البلد الواحد.

** معوقات نمو المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ودعم التشغيل :

يقودنا الحديث عن مفهوم المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ، وخصائصها التي تجعل منها أحد أهم اللاعبين في دعم التشغيل والريادة، وأهميتها الاقتصادية والاجتماعية ، إلى ماهية المعوقات التي تؤثر في حجم الدور التنموي لهذه المشروعات، لاسيما دورها في دعم التشغيل...

هذا ويمكن أن نجمال أهم المعوقات في البنود الرئيسية التالية:

1. **معوقات تتعلق بالتمويل :** من أهم هذه المعوقات صعوبة الوصول إلى مصادر التمويل، ارتفاع تكاليف التمويل بأنواعه المختلفة ، صعوبة شروط التمويل غير سعر الفائدة، عدم مراعاة بعض مصادر التمويل الاحتياجات التمويلية لهذه المشروعات في مختلف قطاعات الإنتاج، تمييز بعض مصادر التمويل بين المشروعات حسب الحجم بحيث يكون التحيز للمشروعات الكبيرة الأقل

خطورة من وجهة نظر مؤسسات التمويل ، تمييز بعض مصادر التمويل بين المشروعات حسب مجال الإنتاج وحسب الموقع الجغرافي لهذه المشروعات، وأخيراً ضعف التنسيق بين مصادر التمويل والمؤسسات المعنية بتطوير هذه المشروعات.

2. **معوقات تتعلق بنقص المعلومات:** وتشمل القضايا ذات العلاقة بقدرة أصحاب هذه المشروعات على الحصول على المعلومات اللازمة سواء كانت هذه المعلومات تتعلق بمصادر التمويل أو بالأسواق المحلية والخارجية أو تتعلق بمؤسسات الدعم الفني أو التشريعات وغيرها. وتتضمن هذه المعوقات صعوبة الوصول إلى مصادر المعلومات لأسباب تتعلق بخصائص أصحاب هذه المشروعات، صعوبة الحصول على المعلومات لأسباب قد تتعلق بشروط الحصول على هذه المعلومات أو بتكلفة الحصول عليها أو بصعوبة الإجراءات اللازمة لها ، عدم توافر بعض المعلومات اللازمة عن مصادر التمويل ومؤسسات الدعم الفني والأسواق ، ارتفاع التكاليف المباشرة وغير المباشرة للحصول على المعلومات، عدم وجود قاعدة بيانات وطنية شاملة ، تعدد مصادر المعلومات وتضاربها، وعدم دقة المعلومات وعدم شموليتها.

3. **معوقات تتعلق بمدخلات الإنتاج :** وتشمل هذه المعوقات كل ما يتعلق بمدخلات الإنتاج مثل اليد العاملة بمستوياتها المختلفة والمهارات والمواد الأولية بأنواعها ومصادرهما المختلفة . ومن أهم هذه المعوقات عدم ملائمة المعروض من العمالة احتياجات بعض هذه المشروعات من حيث مستوى المهارة أو مستوى الأجور، صعوبة الحصول على التكنولوجيا اللازمة لتطوير أساليب الإنتاج، صعوبة الحصول على مدخلات الإنتاج بأسعار مناسبة وبشكل مستمر ، التقلبات في أسعار عناصر الإنتاج لاسيما إذا كانت مستوردة، صعوبة الحصول على الأراضي بالمساحات اللازمة والمواقع المناسبة ، وضعف الشفافية في أسعار المدخلات للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

4. **معوقات تتعلق بالسوق والمنافسة :** وتشمل جميع المعوقات التي تؤثر في حجم السوق وقدرة المشروعات على التوسع والنمو والمنافسة للاستفادة من وفورات الحجم. ويمكن تلخيصها فيما يلي: صعوبة الوصول إلى السوق المحلية بأكملها والبقاء على مستوى سوق (المنطقة)، صعوبة الوصول إلى الأسواق الخارجية ، المنافسة من قبل المشروعات الصناعية المحلية ، المنافسة من قبل المشروعات الصناعية الأجنبية ، صغر حجم السوق وعدم القدرة على التوسع ، ضعف إقبال المستهلك المحلي على المنتجات المحلية، وصعوبة الحصول على العقود التي تطلبها الدولة ، أي انخفاض حجم المشتريات الحكومية.

5. **معوقات تتعلق بالحصول على التكنولوجيا والابتكار:** وتشمل عدم قدرة الكثير من المشروعات على اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، عدم وجود قدرات للبحث والتطوير أو تدني مستوى الإنفاق على البحث والتطوير ، تدني مستوى الابتكار، ضعف الاتصال بين القطاع الصناعي والجامعات ، انخفاض مستوى تبادل المعرفة بين الدول الأعضاء، ضعف عملية تسجيل براءات الاختراع ، والبنية التحتية الضعيفة لحاضنات الأعمال التكنولوجية ومراكز التطوير العقودي إن وجدت.

6. **معوقات تتعلق بالتسويق:** وتشمل كل المعوقات التي تؤثر في الحصة السوقية للمنشأة. ومن أهم هذه المعوقات قصور قنوات وشبكات التسويق لاسيما في حالة المشروعات الصغرى والصغيرة ، ارتفاع تكاليف التسويق ونقص المعلومات اللازمة للتسويق ، ضعف عملية التشبيك بين هذه المشروعات ، انخفاض جودة المنتجات ، وعدم استخدام الأساليب الحديثة في التسويق.

7. **معوقات تتعلق بالبيئة التنظيمية والقانونية :** وتشمل كل الجوانب التي تتعلق بسهولة ممارسة أنشطة الأعمال التي يدرجها تقرير "ممارسة أنشطة الأعمال" الصادر عن البنك الدولي سنويا. وتشمل هذه المعوقات معوقات تتعلق بتأسيس المشروع وتسجيله والحصول على تصريح العمل ،

معوقات اختيار المشروع المناسب وتقييمه بالطريقة المناسبة، معوقات تتعلق بالتشغيل والحصول على الأيدي العاملة غير المحلية ، معوقات تتعلق بالفساد وإنفاذ العقود وحالات الإعسار، معوقات تتعلق بالحصول على الخدمات العامة والبنية التحتية كخدمات الماء والكهرباء ، وعدم كفاية الإطار القانوني والتنظيمي فيما يخص دعم المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

8. **المعوقات الإدارية والمؤسسية:** وتشمل المعوقات ذات العلاقة بخصائص الإدارة وأسلوبها وعملية اتخاذ القرارات وجودة الوظائف. ويمكن تلخيصها في غياب المهارات الأساسية في إدارة الأعمال والمحاسبة وغيرهما ، عدم قدرة الإدارة على الحصول على خدمات الدعم الفني والمؤسسي ، صعوبة الوصول إلى صانعي القرارات والسياسات ، مما يفقدها القدرة على التأثير في هذه القرارات والسياسات، تدنى مستوى جودة الوظائف ، وعدم وجود هيكل تنظيمي واضح في الكثير من هذه المشروعات.

9. **معوقات تتعلق بضعف دور المؤسسات الحكومية:** وتشمل جميع المعوقات ذات العلاقة بتقصير المؤسسات الحكومية في القيام بمهامها الرئيسية لتطوير هذه المشروعات. وتتمثل هذه المعوقات في تدنى مستوى الجهود الحكومية الرامية إلى تطوير هذه المشروعات وضعف أدائها ، عدم مراعاة المؤسسات الحكومية احتياجات وأولويات هذه المشروعات في مختلف مجالات الإنتاج ، وتمييز المؤسسات الحكومية بين المشروعات حسب الحجم وحسب مجال الإنتاج وحسب الموقع الجغرافي.

10. **معوقات تتعلق بالبيئة الاستثمارية وممارسة أنشطة الأعمال:** وتشمل عدم وجود تشريعات خاصة بهذه المشروعات أو وجودها لكن تكون غير عملية وغير مبنية على أسس واقعية، ضعف التنسيق بين الحكومة والمؤسسات التمويلية والمؤسسات غير الحكومية ذات العلاقة بتطوير هذه المشروعات ، وتدنى مستوى الدعم الحكومي للإبداع والريادة.

وفي نهاية هذا التحليل، نجد من الضروري الإشارة إلى أن المشروعات في دولة ما أو قطاع ما قد تواجه بعض هذه التحديات ولكن ليس بالضرورة أن تواجهها كلها ، وقد تختلف حدة هذه المعوقات المشتركة من بلد إلى آخر ومن قطاع إلى آخر ومن وقت إلى آخر.

**** الدعم الفني وخدمات تطوير الأعمال ودعم التشغيل :**

في دراسة هدفت إلى مسح جميع الخدمات التي تقدمها مؤسسات الدعم الفني على مستوى العالم، يمكن القول إن مجالات الدعم الفني المقدمة للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة تقسم إلى 8 مجموعات من الخدمات (59 خدمة) تغطي احتياجات هذه المشروعات في مختلف مراحل عمر المشروع وتغطي كل الجوانب المتعلقة بالإنتاج والإدارة وغيرها (غرفة صناعة الأردن، 2010). وهذه المجموعات الرئيسية هي المعلومات والبيانات ، البحث ومسوحات الأعمال، الاستشارات والنصح، تطوير التجارة والسوق ، التدريب، خدمات الأعمال ، التشبيك، والإيضاحات القانونية . ويندرج تحت كل بند من البنود السابقة عدد من الخدمات التي تقدمها مؤسسات الدعم الفني للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

وفي دراسة أخرى أعدت للتعرف على معوقات الحصول على الدعم الفني من قبل المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في الأردن، تم تقسيم خدمات تطوير الأعمال لتشمل إعداد الاستراتيجيات وخطط العمل ، الاستشارات الإدارية ، تطوير عمليات التسويق، تصميم المواقع الالكترونية ، تطوير الموارد البشرية – التدريب ، الاستشارات المالية، تكنولوجيا المعلومات ، تطوير المنتج وعمليات الإنتاج ، استشارات في القضايا البيئية ، استشارات في مجال إدارة الطاقة ، خدمات استشارية متعلقة بالتصدير والوصول إلى الأسواق الخارجية ، خدمات استشارية متعلقة بالوصول إلى الأسواق المحلية ، المشاركة في المعارض التسويقية ، تطوير تكنولوجيا التصنيع ، التدريب المهني

وخدمات التدريب الأخرى، الوصول إلى مصادر التمويل، والبحوث والدراسات التطبيقية.. إن جميع الخدمات السابقة تساعد في نمو وتطور المشروعات المستفيدة وتزيد من قدرتها على دعم التشغيل.

**** حاضنات الأعمال ودعم التشغيل :**

توفر حاضنات الأعمال حزمة متكاملة ومترابطة من الخدمات المتنوعة والمتعددة ، حيث تمكن هذه الخدمات المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة من النمو في المراحل الأولى والتوسع في المراحل المتقدمة ، الأمر الذي يصب في النهاية في مجال دعم التشغيل. وقد تختلف هذه الخدمات بشكل بسيط من حاضنة إلى أخرى أو من مشروع إلى آخر نتيجة اختلاف النشاط والاهتمامات.. وفيما يلي أبرز الخدمات التي تقدمها هذه الحاضنات:

1. **الخدمات الاستشارية :** وتشمل دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات ، الاستشارات التسويقية ، استشارات في الأمور المالية والمحاسبية والإدارية والفنية ، الاستشارات القانونية ، استشارات في مجال تنمية الموارد البشرية والتوظيف وحماية الملكية الفكرية، الخدمات التمويلية ، الخدمات المتخصصة (استشارات تطوير المنتجات ، التعبئة والتغليف، والتسعيرة وإدارة المنتج... وغيرها).
2. **خدمات السكرتارية وتوفير المعلومات :** يعتبر توفير الخدمات الإدارية جزءاً من مهام الحاضنة ، حيث تقوم بتدريب الكوادر الإدارية اللازمة وتوفير أجهزة الحاسوب والبرامج اللازمة ، هذا بالإضافة إلى أعمال التصوير والطباعة وخدمات الهاتف والفاكس والانترنت ومعالجة النصوص وواجبات موظف الاستقبال ، وحفظ الملفات واستقبال وتنظيم المراسلات والمكالمات التليفونية.
3. **خدمات تنمية الموارد البشرية :** تعمل حاضنات الأعمال على تهيئة القوى العاملة بالمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة المحتضنة ، حيث تشمل هذه الخدمات ربط العاملين بالحاضنات وبأسواق العمل وتنمية مهاراتهم من خلال التدريب.
4. **خدمات أخرى متنوعة :** وتشمل هذه الخدمات توفير المكاتب وأماكن التخزين ونظاماً وآلية للعلاقات العامة ، والاشتراك في المؤتمرات والمعارض العالمية ، وتوفير خدمات الصيانة، وكذلك المساعدة في الحصول على التمويل المناسب بناء على التنسيق مع بعض الجهات المهتمة بهذا النوع من المشروعات. كما تسهم الحاضنات في الحصول على خدمات إضافية من الخدمات التي تقدمها مؤسسات الدعم الفني المعنية بتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

1.1 "ممارسة أنشطة الأعمال" والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة :

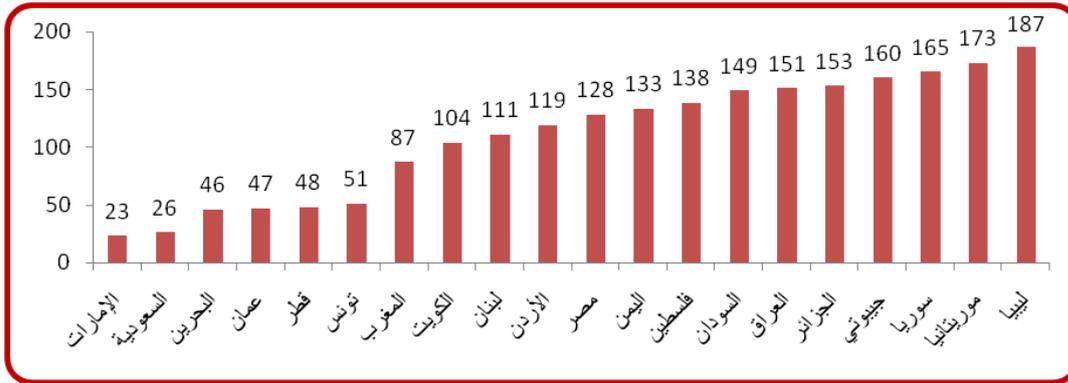
صدر أول تقرير لممارسة أنشطة الأعمال في عام 2003، وقد استخدم هذا التقرير مقاييس موضوعية للإجراءات الحكومية والتشريعات المنظمة لأنشطة الأعمال وإنفاذها وقام بتغطية 5 مجموعات من المؤشرات في 133 بلداً ، في حين أن تقرير عام 2013 غطى 10 مؤشرات في 185 بلداً، وفي عام 2014 غطى التقرير 10 مؤشرات في 189 دولة. وتغطي هذه المؤشرات جميع الموضوعات المتعلقة بممارسة أنشطة الأعمال وهي : مؤشر البدء بالنشاط التجاري ، و مؤشر استخراج تراخيص البناء ، و مؤشر توصيل الكهرباء ، و مؤشر تسجيل الملكية، و مؤشر الحصول على الائتمان ، و مؤشر حماية المستثمر، و مؤشر دفع الضرائب والتجارة عبر الحدود، و مؤشر نفاذ عقود، و مؤشر تسوية حالات الإعسار. وقد جاء تقرير عام 2013 خاصاً بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بعنوان "إجراءات حكومية أكثر ذكاء لمؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة" لتأكيد قناعة خبراء البنك الدولي بضرورة العمل على توفير بيئة استثمارية جاذبة لرواد الأعمال والمبادرين ومحفة لنمو وتطور المشروعات الصغرى والصغيرة ، والمتوسطة في مختلف مراحل عمرها. ولتأكيد هذه الأهمية جاء تقرير 2014 بعنوان "فهم الأنظمة المتعلقة بالشركات الصغيرة والمتوسطة" .

البيئة الاستثمارية وممارسة أنشطة الأعمال في الدول العربية :

يشير الشكل رقم (4) إلى وجود تباين كبير في ترتيب الدول العربية في تقرير عام 2014، فقد تراوح ترتيب الدول العربية في التقرير بين المرتبة 23 في حالة الإمارات التي جاءت الأولى عربياً والمرتبة 187 في حالة ليبيا. ويشير الشكل كذلك إلى تقدم دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في التقرير، حيث جاءت هذه الدول في المراتب الأولى عربياً باستثناء الكويت التي جاءت في المرتبة الثامنة.

شكل رقم (4)

ترتيب الدول العربية حسب تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، 2014 :



المصدر: تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، البنك الدولي، 2014 .

وتجدر الإشارة إلى أن ترتيب بعض الدول العربية عام 2014 قد تحسن مقارنة بعام 2013، ومن هذه الدول الإمارات (من 26 إلى 23)، المغرب (من 97 إلى 87)، لبنان (115 إلى 111)، العراق (165 إلى 111) وجيبوتي (171 إلى 160) وليبيا (188 إلى 187). أما ترتيب بقية الدول العربية- باستثناء عمان التي بقي ترتيبها ثابتاً- فقد تراجع وبشكل واضح. وفي هذا الصدد، لا بد من الإشارة إلى أن العديد من الدول العربية لم يرقم أي إصلاحات تنظيمية أو قانونية أو إجرائية تؤدي إلى زيادة سهولة ممارسة أنشطة الأعمال، وهذا يعكس ضعف التوجه الحكومي نحو تحسين بيئة الأعمال. وهذه الدول تشمل كلا من السعودية وعمان وتونس ومصر واليمن والسودان والعراق وسوريا وليبيا. أما بعض الدول الأخرى فقد حققت بعض الإصلاحات التي تراوح عددها بين 3 إصلاحات في حالة الإمارات والمغرب وجيبوتي، وإصلاح واحد في حالة كل من البحرين وقطر وفلسطين وموريتانيا والكويت.



المحور الرابع :

البحث العلمي و تطوير القدرة الابتكارية وتحسين تنافسية الأعمال

القسم الأول :

مقدمات أساسية

أولا - لمحة عن الواقع العلمي والتكنولوجي.. وقضية البحث والتطوير في الدول العربية :

يمكن تناول واقع التطور العلمي والتكنولوجي في الدول العربية عموما من زاوية "القدرة التكنولوجية". ومن المعروف أن للقدرة التكنولوجية عنصرين : العنصر الصلب ، متمثلا أساسا في الآلات والمعدات ، والعنصر الناعم المتمثل في المعلومات والمعارف التي يخترنها البشر، من خلال العمالة ذات المستويات المعرفية والمهارية المتميزة.

ولكن، من جهة أخرى ، و بما أن الدول العربية ، بشكل عام ، تبدأ من نقطة منخفضة نسبيا، في ميدان التجديد أو الابتكار، فلذلك يكون من غير المناسب الاقتصار في دراسة التطور العلمي والتكنولوجي على الاعتماد فقط على مقولة الابتكار، وإنما يكون الأنسب هو البدء من عناصر القدرة العلمية - التكنولوجية ومعايير تطورها من آلات ومعدات، ومعلومات ومعارف، وعمالة متطورة ، ومؤسسات تعليمية وتدريبية، ومخصصات مالية ، وتشريعات وأطر للسياسات .

وبالنتيجة، فإنه يمكن تفعيل المقدرة التكنولوجية عن طريق بث روح الابتكار. وبتعبير آخر، فإنه يجب أن نعبر الفجوة بين القدرة التكنولوجية الفعلية و القدرة التكنولوجية المحتملة من خلال العمل على التالي:

1- البدء في نقل التكنولوجيات الجديدة وممارسة عملية "التعلم" كعملية تدريجية ، بدءاً من تقليد المنتجات ، والقيام بما يسمى "الهندسة العكسية".

2- تشجيع "البحث والتطوير"، كنقطة ابتداء للنمو الاقتصادي المستديم ، هو مدخل ضروري وفعال ، جنبا إلى جنب " التصميم الهندسي".

3- تفعيل المنشآت المتوسطة والصغيرة والصغرى ، من منظور بناء نظام إنتاجي متطور علميا وتكنولوجيا.

ثانيا - تنمية القدرات العلمية والتكنولوجية وبناء المنظومة الابتكارية كمدخل لتطوير تنافسية الأعمال العربية :

بغض النظر عن تعدد تعريفات المنظومة الوطنية للابتكار، فإنه يمكن القول إن هناك عدة أبعاد جديدة مهمة يمكن تحديدها فيما يلي:

أ- الابتكار لا يتحقق فقط من خلال " البحث والتطوير"، وإنما يمكن أن يتحقق أيضا من خلال العملية التدريجية التراكمية للتعلم. و تتحقق عملية التعلم في داخل المنشآت الإنتاجية من خلال اكتساب القدرات المعرفية والمهارية بالممارسة الحية .

ب - إن نظام الابتكار يركز إلى نوعين من المنظمات هما : المؤسسات من جهة، والمنشآت من جهة أخرى. ، " فالمؤسسات " تتمثل أساسا في الجهاز الحكومي والجامعات. ويشمل النشاط الحكومي هنا إقامة معامل أو مراكز البحوث والتمويل المباشر وغير المباشر

المقدم من الهيئات الرسمية ، أما " المنشآت " فيقصد بها وحدات الإنتاج السلعي والخدمي ووحدات البحث والتطوير المتممة لها.

ج - الابتكار موجه نحو استهداف تحسين القدرة التنافسية . وهذا هو سر الاقتران بين الابتكار والتنافسية في الكتابات الاقتصادية الدولية المتخصصة. وهذا ما نتناوله في النقطة التالية :

- أوضاع التنافسية العالمية في ضوء القدرات الابتكارية :

يُصدر " المنتدى الاقتصادي العالمي - "منتدى دافوس " - تقريراً سنوياً هو "تقرير التنافسية العالمية" وقد اعتمد المنتدى مؤشراً شاملاً لقياس التنافسية ومقارنتها بين دول العالم، ويتكوّن من ثلاثة مؤشرات فرعية هي :

- مؤشر المتطلبات الأساسية للتنافسية، ويشمل أربعة مكونات أو أعمدة: المؤسسات، البنية الأساسية، بيئة الاقتصاد الكلي ، الصحة والتعليم الأولي.
- مؤشر العوامل الداعمة والمعززة للنمو، ويشمل ستة أعمدة :التعليم المتوسط والعالي والتدريب، كفاءة أسواق السلع ، كفاءة سوق العمل ، تطور السوق المالية ، الجاهزية التكنولوجية ، حجم السوق المتاحة.
- مؤشر القدرة الابتكارية والتكامل المؤسسي، ويشمل عاملين :الابتكار، والترابط بين المؤسسات.

ويرى تقرير " منتدى دافوس " أن دول العالم تنقسم، من وجهة نظر مؤشرات التنافسية، إلى ثلاث مجموعات أساسية: مجموعة أولى، تقع على الدرجة الأولى من التطور الاقتصادي، وهذه ينطبق عليها المؤشر الأول للمتطلبات الأساسية أكثر من غيره ، أما المجموعة الثانية، فتقع على الدرجة الثانية من التطور الاقتصادي، وينطبق عليها المؤشر الثاني الخاص بالعوامل الداعمة والمعززة للكفاءة أكثر من غيره ، والمجموعة الثالثة تقع على أعلى مراتب التطور الاقتصادي ، وينطبق عليها، في المقام الأول، المؤشر الثالث الخاص بالابتكار وتكامل المؤسسات. ويضيف التقرير في العدد الخاص بعام 2014/2013 مجموعة انتقالية بين الأولى والثانية، ومجموعة انتقالية أخرى بين الثانية والثالثة.

القسم الثاني :

البحث العلمي والتطوير التكنولوجي وعملية العمل في البلدان العربية

تتكون عملية "البحث والتطوير" - البحث العلمي والتطوير التكنولوجي- من ثلاث عمليات فرعية متتابعة : البحث الأساسي ، والبحث التطبيقي ، والتطوير الإنتاجي التجريبي. أما البحث العلمي الأساسي فإنه يتم من خلال العمل البحثي على مستوى العلوم الأساسية ، خاصة البيولوجيا و الفيزياء والكيمياء والرياضيات ، وأما البحث التطبيقي فينتقل بالعمل البحثي من الحقل المجرد أو النظري إلى الحقل العملي أو التطبيقي. وينتقل سلّم البحث إلى خطوة ثالثة، بالتحرك من البحوث العلمية التطبيقية إلى أعمال التجريب الفعلي لنتائج البحث ، من خلال محاولة استحداث منتجات وعمليات إنتاجية، في أشكال أولية ، مثل "نماذج المنتجات" Prototypes التي تدخل في حيز الإنتاج التجريبي.

ومن الحلقة الأخيرة تنتهي السلسلة الأولى للبحث والتطوير، وتسلم القيادة لسلسلة أخرى منبثقة منها مباشرة ، هي السلسلة الإنتاجية والتكنولوجية. وقد قام الفكر التنموي المعاصر، من خلال التجديدات الأخيرة في "نظرية التنمية"، بتقنين هذا الدور الريادي للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ، باعتباره "قوة منتجة مباشرة"، وباعتباره القوة الدافعة الأساسية لعملية الإنتاج نفسها... ويعبر عن ذلك بالانتقال من نظرية "النمو المدفوع من الخارج" إلى "النمو المدفوع من الداخل". فقد تراوحت نظريات النمو

والتنمية بين طرفين : الطرف الأول اعتبر أن قوة الدفع المحركة للعملية التنموية تتبع من (خارج المنظومة الإنتاجية)، بينما اعتبر الطرف الثاني أن التنمية تتلقى قوة دفعها من داخل المنظومة الإنتاجية والتنموية نفسها.

وقد تبلورت نظرية (النمو المدفوع من الداخل) في الثمانينيات ، معتبرة أن التنمية منظومة مدفوعة من ذاتها. وأن التقدم التكنولوجي هنا ليس قادما من خارج، وإنما من الداخل وهو قوة تُبنى على مهل في المنظومة، من خلال التعلم والممارسة من جانب أول ، ومن البحث العلمي المنظم والتطوير التكنولوجي ، من جهة ثانية. والتكنولوجيا بهذا المعنى تؤدي إلى الابتكار، ويكون لمبتكرها حقوق عليها: (حقوق الملكية الفكرية).

وتقوم الدول الصناعية المتقدمة بتطبيق هذا المدخل التنموي في مراكزها الرئيسية – الولايات المتحدة وأوروبا الغربية واليابان- منذ زمن طويل نسبيا ، وتبعتها خلال العقدين الأخيرين الدول الناهضة الحديثة نمويا وصناعيا في منطقة شرق آسيا ، وفي مقدمتها الصين والهند و كوريا الجنوبية وتايوان. وهذه الدول-سواء الدول الصناعية الفائزة أو الدول الصناعية الجديدة الرائدة- النسبة الكبرى من الإنفاق فيها يتم على البحث والتطوير في العالم ، كما تملك الشطر الأعظم من القوة البشرية الفاعلة في مجال البحث والتطوير، لاسيما في التخصصات العلمية والهندسية ، أما عن الدول العربية ، فليس هناك دولة عربية واحدة تقع ضمن الدول الأربعين الأولى في العالم، حسب القائمة التي نشرتها مؤسسة (باتيل) على الرغم من الإمكانيات المالية المتاحة ، ومع ذلك فإن الإنصاف يقتضي أن نذكر أن عددا من الدول العربية يحتوي على مؤسسات وطنية كبرى وواعدة.

وتكمن المشكلة الأساسية في افتقاد العلاقة العضوية بين مؤسسات البحث والتطوير والمنظومة التعليمية ، من جهة ، ومؤسسات الإنتاج ، من جهة أخرى.. فمن حيث العلاقة مع منظومة التعليم ، نلاحظ الانفصال البادي من أن مخرجات النظام التعليمي على الأخص غير مؤهلة تماما لوظيفة البحث والتطوير، وفق المفهوم العالمي لذلك، وإنما يغلب على القوة العلمية والهندسية المتخرجة في الجامعات وأقسام الدراسات العليا التكوين الأكاديمي المجرد، دون ارتباط حقيقي بالاحتياجات التنموية والمتطلبات الإنتاجية. ويعمل الأفراد العلميون المشتغلون – رسميا- بالبحث في مؤسسات البحث والتطوير، من أجل تقديم أعمال علمية تصلح للترقي الأكاديمي وللحصول على الدرجات العلمية العالية ، وليس من أجل تقديم نتائج بحثية مرتبطة بالمنظومة التنموية والإنتاجية في المقام الأول.

أما من حيث العلاقة بين مؤسسات البحث والتطوير ومؤسسات الإنتاج في الدول العربية، فنلاحظ ظاهرتين.

الظاهرة الأولى: افتقاد "وحدات البحث والتطوير" في شركات الأعمال، كقاعدة عامة ، على عكس الحال في الدول الصناعية المتقدمة والدول الصناعية الجديدة، كما أشرنا ، حيث يوجد في كل شركة قسم عملاق ، أو وحدة هائلة لإجراء البحوث والتطوير، من أجل إخراج الجديد، في كل سنة على الأكثر، من التصميمات والعمليات والمنتجات، التي تمثل بوابة الدخول في حلبة المنافسة الشرسة مع الشركات الأخرى العاملة في القطاع نفسه ، ليس على الصعيد المحلي فقط، ولكن على الصعيد العالمي على الأخص.

الظاهرة الثانية : أن مؤسسات الإنتاج العربية لا تكتفي بعدم إقامة أقسامها الخاصة للبحث، ولكنها لا تقبل على طلب التكنولوجيات الجديدة من المؤسسات الوطنية للبحوث والتطوير، وإنما تلجأ، في العادة ، إلى الأطراف الأجنبية ، من خلال إقامة المشروعات الجديدة بطريقة (تسليم المفتاح)- بتكلفة باهظة- أو استيراد الآلات والمعدات الجاهزة ، ومستلزمات الإنتاج ، والخبراء الأجانب بل العمالة العادية أيضا.

القسم الثالث :

تنافسية الأعمال كمدخل لتطوير المنظومة الابتكارية وبناء القدرات العلمية والتكنولوجية العربية

أصبحت القدرات العلمية والتكنولوجية والابتكارية ركنا ركينا في المفهوم الجديد للتنافسية، منذ التسعينيات من القرن الماضي وفي أوائل القرن الجديد.

وتعتبر الإنتاجية العامل الحاكم في مضمار تحقيق معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادي، ومن ثم في رفع مستوى تنافسية الأمم والدول المعاصرة.

ويمكن الاستنتاج بحدوث جهد فكري عميق لبناء إطار متجانس للعلاقة بين القدرة الابتكارية العلمية والتكنولوجية عموما ، وبين التنافسية ، وواسطة العقد بينهما موضوع الإنتاجية وإنتاجية العمل، انطلاقا من المفهوم الحديث للخدمات، باعتبارها خدمات قائمة على العلم والتكنولوجيا، أو هي "الخدمات العلمية والتكنولوجية، ويقوم هذا الإطار على الأسس التالية:

1- الخدمات بالمعنى المذكور، وفق المفهوم الحديث، تشكل قوة الدفع الرئيسة للنمو والتنمية، أو هي أهم محركات العملية الإنمائية.

2- الخدمات بهذه المثابة تعبير عن "القوة الناعمة"، غير المتجسدة ، أو غير الملموسة ، وتجد تعبيرها ، وبالأحرى: تعبيراتها، أو مقوماتها- بصورة أدق ، في كل من: التعليم والتدريب وتأهيل القوى العاملة.

3- بناء قاعدة المعارف والمهارات، وما يسمى برأس المال المعرفي ، أو (رأس المال البشري) وعملية "البحث والتطوير" وبناء "قدرة ابتكارية" حقيقية و(نظام وطني للابتكار).

إن الخدمات بهذا المعنى تمثل رافعة أساسية لنمو الإنتاجية ، أيا كانت طرق قياسها: إنتاجية العمل ، الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج ، وغيرهما.

إن الإنتاجية، وإنتاجية العمل ، من خلال قوتها الدافعة للنمو والتنمية، تمثل قاعدة الانطلاق للتنافسية على المستوىين الكلي والجزئي، وهي "حجر الزاوية" في الصرح الكبير للقدرة التنافسية الوطنية والقومية ، تنافسية الدول والأمم.

القسم الرابع :

تطور خصائص "عرض العمل" من حيث المكون المعرفي والمهاري بالتركيز على دور التعليم التكنولوجي والتدريب الصناعي

تطور خصائص "عرض العمل" على المستوى العالمي، من حيث المكون المعرفي والمهاري:

حدث انتقال كبير عقب الحرب العالمية الثانية ، من عصر الثورة الصناعية إلى عصر الثورة العلمية-التكنولوجية. ثم حدثت ثورة داخل الثورة الأخيرة منذ أواخر الثمانينيات وأوائل التسعينيات من القرن الماضي ، بانتقال التطور العلمي والتكنولوجي إلى آفاق التكنولوجيا العالية. وتم التعبير عن هذا التطور بطرق متعددة . فقد تم التركيز في الثمانينيات على تطور تكنولوجيا الإلكترونيات الدقيقة ،

وتطبيقاتها. ثم جرى التركيز في التسعينيات على تكنولوجيا" الاتصالات والمعلومات " ، ومصادر الطاقة الجديدة والمتجددة، والتكنولوجيا الحيوية، بالإضافة إلى تكنولوجيا النانو . ومع مطلع القرن الجديد ارتفعت نبرة الحديث عن الاقتصاد الجديد الذي يقوم على الخدمات العلمية والتكنولوجية ، وليس على الصناعة بمفهومها التقليدي ، وتزايد الاهتمام ببناء (اقتصاد المعرفة) الذي يقوم على التحول من المعلومات إلى المعارف والابتكار.

وقد مس كل ذلك الدول النامية، بما فيها الدول العربية ، بدرجات متفاوتة ، من حيث الاهتمام بالآفاق الجديدة التي يفتحها العلم والتكنولوجيا، خاصة في ميدانين مهمين :

(أ) - ميدان تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، حيث الحاسبات و"الإنترنت"، وشيوع الموجة الإلكترونية الرقمية في تصنيع الأجهزة.

(ب) - ثورة علوم الحياة و تطبيقاتها في الصيدلة والدواء، وفي الصحة والطب عموماً.

لذلك كله، اهتمت الشريحة الجديدة من أبناء الطبقة المتوسطة بما تفرضه التطورات العلمية والتكنولوجية :الحاسبات والشبكات ، والعلوم الهندسية ؛ كما جرى اهتمام مواز بتعلم علوم الحياة والطب ، وانعكس ذلك على هيكل المهن.

**** تكوين قاعدة المعرفة والمهارات.. بالتركيز على دور التعليم التكنولوجي :**

بقدر ما أنه يتعين على المنظومة التعليمية والتدريبية أن تمد الصناعة باحتياجاتها من الكوادر الفنية بالنوعية الملائمة فإن على منظومة الإنتاج الصناعي أن تضع في اعتبارها زيادة قدرتها على استيعاب العمالة ، وذلك عن طريق:

أ- اختيار تقنيات الإنتاج غير الموفرة للعمالة بقدر الإمكان ، وبعبارة أدق: فإن اختيار الأساليب التكنولوجية الأكثر تطوراً يجب ألا يتم في جميع الأحوال ودون ضرورة موجبة على حساب تشغيل عنصر العمل .

ب- إسهم قطاع الأعمال الصناعية الخاص في تمويل التعليم بأساليب مستحدثة (تبنى المتفوقين، الوقفيات لحساب المنشآت التعليمية المتخصصة) وكذا المشاركة الحاسمة في تمويل عقود البحث والتطوير التجريبي.

ج- ينبغي أن تصاغ إستراتيجية للتنمية بحيث يكون البناء التكنولوجي والتقني جزءاً منها وأن تكون العملية التعليمية – التدريبية رافعة أساسية من روافعها.



المحور الخامس :

السياسات الاقتصادية المساندة للتشغيل في الدول العربية

تشير التجربة الاقتصادية للدول العربية إلى إخفاق الحكومات العربية ، وبدرجات مختلفة، في تطبيق إستراتيجيات وسياسات اقتصادية قادرة على بناء اقتصاد قادر على تأمين النمو الاقتصادي المتواصل، وقادر على تعزيز المنافسة وتمويل مشاريع البنية الأساسية والمرافق والخدمات العامة التي تؤمن فرصاً للتشغيل ومن ثم الحد من البطالة.

وقد أسهم هذا الإخفاق في استفحال المشاكل السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية ، وفي مقدمتها مشكلة الارتفاع الكبير في معدلات البطالة ، وهي في معظمها بطالة هيكلية ناجمة عن ضعف قطاعات الإنتاج الرئيسية والتحول في أنماط الطلب على القوى العاملة في سوق العمل ، علاوة على العامل الموضوعي المرتبط بطبيعة أسواق العمل التي تتطور بسرعة أكبر من التطور في نظام التعليم والتدريب بالدول العربية ، وما ترتب على ذلك من اختلال العلاقة بين المؤهلات المطلوبة في أسواق العمل والمؤهلات المعروضة من مخرجات النظام التعليمي.

كما ارتبطت هذه المشكلة بمجموعة واسعة ومتشابكة من العوامل والتحديات، في مقدمتها التوجهات غير الرشيدة للسياسات الاقتصادية ؛ التي أهملت القطاعات الإنتاجية وتبنت مجموعة من السياسات النقدية والمالية غير العقلانية .

وفي ضوء التحولات السياسية التي تمر بها المنطقة العربية، والآثار المحتملة لها على تغيير السياسات الاقتصادية التي تتبناها الدول العربية ، فإن تلك السياسات إذا ما أحسن وضعها فمن الممكن أن تلعب دوراً محورياً في النهوض بالتشغيل ومن ثم الحد من معدلات البطالة وذلك إذا أخذ موضوع التشغيل الاهتمام الذي يستحقه في هذه السياسات.. ونتناول هذا الموضوع من خلال القضايا التالية :

**** الاستقرار الاقتصادي (استدامة النمو) وقدره الاقتصادات العربية على تجنب التقلبات الحادة في النمو :**

إن السياسات الموجهة لتخفيض معدلات البطالة تنطلق من مقاربات تفترض أن البطالة ترتبط ارتباطاً مباشراً بالنمو، فكل زيادة في معدلات النمو لابد أن تتوافق مع انخفاض في نسب البطالة ، وهو تحليل اقتصادي صحيح في حالات معينة ويستلزم وجود شروط معينة ، ومما يدعم هذا التحليل الدراسات القياسية التي تبين طبيعة العلاقة بين النمو الاقتصادي و حجم البطالة ومدى تأثير ارتفاع معدلات النمو على انخفاض نسب البطالة ، و كذلك مدى تأثير وجود معدلات مرتفعة للبطالة على النمو الاقتصادي.

ويلاحظ أن معدل النمو بالدول العربية اتسم بالتذبذب من عام إلى آخر، مما أفقده صفة الاستدامة ، فبعد أن بلغ 7.1 % عام 1990 انخفض ليبلغ نحو 2.9 % عام 1993، واستمر في التقلب بين الارتفاع والانخفاض بعد ذلك، مما يجعل درجة التشتت له مرتفعة حال حسابها.

وفي الواقع .. إن هذا التذبذب في معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي بالدول العربية هو نتيجة وسبب لعدم الاستقرار الاقتصادي ، مما يعني أن الدول العربية لم تحقق الاستقرار الاقتصادي وفقاً لمؤشر استدامة النمو، فقد كانت اقتصادات الدول العربية أكثر تأثراً بالصدمات الخارجية خلال الفترة محل الدراسة.. وبالإضافة إلى تلك الصدمات الخارجية نجد عاملاً آخر أسهم في عدم استدامة النمو هو التركيز في هيكل الناتج المحلي لمصلحة قطاع النفط على حساب القطاعات الاقتصادية الأخرى.

وعقب الطفرة النفطية الأخيرة لجأت الدول العربية النفطية، خصوصاً الدول الخليجية، إلى الاستثمار بشكل لافت في صناديق الثروة السيادية كوسيلة لتنويع مصادر الدخل. وتشمل صناديق عديدة حيازات ضخمة من الأصول العابرة للحدود.. ومع أن الاستثمار عبر الصناديق السيادية ساعد في الحد من وطأة الأزمة الاقتصادية العالمية، وأثر في تقلبات أسعار النفط على البلدان المعنية، فإنها لم تتمكن من التنويع الاقتصادي الحقيقي.. ومن ثم إذا أرادت الدول العربية تحقيق استدامة النمو وإيجاد فرص العمل فلا بد أن تعمل على تنوع الاقتصاد الحقيقي.

**** السياسات النقدية والتشغيل :**

يُلاحظ أن السياسة النقدية لم تلعب دوراً إيجابياً فيما يتعلق بإيجاد البيئة الملائمة لزيادة حجم الاستثمار، ومن ثم ارتفاع مستوى التشغيل للحد من البطالة التي تعاني بسببها المنطقة العربية، فلم تلعب دوراً إيجابياً فيما يتعلق بخفض معدل التضخم، وعلى الرغم من انحسار التغيرات في أسعار الصرف خلال السنوات الأخيرة فإنها مازالت تلعب دوراً سلبياً فيما يتعلق بطمأنة المستثمر لتنفيذ مشروعات استثمارية في المنطقة العربية.

ومن ثم يجب أن توضع سياسات نقدية تراعي أوضاع الدول العربية وحاجتها لإيجاد فرص عمل، حيث يمكنها أن تحقق ما يلي:

1. الحفاظ على استقرار الأسعار كهدف رئيسي للسياسة النقدية.
2. اختيار وإعلان هدف رقمي للتضخم المستهدف يعمل القائمون على إدارة الاقتصاد الكلي على استهدافه.
3. بناء قرارات السياسة النقدية على قاعدة عريضة من المعلومات والمتغيرات الاقتصادية بالإضافة إلى التوقعات المستقبلية للتضخم.
4. اعتبار الشفافية والتواصل مع الجمهور من أهم دعائم إطار استهداف التضخم.
5. توفير آليات للمحاسبة لإنجاح تبنى (استهداف التضخم). والجدير ذكره أن "استهداف التضخم" لا يغفل النمو الاقتصادي والتوظيف، على العكس تماماً فإن "فجوة الناتج" تؤخذ في الاعتبار بشكل تفصيلي، وتعد من أهم المتغيرات التي تدخل في قرارات السياسة النقدية. ويلزم أن يرتبط ذلك بإعلان معدل التضخم المستهدف ونشر تقارير دورية متخصصة تحتوي على تحليل التطورات الاقتصادية وأسباب انحراف معدل التضخم الفعلي عن المستهدف في حالة حدوث ذلك.

**** السياسات المالية والتشغيل :**

يتميز هيكل الإيرادات في الموازنات العامة للدول العربية بغلبة الموارد السيادية، لاسيما إيرادات تصدير النفط والغاز الطبيعي، حيث إن هياكل الإنفاق يعيها انخفاض نصيب الإنفاق الاستثماري لحساب الإنفاق الجاري، خاصة أن الأول هو القادر على إيجاد فرص عمل إضافية؛ ومن ثم الحد من معدلات البطالة المرتفعة بالدول العربية، ويلاحظ على هيكل الإنفاق الجاري، في معظم الدول العربية، ارتفاع نسبة مخصصات الدعم السلعي والخدمة، فتكلفة الدعم باهظة بالدول العربية، والمشكلة في الدعم أنه يستفيد منه كل المستهلكين سواء كانوا أغنياء أو فقراء، كما أن استئثار الطاقة بالجزء الأكبر من الدعم في معظم الدول العربية يسهم في الإفراط في استهلاك الطاقة ويساعد في تشوه هيكل الناتج.

وفي ظل الإصلاحات التي يجب أن تتبناها الدول العربية من أجل الإسهام في إيجاد فرص عمل حقيقية، فإنه يجب تبني حزمة من السياسات والإجراءات تشمل ما يلي :

1. زيادة الجهود لتوجيه الموارد المالية نحو القطاعات الإنتاجية التي تدعم بشكل مباشر أهداف تخفيض الفقر وتعزيز التنمية الاجتماعية.
2. تحديد الأولويات في الإنفاق الاستثماري ، فيما يخص زيادة أنصبة القطاعات القادرة علي دفع عجلة النمو وإيجاد فرص عمل .
3. إصلاح أنظمة الضرائب بما فيها المبيعات والدخل والجمارك .
4. التوسع في برامج " المشاركة بين القطاع العام والقطاع الخاص " لتمويل المشروعات الاستثمارية وإتاحة الخدمات العامة .

كما يمكن أن تؤثر السياسة المالية في التنوع الاقتصادي من خلال بنية الإنفاق العام وطريقة تدبيره ، إذ إن استثمارات الحاضر في التعليم والبنية التحتية ، مثلاً، ذات أهمية بالغة لتشجيع القطاع الخاص وتحسين العائد على الاستثمار مستقبلاً. وفي المقابل ، إذا كانت الخيارات في مجال الإنفاق العام مقيدةً بسبب ضخامة موازنة دعم الاستهلاك ، وهيمنة أجور الموظفين، فإن الحيز المالي للاستثمار في رأس المال البشري والبنية التحتية يكون محدوداً. ويميل الإنفاق الزائد في دعم المحروقات إلى تشويه الحوافز الاستثمارية لفائدة القطاعات التي تستعمل الطاقة ورأس المال في شكل كثيف على حساب الصناعات التحويلية والخدمات التي تحتاج إلى أيدي عاملة كثيفة.

**** سياسات الاستثمار والتشغيل :**

ونتناول هنا عدة نقاط:

أولاً- طبيعة " الفن الإنتاجي المستخدم " :

وقد اتسم الفن الإنتاجي المطبق في الدول العربية عموماً بالتوسع المتزايد في استخدام تقنيات كثيفة لرأس المال ، الأمر الذي ترتبت عليه زيادة تكلفة إيجاد فرص عمل جديدة ، والتوسع في إحلال رأس المال محل العمل ، وإن كان ذلك قد تم بدرجات متفاوتة بين القطاعات المختلفة، وذلك لعدة أسباب، منها :

* النقص الملحوظ في العمالة الفنية العالية المهارة، الأمر الذي يدفع المنشآت إلى تفضيل استخدام الآلات على الرغم من ارتفاع تكاليف شرائها وتشغيلها.

وعلى الرغم من أن سياسات الاستثمار المعلنة أكدت جميعها التركيز في المشروعات الاستثمارية التي تؤدي إلى توظيف أكثر للعمالة ، فإنها لم تجد طريقاً إلى التطبيق ، وانعكس هذا علي انخفاض معدل نمو التشغيل ؛ حيث إن معدل الزيادة في عدد المشتغلين كان أقل من معدل الزيادة في قوة العمل، في أحسن الأحوال.

ثانياً- توزيع الاستثمارات بين القطاعين العام والخاص :

يعد توزيع الاستثمارات بين القطاعين العام والخاص أحد العوامل المؤثرة في مشكلة البطالة، فقد نتج عن عملية التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص تسريح بعض العاملين ومن ثم ضخ مزيد من المتعطلين إلى سوق العمل .. ومما يؤخذ على عملية التحول تلك عدم إنفاق الأموال التي تدفع ثمنها لشراء قطاع الأعمال العام في استثمارات جديدة ، تعمل علي زيادة الطاقة الإنتاجية وإيجاد فرص عمل جديدة ولكن يذهب معظمها لتمويل عجز الموازنات العامة لتلك الدول أو في شكل تعويضات للعاملين الذين تم الاستغناء عن خدماتهم .

ثالثاً - التوزيع القطاعي للاستثمارات :

عند توزيع الاستثمارات علي القطاعات المختلفة، يراعي أن القطاع الزراعي هو القطاع القادر على استيعاب المزيد من العمال ، مع ملاحظة انخفاض الأهمية النسبية لقطاع الزراعة في تكوين رأس المال الثابت مقارنة بباقي القطاعات الاقتصادية ، في الوقت الذي يسهم فيه قطاع الزراعة بنحو 16 % من الناتج المحلي الإجمالي العربي (غير الاستخراجي)، وبنحو 31 % من إجمالي العمالة العربية . ويلاحظ مثلاً أن نصيب الزراعة من التكوين الرأسمالي الثابت لم يتعدّ 7.2 % في مصر خلال المدة من 2002-2007 مقابل 2.2 % في الأردن وأقل من 1% في الكويت .

ولم تكن الحال أفضل- إيجاباً في التوزيع القطاعي للاستثمارات العربية البينية، حيث ظل نصيب قطاع الزراعة منخفضاً سواء من الاستثمارات التراكمية أو مستوى الاستثمارات البينية لعام 2011.

رابعاً - نمط توزيع الاستثمارات بين الأقاليم :

إن عدالة التوزيع المكاني للاستثمارات بالدول العربية تعد أحد العوامل الرئيسية في الحد من البطالة ، التي تئن منها الأقاليم البعيدة عن عواصم الدول العربية . وبالرغم من أهمية تحقيق التوازن المكاني في توزيع الاستثمارات ، فإن واقع الحال في تنفيذ تلك الاستثمارات لا يتفق مع هذا التوجه ، حيث تشير البيانات إلى أن عدم التوازن في التوزيع الجغرافي للاستثمارات أسهم في اتجاه معدل البطالة في بعض الأقاليم نحو الزيادة.

خامساً - الاستثمار الأجنبي المباشر :

يلاحظ أن الدول العربية، التي تمتلك نحو 57% من الاحتياطي العالمي من النفط ، ظل نصيبها من الاستثمار العالمي دون 3 %، فقد بلغ نصيب الدول العربية من الاستثمار الأجنبي المباشر نحو 1287.5 مليون دولار عام 1990 بما يمثل نحو 0.62 % من الاستثمار الأجنبي المباشر في العالم، وبما لا يتجاوز 4 % من نصيب الدول النامية منه، في حين يمثل نحو 0.74 % من نصيب الدول المتقدمة منه، ولم تختلف المؤشرات كثيراً عام 2000 ؛ حيث بلغ حجم الاستثمار الأجنبي المباشر بالدول العربية نحو 5897 مليون دولار ، وعلى الرغم من هذه الزيادة الكبيرة في قيمته، فإن نصيب الدول العربية من الاستثمار الأجنبي المباشر بالعالم قد انخفض ليبلغ نحو 0.42 %، في حين لم يتجاوز نصيبها من الاستثمار الأجنبي المباشر بالدول النامية نحو 2.3 %، وانخفض عند مقارنته بالاستثمار الأجنبي المباشر المتدفق للدول المتقدمة ليبلغ نحو 0.51 % .

وتؤكد أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر في التشغيل ضرورة الاهتمام ليس بحجم الاستثمار الأجنبي المباشر الداخلي فحسب ، بل بأهمية القطاعات التي يدخل فيها هذا الاستثمار والعوائد التي تعود على الاقتصاد المحلي من فرص عمل وأجور.. وهنا نلاحظ الأهمية المحدودة له نظراً لتركزه في قطاع النفط وهو من القطاعات ذات الأثر المحدود في إيجاد فرص العمل نظراً لأنه يتسم بارتفاع كثافة رأس المال للعامل.

وفي الواقع .. إن انخفاض حصة الدول العربية من الاستثمار الأجنبي المباشر يرجع لمناخ الاستثمار بالمنطقة العربية، فعلى الرغم من كثرة الحديث عن تحسين المناخ وتذليل السبل أمام الاستثمار سواء الوطني أو الأجنبي فإن الواقع يشير إلى غير ذلك.



المحور السادس :

دور شركاء التنمية والمجتمع المدني في تحقيق التوافق المجتمعي

وفقا لطبيعة المسار الراهن سياسيا وتداعياته عبر مظاهر الانتفاضات والاحتجاجات الشعبية فإن عمليات التنمية وبرامجها في توسيع فرص العمل والإنتاج لا يمكن أن تتحقق أو تؤتي ثمارها ما لم يكن هناك توافق مجتمعي وسياسي تترتب عليه حالة من الاستقرار العام حتى يبادر شركاء التنمية إلى تفعيل جهودهم الإنمائية .

ويجىء اعتماد شركاء التنمية وفق مراجعات للفكر التنموي التقليدي ولدور الدولة والإقرار بضرورة الشراكة مع فاعلين آخرين لصعوبة أن تنفرد الدولة بتحقيق التنمية والاستقرار.. وهذا الأمر يعكس ايجابا في التوافق المجتمعي الذي أصبح يشكل هدفا رئيسيا للخروج من واقع الأزمات الراهنة ، خاصة بعد أحداث الانتفاضات والاحتجاجات الشعبية ، التي تتطلب بالضرورة نمطا جديدا من التوافقات السياسية والاجتماعية لإيجاد مناخ ملائم .. فهنا يكون التوافق المجتمعي منهاجا ووسيلة ذات أهمية بالغة وليس مجرد شكل ومظهر للعملية التنموية .

وفي هذا السياق، نكون أمام عملية متكاملة يلعب المجتمع المدني فيها دورا فاعلا وملموسا ضمن السياق الإنمائي و التوافق المجتمعي .

تحديد المفاهيم الأساسية في الدراسة :

أولا- مفهوم الشركاء والشراكة :

يعبر مفهوم الشراكة فى دلالاته العامة عن أن المواطن يجب أن يكون له دور فعال في المجتمع الذي يعيش فيه على المستويين الوطني و المحلي . والشراكة تهدف إلى توسيع الخيارات أمام المجتمع وهذا يعنى خروج الأفراد من حالة السلبية والتلقى إلى حالة المشاركة والفاعلية.

ثانيا - مفهوم المجتمع المدني :

لقد تزايد الاهتمام بمفهوم المجتمع المدني منذ بداية التسعينيات من القرن العشرين، حيث ترافق مع بداية موجة من التحول الديمقراطي في العالم، حيث كان للمجتمع المدني أدوار فاعلة فى ذلك التحول، وقد تصاعد الاهتمام به وبأدواره المختلفة فى إطار تنفيذ السياسات الاقتصادية والتنمية التى تطلبت تفعيل المشاركة الشعبية . وهنا كانت مؤسسات المجتمع المدني بمثابة الأطر التنظيمية الملائمة للمشاركة الشعبية : سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ، وأصبحت المنظمات الأهلية بكل تنوعها مكونا أساسيا من مكونات التنمية الشاملة والمستدامة.

ثالثا - التوافق المجتمعي :

إن مفتاح استقرار النظم السياسية العربية هو اعتماد تغييرات سياسية واقتصادية وهيكلية فى بنية الدولة ونظامها قائمة على منظومة من التوافق المجتمعي تشكل انتصارا للمجتمع بتنظيماته المدنية والسياسية والاجتماعية فى أن واحد.

**** أهمية الحوار والتوافق المجتمعي كمدخل لصياغة عقد تنموي-تشغيلي فى ضوء المتغيرات العربية والاحتجاجات الشعبية الأخيرة :**

الحوار الاجتماعي السياسي أهم وسيلة لتحقيق الاستقرار والتوافق بين مختلف مكونات العملية السياسية والاقتصادي . ولما كانت الحكومات لا تستطيع أن تنفرد بالتخطيط والتنفيذ والتمويل لمشاريع التنمية المختلفة فهي لابد أن تعتمد منهج الشراكة مع فاعلين فى الشأن الاقتصادي والاجتماعي محليا

ومع المانحين والمستثمرين من الخارج، وتعتمد الشراكة مع المجتمع المدني والأحزاب ومكونات الشباب والمرأة في المجال السياسي.

وأفضل السياسات دعماً للتوافق الاجتماعي تلك التي تعتمد مفهوم التنمية المستدامة الذي يتضمن تأكيد حق المواطنين جميعاً في توسيع الخيارات والفرص والمشاركة والاستفادة من ثمار التنمية وفق برامج متعددة. فالنمو الاقتصادي يشارك فيه كل أفراد المجتمع، خاصة الطبقة العاملة، وما تحصل عليه الدولة من ضرائب وعائدات الثروة الوطنية لا بد أن يعود جزء منه على المجتمع في شكل برامج تنموية وبرامج حماية خاصة للفئات الأضعف والأكثر فقراً.

وهنا تبرز العلاقة العضوية بين التنمية والديمقراطية، وهنا أيضاً تتجلى قيم التوافق الاجتماعي وآلياتها في تجسير العلاقة بين قضايا التنمية وقضايا الديمقراطية.. بين السياسة والاقتصاد والمجتمع.

والأهم هنا ليس الأدوار والإجراءات العملية بل لا بد من التوافق أولاً على برامج وخطط التنمية الشاملة ومنها برامج التوافق المجتمعي.

إن مشاريع التنمية لا بد أن تكون محل حوار اجتماعي وتوافق بين الشركاء من أجل توزيع الأدوار بينهم على أساس من الوعي والإدراك بما يستطيع كل شريك أن يقوم به من مهام بفاعلية.. وهنا يمكن القول إن نجاح الحوار الاجتماعي من شأنه أن تترسخ معه قيم وعادات المشاركة المجتمعية وبروز ثقافة الانتماء إلى الوطن والدولة والالتزام معهما من خلال تحفيز المواطنين مادياً ومعنوياً لتحسين ظروف معيشتهم، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى مزيد من تقدير المواطنين لدولتهم وتقديرهم لمؤسساتهم الإنتاجية التي يعملون فيها. وهنا لا بد من الإشارة إلى أن الدولة مطالبة بأن تلعب دوراً أساسياً في هذا الحوار الاجتماعي باعتبارها الناظم الرئيسي لمختلف الفاعليات والتكوينات الاجتماعية.

وهنا يكون الحوار الاجتماعي ضرورة لأن غيابها لا يؤدي فقط إلى تفاقم النزاعات والتوترات الاجتماعية وإنما أيضاً تكون له تداعيات سلبية على أداء الاقتصاد وأداء النظام السياسي وما ينجم عنه من ازدياد المصاعب التي تواجه المجتمع عامة. كما يؤدي إلى تدني إنتاجية المؤسسات الاقتصادية وتزايد مظاهر الفساد وتقييد الحريات العامة وتزايد الفوارق الاجتماعية وهنا يكون لغياب الحوار الاجتماعي تكلفة اقتصادية واجتماعية مرتفعة.

المجتمع المدني أهم الشركاء في التوافق المجتمعي :

إن ظهور منظمات أهلية تنشط في الشأن الاجتماعي والاقتصادي والسياسي العام يعبر عن حركية اجتماعية تعكس واقع المجتمع وتحولاته السياسية والاجتماعية في إطار موجة عالمية من التغيرات المرتبطة بحركة العولمة، وهو أحد أهم ملامح مرحلة انتقالية تؤسس لبناء الدولة المدنية والمجتمع المدني.. ولهذا، فلا بد من إخراج منظمات المجتمع المدني من أدوارها التقليدية إلى أدوار فاعلة وفق منظور تنموي، وهنا يمكن القول إن دور المجتمع المدني في التوافق المجتمعي ودعم بناء الحكم الرشيد يشكل نقلة نوعية في النشاط الأهلي.

والمجتمع المدني له حضور مباشر في إيجاد التوافق المجتمعي بشكل مباشر وغير مباشر من خلال أدواره الفاعلة في أوساط المجتمع. فالتخفيف من الفقر وإيجاد فرص شغل للشباب والنساء، وتوسيع فرص التدريب والتأهيل، إنما يصب في مجال الاستقرار المجتمعي كما هو في مجال التنمية. وعليه، يستطيع المجتمع المدني أن يكون فاعلاً في تحقيق توافقات مجتمعية وسياسية بدءاً من التوافق على رؤية تشكل تجديداً وتغييراً في أداء الدولة تجاه المجتمع يتضمن الإقرار الرسمي بتوسيع فرص المشاركة السياسية وفرص الشغل من خلال حشد الجهود الداخلية والدعم الخارجي ضمن مشروع استراتيجي يعزز الاستقرار والتنمية وتفعيل مؤسسات الدولة وتمكين المجتمع من تحقيق المشاركة على المستويات المحلية والمستوى الوطني العام.

مببرات الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني:

- مؤسسات المجتمع المدني تعتبر مدارس أولية لممارسة الديمقراطية وتعلم مفاهيمها ونشر الوعي الاجتماعي والحقوقى بين افراد المجتمع .
- تعمل مؤسسات المجتمع المدني على عقلنة وترشيد السياسات الحكومية من خلال ممارسة التأثير الإيجابي وضغوطات في السياسات والقرارات التي تتخذها الدولة من خلال وسائل سلمية منظمة ، ومعنى ذلك هو تأسيس وتنمية روابط مدنية قادرة على القيام بوظائف الضبط ومراقبة السلطة سعياً إلى تنظيم وتصحيح العلاقات بين الدولة والمجتمع .
- تعمل على هندسة العلاقات الاجتماعية من خلال تجاوزها المؤسسات التقليدية وإعادة بنائها كمؤسسات مدنية تنتظم فيها العلاقات على أساس طوعى ووفق مبدأ المواطنة .
- مؤسسات المجتمع المدني تشكل قنوات مدنية وسيطة تعمل على تفعيل المشاركة السياسية والشعبية فى الشأن العام وتدريب وتعليم الأفراد أصول وقواعد تلك المشاركة وهنا يتجلى دورها في التوافق المجتمعي ودعم برامج التنمية المستدامة .

العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص كمظهر رئيس لتحقيق التوافق المجتمعي :

لاشك أن العدالة الاجتماعية بما تعنيه من توزيع عادل للثروة وتوسيع فرص الخيارات للعمل والشغل والوصول إلى خدمات التعليم والصحة بالإضافة إلى فرص المشاركة السياسية؛ إنما تعتبر ركيزة أساسية من ركائز التوافق المجتمعي والسياسي ومن دونها تبرز اضطرابات واحتجاجات متعددة .. ومن هنا يقاس حجم ومدى شرعية النظم السياسية والحكومات ، حيث الشرعية الشعبية ورضا المحكومين عن الحاكم ينعكس في مدى تحقق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص مما يجعل من النظام وحكومته محل تقدير واحترام في عموم المجتمع .

وللعدالة الاجتماعية مؤشرات كمية ونوعية يتم قياسها ، أهمها : مدى اتساع الخيارات أمام الأفراد ومدى وصولهم للخدمات الأساسية (التعليم/الصحة) ، حجم المستفيدين من مظلة التأمينات الاجتماعية ، دعم الفقراء والعاطلين عن العمل ، حجم تمثيل الشباب والنساء في دوائر صنع القرار، حجم الاستفادة لسكان الريف من الخدمات التعليمية والصحية وفرص العمل الحديث ، وعدد الأطفال الملتحقين بالمدارس .. كل هذه مؤشرات يتم تتبعها في تقارير الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والمحلية والإقليمية فى قياس مسارات التنمية الاجتماعية التي تعكس مدى شرعية النظم الحاكمة ورضا المحكومين عنها.



المحور السابع :

الأنماط الجديدة للعمل في المنطقة العربية

على الرغم من انتشار الأنماط الجديدة للعمل في الدول المتقدمة اقتصاديا وبعض الدول الآسيوية وبعض دول أمريكا اللاتينية، مثل "العمل عن بُعد"؛ لاتزال هناك معوقات عديدة أمام هذه الأنماط في الدول العربية. ويتمثل أبرز المعوقات أمام انتشار الأنماط الجديدة للعمل في المنطقة العربية فيما يلي:

أولاً - استمرار الأهمية النسبية المرتفعة للتشغيل في القطاع الحكومي :

من المعلوم أن الحكومات في البلدان النامية بصفة عامة تسعى جاهدة إلى اتباع سياسات تهدف إلى الحد من البطالة المتزايدة، وذلك بإيجاد العديد من فرص العمل في القطاع العام. فحسب بعض البيانات الإحصائية المتوافرة تفوق نسبة الأجراء بهذا القطاع 50 % من مجمل الأجراء (مصر، المغرب، تونس، سوريا).. فهذا النمط من التشغيل مازال يستقطب اهتمام أغلب الشباب و الباحثين عن شغل لما يوفره من الامتيازات العديدة - كالأجر الثابت والامتيازات الكثيرة من عطل و تغطية اجتماعية وغيرهما خاصة الاستقرار الوظيفي. وبالإضافة لذلك ، بما أن فرص العمل المحدثة بالقطاع الخاص بقيت ضعيفة نوعا ما بهذه البلدان، فإن التجديد في علاقات العمل ظل ضئيلا في اغلب الحالات و لم يسمح بتطوير أنماط العمل.

ثانيا - محدودية تطور "اقتصاد المعرفة" :

لأسباب متعددة، من بينها ضعف قطاع "البحث والتطوير"، و ضعف النظام التعليمي، ونقص الإنفاق على التعليم التقني والتعليم العالي.

ثالثا - تأخر "العمل عن بُعد" في المنطقة العربية، لعدة أسباب منها:

- التمسك بالأنظمة الإدارية القديمة أو التقليدية في إدارة الأعمال والتخوف من التعامل مع الأنظمة الحديثة في العمل.
- عدم توافر الأنظمة و التشريعات التي تضمن أسلوب العمل عن بُعد .
- عدم إدراك الشركات و العمالة مزايا العمل عن بعد .
- التخوف الكبير من آثار هذا النمط في العمل :كعدم الاستقرار، و الأمن المهني .
- النقص في التجهيزات في بعض البلدان العربية.
- يتطلب العمل عن بعد توافر عنصر بشري مؤهل، عنده الكفاءات التي تمكنه من تذليل الصعوبات التي قد تعترضه في أداء واجبه ، وهو ما يتطلب تغييرا جذريا في المنظومة التربوية و التكوينية .

رابعا - تزايد هجرة الكفاءات إلى الخارج كحاجز للأنماط الجديدة للعمل في المنطقة العربية :

إن تفاقم هجرة الكفاءات والعلماء من البلدان العربية في اتجاه البلدان المتقدمة لا يحرم البلدان المصدرة من الدخول في عالم الاقتصاد المعرفي فقط ، وإنما أيضا يسهم في المحافظة على أنماط الإنتاج التقليدية والعلاقات الإنتاجية القديمة.

.. ونشير في هذا المجال إلى ما يلي:

1- هجرة الكوادر المتزايدة :

لقد كثرت الدراسات الأكاديمية والبحثية في السنوات الأخيرة حول ظاهرة الهجرة إلى الخارج وذلك لما لها من تأثير على عملية التنمية بالمنطقة العربية وحظوظها للالتحاق باقتصاديات المعرفة ، وحسب العديد من إحصائيات الجامعة العربية ومنظمة العمل العربية وبعض المنظمات المهتمة بهذه الظاهرة يقدر عدد المهاجرين العرب إلى الخارج بنحو 18 مليون نسمة ويأتي في مقدمتهم العمالة المغاربية المهاجرة التي تقدر بـ 5 ملايين نسمة إلا أن هذا الرقم لا يميز بين الهجرة التقليدية المتمثلة في تصدير اليد العاملة غير المتخصصة، التي ميزت الهجرة القديمة التي عرفتها سنوات ما بعد الحرب العالمية الثانية ، وهجرة الكفاءات حديثاً.

فقد أدت عولمة الاقتصادات في مطلع القرن الحالي وتطور وسائل الاتصال إلى تفاقم " نزيف " العلماء والمتخصصين مسجلاً أرقاماً مزعجة ، فبعض البيانات يشير إلى أن نحو 50% من الأطباء العرب من الشريحة العليا، و23% من المهندسين و 15% من مجموعة الكفاءات العربية (العلماء) يهاجرون إلى الولايات المتحدة وإلى كندا بوجه خاص سنوياً.

وهكذا يسهم الوطن العربي – حسب بعض التقديرات - بما لا يقل عن 31% من هجرة العقول من الدول النامية، وفي مقدمتها مصر التي تعتبر أكبر خاسر من هجرة الكفاءات والمتخصصين البالغ عددهم 824 ألفاً (من بينهم 2500 عالم) فعلى سبيل المثال في الولايات المتحدة الأمريكية ما لا يقل عن 318 ألف كفاءة مصرية، مقابل 110 آلاف في كندا و 70 ألفاً في أستراليا و 40 ألفاً في هولندا و 35 ألفاً في بريطانيا و 36 ألفاً في فرنسا و 25 ألفاً في ألمانيا و 14 ألفاً في كل من سويسرا والنمسا و 90 ألفاً في إيطاليا و 12 ألفاً في إسبانيا و 60 ألفاً باليونان.

وبالإضافة إلى هذا العدد الهائل من المهاجرين المختصين العرب مثلاً في الهندسة النووية والهندسة الإلكترونية والعلاج بالإشعاع والجراحات الدقيقة والطب النووي والمحاسبة والحقوق وتكنولوجيا الأنسجة وعلوم الفضاء والفيزياء النووية ؛ فإن ظاهرة هجرة الشباب أصبحت تلفت الاهتمام أكثر فأكثر في السنوات الأخيرة.

2- هجرة الكوادر الشبابية كعائق لظهور الأنماط الجديدة للعمل بالمنطقة العربية :

إن الشباب العربي اليوم أصبح يمثل النسبة الكبيرة في الهجرة إلى الخارج، خاصة في الاتجاه نحو البلدان الأوروبية الغربية ثم الولايات المتحدة الأمريكية، حيث الاقتصاد مزدهر وظروف العيش المادية الحافزة إلى البقاء والاستقرار. هذا بالإضافة إلى لجوء العديد (نحو 20%) من خريجي الجامعات العربية إلى الخارج بسبب القيود المفروضة على الشباب بهذه البلدان والمفروضة على حرية البحث العلمي والتفكير الحر، وتستقر نسبة كبيرة من هؤلاء بالولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وكندا (خاصة خريجي الجامعات بالشرق العربي) وبالبلدان الأوروبية (خاصة خريجي جامعات بلدان المغرب العربي).. ولفهم هذه الظاهرة بالبلدان العربية يجب أن نشير إلى أهم العوامل التي يمكن تسميتها "بالعوامل الطاردة" "والعوامل الجاذبة"، التي تفسر في الحقيقة الأسباب الأساسية لتنامي هذه الظاهرة ، فمن أهم العوامل تبقى البطالة المفسر الرئيس لهجرة الكفاءات العربية ، فعلى الرغم من التقدم الحاصل في العقود الأخيرة للحدّ من نسب البطالة ، خاصة المتعلقة بخريجي الجامعات من الشباب ، فقد بقيت معدلات البطالة ببعض البلدان العربية من بين أعلى المعدلات في العالم ، أما عن (العوامل الجاذبة) فنشير إلى تحيز بلدان الاستقبال لمصلحة قوة العمل المثقفة و الحاصلة على المهارات العالية من خلال سياسات تعتمد على الانتقائية من المهاجرين، خاصة بعد الأزمات الاقتصادية التي عرفتها البلدان المتقدمة.

خامسا - النمو السريع للعمل الحر أو القطاع غير الرسمي كنمو جديد للعمل بالمنطقة العربية:

عرفت اقتصادات البلدان العربية في السنوات الأخيرة تزايداً ملحوظاً لظاهرة العمل غير الرسمي أو القطاع غير المنظم . فهذا القطاع يعمل بشكل مواز مع الاقتصاد الرسمي أو المنظم و تستفيد منه بعض القطاعات المنظمة و المستهلك لخفض التكلفة و الأسعار . كما تستفيد منه العمالة التي وقع تسريحها من القطاع المنظم أو تلك التي لا تستطيع العمل فيه للحصول على دخول تمكنها من مواجهة تكاليف الحياة و تأمين لقمة العيش لأسرها . وكان لفشل العمل النقابي الدور الكبير في تزايد العمل للحساب الخاص، حيث ضعفت قدرة المنظمات النقابية على المفاوضة الجماعية مما نتج عنه فقدان الثقة من طرف الشباب في قدرة هذه المنظمات على تمكينهم من الحصول على فرص عمل مناسبة.

وعلى الرغم من الاختلافات السكانية والاقتصادية بين البلدان العربية فإن سرعة ازدياد دور الاقتصاد غير الرسمي خلال السنوات الأخيرة في الدول العربية ككل تعود أساسا إلى العوامل التالية :

أولا : تسارع الهجرة الداخلية (أو النزوح) من الأرياف إلى المدن خاصة الكبرى منها وذلك أساسا نتيجة التغييرات الهيكلية الحاصلة بقطاع الزراعة وانتشار التعليم بالبلدان العربية .

ثانيا : عجز القطاع الرسمي أو المنظم عن إيجاد فرص عمل لاستيعاب الأعداد المتزايدة للدخالين الجدد إلى سوق العمل جراء النمو السكاني المرتفع وكذلك نتيجة طبيعة الأنظمة الاقتصادية المتبعة، التي تعتمد أساسا على القطاعات الاقتصادية ذات القيمة المضافة المتدنية ، فالتهميش يدفع إلى اللجوء إلى مثل هذه الأنشطة غير الرسمية .

ثالثا : عدم شفافية مناخ الأعمال وغياب فرص الحصول على التمويلات اللازمة والضرورية لتطوير المشاريع من وحدة متناهية الصغر إلى مشروع أو مؤسسة من الحجم المتوسط أو الصغير والمندمجة في الاقتصاد المنظم.

رابعا : كثيرا ما تعزو الدراسات ازدياد نطاق الاقتصاد غير الرسمي بالبلدان العربية إلى ارتفاع التكلفة والجهد وتعدد الإجراءات اللازمة للتسجيل النظامي ، التي تفرضها اللوائح والتنظيمات التي يجري العمل بها. فعلى سبيل المثال، يؤدي ارتفاع نسبة الإسهام في صناديق "الضمان الاجتماعي" إلى التهرب من التصريح بالكل أو بجزء من الأجور .

خامسا : كما يفسر بعض الاقتصاديين اللجوء إلى العمل بالقطاع غير الرسمي بعناصر أخرى مثل النظرة القصيرة المدى لبعض السكان، بمعنى عدم إدراك ضرورة الحصول على دخل عند التقاعد أو خطورة الحوادث التي يمكن أن يتعرض إليها العامل خلال أدائه شغله.

وكمثال على توسع القطاع غير الرسمي، فإنه حسب المندوبية السامية للتخطيط بالمغرب (1999-2007) فقد تفاقم عدد الوحدات العاملة في " الظل " حيث ارتفع عددها من 1.23 مليون وحدة إنتاجية سنة 1999 إلى 1.55 مليون وحدة بعد 8 سنوات (2007) ، أي بمعدل 40 ألف وحدة سنويا 72% منها في المدن وبمعدل نمو يتجاوز الـ 26% .

كما أن عدد العاملين بهذا الاقتصاد غير الرسمي في المغرب مرّ خلال هذه الفترة من 1.9 مليون شخص (1999) إلى 2.2 مليون عام 2007 ، أي بمعدل 39 ألف مواطن شغل سنويا. ومن الملاحظ أن النشاط التجاري أصبح يهيمن أكثر من ذي قبل على هذا النشاط، إذ يستقطب أكثر من نصف عدد فرص العمل الجديدة (53%) في حين أن قطاع الصناعة لا يمثل إلا 24%، وقطاع الخدمات 19%، أما قطاع البناء فهو يمثل 5% .



المحور الثامن :

الحماية الاجتماعية وبناء شبكات الأمان وتحسين بيئة العمل

القسم الأول :

تعظيم مستويات التشغيل والتنمية البشرية في الدول العربية :

أولا - من حيث خدمات التعليم ومعدلات الخصوبة :

مع تنامي المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الدولي وامتدادها بين مختلف دول العالم من خلال العولمة وثورة الاتصالات تعددت المحاولات الدولية لتقرير مبادئ ومعايير دولية لتأكيد الحقوق الأساسية للإنسان وتوفير حياة آمنة كريمة.

وهكذا تستهدف الدولة المعاصرة توفير الحماية الاجتماعية لمواطنيها وتتكامل في سبيل تحقيق ذلك الهدف تدابير الخدمات الاجتماعية سواء في ذلك خدمات التعليم والرعاية الطبية أو تدابير التأمينات والمساعدات الاجتماعية ، وتنضم في هذا المجال جهود الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال علاوة على منظمات المجتمع المدني من أجل الحد من الفقر وخفض البطالة.

وإذا ما ركزنا على الواقع العربي، تشير الإحصائيات المنشورة (التي استخلصناها من بعض الجداول الإحصائية لتقريرى التنمية البشرية لعامى 2011 و2013 الصادرين عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) إلى:

1- ارتفاع متوسط معدلات الخصوبة الكلى (عدد الولادات لكل امرأة) في المنطقة العربية عنه على المستوى الدولي، حيث بلغ في عام 2000 (3.9%) (بارتفاع نحو 45% عن المتوسط الدولي البالغ 2.7%)، وعلى الرغم من انخفاض المعدل في عام 2012 إلى 3% فإنه مازال مرتفعا بواقع 20% عن مثيله على المستوى الدولي (الذى انخفض بدوره إلى 2.5%).

2- ارتباط تحسن الهيكل السكاني بتطوير وتفعيل خدمات التعليم على النحو الذى أكدته تقرير التنمية البشرية لعام 2013 من واقع ما أسفرت عنه متابعة نتائج السياسة التعليمية الطموحة التى انتهجتها الصين بصفة خاصة، وذلك باستهداف الانتقال إلى مرحلة تحول سكاني ملحوظ لترشيده معدلات الخصوبة ونسبة الإعالة، مقارنة بتطور الهيكل السكاني في غانا، حيث استمر ارتفاع معدلات الخصوبة ونسبة الإعالة نتيجة لعدم فاعلية السياسة التعليمية على النحو الملحوظ بالتجربة الصينية.

وهكذا.. أكدت متابعة نتائج التحولات السكانية بكل من الدولتين مدى التداعيات الإيجابية للنجاح في تنمية وتطوير خدمات التعليم والارتفاع المستمر في معدلات التحصيل العلمى (معدلات الالتحاق بالمدارس والمعاهد العلمية)، حيث يودى ذلك إلى تحولات سكانية ذات عائد ديموغرافى ملموس من حيث رفع معدلات التشغيل وتحسين مستويات التنمية البشرية وتوفير فرص العمل.

ثانيا - من حيث مستويات التنمية البشرية ومعدلات التشغيل (والبطالة) وارتباطها بالتحصيل العلمى والرعاية الصحية :

في مجال الإعداد لتقرير التنمية البشرية الصادر عام 2013 عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، أجريت دراسة للخبرة المستفادة من البيانات التى أتيحت عام 2012 عن 132 دولة من دول العالم لاستخلاص العلاقة بين مستوى التنمية البشرية وكل من خدمات التعليم والصحة ومستويات الدخل.

وقد أسفرت الدراسة عن عدم تأثر مستويات التنمية البشرية بمستويات الدخل (نصيب الفرد من الدخل) بقدر تأثرها بمدى توافر خدمات الصحة (قياساً بالعمر المتوقع) وخدمات التعليم (قياساً بالتحصيل العلمي) وعدالة توزيعها ، وذلك على مستوى جميع الدول سواء فى ذلك ذات التنمية البشرية المنخفضة أو المتوسطة ، أو تلك ذات التنمية البشرية المرتفعة والمرتفعة جداً.

ويتبين لنا من البيانات المتاحة انخفاض متوسط مستويات التنمية البشرية على المستوى العربى عن مثيلتها على المستوى الدولى ، مع تباين تلك المستويات بين الدول العربية، فهناك عدد محدود من الدول (3 دول) ذات تنمية بشرية مرتفعة جداً (الإمارات وقطر والبحرين) وبعضها (6 دول) ذات تنمية بشرية مرتفعة (السعودية والكويت وليبيا ولبنان وعمان وتونس) وبعضها الآخر (7 دول) ذات تنمية بشرية متوسطة (الأردن والجزائر ومصر وفلسطين وسوريا والمغرب والعراق) وهناك عدد محدود (3 دول) ينخفض فيها مستوى التنمية (اليمن والسودان وموريتانيا) وهناك دولتان لم تدرجا فى التصنيف الدولى لمستويات التنمية (الصومال وجيبوتى).

ثالثاً - من حيث وسائل وأساليب الحماية الاجتماعية وبناء شبكات الأمان وتحسين بيئة العمل (تدابير التأمين الاجتماعى والخدمات الاجتماعية فى مجال التعليم والرعاية الطبية) :

وفى هذا المجال تبدو أهمية تنمية تدابير الحماية الاجتماعية من أجل الحد من النتائج السلبية المحتملة فى حالة اقتصر التنمية على الجانب الاقتصادى . وهكذا تتعاظم أهمية دعم الخدمات الاجتماعية وتعظيم الانفاق على تحسين بيئة العمل إلى جانب امتداد نظم التأمين الاجتماعى بجميع صورها بما فى ذلك التأمين الصحى العام مع تطوير السياسات المالية والنقدية للحد من التضخم ومع توجيه الاستثمارات للمشروعات الكثيفة العمالة ، و باعتبارها مشروعات ذات مردود اجتماعى مباشر فى الأجل القصير وفى الوقت ذاته لها مردود اقتصادى ملحوظ فى الأجل المتوسط بما يعمل على استدامة التنمية الاقتصادية.

وإذا ما اجتمعت المعرفة، والتأمين، والحماية معاً، أمكن تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية ، وبالتالي انعكاس الآثار الإيجابية للتنمية على التشغيل وعلى الحد من البطالة وشدة الفقر.

القسم الثانى :

شبكات التأمين الاجتماعى

ويتعين أن يتسع مجال التأمين الاجتماعى ليشمل المجتمع ككل (أو قطاعاً عريضاً منه)، حيث تتلاقى المصالح على مستوى الفرد والأسرة (كوحدة استهلاكية) وعلى مستوى المشروع (كوحدة اقتصادية) وعلى مستوى المجتمع ككل (المستوى الاقتصادى للمجتمع). ومن هنا، تمتد الحماية إلى حالات لا تؤدى فيها فئات من المؤمن عليهم كامل تكلفة المزايا التى يحصلون عليها (ويغطى الفرق من خلال الموارد العامة للدولة أى من مجموع الشعب ومن أصحاب الأعمال على النحو الذى يفسر تعدد مصادر التمويل).

ونؤكد هنا أن التأمين الاجتماعى نظام إجبارى قومى ينتشر فى مختلف الدول (وإن اختلفت أحكامه من دولة لأخرى) تأسيساً على أن الأخطار التى يتعامل معها واحدة فى جميع الدول والفكرة واحدة والمبادئ واحدة (وأحياناً يسمى الضمان الاجتماعى).

وفى هذا كله .. لا بد من إطار عام يحكم شروط وحالات استحقاق المعاشات والتعويضات ويوفر الحلول الملائمة للمشاكل العامة التى تواجه تطبيق التأمينات الاجتماعية فى عالمنا العربى وإلضاع الهدف وتناقضت الحلول .

القسم الثالث :

تكامل الجهود (حكومات وأصحاب أعمال وعمال) لتوفير الحماية الاجتماعية وتحسين بيئة العمل :

واجهت وتواجه مختلف الدول العربية (شأن باقى دول العالم) واقعا جديدا لتنظيم علاقات العمل تتعاضم فيه أهمية الحوار الاجتماعى كوسيلة سلمية ديمقراطية للتوافق بين العمال وأصحاب الأعمال بديلا عن الصراع التقليدى الذى لم يعد مجديا مع تطور دور الحكومات وتعاضم دور القطاع الخاص والشركات المتعددة الجنسيات ، بما أدى إلى قيام هياكل قانونية جديدة تنظم علاقات وشروط العمل ، وتتيح التوافق حول الحقوق والالتزامات العمالية إعمالا لتوصيات واتفاقيات العمل العربية والدولية الصادرة بشأن الحقوق العمالية (والتأمينية) .

وقد أكدت الخبرة الدولية جدوى وفعالية الحوار الاجتماعى منها سلميا للتشاور والمفاوضة الاجتماعية وسبيلا للتوصل لحلول توافقية لتنظيم علاقات العمل بين اتحادات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال بما يتفق وحمية استقرار علاقات العمل وتدعيما للتعاون بين شركاء العمل الثلاثة .

ووفقا لذلك .. نستخلص أن الواقع العالمى الجديد فى جوانبه الاقتصادية والاجتماعية يستوجب تعزيز وتدعيم الاتفاقيات الاجتماعية كآلية فعالة تحقق مرونة أحكام تنظيم علاقات العمل واستجابتها للتطور المستمر فى الظروف الاقتصادية والاجتماعية .



المحور التاسع :

خدمات ومكاتب التشغيل ودورها في الحد من مشكلة البطالة

تدّخل الدولة في سوق العمل وسياسات التشغيل :

مثلت البطالة منذ ثمانينيات القرن الماضي شاغلاً سياسياً كبيراً في البلدان العربية ، حيث تعطلت نسبة كبيرة من قوة العمل.

وفي هذا الإطار العام تم اعتماد مفهوم سياسات التشغيل، وانخرطت سياسات التشغيل في الوطن العربي في المقاربات الجديدة تحت تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية محلياً ودولياً عن طريق وضع العديد من الآليات المشجعة على التشغيل في مختلف المجالات ، ومنها على الأخص :

- برامج وآليات تشغيل الشباب والفئات السكانية غير المحظوظة .
- سياسات التنمية الجهوية (المناطقية) بالتركيز على استدامتها .
- برامج الاستثمار العمومي والبرامج الخاصة بالأشغال العمومية المكثفة العمالة، خاصة في مجال البنية الأساسية ومجال الأشغال العمومية .
- برامج التأهيل للعمل "المستقل" وإقامة المشاريع وآليات تمويلها .
- إصلاح نظم التعليم والتدريب .

وعلى الرغم من هذه الجهود المبذولة فإن سياسات التشغيل في البلدان العربية كانت محدودة النتائج للعديد من الأسباب ، منها ما يتعلق بصعوبة تنفيذ برامج الإصلاح الاقتصادي، ومنها ما يتعلق بالتقلبات الاقتصادية العالمية وأثرها على الاقتصاديات المحلية ، ومنها ما يتعلق بمتطلبات بناء ما يسمى "بسياسات التشغيل النشيطة"، خاصة تطوير أدوات إدارة أسواق العمل باتجاه تحسين الوساطة بين العرض والطلب.

الوساطة المؤسسية الرسمية في سوق العمل :

يمكن إجمالي مفهوم الوساطة في ثلاثة نماذج :

النموذج الأول : الوساطة تُبنى على مفهوم الحياد في هذه العلاقة ، بما يعني أن الوسيط يتدخّل فقط في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية الكاملتين. ويسمّى هذا النمط "النموذج الإعلامي" .

النموذج الثاني : الوساطة تُبنى على التدخّل التعديلي في تحقيق الوساطة ، بما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معيّن (تحسين الإنتاجية، أولوية تشغيل حاملي الشهادات...). ويسمّى هذا النمط بالنموذج الانتقائي .

النموذج الثالث : الوساطة تُبنى على مستوى صياغة عرض الشغل أو طلب الشغل بشكل أفضل، كأن يُقترح على صاحب العمل أن يحدد بكل دقة المواصفات المهنية المطلوبة. وعلى طالب الشغل أن يحدّد بكل دقة أيضاً قدراته وحقيبة مهاراته. ويسمى هذا النمط بالنموذج المهيكّل .

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ الوساطة الرسمية توفّق عادة بين هذه النماذج الثلاثة ، في حين أن الوسطاء الخواص يركزون على الأنموذج المهيكّل.

تمويل خدمات سياسة التشغيل النشيطة :

تحت تأثير ظاهرة البطالة، اتجه عدد من الدول إلى اعتماد (سياسات تشغيل نشيطة). وحسب التعريف المعتمد تشتمل "سياسة التشغيل النشيطة" على العناصر التالية :

- الخدمات التي تقدمها مصالح التشغيل العمومية ، أي مؤسسات الوساطة الرسمية .
- التدريب لفائدة طالبي الشغل الجدد والمفصولين من العمل ، والمهتدين بالفصل (الطرد) والعمال المستخدمين (تدريب مستمر) .
- الإجراءات والحوافز الخاصة بتشغيل الشباب .
- التشغيل المدعم وإحداث مواطن الشغل عن طريق العمل المستقل وإحداث المؤسسات، والأشغال العمومية .
- الإجراءات والحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية من ذوى الاحتياجات الخاصة. وفي هذا السياق ، تتفق مختلف الدول حصصا مهمة من دخلها القومي على سياسات التشغيل النشيطة وإن كانت بنسب متفاوتة ، إلا أن هيكليّة الإنفاق وحجمه تختلف من بلد إلى آخر.

و على الرغم من المجهود الكبير الذي تبذله بعض البلدان العربية في إطار سياسات التشغيل النشيطة فإنّ مردود هذه الاستثمارات على التشغيل والحدّ من البطالة محدود اقتصاديا واجتماعيا. ويعود ذلك إلى عدّة أسباب ، منها عدم إحكام هيكلّة الإنفاق التي تختلف تماما عن هيكلّة الإنفاق في البلدان الغربية التي تركز بشكل كبير على التدريب الأساسي والتدريب المستمر وإعادة التكوين وإيجاد فرص العمل . أما المنطقة العربية فهي تركز بشكل أساسي على برامج تشغيل الشباب وتهميش الجوانب الأخرى كالتدريب والإحاطة بالمسرّحين . وحتى ضمن هذه المهمة فإنّ برامج تشغيل الشباب لا توفّر بالقدر الكافي الاستجابة لاحتياجات المنشآت الاقتصادية من المهارات ، وهو ما يؤدي بصفة عامة إلى تدنيّ معدلات الاندماج للمستفيدين من هذه البرامج.

ومما تجدر الإشارة إليه أنه من ضمن مهام مصالح التشغيل العمومية في أغلب الدول العربية النهوض بالعمل المستقل وبعث أو إقامة المشاريع - وهذا شيء إيجابي - خلافا لمختلف مؤسسات الوساطة في التجارب الغربية مثل الوكالة الفرنسية للتشغيل (ANPE) والوكالة السويدية للتشغيل (AMS) والوكالة الفيدرالية للعمل في ألمانيا، والديوان المركزي للتشغيل في السويد (COWI) ، حيث تعمل أساسا على التقريب بين العرض والطلب للعمل المؤجّر ومختلف الخدمات المتصلة به. أمّا العمل المستقل وبعث المؤسسات فهو يندرج ضمن النشاط الاقتصادي العام.

وعلى الرغم من الإنجازات المسجلة على مستوى الوساطة الرسمية في سوق العمل في الوطن العربي فإنّ مؤسسات الوساطة مازالت بحاجة إلى التطوير، وذلك من خلال :

- الانتقال من مفهوم إدارة العمل إلى مفهوم تنشيط سوق العمل في إطار شراكة فاعلة مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال ومؤسسات المجتمع المدني من جمعيات ومنظمات غير حكومية .
- تعزيز دور المناطق (أو الجهات) في بلورة المسارات المحلية لتنمية التشغيل عن طريق تعبئة الموارد المادية والبشرية ومختلف الفاعلين على المستوى المحلي بما يجسّم البعد التضامني للتشغيل ويجعله مسؤولية مشتركة للجميع ؛ وتؤكد مختلف التجارب الغربية أهمية هذا الدور في الكشف عن فرص التشغيل الكامنة ومنها على الأخص "مهن الجوار" ذات العلاقة بالخدمات الاجتماعية الموجهة إلى الأفراد والأسر وخصوصيات المجتمعات المحليّة .

**** خدمات الوسطاء الخواص في سوق العمل :**

تعرّضنا للوساطة الرّسمية المؤسّسية في سوق العمل . وعلى الرّغم من أهميّة هذه الوساطة، فإنّها لم تُعدّ كافية ما لم ترافقها الوساطة "الخاصّة" في إطار التنسيق والتكامل مع مكاتب التشغيل العمومية.

• مكاتب التشغيل الخاصّة :

**** التجارب الغربية :**

أقبلت معظم البلدان على إلغاء "الاحتكار القانوني" المتمثّل في الوساطة الرّسمية . وفي ضوء ذلك ، أصبحت سوق العمل تخضع لظاهرة تعدد مسارات التوظيف ، وبالتالي المنافسة بين مختلف الوسطاء سواء كانوا رسميين أو خواص، لعرض أوفر ما يمكن من خدمات التشغيل وفرص العمل وبالتالي تحسين إدارة سوق العمل . وقد أدّى كلّ ذلك إلى ما يمكن أن يُسمّى بـ "اقتصاد الوساطة".

وفي إطار إنهاء احتكار الدول لخدمات التشغيل ، ذهبت (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية) إلى حدّ أنّها طلبت أن تحال برامج التشغيل وحوافزها إلى المكاتب الخاصّة بما يعني إلغاء المكاتب العمومية ، إلا أنّ هذا الرأي لم يؤخذ به عملياً ، وتمّ اعتماد مبدأ المزاجية بين العمومي والخاص .

**** التفكير في اعتماد تحرير خدمات سوق العمل في الدول العربية :**

• وكالات التشغيل الخاصّة :

في ضوء (تحرير) الاقتصاديات العربية عموماً وتحرير الخدمات على وجه الخصوص (الصحة، التعليم، التدريب، النقل، الاتصالات...) وفي ضوء إشكاليات التشغيل واتساع ظاهرة البطالة وغياب التأمين ضد البطالة (باستثناء مصر والجزائر والبحرين)، فإنّه بات من الضروري التفكير في إحداث وكالات تشغيل خاصّة وإلغاء احتكار القطاع العام لخدمات سوق العمل ولو تدريجياً باعتبار أن مبدأ الاحتكار القانوني أقرّته قوانين عمل صيغت في عقود الستينيات والسبعينيات والثمانينيات في ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية اتّسمت بتدخل الدولة وفق مفهوم الدولة الرّاعية وبهيمنة القطاع العام في كلّ المجالات.

وبناء على ذلك تُؤكّد مختلف التطوّرات الحالية ضرورة الانتقال من مفهوم إدارة العمل السائد راهنا إلى مفهوم تنشيط سوق العمل مع مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين تجسيدا لمقولة التشغيل "مسؤولية الجميع" وهي من أهم مقومات العقد الاجتماعي الجديد.

ومما يدعو إلى التفكير بجديّة في هذا الاتجاه أنّ وكالات التشغيل الخاصّة بالاستناد إلى التجارب العالمية لها عدّة مزايا تسهم في الرفع من كفاءة إدارة وتسيير سوق العمل.

الوسيط التكنولوجي في سوق العمل :

نحو إنهاء الوساطة المادية في التجارب الغربية :

مع بداية التسعينيات شهدت سوق الوساطة دخول لاعب جديد هو الوسيط التكنولوجي عبر مواقع شبكة الإنترنت. وهذا الشكل الجديد في التعامل مع سوق العمل أثر تأثيراً بالغاً على الوساطات التقليدية المؤسّسية والخاصّة في الاقتصاديات المتقدمة. كما غير أنماط الوساطة بإضفاء الصبغة "اللامادية" عليها. فقد وقرت شبكة الإنترنت مجموعة من التقنيات تمكّن من نشر ومعالجة المعلومات بطريقة لا مركزية ومباشرة وفورية وبكلفة زهيدة بحيث يتمّ التعامل بشكل تفاعلي بين عارض الشغل وطالبه مباشرة وبدون وساطة.

ولئن كان هذا الوسيط المعلوماتي واسع الانتشار في الولايات المتحدة فإنه أخذ في الاتساع أيضا في مختلف المجتمعات الغربية . ففي فرنسا مثلا، تشير دراسة أجريت حديثا إلى أن 89% من المؤسسات التي وظفت عن طريق الإنترنت أودعت عروضها على مواقع الشبكة، و40% منها اختارت المترشحين من هذه المواقع. كما تشير الدراسة نفسها إلى أن الوسيط المعلوماتي أثر تأثيرا كبيرا على إعلانات الشغل في الصحافة ، حيث تراجع الاطلاع عليها من 71 % سنة 2001 إلى 34% سنة 2005 في إسبانيا و35% في فرنسا.

وتدلّ كل هذه المؤشرات على تغيير سلوكيات التعامل مع سوق العمل بالنسبة لطالبي الشغل ولأصحاب الأعمال على حدّ السواء ، وهو ما يطرح مسألة مصداقية مؤسسات الوساطة التقليدية كمرفق عمومي.



المحور العاشر

متطلبات النهوض بالقطاع الزراعي لدعم التشغيل

القسم الأول :

معالم أساسية للقطاع الزراعي.. مع التركيز على قضية التشغيل

أ- الناتج المحلي الإجمالي والناتج الزراعي في الدول العربية:

تشير البيانات المتاحة إلى التزايد المستمر في كل من الناتج المحلي الإجمالي والزراعي خلال الفترة من 2007-2011، كما تزايدت نسبة ما يمثله الناتج الزراعي من الناتج المحلي الإجمالي من 5.99% عام 2007 إلى نحو 6.54% عام 2009، إلا أن تلك النسبة أخذت في التناقص مرة أخرى لتصل إلى 5.55% عام 2011، ويعكس هذا الوضع زيادة الأهمية النسبية لإسهام القطاعات الأخرى في الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بالناتج الزراعي، الأمر الذي يتطلب معه إعطاء أهمية أكبر لجذب الاستثمار في أنشطة القطاع الزراعي، وزيادة إنتاجيته.

ب- إنتاجية وأجور العمالة الزراعية في الدول العربية :

من المسلم به أن دخل العامل في القطاع الزراعي (الدخل المتحصل عليه جراء مزاوله العامل النشاط الزراعي) يعد منخفضا إذا ما قورن بمستوى دخل نظيره في القطاعات الأخرى. ونظرا لعدم وجود بيانات رسمية دقيقة عن مستوى أجور العمالة الزراعية في الدول العربية، فإنه يمكن استخدام متوسط نصيب الفرد من الناتج كمؤشر للإنتاجية والأجور.

وتشير البيانات إلى أن متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في تزايد مستمر خلال الفترة من 2007-2011 (باستثناء عام 2009)، كما تزايد متوسط نصيب الفرد من الناتج الزراعي خلال الفترة نفسها. وبمقارنة معدل التغير السنوي في الحالتين يتضح أنهما في تناقص مستمر، إلا أن معدل التغير السنوي في متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي يفوق متوسط التغير في نصيب الفرد من الناتج الزراعي بأكثر من الضعف في معظم السنوات.

ويتفاوت متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي من دولة عربية لأخرى، حيث يصل أقصاه في دول مجلس التعاون الخليجي، ثم ينخفض بصورة ملحوظة في الدول العربية الزراعية الرئيسية (السودان وتونس والمغرب ومصر وسوريا والجزائر والعراق)، ثم يصل لأدناه في كل من جيبوتي والسودان واليمن وموريتانيا.

ج- المستوى التقني في الزراعة العربية:

يعتبر المستوى التقني للزراعة العربية متواضعا، حيث يقدر معدل استخدام الميكنة الزراعية بنحو 7 جرارات لكل ألف هكتار، مقابل 18 جرارا لكل ألف هكتار على المستوى العالمي. ولا يتجاوز استخدام الأسمدة معدل 50 كجم للهكتار، مقابل 91 كجم للهكتار عالميا. هذا بجانب انخفاض معدلات استخدام البذور المحسنة، التي لا تمثل سوى 30% من المساحات المزروعة، كما تعاني الزراعة العربية انخفاض معدلات استخدام أساليب الوقاية والمكافحة الحيوية، والرعاية البيطرية، وشيوع نظم التربية التقليدية للقطعان الحيوانية، وبدائية أساليب الصيد والاستزراع السمكي في غالبية الدول العربية.

د- ضعف الاستثمارات الموجهة لقطاع الزراعة:

يشير واقع الاستثمار الزراعي العربي إلى أن متوسط نسبة الاستثمارات الموجهة لقطاع الزراعة في الدول العربية لم يتجاوز الـ 9% من الاستثمارات الكلية ، وهي نسبة متواضعة للغاية في ظل ما تعانيه المنطقة العربية من تزايد في فجوة الغذاء.. ولعل من أهم أسباب ذلك، ضعف البنى الأساسية في الدول الواعدة زراعيًا ، وضعف معدل التكوين الرأسمالي في القطاع الزراعي بصفة عامة.

القسم الثاني :

محاور النهوض بالقطاع الزراعي العربي وإيجاد فرص العمالة

ترتكز محاور النهوض بالقطاع الزراعي العربي وإيجاد فرص العمالة على البرامج التالية:

1- برامج التوسع الزراعي الأفقي ودورها في توفير فرص العمل:

تعتبر برامج التوسع الزراعي الأفقي أحد البرامج المؤثرة في التنمية الزراعية ، حيث يؤدي التوسع في المساحة المزروعة إلى زراعة محاصيل إضافية وبالتالي إيجاد فرص عمل جديدة، وهذا يتطلب وجود بنية تحتية مؤسسية ومادية تعزز تحقيق التوسع الأفقي على نطاق واسع من خلال تسهيل الحصول على الأراضي، والتمويل الريفي ، والمعارف الفنية، والاتصالات والنقل. إلا أنه يجب الأخذ في الاعتبار أن إمكانات التوسع في المساحات المزروعة ليست بلا حدود ، فكلما توسعت الدولة في فتح مناطق جديدة للزراعة تضاعلت أمامها أهمية التوسع في المساحات.

2- تطوير المستوى التقني في الزراعة العربية وزراعة المحاصيل الكثيفة الاستخدام للعمالة:

يعد تطوير المستوى التقني بصورة مستدامة في الزراعة أحد المحاور الرئيسة لتنمية القطاع الزراعي، وقد أظهرت التجارب السابقة مدى تعقد عملية تطوير المستوى التقني ومدى الحاجة إلى التنسيق بين كل من القطاعين العام والخاص ومنظمات المنتجين الزراعيين لكي تتوافق التغييرات الجديدة في التكنولوجيا مع الاحتياجات المحلية. ويقوم تطوير المستوى التقني على ركيزتين أساسيتين هما : المستوى التقني القائم على تكثيف العمالة وتحسين إنتاجية الأيدي العاملة ، من جهة أولى ، وتكثيف رأس المال من جهة أخرى. ويجب أن يؤخذ في الاعتبار أن تطوير المستوى التقني القائم على تكثيف رأس المال على الرغم من أنه يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، فإنه لا يؤدي إلى إيجاد مستوى مرض من العمالة وبالتالي التخفيف من حدة الفقر لسببين هما: (1) أن المزارعين الفقراء لا يستطيعون الحصول على رأس المال اللازم الذي يمكنهم من الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة (2) أن النمو الزراعي لا يُترجم إلى زيادة في الطلب على الأيدي العاملة وبذلك لا يستفيد منه عمال الزراعة المعدمون في المناطق الريفية، وبالتالي فإن النمو الزراعي لا يعود بفائدة مباشرة على الفقراء.

3- الاستثمار في المشروعات الزراعية والمشروعات المتكاملة والمرتبطة ذات العلاقة بتنمية المجموعات المحصولية المستهدفة:

يتراوح نصيب القطاع الزراعي في الدول العربية بين 5 و 8% من مجمل الاستثمارات الكلية. وهو ما يقل في غالبية الدول العربية بكثير عن الأهمية النسبية للقطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي. ولا تتوافر في الدول العربية عناصر الجذب المناسبة للاستثمار في المشروعات الزراعية وما يرتبط ويتكامل معها من مشروعات، وإنما تخضع في هذا الشأن لمنافسة "غير عادلة" مع المشروعات في بعض القطاعات الأخرى كالسياحة.

ومن ناحية أخرى لا يخصص للإنفاق العام على مجالات البحث والتطوير الذي يشكل أهم مرتكزات التنمية والتحديث الزراعي سوى القدر اليسير الذي لا يتجاوز نحو 0.1% من قيمة الناتج الزراعي. هذه النسبة تصل إلى عشرات الأضعاف في العديد من الدول المتقدمة، بل بعض الدول النامية، لتتراوح ما بين 2 و 3%.

4- تطوير مؤسسات المزارعين في المنطقة العربية :

تعتبر مؤسسات المزارعين أداة أساسية لتحديث الزراعة وتطوير الإنتاج والإنتاجية، وبخاصة لدى صغار المزارعين، فقد أثبتت التجارب العملية في العديد من الدول - وبخاصة المتقدمة - أن نجاح جهود التنمية الزراعية وبرامجها ومشروعاتها يرتبط بانتظام المزارعين ضمن أطر مؤسسية مناسبة وفعالة يمكنهم من خلالها كجماعات تحقيق العديد من المصالح التي لا يتسنى لكل منهم على حدة تحقيقها .. ويتطلب ذلك دعم وتطوير مرافق ومؤسسات الخدمات الزراعية المساندة، وبخاصة تلك المتعلقة بالخدمات التسويقية، ومؤسسات الإقراض للمزارعين ومؤسسات البحث والإرشاد ونقل التكنولوجيا، باعتبارها نقطة الانطلاق ومركز القيادة في مجال التطوير التقني، ويتضمن ذلك الدعمين المالي والفني، وترقية المهارات للكوادر البشرية وتحسين ظروف عملها.

5- تبني برامج بناء القدرات البشرية للعمالة الزراعية العربية :

تتصف أغلب الدول العربية الزراعية الرئيسة بانخفاض مستوى التنمية البشرية المتمثلة في انخفاض مستويات المعيشة ومعدلات التحصيل التعليمي، والصحة العامة. وتتطلب تنمية الموارد البشرية في هذه الدول دراسة أدوار واحتياجات المزارعين من الرجال والنساء، على السواء.. وغيرهم من أفراد الأسرة ممن يقومون بأعباء متعددة ولهم متطلبات متباينة في مجالات التعليم، والصحة والتغذية، والمعارف التكنولوجية .. هذا ويجب ألا يقتصر تبني برامج بناء القدرات على مناطق أو أقاليم جغرافية محدودة بل يشمل جميع الفئات من المزارعين والعمال الزراعيين في تلك الدول .

6- تطوير التعليم الزراعي الفني والجامعي ليوكب التطورات التكنولوجية الحديثة :

توضح الدراسات التي أجرتها "منظمة الأغذية والزراعة" أن المرأة الريفية تلعب دوراً مهماً في إنتاج المحاصيل الغذائية الأساسية، وتربية الدواجن والحيوانات الصغيرة (الأغنام، والماعز .. الخ)، كما أنها تقوم بالعمليات التالية للحصاد، وتزداد أهمية هذا الدور بصفة خاصة في البلدان الأقل نمواً. فقد أدت الحروب، والهجرة المتزايدة من الريف إلى الحضر، بحثاً عن فرص العمل بأجر، إلى زيادة عدد الأسر التي تعولها نساء في البلدان النامية. و "تأنيث الزراعة" على هذا النحو وُضع المرأة أمام أعباء شاقة في مجالات الإنتاج، وتوفير وإعداد الطعام رغم ما يواجهها من عقبات كبيرة بالفعل.

7- صياغة برامج تنموية خاصة بمجال تمويل المشروعات المتناهية الصغر وتطوير العمل فيها بشكل مؤسسي:

إن المشروعات الصغيرة يمكن أن تكون قاطرة للتنمية ، وبناءً على ذلك، يلزم توجيه الإقراض لمشروعات إنتاجية صغيرة، تتلاءم مع ظروف صغار المزارعين، وتوفير الشروط اللازمة لنجاحها من حيث الإمداد بالخبرات التقنية والمؤسسية والتسويقية الضرورية ودعم الصناعات الريفية الصغيرة ، بتقديم الائتمان والتدريب اللازمين لإقامة مشروعات غير زراعية سواء في الأنشطة التقليدية مثل حياكة الملابس وأعمال الإبرة ، أو في الأنشطة ذات الطلب المتجدد كالحرف اليدوية وأعمال السجاد ومنتجات الألبان . وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يجب تطوير الإطار التشريعي المنظم لسوق العمل، بهدف إصلاح نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات التقاعدية، ورفع الحد الأدنى للأجور، ومنع الفصل التعسفي

للعمال، وتقوية الإطار النقابي، ودعم دوره في التفاوض والمساومة الجماعية وإعفاء المشروعات الصغيرة والصغرى من الضرائب .

ولتعظيم الاستفادة من المشروعات الصغيرة فإنه يلزم إيجاد بيئة اقتصادية مواتية لنمو الصناعات الصغيرة والمتوسطة من خلال سياسات مالية ونقدية وضريبية مشجعة للاستثمار، بالإضافة إلى توفير "الحضانات" للصناعات الصغيرة وتقديم القروض الميسرة لها، علاوة على دعم الحكومة القروض المقدمة لهذه المشروعات، وتوفير المعلومات الكافية ودراسات الجدوي اللازمة وربط الحوافز والمزايا التي تقدم للمشروعات بما توفره من فرص عمل. كما أنه يجب العمل على تطويع الفن الإنتاجي المستخدم في الصناعات المحلية بما يتلاءم مع ظروف الندرة النسبية لعوامل الإنتاج، وهو ما يعني إعطاء الاهتمام لاستخدام أساليب إنتاجية أكثر كثيفا للعمل وتشجيع الكيانات الاقتصادية الوطنية المتخصصة في توفير خدمات ضمان الاستثمار مما يسهم في تشغيل عاملين جدد ومن ثم تقليص البطالة.





المحور الأول : رصد توثيقي و تحليلي لبطالة الفئات الشابة و المتعلمة وخاصة الإناث في المنطقة العربية:

مقدمة :

الخصائص المميزة للبطالة في المنطقة العربية في ضوء طبيعة الهيكل الديموغرافي :

تتميز مجموعة البلدان العربية بأنها ليست متجانسة من حيث الموارد الطبيعية ومتوسط الدخل الفردي والتعداد السكاني ومعدلات نموه وأيضاً في السياسات الاجتماعية والاقتصادية المنتهجة إلا أنها تشترك في خاصية مهمة ألا وهي تفاقم البطالة وتأزم أوضاع التشغيل وذلك منذ منتصف الثمانينيات من القرن الماضي. وتعود هاتان الظاهرتان في ظاهرهما إلى عدم التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب .. وتشير الإحصائيات المتوافرة إلى أن متوسط معدل البطالة في المنطقة العربية في تفاقم مستمر، حيث ارتفع من نحو 14% في 2008 إلى 14.8% سنة 2009 وإلى ما يزيد على 16% في بداية سنة 2013 وهذا بالرغم من الجهود العديدة والمتعددة لدول المنطقة للتخفيف من حدتها . وبالرغم من أن البطالة قد تفاقمت منذ الأزمة المالية العالمية، ليس فقط في المنطقة العربية ولكن في معظم البلدان الغربية فإن حدتها وديمومتها في العالم العربي جعلت بعض المختصين يصفها بـ " القنبلة الموقوتة " نظراً لما ينتج عنها من الآثار السلبية على مستوى الأشخاص العاطلين من جهة و المجتمع ككل من جهة أخرى.

وتعود ظاهرة البطالة و تفاقمها في المنطقة العربية إلى أسباب عديدة ومتشابهة من جانبي العرض و الطلب . و سوف نركز هنا على جانب الطلب، حيث تحدد مستوياته قوى ثلاث تعمل في الاتجاه نفسه، وهي : معدل نمو السكان . وتضخم فئة الشباب، وتزايد معدلات مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، ونظراً لأن تضخم فئة الشباب يعود أساساً إلى ارتفاع معدل نمو السكان في أثناء مرحلة الانتقال الديموغرافي فإننا سنستعين بنظرية الانتقال الديموغرافي لتوضيح أثر معدل النمو الديموغرافي على هيكل السكان في المراحل المختلفة للانتقال الديموغرافي و علاقة ذلك بتضخم فئة الشباب.

القسم الأول : أثر الانتقال الديموغرافي على هيكل السكان وعلى مستوى طلب العمل .. مع تركيز خاص على " تضخم فئة الشباب "

يسهم الانتقال الديموغرافي بنسبة كبيرة في انتشار ظاهرة البطالة وتفاقمها في العقود الثلاثة الأخيرة في المنطقة العربية وذلك بسبب الانخفاض الكبير في معدل الوفيات مقارنة بالولادات، مما نتج عنه التضخم في فئة الشباب الذي تسبب بدوره في تفاقم البطالة بشكل عام و بين الشباب على الأخص وانتشارها في مجمل البلدان العربية دون استثناء.

ويعرف الانتقال الديموغرافي بالمرور من نظام ديموغرافي تقليدي إلى نظام ديموغرافي حديث.. ويتسم النظام الديموغرافي التقليدي ببطء معدل نمو السكان نتيجة ارتفاع معدلي الولادات والوفيات وهو ما كان الشأن عليه في المجتمعات الزراعية التقليدية . أما النظام الديموغرافي الحديث فيقسمه

المختصون في الدراسات السكانية إلى مرحلتين: الأولى تتميز بازدياد سرعة نمو السكان نتيجة انخفاض الوفيات بوتيرة أسرع من الولادات بسبب تطور و توافر الوسائل الوقائية والخدمات الصحية مع تحسن مستوى المعيشة . و قد استغرقت هذه المرحلة في الدول الغربية ما يقارب القرن من الزمن، بينما دخلت إليها الدول النامية بسرعة اكبر نسبيا نتيجة التقدم الذي حصل في مجال الطب الوقائي و العلاجي . أما المرحلة الثانية فتتميز باتجاه معدل نمو السكان نحو التباطؤ و الانخفاض بسبب التراجع التدريجي في معدل الولادات . و يجب التأكيد في هذا الصدد أن النمو السكاني يستمر ميله إلى الانخفاض على امتداد المرحلة ما بعد الانتقالية إلى حين بلوغه الاستقرار و قد ينتقل حجم السكان إلى التناقص لاحقا و ذلك على غرار ما يحدث حاليا في بعض الدول الأوروبية، و هذا ما يحدث عندما يصبح معدل الخصوبة (عدد الأولاد للمرأة الواحدة) دون عتبة تجدد الأجيال و المقدرة بـ 2.1 طفل لكل امرأة.

و في ضوء نظرية الانتقال الديموغرافي و بالاعتماد على الإحصائيات المتوافرة حول سكان مختلف الدول العربية ؛ يمكن دراسة هيكل السكان لدول المنطقة و مقارنة هذه الدراسة حسب المرحلة التي تمر بها طبقا لنظرية الانتقال الديموغرافي. وسنتناول توضيحها على النحو التالي:

• **معدلات النمو الديموغرافي:** تشير البيانات إلى أن معدل نمو السكان في الوطن العربي ككل خلال الفترة من 2000 - 2012 يقل قليلا عن 2.0% سنويا بعد أن كان يزيد على 2.2% في الفترة ما بين 2000 و 2006 وما يزيد على 3.0% في السبعينيات من القرن الماضي. وبالرغم من كون الاتجاه العام لمعدل نمو السكان في الوطن العربي ككل يميل إلى الانخفاض فإنه لا يزال مرتفعا مقارنة بالمناطق الأخرى من العالم باستثناء إفريقيا جنوب الصحراء ومتوسط معدل نمو السكان في مجموعة البلدان النامية الذي بلغ 1.2% خلال الفترة من 2006 - 2010 وما يقل عن 0.8% بالنسبة للدول المتقدمة . إلا إن هذه المتوسطات تخفي الفروق الكبيرة في معدلات النمو الديموغرافي بين البلدان العربية . كما لا تبين الاختلاف الكبير في السياسات السكانية والاجتماعية المتبعة في كل منها، و بالتالي النتائج المترتبة عليها خاصة المتعلقة منها بالنمو الديموغرافي والتغير الناجم عنه في هيكل السكان وتضخم فئة الشباب وما نجم عنها من آثار على عرض العمل .

ويمكن توضيح ما سبق من خلال مقارنة حالتي الجزائر وتونس، حيث إن الأولى اعتمدت خلال فترة الستينيات و السبعينيات سياسة تحفيز الإنجاب، بحجة أن الاقتصاد الجزائري بحاجة إلى اليد العاملة وأن البلد غني نسبيا بالموارد الطبيعية، الفلاحية منها و المعدنية، وأن التنمية الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية كفيلة في الأمد المتوسط بالحد من النمو السكاني، وبالتالي لا حاجة للتخطيط العائلي (تخطيط الأسرة)، وقد نتج عن ذلك انفجار سكاني تضاعفت معه أعباء الدولة و العائلة لتوفير التعليم و الصحة و الغذاء و ذلك على حساب الاستثمار في القطاعات المنتجة و تزايد التبعية للخارج . أما تونس فقد انتهجت سياسة سكانية و تعليمية و عائلية سمحت بالحد من النمو الديموغرافي منذ بداية الستينيات ودخلت منذ بداية القرن الجديد المرحلة الثانية للانتقال الديموغرافي . و تبين إحصائيات السكان للبلدين انه بالرغم من أن معدل الزيادة الطبيعية للسكان في 1966 في كل منهما كان متقاربا جدا (3% في تونس و 3.2% في الجزائر) فإن تراجع هذا المعدل في تونس بدا مبكرا و بوتيرة متسارعة ليصل إلى 1.08% سنة 2004 قبل أن يسجل ارتفاعا طفيفا في 2009 ليصل إلى 1.2% وذلك بالرغم من استمرار انخفاض نسبة الوفيات، بينما بقي معدل نمو السكان في الجزائر عند حدود 3% إلى غاية بداية التسعينيات ليبدأ في الانخفاض تدريجيا إلى ما يقارب في المتوسط خلال السنوات الأخيرة الـ " 1.5%" ونتيجة لذلك تضاعف عدد السكان في الجزائر 4 مرات تقريبا في الفترة من 1966-

2010 بينما لم يتضاعف في تونس خلال الفترة نفسها إلا بـ 2.3 مرة، أي بنسبة معدل نمو خلال كل الفترة بما يعادل 2.0%

متوسط معدل النمو السكاني للفترة من 2000 - 2012

البلد	المتوسط
الجزائر	1.5
البحرين	1.7
جزر القمر	2.8
جيبوتي	2.1
مصر	1.8
الأردن	2.4
العراق	2.6
لبنان	1.07
الكويت	3.2
ليبيا	2.3
موريتانيا	2.8
المغرب	1.5
عمان	3.02
قطر	2.5
السعودية	2.3
الصومال	2.9
السودان	2.5
سوريا	2.1
تونس	1.03
الإمارات	2.5
اليمن	3.2
فلسطين	3.3
متوسط معدل النمو للمنطقة	1.95

وفي ضوء نظرية الانتقال الديموغرافي، وتعميما لما سبق تقديمه حول الجزائر وتونس وبالاعتماد على الإحصائيات المتوافرة حول التوزيع السكاني يمكن تصنيف البلدان العربية إلى ثلاث مجموعات متجانسة إلى حد بعيد حسب موقعها الحالي من منحنى الانتقال الديموغرافي، وذلك على النحو التالي :

المجموعة الأولى: وتتكون من بلدين : تونس و لبنان اللتين دخلتا المرحلة الثانية والختامية من الانتقال الديموغرافي من حيث كل من معدل الزيادة الطبيعية للسكان ومعدل الخصوبة، وتؤكد الإحصائيات المتوافرة حول البلدين أنهما يحققان منذ بداية القرن الجديد معدلات نمو طبيعية تدور حول 1% ومعدل خصوبة يقارب جدا معدل تجديد الأجيال أي 2.1 طفل لكل امرأة بالنسبة لتونس وحتى أقل من ذلك بالنسبة للبنان.

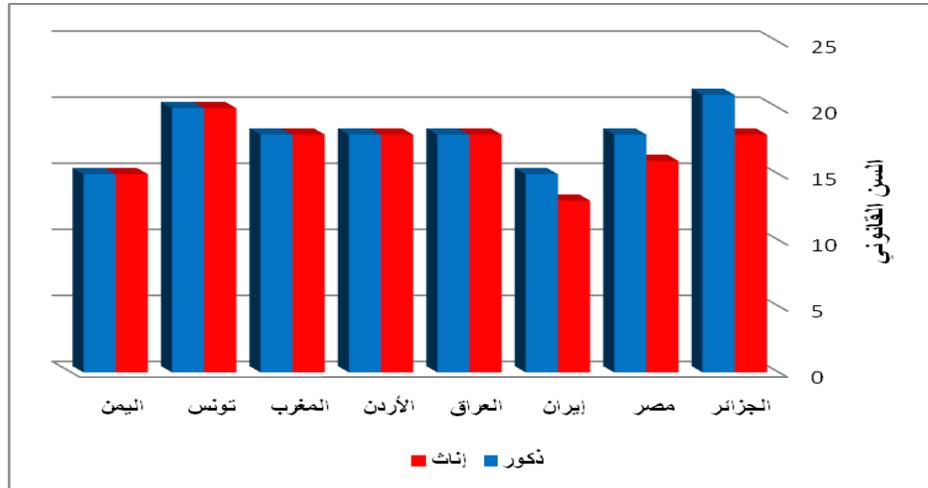
أما **المجموعة الثانية :** فتجمع عددا من البلدان التي لا يزال معدلا النمو و الخصوبة فيها يفوقان الـ 2.5% و3% على الترتيب . و تتكون هذه المجموعة من الصومال وموريتانيا و السودان و العراق و فلسطين و الإمارات و الأردن و جزر القمر والكويت وعمان وقطر واليمن، وتقع البلدان المنتمية لهذه المجموعة في الجزء الأول من المرحلة الثانية للانتقال الديموغرافي . وتتميز هذه المجموعة بعدم تجانسها، خاصة من حيث مستوى الدخل الفردي والكثافة السكانية . فالمجموعة تشمل أفقر واغني البلدان في المنطقة العربية، كما أنها تحوي بلدانا مصدرة وأخرى مستوردة للعمالة . كما تتميز العديد منها بانتشار ظاهرتي الزواج المبكر وتعدد الزوجات مما يكون قد أسهم في بقاء معدل الولادات مرتفعا في بعضها، خاصة الفقيرة منها.

وتتكون **المجموعة الثالثة :** من بقية البلدان العربية، حيث تتميز هذه المجموعة بمعدل نمو ديموغرافي يقل عن 2.5% و يزيد على 1.2% و بمعدل خصوبة يقل عن 3 و يزيد على 2.1 طفل لكل امرأة . وتمثل بلدان هذه المجموعة النصيب الأكبر من سكان المنطقة العربية و ذلك لكونها تشمل أكثر البلدان العربية كثافة للسكان كمصر و الجزائر والمغرب والسعودية . وبالرغم من كون المجموعة غير متجانسة من حيث مستوى الدخل الفردي والموارد الطبيعية و كثافة السكان فإنها تتشابه من حيث سرعة تباطؤ معدل الولادات فيها، خاصة في العقدين الأخيرين . فباستثناء المغرب التي حافظت على معدل نمو سكاني ضعيف نسبيا منذ استقلالها وارتفاع نسبي لمعدل الوفيات فيها فإن البلدان الأخرى المنتمية للمجموعة نجحت منذ الستينيات في تخفيض معدل الوفيات بشكل مستمر نتيجة لتوافر الخدمات الصحية والتحسن النسبي لمستوى المعيشة لغالبية السكان بينما لم يبدأ تباطؤ معدل الولادات إلا منذ نهاية الثمانينيات في الكثير منها ومنذ أقل من عقدين فقط في بقيتها

كما تشير البيانات الإحصائية إلى أن بعض هذه البلدان وعلى الأخص منها الجزائر سجلت في ظرف عقد من الزمن انخفاضا في معدل الولادات قارب الـ " 40 % " عما كان عليه في بداية الثمانينيات وهذا بالرغم من عدم قيام الدولة بأى سياسة سكانية أو برنامج خاص بالتخطيط العائلي خلال هذه الفترة، وهذا ما جعل بعض المختصين في الدراسات السكانية لا يجدون تفسيراً مقنعا لحدوثها إلا لكونها نتيجة للأزمة المتعددة الجوانب التي مرت بها الجزائر خلال الفترة الممتدة بين 1986 و1996.

ويعود الانخفاض في معدل النمو الديموغرافي بشكل عام إلى عاملين هما : معدل الإنجاب أساسا و الهجرة إلى الخارج كعامل ثانوي . و يفسر الديموغرافيون عادة انخفاض معدل الإنجاب بتوفر عاملين أساسيين هما : تعميم التعليم، خاصة لدى الإناث، وتمركز السكان في المناطق الحضرية بسبب الهجرة الريفية فتوافر فرص التعليم للجميع ذكورا و إناثا يجعل الشباب المتمدرسين يؤجلون الزواج مما يقلل من حوادث الزواج المبكر . كما أن انتشار التعليم بين الإناث يجعلهن عادة يفضلن دخول سوق العمل

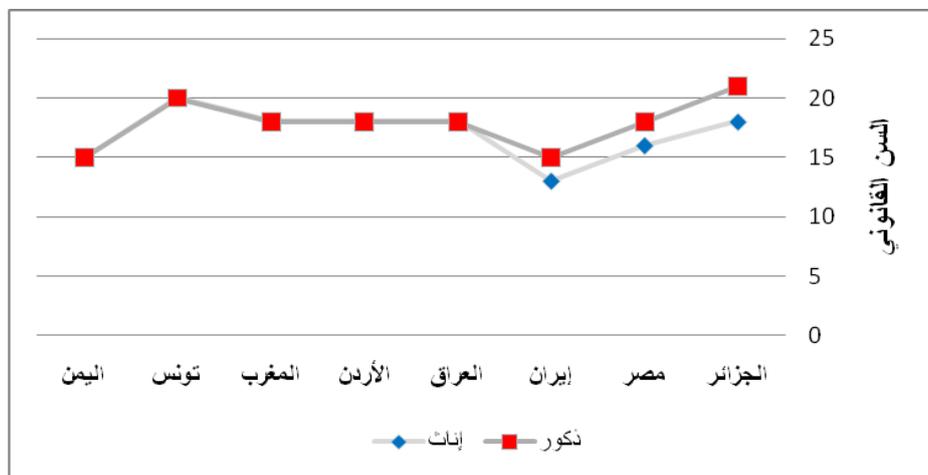
قبل الزواج لتفادي ضياع الجهد المبذول في التعليم من جهة، وتحسين مستوى معيشتهم ووضعيتهم في المجتمع و العائلة. من جهة أخرى، وبالرغم من هذا فلاتزال ظاهرة الزواج المبكر متفشية حتى في البلدان التي سنت قوانين تفرض الحد الأدنى لسن الزواج و تمنع الزواج المبكر كما هو مبين في الشكلين التاليين:



السن القانونية للزواج للجنسين في عينة من البلدان العربية

هذا، وتبين الإحصائيات المتوافرة أن عادة الزواج المبكر منتشرة بشكل كبير في المناطق الريفية. فالظاهرة تبدو بشكل خاص مستفحلة جدا في اليمن و تنتشر بشكل كبير في سبع دول عربية ألا و هي : فلسطين و مصر و العراق و المغرب و سوريا و لبنان و الأردن : كما يوضح الشكل التالي:

نسبة الزواج المبكر في عينة من البلدان العربية



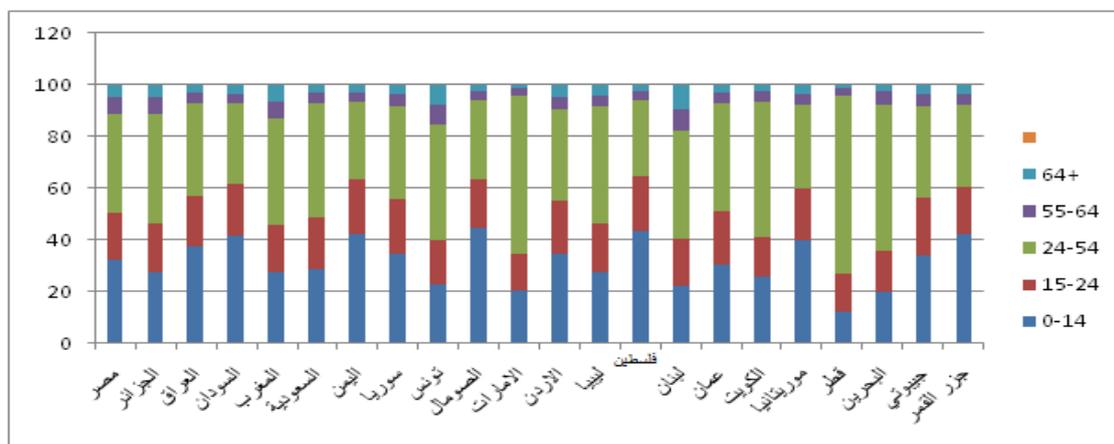
أما بالنسبة للعامل الثاني، فإنه يتمثل في تمركز السكان في المناطق الحضرية وفي معظم البلدان العربية في عدد محدود جدا من المدن، حيث تتوفر الخدمات التعليمية و الصحية ، وحيث حاجة الأسرة إلي عدد اقل من الأطفال مقارنة بالأسرة الريفية التي تحتاج إلي عدد كبير من الأطفال للقيام بالأنشطة المنزلية و الفلاحية في مزرعة الأسرة و خارجها لتلبية احتياجاتها فالأطفال لدى الأسرة الحضرية يمثلون تكلفة لرب الأسرة و متطلباتهم أكثر مقارنة بالأسرة الريفية .

