



منظمة العمل العربيّة  
مكتب العمل العربي

# التقرير العربي الخامس حول التشغيل والبطالة في الدول العربيّة

« دعم القدرة التنافسيّة لتعزيز القابلية للتشغيل ...  
نحو معالجة إقتصادية مستدامة »  
- 2016 -

---

حقوق الطبع (2016)  
محفوظة لمنظمة العمل العربية  
7/ ميدان المساحة/ الدقي/ الجيزة/ جمهورية مصر العربية  
ص.ب: 814 القاهرة – الرمز البريدي 11511  
هاتف: 33362724 - 33362719 - 33362721 (202)+  
فاكس: 37484902 - 33368293 (202)+  
بريد الكتروني: [alo@alolabor.org](mailto:alo@alolabor.org)

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

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

## المحتويات

الصفحة	الموضوع
5	تقديم .....
8	المشاركون في إعداد التقرير .....
9	مقدمة عامة للتقرير .....
	محاوّر التقرير :
	— المحور الأول :
13	واقع وآفاق التّشغيل والبطالة في الدّول العربيّة .....
	— المحور الثّاني :
51	تنمية الموارد البشريّة ودورها كعنصر أساسي في دعم التنافسيّة .....
	— المحور الثّالث :
95	مداخل جديدة لتعزيز القدرة التنافسيّة: المعرفة والإبتكار والتّنمية البشريّة .....
	— المحور الرّابع :
129	ريادة الأعمال ودورها في تعزيز القدرات التنافسيّة .....
	— المحور الخامس :
171	دور العمل العربي المشترك في دعم التنافسيّة والتّشغيل .....
	— المحور السّادس :
205	التنافسيّة والتّشغيل: الحالة السعوديّة .....
	— المحور السّابع :
233	التنافسيّة والتّشغيل : "التجربة التونسيّة" .....
	— المحور الثّامن :
277	الهجرة الدائريّة ودعم القدرات التنافسيّة في الدّول العربيّة .....
	— المحور التّاسع :
323	بيئة الأعمال ودورها في تحسين التنافسيّة .....
353	خاتمة عامّة للتقرير .....



## تقديم

تشهد دول الوطن العربي تحديات كبيرة يُمكن إجمالها على الصعيد الإقتصادي والإجتماعي في القضايا التّنمويّة. وتأتي في صدارة هذه التحديات الإرتفاع الخطير لمعدّلات البطالة التي بلغ معدّلها الإجمالي على المستوى العربي حوالي 17 % في العام 2014 . وهو أعلى معدّل بالمقارنة مع مختلف أقاليم العالم . وغنيّ عن البيان أن البطالة طاقة بشرية مهدورة ، كونها طاقات غير منتجة من ناحية ومستهلكة من ناحية أخرى. وقد باتت هذه المعضلة التراكمية والمزمنة أكثر إلحاحًا وخاصّةً في ضوء ما تشهده بعض الدول العربيّة من مستجدّات في الفترة الأخيرة.

إنّ البطالة في المنطقة العربيّة بطالة معقّدة ومركّبة ومتعدّدة الجوانب تتداخل فيها على وجه الخصوص الأبعاد الديموغرافية المتمثّلة في تزايد السّكان النّشطين ، والأبعاد الإقتصاديّة بمفردات الإستثمار والنموّ وأداء الإقتصاد ودرجة تنافسيّته والأبعاد التّعليميّة والتّدريبية بمفردات المواءمة بين مخرجات منظومة إعداد وتأهيل الموارد البشريّة وإحتياجات سوق العمل من ناحية ، وإحتياجات ريادة الأعمال وإقامة المشروعات الصغيرة والمتوسّطة إلى المهارات الفنّيّة والمهارات السلوكيّة ، من ناحية ثانية. وقد أثّرت هذه العوامل على الكفاءة الإقتصاديّة بإعتبار أنّ عنصر العمل يعدّ من المدخلات الأساسيّة لتنافسيّة الإقتصاديّات وأنّ الريادة من الرّافعات الضروريّة لتوسيع القاعدة الإقتصاديّة وتجديدها بما يخدم التّشغيل وتنافسيّة الإقتصاد في آن واحد.

وتأسيساً على هذه الخلفيّة أطلقت منظمّة العمل العربيّة العديد من الإستراتيجيّات حول قضايا التّشغيل والبطالة والموارد البشريّة عموماً ومنها "العقد العربي للتّشغيل (2010 - 2020)" و"البرنامج المتكامل لدعم التّشغيل والحدّ من البطالة" و"التصنيف العربي المعياري للمهن" و"الإستراتيجيّة العربيّة للتّدريب والتّعليم التقني والمهني".

وفي سياق هذه الجهود دأبت منظمّة العمل العربيّة – إنطلاقاً من رسالتها القوميّة ومن مبدأ الحوار الإجتماعي الثلاثي بين أطراف الإنتاج الذي يقود عملها – على إصدار سلسلة من التّقارير حول "التّشغيل والبطالة في الدول العربيّة" بصفة منتظمة كل سنتين.

وتهدف هذه التّقارير إلى الإحاطة قدر الإمكان بمسألة البطالة في المنطقة العربيّة من مختلف الزوايا.

وكانت هذه التّقارير على التّوالي كالآتي :

- 2008: التّقرير العربي الأول حول التّشغيل والبطالة: نحو سياسات وآليات فاعلة؛
- 2010: التّقرير العربي الثّاني حول التّشغيل والبطالة: قضايا ملحة؛
- 2012: التّقرير العربي الثّالث حول التّشغيل والبطالة: انعكاسات الإحتجاجات الشّعبية العربيّة على أوضاع التّشغيل و البطالة...حاضراً ومستقبلاً؛

▪ 2014: التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة : آفاق جديدة للتشغيل.

▪ 2016: يأتي هذا العدد الجديد وهو التقرير العربي الخامس حول التشغيل والبطالة وموضوعه " دعم القدرات التنافسية لتعزيز القابلية للتشغيل". وقد إرتأينا وضع شعار لذلك " نحو معالجة إقتصادية مستدامة " إدراكًا منا أنّ المقاربة الإقتصادية - وهي الفكرة الناظمة لهذا التقرير- تظلّ المعالجة الجوهرية لمسألة التشغيل والبطالة ، كما تدلّ على ذلك مختلف التجارب الناجحة في الدول المتقدّمة والصّاعدة.

وإستنادًا إلى ذلك وانطلاقًا من توصيف واقع وآفاق التشغيل والبطالة في الدول العربية تناول التقرير عدّة إشكاليّات يمكنُ تأليفها في القضايا التالية:

- التنافسيّة الإقتصادية وما يتّصل بها من معرفة وتجديد وإبتكار،
- زيادة الأعمال ودورها في توسيع النسيج الإقتصادي وتجديده،
- بيئة الأعمال كرافعة أساسية لإطلاق النشاط الريادي وقوى الإقتصاد عمومًا،
- تنمية الموارد البشرية تعليماً وتدريباً وصقل مهاراتها باستمرار بإعتبارها المدخل الأساسي لرفع أداء سوق العمل بما يُسهم في تعزيز التنافسيّة الإقتصادية وتوليد فرص العمل المستدامة والحدّ من البطالة،
- العمل العربي المشترك في قضايا التّعاون العربي الإقتصادي والإجتماعي خدمةً للمصالح المشتركة على أساس قرارات القادة العرب في القمم العربية التّنمويّة الإقتصادية والإجتماعيّة في الأعوام 2009 و 2011 و 2013.

ولمزيد إدراك هذا البُعد الإقتصادي في علاقته بالتّشغيل وقابلية التّشغيل وخفض البطالة ، تم بالتّشاور والتّوافق إقرار محاور التّقرير على النحو التالي:

- ❖ المحور الأوّل: واقع وآفاق التّشغيل والبطالة في الدّول العربيّة،
- ❖ المحور الثّاني: تنمية الموارد البشرية ودورها كعنصر أساسي في دعم التنافسيّة،
- ❖ المحور الثّالث: مداخل جديدة لتعزيز القدرة التنافسيّة: المعرفة والإبتكار والتّنمية البشريّة،
- ❖ المحور الرّابع: ريادة الأعمال ودورها في تعزيز القدرات التنافسيّة،
- ❖ المحور الخامس: دور العمل العربي المشترك في دعم التنافسيّة والتّشغيل،
- ❖ المحور السّادس: التنافسيّة والتّشغيل: " الحالة السعوديّة "،
- ❖ المحور السّابع: التنافسيّة والتّشغيل : "التجربة التونسيّة"،
- ❖ المحور الثّامن: الهجرة الدائرية ودعم القدرات التنافسيّة في الدّول العربيّة،
- ❖ المحور الثّاسع : بيئة الأعمال ودورها في تحسين التنافسيّة.

وكغيره من التّقارير السّابقة، يهدف هذا التّقرير – من خلال عرضه على الحوار الثلاثي في إطار فعاليّات مؤتمر العمل العربي- إلى تمكين أطراف الإنتاج: حكومات / أصحاب عمل / عمال من البيانات المجمّعة

---

حول التّشغيل والبطالة وتحليلها وإبراز مختلف أبعادها لمناقشتها وإبداء الرأي فيها واقتراح ما تراه مناسباً في شأنها.

وقد عُهد إلى فريق من الخبراء العرب المتخصّصين بإعداد هذا التّقرير بقدر ما توقّر من بيانات رسميّة وحديثة في الدّول العربيّة . وقد استعان الخبراء كلّما اقتضى الأمر ذلك بمصادر أجنبيّة وبخاصة ببيانات المنظّمات والتّقارير الدّولية.

ونحن إذ نُطلق هذا التّقرير الخامس حول البطالة والتّشغيل مع التّركيز على التّلازم بين الجوانب الإقتصاديّة من ناحية ، وتنمية الموارد البشريّة وكفاءة سوق العمل من ناحية ثانية ، قصد معالجة مستدامة للبطالة ، فإنّنا نأمل أن يكون وثيقة مفيدة لصانعي القرار السّياسي وواضعي الخطط التّنمويّة ومخطّطي الموارد البشريّة والمنفّذين الميدانيين وأطراف الإنتاج والباحثين والمهتمّين كافة بهذا الموضوع.

وأخيراً وليس آخراً ، ننتهز هذه الفرصة للتّقدّم بخالص الشّكر والتّقدير إلى كلّ الخبراء معدّي المحاور وإلى كلّ من أسهم في إعداد هذا التّقرير من مكتب العمل العربيّ.

والله وليّ التوفيق

فايز علي المطيري

المدير العام لمنظمة العمل العربيّة

القاهرة 2016

## المشاركون في إعداد التقرير

### ● اللجنة الإستشارية العليا:

- معالي الأستاذ / فايز علي المطيري ، المدير العام لمنظمة العمل العربية (رئيس).
- الأستاذ / رضا قيسومة ، مدير إدارة التنمية البشرية والتشغيل.
- الخبراء / معدّو أوراق محاور التقرير.

### ● معدّو أوراق محاور التقرير:

- المحور الأول: د/ علي حمدي ( تونس )
- المحور الثاني: د/ حسين شلهوب ( لبنان )
- المحور الثالث: د/ محمد عبد الشفيق عيسى ( مصر )
- المحور الرابع: د/ زياد جويلس ( فلسطين )
- المحور الخامس: د/ بهجت أبو النصر ( مصر )
- المحور السادس: د/ إبراهيم الشافي ( السعودية )
- المحور السابع: د/ أحمد المسعودي ( تونس )
- المحور الثامن: د/ علي همال ( الجزائر )
- المحور التاسع: د/ فؤاد الصلاحي ( اليمن )

### ● المراجعة اللغوية والإعداد الفني والتنسيق العام:

- د. علي حمدي

### ● التنظيم والمتابعة:

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

## مقدمة عامة للتقرير

لقد بات واضحاً أنّ من أبرز التحدّيات على الإطلاق التي تشهدها أقطار الوطن العربي قضية التّشغيل ، لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق كما رأينا في الفترة الأخيرة بالإستقرار السياسي والتّنامية الإقتصادية المتوازنة والرّقّي الإجتماعي بإعتبار أن الشّغل حقّ طبيعي لكل مواطن وشرطاً من شروط تحقيق الدّات وحفظ الكرامة وتجسيم المواطنة الفاعلة للمشاركة المجدية وتجسيد الديمقراطية الإجتماعية.

وبقدر ما اتّسع المفهوم الإجتماعي للتّشغيل ، اتّسع مفهومه الإقتصادي ليشمل مفاهيم الكفاءة المهنيّة والقدرة على التّصوّر والمبادرة وعقليّة الإنتاج وإنتاجيّة العمل وتنافسيّة الإقتصاد.

وفي هذا المنظور أصبح الإنسان في منظومة العمل الجديدة هدفاً ووسيلة. ففي الوقت الذي أصبح فيه الإنسان غاية التّنامية ، بات أقوى أداة للإنتاج ، إذ بدونه لا يمكن توظيف المعارف المتجددة والتكنولوجيا المتسارعة والإستفادة من الفرص التي يُتيحها الإقتصاد المعولم للإرتقاء بمؤشّرات التنافسيّة ولتسريع المسارات التّناميّة ومنها على وجه الخصوص - في إطار هذا التّقرير- رفع مستويات التّشغيل والحدّ من البطالة. ومن هنا تأتي أهميّة الفرضية المهيكلة لهذا التّقرير الخامس حول التّشغيل والبطالة المتمثلة في الرّبط بين التنافسيّة الإقتصادية والتّشغيل ، وبالتالي الإستخدام الأمثل للموارد الإقتصادية والموارد البشريّة.

وبالإستناد إلى محاور هذا التّقرير يمكن تأليف هذا التّرابط بين التنافسيّة والتّشغيل في النقاط المكثّفة التالية:

- **الإنتاجيّة :** تُعتبر إنتاجيّة عوامل الإنتاج ومنها إنتاجيّة العمل من أهم محدّدات الأداء الإقتصادي والنواتج المحليّة الإجماليّة ، وبالتالي التنافسيّة بين الإقتصاديات والتفوّق بين الشعوب والأمم . أمّا إجتماعياً فالإنتاجيّة ومؤشّرات الرّخاء الإجتماعي تسير " يداً بيد "، حيث أن الإنتاجيّة - وهي من أساسيات التنافسيّة الإقتصادية - تُمكن من توسيع النّشاط الإقتصادي وتوليد فرص العمل وتحسين الأجر والمداخيل والرّفيع من مستوى العيش عن طريق توزيع ثمار الإنتاجيّة وبالتالي تقليص ظاهرة العمّال الفقراء (التي تمثّل حوالي ثلث العمّالة العربيّة) وظاهرة الفقر عموماً . ولعلّ الأهم من ذلك أن الإنتاجيّة لا تُقاس فقط بالعلاقة بينها وبين عدد العمّال التي يعكس نجاعة أداء العمل ، بل وكذلك بالعلاقة بين الإنتاجيّة وعدد السّكان الإجمالي بما تعكسُ ثروة المجتمع ككل. وهو ما يفسّر ( إذا ما إستثنينا الإقتصاديات الريعية ) تفاوت مستويات الرّخاء بين المجتمعات.

- **ريادة الأعمال :** تطوّرت الأدبيات الإقتصادية - تحت وقع مختلف التّحوّلات وتبعاتها الإجتماعيّة ومنها على وجه الخصوص البطالة - من المُقاربات الماكرو/ إقتصادية النّمطية إلى مسارات تفكير

جديدة، من بينها تطوير مفهوم الريادة لدى الشباب ، حيث أصبح النمو الاقتصادي والتصدي للبطالة مرتبطين بمتغير الريادة أي نسبة النشاط الريادي في الاقتصاد والمجتمع . ويجمع الدارسون لهذا الموضوع على أن الريادة ترتبط بثلاثة عوامل أساسية :

- الأول: يتمثل في وجود محيط عام إقتصادي ومؤسّاتي مناسب. ومن أبرز عناصر هذا المحيط - إيجاد إطار تشريعي يحثّ على المبادرة ، ومؤسسات إقراض توفر الظروف الملائمة لتمويل الرياديين ، ووجود جهاز تدريب لتوفير الشروط المهنية للريادة؛
- الثاني: يتمثل في وجود قطاع ريادي قادر على تحويل الموارد المالية - حتى المبالغ المتواضعة منها - إلى استثمار منتج ؛
- العامل الثالث: يتّصل بالبيئة الثقافية للمجتمع التي تمثّل بعداً أساسياً في ديناميكية الريادة. وهذا يختلف من مجتمع إلى آخر.

فالريادة إذن محكومة بـ :

- عامل الطلب: ويعني طلب المجتمع للريادة والتمثّل في اعتماد سياسة حكومية إرادية توفر بيئة إقتصادية وتشريعية وضريبية مشجعة وسوق عمل مرنة من ناحية ، وتقبل وتثمين إجتماعي للريادة من ناحية ثانية.
- عامل العرض: ويعني عرض المبادرة على السوق والتمثّل في السلوكيات الإيجابية والممارسات الفضلى للأفراد وقدرتهم على المخاطرة قصد الانتقال من عقلية التواكل والإنتظار إلى عقلية المبادرة والإنتاج.

● **الموارد البشرية**: يعتبر الإستراتيجيون أنّ المورد البشري ثالث الموارد الإستراتيجية بعد الغذاء والطاقة . وقد أصبح هذا الإعتقاد ثابتاً من الثوابت في عصر العولمة الجارفة منذ بداية تسعينات القرن الماضي . وتأسيساً على ذلك ، بات من البديهي أن الموارد البشرية تمثل المدخل الأساسي للإنصهار الفاعل في الإقتصاد المعرفي ، وبالتالي في التنافسية الإقتصادية الدولية ، بما يمكن من رفع تحديات التنمية الوطنية في إقتصاد معلوم يخضع إلى قيم إقتصادية جديدة تقوم على المعارف والإبتكار والتجديد والقيمة المضافة العالية والقدرة التنافسية الكبيرة للمؤسسات وللإقتصاديات. فالإنفاق على تطوير الموارد البشرية لم يعد حينئذ عبءاً بل استثماراً إستراتيجياً لمجابهة تحديات العولمة التي تحركها المعارف الجديدة والمتجددة باستمرار.

وقد دفع هذا المشهد الجديد لمنظومة الإنتاج ومنظومة التشغيل إلى مسارين جديدين متلازمين:  
- المسار التجريدي (اللامادي) في عديد عمليات الإنتاج والخدمات،

– المسار الذهني في إنجاز طيف واسع من الوظائف في سوق العمل ، وهو ما يقتضي بالضرورة عمالة ذهنية واسعة من المهارات العالية والمهارات الوسيطة.

فالمعرفة - وهي على هذا النحو من الأهمية - أصبحت إذن مورداً أساسياً من موارد التنمية في مختلف معانيها لما تمكّنه من وسائل إنتاج وأساليب إنتاجية وتنظيمية وأنماط سلوكية جديدة.

وهنا تننزل أهمية أنظمة التعليم والتدريب المهني بأشكالها المتعددة والبرامج التأهيلية الداعمة لقابلية التشغيل وكذلك أنظمة وأدوات إدارة سوق العمل لتحقيق الهدف المزدوج والمتمثل في ضمان أوفر حظوظ التوظيف للمتقدمين إلى سوق الشغل من ناحية ، والإستجابة بالسرعة المطلوبة لإحتياجات المؤسسة الاقتصادية من المهارات الضرورية من ناحية ثانية.

• **توسيع التعاون العربي بمنطلقات جديدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية:** حيث تثبت مختلف التجارب الأجنبية أن التكتل الاقتصادي والاجتماعي يُغني الدول الفقيرة ولا يضرّ بالدول الغنية. وإنطلاقاً من هذه المعايير تتطلب معالجة القضايا التنموية ومغالبة البطالة في المنطقة العربية:

– توظيف عناصر القوة وتمكين الميزات التفاضلية في ما بين دول الوطن العربي،

– تجسيد العزيمة السياسية للقادة العرب في المجالات الاقتصادية والاجتماعية المنبثقة عن القمم التنموية للأعوام 2009 و2011 و2013 . وكذلك " إعلان الرياض " المنبثق عن المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل في العام 2014 والذي أقر مفهوم " التحالف والتضامن العربي من أجل التشغيل والحدّ من البطالة في ضوء الواقع الراهن لكلّ الدول العربية منفردة ومجموعة".

وبالرغم من الجهود المبذولة في كلّ هذه المجالات الاقتصادية والاجتماعية ، فإنّ هذه المساعي تظلّ غير كافية لرفع القدرات التنافسية وتعزيز القابلية للتشغيل ، وهو موضوع هذا التقرير.



## المحور الأول

### واقع وآفاق التشغيل والبطالة في الدول العربية

#### مقدمة :

لقد كشفت المستجدات الأخيرة في عدد من الأقطار العربية عمق التحديات الإجتماعية والإقتصادية بأبعادها المختلفة وخاصة ما يتصل منها بقضايا التنمية بمفاهيمها الجديدة في علاقتها بالتنمية الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والبشرية وقضايا التنمية المستدامة في أبعادها المرتبطة بالتنمية المحلية والتهيئة الترابية والمرافق العمومية في المناطق المحرومة.

وتنضاف إلى هذه الإشكاليات التي برزت بكلّ حدّة في الفترة الأخيرة قضايا ملحة أخرى مثل قضايا البيئة وتآكل التربة والتصحر وشح المياه وتأثيرات كل ذلك على الزراعة والعمالة الزراعية وهو ما يهدد بتوسّع دائرة الفقر والعجز الغذائي . وكذلك قضايا المعرفة ومختلف تطبيقاتها المعلوماتية والتكنولوجية والهندسية والعلمية التي باتت مفاتيح الدّخول إلى المشهد العالمي الحالي وفكّ رموزه على مستوى المجتمعات والأفراد وكذلك مفاتيح المنافسة بين الإقتصاديات ومفاتيح الرّيادة بين الشعوب والأمم . هذا إلى جانب قضايا أخرى عديدة تتعلّق بإدارة الشأن العام بمفردات الإصلاح السياسي والحوكمة الرّشيدة.

وليس من باب التكرار القول إنّ معالجة هذه القضايا تقتضي إيلاء الموارد البشرية الأهمية القصوى بإعتبارها المدخل الاستراتيجي لكسب رهانات التنمية بشروطها الجديدة ومن ضمنها رهان التشغيل وخفض البطالة والحدّ من الفقر.

ولئن كانت مختلف هذه التحديات جوهرية وملحة ، فإنّ أبرز ما أفرزه الحراك الإجتماعي العربي قضايا التشغيل والبطالة والفقر والتنمية المحلية في الأقطار التي تمرّ بفترات إنتقالية وفي الأقطار العربية ككلّ.

ولقد اتّضح بكل جلاء أنّ تشعبات الواقع الإجتماعي والإقتصادي واشكاله الجديدة وخاصة المتعلقة منها بالتشغيل والبطالة أصبح عصيّ القراءة والفهم والفعل فيه بشبكات القراءة والفهم المطروقة وبالسلوكيات والمواقف وأدوات العمل التقليدية.

وتتطلب معالجة هذه المعضلات المترابطة مقارنةً جديّة ومجدّدة في إطار شراكة فاعلة بين القطاع العام والقطاع الخاص ، وبين الشركاء الإجماعيين وهيئات المجتمع المدني بهدف الإرتقاء بإحداثيات الشغل لمجابهة الطلب الإضافي والإمتصاص التدريجي لمخزون البطالة . وهو ما يتطلب تنشيط الإستثمار والرّفْع من نسق النموّ وجودته وتطوير نظام المعلومات حول سوق العمل وضمان شفافيّته وتكثيف الإحاطة بكل أصناف الوافدين على سوق العمل وتفعيل مؤسسات التّدريب المهني والتّشغيل والمؤسسات التّربويّة والجامعيّة لمزيد ضمان قابلية تشغيل المتخرجين من ناحية ولملاءمة المهارات والكفاءات مع حاجيات الإقتصاد من ناحية أخرى.

إن مخزون البطالة المستفحلة وطنياً وقومياً من ناحية ، والإنتظارات الملحة للشباب والمجتمع من ناحية ثانية، والتطور المستمر للحاجيات الإقتصاديّة والنسق المتسارع لمتغيرات سوق العمل بحكم تطور نظم وأشكال الإنتاج ومتطلباتها من ناحية ثالثة تقتضي فكراً مجدّداً ومقاربة إستراتيجيّة يقظة ومبتكرة تُعالج قضايا التّشغيل العاجلة وتستشرف مستجدّات المرحلة القادمة إجماعياً وإقتصاديّاً ومعرفياً.

ويقتضي هذا التوجه الجديد إرساء أسس جديدة في مقارنة الموارد البشريّة إعداداً وتأهيلاً وتشغيلاً تُؤمن التفاعل الإيجابي بين مخرجات المنظومة التّربويّة وحاجيات الإقتصاد وتضمن التكامل الوظيفي مع متطلبات التّنمية وطنياً وقومياً وتوفّر قدراً أكبر من فرص العمل للحدّ من البطالة وفق إستراتيجيّة مستقبلية.

ولا بدّ من الإشارة هنا إلى أننا لن نكتشف العجلة من جديد. فخارطة الطريق لمستقبل التّشغيل متوفّرة على المستوى العربي وحصل حولها توافق فنيّ على مستوى الخبراء والأطراف المعنية أولاً ، وإجماع سياسيّ عربيّ على مستوى القادة العرب ثانياً . وما ينقص هذه الخارطة حينئذٍ إلاّ التّفعيل والتّنفيد الجاد . ذلك أنه تمّ التأسيس لهذا التمشّي المستقبليّ بشكل استباقيّ في إطار العقد العربيّ للتّشغيل (2010-2020) الذي طرحته منظمة العمل العربيّة ووضعت له رؤية إستراتيجيّة محدّدة آلت مباشرة إلى قرارات عربيّة مبدئيّاً ملزمة في القمم التّنمويّة الإقتصاديّة والإجماعيّة (الكويت 2009 ، شرم الشيخ 2011 والرياض 2013). وتمثّل هذه الرؤية في :

#### • الأهداف متوسطة المدى :

1. تخفيض معدّلات البطالة في جميع الأقطار العربيّة بمقدار النّصف ؛
2. تخفيض نسبة من يقلّ دخلهم عن خطّ الفقر المعتمد إلى النّصف ؛
3. تيسير تنقّل العمّالة العربيّة بين الأقطار العربيّة ؛
4. رفع معدّل النموّ في الإنتاجيّة بنسبة 10 % خلال فترة العقد في كلّ الأقطار العربيّة ؛
5. رفع نسبة الملتحقين بالتّعليم التقنيّ والتّدريب المهنيّ إلى 50 % من الملتحقين بالتّعليم.

ويمكن تكثيف المقاصد الأساسية من هذه الأهداف في ثلاثة أبعاد مُهيكلّة ومترابطة تشكّل الخيط الناظم للعقد وتضبط المعالم الأساسية لمستقبل التّشغيل بما يستجيب لاستحقاقات الحراك الإجماعي المستجّد.

#### ● الأبعاد المُهيكلّة :

تحسين مستويات التّشغيل كمّا ونوعاً. ومن ثمّ المساهمة في التّنمية البشريّة والإجماعيّة والإقتصاديّة والمناطقية بما يضمن أوفر شروط التّنمية في أوسع معانيها.

#### ● متطلّبات تحقيق الأهداف والأبعاد :

- الرّفع من معدّلات النموّ ومن مؤشّرات التّنمية وجودتها والتوزيع العادل لثمارها ؛
- الإرتقاء بجودة الموارد البشريّة في مختلف مراحل التّعليم والتّريب وتوجيهها إلى احتياجات التّنمية؛
- ضمان التّنمية المستدامة والمُنصفة دون الإضرار بحقّ الأجيال القادمة ؛
- تأمين الإندماج الإقتصادي والإجماعي (inclusion) عن طريق خاصّة رفع قدرات التّمكن للجميع؛
- الرّفع من مستوى تظافر الجهود العربيّة باتّجاه مزيد من التّكامل إقتصاديًا وإجماعيًا خدمة للمصالح المشتركة.

#### ● النتائج النوعيّة المأمول تحقيقها : بناء عقد إجماعي قطري وعربي مستحدث ومُجمّع عليه يؤمّن :

- مشاركة إقتصاديّة أوسع ؛
- مستويات عيش أرفع ؛
- مؤشرات عمل لائق أفضل ؛
- تنافسيّة إقتصاديّة أكثر فاعليّة ؛
- تكاملاً عربيًا إقتصاديًا وإجماعيًا أقوى.

وانطلاقاً من خلفية العقد العربي للتّشغيل مضافاً إليها المتغيّرات الإقتصاديّة والإجماعيّة في الوطن العربي سيركّز هذا المحور المتعلّق بواقع وآفاق التّشغيل والبطالة على مقاربة إقتصاديّة هيكلية التي تمثّل المعالجة الجوهرية لمسألة التّشغيل والبطالة في السنوات القادمة. ونظراً لتراجع التّوظيف في قطاع الوظيفة العمومية، وإعتباراً لنقلّص فرص التّوظيف في المنشآت الإقتصاديّة للقطاع العام بفعل عمليات الخصخصة ، وبناءً على أنّ القطاع الخاص أصبح يمثّل بين 70 و80% من التّشغيل الإقتصادي في الوطن العربي ، وانطلاقاً من كون الآفاق الحقيقيّة للتّشغيل تكمن إذن في تفعيل دور القطاع الخاص القطري والعربي في مجهود التّنمية ، ارتأينا تقسيم هذا المحور إلى جزئين كبيرين :

1. توصيف واقع التّشغيل والبطالة والوقوف على أبرز الإخلالات والمعوّقات بقدر ما تسمح به أحدث البيانات الرسمية المتوقّرة ؛
2. تشخيص ملامح آفاق التّشغيل والبطالة على المستويات الوطنيّة وعلى المستوى العربي.

## الباب الأول

### توصيف واقع التّشغيل والبطالة في الدّول العربيّة

لقد باتت منظّمة العمل العربيّة على إدراك تامّ منذ ما قبل الحراك الشعبي الأخير بداية من 2011 بأنّ من أدقّ التحدّيات التي تشهدها أقطار الوطن العربي معضلة البطالة لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالإستقرار السّياسي والتّنمية الإقتصاديّة والرقي الإجتماعي بإعتبار أن الشّغل حق طبيعي لكل مواطن وشرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة وتجسيم المواطنة الفاعلة وحفز الهمم واستنهاضها للمشاركة المجدية وتجسيد الديمقراطية الإجتماعيّة وضمان التّنمية الشّاملة المنصفة.

وفي هذا التوجّه الجديد اعتُبر التّشغيل عاملاً من عوامل تحسين الطلب الداخلي الذي يسهم في تحسين مستوى الاستهلاك بإعتباره أحد المؤشّرات الثلاثة للتّنمية البشريّة وهي أمل الحياة ومستوى التّعليم ومستوى العيش الذي تدخل في احتسابه القدرة الشرائية.

كما أن تحسين مستوى الاستهلاك يؤثر بدوره إيجابياً على الإستثمار وإعادة الإستثمار والتّوظيف الأمثل لطاقت الإنتاج وللبنية الأساسيّة.

وبالرغم من المجهودات القطرية المبذولة فإن وضع التّشغيل ما انفكّ يتدهور من سنة إلى أخرى إلى أن بلغ "الكتلة الحرجة" بانفجار الوضع في أكثر من دولة عربيّة في الفترة الأخيرة. إنّ الحراك الإجتماعي بداية من 2011 والمتواصل حالياً في المنطقة العربيّة أماط اللثام عن حدّة تحديّات التّشغيل والبطالة.

#### 1. خصائص البطالة على المستوى العربي :

البطالة في الوطن العربي ليست وليدة الظرف الإنتقالي التي تمرّ به عدّة أقطار عربيّة ، بل هي بطالة هيكلية آتية من بعيد.

#### 1. البطالة : قضية ملحة أصلاً قبل الحراك العربي الأخير :

بالرغم من كل المجهودات الرّامية إلى تنمية التّشغيل عن طريق إحداث برامج خصوصية لتشغيل الشّباب ودعم برامج التّدريب للعمل المستقل وتنويع آليات الإقراض لتمويل المشاريع فإن العوامل الديمغرافية الضاغطة أدّت إلى اتساع دائرة البطالة في المنطقة العربيّة المقدّرة حسب منظّمة العمل العربيّة بـ 14.5% وفق أحدث البيانات لفترة ما قبل الثورات والاحتجاجات الشعبيّة . وهذه النسبة من أعلى النسب في العالم

وذلك دون إعتبار التّشغيل الناقص والعمل الكفافي للحساب الخاص . وتشمل هذه البطالة نحو 17 مليون فرد.

ولا بدّ من الإشارة إلى ضرورة أخذ البيانات الرّسمية المتعلّقة بالبطالة بحذر شديد لأنها في أغلب الأحيان لا تعكس الواقع بدقّة . ولا تتمثّل خطورة البطالة في ارتفاع حجمها ومعدّلاتها فحسب بل وأيضا في خصائصها حيث تمثّل بطالة الشّباب من الشريحة العمرية 15 - 24 سنة 27.25 % حسب تقديرات منظمّة العمل العربيّة بناء على إحدّات السنوات المتاحة (2007 و 2008).

### المستوى العام للبطالة في البلدان العربيّة لأحدّث سنة متاحة\* (قبل فترة الحراك الشعبي)

الدّولة	السنة	معدّل البطالة (%)
المملكة الأردنيّة الهاشميّة	2008	12.70 **(12.3 = 2011)
دولة الإمارات العربيّة المتّحدة	2006	3.12
مملكة البحرين	2007	4.00
الجمهورية التونسيّة	2007	14.10 **(16 = 2011)
الجمهورية الجزائريّة الديمقراطيّة الشعبيّة	2007	13.80 **(9.7 = 2011)
جمهورية جيبوتي	2007	35.24 **(10.9 = 2011)
المملكة العربيّة السعوديّة	2007	5.63
جمهورية السودان	2006	17.30
الجمهورية العربيّة السوريّة	2007	8.42
جمهورية الصومال الديمقراطيّة	2007	34.70
جمهورية العراق	2006	17.50 **(15.0 = 2011)
سلطنة عمان	2007	6.70
دولة فلسطين	2007	21.50
دولة قطر	2007	2.40
دولة الكويت	2006	1.33
الجمهورية اللبنانيّة	2007	15.00
ليبيا	2007	18.15
جمهورية مصر العربيّة	2008	9.04 **(12.2 = 2011)
المملكة المغربيّة	2008	9.60 **(9.2 = 2011)
الجمهورية الإسلاميّة الموريتانيّة	2007	33.20
الجمهورية اليمنيّة	2007	18.46
المجموع		14.50

المصدر : \* منظمّة العمل العربيّة، الكتاب الإحصائي-2009  
\*\* البنك الدولي : Mai 2012-statistiques mondiales

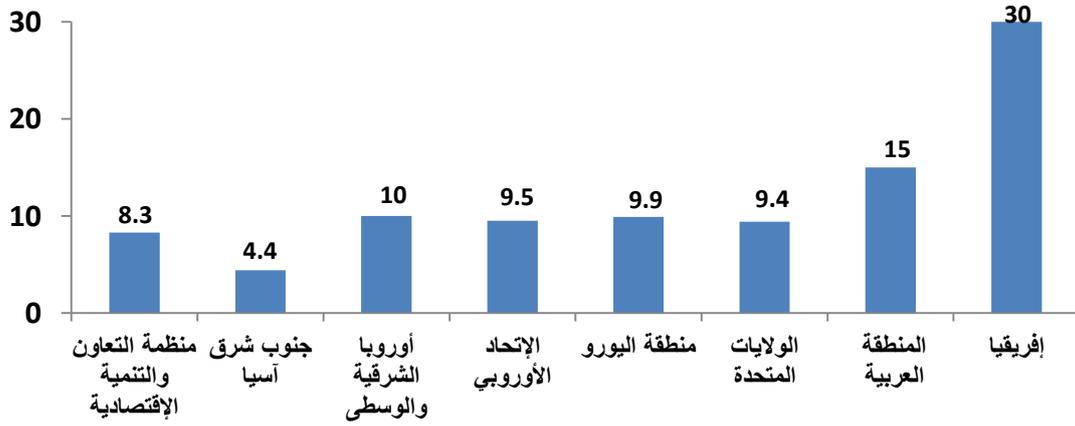
وهذا الوضع الصّعب أصلاً ازداد سوءاً تحت تأثير الأزمة الماليّة العالميّة حيث تشير بعض المصادر إلى ارتفاع نسبة البطالة إلى 17 % في المتوسّط العام بسبب تراجع النّشاط الإقتصادي ومستويات التّشغيل في

الإقتصاديات العربيّة وخاصةً في قطاع الإنشاءات والقطاع المصرفي والخدمات الماليّة في أقطار مجلس التّعاون الخليجي وقطاعات السياحة والنقل والصناعة المرتبطة بالطلب الكلي العالمي في بعض الدّول العربيّة.

وتفيد البيانات المتوقّرة أنّ نسب النموّ لعام 2014 (4.7%) رغم تحسّنها بالمقارنة مع 2009 (2.2%) و2010 (4.4%) لم تبلغ مستوى النّسب المسجّلة خلال سنوات ما قبل الأزمة الماليّة العالميّة (5.4%). وتجدر الإشارة من ناحية أخرى إلى أن تثبيت البطالة والشروع في خفضها ولو تدريجياً يتطلب تحقيق نسبة نموّ بين 7 و8% سنوياً.

ومقارنة بالتجمعات الإقتصاديّة الكبرى ، تفرد المنطقة العربيّة بأعلى معدّل بطالة بعد إفريقيا جنوب الصحراء في نفس الفترة.

### معدّلات البطالة حسب المناطق الإقتصاديّة الكبرى (2009) (%)



المصدر: \* منظمة التّعاون والتنمية الإقتصاديّة 2009  
Euro stat 2010 \*

## 2. التّمظهرات الجديدة للبطالة في ضوء الحراك الشعبي الأخير: قضيّة مستأنفة أكثر إلحاحاً :

إنّ البطالة المرتفعة أصلاً وطنياً وقومياً ازدادت تفاقماً منذ 2011 بفعل عدم إستقرار الأوضاع السياسيّة والإقتصاديّة والإجتماعيّة في عديد الأقطار العربيّة حيث ارتفع عدد العاطلين عن العمل حسب آخر تقديرات منظمة العمل العربيّة من ما بين 17 و18 مليون قبل 2011 إلى ما بين 19 و20 مليون في 2014 . وهو ما يرفع معدّل البطالة الجملي من 14.5% إلى حوالي 17%. ويُضاف إلى هذا المعدّل العام للبطالة ، البطالة المقنّعة بفعل تفتّش أنواع التّشغيل الهشّ وغير المعياري في القطاع غير المنظّم . وقد تفاقمت معدّلات البطالة بشكل حدّ في دول ما يسمّى بـ "الربيع العربي" حيث ارتفعت في تونس\* من 13% سنة 2010 إلى 15.3% سنة 2014 ، وفي مصر\* من 9.2% في 2010 إلى 13.4% سنة

2014 ، وفي سوريا\* من 8.6 % في 2010 إلى 25 % في 2012 (حسب بعض المصادر- \*صندوق النقد الدولي، 2014 ، ذكره Les Echos Data/2014).

ويعود تفاقم البطالة في المرحلة الإنتقاليّة التي تمرّ بها بعض الأقطار إلى عدم الإستقرار السّياسي وتراجع الإستثمار وتعطيل الحركية الإقتصاديّة\*\* وعجز الموازنات العامّة وتخفيض التصنيف الإئتماني السيادي . وهو ما ينجّر عنه صعوبة الإقتراض.

### 3. بطالة تراكمية :

إنّ أخطر ما في البطالة صبغتها التراكمية الهيكلية. وقد أبرز الحراك الإجتماعي في الفترة الأخيرة بكلّ جلاء أنّ البطالة ظاهرة مركّبة تداخلت فيها ليس فقط الأبعاد الإقتصاديّة والإجتماعيّة المحدّدة لها أصلاً بل وكذلك الأبعاد السّياسية ذلك أنّ الخيارات المعتمدة طيلة السنوات الماضية لم تمكّن من إيجاد حلول ناجعة لهذه البطالة المزمنة التي طالت مختلف شرائح طالبي الشغل من كلّ المستويات على الصّعيد القطري والعربي.

### 4. بطالة شباب طويلة المدى :

يُقدّر المعدّل العام لبطالة الشّباب بما يزيد عن 27% وفق أحدث المعطيات المتاحة لمنظمة العمل العربيّة<sup>1</sup>. وهو ما يمثّل أكثر من ضعفي معدّل بطالة الشّباب في العالم (12.7% في 2012)<sup>2</sup>. ويحجب هذا المعدّل العامّ تفاوتاً كبيراً بين الأقطار العربيّة حيث يتراوح هذا المعدّل بين 9.3% و43% في مجموعة دول المغرب العربي ؛ وبين 22% و39% وفي مجموعة دول المشرق العربي ؛ وبين 12% و29.5% في مجموعة دول الخليج العربي.

ومن جانب آخر، تتمثّل بطالة الشّباب في هيكلية البطالة الجمليّة 54.2% في المعدّل العربي العامّ . وتُسجّل أعلى نسبة في مجموعة دول المغرب العربي بين 43% و75.6% تليها مجموعة دول المشرق العربي بين 41% و73% ؛ ثمّ دول الخليج العربي بين 35.3% و50.9%<sup>3</sup>.

كما أنّ الأخطر في تركيبة العاطلين عن العمل أولئك اليائسون الذين فقدوا الأمل في الحصول على شغل وفقدوا الشعور بالمواطنة والانتماء . وهو ما أدّى إلى الإحباط والبحث عن مشاريع مهنية وحياتية خارج

\*\* تراجعت معدلات نموّ الناتج المحليّ الإجمالي :

- تونس : قبل 2010 : معدّل إجمالي بـ 5 % ؛ 2014 : 2.3 %

- مصر : 2010 : 5.1 % ؛ 2014 : 2.2 %

- ليبيا : 2010 : 5 % ؛ 2014 : -24 %

- اليمن : 2010 : 7.7 % ؛ 2014 : -0.2 %

(صندوق النقد الدولي، 2014)

<sup>1</sup> منظمة العمل العربيّة، الكتاب الدوري لإحصائيات العمل في التول العربيّة، 2013.

<sup>2</sup> عادل عبد الرحيم، مكانة الشّباب في سياسات التّشغيل في الدّول العربيّة، أكتوبر/تشرين ال أول، 2012.

<sup>3</sup> منظمة العمل العربيّة، المصدر السابق.

حدود الوطن . وأقوى دليل على ذلك رغبة الشّباب الجامعة في الهجرة . وليس الهجرة "المنظمة" فحسب بل وكذلك موجات الهجرة السريّة إلى الغرب رغم مخاطرها.

## 5. اتّساع هوة البطالة على مستوى النوع الاجتماعي :

إضافة إلى ارتفاع معدّلات بطالة الشّباب التي تُقدّر بـ 27%، تتّسم هذه البطالة باتّساع الفجوة على مستوى النوع الاجتماعي . ويُقدّر مكتب العمل الدّولي بالنسبة للعام 2011 بطالة الذكور بـ 23% وبطالة الإناث بـ 41% أي بفارق 18 نقطة مائويّة في حين أنّ هذا الفارق تقلّص في السنوات الأخيرة بصفة ملحوظة في كلّ الأقاليم العالميّة حيث لا يتجاوز في نفس العام 12 نقطة بالنسبة لأمريكا اللاتينية والكريبي ، ونقطتين في جنوب آسيا و3 نقاط في جنوب شرق آسيا<sup>4</sup>.

## II. أهم أسباب تفاقم البطالة في الوطن العربي :

غنيٌّ عن البيان أنّ الظروف الإنتقاليّة التي تمرّ بها المنطقة العربيّة فاقمت من ظاهرة البطالة . ولكن للبطالة أسبابها الهيكلية الآتية من بعيد.

### 1. الأبعاد السكانية :

يقدر سكان الوطن العربي بـ 355 مليون نسمة في العام 2013 (م ع ع ، الكتاب الإحصائي ، 2013) مقابل 334 في 2008 و319 في 2005 . وهذا الرّقم يتزايد بنسق سريع بحكم تواصل العوامل الديمغرافية الضّاغطة على سوق العمل والتمثّلة في ارتفاع متوسط الخصوبة الذي يبلغ 3.6 طفلا للمرأة في سنّ الإنجاب وهو ما يُغذي باستمرار النموّ السكاني الذي يقدر بـ 2.3% سنويا ونموّ حجم السّكان في سنّ النّشاط المقدّر بـ 2.5% سنويا.

وتعدّ المنطقة العربيّة حاليا 204 مليون ساكن في سنّ النّشاط المرشّحين للإلتحاق بسوق العمل . ويقدر الحجم الإجمالي للقوى العاملة بـ 122 مليون نسمة . ويتقدم سنويّا إلى سوق العمل حوالي 4 ملايين . وتبرز الإسقاطات أنّ هذا الوضع يتطلب إحداث 40 مليون فرصة عمل خلال العقد 2010-2020.

وتستند هذه الإسقاطات إلى تواصل انعكاسات العوامل الديمغرافية (رغم تراجعها في العديد من الأقطار) المتمثّلة خاصة في نسبة الخصوبة (3.5 في المعدّل العام) والتزايد السكاني (2.6% في المعدّل العام).

وإذا كانت هذه العوامل الديمغرافية تنحو باتجاه التقلّص ثمّ الإستقرار ، فإنّ الضّغط الأكبر في السنوات القادمة سيأتى من الارتفاع المتوقّع لنسبة نشاط المرأة. صحيح أنّ المعدّل العام للنشاط النسائي يقدر

بـ 24.2% وفق منظمة العمل العربيّة لأحدث السنوات المتوقّرة . وتتراوح نسبة النّشاط بين 12.4 في الجزائر و44.5% في جيبوتي . وهذا المعدّل العام لنشاط المرأة (24.2%) أقلّ بـ 27 نقطة مائوية

<sup>4</sup> BIT (2012), Rapport V : la crise de l'emploi des jeunes : Il est temps d'agir

بالمقارنة مع المعدّل العالمي المقدّر بـ 51.1 % سنة 2011 ، وبـ 42.5 نقطة بالمقارنة مع شرق آسيا (66.7 %)

وبـ 34.7 نقطة بالمقارنة مع جنوب شرق آسيا (58.7 %). وتشير مصادر أخرى إلى أن نسبة نشاط المرأة في 2011 تقدّر بـ 17.9 % في مجموعة دول الشرق الأوسط و 22.8 % في مجموعة دول المغرب العربي. إنّ العامل الضّاعط مستقبلا يتمثّل إذن في الإقبال المتزايد للمرأة على سوق العمل . وتشير إسقاطات البنك الدولي لسنة 2004 أنّ نشاط المرأة في المنطقة العربيّة سيرتفع إلى 43 % في العام<sup>5</sup>. كما أنّ معدّل مشاركة المرأة في سوق العمل سترتفع من معدّل عام يقدر بـ 27 % في 2007 إلى حوالي 35 % في 2020<sup>6</sup>.

وهذا التّنامي المتوقّع لمساهمة المرأة في سوق العمل وفي النّشاط الإقتصادي عموماً يجب أخذه بعين الإعتبار في تخطيط الموارد البشريّة خلال السنوات القادمة لأنّه تطوّر موضوعي ناتج خاصّة عن عدّة عوامل تدفع المرأة إلى النّشاط الإقتصادي :

- عوامل إجتماعية وثقافية مرتبطة بتأخّر سنّ الزواج والعزوبة... ؛
- عوامل إقتصادية تدفع المرأة - بفعل تطوّر الحاجيات- إلى السّعي إلى توفير دخل إضافي للأسرة وخاصّة في المجتمعات والبيئات محدودة الدّخل ؛
- العوامل التّربويّة التي تعتبر من أهم أسباب إقبال المرأة على سوق العمل بفعل توسع تعليم المرأة حيث فاقت نسبتها نسبة الرجال في التّعليم العالي في عديد الأقطار العربيّة ؛
- العوامل التشريعيّة التي ضمنت ولو بدرجات متفاوتة المساواة بين الجنسين في الحقوق السياسيّة والإقتصاديّة والإجتماعيّة.

## 2. الأبعاد النوعية :

من العوامل الضاغطة ديمغرافيا على سوق الشّغل إضافة إلى ما سبق التوسّع المستمر لنظم التّربية والتّعليم والتّدريب وتنامي عدد المقبلين على سوق العمل من كل المستويات وخاصة من خريجي الجامعات . ولئن كان هذا يمثّل فرصة لتسريع معدّلات النموّ والإرتقاء النوعي بالتّنامية بكل مفاهيمها فإنّه يمثّل في ذات الوقت ضغطا نوعيا جديدا على أسواق العمل يُضاف إلى الضغوطات الكمية.

ويأتي هذا الضّغط التّوعوي المستجّد في ضوء تراجع التّوظيف في القطاع العمومي المشغّل تقليديا للإطارات . وفي مقابل هذا التراجع لم يستطع القطاع الخاص إحداث ما يكفي من فرص العمل بفعل عدم كفاية الإستثمار الخاصّ حيث لا يتجاوز معدّله العامّ نسبة إلى الناتج 25 %.

<sup>5</sup> BM (2004), Valoriser les possibilités d'emploi des pays MOAN

<sup>6</sup> BM (2009), Indicateurs de développement dans le monde

وهذه المساهمة لا تتناسب مع الوتيرة المتسارعة للإصلاحات الإقتصادية والتحوّل من نموذج النمو بقيادة القطاع العامّ إلى نموذج أكثر اعتماداً على القطاع الخاصّ.

### 3. الأبعاد التّعليميّة ومظاهر القصور في تخطيط الموارد البشريّة :

يقتضي تخطيط الموارد البشريّة في علاقتها بالتشغيل الربط بين مختلف متغيّرات سوق العمل على مستويين :

- المدخلات : التّعليم والتّدريب والسلوكيات والمواقف والإحتياجات من المهارات، إلخ...
- المخرجات : المعروض من المهارات، التّشغيل، البطالة، ...

ولمعالجة هذه الجوانب نتوقّف عند أهمّ الإشكاليّات الهيكلية لسوق العمل العربيّة وهي ضعف توقّر الكفاءات المطلوبة في المؤسسات الإقتصادية . ويمكن إجمال العوامل الكامنة وراء ذلك بصفة تأليفية في ضعف العلاقة بين منظومة الموارد البشريّة ومنظومة الإنتاج ومنظومة التّشغيل.

ويعود ضعف التواصل والترابط بين المنظومات الثلاث إلى عديد الأسباب منها :

- أسباب ثقافية سائدة في المجتمع وعلى مستوى الإدارة وعلى مستوى الأسرة والفرد تتمثّل في الفصل بين التّعليم والعمل، فكلاهما عالم منفصل عن الآخر.
- في حين أن تجارب البلدان التي نجحت في تقليص البطالة اتّجهت إلى الجمع بين التّعليم والعمل واعتبرت أن التّشغيل والتشغيلية يتمّ الحسم فيهما - وإلى حدّ كبير- أثناء عملية التوجيه أي قبل اختيار التخصّص.

- أسباب تعود إلى منظومة التّربية والتّعليم على مستوى التّنظيم والتصرّف والطرق البيداغوجية وهو ما أدّى إلى :

- ضعف انفتاح المنظومة التربويّة على سوق العمل ؛
- ضعف الاقتناع بأنّ التّدريب المهني يمثّل مسلكاً تكوينياً في حدّ ذاته يؤمّن أوفر حظوظ الإدماج في سوق العمل ؛
- الاحتفاظ على مستوى التّعليم العالي بطاقة استيعاب في مسالك تعليمية تقلصت فيها فرص الشغل بحيث أنّ جلّ الاختصاصات مازالت على نمط الاختصاصات في عقد السبعينات والموجّهة أساساً إلى الوظيفة العمومية والقطاع العام.

وقد أدّى كلّ ذلك إلى :

- عدم استجابة مخرجات التّعليم لحاجيات الإقتصاد وبالتالي تدني تشغيّلية عديد الاختصاصات الجامعية ؛

- تواصل الضغط الكمي على التعليم الثانوي والتعليم العالي بحكم عدم توجيهه إلى التدريب المهني ؛
- ارتفاع عدد العاطلين من مستويات التدريب المهني والتعليم العالي نتيجة لانتساع الفجوة بين المنظومة التربوية وإحتياجات الإقتصاد.

● أسباب تعود إلى محدودية الإعلام حول سوق الشغل والمسالك المؤدية إليها . وقد نتج عن ذلك مفعولات سلبية، منها :

- التوجيه المدرسي والجامعي يتمّ دون دراية كافية بواقع سوق العمل ومتطلباتها من المهارات ؛
- إدارة المنظومة التربوية يتمّ على أساس التدفقات الديمغرافية وليس على أساس حاجيات الإقتصاد والمهن المستحدثة وأنماط العمل المستجدة وما تقتضيه من كفاءات جديدة.

#### 4. الأبعاد الإقتصادية :

#### 1.4. عدم كفاية النمو الإقتصادي ومحدودية محتواه التشغيلي :

إعتبارا للعوامل المشار إليها أعلاه بخصوص الإستثمار الجملي وحصّة القطاع الخاص فيه ، فإنّ معدّلات النواتج المحليّة الإجماليّة بقيت محدودة بل هي متراجعة في أغلب الأحيان طيلة السنوات الأخيرة.

#### معدّلات النموّ في المنطقة العربيّة 2006 - 2016 (مقارنة مع أقاليم مختارة)

*2016	*2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	
4.8	4.7	4.7	4.4	4.0	4.9	4.4	2.2	4.4	7.1	6.0	دول الشرق الأوسط
5.8	5.5	5.0	4.0	2.5	1.9	4.4	3.5	5.0	5.8	5.9	دول شمال إفريقيا
8.6	8.6	8.6	8.6	8.2	8.5	9.8	7.1	7.8	12.1	10.9	شرق آسيا
7.8	7.8	7.8	7.6	7.1	7.2	9.2	6.2	5.9	9.4	8.9	جنوب آسيا

\*: توقّعات

المصدر : BIT = Tendances mondiales de l'emploi-2014.

هذه النسب تقترب من المتوسطّ العالمي إلاّ أنها تبقى أقل من النسب المسجّلة في الأقاليم الآسيوية . وتجدر الملاحظة في هذا السياق إلى أمرين :

- أولا: هذه النسب لا تحدث ما يكفي من مواطن الشغل ، ذلك أنّ خفض البطالة بشكل متسارع يتطلّب معدّلات نموّ في حدود 8 % سنويا ؛

– **ثانياً:** يتطلب تقليص البطالة محتوى أرفع للتشغيل في النمو. إنَّ النموَّ السنوي للتشغيل في السنوات الأخيرة بالكاد يغطّي الطلبات الإضافية فضلاً عن عجزه لامتناسص مخزون البطالة . هذا بالإضافة إلى التراجع المستمرّ لمعدّلات نموّ التشغيل السنوي وخاصة في دول المغرب العربي.

#### المعدّل السنوي لنموّ التشغيل 2011-2001

2011	2010	2009	2008	2007	2006-2001	
2.3	3.8	4	1.7	3.9	4.6	دول الشرق الأوسط
0.0	2.2	2.2	2.9	3.7	3.4	دول شمال إفريقيا

المصدر : BIT = Tendances mondiales de l'emploi-2014

#### 2.4. التوزيع القطاعي غير المتوازن للتشغيل :

تُفيد البيانات المتوقّرة أنّ قطاع الخدمات يمثّل أكثر من 50 % من مجموع المشتغلين في حين لا تُشغّل الفلاحة بالرغم ممّا تُتيحها من إمكانيّات تشغيل كبيرة إلاّ 17 % في دول المشرق العربي و28.5% في دول المغرب العربي.

ويُضاف إلى تراجع التشغيل الزراعي ، التراجع التدرّجي خلال السنوات الأخيرة لطاقة التشغيل في القطاع الصناعي بمعناه الواسع ، فهو لا يُشغّل إلاّ حوالي 26 % في دول المشرق العربي و22% في دول المغرب العربي . هذا بالإضافة إلى شبه إستقرار التشغيل في الصناعات المعملية.

ويُستنتج من هذه المعطيات عدم التوازن في هيكلّة التشغيل القطاعي لفائدة قطاع الخدمات على حساب قطاعات الإنتاج خلافاً للأقاليم الآسيوية التي حافظت على توازن التشغيل في مختلف القطاعات.

وممّا يلاحظ على هذا الصعيد في المنطقة العربية أنّ تراجع مساهمة القطاع الفلاحي في الناتج المحلي الإجمالي وتراجع عدد العاملين فيه في العشرية الأخيرة لم يوازيه تطوّر في قطاع الصناعة على مستوى المساهمة في الناتج وعلى مستوى عدد المشتغلين . ففائض العمّالة في الفلاحة لم يتحوّل إلى قطاع الصناعة ، حيث أنّه بالرغم من مجهودات التصنيع بقي حجم التشغيل في الصناعة في نفس المستوى في المعدّل العام. وفي بعض الأقطار شهد تراجعاً.

وعمومًا فإنّ العمّالة المحرّرة من القطاع الفلاحي في المنطقة العربية لم تستقطبها الصناعة بل قطاع الخدمات بالنسبة لبعض شرائح العمّالة المؤهلة . إلاّ أن العدد الأكبر يتّجه إلى القطاع غير المنظم أو يسقط في البطالة بسبب تدنّي المستويات التعلّيمية والمهارية.

ولعلّه من المفيد التوقّف عند تضخّم قطاع الخدمات على مستوى التشغيل في معظم الأقطار العربية . والمقارنة هنا مع الإقتصاديات المتقدمة ربما تكون مظلّة . فبالإضافة إلى الفرق بين نوعية الخدمات ومجالاتها بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية فإنّ تطور هذا القطاع لا يخضع لنفس الديناميكية.

إن ارتفاع حجم التّشغيل في قطاع الخدمات في البلدان الصناعيّة (74 % في 2011) ناتج عن بلوغ قطاع الصناعة درجة كبيرة من التطوّر أدّى إلى حركة واسعة من التّخريج لعدد الأنشطة في إطار إعادة هيكلة الصناعة . وهذا ليس واقع الصناعة العربيّة.

وفي البلدان الصاعدة وخاصّة دول شرق آسيا وجنوب شرق آسيا فالأمر يختلف عن المنطقة العربيّة على مستوى التوزيع القطاعي . فقد حافظت هذه البلدان على توزيع قطاعي متوازن بحيث تساهم الفلاحة في العام 2011 بنسبة تتراوح بين 35 و43 % من حجم التّشغيل العام في شرق وجنوب شرق آسيا، وتساهم الصناعة بـ 28 % في إقليم شرق آسيا.

ويعود هذا التوزيع القطاعي المتوازن للتّشغيل في الأقاليم الآسيوية إلى سببين :  
أولاً، التطوير الزراعي الذي مكّن من الحفاظ على مواطن الشّغل ومن عدم الانتقال الاضطراري إلى قطاعات أخرى.

وثانياً، أنّ التطوير الصناعي مكّن من السيطرة على مواطن الشّغل في قطاع الخدمات في مستوى معيّن (بين 36 و38 %) بما يخدم قطاع الصناعة . أمّا البلدان العربيّة وبلدان أمريكا الجنوبية فهي تشهد تضخماً في قطاع الخدمات المتأتي بالأساس من القطاع غير المنظم . ويعكس هذا الوضع في غالب الأحيان عجزاً في التطوّر الصناعي.

إنّ هذه الهيكلية غير المتوازنة للتوزيع القطاعي للتّشغيل وما يتّصل بها من تردّي القطاع الزراعي وتراجع التّشغيل الصناعي والتضخّم المفتعل لقطاع الخدمات الذي يغلب عليه القطاع غير المنظم يفسّر (إلى جانب عوامل أخرى) هشاشة التّشغيل في الوطن العربي . وتبلغ هذه النسبة في 2011 بين 29.5 % في دول المشرق العربي و37 % في دول المغرب العربي . والمتضرّر الأكبر من التّشغيل الهشّ هم النّساء حيث بلغت نسبتهنّ في إجمالي التّشغيل الهشّ 42 % و55 % على التوالي في المجموعتين.

## 5. قصور نماذج التّسمية المعتمدة :

يمكن إرجاع أشكاليات ومعوّقات المسارات التّنمويّة بأبعادها المختلفة إلى الخيارات الإقتصاديّة المنتهجة عموماً في الوطن العربي . وتدلّ مؤشّرات سوق العمل بمفردات البطالة على المستوى القطري كما أبرزته الأحداث في الفترة الأخيرة على قصور منوال التّسمية المعتمد في السنوات الماضية . فالخيارات المتّبعة لم تمكّن من إحداث ما يكفي من مواطن الشّغل كما ونوعاً . كما أنّها لم تمكّن من تعبئة الإمكانيّات الوطنيّة والمحليّة للمساهمة بقدر أكبر في التّسمية والتّشغيل على المستويين الوطني والمحليّ (المناطقية) ضمن القطر الواحد.

إنّ عدم الإنصاف في توفير البنية الأساسية وفي توزيع الإستثمارات قطاعياً ومحلياً حال دون إطلاق التنمية في المناطق الداخلية. وقد نتج عن هذه النماذج التّموّية :

- تركيز البنية الأساسية والإستثمارات في قطاع الصناعة والسياحة والخدمات وعديد الأنشطة ذات القيمة المضافة وذات الكثافة التشغيلية في مناطق محدّدة على حساب مناطق أخرى في العديد من الأقطار العربية ؛
  - إنّ تنوّع التّسيج الإقتصادي في بعض المناطق، يقابله تخصّص مناطق أخرى في الإقتصاد الأحادي وهو الإقتصاد الفلاحي الذي يطغى عليه الإقتصاد العائلي مع بعض الصناعات التحويلية في بعض الحالات ؛
  - إحداث شرخ تنموي بين مناطق تركّزت فيها الإستثمارات الصناعية والسياحية والخدماتية والثروات والمداخيل ومناطق أصبحت مصدرّة لليد العاملة في إطار الهجرة الداخلية.
- وبفعل ذلك ، فإنّ المناطق الداخلية لم تتخرط في ديناميكية الإفتتاح الإقتصادي على الإقتصاد العالمي، وهو ما عمّق الهوة بين الأقاليم على مستوى القطر الواحد.

إنّ خيارات التّمنية المعتمدة - وهي على هذا النحو - أعاققت التّمنية المحليّة . فالمناطق الداخلية كان بوسعها أن توظّف إمكانيّاتها الذاتية في التّمنية والتّشغيل لو توقّرت لها البنية التحتية اللازمة والمرافق العامّة المناسبة وتحسين ظروف العيش وتوزيع عادل للإستثمارات العمومية في إطار منوال تهيئة ترابية منصف تتفاعل فيه الإدارة المركزية والفاعلون الإقتصاديون المحليّون والجماعات العمومية المحليّة . ويبنى هذا التّصور الجديد لمنوال التّمنية على التّرابط بين التّشغيل والسياسات الإجماعية من ناحية والسياسات الإقتصادية الكلية والنمو من ناحية أخرى . وذلك كلّه في إطار الحوار الإجماعي.

يتّضح ممّا سبق حدّة البطالة وعمق أسبابها را هنا . وهذه المعضلة مرشّحة إلى مزيد التعقيد في السنوات القادمة حيث ستزداد الضغوطات على سوق العمل تحت مفعول ستّة عوامل أساسية ضاغطة منها ما هو ذاتي يفرضه واقعنا العربي في تفاعلاته مع تطورات المنظومة التربوية والتّعليمية والتّحوّلات الإقتصادية والإجماعية ، ومنها ما هو موضوعي يفرضه الإقتصاد المعولم تحت وقع التّقدم العلمي والتكنولوجي واشتداد المنافسة في السوق الدّولية :

- العوامل الديمغرافية المتمثّلة في الارتفاع المتواصل لعدد النشطين من الفئة العمرية 15 فأكثر بفعل التزايد الديمغرافي في السنوات الماضية والذي سيبقى في حدود الزيادة الحالية تقريبا (2.5%) خلال العشرية القادمة. هذا إضافة إلى مخزون البطالة وحدّتها على المستوى العربي المقدّر بين 19 و20 مليون في 2014 أي بمعدّل يتراوح بين 16 و17% في نفس السنة ؛

- العوامل التربوية ومنها خاصة التزايد المتنامي لنسبة التمدرس بالجامعة ولعدد المتخرجين منها وهو ما سيُعمّق أكثر فأكثر التحوّل النوعي لسوق العمل . ويزداد هذا الأمر تعقيداً بإعتبار عدم التوافق عموماً بين مخرجات الجامعة وإحتياجات سوق العمل ؛
- العوامل الإقتصادية بإعتبار أن التّشغيل المؤهل – المؤجر والذاتي- وما يرتبط به من كفاءات أصبح شرطاً رئيسياً من شروط الإستجابة لحاجيات الإقتصاد من اليد العاملة ولتطور التوزيع القطاعي لمواطن الشّغل ولمواصفات المهن الجديدة فضلاً عن كونه شرطاً من شروط توسيع القاعدة الإقتصادية وتنويعها ومصدراً أساسياً من مصادر النموّ والقيمة المضافة وتنافسية المؤسسات محلياً وفي السوق العالميّة ؛
- العوامل المتّصلة بالمنافسة المتصاعدة على مستوى الإقتصاد العالمي وهو ما يتطلب الإرتقاء السريع بالإقتصاد إلى المواصفات الدّولية ؛
- العوامل المرتبطة بنماذج التّنمية المبنية أساساً في مختلف مراحلها في عدّة أقطار عربيّة على مبدأ المشاطأة أي القرب الجغرافي من البحر دون إعتبار المناطق الداخلية. ويمثّل هذا البعد عاملاً هيكلياً في انخراط التوازن بين المناطق ممّا أعاق إندماجها في ديناميكية التّنمية ؛
- هذا بالإضافة إلى تواصل الصّعوبات الإقتصادية والإجتماعيّة في هذه الفترات الإنتقاليّة التي تمرّ بها بعض الأقطار العربيّة ، وتشظّي الإحتياجات الشعبيّة في أكثر من قطر عربي.

انطلاقاً من تشخيص واقع البطالة ومسبباتها يمكن القول بدون أيّ مبالغة أنّ نماذج التّنمية والخيارات الإقتصادية التي تديرها الدّولة في أغلب الأقطار العربيّة فشلت في إيجاد الحلول الهيكلية لتوفير ما يكفي من فرص العمل. لقد بات مؤكداً - استناداً إلى عديد التجارب الأجنبيّة أنّ التصدي لظاهرة البطالة مرتبط أشدّ الارتباط بمقاربة تنموية في العمق تخرج عن المسالك المطروقة وبأنموذج إقتصادي يقوده القطاع الخاص بجرأة أكبر وبمسؤولية إجتماعية أقوى وذلك بدعم وتأيير استراتيجي من الدّولة.

### III. التوصيف الإجتماعي للبطالة :

تمّ استعراض أهم خصائص البطالة من حيث أنها بطالة شباب حديثي التخرج ، بطالة طويلة المدى ، بطالة نساء (انظر النقطة | ، الباب الأول) وفي مستوى تحليلي آخر، يُمكن توصيف البطالة إجتماعياً من زاويتين تبدوان متقاطعتين :

- ديناميكية جانب طلب العمل (متأتي من الإقتصاد).
- ديناميكية جانب عرض العمل (متأتي من طالبي العمل).

## 1. من أهم سمات ديناميكية الطلب على العمل :

- عدم كفاية توفير فرص العمل تحت مفعول الإستثمارات المرسمة، بحيث لا يتجاوز التطور السنوي لتوفير فرص العمل 2% ، وهو بالكاد يُغطي النمو السنوي للسكان النشطين . ويُمكن تفسير هذا التوجه للمستثمرين بـ :

- تفادي تصلب تشريعات العمل وعدم مرونة أسواق العمل ؛
- محدودية جودة خدمات التشغيل المقدّمة من قبل هيكل إدارة سوق العمل.

- الافتقار إلى المواصفات المطلوبة في القوى العاملة المعروضة وفقا لإحتياجات المؤسسة، حيث أنّ فرص العمل المتوقّرة تتطلب :

- مهارات أعلى وأكثر قيمة مضافة في السوق تتواءم مع منظومات إنتاج أكثر مرونة ؛
- مهارات تتعامل مع المتغيّر المعلوماتي ؛
- مهارات تتواءم مع الخروج من نظام الإنتاج التaylorي الأحاديّ المهارة إلى نظام إنتاج جديد مبني على مفهوم تعدّد المهارات ؛
- القدرة على الجمع بين المهارات التقنيّة والعلميّة من ناحية والكفاءات الرخوة أو الناعمة بمفردات المبادرة والتفاعل مع الآخرين (Softskills).

## 2. من أهم سمات ديناميكية عرض العمل :

- طلبات شغل متنامية باستمرار تحت مفعولات العوامل الديمغرافية ومفعولات النداء المتأتي من برامج التشغيل وما توقّره من حوافز، وهو ما يُؤدّي إلى استنهاض البطالة النائمة (وخاصّة حاليًا في بلدان الربيع العربي) ؛
  - طلبات شغل تتميّز بهيكليّة جديدة تغلب عليها الطلبات المتأتيّة من خريجي الجامعات على حساب المهارات الوسيطة المطلوبة أكثر من غيرها في سوق العمل ؛
  - طلبات شغل لا تستجيب لإحتياجات سوق العمل حيث أنّ ملامح خريجي الجامعات تتواءم مع حاجيات القطاع العام وليس مع حاجيات القطاع الخاص . كما أنّ المعارض من التّعليم التقني والتدريب المهني لا يستجيب لحاجيات المنشآت الإقتصاديّة.
- والنتيجة في نهاية المطاف ، أنّ سوق العمل العربيّة تتطوّر بسرّعتين :
- محدوديّة ديناميكية طلب العمل رغم كلّ الحوافز ؛
  - ارتفاع متنامي لعرض العمل ومراكمة البطالة.
- وحينئذ تكمن إشكاليّة البطالة في تشوّهات سوق العمل وانخراط التوازن بين العرض والطلب.

## IV. التوصيف الإقتصادي للبطالة :

**1. تعريف البطالة :** أوصت منظمة العمل الدولية بإعتماد التعريف التالي : "العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده".

**2. أنواع البطالة :** يمكن تحديد أنواع البطالة كالتالي :

### 1.2. البطالة الهيكلية (البطالة الكينزية) :

تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها. ويقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمّال ، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كتزايد الوافدين على سوق العمل بإعداد كبيرة . وقد شهدت البلدان الصناعية المتقدمة نوعاً جديداً من البطالة الهيكلية بسبب إفرات النظام العالمي الجديد والذي تسارعت وتيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات التي حولت صناعات كثيرة منها إلى الدول النامية بسبب ارتفاع معدّل الربح في هذه الأخيرة . هذا الانتقال أفقد كثيراً من العمّال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول مواطن عملهم وأحالمهم إلى بطالة هيكلية طويلة المدى.

### 2.2. البطالة الاحتكاكية :

تعرف البطالة الاحتكاكية على أنها البطالة الناتجة عن حراك العاملين بين المناطق والقطاعات والمهن المختلفة الناتجة بدورها عن تغيرات في الإقتصاد الوطني . وتحدث أيضاً في حالات خاصة مثل أن تقرّر ربّة البيت الدّخول إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها ورعايتهم . كما أنّها تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال بالرغم من توقّر فرص العمل. ويمكن إجمالاً أن نحدّد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة في ما يلي :

- الافتقار إلى المهارة والخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح ؛
- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق ؛
- التغير المستمر في بيئة الأعمال والمهن المختلفة ، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار.

### 3.2. البطالة الدورية أو الموسمية :

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع الأعمال وعدم كفاية الطلب الكلي على العمل ، كما قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات الإقتصادية المتمثل في عدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح ممّا يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية للإقتصاد.

وتعتبر البطالة الموسميّة إجبارية على إعتبار أن العاطلين عن العمل في هذه الحالة هم على استعداد للعمل بالأجور السائدة إلا أنهم لم يجدوا عملاً . فمستوى التوظيف والاستخدام إذن يتقلّب مع تقلّب الدورات الإقتصاديّة بين الانكماش والتوسع (يزيد التوظيف خلال فترة التوسع وينخفض خلال فترة الكساد) وهذا هو المقصود بالبطالة الدورية.

#### **4.2. البطالة الإرادية :**

البطالة الإراديّة هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معيّنة.

#### **5.2. البطالة الإجبارية :**

البطالة الإجبارية هي الحالة التي يُجبر فيها العامل على ترك عمله أي دون إرادته مع أنه راغب وقادر على العمل عند مستوى أجر سائد. وقد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية.

#### **6.2. البطالة المقنّعة والبطالة السافرة :**

تنشأ البطالة المقنّعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمّال المشتغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل ، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فإنّ حجم الإنتاج لن ينخفض وأمّا البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه ، فهم عاطلون تماماً عن العمل . وقد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية.

#### **7.2. البطالة الموسميّة :**

تتطلب بعض القطاعات الإقتصاديّة في مواسم معيّنة إعداداً كبيرة من العمّال مثل الزراعة والسياحة والبناء وغيرها وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات على ما يطلق عليه بالبطالة الموسميّة . ويشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية والفرق الوحيد بينهما هو أنّ البطالة الموسميّة تكون في فترة قصيرة المدى.

### **V. واقع إدارة سوق العمل في الدّول العربيّة :**

#### **1. مقاربات التّشغيل : الخلفيّة والمفهوم العام :**

بدأ التفكير الجدي في بلورة سياسات التّشغيل وتنظيمها والتحكم في اتجاهاتها نتيجة لتفاقم الأزمات الإقتصاديّة واحتداد سلبيّاتها على جهاز الإنتاج في العالم خاصة في الثمانينات من القرن الماضي حيث تعطلت نسبة كبيرة من طاقات العمل . وبدت البطالة وكأنها شبح مفرع يهدد الكيان الإجتماعي بأكمله ولم تعد - كما

تصورها البعض قبل الحرب العالميّة الأولى - ضرورة يحتمها الأداء الإقتصادي أو كمخزون من قوة العمل يساعد على إعادة التوازن الإقتصادي.

وحيال هذا الوضع أقبلت الدّول في شتى أنحاء العالم خلال العشرين سنة الأخيرة على التخطيط للتنمية الإقتصاديّة والإجتماعيّة فضمنت مجموع سياساتها العامة خططا اعتمدها لذلك كخطوط عريضة لتوجهاتها الإقتصاديّة والإجتماعيّة.

وفي هذا الإطار شاع الإعتماد على مفهوم سياسات التّشغيل . وبالرغم من إختلاف طرق الإستعمال وإعتباراً لخصوصيات الدّول الإقتصاديّة منها والإجتماعيّة فقد ساد تعريف عام لهذا المصطلح على أنه مجموعة من التوجّهات التي تتبناها الدّولة من أجل تأمين :

- أكبر قدر ممكن من فرص العمل المجزية لمواطنيها من خلال الإعفاءات والحوافز والتشجيعات دون الإخلال بالسياسات الإقتصاديّة العامة للبلد ؛
- الملاءمة بين تأهيل الموارد البشريّة وحاجيات الإقتصاد ؛
- مرونة سوق الشّغل عن طريق مراجعة تشاريع العمل.

وبالتّالي - وتحت ضغط البطالة- لم يعد التّشغيل مجرد نتيجة للنمو الإقتصادي كما تطرحه النظريات الإقتصاديّة بل أصبح موضوع سياسة تضبط من خلاله وإلى حدّ بعيد :

- السياسات القطاعية عموماً وقطاعات الإقتصاد الجديد على وجه الخصوص لما يوفّره من آفاق تشغيل واسعة ؛

- سياسات الإستثمار والنموّ وتوفير الحوافز اللاّزمة والتشريعات المناسبة ؛
- سياسات التّنمية المحليّة والتهيئة الترابية ؛
- سياسات الأجر والمداخيل ؛
- سياسات تنمية الموارد البشريّة وتطويعها إلى حاجيات سوق العمل ؛
- قوانين وتشريعات العمل وإضفاء المرونة اللاّزمة عليها.

وفي هذا السياق العام ، فإنّ تخطيط سياسات التّشغيل في الوطن العربي لم تشدّ عن القاعدة حيث تطورت هذه السياسات تحت تأثير العوامل الإجتماعيّة والإقتصاديّة محلياً ودولياً.

## 2. الجهود الوطنية المبذولة للحد من البطالة :

### 1.2. السياسات العامة :

بالرغم من التمايزات المحكومة بالخصوصيات الوطنية ولاسيما من حيث الثروات والنمو الديمغرافي ، فإنه يمكن القول أن كلّ الدول العربيّة اعتمدت منفردة سياسات وآليات وبذلت جهوداً مضمّنة لتوليد فرص العمل وخفض البطالة. ونشير هنا إلى بعض التجارب :

**1.1.2. مصر :** تركزت الجهود في تشغيل الشباب عن طريق خطوط تمويل من الصندوق الاجتماعي للتنمية. وقد خصّصت الحكومة إلى هذا الصندوق اعتمادات مالية كبيرة نصفها من موازنتها العامة. ووجه الصندوق اهتماماً خاصاً إلى دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتنفيذ مشاريع لصالح الشباب عن طريق تمكينهم من أراض زراعية مستصلحة.

كما يتمّ تنفيذ المشروع الألماني المصري المبني على التدريب المزدوج بين مؤسسات التدريب وفضاءات الإنتاج للرفع من المهارات التطبيقية للشباب. هذا ، إضافة إلى مختلف آليات التدخل التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة ، وآليات التعليم الفني والتدريب التابع لوزارة التعليم الفني والتدريب (المحدثة في شهر مارس 2015).

**2.1.2. الأردن :** تقوم الحكومة الأردنية بتنفيذ سياسات تشغيلية في إطار صندوق التنمية والتشغيل وديوان الخدمة المدنية ، ومشروع المنار وصندوق دعم التعليم والتدريب . كما تعمل جهات أخرى على دعم هذا الاتجاه ومنها صندوق الزكاة وصندوق الملكة عالية للعمل الاجتماعي . كما تبذل مجهودات كبيرة في مجال تطوير منظومة التعليم التقني والمهني والتدريب لربطها بالطلب الإقتصادي.

**3.1.2. السعودية :** تبذل الحكومة السعودية مجهودات كبيرة لدعم التشغيل من خلال خاصّة صندوق تنمية الموارد البشرية ودعم قابلية التشغيل عبر المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني التي تنفذ برامج تدريبية واسعة لتحسين شروط الإلتحاق بسوق العمل.

**4.1.2. دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى :** اعتمدت دول الخليج العربي الأخرى سياسات وجهود نشطة مبنية على إعادة تنظيم توظيف العمالة الوطنية من خلال وضع إجراءات تحفيزية للقطاع الخاص على تشغيل المتقدمين إلى سوق العمل من الوطنيين بدلا من الأجانب.

**5.1.2. تونس :** تعددت برامج دعم التشغيل في تونس منذ بداية تسعينات القرن الماضي ، منها ما يهدف إلى المساعدة على العمل المؤجّر من خلال حوالي 20 برنامجاً نشيطاً للإحاطة بمختلف طالبي الشغل وخاصة

من خرجي الجامعات . وبعضها الآخر يهدف إلى دعم الرّيادة لدى الشّباب من خلال خاصّة الصندوق الوطني للنهوض بالصناعات التقليدية والمهن الصغرى، وآلية القروض الصغيرة ، والبنك التونسي للتضامن وبنك المؤسسات الصغرى والمتوسطة . وتهدف كلّ هذه الآليات إلى تسهيل الوصول إلى القروض الميسّرة لإقامة المشاريع من كلّ الأحجام . هذا بالإضافة إلى تنفيذ برامج تطويرية لقطاع التّدريب المهني لربطها بإحتياجات سوق العمل.

**6.1.2. الجزائر:** اعتمدت الحكومة الجزائرية العديد من السّياسات والإجراءات للحدّ من البطالة من خلال إنشاء العديد من البرامج الخاصّة بتشغيل الشّباب، ومنها الصندوق الخاص بالمساعدة على تشغيل الشّباب ، الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشّباب ، صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغرى والمتوسطة ، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، برنامج عقود ما قبل التّشغيل الموجّه إلى حاملي الشهادات الجامعية وكذلك طالبي الشّغل من مستويات مختلفة.

## 2.2. الإنفاق على البرامج الدّاعمة للتّشغيل :

تنفق كلّ البلدان تقريبا مبالغ هامّة من دخلها القومي على سياسات التّشغيل النشيطة وإن كان بنسب متفاوتة. ويقدر معدّل الإنفاق العام في الدّول العربيّة على هذه البرامج بـ 1.4% على الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بـ 0.9% من الناتج المحلي الإجمالي في بلدان منظمة التّعاون والتّمية الإقتصاديّة (B.M.2009). إلا أن هيكلية الإنفاق وحجمه تختلف من بلد إلى آخر ومن منطقة إقتصاديّة إلى أخرى كما يبرز من هذه المقارنة بين بعض دول منظمة التّعاون والتّمية الإقتصاديّة (OCDE).

### نفقات سياسات التّشغيل النشيطة من الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بين بعض بلدان منظمة التّعاون والتّمية الإقتصاديّة

البلد	من الناتج %	البلد	من الناتج %
هولندا	1.58	هنقاريا	0.47
الدنمارك	1.56	اليابان	0.31
فرنسا	1.31	الولايات المتّحدة	0.15
بلجيكا	1.30	معدّل بلدان منظمة التّعاون والتّمية الإقتصاديّة	0.90
ألمانيا	1.20	معدّل البلدان العربيّة*	1.40
إسبانيا	0.73	تونس**	1.49

المصدر : Rap. N° 25465 - 2009، stratégie de l'emploi·BM

\* يُؤخذ هذا المعدّل بكل حذر نظرا لعدم توفر المعلومات وعدم دقّتها إن وُجدت ولكن نسبة الإنفاق على الخدمات النشيطة أعلى من المعدّل الأوروبي.  
\*\* مصدر وطني

### 3.2. بعض عناصر التقييم لسياسات التشغيل :

بالرغم من الجهود المالي الكبير الذي تبذله البلدان العربية في إطار سياسات التشغيل النشيطة فإنّ مردود هذه الإستثمارات على التشغيل والحدّ من البطالة محدود إقتصاديا وإجتماعيا على مستوى الإدماج والأجور وإنتاجية العمل ونسبة التأطير في المؤسسات الإقتصادية.

ويعود ذلك إلى عدّة أسباب منها :

- عدم إحكام هيكله الإنفاق التي تختلف تماماً عن هيكله الإنفاق في البلدان الغربية التي تركّز بشكل كبير على التدريب الأساسي والتدريب المستمر وإعادة الرسكلة وإحداثيات الشغل.

ويمثّل هذا البعد التّربوي 56 % من مجموع الإنفاق المقدر بـ 0.9 % من الناتج المحلي الإجمالي ، يليه الإنفاق على خدمات التشغيل الذي يمثّل 17 % ، والإنفاق على البرامج الموجهة لذوي الحاجيات الخصوصية بـ 16 % . في حين أن برامج تشغيل الشّباب لا تمثّل إلاّ 11 % .

أما المنطقة العربية فهي تركّز بشكل أساسي على برامج تشغيل الشّباب وتهميش الجوانب الأخرى كالتدريب والإحاطة بالمسرّحين في حين أن ضمان أوفر حظوظ التشغيليّة هو من مهام المنظومة التربويّة والتّربويّة . وحتّى ضمن هذه المهمة فإنّ برامج تشغيل الشّباب لا توقّر بالقدر الكافي الإستجابة لإحتياجات المنشآت الإقتصادية من المهارات ، وهو ما يؤدّي بصفة عامة إلى تدنّي معدّلات الإدماج للمستفيدين من هذه البرامج.

ونفيد مختلف الدّراسات والتّقارير أنّ بلدان منظّمة التّعاون والتّمنية الإقتصادية تحقق نتائج أفضل في مجال السياسات النشيطة رغم أنها تنفق أقل بكثير في المعدّل العام (0.9 %) مقارنة بالدول العربية (1.4 %).

