



منظمة العمل العربية

موجز التقرير العربي الرابع حول  
" التشغيل والبطالة في الوطن العربي "  
آفاق جديدة للتشغيل



## **\*\* تقديم :**

دأبت منظمة العمل العربية خلال الأعوام الأخيرة على إصدار تقرير عربي جامع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية ، مستهدفة تكوين قاعدة معرفية موثقة إحصائيا ، تصلح أن تكون مرجعا لصانعي السياسات ومتخذي القرارات التنموية، ومصدرا معلوماتيا مفيدا 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 الاستعادة المثلى من " رأس المال البشري " في المنطقة العربية، ولما غدت تمثل مشكلة البطالة من " هم " 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 عاملا 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 تعليما عاليا أو متوسطا، 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 كيفا ، باكتساب المعارف والمهارات الضرورية للتنمية المتلائمة مع احتياجات سوق العمل.

ويأتي هذا العدد من " التقرير العربي للتشغيل " ليكمل مسبقه ، فقد صدر العدد الأول في عام 2008 متخذاً له عنوانا مهما (نحو سياسات وآليات فاعلة) ، أما العدد الثاني فقد صدر عام 2010 مستأنفا مسيرته ، بالتركيز على ما يمثله عنوانه (قضايا ملحة) ، والعدد الثالث الصادر في 2012 تناول (انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل والبطالة.. حاضرا ومستقبلا) ، أما العدد الذي بين أيدينا الآن في عام 2014 وهو الرابع في سلسلة تقارير التشغيل والبطالة فقد اختير له عنوان (أفاق جديدة للتشغيل في المنطقة العربية).

ويمكن القول إن التقرير الحالي يشكل نوعا من الموسوعة المعرفية في موضوعه ، حيث حاول أن يحيط بالأبعاد المختلفة لتلك الأفاق الجديدة للتشغيل في منطقتنا . ومصادقا 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 بتتبع 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 ليطلع أفاقاً 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 ليلامس نقطة بالغة الأهمية، متعلقة بمجالات التكوين والتأهيل ، والتعليم والتدريب ، ونقصد (الأنماط الجديدة للعمل) مثل " العمل عن بعد" ، ودورها في تحقيق الهدف المذكور، ويأتي 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 و العمال ، و المجتمع 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 يهمه 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



## المحور الأول :

### رصد توثيقي و تحليلي لبطالة الفئات الشابة والمتعلمة ..

#### خاصة الإناث في المنطقة العربية

تتميز مجموعة البلدان العربية بأنها ليست متجانسة من حيث الموارد الطبيعية ومتوسط الدخل الفردي والتعداد السكاني ومعدلات نموه ؛ وأيضا 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 إلي 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 ومتشابهة من جانبي العرض والطلب، و سوف 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 نظرا لأن تضخم فئة الشباب يعود أساسا 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 و الخدمات 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 نسبيا 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 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 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 طبقا 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 قليلا عن 2.0% سنويا بعد أن كان يزيد على 2.2% في الفترة ما بين 2000 و2006 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 مرتفعا 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 محدودا جدا حاليا وهذا بسبب تباطؤ معظم البلدان العربية في عملية الانتقال الديموغرافي.

و عموماً .. 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 نتيجة التضخم الكبير في حجمها الناتج عن الانفجار السكاني الذي شهدته المنطقة ككل خلال العقود الماضية ولا تزال بعض بلدان المنطقة تشهده.

## **2- تضخم فئة الشباب :**

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 إلى منتصف الثمانينيات، ولا يزال عدد محدود منها لم يشهد بعد انخفاضا في معدل الإنجاب، ونتيجة الانخفاض الكبير في معدل الوفيات والتباطؤ في انخفاض معدل الإنجاب، شهد النصف الثاني من القرن العشرين ارتفاعا شديدا في معدل نمو السكان ليصل إلى أعلى مستوى له سنة 1980 بـ 3% ليبدأ في الانخفاض تدريجيا 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% سنويا).

ولقد نتجت عن الانخفاض الكبير في معدل الوفيات بالإضافة إلى بداية الانخفاض البطيء نسبيا 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 الإنج — اب) . 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 ستخفض من (عبء الإعالة)، أي نسبة السكان الذين ليسوا في سن العمل (أقل من 15 وأكبر من 65 سنة) إلى 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 قطف 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 و إن 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 اللائقة أصبح موضع جدل و نقاش 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 لفرص العمل الكافية واللائقة، كما ان 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 إلى القطاع الخاص في توفير فرص العمل بين في كثير من الأحيان عدم ملاءمة التكوين المعتمد على منح الشهادات أو ما يسمى " بمرض الشهادات " المهارات المطلوبة من أصحاب العمل ، 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 كالجائر و مصر 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.. و يعود 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 عهد خلت ولاتزال كذلك، وتسجل السعودية ادني نسبة لمشاركة المرأة في العالم العربي سنة 1980 .