وفي ضوء نظرية الانتقال الديموغرافي والتحليل السابق للتطور السكاني في مختلف البلدان العربية خلال السنوات العشر الأخيرة يمكن القول إن الانفجار السكاني شهده بعضها ولا يزال بعضها الآخر يشهد ذلك قد أدى إلى تغير كبير جدا في هيكل السكان لهذه البلدان، حيث أدى ذلك الانفجار في البداية إلى التضخم النسبي لفئة الأطفال لينتقل لاحقا إلى فئة الشباب ثم إلى الفئة النشيطة من السكان ككل . و يوضح الشكل أدناه أن كلاً من تونس و لبنان تشهد حالياً انخفاضاً نسبياً في نصيب فئات الأطفال من مجموع السكان، بينما يبدأ فيهما النصيب النسبي لفئة الشباب في الانخفاض تدريجياً ابتداءً من 2015 - 2016 . كما يلاحظ التوسع النسبي لفئة ما فوق 60 سنة مما يزيد من أعباء هذين البلدين، خاصة أن متوسط (توقع الحياة عند الميلاد) في البلدين وفي المنطقة ككل في ارتفاع مستمر متجاوزاً 75 سنة حالياً . أما الانخفاض النسبي لفئة لأطفال من مجموع سكان بلدان الخليج الذي يظهره الشكل أدناه فيعود أساساً إلى وجود عدد كبير من الأيدي العاملة الوافدة و ليس إلى الانخفاض في معدل النمو الطبيعي للسكان .

أما المجموعة الثانية من بلدان المنطقة التي لا يزال معدل النمو الديموغرافي فيها أكبر من 2.5% فإنها تشهد حالياً ظاهرة تضخم كل من فئة الأطفال، وفئة الشباب مما يجعل أعباءهما أضخم حالياً وفي المدى الطويل .

وأخيراً تمر.. المجموعة الثالثة بالجزء الأخير من مرحلة الانتقال الديموغرافي الذي يتميز بتباطؤ معدل النمو الديموغرافي و ميله نحو الانخفاض و الاقتراب تدريجياً من 1% مما سيؤدي بدوره إلى الانخفاض في معدل الخصوبة نحو معدل تجديد الأجيال ، كما حدث في دول المجموعة الأولى . ويتميز الهيكل الديموغرافي لهذه المجموعة بالتناقص النسبي لفئة الأطفال مع تضخم متزايد في فئة الشباب حالياً إلا أنها تتجه في الأمد المتوسط نحو الانخفاض النسبي لهذه الفئة . ويظهر الشكل أدناه أيضاً بدء تزايد حصة الفئة العمرية 60 سنة فما فوق بشكل مطرد و بوتيرة متسارعة في السنوات الأخيرة.

الهيكل الديموغرافي للبلدان العربية سنة 2012 :



أما بالنسبة للمنطقة العربية ككل فإنه بالرغم من ميل متوسط معدل النمو الديموغرافي نحو الانخفاض منذ فترة فإن أثره على الوزن النسبي لفئة الشباب في إجمالي السكان لا يزال محدوداً جداً حالياً وهذا بسبب تباطؤ معظم البلدان العربية في عملية الانتقال الديموغرافي . وباختصار، وفي ضوء توقعات المختصين، يمكن القول بشكل أكيد إن المنطقة ككل ستكون على وشك الانتهاء من المرحلة الانتقالية مع نهاية الربع الأول من القرن الحالي كما هو موضح في الشكل أدناه . كما يتفق معظم المختصين على أن معدل الخصوبة قد ينخفض إلى ما دون عتبة التجديد للسكان خلال الفترة من 2020 - 2024 في العديد من الدول العربية ومن بينها لبنان، تونس، الجزائر، المغرب، ليبيا وعمان . كما يتفقون على أن مجموعة أهم من حيث السكان سيكون معدل الخصوبة فيها يقترب جداً من عتبة

التجديد قبل 2025 وتأتي في مقدمتها مصر والسعودية والأردن وسوريا، وما يجب تأكيده في هذا الصدد أن المنطقة قد تشهد تحولاً كبيراً في هيكلها السكاني بعد 2025 ، حيث يصبح الوزن النسبي لفئة المسنين في تزايد بوتيرة متسارعة مما يتطلب التحضير من الآن لهذه التحولات وألا يبقى اهتمام متخذي القرار في المنطقة بالمشاكل الظرفية التي تعيشها حالياً، ذلك لأن مشاكل هذه الفئة المتزايدة من السكان تختلف تماماً عن مشاكل الفئات الأخرى، كما أنه أكثر تعقيداً بالنظر إلى غياب التجربة في التعامل معها .

وعموماً.. وفي ضوء ما تقدم فإن الانتقال الديموغرافي يعد من بين العوامل المساعدة على تفاقم البطالة وديمومتها، خاصة في أوساط فئة الشباب والإناث في المنطقة العربية، ذلك لأنه يسهم في رفع حجم اليد العاملة النشيطة لما فوق 15 سنة و من ثم الضغط على سوق العمل من خلال تزايد الطلب مقابل فرص عمل معروضة عاجزة عن استيعاب الطلب المتزايد، خاصة من فئة الشباب، ونتيجة التضخم الكبير في حجمها الناتج عن الانفجار السكاني الذي شهدته المنطقة ككل خلال العقود الماضية لاتزال بعض بلدان المنطقة تشهده .

تضخم فئة الشباب : إنه علي الرغم من أن معدل الوفيات في الوطن العربي قد بدأ في الانخفاض في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، فإن انخفاض معدل الإنجاب لم يبدأ إلا في الستينيات في القليل من البلدان العربية ولم ينتشر في معظمها إلا في بداية السبعينيات إلي منتصف الثمانينيات، ولا يزال عدد محدود منها لم يشهد بعد انخفاضاً في معدل الإنجاب . ونتيجة الانخفاض الكبير في معدل الوفيات والتباطؤ في انخفاض معدل الإنجاب، شهد النصف الثاني من القرن العشرين ارتفاعاً شديداً في معدل نمو السكان ليصل إلى أعلى مستوى له سنة 1980 بـ 3% ليبدأ في الانخفاض تدريجياً حتى وصل إلى 2% في المتوسط خلال الفترة من (2006- 2010) وهي نسبة أعلى من متوسط معدل نمو السكان في العالم (أقل من 1.2% سنوياً).

ولقد نتج عن الانخفاض الكبير في معدل الوفيات بالإضافة إلي بداية الانخفاض البطيء نسبياً في معدل الإنجاب زيادة في نسبة فئة الأطفال (أقل من 15 سنة) في البداية ثم زيادة نسبة فئة الشباب (15 إلي 24 سنة) بعد ذلك ويطلق المختصون علي الزيادة في الوزن النسبي لفئة الشباب (15إلي 24) عام من إجمالي السكان " تضخم الشباب" وتشبه هذه الظاهرة ما حدث بعد الحرب العالمية الثانية ومنتصف الستينيات في أوروبا وأمريكا الشمالية من انتشار ظاهرة (ازدهار الإنجاب Baby Boom).

Boom

ويطرح تضخم فئة الشباب فرصاً، وأيضاً تحديات كبيرة، للتنمية في البلدان العربية، فهو فرصة يمكن حصاد ثمارها إذا ما تم تدريب هذه الفئة وإدماجها في النشاط الاقتصادي، فالشباب عادة ما يتمتعون بالإقبال علي المخاطرة والابتكار والإبداع وهي مميزات أساسية للاقتصاد المعاصر لزيادة الإنتاجية والدخل . كما أن تضخم فئة الشباب إن تم إدماجها في النشاط الاقتصادي ستخفض من (عبء الإعاقة)، أي نسبة السكان الذين ليسوا في سن العمل (أقل من 15 وأكبر من 65 سنة) إلي الذين هم في سن العمل.

إلا أن تضخم فئة الشباب هو أيضاً تحدٍ كبير، إذ تكون نتائج الفشل في استغلال ما يطلق عليه عادة المختصون " الهبة الديموغرافية " خطيرة اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، لأن قطف ثمار هذه الفرصة لا يأتي من تلقاء نفسه؛ إنما يتوقف علي مدى استجابة السياسات والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية في كل دولة وفي الوقت المناسب .

إن الواقع الحالي في البلدان العربية لا يضمن تحقيق ذلك، فالإحصاءات المتوافرة تشير إلي أن البطالة لدى فئة الشباب العربي تفوق في المتوسط خلال العشرية الأخيرة 28% وهي نسبة أعلى بكثير من المتوسط العالمي في الفترة نفسها والبالغ 16%.

القسم الثاني : بطالة الخريجين مع دراسة حالة لعينة من البلدان العربية مع إشارة خاصة إلى (بطالة الإناث)

مقدمة :

بالرغم من عودة العالم العربي إلى حالة النمو الاقتصادي المرتفع نسبياً، بمعدلات معتبرة في الفترة من 2001 – 2007 حيث حققت المنطقة في المتوسط معدل نمو سنوي يفوق الـ " 4%" فإن معدل البطالة وإن انخفض عن مستوياته السابقة بقي الأعلى في العالم بعد منطقة إفريقيا جنوب الصحراء. فالافتراض السائد في السابق أن النمو الاقتصادي يؤدي تلقائياً إلى توسيع مناصب الشغل اللائق أصبح موضع جدل و نقاش متزايد في السنوات الأخيرة، خاصة بعد الانتفاضات الشعبية التي حدثت في المنطقة و الحركات الاحتجاجية التي تشهدها معظم الدول المتقدمة بعد الأزمة المالية الأخيرة . و يتساءل المختصون عن أسباب تزايد البطالة وتآكل الأمن الوظيفي و تدهور ظروف الشغل في ظل معدلات نمو معتبرة . فالنمو الاقتصادي عامل أساسي في توسيع الفرص بشكل عام إلا أنه لا يضمن فرص الشغل الكافية للاستجابة للطلب المتزايد على العمل، ناهيك عن الشغل اللائق، ذلك لأن نمط النمو الاقتصادي و معدل الاستثمار وكثافة العمل هي التي تحدد ذلك . وما يلاحظ من خلال الإحصائيات المتوافرة حول هذه العوامل أن معدل الاستثمار في مجمل البلدان العربية منخفض كثيراً إذا ما قورن بالاقتصادات الناشئة، وأن معدلات النمو الديموغرافي نتج عنها تضخم فئة الشباب، التي بدورها أدت إلى تزايد الطلب في سوق العمل.

و كمؤشر على أن النمو الاقتصادي الذي عرفته البلدان العربية في العقد الأخير ليس موجداً لمناصب الشغل فإنه يمكن الاعتماد على الإحصائيات المتعلقة بمرونة العمالة إلى الناتج المحلي الإجمالي . و الجدول التالي يبين أن النمو الاقتصادي خلال الفترة من 2000-2008 في معظم البلدان العربية لم يكن كثيف العمل.

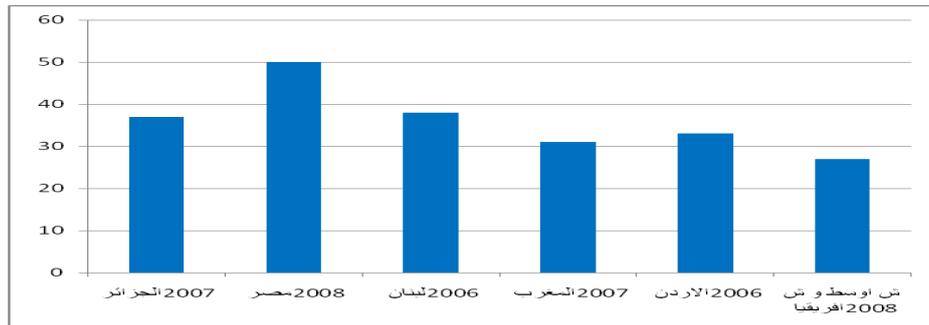
مرونة العمالة إلى الناتج المحلي الإجمالي في البلدان العربية

المنطقة/البلد	الفترة من 2004-2000	الفترة من 2008-2004	الفترة من 2008-2000
الدول المصدرة للبتترول	0.83	0.91	0.87
الجزائر	1.29	1.53	1.41
ليبيا	0.49	0.38	0.44
سوريا	0.65	1.03	0.48
اليمن	1.12	1.05	1.09
دول الخليج العربي	0.75	0.57	0.66
البحرين	0.44	0.34	0.39
الكويت	0.41	0.46	0.44
عمان	0.50	0.42	0.46
قطر	1.26	1.03	1.15
السعودية	1.00	0.68	0.84
الإمارات	0.88	0.51	0.70
الدول المستوردة للبتترول	0.62	0.47	0.55
مصر	0.82	0.57	0.70
الأردن	0.69	0.58	0.64
لبنان	0.52	0.37	0.45
المغرب	0.50	0.40	0.45
تونس	0.55	0.42	0.49
دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	0.73	0.65	0.69

Source : Mohamed Hedi Bchir & Taoufik Rajehi, Nov.2012 :Short-term Economic Responses to Unemployment in Arab Region, Preliminary draft

كما ان التوسع المفرط في التعليم العالي في معظم البلدان العربية تم دون الاخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل وأثر سلبي على نوعية المخرجات من نظام التعليم العالي الذي استمر على حاله بالرغم من التحولات المتعددة و العميقة التي حدثت و تحدث في محيطه، حيث إن التحول من الاعتماد على القطاع العام إلى القطاع الخاص في توفير مناصب الشغل بين في كثير من الأحيان عدم ملاءمة التكوين المعتمد على منح الشهادات أو ما يسمى بمرض الشهادات المهارات المطلوبة من أصحاب الأعمال مما جعل الكثير منهم يلجأ إلى العمالة الوافدة الماهرة في بعض البلدان . وتبين الدراسات الميدانية في العديد من الدول العربية التي تشكو نسبة عالية جدا من بطالة الخريجين كالجائز و مصر مثلا انه في الوقت نفسه يجد أصحاب الأعمال صعوبات كبيرة في الاستجابة لاحتياجات مؤسساتهم من العمالة الماهرة . و الشكل التالي يؤكد ذلك.

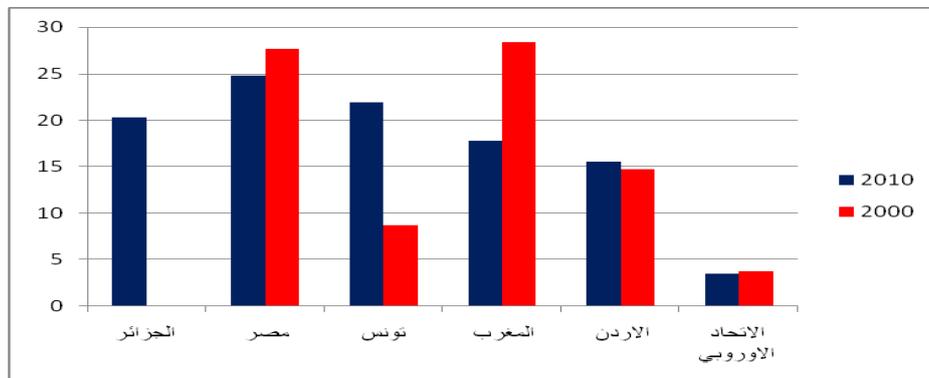
نسبة الشركات التي تعتبر ندرة الكفاءات كعائقا رئيسيا لأنشطتها :



Source : Kosaraju and Zaafrane 2011.

و يلاحظ من الشكل أعلاه والشكل أدناه أن الجائز ومصر مثلا اللتين تعتبران من أكثر البلدان العربية المعنية ببطالة الخريجين تشهدان في الوقت نفسه بعض أعلى النسب في المنطقة العربية ومنطقة الشرق الاوسط و شمال افريقيا من حيث عدم توافق الطلب و العرض في سوق العمل للمهارات . ويبين الشكل ادناه نسب البطالة بين الخريجين الجامعيين في عينة من البلدان العربية و تطورها خلال سنتي 2000 و 2010 . و مما يلاحظ انه باستثناء المغرب فإن معدل بطالة الخريجين في البلدان العربية الاخرى قد ارتفع ان لم نقل تضاعف خلال عشرية واحدة . كما يبين الشكل ايضا ان نسبة بطالة الخريجين في عينة البلدان العربية تبلغ أضعاف ما كانت عليه في السنتين نفسيهما في الاتحاد الاوربي

نسبة البطالة بين الخريجين سنتي 2000 و 2010



Source:kosaraju and zaafrane 2011.

و لإثراء ما سبق سنحاول فيما يلي تقديم دراسة مفصلة حول بطالة الخريجين في عينة من البلدان العربية ممثلة في (تونس- الجزائر) :

- بطالة الخريجين في تونس :

تعاني تونس ارتفاع المعدل الإجمالي للبطالة طوال ما يزيد على العقدين من الزمن، حيث تجاوز 15% خلال التسعينيات من القرن الماضي ليبدأ في الانخفاض تدريجيا ليصل إلى أدنى مستوى سنة 2010 بنحو 13% ثم يعود إلى الارتفاع مرة أخرى بعد الاحتجاجات الشعبية التي شهدتها تونس خلال سنة 2010 وعدم الاستقرارين السياسي والأمني الذي تعرفه منذ ذلك الحين. وتبين الإحصائيات الرسمية أن نسبة البطالة الإجمالية ارتفعت إلى 18.3% في مايو 2011 ثم إلى ما يقارب الـ " 19% " في مايو 2012 وكما هي الحال بالنسبة للبلدان العربية الأخرى فإن فئة الشباب 15- 29 سنة التي تمثل ما يزيد على ثلث القوى العاملة في تونس هي المعنية بالدرجة الأولى بالبطالة، إذ ما يزيد على 70% من العاطلين عن العمل في المتوسط خلال الفترة من 2000- 2012 ينتمون إلى هذه الفئة، مما يعني أن الباحثين عن العمل لأول مرة هم في مقدمة الذين يواجهون آفة البطالة .. ونلاحظ أن الإحصائيات الرسمية تقدر عدد العاطلين عن العمل بما يقارب 710000 شخص بعد أن كان العدد 480000 سنة 2000 و 491000 في 2010

تلك هي الوضعية الإجمالية للبطالة في تونس خلال العقدين الأخيرين إلا أن المعدلات المتوسطة عادة ما تخفي التمايز الكبير ليس فقط بين الفئات العمرية و لكن أيضا بين الجنسين و بين المناطق الجغرافية و المستويات التعليمية. فالإناث أكثر معاناة من الذكور، حيث إن نسبة البطالة للإناث أعلى بكثير من الذكور و هذا بشكل دائم بالرغم من أن هناك (على الأقل نظريا) تكافؤا في الفرص بين الجنسين، ففي الثلث الأول من سنة 2012 مثلا كان معدل البطالة بين الإناث 26.6% مقابل 14.9% للذكور، أما بالنسبة للمناطق الجغرافية فإن المنطقتين الجنوبية الشرقية و الجنوبية الغربية هما أكثر عناء من البطالة، حيث بلغ معدل البطالة في الأولى بما يزيد على 28% و ما يفوق 27% في الثانية هذا في الوقت الذي تتمتع فيه المنطقة الشمالية الشرقية على الأخص و ضواحيها بمعدل بطالة يقل كثيرا عن المتوسط للبلاد ككل.

أما بالنسبة للبطالة حسب مستويات التعليم فإن الفئة الأكثر عناء من البطالة هي فئة الخريجين من الجامعات ذكورا و إناثا و إن كانت الفئة الأخيرة هي الأكثر تضررا من البطالة بالرغم من محاولة النظام التونسي تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين، و بالرغم أيضا مما يبدو من أن الإناث أكثر تفوقا في التعليم من الذكور .

نسبة البطالة حسب مستوى التعليم في تونس :

السنوات مستوى التعليم	2011	2009	2007	2005
دون مستوى	8	6.1	4.4	6.3
الابتدائي	12.4	10.4	11.5	14.3
الثانوي	20.6	14.0	13.5	13.3
الجامعي	29.2	21.9	18.2	14.0

Source : INS Labor survey 2011.

يبين الجدول أعلاه أن البطالة تتناسب طردياً مع مستوى التعليم، أي أنه كلما استثمر الفرد الوقت والمال في التكوين بتونس وغيرها من البلدان العربية كان الاحتمال أن يكون عاطلاً عن العمل أعلى. كما يلاحظ من الجدول أن وضعية الخريجين ازدادت سوءاً خلال الفترة من 2004-2011 بينما تواصل التحسن في وضعية ذوي مستوى الابتدائي طوال الفترة نفسها. ومن المحتمل أن يكون السبب الرئيسي لذلك كون الاقتصاد التونسي تهيم عليه الأنشطة التي لا تحتاج إلى المهارات العالية. والواقع أنه إذا اعتمدنا مؤشر نسبة الصادرات من المنتجات العالية التقنية إلى إجمالي الصادرات التونسية أو نسبة القيمة المضافة من تلك المنتجات إلى الناتج المحلي الإجمالي فإن إحصائيات الأكتاد UNCTAD تؤكد ذلك.

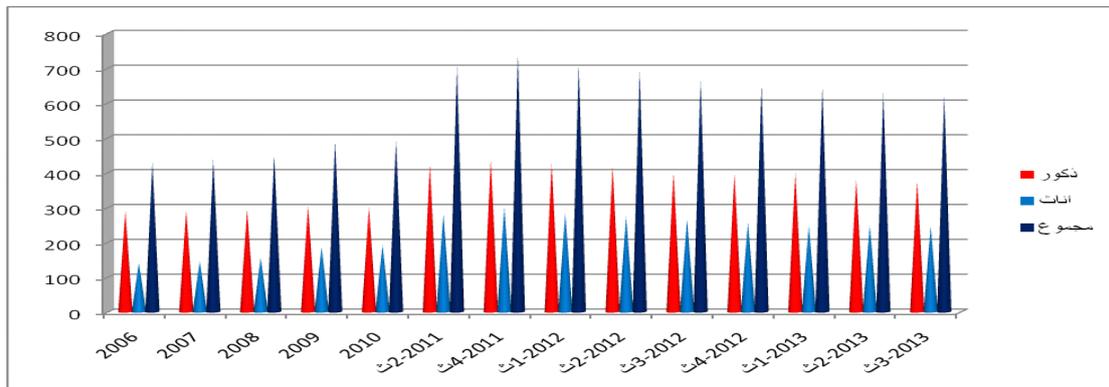
يبين الجدول أدناه أن البطالة تزايدت بوتيرة متسارعة خلال سنة 2011 ربما بسبب عدم الاستقرار الذي شهدته تونس آنذاك. كما يلاحظ من الجدول أن نسبة بطالة الإناث إلى الذكور خلال الفترة من 2006-2013 ارتفعت بشكل كبير وقد يكون ذلك بسبب تزايد إقبال المرأة على سوق العمل، كما قد يكون أيضاً بسبب إغلاق أو إفلاس كثير من الشركات التي تعتمد على الأيدي العاملة من الإناث كصناعة النسيج والملابس.

تطور عدد العاطلين عن العمل في تونس حسب الجنس من 2006-2013:

		معطيات سنوية *					بيانات ثلث سنوية									السنة/
		2006	2007	2008	2009	2010	ث-2 2011	ث-4 2011	ث-1 2012	ث-2 2012	ث-3 2012	ث-4 2012	ث-1 2013	ث-2 2013	ث-3 2013	
الجنس	ذكور	289.4	291.4	293.2	303.7	300.3	423.8	437.1	425.7	417.4	400.1	396.4	398.4	379.6	375,5	
	إناث	140.3	145.0	155.2	186.6	191.5	281.1	301.3	284.0	274.2	264.9	257.4	247.7	248.8	245,1	
	مجموع	429.7	436.4	448.4	490.3	491.8	704.9	738.4	709.7	691.6	665,0	653.8	646.1	628.4	620,6	

Source: Institut National de la Statistique(INS), Enquête Nationale sur la Population et l'Emploi , Tunis , various years and trimesters.

تطور عدد العاطلين عن العمل في تونس حسب الجنس من 2006-2013:



Source: Institut National de la Statistique(INS), Enquête Nationale sur la Population et l'Emploi , Tunis , various years and trimesters.

أما الجدول التالي فيبين توزيع وتطور العاطلين عن العمل من حاملي الشهادات الجامعية حسب التخصصات الكبرى للفترة من 2006-2013:

توزع العاطلين من بين حاملي شهادات التعليم العالي حسب نوع الشهادة في تونس 2006-2013

الوحدة: الألف

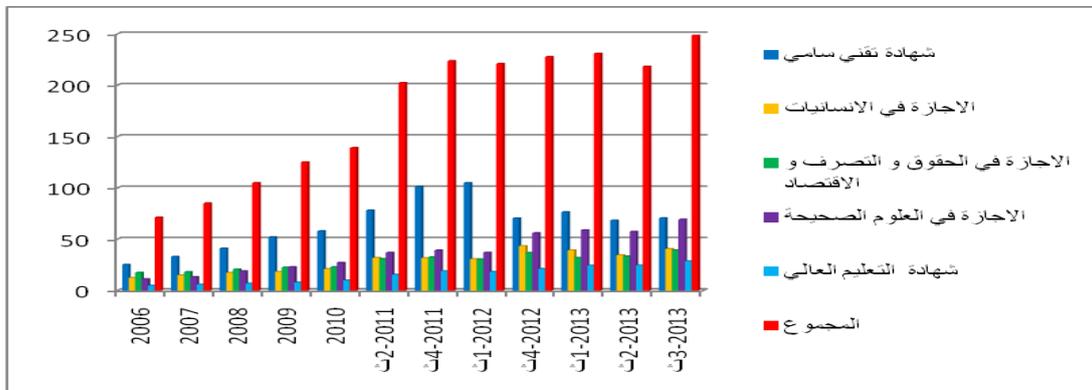
معطيات ثلاثية							معطيات سنوية					
3 ث 2013	2 ث 2013	1 ث 2013	4 ث 2012	1 ث 2012	4 ث 2011	2 ث 2011	2010	2009	2008	2007	2006	
70.7	68.3	76.5	70.4	104.8	101.2	87.1	57.9	52.2	41.0	33.1	25.3	شهادة تقني سامي
40.6	34.5	39.2	43.3	30.6	31.8	32.0	21.1	18.3	17.2	14.9	12.4	الإجازة في الإنسانيات
39.3	33.4	32.0	36.8	30.5	32.5	30.8	22.9	22.6	20.7	18.0	17.5	الإجازة في الحقوق و التصرف و الاقتصاد
69.3	57.4	58.8	56.1	37.0	39.2	36.9	27.2	22.9	18.9	13.2	11.2	الإجازة في العلوم الدقيقة
28.5	24.6	24.4	21.2	18.2	19.0	15.5	9.9	8.0	7.0	5.8	4.8	شهادة تعليم عالي
248.4	218.2	230.9	227.8	221.1	223.7	202.3	139.0	125.0	104.8	85.0	71.2	المجموع

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، المسح الوطني حول السكان والتشغيل

توزيع العاطلين من بين حاملي شهادات التعليم العالي

حسب نوع الشهادة في تونس من 2006 - 2013

الوحدة: الألف



المصدر: المعهد الوطني للإحصاء .. المسح الوطني حول السكان والتشغيل.

وما يمكن ملاحظته من الجدول أعلاه أن العدد الإجمالي للخريجين العاطلين عن العمل قد تضاعف خلال الفترة من 2006-2013 بأكثر من ثلاث مرات و نصف المرة، كما يظهر الجدول أيضا أن فئة الخريجين الحاملين شهادة الإجازة في العلوم الدقيقة قد تضاعف عدد العاطلين فيها خلال الفترة بما يزيد على 6 مرات تليها فئة الخريجين الحاملين شهادة التعليم العالي بما يقارب ثلاث مرات ونصف المرة.

أما الفئات الأقل زيادة في عدد المتعطلين أو خلال الفترة فتمثل في خريجي الاجتماعيات والإنسانيات وهو ما لم يكن متوقعا، ذلك أن معظم الدراسات حول المنطقة العربية وإفريقيا تؤكد أنه من أهم أسباب البطالة بين الخريجين كثرة الخريجين في الإنسانيات و الاجتماعيات وقلتهم في الهندسة و العلوم. وأكثر من هذا فقد لوحظ تزايد ميل الطلبة إلى الاجتماعيات و الإنسانيات على حساب الهندسة و العلوم. وهي ظاهرة فعلا تبدو واضحة في بعض البلدان العربية في العقدين الأخيرين بعد أن كان الأمر عكس ذلك في السبعينيات و الثمانينيات من القرن الماضي ومن أمثلة ذلك الجزائر التي تزايد فيها عدد و نسبة الطلبة الراغبين في التخصصات التي تمنح فرص العمل في المهن الحرة كالطب و الصيدلة و البيطرية و الفلاحة و الهندسة المعمارية و الحقوق و الإدارة على حساب الهندسة و العلوم ذلك لأن معظمهم لديه اقتناع بندرة فرص العمل للخريجين في التخصصين الأخيرين نظرا لضعف الاستثمار الصناعي ونقص، إن لم نقل شبه الانعدام، أنشطة البحث العلمي والتكنولوجي الأصيل.

والخلاصة أن ما يميز بطالة الخريجين في تونس هو التالي:

أولا: إنه بالرغم من الارتفاع المستمر في نسبتها منذ أكثر من عقدين من الزمن فإن الإقبال على التعليم العالي في تزايد مستمر لدرجة أن معامل الارتباط بينهما يقارب الوحدة مما يجعلنا نتساءل: أيهما المتغير المستقل والمتغير التابع؟.. وما يدل على التضخم المستمر للقطاع تزايد عدد الخريجين الذي قارب مائة ألف خلال 2013/2012 الواضح أنه بالرغم من أن هيكل القوى العاملة حسب مستوى التعليم قد تغير كثيرا لمصلحة خريجي التعليم الثانوي والجامعي خلال الفترة من 1966-2011، وذلك لم يكن كافيا للحد من ظاهرة ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين مما يطرح تساؤلا عن المتسبب في ذلك: التوسع المفرط في قطاع التعليم العالي مقارنة بالقدرة الاستيعابية للاقتصاد أم نوعية الخريجين أم القصور في جانب العرض من حيث معدل الاستثمار وهيكله، ويتفق معظم الباحثين على أن هناك اختلالات عدة من جانبي الطلب والعرض والتي يرى بعضهم أنها ناجمة عن نمط التنمية السائد في تونس.

ثانيا: كون متوسط مدة البطالة للخريجين أعلى بكثير منه لغير الخريجين، حيث إن المدة للفئة الأولى تفوق الـ "28" شهرا مقابل ما يقل عن 19 شهرا للفئة الثانية. كما يلاحظ أيضا من الجدول أدناه إن المتوسط للخريجين من الجنسين متساو بينما يقل المتوسط للإناث عن الذكور لغير الخريجين حيث يصل الفرق إلى 3 أشهر.

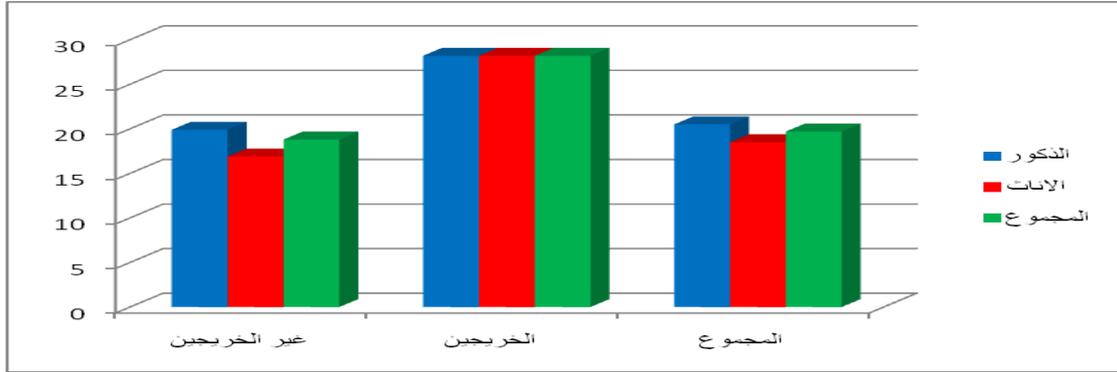
متوسط مدة البطالة حسب الجنس و مستوى التعليم في تونس (بالأشهر)

الجنس / مستوى التعليم	غير الخريجين	الخريجون	المجموع
الذكور	19.9	28.2	20.5
الإناث	16.9	28.2	18.5
المجموع	18.8	28.2	19.7

Source : Authors' calculations based on Labor Force Survey 2005 and 2006 .

(احتسبت بواسطة المؤلف من مسح القوة العاملة 2005 و 2006).

متوسط مدة البطالة حسب الجنس و مستوى التعليم في تونس (بالأشهر)



Source : Authors' calculations based on Labor Force Survey 2005 and 2006 .

بطالة الخريجين في الجزائر:

تعد ظاهرة بطالة الخريجين في الجزائر حديثة العهد إذ ما قورنت بالبلدان المجاورة لها أو بمصر مثلاً، وبالرغم من هذا فقد استفحلت و أصبحت تمثل آفة اجتماعية و اقتصادية تنخر جسم المجتمع الجزائري . فحتى نهاية الثمانينيات لم تعرف الجزائر البطالة اللاإرادية للخريجين بل على العكس من ذلك فقد كانت الجزائر تعتمد على العمالة الوافدة من هذه الفئة للاستجابة لاحتياجاتها في كل الميادين من التعليم والصحة إلى النشاط الاقتصادي، إلا أن التوسع المفرط في التعليم العالي، و تدهور الأوضاع الاقتصادية خلال الفترة من 1986-1997 وما نتج عنها من تدهور في الأوضاع الاجتماعية والسياسية و الأمنية، أعت كلها إلى بروز ظاهرة بطالة الخريجين، خاصة في أثناء فترة الإصلاحات الهيكلية في التسعينيات، وتوسعها و انتشارها بعد ذلك و بالرغم من الاستثمارات الضخمة في مجالات البنية التحتية و التعليم و الصحة والسكن منذ أن بدأت (الطفرة البترولية) الأخيرة بعد 2003 ، فإن معدلات البطالة بين الخريجين في الجزائر اتجهت نحو الزيادة لتتجاوز حاجز 20% سنة 2010 وقد يعود عدم نجاح تلك الاستثمارات العمومية في الحد من ظاهرة ارتفاع معدل البطالة بين الخريجين إلى عاملين رئيسيين : أولهما استمرارية التوسع المفرط في قطاع التعليم العالي بالرغم من أن هناك إجماعاً بين الباحثين والمحللين من المنظمات و المؤسسات الدولية و الجهوية، على أن معدلات النمو وهيكلها في الجزائر لا يمكن أن تستوعب تلك الأعداد الضخمة و المتزايدة من الخريجين . و ثانيهما ضعف معدل الاستثمار الإنتاجي، خاصة في القطاع الصناعي خارج المحروقات، ربما بسبب مناخ الاستثمار السائد في الجزائر.. إلا أن تلك الاستثمارات الحكومية الضخمة أدت إلى تخفيض معدل البطالة الإجمالي من نحو 30% عام 1997 إلى ما دون 10% حالياً . فالبطالة حالياً بين الفئات ذات المستوى التعليمي دون الثانوي أصبحت تقريبا شبه منعدمة، و ذلك نتيجة للاستثمارات الضخمة للقطاع الحكومي في قطاعي البنية التحتية، خاصة التجارية منها و البناء والتشييد وكذا الاستثمارات الخاصة في قطاعي السكن والخدمات، و هما قطاعان يعتمدان أساساً على الأيدي العاملة الأقل تأهيلاً منه في الصناعة والخدمات الأخرى.

والجدول التالي يوضح نسب البطالة في الجزائر حسب مستوى التعليم و النوع خلال سنة 2010:

نسب البطالة في الجزائر حسب مستوى التعليم و النوع خلال سنة 2010			
الجنس/ مستوى التعليم	الإجمالي	الإناث	الذكور
الأمي	1.9	2.7	1.7
الابتدائي	7.6	8.0	7.5
المتوسط	10.7	12.8	10.5
الثانوي	8.9	17.2	7.0
التعليم العالي	20.3	33.3	10.4

وما يمكن استنتاجه من الأرقام الواردة في الجدول هو ما يلي:

أولا - يرتفع معدل البطالة بارتفاع مستوى التعليم لدرجة أن المعدل الإجمالي للخريجين يبلغ قرابة عشرة أضعاف المعدل الإجمالي لفئة الأميين.

ثانيا - إن معدل بطالة الإناث يزيد على معدل البطالة للذكور عند كل مستويات التعليم .

ثالثا - يلاحظ من الجدول أعلاه أن البطالة شبه منعدمة بالنسبة لفئة الأميين ذكورا و إناثا، حيث إن النسبة الإجمالية للبطالة للجنسين تقل عن 2%.

رابعا: إن ثلث الخريجات من التعليم العالي عاطلات عن العمل.

و بالرغم من البرامج الحكومية المختلفة الرامية إلى دعم تشغيل الشباب عامة و الخريجين خاصة سواء عن طريق تحفيز الاستثمار العمومي و الخاص بهدف إيجاد مناصب الشغل أو عن طريق تشجيع الخريجين على إقامة مؤسسات خاصة بهم بقروض دون فائدة و أخرى عن طريق عقود ما قبل التشغيل الهادفة إلى تكوين الخريجين مهنيا لمساعدتهم على الإدماج المهني، فإن مستوى البطالة بين الخريجين في تزايد مستمر ويعود السبب في ذلك إلى عاملين أساسيين:

يتمثل **الأول** في تزايد الأعداد من الخريجين و ذلك بالرغم من أن نسبة كبيرة منهم تستمر في التعليم الجامعي باختيار تخصصات أخرى أو التسجيل في دراسات ما بعد الليسانس تجنباً أو في واقع الأمر هرباً من البطالة، خاصة أن التعليم العالي في الجزائر مجاني وأن ما يزيد على 80% من الطلبة يستفيدون من المنحة و أكثر من 50% يستفيدون من الإقامة الجامعية ويستفيد الكل من حصة النقل والإطعام الجامعي.

وثانيهما ضعف فعالية برامج دعم تشغيل الشباب بمختلف أصنافها، وكمؤشر على ذلك النسبة العالية للقروض غير المسددة كلية أو في آجالها للشركات المؤسسة من طرف الشباب، و ضعف نسبة الإدماج في الحياة المهنية من الفئة التي استفادت من عقود ما قبل التشغيل. و بالرغم من ذلك فإنه لم تجر دراسة تقييمية لهذه البرامج لمعرفة مدى فعاليتها، خاصة أن العديد منها يعود إلى النصف الأول من التسعينيات من القرن الماضي

القسم الثالث
بطالة الإناث في الدول العربية

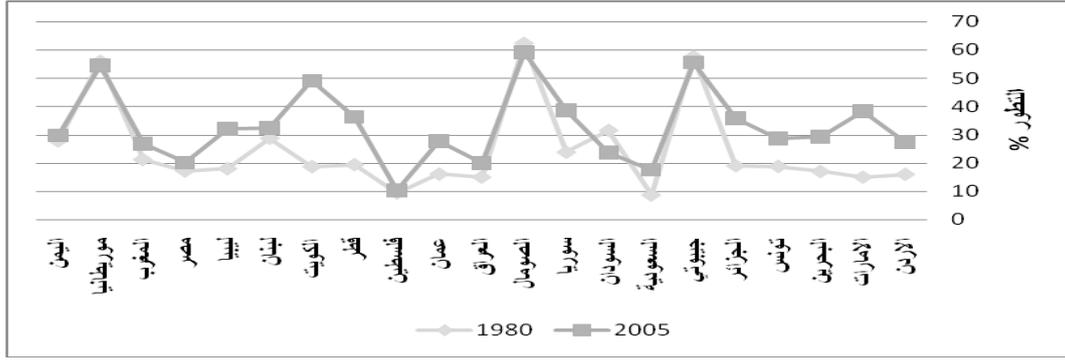
بطالة الإناث في الدول العربية وملامحها العمرية و التعليمية و المهنية :

يبين الجدول أدناه أن نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي سنة 1980 كانت ضعيفة جدا في كل البلدان العربية باستثناء ثلاث دول عربية هي : جيبوتي وموريتانيا والصومال، حيث تفوق النسب فيها المتوسط في البلدان النامية و متوسط العالم الذي كان آنذاك نحو 42 و 43% على التوالي .و يعود السبب الرئيسي في ذلك إلى هيمنة النشاط أفلاحي في هذه البلدان .كما أن المرأة الريفية في هذه الدول و غيرها من البلدان العربية معروفة بأنها تمثل الركيزة الأساسية للنشاط الاقتصادي منذ عهد خلت ولا تزال كذلك.و تسجل السعودية ادني نسبة لمشاركة المرأة في العالم العربي سنة 1980.

تطور مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في الفترة من 1980 - 2005(%) :

البلدان	1980	2005
الأردن	16	27.5
الإمارات	15	38.2
البحرين	17	29.2
تونس	18.8	28.6
الجزائر	19	35.7
جيبوتي	57.5	55.5
السعودية	8.7	17.6
السودان	31.5	23.7
سوريا	23.8	38.5
الصومال	62.2	59.1
العراق	15	20.0
عمان	16.1	27.7
فلسطين	9.4	10.3
قطر	19.4	36.2
الكويت	18.7	49.0
لبنان	28.7	32.4
ليبيا	18	32.1
مصر	17.2	20.1
المغرب	21.2	26.8
موريتانيا	55.9	54.3
اليمن	27.8	29.7

Source : the table compiled from Riadh Ben Jelil (n.d) : The Arab Region' s Unemployment , Problem Rvisited



بمقارنة نسب المشاركة للمرأة في مختلف البلدان العربية نجد أن البلدان العربية باستثناء جيبوتي والصومال و موريتانيا قد حققت تحسنا خلال الفترة ما بين 1980 و 2005 وإن كانت بوتيرة تختلف من بلد إلى آخر، حيث حققت الكويت أعلاها و فلسطين أدناها. وبالرغم من هذا التحسن الملحوظ فإن النسب المحققة سنة 2005 في كل الدول العربية باستثناء الصومال وموريتانيا ولا تزال بعيدة جدا عن متوسطى الدول النامية و العالم اللذين بلغا في السنة نفسها 55.7% و 55.3% على التوالي .. وللتعرف أكثر على مدى نجاح المرأة العربية في اقتحام سوق العمل نحتاج إلى دراسة نصيب المرأة العربية في القوى العاملة في العقود الأخيرة . وبمقارنة بيانات 2005 بـ 1980 نلاحظ التقدم المعبر الذي أحرزته المرأة في كل البلدان العربية بالرغم من العراقيل الثقافية و الاجتماعية التي تواجهها . و عليه قد نتساءل عن الأسباب التي دفعت بالمرأة العربية إلى إقحام نفسها في سوق العمل .. ومن أهم هذه الأسباب:

- 1- انتشار تعليم الإناث في كل البلدان العربية بحيث أصبحت الإناث تنافس الذكور في كل أطوار التعليم و مجالاته بل ظهر هناك اتجاه عام لهيمنة الإناث علي الذكور في العديد من الفروع التكوينية الجامعية . و نتيجة لذلك أصبحت المرأة المتعلمة تشعر بأهمية الشغل نفسيا واجتماعيا واقتصاديا.
- 2- التشريعات التي تضمن (بدرجات متفاوتة بين البلدان العربية) المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات بما فيها الأحوال الشخصية و العمل، وكذا مصادقة البلدان العربية على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعدم التمييز بين الجنسين و حماية حقوق المرأة و كذا القوانين المحددة للحد الأدنى لسن الزواج التي تزيد في معظم البلدان العربية على 18 سنة.
- 3- عوامل اقتصادية ، منها السعى إلى تحسين مستوى معيشة الأسرة أو إعالتها في حالة ما إذا كانت المرأة مطلقة.
- 4- عوامل ثقافية و اجتماعية ذات علاقة بتأجيل الزواج.

كل هذه العوامل أسهمت و تسهم في تزايد مشاركة المرأة العربية في العمالة و بالتالي تزايد إسهامها في تحسين مستوى الدخل و النشاط الاقتصادي بشكل عام، إلا أن هذا التزايد أسهم أيضا و ينسب متفاوتة من بلد لآخر في زيادة العرض في سوق العمل و هذا في الفترة التي تشهد فيها الاقتصادات العربية بطالة مزمنة، كما رأينا.

البطالة بين الإناث في الجزائر:

لا تختلف حالة تشغيل المرأة الجزائرية عن مثيلاتها في البلدان المغاربية الأخرى، حيث لا تتعدى نسبة مشاركتها في النشاط الاقتصادي 26%، وتتعرض للبطالة أكثر من الذكور كما هو الشأن في بقية البلدان العربية . و بالرغم من هذا فقد تمكنت المرأة الجزائرية من تحسين نسبة مشاركتها في النشاط الاقتصادي بستة أضعاف ما كانت عليه في منتصف الستينيات من القرن الماضي . كما أنها أصبحت

تنافس الذكور في كل المجالات المدنية والعسكرية وحتى السياسية منها مقارنة بالوضع السائدة قبل التسعينيات.

ويعود هذا التحسن إلى الإقدام المتزايد للإناث على التعليم، حيث أصبحت تبرز بقوة دون منازع في كل التخصصات الجامعية بما فيها الهندسة والرياضيات والفيزياء. كما فرضت نفسها بتفوقها على الذكور في مختلف المسابقات من الابتدائي حتى الجامعي، ولم يقتصر تفوق الإناث في مجال التعليم على الجانب النوعي فحسب بل أيضا الجانب الكمي، فالنسبة حاليا بين الذكور والإناث في التعليم الجامعي هي 1.42 إلى 1 بعد أن كان التناسب عكس ذلك في الثمانينيات من القرن الماضي.

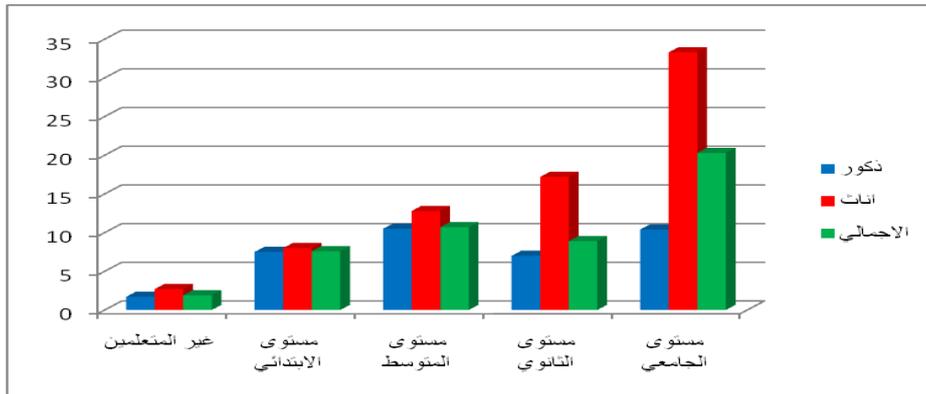
كما أن للتشريعات التي تحد من (التمييز حسب النوع) في مختلف المجالات كالتعليم والشغل والترقية المهنية دورا مهما في ترقية مكانة المرأة في الجزائر. بل إن هناك من التشريعات المعمول بها في الجزائر ما يعطي امتيازات للمرأة عن الرجل وخاصة في مجال الشغل والترقية المهنية. وكمثال على ذلك قانون الخدمة العسكرية - المدنية الذي يجبر كل الذكور على أداء الخدمة العسكرية لفترة سنة ونصف السنة (و قد كانت قبل ذلك لسنتين) قبل التوظيف في القطاعين الحكومي والخاص، مما يعطي للمرأة فرصة اقتناص مناصب الشغل نظراً لأنها ليست معنية بهذا القانون. وبالفعل، فقد لوحظ خلال فترة التسعينيات التي عرفت الجزائر فيها حرباً أهلية، انخراط الذكور في الخدمة العسكرية مما أوجد فرصة سانحة للإناث خلال الفترة نفسها للاستحواذ على معظم مناصب الشغل الجديدة آنذاك، خاصة في قطاعات التعليم والصحة والإدارة العمومية، وهي القطاعات نفسها التي تفضل المرأة الجزائرية وجودها في كل مناطق البلاد وظروف العمل الملائمة ومستوى الأجر.

ونتيجة لتفضيل المرأة العمل في القطاعات المذكورة أعلاه من جهة، والظروف التي ساعدت في فترة التسعينيات وقانون الخدمة العسكرية، أصبحت المرأة تهيمن على مناصب الشغل المتوافرة في هذه القطاعات.

ولكن نظراً لزيادة مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل، مع تفضيلها العمل في قطاعات دون غيرها وبالقرب من مكان سكنها، فإنه من المتوقع أن يكون معدل البطالة بين الإناث أعلى من الذكور.

والجدول التالي يوضح ذلك:

هيكل البطالة حسب مستوى التعليم و الجنس في الجزائر 2010



Source : ONS , 2012 : enquête sur l'emploi , Algérie

نسبة المشاركة والتشغيل في الجزائر حسب مستوى التعليم والنوع :

مستوى التعليم	نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي			نسبة التشغيل		
	الذكور	الإناث	الإجمالي	الذكور	الإناث	الإجمالي
الأمي	50.0	5.8	21.7	49.1	5.7	21.3
الابتدائي	78.8	9.3	46.2	72.9	8.6	42.7
المتوسط	74.9	11.5	49.7	67.0	10.1	44.4
الثانوي	68.9	17.7	44.4	64.1	14.7	40.4
التعليم العالي	61.1	39.9	49.7	54.7	26.6	39.6

Source : ONS , 2012 : enquête sur l'emploi , Algérie

وبالنظر إلى الشكل السابق، ومن بيانات هذا الجدول، يمكن أن نستنتج ما يلي:

- يتناسب معدل البطالة طردا مع مستوى التعليم، فنسبة بطالة الخريجات تزيد على 12 ضعفا عن معدل البطالة لدى الأميات.
- معدل بطالة الإناث أعلى من معدل بطالة الذكور عند كل مستويات التعليم إلا أن الفرق بينهما تجاوز الضعف في فئة مستوى التعليم الثانوي و ثلاثة أضعاف عند مستوى التعليم الجامعي . ويعود ذلك إلى كون معظم الإناث اللواتي يقدمن على العمل ينتمين إلى هاتين الفئتين.
- إن ضعف إقبال الإناث على العمل في الأماكن البعيدة عن السكن، و تفضيل القطاع الخاص الذكور على الإناث، وأيضا إجماع الإناث عن العمل في القطاع الخاص بسبب الأجور المنخفضة، وظروف العمل غير اللائقة وهشاشة العمل، قد أسهمت في ارتفاع معدل البطالة بين الإناث الجامعيات والثانويات . كما أن ندرة مناصب الشغل في القطاع الحكومي أسهمت في ذلك . وعلى عكس الذكور فإن الإناث المتعلّقات عادة لا يقبلن بالأعمال اليدوية إلا نادرا جدا، ذلك أن الرجل حسب عادات وتقاليد المجتمع الجزائري هو الذي يتكفل بالعائلة .
- وتبين الإحصائيات الرسمية أيضا أن الإناث عادة ما ينتظرن مدة أطول من الذكور للبحث عن العمل، ويلاحظ أن نسبة الإناث التي تمكث أكثر من 24 شهرا بحثا عن العمل أعلى من الذكور كما يبين الجدول أدناه. وقد يكون هذا بسبب تفضيل الإناث الانتظار فترة أطول أملا في أن يحصلن على منصب شغل لائق بدلا من قبول مناصب غير لائقة في اعتقادهن.

نسبة توزيع العاطلين عن العمل حسب النوع و مدة البحث عن الشغل في الجزائر سنة 2010:

النوع	مدة البحث اقل من سنة	من 12 إلى 23 شهرا	24 شهرا فأكثر	الإجمالي
ذكور	33.8	28.4	37.4	100
إناث	39.4	21.2	39.5	100
إجمالي	35.6	19.3	45.1	100

Source : ONS , 2012 : enquête sur l'emploi , Algérie

البطالة بين الإناث في السعودية :

بالرغم من ضعف معدل مشاركة المرأة السعودية في النشاط الاقتصادي، لأسباب عدة منها العادات والتقاليد، فإنه يلاحظ التزايد الكبير لإقبال المرأة على سوق العمل . و قد يكون السبب الرئيس في ذلك تزايد إقبال البنات في السعودية على التعليم على الأخص منه الجامعي بوتيرة متسارعة حيث أصبحت تهيمن من حيث عدد الخريجين في معظم التخصصات حتى الهندسية والعلمية منها . و قد يكون احد أسباب ضعف نسبة مشاركة المرأة السعودية في النشاط الاقتصادي التمييز الذي تعانيه في القطاع الخاص من حيث الأجر و الترقية . فالإحصائيات تشير إلى أن مستوى الأجر للإناث في هذا القطاع خلال سنة 2008 كان في المتوسط لا يتجاوز 66% من مستوى الأجور لدى زملائهن الذكور. ومما يجب تأكيده في هذا المقام هو كون التمايز حسب النوع ربما يعود إلى العادات والتقاليد وليس إلى القوانين والتشريعات المعمول بها في السعودية.

وتقوم المملكة حالياً بعمليات متعددة تهدف إلى توسيع مجالات النشاط للمرأة السعودية في مهن كالمحاماة والتجارة والخدمات المختلفة وذلك للحد من البطالة التي تفوق في المتوسط 35% خلال الفترة الأخيرة.

هذا .. ويلاحظ أن إجمالي عدد العاطلين في السعودية كان في تزايد مستمر خلال الفترة من 1999- 2013 مما أدى إلى أن يصبح عدد العاطلات الإناث في بداية 2013 يمثل أكثر من ثلث إجمالي العاطلين بعد أن كان يقل قليلاً عن الربع عام 1999 .

وفيما يلي جدول يبين ذلك، بالتطبيق على الفترة من 1999- 2013:

تطور إجمالي عدد العاطلين السعوديين عن العمل حسب النوع خلال الفترة من 1999- 2013:

السنوات	العاطلون	
	الذكور	الإناث
1999	183.780	70.274
2000	194.327	79.316
2001	202.566	78.586
2002	224.983	103.662
2003	248.502	123.457
2004	272.022	143.252
2005	295.541	163.046
2006	319.060	182.841
2007 - 1	295.473	167.840
2007 - 2	291.271	188.807
2008 - 1	250.402	167.660
2008 - 2	256.231	181.417
2009	258.542	204.467
2010	274.060	244.876
2011	298.927	309.628
2012 - 1	290.320	324.929
2012 - 2	245.216	359.316
2013 - 1	277.610	374.401

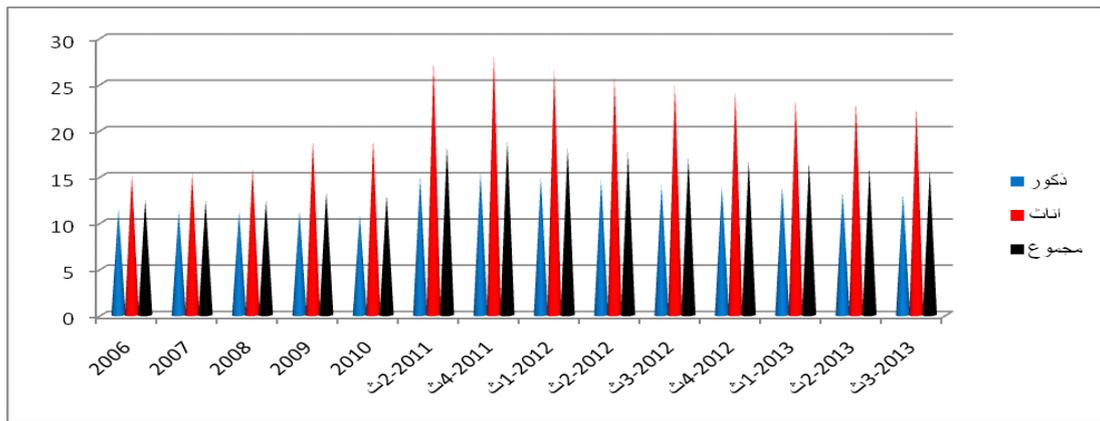
: Central Department of Statistics & Information (CDSI) Saudi Arabia Source
www.cdsi.government.sa/english/index

البطالة بين الإناث في تونس:

تعتبر نسبة مشاركة المرأة التونسية في النشاط الاقتصادي من أعلى النسب في المنطقة العربية إذا استثنينا البلدان الفقيرة كموريتانيا و جيبوتي و الصومال . و يعود ذلك أساسا إلى عاملين هما : التشريعات، وتعميم التعليم بين الإناث مبكرا مقارنة بالبلدان العربية الأخرى . و بالرغم من هذا فإن نسبة المشاركة للمرأة التونسية في النشاط الاقتصادي لاتزال ضعيفة إذا ما قورنت بالمتوسط العالمي . كما أنها تقل كثيرا عن نسبة إسهام الذكور في النشاط الاقتصادي في تونس . فالإحصائيات الرسمية تبين أن النسبة بالنسبة للذكور في 2008 قاربت 70% بينما كانت في حدود 25% بالنسبة للإناث. وإذا نظرنا إلى تلك النسبة من زاوية تطورها في الزمن فإن المرأة التونسية حققت قفزة نوعية كبيرة إذ كانت نسبة مشاركتها في سوق العمل سنة 1966 لا تتجاوز 5.6% مما يعني إن النسبة تضاعفت خلال الفترة من 1966- 2008 بأكثر من أربع مرات.

كما تبين الإحصائيات الرسمية للفترة من 1994- 2008 ميل نسبة المشاركة إلى الانخفاض بالنسبة للفئة العمرية الأقل من 25 سنة من الإناث ربما بسبب تفضيل معظم الإناث مواصلة دراستهن الجامعية و بالتالي دخول سوق العمل بعد سن 25 ، أضف إلى ذلك المدة التي تقضيها الخريجات في البحث عن العمل التي تقدر في المتوسط بما يزيد على 18 شهرا مما ينتج عنه الشروع في العمل فعلا بعد سن 26 أما بالنسبة للفئة العمرية " 25- 34 " سنة فقد ارتفعت نسبة مشاركتها خلال الفترة نفسها بما يقارب 10% وقد يعود هذا الارتفاع إلى أن معظم الخريجات عادة ما يشرعن في العمل فعلا بعد 25 و هذا لكون البحث عن الشغل يتطلب في المتوسط فترة تزيد على 18 شهرا . و بالرغم من ندرة مناصب الشغل اللائق ومتاعب البحث عنها، فإنه يلاحظ إقبال متزايد من المرأة التونسية على سوق العمل . فالإحصائيات الرسمية للربع الأول من عام 2012 تبين أن الزيادة العددية في القوى العاملة النشيطة كان متكافئا جدا بين الجنسين ربما بسبب تزايد عدد الخريجات من جهة، والظروف المعيشية المتدهورة نسبيا، مما دفع بالإناث إلى البحث عن العمل بغية تحسين وضعيتهن من جهة أخرى . أما بالنسبة لتوزيع البطالة في تونس بين الجنسين فإن الإناث بالرغم من ضعف نسبة مشاركتهن أكثر تعرضا للبطالة من الرجال وهو ما يوضحه الشكل أدناه:

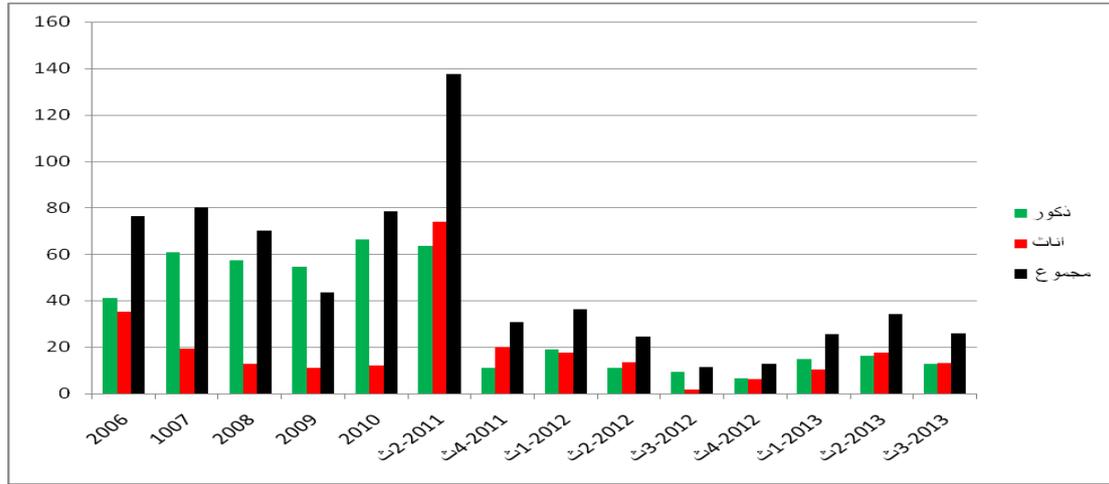
تطور معدل البطالة في تونس حسب النوع من 2006- 2013



Source: Institut National de la Statistique(INS), Enquête Nationale sur la Population et l'Emploi , Tunis , various years and trimesters.

وقد يعود ارتفاع معدل البطالة بين الإناث مقارنة بالذكور إلى عامل إضافي هو أن فرص العمل التي توافرت كانت أكثر ملاءمة للذكور منها للإناث، كما يوضح الشكل أدناه:

تطور عدد مناصب الشغل المنشأة في تونس حسب النوع خلال الفترة من 2006-2013: (بالآلاف)



Source: Institut National de la Statistique(INS), Enquête Nationale sur la Population et l'Emploi

القسم الرابع

السياسات البديلة

إن الشغل الشاغل حالياً لمعظم الحكومات و المنظمات و المؤسسات الجهوية و العالمية ينصب على كيفية إيجاد فرص شغل لائق للحد من البطالة التي تزداد حدتها حتى في البلدان المتقدمة خاصة بعد الأزمة المالية الأخيرة، فالحكومات في البلدان النامية أصبحت تقيم من طرف مواطنيها بناء على قدرتها على محاربة البطالة والتخفيف من حدة اللامساواة و الفقر و بالتالي قدرتها على تخفيف الضغوط الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية مما يسهم في الاستقرار السياسي والاجتماعي . إن هناك إجماعاً لدى صناع القرار و الباحثين و المحللين على أن نماذج التنمية والنمو السابقة لم تؤد إلى تنمية شاملة – بمعنى استفادة الجميع منها – و لا إلى تحقيق فرص شغل لائقة بالكمية التي تستجيب للطلب، خاصة من فئة الشباب والإناث . إلا أن هذا الإجماع في نقد السياسات السابقة لم يؤد إلى الإجماع على نماذج و سياسات بديلة قادرة على إيجاد حلول للبطالة و الفقر المتزايد و العدالة . و بالرغم من هذا فإن هناك شبه إجماع على أن السياسات البديلة يجب أن تعمل على تحقيق الهدفين التاليين:

أ- الشمولية، أي أن تمس جميع المواطنين ذكورا و إناثا حضريين و ريفيين، شبابا و شيوخا وذلك لضمان الاستقرار و الأمن و الشعور بالمواطنة.

ب- إعطاء الأولوية للاستثمارات التي تعمل على إيجاد فرص العمل اللائق.

ولتحقيق الهدفين هناك حاجة إلى السياسات التالية:

أولاً- القيام بالإصلاحات الهيكلية:

بههدف إنعاش واستمرار النمو الاقتصادي الذي يؤدي إلى الزيادة في مناصب الشغل اللاتئة ذلك أن النمو الاقتصادي بالرغم من كونه شرطاً ضرورياً لإيجاد مناصب الشغل إلا أنه ليس كافياً والدليل على ذلك أنه بالرغم من أن المنطقة العربية قد حققت خلال الفترة من 2001-2008 معدل نمو سنوي فاق في المتوسط 4% فإن ذلك لم يؤدي إلى التخفيف من حدة البطالة في أوساط الخريجين بشكل خاص وفئة الشباب بشكل عام، ونظراً إلى أنه مهما يكن النمو كثيف العمل فإن استمراريته ذات أهمية بالغة، خاصة أن المنطقة العربية تشهد حالياً مرحلة تضخم فئة الشباب، مما يعني أن عدم استمرارية النمو سينتج عنه تفشي البطالة بشكل سريع .

ثانياً - صياغة سياسة صناعية جديدة تلعب في تنفيذها الدولة الدور الأهم :

لقد لعبت الدولة و لا تزال دوراً استراتيجياً في تصنيع كل البلدان ولم يتوقف دورها عند المراحل الأولى للتصنيع على التوجيه والإشراف والدعم بل تنفيذ استراتيجياتها عن طريق الاستثمار في المشاريع كلما واجهت صعوبة في تحفيز رأس المال الخاص على القيام بذلك . ولعل تجارب كوريا الجنوبية والصين الشعبية والهند خير دليل على ذلك . إن ما يردده صناع القرار في المنطقة العربية بأن التصنيع من مهام القطاع الخاص مع توفير الدعم والتوجيه في حاجة إلى إعادة النظر فيه أيضاً حتى تقوم الدولة في المنطقة بالمهمة المنوطة بها في ظل ضعف الحوافز لدي الخواص، المحليين منهم والأجانب، بإقامة صناعة قادرة على تحويل الموارد المحلية والاستجابة لاحتياجات بلدان المنطقة.

ولا يتوقف مفهوم التصنيع هنا عند قطاع الصناعة بالمعنى المحدد، بل إلى تصنيع الفلاحة والخدمات وذلك لأن هذه الأخيرة تحولت بدورها في الدول المتقدمة وبعض الاقتصادات الناشئة إلى أنشطة صناعية فعلاً.

أما بالنسبة لبنية التصنيع المأمول فتتمثل في إقامة الصناعات ذات كثافة العلم والتكنولوجيا وذات القيمة المضافة العالية كالصناعات الدوائية والتكنولوجيا الحيوية والاتصالات والمعلومات وغيرها وذلك لما لها من أثر مضاعف على كل القطاعات الصناعية الفلاحية والخدمية الأخرى . كما أنها ستؤدي إلى إيجاد مناصب الشغل اللائق لمئات الآلاف من الخريجين بشكل مباشر وغير مباشر .

كما أن الدعوة إلى تدخل الدولة تعود إلى كونها المستحوذ الرئيسي للفائض الاقتصادي الحقيقي القابل للاستثمار . فالدولة في المنطقة العربية هي التي تستحوذ على الربع سواء كانت مصدرة المواد الأولية أو غيرها كما هي الحال بالنسبة لقناة السويس في مصر مثلاً . وحتى يستغل هذا الفائض بالشكل الأنجع للمجتمع ككل فإنه بحاجة إلى أن يستثمر، حيث العائد أعلى في الأمد الطويل بدلاً من أن يهدر .

وهناك سبب آخر يعود إلى انخفاض معدل الاستثمار في بلدان المنطقة عما كان عليه في العقود السابقة للإصلاحات الهيكلية و عمليات التحرير من جهة و أيضاً إذا ما قورن بمعدل الاستثمار في البلدان النامية كالصين والهند من جهة أخرى.

فالإحصائيات تبين أن متوسط معدل الاستثمار في بلدان المنطقة العربية في العقدين الأخيرين يتراوح بين 20 و25% من الناتج المحلي الإجمالي بينما يزيد على 35% في الصين مثلاً . أضف إلى ذلك أن كل الدراسات الإحصائية القياسية التي أجريت في المنطقة تتفق في نتائجها من حيث إن معدل الاستثمار هو العامل (من بين العوامل الكلية الأخرى كسياسة الضريبة والنقدية والتضخم) ..

المؤثر بقوة علي التشغيل. فمثلا خلصت إحدى تلك الدراسات إلى أن ارتفاع معدل الاستثمار بنقطة مئوية واحدة ينتج عنه انخفاض في البطالة بمقدار ربع نقطة مئوية.

كما أوضحت دراسة أخرى حول البطالة في تونس وجود علاقة ارتباط كبيرة بين معدل الاستثمار و التشغيل، حيث إن ارتفاع معدل الاستثمار يؤدي خلال مدة تقل عن 6 أشهر إلى انخفاض في معدل البطالة، كما أن الانخفاض في معدل الاستثمار يؤدي بدوره إلى الارتفاع في معدل البطالة و ذلك في فترة قصيرة جدا .

ثالثا :وضع سياسة شاملة تهدف إلى إيجاد حل لمشكلة عدم التوافق بين الطلب و العرض في سوق العمل :

تتميز البطالة في الدول العربية – كما رأينا سابقاً - بأنها تمس فئة الشباب بشكل عام و الخريجين بشكل خاص، أي أن معدل البطالة يتناسب طردياً مع مستوى التعليم و عكساً مع السن، هذا في الوقت الذي تظهر فيه الدراسات نقص المهارات و الكفاءات اللازمة في سوق العمل، و عدم قدرة المؤسسات على سد احتياجاتها من اليد العاملة الماهرة . و بالرغم من أن المشكلة تعود ظاهرياً إلى عدم التوافق بين مخرجات قطاع التعليم و متطلبات سوق العمل فإن الأمر في بعض البلدان العربية معقد جداً، كما أن الأسباب وراء ذلك تختلف من بلد لآخر، فهناك بلدان كمصر و تونس و الجزائر تشكو ظاهرياً من عدد كبير من الخريجين، و الواقع في مصر مثلاً أن معدلات النمو الاقتصادي المحققة غير قادرة على إيجاد مناصب شغل كافية لاستيعاب ما يزيد على 750000 و افد جديد سنوياً إلى سوق العمل، و من بينها أكثر من 200000 خريج سنوياً، و النتيجة أن 60% من العاطلين هم من الخريجين . و في بلدان أخرى منتجة للنفط تتزايد البطالة في أوساط الشباب و الخريجين منهم خاصة إلا أن ذلك ليس بسبب عدم توافر مناصب الشغل بل نتيجة لتفضيل أرباب العمل العمالة الوافدة لأسباب عدة.

و الواقع .. أن كلا من العرض و الطلب في سوق العمل في المنطقة العربية ككل يشكو من اختلال كبير و إن كان بدرجات متفاوتة من بلد إلى آخر. فمن جانب الطلب تشهد معظم البلدان العربية إفراطاً كبيراً في التوسع في قطاع التعليم العالي إذا ما قورن بالقدرات الاستيعابية للاقتصاديات المحلية . مما أدى من جهة إلى تدهور المستوى التعليمي و من جهة أخرى إلى البطالة و بالتالي الإحباط للخريجين و الهدر للموارد المتاحة، كما أن محتويات طرق التعليم القائمة على التلقين و الحفظ بدلاً من التكوين العملي و العقلي، و على نظام الشهادات بدلاً من المهارات أدت إلى إنتاج خريجين يفتقدون معظم المهارات التصورية منها و العملية . و لإيجاد حل لهذه المعضلة فإن أنظمة التعليم في البلدان العربية بحاجة إلى إصلاح شامل من الابتدائي و إلى سعي مبني على بناء المهارات و التكوين في مجال الإبداع و الابتكار و إنشاء المؤسسات أو المبادرات الخاصة، أي الاعتماد على الذات بدلاً من انتظار الدولة بأن توفر مناصب الشغل كما كان في السابق .

أما من جانب العرض فإن البنية الاقتصادية في البلدان العربية لا يمكنها استيعاب الكم الهائل من الخريجين . و لتجاوز هذه المعضلة تحتاج الدول العربية إلى سياسة تصنيعية و تحديثية شاملة تعتمد على البحث العلمي و التطور التكنولوجي و هذا سيؤدي حتماً إلى تزايد الطلب على المهارات و الكفاءات من خريجي التعليم العالي و على استيعابها بدلاً من هجرتها إلى الخارج كما يحدث حالياً . فالواقع أن السياسة الانتقائية للهجرة التي انتهجتها البلدان الغربية تتلاءم تماماً مع وضعية الخريجين في المنطقة العربية، حيث إنها تمتص الآلاف من أحسن خريجي المنطقة مما يزيد من هدر الموارد المادية و البشرية محلياً .

رابعاً- القيام بتقييم سياسات دعم التشغيل بغرض تفعيلها وإدماجها في السياسة التنموية الشاملة :

بالرغم من لجوء معظم بلدان المنطقة العربية إلي وضع سياسات و برامج دعم التشغيل بشكل عام و تشغيل الشباب على الأخص وهذا منذ فترة الثمانينيات و التسعينيات من القرن الماضي وذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها آنذاك فإن تفاقم البطالة بشكل عام و في أوساط الشباب خاصة يطرح تساؤلات عن مدى فاعلية تلك السياسات و البرامج . و بالرغم من هذا فإنه لم يتم إجراء تقييم شامل لها للتعرف علي مدى فعاليتها و تكلفتها الفعلية و هو ما يستدعي القيام بذلك كخطوة أولى نحو القيام بإجراء التعديلات الضرورية لتفعيلها أو استبدالها بما هو أنجع، خاصة أن هناك حالياً تجارب عدة في هذا المجال يمكن الاستفادة منها.

وبشكل عام .. فإن سياسات دعم التشغيل الحالية جاءت كرد فعل لسوء الأوضاع في سوق الشغل وحتى التعديلات التي تم القيام بها من حين لآخر في بعض البلدان جاءت استجابة لتأزم أوضاع جديدة كما هو الشأن بالنسبة لتفاقم البطالة بين الخريجين . و نظراً لأن مشكلة البطالة في أوساط الشباب ليست ظرفية فإن مواجهتها تستدعي تصميم سياسات سباقية و طويلة الأمد قادرة علي الاستجابة للتحديات حاضراً و مستقبلاً، وبالتالي وضع استراتيجية تتماشى و التوقعات و إدماج تلك الإستراتيجية في الإستراتيجية العامة للتنمية.

إن ما يميز معظم (إن لم يكن كل السياسات في المنطقة العربية) كونها ظرفية ورد فعلية بدلا من أن تكون مبنية علي إستراتيجية شاملة طويلة المدى و سباقية لحدوث الظاهرة نفسها أو التغير فيها . ألم يتوقع صانعو القرار في المنطقة مثلا حدوث ظاهرة تضخم فئة الشباب و ما سينجم عنها من تضخم في الطلب على العمل في فترة لاحقة ؟

أيعقل ألا يتوقع صانعو القرار في المنطقة ظاهرة انتشار البطالة بين الخريجين بالرغم من أن الدولة تهيمن علي قطاع التعليم و هي التي تمول و تحدد مدى التوسع فيه؟

هذا، ويبدو من خلال التقييم الأولي لبرامج دعم تشغيل الشباب، خاصة الخريجين منهم في تونس مثلا، أن هناك بعض النتائج الايجابية لها، خاصة فيما يتعلق ببرنامج التدريب الفني و المهني للخريجين ذلك انه يضمن الإدماج المهني لبعض العاطلين عن العمل خاصة أولئك الذين يحملون شهادات في تخصصات يكون احتمال حصول حاملها علي مناصب شغل لائق ضعيفاً دون استفادتهم من هذه البرامج .

وبالرغم من بعض الايجابيات لهذه البرامج فإن العديد من الدراسات خلصت أيضا الي أن هناك حاجة أولا و قبل كل شيء إلي إعداد دراسات تقييمية دورية للتعرف علي مدى فعاليتها و تكلفتها مما يسمح بالقيام بإصلاحات بقصد تحسين فعاليتها و تخفيض تكاليفها . بالإضافة إلي ذلك فإنه يلاحظ تمركز مكاتب التشغيل و برامج دعم التشغيل في المدن الكبرى، خاصة العاصمة، حيث توفر المؤسسات الحكومية الخاصة التي بإمكانها استقبال الخريجين في دورات تدريبية بينما لا تحظى بقية المناطق و خاصة الهامشية منها، بهذه البرامج مما زاد من حدة تهميش الشباب القاطنين بها مما يتطلب التوزيع المتكافئ لهذه الفرص، خاصة أن الدولة هي التي تتحمل تكاليف هذه البرامج.

خامساً - تفعيل عملية الاندماج الاقتصادي العربي:

لقد شهد العالم منذ نهاية الحرب العالمية الثانية ظاهرتين أساسيتين : الأولى الميل نحو العولمة والثانية تزايد عدد التكتلات الإقليمية، بحيث أصبحت كل مناطق العالم تحتوي على تكتلات اقتصادية تختلف من حيث مستوى الاندماج إلا أنها تتسع وتتكاثر بينما بقيت المنطقة العربية متأخرة في هذا المجال من الناحية الفعلية بالرغم من أن الفكرة جاءت في الوقت نفسه الذي ظهر فيه التكتل الأوروبي .

وبالرغم من أن كل الدراسات الاقتصادية تتفق في أن الاندماج في المنطقة العربية سيؤدي إلى تحسن كبير في معدل النمو ومستوى التشغيل و تحقيق وفورات معتبرة في الأمد الطويل، خاصة في البلدان الكثيفة السكان فإن الفكرة لم يتم تجسيدها ميدانيا إلى اليوم . إن الاندماج الاقتصادي في المنطقة في عصر تسوده العولمة والتكتلات العملاقة أصبح أمرا لا بد منه لحماية مصالح شعوب المنطقة مجموعة و فرادى.

سادسا - توفير الحماية الاجتماعية للمواطنين :

ذلك لأن الاتجاه العام لسياسة التشغيل عالميا يميل نحو الزيادة في مرونة سوق الشغل مما يعني سهولة تسريح العمال بأقل تكلفة و التوظيف المؤقت، و تلك الوضعية الهشة تجعل العامل في غير مأمن من البطالة مما يتطلب توفير سياسة عامة للحماية الاجتماعية الفعالة .

المراجع باللغة الإنجليزية :

- (A.ALOMRAN , 2010: Unemployment in Saudi Arabia, A Serious Issue for The Saoudi Youth ? London Business School) .
- World Bank 2012 - Evaluation Strategique du Fonds National pour l'Emploi de la Tunisie –draft .
- Marco Stampini & André Vidier –Chauchane, Labour Market Dynamiques in Tunisia, The Issue of Youth Unemployment, Working Paper Serie N:123,African Development Bank
- S.Boecke,2012:” Tackling Graduate Unemployment in Tunisia Through Employment Subsidies

تحسين كفاءة منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني

المحور الثاني : في الدول العربية

مقدمة :

شكلت الاحداث السياسية التي شهدتها الدول العربية منذ عام 2011 نقطة تحول في تاريخ العالم العربي .ومما زاد من خطورة التحديات التي واجهتها الحكومات تغير الهيكل العمري بالإضافة إلى الاتجاهات الديموغرافية الأخرى، مثل البطالة ونقص فرص العمل . وهناك تحديات أخرى تتمثل في نقص الغذاء والرعاية الطبية وكفاية التعليم والسكن اثرت سلبيا على بعض الاقتصاديات في المنطقة على المديين القصير والمتوسط .

وبالرغم من هشاشة النمو الاقتصادي فإن بعض الدول العربية حققت تقدما فيما يتعلق بانفتاح التعليم، وبناء رأس المال البشري، كما ان الدول العربية امتازت بنمو سكاني مرتفع زاد من الضغط على سوق العمل وهو يشكل ميزة تنافسية كبيرة لوجود قوة عمالة شابة تسمح ببناء الوطن والتنافسية في الاسواق العالمية مما يتطلب حسن الاستفادة من تلك الطاقات الشابة من خلال مزيد من فرص التدريب والتشغيل .

ومع ذلك كثير من الدول لم يستطع الاستفادة من التدفقات الكبيرة من الشباب، ولم يعد النظام الاقتصادي قادرا على استيعاب خريجي النظام التعليمي والمتسربين منه بالرغم من تعديلات في هيكله وحزم السياسات، واستقطاب وانشاء تجارب دولية مختلفة لتدريب وتشغيل الشباب .كما ان البرامج التي تدعم شريحة الفقراء لم تكن فاعلة بشكل واضح لاعتمادها على الاعانات او صعوبة تحديد الشريحة المطلوبة .كما نشير إلى الهجرة الداخلية من الارياف الى المدن الكبرى، إذ أن هناك نحو 64% من العرب يعيشون فيها حاليا لاسيما في الأحياء المحيطة بالمدن مما أدى الى تمركز التنمية في مناطق دون غيرها .كما زاد الطلب على الخدمات الاساسية ، بالإضافة إلى تدهور نوعية الحياة وانعدام الأمن (البنك الدولي 2011 م) .

وسوف نتناول في هذا المحور التنمية البشرية متمثلة في التعليم والتدريب التقني والمهني وارتباطها بسوق العمل ، بالإضافة الى اهم التجارب العربية التي تدعم عملية التكامل بين التدريب وسوق العمل .

نوعية التعليم والتدريب المطلوبة لاحتياجات سوق العمل في العالم العربي :

التعليم حق أساسي من حقوق الإنسان ويعتبره الكثيرون بمثابة أداة رئيسية للتنمية .ومع ذلك، فقد تم التشكيك في هذا المبدأ من قبل العديد من الاقتصاديين، خاصة برينشيت (1996) الذي يشير بعد دراسة العديد من التجارب الدولية في مجال التعليم إلى أن وجود عدد كبير من السكان المتعلمين لا يعني تقدما اقتصاديا كبيرا . هذه النتيجة تطرح سؤالا مهماً في العالم العربي وهو :إذا كانت أعداد المتعلمين تزيد في العالم العربي، فما هو بالضبط السبب الذي يعوق تلك البلدان عن التقدم الاقتصادي والتقني؟ . لا توجد إجابات محددة، لكن أحد المجالات الرئيسية المثيرة للقلق هو نوع وجودة التعليم المتاح .الكثير من الباحثين يؤكدون أن البلدان في حاجة إلى نظم تعليم متنوعة بشكل جيد من أجل الحصول على التنمية المستدامة والتقدم المطلوب .وهذا ما ينطبق على البلدان العربية التي تتميز في غالبيتها بوجود سكان متعلمين إلا انها – مع الأسف لم تحقق أي تقدم انمائي يذكر .والسبب الرئيسي في ذلك يعود في نظر الكثيرين الى نوعية وجودة التعليم المتاح .فالتعليم في غالبية الدول العربية يركز بشكل كبير على التعليم

النظري المجرد بدلا من التركيز على التدربيين التقني والمهني الذين تحتاجهما التنمية. كما أن جودة التعليم والتدريب المتاح في العالم العربي هو أيضا محل نظر. فالعالم العربي بحاجة إلى تدريب افراده تدريبا تقنيا ومهنيا متميزا مرتبطا بسوق العمل .

إن مفهوم التدريب وتنمية المهارات يغطي سلسلة كاملة من مراحل الحياة. فالتعليم الأساسي يعطي كل الافراد أساسا لتطوير إمكاناتهم، ويضع حجر الأساس لفرص العمل. ويوفر التدريب المهني الأولي مهارات العمل الأساسية، و المعارف العامة، والكفاءات الفنية والمهنية التي تسهل الانتقال من عالم التدريب إلى عالم العمل. كما يساعد التدرّب مدى الحياة الافراد على تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم الفنية لمواجهة التطور في تقنيات وآليات العمل .

أثر التدربيين التقني والمهني على المجتمع :

التدربيان التقني والمهني وتطوير المهارات يلعبان دوراً محورياً ومهما ليس فقط في نمو الفرد والمجتمع والاقتصاد الوطني ، بل أيضا كجزء مهم ضمن استراتيجية أي بلد لتطوير موارده البشرية من اجل توفير حياة كريمة لمواطنيه. فهما وسيلة للتنمية الاقتصادية والازدهار الاجتماعي ، كما أنهما وسيلة لتطوير قدرات العاملين وسد الثغرة بين الاداء الحالي والاداء المطلوب لسوق العمل. فقد اثبتت الدراسات المختلفة ان قدرات الفرد تزيد بتوافر تعليم وتدريب جيد (Hag 2002) كما أن تطوير قدرات الفرد تساعده على زيادة إنتاجيته كماً وكيفاً، وبالتالي زيادة دخله المادي. كما اثبتت الدراسات المختلفة ان التدربيين التقني والمهني الملائمين يساعدان وبشكل كبير على زيادة فرص التشغيل والتوظيف وزيادة الانتاجية وتنافسية الاقتصاد الوطني بشكل عام. (Lijima 1994) بل إن الازدهار في كل بلد يتوقف على نوعية القوى العاملة فيه ومستوى جودة إنتاجيتها، والتي تقع بدورها على المهارات المكتسبة من نظام تعليمي وتدريب مناسب لاحتياجات سوق العمل.

كما اظهرت تجارب بعض الدول ، مثل البرازيل وكوريا الجنوبية وسنغافورة وماليزيا، أن الاهتمام بالتدربيين التقني والمهني ساعدها بشكل كبير على تطوير مواردها البشرية مما انعكس ايجابا على إيجاد بيئة ملائمة لنقل التقنية وعلى توفير بيئة جاذبة للاستثمار الاجنبي ومن ثم زيادة قدرتها التنافسية الدولية وتحقيق الرفاهية والعيش الكريم لمواطنيها. إن من أهم العوامل الجاذبة للاستثمار الاجنبي بالإضافة الى البنية التحتية هو توافر أيد عاملة مدربة قادرة على إيجاد ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني وللشركات العاملة فيه.

كما ينظر للتدريب التقني والمهني على أنه أداة لتحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية ولتحقيق الرفاهية لأبناء المجتمع ككل. ولذلك يؤكد تومس بلانك (1969) أن التدريب التقني والمهني يجب أن تكون له الأهمية الكبرى في منظومة التعليم والتدريب حتى في المراحل الاولى من الدراسة. بل أصبح ينظر وبشكل جاد على أنه أداة مهمة في حل الكثير من مشاكل التعليم التي تعانيها بعض الدول النامية. فتنوع مناهج التعليم الثانوي وما بعده يُمكن من السيطرة على الطلب الجامح على التعليم العالي ومن ثم الحد من الضغوط على ميزانيات التعليم العالي، كما أن هذا التنوع يساعد على الحد من البطالة بين خريجي المدارس الثانوية والجامعات، وذلك استناداً إلى الأسباب التالية:

- أن التنوع الكبير في المهن والاعمال في الاقتصاديات الحديثة يحتاج الى خريجي ثانوية بمهارات عالية ومتخصصة إن التطور الكبير في التقنية المستخدمة حالياً في الاقتصاد الحديث يتطلب ايدي عاملة ذات مهارة عالية في المستويات الوظيفية الوسطى أو الدنيا وهذا ما تقوم المعاهد المهنية بتخريجه.
- يساعد التدربيان التقني والمهني على النمو الاقتصادي والحد من البطالة سواء من خلال حيازة كل خريج مهنة ما تساعده على العمل الحر بسهولة أو من خلال زيادة إنتاجيته مما ينعكس

اجابا على مستوى دخله المادي. فأبرز ما يميز هذا النوع من التدريب هو علاقته الوثيقة بسوق العمل.

• كما ينظر للتدريبيين التقني والمهني كمقياس للعدالة والمساواة الاجتماعية. وهو عادة ما ينظر له علي انه معاكس لتعليم النخبة أو سكان المدن. فالتدريبان التقني والمهني يساعدان الفقراء وسكان الارياف والاناث والاحتياجات الخاصة في الحصول على التدريب المناسب ثم الحصول على العمل والحياة الكريمة. كما ينظر للتدريبيين التقني والمهني على أنهما علاج لمشكلة التسرب من التعليم الذي يتركز عادة بين طلاب الاسر الفقيرة من خلال تقديم برامج مشوقة لتدريب مهني ينتهي بالتوظيف.

• علاوة على ذلك، يعد التدريب التقني والمهني مفيدتين في تطوير ما يمكن أن يوصف بأنه "ثقافة المهارات" والموقف من العمل اليدوي، وعلى النقيض من الثقافة الأكاديمية البحتة وتفضيل وظائف ذوي الياقات البيضاء يوظف التدريبان التقني والمهني في وقت واحد "اليد" و"العقل" في العمل التطبيقي والعمل المكتبي، و الدراسة المهنية والأكاديمية (كومب 1985).

لذلك الأسباب وغيرها، اهتم الكثير من الدول بتطوير منظومة التدريب التقني والمهني وزيادة عدد الملتحقين بهما، ففي معظم الدول المتقدمة مثل المانيا والنمسا وهولندا وفرنسا وايطاليا يزيد عدد الملتحقين بالتدريبيين التقني والمهني على عدد الملتحقين بالتعليم العام او الاكاديمي. ومن اجل تحسين فرص النمو الاقتصادي، عملت الصين على زيادة عدد الملتحقين بالتدريب المهني ليصل الى 50% مقارنة بالملتحقين بالتعليم الاكاديمي في السنوات القربية المقبلة. كما أن الهند لديها هدف مماثل للوصول إلى 25%. بل إن المعجزة "التايوانية" تدب في تحقيقها لنظام تعليمها المعتمد على التدريبيين التقني والمهني (بويد و لي، 1995، ص 195) ولذلك ليس غريبا ان يتوقع الكثيرون أن تشهد السنوات المقبلة القادمة تحويل غالبية الدول تعليمها النظامي الحالي الى عالم عمل حقيقي من خلال تدريبيين تقني ومهني شديدي الارتباط بسوق العمل.

وقامت منظمات دولية مثل اليونيسكو والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية، وكذا منظمة العمل العربية بوجه خاص، بدور ريادي في تعزيز ادماج التعليم الثانوي المهني. وقد اعتمدت اليونيسكو، في عام 1974 مثلا، توصية مهمة مفصلة بشأن التعليم التقني والمهني، حيث اكدت أن التعليم والتدريب التقني والمهني "جزء لا يتجزأ من التعليم العام"، كما انه وسيلة للإعداد المباشر لسوق العمل، وأداة للحد من عدم الموازنة بين التعليم والعمل وبين المدرسة والمجتمع ككل. كما وصف البنك الدولي في ورقة حول سياسات التعليم (1974) التعليم في البلدان النامية بأنه غارق في التنظير المجرد وغير مناسب للظروف المحلية والدولية ولذلك يقترح زيادة الكليات والمعاهد التقنية والمهنية مقارنة بالكليات والجامعات الاكاديمية.

وعلى الرغم من احتياج سوق العمل في كل الدول العربية تقريبا لخريجي البرامج التقنية والمهنية، نجد أن الدول العربية، وتحت الضغط المجتمعي، تتوسع في التعليم الاكاديمي على حساب التدريب التطبيقي، مما أدى إلى فجوة كبيرة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات منظومة التعليم والتدريب ومن ثم بطالة كبيرة بين المتعلمين وهدر اقتصادي غير مبرر.

وفي هذا المجال، تمكنت منظمة العمل العربية من إصدار قرار من القمة الاقتصادية والتنموية والاجتماعية (الكويت 2009) باعتماد "إعلان الدوحة" الذي تضمن توصيات بشأن التعليم والتدريب منها:

- تطوير التعليم والتدريب من مقومات التحديث بل هما مفتاح النهضة المرجوة، والدعوة الى التكامل والتلازم بين التعليم والتربية، والتدريب، والتطوير المستمر المنظم فى مناهجهما واساليبهما
- تحسين جودة برامج التعليم عموما والتعليم الفنى والمهنى والتطبيقى والتدريب المهنى خصوصا ورفع نسبة الملتحقين به الى 50% كحد ادنى من الملتحقين بالتعليم ...

**** مفهوم التعليم والتدريبين التقني والمهني :**

نصت " اتفاقية التعليم التقني والمهني" التي اعتمدها المؤتمر العام لليونيسكو في دورته (25) لعام 1989م على أن التعليم والتدريبين التقني والمهني هو " جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تضمن - بالإضافة إلى المعارف العامة - دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها، واكتساب المهارات العلمية والمعارف والمواقف والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية ."

وتجري الآن مراجعة من قبل منظمة اليونيسكو لمفهوم التعليم و التدريب التقني والمهني، حيث أكدت المنظمة في اجتماع مؤتمرها العام في عام 2013م ضرورة إجراء إصلاحات رئيسية في مفهوم التعليم والتدريبين التقني والمهني، بما فيها اعتماد تسمية " تنمية المهارات التقنية والمهنية" وحوكمة التدريب وضرورة ايجاد مصادر بديلة للتمويل وإجراء شراكات حقيقية بين مؤسسات التدريب وسوق العمل.

ويتضمن هذا المفهوم نوعين :

- التعليم التقني :

التعليم التقني يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة التقنية الذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لمدة لا تقل عن سنتين بعد مرحلة الدراسة الثانوية ويهدف إلى إعداد فنيين في المجالات التقنية المختلفة، ففي جمهورية مصر العربية يحصل خريجو هذا النظام علي شهادة دبلوم إعداد الفنيين، أما في الجزائر فيحصل الخريج علي شهادة دبلوم التعليم التقني السامي، وفي العراق دبلوم التعليم التقني، وفي السعودية دبلوم تقني متوسط، وتسمى المعاهد التي تقوم بإعداد هذا النوع من التعليم "معاهد تقنية أو معاهد فنية أو كليات مجتمع أو كليات تقنية أو معاهد التكوين التكنولوجي(مصطفى 2001) .

- التدريب المهني :

وهذا النظام غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة أو بفئة محددة ويتم في مراكز التدريب المهني ومواقع العمل والإنتاج أو مشاركة بين مراكز التدريب ومواقع العمل والإنتاج، ويهدف إلى إعداد عمال ماهرين في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها. ويسمي هذا النوع من التدريب في بعض الدول العربية " التعليم المهني " ،كما يطلق عليه كلمة " التكوين المهني "في الجزائر والمغرب (مصطفى 2001) .

وقد برزت ثلاثة نماذج في مجال التدريبين التقني والمهني، هي:

- النموذج الليبرالي ويمثله النظام البريطاني .
- النموذج المقنن من طرف الدولة ويمثله النظام الفرنسي .
- النموذج المزدوج ويمثله النظام الألماني .

ويختلف شكل وحوكمة منظومة التدريب التقني والمهني من بلدٍ إلى آخر، ولكن يمكن تلخيص ملامحها العامة على النحو التالي:

- **التدريب التقني**: يتضمن مناهج متخصصة تطبيقية في مجال العلوم التقنية والأعمال التطبيقية. وغالبا ما ينتهي بشهادة أو دبلوم تقني في مجال تقني معين.

- **التدريب المهني**: ويمكن أن يكون منظما على شاكلة التعليم العام أو يكون له تنظيم خاص يتطلب تجهيزات غالبا ما تكون ذات تكلفة مالية مرتفعة وهو عادة ما يكون مفتوحا لجميع الأعمار بعد السن الـ "16" سنة و لمختلف المؤهلات التعليمية، وينتهي بالحصول على شهادة الثانوية الصناعية او شهادة مهنية في احد التخصصات المهنية والحرفية .

كما أن العلاقة والارتباط بين التعليم العام والتدريب التقني والمهني تختلف باختلاف الدول، حيث لا يوجد نموذج موحد. ويلاحظ بشكل عام أن هناك، في بعض الدول، نظام تعليم موحد خلال كامل فترة التعليم الأساسي العام، ويقابله في بعض البلدان الأخرى تعليم أساسي متنوع بداية من إحدى الدرجات الدنيا، مثلما هي الحال في النظام الألماني. وتمثل العلاقة بين التعليم العام والتدريب التقني والمهني أحد العوامل الفارقة في منظومات التعليم والتدريب، وخاصة مع وجود أنظمة مدمجة، في بعض التجارب، جعلت من التدريب المهني والتعليم التقني أحد فروع منظومة التعليم العام. وفي المقابل أنشأت بلدان أخرى تنظيمات جعلت من التدريب المهني منظومة قائمة بذاتها قد تتكامل مع المنظومة التعليمية العامة وقد لا تتكامل معها. **وهنا لا بد من الإشارة إلى عدد من النقاط:**

- هناك تعليم تقني أو تكنولوجي مختلف عن التدريب المهني بالتوازي مع التعليم الثانوي العام مثلما هو موجود في فرنسا. فهناك تدريب مهني تحت إشراف وزارة التربية، غير أنه يتوجب توخي الحذر في الجزم فيما يتعلق بطبيعة أي نظام. ففي فرنسا مثلاً التي تعد المثال في اندماج التعليم والتدريب التقني والمهني في منظومة واحدة فإنه توجد مراكز تدريب تحت إشراف منظمات أصحاب الأعمال إلى جانب الوكالة الفرنسية للتدريب المهني.
- هناك تدريب مهني مستقل بذاته تحت إشراف وزارة او هيئة عامة غير وزارة التربية.
- هناك تدريب مهني تحت إشراف المنظمات المهنية، إذ يلاحظ دور المنظمات المهنية والغرف المختصة (تجارة وصناعة وزراعة)، في مختلف مراحل التدريب المهني، في تشخيص حاجات قطاعات الإنتاج، إعداد مناهج، إنجاز التدريب، وتقييم مكتسبات المتدربين.

أما عن طرق تمويل التدريب التقني والمهني، فيلاحظ أن التمويل الحكومي هو الأكثر انتشاراً في مختلف أنحاء العالم. ويمكن أن يكون هذا التمويل بصفة غير مباشرة عن طريق البرامج المخصصة لمكافحة البطالة أو البرامج المحلية. كما أن الجمعيات في الحقل الاجتماعي تسهم في بعض البلدان في تقديم خدمات في مجال التدريب المهني عن طريق أنشطة مختلفة وبرامج متنوعة طبقاً لتوجهات تلك الجمعيات وانتماءاتها، كما يمكن ان يكون التمويل خاصاً من خلال الرسوم الدراسية التي تفرض على الملتحقين في المعاهد والبرامج التدريبية.

الفوائد من الاستثمار في تدريب تقني ومهني عالي الجودة

إن تنمية المهارات تعزز قدرات الناس في العمل وتزيد من الفرص المتاحة لهم في الحصول على العمل المناسب، كما تساعدهم على مزيد من الابتكار والإبداع والانتاجية بالعمل، بل إن ازدهار أي بلد يعتمد في النهاية على الأشخاص القادرين على العمل، ومستوى جودة انتاجياتهم. وتشير الدراسات المختلفة إلى أن هناك روابط قوية بين نوعية التدريب والانتاجية والنمو الاقتصادي. فعلى سبيل المثال، تشير بعض التقديرات بالنسبة للبلدان الأوروبية إلى أن زيادة بنسبة 1 % في أيام التدريب تؤدي إلى

زيادة بنسبة 3 % في الإنتاجية ، وأن حصة 16% من نمو الإنتاج الكلي للبلد تُعزى إلى (EDEFOP 2007) .

ومن المتفق عليه أن إيجاد منظومة ذات جودة عالية للتدريبين التقني والمهني مرتبطة ارتباطاً وثيقاً باحتياجات سوق العمل يحقق فوائد كبيرة . فهو يمكن الافراد من تطوير قدراتهم ومهاراتهم وبالتالي زيادة فرصهم بالحصول على فرص العمل والمكانة الاجتماعية.. و للأسف معظم الشباب العربي يجدون صعوبة جمة في الحصول على المهارات الأساسية، فحسب تقرير معهد اليونيسكو للإحصاء (2012) في موريتانيا والمغرب على سبيل المثال (7 من كل 10 شباب 15-19 سنة) لا يملكون المهارات الأساسية، وفي سوريا 5 من كل 10 لا يملكون تلك المهارات . ويرجع السبب في ذلك إلى حد كبير إلى الظروف المعيشية التي تحد من قدرتهم على الوصول إلى التعليم والتدريب المناسب ، ففي مصر فيما يكاد التعليم الثانوي الأعلى يكون محصوراً في أبناء الأسر الغنية ، لا يصل 1 من كل 5 تلاميذ الأكثر فقراً إلى التعليم الابتدائي على الإطلاق .

وبالإضافة إلى ذلك التعليم التقليدي الذي يعتمد على الحفظ والتلقين الذي يهيمن على التدريس في المجتمعات العربية الفقيرة ، التي تفتقر في كثير من الأحيان إلى الموارد الأساسية اللازمة للتعلم الفعال.

ففي اختبارات الاتجاهات في الدراسة الدولية الخاصة بالرياضيات والعلوم (TIMSS) فشلت كل الدول العربية في تحقيق مراكز متقدمة فيها ، حيث إن عدم حصول الشباب على المهارات الأساسية اللازمة سيؤدي إلى بقائهم عاطلين عن العمل أو قبولهم عملاً بأجر زهيد لا يفي بمتطلبات الحياة الكريمة .

كما أن غياب التدريب النوعي يُبقي العديد من الشباب عاطلين عن العمل طوال سنوات بسبب النقص في المهارات .. ففي سوريا يشير تقرير معهد اليونيسكو (2012) إلى أن أكثر من 70% من العاطلين عن العمل يبحثون لمدة تفوق السنة عن عمل ، وفي مصر 25% من العاطلين عن العمل يعانون البطالة لمدة تفوق السنتين .

باختصار.. يمكن القول إن إيجاد منظومة قوية للتدريبين التقني والمهني يحقق الفوائد التالية:

- يزيد من الانتاجية، سواء إنتاجية العمال و المنشآت؛ أو البلد بشكل عام.
- يسهم في تعزيز الابتكار والتنمية المستقبلية للوطن .
- يشجع الاستثمارين المحلي الأجنبي ، وبالتالي يساعد على نمو الوظائف ، وتخفيض البطالة وارتفاع الأجور.

أهمية ارتباط نظام التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل :

ان عدم المواءمة بين مخرجات التعليم و التدريبين المهني والتقني أصبح ظاهرة في كثير من الدول العربية تزداد اتساعاً، ولم تعد شأناً فنيا يخص العاملين بالتعليم والتدريب وسوق العمل فقط بل أصبحت ظاهرة تؤرق الحكومات ، وتحدث خلافاً في كثير من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتقنية ، بالإضافة إلى هدر موارد التعليم والتدريب وطاقات الشباب.. ولذلك سعى كثير من الدول لربط نظام التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل لأسباب عدة ، ومنها:

- أن القوى العاملة سوف تتدرب على المهارات الصحيحة التي تحتاجها سوق العمل، وهي تلك التي تقتضيها متطلبات أسواق العمل المتطورة، والمؤسسات وأماكن العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية .
- أن إقامة شراكات فعالة بين الحكومات و أصحاب الأعمال ومنظمات العمال، ومؤسسات التدريب حاسمة لإرساء ودمج عالم التعلم في عالم العمل.

• أن استمرار الحصول على التدريب وتنمية المهارات سواء من خلال التدريب الأولي أو مدى الحياة يحقق المزيد من فرص العمل للجميع، ويُمكن المرأة والرجال من جميع الأعمار في المناطق الحضرية والريفية من تحقيق تطلعاتهم بالحصول على عمل يكفل الحياة الكريمة لهم.

وبالتالي للحصول على فوائد التعليم والتدريب، يلزم وضع سياسات وآليات مناسبة لتسهيل الحصول على التدريب و تنمية المهارات للجميع بمن فيهم الافراد الأقل حظا في المجتمع ،الذين يمنعمهم الفقر وانخفاض الدخل والإعاقة أو البعد الجغرافي من الوصول لهذا النوع من التدريب .وسياسات التعليم والتدريب عادة ما تكون أكثر فعالية عندما تتسق بشكل جيد مع سياسات العمل والحماية الاجتماعية وسياسات تشجيع الصناعة والاستثمار والتجارة.

كما أن وجود معلومات حديثة ودقيقة عن سوق العمل يساعد أولئك الذين يعملون في مجال التعليم والتدريب على تقييم مدى المواءمة بين مخرجاتهم واحتياجات سوق العمل ..ولا شك أن إتاحة المعلومات اللازمة عن سوق العمل من خلال خدمات التوجيه والارشاد المهني تساعد ايضا الافراد المشتغلين ومؤسسات المجتمع على الوصول إلى أفضل الخيارات حول فرص التدريب المتاحة.

إن أكثر المشكلات التي تعانيها منظومة التدريب في العالم العربي تتعلق بعدم قدرتها على مواءمة مخرجاتها لاحتياجات سوق العمل واحتياجات التنمية، ومسايرة التبدلات الدائمة في هذه الاحتياجات وهناك دول كثيرة مازالت تعاني مشكلة البطالة ، لأن المؤسسات التدريبية لا تدرب على المعارف والمهارات أو على المهن التي تحتاجها سوق العمل (يعقوب أحمد الشراح2002م ص 332) فالتحدي الكبير الذي يواجه أي منظومة تدريبية على المستوى الوطني هو كيفية إيجاد توازنات بين المخرجات التدريبية والاحتياجات الفعلية لسوق العمل. وقضية كهذه ليس من اليسير تحقيقها ما لم تتضافر جهود المجتمع على المستويين الحكومي والخاص .

وقد أظهرت معظم الدراسات التي أجريت على نظام التعليم والتدريب في الكثير من البلدان العربية أنه لا يزال يواجه مشكلة المواءمة بين مخرجاته ومتطلبات سوق العمل والمجتمع .فحسب دراسة المنيع (1420هـ) يتضح أن الجامعات السعودية مازالت تخرج أعداداً كبيرة في تخصصات لا يحتاجها المجتمع ، حيث إن معظم خريجي التعليم العالي هم من ذوي التخصصات الأدبية التي تشمل التربية والتعليم والعلوم الإنسانية ، والاقتصاد والإدارة ، ونسبة الخريجين في هذه التخصصات 85% ، بينما لم يتخرج في الجامعات السعودية في نفس فترة الدراسة نفسها سوى 15% في التخصصات العلمية التي تشمل العلوم الطبية والعلوم الطبيعية والزراعية ، حيث يوجد فائض كبير في أعداد الخريجين الذين يعانون البطالة المقنعة والسفارة في بعض التخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، في الوقت الذي يوجد فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها مؤسسات المجتمع بفرعها العام والخاص ، كما توصلت تلك الدراسة إلى :

- أن أبرز العوامل التي تسهم في عدم توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل تتمثل في عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات السوق، وعدم إشراك قطاع العمل في تحديد سياسة القبول وعدم تطوير المناهج حسب حاجة سوق العمل.
- عدم إلمام خريجي الجامعات باستخدامات الحاسب الآلي وضعف لغاتهم الأجنبية وافتقارهم إلى الخبرة .
- أن أهم التخصصات التي تحتاجها سوق العمل بشكل أكبر في السنوات المقبلة هي علوم الاقتصاد والمحاسبة ، وإدارة الأعمال ، وعلوم الحاسب والعلوم والتقنية .
- محدودية إسهام المرأة السعودية في التنمية الشاملة في المملكة لأن برامج تعليم الفتاة السعودية لا تهئ الطالبات لاحتياجات التنمية إلا في نطاق التعليم والخدمات الصحية وبعض المجالات

الأخرى ، في حين أنه يمكن أن تسهم في عدد من المجالات بما يتفق وتعاليم الشريعة الإسلامية السمة.

• ضعف التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي من حيث البرامج والتخصصات وسياسات القبول والتخطيط الأكاديمي، وضعف التنسيق بين الجامعات وبين جهات التخطيط للعمالة مثل مجلس القوى العاملة والغرف التجارية الصناعية، وديوان الخدمة المدنية، بالإضافة إلى ضعف التنسيق بين الجامعات والجهات المستفيدة من الخريجين مثل الشركات والمؤسسات الخاصة والشركات المساهمة والمؤسسات الخاضعة لإشراف الدولة .

وفي دراسة أخرى ، أشار الترتوري (2009) إلى ضرورة ربط التعليم العالي بمتطلبات سوق العمل في الأردن والاستجابة لمتطلبات خطط التنمية الوطنية عن العمالة المادية والبشرية وتوفير الكفاية والفعالية لذلك، بحيث تكون مخرجات التعليم العالي ضمن خطط مسبقة تلبي احتياجات المجتمع الأردني من الأيدي العاملة الماهرة والمدربة .

وفي دراسة لصالح عيسان (2006) عن التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان، تبين أن سوق العمل العماني تعاني محدودية العرض من القوى العاملة الوطنية بالمستويات الفنية والمهنية الماهرة، والانسجام المحدود فيما بين نواتج التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل للعاملين، وضعف قدرة المؤسسات التعليمية في مرحلة التعليم العالي على استيعاب نواتج الثانوية العامة، وقلة توافر المراكز التدريبية ذات الطابع المهني التخصصي، الموجهة لتلبية احتياجات الأنشطة والصناعات المتخصصة من العاملين، وقلة برامج التوجيه والإرشاد المهني للشباب العماني . وتقدم الباحثة عدداً من المقترحات لتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل العماني بالشكل الذي يرضي أرباب العمل عن مخرجات هذا التعليم، ومن أهم هذه المقترحات:

• الالتزام بتبني أسلوب التخطيط الاستراتيجي الذي يدرس التصورات المستقبلية، والمشكلات المتوقعة، والتننبؤ بآثارها والانعكاسات المحتملة لها، ووضع الحلول اللازمة للتصدي لها . ويتضمن ذلك إجراء البحوث والدراسات المتعلقة باحتمالات التغيير وتوقعاته، فيما يتعلق بقضايا أساسية مثل:التغير في أعداد السكان وتركيباتهم الديموغرافية، والتغيرات في الأوضاع الاقتصادية، والتغيرات في مجال الصناعة والتقنية والخدمات، والتغيرات المجتمعية بشكل عام، وأخذ ذلك في الحسبان عند إعداد الخطط التعليمية والتدريبية لتكون أداة فاعلة لتحقيق المتطلبات الاجتماعية واحتياجات سوق العمل.

• مراجعة برامج وتخصصات الجامعات والكليات والمعاهد ومناهجها مراجعة دورية في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية واحتياجات سوق العمل، والعمل على تحسينها وتطويرها؛ لتصبح أكثر التصاقاً بحاجات الطلاب وتوافقاً مع احتياجات المجتمع، ولتسهم في تنمية مهارات الطلاب وتطوير قدراتهم الإبداعية و الابتكارية وتقوية ثقتهم بأنفسهم وإعدادهم للعمل المنتج . كذلك العمل على التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين التعليم وحاجات المجتمع ممثلاً في قطاعات الأعمال والمؤسسات الإنتاجية، وتبني نظام تقديم برامج تعليمية مشتركة مع الجامعات المتميزة بالخارج من أجل منح درجات علمية مشتركة، بما يكفل الجودة والتميز .

• تأكيد ضرورة ارتباط التعليم العالي باحتياجات العمل وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسية لمؤسسات التعليم العالي في ظل مفهوم التعليم المستمر .

• الاستثمار الرشيد في التعليم العالي والبحث العلمي وتشجيع المبادرات المتعلقة ببناء اقتصاد المعرفة .

- العناية بالتعليم العالي التقني والمهني لإعداد المتخصصين لتلبية احتياجات مجتمع المعرفة وسوق العمل.
- التوسع في ربط الجامعات والمكتبات والمؤسسات البحثية العربية إلكترونياً ، وتحقيق التواصل الفعال لها مع مثيلاتها، على المستويين الإقليمي والعالمي.
- تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل، لوضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية وتساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية.

وفي الإمارات العربية المتحدة، أشارت دراسة قامت بها هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية "تنمية" إلى أن هناك عدم توافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل الإماراتية. وأكدت الدراسة ضرورة إيجاد مراجعة لواقع التعليم العالي ومخرجاته ، لا سيما ما يتعلق بأسس القبول في الجامعات والكليات وبرامجها التعليمية بالشكل الذي يسهم في إنجاح خطط التوظيف. وخلصت هيئة "تنمية" إلى وجود نمطية في البرامج التي تطرحها الجامعات وغلبة التخصصات النظرية مقارنة بالعملية التطبيقية، الأمر الذي أدى الى وجود الفجوة وتوسعها بين مخرجات التعليم والاحتياجات التنموية وذلك كتحديات تواجه التعليم العالي، بالإضافة الى الارتفاع الكبير في الطلب الاجتماعي على التعليم العالي دون الربط بين البرامج المتاحة وفرص التوظيف المستقبلية. ومن هنا تأتي أهمية التركيز والاهتمام بالتعليم المهني وبرامج التدريب المهنية، خصوصا أن نظام التعليم والتدريب المهني القائم في الإمارات يتضمن خبرات ينبغي الاستفادة منها(الاتحاد، أكتوبر 2012) .

ولتفادي هذه الفجوة، بدأت بعض الدول العربية (مصر والسعودية والأردن على سبيل المثال) الاهتمام بالمعايير المهنية التي تلبي الاحتياجات النوعية لأسواق العمل وتواكب تطوراتها وتغييراتها ، وهناك اهتمام عالمي بقضية المعايير المهنية التي تشكل الأسس لربط مخرجات منظومة التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل . وقد حددت منظمة العمل العربية أهمية المعايير المهنية فيما يلي:

■ ضبط نوعية نواتج (مخرجات) أنظمة التعليم والتدريبين المهني والتقني :

- توحيد الأهداف التدريبية للبرامج من حيث إن المعايير المهنية المعتمدة تمثل الأهداف التدريبية لهذه البرامج.
- توحيد مضامين البرامج التدريبية من حيث إمكان اعدادها وتطويرها من جهة واحدة ، إذ إنها تسعى إلى تحقيق أهداف تدريبية موحدة.
- توحيد ضوابط مستوى ونوعية نواتج (مخرجات) التدريب ، وبذلك لا يمثل تعدد الجهات التي تمارس نشاط التدريب مشكلة ذات بال.

■ ضبط سقف توقعات أصحاب الأعمال:

قد يتوقع بعض اصحاب الأعمال سقفا مرتفعا لمدى المهارات الواجب توافرها لدى شاغل العمل عند الانتقاء والتوظيف. ولذلك تحدد المعايير المهنية سقف التوقعات وتوفر بذلك مرجعا أساسيا لتقييم ما يتوافر لدى الفرد من مهارات وبذلك تضع أساسا موضوعيا للانتقاء العاملين من بين المتقدمين وتشغيلهم.

■ ضبط عملية تحديد الاحتياجات التدريبية النوعية للأفراد:

يتمكن العامل بنفسه وكذلك مسئول التشغيل أو التدريب من تحديد الاحتياجات التدريبية النوعية للعاملين، بمقارنة المهارات المتوافرة لدى العامل بالمعايير المهنية ليتم تغطية هذه الاحتياجات سواء عن طريق التدريب المنظم أو غير المنظم أو عن طريق التعلم الذاتي .

■ ضبط الترخيص لمزاولة العمل المهني :

في حال اعتماد معايير مهنية وعربية ، تُعتمد هذه المعايير كمرجع أساسي في تصميم الاختبارات المهنية واصدار شهادات المستوى التي يتم في ضوئها اصدار رخصة بمزاولة العمل المهني . وبذلك نضمن التحاق قوى عاملة مؤهلة بسوق العمل ونحمي هذا العمل من المتطفلين، ونضمن تقديم خدمة مهنية للمجتمع بنوعية مقبولة . وبذلك ، نوفر الحماية لكل من أصحاب العمل والعاملين والمجتمع ككل.

ويرى المصري (2009) أن تحقيق الموازنة المنشودة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل يتطلب الاهتمام بكامل منظومة تنمية الموارد البشرية التي تشمل ما يلي:

أولاً- العرض من القوى العاملة، ويشمل العناصر التالية:

1. نواتج النظام التعليمي، والتعليم والتدريب المهني والتقني، في المجالات والمراحل المختلفة.
2. نواتج التعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار.
3. العمالة الوافدة.

ثانياً - الطلب على القوى العاملة، ويشمل العناصر التالية:

1. أسواق العمل ومجالاته ومستوياته.
2. متطلبات الإحلال بدل التقاعد والوفاء والخروج من سوق العمل لأسباب مختلفة.

ثالثاً - القنوات والروابط بين جانبي العرض والطلب، وتشمل العناصر التالية:

- التشريعات، كالقوانين والأنظمة الوطنية التي تعالج قضايا العرض والطلب، بهدف تنظيم سوق العمل والعلاقات التي تربط بين الأطراف ذات العلاقة والأطر والقضايا التشريعية المتعلقة بالتشغيل، بالإضافة إلى التشريعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية على جانب العرض من القوى العاملة .وتشمل هذه التشريعات الموائيق والمعاهدات والإعلانات العالمية والإقليمية والعربية، والاتفاقات الثنائية أو العربية والإقليمية... وغير ذلك.
- نظم المعلومات وقواعد البيانات، التي ترصد خصائص نظم تنمية الموارد البشرية ومخرجاتها، كما ترصد خصائص ومتطلبات سوق العمل المحلية والخارجية، وذلك بالإضافة إلى خصائص العمالة الوافدة، العربية منها والأجنبية.
- الروابط والقنوات المؤسسية، وتشمل المجالس والهيئات والمؤسسات واللجان التي تتعامل مع قضايا الموارد البشرية بشقيها المتعلقين بالعرض والطلب، وتسهم في تحقيق الموازنة بينهما.
- خدمات التوجيه والإرشاد والتوعية والاعلام الموجهة للمتقنين بالمؤسسات التعليمية والعاملين في سوق العمل والباحثين عن عمل.. وغيرهم.
- خدمات التشغيل والتوظيف الموجهة للمتقنين عن العمل والخريجين الجدد من النظم والبرامج التعليمية والتدريبية، والباحثين عن عمل بشكل عام.
- أنظمة المؤهلات المهنية والتصنيف المهني والمعايير المهنية.

اتباع المنهج المتكامل لعلاج الفجوة بين مخرجات منظومة التدريب واحتياجات سوق العمل :

دعا مؤتمر العمل الدولي في دورته الـ " 97 " في عام 2008 إلى استخدام الأسلوب الشامل في تنمية المهارات الذي يكفل الميزات التالية :

(1) مسارات تعليم وتدريب مستمرة وسلسة، بدءاً من مرحلة ما قبل المدرسة والتعليم الابتدائي والتعليم الذي يعد الشباب بشكل مناسب للتعليم الثانوي والعالي والتدريب المهني، بما يتطلبه ذلك من تقديم الدعم والتوجيه المهني ومعلومات عن سوق العمل وتقديم المشورة والنصح للأفراد التي تسهل انتقالهم إلى سوق العمل، بالإضافة إلى تقديم العمال وأصحاب المشاريع فرص التعلم المستمر لتطوير كفاءاتهم المهنية وتعلم مهارات جديدة في جميع مراحل حياتهم.

(2) تنمية المهارات الأساسية - بما في ذلك محو الأمية، والحساب، ومهارات الاتصال، والعمل الجماعي، ومهارات التعلم والقدرة على حل المشاكل مع الوعي بحقوق العمال وفهم روح المبادرة، وغيرها من المهارات الحياتية التي لا ترتبط مباشرة بالأداء في مهنة محددة ولكن تشكل اللبنات الأساسية للتعلم والقدرة على التكيف مع التغيير مدى الحياة.

(3) تطوير المهارات ذات المستوى الأعلى (المهارات الاحترافية والتخصصية المهنية والتقنية والموارد البشرية) التي تمكن العمال من الحصول على وظائف عالية المستوى والوظائف ذات الاجر المرتفع.

(4) التوظيف للعمل بأجر أو العمل الحر ، الذي ينتج عن عوامل متعددة مثل وجود مهارات أساسية ، والحصول على التعليم ، وتوافر فرص التدريب ، والتحفيز ، والقدرة على الاستفادة من الفرص المتاحة للتعلم المستمر ، و الاعتراف بالمهارات المكتسبة

ومن جانبها، قدمت منظمة العمل العربية بعض الحلول لتضييق الفجوة بين مخرجات منظومة التعليم والتدريب، واحتياجات سوق العمل، وتبنت عدداً من الفعاليات والاليات، من أهمها:

- اقرار "البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة" من القمة الاقتصادية والتنمية والاجتماعية (الكويت 2009)، وبوجه خاص المشروع المنبثق عنه بشأن المواءمة.
- اعتماد الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، الصادرة عن "المنتدى العربي للتعليم والتدريب المهني والتقني" (الرياض 2010).
- إنشاء الجمعية العربية لمؤسسات التدريب التقني والمهني، ومقرها الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- عقد "المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل" / نحو حماية اجتماعية وتنمية مستدامة (الرياض، 2014) ، من اجل تحقيق مجموعة من الأهداف، وخاصة:
 - مراجعة برنامج المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات التنمية، وإبراز الممارسات الناجحة.
 - تعظيم دور القطاع الخاص في دعم مؤسسات التعليم والتدريب، وتطوير برامجها وفق احتياجات سوق العمل.
- اصدار "إعلان الرياض للتنمية والتشغيل": الذي تضمن مجموعة من الاليات والتوصيات، نذكر منها ما يلي:

1 - الارتقاء بأداء منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني والرفع من جودة مخرجاتها في إطار شراكة مع القطاع الخاص لتحقيق الموائمة بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل .

2 - الإعداد الأمثل للموارد البشرية لتوفير المهارات الفنية التخصصية والكفاءات بما يستجيب لاحتياجات المؤسسات الاقتصادية ويؤمن متطلبات الباحثين عن العمل .

3 - دعم وتفعيل عمل الجمعية العربية لمؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني والتي تحتضنها الرياض نظراً للحاجة الملحة لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية والتقنية وبثقافة العمل والتغيرات مما يساعد على تحسين الإنتاجية والقابلة للاستخدام واستحداث المزيد من فرص العمل..

**** توقع الاحتياجات المستقبلية من المهارات :**

تؤكد الخبرات السابقة للدول انه لم يعد كافياً تدريب العاملين على المهارات لتلبية احتياجاتهم الحالية فقط، بل يجب علينا أن نضمن حصولهم على برامج التدريب التي تدعم تنمية المهارات مدى الحياة والتركيز على احتياجات سوق العمل المستقبلية .. لذا من الضروري أن تكون البلدان العربية قادرة على توقع احتياجات السوق من المهارات ومن ثم تطوير برامج التدريب لتلبي الاحتياجات المتغيرة في سوق العمل ، وهذا ينطبق على التغيير في أنواع ومستويات المهارات اللازمة ، وكذلك في كفاءات المهن المختلفة.

وبشكل عام يجب ان تكون منظومة التعليم والتدريب قادرة على تلبية الطلب المتزايد على المهارات التحليلية غير الروتينية التي تنطوي على الإبداع والابتكار، وحل المشاكل ، والتواصل ، والعمل الجماعي وروح المبادرة ، وجميع المهارات التي تساعد العمال في الحفاظ على فرص العمل والتكيف مع التغيير .

ويستخدم عدد من الطرق للتنبؤ باحتياجات مهارات المستقبل .. وتشمل هذه الطرق : التنبؤ بالمهن والمهارات في المستويات المختلفة من خلال الحوار الاجتماعي بين الاطراف ذات العلاقة ، ونظم معلومات سوق العمل و خدمات التوظيف ، و تحليل أداء مؤسسات التدريب ، بما في ذلك دراسات التتبع.

إن من أهم عناصر المبادرة الجديدة للمفوضية الأوروبية " مهارات جديدة لوظائف جديدة " هو التركيز على التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من المهارات ، حيث تتضمن المبادرة التنبؤ بجانب العرض و الطلب على المهارات على مستوى الاتحاد الأوروبي لعام 2020 ، كما تتضمن تحسين نظم التنبؤ في الدول الأعضاء ذاتها ، والعمل على تقييم الاحتياجات من المهارات في 18 قطاعا . و الهدف من ذلك هو تحقيق تعاون أفضل مع الشركاء الاجتماعيين وتوحيد المهارات الشائعة (من حيث التحصيل العلمي و مضمون العمل) لتحسين مواءمة العمال لاحتياجات أسواق العمل الحالية و إعدادهم للعمل في المستقبل .وتقدر المفوضية الأوروبية أن تزويد جميع المواطنين بالمهارات الكافية سيزيد الناتج المحلي الإجمالي بنسبة تصل إلى 10 % في المدى الطويل (EC 2010) .

وقد أثبتت الدروس المستفادة من التجارب الدولية الناجحة أن التنبؤ بالمهارات المستقبلية ينبغي أن يركز على التدريب على المهارات الأساسية التي تساعد على التكيف خاصة مهارات التعلم بدلاً من التركيز على التدريب على تفاصيل المهارات الفنية التخصصية القابلة للتغير السريع ، التي يمكن التدريب عليها من خلال التدريب القصير . كما يجب تأكيد أن الاعتماد على التحليل الكمي للتنبؤ باحتياجات سوق العمل لا يمكن أن يكون فعالاً إلا عندما يكتمل بالحصول على معلومات وصفية من أصحاب الأعمال والعمال .