- توجيه النسبة القصوى من الإنفاق إلى الشّباب من حاملي الشهادات مع الافتقار الصّارخ في أغلب التجارب العربية إلى إجراءات الدّعم للتّواتات الصعبة من طالبي الشغل الآخرين كفاقد الشغل والعمّال المهذّدين بالفصل عن العمل وفئات الشّباب من المستويات التّعليميّة المتدنية أو المتواضعة . وينجرّ عن ذلك عدم الإنصاف في تصويب الحوافز حسب حاجيات مختلف فئات السّكان النشطين وحسب حاجيات المناطق (الجهات).

- انعدام الشروط والضوابط للاستفادة من البرامج الموجهة إلى حاملي الشهادات . وهو ما يعني إعطاء الحق بصفة مطلقة إلى كلّ المتخرجين بصرف النظر عن مدى استجابة مؤهلاتهم لحاجيات سوق العمل ولمدّة انتظارهم في البطالة.

ولهذا التمشّي مفعولات سلبية على سوق العمل منها خاصة :

- عدم الجدّيّة في البحث عن شغل والإيحاء لطالبي الشغل بأنّ المرور عبر البرامج أمر حتمي . وفي هذا اعتراف ضمني بعدم جودة مخرجات التّعليم بشكل مطلق ؛

• الحدّ من إحدائات الشّغل التلقائية في المؤسّسات بفعل تعويض الإحدائات بتدخلات البرامج . وتفيد مختلف الدّراسات التقييمية في هذا المجال أنّ المؤسّسات كانت ستحدث مواطن الشّغل هذه في غياب برامج الدّعم . وفي هذا نوع من الابتزاز من قبل المنشآت الإقتصاديّة.

وهذه المفعولات السلبية بشقيها تؤدي إلى سوق عمل مدعّمة وتُعيق بالتالي السّير الطبيعي لسوق العمل الذي ينتقل من عرض العمل وطلب العمل إلى عرض الحوافر من قبل الدّولة والإقبال عليها من قبل المؤسّسات وطالبي الشّغل.

ونتيجة لكل ذلك فإنّ برامج التّشغيل النشيطة بهيكاتها الحالية زاغت بشكل عام عن مبادئها العامة الهادفة إلى تحسين عرض العمل بعناصر تشغيّلية جديدة لفائدة طالبي الشّغل وإلى تحسين طلب العمل من قبل المؤسّسة كنتيجة للرّفع من الكفاءات عن طريق هذه البرامج. إنّ إعادة هيكلة البرامج باتّجاه مزيد تفعيلها مرتبط بضبط الأهداف وتحديد الأولويات عند صياغة هذه الآليات كما تبرزه مختلف التجارب الغربيّة.

### 3. جهود منظمة العمل العربيّة :

انطلاقاً من مسؤولياتها القوميّة بادرت منظمة العمل العربيّة منذ نشأتها بوضع استراتيجيات وخطط وبرامج عربيّة توسعت تدريجياً للاستئناس بها قطرياً من ناحية ، ولمزيد التكامل الإقتصادي والإجتماعي عربياً من جهة ثانية. كما أطلقت عديد الاتفاقيات العربيّة في مختلف مجالات العمل ومنها تنقّل العمّالة العربيّة البيئية.

وتهدف هذه الجهود إلى تنمية التّشغيل والتّعليم التقني والمهني والتّدريب على المستوى العربي إدراكاً منها بأنّ القوى العاملة هي إحدى أهم مقوّمات التطوّر الإقتصادي في كلّ دولة بصرف النظر عن نظامها السياسي والإقتصادي والإجتماعي . وقد وسّعت المنظمة مفهوم القوى العاملة ليشمل - إضافة إلى إعدادها وتأهيلها - التأمينات الإجتماعيّة والصحة والسلامة المهنيّة والرعاية الإجتماعيّة والتنقيف العمّالي والحوار بين أطراف الإنتاج.

وفي هذا الإطار تزايد اهتمام مؤتمرات العمل العربي بمواضيع البطالة والمشروعات الصغرى ، والتّمنية المتوازنة والحماية الإجتماعيّة والتّعاون العربي الإقتصادي والإجتماعي والحوار الإجتماعي وذلك ضمن البند الأول المتعلق بتقرير المدير العام أو ضمن البند الفّني وهو البند التّاسع في جدول أعمال المؤتمر.

كما توقّفت منظمة العمل العربيّة في رفع قضايا التّشغيل والبطالة في السنوات الأخيرة إلى أعلى سلطة القرار العربي المتمثلة في القمم التّنمويّة الإقتصاديّة والإجتماعيّة (الكويت 2009 ، شرم الشيخ 2011 ، الرياض

2013) التي اعتمدت في شأنها قرارات إستراتيجية على غاية من الأهمية . وقد مكّنت هذه الجهود المتواصلة والمخلصة من إعتقاد مفهوم التحالف من أجل التنمية والتّشغيل في الدّول العربيّة منفردة ومجتمعّة في المنتدى العربي الثّاني للتنمية والتّشغيل (الرياض 2014).

## الباب الثّاني

### تشخيص ملامح آفاق التّشغيل والبطالة في الدّول العربيّة

#### 1. آفاق التّشغيل والبطالة على المستويات الوطنيّة :

لقد أصبح من البديهيّات أنّ المقاربة الجوهرية للبطالة هي المعالجة الإقتصاديّة . ومن باب تأكيد المؤكّد أنّ من الشروط الأساسيّة لتأمين أوفر ما يمكن من فرص العمل وخفض معدّلات البطالة تمكين القطاع الخاص في الدّول العربيّة منفردة ومجتمعّة من القيام بدور أكبر في التنمية والتّشغيل . وهو ما يدعو إلى استخلاص الدروس من التجارب التّنمويّة السابقة ونتائجها . ومما تجدر الإشارة إليه هنا أنّ الدّول العربيّة تختصّ بأحد أكبر القطاعات العامّة في العالم التي كانت تمثّل في عقود الإيديولوجيات التعبير السياسي القوي عن استقلاليّة القرار الإقتصادي في إطار الإقتصاد الموجه أو الممركز أو رساليّة الدّولة أو اشتراكية الدّولة . وبالرغم من تطوّر الفكر الإقتصادي العربي والتوجّهات التّنمويّة في السنوات الأخيرة عن طريق إعتقاد برامج التعديل الهيكلي في فترة الثمانينيات والتسعينيات فإنّ القطاع العام مازال مهيمناً في بعض الدّول العربيّة. وبالتوازي مع ذلك تسجّل الدّول العربيّة في المتوسط العام معدّلات عالية في مجالات البطالة (17 %) والنموّ السكاني (2.6 %) وتنامي القوى العاملة (2.4 %) والفقر (17 %) بإعتبار مقياس دولارين في اليوم) والعمّال الفقراء (30 %) والقطاع غير الرسمي (37 %) وانخفاض إنتاجيّة العمّالة (0.7 %). والمعاناة الموضوعية تفيد بوضوح أنّ استراتيجيات النموّ التقليديّة التي تقودها الدّولة وسياسات التّشغيل التي تعتمد في الغالب على التّوظيف الحكومي لامتناس فائض العمّالة وصلت إلى أقصى مداها.

#### 1. المدخل الإقتصادي :

##### 1.1. ضرورة إطلاق قوى القطاع الخاص :

انطلاقاً من حجم هذه التحدّيات وإعتباراً لطموح أهداف العقد العربي للتّشغيل واستناداً إلى تجارب الأقاليم والبلدان الرائدة سريعة النموّ ، يتّضح أنّ المقاربة الناجحة للنموّ والتّشغيل والحدّ من البطالة هي تلك التي يقودها القطاع الخاص متي وفرت له الحكومات بيئة أعمال مواتية ترفع القيود على الإستثمار الخاص وتثق في قواه وتعزّز مصداقية الإصلاحات والتقيّد بالتنفيذ الشفاف لقواعد السوق . ومن بين العوامل الدّاعمة للقطاع الخاص :

- إطار إقتصادي كليّ مستقرّ وإطار تشريعي مرّن يؤمّن المنافسة السليمة ويعزّز ثقة المستثمرين ؛
- تخفيض الضرائب وتخفيف الإجراءات إلى الحدّ الأدنى لدخول الشركات إلى السوق والخروج منها ؛
- توفير البنية الأساسيّة "التقليدية" والبنية الأساسيّة التكنولوجيّة وتجويد مختلف الخدمات العامّة ؛
- توفير المهارات كمّاً ونوعاً بما يتناسب مع حاجيات السوق ؛
- وضع استراتيجية نموّ طويلة المدى بأهداف محدّدة متّفق عليها بين الجهات المعنية الأساسيّة في إطار الحوار الإجماعي الثلاثي.

وبالتناظر فإنّ مسؤولية القطاع الخاص لا تقلّ أهميّة عن مسؤولية الدّولة. فالقطاع الخاص - وهو المتوقّع

أن يكون البديل للقطاع العام على مستوى النموّ والتّشغيل والحدّ من البطالة والفقر - مطالب بـ :

- التفاعل الإيجابي مع الغايات والإستراتيجيّات والأهداف الوطنيّة المتّفق عليها صياغةً وتنفيذاً ومتابعة مع مختلف الفاعلين في إطار تحالف من أجل التقدّم الإقتصادي والتأهيل البشري والرقّي الإجماعي ؛
- التجاوب السريع مع تحرير الإقتصاديّات وما يوفّره من إمتيازات للقطاع الخاص الذي أصبح أقوى محرّك للنموّ والأداة الأساسيّة التي نتوسّل بها لمجابهة التحدّيات الملحة ومنها على وجه الخصوص إيجاد 40 مليون فرصة عمل على المستوى العربي خلال العشريّة 2010 - 2020 ؛
- التوجّه نحو مزيد الإستثمار في مجالات الإنتاج الماديّة التي تمثّل الإقتصاد الحقيقي إلى جانب الإستثمار في المعرفة والتّطوير التكنولوجي ؛
- تحمّل المسؤولية الإجماعيّة التي أصبحت ضرورة إقتصاديّة بمفردات :
  - توفير أكثر ما يمكن من فرص العمل لإطلاق قوَى الإنتاج المعطلّة بما يمكّن من إنتاج سلع وخدمات تفوق حاجيات الطلب الداخلي وترفع بالتّالي من مستوى التجارة البيئية ؛
  - التّدريب الوظيفي لتعهّد حقيبة الكفاءات باستمرار لفائدة القوَى العاملة وبالتالي الرأس المال اللاماديّ للمؤسسات الإقتصاديّة ؛
  - إعتبار الموارد البشريّة إستثماراً وليس تكلفة يثمن الرأس المال البشري ويؤمّن القدرة التنافسيّة للمؤسسة ؛
  - المساعدة على تنمية المؤسسات الصغرى والمتوسّطة التي تعتمد على التجديد والإبتكار وسرعة الاستجابة للمتغيّرات ؛
  - التّعاون والتنسيق في مجال تنقّل العمّالة العربيّة / العربيّة خدمة للمصالح الإقتصاديّة والإجماعيّة للجميع في إطار تحالف بين الموارد الإقتصاديّة والموارد البشريّة على المستوى العربي والإستفادة من المتغيّرات الدّولية والإقليميّة ؛
  - مزيد فتح الأفاق أمام تشغيل المرأة حيث لا تكتمل عملية التّنمية إلا بإدماج المرأة في النّشاط الإقتصادي.

## 2.1. أهمية تنظيم القطاع غير المنظم في دعم سياسات التشغيل :

أثبت القطاع غير المنظم في الدول النامية والصاعدة قدرته على الإستثمار الأمثل للمدخرات الصغيرة التراكمية وتحويلها إلى إستثمارات منتجة بدون أيّ دعم من الدولة . ومن هذه الزاوية التحليلية فإنّ الناشطين في القطاع غير المنظم عمّالا ومستقلّين يُبدون قدراً كبيراً من الإستقلالية تجاه الدولة والتحلّي بروح المخاطرة وبملكة المبادرة أكثر من العاملين في قطاع المؤسسات الصغرى المنظم. وخلافاً لغالبية طالبي الشغل، فإنّ العاملين في القطاع غير المنظم لا يكثرثون بالوظائف ذات الإعتبار الإجتماعي السائد. وعموماً يمثل إنتاج الأنشطة غير المنظمة جزءاً من العرض الكليّ للسلع والخدمات . كما أن المداخل المولدة تمثل سوقاً للطلب على السلع والخدمات المنتجة في القطاع نفسه أو في القطاع الرسمي الوطني.

ولا بدّ من الإشارة كذلك إلى الدور الذي يلعبه القطاع غير المنظم في التنمية الإقتصادية عن طريق عقود المناولة (المعروفة أيضاً بتعبير العقود من الباطن) مع مؤسسات القطاع المنظم . وبالرغم من تدمر رجال الأعمال من المنافسة غير الشريفة التي يمثّلها القطاع غير المنظم لا بدّ من الإشارة إلى أنه في عديد الحالات تتكامل وحدات الإنتاج في القطاع غير المنظم مع مؤسسات القطاع المنظم عن طريق المناولة أو العقود من الباطن للضغط على الكلفة وخاصة في مجالات النسيج . وبالتالي فإنّ الحدود بين القطاع غير المنظم والقطاع المنظم متداخلة في عديد الحالات بإعتبار أنّ القطاع المنظم يشمل هو أيضاً بعض الأنشطة غير المنظمة التي تندرج ضمن الإقتصاد الخفيّ.

وتجدر الإشارة هنا أيضاً إلى أهمية هذا الدور في بلدان شرق آسيا حيث مثّلت المنشآت الصغيرة غير المنظمة والتي تعمل بالمناولة للمؤسسات الكبرى في الصناعات المعملية عنصراً قوياً لدعم القدرة التنافسية لهذه المؤسسات . ويعود ذلك إلى تخفيض تكاليف الإنتاج عن طريق التعاقد من الباطن مع المنشآت الصغيرة التي أتاح لها وضعها غير النظامي التهرب من الرسوم والأعباء الإجتماعية.

## 3.1. توسيع مظلة الإقراض الصغير :

يُستفاد من دراسة حول الإقراض الصغير في تونس سنة 2010 (CE-2010) أنّ عدد المستفيدين من نظام القروض الصغيرة بمختلف أشكالها (البنك التونسي للتضامن ومختلف الجمعيات) يبلغ حوالي 800 ألف منتفع خلال عقد الألفينات (1999 - 2009) ، منهم 56.9% للرجال و43.1% للنساء. وتتوزّع هذه التمويلات الصغيرة قطاعياً كالآتي : الفلاحة : 38.7% ؛ التجارة : 21.6% ؛ تحسين ظروف العيش : 15.5% ؛ المهن الصغرى : 13% ؛ الصناعات التقليدية: 5.9% ؛ الخدمات الأخرى : 5.3% .

ويُستنتج من هذه المعطيات أن المناطق الأعلى بطالة هي الأكثر استفادة من هذه القروض أي بنسبة 53%. وتقدّر هذه الدراسة أنّ نسبة التغطية بالقرض الصغير مازالت محدودة حيث تقدّر طلبات التمويل الأصغر غير الملبّاة بـ 100 ألف . أما الطلبات المائلة بالقوة (Potentielle) فهي تقدّر بين 800.000 و1000.000 طلب بالنسبة للسنوات 2012 - 2017 .

وبالتالي يُستفاد من هذه الدراسة أنّ هناك إقبالاً كبيراً على الإقراض الأصغر بحيث مازال يوفّر فرصاً كبيرة للتشغيل والتشغيل الدّاتي المنظّم بما يسهم في هيكلة القطاع غير المنظّم الذي يمثّل في حالة تنظيمه وتمويله ورعايته ومتابعة تطوير أدائه الأداة المثلى لزيادة التشغيل وتقوية جهود مقاومة الفقر والتّهميش وبالتالي الإدماج الإقتصادي على إعتبار أنّ المساعدات الموسميّة والتحويلات الإجتماعيّة المنتهجة إلى حدّ الآن لم تؤمّن من الفقر والتهميش.

إنّ نتائج هذه الدراسة تنسحب بالتأكيد على البلدان العربيّة لأنّ الأوضاع الإجتماعيّة والإقتصاديّة واحدة. وبالإضافة إلى ذلك فإنّ التجارب الأخرى حُصّنت إلى نفس النتائج . فقد أثبتت تجارب ماليزيا وتركيا والهند وجنوب إفريقيا أنّ الإقراض الأصغر يسهم في التشغيل والحدّ من الفقر إلى جانب كونه مُدراً للأرباح حيث لا تتجاوز نسبة القروض المعدومة 2% . وفي أقصى الحالات 4.5% لأسباب طارئة . كما أنّ نسبة استرجاع (تسديد) القروض تفوق 90%.

ومما يؤكّد أهميّة الإقراض الأصغر تجربة "بنك جرامين" الذي أسّسه محمّد يونس في بنغلاداش في 1976. وقد أصبحت هذه التجربة نموذجاً لأكثر من 10 آلاف بنك (ومنها البنك التونسي للتضامن في تونس) وبرنامج إقراض متناهي الصّغر (IMF) الذي شمل 54 دولة . وتقدّر هذه القروض المستندة بـ 100 مليون قرض.

وقبل الإنتهاء من هذا المحور حول مساهمة القطاع غير المنظّم في مجهود التّنمية لعلّه من المفيد الإشارة إلى بعض التجارب المثيرة للاهتمام . ومن أبرز هذه التجارب الناجحة باعتراف عديد الخبراء : ماليزيا والهند وتركيا. ولئن كانت هذه التجارب تتعلّق بالمؤسّسات الصغرى والصغيرة فإننا نشير إليها لأنّها استقطبت وحدات الإنتاج والخدمات غير المنظّمة وانتقلت بها إلى القطاع المنظّم.

## 2. مدخل عرض القوى العاملة :

انطلاقاً من ضرورة ترشيد العلاقة بين منظومة الموارد البشريّة المعروضة ومنظومة أجهزة التشغيل ومنظومة الإنتاج يجب التأكيد على الضرورة القصوى على الرّفيع من جودة القوى العاملة المعروضة في

سوق العمل من خلال تحسين المؤاممة بين مخرجات التّعليم والتّدريب التقني والمهني والطلب الإقتصادي . لقد أصبحت هذه الظاهرة تزداد اتّساعاً وخطورة في كلّ الأقطار العربيّة تقريبا . وغنيّ عن القول أنّ هذه الظاهرة تعكس أوجه خلل عديدة ولدت آثاراً إجتماعية خطيرة تجلّت خاصّة من خلال البطالة المتزايدة والطاقات البشريّة والإمكانيّات المهدورة والعمّال الفقراء (حوالي 30% من مجموع المشتغلين العرب). كما ولدت آثاراً إقتصادية لا تقلّ خطورة ، ومنها خاصّة الإنتاجيّة المتردّية والقدرة التنافسيّة المنخفضة . ويُضاف إلى ذلك ، الآثارُ السّياسية غير السليمة بمفردات الأمن الوطني والقومي والمتمثّلة في الإعتدال المتزايد على المهارات الأجنبيّة . وهو ما يُعيق توطين الوظائف بقدر كبير .

وقد أصبحت هذه الظاهرة مركّبة ، إذ :

- جانب منها يتعلّق بالخلل الناتج عن سوء تخطيط الموارد البشريّة عموماً ، حيث ذهبت الدّول العربيّة إلى الإهتمام أكثر بالتّعليم العالي ممّا أدّى إلى الزيادة في مخرجات الجامعات وأغلبها من العلوم الإنسانيّة والإجتماعيّة حيث لا تمثّل العلوم التطبيقية إلاّ حوالي 20% (ماليزيا وكوريا : 44% ، وأكثر من ذلك في الدّول المتقدّمة)<sup>7</sup>.
- جانب يتعلّق بمحتويات ومناهج التّعليم التقني والتّدريب المهني . وهي مناهج في أغلبها جامدة . وإنّ تغيّرت فهي تتغيّر ببطء بحيث لا تلاحق التطوّرات السريعة لإحتياجات التّنمية وسوق العمل . ونتيجة لذلك فإنّ المؤهّلات المسندة ليست لها في الغالب قيمة سوقية (تجارية) في سوق العمل . وإن حصل بعضهم على فرصة عمل فإنّها في كثير من الأحيان ليست من اختصاصهم أو من مستواهم وبأجور متدنّية.

وفي ضوء هذه المعطيات يتعيّن :

- تجسير مخرجات التّعليم الفنيّ والتّدريب المهني مع إحتياجات التّنمية وسوق العمل لزيادة المهارات والتخصّص ؛
- تطوير نظم التّعليم والتّدريب غير النظامية كمّا ونوعاً بمساهمة المؤسّسات الإنتاجيّة وزيادة الإستفادة منها في مجال تعليم الكبار والتّدريب المستمرّ للعاطلين عن العمل والعائدين للعمل بعد الانقطاع عنه وللعاملين في المؤسّسات الذين يحتاجون إلى رفع قدراتهم وتحسين مستوى أدائهم ؛
- تحسين مدخلات نظم تنمية الموارد البشريّة . ويشمل ذلك المحتويات التّعليميّة والمناهج البيداغوجية وهيئات التدريس والتّدريب...

<sup>7</sup> علي خليل ابراهيم التميمي(2009)، "رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص في مؤسّسات التّدريب" السودان.

### 3. مدخل الطلب على القوى العاملة :

بالتوازي مع جانب عرض القوى العاملة لا بدّ من العمل على جانب الطلب على القوى العاملة وذلك خاصّة بـ :

- حتّى المؤسسات الإقتصادية على إستثمار الموارد البشريّة في مختلف مسارات الإنتاج وتثمين مهاراتها وإدارتها بشكل أفضل ؛
- تحسين بيئة وظروف العمل والعلاقات المهنيّة في المنشآت الإقتصادية للمساهمة في جذب العمّالة الوطنيّة للعمل في مستويات التأهيل المختلفة وخصوصاً في مستويات العمل الأساسيّة وخاصّة في بعض الأقطار العربيّة ؛
- تطوير التشريعات والإجراءات التنظيمية لسوق العمل لزيادة القدرة على استيعاب العمّالة.

### 4. المدخل الثقافي :

#### 1.4. تأصيل ثقافة العمل ودعم الكفاءات الفنيّة بالكفاءات الناعمة لدى الشّباب :

في معالجتنا للبطالة ، نتوقّف غالباً عند الأسباب الديمغرافية والإقتصادية والتّعليميّة ... وكلّ هذا صحيح. ولكن نَعْفَلُ عموماً الجانب الثقافي للعمل لدى الشاب العربي . إنّ المتأمّل في سوق العمل العربيّة ، يلاحظ أنّ من أبرز محدّدات البطالة في المجتمعات العربيّة نظرة الشّباب السلبية إلى بعض المهن ، والعمل في القطاع الخاص . هذا إضافة إلى عقليّة التواكل والانتظار . وبالتالي فإنّ البطالة في جانب منها بطالة إرادية (حوالي 30 % في حالة تونس).

وسياسات وهياكل التّشغيل لها دور كبير في إبراز الخلفيّة التاريخية والثقافية لقيمة العمل لاستنهاض همم الشّباب والانتقال بهم من عقليّة الانتظار إلى عقليّة الإنتاج ومن السلوكيّات السلبية إلى السلوكيّات الإيجابيّة.

#### 2.4. رفع الوعي بثقافة الرّيادة لدى الشّباب :

من أهم أسباب البطالة أيضاً عزوف الشّباب العربي عن الرّيادة (المبادرة) بالرّغم من شيوع مفهوم المشروعات الصغرى والمتوسطة والعمل الحرّ في الخطاب السّياسي والإقتصادي والإعلامي والخطاب الإداري المتخصّص ، وكذلك في الخطاب الشعبي على مستوى الأسر والأفراد . إلّا أنه بالنتيجة فإنّ معدّل المبادرة في المجتمع ضعيفة جدّاً.

وانطلاقاً من كون العقلية المشاركة تُقاس بكثافة المنشآت الإقتصادية نسبة إلى عدد السّكان النشطين ، يتّضح من بعض التّقارير الدّولية أنّ كثافة المؤسّسات في الوطن العربي مازالت محدودة جدّاً مقارنة بالأقاليم الأخرى بحيث لا تتجاوز 8 مؤسّسات لكلّ 1000 ساكن نشيط مقابل 19 في أمريكا اللاتينية ، و29 في أوروبا الوسطى و45 في منطقة منظمّة التّعاون الدّولي والتّنمية الإقتصادية<sup>8</sup>.

وتزداد خطورة هذا البعد الثقافي المتعلّق بضعف ريادة الشّباب عندما تُدرك أنّ الرّيادة وخاصّة في الظروف الرّاهنة أصبحت :

- ظاهرة إقتصادية وإجتماعية في مختلف أقاليم العالم تساهم في إعادة تشكيل الإقتصاد والمجتمع وسوق العمل ؛
- مركز اهتمام فكري مستجدّ بحيث أصبحت الرّيادة موضوع بحوث أكاديمية ومجالاً جديداً من مجالات التّعليم في كلّ المستويات.

## 5. المدخل التضامني :

إنّ التّحدّيات والرهانات الإقتصادية والإجتماعية التي يمرّ بها الوطن العربي في هذا الظرف الدقيق تتطلّب بالتأكيد توسيع المشاركة للجميع في قيادة التّحوّلات في منظور وفاقي بين الدّولة والمنطقة (الجهة) والمجتمع في إطار الحوار الإجماعي الفاعل والبنّاء بين مختلف أطراف الإنتاج . ومن أوكّد ما يتطلّب ذلك تفجير الحسّ التضامني وتحديث مفهومه وتوسيع مجالاته.

وإدراكاً لما للتّشغيل من دور وقائي من التّهميش والفقر والإقصاء علاوة عن كونه حقّاً طبيعياً لكلّ مواطن وشرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة وتجسيم المواطنة الفاعلة ، فإنّ التّشغيل يمثّل بلا منازع المحور الرئيسي في التّمشّيات التضامنية . وفي هذا السّياق فإنّه بات من الضروري تطوير السّياسات الإجماعية والانتقال بها من مجرد عمل باهت لمصاحبة التّنمية إلى شرط أساسي من شروطها باعتبار أنّ الإنسان وسيلة التّنمية وهدفاً أسمى لها.. وبالتوازي مع هذا البعد الإجماعي تطوّر المفهوم الإقتصادي للتّشغيل بمفردات الكفاءة المهنيّة والإنتاجيّة والقدرة على المبادرة والإبتكار وعقلية الإنتاج وثقافة العمل في واقع إقتصادي تنافسي تزايدت فيه الشّحنة المعرفية.

وتتطلّب معالجة التّشغيل - وهو على هذا النحو من الأهميّة - تضامناً وطنياً يرقى إلى مرتبة الشراكة الفعلية بإرادة فاعلة ومسؤولة مع كلّ الفاعلين السّياسيين والإقتصاديّين والإجتماعيين إلى جانب الهياكل الإدارية ومختلف هياكل الدّعم المعنوية.

<sup>8</sup> (Eurostat, 2010)

وتُحِيل ضرورة إقامة التوازن بين البعدين الإقتصادي والإجتماعي للإقتصاديين للتشغيل على الأهمية الإستراتيجية للموارد البشرية بإعتبارها من أدقّ الرهانات الجديدة في ضوء تفاقم البطالة من ناحية ومن أخطر رهانات العصر من ناحية ثانية في ظلّ احتداد المنافسة الدولية بين الإقتصاديات وبين الأمم.

وتدفع هذه التحدّيات المتّصلة بالتشغيل إلى تجاوز التمثّلات التقليدية للتضامن – رغم أهميتها- والدّفع به إلى فضاءات تضامنية جديدة أرحب . ذلك أنّ التضامن العائلي وتضامن الجوار والأعمال الخيرية من منطلق البرّ والإحسان - وهي مرّة أخرى هامة - لم تعد كافية نظراً للتطوّرات الإجماعية والثقافية وتشعّب الانتظام الإقتصادي والإجتماعي . ولسياسات التشغيل دور كبير في رفع الوعي والتعريف بهذه المسالك الجديدة.

### 1.5. الأنماط التضامنية الجديدة بالمعنى الإقتصادي :

لقد أصبح التضامن الوطني في ظلّ هذه المتغيّرات محلياً ودولياً أوسع مساحة من أنماط التضامن المعهودة المبنية على مفاهيم أخلاقية . إذ أنّه بات يكتسي صبغة استراتيجية . فهو عبارة عن جبهة مدنية داخلية وفق مفهوم "الدفاع الشامل" للمساهمة في رفع التحدّيات وكسب الرهانات ودرء الاحتمالات السلبية.

وتأسيساً على هذه الخلفية فإنّ مسألة التشغيل في منظور تضامني جديد لم تعد تُطرح على مستوى العلاقات المهنية وفق رؤية تقليدية مبنية على موازين القوى بين طرفي الإنتاج والتي تعنى في "نظرية الألعاب" (**la théorie des jeux**) أنّ ما يربحه طرف يخسره الطرف الآخر . بل أصبحت تطرح في منظور يُحتكم فيه إلى استراتيجية الكسب المتبادل . وطبقاً لهذه الرؤية فإنّ مسار التنمية لم يعد محكوماً بالمحدّدات الإقتصادية فحسب ، بل وكذلك بالمحدّدات الإجماعية . وبهذا المعنى فإنّ التضامن لم يعد مفهوماً أخلاقياً بمعنى التعاطف والإحسان بل هو مفهوم إقتصادي بمعنى العقد الإجماعي أي أنّه تعبير عن شراكة مصلحة تساهم في ازدهار المؤسسة من ناحية والرقي الإجماعي للعاملين فيها من ناحية أخرى . ومن هذه الزاوية، فإنّ مفهوم التضامن المستحدث يتضمن فكرة التصرف الإستراتيجي في القطاعات الإجماعية ، إذ أنّه لم يعد هناك تناقض بين مفهوم القدرة التنافسية للمؤسسات ومفهوم التضامن الإجماعي . بل هناك تكامل بينهما بإعتبار أنّ البعد الإجماعي في ظلّ التعبئة الشاملة للذكاء الجماعي يلعب دوراً مهمّاً في عملية الإنتاج بشروطها الجديدة وركنا من أركان التصرف الإقتصادي السليم . وبقدر ما أنّ القدرة التنافسية للمؤسسات ضرورية في ظلّ الإقتصاد التنافسي بقدر ما يتعيّن التنبّه لآثارها الإجماعية السلبية والعمل على تحييدها على مستوى الأفراد والفئات الإجماعية والمناطق . وهو ما يمثّل صميم تيارات الفكر الإجماعي الحديث التي تركز على الوفاق الإجماعي في المؤسسة عن طريق الإعتراف المتبادل بالمصالح أو ما يعبر عنه بالمسؤولية الإجماعية للمؤسسة.

وهذا النمط الجديد من التضامن يمكّن من الانتقال من منطق التوتّر والتأزم والصراع الإجتماعي داخل المؤسسة إلى منطق الوفاق والنمو وتوزيع ثماره . فالمورد البشري لم يعد عبئاً على المؤسسة في الطرح التقليدي بل هو أصول لا مادية بمفردات المعرفة لا تقلّ قيمة عن الأصول الماديّة للمؤسسة.

## 2.5. الأنماط التضامنية الجديدة بالمعنى الإجتماعي :

تواصلنا مع الأبعاد الجديدة للتضامن بالمعنى الإقتصادي ، يكتسي التضامن الوطني بالمعنى الإجتماعي أشكالاً جديدة أيضاً . فالتضامن لم يعد يخضع إلى "نظرية طلب الخدمات الإجتماعية" (la théorie de la demande du social) التي أفضت إلى تدخّلية الدولة، وهي نظرية تنطلق من الصّعوبات الفرديّة بعد حصولها بل إلى النظرية الجديدة وهي "نظرية عرض الخدمات الإجتماعية" (Théorie de l'offre du social) التي تستبقي احتمال حدوث الصّعوبات عن طريق ما توفّره الدولة من إجراءات استباقية مدعومة في ذلك بدور الجمعيات والمنظمات غير الحكومية.

ذلك أنّ مجتمع اليوم - وهو مجتمع الإقتصاد المفتوح- تكاثرت فيه المخاطر ومن ضمنها مخاطر البطالة وعدم القدرة على الوصول إلى الحقوق والخدمات العامة وعدم القدرة على مواكبة التطوّرات وهو ما يفضي إلى التهميش والعزلة والتشرّد وانفصام الرباط الاجتماعي (Lelien social) . ومن آثار ذلك، الشعورُ بفقدان الكرامة والدّونية وبصعوبة التواصل مع المجتمع وهو ما يؤدّي إلى تآصيل السلوكيات السلبية. هذا مع العلم أنّ المجتمع ينبذ في أغلب الأحيان المهمّشين والمتشرّدين. وقاموس المفردات للتعبير عن ذلك محمّلة بالمعاني السلبية في المجتمعات الشرقية والغربية على حدّ السّواء.

وللجمعيات بالتنسيق مع هياكل التشغيل دور كبير في هذا المجال بإعتبارها تمثّل أقوى الوسائط بين "الإقتصادي" و"الإجتماعي" لتجنّب "المحورية الإقتصادية" عند البعض و"المحورية الإجتماعية" عند البعض الآخر. وبالتالي فهي تساهم في إجراء المصالحة بين الإقتصاد والمجتمع عبر عديد أشكال التضامن غير النمطية التي انتشرت في أوروبا، ومنها :

- الإقراض التضامني للمشاريع الصغرى والمتوسطة الذي تقوم به الجمعيات مثل الجمعية الأوروبية للضمان التعاوني (Association européenne de cautionnement mutuel – AECM) والتي تراهن على فكرة المشروع وتستثمر فيه وتوفّر الدّعم وتسدي النّصح إلى باعث المشروع ؛
  - تقديم مختلف أشكال الدّعم والإحاطة للباعثين الشبان وتطوير الإعلام الإقتصادي لفائدتهم عن طريق عديد الجمعيات ومنها :
- شبكة الإعلام الأوروبية (Euro-info centres – EiC) ؛

- شبكة من الأساتذة المحاضرين (Réseau Team Europe) التي تعدّ ما يزيد عن 800 محاضر في مجالات المؤسسات الصغرى والمتوسطة ؛
- تجربة ملائكة الأعمال في الولايات المتّحدة (Business Angels) وهم أفراد طبيعيون غالباً ما يكونون متقاعدین ينتظمون في شركات أشخاص متكوّنة من رؤساء مؤسسات وإطارات عليا وأصحاب مهن حرّة يعملون على تعبئة مدّخراتهم الفرديّة وتوجيهها نحو تمويل مشاريع الباعثين عن طريق إحداث تع أو نيات لاقتسام المخاطر. كما يضعون على ذمّة الباعث كفاءاتهم وخبرتهم وعلاقاتهم ؛
- الجمعيات التضامنية التي تلعب دور الوسيط المالي بين الباعثين ومصادر التمويل وتوفّر الإرشاد والإسناد وتيسير التعامل بين الباعث والبنك مثل جمعيات الجوار للإستثمار (AIP) في فرنسا.

- ومن أشكال التضامن الجديدة ما تقوم به الجمعيات والتعاونيات في مجال الإقتصاد الإجتماعي التضامني في عديد التجارب الأجنبية. وتتمثّل هذه التدخّلات في فكّ العزلة عن بعض الأفراد وبعض الشرائح الإجتماعية عن طريق توفير الخدمات الشخصية وللأسر ؛
- وقد اختصّت بعض الجمعيات في عديد البلدان في إرساء تجارب نموذجية كتلك المتعلقة بـ "نظام التبادل المحلي (Système d'échange local – SEL) ومبادرات التشغيل المحليّة (Initiative locale d'emploi – ILE). وكلّ هذه التجارب تعكس أشكال التضامن الجديدة المبينة على محاربة اليأس والتواكل عن طريق إعادة الثقة بالنفس واستنهاض الهمم والمساعدة على الإدماج . وتكفي الإشارة في هذا السياق إلى أن حجم التشغيل في الإقتصاد التضامني في الإتحاد الأوروبي يمثل 12 % من حجم التشغيل العام.

## II. آفاق التشغيل والبطالة على المستوى العربي :

إنّ معالجة البطالة معالجة هيكلية تتطلب – بالإضافة إلى الجهود الوطنية في كلّ دولة على حدة – فكراً مجدّداً ومقاربة استراتيجية يقظة ومبتكرة في إطار مزيد دفع التعاون العربي في المجالين الإقتصادي والإجتماعي الذي بات أمراً ملحاً بل مصيرياً بالنظر إلى الواقع الرّاهن للوطن العربي . وليس من قبيل التكرار أنّ المنطقة تتكامل بمفردات الثروات الطبيعية والمالية والثروات البشرية . ولقد أصبح التكامل العربي الداعم للمصلحة المشتركة أمراً ميسراً في ضوء المرجعيات السياسية والإستراتيجيات الفنيّة المعتمدة في الفترة الأخيرة . فالمطلوب إذن لفتح آفاق التشغيل واسعة :

1. تجسيم قرارات القادة العرب في القمم الإقتصادية والتّمويّة والإجتماعيّة (الكويت 2009 ، شرم الشيخ 2011 ، الرّياض 2013) والتي ركّزت على البرامج والخطط الإقتصادية المهيكلّة ، وتحفيز الإستثمار الخاص والتجارة البينية وتنمية الموارد البشريّة ، ودعم صندوق تمويل المؤسّسات الصغرى والمتوسّطة وتيسير تنقّل العمّالة، ...

2. تنفيذ أهداف العقد العربي للتّشغيل 2010 - 2020 الذي أطلقته منظمّة العمل العربيّة وأقرّته مؤتمرات العمل العربي والقمم الإقتصادية العربيّة. ويهدف هذا العقد إلى :

- تخفيض معدّلات البطالة بمقدار النّصف ؛
- تخفيض معدّلات الفقر إلى النّصف ؛
- تيسير تنقّل العمّالة ؛
- رفع معدّل نموّ إنتاجيّة العمّالة بـ 10 % مع نهاية فترة العقد ؛
- رفع نسبة الملتحقين بالتّعليم التقني والتّدريب المهني إلى 50 % من الملتحقين بالتّعليم العام.

3. تنفيذ البرنامج العربي المتكامل لدعم التّشغيل والحدّ من البطالة (شبكة معلومات سوق العمل ، المرصد العربي ، توطين الوظائف ، مشروع الموازنة بين مخرجات التّعليم وسوق العمل ، مشروع تشغيل الشّباب العربي ، مشروع إنشاء وتطوير المنشآت الصغيرة).

4. اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن الذي أنجزته منظمّة العمل العربيّة في العام 2008 . وتمثّل هذه الآلية أفضل أداة فنيّة للتعاون العربي في مجال الإشهاد بالكفاءات والمهارات ممّا يُسهّل تنقّل العمّالة بين البلدان المرسلّة والبلدان المستقبلية.

5. اعتماد الإستراتيجية العربيّة للتّدريب والتّعليم التقني والمهني التي تمّ إقرارها في مؤتمر العمل العربي (37) في البحرين 2010 . وتمثّل هذه الإستراتيجية قواسم ومواصفات مشتركة متّفق عليها لرفع أداء منظومات التّدريب والتّعليم التقني والمهني بما يخدم التّنمية والتّشغيل وتنقّل العمّالة.

#### مشاريع اقتراحات:

1. تعزيز المصالحة بين الحكومة وأطراف الإنتاج ، وبين منظمات العمّال ومنظّمات أصحاب العمل ، وبين الفرد والمؤسّسة وبين المجتمع والقطاع الخاص قطريا وعربيا وإزالة سوء الظنّ به في إطار الحوار الإجماعي المتكافئ بصيغتيه الثلاثيّة والموسّعة وصولاً إلى عقد إجتماعي وإقتصادي حديث؛

2. مزيد تحسين محيط الإستثمار وشروطه الإقتصادية (الحوافز...) وغير الإقتصادية (التشريعات والبنية الأساسية...) للرفع من الإستثمار البيئي والإستثمارات الأجنبية ؛
3. قطاع خاص قطري وعربي أكثر تنظيماً وديناميكية وابتكاراً حتى يصبح شريكاً ذا مصداقية لدى الحكومات ؛
4. إعتداد سياسات توظيف بالقطاع الخاص العربي (والقطري) مبنية على إعتبار الموارد البشرية المؤهلة إستثماراً وليس عبئاً وبالتالي الإقلاع عن مبدأ المنافسة بكلفة العمالة وإعتداد مبدأ المنافسة بالجودة وكفاءة المورد البشري ؛
5. من مصلحة القطاع الخاص العربي الدّفع باتجاه التكامل الإقتصادي والإجتماعي والضغط على الحكومات لاستغلال وفورات الحجم واستغلال مجالات التكامل على غرار الدور الذي لعبه القطاع الخاص الأوروبي الذي كان وراء التكامل الإقتصادي الأوروبي ؛
6. العمل على تفعيل قرارات القمم العربية التّنمويّة والإقتصادية والإجتماعيّة (الكويت 2009 ، شرم الشيخ 2011 ، الرياض 2013) التي تمثّل خارطة الطريق على درب التكامل العربي وذلك خاصّة عن طريق تسهيل تنقّل العمالة في ما بين الدّول العربيّة، وإنجاز المشاريع التّنمويّة المهيكلة ورفع القيود على القطاع الخاص لإحداث ديناميكيات التكامل العربي وفتح أفق أرحب أمامه تمكّنه من استغلال الميزات التفاضلية ؛
7. توجيه الإستثمارات العربية البينية إلى المجالات الصناعيّة التي تعتبر أكثر توفيراً لمواطن الشّغل المؤهلة وكذلك إلى قطاع الزراعة الذي لا يمثّل إلاّ 1 % من الإستثمارات البينية. علماً وأنّ القطاع الخاص العربي عموماً لم يدخل بعد المغامرة الصناعيّة إلاّ بصفة محتشمة. وتجدر الإشارة هنا إلى أن أغلب الإستثمارات البينية موجهة أساساً إلى القطاعات ذات الرّبحية السريعة كالسياحة والتجارة والعقارات، إلخ... ؛
8. حتّى ودعم القطاع الخاص العربي على الاستخدام الأمثل للعمالة العربية وتوظيفها لتحقيق أهداف التّشغيل والحدّ من البطالة ولخدمة التّنمية العربية عموماً . إنّ هذا التوجّه يحدّ من هدر الطاقات البشرية المعطّلة ويحوّل البيئة الإقتصادية العربية من بيئة طارده للكفاءات كلّفت الوطن العربي خسارة باهضة إلى بيئة جاذبة لبناء تنمية قوية وعادلة قوامها التّشغيل المنتج والمجزي والبحث والتّطوير والإنتاجيّة والتنافسيّة والقيمة المضافة ؛
9. سعياً إلى تيسير تنقّل العمالة في ما بين الأقطار العربيّة، يتعيّن :
  - بناء نظام معلوماتي متكامل ومتجانس ومحيّن باستمرار حول سوق العمل العربية يؤمّن على وجه الخصوص توفير المعلومات الضروريّة وتبادلها حول حاجيات بلدان الإستقبال من المهارات من ناحية، وحول المهارات المتوقّرة في بلدان الإرسال من ناحية ثانية ؛
  - إستعمال المواصفات المهنيّة العربية ومنها على وجه الخصوص :

• اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن بشكل رسمي واستخدامه في تبادل البيانات وتنقل اليد العاملة ؛

• اعتماد "إطار المؤهلات العربية" بشكل رسمي واستخدامه في معادلة تكافؤ المؤهلات والشهادات العربية المختلفة.

10. إحداث هيئة تخطيط عربية تحدد مجالات التكامل ومجالات الإستثمار ومجالات التعاون في مجال الموارد البشرية وتنقل اليد العاملة.

## الخاتمة

ما يُمكن استنتاجه ممّا سبق هو أنّ المستجدّات الأخيرة في عدد من الأقطار العربيّة أمّطت اللثام بأكثر حدّة عن التحدّيات الراهنة والرّهانات المستقبلية وخاصّة في مجالات التّشغيل والبطالة والتّنمية البشريّة التي مثّلت الموجة الآتية من بعيد لهذا الحراك الإجماعي . وتدلّ هذه الأوضاع الإجماعيّة المتردّية على فشل خطط التّنمية في أغلب الدّول العربيّة وعلى قصور القطاع الخاص على المستويات القطرية بمفردات الإستثمار والتّشغيل والحدّ من البطالة ، في حين أنّه يمثّل البديل للقطاع العام في ظلّ انفتاح الإقتصاديات العربيّة.

ولا تعود أسباب تواضع حصّة الإستثمار الخاص من الناتج المحليّ الإجمالي ومساهمته في التّشغيل إلى أسباب داخلية تتعلّق حصريّاً بالقطاع الخاص فحسب بل كذلك إلى معوّقات تخرج عن نطاقه تتعلّق بجودة البنية الأساسيّة وقوانين الإستثمار وتشريعات العمل وشفافية المعاملات وكفاءة الموارد البشريّة.

إنّ القطاع الخاص - بالرّغم من محدودية دوره في الوضع الحالي- يمثّل الرّكن الرّكين لأفاق التّشغيل متى توفّرت له الأطر المؤسّسية والتشريعيّة ومختلف الخدمات الدّاعمة لإطلاق قوّاه.

ونظراً لتحديات البطالة الحادّة في أغلب الأقطار العربيّة ، فإنّ معالجة التّشغيل لا يمكن حلّها بصفة مستدامة إلاّ عن طريق القطاع الخاص على المستويات الوطنيّة أولاً: وعلى المستوى العربي ثانياً : في إطار تكامل إقتصادي وإجماعي مدعوم فعليّاً من الحكومات العربيّة وفق ما أقرّته من منطلقات جديدة القمم العربيّة التّنمويّة الإقتصاديّة والإجماعيّة للأعوام (2009 ، 2011 ، 2013). وتظلّ هذه القرارات المرجعية المثلى لتنفيذ العقد العربي للتّشغيل الذي طرحته منظمّة العمل العربيّة بطريقة علمية ومُمنهجة ومتّفق عليها.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا العقد يتكامل مع سلسلة من المرجعيّات الفنيّة الدّاعمة لهذا التوجّه والتي أقرّتها مؤتمرات العمل العربيّة ومنها على وجه الخصوص :

- الإستراتيجيّة العربيّة لتنمية القوى العاملة والتّشغيل (2003) ؛

- التصنيف العربي المعياري للمهن (2008) ؛

- 
- الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (2010) ؛
  - الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل ومن ضمن مكوّناتها البرنامج العربي المتكامل لدعم التشغيل والحدّ من البطالة (2014).

واستنادًا إلى هذه المرجعيات القوية سياسياً وفنياً ، يمكن القول إنّ رفع تحديات البطالة وكسب رهانات التشغيل عربياً أصبحت موضوعياً مُيسّرة متى توقّرت القناعة والجرأة لشركاء الإنتاج للتصدّي بكلّ قوّة إلى معضلة البطالة وتفعيل رافعات التشغيل ومنها على وجه الخصوص الرّفْع من معدّلات الإستثمار البيني والتجارة البينيّة وتنقّل العمّالة العربيّة بما يخدم المصالح المشتركة للدّول العربيّة منفردة ومجمعة.

لقد أكّدت المستجدّات الأخيرة مرّة أخرى أنّ التّنمية تكون شاملة أو لا تكون.



## المحور الثاني

### تنمية الموارد البشرية ودورها كعنصر أساسي في دعم التنافسية

#### مقدمة :

تمثل تنمية الموارد البشرية احدى المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية ، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو نظريات أو مبادئ أو قيم أو فلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج . وهي أيضا وسيلة تدريبية تعطى الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج ، وهي كذلك وسيلة فنية تمنح الإنسان خبرات اضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية وهي اخر وسيلة سلوكية تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية ( احمد منصور - 1975 : 195 ).

كما يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة ( بن زاهي منصور 2005 ).

فالتنمية البشرية هي نشاط مستمر ومنتظم ينطوي على أربعة أنشطة أساسية :

- الإعداد العلمي الأساسي للذين تتوفر فيهم الصلاحيات،
- القدرات الشخصية والنفسية اللازمة للنجاح في العمل،
- التدريب العلمي للأفراد،
- التثقيف المستمر المنظم .

ويجب التفرقة بين مفهومين قد يختلفان إلى حد ما ولكنهما يترابطان في بعض الجوانب وهما التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية .

فالتنمية البشرية تترابط مباشرة بعملية تحسين مستوى المعيشة ونوعية الحياة للسكان بمعنى زيادة قدر الرفاهية الإجتماعية المتاحة للفرد. ولا يمكن تحقيق ذلك الا من خلال الجهد الواعي والهادف لتحقيق التنمية الاقتصادية التي توفر قدراً "أكبر من السلع والخدمات بالكَم والنوع الملائم لإشباع حاجات التنمية البشرية.

وليس هناك من تعارض بين مصطلح التنمية الإقتصادية والتنمية الإجتماعية في هذا المجال" (عبد الرسول رجاء 88 : 11).

أما فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية فينظر للأفراد من زاوية كونهم "الموارد" أي أحد مدخلات التنمية الإقتصادية كالموارد الرأسمالية والموارد الطبيعية وغيرها .

ومن هنا فإنّ تنمية الموارد البشرية تعني تنمية " الوحدات " التي تتكون منها هذه الموارد ، وبالتالي تنمية الموارد البشرية تأتي من خلال الإستثمار في تحسين ورفع مستواها بالتعليم والتدريب وتوفير الخدمات الصحية والإسكانية والبيئية والإجتماعية وغيرها .... (عبد الرسول رجاء 88 : 12 ) وقد دلّت التجارب التاريخية ، وتدلّ دوماً على أن في وسع الموارد البشرية حين تنمو وتزدهر أن تتغلب على نقص الموارد المادية الأخرى اللازمة لعملية الإنتاج بفضل العلم والتقنية بشكل خاص . وعلى سبيل المثال ما تكاد تنفذ طاقة حتى يحلّ الابتكار البشري محلها طاقة جديدة. والواضح أنّ أفضل إستثمار هو الإستثمار في العقل البشري . ومن هنا نظر بعض الباحثين إلى الهوة بين البلدان المتقدمة والبلدان المتخلفة على أنها هوة في تنظيم العقل البشري وتوظيفه التوظيف الأمثل (عبد الرسول رجاء 88 : 12).

#### • تحديد مفهوم التنافسية وربطها بالموارد البشرية:

إنّ نموّ وتطور الموارد البشرية وتوظيفها في الإستثمار الأفضل وتحفيزها على الإبداع ومنافسة الآخرين بما تنتجه هذه الموارد من جودة في السلع والخدمات فهذا ما يسمى بالتنافسية .

ويختلف مفهوم التنافسية من منظّمة الى أخرى وهي تتراوح ما بين المفهوم الضيق الذي يركز على تنافسية السعر والتجارة وبين المفهوم الشامل الذي يكاد ان يتضمن كل نشاط الإقتصاد والمجتمع .

ومن تعاريف التنافسية تلك التي تحدد من خلال " القدرة على إنتاج السلع والخدمات التي تواجه اختبار المزاومة الخارجية في الوقت الذي تحافظ فيه على توسيع الدخل المحلي الحقيقي " (OECD/92 منظّمة التعاون الإقتصادي والتنمية ) وكذلك التعريف بأنّها : " قدرة البلد على زيادة حصصها في الأسواق المحلية والدولية " ( المعهد العربي للتخطيط - الكويت ).

فإذا كانت هذه التعاريف محددة بإنتاج السلع والخدمات فيمكن الإستعانة بأحد التعاريف الذي يحدد التنافسية على أنها : " قدرة البلد على توليد نسبي لمزيد من الثروة بالقياس إلى منافسته في الأسواق العالمية " ( المعهد العربي للتخطيط - الكويت ).

## • مؤشرات التنافسية العالمية :

بعد إنشاء المنتدى الإقتصادي العالمي في العام 1971 والذي يتخذ من مدينة جنيف السويسرية مقراً له ، بدأ في العام 2004 تحت عنوان تعزيز الواقع العالمي عبر تمكين تفاعل قطاعات الأعمال والسياسة والقطاع الأكاديمي والمفكرين وصناع القرار لتشكيل أجندات عالمية وإقليمية وأجندات للقطاعات الصناعية.

وبدأ بإصدار تقارير التنافسية الدولية التي تشتمل على احتساب درجات مؤشر التنافسية وتعريفها " بأنها مجموعة من السياسات والعوامل التي تحدد مستوى إنتاج الدولة " وتقوم بوضع ترتيب للتنافسية الدول . وقد اعتمدت مؤشراتها على 12 فئة من البيانات والتي تمثل الدعائم الأساسية للتنافسية والتي يمكنها أن تكون صورة شاملة عن الوضع التنافسي للدولة .

ويمكن تقسيم هذه الفئات الى ثلاثة أركان :

- الركن الأول للمؤشرات الأساسية ويضم : المؤسسات – البنية التحتية – إستقرار الإقتصاد الكلي – الصحة – التعليم الأساسي ( الابتدائي )
- الركن الثاني المعزز للكفاءة ويضم : التعليم العالي والتدريب – تطور أسواق السلع وحجمها – كفاءة سوق العمالة – نضوج الأسواق المالية – الجاهزية التكنولوجية .
- الركن الثالث المتعلق بعوامل الإبداع ويضم : نضوج الأعمال والإبداع .

ومن أجل عملية النهوض بهذه الأركان الثلاثة ومؤشراتها لا بد من وجود إدارة سياسية، كفوءة ، وناضجة وتحظى بثقة الجمهور وتضع استراتيجيات وطنية تُعنى وتهتم بالتدريب والتعليم واحتضان الكفاءات وتعمل على فتح مراكز الأبحاث والتطوير أمام الشباب مع وضع استراتيجية متممة كفوءة لسوق العمل بعيداً عن الهدر والفساد ، وعلى حسن تعاونها مع القطاع الخاص من مؤسسات إنتاجية وتعليمية ومراكز أبحاث . فالمفتاح الأول للتنافسية هو توفير فرص الحصول على التعليم وهو حق أساسي من حقوق الإنسان ويعتبر ذلك استثماراً استراتيجياً للتنمية والعقل البشري ، وهو الذي يجعل من كافة الإنجازات الإنمائية الأخرى أمراً ممكناً في التقدم العلمي والإبتكار وحتى في إنشاء البنية التحتية ونمو القطاع الخاص ، ومن ثم توفير الحصول على العمل .

ولكي تجني البلدان النامية ثمار هذه الإنجازات كاملة ، سواء بالتعلم من مخزون الأفكار العالمي أو من خلال الإبتكار ، فلا بدّ لها من إطلاق طاقات العقل البشري .

واستناداً إلى الأركان الأساسية للتنافسية يمكن تقسيم البحث الى النقاط الرئيسية الآتية :

**أولاً : كفاءة المؤسسات في رعاية الموارد البشرية :**

( التشريعات – حماية الملكية الفكرية – استقلالية القضاء – ثقة الجمهور بالطبقة السياسية – الشفافية وعدم الفساد ... )

**ثانياً : أهمية التعليم الأساسي والثانوي ودورهما في التأسيس لموارد بشرية تنافسية :**

( إلزامية التعليم الأساسي وكفاءته – تعزيز الإلتحاق بالتعليم الثانوي – التركيز على المدخلات العلمية للجامعات ... )

**ثالثاً : أهمية التعليم الجامعي العالي والبحث والتطوير ودورهما في تحسين القدرة التنافسية للموارد البشرية :** ( الإهتمام بالرياضيات والعلوم – إنشاء مراكز أبحاث – الإهتمام بكفاءة العقول المنتجة – التحفيز والمكافأة للعلماء ... )

**رابعاً : أهمية التوجيه والتعليم والتدريب المهني ومساهمتها في اكتساب المهارات التنافسية للموارد البشرية:**

( اكتساب المهارات اللازمة لمكان العمل - التوسع في المعرفة التكنولوجية - محو الأمية المعلوماتية... )

**خامساً : رفع كفاءة أداء سوق العمل كأساس تنافسي في استيعاب الموارد البشرية :**

( وضع الإجراءات الكفيلة بتسهيل الدخول الى سوق العمل – الأجور – التوظيف - الإنتاجية - الحماية الإجتماعية – التعاون بين العمّال وأصحاب العمل ... )

## **التحديات والتطوير:**

### **القسم الأول:**

#### **كفاءة المؤسسات في تنمية الموارد البشرية :**

ربط الباحثون التنافسية بالتنمية والتي اعتبرتها الأمم المتحدة حقاً مكرساً لدى الشعوب كغيرها من الحقوق الأخرى . وبعد أن كان الحديث عن التنمية الإقتصادية الشاملة أصبح الحديث عن التنمية البشرية ومقاييسها ثم التنمية الإدارية وأبعادها . ومن التنمية البشرية الشاملة الى تنمية الموارد البشرية مع ربط علاقة التنمية بالحكم الراشد أو الحوكمة .

وبرأي الباحثين فإنّ التنمية الحقيقية الشاملة والمتوازنة لا تستقيم في دولة من الدول بدون تحقيق المبادئ التي يتركز عليها الحكم الراشد .

#### **⊖ تعريف الترشيح :**

جاءت بدايات هذا المفهوم إبان القرن الثالث عشر ، ولم تستخدم كلمة الترشيح في الإقتصاد السياسي إلا بعد الحرب العالمية الأولى وهي مأخوذة من الكلمة الالمانية **Rationalistiving** والمقصود بها في اللغة الألمانية

هو إعادة تنظيم الحياة الإقتصادية على أساس رشيد أي طبقاً " لما يملئ به العقل " . ( عبد الغني سعيد 1950 : 19 ) .

### ⊖ ظهور حركة الترشيح :

ما من حركة يكون لها أعظم الأثر في تاريخ البشر بعد الثورة الصناعية التي أحدثها اختراع الآلة التجارية في منتصف القرن الثامن عشر ، كحركة الترشيح التي ظهرت في نهاية الحرب العالمية الأولى ، وتبارت الدول الكبرى على إختلاف مذاهبها الإقتصادية والسياسية في تطبيقها ، فلم تلبث أن أحدثت انقلاباً في الفكر الإقتصادي ، صحبته ثورة في القيمة الصناعية وطرائق الإنتاج حيث سماها بعض الإقتصاديين بحق : " الثورة الصناعية الثانية " أو " الثورة الجديدة " . ( عبد الغني سعيد 1950 : 19 )

### ⊖ مفهوم الحكم الراشد :

استخدم الحكم الراشد كمصطلح مرادف باللغة الفرنسية لمصطلح الحوكمة أي طريقة الحكم الجيدة ، وانتشر كمفهوم قانوني عام 1978 ليستعمل بعد ذلك على نطاق واسع معبراً عن تكاليف التسيير . وربط البنك الدولي مساعدته للدول النامية بتحقيق شروط الحكم الراشد والذي عرفه عام 1992 بأنه : " الطريقة المثلى التي تُمارس بها السلطة لأجل تسيير الموارد الإقتصادية والإجتماعية لدولة من الدول " . وربط التعريف مفهوم الحكم الراشد بعناصر أخرى محققة لنجاحه ومنها : الإستقرار السياسي للدولة وحماية وترفية حقوق الإنسان وتكريس سيادة القانون .

### ⊖ آليات الحكم الراشد :

لقد أسست المنظمات العالمية النشطة في مجال تقييم الدول على أساس قوتها من ضعفها. ومن بين أهم الآليات التي تعتمد في هذا الشأن ما يلي :

#### 1- المشاركة :

وتعني حق الرجل والمرأة معا في إبداء الرأي في المجالس المنتخبة محليا ووطنيا . ويتطلب عنصر المشاركة توفر حزبية تشكيل الجمعيات والأحزاب والحريات العامة والانتخاب . والهدف من كل هذا هو السماح للمواطنين بالتعبير عن آرائهم واهتماماتهم لترسيخ الشرعية .

#### 2 - حكم القانون :

ويعني سيادة القانون كأداة لتوجيه سلوك الأفراد نحو الحياة السياسية بهدف منع تعارض مهام المسؤولين فيما بينهم وبين المواطنين ومن جهة أخرى وضوح القوانين وانسجامها في التطبيق . وأكثر من ذلك فهو يعني استقلال الهيئة القضائية عن الهيئتين التنفيذية والتشريعية والإرتقاء إلى مفهوم المساواة بين المواطنين .

#### 3 - الشفافية :

وتعني فسح المجال أمام المواطنين بالتعرف على المعلومات الضرورية التي تهم شؤون حياتهم، مثل حق المواطن في الإعلام ومشاركة المواطنين ومساهماتهم في رقابة المجالس الشعبية والوطنية والمحلية في

الإطلاع على محاضر الجلسات التي تعقد دوريا في مجالسهم . والهدف من وراء ذلك هو العمل على مشاركة المواطنين في إبداء الآراء على المهام

#### 4 - المحاسبة :

تتطلب المحاسبة أو المساءلة القدرة على محاسبة المسؤولين عن ادارتهم للموارد العامة وعن المهام الموكلة اليهم وعن النتائج المتوصل اليها ضمن مسارهم الوظيفي وعن المسؤوليات والمهام الملقاة على عاتقهم . والهدف من المساءلة هو محاسبة المسؤولين عن الأموال العمومية زيادة عن حماية هذه الأموال من العبث الذي قد يطالها ، وبالتالي الحد من الإنتهاكات التي قد تحدث من حين لآخر لبعض المسؤولين نتيجة تصرفهم بطرق غير شرعية وهذا مصداقا لمقولة من أين لك هذا ؟؟

وبناء على تقرير البنك الدولي ( ممارسة الأعمال 2014 ) جاء ترتيب الدول العربية كما هو مبين في هذا الجدول أخذا بالإعتبار الإصلاحات التي تقوم بها هذه البلدان من إجراءات لتبسيط ممارسة الأعمال .

#### جدول- إجراءات تبسيط ممارسة الأعمال:

الترتيب على المستوى العالمي	الترتيب على المستوى العربي	اسم الدولة
23	1	الإمارات
26	2	السعودية
46	3	البحرين
47	4	عمان
48	5	قطر
51	6	تونس
87	7	المغرب
104	8	الكويت
111	9	لبنان
119	10	الأردن
128	11	مصر
133	12	اليمن
138	13	فلسطين
149	14	السودان
151	15	العراق
153	16	الجزائر
158	17	جزر القمر
160	18	جيبوتي
165	19	سوريا
173	20	موريتانيا
187	21	ليبيا

## 5 - الفساد يهدد التنمية :

ينتشر الفساد بشكل عام في غالبية الدول العربية وعلى جميع المستويات وفي العديد من قطاعات الدولة بما فيها العامة والخاصة. والفساد ظاهرة تستشري إذا ما توفرت لها مقومات ثلاث : غياب الشفافية وضعف الإرادة السياسية، وضعف تطبيق القانون . وهذه العناصر متوفرة ، مما يجعل البيئة العربية بيئة حاضنة للفساد. فالتنمية سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية يصعب تحقيقها في ظل بيئة فاسدة ، لذلك فقد كان من المفروض من الحكومات البدء بتبني قوانين تعزيز الشفافية وتحارب الفساد قبل الشروع بتنفيذ خططها .

### ⊖ تعريف الفساد :

تعرف منظمة الشفافية الدولية الفساد بأنه "سوء استغلال السلطة في القطاع العام والخاص والقطاع الاهلي" المكاف بها الفرد لتحقيق منافع خاصة أو الإضرار بمصالح الدولة والمجتمع بطرق غير مشروعة.

### ⊖ تكاليف الفساد :

يترتب على إنتشار الفساد في مؤسسات المجتمع أربعة أنواع من التكاليف : سياسية وإقتصادية وإجتماعية وبيئية .

- التكاليف السياسية : تتمثل في كون الفساد عائق رئيسي للديمقراطية وسيادة القانون .
- التكاليف الإقتصادية : تؤدي الى استنزاف الثروة الوطنية وسوء استغلال الموارد وهدر المال العام.
- التكاليف الإجتماعية : تؤدي الى تقليل ثقة الناس في النظام السياسي ومؤسساته وقياداته .
- التكاليف البيئية : تؤدي الى تدمير البيئة التي يغيب فيها وجود وتطبيق القوانين البيئية وذلك من خلال الاستغلال الجائر للموارد الطبيعية .

### ⊖ تأثير الفساد على التنافسية :

يُعرف سمير التنير الفساد السياسي بأنه اساءة استخدام السلطة من قبل السياسيين من أجل تحقيق الربح الخاص وزيادة قوتهم و ثروتهم . ولا يحتاج الفساد السياسي الى دفع الأموال مباشرة بل قد يتخذ شكل "تجارة النفوذ" لمنح الأفضليات التي تسمح الحياة السياسية والديمقراطية . ولا يمكن الحديث عن التنافسية وبيئة الإستثمار في بلد لا يفسح فيه المسؤولون المجال للمستثمرين الا بعد أن يضمنوا لأنفسهم صفقة رابحة ولا يعملون على تيسير المعاملات الإدارية لمن يرغب من المهاجرين بالإستثمار في بلادهم بسبب الابتزاز والارتشاء .

### ⊖ الإصلاح السياسي : ( تنمية الموارد البشرية الحاكمة )

يجب أن ينطلق الإصلاح السياسي في مجال مكافحة الفساد من إرادة سياسية تتبلور من خلال رؤية حكومية برلمانية مشتركة لمكافحة الفساد . فنسبة كبيرة من الفساد تنتج عن ممارسات سياسية فاسدة يقوم بها أعضاء من السلطين التنفيذية والتشريعية ، أما بشكل فردي أو في بعض الأحيان في إطار مؤسسي.

ولعل إصلاح البرلمان قد يكون ذا أولوية كونه يمثل السلطة التشريعية المناط بها مراقبة ومحاسبة السلطة التنفيذية ، فوجود برلمان فاسد أو متواطئ مع الحكومة يوفر أرضية خصبة للفساد الحكومي ، بل وقد يعطيه الشرعية إذا ما أعطى الحكومة الغطاء القانوني والسياسي لممارستها ( جامعة الكويت 2012).

وتشمل وسائل مكافحة الفساد السياسي وبخاصة في ما يتعلق بشراء الأصوات في الانتخابات العامة ووضع رقابة خاصة على القطاع الخاص في ما يتعلق بالصفقات غير الخاضعة للرقابة (كالأسلحة والنفط ...) كما تشمل الإجراءات التدابير الآيلة الى خفض تضارب المصالح ووضع رقابة على الموظفين الذين يتمتعون بالحصانة وخصوصا في مؤسسات القطاع العام ( سمير التنير / 2014 ).

وتحتاج البلدان العربية الى إصلاحات جذرية في السياسة والقوانين والمعايير التي تساعد على إعادة هيكلة إقتصادياتها وتحديثها وتسهيل عملية تكاملها إقليمياً ودولياً لأن أداءها لا يتفق والتحديات التي تواجهها وليست بمستوى مصادرها المالية والبشرية المتاحة . إن ذلك يأخذنا إلى ضرورة تنمية الموارد البشرية الأساسية للدولة وتنمية مهارات أصحاب القرار من مشرّعين وإداريين وغيرهم .

### ⦿ تطوير أداء أعضاء المجلس النيابي :

في خطوة لتطوير أداء أعضاء المجلس النيابي في مجال التشريع ، تقدم برنامج الأمم المتحدة للتنمية undp ، بمشروع لتدريب أعضاء المجالس النيابية في البرلمانات العربية، على كيفية طرح مشاريع القوانين وإدارة جلسات اللجان وكتابة المحاضر والأسباب الموجبة للمشروعات التي سيتم مناقشتها وكيفية تحويلها الى قوانين بعد التصويت عليها في الهيئات العامة. وتم هذا بعد الاقرار بضعف أداء البرلمانيين في غالبية البرلمانات العربية وأنه ليس لديهم الكفاءة والقدرة على ممارسة الدور التشريعي السليم . وبدأ هذا المشروع بعقد مشترك مع البرلمان اللبناني لتطوير قدرات أعضائه في مجال التشريع على أن يشمل لاحقا عدة برلمانات عربية .

واعتبرت المنظمة الدولية أنّ كلّ ما له علاقة بالتطوير والتعليم والمجتمع والسياسات والجبايات وغيرها تبدأ من التشريع وأنّ تدريب الموارد البشرية تبدأ من المنبع الأم المسؤول عن إصدار التشريعات وهم نواب الأمة أي أعضاء المجالس النيابية .

فالعناصر المعززة للتنافسية كما جاء في التعريف تتمثل في ضرورة توفير البيئة التشريعية والتنظيمية المناسبة لها مع ضرورة إنشاء المؤسسات والادوات اللازمة للقيام بنشاطاتها ، مع حسن استخدام الموارد والكفاءات على أن يظهر أثر التنافسية في تحسن الناتج المحلي وفي تحسن المستوى المعيشي للمواطنين.

الدولة	رقم 1	رقم 2	رقم 3	رقم 4	رقم 5
الجزائر	الفساد	الممارسات غير النظامية أو غير التنافسية	الحصول على الاراضي	الحصول على التمويل	الكهرباء
مصر	عدم إستقرار الإقتصاد الكلي	الفساد	الممارسات غير النظامية أو غير التنافسية	عدم وضوح السياسة النفطية	معدلات الضرائب
الأردن	عدم إستقرار الإقتصاد الكلي	معدلات الضرائب	تراخيص الأعمال	الفساد	الإدارة الضريبية
لبنان	الفساد	كافة التمويل	معدلات الضرائب	الكهرباء	النظام القانوني
المغرب	معدلات الضرائب	الحصول على الاراضي	الكهرباء	الممارسات غير النظامية أو غير التنافسية	الحصول على التمويل
عمان	لوائح العمل التنظيمية	مهارات العمال ومستواهم التعليمي	كافة التمويل	الحصول على الاراضي	الحصول على التمويل
السعودية	لوائح العمل التنظيمية	تراخيص الأعمال	مهارات العمال ومستواهم التعليمي	الحصول على الاراضي	الحصول على التمويل
فلسطين	معدلات الضرائب	الإدارة الضريبية	الكهرباء	الفساد	تراخيص الأعمال
سوريا	عدم الإستقرار السياسي	عدم إستقرار الإقتصاد الكلي	الفساد	الكهرباء	النقل
اليمن	عدم إستقرار الإقتصاد الكلي	معدلات الضرائب	الفساد	الإدارة الضريبية	الممارسات غير النظامية أو غير التنافسية

### ⦿ مكافحة الفساد بالتعليم :

تتطلب عملية مكافحة الفساد معالجات إجتماعية تمتد لفترات طويلة نسبياً تبدأ بتعزيز مبادئ النزاهة وزرع قيم الأخلاق لتغيير سلوكيات أفراد المجتمع . ويعتبر الصرح التعليمي المكان الملائم للبدء بذلك ، واستخدام التعليم كأداة لمكافحة الفساد يكون أكثر تأثيراً من الإجراءات والقوانين والمؤسسات الحكومية لسببين:

– الأول: أن الشبان أكثر ايجابية في رفض الفساد كونهم لم يخرجوا بعد للحياة العملية ، ولم يتعرضوا لمواقف قد تنطوي على حالات فساد .

– الثَّانِي : والأهم ، أن زرع قيم النزاهة والأخلاق له تأثير أكبر من التلويح بتطبيق العقوبات على من يقوم بسلوكيات فاسدة ، فالقيم الإيجابية تحسن الفرد وتردعه عن القيام بممارسات غير قانونية أو غير أخلاقية.

ولذلك فلا بدّ من حتّ جميع مؤسسات التّعليم العالي على إدخال مقررات دراسية تركز على النزاهة وتبين كيفية التعامل مع حالات الفساد التي قد يتعرض لها الطالب بعد تخرجه وفي مجال عمله . ( جامعة الكويت 2012 )

المعوقات المصنفة أكثر خطورة من الرقم 1 إلى الأقل خطورة الرقم 5 في البلدان حسب تصنيف البنك الدولي 2009 :

### ⦿ التنافسية وركن المؤسسات :

تشكل طبيعة المؤسسات في الدولة الإطار الذي يتم من خلاله قيام قطاع الأعمال الخاص في المجتمع بتوليد الدخل والثروة ، وللبيئة المؤسساتية في اي مجتمع تأثير كبير على تنافسيته وقدرته على النمو ، حيث تؤدي دورا مهما في السبل التي من خلالها يتم توزيع عوائد وتكاليف استراتيجيات وسياسات النمو والتي تؤثر في القرارات الإستثمارية بشكل كبير ومن ثم تؤثر على مؤسسات الإنتاج في المجتمع .

يجب لضمان كفاءة ركن المؤسسات تدريب وتأهيل الموارد البشرية العاملة في كل مكون من مكونات أركان المؤسسات حفاظاً على التشجيع على توفير فرص العمل وتوليد الدخل . وهذه الأركان تتمثل في :

– درجة الشفافية وأهميتها في وضع السياسات الحكومية ، عبء اللوائح الحكومية، قوة حماية المستثمرين .

– سلبيات الجريمة المنظّمة ، كلفة الجرائم والعنف على الأعمال .

– استقلالية القضاء ، حقوق الملكية ، متانة التدقيق في التقارير .

– السلوك الأخلاقي للمؤسسات ، هدر أموال الحكومة ، ثقة الجمهور بالسياسيين .

– كفاءة النظام القانوني في الفصل في المنازعات .

– حماية مصالح صغار المستثمرين ، المدفوعات غير الاعتيادية والرش أوى، حماية الحقوق الفكرية ، كفاءة خدمات الشرطة .

– كفاءة مجالس الإدارة ، تسريب الأموال العامة ، كفاءة الإطار القانوني .

وبالنتيجة تشكل الموارد البشرية العاملة في المؤسسات الضمانة للنهوض الإقتصادي للبلاد وزيادة في حجم الإستثمارات الخارجية والتخفيف من حدة البطالة ، وتساعد على النهوض بالتشغيل ، وتساعد الدول على الارتقاء إلى صفوف الدول الديمقراطية وتأخذ ثقة المجتمع الدولي .

## القسم الثاني :

### تنمية الموارد البشرية من خلال سياسات التعليم في المراحل الأساسية والثانوية

#### أولاً: الحق في التعلم :

تم الاعتراف بالحق في التعلم لأول مرة على الصعيد الدولي بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان . ولقد احتلّ هذا الحق مكانة كبرى في اهتمامات المنظمات الدولية منذ تأسيسها ، واعتبر التعليم العامل الأساسي لتحقيق التنمية والتغيير الاجتماعي . لذلك لم تتوقف الأمم المتحدة منذ تأسيسها عن إصدار الإعلانات والاتفاقيات والتوصيات ، لتأكيد ذلك الحق من جهة ولإعتماد الآليات والإجراءات التفصيلية والعملية لتحقيقه على أفضل وجه من جهة أخرى . والجدير بالذكر ماجاء في هذا المجال :

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإطار عمل داكار حول التعليم للجميع والإعلان المتعلق بحقوق الطفل وإعلان القضاء على التمييز ضد المرأة .
2. الاتفاقات المتعلقة بمكافحة التمييز في مجال التعليم وبحقوق المدنية والسياسية وبحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وبمكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، وبالتعليم المهني والتقني وببقاء الطفل وحمايته ونموه .
3. التوصيات المتعلقة بمكافحة التمييز في مجال التعليم وبالتربية من أجل التفاهم والتعاون على الصعيد الدولي والتربية في مجال حقوق الإنسان وحياته الأساسية .

أما الهيئات المشجعة على التعليم يمكن اختصارها بهذه الهيئات :

- أ. دور الأهل : إعداد الجو الملائم ، إحترام مواقيت المدرسة ، لقاء الأساتذة ، المشاركة بأنشطة المدرسة ...
- ب. دور المعلمين : الإهتمام بالحاجات التعليمية لكل فرد ، استخدام وسائل مشجعة للتعليم ، اطلاع الاهالي على ملفات ابنائهم في حال التفوق أو التقصير ...
- ت. دور مؤسسات المجتمع المدني : مراقبة أداء المؤسسات التعليمية والمطالبة بحقوق المعلم ، ومحوارة المسؤولين لتحسين أداء المدرسة ، و توعية الأهل على إحترام حقوق الأطفال في التعلم...
- ث. دور مؤسسات الإعلام : تنظيم برامج ثقافية وتربوية وترويجها ...
- ج. دور المؤسسات الدولية : تصميم الخطط التربوية، تقديم مساعدات مالية لتأمين التعليم الأساسي ، تشجيع استخدام المساءلة والشفافية في العملية التعليمية ... ( الخطة الوطنية لحقوق الإنسان – لبنان 2014- 2019 ).

## التنافسية في التعليم الأساسي :

في تقرير نشره البنك الدولي حول التعليم الابتدائي استراتيجية والذي صدر في العام 2011 تبين أولاً انخفاض في عدد الأطفال غير الملتحقين بالمدارس في سن الدراسة الابتدائية من 106 مليون عام 1990 الى 68 مليوناً عام 2008 . وحتى في البلدان الأشد فقراً قفز متوسط الالتحاق بالمرحلة الابتدائية الى ما يفوق 80 % ومتوسط إتمام الدراسة الابتدائية ما يفوق 60 % ما بين 1991 و 2007، كما تحسنت نسبة إلتحاق البنات الى الأولاد من 84 % الى 96 % .

## ● التعليم الابتدائي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا :

وفق التقرير الأخير الذي أصدرته منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة "اليونيسيف" بالاشتراك مع معهد " اليونيسكو" للإحصاء في 16 نيسان 2015 تبين أنه يوجد 21 مليون طفل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا خارج المدرسة أو مهردون بتركها . ومن بين كل أربعة أطفال هناك طفل واحد خارج المدرسة أو مهرد بتركها .

ويشير التقرير إلى أن عدد الأطفال خارج المدرسة انخفض بنسبة 40 % خلال العقد الماضي ، ولكن هذا التقدم تباطأ خلال الفترة الأخيرة .

قسم التقرير المراحل الدراسية الى ثلاث : ما قبل الابتدائي ، الابتدائي والإعدادي .

- ما قبل الابتدائي : تبين أن 60 % من الأطفال في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لا يشتركون في التعليم ما قبل الابتدائي ، ويعد أطفال الاسر الفقيرة الأكثر عرضة للاستبعاد من هذه المرحلة.
- الابتدائي : انخفض عدد الطلاب خارج المدرسة بنسبة 50 % من العام 2000 حتى العام 2012 .
- الدراسة الإعدادية : تناقص عدد الأطفال خارج المدرسة من 18 % عام 2003 الى 12 % عام 2012 .

## ● الانعكاسات السلبية لبقاء الأطفال خارج المدرسة :

مع استمرار وجود عشرات الملايين من الأطفال خارج المدارس وبقاء فجوات كبيرة بين الجنسين ، قد نصل الى جيل أمي لا يستطيع العمل ولا المنافسة ولا يحقق للدولة التنافسية لا على المستوى الوطني ولا الإقليمي ولا العالمي ، ولذلك يتعين أن تستمر الجهود من أجل بلوغ الأهداف المتعلقة بالتعليم والتي كانت من الأهداف الإنمائية للألفية. وبالمقابل لفتت الزيادة في معدلات الإلتحاق بالمدارس الانتباه الى التحدي المتعلق بتحسين جودة التعليم وتسريع عملية التعلم .

## ● أكثر من 13 مليون طفل في الشرق الأوسط لا يرتادون المدارس :

بتاريخ 2 ايلول 2015 صدر تقرير عن منظمة الأمم المتحدة للطفولة - اليونيسيف يحذر من وجود نحو 40 % من أطفال المنطقة لا يرتادون المدارس بسبب الصراعات المتأججة في أوطانهم .

وقالت المنظمة في تقريرها إن أكثر من 13 مليون طفل لا يرتادون المدارس في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نتيجة الصراعات في المنطقة. وأوضحت المنظمة (اليونيسيف) أنّ عدد الأطفال في سن الدراسة بلغ 34 مليوناً منهم 13.4 مليوناً لا يرتادون المدرسة وهو ما يمثل 40% من عدد الأطفال . وبحسب التقرير فإنّ 2.4 مليون طفل في سوريا و3 ملايين طفل في العراق و2 مليون طفل في ليبيا و3.1 مليون طفل في السودان إضافة إلى 2.9 مليون طفل في اليمن لا يرتادون المدارس

وبالنسبة للمدارس يوجد حوالي 8850 مدرسة في العراق وسوريا واليمن وليبيا دمرت بالكامل أو تضررت بحيث لا يمكن استخدامها وهي تأوي الآن عائلات مهجرة أو انها احتلت من قبل أطراف النزاع ، وان تعرض المدارس والبنية التعلّيمية للهجمات وأحياناً بشكل متعمد هو سبب رئيسي وراء عدم ارتياد الأطفال للمدارس .

وكما تمت الإشارة إلى أن الخوف هو الذي دفع الآف المعلمين إلى ترك وظائفهم أو منع الأهالي من إرسال أطفالهم للمدرسة بسبب ما قد يحدث لهم في الطريق إلى المدرسة .

### ⦿ استراتيجية 2020 للتعليم:

في العام 2011 أعد فريق مجموعة البنك الدولي الإستراتيجية 2020 للتعليم تحت عنوان الإستثمار والتنمية وارتكزت على المفهومين التاليين:

#### أولاً: التعليم و الإستثمار:

- الإستثمار في وقت مبكر.
- الإستثمار بذكاء .
- الإستثمار من أجل الجميع .

#### ثانياً: : التعليم مفتاح التنمية والنمو :

إنّ توفير فرص الحصول على التّعليم وهو حق أساسي من حقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الطفل ، والتّعليم يعتبر إستثماراً إستراتيجياً في التنمية ، والعقل البشري هو الذي يجعل من كافة الإنجازات الإنمائية الأخرى أمراً ممكناً ، من التقدم الطبي والإبتكار الزراعي وحتى إنشاء البنية التحتية ونمو القطاع الخاص .

ولكي تجني البلدان النامية ثمار هذه الإنجازات كاملة سواء بالتعلم من مخزون الأفكار العالمي أو من خلال الإبتكار، فلا بد من إطلاق طاقات العقل البشري . وما من أداة أفضل لتحقيق ذلك من التّعليم .

ولا يقتصر الهدف الرئيسي للمراحل الأولى للتعليم على الإلتحاق بالمدارس فحسب ، بل يتجاوزه الى التعلم بمعناه الواسع . وقد كان إلحاق ملايين الأطفال بالمدارس انجازاً عظيماً فالقوة الدافعة لتنافس الدول هي في النهاية ما يتعلمه الأفراد سواء داخل المدرسة أو خارجها بدءاً برياض الأطفال وحتى الإلتحاق بسوق العمل.

ويظهر علم تطور دماغ الطفل الناشئ إن دماغ الطفل الأخذ في النمو يحتاج كي ينمو نمواً سليماً الى رعاية وتغذية قبل وقت طويل من سن الدراسة الرسمية في السادسة أو السابعة من العمر. ومن الضروري لتحقيق هذه الإمكانيّة أن يتم الإستثمار في برامج الطفولة المبكرة التي تشمل التّعليم والصحة.

ومن المهم للغاية في السنوات الأولى ان تراعى جودة التدريس من أجل إعطاء الأطفال القدرة الأساسيّة على القراءة والحساب التي يعتمد عليها التعلم طيلة العمر. وأمام استراتيجية "استثمر باكراً" أو "استثمر بذكاء" أو "استثمر من أجل الجميع" وضعت الأهداف الآتية:

– **أولاً:** جعل التعلم طيلة العمر أمراً ممكناً للحصول على المهارات الأساسيّة التي يكتسبها المرء مبكراً في مرحلة الطفولة .

– **ثانياً:** إن استرداد ما انفق على التّعليم من مال يتطلب الإستثمار بذكاء ، أي الإستثمار فيما اثبت اسهامه فعلا في التّعليم . ولذا فلا بد من أن تكون الجودة هي لب الإستثمار في التّعليم ، مع إعتبار زيادة مستوى التّعليم مقياساً أساسياً للجودة .

– **ثالثاً:** إنّ التعلم للجميع يعني أن يكتسب جميع الطلاب ليس فقط المميزين أو الموهوبين منهم ما يحتاجونه من معرفة ومهارات ، وهذا الهدف يتطلب تقليل الحواجز التي تحول دون حصول الفتيات أو المعوقين أو الأقليات على القدر نفسه من التّعليم الذي تحصل عليه الجماعات السكانية الوطنيّة الأخرى.

فتدعيم الأنظمة التّعليميّة يعني التوفيق بين حكومتها وإدارة مدارسها ومدرسيها وقواعدها التموليّة وآليات حوافزها من جهة ، وبين إتاحة التّعليم للجميع من جهة أخرى ، وهذا يستتبع إصلاح علاقات المساءلة بين مختلف الأطراف الفاعلة والمشاركة في النظام التّعليمي بحيث تصبح هذه العلاقات واضحة ومنسقة مع المهام وخاضعة للقياس والمتابعة .