وبمقارنة 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 و إن 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 لاتزال 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 المعترف 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 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 نفسها 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 إسامها في تحسين مستوى الدخل و النشاط الاقتصادي بشكل عام.. إلا أن هذا التزايد أسهم أيضا و بنسب متفاوتة من بلد لآخر في زيادة العرض في سوق العمل و هذا في الفترة التي تشهد فيها الاقتصادات العربية بطالة مرتفعة، كما رأينا .

## المحور الثاني :

### تحسين كفاءة منظومة التعليم والتدريبين التقني والمهني

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

التعليم حق أساسي من حقوق الإنسان ويعتبره الكثيرون بمثابة أداة رئيسة للتنمية. ومع ذلك، فقد تم التشكيك في هذا المبدأ من قبل العديد من الاقتصاديين، خاصة بريثيثيت ( 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.. 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 بدلا من التركيز على التدريبين التقني والمهني الذين تحتاجهما التنمية. كما أن جودة التعليم والتدريب المتاح فى العالم العربي هى ايضا محل نظر. فالعالم العربي بحاجة الى تدريب افراده تدريبا تقنيا ومهنيا متميزا مرتبطا بسوق العمل.

إن مفهوم التدريب وتنمية المهارات يغطي سلسلة كاملة من مراحل الحياة. فالتعليم الأساسي يعطي كل الأفراد 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 التدريب مدى الحياة الأفراد على تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم الفنية لمواجهة التطور في تقنيات وآليات العمل.

وقد أظهرت تجارب بعض الدول ، مثل البرازيل وكوريا الجنوبية وسنغافورة وماليزيا، أن الاهتمام بالتدريبين التقني والمهني ساعدها بشكل كبير في 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 للتدريبين التقني والمهني على أنه أداة لتحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية ولتحقيق الرفاهية لأبناء المجتمع ككل. ولذلك يؤكد بعض الخبراء ان التدريبين التقني والمهني يجب أن تكون لهما الأهمية الكبرى في منظومة التعليم والتدريب حتى في المراحل الأولى من الدراسة ، بل أصبح ينظر إليهما بشكل جاد على أنهما أداة مهمة في حل الكثير من مشاكل التعليم التي تعانيها منها 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 في 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 بالتدريبين التقني والمهني على عدد الملتحقين بالتعليم العام أو الاكاديمي. ومن اجل تحسين فرص النمو الاقتصادي، عملت الصين على زيادة عدد الملتحقين بالتدريب المهني ليصل الى 50% مقارنة بالملتحقين بالتعليم الاكاديمي في السنوات القليلة المقبلة. كما أن الهند لديها هدف مماثل للوصول إلى 25% ، بل إن المعجزة "التايوانية" تدين في تحقيقها لنظام تعليمها المعتمد على التدريبين التقني والمهني (بويد ولي، 1995، ص 195) ولذلك ليس غريبا أن يتوقع الكثيرون ان تشهد السنوات المقبلة تحويل غالبية الدول تعليمها النظامي الحالي إلى عالم عمل حقيقي من خلال تدريبين 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 المواءمة 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 والتنمية 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 في مناهجهما واساليبيهما .....
- تحسين جودة برامج التعليم عموماً والتعليم الفني والمهني والتطبيقي والتدريب المهني خصوصاً ورفع نسبة الملتحقين به الى 50% كحد ادنى من الملتحقين بالتعليم ...

### **\*\* 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 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 (EDEF0، 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 في الحصول على فرص العمل والمكانة الاجتماعية. ومع الأسف فإن 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 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 الأساسية 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 ايجاد منظومة قوية للتدريبيين 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 والأجنبي وبالتالي يساعد على نمو الوظائف، وتخفيض البطالة وارتفاع لأجور.

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

إن عدم الموازنة بين مخرجات التعليم و التدريب المهني والتقني أصبح ظاهرة في كثير من الدول العربية، وهي تزداد اتساعا ، ولم تعد شأننا فنيا يخص العاملين بالتعليم والتدريب وسوق العمل فقط بل أصبحت ظاهرة تؤرق الحكومات ، وتحدث خلافا 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، بدءا 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 اللبنات الأساسية للتعلم و القدرة 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 والتنموية والاجتماعية (الكويت 2009)، وبوجه خاص المشروع المنبثق عنه بشأن الموازنة.