في أيرلندا على سبيل المثال، يعمل فريق متخصص من الخبراء لتحديد الاحتياج من المهارات في المستقبل (EGFSN) ويعمل الفريق المكون من عضوية واسعة من اصحاب الخبرة ، بما في ذلك ممثلو قطاع الأعمال والتربويين والنقائين وصناع السياسات، على تحليل الاحتياج من المهارات في المستقبل، وتطوير مقترحات لكيفية الوفاء بها، وتحديد التغيير المتوقع في الأوضاع المهنية داخل القطاعات المختلفة والتغيرات في الطلب على مختلف المهن . وحددت EGFSN العناصر الأساسية التي ينبغي إدراجها في محفظة المهارات العامة للمستقبل :المهارات الأساسية (القراءة والكتابة والحساب، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)؛ المهارات الحياتية العامة (مثل الاتصال، وفريق العمل)، ومهارات التفكير التحليلي(جمع وتنظيم المعلومات، وحل المشكلات، والتخطيط والتنظيم، ومهارات كيفية التعلم والابتكار والإبداعية) ويوفر هذا الفريق المشورة الضرورية حول كيفية تحسين الوعي عند الباحثين عن عمل بالمهن و القطاعات التي يوجد بها طلب مرتفع نسبياً على المهارات، ويحدد المؤهلات المطلوبة لشغل تلك الوظائف.

**** الحوار الاجتماعي وأهميته في تنمية المهارات :**

الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية على مستوى المؤسسة والقطاع أو على المستويات الوطنية يعدان وسائل فعالة في إيجاد الحوافز للاستثمار في المهارات والمعرفة .ويمكن بهذه الوسائل إنشاء التزام واسع من جميع الأطراف في موضوع التعليم والتدريب وثقافة التعلم، و تعزيز الدعم لإصلاح نظم التدريب ، وتوفير قنوات لتبادل مستمر للمعلومات بين أرباب العمل والعمال والحكومات . وتساعد تنمية المهارات في تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية لضمان أن الفوائد المترتبة على تحسين عملية التدريب وزيادة الإنتاجية موزعة بإنصاف وكفاءة.

كما يعد أرباب الأعمال مزوداً مهماً للتدريب ، فالشباب الجدد الذين يدخلون سوق العمل يحصلون على المهارات الفنية التخصصية التطبيقية مع التعرف عن قرب على عالم العمل من خلال النظم الرسمية و غير الرسمية للتدريب الذي يقدم من ارباب الأعمال مثل برنامج التلمذة الصناعية و الأنماط الأخرى للتدريب(على رأس العمل) ، فأرباب العمل عليهم مسؤولية توفير فرص التعلم مدى الحياة ، سواء (رأس العمل) أو من خلال التدريب الرسمي، للمساعدة في الحفاظ على الإنتاجية وزيادة القابلية للتكيف مع التغيير .كما أن وجود صيغة متفق عليها بين أرباب الأعمال و العمال أمر مهم من اجل تعزيز التعلم في مكان العمل و ضمان زيادة المهارات بما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاجية التي يستفيد منها كلا الطرفين .إن أصحاب الأعمال لديهم مهمة رئيسية في تنمية المهارات ، خاصة في مجال توفير التدريب المناسب ؛ مواءمة التعليم والتدريب لاحتياجات سوق العمل ، وتشجيع ودعم التعلم مدى الحياة ، والحفاظ على أهمية التعليم والتدريب من خلال التقييم المستمر و تطوير النظام .

كما يلعب الحوار الاجتماعي دوراً رئيسياً في عمليات إصلاح وتطوير التدريب التقني والمهني ونظم التعليم والتدريب (TVET) وفي إعداد استراتيجيات وطنية لتطوير المهارات، حيث يجمع كل أصحاب العلاقة على عمل موحد لتحقيق هدف مشترك .

وقد حددت توصية منظمة العمل الدولية رقم (195 لعام 2004 م) بشأن تنمية الموارد البشرية، مسؤوليات جميع الاطراف في تنمية المهارات بما يلي:

- الحكومة : تقع على الحكومات المسؤولية الرئيسية عن التعليم والتدريب ما قبل التوظيف، والمهارات الأساسية، وتدريب العاطلين عن العمل وذوي الاحتياجات الخاصة.
- الشركاء الاجتماعيون : يلعبون دورا مهما في مزيد من التدريب والتعلم في مكان العمل و في التدريب على رأس العمل.
- الأفراد : في حاجة للاستفادة من فرص التعليم والتدريب وفرص التعلم مدى الحياة.

كما خلص "منتدى الحوار الثلاثي العالمي" لمنظمة العمل الدولية بشأن استراتيجيات التدريب القطاعي والأمان الوظيفي إلى مجموعة من التوصيات لجعل أسلوب التدريب القطاعي أكثر فعالية، ومنها:

- أسلوب التدريب القطاعي المبني على التعاون الوثيق بين الشركاء الاجتماعيين على الصعيدين الوطني والمحلي.
- استخدام المجالس الثنائية أو الثلاثية لتلبية طلب القطاعات من المهارات من خلال قيامها بتوفير التدريب، وتوقع احتياجات سوق العمل من المهارات في المستقبل، وتقييم جودة وملاءمة برامج التدريب.
- الفهم العميق لأدوار وحقوق ومسؤوليات كل أصحاب المصلحة في الترويج لأسلوب التعلم مدى الحياة لتلبية احتياجات القطاعات من المهارات.
- تضمين مناهج تنمية المهارات في القطاعات في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية على المدى الطويل، وبالتالي ربط التدريب على مستوى (وطني) من أعلى إلى أسفل و التدريب (القطاعي) من أسفل إلى أعلى.

**** نموذج من مملكة البحرين :المجلس الأعلى للتدريب المهني، والمجالس النوعية :**

يقوم المجلس الاعلى للتدريب المهني، والمجالس النوعية ، بوضع الخطط التدريبية التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل .ويوجد في دولة البحرين خمسة مجالس نوعية للتدريب المهني هي :المجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع الضيافة، والمجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع تجارة التجزئة، والمجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع الصناعة، والمجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع المقاولات الإنشائية، والمجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع تقنية المعلومات والاتصالات.

**** معلومات سوق العمل وخدمات التوظيف :**

نظم معلومات سوق العمل تعمل على توليد وتحديث و نشر المعلومات عن الاحتياج من المهارات الحالية والمستقبلية .ويستفيد من عرض المعلومات المهمة عن سوق العمل بشكل مستمر وفي الوقت المناسب مؤسسات التعليم والتدريب ، والقطاع الخاص، وأرباب العمل والنقابات والشباب ، و العمال العاطلون عن العمل .. وفيما يلي نبذة عن نظام معلومات سوق العمل في فلسطين :

**** فلسطين :نظام معلومات سوق العمل LMIS :**

يربط هذا النظام جميع المؤسسات المتعلقة بسوق العمل في نظام حاسوبي واحد لزيادة كفاءة نظام معلومات سوق العمل LMIS ويتمثل الهدف الرئيسي من إنشاء هذا النظام في إيجاد نظام معلومات ديناميكي لسوق العمل والمنظومة التدريبية في فلسطين، وذلك بهدف توفير بيانات ومعلومات دقيقة وحديثة عن جانبي العرض والطلب تساعد متخذي القرار وأصحاب الأعمال والأفراد في التعرف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات والتخصصات المختلفة، ورسم سياسات نظم التعليم والتدريب والتشغيل، علاوة على مساعدة الأفراد على اختيار نوع التعليم والتدريب الملائم لقدراتهم ولاحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

**** أهداف النظام :**

1- إتاحة بيانات تفصيلية ومؤشرات عن احتياجات سوق العمل في فلسطين من المهن المختلفة والموارد البشرية والمهارات التدريبية، وذلك من خلال نظام معلومات قوى وفعال يتم تحديثه بشكل مستمر .

2- إتاحة بيانات حول منظومة التدريب في فلسطين مثل (المراكز التدريبية، المدربين، البرامج التدريبية) .

3- التعرف على اتجاهات سوق العمل داخليا وخارجيا.

4- تيسير التنسيق والترابط بين الجهات المختلفة المختصة بالتعليم والتدريب والتشغيل، وكذلك الجهات الدولية المانحة في مجال التدريب.

5- توفير المعلومات لخدمات التوجيه والإرشاد والتوعية ، وإتاحة البيانات والخدمات لجميع الأطراف بطرق سهلة، وتيسير الاستفادة منها.

من ناحية أخرى، بينت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) أن "البلدان الأعضاء يؤيدون بشكل متزايد أهمية التعلم المستمر(مدى الحياة) و أهمية وجود سياسات توظيف عملية) فعالة (كأدوات للنمو الاقتصادي والمساواة الاجتماعية) كما بينت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أهمية وجود نظام معلومات خاص بالمهن ونظم التوجيه المهني لدعم وتنفيذ هذه السياسات ولتوفير الفرصة للأفراد لتطوير مهارات الإدارة الذاتية لمسار المهنة."

وبحسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) تتحدد مهام التوجيه والإرشاد المهني فيما يلي : تساعد خدمات التوجيه و الإرشاد المهني الأفراد من جميع الفئات العمرية في اختيار الفرص التعليمية والتدريبية والوظيفية، كما تمكنهم من اتخاذ قراراتهم المهنية بناء على المعرفة وعلى الأسس العلمية السليمة، ومنح الأفراد المعلومات اللازمة لاختيار مساراتهم الوظيفية ومتابعتها بوضوح ودراية، مما يسهم في المزيد من التركيز ومعرفة المهارات الواجب شحذها وتطويرها لإتباع هذا المسار..ومن السهل تحقيق هذه الغاية إذا ما تم تحديد القيم والاهتمامات الخاصة بكل فرد وملاءمتها مع الوظيفة المختارة أو التخصص المختار، مما يسهم في زيادة اقتناع الأفراد وزيادة شعورهم بالإنجاز والنجاح."

وتلعب مكاتب التوظيف العامة دورا مهما في جعل المعلومات متاحة للجميع من خلال عمليات التوجيه المهني والإرشاد المهني لتسهيل الوصول للتدريب والحصول على الوظائف المتاحة. وتساعد مكاتب التوظيف بالتوفيق بين الباحثين عن عمل والوظائف الشاغرة من خلال تقديم خدمات مطابقة الوظائف والمعلومات و الوصول إلى برامج سوق العمل مثل برامج التدريب المتوافرة أو إعادة التدريب للعمل الحر وتسهيل بدء الأعمال التجارية. كما انها تساعد الباحثين عن عمل في التوصل إلى أفضل الخيارات لتحسين فرص الحصول على عمل، من خلال نشر معلومات موثوقة عن سوق العمل ،

والتوجيه المهني و تقديم المشورة، و عبر تشكيلة واسعة من الأدوات والتقنيات للمساعدة في البحث عن وظائف. كما تقوم بعض مكاتب التوظيف أيضا بإدارة برامج التأمين ضد البطالة وتوفير الدعم المالي المؤقت للعمال.

وفي الوقت نفسه، يبين البحث في مجال التوجيه والإرشاد المهني أن من شأن الخدمات الشاملة المتعلقة بالتوجيه والإرشاد المهني أن تؤثر إيجابا على اختيارات التعليم والعمل والانخراط الناجح في سوق العمل. وتبين الدراسات أهمية التوجيه والإرشاد المهني للأسباب التالية:

- يحفز الأفراد لمتابعة التعلم حتى بعد إنهاء الثانوية العامة .
- يقلل أعداد المتسربين من التعليم الثانوي أو الأساسي .
- تعتبر المعلومات التثقيفية عن المهن عاملا رئيسيا في اتخاذ القرار المهني الصائب، كما تقدم مهارات إيجاد وتوظيف معلومات سوق العمل في اتخاذ القرارات بتمكين الأفراد من تطوير مهارات الإدارة الذاتية لمساراتهم المهنية بأكملها.

**** المغرب - اختبارات الميول لتحديد التخصصات (المهن المناسبة للمتدربين) :**

ينبغي للمتقدم للبرامج التقنية بالمغرب اجتياز اختبارات الميول لتحديد التخصص المناسب له، وهي عبارة عن اختبارات سيكوتقنية Tests psychotechniques تهدف إلى تقييم استعدادات المترشح لمتابعة الدراسة بأحد التخصصات المتوفرة .

ما المقصود بالاختبار السيكوتقني ؟

هو مجموعة من الأسئلة المتنوعة ذات الطبيعة المتميزة، التي تتطلب إجابة دقيقة و في وقت محدد؛ تكون هذه الأسئلة موضوعة على شكل اختبارات متعددة الاختيارات، و معظم هذه الأسئلة لا علاقة لها بمحتوى المواد الدراسية و تركز في الأساس على اختبار القدرات الفكرية و الذهنية في حل مشكلات معينة تتناسب مع السن والمستوى الدراسي للمتقدم؛ و البعض الآخر من الأسئلة يرتبط بالحد الأدنى من المعلومات العلمية التي تمت دراستها بالمؤسسات التعليمية والتي تعتبر ضرورية لضمان تدريب ناجح في التخصص المختار .. ومعظم الأسئلة ذات وقت محدود و تتطلب السرعة في الإنجاز.

**** المساواة بين الجنسين :**

يلاحظ في كثير من الدول العربية أن هناك تمييزا واضحا ضد الفتيات في التعليم والتدريب وحتى في أماكن العمل .. ففي مصر على سبيل المثال يكون الشبان الذين أكملوا التعليم الثانوي أكثر احتمالا خمس مرات في كسب أجر يزيد على دولارين في اليوم من الشابات في المستوى التعليمي نفسه . حتى لو كانت الفتاة منقفة ، إلا أنها تبقى عالقة في عمل ذي أجر متدن أكثر من أجر شاب أقل منها تعليما . إن التدريب يعد وسيلة مهمة لتحقيق تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الحصول على العمل المناسب في مختلف المهن . إن الفرص المتاحة في سوق العمل هي وسيلة مهمة للنساء لتحقيق أكبر قدر ممكن من المساواة مع الرجل ؛ وكلما أصبحت المرأة أكثر مهارة اتسعت الخيارات الوظيفية امامها في سوق العمل . وعلى الرغم من التقدم الكبير في نسبة التحاق الفتيات في منظومة التدريب التقني والمهني في العالم العربي في السنوات الماضية، فإن نسبة الملتحقات الى إجمالي عدد الملتحقين في كل الدول العربية تظل أقل من مستوى المعدل العالمي في هذا المجال.

وهذا يجعل من المهم التغلب على التحديات التي تواجه المرأة في الوصول إلى التعليم والتدريب المناسب خاصة على المهن الموسومة في العالم العربي (بأنها ذكورية) وهذا يشمل تحسين حصول الفتيات على التعليم الأساسي؛ والتغلب على الحواجز اللوجستية والاقتصادية والثقافية للحصول على التدريب المناسب من خلال برامج التلمذة الصناعية والتدريب المهني ، خاصة في المهن غير التقليدية؛ مع مراعاة مسؤوليات المرأة الاجتماعية ورعاية المنزل عند جدولة برامج التدريب المختلفة.

نسبة الاناث المسجلات في التدريبين التقني والمهنى إلى إجمالى عدد الملتحقين في بعض الدول العربية (%)		
الدولة	1999	2010
الدول العربية	43	40
الجزائر	-	35
البحرين	35	13
جيبوتي	58	41
مصر	-	43
العراق	13	12
الاردن	36	38
الكويت	21	10
لبنان	40	42
موريتانيا	32	-
المغرب	44	-
فلسطين	23	35
السودان	36	40
سوريا	52	40
تونس	-	35
الإمارات	43.3	-
اليمن	17	-

المصدر : منظمة الامم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة

** الإمارات العربية المتحدة.. مبادرة " عين المستقبل " :

تعد أول مبادرة متخصصة تطلقها وتتبنها دولة الامارات العربية المتحدة وتستهدف توظيف النساء، ولقد انبثقت عن هذه المبادرة حقيقة مفادها أن 72 % من الباحثين عن عمل والمسجلين في قاعدة البيانات هم من السيدات، وأظهرت الأبحاث والدراسات أن نسبة السيدات الباحثات عن عمل في مدينة العين تشكل ما يقارب الـ 59% من إجمالي المسجلات ، وبالرغم من حصول أغليتهن على التعليم الجيد والعالي، فهن يواجهن معوقات مختلفة لتأمين فرص عمل .ومن هذا المنطلق قام مجلس أبوظبي للتوظيف بالتعاون مع برنامج " توظيف " التابع لمؤسسة الإمارات للنفع الاجتماعي، ومجموعة جامعة أبوظبي للمعارف، بإعداد مبادرة " عين المستقبل " بمدينة العين وضواحيها، وتشتمل هذه المبادرة على العديد من الأنشطة والخدمات؛ فهي تتيح للباحثات عن عمل الفرصة لتقييم احتياجاتهن المهنية، وسبل تطوير مهارتهن لتتلاءم مع متطلبات العمل، كما يقوم فريق البرنامج بالاتصال بأصحاب الأعمال في القطاع الخاص لتحديد فرص العمل المتوافرة لديهم ومعرفة اتجاهات سوق العمل في المستقبل المنظور، ويتم تعريف الباحثات عن عمل على بيئة العمل في عدد من المؤسسات المختلفة في القطاع الخاص، وذلك ليصبح لديهن فهم أفضل لمكونات هذا القطاع، وفرص العمل المتنوعة التي يوفرها .

** مصر : مشروع نموذج مصر للتكافؤ بين الجنسين :

تم انشاء هذا المشروع بدعم من البنك الدولي بين عامي 2007 و 2009 والهدف منه تشجيع المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص عن طريق تحسين ممارسات التوظيف وإدارة الموارد البشرية وعن طريق تطبيق الشركات سياسات وممارسات من خلال المكونات الأربعة التالية :

- تعظيم الموارد البشرية لرفع كفاءة الشركة وقدرتها التنافسية عن طريق تشجيع المساواة بين الجنسين .
- تعزيز العلاقات الإيجابية في مكان العمل من أجل تمكين المرأة والرجل عن طريق إكسابهما مختلف المهارات ووجهات النظر التي تسهم في تحقيق أهداف الشركة وتلبية الاحتياجات المهنية للموظفين .
- تحقيق المزيد من الالتزام والولاء من جانب الموظفين .
- السماح للجمهور بربط منتجات الشركة وخدماتها بالالتزام بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل .

**** التدريب التقني والمهني للجميع :**

إعطاء فرص متساوية للجميع في التعليم والتدريب التقني والمهني والتدريب في مكان العمل من الأهداف الرئيسية لكل نظام لتحقيق النمو المنشود.. ولتحقيق ذلك، ينبغي إعطاء بعض الفئات اهتماماً أكبر لضمان استفادتها من فرص التدريب المتاحة لتطوير قدرتها ، وتشمل هذه الفئات ذوي الإعاقة؛ الفتيات؛ سكان الارياف، والعاطلين عن العمل لفترات طويلة.

وقد أسهمت النظرة السلبية للعمل اليدوي من قبل افراد المجتمع بشكل سلبي في الحد من عدد الملتحقين بالتدريبين التقني والمهني .. وعلاوة على ذلك، التدريب التقني والمهني ينظر لهما من قبل بعض أفراد المجتمع على انهما مخصصان للفقراء أو غير القادرين على الحصول على مقعد بالجامعات. إن انخفاض المكانة الاجتماعية للتعليم والتدريب المهني ادى الى انخفاض الإقبال على العمل. وبالإضافة إلى ما سبق، ترتبط معدلات الالتحاق في التعليم المهني بمستوى التنمية الاقتصادية في بلد ما فعلى سبيل المثال، فقد زاد الطلب على التعليم والتدريب التقني والمهني في المجتمعات المتقدمة صناعياً مع نمو وتنوع الهيكل الصناعي فيها. فهناك علاقة قوية بين زيادة النمو والتنوع الاقتصادي وزيادة الملتحقين بالتدريب التقني والمهني (Psacharopoulos and Loxley 1985) كما يزيد عدد الملتحقين بهذا النوع من التدريب مع زيادة حجم الوظائف المتاحة ، ويمكن أيضاً في الاتجاه الآخر أن يقال إن معدلات البطالة قد تقل، إذا كان أفراد المجتمع لديهم مهارات مهنية عالية .على سبيل المثال، لاحظ الحق والحق (1998) ، أن معدلات البطالة في اقتصادات شرق آسيا لا تزال منخفضة أساساً لأن السكان يمتلكون مهارات العمل المهني والتقني.

وزيادة الطلب على التدريبين التقني والمهني ايضاً تتأثر بالدور الذي تلعبه الحكومات مقارنة بدور القطاع الخاص .فالحكومات في معظم دول العالم تلعب دوراً محورياً مهماً في دعم مؤسسات التدريبين التقني والمهني في البلدان المتطورة اقتصادياً مثل كوريا .فسوق العمل في غالبيتها تعتمد على خريجي معاهد التدريب الحكومية (Bennell and Segerstrom, 1998) .. وحتى مع وجود المعاهد الخاصة فإن جودتها في معظم الدول النامية منخفضة مقارنة بالمعاهد الحكومية .كما انها تركز على التدريب المنخفض التكاليف مثل التدريب على المهارات الناعمة أو أعمال الحاسب الآلي.

**** سهولة الالتحاق بالتدريبين المهني و التقني (Training Access) :**

سهولة التسجيل بالبرامج التدريبية و عدم ارتفاع التكاليف و سهولة التنقل بين المؤسسات التدريبية وقربها من أماكن إقامة المتدربين؛ أمر يساعد بشكل كبير على نجاح نظام التدريبين التقني و المهني . بحيث يكون الإقبال على التدريب المهني كبيراً ويستوعب أكبر عدد ممكن من المتدربين .و في السياق نفسه ينبغي أن يكون مكان التدريب قريباً من أماكن قطاعات العمل، مما يساعد على تكثيف الزيارات الميدانية للمسؤولين بالشركات و الوقوف على وضعية التدريب و التأكد من مواعيمته و حداثة أجهزته وقدرته على استجابة احتياجات سوق العمل.

ونشير هنا إلى تجربة الولايات المتحدة على سبيل المثال، حيث نظام التعليم والتدريب يعمل لجعل التدريب في متناول جميع المؤهلين لذلك. ومدة التدريب في الكليات التقنية الأمريكية سنتان، حيث يكتسب المتدرب في نهايتها تدريباً تقنياً.. نظام الكليات التقنية كان مفتوحاً على أكبر نطاق لجميع الفئات العمرية و متعدد البرامج التدريبية. كما أن سهولة الإجراءات جعلها أيسر من الجامعات.. وقد اعتمدت البرامج في إعدادها على احتياجات قطاع الأعمال و متطلباته من المهارات الفنية و التقنية. و أدت هذه السياسة التدريبية إلى نجاح الكليات التقنية و الخريجين و رضا قطاع الأعمال.

**** بطالة الشباب وأهمية تدريبهم :**

تشير الإحصاءات الصادرة إلى أن نسبة البطالة بين الشباب تصل في بعض الدول العربية الى أكثر من 30% مقابل نسبة 6% للكبار. إن بقاء الشباب بعيداً عن العمل، أو فترات قصيرة فقط في العمل ، بعد أن تركوا التعليم في وقت مبكر جداً و بمهارات غير كافية، يحمل خطراً كبيراً من التهميش الاقتصادي و الإقصاء الاجتماعي، ولا شك أن رفع مهاراتهم من خلال التدريب يعد أمراً أساسياً في مساعدتهم للدخول، أو العودة إلى سوق العمل . وقد تأثر الشباب بشكل خاص من جراء الأزمة الاقتصادية الأخيرة خاصة في بلدان ما يسمى بـ (الربيع العربي)، حيث فاقمت المشكلات القائمة و أدت الى مستويات عالية من البطالة بين الشباب و زادت من الصعوبات في دخول سوق العمل في كثير من الأماكن، فالشباب الذين تتراوح أعمارهم بين (15 و 24) بالعالم العربي يشكلون غالبية السكان في الدول العربية، ولكن حصتهم في إجمالي معدل البطالة تعد الأكبر من بين الفئات العمرية الأخرى . وهذا يتطلب العمل على ثلاث جبهات (1) : القيام بكل ما هو ممكن لمنع التسرب بين الطلاب والحد من ترك الدراسة في سن مبكرة ، (2) تعزيز الجمع بين العمل والدراسة ، (3) تقديم " فرصة ثانية " لكل شاب في التأهيل والتدريب.. وهذا يتطلب إيجاد حوافز لتوظيف وتدريب الشباب وتشمل إعانات الأجور من أجل تشجيع أرباب الأعمال على توظيف المتدربين عن طريق تعويضهم عن الوقت الذي يقتضيه توفير التدريب على رأس العمل.

جدول يوضح معدل البطالة للشباب بين (15 و 24) سنة و البطالة العامة في الدول العربية 2012 :

الدول العربية	معدل البطالة للشباب	معدل البطالة العامة
الأردن	27.2	12.7
الإمارات	12.5	3.1
البحرين	15.3	4
تونس	28.3	14.1
الجزائر	31.3	13.8
جيبوتي	39.3	35.2
السعودية	29.6	5.6
السودان	39.3	17.3
سوريا	22.1	8.4
الصومال	45.3	34.7
العراق	30.2	17.5
عمان	20.2	6.7
فلسطين	37.1	21.5
قطر	15.2	2.4
الكويت	18.3	1.3
لبنان	34.3	15
ليبيا	9.3	18.2
مصر	29.8	15.6
المغرب	17.2	9.6
موريتانيا	43.3	33.2
اليمن	35.3	18.5

المصدر : منظمة العمل العربية

**** الإمارات العربية المتحدة.. مبادرة " أبشر " :**

لتعزيز مشاركة الكوادر الوطنية في الاقتصاد الوطني لدولة الامارات العربية المتحدة اطلقت وزارة العمل مبادرة " أبشر " وتأتي هذه المبادرة وفق رؤية متكاملة وواضحة تدعم مبادئ رؤية الإمارات 2021 بهدف رفع مستوى مشاركة الكوادر الوطنية في سوق القوى العاملة، وإيجاد فرص عمل للمواطنين على مستوى الدولة، وقد ارتكزت المبادرة على أربعة محاور إستراتيجية تخدم تحقيق الأهداف المرجوة من المبادرة، وهي على النحو التالي:

- إيجاد فرص عمل للمواطنين: حيث يهدف هذا المحور الى إيجاد فرص عمل للمواطنين خلال اطار زمني مدته خمس سنوات بالقطاع العام أو الخاص.. وقد قام البرنامج حتى حينه بتوقيع مذكرات تفاهم مع أكثر من (25) جهة لتوفير ما يزيد على (20,000) فرصة عمل للمواطنين خلال السنوات المقبلة ، وتوفر هذه الجهات الوظائف وفق مستهدفات توطين مرحلية مرتبطة بالعوامل المؤثرة على هيكل سوق العمل، والعلاقة بين العرض والطلب.
- **التدريب والتطوير :** يهدف المحور إلى تعزيز تنافسية المواطنين في سوق العمل لتبوء المناصب القيادية والفنية في القطاعات الإستراتيجية ويتم تنفيذه بالشراكة مع القطاع الخاص .ويتضمن هذا المحور برنامج " توظيف الخريجين في القطاع الخاص" الذي يهدف إلى توفير فرص عمل مناسبة للخريجين في القطاع الخاص، بحيث يتم تعيين المواطن كموظف متدرب لمدة لا تتجاوز 8 أشهر ومن ثم يتم تثبيته في وظيفة دائمة متفق عليها مسبقا ، وتقوم الحكومة بتوفير الدعم للجهات المشاركة في البرنامج ، الذي يتمثل في تحمل نسبة من المكافأة الشهرية وتكاليف التدريب المتخصص طوال مدة البرنامج . ويساعد البرنامج في الحد من تحديات توظيف الخريجين الجدد عن طريق صقل مهاراتهم ورفع كفاءتهم من خلال دمجهم في بيئة عمل حقيقية تساعدهم على الانتقال من الحياة الجامعية إلى حياة عملية أكثر سلاسة، وتكريس ثقافة التعليم المستمر لدى الخريجين وتطويرها وزيادة فرص التطوير المهني والتخصصي لديهم.
- **الإرشاد والتوجيه المهني :** ويهدف المحور الى تعزيز إيجاد ثقافة العمل المناسبة لدى المواطنين وإطلاعهم على القطاعات الإستراتيجية والوظائف الرئيسية من خلال تفعيل التواصل بينهم وبين الجهات المعنية بالتوظيف في الدولة .ويتضمن هذا المحور مشروع " إعداد دليل الوظائف والمسارات المهنية لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة "تحت إشراف لجنة فنية وطنية خاصة منبثقة عن وزارة شؤون الرئاسة وفي عضويتها كل من :الهيئة الوطنية للمؤهلات، وزارة العمل، مجلس أبوظبي للتوطين ومركز أبوظبي للتعليم والتدريب الفني والمهني، وتسهم في تحسين تنافسية دولة الإمارات ودفع عجلة النموالاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة.

**** الاشخاص ذوو الإعاقة :**

على المستوى العالمي العام، أربعة من أصل خمسة أشخاص ذوي إعاقة يعيشون تحت خط الفقر . ولا شك أن بقاء تلك الفئة دون عمل يشكل خسارة جسيمة لهم ولبلدانهم .ويعد التدخل الحكومي ضروريا جدا من اجل توفير فرص التدريب المناسبة لتلك الفئات، وقد تكون هناك حاجة الى إنشاء مراكز منفصلة لتدريب بعض المعوقين، ولكن هذه المرافق يجب أن تكون مصممة بشكل جيد وتتوافر فيها الخدمات لتقديم المساعدة المناسبة لذوي الإعاقة.

**** ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والاقتصاد غير المنظم :**

الأفراد الذين يعملون في المنشآت الصغيرة والعمل الحر، بما فيها تلك الموجودة في المناطق الريفية، والعاملون في الاقتصاد غير المنظم وفي أعمال غير منتظمة و غير مستقرة ينبغي توفير التدريب المناسب لهم بما في ذلك برامج التعلم مدى الحياة .إن برامج " الفرصة الثانية " في التأهيل،

علاوة على العلاج الوقائي بمنع التسرب في مراحل التعليم المختلفة، يساعد بشكل كبير في تحقيق الاندماج الاجتماعي. كما ينبغي وضع سياسات محددة ومستهدفة لمساعدة الشركات الصغيرة في الاستثمار لتنمية المهارات المطلوبة للعاملين فيها.

ولا شك أن تقديم التدريب المحلي لدعم العاملين بالمنشآت الصغيرة، جنباً إلى جنب مع دعم ما بعد التدريب في مجال تنظيم المشاريع والمعارض لبيع المنتجات المحلية وتسهيل الوصول إلى بنوك الائتمان، يعزز تحقيق التنمية المحلية خاصة بالأرياف.

**** برنامج "سند" للمشاريع الصغيرة في سلطنة عمان:**

من أجل الإسهام في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية في سلطنة عمان، تم إنشاء برنامج "سند" بهدف توفير فرص العيش لشريحة كبيرة من المواطنين الباحثين عن عمل عن طريق تشجيع، ودعم مشروعات التوظيف الذاتي ودعمها وتنمية المشروعات، وتطوير برامج التدريب وأساليبه بمشاركة القطاع الخاص، ويهدف البرنامج بشكل خاص إلى ما يلي:

- الإسهام في تشغيل القوى العاملة الوطنية.
- توظيف المهن والأعمال التي يمكن أن يشغلها العمانيون، وتشجيع ورعاية المبادرات الفردية ومشروعات التشغيل الذاتي وتشجيعها.
- المساهمة في تأهيل الأفراد وإعدادهم لدخول سوق العمل.
- تنمية المشاريع الفردية ووضع البرامج والخطط اللازمة لانتشارها.
- إنشاء الحاضنات بغرض تقديم الرعاية والدعم للأفراد الراغبين في تأسيس المشاريع الصغيرة.

**** تنوع مصادر التمويل ضرورة مهمة لاستدامة التدريب :**

من القضايا المهمة المتعلقة بالتدريبين التقني والمهني قضية التمويل، حيث يعد هذا النوع من التدريب مكلفاً جداً مقارنة بالتعليم العام أو الأكاديمي .. فيزيد تكاليف الطالب في منظومة التدريب التقني والمهني أكثر من عشرة أضعاف تكاليف الطالب في التعليم العام في دولة مثل كوريا الجنوبية (Middleton and Demsky, 1989)، وعلى الرغم من تكاليفه العالية، يبدو أن الصرف الحكومي على التدريبين التقني والمهني أقل بكثير من الصرف على التعليم العام أو الأكاديمي في معظم الدول النامية بما فيها الدول العربية .. وفي كل الدول العربية تقريباً، نسبة الإنفاق على التدريب التقني والمهني لا تزيد على 5% من الميزانية المخصصة للتعليم والتدريب بشكل عام مقارنة بـ 11% في الدول الصناعية. وبالتالي ضعف الميزانية المخصصة للتدريب التقني والمهني لا يمكن أن يساعد على تحقيق نتائج ملموسة .. إلى جانب ندرة الموارد العامة المخصصة للتدريبين التقني والمهني، تواجه الحكومات صعوبة كبيرة في قياس فعالية برامج التعليم والتدريب المهني، مما لا يشجعها على القيام باستثمارات في التعليم والتدريبين التقني المهني بالشكل المطلوب.

ويحتاج نظام التدريب إلى دعم الدولة باستمرار، فهي تتحمل مسؤولية وضع الخطط والاستراتيجيات لدعم التعليم والتدريبين التقني والمهني. وتلجأ الدول المتطورة إلى رسوم الدراسة والضرائب ودعم قطاع الأعمال من أجل توفير دعم مادي لنظام التعليم المهني والتدريب. وتعتمد الدول النامية على المنظمات الدولية مثل البنك الدولي والأمم المتحدة والمساعدات الأمريكية. ففي الولايات المتحدة يوجد على مستوى الولايات ما يسمى "صندوق الولاية للتدريب (State Training Fund: STF) أما في أستراليا وفي الدول القليلة السكان فإن هذه الصناديق تدار من طرف الدولة. ورغم تطور كوريا الجنوبية اقتصادياً فإن الحكومة هي الداعم الأول لنظام التدريب،

ورغم محاولات الحكومة إشراك القطاع الخاص فإنه لا يسهم إلا بشكل هامشي في نظام التدريبين التقني والمهني .

و خلاصة الأمر .. إن نجاح نظام التدريب المهني و مساهمته في رفع حجم الاستثمار مرهون ، بدعم الدولة من خلال سياساتها الداعمة لأنظمة التعليم المهني و التدريب و بنية تحتية تساعد على توفير نظام تدريبي قوي و فعال، بالإضافة إلى توفير نظام تمويلي فعال للتعليم المهني والتدريب و لكل ما يحتاجه من بنية تحتية و تجهيزات .. و تحتاج الدولة كذلك إلى وضع إطار معايير موحدة لاعتماد المهارات و تشجيع قطاع الأعمال على الانخراط في عملية التدريب التقني و المهني.

**** الأردن - الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب نموذج جديد للتدريب والتمويل :**

- تأسست الشركة 2007 كشركة خاصة غير ربحية مملوكة للقوات المسلحة بالتعاون مع وزارة العمل و القطاع الخاص ترأسها لجنة توجيهية عليا برئاسة دولة رئيس الوزراء.
- تدير الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب مراكز تدريبية تغطي بخدماتها كل مناطق الاردن، وهدفت الشركة إلى تدريب وتأهيل (30) ألف شاب و تشغيل قوى عاملة أردنية ورفدها للاقتصاد الوطني في قطاع الإنشاءات كعمالة محلية مؤهلة.
- كذلك هدفت إلى تخفيض نسب البطالة والحد من الفقر وإلى الإحلال التدريجي للعمالة المحلية محل العمالة الوافدة ، الذي يؤدي الى دعم الناتج المحلي الإجمالي.
- تنفرد الشركة بتنفيذ برنامج مهني عسكري متكامل يستهدف الفئة العمرية (17 – 35) سنة.

**** تونس .. رسم التدريبين التقني والمهني :**

تم إقرار رسوم التدريب أو ما يسمى " رسم التدريب المهني (TFP) " في عام 1993 كحافز للشركات لتقدم التدريب في أثناء الخدمة للعاملين فيها . وتم تصميم رسم التدريب المهني كنظام خصم مبني على أساس أن تدفع الشركات المصنعة ما نسبته 1% من جدول رواتبها ، وتدفع الشركات غير المصنعة نسبة 2% أما الشركات العاملة في التصدير وشركات " الأوفشور " فهي معفاة من دفع رسوم التدريب. وتتضمن النفقات التي يغطيها نظام الخصم ما يلي (1) : تحديد حاجات التدريب ، و تحضير خطط التدريب ؛ (2) برامج التدريب في أثناء الخدمة للعاملين في الشركة ؛ (3) الكلف التشغيلية للهيكليات الداخلية للمؤسسة المسؤولة عن تطوير المهارات.

**** مصر .. الصندوق الوطني للتدريب :**

تم تأسيس هذا الصندوق بموجب قانون العمل لسنة 2003 ، ومن المتوقع استخلاص موارده من نسبة 1% من صافي الأرباح السنوية للشركات والصناديق الحكومية.. وغيرها من التبرعات.. ويهدف الصندوق الوطني للتدريب إلى تمويل إنشاء مراكز وبرامج تدريبية وتطويرها وتحديثها من أجل تلبية احتياجات سوق العمل .

**** ضمان الجودة .. والمعايير القياسية .. والشهادات .. والاعتماد ومؤشرات الأداء :**

تحديد المعايير لنظام التدريب و تبنيها على المستوى الوطني و الإقليمي يُمكن من اختصار الوقت ونقص التكلفة لإعداد المدربين و المتدربين.. وسيؤدي إلى تسويق المخرجات بالقدر نفسه من التنافسية في جميع الأسواق الوطنية و الإقليمية ، حيث إن نظام تحديد المعايير و توحيد قواعد الجودة في التعليم

و التدريب المهني يجعل المسؤولين في قطاع الأعمال موقنين من أن خريجي نظام التدريب لهم التدريب نفسه سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي.

و هذا ما دفع بالاتحاد الأوروبي إلى إنشاء " نظام التأهيل الأوروبي (EQF) " ، الذي يربط مختلف أنظمة التأهيل الوطنية لجعل المؤهلات مقبولة و مفهومة عبر البلدان و الأنظمة الأوروبية . و الهدف الأول لنظام EQF هو حرية التنقل للمؤهلين داخل المنظومة الأوروبية . و قد قامت بعض الدول مثل أيرلندا الشمالية بتطوير برامج شراكات اجتماعية تتضمن هيئة محاسبة للتأكد من إتقان الطلبة وتمكنهم من المهارات المطلوبة قبل الالتحاق بسوق العمل . كما يسهم القطاع الخاص في التحقق من المهارات قبل العمل .

وتحدد الشراكات مع سوق العمل جودة مخرجات النظام التدريبي من خلال التعاون مع الفاعلين والعاملين في " قطاع التدريب المهني و التقني " .. وينبغي ربط التخرج و التأهيل لدى المتدربين بالكفاءة والمهارات و ذلك من خلال إنشاء نظام اعتماد للمهارات ومعايير التوظيف والجودة.

ولقد قامت عدة دول متقدمة صناعيا بإنشاء نظام التدريب المهني و التقني منذ عقود طويلة . واعتمدت بالدرجة الأولى على إشراك الصناعة بحيث أدى ذلك إلى تطور كبير في الميدان التكنولوجي للصناعة الثقيلة . و قد تم تطبيق هذا النظام في أستراليا و الولايات المتحدة و ألمانيا و كندا التي عرفت بنظام تدريبي متطور جدا . و توجهت اليابان إلى تركيز التدريب المهني و التقني في المستوى الثانوي مع إقامة روابط وشراكات مع قطاع الأعمال لتوظيف المتميزين من الخريجين . واهتمت ماليزيا وكوريا الجنوبية و سنغافورة بالتركيز على تطوير القوى العاملة والموارد البشرية بحيث إن جميع مكونات البلد من قطاع عام و خاص و منظمات اجتماعية تسهم في تدريب و تشغيل الأفراد، بالإضافة إلى اعتماد التأهيل من طرف جهات صناعية بناء على الكفاءة والمعايير المشتركة لنيل الشهادات التدريبية . أما في أستراليا فإن الصناعة تمثل الدعامه في قيادة التدريب التقني و المهني عبر المجالس الوطنية للمهارات والتي تضع معايير قطاع العمل و تحدد مقومات الكفاءة و تعد مقررات للبرامج التدريبية .. ، في واقع الأمر تقوم الشركات الصناعية ببيع الحقائق التدريبية للمؤسسات التدريبية عبر المجالس الوطنية للمهارات (National Skills Councils) ، أما في الولايات المتحدة فإن كل شركة تقوم بتحضير مقررات خاصة بها و تبيعها للمؤسسات التدريبية.

**** السعودية .. المقاييس السعودية للمهارات :**

"المقاييس السعودية للمهارات " هي جهة مستقلة تأسست لضمان تطبيق أعلى المعايير العالمية في مجالات التعليم والتدريب التقني في المملكة . وتعمل المقاييس السعودية للمهارات في البداية بالشراكة مع جهات التوظيف المحلية لوضع مواصفات وأسس المهارات الخاصة بالوظائف التي تشهد أكبر مستويات الطلب في المملكة، لتعمل بعد ذلك على ضمان مستوى رفيع من الجودة والحرص على التزام جميع الكليات التقنية والمعاهد التدريبية في المملكة بمعايير عالية تتناسب مع أفضل الممارسات العالمية. ويضفي عمل المقاييس السعودية للمهارات قيمة عالية تفيد الخريجين، إذ تمنحهم شهادات تبرز مهاراتهم وإمكاناتهم المتفوقة ومن مهام " المقاييس السعودية للمهارات " ما يلي:

- بناء وتحديث المعايير المهنية الوطنية من خلال تحليل احتياجات سوق العمل وتحديد المهن ذات الأولوية، ومن ثم، وبالتعاون مع الممارسين للمهن بسوق العمل، وضع معايير للمهن.
- تقييم واعتماد الممارسين للمهن والطلاب للتحقق من امتلاكهم المهارات .
- التقييم والاعتماد المؤسسي للكليات والمعاهد التقنية والمهنية.

**** شراكة قطاعات العمل والإنتاج مع منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني :**

على العكس من الدول المتقدمة صناعيا ، تتحمل الحكومات في معظم الدول العربية العبء الأكبر في إعداد القوى العاملة الوطنية وتجهيزها للعمل حيث تتكفل بنفقاتها التعليمية والتدريبية من خلال المؤسسات التعليمية والتدريبية التي أنشأتها وذلك لأنها تدرك أهمية القوى العاملة الوطنية في دفع مسيرة التنمية، إلا أن جهود الحكومات لا يمكن أن تتكامل وتحقق الأهداف المنشودة دون مشاركة وجهود مماثلة من قطاع العمل والإنتاج .

وتهدف الشراكة على المستوى المحلي بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني الحكومية والقطاع الخاص إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما: تأسيس أداة لتعزيز مشاركة القطاع الخاص في تصميم وتقديم التعليم والتدريب المهني والتقني وزيادة ملائمة التعليم والتدريب من حيث المحتوى وطرق التعلم وإصلاح المناهج وإدارة المؤسسات التدريبية.

إن تطوير تعاون قطاعات العمل والإنتاج في منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني يتطلب تأسيس (شراكة) بين الحكومة (متمثلة في قطاع التعليم والتدريب) وقطاعات العمل العام والخاص .

**** السعودية : معاهد الشراكات الإستراتيجية بين الحكومة والقطاع الخاص: PPP**

هذه المعاهد هي معاهد تدريب تقني متخصص غير ربحية تتبنى الحكومة ممثلة في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني إنشاءها وتشغيلها بشراكة إستراتيجية مع القطاع الخاص .. وتتولى المؤسسة بموجب تلك الشراكات إنشاء المعاهد، وتجهيزها بالتجهيزات الأساسية، ويشارك القطاع الخاص في التشغيل، وتوفير المدربين المتميزين، والبرنامج التدريبي، كما يوفر القطاع الخاص تجهيزات تخصصية .ويحصل المتدرب في أثناء فترة التدريب على عدد من المزايا ، منها انها تُحسب خدمته التدريبية من أول يوم توظيف وشهادة دبلوم عالٍ في التخصص، بالإضافة الى شهادة عالمية(مثل NVQ Level 3) أو النظام الياباني Level 4 أو ما يوازيه من الأنظمة العالمية .كما يحصل المتدرب على راتب شهري طوال فترة التدريب بتلك المعاهد.

**** السعودية .. كليات التميز (تدريب نوعي بخبرات دولية) :**

كليات التميز هي جهة تعليمية وتدريبية متقدمة أنشأها صندوق تنمية الموارد البشرية و"المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني" بهدف تقديم تدريب تقني تطبيقي بمعايير دولية في المملكة .وتقوم فلسفة كليات التميز على تقديم أرقى المعايير العالمية للتدريب التقني من خلال اختيار أفضل مقدمي التدريب عالمياً للتشغيل المستقل لعدد من الكليات التقنية في عدد من مناطق المملكة ، التي تركز برامجها المقدمة بشكل مباشر على تلبية احتياجات سوق العمل المحلية .

وينتج الانخراط في هذه الكليات الحصول على مستوى تدريب عالي الجودة، ومن عدد من الجامعات والكليات والمعاهد التقنية العالمية المرموقة التي تمكنهم من المنافسة في سوق العمل وتتيح لهم فرصة الحصول على مؤهل عالٍ من أرض الوطن دون الحاجة للسفر والاعتراب، كما تتيح لهم أيضا إمكان مواصلة الدراسة لمراحل أعلى في المؤسسات الأم في تلك الدول.

ووضعت هذه الكليات رسالتها بتمكين المتدربين من الوصول إلى أفضل المسارات المهنية من خلال تقديم الدعم اللازم للمعاهد المحلية والدولية وإقامة الشراكات مع أصحاب الأعمال، وبرؤية الربط بين المتدربين وأفضل معاهد التدريب العالمية وفتح الباب أمام المستقبل الواعد، والدراسة بالكليات تستمر ثلاث سنوات يخضع فيها المتدرب لبرامج تدريبية تطبيقية متخصصة، حيث تهتم في السنة

التحضيرية بتزويد الطالب أو الطالبة بمهارات اللغة الإنجليزية وتقنية المعلومات والعلوم الأساسية ومهارات الاتصال، بينما يحصل المتدرب في المرحلة الثانية على شهادة إكمال برنامج تطبيقي، يتم فيها تزويد الطالب أو الطالبة بمهارات أساسية تطبيقية في مجال التخصص، بالإضافة إلى مهارات متقدمة أساسية، أما المرحلة الثالثة فيحصل فيها الطالب أو الطالبة على شهادات الدبلوم، وفيها يتم تزويد الطالب أو الطالبة بمهارات متقدمة تطبيقية في مجال التخصص، ويخصص جزء من البرنامج للتطبيق الميداني.

**** تدريب المدربين /المعلمين(TTT) :**

يعد المدرب المتميز حجر الزاوية للتدريب العالي الجودة. ولذلك تحرص الدول المتقدمة صناعياً على اختيار أفضل المدربين للعمل بالكليات التقنية بحيث لا تقل الخبرة العملية في مجال التخصص عن (أربع سنوات) ومن أبرز مشكلات تنفيذ البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ضعف أداء المدربين - المعلمين المهنيين ، وهذا ناجم من ضعف التأهيل المسبق لمهنة التعليم والتدريب ، وتدني الرواتب مقارنة بنظرائهم العاملين في القطاع الخاص ، وضعف أو غياب حوافز تجويد الأداء ، وتدني أو غياب الخبرة العملية الميدانية في سوق العمل . وهناك محاولات جادة من بعض الدول العربية للنهوض بمستوى المدربين مثل تجربة المملكة العربية السعودية التي أنشأت أول كلية مخصصة لتدريب المدربين في المجالات التقنية والمهنية.

السعودية .. كلية المدربين التقنيين (فائزة بجائزة أفضل كلية دولية من قبل جامعة أكسفورد البريطانية العريقة لعام 2013 هـ) :

كلية المدربين التقنيين بالرياض هي أول مؤسسة تدريبية من نوعها في العالم العربي بدأت في استقبال المتدربين في شهر شوال من عام 2000 م. وتسعى الكلية إلى تزويد منظومة التدريب التقني والمهني بالمملكة بالمدربين التقنيين المتخصصين من خلال استقطاب خريجي الكليات التقنية المتميزين من حملة الشهادة الجامعية المتوسطة (الدبلوم) ، وإكسابهم المعارف والمهارات المتخصصة والمساندة؛ للحصول على شهادة البكالوريوس في الهندسة التقنية بالإضافة إلى شهادة مدرب تقني مهني معتمد؛ وفق المعايير العالمية من خلال التعاون مع أهم المنظمات العالمية المتخصصة في التدريب التقني والمهني (المنظمة الألمانية GIZ) .

وتمتد فترة التدريب في الكلية على مدى ثلاث سنوات تُطبَّق خلالها أنظمة عالية الجودة في التدريب والتطبيق على رأس العمل في القطاعين العام والخاص، وتُعتبر اللغة الإنجليزية لغة التدريب في عدد من التخصصات التقنية مثل الإنتاج الميكانيكي، والتبريد والتكييف، والإلكترونيات، والآلات والمعدات الكهربائية، والاتصالات والمعلومات، وقد اعتمدت الوكالة المركزية للتقويم والاعتماد الأوروبي (ZEVA) برامج البكالوريوس الهندسية التي تقدمها كلية المدربين التقنيين . كما فازت الكلية بجائزة أفضل كلية دولية من قبل جامعة أكسفورد العريقة ، كما تم اختيار عميدها(المدير العام) لدوره البارز في تقديم تدريب نوعي متميز.

**** التحول إلى الاقتصاد الأخضر والتأهيل للوظائف الخضراء :**

أصبح مفهوم " الوظائف الخضراء " رمزا لاقتصاد أكثر استدامة. ويقصد " بالوظائف الخضراء" : تلك التي تكفل تخفيف الأثر البيئي للشركات والقطاعات الاقتصادية وتؤدي إلى تخفيض مستوياته إلى حدود يمكن تحملها، ومن أمثلة هذه الوظائف، تلك التي توجد في قطاعات كثيرة من الاقتصاد، كالطاقة وإعادة تدوير المخلفات ، وفي الزراعة والتشييد والنقل. وكل هذه الوظائف من شأنها أن تسهم في تخفيض استهلاك الطاقة وحسن استخدام المواد الأولية والمياه من خلال استراتيجيات تعمل على

تخليص الاقتصاد من الكربون وتقليل انبعاث الغازات الدفيئة، وتخفيض أو إزالة جميع أشكال النفايات والتلوث، وحماية وإصلاح النظم البيئية والتنوع البيولوجي .

وتعرف " منظمة العمل الدولية" "الوظائف الخضراء" بأنها: "عمل لائق من شأنه أن يخفف من آثار نشاط الشركات والقطاعات الاقتصادية على البيئة وخفضها إلى مستويات مستدامة، أو أنها عمل يتضمن وظائف تحافظ على البيئة وتعيد تأهيلها .

إن جميع الوظائف في كل القطاعات الاقتصادية تخضع الى " التخضير " من حيث المبدأ ، لكن ستة قطاعات ستكون الأكثر بروزا ، وهي :إمدادات الطاقة خاصة الطاقة المتجددة؛ والبناء، والنقل ، والصناعة الأساسية ، والزراعة ، والغابات، حيث ستوفر تلك القطاعات ملايين الوظائف الخضراء . ويشير تقرير الوظائف الخضراء في (مجموعة العشرين) إلى أن قطاع الطاقة المتجددة وحده سيوجد على الأقل 2.3 مليون وظيفة في ست دول فقط من " مجموعة العشرين " . كما يقدر التقرير نفسه أن التدابير الرامية إلى الحد من انبعاثات CO2 ثاني أكسيد الكربون، ومن استهلاك الطاقة في قطاع البناء السكني يمكن أن تولد 3.5 مليون وظيفة جديدة بحلول عام 2050.

ولا شك ان التحول الى الاقتصاد الاخضر قد بدأ تطبيقه بالفعل في بعض الدول العربية . وربما ستضطر الدول العربية الى هذا التحول بفعل الضغوط الدولية ومنظمات حماية البيئة في السنوات المقبلة . ولاشك أن الافتقار إلى المهارات ذات العلاقة بالوظائف الخضراء قد يصعب على الدول العربية هذا التحول مما يجعل هناك حاجة ملحة للتدريب على تلك الوظائف .وتشير الدروس المستفادة من التجارب السابقة إلى أن الانتقال إلى " طاقة أنظف " يتطلب خطوات استباقية لتسهيل تكيف أسواق العمل لتحقيق أقصى قدر من فرص العمل الجديدة ومعالجة المشاكل المرتبطة بفقدان الوظائف المحتملة .وتتمية المهارات تلعب دورا بارزا في كل الجوانب ذات الصلة بهذا المسعى.

لبنان .. الوظائف الخضراء :

يتوقع مصرف لبنان قيام مشاريع خضراء بقيمة 100 مليون دولار أمريكي خلال السنوات الخمس المقبلة، و أن من شأن الأبنية الخضراء استحداث 2800 وظيفة خضراء سنويا بين 2011 و2014، وسيكون لخضرة قطاع البناء، بحسب الدراسة أو التقييم ، وقع كبير على عمل مهندسي التصميم وستؤدي إلى استحداث وظائف جديدة كالمدققين في الطاقة والمراقبين البيئيين ومنسقي البناء الأخضر وموردي المواد والأنظمة الخضراء .كما ستؤدي إلى تحوّل وظائف أخرى، وبالأخص وظيفة السمكري والكهربائي والعاملين في مجال العوازل، وخسارة بعض الوظائف كذلك المرتبطة بمواد البناء ذات الطاقة المكثفة العالية والملوثة.

وفي مجال إدارة النفايات يبلغ العدد الحالي للوظائف الخضراء بحسب الدراسة نحو 3400 وظيفة، وتتركز في إدارة النفايات الصلبة ومعالجة النفايات الخطرة والمياه العادمة، ومن المتوقع في حال تطبيق الخطط المرسومة خلال العقد المقبل أن يتم استحداث ما بين 1900 و 2500 وظيفة جديدة بحلول عام 2020 كما لاحظت الدراسة زيادة واضحة في الوظائف الخضراء في قطاع الزراعة، ويبلغ عددها حاليا في كل من الإدارة المتكاملة للأفات والزراعة العضوية نحو 700 وظيفة.

**** المصدر صحيفة الإقليم انفو**

: <http://www.ikliminfo.com/viewarticle.php?id=1583>

** الخلاصة :

- تحتاج الدول العربية إلى بناء منظومة تدريب تقني ومهني قادرة على تحقيق تدريب عالي الجودة وطويل الأجل بشكل متكافئ لجميع الفئات المعنية .. و ذلك بتوفير:
- نظام تدريب تقني ومهني TVET ذي قدرة كبيرة على الاحتواء بواسطة معلمين و مدربين أكفاء وطرق تدريبية مبتكرة بالإضافة إلى بنية تحتية عالية الجودة.
- نظام تدريب تقني و مهني أساسي عالي الجودة (I-TVET) مع إشراك المتعلمين والمتدربين و الآباء حتى يكون هذا النظام قادرا على تزويد المتدربين بمهارات مهنية متميزة.
- نظام تدريب تقني و مهني مستمر (C-TVET) في تناول الجميع وذي توجه وظيفي.
- تعزيز نظم الحوكمة القائمة وبناء وتطبيق آليات المتابعة والتقييم لتضيق الفجوة بين السياسات والاستراتيجيات من جهة، والتطبيق الفعلي لها على أرض الواقع من جهة أخرى، وتحقيق ذلك من خلال آليات عملية لشراكة فاعلة بين جميع الأطراف ذات العلاقة.
- تحديث وتطوير آليات تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات، بما يضمن استدامة مواءمة برامج التعليم والتدريب التقني والمهني لتلك الاحتياجات المتسارعة التغير، من خلال استحداث ادوات متطورة لتحديد واستشراف الاحتياجات في شراكة مع الجهات ذات العلاقة.
- تنويع مصادر التمويل ورفع كفاءة استخدام التمويل المتاح، وبناء شراكات فاعلة مع القطاعات الاقتصادية والمجتمع المدني؛ مع دعم استقلالية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني وتطوير نظم المحاسبة (المساءلة) .
- نظام تدريب تقني ومهني TVET مبني على مقاربة المخرجات التدريبية، و من شأنه أن يدعم مرونة المسارات التدريبية و يسهل عملية التجسير بين مختلف الأنظمة التعليمية (التعليم الاساسي، التدريب التقني و المهني، التعليم الجامعي، التعليم المستمر للكبار) و الذي سيمنح مصداقية للمؤهلات و التدريب المكتسب بما في ذلك المهارات المكتسبة في مكان العمل.
- نظام عربي للتعليم و التدريب بأنظمة تأهيلية شفافة تسمح بتنقل المخرجات التدريبية والاعتراف بالمؤهلات و الكفاءات داخل الدول العربية .. وهذا يتطلب وضع نظام مؤهلات عربية موحدة.
- تعزيز تكافؤ فرص الالتحاق بالتعليم والتدريب التقني والمهني للجميع دون تمييز، مع الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة والفئات الأقل حظاً.
- تمكين المرأة في مهن غير تقليدية ذات فرص واعدة للعمل، والاهتمام بإجراء دراسات عن الصعوبات التي تواجه عمل المرأة في بعض المجالات والعمل على معالجتها من خلال سياسات وبرامج تعليم وتدريب تقني ومهني مناسبة.
- توفير خدمة المعلومات و التوجيه والإرشاد لجميع الفئات العمرية التي تسمح للأفراد باتخاذ القرارات السليمة في مجال تعليمهم أو مجالهم المهني والوظيفي.
- تشجيع التعاون بين الدول والمنظمات الاقليمية والدولية لتبادل أفضل الممارسات والخبرات، وإطلاق مبادرات اقليمية لتعزيز التعاون العربي وربطها بالمبادرات الدولية .

** المراجع:

- الشافعي، محمد صبري(2005) ، واقع وأفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية .ندوة متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية-منظمة العمل العربية يونيو 2005.
- الرقاد، محمد خلف(2006) ، التدريب والتعليم المهني وإعداد الموارد البشرية واقع التعليم والتدريب المهني في الأردن.
- سويلم، عبد المجيد(2007) ، مشكلات الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل في فلسطين .
- العتيبي، منير ، تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودية .كلية التربية - جامعة الملك سعود.
- الغضبان، جرجس (1998) التعليم والتدريب المهني .جمعية العلوم الاقتصادية السورية.
- دائرة البحوث الاقتصادية في غرفة تجارة وصناعة عمان(2001) ، دور التعليم والتدريب الخاص في توظيف الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي، اللقاء الأول لمؤسسات ومراكز التعليم والتدريب الأهلي بدول مجلس التعاون الخليجي 16 مايو 2001 م.
- العوضي، بدرية(2005) ، التجربة الكويتية لتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم التطبيقي والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل ، الندوة القومية الخاصة" الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات أسواق العمل العربية - منظمة العمل العربية 16-14يونيو 2005م.
- حمودي ، أحمد جميل .(2008) واقع سياسات تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في سوريا .الحوار المتمدن- العدد 2455 .
- تقرير البنك الدولي السادس .(2008) ، الطريق غير المسلوک ..اصلاح التعليم بمنطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا.
- الأمم المتحدة، الجمعية العامة، اللجنة التحضيرية لمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة،" التقدم المحرز حتى تاريخه والثغرات المتبقية في تنفيذ نتائج مؤتمرات القمة الرئيسية في ميدان التنمية المستدامة، وتحليل المواضيع المطروحة في المؤتمر" ..
- ، (17- 19 مايو 2011) ، A/CONF.216/PC/2 ، ص.25 .
- التقرير السنوي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لعام (1433) .
- Boyd, T.F. and Lee, C. (1995) Educational Need and Economic Advancement: The Role of Vocational Education in the Republic of China, In: Yee (ed.), pp. 193-210.
- Bennell, P. (1995) General versus Vocational Secondary Education in Developing Countries: A Review of the Rates of

Return Evidence. IDS Working Paper 23. Sussex, Brighton: Institute of Development Studies.

-
- Chung, Yue-Ping (1995) Returns to Vocational Education in Developing Nations, In: Carnoy, M. (ed.) International Encyclopedia of Economics of Education. Oxford: Pergamon, pp. 175-81.
- Haq, Mahbub ul and Khadija Haq (1998) Human Development in South Asia 1998. Karachi: Oxford University Press.
- Unesco (1984) Technical and Vocational Education: Country Studies. Bangkok: Unesco Regional Office for Education in Asia and the Pacific.
- Unesco (1999) Statistical Yearbook. Paris.
- *European Center For the Development of Vocational Training (Cedefop)*. . <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/mission.aspx>



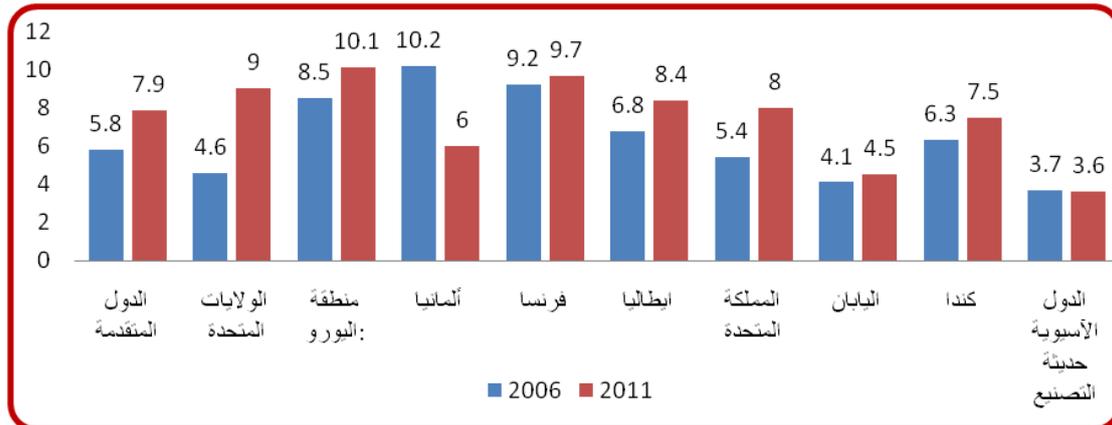
ريادة الأعمال ودور المشروعات الصغرى المحور الثالث : والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل

مقدمة :

تعتبر الاختلالات الهيكلية في أسواق العمل وارتفاع معدلات البطالة من التحديات التي تواجه الكثير من الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء، إلا أن عمق هذه الاختلالات يختلف من دولة إلى أخرى تبعاً لمستويات التطور الاقتصادي وهيكل الاقتصاد من جهة، وخصائص سوق العمل وبنيتها من جهة أخرى، هذا إضافة إلى عوامل أخرى تتعلق بالتوزيع النسبي للسكان ومستوى التقلبات في الدورة الاقتصادية .. وقد يعتقد البعض أن الدول المتقدمة لا تعاني معدلات بطالة مرتفعة، إلا أن هذا الاعتقاد خاطئ في حالة كثير من هذه الدول، فقد بلغت نسبة البطالة في الدول المتقدمة بمجملها عام 2011 نحو 7.9% ، أما في الولايات المتحدة ومنطقة اليورو فقد بلغ معدل البطالة فيهما عام 2011 نحو 9% و 10.1% على التوالي. وتعتبر المعدلات السابقة مرتفعة نسبياً إذا ما قورنت بنظيرتها في اليابان والدول الآسيوية الحديثة التصنيع التي بلغ معدل البطالة فيها 3.6% و 4.5% على التوالي (صندوق النقد الدولي 2012).

ولو أردنا تقييم نتائج سياسات دعم التشغيل وتقليل البطالة التي اتبعتها الدول خلال السنوات الأخيرة من خلال مقارنة معدلات البطالة في عام 2011 بنظيرتها عام 2006 ، فسنرى أن معدل البطالة في الدول المتقدمة بمجملها قد ارتفع من 5.6% إلى 7.9%، بينما ارتفع معدل البطالة في بعض الدول الأخرى بمعدلات متفاوتة، كما هو مبين في الشكل رقم (1) ويلاحظ من الشكل أن معدلات البطالة قد ارتفعت في جميع الدول قيد الدراسة باستثناء ألمانيا والدول الآسيوية الحديثة التصنيع التي شهدت معدلات البطالة فيها تراجعاً واضحاً في حالة الأولى وتراجعا طفيفا جدا في حالة الثانية .. ويمكن تفسير ذلك بأن نجاح أي سياسات أو جهود لتخفيف البطالة يتطلب عدداً من المقومات الرئيسية أهمها الاستقرار الاقتصادي والسياسي.

شكل رقم(1)



تطور معدلات البطالة في بعض الدول المتقدمة بين عامي 2006 و 2011
** المصدر: صندوق النقد الدولي .. قاعدة بيانات " آفاق الاقتصاد العالمي " 2012 .

وبالاطلاع على معدلات البطالة السابقة، نستطيع أن نجزم أن مشكلة البطالة في غالبية الدول العربية أكبر بكثير مما هي عليه في الدول المتقدمة، وقد وصلت الحال منذ عقود من الزمن إلى اعتبار البطالة من أبرز وأهم التحديات التي تواجه الدول العربية. ويشير الاقتصاديون والسياسيون إلى أن البطالة من أهم المبررات والأسباب الرئيسية للتطورات السياسية التي أصابت بعض الدول العربية في السنوات الأخيرة. وتتبع خطورة مشكلة البطالة من ارتباطها الوثيق بعدد من القضايا ، أهمها مشكلة الفقر وتدني مستوى المعيشة وتدني الإنتاجية وارتفاع عبء الإعاقة وهدر الموارد البشرية. كما تتبع من حقيقة أن تأثيرها لا يقتصر على العاطل عن العمل وحده بل يتعداه ليشمل أسرته ومجتمعه. وينظر البعض إلى البطالة على أنها أحد أشكال حرمان الإنسان من أبسط حقوقه وهو الحصول على العمل المناسب لقدراته الشخصية ومهاراته وإمكاناته الجسدية والذهنية التي استثمر فيها لسنوات عديدة (الشمري 2005).

وتعتبر معدلات البطالة في الدول العربية من أعلى النسب عالمياً ، إذا ما استثنينا الدول التي تجتاحها الأزمات السياسية والحروب الدولية والنزاعات المحلية والأهلية. ويمكن القول إن معدلات البطالة في الدول العربية أعلى بكثير مما تظهره الإحصاءات الرسمية ، لا سيما إذا أخذنا في عين الاعتبار كفاءة عملية جمع المعلومات في بعض هذه الدول، والبطالة المقنعة في أروقة الأجهزة والمؤسسات الحكومية التي تستوعب من الأيدي العاملة أكثر بكثير بل بكثير جداً مما تحتاجه لإنجاز ما لديها من أعمال، الأمر الذي يسهم وبشكل واضح في تخفيض الإنتاجية وزيادة العبء على الموازنة العامة. وقد شهد معدل البطالة في الدول العربية في السنوات الأخيرة ارتفاعاً ملحوظاً نتيجة العديد من العوامل الاقتصادية والسياسية المحلية والإقليمية والدولية ، أبرزها الأزمة المالية العالمية عام 2008 والأحداث السياسية في بعض الدول العربية (تونس ومصر واليمن وليبيا وسوريا) ، وقد بلغ عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية عام 2011 نحو 17 مليوناً ، وبلغ معدل البطالة في العام نفسه نحو 16% (صندوق النقد العربي 2012) . وتزداد حدة مشكلة البطالة في الدول العربية عند التدقيق في خصائص العاطلين عن العمل وتوزيعهم النسبي حسب الجنس والمستوى التعليمي والقطاع ومدة التعطل عن العمل، كما سنرى لاحقاً في هذه الورقة.

وفي إطار السعي الدائم للتقليل من معدل البطالة في بعض الدول وتثبيته ومنعه من الارتفاع في دول أخرى، قامت الدول العربية باستخدام السياسات الحكومية المالية والنقدية والتجارية بكامل أدواتها لهذه الغاية، إلا أننا لم نر تحسناً ملحوظاً في نتائج هذه السياسات على أرض الواقع. ويمكن أن يُعزى تواضع هذه النتائج إلى حقيقة تتمثل في أن نجاح السياسات الحكومية في التقليل من البطالة وإصلاح الاختلالات التي تعانيها أسواق العمل يحتاج إلى مقومات وشروط لا بد من توافرها حتى تؤدي هذه السياسات أكلها. وهنا بدأت الأنظار تتجه إلى القطاع الخاص ودوره في التشغيل، الذي كان له الدور الأكبر في رفع نسب التشغيل في كثير من الدول العربية في العقدين الأخيرين .

وبتحليل هيكل ومكونات القطاع الخاص، يتبين أن الغالبية العظمى من المشروعات الإنتاجية السلعية والخدمية التي تشكل القطاع الخاص وتساعد في إيجاد هذا العدد الهائل من فرص العمل في غالبية الدول العربية ما هي إلا مشروعات صغيرة ومتوسطة. (Magableh, 2012) وفي هذا الوقت بدأت النداءات- المتأخرة نسبياً - التي تؤكد أهمية قطاع المشروعات الصغيرة والصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام ، وفي التشغيل والحد من البطالة بشكل خاص، باعتباره الوسيلة الأفضل والمتاحة نظراً لما يتمتع به من خصائص ومقومات.

تبرز أهمية المشروعات الصغيرة والصغيرة والمتوسطة من ارتباطها الوثيق بالريادة والابتكار وتشجيعها العمل الحر والمبادرات الإنتاجية الفردية والجماعية. كما تكتسب أهمية كبيرة نظراً لما تتمتع به من مرونة وقدرة على التكيف والانتشار، الأمر الذي يمكنها من تعزيز فرص النمو المتوازن وتحسين العدالة في توزيع الدخل. وتعتبر هذه المشروعات أحد آليات تنفيذ ما أصبح يسمى " سياسة

التوظيف الذاتي" ، وتسهم هذه المشروعات في زيادة الدخول وتوليد وخلق فرص العمل، وتعمل كذلك على إيجاد طاقات إنتاجية جديدة، ورفع إنتاجية العمل، وتحسين المستوى المعيشي لأصحابها والعاملين فيها ولأسرهم. كما تعمل هذه المشروعات على زيادة القدرة التصديرية، الأمر الذي يعكس على معدلات النمو في الناتج المحلي الإجمالي وعلى توازن ميزان المدفوعات والإيرادات العامة الضريبية وغير الضريبية وحجم الاحتياطيات من العملات الصعبة، وعلى حالة التوازن التنموي والجغرافي داخل البلد الواحد، هذا بالإضافة إلى دورها في التنمية الاجتماعية (Newberry, 2006; Holcombe, 1995; Zeller & Diagne, 2001

وعلى الرغم من كل الدلائل التي تشير إلى أهمية دورها التنموي وتحسنه، لا نستطيع تجاهل حقيقة أن هذه المشروعات تواجه العديد من المعوقات والتحديات. ومن أهم هذه المعوقات عدم توافر البيئة الاستثمارية الملائمة لنشأة وتأسيس هذه المشروعات وتطورها، وصعوبة الوصول إلى/ والحصول على/ التمويل، وصعوبة الوصول إلى الأسواق، وصعوبة الحصول على خدمات الدعم الفني، ونقص المعلومات، بالإضافة إلى معوقات إدارية وفنية على مستوى المشروع وعلى مستوى القطاع الذي تعمل فيه هذه المشروعات. وتواجه هذه المشروعات معوقات خلال جميع مراحل عمر المشروع (مرحلة ما قبل التأسيس، مرحلة التأسيس، مرحلة التشغيل، ومرحلة التقييم والتطوير) ، ويصنف آخرون المعوقات التي تواجه هذه المشروعات حسب مصدرها إلى معوقات ناجمة عن عوامل داخلية ومعوقات ناجمة عن عوامل خارجية، هذا بالإضافة إلى تقسيمات أخرى عديدة. ولا بد من الإشارة إلى أن هذه المعوقات تختلف من بلد إلى آخر، ومن قطاع إلى آخر داخل البلد الواحد، ومن منطقة إلى أخرى. كما أنها قد تختلف من وقت إلى آخر داخل البلد الواحد أو القطاع الواحد تبعاً لبعض التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية (Magableh, 2007) وللتقليل من تأثير هذه المعوقات فإن ثمة مقومات لا بد من توافرها حتى تستمر هذه المشروعات في لعب الدور المطلوب والفاعل في عملية التنمية الشاملة. ومن أهم هذه المقومات سهولة ممارسة أنشطة الأعمال وتوافر البيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسة والقانونية والتشريعية المناسبة، وتعزيز الوعي الاستثماري لدى قطاع الأسر، وتطوير وتعزيز الروح الريادية وروح المبادرة لدى الخريجين والعاطلين عن العمل، وتوفير البنية التحتية المناسبة، والعمل على إيجاد حاضنات الأعمال التي تساعد هذه المشروعات في مراحلها التشغيلية الأولى (Chen, 2006; OECD-APEC, 2007).

وبناء على ما سبق، وانطلاقاً من حجم مشكلة البطالة في الكثير من الدول العربية واختلالات سوق العمل ، فإنه لا بد من تأكيد أهمية بذل كل الجهود لمواجهة هذه المشكلة. وفي ظل التوضع الكبير في نتائج السياسات الحكومية بهذا الخصوص وظهور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة كلاعب أساسي في هذا الشأن نظراً لما تتمتع به من خصائص وإمكانات، وبعد تبيان الحجم الكبير للمعوقات والتحديات التي تعترض نمو هذه المشروعات، أصبح لزاماً على كل الأطراف (الحكومة ومؤسسات القطاع الخاص والقطاع العائلي ومؤسسات المجتمع المدني والمانحين والمؤسسات الاقتصادية الدولية) أن تبذل ما في وسعها لتوفير المناخ المناسب الذي يساعد في نمو هذه المشروعات وتطورها ويدعم قدرتها على إيجاد فرص العمل ودعم التشغيل. وعليه، نرى وجود ضرورة ملحة لإيجاد عدد من الآليات التي تعمل على تعزيز دور هذه المشروعات في دعم التشغيل والحد من مشكلة البطالة.

وفي هذا الشأن، عمد عدد من الدول العربية إلى تحديد مقومات هذه المشروعات ومميزاتها بدقة من أجل تعظيم الاستفادة منها، كما عملت على تحديد المعوقات التي تواجهها من أجل العمل على تذليلها. ونتيجة لذلك ، ظهر العديد من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المعنية بتطوير هذه المشروعات من خلال تهيئة ظروف مناسبة لنشأة هذه المشروعات وتأسيسها، ورعايتها خلال مراحل الإنتاج الأولى (تمكينها) ، ومساعدتها في حل مشكلاتها في مراحلها المتقدمة، وتوجيهها للتوسع والتطور في المراحل اللاحقة من خلال ما تقدمه من خدمات تطوير الأعمال. كما ظهرت حاضنات الأعمال التي تهدف إلى

زيادة فرص نجاح واستمرارية المشروعات الصغرى والصغيرة خلال مراحل الإنتاج الأولى. وجنبا إلى جنب مع ما سبق من خدمات، ومن أجل الوصول إلى أكبر قدر من مقومات النجاح والتطور لهذه المشروعات، أصبح من الضروري العمل بجدية كاملة على زيادة سهولة ممارسة أنشطة الأعمال وتحسين البيئة الاستثمارية في الدول العربية .. وهنا نخلص إلى أن توفير خدمات تطوير الأعمال وأشكال الدعم الفني الأخرى ، وإيجاد حاضنات الأعمال ، وتوفير بيئة عمل جاذبة تساعد على النمو هي أهم مرتكزات تعظيم دور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل .

وعليه ، تتكون هذه الورقة من سبعة أجزاء. يعرض الجزء الأول واقع البطالة في الدول العربية وأسبابها وأنواعها، بينما يعرض الجزء الثاني مفهوم المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة وخصائصها وأهميتها ومعوقات نموها وآليات تعزيز دورها في دعم التشغيل. أما الجزء الثالث فيناقش موضوع الدعم الفني وخدمات تطوير الأعمال، و الجزء الرابع يقدم عرضا لمفهوم وأهمية وأنواع حاضنات الأعمال ودورها في تعزيز دور المشروعات المحتضنة في دعم التشغيل. ويناقش الجزء الخامس البيئة الاستثمارية ومدى سهولة ممارسة أنشطة الأعمال في الدول العربية وتأثير ذلك على المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة. ويعرض الجزء السادس أبعاد وأهمية مسألة جودة الوظائف في المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة. أما نتائج الدراسة وتوصياتها فيعرضها الجزء السابع والأخير.

**** البطالة في الدول العربية :**

يعرض هذا الجزء واقع البطالة في الدول العربية وبعض المؤشرات المرتبطة بأسواق العمل العربية، كما يعرض أهم أسباب البطالة وأنواعها.

**** واقع البطالة في الدول العربية :**

تعتبر مشكلة البطالة من أبرز التحديات التي تواجه الدول العربية وصانعي القرار فيها. وتتمثل أبعاد هذه المشكلة في ارتفاع معدلات البطالة واستمرارية المشكلة منذ عقود مضت وتجدد المشكلة المستمر بسبب التدفق المستمر للداخلين الجدد إلى أسواق العمل. كما برزت أهمية إضافية لهذه المشكلة ، حيث أصبحت محركا لبعض التطورات السياسية في المنطقة، وإن دل هذا على شيء فإنما يدل على خطورتها وتأثيرها على المستويين الكلي والجزئي، فتأثيرها يكاد يصل إلى كل أسرة وإلى كل فرد .

بلغ عدد القوى العاملة في الدول العربية عام 2011 نحو 122 مليون نسمة ، أي ما نسبته 34.5% من عدد السكان، لكن هذه النسبة تميل للارتفاع في كثير من الدول بسبب توقعات بتغير التوزيع النسبي للسكان حسب العمر خلال السنوات المقبلة ، وهو ما يطلق عليه البعض " الفرصة السكانية) " (المجلس الأعلى للسكان 2010). ويتمركز نحو 57.4% من القوى العاملة العربية في خمس دول وهي : مصر 26 مليونا والمغرب 12 مليونا والجزائر 10 ملايين والسودان 14 مليونا والعراق 8 ملايين ، وهي الدول التي تمتاز بارتفاع عدد السكان. وعلى صعيد التوزيع القطاعي للقوى العاملة، تشير البيانات إلى تمركزها في قطاعات الخدمات (60.8%) ، أما توزيع القوى العاملة حسب الجنس، فيشير إلى أن 29% من القوى العاملة هي من الإناث، وتميل هذه النسبة إلى الارتفاع مع توجه الإناث للانخراط في سوق العمل (صندوق النقد العربي 2012) .

أما فيما يتعلق بمعدل البطالة في الدول العربية مجتمعة ، فقد بلغ نحو 16% ، وهو أعلى من معدلات البطالة في الدول والمجموعات الدولية الأخرى التي سبقت الإشارة إليها في الشكل رقم (1) ويقدر عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية بنحو 17 مليونا - أي ما يقارب 6% من مجموع

العاطلين عن العمل في العالم. وتتركز النسبة الأكثر من العاطلين عن العمل في كل من مصر والسودان والمغرب والجزائر والعراق. وقد شهد الكثير من الدول العربية مثل تونس ومصر وليبيا وسوريا واليمن ارتفاعا في معدل البطالة نتيجة ظروف عدم الاستقرار التي عانتها وتعانيها هذه الدول في الفترة الأخيرة. وقد تراجعت قدرة بعض الدول التشغيلية نتيجة تراجع الإنتاج وإغلاق بعض المؤسسات بعيد الأزمة المالية العالمية والتطورات السياسية الأخيرة وتراجع التدفقات المالية الخارجية ونقص الصادرات وعوائد السياحة وتزايد عجز الموازنات العامة. وقد رافق هذه العوامل التي أدت إلى توضع مستوى الطلب على العمل زيادة في عرض العمل بنسب تفوق قدرة الاقتصاد والطاقة الاستيعابية لسوق العمل.

الجدول رقم (1) يبين معدلات البطالة في كل الدول العربية. تراوح معدل البطالة بين 59% في أعلى مستوياته في جيبوتي و0.5% في أدنى مستوياته في قطر. وبالاطلاع على الجدول يمكننا ملاحظة ارتفاع معدلات البطالة في الدول الأقل دخلا (موريتانيا، والسودان، واليمن وجيبوتي وجزر القمر)، وفي الدول التي تشهد حالة من عدم الاستقرار (العراق والصومال وليبيا) وفي فلسطين. كما يمكننا ملاحظة تدني معدلات البطالة في كل من قطر والإمارات والبحرين، حيث لم تتجاوز 4.5% في أي منها. ويجدر الانتباه إلى أن معدلات البطالة في كل من الكويت (5.9%) والسعودية (5.4%)، وعمان (6.7%) أقل من معدلات البطالة في غالبية الدول إلا أنها أعلى من نظيراتها في دول مجلس التعاون الأخرى.

جدول رقم (1) معدلات البطالة في الدول العربية :			
الدولة	معدل البطالة (%)	الدولة	معدل البطالة (%)
الأردن(2011)	12.9	اليمن(2011)	18
الإمارات(2011)	4.3	تونس(2009)	18.9
البحرين(2011)	3.7	الجزائر(2009)	9.8
السعودية(2009)	5.4	جيبوتي(2008)	59
سوريا(2011)	14.9	السودان(2008)	20.7
العراق(2008)	15.4	الصومال(2007)	34.7
عمان(2007)	6.7	ليبيا(2007)	18.2
فلسطين(2010)	26.6	مصر(2009)	11.9
قطر(2009)	0.5	المغرب(2011)	8.9
الكويت(2009)	5.9	موريتانيا(2010)	23.9
لبنان(2009)	6.4	جزر القمر(2009)	20

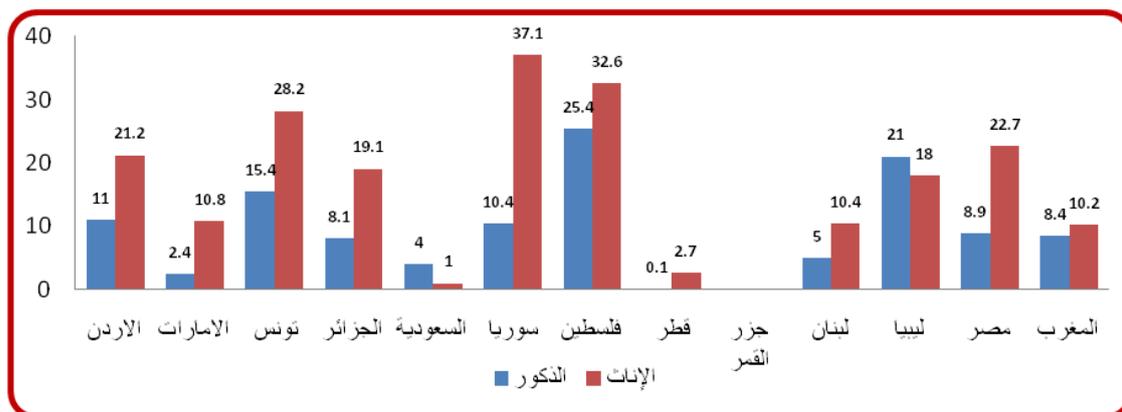
** المصدر : صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2012

وبتحليل بعض المؤشرات المرتبطة بأسواق العمل العربية، نستنتج أن معدلات البطالة بين الإناث أعلى من معدلات البطالة بين الذكور في جميع الدول العربية دون استثناء. وقد تراوح معدل البطالة بين الذكور بين 0.1% في حالة قطر و 25.4% في حالة فلسطين، بينما تراوح معدل البطالة وسط الإناث

بين 2.7% في حالة قطر و 44% في حالة موريتانيا، انظر الشكل رقم (2). كما يمكن ملاحظة تركّز البطالة في صفوف طالبي العمل لأول مرة، وهذا دليل على عدم القدرة على مواكبة الأعداد المتزايدة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل. وتشير الإحصاءات إلى أن نسبة العاطلين عن العمل من طالبي العمل لأول مرة تزيد على 50% في غالبية الدول العربية، انظر الشكل رقم (3)، بالإضافة إلى ما سبق، يمكن القول إن البطالة في الدول العربية تتركز بين الشباب والمتعلمين، وان فترات الانتظار للحصول على الوظيفة قد تتجاوز السنة في كثير من الدول.

شكل رقم (2)

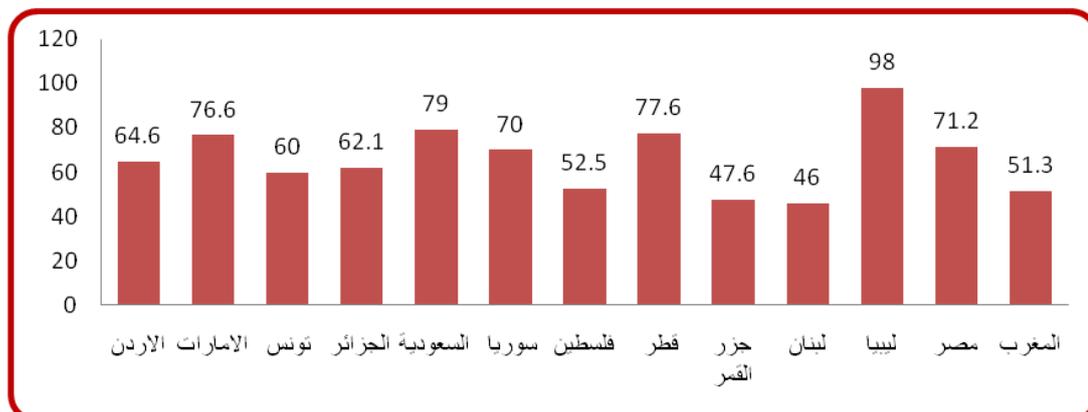
معدل البطالة في بعض الدول العربية حسب الجنس 2011 :



** المصدر: صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2012

شكل رقم (3)

نسبة طالبي العمل لأول مرة إلى العاطلين عن العمل في بعض الدول العربية 2011 :



** المصدر: صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2012 :

فعلى سبيل المثال، بلغت نسبة الجامعيين العاطلين عن العمل عام 2011 نحو 55.9% في السعودية ونحو 50.1% في قطر و نحو 36.6% في لبنان ونحو 34.2% في الأردن ونحو 32.9% في تونس، بينما لم تتجاوز هذه النسبة نحو 5% في كل من الإمارات والكويت. أما نسبة العاطلين عن العمل لمدة أكثر من سنة، فقد بلغت نحو 71.9% في تونس، و نحو 67% في مصر، ونحو 66.7% في المغرب، ونحو 66% في الكويت، ونحو 63% في الجزائر، ولم تتجاوز هذه النسبة 50% في كل من الأردن (44.4%) والسعودية (19%) وفلسطين (35%) وقطر (43.1%) ولبنان (33%). وهنا نخلص إلى أن أرقام البطالة وخصائص العاطلين عن العمل يعكسان مدى خطورة المشكلة ويوحيان بضرورة الإسراع في اتخاذ كل الإجراءات التي من شأنها تعديل الاختلالات التي تعانيها أسواق العمل العربية من أجل الإبقاء على حالة الأمن والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

**** أسباب البطالة في الدول العربية :**

تعتبر البطالة من أهم العوامل التي تهدد مستوى الاستقرار الاقتصادي وتماسك المجتمعات العربية. ويمكن أن نعزي البطالة في الدول العربية إلى أسباب اقتصادية، واجتماعية وأخرى سياسية. كما يمكن أن تعزى لأسباب داخلية وأخرى خارجية في بعض الأحيان. وقد تختلف أسباب البطالة من بلد إلى آخر، وذلك وفقاً للهيكل الاقتصادي والتوزيع السكاني في كل بلد، وتختلف في بعض الأحيان من منطقة إلى منطقة أخرى داخل البلد الواحد. ففي الدول العربية الأقل نمواً وتشمل السودان والصومال واليمن وجيبوتي، على سبيل المثال، يسود القطاع غير الرسمي والتوظيف الذاتي في اقتصاد الكفاف، أما الدول ذات الاقتصاد الأكثر تنوعاً مثل لبنان ومصر والأردن وتونس والجزائر والمغرب، على سبيل المثال، فتنتم اقتصادياتها بفنائض عمالة فلا ينمو الناتج المحلي بمعدلات تسمح باستحداث فرص تشغيل بالنسب المرجوة التي تمكن من استيعاب الداخلين الجدد في سوق العمل، خصوصاً في ظل عدم التوائم بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. وهناك دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية التي تواجه تحدياً خاصاً في سعيها نحو تنويع الاقتصاد لتحوطها من التقلبات التي قد تحدث في الدخل القومي نتيجة الاعتماد على النفط كمصدر أساسي للدخل، بالإضافة إلى ضرورة رفع مستويات العمالة الوطنية.

ويجمع الكثير من المحللين الاقتصاديين على أن انخفاض معدلات النمو الاقتصادي وتدني قدرة القطاع العام على التوظيف (في ظل البطالة المقنعة والترهل الإداري)، وضعف الطاقة الاستيعابية للقطاع الخاص بسبب ما يواجهه من تحديات تتعلق ببيئة الأعمال، والفجوة الظاهرة بين جودة الوظائف الحكومية والوظائف في القطاع الخاص هي أهم أسباب ارتفاع معدلات البطالة في الدول العربية. أما على مستوى مجموعات الدول العربية فيمكن أن يُعزى ارتفاع البطالة إلى الخلل الحاصل بين مخرجات التعليم وسوق التدريب ومتطلبات سوق العمل -لاسيما في حالة الأردن وتونس ولبنان، وعدم الاستقرار السياسي على المستوى المحلي والإقليمي - كما في حالة العراق واليمن وليبيا وسوريا، وضعف الامكانيات ومحدودية الإنتاج -كما هو الحال في اليمن وموريتانيا والسودان وجيبوتي، وغيرها من الدول ذات معدلات الفقر المرتفعة. أما في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فهناك أسباب خاصة وهي تفضيل القوى العاملة في هذه الدول الوظائف الحكومية على تلك المتوافرة في القطاع الخاص بسبب الفجوة الحقيقية التي لا يمكن إنكارها في "جودة الوظائف" والتي تصب في مصلحة الوظائف الحكومية، لا سيما في ظل الرغبة القوية في الابتعاد عن المخاطرة التي ترافق الاستثمار. ويضاف لذلك عدم توجه المتعطلين إلى العمل في المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

ويمكن تلخيص ما كتب في العديد من الدراسات عن أهم أسباب البطالة في الدول العربية فيما يلي (الأسرج، 2010؛ عبد المنعم محمد، 2007؛ منظمة العمل العربية، 2010؛ منظمة العمل العربية، 2009) :

- ارتفاع معدل النمو السكاني في الدول العربية : ارتفع عدد السكان من 218.239 مليون نسمة عام 1990 إلى 362 مليون نسمة عام 2011 ، بمعدل نمو سنوي بلغ متوسطه 2.38% تقريباً . ويعتبر معدل النمو السكاني المرتفع نسبياً أحد التحديات الرئيسية التي تواجه غالبية الدول العربية، حيث يحد من قدرتها على الوصول إلى تركيبة سكانية مواتية للتنمية من حيث الحجم والهيكل . وعلى الرغم من الانخفاض النسبي الذي سجله هذا المعدل الوسطى خلال الفترة (1995 – 2006) فإنه عاد مجدداً إلى الارتفاع في عام 2011 إذ بلغ نحو 2.4% ويفوق هذا المعدل مثيله في جميع أقاليم العالم الرئيسية، ويقارب معدل النمو السكاني في إفريقيا وجنوب الصحراء البالغ 2.3% ويسهم النمو السكاني المرتفع في زيادة الضغوط الاقتصادية الداخلية، ويؤدي إلى زيادة الطلب على فرص العمل المستحدثة مما يزيد من تفاقم مشكلة البطالة.
- إخفاق خطط التنمية الاقتصادية في الدول العربية : من أبرز مظاهر إخفاق خطط التنمية الاقتصادية وقوع معظم الدول العربية (باستثناء الدول النفطية) تحت وطأة المديونية الخارجية، وفي المقابل هروب رؤوس الأموال العربية إلى الخارج، وكذلك وصول معدل الأمية (15 سنة فما فوق) عام 2011 إلى 27.3%، وفشل برامج التنمية في العناية بالجانب الاجتماعي بالقدر المناسب، وتراجع الأداء الاقتصادي، وتراجع دور الدولة في إيجاد فرص عمل وانسحابها تدريجياً من قطاع الإنتاج.
- ارتفاع معدل نمو قوة العمل العربية مقارنة بمعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي : ففي الوقت الذي يبلغ فيه نمو العمالة 3% سنوياً، فإن معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي لا يسير بالوتيرة نفسها ، وأحياناً يكون سالباً .
- استمرار تدفق العمالة الأجنبية الوافدة، كما في دول مجلس التعاون الخليجي وليبيا.
- غياب التخطيط الاقتصادي المنهجي : حيث لا يوجد توائم وتطابق بين برامج التعليم في معظم الدول العربية (مدخلات التعليم) مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- تطبيق سياسات الانفتاح الاقتصادي في العديد من الدول العربية وما صاحبها من تطبيق لبرامج الخصخصة . وقد أدت الخصخصة في بعض الدول إلى التخلي عن أعداد كبيرة من العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام بعد تخصيصها، الأمر الذي شكّل مزيداً من الضغوط على أسواق العمل.
- إخفاق معظم برامج (التصحيح الاقتصادي) : التي طبقتها العديد من الدول العربية بالتعاون مع صندوق النقد الدولي في إحداث نمو اقتصادي حقيقي .
- التوزيع غير الأمثل للموارد المحلية : حيث يتم استنزاف كثير من الموارد العربية المتولدة خلال حقبة ازدهار أسعار النفط في الإنفاق لأهداف غير إنتاجية مع توزيع غير متوازن جغرافياً لهذه الموارد . إن التركيز الحاصل على العاصمة والمدن الرئيسية في توزيع الموارد في كثير من الدول العربية يؤدي إلى تركيز البنية التحتية في هذه المدن، الأمر الذي يؤدي إلى خلل في توزيع المشروعات الإنتاجية بأحجامها المختلفة ، وهذا بدوره يؤدي إلى خلل في توزيع الدخل.
- العولمة وسعي بعض الدول العربية للاتحاق بقطار منظمة التجارة العالمية، والاستجابة لشروطها في فتح الأسواق العربية أمام السلع والمنتجات الأجنبية المنافسة . كما أن العولمة يمكن أن تؤدي إلى

تفاقم ظاهرة الهجرة من الدول العربية إلى الخارج ، خاصة في صفوف الكفاءات والخبرات العلمية المتميزة، الأمر الذي يعني خسارة مزدوجة.

- عدم إقبال الشباب على العمل المهني والأعمال الحرة، وذلك بسبب النظرة الاجتماعية لذلك العمل أو نتيجة لما يسمى بثقافة (العييب) التي لا تظهر إلا في الدول الأم ويتخلى عنها العاطلون عن العمل خارج بلادهم، والتخوف من تحمّل المخاطرة في الأعمال الحرة، والميل إلى الأعمال والوظائف الحكومية المستقرة ذات الدخل الثابت، والعزوف عن العمل في بعض القطاعات كالزراعة والبناء وأعمال النظافة.
- **نقص الاستثمارات الموجّهة لتنمية الاقتصادات العربية سواءً على المستوى الدولي أو الداخلي :** يواجه الاستثمار في الدول العربية مشكلتين رئيسيتين هما :نقص الاستثمار الأجنبي الموجّه إلى الدول العربية الذي لا يتعدّى نسبة 1% من حجم الاستثمارات الأجنبية العالمية ، وهجرة رؤوس الأموال العربية إلى الخارج وعدم مشاركتها في تحقيق التنمية العربية .هذا بالإضافة إلى سوء التخطيط الاقتصادي الذي يؤدي إلى عدم اختيار المجالات المناسبة التي يوجّه لها الاستثمار بمختلف مصادره.
- **تراجع الدور الحكومي كموظف رئيسي :** حيث أصبحت الحكومات العربية غير قادرة على التوسع في التشغيل في مؤسساتها وتوقفت عن لعب دور الموظف الرئيسي للأيدي العاملة، لا سيما وأن لعب هذا الدور يزيد من البطالة المقنعة ويعمل على إيجاد روح الاتكال والتكاسل لدى بعض العاطلين عن العمل بانتظار الوظيفة الحكومية.
- **العلاقات المتبادلة بين الدول المصدرة للعمالة والدول المستوردة لها :** هنالك علاقة وثيقة بين البطالة والظروف السياسية، فمثلا عند تحسن العلاقات السياسية بين الدول المستوردة للأيدي العاملة والدولة المصدرة لها تقل البطالة في الدول المصدرة والعكس صحيح.
- **ضعف التوجه إلى المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة لأسباب عديدة :** أهمها ضعف الروح الريادية وتفضيل الوظائف الحكومية وعدم الرغبة في تحمل أي قدر من المخاطرة وتدني جودة الوظائف.
- انتشار ظاهرة البطالة الموسمية بسبب موسمية عملية الإنتاج في بعض القطاعات.
- ضعف قواعد البيانات العربية والمعلومات حول الباحثين عن عمل :وهو الأمر الذي يضيف غموضا على حجم أسواق العمل في الدول العربية.

**** أنواع البطالة في الدول العربية :**

تسود في الدول العربية أنواع مختلفة للبطالة-تظهر في معظم الدراسات ذات العلاقة -ونوردها فيما يلي (الأسرج، 2010 ؛ منظمة العمل العربية، 2009 ؛ الخصاونة 1995) :

- **البطالة الاحتكاكية :** وهي بطالة مؤقتة ناجمة عن تغيير مكان العمل أو نوع الوظيفة .فيترك العامل عمله لينتقل إلى وظيفة أخرى، أو يترك العمل في منطقة لينتقل إلى منطقة أخرى .وتظهر كذلك عندما يبحث الخريجون الجدد عن عمل، أو عندما تقرر ربات البيوت دخول سوق العمل بعد انقطاع فترة زمنية، وقد أشرنا سابقا إلى ارتفاع نسبة البطالة عند الإناث وعند الداخلين الجدد إلى سوق العمل في الدول العربية .وقد تظهر كذلك نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل من الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال، أو نتيجة لانقثار بعض العمال إلى المهارة والخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح، أو صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق، أو

التغير المستمر في بيئة الأعمال والمهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار .

- **البطالة الهيكلية** : تُعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها . وتعرف كذلك على أنها البطالة الناجمة عن خلل أو تغير في هيكل الاقتصاد بحيث لا ترافقه تغيرات في هيكل سوق العمل .. بمعنى آخر ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة التحولات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو استخدام وسائل إنتاج أكثر كفاءة، أو ظهور سلع جديدة أو التحول من قطاع إلى آخر مثل الابتعاد عن الزراعة والتوجه للقطاعات الخدمية . إن هذه البطالة جزئية . وقد يقترن ظهورها بإحلال التكنولوجيا محل العنصر البشري في قطاع معين مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال في هذا القطاع، كما أنها تظهر بسبب تغيرات في قوة العمل كدخول الشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة، وهذا ما يحدث في معظم الدول العربية.
- **البطالة الدورية** : تنشأ نتيجة لتذبذبات الدورة الاقتصادية بين الرواج والانكماش . ففي فترات الركود الاقتصادي وانخفاض الإنتاج ينخفض التوظيف وترتفع معدلات البطالة، والعكس في أوقات الرواج.
- **البطالة الاختيارية (السلوكية أو الطوعية)** : وهي البطالة الناتجة عن سلوك العامل عندما لا يقبل العامل بعض فرص العمل على الرغم من توافرها أو عندما ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة مثل ثقافة العيب أو عدم وجود الرضا الوظيفي أو تدني الأجر من وجهة نظره . وقد تظهر في الحالات التي يرفض فيها البعض الوظائف المتاحة في القطاع الخاص وانتظاره الوظيفة الحكومية ذات الجودة الأعلى بمختلف المقاييس على الأقل من وجهة نظرهم.
- **البطالة المقنعة** : وتعني العمل بأقل من الطاقة الإنتاجية الحقيقية وعندها يكون الأجر أعلى من قيمة الناتج الحدى . وتحدث غالباً في القطاع الحكومي ، حيث تعمل الحكومة – إذ ينظر لها الكثيرون على أنها الموظف الرئيسي - على تشغيل عدد كبير من العمال للقيام بمهام قد يقوم بها عدد أقل من العدد الموجود بكثير . ومما أسهم في تفشي ظاهرة البطالة المقنعة في أروقة الأجهزة والمؤسسات الحكومية والعامة الأساليب غير الصحيحة في معالجة ظاهرة البطالة، والتي اعتمدت في امتصاص البطالة على زيادة التوظيف في الأجهزة الحكومية، والتي ارتدت على نحو سيئ على كفاءة أداء تلك الأجهزة . وينتشر هذا النوع من البطالة في كل الدول العربية دون استثناء.
- **البطالة الناتجة عن أسباب خارجية أو (البطالة المستوردة)** : وهي البطالة التي يكون مصدرها خارجياً ، أي من خارج الاقتصاد . وقد تعرف على أنها البطالة التي تواجه جزءاً من القوى العاملة المحلية في قطاع معين بسبب انفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع . وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة . وقد تحدث نتيجة لتطورات اقتصادية أو سياسية خارجية مثل الحروب التي تعانيها بعض الدول لاسيما المجاورة أو الحصار الذي قد يفرض من قوى دولية، أو نتيجة لتوقف المساعدات والمنح الخارجية الموجهة للتشغيل أو أي تقلبات أخرى خارجية . وقد ينشأ هذا النوع من البطالة كذلك نتيجة لتوقيع بعض الدول اتفاقيات تعاون مع دول أخرى بحيث تسمح الدولة بدخول بعض الأيدي العاملة الوافدة بأجر أقل لتحل محل العمالة المحلية .
- **شبه البطالة أو " نقص التشغيل "** : وهي الحالة التي تحدث عندما يعمل بعض العمال بوظائف بدوام جزئي على الرغم من أنهم يبحثون عن العمل بدوام كامل ولا يجدونه . وتنتشر في الدول ذات الدخل المتوسط مثل مصر والأردن.

• مدى فعالية السياسات الحكومية التي تستخدم لتقليل البطالة :

- هذا وتشير النظرية الاقتصادية إلى أن مشكلة البطالة يمكن مواجهتها بطريقة مباشرة من خلال السياسات الحكومية المعروفة وهي السياسة المالية التوسعية والسياسة النقدية التوسعية وسياسات تصدير الأيدي العاملة وغيرها. وتنطوي السياسة المالية التوسعية على قيام الحكومة بزيادة الإنفاق الحكومي في محاولة لإيجاد المزيد من فرص العمل أو التقليل من الضرائب بهدف حفز النشاط الإنتاجي وزيادة الإنتاج، وبالتالي التقليل من البطالة. إن هذه الأدوات ليست سحرية، حيث تبرز الكثير من الشكوك حول فاعلية استمرارية قيام الحكومة بزيادة الإنفاق الحكومي بشكل مستمر أو تقليل الضرائب إذا كانت تعاني اختلالاً في بنية الاقتصاد بشكل عام والموازنة العامة بشكل خاص. .. وبالطبع لا تستطيع ذلك، لأن البطالة ليست مشكلة عرضية بل مشكلة مزمنة. إن اتباع هذه السياسة بشكل مستمر سيؤدي بالضرورة إلى ضغوط على الموازنة العامة للدولة. وحتى في الدول التي تمتلك فوائض نقدية، فإن نجاح هذه السياسة له مقومات داخلية وأخرى خارجية وشروط تتعلق بهيكل الاقتصاد، ونظام سعر الصرف، ونوعية الموارد البشرية وغيرها، ويتأثر نجاحها- أي السياسة المالية - كذلك بحجم الاقتصاد وقدرته على التوسع بالشكل اللازم لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة التي تدخل سوق العمل سنوياً. أما السياسة النقدية التوسعية فتتطوي على زيادة العرض النقدي بهدف التأثير في أسعار الفائدة وحفز عملية الإنتاج وزيادة النشاط الاقتصادي. إن استخدام السياسة النقدية غالباً ما ترافقه ضغوط تضخمية وارتفاع في المستوى العام للأسعار، خصوصاً إذا كان الاقتصاد غير قادر على التوسع في الإنتاج لمواجهة الزيادة في الطلب الكلي الناجم عن زيادة السيولة المحلية. وكما هي الحال في السياسة المالية، فإن نجاح السياسة النقدية مرهون بمقومات تتعلق بحجم وهيكل الاقتصاد، نظام سعر الصرف المتبع، مستوى تطور الجهاز المصرفي. (Gordon 2010) من جهة أخرى، فإن استمرار الحكومة كموظف رئيس يعني مزيداً من البطالة المقنعة والترهل الإداري ومزيداً من الأعباء المالية. لقد باتت الحكومات غير قادرة على القيام بهذا الدور التقليدي في المدى الطويل. لذا لا بد لفئة العاطلين عن العمل أن يسهموا في توظيف أنفسهم من خلال سياسة التوظيف الذاتي والمبادرات الفردية أو الجماعية وتبني الروح الريادية، وحتى لا تُفهم العبارة بشكل خاطئ لا بد للحكومة والقطاع الخاص بمؤسساته التشغيلية والمالية والمصرفية أن تساعد هؤلاء على توظيف أنفسهم من خلال احتضانهم وتوفير الدعم المالي والفني لهم. وهنا أرى أن قطاع المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة هو الأرض الخصبة لتنفيذ سياسة التوظيف الذاتي لكن بدعم مالي وفني من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة. (Magableh and Almahrouq, 2007) وهنا أظهرت العديد من الدراسات قدرة المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة على الإسهام في الحد من مشكلة البطالة، ففي سبعينيات القرن الماضي أظهرت العديد من الدراسات أن هناك علاقة وطيدة بين حجم المشروع ومعدل النمو، وكانت المفاجأة في هذا الجانب هي أن المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة تنمو بصورة أسرع من المشروعات الكبيرة. وفي دراسة أعدت عن المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في الأردن تبين أن المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة تنمو بصورة أسرع من المشروعات الكبيرة إذا كان المعيار المستخدم لقياس حجم هذه المشروعات هو عدد العمال، مما يعني أن هذه المشروعات لديها القدرة على التوظيف وإيجاد فرص عمل أكثر من المشروعات الكبيرة. لقد أصبحت المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة محط اهتمام صنّاع القرار وواضعي السياسات العامة للتشغيل كونها تعتبر بيئة ملائمة لاستيعاب الأيدي العاملة والإسهام في معالجة مشكلة البطالة، ويتجاوز دورها هذه المشكلة لتسهم في معالجة مشكلة الفقر كذلك من خلال التركيز على مفهوم التشغيل الذاتي.

**** المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ودعم التشغيل :**

يعرض هذا الجزء تعريف المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة وخصائصها ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، بالإضافة إلى التحديات التي تواجهها . كما يعرض دور هذه المشروعات في دعم التشغيل والتعامل مع أسباب وأنواع البطالة.

2.1 - تعريف المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة

بعد العشرات من المؤتمرات وورش العمل والفعاليات المختلفة ذات العلاقة بالمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، أصبح في حكم المؤكد أنه من الصعب التوصل إلى تعريف محدد وموحد للمشروعات الصغيرة والمتوسطة حتى داخل البلد الواحد في كثير من الأحيان . ويعود ذلك إلى وجود بعض الاعتبارات التي تؤثر في وضع تعريف شامل وموحد لهذه المشروعات . ومن أهم هذه الاعتبارات اختلاف درجة النمو الاقتصادي، ومستوى التطور التكنولوجي، واختلاف القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه هذه المشروعات، واختلاف فروع النشاط الاقتصادي داخل القطاع الواحد، وعدد المعايير المستخدمة، واختلاف الغرض من التعريف فيما إذا كان لأغراض إحصائية أم لأغراض تمويلية أو حكومية . ومن أهم المعايير المستخدمة عدد العمال وحجم الأصول ورأس المال وحجم المبيعات : . 2009 . Magableh . 2012 . CSES

وتشير بعض الدراسات ذات العلاقة إلى وجود أكثر من (55) تعريفا للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في 75 دولة . وتختلف معايير تعريف أو تقسيم المشروعات وفقا لأغراض التحليل بالاعتماد على مجموعة من المعايير الكمية والنوعية .. فعلى سبيل المثال ، يعرف البنك الدولي فى بعض أعماله المشروعات الصغيرة بأنها تلك التي يعمل بها أقل من 300 عامل وحجم المبيعات فيها أقل من 15 مليون دولار وحجم الأصول أقل من 5 ملايين دولار . ويعرفها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنها المشروعات التي يقل عدد العمال فيها عن 200 عامل، بينما يعرفها البنك الإفريقي للتنمية بأنها المشروعات التي يقل عدد العمال فيها عن 50 عاملا، أما منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) فتعرف المشروعات الصغيرة بأنها المشروعات التي يديرها مالك واحد يتكفل بكامل المسؤولية ويتراوح عدد العاملين فيها بين 10-50 عاملا . وفي سبيل تقليل الصعوبات عند إجراء دراسات المقارنة، عمل العديد من الدول المتقدمة والنامية على تبني تعريف منظمة العمل الدولية التي تعرف المشروعات الصغيرة بأنها المشروعات التي يعمل بها أقل من 10 عمال والمشروعات المتوسطة التي يعمل بها ما بين 10 و 99 عاملا، وما يزيد على 99 تعد مشاريع كبيرة (مقابلة 201)، لا تختلف الحال بالنسبة لتعريف هذه المشروعات في الدول العربية، فلا يوجد تعريف موحد لجميع هذه الدول، وقد عرض العديد من الدراسات والتقارير العشرات من هذه التعريفات التي ترى عدم وجود جدوى من إعادتها في هذه الدراسة (المعهد العربي للتخطيط، 2013 ؛ أبو الفحم، 2009) .

وتشكل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة على نحو 90% من إجمالي المشروعات في معظم دول العالم، كما أنها تشغل نحو 40% - 80% من إجمالي القوى العاملة، وتسهم بشكل واضح في الناتج المحلي الإجمالي بما لا يقل عن 30% باستثناء عدد قليل من الدول لا سيما الدول النفطية.. وفيما يلي عرض لأهم الإحصاءات المتعلقة بهذه المشروعات ، التي تم الحصول عليها من عدة مصادر:

- تشكل المشروعات الصغيرة في الدول النامية ما يزيد على نحو 95% من مجموع المشروعات، وتسهم بنحو 45% من التشغيل ونحو 33% من الناتج المحلي الإجمالي لهذه الدول (IFC، 2010). بلغ عدد هذه المشروعات في الوطن العربي عام 2010 نحو 10 ملايين منشأة (Elasrag، 2012)، وشكلت نحو 90% من المشروعات المسجلة في الوطن العربي (Dahi، 2012)، ونحو 94% في كل من عمان والكويت، ونحو 95% في السعودية ونحو 75% في

قطر، ونحو 94.3% في الإمارات، وتشكل نحو 99.1% من مجموع المشروعات غير الزراعية في مصر. (Elsrag, 2012)

****أرقام وإحصاءات حول المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في بعض الدول العربية:**

- **في الجزائر:** تبلغ نسبة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي نحو 14% من مجمل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، بينما يشكل قطاع التجارة والخدمات النسبة الأكبر بنحو 34% ويليه قطاع الحرف الذي يشكل ما نسبته 28% من عدد المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وتشكل القوى العاملة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية 22% من عدد العاملين، حيث تمتلك الجزائر عددا من التشريعات الموجهة في تنمية هذه المؤسسات، ويعد القانون التوجيهي لترقية المشروعات الصغيرة والمتوسطة الصادر في عام 2001 من أبرز القوانين، حيث تتكفل وزارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة بتنفيذ هذه القوانين.
- **في مصر:** تمثل هذه المشروعات الصغيرة والمتوسطة نحو 99% من مؤسسات القطاع الخاص غير الزراعي، تسهم هذه المؤسسات بنحو 80% من الناتج المحلي الإجمالي، وتغطي نحو 90% من التكوين الرأسمالي، وتوظف نحو 75% من فرص العمل، كما أن دخول 39 ألف مؤسسة إنتاجية سنويا له دور بارز في إحداث فرص العمل، ويقوم على المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر قانون خاص بتنميتها صدر في عام 2004.
- **في قطر:** تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة نحو 98% من عدد المؤسسات، وتبلغ نسبة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي 12% من مجمل هذه المؤسسات، بينما يشكل قطاع التجارة والخدمات النسبة الأكبر، وتمثل نسبة مؤسسات التجارة نحو 48% ونسبة مؤسسات الخدمات نحو 22%، هذا وتتنوع القوى العاملة وفق حجم المؤسسة إلى 47% في المشروعات الصغيرة والمتوسطة و53% في المؤسسات الكبيرة.. والملاحظ أنه لا توجد لدى قطر قوانين أو هيئات متخصصة في تنمية أو دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بشكل رسمي وتخضع جميع المؤسسات بشكل عام إلى القوانين نفسها.
- **في سلطنة عمان:** تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة نحو 97% من عدد المؤسسات، وتتنوع القوى العاملة وفق حجم المؤسسات، حيث تبلغ نسبة القوى العاملة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة 46% مقابل 54% في المؤسسات الكبيرة.
- **في الكويت:** نحو 89% من مجموع المشروعات. يتراوح عدد المشتغلين فيها بين (1 و 10) مشتغلين، بينما نحو 5% منها يعمل بها (11 – 19) مشتغلا، ونحو 6% يعمل بها 20 مشتغلا.
- **في لبنان:** تسهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في توظيف أكثر من 90% من المشتغلين وتشكل أكثر من 95% من عدد المؤسسات.
- **في الإمارات:** تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة نحو 94% من المؤسسات وتوظف نحو 62% من القوى العاملة وتسهم بنحو 75% من الناتج المحلي الإجمالي للدولة.
- **في الأردن:** تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة 99.3% من مجموع المشروعات العاملة. أما توزيع القوى العاملة حسب حجم المؤسسة، فالمؤسسات المصغرة توظف نحو 38%، و17% في المشروعات الصغيرة، 15% في المؤسسات المتوسطة و30% في المؤسسات الكبيرة.

**** المصدر: المعهد العربي للتخطيط، 2013 .**

- بلغت نسبة مساهمة هذه المشروعات، سواء تلك العاملة في القطاع المنظم أو القطاع غير المنظم، في الإنتاج عام 2010 نحو 64% في الدول ذات الدخل المرتفع، ونحو 69% في الدول ذات الدخل المتوسط، ونحو 63% في الدول ذات الدخل المنخفض، مع ضرورة ملاحظة ارتفاع نسبة النشاط غير المنظم مع انخفاض مستوى الدخل (IFC, 2010) وتسهم هذه المشروعات بنحو 51% و85% من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي في كل من المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية على التوالي، ونحو 33% من الناتج في الاقتصادات الناشئة. وعلى المستوى العربي، تقدم 75% من الناتج في الإمارات، وفي كل من الجزائر وفلسطين والسعودية نحو 77% و59% و25% على التوالي (Elasrag, 2012).
- تشكل فرص العمل في المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة نحو 51% من مجموع العمالة في الولايات المتحدة، ونحو 88% في اليابان، ونحو 10% - 40% في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ونحو 74% في مصر، ونحو 50% في الأردن، ونحو 72.3% في البحرين. لكن هذه النسبة تنخفض وبشكل كبير إلى نحو 19.5% في السعودية عام 2006، ونحو 4.5% في الكويت عام 2007، ونحو 5.5% في قطر عام 2007.
- وبناء على حجم مشكلة البطالة في الدول العربية والدور المأمول من المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في الحد من هذه المشكلة، وبعد عرض بعض الإحصاءات التي تبين إسهام هذه المشروعات في الإنتاج والتوظيف.. نورد فيما يلي أهم خصائص هذه المشروعات.

2.2 - خصائص المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ودعم التشغيل :

وعلى الرغم من هذا التباين في تعريف المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة وأبعاد هذا التباين المختلفة، فإنها توصف بمجموعة من الخصائص العامة التي تميزها عن المشروعات الكبيرة. وليس من الضروري أن تنطبق هذه الخصائص على جميع المشروعات في كل دول العالم، فهناك مثلاً خصائص مشتركة بين المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في كل من الصين والكويت والأردن، إلا أن ثمة خصائص تنفرد بها المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في الصين، وكذلك الحال في الكويت والأردن. ويعود الاختلاف في بعض خصائص هذه المشروعات إلى عوامل عديدة، أهمها اختلاف هيكل الإنتاج، وتباين البيئة الاستثمارية ومدى سهولة ممارسة أنشطة الأعمال، وهيكل سوق العمل، وتركيبية السكان ودرجة النمو الاقتصادي، والقطاعات الرئيسية التي تتركز بها هذه المشروعات، ودرجة التطور التكنولوجي.. ومن أهم الخصائص العامة للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ما يلي (المعهد العربي للتخطيط، 2013؛ الخطيب 2009) :

يتولى مالك المشروع في الغالب إدارة العمليات الإدارية والفنية، وهذه الصفة غالبية على هذه المشروعات باستثناء دول مجلس التعاون الخليجي التي تنتشر فيها ظاهرة "التستر" التي سيأتي الحديث عنها لاحقاً (كونها ذات طابع أسري في أغلب الأحيان)، لهذا فنجاح المشروع يعتمد بشكل كبير على القدرات الإدارية والتنشغيلية والفنية والإبداعية التي يمتلكها صاحب المشروع والتي تعتمد على مستوى المعرفة والخبرة والمهارة لديه، وعلى مستوى خدمات تطوير الأعمال التي تقدمها مؤسسات الدعم الفني

- **الانخفاض النسبي في حجم رأس المال :** تعتبر هذه الخاصية مهمة جداً في ظل تدني حجم المدخرات لدى المستثمرين أو الرياديين الذين يرغبون في تأسيس مشروعات جديدة. كلما زادت تكلفة بناء المشروع على إمكانات صاحب المشروع (الريادي) ظهرت أمام الأخير عوائق تتعلق بالحصول على التمويل. وعليه، فإن تكلفة إيجاد فرص العمل فيها متدنية مقارنة بتكلفتها في

المشروعات الكبيرة التي تعتبر كثيفة الاستخدام لرأس المال. إن هذه الخاصية تزيد من دور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل.

- **الاعتماد الكبير على الموارد الإنتاجية المحلية وعلى الأسواق المحلية :** إن الاعتماد على الموارد الإنتاجية المحلية يقلل من الحاجة إلى الاستيراد، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الميزان التجاري، ويزداد هذا التأثير إذا كانت هذه المشروعات تقوم بالتصدير. كما ينعكس ذلك على ربحية المشروع نفسه من خلال تأثيره على تكلفة الإنتاج للوحدة الواحدة. إن الاعتماد على موارد مالية وطبيعية وإنتاجية محلية يقلل من الآثار التي قد تنجم عن الأزمات والتقلبات الاقتصادية والمالية ذات الطابع الدولي، ويساعد في نمو وتطور هذه المشروعات ويعزز قدرتها على دعم التشغيل.
- **المرونة في الإنتاج والمقدرة على الانتشار الجغرافي :** تساعد هذه الخاصية في دعم التشغيل وتخفيف الهجرة من الريف إلى الحضر - نظراً لقدرتها على التكيف مع مختلف الظروف، مما يؤدي إلى مزيد من التوازن في العملية التنموية. كما يؤدي هذا الانتشار إلى خدمة الأسواق ذات الحجم الصغير نسبياً والتي لا تغري المشروعات الكبيرة بالتوطن بالقرب منها أو التعامل معها.
- تعتبر هذه المشروعات مكملة لبعضها وللمشروعات الكبيرة على حد سواء وذلك من خلال ما تتصف به من متانة في الروابط الأمامية والخلفية.
- تعتبر هذه المشروعات مراكز للتدريب وبناء الخبرات المتكاملة.
- تمتاز هذه المشروعات بقدرة عالية على جذب المدخرات وتحويلها إلى استثمار حقيقي، خصوصاً لصغار المودعين، وبهذا تساعد في دعم التشغيل وإيجاد فرص العمل.
- تحمل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة خاصية الريادة والمبادرة.
- تتميز المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بانخفاض مستوى الأجور وعدم التأثير بالعوامل المؤسسية التي تؤدي إلى ارتفاع الأجور كما في المشروعات الكبيرة. إن انخفاض الأجور قد يكون عاملاً مساعداً في زيادة التشغيل.
- وجود الروابط الأمامية والخلفية فيما بينها من جهة والمشروعات الكبيرة من جهة أخرى الأمر الذي يأتي بالفائدة على جميع المشروعات ويعكس مدى التكامل فيما بينها.
- إمكان الوصول إلى الطاقة الإنتاجية القصوى على عكس المشروعات الكبيرة التي تحتاج إلى أسواق كبيرة. وقد يُعزى ذلك إلى تدني حجم الطاقة الإنتاجية -الناجم عن صغر حجم السوق - مقارنة بالمشروعات الكبيرة.
- ضعيفة التأثير على صانعي القرار بسبب صغر حجمها، خاصة أنها لم تستطع في معظم البلدان تنظيم نفسها في جمعيات مهنية للتأثير على متخذي القرار.
- عدم توافر المعلومات حيث لا يتوافر لدى معظم هذه المشروعات نظام معلوماتي (تقارير مالية ومحاسبية وغيرها) يمكن مختلف المتعاقدين معها من التقييم الموضوعي لقدراتها المختلفة بهدف تسهيل التعامل معها.
- القدرة على تغيير تركيبة القوى العاملة أو سياسات الإنتاج أو التسويق أو التمويل في مواجهة التغيرات الاقتصادية المفاجئة مما يساعدها في التغلب على التقلبات أو الدورات الاقتصادية .. وخير دليل على ذلك هو تدني تأثيرها بالأزمات المالية العالمية وعدم تسريحها أعداداً كبيرة من العاملين مما يعزز دورها في دعم التشغيل.

- في كثير من الأحيان ، تكون هذه المشروعات غير قادرة على الالتزام بمتطلبات الحفاظ على البيئة، لارتفاع تكلفة شراء المعدات والتجهيزات اللازمة لذلك.
- تتميز هذه المشاريع بسهولة اتخاذ القرارات الإدارية، لأن مالك المشروع غالباً هو مديره ، وهذه الصفة غالبية على هذه المشاريع كونها ذات طابع أسرى في أغلب الأحيان، على عكس المشاريع الكبيرة، حيث تتعدد المستويات الإدارية وتكثر معها مراكز اتخاذ القرارات، مما يجعل اتخاذ القرار الإداري يأخذ وقتاً أطول.

2.3 - الدور التنموي للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة :

يستخدم الباحثون معايير رئيسة لقياس دور هذه المشروعات وإسهامها في الاقتصاد، أهمها : إسهامها في الإنتاج والتصدير والتشغيل، ودورها في تعزيز التوازن التنموي ودعم الميزان التجاري وميزان المدفوعات، ودورها في تعزيز الإيرادات الحكومية الضريبية وغير الضريبية، هذا بالإضافة إلى دورها في استغلال الموارد الاقتصادية للدولة وترجمة الأفكار الريادية والإبداعية، ودورها في دعم التنمية الاجتماعية والثقافية. وفي هذا الصدد، سيتم عرض أبعاد الدور الاقتصادي الذي تلعبه هذه المشروعات، ثم دورها الاجتماعي (أنظر على سبيل المثال (Mulhern, 1995) و Hobohm, (2001), و (2012) Magableh and Abu yaghi, و Kharabshen & Magableh, (2011)، وفيما يلي عرض للدور الاقتصادي والدور الاجتماعي لهذه المشروعات:

- الدور الاقتصادي، يتمثل في النقاط التالية:
- تسهم هذه المشروعات في زيادة الإنتاج الكلي ودفع معدل النمو الاقتصادي، كما تسهم في زيادة الطلب الكلي.
- تلعب هذه المشروعات دوراً بارزاً في التشغيل وإيجاد فرص العمل الجديدة في الاقتصاديات المتقدمة والنامية على حد سواء، فالمشروعات الصغرى أو الصغيرة هي وجهة للرياديين والمبدعين ، وأولئك الذين سئموا البحث عن وظيفة حكومية. وتعتبر هذه المشروعات الأداة الأنسب للحد من البطالة إذا توافرت البيئة المناسبة. ولا ننسى هنا انخفاض تكلفة إيجاد فرص العمل مقارنة بالمشروعات الكبيرة.
- توفر هذه المشروعات مصدر منافسة محتملاً وفعلياً للمشروعات الكبيرة التي تعمل في المجال نفسه الأسواق، الأمر الذي يساعد في التقليل من القوة الاحتكارية للمشروعات الكبيرة، ويقلل بالتالي من تحكمها في الأسعار.
- تشكل هذه المشروعات فرصة كبيرة لزيادة المشروعات ، حيث تعتبر بمثابة بذور للمشروعات الكبيرة، فالمشروع المصغر قد ينمو ويتحول إلى منشأة صغيرة، والصغيرة عندما تنمو وتتطور تصبح منشأة متوسطة، وهذه قد تنمو وتتحول إلى منشأة كبيرة. وقد أثبتت بعض الدراسات أن المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة أقدر نسبياً على النمو من المشروعات الكبيرة (Almahrouq, 2006; Hall, 1987; Evans, 1987) .
- تعمل هذه المشروعات في كثير من الدول كمشروعات مكملية للمشروعات الكبيرة وداعمة لها، حيث تقوم بتنفيذ بعض الأنشطة التسويقية والتوزيعية وعمال الصيانة وصناعة قطع الغيار وتقديم الخدمات المساندة بمختلف أشكالها، الأمر الذي يمكن المشروعات الكبيرة من التركيز على الأنشطة الإنتاجية والتطويرية والإبداعية. وهذا بدوره يؤدي إلى خفض تكاليف الإنتاج وزيادة

القدرة التنافسية لهذه المشروعات في الأسواق المحلية والإقليمية الدولية، كما يساعد في تعزيز دورها في دعم التشغيل .