ونظراً لأن اخفاقات أنظمة الحوكمة والمساءلة عادة ما تلقي بأقسى أثارها على المدارس التي تقدم الخدمات للجماعات المحرومة ، فإن نهج النظم هذا يشجع على الانصاف في التّعليم فضلاً عن الكفاءة والإستثمار في المعرفة .

### ⊖ **تأثير النقص في التّعليم الأساسي في الأرياف :**

تكمن أهميّة النهوض بالتّعليم الأساسي للصبيان والبنات حيث يستطيعون فيما بعد تعلم المهارات اللّازمة للعمل على نحو منتج في الزراعة للمناطق الريفية أو الاستعداد لفرص عمالة أخرى . ولا بدّ من التوازي مع ذلك من تمكين الشّباب والبالغين ولاسيما النساء الذين لم تتح لهم فرص التّعليم في الصغر من تعلم الكتابة والقراءة الى جانب التّدريب على المهارات .

ويؤثر نقص التّعليم الأساسي أيضا على الأهداف الاجتماعيّة الأوسع للمجتمعات الديمقراطيّة والمستقرة والمساواة بين الجنسين ، والحد من الفقر على نطاق واسع . وتفيد الدّراسات القطرية لليونيسكو أن الفرق في نسب المتعلمين بين سكان الحضري والريفي من الرجال والنساء تصل الى ما بين 50% الى 60% .

وتشرح تقارير اليونيسكو أن الفوارق بين المناطق الريفية والحضرية على أنها ناتجة عن ارتفاع معدّلات الفقر في المناطق الريفية التي تحد من فرص التّعليم بسبب الطلب على اليد العاملة ، من بين الأطفال وتدني مستوى الوالدين التّعليمي وعدم الوصول الى تعليم جيد النوعية . (الأمم المتحدة 2006) . ويزيد التقدم المحرز في توسيع نطاق التّعليم الابتدائي الطلب على تحسين الوصول الى تعليم ثانوي وتدريب مهني جيدين فضلا عن التّعليم العالي .

وإلى جانب التّعليم الأساسي والمهارات الأساسيّة، يمكن ربط تطوير المهارات في التّعليم الأساسي بسياسة دعم البقاء في الأرياف من خلال تعلم مهارات توزيع الإنتاج الزراعي أو الأسواق الزراعية أو توسيع نطاق الخدمات أو التصنيع في المناطق الريفية ، أو النهوض بتنمية القطاع الخاص وإقامة المشاريع أو تحسين الإنتاجيّة الزراعية صغيرة النطاق .

### ● التنافسيّة والتّعليم الثانوي :

يبلغ عدد الشّباب في العالم أكثر من مليار وتتراوح اعمارهم ما بين 15 – 24 سنة وهم يشكلون نسبة 18 % من مجمل سكان العالم . ويمثل الشّباب والأطفال معا نسبة 40 % من مجموع سكان العالم (خوسيه مانويل – المدير التّنفيذي لمنظمة العمل الدوليّة) .

وفي ظل إطار عمل التّعليم للجميع ( EFA ) الذي تقوم بتنسيقه اليونيسكو ، أعلن المجتمع الدولي خلال المنتدى العالمي للتّعليم الذي انعقد في داكار ( نيسان 2000 ) ، من أجل تحقيق ستة أهداف رئيسية منها الهدف الرّابع الذي ينص على تلبية إحتياجات التعلم لدى اليافعين من خلال الفرص المتكافئة للتعلم وبرامج المهارات الحيّاتية المناسبة . ويرتبط الهدف مباشرة بالتّعليم الثانوي الذي يحاول تلبية إحتياجات الشّباب والمجتمع .

إن العمل في سبيل ثقافة الرّيادة في القرن الحادي والعشرين بالتزامن مع ما تنص عليه توصية منظمة العمل الدوليّة رقم 189، يشكل هدفا مشتركا بين اليونيسكو ومنظمة العمل الدوليّة . ويذكر أن المنظميتين تتعاونان في مجال التّعليم والتّدريب التقني والمهني وتوسعان نطاق تعاونهما ليشمل التّعليم الثانوي العام.

ويُشكّل التّعليم الثانوي مرحلة حاسمة في نظام التّعليم بالنسبة للتنمية الإجماعية والإقتصادية للبلدان . وقد تزايد الطلب على التّعليم الثانوي في جميع أنحاء العالم مع قيام المزيد من البلدان بتعميم التّعليم الابتدائي، لما يكتسبه الشّباب من خلال التّعليم الثانوي من معرفة ومواقف ومهارات لها أهميتها بالنسبة لمستقبلهم كمواطنين منتجين وأصحاء في بلدانهم ، لذلك تحتاج أكثر البلدان تطوراً الى قوى عاملة متطورة تمتلك الكفاءات والمهارات التي لا يمكن اكتسابها فقط من خلال التّعليم الابتدائي .

وعلاوة على ذلك ، يكسب العمّال الذين أتموا المرحلة الثّانية من التّعليم الثانوي مداخل تفوق من هم أقل منهم تعليماً . ( معهد اليونسكو للإحصاء 2005 ب، ومنظمة التعاون في الميدان الإقتصادي 2003 والبنك الدولي 2005 )

وفي بلدان عديدة تدعو الحاجة الى موارد بشرية ذات مستويات أكثر تقدماً من المعرفة والمهارة من أجل تلبية إحتياجات الإقتصاد القائم على المعرفة ، لذلك ينبغي ان يكون محتوى التّعليم الثانوي متصلاً بطلبات سوق العمل . وعلاوة على ذلك ينبغي تخطيط التّعليم في المرحلة الثّانية من التّعليم الثانوي بحيث يلبي الإحتياجات الإجماعية والإقتصادية المحددة لكل بلد ، مع الأخذ بعين الإعتبار القدرة المادية للمدارس وادراج مكّونات مهنية في مناهج الدراسة ، وتلبية متطلبات سوق العمل وتوفير المدرسين والادوات التّعليمية ومع اتساع نطاق التّعليم الابتدائي والتّعليم الثانوي على الصعيد العالمي ، يتزايد القلق بشأن انخفاض جودة نتائج التعلم . وقد بينت الدّراسات الوطنيّة والدّولية وجود مستويات منخفضة من الإنجاز التّعليمي لبعض المواد الدراسية في الأنظمة المدرسية في البلدان النّامية والمتقدمة على حد سواء ، مع إنتشار أوسع في البلدان النّامية (منظمة التعاون والتنمية في المجال الإقتصادي 2010 ) ، وأكثر ما تنتشر مستويات التحصيل الأكاديمي المنخفضة بين الطلاب من خلفيات عائلية محرومة نسبياً بغض النظر عن مستوى التحصيل الوطني ( منظمة OECD 2010/ ) .

وبالإجمال يتميز الطلاب ذوو الأداء المرتفع في الغالب بخصائص مشتركة بصرف النظر عن خلفيتهم الأسرية . وتتناول هذه الخصائص الطلاب كمتعلمين فضلاً عن تجاربهم في التعلم في المنزل أو في المدرسة على حد سواء . وعلى سبيل المثال، فقد بينت الدّراسات الوطنيّة والدّولية ان الطلاب الناجحين غالباً هم متحفزون ومتعلمون واثقون ويحضون بالدعم اللازم في بيئتهم الأسرية ، وينفقون ما يكفي من الوقت لأداء مهام صعبة ويلتحقون بالمدرسة في جو الانضباط الايجابي وبما يكفي من الموارد ( OECD 2010 ) .

أما الطلاب من خلفيات عائلية محرومة، أفادوا بأنهم يقرأون مواد أقل تنوعاً بكثير من الطلاب المنحدرين من خلفيات أسرية محرومة في سياق كل بلد . كما يمكن استخدامها لتشجيع المزيد من التّفاهم والمناقشة بين أصحاب المصلحة والبحوث ذات الصلة ( كلاغان وآخرون 2009 )

إذن على الدولة تمويل الخدمات التعليمية للمؤسسات وللطلاب، ويتم تمويل المؤسسات من خلال زيادة التمويل للتعليم بخصوص القروض الممنوحة للطلاب لدفع رسوم التعلم للطلاب عبر إعانات نقدًا أو عينًا بما في ذلك الكتب ومواد التدريس وخدمات الرعاية الإجتماعية، الاتصالات ، السفر، التأمين ، الايجار، النقل العام أو المخصّصات العائليّة التي تتوقف على حالة الطالب .

ومع أن المشاركة بالتعليم الثانوي قد اتّسع نطاقها في جميع أنحاء العالم منذ العام 1999، فإنها ما تزال بعيدة عن ان تكون مشاركة شاملة. فقد ارتفعت نسبة القيد الإجماليّة في المرحلة الأولى من التعليم الثانوي من 72% الى 80% في جميع أنحاء العالم ما بين عامي 1999 و 2009 وتحققت زيادات ملحوظة في الدول العربيّة من 72% الى 87% .

وكلما ازدادت نسبة القيد في مرحلة التعليم الابتدائي والمرحلة الأولى من التعليم الثانوي ، كلما واجه الأطفال الباقون خارج المدرسة مزيدا من أشكال الحرمان المعقدة والمضاعفة التي تحول دون مشاركتهم في التعليم . ومن شأن الملامح الشاملة للتلاميذ خارج المدرسة التي تحدد خصائصهم الرئيسية الشخصية والاسرية، وكذلك خبرتهم المدرسيّة السابقة والمتوقعة أن تساعد واضعي السياسات العامة على صياغة التدخلات الرّامية إلى زيادة القيد في المدارس الابتدائية والمدارس الثانويّة لزيادة معدّلات التخرج.

### ⊖ تأثير نوعية التعليم على اكتساب المهارات :

إنّ نوعية التعليم الابتدائي خاصة في المدارس الحكومية لبلدان على امتداد المنطقة لا ترمي على الإطلاق الى المستوى المرغوب ويُنقل طلاب كثيرون الى المستويات الثانويّة بدون أن يكتسبوا الكفاءة الأساسيّة في القراءة والكتابة والحساب . وأن نوعية التعلم تعتمد على التعلم بالحفظ عن ظهر قلب بدلاً من التفكير التحليلي علاوة على ذلك لا تلقى مواد الرياضيات والعلوم اهتمامًا كافيًا فتكون النتيجة علامات أدنى من المسابقات الدوليّة.

**فعلی سبيل المثال:** نالت جميع البلدان العربيّة الإحدى عشرة التي اشتركت في مسابقة اتجاهات الدّراسات الدوليّة في الرياضيات والعلوم ( TIMSS ) لطلاب الصفين الرّابع والثّامن علامات دون المعدّل القياسي (500 علامة ) في العام 2011 ، ونظراً إلى أهميّة هذه المواضيع للابتكار والتقدم في مجال التكنولوجيا، يبدو ان انظمة التعليم العربيّة تنتج خليطاً من الكفاءات لا يخدم التنمية .

والدّول التي لم يتمكن طلابها من تحقيق متوسط المعدّل الدّولي 500 علامة في الرياضيات والعلوم هي: الامارات ، لبنان ، تونس ، قطر، البحرين ، الأردن ، فلسطين ، السعودية ، سوريا ، المغرب وسلطنة عمان.

(MULLIS ET AL 2012)

## التجارب العالمية في التعليم للريادة :

يسود إجماع بأن نتائج برامج التعليم للريادة أو للمشاريع في المستوى الثانوي لا يجب أن تؤول في نهاية المطاف إلى تعزيز فرص العمل فحسب بل إلى إعداد الشباب لمواجهة تعقيدات الحياة في المجتمعات الريفية والحضرية الراهنة أيضا. وسيتم عرض بعض التجارب العالمية في مجال التعليم للريادة من البلدان الآتية :

### 1 جنوب أفريقيا :

يعتبر مشروع برنامج مجتمع رواد الأعمال الشباب ( YES ) في جنوب أفريقيا مشروعاً مهماً لمساعدة الشباب لأنهم يحظون بفرصة لتطبيق النظريات والمفاهيم والادوات والتقنيات التي تعلموها لتنمية مهاراتهم في التواصل الشفوي والمكتوب .

وقد قسم المشروع عدد من طلاب :

- الصف التاسع ( مستوى 7 ) تطلق عليهم تسمية الرواد.

- الصف العاشر ( مستوى 8 ) تطلق عليهم تسمية الابطال.

- الصف الحادي عشر ( مستوى 9 ) تطلق عليهم تسمية رجال الأعمال .

ويتولى الشباب قيادة المجتمعات بحيث يختارون أعضاءها ويتولون بأنفسهم إدارة أعمالها .

أما المعلمين فيقتصر دورهم على دور الوسيط والرابط مع الشراكات المحليّة التي يقوم أعضاؤها بمراقبة التقدم الذي يحرزه الطلاب ، ويتم اختبار حماسة الطلاب ويكسبون تجربة جيدة تؤول إلى تشكيل لجنة تنفيذية من رئيس ونائب رئيس وأمين عام وأمين صندوق ومسؤول للعلاقات العامة ومستشار قانوني ورؤساء فرق، وذلك لجعل الطلبة يعيشون حالة رجال الأعمال ، فيختبرون ردود الفعل وأساليب التواصل والإدارة التي تعتمد في المشاريع الصغيرة ، ويأخذون على عاتقهم نجاح المشروع ويصبحون أعضاء فاعلين في عملية التعلم . وهذا ما يعزز لديهم مفهوم التعاون والتعاقد ، كما أنّ المشروع يوفر لهم فرصة لتطبيق دروس الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا واللغة في سياق واقعي .

### 2 فرنسا :

أطلق مشروع التعلم للريادة في المعاهد الثانوية وبتنسيق مع المعهد الإقليمي لإنشاء وتطوير المشاريع ( IRCE ) ، والغاية كانت تنمية المعارف والمهارات والسلوكيات للمناخ الاجتماعي الإقتصادي من خلال تطبيق واقعي يرتبط بالخيارات الوظيفية المهنية . ويتيح البرنامج لطلبة المعاهد الثانوية فرصة لتنمية سلوكياتهم ومهاراتهم المتصلة بالابتكار والإبداع والتنظيم كعناصر مؤاتية لدخول سوق العمل .

### 3 ماليزيا :

أطلق مشروع المنهاج المبتكر وذلك لتحفيز الطلبة المبدعين والخالقين والمبتكرين والقادرين على التكيف والمشاركة في التغييرات التكنولوجية والتطور من خلال ابتكار اختراعات تساعد على تجاوز بعض المشاكل المحددة ، وهم إلى ذلك يتقنون عددا من المهارات التقنية ، مثل إستعمال برمجيات التصميم القائمة على الكمبيوتر، على أن تستخدم منتجات وعروض الطلبة الفرديّة لتقييم تعلمهم ، والمشروع يساعد الطلبة على :

1 – التفكير الخلاق والمبدع والمبتكر .

- 2 - القدرة على ابتكار اختراع يفيد الأمة .
- 3 - تحسين المشاكل المحيطة والتكنولوجيا الراهنة .
- 4 - الإهتمام بالزيادة وبممارسة خصائص رجال الأعمال .
- 5 - التحلي بأخلاقية الفرد .

هذا المنهج المبتكر صمّم كجزء من موضوع مهارات الحياة الالزامي لكافة طلبة المرحلة الابتدائية والثانوية الدنيا في ماليزيا . أمّا في مرحلة التّعليم الثانوي العالي ، فيطرح موضوع الإبتكار كمادة تكنولوجية اختيارية . وتم إعداد المنهج من فريق متخصص من الجامعات و المنظمات و من معلمين متمرسين . ويتم تطوير البرنامج ما بين القطاعين الحكومي والخاص لتأمين التواصل ما بين الطلبة والصناعات المحليّة ، وهكذا سوف يتم إطلاع الطلبة على المفاهيم والممارسات التكنولوجيّة وتعرض عليهم حالات حقيقية لحل المشاكل وممارسات ريادية واقعة .

وفي نهاية هذا العرض الذي يبين أهميّة التّعليم الابتدائي والثانوي في تنمية الموارد البشريّة واثراها الايجابي في التنافسيّة فمن المستحسن قياس أهميّة التجهيزات التي توفرها المؤسسات التربويّة لتحسين موقعها التنافسيّة كنسب مئوية . فكلما كانت هذه النسب ملائمة كانت نسبة التنافسيّة أعلى ، وكانت أهميّة تنمية الموارد البشريّة أفضل . ويمكن تقسيم هذه النسب على الشكل الآتي :

- نسبة الطلبة الى الحاسوب في المدارس التي تقدم التّعليم بمساعدة الحاسوب .
- نسبة المدارس التي لديها نفاذ إلى الأنترنت حسب كل نمط .
- نسبة الطلبة التي لديهم نفاذ إلى الانترنت في المدارس .
- نسبة الطلبة الملتحقين (حسب نوع الجنس بمرحلة التّعليم العالي في مواد متعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات).
- نسبة المدرسين المؤهلين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس.
- نسبة المدارس التي لديها مذياع وتلفاز يستخدم لأغراض تعليمية .
- وغيرها من التجهيزات الضرورية لضمان جودة التّعليم التنافسي.

### ⊖ منافع التّعليم

- في نهاية هذا القسم نورد أهميّة منافع التّعليم على المستويات الآتية :
- **المنافع الخاصة** : تتمثل في إمكانية سرعة الحصول على عمل بعد التخرج إضافة الى الازيادة في نسبة الأجر كلما ازداد مستوى التّعليم .
  - **المنافع الإجتماعية** : تتمثل في زيادة الإنتاجيّة الكلية في المجتمع نتيجة لزيادة الثقافة والمهارات .
  - (الرياضية والعلميّة) التي يكتسبها الأفراد من التّعليم.

- **النمو الاقتصادي** : يؤثر التعليم على النمو الاقتصادي بصورة مباشرة ، فقد أوضحت الدراسات ان التقدم في الدول الغربية لم يكن نتيجة لنمو الرأس المال المادي فحسب ، بل كان جزءه الأكبر نتيجة الإستثمار في رأس المال البشري .
- **زيادة في النمو الاقتصادي الكلي** : إن صنع قوة عاملة متعلمة أكثر إنتاجية ومواكبة لتطورات الإنتاج الحديث ، والحدّ من الإعتماد على العمالة والخبرات الأجنبية يمثل ضمانة الاستغلال للموارد البشرية الكفوة ، وتولد قدراً أكبر من النمو الاقتصادي الشامل
- **تعزيز الإدماج الإجتماعي** : يساعد التعليم الفئات المحرومة الخروج من دوامة الفقر من خلال اكتساب المهارات اللازمة للانخراط في سوق العمل ، ويتصدى للتمييز ضد المرأة

### القسم الثالث :

#### التعليم الجامعي والبحوث أساس التنافسية العالمية

بات إقتصاد المعرفة والتنافس الإقتصادي العالمي يلزم الحكومات أكثر من أيّ وقت مضى على وضع جودة التعليم والتعليم المستمر وتوفير فرص متساوية للجميع ضمن أولوياتها . ويقرّ صانعو السياسات التعليميّة على نطاق واسع بأن تحسن إمكانية الوصول الى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم يمكن أن يساعد الأفراد على التنافس في إقتصاد عالمي عن طريق خلق قوى عاملة مدربة تساهم في تسهيل الحراك الإجتماعي.

#### ⦿ **الجامعات :**

قطاع التعليم الجامعي حسب تعريف منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم ( اليونيسكو ) ومنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OECD) هو مجموع الجامعات والكليات التقنية والمؤسسات التعليميّة الأخرى لمرحلة ما بعد التعليم الثانوي بغض النظر عن مصادر تمويلها ووضعها القانوني . ويشمل ذلك كافة معاهد الابحاث ومراكز اجراء التجارب العلميّة ، والعيادات الطبية العاملة تحت الاشراف المباشر أو الإدارة المباشرة أو المرتبطة بمؤسسات التعليم العالي ( OECD 2002 )

#### ⦿ **أهميّة التعليم العالي :**

يعتبر قطاع التعليم العالي عصب الحياة بالنسبة للإقتصاديات القائمة على المعرفة ، حيث تشكل الإمكانيات البشرية والإبداع الحافز الأكبر للنمو الإقتصادي والبشري المستدام . ويكمن دور مؤسسات التعليم العالي في إعداد الخبرات اللازمة لحفز الإقتصادات القائمة على المعرفة والدفع بعملية التطور نحو مزيد من الإبداع والتنوع وتطوير المشاريع وتوفير فرص العمل وتحقيق التقدم والازدهار .

وفي ضوء التحوّلات الهائلة التي يشهدها سوق العمل والتكنولوجيا المتطورة التي قلبت الموازين والسباق نحو امتلاك مهارات بمقاييس عالمية المستوى وإنتقال الخبرات عبر الحدود ، أصبحت مسألة التّعليم واكتساب المعرفة والمهارات تحظى بأهميّة أكبر من ذي قبل .

ولتطوير الكفاءات التي تحتاجها البلدان لتعزيز تنافسيتها ضمن الأسواق العالميّة ، يتعين على قطاع التّعليم العالي اجراء تحولات جذرية ، ويعتمد هذا التحول بشكل أساسي على تطوير السياسات الكفيلة بدعم قطاع التّعليم العالي وبنيته التحتية القائمة على المؤسّسات التّعليميّة القوية والتمويل الكافي والمواهب البشريّة المحليّة والدّولية على مستوى الطلاب والهيئات التدريسية كما يتعين على المناهج ان تستجيب لمتطلبات الأولويات المحليّة وتواكب إحتياجات بيئة سوق العمل .

وتعتبر هذه الجوانب بمثابة مفاهيم أساسيّة تحتاجها الدّول لابتكار وحشد ودعم المعرفة للمنافسة في عالم يقوم على الإبداع كدافع رئيسي للتطور .

ومعلوم لدى العاملين في التّعليم التربوي ان المصطلحات والمفاهيم الجديدة تظهر أولاً في مجالات الصناعة والتجارة والإقتصاد ، ومنها تنتقل تدريجياً الى مجال التّعليم وعليه يمكن القول ان مفهوم التنافسيّة بدأ ينتقل مؤخراً الى حقل التّعليم ، حيث تشهد المؤسّسات التّعليميّة وخصوصاً الجامعات تحديّات جديدة مثل ضرورة تحقيق معايير الجودة والحصول على الإعتماد وحصولها على ترتيب متقدم في قوائم أفضل الجامعات على المستويات العالميّة وغير ذلك من التحديّات وهذا يضع الجامعات العربيّة في منافسة شديدة على المستوى الإقليمي والدّولي .

### ⦿ التنافسيّة في التّعليم الجامعي :

**التعريف :** تعرف التنافسيّة في التّعليم الجامعي على انها قدرة الجامعة على تقديم خدمة تعليمية وبحثية عالية الجودة مما ينعكس ايجاباً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس فيها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسيّة في سوق العمل بمستوياته المختلفة ، وفي نفس الوقت يعكس ثقة المجتمع فيها ، ومن ثمّ التّعاون معها وزيادة إقبال الطلاب على الإلتحاق بها ، وهكذا تتحقق الأهداف المنشودة بحيث تصبح الجامعة في خدمة المجتمع ، والمجتمع في خدمة الجامعة ، ويمكن تعريف التنافسيّة في التّعليم الجامعي أيضاً " بأنها تسابق الجامعات من أجل تحقيق الأفضل في وظائفها الثلاث ( التّعليم - البحث - خدمة المجتمع ) والوصول الى المستويات العالميّة . ( التنافسيّة في الجامعات المصرية 2009 ) .

### ⦿ واقع البحوث العربيّة : ( باحثون وبيئة إجتماعية ) :

تمثّل البيئة الإجماعيّة للبحوث عنصراً هاماً في تحفيز العلماء وتتلأف من بيئة العمل المباشرة بما في ذلك الأنماط المهنيّة ومن البيئة الإجماعيّة الكبيرة أيضاً ، ويجب التدقيق في البيئة المهنيّة بعناية .

الثقة تأتي من المسؤولين عن عمل الباحثين ( غالباً ما تكون الحكومة أو الجامعات الحكومية ذات الاستقلال النسبي) وبما ان معظم الباحثون يعملون أيضاً في الجامعات ، وتتوجه الجامعات بالدرجة الأولى نحو التدريس ، لم يتم إعتبار البحث كمهمة أساسية في الوصف الوظيفي . وحتى في وقت قريب جداً لم تحتو الشروط المرجعية لعمل الأستاذ الجامعي في المنطقة العربية على ضرورة إجراء أبحاث . وكان البحث عبارة عن نشاط غير معرف ويخدم أغراض الترقية فقط في أحسن الظروف .

تتأثر الوظيفة ( وما تزال ) بنظام الترقية ولذلك فإنه ينصح باضافتهم كجزء من سياسات البحث للجامعات العربية. وقد قامت بعض البلدان بوضع العلم في المكانة العالية ( التصور والتخطيط للمستقبل ) لكن فشلت في إعطاء الباحثين المكانة الإجتماعية والوسائل المرافقة لإعطاء إحترام رمزي أكبر للاختصاص.

ويشكل فهم قيمة المعرفة من الإعتراف المزدوج (كتطلع وتوق ) جزءاً من بناء مشروع الأمة ومسعى عملي ، اذ يعتمد إنتاج المعرفة على ممارستها اليومية وليس بوصفها خطاباً لكن بوصفها نشاطاً .

### ● هجرة الأدمغة العربية : نزف في زمن العولمة :

تسبب نزوح مفهوم الإقتصاد المرتكز على المعرفة لدى الدول المتقدمة والنامية ، وبروز دور البحث العلمي والإبتكار كعنصر أساسي في استراتيجيات التنمية الإقتصادية بازياد مضطرد في هجرة العقول من الدول النامية إلى الدول الصناعية. فلقد استطاعت بعض الدول المتقدمة الجاذبة للأدمغة المهاجرة ، وخاصة الدول الأوروبية والولايات المتحدة الاميركية وكندا ، توظيف هذه الهجرة بما يخدم أهدافها الأنية والمستقبلية مستفيدة من النبوغ الذهني المتطور لهؤلاء المهاجرين ، بينما أغفلت العديد من الدول الأخرى الطاردة للأدمغة ولاسيما دول العالم الثالث ومنها الدول العربية هذا الأمر، ممّا أدى الى خسارتها الجسيمة لهؤلاء العلماء لا كمواطنين فحسب بل كأدمغة وخبرات وإمكانيات متطورة باتت ضرورية ومؤكدة في ظل الحركة المتسارعة للتنمية .

لقد اعتبرت منظمة اليونسكو هجرة العقول على أنها نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي بين الدول يتسم بالتدفق في اتجاه واحد ناحية الدول المتقدمة أو ما يعرف بالنقل العكسي للتكنولوجيا ، بإعتبار ان هجرة العقول تعد نقلاً مباشراً لأحد أهم عناصر الإنتاج وهو العنصر البشري.

(مجلة البرلمان العربي 2001)

### ● هجرة الكفاءات والشباب العلمي :

حالياً تمثل هجرة الكفاءات مصدر قلق في المنطقة العربية ، وتبيّن الأرقام الصادرة عن منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية ( OECD ) أن حوالي مليون من الأشخاص المؤهلين تأهيلاً عالياً من أصل عربي يقيمون في بلدان منظمة التعاون والتنمية .

جدول- إجمالي عدد المغتربين العرب ونسبة المغتربين ذوي الكفاءات العالية حسب بلد الميلاد 2014

الدولة	إجمالي عدد المغتربين	ذوي المهارات العالية %
الجزائر	1301076	16.4
البحرين	7424	40.6
مصر	274833	51.2
العراق	294967	28.2
الأردن	575992	48.9
الكويت	37591	44.1
لبنان	332270	32.9
ليبيا	27481	43.4
موريتانيا	14813	18.5
المغرب	1364754	14.8
فلسطين	14798	43.8
عمان	2753	36.9
قطر	3384	43.3
السعودية	34646	35.4
السودان	42086	40.5
سوريا	126372	34.1
تونس	371274	17.7
الامارات العربية المتحدة	14089	23.9
اليمن	32428	19.3

Ⓒ تصدير الرأسمال البشري :

ووفقا لما كشفته المؤسسة الوطنية للعلوم في عام 2000 بأنّ هناك الآلاف من العلماء العرب والمهندسين يعيشون في الولايات المتحدة الاميركية ، 12500 من المصريين ، 11500 من اللبنانيين ، 5000 من السوريين ، 4000 من الأردنيين و2500 من الفلسطينيين . بينما يميل العلماء من المغرب وتونس الى التوجه إلى أوروبا .  
وتعتبر المنطقة العربيّة واحدة من المناطق الأكثر نشاطا من حيث تصدير رأس المال البشري المؤهل تأهيلا عاليا والذي يحمل شهادات جامعية .

وفي الواقع فإنّ رأس المال البشري هو من بين الصادرات الرئيسية في المنطقة ربما يساوي النفط والغاز في القيمة ، والبيانات المتاحة تبين أن ما نسبته 45 % من الطلاب العرب الذين يدرسون في الخارج لا يعودون إلى بلدانهم الأصليّة ، و34 % من الاطباء المهرة في بريطانيا هم من العرب.

وقد ساهمت المنطقة العربية بـ 31 % من هجرة المهارات من الدول النامية الى دول الغرب بما في ذلك 50 % من الاطباء ، 23 % من المهندسين ، 15 % من العلماء . ( زحلان 2004 UNDP 2009 : 2008 )

وهاجر أكثر من 200 ألف من حملة الدكتوراة (80% من جميع حملة الدكتوراة من العرب) غير القادرين على الاتصال بالإقتصاد المحلي . أمّا بالنسبة للمغرب العربي فإنّ العدد القليل الذي يتجه نحو الولايات المتحدة ولكن اتجاه العلماء المغاربة إلى أوروبا وخاصة فرنسا، حيث تبين أنّ 60% من علماء اجتماع الجزائر و 15% المغاربة الأكثر إنتاجية يعملون في الخارج ، وعاد الى الجزائر عدد من العلماء بسبب عوامل (الدفع) في فرنسا، ونتيجة تحسن الوضع في بلادهم للعمل في التدريس والأبحاث .

### ● مجالات اختصاص الموارد البشرية المهاجرة :

وفق دراسة أعدها مركز الخليج للدراسات الإستراتيجية في الامارات العربية المتحدة ( ايار / مايو 2004 ) فان الإحصاءات الأولية تشير إلى وجود :

– 284 ألف أستاذ جامعي مهاجر في مجال العلوم الهندسية والتطبيقية .

– 179 ألفا في مجال العلوم الحياتية والزراعة

– 152 ألفا في مجال الصحة

– 225 ألفا في العلوم التطبيقية والرياضة

– 136 ألفا في مجال العلوم الإدارية

فيصبح المجموع 750 ألف عالم وخبير عربي .

وهذا يعني أنّ نسبة العقول العربية المشاركة في التقدم العلمي والتربوي والتكنولوجي في الدول المتقدمة تصل إلى 2 % من مجموع العاملين المتميزين فيها .

وعلى الرغم من صعوبة تقدير الآثار السلبية الناتجة عن هذا النزف المستمر، إلاّ أنّه يمكننا بسهولة أن نتصوّر وبطريقة عكسية مدى التطوّر الذي كان من الممكن تحقيقه عربياً ، وفي الدول المصدرة للموارد البشرية بالذات ، وفي حال تمت المحافظة على نسبة 30 أو 50 % منهم في أوطانهم ، ولا سيما من معظم هذه الدول "المستنزفة" شهدت منذ العام 2004 أزمتا إقتصادية وسياسية متلاحقة ، وأنّ حرمان هذه الدول من قسم هام من رأس مالها البشري يعني في أبسط الاحوال تغييب الكتلة الحرجة للبناء المعرفي وبالتالي تكريس وضعيّة التخلف العلمي والتقني والإنتاجي والحدّ من إمكانيّات تطوير التّعليم والإدارة ، ممّا يؤدي إلى ضعف التنافسيّة في الموارد البشريّة ويقويّ الدول التي استقطبت العلماء والباحثين.

## ⦿ ومن العلماء العرب الذين أبدعوا في المهاجر الغربية :

- أحمد زويل :

عالم كيميائي مصري و أول عالم عربي يفوز بجائزة نوبل في الكيمياء العام 1999 عن اكتشافه العلمي المعروف باسم ( ثانية الفيمتو ) وهي أصغر وحدة زمنية في الثانية .

- شارل عشي :

عالم فضاء لبناني ومدير مختبر الدفع النفاث (jpl) في وكالة الفضاء الاميركية ناسا ، وكان مسؤولا عن رحلات عدة للمكوك الفضائي .

- عبد العالي العوضي :

عالم الطب الحيوي المغربي ، تولى رئاسة المجلس الدولي للطب الحيوي والتكنولوجيا الحيوية في الولايات المتحدة، وهي هيئة رأت النور بمبادرة منه .

- فاروق الباز :

عالم فضاء مصري ومدير مركز أبحاث الفضاء والتحكم الاستشعاري في جامعة بوسطن . عمل في أول رحلة لهبوط الإنسان على القمر، حيث أسهم في اختيار مواقع الهبوط على سطحه .

- رمال رمال :

عالم لبناني في الفيزياء الاحصائية والحائز على لقب أصغر عالم في جيلة من مجلة البحوث الاميركية عام 1984 .

- منير حسن نايفة :

عالم الفيزياء الفلسطيني الذي يعد أحد أبرز علماء الفيزياء في القرن العشرين ، إذ ارتبط اسمه باكتشاف أسرار جديدة للذرة وأسس ما بات يعرف بكيمياء الذرة المفردة .

- الياس زيرهوني :

عالم الطب الشعاعي الجزائري وأستاذ التصوير الشعاعي التشخيصي في جامعة جون هوبكنز والمدير الخامس عشر لمعاهد الصحة القوية (NIH 2008-2002) في الولايات المتحدة الاميركية .

- فواز علي :

سوري الجنسية وعالم التكنولوجيا الاشعاعية الكهربائية . عمل مديرا" لأحد مراكز ابحاث الفضاء الناسا ، وهو حاصل على ميدالية توماس اديسون في الكهرباء .

- مصطفى السيد :

عالم فيزياء مصري حاصل على ميدالية العلم للعام 2009 في الولايات المتحدة الاميركية .

- حسن كامل الصباح :

عالم الفيزياء اللبناني الذي عمل على تحويل الطاقة الشمسية الى كهرباء ، وتنسب اليه عشرات الاختراعات المسجلة في اميركا و أوروبا . اغتيل عام 1945 في اميركا

## ⊖ الخسائر العربية بسبب هجرة العقول :

بالاستناد الى بعض التقديرات، فإنّ الخسائر التي منيت بها الدّول العربيّة بسبب هجرة العقول قدرت بحدود **11 مليار دولار** في سنوات السبعينات ، كما تضاعفت هذه الخسائر خلال 4 عقود من الزمن حوالي عشرين مرة لتصل في العقد الحالي إلى حدود **200 مليار دولار** تقريبا ( د. منى عمار )

إذا افترضنا أن تعلم أحد المهاجرين العرب يكلف بلده في المتوسط عشرة الاف دولار، فإن ذلك يعني تحويل **18 مليار دولار** من الاقطار العربيّة الى الولايات المتحدة الاميركية كل عام ( د. منى عمار).

ورد هذا عند ريغين برنز في كتابه "القرن المالي" ولطالما ترددت هذه المقولة على ألسن العديد من المفكرين حتى الغربيين منهم في أن الدّول العربيّة ومعها سائر الدّول النّامية ، تقدم مساعدات إلى البلدان المتقدمة عبر تأهيل هذه الكفاءات ثم تصديرها إليها لتستفيد من خبراتها التّعليميّة ، وهو أمر يوجب على الدّول المستقطبة للموارد البشريّة تعويضا الزاميا للدول النّامية المنتجة لهذه الموارد . فهناك أكثر من مليون خبير واختصاصي عربي من حملة الشهادات العليا أو الفنيين المهرة من المهاجرين العاملين في الدّول المتقدمة، وتضم أمريكا وأوروبا **450 ألف** عربي من حملة الشهادات العليا وفق تقرير مؤسسة العمل العربيّة .

## ⊖ اتهام الكفاءات المهاجرة بالخونة :

هناك مجموعة من الآراء بشأن هجرة الكفاءات، ففي العديد من البلدان تعتبر وجهة النظر الرسمية هي أنّ هؤلاء المهاجرون هم " خونة " يفضلون الرفاهية الماديّة الخاصة بهم على مصالح وطنهم ، ويضاف إلى ذلك الإدعاء بأن هناك " قرصنة كفاءات " متعمدة من قبل أغنى البلدان على حساب البلدان الفقيرة التي تتحمل تكاليف تعليمهم ( MOUTON T WAAST 2009 ) .

## ⊖ الأسباب الدافعة الى الهجرة هي :

- أ. ضعف أو انعدام القدرة على استيعاب أصحاب الكفاءات الذين يجدون أنفسهم إمّا عاطلين عن العمل أو لا يجدون عملاً لا يناسب اختصاصاتهم في بلدانهم . وأغلب العلماء الذين هاجروا بلدانهم الأصليّة بسبب الصّعوبات الماديّة والمعنوية التي تواجههم عند القيام بالبحث العلمي.
- ب. ضعف المردود المالي لأصحاب الكفاءات.
- ت. انعدام التوازن في النظام التّعليمي أو فقدان الارتباط بين التّعليم ومشاريع التّنمية.
- ث. عدم الإستقرار السّياسي والإجتماعي والإشكاليّات التي تعترى التجارب الديمقراطيّة العربيّة والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى شعور بعض أصحاب الخبرات بالغربة في أوطانهم ، أو تضطّهرهم الى الهجرة سعياً وراء ظروف أكثر حرّية وأكثر إستقراراً ( مذكرة الامانة العامة 2005 ) ومن المعروف

ان البلدان المتقدمة تكون مركز "جذب" لهذه الكفاءات تمكنه من إمكانات مادية ، وما توفره من اجواء الحرية والإستقرار للعلماء والباحثين ، يقابلها أنّ البلدان النامية تشكل مناطق طرد لهؤلاء العلماء والباحثين ، نتيجة قلة الإمكانيات المادية ووسائل البحث فضلاً عن انعدام الإستقرار السياسي وعدم توفر الجو العلمي والبيئة العلمية وعدم وجود أنظمة مشجعة للحوافز ( فور وآخرون 1976 : 316).

### ⊖ الأسباب الجاذبة لهجرة العقول وهي :

- أ. الريادة العلمية والتكنولوجية للبلدان الجاذبة ومناخ الإستقرار والتقدم الذي تتمتع به هذه البلدان .
- ب. توفر الثروات المادية الجيدة التي تمكنها من توفير فرص عمل هامة من الناحية المادية وتشكل اغراءً قوياً للاختصاصيين .
- ج - اتاحة الفرص لأصحاب الخبرات في مجال البحث العلمي والتجارب التي تثبت كفاءتهم وتطورها من جهة أخرى ، وتفتح أمامهم آفاقاً جديدة أوسع وأكثر عطاءاً من جهة أخرى (مذكرة الامانة العامة 2002 : 2)

### القسم الرابع :

أهمية التوجيه والتعليم والتدريب المهني ومساهمته في اكتساب المهارات التنافسية للموارد البشرية :

### ⊖ الإرشاد والتوجيه المهني : ( منظمة العمل العربية 2014 : 49 )

تبدو أهمية التوجيه المهني من العناية الفائقة التي توليها له الدول المتقدمة والأجهزة العالمية المتخصصة في مجال الإقتصاد وإعداد الموارد البشرية .

ففي السنوات الأخيرة نلاحظ اهتماماً متزايداً بهذا المجال الذي خصصت له دراسات من قبل هيئات كبرى ومنظمات مثل البنك العالمي ومركز CEDFOP والوكالة الأوروبية للتدريب المهني ETF ومجموعة البلدان المنتمية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية EOC، ويستخلص من جملة التقارير المنجزة عن طريق هذه المنظمات ما يلي :

- يلعب التوجيه المهني دوراً أساسياً في تحقيق أهداف التعليم مدى الحياة والإندماج الإجتماعي وتحسين جدوى ومردودية سوق العمل والتنمية الإقتصادية .
- يساعد على دعم التشغيلية وتحسين مردود منظومة التربية والتدريب .
- يساعد على تحسين استغلال آليات التشغيل والإندماج المهني .
- يساعد على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوازن بين إحتياجات الأفراد وإحتياجات سوق العمل .

## ❖ الإتفاقيّة الدّولية بشأن التّوجيه المهني والتّدريب المهني في تنمية الموارد البشريّة :

بتاريخ 4 حزيران يونيو 1975 أعلن في مؤتمر العمل الدّولي عن الإتفاقيّة الدّولية رقم 142 بشأن التّوجيه والتّدريب المهني. وكان أهمّ بنودها الآتي :

### ❖ المادة الأولى :

تعتمد كل دولة عضو تطوير سياسات وبرامج شاملة ومنسقة للتّوجيه المهني والتّدريب المهني بحيث ترتبط ارتباطا وثيقا بالعمّالة ، وخاصة عن طريق مكاتب التّشغيل العامة .

### ❖ المادة الثّالثة :

1. توسع كل دولة عضو بالتدرّج نظم توجيهها المهني ، بما في ذلك البرامج المناسبة لكل المعوقين والعاجزين .
2. تغطي معلومات التّوجيه : اختيار المهنة، التّدريب المهني ، الفرص التّعليميّة المرتبطة بذلك ، ووضع العمّالة وآفاق العمّالة وآفاق التّرقية وظروف العمل والسلامة والصحة اثناء العمل .

### ❖ المادة الرّابعة :

على كل دولة عضو أن توسع نظم التّدريب المهني لديها وأن تعد لها وتنسقها لمواجهة إحتياجات التّدريب المهني طيلة الحياة لدى الشّباب والكبار في كل قطاعات الإقتصاد وفروع النّشاط الإقتصادي وعلى كل مستويات المهارة والمسؤولية .

### ❖ المادة الخامسة :

توضع سياسات وبرامج التّوجيه المهني والتّدريب المهني ، وتنفذ بالتّعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمّال ، وعند الاقتضاء مع غيرها من الاجهزة المهمة وبما يتفق مع القانون والممارسة الوطنيّة .

وقد سبق الإتفاقيّة الدّولية رقم 142 /الإتفاقيّة العربيّة رقم 1 لعام 1969 بشأن مستويات العمل . وشملت على التّدريب والتّدرّج في العمل وحقوق وواجبات كل من أصحاب الأعمال والعمّال والمتدربين والمتدرّجين بما في ذلك تحديد الاجر المناسب . كما حثت على تقديم خدمات التّأهيل المهني للعمال العجزة لتمكينهم من استعادة قدرتهم على مباشرة عملهم الأصلي أو أداء عمل آخر مناسب لحالتهم (المادة 15) .

وأهم أهداف التّوجيه المهني والتقني هي تشجيع الأفراد على الإلتحاق ببرامج التّدريب للنهوض بمستوى كفاءة الموارد البشريّة ، التي تساعد على توفير فرص العمل وعلى تسهيل تنقل العمّالة العربيّة .

## ⊖ الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني :

تم إقرار الإستراتيجية العربية للتدريب في الدورة السابعة والثلاثين لمؤتمر العمل العربي الذي انعقد في المنامة في البحرين ما بين 6 و13 مارس آذار 2010 . وانطلقت الإستراتيجية من إعتبار أن جودة نظم تنمية الموارد البشرية وفعاليتها هو من المدخلات التي يعتمد عليها النمو الإقتصادي والإجتماعي .

والهدف منها هو إعداد العاملين في المستويات المهنية الأساسية التي تشمل العمال المهرة والمهنيين وفي المستويات المهنية المتوسطة التي تشمل الفنيين ( التقنيين ) ، ومساعدى الاختصاصيين كأحد العناصر والمكونات الرئيسية في نظم تنمية الموارد البشرية .

وقسمت استراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني في الدول الواقع التدرّبي بين النظامي وغير النظامي. يقوم التعليم والتدريب المهني والتقني النظامي في الدول العربية على المستويات والنماذج الآتية : التعليم التقني، التعليم المهني والتعليم التطبيقي .

أما التدرّيب والتعليم المهني والتقني غير النظامي يهدف الى تأهيل الملتحقين فيه من مستوى العاملين محدودى المهارات وذلك لانخراطهم في سوق العمل ، وهو عبارة عن برامج تدريب غير نظامية قصيرة تتمتع بدرجة من المرونة .

## ⊖ التعليم والتدريب المهني والتقني يتوزع على عدد من البرامج . أهمها : ( م ع ع 2014 : 31 )

- برامج تأهيل لمهنة : تأهيل الملتحقين لمهنة أو أكثر للانخراط في سوق العمل .
- التدرّيب المستمر : يهدف لرفع كفاءة العاملين الممارسين ، كتدريب المهندسين على برامج حديثة في سوق العمل .
- التدرّيب التحويلي : يستهدف الراغبين بتغيير مهنتهم أو تأهيلهم لمهن في غير مؤهلاتهم التعليمية
- ( من المهن الإجتماعية الى المهن السياحية ) .
- تدريب يسبق العمل : برامج تأهيل للمهن التي سيعملون بها للتنافس في سوق العمل .

## ⊖ أهم الصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني والتقني :

لم تتمكن منظومة التدرّيب والتعليم المهني من كسب ثقة قطاع العمل والإنتاج وكذلك نسبة كبيرة من الطلاب بسبب تدني نوعية مخرجاتها وضعف ارتباطها بإحتياجات سوق العمل . ويمكن تجسير الثقة وبنائها مع قطاع العمل والإنتاج لتصبح خياراً " جاذباً" لإدماج الشباب والكبار في سوق العمل عن طريق تجويد نوعية المخرجات وتحسين مواءمتها .

وخير مثال على عدم ثقة الطلاب بالتعليم المهني والتقني هو نتائج الدراسة التي قامت بها منظمة العمل العربية عام 2011 للتعرف الى الأسباب الحقيقية لعزوف الطلبة عن الالتحاق بالدبلوم التقني (م ع ع 2014 : 23، 24) .

الدراسة شملت كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين وسلطنة عمان وفلسطين ، بواسطة استبيان لعيّنة بنسبة 1% من طلبة المراحل المنتهية لكل مستوى من مستويات منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول التي شملتها الدراسة وجاءت الاجابات كالاتي :

- 95 % يعزفون عن التعليم المهني لأنه لا يتيح فرصة مواصلة التعليم
- 98 % يعزفون عن التعليم المهني لأنّ الخريج لا يتاح له العمل في وظائف متقدمة .
- 98 % يعزفون عن التعليم المهني لأنّ فرص العمل المتاح لهم أقل مما هو متاح للشهادات التعليمية.
- 84 % يعزفون عن التعليم المهني لأنّ مستوى الأجور هو أقل من مستوى الشهادات الجامعية
- 95 % يعزفون عن التعليم المهني لأنّ المكانة الإجتماعية هي أضعف من مخرجات المستوى التعليمي .

فسياسة التعليم والتدريب المهني والتقني وضعت ضمن النقاط الأساسية للعقد العربي للتشغيل من خلال الفقرة التي نصت على تحسين جودة برامج التعليم عمومًا والتعليم الفني والمهني والتطبيقي والتدريب المهني خصوصًا، والهدف هو رفع نسبة الملتحقين به الى 50 % كحدّ أدنى بين الملتحقين مقارنة بمراحل التعليم المختلفة، وأوصت استراتيجية العقد العربي للتشغيل لتوجيه العناية ببرامج إعادة التدريب والتأهيل خلال فترة العقد الممتدة من العام 2010 الى العام 2020 بعد ما تبين أنّ نسبة الملتحقين بالتعليم المهني والتقني بالعالم العربي لا تتجاوز 30 % من إجمالي مجموع الطلاب المتعلمين.

بالمقابل نجد أنّ الدول الأوروبية اعتمدت على التدريب المهني كأساس للنهوض الإقتصادي والإجتماعي لبلدانها. وتوزعت نسبة الطلبة والمتدربين على التدريب المهني والتقني في بعض البلدان الأوروبية على الشكل الاتي ( م ع ع 2014 : 34 ) :

البلدان	تعليم ثانوي %	تدريب وتعليم مهني %
فنلندا	36	64
هولندا	32	68
ألمانيا	40	60
سويسرا	35	65
النمسا	22	78
فرنسا	44	56
الإتحاد الأوروبي	50	50

## ٢٠ إشكالية التّعليم والتّدريب التقني والمهني :

يشكّل تعريف التّعليم والتّدريب التقني والمهني مصدر أشكال في كثير من الأحيان بسبب كون البرامج غير متجانسة للغاية من حيث محتواها ووتيرتها ومدتها ، والهدف الرئيسي من التّعليم والتّدريب التقني والمهني هو إعداد المهارات الوظيفية ذات الصلة بالمهن ، أو لتطوير هذه المهارات للعمالة أو لدخول سوق العمل .

ويمكن تعريف المهارات ذات الصلة بالمهن بأنّها مجموعة من الكفاءات التي يقيّمها أرباب العمل والتي تفيد للعمل الحر ، بما في ذلك المهارات ذات الصلة بوظائف محددة وغيرها من المهارات التي تعزز إنتاجية العامل ( البنك الدولي 2010 ب ) .

ووفقا لمنظمة العمل الدولية فان تنمية المهارات تربط التّعليم بالتّدريب التقني وترتبط التّدريب التقني بدخول سوق العمل ، ودخول سوق العمل بمكان العمل والتعلم مدى الحياة ، مما يساعد على استدامة إنتاجية البلدان وترجمة النمو الى عدد أكبر وافضل من الوظائف (م ع د 2008).

وبالنسبة لليونيسكو يشكل التّعليم والتّدريب جزءا" من عملية التعلم مدى الحياة التي تلعب دورا حاسما في الحد من الفقر وزيادة احتمالات العثور على عمل لائق ، أو توليد الدخل من خلال العمل الذاتي (اليونيسكو 2009) .

ومن وجهة نظر الذين يشاركون في التّعليم والتّدريب التقني والمهني لا سيما العاطلين عن العمل الشباب ، يكون التّعليم والتّدريب مضيعة للوقت والموارد إذا لم يؤد الى العمالة .

## ٢١ تعريف التّدريب المهني والتقني:

وقد حدّد معهد اليونيسكو للإحصاء ومركز اليونيسكو الدولي للتّعليم والتّدريب التقني والمهني (UNEVOC) في العام 2006 التّعليم والتّدريب المهني والتقني بأنه "مجموعة من تجارب التعلم التي لها صلة بعالم العمل والتي يمكن ان تحدث في مجموعة متنوعة من سياقات التعلم" .

ويلخص هذا المفهوم بتعريف أضيف للتّعليم المهني يستخدم لجمع البيانات وإجراء المقارنات الدولية ، ووفقا لتصنيف الدولي للمهارات يشكل التّعليم المهني برنامجا يعد المشاركين للدخول مباشرة الى سوق العمل ويوفر لسوق العمل أصحاب مؤهلات مناسبة ممن أتموا التّعليم المهني بنجاح. ( معهد اليونيسكو للإحصاء 2010 ج ) .  
والتعريف الآخر، يعرف التّدريب بأنه نشاط مخطط يهدف الى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي الى زيادة معدّلات أداء الأفراد في العمل (عبد الباقي 2002).

والتعريف الشامل يعرف عملية التّدريب على انها عملية منظّمة مستمرة محورها الفرد في مجمله ، تهدف الى إحداث تغييرات سلوكية وفنّية وذهنية لمقابلة إحتياجات محددة ( حالية أو مستقبلية ) يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤدّيه والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير ( توفيق 2012 ).

- ويعتبر التعريف الأخير من أفضل التعاريف التي وردت في التّدريب للإعتبرات الآتية : (الفضالة 2015):
- التّدريب عملية منظّمة لأنه نشاط يقوم على أساس التخطيط والتنظيم اي اتباع منهجية عملية مبتعدا عن انتهاج أسلوب المحاولة والخطأ .
  - استمرارية عملية التّدريب بحيث تكون ملازمة للفرد منذ تعيينه حتى نهاية حياته العمليّة وان محوره الأساسي هو الفرد .
  - التّدريب عملية هادفة إذ أن التّدريب هو وسيلة وليس غاية في حد ذاته .
  - واقعية عملية التّدريب، حيث تصمم البرامج التّدريبية وفق إحتياجات (حالية ومستقبلية) واقعية ويجب ان يكون تحديدها دقيقا.
  - التّدريب عملية شاملة ، يشمل التّدريب كافة فئات العاملين والمواضيع التي تقع ضمن دائرة اهتمام المؤسسة وأعمالها .

والتعريف يشتمل على أربعة مرتكزات أساسية لعملية التّدريب وفائدته هي :

- الفرد ( تحقيق الذات )
  - العمل ( تحسين الكفاية الإنتاجية )
  - المؤسسة ( الوصول الى الفعالية )
  - المجتمع ( تحقيق التنمية )
- ويأتي الإهتمام بالتّدريب التقني والمهني لتعزيز التنافسية بإعتباره يحقق فوائد كبيرة على مستوى الأفراد وعلى مستوى الإقتصاد ككل ومنها : ( الشافي 2015 ) :

### 1 - تخفيض نسب البطالة :

منظومة التّدريب التقني والمهني تحتاج الى تطوير لمساعدة الأفراد على الحصول على عمل مناسب .

### 2 - مواجهة التغيرات في سوق العمل :

التغيرات في سوق تستلزم معارف ومهارات متخصصة ليست متاحة حاليا" في سوق العمل لذا تبرز أهميّة تطوير منظومة التّدريب المهني والتقني لمواجهة هذه التغيرات .

### 3 - مواجهة النمو السكاني :

ارتفاع عدد السّكان يضاعف العبء على كاهل القوّة العاملة مما يستدعي أن تكون العمالة على قدر كبير من المهارة تمكنها من العمل بأفضل كفاءة ممكنة لضمان إنتاج افضل وأوفر يكفي لإعالة الأسرة ، وهذا يتطلب توفير منظومة تدريب تقني ومهني ومستوى عال من المهارة .

#### 4 - مواجهة التغيير في المهن :

وجود نظام تدريب مهني قوي يعد ضروريا للحفاظ على الحرف والمهن التقليدية من الاندثار وتطويرها لجعلها مصدرا من مصادر الدخل القومي .

#### 5 - زيادة الترابط الإجتماعي :

التدريب يساعد على تقديم التأهيل الملائم للعديد من الفئات المهمشة والفئات التي تجد صعوبة في الدخول الى سوق العمل كالنساء والأشخاص من ذوي الإحتياجات الخاصة .  
وتحتم الرغبة في إدماج تلك الفئات في عملية التنمية الى تطوير التدريب المهني الموجه الى تلك الفئات لتزويدهم بالمهارات لرفع مستوى مشاركتهم في العملية التنموية ، حيث ما زالت مشاركة الفئات الخاصة منخفضة نتيجة انخفاض مستوى تعليمها وتدريبها .

#### ⊖ أهمية التدريب في التنافسية :

هنالك توافق عالمي على أنّ توفير موارد بشرية تتمتع بالمهارة والكفاءة العالية يمكنها من مجابهة المتغيرات السريعة وتحقيق قيمة مضافة لإقتصاديات الدولة ، كسبيل لإقتصاد منتج تنافسي.  
ويبرز هنا تساؤل رئيسي بالغ الأهمية مفاده ما هي الأبعاد الأساسية لتأثير عملية التدريب على السلوك المهني لقوة العمل ، وكيف يمكننا رفع مهارات قوة العمل بهدف تحسين مستوى الأداء والإنتاجية بمنظمات الأعمال ( الفضالة 2015 )؟ والإجابة هي أنّ نوعية الموارد البشرية تشكل عاملا أساسيا في زيادة قدرة الإقتصاد على المنافسة وتحفيز النمو بوتيرة وشكل أسرع . ويركز أصحاب نظرية النمو الجديدة على أهمية زيادة عائدات رأس المال البشري المولدة عبر مخزون رأس المال البشري من خلال القدرات البشرية واستخدام الأفكار وإنتاجها وتنمية مهارات قوة العمل ، ولاسيما أنّ هناك طلب كبير على قوة العمل الماهرة نتيجة لعوامل ثلاثة أساسية هي :

أ - مستجدات العولمة

ب - المتغيرات التقنية والتكنولوجية

ج - تنظيم أسواق العمل

لذا تزداد حاجة الدول إلى الإستثمار في انظمة التدريب وحوافزه لضمان قوة عمل مستدامة على قدر من الكفاءة والمهارة تمكنها من التكيف مع التغير الإقتصادي المتسارع وانفتاح الأسواق التنافسية والجارية .

#### ⊖ السياسة التنافسية المستقبلية للتدريب : ( اعلان مؤتمر تورينو 2013 ) :

الهدف العام للتنافسية هو الطلب على المهارات في الحاضر والمستقبل للتوصل إلى أنظمة تعلم مدى الحياة تتسم بالمتابعة والشمولية والإبتكار، وتدعم النمو المستدام وتوفر الفرص للقادة السياسيين والممارسين والخبراء ومجتمع الأعمال والمجتمع المدني تبادل المعارف والخبرات.

إن تطوير وتنفيذ سياسات التعليم والتدريب المهني ستجعل من صناع السياسات يدركون محورية التعليم والتدريب المهني في تلبية إحتياجات وتطلعات الشباب والكبار في مجالات الوظائف والنمو والتشميل الإجتماعي .

وأهم السياسات الواجب التركيز عليها في مجال تنافسية التدريب والتعليم المهني هي الآتية :

- تحسين جاذبية التعليم والتدريب المهني الأولي والمستمر من خلال وضع أطر لضمان الجودة ، وانظمة مؤهلات وطنية ومسارات للتقدم والمشاركة توصل بالنهاية الى وظائف ذات قيمة جيدة .
- تعزيز جودة التعليم والتدريب المهني من خلال تطوير قدرات المدرسين والمدرّبين لدعم التعلم الأفضل .
- تحقيق القدر الأكبر من الدمج بين التعلم والعمل وذلك باشتراك الشركات الكبيرة والصغيرة على المستوى الوطني والمحلي والقطاعي ، وتنويع تقديم التعليم والتدريب المهني من خلال مؤسسات التعليم ما بعد الثانوي والتعليم القائم على العمل .
- تعزيز دور الابتكار وضع السياسات الاستشراقي لتمكين التعليم والتدريب من الاستجابة للإحتياجات الراهنة والمستقبلية ، وتزويد المواطنين بمهارات افضل لتحسين قابليتهم للتوظيف وريادة الأعمال والانتقال الناضج من التعليم والتدريب الى العمل .
- تأمين رؤية جديدة بعيدة المدى تركز على تطوير وإستعمال المهارات اللازمة للوظائف ذات الجودة الأفضل للشباب والكبار بالشراكة مع مقدمي التعليم المهني وقطاع الأعمال .
- جعل التشميل الإجتماعي مبدءا عابرا لجميع سياسات وممارسات التعليم والتدريب المهني.

#### القسم الخامس :

#### رفع كفاءة سوق العمل

تعد كفاءة سوق العمل شرطاً مهماً للتأكد من توزيع العمل على أفضل سبل استخدامها بين مختلف مجالات النشاط الإقتصادي كما يرتب حصول العمّال على الحوافز المناسبة بما يضمن بذلهم لأفضل جهودهم في وظائفهم ، ويمثل ذلك ضمانا للاستخدام الأمثل للمهارات المتاحة في ظل بيئة أعمال لا تقوم على التفرقة بين مختلف شرائح قوة العمل .

كذلك تعد كفاءة سوق العمل ضرورة لكي يتسم بالمرونة اللازمة التي تسمح بنقل العمّال من نشاط إقتصادي الى آخر بسرعة وبتكلفة أقل من السماح بتقلبات مستوى الأجور بدون حدوث اي اضطرابات إجتماعية ( جامعة الكويت 2012 : 63 ) .

وأهم مكونات ركن كفاءة سوق العمل كما هو وارد في التنافسية هو الآتي :

- ممارسات التوظيف والتسريح.
- تكلفة التسريح من العمل .
- اسهام المرأة في قوة العمل.
- التعاون بين العمّال وأصحاب العمل .
- مرونة تحديد الأجور.
- جمود التوظيف .
- الأجور والإنتاجية.

وسيتّم استعراض هذه المكونات بجملة من الشروحات للوضع الديموغرافي للمنطقة العربيّة والإستراتيجية العربيّة للتّشغيل، وحالة التشريعات ، والحوار الإجتماعي ، والعمل عن بعد والتنافسيّة الالكترونية .

### ● الوضع الديمغرافي للمنطقة العربيّة :

ما يثير الإهتمام في هذا الوضع الديمغرافي أنّ نسبة الفئة العمرية الأقل من 15 سنة ستبلغ نحو 32% في العام 2015 وان أكثر من نصف السّكان في المنطقة العربيّة تقع اعمارهم تحت سن 25 سنة . أضف الى ذلك وحسب بعض التقديرات ، فإن واحدا من بين كل خمسة اشخاص في المنطقة العربيّة يقع بين عمر 15 و24 سنة .

وتعني هذه النسب أنّ هذه الكتلة الشّبابية العربيّة ستكون لسنوات قادمة أو ربما لعقود قادمة ضاغطة يستنزف الموارد في المنطقة العربيّة من أجل توفير ما تحتاجه من تعليم وعمل وخدمات إجتماعية . وإذا لم تستوف هذه الإحتياجات ، فسيؤدي الأمر إلى نقشي الأمية والجهل مع زيادة معدّلات البطالة والفقر ، مما يتبع ذلك من آثار إجتماعية سلبية وزيادة في عدم الإستقرار . إنّ الوضع الديمغرافي للشباب العربي يتراوح بين التفاؤل والتشاؤم ، فثمة حقيقة سوسيلوجية وإقتصادية تشير إلى أنه حين تتزايد فرص العمل ، فان فئة الشّباب تصبح مصدراً ورصيد قوة محفزة . إذ يمكن لهذا الواقع الشّبابي في الوطن العربي أن يشكل فرصة سانحة لانجاح التّمية لو نجحت البلدان العربيّة في دمج الشّباب في عملية التّمية بشكل ناجح .

إلا أن الوضع قد ينقلب حين تقل فرص العمل، فيغدو هؤلاء الشّباب مصدرا لقوة خطيرة قد تهدد الإستقرار الإجتماعي وتوق التّمية . فبينما يمثل الشّباب في اي مجتمع قوة ورافعة للتقدم نحو نقل وتوطين المعرفة بما يمتلكونه من فعالية معرفية وفعالية إقتصادية ومشاركة في الإنتاج، وإنتاجية مرتفعة ، وحافز قوي في إقتصادات المعرفة ، فإننا نجدهم في الواقع العربي وقد غلب عليهم التهميش والإقصاء ، ويصبح السؤال ، ما تكلفة إقصاء الشّباب وتهميشهم في نواحي البطالة والتعطّل والتسرب من التّعليم وضعف جودة التّعليم وضعف الإعداد المهني والفقر وضعف المشاركة؟؟

( مؤسسة ال مكتوم UNDP ص 15-16 )

## ⦿ الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل :

في العام 2003 اتخذ قرار في المؤتمر العربي في دورته الثلاثين في تونس الموافقة على الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل على ان يمتد نفاذها لمدة عقدين من الزمن . ويتم إدخال تعديلات عليها مرة كل خمس سنوات إذا استدعت المستجدات في سوق العمل ذلك وتضم هذه الإستراتيجية 18 هدفاً وثلاث آليات للتنفيذ .

أما أهم أهداف الإستراتيجية فكانت بارزة في الهدف السادس والذي نص على خفض معدلات البطالة في البلدان التي تعاني من ارتفاعها من خلال :

- دعم ادارات التشغيل والتدريب وتطوير مكاتب التشغيل.
  - إيجاد أو تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المهنيين .
  - إقامة صناديق وبرامج تشغيل وطنية .
  - إعطاء أهمية لتحسين فرص التشغيل في القطاع غير المنظم بصورة متوازنة مع جهود لتحسين شروط وظروف العمل فيه .
  - إعطاء الأولوية في البرامج لتشغيل الشباب المتعلم والمرأة والمتعطلين عن العمل لفترة طويلة .
  - تخصيص برامج تشغيل لذوي الإحتياجات الخاصة .
- بالإضافة إلى توجيه التعليم والتدريب لخدمة تنمية التشغيل مع تأمين البيانات اللازمة لسوق العمل وتطوير مكاتب التشغيل الحكومية وإعتماد التصنيف العربي الموحد للمهن .

## ⦿ حالة التشريعات العربية :

واقع تشريعات العمل في الدول العربية يمكن اختصارها وإبرازها على الشكل الآتي:

- يتم تطبيق التبليغ عن الوظائف الشاغرة في العراق وعمان وقطر والكويت ومصر، اذ يطلب من أصحاب العمل ابلاغ مكاتب التوظيف الوطنية بجميع الشواغر ثم تسمى هذه المكاتب المرشحين المناسبين .
- الأفضلية بالعمل للعمالة الوطنية تطبق في الأردن ولبنان وبلدان مجلس التعاون الخليجي ، اذ تعطى الأولوية للمواطنين في التوظيف ويجوز توظيف العمال الأجانب إذا لم يتوفر عمال مواطنون مؤهلون بالقدر نفسه .
- وفقاً لبحاث أجريت في سوريا ومصر فمن الشائع أن يطلب أصحاب العمل من العمال توقيع على استقالة غير مؤرخة توقع عند توقيع عقد العمل .

## ⦿ إشكالية تطبيق قانون العمل :

في سوق العمل يمكن أن يكون لتمثيل العمّال وأصحاب العمل لجهة الحزبية النقابية والحوار الإجتماعي آثار على الإقتصاد برمته. وفي الواقع يعتبر الحوار الإجتماعي شرطاً أساسياً لضمان سير الإقتصاد الكلي . رغم أنّ قانون العمل ينظم سوق العمل فانه عندما يبدأ بالتأثير على مصالح العمّال أو أصحاب العمل ، قد يؤدي

ذلك إلى الإفلاس في صفوف أصحاب العمل أو إلى الاضطرابات في صفوف العمل . وبالتالي تكون الحويلة نشوب نزاع في سوق العمل، إن لم يكن في المجتمع برمته ، لذا ينبغي نزع فتيل التوتر وبلورة آليات حوار إجتماعي يعالج النزاعات بطريقة مقبولة من جانب أصحاب العمل والعمل على حد سواء. وتزداد فعالية الحوار الإجتماعي بفعل الصفة التمثيلية لجمعيات أصحاب العمل والنقابات العمالية ( UNDP/ ILO ) (2013)

### ⦿ أطر الحوار الإجتماعي هي :

- 1 - منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل.
  - 2 - غرف التجارة والصناعة .
  - 3 - المجالس الإقتصادية والإجتماعية .
  - 4 - اللجان الوطنية للحوار الإجتماعي التي تعمل على إبداء الرأي في المسائل المتعلقة بالعمل وتشريعاته ومعايير العمل الدولية ( الأجور - التصنيفات المهنية - المناخ الإجتماعي - المفاوضات الجماعية ) ويرأس جلساتها وزير العمل .
  - 5 - آلية اتفاقيات العمل المشتركة ، ابرام الاتفاقيات المشتركة ، ثلاثية التمثيل برئاسة وزير العمل .
  - 6 - لجان المؤسسات وتمثيل العمّال في المؤسسة .
  - اللجنة الاستشارية للمؤسسة - لجنة الصحة والسلامة المهنية - اللجنة الإدارية المتناصفة - نقابة المؤسسة - مندوبو العمّال .
  - 7 - مؤسسات تفتيش العمل .
  - 8 - المحاكم المهنية .
  - 9 - الصناديق الإجتماعية .
- فنجاح الحوار الثلاثي يتوقف الى حد كبير على عوامل منها :
- 1 - توفر الإرادة السياسية من قبل الحكومات.
  - 2 - قوة نقابات العمّال ومنظمات أصحاب العمل .
  - 3 - استقلالية هذه النقابات و المنظمات .
  - 4 - عدم وضع شروط من هذا الطرف أو ذلك تكون عامل تكبير للحوار .
  - 5 - وجود آليات لتفعيل الحوار الإجتماعي .

### ⦿ مفاهيم أنماط العمل وسيتم تلخيصها بأنواع العمل الآتية :

- عقد عمل لمدة معينة.
- العمل المؤقت .
- العمل لوقت جزئي .

- العمل بالمناوبة .
- العمل عن بعد .

### ● الإستفادة التنافسيّة العربيّة للعمل عن بعد :

إضافة الى الإستفادة العالية للكفاءات وأصحاب الاختصاصات العلميّة المميزة من هذا النوع من العمل ، فإنه يمكن لفئات أكثر ضعفاً الإستفادة من هذا النوع من العمل وهي :

#### - دور العمل عن بعد في توظيف المرأة : ( م.ع.ع. 2011 )

يعدّ العمل عن بعد خياراً مرغوباً فيه عند المرأة العربيّة حيث يتيح لها زيادة السيطرة والأحكام على حياتها والجمع بين العمل وأنشطة أخرى مثل العناية بالأطفال والمسؤوليات المنزلية الأخرى . وتفضيل المرأة لهذا النوع من العمل هو عدم الحاجة الى الإنتقال الى مكان العمل مع مرونة القيام بعملها في الأوقات والأسلوب المناسبين لها مع تكلفة أقل واستغلال افضل للوقت مع إقامة التوازن بين الأسرة والعمل.

#### - دور العمل عن بعد في توفير فرص عمل للمعوقين :

يرى بعض الخبراء أنّ العمل عن بعد مناسب وملئم تماماً للأشخاص الذين يعانون بعض الاعاقات، فتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تستطيع عرض مجموعة من فرص العمل للمعاقين جسدياً والمعاقين ذهنياً ، وبدلاً من استخدام المواصلات والعمل في بيئة عمل غير مهيأة لإحتياجاتهم الخاصة ، لذا يمكن ان يعملوا عن بعد اما من المنزل أو من أماكن معدة خصيصاً تتناسب مع حاجاتهم الخاصة وفي الأوقات المناسبة لهم وبالطريقة التي تتناسب مع اعاقتهم .

#### - العمل عن بعد والتّمية الريفيّة :

يتيح مفهوم العمل عن بعد آفاق وإمكانات جديدة للتنمية الإقتصاديّة والإجتماعيّة، حيث يساعد على توفير فرص عمل جديدة عن بعد في المناطق الريفيّة من خلال مراكز الاتصالات ، أو أكشاك الانترنت للوصول الى الأسواق العالميّة والوطنية والإقليميّة ، والحدّ من النزوح المتزايد لسكان القرى الى المدن الكبرى وزيادة فرص توليد الدخل محلياً عبر القنوات الإلكترونيّة ( م.ع.ع. 2011 ).

#### - التنافسيّة وإدارة الموارد البشريّة الإلكترونيّة :

إنّ إدارة الموارد البشريّة الإلكترونيّة هي منهجية جديدة تقوم على الإستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسيّة لإدارة وتنمية الموارد البشريّة. وتتركز أهم التقنيات المعاصرة في ثورات متعدّدة أهمها :

ثورة الهاتف – ثورة الحاسب الآلي – ثورة الشبكة العالمية – ثورة إندماج الثورات الثلاث – الذكاء الاصطناعي – البيولوجيا الحيوية – الهندسة الوراثية – الشرائح والبطاقات الذكية .

وقد انعكست تلك الثورات في مجالات كثيرة و انتجت انماطا جديدة من الخدمات والمنتجات والمنظمات وانماط الأداء المؤسسي منها :

العلاج من بعد – التّعليم من بعد – التجارة الالكترونية – الاغذية المعدّلة وراثيا" – الاستنساخ – نظم الإنتاج المرنة – نظم تخطيط موارد المشروع – نظم إدارة سلسلة التوريد – المنظمات العولمية – الشركات التخيلية – اختفاء الوسطاء الحكومة الالكترونية .

**وأهم تلك الآثار التقنيّة هي :**

- اختفاء المسافات وتضاؤل تأثيرها في حركة الأعمال.
  - تضاؤل أهميّة المكان .
  - تداخل البيت والمكتب كأماكن للعمل نتيجة ازدياد إعداد البشر الذين يعملون في منازلهم مستثمرين
  - إمكانيّات تقنيات المعلومات والاتصالات المتاحة للجميع .
  - التحول من انماط وأساليب الرقابة الخارجية على البشر إلى أنماط الرقابة الذاتية .
  - تتمكن التقنيات من إبداع موارد جديدة وتتغلب على نقص الخامات والموارد الطبيعية ومن ثم يكون الإنسان هو المورد النادر الحقيقي .
  - ارتفاع معدّلات رواتب ومداخيل العاملين ذوي المعرفة وتقارب مستوياتها في أسواق العمل المختلفة وانخفاض مستويات الرواتب للعاملين العاديين الذين يعملون في الأعمال الروتينية وبالتالي إعادة توزيع الرواتب .
  - انخفاض وقت العمل للفرد وزيادة أوقات الفراغ في نفس الوقت الذي يستمر العمل بالهيئات على مدار الساعة.
- لذا من الواجب وضع سياسات تنموية تتطلب إستثمارات هامة في الموارد البشريّة التي تتيح خلق إمتيازات تفضيلية في قطاعات وأنشطة تنسم بكثافة اليد العاملة عالية الخبرة والكفاءة، وبحسب الأولويات التنافسيّة العالميّة وحسب القطاعات والأنشطة المختارة .

**التحدّيات والتّطوير :**

**1 – التحدّيات التي تواجه تنافسيّة تطور الموارد البشريّة :**

من خلال استعراض النقاط الأساسيّة الفاعلة في بناء تنافسيّة الموارد البشريّة على مستوى المؤسّسات والحاكمية ، والتّعليم الابتدائي والثانوي ، والتّعليم الجامعي والبحوث ، كالتوجيه والتّدريب المهني ، وفعالية سوق العمل ، ظهرت مجموعة من التحدّيات في المجالات الآتية :

### التحدي الأول: (الحوكمة والترشيد) يتمثل في :

- ضعف كفاءة المؤسسات.
- الحوكمة وانتشار الفساد.
- ضعف الاجهزة القضائية.
- عدم المحاسبة .

### التحدي الثاني : (التعليم الأساسي والثانوي ) يظهر في :

- ارتفاع عدد الأطفال الإضافي خارج المدرسة بسبب الحروب المستجدة في المنطقة العربيّة.
- عدم إلحاق الفتيات بالشكل المطلوب بالتعليم الأساسي .
- ضعف الإلتحاق المدرسي للتلاميذ في الأرياف .
- ضعف التعلم للزيادة في مرحلة التعليم الثانوي مع انخفاض معدّل العلامات في الرياضيات والعلوم (أساس التنافسيّة في التعليم).
- عدم ربط التعليم الثانوي بسوق العمل وضعف الموارد الماليّة الكافية للتعليم .

### التحدي الثالث : ( الجامعات ) :

- قبول العدد الأكبر من الطلاب الجامعيين من دون مراعاة لنوعية التعليم وجودته .
- الاعتقاد الشائع بان نوعية التعليم الأجنبي يعد افضل من التعليم الوطني .
- ندرة الابحاث والدّراسات.
- عدم رعاية العلماء والباحثين.
- عدم حماية براءة الاختراع .

### التحدي الرابع : ( التوجيه والتعليم المهني ) :

- ضعف التوجيه والإرشاد المهني وتأثيره السلبي في خيارات الأفراد في ضوء قدراتهم وخصائص سوق العمل .
- ضعف ثقة الطلاب العرب بمخرجات التّدريب والتعليم المهني والتقني لتلبية احتياجات سوق العمل ومتطلباته ويعزفون عن الإلتحاق به .
- ضعف الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني ومؤسسات العمل وعدم ضمان إلحاق المتدربين خلال فترة التعليم والتّدريب .
- عدم الإهتمام بفتح المسارات بين التعليم وبين التّدريب المهني والتقني .

### التحدي الخامس : ( كفاءة سوق العمل ) :

- نصف سكان المنطقة العربيّة تقع أعمارهم تحت سن 25 سنة ، وعدم الإهتمام بهذه الكتلة الشّبابية ستكون لسنوات قادمة أو لعقود عاملاً ضاغطاً إذا لم تتوفر لها ما تحتاجه من عمل وتعليم وخدمات إجتماعية .

- تقلص حجم القوى العاملة يعود الى سبب تضائل فرص عمل النساء المتعلقات وعدم مس أواتهن في الحقوق والواجبات .
- منافسة اليد العاملة الأجنبية لليد العاملة الوطنية في مجالات مختلفة وعمليات التوظيف غالبيتها تتم خارج إطار القانون .
- ضعف الحماية الإجتماعية للعمال العربيه مع ضعف الحوار الإجتماعي بين أطراف الإنتاج مع تراجع الانتساب إلى النقابات العمالية .
- ضعف فعالية أصحاب المشاريع الصغرى التي تستوعب نسبة عالية من العمالة والتي تغلب عليها حالات التوظيف بواسطة العلاقات العائليّة .
- توجهات سوق العمل هي تقليدية ولم تتأثر بما فيه الكفاية بالتحوّلات التكنولوجية الجديدة وتعدّد اختصاصاتها في مجالات الطاقة البديلة المستخرجة من الشمس والرياح ومجالات الميكانيك والكهرباء والالكترونيات ، إضافة الى الأنشطة والخدمات المتعلقة بالمسنين بسبب التحوّلات الديمغرافية .

## **2 - التطوير لتأمين تنافسية الموارد البشرية :**

- أهم الاقتراحات لتعزيز تنافسية الموارد البشرية في مواجهة التحديات المذكورة يأتي من خلال النقاط الآتية:
- أولاً : جوهر بناء المؤسسات يقوم على الحكم الصالح** ومحوره وضع إجراءات حسن التدبير والتصرف الجيد في تسيير شؤون المجتمع وإدارة الموارد البشرية بطرق وأساليب ناجعة ، وعدم شخصنة السلطة مع إحترام الحقوق الأساسية للإنسان ومعالجة ضعف المؤسسات ومحاربة الفساد يتم على المستويات الآتية :
1. المستوى السلطوي : وهو ان تتحلّى أعلى قمة في المجتمع بالقوة والحزم والعدل والامانة من جهة مع تعزيز الاجهزة القضائية والتنفيذية من جهة أخرى .
  2. المستوى المجتمعي : إعادة الإعتبار لقيم وتقاليد المجتمع .
  3. المستوى الفردي : وهو من خلال الإهتمام بالأسرة والتربية والتنشئة وتوفير فرص العمل ومحاربة البطالة مع توفير الضمان الإجتماعي والإهتمام بالجانب الصحي مع محاربة الامية ونشر الثقافة.
  4. المستوى الديني : عبر نشر الوعي الديني ضد السلوك الفاسد .
  5. تأليف هيئة نزاهة لتطبيق العقاب الفوري وإعطاء جوائز نزاهة للصالحين .

## **ثانياً : التعليم الابتدائي والثانوي :**

ضرورة وضع استراتيجيّة تعليمية خاصة بالأطفال الذين غادروا أماكن القتال ولم يستطيعوا الإلتحاق بالمدارس على ان تشترك بهذه الإستراتيجيّة المنظّمات العربيّة والدولية ، إضافة الى الدول التي يلجأ اليها هؤلاء الأطفال وبمساعدة المجتمع المدني .

1. وضع حوافز تشجيعية للأهالي لحثهم على إحقاق ابنائهم بالمدارس وخاصة لأهالي الفتيات ، لأنه في حال مضى وقت ولم يتم إحقاقهم بالمدارس سيتحولون الى اشخاص لا مكان لهم في سوق العمل وسيشكلون خطراً حقيقياً على المجتمع . مع ضرورة تعزيز وضع التّعليم في الأرياف .
2. توفير جودة التّعليم والتعلم في المستوى الابتدائي والثانوي والإهتمام بالتّعليم مدى الحياة واعطاؤهم البعدين الكمي والنوعي والذي يؤدي الى خلق فرص العمل .
3. الإهتمام بمادتي العلوم والرياضيات التي تشكلان أساس التنافسيّة العلميّة العالميّة .
4. وضع نظام كفاءة للتّعليم لتخفيض معدّلات الرسوب والتسرب المدرسي ومساندة ذوي الإحتياجات الخاصة .
5. تأمين الانفاق الكافي والتوازن في الانفاق بين مراحل التّعليم مع تأمين الإدارة الحسنة لوضع الخطط الملائمة ، كالسرعة في بت المعاملات وفي إعداد القادة الإداريين والمعلمين مع وجود آليات للمساءلة.

### ثالثاً : التّعليم الجامعي والبحوث :

1. العمل على تحسين موقع الجامعات العربيّة في الترتيب الدّولي للجامعات ، من خلال الإعتدال على الوسائل التحويليّة في التّعليم وتحضير المختبرات الضروريّة .
2. الإنفتاح على التّعليم العالمي كتوأمة الجامعات وتبادل الاساتذة والمناهج مع المحافظة على الهوية الوطنيّة . وإنشاء المرصد وإصدار المؤشّرات في مجال العلوم والتكنولوجيا .
3. تهيئة المراكز والمؤسّسات البحثية وتزويدها بكل الإمكانيّات والوسائل العلميّة والتقنيّة ودمج العديد من الاساتذة في بحوث مشتركة مع حرّية وسهولة التنقل بين المراكز البحثية لتسهيل اطلاع الدارسين والباحثين على احدث الإصدارات البحثية .
4. حماية براءات الاختراع والملكية الفكرية بما فيها المقالات المشورة في الدوريات العلميّة والتقنيّة .
5. رعاية العلماء والمبدعين وأصحاب الاختراعات وتمييزهم عن الاخرين لكونهم مصدر المعرفة وأساس التّطور .
6. حث الحكومات العربيّة على تكوين الجمعيات والروابط لاستيعاب الكفاءات المهاجرة وازالة جميع العوائق التي تعيق ربطهم بأوطانهم ومنحهم الحوافز الماديّة وتيسير إجراءات عودتهم للمشاركة في عملية التّنمية والتحديث .

### رابعاً: التوجيه والتّعليم المهني والتقني :

1. تطوير خدمة التوجيه المهني من خلال توفير المعلومات وانقطاع المهارات بشكل أفضل وزيادة مشاركة أصحاب العمل في جميع مراحل التوجيه والتواصل مع الأهل على ان يشمل جميع المراحل الدراسية .

2. تعميم التّعليم المهني وضمان جودته بالربط بين المجالين النظري والتطبيقي مع الإهتمام بالاختصاصات العلميّة والتقنية التي تزود الاختصاصيين بمساعدين لا غنى عنهم لضمان حسن القيام بالعمل المهني مثل المساعدين المهندسين والمساعدين للباحثين وغيرهم ...
3. الإنفتاح على اللغات الحيّة والتّدريب في البلدان الأجنبيّة المصنعة وإعتماد التّدريب المستمر وتشغيل العمّال اثناء مسيرتهم المهنيّة .
4. فتح المسارات بين التّعليم المهني والتقني وبين مختلف المراحل التّعليميّة حتى لا ينظر اليه كتعليم مغلق ويلغي النظرة السلبية اليه .
5. تطبيق الإستراتيجيّة العربيّة للتّدريب المهني والتقني للوصول الى نسبة إلتحاق بالتّعليم المهني والتقني تساوي 50% من الملتحقين بالتّعليم .