- 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 أجل تحقيق مجموعة من الأهداف، وخاصة:
  - مراجعة برنامج الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات التنمية، وإبراز الممارسات الناجحة.
  - تعظيم دور القطاع الخاص في دعم مؤسسات التعليم والتدريب، وتطوير برامجها وفق احتياجات سوق العمل.
- إصدار "إعلان الرياض للتنمية والتشغيل": الذي تضمن مجموعة من الآليات والتوصيات، نذكر منها ما يلي:
  1. الارتقاء بأداء منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني والرفع من جودة مخرجاتها في إطار شراكة مع القطاع الخاص لتحقيق الموازنة 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 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 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 بالتدريب 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 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 التدريبين التقني والمهني اقل بكثير من الإنفاق على التعليم العام او الاكاديمي في معظم الدول النامية بما فيها الدول العربية.. ففي كل الدول العربية تقريبا، نسبة الإنفاق على التدريبين التقني والمهني لا تزيد على 5% من الميزانية المخصصة للتعليم والتدريب بشكل عام مقارنة " بـ 11% " في الدول الصناعية. وبالتالي ضعف الميزانية المخصصة للتدريبين التقني والمهني لا يمكن أن يساعد على تحقيق نتائج ملموسة.. وإلى جانب ندرة الموارد العامة المخصصة للتدريب 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 و التدريبين التقني والمهني. و تلجأ الدول المتطورة إلى رسوم الدراسة والضرائب و دعم قطاع الأعمال من أجل توفير دعم مادي لنظام التعليم المهني والتدريب. و تعتمد 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 ، وعلى الرغم من محاولات الحكومة إشراك القطاع الخاص فإنه لا يسهم إلا بشكل هامشي في نظام التدريبين 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 التدريبين 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 تحسنا ملحوظا 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 نسبيا- 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 نظرا 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 الدخول 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 الاحتياطيات 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 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 وحسب الموقع الجغرافي لهذه المشروعات، وأخيرا 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 المعارف 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 تطرحها 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 ومر اكز 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 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، تدني 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 تدني مستوى الجهود الحكومية الرامية إلى تطوير هذه المشروعات وضعف أدائها ، وعدم 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 ، 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.

### **\*\* 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 ومتراصة 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 ، والتسعيير 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

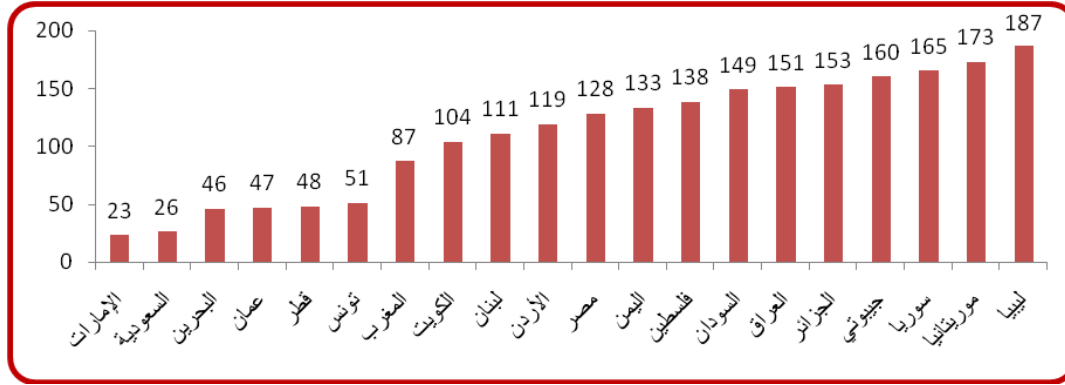
عقود، ومؤشر تسوية حالات الإعسار. وقد جاء تقرير عام 2013 خاصاً بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بعنوان "إجراءات حكومية أكثر ذكاءاً لمؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة" لتأكيد قناعة خبراء البنك الدولي بضرورة العمل على توفير بيئة استثمارية جاذبة لرواد الأعمال والمبادرين ومحفزة لنمو وتطور المشروعات الصغرى والصغيرة، 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 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 يقدّم 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 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.