• تساعد المشروعات التصديرية في زيادة حجم التجارة الخارجية وتحسين الميزان التجاري وميزان المدفوعات، حيث تسهم في زيادة حجم الصادرات وتقليل المستوردات من خلال إنتاج سلع وخدمات لتحل محل المستوردات ، من خلال اعتمادها الكبير على الموارد الإنتاجية المحلية في الغالب .

• تعتبر هذه المشروعات ذات الطابع الأسري مصدراً للأمن الاقتصادي للأسرة، حيث إن الحصول على الدخل المناسب يُمكن الأفراد من تحقيق متطلباتهم والارتقاء بمستويات معيشتهم.

• يساعد التوزيع الجغرافي المتوازن لهذه المشروعات في تحقيق التوازن التنموي وتطوير وتنمية المناطق الأقل حظاً أو الأقل نمواً، حيث يساعد انتشار هذه المشروعات بمجالاتها المختلفة في توفير كل الاحتياجات من السلع والخدمات وإيجاد فرص العمل، مما يقلل من الهجرة من هذه المناطق إلى المناطق الأكثر نمواً.

• تعتبر هذه المشروعات من المجالات الخصبة لتطوير الإبداعات والأفكار الاستثمارية الجديدة، نظراً لما تتميز به من خصائص، لكن هذا يتطلب درجة عالية من سهولة ممارسة أنشطة الأعمال.

• تعمل هذه المشروعات كمراكز للتدريب، حيث إن غالبية الوظائف الجديدة تستحدث في هذه المشروعات، ومع مرور الوقت وبعد تراكم المعرفة والخبرة واكتساب العاملين المهارات اللازمة، ينتقل هؤلاء العاملون للعمل في المشروعات الكبيرة التي تعمل في ذات المجال ولكن بأجور أعلى وبيئة عمل أفضل من وجهة نظرهم على الأقل.

• يساعد اعتماد الكثير من هذه المشروعات على المواد الأولية المحلية في دعم السوق المحلية، والوصول للاستخدام الأمثل للموارد المحلية والتقليل من حجم المستوردات وزيادة مستوى التكامل بين الأسواق.

• تعتبر هذه المشروعات من الآليات الفاعلة التي يمكن الارتكاز عليها في الجهود الرامية إلى تمكين المرأة والشباب، وأداة فاعلة لزيادة العدالة وإعادة توزيع الدخل من خلال إتاحة الفرص للجميع .

• تسهم هذه المشروعات في تزويد فئة الفقراء بسلع وخدمات ذات نوعيات وجودة متباينة وبأسعار مناسبة .

• تساعد هذه المشروعات في زيادة مستوى الاكتفاء الذاتي من السلع والخدمات لاسيما تلك التي تحجم المشروعات الكبيرة عن إنتاجها .

• تعمل هذه المشروعات كبديل للمشروعات الكبيرة التي تضطر في بعض الحالات للخروج من السوق خلال الأزمات الاقتصادية، فخلال فترات الركود الاقتصادي، تستمر هذه المشروعات لما لها من قدرة على تحمل الصدمات والبقاء والاستمرار في الاقتصاديات المضطربة وغير المستقرة، في الوقت الذي قد لا تصمد فيه المشاريع الكبيرة وتخرج من السوق.

• تعمل على توفير بعض السلع لذوي الدخل المحدود، والتي تسعى للحصول عليها بأسعار رخيصة نسبياً تتفق مع قدراتها الشرائية وإن كان الأمر يتطلب التنازل بعض الشيء عن اعتبارات الجودة.

• الدور الاجتماعي ، حيث لا تقل أهمية هذه المشروعات في تحقيق التنمية الاجتماعية عن دورها الاقتصادي.. **ومن العوامل التي تبرز دورها الاجتماعي ما يلي:**

- تساعد في الحد من المشاكل الاجتماعية المرتبطة بالفقر والبطالة .وتساعد الدخول المتحصلة من هذه المشروعات في الانتقال والتدرج في المستويات الاجتماعية بسهولة، وهذا يعني نقل الأفراد إلى وضع أكثر أمنا بحيث يتحسن مستوى ملكيتهم ومستواهم المعيشي والصحي والتعليمي .
- تساعد هذه الدخول في الاندماج في المجتمع والنشاطات الاجتماعية البناءة، الأمر الذي يعزز النسيج الاجتماعي في المجتمع .وتعتبر وسيلة لدمج وتفعيل دور المرأة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، بما يعزز دورها الريادي والاجتماعي .وتعمل على تحقيق العدالة في توزيع الثروة، والتنمية الاجتماعية المتوازنة بين مختلف فئات السكان.
- تساعد هذه المشروعات كذلك في إعلاء قيمة الذات والعمل والتعاون لأصحابها والعاملين فيها، وبخاصة عند شعور الفرد بقدرته على تحقيق احتياجاته من عمله وإنتاجه .وتسهم في تطور مفهوم الريادة في المجتمع، وترسيخ قيم الريادة لدى الأفراد، بدلا من الاتكال والركون إلى الوظيفة الحكومية ، وتساعدهم في التخلص من (ثقافة العيب).
- تسهم في خفض نسب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدن وفي رفع مستوى التنمية المحلية.

2.4 معوقات نمو المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ودعم التشغيل :

بعد الحديث عن مفهوم المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، وخصائصها التي تجعل منها أحد أهم اللاعبين في دعم التشغيل والريادة ، وأهميتها الاقتصادية والاجتماعية، يقودنا الحديث إلى ماهية المعوقات التي تؤثر في حجم الدور التنموي لهذه المشروعات ، لاسيما دورها في دعم التشغيل .. هذا ويمكن أن نجمال أهم المعوقات فى البنود الرئيسية التالية (Magableh, 2009) و (Magableh, 2012) :

- **معوقات تتعلق بالتمويل :** ومن أهم هذه المعوقات صعوبة الوصول إلى مصادر التمويل ، ارتفاع تكاليف التمويل بأنواعه المختلفة وصعوبة شروط التمويل غير سعر الفائدة، عدم مراعاة بعض مصادر التمويل الاحتياجات التمويلية لهذه المشروعات في مختلف قطاعات الإنتاج، تمييز بعض مصادر التمويل بين المشروعات حسب الحجم بحيث يكون التحيز للمشروعات الكبيرة الأقل خطورة من وجهة نظر مؤسسات التمويل، تمييز بعض مصادر التمويل بين المشروعات حسب مجال الإنتاج ، حسب الموقع الجغرافي لهذه المشروعات، وأخيرا ضعف التنسيق بين مصادر التمويل والمؤسسات المعنية بتطوير هذه المشروعات.
- **معوقات تتعلق بنقص المعلومات :** وتشمل القضايا ذات العلاقة بقدرة أصحاب هذه المشروعات على الحصول على المعلومات اللازمة سواء كانت هذه المعلومات تتعلق بمصادر التمويل أو بالأسواق المحلية والخارجية أو تتعلق بمؤسسات الدعم الفني أو التشريعات وغيرها .وتتضمن هذه المعوقات صعوبة الوصول إلى مصادر المعلومات لأسباب تتعلق بخصائص أصحاب هذه المشروعات، صعوبة الحصول على المعلومات لأسباب قد تتعلق بشروط الحصول على هذه المعلومات أو بتكلفة الحصول عليها أو بصعوبة الإجراءات اللازمة، عدم توافر بعض المعلومات اللازمة عن مصادر التمويل ومؤسسات الدعم الفني والأسواق، ارتفاع التكاليف المباشرة وغير المباشرة للحصول على المعلومات، عدم وجود قاعدة بيانات وطنية شاملة وتعدد مصادر المعلومات وتضاربها، عدم دقة المعلومات وعدم شموليتها.
- **معوقات تتعلق بمدخلات الإنتاج :** وتشمل هذه المعوقات كل ما يتعلق بمدخلات الإنتاج مثل الأيدي العاملة بمستوياتها المختلفة والمهارات والمواد الأولية بأنواعها ومصادرهما المختلفة. ومن أهم هذه المعوقات عدم ملاءمة المعروض من العمالة احتياجات بعض هذه المشروعات من حيث مستوى

المهارة أو مستوى الأجور، صعوبة الحصول على التكنولوجيا اللازمة لتطوير أساليب الإنتاج، صعوبة الحصول على مدخلات الإنتاج بأسعار مناسبة وبشكل مستمر، التقلبات في أسعار عناصر الإنتاج، لاسيما إذا كانت مستوردة، صعوبة الحصول على الأراضي بالمساحات اللازمة والمواقع المناسبة، ضعف الشفافية في أسعار المدخلات للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

- **معوقات تتعلق بالسوق والمنافسة :** وتشمل جميع المعوقات التي تؤثر في حجم السوق وقدرة المشروعات على التوسع والنمو والمنافسة للاستفادة من وفورات الحجم .ويمكن تلخيصها فيما يلي : صعوبة الوصول إلى السوق المحلية بكاملها والبقاء على مستوى سوق (المنطقة) ، صعوبة الوصول إلى الأسواق الخارجية، المنافسة من قبل المشروعات الصناعية المحلية، المنافسة من قبل المشروعات الصناعية الأجنبية، صغر حجم السوق وعدم القدرة على التوسع ، ضعف إقبال المستهلك المحلي على المنتجات المحلية، صعوبة الحصول على العقود التي ترحها الدولة ، أي انخفاض حجم المشتريات الحكومية.
- **معوقات تتعلق بالحصول على التكنولوجيا والابتكار :** وتشمل عدم قدرة الكثير من المشروعات على اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، عدم وجود قدرات للبحث والتطوير أو تدني مستوى الإنفاق على البحث والتطوير، تدني مستوى الابتكار، ضعف الاتصال بين القطاع الصناعي والجامعات، انخفاض مستوى تبادل المعرفة بين الدول الأعضاء، ضعف عملية تسجيل براءات الاختراع، البنية التحتية الضعيفة لحاضنات الأعمال التكنولوجية ومراكز التطوير العقودي إن وجدت.
- **معوقات تتعلق بالتسويق :** وتشمل كل المعوقات التي تؤثر في الحصة السوقية للمنشأة ، ومن أهم هذه المعوقات قصور قنوات وشبكات التسويق ، لاسيما في حالة المشروعات الصغرى والصغيرة، ارتفاع تكاليف التسويق ونقص المعلومات اللازمة للتسويق، ضعف عملية التشبيك بين هذه المشروعات، انخفاض جودة المنتجات، عدم استخدام الأساليب الحديثة في التسويق.
- **معوقات تتعلق بالبيئة التنظيمية والقانونية :** وتشمل كل الجوانب التي تتعلق بسهولة ممارسة أنشطة الأعمال التي يدرجها تقرير (ممارسة أنشطة الأعمال) الصادر عن البنك الدولي سنويا. وتشمل هذه المعوقات ما يتعلق بتأسيس المشروع وتسجيله والحصول على تصريح العمل، معوقات اختيار المشروع المناسب وتقييمه بالطريقة المناسبة، معوقات تتعلق بالتشغيل والحصول على الأيدي العاملة غير المحلية، معوقات تتعلق بالفساد وإنفاذ العقود وحالات الإعسار، معوقات تتعلق بالحصول على الخدمات العامة والبنية التحتية كخدمات الماء والكهرباء، وعدم كفاية الإطارين القانوني والتنظيمي فيما يخص دعم المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.
- **المعوقات الإدارية والمؤسسية :** وتشمل المعوقات ذات العلاقة بخصائص الإدارة وأسلوبها وعملية اتخاذ القرارات وجودة الوظائف .ويمكن تلخيصها في غياب المهارات الأساسية في إدارة الأعمال والمحاسبة ... وغيرها، عدم قدرة الإدارة على الحصول على خدمات الدعم الفني والمؤسسي، صعوبة الوصول إلى صانعي القرارات والسياسات، مما يفقدها القدرة على التأثير بهذه القرارات والسياسات، تدني مستوى جودة الوظائف ، عدم وجود هيكل تنظيمي واضح في الكثير من هذه المشروعات.
- **معوقات تتعلق بضعف دور المؤسسات الحكومية :** وتشمل جميع المعوقات ذات العلاقة بتقصير المؤسسات الحكومية في القيام بمهامها الرئيسية لتطوير هذه المشروعات .وتتمثل هذه المعوقات في تدني مستوى الجهود الحكومية الرامية إلى تطوير هذه المشروعات وضعف أدائها، عدم مراعاة المؤسسات الحكومية احتياجات وأولويات هذه المشروعات في مختلف مجالات الإنتاج، تمييز المؤسسات الحكومية بين المشروعات حسب الحجم وحسب مجال الإنتاج وحسب الموقع الجغرافي .

• **معوقات تتعلق بالبيئة الاستثمارية وممارسة أنشطة الأعمال** : عدم وجود تشريعات خاصة بهذه المشروعات أو وجودها لكن تكون غير عملية وغير مبنية على أسس واقعية، ضعف التنسيق بين الحكومة والمؤسسات التمويلية والمؤسسات غير الحكومية ذات العلاقة بتطوير هذه المشروعات، وتدني مستوى الدعم الحكومي للإبداع والريادة.

وفي نهاية هذا التحليل ، نجد من الضروري الإشارة إلى أن المشروعات في دولة ما أو قطاع ما قد تواجه بعض هذه التحديات ولكن ليس بالضرورة أن تواجهها كلها، وقد تختلف حدة هذه المعوقات المشتركة من بلد إلى آخر ومن قطاع إلى آخر ومن وقت إلى آخر.

**** ظاهرة التستر والاتفاق بالباطن ودور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل :**

• **في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية :**

تعتبر هذه المشكلة من أهم المشاكل الخاصة بقطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي بشكل عام والكويت بشكل خاص، ونادراً ما تجدها في الدول العربية الأخرى . وتشير بعض الدراسات إلى أن حالات (التستر) في دول المجلس تقدر بنحو 250 ألف حالة وتشكل 33% من المشروعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون . (Steffen, 2011) ، وتتمثل هذه المشكلة في الحالات التي فيها تسجيل المشروع من قبل مواطن وباسمه، في الوقت الذي يكون فيه تمويل وإدارة هذه المشروعات كاملاً من قبل عمال وأفدين متخصصين في مجال عمل هذه المشروعات وذلك باتفاق الطرفين .يقوم العامل الوافد- المستثمر المستتر - بكل الأنشطة التأسيسية والتشغيلية والتسويقية والإنتاجية والتطويرية، أما المواطن فليس له دور يذكر سوى الجوانب القانونية ويحصل مقابل ذلك على نسبة معينة من المبيعات أو الأرباح حسب الاتفاق .وتنتشر هذه الظاهرة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بسبب صغر رأس المال المطلوب في كثير من الأحيان ، والذي يكون المستثمر المستتر قادراً على توفيره، ونادراً ما تنتشر هذه الظاهرة في المشروعات الكبيرة بسبب ما يرافق ذلك من مخاطرة .وقد يلجأ بعض المغتربين لهذه الظاهرة إذا كان حجم رأس المال المطلوب متوافراً لديهم وترابطهم علاقة جيدة بأحد المواطنين الذي يرغب في خوض مثل هذه التجربة .ويعود انتشار هذه الظاهرة إلى أسباب تتعلق بقوانين الاستثمار التي تمنع المغتربين من تسجيل الشركات أو الاستثمار في بعض القطاعات دون شريك من المواطنين، وبعض الدول تمنع ذلك بشكل مطلق .كما قد تظهر هذه الظاهرة نتيجة لعدم رغبة المواطنين في تحمل أي شكل من أشكال المخاطرة، بل يفضلون أن يحصلوا على حصة ثابتة ومعروفة من المبيعات والأرباح ، لاسيما إذا كانوا غير متفرغين للعمل ولا يستطيعون التفرغ .وقد تظهر كذلك بسبب رغبة أصحاب هذه المشروعات في الحصول على كل أشكال الدعم المقدم للرياديين والمبادرين والمستثمرين من المواطنين .

2.5 دور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل :

في هذا الجزء ستنم مراجعة بعض الأسباب الرئيسية للبطالة في الدول العربية -التي سبق ذكرها - وكيف للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة أن تساعد في التخفيف من حدة هذه الأسباب .وفيما يلي عرض لأهم هذه الأسباب:

• **عدم إقبال الشباب على العمل المهني والأعمال الحرة وانتشار "ثقافة العيب" بين بعض العاطلين عن العمل :**

هناك عدد كبير من العاطلين عن العمل لا يقبلون العمل في بعض المجالات مثل الزراعة و البناء و التنظيف، و بعضهم لا يقبلون العمل لحساب غيرهم .. ويمكن بعض الحل لهذه المشكلة من خلال

تمكين هؤلاء العاطلين عن العمل وتوجيههم لإقامة مشروعات صغيرة ومتوسطة خاصة بهم يعملون بها لحسابهم ويديرونها بأنفسهم ، كما لا بد من تشجيع الابتكار والمبادرات الفردية والجماعية والتوعية بأهمية العمل الريادي والمهني في رفع المستوى المعيشي . إن المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ما هي إلا ترجمة عملية للأفكار الريادية والمبادرات الفردية والجماعية التي يتبناها الرياديون . حيث إن إنشاء هذه المشاريع وإدارتها يخلص فئة الشباب من فكرة ثقافة العيب - الخاطئة أصلاً - كونهم يصبحون مديريين ومالكين ومنتجين في الوقت ذاته .

• تطبيق سياسات الانفتاح الاقتصادي في العديد من الدول العربية وما صاحبها من تطبيق لبرامج الخصخصة :

يكمن الحل في هذه الحالة بتوجيه القوى العاملة التي تم الاستغناء عنها نتيجة عمليات الخصخصة إلى العمل لحساب أنفسهم وفي مجالات عملهم السابقة نفسها . وهنا لا بد من وجود برامج دعم للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بحيث تمول بجزء ولو بسيطاً من عوائد الخصخصة، على أن يتم ذلك بأسلوب ممنهج وقائم على أسس تمنع من انتقال جزء من القوى العاملة إلى قوى متعطلة . ويمكن تحقيق ذلك من خلال تخصيص جزء من عائدات الخصخصة لتأهيل هؤلاء العاملين من خلال التدريب، وتخصيص جزء آخر لتمويل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، وتشجيع الذين يتم التخلي عنهم من العمال على إقامة مشروعات إنتاجية من خلال تقديم الدعم الفني أو المالي لهم، وحث هؤلاء العمال على الاستفادة من خبراتهم في إقامة مشروعات مكتملة للشركة التي كانوا يعملون فيها وتمت خصخصتها، وحث هؤلاء العمال على استخدام "تعويضاتهم" لأغراض إنتاجية وليس استهلاكية . كما يمكن تنفيذ برامج التدريب والتأهيل الموجهة لبعض القطاعات التي تتشابه مع الشركة التي تمت خصخصتها، ويكون ذلك من خلال تشجيع فكرة التشبيك سواء كانت أمامية أو خلفية ، من خلال إقامة مشروعات صغرى وصغيرة ومتوسطة.

• تراجع الدور الحكومي كموظف رئيسي ومباشر للأيدي العاملة :

لقد أصبح في حكم اليقين أن الحكومات العربية غير قادرة على التوسع في التشغيل في مؤسساتها غير الإنتاجية لاستيعاب مئات الآلاف من الداخلين الجدد إلى سوق العمل . وفي هذا المجال لا بد من البحث في سد الفجوة بين العمل الحر والعمل في القطاع الحكومي . ولا بد من توجيه بعض المخصصات المالية لتوجيه فئة من العاطلين عن العمل إلى مجالات منتجة ، أي توجيههم نحو المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة . وتجدر الإشارة إلى أن مجموع تكاليف توظيف عامل واحد في القطاع الحكومي لمدة ثلاث سنوات يكفي لتمويل إقامة مشروع إنتاجي لهذا العامل، مع ملاحظة أن هذه المدفوعات تدفع لمرة واحدة ، بينما الوظيفة الحكومية تحتاج إلى دفعات مستمرة على شكل رواتب ومدفوعات أخرى حتى الوصول إلى سن التقاعد . وهنا لا بد من برامج توعية بأهمية العائد الاقتصادي والاجتماعي للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، كما لا بد من العمل على تحسين جودة الوظائف في هذه المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بما يقلل من التسارع إلى الوظائف الحكومية قليلة الأجر من خلال تطوير التشريعات والأنظمة، وتنفيذ برامج لتقديم الدعم الفني والمالي في كل مراحل عمر المشروع، وتوجيه برامج وخطط التعليم نحو التعليم التقني والمهني وبشكل تدريجي، وتوجيه مخصصات التشغيل للفئة التي قد تدخل ضمن البطالة المقنعة إلى مخصصات لدعم إقامة مشروعات جديدة لهم.

• التوزيع غير الأمثل للموارد المالية المحلية :

إن استنزاف معظم الموارد المالية خلال فترات الرواج في الإنفاق لغايات غير إنتاجية مع وجود توزيع غير متوازن جغرافياً لهذه الموارد أدى إلى مزيد من الاختلالات في أسواق السلع وأسواق العمل . إن التركيز الحاصل على العاصمة والمدن الرئيسية في توزيع الموارد في كثير من الدول

العربية يؤدي إلى تركيز البنية التحتية في هذه المدن، الأمر الذي يؤدي إلى خلل في توزيع المشروعات الإنتاجية بأحجامها المختلفة، وهذا بدوره يؤدي إلى خلل في توزيع الدخل ويزيد المناطق الفقيرة غير المدخومة فقرا . وبالرجوع إلى خاصية المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة المتعلقة بالمرونة والقدرة على الانتشار، فإن دعم هذه المشروعات وتشجيع إقامتها يعمل على إيجاد المزيد من فرص العمل ويزيد من العدالة في توزيع مكتسبات التنمية على جميع المناطق والأقاليم في الدولة بشكل عادل.

• **تدني مستوى الروح الريادية وحب المبادرة بين العاطلين عن العمل :**

وفي هذا الصدد ، فإن على الحكومات أن تعمل على تعزيز الروح الريادية لدى العاطلين عن العمل ابتداء من المراحل التعليمية الأولى، وتشجيع المبادرات الشخصية وتبنيها، ودعم برامج التوعية بأهمية الريادية والعمل الحر ، وبأهمية وفوائد تأسيس مشروع خاص، وإعداد الخرائط الاستثمارية وترويج الأفكار واستهداف العاطلين عن العمل في أماكنهم . وهنا يمكن القول إن الإنجازات والمشاريع الكبيرة والهائلة تبدأ بفكرة صغيرة رائدة تتم ترجمتها على أرض الواقع إلى كيان قانوني ومشروع منتج بالحجم المناسب .

• **تدني مستوى الدعم للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة :**

إذا كان أحد أسباب البطالة في الدول العربية هو ضعف الاهتمام والتوجه نحو هذه المشروعات، فإن الحل يكمن في عكس السبب ، أي ضرورة الإيمان بأن هذه المشروعات هي أهم ركائز مواجهة البطالة في الدول العربية والعمل والتخطيط ضمن هذا النطاق . إن الوصول إلى الأهداف المرجوة يحتاج إلى تضافر جهود العاطلين عن العمل (الريادة والمبادرة) والحكومة (تشريعات وقوانين مساعدة) والقطاع الخاص (مؤسسات التمويل) والمؤسسات الدولية (الدعم المالي والفني).

وفيما سبق تم عرض خصائص المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة التي تمكنها من معالجة بعض أسباب البطالة، لكننا نرى أن هذه المشروعات تمتلك من الخصائص والأهمية ما يمكنها من معالجة بعض أنواع البطالة المنتشرة في معظم الدول العربية .. وفيما يلي عرض لأهم هذه الأنواع وطرق مساهمة المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في حلها:

• **البطالة الهيكلية :** يمكن استخدام هذه المشروعات في الحد من هذا النوع من البطالة من خلال الاستفادة من الروابط الأمامية والخلفية للقطاعات الرائدة وذلك من خلال تشجيع إقامة مشروعات صغرى أو صغيرة أو متوسطة مكتملة للمشروعات العاملة في هذه القطاعات . وهذا يقوي من وتيرة النمو المتوازن ، ويساعد في إصلاح بعض الاختلالات الهيكلية في الإنتاج التي تؤدي إلى اختلالات هيكلية في سوق العمل .. فعلى سبيل المثال، إذا كان القطاع الصناعي هو القطاع الرائد وهناك ارتفاع في معدل البطالة لدى العمالة الزراعية، فإنه يمكن توجيه جزء من هذه العمالة نحو إقامة مشروعات زراعية وغير زراعية صغرى أو صغيرة أو متوسطة مكتملة للقطاع الصناعي ، تزوده بالمواد الأولية التي يحتاجها وتستفيد بدورها المنتجات الصناعية من النمو الحاصل فيه . كما يمكن تشجيع عملية التنمية المتوازنة ومعالجة أي خلل من خلال توجيه هذه المشروعات إلى القطاع الذي يعاني تراجعاً في أهميته النسبية في الإنتاج والتشغيل من خلال توفير الخرائط الاستثمارية التي تساعد بشكل كبير في اختيار المشروعات الأكثر جدوى.

• **البطالة الموسمية :** يمكن استخدام هذه المشروعات في الحد من هذا النوع من البطالة من خلال تشجيع إقامة المشروعات المكتملة للمشروعات الموسمية . فعلى سبيل المثال، فإن العاملين في القطاع الزراعي والمنتجات الزراعية الموسمية .. يمكن أن يكملوا العمل من خلال مشروعات صغرى وصغيرة ومتوسطة تستفيد من المنتجات الزراعية التي تم إنتاجها في الموسم الحالي مثل إقامة مشروعات لتعليب أو تغليف بعض المنتجات الزراعية، .. وغيرها ، كما يمكن تشجيع فكرة

المزرعة المتكاملة والتمويل الريفي وفكرة التشبيك ليتم التخلص من موسمية الإنتاج. وهنا نخلص إلى أن تنوع مجالات عمل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، وما تمتاز به من مرونة وقدرة على التكيف، وما تمتاز به من روابط أمامية وخلفية في شتى مجالات الإنتاج يجعل منها حلاً أمثل لمواجهة البطالة الموسمية في الدول العربية.. ولكن هذا يحتاج إلى تخطيط سليم وإستراتيجيات قطاعية واضحة.

• **البطالة المقنعة** : يمكن استخدام هذه المشروعات في الحد من هذا النوع من البطالة من خلال توجيه العمالة الزائدة نحو العمل الحر، ويتم ذلك من خلال برامج التوعية والتدريب المتخصصة. كما يمكن إعادة توجيه بعض النفقات التشغيلية في الموازنة العامة- مخصصات الرواتب والأجور لمن يندرجون ضمن هذا النوع من البطالة - إلى صندوق يستخدم لدعم إقامة وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة .

البطالة الدورية : يرى الكثيرون أن المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة هي الحل الأمثل لمواجهة هذا النوع من البطالة، فهي أكثر المشروعات مرونة وقدرة على التكيف مع الظروف الاقتصادية. وتستمد هذه المشروعات تلك القدرة من خصائصها التي سبقت الإشارة إليها. ويمكن الاستدلال على أهمية هذه المشروعات من خلال مراجعة التطورات التي تبعت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية مؤخرًا، حيث لوحظ أن معظم الوظائف التي فقدت كانت في المشاريع الكبيرة، بينما كانت المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الأقل تأثرًا نسبيًا وذلك بسبب مرونتها وقدرتها على التكيف في أثناء فترات الركود.

وفي نهاية هذا العرض البسيط لأهمية المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل، لا بد من تأكيد أن جميع المعوقات التي تواجه هذه المشروعات تحد من قدرتها على النمو وطاقتها الاستيعابية ودورها في دعم التشغيل.. وفيما يلي أبرز القيود التي تحد من مساهمة المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في التشغيل وتوليد فرص العمل في الدول العربية :

• **فشل السوق وصعوبة الحصول على التمويل** : لأسباب تتعلق بجانب الطلب في سوق الائتمان، وأخرى تتعلق بجانب العرض. وهنا لا بد من تدخل المؤسسات الممثلة لهذه المشروعات من أجل تعزيز عملية التشبيك مع مصادر التمويل.

• **العوائق المؤسسية** : المتعلقة بإجراءات التسجيل والتأسيس، ونظرًا لصعوبة ممارسة أنشطة الأعمال، فإن الكثير من رواد الأعمال يفضلون العمل خارج القطاع المنظم، ويعمل هذا كعقبة إضافية أمام المشاركة الفعالة لهذه المشروعات في دعم التشغيل.

• **نقص المعرفة والمهارة لدى رواد الأعمال الجدد** : هناك أعداد متزايدة من خريجي الجامعات والمدارس ممن يتوجهون للعمل في هذه المشروعات دون توافر المعارف والمهارات المطلوبة، الأمر الذي يستدعي ضرورة تطوير هذه المناهج وربطها بالخبرات العلمية، وإدخال التدريب القائم على التوجه إلى السوق. كما يستدعي ذلك نشاطاً أكبر لمؤسسات الدعم الفني والمؤسسات المعنية بتقديم خدمات تطوير الأعمال.

• **العوائق الثقافية** : مازالت المفاهيم الثقافية السائدة في بعض المجتمعات العربية تنظر للوظيفة الحكومية على أنها الخيار الأمثل من حيث الأمان والاحترام الاجتماعي، الأمر الذي يشكل عقبة في طريق أصحاب هذه المشروعات، خاصة النساء، مع العلم أن هناك أنشطة يمكنها أن تستغل المهارات التي تتفرد بها الإناث(مثل البراعة في الأعمال اليدوية والفنية، وأعمال الكمبيوتر ومهارات السكرتارية مثلاً) .. ويمكن من خلال حملات توعية بالإضافة إلى التعليم الملائم والتدريب السليم ودعم جودة الوظائف اكتساب هذه المشروعات بعض المميزات، وأن يحظى

العاملون في تلك المشروعات بالاحترام الذي يحظى به موظفو الحكومة، ودفع أعداد متزايدة من الإناث لإقامة مشروعات صغرى وصغيرة لحسابهن الخاص.

- ارتفاع تكلفة الأراضي المتاحة للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة : وذلك نظراً لقلّة الأراضي المناسبة لإقامة المشروعات – في بعض الدول - التي تكون قريبة من الأسواق الكبيرة، وغالباً ما يقتنع صغار أصحاب المشروعات بإقامة مقار أعمالهم في المناطق السكنية، حيث يتمكنون من سرعة التوريد إلى الأسواق والحصول على العمال . وهناك كثير من المشروعات غير المسجلة رسمياً، نظراً لأن المباني التي يقيمون بها مشروعاتهم ليست مسجلة أيضاً.
- عدم وجود إستراتيجية شاملة : تنظم عمل هذه المشروعات وتراعي خصوصيتها وتوجهها نحو مزيد من التطور والنمو في غالبية الدول العربية.
- العوائق الفنية والحاجة إلى الدعم الفني وخدمات تطوير الأعمال : فعلى الرغم من أن هناك إجماعاً على ضرورة تقديم المساعدات الفنية لتحسين كفاءة هذه المشروعات، فإن ما يقدم من دعم فني مازال دون المستوى المطلوب في غالبية الدول العربية.
- تدني مستوى جودة الوظائف في هذه المشروعات مقارنة بالوظائف الحكومية.
- تدني مستوى بيئة الأعمال وصعوبة ممارسة أنشطة الأعمال.
- عدم ملاءمة التشريعات والقوانين التي تحكم نشأة هذه المشروعات منذ مرحلة التأسيس إلى مرحلة التطوير.
- ضيق حجم السوق المتاحة أمام ظهور مزيد من هذه المشروعات المجدية اقتصادياً والقابلة للاستمرار.
- نقص الثقافة الريادية والإدارية والانتمائية لدى الفئات المستهدفة والعاطلين عن العمل.
- عدم وجود تقييم للنشاطات والمشاريع الداعمة للقطاع ، بحيث يتم تعظيم الاستفادة منها من خلال تجاوز الأخطاء.
- عدم دراسة جدوى غالبية المشروعات الاقتصادية في أثناء مرحلة التأسيس.
- عدم توافر الكفاءة الإدارية لدى صاحب المشروع وارتفاع تكاليف التسويق.

**** الدعم الفني للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة و دعم التشغيل :**

في الجزء السابق من هذه الدراسة تم عرض الدور التنموي الذي يلعبه قطاع المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في الدول النامية والمتقدمة، وتم التركيز على الدور الاقتصادي والاجتماعي لهذا القطاع . كما تم بيان خصائصه والتحديات التي تعوق نموه وتطوره وتؤثر في دوره التنموي على المستويين الكلي والجزئي . ومن هنا ظهرت الحاجة إلى إيلاء هذا القطاع أهمية خاصة من أجل مساعدته في دعم التشغيل ومواجهة التحديات التي يواجهها، وتم تقسيم الأدوار بين إدارة القطاع والمؤسسات المعنية بتنميته وتطويره حكومية كانت أو غير حكومية ، وعندها ظهرت المؤسسات المعنية بتطوير قطاع المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة لتقدم العديد من أشكال الدعم، ولعل أحد أهم أنواع الدعم الذي يمكن لهذه المؤسسات أن تقدمه للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة هو الدعم الفني أو الدعم المؤسسي أو ما يطلق عليه الكثيرون "خدمات تطوير الأعمال" . إن أشكال الدعم الفني المقدمة لهذه المشروعات تعتمد غالباً على حجم المشروع والقطاع الذي يعمل به وخصائص مدير أو صاحب المشروع والعاملين فيه، وتعتمد

كذلك على المرحلة التي يمر بها المشروع وطبيعة المشاكل التي يعانيتها، بالإضافة إلى عوامل أخرى كثيرة تؤثر في سوق هذه الخدمات. ويقودنا الحديث عن الدعم الفني إلى موضوع حاضنات الأعمال ودورها في نمو وتطور واستمرارية المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة. كما يقودنا إلى موضوع البيئة الاستثمارية ودورها في تنمية المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة وتعزيز دورها في التشغيل، وهو ما سيتم مناقشته لاحقاً.

يمر المشروع الصغير أو المتوسط منذ تأسيسه حتى إغلاقه بعدة مراحل يسميها الكتاب والمتخصصون مراحل "عمر المشروع" أو دورة حياة المشروع. وتعرف "دورة حياة المشروع" بأنها عبارة عن "مجموعة من مراحل المشروع، التي عادة ما تكون متسلسلة وأحياناً تتم في وقت واحد ويحدد اسم وعدد هذه المراحل حسب احتياجات الإدارة" وعلى الرغم من أن كل مشروع له نقطة بداية ونهاية محددة فإن الإجراءات والعمليات التي تحدث بين هاتين النقطتين ترتبط بالمشروع بشكل كبير من حيث نوعيته وحجمه والقطاع الذي يعمل به.. وغير ذلك.

واستناداً إلى ما سبق.. يقسم البعض دورة حياة المشروع الصغير أو المتوسط إلى أربع مراحل. المرحلة الأولى مرحلة ما قبل الاستثمار، وهي المرحلة التي فيها دراسة فكرة المشروع بحيث يتم تقييم هذه الفكرة من كل النواحي السوقية والفنية والتمويلية والبيئية والقانونية والاجتماعية. وتبدأ هذه المرحلة بالتفكير في إنشاء مشروع ويتم في نهايتها اتخاذ قرار الاستثمار ووضع خطة عمل لإنشاء المشروع، أي البدء بعملية الاستثمار وبناء المشروع وتحويله إلى واقع. أما المرحلة الثانية فهي مرحلة الاستثمار، أي إنشاء وتجهيز المشروع. ويتم في هذه المرحلة اختيار الشكل القانوني المناسب للمشروع، وتحديد وتوفير الموقع المناسب لإقامة المشروع، وصياغة الهيكل العام والحصول على التراخيص والموافقات اللازمة، وتوفير التمويل اللازم للاحتياجات الرأسمالية بما فيها رأس المال العامل، وتحديد المؤسسات التي يمكن أن يستفيد منها المشروع في مراحله الأولى، لاسيما خدمات الدعم الفني، وشراء أو تأجير الأصول الثابتة والاحتياجات الرأسمالية، وشراء مستلزمات الإنتاج الأساسية، وتوفير القوى العاملة بمستوياتها المختلفة، وإتمام بقية المتطلبات اللازمة للبدء بعملية التشغيل، وإجراء التشغيل التجريبي.. وعندها يكون المشروع جاهزاً للتشغيل. أما فيما يتعلق بالمرحلة الثالثة فهي مرحلة التشغيل، أي مرحلة الإنتاج الفعلي بالاعتماد على دراسة الجدوى والحصة السوقية. ومن أبرز النشاطات التي يقوم بها مدير المشروع في هذه المرحلة إدارة عملية الإنتاج والتوزيع والتسويق وتنظيم الشؤون المالية والمحاسبية والإدارية، وإدارة الموارد البشرية والتدريب، ومتابعة السوق والحصة السوقية والبحث عن حصة سوقية أكبر، وإدارة المخزون، ومراقبة جودة الإنتاج وتحقيق رضا المستهلك. وفي المرحلة الرابعة، وهي مرحلة التقييم والتوسع، يتم تقييم حجم الإنتاج والطاقة الإنتاجية، وتقييم حجم السوق مقارنة بدراسة الجدوى والدراسات اللاحقة، وتحديد معايير تقييم الأداء الطويلة والقصيرة الأمد، ومقارنة الأداء مع التوقعات، وتحديد معوقات العمل ومعوقات النمو، وحل المشاكل -إن وجدت- واتخاذ قرارات التوسع الأفقي أو العمودي، وتحديد خطوات التوسع وإعداد خطة العمل، وإعداد خطة الاندماج -إن وجدت- والبحث عن أسواق جديدة أو زيادة الحصة السوقية، وتغيير أساليب وتقنيات الإنتاج، والبحث في إمكان تحسين جودة المنتج.

وانطلاقاً مما سبق، وإدراكاً لدور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولتأكيد أهمية تطور قطاع المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل واستمرارية هذا الدور، كان لا بد من تقديم أشكال الدعم كافة لهذا القطاع وفي مختلف المراحل والمجالات والمناطق.. ومن هنا ظهرت المؤسسات المعنية بتطوير قطاع المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحكومية وغير الحكومية (المحلية والدولية) بهدف دعم وتنمية هذا القطاع. وقد كان من أبرز مهامها تقديم ما يسمى الدعم الفني أو خدمات تطوير الأعمال.

**** من هم أطراف سوق خدمات تطوير الأعمال؟**

- المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة (جانب الطلب) .
- **مزودو خدمات تطوير الأعمال (جانب العرض) :** وهم الذين يقدمون الخدمات مباشرة إلى المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ، وقد يكونون من الأفراد، أو المؤسسات الخاصة أو الحكومية . كما أنهم قد يكونون من المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، أو من الشركات التي لا تشكل الخدمات جزءاً محورياً من أنشطتها، ولكنها تؤمنها كجزء من المعاملات التجارية الأوسع أو العلاقات البنينة بين أوساط الأعمال.
- **مسهلو خدمات تطوير الأعمال :** وهم يدعمون مزودي خدمات تطوير الأعمال، على سبيل المثال ، عبر تطوير منتجات خدمة جيدة، وتعزيز الممارسات الناجعة، وبناء قدرات المزودين. كما يستطيع مسهلو خدمات تطوير الأعمال أن يعملوا من ناحية الطلب، عبر تثقيف أصحاب المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة حول المنافع المحتملة للخدمات، أو تزويدهم بالمحفزات لتجربتها.
- **المانحون :** وهم الذين يقومون بتمويل مشاريع خدمات تطوير الأعمال وبرامجها.
- **الحكومات :** وهي كالمناحين، قد تؤمن تمويل مشاريع خدمات تطوير الأعمال وبرامجه . وقد يمتد دور الحكومات الرئيسي إلى أبعد من تدخلات خدمات تطوير الأعمال، ويتمثل في تأمين سياسة ممكنة، وبيئة قانونية وتنظيمية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ، بالإضافة إلى السلع العامة كالبنية التحتية الأساسية، وخدمات التعليم، و المعلومات .

**** أشكال الدعم الفني وخدمات تطوير الأعمال ودعم التشغيل :**

في دراسة هدفت إلى مسح جميع الخدمات التي تقدمها مؤسسات الدعم الفني على مستوى العالم، يمكن القول إن مجالات الدعم الفني المقدمة للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة تقسم إلى 8 مجموعات من الخدمات (59 خدمة) تغطي احتياجات هذه المشروعات في مراحل عمر المشروع كافة وتغطي كل الجوانب المتعلقة بالإنتاج والإدارة وغيرها(غرفة صناعة الأردن 2010) ، وهذه المجموعات الرئيسية هي المعلومات والبيانات، البحث ومسوحات الأعمال، الاستشارات والنصح، تطوير التجارة والسوق، التدريب، خدمات الأعمال، التشبيك ، الإيضاحات القانونية (المعهد العربي للتخطيط، 2013) ، ويندرج تحت كل بند من البنود السابقة عدد من الخدمات التي تقدمها مؤسسات الدعم الفني للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة . وفي دراسة أخرى أعدت للتعرف على معوقات الحصول على الدعم الفني من قبل المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في الأردن، تم تقسيم خدمات تطوير الأعمال لتشمل إعداد الاستراتيجيات وخطط العمل، الاستشارات الإدارية، تطوير عمليات التسويق، تصميم المواقع الالكترونية، تطوير الموارد البشرية -التدريب، الاستشارات المالية، تكنولوجيا المعلومات، تطوير المنتج وعمليات الإنتاج، استشارات في القضايا البيئية، استشارات في مجال إدارة الطاقة، خدمات استشارية متعلقة بالتصدير والوصول إلى الأسواق الخارجية، خدمات استشارية متعلقة بالوصول إلى الأسواق المحلية، المشاركة في المعارض التسويقية، تطوير تكنولوجيا التصنيع، التدريب المهني وخدمات التدريب الأخرى، الوصول إلى مصادر التمويل، البحوث والدراسات التطبيقية . إن جميع الخدمات السابقة تساعد في نمو وتطور المشروعات المستفيدة وتزيد من قدرتها على دعم التشغيل.

**** سوق خدمات تطوير الأعمال ودعم التشغيل :**

تعتبر سوق خدمات تطوير الأعمال كغيرها من أسواق الخدمات، حيث لا بد من السعي إلى تقديم هذه الخدمات بجودة عالية تضمن أكبر قدر من النتائج .. وحتى تصل مؤسسات الدعم الفني أو المؤسسات التي تقدم خدمات تطوير الأعمال إلى أفضل النتائج بحيث تعزز دور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل، لابد من معرفة المبادئ التي يجب الانطلاق منها للوصول إلى أفضل الممارسات:-

- أن تراعي المؤسسات التي تقدم خدمات تطوير الأعمال الفروق الكبيرة بين المشروعات الصغرى والصغيرة والمشروعات الكبيرة من حيث الاحتياجات والقدرة على الدفع للحصول على هذه الخدمات.
- أن تراعي هذه المؤسسات الاحتياجات الحقيقية للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ومحاولة استهدافها في أماكنها، وضرورة مراجعة الخدمات المتوافرة ومقارنتها بالاحتياجات المتغيرة للمشروعات المستفيدة.
- وضع معايير مناسبة لاختيار المشروعات، فعلى مؤسسات الدعم الفني التأكد من تقديم خدمات تطوير الأعمال للمشروعات التي ستستفيد منها وتتحققها، والتأكد من عدم العشوائية في الاختيار . إن اختيار المشروعات المستفيدة يجب أن يستند في الأساس إلى توافر خصائص المبادرين لدى المشروعات المستفيدة ومدى انسجام هذه الخصائص مع الفئة المستهدفة من قبل مزود خدمات تطوير الأعمال.
- التأكد من أن خدمات تطوير الأعمال تقدم على أساس الطلب وذلك للتأكد من أن الخدمات تلبى حاجة المشروعات المستفيدة .
- إعطاء الأولوية للمشروعات التي تعود ملكيتها وإدارتها للشخص نفسه ، وذلك لأن الالتزام لدى أصحابها بتحسين عمل المشروع أكبر منه لدى المديرين الذين يعملون بأجر.
- العمل على تقديم الخدمات بأقل التكاليف.
- التأكد من استمرارية تقديم خدمات أعمال فعالة ومفيدة للمستفيدين في المدى الطويل وبشكل يعزز دور المشروعات في التشغيل.
- التأكد من قيام مُزوّدِي خدمات تطوير الأعمال من الوصول إلى أكبر قدر ممكن من المشروعات، فقد أثبتت بعض الدراسات أن 90 – 95 % من المشروعات المستفيدة من هذه الخدمات علمت بوجود الخدمات من خلال علاقاتها التجارية وليس عن طريق وصول المُزوّدِين إليها .
- إجراء دراسات لقياس الأثر ومواجهة أوجه القصور في تقديم هذه الخدمات.

**** أثر تطوير أداء الأعمال على المشروعات المستفيدة ودعم التشغيل :**

فيما يلي عرض لأهم المكاسب والفوائد التي يمكن الحصول عليها عند الحصول على خدمات الدعم الفني (مقابله، 2012) .. ومن أهم هذه المكاسب أنها تساعد بعض الخدمات في الوصول إلى الأسواق المحلية والأسواق الخارجية، وتساعد في تطوير منتجات جديدة، وتساعد في تطوير عمليات الإنتاج واستخدام الأسلوب الأمثل للإنتاج، وتساعد المشروع في الحصول على تقنيات متطورة في التصنيع والإدارة، وتساعد بعض الخدمات في ترويج وزيادة الصادرات ، وتمكن بعض الخدمات المشروعات من الوصول إلى مصادر جديدة للمواد الأولية، وتعمل على زيادة إنتاجية العمال من خلال التدريب

والتأهيل، وتساعد في تحليل السوق وزيادة الحصص السوقية، وتساعد في كيفية التعامل مع الآثار البيئية والحد منها، وتساعد في تحسين جودة المنتج، وتساعد في الوصول إلى مصادر التمويل والحصول على التمويل. إن تحقيق الأهداف السابقة يزيد من قدرة المشروعات المستفيدة على التوسع وزيادة التشغيل.

****معوقات الوصول إلى خدمات الدعم الفني :**

تواجه عملية وصول المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة إلى خدمات الدعم الفني، وعملية الحصول على هذه الخدمات عدداً من المعوقات، منها ما يتعلق بجانب الطلب، ومنها ما يتعلق بجانب العرض. وتشمل هذه المعوقات صعوبة الحصول على المعلومات عن المؤسسات التي تقدم خدمات الدعم الفني، وصعوبة الحصول على المعلومات حول طبيعة الخدمات المتوافرة، وعدم انتشار مؤسسات الدعم الفني في العديد من المناطق، وتركز تقديم هذه الخدمات في المدن الرئيسية الكبرى (تحيز جغرافي)، وتركز تقديم هذه الخدمات لبعض القطاعات دون غيرها (تحيز قطاعي)، والإجراءات الطويلة اللازمة للحصول على خدمات تطوير الأعمال، بالإضافة إلى عوائق تتعلق بعدم قدرة صاحب المشروع على تعبئة "استمارة الطلب" وتحقيق شروط الحصول على الخدمة، وعدم وجود مخصصات كافية للبحث والتطوير ضمن ميزانية المشروع السنوية، وارتفاع التكاليف المباشرة وغير المباشرة للحصول على الخدمة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن توافر المعلومات عن المؤسسات التي تقدم خدمات تطوير الأعمال وأنواع هذه الخدمات، والمعلومات اللازمة عن التكاليف المباشرة وغير المباشرة لهذه الخدمات، والمعلومات حول آلية التقدم للحصول على هذه الخدمات يؤثر في حجم الطلب على هذه الخدمات.

وخلاصة القول: إن إيجاد مشروعات صغرى وصغيرة ومتوسطة جديدة، واستمرارية المشروعات القائمة وتعزيز دور هذه المشروعات في التشغيل؛ يعتمد على مستوى الخدمات التي تقدمها مؤسسات الدعم الفني لهذه المشروعات في مختلف مراحلها. وعليه، فإنه من الضروري الإطلاع على أفضل الممارسات والاستفادة منها والعمل على تذليل جميع المعوقات أمام الاستفادة من هذه الخدمات، كما أنه لا بد من تقييم أداء مؤسسات الدعم الفني بشكل دوري من أجل الوصول إلى أفضل النتائج.

****حاضنات الأعمال ودعم التشغيل :**

تعد الولايات المتحدة الأمريكية مهد نشوء حاضنات الأعمال، فقد أنشأت أول حاضنة أعمال في سنة 1959 في مدينة نيويورك، وذلك عندما قامت عائلة بتحويل مقر شركتها التي توقفت عن العمل إلى مركز للأعمال يتم تأجير وحداته للأفراد الراغبين في إقامة مشروعات، وتقوم بتوفير النصائح والاستشارات لهم، ولاقت هذه الفكرة نجاحاً كبيراً، خاصة أن هذا المبنى كان يقع في منطقة رئيسية، ثم تحولت هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف بالحاضنة، ولا يزال هذا المركز يعمل حتى الآن وتحت الاسم القديم نفسه، وهو "Batavia Industrial Centre"، وقد تخرج فيه الآلاف من المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة (التويجرى 2008).

وتعتبر حاضنات الأعمال وسيلة فعالة وليست هدفاً، والغاية منها مساعدة المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الجديدة والقائمة، وتوفير فرص النجاح لها من خلال توفير مصادر التمويل، وتمكين أصحاب المشروعات وموظفيهم إدارياً وفنياً، والمساعدة على فتح القنوات التسويقية التي تحتاج إليها، بالإضافة إلى إسهامها في إيجاد فرص عمل دائمة وجديدة. بينت إحدى الدراسات في دول الاتحاد

الأوروبي حول تقييم دور وإسهام الحاضنات أن نسبة نجاح المشروعات المحتضنة تصل إلى 88% في حين أنها في المشروعات غير المحتضنة تبلغ 50% فقط .

بلغ عدد حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة عام 2012 نحو 1250 حاضنة ، وهو عدد كبير جداً إذا ما قورن بعددها عام 1980 ، حيث بلغ عددها 20 حاضنة فقط . وبلغ عدد الحاضنات في بريطانيا نحو 300 حاضنة ونحو 900 في أوروبا . وتشير الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال إلى أن عدد حاضنات الأعمال في العالم بلغ 7000 حاضنة . هذا وما زالت التجارب العربية في هذا المجال ضعيفة باستثناء بعض التجارب المتواضعة في مصر والجزائر وسوريا وفلسطين (المعهد العربي للتخطيط 2013) .

**** تعريف حاضنات الأعمال :**

تعتبر حاضنة الأعمال هي الجهة أو الهيئة التي تتبنى أفكار ومشروعات المبدعين والمبادرين وتوجهها لإنتاج وتقديم منتجات جديدة أو تطوير سلع أو خدمات قائمة من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لهذه المشروعات الوليدة . وتقوم بمهامها من خلال تقديم العديد من الخدمات والاستشارات الإدارية الفنية والاقتصادية، إلى جانب توفير بعض المعدات والمستلزمات والدعم الفني واللوجستي . كما تتولى حاضنات الأعمال ربط الجهات التي تساعد في إنجاح المشروعات المحتضنة مثل مؤسسات التمويل ومؤسسات الدعم الفني وغيرهما لفترة زمنية محددة تصبح فيها هذه المشروعات الوليدة قادرة على الخروج من الحاضنة ومواجهة تحديات السوق .

وتعرف الجمعية الوطنية الأمريكية لحاضنات الأعمال " حاضنات الأعمال " بأنها هيئات تهدف إلى مساعدة المشروعات المبدعة الناشئة ورواد الأعمال الجدد، وتوفير لهم الوسائل والدعم اللازمين لتخطي أعباء ومراحل الانطلاق والتأسيس، كما تقوم بعمليات تسويق ونشر منتجات هذه المشروعات . وتعرف حاضنات الأعمال كذلك بأنها "مؤسسات قائمة بذاتها ولها كيانها القانوني وتعمل على توفير جملة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين ورواد الأعمال الذين يبادرون إلى إقامة مشروعات صغيرة، بهدف مساعدتهم على تجاوز أعباء مرحلة الانطلاق (سنة مثلاً أو سنتين) ، ويمكن لهذه الحاضنات أن تكون تابعة للدولة أو أن تكون مؤسسات خاصة أو مؤسسات مختلطة وعلى الرغم من تعدد التعريفات المستخدمة لحاضنات الأعمال فأنها جميعها تركز على المفاهيم نفسها التي تركز على وجود جهة تهتم بتقديم خدمات فنية، مالية، إدارية، لوجيستية، تسويقية للمشروعات والأفكار التي تتميز بنوع من الريادة والابتكار . كما ويترتب على الحاضنات أن تقوم على فكر التشبيك وإيجاد الترابط فيما بين الجهات المعنية بتنمية وتطوير قطاع المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة سواء كانت مؤسسات حكومية أو تمويلية أو منظمات الأعمال .

**** أنواع حاضنات الأعمال :**

تختلف أنواع الحاضنات باختلاف المهام التي تسعى إلى تنفيذها والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، والمنطلق أو الأساس الذي تم التقسيم بناء عليه . ولكن ابرز تقسيم لأنواع الحاضنات هو ذلك التقسيم الذي يقسمها بناء على الوضع القانوني لهذه الحاضنات (الملكية) حيث تقسم إلى خمسة أنواع هي : حاضنات حكومية، حاضنات القطاع خاص، حاضنات مختلطة، حاضنات تمول من بعض الهيئات الخاصة مثل الجمعيات والمؤسسات الدولية أو غرف التجارة والصناعة وأخيراً حاضنات مرتبطة بالجامعات والمعاهد التعليمية (رحيم، 2003 ؛ مازي، 2002) ، كما يعتبر نوع النشاط أو القطاع أحد الأسس التي يتم بناء عليها تقسيم وتصنيف حاضنات الأعمال إلى ثلاثة أنواع هي : الحاضنات

الصناعية، حاضنات الأبحاث التقنية، وأخيراً الأنواع الأخرى من الحاضنات وتشمل بعض الحاضنات المتخصصة مثل حاضنات الأعمال الزراعية، حاضنات تربية الحيوانات وتحسين السلالات، حاضنات صناعة الدواء وحاضنات تكنولوجيا المعلومات وتقنية المعلومات والالكترونيات (بوزيان وزيان، 2006).

وقد تختلف حاضنات الأعمال باختلاف أهدافها وأنواع المشروعات التي تحتضنها، ويمكن تصنيف حاضنات الأعمال تبعاً لذلك إلى ثلاثة أصناف رئيسية هي : حاضنات الأعمال العامة، حاضنات الأعمال المتخصصة، وأخيراً حاضنات الأعمال التقنية. وبالإضافة إلى الأصناف الرئيسية السابقة، فإنه يمكن تقسيم حاضنات الأعمال إلى عدة أنواع أخرى حسب اختصاصها أو الهدف الذي تُنشأ من أجله ، ونذكر من بين هذه الأنواع : الحاضنة الإقليمية، الحاضنة الدولية، الحاضنة الصناعية، حاضنة القطاع المحدد، الحاضنة البحثية، الحاضنة الافتراضية، حاضنات الإنترنت (المعهد العربي للتخطيط 2013).

**** أهداف الحاضنات ودعم التشغيل :**

تشير التعريفات والأنواع السابقة لحاضنات الأعمال إلى أن الهدف الرئيسي من هذه الحاضنات هو تطوير الأفكار الاستثمارية وتيسير عملية تحويلها إلى مشاريع استثمارية من خلال تقديم كل أشكال الدعم خلال مرحلة التأسيس ومراحل التشغيل الأولى .. ويمكن تلخيص أهداف حاضنات الأعمال فيما يلي:

- توفير بيئة عمل مناسبة لنمو المشروعات الريادية بمختلف أحجامها، سواء تلك التي تسهم في نقل التكنولوجيا أو تستثمر الابتكارات الجديدة أو تلك التي تسهم في رفع نسبة الاكتفاء الذاتي وزيادة الناتج المحلي وتقليل المستوردات وزيادة الصادرات أو تلك المشروعات التي تساعد على إيجاد فرص العمل للإسهام في التقليل من حدة مشكلتي الفقر والبطالة.
- تقليل تكاليف التأسيس للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وزيادة فرص النجاح من خلال احتضانها في المراحل الأولى.
- توظيف نتائج البحث العلمي والابتكارات والإبداعات في شكل مشروعات قابلة للتنفيذ وقادرة على الإنتاج.
- تقديم المشورة العلمية ودراسات الجدوى للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.
- إيجاد قنوات اتصال بين أصحاب المشروعات المحتضنة والمجتمعات الصناعية والاقتصادية المحيطة من أجل تنمية مهاراتهم وإيجاد أسواق لمنتجاتهم.
- تقديم حزمة متكاملة من الخدمات مثل (قياس الجودة، المواصفات، قاعدة بيانات فنية وتجارية... الخ).
- دعم الروابط الأمامية والخلفية بين المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة فيما بينها من ناحية وبينها وبين المشروعات الكبيرة من ناحية أخرى.
- الإسهام في تنمية الموارد البشرية العاملة في المشروعات المحتضنة.

**** الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال ودعم التشغيل :**

توفر حاضنات الأعمال حزمة متكاملة ومترابطة من الخدمات المتنوعة والمتعددة، حيث تمكن هذه الخدمات المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة من النمو في المرحل الأولى والتوسع في المراحل المتقدمة، الأمر الذي يصب في النهاية في مجال دعم التشغيل .وقد تختلف هذه الخدمات بشكل بسيط من حاضنة إلى أخرى أو من مشروع إلى آخر نتيجة اختلاف النشاط والاهتمامات .. وفيما يلي أبرز الخدمات التي تقدمها هذه الحاضنات:

- **الخدمات الاستشارية :** وتشمل دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات، الاستشارات التسويقية، استشارات في الأمور المالية والمحاسبية والإدارية والفنية، الاستشارات القانونية، استشارات في مجال تنمية الموارد البشرية والتوظيف وحماية الملكية الفكرية ، الخدمات التمويلية، والخدمات المتخصصة (استشارات تطوير المنتجات، التعبئة والتغليف، التسعيرة وإدارة المنتج وغيرها) .
- **خدمات السكرتارية وتوفير المعلومات :** يعتبر توفير الخدمات الإدارية جزءاً من مهام الحاضنة، حيث تقوم بتدريب الكوادر الإدارية اللازمة وتوفير أجهزة الحاسوب والبرامج اللازمة، هذا بالإضافة إلى أعمال التصوير والطباعة وخدمات الهاتف والفاكس والانترنت ومعالجة النصوص وواجبات موظف الاستقبال، وحفظ الملفات واستقبال وتنظيم المراسلات والمكالمات التليفونية.
- **خدمات تنمية الموارد البشرية :** تعمل حاضنات الأعمال على تهيئة القوى العاملة بالمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة المحتضنة، حيث تشمل هذه الخدمات ربط العاملين بالحاضنات وبأسواق العمل وتنمية مهاراتهم من خلال التدريب.
- **خدمات أخرى متنوعة :** وتشمل هذه الخدمات توفير المكاتب وأماكن التخزين ونظام وآلية للعلاقات العامة، والاشتراك في المؤتمرات والمعارض العالمية، وتوفير خدمات الصيانة، وكذلك المساعدة في الحصول على التمويل المناسب بناء على التنسيق مع بعض الجهات المهمة بهذا النوع من المشروعات .كما تسهم الحاضنات في الحصول على خدمات إضافية من الخدمات التي تقدمها مؤسسات الدعم الفني المعنية بتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

**** محددات نجاح حاضنات الأعمال :**

إن قدرة الحاضنات على القيام بدورها تتأثر بمجموعة من العوامل والظروف ، منها ما هو خارجي ومنها ما هو داخلي ، أما العوامل الخارجية فهي العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية التي تكون خارج نطاق سيطرة الحاضنة، ولكنها بكل تأكيد تنعكس على الحاضنة وتحد من قدرتها على القيام بدورها في استيعاب وتقديم خدماتها للمشروعات الصغيرة والمتوسطة .ومن أبرز هذه العوامل الخارجية توافر مصادر التمويل الملائمة ، توافر القوى العاملة الماهرة والمدربة ، توافر البنية التحتية المناسبة من المواصلات والاتصالات ، توفر الحد الأدنى من ثقافة الريادة ، توافر المواد الخام الطبيعية المتميزة والموقع الجغرافي، وأخيراً الاستقرار الاقتصادي على المستوى الكلي.

وبالإضافة إلى العوامل الخارجية التي تؤثر في أداء حاضنات الأعمال وكفاءتها، هناك أيضاً العوامل الداخلية ، التي ترتبط مباشرة بحاضنة الأعمال وتؤثر في نجاحها وقدرتها على توفير الخدمات المطلوبة للرواد وللمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة .ومن أبرز العوامل الداخلية : الخدمات التي تقدمها الحاضنة ، مستوى الدعم المقدم من القطاع الخاص، القدرة على الحصول على التمويل في مختلف مراحل حياة المشروع ، مدى توافر المعلومات عند اتخاذ قرار إنشاء الحاضنة، وأخيراً أن تكون دراسة الجدوى لإنشاء الحاضنة قد تمت بطريقة علمية مدروسة .

**** طرق تقييم أداء حاضنات الأعمال :**

- يمكن قياس أداء الحاضنات بواسطة مجموعة من المؤشرات نلخصها في النقاط التالية (بوزيان وزيان، 2006، الشبراوي، 2003، رحيم، 2001) :
- عدد المشروعات التي تم احتضانها وعدد المشروعات التي حققت نجاحا بعد تخرجها من الحاضنة.
- عدد الوظائف التي تم إيجادها من خلال الحاضنة.
- الاستثمارات المحلية والحكومية في إقامة الحاضنة والعمليات الأولية.
- قدرة الحاضنة على الاستمرارية والتمويل الذاتي، وتقاس من خلال حجم عوائد الحاضنة، ونسب تكاليف الأداء المخطط له بالنسبة إلى هذه العوائد وفرص الوصول إلى نقطة التعادل المالي .
- حجم الضرائب والمدفوعات التي يؤديها أصحاب المشروعات بالحاضنة والمشروعات المتخرجة فيها إلى الدولة، وتقاس بمعدلات وحجم الضرائب والرسوم التي تدفعها المشروعات والمشروعات التي ساعدت الحاضنة على إقامتها .
- مستوى تأثير الحاضنة في المجتمع المحيط من النواحي الثقافية والاجتماعية.

**** بيئة ممارسة أنشطة الأعمال ودعم التشغيل :**

- تقرير " ممارسة أنشطة الأعمال " والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة :

يقوم البنك الدولي من خلال " تقرير ممارسة أنشطة الأعمال " Doing Business Report بتتبع كل الإجراءات التي تتخذها الدول والتي يتضمنها التقرير من أجل تحسين بيئة الأعمال وتيسير ممارسة أنشطة الأعمال . وقد صدر أول تقرير لممارسة أنشطة الأعمال في عام 2003 ، وقد استخدم هذا التقرير مقاييس موضوعية للإجراءات الحكومية والتشريعات المنظمة لأنشطة الأعمال وإنفاذها وقام بتغطية 5 مجموعات من المؤشرات في 133 بلدا . في حين أن تقريراً لعام 2013 غطى 10 مؤشرات في 185 بلدا ، وفي عام 2014 غطى التقرير 10 مؤشرات في 189 دولة . وتغطي هذه المؤشرات كل الموضوعات المتعلقة بممارسة أنشطة الأعمال وهي : مؤشر البدء بالنشاط التجاري، و مؤشر استخراج تراخيص البناء، و مؤشر توصيل الكهرباء، و مؤشر تسجيل الملكية، و مؤشر الحصول على الائتمان، و مؤشر حماية المستثمر، و مؤشر دفع الضرائب والتجارة عبر الحدود، و مؤشر لإنقاذ لعقود، و مؤشر تسوية حالات الإعسار . وقد جاء تقرير عام 2013 خاصا بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بعنوان " إجراءات حكومية أكثر ذكاء لمؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة " لتأكيد قناعة خبراء البنك الدولي بضرورة العمل على توفير بيئة استثمارية جاذبة لرواد الأعمال والمبادرين ومحفزة لنمو وتطور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في مختلف مراحل عمرها . ولتأكيد هذه الأهمية جاء تقرير 2014 بعنوان " فهم الأنظمة المتعلقة بالشركات الصغيرة والمتوسطة " .

**** البيئة الاستثمارية وممارسة أنشطة الأعمال في الدول العربية :**

يشير الشكل رقم (4) إلى وجود تباين كبير في ترتيب الدول العربية في تقرير عام 2014 ، فقد تراوح ترتيب الدول العربية في التقرير بين المرتبة 23 في حالة الإمارات التي جاءت الأولى عربيا والمرتبة

187 في حالة ليبيا. ويشير الشكل كذلك إلى تقدم دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في التقرير ، حيث جاءت هذه الدول في المراتب الأولى عربياً باستثناء الكويت التي جاءت في المرتبة الثامنة.

شكل رقم (4) :

ترتيب الدول العربية حسب تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2014 :



** المصدر : تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، البنك الدولي 2014 .

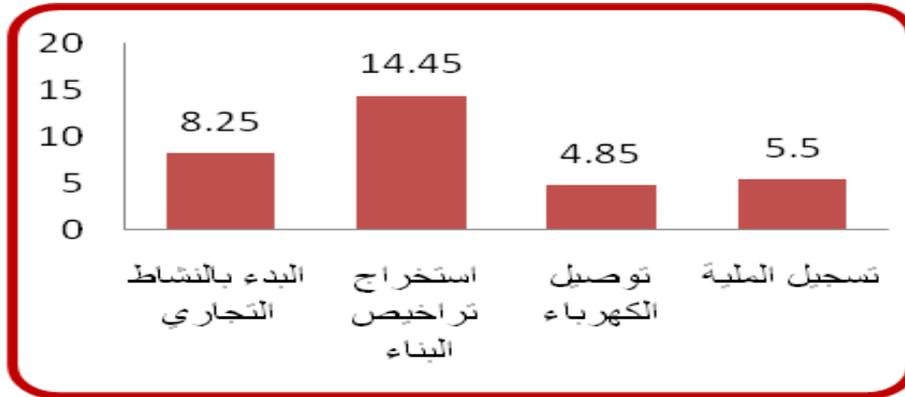
وتجدر الإشارة إلى أن ترتيب بعض الدول العربية عام 2014 قد تحسن مقارنة بعام 2013 ، ومن هذه الدول الإمارات (من 26 إلى 23) ، المغرب (من 97 إلى 87) ، لبنان (115 – 111) ، العراق (165 إلى 151) وجيبوتي (171 إلى 160) وليبيا (188 – 187) . أما ترتيب بقية الدول العربية -باستثناء عمان التي بقي ترتيبها ثابتاً - فقد تراجع وبشكل واضح . وفي هذا الصدد، لا بد من الإشارة إلى أن العديد من الدول العربية لم تقم بأى إصلاحات تنظيمية أو قانونية أو إجرائية تؤدي إلى زيادة سهولة ممارسة أنشطة الأعمال، وهذا يعكس ضعف التوجه الحكومي نحو تحسين بيئة الأعمال . وهذه الدول تشمل كلاً من السعودية وعمان وتونس ومصر واليمن والسودان والعراق وسوريا وليبيا . أما بعض الدول الأخرى فقد حققت بعض الإصلاحات التي تراوح عددها بين 3 إصلاحات في حالة الإمارات والمغرب وجيبوتي وإصلاح واحد في حالة كل من البحرين وقطر وفلسطين وموريتانيا والكويت والجدول رقم (2-12) تبين ترتيب الدول العربية حسب مؤشرات تقرير ممارسة أنشطة الأعمال البالغ عددها عشرة مؤشرات، كما تبين قيمة المؤشرات الفرعية التي يتم على أساسها حساب المؤشرات العشرة الرئيسية .

وينطلق العرض التالي من حقيقة أن الأنظمة - كما يقيسها تقرير ممارسة أنشطة الأعمال- تؤثر في المشروعات في مختلف مراحلها التي بينها تقرير ممارسة أنشطة الأعمال عام 2014 ، وهي على النحو التالي :

**** مرحلة البدء بالنشاط التجاري والحصول على الموقع وتجهيزته :**

شكل رقم(5)

متوسط عدد الإجراءات في الدول العربية 2014



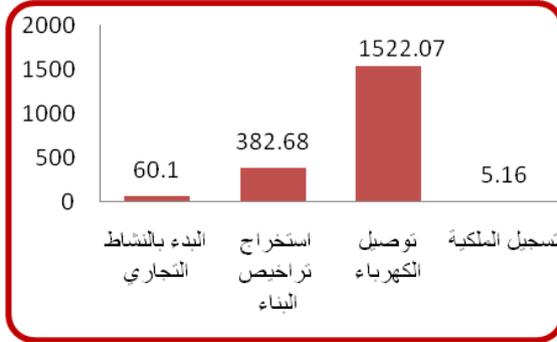
**** المصدر : تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، البنك الدولي 2014.**

تشير البيانات الواردة في الجداول المرفقة إلى أن المشروعات الاستثمارية في غالبية الدول العربية بمختلف أحجامها تواجه مشاكل حقيقية في المراحل الأولى من عملية الاستثمار وهي مرحلة بدء النشاط التجاري (مؤشر البدء بالنشاط التجاري) ومرحلة الحصول على الموقع مؤشرات استخراج تراخيص البناء وتوصيل الكهرباء وتسجيل الملكية : الأشكال البيانية رقم (5-8) تبين متوسط قيمة المؤشرات الفرعية ، عدد الإجراءات وعدد الأيام ومتوسط التكلفة كنسبة من الدخل الفردي للدول العربية مقارنة بالدولة ذات أفضل أداء في المؤشرات السابقة. ويتضح من الشكل رقم (5) الذي يبين متوسط عدد الإجراءات اللازمة لإتمام الترتيبات الأولى من عمر المشروع وجود ارتفاع واضح في عدد هذه الإجراءات ، وهذا يعكس وجود بعض التعقيدات التي تؤثر في رغبة الرياديين والمستثمرين في الاستمرار في عملية الاستثمار، ويتضح حجم هذه التعقيدات إذا تمت مقارنتها بعدد الإجراءات في الدول ذات أفضل أداء التي جاءت في المرتبة الأولى وفقاً لكل مؤشر (انظر الشكل رقم 08).

وبالإضافة لارتفاع عدد الإجراءات، فإن الفترة الزمنية اللازمة بالأيام لإتمام هذه الإجراءات مقارنة بمثيلاتها في الدولة ذات أفضل أداء تعتبر طويلة جداً، الأمر الذي يزيد من صعوبة المراحل الأولى من عمر المشروع، وقد يكون سبباً في ترك فكرة الاستثمار، ويكون سبباً في تراجع مستوى الفكر الريادي عند العاطلين عن العمل أو المبتكرين ، فعلى سبيل المثال، يحتاج المستثمر أو رائد الأعمال 31.7 يوم للبدء بالنشاط التجاري و 79.85 يوم لتوصيل الكهرباء و 121.53 يوم لاستخراج تراخيص البناء و 19.8 يوم لتسجيل الملكية، بينما بلغ عدد الأيام في الدول ذات أفضل أداء 0.5 و 71 و 22 و 2 على التوالي، أنظر الشكل رقم (6) والشكل رقم (8)

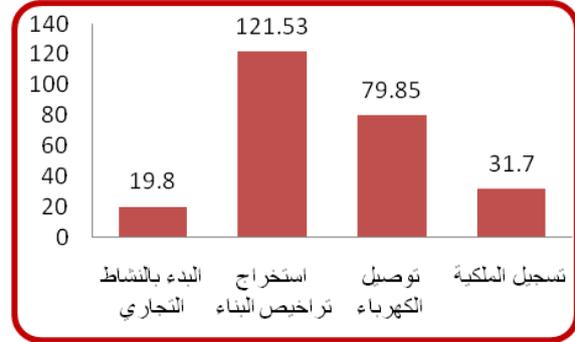
شكل رقم (7) :

متوسط التكلفة كنسبة من متوسط دخل الفرد في الدول العربية 2014 :



شكل رقم (6) :

متوسط عدد الأيام في الدول العربية 2014 :

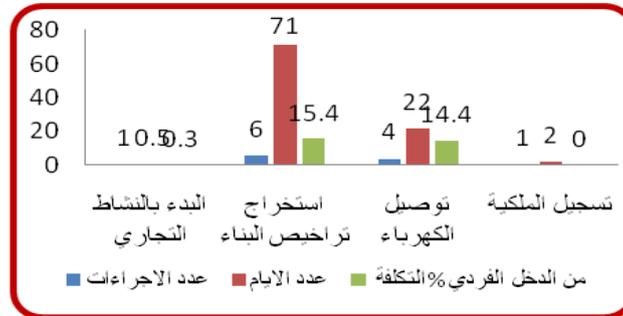


المصدر : تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، البنك الدولي 2014 :

المصدر : تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، البنك الدولي 2014 :

شكل رقم (8)

قيمة المؤشرات الفرعية في الدول ذات أفضل أداء .. 2014 :



** المصدر : تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، البنك الدولي 2014 :

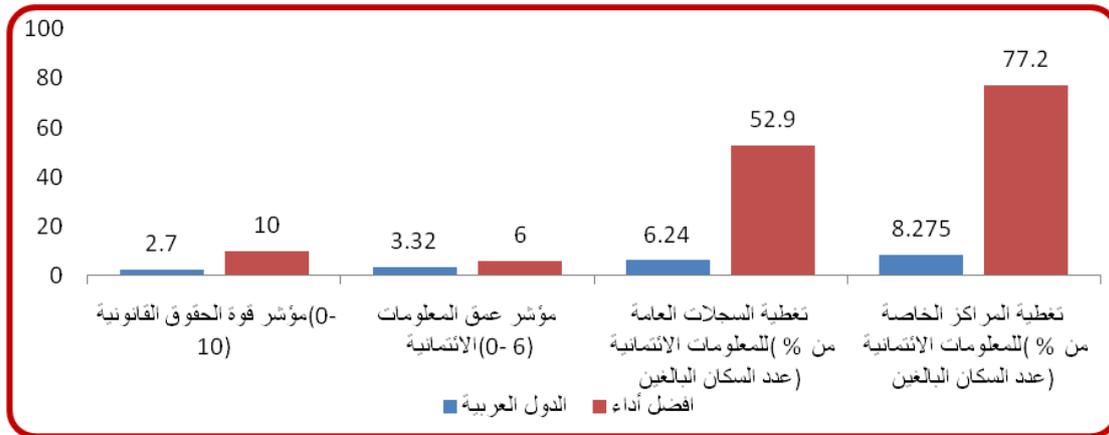
ولم تقتصر التحديات أمام المستثمر أو الريادي على صعوبة الإجراءات والفترة الزمنية بل انعكست وبشكل كبير على التكلفة اللازمة لإتمام العمليات الأربع المشار إليها .. ويبين الشكل رقم (7) الارتفاع الكبير جدا في تكلفة توصيل الكهرباء واستخراج تراخيص البناء والبدء بالنشاط التجاري وتسجيل الملكية لاسيما إذا قورنت بنظيراتها في الدول ذات أفضل أداء، كما هو مبين في الشكل رقم (8) .. ومن هنا نخلص إلى أن الدول العربية بشكل عام تعاني صعوبة في ممارسة أنشطة الأعمال في مراحل الاستثمار الأولى وهي البدء بالنشاط أو الحصول على الموقع وتجهيزه وتسجيله. وهذا يؤثر بشكل كبير على عدد المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة التي ستدخل إلى السوق حديثا وقدرتها على إيجاد فرص عمل جديدة.

** مرحلة الحصول على التمويل :

وتشمل هذه المرحلة- وفقاً لتقرير البنك الدولي -مؤشرات الحصول على التمويل ومؤشرات حماية المستثمر.. الشكل رقم (9) يبين متوسط قيم المؤشرات الفرعية التي يحسب على أساسها مؤشر الحصول على التمويل. ويتضح من الشكل تدني قيمة متوسط هذه المؤشرات في الدول العربية، الأمر الذي يعكس ضعفاً في بيئة الأعمال في هذا المجال، وتتضح الصورة أكثر عندما نقارن ذلك بقيم هذه المؤشرات في الدول " ذات أفضل أداء".

شكل رقم (9) :

متوسط قيم المؤشرات الفرعية لمؤشر الحصول على التمويل في الدول العربية 2014 :

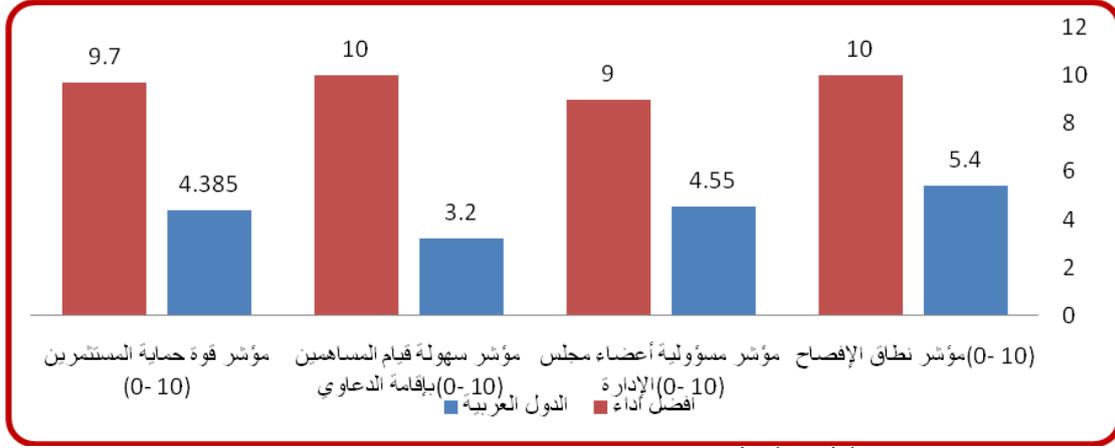


** المصدر: تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، البنك الدولي، 2014

ويقيس مؤشر حماية المستثمر قوة حماية المساهمين مالكي حصص الأقلية في الشركات من إساءة أعضاء مجالس الإدارات المتعلقة باستخدام أصول الشركات لتحقيق مكاسب شخصية. وتفرق تلك المؤشرات بين 3 أبعاد لحماية المستثمرين، هي: شفافية صفقات الأطراف ذوي العلاقة (مؤشر نطاق الإفصاح) ، وتحمل المسؤولية عن التريح الشخصي (نطاق مؤشر مسؤولية المديرين وأعضاء مجلس الإدارة) ، وقدرة المساهمين على مقاضاة المديرين وأعضاء مجلس الإدارة على سوء السلوك (سهولة قيام المساهمين برفع الدعاوى) .. ويبين الشكل رقم (10) متوسط قيم المؤشرات الفرعية في الدول العربية. عند مقارنة قيم هذه المؤشرات في الدول العربية بقيمها في الدول " ذات أفضل أداء" نرى مدى الفجوة الكبيرة التي تعكس ضعف مؤشر حماية المستثمر في الدول العربية، ففي الوقت الذي اقتربت فيه قيم هذه المؤشرات في الدولة ذات أفضل أداء (نيوزلندا في هذه الحالة) من الحد الأعلى وهو 10 ، لم يتجاوز أي من متوسط قيم هذه المؤشرات في الدول العربية 5.5 .

شكل رقم (10) :

متوسط قيم مؤشرات حماية المستثمر في الدول العربية 2014 :



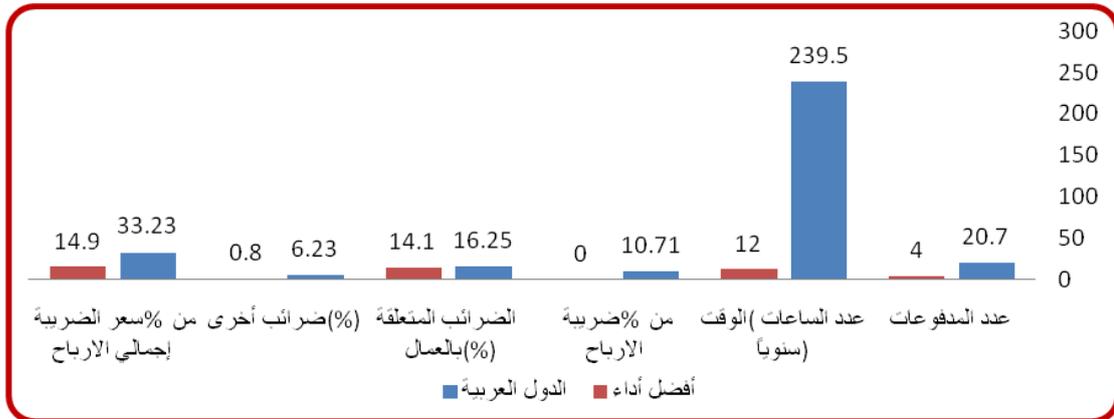
** المصدر : تقرير ممارسة أنشطة الأعمال.. البنك الدولي 2014 :

**مرحلة العمليات اليومية :

تشمل هذه المرحلة عملية دفع الضرائب والتجارة عبر الحدود . ويقاس " مؤشر دفع الضرائب " الضرائب والاشتراكات الإجبارية التي على شركة متوسطة الحجم دفعها أو استقطاعها في سنة ما، وكذلك الإجراءات التي تمثل عبئاً إدارياً في دفع الضرائب والاشتراكات . ويلاحظ من الشكل رقم (11) الفرق الواضح بين متوسط قيم المؤشرات في الدول العربية بشكل عام وقيمة المؤشر في الدولة ذات أفضل أداء (الإمارات في هذه الحالة) .. (ويلاحظ ارتفاع ملحوظ في عدد المدفوعات الضريبية و الوقت اللازم للتعامل مع الضرائب وعدد الساعات سنوياً) وارتفاع نسبة الضريبة إلى الأرباح ، وارتفاع سعر الضريبة ، الأمر الذي يؤثر على ربحية المشروعات ويقلل من قدرتها على الاستمرار.

شكل رقم (11) :

متوسط قيم مؤشرات دفع الضرائب في الدول العربية والدول ذات أفضل أداء" 2014 :

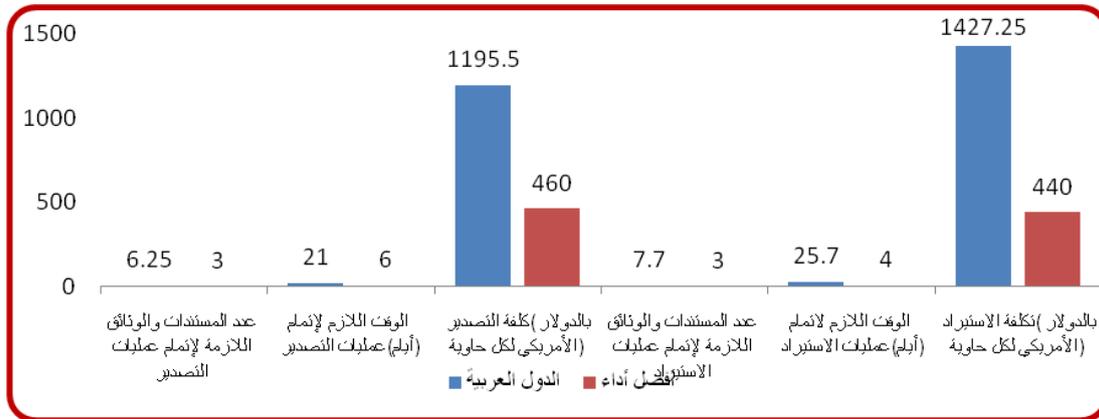


** المصدر :تقرير ممارسة أنشطة الأعمال.. البنك الدولي.. 2014

أما مؤشر التجارة عبر الحدود فيقيس الوقت والكلفة (باستثناء الرسوم الجمركية) اللازمين لتصدير شحنة من البضائع واستيرادها عن طريق النقل البحري. ويجري تسجيل الوقت والتكلفة اللازمين لإتمام كل الإجراءات الرسمية لتصدير واستيراد السلع، لكن لا تدخل في حساب المدة الزمنية والتكلفة اللتين يستغرقهما النقل البحري.. والشكل رقم (12) يبين حجم الفجوة بين كلفة الاستيراد والتصدير لكل حاوية بين الدول العربية والدولة " ذات أفضل أداء" (سنغافورة في هذه الحالة) .

شكل رقم (12) :

متوسط قيم مؤشرات التجارة عبر الحدود في الدول العربية والدولة ذات أفضل أداء، 2014



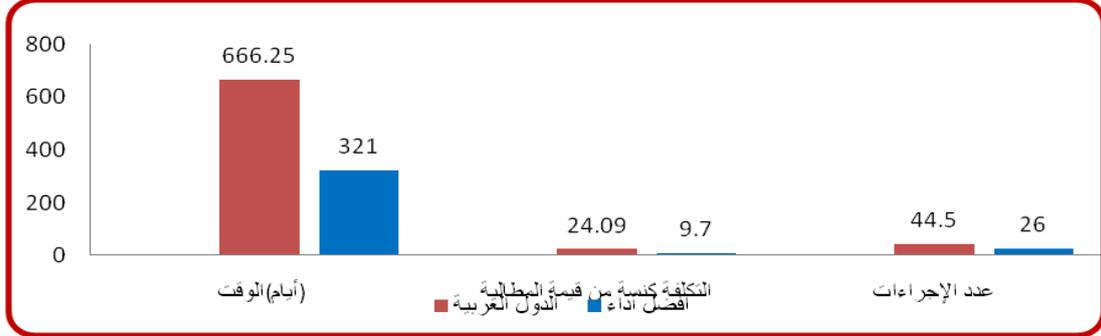
** المصدر : تقرير ممارسة أنشطة الأعمال.. البنك الدولي.. 2014 :

** مرحلة التحديات الإدارية أو النزاعات القانونية :

هنا يتم التركيز على مؤشرات إنفاذ العقود ومؤشر تسوية حالات الإعسار. وتقيس مؤشرات إنفاذ العقود مدى كفاءة الجهاز القضائي في الفصل في النزاعات التجارية. ويلاحظ من الشكل رقم (13) أن متوسط عدد الإجراءات اللازمة لإنفاذ العقود يقترب من ضعف العدد في الدولة " ذات أفضل أداء" (لوكسمبورج في هذه الحالة) ، كما أن متوسط الوقت اللازم لإتمام الإجراءات في الدول العربية يزيد على ضعف الوقت اللازم في الدولة " ذات أفضل أداء".

شكل رقم (13) :

متوسط قيم مؤشرات إنفاذ العقود في الدول العربية والدولة " ذات أفضل أداء" .. 2014 :



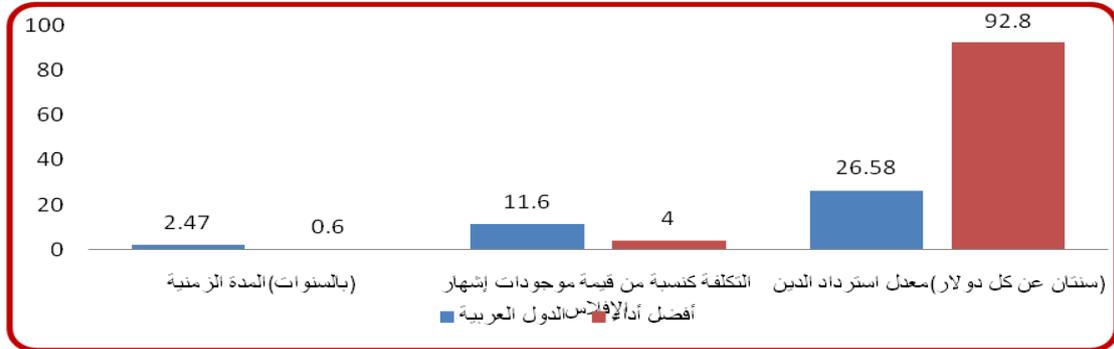
** المصدر: تقرير ممارسة أنشطة الأعمال .. البنك الدولي .. 2014 :

يقوم تقرير ممارسة أنشطة الأعمال بدراسة الوقت والتكلفة اللازمين لإجراءات دعاوى إشهار الإفلاس (التفليسة) التي تكون المؤسسات المحلية طرفاً فيها. ويتضح من الشكل رقم (14) الفرق بين متوسط قيم المؤشرات الفرعية في الدول العربية والدولة " ذات أفضل أداء" (اليابان) في هذه الحالة.

شكل رقم (14) :

متوسط قيم مؤشرات تسوية حالات الإعسار في الدول العربية

والدولة ذات أفضل أداء .. 2014 :



** المصدر: تقرير ممارسة أنشطة الأعمال .. البنك الدولي .. 2014 :

** جودة الوظائف في المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة :

إن تأثير السياسات الوطنية على حجم التشغيل في المشروعات الصغرى والصغيرة لا يعكس إلا جزءاً من المسألة. أما البعد الثاني فيظهر في النواحي المتعلقة بالجودة، فتشير عبارة جودة الوظائف إلى سلسلة من العناصر المتعلقة بالاستخدام التي لها التأثير على مستوى الرفاه الاقتصادي والاجتماعي والنفسي للعمال .

وعادة ما تكون جودة الوظائف في قطاع المؤسسات الصغرى والصغيرة متدنية. وفي العديد من الدول، يتم إنشاء أعداد هائلة من المشروعات الصغرى والصغيرة الجديدة في أوقات الأزمة الاقتصادية من قبل أشخاص ليس لديهم أي خيار بديل وهذا ليس بحد ذاته مؤشرا على التنمية الاقتصادية والاجتماعية الناجحة. وبكلمات أخرى، فإن هذه المشروعات قد تكون مهمة للغاية في مساعدة عدد كبير من الفقراء جدا ليصبحوا أقل فقرا بقليل إلا أنها غالبا لا توفر وظائف ذات جودة كافية لتسمح بالتخلص من الفقر. (Mead & Liedholm, 1998)

جداول ممارسة أنشطة الأعمال :

جدول رقم (1)					
ترتيب الدول العربية حسب تقرير ممارسة أنشطة الأعمال (المؤشر العام للتقرير) :					
2011	2012	2013	2014	الدولة	الترتيب حسب تقرير 2014
35	33	26	23	الإمارات	1
10	12	22	26	السعودية	2
33	38	42	46	البحرين	3
53	49	47	47	عمان	4
38	36	40	48	قطر	5
40	46	50	51	تونس	6
115	94	97	87	المغرب	7
71	67	82	104	الكويت	8
103	104	115	111	لبنان	9
95	96	106	119	الأردن	10
108	110	109	128	مصر	11
94	99	118	133	اليمن	12
126	131	135	138	فلسطين	13
135	135	143	149	السودان	14
159	164	165	151	العراق	15
143	148	152	153	الجزائر	16
167	170	171	160	جيبوتي	17
136	134	144	165	سوريا	18
162	159	167	173	موريتانيا	19
-	-	188	187	ليبيا	20

** المصدر : البنك الدولي، تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2014 .

جدول رقم(2)						
ترتيب الدول العربية حسب مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال - مؤشر البدء بالنشاط التجاري						
الحد الأدنى المدفوع من رأس المال (%)	التكلفة (%) من متوسط الدخل القومي للفرد	الوقت (أيام)	عدد الإجراءات	الترتيب العالمي	الدولة	الترتيب
0.0	6.4	8.0	6	37	الإمارات	1
0.0	9.5	11.0	5	39	المغرب	2
0.0	9.7	8.0	7	50	مصر	3
0.0	4.7	11.0	10	70	تونس	4
209.8	2.4	8.0	5	77	عمان	5
0.0	5.0	20.5	9	84	السعودية	6
226.6	0.9	9.0	7	99	البحرين	7
62.0	5.1	8.5	8	112	قطر	8
0.0	66.1	40.0	6	114	اليمن	9
0.0	22.0	12.0	7	117	الأردن	10
34.7	76.5	9.0	5	120	لبنان	11
0.0	184.7	17.0	9	127	جيبوتي	12
0.0	20.7	36.0	10	131	السودان	13
221.6	12.5	13.0	7	135	سوريا	14
0.0	85.5	45.0	9	143	فلسطين	15
77.9	1.1	32	12	152	الكويت	16
28.6	12.4	25.0	14	164	الجزائر	17
13.1	39.3	29.0	10	169	العراق	18
31.0	19.1	35.0	10	171	ليبيا	19
314.4	46.1	19.0	9	173	موريتانيا	20
0.0	0.3	0.5	1	1	نيوزلندا	
45.4	28.9	19.8	8	-	الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	

جدول رقم (3) : ترتيب الدول العربية حسب مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال - مؤشر استخراج تراخيص البناء:					
التكلفة (%) من متوسط الدخل القومي للفرد	الوقت (أيام)	عدد الإجراءات	الترتيب العالمي	الدولة	الترتيب
9.3	60.0	12	4	البحرين	1
12.0	44.0	12	5	الإمارات	2
24.5	102.0	12	17	السعودية	3
17.2	139.0	10	20	العراق	4
1.1	62.5	17	23	قطر	5
35.3	174.0	13	69	عمان	6
218.2	97.0	15	83	المغرب	7
48.2	186.0	14	101	اليمن	8
499.5	70.0	17	111	الأردن	9
255.6	94.0	19	122	تونس	10
2681.0	82.0	16	123	موريتانيا	11
1033.9	87.0	18	131	فلسطين	12
99.2	130.0	24	133	الكويت	13
60.1	241.0	19	147	الجزائر	14
108.0	179.0	21	149	مصر	15
1949.2	167.0	15	157	جيبوتي	16
248.8	270	15	167	السودان	17
352.5	246.0	20	197	لبنان	18
-	-	-	189	سوريا	19
-	-	-	189	ليبيا	20
15.4	71	6	1	هونج كونج	
283.3	145.7	16	-	الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	

جدول رقم (4) : ترتيب الدول العربية حسب مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال- مؤشر الحصول على الكهرباء :					
التكلفة (%) من متوسط الدخل القومي للفرد	الوقت (أيام)	عدد الإجراءات	الترتيب العالمي	الدولة	الترتيب
21.9	35.0	3	4	الإمارات	1
31.1	61	4	15	السعودية	2
4.0	90	4	27	قطر	3
238.1	47	5	39	العراق	4
276.3	47	5	41	الأردن	5
98.0	75	5	51	لبنان	6
55.5	90	5	52	البحرين	7
811.9	65	4	55	تونس	8
49.7	62	6	58	عمان	9
44.7	42	7	59	الكويت	10
378.3	118	4	68	ليبيا	11
652.8	71	5	82	سوريا	12
1472.2	63	5	87	فلسطين	13
2476.3	62	5	97	المغرب	14
337.4	54	7	105	مصر	15
3435.1	70	5	113	السودان	16
3604	110	4	116	اليمن	17
7404.2	75	5	124	موريتانيا	18
7487	180	4	144	جيبوتي	19
1562.9	180	5	148	الجزائر	20
14.4	22	4	1	إيسلندا	
1038	86	5	-	الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	

جدول رقم (5) : ترتيب الدول العربية حسب مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال - تسجيل الممتلكات :					
الترتيب	الدولة	الترتيب العالمي	عدد الإجراءات	الوقت (أيام)	التكلفة (%) من قيمة العقار
1	الإمارات	4	2	6	0.4
2	السعودية	14	5	8	0.0
3	عمان	21	2	16.0	3.0
4	البحرين	32	2	31	2.7
5	السودان	41	6	9	2.8
6	قطر	43	7	13.0	0.3
7	اليمن	61	6	19	3.8
8	موريتانيا	67	4	49	4.7
9	تونس	72	4	39.0	6.1
10	سوريا	82	4	19	27.8
11	الكويت	90	8	47	0.5
12	الأردن	104	7	21	7.5
13	مصر	105	8	63	0.7
14	العراق	108	5	51	8.2
15	لبنان	112	8	25.0	5.9
16	فلسطين	122	8	56	3.0
17	جيبوتي	133	6	39	12.8
18	المغرب	156	8	60	5.9
19	الجزائر	176	10	63	7.1
20	ليبيا	189	-	-	-
	جورجيا	1	1	2.0	0.0
	الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	-	6	33	5.9

جدول رقم (6) : ترتيب الدول العربية حسب مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال – الحصول على الائتمان :						
الترتيب	الدولة	الترتيب العالمي	مؤشر قوة الحقوق القانونية (0- 10)	مؤشر عمق المعلومات الائتمانية (0- 6)	تغطية السجلات العامة للمعلومات الائتمانية % (من عدد السكان البالغين)	تغطية المراكز الخاصة للمعلومات الائتمانية % (من عدد السكان البالغين)
1	السعودية	55	5	6	0.0	44.3
2	الإمارات	86	4	5	5.8	27.0
3	عمان	86	4	5	21.0	0.0
4	مصر	86	3	6	5.3	19.6
5	تونس	109	3	5	28.8	0.0
6	المغرب	109	3	5	0.0	19.6
7	لبنان	109	3	5	19.2	0.0
8	البحرين	130	3	4	0.0	26.0
9	قطر	130	3	4	22.7	0.0
10	الكويت	130	3	4	0.0	29.0
11	الجزائر	130	3	4	2.4	0.0
12	فلسطين	165	1	4	8.8	0.0
13	الأردن	170	2	2	2.0	0.0
14	اليمن	170	2	2	1.0	0.0
15	السودان	170	4	0	0.0	0.0
16	موريتانيا	3	1	1.4	0	0.0
17	العراق	180	3	0	0.0	0.0
18	جيبوتي	180	2	1.0	0.3	0.0
19	سوريا	180	1	2	7.0	0.0
20	ليبيا	186	1	1	0.5	0.0
	ماليزيا	1	10	6	52.9	77.2
	الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	3	3	4	8.3	9.9

جدول رقم (7) : ترتيب الدول العربية حسب مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال - مؤشر حماية المستثمرين :						
مؤشر قوة حماية المستثمرين (0-10)	مؤشر سهولة قيام المساهمين بإقامة الدعاوي (0-10)	مؤشر مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة (0-10)	مؤشر نطاق الإفصاح (0-10)	الترتيب العالمي	الدولة	الترتيب
6.7	4	8	8	22	السعودية	1
6.0	6	7	5	52	تونس	2
5.3	3	9	4	80	الكويت	3
5.3	5	5	6	80	فلسطين	4
5.0	2	7	6	98	الإمارات	5
5.0	2	5	8	98	عمان	6
5.0	5	1	9	98	لبنان	7
5.0	4	6	5	98	الجزائر	8
4.7	2	4	8	115	البحرين	9
4.7	6	2	6	115	المغرب	10
4.7	2	5	7	115	سوريا	11
4.3	2	6	5	128	قطر	12
4.3	4	5	4	128	العراق	13
4	2	4	6	138	اليمن	14
3.7	3	3	5	147	مصر	15
3.7	4	1	6	147	موريتانيا	16
3.3	4	6	0	157	السودان	17
3.0	1	4	4	170	الأردن	18
2.3	0	2	5	182	جيبوتي	19
1.7	3	1	1	187	ليبيا	20
9.7	10	9	10	1	نيوزلندا	
4.5	3	5	6		الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	

جدول رقم (8) : ترتيب الدول العربية حسب مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال - مؤشر دفع الضرائب :							
الدولة	الترتيب العالمي	المدفوعات (عدد)	الوقت (عدد الساعات سنويا)	ضريبة الأرباح (%)	الضرائب المتعلقة بالعمال (%)	ضرائب أخرى (%)	إجمالي سعر الضريبة (% من إجمالي الأرباح)
الإمارات	1	4	12	0.0	14.1	0.8	14.9
قطر	2	4	41	0.0	11.3	0.0	11.3
السعودية	3	3	72	2.1	12.4	0.0	14.5
البحرين	7	13	36	0.0	13.5	0.0	13.5
عمان	9	14	68	10	11	0.1	22.0
الكويت	11	12	98	0.0	12.4	0.0	12.4
الأردن	35	25	151	12.8	13.8	2.3	28.9
لبنان	39	19	180	6.1	24.1	0.0	30.2
تونس	60	8	144	15.4	25.2	21.8	62.4
فلسطين	62	39	170	16.2	0.0	0.3	16.5
العراق	63	13	312	14.2	13.5	0.0	27.8
جيبوتي	66	35	82	17.7	17.7	2.4	37.8
المغرب	78	6	232	25.2	22.7	1.7	49.6
السودان	108	42	180	13.8	19.2	3.1	36.1
ليبيا	116	19	889	20.8	10.5	0.3	31.6
سوريا	120	19	336	20.0	19.3	0.5	39.7
اليمن	129	44	248	20.1	11.3	1.4	32.7
مصر	148	29	392	13.2	25.8	3.6	42.6
الجزائر	174	29	451	6.6	29.6	35.7	71.9
موريتانيا	181	37	696	0.0	17.6	50.6	68.2
الإمارات	1	4	12	0.0	14.1	0.8	14.9
الشرق الأوسط وشمال إفريقيا		18	220	12.4	16.3	3.6	32.3

جدول رقم (9) : ترتيب الدول العربية حسب مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال - مؤشر التجارة عبر الحدود :							
الدولة	الترتيب العالمي	عدد المستندات والوثائق اللازمة لإتمام عمليات التصدير	الوقت اللازم لإتمام عمليات التصدير (أيام)	تكلفة التصدير (بالدولار الأمريكي لكل حاوية)	عدد المستندات والوثائق اللازمة لإتمام عمليات الاستيراد	الوقت اللازم لإتمام عمليات الاستيراد (أيام)	تكلفة التصدير (بالدولار الأمريكي لكل حاوية)
الإمارات	4	3	7	655	5	7	615
تونس	31	4	13	775	6	17	860
المغرب	37	5	11	595	7	16	970
عمان	47	7	10	745	8	9	680
الأردن	57	5	13	825	7	15	1235
جيبوتي	60	5	20	885	5	18	910
قطر	67	5	17	885	7	17	1033
السعودية	69	5	13	1055	7	17	1229
البحرين	81	7	11	955	8	15	995
مصر	83	8	12	625	10	15	790
لبنان	97	4	22	1080	7	30	1365
الكويت	112	7	16	1085	10	19	1250
فلسطين	123	6	23	1360	6	38	1390
اليمن	128	6	29	995	9	25	1490
الجزائر	133	8	17	1270	9	27	1330
ليبيا	143	7	23	1140	9	37	2255
سوريا	147	8	20	1740	9	26	2075
موريتانيا	152	8	31	1640	8	38	1523
السودان	155	7	32	2050	7	46	2900
العراق	179	10	80	3550	10	82	3650
سنغافورة	1	3	6	460	3	4	440
الشرق الاوسط وشمال إفريقيا	6	6	20	1127	8	24	1360

جدول رقم (10) : ترتيب الدول العربية حسب مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال - مؤشر إنفاذ العقود :				
الدولة	الترتيب العالمي	الوقت (أيام)	التكلفة (% من قيمة المطالبة)	عدد الإجراءات
موريتانيا	75	370	23.2	46
تونس	78	565	21.8	39
المغرب	83	510	25.2	40
اليمن	85	645	26.5	36
فلسطين	88	540	21.2	44
قطر	93	570	21.6	43
الإمارات	100	524	19.5	49
عمان	107	598	13.5	51
الكويت	119	566	18.8	50
البحرين	122	635	14.7	48
لبنان	126	721	30.8	37
السعودية	127	635	27.5	40
الجزائر	129	630	21.9	45
الأردن	133	689	31.2	38
العراق	142	520	28.1	51
ليبيا	150	690	27	43
السودان	154	810	19.8	53
مصر	156	1010	26.2	42
جيبوتي	163	1225	34	40
سوريا	179	872	29.3	55
لوكسمبورج	1	321	9.7	26
الشرق الأوسط وشمال إفريقيا		658	24.6	44

جدول رقم (11) : ترتيب الدول العربية حسب مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال - مؤشر تسوية حالات الإعسار :				
الدولة	الترتيب العالمي	المدة الزمنية (بالسنوات)	التكلفة (% من قيمة موجودات إشهار الإفلاس)	معدل استرداد الدين (سنتان عن كل دولار)
البحرين	27	2.5	10	67.4
قطر	36	2.8	22	55.6
تونس	39	1.3	7	52
الجزائر	60	2.5	7	14.7
المغرب	69	1.8	18	38.3
عمان	72	4.0	4	37.3
السودان	89	2	20	33.2
لبنان	93	3	15	32.4
الكويت	94	4.2	10	32
الإمارات	101	3.2	20	29.4
السعودية	106	2.8	22	28.3
الأردن	113	3	20	27.2
سوريا	120	4.1	9	25.7
اليمن	126	3	8	24.4
مصر	146	4.2	22	16.9
جيبوتي	147	5	18	16.8
فلسطين	189	-	-	0.0
العراق	189	-	-	0.0
ليبيا	189	-	-	0.0
موريتانيا	189	-	-	0.0
اليابان	1	0.6	4	92.8
الشرق الأوسط وشمال إفريقيا		3.2	14	29.4

**** ويمكن قياس جودة الوظائف بالاعتماد على ثلاثة مسائل أساسية هي :**

- مسائل تتعلق بالترتيبات التعاقدية بين مالك المشروع ومديري المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة والعمال .وتتضمن هذه الترتيبات مسائل كمستويات الأجر (مستوى الدخل، المنافع الإضافية، المنافع غير الأجر، ساعات العمل) ، والأمن الوظيفي (استخدام عقود العمل، مدة العقد) الحماية الاجتماعية (توفير برامج التأمين الصحي والتأمين على الحياة وتأمين الإعاقة وتأمين البطالة ، بالإضافة إلى برامج التعاقد والعناية بالطفل ومنافع الأمومة) ، الحرية النقابية (الحق في تأسيس نقابات) ، الاختيار الحر للوظيفة (غياب العمل القسري وترتيبات الاستغلال في العمل) .
- مسائل ترتبط بالبيئة التي يُوجد فيها العمال، وتتضمن الوقاية من الحوادث الوظيفية والأمراض، وحصر المخاطر البيئية، وحماية الصحة في مكان العمل .
- مسائل تتعلق بجودة الوظائف مرتبطة بالاستثمار في إنتاجية العامل وتقدمه .وهي تشمل تطوير الموارد البشرية (توفير فرص التعليم والتدريب، إمكانات الترقية ، والمحفزات للتحسن) ، والترتيبات الإدارية والتنظيمية (ممارسات العلاقات الصناعية وتمثيل الموظفين أو المشاركة في الإدارة) .

**** النتائج والتوصيات :**

7.1- النتائج :

- تعتبر مشكلة البطالة من أهم التحديات التي تواجه الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء.. وقد بلغ معدل البطالة في الدول المتقدمة في مجملها عام 2011 نحو 7.9% أما في الولايات المتحدة ومنطقة اليورو فقد بلغ معدل البطالة فيها عام 2011 نحو 9% و 10% على التوالي .. وارتفعت معدلات البطالة في معظم الدول المتقدمة خلال الفترة (2006 – 2012) باستثناء ألمانيا والدول الآسيوية الحديثة التصنيع التي شهدت معدلات البطالة فيها تراجعاً واضحاً.
- تعتبر معدلات البطالة في الدول العربية من أعلى النسب عالمياً . ويمكن القول إن معدلات البطالة في الدول العربية أعلى بكثير مما تظهره الإحصاءات الرسمية ، لاسيما إذا أخذنا في عين الاعتبار كفاءة عملية جمع المعلومات في بعض هذه الدول، والبطالة المقنعة في أروقة الأجهزة والمؤسسات الحكومية.
- بلغ معدل البطالة في الدول العربية مجتمعة عام 2011 نحو 16%، وهو أعلى بكثير عن معدلات البطالة في المجموعات الدولية الأخرى .ويقدر عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية بنحو 17 مليوناً ، أي ما يقارب 6% من مجموع العاطلين عن العمل في العالم .وتتركز النسبة الأكثر من العاطلين عن العمل في كل من مصر والسودان والمغرب والجزائر والعراق .وقد شهدت بعض الدول العربية مثل تونس ومصر وليبيا وسوريا واليمن ارتفاعاً في معدل البطالة نتيجة ظروف عدم الاستقرار خلال الفترة الأخيرة .
- تراوح معدل البطالة في الدول العربية بين 59% في أعلى مستوياته -في جيبوتي و0.5% في أدنى مستوياته -في قطر .وهناك ارتفاع لمعدلات البطالة في الدول الأقل دخلاً (موريتانيا، والسودان، واليمن وجيبوتي وجزر القمر) ، وفي الدول التي تشهد حالة من عدم الاستقرار (العراق والصومال وليبيا) ، بالإضافة إلى فلسطين .كما أن هناك تدنياً في معدلات البطالة في كل من قطر والإمارات والبحرين ، حيث لم تتجاوز 4.5% في أي منها .إن معدلات البطالة في كل من الكويت

(5.9%) ، والسعودية (5.4%) ، وعمان (6.7%) ، أقل من معدلات البطالة في غالبية الدول إلا أنها أعلى من نظيرتها في دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى .

• معدلات البطالة بين الإناث أعلى من معدلات البطالة بين الذكور في جميع الدول العربية دون استثناء. وقد تراوح معدل البطالة بين الذكور بين 0.1% في حالة قطر و 25.4% ، في حالة فلسطين، بينما تراوح معدل البطالة بين الإناث بين 2.7% في حالة قطر و 44% في حالة موريتانيا .

• تزيد نسبة العاطلين عن العمل من طالبي العمل لأول مرة على 50% في غالبية الدول العربية. ويمكن القول إن البطالة في الدول العربية تتركز بين الشباب والمتعلمين، وان فترات الانتظار للحصول على الوظيفة قد تتجاوز السنة في كثير من الدول .. بلغت نسبة الجامعيين العاطلين عن العمل عام 2011 نحو 55.9% في السعودية و 50.1% في قطر و 36.6% في لبنان ، 34.2% في الأردن و 32.9% في تونس ، بينما لم تتجاوز هذه النسبة 5% في كل من الإمارات والكويت . أما نسبة العاطلين عن العمل لمدة أكثر من سنة، فقد بلغت 71.9% في تونس، و 67% في مصر، و 66.7% في المغرب ، و 66% في الكويت ، و 63% في الجزائر، ولم تتجاوز هذه النسبة 50% في كل من الأردن (44%) والسعودية (19%) وفلسطين (35%) وقطر (43.1%) ولبنان (33%) .

• من أسباب البطالة في الدول العربية ضعف كفاية النمو الاقتصادي وتدني قدرة القطاع العام على التوظيف (في ظل البطالة المقنعة والترهل الإداري) ، وضعف الطاقة الاستيعابية للقطاع الخاص بسبب ما يواجهه من تحديات تتعلق ببيئة الأعمال، والفجوة الظاهرة بين جودة الوظائف الحكومية والوظائف في القطاع الخاص ، لاسيما في حالة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية . كما يعزى ارتفاع البطالة إلى الخلل الحاصل بين مخرجات التعليم وسوق التدريب ومتطلبات سوق العمل - كما هو في حالة الأردن وتونس ولبنان- وعدم الاستقرار السياسي على المستويين المحلي والإقليمي - كما في حالة الصومال ومصر والعراق واليمن وليبيا وسوريا- وضعف الإمكانيات ومحدودية الإنتاج -كما هي الحال في اليمن وموريتانيا والسودان وجيبوتي . أما في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فهناك أسباب خاصة وهي : تفضيل القوى العاملة في هذه الدول الوظائف الحكومية على تلك المتوافرة في القطاع الخاص بسبب الفجوة الحقيقية التي لا يمكن إنكارها في جودة الوظائف والتي تصب في مصلحة الوظائف الحكومية لاسيما في ظل الرغبة القوية في الابتعاد عن المخاطرة . ويضاف لذلك عدم توجه العاطلين عن العمل للعمل في المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ، أي المشروعات الخاصة وانتشار ظاهرة التستر بشكل كبير مما يدل على خلل حقيقي.

• تمثل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة أكثر الحلول نجاعة لمعظم أسباب البطالة- سواء بطريقة مباشرة او غير مباشرة -لما تتمتع به من خصائص ومميزات تجعلها الأقدر على إيجاد الوظائف ودعم التشغيل، وهذا يستوجب توفير البيئة الملائمة لتأسيسها وتشغيلها ونموها وتطورها .

• هناك علاقة وطيدة بين حجم المشروع ومعدل النمو، حيث إن المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة تنمو بصورة أسرع من المشروعات الكبيرة.

• تشكل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة نحو 90% من إجمالي المشروعات في معظم دول العالم، كما أنها تشغل نحو 40% - 80% من إجمالي القوى العاملة، وتسهم بشكل واضح في الناتج المحلي الإجمالي بما لا يقل عن 30% باستثناء عدد قليل من الدول لاسيما الدول النفطية.

• تشكل المشروعات الصغيرة في الدول النامية ما يزيد على 95% من مجموع المشروعات، وتسهم بحوالي 45% من التشغيل و 33% من الناتج المحلي الإجمالي لهذه الدول .

- بلغ عدد هذه المشروعات في الوطن العربي عام 2010 نحو 10 ملايين منشأة وشكلت نحو 90% من المشروعات المسجلة في الوطن العربي، نحو 94% في كل من عمان والكويت، و95% في السعودية و75% في قطر، 94.3% في الإمارات، وتشكل 99.1% من مجموع المشروعات غير الزراعية في مصر .
- تسهم هذه المشروعات بنحو 51% و 85% من إجمالي الناتج المحلي في كل من المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية على التوالي، وبنحو 33% من الناتج في الاقتصادات الناشئة، وبنحو 75% في الإمارات المتحدة . وقد بلغ إسهام هذه المشروعات في الإنتاج في كل من الجزائر وفلسطين والسعودية نحو 77% و 59% و 52% على التوالي.
- تشكل فرص العمل في المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة نحو 51% من مجموع التوظيف في الولايات المتحدة، ونحو 88% في اليابان، ونحو 10% - 40% في دول (الشرق الأوسط وشمال إفريقيا) ، ونحو 74% في مصر، ونحو 50% في الأردن، ونحو 72.3% في البحرين . لكن هذه النسبة تنخفض وبشكل كبير إلى نحو 19.5% في السعودية عام 2006 ونحو 4.5% في الكويت عام 2007 ونحو 5.5% في قطر عام 2007 .
- من أهم المعوقات التي تواجهها المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة عدم توافر البيئة الاستثمارية الملائمة لنشأة هذه المشروعات وتطورها، وصعوبة الوصول إلى التمويل والحصول عليه ، وصعوبة الوصول إلى الأسواق، وصعوبة الحصول على خدمات الدعم الفني .
- تمتلك المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة من الخصائص والأهمية ما يمكنها من معالجة بعض أنواع البطالة المنتشرة في معظم الدول العربية.
- من أبرز محددات إسهام المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في التشغيل وتوليد فرص العمل في الدول العربية فشل السوق وصعوبة الحصول على التمويل لأسباب تتعلق بجانب الطلب في سوق الائتمان، عدم وجود إستراتيجية شاملة تنظم عمل هذه المشروعات وتراعي خصوصيتها وتوجهها نحو مزيد من التطور والنمو في غالبية الدول العربية، العوائق الفنية والحاجة إلى الدعم الفني وخدمات تطوير الأعمال، تدني مستوى بيئة الأعمال وصعوبة ممارسة أنشطة الأعمال، ضيق حجم السوق المتاحة أمام ظهور مزيد من هذه المشروعات المجدية اقتصاديا والقابلة للاستمرار .
- تساعد خدمات تطوير الأعمال والدعم الفني في الوصول إلى الأسواق المحلية والأسواق الخارجية، وتساعد في تطوير منتجات جديدة، وفي تطوير عمليات الإنتاج واستخدام الأسلوب الأمثل للإنتاج، وفي الحصول على تقنيات متطورة في التصنيع والإدارة.
- تعتبر حاضنات الأعمال إحدى الوسائل الرئيسية اللازمة لتطوير وتنمية روح الريادة والابتكار والتطوير في قطاع المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة .
- يقترح متوسط عدد الإجراءات اللازمة لإنفاذ العقود في الدول العربية من ضعف العدد في الدولة " ذات أفضل أداء "، كما أن متوسط الوقت اللازم لإتمام الإجراءات في الدول العربية يزيد على ضعف الوقت اللازم في الدولة " ذات أفضل أداء " . وقد انعكس ذلك على التكلفة كنسبة من متوسط الدخل الفردي.
- سيستمر الضغط والطلب على الوظائف الحكومية وما يترتب عليه من تداعيات سلبية ما لم تعمل المؤسسات الحكومية والخاصة على تحسين جودة الوظائف في القطاع الخاص بشكل عام والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بشكل خاص، وهذا يتطلب تحسين ظروف العمل بكل أبعادها التي سبقت مناقشتها.

7.2 التوصيات :

- ضرورة أن يولي الباحثون وصناع القرار أهمية أكبر للبحث عن آليات جديدة لتعظيم دور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في التشغيل، بدلا من تكرار مناقشة دورها التنموي الذي أصبح من المسلمات وأشبع دراسة وتحليلا.
- ضرورة الإسراع في اتخاذ جميع الإجراءات التي من شأنها تعديل الاختلالات التي تعانيها أسواق العمل العربية من أجل الإبقاء على حالة الأمن والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.
- العمل على تعزيز الروح الريادية والابتكار ونشر ثقافة العمل الحر والمبادرة والتوظيف الذاتي بين عاطلين عن العمل في الدول العربية لأنها الأكثر قدرة على تحويل ما لديهم من معرفة ومهارات وأفكار إلى مشروعات حقيقية صغرى وصغيرة ومتوسطة. وهذا يعني أن الحل يكمن في التركيز بشكل رئيسي على المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.
- من أجل تعزيز دور هذه المشروعات في التشغيل لا بد من تضافر جهود العاطلين عن العمل (الريادة والمبادرة) والحكومة (تشريعات وقوانين مساعدة) ، والقطاع الخاص (مؤسسات التمويل) والمؤسسات الدولية (الدعم المالي والفني) .
- إن أى جهود لتعزيز دور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل يجب أن تبدأ بوضع الآليات المناسبة للتقليل من حدة المعوقات التي تواجه هذه المشروعات. ومن أبرز هذه الآليات توفير خدمات الدعم الفني لهذه المشروعات وإيجاد بيئة استثمارية جاذبة تضمن سهولة ممارسة أنشطة الأعمال. كما يجب العمل على تقديم أنواع الدعم المطلوبة للمشروعات الجديدة من خلال حاضنات الأعمال.
- إنشاء مؤسسات لتقديم الدعم الفني للمشروعات بمختلف أحجامها وخلال مراحل عمرها كافة ، وتنظيم جهود المؤسسات الموجودة حاليا بحيث تصل إلى من يحتاج إلى هذه الخدمات. إضافة إلى مزيد من عمليات التشبيك بين مؤسسات الدعم الفني والمؤسسات المالية ومنظمات الأعمال.
- ضرورة العمل على تقديم كل أشكال الدعم للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة وفي مختلف المراحل والمجالات والمناطق، ولكن وفقا لعدد من المبادئ أهمها أن تراعي المؤسسات التي تقدم خدمات تطوير الأعمال الفروق الكبيرة بين المشروعات الصغرى والصغيرة والمشروعات الكبيرة من حيث الاحتياجات والقدرة على الدفع للحصول على هذه الخدمات، وأن تراعي هذه المؤسسات الاحتياجات الحقيقية للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ومحاولة استهدافها في أماكنها، وضرورة مراجعة الخدمات المتوفرة ومقارنتها بالاحتياجات المتغيرة للمشروعات المستفيدة.
- من الضروري إيلاء حاضنات الأعمال أهمية كبيرة والعمل على الاستفادة من التجارب في هذا المجال ونذكر منها التجربة الأمريكية، والتجربة الصينية ، كما يمكن تقييم التجارب العربية والاستفادة منها مثل التجربة المصرية، التجربة السورية، التجربة الجزائرية، التجربة الفلسطينية.
- يجب أن يترافق تصميم السياسات والقوانين الخاصة بالمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بالالتزام بإنفاذها بنجاح. فالسياسات والقوانين تفقد معناها بسهولة في غياب مخطط للتطبيق. وبسبب ضعف المؤسسات أو التنسيق الضعيف بين الهيئات المسؤولة عن الإنفاذ. وهكذا يستوجب الإنفاذ الناجح للسياسات والقوانين التركيز على التنسيق بين الخدمات الحكومية وغير الحكومية وذلك بهدف منع التداخلات والتناقضات بين القوانين والأنظمة المختلفة والهيئات التي تصنعها وتطبقها.

** المراجع العربية والأجنبية :

أولاً : المراجع العربية :

- أبو الفحم، زياد،(2009) ، " دور المشاريع الصغيرة في مكافحة الفقر والبطالة في العالم العربي"، ثقافة للنشر والتوزيع، ص 40-56 ،الإمارات العربية المتحدة.
- إيمان الشمري(2005) ، البطالة معناها وأنواعها، كلية الدراسات العليا، جامعة الكويت، الكويت.
- حسين رحيم(2001) ، المؤسسات الحاضنة وشركات رأس المال كآليتين لدعم وتنمية الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر , ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول " تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية الدولية، " كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف ، الجزائر .
- حسين عبد المطلب الأسرج(2010) ، المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية، مصر.
- الخصيب، صبري، 2009 ، " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الأردن : واقع وتطلعات"، غرفة تجارة عمان، إدارة الدراسات والتدريب، الإصدار الثالث، المجلة الإلكترونية، عمان، الأردن.
- صالح خصاونة ، مبادئ الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية،الأردن1995 .
- صندوق النقد الدولي، قاعدة بيانات" آفاق الاقتصاد العالمي"،2012 .
- صندوق النقد العربي(2012) ، التقرير الاقتصادي العربي الموحد،2012 .
- عاطف الشبراوي(2003) ، حاضنات الأعمال- مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية - المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عبد الرحمن بن عبد العزيز مازي(2002) ، دور حاضنات الأعمال في دعم المنشآت الصغيرة ، ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات ندوة" واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها" الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، المملكة السعودية.
- عبد العزيز بن عثمان التويجري(2008) ، حاضنات الأعمال - مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية - المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة ، إيسيسكو، الرياض.
- عبد المنعم محمد الطيب النيل(2007) ، ظاهرة البطالة في الدول العربية :الواقع والأسباب وآليات المعالجة (دراسة كلية) ، الخرطوم، جمهورية السودان.
- علي سماي(2010) ، دور الحاضنات التكنولوجية في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أبحاث اقتصادية وإدارية - العدد7 .
- غرفة صناعة الاردن(2010) ، خدمات تطوير الأعمال :تجارب دولية، عمان، الاردن.
- المجلس الاعلى للسكان(2010) ، تقرير حالة السكان في الأردن، عمان، الأردن.
- محمد بن بوزيان، الطاهر زياني(2006) ، دور تكنولوجيا الحاضنات في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول " متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية" ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسية بن بو علي ، الشلف ، الجزائر .

- المعهد العربي للتخطيط(2013) ، البيئة الاستثمارية ومعوقات نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة :حالة دولة الكويت، الكويت.
- منظمة العمل الدولية(2013) ، معوقات نمو المشروعات الصناعية في المملكة الاردنية الهاشمية، دراسة أعدت لمصلحة غرفة صناعة الاردن، عمان ، الاردن.
- منظمة العمل العربية(2009) ، دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، المنتدى العربي للتشغيل.
- منظمة العمل العربية(2010)، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية.

ثانيا : المراجع الأجنبية :

Al-Mahrouq. M. (2006). "The Relationship between Firm Size and Growth in Manufacturing Sector in Jordan". Dirassat, Administrative Sciences, Vol. 33, No 1.

- Center for Strategy and Evaluation Services, (2012), Evaluation of the SME Definition.
- Chen, Jai, (2006), "Development of Chinese small and medium sized enterprises", Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. 13 No. 2, pp. 140-147.
- Dahi Emine, (2012), "Financial Challenges That Impede Increasing the Productivity of SMEs in Arab Region", Journal of Contemporary Management, Article ID: 1929-0128-2012-02-17-16.
- Elasrag, H., (2012), "The developmental role of SMEs in the Arab Countries", MPRA, working paper No. 40608.
- Evans, D, (1987b), "The relationship between firm growth, size, and age: Estimates for 100 manufacturing industries. The Journal of Industrial Economics, 35(4), 567–581.
- Gordon, Robert J. (2010), "Macroeconomics", Addison Wesley, New York.
- Hall, B (1987) , The relationship between firm size and firm growth in the US manufacturing sector.The Journal of Industrial Economics, 35(4), 583–606.
- Hobohm S., (2001), "Small and Medium-Sized Enterprises in Economic Development: The UNIDO Experience", Journal of Economic Cooperation, 22 (1), 1-42.
- Holcombe S. , (1995), "Managing to Empower: The Grameen's Bank Experience of Poverty Alleviation" , Zed Press London.
- IFC (2010), SME Banking Knowledge Guide.
- Magableh, I & Al-Mahrouq, M. Small and Medium Enterprises (SMEs): Their Definitions, Characteristics, Importance, and Obstacles. A paper

presented in the conference on "Small Businesses: an effective tool in Facing Poverty" . Held in Yarmouk University- Jordan, July 29-31, 2007.

- Magableh, I & Kharabsheh, R. (2011), "Employability of Graduates: Role of SMEs and Alternative Curriculums", European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, issue 34, 2011.
- Magableh, I. (2009), "Economics of Microfinance and SMEs in Jordan", VDM Verlag Publishing Company, Germany.
- Magableh, I. Stimulating the role of SMEs in reducing unemployment in the GCC countries: business environment and quality of Jobs. A paper presented in the 5th economic conference held by Oman Economic Association in Oman during the period 7-8 January 2012.
- Magableh, I and Abu Yaghi, Gh. Obstacles Confronting ISMEs in Jordan: Access to Finance. A paper presented in the International Conference for Economic, Business, and Financial Challenges in MENA & GCC Countries, 16-18 may 2012, Dead Sea , Jordan.
- Marina Lavrow & Sherry Sample" Incubating the Start-up Company to the Venture Capital Stage : Theory and Practice By the Authors & the University of Ottawa Executive MBA Program, August
- Mead & Liedholm, 1998).
- Mulhern, A.. (1995), "The SMEs Sector in Europe: A Broad Perspective", Journal of Small Business Management, 33 (3).
- Newberry, Derek, (2006), "The Role of Small- and Medium-Sized enterprises in the Futures of Emerging Economies", World Resources Institute under a Creative Commons License ,Earth Trends.
- OECD-APEC (2007), "Removing Barriers to SME Access to International Markets" Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) Publishing. Paris.
- World Bank (2013), Doing Business Report.
- World Bank (2014), Doing Business Report.
- Zeller, M. & Diagne, A. (2001). "Access to Credit and Its Impact on Welfare in Malawi", International Food Policy Research Institute, Food Policy Review No 116. Washington, D.C.