#### خامسا : كفاءة سوق العمل :

1. ضرورة تأمين الخطط واستراتيجيات وإصلاحات إقتصادية وسياسية لتوسيع فرص النموّ وتنمية قدرات الشّباب لدمجهم كقوة منتجة ، ويتم ذلك بالإننتقال من الإقتصاد التقليدي الى إقتصاد المعرفة وإعداد الرأسمال البشري للقيام بهذه المهمة عبر محور الامية التكنولوجيّة والسيطرة على فجوة المعارف والمهارات بالإهتمام في مخرجات التّعليم وإحتياجات سوق العمل .
  2. تعزيز دور المجالس الإجماعيّة والإقتصاديّة لأنها توفر المنتدى الملائم للانخراط في حوار واسع يضم أصحاب المؤسّسات الصغيرة ويشمل النقابات المهنيّة ويتمثّل في أصحاب العمل إضافة الى الخبراء والباحثين ، إذ تقدم هذه المجالس فرصة لتنسيق الأنظمة التي تخضع لها سوق العمل والتغلب على المشاكل التي تسببها حالة التجزئة في الحلول .
  3. العمل على خلق فرص عمل لائقة وتنافسيّة في مجالات الصناعات التحويليّة والنقل والطاقة البديلة والاتصالات والتجارة والسياحة لاستيعاب القوى العاملة عالية المهارة لمواكبة التّحوّلات السريعة في متطلبات أسواق العمل .
  4. الحدّ من توظيف اليد العاملة الأجنبيّة إلّا في حالات الضرورة القصوى وذلك لحماية العمّالة الوطنيّة والعربيّة .
  5. إحترام خصوصية عمل المرأة والمعوقين وكل حسب قدرته وظروفه مع تحسين ظروف العمل الفرديّة والجماعية والتي تسمى بنوعية العمل ( تعزيز التّوظيف ، ضمان تكافؤ الفرص ، تأمين الوظيفة الأمانة مع توفير الحماية الإجماعيّة ) .
- ولابدّ من الإشارة في هذا المجال الى أهميّة تطبيق بنود الإستراتيجيّة العربيّة للتّشغيل والعقد العربي للتّشغيل لشمولهما حولا لمختلف المشكلات التي تعاني منها أسواق العمل العربيّة .

---

وفي الخاتمة يمكن اختصار التنافسيّة في التعريف الذي حدّده المجلس الأوروبي ببرشلونة في عام 2000 ،  
إذ اعتبر تنافسيّة الأّمة بأنّها :

القدرة على التحسين الدائم لمستوى معيشة المواطنين وتوفير مستوى تشغيل عالٍ وتماسك إجتماعي .

## المحور الثالث

### مداخل جديدة لتعزيز القدرة التنافسيّة: المعرفة والإبتكار والتنمية البشريّة

القسم الأول

تمهيد أساسي

مداخل جديدة للتنافسيّة والتّشغيل من زوايا التّمنية البشريّة والمعرفة والإبتكار

نتناول موضوع "تعزيز القدرة التنافسيّة" بمفهومها الشامل ، مع التطبيق على المنطقة العربيّة ، مع تركيز خاص على صلتها بقضايا التّشغيل ، وخاصة من حيث توليد فرص العمل اللائق ، وتوفير فرص كسب الدخل المجزية ، وتحسين إنتاجيّة العمل ، وإكساب المشتغلين القدرات المعرفية والمهارية الضروريّة ، وتطوير هذه القدرات بصفة مستدامة من خلال التّمنية البشريّة في إطارها الواسع .

بعبارة أخرى، إنّ تعزيز القدرة التنافسيّة يرتبط تمام الارتباط بزيادة القابلية للتّشغيل في الإقتصاد والمجتمع داخل كل دولة عربيّة على حدة ، ورفع كفاءة تنقلية العمّالة بين الدّول العربيّة المرسلّة والمستقبلة لعنصر العمل .

هذا ، وقد مرت "التنافسيّة" بتطورات كبيرة فكرياً وعملاً خلال المراحل الزمنية المتعاقبة . في البداية، قام مؤسس علم الإقتصاد الحديث "آدم سميث" بتأليف كتابه عن "ثروة الأمم" في عام 1776، وأعقبه (ريكاردو) بكتابه (مباديء الإقتصاد السّياسي والضرورية) ، واعتمد كلاهما على أن التبادل الإقتصادي والتّجاري بين الأمم يقوم على الإستفادة من الميزة الإنتاجيّة لكل منها: الميزة المطلقة عند سميث ، والميزة النسبية عند ريكاردو ، وقد ركزا على مفهوم "تقسيم العمل" داخل النظام الصناعي الحديث بغرض الإستفادة من الموارد الطبيعيّة المتاحة ، عن طريق تحويل المواد الأولية إلى منتجات مصنّعة و تهيئتها للاستخدام النهائي، سواء كسلع إنتاجيّة أو استهلاكية ، و كذا للاستخدام الوسيط كمتلزمات للإنتاج . وأن ذلك هو الأساس الحقيقي والقابل للاستمرار لخلق الثروة.

وقد جاء مفهوم "الثروة" على هذا النحو بديلاً للمفهوم القديم الذي كان ينطلق من النظر إليها - من زاوية علماء الإقتصاد من المدرسة التّجارية أو "المركنتيلية" في القرنين السّابع عشر والثامن عشر- بإعتبارها مراكمة للمعادن النفيسة من الذهب والفضة ، حيث يجب أن تقوم الدّولة بالتغلب على منافسيها من خلال التصدير إلى الدّول الأخرى وإلى المستعمرات ، وإحاطة منتجات الدّولة بسياج حمائي كثيف ، ثم استخدام

الفائض النقدي الذهبي المتولد من التجارة ، من أجل بناء السفن التجارية والحربية ، وتزويد الجيوش بالأفراد والعتاد مع الاستعداد الدائم لخوض الحروب ضد الدول المنافسة الأخرى.

ومع التطور في مسيرة التقدم الصناعي والتكنولوجي ، تجاوز الزمن مفهوم (سميث) و(ريكاردو) للثروة والمنافسة . وبعد مائتي عام تقريبا من ظهور كتاب آدم سميث استطاع مفكر آخر هو "مايكل بورتر" أن يقدم مفهوماً جديداً للثروة وللمنافسة : فالثروة ليست تلك التي تقوم على المواد الأولية والموارد الطبيعية وتحويلها إلى منتجات صناعية ، ولكن تقوم على اكتساب مزايا جديدة تماماً على أساس الاستفادة من العنصر البشري - أو "رأس المال البشري" - قوة العمل المؤهلة والماهرة والمنظمة تنظيمياً وإنتاجياً وإدارياً جيداً ، من أجل بناء "ميزة تنافسية".

وتتمثل محدّدات الميزة التنافسيّة عند بورتر في العوامل الأربعة الآتية:

- أ. استراتيجية وهيكل المنشأة الإنتاجية ، أو مؤسسات التشغيل ، وهيكل المنافسة المحليّة (من حيث مدى إنتشار وتعمق الميول الإحتكارية).
- ب. الطلب على منتجات المؤسسة ، والخصائص المحدّدة لهذا الطلب (من حيث مدى مرونة الطلب إزاء تغييرات الأسعار والدخول..إلخ).
- ت. عوامل الإنتاج: مدى وفرتها النسبية ، وكفاءة الاستخدام ، والكثافة النسبية للعنصر العلمي والتكنولوجي.
- ث. الأنشطة و الصناعات المكملّة والمغذية.

وبناء على ماسبق، أصبح محور الحديث في أروقة الفكر الإقتصادي والاجتماعي هو التحول من الميزة النسبية إلى الميزة التنافسيّة ، والانتقال من النظام الصناعي التقليدي إلى النظام التكنولوجي الحديث ، ومن تقسيم العمل القديم ، القائم على رأس المال المادي والآلي إلى إقتصاد المعرفة القائم على العنصر البشري ، تأسيساً على نظم التّعليم و التّدريب الحديثة ، ذات الارتباط العضوي بنظم الإنتاج المبنية على المعارف والمهارات والمواهب.

انطلاقاً من ذلك ، أصبح هناك تيار قوى في الفكر و العمل الدولي يسعى إلى تعزيز تنافسيّة الدول ، مقابل بعضها البعض ، عن طريق ما يسمى بخلق المزايا الإنتاجية القائمة على جهود البشر كتطوير جذري متجاوز للمزايا القديمة التي هي من "صنع الطبيعة" أي من عوامل الإنتاج التي تتوفر في الدولة كمعطيات من خارج النظام الإنتاجي والتّشغيلي ، وليست من بنات أو مكتسبات النظام الإنتاجي والتّشغيلي من داخله ، فيما يسمى **Endogenous – Growth Model** أي نموذج النموّ الأصيل والمبني بطريقة ذاتية.

وقد تبارت المنظّمات الدولية الحكومية وغير الحكومية لتأصيل المفهوم الجديد للتنافسيّة المكتسبة من ثنايا عملية العمل في عصر إقتصاد المعرفة والمهارة والموهبة. ومن أهم المنظّمات الممثلة للحكومات : البنك

الدّولي ، وأمّا من المنظّمات غير الحكومية ففي مقدمتها المعهد الدّولي للإدارة ، ولكن أهمها "المنتدى الإقتصادي العالمي" والذي يعقد اجتماعه السنوي العام بقرية "دافوس" السويسرية ، وسمى تبعاً لذلك بمنتدى دافوس ، ومؤسسه الإقتصادي الأمريكي الكبير "شواب".

يصدر "المنتدى الإقتصادي العالمي" منتدى دافوس- عدة أعمال متعلّقة بالتنافسيّة في إطارها الجديد ، وأهمها (تقرير التنافسيّة العالميّة). ويحتوي هذا التّقرير السنوي المهم على تحليل لأبرز القضايا محل الإهتمام ، من وجهة نظر التنافسيّة في العالم ؛ بالإضافة إلى بناء منهجية للتحليل والقياس والمقارنة بين الدّول .

ويقوم التّقرير ، تأسيساً على ذلك، بوضع ترتيب تدرجي لدول العالم وفق مؤشّرات التنافسيّة التي يتبناها واضعو التّقرير، بحيث تأخذ كل دولة رقماً يعبر عن مرتبتها بين مجموعة الدّول التي يغطيها التّقرير في كل عام .

وهناك مآخذ وتحفظات جمّة أبداها كثير من الخبراء المختصين على مؤشّرات التنافسيّة في (تقرير دافوس) ، ومن أهمها عيوب التحيز الناجمة عن هيكلية منظومة "الأوزان النسبية" المعطاة للمتغيرات الداخلة في بناء المؤشّرات المختلفة المستخدمة في قياس مدى التطوّر عبر الزمن في المجالات المختارة كالمعرفة والتّعليم مثلا ، بالإضافة إلى الإعتدال بصفة أساسية على المعلومات المستمدة من آراء وانطباعات النخبة من بعض الفئات المعنية مثل "رجال الأعمال".

ورغم هذه المآخذ والتحفظات ، فإن معظم الباحثين المعنيين والمسؤولين الحكوميين في مختلف دول العالم ينتظرون صدور التّقرير في موعده المنتظم كل عام ، لمعرفة التّغيير الذي طرأ على مراكز الدّول على سلم التنافسيّة الدّولية ، وخاصة معرفة الدّول الخمسة أو العشرة الأولى ، ثم معرفة موقع هذه الدّولة أو تلك ضمن الرقم المتسلسل لدول العالم كافة أو لغالبيتها الساحقة، المشمولة في التّقرير ذائع الصيت.

لا عجب إذن أن انشغل الرأى العام في الدّول العربيّة ، والنخب المثقفة ، ودوائر صنع القرار الرسمي ، بموضوع التنافسيّة ومواقع هذه الدّول منه ، والتّغيير الذي يطرأ على هذه المواقع عاما من بعد عام . ولا عجب أن تقوم " منظّمة العمل العربيّة " باختيار موضوع التنافسيّة وتنافسيّة المنتج العربي كموضوع وعنوان رئيسي للتّقرير العربي الخامس للتّشغيل ، من زاوية " بناء القدرة التنافسيّة " Competitiveness capability ، مع تركيز خاص على القضايا المرتبطة بموضوع الإهتمام الأصيل لمنظّمة العمل العربيّة ، أي تعزيز التّشغيل والحد من البطالة .

ولعل مناط الإهتمام الرئيسي لصانع القرار العربي في الفترة القادمة هو ذلك : كيف نواكب – نحن العرب – العالم الجديد القائم على التنافسيّة المصممة بجهود البشر، بالتّنمية البشريّة وبالقوى المنتجة في عصر العلم والتكنولوجيا والإبتكار، والمعرفة والمهارة والموهبة.

وغنى عن البيان أن منظمة العمل العربية تضع في إعتبارها - في المقام الأول - قضايا التشغيل بكل ما تشمله من : توفير فرص العمل ، العمل اللائق والمجزي ، وزيادة القابلية للتشغيل في الإقتصادات والمجتمعات العربية ، وسبل تحسين القدرة على التنافس على الصعيد الإقليمي والعالمي من زاوية نوعية العمل وتأهيلية هذا العمل تعليماً وتدريباً ، وتنقيفاً وتطبيقاً.

ويرتبط بكل ذلك ، بناء بيئة مجتمعية قادرة على حفز التوسع في الطاقة الإنتاجية والتشغيلية ، وتعزيز رأس المال البشرى ، بالتنمية البشرية الخلاقة ، المرتبطة برباط وثيق العرى مع التنمية الإقتصادية - الإجتماعية الشاملة والإستدامة التنموية والبيئية عبر الزمن.

وكما يشير "التقرير العالمي للتنافسية" ، الصادر عن (دافوس) ، فإن المقاربة الموضوعية لقضية التنافسية تستند الى ضرورة توفير الشروط اللازمة للإنتقال بالبلاد التامة - ومنها البلاد العربية - من المرحلة الأولى على مدارج التنافسية ، القائمة على استغلال الموارد الطبيعية والمواد الخام ، وهي المرحلة التي تعيشها معظم الدول العربية في واقعها الراهن ، الى المرحلة الثانية القائمة على ترقية التنمية البشرية من خلال نظم فعالة للتعليم والتعلم العالي والبحث العلمي والصحة العامة وغير ذلك، فيما يقال له "معززات الكفاءة". أما المرحلة الثالثة فهي ما نستشرفه من المستقبل البعيد الذي يعيشه الآن بالفعل العالم الأعلى تطوراً من الناحية الإقتصادية والتكنولوجية ، حيث تقوم التنافسية على ساقين:

أ . تشعب وترابط عالم الشركات والأعمال.

ب. الإبتكار والتجديد كأسلوب حياة، من خلال بناء القدرة الإبتكارية وقابلية الإبتكار الدائم.

## القسم الثاني

### التنمية البشرية والتشغيل والتنافسية: إطار تحليلي

يمكن القول بأن هناك عدة عناصر أو مكونات أساسية لمؤشر التنمية البشرية الكلي، وفق المفهوم السائد في الكتابات الدولية وخاصة التقارير السنوية حول " التنمية البشرية " الصادرة عن "برنامج الأمم المتحدة الإنمائي" وشقائقها القطرية ، وإن كان يمكن تصنيف سقفها العليا أو "المثلى" ، إلى المجموعات الخمسة الآتية :

1- توفير إمكانات كسب الدخل و فرص العمل اللائقة ، سواء من حيث إيجاد مناصب الشغل الكافية ، أو كفالة ظروف العمل المناسبة ، و ضمان مستوى ملائم للأجور، وخاصة في علاقتها بكل من الأسعار والإنتاجية.

2-الرفع من مستويات التعليم، مقيسة بمعايير متنوعة في مقدمتها : نسبة الإستيعاب للخاضعين للإلزام ، ورفع معدّل الفيد الدراسي ، و الحد من التسرب ، و النظر في مد التعليم الأساسي حتى نهاية التعليم الثانوى ، وتخفيض معدّلات الأمية ، وتحسين مستوى الخدمة التعليمية ذاتها ، وتوفير المباني المدرسية الملائمة ، في ضوء النسبة الملائمة للطلاب إلى المعلم الواحد في قاعة الدراسة أو (الفصل الدراسي) والتغذية المدرسية والرعاية الصحية ، وحبذا التأمين الصحي على التلاميذ والطلبة.

3- تحسين مستويات الصحة العامة، مقيسة بما يلي :

أ. العمر المتوقع عند الميلاد،

ب. مستوى الصحة الإنجابية،

ت. ونسبة الوفيات عند الميلاد من مجموع المواليد ، ومعدّلات الوفيات للأطفال الرضع ، ونسبة وفيات الأمهات عند (وضع المولود)،

ث. توفير الرعاية الصحية الأولية فيما يسمى Primary medical care من حيث الوقاية والعلاج بصورة شاملة ، وليس فقط من حيث الطبابة والتداوي،

ج. توفير مرافق العلاج المتقدم ؛ ويدخل في ذلك: تطبيق نظام وطني شامل للتأمين الصحي ، ورفع مستوى المستشفيات والعيادات الشاملة والوحدات الصحية بأنواعها ومرافق التعامل مع الأوجاع والأمراض المختلفة بمستوياتها المختلفة ، و توفير الدواء المناسب ، نوعيةً وسعراً ، للفئات المختلفة من المرضى ، وكذا تطبيق المعايير الضرورية على مرافق العلاج الخاصة و العامة ، سواء من حيث المعدّات أو الأفراد أو "المكان" وعناصر التكلفة ومستوى الأمان ومعايير الأداء في ضوء عنصر الوقت، وغير ذلك.

4- ضمان الإمدادات المناسبة من مياه الشرب ومرافق الصرف الصحي.

5- ضمان الحد التغذوي الأدنى من السعرات الحرارية للفرد ، مما يلزم ، ليس فقط للبقاء حياً ، ولكن لبذل الجهد الملائم . و يمكن القول إن العناصر السابقة لما يمكن إعتبره مؤشراً كلياً للتنمية البشرية ، وفق

الكتابات السائدة ، قد يصح إعتبارها في مجموعها بمثابة مقاربة لمشكل الفقر الجماعي ، وخاصة في البلدان النامية والأقل نمواً ، ضمن المجموعة منخفضة الدخل في العالم ، وكذا الشريحة الدنيا بل والوسطى من المجموعة متوسطة الدخل ، وفق تعريف وتصنيف "البنك الدولي" ، و مشكل الفقر النسبي المنحصر في جماعات إجتماعية معينة - واسعة كانت أو ضيقة - في البلدان من الشريحة المرتفعة في المجموعة متوسطة الدخل من العالم ، وأيضا بلدان المجموعة الأعلى دخلا على المستوى العالمي ، سواء من فئة "الدول الصناعية" أو فئة الدول ذات " الوفرة النسبية" من بعض الموارد الطبيعية ومصادر الطاقة ذات الطلب الأعلى في الأسواق الدولية.

بعبارة أخرى ، إن العناصر الخمسة السابقة للتنمية البشرية في ترابطها (الجُملي) ، تمثل نوعا من المقاربة (الشاملة) لقضية الفقر، سعياً إلى خفض مستواه ، من خلال الحدّ التدريجي الفعال لإعداد ونسبة الفقراء من السّكان ، عبر الزمن، سواء من "المشتغلين الفقراء" أو المتعطلين الباحثين عن عمل والراغبين فيه ، أو (المعولين) من "القوة البشرية" ، خارج "قوة العمل" بالمعنى المحدد ، سواء قبل أو بعد سن العمل ، والطلبة والجنود . يضاف إلى ما سبق ، من هم "خارج القوة البشرية" من فئة (غير القادرين على الكسب) من العجزة عن بذل الجهد أو النشاط الإقتصادي، سواء لعلّة المرض أو الإعاقة المانعة . يضاف إليهم أيضا الفئات الإجتماعية ممن يمكن تسميتهم - وفق المصطلح التراثي - بالمساكين ، أي أولئك الذين يعانون من "الظروف الإجتماعية الصعبة" ، ولا تتوفر لهم مظلة للحماية و شبكة للأمان ، رسمية أو غير رسمية ، وخاصة من النساء ، ممن فقدن العائلين لهنّ، لسبب أو آخر، كالوفاة أو الانفصال ، الأطفال الهائمين (في الشوارع). ولاننسى إدراج (النساء المعيلات) و (عمالة الأطفال) ممن لا تكفيهن أو تكفيهن دخولهن ودخولهم للوفاء بالحد الأدنى لما يسمى (حد الكفاف) ولانقول (حد الكفاية) وفق المفهوم التراثي أيضا.

وبرغم ما يظهر من الرحابة والثراء النسبي لمفهوم التنمية البشرية ومفهوم الفقر، في ضوء ماسبق ، خاصة وقد راعينا الإشارة إلى السقوف العليا ، وربما "المُتلى" رأسيا ، و الإطار الأعرض أفقيا ، لكل منهما ، فما يزال من الصحيح ، أن كلاً منهما يحتاج إلى معالجة أدق وأوفى تضع كليهما في موضعه الذي لا يتجاوزه ضمن منظومة العلم الإجتماعي الصحيح.

وفيما يلي نطبق هذا المنظور من الفهم على مصطلح "التنمية البشرية". وهنا نلاحظ، بداية ، أنه بعد انهيار المنظومة الاشتراكية السوفيتية في أوائل التسعينيات ، تحققت هيمنة انفرادية للنظام الرأسمالي العالمي . و جرت في إطار ذلك محاولة لإعادة تجميل المنظومة الفكرية في ثوب قشيب ، بالإضافة والحذف وتعديل المضامين ، وإخراج منتج فكري متكامل يقدم صورة (إصلاحية) للنظام الرأسمالي ، بحيث تعيد تأهيله و تمدّ في عمره الافتراضي وصلاحيته، ليناسب مجموع "العالم الثالث السابق".

وفي ضوء ما سبق ، يبدو لنا أن تصحيح مفهوم التنمية البشرية رهين بالعمل على مرحلتين:

**المرحلة الأولى للتصحيح** ، تنفيح بالتنقيح لمفهوم التنمية البشرية ، وفق مسار "التنمية المستدامة" ، عن طريق "فك الأسر" للمفهوم الأخير من أيدي "البيئيين" الذين قاموا اختطاف مفهوم "الإستدامة" وإلباسه ثوباً بيئياً محضاً ، قائماً على مقولة (صيانة الموارد الطبيعية) والاحتفاظ بها سليمة للأجيال القادمة ، من خلال حفظ "التنوع الحيوي" ومكافحة التصحر والجور على الأراضي القابلة للزراعة والرعى ، ومكافحة التلوث البيئي وخاصة من خلال مواجهة تفاقم آثار "الإقتصاد الكربوني" بخفض الانبعاثات من أول و ثاني أوكسيد الكربون .

والرأى عندنا أن مفهوم "التنمية المستدامة" ينبغي أن تتحرر كلياً من أسر البيئيين وتصحيحه برحابة تفكير الإقتصاديين وعلماء الاجتماع وخبراء "السياسات المقارنة" ، عن طريق تطعيم المفهوم البيئي بالأبعاد التالية:

أ - **البعد الإقتصادي** المتمثل في رفع مستويات الادخار والإستثمار الوطني للاقتراب من إقامة نموذج تنموي أكثر اعتماداً على الذات .

ب- **البعد الاجتماعي** : المتمثل خاصة في القضاء على التفاوت في توزيع الثروات والدخول ، والإقتراب من العدل الاجتماعي بمفهومه الواسع قيماً على "الإنصاف" في اقتسام فرص الحياة (تكافؤ الفرص) بما فيها فرص العمل ، بغية تحسين مستويات المعيشة للغالبية المجتمعية ذات الحرمان النسبي العميق من الزاوية التاريخية واسعة البؤرة وبعيدة المدى.

ج- **البعد السياسي** : قائماً على توسيع هامش المشاركة الشعبية في السلطة ، انطلاقاً من العمل عند الجذور المجتمعية لرفع سوية الطبقات الشعبية والشرائح محدودة الدخل ، من العمال المشتغلين الفقراء ، والمحرومين من فرص العمل ، سعياً في خاتمة المطاف إلى الرفع الجذري للثقل النسبي لقوى الغالبية الإجتماعية في ميزان الحركة الإجتماعية ، وبالتالي تحسين قوتها النفاوضية و"التساومية" ، وفي الأخير : رفع نصيبها النسبي من الناتج القومي ، بما يتكافأ مع جهدها الإنتاجي في "خلق القيمة" ، ومن ثم زيادة الحصة النسبية للأجور من الدخل القومي بصورة عادلة . وقد حدث شيء قريب من ذلك تاريخياً في العالم الغربي ، إلى حد ما ، وبمعنى معين ، في الإطار العام للرأسمالية ، من خلال الحركات النقابية القوية سعياً إلى موازنة الثقل النسبي الطاعني لأصحاب الأعمال الكبيرة والشركات العملاقة بل وعابرة الأوطان .

**المرحلة الثانية لتصحيح مفهوم التنمية البشرية** ، فحواها التنقيح بالتعديل الجوهرى للتنمية البشرية والتنمية المستدامة لكليهما ، عن طريق دمجها في مفهوم "التنمية الشاملة" التي تعانق الأبعاد المختلفة للتنمية : الإقتصادية منها والإجتماعية والسياسية والثقافية والعلمية - التكنولوجية ، في إطار من كفاية الإنتاج والعدل التوزيعي ، وتعظيم أدوار (الشركاء الاجتماعيين) في إطار إنتقال ديمقراطي منسجم مع الظروف التاريخية للمجتمعات النامية بما فيها البلدان العربية .

وفي مركز المفهوم الشامل للتنمية ، تحقيق تحولات هيكلية للاقتصاد الوطني ، بزيادة النصيب النسبي لقطاعي الصناعة التحويلية ذات العمق الإنتاجي ، والتكنولوجي الحقيقي ، والخدمات العلمية - التكنولوجية بالمفاهيم العصرية ، في توليد الناتج المحلي الإجمالي ، بفعل الدور التوجيهي والقيادي للدولة والسلطة العامة الشعبية بالمشاركة مع منظومة " المجتمع المدني " ، دون إخلال بالدور المفترض الرئيسي في عملية الإنتاج للشركاء من القطاع الخاص سواء منه الأصغر أو الصغير والمتوسط ، و القطاع الخاص الكبير المتجاوب مع مقتضيات التنمية بمفهومها الكلي.

هكذا نجد ، في ضوء ما سبق ، العناصر الآتية للتنمية البشرية بمفهومها المنفتح والملقح والمكتمل:

- 1- تنمية بشرية موجهة للقضاء على الفقر باستئصاله وليس بمجرد خفضه أو الحد منه جزئياً ، وخاصة عن طريق توفير فرص العمل المجزى اللائق وإمكانات كسب الدخل.
- 2- رفع المستويات التعليمية والصحية جذرياً في إطار التحسين الجذري لمستوى معيشة الغالبية الاجتماعية ، من الطبقات والفئات الفقيرة ومحدودة الدخل والمتعطلة والمهمشة والشرائح خارج مظلة الحماية الاجتماعية و "شبكات الأمان" .
- 3- إعادة " تأصيل " و " تأهيل " الموارد البشرية ، معرفياً وعلمياً وتكنولوجياً ، وتحويلها إلى قوة بشرية منتجة ، ضمن "عالمنا في عصرنا " ، و في إطار من ضرورات التحول الهيكلي ، والتجاوب مع الآفاق المستجدة للثورة العلمية والتكنولوجية . وبعبارة أخرى : إعادة بناء "رأس المال المعرفي" لقوة العمل والقوة البشرية .
- 4- ترسيخ منظومة العدل الاجتماعي والإنصاف ، وإقرار صيغة صحيحة جديدة لتوزيع الثروات والدخول بين أبناء المجتمع الواحد ، بل وبين المجتمعات المتعددة و"المجموعات الدولية" المتفرقة على الصعيد العالمي ، وفي القلب من هذه العملية الأخيرة وفي صدارتها : عمل على إعادة الاعتبار للتكامل والتعاون الاقتصادي العربي في ظروف جديدة ، وفي كافة المجالات ، بدء من مجال التشغيل ، وانتهاء في الأخير ، ولكن ليس آخرأ ، بالمجال العلمي والتكنولوجي.
- 5- إغناء منظومات العمل الاجتماعي ، برفع سوية "الفاعلين التنمويين" بقيادة الدولة المعاد بناؤها وفق منطق المشاركة الشعبية ، من خلال مساهمة متكافئة لقوى المجتمع المدني الحية الفعالة ، و"الجمعيات الأهلية" والحركات الطوعية والتطوعية والفاعليات "الخيرية" الواعية ، جنباً إلى جنب الشركاء من مشروعات القطاع الخاص ، الصغرى والصغيرة والمتوسطة ، والكبيرة أيضاً ، لا ريب ، كلما وجب و كلما أمكن ذلك . وهذا هو الطريق الأنسب لتعزيز القدرة التنافسية من المنظور التشغيلي.

### القسم الثالث

## التحول الهيكلي من المنظور التنافسي باتجاه المعرفة والإبتكار: الصناعة التحويلية المتطورة والخدمات

يركز هذا القسم على التحول من الإعتماد على القطاعات المنتجة للمواد الخام والمحروقات النفطية والغازية والسلع الزراعية والمعدنية وأنشطة المناجم والمحاجر الاستخراجية والصيد إلى الإعتماد على الصناعة التحويلية ذات المستوى المتقدم من التكنولوجيا الإنتاجية والإعتماد أيضا على الخدمات ذات المحتوى العلمي والبحثي المرتفع . ويقوم هذا التحول الهيكلي على تكثيف استخدام المعرفة والإبتكار، و بالتالي رفع المستوى المهاري لقوة العمل.

### أولا- تزايد أهمية الصناعة التحويلية وارتفاع نصيب المكون البحثي والمهاري:

تعرضت الصناعة التحويلية العالمية لتغير كبير في دورها ووزنها النسبي في الإقتصاد الدولي ، وفي هيكلها سواء من حيث التركيب السلعي أو النطاق الجغرافي ، بعد الحرب العالمية الثانية ، مروراً بالسبعينيات والثمانينيات من القرن المنصرم ، وصولاً إلى "ذروة العولمة" بتوازاناتها الإقتصادية الدولية الراهنة.

وحسب الأعمال البحثية الموثقة حديثاً (1) ، فإنّ الصناعة التحويلية ، على عكس ما هو شائع في عدد متنوع من الكتابات والتقارير الدولية ذات الصلة ، لم تفقد أهميتها المحورية في تطور الإقتصاد العالمي ، ولن تفقده، بالمقارنة مع ما يشار إليه من التطور الهائل في القطاع الخدمي من الإقتصاد العالمي . فلسوف تظل الصناعة\* في الدول المتقدمة هي التي تقود الإبتكار ونمو الإنتاجية ، وهي التي تقود الصادرات ، وهي التي تمهد السبيل في الإقتصادات النامية لرفع مستويات المعيشة. وهي على كل حال قطاع متنوع جداً ، يضم العديد من الخدمات ويستخدم عديد المخلات الخدمية ، ولكن دورها في خلق الوظائف يتضاءل عبر الزمن مع تقدم الإقتصادات باتجاه "النضوج" أو "التكهل".

وللتدليل على الأهمية المستمرة للصناعة التحويلية ، فإن ناتجها حقق نمواً بحوالي 2.7% سنوياً في الإقتصادات المتقدمة ، و 7.4% في "الدول النامية الكبيرة" - من مجموعة "بريكس" خاصة - وذلك خلال الفترة بين 2000 و 2007 .

وفي حين لا تزيد مساهمة الصناعة التحويلية في توليد القيمة المضافة الإجمالية للإقتصادات المتقدمة عن 16% (عام 2010) ولا تسهم في العمالة بأكثر من 14% (في نفس السنة) فإنها أسهمت بحوالي 70% من

<sup>1</sup>) James Manyika et.al (Mackensy Global Institute), Manufacturing the Future : The Next Era of Global Growth and innovation, November 2012 . (Mackensy Company Internet Site.)

\* ( حيثما نشير إلى كلمة "الصناعة" فإننا نعني في هذا السياق : الصناعة التحويلية



يتبين من الشكل السابق للمجموعات الصناعية الخمسة مرتبة تنازلياً حسب الحصة النسبية في توليد القيمة المضافة الإجمالية الإسمية للصناعة التحويلية العالمية عام 2010 ، أن أكبر مجموعة من بينها هي مجموعة (صناعات الابتكار العالمي الموجّه للأسواق المحلية في مختلف دول العالم) ، حيث تقدم 34% من القيمة المضافة الإسمية للصناعة التحويلية في العالم ، وهي تتكون من عدة مجاميع فرعية متنوعة ، تشمل : الكيماويات بما فيها الأدوية ، ووسائل النقل على اختلافها ، والمجموعة الفرعية للآلات والمعدات والأجهزة . وتتفاوت كثافة مكّون "البحث والتطوير" من صناعة إلى أخرى ، ولكنها جميعاً تعتمد على تدفق منتظم للابتكارات، وللمنتجات والعمليات الإنتاجية.

أما **المجموعة الثانية** من حيث الحصة النسبية في القيمة المضافة فهي صناعات المعالجة والتجهيز (28%) وغالباً ما يتم إنتاجها وتسويقها داخل أقاليم محددة حيث لا تتم المتاجرة فيها على نطاق واسع ، وتقام بالقرب من الأسواق ومصادر المواد الأولية لتفادي تكاليف النقل المرتفعة ، ولذا يطلق عليها "صناعات التجهيز الإقليمي" Regional Processing . وهي وإن كانت لا تتسم بارتفاع مكّون "البحث والتطوير" ، إلا أنها مؤتمتة بدرجة عالية ، وتتراوح بين السلع الغذائية المصنّعة ، ومنتجات المطاط واللدائن ، والمنتجات المعدنية المصنّعة (مثل الهياكل المعدنية لوسائل النقل والآلات والمعدات) بالإضافة إلى صناعة الطباعة والنشر .

وتلي ذلك ، **المجموعة الثالثة** ، أي صناعات السلع كثيفة الاستخدام للطاقة والموارد الطبيعية ، وتقدم 22% من القيمة المضافة ، وتشمل كلا من صناعات الطاقة (تكرير البترول ، وفحم الكوك ، والطاقة النووية) والمعادن الأساسية (كالحديد والصلب والألومنيوم) والمنتجات القائمة على المعادن أو ما يقال لها "الصناعات المعدنية غير التعدينية" (كالأسمنت والزجاج) ، وصناعة الورق ولب الورق ، والأخشاب . وجميع هذه الصناعات "كثيفة الطاقة" ، وعالية المتاجرة وإن كانت مرتبطة بالقرب من أسواق البيع نظراً لارتفاع تكاليف النقل.

أما **المجموعة الرابعة** فهي ما يطلق عليها صناعات التكنولوجيا العالمية (9% من القيمة المضافة) وتقع " في نطاق سلع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وتتركز في الحاسبات والهواتف النقالة ، والأجهزة الإلكترونية ، والمكوّنات الإلكترونية الدقيقة. وتتسم صناعات هذه المجموعة بارتفاع كثافة "البحث والتطوير" وتدخل في التجارة الدولية على نطاق واسع ، إذ تشجع "كثافة القيمة المخترنة" على تحمل نفقات النقل الإقتصادية عبر الحدود البعيدة من مواقع الإنتاج إلى أسواق البيع في مختلف مناطق العالم .

أما **المجموعة الأخيرة** فهي صناعات السلع كثيفة العمالة والداخلية في التجارة وتقدم 7% من القيمة المضافة الإسمية للصناعة التحويلية العالمية ، وأبرزها المجموعة الفرعية للمنسوجات والملابس ، وتتسم بالدخول في التجارة الدولية على نطاق واسع ، وبانخفاض تكلفة العمل ، مما يدفع إلى إنتقال المصانع المنتجة إلى حيث تتوفر ميزة العمل الرخيص عبر العالم .

## ملاحظات أساسية :

مما سبق يمكن استخلاص عدة ملاحظات أساسية أهمها :

- 1- إن مجموعتين من بين المجموعات الخمسة ، وهما الأولى والثانية من القائمة السابقة ، أى صناعات الإبتكار العالمى ، وصناعات التجهيز، تقدمان قرابة الثلثين من القيمة المضافة للصناعة التحويلية ، بينما أن المجموعتين الرابعة والخامسة (صناعات التكنولوجيا العالمية العالية ، والصناعات كثيفة العمالة) واللتين تفتان على طرفى نقيض من حيث المكون المهارى ، يقدمان معاً نحو 6/1 القيمة المضافة الصناعية . أما المجموعة الثالثة (السلع كثيفة الطاقة والموارد) فتقع موقعاً وسطاً ، من حيث الحصة النسبية فى القيمة المضافة العالمية للصناعة (أكثر من 5/1 بقليل).
- 2- من حيث نمط التخصص الإنتاجى العالمى، تحقق الإقتصادات المتقدمة الريادة فى مجموعة : (الإبتكار العالمى للأسواق المحلية) حيث حققت فائضاً تجارياً بمقدار 726 بليون دولار عام 2010 ، بينما تقل تنافسيتها فى مجموعة (السلع كثيفة العمالة) حيث حققت فى نفس العام عجزاً بمقدار 342 بليون دولار، مقابل ارتفاع تنافسية الإقتصادات النامية فيها . وتتقاسم الإقتصادات المتقدمة والإقتصادات النامية (الكبيرة) مجموعة السلع كثيفة الطاقة والموارد ، ومجموعة صناعات التكنولوجيا العالمية العالية ، مع إختلاف فى درجة التعميق الصناعى والعلمى - التكنولوجى بينهما فأين الموقع المنتظر للدول العربية - ومثالها هنا جمهورية مصر العربية - من صيغة التخصص الإنتاجى الصناعى الدولى المذكور ؟

## موقع الدول العربية من صيغة التخصص الصناعى الدولى (الحالة المصرية كمثال)

فى ضوء أعمال سابقة لمعهد التخطيط القومى بجمهورية مصر العربية خلال مراحل زمنية متتابعة ، حول الصناعات منفردة ، والهيكل الصناعى ككل<sup>(1)</sup> ، يمكن أن نقدم عدداً من الخطوط "التعميمية" العريضة ذات حول الموقع المقترح للإقتصادات العربية من الصيغة الدولية الراهنة للتخصص الصناعى ، من خلال التعليق على إمكانيات الدخول إلى المجموعات الصناعية الخمسة المذكورة . وسوف نمثل للإقتصادات العربية بحالة

<sup>1</sup> ( أنظر - مثلاً - من أعمال معهد التخطيط القومى ذات الصلة :

\* الصناعات التحويلية فى الإقتصاد المصرى، ثلاثة أجزاء، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، ابريل 1982 .

\* بعض قضايا تنمية الصادرات الصناعية المصرية، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم 74، سبتمبر 1992 .

\* بعض قضايا التصنيع من منظور تنموى تكنولوجى، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، رقم 79، فبراير 1993 .

\* ملامح الصناعة المصرية، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، رقم 110، ديسمبر 1997 .

\* بعض الاختلالات الهيكلية فى الإقتصاد المصرى، من الجوانب القطاعية والنوعية والدولية، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم 220،

مارس 2010 .

\* تحقيق التنمية المستدامة فى ظل إقتصاديات السوق من خلال إدارة الصادرات والواردات فى الفترة من عام 2000 حتى عام 2010/2011،

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، رقم 230، أكتوبر 2011 .

الإقتصاد المصري - وإن لم يكن ممثلاً للحالة الأكثر شيوعاً في المنطقة العربية نظراً لارتفاع الوزن النسبي للصناعة التحويلية فيه خلال مراحل زمنية مختلفة .

1. فيما يتصل **بالمجموعة الأولى** : والتي تدور حول الصناعات الكيماوية، من جهة أولى، والآلات ووسائل النقل ، من جهة ثانية ، فإن مصر، فيما يبدو، ليس لها ميزة نسبية أو تنافسية قوية ، ظاهرة أو كامنة ، عدا عن ميزات محتملة أو كامنة ذات جذور تاريخية ترتد إلى حقبة الستينيات من القرن المنصرم ، فى كل من صناعة الأدوية (تجربة شركات الأدوية الوطنية ، وفروع الشركات الدولية) وصناعة السيارات (تجربة "شركة النصر لصناعة السيارات") وآلات الورش (تجربة "الهيئة القومية للإنتاج الحربى") ، وتصنيع معدات الطاقة التقليدية (تجربة "السد العالى" و "شركة المرآجل التجارية" ..)

2. فيما يتصل **بالمجموعة الثانية** : (صناعة التجهيز فى الإطار الإقليمي) فإنها تضم خليطاً متنوعاً من المجموعات الفرعية ، ويلاحظ أن اثنتين منها تعتمدان على المواد الأولية والطاوية ، التي باتت مصر تعاني من ندرة نسبية عالية فيهما ، ونقصد : مجموعة ("منتجات المطاط واللدائن أو البلاستيك") المعتمدة على المنتجات البتروكيماوية الأساسية ، القائمة بدورها على البترول المكرر، ومجموعة "المنتجات المعدنية المصنعة" التي تقوم على معادن تتوفر بعض خاماتها فى مصر بدرجة معقولة . بيد أن تواضع القدرة التصنيعية ، فى عنصرها العيني ، والخدمى - المهارى ، يقلل من مستويات الطاقة الإنتاجية ، وإنتاجية العمل ، ويخفض بالتالى تنافسية المنتجات فى الأسواق الخارجية . أما المجموعة الفرعية للأغذية والمشروبات والتبغ ، فإن القدرة الإنتاجية والتصديرية لمصر مرتفعة نسبياً فيهما (وخاصة فى منتجات الألبان والبيض والفواكه) ، ويمكن التوسع التصديرى فيها برغم توجيهها أساساً إلى الاستهلاك فى السوق المحلية وعدم دخولها بدرجة عالية فى التجارة الدولية. وأخيراً فإن صناعة الطباعة والنشر تمثل مجالاً محتملاً واسعاً نسبياً لممارسة وتعميق الميزة التنافسية المصرية ، انطلاقاً من كونها أحد مصادر ما يسمى (القوة الناعمة) ذات التأثير الواسع فى المنطقة العربية و"الإقليم العربى - الإفريقى" والعالم الإسلامى ، إضافة إلى كونها تحقق قوة متنامية على الصعيد العالمى فى إطار ما يسمى "الإقتصاد الإبداعى" الذى أخذت تروج له المنظّمات الدولية المعنية فى الفترة الأخيرة ، مثل "مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية" ، وصارت موضعاً للدراسة العلمية .

3. أما عن **المجموعة الثالثة** : (مجموعة السلع كثيفة الطاقة والموارد الطبيعية) فإن إمكانات التوسع المصري فيها محدودة نسبياً ، نظراً للقيود التي تفرضها عوامل الندرة النسبية للمواد الأولية والطاقة الأمر الذى دفع صانع السياسات الإقتصادية للعمل على خفض التدرجى المتسارع لدعم الطاقة

للصناعات كثيفة الاستخدام للغاز الطبيعي، وكثيفة الاستهلاك للطاقة الكهربائية ، وخاصة الحديد ، والأسمنت ، والألومنيوم . وينسحب قيد الموارد على صناعة المنتجات الخشبية ، وصناعة الورق ولب الورق ، ولكن من المهم أن تعزز مصر قدراتها في مجال تكرير البترول المحلي ، إلى جانب التوسع في تصنيع المنتجات البترولية ، من مشتقات "المازوت" و "السولار" و "البنزين" و "بنزين الطائرات" الخفيف و "البوتاجاز".

4. بالنسبة للمجموعة الرابعة : الصناعات القائمة على التكنولوجيات العالية والمحفزة للابتكار – فإن من الواضح أن مصر لم تحقق ميزة اللحاق بالإقتصادات النامية في شرق آسيا، والتي طبقت بنجاح استراتيجية "اللاحق" بالدول الصناعية الرائدة في السبعينيات والثمانينيات - والتسعينيات – من القرن المنصرم . ولكن الباب ما يزال مفتوحاً أمام مصر ولو كانت من بين آخر القادمين في المجموعة الفرعية للإلكترونيات و"أشباه الموصلات" والتي تسهم بـ 54% من القيمة المضافة للمجموعة الرابعة ككل. وفي حين لم تزد مساهمة الإقتصادات النامية في هذه المجموعة عن 11% عام 2000 فإنها ارتفعت إلى 30% عام 2010 ، منها 23% للصين وحدها. بيد أن التوسع المحتمل في المجموعة الرابعة عموماً ، والمجموعة الفرعية للإلكترونيات وأشباه الموصلات خصوصاً ، يتطلب عدّة شروط ، وخاصة فيما يتعلق بمكون "البحث والتطوير"، والقدرة على الإبتكار، ومستوى تكلفة عنصر العمل .

5. وأخيراً ، نصل إلى مجموعة السلع كثيفة العمالة ، ونخص بالذكر منها : المنسوجات والملابس ، والجلود . ومن الثابت ، وفق الدراسات الموثقة ، أن جمهورية مصر العربية تتمتع بميزة نسبية وتنافسية عالية ، في مجال المنسوجات والملابس.

#### ثانيا- تزايد أهمية العنصر الخدمي في عملية التصنيع:

نتناول هنا تزايد أهمية العنصر الخدمي ، ممثلاً في جانبين :

أ – الأنشطة ذات الطبيعة الخدمية وشبه الخدمية المرتبطة مباشرة بعملية الإنتاج ، كالبحث والتطوير والتسويق والمبيعات ، والتعبئة والتغليف ، وخدمات ما بعد البيع ودعم المستهلك ، وصيانة المعدات والأجهزة.

ب- المدخلات الخدمية المقدمة من المزودين والموردين والشركاء على إختلافهم ، مثل اللوجستيات (النقل والتخزين .. الخ) وخدمات الهاتف والسفر من أجل ربط العاملين ضمن شبكات الإنتاج المدوّلة ، والمصارف وخدمات تكنولوجيا المعلومات . ويقدر أن الأنشطة والمدخلات الخدمية تمثل ما بين 20 و 25% على الأقل من الناتج الصناعي التحويلي . غير أن أكثر المجموعات الصناعية إعتماًداً على الخدمات والمدخلات الخدمية هي مجموعة صناعات (الإبتكار العالمي الموجه للأسواق المحليّة) وأغلبها "السلع الرأسمالية والمعمرّة" من

الآلات والأجهزة على إختلافها ، ووسائل النقل ، حيث تمثل أعمال الصيانة و "خدمة العملاء" جانباً مهماً من النشاط الصناعي بالمعنى الواسع ؛ ويقدر أن أعمال الخدمات بصفة عامة ، بما فيها الصيانة ، تمثل نحو 50% من إيرادات العمليات في مجال الطيران مثلاً، وأكثر من 30% في مجال السيارات، ونحو 20% من الآلات الصناعيّة والأجهزة الطبية ومعدات الاتصال (1).

ويتجلى بروز العنصر الخدمي في مواجهة عنصر الإنتاج السلعي بالمعنى المحدّد في النشاط الصناعي ، أكثر ما يكون وضوحاً ، في مجال التوظيف (العمالة والتشغيل) . وقبل أن ننتقل إلى هذا الجانب ، نشير إلى الدلالة المتعلقة بالأهمية المتزايدة للعنصر الخدمي في النشاط التصنيعي بالنسبة للصناعة في الدول العربيّة وصادراتها إلى العالم الخارجي ، وذلك بصفة خاصة من حيث :

- 1- أهمية عنصر "البحث والتطوير" كعامل حاسم في تنمية القدرة على الإبتكار.
  - 2- أهمية "خدمات ما بعد البيع" و "دعم المستهلك"، وخاصة في القطاع الفرعي لصناعة الأجهزة المنزلية والآلات الصناعيّة (1) .
  - 3- أهمية خدمات الصيانة والإصلاح للحفاظ على العمر الطبيعي للمعدات ضمن "دورة حياة المنتج".
- وهذه الجوانب الثلاثة مفقودة إلى حدّ كبير في النشاط الصناعي العربي بوجه عام .

### ثالثاً- هيكل العمالة والتشغيل في الصناعة التحويليّة :

يرتبط التغير في هياكل الإنتاج والطلب لمنتجات الصناعة التحويليّة العالميّة ارتباطاً وثيقاً بالتغير في هيكل العمالة والتشغيل ، وخاصة من حيث تزايد أهمية الجانب الخدمي - عرضاً وطلباً - بالمقارنة مع الجانب "العيني" لعملية الإنتاج الصناعي.

ونشير في هذا المجال إلى جانبين :

- الأهمية المتزايدة للعمالة والتشغيل في القطاع الخدمي ، بالمقارنة مع القطاع الصناعي التحويلي ، وفي العنصر الخدمي بالقطاع الأخير، بالمقارنة مع العنصر "العيني" أو "السلعي".
  - تعاطف أهمية المكون المهاري العالي ، المرتبط بالمعرفة والخبرة والموهبة.
- وفيما يلي نعرض لهما تباعاً ، ثم نعقب بدلالة الأمرين بالنسبة للصناعة المصرية .

### 1. تزايد أهمية العمالة والتشغيل في القطاع الخدمي

ظهرت في الفكر الإقتصادي والاجتماعي ، منذ عقود ، الأهمية المتزايدة لقطاع الخدمات في الإقتصادات المتقدمة بالمقارنة مع الصناعة التحويليّة ، فيما عرف بالتحول إلى "الإقتصاد ما بعد الصناعي" وما أطلق عليه أيضاً "الإقتصاد الجديد" ، و "الإقتصاد المعرفي".

<sup>1</sup> Ibid, p.74 .

<sup>1</sup> أنظر :

- د. محمد عبد الشفيق عيسى (الباحث الرئيسي)، خدمات ما بعد البيع في السوق المصري (دراسة حالة للسلع الهندسية والكهربائية، بالتطبيق على صناعة الأجهزة المنزلية وصناعة السيارات)، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، رقم 205، معهد التخطيط القومي، أكتوبر 2007 .

وانعكست هذه الظاهرة على هيكل التشغيل ، إذ أخذ منحني التشغيل يميل للعود باتجاه وظائف الخدمات ، شاملة قطاع الخدمات بأكمله زائداً العنصر الخدمي في قطاعات (الإنتاج المادي) ، لاسيما الصناعة التحويلية سواء كانت هذه الوظائف الخدمية عالية أو منخفضة المستوى المهاري ، بينما يميل المنحني للهبوط النسبي في مجال "وظائف الإنتاج الصناعي ، وبالتحديد : الوظائف منخفضة المهارة .

وقد شهدت الإقتصادات الصناعية المتقدمة انخفاضاً نسبياً كبيراً للتشغيل المحلي في الصناعات كثيفة العمالة وخاصة الملابس وتجميع الإلكترونيات ، بسبب هجرة المصانع إلى المناطق رخيصة الأجور في العالم ، لاسيما شرق آسيا ، والميل إلى "إسناد عمليات التشغيل للغير" خارج البلاد ، فيما يعرف بـ "التعهيد". ولكن البيانات تشير إلى أن التجارة والتعهيد لا تفسران سوى نحو 20% من إجمالي النقص في الوظائف في القطاع الصناعي بالولايات المتحدة خلال فترة 2000-2010 ، بينما يمكن إرجاع أكثر من 75% من ذلك النقص إلى زيادة الإنتاجية .

وسواءً نظرنا إلى الأمر من زاوية هجرة المصانع وعمليات "التعهيد" ، أو من زاوية نمو الإنتاجية، فالثابت خلال فترة 1995 – 2007 ، حسب الجدول التالي ، أن الصناعات كثيفة العمالة هي الأكثر تأثراً بنقص العمالة في الإقتصادات المتقدمة ، مع حدوث نقص طفيف في المجموعة الفرعية للصناعات كثيفة الطاقة والموارد ، بينما شهدت بعض المجاميع الصناعية الأخرى زيادات بنسب متفاوتة ، ونخص بالذكر (صناعة الابتكار العالمي ..) و (صناعات التجهيز الإقليمية) ، فيما ثبت نصيب (صناعات التكنولوجيات العالمية والإبتكارية) . ويوضح الجدول التالي هذه الحقيقة (1) : العمالة في الصناعة التحويلية في عدد من الإقتصادات المتقدمة خلال الفترة 1995-2007 .

جدول - النصيب من العمالة الصناعية التحويلية (%)

البيان	1995	2000	2007
1- صناعة الإبتكار العالمي الموجهة للأسواق المحلية	28%	29%	30%
2- صناعات التجهيز الإقليمية	33	35	37
3- السلع كثيفة الطاقة والموارد	14	14	13
4- التكنولوجيات العالمية / الصناعات المبتكرة	8	9	8
5- السلع كثيفة العمالة	16	14	12

إن تزايد الأهمية النسبية للتشغيل في الوظائف ذات الطابع الخدمي في الصناعة التحويلية يكون أكثر ظهوراً في الصناعات الأكثر تكثيفاً للعنصر العملي والتكنولوجي ، من خلال "البحث والتطوير" و "عنصر الإبتكار" وهو ما ينطبق على مجموعة "التكنولوجيات العالمية والصناعات الإبتكارية" حيث تشكل الوظائف من النمط الخدمي 55% من إجمالي العمالة في هذه المجموعة – بينما تظل الوظائف ذات الطابع العيني أو

<sup>1</sup>) Ibid, Executive Summary, Exhibition 4, p. 6 .

"التصنيعي" بالمعنى المحدد هي الغالبة على هيكل التشغيل في المجموعات الصناعية الأخرى ، وهو ما يتضح من الجدول التالي حول الولايات المتحدة :

جدول- الوظائف الصناعية في الولايات المتحدة عام 2010 (%)

البيان	النمط الخدمي	النمط التصنيعي
1- التكنولوجيات العالمية والصناعات الإبتكارية	55%	45%
2- صناعات الإبتكار العالمي للأسواق المحلية	40	60
3- صناعات التجهيز الموجهة إلى الأسواق الإقليمية	31	69
4- السلع كثيفة الطاقة والموارد	31	69
5- السلع كثيفة العمالة	30	70

## 2. تعاضم أهمية المكون المهاري العالى، المرتبط بالمعرفة والخبرة والموهبة:

تقدمت موجة الإبتكار في الصناعات التحويلية تقدماً واضحاً في الإقتصادات الصناعية وفي بعض الدول النامية الكبيرة خلال العقود الأخيرة ، لدرجة أن الفكر التكنولوجي العالمي شهد ما يشبه انتقالاً كاملاً للمنظور المنهجي ، من مقولة "العلم والتكنولوجيا" و"القدرة العلمية - التكنولوجية" إلى مقولة الإبتكار والقدرة الإبتكارية.

لقد فقدت الاختراعات مكانتها الرائدة كمحرك لنمو الإنتاجية ، وحلت محلها "الإبتكارات" ، مثلما فقدت "السلع" حظوتها لصالح "الخدمات" ، وكأنما التغير في الحالة الأولى قرين التغير في الحالة الثانية . وقد انعكست الموجة الإبتكارية بقوة على الصناعة التحويلية في الإقتصادات المتقدمة في المحل الأول ، وفي بعض الإقتصادات النامية في المحل الثاني . وأخذ يتكون تيار جارف مما يمكن أن يطلق عليه "خط الإمداد الاحتياطي بالإبتكارات" **innovation pipeline** . ويحمل خط الإمداد المذكور وعداً مستمراً بتقديم المزيد من المنتجات ، ومن ثم خلق الطلب عليها ، يحكم آلية النظام الرأسمالي القائمة على "توجيه المستهلك" .

تشمل هذه المنتجات نطاقاً عريضاً يتضمن على سبيل المثال :

- أ - المواد الجديدة مثل المكونات المصنعة من الألياف الكربونية ، والألياف الضوئية ، و"السيراميكيات" وغيرها .
- ب- نواتج تكنولوجيات "النانو" .
- ج- "الروبوتات" المتقدمة (ما يسمى بالإنسان الآلى).
- د- الطباعة ثلاثية الأبعاد وأثرها في تصميم المنتجات وتصنيع "النماذج الأولية".

هـ- بناء "قواعد البيانات الكبيرة" لعلميات التصنيع المختلفة ، ابتداءً من جمع البيانات بواسطة مستشعرات جمع البيانات وانتهاءً بتحليل البيانات الكبيرة عن طريق خبراء الاختصاص ، سواء في مجال تصنيع الآلات والمعدّات ، أو في مجال اللوجستيات وغيرها .

إن الموجة الابتكارية الممثلة في خطوط الإمداد الاحتياطي الغنية بالإمكانيات ، عمقت من حاجة المؤسسات الإنتاجية في قطاع الصناعة التحويلية لبناء قدرات قوية في مجال "البحوث والتطوير" وتحليل البيانات وتصميم المنتجات ، مما جعل من الأهمية المحورية بمكان أن تقوم هذه المؤسسات ببناء خطوط خاصة للإمداد بالخبرات العليا ، يشمل بصفة خاصة ذوى الموهبة المصقولة ، والخبراء القادرين على التعامل مع "البيانات الكبيرة" ، والمدراء التنفيذيين ذوى الفهم العميق بالأسواق النامية والناشئة ، وعمال الإنتاج المهرة وغيرهم .

ويقدر المعهد العالمى لمؤسسة (ماكينزى) أن العرض العالمى من شرائح العمل مرتفع المهارة إذ لا يتواكب مع الطلب عليها ، فإن من المتوقع حدوث عجز بأكثر من 40 مليون عامل مرتفع المهارة على مستوى العالم فى سنة 2020. وسوف تعاني من هذه الظاهرة إقتصادات عديدة تواجه مشكلة تزايد نسبة "المعمرين" أو كبار السن من اجمالى السّكان ، أو ما يطلق عليه ظاهرة "شيخوخة الهرم السكاني" فى الإقتصادات المعنية بما فيها الصين (1) .

هذا ، وقد أدى العجز المتنامى بين عرض العمل الماهر والطلب عليه ، إلى قيام ما يطلق عليه البعض "حرب اصطياد المواهب والخبرات" بين الدّول المتقدمة وبعضها البعض ، حيث تسعى كل منها إلى الفوز فى المعركة المستعرة بوسائل متعدّدة من أهمها:

أ. اجتذاب الخبرات المتميزة والمهارات العليا من بين سكان الإقتصادات النامية وخاصة فى شرق آسيا و "الإقتصادات الإنتقالية" فى أوروبا الشرقية .

ب. قيام بعض الشركات من الدّول المتقدمة ببناء برامج ومراكز لتأهيل العمّالة المتخصصة خارج البلاد بما فيها دول متقدمة أخرى ، كما فعلت شركة (سيمنس) الألمانية والتي تدير برنامجاً للتلمذة الصناعيّة على النمط الألماني فى منطقة (شارلوت) بولاية كارولينا الشماليّة بالولايات المتحدة ، وهو برنامج مزدوج للعمل والدراسة ، يحصل المتخرجون منه على شهادات مهنية فى تخصص (الميكاترونات) – الذى يضم الهندسة الميكانيكية وتصميم النظم والإلكترونيات – ويؤهلون للعمل فى فروع شركة سيمنس بالولايات المتحدة .

ت. دفع الجهود الكبيرة – القائمة بالفعل فى الدّول الصناعيّة وبعض الدّول النامية الكبيرة - من أجل تحسين التّعليم العام ، وخاصة فى مجال تعليم الرياضيات والمهارات التحليلية ، سعياً إلى إحداث

<sup>1</sup>) Ibid, p. 11 .

مزيد من التوافق بين مهارات طلبة المدارس والجامعات وبين إحتياجات التّشغيل فى إطار النموّ المستدام .

والآن ، ما هى دلالات التغير فى هيكل التّشغيل بالصناعة التحويليّة العالميّة بالنسبة للإقتصادات العربيّة وخاصة من حيث الأداء التصديرى فى مجال المصنوعات ..؟  
يمكن أن نحدّد أهم هذه الدلالات فيما يلى :

1- ضرورة الإستفادة - المتأخرة جداً من الناحية الزمنية .. نعم - من موجة هجرة التكنولوجيات والصناعات كثيفة العمّالة من الإقتصادات الصناعيّة إلى البلاد النّامية ، لجذب نواتج الموجة الإبتكارية العالميّة الحديثة فى مجال صناعة الغزل والنّسيج والملابس الجاهزة ، وفق التوجّهات السائدة فى الإقتصادات المتقدمة والنّامية الكبيرة ، مع تطويعها لتتناسب مع معطيات الميزة النسبية والتنافسيّة - الظاهرة والكامنة - للإقتصاد المصرى ، بما فى ذلك: النظر فى التصنيع المحلى لمنتجات القطن طويل التيلة فائقة الجودة ، وتصديرها لأسواق منتقاة فى العالم النامي والإقتصادات المتقدمة .

2- وضع برنامج تخطيطى لهجرة العمّالة العربيّة وإنتقالاتها المتبادلة فى العلاقات البيئية العربيّة ، حيث يتم رفع مستوى تأهيل شريحة عالية المهارة من قوة العمل العلميّة - التكنولوجيّة .

3- إعادة النظر فى تطوير المنظومة التّعليميّة - التّربويّة ، لبناء قاعدة المهارات والمواهب اللازمة لمواكبة موجة الإبتكار العالمى فى المجاميع الصناعيّة ذات الصلة ، وخاصة مجموعة (الإبتكارات العالميّة الموجهة للأسواق المحليّة) ، ومجموعة (التكنولوجيات العالميّة ومحركات الإبتكار) ، وفق الخطوط التالية :

أ - الإهتمام الجاد ، وفق المعايير العالميّة ، بتدريس مواد الرياضيات والعلوم الأساسيّة بمرحلتى التّعليم الأساسى والثانوى .

ب- التوسع فى نظام التّعليم المزدوج (بولى - تكنيك) بالمرحلة الثانويّة - على النسق الألمانى مثلاً - للجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي ، والمزاوجة بين التحصيل العلمى والتّدريب فى المنشآت الإنتاجيّة ذات الصلة ، من أجل توفير فرص عمل منتجة ومجزية للخريجين ، وسدّ النقص فى قاعدة المهارات بالصناعات التحويليّة بمختلف فروعها ، وخاصة منها الصناعات محل التّركيز فى استراتيجية التصنيع المرتجاة .

ج- إيلاء مزيد من الإهتمام للتّعليم الثانوى الفنى المتوسط - الزراعى والصناعى والتجاري (1) والمعاهد الصناعيّة فوق المتوسطة ، والمعاهد العليا والكليات الهندسية والتكنولوجيّة ، لإحداث التوازن مع التّعليم الثانوى العام والتّعليم الجامعى فى التخصصات (النظرية) ، مع إعطاء الإهتمام اللازم للكيف إلى جانب الكم ، وإحداث التغير المناسب فى هيكل التخصصات التّعليميّة .

<sup>1</sup> ( التّعليم الفنى ومتطلبات سوق العمل فى مصر ، ورقة مقدّمة إلى المؤتمر السنوى الحادى والأربعين للمركز الديموجرافى ، القاهرة ، 2012 .

د- تطوير المنظومة التدريبية بالتوافق مع المخطط المرتقب لتطوير الصناعة التحويلية ، وفق منظور استراتيجي أوسع ، كما هو الحال في (الإستراتيجية العربية للتعليم المهني والتدريب التقني) (2) .

هـ- إنشاء وحدات للبحث والتطوير في المصانع العربية ، للسهر على بناء قدرات ابتكارية ، إلى جانب الإهتمام بتصميم المنتجات ، والتصميمات الهندسية الأولية والتفصيلية .

### القسم الرابع المنظومة الوطنية للابتكار

سوف يركز هذا القسم على إقامة نظام وطني شامل للابتكار، يحقق بناء تطبيقياً متكاملًا لإقتصاد المعرفة المؤسس على أنشطة البحث والتطوير كدعامة للقدرة التنافسية على المستوى الوطني العام . ولنبدأ بتأصيل المفهوم في ضوء الدراسات لإقتصادية والإجتماعية الحديثة.

#### النمو الداخلي الأصيل و أهمية البحث والتطوير :

يقوم البناء " التقليدي المحدث" في علم الإقتصاد أو ما يسمى "النيوكلاسيكي" لنموذج النمو على افتراض تحقق التعادل بين معدّل نمو الناتج ورصيد رأس المال من جهة ، ومعدّل نمو السّكان والقوة العاملة من جهة أخرى . وأن هذا ينحو الى (معدّل النمو الطبيعي) الذي يكفل (النمو المستقر) .

ولما كان هذا البناء يعجز عن تفسير حدوث أية زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي (أي الزيادة في معدّل نمو الدخل عن معدّل نمو السّكان)، فقد جاء (سولو) (1956) بعامل ثالث، أو متبقي (غير معدّل التراكم الرأسمالي ومعدّل النمو السكاني) وهو التقدم التقني . أما كيف يتحدّد مستوى ومعدّل التطور في هذا العامل فهو سؤال لم يجد له إجابة كافية عند أصحاب النظرية واكتفوا بوضعه خارج إطار النموذج ، ومعاملته كمتغيّر خارجي . وفي مقابل هذه النظرية حول معدّل النمو الطبيعي الذي يتحدّد خارجياً فإن الإقتصاديين (داخل مدرسة الفكر الإقتصادي الرأسمالي) منذ الستينيات وما بعدها أخذوا في معالجة المفهوم القائم على أن الإبتكار والتعلم هما محصلة اختيارات إقتصادية واعية ، ويأتى هنا في وقت مبكر النموذج الرائد الذي قدمه آرو عام (1961) للتعلم بالممارسة وقد إنزوى الإهتمام بهذا الموضوع نسبياً حتى تجدد في النصف الثاني من الثمانينيات من خلال إعادة احياء نظرية (النمو الداخلي) .

ثم يأتى نموذج (رومر) (1990) . وقد حاول (رومر) في البداية أن يشرح أهم ملامح النمو الإقتصادي فيما قبل ثورة التكنولوجيات العالية. ويتحدّد ذلك فيما أسماه (عدم التنافس على المعرفة) ، حيث وجدت مهارات

(2) أنظر : د. محمد عبد الشفيق عيسى، دور التّعليم التكنولوجي والتّدريب الصناعى التخصصى فى تطور الصناعة المصرية، الواقع الراهن وآفاق مستقبلية، بحث مقدم إلى مؤتمر اتحاد الصناعات (نحو رؤية جديدة للصناعة) 9-10/5/1999، وتم نشره فى : المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، معهد التخطيط القومى، المجلد العاشر، العدد الثانى، ديسمبر 2002، ص ص 46-5 .

حرفية ، ومعارف متاحة بالكتابة أو التصوير والرسم ، وهذه المعارف والمهارات سهلة النقل والتقليد والاقْتباس لدرجة تجعل من الإبتكار عملية غير قائمة على التنافس بين صانعيها ، وكان هذا - حسب رومر هو أساس التقدم الصناعي في ظل (الإنتاج الكبير) و (الميكنة) .

ومع تقدم الثورة التكنولوجية أصبح من الواضح أنّ عدم توفر حوافز لتملك المعرفة والمهارة والتنافس عليها سوف يشجع على عدم الإبتكار بالدرجة الكافية . والحال أن هذا الإبتكار أصبح السمة الغالبة على التطور التكنولوجي المعاصر، إعتقاداً على (البحث والتطوير) مما يجعله قريباً لتملك التكنولوجيا والتنافس عليها ، إنطلاقاً من الجهد المكرس لبناء قوة البحث والتطوير، مالياً وبشرياً .

وبعبارة أخرى فقد بنى (رومر) نموذجاً للنموّ يكون التقدم التقني فيه ناتجاً من العمل المنظم للبحث والتطوير. وأن هذا يحتم أن تكون عوائد هذا التقدم أو جزء منها قابلاً للتملك ، وهذا هو ما يعرف بالتملك الاستثنائي للمعرفة . وقد جاء بعد ذلك جروسمان وهلبمان فقاما بتوسيع نموذج رومر إلى نموذج لإقتصاد مفتوح ، يتم التفاعل في إطاره بين التجارة والتقدم التقني وأثار نقل التكنولوجيا .

وبالتوازي مع ذلك تم بناء عدد من النماذج حول الآثار الخارجية للتعلم بالممارسة على المنشأة . ومن بينها نموذج ماتسوياما (1992) والذي ناقش أثر (التعلم) في المنشأة والإقتصاد ، مما يستتبع ضرورة التدخل الحكومي لدعم الصناعات ذات الميزة المقارنة لفترة أو فترات معينة (مما يمثل تجديداً لنظرية حماية الصناعة الوليدة) - وكان (كروجمان) (1987) قد أكد من قبل أهمية تقديم حماية متتابعة لسلع غير محددة العدد ، ولفترات غير محددة أيضاً ، بدء بالصناعات ذات المقدرة الأعلى على التنافس مع الشركات الأجنبية ، مما يرجح تغيير هيكل الإنتاج بصورة جوهرية عبر الزمن .

ولكن كلا من (بونج) (1991 و1993) ولوكاس (1993) أكدوا اختفاء اثر التعلم بالممارسة بعد فترة معينة ، يصل فيها الإنتاج من السلع ذات الصلة الى مستوى معين .

وفي التحليل الأخير إن مناقشة كل من (البحث والتطوير) و (التعلم بالممارسة) كمحركين لنمو الإنتاجية تقود الى أهمية اتباع سياسة واعية ، للتدخل الحكومي ، سياسة إنتقائية ، تشجع التطوير التكنولوجي تحقق تراكم المعرفة والمهارة وأن هذه السياسة لا بد أن يكون لها طابع استراتيجي وأن هذا الطابع الاستراتيجي يتأكد من المنافسة حامية الوطيس على تملك التكنولوجيا وفي النهاية يصبح هذا التملك للتكنولوجيا أهم عناصر الصمود في المنافسة والفوز فيها ، أي أهم عناصر القدرة التنافسية .

وفي مواجهة الكلاسيك والنيوكلاسيك بمن فيهم سولو ، برز تيار التجديد إنطلاقاً من نماذج التوازن العام الديناميكية ، وباستلهاً أفكار شومبيتر وفريدريك ليست . ذلك أن الابتكار ، وتدخل الدولة أصبحا هما أهم معالم العلاقة المنمذجة بين النمو والتجارة .

وإنطلاقاً من شومبيتر وما يسمى بالاتجاه التطويري ، برز اهتمام بموضوع هام هو تأسيس وتنظيم الابتكار ، أو "مأسسة الابتكار" وتمثل ذلك في مقولة النظام الوطني للابتكار . وقد قاد التنظير للمنظومة الابتكارية الوطنية كل من ناثان روزبج وريتشارد نيلسون<sup>(1)</sup> من الولايات المتحدة الأمريكية ، ومعهما كوكبة من الباحثين من أوروبا واليابان . وفي اليابان نجد كلا من (فوميو كوداما) و(أكيرا جوتو) ، و(أوداجيري هيرويوكي)<sup>(2)</sup>.

ويتحدد مفهوم (النظام الوطني للابتكار) ، وفق (نيلسون) و(روزنبرج) ، كما سنرى فيما بعد، بمنطوق ومضمون عناصره الثلاثة : من حيث أنه نظام فإنه ينصب على مجموعة المؤسسات (الجامعات والمنشآت الإنتاجية والمنظمات الحكومية وغير الحكومية) والتي يحدد التفاعل فيما بينها الأداء الابتكاري للمنشآت الوطنية . ومن حيث أنه وطني فإنه يتحدد بدولة معينة . وأما أنه مركز على الابتكار فإنه يتعلق بالتجديد في المنتجات وطرق الإنتاج معاً.

وتجدر الإشارة إلى أن صياغة المفهوم المذكور تعكس الإطار الوطني القومي لعملية الابتكار كأساس لخوض المنافسة الشرسية على الصعيد الدولي ، في بيئة إحتكارية ، إنطلاقاً من قدرة ذاتية وسياسة مصممة ومقصودة لتنمية صناعات وتكنولوجيات معينة والتفوق فيها على الآخرين . وهذا هو سر (القدرة التنافسية).

هذا ، ولعل الدوائر العلمية والثقافية في الدول الصناعية المتقدمة لم تشغل أنفسها بالعلومة بقدر ما انشغلت بها الدوائر المناظرة في البلاد النامية ، بما فيها الدول العربية . وربما أن الدول الصناعية المتقدمة لم تحاكم تصرفاتها بمعيار (العلومة) ، بقدر ما كانت تحاكم تصرفاتها بمعيار (القدرة الوطنية التنافسية) ؛ وقامت كل منها ببناء قدراتها الوطنية على الصعيد الإقتصادي والإنتاجي والتكنولوجي ، من أجل الفوز في مباراة التنافسية الشرسية - كما جرى التركيز ، عملياً وعلمياً ، على بناء (الميزة التنافسية للأمم) وفق ما يسمى (نموذج النمو المدفوع من الداخل) بقوة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي ، بل بقوة الابتكار.

وعموماً ، استطاعت الدول الصناعية المتقدمة ، الولايات المتحدة واليابان و أوروبا الغربية ، أن تعيد صياغة دعوى "العلومة" ، من وجهة نظرها ، استناداً إلى ضرورة الخروج من نفق الحماية إلى عالم حرية التجارة ،

<sup>1)</sup> Richard R. Nelson & Nathan Rosenberg, National Innovation Systems, oxford University Press, 1993 .

<sup>2)</sup> Akira Goto and Hiroyuki Odagiri (Eds.) Innovation in Japan Clarendon Press, Oxford, New York, 1997.

باعتباره يمثل المناخ الأنسب لإطلاق قدرات تلك الدول في المنافسة وتحقيق أقصى استفادة ممكنة في مواجهة الآخرين.

والأهم أن الولايات المتحدة بصفة خاصة ، وفي عقد التسعينيات ، فترة ولاية ( كلينتون ) إلى حد كبير ، قد نجحت في بلورة مفهوم متكامل للقدرة الوطنية التنافسية . وكانت نتيجة ذلك أن احتلت الولايات المتحدة موقع الصدارة بغير منازع طوال التسعينيات ، فيما سمي بالتكنولوجيا العالية (هاى تك) وخاصة في تكنولوجيا الاتصالات – المعلومات ، والتكنولوجيا الحيوية ، وذلك بالمقارنة مع كل من اليابان و أوروبا الغربية . وكانت الشركات الأمريكية للتكنولوجيا المتقدمة الفرس الراجح فى السباق الجديد . و تبين أن وراء الصدارة الأمريكية حقيقة أساسية ، فحواها أنه ليس المهم في حد ذاته بناء منظومات وقدرات علمية وتكنولوجية ، ولكن الأهم ، فى مضمار التطوير التكنولوجي الذاتى والفوز فى السباق التنافسى مع الآخرين ، بناء القدرة على الابتكار ، ابتكار المنتجات والعمليات الإنتاجية ، من خلال تأسيس منظومة وطنية متكاملة للقدرة الابتكارية . وقد عت اليابان و أوروبا الغربية الدرس ، وعكفت كل منهما ، على تأسيس وتفعيل مثل تلك المنظومة الوطنية للابتكارات .

وفى غمار هذا التحول العالمى الكبير أخذ الفكر العلمى والتكنولوجي ، يمارس مهمته للتمهيد والسبق والريادة فى طرح الفكرة الجديدة ، فكرة نظام الابتكار ، من ناحية ، وفى مواكبة التحول وتعقبه بالتحليل والتعليل من ناحية أخرى .

وكانت نتيجة ذلك حدوث إنتقال فى مركز الثقل الفكرى من مقولة المنظومة العلمية والتكنولوجية - المقفلة والصماء إلى حد بعيد ، إلى مقولة ( المنظومة الابتكارية ) الرحبة ، والثرية بقوة الحياة . وهذا ما يطلق عليه ( التحول فى المنظور العلمى والتكنولوجي ) : التحول من (منظومة العلم والتكنولوجيا ) إلى ( النظام الوطنى للابتكار ) ومن سياسة العلم والتكنولوجيا إلى سياسة الابتكار .

وتبلور هذا التحول بصفة تامة عبر عقد التسعينات وخاصة فى آخر العقد . ونشير فى هذا المجال على سبيل المثال إلى المؤتمر الدولى الثالث حول سياسة التكنولوجيا وعملية الابتكار ، بمدينة أوستن بالولايات المتحدة فى فترة 30 أغسطس - 2 سبتمبر 1999 ، والذى قدمت فيه أبحاث عديدة عن الصلة بين الابتكار والتطوير التكنولوجي ، ومن بينها ماتقدم به فريق بحث يابانى ( شومبيتر تامادا وآخرون ) بعنوان:

#### **Policy Paradigm Shift in Japan from Science and Technology Policy to Innovation Policy**

أى [ التحول فى منظور السياسة فى اليابان ، من سياسة العلم والتكنولوجيا إلى سياسة الابتكار ] . ومن بين ماجاء فى هذا البحث نقراً مايلى :

[لقد أخذت الصناعات اليابانية في فقدان تنافسيتها نسبيا في عصر المعلومات الجديد ، ولذلك شرعت الحكومة اليابانية في إعادة صياغة منظور سياسة العلم والتكنولوجيا ، بل وأن تتحول عنه إلى تبني المنظور الجديد لسياسة الابتكار. وفي هذا الإطار فإننا إذا أردنا أن نسرّع معدّل الابتكار فيجب أن نعزز ديناميات النظام الوطني للابتكار ] .

ويدل ذلك على تبلور وترسخ المفهوم الجديد [لنظام الوطني للابتكار] في العالم الصناعي ، وبدء إنتقال المفهوم إلى العالم النامي عبر منظمات الأمم المتحدة . وقد أثمرت ، إلى حد كبير ، الجهود العلميّة الحديثة التي بذلها المؤلفون الرواد منذ مطلع التسعينيات ، وخاصة في كل من الولايات المتحدة واليابان . ونقصد هنا أعمال كتاب أمريكيين في مقدمتهم ريتشارد نيلسون وناثان روزنبرج في كتابهما : النظم الوطنيّة للابتكار **National Innovation Systems** والصادر عن دار جامعة أوكسفورد، عام 1993.

ومن اليابان مثلا : أكيرا جوتو وزميله أوداجيري هيرويوكي ، في كتابهما : الابتكار في اليابان **Innovation in Japan** والصادر عام 1997. هذا كله من ناحية المفاهيم .

أما من ناحية الممارسة التطبيقية فقد تبلورت السمات الأساسيّة لنظم الابتكار الكبرى في العالم إلى حد كبير. فنظام الابتكار الياباني يقوم على قدمين ، هما النظام الإنتاجي والسياسة العامة.

وقوام النظام الإنتاجي هو المنشآت الإنتاجيّة والشركات المتخصّصة ، حيث تبني قدرات "البحث والتّطوير" وقدرات الابتكار الصناعي التطبيقي ، في توزيع بديع للعمل والمهام بين الشركات الصغيرة كثيفة البحث والتّطوير والقادرة على ابتدار الاختراعات وبين الشركات الكبرى والكبيرة والقادرة على ( تجيير) الاختراع والابتكار ونقله أو نشره إلى المستخدم الأخير.

أما السياسة العامة فقوامها " الإرشاد القيادي " من خلال رسم التوجّهات والدعم المالي الحكومي والتوزيع القطاعي للتمويل المصرفي وفتح قنوات التسويق والتصدير والتفاوض مع الحكومات الأجنبية . وتقوم على مهمة الإرشاد مجموعة من " المؤسسات " في مقدمتها (وزارة التجارة والصناعة الدوليّة ) و (وكالة العلم والتكنولوجيا) .

أما نظم الابتكار في الدول الأوروبيّة فهي تقوم على نوع من التوفيق المرن بين المنشآت الصناعيّة والمؤسسات العامة.

أما الولايات المتحدة فإنها ترجح كفة المنشآت الصناعية الخاصة الكبرى ، وتربطها بسياسة تنافسية وابتكارية عامة وخاصة من خلال العقود الحكومية والعسكرية . وتتأرجح نظم الابتكار في الدول النامية (حديثه التصنيع ) في كل من شرق آسيا وأمريكا اللاتينية ، بين هذه الأقطاب جميعاً ، محققة درجات متفاوتة من حظوظ النجاح والإخفاق ، وخاصة في كوريا الجنوبية وتايلاند والبرازيل.

### فماذا عن الدول العربية ؟

لم يرق أي من الدول العربية حتى الآن ببناء نظام وطني حقيقي للابتكار، حتى في أكثرها تطوراً من الناحية العلمية والتكنولوجية ، وفي مقدمتها مصر التي عانت من موجة طويلة للركود السياسي والاجتماعي والإقتصادي طوال أربعين عاماً(1971-2011) . ويقتضي الأمر القيام بالمزاوجة الحصيفة بين مقتضيات إعداد أسس وقواعد البناء الإبتكاري الوطني الفعال والمتجانس في المستقبل القريب ، وبين ضرورات تفعيل القدرات التكنولوجية المتاحة بالفعل في الوقت الراهن ، ومحاولة بث الحياة الإبتكارية فيها . وفي الظروف الراهنة للتغيرات العربية العاصفة ، تبدو الحاجة أكثر إلحاحاً ، من أجل التركيز على بناء مقومات القدرة التنافسية، والمنظومة الإبتكارية ، بدلا من مجرد اجترار المقولات المكررة حول العولمة.

### أهمية الموقع والمكان في التنمية الإقتصادية و الإجتماعية:

نما اتجاه في التفكير الإقتصادي والاجتماعي في السنوات الأخيرة يمزج بين الإقتصاد والاجتماع والجغرافيا، انطلاقاً من التركيز أو التجمع (1) . فعلى عكس ما ذكره (النيوكلاسيك) من أن إختلاف معطيات العوامل ، أو الوفرة النسبية ، تفسر تقسيم العمل بين الدول – يرى هذا الاتجاه أنه قد يحدث إختلاف في المعطيات والوفرة النسبية ومع ذلك فقد لا يحدث تقسيم فعلي للعمل بين الأطراف ، نظراً للتفاوت الجوهري في عوامل الموقع والتركز. وانطلاقاً من ميردال وفرانسوا بيرو تجرى إعادة صياغة لفكرة التركيز والتراكم وأقطاب النمو ، إما داخل إقليم دولة معينة أو عبر اقاليم عدة متجاورة (من خلال صيغة للتكامل الإقتصادي عبر الحدود) وأن هذا النمط من التجمع يجعل من الدولة أو مجموعة الدول المعنية قوة جذب للأنشطة الإقتصادية من حولها فتصبح (دولة قلب) بعكس (الدولة الطرفية) . إذ تميل المنشآت والقوة العاملة للتركز حيث توجد السوق الكبيرة والعدد الكبير من المنشآت (1) هذا من جهة . ومن جهة ثانية فقد ركز كتاب آخرون على عامل الموقع ، وذلك ضمن الاتجاه الجديد المشار إليه في نظرية التجارة الدولية ويرى هذا الاتجاه أن إدماج نظرية التنظيم الصناعي ونظرية المنشأة في نظرية التجارة منذ أوائل الثمانينيات لم يكن كافياً فقد أغفل نظرية المشروع متعدد أو عابر الجنسيات من جهة أولى ، ونظرية الموقع من جهة أخرى .

<sup>1)</sup> Gianmacro I.P. ottaviano et.al , Agglomeration in the Global Economy , in : The World Economy, August, 1998, PP. 707-731 .

## القسم الخامس

### أهمية الموقع والمكان في بناء الميزات التنافسية القائمة على المعرفة والإبتكار

يركز هذا القسم على بناء مواقع مكانية مناسبة للميزات التنافسية القائمة على المعرفة والإبتكار، من خلال مدن علمية وتكنولوجية متخصصة ، أو عناقيد صناعية متطورة علمياً وتكنولوجياً ، ومراكز للإشعاع الحضري . وسوف نحاول معالجة هذه الموضوع بالإشارة إلى الجوانب الفكرية والتطبيقية بدء من التحول في "البعد الهرمي" لعملية التنمية.

#### **التنمية الإقتصادية من القاعدة إلى القمة:**

تثير هذه القضية ثلاثة موضوعات أساسية:

**الموضوع الأول:** يتعلق بطبيعة العملية التنموية والتخطيطية ذاتها . فقد درج التفكير السائد على إعتبار التخطيط ، في الأغلب ، عملية نابعة من أعلى ، من المركز صاحب القرار، وإن استطلع رأي (القواعد) بدرجة أو أخرى حول مضمون الخطة المقررة . كما درج على إعتبار التنمية محصلة للعمل الإقتصادي من (فوق) ، على مستوى "الإقتصاد الكلي"، في صورة ارتفاع لمعدّل النموّ الإجمالي ، يتبعه بالضرورة ، كما قيل ، تحسن في مستويات المعيشة الإجتماعية.

أما الآن فقد استقر الفكر التنموي والتخطيطي ، أو كاد ، على إعتبار التخطيط عملية يغلب عليها العمل من أسفل إلى أعلى **Bottom-Up** دون إغفال للدور الذي يجب أن تؤديه الإستراتيجيات والسياسات الوطنية العامة للمدى البعيد والمدى المتوسط والقريب . كما أن التنمية لا تتحقق فعلياً إلا إذا تمت ترجمتها على هيئة تحسن حقيقي في مستويات المعيشة من خلال التمتع بحياة ذات مستوى "جيد" للإنسان في مجتمعه **Well-being**.

#### **الموضوع الثاني:** أن التنمية في أي بلد لها بعد "مكاني" محدد ، فهي لا تتم في فراغ وإنما في "فضاء" مليء

أي ضمن مجال جغرافي معين . ولذا فإن "المكان" يضع بصماته على عملية النموّ والتنمية ، بنفس القدر الذي تتم به "إعادة تشكيل" الأماكن المختلفة من خلال مسار تنموي معين. بهذا المعنى ، أصبح المخططون ومتخذو القرارات التنموية في الدول التقدمية صناعياً ينظرون إلى الواقع الجغرافي للوطن ، ويدرسون مواطن التميز والإختلاف بين الأقاليم المتعددة ، ويركزون على الإستفادة من معطيات الموارد الخاصة بكل منها.