#### المحور الرابع :

### البحث العلمي و تطوير القدرة الابتكارية 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 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 نسبياً، 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، جنباً إلى جنب "التصميم الهندسي".
- 3- تفعيل المنشآت المتوسطة والصغيرة والصغرى، من منظور بناء نظام إنتاجي متطور علمياً وتكنولوجياً.

**ثانياً :- 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. ، " فـلمؤسسات " تتمثل اساسا 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 " – تقريرا سنويا 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 2013/2014 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 سُلّم 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 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 العقد الأخيرين الدول الناهضة الحديثة تنمويا وصناعيا في منطقة شرق آسيا، وفي مقدمتها الصين والهند و كوريا الجنوبية وتايوان. وهذه الدول-سواء الدول الصناعية القائدة 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 - رسمياً- بالبحث في مؤسسات البحث والتطوير، من أجل تقديم أعمال علمية تصلح للتقدم 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 تكفي 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 أيضاً.

### 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 التكنولوجية عموماً، وبين التنافسية، وواسطة العقد بينهما موضوع الإنتاجية وإنتاجية العمل، انطلاقاً 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، أي 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 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:

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 :**

يقدر 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- إسهام 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 وأحسن 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.. ونبين هذا الموضوع من خلال القضايا التالية :

**\*\* الاستقرار الاقتصادي (استدامة النمو) وقدرة 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 لا بد 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 وحجم البطالة ومدى تأثير ارتفاع معدلات النمو على انخفاض نسب البطالة، وكذلك 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.

وقد 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 :**

يلاحظ 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 الى التوقعات المستقبلية للتضخم.
4. اعتبار الشفافية والتواصل مع الجمهور من أهم دعائم إطار استهداف التضخم.
5. توفير آليات للمحاسبة لإنجاح تبني ( 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 استنثار 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 على 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 التنويع 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 مقيّدة 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، و انعكس هذا على 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 على 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 على 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 على 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 على سبيل المثال أن نصيب الزراعة من التكوين الرأسمالي الثابت لم يتعدَّ 7.2 % في مصر خلال المدة من 2002-2007 مقابل 2.2 % في الأردن مثلاً.

ولم تكن 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.

#### 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

وفقاً لطبيعة المسار الراهن سياسياً 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

ينعكس 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 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 .

**تحديد 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 و المحلي. و الشراكة 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 في ذلك التحول ، وقد تصاعد الاهتمام به وبأدواره المختلف في إطار تنفيذ السياسات الاقتصادية والتنمية التي تطلبت تفعيل المشاركة الشعبية . وهنا كانت مؤسسات المجتمع المدني بمثابة الأطر التنظيمية الملائمة للمشاركة الشعبية : سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، وأصبحت المنظمات الأهلية بكل تنوعها مكونا أساسياً من مكونات التنمية الشاملة والمستديمة.

**ثالثاً - التوافق المجتمعي :**

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

**\*\* 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 العاملين السياسي والاقتصادي . ولما كانت الحكومات لا تستطيع أن تنفرد بالتخطيط والتنفيذ والتمويل لمشاريع التنمية المختلفة فهي لابد 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.

وأفضل السياسات دعما للتوافق الاجتماعي تلك التي تعتمد مفهوم التنمية المستديمة 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 لابد أن يعود جزء منه على المجتمع في شكل برامج تنموية وبرامج حمائية خاصة للفئات الأضعف والأكثر فقرا .

وهنا تبرز العلاقة العضوية بين التنمية والديمقراطية، وهنا أيضا تتجلي قيم التوافق الاجتماعي وآلياتها في تجسير العلاقة بين قضايا التنمية وقضايا الديمقراطية .. بين السياسة والاقتصاد والمجتمع. والأهم هنا ليس الأدوار والإجراءات العملية بل لابد من التوافق أولا على برامج وخطط التنمية الشاملة ومنها برامج التوافق المجتمعي.

إن مشاريع التنمية لابد أن تكون محل حوار اجتماعي وتوافق بين الشركاء من اجل 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 يتوسخ معه قيم وعادات المشاركة المجتمعية و بروز ثقافة الانتماء إلى الوطن والدولة والالتحام معهما من خلال تحفيز المواطنين ماديا ومعنويا 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 دورا أساسيا 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 أيضا 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 فاعلا في تحقيق توافقات مجتمعية وسياسية بدءا من التوافق على رؤى 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 .



## مبشرات 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 لتأسيس 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 و إعادة بنائها لمؤسسات 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 التوافقين 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 .