البحث العلمي و تطوير القدرة الابتكارية

المحور الرابع : وتحسين تنافسية الأعمال

القسم الأول :

مقدمات أساسية

أولاً : لمحة عن الواقع العلمي والتكنولوجي، وقضية البحث والتطوير في الدول العربية

يمكن تناول واقع التطور العلمي والتكنولوجي في الدول العربية عموماً من زاوية " القدرة التكنولوجية " .ومن المعروف أن للقدرة التكنولوجية عنصرين :العنصر الصلب، متمثلاً أساساً في الآلات والمعدات، والعنصر الناعم المتمثل في المعلومات والمعارف التي يخزنها البشر، من خلال العمالة ذات المستويات المعرفية والمهارية المتميزة .وبالإضافة إلى أهمية الإشارة إلى واقع القدرة التكنولوجية، فإن من المهم تتبع بعض المعايير الأساسية لقياس وتقييم التطور في القدرة التكنولوجية، ومن أهمها :الإنفاق على البحث والتطوير R&D ، وحجم القوة العلمية – الهندسية وتوزيعها التخصصي، بالإضافة إلى الإطار المنظم لتوليد واكتساب ونقل التكنولوجيا على صعيد السياسات والتشريع . كما يبرز الدور المنوط بمراكز التعليم المهني والتدريب التقني بمستوياته المختلفة.

بالإضافة إلى ما سبق، فإن التطورات العالمية في الميدان العلمي والتكنولوجي، أدت إلى إعادة تعريف القدرات التكنولوجية، بحيث تأخذ في الاعتبار عنصرين أساسيين هما ديناميكية النظام الإنتاجي وفاعلية السياسة العامة .ولذلك أصبح الاقتصار على المفهوم السائد للقدرة التكنولوجية، من حيث مقوماتها الصلبة والناعمة، ربما لن يفعل أكثر من استعراض " أحجار صماء"، و لا يفيد كثيراً في معرفة مدى الإنجاز المحقق في عملية التطور التكنولوجي . لذلك أصبح من المهم تناول القدرة العلمية والتكنولوجية من زاوية جديدة، هي التجديد والابتكار .

ولكن، من جهة أخرى، و بما أن الدول العربية، بشكل عام، تبدأ من نقطة منخفضة نسبياً ، في ميدان التجديد أو الابتكار، فلذلك يكون من غير المناسب الاقتصار في دراسة التطور العلمي و التكنولوجي على مقولة الابتكار، وإنما يكون الأنسب هو البدء من عناصر القدرة العلمية-التكنولوجية ومعايير تطورها من آلات ومعدات، ومعلومات ومعارف، وعمالة متطورة، ومؤسسات تعليمية وتدريبية ، ومخصصات مالية، وتشريعات وأطر للسياسات .

وبالنتيجة، فإنه يمكن تفعيل المقدرّة التكنولوجية عن طريق بث روح الابتكار .وبتعبير آخر، فإنه يجب أن نعبّر الفجوة بين القدرة التكنولوجية الفعلية و القدرة التكنولوجية المحتملة من خلال العمل على التالي:

- 1- - البدء بنقل التكنولوجيات الجديدة وممارسة عملية " التعلم " كعملية تدريجية ، بدءاً من تقليد المنتجات، والقيام بما يسمى " الهندسة العكسية." .
- 2- تشجيع " البحث والتطوير"، كنقطة ابتداء للنمو الاقتصادي المستدام، وهو مدخل ضروري وفعال، جنباً إلى جنب " التصميم الهندسي." .

3- -تفعيل المنشآت المتوسطة والصغيرة والصغرى، من منظور بناء نظام إنتاجي متطور علميا وتكنولوجيا.

ثانيا : تنمية القدرات العلمية والتكنولوجية وبناء المنظومة الابتكارية كمدخل

لتطوير تنافسية الأعمال العربية

1- المنظور العام لتنمية القدرات العلمية والتكنولوجية

لقد وقع تحول هام في نقاط التركيز الأساسية لتطوير القدرات العلمية والتكنولوجية، مع خواتيم القرن الماضي ومطلع القرن الجديد، وذلك بالانتقال من مفهوم " المنظومة العلمية والتكنولوجية " إلى مفهوم " المنظومة الوطنية للابتكار."

ومن الدلائل المبكرة على ذلك، ما كانت ذكرته " اللجنة الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة لمنطقة غربى آسيا -" إيسكوا " عقب اجتماع مجموعة الخبراء حول استراتيجيات وسياسات العلم والتكنولوجيا للقرن الحادى والعشرين في مارس 1999 ، حيث جرت التوصية الأولى من التوصيات الصادرة عن هذا الاجتماع على النحو التالى :

" تؤكد التطورات العالمية الحقيقة القائلة بأن المنظومات العلمية والتكنولوجية لا تشكل سوي جانب واحد من القدرة على الابتكار . إن قدرة المشروعات الإنتاجية والخدمية على استيعاب وتطبيق التغيرات التكنولوجية، تقف على قدم المساواة مع تلك المنظومات، بل وأكثر، باعتبارها متطلبا أوليا للطاقة الابتكارية المؤدية إلى تعزيز التنافسية والإنتاجية، ومن ثم فإن المهمة الأساسية للسياسة الابتكارية الوطنية هي خلق إطار يسمح بالتعامل الفعال مع التحديات والفرص التكنولوجية " .

وهكذا وفي مقابل المفهوم السائد للمنظومة العلمية - التكنولوجية، بزغ مفهوم بديل هو " المنظومة الوطنية للابتكار."

وثمة تعريفات متعددة للنظام الوطنى للابتكار نذكر منها ما يلي :

- النظام الوطنى للابتكار هو شبكة المؤسسات فى القطاعين العام والخاص، والتي تؤدي أنشطتها وتفاعلاتها إلى استحداث واستيراد وتعديل ونشر التكنولوجيات الجديدة (تعريف فريمان). (Freeman)
- العناصر والعلاقات التي تتفاعل معا في مجال إنتاج ونشر واستخدام المعرفة الجديدة والمفيدة اقتصاديا، والتي تتخذ لها موقعا داخل البلد أو أنها تنشأ أصلا داخل حدود الدولة القومية (تعريف لوندفال)..(Lundvall)
- مجموعة المؤسسات التي تحدد التفاعلات فيما بينها مستوى الأداء الابتكارى للمنشآت القومية نيلسون. (Nelson)
- المؤسسات القومية، وهيكل الحوافز التي تقدمها، وقدراتها، والتي تحدد معدل واتجاه التعلم التكنولوجى (وبعبارة أخرى تحدد حجم وتركيب التغيرات المولدة للنشاط التكنولوجى فى دولة معينة) تعريف باتل وبافيت. (Patel and Pavit)
- مجموعة المؤسسات المتميزة والتي تسهم بصورة فردية أو جماعية في تطوير ونشر التكنولوجيات الجديدة، وتقدم الإطار الذي تستطيع الحكومات من خلاله أن تصوغ وتطبق السياسات الكفيلة بالتأثير على عملية الابتكار، وعلي وجه التحديد فإنه نسق من المؤسسات المرتبطة معا، من أجل إبداع واستيداع ونقل المعارف والمهارات التقنية والحرفية المتصلة بالتكنولوجيات الجديدة (تعريف ميتكالف). (Metcalfe)

وبغض النظر عن تعدد تعريفات نظام الابتكار الوطني، وبالتالي سياسة الابتكار، فإنه يمكن القول إن هناك عدة أبعاد جديدة أتت بها مفهوم أو مقولة (الابتكار) بالمقارنة مع الحديث السابق عن العلم والتكنولوجيا. هذه الأبعاد الجديدة يمكن تحديدها فيما يلي:

1- تتميز مقولة الابتكار بالتركيز علي استحداث التكنولوجيات الجديدة. وهذا معيار صارم لا يخطئ في تمييز المبتكرات عن التكنولوجيات القابعة في حوافها shelves أو السائدة- العادية أو القديمة أو المتقدمة. ويرتد بنا مفهوم الابتكار إلى (شومبيتر) الرائد الأول تاريخيا لطرح المفهوم وصياغته بشكل أولى، وخاصة بالتوجيه إلى استحداث سلع جديدة أو طرق إنتاج جديدة. وتجدر الإشارة هنا إلى أمرين هامين:

أ - إن المقصود- وفق معيار الابتكار - ليس استحداث تكنولوجيات كاملة فقط وإنما أيضا استحداث إضافات حدية وربما هامشية incremental وإن تراكم هذه الإضافات يؤدي إلى طفرات تكنولوجية علي المدى المتوسط أو الطويل.

ب - إن المبتكرات أو المستحدثات التكنولوجية لا تأتي بالضرورة من خلال الاختراعات Inventions وإنما تأتي من تراكم الإضافات بالطريقة المذكورة. ومن هنا يأتي التقابل بين مصطلحي innovation و Invention

2- الابتكار لا يتحقق بالضرورة من خلال العملية الرسمية ل" البحث والتطوير"، وإنما قد يتحقق الابتكار من خلال العملية التدريجية التراكمية للتعلم، وهو ما يسمى بالتعلم من خلال الممارسة، وهذا سر انتشار مصطلح التعلم التكنولوجي. و تتحقق عملية التعلم في داخل المنشآت الإنتاجية نفسها من خلال اكتساب أو تحصيل القدرات.

3- إن نظام الابتكار يركز إلى نوعين من المنظمات هما: المؤسسات من جهة، والمنشآت من جهة أخرى. فأما" المؤسسات" فإنها تتمحور حول الأكاديميا والبيروقراطية، وبتعبير آخر: الجامعات والحكومة. ويشمل النشاط الحكومي هنا إقامة معامل أو مراكز البحوث الوطنية والتمويل المباشر وغير المباشر المقدم من الهيئات الرسمية. ويمكن أن نضيف نوعا مهما من المؤسسات هو الجمعيات العلمية، بما تمثله من أطر أهلية منظمة ودافعة للنشاط الابتكاري الوطني. وأما" المنشآت" فيقصد بها وحدات الإنتاج السلعي والخدمي ووحدات البحث والتطوير المتممة لها.

4- الأمر المهم في الابتكار، ليس مجرد توليده أو ابتدائه أو إبداعه، ولكن أيضا نشره أي بثه في أرجاء المجتمع العلمي التكنولوجي الإنتاجي، أي في كامل النظام الوطني للابتكار.

5- الابتكار موجه نحو استهداف تحسين الكفاءة والقدرة التنافسية علي المستويين الجزئي والكلّي، أي علي مستوى المنشأة ثم علي مستوى القطاع الفرعي وأخيرا الاقتصاد القومي ككل. وهذا هو سر الاقتران بين الابتكار والتنافسية في الكتابات الاقتصادية الدولية المتخصصة.

6- إن قلب أو مركز عملية الابتكار هو الإطار الوطني، أو: الدولة الوطنية أو القومية. وهكذا، وبرغم تعدد مستويات المفهوم المنظومي للابتكار: المستوي الوطني، والمستوي الإقليمي، والمتعدد الأقاليم، والعالمي ككل، فإن الحلقة الحاكمة من بينها جميعا هي حلقة" الوطني - القومي" بالذات. ولذلك يجري الحديث عن القدرة التنافسية في الدول الصناعية الرأسمالية المتقدمة مقترنا بالوطنية أو القومية، فنقول: القدرة التنافسية القومية أو الوطنية.

وبغض النظر عن تعدد تعريفات المنظومة الوطنية للابتكار، فإنه يمكن القول إن هناك عدة أبعاد جديدة مهمة يمكن تحديدها فيما يلي:

أ - الابتكار لا يتحقق فقط من خلال " البحث والتطوير"، وإنما يمكن أن يتحقق أيضا من خلال العملية التدريجية التراكمية للتعليم. و تتحقق عملية التعلم في داخل المنشآت الإنتاجية من خلال اكتساب القدرات المعرفية والمهارية بالممارسة الحية .

ب - إن نظام الابتكار يركز إلى نوعين من المنظمات هما: المؤسسات من جهة، والمنشآت من جهة أخرى. فأما " المؤسسات "فإنها تتمثل أساسا في الجهاز الحكومي و الجامعات . ويشمل النشاط الحكومي هنا إقامة معامل أو مراكز البحوث والتمويل المباشر وغير المباشر المقدم من الهيئات الرسمية . وأما " المنشآت " فيقصد بها وحدات الإنتاج السلعي والخدمي ووحدات البحث والتطوير المتممة لها.

ج -الابتكار موجه نحو استهداف تحسين القدرة التنافسية . وهذا هو سر الاقتران بين الابتكار والتنافسية في الكتابات الاقتصادية الدولية المتخصصة.

وهذا ما نتناوله في النقطة التالية:

2- أوضاع التنافسية العالمية في ضوء القدرات الابتكارية

يُصدر " المنتدى الاقتصادي العالمي - "منتدى دافوس - تقريراً سنوياً هو" تقرير التنافسية العالمية".

وقد اعتمد المنتدى مؤشراً شاملاً لقياس التنافسية ومقارنتها بين دول العالم، ويتكوّن من ثلاثة مؤشرات فرعية هي :

- مؤشر المتطلبات الأساسية للتنافسية، ويشمل أربعة مكونات أو أعمدة :المؤسسات، البنية الأساسية، بيئة الاقتصاد الكلي، الصحة والتعليم الأولي.

- مؤشر العوامل الداعمة والمعززة للنمو، ويشمل ستة أعمدة :التعليم المتوسط والعالي والتدريب، كفاءة أسواق السلع، كفاءة سوق العمل، تطور السوق المالية، الجاهزية التكنولوجية، حجم السوق المتاحة.

- مؤشر القدرة الابتكارية والتكامل المؤسسي، ويشمل عاملين :الابتكار، والترابط بين المؤسسات.

ويرى تقرير " منتدى دافوس " أن دول العالم تنقسم، من وجهة نظر مؤشرات التنافسية، إلى ثلاث مجموعات أساسية :مجموعة أولى، تقع على الدرجة الأولى من التطور الاقتصادي، وهذه ينطبق عليها المؤشر الأول للمتطلبات الأساسية، أكثر من غيره .أما المجموعة الثانية، فتقع على الدرجة الثانية من التطور الاقتصادي، وينطبق عليها المؤشر الثاني الخاص بالعوامل الداعمة والمعززة للكفاءة، أكثر من غيره .والمجموعة الثالثة تقع على أعلى مراتب التطور الاقتصادي، وينطبق عليها، في المقام الأول، المؤشر الثالث الخاص بالابتكار وتكامل المؤسسات .ويضيف التقرير في العدد الخاص بعام 2013/2014مجموعة انتقالية بين الأولى والثانية، ومجموعة انتقالية أخرى بين الثانية والثالثة.

وفقاً للتقرير العالمي للتنافسية لعام 2011/2012 على سبيل المثال، فإن الدولة رقم 1 على مقياس التنافسية هي سويسرا، بفضل امتيازها في مجال الابتكار وترابط المؤسسات، وحيث يلاحظ أن مؤسسات البحث العلمي لديها، من بين الأفضل في العالم، بالإضافة إلى التعاون القوي بين قطاع الأعمال والمؤسسات الأكاديمية، والإنفاق المرتفع للشركات على البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

وعموماً، فإن الدول العشر الأولى، مرتبة تنازلياً، بعد احتساب سويسرا، هي: السويد، سنغافورا، الولايات المتحدة، ألمانيا، اليابان، فنلندا، هولندا، الدانمارك، كندا. وتقع كلها -باستثناء دولتين- في كل من القارة الأوروبية وأمريكا الشمالية، وأن الولايات المتحدة احتلت المركز الرابع، وأن البلدين من خارج أوروبا وأمريكا الشمالية، يقعان في شرق آسيا، و هما سنغافوره - في المركز الثالث -واليابان - في المركز السادس . وعموماً، يؤكد ترتيب الدول على مقياس التنافسية، أن مراكز القوة العالمية المسيطرة والصاعدة تتحدد، بصفة أساسية، في المناطق الثلاثة: أوروبا - الغربية والشمالية، وأمريكا الشمالية، وشرق آسيا .

القسم الثاني

البحث العلمي والتطوير التكنولوجي وعملية العمل في البلدان العربية

تتكون عملية " البحث والتطوير " – البحث العلمي والتطوير التكنولوجي - من ثلاث عمليات فرعية متتابعة: البحث الأساسي، والبحث التطبيقي، والتطوير الإنتاجي التجريبي. فأما البحث العلمي الأساسي فإنه يتم من خلال العمل البحثي على مستوى العلوم الأساسية، وخاصة البيولوجيا و الفيزياء والكيمياء والرياضيات. أما البحث التطبيقي فينتقل بالعمل البحثي من الحقل المجرد أو النظري إلى الحقل العملي أو التطبيقي. وينتقل سلم البحث إلى خطوة ثالثة، بالتحرك من البحوث العلمية التطبيقية إلى أعمال التجريب الفعلي لنتائج البحث، من خلال محاولة استحداث منتجات وعمليات إنتاجية، في أشكال أولية، مثل " نماذج المنتجات Prototypes " التي تدخل في حيز الإنتاج التجريبي .

ومن الحلقة الأخيرة تنتهي السلسلة الأولى للبحث والتطوير، وتسلم القيادة لسلسلة أخرى منبثقة منها مباشرة، هي السلسلة الإنتاجية والتكنولوجية. وقد قام الفكر التنموي المعاصر، من خلال التجديدات الأخيرة في " نظرية التنمية"، بتقنين هذا الدور الريادي للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، باعتباره "قوة منتجة مباشرة"، وباعتباره القوة الدافعة الأساسية لعملية الإنتاج نفسها. ويعبر عن ذلك بالانتقال من نظرية " النمو المدفوع من الخارج " إلى " النمو المدفوع من الداخل".

فقد تراوحت نظريات النمو والتنمية بين طرفين : الطرف الأول اعتبر أن قوة الدفع المحركة للعملية التنموية تنبع من (خارج المنظومة الإنتاجية)، بينما اعتبر الطرف الثاني أن التنمية تتلقى قوة دفعها من داخل المنظومة الإنتاجية والتنموية نفسها .

وقد تبلورت نظرية (النمو المدفوع من الداخل) في الثمانينات، معتبرة أن التنمية منظومة مدفوعة من ذاتها . وإن التقدم التكنولوجي هنا ليس قادمًا من خارج، وإنما من الداخل - هو قوة تبنى على مهل في المنظومة، من خلال التعلم والممارسة من جانب أول، ومن البحث العلمي المنظم والتطوير التكنولوجي، من جهة ثانية . والتكنولوجيا بهذا المعنى تؤدي إلى الابتكار، ويكون لمبتكرها حقوق عليها (حقوق الملكية الفكرية).

وتقوم الدول الصناعية المتقدمة بتطبيق هذا المدخل التنموي في مراكزها الرئيسية – الولايات المتحدة وأوروبا الغربية واليابان - منذ زمن طويل نسبيًا، وتبعتها خلال العقدين الأخيرين الدول الناهضة الحديثة تنمويا وصناعيا في منطقة شرق آسيا، وفي مقدمتها الصين والهند و كوريا الجنوبية وتايوان . وهذه الدول-سواء الدول الصناعية القائمة أو الدول الصناعية الجديدة الرائدة - النسبة الكبرى من الإنفاق على البحث والتطوير في العالم، كما تملك الشطر الأعظم من القوة البشرية الفاعلة في مجال البحث والتطوير، لاسيما في التخصصات العلمية والهندسية . ويتم تمويل البحث في هذه الدول القائمة والرائدة من خلال عدة قنوات : أهمها الموازنات الحكومية، وقطاع الأعمال الخاص (الشركات، وأولها على المستوى العالمي : تويوتا اليابانية للسيارات) مع اختلاف بين الدول في الوزن النسبي لهذين المصدرين . ويأتي بعدهما مصدر ثالث، هو : الفواعل غير الهادفة للربح : من منظمات المجتمع المدني والمتبرعين الأفراد وواهبى الوقفيات والمنح المخصصة لغرض معين . وتسنأثر قطاعات إنتاجية معينة بمعظم الإنفاق والقوة البشرية العاملة في البحث والتطوير في المجال المدني - ودع عنك المجال العسكري - وهي : صناعات الإلكترونيات المتقدمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتكنولوجيا الحيوية والدوائية، وصناعة السيارات.

وأما عن الدول العربية، فليس هناك دولة عربية واحدة تقع ضمن الدول الأربعين الأولى في العالم، حسب القائمة التي نشرتها مؤسسة (باتيل) رغم الإمكانيات المالية المتاحة.

ومع ذلك فإن الإنصاف يقتضي أن نذكر أن عددا من الدول العربية تحتوي مؤسسات وطنية كبرى وواحدة، ونذكر هنا بصفة خاصة كلا من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية. ففي جمهورية مصر العربية قلاع كبرى وعريقة، في مقدمتها: المركز القومي للبحوث (أنشئ لأول مرة في منتصف الأربعينات من القرن الماضي) ومركز البحوث الزراعية - والمعاهد والمراكز البحثية التابعة لأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا - والهيئة القومية للاستشعار عن بعد، وهيئة الطاقة الذرية وشقيقاتها العاملة في حقل تكنولوجيات الطاقة والطاقة النووية؛ فضلا عن: الهيئة القومية للإنتاج الحربي، والهيئة العربية للتصنيع العسكري.

أما المملكة العربية السعودية فلديها قلاعها الحديثة الكبرى في رحاب الجامعات أوفي رحاب مشروعات أخرى مستحدثة. ونشير هنا إلى مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية (والتي أطلقت ثمانية أقمار صناعية صغيرة للاستكشاف) و مشروع مدينة الملك عبد الله للعلوم والتقنية.

وبالمثل كانت توجد، في أوقات سابقة، مجتمعات للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ذات إمكانيات معتبرة في كل من سوريا، والجزائر، وليبيا وغيرها.

وتوجد مؤسسات أخرى عاملة على تشجيع عملية البحث والتطوير في الوطن العربي عامة، وتجنيب جهود العلماء العرب في المهجر، وتطوير مشروعات بحثية رائدة، ونخص بالذكر: المؤسسة العربية للعلوم والتكنولوجيا بالشارقة.

وتكمن المشكلة الأساسية في افتقاد العلاقة العضوية بين مؤسسات البحث والتطوير والمنظومة التعليمية، من جهة أولى، ومؤسسات الإنتاج، من جهة أخرى، فمن حيث العلاقة مع منظومة التعليم، نلاحظ الانفصال البادي من أن مخرجات النظام التعليمي بالذات غير مؤهلة تماما لوظيفة البحث والتطوير، وفق المفهوم العالمي لذلك، وإنما يغلب على القوة العلمية والهندسية المتخرجة من الجامعات وأقسام الدراسات العليا، التكوين الأكاديمي المجرد، في غير ما ارتباط حقيقي بالاحتياجات التنموية والمتطلبات الإنتاجية. ويعمل الأفراد العلميون المشتغلون - رسميا - بالبحث في مؤسسات البحث والتطوير، من أجل تقديم أعمال علمية تصلح للتزقي الأكاديمي وللحصول على الدرجات العلمية العالية، وليس من أجل تقديم نتائج بحثية مرتبطة بالمنظومة التنموية والإنتاجية في المقام الأول.

أما من حيث العلاقة بين مؤسسات البحث والتطوير ومؤسسات الإنتاج في الدول العربية، فنلاحظ ظاهرتين:

افتقاد " وحدات البحث والتطوير " في شركات الأعمال، كقاعدة عامة، على عكس الحال في الدول الصناعية المتقدمة والدول الصناعية الجديدة، كما أشرنا، حيث يوجد في كل شركة قسم عملاق، أو وحدة هائلة لإجراء البحوث والتطوير، من أجل إخراج الجديد، في كل سنة على الأكثر، من التصاميم والعمليات والمنتجات، التي تمثل بوابة الدخول في حلبة المنافسة الشرسة مع الشركات الأخرى العاملة في نفس القطاع، ليس على الصعيد المحلي فقط، ولكن على الصعيد العالمي بالذات.

أن مؤسسات الإنتاج العربية لا تكتفي بعدم إقامة أقسامها الخاصة للبحث، ولكنها لا تقبل على طلب التكنولوجيات الجديدة من المؤسسات الوطنية للبحوث والتطوير، وإنما تلجأ، في العادة، إلى الأطراف الأجنبية، من خلال إقامة المشروعات الجديدة بطريقة (تسليم المفتاح) بتكلفة باهظة -أو استيراد الآلات والمعدات الجاهزة، ومستلزمات الإنتاج، والخبراء الأجانب بل والعمالة العادية أيضا

ويعني ذلك أن مؤسسات الإنتاج لا تخلق "الطلب" بالمعنى الاقتصادي -على أعمال البحوث والمنتجات الوطنية. وتكون النتيجة أن تظل أعمال البحث والتطوير تدور في الحلقة المفرغة للنشاط غير المرتبط بالواقع، ويظل العلماء والباحثون يدورون حول أنفسهم، دون حافز مادي أو معنوي مناسب، ويكون الشعور بالإحباط النفسي سيد الموقف ..

ومن أجل التغلب على هذا الموقف، يجب توليد الطلب الوطني من مؤسسات الإنتاج على أعمال مؤسسات البحث والتطوير، بعيدا عن المنهج السائد الذي يطلق عليه بعض العلماء (الاستسهال والاستقراب والاسترخااص ..)

القسم الثالث

تنافسية الأعمال كمدخل لتطوير المنظومة الابتكارية وبناء القدرات

العلمية والتكنولوجية العربية

أصبحت القدرات العلمية والتكنولوجية والابتكارية ركنا ركينا في المفهوم الجديد للتنافسية، منذ التسعينات من القرن الماضي وفي أوائل القرن الجديد. ويتضح ذلك من خلال أدبيات التنافسية، على المستويين الدولي والإقليمي، مما نأخذ عليه أمثلة دالة فيما يلي:

1- تقارير المنتدى الاقتصادي العالمي (دافوس) حول التنافسية في العالم

يتحدد مفهوم تنافسية الدول، في كتابات (المنتدى الاقتصادي العالمي) – المعروف بمنتدى دافوس - باعتباره محصلة لتفاعل مجموعة محددة من العوامل والسياسات والمؤسسات التي ترفع مستوى الإنتاجية. ويعني رفع مستوى الإنتاجية تحقيق استخدام أفضل للموارد المتاحة. والإنتاجية هي القوة الدافعة من وراء معدلات العائد على الاستثمار، وهذه بدورها تقرر معدلات النمو الإجمالية للاقتصاد.

في التقارير الأولى للتنافسية العالمية، منذ 2001 حتى 2005 تم قياس تنافسية الدول باستخدام (مؤشر تنافسية النمو Growth Competitiveness Index) الذي طوره كل من جيفري ساكس وجون ماكارثر. وقام هذا المؤشر على اعتبار أن التنافسية تتحدد بمدى القدرة على رفع معدلات النمو الاقتصادي، وليس فقط رفع (مستوى الناتج)، وأن معدلات النمو تتحدد بالإنتاجية، على نحو ما أشرنا.

اعتباراً من تقرير 2006، ومن أجل الرغبة في إدماج مختلف القوى الدافعة للإنتاجية، على حد تعبير واضعي التقرير، بدأ استخدام مؤشر مركب للتنافسية مكون من مؤشرين: أولهما "مؤشر التنافسية العالمية Global Competitiveness Index" وهو المؤشر الرئيسي المستخدم في عملية القياس، وسهر على بنائه زافير سالامارتن. وثانيهما "مؤشر تنافسية الأعمال Business Competitiveness Index" وقام بينائه مايكل بورتر، رائد مفهوم "الميزة التنافسية" الأشهر.

يقدم مؤشر التنافسية العالمية، وهو الذي يهمننا أكثر من مؤشر الأعمال فيما يتعلق بالنظرة إلى العلاقة التفاعلية بين النمو والتنمية والخدمات بمفهومها الشامل الراهن، يقدم صورة شاملة للعوامل الحاسمة في مضمار تطوير الإنتاجية والتنافسية كليهما. وبتناوله بالتفصيل فيما بعد.

2- تقارير التنافسية الصادرة عن معهد التنمية الإدارية الدولي

وفق تقرير العام 2007، الصادر عن المعهد المذكور، وباعتبار أن التنافسية تتحدد بالإنتاجية، فإن العوامل المحددة للإنتاجية تتبلور على النحو التالي:

1- العوامل الاقتصادية

1-1- الاقتصاد المحلي (الحجم والنمو) .

1-2- التجارة الدولية

1-3- الاستثمار الدولي والتمويل

1-4- العمالة

1-5- الأسعار

2- كفاءة الحكومة :

- 2-1 - المالية العامة
- 2-2 - السياسة المالية
- 2-3 - الإطار المؤسسي (البنك المركزي - جهاز الدولة)
- 2-4 - تشريعات الأعمال
- 2-5 - الإطار المجتمعي

3 - كفاءة الأعمال

- 3-1 - الإنتاجية والكفاءة
- 3-2 - سوق العمل (التكلفة - علاقات العمل - المهارات)
- 3-3 - التمويل (الكفاءة المصرفية - كفاءة سوق المال - إدارة التمويل)
- 3-4 - الإدارة في الممارسة
- 3-5 - الاتجاهات والقيم

4 - البنية التحتية

- 4-1 - البنية التحتية الأساسية
- 4-2 - البنية التحتية التكنولوجية
- 4-3 - البنية التحتية العلمية
- 4-4 - الصحة والبيئة
- 4-5 - التعليم

من هذه اللوحة للعوامل المحددة للإنتاجية، ومن ثم للتنافسية، يبرز الدور الحاسم لعوامل الخدمات العلمية والتكنولوجية. (فالخدمات تظهر بصورة صريحة في الفئة الرابعة للبنية التحتية، من خلال البنى الأساسية والبنى العلمية والتكنولوجية وكل من التعليم والصحة؛ وتظهر صريحة أيضا من خلال الخدمات المالية القائمة في قطاع التمويل، وتظهر في الممارسات الإدارية أيضا .

من جهة أخرى، تندرج الخدمات بصورة ضمنية في الفئة الثالثة (كفاءة الأعمال)، من خلال الخدمات المقدمة للعمالة، خدمات الرعاية الاجتماعية والتأمينية، المساندة للعنصر الأجرى من التكلفة الكلية لعنصر العمل - كما تندرج ضمن بند (مهارات العمل) كمكون أساسي من العامل الخدمي الشامل المحدد للإنتاجية والتنافسية .

ولا يخفى أن البنود الخدمية متضمنة أيضا في الإطار المجتمعي لكفاءة الحكومة (الفئة الثانية) وفي تكوين العمالة بالمعنى الواسع بالفئة الأولى (العوامل الاقتصادية) .

3- الإطار المفاهيمي للتنافسية لدى دوائر التفكير وصنع القرار في الولايات المتحدة الأمريكية:

تبلور الإطار المفاهيمي الأمريكي للتنافسية وللقدررة القومية والوطنية التنافسية، في منتصف الثمانينات من القرن الماضي، في سياق العملية الأمريكية الهادفة إلى استعادة وتعزيز المكانة القيادية للولايات المتحدة في النظام الرأسمالي الدولي خصوصاً، والنظام الدولي عموماً، أثناء فترة الإجهاز النهائى على (الإمبراطورية السوفيتية). كما تزامن ذلك مع دعوة ودعاية (العولمة الموجهة بصفة أساسية للعالم غير الرأسمالي، سعياً إلى) فتح الأسواق .

وفي هذا الإطار ذكرت السيدة لورا تايسون، رئيسة هيئة المستشارين الاقتصاديين للرئيس كلينتون، التعريف التالي:

" التنافسية هي مقدرتنا على إنتاج السلع والخدمات التي تلي معايير الأسواق الدولية، في نفس الوقت الذي يسمح للمواطنين بالتمتع بمستوى معيشة متزايد وقابل للاستمرار " .

ويتضح من هذا التعريف أن التنافسية ترتبط بالتركيز على القطاعات التي تتمتع فيها الولايات المتحدة بالميزة التنافسية على الصعيد الدولي، وفي مقدمتها القطاعات الخدمية الكثيفة البحث والتطوير- الكثيفة المكون العلمي والتكنولوجي، والتي يتجسد من خلالها البعد الاستراتيجي لتجارة الخدمات على الصعيد الدولي، وهو ما تأكد بعد ذلك عبر تأسيس ونشاط (منظمة التجارة العالمية) منذ منتصف التسعينات.

4- تقارير التنافسية العربية الصادرة عن (المعهد العربي للتخطيط (و) منتدى دافوس)

تقسم هذه التقارير العوامل المحددة للإنتاجية تحت بندين عريضين: عوامل التنافسية الجارية، وعوامل التنافسية الكامنة. وتظهر العوامل (الخدمية) ضمن التنافسية الجارية من خلال البنية الأساسية، وتظهر ضمن التنافسية الكامنة من خلال (البحث والتطوير) وقوة الابتكار.

أما عن تقرير التنافسية عن العالم العربي الصادر عن (المنتدى الاقتصادي العالمي-دافوس)، فإن تقرير – 2002/2003 وهو التقرير الأول في تلك السلسلة -يضع الإطار المفاهيمي العام لدراسة التنافسية العربية، من وجهة نظر واضعي التقرير، وذلك من خلال تفرقة حاسمة بين (شروط النمو) (القوى الدافعة للنمو - Driving Forces of Growth أو محركات النمو) ، Growth Engine، فأما شروط النمو فإن أهمها: البيئة السياسية، والاستقرار الاقتصادي الكلي، والعوامل المؤسسية، وخاصة مؤسسات الأسواق المالية، وكذا التعليم والبنية الأساسية . وأما القوى الدافعة للنمو فإنها تتعلق أساساً بالابتكار والنقل الحضيف للتكنولوجيا.

تظهر العوامل العلمية والتكنولوجية ضمن هذا المنظور لشروط النمو ومحركات النمو، فهي حاضرة بقوة من خلال شرطي: البنية الأساسية، والتعليم، وحاضرة بقوة أيضاً من خلال محركات الابتكار والقوة العلمية-التكنولوجية .

5- التقرير المصري للتنافسية، مثل تقرير (2005/2006) الصادر عن المجلس الوطني المصري للتنافسية، يعتبر أن الابتكار هو القوة الدافعة الرئيسية لتنافسية الأمم والدول، ويخصص فصلاً كاملاً من التقرير لمناقشة هذا البعد، بالتركيز على مسألة بناء منظومة وطنية ابتكارية.

و يتوافق هذا التوجه مع اتجاه قوي داخل الجماعة العلمية المصرية حول أهمية العوامل الخدمية العلمية والتكنولوجية، المرتبطة ببناء قدرة ابتكارية، وبناء اقتصاد قائم على المعرفة.

ونركز فيما يلي على التنافسية والابتكار في تقرير التنافسية العالمية (الذي يصدره المنتدى الاقتصادي العالمي) منتدى دافوس.

وقد اعتمد المنتدى مؤشراً شاملاً لقياس التنافسية ومقارنتها بين دول العالم، ويتكوّن من ثلاثة مؤشرات فرعية هي :

- مؤشر المتطلبات الأساسية للتنافسية، ويشمل أربعة مكونات أو أعمدة: المؤسسات، البنية الأساسية، بيئة الاقتصاد الكلي، الصحة والتعليم الأولي.
- مؤشر العوامل الداعمة والمعززة للنمو، ويشمل ستة أعمدة: التعليم المتوسط والعالي والتدريب، كفاءة أسواق السلع، كفاءة سوق العمل، تطور السوق المالية، الجاهزية التكنولوجية، حجم السوق المتاحة.
- مؤشر القدرة الابتكارية والتكامل المؤسسي، ويشمل عاملين: الابتكار، والترابط بين المؤسسات.

ويرى تقرير "منتدى دافوس" أن دول العالم تنقسم، من وجهة نظر مؤشرات التنافسية، إلى ثلاثة مجموعات أساسية: مجموعة أولى، تقع على الدرجة الأولى من التطور الاقتصادي، وهذه ينطبق عليها المؤشر الأول للمتطلبات الأساسية، أكثر من غيره. أما المجموعة الثانية، فتقع على الدرجة الثانية من التطور الاقتصادي، وينطبق عليها المؤشر الثاني الخاص بالعوامل الداعمة والمعززة للكفاءة، أكثر من غيره. والمجموعة الثالثة تقع على أعلى مراتب التطور الاقتصادي، وينطبق عليها، في المقام الأول، المؤشر الثالث الخاص بالابتكار وتكامل المؤسسات. ويضيف التقرير في العدد الخاص بعام 2013/2014 مجموعة انتقالية بين الأولى والثانية، ومجموعة انتقالية أخرى بين الثانية والثالثة.

وفقاً للتقرير العالمي للتنافسية لعام 2011/2012 على سبيل المثال، فإن الدولة رقم 1 على مقياس التنافسية هي سويسرا، بفضل امتيازها في مجال الابتكار وترابط المؤسسات، وحيث يلاحظ أن مؤسسات البحث العلمي لديها، من بين الأفضل في العالم، بالإضافة إلى التعاون القوي بين قطاع الأعمال والمؤسسات الأكاديمية، والإنفاق المرتفع للشركات على البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

وعموماً، وطبقاً للتقرير المذكور، فإن الدول العشر الأولى، مرتبة تنازلياً، بعد احتساب سويسرا، هي: السويد، سنغافورا، الولايات المتحدة، ألمانيا، اليابان، فنلندا، هولندا، الدانمارك، كندا. وتقع كلها - باستثناء دولتين - في كل من القارة الأوروبية وأمريكا الشمالية، وأن الولايات المتحدة احتلت المركز الرابع، وأن البلدين من خارج أوروبا وأمريكا الشمالية، تقعان في شرق آسيا، وهما سنغافوره - في المركز الثالث - واليابان - في المركز السادس. وعموماً، يؤكد ترتيب الدول على مقياس التنافسية، أن مراكز القوة العالمية المسيطرة والصاعدة تتحدد، بصفة أساسية، في المناطق الثلاثة: أوروبا - الغربية والشمالية، وأمريكا الشمالية، وشرق آسيا.

**** موقع الإنتاجية وإنتاجية العمل في العلاقة التفاعلية بين التنافسية والتنمية الابتكارية :**

تكاد تتفق الكتابات المعنية بالخدمات الحديثة وكل من النمو والتنمية على أن الإنتاجية تمثل (واسطة العقد) في العلاقة التفاعلية بين الطرفين. وبدا ذلك جلياً من منظور البحث في (التنافسية)، حيث تعتبر الإنتاجية العامل الحاكم في مضمار تحقيق معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادي، ومن ثم في رفع مستوى تنافسية الأمم والدول المعاصرة.

ويتأكد ذلك من المفهوم المبكر الذي صاغه مجلس التنافسية الأمريكي للتنافسية على هيئة مثلث، قاعدته الاستثمار (خاصة الاستثمار في البحث والتطوير)، ويحتوي في داخله طبقتين: أولاهما الإنتاجية، وثانيتهما التجارة، وأما رأس المثلث فيتمثل في مستوى المعيشة.

ومن دراسة مسحية للأبحاث الحديثة في موضوع الإنتاجية ، نقطف نصًا للتأكيد على دور (الخدمات الحديثة) في رفع الإنتاجية - من خلال بناء " رأس المال البشري "وتكوين قاعدة المهارات:

" إن أثر التكنولوجيات المتقدمة على تحسين الإنتاجية لا يمكن تحقيقه بدون موارد بشرية قادرة على استغلال إمكانيات هذه التكنولوجيات، وتوظيفها في عملية الإنتاج، والاستجابة السريعة للتغيرات التي تحدث في التقدم العلمي والتكنولوجي وفي الأسواق .هذه العوامل تعد أساسية لتحقيق تنافسية المشروع في الأجل الطويل .ومن هنا الأهمية المتزايدة لإدارة وتنمية الموارد البشرية . وحتى يمكن للمشروع أن يقوم باستمرار بالإبداع والتجديد والتحرك السريع والمرن يجب أن يمتلك موارد بشرية ماهرة ومنافسة ومنتمية للمشروع وتعمل في جو من الاحترام المتبادل والثقة والتعاون، هذه الموارد هي التي تمكن المشروع من تحقيق تحسين مستمر في الإنتاجية .ذلك أن المنتجات الجديدة يمكن تقليدها بسهولة، وكذلك يمكن شراء التكنولوجيات الحديثة، ولكن يصعب تقليد رأس المال البشري وعلاقات العمل .كذلك فإن هناك تكاملا بين رأس المال البشري والاجتماعي في المشروع .وإن رأس المال الاجتماعي يمكن العاملين في المشروع وشبكاته الممتدة من العمل الجماعي والمشاركة الإيجابية، كما أنه يحدد الإطار الذي يمكن من خلاله تنمية رأس المال البشري " .

مما سبق، يمكن الاستنتاج بحدوث جهد فكري عميق لبناء إطار متجانس للعلاقة بين القدرة الابتكارية، العلمية التكنولوجية عموما، وبين التنافسية، وواسطة العقد بينهما موضوع الإنتاجية وإنتاجية العمل ، انطلاقا من المفهوم الحث للخدمات، باعتبارها خدمات قائمة على العلم والتكنولوجيا، أو هي "الخدمات العلمية والتكنولوجية" ، ويقوم هذا الإطار على الأسس التالية:

- 1- إن الخدمات بالمعنى المذكور، وفق المفهوم الحديث، تشكل قوة الدفع الرئيسة للنمو والتنمية، أو هي أهم محركات العملية الإنمائية .
- 2- إن الخدمات بهذه المثابة تعبير عن " القوة الناعمة"، غير المتجسدة فيزيقيا، أو غير الملموسة، وتجد تعبيرها، وبالأحرى: تعبيراتها، أو مقوماتها -بصورة أدق، في كل من: التعليم والتدريب وتأهيل القوة العاملة.
- 3- بناء قاعدة المعارف والمهارات، وما يسمى برأس المال المعرفي، أو (رأس المال البشري) وعملية " البحث والتطوير "وبناء " قدرة ابتكارية " حقيقية و (نظام وطني للابتكار) .

إن الخدمات بهذا المعنى تمثل رافعة أساسية لنمو الإنتاجية، أيا كانت طرق قياسها: إنتاجية العمل، الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، وغيرهما. وإن الإنتاجية، وإنتاجية العمل، من خلال قوتها الدافعية للنمو والتنمية، تمثل قاعدة الانطلاق للتنافسية على المستويين الكلي والجزئي، وهي " حجر الزاوية "في الصرح الكبير للقدرة التنافسية الوطنية والقومية، تنافسية الدول والأمم.

القسم الرابع

تطور خصائص " عرض العمل " من حيث المكون المعرفي والمهاري

بالتركيز على دور التعليم التكنولوجي والتدريب الصناعي

**** تطور خصائص " عرض العمل " على المستوى العالمي، من حيث المكون المعرفي والمهاري**

**** نبداً هذا القسم بنبذة عن تطور خصائص عرض العمل على المستوى العالمي .**

فقد حدث انتقال كبير عقب الحرب العالمية الثانية، من عصر الثورة الصناعية إلى عصر الثورة العلمية-التكنولوجية. ثم حدثت ثورة داخل الثورة الأخيرة منذ أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات من القرن المنصرم، بانتهاء التطور العلمي والتكنولوجي إلى آفاق التكنولوجيا العالية. وتم التعبير عن هذا التطور بطرق متعددة. فقد تم التركيز في الثمانينات على تطور تكنولوجيا الإلكترونيات الدقيقة، وتطبيقاتها. ثم جرى التركيز في التسعينات على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات"، ومصادر الطاقة الجديدة والمتجددة، والتكنولوجيا الحيوية-بالإضافة إلى تكنولوجيا النانو. ومع مطلع القرن الجديد ارتفعت نبرة الحديث عن الاقتصاد الجديد الذي يقوم على الخدمات العلمية والتكنولوجية، وليس على الصناعة بمفهومها التقليدي، وتزايد الاهتمام ببناء اقتصاد المعرفة الذي يقوم على التحول من المعلومات إلى المعارف والابتكار.

وقد مس كل ذلك الدول النامية، بما فيها الدول العربية، بدرجات متفاوتة، من حيث الاهتمام بالآفاق الجديدة التي يفتحها العلم والتكنولوجيا، وخاصة في ميدانين مهمين:

(أ) ميدان تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، حيث الحاسبات و"الإنترنت"، وشيوع الموجة الإلكترونية الرقمية في تصنيع الأجهزة.

(ب) ثورة علوم الحياة و تطبيقاتها في الصيدلة والدواء، وفي الصحة والطب عموماً.

لذلك كله، اهتمت الشريحة الجديدة من أبناء الطبقة المتوسطة بما تفرضه التطورات العلمية والتكنولوجية: الحاسبات والشبكات، والعلوم الهندسية؛ كما جرى اهتمام مواز بتعلم علوم الحياة والطب، وانعكس ذلك على هيكل المهن.

ومن أجل مواجهة" الطلب "الجديد على الأعمال في القطاعات المهنية الجديدة، اتجه المتخرجون الجدد، من فروع التعليم المتميز لحقول الهندسة والطب والصيدلة والحاسوب واللغات، ليعملوا مثلاً في البنوك وشركات المحاسبة والهندسة العليا والحاسبات وبرامجها، ولينشئوا مكاتب متخصصة وخدمات طبية ومحلات تجارية تعمل وفق " آلية السوق "لتحقق معدلات عالية نسبياً للعائد المالي. أما الشباب من أبناء الفئات المحدودة الدخل، فقد ظلوا ينتظرون الانتهاء من مراحل التعليم المتوسط والعالي " ليحجزوا" مكاناً لهم في" طوابير "بطالة الخريجين، أو ليعملوا في مهن ذات مستويات دنيا من المهارة وكذا بكميات الدخل والمكانة الاجتماعية.

ومن المهم أن نشير هنا إلى أن هذه الحقيقة المتعلقة بالتفاوت العميق بين أبناء المجتمع الواحد، خلال العقود الأخيرة، من حيث تكافؤ الفرص في العيش والتعليم والتدريب والتأهيل وعالم الشغل، متجسدة في انتشار الفقر في الدخل والقدرات على نطاق واسع، كانت أهم العناصر الكامنة وراء قوة الدفع للتغيرات العربية خلال عام 2011 وما بعده.

ومن هنا، يجب العمل على معالجة التفاوت الاجتماعي، في مضمون اكتساب القدرات التعليمية والصحية، لكافة الشرائح الاجتماعية، من أجل اللحاق بعالم العمل الجديد.

تكوين قاعدة المعرفة والمهارات، بالتركيز على دور التعليم التكنولوجي

من واقع دراسة حالة لجمهورية مصر العربية، و بمقابلة هيكل تخصصات التعليم التكنولوجي بهيكل الصناعة ، تتبين لنا المفارقة بينهما من خلال البيانات المتاحة عن القطاعين العام والخاص، حيث نستخلص ما يلي:

1- هناك أربعة قطاعات صناعية في جمهورية مصر العربية، تمثل (قواسم مشتركة) بين القطاعين العام والخاص من حيث الأولوية و هي: الكيماويات ، الصناعات الهندسية، والصناعات الغذائية ، و صناعة الغزل و النسيج و الملابس الجاهزة .ومن الملفت للنظر هنا أن الصناعات الكيماوية لا تحظى بأهمية تذكر في برامج التعليم التكنولوجي والتدريب الصناعي.

2- إن النشاط الاستثماري في القطاع الخاص في مصر يشهد أهمية مرتفعة نسبياً للصناعات الهندسية و الكهربائية و الالكترونية .ولاشك ان هذه الصناعات التي تضم صناعة السيارات ووسائل النقل و الأجهزة المنزلية والأجهزة السمعية – البصرية ، تشكل قاطرة مهمة لنمو القطاع الخاص الصناعي مما يؤكد أهمية رفع نصيب الالكترونيات والآلات الصناعية المتخصصة في التخصصات التكنولوجية للتعليم و التدريب .كما يلاحظ بصفة خاصة مايلي:

- صناعة الغزل و النسيج و الملابس الجاهزة (ذات الاستخدام المكثف نسبياً للعمالة) تتطلب ربطاً أشد و أعمق مع النشاط التعليمي و التدريبي لرفع محتواها التكنولوجي مع المحافظة بقدر الإمكان على طابعها التكنولوجي الرئيسي من حيث التأليف بين عناصر الإنتاج (كثافة العمل النسبية).
- تحتل الصناعات المعدنية الأساسية (خاصة صناعة الحديد و الصلب) موقعا محوريا في القطاع الخاص، وهذا ما يتطلب أن تعكس برامج التعليم الفني و التدريب التخصصي متطلبات الصناعة المذكورة.

**** التعليم التكنولوجي والتدريب الصناعي و المكون المعرفي والمهاري لعملية العمل :**

بقدر ما أنه يتعين على النظام التعليمي والتدريبي أن يُمدد الصناعة باحتياجاتها من الكوادر الفنية بالنوعية الملائمة فان على منظومة الإنتاج الصناعي أن تضع في اعتبارها زيادة قدرتها على استيعاب العمالة وذلك عن طريق:

أ - اختيار تقنيات الإنتاج غير الموفرة للعمالة بقدر الإمكان، وبعبارة أدق: فان اختيار الأساليب التكنولوجية الأكثر تطورا يجب ألا يتم في جميع الأحوال دون ضرورة موجبة على حساب تشغيل عنصر العمل خاصة لو قامت المنظومة التعليمية-التدريبية بواجبها في تأهيل الكوادر وبناء المهارات وتستمد هذه الملاحظة أهميتها مما يبدو من أن معدل التوسع في التشغيل في القطاع الخاص اقل من معدل الزيادة في إعداد خريجي التعليم الصناعي.

ب - مساهمة قطاع الأعمال الصناعية الخاص في تمويل التعليم بأساليب مستحدثة (تبنى المتفوقين ، الوقفيات لحساب المنشآت التعليمية المتخصصة) وكذا المشاركة الحاسمة في تمويل عقود البحث والتطوير التجريبي.

ج - ينبغي أن تصاغ إستراتيجية للتنمية بحيث يكون البناء التكنولوجي والتقني جزء منها وان تكون العملية التعليمية – التدريبية رافعة أساسية من روافعها.

وفي مضمار البناء التكنولوجي لابد أن يؤخذ بعين الاعتبار وضع مخطط شامل للارتقاء بالتكنولوجيا لتتواءم مع ثورة تكنولوجيات القمة، وتتمثل بصفة أساسية في: تكنولوجيا الالكترونيات والمعلومات ، التكنولوجيا الحيوية والهندسة الوراثية ، تكنولوجيا المواد الجديدة والمتقدمة ، والطاقات الجديدة والمتجددة.

ولهذا كله، يتعين أن يعكف قادة الرأي وصانعو السياسات في الدول العربية على الإسهام في إعداد إستراتيجية شاملة تحتضن التعليم والتدريب والتكنولوجيا والبحث العلمي والمكون المعرفي والمهاري للعمل .



السياسات الاقتصادية المساندة للتشغيل

المحور الخامس فى الدول العربية

مقدمة :

تشير التجربة الاقتصادية للدول العربية إلى إخفاق الحكومات العربية، وبدرجات مختلفة في تطبيق إستراتيجيات وسياسات اقتصادية قادرة على بناء اقتصاد قادر على تأمين النمو الاقتصادي المتواصل، وقادر على تعزيز المنافسة وتمويل مشاريع البنية الأساسية والمرافق والخدمات العامة التي تؤمن فرص للتشغيل ومن ثم الحد من البطالة.

وقد أسهم هذا الإخفاق في استفحال المشاكل السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية، وفي مقدمتها مشكلة الارتفاع الكبير في معدلات البطالة، وهي في معظمها بطالة هيكلية ناجمة عن ضعف قطاعات الإنتاج الرئيسية والتحول في أنماط الطلب على القوى العاملة في سوق العمل، فضلاً عن العامل الموضوعي المرتبط بطبيعة أسواق العمل التي تتطور بسرعة أكبر من التطور في نظام التعليم والتدريب بالدول العربية، وما ترتب على ذلك من اختلال العلاقة بين المؤهلات المطلوبة في أسواق العمل والمؤهلات المعروضة من مخرجات النظام التعليمي.

كما ارتبطت هذه المشكلة بمجموعة واسعة ومتشابكة من العوامل والتحديات، في مقدمتها التوجهات غير الرشيدة للسياسات الاقتصادية؛ التي أهملت القطاعات الإنتاجية وتبنت مجموعة من السياسات النقدية والمالية غير العقلانية .

وفي ضوء التحولات السياسية التي تمر بها المنطقة العربية، والآثار المحتملة لها على تغيير السياسات الاقتصادية التي تتبناها الدول العربية، فإن تلك السياسات إذا ما أحسن وضعها فمن الممكن أن تلعب دوراً محورياً في النهوض بالتشغيل ومن ثم الحد من معدلات البطالة وذلك إذا أخذ موضوع التشغيل الاهتمام الذي يستحقه في هذه السياسات.

وفي ضوء ذلك تنقسم الدراسة إلى أربع مباحث:

- المبحث الأول: الاستقرار الاقتصادي (استدامة النمو) .
- المبحث الثاني: السياسات النقدية والتشغيل.
- المبحث الثالث: السياسة المالية والتشغيل.
- المبحث الرابع: سياسات الاستثمار والتشغيل.
- المبحث الخامس: سياسات الاستثمار الأجنبي المباشر والتشغيل.
- المبحث السادس: سياسات التعليم وعلاقتها بسوق العمل .

المبحث الأول

الاستقرار الاقتصادي (استدامة النمو)

بالرغم من تعدد المفاهيم الخاصة للاستقرار الاقتصادي، فإن المفهوم الأوسع انتشاراً على المستوى الدولي، هو الذي يعرفه صندوق النقد الدولي " بكونه " الوضعية التي تُمكن الدولة من تفادي الأزمات الاقتصادية والمالية، وتجنب التقلبات الحادة في النشاط الاقتصادي والتضخم المرتفع والتقلب المفرط في أسعار الصرف والأسواق المالية"

ويتعلق الاستقرار الاقتصادي بتحقيق معدلات نمو مستدامة قائمة على مستوى مقبول من التنوع في مصادر الدخل ، وإطار مؤسسي داعم للاستقرار الاقتصادي بما يضمن استيعاب النمو المتسارع في حجم القوة العاملة العربية ويكفل في الوقت ذاته تقليل التباين في توزيع الدخل . فالنمو الاقتصادي بمفرده غير كاف لضمان الاستقرار بين الاقتصادي والاجتماعي، وإنما يستلزم الأمر إرساء نمو أكثر شمولاً للمواطنين بشكل يسمح بالتحسن المستمر في مستويات المعيشة والتوظيف وتقليل الفوارق الطبقيّة بما يعزز القدرات الإنتاجية للمجتمع على المدى المتوسط والبعيد . ومن ثم سوف يسعى هذا المبحث الي التعرض لأوضاع النمو بالدول العربية للتعرف على كونه ساهم في الارتقاء بالتشغيل ، أم انه غير مستدام مما جعل أثره على التشغيل محدوداً ، وذلك استناداً إلى المعايير التالية:

- قدرة الاقتصاد على تجنب التقلبات الحادة في النمو.

- تحقيق نمو قائم على مستوى مقبول من التنوع في مصادر الدخل.

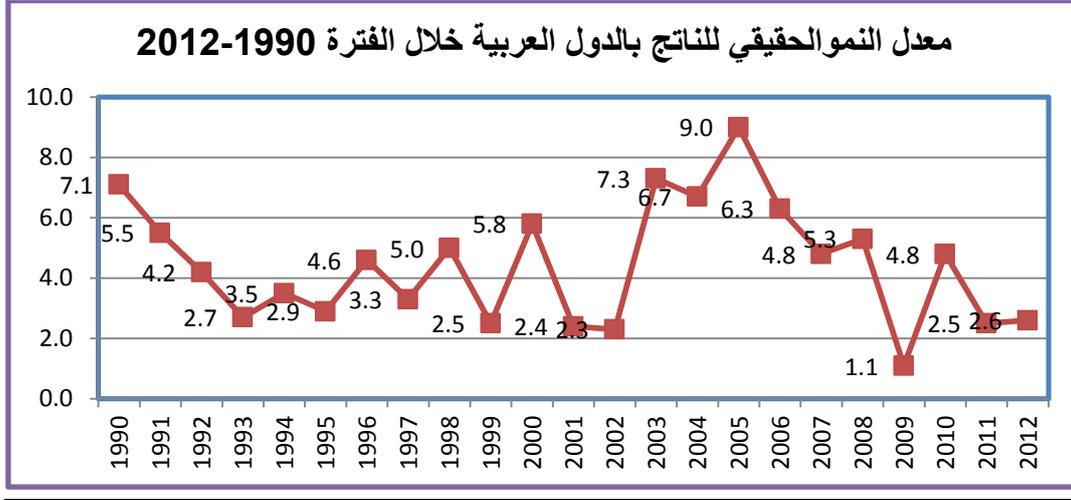
- تحقيق معدلات نمو تسمح باستيعاب الزيادات في معدلات نمو القوة العاملة العربية وتقليل التفاوت في توزيع الدخل.

**** قدرة الاقتصادات العربية على تجنب التقلبات الحادة في النمو**

أن السياسات الموجهة لتخفيض معدلات البطالة تنطلق من مقاربات تفترض أن البطالة ترتبط ارتباطاً مباشراً مع النمو ، فكل زيادة في معدلات النمو لا بد أن تتوافق مع انخفاض في نسب البطالة، وهو تحليل اقتصادي صحيح في حالات معينة ويستلزم وجود شروط بالنسبة للنمو وبالنسبة لطبيعة البطالة نفسها . و مما يدعم هذا التحليل، هو الدراسات القياسية التي تبين طبيعة العلاقة بين النمو الاقتصادي و حجم البطالة و مدى تأثير ارتفاع معدلات النمو على انخفاض نسب البطالة، و كذلك مدى تأثير وجود معدلات مرتفعة للبطالة على النمو الاقتصادي.

وقد عملت الدول العربية منذ منتصف الثمانينيات على تنفيذ برامج إصلاح وتبني سياسات اقتصادية لتصحيح الاختلالات الداخلية والخارجية، وهو ما مكنها في نهاية عقد الثمانينات من رفع معدلات النمو الحقيقي بشكل كبير . ولكن مع بداية التسعينيات ،لم تتمكن الدول العربية من مواصلة النمو بمعدلات قوية حيث اتجه معدل نمو الاقتصاد العربي نحو التراجع بشكل ملحوظ، وانخفض من 7 بالمائة في المتوسط في بداية الفترة إلى 2.5 بالمائة في نهايتها، واستمر هذا التذبذب في معدل النمو الحقيقي للدول العربية خلال الألفية الثالثة ، فبعد أن بدأها بمعدل نمو بلغ 5 في المائة وبلوغه 9 في المائة عام 2005 ، انخفض ليبلغ 2.6 في المائة عام 2012 ، وهذا ما يوضحه (شكل رقم 1) .

شكل رقم (1)



المصدر : جامعة الدول لعربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، أعداد مختلفة.

من الشكل السابق يلاحظ أن معدل النمو بالدول العربية اتسم بالتذبذب من عام إلى آخر. مما افقده صفه الاستدامة، فبعد أن بلغ 7.1 في المائة عام 1990 انخفض ليبلغ نحو 2.9 في المائة عام 1993 ، واستمر في التقلب بين الارتفاع والانخفاض مما يجعل درجة التشتت له مرتفعة حال حسابها.

وفي الواقع أن هذا التذبذب في معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي بالدول العربية، هو نتيجة وسبب لعدم الاستقرار الاقتصادي، مما يعني أن الدول العربية لم تحقق الاستقرار الاقتصادي وفقاً لمؤشر استدامة النمو، فقد كانت اقتصادات الدول العربية أكثر تأثراً بالصدمات الخارجية خلال الفترة محل الدراسة وحقت أقل معدلات نمو خلال السنوات التالية والتي ترتبط كل منها بصدمة خارجية :-

- 1990 - 1993 أزمة الخليج الثانية والتي انخفض خلالها معدل نمو الناتج إلى نحو 2.7 في المائة عام 1993
- 1997 - 1999 أزمة ديون دول شرق آسيا وما ترتب عليه من انخفاض أسعار النفط لمستويات متدنية، ومن ثم بلغ معدل النمو عام 1999 نحو 2.5 في المائة.
- (2001 أحداث سبتمبر) وقد بلغ معدل النمو في هذا العام نحو 2.3 في المائة .
- 2007 - 2009 أزمة الرهن العقاري، حيث بلغ معدل النمو بالدول العربية أقل مستوياته على الإطلاق خلال الفترة (1.1) في المائة.
- 2011 الثورات والاحتجاجات الشعبية بالدول العربية، حيث انخفض معدل النمو إلى نحو 2.5 في المائة.
- 2012 أزمة الديون السيادية بالاتحاد الأوروبي، والتي جاءت متزامنة تقريباً مع الثورات والاحتجاجات الشعبية، فللعام الثاني على التوالي يستمر معدل النمو منخفضاً بالدول العربية، ليبلغ نحو 2.6 في المائة .

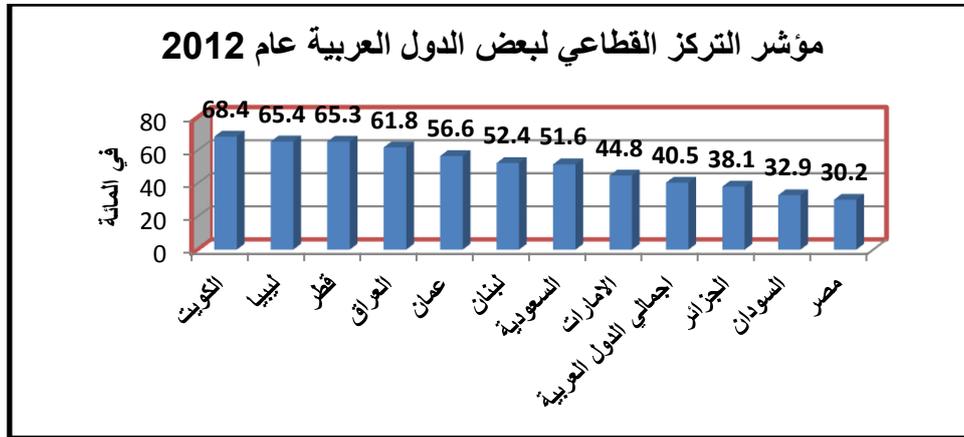
بالإضافة لتلك الصدمات الخارجية سنتناول عاملاً آخر ساهم في عدم استدامة النمو هو التركيز في هيكل الناتج المحلي لصالح قطاع النفط على حساب القطاعات الاقتصادية الأخرى.

كانت الدول العربية قد سعت في أوائل تسعينات القرن العشرين، الي تحقيق ثلاثة تحولات مترابطة في مجال السياسات الاقتصادية بهدف تعزيز النمو وإيجاد فرص التوظيف الكافية واللائقة. وتتعلق تلك التحولات بالانتقال من اقتصادات يهيمن عليها القطاع العام المتختم باليد العاملة الزائدة إلى اقتصادات يكون فيها للقطاع الخاص دور المحرك الرئيسي للنمو، ومن اقتصادات مغلقة تعتمد في شكل مفرط على حماية الإنتاج المحلي إلى أخرى تنافسية متكاملة ومندمجة في الاقتصاد العالمي، ومن اقتصادات متمركزة حول قطاعات محدودة يهيمن عليها النفط والغاز في العديد من الحالات، إلى أخرى أكثر تنوعاً.

إلا أن التجارب الدولية عموماً تبين أنه كلما أصبحت الاقتصادات أكثر تقدماً انخفضت حصة قطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي، وارتفعت حصة التصنيع والخدمات. وغالباً ما يحدث هذا التحول نتيجة التقدم التكنولوجي الذي يحسّن الإنتاجية الزراعية ويؤدي إلى انتقال عوامل الإنتاج صوب التصنيع والخدمات. ولم تشهد البنيات الإنتاجية في البلدان العربية إلا القليل من التنوع على مدى السنوات الثلاثين الماضية. بيد أن القطاع الزراعي تقلص حجمه النسبي كما حدث في مناطق أخرى، بينما لم ترتفع حصة قطاع الصناعات التحويلية إلا نادراً، فيما انكمش الحجم النسبي لقطاع الخدمات.

في المقابل، استمر قطاع التعدين، بما فيه استخراج النفط والغاز، في هيمنته، وزاد نصيبه النسبي خلال العقود الأخيرة، الأمر الذي يفيد بأن تنوع الاقتصاد لا يزال هدفاً بعيد المنال. وتظهر البيانات أن قطاع التعدين يمثل نحو 40 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية عام 2012 وترتفع تلك النسبة في الدول البترولية، كما هو موضح في الشكل رقم (2)

شكل رقم(2)



المصدر : جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي، 2013، ص337.

ويلاحظ من الشكل السابق أنه بالرغم من الجهود المبذولة من قبل العديد من الدول العربية على صعيد التنوع الاقتصادي لمصادر توليد الدخل، لا يزال نصف الدول العربية يعتمد على قطاع اقتصادي واحد لتوليد نحو ثلث أو أكثر من الناتج المحلي الإجمالي في كل دولة، ويتمثل هذا القطاع في قطاعات الصناعات الإستخراجية في ثماني دول مصدرة للنفط هي الكويت وليبيا وقطر والعراق وعمان

والسعودية والإمارات والجزائر ، بالإضافة إلى قطاع الخدمات في كل من لبنان ومصر ، وقطاع الزراعة في السودان.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الدول العربية النفطية، خصوصاً الدول الخليجية، قد لجأت إلى الاستثمار بشكل لافت في صناديق الثروة السيادية كوسيلة لتنويع مصادر الدخل. وتشمل صناديق عديدة حيازات ضخمة من الأصول العابرة للحدود. ومع أن الاستثمار عبر الصناديق السيادية ساعد في الحد من وطأة الأزمة الاقتصادية العالمية، وأثر تقلبات أسعار النفط على البلدان المعنية، إلا إنها لم تتمكن من التنويع الاقتصادي الحقيقي . ومن ثم إذا أرادت الدول العربية تحقيق استدامة النمو وخلق فرص العمل فلا بد أن تعمل على تنوع الاقتصاد الحقيقي .

المبحث الثاني

السياسات النقدية والتشغيل

يقصد بالسياسة النقدية ؛ مجموعة الإجراءات التي تتخذها السلطات النقدية (البنك المركزي والحكومة) بهدف رقابة الائتمان والتأثير فيه سواء فيما يتعلق بالقدر المتاح منه أو بتكلفته بالنسبة لمن يطلبه أو بالشروط التي يُمنح بها، وكذلك التأثير في حجم عرض النقود بصفة عامة، وسعر صرف النقود المحلية بالعملة الأجنبية، وذلك من أجل تحقيق الاستقرار الاقتصادي بالمعنى الذي أوضحناه.

وتلعب هذه السياسة دوراً مهماً في تحقيق الاستقرار الاقتصادي، والأدوات التي يمكن للسياسة النقدية والائتمانية استخدامها تتميز بالتنوع والتعدد، ومن أهمها، سعر الفائدة، سعر الصرف، الإصدار النقدي، سعر الخصم، السوق المفتوحة، الاحتياطي النقدي، الرقابة المباشرة على الائتمان .

والهدف الأساسي للسياسة النقدية هو تحقيق التوازن بين العرض النقدي والطلب عليه ، وحتى تكون السياسة النقدية داعمة للتشغيل فيجب أن تعمل على تحقيق الاستقرار السعري : هيكل لأسعار الفائدة ينسجم مع التطورات الاقتصادية المحلية والدولية، وتنظيم كمية وأسعار وشروط الائتمان بشكل يدعم النمو الاقتصادي وخفض التقلبات في أسعار الصرف بما يدعم الاستقرار الاقتصادي ويعزز التنافسية الدولية .

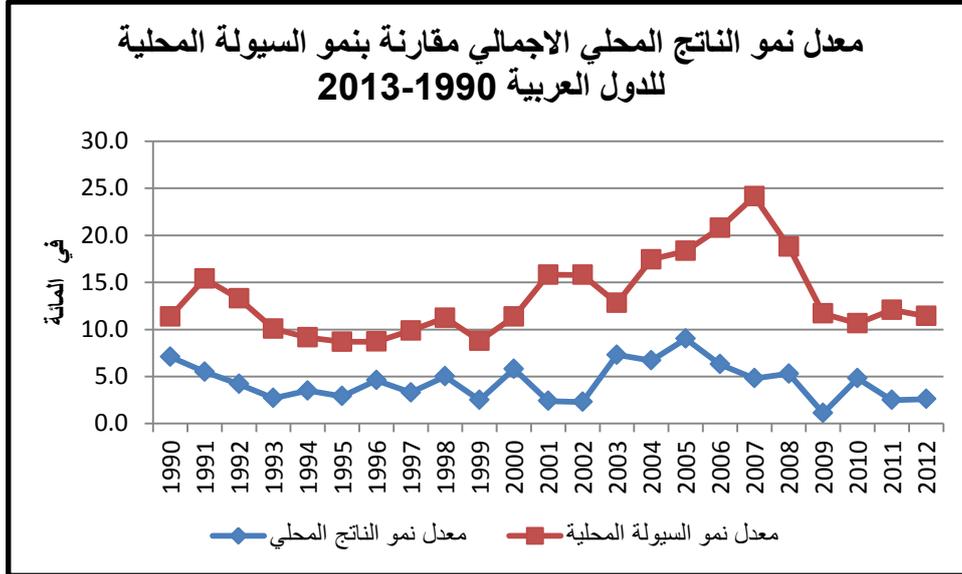
ولكن هل السياسة النقدية خلال المرحلة السابقة حققت هذه الأهداف ؟ أو في أقل تقدير حققت جزء منها ؟ هذا ما ستحاول السطور التالية الإجابة عليها.

1- تطور السيولة المحلية

يمكن التمييز في السياسة النقدية التي انتهجتها الدول العربية بين مرحلتين : الأولى ، تمتد من عام 1990 حتى نهاية عقد التسعينات، حين طبقت معظم الدول العربية برامج للإصلاح الاقتصادي، بتوصية من الصندوق والبنك الدوليين، وهذه البرامج بطبيعتها ذات صبغة انكماشية ومن ثم فقد شهدت معدلات نمو السيولة المحلية للدول العربية انخفاضاً خلال تلك الفترة ، ومع ذلك استمرت أعلى بكثير من معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي بالدول العربية . أما في المرحلة الثانية (منذ عام 2010) فكانت السمة الرئيسية للسياسة النقدية بالدول العربية هو النهج التوسعي ، ومن ثم فقد حققت السيولة معدلات نمو مرتفعة ، بلغ أقصاها عام 2007 ، وبلغت الفجوة بين معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ومعدل نمو السيولة أعلاها في هذا العام، ولكن مع عدم اليقين الذي ساد الأوساط النقدية عام 2008

انخفضت السيولة المحلية بمعدلات كبيرة ، وما أن بدأت التعافي إلا وعانت مرة أخرى انعكاسا للاحتجاجات والثورات الشعبية، وهذا ما يتضح من الشكل رقم (3)

شكل رقم(3)



المصدر : - جامعة الدول العربية وآخرون ، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أعداد مختلفة.

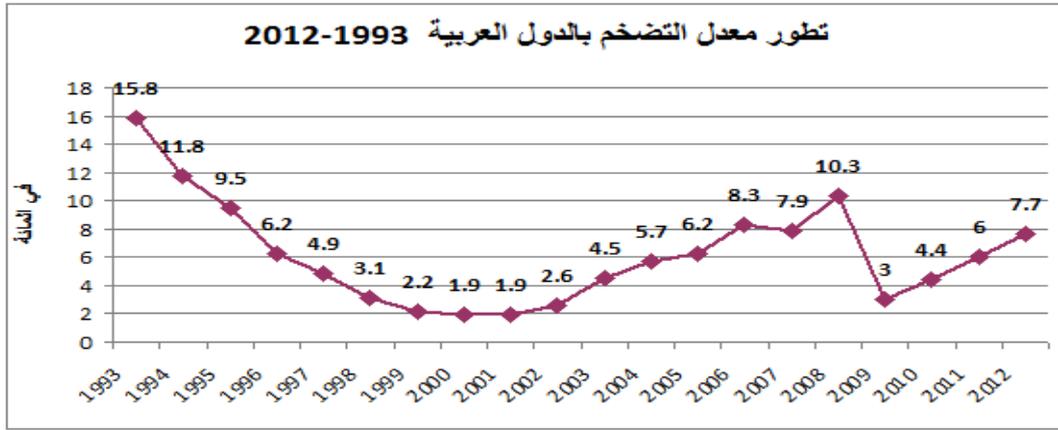
- المواقع الالكترونية للبنوك المركزية للدول العربية.

** من الشكل السابق يتضح ما يلي :

- بالرغم من الاتجاه الانكماشى خلال الفترة 1990 - 2000 إلا أن السيولة المحلية نمت بمعدل بلغ ضعف معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية.
- لم يكن هناك ارتباط بين معدل نمو السيولة المحلية ومعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي؛ فقد حقق معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي انخفاضا في بعض السنوات في حين حققت السيولة المحلية ارتفاعا، والعكس أيضا صحيح في سنوات أخرى.
- أدت الأزمة المالية العالمية ومن بعدها الاحتجاجات والثورات الشعبية وأزمة الديون السيادية للدول الأوروبية إلى انخفاض معدل النمو في السيولة المحلية خلال الفترة 2008 - 2012
- ساهم ارتفاع أسعار البترول في الارتفاع الكبير في السيولة المحلية للدول النفطية بمعدلات بلغت في بعض الأحيان ثلاثة أمثال ما هي عليه في الدول المستوردة للنفط
- وقد أدت الضغوط الناتجة عن التوسع في مستويات السيولة المحلية وتزايد العجز في الموازنات الحكومية الي ارتفاع معدلات التضخم في الدول العربية خاصة اعتبارا من عام 2000 ؛ مع الانتهاء من برامج (الإصلاح الاقتصادي) ، والتي كان من أهدافها السيطرة على معدلات التضخم.
- وبعد عام 2000 اتجه معدل التضخم نحو مزيد من الارتفاع في عدد من الدول العربية بفعل طفرة السيولة الناتجة عن ارتفاع الأسعار العالمية للنفط وهو ما استلزم تدخل السلطات النقدية في الدول

العربية لامتناس الفائض في السيولة وخاصة فيما يتعلق بزيادة صافي الأصول الأجنبية. إلا أن تلك السياسة لم تحقق المرجو منها خاصة مع الارتفاع المسجل في أسعار الغذاء على خلفية أزمة الغذاء (2010-2008)، إلا أن معدلات التضخم ما تزال في إطار الحدود المقبولة. ويشار في هذا الصدد إلى النجاح الذي حققته بعض الدول العربية المصدرة للنفط، بخلاف دول مجلس التعاون الخليجي في خفض معدلات التضخم ما بين العقدين بشكل ملحوظ، والتي تراجعت من 30 بالمائة في المتوسط في الفترة الأولى بالمائة في المتوسط في الفترة الثانية، الشكل رقم (4) .

شكل رقم (4)



** المصدر: المرجع السابق

** يلاحظ من الشكل السابق ما يلي:-

- بعد الارتفاع الكبير في معدل التضخم خلال النصف الأول من عقد التسعينات ليبلغ نحو 9.5 في المائة عام 1995، شهد النصف الثاني من عقد التسعينات انخفاضا في ظل انجاز برامج (الإصلاح الاقتصادي) .
- اعتبارا من عام 2000 اتجه معدلات التضخم بالدول العربية إلى الارتفاع إلا أن بلغت أقصاها عام 2008، بفعل تزايد السيولة المحلية وارتفاع أسعار الغذاء العالمي.
- كان للأزمة المالية العالمية أثارها في اتجاه الاقتصاد العالمي نحو الانكماش، بما فيه، ومن ثم انخفض معدل التضخم إلى نحو 3 في المائة عام 2009، مما حدا بالدول العربية إلى إتباع سياسات توسعية مما نجم عنه اتجاه معدل التضخم مرة أخرى إلى الارتفاع إلى أن بلغ نحو 7.7 في المائة عام 2012.

2- أسعار الفائدة

يلاحظ أن اتجاهات أسعار الفائدة في الدول العربية قد ارتبطت بشكل كبير بالتغيرات المسجلة في البيئة الاقتصادية المحلية والدولية . ففي التسعينات، وفي ضوء توجه غالبية الدول العربية نحو تحرير أسعار الفائدة سجلت أسعار الفائدة ارتفاعاً نسبياً يعزى إلى عدة أسباب يذكر منها ارتفاع مستويات أسعار الفائدة في الدول التي تتبنى نظاماً ثابتة لأسعار صرف عملاتها مقابل الدولار، مثل بعض دول مجلس التعاون الخليجي بما ينسجم مع الاتجاه العام لمستويات أسعار الفائدة الأمريكية التي كانت سجلت مستويات مرتفعة نسبياً خلال التسعينات . وبالنسبة للدول العربية ذات نظم أسعار الصرف الأكثر مرونة، فقد ساهمت إصلاحات المالية العامة منذ مطلع التسعينات في تقليل العبء على السياسة النقدية

مما أدى إلى تراجع أسعار الفائدة مع بداية الألفية الثانية. أي أن أسعار الفائدة كانت تتحدد في معظم الدول العربية انعكاساً لعوامل خارجية لم يتم استخدامها بشكل يساهم في زيادة الاستثمار من أجل خلق فرص للعمل. وعموماً فالسياسة النقدية للدول العربية خلال العقدين الماضيين كان لها تأثير محدود على الاستثمار، إذ أن الأخير يتوقف بصفة أساسية على المناخ الاستثماري وطبيعة مخاطر الاستثمار وعلى مدى قوة الجهاز الإنتاجي ومدى مرونته، وكان لهذه العوامل تأثير كبير على تحول المدخرات إلى سوق العقارات، وإلى المضاربات العقارية.

3- أسعار صرف العملات العربية

فيما يتعلق بخفض التقلبات في أسعار الصرف لتعزيز الاستقرار الاقتصادي، فبعد تقلبات كثيرة في أسعار الصرف وانخفاض قيم معظم العملات العربية خلال النصف الأول من التسعينيات. عملت السياسات النقدية على استقرار أسعار صرف العديد من العملات العربية خلال الفترة من 2006 - 2012، للحد من تدهور قيم العملات المحلية، وهو ما ظهر واضحاً خلال الفترة من 2006 - 2012، كما يتضح من الجدول رقم: (1)

جدول رقم (1)

متوسط التغير السنوي في قيمة العملات العربية مقابل الدولار الأمريكي واليورو خلال الفترة من 1991 - 2012

الدولة		العملة		1991-1996		1997-2002		2000-2006		2006-2012	
مقابل الدولار	مقابل حقوق السحب الخاصة										
الأردن	دينار	0.82	2.02	0	1.22	0	2.93	0	0	0.70	0
الإمارات	درهم	0	1.19	0	1.22	0	2.93	0	0	0.67	00
البحرين	دينار	0	1.2	0	1.22	0	2.93	0	0	0.67	0
تونس	دينار	1.03	2.24	-4.9	-3.74	-1.54	1.34	2.72	3.39	2.72	2.72
الجزائر	دينار	24.27	25.75	-6.25	-5.10	-1.21	1.68	1.09	1.77	1.09	1.09
جيبوتي	فرنك	0	1.19	0	1.22	-	2.93	0	0.67	0	2.93
السعودية	ريال	0	1.19	0	1.22	0	2.93	0	0.70	0	2.93
السودان	جنيه	139.65	124.51	-9.76	-8.65	-344	0.61	8.65	9.39	8.65	0.61
سورية	ليرة	0	9.96	-1.81	-0.61	1.06	4.02	3.8	-	3.8	4.02
العراق	دينار	0	61.48	-	-	-5.13	-2.35	-3.76	-3.11	-3.76	-2.35
عمان	ريال	0	1.19	0	1.22	-0.1	2.93	0	0.67	0	2.93
قطر	ريال	0	1.19	0	1.22	0	2.93	0	0.67	0	2.93
الكويت	دينار	0.7	2.25	-0.04	1.29	-1.9	1.94	-0.59	0.07	-0.59	1.94
لبنان	ليرة	11.1	12.43	0.42	1.65	0	2.94	0	0.67	0	2.94
ليبييا	دينار	4.98	6.34	20.35	19.37	16.83	20.25	-0.65	0.00	-0.65	20.25
مصر	جنيه	0.86	2.04	-5.51	-4.36	7.63	10.76	0.9	1.60	0.9	10.76
المغرب	درهم	0.02	1.21	-2.87	-1.68	-4.89	-2.10	-0.32	0.35	-0.32	-2.10
موريتانيا	اوقية	10.86	12.18	12.21	11.13	0.99	3.96	1.97	2.35	1.97	3.96
اليمن	ريال	38.32	39.97	-5.94	-4.79	3.12	6.14	1.41	2.10	1.41	6.14

**/ المصدر: جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أعداد مختلفة .
قاعدة بيانات صندوق النقد العربي.

من الجدول السابق يلاحظ ما يلي:-

- شهدت الفترة الأولى (1991 – 1996) تقلبات كبيرة في أسعار صرف العملات العربية ، مقابل الدولار الأمريكي ووحدة حقوق السحب الخاصة ، التي يصدرها صندوق النقد الدولي ، ونظرا لارتباط عملات دول الخليج بالدولار الأمريكي ، فلم تشهد أسعار صرف عملاتها انخفاضا خلال تلك الفترة في حين انخفضت قيمة عملات باقي الدول مقابل الدولار.
- بالرغم من استمرار انخفاض أسعار صرف العملات العربية مقابل الدولار ووحدة حقوق السحب الخاصة خلال الفترة 2006 - 2012 ، إلا أنه كان أقل حدة من الفترة الأولى بل شهدت أسعار نحو أربع عملات عربية ارتفاعاً محدوداً.

يتضح مما سبق أن السياسة النقدية لم تمارس أثرا إيجابيا فيما يتعلق بخلق البيئة الملائمة لزيادة حجم الاستثمار ، ومن ثم ارتفاع مستوى التشغيل للحد من البطالة التي تعاني منها المنطقة العربية فلم تمارس أثرا إيجابيا فيما يتعلق بخفض معدل التضخم ، وبالرغم من انحسار التغيرات في أسعار الصرف خلال السنوات الأخيرة إلا أنها مازالت تمارس أثرا سلبيا فيما يتعلق بطمأننة المستثمر لتنفيذ مشروعات استثمارية بالمنطقة العربية.

ومن ثم يجب أن توضع سياسات نقدية تراعي أوضاع الدول العربية وحاجتها لخلق فرص عمل حيث يمكنها أن تحقق ما يلي:

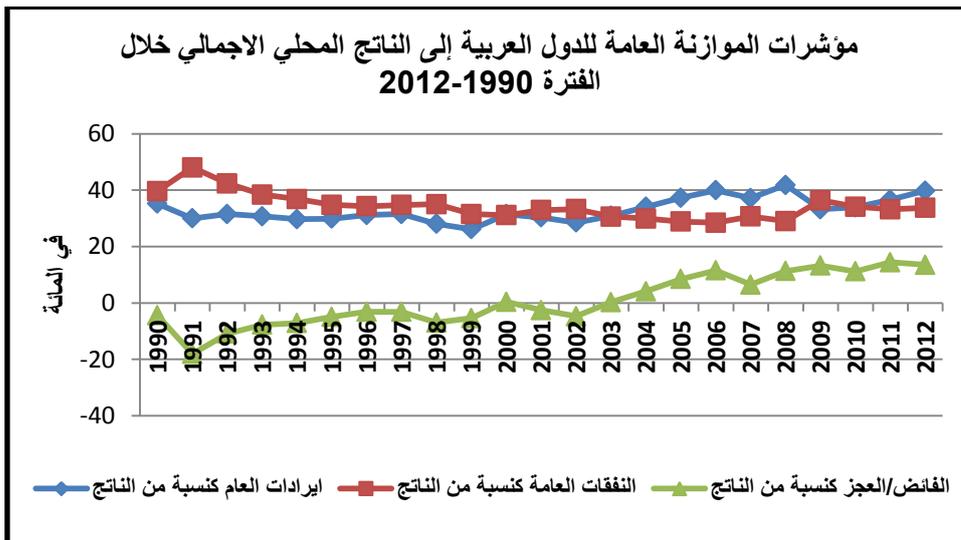
- الحفاظ على استقرار الأسعار كهدف رئيسي للسياسة النقدية.
- اختيار وإعلان هدف رقمي للتضخم المستهدف يعمل القائمون على إدارة الاقتصاد الكلي على استهدافه.
- بناء قرارات السياسة النقدية على قاعدة عريضة من المعلومات والمتغيرات الاقتصادية إضافة الى التوقعات المستقبلية للتضخم.
- اعتبار الشفافية والتواصل مع الجمهور من أهم دعائم إطار استهداف التضخم.
- توفير آليات للمحاسبة لإنجاح تبني (استهداف التضخم) . والجدير بالذكر أن " استهداف التضخم " لا يغفل النمو الاقتصادي والتوظيف، على العكس تماماً فإن " فجوة الناتج " تؤخذ في الاعتبار بشكل تفصيلي ، وتعد من أهم المتغيرات التي تدخل في قرارات السياسة النقدية . ويلزم أن يرتبط ذلك بإعلان معدل التضخم المستهدف ونشر تقارير دورية متخصصة تحتوي على تحليل التطورات الاقتصادية وأسباب انحراف معدل التضخم الفعلي عن المستهدف في حالة حدوث ذلك .

المبحث الثالث السياسات المالية والتشغيل

يقصد بالسياسة المالية، استخدام السلطات العامة (متمثلة في وزارة المالية أو الخزانة وما يناظرها) لإيرادات الدولة ونفقاتها من أجل تحقيق الاستقرار الاقتصادي والتنمية وبعبارة أخرى ، تتمثل هذه السياسة في استخدام السياسة الضريبية والإنفاق العام للتأثير في أنشطة المجتمع الاقتصادية بالطرق المرغوبة . وقد عرفها البعض بأنها : السياسة التي بموجبها تستعمل الحكومة برامج نفقاتها وإيراداتها لإنتاج آثار مرغوبة وتجنب الآثار غير المرغوبة على الدخل والإنتاج والتوظيف . وتتمثل الأدوات التي يمكن للسياسة المالية أن تستخدمها في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والنمو ، في مصادر الإيرادات العامة (الضرائب والرسوم والقرض العام، والإصدار النقدي وإيرادات الحكومة) ، وكذلك الإنفاق العام بأنواعه المتعددة (النفقات العامة المركزية والمحلية... الخ) . وهنا تأتي الميزانية العامة للدولة لتضم كافة هذه الإيرادات والنفقات العامة، ولتشكل برنامجاً متكاملاً لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتي يأتي في مقدمتها الارتقاء بمستوى التشغيل والحد من البطالة.

و من الأهمية بمكان التعرف على المؤشرات العامة للموازنة العامة في الدول العربية من خلال التعرض لتطور نسبة الإيرادات العامة والإنفاق العام والعجز/الفائض للموازنة العامة إلى الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية خلال الفترة 1990-2012 ، وهذا ما يتضح من الشكل رقم (5)

شكل رقم (5)



المصدر: جامعة الدول العربية وآخرون، مرجع سابق ، أعداد مختلفة.

وإذا كان هيكل الإيرادات في الموازنات العامة للدول العربية يتميز بغلبة الموارد السيادية، ولا سيما إيرادات تصدير النفط والغاز الطبيعي، فإن هياكل الإنفاق يعييبها انخفاض نصيب الإنفاق الاستثماري لحساب الإنفاق الجاري، خاصة أن الأول هو القادر على خلق فرص عمل إضافية؛ ومن ثم الحد من معدلات البطالة المرتفعة بالدول العربية، ويلاحظ على هيكل الإنفاق الجاري، في معظم الدول العربية ارتفاع نسبة مخصصات الدعم السلعي والخدمة، فتكلفة الدعم باهظة بالدول العربية، والمشكلة في الدعم أنه يستفيد منه كل المستهلكين سواء كانوا أغنياء أو فقراء، كما أن استنثار الطاقة بالجزء الأكبر من الدعم في معظم الدول العربية يسهم في الإفراط في استهلاك الطاقة ويساعد في تشوه هيكل الناتج إلى

وفي ظل الإصلاحات التي يجب أن تتبناها الدول العربية من أجل المساهمة في خلق فرص عمل حقيقية، فإنه يجب تبني حزمة من السياسات والإجراءات تشمل مايلي:

- زيادة الجهود لتوجيه الموارد المالية نحو القطاعات الإنتاجية التي تدعم بشكل مباشر أهداف تخفيض الفقر وتعزيز التنمية الاجتماعية.
- تحديد الأولويات في الإنفاق الاستثماري، فيما يخص زيادة أنصبة القطاعات القادرة على دفع عجلة النمو وخلق فرص عمل.
- العمل على توحيد الموازنة وإلغاء تعدد الموازنات، حيث يعد التعدد ضرراً بالغاً للوحدة العضوية للموازنة العامة ويقلل من الدور الذي تلعبه أدوات الإصلاح المالي في رفع كفاءة وقدرة الجهاز المالي والإداري.
- العمل على زيادة معدلات التشغيل والتعامل بأسس جديدة مع العالم الخارجي.
- إصلاح أنظمة الضرائب بما فيها المبيعات والدخل والجمارك.
- التوسع في برامج " المشاركة بين القطاع العام والقطاع الخاص " لتمويل المشروعات الاستثمارية وإتاحة الخدمات العامة، لما لذلك من مزايا مثل إتاحة طاقات اقتصادية إضافية تسمح بالتعجيل بتنفيذ مشروعات متعددة في البنية التحتية والخدمات العامة دون التأثير على استقرار المؤشرات المالية للعجز والدين العام.

كما يمكن السياسة المالية أن تؤثر في التنوع الاقتصادي من خلال بنية الإنفاق العام وطريقة تدبيره إذ إن استثمارات الحاضر في التعليم والبنية التحتية، مثلاً، ذات أهمية بالغة لتشجيع القطاع الخاص وتحسين العائد على الاستثمار مستقبلاً. وفي المقابل، إذا كانت الخيارات في مجال الإنفاق العام مقيدة بسبب ضخامة موازنة دعم الاستهلاك، وهيمنة أجور الموظفين، يكون الحيز المالي للاستثمار في رأس المال البشري والبنية التحتية محدوداً. ويميل الإنفاق الزائد في دعم المحروقات، إلى تشويه الحوافز الاستثمارية لفائدة القطاعات التي تستعمل الطاقة ورأس المال في شكل كثيف، على حساب الصناعات التحويلية والخدمات التي تحتاج إلى أيدي عاملة كثيفة.

المبحث الرابع

سياسات الاستثمار والتشغيل

من الأهمية بمكان التعرف على سياسات الاستثمار التي طبقت بالدول العربية والتي تمخض عنها هذا الحجم من البطالة. ولكن بداية يجب أن نحدد ما هو المقصود بسياسات الاستثمار، فسياسات الاستثمار هي مجموعة القواعد والأساليب والتدابير التي تقوم بها الدولة، في إطار تحقيق أكبر قدر ممكن من الزيادة في الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد القومي، مع توزيع الاستثمارات على القطاعات والأنشطة والأقاليم الاقتصادية، بالشكل الذي يحقق أعلى معدل نمو اقتصادي ممكن خلال فتره زمنيه معينة⁽¹⁾.

هذا ويمكن النظر إلى سياسات الاستثمار على مستوى الدول ، علي أنها عبارة عن مجموعة من القواعد والمبادئ العامة والتوجيهات المركزية التي تحكم العملية الاستثمارية في الاقتصاد القومي، من حيث حجم و أولويات الاستثمار وتوزيع الاستثمار القطاعي والإقليمي ، وجنسية الاستثمار وإستراتيجيته ونمطه ومصادر تمويله خلال فترة زمنية معينة⁽²⁾.

وتتغير سياسات الاستثمار من فترة لأخرى، وتتغير فيها الأولويات طبقاً لتغير الأهداف ، ويجب أن تكون سياسات الاستثمار تحفيزية أي تدفع المستثمرين في القنوات التي تحقق الأهداف المطلوب، وفي المجالات والأنشطة والقطاعات المرغوبة، وتتركز أهداف سياسات الاستثمار في تحقيق أكبر معدل نمو اقتصادي ممكن، والاقتراب من مستوى التوظيف الكامل، وزيادة القيمة المضافة القومية، والإسهام في دعم ميزان المدفوعات وتحسين قيمة العملة ، وبعض الأهداف الفرعية الأخرى.

ولما كانت البطالة هي الشغل الشاغل لدول العالم بصفة عامة، والدول العربية بصفة خاصة ، فإن الارتفاع بمستوى التوظيف والحد من البطالة يجب أن يكون هدفاً رئيساً لسياسات الاستثمار. وخاصة أن قدرة الحكومات تنحصر في التأثير على البطالة من جانب الطلب دون جانب العرض ، ومما يزيد من أهمية قضية البطالة؛ أن الثورات والاحتجاجات الشعبية التي شهدتها بعض الدول العربية كانت البطالة وخاصة بطالة الشباب المتعلم أحد أهم الأسباب التي ساهمت في اندلاعها.

وغني عن الذكر أن الطلب علي العمالة يتحدد بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية ، فيتمثل الطلب الخارجي في الهجرة الخارجية، أما بالنسبة للعوامل الداخلية فإنها تتحدد بمعدلات النمو الاقتصادي ، وحجم الاستثمار وتوزيعه على القطاعات الاقتصادية والأقاليم وتقنيات الإنتاج المستخدمة ، و توزيع الاستثمار بين القطاعين العام والخاص .

وفي ظل ندرة الموارد الاستثمارية بمعظم الدول العربية فإن مشكله توزيع الاستثمار، وتحديد الأولويات الاستثمارية ،تكون من أهم المشاكل التي تواجه المخطط عند تحديد أولويات الاستثمار، وقد لا تظهر هذه المشكلة في المرحلة الأولى لعملية التنمية الاقتصادية ، وذلك لوضوح أهمية المشروعات التي ينبغي البدء بها ، ولكن مع تقدم عملية التنمية تبدأ المشكلة في الظهور ، ومن هنا تظهر أهمية تصميم سياسات جيدة للاستثمار وبصفة عامة يجب أن تتسم سياسات الاستثمار بما يلي:

التوازن الجغرافي في توزيع الاستثمارات .

- التوزيع الأفضل للاستثمارات بين القطاعات المختلفة.
- اختيار الفن الإنتاجي الملائم الذي يتناسب مع الوفرة النسبية لعناصر الإنتاج.
- ولكن هذا التوازن أو التوزيع الأمثل، يتوقف طبيعة الهدف الذي يسعى المخطط لتحقيقه خلال الخطة إن وجدت ، وبصفة عامة فإن المخطط يسعى لتحقيق هدف أو أكثر من الأهداف التالية :
- تحقيق أقصى زيادة ممكنة في الدخل القومي .
- توفير أكبر قدر ممكن من فرص العامل.
- تقليل العجز الجاري في ميزان المدفوعات.
- تحقيق أكبر معدل ممكن لنمو الصادرات.

وقد اختلفت أولويات تحديد الاستثمار حسب الأهداف التي يرغب صانع القرار في الوصول إليها، ومن ثم فقد اختلفت السياسات الاستثمارية المطبقة في الدول العربية من فترة لأخرى طبقاً للظروف الداخلية والخارجية ، والسياسات الاقتصادية التي طبقت علي مستوى الاقتصاد القومي ، وكان لكل مرحلة انعكاسها علي التوظيف . وفي ظل نقص البيانات عن الاقتصادات العربية ، يمكن رصد الملاحظات التالية:

أولاً : الفن الإنتاجي المستخدم بالدول العربية

يعتبر الفن الإنتاجي المستخدم أحد المحددات الرئيسية لحجم التوظيف. ويعرف الفن الإنتاجي بأنه الطريقة التي يتم بها المزج بين عناصر الإنتاج (وخاصة العمل ورأس المال) ، وفي هذا المجال يمكن التمييز بين نوعين رئيسيين من أساليب الإنتاج يقع بينهما أساليب متعددة :-

أسلوب الإنتاج الكثيف العمل ، وهو الذي يستخدم كمية كبيرة من عنصر العمل مقابل كمية محدودة من عنصر رأس المال.

- أسلوب الإنتاج الكثيف رأس المال ، وهو الأسلوب الذي يستخدم كمية كبيرة من عنصر رأس المال مقابل كمية محدودة من عنصر العمل⁽¹⁾

وتسود في البلاد النامية ظاهرة عدم التناسب بين عرض عوامل الإنتاج المتاحة بها، حيث تعاني من الندرة النسبية لرأس المال ، مع وفرة نسبية في عرض عنصر العمل ،ويؤدي عدم التناسب هذا إلى عدم القدرة علي استخدام العنصر الواحد بكامل طاقته في العملية الإنتاجية ، أو إلى سوء استخدامه.

ويمثل عدم التناسب في عرض عناصر الإنتاج، احد صور الإختلالات الهيكلية التي تعمل التنمية الاقتصادية علي مواجهتها ، وهو ما يتطلب إتباع السياسات التي تعمل علي الحد من ندرة العناصر الأقل وفرة بزيادة المتاح منها ، مع التوسع في توظيف العناصر المتوفرة نسبيا على أسس اقتصادية سليمة .

وتتمثل الوفرة النسبية لعنصر العمل في البلاد النامية في شيوع ظاهرة البطالة الهيكلية، أما الندرة النسبية لرأس المال فتعود في الأساس إلى ضعف القدرة علي تكوين رؤوس الأموال المنتجة في البلاد النامية إما بسبب نقص المدخرات الوطنية ، أو ضعف الميل للاستثمار لعدم توافر المناخ المناسب لذلك بما يؤدي إلى ارتفاع درجة المخاطرة.

وقد اتسم الفن الإنتاجي المطبق في الدول العربية عموماً بالتوسع المتزايد في استخدام تقنيات كثيفة لرأس المال ، الأمر الذي ترتب عليه زيادة تكلفة خلق فرص عمل جديدة ، والتوسع في إحلال رأس المال محل العمل ، وإن كان ذلك قد تم بدرجات متفاوتة بين القطاعات المختلفة، وذلك لعدة أسباب منها:

* لنقص الملحوظ في العمالة الفنية العالية المهارة، الأمر الذي يدفع المنشآت إلى تفضيل استخدام الآلات على الرغم من ارتفاع تكاليف شرائها وتشغيلها.

* الرغبة في الارتفاع بمستوى جودة المنتجات، وخاصة إذا كانت موجهة للتصدير قد يستلزم درجات أعلى من الكثافة الرأسمالية.

وبالرغم من أن سياسات الاستثمار المعلنة والتي أكدت جميعها على التركيز على المشروعات الاستثمارية التي تؤدي إلى توظيف أكثر للعمالة، لم تجد طريقاً إلى التطبيق ، وانعكس هذا على انخفاض معدل نمو التشغيل ؛ حيث أن معدل الزيادة في عدد المشتغلين كان أقل من معدل الزيادة في قوة العمل ، في أحسن الأحوال . إما على مستوى القطاعات الاقتصادية فإن الدور الذي لعبه عدد من القطاعات المهمة لتشغيل العمالة كان دون المستوى المرغوب بكثير .

ثانياً : توزيع الاستثمارات بين القطاعين العام والخاص

يعد توزيع الاستثمارات بين القطاعين العام والخاص أحد العوامل المؤثرة على مشكلة البطالة ، لأن هدف القطاع الخاص يختلف عن هدف القطاع العام، فالأخير قد يضع الالتزام بتشغيل حجم معين من العمالة كأحد أهدافه الأساسية بجوار تحقيق هدف الربحية ، أما القطاع الخاص فلا يتوقع أن يكون الالتزام بتشغيل عمالة في حد ذاته ضمن الأهداف ذات الأولوية التي يسعى لتحقيقها ، مما ينعكس على الأسلوب الفني المستخدم في الإنتاج ، مما يجعل القطاع الخاص أكثر استخداماً للأسلوب الكثيف لرأس المال مقارنة بالقطاع العام.

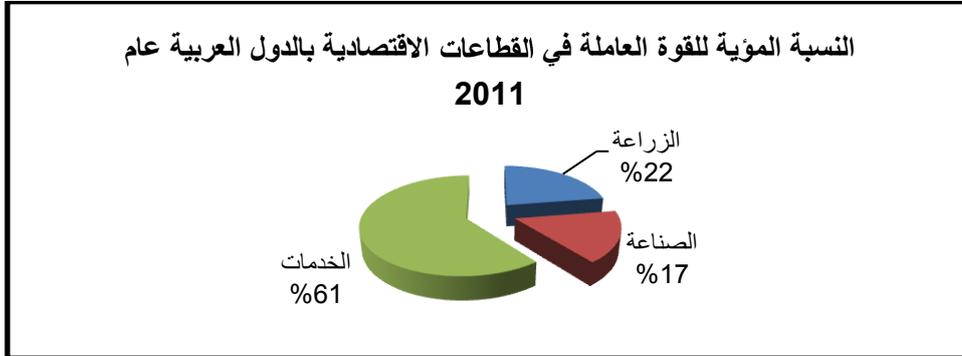
ولهذا فإن ارتفاع نصيب القطاع الخاص من الاستثمارات المنفذة ، مع إعطاء دور أكبر للقطاع الخاص في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، كان له أثره على العمالة وحجم البطالة.

وقد نتج عن عملية التحول من القطاع العام الي القطاع الخاص تسريح بعض العاملين ومن ثم ضخ مزيد من المتعطلين إلى سوق العمل . ومما يؤخذ على عملية التحول تلك عدم إنفاق الأموال التي تدفع ثمنها لشراء قطاع الأعمال العام في استثمارات جديدة، تعمل على زيادة الطاقة الإنتاجية وخلق فرص عمل جديدة ولكن ذهب معظمها لتمويل عجز الموازنات العامة لتلك الدول أو في شكل تعويضات للعاملين اللذين تم الاستغناء عن خدماتهم .

ثالثاً : التوزيع القطاعي للاستثمارات

عند توزيع الاستثمارات علي القطاعات المختلفة ، ويراعي إن القطاع الزراعي هو القطاع القادر على استيعاب المزيد من العمال ، وهذا ما يوضحه الشكل رقم: (6)

شكل رقم(6)



المصدر : جامعة الدول العربية وآخرون، مرجع سابق، ص354.

ويوضح الجدول رقم (2) نصيب القطاع الزراعي من الاستثمارات في عدد من الدول العربية 2002 :

جدول رقم(2)

نصيب قطاع الزراعة من إجمالي تكوين رأس المال الثابت

في عدد من الدول العربية عام 2002

الدولة	النسبة
مصر*	7.2%
الأردن	2.2%
الإمارات	2.1%
تونس	13%
سوريا	16.4%
العراق	13.2%
الكويت	0.6%

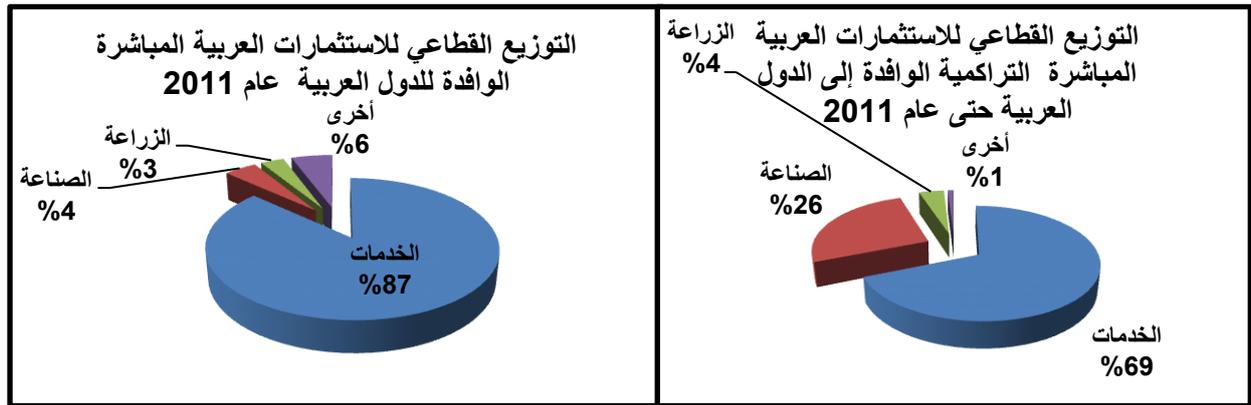
** المصدر :جامعة الدول العربية، المجموعة الإحصائية لدول الوطن العربي، العدد العاشر، 2002 ، ص.435

* عن الفترة. 2002-2007

ويتضح من الجدول انخفاض الأهمية النسبية لقطاع الزراعة في تكوين رأس المال الثابت مقارنة بباقي القطاعات الاقتصادية، في الوقت الذي يساهم فيه قطاع الزراعة بنحو 16 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العربي (غير الاستخراجي) ، وبنحو 31 في المائة من إجمالي العمالة العربية . ويلاحظ على سبيل المثال أن نصيب الزراعة من التكوين الرأسمالي الثابت لم يتعدّ 7.2 في المائة في مصر خلال الفترة 2002-2007 مقابل 2.2 في المائة في الأردن مثلاً.

ولم يكن الحال أفضل ، إيجاباً في التوزيع القطاعي للاستثمارات العربية البينية ، حيث ظل نصيب قطاع الزراعة منخفضاً سواء من الاستثمارات التراكمية أو على مستوى الاستثمارات البينية لعام 2011، وهذا ما يوضحه الشكل رقم: (7)

شكل رقم (7)



المصدر: المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية، 2011.

** من الشكل السابق يتضح ما يلي:-

- يوضح الشكل الأول التوزيع القطاعي للاستثمارات العربية التراكمية لست دول عربية حتى عام 2011 توافرت عنها بيانات ، هي السعودية ، مصر ، الأردن ، تونس ، جيبوتي وليبيا، أن معظم الاستثمارات العربية البينية الواردة لتلك الدول والبالغ قيمتها 77.2 مليار دولار تركزت في قطاع الخدمات بحصة بلغت 69 في المائة ، يليه قطاع الصناعة بنسبة بلغت 26 في المائة ، في حين لم يحصل قطاع الزراعة إلا على نحو 4 في المائة فقط ، في حين اقتصرت القطاعات الأخرى على 1 في المائة.

- يوضح الشكل الثاني التوزيع القطاعي للاستثمارات العربية عام 2011 لخمس دول عربية توافرت عنها بيانات هي، الأردن ، تونس ، الجزائر ، مصر واليمن أن معظم الاستثمارات العربية البينية تركزت في قطاع الخدمات بنحو 87 في المائة، في حين استحوذ قطاع الصناعة على ما نسبته 4 في المائة من إجمالي وقطاع الزراعة على ما نسبته 3 في المائة من إجمالي ، في حين اقتصرت القطاعات الأخرى على 6 في المائة.

رابعاً : نمط توزيع الاستثمارات بين الأقاليم

إن عدالة التوزيع المكاني للاستثمارات بالدول العربية يعد أحد العوامل الرئيسية في الحد من البطالة والتي تنن بها الأقاليم البعيدة عن عواصم الدول العربية . وبالرغم من أهمية تحقيق التوازن المكاني في

توزيع الاستثمارات، إلا أن واقع الحال في تنفيذ تلك الاستثمارات لا يتفق مع هذا التوجه، حيث تشير البيانات إلى أن عدم التوازن في التوزيع الجغرافي للاستثمارات ساهم في اتجاه معدل البطالة في بعض الأقاليم نحو الزيادة . وعلى سبيل المثال ، استأثرت أربع محافظات مصرية هي القاهرة والجيزة والإسكندرية والقليوبية بنحو 46 في المائة من استثمارات الخطة الخمسية الثانية ، وبالرغم من التحسن النسبي في توزيع الاستثمارات بقي نصيب تلك المحافظات الأربع عند نحو 33 في المائة، في حين انخفض نصيب محافظات الغربية وأسوان وقنا ليلعب 2.3 ، 3.8 ، 3.6 في المائة من الاستثمارات الكلية على التوالي ، رغم أنها تعاني من معدلات بطالة بلغت 10.8 ، 18.7 ، 13.4 في المائة في نهاية الخطة الخمسية الرابعة.

كما أن انخفاض نصيب بعض الأقاليم ساهم في تزايد الهجرة من الريف إلى المدن و التي صاحبها فشل بعض المهاجرين في الحصول علي العمل ، وهو ما لعب لعبت دوراً جوهرياً في انتشار البطالة اللاإرادية في المناطق الحضرية .

ونخلص من ذلك الى أن السياسات الاستثمارية التي طبقت خلال فترة البحث كانت في وادٍ، والمشاكل التي يجب أن تركز تلك السياسات على حلها في وادٍ آخر؛ حيث اتسم الفن الإنتاجي المستخدم بكثافة رأس المال للعامل، كما أن تزايد دور القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية، ساهم أيضا في ارتفاع معدل البطالة ، كما لم يراع التوزيع المكاني للاستثمارات حاجات مختلف الأقاليم .

ومن ثم إذا أريد للسياسات الاستثمارية في الدول العربية أن تمارس أثرا إيجابيا في خلق فرص عمل والحد من البطالة فيجب أن تعمل على _:

1- التوزيع الإقليمي المتوازن للاستثمارات من خلال :

أ- تحقيق التوازن المكاني(الإقليمي)باعتباره أحد المحاور الأساسية للتنمية الاقتصادية.

ب- تركيز سياسة التوزيع الإقليمي للاستثمارات علي تحديد مجتمعات اقتصادية جديدة خارج العواصم العربية التي أصبحت مرتفعة الكثافة السكانية، لجذب الزيادة السكانية المطردة، وذلك لتخفيف الكثافة السكانية في تلك العواصم .

2- توزيع الاستثمارات بين القطاعين العام والخاص بما يحقق:

أ- دعم دور القطاع الخاص وإسهامه بكفاءة في جهود التنمية، بجوار وجود قطاع عام كفاء.

ب- توفير أفضل الأوضاع للتعامل مع الاستثمارات العربية والأجنبية والمشاركة وتطبيعها لخدمة تنمية الاقتصاد الوطني و أولياته .

ج -تنشيط القطاع التعاوني باعتباره من أبرز الأمثلة وأكثرها تجسيدا للجهود الذاتية المنظمة.

** رفع كفاءة تمويل الاستثمارات الخاصة والعامة ، من خلال:

أ - تعبئة كافة الإمكانيات المحلية لتوفير ما يمكن إنتاجه من احتياجات الاستثمار من الآلات والعدد .. الخ .

ب- تشجيع الابتكار وتعميق التقنية المحلية.

ج- زيادة الاعتماد على الذات في تمويل الاستثمارات المقررة.

د- تفضيل المشروعات التي تعتمد على المكون المحلي

المبحث الخامس

سياسات الاستثمار الأجنبي المباشر .. والتشغيل

يمكن القول إن انخفاض النمو الاقتصادي وتباطؤ عملية التنمية الاقتصادية، يرجع إلى عدد من العوامل الأساسية، في مقدمتها ما يعرف بفجوة التمويل أو " فجوة الاستثمار " وهي الفرق بين الادخار المحلي والاستثمارات المطلوبة لتعزيز النمو الاقتصادي، وتعد هذه الفجوة من أهم المشاكل الاقتصادية التي تواجه الدول النامية، ومن بينها الدول العربية ، ولذا كان اتجاه صانعي السياسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تشجيع الادخار المحلي وتحفيز الاستثمار ، من خلال تشجيع الاستثمار المحلي جذب الاستثمار الأجنبي المباشر .

ويعرف الاستثمار الأجنبي المباشر ، وفقاً لدليل إحصاءات ميزان المدفوعات الصادر عن صندوق النقد الدولي عام 1993 م ، " أنه ذلك النوع من أنواع الاستثمار الدولي الذي يعكس حصول كيان مقيم في اقتصاد ما على مصلحة دائمة في مؤسسة مقيمة في اقتصاد آخر . ويشار إلى الكيان المقيم الأول باصطلاح (المستثمر المباشر) وإلى المؤسسة باصطلاح (مؤسسة الاستثمار المباشر).

وهناك بعض السمات التي تتميز بها شركات الاستثمار الأجنبي المباشر ، وخاصة منها الشركات المتعددة الجنسيات ، وتختلف عن نظيرتها من الشركات المحلية .. وأهم هذه السمات :

أن المنشآت المتعددة الجنسيات عادة ما تكون كبيرة الحجم ، وهي تعتمد على التكنولوجيا المتقدمة وتعمل تحت ضغوط تنافسية شديدة وبسبب حجمها الكبير ، واعتمادها على أساليب إنتاجية أكثر كثافة تكنولوجية . فإنها في الغالب تولد أعداداً صغيرة من فرص العمل مقارنة بالمنشآت الأخرى ذات نفس الحجم من الإنتاج⁽²⁾.

• أن المنشآت المتعددة الجنسيات توزع أنشطتها الخارجية، ومن ثم العمالة على فروعها الكثيرة المنتشرة عالمياً ، وهذا التوزيع يعتمد على عناصر عديدة أهمها دوافع واستراتيجيات الشركات المتعددة الجنسيات فيما يتعلق بالإنتاج العالمي ، والمزايا الوطنية للدول المختلفة المضيفة للاستثمار الأجنبي المباشر ، شروط أسواق العمل في الدول المصدرة والمستقبلة للاستثمار الأجنبي المباشر ، خاصة فيما يتعلق بوفرة وتكلفة العمالة.

• إن بعض أنواع الاستثمار الأجنبي المباشر ، تكون محفزة أكثر من غيرها على الارتباط بالعمالة الماهرة ، أو العمالة غير الماهرة حسب طبيعة نشاطها . فالاستثمار الأجنبي المباشر ، الباحث عن الموارد الطبيعية وذلك الباحث عن الكفاءة في الأنشطة الصناعية والخدمية المختلفة ، غالباً ما يبحث عن الوصول إلى العمالة المنخفضة التكاليف في أنشطته الكثيفة لعنصر العمل ، أو يستفيد من ميزة توافر عرض كبير نسبياً من العمالة المتعلمة والماهرة . أما بالنسبة للاستثمار الأجنبي الباحث عن السوق ، فإنه في المقابل ينظر إلى تكلفة عنصر العمل أو توافر الموارد البشرية الماهرة عند اختياره لموقع الإنتاج باعتبارها عناصر غير أساسية ، فهي واحدة من العناصر الثانوية التي تحدد قرار توطين الاستثمار .

هذا وينتج عن الاستثمار الأجنبي المباشر آثار مباشرة وأخرى غير مباشرة على العمالة ، وهذه الآثار تكون إيجابية أو سلبية ، ولا تتوقف هذه الآثار على " كمية " العمالة فقط ، وإنما تمتد لتشمل "نوعية " العمالة، و"موقع " العمالة.

ويوضح الجدول رقم (3) الآثار المحتملة للاستثمار الأجنبي على : كمية العمالة ، ونوعية العمالة.

جدول رقم (3)

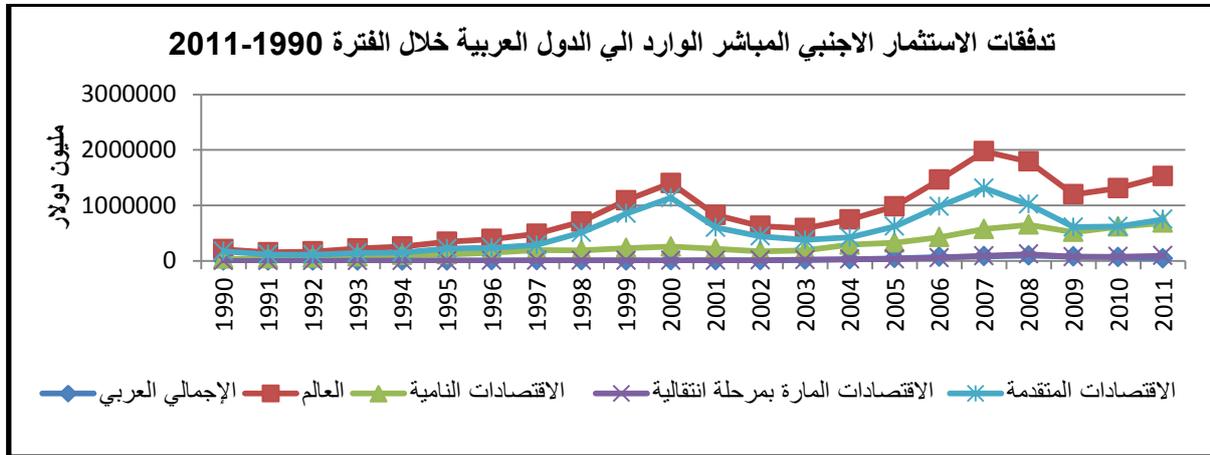
الآثار المحتملة للاستثمار الأجنبي المباشر على العمالة

الآثار غير المباشرة		الآثار المباشرة		العمالة
سلبية	موجبة	سلبية	موجبة	
إحلال منشآت الاستثمار الأجنبي المباشر التي تعتمد على مدخلات إنتاج مستوردة محل المنشآت المحلية القائمة، بما يؤدي إلى تسريح العمالة بتلك الأخيرة.	توفير وظائف من خلال الروابط الأمامية والخلفية، وآثار المضاعف على الاقتصاد المحلي	قد يؤدي من خلال استخدام نمط " الاستحواذ " أو الخصخصة إلي وتقليل الوظائف	توفير فرص عمل من خلال المشروعات الجديدة، وقد تكون ملموسة في حالة استخدام أساليب إنتاج كثيفة العمالة.	كمية العمالة
يؤدي إلى ارتفاع معدلات الأجور في المنشآت المحلية التي تحاول المنافسة مع المنشآت الأجنبية مما قد يفقدها جزء من السوق	يؤدي إلى آثار انتشارية وتطبيق أفضل الممارسات في تنظيم العمل بما يعود بالنفع على الشركات المحلية	يقدم ممارسات جديدة لشروط العمل (مثل إتباع مبدأ الثواب والعقاب) وقد تكون غير مرغوب فيها أحياناً.	تدفع منشآت الاستثمار الأجنبي المباشر أجوراً مرتفعة، ويصاحبها إنتاجية مرتفعة مما يساهم في الالتقاء بنوعية العمالة	نوعية العمالة
يؤدي إحلال الشركات الأجنبية محل المنتجين المحليين، إلى تعميق البطالة الإقليمية، نظراً لتركزها بالمدن الرئيسية	تشجيع هجرة المنشآت الموردة لمدخلات الإنتاج للمناطق التي تتاح بها فرص عمل	ازدحام المناطق السكنية المكتظة أصلاً بالسكان وتعميق عدم التوازن والاختلالات الإقليمية	إضافة فرص عمل جديدة وجيدة إلى المناطق التي تعاني من معدلات بطالة مرتفعة	موقع العمالة

Source: UNCTAD, World Investment Report, 1994.

وإزاء مشكلة البطالة المزمنة التي تعاني منها المجتمعات العربية ، أولت حكومات تلك الدول في الآونة الأخيرة، أهمية خاصة للاستثمار من أجل التشغيل ، وأعطت اهتماماً خاصاً لتسهيل الاستثمار الأجنبي المباشر، ومع ذلك بقي نصيب الدول العربية محدوداً، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (8)

شكل رقم (8)



المصدر : www.dhaman.org

يلاحظ أن الدول العربية والتي تمتلك نحو 57 من الاحتياطي العالمي من النفط ظل نصيبها من الاستثمار العالمي دون 3 في المائة، فقد بلغ نصيب الدول العربية من الاستثمار الأجنبي المباشر نحو 1287.5 مليون دولار عام 1990 بما يمثل نحو 0.62 في المائة من الاستثمار الأجنبي المباشر في العالم، وبما لا يتجاوز 4 في المائة من نصيب الدول النامية منه ، في حين يمثل نحو 0.74 في المائة من نصيب الدول المتقدمة منه، ولم تختلف المؤشرات كثيرا عام 2000 ؛ حيث بلغ حجم الاستثمار الأجنبي المباشر بالدول العربية نحو 5897 مليون دولار وبالرغم من هذه الزيادة الكبيرة في قيمته، إلا أن نصيب الدول العربية من الاستثمار الأجنبي المباشر بالعالم قد انخفض ليبلغ نحو 0.42 في المائة ، في حين لم يتجاوز نصيبها من الاستثمار الأجنبي المباشر بالدول النامية نحو 2.3 في المائة، وانخفض عند مقارنته بالاستثمار الأجنبي المباشر المتدفق للدول المتقدمة ليبلغ نحو 0.51 في المائة .

وتؤكد أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر في التشغيل ضرورة الاهتمام ليس بحجم الاستثمار الأجنبي المباشر الداخلة فحسب ، بل بأهمية القطاعات التي يدخل فيها هذا الاستثمار والعوائد التي تعود على الاقتصاد المحلي من فرص عمل وأجور .. وهنا نلاحظ الأهمية المحدودة له نظرا لتركزه في قطاع النفط وهو من القطاعات ذات الأثر المحدود في خلق فرص العمل ، نظرا لأنه يتسم بارتفاع كثافة رأس المال للعامل .

وفي الواقع إن انخفاض حصة الدول العربية من الاستثمار الأجنبي المباشر، يرجع لمناخ الاستثمار بالمنطقة العربية، فبالرغم من كثرة الحديث عن تحسين المناخ وتذليل السبل أمام الاستثمار سواء الوطني أو الأجنبي إلا أن الواقع يشير إلى غير ذلك، فحسب مؤشر بيئة الأعمال الصادر عن البنك الدولي تأتي الدول العربية في مراتب متأخرة، وهذا ما يوضحه الجدول رقم: (4)

جدول رقم (4)

ترتيب الدول العربية في مؤشر بيئة الأعمال عامي 2011، 2012

عدد الإصلاحات خلال العام	التغير في الترتيب	الترتيب عالمياً		الدولة	الترتيب العربي
		2012	2011		
1	-2	12	10	السعودية	1
2	-2	33	35	الإمارات	2
2	-2	36	38	قطر	3
0	-5	38	33	البحرين	4
0	-6	46	40	تونس	5
3	4	49	53	سلطنة عمان	6
0	-6	67	71	الكويت	7
3	21	94	115	المغرب	8
2	-1	96	95	الأردن	9
1	-5	99	94	اليمن	10
1	-1	104	103	لبنان	11
0	-2	110	108	مصر	12
0	-3	131	128	فلسطين	13
1	2	134	136	سوريا	14
0	0	135	135	السودان	15
1	-5	148	143	الجزائر	16
1	3	159	162	موريتانيا	17
0	-5	164	159	العراق	18
1	-3	170	167	جيبوتي	19

** المصدر : البنك الدولي، قاعدة بيانات بيئة أداء الأعمال. 2012.

يتضح من الجدول السابق أن جل الدول العربية تقع في ترتيب متأخر فيما يتعلق ببيئة الأعمال، حيث يوجد 13 دولة عربية ترتيبها يزيد عن الـ 90 عالمياً. كما يوضح العمود الأخير أن الدول العربية لم تقم بإصلاحات مهمة عام 2012 لتحسين وضعها، وترتب على ذلك أن 13 دولة عربية انخفض ترتيبها على المستوى العالمي عام 2012 مقارنة بعام 2011.

وغني عن الذكر أن محدودية حجم الاستثمار سواء المحلي أو الأجنبي من شأنه محدودية فرص العمل التي من الممكن توليدها من النشاط الاقتصادي، ومن ثم عدم القدرة على تقليص حجم البطالة المتراكمة بالمنطقة العربية، وعدم القدرة على استيعاب العمالة الجديدة بسوق العمل ومن ثم ارتفاع حجم البطالة بالدول العربية.

وهنا يمكن التعرض لبعض الإصلاحات المطلوبة على المستوى العربي، وأهم تلك الإصلاحات:

- تخفيض تكاليف تأسيس المشروعات واستخراج تراخيص البناء وتوصيل الكهرباء.
- خفض الوقت المستغرق للتصدير والاستيراد في المنافذ الجمركية.
- خفض الحد الأدنى من رأس المال اللازم لتأسيس المشروع والبالغ 99.7 من متوسط دخل الفرد مقارنة بـ 14% فقط في دول الـ OECD.

المبحث السادس

سياسات التعليم وعلاقتها بسوق العمل

يقدر متوسط نسبة الإنفاق على التعليم إلى الدخل القومي الإجمالي في الدول العربية عام 2010 ، بحوالي 4.5 في المائة وهو أقل من مثيله في الدول النامية (4.7 في المائة) والمتوسط العالمي (4.8 في المائة) ، أما نسبة الإنفاق على التعليم من الانفاق العام الإجمالي ، فقد بلغ المتوسط العربي 16.7 في المائة وهو يزيد عن مثيله في الدول النامية (16 في المائة) ودول العالم (14 في المائة) . أما التكلفة الحقيقية للتعليم في الدول العربية فهي تزيد كثيرا عما تتحمله الدولة، إذ أنها تشمل أيضا تكاليف التعليم الخاص، والتكاليف الهائلة للدروس الخصوصية لطلاب التعليم العام والخاص .

وربما تكمن المشكله الأكبر في نوعية المجالات التي يوجه إليها هذا الإنفاق، ففي الواقع أن جزء كبير منه يوجه في شكل مرتبات للعاملين في هذا القطاع ، ومن ثم فإن الإتفاق على نظام التعليم الحالي في الدول العربية لا يمكنه إعداد القوى العاملة التي تستطيع أن تواجه احتياجات السوق ومتطلبات التنمية الشاملة ، كما أن المتابع لتوزيع الانفاق على مراحل التعليم المختلفة؛ يجد أن سياسة التعليم تتحيز للتعليم الجامعي على حساب التعليم الأساسي ، ولصالح التعليم في المدن على حساب المناطق الريفية ، ولتوفير التعليم للذكور على مدى أوسع من توفيره للإناث .