ولكن ليست كل الأقاليم سواء... ومازلنا نتحدث عن الفكر المتطور في العالم الصناعي المتقدم... فهناك أقاليم تتوفر لديها معطيات إقتصادية لا تتوفر لدى غيرها ، ولذلك يجب إعطاؤها الأولوية في التنمية .. وحتى لا

تكون التنمية حكرًا على إقليم معين ، فيجب ربط التنمية فيه بالتنمية في الأقاليم الأخرى ، بحيث يتحول إلى نقطة جذب للآخرين . بعبارة أخرى ، إن الأقاليم المختارة تعتبر بمثابة (أقطاب للنمو) تجذب غيرها ، بفعل قوتها "المغناطيسية" ، من خلال ما يعرف في الدراسات الاقتصادية بالروابط الأمامية والخلفية.

**الموضوع الثالث:** هو أن التركيز على تنمية أماكن أو أقاليم بعينها داخل الدولة - كقاهرة لجزر عربات القطر الوطني ، إذا صحّ هذا التعبير- يعني تحول المكان أو الإقليم الجغرافي إلى "منطقة" للتنمية المحلية إقتصادياً وإجتماعياً ، بل وسياسياً وثقافياً أيضاً . إن "المنطقة" Territory هي كلمة السر هنا ، وهي مفتاح للعملية التنموية بأسرها.

وعند هذا الحدّ تتداعى إلى الذهن تجارب عربيّة في بناء (مناطق التنمية) التي تبدأ محلية ويفترض أن تنتهي إلى كونها مناطق (وطنية) عامة ، ومقارنتها بتجارب عالمية . هناك أقدم تجربة عربيّة : مدينة بورسعيد المصرية ، والتي ترجع محاولة بناء منطقة حرة فيها إلى عام 1906 ، ولكنها شهدت تغييراً جذرياً بتحويلها إلى (مدينة حرة) بعد 1973 . وسرعان ما تحولت (بورسعيد) إلى موقع رئيسي لتجارة (الترانزيت) العربيّة والدولية مع مصر ، وإلى نقطة تركيز للمناطق التجاريّة الحرة ، المعفاة من الجمارك . وكانت المدينة بأكملها تمثل "منطقة جمركية" موحدة ، وتعامل السلع القادمة منها إلى (داخل البلاد) معاملة السلع الأجنبية وتستحق عليها الرسوم الجمركية المفروضة . ولكن ماذا حدث؟ لقد بقيت مناطق التجارة الحرة بمثابة (جيوب) معزولة داخل بورسعيد ، دون علاقات للترابط (الأمامي والخلفي) القوي مع الإقتصاد الوطني ، اللهم إلا من خلال دورها في استيعاب العمالة من أبناء المدينة والمناطق المجاورة ودفع الرسوم على السلع الواردة من الخارج برسم المنطقة الحرة.

وحدث ما لم يكن في الحسبان . فقد أصبحت بورسعيد أكبر موقع لتهريب السلع - خاصة المنسوجات والملابس - إلى داخل البلاد بدون جمارك . وكان لعملية التهريب أثر ضار على الإنتاج المحلي من السلع المناظرة ، وخاصة في المصانع التي لم تشهد تطوراً تكنولوجياً وإقتصادياً مواكباً للتغيرات العالميّة ، وفي مقدمتها مصانع القطاع العام بمدينتي (المحلة الكبرى) و(كفر الدوار). وأخيراً انتهت التجربة كلها بقرار (من أعلى) منذ سنوات قليلة بإنهاء وضع بورسعيد كمدينة حرة . وفي المقابل ، برزت المدن والمناطق الصناعيّة ذات الطبيعة التصديرية في دول شرق آسيا الناهضة ، كعلامة من علامات (التنمية) السريعة في هذه الدول : في كوريا الجنوبية - بضواحي مدينة سيول ، وفي تايوان (منطقة ماسان) ، وفي الصين (منطقة تشين جين) والهند (مدينة بنجالور)- ودع عنك هونج كونج أو سنغافورة "كدولة - مدينة". ومن قبل كل ذلك : تجربة "وادي السيليكون" بولاية كاليفورنيا الأمريكيّة . وجميعها تجارب ناجحة حققت عمقاً صناعياً وتكنولوجياً معتبراً ، وقامت على (أكتاف) المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، كفواعل تنموية لعبت دورها الرائد في توليد التكنولوجيات الجديدة وابتدائها منذ البدايات Start-ups .

أما في المنطقة العربية ، وخاصة في منطقة الخليج العربي ، فقد بزت تجربة (جبل علي) في دبي ، كمنطقة حرة ، ومنطقة صناعية وخدمية تصديرية ، تعتبر مؤثلاً لعدد من كبريات الشركات العالمية العاملة في المجالات ذات الصلة كالحاسبات والبرمجيات ( أوراكل...إلخ).

وفي المملكة العربية السعودية تجربتان : أولاهما تجاوزت مرحلة الإعداد إلى التنفيذ ، وهي مدينة الملك عبد الله الصناعية. وثانيتها "مدينة - جامعية" قيد الإعداد ، تتمثل في مشروع جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية وإن ننسَ لا ننسى زيارة لمدينة (تسوكوبا) اليابانية ، والتي هي ترجمة لمفهوم جديد للمدن في العالم الصناعي مدينة العلم Science city حيث تتجمع فيها مرافق ومؤسسات العلوم المدعومة من جهاز الدولة اليابانية وخاصة (وكالة العلم والتكنولوجيا) بوصفها الذراع العلمية - على مستوى البحوث البحتة والتطبيقية - للقدرة الابتكارية اليابانية ، تكمل الذراع التكنولوجية والصناعية التي تشرف عليها (وزارة التجارة الدولية والصناعة) MITI وكتاهما تحت إشراف الحكومة وتكملان مرفق (البحث والتطوير) العملاق لدى شركات القطاع الخاص الكبرى مثل تويوتا وسوني وهوندا وماتسوشيتا.. ومن الجميع يتشكل الجناح المتحرك لما يسمى (النظام الوطني للابتكار). فليت شعري..! هل سنستطيع بناء صروح مثل هذه الصروح ، من مدن ومناطق تبدأ (محلية) وتتم وطنية..على أساس العلم و (البحث والتطوير) والقدرة الابتكارية..؟

هذا ينقلنا إلى الموضوع الثاني في سياق تناول قضية (التنمية من القاعدة إلى القمة).

إن (المنطقة) - المكان في مفهومه التنموي الجديد - هي تجمع "عنفودي" لمجموعة مترابطة من الأنشطة الصناعية ذات العمق التكنولوجي الحقيقي ، والتي تؤسس بدورها للميزة التنافسية للدولة ككل ، في الاقتصاد العالمي . بعبارة أخرى ، إن الميزة التنافسية للدولة - بين الأمم - تبنى على الميزة (المناطقية) داخل الدولة الواحدة . وإنما تقوم هذه الميزة على التراكم العلمي والتكنولوجي في المناطق المحلية المختارة ، والتراكم المعرفي - الابتكاري . فالشركات العاملة في المنطقة تتعلم أسرار وخبرات الإنتاج السلعي والخدمي ، حسب مواصفات الجودة العالمية . كذلك يتعلم (الناس) أو المشتغلون الأفراد ، وتتعلم كافة المؤسسات من مختلف الأطراف الفعالة : الحكومة والقطاع الخاص والجماعة العلمية والمجتمع المدني - يتعلم الجميع كيف يعملون سويًا لترقية الخبرات الجماعية والمجمعة. وبذلك تصبح (المنطقة) موطناً لما يسمى (رأس المال الاجتماعي) أي المقدر على العمل بروح الفريق المشترك.

يمضي الفهم و(العلم) الجديد للتنمية المحلية والوطنية فيقول إن الأمم لا تسعى فقط لبناء الميزة التنافسية ، انطلاقاً من تجمعات وعناقيد النشاط في الأقاليم الواعدة للوطن.. لا ولكنها تسعى إلى ما هو أبعد.. إلى بناء وتكريس (الميزة المطلقة) في التجارة الدولية.. إنها الميزة المطلقة، وليست مجرد (الميزة النسبية) كما كنا نعرفها . فمن خلال التميز الحاسم لبعض مناطق الدولة ، تنطلق هذه الدولة لتحقيق التفوق الساحق على

غيرها ، على مستوى العالم ، في مجالات معيّنة.. وهذا ما تفعله الصين الآن على سبيل المثال . وتلك هي الميزة المطلقة بحق..!

ولم ينته حديث (التنمية المحليّة) بمفهومها الجديد .. حديث التنمية من القاعدة إلى القمة وفيما يلي نعرض بتفصيل أو في مسألتين تمثلان أهميّة قصوى في الدّول العربيّة هما : العلاقات الريفيّة - الحضرية ، وتنمية المجتمعات المحليّة.

### أولا - التنمية المحليّة والعلاقات الريفيّة/الحضرية:(نماذج دولية)

تحليل التنمية المحليّة في جلّ الكتابات الدوليّة المتخصصة ، سواء منها ذات الطابع النظري أو (الإمبيريقى) ، إلى التنمية الحضرية، حيث تحو عملية (تنمية المجتمعات المحليّة) إلى تحويلها إلى مراكز جذب مدني. ومن هنا تجيء مزدوجة : المحليّة / الحضرية |Urbanization Localization والتي تمثل نزعتين متقابلتين ، ولكنهما متكاملتان لا متعارضتان: إذ "المحليّة" ، في السياق التنموي ، حضرية ، بدرجات مختلفة. ويتأكد هذا من المسح العام للكتابات ذات الصلة . بيد أن النظرة المدققة تتبين منها ثلاثة اتجاهات أساسيّة تمثل نماذج مختلفة للتجارب الدوليّة في (العلاقات الريفيّة- الحضرية) :

**الاتجاه الأول :** يعطي للحضر والمدن الأولويّة في سياق تنمية المجتمعات المحليّة ، ويعتبر أن هذه المجتمعات مألها الطبيعي في سياق التنمية الإقتصاديّة والإجتماعيّة أن تتحول إلى مجتمعات حضرية - مدنيّة<sup>9</sup>. وهذا هو النمط المعبر عن التجربة التاريخية لبناء صرح الحداثة في الغرب ، أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية ، وخاصة حتى الحرب العالميّة الثّانية . كما أن هذا النمط يعبر عن التجربة (الكولونيالية) في المستعمرات ، من خلال تشييد مدينة مركزية كبرى في كل مستعمرة ، تجسد علاقة "الربط" الإقتصادي والسياسي والثقافي مع الدّولة الاستعمارية . وللمفارقة ، فإن هذا النمط يعبر أيضا عن تجارب التصنيع ذات الطابع الحضري - المدني الخالص ، والتي قامت على أساس (الإحلال محل الواردات) في الدّول المستقلة حديثا في إفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية ، خلال الخمسينيات والستينيات وأوائل السبعينيات من القرن الفائت ، وذلك قبل أن يتم التخلي عنه ، إثر تغير معقد للظروف الدوليّة والوطنية من بعد.

**الاتجاه الثّاني :** يرى أن التّنمية ترتبط بنمط معين للنمو الحضري ، من خلال تكون المدن ، رغم إختلاف تجارب الدّول من حيث الوتيرة التي يتم بها النموّ المذكور . ووفقا لمسار التجارب التّنمويّة ، بعد الحرب العالميّة الثّانية ، في دول آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية ، خلال العقود الزمنية الثلاثة الأخيرة ، يمكن القول إن النموّ الحضري اتجه في البداية إلى تقليل كثافة السّكان والتصنيع في المدن الكبرى ، باتجاه التوسع الحضري في محيط المدن وهوامشها وأحيائها المتفرعة ، ثم ، في مرحلة تالية ، تنمو المدن الصغيرة على حساب المدن الكبيرة . ويتحقق نمو المدن الصغيرة من خلال تحول الأنشطة الصناعيّة القائمة على الإنتاج

<sup>9</sup> Edwin S. Mills, The Importance of Large Urban Areas- and Government's Role in Fostering them, in: Shahid Yusuf et.al (Editors), Local Dynamics in an Era of Globalization, Pp.69-73.

(النمطي) (وذات الكثافة النسبية العالية في استخدام عنصر العمل غير الماهر ومتوسط المهارة) ، تحولها عن المراكز الحضرية المستقرة الكبيرة ، وإعادة تمركزها في تلك المدن الصغيرة بالذات ؛ بينما تميل الأنشطة عالية التكنولوجيا (الهاي تك) إلى التوطن في المدن الكبيرة والكبرى . باختصار، إن التنمية تنمية حضرية ، ولكن باتجاه (فك التركيز) و(فك التمركز) بعيداً عن المدن الكبيرة والكبرى - وذلك سعياً إلى الاستفادة من ميزة العمل الرخيص خارج هذه المدن ، وهروباً من مشكلاتها المتفاقمة ، وخاصة من حيث التلوث البيئي وصعوبة التنقل الداخلي ، وارتفاع الأجور والإيجارات السكنية.

بيد أن النجاح في التحول على مسار النمو الحضري ، باتجاه المدن الصغيرة ، يتطلب توفير جملة مقومات:

- الإستثمار في هياكل البنية الأساسية للمدن الجديدة.
- الإدارة الفعالة للنشاط الإقتصادي.
- لامركزية الخدمات المالية ، من أجل توفير الموارد اللازمة للتوسع في الأنشطة الإقتصادية والتصنيعية في المواقع الجديدة خارج المراكز الحضرية والمدينية القديمة<sup>10</sup>.

**أما الاتجاه الثالث :** فيرى أن التوسع الحضري- المدني (على حساب الريف) ليس قادراً مقدوراً على المسار الإقتصادي والإجتماعي والعمراي في البلاد الساعية إلى النمو ، وإنما يجب تبني إستراتيجية تنموية تراعي تحقيق التوازن بين المدن والأرياف . وهذه إستراتيجية مكنة وفعالة أيضاً ، في ضوء تجربة اليابان في عصر (الميجي) في القرن التاسع عشر و أوائل القرن العشرين، وتجربة تايوان في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية . ويتحقق ذلك بإتباع إستراتيجية مصممة " للتصنيع الموجه نحو الأرياف "

#### **Rural- Oriented Industrialization<sup>11</sup>**

والرأي عندنا أن الاتجاه الثالث هو الأنسب للتنمية الشاملة للمجتمعات المحلية في الدول العربية : فبدلاً من أن يستمر نزيف النزوح الريفي إلى المدن الكبرى ، ومن ثم تحويل المدن إلى (أرياف مكبرة) بل وما هو أسوأ- فإنه يمكن ، ويجب أيضاً ، إتباع إستراتيجية تنموية جديدة إزاء المجتمعات المحلية الريفية ، وذلك من خلال الذهاب إليها حيث هي ، سعياً إلى تطوير الريف تطويراً ذاتياً أصيلاً كريفاً وليس كأى شيء آخر ، مع العمل على إكسابه الطابع العصري من خلال تحويل بعض مواقع ذات التركيز الصناعي النسبي إلى (مدن مصغرة) – دون أن تفقد هويتها الريفية الأصيلة والأصليّة

<sup>10</sup> - Vernon Henderson, On The Move: Industrialization Deconcentration in today,s Developing countries, in: Shahid Yusuf et al , op.cit, Pp.65-68.

<sup>11</sup> - Yojiro Hayami, Toward a new Model of Rural-Urban Linkages under Globalization, in: Shahid Yusuf, op.cit, Pp74-83.

## ثانيا- التنمية المحليّة في إطار الخبرات الميدانية (تنمية المجتمعات المحليّة)

"التنمية المحليّة" جزء من عملية أكثر شمولاً هي عملية التنمية ، التنمية الإقتصاديّة - الإجتماعيّة. التنمية بهذا المعنى عملية "جذرية" بطبيعتها ، "راديكالية" بتعبير آخر. ويتمثّل الطابع الجذري أو الراديكالي للتنمية في كونها تحطم وتبني في نفس الوقت.. تحطم بناءً قديماً وتقيم بناءً جديداً. فأما البناء القديم الذي ينقضّ ، فهو أقرب إلى المفهوم المتداول في الفكر التنموي المبكر، لما يسمى بالدائرة المفرغة للتخلف الإقتصادي ، أو الحلقة الخبيثة (أو الشريرة) Vicious Circle. وأما البناء الجديد الذي يقام فهو بناء لإقتصاد جديد قابل للنمو الذاتي ، وبناء لمجتمع جديد قادر على التطوّر الارتقائي المستمر.

التنمية إذن أقرب إلى السير بعكس منطق الاتجاه السائد أو (الوضع القائم) Status-Quo ومنطقها هو التغيير الجذري ، من خلال "كسر" الدائرة من أضعف نقاطها.

إن هذا هو المفهوم الكامن ، على الأغلب، وراء التحليلات السابقة للتنمية المحليّة . فهذه تعني من حيث المفهوم : شمول العمليّة التنمويّة لكافة مناطق الحيز المعمور للدولة ، انطلاقاً من منطقة أو مناطق بعينها ، يتم اختيارها دون غيرها ، أو قبل غيرها، وفقاً لاستراتيجية طويلة الأمد.

وهي من حيث المضمون ، تنمية ذات بعدين : بعد (خارجي) متصل بمحيطها المكاني ، عبر نشاط "أقطاب النمو" والشركات الرائدة وتكنولوجيا الاتصال وشبكات البنية الأساسيّة ، وبعد آخر (داخلي) يقوم على بعث الطاقة الإبتكارية - المعرفية ، وعلى رفع القدرة في ميدان العمل المشترك من خلال تعبئة موارد (رأس المال الإجتماعي). والهدف في التحليل الأخير: رفع مستوى الإنتاجيّة والتنافسيّة ومستوى المعيشة للسكان في كل "مكان" من الحيز الإقتصادي للدولة.

وفي الفقرات التالية نعرض للخبرات الميدانية في العمل الإجتماعي والتنمية على الصعيد المحلي في الدّول المختلفة . فإن التنمية المحليّة ، من حيث المفهوم المحدّد ، يتم فصلها ، تحليلياً ، عن العمليّة الشّاملة للتنمية ، ومعالجتها من خلال وحداتها التكوينية الأولى المسماة بالمجتمعات المحليّة . ويتم ذلك في إطار من التفكير (المعملي) أو (المخبري) لنسيج المجتمع الكلي إلى جماعات أو مجتمعات ذات حدود جامعة ومانعة في نفس الوقت : جامعة لأعضائها من الأفراد والجماعات الإجتماعيّة الفرعية ، ومانعة لاندرج أعضاء المجتمعات الأخرى فيها.

هذه الحدود الجامعة المانعة لتعريف (المجتمع المحلي) تتمثل في عاملين : القرب الجغرافي ، أو الاشتراك في محل جغرافي للعيش أو الإقامة ، من جهة أولى ؛ ومن جهة ثانية: وحدة المصالح والإهتمامات بين

أعضاء المجتمع المحلي الواحد ، مما يتجسد في خصائص إقتصادية وإجتماعية ، وربما ثقافية أو خصائص متصلة بعامل من عوامل الانتساب البشري ، بالمفهوم النسبي ، في إطار التأكيد العلمي والعملية لامتزاج واختلاط الجماعات الإجتماعية المختلفة.

المجتمعات المحلية بهذا المعنى تتم مقاربتها في الغالب من خلال التصنيف المحدد في التقسيمات الإدارية للدولة ، بوصفها تقع على المستويات اللامركزية ، المقابلة للمركزية السياسية والإدارية للدولة . ولذا يعبر عن واقعها التّنظيمي من خلال مفردات (الإدارة المحلية) و (الحكم المحلي).

لهذا كله ، يكون معنى التّنمية المقرون بالمحليات أقرب إلى التعامل مع الواقع السائد بمنطق (التغير النظامي) Change - Orderly أي التغير من داخل النسق أو (المنظومة السائدة) ، وليس من خلال كسرها من أضعف حلقاتها بالضرورة . إنها (تنمية المجتمعات المحلية)<sup>12</sup> أو الأخذ بيدها ، بأيادي أعضائها أنفسهم ، وهو الأفضل ، من أجل تحقيق جملة أهداف ، يأتي في مقدمتها : زيادة الدخل وتخفيف حدة الفقر وتوسيع هامش المشاركة السياسية ، وتحقيق درجة أعلى من العدالة والمساواة ، وتحسين نوعية الحياة - خاصة من الجوانب التعليمية والصحية والبيئية.

لهذا يكون المدخل المفضل للتنمية المحلية ، بمعنى تنمية المجتمعات المحلية ، في الأرياف والبوادي والأحياء الحضرية الداخلية والطرفية ، هو المدخل المسمى بالتمكين ، وبناء القدرات أما الفاعلون في مثل هذا النمط من التنمية فهم منظمات وأفراد. و المنظمات تشمل : منظمات الخدمة الإجتماعية ، والمجالس المحلية ( من شعبية وتنفيذية) والجمعيات الأهلية و المنظمات غير الحكومية ، أو جمعيات المجتمع المدني، والمؤسسات الطوعية.

وأما الأفراد فهم النشطاء والمنشطون وقادة العمل الأهلي و (القيادات الطبيعية) للمجتمع المحلي ، خاصة القروي ، ورؤساء المحليات والبلديات ، لاسيما المنتخبون منهم.

هذه المنظمات ، وهؤلاء الأفراد ، قد تضاعفت جهودها وجهودهم في المرحلة الأخيرة ، و تم توظيف (الشبكة العنكبوتية) وسائر وسائط تكنولوجيا الاتصالات والنقل الحديثة ، في لمّ الشمل والوصل والتواصل والاتصال بين أعضاء المجتمع المحلي هنا وهناك ، حتى في المهاجر والمنافي البعيدة . ونشأ من جراء ذلك كله أدب كثيف ، يسبح بحرية كاملة أو شبه كاملة ، على صفائح الفضاء السيبيراني الفسيح.

<sup>12</sup> - اعتمدنا في رصد الأفكار الواردة هنا عن الخبرات الميدانية في مجال تنمية المجتمعات المحلية في الدول المختلفة على المواقع والصفحات المعنية على شبكة (الإنترنت)، ومن المداخل الخاصة بموضوع المجتمعات المحلية وتنميتها.

---

وهؤلاء الفاعلون يقومون بالعمل الإجتماعي أو الفعل الإجتماعي على مستويين : مستوى التطوير للمجتمع المحلي بأيدي أعضائه مع رفع قدراتهم وتأهيلهم لذلك ، وهو المستوى الأعلى، ومستوى أدنى هو النشاط الموجه إلى المساهمة في تقديم الخدمات المختلفة ، من خلال الأعمال والمهام المتعلقة بكل من (الوصول أو الحصول) و(التزويد) المنظم ، لاسيما في أوقات الأزمات ، كالألزل والفيضانات والمجاعات والاضطرابات الأهلية على إختلاف أنواعها.

وأما قوة الفعل والإنجاز فهي ( رأس المال الاجتماعي ) أي مورد العمل الإنساني المشترك على المستوى المحلي . وله وظائف عديدة : فهو يضم أشتات المجتمع المحلي المبعثرة ، يعبر من فوق حدودها الفاصلة ، عشائرية كانت أو قبلية ، أو إثنية ، إن وجدت ، أو دينية أو مذهبية. وهو يعمل ، إن لزم ، داخل كل جماعة فرعية ، يتعامل مع وحدتها المفتوحة على "وحدة" غيرها . فهو ناظرٌ نحو الخارج في الأولى ، وناظرٌ نحو الداخل في الثانية . ثم أن لرأس المال الاجتماعي وظيفة ثالثة ، ذات طابع تنظيمي ، من خلال جمع جهود المنظمات والقيادات المحليّة ، وتكوين رؤية مشتركة ، وخلق سبل عملية للتعاون المشترك على "الخدمة الإجتماعيّة"، بالمعنى الواسع، للمجتمعات المحليّة.



## المحور الرابع

### ريادة الأعمال ودورها في تعزيز القدرات التنافسيّة

#### مقدمة:

على ضوء التغيّرات التي جرت وتجري في دول الوطن العربي ، وانعكاس ذلك على أوضاع القوى العاملة فيها ، فإن ذلك يستوجب دراسة وتخطيط الإحتياجات لتحقيق أهداف التّنمية المستدامة. وعليه ، فإن ذلك يقتضي من الدّول العربيّة ، بغض النظر عن رتبها على سلم الدخل ، أن تعمل على تعزيز سياسات التّربية الرياديّة وريادة الأعمال من أجل رفع الإنتاجيّة الكلية ، التي تُخرج الإقتصادات الوطنيّة من قيودها التقليديّة.

إنّ ريادة الأعمال المرتكزة على حاجات التّنمية الإقتصاديّة المستدامة ، والمتّصلة بموازين الإبداع والإبتكار العالميّة ، من شأنها أن تعزز القدرات التنافسيّة الوطنيّة ، وبالتالي تستطيع الولوج في موازنة التنافسيّة على الأصعدة الإقليميّة والعالميّة . لذلك فإن الفكرة الرئيسيّة من التّعليم الريادي هي تمكين الشّباب من اكتساب المهارات وإيجاد فرص العمل ، لتقليل البطالة ومواجهة الفقر، وصولاً للتّنمية الإقتصاديّة والإجتماعيّة.

#### 1. الرّيادة: المفهوم والأهداف والتّطبيقات

##### 1.1. التّطوير المهني المفضي إلى الرّيادة

يُعرّف التّطوير المهني على أنه عملية مستمرة مدى الحياة . إذ يرتبط بالتّعليم والتّعلم (الرسمي وغير الرسمي) ، والعمل (بأجر أو بغير أجر) ، والتّحوّلات التي تطرأ على شخصية الفرد ، بهدف التحرك نحو المستقبل المفضل له.

وبالنظر إلى مسارات العمل والتّطوير الوظيفي في حياة اليوم ، فإن الصورة الموسعة لتطوير الحياة المهنيّة ، التي تُفضي إلى ريادة في التفكير والعمل ، وصولاً لتحقيق الذات ، تتكون من سبع نقاط رئيسيّة<sup>13</sup> . فيما يلي وصفاً عاماً لهذه النقاط ، مع هدف كل نقطة منها:

##### ① الثّقة بالنفس والإيمان بالمستقبل

تعمل على مساعدة الشّباب على دعم وتعزيز ثقتهم بالنفس والمستقبل ، من خلال تعزيز الأمل والتفاؤل ، لتحفيز التّركيز وزيادة الدافعيّة.

<sup>13</sup> دليل التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي. مؤسسة التّع أون الفني الألمانيّة (giz). ب.ت

## ② فهم طبيعة سوق العمل المتاحة.

فهم معنى العمل ، وفهم أساسيات سوق العمل ، وعالم العمل المتغير ، وحقوق العمل والإمكانيات المتعلقة به.

## ③ إدراك الذات

إدراك أهمية معرفة الذات لتعزيز الوعي الذاتي المستمر. التركيز على القدرات والمكتسبات والقيم والإهتمامات وتجارب الحياة ، لتوفير الأدوات والتقنيات لمساعدة الشباب على بناء وعيهم الذاتي في هذه المجالات.

## ④ بناء المهارات الأساسية والتوجهات الإيجابية

ضرورة تمتع الشباب بمجموعة من التوجهات والسلوكيات الإيجابية والمهارات الأساسية ، والضرورة للتعلم والعمل.

## ⑤ وضع الخطط واتخاذ القرارات المتعلقة بالحاضر

إنتقال الشباب لمرحلة اتخاذ قرارات حول التعلم أو العمل ، انطلاقاً من كل ما يعرفونه عن الفرص المتاحة وعن أنفسهم ، ووضع خطة العمل الصحيحة موضع التنفيذ.

## ⑥ البحث عن العمل وتطويره

يحتاج الكثير من الشباب للمساعدة في الوصول إلى التدريب / التعليم المناسب والمرتبط بإيجاد فرصة عمل حقيقية ، أو البدء بأعمال تخصصهم . وبالتالي المطلوب فهم المهام الرئيسة المرتبطة بعمل البحث عن العمل وتطويره ، من خلال الأدوات والتقنيات اللازمة للدخول إلى سوق العمل الرسمية وغير الرسمية ، على حد سواء.

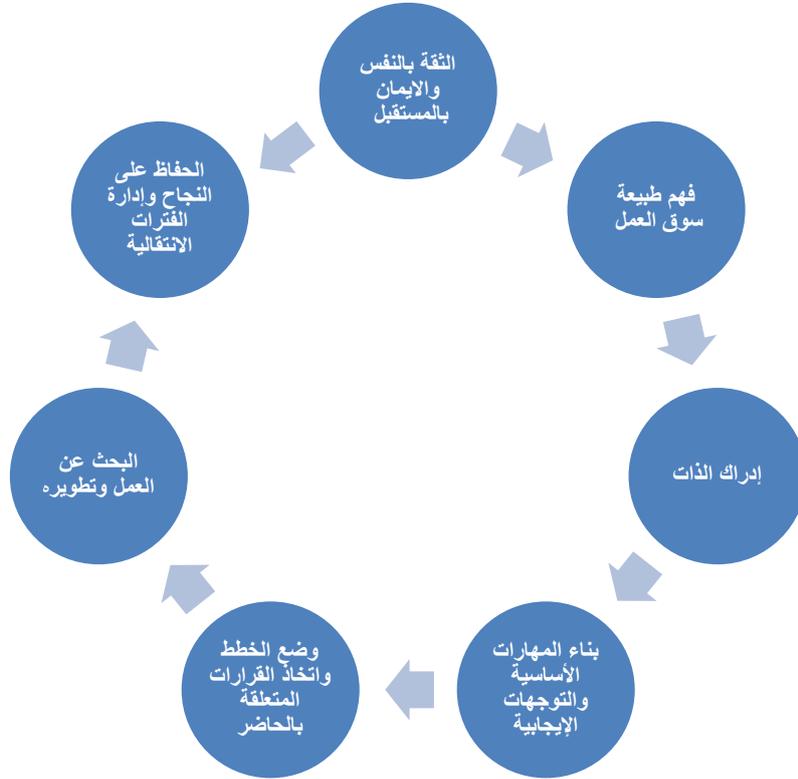
## ⑦ الحفاظ على النجاح وإدارة التحوّلات

مطلوب من الشباب العمل على إدارة التحوّلات التي قد تطرأ على حياتهم المهنية على امتدادها. فقد يحتاجون للعودة إلى التعلم بعد فترة من العمل ، وقد يعملون على تغيير مهنتهم أو مجالات عملهم أكثر من مرة. فالمطلوب مساعدة الشباب لتوقُّع هذه التحوّلات والعمل على إدارتها ، بالإضافة إلى المحافظة على النجاح وإدارة الحياة الوظيفية عبر مراحل الحياة المختلفة.

وما يجدر الإشارة إليه هنا أن عملية التطوير الوظيفي ، وضمن نقاطها الواردة ، وحتى تكون مُفضيةً إلى ريادة وإبداع وإنجاز، فيتوجب أن تكون دائرية وتمتاز بالديناميكية والترابط والتداخل ، بحيث يتأثر كل

موضوع في هذه الدائرة بالموضوع الآخر ويؤثر فيه كذلك. بمعنى أن العملية ليست بالضرورة متتالية أو تعاقبية ، حيث يمكن لأي واحد من الموضوعات السبعة أن يسبق الموضوعات الأخرى.

### رسم بياني- الصورة الموسعة لتطوير الحياة المهنية نحو الريادية في التفكير والعمل



المصدر: دليل التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي. مؤسسة التعاون الفني الألمانية (giz). ب.ب

### 2.1. تعريف ريادة الأعمال:

من أجل تحديد دور ريادة الأعمال في تعزيز القدرات التنافسية ، سيتمّ الإنطلاق في تعريف ريادة الأعمال من خلال الإجابة على جملة من الأسئلة، مثل:

- ما هي الريادة؟
- ما هي صفات وخصائص الريادي؟
- ما هي طبيعة المشروعات والأعمال الصغيرة؟
- كيف يمكن للفرد بدء مشروعاً أو عملاً جديداً (محفوفاً بمخاطر)؟
- ما هي الموارد والمصادر المطلوبة التي تدعم ريادة الأعمال وتعمل على تنمية وتطوير الأعمال التجارية؟

إنّ ريادة الأعمال : هي التفكير الاستراتيجي وسلوك المخاطرة الذي يؤدي إلى خلق فرص جديدة للأفراد أو المنظمات.

**رواد الأعمال :** هم الأفراد الذين يتخذون إجراءات المخاطرة اللازمة لمتابعة الفرص والتحديات.

**الرياديون :** هم أصحاب المشاريع ، أو هم مؤسسوا الأعمال (الشركات) التي تبدأ صغيرة (START-UP)، وتصبح شركات كبيرة . وهم الأشخاص الذين يسعون إلى تحويل الفكرة إلى منتج ، أو يعملون على إدخال منتج جديد أو تغيير نظام التشغيل والعمل في المنظمة القائمة.

**الخصائص النموذجية لرواد الأعمال :** إن الرياديين يتميزون بوجود صفات وخصائص لديهم ، مثل : مستوى طاقة مرتفع ، رغبة وحاجة عالية لتحقيق النتائج ، ثقة بالنفس ، العاطفة والعمل على التوجه نحو النجاح ، والإعتماد على الذات والرغبة في الاستقلال والمرونة.

### 3.1. نطاق ريادة الأعمال

استناداً لما سبق ، يمكن تحديد معنى ريادة الأعمال على عدة أصعدة. فعلى الصعيد الشخصي، على أنها أية فكرة يتم تحديدها ومن ثم يصار إلى ترجمتها إلى نشاط مخطط له ومنفذ بشكل مرض . أما في نطاق الأعمال فتعني مؤسسة عمل أو تعهد . وعلمياً ، يمكن الإشارة إلى جميع المشاريع والتعهدات على أنها مؤسسات إذا ما اتبعت فيها الخطوات الخمس المذكورة آنفاً في التعريف : أي تحديد الفكرة ، والتخطيط لنشاط معين، وتنفيذه وإنجازه بشكل ناجح ، ومن ثم تحقيق النتائج المرجوة.

### 4.1. تحديد الأهداف الريادية

من أجل تحقيق ونجاح فكرة ما ، يتوجب أن تكون الأهداف الريادية خاصة بصاحبها ، ومحددة ، وقابلة للقياس ، ومخططاً لها لفترة زمنية معينة ، وتشمل كلاً من الأهداف القصيرة المدى والطويلة المدى . بعبارة أخرى ، من أجل تحويل الابتكارات والتكنولوجيا إلى منتجات وأعمال وشركات ، يتوجب الإنطلاق من البحث العلمي إلى المنتج ، من خلال خطوات ومهام ومصادر.

### 5.1. ميزات ريادي الأعمال

في دراسة مستعرضة أجريت لثقافات الهند والمال أوي والإكوادور، تم تحديد (13) ميزة ريادية شخصية ، تصف سلوك الريادي الناجح ، من خلال مجموع الصفات أو الخصائص التي تُكوّن شخصية الفرد. وقد قامت وكالة التنمية الدولية ، التابعة للأمم المتحدة الأونكتاد (UNCTAD) ، بتمويل هذه الدراسة ، والتي أفضت إلى الميزات الريادية الشخصية لريادي الأعمال الناجح بما يأتي : مبادراً ، مثابراً ، يهتم بالجودة العالية ، متوجهاً نحو الفعالية ، يحل المشاكل بطرق مبتكرة ، يخوض مخاطر مدروسة ، يرى الفرص ويغتنمها ، يسعى إلى جمع المعلومات بنفسه ، ملتزماً بتنفيذ العقود ، يخطط بشكل نظامي ، يظهر الثقة بالنفس جازماً ، ويعتمد استراتيجيات مؤثرة.

وقد التقت منظمة العمل الدولية (ILO) <sup>14</sup> ، مع ذلك ، وعززت هذه الصفات في أدبياتها ومنشوراتها وتطبيقاتها التربوية والتدريبية ، من خلال البرامج التي نفذتها كمشاريع تجريبية (Pilots) ، في عدد من الدول العربية.

وعليه يمكن القول أن الريادي يتميز بالصفات والمزايا الآتية:

- **المقدرة** : يشكل العمل بجهد وذكاء مفتاح الريادة . إذ لا بد من توفر مقدرة ذهنية وجسدية كبيرة لمواجهة التحديات كافة ولإيجاد حلول للمشاكل ، واستكمال المشاريع بشكل ناجح . وتتطلب إدارة مؤسسة الأعمال الكثير من الطاقة والاندفاع . ويقتضي ذلك القدرة على العمل لساعات طويلة متى دعت الحاجة إلى ذلك ، والعمل المكثف في فترات قصيرة.
- **السعي إلى تحقيق الإنجازات والبناء من أجل المستقبل** : حيث أن الهدف الذي يسعى إليه معظم رجال الأعمال الناجحين هو إيجاد دخل مضمون لأنفسهم ، استناداً إلى قدراتهم . فيجب أن تكون لدى الريادي الدوافع لتحقيق النجاح وإنجاز النشاطات التي يخوضها . حيث أن التبصر يؤدي إلى تحقيق النتائج المرجوة.
- **الثقة بالنفس** : لكي يتمكن الرياديون من تحقيق النجاح ، يتعين عليهم أن يؤمنوا بأنفسهم وبقدرتهم على بلوغ الأهداف التي وضعوها لأنفسهم ، وعلى رأس هذه الأهداف التوجه نحو تحقيق الأرباح. إذ يُشكل الإهتمام بكسب المال مؤشراً واضحاً على مدى تأهيل الشخص الريادي لأن يمتلك عملاً خاصاً به ، أو مؤسسة أعمال.
- **التوجه نحو تأدية المهام وبلوغ الأهداف** : يعتمد النجاح في العمل على القدرة على تحديد أهداف أوغايات واقعية ، والعمل على تحقيقها بعزم . ولهذا تُعدّ الفعالية والاستعداد للعمل وإدارة الوقت ، صفات مهمة تُمكن من استكمال المهام المرسومة . كما تساعد القدرة على حصر النتائج ، في التركيز على إنجاز وتحقيق الأهداف.
- **القدرة على تأمين المواد** : يجب أن يكون لدى الريادي القدرة على تحديد وتأمين الموارد المادية والبشرية والمواد اللازمة لتنفيذ فكرته ، واستخدام هذه الموارد بشكل فعال في تحقيق أهدافه.
- **وضع الخطط والتجاوب مع التغذية الراجعة والمعلومات المرتدة** : بهدف تصور الفكرة بصورتها الكاملة ، من حيث مضمونها وهدفها والنشاطات التي ينبغي إنجازها. ويحرص الرياديون على معرفة مدى نجاحهم ومتابعة أدائهم ، حيث يشكل الحصول على تغذية راجعة ومعلومات مرتدة مفيدة ، ونصائح من الآخرين ، ميزة مهمة أخرى من ميزات الرياديين.
- **المثابرة والمخاطرة** : يجب اتخاذ قرار بشأن المضي قدماً بتنفيذ الفكرة وخوض النشاطات المتعلقة بها. ونظراً لأن الأعمال الخاصة ومؤسسات الأعمال معرضة لمواجهة الفشل والمشاكل والانتكاسات خاصة في بداية نشأتها ، فيتعين ألا يتخذ الرياديون قرار الاستمرار بالتنفيذ إلا بعد إجراء قدر معين

<sup>14</sup> "التربية الريادية في المدارس الثانوية والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي" - منظمة العمل الدولية جنيف (2010).

- ومعمق من الأبحاث. إذ تُعدّ المثابرة في معالجة مشكلة معيّنة ، وتحديد المعوقات والفشل ، واستخلاص العبر منه ، والسعي إلى فرص جديدة ، أحد العناصر الأساسية في الريادي الناجح.
- **الإبتكار Innovation** : تُعدّ المقدرة على تطبيق أفكار جديدة لخوض النّشاطات اللازمة للوصول إلى المنتج بشكل مختلف ، صفة رئيسة من صفات الرياديين الناجحين . وقد أظهرت البحوث أن الرياديين الناجحين يأخذون المبادرات ، ويضعون أنفسهم في مواقع ، يكونون فيها مسؤولين شخصياً عن النجاح أو الفشل.
  - **المهارات Skills** : يتمتع الريادي بالقدرة والدراية التي تمكنه من تنفيذ النّشاطات واستكمالها. ويتميز الريادي بقدر معين من المعرفة والمواقف والمهارات العمليّة ، التي قد تكون مفيدة عند تنفيذ فكرته.
  - **التشبيك Networking** : يُمكن التشبيك الشخص الريادي من الحصول على المعلومات ومن الاستفادة من المعلومات التي يتلقاها من الآخرين . كما أن للتشبيك فوائد ذات صلة بكفاءة العمل والتوفير في الجهد والمال ، من حيث البناء على ، والاستفادة من خبرات الآخرين ، والإنطلاق من حيث وصلوا.

#### 6.1. تنمية الموارد البشرية باتجاه العمل الحر بدلاً من انتظار الوظائف:

إن الهدف الرئيس من ريادة الأعمال هو بناء الثقة لدى الشّباب وتعميق روح الإعتماد على الذات ، وخلق الطموح لديهم في اقتحام العمل الحر لتوليد الدخل وزيادة الكسب . ويتم ذلك من خلال رفع المستوى المهاري والمعرفي للموارد البشرية ، والإرتقاء به وذلك بدعم برامج التّدريب ، باعتبار ذلك من الدعامات الرئيسة لعملية التّمنية.

كما أن تعزيز دور القطاع الخاص في التّمنية الإقتصادية ، والذي من شأنه المساهمة في فتح آفاق العمل والإنجاز، له دوراً أساسياً في تعزيز التنافسيّة وتأهيل الشّباب. كذلك فإن إحداث تغيير جذري في الهياكل الإنتاجيّة اللازمة لحدوث التّمنية الإقتصادية ، من خلال المشروعات الصغيرة التي أصبحت جزءاً رئيساً من نسيج الهيكل الإقتصادي المتقدم ، كما ثبت من تجارب الدّول الصناعيّة المتقدمة ، التي اعتمدت على نجاح المشروعات الصغيرة<sup>15</sup> ، كقيل بتوفير البيئة الدّاعمة والممكنة لريادة الأعمال وإنشاء المشاريع الخاصة.

عالمياً هنالك دوراً كبيراً للقطاع الخاص والمؤسسات لدعم الرياديين والشّباب والمشاريع الإقتصادية الحديثة.

<sup>15</sup> الجندي، أحمد (2008). تعميق فكر العمل الحر: "المفاهيم الأساسية في ثقافة العمل الحر". برنامج تدريبي لخريجي وطالبة وطالبات الجامعات والمعاهد المصرية. الصندوق الإجتماعي للتنمية.

إن عدم النفات القطاع الخاص بشكل عام لمثل هذه المشاريع ، والذي تعاني منه مختلف القطاعات التّنمويّة في الدّول العربيّة ، خاصة تلك التي تخضع لدعم وتمويل المانحين الخارجيين Donors ، يعطل التنافسيّة والولوج إلى قطاعات العمل المرتبطة بالتّنمية المستدامة.

## 2. مفهوم الإنتاجيّة والقدرة التنافسيّة والقضايا ذات الصلة بريادة الأعمال

### 1.2. عام:

يتوجب التّركيز على ريادة الأعمال والتأكيد على دورها في تعزيز القدرة التنافسيّة ، انطلاقاً من التغييرات التي طرأت على الواقع العربي ، وكذلك ارتباطاً بالتغيّرات التكنولوجيّة ومرتكزات ثقافة العمل الجديدة ، المبنية على التوجه الريادي للأفراد ، والتشبيك الإبتكاري للمؤسسات والشركات ، والتي اقتضت الانتقال من التعامل مع آثار العولمة إلى القدرة الإبتكارية لخوض السباق التنافسي وصولاً إلى القدرة التنافسيّة. إذ أن معظم الدّول ، المتطورة منها والنّامية ، وإيماناً منها بالدور المحوري للعلم والتكنولوجيا كأداة نحو إقتصاد أساسه المعرفة ، باتت تضع البحث والإبتكار في قلب الإستراتيجيّات الوطنيّة للتطوير.

### 2.2. أهميّة الريادة

حيث أن الريادة مفهوم مجرد متعدد الجوانب والتعريفات ، فيمكن التعمق بتعريف ريادة المشروعات بأنّها القدرة على تحديد الفرص في السوق وتدبير الموارد اللازمة واتخاذ التصرفات والإجراءات اللازمة للإستفادة منها وتحقيق هذه الفرص.

وتتبع أهميّة ريادة المشروعات من دورها الإقتصادي سواءً من حيث دورها في خلق فرص العمل ، أم زيادة الإنتاجيّة والتنافسيّة والنمو الإقتصادي. إذ أن ريادة المشروعات تخلق نسبة كبيرة جداً من الوظائف الجديدة في أي مجتمع . وتشير الإحصاءات<sup>16</sup> أن أكثر من نصف الوظائف الجديدة في الدّول الصنعيّة تُخلق سنوياً كنتيجة لظهور مشروعات صغيرة جديدة . وأشارت دراسة قام بها مركز مراقبة الريادة العالميّة ، أن ثلث التباين في معدّلات النمو الإقتصادي في الدّول الصنعيّة يُعزى إلى إختلاف مستويات الريادة في هذه البلدان.

وقد أثبتت الدّراسات<sup>17</sup> أن ميل الأفراد للريادة يزداد مع إدراك الأفراد للفرص المتاحة وإمكانية تنفيذها ، وبإدراكهم أنهم يستطيعون الوصول للموارد اللازمة ، ولديهم الثقة بقدرتهم على تنفيذها . ومن هنا فإن سياسة ريادة الأعمال تُبنى على نظام يشمل الأفراد (الرواد) ، والمؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية الدّاعمة بهدف زيادة تدفق الرواد والروح الرياديّة. وفي هذا السياق فقد طورت الدّول الصنعيّة مؤشراً لقياس كفاية

<sup>16</sup> مكحول، باسم (2009). "الريادة في الأراضي الفلسطينية ما بين الواقع والأمل". المؤتمر الوطني ال أول للريادية، جمعية الرواد الشباب، فلسطين.

<sup>17</sup> ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES WITH A FOCUS ON YOUTH-Prepared for the European Training Foundation by Professor Jochen Kluge, 2014.

سياسات الريادة والذي يشمل مؤشرات مثل ترويج ونشر ثقافة الريادة ، والريادة في المناهج التعليمية ، وعوائق الدخول والخروج من الأعمال ، والوصول للتمويل ، وأنشطة تحفيز الأعمال ، وبرامج استهداف المبدعين والالتزام العام بدعم الريادة ، ومتابعة أداء الرياديين . وبشكل عام فقد ركزت سياسات الريادة في السنوات العشر الأخيرة على توفير مصادر التمويل ، ونقل التكنولوجيا والبحث والتطوير والتعليم وتبسيط البيئة القانونية وتحفيز الرواد للانطلاق نحو الأسواق العالمية . وقد اتبعت بعض الدول سياسات شمولية ، بمعنى أنها تستهدف الريادة في جميع القطاعات الاقتصادية وبعضها استهدف قطاعات رائدة محددة ، من أبرزها قطاع تكنولوجيا المعلومات.

ومن أهم الدروس المستفادة من تجارب الدول الصناعية في مجال سياسات ريادة الأعمال ، أن خلق ثقافة الريادة وحده لا يكفي للنجاح في الأعمال . فقد أشار تقرير صادر عن مدرسة لندن للأعمال ، بالاشتراك مع جامعة ريادة الأعمال في القرن الواحد والعشرين (Babson University) <sup>18</sup>، لحالات الريادة في (40) دولة، أن (20%) من المشاريع الصغيرة تفشل بعد سنة من إنشائها و (20%) تفشل بعد السنة الثانية. والسبب هو أن أصحاب المشاريع كانوا على درجة عالية من الحماسة والتحفيز لبدء العمل الجديد ، ولكن هذا لا يكفي وحده . فتوافر المعلومات المناسبة ووجود فكرة عمل جديّة ومتكاملة مع إدارة فاعلة وبيئة قانونية وإقتصادية مُحفزة ومُواتية ، هي عوامل ضرورية لنجاح العمل أو المشروع الصغير.

وتُقاس ريادة الأعمال من خلال عدد أصحاب العمل (المشغلين Employers)، أو عدد من يعملون لحسابهم (Self employers) ، أو من خلال عدد المشاريع الجديدة التي ترخص سنوياً . وباستخدام هذه المعايير ، يلاحظ تزايد ريادة الأعمال ، على المستويات المحليّة والإقليمية والدولية.

إن شعوب بلداننا العربيّة تعيش في بيئة تحتاج إلى جميع أنواع سلوكيات المبادرة للتغلب على كافة الصعاب والتحديات . والواقع يشير إلى أن الدول التي كانت تدعم المبادرين ، نمت وازدهرت خلال العقود الماضية ، بينما الدول التي وضعت حواجز أمام المبادرين وإبداعاتهم، فكان سجل نموها سيئاً.

كما أن سلوكيات المبادرة تتأثر بما هو حاصل في العالم لجهة العديد من القضايا ذات الصلة، مثل الحوكمة ، والخصخصة ، وإزالة الحواجز التجارية ، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدام المعايير الدولية للأعمال ، وتخفيف وتيسير اللوائح والقوانين ، وزيادة تأثير مجموعات الضغط في المجتمع ، وزيادة الإهتمام بالبيئة وغيرها.

<sup>18</sup> مكحول، باسم (2009). "الريادة في الأراضي الفلسطينية ما بين الواقع والأمل". المؤتمر الوطني ال أول للريادية، جمعية الرواد الشباب، فلسطين (ص 21-22).

### 3.2 مقومات ريادة الشباب في العمل:

يتوجب تركيز الأولويات على الشباب وكيفية أخذهم إلى الأمام في مسيرة ريادة الأعمال ، من خلال رفع وعيهم ، وتطوير مهاراتهم الريادية وإثارة أفكار تنظيم المشاريع ، وتقديم المعلومات العملية ودعمهم في سعيهم لبدء الأعمال التجارية . إن الطريق الرئيس لوصول الشباب إلى أن يكونوا ريادةيين ، يقتضي استهداف قضايا رئيسة ، وهي **التعليم والأعمال والمجتمع** ، والتي تشترك جميعها في ثلاث مهام هي : **الجدب، والتمكين والتزويد**<sup>19</sup> :

- **الجدب (engaging) :** ويقتضي تعزيز قيمة الريادة لخلق فرص العمل وتطوير الشباب.
- **التمكين (empowerment) :** ويقتضي تزويد الشباب بفرص التعليم الريادية.
- **التزويد (equipment) :** ويقتضي دعم الشباب بالموارد والمصادر اللازمة لتأسيس العمل وتنميته.

الجدول التالي يلخص النشطات التي من الممكن تنفيذها لتعزيز ريادة الأعمال ودورها في تعزيز القدرات التنافسية:

النشطات	الهدف	المهمة	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الإهتمام بالزيادة، خاصة للعاطلين عن العمل و/ أو غير النشطين إقتصادياً.</li> <li>• إطلاق أفكار كبيرة، كحملة لانخراط وتشجيع الشباب والآباء والأهالي.</li> <li>• تشجيع الشركات (المشغلين) للانخراط مع الشباب ومؤسسات التعليم.</li> </ul>	تعزيز قيمة الريادة لخلق فرص العمل وتطوير الشباب	<b>الجدب (engaging)</b>	1.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تزويد وتوفير إرشاد مباشر (on line)، لمؤسسات التعليم حول الريادية والتقدم في العمل.</li> <li>• تعظيم فرص التعلم التجريبي للشباب لاستكشاف وبلورة آفاق تأسيس العمل الخاص.</li> </ul>	تزويد الشباب بفرص التعليم الريادية	<b>التمكين (empowerment)</b>	2.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إعداد الشباب لاتخاذ الخطوات اللازمة لإنشاء العمل الخاص.</li> <li>• التركيز على الأعمال التي لها إمكانيات نجاح في قطاعات ذات أولوية.</li> <li>• البناء على خبرات قطاع العمل لدعم الشباب الرياديين.</li> </ul>	دعم الشباب لتأسيس العمل الخاص وتنميته	<b>التزويد (equipment)</b>	3.

Source: Youth Entrepreneurship Strategy “An Action Plan for Wales 2010-15”.

إن السلوكيات الريادية المفضية إلى نجاح واستمرارية واستدامة العمل ، تتضمن أربعة أبعاد رئيسية ، هي (وفقاً لما يسمى **ACRO Model**)<sup>20</sup> :

1. **الموقف (Attitude)** ، وينبثق عنه كل من : معرفة الذات/ والإيمان/ والثقة/ والحافز/ والطموح/ والعزم والإرادة/ والقدرة التنافسية.
2. **الإبداع (Creativity)** ، وينبثق عنه كل من : حل المشاكل/ والتفكير البناء وتوليد الأفكار/ واكتشاف وخلق الفرص/ والإبتكار.

<sup>19</sup> Youth Entrepreneurship Strategy “An Action Plan for Wales 2010-15”. [www.cymru.gov.uk](http://www.cymru.gov.uk)

<sup>20</sup> نفس المرجع السابق

3. العلاقات (Relations) ، وينبثق عنها كل من : العمل مع الآخرين / وإدارة المواقف الصعبة / والتفاوض والإقناع والتأثير/ والاتصالات.

4. التنظيم (Organization) ، وينبثق عنه كل من : التخطيط / وإدارة الموارد/ وصنع القرار/ وإجراء البحوث وفهم البيئة / وإعداد الرؤية وصياغة الأهداف/ وإدارة المخاطر.

وعليه فقد يتعذر على الشباب، الخريجين من مؤسسات التعليم المختلفة ، الحصول على فرصة عمل أو توظيف ، مما يضعهم في خانة المتعطلين عن العمل وفي قائمة البطالة. لذلك من الواجب وضع برامج لتوفير وإنشاء العمل الخاص ، من خلال التأهيل والإعداد . ولن يتسنى ذلك إلا من خلال إخضاعهم للتدريب على أسس ومبادئ العمل الخاص ، الذي يتضمن المبادرة والبحث وتحويل الفكرة إلى منتج يُدر دخلاً . وهذا يقتضي تعريضهم للحرف والمنشآت والشركات التي تولد لديهم الأفكار والإبداعات.

ويمكن لمكاتب الإرشاد والتشغيل الإهتمام بهذا الإعداد من خلال إكساب الشاب (ذكراً أو أنثى)، المهارات والكفايات اللازمة ، ومساعدتهم عن طريق توفير القروض الميسرة اللازمة لإقامة وإنشاء مشاريعهم الخاصة التي تمكنهم من الإنطلاق . ويمكن أن تأخذ عملية الإعداد والمساعدة عدة أشكال ، منها : وصف التسهيلات والحوافز وأماكن توافرها ، وتقديم الدعم الإرشادي لجهة شرح القوانين ذات الصلة بالتجارة والصناعة والخدمات ، وأنظمتها وتعليماتها ، وغير ذلك من أشكال الدعم والإسناد<sup>21</sup>.

### 3. دور أطراف الإنتاج في تعزيز وتشجيع ريادة الأعمال

#### 1.3. دور الدول والحكومات :

إن على صانعي السياسات ومنتخذي القرارات دوراً أساسياً في مساعدة الشباب لإدارة عملية التطوير المهني الخاصة بهم . فعلى الحكومات ومؤسساتها ، بالإضافة إلى واجب سن التشريعات وتوفير الموازنات وتعزيز التواصل بين جميع الأطراف ، عليها أن تقوم بتقديم وتوفير المعلومات اللازمة حول آفاق وفرص العمل ووظائف المستقبل ، وتنظيمها ونشرها ، ضمن طرق وآليات ميسرة ، حتى تكون متاحة للجميع . وما هو معمول به وممارس دولياً ، أن تقوم جميع الأطراف بذلك ، بالإضافة إلى مؤسسات التعليم والتدريب ، ومكاتب العمل والتشغيل ، ومنظمات العمل الأهلي ، والمكاتب العامة ، من خلال البروشورات والمطويات ومواقع الشبكة العنكبوتية (الإنترنت).

#### 2.3. دور أطراف الإنتاج الأخرى في تعزيز وتشجيع ريادة الأعمال:

إن الشراكة الحقيقية بين جميع الشركاء الإجماعيين تنطلق من التزام أطراف الإنتاج ، كل ضمن مسؤولياته ، في المساهمة والنهوض بواقع التشغيل للشباب من كلا الجنسين . فيتوجب أن تنخرط الشركات واتحادات

<sup>21</sup>جويلس، زياد (2014). "دور وأهمية الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب ودعم المبادرين"، الندوة القومية حول: "الإرشاد والتوجيه المهني ودوره في تنمية التشغيل"، 20-21 مايو / أيار 2014 – منظمة العمل العربية، القاهرة.

العمّال ، بشكل رسمي ، وعلى جميع المستويات (الوطنية والمحلية) ، من خلال الشراكة الثلاثية المؤسسة بين أطراف الإنتاج التي تتعامل مع القضايا المختلفة للتعليم والتدريب والتشغيل . ويمكن أن يشارك المشغلون والمستخدمون وأصحاب العمل والشركات ، واتحادات ونقابات العمّال ، في هذه الشراكة ، من خلال انخراطهم ، بشكل فعّال ومباشر ، على المستوى الوطني والمحلي (المناطقي) ، في مخاطبة الطلبة في المدارس ، أو استضافتهم في مواقع شركاتهم وأعمالهم ، للاطلاع على واقع العمل الحقيقي في الميدان ، أو قبولهم ضمن برامج التلمذة المهنية ، وكذلك المشاركة في معارض المهن ونشاطاتها.

ولتحقيق ما سبق ، يمكن لأطراف الإنتاج تعزيز دورهم من خلال إستثمار وسائل التوعية الحديثة في تعزيز ريادة الأعمال ، كل ضمن مسؤولياته (بالإعداد - أو المساهمة - أو المشاركة) ، والتي تتضمن إطلاق مشاريع لدعم الرياديين ، ربما من خلال دعم مشاريع الشراكة بين القطاع الخاص ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني . حيث ينبغي أن تهدف هذه المشاريع إلى مساعدة الرياديين والمبادرين ، والشباب بشكل عام ( ذكوراً وإناثاً) ، لتنظيم أفكارهم وتنفيذها وتحويلها إلى مصدر دخل. ويمكن في هذا السياق الإشارة إلى أحد النماذج العالمية في ريادة الأعمال ، وهو ما يسمى التحدي العالمي لريادة الأعمال.

### 3.3 التحدي العالمي لريادة الأعمال (Global Entrepreneurship Challenge) <sup>22</sup>

ومن النماذج التي تعمل على رفع قيمة الريادة لخلق فرص العمل ، وتطوير الشباب ، هو نموذج ريادة الأعمال العالمية : وهو عبارة عن منافسة ديناميكية حول أفكار العمل ، تكون مصممة لتشجيع الشباب من مختلف أنحاء العالم على أعمال الريادة . حيث أن الطلبة يعملون معاً للخروج بأفكار أعمال ناجحة ، وإعداد خطة عمل مهنية ، وبناء نموذج بدئي (prototype) ، أو إيجاد حملة تسويقية ، من خلال تقديم أفكارهم إلى المشرفين على المنافسة. حيث تقوم مجموعة من المحكمين الخبراء من عالم الأعمال بتحكيم ما يتم تقديمه من أفكار ، وإصدار التقييمات التي تبين المركز الذي حصلت عليه كل منافسة . علماً بأنه يتم دعوة رجال الأعمال وأصحاب الشركات والمستثمرين لهذه المنافسات ، والذين يطلعون على ما يتم تقديمه ، وينطلقون من هذه المحافل لتبني الأفكار التي يرونها مبدعة وذات إمكانية للتصنيع والإنتاج على المستوى التجاري ، مما يفتح آفاق إيصال الأفكار إلى منتجات حقيقية ، تُدرُّ أرباحاً من جهة وتوجدُ فرص عملٍ مختلفة ، من ناحية أخرى.

### 4.3 الأجنحة الدولية والمنطلقات المعززة لريادة الأعمال في تعزيز القدرات التنافسية:

تهتم عدة منظمات دولية ومنظمات تابعة للاتحاد الأوروبي بتخفيف أثر الأزمة الإقتصادية على توظيف الشباب . ويدعو قرار مؤتمر منظمة العمل الدولية ILO (2012) ، إلى تعزيز النمو الذي يساعد على

<sup>22</sup> Youth Entrepreneurship Strategy: An Action Plan for Wales 2010-15. [www.BigideasWales.com](http://www.BigideasWales.com), [www.cymru.gov.uk](http://www.cymru.gov.uk).

التوظيف وتوفير فرص العمل اللائق ، بما في ذلك تدابير لتحسين القابلية للتوظيف . ويُبرز تقرير اتجاهات توظيف وسياسات سوق العمل ، ودعم ريادة أعمال الشباب ، تراجع معدلات توظيف الشباب ، ويكرر الدعوة لوضع استراتيجيات نمو شاملة واتخاذ تدابير من شأنها توفير فرص العمل . ومن بين توصياته الرئيسية ، وجود تنسيق بين الشركاء المعنيين، وتعزيز خدمات التوظيف وتشجيع ريادة الأعمال والمشاريع الإجتماعية والتعاونيات . إذ لم يعد أمر إيجاد فرص العمل وتعزيزها مقتصرًا على البرامج والنشاطات التقليدية التي كانت حتى وقت قريب أداة الدول والمؤسسات والأفراد في ذلك. حيث برزت في الميدان معايير وآليات جديدة اقتضتها التطورات العلمية والتقنية ، والتحوّلات الإجتماعية الواضحة. إن تعلم الريادة في الأعمال هو عامل أساس في تعزيز ثقافة العمل الحر التي تقع في قلب قانون الأعمال الصغيرة . حيث أن مؤسسة التدريب الأوروبية ETF ، تدعم المفوضية الأوروبية من خلال تتبع التقدم في تعلم الريادة في الأعمال the Small Business Act ، ولا سيما في مجالات المهارات في مناطق المشاريع الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال النسائية. وتعتبر ويلز Wales<sup>23</sup> ، مميزة على مستوى الإتحاد الأوروبي ، وخاصة لتعلم الريادة في الأعمال للشباب . فمع نظام التعليم الذي يتمتع بالحكم الذاتي فيها ، تضمن ويلز إطار الحوكمة الراسخ ، وتعزيز روح المبادرة وريادة الأعمال ، في جميع مستويات التعليم الرسمي.

ويشار في هذا السياق ، إلى أن معظم دول الإتحاد الأوروبي قد تبنت ضمن ميثاقها الإهتمام بريادة الأعمال<sup>24</sup>. كما أن مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) ، تدمج حالياً (23) دولة من خارج الإتحاد الأوروبي ، والتي تمتد من شرق ووسط أوروبا إلى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، والتي وقّعت جميعها على مبادئ قانون الأعمال الصغيرة<sup>25</sup> . ولذلك تبنت الدول والبرامج الدولية جملة من المعايير والآليات التي تؤكد الإهتمام بموضوع ريادة الأعمال ، منها:

- التوصية بضرورة العمل على ترسيخ وتعزيز ثقافة الابتكار والريادية من خلال إعداد استراتيجية وطنية للابتكار والريادة في إطار برنامج التعاون الصناعي الأورومتوسطي ، وبالتعاون مع الإتحاد الأوروبي حول "تقييم مؤشرات الابتكار والريادة في الأعمال الصغيرة والمتوسطة".
- التوصية بضرورة إعداد استراتيجية خاصة للاتصال والتواصل مع الجهات ذات العلاقة بالابتكار والريادة ، وبما يشمل القطاعين العام والخاص والقطاع الأكاديمي والمبتكرين.
- التشديد على تبني ثقافة الإبداع والابتكار في قطاع الأعمال بشكل عام ، والمنشآت الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص ، حيث يُعدُّ ذلك مطلباً أساسياً لإحداث نقلة نوعية في الإقتصاد الوطني.

<sup>23</sup> نفس المرجع السابق

<sup>24</sup> Report on the implementation of the Euro-Mediterranean Charter for Enterprise- Policy Assessment 2008. Dimension 2: Education and Training for entrepreneurship, ETF.

<sup>25</sup> From Montenegro to Wales: Entrepreneurial learning has no limits. [ETFEnterprising.People@etf.europa.eu](http://ETFEnterprising.People@etf.europa.eu)

- السعي لنشر ثقافة الإبداع والابتكار والإهتمام بها من خلال إعداد استراتيجيات وطنية للتنافسية والابتكار والريادة لتنسيق العمل بين جميع الجهات ذات العلاقة وحشد الطاقات الوطنية لتوفير البيئة المناسبة لتشجيع الابتكار وفتح فرص جديدة للإستثمار.
  - القيام من خلال مشروعات التجمعات القطاعية وبالتعاون مع اتحادات غرف الصناعة والتجارة والزراعة بإنشاء مراكز للابتكار في القطاعات المختلفة.
- يجدر الإشارة هنا إلى أنه يمكن للوزارات والمؤسسات ذات الصلة ، الإستفادة ضمن إطار برنامج التعاون الصناعي الأوروبي ومتوسطي . إذ تم إعداد تقييم مؤشرات الابتكار والريادة في الأعمال الصغيرة والمتوسطة بالتعاون بين هذه المؤسسات والإتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون والتطوير الإقتصادي OECD ومؤسسة التدريب الأوروبية ETF ، وجميع مؤسسات القطاع العام والخاص والمجتمع المدني ذات العلاقة ، بما فيها هيئات تشجيع الإستثمار وغيرها.

### 5.3. البيئة المُمكنة لريادة الأعمال (Enabling Environment)

هنالك جملة من الإجراءات التي تمثل بيئة مُمكنة ومساندة ذات صلة بمهارات الشباب ليكونوا ريادةيين قادرين على الإنتاج والمنافسة . ومن أجل تشجيع المبادرين والرياديين ، يتوجب إيجاد البيئة المناسبة لإنعاش مبادراتهم وأفكارهم الإبداعية. ويتأتى ذلك من خلال غرس حب المبادرة في جيل الشباب عن طريق السياسات المُحفزة ، والبرامج التعليمية السليمة . إذ أن توفير البيئة المُمكنة يحتاج إلى سياسات جديدة وواضحة في عدة مجالات رئيسة ، يمكن إجمالها بما يلي:

1.5.3. **وضع إجراءات بسيطة للشركات :** من خلال إطار مؤسسي لسياسة الشركات، وسن تشريعات أفضل وتسهيلات إدارية ، ليتمكن الشاب من إنشاء شركات مبتدئة (start ups) بشكل أسرع وأقل كلفة . ويمكن في هذه السياق الإشارة إلى جملة من الخطوات، منها<sup>26</sup> :

#### • ترشيد النظام القانوني :

الهدف هو إيجاد سوق أعمال يعمل بسلاسة وكفاءة بالنسبة لكل من المُنتج والمستهلك. إذ أن ذلك يتطلب إدراج التشريعات والقوانين العصرية التي تتلاءم مع واقع الإقتصادات العربية ، لتساعد على خلق نظام إقتصادي نزيه . ومن هذه التشريعات : تعديل قانون تشجيع الإستثمار ليشمل أصحاب المبادرات والمشاريع الصغيرة ، وتسهيل أنظمة الإقراض والتمويل للمبادرين ولأصحاب المشاريع الصغيرة والمميزة ، بالإضافة لضرورة إدراج تشريعات وقائية لحماية المبادرين من السلوكيات غير التنافسية.

<sup>26</sup> جرب أوي، تفيدة (2009). "أهمية الريادية". المؤتمر الوطني ال أول للريادية، جمعية الرواد الشباب، فلسطين (ص 43-44).

## • تحسين الإدارة الحكومية :

إن إيجاد البيئة المشجعة للأعمال يتطلب دوراً ريادياً لكافة المؤسسات الحكومية تجاه الرياديين والمبدعين وأصحاب العمل ، وهذا يستوجب أن تكون هذه المؤسسات مفتوحة وغير مركزية ، فيمكن على سبيل المثال:

1. بناء ودعم المؤسسات الداعمة للريادية وأصحاب العمل من أجل تقديم خدمات نموذجية
2. مشاركة الرياديين وأصحاب الأعمال في صنع السياسات وإدراج التشريعات والإستفادة من كافة البرامج والدعم الحكومي المقدم.

## • البنية الأساسية :

1. وجود المرافق الأساسية الكافية والخدمات التي تدعم الازدهار ( الطرق، الاتصالات ، توفير المناطق الصناعيّة والمختبرات وورش العمل ومراكز التّدريب للرياديين) ، خاصة في المناطق الريفية والنائية والمهمشة.
2. توفير الخدمات الداعمة (الخدمات الاستشارية ، الاستشارات القانونية والفنية ، المحاسبة والتأمين ، البرامج التسويقية ، وغيرها).

## • التمويل والتسهيلات الائتمانية :

تبين من الدراسات أن أكبر عقبة تواجه المبادرين وأصحاب المشاريع الصغيرة في العديد من الدول العربيّة هي الصعوبة ، أو عدم القدرة على الحصول على قروض مصرفية لتمويل أنشطتهم . وهذا خلل في توفير البيئة المناسبة للأعمال (من أهم وظائف الحكومة).

2.5.3. الأفكار الابتكارية : تطوير استراتيجيات للأفراد لجهة الابتكار والبحث والتّطوير (Research & Development) ، والإجراءات الحكومية لتعزيز التّعاون بين الشركات ، ودعم الشركات المبتكرة وحاضنات الأعمال.

## • حماية حقوق الملكية الخاصة :

إن توفير وحماية الحق في الملكية الخاصة ضروري ويشجع الرياديين على إيجاد منتجات جديدة أو فتح أسواق جديدة . إذ المطلوب من الحكومات العمل على تنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بحماية الملكية الخاصة في كافة جوانبها الفكرية والثقافية والصناعية والتجارية وغيرها.

## • التّدريب والتّعليم لريادة الأعمال :

برامج التّدريب العملي والنظري لقطاع الشّباب على مجالات مختلفة مثل تحسين المهارات العمليّة والإبداعية والعمل الجماعي والأخذ بزمام الأمور، وتحسين المعلومات الإقتصادية العامة لدى المبادرين وتعريفهم بسوق الأعمال محلياً وإقليمياً ودولياً . إن المقصود مثلاً من "تعلم الريادة في الأعمال" أن يتم:

– الإهتمام بجميع أشكال وأنظمة التّعليم والتّدريب (الرسمية وغير الرسمية) ، بما في ذلك التّعلم القائم على العمل ، التي تسهم في تنظيم المشاريع والنّشاطات والأفكار الرياديّة ، وإيجاد فرص العمل وتطويرها. كذلك تتضمّن تطوير وبناء شراكة استراتيجية مع سياسات التّعليم تشمل وزارات العمل والقوى العاملة والإقتصاد والصناعة والإنتاج ، وتشجيع نظام التّعليم لتعزيز المواقف الرياديّة (مثل الإبداع ، والاستقلال الذاتي والمخاطرة) ، ومهارات ريادة أعمال محددة ، (مثل مهارات مسك الدفاتر وتخطيط الأعمال).

– رفع الوعي لجهة أنه يتوجب تطوير التفكير الريادي كاختصاص رئيس ، خاصة في جميع مستويات التّعليم الإلزامي . كما يقتضي فهم مفهوم وإمكانات ريادة الأعمال ، كمتطلب رئيس (وكذلك آثار التّربية الرياديّة على النظام العام من حيث تطوير المناهج الدراسية وتدريب المعلمين والإدارة المدرسيّة).

والدرس المستفاد هنا أنه يتوجب على الحكومات وبالتّعاون مع القطاع المالي والمصرفي ، مثل شبكات ومؤسسات الإقراض الصغيرة ، أن تقدم كافة التسهيلات الماليّة لأصحاب المبادرات الإنتاجيّة والرياديين بأقل التكاليف ، من أجل ضمان نجاحها واستمرارها في العمل كشريان للإقتصاد الوطني.

#### **4. دور ريادة الأعمال وآثارها على إيجاد فرص العمل والتّشغيل الذاتي لتقليل البطالة في الدّول العربيّة:**

##### **1.4. إنشاء العمل الخاص والمشروعات الصغيرة و متناهية الصغر:**

تعتبر المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر قاطرة النموّ الدّاعمة للتّشغيل ، من حيث كونها أداة فعالة لإيجاد فرص العمل وزيادة التّشغيل. إذ أن الشركات الكبيرة تميل إلى خفض الوظائف مع دورة الأعمال التجاريّة ، بينما في معظم دورات الأعمال التجاريّة ، فإن الشركات الصغيرة تضيف نسبة مئوية أعلى نسبياً من إجمالي صافي فرص العمل الجديدة خلال مرحلة الركود.

وقد أكّد تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي (2011) <sup>27</sup> ، وأمام أوضاع التّشغيل القائمة والمتوقعة في البلدان العربيّة ، بأن خيار المنشآت الصغرى يصبح ضرورة ملحة لجهة أنها تمثل مدخلاً لإقتصاد السوق وإحداث فرص عمل جديدة ، خاصة لاستيعاب الداخلين الجدد في سوق العمل من الشّباب . حيث تتميز هذه المنشآت بالعديد من المزايا ، منها : خلق فرص عمل بكثافة ، القدرة على الإنتشار في مناطق جغرافية مختلفة ، القدرة على التكيف مع متغيرات السوق ، تمكين المرأة وتيسير إدماجها في سوق العمل ، وسهولة الدخول إلى أسواق العمل والخروج منها.

##### **2.4. الصناعات الحرفيّة التقليديّة :**

ويجدر الإشارة هنا إلى قضية مهمة وهي الطاقة الكامنة في الصناعات الحرفيّة التقليديّة ، ذات الصلة بالسياحة ، وبالتالي بالتّشغيل وخلق فرص العمل ، وخاصة للشباب المبدعين والرياديين. والمقصود في هذا السياق الانخراط في صناعات تقليديّة ذات صلة بقطاع السياحة وحرفها ، من خلال تعاونيات حرفيّة للإنتاج

<sup>27</sup> المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة قاطرة النمو الداعمة للتشغيل: تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي. القاهرة 15-22 مايو/ أيار 2011

والتسويق . ويمكن الاسترشاد بما يجري في بعض الدول العربية (مثل المغرب وسورية واليمن ومصر والأردن والجزائر وليبيا ، بالإضافة الى بعض بلدان الخليج العربي) <sup>28</sup>. حيث أن هذه الصناعات يمكن أن تستقطب الشباب المبدعين الذين يستطيعون إسقاط الأفكار المرتبطة بالتراث والهوية ، على مشروعات عصرية تستخدم التكنولوجيا في التصميم والإنتاج والتسويق والوصول للأسواق ، حتى من خلال أماكن صغيرة ، أو نائية. ويمكن ولوج هذا النوع من العمل من قِبَل الشباب ، ذكوراً وإناً على حد سواء . وهي مناسبة للعمل في المنزل ، وبالتالي تعزز فرص نجاح برامج التشغيل الذاتي الريادي . ويمكن الإشارة إلى تجارب كل من تركيا وفرنسا وإيطاليا ، التي تستقطب هذه الحِرَف فيها ما نسبته 10 - 15 % من قوة العمل.

### 3.4 مزايا المؤسسات الصغيرة: نقاط الضعف ونقاط القوة :

من أجل التعامل الآمن مع العمل الخاص والشركة المبتدئة الصغيرة (start-up) وتحقيق النجاح ، يتوجب على ريادي الأعمال أن يكونوا على دراية وإدراك لطبيعة هذه الأعمال منذ البدء لتخطيط الانخراط فيها . فهي رغم أنها تعتبر قاطرة النمو الداعم للتشغيل ، وأن لها من نقاط القوة التي تعزز نجاحها ، مثل : المرونة الأكثر والحد الأقل من البيروقراطية ، إلا أن لها بعض نقاط الضعف ، والتي يمكن إجمالها بما يأتي :

- نقاط ضعف المؤسسات الصغيرة :

#### ① محدودية الموارد المالية Financial limitation

إذ يصعب إقامة توازن بين النقد الداخل والنقد الخارج ، خاصة لدى محاولة التوسع . وبدلاً من أن ينال رجال الأعمال الصغار من الممولين معاملة الأشخاص ذوي الشأن لدى طلبهم قرضاً منهم، غالباً ما يتم التعاطي معهم بنوع من التنفير. كما لا يمكن للمؤسسات الصغيرة أن تستخدم أسلوب البيع بالأجل بالسهولة المتوفرة للشركات التي لديها احتياطي مالي كبير . ويعاني عدد كبير من المؤسسات الصغيرة من صعوبة الاستمرار، بينما تنتظر أن يتم ترويج منتجاتها وأن تلقى إقبالاً في السوق.

#### ② مشاكل التوظيف Staffing problems

قد لا تستطيع الشركات الصغيرة أن تدفع رواتب عالية ، وأن توفر الفرص وظروف العمل نفسها التي توفرها عادة وظيفة في شركة كبيرة.

#### ③ تكاليف مباشرة عالية Higher direct costs

قد تعجز المؤسسة الصغيرة عن شراء المواد الخام أو الآلات أو التجهيزات بالأسعار الزهيدة عينها المتوفرة للشركات الكبرى.

<sup>28</sup> نفس المصدر السابق

#### ④ التاثر بظروف السوق Effect of the Market:

يمكن لشركة كبيرة أن تتعرض لضربة في أحد قطاعات أعمالها ، وأن تظل قوية بالرغم من ذلك . بيد أن ذلك لا ينطبق على المؤسسات الصغيرة التي تتسم بخطوط إنتاجها المحدودة، وركاكة قوتها الماليّة.

#### ⑤ ضعف المصداقية Lack of credibility

حيث يتقبل الجمهور منتجات الشركات الكبيرة ، نظراً لما تتمتع به من سمعة وإحترام . بينما على الشركة الصغيرة أن تكافح لتثبت ذاتها كلما قدمت سلعة جديدة ، أو دخلت سوقاً جديدة.

كذلك يجدر الإشارة في هذا السياق إلى جملة من أسباب فشل المشاريع الصغيرة ، والتي أهمها: نقص الخبرة وعدم وجود التأهيل الكافي لدى المبتدئين ، وعدم وجود استراتيجية واضحة ، وضعف الرقابة الماليّة ، والنمو بسرعة كبيرة.

#### 4.4. قضايا هامة في تأسيس وإنشاء العمل الذاتي والمشاريع الجديدة:

تبرز العديد من الأسئلة التي يتوجب على الريادي الإجابة عليها عند النية بإنشاء وتأسيس مشروع جديد ، منها :

- هل لدى صاحب المشروع الأفكار الجيدة والشجاعة لمنحه فرصة؟
- هل صاحب المشروع على استعداد لتلبية وإتقان اختبار المزايا الإستراتيجية والتنافسية؟
- هل يستطيع الريادي تحديد مكانة السوق التي يتم تفويتها من قبل الشركات القائمة الأخرى؟
- هل يستطيع الريادي تحديد أسواق جديدة لم يتم اكتشافها من قبل الشركات القائمة؟
- هل يمكن للريادي إستثمار ميزة السبق من خلال استغلال مكانة أو الدخول إلى السوق قبل المنافسين؟

كذلك هنالك عدد من الأسئلة التي يتوجب الإجابة عليها من قبل من ينوي تأسيس مشروع ما لجهة المحافظة على بقاء المشروع الجديد من خلال التركيز على عملائه، منها:

- من هو زبونك/ متلقي خدمتك؟
- كيف ستصل إلى قطاعات وشرائح عملاء السوق الرئيسية؟
- ما الذي يحدد اختيارات العملاء لشراء أو عدم شراء المنتج / الخدمة؟
- لماذا تعتبر المنتج / الخدمة خياراً مقنعاً للزبون؟
- كيف سيتم تسعير المنتج / الخدمة للزبون؟
- ما هي تكلفة تقديم وإيصال المنتج / الخدمة؟
- ما هي تكلفة جذب الزبائن؟
- ما هي تكلفة دعم والإبقاء على الزبائن؟

#### 5.4. العناصر الأساسية التي ينبغي إدراجها في خطة العمل:

هنالك العديد من العناصر الأساسية التي ينبغي إدراجها في خطة عمل أي مشروع ريادي ، منها تحليل الصناعة المشابهة والمحيط ، وصف الشركة ، الملخص التنفيذي، وصف المنتجات والخدمات ، استراتيجية التسويق ، وصف العمليات ، وصف التوظيف ، الإسقاط المالي ، إحتياجات رأس المال ، تمويل المشروع الجديد ، مصادر التمويل الخارجي ، تمويل الدين ، تمويل الأسهم ، بدائل تمويل الأسهم ، أصحاب رؤوس الأموال ، والاكتتابات العامة الأولية.

وأخيراً، يجدر القول أنه بما أن المشاريع الكبيرة بدأت صغيرة وتدرجت في النمو ، فإن هذا يعني أن مكن الريادة في الأعمال الصغيرة أولاً.

#### 5. واقع ريادة الأعمال في الدول العربية

##### 1.5. عام:

إن دعم برامج ريادة الأعمال والعمل الخاص ، يعتبر مكوناً رئيساً من مكونات سياسة التوظيف والتشغيل في دول المتوسط . وثمة حاجة لتوسيعها وتعزيزها . إذ أن إقتصادات البلدان المتوسطة تتكون بشكل أساسي من مؤسسات صغيرة ومتوسطة ومتناهية الصغر . وبالتالي ، فإن توفير بيئة أعمال تؤدي إلى إنشاء المزيد من المؤسسات متناهية الصغر ودعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، أمر لا غنى عنه لتوفير فرص العمل . إن نسبة الأشخاص الذين يعبرون عن تفضيلهم للنشاط الريادي مرتفعاً في الجزائر ولبنان والمغرب والأردن<sup>29</sup> .

لقد أطلقت العديد من البلدان برامج تدريب واقتراض لهذا الغرض ، إلا أن المفارقة هي أن نسبة سياسات سوق العمل النشطة الموجهة لريادة الأعمال ما تزال متدنية نسبياً ، حيث أن معظمها يستهدف الشباب ذوي المهارات المتدنية – الذين لديهم أدنى الفرص في النجاح في الأعمال – ومعظمها يقدم كملاذ أخير.

#### 2.5. برامج ريادة الأعمال ودعم مشاريع التشغيل الذاتي في دول عربية

تؤكد تقارير مؤسسة التدريب الأوروبية بأن الهدف الرئيس لحوافز سوق العمل في مجالي التدريب والتوظيف يتمثل في تعزيز القابلية للتوظيف ، في حين أن الهدف الرئيس لدعم التشغيل الذاتي وريادة الأعمال ، هو تشجيع ودعم قصير الأجل وتوليد الوظائف<sup>30</sup> .

فمثلاً في مصر ، يقوم قسم التوجيه المهني بتدريب المرشدين على استخدام الاختبارات لتوجيه العاطلين عن العمل من الشباب.

<sup>29</sup> Entrepreneurship education and training in the Mediterranean region -Lessons learned and new perspectives (2009). Gerrit Ribbink and Dieter Kohn (Triodos Facet) and Abdelaziz Jaouani (ETF) European Training Foundation.

<sup>30</sup>توظيف الشباب:التحديات واستجابات السياسات في بلدان حوض المتوسط العربية. التحليل المقدم في هذا البحث يشمل ثمانية من بلدان حوض المتوسط العربية هي: الجزائر ، مصر ، والأردن ولبنان، وليبيا، والمغرب، وفلسطين وتونس، مؤسسة التدريب ال أوروبية (ETF, 2013).

وفي الأردن يوفر المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار) معلومات عن سوق العمل . كما تتضمن هذه المبادرات برامج دعم لريادة الأعمال ، وبعضها يستهدف الشباب (برامج "إنجاز" في الأردن ، و"شباب" في سورية) وبعضها الآخر يستهدف المرأة (في الأردن ، وسورية وفلسطين).

وفي الجزائر تقوم الوكالة الوطنية لتيسير القرض المصغر بتقديم قروض صغيرة ، ضمن الخدمات المقدمة لدعم ريادة الأعمال والمؤسسات متناهية الصغر، فضلاً عن تقديم المشورة المتعلقة بالأعمال والتدريب والقروض والإعفاءات الضريبية وريادة الأعمال.