**والعدالة 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 الملحقين 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"؛ لا تزال 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 فى 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 و 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 لأنماط 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 مقدمتها العمالة المغربية 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 عرفت سنوات ما بعد الحرب العالمية الثانية، وهجرة الكفاءات حديثاً.

فقد أدت عولمة الاقتصادات في مطلع القرن الحالي وتطور وسائل الاتصال إلى تقاوم " نزيف " العلماء والمتخصصين مسجلا أرقاما 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 سنويا.

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 ألفا ( 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 ألفا في أستراليا و 40 ألفا في هولندا و 35 ألفا في بريطانيا و 36 ألفا في فرنسا و 25 ألفا في ألمانيا و 14 ألفا في كل من سويسرا والنمسا و 90 ألفا في إيطاليا و 12 ألفا في إسبانيا و 60 ألفا باليونان.

وبالإضافة إلى هذا العدد الهائل من المهاجرين المختصين العرب مثلا 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 الإهتمام 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" و"العوامل 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 :- النهو السريع للعمل الحر أو القطاع غير الرسمي كنمط جديد للعمل بالمنطقة العربية:

عرفت اقتصادات البلدان العربية في السنوات الأخيرة تزايدا ملحوظا لظاهرة العمل غير الرسمي أو القطاع غير المنظم . فهذا القطاع يعمل بشكل مواز مع الاقتصاد الرسمي أو المنظم وتستفيد 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 .و كان 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 للداخلين 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 موطن 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 ، 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 (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) فى المنطقة العربية عنه على المستوى الدولى، حيث بلغ فى عام 2000 (3.9%) ) بارتفاع نحو 45% عن المتوسط الدولى البالغ 2.7% ، وعلى الرغم من انخفاض المعدل فى عام 2012 إلى 3% فإنه مازال مرتفعا بواقع 20% عن مثيله على المستوى الدولى (الذى انخفض بدوره إلى 2.5%)

2- ارتباط تحسن الهيكل السكانى 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 سكانى ملحوظ لترشيده معدلات الخصوبة ونسبة الإعالة، مقارنة بتطور الهيكل السكانى فى 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 فى تنمية وتطوير خدمات التعليم والارتفاع المستمر فى معدلات التحصيل العلمى (معدلات الالتحاق بالمدارس والمعاهد العلمية)، حيث يؤدى 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 العلمي والرعاية الصحية :

في مجال الإعداد لتقرير التنمية البشرية الصادر عام 2013 عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، أجريت دراسة للخبرة المستفادة من البيانات التي 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 (قياسا بالعمر المتوقع) وخدمات التعليم (قياسا بالتحصيل العلمي) وعدالة توزيعها، وذلك على مستوى جميع الدول سواء في ذلك ذات التنمية البشرية المنخفضة أو المتوسطة، أو تلك ذات التنمية البشرية المرتفعة والمرتفعة جدا.

ويتبين لنا من البيانات المتاحة انخفاض متوسط مستويات التنمية البشرية على المستوى العربي عن مثلتها 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 (الصومال وجيبوتي).

## ثالثا - من حيث وسائل وأساليب الحماية الاجتماعية وبناء شبكات الأمان وتحسين بيئة العمل (تدابير التأمين الاجتماعي والخدمات الاجتماعية في مجال التعليم والرعاية الطبية) :

وفي هذا المجال تبدو أهمية تنمية تدابير الحماية الاجتماعية من أجل الحد من النتائج السلبية المحتملة في حالة اقتصر التنمية على الجانب الاقتصادي. وهكذا تتعاضد أهمية دعم الخدمات الاجتماعية وتعظيم الانفاق على تحسين بيئة العمل إلى جانب امتداد نظم التأمين الاجتماعي بجميع صورها بما في ذلك التأمين الصحي 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 معا، أمكن تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، وبالتالي انعكاس الآثار الإيجابية للتنمية على التشغيل وعلى الحد من البطالة وشدة الفقر.

## القسم الثاني :

### شبكات التأمين الاجتماعي

ويتعين أن يتسع مجال التأمين الاجتماعي 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 الاقتصادي للمجتمع). ومن هنا، تمتد الحماية إلى