ويضاف إلى ما سبق ، استمرار الأمية على مستوى عال، وتخريج أعداد كبيرة من الجامعيين لإرضاء الضغوط الاجتماعية ، وليس للوفاء بحاجة العملية الإنتاجية ليظل معظمهم عاطلين ، وتخريج أعداد أكبر من خريجي التعليم المتوسط كانت الأسواق سوف تتلقفهم لو أنهم مدربون حقا للقيام بالأعمال التي تحتاجها هذه الأسواق ، والذين يظلون عاطلين أيضا لأنهم لم يحصلوا على تعليم وتدريب مناسبين من حيث الموضوع .لذا فإن هذا المبحث سيخصص لدراسة تأثير سياسات التعليم في الدول العربية على البطالة وذلك من خلال تناول الجوانب التالية :-

1- التعليم الأساسي والتعليم الكبار:

إن قدرة العامل على العمل تتوقف على درجة المعرفة، أو الخبرة التي تتوافر له ، أي على ما يحصل عليه من تعليم أو تدريب سواء بطريق رسمي أو غير رسمي ، وكلما ارتفع مستوى التعليم والقدرة على استيعاب معلومات ومهارات جديدة يحتاج إليها سوق العمل، يصبح من السهل على الفرد أن يجد العمل المناسب ، وأن يتلاءم مع الاحتياجات التي تستدعيها تغيرات السوق ، وهذا الأمر لا يتوافر لمن حرموا من أي قدر من التعليم ، وإنما يتوافر ، في حدّه الأدنى ، لمن حصلوا على تعليم أساسي متين يمكنهم من العمل أو من مواصلة العمل .

من هنا اهتمت الدول العربية بتعليم الكبار والحد من التسرب من التعليم الأساسي؛ لخفض معدلات الأمية وبالرغم من التحسن في هذا الصدد، إلا أن مستوى الأمية مازال مرتفعا في عدد من الدول العربية وهذا مايتبين من الجدول التالي :

جدول رقم (5)

معدل الأمية

في الدول العربية للفئة العمرية (15 سنة فأكثر 1990، 2010)

الدولة	1990		2010		جملة
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	
الأردن	10	27.9	3.7	10.3	7
الإمارات	28.8	29.4	9.7	11.3	10.2
البحرين	13.2	25.4	7.2	9.8	8.1
تونس	28.4	53.5	13.6	30.4	18
الجزائر	35.7	58.7	15.6	29	22.3
جيبوتي	33.2	60.3	20.1	38.6	29.7
السعودية	17.4	36.3	8.1	15.3	11.3
السودان	40	68.5	19.9	38	28.9
سوريا	18.2	52.2	10.1	23.1	16.6
العراق	48.7	80.3	14	29.4	21.8
عمان	32.7	61.7	10	19.1	11.7
فلسطين	2.1	7.4	4.7
قطر	22.6	24	3.4	4.4	3.6
القطر	20.3	31.3	25.8
الكويت	20.7	27.4	5	8.2	6.1
لبنان	11.7	26.9	5.6	10.2	7.9
ليبيا	17.2	48.9	4.4	17.3	10.8
مصر	39.6	66.4	21.6	38.5	29.9
المغرب	47.3	75.1	31.1	56.1	43.9
موريتانيا	53.7	76.1	35.1	48.8	42
اليمن	44.8	87.1	18.8	53.2	36.1

** المصدر: جامعة الدول العربية وآخرون، مرجع سابق، 2013، ص. 349

من الجدول السابق يلاحظ أنه بالرغم من انخفاض مستوى الأمية بالدول العربية عام 2010 مقارنة بعام 1990، فإن هناك أمرين:

- مازالت معدلات الأمية مرتفعة في معظم الدول العربية مقارنة بالدول المتقدمة وبعض الدول النامية، حيث أنها تتجاوز حاجز الـ 25% في سبع دول عربية، كما أنها تتراوح بين 10% و 25% في ثمان دول عربية مقارنة بأقل من 5% في الدول المتقدمة وتنخفض لتبلغ صفر في المائة في اليابان.
- مازال الاهتمام بتعليم النساء أقل منه للذكور؛ مما جعل معدل الأمية عند النساء عند مستويات غير مقبولة، فالأمية تبلغ أكثر من 50% في المغرب واليمن على سبيل المثال.

وارتفاع مستوى الأمية بلا شك يساهم في انخفاض نوعية العمالة حيث أن الأميين يكونوا غير مؤهلين للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة ، وكذلك من الصعوبة بمكان تلقيهم تدريبات تؤهلهم لسد الحاجة في تخصصات أخرى في ظل جهلهم بالقراءة والكتابة، مع صعوبة تلقيهم نوع من التدريب التحويلي لنقلهم إلى تخصصات تعاني من عجز .

2- التعليم المتوسط الفني والبطالة :

تعد مشكلة التعليم المتوسط من المشاكل المعقدة في الدول العربية ، فقد روى منذ سنوات ضرورة التوسع فيه استجابة لحاجة السوق إلى الفنيين المهرة ، إلى أن بلغت نسبة طلبة التعليم المتوسط في مصر على سبيل المثال 70% للثانوي الفني، و 30% للثانوي العام، ولكن خريجي التعليم الفني ظلوا في معظمهم عاطلين رغم أن الكثير من هؤلاء الطلبة لجأ إلى التعليم الفني كمخرج للعمل بسرعة، بدلا من انتظار سنوات أخرى من التعليم الجامعي.

ويعنى ذلك أن زيادة عدد خريجي التعليم الفني دون مراعاة أن يكونوا مؤهلين لسد العجز في بعض المهن ، أدى إلى خلق مزيد من البطالة بين تلك الفئة وساهم في ارتفاع معدل البطالة العام بالدول العربية. وهذا ما حدا بالحكومات العربية في السنوات الأخيرة إلى إتباع سياسة جديدة من شأنها تخفيض الأعداد في التعليم الثانوي الفني وزيادتها في الثانوي العام ، وهذا يشبه تصحيح الخطأ بخطأ آخر، فبدلا من الاهتمام بالتعليم الفني ليكون خريجه مؤهلين لسد الفجوة في التخصصات النادرة ؛ تمثل الحل في تحويل عدد أكبر من الطلبة إلى الثانوي العام ، وترتب على ذلك إغراق هذا التعليم بأعداد يستحيل معها إصلاح أوضاعه ، ويؤدي هذا إلى مشكلة أكبر تتمثل في أن يكون معظمهم من العاطلين أو ينتقلوا إلى الجامعات ليقضوا على احتمال أي إصلاح جدي فيها، وكذلك زيادة نسبة المتعطلين بين خريجي الجامعات .

3- التعليم الجامعي والبطالة

يستأثر التعليم العالي ضمن منظومة التعليم بدور محوري في بناء مجتمع المعرفة ، حيث يقوم بإمداد أسواق العمل بالقوة العاملة العالية التأهيل . ولا شك أن طفرة كمية كبيرة حدثت في التعليم الجامعي في الدول العربية، سواء من حيث عدد الجامعات والمعاهد العليا أو عدد الطلاب المقيدين بها . ويمثل مؤشر القيد في مرحلة التعليم العالي إحدى الآليات المستخدمة لقياس تقدم الدول في مجال إرساء مجتمع المعرفة ؛ حيث بلغ معدل القيد الإجمالي في مرحلة التعليم العالي في الدول العربية مجتمعة عام 2011 نحو 24.1 في المائة ، وهو ما يزيد عن مثيله في باقي الدول النامية ، فيما عدا دول أوروبا الوسطى وآسيا الوسطى ومجموعة أمريكا اللاتينية ، إلا أنه يقل عن مثيله العالمي البالغ نحو 28.7 في المائة ، وتتفاوت معدلات القيد في التعليم العالي تفاوتاً كبيراً بين الدول العربية ، فهو يرتفع ليلبغ نحو 58% في ليبيا وينخفض لنحو 4.3% في موريتانيا.

إلا أنه يؤخذ على التعليم العالي في الدول العربية انخفاض جودته ، حيث أن ترتيب الجامعات العربية في المقاربات الدولية (على سبيل المثال ترتيب شنغهاي) يعد متواضعا ، ومما يؤكد ذلك انخفاض نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة في الدول العربية مقارنة بالعديد من دول العالم ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:-

جدول رقم (6)

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة

الدولة	نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة
الولايات المتحدة الأمريكية	1 : 12
بريطانيا	1 : 15
الدول العربية	1 : 29
الأردن	1 : 35
سوريا	1 : 40.5

** المصدر : د. علي خليل ابراهيم التميمي، فجوة التعليم والتدريب والبحث العلمي وسوق العمل العربية، ورقة عمل مقدمة لملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، البحرين، 2010، ص 20.

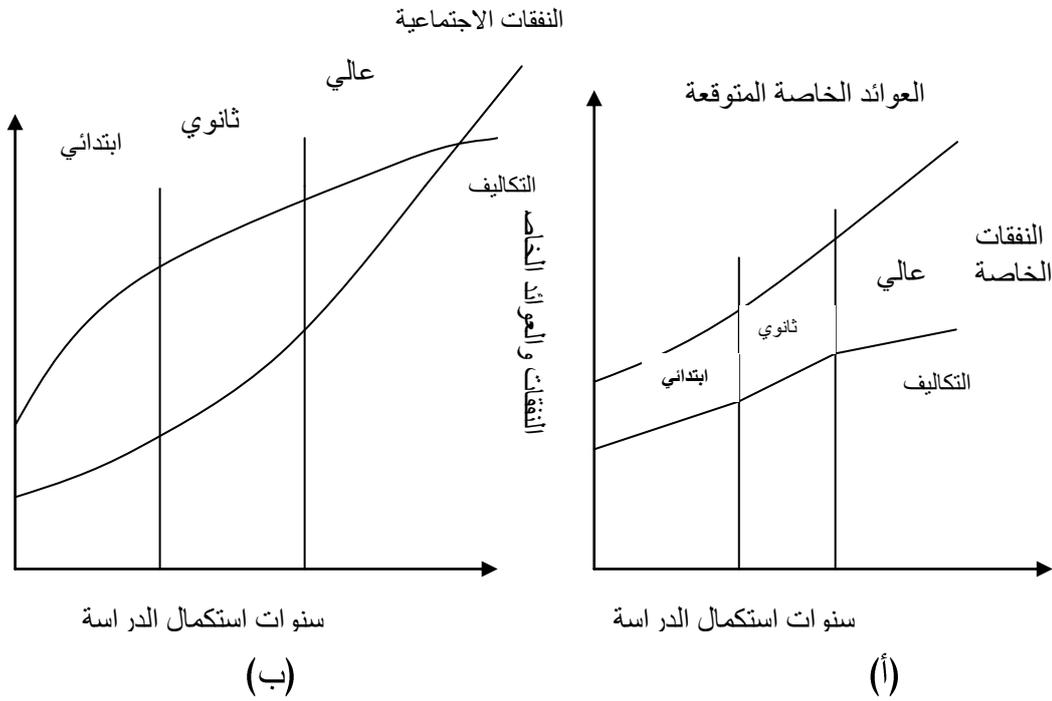
ويرى البعض أن التوسع في التعليم الجامعي يمكن أن يكون مقبولاً ، على أساس أن التعليم الجامعي يجب أن يتاح للكافة بصرف النظر عن احتمالات العمل ، لأن الهدف من هذا التعليم هو التثقيف وليس الشغل، ولكن كما يرى (د. إبراهيم شحاتة) إن هذا يدخل في نطاق الحديث الترفي ، وقد يفهم في دولة غنية لا تتكفل الحكومة فيها بتوفير هذا التعليم ، أو في دولة تمكنت من توفير التعليم الأساسي للجميع بمستوى مقبول وتبحث فيما عليها أن تحققه بعد ذلك⁽¹⁾ ، ومن ثم فإن التوسع في التعليم الجامعي على هذا النحو من شأنه زيادة خريجي الجامعات غير المؤهلين بشكل جيد ، مما يساعد على زيادة نسبة البطالة بين الجامعيين.

4- التكلفة والعائد من التعليم:

إن توجيه الإنفاق إلى مراحل التعليم المختلفة في الدول العربية، يجب أن يراعى العوائد المجتمعية، قبل العوائد الخاصة "المتوقعة" ، فنظراً لنظام مجانية التعليم في جل الدول العربية فإن الاستمرار في العملية التعليمية لا يكلف الطالب كثيراً، بينما العائد الذي يحصل عليه يختلف باختلاف المستوى التعليمي بصورة كبيرة .

ويلاحظ أن انخفاض التكلفة الخاصة التي يتحملها الطالب في المستويات العليا من التعليم، في ظل مجانية التعليم المتبعة في معظم الدول العربية ، يجعل الطلب على التعليم الجامعي طلباً مفرطاً ، ويصبح لدينا أعداد متزايدة من الخريجين تفوق بكثير عدد الوظائف المتاحة ، ويرجع ذلك إلى أن قدرًا كبيراً من الموارد أصبح يوجه للتعليم العالي ، هذا في الوقت الذي تقل فيه الأموال العامة أو الموارد الاقتصادية المطلوبة لخلق عدد كافٍ من الوظائف لتشغيل هؤلاء الخريجين . ويوضح الشكل التالي الفوارق بين التكلفة الخاصة والعامة (الاجتماعية) للتعليم عند مراحلها المختلفة (الابتدائي، الثانوي، العالي) في الدول النامية الأخذة بمجانبة التعليم. ويوضح هذا الشكل كيف أن الفارق الكبير بين التكلفة الخاصة والعامة يمكن أن يؤدي إلى سوء توزيع الموارد الاقتصادية عندما تصبح العوائد الخاصة للأفراد أعلى بكثير من العوائد الاجتماعية التي يحصل عليها المجتمع من استثمار أمواله في التعليم . ويبين الشكل (9) العائد الخاص المنتظر الحصول عليه عند مراحل التعليم المختلفة بالمقارنة بالتكاليف الخاصة التي يتحملها الطالب :

النفقات والعوائد الاجتماعية



ويلاحظ من الشكل أن التلميذ كلما أنهى مرحلة جديدة من مراحل تعليمية فإن العائد المنتظر الحصول عليه يرتفع بمعدل أسرع من المعدل الذي تزداد به تكاليف التعليم الخاصة التي يتحملها ، ويرجع ذلك إلى مجانية التعليم ، ويحصل الطالب على أقصى عائد ممكن عند المستوى التعليمي الذي يصل منه الفرق بين العائد المنتظر والتكلفة الخاصة التي يتحملها الطالب أقصى ما يمكن ، ويكون ذلك كما يتضح من الرسم (أ) في مرحلة التعليم الجامعي ثم الدراسات العليا ، وهذا يفسر لنا الإقبال الشديد في الدول العربية على التعليم الجامعي والدراسات العليا ، والفكرة السابقة تم تأكيدها من خلال عد من البحوث التطبيقية التي أجريت على بعض الدول العربية.⁽¹⁾

أما الرسم (ب) فإنه يوضح العائد الاجتماعي الذي يحصل عليه المجتمع وكذلك التكلفة الاجتماعية التي يتحملها عند كل مستوى من مستويات التعليم، ويلاحظ من الرسم أن منحنى العائد الاجتماعي يرتفع بسرعة في البداية ، وهذا يرجع إلى تحسن إنتاجية الأفراد عند الحصول على الشهادة الابتدائية، واشتغالهم في الزراعة وغيرها من الحرف والنشاطات التقليدية . وبالطبع هذا القسط من التعليم الأساسي يجعل الأفراد أفضل كثيرا من الأفراد الأميين ، أما بعد تخطى هذه المرحلة فإن العائد الاجتماعي الحدي الذي يتحقق من الحصول على مزيد من التعليم يزداد ولكن بمعدل متناقص وهذا يفسر تناقص ميل منحنى العائد الاجتماعي.

من ناحية أخرى ، فإن منحنى التكلفة الاجتماعية يرتفع ببطء في السنوات الأولى من التعليم (وهي سنوات التعليم الابتدائي) ولكن يأخذ في الارتفاع بشكل أسرع عند المستويات الأعلى من التعليم . ومع ذلك فإن نصيب الطالب الجامعي من الإنفاق في الدول العربية أكبر بكثير منه في مرحلة التعليم الأساسي، فعلى سبيل المثال فإن نصيب الطالب بالجامعة من الإنفاق في مصر، يبلغ سبع أمثال نصيب الطالب في المرحلة الابتدائية ، وخمس أمثال نصيب الطالب في المرحلة الإعدادية، وأربع أمثال نصيب

الطالب في المرحلة الثانوية، بالرغم من ارتفاع العائد الاجتماعي للمراحل الأولى للتعليم عنة في مرحلة الجامعة.

سياسات التعليم تلك أفرزت فجوة تشغيل في سوق العمل العربية بين المتاح من قوة العمل والطاقة الاستيعابية للقطاعات الاقتصادية وهذا ما ترتب عليه ارتفاع نسبة البطالة بين المتعلمين بالدول العربية .
وسوء توزيع العاطلين عن العمل في الدول العربية بحسب المستوى التعليمي يعكس ازدياد بطالة المتعلمين في شكل عام وبين الإناث بشكل خاص، حيث يلاحظ ارتفاع نسبة العاطلين مع زيادة المستوى التعليمي .

من العرض السابق يلاحظ أن سياسة التعليم في الدول العربية كان لها دور في ارتفاع معدل البطالة فيها ، ففي الوقت الذي يرتفع فيه معدل البطالة بين خريجي الجامعات اتجهت السياسة التعليمية إلى زيادة عدد المقيدون بالجامعات ومن ثم خريجي الجامعات ، كما أن تخصيص الموارد العامة تحيز لصالح التعليم الجامعي ، حيث يبلغ نصيب الطالب من الإنفاق العام في المرحلة الجامعية أضعاف ما ينفق على الطالب في المرحلة الابتدائية أو الثانوية أو الإعدادية ، كما أن بقاء مستوى الأمية عند مستويات مرتفعة يجعل جزءاً كبيراً من المجتمع غير قادر على تلقي أي تدريب تأهيلي لنقله خارج قطاع الزراعة ، مما يزيد من مستوى البطالة داخل هذا القطاع . هذا بالإضافة الى عدم وجود علاقة بين مخرجات التعليم وسوق العمل . لذا فمن الأهمية بمكان أن تعمل سياسات التعليم خلال المرحلة المقبلة على:-

- وضع خطط مدروسة تحدد مستويات الإعداد للقوى العاملة المتعلمة في ضوء الامكانيات المالية المتاحة.
- مراعاة تحديد أعداد الطلاب ونوعيتهم الذين يقبلون في مؤسسات التعليم الجامعي والعالي في ضوء معايير احتياجات التنمية وسوق العمل من الخريجين في كل تخصص.
- ترشيد سياسة القبول بالجامعات والمعاهد العليا وربطها بمتطلبات التنمية وسوق العمل، والعمل على قبول الطلاب وفق قدراتهم وميولهم.
- تطوير وتحديث المناهج والمقررات الدراسية بما يواكب التقدم المعرفي السريع والاهتمام بتطوير نظم ووسائل التدريس، وأساليب التقويم بحيث تعكس متطلبات سوق العمل المتجددة من المهارات والمهن.
- الاهتمام بالتعليم المهني ، وجعله مرحلة من مراحل التعليم ليستوعب المزيد من الطلاب، مع تحسين مؤسساته وتوفير الوسائل الضرورية لإنجاحه.
- ربط مؤسسات التعليم العالي بالمحيط الاجتماعي باعتبارها هيئات استشارية له، لبحث المشاكل المتصلة بمختلف مواقع الانتاج وتقديم الحلول المقترحة علي اساس علمي متين.

ملحق بأهم المؤشرات المستخدمة في الدراسة

السنة	معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي*	متوسط نسبة التضخم*	متوسط السيولة المحلية*	الإجمالي العالمي	الوارد للدول العربية	الوارد للدول النامية	الوارد للدول المتقدمة	الإيرادات / الناتج العامة / أوالعجز /	النفقات / الناتج	الفائض / الناتج	الموازنة العامة*
1990	7.1		11.35	207,455.0	1,287.5	34,853.5	172,526.3	35.2	39.66	-4.46	
1991	5.5		15.38	154,072.7	2,230.8	39,833.9	114,035.3	29.96	48.06	-18.1	
1992	4.2		13.28	165,880.8	3,874.5	53,075.5	111,141.2	31.49	42.37	-10.88	
1993	2.7	15.8	10.07	223,316.3	3,903.2	76,738.4	143,434.8	30.69	38.43	-7.74	
1994	3.5	11.8	9.14	255,999.9	3,557.7	103,379.5	150,575.1	29.67	36.83	-7.16	
1995	2.9	9.5	8.69	342,798.6	2,819.9	116,207.7	222,484.2	29.84	34.81	-4.97	
1996	4.6	6.2	8.7	390,899.5	4,929.5	148,993.4	236,035.0	31.17	34.29	-3.12	
1997	3.3	4.9	9.87	487,853.5	6,138.2	192,113.3	285,390.9	31.53	34.72	-3.18	
1998	5.0	3.1	11.23	706,265.9	5,113.5	189,399.4	508,744.7	28.07	35.04	-6.97	
1999	2.5	2.2	8.78	1,091,438.7	4,330.1	230,710.7	852,120.7	26.12	31.5	-5.38	
2000	5.8	1.9	11.35	1,400,540.6	5,897.7	255,506.0	1,137,996.2	31.45	31.1	0.39	
2001	2.4	1.9	15.81	827,617.3	9,373.7	216,865.1	601,241.1	30.33	32.93	-2.6	
2002	2.3	2.6	15.8	627,974.8	7,257.0	173,283.0	443,431.7	28.52	33.24	-4.7	
2003	7.3	4.5	12.8	586,956.4	16,570.3	190,124.8	376,807.6	30.87	30.63	0.24	
2004	6.7	5.7	17.43	744,329.2	25,362.0	291,866.0	422,179.1	34.03	29.94	4.09	
2005	9.0	6.2	18.33	980,727.1	47,564.6	327,247.8	622,625.4	37.28	28.82	8.46	
2006	6.3	8.3	20.77	1,463,351.2	70,489.0	427,163.4	981,869.3	39.95	28.44	11.51	
2007	4.8	7.9	24.14	1,975,537.0	80,476.5	574,311.5	1,310,425.4	37.19	30.68	6.51	
2008	5.3	10.3	18.8	1,790,705.7	96,254.3	650,016.8	1,019,648.0	41.8	29	11.3	
2009	1.1	3	11.68	1,197,823.7	76,293.6	519,225.0	606,212.3	33.2	36.4	13.2	
2010	4.8	4.4	10.63	1,309,001.3	65,133.2	616,660.7	618,586.1	33.9	34.1	11.2	
2011	2.5	6	12.07	1,524,422.2	40,717.4	684,399.3	747,860.0	36.6	33.2	14.4	
2012	2.6	7.7	11.42					39.8	33.7	13.5	

** المصدر:

- جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، أعداد مختلفة .
- المؤسسة العربية لضمان وائتمان الاستثمار، تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية ، أعداد مختلفة .

**المراجع

- د. إبراهيم شحاتة ، وصيتي لبلادي ، الهيئة المصرية العامة للكتاب 2001 .
- أحمد أبو بكر علي بدوي، برامج إصلاح الموازنة العامة في الدول العربية: الجهود والتحديات، ابوظبي 2011 .
- د. أحمد جلال، التعليم والبطالة في مصر، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، سلسلة أوراق العمل ورقة عمل رقم (67) ، أكتوبر 2010 .
- المؤسسة العربية لضمان وائتمان الاستثمار، تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية، أعداد مختلفة.
- الوليد صالح ابن عبد العزيز ، دور السياسة الضريبية في تحفيز الاستثمار في ظل التطورات العالمية المعاصرة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ،كلية الحقوق ، جامعة القاهرة فرع بني سوف 2002 .
- بهجت أبو النصر ، دور سياسات الاستثمار في علاج مشكلة البطالة في مصر، رسالة دكتوراه، كلية التجارة بنين، جامعة الأزهر 2008 .
- بهجت أبو النصر، آليات دمج القطاع غير الرسمي في اقتصادات الدول العربية ، الندوة القومية حول العقد العربي للتشغيل و متطلبات تحقيق أهدافه ، منظمة العمل العربية، إبريل 2013 .
- د. محمد محروس إسماعيل، التعليم العالي والبطالة في مصر، المؤتمر الرابع عشر للاقتصاديين المصريين، نوفمبر 1989 .
- جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، أعداد مختلفة.
- حسين الطلافحة، حول حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية، سلسلة لقاء الخبراء ، العدد 45،المعهد العربي للتخطيط، الكويت 2012 .
- د. راجي أسعد ، آثار التوظيف وسياسات الدخول في القطاع العام على سوق العمل المصري 1997 .
- د. رياض شعبان لموم، واقع وآفاق التعليم العالي ومتطلبات التنمية في ليبيا، ورقة عمل مقدمة لملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، البحرين 2010.
- د. سعيد النجار، سياسات الاستثمار في الدول العربية، صندوق النقد العربي بالتعاون مع الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، الكويت 1989 .
- صندوق النقد الدولي، دليل ميزان المدفوعات، واشنطن 1993.
- د. علي خليل ابراهيم التميمي، فجوة التعليم والتدريب والبحث العلمي وسوق العمل العربية، ورقة عمل مقدمة لملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، البحرين 2010.
- محمد حامد الحاج، دور الإصلاحات المالية العامة في الدول العربية ودور صندوق النقد العربي في مساندها،صندوق النقد العربي، أبو ظبي 2008 .

-
- د. هبة عبد المنعم، أداء الاقتصادات العربية خلال العقدين الماضيين : ملامح وسياسات الاستقرار، صندوق النقد العربي، ابو ظبي 2012 .
 - المواقع الالكترونية للبنوك المركزية للدول العربية.
 - جامعة الدول العربية، المجموعة الإحصائية لدول الوطن العربي، العدد العاشر، 2002 .

- International Monetary Fund, Global Financial stability report, 2011.
- United Nations Conference on trade and Development (UNCTAD) "World Investment Report 2013.
- [www.dhaman .org](http://www.dhaman.org)



دور شركاء التنمية والمجتمع المدني

المحور السادس في تحقيق التوافق المجتمعي

• مقدمة :

وفقا لطبيعة المسار الراهن سياسيا وتداعياته عبر مظاهر الانتفاضات والاحتجاجات الشعبية فإن عمليات التنمية وبرامجها لتوسيع فرص العمل والإنتاج لا يمكن أن تتحقق وتؤدي ثمارها ما لم يكن هناك توافق مجتمعي وسياسي تترتب عليه حالة من الاستقرار العام حتى يبادر شركاء التنمية إلى تفعيل جهودهم الإنمائية .

ونظرا لحجم التحديات التنموية التي تعانها الدول العربية – وكل دولة بمفردها في إطار معدلات سكانية عالية وتزايد الفقر والبطالة وتدفق آلاف الشباب إلى سوق العمل من مختلف الشرائح الاجتماعية، ناهيك عن العمالة الوافدة من الريف ، ولأن دور الدولة أصبح مشتتا وغير متكامل ، كان لزاما اعتماد منهج الشراكة مع مختلف الفاعلين في الداخل (الدولة-القطاع الخاص-المجتمع المدني – المجالس المحلية والتعاونية) والشراكة مع الخارج الاقليمي والدولي سواء من خلال التمويل المباشر أو من خلال الاستثمارات الإنتاجية والسياحية .. ومن هنا تبرز العوامل الموضوعية والذاتية للشراكة في إطار واقع يعاني الأزمات سياسيا واقتصاديا واجتماعيا . ومع تطلع الشباب نحو التخفيف من حدة الأزمات وبداية مسار تنموي ينعكس سريعا في فرص التشغيل وتحسين مستوى معيشة غالبية المجتمع لا بد من اعتماد رؤى تنموية ذات بعد استراتيجي تتضمن تجديدا في أدوار الدولة ووظائفها تحقيقا لتوسيع فرص الشراكة مع أطراف يمكنها أن تلعب أدوارا مهمة في العملية الإنمائية بشكل مباشر .

وفي هذا السياق ، تقدم دراستنا هذه رؤية علمية لدور شركاء التنمية في تحقيق توافق مجتمعي وتفعيل أدوارهم الإنمائية من خلال اعتمادنا لمفهوم متجدد لعملية التنمية باعتبارها عملية مستديمة تستهدف توسيع الفرص والخيارات أمام الشباب وقوة العمل وتمكينهم من بناء القدرات المعرفية والمهاراتية ، ومن ثم يكون اندماجهم في سوق العمل في إطار مؤسسات عمل متعددة وفقا لمنهج الشراكة .

ويجىء اعتماد شركاء التنمية وفق مراجعات للفكر التنموي التقليدي ولدور الدولة والإقرار بضرورة الشراكة مع فاعلين آخرين لصعوبة ان تنفرد الدولة بتحقيق التنمية والاستقرار . وهذا الأمر ينعكس ايجابيا في التوافق المجتمعي الذي أصبح يشكل هدفا رئيسيا للخروج من واقع الأزمات الراهنة ، خاصة بعد أحداث الانتفاضات والاحتجاجات الشعبية ، التي تتطلب بالضرورة نمطا جديدا من التوافقات السياسية والاجتماعية لإيجاد مناخ ملائم .. وهنا يكون التوافق المجتمعي منهجا ووسيلة ذات أهمية بالغة وليس مجرد شكل ومظهر للعملية التنموية .

وفي هذا السياق ، نكون أمام عملية متكاملة يلعب المجتمع المدني فيها دورا فاعلا وملموسا ضمن السياق الإنمائي و التوافق المجتمعي ، وهنا يمكن القول إن حضور المجتمع المدني أصبح ليس ضرورة إنمائية فقط بل لتحديد المفاهيم الأساسية في الدراسة .

أولاً : مفهوم الشركاء والشراكة :

يعبر مفهوم الشراكة في دلالاته العامة عن أن المواطن يجب أن يكون له دور فعال في المجتمع الذي يعيش فيه على المستويين الوطني/المحلي .ولما كان أهم ما يميز الإدارة الحديثة (إدارة المؤسسات/إدارة الدولة) هو إشراك المستفيدين من نشاطاتها، فإن تحقق ذلك يستلزم إجراءات متعددة تستهدف تمكين المواطن من المشاركة في الشأن العام من خلال مؤسسات أهلية تعتمد الشراكة مع المؤسسات الحكومية .فالشراكة المجتمعية تقلل من أخطاء المركزية (قصور وعجز وتعقيد بيروقراطية الجهاز الحكومي) .

والشراكة تهدف إلى توسيع الخيارات أمام المجتمع ، وهذا يعنى خروج الأفراد من حالة السلبية والتلقى إلى حالة المشاركة والفاعلية .وهنا يكتسب أفراد المجتمع طرقاً وأساليب جديدة من أجل تنمية مجتمعهم وتحسين معيشتهم ، وبالتالي تنزايد قدراتهم الجماعية في العمل التنموي المفيد لهم .. وبشكل عام تتضمن الشراكة حزمة متكاملة تتضمن عدداً من الآليات والأساليب والإجراءات والأطر أو القنوات المؤسسية التي يتم من خلالها تفعيل المشاركة المجتمعية في مختلف عمليات التنمية الشاملة وتحقيق التوافق المجتمعي.

ثانياً - مفهوم المجتمع المدني:

لقد تزايد الاهتمام بمفهوم المجتمع المدني منذ بداية التسعينيات من القرن العشرين ، حيث تراقق مع بداية موجة من التحول الديمقراطي في العالم ، حيث وكانت للمجتمع المدني أدوار فاعلة في ذلك التحول، وقد تصاعد الاهتمام به وبأدواره المختلفة في إطار تنفيذ السياسات الاقتصادية والتنموية التي تطلبت تفعيل المشاركة الشعبية .. وهنا كانت مؤسسات المجتمع المدني بمثابة الأطر التنظيمية الملائمة للمشاركة الشعبية سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وأصبحت المنظمات الأهلية بكل تنوعها مكوناً أساسياً من مكونات التنمية الشاملة والمستدامة.

ولما كان من أهم أهداف مؤسسات المجتمع المدني تفعيل المشاركة الشعبية وتمكين الأفراد والجماعات لكي يسهموا معا في تحسين وتعديل واقعهم ومعيشتهم فإن ذلك يعنى إبراز قدرة الأفراد على الفعل الممكن ، وهنا تتحقق أهم وظائف المجتمع المدني من خلال تحفيز الأفراد على النشاط الجمعي وبلورة وعيهم بدلالات أفعالهم وممارساتهم .فالفاعلون ضمن مؤسسات المجتمع المدني يجب أن يتأملوا أفعالهم، ويتخذوا القرارات وفق فهم المقاصد التي تستهدفها تلك القرارات وهو الأمر المطلوب من المجتمع المدني ودوره في إطار التوافق المجتمعي .وهذا الدور لا نريده حضوراً موسمياً أو احتفالياً بل نريده دوراً فعالاً يدرك الأفراد فيه أهمية ما يقومون به في إطار تعزيز المصلحة العامة اقتصادياً وسياسياً .

وتشكل مؤسسات المجتمع المدني الوسائط الاجتماعية **social agents** بين الفرد (المواطن) والدولة (ممثلة في السلطة) . ويحتضن المجتمع المدني بذلك مهمة تنظيم الفاعلين الاجتماعيين من خلال قنوات مؤسسية أهلية تعمل على تمكين الأفراد من المشاركة في المجال العام وتعمل على إيجاد آليات تضامنية . بينهم وتتميز مؤسسات المجتمع المدني بالمرونة والدينامية ، فهي تنشأ وتتطور على أساس العمل التطوعي والمبادرات الشعبية للأفراد ، المستندة إلى المصالح الخاصة والمشاركة والمصالح المجتمعية العامة ، لكنها تنمو وتتطور في سياق نمط من العلاقة مع المجتمع السياسي (الدولة) مع الحفاظ على استقلاليتها وهنا تتجلى قيمة الشراكة المجتمعية بين أطراف مستقلة مؤسسية لكنها تتكامل وظيفياً لتحقيق توافق مجتمعي يسهم في تنمية شاملة ومستدامة . ويرتبط وجود المجتمع المدني بمنظومة ثقافية وقيمية حدائية تشكل في مجموعها المحفزات والدوافع لسلوك الأفراد ونشاطاتهم في المجال العام،

وهي بذلك تنمي لديهم القدرة على الاستجابة الفاعلة للمتغيرات المحلية والدولية وتتجاوز حالة الجمود الذهني والمعرفي الراض والخائف من المستقبل ومتغيراته .

الجدير ذكره أن منظمات المجتمع المدني (المنظمات الأهلية) ليست كلها في مستوى واحد من المعرفة والخبرة تجاه قضايا الشأن العام والتوافق المجتمعي . فغالبيتها نشأت لتحقيق منافع مادية لأصحابها .. وقد شهدنا في السنوات الخمس الأخيرة (في مختلف الدول العربية) ظهور عدد كبير من المنظمات الأهلية لا يهتم بقضايا الشأن العام إلا من زاوية المنافع المادية .. وهنا نكون أمام معضلة كبيرة لا يمكن معها القول إن المجتمع المدني يشكل كتلة مجتمعية فاعلة بل يمكننا القول إن قلة من نشطاء المجتمع المدني (أفراداً ومنظمات) يمكن أن ينهضوا بوعي وفاعلية تجاه قضايا الوطن المصرية ومنها بناء الحكم الرشيد وتحقيق تنمية مستدامة ومكافحة الفساد والتخفيف من البطالة وإيجاد فرص عمل ومن ثم تحقيق التوافق المجتمعي ، وهو مشروع طويل الأمد.

إن مهمة المجتمع المدني تفعيل مشاركة أفراد المجتمع وهي عملية بالغة الأهمية . إذ كيف يمكن وضع وتنفيذ استراتيجية للشغل والتخفيف من البطالة بمعزل عن مشاركة العاملين وعامة المجتمع باعتبارهم جميعاً الفئات المستهدفة من تلك الاستراتيجية، أو بغياب المعرفة بحاجاتهم كما يعبرون عنها بأنفسهم . فالتنمية والتوافق السياسي والمجتمعي لا يمكن بلوغها في مجتمع لا يدرك أهميتها ولا يسعى إلى تحقيقها .

وبشكل عام .. لا ينبغي أن تكون الدعوة إلى الشراكة مع منظمات المجتمع المدني وتفعيل دورها في قضايا الشأن العام والتوافق المجتمعي ذريعة لتتصل الدولة من مسؤولياتها . فالتنمية البشرية ومكافحة الفقر والبطالة ومواجهة الفساد وتحقيق العدالة الاجتماعية لا تقتضى دولة منكشحة ضعيفة بل تستلزم وجود دولة فاعلة وقوية تستعمل قوتها لتمكين أفراد المجتمع ودعم قدراتهم.

ثالثاً - مفهوم التوافق المجتمعي:

إن مفتاح استقرار النظم السياسية العربية هو اعتماد تغيرات سياسية واقتصادية وهيكلية في بنية الدولة ونظامها قائمة على منظومة من التوافق المجتمعي تشكل انتصاراً للمجتمع بتنظيماته المدنية والسياسية والاجتماعية في آن واحد . وهذا كله يعتبر عملية مستدامة وليس حالة مؤقتة يستهدف الاتفاق على مجموعة قواعد بين الأطراف الثلاثة المشاركة في العملية الإنتاجية والسياسية بغرض منع عدم الاستقرار والاضطراب من خلال آليات تنفيذية تحول دون الاتجاه إلى الاحتجاجات العامة وفق قبول طلبات أطراف العملية الإنتاجية والسياسية.

والتوافق المجتمعي كعملية مستدامة يتضمن اعتماد آليات لتطوير السياسات الاقتصادية مع الشركاء كضمان لتحقيق التنمية المستدامة ، بهدف تقوية التماسك الاجتماعي، وتعزيز وحدته المجتمعية وبناء الحكم الرشيد ، وهنا يكون التوافق حاجة ومصالحة لجميع الأطراف .

ومن هنا تأتي الأهمية الكبيرة لعقد اجتماعي جديد يتم صياغته بمشاركة كل مكونات المجتمع وتنظيماته السياسية والمدنية لأنه سيعكس طموحهم إلى التطور نحو بناء ديمقراطية ونحو تحقيق العدالة الاجتماعية ودعم محدودي الدخل لتمكينهم من الفرص الاقتصادية والسياسية بالإضافة إلى إعادة الاعتبار للدولة واعتماد مبدأ النزاهة والشفافية والشراكة مع المؤسسات والمجتمع المدني .

وهنا يسهم المجتمع المدني في بلورة مواقف مجتمعية داعمة للحوار وللتوافق ، كما يسهم القطاع الخاص في دعم الحوار والتوافق حتى يكون للتوافق دعم مجتمعي واسع يشكل مظلة لكل التغييرات السياسية والاقتصادية.

****ركائز خمس لتحقيق التوافق المجتمعي:**

- الإقرار الرسمي بأهمية التوافق المجتمعي بين أطراف الإنتاج الثلاثة الذين هم شركاء أساسيون في التنمية .
- تيسير الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والتشريعات التي تمكن الشركاء وأطراف التوافق من الوعي بالعمليات التي يتحاورون من أجلها.
- بناء آليات للحوار داخل الوحدات الإنتاجية وبين النقابات واللجان العمالية ومؤسسات المجتمع المدني وفي مختلف دوائر صنع القرار السياسي.
- تكثيف الجهود التوعوية بأهمية التوافق المجتمعي لمصلحة الأطراف الثلاثة والتدريب على الحوار في الوحدات الإنتاجية والسياسية الصغيرة (النقابات العمالية، لجان الحوار، مؤسسات المجتمع المدني، الأحزاب السياسية) .. وهنا لا بد من اعتماد التربية المدنية كمدخل تربوي وتثقيفي عام .
- تعزيز قيم العمل الجماعي والمسئولية المجتمعية لتحقيق تنمية شاملة ومستدامة في إطار توافق مجتمعي وسياسي يحقق مطالب ومصالح الأطراف الثلاثة في العملية الإنتاجية.

أهمية الحوار والتوافق المجتمعي كمدخل لصياغة عقد تنموي-تشغيلي في ضوء المتغيرات العربية والاحتجاجات الشعبية الأخيرة:

الحوار الاجتماعي - السياسي أهم وسيلة لتحقيق الاستقرار والتوافق بين مختلف مكونات العمل السياسي والاقتصادي . ولما كانت الحكومات لا تستطيع أن تتفرد بالتخطيط والتنفيذ والتمويل لمشاريع التنمية المختلفة ، كان لا بد أن تعتمد منهج الشراكة مع فاعلين في الشأن الاقتصادي والاجتماعي محليا ومع المانحين والمستثمرين من الخارج ، وتعتمد الشراكة مع المجتمع المدني والأحزاب ومكونات الشباب والمرأة في المجال السياسي.

والأهمّ هنا ليس الأدوار والإجراءات العملية بل لا بد من التوافق أولاً على برامج وخطط التنمية الشاملة ومنها برامج التوافق المجتمعي .

إن مشاريع التنمية لا بد أن تكون محل حوار اجتماعي وتوافق بين الشركاء من أجل توزيع الأدوار بينهم على أساس من الوعي والإدراك بما يستطيع كل شريك أن يقوم به من مهام بفاعلية .. وهنا يمكن القول إن نجاح الحوار الاجتماعي من شأنه أن تترسخ معه قيم وعادات المشاركة المجتمعية وبروز ثقافة الانتماء إلى الوطن والدولة والالتحام معهما من خلال تحفيز المواطنين مادياً ومعنوياً لتحسين ظروف معيشتهم . وهذا من شأنه أن يؤدي إلى مزيد من تقدير المواطنين لدولتهم وتقديرهم لمؤسساتهم الإنتاجية التي يعملون فيها . وهنا لا بد من الإشارة إلى أنّ الدولة مطالبة بأن تلعب دوراً أساسياً في هذا الحوار الاجتماعي باعتبارها الناظم الرئيسي لمختلف الفاعليات والتكوينات الاجتماعية.

وهنا يكون الحوار الاجتماعي ضرورة لأنّ غيابه لا يؤدي فقط إلى تفاقم النزاعات والتوترات الاجتماعية وإنما أيضاً تكون له تداعيات سلبية على أداء الاقتصاد وأداء النظام السياسي وما ينجم عنه من ازدياد المصاعب التي تواجه المجتمع عامة . كما يؤدي إلى تدني إنتاجية المؤسسات الاقتصادية وتزايد مظاهر الفساد وتقييد الحريات العامة وتزايد الفوارق الاجتماعية ، هنا يكون لغياب الحوار الاجتماعي تكلفة اقتصادية واجتماعية مرتفعة .

وفي إطار المراجعات للفكر التنموي كانت أهم نقطة تم استيعابها اعتماد مفهوم التنمية الشاملة اقتصادياً واجتماعياً الذي تطور فيما بعد ليكون مفهوم التنمية المستدامة والذي أصبح معترفاً به من

الأمم المتحدة ومختلف المنظمات المالية والاقتصادية العالمية وأصبح مدرجا في مختلف مؤسسات البحث العلمي .

ومعنى ذلك أن مفهوم التنمية المستدامة يتبلور بصورة واسعة من خلال تركيزها على الأبعاد الاجتماعية مثل البعد الاقتصادي والبيئي واهتمامها بالحماية الاجتماعية للطبقة العاملة ولعامّة أفراد المجتمع . فالسياسات الاقتصادية التي لا تتضمن بعدا اجتماعيا إنما تشكل عدوانا على المجتمع .

وهنا أظهرت تقارير التنمية البشرية العالمية وتقارير التنمية الإنسانية العربية مؤشرات التعليم والصحة والنمو الاقتصادي وتحسين البيئة والمشاركة السياسية والنوع الاجتماعي وتعزيز شبكات الحماية الاجتماعية باعتبارها جميعا مؤشرات تحقق التنمية المستدامة ، انطلاقا من حقيقة مهمة أن التنمية التي لا تتضمن مشاركة المجتمع في برامجها وعملياتها لا يتحقق لها عنصر الاستدامة .

فالتنمية المستدامة ننظر إليها باعتبارها عملية توسيع الخيارات أمام المواطنين وتمكينهم من تحسين شروط حياتهم سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ، ولا يمكن القول بحضور التنمية ونجاحها ما لم تتحسن شروط حياة الإنسان وأساليب معيشته . فالتنمية ذات الإطار المستديم إنما تستهدف تغيير شروط الحياة الاجتماعية والاقتصادية وتغيير مواقع الأفراد وأدوارهم إنتاجيا وسياسيا واجتماعيا .. وهنا تكون التنمية حاصل جهود مشتركة للدولة وللقطاع الخاص وللمواطنين أنفسهم من خلال المجالس المحلية أو منظمات المجتمع المدني أو الأفراد دون إطار تنظيمي.

فتوسيع فرص العمل والشغل يتطلب مشاركة واسعة من القطاع الخاص ومن مؤسسات المجتمع المدني، مشاركة تنتج توسيع الخيارات من الفرص أمام الشباب والنساء (الفقراء/العاطلين) لتأسيس مشاريع صغيرة مدرة للدخل وبدعم قانوني من الحكومات .

الحوار الاجتماعي مدخل رئيسي لتحقيق التنمية المستدامة :

وفق أدبيات التنمية المعاصرة لا يمكن أن تتحقق التنمية إلا من خلال منهجية تستوعب حاجات المجتمع ومواطنيه بشكل عام من خلال الاستماع إلى أصواتهم وتعبيراتهم للأولويات التي يريدونها ، كل في مجتمعه المحلي ، وهذا يعني أن التخطيط للتنمية لا يجوز أن يقوم به فريق فني من الخبراء دون النزول الميداني إلى واقع المجتمع ، ودون إشراك المنظمات المحلية والمدنية والقطاع الخاص في أهم القضايا الاستراتيجية وأهم الإجراءات التنفيذية اللازمة . إذن الشراكة مع المجتمع المحلي ومنظمات الأعمال والنقابات ليست ترفا فكريا بل من أجل الحماية الاجتماعية والتنمية الشاملة والتنمية المحلية ، وهذا يعزز ما ذهبنا إليه في بداية الدراسة من أن الحوار والمشاركة المجتمعية منهجا وعملية ذات صفة مستدامة وليست مؤقتة .

وأفضل السياسات دعما للتوافق الاجتماعي تلك التي تعتمد مفهوم التنمية المستدامة الذي يتضمن تأكيد حق المواطنين جميعا في توسيع الخيارات والفرص والمشاركة والاستفادة من ثمار التنمية وفق برامج متعددة ، فالنمو الاقتصادي يشارك فيه كل أفراد المجتمع ، خاصة الطبقة العاملة ، وما تحصل عليه الدولة من ضرائب وعائدات الثروة الوطنية لا بد أن يعود جزء منه نحو المجتمع في شكل برامج تنموية وبرامج حمائية ، خاصة للفئات الأضعف والأكثر فقرا .

وهنا تبرز العلاقة العضوية بين التنمية والديمقراطية ، وهنا أيضا تتجلى قيم التوافق الاجتماعي وآلياتها في تجسير العلاقة بين قضايا التنمية وقضايا الديمقراطية ، بين السياسة والاقتصاد والمجتمع .

**** من هم شركاء التنمية وشركاء التوافق المجتمعي :**

وفقا لمفهوم التنمية المتجدد في مؤشرات ودلالاته ووفقا للمتغيرات السياسية محليا وعالميا وانفتاح الدولة على ظهور لاعبين جدد في الشأن السياسي والاقتصادي بل الاجتماعي والبيئي، كان لابد من الاعتراف بأدوار القطاع الخاص والمجتمع المدني والمجتمع المحلي وبدور الشركاء الممولين والمساندين لعملية التنمية وبرامجها المختلفة ، وهؤلاء جميعا هم الشركاء إلى جانب الدولة .

وعليه تقرر في قمة الألفية تحديدا اعتماد المجتمع المدني شريكا أساسيا في التنمية وفي مجالات التحول الديمقراطي والحوكمة ومكافحة الفساد ، وكان أن سبق ذلك التطوير الفكري والمنهجي لمفهوم التنمية المستدامة ، وتحديد شركاء التنمية من خلال تقارير التنمية البشرية العالمية التي بدأت طباعتها في الظهور منذ عام 90 . والحرص على الشركاء جاء نتيجة مراجعة الإخفاقات السابقة في التنمية ونتيجة كثرة الأعباء التي تقوم بها الحكومات والتحول من السياسات الممركزة وفق النموذج التخطيطي التقليدي إلى اقتصاد السوق الاجتماعي والخطط التأشيرية ، وهنا لابد من الإشارة إلى طبيعة الشركاء وهوياتهم محليا وخارجيا .

**** الشركاء على المستوى المحلي (الوطني) :**

الشركاء محليا هم القطاع الخاص والمجتمع المدني والمجالس المحلية (ومراكز الأبحاث والجامعات باعتبارها بيوت خبرة تدعم الشركاء الآخرين بالدراسات والأبحاث وبرامج التدريب، وهذا الأمر أصبح معتمدا في خطاب الحكومات وبرامجها الإنمائية) ، وأصبحنا نشهد ندوات ومؤتمرات متعددة ومتنوعة تظهر الشراكة في حوارات علنية حول طبيعة السياسات الاقتصادية وأساليب الحكم ودور المجتمع تجاه تعزيز النزاهة الوطنية ومكافحة الفساد ، بالإضافة إلى رؤية المجتمع لتطوير وتجديد وظائف ومهام الدولة والحكومة وفقا للمتغيرات بالتحول نحو اقتصاد السوق الاجتماعي وما يقتضيه ذلك من إجراءات وترتيبات منهجية ولوجيستية وتوزيع الأدوار بين الشركاء ، ووفق مراجعات الخطط والبرامج الإنمائية تبين أنه لابد من حضور المجتمع المحلي والمجتمع المدني كشريك فاعل ، خاصة أن صغر المؤسسات الأهلية والمدنية يمكنها من الوجود في مختلف التجمعات السكانية .

الدولة

القطاع الخاص

المجتمع المدني

**** الشركاء على المستويين الدولي والإقليمي:**

الشركاء إقليميا ودوليا هم المانحون والممولون لبرامج التنمية وهم إما حكومات أو مؤسسات دولية (الصندوق والبنك الدوليان) أو مؤسسات وصناديق إقليمية . ولأن الدول الفقيرة لا تقوى مواردها على تمويل كل برامج التنمية ومشاريعها فكان لزاما عليها الاعتماد على الداعمين الإقليميين والدوليين ووفق مصالح سياسية واقتصادية مشتركة .

الجدير ذكره أنه منذ بداية حقبة التسعينيات من القرن العشرين تزايد الاهتمام بمفهوم الشراكة وأصبح من أهم مفردات الخطاب التنموي دوليا/محليا . فقد تم تأكيده في جميع وثائق ومقررات المؤتمرات الدولية (السكان 94 ، البيئة 92 ، المرأة 93 ، حقوق الإنسان 93 والتنمية الاجتماعية 95) ، بالإضافة إلى المؤتمرات الإقليمية المتعددة . ففي الوثيقة التي أقرها المؤتمر الدولي للسكان مثلاً (القاهرة 94) هناك عدد من المبادئ الأساسية كبرنامج عمل دولي، حيث نص المبدأ السابع على أن التعاون بين جميع الدول في العالم شرط لابد منه لتحقيق التنمية المستدامة. وتضمن الفصل الرابع عشر من الوثيقة

تأكيد المسؤلية المتبادلة بين شركاء التنمية وزيادة الالتزام بالمساعدة المالية الدولية في مجال السكان والتنمية ، وأن يكون التعاون الدولي متفقا مع الأولويات الوطنية .

وتعتبر البلدان العربية عامة ، وغير النفطية خاصة ، أكثر البلدان احتياجاً للخبرات العلمية والفنية والكوادر من أجل مشاريع التنمية وبرامجها وأكثر احتياجاً إلى الموارد المالية . ووفقاً لذلك تم إقرار مفهوم الشراكة وما تضمنه من محاولة الدولة تجديد نموذجها الانمائي بحيث يستند في مركزاته الأساسية على الاستثمار في القدرات البشرية وبنائها وإتاحة الفرص والخيارات للمشاركة الواسعة .

وللعلم .. فإن أهم ما يميز الإدارة الحديثة هو إشراك المستفيدين من نشاطها . وهنا يتداخل ويتربط مفهوم الشراكة مع مفهوم المشاركة من حيث ارتكازهما على محوريات الدور الإيجابي لأفراد المجتمع (للقاعدة الشعبية العريضة) في وضع خطط التنمية ومتابعتها وتنفيذها . فالشراكة المجتمعية تكون على مستويين : العام- الكلي/الخاص -أو المحلي والقطاعي .

وأهم مميزات الشراكة المجتمعية أنها تقلل من أخطاء " المركزية " حيث لا يمكن التخطيط لعملية تنمية المجتمع دون معرفة احتياجات المستهدفين كما يعبرون هم عن تلك الاحتياجات، وتقلل كذلك من مركزيتها السياسية أو ميلها نحو احتكار صناعة القرارات السياسية . فالتنمية المستدامة ذات طبيعة مركبة متعددة المجالات والجوانب ، ولضمان نجاحها لابد من إشراك المستفيدين منها (رجالاً / نساء) ، وتحقيق ذلك يتطلب إيجاد متغيرات ايجابية في نظام الحكم والإدارة وتوسيع فضاء الحريات العامة لتمكين المواطنين من الشراكة والمشاركة في أن واحد .

صفوة القول: إن الشراكة تعتبر حزمة متكاملة تتضمن عدداً من الآليات والأساليب والإجراءات والأطر المؤسسية من خلالها تتبلور الشراكة في واقع المجتمع . وللوعي بهذه العملية لابد من نشر وتعميم مفهومها ودلالاتها، أي العمل على إكساب الأفراد والجماعات (رجالاً / نساء) وعياً تنموياً جديداً يتضمن طرقاً وأساليب جديدة تفعل قدراتهم الجمعية والفردية من أجل تنمية مجتمعاتهم وتحسين معيشتهم ، و تبرز شخصيتهم وتخرجهم من ثقافة الخنوع والسلبية والتواكل إلى ثقافة العمل والانتاج والإصرار على تحقيق الذات .

**** الدلالات العامة لاعتماد الشراكة في تحقيق التوافق المجتمعي :**

- إيجاد وعي بالمشكلات التي تواجه الدولة والمجتمع ، خاصة مشكلات التنمية ، وعدم الاستقرار السياسي ، ومحاولة تجاوز السلبية والتواكل ومن ثم تعبئة جهود الأفراد والمنظمات وتفعيل نشاطاتهم في مكافحة الفساد من خلال أساليب متعددة . وهذه الشراكة تتضمن في دلالاتها عدم قدرة الدولة على الانفراد بالتنمية وبناء الديمقراطية دون أن يكون للمجتمع دور فاعل وأن يمارس حقه الطبيعي في مساءلة المؤسسات العمومية وهيئات الدولة المختلفة ، وعلى هذه الأخيرة اعتماد الشفافية والمكاشفة تجاه المجتمع .
- الشراكة تعبير واع عن حق المجتمع في حماية مجاله العام من الانتهاك والتعدي وتعبير واع عن تأثير الفساد في معيشة أفراد المجتمع وفي انتهاك حقوقهم .
- الشراكة تنمي الشخصية الإيجابية وهي اللازمة للبناء الديمقراطي والتنمية باعتبارها شخصية فعالة مشاركة مسؤولة من خلالها يتعلم المواطنون كيف يفكرون في مشاكلهم ويحلونها .
- الشراكة تنمي في الأفراد عادات وقيم (العمل الجماعي التضامني) فتتأصل في وعيهم وفي ممارساتهم وتصبح جزءاً من ثقافتهم وقيمهم .
- الشراكة تجعل الأفراد أكثر إدراكاً لحجم المشاكل والتحديات في الدولة والمجتمع على المستويين العام والخاص، وأن المشاركة المحلية والأهلية تدعم جهود الدولة وتبلور فاعلية المجتمع .
- باعتبار التوافق المجتمعي والسياسي الآلية الرئيسية لتحقيق التنمية المستدامة والبناء الديمقراطي، فإنها جميعاً لا تكون قابلة للاستمرار والاستدامة إلا عندما يكون الناس مسئولين عن توفير

شروطها ومشاركين في وضع الأهداف والخطط وفي تنفيذها، أى بعبارة أخرى يجب أن يكون لأفراد المجتمع المحلي صوت مسموع في تنمية واقعهم وتطوير البيئة التي يعيشون فيها .

- الشراكة مع منظمات المجتمع المدني تساعد على ترشيد السياسات والقرارات الحكومية.

**** لماذا الشراكة المجتمعية والسياسية ؟**

خلال السنوات الثلاثين الماضية تبين أن غياب الشراكة المجتمعية في السياسات الاقتصادية وبرامجها الإصلاحية نجم عنه خلل كبير في منهج رسم السياسات الاقتصادية التي جاءت منحازة للأقلية ، وغياب المجتمع ظهرت تدريجيا الاحتجاجات والمظاهرات بشكل مطلي ونقابي وفئوي ، لكنه سرعان ما تزايدت أعداد المتظاهرين وارتفع سقف مطالبهم من الاقتصاد والمجتمع إلى السياسة والكرامة والحقوق..

كل هذا يشكل السياق الذاتي والموضوعي لظاهرة الاحتجاجات الشعبية ، الأمر الذي يتطلب وفق منطق الحاجة والضرورة حزمة من الإجراءات والمعالجات العلمية لإعادة الاستقرار والسلم الاجتماعي من خلال منظومة القواعد المؤسسة للتوافق الاجتماعي بين أطراف العملية الإنتاجية والسياسية الثلاثة في الدولة والمجتمع . وهنا تتجلي قيم التوافق الاجتماعي وآلياتها في تجسير العلاقة بين قضايا التنمية وقضايا الديمقراطية ، بين السياسة والاقتصاد والمجتمع .. فالاقتصاد السوق لا يقتضى دولة انكماشية وضعيفة بل يستلزم دولة فاعلة (مؤسسية وقانونية) حتى تمكن المواطنين من تحسين حياتهم وليس مزيدا من إضعافهم . فالمجتمع يحتاج الى دولة تسنده وتنظم نشاطاته .

**** دور المجتمع المدني في التوافق المجتمعي :**

منذ بداية حقبة التسعينيات بدأت المنظمات الدولية (الأمم المتحدة ، الصندوق والبنك الدوليان) تؤكد أهمية ادوار المجتمع المدني في المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية في إطار تبنيها رؤية جديدة للتنمية، ومن هنا بدأت المؤتمرات الدولية والاقليمية تعتمد في مخرجاتها وتوصياتها ضرورة الشراكة مع المجتمع المدني . ولأن الأطراف الأخرى (الدولة- القطاع الخاص) حاضرة في تلك الاجتماعات بأشكال متعددة فكان الطرف الجديد الذي برز بصورة فاعلة هو منظمات المجتمع المدني ، حيث أظهرت مؤسساته فاعلية وارتفع صوتها في المحافل الاقليمية والدولية والمحلية.

وهنا تم الإقرار بالشراكة معها في وضع الخطط والاستراتيجيات العامة ومنها استراتيجية التنمية وتحقيق التوافق المجتمعي والحوار من اجل إيجاد أسس ومرتكزات تهيئ مناخاً جاذباً للاستثمار ومناخاً مساعداً للمشاركة السياسية .. وفي هذه الأثناء تزايد نشاط مؤسسات المجتمع المدني في المجالين الثقافي والحقوقى وفي مجالات التدريب وبناء القدرات وتأهيل الشباب والنساء خصوصا .. وكان اهتمامها مركزا نحو إيجاد ثقافة سياسية ومدنية تعزز الوطنية والاستقرار والسلم الأهلي .

الجدير ذكره أن مؤسسات المجتمع المدني كان لها صوت مسموع ودور فاعل في الدول التي تعرضت لفوضى أمنية من دول (الربيع العربي) وما قبل ذلك في دول تعرضت لهزات واضطرابات ، وربما تكون مؤسسات المجتمع المدني العربية أقل فعالية من نظيراتها في دول أمريكا اللاتينية وآسيا بل حتى في إفريقيا ، حيث يؤر النزاع مستمرة منذ سنوات طويلة . لكن المجتمع المدني العربي استطاع سريعا بفعل تراكم عدد منظماته ومؤسساته وبتنوع نشاطها وأدوارها ، أن يكون حاضرا ومسموعا .

ولهذا.. فهو حاضر في مختلف المجالس الوطنية والقومية ، وهو مشارك في القمم الرئاسية والمؤتمرات العربية .. وحاضر في لجان حقوق الإنسان .. واللجان الاقتصادية .. ولجان إعداد الخطط التنموية ، واللجان الخاصة بالنساء والشباب ، وأصبح له صوت مسموع تجاه قضايا المهمشين والفئات الأقل حظاً . لكن المشكلة أننا في البلدان العربية لانزال في بداية المسار التشاركي بعد سنوات طويلة من انفراد الدولة بكل قضايا ومجالات الشأن العام ، وعليه تكون الحاجة الراهنة للشراكة والتوافق

مدخلا لتعزيز الإقرار والحكومات بأهمية التوافق المجتمعي كمدخل للاستقرار والتنمية ، وأنه لم يعد مقبولا إقصاء المجتمع المدني والقطاع الخاص ولا مقبولا إقصاء النقابات العمالية والاتحادات التعاونية والزراعية . لكن الخطوات الإجرائية والعملائية لتنفيذ الشراكة لاتزال بطيئة وانتقائية ولاتزال موسمية ودونها عقبات إدارية وروتينية ثقيل وتشوه من عملية الشراكة ودلالاتها.

إن مهمة المجتمع المدني تفعيل مشاركة أفراد المجتمع وهي عملية بالغة الأهمية ، إذ كيف يمكن وضع وتنفيذ استراتيجية إنمائية أو تحقيق استقرار سياسي بمعزل عن مشاركة الفئات المستهدفة من تلك الاستراتيجية أو غياب معرفة حاجاتهم كما يعبرون عنها بأنفسهم . ولهذا نقول إن تفعيل مشاركة المجتمع المدني يعنى اكتشاف كيف يفكر المجتمع في حاجاته وقضاياه، وكيف يفكر ويبتكر أساليب في تلبيةها والوصول إليها.

ويرتبط بما سبق ضرورة العمل من أجل تحقيق التنمية البشرية ، بمفهومها المتكامل ، انطلاقاً من كونها لا تركز على تنمية واقع الأفراد فحسب بل تركز على تنمية الأفراد أنفسهم وتغييرهم من خلال الاستثمار في رأس المال الاجتماعى وفي رأس المال البشرى.. ونقصد بالأول (رأس المال الاجتماعى) تشجيع الناس على الإسهام الاقتصادى والاجتماعى من خلال استثمار علاقات التعاون والتضامن والمساندة ، أى تطوير فاعلية الأداء الفردى والجمعى وفق المحفزات القيمة الايجابية التى تشكل فى مجموعها فلسفة المجتمع المدني الحديث ، فالعمل الخاص المؤسس من أجل الخير العام مفهوم جديد فى التنمية يجب الاستفادة منه وتطويره .

ومعنى ذلك أنه لا بد من استكشاف فرص العمل التعاونى/التضامنى وتفعيل إيجابياتها اقتصاديا واجتماعيا . ولا يعنى ذلك أن يتخلى المواطنون عن حقوقهم بل واجبهم أيضا فى مساءلة الحكومة عندما يكون سلوكها ضارا بمصالحهم . أما رأس المال البشرى فنقصد به الاستثمار فى بناء القدرات وتمكين الأفراد عبر برامج تدريب وتأهيل متعددة وذات أهداف واضحة.

المجتمع المدني أهم الشركاء فى التوافق المجتمعي:

إن ظهور منظمات أهلية تنشط فى الشأن الاجتماعى والاقتصادى والسياسى العام يعبر عن حركية اجتماعية تعكس واقع المجتمع وتحولاته السياسية والاجتماعية فى إطار موجة عالمية من التغيرات المرتبطة بحركة العولمة ، وهو أحد أهم ملامح مرحلة انتقالية تؤسس لبناء الدولة المدنية والمجتمع المدني . ولهذا ، فلا بد من إخراج منظمات المجتمع المدني من أدوارها التقليدية إلى ادوار فاعلة وفق منظور تنموي ، وهنا يمكن القول إن دور المجتمع المدني فى التوافق المجتمعي ودعم بناء الحكم الرشيد يشكل نقلة نوعية فى النشاط الأهلى .

والمجتمع المدني له حضور مباشر فى إيجاد التوافق المجتمعي بشكل مباشر وغير مباشر من خلال أدواره الفاعلة فى أوساط المجتمع . فالتخفيف من الفقر وإيجاد فرص شغل للشباب وللنساء ، وتوسيع فرص التدريب والتأهيل ، إنما يصب فى مجال الاستقرار المجتمعي كما هو فى مجال التنمية . وعليه ، يستطيع المجتمع المدني أن يكون فاعلا فى تحقيق توافقات مجتمعية وسياسية بدءا من التوافق على رؤى تشكل تجديدا وتغييرا فى أداء الدولة تجاه المجتمع يتضمن الإقرار الرسمى بتوسيع فرص المشاركة السياسية وفرص الشغل من خلال حشد الجهود الداخلية والدعم الخارجى ضمن مشروع استراتيجى يعزز الاستقرار والتنمية وتفعيل مؤسسات الدولة وتمكين المجتمع من تحقيق المشاركة على المستويات المحلية والمستوى الوطنى العام .

** مبررات الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني :

- مؤسسات المجتمع المدني تعتبر مدارس أولية لممارسة الديمقراطية وتعلم مفاهيمها ونشر الوعي الاجتماعي والحقوقى بين افراد المجتمع.
- تعمل مؤسسات المجتمع المدني على عقلنة وترشيد السياسات الحكومية من خلال ممارسة التأثير الإيجابي وضغوطات في السياسات والقرارات التي تتخذها الدولة من خلال وسائل سلمية منظمة ، ويعنى ذلك تأسيس وتنمية روابط مدنية قادرة على القيام بوظائف الضبط ومراقبة السلطة سعياً إلى تنظيم وتصحيح العلاقات بين الدولة والمجتمع.
- تعمل على هندسة العلاقات الاجتماعية من خلال تجاوزها المؤسسات التقليدية وإعادة بنائها كمؤسسات مدنية تنتظم فيها العلاقات على أساس طوعى ووفق مبدأ المواطنة.
- مؤسسات المجتمع المدني غاية في حد ذاتها فتكوينها يعد من الحقوق المدنية والاجتماعية لكل مواطن، ووجودها يشكل دعماً لبناء نظام مفتوح .
- مؤسسات المجتمع المدني تشكل قنوات مدنية وسيطة تعمل على تفعيل المشاركة السياسية والشعبية في الشأن العام وتدريب وتعليم الأفراد أصول وقواعد تلك المشاركة ، وهنا يتجلى دورها في التوافق المجتمعي ودعم برامج التنمية المستدامة .
- تمكين أفراد المجتمع من المشاركة في الشأن العام ، من خلال الدور البناء للمجتمع المدني ، باعتباره من أهم الأدوار فاعلية في عملية الاصلاح الشامل: سياسياً(زيادة المشاركة الشعبية) ، اقتصادياً واجتماعياً (اعتماد منهج الشراكة في التنمية بين الدولة والمجتمع المدني والقطاع الخاص وتوسيع الفضاء الجموعى اللازم للنشاط الأهلى) ، ثقافياً : اعتماد مبدأ التنوع الفكرى والثقافى وإبراز فاعلية المعرفة والثقافة فى الدولة والمجتمع والاستيعاب الإيجابي للثقافة والمعرفة العالمية فى إطار التفاعل الحضارى البناء .
- يتعلم المواطنون كيف يفكرون فى مشاكلهم.وهنا تنمو شخصية الفرد بصورة ايجابية فعالة . أى تنمو فى الأفراد عادات وقيم المشاركة فتتأصل فى وعيهم ممارساتهم وتصبح جزءاً من ثقافتهم وقيمهم .
- دعم جهود الدولة في مجال التنمية البشرية ومحاربة الفقر والبطالة وتحقيق الاستقرار والعدالة الاجتماعية .
- إن التنمية لا تكون قابلة للاستدامة إلا عندما يكون الناس مسئولين عن توفير شروطها ومشاركين فى وضع الخطط وفى تنفيذها .اي بعبارة أخرى يجب أن يكون لأفراد المجتمع صوت مسموع فى تشكيل الظروف التى يعيشون فى ظلها .
- يتعلم الناس العمل الجمعى وفق أطر مؤسسية حديثة وهي بذلك تشكل استجابة مجتمعية واعية تسهم فى دعم وتحقيق الاستقرار السياسى والاجتماعى .
- توجد اليوم مؤشرات جيدة على جهود بعض منظمات المجتمع المدني في الوقوف على قضايا مجتمعية مهمة وضرورية كالفقر والتخفيف من البطالة وإيجاد فرص عمل ، ومكافحة الأمية ومكافحة الفساد ، وقضايا الحقوق والحريات ، وبعض هذه الجهود بدأ يؤتى ثماره مما أكسب بعض منظمات المجتمع المدني صدى واسعاً في المجتمع.

• مؤسسات المجتمع المدني تعتبر آليات تحقق تطلع الأفراد إلى التنمية المستدامة ، ومن هنا تعول عليها المنظمات الدولية والجهات المانحة كثيراً في تنفيذ الكثير من المشروعات والبرامج الإنمائية ، وتجد فيها آلية فاعلة في مكافحة الفساد ، وتعزيز حقوق الإنسان.

**** الأهمية التنموية للتوافق المجتمعي:**

التوافق الاجتماعي لا ننظر إليه كعملية مؤقتة/ أنية بل هو أمر مطلوب بصفة مستدامة ، لأنه جزء من أهداف التنمية ذاتها وليس مجرد وسيلة نؤسس عليها مناخاً ملائماً يعمل على إيجاد الثقة لدى المستثمرين . هنا تتبادل الأدوار بين التأثير والتأثر ، فالتوافق أسلوباً ومنهجاً يسهل تحقيق التنمية في إطار اجتماعي سياسي ويقلل من فرص الاضطراب والاحتجاج ، لكنه أيضاً هدف للتنمية التي تحرص على دعم الاندماج الاجتماعي والوحدة الوطنية في إطار مزيداً من النمو والفرص .

وفي هذا السياق .. تبرز الأهمية المجتمعية للتنمية بتعدد الشركاء ويتبلور معنى التوافق المجتمعي كمدخل أساسي للتنمية وتوسيع فرص التشغيل ، وهو الهدف الرئيسي للتنمية كعملية نهضوية ، وللتوافق كعملية مجتمعية شاملة.

**** أدوار شركاء التنمية:**

تتبلور أهمية شركاء التنمية في دعم الحشد التمويلي اللازم لمشاريع تستهدف توسيع فرص العمل والتخفيف من البطالة والفقر ، وهذا في ذاته مؤشر لأهمية الشراكة مع المانحين ومع القطاع الخاص ، ويتجلى هذا في أكثر من بلد عربي : في اليمن ومصر وتونس والسودان والمغرب والأردن والصومال ، فجميع هذه الدول كان ولا يزال يعتمد في جزء كبير من تمويل مشاريعه على المانحين الأجانب وهم شركاء معتمدون يشكل حضورهم ودعمهم سندا قويا لهذه البلدان ، خاصة في هذه المرحلة الراهنة من أجل عبور مرحلة التغيير وتحقيق قدر من الاستقرار.

وللعلم .. فإن جميع الدول التي اعتمدت استراتيجيات للتخفيف من الفقر كان لشركاء التنمية نصيب كبير من تمويل تلك الاستراتيجيات . والتمويل لا ينحصر فقط في الجانب المالي بل أيضاً في تقديم الخبرات الفنية والأجهزة والمعدات اللازمة لبرامج التنمية وفي تقديم منح للتدريب من أجل كوادراً فاعلة ومؤهلة وذات خبرة عالمية .

وهذا الأمر كله لا يتجه إلى الحكومات فحسب بل ينصب جزء منه على المجتمع المدني بكل مؤسساته ومنظماته الفاعلة ، وجزء آخر من الدعم الاقليمي والدولي يتجه صوب القطاع الخاص للارتقاء بنشاطه وأدواره الاقتصادية والاجتماعية معاً.

ومن جهة أخرى ، شكل ظهور المجتمع المدني بتنظيماته الجمعوية المتعددة مشهداً له صوت مسموع في دوائر صنع القرار ، فكانت الجمعيات والمنظمات الإنمائية والخيرية والحقوقية والنسوية ، ناهيك عن النقابات والاتحادات العمالية والتعاونية ، كلها تم إقرار الشراكة معها في إيجاد سند شعبي يحقق توافقاً مجتمعياً ويسهم ببرامج إنمائية متعددة سواء في مجالات التعليم والتدريب أو الصحة العامة أو إدارة مشاريع التنمية المحلية ومنها برامج تدريب وتأهيل الفقراء والعاطلين ليتم إدماجهم في سوق العمل والأهم هنا بناء مشاريع صغيرة مدرة للدخل في أوساط التجمعات الفقيرة ، خاصة في الريف.

على سبيل المثال ... لما كان الفقراء في الريف والحضر يعتمدون في المقام الأول على طاقاتهم الذاتية وقدراتهم الإبداعية وموجوداتهم الشخصية ، فالواجب على الدولة والمنظمات الأهلية تمكين الفقراء من كسب المعركة ضد الفقر ، أي دعم الفقراء في ابتداء مبادرات تتجدد فيها الاختيارات والبدائل التي يعمل من خلالها الفقراء ككتلة اجتماعية (كقوة فاعلة في عملية التغيير الاجتماعي لواقعهم وتحسين معيشتهم) .. وهنا يكون التركيز على الدور المشترك (الدولة / المنظمات الأهلية / الفقراء) من خلال : إنشاء وتأسيس (جمعيات/منظمات : تعاونية / انتاجية / زراعية / اسكانية / تمويلية / حرفية / رعائية

خدمية / تسويقية) وعندما يدرك الطرفان (الدولة / المجتمع المدني) أهمية العمل المشترك بشأن التنمية الشاملة سيكون للتوافق المجتمعي حضور ملموس ويزيد التوافق بحضور أطراف مجتمعية أخرى مثل القطاع الخاص والمؤسسات التجارية ومؤسسات المجتمع المحلي.

العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص كمظهر رئيس لتحقيق التوافق المجتمعي:

لاشك أن العدالة الاجتماعية بما تعنيه من توزيع عادل للثروة وتوسيع فرص الخيارات للعمل والشغل والوصول إلى خدمات التعليم والصحة بالإضافة إلى فرص المشاركة السياسية إنما تعتبر ركيزة أساسية من ركائز التوافق المجتمعي والسياسي وبدونها تبرز اضطرابات واحتجاجات متعددة ، ومن هنا يقاس حجم ومدى شرعية النظم السياسية والحكومات ، حيث الشرعية الشعبية ورضا المحكومين بالحاكم ينعكس في مدى تحقق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص مما يجعل من النظام وحكومته محل تقدير واحترام في عموم المجتمع .

وللعدالة الاجتماعية مؤشرات كمية ونوعية يتم قياسها ، أهمها : مدى اتساع الخيارات أمام الأفراد ، ومدى وصولهم للخدمات الأساسية (التعليم / الصحة) ، حجم المستفيدين من مظلة التأمينات الاجتماعية ، دعم الفقراء والعاطلين عن العمل . حجم تمثيل الشباب والنساء في دوائر صنع القرار ، حجم الاستفادة لسكان الريف من الخدمات التعليمية والصحية وفرص العمل الحديث ، عدد الأطفال الملتحقين بالمدارس .. كل هذه مؤشرات يتم تتبعها في تقارير الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والمحلية والإقليمية لقياس مسارات التنمية الاجتماعية التي تعكس الأهمية الشرعية للنظم الحاكمة ورضا المحكومين عنها.

دور العولمة في دعم المجتمع المدني وتفعل رأس المال الاجتماعي:

كان للعولمة التي ظهرت كعنوان لمجمل المتغيرات الدولية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية (خصوصا تكنولوجيا الاتصالات) بداية التسعينيات من القرن الماضي دور وإسهام كبير ومباشر في بلورة وعي كوني بقضايا الإنسانية ذات الأولوية، أهمها قضايا الفقر والبطالة وحقوق الإنسان والاحتباس الحراري والمهمشين وحقوق النساء ، كما كانت لها أدوار وفاعلية في قضايا الحروب وبؤر النزاع ، الأمر الذي افرز تأثيرات متعددة على غالبية أفراد المجتمع الإنساني .

وهنا ظهر الاهتمام الدولي رسميا /أهليا بمؤسسات المجتمع المدني بكل أنواعها من أجل أن تسهم في مجالات التنمية المختلفة وفي مكافحة الفقر (مكافحة الآثار السلبية لبرامج الإصلاح الاقتصادي) . رافق ذلك خطاب دولي يؤكد أهمية بناء مؤسسات المجتمع المدني الحديث لتكون شريكة للدولة في تحقيق التنمية ، ويدعو إلى اتساع فضاء الحريات العامة .

لقد أصبح العمل الأهلي المحلي مرتبطاً بكثير من المحددات الدولية وفقاً لمبدأ (فكر عالميا ونفذ محليا) الذي يعبر عن حجم الترابط والتداخل بين المحلي والعالمي ، وهو ما يعبر عن دور العولمة في إيجاد القرية الكونية التي أصبحت تعبيراً ورمزاً لكثافة التداخل والترابط بين السياقين الوطني والدولي .

ومعنى ذلك أنه مع العولمة دخلت البشرية مرحلة جديدة ، أهم علاماتها اقتصاد عالمي بلا حدود ، تزايد التوسع في دور الشركات الدولية المتعددة الجنسيات ، تقلص المسافات الجغرافية (انكماش مفهومي الزمان والمكان) ويتم فيها ربط المحلي والعالمي بروابط اقتصادية وثقافية وسياسية وإنسانية . ووفقاً لذلك تزايدت الدعوة إلى مجتمع مدني عالمي يهدف إلى محاربة توسيع الحريات العامة وتفعل نشاطات الأفراد ، الأمر الذي نتج عنه اتجاه عالمي يؤكد أهمية الشراكة مع منظمات المجتمع المدني في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة .

إن واقع العمل الأهلي في الوطن العربي يكشف عن بعض ملامح الالتقاء والاهتمام المشترك بين القطاع الخاص والمنظمات الأهلية .. ويكمن ذلك في بعض الممارسات التي تستهدف النفع العام في المجتمع . ومع أن القطاع الخاص يهدف أساساً إلى الربح فإن المنظمات الأهلية تحاول أن تكون طرفاً

فاعلا (تتوسط الدولة والقطاع الخاص) خاصة في ظل المتغيرات السياسية والاقتصادية التي نجمت عن التحول من التخطيط المركزي إلى اقتصاد السوق وانسحاب الدولة من المجال الاجتماعي .. وهنا نكون أمام انتشار سريع لقيم السوق الجامحة التي تؤدي إلى تحويل كل نفع اجتماعي إلى سلعة مع ضعف أو غياب دور الدولة ، الأمر الذي ترتب عليه أن كثيرا من أفراد المجتمع أصبحوا يشعرون بأنهم فقدوا السيطرة على حياتهم اليومية .

وهنا اتجه المجتمع في استثمار مخزونه من " رأس المال الاجتماعي " أى تفعيل منظومة القيم والثقافة التي تتمحور حول تعظيم عمليات التضامن والتعاون والمساندة وتعزيز المشاركة الشعبية وإيجاد المبادرات الخاصة من خلال أطر مؤسسية مدنية أهلية تحاول أن تبرز فاعليتها كطرف ثالث يتميز عن بيروقراطية الحكومة وأنانية اقتصاد السوق . وتأخذ العلاقة بين القطاع الخاص والمنظمات الأهلية أشكالا متعددة من أجل تحقيق التوافق المجتمعي.

**** خلاصة - توجهات أساسية:**

- دعوة منظمة العمل العربية لبذل مزيد من الاهتمام حول دراسة واقع التوافق المجتمعي من خلال أنشطة مباشرة وميدانية في كل الأقطار العربية ووفقا لظروف كل قطر.
- تركيز منظمة العمل العربية في دعوتها على اعتماد الشراكة خيارا أساسيا للحكومات العربية مع المجتمع المدني والقطاع الخاص والمؤسسات وفق مخرجات المؤتمرات العالمية والاقليمية التي أوصت بذلك.
- دعوة الحكومات العربية إلى اعتماد التوافق المجتمعي هدفا رئيسيا في أعمالها وفي برامجها الإنمائية واعتبار التوافق المجتمعي عملية مستديمة وليس عملا مؤقتا.
- تأكيد أن الاستقرار السياسي والأمني يتطلبان حضورا فاعلا للدولة ويتطلبان توافقا مجتمعيا واصطفافا عاما ، لأنه دون التوافق لا مجال للحديث عن الاستقرار ، والواقع الراهن في كثير من الأقطار العربية يؤكد ما نذهب إليه.
- من أجل نجاح استراتيجيات التخفيف من الفقر لابد من توسيع فرص العمل ، وهنا تكون للمجتمع المدني ادوار فاعلة وبدعم حكومي وبحضور أطراف أخرى من شأنها تمويل المبادرات الفردية والشبابية.
- دعوة المنظمة العربية إلى اهتمام أكبر بدور المجتمع المدني ، بالتركيز على النقابات والجمعيات، ورصد كل برامجها ونشاطها في مختلف المجالات ، وأهمها التنمية والتخفيف من الفقر والبطالة .
- توافق المجتمع يتطلب تكوين فريق موسع من الخبراء العرب يقومون بتدريب مؤسسات المجتمع المدني وشركاء التنمية على أهمية التوافق والربط بين شركاء محليين وشركاء الخارج في تحقيق التنمية والاستقرار.
- دعوة منظمة العمل العربية إلى اعتماد (عقد اجتماعي جديد) في مجال التنمية ، يتضمن تحديداً لأدوار الشركاء ومجالات الشراكة وتأكيد الترابط بين المسارات الاقتصادية والاجتماعية في أن واحد.

** المراجع :

- فؤاد الصلاحي / الدولة والمجتمع المدني/مركز المعلومات / 2001 / ص30-25.
- تقرير التنمية البشرية/ المكتب الانمائي للامم المتحدة 97/ وكذلك: تقرير التنمية الانسانية العربي/ لعام 2003.
- فؤاد الصلاحي : بناء قواعد للتوافق الاجتماعي/ دراسة تحليلية قدمت إلى منظمة المرأة العربية/2011.
- اماراتيا سن / التنمية حرية (مؤسسات حرة وانسان متحرر من الفقر والجهل والمرض) ترجمة شوقي جلال /عالم المعرفة - الكويت/مايو 2004.
- فؤاد الصلاحي / المجتمع المدني شريك اساسي للتنمية/ دراسة تحليلية قدمت إلى وزارة التخطيط والتنمية/ صنعاء2003.
- فخ العولمة (الاعتداء على الديمقراطية) هانس مارتين ،هارالد شومان/ترجمة عدنان عباس علي/عالم المعرفة اغسطس 2003 ، جيران في عالم واحد (تأليف جماعي) سبتمبر 1995 .
- البنك الدولي / العمل ، النمو وادارة الحكم فى الشرق الاوسط وشمال افريقيا (اطلاق القدرة على الازدهار) تقرير عن التنمية فى الشرق الاوسط وشمال افريقيا 2003.



المحور السابع : الأنماط الجديدة للعمل في المنطقة العربية

مقدمة :

شهد عالم التشغيل والعمل تحولات سريعة على أثر الثورات التكنولوجية الثلاث: ثورة المحرك البخاري خلال القرن الثامن عشر ، وثورة المحرك الكهربائي ووسائل النقل السريعة في آخر القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين ، وأخيراً ثورة تكنولوجيات المعلومات والاتصال، وتطور علوم الأحياء في العقود الأخيرة من القرن الماضي وحتى الآن.

لقد كان لكل من هذه الثورات الثلاث أثرها العميق على وسائل الإنتاج المستخدمة وبالتالي على علاقات العمل ، وعلى متطلبات أسواق العمل من مهارات وتخصصات ، مختلفة كما تطورت إثرها ظروف إدارة الموارد البشرية بالشركات والمؤسسات العامة منها والخاصة.

إلا أنه من المؤكد أن التحولات الكبرى التي عرفها النصف الثاني من القرن الماضي (القرن العشرين) لم يعدها تاريخ الإنسانية من قبل ، إذ شملت هذه التحولات على الأوضاع السياسية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية في وقت واحد .

وعلى أثر التطور السريع الذي عرفته وسائل الإنتاج بالبلدان المصنعة وانتشار ما يسمى النظام "الفوردي" المرتكز على "تقسيم العمل التقليدي في النشاط الإنتاجي، تسارع معدل النمو الإقتصادي بعد الحرب العالمية الثانية ، مما نتج عنه ظهور العديد من المفاهيم الجديدة الهادفة إلى مقارنة هذه المرحلة كمفهوم "المجتمع الصناعي" و"المجتمع الاستهلاكي" وغيرها من المفاهيم التي استقطبت اهتمام العديد من المفكرين والباحثين في ميادين الاقتصاد وعلوم الاجتماع وغيرها.

لكن هذه المفاهيم سرعان ما استنفدت دلالاتها في أواخر القرن الماضي إثر بروز وانتشار أنماط جديدة وطرق مبتكرة لإنتاج البضائع والخدمات ولتوزيع الدخل فتولدت مفاهيم أخرى "كالاقتصاد المعرفي" و"المجتمع المعرفي" و"مجتمع المعلومات" وغيرها، فأصبحنا نعيش طوال العقود الأخيرة في ظل ثورة معرفية بديلة عن الثورة الصناعية، وهو ما يسر السبيل نحو ظهور الخدمات الحديثة وولدت الظروف الملائمة للتقدم المنقطع النظير لعناصر الإنتاج اللامادية والتراجع المستمر لمكونات الإنتاج المادي.

ومما لا شك فيه أن عالم التشغيل أصبح أحد المجالات الأساسية التي امتدت إليها إرهابات هذه الثورة التكنولوجية أو المعلوماتية، حيث إن ظهور وانتشار شبكة الإنترنت الفائقة السرعة "high Speed Internet" وتطور وسائل الاتصال، تزامنا مع تصاعد المنافسة بين الشركات والبلدان في ظل العولمة، كل ذلك قد ساعد على بروز تغيرات عميقة على مستوى طرق الإنتاج ونماذج إدارة الأعمال وأنماط التسويق والخدمات وبالتالي على سوق العمل والتشغيل . والسؤال المطروح هنا هو ؟ كيف تعاملت البلدان العربية مع هذه التغيرات؟.. وهل استطاعت أن تستغل مزايا الأنماط الجديدة للعمل في السنوات الأخيرة لتضع نفسها على طريق التنمية المستدامة والتطور السريع؟.

وفي الجزء الأول من هذا المحور سنحاول دراسة تطور وسائل الإنتاج وما نتج عنه من تجديد في العلاقات الإنتاجية والطلب على العمل ، للتطرق فيما بعد إلى التعرف على الأنماط الجديدة أو الأشكال الحديثة للعمل ، وذلك على أثر انتشار اقتصاد المعرفة في العالم ، خاصة بالبلدان المتقدمة.

أما الجزء الثاني فإننا سنخصصه لدراسة تجربة البلدان العربية في ميدان تكنولوجيات المعلومات والإتصال المسؤولة الأساسية عن تجدد العلاقات الإنتاجية و ظهور الأشكال الجديدة للعمل ثم البحث عن العناصر ذات الانعكاسات على عالم التشغيل وأشكال العمل بهذه البلدان .

1- التطور التاريخي لأنماط العمل وعلاقات العمل:

إن العديد من الدراسات التاريخية ميزت بين ثلاثة نماذج لأنماط العمل وعلاقات العمل: نمط العمل ما قبل الحرب العالمية الثانية، ونمط العمل السائد بعد الحرب العالمية الثانية إلى حدّ انتشار عولمة الاقتصادات، وأخيرا النمط الناتج عن تطور اقتصاد المعرفة.

أولا - نمط العمل السائد حتى الحرب العالمية الثانية :

لقد نتج عن الثورة الصناعية الثانية تكثيف استعمال الآلات و"المكننة" التي طورت من إنتاجية الشركات ومكنت من استغلال اليد العاملة المسرححة من قطاع الزراعة وبعض الأنشطة التقليدية. وأصبح العامل خلال هذه الفترة من الزمن سجين سرعة الآلة التي يعمل عليها ورهين أوامر صاحب العمل ، وكانت العمالة في أحيان عديدة مؤقتة وغير مستقرة ، وكان هناك ضعف في نظم التأمين ، كما كان النشاط النقابي محدودا.

ثانيا - نمط العمل السائد بعد الحرب العالمية الثانية :

لقد كان لانتشار نظام العمل " الفوردي " الأثر الكبير على تطور علاقات العمل ، التي قادها " العمل التقليدي " والمتمثل في عقد عمل للوقت الكامل (full –time work) يبرم لمدة غير محددة (عقد دائم) ¹ "Permanent contract"

وحددت عقود العمل هذه ظروف العمل وحقوق وواجبات كل من صاحب العمل والعامل ، ومن أهمها:

- أن العامل يصبح تحت أمر صاحب العمل .
- أن العامل مجبر بانتظار إعطائه مهمة يقوم بها .
- أن يكون في مكان العمل في أوقات محددة .
- يتمتع بأجر شهري وبعطل محددة.

فقانون العمل يحتم على العامل أو الموظف أداء عمله بجد وفقا لتوجيهات صاحب العمل. والعامل يجب أن يستجيب لطلبات صاحب العمل حتى لو كان ذلك يتعارض مع مصالحه ومسؤولياته العائلية . وفي حالة رفضه إطاعة الأوامر يعرض نفسه لإجراءات تأديبية بسبب العصيان .

فعدم العمل ينص على وجود صلة التبعية، وهو ما تولد عنه نوع ما من تقسيم " العمل " داخل المنشأة واختيار مكان عمل واحد (المصنع أو الإدارة أو المكتب) وإدارة واحدة للإنتاج والموارد البشرية ووقت للعمل واحد.

وكان لهذا الشكل من العلاقات العمالية نتائج كثيرة غيرت من الحياة الاجتماعية والثقافية للمجتمعات، خاصة الصناعية منها ، وذلك لما وفرته من تزايد معدل النمو الاقتصادي وتطوير التشريعات النقابية.. وغيرها .

¹ (حسب بعض الدراسات ، تمثل العقود الدائمة أكثر من 87 % من العمالة بالبلدان المصنعة ، أما العقود محدودة المدة (Fixed –term) فهي تخص أساسا الحاصلين على شغل لأول مرة بنسبة 75 % .

وإذا نجحت "الفوردية" كنمط في تطور الرأسمالية طيلة فترة الثلاثين عاماً (1945 – 1980) في الهيمنة على تقسيم العمل وتحديد العلاقات الإنتاجية، فإن هذا النموذج بالرغم من قوته وتماسك عناصره، دخل منذ بداية الثمانينيات من القرن العشرين في أزمة خانقة حدت من مداها وقلصت من جنوحه، فتراجعت نجاحاته بسبب ظهور وانتشار أنماط جديدة في العلاقات الإنتاجية والاقتصادية بصفة عامة. لهذا تراجع الاقتصاد الصناعي تاركا المجال لـ "الاقتصاد المعرفي".

ثالثاً- ظهور أنماط جديدة في العلاقات الإنتاجية إثر أزمة السبعينيات :

لقد مرت ، وما زالت تمرّ، إلى اليوم ، المجتمعات كافة بمتغيرات اجتماعية واقتصادية وتنظيمية نتجت عن تحديات عولمة الاقتصادات وانفتاح الأسواق واتفاقيات تحرير التجارة العالمية ونتجت عن تحديات التطور التكنولوجي والمعلوماتي آثار عميقة في سوق العمل وفي علاقات الإنتاج، مما ساعد على ظهور أنماط جديدة للعمل والتي فرضت نفسها وما زالت علي أسواق العمل، رامية آثارها على البلدان السائرة في طريق النمو. وقد أدت هذه التغيرات إلي تبديل جذري في أسس الأعمال والتجارة وجعلها أكثر ديناميكية ومرونة وتخصصا ، وطلبا للمهارات المتخصصة والخبرات المتعددة وارتباطا بالعلوم والمعارف.

فاستخدام التقنيات الحديثة التي وفرتها ثورة المعلومات والاتصالات من خلال شبكة الإنترنت و عبر التبادل الإلكتروني للبيانات مكن من عولمة أسواق البضائع والخدمات، مساعدا البائع على عرض وترويج منتجاته وعقد الصفقات وتخطي المسافات والوصول إلى أسواق بعيدة ومتنوعة ومتعددة الأغراض .. وكل هذا ساعد على التنافس الحرّ في الأسواق المفتوحة، وتسهيل اختيار المستهلكين. وهذه التجارة الإلكترونية (والاقتصاد المعرفي ، عموماً) غيرا من أنماط إدارة الأعمال في مختلف القطاعات وبدرجات مختلفة في كل بلدان العالم.

ففي البلدان النامية ، أصبح التحول التنموي بكل معانيه ومضامينه الاقتصادية والثقافية والسياسية وحتى الحضارية يستوجب عناصر السرعة والدقة والإتقان في الأداء. كما أصبحت الحاجة ملحة إلى ظهور الإدارة والتجارة الإلكترونية .. وبعبارة أخرى، إن الثورة المعرفية غير المسبوقة في تاريخ المجتمعات الإنسانية ، التي يشهدها العالم حالياً، أحدثت وما زالت تحدث تغييرات هيكلية وعميقة على منظومة الإنتاج من حيث مصادر النمو الجديدة وإدارة الأعمال.

إن العديد من الدراسات ترجع أصل التطورات التكنولوجية إلى الأزمة المالية والاقتصادية التي عرفتها البلدان المصنعة في بداية السبعينيات من القرن الماضي، حيث العديد من العمال الراضين للنظام " الفوردي " تزايدت غياباتهم عن العمل وازداد معدل تغير أماكن عملهم ، وذلك أجبر المؤسسات والشركات على تطوير وسائل الإنتاج والزيادة في استثمارات "البحث والتطوير" R-D ، وبالتالي على تغيير نظم العمل وإدارة الموارد البشرية.

ونظرا لأهمية آثار التطورات الحاصلة على مستوى وسائل الإنتاج والعلاقات الإنتاجية وانتشار الاقتصاد المعرفي واللامادي، فإننا نسعى فيما يلي إلى التعرض الى تطور الاقتصاد الحديث ووضع الإصبع على مكوناته ومدى تأثيره على أنماط العمل الحديثة وسوق العمل:

- تطور الاقتصاد المعرفي و انعكاساته على أشكال العمل .
- لقد استقطب اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة موضوع تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على نسق النمو الاقتصادي وإنتاجية القطاع التقليدي. فأجمع العديد منهم على تعريف الاقتصاد المعرفي على أنه الاقتصاد المعتمد على المعرفة، حيث تحقق هذه الأخيرة الجزء الأعظم من القيمة المضافة بالبلد. كما أن أساس أو مفتاح المعرفة هو الإبداع والتكنولوجيا بعبارة أخرى، إن الاقتصاد أصبح يحتاج إلى المعرفة، وكلما ازدادت كثافة المعرفة في عناصر

ومكونات عملية الإنتاج زاد نسق النمو الاقتصادي وارتفعت القدرة التنافسية للبلاد. فالإقتصاد المبني على المعرفة، وإن كان دوره قديما نوعا ما ، فإن الجديد منذ بضع سنوات هو حجم المساحة التي تحتلها المعرفة في الإقتصاد ، حيث أصبحت تحتل أكثر فأكثر أهمية ومكانة أكبر مما كانت عليه من قبل.

فالمعرفة هي الوسيلة الأساسية لتحسين كفاءة عمليات الإنتاج والتوزيع والرفع من انتاجية العمالة، وبالتالي من كفاءة وتنافسية المؤسسة ، ذلك لما تستخدمه من تقنيات عالية مثل الحاسبات والإلكترونيات والاتصالات .. وغيرها من الوسائل الحديثة وذات الإنتاجية الرفيعة.

وحسب بعض الدراسات الأكاديمية يتميز الإقتصاد المعرفي بما يلي:

- 1- إن المعرفة متاحة بشكل متزايد للأفراد كافة ويتم توفيرها بصورة تتوافق والاحتياجات الفردية و الجماعية بما يمكن كل فرد من اتخاذ القرارات بصورة أكثر حكمة.
- 2- إن كل فرد في المجتمع ليس مجرد مستهلك للمعلومات ولكنه أيضا يمكن أن يكون صانعا ومبتكرا لها.
- 3- إقتصاد المعرفة هو إقتصاد منفتح على العالم بأسره لأنه لا يمكن أن يوجد إقتصاد يحتكر المعرفة وحده ، دون أن يستورد المعارف الجديدة من الآخرين أو دون مشاركة الآخرين.
- 4- أصبحت الموارد البشرية المؤهلة هي الأكثر طلبا، إذ أصبحت تعتبر أكثر قيمة من وسائل الإنتاج الأخرى ك رأس المال أو الآلات .. فهي أصبحت العنصر الرئيسي من بين عناصر الإنتاج.
- 5- كما يتميز هذا الإقتصاد بالمرونة الفائقة ، ويملك القدرة الكبيرة على التجدد والتواصل ويرتبط بالذكاء والقدرة الابتكارية وأهمية الاختراع .. ومن المؤكد أن هذا الشكل من الإقتصاد قد عرف تطورا سريعا في السنوات الأخيرة بالبلدان المصنعة لعدة أسباب من أهمها:
 - الاعتناء الكبير بنظامها التعليمي كما ونوعا وفي جميع المراحل وإتاحة الإمكانيات المادية والبشرية للرفع من مردودية ومستوى هذا التعليم .
 - ربط التعليم بدرجة أكبر بالمجالات العملية وبممارسة النشاطات الإنتاجية والسلعية والخدمية.
 - الاعتناء الجيد بالبحث العلمي والتكنولوجي من خلال متطلباته وتوفير إمكاناته.
 - تشجيع تركيز الشركات واندماجها للحصول على مؤسسات عملاقة تسهر على تطوير الاستثمارات في ميادين البحث العلمي وتطوير عملية الابتكار والتجديد في البضائع والخدمات على حدّ سواء.
 - توفير البنية التحتية وعلى الأخصّ ما يتصل منها بالتقنيات الحديثة والمتقدمة كثيفة استخدام المعرفة.
 - توفير المناخ الاجتماعي الملائم والمحفز إلى البحث العلمي والتجديد وذلك من خلال الحوافز المادية والمعنوية .

** ما العوامل التي تولدت المعارف الجديدة من أجلها؟

لقد عرف العالم كله تطورات اقتصادية واجتماعية وثقافية كبيرة فكانت لها الآثار العميقة على وسائل الإنتاج وأشكال إدارة الأعمال وطبيعة العلاقات الإنتاجية. ولعل أهم هذه العوامل:

أولاً- عولمة الاقتصادات وتزايد الاستثمارات الأجنبية المباشرة تحت سيطرة الشركات العابرة الحدود فرضت التسريع في تطوير صناعات وخدمات الالكترونيات وتحديث وسائل الاتصال، فتحرير التجارة حثم تزايد التجارة الالكترونية وبالتالي تكاثر الربط بشبكة الانترنت سواء بالبلدان المتقدمة أو بالبلدان النامية.

ثانياً - تغير مطالب وسلوك المستهلك كان قد فرض الإسراع في عملية الإنتاج للاستجابة إلى ذوق المستهلك ومتطلباته ، فإنتاج البضاعة "الفردية" عوض الإنتاج الموحد للاستهلاك الجماهيري أو الإنتاج "الفوردي"، وهو ما يتطلب مرونة أكثر في إدارة عملية الإنتاج بالشركات والمؤسسات وفي أشكال العمل المطلوبة. وهذا التطور في ذوق وطلبات المستهلك جعل المنتج يعطي أهمية أكثر للاستجابة إلى الطلبات الفردية للمستهلكين .

لقد أسهمت التجارة الالكترونية في تحقيق مطالب هذا المستهلك وفي إيجاد فرص عمل جديدة ، كما أن سرعة الاستجابة لطلبات المستهلك وما تتطلبه من مرونة في إدارة وعملية الإنتاج تستوجب تطوير التكنولوجيات المساعدة في الرفع من تنافسية المؤسسة المنتجة للبضائع أو للخدمات على حدّ سواء.

ثالثاً - كان لسرعة المنافسة بين الشركات الدور الكبير في البحث عن وسائل ناجعة ، ليس فقط للحفاظ على مكانة الشركة في السوق المحلية أو العالمية وإنما أيضا للرفع من هذه المكانة وذلك سواء بعرض بضائع جديدة ذات امتيازات ومواصفات جديدة (أحسن مثال أنواع الهواتف الجواله اليوم) أو بالجوء إلى تخفيض كلفة الإنتاج بفضل استعمال الوسائل الحديثة. بعبارة أخرى، أصبح الاستثمار في العنصر البشري وفي تطوير المعرفة من الركائز التي تعتمدها الشركات للحفاظ ولتطوير تنافسيتها في ظل بيئة متغيرة ومناخ مليء بالمخاطر. فالنظام العالمي الجديد يعتمد على استثمار الموارد في أقصى وقت وبأقل تكلفة وذلك باستخدام المعارف الجديدة وتحويل الموارد الطبيعية إلى سلع جديدة يصاحبها تحديث وتحسين مستمر في خصائصها .. ولهذا مرت المجتمعات من عصر الصناعة المعتمدة على رؤوس الأموال والموارد الطبيعية وطرق العمل التقليدية إلى عصر المعلوماتية و التكنولوجيات المعتمدة على المهارات والمعارف والمستوى العلمي والثقافي الرفيع.

فالمعرفة أصبحت ثروة تتراكم وتزداد، كما أصبح المبتكر للأفكار والبضائع والخدمات من العناصر التي يبحث عنها الجميع في جميع أنحاء المعمورة، وهو ما فرض ضرورة وجود أنماط جديدة للعمل .. بعبارة أخرى، كان لضغوط المنافسة المتصاعدة أثر في تزايد حاجة الشركات إلى مرونة أكبر في تنظيم عملية الإنتاج وفي وقت العمل، وهو ما دفع إلى الزيادة في البحث العلمي والتطوير التكنولوجي ، وفي الابتكارات . فهذه المجموعة من التغيرات الهيكلية غيرت من طرق العمل سواء في الصناعة أو الخدمات وحثت على تجديد وتغيير كل عناصر الإنتاج والعمل.

**** تطور شبكات الإنترنت من أهم أسس الاقتصاد المعرفي :**

إن صناعة الكمبيوترات والبرمجيات وغيرها من وسائل الاتصال والمعلومات قد تطورت في السنوات الأخيرة ، خاصة في البلدان المتطورة ، مما جعل اقتصادياتها تركز أكثر فأكثر على الخدمات، تاركة أجزاء أوسع من النشاط الصناعي إلى البلدان النامية. فعلى سبيل المثال، قد نتج عن الارتباط بشبكة الإنترنت تطور التجارة الالكترونية أساسا بين الشركات والمؤسسات فيما بينها وكذلك بين الشركات والمستهلكين ، وتمثل التجارة الإلكترونية بين الشركات وبعضها بعضا في الولايات المتحدة 93 % من مجمل التبادل الإلكتروني ، في حين أن 7 % فقط من هذه التجارة يقع بين الشركات والمستهلك . كذلك الشأن في البلدان الأوروبية، تتجاوز التجارة الالكترونية بين الشركات 60 % . فعمليات الشراء باستعمال الالكترونيات تمثل نسبة كبيرة خاصة في قطاع العقارات (خدمات الإيجار أو شراء العقارات) وفي عمليات البيع بالجملة والبيع بالتقسيط ، ويتكاثر البيع شيئا فشيئا في القطاع

الصناعي و السياحة وفي تجارة الجملة .وإذا كانت الشركات في البلدان المتقدمة تقبل علي الشراء (على الخط) أكثر من البيع، فإن الوضع المخالف يلاحظ بالبلدان النامية ، حيث يفوق بيع الشركات (على الخط) أكثر من الشراء.

التجارة الإلكترونية ببعض البلدان في آخر العشرية الأخيرة:

التسليم البضائع بالإنترنت (أو الخط) (% من الجملة)	الشراء على (الخط) (% من الجملة)	البيع على (الخط) (% من الجملة)	
4.5	36,5	37,4	الأرجنتين
-	28.5	27,1	البرازيل
1.1	7.0	2.9	بلغاريا
1.7	-	-	الكاميرون
-	1.8	1.2	تشيلي
7.2	8.1	9.1	الصين
9.0	9.0	5.2	المغرب
-	28.3	34.9	قطر
-	23.8	6.8	جمهورية كوريا
1.9	2.6	5.4	رومانيا
4.3	23.2	20.2	روسيا
-	30.8	13.5	سنغافورة
-	8.7	7.2	تايلاند

CNUCED . les TIC et le commerce électronique 2008,p9 : **المصدر :

وإذا كان هذا الجدول يعكس مدى أهمية التجارة الإلكترونية ببعض البلدان، فهو لا يبرز مدى أهمية استعمال هذه الوسائل في التعليم والتكوين .فمع عولمة الاقتصادات اتسع التعليم " عن بعد " في أغلب بلدان العالم مستعملا أحدث التقنيات والمعدات الإلكترونية وهو ما ساعد على تطوير الشراكة بين مؤسسات التعليم والتكوين بين دول العالم ومنح الشهادات " المزدوجة " في الوقت نفسه .. وكل ذلك زاد من نسبة إدارة الموارد البشرية عن بعد لتبلغ أكثر من 30 % من مجمل المعاملات الإلكترونية ببعض البلدان المتقدمة .

ولقد كثرت الدراسات بالبلدان الغربية عن تطور شبكات الإنترنت والتكنولوجيات المرتبطة بها كالصناعات المنتجة لتكنولوجيات المعلومات والاتصال والبحث عن إسهامها في الرفع من نسق النمو وإنتاجية العمل سواء بالشركات أو الإدارات العمومية واستنتجت الدراسات المقارنة بين الولايات المتحدة من جهة والبلدان الأوروبية وكندا من جهة أخرى أن تأثير التكنولوجيات الحديثة بالولايات المتحدة على الإنتاجية أكثر منه بالبلدان الأخرى.

ظهور أنماط جديدة للعمل نتيجة تطور مجتمعات المعرفة : لقد أصبح من المؤكد أن الثورة المعلوماتية يسرت السبيل نحو ظهور الخدمات الحديثة وولدت الظروف الملائمة للتقدم المنقطع النظير لعناصر الإنتاج اللامادي والتراجع المستمر لمكونات الإنتاج المادي.

كما كان لدخول العالم كله خلال العقود الأخيرة في حلقة من الأزمات المالية والاقتصادية وحتى السياسية أثر على إنتاجية اليد العاملة وبالتالي على نسب ربح الشركات وتنافسية البلدان. لذلك أصبحت الشركات تبحث عن أنماط جديدة للعمل وعن نظم متطورة في علاقات العمل بحثاً عن الحصول على مرونة أكثر في إدارة الموارد البشرية وفي عملية الإنتاج ، وكان لتطور الاقتصاد (اللامادي) واتساع دور قطاع الخدمات ، وتزايد تقسيم العمل الدور الكبير في الاستغناء عن العديد من الوظائف القديمة ذات الطلب الكبير سابقاً، والبحث المتصاعد عن مهارات وكفاءات جديدة سهلت الأنماط الجديدة للعمل الحصول عليها والانتفاع بها.

****وفيما يلي، نتطرق إلى دراسة هذه الأنماط الجديدة من زاويتين:**

أولاً - من حيث تغيير العلاقات بين العامل وصاحب العمل وثانياً من ناحية طريقة العمل وعلاقة العامل بعمله.

1- الأشكال الجديدة للعمل وتأثيرها على علاقات العمل:

إن التزام العامل أو الموظف وعلاقته مع صاحب العمل تغيرت منذ سنوات مع تطور الأنماط الجديدة للعمل التي ظهرت وتزامنت مع انتشار التكنولوجيات الحديثة. فطبيعة العلاقة هذه التي كانت في النظام السائد قبل التسعينيات من القرن الماضي " النظام الفوردي " المعتمد على العقود الدائمة (الوقت الكامل) أخذت في التغير تاركة المجال إلى أنماط جديدة جعلت منظمة العمل الدولية تتحدث عن تغيير عالم العمل .. ولهذا ندرس أهمها من حيث سرعة انتشارها في العالم.

أ - انتشار استعمال العقود المحدودة المدة :

بما أن الوقت يلعب دوراً محورياً في علاقة العمل ، فإن " مدة العمل " أصبحت منذ سنوات تتحدد لفترة معينة جنباً إلى جنب العلاقات ذات المدى الزمني الدائم . حسب المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية INSEE بفرنسا، بينما لا يمثل العمل بالعقد الدائم بنسبة أكبر من 2.6% خلال السنوات الأخيرة، أصبحت الأنماط الجديدة في العمل تتطور بنسبة 35%، هذه الأنماط الجديدة أطلق عليها البعض " الأشكال أو النماذج الهجينة " نظراً لحداتها وتعدد مظاهرها .. أي بعبارة أخرى، أصبحت علاقة العمل غير دائمة، أي محدودة في الزمن. وهكذا استبدل بهذا النوع من عقود العمل في العديد من الحالات الشكل التقليدي من العقود التي تمتد فيها العقود لمدة غير محددة (على سبيل المثال، بلغت نسبة العقود المحدودة المدة في فرنسا عام 1982 6% فقط من مجمل العقود لتبلغ فيما بعد عام 2000 أكثر من 14%) .

فنموذج التفرغ الدائم والكامل تم تجاوزه في مصلحة عقود تعطي أكثر مرونة وحرية لاستخدام اليد عند الحاجة والاستغناء عنها عند الأزمات وتناقص طلبات المستهلك.

ولقد أبرز العديد من الدراسات بالبلدان المتقدمة أن هذا الشكل من العقود تزايد استعماله بداية من القرن الحالي ، خاصة بعد تفاقم ظاهرة البطالة .. وبالرغم من مساوئ هذا الشكل من العلاقات وعدم تمتع العامل أو حتى الموظف بحقوقه النقابية والإجتماعية (الضمان الاجتماعي) فإن قبوله من طرف الشباب أصبح يفرض نفسه ، خاصة عند الرجال.

ب - استعمال العقود لبعض الوقت (أو الدوام الجزئي) :

تطور هذا الشكل من العقود بداية من أواخر الثمانينيات من القرن الماضي خاصة في بعض القطاعات كالخدمات والفنادق والتنظيف والمطاعم وغيرها من الأنشطة، حيث تتميز بمرونة الوقت ولا تتطلب فترة عمل تتجاوز 20 % من ساعات العمل العادية الأسبوعية.

وبالرغم من انتشاره البطيء في السنوات الأخيرة في كامل القطاعات الاقتصادية خاصة مع التحولات التكنولوجية والتغيرات في بيئة الشركات وأصحاب الأعمال، فإن إختيار هذا النمط من العمل حتمته ، كما أشرنا لذلك، الأزمات الاقتصادية المتتالية، وتراجع إيجاد فرص العمل، وبالتالي تزايد البطالة في أوساط الشباب والنساء.

وحسب بعض الدراسات والبيانات المتوافرة، مالا يقل عن 40 % من العاملين بالوقت الجزئي غير راضين عن وضعيتهم ويسعون إلى البحث عن المزيد من ساعات العمل. فهذا النمط في العمل يعتبر من طرف الكثير حلا وقتيا لمشكلتهم. وإذا كان هذا الشكل من العمل يفرض نفسه على الشباب الذكور فإنه يستجيب لمتطلبات النساء من العمل بنصف الوقت والاعتناء بمسائل الأسرة والأطفال .. لذلك نرى أن ما لا يقل عن 85 % من الناشطين بهذا الشكل هم من النساء .

ج - نظام تقاسم العمل أو " المشاركة " (Time -Chare) :

خلافا للنمط السابق المفروض على الطالبين للعمل أساسا لأول مرة، فإن تقاسم العمل الذي اتسع استعماله ابتداء من تسعينيات القرن الماضي يتمثل في عرض العامل أو الموظف مهاراته واختصاصاته للعديد من الشركات والمؤسسات .. فهذا يجعله يقوم العمل نفسه في شركات متعددة ، في شركتين في أغلب الأحيان ، أو في عديد من الوظائف في الوقت نفسه . ففي كل شركة يعمل يومين أو ثلاثة في الأسبوع، يحدده عقد دائم في أغلب الأحيان . فالشركة التي لا يمكنها أن تشغل موظفاً معيناً بوقت كامل يمكن أن تتقاسم مع شركة أخرى مهارات واختصاصات من أسهمت في تشغيلهم.

ونظرا لأن هذا النمط يحدده في أغلب الأحيان عقد دائم (أو غير محدد المدة) بين الأطراف، فهو يوفر نوعا ما من الاستقرار والأمن في العمل لكل طرف ، خاصة للعامل، و هو عنصر مهم جدا في هذه الظروف التي كثرت فيها الأزمات وانكششت فيها فرص العمل .

وإلى جانب هذا الامتياز لمصلحة العامل (أو الموظف) أكدت بعض الدراسات استجابة هذا الشكل إلى متطلبات ومصالح العديد من الكوادر والأطر العالية التخصص، إذ يمكنهم من التحكم في أوقات عملهم والتمتع باستقلالية وحرية أكبر ، كما يمكنهم هذا النمط من العلاقات من تقاضي أجر أفضل بفضل تلقي أجرين (أو أكثر) من شركتين في الوقت نفسه . كل ذلك زيادة على الرفع من تشغيل هذه الفئة من الموظفين وذلك نتيجة اكتسابهم القدرة على تحمل مهام واختصاصات متنوعة وفي أماكن مختلفة في الوقت نفسه.

أما من جهة الشركات، فإن " العمل المقسم " يظهر وكأنه النظام الجديد المثالي للاستجابة إلى المتطلبات المتزايدة للشركات من الكفاءات والاختصاصات الجديدة ومن المرونة في إدارة الموارد البشرية . وهناك مثل شائع في أوساط الأعمال مفاده " إذا كانت مشكلة الضغط على التكلفة مطروحة في المؤسسة، فهناك كلمة تفرض نفسها " المشاركة "، فكل ما يمكن استعماله مع الآخرين ... يمكن تقاسمه .

وبالرغم من أن المؤسسات الكبرى والمجموعات القوية تبقى هي الأكثر استغلالا لهذا النمط من العمل، لأنه يمكنها من التخفيض من عدد العاملين بها، فإنه في الحقيقة يمكن الشركات الصغرى والمتوسطة من انتداب كفاءات لا يمكن أن تتحصل عليها وحدها، نظرا لمحدودية إمكانياتها المتاحة، التي لا تسمح بانتداب الكوادر للوقت الكامل . كما يمكن هذا النمط من العمل الشركات من الحصول على

نظرة من الخارج) طرف العامل بحكم أنه ليس مندمجا كلياً في أجوائها، خلافاً لما له في النظام التقليدي ، كما أنه يمثل فرصة للشركات للدفاع عن مكانتها في الأسواق الداخلية والخارجية ولمواجهة المنافسة المتزايدة بفضل ما توفره الكفاءات والمهارات العالية التخصص من خدمات بأقل تكلفة.

إلا أنه من الضروري الإشارة إلى التردد من المديرين ببعض الشركات لاتباع هذا النمط من العلاقات نظراً لعدم مراقبة الأجبر مراقبة كلية وعدم الحفاظ على سرية الإحصائيات والمعطيات المتعلقة بنشاط الشركة.

أما من جهة العامل، فإن هذا الشكل للعمل يتطلب القدرة التنظيمية المرتفعة ليستطيع العامل التعامل في الوقت نفسه مع شركتين (أو أكثر) ، كما يعيبه عدم وجود إطار قانوني واضح مثلما هو موجود بالنسبة إلى نمط العمل التقليدي، وذلك بالرغم من محاولة بعض الحكومات تنظيم النصوص التشريعية لضمان حقوق العمال .

د - العمل المؤقت (Interim) :

يمكن القول في البداية، كما أشرنا ، إن هذا النمط للعمل والعلاقات المهنية بين العامل وصاحب العمل ظهر إثر الأزمات الاقتصادية التي عرفتها الرأسمالية بداية من سبعينيات القرن الماضي، حيث تراجعت عملية الإنتاج نتيجة تقلص الطلب على البضائع والخدمات وازدادت التحركات النقابية للعمال مطالبة بالحفاظ على طاقتهم الشرائية.

ولقد ساعدت عملية تجزئة أو تقسيم عملية الإنتاج ومراحل إنجاز أي بضاعة على انتشار هذا الشكل من علاقات العمل والتأجير، إذ أصبح العامل يتقن جزءاً أو أجزاء من المهارات والاختصاصات ، وبالتالي يمكن أن يضطلع بمهام مختلفة جديدة دون عناء. وهذا الشكل للعمل المؤقت ساعد الشركات على اكتساب مرونة أكثر في إدارة الموارد البشرية نظراً لعدم انتظام أو استقرار الطلبات من البضاعة وتقلب مستوى مبيعاتها. وهذا العمل المؤقت (قد يكون ليوم أو لأسبوع أو لشهر) يمكن الشركة من تعويض أجبر كان قد تغيب عن عمله زمناً قصيراً أو لمواجهة زيادة في الإنتاج وقتياً .. ولهذا تعددت في أوائل الثمانينيات من القرن الماضي "شركات الوساطة" التي عملت على الإستجابة لمتطلبات الشركات الراغبة في مثل هذه الخدمات.

ففي مثل هذه الحالة، تكون العلاقة المهنية بين ثلاثة أطراف مختلفة :

- الشركة الوسيطة، التي توفر الأيدي العاملة لمن يرغب في استغلالها من الشركات.
- الشركة المشغلة والطالبة للأيدي العاملة الوقتية ، التي لا تربطها علاقة عقدية بينها وبين العامل، بل يكون العقد يربطها بالشركة الوسيطة ، فهذه تعتبر المشغل الأساسي وصاحب القرار.
- العامل أو الموظف، الذي يعتبر ملزماً مع الشركة الوسيطة وتربطه بها علاقة تعاقدية. ونتيجة لانتشار هذا النمط في العمل ، خاصة خلال الثمانينيات من القرن الماضي، سعت الحكومات بالبلدان المتقدمة إلى منح هذا الشكل الجديد إطاراً ونظاماً وتشريعات لمنح العمال أكثر استقراراً والرفع من ضمان حقوقهم المهنية والاجتماعية.

2- الأشكال الجديدة للعمل من ناحية العلاقة بالعمل :

لقد ركزنا إلى الآن على علاقة العامل مع صاحب العمل، أما الآن فإننا نسعى إلى تسليط الضوء على آثار التغييرات الحاصلة على علاقة العامل بعمله. فتتظيم العمل في المؤسسات أصبح يهيمن عليه مفهوم " المشروع ". "Project" ففي الواقع تغير مفهوم المهنة في مصلحة ما يعرف بالمأمورية. فزيادة تقسيم العمل أوجدت المزيد من الوظائف المتخصصة، مما ولد عنها زيادة في احتياجات الشركات إلى

مهارات دقيقة ولكن لوقت محدد تنتهي هذه الاحتياجات بانتهاء " المشروع " . فالعديد من المهارات أو الوظائف أو المهام ظهرت وتطورت باستمرار مع تطور التكنولوجيات الحديثة . إذ المهام اللامادية تتطلب المزيد من المهارات التي لا ترتبط بإدارة العمل الموجودة بمقر الشركة (وهو ما سمح به التقدم الهائل في وسائل الإعلام والاتصالات).

فالمهارات والمعارف اللازمة لإنجاز مشروع ما لا تتطلب أحيانا إيجاد أو إنشاء وظيفة كلاسيكية بمقر الشركة . فالعامل أصبح غير ملزم باحترام أوقات العمل ، حيث أصبحت العلاقة بين أطراف إنجاز المشروع علاقة تجارية أكثر منها علاقة عمل (أو تخضع لقانون العمل) كما هي الحال من قبل ، فالشركة تنتفع بالخبرات والخدمات المختصة مخففة بذلك عبء الأجور والمصاريف اللازمة عند انتداب خبراء بالشركة . لذلك ظهرت تنظيمات مهنية جديدة ، أهمها:

أ - التنظيم الشبكي (عقود الباطن أو العمل مع المتعاقدين الفرعيين) :

هذا النمط من العلاقات يكون غالبا بين بعض الشركات المنتجة لبضاعة واحدة ترأسها الشركة " الأم " التي تعطي الأوامر للمنتجين الآخرين ، فالعلاقات التكاملية عادة ما تكون دائمة . فعلى سبيل المثال شركة NIKE احتفظت بعنصرين اثنين فقط من عملية إنتاج بضائعها، وهما : البحث التطبيقي والتسويق . أما باقي الأشغال فقد وزعت على العديد من المختصين الأكثر كفاءة وتجربة لإنتاج البضاعة بأرهد الأثمان .

** ومن أهم خصائص هذا التنظيم الشبكي :

- وجود نواة مسؤولة تسهر على إدارة عملية إنجاز المشروع .
- التنظيم الشبكي يسعى إلى ديمومة المشروع وذلك بإيجاد علاقات دائمة بين عناصر الشبكة .
- عناصر الشبكة متكونة من وحدات قانونية مختلفة، قد تكون متكونة أولا قانونيا .
- شركات الشبكة تسعى إلى تنمية قدرة كل وحدة أخرى في اتجاه تخصص دقيق .
- العلاقات بين " الشركة أو النواة الأم " وباقي الشركاء تحكمهم عقود عمل .
- عناصر الشبكة كلها تقبل الخضوع لجملة القواعد والرقابة التي تضعها " الشركة الأم " .

ب - التنظيم الافتراضي :

خلافًا للتنظيم الشبكي الدائم، فإن التنظيم (الافتراضي) يعرف الوجود عند الشعور بالحاجة أو طلب ما محدود، يزول بانعدام الحاجة التي من أجلها وُجد ، أي بعد إنجاز المشروع وتحقيقه . فعلى سبيل المثال IBM و MOTOROLA و APPLE أوجدت عام 1994 شركات افتراضية لإنتاج التسويق و " المعالجات الدقيقة " Microprocessors ، وصناعة أجهزة التلفزيون وأجهزة العرض السينمائي .

** ومن أهم خصائص هذا النوع من التنظيم :

- ينشأ مع ظهور (المشروع) و يزول بتحقيق الهدف الذي وُجد من أجله .
- يتكون انطلاقا من تجمع شركاء متساوين نسبيا .
- أعضاء التنظيم الافتراضي كيانات قانونية مختلفة، قد تكون متكونة قانونيا أو لا .
- يعتمد كل طرف على تنمية مهاراته .
- العلاقات بين الشركاء سريعة الزوال .
- ليس هناك رئيس أو " شركة أم " تصدر الأوامر .

ج - التنظيم بفريق عمل :

إن نظام الإنتاج المرتكز إلى فريق عمل يتطلب إعادة هيكلة العلاقات التقليدية المعتادة أو المعروفة . فالفريق يصبح عوضاً عن الفرد (أو العامل) الوحدة الأساسية أو الركيزة التي يتكون منها التنظيم . فالفريق له الحق في أخذ القرار في أوسع المجالات، ابتداءً من تعيين وتحديد المهام إلى إعادة تصور القواعد والقوانين في العمل وحتى تعديل أساليب الإنتاج .

ومعمل SATURN التابع لشركة " جنرال موتورز " مثلاً الموجود في منطقة Tennessee و Spring Hill أفضل مثال لهذا النوع من التنظيم المرتكز إلى فريق عمل . فهذه الشركة المتخصصة في صناعة السيارات استعملت العديد من طرق الإنتاج اليابانية كإدارة المخزونات (stock) والوقت المناسب (Just-time)

** من أهم خصائص هذا النظام الفريقي :

- بساطة الهيكل الهرمي، فالمسؤوليات التي كان يضطلع بها المسؤولون في الأنظمة القديمة أو التقليدية أصبح يضطلع بها فريق العمل .
- الفريق يراقب نفسه بنفسه، أساساً بتوحيد النتائج وتوحيد القواعد .
- يرتكز النظام على تقسيم العمل، وكل أفراد الفريق مسئولون جماعياً عن نتائج المهام التي عهدت للفريق .
- الفريق يقرر بنفسه تنظيم العمل والتناوب الوظيفي أو " دوران العمل (Job- Rotation)
- درجة الاستقلالية للفريق تختلف حسب مدى أو درجة نضج العمل .



الحماية الاجتماعية وبناء شبكات الأمان المحور الثامن : وتحسين بيئة العمل

القسم الأول :

تعظيم مستويات التشغيل والتنمية البشرية في الدول العربية

أولا - من حيث خدمات التعليم ومعدلات الخصوبة :

مع تنامي المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الدولي وامتدادها بين مختلف دول العالم من خلال العولمة وثورة الاتصالات تعددت المحاولات الدولية لتقرير مبادئ ومعايير دولية لتأكيد الحقوق الأساسية للإنسان وتوفير حياة آمنة كريمة.

وهكذا تستهدف الدولة المعاصرة توفير الحماية الاجتماعية لمواطنيها وتتكامل في سبيل تحقيق ذلك الهدف تدابير الخدمات الاجتماعية سواء في ذلك خدمات التعليم والرعاية الطبية أو تدابير التأمينات والمساعدات الاجتماعية، وتتضم في هذا المجال جهود الحكومات و أصحاب الأعمال والعمال علاوة على منظمات المجتمع المدني من أجل الحد من الفقر وخفض البطالة.

وإذا ما ركزنا على الواقع العربي، تشير الإحصائيات المنشورة (استخلصناها من بعض الجداول الإحصائية لتقريرى التنمية البشرية لعامى 2011 و 2013 الصادرين عن البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة (UNDP) ، إلى مايلى :

1 - ارتفاع متوسط معدلات الخصوبة الكلى (عدد الولادات لكل امرأة) في المنطقة العربية عنه على المستوى الدولي ، حيث بلغ في عام 2000 (3.9) بارتفاع نحو 45% من المتوسط الدولي البالغ 2.7 ، وعلى الرغم من انخفاض المعدل في عام 2012 إلى 3 فمازال مرتفعا بواقع 20% عن مثيله على المستوى الدولي الذى انخفض بدوره إلى 2.5.. راجع الملحق الإحصائى جدول (1) .