بينما في المغرب ، فتقوم خدمة التشغيل العامة ، وهي الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات ، بتنفيذ برامج سوق العمل النشطة ، مثل برنامج ريادة الأعمال ، وهو أول برنامج دعم متكامل لتأسيس المؤسسات الصغيرة . حيث يقدم حوافز كبيرة على شكل قروض ، ومساعدة قبل وبعد التأسيس لرواد الأعمال ، وقروض دون فائدة تُمنح قبل تأسيس المشروع . كذلك توفر الهيئة الوطنية لدعم العاملين والكفاءات ANAPEC ، الدعم للشباب في تأسيس عملهم الخاص.

أما في لبنان ، فيقدم المكتب الوطني للتوظيف ومنظمات المجتمع المدني والجهات المانحة ، خدمات تتخذ شكل برامج عديدة ، منها ريادة أعمال للشباب والباحثين عن عمل.

وفي فلسطين ، تم إطلاق نظام معلومات سوق العمل وتأسيس أربعة مجالس للتعليم والتدريب المحلي من أجل مبادرات التوظيف المحليّة. وتقدم "جمعية الرفاه الإجتماعي" خدمات توظيف الشباب من خلال عدة أنواع من الأنشطة ، منها : برنامج ريادة الأعمال مع حزمة متكاملة من الخدمات والقروض للأعمال ؛ وبرنامج تدريبي في المؤسسات يستهدف خريجي التعليم التقني/ المهني ، كما أن برنامج "التعليم من أجل التوظيف" يقدم برامج في مهارات الحياة.

أما في تونس ، فيقدم كل من الصندوق الوطني للتشغيل والوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل ANETI العديد من التدابير لتشجيع التوظيف الذاتي ومهارات ريادة الأعمال بشكل فعال ، من خلال خدمات التوجيه المهني ، بما في ذلك المساعدة بوضع خطة عمل شخصية ، تؤدي إلى : دعم التشغيل الذاتي، ودعم ريادة الأعمال والمشاريع متناهية الصغر . كما نجد مثالا خلافاً آخر في تونس ، حيث تقام مسابقة أطروحات يُدعى إليها الخريجون لتقديم أفكارهم من خلال أطروحة حول مشروع معين ، حيث يتلقى الفائزون دعماً مالياً ، بالإضافة إلى احتضان المشاريع الفائزة (وهذا المثال يشبه إلى حد كبير نموذج "التحدي العالمي لريادة الأعمال" (Global Entrepreneurship Challenge) ، المشار إليه في البند 3.3 في هذا التقرير).

جدول (2) التالي يقدم تلخيصاً لواقع الريادة في عدد من الدول العربية ، كما أوردتها تقارير مؤسسة التدريب الأوروبية ETF<sup>31</sup>، 2015 :

الدولة	البرنامج	الجهات المقدمة
الجزائر	- المشورة والتمويل والتدريب، ودعم المشاريع، - رصد المشاريع الصغيرة التي تم إنشاؤها من قبل الشباب - برنامج دعم المشاريع الصغيرة - القروض الصغيرة للفقراء	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة (CNAC) الوكالة الوطنية لإدارة القروض الصغيرة (ANGEM)
مصر	- برنامج التنمية المجتمعية (نشاطات التدريب والقروض الصغيرة) - مؤسسة تنمية المشاريع الصغيرة	الصندوق الإجتماعي للتنمية (SFD)
الأردن	برامج دعم المشاريع الصغيرة (خدمات الإقراض والتدريب)	صندوق التنمية والتشغيل
لبنان	برنامج دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة المتكاملة	وزارة الاقتصاد والتجارة كفالات : (شركة مالية لبنانية)
ليبيا	- برنامج للمقاتلين العائدين من الثورة (برنامج: طموح) - برنامج المشاريع الصغيرة والمتوسطة	مفوضية شؤون المحاربين البرنامج الوطني للشركات الصغيرة والمتوسطة
المغرب	مق أولاتي - برنامج دعم إنشاء الأعمال التجارية الصغيرة	الهيئة الوطنية لدعم العاملين والكفاءات (ANAPEC)
فلسطين	برامج المبادرة وريادة الأعمال التي ترعاها الجهات المانحة (Donors)	الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الإجتماعية المنظمات غير الحكومية NGOs
تونس	- دعم للرياديين أصحاب الشركات الصغيرة - البرامج التي ترعاها الجهات المانحة	الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل (ANETI) المنظمات غير الحكومية NGOs

Source: European Training Foundation، (2015). THE CHALLENGE OF YOUTH EMPLOYABILITY IN ARAB MEDITERRANEAN COUNTRIES: THE ROLE OF ACTIVE LABOUR MARKET PROGRAMMES. Annex 1، (pp 31-33).

ولا يقتصر الإهتمام بريادة الأعمال على دول المشرق والمغرب العربي . إذ أن دول الخليج العربي تولي هذا الأمر اهتماماً كبيراً ومتزايداً. فعلى سبيل المثال ، تم في الإمارات العربية المتحدة إطلاق المبادرة السامية لرئيس الدولة ، سمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان ، بإعلانه عام 2015 عاماً للابتكار . وكشفت هذه المبادرة عن قائمة رواد الأعمال الأكثر إبداعاً في الإمارات 2015<sup>32</sup> ، والتي تضم تصنيفين جديدين مرتكزين على رواد الأعمال الإماراتيين ، ورواد الأعمال غير الإماراتيين من أصحاب المشاريع الناشئة في الإمارات ، ممن اختاروا الإمارات مقراً لأعمالهم . ومن أجل جعل الإمارات واجهة مميزة لجذب الإستثمارات وحاضنة للأعمال على مستوى منطقة الخليج والشرق الأوسط ، فتؤكد مجلة فوربس الشرق الأوسط ، بأن الحكومة لا تدخر جهداً في دعم ريادة الأعمال.

<sup>31</sup> European Training Foundation, (2015). THE CHALLENGE OF YOUTH EMPLOYABILITY IN ARAB MEDITERRANEAN COUNTRIES: THE ROLE OF ACTIVE LABOUR MARKET PROGRAMMES- Annex 1, (pp 31-33).

<sup>32</sup> مجلة فوربس الشرق الأوسط [www.forbesmiddleeast.com](http://www.forbesmiddleeast.com)

وفي المملكة العربية السعودية تم إنشاء جمعية ريادة الأعمال ، وهي جمعية علمية متخصصة ، تُعنى بعلم ريادة الأعمال . حيث تمثل الجمعية قناة الاتصال بين المختصين والقطاع الخاص ونشر الوعي وتقديم الاستشارات في هذا المجال . كذلك تقوم إدارة دعم ريادة الأعمال التقنية بتقديم العديد من الخدمات لدعم ريادة الأعمال في المملكة تشمل ما يلي:

- حملات التوعية بريادة الأعمال التقنية.
  - برامج تطوير مهارات رواد الأعمال المتخصصة.
  - برامج تعزيز المهارات الريادية للباحثين.
  - برنامج رائد العمل المقيم.
  - برامج تطوير المهارات وبناء القدرات للعاملين في المجالات المتعلقة بريادة الأعمال التقنية.
  - شبكة وطنية لرواد الأعمال في المجالات التقنية لخلق التواصل ومشاركة البيانات وتبادل المعلومات.
  - خدمات ربط رواد الأعمال بالشبكات و المنظمات المهنية.
- إذ يقوم برنامج رفع الوعي لريادة الأعمال بنشر الوعي بين مختلف الجهات لضمان تبني المجتمع السعودي لمفهوم ريادة الأعمال . وتركز هذه البرامج على تحفيز ثقافة الريادة في المجتمع والتعريف بالدور الذي تلعبه التقنية المبتكرة في نمو المجتمعات المتقدمة . كما أن برامج تطوير رواد الأعمال ، تساعد على تطوير وصقل مهارات رواد الأعمال ، من خلال توفير خدمات استشارية وتوجيهية في التسويق والتخطيط والتمويل والإدارة والمشورة القانونية ، بالتعاون مع مؤسسات تعليمية محلية وعالمية للمساهمة في إنشاء مشاريع تجارية تقنية ناجحة.

وفي البحرين يتم عقد برنامج في معهد البحرين لريادة الأعمال والتكنولوجيا التابع لبنك البحرين للتنمية بالتعاون مع وحدة الاستشارات . ويتميز البرنامج بالتركيز على الجانب العملي وانخراط المتدربين في الإجراءات العملية لتأسيس مشاريعهم الخاصة بالتنسيق مع قسم الاستشارات بالبنك.

ويهدف البرنامج إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال في أوساط البحرينيين وتحفيزهم على إنشاء مشاريع صغيرة أو متوسطة في مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية ، من خلال برامج تدريبية متقدمة ومكاملة للبرنامج التمهيدي ، حيث يغطي البرنامج الجوانب ذات الصلة بريادة المشاريع ، مثل : صياغة وبلورة فكرة المشروع وأدوات وآليات جمع المعلومات ، وإعداد خطة العمل وتطويرها ، وإدارة المخاطر.

وتقدم سلطنة عُمان نموذجاً رائداً في ريادة الأعمال ، يعكس التوجه نحو مواكبة العصر الحديث والإقتصاد الجديد وتشجيع الإبداع والإبتكار . إذ احتلت السلطنة المرتبة السادسة في الشرق الأوسط ، والخامسة عربياً في مؤشر ريادة الأعمال ومؤسسات التنمية لعام 2015 . كما حصلت على المركز السادس في منطقة الشرق

الأوسط وشمال إفريقيا في تقرير ممارسة الأعمال لعام 2015 ، الذي أصدره البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية.

كذلك، تبنت السلطنة جائزة **ريادة الأعمال** في أغسطس 2014 ، لتشجيع الرواد في مجال الأعمال من الشباب . وتهدف الجائزة إلى النهوض بريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر لتساهم في توظيف المواطنين وإيجاد إقتصاد متنوع يعتمد على المعرفة والابتكار . أيضا تم إطلاق برنامج «ساس» لريادة الأعمال في أكتوبر 2014 بهدف تشجيع ريادة الأعمال ، حيث يعتبر من أهم البرامج المميزة في دعم المشاريع التقنية والاتصالية التي تخدم الشباب العماني.

وفي **الكويت** فإن جمعية ريادة الأعمال ، وهي غير ربحية ، تعتبر من أولى الجمعيات العربية المتخصصة في ريادة الأعمال وتأهيل المقبلين على المشروعات . حيث أنها تمتلك أحد أقوى المناهج العالمية المصنفة على مستوى العالم لتأهيل رواد الأعمال ، وتمتلك أقوى برنامج عربي ، وهو برنامج الرخصة الدولية لريادة الأعمال الذي أُهّل من خلاله أكثر من 12 ألف صاحب مشروع منذ عام 2009 في مختلف الدول العربية. وتتعاقد الجمعية مع جامعات في العالم العربي ، حيث تقوم بتدريس مناهج ريادة الأعمال والمشروعات. ويؤكد المشرف العام في جمعية ريادة الأعمال الكويتية محمد شريف أبو رضوان أن المشروعات الصغيرة في الكويت تنشأ وتزداد بشكل يومي<sup>33</sup> . ويشير إلى أنه يتم تدريب الكوادر على إدارة المشروع بناءً على ثلاثة جوانب ، هي : تنمية الجانب الفكري (تطوير الأفكار للانتقال إلى التفكير الإنتاجي) ، وجانب المهارات الشخصية ، وجانب المهارات الإدارية.

وأخيرا وكدليل على اهتمام دولة قطر بريادة الأعمال ، تقدمت بقد تبنت "حاضنة قطر" 7 شركات جديدة فازت ببرنامج **ريادة الأعمال الإنسيابية** ، حيث تقدم لهذه الشركات التمويل الذكي والتدريب والتوجيه والمساحات المكتبية.

ويشار إلى أن "حاضنة قطر للأعمال" هي أكبر حاضنة أعمال متعددة الاستخدامات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وقامت بتأسيسها اثنتان من المؤسسات الحكومية الرائدة في قطر والداعمة لرواد الأعمال القطريين : بنك قطر للتنمية ودار الإنماء الإجتماعي . وتهدف الحاضنة إلى تطوير الشركات القطرية . كما تمكن حاضنة قطر للأعمال رواد الأعمال من بدء وتنمية الشركات من خلال احتضانها وتطويرها وتوفير شبكات العمل والاستثمار . كما أن برنامج ريادة الأعمال الانسيابية ، هو من المبادرات الرئيسية لحاضنة قطر للأعمال ، التي تعمل على تحويل الأفكار المبتكرة إلى شركات ناشئة<sup>34</sup> .

<sup>33</sup> <http://www.alanba.com.kw/ar/economy>

<sup>34</sup> [www.qstp.org.qa/ar/home/support.../entrepreneurship](http://www.qstp.org.qa/ar/home/support.../entrepreneurship)

و"ريادة الأعمال الانسيابية" هو برنامج ريادي يمتد لفترة عشرة أسابيع ويوفر فرصة التعلم الواقعي للشباب ، من خلال التجربة العمليّة على كيفية بدء شركة بنجاح.

ورغم الإهتمام المتزايد في الدّول العربيّة بالمشاريع ذات الصلة بريادة الأعمال وإنشاء العمل الخاص ، إلا أن الواقع في معظمها ما زال متأخراً نسبة إلى الدّول الأخرى . ويعزز ذلك ما أورده شلهوب (2014) <sup>35</sup>، في ورقته المقدمة للندوة القوميّة في القاهرة نسب العاملين لحسابهم في الدّول العربيّة ، جدول (3) ، والتي تبين انخفاض إعداد من يديرون أعمالهم ذاتياً، نسبة إلى الواقع في الدّول الأخرى.

### جدول (3): نسبة العاملين لحسابهم في الدّول العربيّة

الدّولة	النسبة	
الامارات/ البحرين/ السعودية/ السودان/ قطر/ الكويت/ ليبيا	أقل من 10%	1.
العراق/ فلسطين/ مصر/ الأردن	من 10% - 20%	2.
موريتانيا/ الصومال/ لبنان/ سوريا/ جيبوتي/ المغرب	من 20% - 30%	3.
اليمن (46.4%)	فوق 30%	4.

المصدر: شلهوب، حسين (2014). (نفس المرجع).

وتأسيساً على ما سبق، يتوجب أن تصبح برامج دعم ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العمود الفقري لاستراتيجية توظيف الشباب في الوطن العربي ، وينبغي أن تستهدف الشباب ذوي المهارات العالية على وجه الخصوص ، من أجل زيادة احتمال تحقيق النجاح وخلق فرص عمل للآخرين . حيث ينبغي غرس التفكير الريادي والمبتكر من خلال التّعليم والتّدريب ، وينبغي أن يشجع ذوي القدرة الكبيرة على الإنجاز على وجه الخصوص ، كي يصبحوا رواد أعمال كخيار، وليس كضرورة.

### 3.5 أضواء على قصص النجاح لشباب رياديين وفتيات رياديات:

فيما يلي عدداً من قصص نجاح لشباب رياديين وفتيات رياديات ، انطلقوا للنجاح من مبادرات فردية ذاتية ذات مغزى ريادي 36 37.

<sup>35</sup> شلهوب، حسين (2014). "أهميّة التّع أون والتنسيق بين مكاتب التّشغيل والتوجيه المهني ومختلف الجهات المعنية بتنمية وإعداد الموارد البشريّة"، الندوة القوميّة حول: "الإرشاد والتوجيه المهني ودوره في تنمية التّشغيل"، 20-21 مايو / أيار 2014 – منظّمة العمل العربيّة، القاهرة.

<sup>36</sup> [www.aliqtisadi.ps/ar\\_page](http://www.aliqtisadi.ps/ar_page)

① معلم الصدفة/ صاحب المدرسة الافتراضية- الذي صار الأب الروحي للتعليم الإلكتروني : سلمان خان (39 عاماً) من بنجلاديش ، نشأ في "نيو أورليانز" بولاية "لويزيانا" الأمريكية ، وحصل على درجة البكالوريوس في الرياضيات ، والماجستير في الهندسة الكهربائية وعلوم الحاسب الآلي من معهد ماساشوستس للتقنية عام 1998، كما أنه يحمل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية هارفارد للأعمال. الصدفة لعبت دورها في تحويل مجري حياته إلى أحد أهم إعلام التعليم الإلكتروني ، وأحد المحطات الرئيسية في طريق نشأة التعليم الإلكتروني مفتوح المصادر . بدأ تحول "خان" إلى مُدرس عندما بدأ في تقديم شروحات دروس الرياضيات عبر الانترنت باستخدام فكرة دودل للرسم في موقع ياهو (yahoo)، ومع تحسن مستوى من يعلمهم في الرياضيات ، بدأ التدريس للأقارب والأصدقاء الذين طلبوا المساعدة نفسها. بدأ ينظم الأمر وقرر وضع مخرجات عمله من خلال روابط فيديو على موقع يوتيوب (youtube)، لتكون أكثر عملية وتعم بها الفائدة . لاقت روابطه المعروضة رواجاً كبيراً ، وتلقى "خان" العديد من شهادات التقدير والمدح من طلاب ومعلمين استخدموا فيديواته في مدارسهم لمساعدة الطلاب على الفهم . وفي عام 2009 قرر التفرغ لتطوير قناته على يوتيوب بدوام كامل.

أنشأ سلمان موقعاً له حمل اسم Khan Academy<sup>38</sup> ، وجعلها مدرسة فعلية لعلوم الرياضيات والهندسة الحسابية ، وتوسعت لتشمل علوم أخرى . و أوجز خان مهمته بـ "تسريع عملية تعلم الطلاب من جميع الأعمار". حدد خان هدفه على المدى الطويل بتوفير "عشرات الآلاف من أشرطة الفيديو في كل المواضيع وخلق "المدرسة الافتراضية" الأولى في العالم ، حيث يتيح لأي شخص تعلّم أي شيء . وإلى جانب مقاطع الفيديو القصيرة، توفر الأكاديمية تقييماً مستمراً بتدريبات آلية ، كما يمكن للدارسين التفاعل مع المعلمين عبر تقنيات معينة. انتشرت أعمال "خان أكاديمي" ولاقت رواجاً كبيراً ، وتلقت منحاً مالية من عدة مانحين ، بينهم شركة جوجل (Google) ومن "بيل جيتس Bill Gates" ، مؤسس شركة مايكروسوفت (Microsoft) ، وقد ألهمت تجربة خان الكثيرين لإطلاق منصات أخرى للتعليم الإلكتروني.

② من عامل في مطعم إلى واحد من أكبر رياديي العالم الشاب حسني الخفش كان يعمل في مطعم بعمّان ، أصبح من أبرز العاملين في مجال التكنولوجيا على مستوى العالم ، أدرك أنه لا بد من الجد والاجتهاد والتعب للوصول إلى حلمه ، حتى أضحى مديراً إقليمياً لجوجل (Google) في الشرق الأوسط ، ثم مديراً لمايكروسوفت العالمية (Microsoft) ، وكذلك عمل في شركة ياهو العالمية قبل أن يصبح مديراً لكبرى شركات التكنولوجيا والإعلان على مستوى الشرق الأوسط ومقرها دبي ، وتركها ليطلق مشروعه الجديد مطلع الشهر القادم أيضا . ويقول الخفش إنه بدأ حياته في الجلي وتنظيف الطاولات في مطعم بالأردن ، ثم

<sup>37</sup> مجلة الحدث، العدد (34)، 10 آذار/ مارس 2015. (www.alhadath.ps)

<sup>38</sup> Khan Academy. <https://www.khanacademy.org/>

عمل محاسباً في ذات المطعم ، وبعد ذلك عمل في بيع محاليل كيميائية لتحميض الصور. ويضيف: "تعلمت من كل هذه الأعمال الكثير، وقد أضفت لي الكثير ودفعتمني للتطور فهي التي أوصلتني إلى الشهادات العليا ، بعد أن وفرت لي المال للدراسة خارج الأردن". وأضاف أنه عندما أنهى الدراسة وحصل على شهادة البكالوريوس في العام 1993، لم يكن يعرف استخدام الكمبيوتر ولم يكن يعرف الإنجليزية أيضاً، لكنه صمم على الوصول للعالمية، وهنا يقول : "صممت أن أكون شيئاً كبيراً ومميزاً على مستوى العالم ، أتمكن عبر عملي وحياتي من خدمة وطني وخدمة نفسي وتطوير حياتي ، وبدأت أتعلم بنفسني التكنولوجيا التي لم تكن منتشرة في الوطن العربي في حينه ، وطورت مهاراتي في اللغة الإنجليزية أيضاً ، وبالتصميم والإرادة والعمل الدؤوب المميزة أصبحت أعمالي تتطور حتى أصبحت واحداً من الرياديين العالميين" 39 .

وقد حصل على ماجستير من واحدة من أفضل جامعات العالم وهي جامعة لندن للأعمال ، ثم درس في جامعة كولومبيا بنيويورك بأميركا ، ووجه نصائح للشباب العربي من أجل الوصول إلى العالمية ، تتمثل بتحديد هدفهم قصير المدى وطويل المدى والعمل على تحقيق هذه الأهداف. ويؤكد الخفش ريادته بالقول : (فأنا حددت هدفي قصير المدى وطويل المدى والعمل على تحقيق هذه الأهداف. ويؤكد الخفش ريادته بالقول : خارج الأردن)، وهو الآن مساعد رئيس مجلس الإدارة في أكبر شركة نشر مجلات في العالم العربي ومقرها في دبي ، حيث سيتترك هذا العمل وسيطلق مشروعاً جديداً خاصاً به مطلع الشهر المقبل وسيكون على مستوى أوروبا والشرق الأوسط وأفريقيا وشرق آسيا.

③ تروي "قصص الأطفال " عبر التكنولوجيا الحديثة / الدخل عبر اشتراك سنوي : أسماء ، 26 عاماً، تخرجت من كلية تكنولوجيا المعلومات ، تخصص تطوير برمجيات ، استطاعت أن تدمج بين هوايتها الأدبية في الكتابة ، وشغفها بتطوير البرمجيات لتنتشي مؤسسة " أنا عربي لقصص الأطفال ". إذ تكتبها وتصمم برمجيتها إلكترونياً وتضمنها موقعاً خاصاً يمكن الوصول إليه وتصفح مضامينه عبر اشتراك سنوي . استطاعت أن تؤسس فريقاً مؤمناً بفكرتها ، ويعمل بكل جدٍ ونشاط لتوسيع إنتشار "أنا عربي" على مستوى العالم ، تطمح أن تصل لمرتبة متقدمة في الوطن العربي في إنتاج القصص والأفلام الكرتونية للأطفال ، ومناقسة والت ديزني والشركات اليابانية في إنتاج الأفلام الكرتونية.

④ تهوى الفنون البصرية وتتنقن الأشغال اليدوية / الدخل عبر بيع الاكسسوارات : أماني ، 34 عاماً ، تخرجت من كلية علوم الحاسوب ، تعشق الفنون اليدوية والبصرية والتصميم الجرافيكي والتصوير الفوتوغرافي. عملت بعد التخرج في عدة وظائف ، غير ثابتة ، وفي كل مرة كانت تصارع البطالة ، فأرادت تحويل ما تملك من هوايات إلى مشروع يُدرُّ عليها دخلاً ويحميها من البطالة. في 2013 ، أنشأت مشروعها الخاص "إبرة وخيط"، مستخدمة مادة الجوخ لصناعة الاكسسوارات الخاصة بأجهزة الحاسوب المحمولة

<sup>39</sup> [www.aliqtisadi.ps/ar\\_page](http://www.aliqtisadi.ps/ar_page)

والنقل (اللابتوب والموبايل) ، إضافة إلى حقائب الماكياج والمحافظ الصغيرة واكسسوارات المطبخ وساعات الحائط . تقوم بتسويق وبيع منتجاتها ، خاصة في ظل الطلب المتزايد عليها من خلال عرضها عبر صفحاتها على فيسبوك.

5 تصنع "حلويات المغرب العربي" / فحولت الهواية إلى مصدر دخل : تهاني ، 42 عاما ، كانت شغوفة منذ صغرها بصناعة الحلويات . وأثناء استكمال دراساتها العليا تخصص ماجستير كيمياء صناعية ، أنهت دورات تدريبية عدة في فنون الطهي ، بمزيد من التميز والإبداع ، وبدأت مشروعها الصغير في غزة . كانت تصنع أطباق الحلويات الجزائرية ، وأصناف من حلويات المغرب العربي مثل : (البقلاوة ، المخبز ، قريوش ، عرايش ، تشاراك ، قلب اللوز ، الاسكندرانية ، المقروط وغيرها)، وتتفق مع أحد أصحاب المحلات (السوبرماركت) ، على أن يُسوّقها لها ، كما أنها تتلقى الطلبات عبر الهاتف أو صفحة الفيسبوك الخاصة بها. وكان النجاح الذي لم تتوقعه . حيث كان الكثير من الوافدين إلى قطاع غزة يتلهفون لأنواع الحلويات التي تصنعها ، خاصة أنها غير موجودة في أسواق غزة التي يأتيها المتضامنون العرب والأوروبيين ، وبالتالي فإن عملها يُدر دخلاً جيداً عليها ، فضلاً عن توظيفها لعدد من الفتيات في محيطها ، كما أنها لم تجعل خبرتها حكرًا عليها ، إذ درّبت العديد من الفتيات على صنع أنواع مختلفة من الحلويات ، اللواتي بدورهنّ تمكنّ من فتح باب رزق لهن في بيوتهن.

6 عزة فياض، عبقرية تكتشف طريقة لتحويل البلاستيك إلى وقود: طالبة مصرية تكتشف إكتشافاً ، ربما سيغير مسار العالم . عزة فياض ابنة الإسكندرية ، واحدة من العلماء المصريين الذين ذهبوا إلى خارج حدود البلاد ، وتركوا بصماتهم حيثما ذهبوا ، تلك التي وباكتشافها العظيم ، أصبحت أكثر شهرة بكثير ، مما قد يكون عليه أي طالب في سنها . حيث ابتكرت طريقة جديدة لتوليد الوقود الحيوي عن طريق إعادة تدوير البلاستيك المفتت باستخدام عوامل محفزة ذات تكلفة منخفضة ، وهو الابتكار الذي فاز بجائزة لجنة التحكيم الخاصة في مسابقة الإتحاد الأوروبي للعلماء الشباب في دورتها الثالثة والعشرين ، والمعروف باسم "إنتاج الإيثانول عن طريق تكسير المخلفات البلاستيكية - البولي إيثايلين" ، باستخدام عامل مُحفّز" والتي أُقيمت في فنلندا بشهر سبتمبر/ أيلول من عام 2011 . حيث تمكنت من عرض وتقديم مشروعها وحصلت على المساعدة والمساندات الفنية في أبحاث تطويره . وقد شاركت عزة أيضا في منتدى الإتحاد الأوروبي المفتوح للعلوم عام 2012 (ESOF2012) والذي أُقيم بدوبلين في يوليو/ تموز من ذلك العام . وفيه فازت بجائزة مسابقة ميثاق اختراع "Invention Convention" والتي يشرح فيها العلماء ورواد الأعمال أفكارهم خلال ثلاث دقائق أمام لجنة من الخبراء بالمجالات الصناعية والأكاديمية.

خلاصة الأمر مما سبق من نماذج وأمثلة لرياديين ورياديات ، التأكيد على أن الشباب والفتاة ، يستطيعون أن ينطلقوا من الأفكار والإبداعات ، للوصول إلى النجاح والتحصيل ، وليس بالضرورة دائماً من الإمكانيات المالية ، أو العلاقات أو الوساطات . ومن هنا ، يتوجب عقد ورشات عمل حول كل ما له علاقة بتعزيز

القدرات ، والممارسات الأفضل للرياديين والمؤسسات الناشئة ، والاستفادة من مختلف وسائل الاتصال الحديثة ووسائل التواصل الإجتماعي من أجل البقاء على اتصال دائم بالأسواق المحليّة والدولية.

## 6. التحدّيات التي تواجه ريادة الأعمال في تعزيز القدرات التنافسيّة

هنالك جملة من التحدّيات التي تقف أمام تطور وشيوع ريادة الأعمال في بلدان الوطن العربي ، يتوجب معرفتها ومحاولة تحليل آليات مواجهتها والتقليل من آثارها . وبمراجعة السياسات والتشريعات العربيّة ومدى دعمها لمفهوم الرياديّة ، فقد تم التوصل إلى عدة نتائج كان من أهمها أنه يمكن تصنيف التحدّيات ضمن ثلاثة جوانب رئيسية : جوانب تشريعيّة ، وجوانب سياساتية وجوانب تطبيقية . فيما يلي وصفاً للتحدّيات ضمن كل مجموعة من هذه المجموعات.

### 1.6. أولاً: تحديّات في الجانب التشريعي، من أهمها:

إن نظرة المُشرّع إلى مفهوم الرياديّة في الواقع العربي ليست بالنظرة الواضحة والمعتبرة . حيث خلت التشريعات من الضمانات الأساسيّة التي تدعم وتشجع العمل الريادي ، ويمكن إبراز أهم تلك الأشكالات التشريعيّة بالآتي:

1. غياب التشريعات التي تدعم مباشرة العمل الريادي ، وقد لوحظ عدم وجود تشريعات في العديد من الدّول العربيّة ، تتضمّن التأكيد على تبني مفهوم الرياديّة ، أو دعم وتشجيع هذا المفهوم. كذلك يبرز عدم الإهتمام بالتشريعات ذات العلاقة بالعمل الريادي ، مثل قانون المدن والمناطق الصناعيّة الحرة ، الذي اقتصر على تقديم الدعم للمشاريع التي غالباً ما تكون من المشاريع الكبيرة والمتوسّطة.
2. ضعف الحوافز التشريعيّة المقدمة لتشجيع العمل الريادي ، كالتشريعات المتعلقة بتشجيع الإستثمار، والتي اقتصر على دعم المشاريع الكبيرة والمتوسّطة . وكذلك التشريعات الضريبية والتي لم تقدم الإعفاءات الضريبية المطلوبة للمشاريع الإستثمارية الصغيرة والصغيرة جداً.
3. قدّم بعض القوانين الحامية لبعض العناصر التي يركز عليها مفهوم الرياديّة ، كقوانين الملكية البشريّة والصناعيّة وبراءات الاختراع ، وغيرها من القوانين الحامية للحقوق المعنوية ، رغم ملاحظة أن بعض الدّول العربيّة قد بدأت بمعالجة هذه المسائل.

### 2.6. ثانياً: تحديّات في الجانب السياسي، من أهمها:

في الجانب السياسي ، هنالك تعقيداً في الإجراءات الإداريّة ذات العلاقة بالعمل الريادي ، من حيث إجراءات تسجيل المشاريع الرياديّة وتراخيصها . فقد أسهمت الإجراءات المعقدة التي تطلبتها البيروقراطية لدى بعض الجهات الرسمية ذات العلاقة ، بإعاقة العمل الريادي وتهجير الكفاءات والخبرات القادرة على قيادة الرياديّة

وممارستها. فرغم ملاحظة أن بعض دول العالم خصصت تشريعات خاصة بمحاربة البيروقراطية في الإجراءات الإدارية ذات العلاقة بالعمل والمشاريع الإقتصادية ، خاصة تلك ذات الصلة بإنشاء العمل الخاص ورغم أن عدد الإجراءات اللازمة لبدء مشروع في الدول العربية (بالمتوسط) يقارن ب أوروبا وتركيا ، خاصة في كل من مصر والمغرب واليمن وعمان والسعودية والإمارات ولبنان ، إلا أن ترتيب البلدان العربية حسب يُسر القيام بالأعمال من بين (183) بلداً في العالم ، (باستثناء دول مجلس التعاون الخليجي) ، يأتي في الثالث الثاني والأخير من سلم الترتيب . جدول (4) التالي ، يبين ترتيب البلدان العربية بين دول العالم (وفقاً لمؤشر البنك الدولي لسنة 2008 الوارد في تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي<sup>40</sup> :

#### جدول (4): ترتيب البلدان العربية بين دول العالم لجهة عدد الإجراءات اللازمة لبدء مشروع

الترتيب (من أصل 183)	الدولة	الترتيب	الدولة
116	مصر	15	السعودية
130	المغرب	18	البحرين
134	الجزائر	37	قطر
137	فلسطين	52	الكويت
149	السودان	60	عمان
150	العراق	73	تونس
157	جيبوتي	101	لبنان
161	موريتانيا	103	اليمن
		104	الأردن

المصدر: تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي- القاهرة، 15-22 مايو/ أيار 2011.

وفي الإجمال يمكن رصد التحديات التالية في الجانب السياساتي:

1. عدم ملائمة المناهج التعليمية وأساليب التعليم لفكرة تشجيع العمل الريادي . فلا تزال مراحل التعليم العالي في معظم الجامعات تركز حصرياً على إعداد الطالب لشق طريقه في مجالات التوظيف في سوق العمل ، ولا تركز على إعداده للدخول في مجال إنشاء أعمال ريادية خاصة به.
2. الريادة بحاجة لتغيير شامل في الذهنية والأفكار والمنظومة الإجتماعية والتعليمية والإقتصادية والإستثمارية في البلدان العربية . حيث مطلوب خلق البيئة الصحية الحاضنة لريادة الأعمال ، وإعادة تلك المنظومات على أسس تُحفز ريادة الأعمال والفكر الإبداعي الحر.
3. عدم إنشاء المؤسسات والمراكز الرسمية وشبه الرسمية ذات العلاقة بتشجيع العمل الريادي.
4. ضعف برامج التدريب والتوجيه والإرشاد المهني من قبل المؤسسات المعنية وعدم ربطها بمفهوم الريادية.

<sup>40</sup> مؤتمر العمل العربي- الدورة الثامنة والثلاثون. المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة – قاطرة النمو الداعمة للتشغيل/ تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي- القاهرة، 15-22 مايو/ أيار 2011.

5. الآثار السلبية لسياسات أسواق العمل العربيّة غير النشطة على أداء المشاريع والمبادرات الرياديّة
6. انعدام أو قلة معلومات سوق العمل
7. تركيز برامج التّشغيل على قطاع العمل المنظم ، وعدم اهتمام برامج التّشغيل بتوجيه الباحثين والمتعطلين عن العمل إلى المشاريع الرياديّة والمبادرات الذاتية.
8. تعقيدات أنظمة مؤسسات الإقراض أمام طالبي القروض الميسرة ، في ظل افتقار الشّباب والمبادرين لمصادر التمويل لإنشاء الشركات المبتدئة والصغيرة (start-ups).

### 3.6. ثالثاً: تحديات في الجانب التطبيقي، من أهمها:

1. المشاركة الهامشية في تمويل الرّيادة والدعم للرياديين من قبل القطاع الخاص ، على قاعدة القناعة المتولدة لدى الشركات بأن الإستثمار بالتّدريب لا يأتي بعائد ، فضلاً عن الخشية من تعطل الإنتاج.
2. محدودية قدرات وموارد الشّباب في معظم الدّول العربيّة لإنشاء المشروعات الجديدة (الصغيرة وما يسمى بإنشاء العمل الخاص) ، وعدم القدرة على استدامتها واستمراريتها. كما أن ضعف قدرة الشّباب وعدم رغبتهم في المبادرة والمخاطرة في تحمل المسؤوليات والأعباء لإنشاء مشاريعهم الخاصة ، والركون إليها ، وانتظار فرص العمل في القطاع الحكومي أو الوظيفة الثابتة ، يقلّص إمكانيّات الانخراط في مشاريع العمل الذاتي.
3. يأتي تطبيق الرياديّة استجابة لبرامج تمويلية خارجية تُضخّ لدعم الشّباب الريادي دون دراسة واعية لإحتياجات السوق المحلي من القطاعات التي هي بحاجة لتركيز في التّطوير والتّنمية وزيادة مهارات أصحابها . إذ إن مؤسسات المجتمع المدني تتس أوق مع توجهات المانحين ، الذين في حالة الكثير من الدّول العربيّة ، غالباً ما تعتمد عملية التمويل على شروط ومتطلبات الجهات الدّولية المانحة ، التي ربما تسعى لفرض توجهاتها ، مع ما يُرافق ذلك من إملاءات سياسية ، وعدم إستدامة.

### 7. مقترحات عملية لإدماج ريادة الأعمال والتّعليم الريادي في مستويات وقطاعات التّعليم المختلفة

#### 1.7. عام:

يجب أن يكون التّعليم جزءاً من المحفل الذي يعترف بإنجازات وإسهامات المعلمين في تطوير قدرات الطلبة. يجب توظيف التّعليم لتعزيز قدرة المعلم على الانتقال من التّعليم إلى التّعلم ، عبر اكتشاف المعرفة وتوظيف التكنولوجيا في التّعليم والعمل . يجب تشجيع الطلبة على التحليل والنقد والتفكير الحر ، واستخدام أفضل الممارسات البعيدة عن الحفظ والتلقين.

## 2.7. التّعليم وأساليب تطوير ريادة الأعمال :

في دراسة حالة (case study) تم إجراؤها مؤخراً ، تبين استخدام تسع تقنيات أساسية تستجيب لمبادئ ما يسمى نموذج (10:20:70)<sup>41</sup>. وقد أظهرت النتائج أن المبادئ التسعة تندرج ضمن ثلاثة أنواع من التّعلم : التّعلم من الخبرة ، والتّعلم من الآخرين ، والتّعلم الرسمي ، كما في جدول (5) الآتي:

### جدول (5): مبادئ التّعليم التسعة

التعلم الرسمي %10	التعلم من الآخرين %20	التعلم من الخبرة %70
المؤهلات الرسمية	التوجيه	التعلم في مكان العمل
التدريب الصفي	التشبيك	تمارين على مشاكل عملية
التّعليم المكثف	التعلم من الأقران والمدراء	تقديم العروض

Research Report. ([www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk)). 2015. Learning to work. Source: CIPD

ويؤكد شريعة، أستاذ الريادية في جامعة القدس (2009)<sup>42</sup> ، أنه من أجل تعزيز ثقافة روح الأعمال الريادية في المجتمع المحلي ، ومن أجل خلق بيئة ملائمة وداعمة ، فإن الجامعات تحتاج في المرحلة الأولى إلى الخروج عن النص التقليدي فيما يتعلق بتدريس المساقات المتعلقة بالأعمال الريادية. إن هذا الخروج يأتي على أشكال مختلفة منها : تنوع المحاضرين للمساق الواحد ، استضافة المحاضرين الخارجيين (خاصة من سوق العمل والشركات والصناعة) ، إضافة إلى إعداد وتحضير خطة عمل لمشروع مقترح لكل طالب أو مجموعة من الطلاب . أما المرحلة الثانية فتتضمن أن توفر الجامعات حضارة ملائمة للأفكار الريادية القابلة للتطبيق لفترات معقولة ، إضافة إلى خلق شبكة للتعاون مع مؤسسات الإقراض والمؤسسات التتموية والداعمة الأخرى لخدمة الأفكار الريادية للطلبة . وهذا يتطلب تعاوناً على المستوى الوطني ، كما يتطلب توفير المستلزمات المادية الأساسية لنجاح مثل هذه الأفكار . إن هناك عدداً من المؤسسات والبرامج التي يمكن البدء في تشبيك العلاقة بينها وبين مؤسسات التّعليم العالي من أجل تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في بلدان الوطن العربي . ومن هذه المؤسسات الحاضنات التكنولوجية ، ومؤسسات إقراض المشاريع الصغيرة ، ومشاريع منظمة العمل الدولية لتشجيع الأعمال الريادية في الدول العربية . كما أن الجامعات ومؤسسات

<sup>41</sup> إن نموذج (10:20:70) هو منهج تعلم يُنسب إلى تشارلز جينينجز (Charles Jennings) حيث يركز المفهوم على فكرة أن النسبة الأكبر من التّعليم تأتي من الخبرة. ويعكس هذا النموذج ضرورة الالتفات إلى الخبرة في موقع العمل وعدم اقتصر التركيز على طريقة التّعلم الرسمية.

<sup>42</sup> شريعة، محمد (2009). "الريادية في التّعليم"، المؤتمر الوطني ال أول للريادية، جمعية الرواد الشباب، فلسطين (ص 53).

التّعليم المهني والتقني تستطيع ، بل يجب أن تلعب دوراً مهماً وبارزاً في التّدريب ، والتوجيه وتقديم المشورة والخدمات الاستشارية للمشاريع الريادية.

### 3.7. التّعليم والتّدريب لريادة الأعمال:

مع تزايد الإهتمام في إسهام التّعليم والتّدريب لجهة تعزيز القدرات التنافسيّة ، والميثاق الأورومتوسطي للمنشآت (the Euro-Mediterranean Charter for Enterprise) ، الذي يضع تركيزاً كبيراً على إمكانات أنظمة التّعليم للمساهمة بشكل مباشر لتعزيز هذه القدرات ، فقد برز السؤال الرئيس المقتضب الذي يطرحه الميثاق ، وهو : كيف يمكن للتّعليم تعزيز ريادة الأعمال بشكل أفضل؟ وتأتي الإجابة من نفس الميثاق بصيغة ثلاثية<sup>43</sup> :

- **التعلم مدى الحياة** : ينبغي تقديم ريادة الأعمال في جميع مستويات نظام التّعليم ، بما في ذلك التّعليم غير النظامي.
- **الكفاءة الرئيسة للمبادرة وريادة الأعمال** : تسخير إمكانات وتجارب التّعليم لتطوير الثقافة ، والعقلية والصفات والمواقف للشباب ، على نحو يفضي إلى مزيد من السلوك باتجاه ريادة الأعمال.
- **الشراكة السياسيّة** : الحاجة إلى إطار سياساتي يُشرك جميع الشركاء الإجماعيين (أصحاب المصلحة الرئيسيين من القطاعين العام والخاص) ، مدعومة باستراتيجيات وطنيّة مقابل تطوير الإجراءات ذات الأولويّة.

### 4.7 طرق تحسين كفاءة وفعالية ريادة الأعمال للمتحمقين بمستويات التّعليم المختلفة :

استناداً إلى دور سياسات برامج التّعليم والتّدريب في جميع المراحل ، وانطلاقاً من مبدأ أن ريادة الأعمال بحاجة لصقل المواهب واستخراج الطاقات ، فإنه يمكن استعراض عدة طرق لتعزيز هذا الدور، منها:

#### 1.4.7 دمج مفاهيم ومبادئ ريادة الأعمال في المناهج :

حيث يتوجب إيلاء ذلك اهتماماً كبيراً في جميع مستويات النظام التّعليمي . إذ أجمعت المؤتمرات والمنتديات المحليّة والإقليميّة والدولية على ضرورة التّركيز على كافة القضايا المتعلقة بمهارات القرن الحادي والعشرين والاستجابة للتحوّلات التكنولوجيّة المتسارعة في عالم اليوم ، وتطوير مصفوفة معايير ضمن مؤشرات واضحة ، ومرجعيات يتم الاحتكام إليها في مراحل العمل المختلفة . ولذلك، فهناك ضرورة لتطوير المناهج وإصلاحها في أنظمة التّعليم في الدّول العربيّة ، وبلورة سياسات عامة تجسد خطط مناهج واضحة لدمج التّعليم الريادي في منظومة مناهج التّعليم ومستوياته المختلفة . بمعنى يتوجب أن تحاكي أنظمة إصلاح وتطوير المناهج ، استثمار وتوظيف التكنولوجيا بشكل أمثل في القطاع التّعليمي التعلّمي.

<sup>43</sup> Report on the implementation of the Euro-Mediterranean Charter for Enterprise (2008). Enterprise policy assessment. Dimension 2: Education and training for entrepreneurship, pp 39.

إن نظاماً ذات مغزى ، ومرناً ، يتوجب أن يكون فعالاً بحيث يستطيع أن يساعد الطلبة على اتخاذ قرارات مستقبلهم ومسارات ومهنة حياتهم والدفاع عن مواقفهم أمام العائلة والمجتمع . ويتم ذلك من خلال تعريض هؤلاء الشباب لفرص التدريب والحصول على معلومات دقيقة حول الخيارات وتوجهات السوق وتوقعات المشغلين . وكل ذلك لا يمكن أن يتم إلا من خلال رؤية شاملة ، تدمج خدمات وأنظمة الإرشاد لريادة الأعمال في مناهج المؤسسات التعليمية . كما يتوجب دمج كل ما له علاقة وارتباط بمحاور الإبداع والابتكار في مناهج ومساقات ومواد الدراسة والتدريب التي يتلقاها المتعلمون والمتحقون بمؤسسات التعليم والتدريب ، باختلاف مستوياتها ودرجاتها وأنواعها . ويُشار في هذا السياق إلى التربية الريادية . إذ تحفز التربية الريادية الشباب على التفكير بالريادة وبدور مجتمع الأعمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

كذلك يحظى المتدربون بفرصة تحليل التغيرات التي تحدث في بلدانهم ، فيتشجعون على إعتبار العمل لحسابهم الخاص ، وإنشاء الأعمال الخاصة ، خياراً وظيفياً مناسباً لهم . ويتوجب تعزيز أنظمة الإرشاد والتوجيه المهني ، بحيث تتضمن مفاهيم ومبادئ التربية الريادية ، لتنمية روح ريادية لدى الشباب ، كوسيلة لاستحداث فرص عمل لائقة.

ويعتبر برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال" **"KAB; Know About Business"**<sup>44</sup> ، المصمم من قبل منظمة العمل الدولية ILO ، والمنفذ في ثمان من الدول العربية ، هي وفقاً لمنظمة العمل الدولية<sup>45</sup> كل من : عُمان ، السعودية ، العراق ، اليمن ، سوريا ، الأردن ، فلسطين ، و لبنان ، إضافة نوعية لجهة مبادرات وإرشاد وتوجيه وإعداد الشباب لإنشاء أعمالهم الخاصة ، أو تعزيز وجودهم في وظائفهم نتيجة تفكيرهم الريادي المكتسب . وقد أدرجت (18) بلداً (من الدول العربية وغيرها)، البرنامج ضمن مناهجها الوطنية . حيث أثبتت دراسات تقييمية أجريت بهذا الشأن (ILO، 2011)<sup>46</sup> عديد المميزات المتصلة بالريادة ، والتي تم التعرّيج عليها في البند (1.5) من هذا التقرير.

وعليه ، فيمكن ، بل يجب أن يقوم التعليم بمجموعة من الأدوار على صعيد مستويات النظام التعليمي المختلفة منها :

### 1) على مستوى مراحل التعليم العام- الأساسي والمتوسط والثانوي :

من خلال دمج مهارات الريادة (Entrepreneurship) في مناهج مراحل التعليم العام المختلفة . كما يمكن لمؤسسات التعليم أن تؤهل المرشدين في المدارس (المرشدين المهنيين وليس المشرفين الاجتماعيين) ، من

<sup>44</sup> التربية الريادية في المدارس الثانوية والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي- منظمة العمل الدولية جنيف (2010).

<sup>45</sup> [www.itcilo.org](http://www.itcilo.org)

<sup>46</sup> ILO (2011). Know About Business- KAB. "A Training Methodology to create Awareness about Entrepreneurship among Youth".

خلال العمل على بناء قدراتهم لجهة الوعي بمعرفة الريادة والابتكار والإبداع ، والإمكانيات الكامنة التي من الممكن تقديمها لتهيئة الشباب لتأسيس العمل الخاص ، والانخراط في سوق العمل ، بشكل عام.

(2) على مستوى مؤسسات التعليم العالي (التعليم ما بعد الثانوي/ كليات المجتمع/ المعاهد الفنية / الكليات التقنية / الكليات الجامعية / والجامعات):

يمكن لمؤسسات التعليم في هذه المرحلة ، وخاصة على مستوى قطاع التعليم المهني والفني ، أن تلعب عدة أدوار، منها :

- ❖ الإهتمام بدمج ريادة الأعمال والتعليم الريادي بشكل منهجي ، بالبرامج المقدمة.
- ❖ رصد الميزانيات اللازمة من أجل مأسسة التعليم الريادي وتأطير إجراءاته.
- ❖ زيادة تعريض الطلبة / المتدربين لسوق العمل (من خلال التشبيك والشراكة ما بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات سوق العمل وشركاته).
- ❖ دمج مواضيع ذات صلة بأخلاقيات العمل وقضايا تعليمية / تعلمية في صلب المواضيع وطرق التدريس (التفكير الناقد ، أسلوب حل المشكلات ، العمل ضمن فريق ، الريادة في التفكير،...).
- ❖ تأهيل الطلبة على عمليات البحث عن وفهم سوق العمل ومهارات التفاوض.

#### 2.4.7 تبني التعليم الإلكتروني لخفض التكاليف والمرونة والتنقل والملاءمة

يعتبر التعليم الإلكتروني أحد الأدوات الملائمة للانخراط في نشاطات ريادة الأعمال . إذ وصل حجم السوق العالمي في نسبة التقدم في التعليم الإلكتروني سنة 2011 إلى 35.6 بليون دولار. وقد قدرت نسبة النمو السنوية في الخطة الخمسية للتعليم الإلكتروني حوالي 76% مفضية إلى إيرادات ستصل إلى 51.5 مليار دولار في 2016 . وبناءً على الدراسات الحديثة، وصلت أعلى نسبة نمو في آسيا إلى 17.3% ، تتبعها كل من أوروبا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية بنسب 16.9% ، 15.2% ، 14.6% ، على الترتيب.

وقد أظهرت الإحصاءات بوضوح<sup>47</sup> بأن المنظمات على مستوى العالم باتت تحتضن التعليم الإلكتروني كأداة فعالة ومرنة لتدريب العاملين. كما أن دوائر وأقسام تنمية الموارد البشرية والتطوير في المؤسسات والشركات والمنشآت ، قد وجدت التعليم الإلكتروني كمنصات مرنة مع أنظمة العمل المتعددة والمتنوعة ، مما يعني تمكين العاملين لتطوير مهاراتهم وكفاياتهم بشكل شخصي وبحرية الزمان والمكان . إن التعليم الإلكتروني يعتبر فعالاً من حيث التكلفة ، كما أنه يمثل الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا ، كونها أصبحت تشمل جميع مناحي الحياة.

<sup>47</sup> <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx>

مما سبق ، يتبين بأن التّعليم الإلكتروني قد يكون أحد أفضل الخيارات ومفاصل الولوج للعمل الريادي والعمل الحر، وعرض الإبداعات والأفكار ، من خلال منصات التكنولوجيا ذات الصلة بالتّعليم الإلكتروني ، المفضية إلى إنتاجات مُدرة للدخل.

### 5.7. دور التّعليم في بناء مهارات الشخصية الرياديّة

في أحدث دراسة حول "التعلم للعمل"، والتي تم فيها استمزاغ آراء خبراء التّمنية البشريّة ، والتعلم والتّطوير (LCD) حول المهارات الأساسيّة لمساعدة الشّباب لبناء شخصياتهم والانخراط الريادي في سوق العمل ، خاصة في السنة الأولى من توظيفهم ، تبين ان هنالك جملة من المهارات والكفايات الرياديّة المطلوبة ، يأتي على رأسها مهارات الاتصال ( 64%) ، ثم العمل ضمن فريق (60%) ، ثم الثقة (45%). جدول (6) يبين نتائج ونسب الدراسة لأهم الدّراسات المطلوبة.

#### جدول (6):

النسب المئوية (%) للمهارات اللازمة للتّطوير خلال السنة الأولى في العمل والمهارات الأكثر تحدياً للتّطوير

المهارة	النسبة المئوية من خبراء التّمنية البشريّة <sup>48</sup>
1. مهارات التواصل	64%
2. العمل الجماعي (ضمن فريق)	60%
3. الثقة	45%
4. إدارة الوقت/ تحديد الأولويات	37%
5. الوعي التجاري/ وعي سوق العمل	26%
6. أسلوب حل المشكلات	20%
7. المرونة	13%
8. المهارات التحليلية	11%
9. مهارات العرض والتقديم	8%
10. التفكير الإبداعي	7%

Source: CIPD 2015. Chartered Institute of Personnel and Development

London( [www.cipd.co.uk/hr-resources-reports/Learning to- work](http://www.cipd.co.uk/hr-resources-reports/Learning-to-work-survey-Report) survey Report، Learning to work UK، pp 15. : London،work-2015.asp

<sup>48</sup> Base: All HR professionals (n=868)

إن هدف برنامج "التعلم للعمل" الذي يتم إدارته من قبل معهد التنمية والمصادر البشرية (CIPD) في لندن ، هو تعزيز دور المُشغّلين والمستخدمين وأصحاب العمل لجهة تخفيض البطالة بين صفوف الشّباب.

#### 6.7. علاقة التكنولوجيا بروية الشّباب لكيفية التّعلم: هل هناك أي إختلافات؟

تم سؤال خبراء الموارد البشرية في دراسة مسحية حول "التّعليم للعمل" أجريت هذه السنة 2015 ، ما إذا كانوا قد لمسوا أية إختلافات في نظرة الشّباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 16-24 عاماً) حول كيف يجب الشاب أن يتعلم ، مقارنة مع عمال من أجيال أخرى . وقد أعرب (53%) من المستطلعة آراؤهم أنهم لمسوا إختلافات ، في حين قال (35%) أنهم لم يلاحظوا أية إختلافات ، والباقي (12%) غير متأكدين . إذ تبين أن من أولئك الذين قالوا نعم ، أفاد (55%) منهم أن الفرق الرئيس الذي حدّده ، كان تفضيل التّعلم المبني على التكنولوجيا (technology-based) . جدول (7) التّالي يبين وجهة نظر الشّباب تجاه التكنولوجيا ، كنسبة مئوية تمثل كيفية التّعلم.

#### جدول (7): وجهة نظر الشّباب تجاه التكنولوجيا حول كيفية التّعلم (كنسبة مئوية)

النسبة	كيفية التّعلم من وجهة نظر الشّباب
55%	1. تفضيل التّعلم القائم على التكنولوجيا (مثل التّعلم بالموبايل)
17%	2. تفضيل الحصول على ردود الفعل الشخصية من خلال عملية التّعلم
13%	3. تفضيل التّعلم الذاتي (مثلا إيجاد محتوى تعلم من مصادر مثل YouTube)
9%	4. تفضيل التّعلم وجهاً لوجه (مثلا من خلال نقاش ضمن مجموعات)
6%	5. غير ذلك

Source: same reference, pp 23

#### 7.7. دور أيام التّوظيف في مؤسسات التّعليم العالي والمهني والتقني في تفعيل ريادة الأعمال للخريجين

إن ما يسمّى أيام التّوظيف التي تنظم في مؤسسات التّعليم (العالي ، والكليات التقنية ، والمدارس المهنية والجامعات التطبيقية) ، هي المناسبات التي تستضيف خلالها ، أو تستقبل فيها الطلبة الخريجين ، أو على وشك التخرج بحيث يقدمون السيرة الذاتية ، ويتم إجراء المقابلات معهم ، إما من أجل التّوظيف بعد تجاوز فترة تدريبية ، أو إعداداً للعمل . ويتم تعيين طاقم متخصص في كل مؤسسة تعليم للإشراف على تنظيم يوم توظيف في حرم المؤسسة ، بحيث يقوم بتدريب الطلبة الموشكين على التخرج على كيفية المقابلات ، وإعداد السيرة الذاتية ، وكيفية تقديم الخريج نفسه أمام الشركات المشاركة في الفعالية ، تمهيداً لإتاحة فرص العمل أمامه ، ودفعه نحو سوق العمل.

وقد أثبتت التجارب أنه ينتج عن أيام التّوظيف تحقيق جملة من الأهداف ، منها :

1. كسر الحاجز النفسي لدى الطالب (الخريج) حول سوق العمل وأصحاب الشركات.
2. زيادة الثقة بمخرجات مؤسسات التّعليم لدى أصحاب الشركات.
3. توقيع العقود بين الطلبة الخريجين وبعض الشركات.

4. تشجيع الطلبة المقبلين على التخرج على استقاء أفكار العمل والإنتاج ، التي تعتبر مدخلاً للعمل الريادي.

ويقول أحد المستفيدين من المشاركة في أيام التوظيف<sup>49</sup> : "في السنة الأخيرة من الدراسة ، تطوعت في العديد من المؤسسات ، وخسرت الكثير من وقتي ومالي ، لكن هذه الخسارة كانت لها فائدة كبيرة ، فقد اكتسبت خبرة عملية وتعرفت على مجريات العمل في الشركات ، واستطعت أن أنشئ عملاً خاصاً بي ، كما أنني قمت بتشغيل عدد من الشباب ، زملائي بالدراسة".

ويشير مدير مؤسسة الشباب الدولية (IYF)<sup>50</sup> ، إلى النتائج الإيجابية لأيام التوظيف إذا ما تم التحضير المناسب لها . فهي مهمة جداً لكل من الشركة والطالب الخريج. حيث يتم اكتشاف مهارات الطلبة ، بالإضافة إلى أن الخريج يتعرف على أبعديات الشركات ومؤسسات سوق العمل ، ويستعد من خلال التحضير المناسب للمقابلة ، مما يشكل له فرصة كبيرة للفوز بوظيفة مع إحدى الشركات ، لتوقيع عقد العمل معها أو التدريب فيها ، ليستأنف العمل معها بعد التميز خلال فترة التدريب والتجربة . فضلاً عن أنه يتعرف على الأفكار والمبادئ التي تحكم عمل الشركات الكبيرة ، مما يتيح المجال أمامه للانطلاق للعمل الذاتي الخاص . لكن مدير المؤسسة يؤكد على ضرورة أن يتم مشاركة أصحاب القرار من الشركات ليقابلوا الخريجين ، لاتخاذ القرار المناسب في التوظيف أو التدريب ، وعدم جعل أيام التوظيف وهمية استعراضية.

#### 8.7. التدريب على ريادة الأعمال لخريجي الجامعات (الحالة التونسية كمثال)<sup>51</sup>

غالبا ما يتم اقتراح تدريب الشباب على تنظيم وإنشاء المشاريع كسياسة مع الكثير من الإمكانيات ، لا سيما في سياقات مع عدم كفاية الطلب على العمالة ، والنمو السكاني المرتفع ، أو نسبة البطالة العالية في صفوف الشباب (حتى بين ذوي المهارات العالية). إن الفكرة الرئيسة وراء التدريب على تنظيم المشاريع وريادة الأعمال هي تمكين الشباب من اكتساب المهارات وخلق فرص عمل خاصة بهم . إذ أكدت ذلك دراسة حديثة تم إجراؤها لصالح البنك الدولي من قبل Premand وآخرون سنة (2011)<sup>52</sup> ، واستخدمت في منشورات مؤسسة التدريب الأوروبية (etf) ، وقدمت الأدلة التجريبية على مسار المشاريع الجديدة التي تقدم التدريب على الأعمال التجارية والتدريب الشخصي لطلاب الجامعات في تونس . حيث أعطي الطلبة الجامعيون في

<sup>49</sup> "مجلة الحدث"، العدد45، الثلاثاء 11 آب 2015. "أيام التوظيف بالجامعات: هل هي وهمية استعراضية أم أنها خطوة بالاتجاه الصحيح للخريجين؟" [www.alhadath.ps](http://www.alhadath.ps)

<sup>50</sup> <http://www.iyfnet.org>

<sup>51</sup> "ENTREPRENEURSHIP TRAINING FOR UNIVERSITY GRADUATES IN TUNISIA". (BOX 4.3), pp. 37 ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES WITH A FOCUS ON YOUTH-Prepared for the European Training Foundation by Professor Jochen Kluge, 2014. (ETF)

<sup>52</sup> Premand, P. et al., 'Entrepreneurship training and self-employment among university graduates: evidence from a randomized trial in Tunisia', Policy Research Working Paper No 6285, Impact Evaluation Series No 77, World Bank, Washington DC, 2011.

السنة الأخيرة 'licence appliquée' فرصة التخرج مع خطة عمل ريادية ، بدلا من اتباع المنهج التقليدي. وكان القصد أن يتم ترجمة خطة العمل بعد ذلك إلى عمل حقيقي بعد التخرج . وقد استخدمت الدراسة عينة عشوائية ضمن مسار المشاريع وريادة الأعمال ، لتحديد ومعرفة التأثيرات على مخرجات ونواتج سوق العمل ، بعد سنة واحدة من التخرج . حيث خلص التحليل التجريبي إلى أن مسار المشاريع وريادة الأعمال ، كان فعالاً في زيادة العمل الحر (الذاتي) بين المتقدمين ، رغم أن التأثيرات كانت صغيرة نسبياً.

بالإضافة إلى ذلك ، فقد بينت الدراسة أن معدّل التشغيل (العمالة) بين المشاركين لم يتغير، مشيراً إلى إجراء تبديل جزئي من العمل بأجر ، إلى العمل الذاتي . وتشير الأدلة إلى أن البرنامج عزز المهارات التجارية ، وعمل على توسيع وتعزيز التشبيك ، كما أنه أثر على مجموعة من المهارات السلوكية . كذلك فقد تبين بأن المشاركة في مسار المشاريع الريادية قد عززت وزادت التفاؤل لدى الخريجين حول المستقبل ، وخاصة بعد فترة وجيزة من الثورة التونسية.

والسؤال المفتوح الذي برز، ولم يجد إجابة ضمن هذه الدراسة ، يتعلق بالدور الذي ربما لعبته قيود الائتمان - أو عموماً تمثله هذه القيود - في العلاقة مع التدريب على مهارات ريادة الأعمال.

## 8. دور منظومة الإرشاد والتوجيه المهني في تعزيز ريادة الأعمال ودعم الانتقال من التعليم إلى إنشاء العمل الخاص وما بعده :

### 1.8. عام:

إن التوجيه المهني بمفهومه الحديث يُعنى بالتطوير المهني الذي يساعد الشباب (والكبار) ، وينظر إلى الشخص ككل (ذكراً أم أنثى) . بمعنى أنه لا يفصل بين العمل والحياة ، ولا يتنبأ بما سينخرط به الفرد إلى نهاية حياته ، بل يتعرف على جوانب الحياة التي لها تأثير على بعضها. كذلك، فهو عملية ديناميكية مستمرة. وإذا كان دور الإرشاد والتوجيه هو تعزيز ما سبق ، فإن مخرجات هذا الدور يجب أن تضمن أن يتلمس الشاب دوراً أكثر إنتاجية وإبداعاً . بمعنى على الشاب ، وحتى يستطيع الولوج إلى بيئة ريادة الأعمال ، أن يتمكن من:

- فهم دوره في إدارة ودعم عملية التحسين في العمل.
- تحدي الطرق التقليدية وتقديم بدائل تتعاطى مع التطورات الحاصلة في سوق العمل.
- بدء تطوير التعلم الشخصي في قيادة العمل الخاص وتحسين إدارته.

### 2.8. علاقة الإرشاد المهني بموارد وأدوات تنفيذ ريادة الأعمال:

حيث أن موارد المشروع ، أي مشروع، تتكون من الموارد البشرية والمادية ، فيجب أن يتم ملاقة حُسن تدبير إدارة هذين الموردتين المهمين . لذلك تهدف عملية الإرشاد والتوجيه ذات الصلة بريادة الأعمال ، إلى تطبيق مجموعة من الأساليب والوسائل التعليمية والتدريبية بالطريقة التي تضمن حُسن اختيار واستخدام

- الموارد المتاحة ، وعناصر العمل للوصول إلى تحقيق إحتياجات السوق بأقل كلفة وأعلى إنتاجية للحصول على أعلى عائد . وعليه ، فإن أي برنامج إرشاد وتوعية ذات ارتباط بتطوير ريادية الأعمال ، بتنافسية وإعتمادية وكفاءة ، يتوجب أن يحقق جملة من الأهداف، منها:
- توجيه الموارد لتحقيق أهداف محددة ، بأعلى كفاءة ممكنة؛
  - إدارة التغيير لإحداث التطوير والتّمنية ، انسجاماً مع المتغيرات والتطوّرات الإقتصادية والتكنولوجية المتسارعة؛
  - فن التفويض وتحمل المسؤوليات والتعامل مع الآخرين.

### 3.8. الإرشاد وتعزيز مهارات الاتصال الفعال:

حيث أن لأطراف عملية الاتصال رغبات مختلفة واتجاهات وإحتياجات متباينة ، فإنه يتوجب تأهيل الأفراد وتوعيتهم حول كيفية توصيل رسالتهم إلى الغير بفعالية . إذ أن نظام الاتصال الجيد ، يساعد إلى حد كبير على اتخاذ قرارات سليمة تعود بالنفع على أطراف معادلة التّمنية . كما أن مهارات الاتصال ضرورة لإجادة فن التواصل والتشبيك مع الجهات الأخرى لتعزيز القناعة بكفاءة الشاب وفهم الطاقة الكافية لديه لإمكانات الإفادة والنجاح . بمعنى حتى يكون الفرد ريادياً ، ويستطيع الولوج إلى سوق العمل بفاعلية وكفاءة ، فإن عليه التزود بمهارات الاتصال الفعال ، والتكامل بين مهارات التواصل الإنسان ية والتقنية . ولن يتسنى ذلك إلا بإظهار قدراته ومهاراته لجهة كسب الآخرين في المواقف الخلافية والمتشابكة ، والصفات الشخصية المرنة.

### 4.4. حاضنات الأعمال (incubators) ودورها في تعزيز ريادة الأعمال ودعم تشغيل الشّباب:

إن لحاضنات الأعمال دوراً أساسياً في دعم تشغيل الشّباب . إذ يمكن لها أن تعمل على تقديم جملة من الخدمات:

- الدعم الفني ، والذي يتضمن تسهيل الوصول إلى نتائج دراسات فرص الإستثمار، وإعداد دراسات الجدوى.
- توفير المناخ المناسب والإمكانات لبداية المشروعات الصغيرة.
- تقديم التّدريب اللازم لإنشاء العمل الخاص وتسويقه وتطويره **Start Your Own Business**
- ربط المشروعات الناشئة بالأسواق.
- احتضان أصحاب الأفكار الريادية.

ويمكن كمثل في هذا السياق ، الإشارة إلى حاضنات الأعمال في فرنسا . إذ تعمل على تأهيل وتدريب الفئات المستهدفة وتقوم بتقديم قروض دواررة ومنح تسهيلات لمساعدتهم على البدء بمشاريعهم الخاصة واحتضانها وتوجيهها وتأهيلها للانتقال إلى السوق المحلي بسلاسة لضمان نجاحها ، مما يساعد على إيجاد فرص عمل جديدة والتخفيف من البطالة . كما يتضمن دورها الإهتمام بالمبادرات الشّبابية ، والمساهمة في تجنيد تمويل المشاريع الريادية لبدء المشروع وعملية التّوظيف الذاتي.

وعلى مستوى الدول العربية ، فقد بدأت تجربة حاضنات الأعمال في مصر وتونس والأردن والجزائر والإمارات ، ثم انتشرت في كثير من الدول العربية.<sup>53</sup>

## 9. دور منظمة العمل العربية في تعزيز ريادة الأعمال

انطلاقاً من إدراك منظمة العمل العربية والمسؤوليات الملقاة على عاتقها لجهة الإهتمام بالتشغيل والبطالة في الدول العربية ، والجهود التي تبذلها المنظمة لصياغة الإستراتيجيات ذات الصلة بذلك ، مثل العقد العربي للتشغيل والإستراتيجية العربية للتشغيل ، والتصنيف العربي المعياري للمهن ، وغير ذلك مما تبنته ، أو تتبناه منظمة العمل العربية ، فيمكن لها أن تلعب دوراً فاعلاً وحيوياً لجهة تعزيز ثوابت الإهتمام والنهوض بواقع ريادة الأعمال ، سواءً من خلال تبني مظلة عربية للتشبيك بين الدول العربية ، أم نقل التجارب ما بين الدول أم عقد لقاءات ومؤتمرات وورشات العمل ، لتطوير سياسات التشغيل المرتبطة بريادة الأعمال . كما يمكن للمنظمة استحضار وتوزيع ونشر أدبيات هذا المحور الهام من المؤسسات الأوروبية والدولية التي لها إسهامات وتاريخ في هذا المجال للاستفادة من تجارب وخبرات دولها ، وتطويع تلك التجارب لتناسب ظروف وثقافة وحالات الدول العربية ، والبناء على ذلك لتعزيز القدرات التنافسية لمنظومات مواردها البشرية.

## 10. التوصيات:

إن لموضوع ريادة الأعمال ، دوراً مفصلياً في تعزيز القدرات التنافسية لجهة إيجاد فرص العمل والتشغيل . ويمكن الاستناد في ذلك إلى حقيقة أن تطوير مهارات العمل في القطاعات المختلفة ، خاصة الأقل اهتماماً ، يمكن أن يساعد ولوج الشباب إلى هذه القطاعات ضمن ثقافة الإبتكار والريادية . وقد يكون من جملة التوصيات ، توفير إطار مؤسسي من أجل التعاون بين القطاعين العام والخاص (إنشاء الجمعية العربية لريادة الأعمال : كإطار عربي للتعاون والتشبيك ودعم الرياديين). فيما يلي جملة من التوصيات لتعزيز دور ريادة الأعمال والعمل الإبداعي والريادي في مكافحة البطالة وزيادة التشغيل في الدول العربية، منها:

1. اقرار تشريع عربي خاص بالعمل الريادي ، ينص على تشجيع العمل الريادي والمشاريع الصغيرة من قبل أجهزة الدولة المختلفة ، وبضمنها إنشاء صندوق خاص لتمويل المشاريع الصغيرة ، بحيث يتضمن ذلك إنشاء هيئة مستقلة لدعم مفهوم الريادية . كما ويعمل على تخفيف البيروقراطية المعيقة للعمل الريادي من خلال التأكيد على ضرورة قيام البلديات ، أو الهيئة المقترحة أو وحدة خاصة بالمشاريع الصغيرة تنشأ في الهيئة العامة للإستثمار ، بمتابعة كافة الإجراءات الإدارية ذات العلاقة بتسجيل وترخيص المشاريع الريادية.

<sup>53</sup> المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة قاطرة النمو الداعمة للتشغيل: تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي. القاهرة 15-22 مايو/ أيار 2011، ص 50.

2. منح الحوافز التشريعية للعمل الريادي وذلك من خلال تعديل نصوص قوانين تشجيع الإستثمار في الدول العربية ، بحيث يخفّض السقف الأدنى للمشاريع الإستثمارية المعفاة من الضرائب . وكذلك تعديل قانون ضريبة الدخل بحيث يفرض ضريبة أقل على الأعمال المرتبطة بالزيادة ، خاصة في فترات التأسيس الأولى.
3. تعديل القوانين المالية بحيث يُفتح المجال لمؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة بمنح خصوصيات محددة لممارسة عملها بالاقراض والتمويل . كذلك ، تشجيع البنوك وصانعي السياسات المالية على تخصيص برامج لتمويل المشاريع الريادية والعمل على إنشاء صناديق ضمان الائتمان.
4. تطوير المناهج وتحديث وسائل التعليم بما يتفق وتشجيع العمل الريادي . وحث الجامعات ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني على إنشاء مراكز وأقسام متخصصة بالريادية.
5. تعزيز منظومة التشريعات ذات العلاقة بحماية الحقوق المعنوية ، وخصوصاً حماية الملكية الفكرية والصناعية وبراءات الاختراع.
6. موائمة التشريعات ذات العلاقة لفكرة تعزيز ودعم العمل الريادي ، وذلك بإجراء تعديل تشريعي على كل من قانون المدن والمناطق الصناعية الحرة ، وقانون التجارة النافذ لجهة الأحكام المتعلقة بالإفلاس وقانون تشكيل المحاكم النظامية لجهة إنشاء محاكم تجارية متخصصة.
7. إيلاء دعم الريادية والعمل الريادي أهمية في خطط التنمية وموازنات الحكومات العربية.
8. الإهتمام ببرامج التدريب والتوجيه والإرشاد المهني من قبل المؤسسات المعنية وربط تلك البرامج بمفهوم الريادية.
9. تأطير عمل الريادية في الدول العربية وتطويره ، ليكون أداة النجاح للإقتصادات الوطنية ، من خلال المساهمة في حل مشكلة البطالة في صفوف الشباب.
10. إعتبار المنشآت الصغرى والمتوسطة كقاطرة للنمو الداعمة للتشغيل وخلق فرص العمل ، وضرورة قيام الحكومات والمؤسسات الوطنية بالعناية بها في مستويات التخطيط والتنفيذ والتمويل والإهتمام بالتنشيط بين الدول العربية لتعزيز التعاون بينها وتبادل الخبرات.
11. العمل على بلورة فكرة ريادة الأعمال وتعزيزها في مفهوم الثقافة العربية ، لتشجيع الأخذ بها وتطبيقها في مراحل ومستويات التعليم المختلفة . كذلك العمل على إنشاء وتوفير المرجعيات العلمية العربية حول ريادة الأعمال وإنشاء المشاريع الخاصة ، لسهولة ولوج الشباب المبدعين والمبادرين من أجل تحفيزهم لإستثمار طاقاتهم ومواهبهم الإبداعية والإبتكارية.

## خاتمة

حيث أن أسواق العمل في الدول العربية تتشابه بشكل كبير ، وبما أن التفاوت بينها يبدو محدوداً وطبيعياً ، فإن هذه الأسواق مؤهلة لتكون سوقاً واحدة . كذلك تتشابه سياسات التعليم والتدريب والتشغيل في الدول العربية ، وانعكست حصيلة هذا التشابه في تشابه السمات العامة للأفراد فيها ، مع الاحتفاظ ببعض السمات المميزة في بعضها بشكل طبيعي . في ضوء هذا التشابه ، فإن التنسيق والتكامل في سياسات التوجيه والإرشاد المهني وبرامجه وأدواته أمر مرغوب فيه لتحقيق التنسيق والتكامل في سياسات الإهتمام بزيادة الأعمال وبرامجها وأدواتها في الدول العربية ، ولذا تبرز ضرورة ربط الشبكات الوطنية المنخرطة في زيادة الأعمال للشباب ، بشبكة موحدة على المستوى العربي.

لقد بات من الضروري التعامل بجرأة وبمنتهى الجدية مع القضايا الملحة المرتبطة بإعداد الرأسمال البشري العربي . وتشمل هذه القضايا : نوعية التعليم بجميع مستوياته ، والرقابة على إعتدات التخصصات والبرامج التي تُخرج أفرجاً من غير المؤهلين الرياديين، للتشغيل والتوظيف - بما لا يُجحف بمساعي البعض للحصول على التعليم بدافع ذاتي - بالإضافة إلى توجيه قدر أكبر من الموارد نحو قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني . كذلك إصلاح التعليم وإقرار سياسات تعليمية عامة ، تخاطب جميع مستويات التعليم ، وتتحدى الأعراف التقليدية المتأصلة فيها ، وتستجيب لجميع الإحتياجات والميول ، مع التأكيد على الجودة وعلى إبقاء التعليم ذي صلة بالحاجة.

ولذلك ، يجدر النظر إلى مواضيع مثل الإبداع والإبتكار والريادة، كأساس لتعزيز قوة المؤسسة التعليمية وضمان جودة مخرجاتها . وعليه يتوجب تقديم معلومات ونصح وإرشاد حول آليات العمل ، مثل : التعامل في مواقع العمل ، إنشاء العمل الخاص وإدارته وتطويره ، والتواصل مع مؤسسة التعليم بعد التخرج ، وتشبيك العلاقات والمشاركة في منتديات للحصول على إرشادات وإجابات لقضايا فنية وإدارية واستشارية تنشأ في مسار الحياة المهنية.

وخلص القول أن الإهتمام بتشجيع روح الأعمال الريادية يعتبر أحد العوامل المهمة في التنمية الإجتماعية والتنمية الإقتصادية وخاصة في المجتمعات الفتية، كالمجتمعات العربية ، وخاصة تلك التي تعاني من مشكلات سياسية وإجتماعية وإقتصادية . وحيث أن رواد المشاريع والمبدعين الشباب في المستقبل سيصبحون قوة دافعة للتنمية الإقتصادية في مجتمعنا العربي، فيجب أن تكون ريادة الأعمال من وسائل الإستنارة والتكمين والإسناد الضروري للتنمية العربية الشاملة بمختلف جوانبها.



## المحور الخامس

### دور العمل العربي المشترك في دعم التنافسية والتشغيل

#### مقدمة :

اكتسب موضوع التعاون والتكامل الإقتصادي أهمية خاصة منذ نهاية الحرب العالمية الثانية بعد الدمار الذي لحق بمعظم دول العالم ، حيث أبدت دول الحلفاء رغبة جماعية لإقامة تعاون إقتصادي يعمل به كأسلوب إقتصادي يعاون هذه الدول على تخفيف حركة التنافس العدواني في السياسات التجارية وتنشيط حركة التجارة الدولية ومواجهة مشاكل البطالة ومشكلة التنمية في معظم دول العالم ، ومن ثم بدأ اهتمام الإقتصاديين بدراسة التكامل الإقتصادي كمنهج إقتصادي منذ ذلك التاريخ ، و سعت العديد من الدول إلى التكامل الإقتصادي بدرجاته المختلفة بإعتباره وسيلة لمواجهه مشكلاتها الإقتصادية والإجتماعية ، والدليل على ذلك ما شهدته وتشهده الساحة الدولية من أشكال مختلفة للتكامل ، سواء في البلدان المتقدمة أو البلدان النامية .

وقد فطن قادة العالم العربي إلى ذلك منذ نصف قرن تقريبا ، ومن ثم بذلت جهود للدخول في اتفاقات للتعاون الإقتصادي فيما بينهم ، ساعية إلى تشجيع التبادل التجاري وانتقال عناصر الإنتاج فيما بين بعضهم البعض . وفي سبيل ذلك عقد في إطار جامعة العربية وفي خارج هذا الإطار كثير من الاتفاقيات ، التي تمنح العلاقات الإقتصادية العربية معاملة تفضيلية .

وقد دخل التعاون الإقتصادي العربي منذ مطلع السبعينيات مرحلة جديدة من مراحل تطوره بفعل مجموعة من العوامل السياسية والإقتصادية التي حدثت خلال تلك الفترة ، لعل من أبرزها تعديل أسعار النفط العالمية في عام 1974 والذي ترتب عنه تضاعف دخل الدول العربية المصدرة للنفط، . وقد شهدت هذه المرحلة العديد من الإنجازات على مستوى العمل الإقتصادي العربي المشترك كان من أهمها تعزيز آليات العمل الإقتصادي العربي المشترك بإقامة المؤسسات المالية العربية ، كما تم إنشاء العديد من المنظمات العربية المتخصصة المشتركة والشركات العربية الدولية المشتركة ، ومن بين تلك المنظمات منظمة العمل العربية. وعلى صعيد آخر، تم إدماج البعد الإجتماعي بداية من عقد الثمانينيات ، ضمن مسؤوليات العمل الإقتصادي العربي المشترك الذي أصبح يشمل كافة أشكال العمل العربي المشترك ، وأصبح مفهوم العمل الإقتصادي والإجتماعي العربي المشترك يطلق على كافة العلاقات الإقتصادية ، والعلاقات الإجتماعية والثقافية والعلمية والتكنولوجية التي تتم في إطار جامعة الدول العربية وأجهزتها ، ولكن رغم التاريخ الكبير للعمل الإقتصادي العربي المشترك إلا أن الواقع يشير إلى ارتفاع معدّل البطالة بالدول العربية ليتخطى حاجز 14% عام 2014 ، كما أن ترتيب الدول العربية في مؤشر التنافسية العالمية يأتي في مراتب متأخرة باستثناء خمس

دول عربيّة هي التي تأتي في الخمسين الأول ، ومن ثمّ تتمثل مشكلة الدراسة في تدني تنافسيّة الإقتصادات العربيّة ، وارتفاع معدّل البطالة بالدول العربيّة رغم الجهود المشتركة التي بذلت من الدول العربيّة من قبل أجل الإرتقاء بهما.

في ضوء ما سبق يقترح تقسيم الدراسة إلى أربع مباحث هي:

- **المبحث الأول :** تطور العمل العربي المشترك.
- **المبحث الثاني :** تطور أوضاع التّشغيل والبطالة بالدول العربيّة.
- **المبحث الثالث :** واقع التنافسيّة بالدول العربيّة.
- **المبحث الرابع :** دور منظمّة العمل العربيّة في الإرتقاء بالتنافسيّة والتّشغيل بالدول العربيّة.

## المبحث الأول

### تطور العمل العربي المشترك

شهد العمل الإقتصادي العربي المشترك من الموضوعات الحيوية تطوراً كبيراً عبر مسيرته منذ تأسيس جامعة الدول العربيّة عام 1945. ويشمل الإطار العام للعمل الإقتصادي العربي المشترك كافة العلاقات الإقتصاديّة والتّجارية والماليّة التي تتم بين الدول العربيّة وفق مجموعة الاتفاقات والوثائق الجماعية العربيّة التي تشكل الإطار المؤسسي والقانوني للعمل الإقتصادي العربي المشترك. وبالرغم من أن هناك العديد من الأوجه والمسارات التي تم اتباعها لتحقيق تعاون إقتصادي أوثق بين الدول العربيّة ، إضافة إلى التجمعات الإقليميّة التي حقق بعضها نجاحات في مسيرة التكامل الإقتصادي العربي فيما بينها مجلس التّعاون لدول الخليج العربيّة . ومنطقة التجارة الحرة العربيّة الكبرى كمرحلة أولى من مراحل تحقيق التكامل الإقتصادي العربي تليها مرحلة الإتحاد الجمركي العربي وصولاً للحلم العربي وهو السوق العربيّة المشتركة.

وعليه فقد تطور العمل الإقتصادي العربي المشترك في إطار جامعة الدول العربيّة عبر أربع مراحل أساسية . امتدت المرحلة الأولى منها طيلة عقدي الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي ، وشكلت بدايات التّعاون الإقتصادي العربي المشترك . وامتدت المرحلة الثّانية خلال عقدي السبعينيات والثمانينيات ، وشملت قيام مؤسسات العمل الإقتصادي العربي المشترك ومنظّماته المتخصّصة ، من بينها منظمّة العمل العربيّة . أما المرحلة الثّالثة فقد بدأت في التسعينيات ، بإقامة منطقة التجارة الحرة العربيّة الكبرى مع التكيف مع التّطورات في التجارة العالميّة ، في ضوء قيام منظمّة التجارة العالميّة عام 1995 ، وتسارع الدول نحو الإندماج في الإقتصاد العالمي ، وتمثل المرحلة الرّابعة مرحلة القمم الإقتصاديّة كمنهج للعمل الإقتصادي العربي المشترك والتي بدأت إعتباراً من عام 2007 ، والتي تمخض عنها عقد القمة العربيّة الإقتصاديّة

والتنموية والإجتماعية بدولة الكويت مطلع عام 2009 ، ثم تلتها قمة شرم الشيخ عام 2011 وقمة الرياض 2013.

مراحل تطور العمل الإقتصادي العربي المشترك:

• المرحلة الأولى:

انطلق العمل الإقتصادي العربي المشترك مع تأسيس جامعة الدول العربية والاستقلال السياسي للدول العربية وقد بدأ بالتركيز على وضع أسس التعاون الإقتصادي وفق مفهوم التعامل التفضيلي بين الدول العربية ، ويرمي التعاون الإقتصادي إلى خدمة أهداف الدول العربية بتعزيز استقلالها وصيانة سيادتها بإعتبار أن عدد الدول العربية التي حصلت على استقلالها السياسي محدودا في البداية ، ومن ثم كانت الأهداف السياسية وتعزيز الإستقرار من العوامل الحاسمة في التعاون الإقتصادي العربي بين الدول العربية.

ولقد تميز التعاون الإقتصادي في هذه المرحلة بإبرام العديد من الوثائق التأسيسية ، منها ميثاق تأسيس الجامعة في مارس 1945 أول وثيقة للتعاون الإقتصادي بين الدول العربية ، والذي أصبح دستوراً للعمل الإقتصادي العربي المشترك ، وتلا ذلك إبرام معاهدة الدفاع المشترك والتعاون الإقتصادي بين دول الجامعة العربية في أبريل 1950 ، والتي نصت على إنشاء المجلس الإقتصادي . واشتمل التعاون الإقتصادي خلال فترة الخمسينيات على إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية التفضيلية وإقامة المجالس الوزارية واللجان الدائمة والتي أنشئت لتحقيق الأغراض الإقتصادية التي نص عليها ميثاق الجامعة ومحاولات بناء التكامل الإقتصادي.