حالات لا تؤدي فيها فئات من المؤمن عليهم كامل تكلفة المزايا التي يحصلون عليها (ويغطي 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 .. لابد من إطار عام يحكم شروط وحالات استحقاق المعاشات والتعويضات ويوفر الحلول الملائمة للمشاكل العامة التى تواجه تطبيق التأمينات الاجتماعية فى عالمنا العربى وإلا ضاع 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 تتعاطم فيه أهمية الحوار الاجتماعى كوسيلة سلمية ديمقراطية للتوافق بين العمال وأصحاب الأعمال بديلا عن الصراع التقليدى الذى لم يعد مجديا مع تطور دور الحكومات وتعاطم 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 وفاعلية الحوار الاجتماعى منوها للتشاور والمفاوضة الاجتماعية وسبيلا للتوصل لحلول توافقية لتنظيم علاقات العمل بين اتحادات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال بما يتفق وحتمية 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 فى الحد من مشكلة البطالة**

**تدخل الدولة فى سوق العمل وسياسات التشغيل :**

مثلت البطالة منذ ثمانينيات القرن الماضى شاغلا سياسيا كبيرا فى البلدان العربية، حيث تعطلت نسبة كبيرة من قوة العمل.

وفى هذا الإطار العام تم اعتماد مفهوم سياسات التشغيل، وانخرطت سياسات التشغيل فى الوطن العربى فى المقاربات الجديدة تحت تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية محليا ودوليا عن طريق وضع العديد من الآليات المشجعة على التشغيل فى 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 المجهودات 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 يتدخل فقط في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية الكاملتين. ويسمى هذا النمط "النموذج الإعلامي" .

**النموذج الثاني :** الوساطة تُبنى على التدخل التعديلي في تحقيق الوساطة، مما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معين (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 يحدد بكل دقة المواصفات المهنية المطلوبة. وعلى طالب الشغل أن يحدد بكل دقة أيضا قدراته وحقيبة 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.

**تمويل خدمات سياسة التشغيل النشيطة :**

تحت تأثير ظاهرة البطالة، أتجه 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، والمهّدين 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 ذوى الاحتياجات الخاصة. وفي هذا السياق، تنفق مختلف الدول حصصاً مهمة من دخلها القومي على سياسات التشغيل النشيطة وإن كانت بنسب متفاوتة، إلا أنّ هيكليّة الإنفاق وحجمه تختلف من بلد إلى آخر.

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

ومما تجدر الإشارة إليه أنّه من ضمن مهام مصالحي 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)، حيث تعمل أساساً على التقريب بين العرض والطلب للعمل المؤجّر ومختلف الخدمات المتّصلة به. أما 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 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 ؛ وتؤكّد 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 الرسمية المؤسسية في سوق العمل. وبالرغم من أهميّة 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" المتمثّل 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 أدى كل 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 المزوجة بين العمومي والخاص .

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

#### • وكالات التشغيل الخاصة :

في ضوء (تحرير) الاقتصاديات العربية عموماً وتحرير الخدمات على وجه الخصوص (الصحة، التعليم، التدريب، النقل، الاتصالات...) وفي ضوء إشكاليات التشغيل واتّساع ظاهرة البطالة وغياب التأمين ضد البطالة (باستثناء مصر والجزائر والبحرين)، فإنّه بات من الضروري التفكير في إحداث وكالات تشغيل خاصة وإلغاء احتكار القطاع العام لخدمات سوق العمل ولو تدريجياً باعتبار أن مبدأ الاحتكار القانوني أقرته 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 تؤكّد 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.

وممّا 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.

#### 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 المؤسسية والخاصة في الاقتصاديات المتقدمة. كما غير أنماط الوساطة بإضفاء الصبغة "اللامادية" عليها. فقد وفّرت شبكة الإنترنت مجموعة من التقنيات تمكّن من نشر ومعالجة المعلومات بطريقة لامركزية 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 فإنّه أخذ في الاتساع أيضاً في مختلف المجتمعات الغربية . ففي فرنسا مثلاً، تشير دراسة أجريت حديثاً 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 تأثيراً كبيراً 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 .

ويختلف 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 عالمياً. 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 زراعياً، 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 إمكانيات 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 مستديمة 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 الكلي. 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 للعمال الزراعية العربية :

تتصف أغلب الدول العربية الزراعية الرئيسية بانخفاض مستوى التنمية البشرية المتمثل 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 دورا مهما 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 وَصَّعَ 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 مواتمة 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 تطوير الفن الإنتاجي المستخدم في الصناعات المحلية بما يتلاءم مع ظروف الندرة النسبية لعوامل الإنتاج، وهو ما يعني إعطاء الاهتمام لاستخدام أساليب إنتاجية أكثر تكثيفا للعمل وتشجيع الكيانات الاقتصادية الوطنية المتخصصة في توفير خدمات ضمان الاستثمار مما يسهم في تشغيل عاملين جدد ومن ثم تقليص البطالة.