ويتلزم ارتفاع معدلات الخصوبة على المستوى العربى بارتفاع نسبة الإعاقة الإجمالية (حيث بلغ متوسط الإعاقة في المنطقة العربية عام 2000 - 72.3% مقابل 59% على المستوى الدولي .ووفقا لوضع 2012 ورغم التحسن في معدلات الخصوبة فما زال متوسط نسبة الإعاقة في المنطقة العربية مرتفعا عن مثيله على المستوى الدولي (راجع الملحق الإحصائى جدول 1) .

2 - ارتباط تحسن الهيكل السكاني بتطوير وتفعيل خدمات التعليم على النحو الذى أكدته تقرير التنمية البشرية لعام 2013 من واقع ما أسفرت عنه متابعة نتائج السياسة التعليمية الطموح التى انتهجتها الصين بصفة خاصة، وذلك باستهداف الانتقال إلى مرحلة تحول سكاني ملحوظ لترشيد معدلات الخصوبة ونسبة الإعاقة، مقارنة بتطور الهيكل السكاني فى غانا ، حيث استمر ارتفاع معدلات الخصوبة ونسبة الإعاقة نتيجة لعدم فاعلية السياسة التعليمية على النحو الملحوظ بالتجربة الصينية.

وهكذا أكدت متابعة نتائج التحولات السكانية بكل من الدولتين مدى التداعيات الإيجابية للنجاح فى تنمية وتطوير خدمات التعليم والارتفاع المستمر فى معدلات التحصيل العلمى (معدلات الالتحاق بالمدارس وبالمعاهد العلمية) ، حيث يودى ذلك إلى تحولات سكانية ذات عائد ديمغرافى ملموس من

حيث رفع معدلات التشغيل وتحسين مستويات التنمية البشرية وتوفير فرص العمل على النحو المبين فيما يلي:

أ - في التجربة الصينية فيما سمي بسيناريو المسار السريع وفقا لخطة طموح للتعليم :

1- وفقا للوضع عام 1970 كان يمثل الشباب أغلب السكان وتبلغ نسبة الإعالة 0.77 (بلغت نسبة الذكور إلى الإناث 1.08 صبي لكل فتاة من الرضع من الفئة العمرية صفر إلى 4 سنوات) .

2- بحلول عام 2010 وفي إطار برنامج تعليمي طموح اختلف بصورة سريعة ملحوظة الهرم السكاني اختلافا كليا، حيث تراجعت معدلات الخصوبة وارتفعت بصورة سريعة ملحوظة نسبة السكان الذين في سن العمل، وانخفضت بالتالي نسبة الإعالة إلى (0.382 اتسع الفارق بين الجنسين في فئة الرضع، إذ بلغت نسبة الذكور إلى الإناث 1.18 صبي لكل فتاة) .

3- من المتوقع تنامي نتائج السياسة الطموح للتعليم (وفقا لما سمي بسيناريو المسار السريع) فترتفع نسبة السكان (الذين في سن الإنتاج) لتمثل أغلب الفئات العمرية، كما يصبح من المتوقع بحلول عام 2030 ارتفاع نسبة المسنين بصورة ملحوظة تؤدي إلى تزايد الضغوط على القطاع الاجتماعي مع ارتفاع نسبة الإعالة وهؤلاء سيبلغون سن التقاعد بتحصيل علمي يفوق ما حصل عليه من سبقهم منذ 40 عاما.

4- مع استمرار السياسة الطموح للتعليم، من المتوقع بحلول عام 2050 أن تتغير التركيبة العمرية للسكان لترتفع نسبة فئة المسنين العمرية 60 إلى 64 سنة أكثر من ذي قبل، ومع ارتفاع مستوى التحصيل العلمي لمن في سن العمل، ترتفع إنتاجية ومهارة القوى العاملة بما يجاوز الآثار السلبية لارتفاع نسبة المسنين ونسبة الإعالة (وفقا لسيناريو المسار السريع، ستنخفض نسبة الذكور إلى الإناث إلى 1.06 ، وهو رقم قريب من المتوسط العالمي) .

ب - في تجربة غانا :

1- بلغ عدد السكان في عام 1970 " 8.7 " مليون نسمة، معظمهم من الشباب ، وبلغت نسبة الإعالة 0.934 مع ارتفاع ملحوظ في عدد السكان غير الحاصلين على أي تعليم (لا سيما بين النساء) .

2- بحلول عام 2010 ، تزايد عدد السكان بمعدل نحو 300% ، ليلبلغ 24.4 مليون نسمة، ولم يكن هناك تغير ملحوظ في التركيبة العمرية للسكان على الرغم من ارتفاع متوسط العمر المتوقع عند الولادة (الذي أسهم في اتساع وسط الهرم السكاني) وقد استمر ارتفاع نسبة كل من الشباب ولو بدرجة أقل مما كانت عليه في عام 1970 والإعالة بلغت (0.736) ولوحظ تحسن مستويات التعليم وارتفاع نسبة الحاصلين على التعليم الابتدائي والثانوي.

3- من المتوقع بحلول عام 2050 ومع استمرار السياسات التعليمية (سيناريو الحالة المرجعية) وبقاء معدلات الالتحاق بالتعليم على حالها في الفترة من 2010 إلى 2050 استمرار ارتفاع نسبة الشباب ونسبة الإعالة ، التي تصبح (0.645) ويصبح من المتوقع ارتفاع عدد السكان إلى 65.6 مليون نسمة.

والنتائج السابقة التي أسفرت عنها تجربة غانا تختلف وتتباين بصورة ملحوظة عن تلك التي لاحظناها بالنسبة للصين التي اتبعت خطة طموحا للتعليم ، كان من شأن اتباعها في غانا بلوغ عدد السكان 48.2 مليون فقط وليس 65.6 مليون ، مع تراجع نسبة الاعالة إلى 0.532 بدلا من 0.645 مع انخفاض معدلات الخصوبة، وتراجع نسبة الشباب من مجموع السكان وانخفاض عدد السكان غير المتعلمين ممن في سن العمل، بما يؤدي إلى ارتفاع في الإنتاجية وتحسن في الإمكانيات يتيح الاستفادة من العائد الديموغرافي، وتوليد فرص العمل المعروضة من قوى الأيدي العاملة في ظل التركيبة العمرية الجديدة.

ثانيا - من حيث مستويات التنمية البشرية ومعدلات التشغيل (والبطالة) وارتباطها بالتحصيل العلمي والرعاية الصحية :

1- ارتباط مستوى التنمية البشرية بتوافر خدمات التعليم والصحة (1) :

في مجال الإعداد لتقرير التنمية البشرية الصادر عام 2013 عن البرنامج الإنمائي

(1) تقرير التنمية البشرية 2013 ، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP ، ص 33 :

الأمم المتحدة UNDP أجرت دراسة للخبرة المستفادة من البيانات التي أتاحت عام 2012 عن 132 دولة من دول العالم لاستخلاص العلاقة بين مستوى التنمية البشرية وكل من خدمات التعليم والصحة ومستويات الدخل وفقا لكل من المتغيرات الأربعة التالية:

- مدى المساواة في متوسط العمر المتوقع (قياسا للمستوى الصحي) .
- مدى المساواة في فرص التحصيل العلمي (قياسا لمستوى التعليم) .
- مدى المساواة في متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي.
- مستويات التنمية البشرية (منخفض ومتوسط ومرتفع ومرتفع جدا) .

وقد أسفرت الدراسة عن عدم تأثر مستويات التنمية البشرية بمستويات الدخل (نصيب الفرد من الدخل) بقدر تأثرها بمدى توافر خدمات الصحة قياسا بالعمر المتوقع، وخدمات التعليم قياسا بالتحصيل العلمي وعدالة التوزيع ، وذلك على مستوى جميع الدول سواء في ذلك ذات التنمية البشرية المنخفضة أو المتوسطة، أو تلك ذات التنمية البشرية المرتفعة والمرتفعة جدا.

ووفقا للجدولين 3 و 4 بالملحق الإحصائي يتبين لنا انخفاض متوسط مستويات التنمية البشرية على المستوى العربي عن مثيلتها على المستوى الدولي ، مع تباين تلك المستويات بين الدول العربية ، فهناك عدد محدود من الدول (3 دول) ذات تنمية بشرية مرتفعة جدا: الإمارات وقطر والبحرين وبعضها (6 دول) ذات تنمية بشرية مرتفعة : السعودية والكويت وليبيا ولبنان وعمان وتونس، وبعضها الآخر (7 دول) ذات تنمية بشرية متوسطة : الأردن والجزائر ومصر وفلسطين وسوريا والمغرب والعراق وهناك عدد محدود (3 دول) ينخفض فيها مستوى التنمية : اليمن والسودان وموريتانيا وهناك دولتان لم تدرجا في التصنيف الدولي لمستويات التنمية هما الصومال وجيبوتي .

ونلاحظ في الدول ذات مستويات التنمية البشرية المرتفعة والمرتفعة جدا (حيث يرتفع الإنفاق على التعليم والصحة) أن معدلات الخصوبة تدور حول طفلين ولا تتجاوز متوسط المعدلات الدولية (2.4) .

أما في باقي مستويات التنمية البشرية فإنها تتجاوز المتوسط الدولي لمعدلات التنمية البشرية لتصل في الدول ذات التنمية البشرية المنخفضة إلى نحو 5 أطفال ، أي أكثر من ضعف المتوسط.

وفى ذات الاتجاه تتباين معدلات البطالة وفقا لمستويات التنمية البشرية، فلا تتجاوز 4% بالدول ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا وتدور حول 10% فى أغلب الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة والمتوسطة، فى حين تتراوح بين 18% و35% فى الدول ذات التنمية البشرية المنخفضة؛ وهنا يلاحظ تباين معدلات تشغيل الأطفال لتتراوح بين 8% و23% .

ثالثا - من حيث وسائل وأساليب الحماية الاجتماعية وبناء شبكات الأمان وتحسين بيئة العمل (تدابير التأمين الاجتماعى والخدمات الاجتماعية فى مجال التعليم والرعاية الطبية) :

1- يستلزم دعم وتوفير التدابير التأمينية والخدمات الاجتماعية تكامل جهود الحكومات وأصحاب الأعمال والمنظمات المدنية لتحسين بيئة العمل وتنمية المهارات من أجل إيجاد فرص عمل توفر حياة كريمة وأمنة ومتجددة للأجيال القادمة مع مواجهة المسببات الأساسية (الهيكيلية) لمشكلتي الفقر والبطالة .

ومن أجل استخلاص أساليب وسياسات فعالة لا تكفى بتوفير معالجات وقتية تقتصر على دعم وامتداد شبكات الأمان الاجتماعى وإنما تعمل أيضا على استمرار فاعلية تلك الأساليب والسياسات، يلزم تحقيق عدالة توزيع الدخل وتحقيق المساواة للحد من التباين الاجتماعى.

وبذلك يتلزم ويتزامن ويتكامل توفير شبكات الأمان الاجتماعى مع تكافؤ الفرص وتوفير العدالة الاجتماعية ، بحيث:

• يتعين استهداف عدالة توزيع الدخل والثروات وتحقيق المساواة فى فرص التحصيل العلمى وفق منهج ديمقراطى عادل.

• يتعين تفعيل المشاركة العادلة المتوازنة فى النشاطين الاقتصادى والسياسى:

وهنا يجب أن يمتد دور العاملين إلى مختلف عمليات الإنتاج والتسويق لقاء أجر عادل، علاوة على المشاركة فى النشاط السياسى انطلاقا من مبادئ المساواة أساسا للحكم العادل، وبذلك تتحقق العدالة على كل من المستويين الاقتصادى والسياسى .

2- يتعين إدراك أن مواجهة جذور الفقر والتعطل بحلول تكفل استمرار توفير فرص متجددة للعمل الكريمة ، تتطلب مشاركة مختلف الفئات فى مختلف أوجه النشاط الاقتصادى بالسوق (إنتاجا وتوزيعا) وفى مجال صناعة القرارات والمشاركة الجماعية فى الإدارة لتنتقل إلى المشاركة فى القيمة المضافة مع المساواة فى الحصول على خدمات الرعاية الصحية والتعليم الجيد.

ومع تداخل وتتابع تدابير الحماية الاجتماعية، يتعين إدراك التفاعل فيما بينها لمتابعة تقييم السياسات المتبعة للتأكد من استمرار فاعليتها واتخاذ ما قد يلزم من قرارات لضمان استمرار كفاءة الحلول (بين التأمين والحماية) وفى إطار متابعة المعلومات بالقدر والعمق الذى يتيح التقييم والحكم على الأمور للحد من حالة عدم اليقين التى يمكن أن تنشأ عن التخبط فى السياسات، وإطالة أمد تنفيذ الإصلاحات، وتجنب كثرة التغييرات فى اللوائح التنظيمية.

وتتزايد أهمية التعرف على المخاطر بمراعاة تطور التكنولوجيا الحديثة واكتشاف أخطار جديدة أو تدابير علمية حديثة للتعامل معها والسيطرة عليها والتحكم فيها بما يؤدي لتعظيم المردود الإيجابى للتنمية واستدامتها.

وفى هذا المجال تبدو أهمية تنمية تدابير الحماية الاجتماعية من أجل الحد من النتائج السلبية المحتملة فى حالة اقتصر التنمية على الجانب الاقتصادى .

وهكذا تتعاطم أهمية دعم الخدمات الاجتماعية وتعظيم الاتفاق على تحسين بيئة العمل إلى جانب امتداد نظم التأمين الاجتماعى بجميع صورها بما فى ذلك التأمين الصحى العام مع تطوير السياسات

المالية والنقدية للحد من التضخم ومع توجيه الاستثمارات للمشروعات الكثيفة العمالة، و باعتبارها مشروعات ذات مردود اجتماعي مباشر في الأجل القصير، وفي الوقت ذاته لها مردود اقتصادي ملحوظ في الأجل المتوسط بما يعمل على استدامة التنمية الاقتصادية .

وإذا ما اجتمعت المعرفة، والتأمين، والحماية معاً، أمكن تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، وبالتالي انعكاس الآثار الإيجابية للتنمية على التشغيل وعلى الحد من البطالة وشدة الفقر.

وبمراعاة أهمية استدامة التنمية وامتدادها للأجيال القادمة، تتزايد أهمية الحماية الاجتماعية . وكما كانت الدولة ذات موارد وقدرات مؤسسية محدودة ندرك الأهمية المتزايدة لتدابير الحماية الاجتماعية بالدول النامية.

3- مادام يمثل توفير شبكات للحماية الاجتماعية عبئاً كبيراً بالنسبة للدول ذات الموارد المالية المحدودة فإنه يتعين تكامل جهود الحكومات مع منظمات المجتمع المدني المحلية ومؤسسات الأعمال.

فمن ناحية يتعين أن تسهم المجتمعات المحلية في توفير شبكات أمان للحماية والمساعدة لمواجهة المخاطر المشتركة على المستوى الوطني .ومن ناحية أخرى يتعين أن يسهم أصحاب الأعمال في تعزيز استقرار الأيدي العاملة، وتنامي دخولهم وتعظيم قدراتهم الابتكارية والإنتاجية.

وفي جميع الأحوال تعمل الدولة على المستوى الوطني لاستخلاص ودعم النظام المالي الذي يتيح تحفيز وتشجيع الأساليب الفعالة لإدارة المخاطر مثل المدخرات، والتأمين، والائتمان ... كما توفر الدعم المباشر للحد من الفقر من خلال التأمين الاجتماعي والمساعدات وخدمات السلع العامة (الدفاع الوطني، والبنية التحتية، وسيادة القانون والنظام) ووضع السياسات العامة.

وفي تلك المجالات يتأكد إدراك القطاع الخاص ومنظمات أصحاب الأعمال الانعكاسات الإيجابية لاستقرار الاقتصاد الكلي في دعم الاستثمارات التي تؤدي إلى توفير فرص العمل والتشغيل ، حيث ينعكس ذلك بدوره على تحسين الأسواق مع تجنب الصراعات بين أطراف علاقة العمل وإحلال الحوار الاجتماعي والتشاور والتفاوض سبيلاً للتوافق حول المطالب والمصالح.

وبوجه عام، نخلص إلى وجوب استدامة برامج الخدمات والحماية الاجتماعية الأساسية وتحقيق العدالة الاجتماعية و مراعاة المطالب الجماهيرية في مجال تحقيق " المساواة في الفرص " بين الرجال والنساء وفي كل من الريف والحضر ليشارك الجميع في قوة العمل، مع إسهام الدولة في توفير البنية الأساسية المالية التي تيسر عمليات الوساطة المالية وتتيح الفرص الائتمانية و الضمانات، في إطار تنظيمي يجمع بين حماية المستهلك والمنافسة بين المؤسسات المالية.

وفي مجال النظرة الشاملة للاقتصاد الكلي فإن الأنشطة الاقتصادية كافة (من الاستهلاك إلى الادخار على مستوى الأسرة ومن الاستثمار إلى الإنتاج على مستوى مؤسسات الأعمال ومن الاقتراض إلى الإقراض على مستوى الأسواق المالية) يجب أن تعمل في إطار تنسيق وتكامل جهود الأسر والمجتمعات المحلية ومؤسسات الأعمال والحكومات في المجالات الاجتماعية والاقتصادية التي تستلزم جهداً وإجراءات جماعية.

وتتطلب الاستدامة المالية : الوعي التام بأهمية ودور امتداد نظم التأمين الاجتماعي لكل القوى العاملة وامتداد مزاياها لتوفير العلاج والرعاية الطبية وتكامل تعويضات وإعانات البطالة وتوجيه الاستثمارات للمشروعات الكثيفة العمالة وتلك التي تتصل باحتياجات العاملين.

وللدولة دور محمود فى التوزيع العادل للدخول وتوفير العدالة والمساواة الاجتماعية وتحقيق سيادة القانون وامتداد تشريعات الحماية الاجتماعية لمختلف فئات العاملين (بما فى ذلك العمالة غير المنتظمة والحرفيون و العاملون لحساب أنفسهم) .

وتسهم هذه الإجراءات بصورة فعالة وملموسة فى تعظيم التشغيل واستدامة فرص العمل وامتدادها للأجيال القادمة من خلال تفعيل الخدمات التعليمية والصحة وتدبير الحماية الاجتماعية دعماً لقدرات الفقراء واستدامة التنمية.

القسم الثانى

شبكات الأمن الاجتماعى

التأمين الاجتماعى والخدمات الاجتماعية

ودورها فى الحد من الفقر والبطالة استدامة التنمية

أولا - الأهمية المتزايدة للامتداد الأفقى والرأسى لنظم التأمين الاجتماعى بمراعاة الأبعاد التالية:

- 1- الحماية إجبارية سواء كانت فنوية للعاملين أو قومية لجميع المواطنين.
- 2- تتعدد مصادر تمويل المزايا التى تتحدد أساسا بالاشتراكات التى تؤدى للنظام (بمعرفة أو لحساب المؤمن عليهم والمستحقين عنهم) وذلك كحق تؤكد الدساتير (دون أى اختبار للدخل) .
- 3- يحدد القانون حالات وشروط المزايا وأسس حسابها.
- 4- لا يشترط أن تكون هناك علاقة مباشرة بين المزايا المستحقة وحصص المؤمن عليه فى الاشتراكات ، إذ يعاد توزيع الدخل الإجمالى بما يوفر مزايا تأمينية مناسبة لذوى الأجور المنخفضة والأعباء العائلية.
- 5- تمول النفقات من مصادر ثلاثة تتمثل فى اشتراكات يتحملها المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال علاوة على المساهمة العامة للدولة.
- 6- تتولى الحكومات إدارة النظام من خلال هيئة عامة ومجلس إدارة يضم ممثلين لأطراف العمل الثلاثة.

ويتعين أن يتسع مجال التأمين الاجتماعى ليشمل المجتمع ككل (أو قطاعا عريضا منه) ، حيث تتلاقى المصالح على مستوى الفرد والأسرة (كوحدة استهلاكية) وعلى مستوى المشروع (كوحدة اقتصادية) وعلى مستوى المجتمع ككل (المستوى الاقتصادى للمجتمع) .. ومن هنا، تمتد الحماية إلى حالات لا تؤدى فيها فئات من المؤمن عليهم كامل تكلفة المزايا التى يحصلون عليها (ويغطى الفرق من خلال الموارد العامة للدولة ، أى من مجموع الشعب ومن أصحاب الأعمال على النحو الذى يفسر تعدد مصادر التمويل).

ونؤكد هنا أن التأمين الاجتماعى نظام اجبارى قومى ينتشر فى مختلف الدول (وإن اختلفت أحكامه من دولة لأخرى) تأسيسا على أن الأخطار التى يتعامل معها واحدة فى جميع الدول والفكرة واحدة والمبادئ واحدة (وأحيانا يسمى الضمان الاجتماعى).

وفى هذا كله .. لابد من إطار عام يحكم شروط وحالات استحقاق المعاشات والتعويضات ويوفر الحلول الملائمة للمشاكل العامة التى تواجه تطبيق التأمينات الاجتماعية فى عالمنا العربى وإلضاع الهدف وتناقضت الحلول.

ومن المفيد تحديد أولويات لتطوير وامتداد نظم التأمينات الاجتماعية فى ضوء واقعنا العربى وفقا لما يلى :

- 1- أهمية شمول تأمين الشيخوخة للعاملين فى مجالات الزراعة والريف بمراعاة أحوالهم الاقتصادية والسكانية.
- 2- التعامل التأمينى مع خطرى العجز المستديم والوفاة بما يوفر الحماية الاجتماعية بأعباء مالية يسيرة لا تحول دون امتداده لجميع فئات القوى العاملة وعلى المستوى القومى.

- 3- امتداد تأمين إصابات العمل للعاملين بالزراعة ، خاصة المشتغلين على آلات والمعرضين للأمراض المهنية المتصلة بالثروة الحيوانية مع مراعاة تطور مفهوم الحادث والمسئولية المدنية (لافتراض مسؤولية أصحاب الأعمال) .
- 4- امتداد التأمين الصحي (تأمين المرض) للعلاج والرعاية الطبية للحمل والوضع.
- 5- أهمية شمول نظم التأمينات الاجتماعية لتأمين البطالة وفقاً لمفهومها التأميني وكوسيلة لمعالجة آثار الركود الاقتصادي.

وبمراعاة تطور نظم التأمين الاجتماعي وامتدادها التدريجي الإجماري القومي تعددت آثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الإيجابية وتنمى دورها المهم في مجال التشغيل والحد من البطالة وآثارها السلبية، ذلك لأن امتدادها أفقياً ورأسياً يعالج سلبيات الفقر. كما تعمل استثماراتها على توفير الحد الأدنى لنفقات المعيشة لجميع المواطنين والحد من ارتفاع معدلات التعطل.

**** ونشير في هذا المقام إلى النقاط التالية :**

- 1- يجب أن تعمل نظم التأمين الاجتماعي على توفير الحماية التأمينية لمن يتقاعد عن العمل بسبب الشيخوخة بتوفير معاشات لهم تتم موازمتها دورياً مع ارتفاع الأسعار لمواجهة تزايد نفقات المعيشة ... وقد يمتد مجال التأمين الاجتماعي ليوفر معاشات موحدة لفئات القوى العاملة غير المشمولة حالياً بنظم التأمين الاجتماعي . ويلاحظ على المستوى العربي امتداد نظام التأمين الاجتماعي ببطء ملحوظ لفئات المختلفة من القوى العاملة، وبالتالي فإن العديد من القوى العاملة العربية لم تمتد إليها نظم و قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي، وتتمثل في العمال المؤقتين في الزراعة والعمالة غير المنتظمة والعاملين لدى أنفسهم.
- 2- ضرورة تقرير إعانات خاصة لمعاشات العجز الكامل المستديم (التي يحتاج فيها العاجز إلى المعاونة الدائمة من شخص آخر للقيام بأعباء حياته اليومية) .
- 3- توجيه استثمارات أموال التأمين الاجتماعي للمشروعات الكثيفة العمالة كالتعاونيات والصناعات المتناهية الصغر لإيجاد فرص العمل والحد من البطالة.
- 4- اتفاقاً وطبيعة نظم التأمين الاجتماعي واقتصادها (في الدول العربية) على قطاع العاملين يتم تراكم أموالها باعتبارها مملوكة للعاملين المؤمن عليهم ويتعين بالتالي استثمارها في المجالات التي تحقق لهم أقصى مصلحة اقتصادية واجتماعية ويصبح من المنطقي التوصية بتعظيم دور تلك الاستثمارات التأمينية في تحقيق التشغيل وتوفير فرص العمل اللائق للأجيال المتجددة من الشباب.

وفي هذا الشأن يتعين توجيه استثمارات أموال التأمين الاجتماعي نحو دعم مشروعات تطوير المستوى الصحي ودعم مشروعات الإسكان والصناعات الغذائية والمشروعات الكثيفة العمالة التي تؤدي إلى زيادة فرص التشغيل للحد من البطالة ... وبوجه عام تعالت المطالبات العادلة بالتنسيق بين استثمارات أموال التأمينات الاجتماعية وبين مشروعات التنمية المتوازنة بالدولة التي تستهدف تشغيل القوى العاملة وتوفير فرص عمالة جديدة ومتجددة للشباب ، كما تستهدف الجانب الاجتماعي المتمثل في الحماية والخدمات الاجتماعية على المستوى الوطني وفي المقدمة قطاع القوى العاملة.

- 5- دعم التعليم والتدريب المهني والحرفي بحيث يمكن الحد من ارتفاع معدلات الخصوبة من خلال رفع مستوى التعليم والقضاء على أمية النساء من ناحية، ومن خلال تنمية القدرات على التكسب لرفع مستويات الأجور وتحويل العمالة غير المنتظمة إلى عمالة منتظمة تتمتع بمستوى مرتفع من الأجور، من ناحية أخرى.

6- ضرورة امتداد نظم التأمين الاجتماعى تدريجياً لتشمل القوى العاملة فى المجتمع كافة بما فى ذلك العاملون فى الزراعة (والصيد والمهن الحرفية) ، وهنا يلاحظ تزايد دور " القطاع غير المنظم " فى جميع مجالات النشاط الاقتصادى العربى خاصة فى قطاع الخدمات (وتشمل أيضاً الباعة المتجولين وماسحى الأحذية وخدم المنازل) والعاملين فى قطاع الزراعة والغابات والثروة الحيوانية والسمكية ، علاوة على العاملين فى المنشآت الصغيرة والورش والعاملين فى منازلهم وفى مشاريع الأسر المنتجة .ولا يحظى القطاع غير المنظم باهتمام ملحوظ من الحكومات حيث تسود الوحدات المتناهية الصغر (غالباً ما تتألف من منتجين مستقلين يعملون لحسابهم الخاص وبعضهم يستخدم عمالاً من الأسرة أو عدداً قليلاً من العمال بأجر متواضع أو التلاميذ الصناعيين).. وبالتالي تخرج عن إطار التشريعات القانونية سواء تلك المتصلة بالضرائب (غالباً لا توجد لديهم قدرة ضريبية) أو المتصلة بالحماية الاجتماعية والعلاقات المهنية (حيث يتصف الاقتصاد غير المنظم بانعدام العلاقات المنظمة وعدم وجود تسجيل رسمى وتعتبر ملكية الوحدات الإنتاجية ملكية فردية وأسرية) .

ثانياً - تكامل تدابير المساعدات المالية والحقوق التكميلية والتقاعدية :

تهتم الحماية الاجتماعية بالتنمية الاجتماعية من خلال توفير العديد من الخدمات الوقائية (تدابير تخفيض مخاطر الجهل والمرض) التى تشمل خدمات التعليم الأساسى والثقافة العامة وخدمات الرعاية الصحية والعلاجية فى حالات المرض والإصابة علاوة على توفير خدمات وإعانات علاجية تأهيلية وتعويضية بعد وقوع المخاطر على الرغم من الوقاية والتحفظ (تعويضات البطالة والإعانات العائلية لرعاية الطفولة والاحتياجات والطوارئ الفردية)..وتعتبر تلك الخدمات الوقائية والعلاجية محور خدمات الضمان الاجتماعى التى تتمثل فى جميع الإجراءات والإعانات العامة الثقافية والصحية والمعاشية التى يوفرها الضمان الاجتماعى لجميع أفراد المجتمع بصورة مباشرة لغرض وقايتهم من التعرض لمخاطر الجهل والمرض والفقر وتلك التى يؤدىها لإنقاذهم من آثار تلك الأخطار عند تعرضهم إليها .. يضاف إلى ذلك، ضرورة تأهيل العجزة (للمعودة إن أمكن إلى نشاطهم جزئياً أو كلياً) ومساعدتهم اجتماعياً على إشباع حاجاتهم الضرورية وحاجات أسرهم كحق إنسانى لتحريرهم من القلق والخوف الماديين ولطمأنتهم على حياتهم فى الحاضر والمستقبل.

وهكذا.. فإن الخدمات العلاجية والوقائية للضمان الاجتماعى تعمل على تحقيق التنمية الاجتماعية سواء من خلال نشر الثقافة (العامة والاختصاصية العلمية والعملية) ، ورعاية الصحة (العامة والخاصة) وتقديم الخدمات والإرشادات اللازمة لكل ذلك أو من خلال الخدمات الوقائية التى تهتم بحماية الأفراد من الفقر والحرمان عن طريق تهيئة الأعمال لهم ووقايتهم من التعرض إلى الإصابات (الشخصية وإصابات العمل) أو إلى البطالة ... وتهتم التنمية الاجتماعية بالطفولة من خلال تقديم الإعانات العائلية أو من خلال تهيئة الوسائل والإجراءات الثقافية والصحية والبرامج الاقتصادية الكفيلة بحماية القوى البشرية المنتجة (وبالحث على العمل والإنتاج ولتنمية مواهب وامكانيات الأفراد) كما تهتم بالخدمات العلاجية والتعويضية لتغطية الخسائر الناشئة عن المخاطر وتوفير الحاجات لمن يتعرضون إليها، ومعاونتهم على العيش فى راحة واطمئنان ولمن يعولونهم .

وتؤكد الإحصائيات أهمية التنمية الاجتماعية الوقائية والعلاجية لمعظم السكان العرب، خاصة بالنسبة للنساء تحقيقاً لتكافؤ فرص العمل والمساواة فى مستويات الأجور للأعمال المتماثلة وتحسين أحكام وظروف تشغيل المرأة بمراعاة الأهمية المتزايدة لعملها ودورها فى التنمية.

ثالثا - دعم الخدمات الاجتماعية (التعليم والصحة) لتحسين بيئة العمل وخصائص القوى العاملة وتوفير فرص العمل المتجددة:

** فى ضرورة تنمية متوازنة اقتصاديا واجتماعيا:

فى البداية يتعين إدراك أنه فى ظل إقتصاديات الحركة لا يوجد ما يمكن أن نسميه بأساليب منع أو تجنب الخطر فمهما تعدد التدابير الوقائية فإن هناك دائما نسبة من الفقراء ومن المتعطلين. وهكذا فإن إدارة الأخطار تستهدف التحكم فى معدلات تكرارها وتحجيم أثارها وشدتها تخفيضا للخطر من خلال وضع تدابير مالية وتأمينية متوازنة تتصف بالمرونة مع المتغيرات الاقتصادية والسكانية وتشمل سياسات الرعاية الصحية والتعليم، والتأهيل المهنى والحرفى.

وبعبارات أخرى، يتعين استهداف التنمية المتوازنة اقتصاديا واجتماعيا سبيلا لاستمرار النمو الإقتصادى، وتقوم على التحديث التكنولوجى، والمشاركة الديمقراطية... من خلال برامج تستهدف الحد من الفقر، وتعمل على تحسين مستويات المعيشة، والحد من شدة البطالة والتغلب على مختلف التحديات بطريقة استباقية، ممنهجة، ومتكاملة تستند إلى التنسيق بين جهود الدولة وجهود الأفراد وإسهامات المجتمع المدنى والقطاع الخاص، والتكامل فيما بينها لتجنب أي اضطرابات سياسية تحول دون الاستقرار اللازم للتنمية.

وقد أكدت الخبرة المستفادة وجوب مراعاة الموازنة بين المردود الربحى المتوقع للنمو الإقتصادى وبين سلبيات التوزيع غير العادل لذلك المردود والخسائر الاجتماعية المحتملة نتيجة ذلك، وحيث تهتم كل الدول بتطوير وتحسين أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق حياة كريمة لشعبها فإنها تستهدف التحكم فى أخطار الفقر والتعطل بتحسين الخصائص السكانية والقدرات التكسبية للقوى العاملة، وسبيلها فى ذلك خطط وبرامج استثمارية ذات مردود اقتصادى واجتماعى متوازن ترفع من القدرة الاقتصادية للدولة وتشبع احتياجات المواطنين.

ووفقا لمبادئ إدارة المخاطر يتعين المفاضلة بين برامج التنمية فى ضوء مدى تحقيقها تدابير الحماية الاجتماعية بالتلازم مع اعتبارات الربحية مع مراعاة أن لتدابير الحماية والأمان الاجتماعية مردودا ربحيا مباشرا قد لا يكون فى الأجل القصير ويتحقق فى الأجل المتوسط، فالاستثمار فى مجال التعليم والصحة الوقائية يجعل الناس أكثر إنتاجية ويحد من احتمالات تعرضهم للأمراض... كما يلاحظ أن الحصول على الإئتمان، يمكنه حث قطاع العمل الحر على أن يصبح أكثر ديناميكية ونشاطا وأن ينمو بسرعة أكبر، ويجعله فى الوقت نفسه أكثر قدرة على المرونة فى وجه الصدمات السلبية. و على مستوى الإقتصاد الكلى، فإن من شأن انضباط السياسات النقدية والمالية اعتدال معدلات التضخم والقدرة على استدامة عجز المالية العامة وأن يعجل بالنمو الإقتصادى مع الحد فى الوقت نفسه من شدة التقلبات فى وجه الصدمات الخارجية والمحلية.

** فى دعم الخدمات الصحية والتعليمية لتحسين بيئة العمل وتحسين خصائص القوى العاملة تأكيدا لاستدامة التنمية وامتدادها لجيل المستقبل:

تؤكد الأوضاع والأحوال الاقتصادية والاجتماعية فى المنطقة العربية أهمية تنمية الموارد البشرية من خلال دعم وتفعيل برامج الحماية الاجتماعية التى تستهدف التنمية المستدامة وتحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين الخصائص السكانية وتعظيم فرص العمل والكسب منه والقدرة عليه.

ومن هنا فإنه يتعين تأكيد " الحماية الاجتماعية سبيلا للعدالة الاجتماعية وضمانا لجيل المستقبل " والحد من البطالة. وإذ تتمثل الحماية الاجتماعية فى تدابير وخدمات الضمان الاجتماعى بمفهومه الشامل لتحقيق الأمن والاستقرار القومى وتستجيب للمطالب الشعبية التى يسببها الفقر وارتفاع معدلات

البطالة فإنها تعمل على تأمين وسائل العيش والراحة للمواطنين وتعظيم قدرة القوى العاملة على العمل واحتياجاته والتكسب منه بما يضمن الحياة الآمنة الكريمة ومزاولة العمل اللائق.

وبمراعاة واقع الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية يجب أن نستخلص الحلول لإيجاد فرص التشغيل والسعي المتواصل نحو تأهيل القوى العاملة لتتوافق قدراتهم مع احتياجات سوق العمل وإيجاد فرص جديدة مستمرة عند جيل المستقبل ولتفعيل حقوقها الأساسية في العمل والحياة الآمنة الكريمة.

ومن هنا يتعين السعي نحو تنمية فعالة وعدالة اجتماعية ولوضع إستراتيجية تجمع بين تحقيق كرامة العمل والنمو الاقتصادي السريع للحد من الفقر ومن ارتفاع معدلات البطالة وشدتها.

وتتمثل الحياة الكريمة لكل مواطن في توفير العمل اللائق مع تنمية القدرة على التكسب من خلال الاستثمار في رأس المال البشري والحماية الاجتماعية، واحترام الحقوق في العمل ووجود سوق عمل قوية.

ومن هنا نفهم الدعوة إلى كيفية تلازم النمو الاقتصادي مع نمو تدابير الحماية الاجتماعية ومواصلة التنمية المستدامة لجيل المستقبل بمراعاة تحقيق الضمان الاجتماعي وتوفير خدمات التعليم والصحة لجميع المواطنين (لتنمية الخصائص الإنسانية والقدرة على التكسب).

وتتكامل جهود الحكومات ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص في مجال خدمات التعليم والصحة والتأهيل المهني والحرفي وتدابير أصحاب الأعمال لرعاية العاملين لديهم، ومع تدابير الضمان الاجتماعي التأمينية المتمثلة في نظم التأمين الاجتماعي التي تهتم بضمان الدخل في حالات الشيخوخة والعجز والوفاة والتعطل والمرض والإصابة والتي يمتد مجالها تدريجياً فنؤيا إلى جميع فئات القوى العاملة ثم قومياً إلى جميع المواطنين.

**** في مجال تحسين الخصائص الإنسانية وتنمية القدرة على التكسب .. يراعى السعي نحو ما يلي:**

- 1- تطوير سياسة التعليم بما يتفق واحتياجات سوق العمل لإيجاد فئات قادرة على خدمة التنمية من خلال إعادة تأهيل وتدريب الخريجين بما يتناسب مع ما يتطلبه سوق العمل المتطورة .
- 2- يجب العمل على تحسين الخصائص السكانية من خلال السعي لخفض معدلات الأمية المرتفعة (خاصة بين النساء) لاسيما في الريف حيث تثبت الإحصاءات ارتباطاً تزايد معدلات المواليد بتزايد معدلات الفقر وانتشار الأمية .

**** يعتبر الضمان الاجتماعي هدفاً عاماً يتعين تعاون الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال من خلال هيكل قانوني واجتماعي وتشريعات إجبارية لتشجيع تدابير الحماية والإشراف عليها ومراقبتها مع تشجيع وتعزيز الحلول التوافقية ومن خلال التشاور والمفاوضات الجماعية . وفي هذا الإطار يتعين أن تعمل الحكومات على التوزيع العادل لعوائد النمو الاقتصادي سبيلاً لتنمية اقتصادية واجتماعية دائمة تقوم على اتباع نهج منسق وشامل بين السياسات الاجتماعية والسياسات الاقتصادية وبما يكفل تغطية الضمان الاجتماعي لجميع المواطنين باعتباره من أهم حقوق الإنسان.**

واستجابة للمطالب السياسية وانتفاضات الشعوب واتفاقها على ضرورة تحقيق العدالة الاجتماعية لينتقل ضمان فقر الدخل إلى تحسين الدخل من خلال تنمية القدرة على التكسب ، فإنه بدلاً من مجرد ضمان الدخل لمعالجة فقر الدخل يجب أن تنتقل إلى ضمان القدرات لمعالجة فقر القدرات بما يكفل لكل شخص ومن يعولهم معيشة لائقة ومريحة.

وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) في مادته الثانية والعشرين على أن لكل إنسان (بصفته عضواً في الجماعة) الحق في الضمان الاجتماعي.

وقد اهتمت المادة الخامسة والعشرون منه بمفهوم الضمان الاجتماعي، إذ نصت على أن لكل شخص الحق في مستوى لائق وكاف من المعيشة لتأمين صحته وسعادته وعائلته، خاصة من حيث الغذاء والكساء والمأوى والخدمات الطبية والاجتماعية الضرورية وله الحق في الضمان في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وفقد وسائل العيش الأخرى نتيجة لظروف تخرج عن إرادته. كما أن للأمم والطفولة الحق في الإعانة والمساعدة اللازمة وأن يتمتع جميع الأطفال بذات الحماية الاجتماعية.

**** في استدامة التنمية المتوازنة باستهداف تجدد فرص العمل اللائق لتمتد للأجيال القادمة:**

تؤكد الخبرة الدولية في مجال برامج التنمية الاقتصادية أهمية التنمية المتوازنة للحد من سلبيات التنمية الاقتصادية التي تفتقد الحماية الاجتماعية، مع أهمية استهداف استدامة التنمية لتمتد فرص العمل اللائق للأجيال القادمة ... ويتعين لتحقيق ذلك التوصية بما يلي:

- تكامل وتوازن التنمية اقتصاديا واجتماعيا ليتلائم دعم الخدمات الاجتماعية (وتدابير الحماية الاجتماعية) مع التنمية الاقتصادية.

وفي هذا الإطار، يتم دعم سياسات تحفيز وتشجيع الاستثمار في المشروعات الكثيفة العمالة (التعاونيات والمشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر) وفي المجالات المهمة بتعزيز مهارات ذوى الحرف والمهنيين وللشباب والعاملين لدى أنفسهم، لتحقيق التنمية البشرية، خاصة في المناطق الريفية مع المساواة بين الذكور.

- استهدافا لاستدامة التنمية يراعى الحد من الأخطار التي تهدد البيئة والموارد الطبيعية لإنتاج الغذاء للإنسان والسعى لامتداد رقعة الأراضي الصالحة للزراعة وما يرتبط بها من ثروات حيوانية وموارد مائية. وقد تعددت في هذا الشأن مؤتمرات الأمم المتحدة المهمة بالبيئة والتنمية.

- كما يتعين لاستدامة التنمية المتوازنة تنمية الموارد البشرية وتحسين خصائصها وقدراتها من خلال توفير ودعم واستمرارية الخدمات الاجتماعية الأساسية في مجال تحسين مستوى الرعاية الصحية ومستوى التعليم الأساسى تحقيقا للحياة الكريمة (للرجال والنساء) حتى تتأكد المشاركة الديمقراطية لمختلف القوى العاملة في تحقيق التنمية وفي صنع القرارات التي تؤثر على مختلف جوانب الحياة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا بمراعاة النمو في عدد السكان وبما يحقق العدالة بين الأجيال الحالية، والأجيال القادمة.

ومن المفيد هنا ملاحظة الارتباط الوثيق المترام بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية حيث يستتبع تحقق أحدها تحقق الآخر، وعلى سبيل المثال فإن الاستثمار في رأس المال البشري، يدعم الجهود الرامية إلى الإقلال من الفقر، كما تؤدي عدالة توزيع عائد التنمية إلى الحد من تدهور البيئة وتعظيم الناتج القومي.

القسم الثالث

تكامل الجهود (حكومات وأصحاب أعمال وعمال)

لتوفير الحماية الاجتماعية وتحسين بيئة العمل

أولاً : تنظيم علاقات العمل يستلزم تكامل جهود الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال

أدت ثورة الإتصالات إلى فتح حدود الدول أمام تنقل رءوس الأموال والقوى العاملة والسلع والخدمات لنصبح أمام تغيرات جوهرية فى الأحوال السياسية والاقتصادية والاجتماعية ... ومع تنقل القوى العاملة سارعت الدول المصدرة للعمالة إلى إبرام إتفاقيات دولية ثنائية مع الدول المستوردة للعمالة لتنظيم انتقال الحقوق التأمينية العمالية، فى إطار المبادئ والمعايير التى أقرتها إتفاقيات وتوصيات منظماتى العمل العربية والدولية .

وهكذا واجهت وتواجه مختلف الدول العربية (شأن باقى دول العالم) واقعا جديدا لتنظيم علاقات العمل تتعاضم فيه أهمية الحوار الإجماعى كوسيلة سلمية ديمقراطية للتوافق بين العمال وأصحاب الأعمال بديل عن الصراع التقليدى الذى لم يعد مجديا مع تطور دور الحكومات وتعاضم دور القطاع الخاص والشركات المتعددة الجنسيات، بما أدى إلى قيام هياكل قانونية جديدة تنظم علاقات وشروط العمل تتيح التوافق حول الحقوق والالتزامات العمالية إعمالا لتوصيات واتفاقيات العمل العربية والدولية الصادرة بشأن الحقوق العمالية والتأمينية.(1)

وقد أكدت الخبرة الدولية جدوى وفاعلية الحوار الإجماعى منهجا سلميا للتشاور والمفاوضة الاجتماعية وسبيلا للتوصل لحلول توافقية لتنظيم علاقات العمل بين اتحادات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال بما يتفق وحمية استقرار علاقات العمل وتدعيما للتعاون بين شركاء العمل الثلاث.(2)

ووفقا لذلك نستخلص أن الواقع العالمى الجديد فى جوانبه الاقتصادية والاجتماعية يستوجب تعزيز وتدعيم الإتفاقيات الاجتماعية كآلية فعالة تحقق مرونة أحكام تنظيم علاقات العمل واستجابتها للتطور المستمر فى الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

ولنا أن نحيل هنا إلى مبادئ الحوار الإجماعى الصادرة عن مؤتمر العمل العربى فى دورته التاسعة والثلاثين (القاهرة 1- 8 إبريل /نيسان 2012) التى تؤكد أهمية المفاوضات الجماعية (1) من أجل تحقيق البيئة التوافقية لتحقيق التشغيل الكامل ورفع مستويات المعيشة وتوسيع مظلة الضمان الاجتماعى وتوفير الحماية الاجتماعية ومواجهة تحدى البطالة وتعزيز مقومات السلم الاجتماعى فى الدول العربية.

من ناحية أخرى يجب تفهم العوامل التى أدت إلى ارتفاع المعدل العام للبطالة فى الدول العربية وبالتالي تنزايد أهمية التأمين ومساعدات البطالة والتأمينات الاجتماعية الأخرى خاصة مع تعدد الأزمات المالية والاقتصادية، حيث يعمل التأمين على استقرار مستوى الطلب الاستهلاكى على السلع والخدمات كما يوفر المعلومات الأساسية عن سوق العمل المطلوبة لوضع السياسات الاقتصادية والاستثمارية، وتزداد أهمية تأمين البطالة فى مرحلة التحولات الهيكلية التى تصاحب عمليات الإصلاح الاقتصادى.

وفى مجال التشغيل يتعين تأكيد فاعلية برامج التدريب والتأهيل (المهنى والحرفى) بمراعاة عدالة التوزيع الجغرافى لفرص العمل وتحسين القدرات على الكسب، ووفقا لذلك يصبح من الضرورى الاهتمام بتحسين خواص الأيدى العاملة العربية بدءا من معالجة مشكلة الأمية وتأتى بعد ذلك التنمية

التعليمية والتدريبية التي تستهدف رفع مستوى ونوعية ومهارة الأيدي العاملة (مع مراعاة تباين الأمر بالنسبة لمجتمع الحضر عن مجتمع الريف حيث تشتد حدة الفقر) .

ويتعين إدراك أهمية تكامل تعويضات البطالة (التي تشترط مدة عمل سابقة على التعطل تأمينياً) مع مساعدات التعطل (للمؤهلين للعمل للمرة الأولى) في عالمنا العربي مع تزايد نسبة التعطل بين شباب القوى العاملة المؤهلين للعمل (ولا يجدون فرصة عمل) .

ثانياً : الجهود الحكومية فى دعم الحماية الاجتماعية:

1- فى ضبط أوجه استخدام القروض والاستثمارات الخارجية باستهداف التنمية المتوازنة المستديمة:

أ- يتعين اهتمام التنمية بالإنسان باعتباره هدف التنمية ووسيلتها وبالتالي يتعين أن تستهدف التنمية الشاملة التغيير للأفضل.

ولابد للتنمية الشاملة من تكاتف جهود المؤسسات والتنظيمات المجتمعية والتنسيق الكامل بينها حتى تأتى التنمية تلبية لاحتياجات الجماهير فيتحقق ما يمكن أن نسميه بالوعى التنموى الشعبى (من خلال المشاركة الشعبية الفاعلة).

ب- يتعين العمل على تفعيل دور القطاع الخاص فى مجال التشغيل، ومن المجدى اقتصادياً تكامل مشروعات القطاع الخاص مع مشروعات القطاع العام لإقامة مشاريع مشتركة فى إطار قانونى يحقق المرونة التشريعية ويهتم بتحسين بيئة العمل من خلال:

أ – التوسع فى آلية الاتفاقيات الجماعية لتحسين بيئة وظروف العمل من خلال الحوار الاجتماعى للتفاوض والتوافق حول شروط وأحكام تنظيم علاقات العمل وتطويرها مع كل تغير مؤثر فى الظروف الاقتصادية والاجتماعية بما يحقق استدامة كفاءة العمل والإنتاج.

ب - يجب امتداد مسؤوليات أصحاب الأعمال إلى البرامج التى تستهدف تنمية قدرات ومهارات العاملين وتعمل بالتالى على استدامة التشغيل وتجدد فرص العمل بما يحد من شدة البطالة ويؤدى إلى رفع إنتاجية وعائد (اتفاقاً وتنمى المهارات التقنية للعاملين) .

ج - من الآليات المستهدفة ربط الأجر بالإنتاج، والموازنة بين الاحتياجات الفعلية للمواطنين من ناحية والدخول التى يحصلون عليها من ناحية أخرى.

وعلى مستوى الدول العربية جميعاً، فإن من الطبيعى تطور أساليب الحماية الاجتماعية التأمينية والخدمية بما يتوافق مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية لتعبر عن الواقع الفعلى للمجتمع الذى ينظم تلك الأساليب ويحكمها لتحقيق الهدف منها ... ووفقاً لذلك يتعين تكامل نظم التأمينات الاجتماعية لتنشأ إلى جوارها أساليب الخدمات المالية (الحسابات الشخصية ومكافآت وحوافز نهاية الخدمة) وصناديق التأمين الفئوية الخاصة لأصحاب الأعمال . وبوجه عام يتعين فى هذا الشأن تكامل جهود الحكومات وأصحاب الأعمال مع تقلص دور الحكومات المباشر فى مزاولة النشاط الاقتصادى والاجتماعى واتساع دورها التشريعى وتحفيز الاتفاقيات الجماعية آلية مرنة لتنظيم علاقات العمل والاتفاقيات والتوصيات الدولية.

ويتضح لنا من دراسة نظم التأمينات الاجتماعية القائمة فى مختلف الدول تعدد الصور العامة لإسهام الدولة فى تمويل تأمين البطالة وأن الدولة الواحدة قد تأخذ بأكثر من صورة منها مع تحمل نفقات مساعدات التعطل بالكامل) كما فى ألمانيا الاتحادية والمملكة المتحدة والنمسا وفرنسا وهولندا والمجر) وكذا نفقات تعويضات التعطل لما بعد فترة الاستحقاق المقررة بنظام التأمين (كما فى كندا) (2).

ومن المفضل الربط بين تأمين البطالة وبرامج خدمات تشغيل العمال *placement service* و *programs* خاصة بالنسبة للمستويات الدنيا حيث تقوم مكاتب التشغيل بتحفيز المتعطل على التردد عليها وتسجيل نفسه بها وقد تشترط على المتعطلين الإلتزام في

برامج إعادة التأهيل أو التدريب *retraining programs* وإلا أوقف التعويضاً لِمكان الإلتقال لمهنة أو عمل آخر وبالتالي تلافى التعطل بالتأهيل وإعادة التأهيل للعمل بمهن أخرى تتزايد فيها فرص العمل.

ثالثاً : فى دعم نظم التأمينات الاجتماعية :

1- الدعم الحكومى لملاءمة المعاشات مع الأسعار والأجور :

يعتبر التضخم ظاهرة عالمية تضرب معها منحنيات الأجور وتتسارع وتتصاعد معدلات تدرج الأجور، ويصبح من الضرورى على مستوى هيئات التأمين الاجتماعى ملاءمة مبالغ المعاشات (حدودها الدنيا والقصى) مع التغير فى الأسعار وتساعد الأجور حفاظاً على قيمتها الحقيقية (قوتها الشرائية) لضمان استقرار مستوى معيشة ذوى المعاشات.

ولنا هنا ملاحظة آثار التحول إلى اقتصاديات السوق من حيث عدم انتظام تصاعد منحنيات الأجور، سواء بطبيعة البناء الاقتصادى ذاته أو ظروف العرض والطلب فى سوق العمل أو لظروف خاصة بهيكل الأجور على النحو الملحوظ بالنسبة للعمال اليدويين الذين يحصلون على أجور مرتفعة فى أعمارهم المتوسطة لارتفاع قدراتهم الطبيعية وإتباع نظام الأجر بالقطعة ولقيامهم بأعمال إضافية، ثم تنخفض أجورهم فى الأعمار المتقدمة. ومن هنا تنتج العديد من نظم التأمين الاجتماعى فى دول العالم إلى تقرير حدود قصوى للأجور التى تؤدى على أساسها الاشتراكات (مع رفع تلك الحدود من فترة لآخرى وفقاً للتغير فى الأسعار والأجور).. وفى ذات الوقت يتم وضع حدود دنيا للمعاشات (بمراعاة عدم إرهاق ذوى الأجور المنخفضة بأعباء الاشتراكات بحيث يتحمل أصحاب الأعمال أو المجتمع ككل حصتهم فى نفقات المزايا أو جزءاً منها).

وهكذا وفى ذات الاتجاه تتناسب المزايا طويلة المدى (المعاشات) مع التغير فى مستويات الأجور، فمن الأفضل للمؤمن عليه وورثته من بعده أن تكون المزايا أقل سخاء منذ بدء تحديدها لأول مرة ولا تفقد قيمتها بعد ذلك من أن تكون أكثر سخاء فى البداية ثم تفقد قيمتها الحقيقية تدريجياً ، مع الارتفاع المستمر فى الأسعار ونفقات المعيشة .

2- التمويل الحكومى للنظم القومية للمعاشات التقاعدية (الموحدة) :

تشهد حاجتنا فى الدول العربية إلى تقرير حد أدنى للمعاشات يكفى لمتطلبات الحياة الأساسية كحق إنسانى أصيل ودستورى لكل مواطن وقد يمتد لكل مقيم فى حالات الشيخوخة والعجز والوفاة (دون ربط الاستحقاق بمدة عمل أو تحمل قدر محدد من الاشتراكات). وفى تلك النظم تكون المعاشات موحدة ويتحدد مستواها بمراعاة القدرة الاقتصادية للدولة التى عادة ما تمثل المصدر الرئيسى للتمويل إلى جانب اشتراكات المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال التى تتفق وقدراتهم المالية.

3- دعم معاشات حكومية (أساسية) للعمالة غير المنتظمة والعمالين لدى أنفسهم:

حيث تمتد التأمينات الاجتماعية لتغطية العمالة غير المنتظمة، يتعين استخلاص الأسلوب المناسب لطبيعة وظروف تلك العمالة إما من خلال تقرير أجور ومعاشات حكومية لفئات العمالة إذا أمكن تصنيفها (أو من خلال معاشات أساسية) موحدة لضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة.

وتجيز بعض نظم التأمين الاجتماعى الانضمام الاختيارى خاصة العاملين لدى أنفسهم، وهنا تقدم الحكومة إعانات لتشجيع الانضمام الاختيارى فضلا عن المساهمة فى تمويل مزايا بعض فئات العمالة غير المنتظمة من خلال:

- حصة من الدخل القومى، تتحدد بنسبة من الأجور الإجمالية للعاملين لتسهم فى جزء أو كل تكلفة النظام .
- إعانة لتغطية أى عجز بين الموارد والنفقات.
- تحمل اشتراكات ذوى الأجور والدخول المنخفضة
- علاوة على التزام الحكومات بالاشتراكات باعتبارها صاحب عمل عندما يمتد النظام إلى العاملين بالحكومة.

رابعا : تكامل الجهود على المستوى العربى للحكومات ومنظمات العمال وأصحاب الأعمال فى مجال التشغيل وتطوير الخصائص السكانية على المستوى العربى:

1- تتوافر لدى الأمة العربية المقومات التى تتيح وتستلزم تكامل الجهود الحكومية العربية فى مجال التشغيل وتطوير أسواق العمل وتحسين بيئة العمل.

يمكن تكامل الجهود العربية لتحقيق المصلحة العامة من تنقل القوى العاملة بين الدول العربية، ومن خلال تنقل رؤوس الأموال بين الدول العربية.

وفى مجال تنوع أوجه ومجالات النشاط الاقتصادى على المستوى العربى فإن بعض الدول العربية يتعاطم فيها النشاط الريفى والزراعى وتتوافر لديها البيئة المؤهلة لذلك ... ومن ناحية أخرى يتعاطم النشاط التجارى والصناعى فى غيرها من الدول العربية وبالتالي تتكامل أوجه النشاط الاقتصادى على المستوى العربى بما يتيح تبادل السلع والتعاون التجارى لإشباع كافة إحتياجات الشعوب العربية كافة. ولتعظيم مجالات التعاون العربى تتعاطم موارد الطاقة الطبيعية (البترول) فى عدة دول عربية بما يتيح تعظيم برامج النمو الاقتصادى على مستوى الأمة العربية.

ويؤدى تكامل الجهود العربية إلى تفعيل برامج التدريب والتأهيل المهنى والحرفى كما يؤدى إلى التوزيع الجغرافى العادل لفرص العمل وتحسين القدرات من خلال تعظيم دور مواردها البشرية فى تحقيق التنمية .

2- لضمان توازن واستدامة النمو الاقتصادى على المستوى العربى يتعين تعاون الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال لتفعيل الجهود فى مجال تطوير الخصائص العربية لتصبح الزيادة السكانية مصدرا لثروة الأمة العربية وغناها الاقتصادى ... ويصبح دعم خدمات التعليم والصحة سبيلا ومصدرا لموارد بشرية ذات قدرات ومهارات متجددة تتجدد معها فرص العمل فتتخفف معدلات التعتل وترتفع مستويات الدخل (على المستوى الفردى وعلى المستوى القومى) .

إن تكامل جهود الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال يتيح تحقيق التشغيل للشباب العربى (حوالى 130 مليون شاب) ليصبح طاقة اقتصادية مضافة ودعم مراكز تأهيل وتدريب الخريجين بما يتناسب مع ما تتطلبه سوق العمل من مهارات وما يستجيب لمطالب الشعوب.

وفى تفعيل الجهود يتعين توجيه الاستثمارات نحو التعاونيات والمشروعات متناهية الصغر كثيفة العمالة بما يؤدى إلى خلق فرص عمل مستديمة بمراعاة تأهيل العاملين بها حرفيا ومهنيا . ومع تزايد معدلات الفقر والتعتل فى المناطق الريفية (حيث ينتشر النشاط الزراعى الموسمى) تشتد الحاجة إلى

تنمية وتحسين مهارات وقدرات العاملين الزراعيين وتوجيههم لتصنيع المنتجات الزراعية من خلال التعاونيات والمنشآت الصناعية الريفية وتوفير خدمات التعليم والرعاية الصحية للجميع.

وفى مجال تحسين علاقات وشروط العمل تدعم الحكومات آليات الحوار الاجتماعى للتشاور والتوافق الديمقراطى السلمى على النحو التالى:

- 1- تعمل التعاونيات وتنظيمات المجتمع المدنى دوراً أساسياً فى التصدى للتحديات التى تعوق تنمية القطاع الخاص والمؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر فى الدول العربية ودعم وتوفير قدرتها التنافسية والإنتاجية وتعزيز روح المبادرة والعمل الحر وإتاحة الخدمات الأساسية فى تلك المجالات.
- 2- تنص مختلف تشريعات العمل المعاصرة (كل المعايير العربية والدولية) على إلتزام أصحاب الأعمال بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وتوفير الاحتياطات والإجراءات والتدابير اللازمة للوقاية من المخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المحتملة (إعداد برامج طوارئ لحماية المنشآت والعاملين فيها).
- كما تنص مختلف تشريعات العمل على التزام المنشآت بتوفير الخدمات الإجتماعية والصحية ووسائل الإسعافات الطبية وتوفير وسائل الوقاية من حوادث العمل ووسائل المعيشة فى المناطق البعيدة عن العمران ، حيث يلزم توفير التغذية المناسبة والمسكن الملائمة.
- 3- وفى مجال تعظيم عائد العمل تهتم برامج التنمية الاقتصادية (خاصة فى الدول النامية) بالعمل على جذب وتحفيز الاستثمارات ورؤوس الأموال لأهمية دورها ومردودها فى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوجيهها للمشروعات التى تعمل على تعظيم عائد العمل للعمال (إلى جانب تعظيم عائد الاستثمار لأصحاب الأعمال) سواء اتجهت الأموال المستثمرة نحو الخدمات المالية فى سوق المال (المؤسسات المالية البنكية وغير البنكية) أو اهتمت بالاستثمار المباشر فى الأنشطة الاقتصادية الأخرى من فلاحه وصناعة وخدمات.

** الملاحق

- جدول رقم : (1) السكان ومستويات التعليم على مستوى الدول العربية
- جدول رقم : (2) اتجاهات السكان (نسبة الإعالة ومعدلات الخصوبة) على مستوى الدول العربية
- جدول رقم : (3) مستويات التنمية البشرية فى ارتباطها بمعدلات التشغيل (البطالة) وشدة الفقر ونسبة الإنفاق على التعليم والصحة على مستوى الدول العربية
- جدول رقم : (4) التوزيع العمرى للسكان ومعدلات التشغيل والتعطل وفقاً للتوزيع العمرى ورتباطه بمستويات التنمية البشرية على مستوى الدول العربية

جدول : (1) السكان ومستويات التعليم
على مستوى الدول العربية

م	الدولة	عدد السكان 2012 (بالملايين)	التحصيل العلمي		%النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم لمن في سن الالتحاق بالمرحلة		
			%معدل إلمام البالغين بالقراءة والكتابة	%السكان الحاصلون على التعليم الثانوي على الأقل	%الابتدائي	%الثانوي	%العالي
			فئة 15 سنة فأكثر	فئة 25 سنة فأكثر	2002-2011	2002-2011	2002-2011
			2005-2010	2010			
*تنمية بشرية مرتفعة جدا							
1	قطر	1.9	96.3	63.4	103.0	94.0	10.0
2	الإمارات العربية المتحدة	8.1	90.0	64.3	104.0	92.0	22.5
*تنمية بشرية مرتفعة							
3	البحرين	1.4	91.9	78.0	107.0	103.0	00
4	الكويت	2.9	93.9	48.9	106.0	101.0	21.9
5	المملكة العربية السعودية	28.7	86.6	54.6	106.0	101.0	36.8
6	ليبيا	6.5	89.2	49.6	114.0	110.0	54.4
7	لبنان	4.3	89.6	54.2	105.0	81.0	54.0
8	عمان	2.9	86.6	53.9	105.0	100.0	24.5
9	الجزائر	36.5	72.6	24.1	110.0	95.0	30.8
10	تونس	10.7	77.6	37.0	109.0	90.0	34.4
*تنمية بشرية متوسطة							
11	الأردن	6.5	92.6	73.3	97.0	91.0	41.8
12	دولة فلسطين	4.3	94.9	52.1	91.0	86.0	50.2
13	مصر	84.0	72.0	51.2	106.0	85.0	30.4
14	الجمهورية العربية السورية	21.1	83.4	32.8	118.0	72.0	00
15	المغرب	32.6	56.1	28.0	114.0	56.0	13.2
16	العراق	33.7	78.2	32.4	105.0	53.0	16.4
*تنمية بشرية منخفضة							
17	موريتانيا	3.6	58.0	14.2	102.0	24.0	4.4
18	اليمن	25.6	63.9	16.0	87.0	44.0	10.2
19	السودان (بعد انفصال الجنوب)	35.0	71.1	15.5	73.0	39.0	6.1
20	جيبوتي	0.9	00	00	59.0	36.0	4.9
21	الصومال	9.8	00	00	32.0	8.0	00
<u>للمقارنة</u>							
	الدول العربية	361	74.5	38.4	97.7	71.1	24.1
	على المستوى الدولي	7.052.1	81.3	57.7	107.9	71.2	28.7

** المصدر: مستخلص من تقرير التنمية البشرية لعام 2013 ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP ، الملحق الإحصائي ، جدول 8 (التعليم) ص. 185 : 182

**** تعاريف:**

- معدل إلمام البالغين بالقراءة والكتابة: النسبة المئوية للسكان فئة 15 سنة فأكثر الذين يملكون القدرة على كتابة مقطع قصير وسهل عن حياتهم اليومية وقراءته وفهمه.
- السكان الحاصلون على التعليم الثانوى على الأقل: النسبة المئوية للسكان من فئة 25 سنة وما فوق الذين أنهوا مرحلة التعليم الثانوى على الأقل.
- النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم: مجموع الالتحاق بمرحلة معينة من التعليم (الابتدائى أو الثانوى أو العالى) بصرف النظر عن العمر، ويحسب بالنسبة المئوية من مجموع السكان الذين هم فى سن الالتحاق بهذه المرحلة من التعليم.

جدول (2): إتجاهات السكان (نسبة الإعالة ومعدلات الخصوبة)

على مستوى الدول العربية

م	الدولة	المجموع (بالملايين)		% سكان المناطق الحضرية إلى مجموع السكان		نسبة الإعالة الإجمالية (أقل من 14 + 65 فأكثر من الفئة العمرية 15-64)		معدل الخصوبة الكلى (عدد الولادات لكل امرأة)		نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة	
		2012	2030	2012	2000	2012	2000	2012	2000	2010	2012
تنمية بشرية مرتفعة جدا:											
1	قطر	1.9	2.4	96.3	98.9	38.4	18.3	3.1	2.2	1.05	1.04
2	الإمارات	8.1	10.5	80.2	84.7	36.3	20.9	2.6	1.7	1.05	1.05
تنمية بشرية مرتفعة:											
3	البحرين	1.4	1.7	88.4	88.7	44.1	29.2	2.7	2.5	1.05	1.05
4	الكويت	2.9	4	98.1	98.3	42.3	41.1	2.6	2.3	1.03	1.03
5	السعودية	28.7	38.5	79.8	82.5	72.5	49.0	4	2.7	1.03	1.03
6	ليبيا	6.5	7.8	76.3	77.9	55.6	55.0	3.1	2.4	1.06	1.06
7	لبنان	4.3	4.7	86	87.4	59.4	45.1	2.4	1.8	1.05	1.05
8	عمان	2.9	3.6	71.6	73.7	64.5	42.8	3.6	2.2	1.05	1.05
9	الجزائر	36.5	43.5	60.8	73.8	62.2	45.6	2.6	2.2	1.05	1.05
10	تونس	10.7	12.2	63.4	66.5	57.2	43.2	2.1	1.9	1.05	1.05
تنمية بشرية متوسطة:											
11	الأردن	6.5	8.4	79.8	83	75.8	66.9	3.9	2.9	1.05	1.05
12	فلسطين	4.3	6.8	72	74.6	98.7	79.5	5.4	4.3	1.05	1.05
13	مصر	84	106.5	42.8	43.6	67.9	57.2	3.3	2.7	1.05	1.05
14	سوريا	21.1	27.9	51.9	56.5	77.7	65.2	3.6	2.8	1.05	1.05
15	المغرب	32.6	37.5	53.3	57.4	62.0	49.2	2.7	2.2	1.06	1.06
16	العراق	33.7	55.3	67.8	66.4	89.5	84.3	5.3	4.6	1.07	1.07
تنمية بشرية منخفضة:											
17	موريتانيا	3.6	5.2	40	41.7	83.0	73.1	5.2	4.4	1.05	1.05
18	اليمن	25.6	41.3	26.3	32.9	105.6	86.4	6.5	5	1.05	1.05
19	السودان	35	50.8	32.5	33.3	83.7	76.0	5.5	0	1.05	1.05
20	جيبوتى	0.9	1.3	76.5	77.1	78.8	62.8	4.8	3.6	1.04	1.04
21	الصومال	9.8	16.4	33.2	38.2	88.3	91.0	6.5	6.3	1.03	1.03
للمقارنة:											
	الدول العربية	361.0	480.8	53.2	57.2	72.3	59.7	3.9	3	1.05	1.05
	على المستوى الدولى	7.052	8.321.3	46.7	52.6	59.0	52.0	2.7	2.5	1.07	1.07

**** المصدر : مستخلص من تقرير التنمية البشرية لعام 2013 ، برنامج الأمم المتحدة UNDP الملحق الإحصائي ، جدول 14 إتجاهات السكان ص.209 : 206**

- ** التعاريف : السكان :** مجموع الأشخاص الذين يعيشون في الدولة حتى أول يوليو 2012 .
- ** معدل النمو السنوي للسكان :** متوسط النمو السنوي خلال الفترة المحددة .
- ** سكان المناطق الحضرية :** مجموع الأشخاص الذين يعيشون في المناطق الحضرية (حسب المعايير المعتمدة في الدولة) وفقا للمسجل حتى أول يوليو 2012 .
- ** نسبة الإعاقة الإجمالية :** نسبة الأشخاص من الفئة العمرية 14 فأقل و 65 عاما فأكثر إلى مجموع السكان من 15 عاما إلى 64 عاما.
- ** معدل الخصوبة الكلي :** عدد الأطفال الذين تتجنبهم كل امرأة إذا عاشت حتى آخر سنوات الإنجاب وأنجبت في كل عمر أطفالا حسب معدل الخصوبة السائد لذلك العمر.
- **نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة :نسبة الولادات من الذكور إلى الولادات من الإناث.**

جدول (3) مستويات التنمية البشرية في ارتباطها بمعدلات التشغيل (البطالة) وشددة الفقر ونسبة الإنفاق على التعليم والصحة على مستوى الدول العربية

م	الدولة	عدد السكان 2011	% الإنفاق العام إلى الناتج المحلي الإجمالي		نسبة الفقر متعدد الأبعاد (1)	معدل الخصوبة الإجمالي 2011(2)	معدل البطالة % (الجنسين)
			على التعليم	على الصحة			
*تنمية بشرية مرتفعة جدا							
1	الإمارات	7.9	2.8	2.8	-	1.7	3.12
2	قطر	1.9	2.5	2.5	-	2.2	2.40
3	البحرين	1.3	4.5	4.5	-	2.4	4.00
*تنمية بشرية مرتفعة							
4	السعودية	28.1	5.0	5.0	-	2.6	5.63
5	الكويت	2.8	3.3	3.3	-	2.3	1.33
6	ليبيا	6.4	3.9	3.9	-	2.4	18.15
7	لبنان	4.3	8.1	8.1	-	1.8	15.00
8	عمان	2.8	3.0	3.0	-	2.2	16.00
9	تونس 2003	10.6	6.2	6.2	37.1	1.9	14.10
*تنمية بشرية متوسطة							
10	الأردن 2009	6.3	9.3	9.3	34.4	2.9	12.70
11	الجزائر	36.0	5.8	5.8	-	2.1	13.80
12	مصر 2008	82.5	5.0	5.0	40.7	2.6	9.04
13	فلسطين	4.2	-	-	37.3	4.3	21.50
14	سوريا 2006	20.8	2.9	2.9	37.5	2.8	8.42
15	المغرب 2007	32.3	5.5	5.5	45.3	2.2	9.60
16	العراق 2006	32.7	3.9	3.9	41.3	4.5	17.50
*تنمية بشرية منخفضة							
17	اليمن 2006	24.8	5.6	5.6	56.3	4.9	18.46
18	موريتانيا 2007	3.5	2.5	2.5	57.1	4.4	34.27
19	السودان	44.6	7.3	7.3	-	4.2	17.30
20	الصومال	9.6	-	-	63.3	6.3	0.7083
للمقارنة							
	الدول العربية (عدا جيبوتي والصومال)	360.7	5.0	5.3	-	3.1	
	دول تنمية بشرية متوسطة	3545.5	4.6	4.5	-	2.1	
	دول تنمية بشرية منخفضة	1259.7	5.0	5.1	-	4.2	
	دول العالم	6974.0	10.2	6.0	-	2.4	

**** المصدر- مأخوذ عن تقرير التنمية البشرية 2011 الصادر في نوفمبر 2011 عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP جدول 4 و جدول 5 و جدول 9 وبالنسبة لعدد السكان والإنفاق على الصحة والتعليم الجدول 10**

- بالنسبة لمعدل البطالة : راجع الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية العدد الثامن، 2010، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية إدارة الإعلام والتوثيق والمعلومات، جدول ص 61 والجداول 4/1 ص 421 إلى ص.443

- (1) يتحدد الفقر متعدد الأبعاد (جدول "5" للتنمية البشرية) بمعيار من 10 نقاط لبيان شدة الحرمان من الصحة (نقطتان) والتعليم (نقطتان) ومستوى المعيشة (6 نقاط) لكل من الكهرباء والمياه والصرف الصحي والوقود والسكن غير الترابي ووسيلة انتقال.
- (2) في ارتباط معدلات الخصوبة بمستوى تعليم المرأة انتهت دراسة شملت أكثر من 90% من سكان العالم إلى تأثير الخصوبة بمستوى تعليم المرأة على النحو التالي :
(تقرير التنمية البشرية ص65

<u>متوسط عدد الأطفال (الإنجاب)</u>	<u>فئات النساء</u>
4.5	- لم تلتحق بالمدرسة مطلقاً
3	- التحاق بالمرحلة الابتدائية
1.9	- التحاق بالمرحلة الثانوية

- المرأة العاملة أو من تملك مشروعاً أو ترث دخل تتضاءل الرغبة في الإنجاب وتكوين أسرة كبيرة.

جدول : (4) التوزيع العمري للسكان ومعدلات التشغيل والتعطيل وفقاً
للتوزيع العمري وارتباطه بمستويات التنمية البشرية
على مستوى الدول العربية

مستوى التنمية البشرية حسب دليل التنمية البشرية	عدد السكان حتى يوليو 2012	نسبة العاملين إلى مجموع السكان /2011 (من فئة 25 سنة فأكثر)	نسبة بطالة الشباب من القوى العاملة 2006-2011 (فئة 15 :24 سنة)	تشغيل الأطفال 2010-2011 (فئة 5 سنوات : 14 سنة)
*تنمية بشرية مرتفعة جداً %				
1 قطر	1.9	89.9	8.9
2 الإمارات العربية المتحدة	8.1	83.4	21.8
*تنمية بشرية مرتفعة:				
3 البحرين	1.4	72.2	5.0
4 الكويت	2.9	75.5	11.8
5 المملكة العربية السعودية	28.7	59.7	45.8
6 ليبيا	6.5	53.6
7 لبنان	4.3	47.6	22.3	7.0
8 عُمان	2.9	65.7
9 الجزائر	36.5	43.9	37.5	5.0
10 تونس	10.7	46.3	31.4
*تنمية بشرية متوسطة:				
11 الأردن	6.5	44.9	46.8
12 دولة فلسطين	4.3	41.2	49.6
13 مصر	84.0	51.3	54.1	7.0
14 الجمهورية العربية السورية	21.1	45.8	40.2	4.0
15 المغرب	32.6	50.9	18.1	8.0
16 العراق	33.7	41.9	11.0
*تنمية بشرية منخفضة:				
17 موريتانيا	3.6	44.7	16.0
18 اليمن	25.6	50.9	23.0
19 السودان	35.0	89.0
20 جيبوتي	0.9	8.0
21 الصومال	9.8	59.9	49.0
*للمقارنة:				
على المستوى العربي	361.0	52.6
على المستوى العالمي	7.052.1	65.8

** المصدر : مستخلص من تقرير التنمية البشرية لعام 2013 ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP ، الملحق الإحصائي ، جدول (9) ص.189 : 186

**** التعاريف :** نسبة العاملين إلى مجموع السكان : نسبة الأشخاص العاملين من مجموع السكان من الفئة العمرية 25 سنة فأكثر.

- **بطالة الشباب :** النسبة المئوية من الشباب إلى مجموع القوى العاملة، الذين يتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة ولا يزالون عمالاً لقاء أجر ولا يعملون لحسابهم ولكنهم جاهزون للعمل ويحاولون إيجاد عمل لقاء أجر أو إنشاء عمل لحسابهم.

- **تشغيل الأطفال :** النسبة المئوية من الأطفال من الفئة العمرية 5 إلى 11 سنة الذين قاموا بنشاط اقتصادي لمدة ساعة على الأقل أو بأعمال منزلية لمدة 28 ساعة على الأقل خلال أسبوع معين أو من الفئة العمرية 12 إلى 14 سنة الذين قاموا بنشاط اقتصادي لمدة 14 ساعة على الأقل أو بأعمال منزلية لمدة 28 ساعة على الأقل خلال أسبوع معين.

- و تعود البيانات إلى آخر سنة متوافرة خلال الفترة المحددة.



خدمات ومكاتب التشغيل المحور التاسع : ودورها في الحد من مشكلة البطالة

• مدخل - التذكير بالسياق العام :

شهد الوطن العربي في الآونة الأخيرة تطورات عميقة في أكثر من قطر عربي تمثلت في الاحتجاجات الشعبية ، وقد أبرزت هذه الأحداث جسامة التحديات الاقتصادية والاجتماعية.

ولئن كانت هذه التحديات جوهرية وملحة، فإنّ أبرز ما أفرزه الحراك الاجتماعي العربي قضايا التشغيل والبطالة والفقر والتنمية المحلية في أقطار ما أصبح يُطلق عليه (الربيع العربي) وفي الأقطار العربية ككل.

وتتطلب معالجة هذه التحديات مقارنة جدية ومجددة في إطار شراكة فاعلة بين القطاع العام والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين وهيئات المجتمع المدني بهدف الارتقاء بقضايا التشغيل لمجابهة الطلب الإضافي والامتصاص التدريجي لمخزون البطالة . وهو ما يتطلب تنشيط الاستثمار والرفع من نسق النموّ وجودته وتطوير نظام المعلومات حول سوق العمل وضمان شفافيته وتكثيف الإحاطة بكل أصناف الوافدين على سوق العمل وتفعيل مؤسسات التدريب المهني والتعليم التقني والمؤسسات التربوية والجامعية لمزيد من ضمان تشغيلية المتخرجين من ناحية وللملاءمة المهارات والكفاءات مع حاجيات الاقتصاد من ناحية أخرى.

ويقتضي هذا التوجه إرساء أسس جديدة مبنية مقارنة "هيكلية" تمثل المعالجة الجوهرية لمسألة التشغيل والبطالة في السنوات المقبلة ، وكذلك على مقارنة الموارد البشرية إعدادا وتأهيلا وتشغيبا بطريقة تُؤمن التفاعل الإيجابي بين مخرجات المنظومة التربوية والتدريبية والجامعية وحاجيات الاقتصاد وتضمن التكامل الوظيفي مع متطلبات التنمية وطنيا وقوميا وتوفّر قدرا أكبر من فرص العمل للحدّ من البطالة وفق استراتيجية مستقبلية .

ومن متطلبات هذه المقاربة تطوير وتحديث مكاتب التشغيل والرفع من أدائها وتجويد خدماتها وإيجاد آليات مُجددة تتسامى على المعالجات التقليدية ، وهي موضوع هذا المحور من التقرير .

القسم الأول :

تشخيص موجز لواقع التشغيل والبطالة في الدول العربية

من أدقّ التحديات التي تشهدها أقطار الوطن العربي معضلة البطالة لما تمثله - كما رأينا في الفترة الأخيرة - من عوامل عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

إنّ الهزّات الاجتماعية الأخيرة نكّرت بكلّ قوّة أنّ العمل حقّ طبيعي من حقوق الإنسان الأساسية. ولئن بذلت بعض الدّول العربية مجهودات كبيرة للنهوض بالتشغيل، فإنّ ذلك لم يمكّن من التخفيف من البطالة.

**** خصائص البطالة :**

1- ارتفاع معدّلات البطالة في فترة ما قبل " الربيع العربي " :

إنّ محدودية أثر السياسات المعتمدة لتنمية التشغيل ومحدودية أثر الآليات والبرامج المنتهجة للمساعدة على الإدماج الاقتصادي والاجتماعي مُضافاً إليها العوامل الديمغرافية الضاغطة والفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل أدّت إلى تفاقم معدّلات البطالة في المنطقة العربية المقدّرة حسب منظمة العمل العربية بـ 14.5% وفق أحدث البيانات لفترة ما قبل الثورات والاحتجاجات الشعبية. وهذه النسبة من أعلى النسب في العالم وذلك دون اعتبار التشغيل الناقص والعمل الموسمي والعمل الكفافي أو " الكفائي ". وتشمل هذه البطالة نحو 17 مليون فرد.

ولعلّ ما يزيد البطالة خطورة بُعدها التّوعي حيث تمثّل بطالة الشباب من الشريحة العمرية 15 - 24 سنة . 25-27 % حسب تقديرات منظمة العمل العربية (2007 و 2008).

2- تفاقم معدّلات البطالة في فترة ما بعد (الربيع العربي) :

إنّ مستويات البطالة العالية على المستويين الوطني والقومي ارتفعت بشكل لافت خلال سنتي 2011 و 2012 تحت وقع المتغيّرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في العديد من الأقطار العربية حيث ارتفع عدد العاطلين عن العمل حسب آخر تقديرات منظمة العمل العربية من ما بين 17 و 18 مليوناً قبل 2011 إلى ما بين 19 و 20 مليوناً في 2012 وهو ما يجعل معدّل البطالة الكلي في المتوسط بين 16 و 17% مقابل 14.5% قبل (1) 2011 وقد ارتفعت معدّلات البطالة بشكل ملحوظ في دول " الربيع العربي " حيث بلغت في تونس 18% سنة 2012 مقابل 13% عام 2010 ، وفي ليبيا 30% أواخر 2011 مقابل 20.7% في عام 2009 ، وفي مصر 13% سنة 2012 مقابل 8% قبل الثورة ، وفي سوريا 25% في 2012 مقابل 8.5% قبل الاحتجاجات حسب بعض المصادر. وتعود صعوبة هذا الوضع الاجتماعي إلى المرحلة الانتقالية التي تمرّ بها تونس وليبيا ومصر وإلى تعدّد الإضرابات والاعتصامات والزيادات غير المدروسة في الأجور. يُضاف إلى ذلك عدم الاستقرار الأمني وضبابية الأفق السياسي. وقد أدّى هذا الوضع إلى تعطيل النشاط الاقتصادي وتراجع الاستثمار الوطني والأجنبي.

3- بطالة تراكمية :

إنّ أخطر ما في البطالة صبغتها التراكمية والهيكلية . وقد أبرز الحراك الاجتماعي في الفترة الأخيرة بكلّ جلاء أنّ البطالة ظاهرة مرّكبة تداخلت فيها ليس فقط الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية بل كذلك الأبعاد السياسية ، ذلك لأنّ الخيارات المعتمدة طيلة السنوات الماضية لم تمكّن من إيجاد حلول

ناجعة لهذه البطالة المزمنة التي طالت مختلف شرائح طالبي الشغل من كلّ المستويات على المستويين القطري والعربي.

4- بطالة شباب طويلة المدى :

يُقدّر المعدّل العام لبطالة الشباب بما يزيد على 27% وفق أحدث المعطيات المتاحة لمنظمة العمل العربية 2007 و2008 ويحجب هذا المعدّل العامّ تفاوتاً كبيراً بين الأقطار العربية ، حيث يتراوح هذا المعدّل بين 43% و9.3% في مجموعة دول المغرب العربي ؛ وبين 39% و22% في مجموعة دول المشرق العربي ؛ وبين 12% و29% في مجموعة دول الخليج العربي.

من جانب آخر ، تمثل بطالة الشباب في هيكل البطالة الإجمالية 54.2% على المستوى العربي العامّ. وتُسجّل أعلى نسبة في مجموعة دول المغرب العربي بين 75.6% و43% تليها مجموعة دول المشرق العربي بين 73 و41% ؛ ثمّ دول الخليج العربي بين 50.9 و35.3%.

كما أنّ الأخطر في تركيبة العاطلين عن العمل أولئك اليائسون الذين فقدوا الأمل في الحصول على شغل وفقدوا الشعور بالمواطنة والانتماء. وهو ما أدّى إلى الإحباط والبحث عن مشاريع مهنية وحياتية خارج حدود الوطن. وأقوى دليل على ذلك رغبة الشباب الجامحة في الهجرة ، وليس الهجرة " المنظمة" فحسب بل كذلك موجات الهجرة السريّة إلى الغرب رغم مخاطرها.

5- اتّساع هوة البطالة على مستوى النوع الاجتماعي :

بالإضافة إلى ارتفاع معدّلات بطالة الشباب التي تُقدّر بـ 27% ، تتسم هذه البطالة باتّساع الفجوة على مستوى النوع الاجتماعي. ويُقدّر مكتب العمل الدولي بالنسبة لعام 2011 بطالة الذكور بـ 23% وبطالة الإناث بـ 41% أي بفارق 18 نقطة مئوية ، في حين أنّ هذا الفارق تقلّص في السنوات الأخيرة بصفة ملحوظة في كلّ الأقاليم العالمية ، حيث لا يتجاوز في العام نفسه 12 نقطة بالنسبة لأمريكا اللاتينية والكاريبي، ونقطتين في جنوب آسيا و3 نقاط في جنوب شرق آسيا.

6 - بالإضافة إلى هذا التّوصيف ذي البعد الاجتماعي، يُمكنُ توصيف البطالة في منظور اقتصادي على أنّها :

أولاً - بطالة موسمية أو " ظرفية " أي أنّها مرتبطة بالظرفية الاقتصادية من حيث عدم كفاية التّموّ وتراجع النشاط الاقتصادي.

ثانياً - بطالة هيكلية ، أي ناتجة عن عدم التّوافق بين المهارات والاحتياجات الاقتصادية.

ثالثاً - بطالة احتكاكية وتُقاسُ بمدّة الانتظار في البطالة لدى حديثي التّخرّج من التعليم. ويعود هذا الانتظار إلى تشوّهات سوق العمل، ومن بينها عدم الشفافية وسوء سريان المعلومة بين العارضين والطلّابين.

رابعاً - البطالة المقنّعة ، وتتمثّل في مختلف أشكال العمل الهشّ بمفردات القطاع غير المنظم وفي "الإدارة الحكومية ."

**** أسباب تفاقم البطالة في الوطن العربي :**

1- العوامل الديمغرافية :

مثلت العوامل الديمغرافية عاملاً ضاغظاً على سوق العمل. ونشير هنا بصفة خاصة إلى الارتفاع المتوقّع لمعدّل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي المقدّر حالياً بـ 24.2% على سوق العمل. ونشير إسقاطات البنك الدولي لسنة 2004 إلى أنّ معدل مشاركة المرأة في المنطقة العربية سيرتفع في 2020 إلى 43% في المعدّل العام.

كما أنّ نصيب المرأة في سوق العمل سيرتفع من معدّل عام يقدر بـ 27% في 2007 إلى نحو 35% في 2020 .

إنّ فرضيّة ارتفاع معدّلات المشاركة الاقتصادية للمرأة يعبر عن تطوّر موضوعي ناتج عن عدّة عوامل تدفع المرأة إلى المساهمة في النشاط الاقتصادي ، هي :

- عوامل اجتماعية وثقافية مرتبطة بتأخّر سنّ الزواج والعزوبة .
- عوامل اقتصادية تدفع المرأة – بفعل تطوّر الاحتياجات - إلى السّعي إلى توفير دخل إضافي للأسرة ، خاصّة في المجتمعات والبيئات المحدودة الدّخل .
- العوامل التربوية التي تعتبر من أهمّ أسباب إقبال المرأة على سوق العمل بفعل توسّع تعليم المرأة ، حيث فاقت نسبتها نسبة الرجال في التعليم العالي في العديد من الأقطار العربية كما تُبرزه مختلف التقارير الوطنية والدولية .
- العوامل التشريعية التي ضمنت ولو بدرجات متفاوتة المساواة بين الجنسين في الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

2- المستجدات النوعية:

من العوامل الضاغطة على سوق الشغل - بالإضافة إلى ما سبق - التوسّع المستمرّ لنظم التربية والتعليم والتدريب وتنامي عدد المقبلين على سوق العمل من كل المستويات ، خاصة من خريجي الجامعات .

ويأتي هذا الضّغط النوعي المستجدّ في ضوء تراجع التوظيف في القطاع العمومي المشغّل تقليدياً للكوادر البشرية أو " الإطارات . " وفي مقابل هذا التراجع لم يستطع القطاع الخاص إحداث ما يكفي من فرص العمل بفعل عدم كفاية الاستثمار الخاصّ حيث لا يتجاوز معدّله العامّ إلى الناتج المحلي الإجمالي 14% . علماً بأنّ نسبة الاستثمار الاجمالي إلى الناتج لا تتجاوز 25% على المستوى العربي العام .

وهذه المساهمة للقطاع الخاص لا تتناسب مع الوتيرة المتسارعة للإصلاحات الاقتصادية والتحوّل من أنموذج النموّ بقيادة القطاع العامّ إلى أنموذج أكثر اعتماداً على القطاع الخاصّ.

3- العوامل الاقتصادية:

- عدم كفاية النموّ الاقتصادي ومحدودية محتواه التشغيلي:

معدّلات النموّ في المنطقة العربية (الشرق الأوسط وشمال إفريقيا) (2006 – 2016)

(مقارنة مع أقاليم مختارة) :

2016*	2015*	2014*	2013*	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	
4.8	4.7	4.7	4.4	4.0	4.9	4.4	2.2	4.4	7.1	6.0	دول الشرق الأوسط
5.8	5.5	5.0	4.0	2.5	1.9	4.4	3.5	5.0	5.8	5.9	دول شمال إفريقيا
8.6	8.6	8.6	8.6	8.2	8.5	9.8	7.1	7.8	12.1	10.9	شرق آسيا
7.8	7.8	7.8	7.6	7.1	7.2	9.2	6.2	5.9	9.4	8.9	جنوب آسيا

** توقعات

** المصدر: BIT = Tendances mondiales de l'emploi-2012 :

*** وتجدر الملاحظة في هذا السياق إلى ما يلي:**

- أولاً - هذه المعدلات غير قادرة على رفع تحدي البطالة ، ذلك أنّ تقليص مستويات البطالة بشكل ملموس يتطلب معدلات نموّ في حدود 8% سنويا .
- ثانيا - يتطلب خفض البطالة محتوى أرفع للتشغيل في النموّ ، حيث إنّ النموّ السنوي للتشغيل في السنوات الأخيرة بالكاد يغطي الزيادة الإضافية السنوية في القوة العاملة علاوة على عجزه عن امتصاص مخزون البطالة المتراكم من سنوات سابقة .

المعدّل السنوي لنموّ التشغيل 2001 - 2011

2011	2010	2009	2008	2007	2001-2006	
2.3	3.8	4	1.7	3.9	4.6	دول الشرق الأوسط
0.0	2.2	2.2	2.9	3.7	3.4	دول شمال إفريقيا

****المصدر: BIT = Tendances mondiales de l'emploi-2012**

وبعد هذا التقديم العام لأهمّ مؤشرات وملامح البطالة وما تقتضيه من معالجات سنقتصر الحديث في إطار هذا المحور على دور خدمات مكاتب التشغيل لتنمية التشغيل والحدّ من البطالة .

القسم الثاني :

حوكمة سوق العمل والرفع من أدائها

**** تدخلية الدولة في سوق العمل:**

1- سياسات التشغيل ، السياق والمفهوم:

مثلت البطالة منذ ثمانينيات القرن الماضي شاغلا سياسيا كبيرا في البلدان العربية ، حيث تعطلت نسبة كبيرة من قوة العمل. وفي هذا الإطار العام تمّ اعتماد مفهوم سياسات التشغيل . وبصفة تأليفية تعريف هذا المصطلح بأنه مجموعة من التوجهات التي تتبناها الدولة تهدف إلى:

توفير فرص العمل المجزية لمواطنيها من خلال اعتماد سياسات ضريبية وتحفيزية للارتقاء بالنموّ الاقتصادي المؤد لمواطن الشغل .

• ضمان الملاءمة بين تأهيل الموارد البشرية واحتياجات الاقتصاد .

• تحقيق مرونة أكبر في سوق الشغل عن طريق مراجعة تشريع العمل.

وهذه التوجهات الجديدة تؤكد أنّ التشغيل لم يعدّ مجرد نتيجة للنموّ الاقتصادي كما طرحه الأدبيات الاقتصادية " التقليدية " بل أصبح موضوع سياسة تُضبط من خلاله وإلى حدّ بعيد:

الأوزان النسبية للقطاعات الإنتاجية المختلفة ، وخاصة قطاعات الاقتصاد الجديد لما يوقره من آفاق تشغيل واسعة .

- سياسات الاستثمار وتوفير الحوافز اللازمة والتشريعات المناسبة .
- سياسات التنمية المحلية والتهيئة العمرانية .
- سياسات الأجور والدخول .
- سياسات تنمية الموارد البشرية وتطويرها إلى احتياجات سوق العمل .
- قوانين وتشريعات العمل وإضفاء المرونة اللازمة عليها .

2- سياسات التشغيل : المضامين والآليات في الدول العربية :

في هذا السياق العام، انخرطت سياسات التشغيل في الوطن العربي في المقاربات الجديدة تحت تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية محليا ودوليا عن طريق وضع العديد من الآليات المشجعة على التشغيل في مختلف المجالات ومنها في الخصوص :

- برامج وآليات تشغيل الشباب والفئات السكانية غير المحظوظة .
- سياسات التنمية الجهوية (المناطقية) بالتركيز على استدامتها .
- برامج الاستثمار العمومي والبرامج الخاصة بالأشغال العمومية المكثفة العمالة وخاصة في مجال البنية الأساسية ومجال الأشغال العمومية .
- برامج التأهيل للعمل " المستقل " وإقامة المشاريع وآليات تمويلها .
- إصلاح نظم التعليم والتدريب .

وبالرغم من هذه الجهود المبذولة فإن سياسات التشغيل في البلدان العربية كانت محدودة النتائج للعديد من الأسباب ، منها ما يتعلق بصعوبة تنفيذ برامج الإصلاح الاقتصادي ومنها ما يتعلق بالتقلبات الاقتصادية العالمية وأثرها على الاقتصاديات المحلية ، ومنها ما يتعلق بمتطلبات بناء ما يسمى بـ"سياسات التشغيل النشيطة "، خاصة تطوير أدوات إدارة أسواق العمل باتجاه تحسين الوساطة بين العرض والطلب .

**** الوساطة المؤسسية الرسمية في سوق العمل :**

* المنطلقات المفاهيمية :

- مفهوم سوق العمل :

يلاحظ في مختلف التجارب استعمال مفردتي سوق العمل وسوق التشغيل مع تحمليهما في أغلب الأحيان معنى واحدا، في حين أنهما مختلفان .

فسوق العمل نظريا وبالمعنى التقليدي هي سوق ككل الأسواق باعتبارها توفر المقومات الأساسية للسوق : العرض والطلب والسعر . وبهذه المفردات فهي تخضع ككل الأسواق إلى العرض والطلب وآلية التعديل بينهما هي السعر . إلا أنه نظرا لتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة في بروز ظواهر جديدة كانهدام التوازن بين عارضي العمل وطالبيه والبطالة المتنامية، تبين أن سوق العمل ليست كغيرها من الأسواق . فسوق العمل تتسم بجانبيين :

الجانب السوقي (التجاري) في سوق العمل والمقصود به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوافرة لدى طالبي الشغل وما ينجر عن كل ذلك من منافسة شديدة ، خاصة في وضع يتسم بندرة العمل

وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة. وكلّ هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل. ويطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق.

• الجانب غير السوقي في سوق العمل وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق. ويتمثل ذلك في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الاجتماعية، إلخ... وهو الدور الذي تضطلع به السلطات العمومية بالتنسيق مع الأطراف الاجتماعيين.

ومن المهمّ الإشارة هنا إلى أهمية دور الدولة في سوق العمل في مختلف البلدان حتى تلك المغرقة في الليبرالية. وتتمثل تدخلات الدولة ليس فقط في البعد غير الخاضع لآليات السوق مثل وضع قوانين العمل وتطويرها بما يضمن حقوق وواجبات كل المتعاملين في سوق العمل، ولكن أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق ضبط الأجور الدنيا والتدخلات التعديلية للتقريب بين العرض والطلب.

إنّ التدخلات التعديلية في سوق العمل ببعديها السوقي وغير السوقي تمثل جوهر مفهوم الوساطة الرسمية المؤسسية (سوف نتعرض إلى وساطة القطاع الخاص في القسم الرابع).

- مفهوم الوساطة الرسمية المؤسسية في سوق العمل:

* تقصد بالوساطة في سوق العمل في الطرح الاقتصادي الكلي معان مختلفة :

فالوساطة تعني في الأدبيات الاقتصادية معالجة اختلال التوازن في سوق العمل عرضا وطلباً.. ومن هذه الزاوية فهي تركز على تحليل سلوكيات مختلف الفاعلين : أصحاب الأعمال، طالبي الشغل ، والدولة عن طريق مؤسسات الوساطة الحكومية.

وبالنسبة لأصحاب القرار السياسي والقائمين على سوق العمل ، تعني الوساطة المؤسسية التوظيف المباشر أو المطابقة بين العرض والطلب في إطار حيادي ، أي جعل الطلب والعرض يلتقيان عن طريق توفير المعلومات حول طالبي العمل وعارضيه . وهذا الإطار الحيادي هو سليل مفهوم الوساطة التقليدية التي ظهرت في إطار الثورة الصناعية ، وتحت وقع التطورات الاقتصادية والاجتماعية تطور مفهوم الوساطة المؤسسية من الدور الحيادي إلى دور تعديلي يتمثل في تدخلية الدولة عن طريق " سياسات التشغيل النشيطة " وما تتضمنه من آليات كبرامج المساعدة على التشغيل وأنظمة الحوافز المختلفة ، بالإضافة إلى فتح منظومة التربية والتدريب والتعليم العالي على محيطها الاقتصادي والاجتماعي وتطويع مخرجاتها إلى احتياجات سوق العمل.

** وبصفة تركيبية يمكن إجمال مفهوم الوساطة في ثلاثة نماذج:

النموذج الأول : الوساطة تُبنى على مفهوم الحياد في هذه العلاقة، يعني أن الوسيط يتدخل فقط في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية الكاملتين. ويسمى هذا النمط بالنموذج الإعلامي.

• النموذج الثاني : الوساطة تُبنى على التدخل التعديلي في تحقيق الوساطة، بما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معيّن (تحسين الإنتاجية، أولوية تشغيل حاملي الشهادات).. ويسمى هذا النمط بالنموذج الانتقائي.

• النموذج الثالث : الوساطة تُبنى على مستوى صياغة عرض الشغل أو طلب الشغل بشكل أفضل، كأن يُقترح على صاحب العمل أن يحدّد بكلّ دقة المواصفات المهنية المطلوبة. وعلى طالب الشغل أن يحدّد بكلّ دقة أيضا قدراته وحقيبه مهاراته. ويسمى هذا النمط بالنموذج المهيكل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ الوساطة الرسمية توفّق عادة بين هذه النماذج الثلاثة ، في حين أن الوسطاء الخواص يركزون على النموذج المهيكل.

*** خدمات مؤسسات الوساطة المؤسسية (مكاتب التشغيل) في سوق العمل في ظل اقتصاد السوق (مقارنة دولية) :**

بالرغم من تحفظنا السابق على أن سوق العمل ليست سوقا ككل الأسواق، لا بدّ من الإقرار بأنّها تتحرّك في محيط اقتصادي محكوم بآليات السوق التي تحدّد مدى التوازن بين العرض والطلب. فالبطالة هي نتاج لوضع اقتصادي تُغلق فيه مؤسسات وتُحدث أخرى حسب مقتضيات التطورات التكنولوجية والتحوّلات الاقتصادية الداخلية والعالمية. كما أنّها نتاج لوضع اجتماعي تُؤثر فيه العوامل الديمغرافية والتربوية.

وهذه العناصر مجتمعة تطرح مسألة التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل وبالتالي مسألة الوساطة عن طريق مكاتب التشغيل العمومية لتعديل السوق.

- تمويل خدمات سياسة التشغيل النشيطة:

تحت تأثير ظاهرة البطالة، اتجه عدد من الدول إلى اعتماد (سياسات تشغيل نشيطة) . وحسب التعريف المعتمد تشتمل " سياسة التشغيل النشيطة " على العناصر التالية:

الخدمات التي تقدّمها مصالح التشغيل العمومية ، أي مؤسسات الوساطة الرسمية .

• التدريب لفائدة طالبي الشغل الجدد والمفصولين عن العمل، والمهدّدين بالفصل (الطرد) والعمّال المستخدمين (تدريب مستمر) .

• الإجراءات والحوافز الخاصة بتشغيل الشباب .

• التشغيل المدعّم وإحداث مواطن الشغل عن طريق العمل المستقل وإحداث المؤسسات، والأشغال العمومية .

• الإجراءات والحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية من ذوي الاحتياجات الخاصة.

وفي هذا السياق، تنفق مختلف الدول حصصا مهمة من دخلها القومي على سياسات التشغيل النشيطة وإن كانت بنسب متفاوتة ، إلا أنّ هيكلية الإنفاق وحجمه يختلفان من بلد إلى آخر ، كما يتضح من الجدول التالي المتضمن بيانات بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD .

نفقات سياسات التشغيل النشيطة (%) من الناتج المحلي الإجمالي
لبعض الدول أعضاء منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية :

الدولة	نسبة الإنفاق (%) من الناتج
هولندا	1.58
الدنمارك	1.56
فرنسا	1.31
بلجيكا	1.30
ألمانيا	1.20
إسبانيا	0.73
المجر (هنغاريا)	0.47
اليابان	0.31
الولايات المتحدة	0.15
المعدل العام لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	0.90

** المصدر: BM, stratégie de l'emploi, Rap. N° 25465 - 2003 p.150

كما أنّ هيكليّة الإنفاق وحجمه يختلفان بين بلد وآخر كما يتبيّن من الجدول التالي :
هيكلية معدّل الإنفاق على سياسات التشغيل النشيطة (%) الناتج - لمجموعة من الدول أعضاء منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية :

العناصر	بلجيكا	الدنمارك	فرنسا	ألمانيا	المجر	اليابان	إسبانيا	الولايات المتحدة
مصالح التشغيل العمومية	0.17	0.12	0.18	0.23	0.11	0.20	0.09	0.04
التكوين والتدريب للعمل	0.24	0.85	0.25	0.34	0.07	0.03	0.14	0.04
كبار السن العاطلون أو المهذدون	0.16	0.67	0.22	0.34	0.07	0.03	0.01	0.04
كبار السن المشتغلون	0.08	0.18	0.03	-	-	-	0.10	-
إجراءات لفائدة الشباب	-	0.10	0.42	0.09	-	-	0.04	0.03
الشباب العاطل عن العمل	-	0.10	0.24	0.08	-	-	0.06	0.03
تدريب عام	-	-	0.18	0.01	-	-	-	-
التشغيل المدعّم وإحداثيات الشغل	0.77	0.17	0.37	0.25	0.29	0.08	0.40	0.01
تدعيم الشغل الموجّر	0.27	0.02	0.18	0.03	0.09	-	0.25	-
دعم " العمل المستقل "	-	-	-	0.04	0.01	-	0.05	-
إحداثيات الشغل المباشرة (الحظائر العمومية)	0.48	0.15	0.18	0.19	0.19	-	0.06	0.01
إجراءات لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة	0.12	0.33	0.09	0.29	-	0.01	0.03	0.03
مجموع عناصر السياسات النشيطة	1.30	1.56	1.31	1.20	0.47	0.31	0.73	0.15

** المصدر: OCDE-2005, Annexe Tableau H

- بعض عناصر التقييم لسياسة التشغيل النشيطة:

بالرغم من الجهود الكبير الذي تبذله بعض البلدان العربية في إطار سياسات التشغيل النشيطة فإنّ مردود هذه الاستثمارات على التشغيل والحدّ من البطالة محدود اقتصاديا واجتماعيا. ويعود ذلك إلى عدّة أسباب منها:

عدم إحكام هيكلّة الإنفاق التي تختلف تماما عن هيكلّة الإنفاق في البلدان الغربية التي تركز بشكل كبير على التدريب الأساسي والتدريب المستمر وإعادة التكوين وإيجاد فرص العمل .

ويمثّل هذا البعد التدريبي 56% من مجموع الإنفاق المقدر بـ 0.9% من الناتج المحلي الإجمالي، يليه الإنفاق على خدمات التشغيل الذي يمثّل 17% ، والإنفاق على البرامج الموجّهة لذوى الاحتياجات الخاصة بـ 16% في حين أن برامج تشغيل الشباب لا تمثّل إلا 11%.

أما المنطقة العربية فهي تركز بشكل أساسي على برامج تشغيل الشباب وتهميش الجوانب الأخرى كالتدريب والإحاطة بالمسرّحين . وحتّى ضمن هذه المهمّة فإنّ برامج تشغيل الشباب لا توفّر بالقدر الكافي الاستجابة لاحتياجات المنشآت الاقتصادية من المهارات، وهو ما يؤدّي بصفة عامة إلى تدني معدّلات الاندماج للمستفيدين من هذه البرامج.

ويذكر أنّ بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تحقق نتائج أفضل في مجال السياسات النشيطة بهيكلتها المشار إليها رغم أنها لا تنفق في المعدّل العام أكثر من (0.9%) مقارنة بالبلدان العربية (1.45) وفق بعض التقديرات.

توجيه النسبة القصوى من الإنفاق إلى الشباب من حاملي الشهادات مع الافتقار الصّارخ في أغلب التجارب العربية إلى إجراءات الدّعم للفئات الأكثر احتياجا من بين طالبي الشغل الآخرين كفاقي الشغل والعمّال المهذّدين بالفصل عن العمل وفئات الشباب من المستويات التعليمية المتدنية أو المتواضعة. وينتج عن ذلك عدم الإنصاف في تصويب الحوافز حسب احتياجات مختلف فئات السكان النشيطين اقتصاديا واحتياجات المناطق (الجهات) المختلفة.

• انعدام الشروط والضوابط للاستفادة من البرامج الموجّهة إلى حاملي الشهادات. وهو ما يعني إعطاء الحق بصفة مطلقة إلى كلّ المتخرجين بصرف النظر عن مدى استجابة مؤهلاتهم لاحتياجات سوق العمل ولمدّة انتظارهم في البطالة.

ولهذا المسار مفعولات سلبية على سوق العمل ، منها خاصة :

• عدم الجديّة في البحث عن شغل والإيحاء لطالبي الشغل بأنّ المرور عبر البرامج التدريبية أمر حتمي .. وفي هذا اعتراف ضمني بعدم جودة مخرجات التعليم بشكل مطلق.

• الحدّ من إحداثيات الشغل التلقائية (إيجاد فرص العمل الجديدة) في المؤسسات بفعل تعويض الإحداثيات بتدخلات البرامج. وتفيد مختلف الدراسات التقييمية في هذا المجال بأنّ المؤسسات كان يمكن أن تحدث مواطن الشغل هذه في غياب برامج الدّعم المذكورة . وفي هذا نوع من "الابتزاز" من قبل المنشآت الاقتصادية.

وهذه المفعولات السلبية بشقيها تؤدّي إلى سوق عمل (مدعّمة) وتُعوق بالتالي السّير الطبيعي لسوق العمل التي تنتقل من (عرض العمل وطلب العمل) إلى عرض الحوافز من قبل الدولة والإقبال عليها من قبل المؤسسات وطالبي الشغل.

ونتيجة لكل ذلك ، فإن برامج التشغيل النشيطة بهيكلتها الحالية والمعتمدة في العديد من الدول زاغت بشكل عام عن مبادئها العامة الهادفة إلى تحسين عرض العمل بعناصر تشغيلية جديدة لفائدة طالبي الشغل وإلى تحسين طلب العمل من قبل المؤسسة كنتيجة للرفع من الكفاءات عن طريق هذه البرامج . إن إعادة هيكلة البرامج باتجاه المزيد من تفعيلها مرتبطة بضبط الأهداف وتحديد الأولويات عند صياغة هذه الآليات كما تبرزها مختلف التجارب الغربية.

واستناداً لتجارب بلدان الاتحاد الأوروبي في مجال السياسات النشيطة يمكن اعتماد منهجية تطوير البرامج النشيطة باعتماد المقاييس التالية في هذا المثال التأسيري:

مثال تأسيري لربط البرامج النشيطة بالأهداف الموضوعية حسب الظروف الاقتصادي :

الأهداف	توجيه البرامج	الاستهداف
مجاهاة تراجع النمو الاقتصادي بصفة مؤقتة.	<ul style="list-style-type: none"> توليد فرص العمل (برامج أشغال عمومية) التشغيل المدعم (حوافز للمؤسسات) دعم العمل المستقل. 	<ul style="list-style-type: none"> فئات خاصة . تركيز هذه البرامج في المناطق المتضررة أكثر من المناطق ذات النسيج الاقتصادي المحدود.
معالجة انعدام التوازن بين العرض والطلب.	<ul style="list-style-type: none"> تحسين خدمات التشغيل (الإعلام والتوجيه ومعلومات سوق العمل) تحسين منهجيات المطابقة بين العرض والطلب . دعم أنظمة التدريب. 	<ul style="list-style-type: none"> المناطق ذات النسيج الاقتصادي المحدود . القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية. "مهن الجوار."
تحسين الإدارة في سوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"> خدمات التشغيل (إعلام، إرشاد) . الرفع من أداء الآليات والبرامج . وضع مؤشرات للمتابعة والتقييم وقياس الأثر . توفير البيانات حول سوق العمل وتطوراتها المستقبلية (المهن الجديدة) 	<ul style="list-style-type: none"> الداخلون لسوق الشغل . المؤسسات . المناطق
تعزيز المهارات وتحسين الإنتاجية.	<ul style="list-style-type: none"> التدريب . التدريب المستمر . إعادة التدريب. 	<ul style="list-style-type: none"> العمال المشتغلون . العمال المهذبون بالطرد.

-هياكل ومهام وخدمات الوساطة المؤسسية:-

تتمثل مؤسسات الوساطة الرسمية في البلدان العربية في شبكة واسعة من مكاتب أو وكالات (التشغيل) أو الاستخدام (ومؤسسات تدريب وبرامج وآليات لدعم التوظيف) ، ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

مصر:

الصندوق الاجتماعي للتنمية ، ومشروع (مبارك/كول سابقاً) ، إضافة إلى مختلف آليات التدخل التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة.

الأردن:

صندوق التنمية والتشغيل، ديوان الخدمة المدنية، مشروع المنار، صندوق دعم التعليم والتدريب.

صندوق تنمية الموارد البشرية، المؤسسة العامة للتعليم التقني والتدريب المهني.

ليبيا:

المصرف الريفي لتوفير القروض، الصندوق الوطني للتشغيل.

المغرب:

الميثاق الوطني للتشغيل الشباب وتنمية الموارد البشرية الذي يشتمل على عدة آليات تدخّل للتشغيل والتدريب، الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الإطارات.

الجزائر:

صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغرى والمتوسطة، المجلس الاستشاري لترقية المؤسسات الصغرى والمتوسطة، الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.

تونس:

20 برنامجا نشيطا، منها الصندوق الوطني للنهوض بالصناعات التقليدية، البنك التونسي للتضامن، بنك المؤسسات الصغرى والمتوسطة، والصندوق الوطني للتشغيل (الذي يشمل وحده 44 برنامجا)، مختلف آليات المساعدة الأخرى على الإدماج. يُضاف إليها برنامج "أمل" في 2011.

** وتتصرّف هذه الهياكل في مختلف برامج وآليات "سياسة التشغيل النشيطة":

وبصفة عامّة تطوّرت تدخلات مؤسسات التشغيل والتمويل تدريجيا لتنتقل من المهمّة التقليدية المتمثلة في تسهيل الالتقاء بين العرض والطلب (سواء كان بمفردات التشغيل أو بمفردات التمويل) بصفة حيادية (المطابقة) إلى مهام وخدمات جديدة (تختلف درجات النجاح فيها بين بلد وآخر) يمكن إجمالها في:

- المقاربة بين العرض والطلب مباشرة وهي المهمّة الأصلية تقليديا .
 - تنفيذ برامج وآليات التشغيل الداعمة لتشغيلية طالبي الشغل بما يتماشى مع احتياجات المنشآت الاقتصادية .
 - تقديم خدمات التوجيه والإعلام حول سوق العمل والمهارات المهنية باتجاه المؤسسات من ناحية وطالبي الشغل من ناحية ثانية وخاصة على مستوى الرفع من قدرات البحث عن عمل ومنها على وجه الخصوص التوظيف الإلكتروني .
 - تقديم الخدمات الكفيلة بالنهوض بالمؤسسات الصغرى والمتوسطة عن طريق إجراء عمليات التأهيل للعمل المستقل وكذلك المساعدة على التمويل . ويشتمل هذا التدخل على وظائف مرافقة الباعثين ومتابعتهم خلال الفترة الأولى لانطلاق المشروع.
 - تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة الوطنية بالخارج والسهر على تيسير إعادة إدماج اليد العاملة العائدة.
 - القيام بالدراسات والبحوث وإنتاج المعلومات حول سوق العمل وضبط مؤشّراتها ونشرها في شكل قواعد بيانات حول تطوّرات سوق الشغل والموارد البشرية بهدف تطوير المدخلات والمخرجات ذات العلاقة بالعرض والطلب . وهو ما من شأنه الحدّ من البطالة الاحتكاكية الناتجة عن غياب هذه المعلومات.
- وتتّجه خدمات هياكل الوساطة إلى مختلف المتعاملين مع سوق العمل وهم :

- طالبو الشغل .
- طالبو التدريب .
- الراغبون في بعث أو إقامة مشاريع لحسابهم الخاص .
- الفئات ذات الصعوبات الخاصة في الاندماج في سوق العمل (المعاقون) .
- العمّال المسرّحون لأسباب اقتصادية .
- أصحاب الأعمال .

ومما تجدر الإشارة إليه أنّه من ضمن مهام مصالح التشغيل العمومية في أغلب الدول العربية النهوض بالعمل المستقل وبعث أو إقامة المشاريع - وهذا شيء إيجابي - خلافاً لمختلف مؤسسات الوساطة في التجارب الغربية مثل الوكالة الفرنسية للتشغيل (ANPE) والوكالة السويدية للتشغيل (AMS) والوكالة الفيدرالية للعمل في ألمانيا ، والديوان المركزي للتشغيل في السويد (COWI) التي تعمل أساساً على التقريب بين العرض والطلب للعمل المؤجّر ومختلف الخدمات المتصلة به . أمّا العمل المستقل وبعث المؤسسات فهو يندرج ضمن النشاط الاقتصادي العام .

وبالرغم من الإنجازات المسجلة على مستوى الوساطة الرسمية في سوق العمل في الوطن العربي فإنّ مؤسسات الوساطة مازالت بحاجة إلى التطوير ، وذلك من خلال:

- الانتقال من مفهوم إدارة العمل إلى مفهوم تنشيط سوق العمل في إطار شراكة فاعلة مع منظمات أصحاب الأعمال والعمّال ومؤسسات المجتمع المدني من جمعيات ومنظمات غير حكومية .
 - تعزيز دور المناطق (أو الجهات) في بلورة المسارات المحلية لتنمية التشغيل عن طريق تعبئة الموارد المادية والبشرية ومختلف الفاعلين على المستوى المحلي بما يجسّم البعد التضامني للتشغيل ويجعله مسؤولية مشتركة للجميع ؛ وتؤكد مختلف التجارب الغربية أهمية هذا الدور في الكشف عن فرص التشغيل الكامنة ومنها خاصة "مهن الجوار" ذات العلاقة بالخدمات الاجتماعية الموجهة إلى الأفراد والأسر وخصوصيات المجتمعات المحليّة .
 - مزيد من توسيع شبكة هياكل الوساطة المؤسسية وتقريب خدماتها من مستحقيها وتحديث أو "تعصير" أدوات عملها وتمكينها من استقلالية التصرف وفق ما تقتضيه خصوصيات محيطيها الاقتصادي والاجتماعي . فالحلول الأنجح هي الحلول التي تتناسب مع الظروف المحلية وليس الحلول المنمّطة والموحدة وطنياً . وهذا الأمر في غاية الأهمية لأنه في بعض المناطق لا توجد سوق عمل بمفردات العرض والطلب نظراً لافتقارها لنسيج اقتصادي حقيقي . وفي هذه الحالة فإنّ المقاربة بين العرض والطلب ومختلف برامج وآليات التشغيل الداعمة لا تجدي نفعاً . فالوضع هنا يتطلب أدوات تنمية اقتصادية قبل مؤسسات الوساطة والبرامج الداعمة .
 - تطوير وسائل التشغيل الإلكترونية ضمن أدوات عمل الوساطة المؤسسية لما لها من دور كبير في ضمان الشفافية الكاملة على سوق العمل وفي سرعة التعامل بين عارضي الشغل وطالبيه ، علماً بأنّ هذه الخدمات أصبحت واسعة الانتشار في هياكل الوساطة الرسمية في الدول الغربية وتقدّمها لطالبي الشغل مجاناً ولأصحاب الأعمال بمقابل .
- وبالرغم من أهمية هذه الخدمات وضرورة تجديدها، فإنّها تبقى عموماً خدمات "تقليدية"، ذلك لأنّ حجم البطالة المرتفع في المنطقة العربية يتطلب - بالإضافة إلى البعد الاقتصادي وتطوير المهارات وتحسين الخدمات - العمل على تطوير البعد الثقافي - الاجتماعي للمتعاملين في سوق العمل من طالبي الشغل والمؤسسات على حدّ سواء .

القسم الثالث

الخدمات النوعية المطلوبة من مكاتب التشغيل

وضرورة اعتماد آليات جديدة

**** توسيع مظلة الإقراض الصغير أو (التمويل الأصغر) وتحسين الخدمات المقدمة:**

يُستفاد من دراسة حول الإقراض الصغير في تونس سنة 2010 أنّ عدد المستفيدين من نظام القروض الصغيرة بمختلف أشكالها (البنك التونسي للتضامن ومختلف الجمعيات) يبلغ نحو 800 ألف منتفع خلال عقد (1999 – 2011) ، منهم 56.9% للرجال و43.1% للنساء . وتوزّع هذه التمويلات الصغيرة قطاعيا على النحو التالي : الفلاحة 38.7% ؛ التجارة 21.6% ؛ تحسين ظروف العيش 15.5% ؛ المهن الصغرى 13% ؛ الصناعات التقليدية 5.9% ؛ الخدمات الأخرى 5.3% .

ويُستنتج من هذه المعطيات أن المناطق الأعلى بطالة هي الأكثر استفادة من هذه القروض أي بنسبة 53% .

وتقدّر هذه الدراسة أنّ نسبة التغطية بالقرض الصغير مازالت محدودة ، حيث تقدّر طلبات التمويل غير الملبّاة بـ "100 ألف" . أمّا الطلبات المحتملة فهي تقدّر بين 800.000 و 1000.000 طلب بالنسبة للسنوات الخمس المقبلة (2010 – 2017) .

وبالتالي يُستفاد من هذه الدراسة أنّ هناك إقبالا كبيرا على الإقراض الأصغر بحيث مازال يوقّر فرصا كبيرة للتشغيل والتشغيل الذاتي المنظم بما يسهم في هيكلة القطاع غير المنظم الذي يمثل في حالة تنظيمه وتمويله ورعايته ومتابعة تطوير أدائه الأداة المثلى لزيادة التشغيل وتقوية جهود مقاومة الفقر والتهميش وبالتالي الاندماج الاقتصادي على اعتبار أنّ المساعدات الموسمية والتحويلات الاجتماعية المنتهجة إلى حدّ الآن لم تؤمّن من الفقر والتهميش.

إنّ نتائج هذه الدراسة تنسحب بالتأكيد على البلدان العربية في مجموعها لأنّ الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية واحدة . وبالإضافة إلى ذلك فإنّ التجارب الأخرى خلّصت إلى النتائج نفسها . فقد أثبتت تجارب ماليزيا وتركيا والهند وجنوب إفريقيا أنّ الإقراض الأصغر يسهم في التشغيل والحدّ من الفقر إلى جانب كونه مُدراً للأرباح ، إذ تقل نسبة التوقف عن السداد، إن لم تنعدم.

ومما يؤكّد أهمية الإقراض الأصغر تجربة "بنك جرامين" الذي أسّسه محمد يونس في بنجلاديش في 1976 ، وقد أصبحت هذه التجربة نموذجا لأكثر من 10 آلاف بنك (منها البنك التونسي للتضامن في تونس) وبرنامج إقراض متناهي الصغر في العالم شمل 54 دولة . وتقدّر هذه القروض بنحو 100 مليون قرض.

**** اعتماد الأشكال الجديدة للتضامن الوطني .. من التضامن السلبي إلى التضامن النشط :**

إنّ التحديات والرهانات الاقتصادية والاجتماعية التي يمرّ بها الوطن العربي في هذا الظرف الدقيق تتطلب بالتأكيد توسيع المشاركة للجميع في قيادة التحوّلات في منظور توافقي أو "وفاقي" بين الدولة والمجتمع . ومن أوكّد ما يتطلّبه ذلك تفجير الحسّ التضامني وتحديث مفهومه وتوسيع مجالاته.

وإدراكا لما للتشغيل من دور وقائي من التهميش والفقر والإقصاء علاوة على كونه حقا طبيعيا لكلّ مواطن وشرطا من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة وتجسيم المواطنة الفاعلة، فإنّ التشغيل يمثل بلا منازع المحور الرئيسي في الأعمال التضامنية . وفي هذا السياق فإنّه بات من الضروري تطوير

السياسات الاجتماعية والانتقال بها من مجرد عمل باهت لمصاحبة التنمية إلى شرط أساسي من شروطها ، باعتبار أن الإنسان وسيلة التنمية وهدفاً أسمى لها . وإلى جانب هذا البعد الاجتماعي اتسع مفهوم التشغيل ليشمل البعد الاقتصادي بمفردات الكفاءة المهنية والإنتاجية والقدرة على المبادرة والابتكار وعقلية الإنتاج وثقافة العمل في واقع اقتصادي تنافسي تزايدت فيه الشحنة المعرفية.

وتتطلب معالجة التشغيل – وهو على هذا النحو من الأهمية - تضامناً وطنياً يرقى إلى مرتبة الشراكة الفعلية بإرادة فاعلة ومسؤولة بين كلّ الفاعلين السياسيين والاقتصاديين والاجتماعيين بما فيها الهياكل الإدارية ومختلف هياكل الدعم المعنية.

وتُحِيل ضرورة إقامة التوازن بين البعدين الاجتماعي والاقتصادي للتشغيل إلى الأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية باعتبارها من أدقّ الرهانات الجديدة في ضوء تفاقم البطالة واحتداد المنافسة الدولية بين الأمم من ناحية ثانية.

وتدفع هذه التحديات المتصلة بالتشغيل إلى تجاوز التمثلات التقليدية للتضامن – رغم أهميتها - والدفع به إلى فضاءات جديدة أرحب ، ذلك لأنّ التضامن العائلي وتضامن الجوار والأعمال الخيرية من منطلق البرّ والإحسان – وهو مهم بالتأكيد - لم يعد كافياً نظراً للتطورات الاجتماعية والثقافية وتشعب أو " تعقد " النظامين الاجتماعي والاقتصادي . ولمكاتب التشغيل دور كبير في التحسيس والتعريف بهذه المسالك الجديدة.

**** الأشكال التضامنية الجديدة بالمعنى الاقتصادي :**

لقد أصبح التضامن الوطني في ظلّ هذه المتغيرات محلياً ودولياً أوسع مساحة من أنماط التضامن المعهودة المبنية على مفاهيم أخلاقية . إذ إنه بات يكتسي صبغة استراتيجية . فهو عبارة عن جبهة مدنية داخلية وفق مفهوم " الدفاع الشامل " للإسهام في مواجهة التحديات وكسب الرهانات ودرء الاحتمالات السلبية.

وتأسيساً على ذلك ، فإنّ مسألة التشغيل في منظور تضامني جديد لم تعد تُطرح وفق رؤية تقليدية مبنية على موازين القوى بين طرفي الإنتاج ، التي تعنى في " نظرية الألعاب " أو المباريات أنّ ما يربحه طرف يخسره الطرف الآخر . بل أصبحت تُطرح في منظور يُحتكم فيه إلى استراتيجية الكسب المتبادل . وطبقاً لهذه الرؤية فإنّ مسار التنمية لم يعد محكوماً بالمحددات الاقتصادية فحسب ، بل ، بالمحددات الاجتماعية كذلك . وبهذا المعنى فإنّ التضامن لم يعد مفهوماً أخلاقياً بمعنى التعاطف والإحسان بل هو مفهوم اقتصادي بمعنى العقد الاجتماعي ، أي أنه تعبير عن شراكة مصلحة تسهم في ازدهار المؤسسة من ناحية والرفق الاجتماعي للعاملين فيها من ناحية أخرى . ومن هذه الزاوية ، فإنّ مفهوم التضامن المستحدث يتضمن فكرة " التخطيط الإستراتيجي " في القطاعات الاجتماعية ، إذ إنه لم يعد هناك تناقض بين مفهوم القدرة التنافسية للمؤسسات ومفهوم التضامن الاجتماعي . بل إن هناك تكاملاً بينهما باعتبار أنّ البعد الاجتماعي في ظلّ التعبئة الشاملة للذكاء الجماعي يلعب دوراً مهماً في عملية الإنتاج بشروطها الجديدة وركن من أركان التصرف الاقتصادي السليم . وبقدر ما أنّ القدرة التنافسية للمؤسسات ضرورية بقدر ما يتعين التنبّه لآثارها الاجتماعية السلبية والعمل على تحييدها على مستوى الأفراد والفئات الاجتماعية والجهات . وهو ما يمثل صميم تيارات الفكر الاجتماعي الحديث التي تركز على التوافق (الوفاق) الاجتماعي في المؤسسة عن طريق الاعتراف المتبادل بالمصالح أو ما يعبر عنه بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

وهذا النمط الجديد من التضامن يُمكن من الانتقال من منطق التوتّر والتأزّم والصراع الاجتماعي داخل المؤسسة إلى منطق الوفاق والنموّ وتوزيع ثماره . فالمورد البشري لم يعد عبئاً على المؤسسة بل هو عبارة عن " أصول لا مادية " لا تقلّ قيمة عن الأصول المادية للمؤسسة.

** الأشكال التضامنية الجديدة بالمعنى الاجتماعي :

إن مجتمع اليوم - وهو مجتمع الاقتصاد المفتوح - تكاثرت فيه المخاطر ومن ضمنها مخاطر البطالة وعدم القدرة على الوصول إلى الحقوق والخدمات العامة وعدم القدرة على مواكبة التطورات ، وهو ما يفضي إلى التهميش والعزلة والتشرد وانفصام الرباط الاجتماعي .ومن آثار ذلك ، الشعور بفقدان الكرامة والدونية وبصعوبة التواصل مع المجتمع ، وهو ما يؤدي إلى تأصيل السلوكيات السلبية على مستوى الفرد والجماعة . ذلك لأن المجتمع ينبذ في أغلب الأحيان المهمشين والمشردين .وقاموس المفردات للتعبير عن ذلك محمّل بالمعاني السلبية في المجتمعات الشرقية والغربية على حدّ سواء .