ويعد من أهم اتفاقيات التعاون الإقتصادي المشترك ، اتفاقية تسهيل التبادل التجاري وتنظيم تجارة الترانزيت بين دول الجامعة العربية ، التي أقرها مجلس الجامعة في سبتمبر 1953 ، واتفاقية إنشاء مجلس الوحدة الإقتصادية العربية في عام 1957. واتفاقية تسهيل التبادل التجاري وتنظيم تجارة الترانزيت ، والتي هدفت إلى منح التفضيلات الجمركية في شكل إعفاءات من الرسوم الجمركية للسلع الوطنية المتبادلة بين الدول العربية ومنح تسهيلات لتجارة الترانزيت بين الدول العربية . واهتمت اتفاقية إنشاء مجلس الوحدة الإقتصادية العربية بإقامة وحدة إقتصادية بين الدول ، وإنتقال الأشخاص ورؤوس الأموال ، وحرية تبادل البضائع والمنتجات الوطنية وتسهيل حرية النقل والترانزيت وحقوق التملك . إذ نصت الاتفاقية على أن تعمل الدول الأعضاء للوصول إلى تحقيق الوحدة الكاملة ، على جعل بلادها منطقة جمركية موحدة . وقد تعزز ذلك بإصدار مجلس الوحدة الإقتصادية العربية قراره الخاص بإنشاء السوق العربية المشتركة عام 1964 ، ووفقاً لهذا القرار فإن إقامة منطقة تبادل حر بين دول المجلس يكون قد تم إنجازها نظرياً في عام 1969 .

وتمثل هذه الاتفاقيات أول مدخل للتعامل التجاري التفضيلي كأساس للتعاون الإقتصادي فيما بين الدول العربية وقد خضعت جداولها التفضيلية للتعديل المستمر، مما جعلها غير فاعلة في تحقيق أهداف التعاون الإقتصادي، كما أنها تجاهلت الواقع الإقتصادي والإجتماعي والسياسي للدول الأعضاء.

وقد جاءت إنجازات التعاون الإقتصادي العربي محدودة خلال فترة الخمسينيات والستينيات ولم تتمكن الدول العربية ومؤسسات التعاون الإقتصادي من تنفيذ الاتفاقات العربية الجماعية والتكاملية، وبالتالي لم يشهد التعاون الإقتصادي تطورات مهمة آنذاك في كافة المجالات. ويعود ذلك إلى افتقار الدول العربية إلى القواعد الإنتاجية والبنية الإقتصادية اللازمة لإقامة تعاون إقتصادي فيما بينه، كما أن تبني الدول العربية لأهداف طموحة قد جعل عملية تحقيقها أمراً صعباً في وقت كانت النظم الإقتصادية متباينة بين الدول، الأمر الذي شكل عائقاً لعملية إزالة كافة المعوقات الإدارية والجمركية وتحرير التبادل التجاري.

### • المرحلة الثانية:

دخل التعاون الإقتصادي العربي مطلع السبعينيات مرحلة جديدة من مراحل تطوره بفعل مجموعة من العوامل السياسية والإقتصادية التي حدثت خلال تلك الفترة، لعل من أبرزها تعديل أسعار النفط العالمية في عام 1974 والذي ترتب عنه تضاعف دخل الدول العربية المصدرة للنفط، الأمر الذي أدى إلى تراكم الفوائض المالية لديه، مما مكن العديد من الدول العربية من التوسع في بناء قواعدها الإنتاجية وبنيتها الأساسية، معتمدة على وفرة العنصر المالي.

وبدأ التفكير بوضع استراتيجية للعمل الإقتصادي العربي المشترك تقوم على ثنائية المصالح المتبادلة "السياسية المالية"، والتعامل التفضيلي ما بين الدول العربية، وتوظيف الفوائض المالية العربية المتراكمة في إقامة مشاريع عربية مشتركة تخدم العمل الإقتصادي العربي المشترك والتنمية الإقتصادية العربية. وقد شهدت هذه المرحلة العديد من الإنجازات على مستوى العمل الإقتصادي العربي المشترك كان من أهمها تعزيز آليات العمل الإقتصادي العربي المشترك بإقامة المؤسسات المالية العربية، كالمصرف العربي للتنمية الإقتصادية في أفريقيا، والصندوق العربي للإئماء الإقتصادي والإجتماعي، وصندوق النقد العربي، والمؤسسة العربية لضمان الإستثمار والهيئة العربية للإستثمار والإئماء الزراعي.

كما تم إنشاء العديد من المنظمات العربية المتخصصة المشتركة، من بينها منظمة العمل العربية، وهي إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، وهي أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي، وتنفرد - دون سائر المنظمات العربية المتخصصة - بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب العمال والعمال في كل

نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية ، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي ، كضرورة ودعم أساسية للوحدة العربية.

حيث أنشأت هذه المنظمة في المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب المنعقد في بغداد عام 1965، بعد أن تقدّم وفد جمهورية مصر العربية بميثاق عمل عربي للعمل تلتزم به الدول العربية ، فقد كان الهدف من المشروع وجود نواة تعمل على التعاون والتنسيق بين الدول العربية في مجالات العمل ، ووافق عليه مجلس جامعة الدول العربية في 1965/3/21. وفي عام 1971 عُقد بالقاهرة المؤتمر الأول لمنظمة العمل العربية.

كما تم إنشاء الشركات العربية الدولية المشتركة ، كما تم استخدام المدخل الإستثماري لتحقيق التكامل الإقتصادي العربي من خلال إنشاء الشركات العربية المشتركة في مجالات مختلفة (صناعة الدواء ، النقل البحري ، شركات الإستثمار) ، وإبرام اتفاقية تسهيل إنتقال رؤوس الأموال العربية بين الدول العربية ، كآليات لتوظيف الفوائض المالية النفطية في العمل الإقتصادي العربي المشترك لتعزيز التنمية الإقتصادية في الدول العربية ، ومدخل العمل أيضا من خلال إبرام عدد من الاتفاقيات بهدف تسهيل إنتقال الأيدي العاملة بين الدول العربية.

وعلى صعيد آخر ، تم إدماج البعد الإجتماعي بداية من عقد الثمانينيات ، ضمن مسؤوليات العمل الإقتصادي العربي المشترك الذي أصبح يشمل كافة أشكال العمل العربي المشترك ، خارج النطاق السياسي والأمني . وأصبح مفهوم العمل الإقتصادي والإجتماعي العربي المشترك يطلق على كافة العلاقات الإقتصادية ، والعلاقات الإجتماعية والثقافية والعلمية والتكنولوجية التي تتم في إطار جامعة الدول العربية وأجهزتها ، وأن الدول العربية يمكنها إقامة علاقات إقتصادية، ثنائية أو متعددة الأطراف ، تتجاوز حدود العمل الإقتصادي العربي المشترك ، وتم بالفعل إقامة مجلس التعاون لدول الخليج العربية واتحاد المغرب العربي.

كما تم أيضا إبرام اتفاقية تيسير وتنمية التبادل التجاري بين الدول العربية عام 1981، ودخلت حيز التنفيذ إعتباراً من أواخر عام 1982 . وتعد هذه الإتفاقية من الاتفاقيات التجارية التي أبرمت في إطار جامعة الدول العربية والتي تربط ما بين الأهداف التنموية وتحقيق الأهداف التجارية ، وتتسم هذه الإتفاقية بالمرونة وإمكانية تحقيق منطقة تبادل حر من الممكن أن تؤدي إلى إقامة اتحاد جمركي بين الدول العربية ، وبالتالي شكلت هذه الإتفاقية قاعدة قانونية لبناء عملية التكامل الإقتصادي على نحو تدريجي . ووضعت هذه الإتفاقية عدداً من الأهداف من أهمها ، تحرير التبادل التجاري بين الدول العربية من الرسوم والقيود غير الجمركية وتيسير تمويل التبادل التجاري بين الدول العربية وتسوية المدفوعات الناشئة عنه ، ومنح تيسيرات خاصة للخدمات المرتبطة بالتجارة البينية.

ويشرف المجلس الإقتصادي والإجتماعي على تنفيذ الإتفاقيّة وبمشاركة فاعلة من المؤسسات الماليّة العربيّة والمنظّمات العربيّة المتخصّصة ومؤسسات القطاع الخاص في الدّول العربيّة ، إلّا أن العديد من العقبات خلال فترة السبعينيات والثمانينيات حال دون الإرتقاء بالعمل الإقتصادي العربي المشترك إلى المستويات التكاملية المرجوة ، وقد كان من أبرز هذه العقبات، ضعف التزام العديد من الدّول العربيّة بتطبيق الاتفاقات المعقودة في إطار جامعة الدّول العربيّة والقرارات المتخذة من قبل مؤسسات العمل الإقتصادي العربي المشترك.

#### • المرحلة الثّالثة:

بدأت الإقتصادات العربيّة منذ أواخر الثمانينيات بتطبيق إصلاحات إقتصادية وهيكلية والتوجه نحو إقتصاد السوق ، وإعطاء دور أكبر للقطاع الخاص للمساهمة في عملية التّنمية وبما يساعدها على التكيف مع التطوّرات الإقتصاديّة على الساحة الدّولية ، وأيضا ظهور النظام التّجاري الدّولي الجديد بعد الانتهاء من جولة أورجواي للمفاوضات التّجارية ، وإقرار اتفاقيات التجارة الدّولية (مراكش 1994) ، وإنشاء منظّمة التجارة العالميّة ، التي تشكل الإطار المؤسسي لتسهيل تنفيذ وإدارة هذه الاتفاقيات والإشراف على المفاوضات التّجارية متعدّدة الأطراف ، حيث تؤدي هذه الاتفاقيات إلى فتح الأسواق الدّولية ، بحيث تعتمد قدرة الدّولة على الدخول إلى الأسواق العالميّة على تنافسيّة السلع التي تنتجها من حيث الجودة والأسعار.

ولقد صاحب إنهاء جولة أورجواي للمفاوضات التّجارية قيام العديد من التكتلات الإقتصاديّة ، وهو ما سمحت به اتفاقيات التجارة العالميّة باستثناء هذه التكتلات من تطبيق مبدأ الدّولة الأولى بالرعاية ، منح ميزات تجارية في إطار التكتل الإقتصادي (حده الأدنى منطقة تجارة حرة) للدول أعضاء التكتل دون تعميمها على بقية الدّول الأعضاء بمنظّمة التجارة العالميّة. وتسعى هذه التكتلات إلى تعزيز التبادل التّجاري فيما بين أعضائها وحماية مصالحها أمام التوجه الجديد لعولمة الإقتصاد . أما الاتفاقيات الثنائية فلا مجال لها في إطار النظام التّجاري الدّولي الجديد.

وتمشياً مع التوجه العالمي الجديد ، ولحماية المصالح الإقتصاديّة العربيّة ، اتخذت الدّول العربيّة قرارها بإقامة منطقة تجارة حرة عربيّة كبرى ، وذلك على أعلى مستوى للقرار السّياسي العربي ، إذ صدر تكليف من القمة العربيّة المنعقدة في القاهرة في يونيو 1996 ، للمجلس الإقتصادي والإجتماعي بالإسراع في إنجاز الخطوات العمليّة لإنشاء منطقة تجارة حرة عربيّة ، حيث تم تفعيل اتفاقية تيسير وتنمية التبادل التّجاري بين الدّول العربيّة لإقامة منطقة التجارة الحرة العربيّة الكبرى خلال مرحلة إنتقاليّة مدتها عشر سنوات إعتباراً من عام 1998 وتنتهي في عام 2007 ، ونظراً للنجاح الذي حقّقه المنطقة في بداية تطبيقها التّدرجي ، فقد تم تقليص الفترة الزمنية لاستكمال إقامة المنطقة إلى سبع سنوات ليتم استكمالها مع مطلع عام 2005 ، وتم خلال الفترة الإنتقاليّة استكمال البناء المؤسسي وإلغاء القيود غير الجمركية على السلع العربيّة المتبادلة مع

مراعاة الظروف والأوضاع الإقتصادية لكل دولة عربية راغبة في الانضمام ، إلى جانب مراعاة أوضاع الدول العربية الأقل نمواً.

وقد عملت المنطقة على تحقيق الأهداف التالية:

- 1- تنمية العلاقات الإقتصادية والتجارية ما بين الدول العربية وبعضها البعض .
- 2- تعزيز المكاسب الإقتصادية المشتركة للدول العربية .
- 3- الحفاظ على المصالح الإقتصادية للدول العربية .
- 4- الاستفادة من التغيرات في نظام التجارة العالمية.
- 5- تنمية العلاقات الإقتصادية التجارية مع العالم الخارجي .
- 6- وضع الأساس لقيام كتل إقتصادي عربي تكون له مكانته على الساحة الإقتصادية العالمية .

وقد قامت المنطقة على أسس واقعية ساعدت في أن تجد طريقها إلى التنفيذ . وبلغ عدد الدول العربية التي انضمت إلى المنطقة حتى الآن ثمانية عشرة دولة عربية ، وتم استكمال إزالة كافة الرسوم الجمركية والرسوم والضرائب ذات الأثر المماثل عن تلك التي كانت مطبقة في 1997/12/31 على كافة السلع ذات المنشأ العربي، كما تم وقف العمل بالزرنامة الزراعية العربية المشتركة ، وبالتالي تم التحرير الكامل لتبادل السلع الزراعية في إطار المنطقة ، وهذا ما انعكس على حجم التجارة العربية البينية والتي بلغت نحو مقابل 243 مليار دولار عام 2014 مقابل 27 مليار دولار عام 1998، بل ان التجارة العربية البينية حققت معدّل نمو سنوي إعتباراً من عام 2004 فاق 30% في بعض السنوات ، وهو معدّل مرتفع بكل المقاييس ، وهذا ما انعكس في وجود واضح للمنتجات العربية بالأسواق العربية ، إلا أن هذا لا يعني الرضا التام عن المنطقة ، فما زال هناك بعض المشاكل العالقة للمنطقة والتي تسعى بالتعاون مع الدول الأعضاء في التغلب عليها.

وفي إطار دمج تحرير تجارة الخدمات بين الدول العربية ضمن منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى خصوصاً وأن حجم تجارة الخدمات بين الدول العربية ما يقارب 14% من مجمل تجارة الدول العربية . وفقد تم إقرار الأحكام العامة للاتفاقية العربية لتحرير التجارة في الخدمات من قبل المجلس الإقتصادي والإجتماعي ، تبذل حالياً جهود كبيرة لتحرير تجارة الخدمات من خلال إطلاق جولات التفاوض وعقدت لجنة تحرير التجارة في الخدمات عدة اجتماعات ، وتقوم الأمانة العامة بإعداد جدول مقارنة مفصل لالتزامات الدول العربية في قطاع الخدمات في إطار منظّمة التجارة العالمية ، والعروض المبدئية والمحسنة الخاصة بتحرير تجارة الخدمات بين الدول العربية.

#### ● المرحلة الرابعة: القمم الإقتصادية – كمنهج للعمل الإقتصادي العربي المشترك:

بدأت الدول العربية ومن خلال القمم العربية متابعة العمل الإقتصادي العربي من خلال الملف الإقتصادي التي يعرض على القمة لمتابعة وتطوير العمل الإقتصادي العربي المشترك ، وقد استحدثت القمة العربية

المنعقدة في الرياض منهاجاً جديداً يهدف إلى عقد قمم عربية تخصص للشؤون الاقتصادية والاجتماعية والتنمية بهدف بلورة برامج عمل وآليات عملية لتعزيز وتفعيل الإستراتيجيات التنموية الشاملة. وتتميز القمة الاقتصادية بعدد من المميزات التي من شأنها الإرتقاء بالعمل الإقتصادي والاجتماعي العربي المشترك ومن أهمها مايلي:

1. يعطي عقد قمة اقتصادية واجتماعية بشكل منتظم أهمية أكبر للموضوعات الاقتصادية والاجتماعية المطروحة من قبل القادة العرب ، بعد أن كانت تعرض في ملف مستقل على القمة العادية .
2. تركيز القمة على بلورة برامج وآليات عملية لتعزيز وتفعيل الإستراتيجيات التنموية الشاملة والمنقذ عليها.
3. تطوير آلية اتخاذ القرار واعتماد البرامج المشتركة والتنسيق فيما بينها في إطار استراتيجية للعمل الإقتصادي العربي المشترك ، وتطوير عمل وآليات المجلس الإقتصادي والاجتماعي بإدماج مؤسسات المجتمع المدني في العمل الإقتصادي العربي المشترك ومشاركته في بلورة القرارات التي يتخذها المجلس وأجهزة العمل الإقتصادي العربي المشترك.
4. تفعيل دور القطاع الخاص وزيادة مساهمته في التكامل الإقتصادي العربي وتوفير الإمكانيات المالية والبرامج الداعمة لنشاطه لدى مؤسسات التمويل العربية.
5. البحث عن الجوانب المشتركة والمصالح المشتركة لتعظيمها ، لكن ضمن رؤية واضحة، هي تحقيق المصالح الاقتصادية للدول العربية المشاركة وليس على حساب المصلحة الاقتصادية الوطنية لأي منها ، وبالتالي مشاركة الدول العربية بفاعلية في البرامج التي تحقق لها مصالحها الاقتصادية وليس بالضرورة مشاركة كافة الدول العربية في البرامج والمشاريع التي يتم تبنيها على مستوى العمل الإقتصادي العربي المشترك.
6. تبني برامج واقعية على أسس فنية وإقتصادية ، وإن كانت بسيطة لكنها تكون قابلة للتطبيق والتراكم عليها مهما كانت صغيرة وتؤدي ، في الأجل الطويل ، إلى خلق تشابك في المصالح الاقتصادية بين الدول العربية كانت الأهداف الطموحة والإمكانيات المحدودة لتنفيذها من العوامل التي حالت دون تطور العمل الإقتصادي العربي المشترك ، مثلما هو الشأن بالنسبة للوحدة الاقتصادية والسوق المشتركة واستراتيجية العمل الإقتصادي العربي المشترك.
7. البحث عن حلول للمشاكل والمعوقات في حينه وعدم الإنتقال إلى مراحل أعلى دون حل مشاكل المرحلة السابقة ، لأن ما يعانيه العمل الإقتصادي العربي المشترك هو تراكم هذه العقبات والمشاكل عبر خمسين سنة من العمل العربي المشترك وتجاهل التعامل معها والبحث عن حلول لها والتكيف النظري لتبريرها أو القفز عليها . وهذا يتطلب وضع آلية تنفيذ ومتابعة لكل عمل يتم على مستوى العمل الإقتصادي العربي المشترك من قبل الدول العربية المشاركة فيه ، ووضع الآليات المناسبة لمعالجة المشاكل بفاعلية وفي أوقات زمنية معقولة.

8. أن تكون القرارات التي يتم اتخاذها من قبل مؤسسات العمل الإقتصادي المشترك قابلة للتنفيذ، وأن تكون مصحوبة ببرامج زمنية تنفيذية تتضمن ، وبشكل واضح ، آلية التنفيذ والمتابعة والتمويل والالتزامات الماليّة المترتبة على الدّول المشاركة ، ومصادر التمويل ، والمكاسب الماليّة والإقتصاديّة المحتملة للدول العربيّة المشاركة فيها.
9. وضع استراتيجيات إقتصاديّة مشتركة لأهداف محددة قابلة للتطبيق والتّنفيز والتراكم على نتائجها ومشاركة الدّول في الإستراتيجيات التي ترى بأنّها تحقق لها مصالح ومكاسب إقتصاديّة ، ويتطلب التنسيق ما بين هذه الإستراتيجيات مشاركة أجهزة العمل الإقتصادي العربي المشترك وفق اختصاصاتها كيبوت خبرة استشارية للدول العربيّة المشاركة في الإستراتيجيّة ، ما لم تكن هذه الأجهزة طرفا في تنفيذ أو تمويل الإستراتيجيّة التي تندرج ضمن اختصاصها . والخروج من إطار الفكر المتداول بوضع استراتيجية واحدة قادرة على حل كافة المشاكل وتحقيق كافة الأهداف الإقتصاديّة والإجتماعيّة والسياسية للعمل الإقتصادي العربي المشترك ومعالجة كل المعوّقات أمامه وتطويره إلى وحدة إقتصاديّة عربيّة خلال فترة زمنية محددة وتحقيق في الوقت ذاته المصالح والمكاسب الإقتصاديّة لكافة الدّول العربيّة .
10. شمولية الموضوعات التي تتناولها القمة ، إذ باتت تنظر إلى مختلف الأبعاد التّنمويّة التي تهتم العمل الإقتصادي والإجتماعي وهذا ما ظهر بوضوح في الوثائق الثلاث (الإعلان وبرنامج العمل والقرارات التي انبثقت عن القمم العربيّة الإقتصاديّة والتّنمويّة والإجتماعيّة التي عقدت في الكويت وشرم الشيخ والرياض).

## المبحث الثّاني

### الوضع الراهن للتنافسيّة بالدّول العربيّة

تتبع أهميّة الميزة التنافسيّة من كونها تعمل على توفير البيئة الملائمة لتحقيق كفاءة تخصيص الموارد واستخدامها وتشجيع الإبداع والإبتكار بما يؤدي إلى تحسين وتعزيز الإنتاجيّة والإرتقاء بمستوى نوعية الإنتاج ورفع مستوى الأداء وتحسين مستوى معيشة المستهلكين عن طريق تخفيض التكاليف والأسعار . كما أن التنافسيّة تساعد على القضاء على أهم العقبات التي تواجه تحسين الكفاءة والإنتاجيّة ، ألا وهي مشكلة السوق المحلي ، والتي تحول دون الإستفادة من وفورات الحجم الكبير وعليه فإن توفير البيئة التنافسيّة تعتبر وسيلة فعالة لضمان الكفاءة الإقتصاديّة وتعزيز النموّ الإقتصادي وتحسين مستويات المعيشة . ولقد حدد تقرير التنافسيّة العالمي الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي تعريف القدرة التنافسيّة في " قدرة الإقتصاد الوطني على تحقيق مكاسب سريعة ومستدامة في مستويات المعيشة ، حيث تعكس القدرة التنافسيّة الصفات الهيكلية الأساسيّة لكل إقتصاد وطني "، وقد اعتمد هذا التقرير نموذجا لقياس القدرة التنافسيّة للدول

يستند إلى 9 عوامل هيكلية أساسية تم تحديدها وبيان كيفية قياسها استناداً إلى العديد من الدراسات النظرية والتطبيقية وبناء على هذه العوامل يمكن التمييز بين نوعين من المزايا:

– **مزايا تنافسية منخفضة** : تعتمد على التكلفة الأقل لقوة العمل والمواد الخام ، وهي سهلة التقليد نسبياً من قبل المنافسين.

– **مزايا تنافسية مرتفعة** : تستند إلى تميز المنتج أو الخدمة ، السمعة الطيبة أو العلامة التجارية ، العلاقات الوطيدة بالعملاء ، وتتطلب هذه المزايا توافر مهارات وقدرات عالية المستوى مثل تدريب العمّال.

والإدارة العليا في معظم المؤسسات لم تكن تولي المورد البشري الإهتمام المناسب ولم تهتم بتنمية قدراته الإبداعية وجعله الركيزة الأساسية لتحقيق التفوق التنافسي . ومن الأسباب التي أدت إلى هذا القصور:

– حالات الإستقرار الإقتصادي النسبية والنمو المتواصل في الكثير من المؤسسات دون مشكلات كبيرة.

– المستويات المعتادة من المنافسة ، وتعادل المراكز والقدرات التنافسية لكثير من المؤسسات.

– حالات الإستقرار التقني النسبية وتواضع المهارات والقدرات البشرية المطلوبة للتعامل مع التقنيات السائدة.

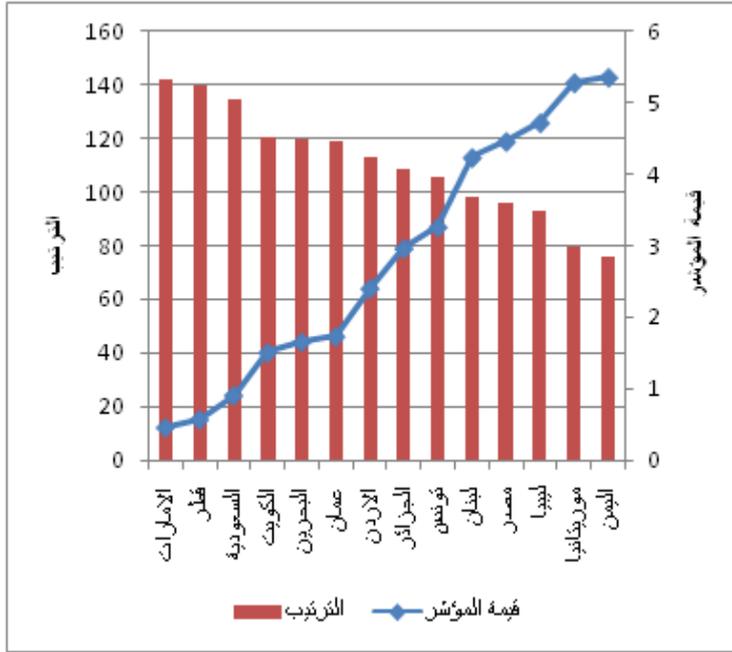
ففي تلك الظروف المتصفة أساساً بالإستقرار لم يمثل الحصول على الموارد البشرية المطلوبة مشكلة ، كما أن مستويات المهارة المطلوبة لم يكن يتطلب عناية خاصة في محاولات البحث عن الموارد البشرية أو التعامل معها.

ولقد سادت هذه الظروف في كثير من دول العالم لفترات طويلة خلال فترة الثورة الصناعية التي تمتع بها العالم الغربي وانتقلت نسبياً إلى بعض دول العالم العربي ، ففي تلك الظروف كانت أهم المشكلات التي تُعنى بها الإدارة العليا في المؤسسة الإقتصادية هي تدبير الموارد المالية اللازمة ، وتنميط أساليب الإنتاج وتحقيق مستويات أعلى من الميكنة "آلات" تحقيقاً لمستويات أعلى من الإنتاجية . ومع تنامي السوق لم تكن حتى عمليات التسويق تثير اهتمام الإدارة العليا التي كان همها الأول هو الإنتاج ، ويلاحظ أن الكثير من المؤسسات العربية لا تزال تسير وفق هذه الفلسفة التي ترى الإنتاج مشكلتها الأولى ، وترى في العنصر البشري عامل من عوامل الإنتاج يخضع لنظم ولوائح وإجراءات لأداء المهام المسندة إليه ، ولا تترك له فرصة للتفكير أو الإبداع أو حرية اتخاذ القرار.

لكن تلك الظروف لم تدم على هذا النحو ، فقد أصاب العالم كله حالات من التغير المستمر والمتواصل أثرت على هيكلية الموارد البشرية وقدراتها ، كما كانت سبباً رئيسياً في تغيير النظرة المعاصرة إلى الموارد البشرية وبداية التحول نحو إعتبارهم المصدر الأساسي للقدرات التنافسية وأكثر الأصول أهمية وخطورة في المؤسسة ، وبذلك بدأت الإدارة المعاصرة تبحث عن مفاهيم وأساليب جديدة لإدارة الموارد البشرية تتناسب مع أهميتها وحيوية الدور الذي تقوم به.

ولكن هل عملت الدول العربية ، وبمعنى أصح أخذت بالأسباب التي ترتقي بمستوى تنافسيتها ؟ هذا ما يمكن التعرف عليه من الجدول والشكل التاليين.

#### ترتيب الدول العربية في مؤشر التنافسية



5.33	12	الإمارات
5.24	15	قطر
5.06	24	السعودية
4.51	40	الكويت
4.48	44	البحرين
4.46	46	عمان
4.25	64	الأردن
4.08	79	الجزائر
3.96	87	تونس
3.68	113	لبنان
3.6	119	مصر
3.48	126	ليبيا
3	141	موريتانيا
2.85	143	اليمن

المصدر : منتدى الإقتصاد العالمي، تقرير التنافسية العالمي، 2014-2015.

#### من الجدول والشكل السابقين يلاحظ ما يلي :

- تأتي دول الخليج الخمس فقط في الخمسين الأول في مؤشر التنافسية لعام 2014-2015 بقيم مؤشر تراوحت بين 4.46 و 5.33 وهذا يرجع لأن الوفورات المالية لديها منحها الفرصة للإنفاق بشكل كبير على التعليم والتدريب ، ومن ثم الإرتقاء بتنمية الموارد البشرية والتي تعد عامل أساسي في الإرتقاء بمستوى التنافسية.
- تأتي الأردن والجزائر وتونس في منتصف الجدول الذي اشتمل على 144 دولة حيث احتلت المراكز 64 ، 79 ، 87 على التوالي بقيمة مؤشر 4.25 ، 4.08 و 3.96 ورغم انخفاضها إلا أنها تعد مقبولة إلى حد ما.
- أما لبنان ومصر وليبيا وموريتانيا واليمن فقد جاءت بعد الـ 110 الأولى في الترتيب بقيمة مؤشر تتراوح بين 2.85 و 3.68 وهذه الدول تحتاج لاهتمام أكبر بتنمية الموارد البشرية باعتبارها العنصر الأهم في الإرتقاء بالقدرة التنافسية.

وواقع الأمر فلا يمكن أن نتوقع الإرتقاء بالميزة التنافسية للدول العربية دون الإهتمام بالموارد البشرية والإرتقاء بجودتها ، وهناك مجموعة المعوقات التي أثرت سلباً على المزايا التنافسية للدول العربية أهمها:

- عدم الإهتمام الكافي بتدريب الموارد البشرية بمعنى أشمل وأعمق مما كانت تتعامل به إدارة الموارد البشرية التقليدية ، أي عدم انحصارها على الأفراد الذين يبدون قصور في مستويات أدائهم ، بل يجب أن يشمل جميع الأفراد مهما كان سنهم ، ومهما كان مستواهم المعرفي والوظيفي.
  - عدم ترسيخ روح التعلم لدى الأفراد وإتاحتهم الفرص للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والمهنية المختلفة، فضلاً عن تيسير فرص استكمال الدراسات العليا والمتخصصة مع المساهمة من قبل الدولة في تحمل نفقات عنهم ، كلها أو جزء منها خاصة في التخصصات الهامة وغير المتاحة بالدول العربية.
  - عدم الإهتمام الكافي بتنمية وإستثمار الطاقات الفكرية والقدرات الإبداعية للمواطن العربي وتوفير الفرص للنابهيين "الممتازين" منهم لتجريب أفكارهم ومشروعاتهم الخلاقة ، والعمل بمبدأ الإبتكار أو الفناء.
  - إنتشار النزعة لفرديّة وعدم تنمية أساليب العمل الجماعي وتكريس روح الفريق للموارد البشرية في المؤسسة وضرورة توفير المناخ المساند لتنمية الاتصالات الإيجابية والتواصل بين شرائح العاملين المختلفة حيث تفتقر المنطقة العربية كثيراً لهذا العنصر.
  - عدم التطبيق الكامل لنظام إدارة الأداء ومن ثم الإهتمام بجميع عناصره البشرية والمادية والتقنية والتصميمية في إطار متناسق ومتكامل والإهتمام بقضية مهمة جداً ألا وهي مراعاة الأبعاد الثقافية والإجتماعية للموارد البشرية وإختلاف مستوياتهم الفكرية ، وأخذ هذه الفروق في الإعتبار عند تصميم الأعمال وإعداد خطط الأداء وتحديد معايير التقييم.
  - الافتقار إلى القائد الإداري ، الذي يختص في ممارسة وظائف التوجيه ، المساندة والتنسيق والتقييم وغيرها من الوظائف ، والذي يلعب الدور الرائد في تهيئة الدخول إلى عصر المتغيرات واستكمال مقومات التميز.
- ولنقترب بالصورة لتكون أكثر تركيزاً سننتقل إلى مجال أخر للتنافسية لنتعرف على واقع الدول العربية فيه ، وهو مجال يكتسب أهمية خاصة من كونه المصدر الرئيسي للنقد الأجنبي بالدول العربية، وكونه قاطرة التنمية الإقتصادية في مختلف دول العالم وهو قطاع الصادرات.

### تنافسية الصادرات العربية :

ساهم وجود نظام تجارة دولي حديث يقوم على تحرير التجارة من القيود التجارية وتلاشي الحواجز أمام التجارة على زيادة حدة التنافس العالمي ، وأصبحت التنافسية مؤشراً للقوة الإقتصادية ومدخلاً لقدرة الدول على البقاء داخليا وخارجيا حيث تعطي التنافسية الشركات فرصة للخروج من محدودية السوق الصغير إلى

رحابة السوق العالمي . ولإجراء هذه المقارنة في الدول العربية على مستوى صادراتها تم استخدام ثلاثة مؤشرات مختارة في ضوء البيانات المتاحة لإجراء المقارنة لتنافسية الصادرات العربية وذلك على النحو التالي:

- **مؤشر التنوع** : والذي يقيس انحراف حصة صادرات السلع الرئيسية لدولة معينة في إجمالي صادراتها ، عن حصة الصادرات الوطنية لتلك السلع الرئيسية في الصادرات العالمية . ويتراوح هذا المؤشر بين 1.0 بحيث كلما اقترب المؤشر من صفر كلما كانت درجة تنوع الصادرات أعلى ، وعندما يصل المؤشر إلى صفر يتطابق هيكل الصادرات الوطنية مع هيكل الصادرات العالمية.
- **مؤشر التركيز** : ويعرف بمؤشر هيرفندال - هيرشمان ويقاس مستوى التركيز السوقي لحصة الدولة من الصادرات / الواردات العالمية في سلعة أو مجموعة سلعية محددة أو تنوعها بين أكثر من سلعة ومجموعة سلعية وتتراوح قيمة مؤشر التركيز بين 0 و 1 وتشير القيم الدنيا للمؤشر إلى درجات تركيز أقل لكل من الصادرات والواردات فيما تشير القيم الأعلى إلى درجات تركيز أكبر.
- **مؤشر كفاءة التجارة** : وهو مؤشر مركب يرتكز احتسابه على عدد من المؤشرات الفرعية لتنافسية الصادرات الوطنية في الأسواق العالمية ، مثل متوسط نصيب الفرد للصادرات ، الحصة السوقية ، تنوع المنتجات المصدرة وتنوع أسواق التصدير العالمية. ويؤدي احتساب مؤشر كفاءة التجارة إلى ترتيب عام لموقع الدولة المصدرة ضمن 184 دولة ، وكذلك ترتيب فرعي للدول حسب السلع المصدرة ، وذلك بالنسبة لأربعة عشرة مجموعة سلعية رئيسية.

وقد أظهرت الإحصائيات الخاصة بالتنافسية لعام 2013 أن صادرات الدول العربية لازالت لم تصل بعد إلى درجة التنوع المقبولة و تتصف بتدني درجة التنوع في صادراتها مقارنة بعام 2005.

❖ فيشير الجدول إلى تدني مؤشر التنوع للصادرات في معظم الدول العربية حيث لا يزال يبعد عن المتوسط (50 في المائة) وذلك باستثناء عدد من الدول العربية والتي سجل مؤشر التنوع تحركا إيجابيا وكانت تونس أفضلها حيث بلغ المؤشر (0.495) تلتها مصر وبلغ المؤشر (0.52) ثم الإمارات حيث بلغ المؤشر (0.545). وبالمقابل سجل مؤشر التنوع تحسنا بدرجات متباينة في البحرين والجزائر وجيبوتي والسعودية وسورية والصومال وعمان و فلسطين وقطر والكويت ولبنان و ليبيا وموريتانيا واليمن حيث أنخفض فيهما المؤشر مما يعني تحسن درجة تنوع صادرات تلك الدول .

❖ سجل مؤشر التنوع للمغرب عند (0.670) كما حقق مؤشر التنوع تراجعاً في كل من الأردن والعراق و فلسطين و القمر مما يعني تراجع درجة تنوع صادرات تلك الدول نتيجة زيادة في قيمة المؤشر مقارنة بعام 2005 .

❖ بالنسبة لمؤشر التركيز فقد تزايد في عدد من الدول العربية وبنسب متفاوتة مما يعني وجود تركيز سلعي في صادراتها وكان من أهم تلك الدول الأردن وجيبوتي والسعودية والصومال والعراق والكويت ولبنان حيث سجلت مستوى تركيز تراوح بين (0.978) و (0.117) بينما سجلت عدد من الدول وهي الإمارات والبحرين وتونس والجزائر والسودان وسوريا وعمان وقطر والقمر وليبيا ومصر وموريتانيا بمستويات منخفضة من التركيز كان أقلها في تونس وأعلىها في ليبيا ، ويتضح ذلك من الجدول التالي :

### جدول تنافسية الصادرات العربية مؤشر التركيز والتنوع السلعي لصادرات الدول العربية ودول مختارة أخرى

2013			2005			الدول
مؤشر التنوع	مؤشر التركيز	عدد السلع المصدرة	مؤشر التنوع	مؤشر التركيز	عدد السلع المصدرة	
0.669	0.153	219	0.594	0.135	220	الأردن
0.545	0.422	260	0.594	0.458	256	الإمارات
0.719	0.359	234	0.754	0.422	214	البحرين
0.495	0.149	218	0.599	0.180	200	تونس
0.733	0.541	95	0.810	0.588	108	الجزائر
0.595	0.194	91	0.650	0.152	54	جيبوتي
0.766	0.763	251	0.809	0.745	248	السعودية
0.818	0.668	126	-	-	-	السودان
0.655	0.173	193	0.671	0.367	214	سورية
0.750	0.616	33	0.777	0.567	41	الصومال
0.874	0.978	132	0.825	0.952	86	العراق
0.690	0.494	199	0.768	0.717	197	عمان
0.666	0.164	154	0.591	0.167	127	فلسطين
0.784	0.524	219	0.790	0.571	175	قطر
0.771	0.530	5	0.679	0.543	12	القمر
0.784	0.719	231	0.813	0.632	224	الكويت
0.595	0.117	225	0.625	0.102	215	لبنان
0.790	0.795	127	0.816	0.833	119	ليبيا
0.521	0.161	245	0.606	0.237	239	مصر
0.670	0.156	237	0.670	0.157	220	المغرب
0.795	0.506	64	0.857	0.542	36	موريتانيا
0.717	0.513	150	0.815	0.817	135	اليمن
0.450	0.172	253	0.467	0.186	252	ماليزيا
0.501	0.253	249	0.489	0.246	246	سنغافورة
0.460	0.148	246	0.441	0.161	242	كوريا
0.000	0.084	260	0.0	0.077	260	العالم

المصدر: الأونكتاد، نشرة الإحصاءات السنوية 2014، حسب التصنيف الدولي SITC (تصنيف 3 أرقام).

ومن جانب آخر يمكن استعراض التطورات التي طرأت على تنافسية الصادرات العربية للمجموعات السلعية لعام 2013 ، وذلك من خلال استخدام المؤشر المركب لكفاءة التجارة (54) ، الذي يعتبر أكثر شمولية في تقييم أداء وكفاءة صادرات الدول العربية إلى الأسواق العالمية . ويتضمن هذا المؤشر ترتيباً للدول العربية المصدرة وذلك ضمن 184 دولة مصدرة حسب ترتيب الأصناف السلعية في الصادرات العالمية وهي المنتجات الزراعية ، الأغذية المصنعة ، المنتجات الخشبية ، المنسوجات والغزل ، والمنتجات الكيماوية ، والمنتجات الجلدية ، الصناعات الأساسية ، المعدات غير الالكترونية ، صناعات تكنولوجيا المعلومات ، معدات الكترونية ، معدات نقل ، الملابس الجاهزة ، المنتجات المعدنية ، صناعات متنوعة ، وسوف نركز على الأصناف الخمس الأولى، ملحق (1).

- 1- بالنسبة للمنتجات الزراعية ، تأتي مصر ك أول دولة عربية وتحتل المرتبة 46 عالمياً في مؤشر كفاءة التجارة لهذا الصنف السلعي ، ثم تأتي المغرب ثاني دولة عربية وبالمرتبة 49 عالمياً في هذا المؤشر، أما الأردن فقد أتت في المرتبة الثالثة عربياً والمرتبة 76 عالمياً في حين احتلت الكويت المرتبة الأخيرة عربياً والـ 175 عالمياً.
- 2- وبالنسبة للأغذية المصنعة ، تحتل الإمارات المرتبة الأولى عربياً و42 عالمياً ، ثم تأتي مصر في المرتبة الثانية عربياً و44 عالمياً ، أما المغرب فتأتي في المرتبة الثالثة عربياً و52 عالمياً ، وتونس في المرتبة الرابعة عربياً و61 عالمياً في حين احتلت القمر المرتبة الأخيرة عربياً والـ 157 عالمياً.
- 3- أما بالنسبة للمنتجات الخشبية فقد حققت السعودية المرتبة الأولى عربياً و56 عالمياً ، ثم تأتي الإمارات في المرتبة الثانية عربياً و57 عالمياً . كما أتت تونس في المرتبة الثالثة عربياً و70 عالمياً في حين احتلت سوريا المرتبة الأخيرة عربياً والـ 127 عالمياً.
- 4- أما ما يتعلق بالمنسوجات والغزل فقد تصدرت مصر المرتبة الأولى عربياً و 27 عالمياً تلتها الإمارات وتونس والسعودية وحققتا مراكز عالمية 40 و 48 و 52 على التوالي ، في حين احتلت قطر المرتبة الأخيرة عربياً والـ 123 عالمياً.
- 5- وعلى مستوى المنتجات الكيماوية حققت السعودية المرتبة الأولى عربياً و18 على المستوى العالمي تلتها الكويت عربياً و 42 عالمياً . أما مصر فقد حققت المرتبة الثالثة عربياً و 45 عالمياً ، في حين احتلت العراق المرتبة الأخيرة عربياً والـ 121 عالمياً.
- 6- أما المنتجات الجلدية فتصدر تونس الدول العربية وتحتل المرتبة الأولى عربياً و33 عالمياً في مؤشر كفاءة التجارة لهذا الصنف السلعي ، تليها المغرب في المرتبة الثانية ومصر في المرتبة الثالثة عند 37 و 61 على التوالي ، في حين احتلت الكويت المرتبة الأخيرة عربياً والـ 119 عالمياً.

(1) يقوم باحتساب مؤشر كفاءة التجارة العالمية (Trade Performance Index – TPI) مركز التجارة الدولي التابع لمنظمة التجارة العالمية ومنظمة ال أونكتاد.

7- وفيما يتعلق بالصناعات الأساسية تنصدر الإمارات قائمة الدول العربية المصدرة لها ، وتحتل المرتبة 31 عالمياً في مؤشر كفاءة التجارة في هذا الصنف السلعي ، ثم تليها مصر بالمرتبة 46 عالمياً ثم عمان بالمرتبة 51 عالمياً والبحرين بالمرتبة 56 عالمياً ، في حين احتلت العراق المرتبة الأخيرة عربياً والـ 138 عالمياً.

من ممّا تقدم يمكن الإشارة إلى أن قطاعات التصدير في الدول العربية تعاني من اختلالات هيكلية وهو ما يؤدي إلى انخفاض القدرة التنافسية للصادرات العربية و بروز ظاهرة تركيز الصادرات في الهيكل السلعي والجغرافي وعدم تنوعها انعكاس مباشر للخلل في الهيكل السلعي والخدمي ، كما تواجه الصادرات العربية العديد من الصعوبات والتحديات المتمثلة في المنافسة الشديدة في الأسواق الدولية سواء كانت سعرية أو نوعية ، حيث تعتمد الكثير من الصناعات التصديرية العربية على المواد الخام المستوردة مما يعني الاعتماد على الميزة النسبية للدولة دون تطويرها لتصبح ميزة تنافسية ، كما أن الإنتاج الصناعي العربي ذو محتوى تكنولوجي منخفض ويعتمد على التكنولوجيا المستوردة دون الإهتمام بالبحث والتطوير لخلق التكنولوجيا داخلياً فضلاً عن تباين دور الدولة في تعزيز الصادرات عند رسم السياسات العامة وتنفيذ الخطط الاقتصادية والاجتماعية من خلال جهاز إداري على درجة عالية الكفاءة والنزاهة . بالإضافة إلى سلبيات التخطيط الصناعي المتعلقة بالتوزيع القطاعي والجغرافي للأنشطة وعدم ضبط العلاقات النسبية بين مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية ، وتنظيم كافة الجوانب في نظام الإدارة الاقتصادية من خلال تعزيز فاعلية المؤسسات الاقتصادية وتحسين مستويات الإنتاج والتكنولوجيا.

### المبحث الثالث

#### تطور التشغيل بالدول العربية

بلغ معدّل البطالة للدول العربية نحو 14% عام 2014 ، وتتركز البطالة في تلك الدول بين الشباب المتعلم ، حيث أنّ واحداً من كلّ أربعة عاطلين عن العمل متحصل على شهادة جامعية. كما تتسم المنطقة العربية بضعف نسب المشاركة في القوى العاملة بالمقارنة مع جميع مناطق العالم الأخرى ، وهي ظاهرة تمس بشكل خاص النساء والشباب حيث يقدر أن حوالي نصف السكان الذين هم في سن العمل غير نشطين إقتصادياً ، وثلاثة من بين كل أربعة نساء في سن العمل هن خارج قوة العمل ، كما أن أكثر من نصف الشباب في الدول العربية ككل هم إما عاطلون عن العمل أو خارج المنظومة التعليمية ، وهو ما يدل على أن نسبة البطالة كانت ستفوق بكثير المعدل المشار إليه أعلاه لو تم احتساب الذين فضلوا البقاء خارج قوة العمل نظراً لقلة فرص التوظيف.

ونظراً لتراجع آفاق التوظيف التلقائي في القطاع العام للإعداد المتزايدة من قوة العمل في الدول العربية ، وتآكل فوائد نموذج التنمية الذي كان يقوم على هيمنة دور الدولة في الإقتصاد وتكريس المنظومة التعليمية لتوفير اليد العاملة في القطاع العام ، وأمام ضعف ارتباط مخرجات مؤسسات التعليم بإحتياجات أسواق العمل

المتغيرة ، خاصة في القطاع الخاص ، بات لزامًا التفكير في آليات جديدة وناجعة لتحسين ذلك الارتباط لمواجهة تفاقم البطالة خاصة بين الشباب المتعلمين وتحسين كفاءة استخدام رأس المال البشري في الدول العربية.

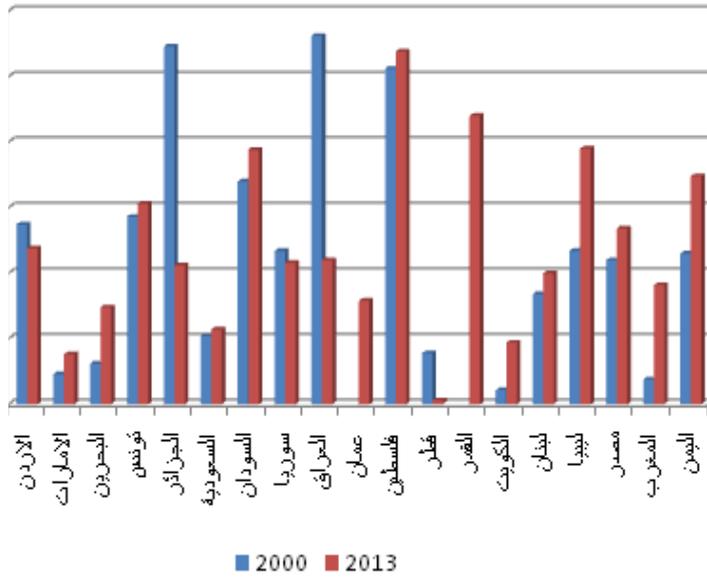
وسوف نتناول تطور معدّل البطالة بالدول العربية من خلال تناول العناصر التالية:

### 1- تطور معدّل البطالة:

تتجه معدّلات نمو القوى العاملة نحو الارتفاع خلال العقد الحالي ويمكن تفسير الارتفاع النسبي في معدّلات النمو للقوى العاملة العربية بعاملين : الهرم العمري للسكان ، وزيادة مساهمة المرأة في أسواق العمل رغم وجود فجوة كبيرة لصالح الرجال ، ويقدر عدد القوى العاملة عام 2013 ، بحوالي 126.4 مليون نسمة ، وهو ما يمثل حوالي 33.2 في المائة فقط من إجمالي عدد السكان في الدول العربية في نفس السنة. ويلاحظ انخفاض هذه النسبة بالمقارنة مع متوسطي العالم والدول النامية اللذين بلغا ، في عام 2013 ، حوالي 65% و 70.5% على التوالي(55) ، ويرجع ذلك إلى ارتفاع عدد السكان دون 15 سنة ، وضعف مساهمة المرأة في سوق العمل رغم اتجاه هذه المساهمة للزيادة، وتشير لتقديرات إلى أن عدد العاطلين عن العمل بالدول العربية بلغ نحو 18 مليون وهو ما يعني أن معدّل البطالة بالدول العربية يبلغ نحو 14%. وتشير البيانات إلى أن معدّل البطالة شهد ارتفاع بين عامي 2000 و2014 في معظم الدول العربية ، حيث ارتفع في إثني عشر دول عربية ، في حين انخفض في أربع دول عربية ، إلا أن معدّل البطالة في فلسطين مازال الأكثر ارتفاعا بين الدول التي توفر عنها بيانات ، حيث بلغ نحو 27% عام 2014 ، وهذا ما يمكن التعرف عليه من الجدول والشكل التاليين.

(1) قاعدة معلومات البنك الدولي 2015.

معدّل البطالة بالدّول العربيّة عامي 2000، 2013.



2014	2000	
11.9	13.7	الأردن
3.8	2.3	الإمارات
7.4	3.1	البحرين
15.3	14.3	تونس
10.6	27.3	الجزائر
5.7	5.2	السعودية
19.4	17	السودان
10.8	11.7	سوريا
11	28.1	العراق
7.9		عمان
26.9	25.6	فلسطين
0.3	3.9	قطر
22		قطر
4.7	1.1	الكويت
10	8.4	لبنان
19.5	11.7	ليبيا
13.4	11	مصر
9.1	1.9	المغرب
17.4	11.5	اليمن

المصدر: جامعة الدّول العربيّة وآخرون، إعداد مختلفة.

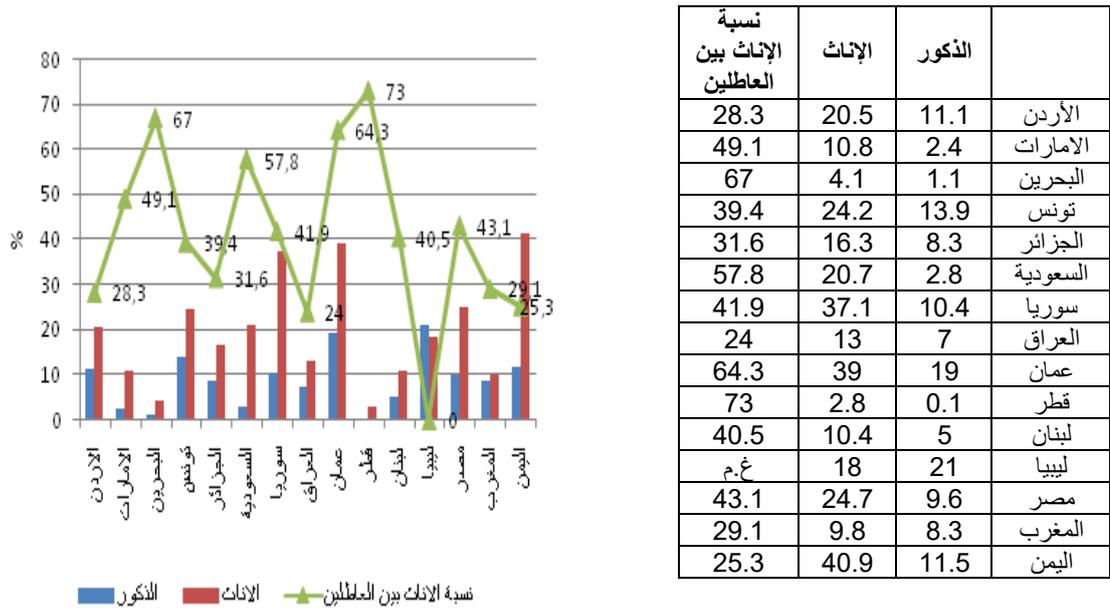
من الجدول والشكل السابقين يلاحظ مايلي:

- تأتي فلسطين في مقدمة الدّول العربيّة من حيث معدّل البطالة حيث بلغ نحو 26% عام 2000 ارتفع ليبلغ نحو 27% عام 2014 ، وهذا يرجع للظروف المأسوية التي يعيشها الشعب الفلسطيني الأبي تحت الاحتلال الإسرائيلي.
- تعدّ العراق أول دولة عربيّة ، من حيث خفض معدّل التضخم لديها بين عامي المقارنة وهذا يرجع لتخفيف حدة الأوضاع السياسيّة التي كانت تواجه العراق
- عام 2000 ، ومن ثم التأثير الايجابي عل كافة جنبات الحياة الإقتصاديّة والإجتماعيّة بالعراق ومن بينها معدّل البطالة .
- تأثرت تونس ومصر وليبيا واليمن بالثورات الشعبيّة التي مرت به ، ومن ثم ارتفع معدّل البطالة في تلك الدّول ، إلا أن انخفاض معدّل البطالة في سوريا رغم الأوضاع السياسيّة غير المواتية التي تمر بها فليس له مبرر إلا نزوح السوريين لدول الجوار، مما أوجد نقص في بعض التخصصات سمحت لعدد من المتعطلين الإلتحاق بالعمل.
- معدّل البطالة لكل من الإمارات والسعودية وقطر تشمل مواطنون وغير مواطنون ، في حين أنها ترتفع إذا اقتصر على المواطنين فقط لترتفع إلى 14%، 12.1%، 3.1% لتلك الدّول على التوالي .

## 2. البطالة حسب النوع:

تعد مشاركة المرأة العربيّة في أسواق العمل منخفضة ، إذ لا تتجاوز حصة النساء من القوى العاملة في الدّول العربيّة مجتمعة حوالي 22.2 في المائة سنة 2013 . وتعتبر هذه النسبة الأدنى بين الأقاليم الرئيسية الأخرى في العالم . وإن كانت هذه النسبة محل نظر نظراً للصعوبات التي يواجهها الباحثون في دراسة مشاركة المرأة في الإقتصاد الوطني في الدّول العربيّة نظراً لاتجاه نسبة كبيرة منهن للعمل في الإقتصاد غير المنظم وفي المؤسسات التي تمتلكها الأسرة ، وخاصة الزراعية منها دون أجر في غالب الأحيان مما يجعل مردودها المادي غير منظور ولا يتم أخذه في كثير من الأحيان ضمن الحسابات القوميّة . إلا أن هذه المشاركة المنخفضة لم تشفع لمعدّل البطالة بين النساء ليقترّب منه عند الذكور، فتشير البيانات إلى أن معدّل البطالة بين الإناث أعلى من معدّل البطالة بين الذكور، حيث بلغ في بعض الدّول العربيّة أربع أمثال معدّل البطالة بين الذكور، بل أكثر من ذلك فبالرغم من انخفاض نسبة النساء في قوة العمل إلا أن ارتفاع معدّل البطالة بين الإناث يجعل نسبة للإناث بين العاطلين مرتفعة بالدّول العربيّة عن المستويات العالميّة ؛ بل إنها مثلت ثلثي عدد المتعطلين في بعض الدّول العربيّة ، والجدول والشكل التّاليان يوضحان معدّل البطالة حسب النوع في الدّول العربيّة عام 2014.

معدّل البطالة حسب النوع بالدّول العربيّة عام 2014



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية 2014.

### من الجدول والشكل السابقين يلاحظ ما يلي:

- عدم المساواة بين الجنسين ، من حيث معدّل البطالة ، يتضح بصورة جلية بالسعودية؛ حيث يبلغ معدّل البطالة بين الإناث سبع أمثال معدّل البطالة بين الذكور، فقد بلغ بين الذكور 2.8% في حين بلغت بين الإناث نحو 20.7%.

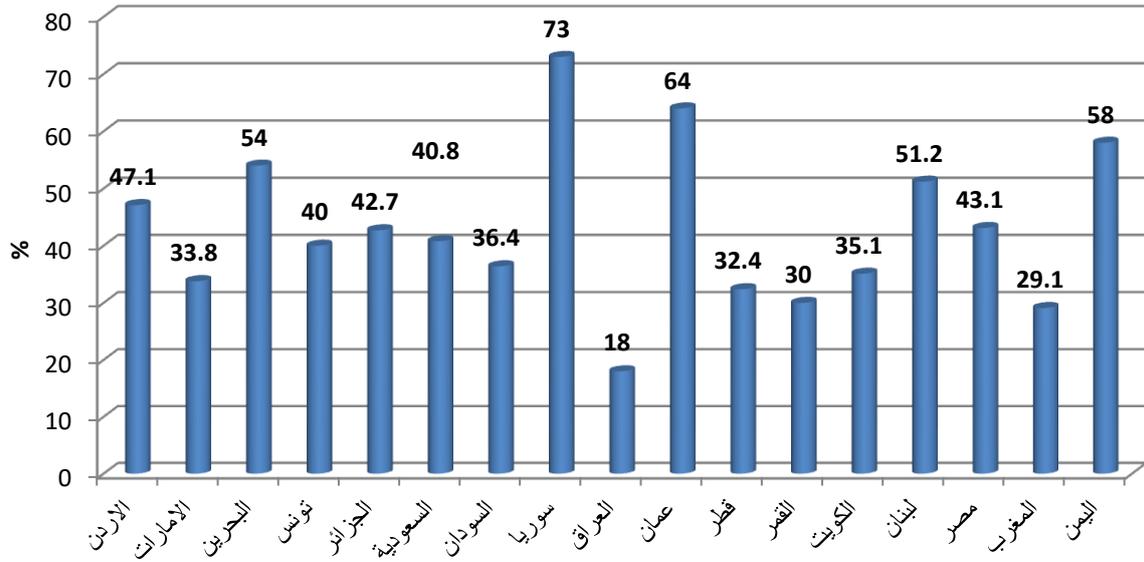
- بلغ معدّل البطالة بين الإناث أربع أمثاله بين الذكور لثلاث دول عربيّة هي الإمارات والبحرين واليمن حيث كانت بين الإناث 10.8% ، 4.1% ، 40.9% مقابل نحو 2.4% ، 1.1% ، 11.5% على التوالي .
- بلغ معدّل البطالة بين الإناث ضعف معدّله بين الذكور لنحو ثمان دول عربيّة هي الأردن ، تونس، الجزائر، العراق ، عمان ، قطر، لبنان ، مصر، في حين بلغت ثلاث أمثاله في سوريا وكانت تقريبا متساوية لكلا الجنسين في المغرب.
- بالرغم من انخفاض نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في جميع الدّول العربيّة، إلا أن ارتفاع معدّل البطالة بين الإناث مقارنة بالذكور جعل نسبة الإناث ترتفع بين المتعطلين لمعدّلات لا يتوقعها أكثر المتشائمين ، حيث بلغت أكثر من 50% في أربع دول عربيّة هي قطر، البحرين ، عمان والسعودية ، في حين تراوحت بين 40%
- و 50% في خمس دول عربيّة هي الامارات ، السودان ، مصر، سوريا ولبنان.

### 1- نسبة الشّباب بين العاطلين

تعتبر بطالة الشّباب من أهمّ التحدّيات الإقتصاديّة التي تواجه العديد من دول العالم المتقدم والنامي على حد سواء . فالتقديرات الصادرة عن منظمة العمل الدوليّة تشير إلى وجود 75 مليون شاب عاطل عن العمل على مستوى العالم ، وإلى ارتفاع معدّلات بطالة الشّباب لتشكّل ثلاثة أضعاف معدّلات البطالة بين الشرائح العمريّة الأخرى . وقد شهدت معدّلات البطالة ارتفاعاً واضحاً في أعقاب الأزمة الماليّة العالميّة التي أدت إلى تفاقم هذه الظاهرة في عدد من دول العالم ، نتج عنها ارتفاع كبير في إعداد الباحثين عن عمل من كافة الشرائح العمريّة، ليصل إلى نحو 211 مليون شخص على مستوى العالم بنهاية عام 2014.

وقد تبنت الدّول العربيّة سياسات وتدابير عدة خلال السنوات الماضية استهدفت توفير المزيد من فرص العمل لمواطنيها خاصة من الشّباب ، بما ساعد على رفع معدّلات نمو مستويات التّشغيل في الدّول العربيّة بشكل ملحوظ خلال العقد الماضي لتفوق مثيلاتها المسجلة في عدد من الأقاليم الجغرافية الأخرى.

نتج عن تلك الإصلاحات تمكن الدّول العربيّة كمجموعة من خفض معدّلات بطالة الشّباب بنحو 0.8 نقطة مئوية تقريباً في المتوسط سنوياً خلال الفترة (2003 - 2009). إلا أن تطورات البيئة الإقتصاديّة الدوليّة غير المواتية ممثلةً في تأثير الأزمة الماليّة العالميّة والأوضاع الداخليّة التي مرت بها بعض دول المنطقة حالت دون مواصلة المضي قدماً في هذا الاتجاه الإيجابي، ونتج عنها ارتفاع معدّلات بطالة الشّباب لتسجل أعلى المستويات عالمياً (28%) وفق البيانات الدوليّة ، ويوضح الشكل التّالي معدّل البطالة بين الشّباب(15- 24 سنة) بالدّول العربيّة عام 2014.



المصدر : قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية 2014.

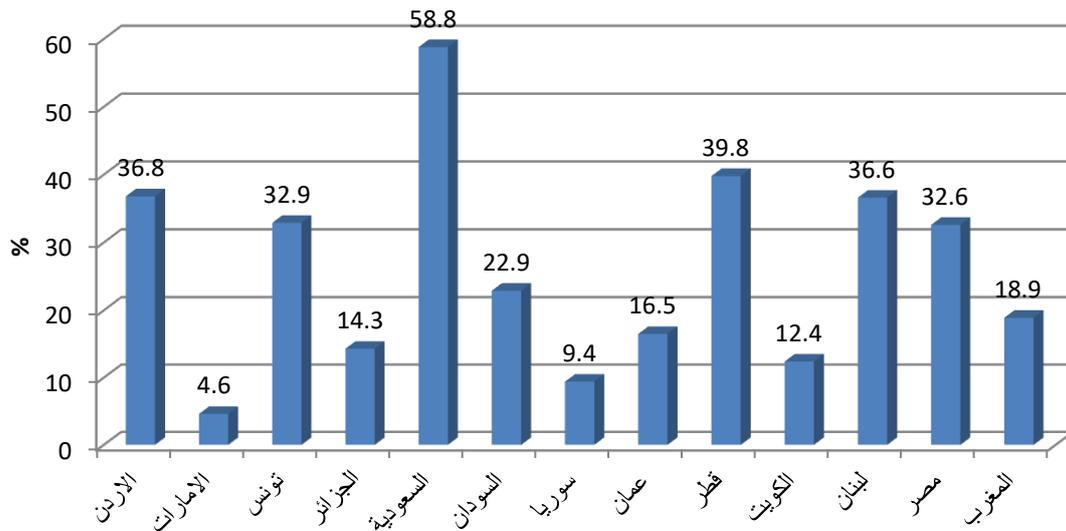
من الشكل السابق يلاحظ:

- ترتفع نسبة الشباب بين العاطلين بالدول العربية لتبلغ معدلات تفوق مثيلاتها في مختلف المناطق الجغرافية ، فقد تخطت حاجز الـ 50% في خمس دول عربية ، أي أن أكثر من نصف العاطلين من الشباب في كل من سوريا ، عمان ، اليمن ، البحرين ولبنان ، بلا أنها ارتفعت لتبلغ نحو 73% في سوريا وهذا مؤشر خطير لعدم الاستقرار الإجتماعي بتلك الدول .
- تراوحت نسبة الشباب بين العاطلين بين 30 و 50% في عشر دول عربية ، في حين سجلت معدلات أقل من ذلك في دولتان عربيتان هما المغرب والعراق ، كما يلاحظ أن هذا المعدل ارتفع في كافة الدول العربية عن المتوسط العربي ما عدا في العراق التي سجلت أقل نسبة بين الدول العربية (18%).

## 2- البطالة بين الجامعيين

يستأثر التعليم العالي ضمن منظومة التعليم بدوراً محورياً في بناء مجتمع المعرفة ، حيث يعزز رفق أسواق العمل بالقوة العاملة عالية التأهيل ، ولا شك أن طفرة كبيرة حدثت في كم التعليم الجامعي في الدول العربية ، سواء من حيث عدد الجامعات والمعاهد العليا أو عدد الطلاب المقيد بها ، ويمثل مؤشر القيد في مرحلة التعليم العالي إحدى الآليات المستخدمة لقياس تقدم الدول في مجال إرساء مجتمع المعرفة ؛ وقد بلغ معدل القيد الإجمالي في مرحلة التعليم العالي في الدول العربية مجتمعة عام 2014 حوالي 25% ، وهو ما يزيد عن مثيله في باقي الدول النامية ، فيما عدا دول أوروبا وأسيا الوسطى ودول أمريكا اللاتينية ، إلا أنه يقل عن مثيله العالمي البالغ حوالي 28.7%.

وبالرغم من أن التحصيل التعليمي للفرد ينبغي أن يكون له تأثير واضح في الظفر بفرص العمل ، وعلى مستوى الأجر الذي يتلقاه الفرد ؛ بحيث يكون الفرد الأعلى تعليماً صاحب فرصة أقوى في الحصول على عمل ذي أجر أفضل ، إلا أن واقع بطالة الجامعيين بالدول العرب تبعث للاستغراب ، فمعدلات البطالة بين الأميين هي الأدنى في غالبية البلدان العربية ، ومن المؤسف أن ترتفع هذه المعدلات لذوي التعليم المتوسط والثانوي والتعليم الجامعي ، والجدول التالي يوضح نسبة الجامعيين بين المتعطلين بالدول العربية عام 2014.



من الشكل السابق يلاحظ ما يلي:

- ترتفع نسبة البطالة بين الجامعيين بالدول العربية ، لتبلغ نحو 59 في السعودية ، وهي نسبة غير متوقعة وغير مقبولة بكل المقاييس ، إلا أن يمكن تفسيرها بأفلاح الجامعيين المواطنين عن العمل في أعمال لا تليق بهم من وجهة نظرهم.
- بلغت نسبة الجامعيين بين عاطلين في خمس دول عربية بين 30 ، 40% وهي مصر، لبنان ، قطر، تونس ، والأردن ، وهي مازالت نسب مرتفعة ، ومؤشر على عدم الموازنة بين سوق العمل والجامعات ، فالتوسع في التعليم الجامعي بالدول العربية من شأنه زيادة خريجي الجامعات غير المؤهلين بشكل جيد ، نظراً لأن التركيز كان على الكم وليس الكيف ، مما ساهم في ارتفاع نسبة البطالة بينهم.
- لا توفر الاقتصادات العربية فرص عمل كافية للمتعلمين وأصحاب المهارات العالية نتيجة لعدم تنوعها وتخصص العديد منها في إنتاج المواد الأولية ، وفي السلع ذات القيمة المضافة المتدنية. وعليه، يبقى تنويع الاقتصادات وتسريع وتيرة النمو والإرتقاء في سلم التخصص العالمي من

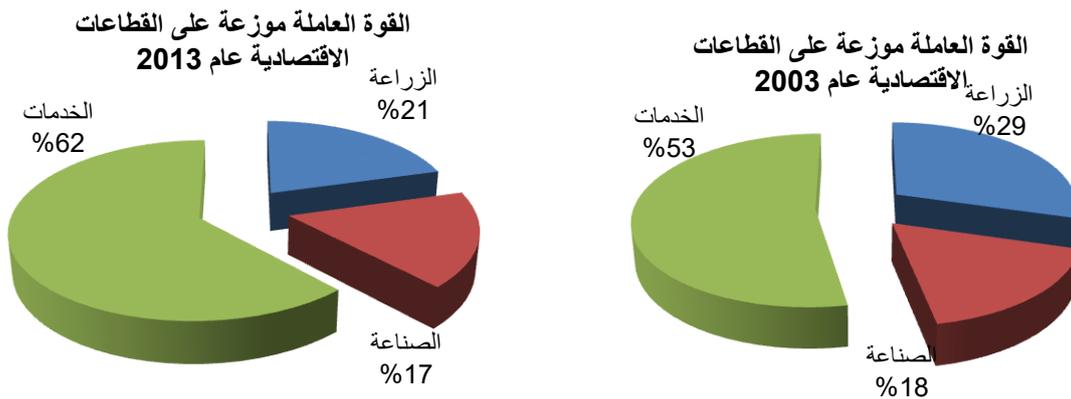
التحديات التي يتوجب مواجهتها بالموازاة مع إصلاح التشوهات في السياسات والحوافز، وتدني مستوى المخرجات التعليمية .

- لا يمكن إعفاء مستوى التعليم ومدى إكساب المتخرجين لمهارات ؛ من كونها أحد الأسباب التي أدت إلى ارتفاع البطالة بين الجامعيين ، حيث يؤخذ على التعليم العالي في الدول العربية انخفاض جودته ، حيث أن ترتيب الجامعات العربية في المقاربات الدولية (على سبيل المثال ترتيب شنغهاي) يعد متواضعا .

### 3- توزيع العاملين على القطاعات الاقتصادية.

بذلت الدول العربية جهوداً حثيثةً خلال العقدين الماضيين لتعزيز الاستقرار الاقتصادي ودعم فرص الوصول للنمو الشامل والمستدام ؛ فمنذ بداية التسعينيات انتهجت معظم الدول العربية برامج لتحقيق الاستقرار الاقتصادي من أجل دعم أداء الاقتصاد الكلي واحتواء الاختلالات الاقتصادية الداخلية والخارجية ، وقد تحول الزخم الإصلاحي في السنوات الأخيرة من عقد التسعينيات باتجاه الإصلاحات الهيكلية الهادفة إلى تحسين كفاءة استخدام الموارد من خلال تحرير أسواق السلع والخدمات ورأس المال ، ومكنت هذه الإصلاحات الدول العربية من رفع معدلات النمو الحقيقي لتصل إلى 5 في المائة في المتوسط خلال الفترة (2000 - 2014).

ولكن هل هذه المحاولات أتت ثمارها من حيث إعطاء مزيد من الإهتمام بقطاعات الإنتاج السلعي ومن ثم إعادة توزيع العمالة بين القطاعات الاقتصادية بما يضمن استدامة التشغيل؟ هذا ما يمكن التعرف عليه من خلال الشكل التالي والذي يوضح الأهمية النسبية للقطاعات الاقتصادية في التشغيل بالدول العربية عامي 2003، 2014 .



المصدر: جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، إعداد مختلفة

من الشكل السابق يلاحظ : استحوذ قطاع الخدمات على نحو 52% من القوّة العاملة في حين استحوذ قطاع الزراعة على 29% وقطاع الصناعة على نحو 18% ، كان من المتوقع في ظل برامج الإصلاح الهيكلي التي تبنته معظم الدّول العربيّة ، وكذا ما يستحوذ عليه قطاع الصناعة وخاصة الصناعة الإستخراجية من النصيب الأكبر من الإستثمارات سواء المحليّة أو الأجنبيّة ، أن يزيد مساهمته في خلق فرص العمل ، إلا أن بيانات 2013 تشير إلى أن قطاع الخدمات ارتفع نصيبه من القوّة العاملة بالدّول العربيّة ليلبغ نحو 62.0% فحين انخفضت مساهمة قطاع الزراعة لتبلغ حوالي 21% وهذا مقبول في ظل تدني الأجور في هذا القطاع وانخفاض نصيبه من الإستثمارات القوميّة وكذا من القروض المصرفية بالدّول العربيّة ، بينما لا يستوعب القطاع الصناعي إلا حوالي 17.4 في المائة من القوى العاملة. ويدل تدني حصة القطاع الصناعي من القوى العاملة في الدّول العربيّة على تخصص العديد منها في إنتاج المواد الأولية والسلع ذات القيمة المضافة المتدنية ، وهو ما يحد من قدرة الدّول العربيّة على خلق فرص عمل كافية ومجزية للمتعلمين وأصحاب المهارات العالية.

وتعكس هذه الحقائق عدم قدرة برامج ومشاريع التّنمية العربيّة بصفة عامة في استيعاب قوة العمل ، وقصور وسياسات أسواق العمل بصفة خاصة في الإستفادة الكاملة من الموارد البشريّة الهائلة المتوفرة ، كما أنها تدل أيضاً على وجود عوائق لدى المنظومة والمؤسّسات التّعليميّة تمنع من تخريج الطلبة القابلين للتوظيف وتقديم المهارات والمعارف اللازمة للتّنمية والمساهمة في رفع الإنتاجيّة والنموّ.

وقد أسهمت السّياسات المتبعة والإشارات الخاطئة ، خاصة من حيث ارتفاع أجور القطاع العام بالمقارنة مع أجور القطاع الخاص فضلاً عن الميزات العينية الأخرى والثبات الوظيفي ، في زيادة معدّلات العاطلين الذين يفضلون انتظار التّوظيف في القطاع العام على العمل في القطاع الخاص . وأدى ذلك أيضاً إلى تركيز دور المنظومة التّعليميّة في إعداد المتخرجين للعمل في القطاع العام ، الذي لا تتماشى فيه في الغالب الأجور والميزات مع الأداء والكفاءة والمهارات . وفي ظل هذا النظام أصبحت الشهادات هي المعيار الأساسي للتّوظيف ممّا أدّى إلى ظاهرة السعي المفرط للحصول على شهادات أعلى استجابة لإحتياجات التّوظيف وليس سبباً لاكتساب المهارات ، وإلى أنتشار الوظائف غير المنتجة التي لا تؤدي إلى تحسين القدرات التنافسيّة في الإقتصاد ، وبالتالي إلى سوء استخدام وهدر رأس المال البشري.

## المبحث الرابع

### دور منظمة العمل العربية في الارتقاء بالتنافسية والتشغيل

تلعب الموارد البشرية دوراً رئيساً في صنع الأهداف الإستراتيجية ورصد وتحليل البيئة الخارجية والإشراف على العمليات الداخلية وقياس الكفاءة سواء للمؤسسات أو على مستوى الدول ، إضافة إلى أنها هي المعنية في المساعدة بزيادة الإنتاجية ، ويقع عليها كذلك الاستخدام المنظم للموارد البشرية لكسب الميزة التنافسية ، أي أنها عنصراً أساسياً في الارتقاء بالقدرة التنافسية للدول ، وتتميز منظمة العمل العربية بكونها تهتم بالارتقاء بمستوى التشغيل في الدول العربية من خلال الارتقاء بمستوى العامل والبيئة التي يعمل بها في نفس الوقت.

لذا سوف نتطرق في هذا المبحث لدور منظمة العمل العربية ، بإعتبارها إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية ، وكونها أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشئون العمل والعمال على الصعيد القومي ، وتنفرد - دون سائر المنظمات العربية المتخصصة - بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية ، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي ، كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية ، واعترافاً بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربي في حياة حرة كريمة.

#### • أهدافها:

وتهدف منظمة العمل العربية إلى تحقيق عدد من الأهداف ترمي جميعها إلى النهوض بمستوى العمل والعمال ومستوى التشغيل ، فمن بين ما تهدف إليه هو تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل وتطويرها بما يتلاءم والتطور الإقتصادي والاجتماعي ، تقديم المعونة الفنية في مجال العمل ، ووضع خطة للتدريب المهني ، وقد سعت منظمة العمل العربية لدعم التشغيل بالدول العربية وأعدت في سبيل ذلك العديد من الاتفاقات والإستراتيجيات ونظمت العديد من المؤتمرات والتقارير التي من شأنها المساهمة في دعم التشغيل والارتقاء بمستوى العمالة بالدول العربية ، ونظراً لأننا لسنا بصدد تقييم ، أو رصد لنشاطات المنظمة فسوف يتم التركيز على ثلاث وثائق أو إستراتيجيات يرى الباحث أنها ذات أهمية خاصة في مجال الارتقاء بالتنافسية والتشغيل بالدول العربية وفي حال توفر الظروف لتحقيق أهدافها ستحدث نقلة نوعية في مستوى التشغيل والتنافسية بالدول العربية وهي :

#### 1- الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (الرياض 2010)

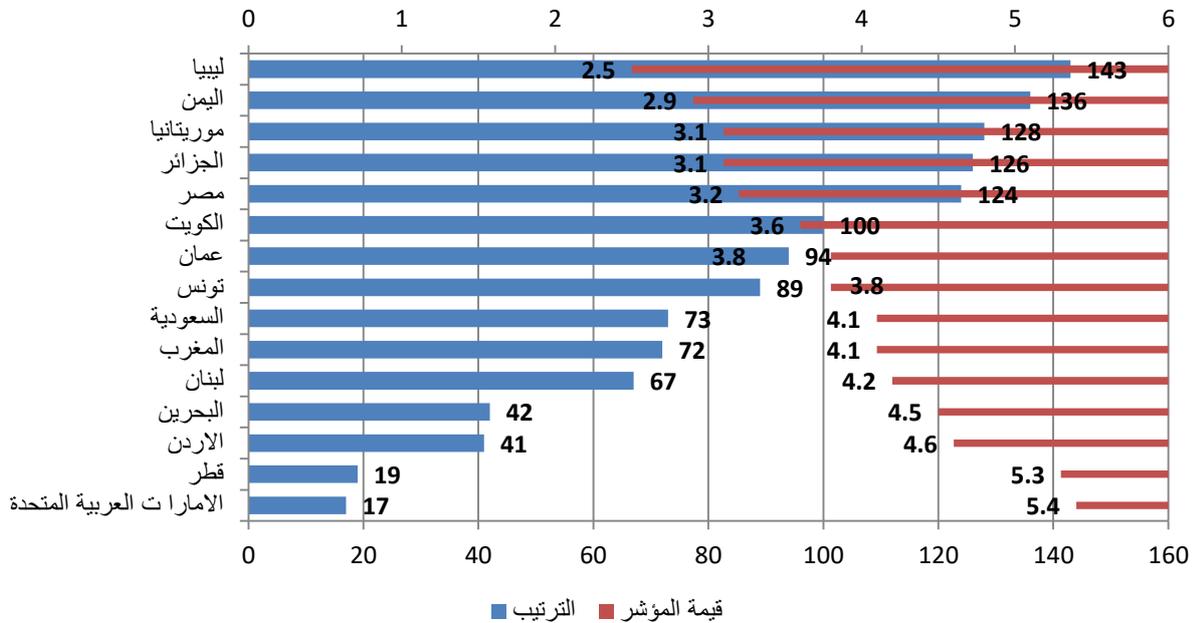
تم إقرار هذه الإستراتيجية في مؤتمر العمل العربي في دورته الـ 37 - مارس 2010- وقد تضمنت الإستراتيجية جزأين ؛ تناول الجزء الأول منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في الأقطار العربية ، أما

الجزء الثاني فتناول عناصر الإستراتيجية ومكوناتها المختلفة مع تحديد الأهداف المرتبطة بكل عنصر والسياسات والإجراءات العامة اللازمة لدعمه على المستوى القطري الذي تتولاه الدول العربية نفسها ، وعلى المستوى العربي الذي تتولاه منظمة العمل العربية بالتعاون مع الدول والمؤسسات والمنظمات العربية والدولية.

وتتبع أهمية تلك الإستراتيجية من كونها أعطت للتدريب أهمية كبيرة ، خاصة في ظل المرحلة التي نعيش فيها ؛ فالتطور التكنولوجي والعلمي بات سريعاً بحيث أننا باستمرار بحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة ؛ ليس هناك مثال أشهر أو أوضح من الحاسب الآلي وتطوراته السريعة بحيث أننا نحتاج لتعلم الجديد في هذا المجال ربما كل أسبوع ، كما أن التطور في العلوم الإدارية وتأثير العولمة على مفاهيم الإدارة ، ونفس الشيء في الصناعة ، حيث نجد أن التطور التكنولوجي يجعلنا مضطرين لاستخدام معدات متطورة وبالتالي نحتاج إلى أن نتدرب عليها .

ولكن التدريب ليس مرتبطاً فقط بالعلوم والمعارف والتقنيات الحديثة ، ولكن للتدريب العديد من الأسباب الأخرى ، فلا يمكن الحديث عن تنمية الموارد البشرية دون الحديث عن التدريب ، لدرجة أن التدريب أصبح يزاحم التعليم من حيث أهميته في بناء العنصر البشري ، ومع هذه الأهمية الكبيرة للتدريب فلم يعطى الإهتمام الكافي من الدول العربية ، وهذا ما يمكننا التعرف عليه من خلال الشكل التالي ؛ والذي يوضح مدى توافر إمكانات للبحوث والتدريب بالدول العربية مقارنة بباقي دول العالم.

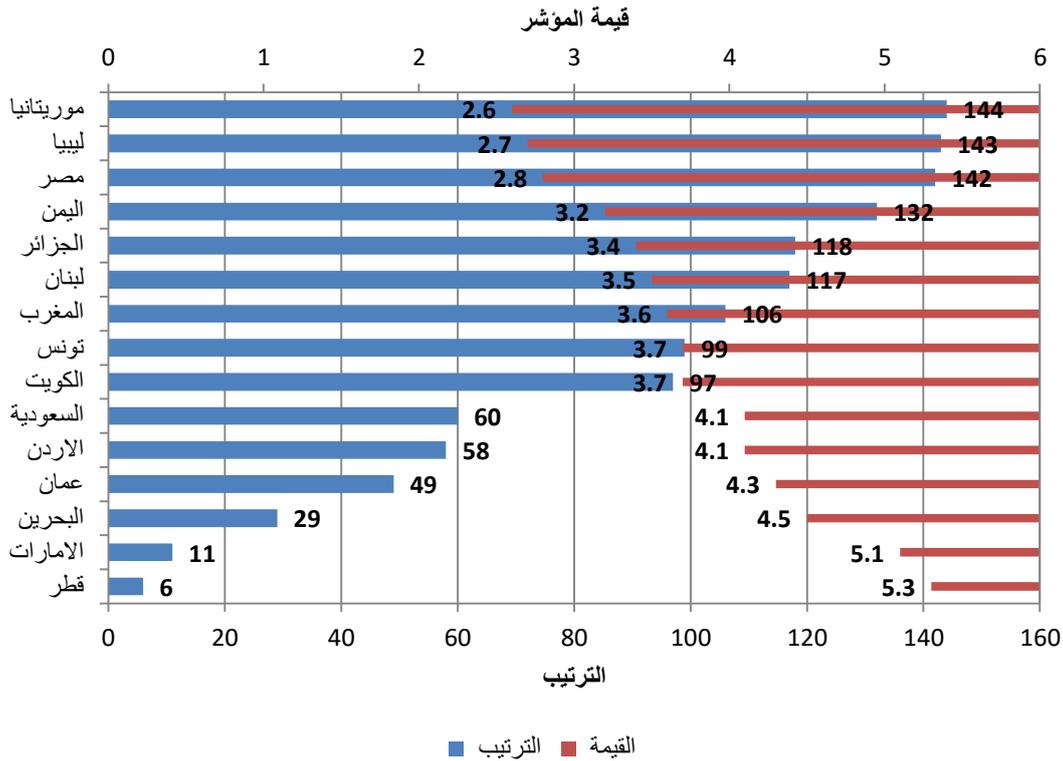
### الإمكانات المحلية المتوفرة للبحوث والتدريب المتخصص عام 2013



المصدر : المرجع السابق

يوضح الشكل السابق أن قيم المؤشر للدول العربية يقل عن 4 من 7 في ثمانية دول عربية ؛ مما جعل تلك الدول تحتل ترتيب يقع بين 89 و 143 من بين 144 شملهم التقرير. أي أن تلك الدول تنتم بانخفاض الإمكانيات المحليّة المتوفرة للبحوث والتدريب المتخصص عام 2013، أما باقي الدول التي يرتفع فيها قيمة المؤشر عن 4 فتتقسم بدورها إلى مجموعتين ، الأولى والتي تنتم بمستوى مقبول من حيث توافر الإمكانيات المحليّة المتوفرة للبحوث والتدريب المتخصص عام 2013 ، وهي تشمل السعودية ، المغرب ، لبنان والبحرين، حيث يتراوح قيمة المؤشر لتلك الدول بين 4.1 و 4.5 ، أما المجموعة الثانية وهي التي يرتفع فيها قيمة المؤشر عن 4.5 وهي ثلاث دول عربية هي الإمارات وقطر والأردن ، وهي التي يتوافر لديها الإمكانيات المحليّة للبحوث والتدريب المتخصص عام 2013 بشكل جيد ، وهذه الدول هي التي يتوافر لديها إمكانيات للارتقاء بمستوى الموارد البشرية بشكل أفضل من باقي الدول العربية. ولكن إن توافر هذه الإمكانيات وإن كان شرط ضروري إلا أنه ليس كاف ، لذا سنحاول التعرف على مدى تدريب الموظفين بالدول العربية عام 2013 ، وهذا ما يوضحه الشكل التالي :

### مدى تدريب الموظفين بالدول العربية عام 2013



المصدر : المرجع السابق

يلاحظ من الجدول السابق أن معظم الدول العربية تعاني من انخفاض الإهتمام بتدريب الموظفين وهذا ما جعل معظم الدول العربية تحتل مراكز متأخرة في الترتيب العالمي من حيث تدريب الموظفين ، وهذا يرجع لكون التدريب بالدول العربية يعاني من عدة عقبات جعلتها تحتل تلك المكانة ، وأهم تلك العقبات:

- ضعف الاقتناع بأهمية التدريب من قبل الكثير من الإدارات العليا وهذا يحتاج للكثير من الجهود لإقناع هذه الإدارات لتغيير موقفها من التدريب.
- ضعف الارتباط بين التدريب والتأهيل والتمكين من جهة وأنشطة الموارد البشرية من جهة أخرى وتداخل المهام وعدم تحديد المسؤوليات بشكل مباشر.
- الإعتقاد على الأساليب التقليدية ( المحاضرة ) وعدم تبني الأساليب الأخرى الأكثر فائدة كورش العمل والحالات التطبيقية والتدريب العملي وغيرها من الأساليب الحديثة.
- ضعف الإمكانيات التدريبية مقارنة بالإحتياجات التدريبية الكبيرة وخاصة التأهيل في مجال نظم المعلومات والحكومة الالكترونية والحكومة الذكية.
- عدم الإهتمام بتحديد الإحتياجات التدريبية بشكل دقيق والإعتماد على دورات تدريبية عامة لا تحقق الأهداف المرجوة منها.
- إعتبار التدريب نشاط هامشي مؤقت وغير مخطط وبالتالي بعد التدريب عن الأهداف المؤسسية والأهداف الإستراتيجية وبالتالي عدم تحقيق الفائدة منه.
- غياب التقييم العلمي للتدريب وخاصة الأثر من التدريب وتغيير العاملين لسلوكياتهم بعد التدريب واكتسابهم للمهارات واستخدامها بشكل فعلي في التدريب .
- كثرة عدد المتدربين في البرنامج الواحد بشكل كبير مما يقلل من الفائدة من التدريب بحيث لا يتم تنفيذ الأنشطة التدريبية بالشكل الفني الصحيح.