وللجمعيات ، بالتعاون مع مكاتب التشغيل ، دور كبير في هذا المجال باعتبارها تمثل أقوى الوسائط بين "الاقتصادي" و"الاجتماعي" "لتجنب" الأحادية الاقتصادية "عند البعض و"الأحادية الاجتماعية" عند البعض الآخر .وبالتالي الإسهام في إجراء المصالحة بين الاقتصاد والمجتمع عبر العديد من أشكال التضامن غير النمطية التي انتشرت في أوروبا، ومنها:

• الإقراض التضامني للمشاريع الصغرى والمتوسطة الذي تقوم به الجمعيات مثل الجمعية الأوروبية للضمان التعاوني (Association européenne de cautionnement mutuel – AECM) ، التي تراهن على فكرة المشروع وتستثمر فيه وتوفّر الدعم وتسدي النصح إلى بائع المشروع

• تقديم مختلف أشكال الدعم والإحاطة للمبادرين الشباب وتطوير الإعلام الاقتصادي لفائدتهم عن طريق مؤسسات مختلفة ، ومنها:

• شبكة "الإعلام الأوروبية" .
• شبكة "الأساتذة المحاضرين" التي تعدّ ما يزيد على 800 محاضر في مجالات المؤسسات الصغرى والمتوسطة .

• تجربة "ملائكة الأعمال" في الولايات المتحدة وهم أفراد طبيعيون غالبا ما يكونون متقاعدین ينتظمون في "شركات أشخاص" مكوّنة من رؤساء مؤسسات وكوادر للإدارة العليا وأصحاب مهن حرة يعملون على تعبئة مدّخراتهم الفردية وتوجيهها نحو تمويل مشاريع الباعثين عن طريق إحداث تعاونيات لاقتسام المخاطر .كما يضعون على ذمّة المبادر أو الباعث كفاءاتهم وخبراتهم وعلاقاتهم .

• الجمعيات التضامنية التي تلعب دور الوسيط المالي بين الرواد الباعثين ومصادر التمويل ، وتوفّر الإرشاد والإسناد وتيسر التعامل بين المبادر والبنك مثل (جمعيات الجوار للاستثمار AIP (في فرنسا) .

• ومن أشكال التضامن الجديدة ما تقوم به مكاتب التشغيل بالتنسيق مع الجمعيات في مجال الاقتصاد الاجتماعي/التضامني في العديد من التجارب الأجنبية .وتتمثل هذه التدخّلات في فكّ العزلة عن بعض الأفراد وبعض الشرائح الاجتماعية عن طريق توفير الخدمات الشخصية للأفراد والأسر .

• وقد اختصّت بعض الجمعيات في عدد من الدول بإرساء تجارب نموذجية كتلك المتعلقة بـ "نظام التبادل المحلي ومبادرات التشغيل المحلية" ، وكلّ هذه التجارب تعكس أشكال التضامن الجديدة المبنية على إعادة الثقة بالنفس واستنهاض الهمم .

**** نشر الإدراك بالمسؤوليات الاجتماعية للمؤسسة المواطنة:**

*** نشأة مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات :**

تعود بداية التفكير في البعد الاجتماعي للمؤسسة إلى مطلع الستينيات من القرن الماضي في كتابات "مدرسة مونتريال"، وفي كتابات رينيه ديبوس René Dubos المؤسس للتيار الفكري "إعمل محلياً وفكر عالمياً" إلا أن هذه الفكرة لم تتبلور مفهوماً وبصفة مُنهجة إلا في بداية سبعينيات القرن الماضي تحت تطور الوعي بالتأثيرات السلبية للنشاط الاقتصادي على التنمية المستدامة، بالإضافة إلى الضغوط المتزايدة لمنظمات المجتمع المدني للحفاظ على الأبعاد الاجتماعية للتنمية.

وانطلاقاً من انتشار الوعي العالمي بالتطورات المناخية، ازداد هذا المفهوم اتساعاً في سياق القمم العالمية ومنها على وجه الخصوص:

قمة الأرض المنعقدة في ريو دي جانيرو (بالبرازيل) سنة 1992 التي تمخّضت عن برنامج عمل للقرن الحادي والعشرين صادقت عليه 173 دولة (الأجندة 21).

• قمة الأرض المنعقدة في جوهانسبرج سنة 2002 .

• قمة الأرض المنعقدة أخيراً في ساو باولو 2012 .

**** المسؤولية الاجتماعية أو (المجتمعية للمؤسسة) :**

تتمثل المسؤولية الاجتماعية (أو على الأصح المسؤولية المجتمعية) للمؤسسة في ضمان التعايش بين ثلاثة أبعاد أساسية :

البعد الاقتصادي .

• البعد الاجتماعي .

• بعد التنمية المستدامة.

وانطلاقاً من هذه الرؤية، فإنّ الربح لا يمثل الهدف الوحيد للمؤسسة المواطنة. ومما تجدر الإشارة إليه هنا أنّ هذا التوجه هو خيارٌ إراديّ تنبّاه المؤسسة عن اقتناع بأنّ أنشطتها قد تؤثر سلباً على المحيط البيئي وعلى المجتمع المحلي وعلى بيئة العمل.

**** تجليات مفهوم المسؤولية المجتمعية للمؤسسة المواطنة:**

تلعب وكالات التشغيل في العديد من التجارب الأوروبية دوراً كبيراً في إشعار المؤسسة بوظيفتها الاجتماعية على مستوى التشغيل وبيئة العمل.

**** ويمكن إجمال المسؤولية المجتمعية للمؤسسة المواطنة في التالي :**

احترام الحقوق الاجتماعية للفرد داخل المؤسسة، ومنها :

• التشغيل المستديم .

• الأجر المجزي .

• ظروف العمل اللائقة .

• الاستثمار المسؤول اجتماعياً بمفردات التكوين والتكوّن مدى الحياة ، وإدماج المتدربين،

وتشغيل المعاقين، والترقية المهنية والاجتماعية للعامل، وجودة الحياة في المؤسسة ، والحوار

الاجتماعي . وضمن هذا المبدأ، يتعيّن على المؤسسة المُواطنة في حالة الاستغناء عن بعض عمّالها، أن يكون هذا الإجراء مخططاً له مسبقاً ومدروساً بدقة مع محاولة إيجاد حلول بديلة في إطار برامج اجتماعية لإعادة الإدماج.

التحسين المستمرّ لظروف العمل والعلاقات المهنية .

- احترام المحيط البيئي .
- محاربة الفساد .
- احترام قواعد السلامة المهنية .
- احترام قواعد المنافسة الشريفة .
- ضمان شفافية حوكمة المؤسسة .
- احترام حقوق المستهلك ومصالح الأطراف ذات الصلة من مناولين ومزوّدين أو مورّدين .
- المساهمة في تطوير الفضاء المحلي الذي تنتصب فيه المؤسسة .. وتعتبر هذه العناصر جميعاً بمثابة مؤسسة مُواطنة .

الأهميّة المتزايدة للمؤسسة المُواطنة على المستوى الدولي:

دعماً لهذا التوجه الجديد على المستوى العالمي ، الخاص بما يسمى "الاقتصاد المواطن" ، أنشئت في السنوات الأخيرة وكالات تقييم عالمية متخصصة في "تقدير درجات" المؤسسات المُواطنة الراغبة في الحصول على علامة "المؤسسة المُواطنة".

كما أدرجت معايير المؤسسة المُواطنة في منظومات الأيزو:

منظومة أيزو 8000 التي تحدّد المعايير المتعلقة بظروف العمل .

• منظومة الأيزو 14001 التي تحدّد أدوات قياس آثار المؤسسة على البيئة .

• منظومة الأيزو 26000 التي تحدّد المعايير الأخلاقية المعتمدة في المؤسسة المُواطنة.

القسم الرابع :

خدمات الوسطاء الخواص في سوق العمل

تعرّضنا في القسم الثاني إلى الوساطة الرسمية المؤسسية في سوق العمل. وبالرغم من أهمية هذه الوساطة، فإنّها لم تُعدّ كافية ما لم ترافقها الوساطة "الخاصة" في إطار التنسيق والتكامل مع مكاتب التشغيل العمومية.

**** مكاتب التشغيل الخاصة :**

• التجارب الغربية:

أقبلت معظم البلدان على إلغاء "الاحتكار القانوني" المتمثل في الوساطة الرسمية. وفي ضوء ذلك، أصبحت سوق العمل تخضع لظاهرة تعدد مسارات التوظيف، وبالتالي المنافسة بين مختلف الوسطاء سواء كانوا رسميين أو خواص، لعرض أوفر ما يمكن من خدمات التشغيل وفرص العمل وبالتالي تحسين إدارة سوق العمل. وقد أدّى كلّ ذلك إلى ما يمكن أن يُسمّى بـ "اقتصاد الوساطة".

وفي إطار إنهاء احتكار الدول لخدمات التشغيل، ذهبت (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية) إلى حدّ أنها طلبت أن تحال برامج التشغيل وحوافزها إلى المكاتب الخاصة بما يعني إلغاء المكاتب العمومية. إلا أنّ هذا الرأي لم يؤخذ به عملياً، وتمّ اعتماد مبدأ المزاجية بين العمومي والخاص.

وإذا كان تحرير خدمات سوق العمل يعود إلى عدّة عقود من الزمن في الولايات المتحدة وفي بريطانيا وإيرلندا، فإنّه انتشر منذ عقد التسعينيات في أغلب البلدان الأوروبية مثل: البرتغال (1989)، الدنمارك (1990)، هولندا (1991)، السويد (1993)، ألمانيا وفنلندا والنمسا (1994)، إيطاليا (1997)، بلجيكا (2003)، فرنسا (2005)، مع الإشارة إلى أنّ الوساطة الخاصة محظورة في اليونان ولكسمبورج.

**** الاتفاقية الدولية حول وكالات التشغيل الخاصة :**

اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1997 الاتفاقية الدولية رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة. وقد جاءت هذه الاتفاقية لتعدّل الاتفاقية رقم 96 لسنة 1949 حول "مكاتب التشغيل الخاصة بمقابل" بهدف الحدّ من التجاوزات وضمان ظروف العمل اللائقة. وقد حدّدت الاتفاقية رقم 181 لهذه الوكالات الخاصة المهام التالية:

الوساطة بين العرض والطلب في سوق الشغل .

- الوساطة في إيفاد العمّال إلى الخارج أو في انتداب عمّال وافدين من الخارج .
- العمل الوقتي والمتمثل في انتداب عمّال ووضعهم على ذمّة منشآت أخرى .
- "التعاقد من الباطن" للبيد العاملة .
- استئجار اليد العاملة للمنشآت الاقتصادية وخاصة الصغرى منها .
- البحث عن الإطارات (الكوادر البشرية) وانتقائها لفائدة المنشآت الاقتصادية .
- المساعدة على إعادة الإدماج المهني للمفصولين عن العمل .
- الاستشارة في إدارة الموارد البشرية .

- التدريب والتأهيل وتقديم الخدمات اللازمة لفائدة طالبي الشغل ، والعمل على تشغيلهم .
- إعلانات العمل .

**** ومن المبادئ الأساسية لهذه الاتفاقية:**

مجانية الخدمات الموجهة إلى طالبي الشغل ، أي عدم إخضاع العمال لأي أجر أو عمولة أتعاب في حين أن الخدمات الموجهة إلى المنشآت الاقتصادية تخضع لمقابل .

- إقرار مبدأ عدم التمييز بمختلف أشكاله (النوع الاجتماعي، العمر، مستوى الكفاءة، العرق، المعتقدات الدينية والسياسية) .

- الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال ومنها الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية و"الأجر الأدنى المضمون" ومدة العمل وظروف العمل والحماية الاجتماعية "، إلخ.

وقد صادقت على هذه الاتفاقية 20 دولة : ألبانيا، بلجيكا، بلغاريا، إسبانيا، إثيوبيا، فنلندا، جورجيا، المجر، إيطاليا، اليابان، ليتوانيا، مولدوفيا، بنما، هولندا، البرتغال، سيرينام، تشيكيا، الأوروغواي . ومن الدول العربية : المغرب (2004) والجزائر (2006) .

وقد حدّدت الاتفاقية الدولية رقم 181 عدة مجالات للتدخل . إلا أنه وللتبسيط يمكن إجمال أشكال التدخل في 5 أنشطة أساسية:

خدمات التوظيف لفائدة طالب الشغل وبطلب منه .

- خدمات (تجنيد) العمالة لفائدة صاحب المنشأة الاقتصادية وبطلب منه .
- خدمات العمل بصيغة الاستئجار . وتتمثل هذه الخدمة في أن الوكالة تضع العامل على ذمة منشأة اقتصادية.
- خدمات الاندماج وتتمثل في مساعدة طالب الشغل على البحث بنفسه عن عمل .
- خدمات إعادة الإدماج للمفصولين عن العمل.

ويمكن أن تقوم الوكالة بكل هذه الخدمات أو أن تخصص في مجالات معينة وفق " كراسة شروط " تضع الضوابط وتضمن الحقوق والواجبات.

التفكير في اعتماد تحرير خدمات سوق العمل في الدول العربية - وكالات التشغيل الخاصة:

في ضوء (تحرير) الاقتصاديات العربية عموما وتحرير الخدمات على وجه الخصوص (الصحة، التعليم، التدريب، النقل، الاتصالات) .. وفي ضوء إشكاليات التشغيل واتساع ظاهرة البطالة وغياب التأمين ضد البطالة (باستثناء مصر والجزائر) ، فإنه بات من الضروري التفكير في إحداث وكالات تشغيل خاصة وإلغاء احتكار القطاع العام لخدمات سوق العمل ولو تدريجيا ، باعتبار أن مبدأ الاحتكار القانوني أقرته قوانين عمل صيغت في عقود الستينيات والسبعينيات والثمانينيات في ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية ائتمت بتدخلية الدولة وفق مفهوم الدولة الراعية وبهيمنة القطاع العام في كلّ المجالات.

وبناء على ذلك تؤكد مختلف التطورات الحالية ضرورة الانتقال من مفهوم إدارة العمل السائد را هنا إلى مفهوم تنشيط سوق العمل مع مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين تجسيدا لمقولة التشغيل "مسؤولية الجميع" وهي من أهم مقومات العقد الاجتماعي الجديد.

ومما يدعو إلى التفكير بجديّة في هذا الاتجاه أنّ وكالات التشغيل الخاصة بالاستناد إلى التجارب العالمية لها عدّة مزايا تسهم في الرفع من كفاءة إدارة وتسيير سوق العمل عن طريق :*إيجاد المنافسة

الصحية بين مؤسسات الوساطة الرسمية والخاصة في مجال خدمات التشغيل كما هو الشأن بالنسبة للخدمات الأخرى .. وهو ما يرفع من جودة الخدمات المعروضة ويحسن أداء الوساطة بين العرض والطلب .

تحسين استجابة سوق العمل لحاجة الاقتصاد من المهارات بالمرونة والسرعة والجودة المطلوبة .

- توسيع دائرة العناية بطالبي الشغل من مختلف المستويات وفي كل المناطق وكذلك العناية بالمنسحبين من سوق العمل تحت وطأة اليأس من الحصول على شغل (النساء) .. وهو ما يمكن أن يسمّى بـ "البطالة النائمة" .
- توفير خيارات وإمكانات إضافية لطالبي الشغل للحصول على شغل أو تأهيل، أو تدريب أو تمويل مشروع .
- توفير الخيارات والإمكانات نفسها لأصحاب المؤسسات لتأمين احتياجاتهم من المهارات عن طريق الوساطة الرسمية أو الخاصة.

****الوسيط التكنولوجي في سوق العمل .. نحو إنهاء الوساطة المادية في التجارب الغربية:**

مع بداية التسعينيات شهدت سوق الوساطة دخول لاعب جديد وهو الوسيط التكنولوجي عبر مواقع شبكة الإنترنت . وهذا الشكل الجديد في التعامل مع سوق العمل أثر تأثيرا بالغا على الوساطات التقليدية المؤسسية والخاصة في الاقتصاديات المتقدمة . كما غير أنماط الوساطة بإضفاء الصبغة " اللامادية " عليها .

فقد وقرت شبكة الإنترنت مجموعة من التقنيات تمكّن من نشر ومعالجة المعلومات بطريقة لا مركزية ومباشرة وفورية وبكلفة زهيدة بحيث يتمّ التعامل بشكل تفاعلي بين عارض الشغل وطالبه مباشرة ودون وساطة .

وقد انتشر هذا النمط من الوساطة بشكل واسع في الولايات المتحدة ، خاصة عن طريق (بورصات التشغيل على الخط المعروفة بنظام (Job Board) وهذا النظام يوفر خدمتين أساسيتين:

أ - نشر عروض الشغل .. ويتمّ ذلك بطريقتين:

- الاطلاع عليها بزيارة الموقع ، أي أن طالب الخدمة يبحث بنفسه عما يناسبه من عروض الشغل .

- أو أنّ الخادم – الحاسوبي يبعث رسائل نصية قصيرة (SMS) باعتماد المواصفات المناسبة لطالب الخدمة والتي حدّدها بنفسه :مستوى الكفاءة، الأجر، قطاع النشاط، المنطقة .

والمبدأ هنا أن نشر العروض يتمّ بمقابل تدفّعه المنشأة ، والاطلاع عليها من قبل طالبي الشغل مجانا .

ب - تسجيل السيرة الذاتية لطالبي الشغل مجانا مع تمكينهم من الاطلاع على نماذج لتحرير السيرة الذاتية و " رسالة الدوافع" .

ولئن كان هذا الوسيط المعلوماتي واسع الانتشار في الولايات المتحدة فإنّه أخذ بالاتساع أيضا في مختلف المجتمعات الغربية . ففي فرنسا مثلا، تشير دراسة أجريت حديثا إلى أنّ 89% من المؤسسات التي وظّفت عن طريق الإنترنت أودعت عروضها على مواقع الشبكة ، و 40% منها اختارت المترشحين من هذه المواقع . كما تشير الدراسة نفسها إلى أنّ الوسيط المعلوماتي أثر تأثيرا كبيرا على

إعلانات الشغل في الصحافة ، حيث تراجع الاطلاع عليها من 71% سنة 2001 إلى 34% سنة 2005 في أسبانيا و35% في فرنسا .

وتدلّ كل هذه المؤشرات على تغيّر سلوكيات التعامل مع سوق العمل بالنسبة لطالبي الشغل ولأصحاب الأعمال على حدّ سواء، وهو ما يطرح مسألة مصداقية مؤسسات الوساطة التقليدية كمرق عمومي.

القسم الخامس :

اقتراحات تركيبية لتحسين تنظيم

وتحديث أسواق العمل العربية

سعيا إلى تحسين " حوكمة "أو" حاكمية "أسواق العمل في البلدان العربية بما تستجيب للتحوّلات النوعية لسوق العمل من ناحية ومتطلبات اقتصاد السوق من ناحية ثانية ؛ يتعيّن مراجعة المبادئ والقيم التي بُنيت عليها أنظمة العمل والتشغيل في ظرف تاريخي سابق محكوم بعقد اجتماعي أسست له " الدولة الراعية "والاقتصاد الموجّه وهيمنة القطاع العام .وفيما يلي بعض الاقتراحات الأساسية:

أولا - اقتراحات بشأن حوكمة سوق العمل:

**** المجال الأول -** يتعلّق بتنظيم وتفعيل وتطوير أدوات التدخّل في سوق العمل ، خاصة عن طريق : إعادة هندسة سياسات التشغيل النشيطة وترشيد الإنفاق عليها باتجاه إدارة أو (تصرف) أكثر فاعلية للبرامج والآليات وهو ما يتطلب:

- ضبط الأهداف والأولويات مسبقا لكل برنامج لضمان جدواه وللتمكّن من قياس أثره اقتصاديا واجتماعيا .
- وضع الشروط والضوابط للانتفاع من كل برنامج حتّى لا تزيغ هذه الآليات عن أهدافها التي أحدثت من أجلها وحتى لا تكون عائقا للبحث الجدي عن العمل بالنسبة لطالب الشغل .
- توجيه نسبة أعلى من الإنفاق إلى التدريب الأساسي والمستمرّ وخاصة بالنسبة لطالبي الشغل من المستويات المتواضعة والمفصولين عن العمل والمهدّدين بالفصل عن العمل بما يدعم الحظوظ (التشغيلية) عند الدخول إلى السوق والمحافظة عليها بالنسبة للمشتغلين .
- إضافة إلى تصويب البرامج حسب المستويات التعليمية، فإنّه يستحسن أيضا تصويبها حسب الشرائح العمرية لتستجيب أكثر لخصوصيات ورغبات كلّ شريحة عمرية : في بريطانيا مثلا فإنّ برنامج (New Deal) ينظّم تدخلاته حسب الشريحة العمرية أقل من 25 سنة، والشريحة العمرية بين 25 و 49 سنة، والشريحة العمرية أكثر من 50 سنة .كما أنّه من الضروري تصويب البرامج حسب الخصوصيات الاقتصادية المنطقية (الجهوية) ، علما بأنّ بعض المناطق لا تتوافق فيها سوق عمل أصلا لضعف نسيجها الاقتصادي وبالتالي فإنّ برامج التشغيل التقليدية لا تفي بالمطلوب .
- إنّ برامج وآليات التشغيل جاءت لرفع مستوى الكفاءات المهنية للمتخرجين في المؤسسات التعليمية .ومن هنا فإنّه يتعيّن معالجة الإشكالية من أساسها ، بمعنى إعادة هيكلة نظم التعليم باتجاه (التمهين) وذلك بالاقتراب من التجارب الدولية في هذا المجال حيث تفيد التوزيعات

لرؤاد أنظمة التعليم في الاتحاد الأوروبي بأن 50% مسجلون في التعليم العام و50% مسجلون في التعليم التقني والتدريب المهني. مع الإشارة إلى أن المعدلات في النمسا 22% و78% على التوالي وفي هولندا 32% و68% .

في حين أن معظم رؤاد نظام التعليم في البلدان العربية يتوجهون بنسبة 80% إلى التعليم العام. إن إصلاح التعليم في هذا الاتجاه يساعد على تخفيف الضغط على برامج التأهيل والإدماج من ناحية ويساعد على تفعيل تصويبها من ناحية ثانية.

**** المجال الثاني -** يتعلّق بتحقيق المزيد من تطوير مهام مؤسسات الوساطة الرسمية ، أي أنظمة إدارة في سوق العمل وذلك على الأخص عن طريق:

تطوير الوظائف التقليدية لمكاتب التشغيل ودعمها بالإمكانات البشرية والمادية والتكنولوجية بما يمكنها من تجويد خدمات الإعلام والتوجيه ومعالجة العرض والطلب ومن بناء نظام معلوماتي حول سوق العمل يتسم بالشمولية والدقة والتحديث المستمر وتبادل البيانات على أساس مفاهيم ومصطلحات ومؤشرات موحدة ومتفق عليها من قبل المنتجين للمعلومات والمستعملين لها.

• استحداث وظائف جديدة لمكاتب التشغيل تماشياً مع التطورات النوعية لسوق العمل من ناحية والتطورات التكنولوجية من ناحية أخرى. وهو ما يتطلب توفير خدمات التوظيف الإلكتروني وخدمات تتصل (بالمهنة الصاعدة) وقطاعات وأنشطة (الاقتصاد الجديد) وكذلك خدمات تتعلّق بمهنة الجوار ومهنة الهاتف ومهنة العائلة.. وهذه المجالات أصبحت توفر جانبا كبيرا من فرص العمل.

**** المجال الثالث -** يتعلّق بتوسيع شبكة الوساطة في سوق العمل وذلك عن طريق:

استحداث مكاتب تشغيل خاصة ووضع قوانين تنظيمية لها تضمن الحقوق والواجبات لكل طرف وتحافظ على مكاسب العمال الأساسية في الحق النقابي والحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائقة ، خاصة أن هذه المؤسسات غير الرسمية موجودة في الواقع العملي وتعمل ضمن القطاع غير النظامي وبالتالي دون ضوابط ودون مراقبة.

كما أن هذه الوساطة الخاصة تحدث حركية تنافسية جديدة في سوق العمل في إطار جدلية الشراكة والمنافسة مع مؤسسات الوساطة الرسمية.

فتح المجال للوسطاء الخواص لإحداث مواقع على الإنترنت (للتشغيل على الخط) وتوفير العديد من الخدمات ذات الصلة بالتوظيف بالسرعة والشفافية المطلوبتين. علما بأن التوظيف الإلكتروني الذي اخترق الحواجز الجغرافية والزمنية يساعد على تخطي الصعوبات " اللوجيستية "المؤسسات الوساطة الرسمية.

ثانيا - الاقتراحات بخصوص البعد الاقتصادي :

1- الرفع من كثافة التشغيل الكمية في النمو الاقتصادي :

تبرز مختلف الدراسات أن نسبة نمو التشغيل السنوي خلال السنوات الأخيرة تتراوح بين 3% بالنسبة لمجموعة دول الشرق الأوسط و2.4% لمجموعة دول المغرب العربي وهذه المعدلات لا تكاد تغطي طلبات الشغل المتأثية من الوافدين الجدد على سوق العمل. وبالتالي فهي غير كافية لتقليص رصيد البطالة المتراكم . وتعود محدودية محتوى التشغيل في النمو إلى عدة أسباب ، منها على الأخص الكثافة الرأسمالية على حساب الأيدي العاملة .

2- الرفع من كثافة التشغيل النوعية في النمو:

بالإضافة إلى ضرورة تسريع وتيرة إيجاد فرص العمل على مستوى الكم عن طريق تدعيم مصادر النمو " التقليدية " في مختلف القطاعات كالنسيج والصناعات الميكانيكية والكهربائية ، يتوجب العمل أيضا على زيادة خلق فرص العمل على المستوى النوعي بما يمكن من استقطاب حاملي الشهادات وتحسين نسبة" التأطير " بالمؤسسات وذلك ب :

- اعتماد نماذج نموّ يفوقها التجديد والابتكار والبحث والتطوير والأنشطة ذات القيمة المضافة
- تعزيز مصادر النمو الجديدة المتصلة بمجالات الاقتصاد الجديد ذات النموّ السريع.

**ومن هذه المصادر الجديدة للنمو:

التجديد التكنولوجي والابتكار والارتقاء بالجودة داخل المؤسسات .

- خدمات الاتصال والمعلومات والخدمات المالية والهندسية والصحية وخدمات التعليم العالي.

وتتيح هذه المجالات ذات النمو السريع و" التشغيلية " العالية فرصا كبيرة لتشغيل أصحاب الكفاءات من خريجي التعليم العالي علاوة على تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات والانخراط في اقتصاد المعرفة .

تطوير الاستثمار الأجنبي المشغّل للكفاءات العليا وكذلك تطوير الاستثمارات الخارجية ، خاصة مكاتب الدراسات ومقاولات الأشغال بما يمكن من" التجنيد "المباشر لحاملي الشهادات.

3- العمل على إيجاد التوازن على مستوى هيكلية إيجاد فرص عمل بين قطاع الزراعة وقطاع الصناعة وقطاع الخدمات حتى لا يكون التشغيل في قطاع الخدمات على حساب التشغيل في قطاعات الإنتاج الأخرى . علما بأن قطاع الخدمات الذي يشغّل أكثر من 50% في العديد من الدول العربية يغلب عليه الطابع " غير النظامي " أو " غير المنظم. "

4- مراجعة التشريعات الاقتصادية والاجتماعية المعطلة في أغلب الأحيان للتنمية والاستثمار والتشغيل، كقوانين الاستثمار ، وتشريعات العمل وسياسات التشغيل النشيطة.

5- العمل على تطوير " الطاقة التشغيلية " – أى القدرة على إيجاد فرص العمل - في القطاعات الاقتصادية المختلفة ، خاصة في قطاع الزراعة ، الذي يشكو من عزوف الشبان عن العمل بالرغم مما يوفّره من إمكانيات تشغيل واسعة، وهو ما يدعو إلى:

- تحديث القطاع الفلاحي وتطوير أدائه مع المحافظة على الفلاحة العائلية ودعمها .
- القيام بحملات توعوية لتشجيع الشباب على العمل في قطاع الفلاحة وعلى إقامة المشاريع الفلاحية .
- تطوير المنتجات الفلاحية وإخضاعها لمواصفات الجودة العالمية لضمان تسويقها في الأسواق الإقليمية والعالمية.

وتهدف هذه العناصر إلى الرفع من " إحداثات الشغل "الزراعية الجديدة ، من ناحية ، والرفع من حجم الإنتاج الفلاحي لتحقيق الأمن الغذائي من ناحية أخرى.

وفي السياق نفسه يتعيّن تطوير " الطاقة التشغيلية "في قطاعات الصناعة التي لا تسهم في حجم التشغيل العام إلا بنسبة أقلّ من 20% في أغلب الدول العربية، في حين أنّ التوسّع في الاستثمار الصناعي يمثل الرّكن الرّكين للارتقاء بمعدّلات التشغيل والتنمية عموما.

6- إنشاء قاعدة بيانات قطريا وعربيا للوقوف على واقع " القطاع غير المنظم " على أساس تحديد منهجيات بحث وأدوات قياس إحصائية موحدة تمهيدا لتنظيمه.

7- التنظيم التدريجي والمدرّوس للقطاع غير المنظم بطريقة توفّق بين ضرورة المحافظة على حيوية هذا القطاع من ناحية والرّفْع من أدائه الاقتصادي والاجتماعي من ناحية ثانية حتّى لا يبقى هذا القطاع على هامش الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية بما يساعد على تجنّب الثنائية الاقتصادية واجتماعيا.. ومن المداخل الأساسية والمرنة لتنظيم هذا القطاع:

- تسهيل إجراءات التأسيس للعمل المستقل .

- تخفيض كلفة التسجيل .

- التخفيض من الضرائب والاسهامات الاجتماعية .

- اعتماد التمويل التضامني لأنشطة القطاع غير المنظم.. ويمكن في هذا الاتجاه إنشاء هياكل تمويل للإقراض الشعبي.

8- تصوّر وبناء شراكة فاعلة وحقيقية بين القطاع العام والقطاع الخاص وفق علاقة تعاقدية من أجل بناء اقتصاد منتج ومتنوّع ومتكامل وقادر على تلبية احتياجات المجتمع ومتطلّبات المنافسة الدولية بما يُعيد الاعتبار للتنمية بمفهومها الشامل.

9- تطوير وتحديث (الحوار الاجتماعي الثلاثي + المجتمع المدني) وتوسيع مجالاته بمنطلقات وآليات جديدة في إطار توافق وطني حول استراتيجيات تنموية متفق عليها تتقاسم فيها الأدوار والمسؤوليات.

ثالثا - الاقتراحات بخصوص المورد البشري .. تطوير منظومة إعداد الموارد البشرية وفق احتياجات الاقتصاد المستجدة ومركزية التشغيل:

بالرغم من مختلف الإصلاحات التي تمّ إقرارها في الدول العربية، فإنّ المنظومة التعليمية مازالت بحاجة ملحة إلى التحديث والتطوير في جميع المجالات ، خاصة من حيث ربط المنظومة التعليمية بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي وتطوير وظائفها الجديدة باعتماد " مفاهيم التشغيلية " وثقافة المبادرة وإقامة المؤسسات وإتقان اللغات الأجنبية.

وفي هذا المجال يُقترح :

1- ضرورة تحسين " قابلية التشغيل " للمتخرجين من نظام التدريب المهني ونظام التعليم العالي بقصد الاستجابة لاحتياجات المؤسسات الاقتصادية . وبالتوازي مع ذلك لا بدّ أيضا من تحسين " تشغيلية " تلاميذ التعليم الثانوي وذلك بدعم محتويات التعليم بوحدات تأهيلية لسوق الشغل.

2- يتطلّب التوجه التشغيلي من المنظومة التعليمية (بالتنسيق مع المؤسسات القائمة على سوق العمل) أن تعمل على تطوير وظيفة جديدة تتمثل في غرس قدسية العمل وكفاءات الريادة أو إقامة المؤسسات بهدف الانتقال من عقلية الانتظار والاستهلاك إلى عقلية المبادرة والإنتاج .

3- جعل مؤسسة التعليم العالي ومؤسسة التدريب التقني والمهني مسؤولة عن نتائجها التعليمية والتكوينية باعتماد مؤشرات الاندماج في سوق العمل.

4- تأكيد وظيفة (الإرشاد) حول واقع سوق العمل والمهنة الجديدة بهدف المساعدة على ربط صلات التواصل بين عالم الدراسة وعالم الشغل والمساعدة على التوجيه نحو الاختصاصات المطلوبة . علما بأنّ عدم التواصل لا يساعد الشاب ولا يساعد المؤسسة التعليمية في عملية التوجيه نحو الاختصاصات المثلى والمطلوبة في سوق العمل.

5- وضع شراكة فعلية بين التدريب والتعليم العالي من ناحية والمنظمات المهنية من ناحية ثانية لإحكام تخطيط الموارد البشرية وفق اتجاهات الطلب الفعلي وليس بالاستناد إلى عرض التخصصات المتاحة فقط.

** المراجع:

- 1- منظمة العمل العربية، النشرات الإحصائية، 2009 .
- 2- BIT, Rapport V : la crise de l'emploi des jeunes : Il est temps d'agir, 2012.
- 3- منظمة العمل العربية، الكتاب الإحصائي 2009.
- 4- BIT, Tendances mondiales de l'emploi, 2012.
- 5- BM, Valoriser les possibilités d'emploi des pays MOAN, 2004.
- 6- BM, Indicateurs de développement dans le monde, 2009.
- 7- تقرير الألكسو، 7/1/2008 ، تونس/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي : تقرير التنمية البشرية للعام 2009 وتقرير التنمية البشرية للعام 2011 .
- 8- FMI, Indicateurs de développement économique, 2008 .
- 9- د. علي حمدي 2012 ، الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، المؤتمر الوطني حول التشغيل، تونس، جويلية 2012 .
- 10- هادية عبد الحميد 2009 ، إدارة القروض متناهية الصغر، المجلة العربية للإدارة، يونيو 2009.



متطلبات النهوض بالقطاع الزراعي

المحور العاشر : لدعم التشغيل

• خلفية :

يعتبر القطاع الزراعي أحد القطاعات الإنتاجية الهامة، حيث يقع على عاتقه توفير الاحتياجات الأساسية الضرورية من مأكّل ومسكن وملبس، ويحتل مكانة بارزة في تشغيل ثلث القوى العاملة تقريبا ، وبصفة خاصة العمالة الأسرية أو العائلية، كما أنه يأتي في المرتبة الثانية بعد قطاع الخدمات في استيعاب العمالة .. هذا وتعد تنمية الموارد البشرية الزراعية من محددات تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى القومي، حيث تمثل القوة البشرية الزراعية العنصر المحوري المسؤول عن توفير العمالة اللازمة وكذا إدارة الموارد المستخدمة في الإنتاج الزراعي .

وكما هو معلوم، فإن الدول العربية تتبنى برامج التوسع في استصلاح واستزراع الأراضي لزيادة المساحة المزروعة، وإقامة المشروعات الزراعية في مجالات الإنتاج الزراعي المختلفة النباتية والحيوانية، بهدف توفير فرص عمل منتجة جديدة للسعى نحو تخفيف حدة البطالة، والنهوض بإنتاجية العامل وتشجيع دور القطاع الخاص في زيادة الاستثمارات والعمل على تنمية الموارد البشرية، بما يفي باحتياجات سوق العمل.

** الملامح الرئيسية للقطاع الزراعي العربي:

• الموارد الأرضية.

• المساحة الجغرافية والمزروعة .

تقدر مساحة الأراضي المزروعة بنحو 65.7 مليون هكتار في عام 2011 ، تمثل نحو 4.89% من إجمالي المساحة الكلية للوطن العربي والمقدرة بنحو 1344 مليون هكتار .. تشير البيانات الواردة بالجدول (1) أدناه إلى انخفاض نسبة المساحة المزروعة إلى المساحة الجغرافية من 5.07% عام 2009 إلى 4.89% عام 2011 ، ويُعزى هذا بصفة أساسية إلى ظاهرة التحضر واستخدام الأراضي المزروعة في أغراض غير زراعية في المنطقة العربية.

جدول (1) - المساحة الجغرافية والمزروعة

خلال الفترة 2008 - 2010

السنوات	المساحة الجغرافية بالآلف هكتار	المساحة المزروعة بالآلف هكتار	المساحة المزروعة / الجغرافية(%)
2008	1406146	71202	5.06
2009	1406146	71270	5.07
2010	1406146	68485	4.87
2011	1343946	65709	4.89

** المصدر: المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد مختلفة.

** استخدام الأراضي :

يتوقف استخدام الأراضي الزراعية على مدى كفاية واستدامة الموارد المائية اللازمة للزراعة ، ووفقاً لهذا المحدد الرئيسي تزرع الأرض إما بمحاصيل مستديمة أو موسمية، وفي حالة عدم توافر المياه تترك الأرض بوراً (دون زراعة) ، وبلغت المساحة المزروعة بالمحاصيل المستديمة في عام 2012 م نحو 9.24 مليون هكتار، بينما بلغت مساحة المحاصيل الموسمية نحو 46.5 مليون هكتار، أما المساحة المتبقية 15.1 م (مليون هكتار) فقد تركت دون زراعة . ويتضح من البيانات الواردة بجدول (2) أنه باستثناء عام 2012 فإن مساحة المحاصيل المستديمة المروية تزايدت من نحو 3.57 مليون هكتار في عام 2008 لتصل لنحو 4.1 مليون هكتار في عام 2011 ، بما يعادل نحو 0.53 مليون هكتار . أما مساحة المحاصيل الموسمية فقد تزايدت من نحو 10.5 مليون هكتار عام 2008 لتصل نحو 10.77 مليون هكتار عام 2012 بما يعادل 0.28 مليون هكتار، ويُعزى التوسع في الزراعة المطرية بصفة أساسية إلى زيادة مستوى إنتاجية الهكتار منها ، وهو ما أدى إلى الاتجاه نحو التوسع في نظام الري التكميلي (مطري + مروى) في المناطق المعتمدة على مياه الأمطار للاستفادة من الإنتاجية المرتفعة للزراعة المروية في زيادة مستوى إنتاجية الهكتار ورفع كفاءة استخدام مورد المياه.

جدول (2) - استخدام الأراضي في الوطن العربي خلال الفترة من 2008 – 2012 :

(ألف هكتار)

السنوات	مساحة المحاصيل المستديمة		مساحة المحاصيل الموسمية		المساحة المتروكة	مساحة الغابات	مساحة المراعي
	مطرية	مروية	مطرية	مروية			
2008	5017	3571	34398	10506	17688	95383	496405
2009	5072	3584	35337	10089	14710	95264	496578
2010	5190	3806	35474	10443	13572	94887	494259
2011	5308	4096	35703	11362	13431	48531	494288
2012	5313	3924	35755	10787	15141	48531	494288

** المصدر: المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد مختلفة.

- الأراضي المتروكة تشمل المساحات من الأراضي الزراعية التي لا يتم استغلالها في أحد أو بعض المواسم لعدم كفاية مياه الري أو لاستعادة قدرتها الإنتاجية أو لأسباب أخرى .

** الموارد المائية:

تعد المنطقة العربية أكثر مناطق العالم جفافاً ، كما أن 70% من تدفقات المياه في الدول العربية تأتي من دول أخرى .. وتعكس البيانات الواردة بالجدول رقم (3) الموارد المائية السطحية ذات المنشأ الداخلي والخارجي بأهم الدول العربية، حيث يتضح من الجدول أن العراق يتمتع بأكثر كمية من المياه السطحية ، تليها مصر ثم السودان وسوريا، إلا أن العراق تتمتع أيضاً بأكثر كمية من المياه السطحية

ذات المنشأ الداخلي، والمقدرة بنحو 21.8 مليار متر مكعب. هذا الأمر يعكس ضرورة إعطاء المزيد من الاهتمام نحو النهوض بالقطاع الزراعي العراقي وتعظيم الاستفادة منه نتيجة لاستقرار حصته من الموارد المائية ذات المنشأ الداخلي .

جدول (3) الموارد المائية السطحية في الوطن العربي ذات المنشأ الخارجي والداخلي :

الدولة	أ منشأ داخلي مليار م ³	ب منشأ خارجي مليار م ³	ج مجموع الموارد المائية السطحية
سوريا	2.8	16	18.8
العراق	21.8	39	60.80
الأردن	0.10	0.16	0.26
مصر	0.50	55.5*	56
السودان	6.5	18.5**	25
الصومال	3.6	4.5	8.1
موريتانيا	0.4	5.4	5.8
المجموع	35.7	139.06	174.76

* هذا الرقم لا يشمل التبخر من بحيرة ناصر ، الذي يقدر بـ " 10 مليارات م³ " .

** هذا الرقم لا يشمل التبخر من بحري الزراف والجبل ومن النيل الأزرق ويقدر بـ 40 مليار م³ .

** المصدر - المركز العربي لدراسات المناطق الجافة والأراضي القاحلة " أكساد " - " التغير المناخي وتأثيره على الموارد المائية في المنطقة العربية " ، المؤتمر الوزاري العربي للمياه القاهرة 14-17 / 7 / 2008 .

ومن ناحية أخرى فإن معدل نصيب الفرد من المياه في المنطقة العربية يقل عن 1000 متر³، كما أن كفاءة استخدام المياه في الزراعة العربية لا تتعدى 60% ، ومساحة الأراضي المروية بنظم حديثة تقل عن 5% من المساحة المروية.

** الموارد البشرية :

يعد الوطن العربي من أقاليم النمو السكاني السريع ، ويُعزى النمو السكاني في الوطن العربي إلى ارتفاع نسبة المواليد بسبب الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع العربي من حيث الزواج المبكر وغيره، وانخفاض نسبة التعليم ، والتأخر في دخول مجال الصناعة ، بالإضافة إلى انخفاض معدل الوفيات نتيجة انتشار الوعي الصحي وتقديم الرعاية الصحية.

أدى ارتفاع نسبة المواليد وانخفاض معدل الوفيات إلى حدوث زيادة في معدل النمو السكاني 2.1% مقارنة بنحو 1.2% على مستوى العالم ، مما يشكل تحدياً للجهود التنموية ، بالإضافة إلى مشاكل أخرى تمثلت في سوء توزيع السكان فيما بين منطقة وأخرى ، والنمو الحضري الزائد والمستمر على حساب الريف وعدم الاستغلال الكامل للموارد المتاحة بها وتفاقم البطالة.

توضح البيانات الواردة بالجدول (4) تطور إجمالي عدد السكان وعدد السكان الريفيين خلال الفترة 2007 - 2011 ، حيث تزايد أعداد السكان زيادة مطردة من 332.9 مليون نسمة عام 2007 إلى نحو 362 مليون نسمة عام 2012 ، كما تناقصت نسبة السكان الريفيين إلى إجمالي عدد السكان من

الجزرية بحثا عن فرص عمل ومستوى معيشة أفضل. 44.79% عام 2007 إلى 42.8% عام 2011 ، نتيجة لهجرة السكان الريفيين للإقامة في المناطق الحضرية

جدول (4) - تطور عدد السكان الكلي والسكان الريفيين:

السنوات	إجمالي عدد السكان	عدد السكان الريفيين	السكان الريفيون إلى إجمالي عدد السكان (%)
2007	332922	149103	44.79
2008	342865	151906	44.30
2009	353396	154772	43.80
2010	361370	156907	43.42
2011	361994	154937	42.80

** المصدر - المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد مختلفة.

1-3-1 - القوى العاملة الكلية والزراعية:

تمثل القوى العاملة الزراعية السكان الزراعيين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 سنة نحو 52% من إجمالي السكان الزراعيين البالغ عددهم 84 مليون نسمة في الدول العربية .

باستثناء عام 2011 ، فإن القوى العاملة الكلية والقوى العاملة الزراعية في تزايد مستمر خلال الفترة من 2007 - 2010 ، بينما تذبذبت نسبة ما تمثله القوى العاملة الزراعية من إجمالي القوى العاملة ، حيث بلغت قيمتها القصوى عام 2009 (30.02%) وقيمتها الدنيا في عام 2008 (27.13%) على النحو الذي تعكسه البيانات الواردة في الجدول (5) ، ويُعزى هذا التذبذب بصفة أساسية إلى ارتفاع معدلات الهجرة من الريف إلى الحضر بسبب اختلال التوازن التنموي بين المناطق الريفية والمناطق الحضرية ، بالإضافة إلى هجرة العمالة في الريف أيضا من النشاط الزراعي نتيجة انخفاض مستوى الأجور فيه وانتشار الميكنة الزراعية، وارتفاع نسبة البطالة المقنعة نتيجة للطبيعة الموسمية للزراعة .

جدول (5) - تطور القوى العاملة الكلية والزراعية المتاحة

خلال الفترة من 2007- 2011 :

(ألف نسمة)

السنوات	القوى العاملة الكلية	القوى العاملة الزراعية	القوى العاملة الزراعية / الكلية (%)
2007	104658	28827	27.54
2008	107653	29204	27.13
2009	126622	38016	30.02
2010	130066	38187	29.36
2011	125377	35035	27.94

** المصدر : المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، الكتاب الإحصائي السنوي ، أعداد مختلفة.

1-3-2 - معدلات البطالة في الدول العربية:

تتعدد أشكال البطالة وفقاً لطبيعة العلاقة بين الطلب على العمالة وعرض العمالة ، والتي يمكن حصرها في كل من:

البطالة: وتنشأ من جمود سوق العمل بالشكل الذي يؤدي إلى انخفاض الطلب على الأيدي العاملة بالنسبة إلى المعروض منها.

البطالة العارضة: تمتد عادة لفترة قصيرة من الزمن وتنشأ من بحث العامل عن عمل مناسب وبحث رب العمل عن العامل المناسب.

البطالة الدورية: تنشأ نتيجة التقلبات في الطلب التراكمي وتكون عادة مؤقتة ولكن يمكن أن تنتشر على نطاق واسع وأن تشتد حدتها. وفي الغالب يؤدي الانكماش في الدورة الاقتصادية إلى هذا النوع من البطالة. وإذا تعذر على العمال العودة إلى العمل بعد حدوث انخفاض في النشاط الاقتصادي يمكن أن تتحول البطالة الدورية إلى بطالة لفترة أطول من الزمن.

البطالة الهيكلية: وهي أشد حدة من البطالة الدورية وتمتد عموماً لفترة من الزمن وتنتج عن فشل السياسات وتفشي ظاهرة الركود الاقتصادي وجمود أسواق العمل.. ويتطلب حل هذا النوع من البطالة انتعاش الطلب التراكمي على الأيدي العاملة واستهداف مهارات معينة.

البطالة المقنعة: تعد البطالة المقنعة من أبرز أشكال البطالة التي تعانيها البلدان العربية وأكثرها انتشاراً ، وتمثل في وجود أعداد من القوى العاملة تزيد على حاجة مستوى الإنتاج السائد مما يترتب عليه أن تصبح الإنتاجية الحدية لهذه القوى العاملة الفائضة مساوية للصفر.. ويشيع ظهور البطالة المقنعة في القطاع الزراعي نتيجة تركيز الجزء الأكبر من القوى العاملة فيه ، حيث تلزمهم صلة القرابة والالتزامات (العشائرية) بالعمل في الأرض جيلاً بعد جيل ، حيث تشير بعض التقديرات إلى أن البطالة المقنعة في الريف المصري على سبيل المثال تراوحت تاريخياً بين 20% و50% من إجمالي القوة العاملة في القطاع الزراعي.

العمالة الناقصة: وتنشأ عندما يكون إنتاج الفرد أقل من قدراته (مثل انضمام الخريجين إلى القطاع غير الرسمي وتأدية مهام لا علاقة لها بمؤهلاتهم العلمية) . ويسود هذا الوضع عادة عندما يحول الموقف الاجتماعي من العمل دون قيام العمال المهرة بقبول العمل في مجال تعليمهم أو عندما تنتج عن النظام التعليمي مهارات غير مطلوبة في سوق العمل ، أو عندما يشهد الاقتصاد انكماشاً أو (انخفاضاً في الطلب على الأيدي العاملة) أو عندما يلجأ الاقتصاد إلى اعتماد نهج من النمو يقوم على كثافة رأس المال.

وتختلف معدلات البطالة فيما بين الدول العربية وبعضها البعض ، ويوضح جدول (6) تطور معدلات البطالة في بعض الدول العربية ، حيث ازدادت تلك المعدلات في دول (الربيع العربي) زيادة ملحوظة خلال عام 2011 (تونس – سوريا – مصر – اليمن) مقارنة بالزيادة (العادية) خلال الفترة من 2010-2007 نتيجة الأحداث الأخيرة التي شهدتها تلك الدول.

**جدول : (6) تطور معدلات البطالة في بعض الدول العربية
خلال الفترة من 2007-2011**

(%)

الدولة	2007	2008	2009	2010	2011
الأردن	13.1	12.7	12.9	12.5	12.9
البحرين	4.0	4.0	4.0	3.8	3.7
تونس	12.4	12.4	13.3	13.0	18.9
الجزائر	13.8	11.3	10.2	10.0	9.8
سوريا	9.2	10.9	8.5	8.6	14.9
فلسطين	21.5	21.6	21.5	26.6	26.6
مصر	8.9	8.7	9.4	8.9	11.9
المغرب	9.8	9.6	9.1	9.1	8.9
اليمن	15.3	15.0	14.6	14.3	18.0

** المصدر : صندوق النقد العربي - التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2012 -

Website : <http://www.amf.org.ae>

4-1- الناتج المحلي الإجمالي والناتج الزراعي في الدول العربية.

تشير البيانات الواردة بالجدول (7) إلى التزايد المستمر في كل من الناتج المحلي الإجمالي والزراعي خلال الفترة 2007 من - 2011 ، كما تزايدت نسبة ما يمثله الناتج الزراعي من الناتج المحلي الإجمالي من 5.99% عام 2007 إلى نحو 6.54% عام 2009 ، إلا أن تلك النسبة أخذت في التناقص مرة أخرى لتصل إلى 5.55% عام 2011 ، ويعكس هذا الوضع زيادة الأهمية النسبية لاسهام القطاعات الأخرى في الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بالناتج الزراعي، الأمر الذي يتطلب معه إعطاء أهمية أكبر لجذب الاستثمار في أنشطة القطاع الزراعي ، وزيادة إنتاجيته .

جدول (7) - الناتج المحلي الإجمالي والناتج الزراعي بالأسعار الجارية

خلال الفترة من 2007 - 2011 :

بالمليون دولار

السنوات	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الزراعي	الناتج المحلي الزراعي / الإجمالي (%)
2007	1504531	90189	5.99
2008	1937694	102223	5.28
2009	1793620	117354	6.54
2010	2089984	128029	6.13
2011	2458319	136359	5.55

** المصدر - المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد مختلفة.

1-4-1 - إنتاجية وأجور العمالة الزراعية في الدول العربية:

من المسلم به أن دخل العامل في القطاع الزراعي (الدخل المتحصل عليه من جراء مزاولة العامل النشاط الزراعي) يعد منخفضا إذا ما قورن بمستوى دخل نظيره في القطاعات الأخرى. ونظرا لعدم وجود بيانات رسمية دقيقة عن مستوى أجور العمالة الزراعية في الدول العربية ، فإنه يمكن استخدام متوسط نصيب الفرد من الناتج كمؤشر للإنتاجية والأجور .

تشير البيانات الواردة بالجدول (8) إلى أن متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في تزايد مستمر خلال الفترة من 2007 - 2011 باستثناء عام 2009 ، كما تزايد متوسط نصيب الفرد من الناتج الزراعي خلال الفترة نفسها ، وبمقارنة معدل التغير السنوي في الحالتين يتضح أنهما في تناقص مستمر ، إلا أن معدل التغير السنوي في متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي يفوق متوسط التغير في نصيب الفرد من الناتج الزراعي بأكثر من الضعف ، في معظم السنوات .

جدول (8) - متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي والناتج الزراعي ، ومعدل التغير السنوي خلال الفترة من 2007-2011 :

(دولار)

السنوات	متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي	معدل التغير السنوي (%)	متوسط نصيب الفرد من الناتج الزراعي	معدل التغير السنوي (%)
2007	4519	-	271	-
2008	5651	25	298	10
2009	5075	-10	332	11
2010	5783	14	354	7
2011	6791	17	377	6

** المصدر - المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد مختلفة.

ويتفاوت متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي من دولة عربية لأخرى ، حيث يصل أقصاه في دول مجلس التعاون الخليجي ، ثم ينخفض بصورة ملحوظة في الدول العربية الزراعية الرئيسية (السودان وتونس والمغرب ومصر وسوريا والجزائر والعراق) ، ثم يصل لأدناه في كل من جيبوتي والسودان واليمن وموريتانيا، جدول (9) .

جدول (9) - متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي
في الدول العربية خلال عام 2012 :

الدولة	متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (بالدولار)
قطر	120221
الإمارات	49012
الكويت	39889
سلطنة عمان	29166
البحرين	28744
لبنان	15757
ليبيا	12066
تونس	9775
الجزائر	7477
العراق	7080
مصر	6545
الأردن	6042
المغرب	5265
سوريا	5041
جيبوتي	2677
السودان	2545
اليمن	2283
موريتانيا	2122

** المصدر - المنظمة العربية للتنمية الزراعية - تقرير أوضاع الأمن الغذائي العربي 2012 - .

وقد ترتب على انخفاض متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي في معظم الدول العربية زيادة معدلات الفقر وبالتالي ارتفاع معاناة السكان في إمكان الحصول على الغذاء وانتشار سوء التغذية، وقد بلغت نسبة الفقر أكثر من (30%) في بعض الدول كالسودان وموريتانيا واليمن. جدول (10) ويبلغ عدد فقراء الريف العربي نحو 35 مليوناً، يمثلون نحو 44% من سكان الريف، ونحو 66% من إجمالي الفقراء (ريف وحضر).

جدول (10) - نسبة الفقر في الدول العربية :

(%)

الدولة	2006	2007	2008	2009	2010	2011
مصر	19.6	-	-	21.6	-	25.1
العراق	-	22.9	-	-	-	-
موريتانيا	-	-	42.0	-	-	-
المغرب	-	9.0	-	-	-	-
السودان	-	-	-	46.5	-	-
سوريا	-	-	-	-	-	-
تونس	23.3	-	-	-	15.5	-
فلسطين	-	31.2	-	21.9	-	-
اليمن	34.8	-	-	-	-	-

** المصدر : المنظمة العربية للتنمية الزراعية - تقرير أوضاع الأمن الغذائي العربي. 2012 -
(تشير علامة (-) إلى أن البيانات غير متاحة) .

2-4-1- الهجرة من الريف إلى المدن:

يعاني سكان الريف في المنطقة العربية مشكلات متعددة تتعلق بضعف النشاط الزراعي وغياب فرص العمل نتيجة لتركز المشاريع الإنمائية في المناطق الحضرية، وضعف مستوى الخدمات والرعاية الصحية. وتشير التقارير إلى أن معدل نمو سكان المدن في الدول العربية تراوح بين (4 و4.5%) بينما تراجع نمو السكان الزراعيين نحو 0.3% خلال الفترة من 2000 - 2010، ويتوقع استمرار نمو الهجرة إلى المدن خلال العقود المقبلة لترتفع نسبة سكان الحضر في عدد من الدول العربية من نحو 60 - 65% بحلول عام 2030.

وتترتب على الهجرة من الريف آثار سلبية تلحق الضرر بالنشاط الزراعي نظراً لهجرة الأيدي العاملة الزراعية وبصفة خاصة في ذروة مواسم العمل الزراعي، وإهمال الأراضي، ودخول أعداد كبيرة من العمالة إلى سوق العمل في المدينة مما يزيد من معدلات البطالة، وانتشار العمالة الهامشية في المدن وما يتبع ذلك من آثار سلبية على المرافق والخدمات العامة.

5-1- المستوى التقني في الزراعة العربية:

يعتبر المستوى التقني للزراعة العربية متواضعاً، حيث يقدر معدل استخدام الميكنة الزراعية بنحو 7 جرارات لكل ألف هكتار، مقابل 18 جرارا لكل ألف هكتار على المستوى العالمي. ولا يتجاوز استخدام الأسمدة معدل 50 كجم للهكتار، مقابل 91 كجم للهكتار عالمياً. هذا بجانب انخفاض معدلات استخدام

البذور المحسنة ، التي لا تمثل سوى 30% من المساحات المزروعة، كما تعاني الزراعة العربية انخفاضاً بمعدلات استخدام أساليب الوقاية والمكافحة الحيوية ، والرعاية البيطرية ، وشيوع نظم التربية التقليدية للقطعان الحيوانية ، وبدائية أساليب الصيد والاستزراع السمكي في غالبية الدول العربية.

6-1- ضعف البنية التسويقية وبدائية أساليب التسويق:

تفتقر الزراعة العربية إلى بنية تسويقية جيدة ، سواء في الطرق والمواصلات التي تربط مناطق الإنتاج بمناطق الاستهلاك ، أو في السعات التخزينية التي تحافظ على استقرار إمدادات الغذاء ، أو أجهزة النقل المبردة ، بالإضافة إلى محدودية استخدام الأساليب المتطورة للخدمات التسويقية ، وضعف معاملات ما بعد الحصاد، حيث يمثل فاقد ما بعد الحصاد نحو 25% من الإنتاج ، الأمر الذي انعكس سلباً على مستوى الإنتاجية الهكتارية وإنتاجية الوحدة الحيوانية وحصيلة الصيد من المصادر المختلفة.

**** ضعف البنية المؤسسية:**

توضح معالم البنية المؤسسية للزراعة العربية أيضاً تواضع دور المؤسسات الخدمية المساندة، شاملة مجالات البحوث العلمية، الإرشاد الزراعي ونقل التكنولوجيا، التمويل والائتمان الزراعي، الخدمات البيطرية، الإحصاء والمعلومات، المعامل والمختبرات، الحجر الزراعي، التأمين الزراعي وأنظمة الرقابة على الجودة، بالإضافة إلى قصور دور مؤسسات المزارعين، وبخاصة صغار الزراع، شاملة مؤسسات المجتمع المدني، وضعف أو غياب المؤسسات التي تعنى بتنمية دور القطاع الخاص في التنمية الزراعية.

**** ضعف الاستثمارات الموجهة لقطاع الزراعة:**

يشير واقع الاستثمار الزراعي العربي، إلى أن متوسط نسبة الاستثمارات الموجهة لقطاع الزراعة في الدول العربية لم يتجاوز 9% من الاستثمارات الكلية، وهي نسبة متواضعة للغاية في ظل ما تعانيه المنطقة العربية من تزايد في فجوة الغذاء .. ولعل من أهم أسباب ذلك، ضعف البنيات الأساسية في الدول الواعدة زراعياً ، وضعف معدل التكوين الرأسمالي في القطاع الزراعي بصفة عامة.

**** العمالة الزراعية في ضوء التراكيب المحصولية المختلفة في الوطن العربي:**

يعبر التركيب المحصولي عن النسبة المئوية لما تشغله المحاصيل المختلفة في الدورة الزراعية ، ويتحدد عن طريق المساحة المزروعة بكل محصول ووفقاً لنظام تعاقب المحاصيل ويتأثر التركيب المحصولي بالمتغيرات الاقتصادية الدولية ، منها الأزمات المالية والاقتصادية العالمية ، ومخاطر الأسواق الدولية على السلع الغذائية ، والمنافسة بين استخدام الأرض لإنتاج الوقود الحيوي واستخدامها لزراعة المواد الغذائية ، كما يتأثر التركيب المحصولي بالمتغيرات الاقتصادية المحلية ، التي تتعلق بسياسة دعم السلع الزراعية والسياسات السعرية والتوزيعية والتعاقدية للسلع الغذائية الاستراتيجية.

والتركيب المحصولي الأمثل هو ذلك التركيب الذي يحقق أكبر " صافي عائد ممكن " ، ويتوقف ذلك على أسعار المدخلات وأسعار المخرجات وعلى الإنتاجية الهكتارية أو الفدانوية ، ويختلف من عام لآخر وفقاً لاحتياجات المزارع ووفقاً لربحية المحاصيل المختلفة في السنة السابقة ، كما يختلف من وجهة النظر الفردية للمزارع عن وجهة النظر الاقتصادية الكلية . ويعتبر أفضل تركيب محصولي هو ذلك الذي يحقق أقصى صافي دخل ممكن من مساحة الأرض الزراعية المتاحة ، ويقلل من استهلاك مياه الري ، ويعظم استخدام العمالة في قطاع الزراعة .

ونظراً لوجود علاقة تنافسية على الأرض الزراعية المحدودة بين المحاصيل المختلفة في الموسم الزراعي الواحد ؛ فإن زيادة مساحة أحد المحاصيل تكون دائماً على حساب مساحة المحاصيل الأخرى ، خصوصاً إذا كان العرض الكلي للأرض الزراعية ثابتاً ومحدوداً . وعادة ما يهدف التركيب المحصولي بصفة أساسية إلى تحقيق الأمن الغذائي ، من خلال ما يتوافر من السلع سواء كان من الإنتاج المحلي أو من التجارة الخارجية . ويمكن تحسين الأمن الغذائي الإجمالي عن طريق إعادة تخصيص الموارد بين السلع الغذائية والسلع النقدية .

**** التغيرات في السياسة الزراعية العربية وأثرها على التراكيبات المحصولية في المنطقة العربية:**

من الثابت تاريخياً سيطرة التوجهات القطرية على حساب التوجهات التكاملية العربية ، حيث كانت السياسات الحمائية وسياسات الدعم تنصدر السياسات الزراعية القطرية ، ولهذا السبب ظلت التجارة البينية تتناقص لحساب تزايد التجارة بين الدول العربية والدول غير العربية، ولم تشهد المشروعات العربية المشتركة نمواً يذكر ليس مقارنة بالمستوى المطلوب فحسب وإنما مقارنة بنمو المشروعات المشتركة مع الدول غير العربية .

كما اتسمت السياسات الزراعية القطرية بعدم تكاملها مع سياسات القطاعات الاقتصادية الأخرى ، حيث عانى القطاع الزراعي العربي تحيز السياسة الاقتصادية العامة لمصلحة القطاعات الأخرى ، ويؤدي هذا الوضع إلى عدم تناسق وتناغم التركيب المحصولي للدول العربية بالمفهوم التكاملي .

وتشير البيانات الواردة بجدول (11) إلى التركيب المحصولي للمجموعات الرئيسية من المحاصيل الزراعية خلال الفترة من 2004 – 2008 ، وبدراسة معدل التغير في المساحة المزروعة من المجموعات المحصولية الرئيسية فيما بين عام 2011 ، ومتوسط الفترة من 2004 - 2008 ، يتبين ما يأتي:

- حدوث زيادة كبيرة في كل من التبغ والبنور الزيتية والدرنات (46.67%) ، (32.54%) ، (32.36%) .
- حدوث زيادة بمعدل أقل في كل من الخضر والمحاصيل السكرية (16.84%) (12.38%)
- وصلت معدلات الزيادة لأقل قيمة لها في حالة محاصيل الحبوب (5.97) مما يعكس استقرار المساحة المزروعة خلال فترة الدراسة .
- تناقصت المساحة المزروعة لكل من الألياف والأعلاف والبقوليات بنحو -34.94% ، 6.8% ، 4.88% على الترتيب.

جدول (11) - التركيب المحصولي للزراعة العربية خلال الفترة من 2004-2011 :

(ألف هكتار)

البند	متوسط 2004-2008	2009	2010	2011	معدل التغير (%)
الحبوب	30940	28571	33913	32786	5.97
الدرنات	550	544	521	728	32.36
المحاصيل السكرية	404	404	457	454	12.38
البقوليات	1312	1191	1229	1248	-4.88
البذور الزيتية	6708	6899	8569	8891	32.54
الخضر	2352	2593	2483	2748	16.84
الفاكهة	4137	3850	3680	4174	0.89
الألياف	664	374	429	432	-34.94
التبغ	45	40	42	66	46.67
الأعلاف الخضراء	2513	2329	2292	2342	-6.80

** المصدر - المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد مختلفة.

** مصفوفة المعاملات الفنية للعمالة الزراعية في ضوء التركيب المحصولي الراهن:

يعتبر تقدير المعاملات الفنية من العمالة الزراعية لكل محصول من المحاصيل المزروعة على مستوى الدول العربية أمراً بالغ الصعوبة، حيث تواجه مجموعة من المشاكل ، أهمها عدم وجود بعض البيانات المتعلقة بكل من المعاملات الفنية للمحاصيل وتكاليف الإنتاج (احتياجات وحدة المساحة من محصول معين من مدخل الإنتاج كالعالة والمقننات المائية وغيرهما) .. هذا بالإضافة إلى اختلاف بعض المصطلحات والمعايير الإحصائية المستخدمة في المنطقة العربية، والتأخر في جمع البيانات، وغياب قواعد البيانات الزراعية وتضاربها بين الدول وفيما بين سنة وأخرى داخل الدولة الواحدة .

ونظراً للحاجة هنا لتقدير العمالة المطلوبة للمحاصيل المزروعة ، فقد تم الاستناد إلى تقدير احتياجات المحاصيل المختلفة المزروعة في جمهورية مصر العربية من العمالة لإعطاء تقدير حول احتياجات المحاصيل الزراعية في المنطقة العربية من العمالة ، مع الأخذ في الاعتبار أن هذا ينطبق فقط على الزراعات المروية (حيث لا توجد بيانات عن الزراعة المطرية في مصر ربما لاعتماد مصر على الزراعة المروية بشكل كبير) ، كما يجب أن يلاحظ هنا أن معدل استخدام العمل الآلي في مصر قد يكون أعلى بكثير من نظيره في عدد من الدول العربية ، وبالتالي فإن احتياجات المحاصيل من العمل البشري تعد قليلة كنتيجة لإحلال العمل الآلي في كثير من العمليات ، إلا أنها عموماً تعطي تصوراً تقريبياً لما عليه احتياجات الفدان من العمالة الزراعية وبما يعكس موسمية تلك العمالة على مدى شهور السنة.

وقد تم الاستناد هنا إلى تقديرات العمالة المطلوبة للمحاصيل الرئيسية المزروعة موزعة على شهور السنة ، وفقاً للعمليات التي تتم على المحاصيل المزروعة بدءاً من إعداد الأرض للزراعة حتى جمع المحصول .. وبالتالي فإنها لا تتضمن بيانات عن العمالة في مرحلة ما بعد الحصاد حتى وصول المحصول إلى يد المستهلك.

ويوضح جدول (12) احتياجات الفدان المزروع بالمحاصيل الرئيسية من العمالة في مصر خلال شهور السنة (عامل / يوم) ، ويتضح منه أن احتياجات الفدان من محصولي قصب السكر والقطن تأتي في الترتيب الأول ، حيث يبلغ عدد أيام العمل في كل منهما نحو 166 ، 178 يوم عمل على الترتيب ، يليها الخضراوات الصيفية (157 يوم عمل) ثم المحاصيل الزيتية 125 (يوم عمل) ثم الخضراوات الشتوية (86 يوم عمل) ثم البقوليات (92 يوم عمل) وأخيرا بقية المحاصيل حيث تراوحت فرص العمل فيها بين 34 - 50 يوم عمل.

ولتقدير احتياجات المحاصيل الزراعية من العمالة على مستوى الدول العربية - بالرجوع إلى حالة جمهورية مصر العربية - تم وضع المحاصيل في صورة مجموعات (كما هي الحال عليه في التركيب المحصولي) واستخدام وحدة المساحة بالهكتار لتوحيد وحدات القياس، كما تم حساب متوسط احتياجات المجموعة المحصولية من العمالة بقسمة إجمالي احتياجات الهكتار من العمالة لمجموعة المحاصيل مقسوما على عدد المحاصيل المكونة للمجموعة ، على النحو الذي يعكسه جدول (13) .

جدول (12) - احتياجات الهكتار المزروع بالمحاصيل الرئيسية من العمالة في مصر خلال شهور السنة (عامل / يوم) :

المحصول	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	إجمالي
قمح	10	3	2	1	20	0	0	0	0	0	5	2	43
شعير	7	10	1	10	10	0	0	0	0	0	5	2	45
حنبة	14	4	10	10	10	0	0	0	0	0	30	14	92
فول بلدي	10	2	2	7	7	0	0	0	0	0	14	10	52
عدس	14	4	10	10	10	0	0	0	0	0	30	14	92
ترمس	14	4	10	10	10	0	0	0	0	0	30	14	92
حمص	14	4	10	10	10	0	0	0	0	0	30	14	92
كتان	2	2	2	24	24	0	0	0	0	0	9	10	73
بنجر سكر	4	3	2	2	10	0	0	0	0	0	7	5	33
برسيم تحريش	12	12	5	0	0	0	0	0	0	0	6	6	41
برسيم مستديم	12	12	12	12	12	0	0	0	0	0	8	10	78
بصل شتوي	2	2	2	2	36	0	0	0	0	0	13	17	74
ثوم شتوي	2	2	2	2	36	0	0	0	0	0	13	17	74
طماطم شتوي	2	2	30	30	3	0	0	0	0	0	15	4	86
كوسة شتوي	2	2	30	30	3	0	0	0	0	0	15	4	86
بسلة شتوي	2	2	30	30	3	0	0	0	0	0	15	4	86
كرنب شتوي	2	2	30	30	3	0	0	0	0	0	15	4	86
فاصوليا شتوي	2	2	30	30	3	0	0	0	0	0	15	4	86
فلفل شتوي	2	2	30	30	3	0	0	0	0	0	15	4	86
أرز صيفي	0	0	0	0	0	13	21	15	2	20	0	0	71
ذرة شامي	0	0	0	0	0	13	10	7	6	12	0	0	48
صيفي	0	0	0	0	0	3	2	7	1	21	0	0	34
ذرة رقيقة	0	0	0	0	0	3	2	7	1	21	0	0	34
فول صيفي	0	0	0	0	0	20	8	2	9	9	0	0	48
سمسم	0	0	0	0	0	21	26	13	32	33	0	0	125
فول سوداني	0	0	0	0	0	21	26	13	32	33	0	0	125
عباد شمس	0	0	0	0	0	21	26	13	32	33	0	0	125
قصب سكر	15	15	5	5	5	2	27	7	7	30	30	30	178

المحصول	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	إجمالي
قطن	0	0	23	30	37	27	9	2	20	18	0	0	
طماطم صيفي	0	0	0	0	0	15	36	34	40	32	0	0	157
بطاطس صيفي	0	0	0	0	0	7	8	5	15	15	0	0	50
خيار صيفي	0	0	0	0	0	15	36	34	40	32	0	0	157
كوسة صيفي	0	0	0	0	0	15	36	34	40	32	0	0	157
بادنجان صيفي	0	0	0	0	0	15	36	34	40	32	0	0	157
فلفل صيفي	0	0	0	0	0	15	36	34	40	32	0	0	157
بطيخ صيفي	0	0	0	0	0	15	36	34	40	32	0	0	157
ذرة شامي نيلي	0	0	0	0	0	11	10	7	6	13	0	0	47
فاصوليا نيلي	0	0	0	0	0	15	36	34	40	32	0	0	157
طماطم نيلي	0	0	0	0	0	15	36	34	40	32	0	0	157
بطاطس نيلي	0	0	0	0	0	15	36	34	40	32	0	0	157
كرنب نيلي	0	0	0	0	0	15	36	34	40	32	0	0	157

** المصدر: وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي بجمهورية مصر العربية، قطاع الشئون الاقتصادية، الإدارة المركزية للاقتصاد الزراعي، سجلات قسم الإحصاء، بيانات غير منشورة.

جدول (13) - احتياجات الهكتار من المحاصيل الرئيسية من العمالة

خلال شهور السنة :

(عامل / يوم)

المحصول	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	المتوسط
جملة الحبوب	40	31	7	26	71	95	102	86	36	157	24	10	114
بقوليات	157	43	100	112	112	0	0	0	0	0	319	157	200
جملة ألياف	228	67	207	288	305	64	21	5	48	43	483	248	286
جملة أعلاف	290	129	307	445	478	129	43	10	95	86	538	309	143
جملة السكرية	45	43	17	17	36	302	393	176	419	486	88	83	545
جملة الزيتية	0	0	0	0	0	198	205	98	250	257	0	0	252
خضراوات شتوية	29	29	428	428	43	0	0	0	0	0	214	57	198
خضر صيفية	0	0	0	0	0	195	447	417	512	417	0	0	338
خضراوات نيلية	0	0	0	0	0	338	790	740	893	721	0	0	374

** المصدر : جمعت وحسبت من الجدول (13) أعلاه.

**** تقدير احتياجات الزراعة العربية من العمالة (الطلب على العمالة الزراعية) خلال السنة:**

لتقدير احتياجات الزراعة العربية من العمالة الزراعية ، تم ضرب احتياجات الهكتار من العمالة في متوسط المساحة المزروعة من المجموعات المحصولية الرئيسية خلال الفترة من 2009 – 2011 على مدى شهور السنة . ويوضح الجدول (14) تقديرات عدد أيام العمل لمجموعات المحاصيل الرئيسية على مدار شهور السنة بالألف يوم عمل ، حيث يتضح أن الحبوب تأتي في المرتبة الأولى ، تليها البذور الزيتية ثم الأعلاف الخضراء ، والفاكهة والبقوليات .. وأخيرا المحاصيل السكرية ، ومحاصيل الألياف والتبغ .

جدول (14) - تقديرات العمالة (ألف يوم عمل) لمجموعات المحاصيل الرئيسية على مدى شهور السنة :

البند	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	الإجمالي
الحبوب	1270	984	222	826	2255	3017	3239	2731	1143	4986	762	318	21754
الدرنات	62	17	40	45	45	0	0	0	0	0	127	62	398
المحاصيل السكرية	20	19	7	7	16	132	172	77	184	213	39	36	922
البقوليات	192	53	122	137	137	0	0	0	0	0	390	192	1223
البذور الزيتية	0	0	0	0	0	1608	1665	796	2030	2087	0	0	8185
الخضار	10	10	143	143	14	178	412	386	468	379	71	19	5823
الفاكهة	889	261	808	1123	1190	250	82	20	187	168	1884	967	7829
الألياف	94	28	85	119	126	26	9	2	20	18	199	102	827
التبغ	11	3	10	14	15	3	1	0	2	2	24	12	98
الأعلاف الخضراء	673	299	713	1033	1109	299	100	23	220	200	1249	717	6636
الإجمالي	4003	1665	2007	3304	4892	5336	5267	3649	3787	7673	4673	2407	

**** المصدر: جمعت وحسبت من الجدولين (12) و (14) أعلاه.**

وبقسمة إجمالي عدد أيام العمل لمجموعات المحاصيل على 300 باعتبار أن عدد أيام العمل في السنة 300 يوم، يمكن الحصول على احتياجات الزراعة العربية من العمالة على مدى شهور السنة على النحو الذي يعكسه الشكل (1) التالي:

شكل (1) - احتياجات الزراعة العربية من العمالة الزراعية على مدى شهور السنة

المصدر: جدول(14) .

ويوضح الشكل الطبيعية الموسمية للعمالة الزراعية ، حيث يبلغ إجمالي عدد العمالة المطلوبة أقصاه في شهر أكتوبر ثم ينخفض ليصل إلى أدناه في شهر فبراير ، ويتذبذب على الطبيعة الموسمية للعمالة الزراعية موسمية الدخل ، والتفاوت في الأجور ، حيث تصل الأجور في أوقات الذروة (أوقات جمع المحاصيل أو زراعة المحاصيل الجديدة) إلى ما يعادل ضعف ما هي عليه في الأوقات العادية .. وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه العمالة لا تتضمن عمالة نشاط الإنتاج الحيواني التي غالبا ما تحتاج إلى عمالة دائمة وتكاد تقتصر على العمالة العائلية إلى حد كبير.

*** المتغيرات الاقتصادية المؤثرة على العمالة الزراعية العربية:**

**** النمو الاقتصادي:**

شهدت العقود الثلاثة الماضية تنوعا واسعا في طبيعة وعناصر النمو سواء على مستوى الدول ، أو فيما بين القطاعات الفرعية في القطاع الزراعي داخل هذه الدول . ففي عدد من الحالات، كان النمو في القطاع الزراعي سريعا، وكان له تأثير كبير على إيجاد فرص عمالة ودخول أسهمت في التخفيف من حدة الفقر وتحقيق التنمية الاقتصادية . إلا أن النمو الاقتصادي لم يكن متوازنا فيما بين القطاعات المختلفة ، وحتى بين المكونات الفرعية للقطاع الواحد ، كما أن الحكومات لم تستطع القيام إلا بجهد معين خلال فترة زمنية معينة ، ولذلك فإن معظم الأنشطة قام القطاع الخاص بتنفيذها من خلال آليات السوق بينما تفرغت الحكومات للتركيز على المجالات التي ليس من المتوقع أن يقوم بأعبائها القطاع الخاص .

**** الاحتجاجات الشعبية العربية:**

أوضح التقرير العربي الثالث للتشغيل أن قطاع التشغيل في دول (الاحتجاجات الشعبية) تعرض لهزة عنيفة مازالت تداعياتها مستمرة ، حيث ارتفعت معدلات البطالة وانضمت أعداد كبيرة إلى طوابير العاطلين بسبب إغلاق الكثير من الشركات والمصانع كنتيجة لحالة الانفلات الأمني التي سادت تلك الدول .

كما ركز التقرير على أثر الاحتجاجات على النمو الاقتصادي والاستثمار، والأسعار المحلية، والاحتياطي وأسعار الصرف ، مشيرا - على سبيل المثال - إلى ان صندوق النقد الدولي خفض في تقريره الصادر في إبريل 2012 توقعاته بشأن نمو الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة في الدول العربية لعام 2011 من 5.1% إلى 3.5% مقابل نمو للاقتصاد العالمي بنحو 3.9% وتوقع التقرير أن تؤدي الثورات والاحتجاجات إلى تغيير الفلسفات الاقتصادية التي تتبناها بعض الدول في رسم سياساتها الاقتصادية، من خلال التغيير في بناء علاقاتها الاقتصادية مع الشركاء التجاريين وتغيير الفاعلين الاقتصاديين بالدول العربية وإعادة توزيع الأدوار الاقتصادية والتنموية وتغيير الأوزان النسبية في هيكل الإنتاج لمصلحة قطاعات الإنتاج السلعي، وإعادة النظر في مسارات الخصخصة .

وطالب التقرير برفع معدل النمو الاقتصادي في الدول العربية إلى 7% سنويا على الأقل، خلال الخمسة عشر عاما المقبلة ، والتركيز على دعم وتطوير القطاعات الأكثر استيعابا للعمالة، وفي مقدمتها القطاع الزراعي، والقطاع غير النظامي في المناطق الحضرية. وأكد أن تراجع دور الزراعة

والصناعة في مجال التشغيل يرتبط بسيطرة نمط معين للأولويات المتعلقة بالإنتاج العام، وفي مقدمتها :
التشغيل في القطاع الحكومي، ومرافق البنية الأساسية الحضرية، علي حساب الاستثمار الإنتاجي
عموماً، والاستثمار الزراعي والريفي خصوصاً .

**** الهجرات الداخلية والخارجية :**

نشأت الهجرات الداخلية والخارجية كنتيجة لتفاوت مستويات الدخل والخدمات التعليمية والصحية
وغيرها بين الريف والمدن والنمو غير المتوازن بين القطاعات المختلفة للنشاط الاقتصادي في حالة
الهجرة الداخلية . أما في حالة الهجرات الخارجية سواء من الدول الزراعية الرئيسية إلى دول النفط
العربية أو الدول الأوروبية فإنها تُعزى بصفة أساسية إلى التفاوت الشديد من حيث مستوى الدخل ،
وطبيعة العمل بين الدول المرسله والدول المستقبلة .

وقد أدت الأحداث الأخيرة خلال الأعوام الثلاثة الماضية في دول (الربيع العربي) إلى عودة
العاملين المصريين من ليبيا إلى مصر ، كما أدت تلك الأحداث إلى هجرة العمالة الزراعية السورية
للأردن . ويتطلب هذا الوضع - حسب ما شدد عليه التقرير العربي الثالث للتشغيل - ضرورة وضع
إطار عام للتعاون العربي علي المدى القصير من خلال إجراء دراسة عاجلة لواقع أسواق العمل في
الدول العربية المتضررة جراء الأحداث، وأثارها علي أسواق عمل الدول العربية الأخرى ، وتحديد
احتياجات كل من الدول من البرامج الطارئة التي تتناسب مع أوضاعها وتصميم البرامج المطلوبة،
وتوفير متطلبات تنفيذها بدعم من منظمة العمل العربية والدول العربية الأعضاء، خاصة تلك التي
تتوافر لديها الإمكانيات الفنية والمالية اللازمة.

**** التقدم التكنولوجي :**

شهدت الزراعة العربية تغييراً جذرياً - رغم الإمكانيات المتواضعة لبعض الدول الزراعية- من
حيث إحلال عنصر العمل الآلي محل العمل البشري ، إلا أن هذا الإحلال يعد محدوداً نسبياً وفقاً
لمعدلات الإحلال الفنية . فعلى سبيل المثال تم تبني زراعة شتلات الأرز بالسطارات ، وإجراء عمليات
الحصاد للقمح والأرز بالحصادات ..إلى غير ذلك من العمليات الزراعية التي كانت تستوعب عدداً لا
بأس من العمالة . إلا أن هذا التقدم التكنولوجي يتطلب نوعية من العمالة الماهرة القادرة على تبني
تنفيذ التقنيات الحديثة في المجال الزراعي . فعلى سبيل المثال تتطلب الزراعة المحمية نوعية خاصة
من العمالة الماهرة تختلف عن نظيرتها في حالة الزراعات المكشوفة من حيث طرق الزراعة ومكافحة
الآفات وعمليات الجمع والحصاد ومعاملات ما بعد الحصاد من فرز وتعبئة وتغليف .. وغيرها من
المعاملات التي تتطلب مهارات فنية خاصة.

ومن المسلم به أن العمالة العربية تعاني نقصاً في أعداد ونوعيات العمالة الماهرة من جهة، ومن
جهة أخرى هناك فجوات ما بين مهارات وقدرات هذه العمالة ومتطلبات سوق العمل، الأمر الذي
يتطلب تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تتواءم مع التغيرات التكنولوجية التي تمر بها أسواق العمل وهو ما
يتطلب العمل علي إصلاح نظم التعليم الفني الزراعي والتعليم الجامعي في الدول العربية من خلال
تطوير المؤسسات التعليمية والتدريبية ذات الكفاءة وتطوير المناهج التعليمية بما يتفق واتجاهات
التكنولوجيات الزراعية الحديثة .

**** محاور النهوض بالقطاع الزراعي العربي وإيجاد فرص العمالة :**

يعاني القطاع الزراعي العربي بصفة عامة تدهوراً في مستوى الناتج الزراعي والإنتاجية وبالتالي
انخفاض قدرة هذا القطاع على إيجاد فرص العمالة . ويعزى ذلك إلى اعتماد معظم البلاد العربية على
الزراعة المطرية ، ومحدودية المياه المستخدمة للري ، كما في الأردن وفلسطين وتونس والجزائر
وسوريا واليمن وجيبوتي والإمارات والبحرين والسعودية وقطر والكويت، وازدياد ملوحة التربة والمياه

الجوفية بسبب الاستنزاف الجائر للموارد المائية ، وعلى الأخص في البحرين وعمان وفلسطين وموريتانيا، وتدهور خصوبة التربة بسبب الزراعة والرعي الجائر ، وتخفيض الدعم المقدم إلى المزارعين بسبب السياسات غير المدروسة ، واستمرار وجود الأسعار غير المجزية لبعض المنتجات الزراعية ، مما ينعكس سلباً على قرارات المنتجين ، وارتفاع تكاليف مستلزمات الإنتاج، وعلى الأخص في مصر والأردن واليمن ولبنان. يضاف إلى ذلك ، انخفاض مستوى استخدام الميكنة الزراعية في البلاد العربية ، وعدم توافر التقاوي والبذور المحسنة والمبيدات بالشكل الكافي ، كما هي الحال في السودان والعراق وليبيا وموريتانيا والصومال واليمن ، وارتفاع الفاقد على مستوى المزارع وفي مراحل بعد الحصاد ، كما في مصر وسوريا والسودان والمغرب ، واستمرار وجود الآفات الزراعية والأمراض الحيوانية ، كما في السودان وموريتانيا والصومال ، وعدم اعتماد برامج وقائية للحماية منها في بعض المواسم في باقي البلاد العربية .. وأخيراً ، نقص توافر الأعلاف الحيوانية والمركزات منها ، خاصة في المغرب والسودان والعراق واليمن ، واستمرار الضعف في البنيات الخدمية والتسويقية للنشاط الزراعي عموماً .

هذا .. ويتم حالياً إنتاج الثروة الحيوانية في معظم أقطار الوطن العربي بصورة موسعة جداً ويعتمد الإنتاج على الرعي في المناطق الأكثر جفافاً، في خلوات واسعة تعرف بمناطق الرعي المشاع ، لذلك لا يمكن أن تتحقق زيادات في الإنتاج الحيواني دون إجراء تغييرات جذرية في طريقة إدارة الإنتاج والتقنيات المستخدمة في تنمية وتحسين المراعي ، خاصة ما يتعلق منها باتخاذ إجراءات وقائية واسعة ضد التأثيرات البيئية غير المواتية التي تتعرض لها قطعان الماشية.

وعلى صعيد السياسات الزراعية ، تعاني الزراعة العربية عدة مشاكل لعل من أهمها تباين هذه السياسات وعدم وجود أطر واضحة للتنسيق بين الدول العربية ، ونقص الكوادر العربية المتخصصة في مجال رسم السياسات ووضع الخطط الاستراتيجية . ومن ثم تبرز الحاجة إلى توجيه السياسات الزراعية في الدول العربية تجاه تأمين الغذاء محلياً، وتحقيق نسب اكتفاء ذاتي نسبي مرتفعة في سلع الغذاء الرئيسية ، وضرورة ربط السياسات الزراعية بالأهداف التنموية للخطط الاقتصادية والاجتماعية القريبة والبعيدة المدى .. وترتكز محاور النهوض بالقطاع الزراعي العربي وإيجاد فرص العمالة على البرامج التالية:

• برامج التوسع الزراعي الأفقي ودورها في توفير فرص العمل:

تعتبر برامج التوسع الزراعي الأفقي أحد البرامج المؤثرة في التنمية الزراعية ، حيث يؤدي التوسع في المساحة المزروعة إلى زراعة محاصيل إضافية وبالتالي خلق فرص عمل جديدة ، وهذا يتطلب وجود بنية تحتية مؤسسية ومادية تعزز تحقيق التوسع الأفقي على نطاق واسع من خلال تسهيل الحصول على الأراضي، والتمويل الريفي، والمعارف الفنية، والاتصالات والنقل، إلا أنه يجب الأخذ في الاعتبار أن إمكانات التوسع في المساحات المزروعة ليست بلا حدود، فكلما توسعت الدولة في فتح مناطق جديدة للزراعة تضاءلت أمامها أهمية التوسع في المساحات .

• تطوير المستوى التقني في الزراعة العربية وزراعة المحاصيل الكثيفة الاستخدام للعمالة:

يعد تطوير المستوى التقني بصورة مستديمة في الزراعة أحد المحاور الرئيسية لتنمية القطاع الزراعي، وقد أظهرت التجارب السابقة مدى تعقد عملية تطوير المستوى التقني ومدى الحاجة إلى التنسيق بين كل من القطاعين العام والخاص ومنظمات المنتجين الزراعيين لكي تتوافق التغييرات الجديدة في التكنولوجيا مع الاحتياجات المحلية .ويقوم تطوير المستوى التقني على ركيزتين أساسيتين هما المستوى التقني القائم على تكثيف العمالة وتحسين إنتاجية الأيدي العاملة ، من جهة أولى ، وتكثيف رأس المال من جهة أخرى .ويجب أن يؤخذ في الاعتبار أن تطوير المستوى التقني القائم على تكثيف رأس المال رغم أنه يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ، إلا أنه لا يؤدي إلى خلق مستوى مُرضٍ من العمالة

وبالتالي التخفيف من حدة الفقر لسببين هما (1) أن المزارعين الفقراء لا يستطيعون الحصول على رأس المال اللازم الذي يمكنهم من الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة (2) أن النمو الزراعي لا يُترجم إلى زيادة في الطلب على الأيدي العاملة وبذلك لا يستفيد منه عمال الزراعة المعدمون في المناطق الريفية ، وبالتالي فإن النمو الزراعي لا يعود بفائدة مباشرة على الفقراء.

من جهة أخرى فإن النمو الزراعي اعتمادا على تطوير المستوى التقني القائم على تكثيف العمالة وتحسين إنتاجية الأيدي العاملة سوف يؤدي إلى زيادة الطلب على الخدمات الزراعية والممتثلة في توفير مستلزمات الإنتاج والخدمات التسويقية الخاصة بالمنتجات وتصنيعها، والمنتجات الزراعية وتوزيعها. كما أن المنافع المترتبة على النمو الزراعي القائم على تحسين إنتاجية الأيدي العاملة يؤدي إلى حصول المزارعين الفقراء على التكنولوجيات التي تساعد على زيادة إنتاجيتهم والمكاسب المترتبة عليها ، بينما يستفيد العمال المعدمون من ارتفاع الأجور وتوافر فرص العمل.

• الاستثمار في المشروعات الزراعية والمشروعات المتكاملة والمرتبطة ذات العلاقة بتنمية المجموعات المحصولية المستهدفة:

تعتبر الزراعة في الوطن العربي هي القطاع الأكثر فقرا في موارده ومخصصاته الاستثمارية، سواء في مجال البحث والتطوير، أو مشروعات التنمية وما يرتبط بها في مجالات المرافق والخدمات وتصنيع المدخلات أو المنتجات ويستوى في ذلك الموارد والمخصصات الاستثمارية الحكومية والخاصة.

ويتراوح نصيب القطاع الزراعي في الدول العربية ما بين 5% و 8% من مجمل الاستثمارات الكلية . وهو ما يقل كثيرا في غالبية الدول العربية بكثير عن الأهمية النسبية للقطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي .ولا تتوافر في الدول العربية عناصر الجذب المناسبة للاستثمار في المشروعات الزراعية وما يرتبط ويتكامل معها من مشروعات، وإنما تخضع في هذا الشأن لمنافسة غير عادلة مع المشروعات في بعض القطاعات الأخرى كالسياحة . من ناحية أخرى لا يخصص للإنفاق العام على مجالات البحث والتطوير (R&D) ، الذي يشكل أهم مرتكزات التنمية والتحديث الزراعي، سوى القدر اليسير الذي لا يتجاوز نحو 0.1% من قيمة الناتج الزراعي .وهذه النسبة تصل إلى عشرات الأضعاف في العديد من الدول المتقدمة، بل بعض الدول النامية، لتبلغ ما بين 2% و 3% .

هناك عوامل ثلاثة أساسية تجعل من زيادة حجم الاستثمارات العربية داخل الوطن العربي القضية ذات الأولوية التي قد تسبق ما عداها ويتعلق أول هذه العوامل بالأوضاع الداخلية للاقتصادات العربية من حيث الحاجة المتزايدة لمواجهة مشكلة البطالة ، بينما يتعلق العامل الثاني بقضية تشغيل الشباب التي تزداد صعوبة في إطار معطيات التنمية من حيث الزيادة السكانية من ناحية وتواضع معدلات النمو من ناحية ثانية، علاوة على تواضع حجم الاستثمارات الخارجية المباشرة في المنطقة العربية واتجاهه للتناقص في السنوات الأخيرة ، وأخيرا ما تشهده الأسواق المحلية من ركود منذ عدة سنوات وعدم نجاح السياسات الاقتصادية في تنشيط تلك الأسواق بالقدر الكافي علاوة على تأثير انخفاض القوة الشرائية للعملة الوطنية على الطلب الفعال ، الأمر الذي يغذى عملية الركود .

وتتطلب عملية تنشيط الأسواق رؤية إبداعية تنظم الأجل القصير والأجل المتوسط في هذا الصدد ، كما تتطلب اتخاذ إجراءات وصياغة آليات غير تقليدية يمكن حصرها في التالي:

- تنقية تكلفة الإنتاج من أعباء كثيرة لا مبرر لها وتؤدي إلى تدهور تنافسية المنتجات الوطنية في السوقين المحلية والخارجية على حد سواء.
- منح حوافز كافية وفعالة في المجالات التي تسعى إلى الارتقاء بتكنولوجيا الإنتاج وتنمية الموارد البشرية.

- إعادة هيكلة الاقتصادات العربية في إطار التخصص الإنتاجي على المستوى النوعي والمستوى الجغرافي .
- تفعيل دور مختلف الأجهزة المعنية بالتجارة الداخلية والتجارة الخارجية، وغيرها لتوفير بيانات كافية عن الأسواق الداخلية والخارجية تسهم في توجيه مسارات الإنتاج بما يحقق الوفاء باحتياجات تلك الأسواق .
- توفير مزيد من الشفافية في الأعمال ، وتفعيل مبادئ المساءلة والمحاسبة الصحيحة .
- جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى داخل المنطقة العربية ، من خلال إعداد برنامج للترويج للاستثمار على أسس علمية يحدد الخريطة الاستثمارية والفرص الاستثمارية ، والآليات اللازمة للتنفيذ واعتبار ذلك أهم اختصاصات أجهزة الاستثمار في المنطقة العربية مجتمعة .
- تشجيع إنشاء كيانات وشركات مهمتها تسويق وترويج الفرص الاستثمارية في المنطقة العربية ومنحها الحوافز الكافية في هذا الشأن .
- التنسيق بين وزارات الخارجية ووزارات التجارة والصناعة في الدول العربية وغيرها من الجهات المعنية بشأن تسويق الإستثمار العربي والترويج له في الخارج .
- دعم فكرة تأسيس جهاز عربي لمكافحة الإغراق وتطوير نقاط التجارة الخارجية في البلاد العربية .
- خفض أعباء وتيسير إجراءات الاستثمار في البلاد العربية ، ووضع برنامج لصيانة البنية الأساسية العربية في قطاع النقل والطرق والطاقة، وتنقية وتحسين التشريعات العربية التي تحكم الاستثمار والانتاج والتصدير والتجارة بما يكفل رفع تنافسية بيئة الاستثمار داخل المنطقة.
- تفعيل دور المجتمع المدني في تحسين الصورة الذهنية للاستثمار والمستثمرين العرب .

• تطوير مؤسسات المزارعين في المنطقة العربية:-

تعتبر مؤسسات المزارعين أداة أساسية لتحديث الزراعة وتطوير الإنتاج والإنتاجية، وبخاصة لدى صغار المزارعين ، فقد أثبتت التجارب العملية في العديد من الدول – وبخاصة المتقدمة – أن نجاح جهود التنمية الزراعية وبرامجها ومشروعاتها يرتبط بانتظام المزارعين ضمن أطر مؤسسية مناسبة وفعالة يمكنهم من خلالها ، كجماعات ، تحقيق العديد من المصالح التي لا يتسنى لكل منهم على حدة تحقيقها .. ومن ذلك على سبيل المثال ، ما يتعلق بزيادة قدرتهم على الحصول على مستلزمات الإنتاج من مصادر مضمونة وبأسعار أفضل، وعلى القروض بشروط أيسر، وتسويق منتجاتهم بكفاءة وأسعار أعلى، وتعظيم الاستفادة من الخدمات البحثية والإرشادية والمعلوماتية، وإمكان القيام بأنشطة ومشروعات اقتصادية تتكامل مع أنشطتهم الإنتاجية الزراعية.

ويتطلب ذلك دعم مرافق ومؤسسات الخدمات الزراعية المساندة وتطويرها ، وبخاصة تلك المتعلقة بالخدمات التسويقية، ومؤسسات الإقراض للمزارعين ومؤسسات البحث والإرشاد ونقل التكنولوجيا، باعتبارها نقطة الانطلاق ومركز القيادة في مجال التطوير التقني، ويتضمن ذلك الدعمين المالي والفني، وترقية المهارات للكوادر البشرية وتحسين ظروف عملها.

• تبني برامج بناء القدرات البشرية للعمالة الزراعية العربية:

تنصف أغلب الدول العربية الزراعية الرئيسية بانخفاض مستوى التنمية البشرية ، المتمثلة في انخفاض مستويات المعيشة ومعدلات التحصيل التعليمي، والصحة العامة . وتتطلب تنمية الموارد البشرية في هذه الدول دراسة أدوار واحتياجات المزارعين من الرجال والنساء، على السواء ، وغيرهم من أفراد الأسرة ممن يقومون بأعباء متعددة ولهم متطلبات متباينة في مجالات التعليم، والصحة والتغذية، والمعارف التكنولوجية.. هذا ويجب ألا يقتصر تبني برامج بناء القدرات على مناطق أو أقاليم جغرافية محدودة بل يشمل جميع الفئات من المزارعين والعمال الزراعيين في تلك الدول . وتشير نتائج البحوث التي أجريت في منظمة الأغذية والزراعة إلى أن مستوى محو الأمية ، ورفع التحصيل في التعليم الابتدائي ، والتدريب على المهارات الأساسية وخدمات الإرشاد ، له تأثير مباشر وإيجابي على إنتاجية المزارعين . فالمزارع الذي حصل على أربع سنوات من التعليم الابتدائي تكون إنتاجيته أعلى بنسبة 8.7 % ، في المتوسط، من زميله الذي لم يحصل على أي قسط من التعليم . وعلاوة على ذلك، فكلما ارتفع مستوى تعليمه، ازدادت أمامه فرص تحقيق دخل من استخدام الأساليب التكنولوجية الجديدة، وتزداد سرعة تأقلمه مع التغيرات التكنولوجية.

وتوضح الدراسات التي أجرتها (منظمة الأغذية والزراعة) أن المرأة الريفية تلعب دوراً مهماً في إنتاج المحاصيل الغذائية الأساسية ، وتربية الدواجن والحيوانات الصغيرة (الأغنام، والماعز .. الخ) ، كما أنها تقوم بالعمليات التالية للحصاد .. وتزداد أهمية هذا الدور بصفة خاصة في البلدان الأقل نمواً . فقد أدت الحروب، والهجرة المتزايدة من الريف إلى الحضر، بحثاً عن فرص للعمل بأجر، إلى زيادة عدد الأسر التي تعولها نساء في البلدان النامية . و"تأنيث الزراعة" على هذا النحو وُضع المرأة أمام أعباء شاقة في مجالات الإنتاج، وتوفير وإعداد الطعام على الرغم مما يواجهها من عقبات كبيرة بالفعل.

كما توضح تلك الدراسات أنه على الرغم من أن النساء في العديد من البلدان النامية يمثلن دعامة القطاعات الزراعية ، علاوة على قيامهن بالأعباء اليومية المتصلة بتوفير سبل الإعاشة للأسرة، فإنهن آخر من يستفيد من النمو الاقتصادي ، بل إنهن في بعض الحالات قد تأثرن سلبياً بها . فمازال صانعو السياسات، ومخططو التنمية والأطراف التي تقوم بتوفير الخدمات الزراعية يرون جميعاً أن المزارعين في الغالب من الرجال، وبالتالي تجد النساء أنفسهن في وضع أسوأ من وضع الرجال من حيث الحصول على الموارد المهمة، مثل الأراضي، والتسهيلات الائتمانية، ومستلزمات الإنتاج الزراعي، والتكنولوجيا، وخدمات الإرشاد، والتدريب، .. وغير ذلك من الخدمات التي تساعد على زيادة قدرتهن الإنتاجية.

• توفير خطوط ائتمانية ميسرة يستفيد منها العاملون في القطاع الزراعي العربي:

يعتبر إيجاد خطوط ائتمانية ميسرة أحد الآليات التي تسهم في حل العديد من مشكلات الزراعة العربية ، فتدل نتائج التجارب الائتمانية في بعض الدول العربية على أهمية تلك الحزم الائتمانية في تبني التكنولوجيات الجديدة وزيادة دخول المزارعين ، وخير الأمثلة على ذلك " مشروع المزارع الصغير " و " مشروع الإنتاج الزراعي " و " مشروع التحديث الزراعي " التي تم تبنيها في جمهورية مصر العربية ، وتم تنفيذها من خلال البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي وكان لها أثر كبير في الجمع بين منظومة البحوث والإرشاد والائتمان للتسهيل على المزارعين في تبني التحديث الزراعي .

كما تسهم الخطوط الائتمانية الميسرة في حل العديد من المشاكل التسويقية التي يعانيها المزارعون عند تسويق محاصيلهم أو منتجاتهم الحيوانية . فمن المعروف أن مرافق البنية الأساسية الريفية في معظم البلدان العربية تعاني القصور الشديد، فالزراعة شبه المعيشية هي التي تغلب على الأنشطة الزراعية في كثير من الأحيان ، وغالبا ما يصعب على المزارعين النفاذ إلى الأسواق أو حتى الوصول

إليها، وقد لا يكون للأسواق الريفية وجود على الإطلاق في بعض المناطق، لذا يكون من الصعب على المزارعين بيع منتجاتهم .

وفي ظل هذا الوضع ، ينبغي توجيه التسهيلات الائتمانية الرخيصة عن طريق (بنوك التنمية الزراعية) لمعالجة مشاكل انخفاض معدلات السداد، وسوء توجيه الخدمات الائتمانية وانخفاض كفاءة التشغيل والإدارة . بالإضافة إلى ذلك ضرورة ألا يساء استخدام التسهيلات الائتمانية أيضا ، وأن تُوجه نحو إدخال معاملات تكنولوجية تتفق مع النظم الزراعية المحلية ويوجد عليها طلب فعال .

وإجمالاً .. لا يمكن أن يتم تفعيل وتنمية وتطوير قواعد الإنتاج العربية دون توافر مصادر التمويل القصير الأجل والمتوسط والطويل الأجل ، ويحتاج الأمر في هذا الشأن إلى إجراءات عاجلة تضع الأمور في نصابها .. وعلى الأخص فيما يلي :

• ضبط تكلفة التمويل في الدول العربية التي تعد من أعلى مستويات التكلفة قياساً بمثيلاتها في المناطق الأخرى .

• تطوير وتحديث الخدمات المصرفية والتأمينية العربية في إطار برنامج متكامل يسعى إلى توفير التمويل والخدمات المالية في إطار إجراءات ونظم محكمة وميسرة.

• إصلاح التشوهات الاقتصادية التي نالت من الصورة الذهنية للمنتجين والبنوك العربية والتي تؤثر سلباً على الأداء العربي .

• **صياغة برامج تنموية خاصة بمجال تمويل المشروعات المتناهية الصغر وتطوير العمل فيها بشكل مؤسسي:**

أكد التقرير العربي الثالث للتشغيل أن المشروعات الصغيرة يمكن أن تكون قاطرة للتنمية ، وبناءً على ذلك ، يلزم توجيه الإقراض لمشروعات إنتاجية صغيرة، تتلاءم مع ظروف صغار الزراع، وتوفير الشروط اللازمة لنجاحها من حيث الإمداد بالخبرات التقنية والمؤسسية والتسويقية الضرورية ودعم الصناعات الريفية الصغيرة، بتقديم الائتمان والتدريب اللازمين لإقامة مشروعات غير زراعية سواء في الأنشطة التقليدية مثل حياكة الملابس وأعمال الإبرة، أو في الأنشطة ذات الطلب المتجدد كالحرف اليدوية وأعمال السجاد ومنتجات الألبان . وبالإضافة إلى ذلك ، فإنه يجب تطوير الإطار التشريعي المنظم لسوق العمل، بهدف إصلاح نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات التقاعدية، ورفع الحد الأدنى للأجور، ومنع الفصل التعسفي للعمال، وتقوية الإطار النقابي، ودعم دوره في التفاوض والمساومة الجماعية وإعفاء المشروعات الصغيرة والصغرى من الضرائب .

ولتعزيز الاستفادة من المشروعات الصغيرة فإنه يلزم إيجاد بيئة اقتصادية مواتية لنمو الصناعات الصغيرة والمتوسطة من خلال سياسات مالية ونقدية وضريبية مشجعة للاستثمار ، بالإضافة إلى توفير "الحضانات" للصناعات الصغيرة وتقديم القروض الميسرة لها، علاوة على دعم الحكومة للقروض المقدمة لهذه المشروعات، وتوفير المعلومات الكافية ودراسات الجدوي اللازمة وربط الحوافز والمزايا التي تقدم للمشروعات بما توفره من فرص عمل . كما أنه يجب العمل على تطوير الفن الإنتاجي المستخدم في الصناعات المحلية بما يتلاءم مع ظروف الندرة النسبية لعوامل الإنتاج، وهو ما يعني إعطاء الاهتمام لاستخدام أساليب إنتاجية أكثر تكثيفاً للعمل وتشجيع الكيانات الاقتصادية الوطنية المتخصصة في توفير خدمات ضمان الاستثمار مما يسهم في تشغيل عاملين جدد ومن ثم تقليص البطالة .

**المراجع :

- المنظمة العربية للتنمية الزراعية – ورشة العمل القومية حول " متطلبات تهيئة السياسات الزراعية للدول العربية لإقامة الاتحاد الجمركي العربي – الخرطوم – أبريل 2008 .
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية – الكتاب السنوي للإحصاءات الزراعية – أعداد مختلفة.
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية – استراتيجية التنمية الزراعية العربية المستدامة للعقدين المقبلين 2005 – 2025 ..
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية – البرنامج الطارئ للأمن الغذائي العربي.
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية – أوضاع الأمن الغذائي العربي 2012.
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية – اللقاء القومي حول المرأة الريفية والأمن الغذائي – بيروت 7-9 أكتوبر 2012 .
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية – دراسة اتجاهات ومؤشرات الفقر في الدول العربية – الخرطوم 2009 – ديسمبر.
- منظمة العمل العربية – التقرير العربي الثالث للتشغيل 2012.
- الهيئة العربية للإنماء والاستثمار الزراعي ، خارطة زراعية استثمارية عربية لتنفيذ مشاريع زراعية كبرى 2012 .
- صندوق النقد العربي – التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2012
Website: "<http://www.amf.org.ae>."



خلاصة التقرير : (الاستنتاجات وتوجهات السياسات)

نقدم فيما يلي بعض أهم الاستنتاجات المستخلصة فيما يتعلق بتوجهات السياسات اللازمة للحد من البطالة ودعم التشغيل في الدول العربية، في ضوء دراسة "آفاق الجديدة للتشغيل"، موزعة على محاور التقرير بالتتابع:

** المحور الأول:

أولاً: ضرورة القيام بالإصلاحات الهيكلية اللازمة بهدف إنعاش واستمرار النمو الاقتصادي الذي يؤدي إلي الزيادة في مناصب الشغل اللائق . .

ثانياً : صياغة سياسة صناعية جديدة تلعب في تنفيذها الدولة دوراً مهماً :

ولا يتوقف مفهوم التصنيع هنا عند قطاع الصناعة بالمعنى المحدد ، بل يتعداه إلي تصنيع الفلاحة والخدمات و ذلك لأن هذه الأخيرة تحولت بدورها في الدول المتقدمة وبعض الاقتصادات الناشئة إلي أنشطة صناعية فعلا .

ثالثاً: القيام بتقييم سياسات دعم التشغيل بغرض تفعيلها وإدماجها في السياسة التنموية الشاملة، فعلى الرغم من لجوء معظم بلدان المنطقة العربية إلي وضع سياسات و برامج دعم التشغيل بشكل عام وتشغيل الشباب خاصة و هذا منذ فترة الثمانينيات و التسعينيات من القرن الماضي و ذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها آنذاك فإن تفاقم البطالة بشكل عام و في أوساط الشباب خاصة يطرح تساؤلات عن مدى فاعلية تلك السياسات و البرامج . و بالرغم من هذا فإنه لم يتم إجراء تقييم شامل لها للتعرف علي مدى فعاليتها و تكلفتها الفعلية و هو ما يستدعي القيام بذلك كخطوة أولى نحو القيام بإجراء التعديلات الضرورية لتفعيلها أو استبدالها بما هو أنجع ، خاصة أن هناك حالياً تجارب عدة في هذا المجال يمكن الاستفادة منها.

** المحور الثاني

تحتاج الدول العربية إلى بناء منظومة تدريب تقني وأخر مهني بشكل متكافئ لجميع الفئات المعنية. ويتحقق ذلك من خلال توجهات السياسات التالية :

- إقامة نظام تدريب تقني وأخر مهني ذي قدرة كبيرة على الاحتواء بواسطة معلمين ومدربين أكفاء و طرق تدريبية مبتكرة بالإضافة إلى بنية تحتية عالية الجودة.
- نظام تدريب تقني وأخر مهني أساسي عالي الجودة مع إشراك المتعلمين والمتدربين و الآباء حتى يكون هذا النظام قادراً على تزويد المتدربين بمهارات مهنية متميزة.
- نظام تدريب تقني وأخر مهني مستمر للجميع و ذو توجه وظيفي.

- تعزيز نظم الحوكمة القائمة وبناء وتطبيق آليات المتابعة والتقويم لتضيق الفجوة بين السياسات والاستراتيجيات من جهة، والتطبيق الفعلي لها على أرض الواقع من جهة أخرى، وتحقيق ذلك من خلال آليات عملية لشراكة فاعلة بين جميع الأطراف ذات العلاقة.
- تحديث وتطوير آليات تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات، بما يضمن استدامة موازنة برامج التعليم والتدريب التقني والمهني لتلك الاحتياجات المتسارعة التغير، من خلال استحداث أدوات متطورة لتحديد واستشراف الاحتياجات في شراكة مع الجهات ذات العلاقة.
- تنويع مصادر التمويل ورفع كفاءة استخدام التمويل المتاح، وبناء شراكات فاعلة مع القطاعات الاقتصادية والمجتمع المدني؛ مع دعم استقلالية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني وتطوير نظم المحاسبة (المساءلة).
- نظام تدريب تقني ومهني مبني على مقارنة المخرجات التدريبية، و من شأنه أن يدعم مرونة المسارات التدريبية و يسهل عملية التجسير بين مختلف الأنظمة التعليمية (التعليم الاساسي ، التدريب التقني و المهني ، التعليم الجامعي ، التعليم المستمر للكبار) الذي سيمنح مصداقية للمؤهلات و التدريب المكتسب بما في ذلك المهارات المكتسبة في مكان العمل.
- نظام عربي للتعليم و التدريب بأنظمة تأهيلية شفافة تسمح بتنقل المخرجات التدريبية والاعتراف بالمؤهلات و الكفاءات داخل الدول العربية .. وهذا يتطلب وضع نظام مؤهلات عربية موحدة.
- تعزيز تكافؤ فرص الالتحاق بالتعليم والتدريب التقني والمهني للجميع دون تمييز، مع الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة والفئات الأقل حظاً.
- تمكين المرأة في مهن غير تقليدية ذات فرص واعدة للعمل، والاهتمام بإجراء دراسات عن الصعوبات التي تواجه عمل المرأة في بعض المجالات والعمل على معالجتها من خلال سياسات وبرامج تعليم وتدريب تقني ومهني مناسبة.
- توفير خدمة المعلومات و التوجيه و الإرشاد لجميع الفئات العمرية ، التي تسمح للأفراد باتخاذ القرارات السليمة في مجال تعليمهم أو مجالهم المهني والوظيفي.
- تشجيع التعاون بين الدول والمنظمات الاقليمية والدولية على تبادل أفضل الممارسات والخبرات، وإطلاق مبادرات اقليمية لتعزيز التعاون العربي وربطها بالمبادرات الدولية.

** المحور الثالث :

- ضرورة أن يولي الباحثون وصناع القرار أهمية أكبر للبحث عن آليات جديدة لتعزيز دور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في التشغيل، بدلا من تكرار مناقشة دورها التنموي الذي أصبح من المسلمات وأشبع دراسة وتحليلاً.
- ضرورة الإسراع في اتخاذ جميع الإجراءات التي من شأنها تعديل الاختلالات التي تعانيها أسواق العمل العربية من أجل الإبقاء على حالة الأمن والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.
- العمل على تعزيز الروح الريادية والابتكار ونشر ثقافة العمل الحر والمبادرة والتوظيف الذاتي بين العاطلين عن العمل في الدول العربية لأنها الأكثر قدرة على تحويل ما لديهم من معرفة ومهارات وأفكار إلى مشروعات حقيقية صغرى وصغيرة ومتوسطة .. وهذا يعني أن الحل يكمن في التركيز بشكل رئيس على المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

- من أجل تعزيز دور هذه المشروعات في التشغيل لا بد من تضافر جهود العاطلين عن العمل (الريادة والمبادرة) والحكومة (تشريعات وقوانين مساعدة)، والقطاع الخاص (مؤسسات التمويل) والمؤسسات الدولية (الدعمين المالي والفني).
- إن أي جهود لتعزيز دور المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل يجب أن تبدأ بوضع الآليات المناسبة للتقليل من حدة المعوقات التي تواجه هذه المشروعات. ومن أبرز هذه الآليات توفير خدمات الدعمين المالي والفني لهذه المشروعات وإيجاد بيئة استثمارية جاذبة تضمن سهولة ممارسة أنشطة الأعمال. كما يجب العمل على تقديم أنواع الدعم المطلوب للمشروعات الجديدة من خلال حاضنات الأعمال.
- إنشاء مؤسسات لتقديم الدعم الفني للمشروعات بمختلف أحجامها وخلال كل مراحل عمرها، وتنظيم جهود المؤسسات الموجودة حالياً بحيث تصل إلى من يحتاج هذه الخدمات. إضافة إلى مزيد من عمليات التشبيك بين مؤسسات الدعم الفني والمؤسسات المالية ومنظمات الأعمال.
- ضرورة العمل على تقديم أشكال الدعم كافة للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة وفي مختلف المراحل والمجالات والمناطق، ولكن وفقاً لعدد من المبادئ، أهمها أن تراعي المؤسسات التي تقدم خدمات تطوير الأعمال الفروق الكبيرة بين المشروعات الصغرى والصغيرة والمشروعات الكبيرة من حيث الاحتياجات والقدرة على الدفع للحصول على هذه الخدمات، وأن ترعى هذه المؤسسات الاحتياجات الحقيقية للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ومحاولة استهدافها في أماكنها، وضرورة مراجعة الخدمات المتوافرة ومقارنتها بالاحتياجات المتغيرة للمشروعات المستفيدة.
- من الضروري إيلاء حاضنات الأعمال أهمية كبيرة والعمل على الاستفادة من التجارب في هذا المجال ونذكر منها التجربة الأمريكية، التجربة الصينية، كما يمكن تقييم التجارب العربية والاستفادة منها مثل التجربة المصرية، التجربة السورية، التجربة الجزائرية، والتجربة الفلسطينية.

**** المحور الرابع :**

- ضرورة التركيز على تطوير البحث العلمي ورفع القدرة التنافسية من خلال التعليم التكنولوجي والتدريب الصناعي و تعميق المكون المعرفي والمهاري لعملية العمل.
- بقدر ما يتعين على المنظومة التعليمية - والتدريبية أن يُمدّ الصناعة باحتياجاتها من الكوادر الفنية بالنوعية الملائمة فان على منظومة الإنتاج الصناعي أن تضع في اعتبارها زيادة قدرتها على استيعاب العمالة ، وذلك عن طريق:
- أ- اختيار تقنيات الإنتاج غير الموفرة للعمالة بقدر الإمكان، وبعبارة أدق فإن اختيار الأساليب التكنولوجية الأكثر تطوراً يجب ألا يتم في جميع الأحوال ودون ضرورة موجبة على حساب تشغيل عنصر العمل ، خاصة لو قامت المنظومة التعليمية- التدريبية بواجبها في تأهيل الكوادر وبناء المهارات ، وتستمد هذه الملاحظة أهميتها مما يبدو من أن معدل التوسع في التشغيل في القطاع الخاص اقل من معدل الزيادة في إعداد خريجي التعليم الصناعي .
- ب- مساهمة قطاع الأعمال الصناعي الخاص في تمويل التعليم بأساليب مستحدثة (تبنى المتفوقين ، الوقفيات لحساب المنشآت التعليمية المتخصصة) وكذا المشاركة الحاسمة في تمويل عقود البحث والتطوير التجريبي.

ج- ينبغي أن تصاغ استراتيجية للتنمية بحيث يكون البناء التكنولوجي والتقني جزءاً منها وأن تكون العملية التعليمية – التدريبية رافعة أساسية من روافعها.

وفي مضمار البناء التكنولوجي لا بد أن يؤخذ بعين الاعتبار وضع مخطط شامل للارتقاء بالتكنولوجيا لتتواءم مع ثورة تكنولوجيات القمة، وتمثل بصفة أساسية في: تكنولوجيا الالكترونيات والمعلومات، التكنولوجيا الحيوية والهندسة الوراثية، تكنولوجيا المواد الجديدة والمتقدمة، والطاقات الجديدة والمتجددة.

ولهذا كله .. يتعين أن يعكف قادة الرأي وصانعو السياسات في الدول العربية على الإسهام في إعداد إستراتيجية شاملة تحتضن التعليم والتدريب والتكنولوجيا والبحث العلمي والمكون المعرفي والمهاري للعمل.

** المحور الخامس :

- ضرورة تركيز السياسات المالية والنقدية وسياسات الاستثمار والإنتاج على دعم التشغيل من خلال توجيه آليات سعر الفائدة وسعر الصرف والضريبة والدعم وأداء الأعمال لدعم التشغيل.

من الأهمية بمكان أن تعمل سياسات التعليم خلال المرحلة المقبلة على:

- وضع خطط مدروسة تحدد مستويات الإعداد للقوى العاملة المتعلمة في ضوء الإمكانيات المالية المتاحة.
- مراعاة تحديد أعداد الطلاب ونوعيتهم الذين يقبلون في مؤسسات التعليم الجامعي والعالي في ضوء معايير احتياجات التنمية وسوق العمل من الخريجين في كل تخصص.
- ترشيد سياسة القبول بالجامعات والمعاهد العليا وربطها بمتطلبات التنمية وسوق العمل، والعمل على قبول الطلاب وفق قدراتهم وميولهم.
- تطوير وتحديث المناهج والمقررات الدراسية بما يواكب التقدم المعرفي السريع والاهتمام بتطوير نظم ووسائل التدريس، وأساليب التقويم بحيث تعكس متطلبات سوق العمل المتجددة من المهارات والمهن.
- الاهتمام بالتعليم المهني، وجعله مرحلة من مراحل التعليم ليستوعب المزيد من الطلاب، مع تحسين مؤسساته وتوفير الوسائل الضرورية لإنجاحه.
- ربط مؤسسات التعليم العالي بالمحيط الاجتماعي باعتبارها هيئات استشارية له، لبحث المشاكل المتصلة بمختلف مواقع الانتاج وتقديم الحلول المقترحة على اساس علمي متين.

** المحور السادس :

- دعوة منظمة العمل العربية لبذل مزيد من الاهتمام حول دراسة واقع التوافق المجتمعي من خلال أنشطة مباشرة وميدانية في كل الأقطار العربية ووفقا لظروف كل قطر .
- تركيز منظمة العمل العربية في دعوتها على اعتماد الشراكة خياراً أساسياً للحكومات العربية مع المجتمع المدني والقطاع الخاص والمؤسسات وفق مخرجات المؤتمرات العالمية والاقليمية التي أوصت بذلك.
- دعوة الحكومات العربية إلى اعتماد التوافق المجتمعي هدفاً رئيسياً في أعمالها وفي برامجها الإنمائية واعتبار التوافق المجتمعي عملية مستديمة وليس عملاً مؤقتاً .

- تأكيد أن الاستقرار السياسي والأمني يتطلبان حضوراً فاعلاً للدولة ويتطلبان توافقاً مجتمعياً واصطفافاً عاماً ، لأنه دون التوافق لا مجال للحديث عن الاستقرار ، والواقع الراهن في كثير من الأقطار العربية يؤكد ما نذهب إليه .
- من أجل نجاح استراتيجيات التخفيف من الفقر لابد من توسيع فرص العمل ، وهنا تكون للمجتمع المدني ادوار فاعلة وبدعم حكومي وبحضور أطراف أخرى من شأنها تمويل المبادرات الفردية والشبابية.
- دعوة المنظمة العربية إلى اهتمام أكبر بدور المجتمع المدني ، بالتركيز على النقابات والجمعيات، ورصد كل برامجها ونشاطها في مختلف المجالات ، أهمها التنمية والتخفيف من الفقر والبطالة.
- توافق المجتمع يتطلب تكوين فريق موسع من الخبراء العرب يقومون بتدريب مؤسسات المجتمع المدني وشركاء التنمية على أهمية التوافق والربط بين شركاء محليين وشركاء الخارج في تحقيق التنمية والاستقرار.
- دعوة منظمة العمل العربية إلى اعتماد (عقد اجتماعي جديد) في مجال التنمية ، يتضمن تحديداً لأدوار الشركاء ومجالات الشراكة وتأكيد الترابط بين المسارات الاقتصادية والاجتماعية في آن واحد .

** المحور السابع :

- من أجل تشجيع إدخال الأنماط الجديدة للعمل، والمرتكزة على التكنولوجيا المتقدمة للمعلومات والاتصالات، ينبغي العمل على خطوط متوازية كثيرة، ومنها:
- ❖ ضرورة توفير بنية تحتية متطورة من شبكات الاتصالات والمعلومات تكون في مستوى جميع الفئات في المجتمع من حيث الأثمان .
- ❖ ضرورة توفير وسائل وخدمات المعرفة والاتصال بشروط ميسرة .
- ❖ ضرورة تطوير القدرات البشرية التي هي عماد أي خطة لتطوير اقتصاد المعرفة في المجتمعات .. فحسب بعض البيانات الإحصائية تبلغ الأمية بالمنطقة العربية 25 % تقريباً ، أي ما يعادل 75 مليون نسمة ، وهذه النسبة تبلغ 50 % لدى النساء، أما نسبة الأطفال خارج المدارس فتبلغ 10 ملايين طفل .
- ❖ تشجيع الاستثمارات في قطاع المعلومات والاتصال من خلال إنشاء بيئة قانونية وتنظيمية شفافية(هيكله القطاع، وحماية الملكية الفردية وتعزيز المنافسة...) .
- ❖ العمل على استخدام لغة موحدة تساعد على تحقيق صناعة عربية للمستوى الرقمي ذات بعد إقليمي

** المحور الثامن :

- تشدد حاجتنا في الدول العربية إلى تقرير حد أدنى للمعاشات يكفي لمتطلبات الحياة الأساسية (كحق إنساني أصيل ودستوري لكل مواطن وقد يمتد لكل مقيم في حالات الشيخوخة والعجز) دون ربط الاستحقاق بمدة عمل أو تحمل قدر محدد من الاشتراكات .
- كما تعمل التعاونيات وتنظيمات المجتمع المدني دوراً أساسياً في التصدي للتحديات التي تعوق تنمية القطاع الخاص والمؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر في الدول العربية ودعم وتوفير قدرتها التنافسية والإنتاجية وتعزيز روح المبادرة والعمل الحر وإتاحة الخدمات الأساسية.

** المحور التاسع :

ضرورة إدخال عدد من الإصلاحات الأساسية على منظومة الوساطة في سوق العمل، ومنها خدمات ومكاتب التشغيل، ضمن إطار إيجابي يشمل بصفة خاصة ما يلي:

- التجديد التكنولوجي والابتكار والارتقاء بالجودة داخل المؤسسات .
- تطوير خدمات الاتصال والمعلومات والخدمات المالية والهندسية والصحية وخدمات التعليم العالي.
- وتتيح هذه المجالات ذات النمو السريع و "التشغيلية" العالية فرصا كبيرة لتشغيل أصحاب الكفاءات من خريجي التعليم العالي علاوة على تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات والانخراط في اقتصاد المعرفة .
- تطوير الاستثمار الأجنبي المشغل للكفاءات العليا وكذلك تطوير الاستثمارات الخارجية، خاصة مكاتب الدراسات ومقاولات الأشغال بما يمكن من " التجنيد "المباشر لحاملي الشهادات.
- العمل على إيجاد التوازن على مستوى هيكله إيجاد فرص عمل بين قطاع الزراعة وقطاع الصناعة وقطاع الخدمات حتى لا يكون التشغيل في قطاع الخدمات على حساب التشغيل في قطاعات الإنتاج الأخرى .. علما بأن قطاع الخدمات الذي يشغل أكثر من 50 % في العديد من الدول العربية يغلب عليه الطابع " غير النظامي" أو " غير المنظم " .

** المحور العاشر :

العمل على النهوض بالقطاع الزراعي العربي وخلق فرص العمل عبر التركيز على عدد من البرامج، في مقدمتها:

- برامج التوسع الزراعي الأفقي و تعزيز دورها في توفير فرص العمل .
- تعتبر برامج التوسع الزراعي الأفقي أحد البرامج المؤثرة في التنمية الزراعية ، حيث يؤدي التوسع في المساحة المزروعة إلى زراعة محاصيل إضافية وبالتالي إيجاد فرص عمل جديدة.
- تطوير المستوى التقني في الزراعة العربية وزراعة المحاصيل الكثيفة الاستخدام للعمالة:
- يعد تطوير المستوى التقني بصورة مستديمة في الزراعة أحد المحاور الرئيسية لتنمية القطاع الزراعي، وقد أظهرت التجارب السابقة مدى تعقد عملية تطوير المستوى التقني ومدى الحاجة إلى التنسيق بين كل من القطاعين العام والخاص ومنظمات المنتجين الزراعيين لكي تتوافق التغييرات الجديدة في التكنولوجيا مع الاحتياجات المحلية.
- الاستثمار في المشروعات الزراعية والمشروعات المتكاملة والمرتبطة ذات العلاقة بتنمية المجموعات المحصولية المستهدفة لتلبية الحاجات الأساسية للسكان.



موقع منظمة العمل العربية
على شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) :
www.alolabor.org

البريد الإلكتروني :
alo@alolabor.org