لذا على المنظمة أن تسعى لإعتماد الإستراتيجية من الدول التي لم تعتمدها حتى الآن ، فهذه الإستراتيجية مهمة بالنسبة للدول العربية ؛ من حيث تطوير استراتيجياتها الوطنية وملاءمتها مع الإستراتيجية العربية تسهيلا للتعاون العربي هذا المجال ، ومجالات التشغيل الأخرى المشتركة مثل تسهيل تنقل العمالة العربية كما يكتسب تفعيل هذه الإستراتيجية أهمية أخرى في ظل التطورات والتغيرات التي تمر بها الدول العربية ؛ فمع تراجع الإستثمارات وخسارة فرص عمل قائمة في تلك الدول باتت الحاجة ملحة لتطوير منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني لتأهيل قوى عمل ماهرة تتلاءم مع إحتياجات سوق العمل التنموية.

## 2- العقد العربي للتشغيل:

أقرت القمة العربية التنموي : الإقتصادية والإجتماعية التي عقدت بالكويت (2009) العقد العربي للتشغيل ، ولقد تضمن العقد العربي للتشغيل في توجهاته العامة ، أهدافاً نوعية وكمية يتم التخطيط لها والتعاون لتحقيقها

قبل عام 2020 ، والتي أصبحت تعهداً عربياً تضامنياً تعمل الحكومات العربية بالتعاون مع منظمة العامل على تحقيقه ومن تلك الأهداف:

- اعتماد الفترة 2010 – 2020 عقداً لخفض معدّل البطالة إلى النصف.
  - تخفيض نسبة المشتغلين ممن يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف.
  - رفع معدّل النموّ في الإنتاجية بنسبة 10% خلال هذه الفترة في كل البلاد العربية.
- كما تضمنت الوثيقة برنامجاً تنفيذياً للعقد العربي للتشغيل لتحقيق أهداف هذا العقد ، وفي واقع الأمر فإن تحقيق أهداف هذا العقد تصب مباشرة في الإرتقاء بالتنافسية والتشغيل بالدول العربية ؛ فمن شأن تحقيق تلك الأهداف الإرتقاء بمستوى تنافسية الدول العربية وكذا الحد من البطالة ، كما يجب الإشارة إلى الارتباط الكبير بين تلك الأهداف ؛ فمن وجهة نظر الباحث أن تحقيق تلك الأهداف يتوقف بصفة أساسية على تحقيق الهدف الثالث والخاص بالإرتقاء بالإنتاجية .

فالسّياسات الموجهة لتخفيض معدّلات البطالة تنطلق من مقاربات تفترض أن البطالة ترتبط ارتباطاً مباشراً مع النموّ ، فكل زيادة في معدّلات النموّ لا بد أن تتوافق مع انخفاض في نسب البطالة ، وهو تحليل إقتصادي صحيح في حالات معينة ويستلزم وجود شروط بالنسبة للنمو وبالنسبة لطبيعة البطالة نفسها. و مما يدعم هذا التحليل ، هو الدراسات القياسية التي تبين طبيعة العلاقة بين النموّ الإقتصادي وحجم البطالة ومدى تأثير ارتفاع معدّلات النموّ على انخفاض نسب البطالة ، وكذلك مدى تأثير وجود معدّلات مرتفعة للبطالة على النموّ الإقتصادي.

إلا أن واقع الحال يشير إلى عدم القدرة على تحقيق الأهداف الطموحة ( حتى الآن) للعقد العربي للتشغيل وهذا يرجع لعدة أسباب أهمها ، هو التطوّرات السّياسية بالدول العربية إعتباراً من أواخر عام 2010 ، والتي أثرت بالسلب على كافة جوانب إقتصادات تلك الدول ، بالإضافة إلى عدم استدامة النموّ بالدول العربية نظراً للتركز القطاعي للنتائج المحلي الإجمالي ، وإعتماده في اغلب الأحوال على قطاع النفط ، وهو قطاع يتقلب عوائده في أغلب الأحوال لعوامل لا تتحكم فيها الدول المنتجة له ، ومن بينها الدول العربية.

وفي أعقاب الطفرة النفطية الأخيرة ، لجأت الدول العربية النفطية ، خصوصاً الدول الخليجية، إلى الإستثمار بشكل لافت في صناديق الثروة السيادية كوسيلة لتنويع مصادر الدخل . وتشمل صناديق عديدة حيازات ضخمة من الأصول العابرة للحدود . ومع أن الإستثمار عبر الصناديق السيادية ساعد في الحدّ من وطأة الأزمة الإقتصادية العالمية ، وتقلبات أسعار النفط على البلدان المعنية ، إلا أنها لم تتمكن من التنويع الإقتصادي ومن ثم إذا أرادت الدول العربية من استدامة النموّ ومن ثم خلق فرص عمل حقيقية فلا بد أن تعمل على تنوع الإقتصاد الحقيقي لما لذلك من مزايا أهمها:

**أولاً:** يؤدي التنوع الإقتصادي إلى تقليل تقلبات النمو ، مما يشجع على الإستثمار الخاص في القطاعات الإقتصادية المختلفة . وتقلب النمو في البلدان العربيّة أعلى منه في بقية مناطق العالم . ويمثّل تقلب النمو في الدّول الستّ الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي ضعفي معدل نظيره في البلدان العربيّة الأخرى الغنية بالموارد ، وأربعة أضعاف نظيره في البلدان العربيّة غير المصدّرة للنفط.

**ثانياً:** يُعدّ تنوع الإقتصاد أساسياً لإيجاد فرص العمل ، خصوصاً في ظل الارتفاع المتنامي لإعداد الوافدين إلى سوق العمل . ولا يمكن الاستمرار في الإعتماد على القطاع العام ، الذي يُعدّ أكبر مشغّل في كثير من الدّول العربيّة ، في التخفيف من معدلات البطالة المرتفعة.

**ثالثاً:** يفتح التنوع في قطاعي التصنيع والخدمات ذات القيمة المضافة المرتفعة كثيراً من الفرص أمام تصدير منتجات جديدة بدلاً من تصدير المنتجات ذاتها في صورة أكثر كثافة. وفي المقابل ، تحتاج عملية تنوع الصادرات إلى جني فوائد إندماج متبصر في الإقتصاد العالمي يراعي إستراتيجية البلد ويهدف إلى تعزيز النمو في المدى الطويل.

وتدلّ تجربة البلدان المتقدمة في مختلف أنحاء العالم على أهميّة الإستثمار في رأس المال البشري وتعزيز المؤسسات لتحقيق التنوع الإقتصادي إذ تعتمد قطاعات التصنيع والخدمات المتطورة إعتماداً كبيراً على تنفيذ العقود بين المتعاملين ، وسيادة القانون ، وشفافية التشريعات واللوائح المنظمة للأعمال ، وتسهم هذه العوامل مجتمعةً في إنكفاء روح المنافسة بين المستثمرين ، وتضعف النزعة الريعية التي لا تزال تهيمن على بيئة الأعمال في الدّول العربيّة.

### 3- الإستراتيجية العربيّة لتنمية القوى العاملة والتّشغيل

أقرت هذه الإستراتيجية في مؤتمر العمل العربيّة في دورته الثّالثة بتونس (2003) ، وقد تضمنت تلك الإستراتيجية نحو 18 هدفاً وتفرع كل هدف لمجالات وأنشطة تسمح بتحقيقه ، ورغم أن جل هذه الأهداف تصب في مجال الإرتقاء بالتنافسيّة والتّشغيل بالدّول العربيّة ، إلاّ أنه سيتم التّركيز على ثلاثة أهداف تعد أكثر ارتباطاً بموضوعي التنافسيّة والتّشغيل هم:

- تنمية القوى العاملة العربيّة في إطار التّمنية البشريّة المستديمة والتكامل العربي.
- العمل بكل الوسائل لزيادة الإنتاجيّة بصورة مستديمة.
- السعي الجاد المتواصل لتحقيق التّشغيل الكامل.

وتحقيق الأهداف الثلاث السابقة وغيرها من أهداف الإستراتيجية يتطلب إحداث نقلة نوعية في مجال تنمية الموارد البشريّة بالمنطقة العربيّة ، فقد أصبحت تنمية الموارد البشريّة على مدى العقدين الماضيين من أسرع مجالات التّمنية الإداريّة تطوراً ، ومن ناحية الدور المهني في هذا المجال ؛ أصبحت العديد من المنظّمات الاستشارية تتخصص بصفة أساسيّة في هذا المجال ، كما قامت المنظّمات الكبرى بإنشاء إدارات متخصصة لتنمية الموارد البشريّة وتدريب العاملين بها على المناهج والجوانب المهنيّة المختلفة في هذا المجال.

كما عملت عدد من المنظمات على الاستفادة من طفرة تنمية الموارد البشرية عن طريق تسويق حزم من برامج التنمية البشرية للعلاء الذين يسعون إلى عمل بصمة ملموسة في هذا المجال ، وذلك عن طريق تدريب العاملين في برامج مكثفة تتناول تحسين الاتصالات أو زيادة الإنتاجية من خلال بناء فرق العمل.

وتظل عملية بناء الإنسان العربي ( تنمية الموارد البشرية ورفع فعاليتها) عملية شاقة جداً تتطلب العديد من الجهود ، ولا يمكن الاستفادة القصوى من الطاقات البشرية في الوطن العربي إلا من خلال بناء الإنسان عن طريق التعليم والتدريب ، وهذا يتضمن محاربة الأمية والقضاء عليها ، إضافة إلى ذلك يحتاج بناء الإنسان العربي إلى رفع مستوى الرعاية الصحية ، وتأمين الوقاية والعلاج من الأمراض ، توفير الغذاء الكامل . أي بصورة إجمالية تأمين الحاجيات الإنسانية الضرورية التي تحفظ كرامة الإنسان.

على أن يتم ذلك كله في إطار الخطط الإقتصادية والإجتماعية الشاملة ومن خلال الأهداف الإستثمارية والإنتاجية ، وعليه يجب أن تعمل منظمة العمل العربية على وضع إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية بالدول العربية بكونها استكمالاً للإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل على أن تتضمن الآتي:

- تحقيق التطور النوعي للقوى العاملة ورفع كفاءتها ومهاراتها ( تنمية الموارد البشرية ورفع فعاليتها ) في شتى قطاعات النشاط الإقتصادي ، بما ينسجم مع مستلزمات تحقيق التنمية الشاملة ، وهذا يتطلب رفع إمكانيات التأهيل والتدريب وتوسع قاعدتها بحيث تشمل مختلف أصناف المهن ومستويات المهارة والاختصاص.
- تأهيل القوى العاملة لاستخدام التقدم التقني والثورة العلمية في عملية التنمية الشاملة وجعلها في مستوى يمكنها من الإسهام في تطوير التكنولوجيا وتوطينها وابتكارها.
- تحقيق التوازن في سوق القوى العاملة ، تحقيق التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها بهدف التوصل إلى الاستخدام الأمثل لقوة العمل.
- مكافحة الأمية ونشر الثقافة العمالية بهدف النهوض بمستوى الموارد البشرية وتنميتها.

ووضع مثل هذه الإستراتيجية يتطلب توفير البيانات والمعلومات ، وتحديد الاتجاهات المستقبلية للتنمية الشاملة ، ووضع صيغة علمية وعملية لإنقال قوة العمل ، ووضع الحلول للحد من هجرة العقول خارج الوطن العربي ، ولا بد من التأكيد على دور العمل العربي المشترك في مجال تنمية الموارد البشرية ، لاسيما وأن المؤتمرات العربية قد أوصت بذلك ، فقد أقرت القمة العربية وثيقة العمل الإقتصادي القومي وإستراتيجية العمل الإقتصادي المشترك في عام 2000 وبخاصة في قسم الأهداف والبرامج ، ضرورة الإهتمام بالموارد البشرية والقوى العاملة وتنميتها و أولتها اهتماماً كبيراً.

## الخاتمة والتوصيات

من العرض السابق يلاحظ أنه رغم التاريخ الطويل للعمل الإقتصادي العربي المشترك ، إلا أنه رغم نجاحه في بعض الجوانب ؛ خاصة المتعلقة بإنشاء المؤسسات المالية العربية و المنظمات العربية المتخصصة ، والتي نجحت إلى حد كبير في المجالات التي وكلت إليها ، ومن بينها منظمة العمل العربية ، إلا أنه لم يحقق ما تصبو إليه الشعوب العربية في مجال التكامل الإقتصادي العربي ، فرغم قرارات القمم الإقتصادية بشأن إقامة الإتحاد الجمركي العربي اعتباراً من عام 2015 ، وإقامة السوق العربية المشتركة اعتباراً من عام 2020 ، إلا أنه حتى الآن ، ونحن في نهاية عام 2015 ، مازالت الدول العربية تبحث في كيفية حل المشاكل العالقة لمنطقة التجارة الحرة العربية الكبرى ، والتي أقيمت منذ عام 2005 ، ولم تنتقل بعد لمرحلة الإتحاد الجمركي .

هذا الإخفاق بالإضافة إلى الطبيعة الريعية للإقتصادات العربية ، وعدم تنوع الهيكل الإنتاجي للدول العربية خاصة النفطية منها ، وإعتمادها بصفة أساسية على النفط ، أدى إلى عدم استدامة النمو بالمنطقة العربية ، بالإضافة إلى عدم قدرة قطاع الصناعة على خلق فرص عمل ، لذا فرغم الأهداف الطموحة التي وضعت في العقد العربي للتشغيل إلا أن معدّل البطالة بالدول العربية مازال مرتفع (14%) وهو أعلى من مثيله مختلف المناطق بالعالم . وقد أسهم هذا أيضا في انخفاض القدرة التنافسية للإقتصادات العربية مقارنة بباقي المناطق الجغرافية ومن ثم القدرة التنافسية للصادرات العربية ، في ضوء ذلك توصي الدراسة بما يلي:

- 1- العمل على الانتهاء من المشاكل العالقة لمنطقة التجارة الحرة العربية الكبرى والإنتقال الى الإتحاد الجمركي العربي تنفيذا لقرارات القمم العربية في هذا الشأن.
- 2- العمل على تنوع الهياكل الإقتصادية للدول العربية ، بما يحد من عدم استدامة النمو في المنطقة العربية ، ومن قدرتها خلق فرص عمل مما يسهم في الحد من البطالة بالمنطقة العربية.
- 3- تحقيق التطور النوعي للقوى العاملة ورفع كفاءاتها ومهاراتها ( تنمية الموارد البشرية ورفع فعاليتها) في شتى قطاعات النشاط الإقتصادي ، بما ينسجم مع مستلزمات تحقيق التنمية الشاملة ، وهذا يتطلب رفع إمكانيات التأهيل والتدريب وتوسع قاعدتها بحيث تشمل مختلف أصناف المهن ومستويات المهارة والاختصاص.
- 4- تأهيل القوى العاملة لاستخدام التقدم التقني والثورة العلمية في عملية التنمية الشاملة وجعلها في مستوى يمكنها من الإسهام في الإرتقاء بتنافسية الإقتصادات العربية.
- 5- تحقيق التوازن في سوق القوى العاملة ، تحقيق التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها بهدف التوصل إلى الاستخدام الأمثل لقوة العمل.

- 
- 6- مكافحة الأمية ونشر الثقافة العماليّة بهدف النهوض بمستوى الموارد البشريّة وتنميتها.
- 7- زيادة موازنات المنظّمات العربيّة المتخصّصة ، ومن بينها منظمّة العمل العربيّة ، حتى يمكنها تنفيذ برامج وأنشطة من شأنها الإرتقاء بالتّشغيل والتنافسيّة بالمنطقة العربيّة.



## المحور السادس

### التنافسية والتشغيل: الحالة السعودية

#### مقدمة:

يُعدّ موضوع توفير اليد العاملة المؤهلة كمّاً ونوعاً على رأس التحدّيات التي تواجه كل دول العالم بما فيها الدّول المتقدمة إقتصادياً. فالتحوّلات السريعة والمستمرة في القطاعات المختلفة لسوق العمل تفرض على اليد العاملة أن تكون على قدر كبير من المهارات المهنيّة وأن تتأقلم بسهولة مع التغيير المطرد. من هذا المنظور اتجهت الدّول على مختلف مستوياتها الإقتصاديّة - إلى التّدريب التقني والمهني سعياً للحصول على مخرجات تملك المهارات والمعرفة الضروريّة للدخول الى سوق العمل بالإضافة إلى تميزها بالقدرات والسلوكيات اللازمة لمواكبة التغيير وتحصيل مهارات جديدة.

منذ عدة عقود، بدأت المملكة العربيّة السعوديّة عملية تأسيس شاملة لنظام تعليمي يخصص حيزاً منة للتدريب التقني و المهني . يهدف هذا النظام إلى تطوير برامج تدريبيّة تجمع بين اكتساب المهارات المهنيّة ومواءمتها للمهارات المطلوبة في سوق العمل.

راهنّت المملكة العربيّة السعوديّة على اليد العاملة الوطنيّة المؤهلة في القطاعات الصناعيّة والخدمية . فعملت على زيادة عدد الخريجين المدربين و ذلك بتنوع البرامج و بناء المزيد من الكليات والمعاهد التقنيّة في جميع أنحاء البلد . وتم تخصيص ميزانية هامة للإستثمار في التّدريب وتوفير الأجهزة التّدريبية المتطورة . وسيتم في هذه الورقة استعراض التجربة السعوديّة كأحد أهم وأكبر التجارب العربيّة في مجال التّدريب التقني والمهني . وستبدأ الورقة بخلفية عن الوضع الإقتصادي وسوق العمل السعودي على أن يتم أيضاً منظومة التّعليميّة والتّدريبية وعلاقتها المختلفة وتنتهي باستعراض أهم عوامل نجاح هذه التجربة.

#### • المملكة العربيّة السعوديّة الجغرافيا ، السّكان والإقتصاد:

تعدّ المملكة العربيّة السعوديّة أكبر دول الخليج حيث تحتل حوالي 80% من شبه جزيرة العرب، وتبلغ مساحتها 2.000.000 كيلومتر مربع . ويمتد ساحلها الغربي حوالي 1.800 كيلومتر، أما الساحل الشرقي فيمتد 500 كيلومتر ويتراوح سطح أرض المملكة العربيّة السعوديّة بين مناطق جبلية عالية في منطقة الجنوب الغربي و أودية واسعة في نجد.

تتألف المملكة العربيّة السعوديّة من 13 منطقة إدارية كل منطقة منها تضم عدداً من المحافظات ، ويوجد بالمملكة عدد 43 محافظة فئة (أ) و61 محافظة فئة (ب) . ويبلغ عدد سكان المملكة 28 مليون نسمة حسب إحصائيات 2010م ، ويعد معدّل النموّ السّكان الأعلى على مستوى العالم (2.4%). كما تبلغ نسبة الوافدين (غير المواطنين) ثلث سكان المملكة تقريباً. كما يعد المجتمع السعودي مجتمعاً شاباً حيث أن 55% من السّكان هم أقل من 19 سنة . بينما يتركز 50% من السّكان في منطقتي الرياض ومكة المكرمة.

#### • الإقتصاد وسوق العمل السعودي :

يعد الإقتصاد السعودي الأكبر على مستوى المنطقة حيث تم تصنيف المملكة كواحدة من أكبر 20 إقتصاداً في العالم حيث يبلغ الناتج المحلي الإجمالي في عام 2014 م حوالي 764 مليار دولار (بالأسعار الجارية) . ويبلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي 21000 دولار. ويساهم القطاع النفطي بحوالي 61% في الناتج المحلي الإجمالي . وقد حقق لإقتصاد السعودي المركز الثالث كأكبر إقتصاد عالمي في إجمالي الأصول الاحتياطية للعام 2014 م ، حيث ارتفعت احتياطات النقد الأجنبي السعودي بنهاية 2014 لتصل إلى 724 مليار دولار .

وتؤكد بيانات صندوق النقد الدولي لميزان المدفوعات حسب تعريف الطبعة السادسة أن المملكة حققت المركز الثاني بعد الإقتصاد الألماني في فائض الحساب الجاري خلال الربع الأول من عام 2014 ، حيث بلغ فائض الحساب الجاري للمملكة 30.7 مليار دولار.

جاءت المملكة في المرتبة الثالثة بعد الصين والهند كأفضل أداء ضمن دول مجموعة العشرين G20 في السنوات الأخيرة ، حيث بلغ وسط معدّل نمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي 6.0% سنوياً خلال الفترة من 2008 إلى 2013 . بينما سجل القطاع غير النفطي متوسط معدّل نمو أسرع بلغ 7.3% خلال نفس الفترة.

وقد انضمت المملكة في ديسمبر 1999م إلى مجموعة العشرين "G20" التي تضم أكبر 20 إقتصاداً في العالم. وقد تزامن ذلك مع انضمام المملكة إلى مجلس إستقرار المالي الذي حل محل منتدى الإستقرار المالي ثم أصبحت المملكة عضواً في لجنة بازل المصرفية. وهو ما يعني أن المملكة تساهم في إعداد وصياغة المعايير التي تضعها المنظّمات العالميّة أو ما يعرف بـ "International Standard Setters" .

كما تعدّ المملكة العربيّة السعوديّة هي الدولة العربيّة الوحيدة العضو في مجلس إدارة صندوق النقد الدولي ، وتحتل المرتبة السابعة عالمياً من حيث حجم الاحتياطي في حقوق السحب الخاصة "SDR" التي يصدرها صندوق النقد الدولي ، حيث بلغ إجمالي احتياطات المملكة من وحدات حقوق السحب الخاصة 7.0 مليارات وحدة في 20 سبتمبر 2014م، أي ما يعادل 3.39 مليار ريال (10.48 مليارات دولار). وبلغ نصيب

المملكة من إجمالي حصص الدول الأعضاء في صندوق النقد الدولي 2.93%، وبلغت قوتها التصويتية 2.8%.

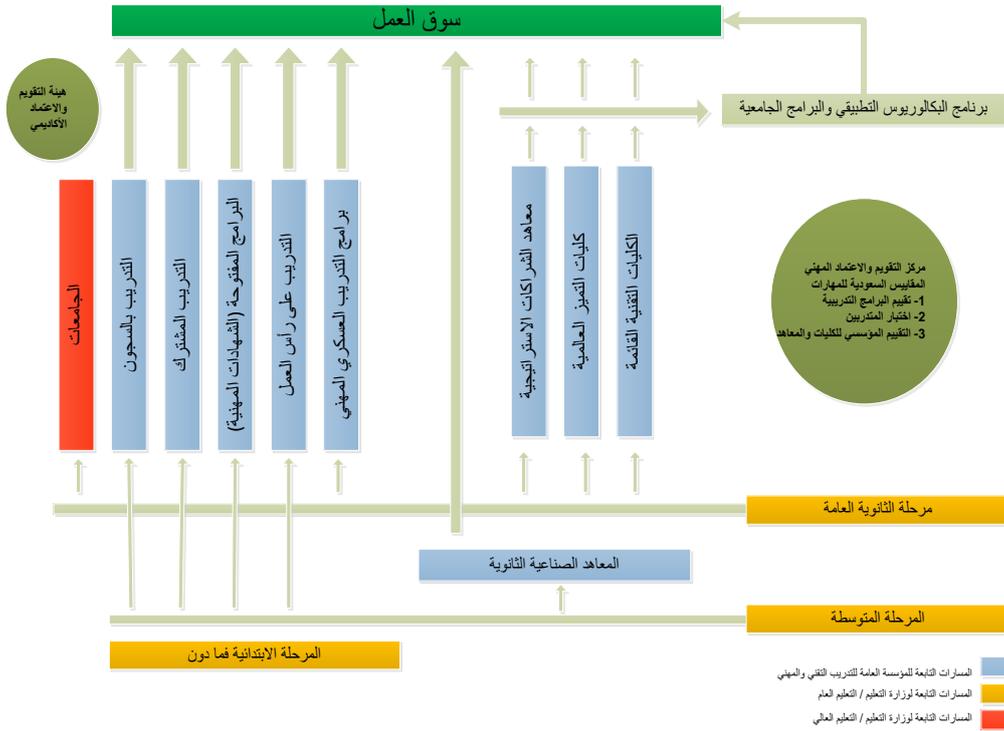
كما تحتل المملكة المرتبة العاشرة بين أكبر المصدرين للسلع في العالم والمرتبة الحادية والعشرين من بين أكبر المستوردين للسلع في العالم (باستثناء التجارة البينية لدول الإتحاد الأوروبي) والمرتبة العشرين من بين أكبر المستوردين للخدمات في العالم والمرتبة السابعة في مؤشر تنمية تجارة التجزئة العالمية . وتحتل المملكة المرتبة الأولى عالمياً في احتياطي البترول وإنتاجه وتصديره والمرتبة الرابعة عالمياً من حيث احتياطي الغاز. كما تعد المملكة أكبر منتج للبتر وكيمياويات في العالم العربي . واحتلت المركز الحادي عشر عالمياً بين الدول التي تتمتع بسهولة أداء الأعمال . كما احتلت المملكة المركز التاسع عالمياً من حيث الاستقرار الاقتصادي.

وحسب بحث القوى العاملة الصادر عن مصلحة الإحصاءات العامة بالمملكة للعام 2014 الدورة الأولى ، يبلغ عدد القوى العاملة بالمملكة 11.286.744 عامل وعاملة ، منهم 5.260.161 مواطناً سعودياً. ويبلغ عدد المشتغلين من إجمالي عدد القوى العاملة 10.634.733 عامل وعاملة حيث يبلغ عدد المتعطلين عن العمل 652.011 عاملاً وعاملة. ويتركز غالبية العمالة غير السعودية بالقطاع الخاص حيث تبلغ نسبة الأجانب العاملين بالقطاع الخاص أكثر من 86% من إجمالي عدد العاملين بهذا القطاع والبالغ عددهم 8.486.533 عاملاً وعاملة.

#### • التّعليم والتّدريب في المملكة:

تعود بداية التّعليم في السعودية رسمياً للعام 1932 ميلادية ، وقبل ذلك كانت محدودة على ما يسمى الكتابيب. حالياً، يبدأ التّعليم العام في السعودية من التّعليم الابتدائي مروراً بالمتوسطة حتى التّعليم الثانوي وهي متاحة لجميع المقيمين في المملكة العربية السعودية . ومع ازدهار الحياة الإجماعية والإقتصادية في المملكة ، أصبح التّعليم اجبارياً للمراحل الابتدائية.

ويشرف على التّعليم والتّدريب بالمملكة جهران رئيستان هي وزارة التّعليم (تشرف على التّعليم العام والعالى) والمؤسسة العامة للتّدريب التقني والمهني (تشرف على منظومة التّدريب التقني والمهني الحكومية - المشتركة والخاصة) حيث يوضح الشكل رقم (1) مسؤوليات كل جهة من الجهتين.



## • التّعليم العام:

تشرف وزارة التّعليم على التّعليم العام بجميع مراحله حيث تشير إحصائيات الوزارة لعام 2012 م إلى أنّ عدد الطلاب والطالبات بلغ 4.918.577 طالباً وطالبة ، كما بلغ عدد المعلمين والمعلمات 460.610 معلم ومعلمة ، وبلغ عدد المدارس 26.934 مدرسة.

وتقوم وزارة التخطيط والإقتصاد بوضع خطة خمسية للتّعليم العام في ضوء الخطط الخمسية للدولة . حيث تم تقديم خطة عشرية للتّعليم بدأت من 2004 م وتنتهي في عام 2014 م . ولالإشراف على جودة التّعليم العام تم في عام 2012 م إنشاء هيئة تقويم التّعليم العام ذات شخصية إعتبارية مستقلة تتمتع بالاستقلال المالي والإداري . وقد نص قرار انشائها أن للهيئة مجلس إدارة يشكل من محافظ الهيئة (رئيساً) وممثل عن كل من وزارة التّعليم والهيئة الوطنيّة للتقويم والإعتماد الأكاديمي والمركز الوطني للقياس والتقويم والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والجمعية السعودية للعلوم التربويّة والنفسية وأربعة من الخبراء في مجال نشاط الهيئة وممثل عن القطاع الخاص . ويهدف إنشاء هيئة تقويم التّعليم العام من أجل العمل على تجويد التّعليم العام في المملكة والرقى به إلى مستويات عالمية منافسة من خلال التشخيص والتقويم ومن خلال تنفيذ المبادرات اللازمة ، حيث ستعمل على تحديد نقاط القوّة ونقاط الضعف في المؤسسات التّعليميّة ، وقياس الأداء وتطبيق معايير الجودة التّعليميّة . وتتولى الهيئة عدداً من المهمات والاختصاصات ومن بينها ما يلي :

- 1- بناء نظام للتقويم ولضمان جودة التّعليم العام ، يتضمن المعايير والمؤشّرات الأساسيّة ، وإطاراً وطنياً لمؤهلات التّعليم العام وجميع ما يتعلق بذلك من إجراءات ونماذج.
- 2- تقويم أداء المدارس الحكومية والأهلية وإعتمادها بشكل دوري بناء على معايير الهيئة ، سواء تم ذلك من قبل الهيئة أو بالتعاقد أو التّعاون مع المنشآت المختصة في مجال التقويم والإعتماد .
- 3- بناء الاختبارات الوطنيّة المقننة لكل مرحلة دراسيّة.

#### • التّعليم العالي:

تشرف وزارة التّعليم أيضاً على التّعليم العالي بالمملكة حيث يصل عدد الجامعات السعودية الى 25 جامعة حكومية يبلغ عدد طلابها حسب إحصائيات 2012 م " 1.058.155 " طالباً وطالبة. كما تشرف على 33 جامعة وكلية أهلية يبلغ عدد طلابها " 58.628 " طالباً وطالبة . ويصرف للطلاب مكافأة شهرية تقدر بـ 1000 ريال.

وقد تم إنشاء الهيئة الوطنيّة للتقويم والإعتماد الأكاديمي لتعمل على التحسين المستدام للجودة في كل قطاعات التّعليم فوق الثانوي في المملكة العربيّة السعودية . وتعمل الهيئة على تقويم جودة مؤسسات التّعليم فوق الثانوي ، والبرامج التي تقدمها هذه المؤسسات ، وذلك من أجل ضمان تحقيقه الأعلى المعايير العالميّة في الجوانب التاليّة:

- جودة حصيلة تعلم الطلبة.
- جودة الإدارة والخدمات المساندة المتوفرة داخل المؤسسات التّعليميّة .
- إسهامات مؤسسات التّعليم فوق الثانوي في البحث العلمي وفي ما تقدمه للمجتمع الذي تعمل به.

## توزيع الطلاب المقيدون بالجامعات السعودية للعام 1433-1434 هـ

دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط	المجموع	الجنس	مجال الدراسة
55,378	1,205,458	46,645	355,442		
0	57,145	2,812	30,247	ذكر	البرامج الرئيسية
0	63,464	1,379	36,581	أنثى	
0	120,609	4,191	66,828	جملة	
5,440	86,005	396	20,033	ذكر	الدراسات الإسلامية
2,726	81,475	497	17,193	أنثى	
8,166	167,480	893	37,226	جملة	
1,391	17,791	728	3,214	ذكر	تدريب المعلمين
1,333	49,975	751	7,334	أنثى	
2,724	67,766	1,479	10,548	جملة	
9,384	6,444	1,438	9,000	ذكر	علوم التربية
9,843	4,973	1,465	9,128	أنثى	
19,227	11,417	2,903	18,128	جملة	
89	1,626	8	595	ذكر	الفنون
239	6,131	0	881	أنثى	
328	7,757	8	1,476	جملة	
2,382	69,459	2,047	39,073	ذكر	الدراسات الإنسانية
3,087	128,708	1,641	46,770	أنثى	
5,469	198,167	3,688	85,843	جملة	
1,746	45,607	463	11,927	ذكر	العلوم الإجتماعية والسلوكية
2,380	55,916	226	9,787	أنثى	
4,126	101,523	689	21,714	جملة	
425	17,083	33	1,763	ذكر	الصحافة والإعلام
325	5,172	264	1,360	أنثى	
750	22,255	297	3,123	جملة	
2,082	139,640	7,302	32,690	ذكر	الأعمال التجارية والإدارة
1,268	79,564	13,031	21,032	أنثى	
3,350	219,204	20,333	53,722	جملة	
1,053	8,680	176	2,606	ذكر	القانون
58	5,469	0	730	أنثى	

1.111	14.149	176	3.336	جملة	
386	7.221	0	691	ذكر	علوم الحياة
850	17.601	0	1.448	أنثى	
1.236	24.822	0	2.139	جملة	
567	17.358	0	4.831	ذكر	العلوم الفيزيائية
773	32.489	0	6.525	أنثى	
1.340	49.847	0	11.356	جملة	
218	10.909	0	1.488	ذكر	الرياضيات والإحصاء
532	18.051	0	2.231	أنثى	
750	28.960	0	3.719	جملة	
750	19.982	5.222	6.254	ذكر	المعلوماتية
879	25.343	5.390	5.702	أنثى	
1.629	45.325	10.612	11.956	جملة	
1.127	25.124	109	2.927	ذكر	الهندسة والصناعات الهندسية
11	697	0	198	أنثى	
1.138	25.821	109	3.125	جملة	
4	0	0	0	ذكر	الصناعات الإنتاجية والتحويلية
57	1.451	0	303	أنثى	
61	1.451	0	303	جملة	
698	9.151	285	642	ذكر	الهندسة المعمارية والبناء
20	672	0	197	أنثى	
718	9.823	285	839	جملة	
403	3.780	0	1.093	ذكر	الزراعة والحراجة وصيد الأسماك
0	1.274	0	598	أنثى	
403	5.054	0	1.691	جملة	
84	345	0	330	ذكر	الطب البيطري
0	0	0	0	أنثى	
84	345	0	330	جملة	
834	33.492	392	7.637	ذكر	الصحة
959	37.970	479	8.074	أنثى	
1.793	71.462	871	15.711	جملة	
329	2.864	0	673	ذكر	الخدمات الإجتماعية

387	4.355	0	549	أنثى	
716	7.219	0	1.222	جملة	
0	1.161	111	153	ذكر	الخدمات الشخصية
67	3.559	0	824	أنثى	
67	4.720	111	977	جملة	
0	47	0	0	ذكر	
0	0	0	0	أنثى	خدمات النقل
0	47	0	0	جملة	
192	222	0	130	ذكر	
0	13	0	0	أنثى	حماية البيئة
192	235	0	130	جملة	
0	0	0	0	ذكر	
0	0	0	0	أنثى	أخرى
0	0	0	0	جملة	
29.584	581.136	21.522	177.997	ذكر	
25.794	624.322	25.123	177.445	أنثى	إجمالي الجامعات الحكومية
55.378	1.205.458	46.645	355.442	جملة	

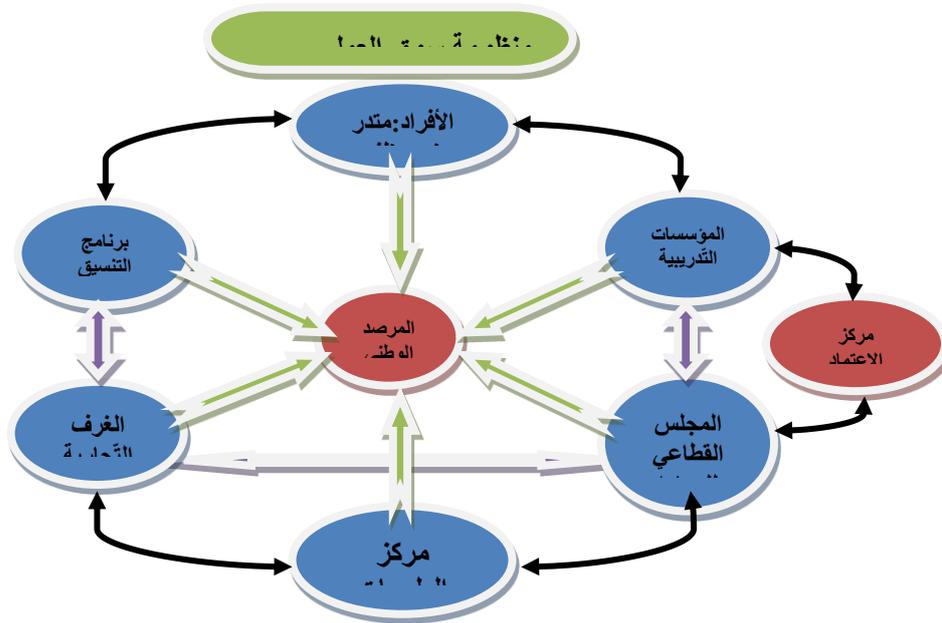
#### • منظومة سوق العمل وعلاقته بالتدريب التقني والمهني:

لتنظيم سوق العمل بالمملكة العربية وتحتقيق الموازنة المنشودة بين مخرجات التعليم والتدريب وإحتياجات سوق العمل قامت وزارة العمل السعودية في السنوات الأخيرة بجهود مضمينة لتنظيم سوق العمل وخلق منظومة سوق عمل مترابطة تجمع جميع الشركاء المسؤولين عن تحقق التوازن المطلوب بين جانبي الطلب والعرض من القوى البشرية ، أسهمت في الحد من التثوهات الهيكلية الرئيسة التي ظلت تعانيها سوق العمل فترة طويلة من الوقت ، المتمثلة في تجاوز أعداد العمالة الأجنبية في سوق العمل النسب المعقولة والمقبولة إقتصادياً ، وأثمرت عن تدريب وتوظيف أكثر من نصف مليون شاب وشابة في القطاع الخاص خلال العامين الماضيين.

#### • مخطط منظومة سوق العمل:

إنّ تطوير التدريب التقني والمهني ينبغي أن يكون ضمن منظومة متكاملة تحقق التوازن بين جانبي العرض والطلب على القوى البشرية ويهدف إلى العمل من أجل الربط بين العناصر المعنية بالتدريب وسوق العمل . ويتحدد دوره في تنظيم ومتابعة سياسة التشغيل وواقع الإحتياجات التدريبية.

شكل (2) يوضح العلاقة بين الشركاء في منظومة سوق العمل السعودي



ويبين المخطط رقم (2) الترابط بين كل مكونات منظومة سوق العمل التي قامت وزارة العمل بإنشاء مكوناتها وتحديد مهامها. ومن خلال النظرة الأولية لهذا المخطط يلاحظ أن كلّ عناصر منظومة سوق العمل تصب في بوابة المعلومات ، مما يعني أن جميع الشركاء لهم ارتباط فيما بينهم. ولفهم المهام المشتركة والعلاقة بين عناصر المخطط، سنستعرض مهام كل شريك لهذا المخطط.

## جدول رقم (2): مخطط منظومة سوق العمل

الشركاء	مهام الشريك
مراكز التوجيه والتوظيف (طاقات)	1- الإعلان عن فرص التوظيف المتوفرة في سوق العمل المبلغة من قطاع الأعمال في القطاع العام والخاص أو الجهات الحكومية. 2- استقبال الإعلانات من قبل الأفراد الراغبين في الحصول على وظيفة وذلك من خلال تقديم مجمل خدماتهم (CV). 3- الإعلان عن الدورات التطويرية. 4- التواصل مع مؤسسات التدريب لإطلاعها على إحتياجات سوق العمل من المهارات والكفاءات أو من أجل تطوير البرامج للاستجابة لمتطلبات سوق العمل. 5- تقديم الإرشاد للشباب بالتخصصات المطلوبة بسوق العمل.
الغرف التجارية والصناعية	1- الإعلان عن الفرص المتاحة للتوظيف. 2- الإعلان عن الكفاءات المطلوبة للوظائف المتاحة. 3- الإعلان عن الدورات التدريبية التخصصية لتطوير كفاءات العاملين للحفاظ على وظائفهم أو لمسايرة التقنيات الحديثة. 4- المشاركة في المجالس القطاعية للمهارات..
الأفراد	1- يشمل الباحثين عن فرص وظيفية ملائمة لتخصصاتهم وكفاءاتهم والموظفين الراغبين في تحسين مهاراتهم ومستوياتهم كما يشمل الموظفين ذوي المهارات الضعيفة والمهدين بالفصل عن العمل. إضافة إلى المتدربين والطلاب بالمؤسسات التدريبية والتعليمية.
المجالس القطاعية للمهارات	المهمة الرئيسية للمجالس تتمثل في تطوير الموارد البشرية بتنفيذ ما يلي: 1- تحديد المهن داخل القطاع والمعايير المهنية لتلك المهن. 2- تحديد الممارسات الأنسب ومبادئ التوجيه للرفع من كفاءة ومهارات المعلمين والمدرسين والموظفين. 3- عمل الدراسات والمسوحات اللازمة لتحديد الطلب الحالي والمستقبلي من القوى العاملة بالمهن داخل القطاع. 4- جلب خبراء مختصين سواء من قطاعات التوظيف أو من المؤسسات التعليمية والتدريبية لإقامة ملتقيات علمية وتقنية وتقديم الجديد في التقنيات الحديثة وتحليل الإحتياجات التدريبية المطلوبة في سوق العمل. 5- التواصل مع قطاع الأعمال في القطاعات الخاصة والعامة لمعرفة إحتياجاتهم من المهارات والكفاءات الحالية والمستقبلية. 6- تزويد المؤسسات التدريبية بالإحتياجات التدريبية (المهن والإعداد والمواصفات) لتطوير الموارد البشرية.
مصلحة الإحصاءات العامة	يعتبر مركز الإحصاء بمثابة العصب الرئيسي إذ يعتبر الجهاز الذي يستند على الأرقام الصحيحة للتخطيط السليم. ويمكن تلخيص مهامه فيما يلي : 1. تقدير حجم القوى العاملة وتوزيعها حسب المهن والمناطق الجغرافية 2. إحصاء شامل للعاطلين عن العمل سواء كانوا مؤهلين أو غير مؤهلين ومتابعة المدخلات والمخرجات لطالبي التوظيف بشكل دقيق على مدار الفصل الواحد. 3. فرز الباحثين عن العمل وفق المؤهلات والتخصصات والأعمار والجنس. 4. متابعة التغيرات التي تطرأ على الباحثين عن العمل. 5. التواصل مع مركز التوجيه والتوظيف. 6. التواصل مع الجهات الخاصة والعامة لتوفير البيانات الدقيقة
مؤسسات التدريب التقني والمهني	تعتبر مؤسسة التدريب العمود الرئيس للمنظومة، حيث هي التي تتحمل مهمة التدريب بأنواعه المختلفة، وتعمل على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل، كما تعمل على إصلاح المنظومة التدريبية بشتى أنواعها وأشكالها وتبني البرامج التدريبية التي يحتاجها سوق العمل وذلك من خلال التغذية الراجعة من مرصد سوق العمل ومركز التوظيف وكذلك القيام بعملية التطوير المستمر ومتابعة المخرجات عن طريق إعطائها دورات تطويرية

<p>تخصوية من أجل رفع الكفاءات للباحثين عن التوظيف. كما أن مؤسسة التدريب عبارة عن أذن صاغية للشركات وقطاع الأعمال من أجل تقييم إحتياجات التدريب وتطويرها لتتماشى مع حاجيات سوق العمل وإعتماد برامج جديدة وفق تطورات التقنيات الحديثة.</p>	
<p>للحصول على شهادة إعتداع مهني يتم تقييم الخريجين والممارسين من أجل تحديد مدى تحقيقهم لمتطلبات ومعايير المهن ضمن نظام المؤهلات المهنية وهوبذلك يساعد على ما يلي.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يفتح فرص جديدة للمتسربين من التدريب والتعليم للحصول على عمل مجزي من خلال الإعتداع بالمهارات المكتسبة.</li> <li>- يمنح الفرصة للموظفين الذين لديهم خبرة مهنية بدون شهادة للحصول على وثيقة إعتداع لخبراتهم.</li> <li>- يمنح أرضية مشتركة للمتدربين في القطاع العام والخاص للحصول على نفس معايير التأهيل والجودة.</li> </ul>	<p>مركز الإعتداع والتقييم المهني</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. يقوم بدراسة سوق العمل لتحديد مقدار الطلب والعرض من الموارد البشرية كما ونوعاً في الوقت المناسب</li> <li>2. يقوم بمتابعة الخريجين.</li> <li>3. مسئول على عمل الدراسات والمسوحات لسوق العمل لتحديد الإحتياجات التدريبية على المستوى الوطني والمحلي حالياً والتنبؤ بالإحتياجات المستقبلية</li> <li>4. يتحمل عملية تثقيف مسؤولي قطاع التدريب والمجتمع في اتخاذ قراراتهم والخطوات العملية التي يتخذونها لتبني واختيار البرامج التدريبية المناسبة لإحتياجات سوق العمل</li> <li>5. يقترح السياسات والتشريعات المناسبة للجهات المدنية لمعالجة الطلب على القوى البشرية</li> </ol>	<p>المرصد الوطني للعمل</p>

#### • مكاتب التنسيق الوظيفي والتوجيه المهني طاقات:

وهي عبارة عن مراكز حديثه متخصصة في مجال تنمية الموارد البشرية تدار من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالتعاون مع شركات توظيف عالمية . وتقوم هذه المراكز بمساعدة طالبي العمل من السعوديين على الإستفادة من العديد من البرامج التدريبية وإيجاد فرص وظيفية . حيث تتولى مراكز طاقات استقبال جميع الباحثين عن العمل المسجلين ببرنامج "حافز" (العرض) ، وتقدم لهم خدمات التوظيف والإحلال بشكل احترافي ومتطور من خلال استخدام أدوات التقييم والقياس للمؤهلات والمهارات والقدرات ، ثم الإرشاد المهني والتدريب الموجه للمواءمة بين إحتياجات الفرصة الوظيفية ومواصفات شغلها المتوفرة لدى طالبي العمل . وفي جانب (الطلب) ، يتوفر لدى مراكز طاقات احتياج منشآت القطاع الخاص من الفرص الوظيفية المتاحة وفقا لمقدرته على شغل الفرص الوظيفية بما يلائمها من كفاءات وطنية . حيث تتولى تلك المراكز التنسيق مع منشآت القطاع الخاص بتحديد مواصفات شغل تلك الفرص الوظيفية ومتطلباتها والزمن المحدد لشغلها ومن ثم السعي لتوفير الكفاءات الوطنية لتلك المتطلبات.

وتقوم مراكز طاقات للتوظيف بمساعدة الباحثين عن عمل من خلال تقييم قدراتهم وتحديد نقاط القوة المتوفرة لديهم وذلك لتحديد مجالات العمل المناسبة لهم . وتتولى هذه المراكز تقديم الخدمات وفقا لاحتياج طالبي العمل حيث انها تقدم خدمات التقييم والقياس الأولية من خلال خدمة الانترنت وعبر موقع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بما فيها التدريب الالكتروني.

## • التّدريب التقني والمهني:

إدراكا من الحكومة السعودية لأهميّة التّدريب التقني والمهني ، فقد تم إنشاء مؤسسة عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة تتولى إعداد وتأهيل كوادر تقنية في المجالات التقنية والمهنيّة قادرة على التعامل مع التطوّرات المستمرة في مختلف المجالات ومواكبة مستجدّات العصر . حيث تم دمج المعاهد الفنيّة التي كانت تشرف عليها وزارة المعارف مع مراكز التّدريب المهني التي كانت تتبع وزارة العمل والشؤون الاجتماعيّة في مؤسسة واحدة أطلق عليها " المؤسسة العامة للتّعليم الفني والتّدريب المهني " .

كما تم في 1428هـ بإعادة تنظيم المؤسسة العامة للتّعليم الفني والتّدريب المهني بما في ذلك تعديل اسمها من المؤسسة ليصبح (المؤسسة العامة للتّدريب التقني والمهني). ونصت المادة الثّانية التّنظيم الجديد أن المؤسسة تتمتع بشخصية اعتبارية عامة مستقلة مالياً وإدارياً.

## • أهداف إنشاء المؤسسة العامة للتّدريب التقني والمهني

تقوم المؤسسة بتنفيذ البرامج المتّصلة بالتّدريب التقني والمهني الموجه للذكور والإناث في جميع مجالاته المختلفة كالصناعة والزراعة والتجارة ، وكل ما يتّصل بالتّدريب التقني والمهني بمختلف أشكاله ومستوياته مثل التّدريب التقني والمهنيين والتّدريب على رأس العمل وغيره إضافة إلى إجراء البحوث والدراسات المهنيّة لتطوير الأداء والكفاية الإنتاجيّة للقوى العاملة الوطنيّة. واشتمل مرسوم تنظيم المؤسسة العامة للتّدريب التقني والمهني الجديد في مادتها لثالثة على أن المؤسسة تهدف إلى تنمية الموارد البشريّة الوطنيّة من خلال التّدريب بما يسهم في سد احتياجات سوق العمل من القوى البشريّة المؤهلة ، ولها في سبيل تحقيق ذلك دون حصر القيام بما يلي :

- إعداد السياسات والخطط العامة للتّدريب ومراجعتها وتطويرها وفقاً لما تقتضيه خطط التّنمية الوطنيّة.
- تأهيل المدربين التقنيين والمهنيين وتطويرهم.
- تصميم برامج التّدريب وتنفيذها.
- الترخيص للقطاع الخاص بالتّدريب والإشراف عليه ، وتحديد معاييرها الفنيّة.
- عقد شراكات إستراتيجية مع مؤسسات التّدريب في القطاعين العام والخاص لإدارة وحدات التّدريب المختلفة وتشغيلها.
- مشاركة القطاعين العام والخاص في التّدريب ؛ لتوفير الموارد البشريّة التقنية والمهنيّة المتخصّصة.
- تقديم المشورة الفنيّة والمشورة الإداريّة في مجال التّدريب للقطاعين العام والخاص.
- إنشاء حاضنات تقنية ومهنية للتّدريب.

- إجراء البحوث والدراسات في مجال التدريب.
- إنتاج وسائل التدريب وتقنياته و تطويرها.
- عقد المؤتمرات والندوات والحلقات والمشاركة فيها - داخل المملكة وخارجها - بعد استكمال الإجراءات النظامية اللازمة.
- الاشتراك في عضوية المنظمات والهيئات والمؤسسات الإقليمية والدولية المهتمة بالتدريب بعد استكمال الإجراءات النظامية اللازمة.

### ● الخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني بالمملكة:

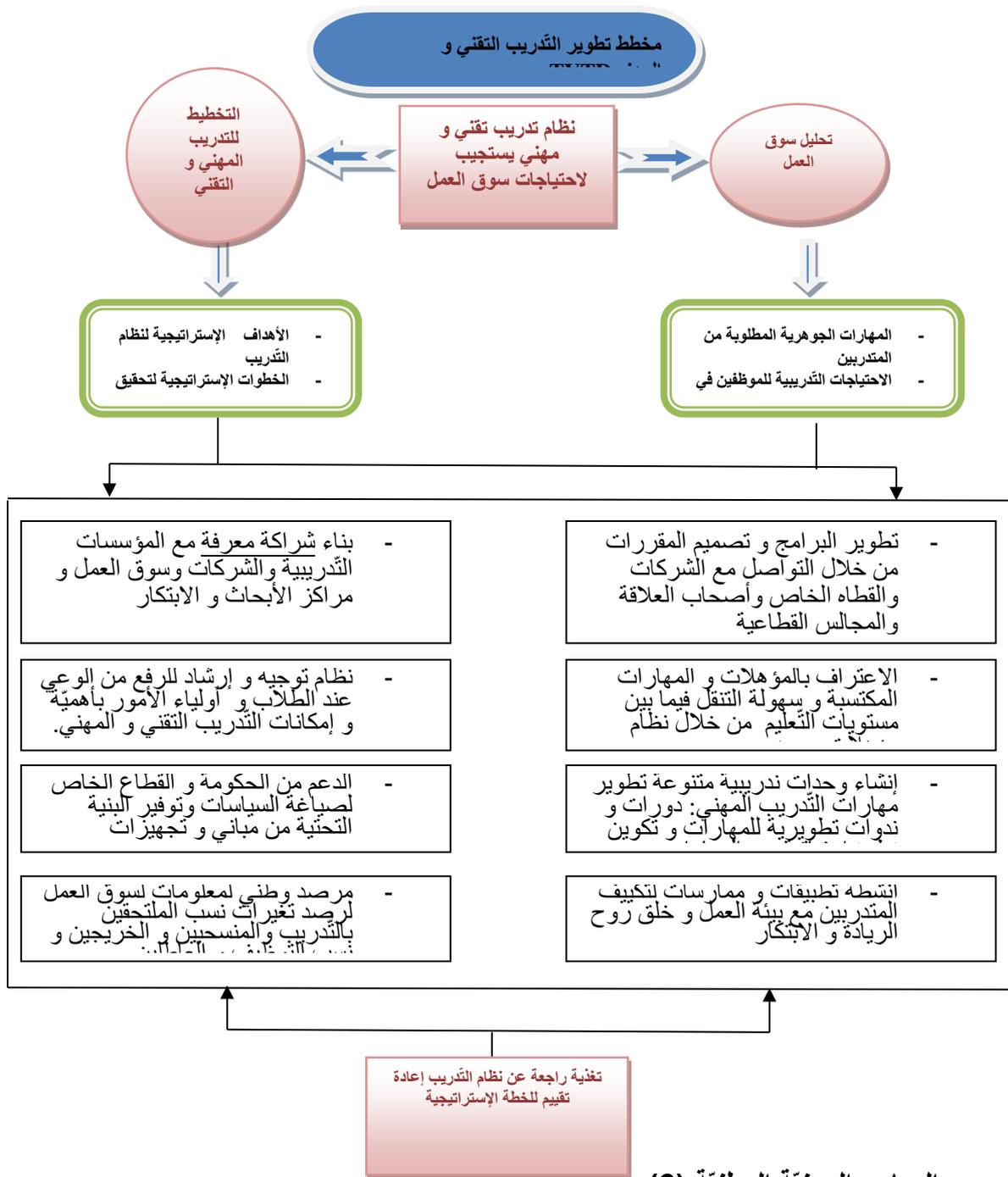
تعمل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وفقا للخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني (من 2008-2030) والتي تضمنت الرسالة والأهداف الإستراتيجية التالية:

1. استيعاب عدد أكبر من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة.
2. تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي.
3. تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على عمل مناسب في سوق العمل الحر.
4. القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات استناداً على الأبحاث والدراسات التطبيقية.
5. بناء شراكات إستراتيجية مع قطاعات العمل لتنفيذ برامج تقنية مهنية.
6. نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة.
7. إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
8. تشجيع الإستثمار في التدريب التقني والمهني الأهلي.
9. توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية والتدريبية الوطنية.
10. التوسع في المجالات التدريبية المتقدمة الداعمة للخطط الوطنية والمشاركة في برامج نقل التقنية وتطويرها.

اهتمت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بتطوير برامجها وخططها التدريبية بما يحقق موازنة مخرجات وحداتها التدريبية مع إحتياجات سوق العمل بإعتبار ذلك عنصراً أساسياً لمتطلبات التنمية . ولضمان مساهمة برامجها للتقدم الملموس في قطاع الأعمال ولضمان إكساب المتدرب المهارات التقنية

والمهنية التي تمكّنه من التعامل مع سوق العمل عملت المؤسسة على إعداد معايير المهارات المهنية والوطنية والبرامج والحقائب التدريبية حيث توصلت المؤسسة من خلال اتفاقيات التعاون الفنية مع عدد من الدول المتقدمة واستطلاع آراء أرباب العمل في القطاع الخاص إلى تحديد نوعية المهارات والتخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل.

### مخطط التخطيط للتدريب التقني والمهني

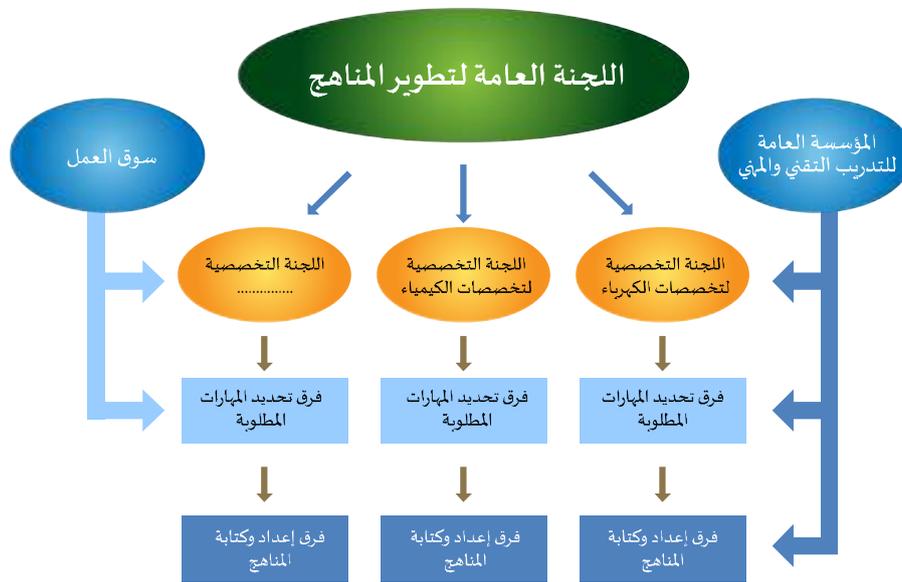


### المعايير المهنية الوطنية (6):

وقامت المؤسسة بإعداد المعايير المهنية الوطنية لجميع المهن التي تدرج ضمن مهامها . وقد تم الانتهاء من بناء أكثر من 270 معياراً مهنيًا وتأليف وتعديل ومراجعة 791 حقيبة تدريبية لمختلف برامج المؤسسة التدريبية.

وفي إطار التطوير والمراجعة المستمرة للخطط التدريبية لمواكبة الإحتياجات المستجدة في أساليب العمل والإنتاج تجري المؤسسة حالياً مع الجهات الاستشارية تقيماً شاملاً لجميع الخطط التدريبية لبرامج الكليات التقنية والمعاهد المهنية الصناعية وبناء على هذا التقييم والمراجعة للخطط التدريبية سيتم تأليف وتعديل ومراجعة الحقائق التدريبية بما يتلاءم وتلك الخطط الجديدة التي تم تطبيقها.

### إعداد الحقائق التدريبية



#### • أنماط التدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

تقدم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تدريباً للقطاعات الحكومية والخاص وفق أنماط عدة تتمثل فيما يلي:

- 1- التدريب التقني والمهني الحكومي : وينفذ من خلال خمسة برامج :
  - 1/1 التدريب التقني للبنين (الكليات التقنية) .
  - 2/1 التدريب المهني للبنين (المعاهد الثانوية الصناعية) .
  - 3/1 التدريب التقني والمهني للبنات ( الكليات التقنية) .
  - 4/1 التدريب العسكري المهني الصناعي (معاهد التدريب العسكري المهني) .
  - 5/1 التدريب المهني الصناعي في السجون (معاهد التدريب المهني بالسجون) .

2- التّدريب التقني والمهني المشترك مع القطاع الخاص ويضم (6) برامج فرعية:

1/2 التّدريب التقني والمهني الأهلي (المعاهد والمراكز الأهلية الربحية).

2/2 المعاهد والبرامج التّدريبية المشتركة.

3/2 التّنظيم الوطني للتّدريب المشترك.

4/2 التّدريب على رأس العمل.

5/2 المنشآت الصغيرة والمتوسطة والحاضنات المهنيّة.

6/2 كليات التميز

وفيما يلي استعراض لتلك الأنماط:

**أولاً: التّدريب التقني والمهني الحكومي:**

**1/1- التّدريب التقني للبنين (الكليات التقنية):**

الكليات التقنية تقدم برامج تدريبية تطبيقية لحملة الشهادة الثانوية أو ما يعادلها بقسميها العلمي والأدبي لاستيعاب شريحة من هؤلاء الخريجين بهدف تأهيلهم في التخصصات المهنيّة والتقنية ، حيث يحصل المتخرج على شهادة دبلوم متوسط (مساعد مهندس في أحد التخصصات التقنية، مساعد إداري في أحد التخصصات الإداريّة والماليّة والأعمال) . كما تقدم الكليات التقنية أيضا برنامج البكالوريوس التطبيقي (سنتين بعد الدبلوم) . ويبلغ عدد الكليات التقنية حتى عام 1434 / 1435 هـ (36) كلية تقنية ويبلغ عدد المتدربين فيها (113.784) متدربا.

والكليات التقنية تأخذ بالنظام الثلاثي حيث ينقسم العام التّربوي إلى ثلاثة فصول مدة كل فصل ثلاثة عشر أسبوعاً ويتطلب تخرج المتدرب في مرحلة الدبلوم اجتياز ما بين 64 إلى 75 وحدة تدريبية (يعتمد ذلك على التخصص) بالإضافة إلى فصل للتّدريب التّعاوني . وفي مرحلة البكالوريوس التطبيقي يتطلب اجتياز (75) وحدة تدريبية إضافة إلى (12) وحدة تدريبية تأهيلية في اللغة الإنجليزية يشترط اجتيازها خلال فصل تدريبي بمتوسط لا يقل عن 70%، وذلك وفقاً للخطة التّدريبية التي يقرها مجلس الكليات التقنية.

ويشمل برنامج الدبلوم والبكالوريوس في الكليات التقنية التخصصات التالية : التقنية الكهربائية التقنية الميكانيكية - التقنية الكيميائية - التقنية الإداريّة - تقنية الحاسب - التقنية الإلكترونيّة - تقنية الفندقية والسياحة تقنية الاتصالات - تقنية صحة البيئة - تقنية تصنيع غذائي.

**2/1: التّدريب المهني للبنين (المعاهد الصناعيّة الثانويّة):**

هي معاهد تدريبية لمتاحة لخريجي الثّالث متوسط وتقدم شهادة الثانويّة الصناعيّة في تخصصات مهنية متنوعة . كما تقدم مسارات تدريبية لطلاب الصف الأول والثّاني الثانوي في المرحلة الثانويّة (العلمي والأدبي) في المعاهد الصناعيّة الثانويّة أو معاهد العمارة والتشييد الثانويّة مع احتساب ما اجتازوه في الثانويّة العامة والتركيز على مسار الثانويّة الصناعيّة والعمارة والتشييد بعد المرحلة المتوسطة والحصول على شهادة

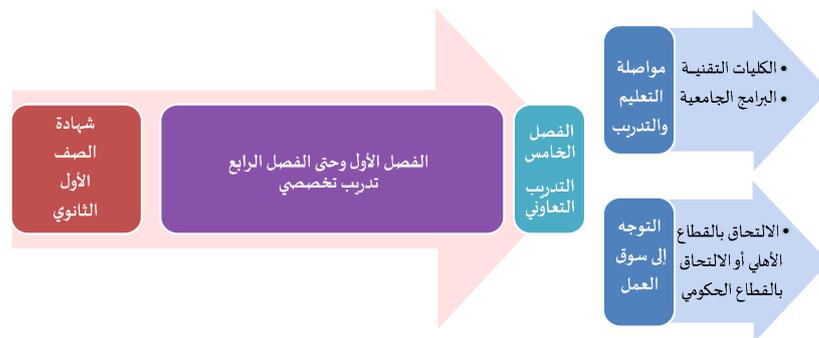
"دبلوم المعهد الصناعي الثانوي المطور" أو شهادة "دبلوم معهد العمارة والتشييد الثانوي المطور". ويبلغ عدد المعاهد الثانوية الصناعية حالياً 72 معهداً تزداد شهرياً بمعدّل معهدين ليصل عددها إلى أكثر من 170 معهداً خلال الست سنوات القادمة.

وتقدم تلك المعاهد برامج تدريبية مدتها سبعة فصول تدريبية ثلثية للحاصلين على شهادة الكفاءة المتوسطة ، وخمسة فصول تدريبية ثلثية للحاصلين على شهادة الصف الأول أو الثاني الثانوي ، أحدها يخصص للتطبيق الميداني بما يتوافق مع مستويات التدريب والتأهيل ؛ وفقاً لنظام المؤهلات المهنية السعودية (في أكثر من 25 تخصصاً مهنيّاً وتقنياً مثل : الكهرباء ، والميكانيك ، والإلكترونيات ، والحاسب ، والسيارات ، واللحام، والتبريد والتكييف..). وتمنح شهادة دبلوم المعهد الصناعي الثانوي المطور أو شهادة دبلوم معهد العمارة والتشييد الثانوي المطور. ويمكن لهذه المعاهد استقبال وقبول حوالي (20) ألف طالب سنوياً (10% من طلاب المرحلة الثانوية) في المرحلة الحالية لترتفع إلى حوالي (50) ألف طالب سنوياً خلال (8) سنوات (30% من طلاب المرحلة الثانوية). وسيتم دعم هذا التوجه بإعطاء الأولوية لخريجي هذا المسار الجديد للإلتحاق بالكليات التقنية . وبلغ عدد المتدربين خلال العام 1435/1434 هـ في المعاهد الثانوية الصناعية (72) معهداً أكثر من (19779) متدرباً.

المسار العام للمتدرب الملحق ببرامج المعاهد الصناعية الثانوية أو معاهد العمارة والتشييد الثانوية بعد الكفاءة المتوسطة



المسار العام للمتدرب الملحق ببرامج المعاهد الصناعية الثانوية أو معاهد العمارة والتشييد الثانوية بعد أول ثانوي أو ثاني ثانوي



شكل رقم (6) المسار العام للمتدربين ببرامج المعاهد الصناعية والعمارة والتشييد

### 3/1: الكليات التقنية للبنات:

هي كليات مناظرة للكليات التقنية الخاصة بالبنين والمعاهد الثانوية الصناعية تقدم التدريب التقني ما فوق الثانوي والتدريب المهني ما دون الثانوي للبنات. وتقوم المؤسسة حالياً بتشغيل (18) كلية تقنية للبنات يتم التدريب في ثمانية أقسام تقنية تشمل (23) مهنة ويبلغ عدد المتدربات حسب العام 1435 / 1434 ما مجموعه 14189 متدربة. وستبدأ المؤسسة تقديم التدريب المهني للبنات ما دون الثانوي عند انتهاء تنفيذ مباني ومنشآت المعاهد النموذجية.

#### مجالات وتخصصات التدريب التقني للبنات.

م	القسم	التخصص
1	تقنية حاسب آلي	دعم فني
2		شبكات
3		برمجة
4		تطبيقات مكتبية
5		تصميم رسومات
6		تصميم صفحات انترنت
7	تقنية إدارية	إدارة مكتبية
8		محاسبية
9		إدارة المنشآت الصغيرة
10	تقنية غذائية	التصنيع الغذائي للأفراد
11	تقنية إلكترونية	صيانة أجهزة و آلات مكتبية
12	تقنية تصوير	تصوير فوتوغرافي
13	تقنية تزيين نسائي	قص و تسريح شعر
14		صنع الشعر
15		العناية بالأظافر و طلائها
16		العناية بالبشرة
17	تقنية خياطة	تفصيل
18		خياطة
19		شك و تطريز
20		تريكو
21	تقنية ذهب و مجوهرات	صياغة الذهب
22		صناعة المجوهرات
23		تصميم الحلي

#### جدول رقم (5) مجالات وتخصصات التدريب التقني للبنات

### 4/1: التدريب العسكري المهني (معاهد التدريب العسكري المهني)

تهدف معاهد التدريب المهني المنضوية تحت مظلة برنامج التدريب العسكري المهني الذي يقوم على التعاون بين المؤسسة والقطاعات العسكرية إلى تقديم تدريب متخصص يمزج بين التدريب المهني والتأهيل العسكري ويعد برنامج التدريب العسكري المهني أحد الأنماط التدريبية المحدثة من حيث الفكرة وآلية التطبيق ؛ فهو يتمثل في تقديم التدريب التقني للشباب في بيئة عسكرية يُعتبر الانضباط والدقة والالتزام أهم مقوماتها.

ويهدف البرنامج الى تهيئة وإعداد برامج تدريبية جديدة تُسهم في استيعاب الإعداد المتزايدة من الشّباب السعودي ، وتنمية الوعي لديهم بأهميّة العمل المهني وفائدته الماديّة والمعنوية للفرد والمجتمع.

• الأطراف المشاركة في برنامج التّدريب العسكري المهني:

1. رئاسة الحرس الوطني.
2. وزارة الداخلية.
3. وزارة الدفاع والطيران.
4. المؤسسة العامة للتّدريب التقني والمهني.

وتبلغ الطاقة الإستيعابية القصوى للبرنامج (10.000) متدرب ، ويتم التّدريب بالبرنامج لمدة (11) شهراً أي ما يعادل (45) أسبوعاً تدريبياً خلاف فترتي التسجيل والاختبارات النهائية، وتبدأ بالتّدريب العسكري والإعداد العام لمدة (15) أسبوعاً، ومن ثم يُجرى اختبار قدرات لتحديد المهنة المناسبة لكل متدرب ، وبعد ذلك تأتي فترة التّدريب المهني على مختلف التخصصات المتوفرة بواقع (30) أسبوعاً مقسمة فصلين تدريبيين مدة كل منهما (15) أسبوعاً ، إضافة إلى التّدريب العسكري الأساسي بمعدّل ساعتين يومياً . ويؤهل البرنامج على دبلوم تقني (سنة واحدة) تؤهله للعمل بالقطاع العسكري أو احد الوظائف الأخرى بسوق العمل.

**5/1: التّدريب المهني لنزلاء السجون (معاهد التّدريب المهني بالسجون):**

تشرف المؤسسة العامة للتّدريب التقني والمهني على التّدريب المهني في السجون بالتعاون وزارة الداخلية حيث تم إنشاء عدد من المعاهد المهنية داخل السجون ؛ لتدريب النزلاء في دورات مهنية متخصصة مماثلة لبرامج معاهد التّدريب المهني . يهدف برنامج التّدريب المهني في السجون إلى إكساب النزلاء المهارات العمليّة التخصصية لإعداده وتأهيله للعودة إلى المجتمع - بعد انتهاء محكوميته - عنصراً فاعلاً ومنتجاً ، ولتحقيق ذلك يلزم توفير البيئة التّدريبية الفاعلة المستوفية لعناصر العمليّة التّدريبية والمتمثلة في المبنى والتجهيز والمدرّب والمنهج، ويدرب في مراكز التّدريب بالسجون عدد من المهن والتخصصات (الكهرباء ، التمديدات الصحية ، حاسب آلي ، خياطة ، حلاقة ، نجارة ، سمكرة ودهان ، إلكترونيات، سيارات ، تبريد وتكييف ، لحام ) بالإضافة إلى مهن أخرى تدرج حسب الإمكانيّات بين وقت وآخر.

**ثانياً: الشراكة مع القطاع الخاص بالتّدريب التقني والمهني**

هي البرامج التي تشترك المؤسسة في تنفيذها والإشراف عليها مع القطاع الخاص، وتتمثل فيما يلي:

**2/1: التّدريب التقني والمهني الأهلي (مراكز ومعاهد التّدريب الاهلية):**

هي معاهد التدريب الخاصة - غير الحكومية - التي ينشئها القطاع الخاص بغرض تقديم برامج تدريبية تقنية ومهنية ربحية ، وتقوم المؤسسة بإصدار الترخيص لها والإشراف عليها ودعمها مادياً ومعنوياً . تقدم معاهد ومراكز التدريب الأهلية دوراً رئيساً في توسيع أوعية التدريب وزيادة طاقته الإستيعابية. وتتولى المؤسسة الإشراف على هذه المعاهد وتدعمها وتوفر لها سبل النجاح وتخضع مخرجاتها للتقييم عن طريق اختبارات قياسية توضح مستوى القدرة مهارية عند المتخرج في نهاية البرنامج التدريبي وتقوم المؤسسة بالمصادقة على الشهادة وإعتمادها. وبلغ عدد المعاهد الأهلية خلال العام 1433/1434هـ (1040) معهداً منها (648) معهداً للبنين و(392) معهداً للبنات التحق بها ( 70.000) متدرباً ومتدربة.

## 2/2: التدريب التقني المتقدم بالشراكة الإستراتيجية مع القطاع الخاص(معاهد تدريب تقني متخصص غير ربحية):

هي معاهد تدريب تقني متخصص غير ربحية تتبنى المؤسسة إنشاءها وتشغيلها بشراكة استراتيجية مع القطاع الخاص.. وتتولى المؤسسة بموجب تلك الشراكات إنشاء المعاهد، وتجهيزها بالتجهيزات الأساسية ويشترك القطاع الخاص التشغيل ، وتوفير المدربين المتميزين، والبرنامج التدريبي ، كما يوفر القطاع الخاص تجهيزات تخصصية ، ويستفيد من دعم صندوق الموارد البشرية . ويحصل المتدرب أثناء فترة التدريب على عدد من المزايا منها انها تُحسب خدمته التدريبية من أول يوم توظيف وشهادة دبلوم عالي في التخصص، بالإضافة الى شهادة عالمية (مثل NVQ Level 3) أو النظام الياباني Level 4 ، أو ما يوازيه من الأنظمة العالمية . كما يحصل المتدرب على مرتب شهري طوال فترة التدريب بتلك المعاهد.

ومن أهم معاهد الشركات الإستراتيجية ما يلي:

### 1- المعهد العالي السعودي الياباني للسيارات:

تم إنشاء هذا المعهد في عام 1422هـ بشراكة بين المؤسسة واتحاد مصنعي السيارات في اليابان وموزعي السيارات اليابانية في المملكة. ويوفر المعهد مستوى تدريبياً تقنياً متقدماً للشباب السعودي الحاصل على الشهادة الثانوية العامة في مجال تقنية وصيانة السيارات اليابانية ويقوم المعهد بتخريج (200) شاب سنوياً وتم خلال المشروع إيفاد أكثر من (18) خبيراً وتدريب (20) مختصاً من منسوبي المعهد في اليابان.

### 2- المعهد العالي للصناعات البلاستيكية:

تم إنشاء هذا المعهد بشراكة بين المؤسسة والشركة الشرقية للبتر وكيموايات وشريكها الياباني - شركة إس بي دي سي . ويهدف إنشاء هذا المعهد الى دعم المصانع المحلية في مجال البلاستيك منى خلال توفير الأيدي العاملة الوطنية المؤهلة والمدربة على أحدث أجهزة التصنيع البلاستيكي وتوطين وظائف مشغلي مكائن تصنيع البلاستيك في المملكة . وتقدر الطاقة الإستيعابية للمعهد بـ (700) متدرباً ، بواقع (350) متدرب سنوياً وتبلغ مدة التدريب عامين مقسمين أربعة فصول دراسية ، ويُمنح خريجو المعهد شهادة الدبلوم في

### 3- المعهد السعودي التقني لخدمات البترول في الدمام:

تم إنشاء هذا المعهد بشراكة بين المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وشركة شيفرون الأمريكية حيث تم العمل على تشغيل المعهد من قبل الشركة العالمية البريطانية (TQ) والتي لديها الخبرة العالمية في خدمات البترول وسوف توفر الشركة البريطانية المدربين الأكفاء والمناهج الخاصة وفق المعايير الدولية والتي تمنح شهادة (NVQ Level 3) على النظام البريطاني وكذلك توفر الأجهزة المتخصصة اللازمة للعملية التشغيلية ، وتقدر الطاقة الإستيعابية بـ (800).

### 4- معهد الإلكترونيات والأجهزة المنزلية في الدرعية:

تم إنشاء المعهد بشراكة بين المؤسسة والشركات الموزعة للأجهزة الإلكترونية والأجهزة المنزلية اليابانية في السوق السعودي وكذلك الشركات المصنعة في اليابان إذ إن الشركات اليابانية تقوم بالتشغيل بالشراكة مع الجامعات والكليات المتخصصة في الإلكترونيات والأجهزة المنزلية في اليابان . ويهدف المعهد الى تزويد موزعي الاجهزة الالكترونية اليابانية بالأيدي الوطنية المدربة لصيانة تلك الاجهزة.

### 5- المعهد السعودي التقني للتعددين في مدينة عرعر:

قامت المؤسسة بالتعاون مع شركة معادن بإنشاء معهد متخصص بالتعددين لتوفير الكوادر الوطنية المهرة في مجالات التعددين في شمال المملكة. كما سيتم بناء معهد آخر في رأس الزور على الخليج العربي متخصص في تدريب صناعة المعادن الخفيفة وتقدر الطاقة الإستيعابية للمعهد بـ (800) متدرب سنويا المعهد في رأس الزور بـ (1000) متدرب.

### 6- معهد المياه والكهرباء في رابغ:

تم إنشاء المعهد بالتعاون بين المؤسسة والشركة العربية لمشاريع الطاقة والمياه بهدف تزويد السوق السعودي بكوادر وطنية في مجال تشغيل وصيانة محطات توليد الطاقة الكهربائية وتحليه المياه المالحة العملاقة ويتسع لـ (800) متدرب سنويا.

### 7- معهد التقنيات الألمانية بجدة:

تم إنشاء المعهد بالتعاون بين المؤسسة وشركة الجفالي لتزويد السوق بكوادر وطنية متخصصة في صيانة التقنيات الألمانية (سيارات ومنتجات كهربائية وإلكترونية) وتقدر الطاقة الإستيعابية للمعهد بـ (800) متدرب.

### 8- أكاديمية تقنيات الطيران بجدة:

تم إنشاء المعهد بالتعاون بين المؤسسة والهيئة العامة للطيران المدني حيث يهدف المعهد الى تأهيل كوادر وطنية متخصصة في تقنية الطيران وتقدر الطاقة الإستيعابية للمعهد بـ (800) متدرب..

### **3/2: التنظيم الوطني للتدريب المشترك (الثنائي)**

يهدف برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك (التدريب المنتهي بالتوظيف) إلى تدريب الشباب تدريباً ينتهي بالتوظيف على مهن محددة ووفق برامج تدريبية تلبي الإحتياجات الفعلية لمتطلبات سوق العمل إضافة إلى تفعيل دور القطاع الخاص في إستثمار الكوادر الوطنية والإستفادة من المزايا التي يحققها.. والتنظيم الوطني للتدريب المشترك مشروع وطني يسهم ويشارك في تنفيذ برامج كل من:

– وزارة العمل ممثلة بمكاتب العمل.

– المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

– صندوق تنمية الموارد البشرية.

– الغرف التجارية الصناعية السعودية.

– منشآت القطاع الخاص.

ووفقاً لهذا البرنامج يقضي المتدرب ثلثي وقت التدريب داخل منشآت قطاع الأعمال والثلث داخل ورش التدريب بالمؤسسة. كما يعد المتدرب موظفاً من أول يوم تدريب.

### **4/2: التدريب على رأس العمل:**

وتهدف هذه البرامج الى تنمية وتطوير مهارات العاملين في القطاعين العام والخاص من ممارسي المهن التقنية والمهنية. قامت المؤسسة بإيجاد شراكات حقيقية مع بعض قطاعات سوق العمل لعقد برامج تدريب مشتركة تهدف إلى توطيد التقنية وتدريب المتدربين وفقاً للإحتياجات التدريبية التي تحتاجها الجهات المستفيدة وذلك من خلال التدريب على رأس العمل حيث يتلقى المتدرب الجانب النظري في وحدات المؤسسة والجانب العملي التطبيقي في بيئة العمل ليكون لصيقاً بإحتياجات الوظيفة ويتقن الجانب التخصصي من خلال التدريب على التجهيزات المتوفرة في تلك المرافق.

### **5/2: برنامج التدريب على إنشاء وتشغيل وإدارة المنشآت الصغيرة والمتوسطة**

هو برنامج تنظمي تنفذه المؤسسة بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية وبنك التسليف والادخار السعودي يتضمن دورات تدريبية إرشادية تهدف إلى توجيه التقنيين والمهنيين إلى العمل الحر وإقامة منشآت صغيرة ومتوسطة.

### **6/2: الشراكة الإستراتيجية مع جهات تدريب عالمية (كليات التميز - تدريب نوعي بخبرات دولية)**

كليات التميز هي جهة تعليمية وتدريبية متقدمة أنشأها صندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بهدف تقديم تدريب تقني تطبيقي بمعايير دولية في المملكة . وتقوم فلسفة كليات التميز

على تقديم أرقى المعايير العالمية للتدريب التقني من خلال اختيار أفضل مقدمي التدريب عالمياً للتشغيل المستقل لعدد من الكليات التقنية في عدد من مناطق المملكة والتي تركز برامجها المقدمة بشكل مباشر على تلبية إحتياجات سوق العمل المحلي . ويتيح الإنخراط في هذه الكليات الحصول على مستوى تدريب عالي الجودة ، ومن عدد من الجامعات والكليات والمعاهد التقنية العالمية المرموقة التي تمكنهم من المنافسة في سوق العمل وتتيح لهم فرصة الحصول على مؤهل عالمي من أرض الوطن دون الحاجة للسفر والاعتراب، كما تتيح لهم أيضاً إمكانية مواصلة الدراسة لمرحل أعلى في المؤسسات الأم في تلك الدول . ووضعت هذه الكليات رسالتها ، بتمكين المتدربين من الوصول إلى أفضل المسارات المهنية من خلال تقديم الدعم اللازم للمعاهد المحلية والدولية وإقامة الشراكات مع أصحاب الأعمال ، وبرؤية الربط بين المتدربين وأفضل معاهد التدريب العالمية وفتح الباب أمام المستقبل الواعد.

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

والفترة الحالية بدأت كليات التميز بتشغيل أربع كليات للبنات ، وست كليات للبنين هي على النحو التالي:

– كلية لوريات (من أمريكا) للبنات بمكة المكرمة والخرج حيث تقدم تخصصات إدارة الأعمال والسياحة والفندقة والموضة والتجميل . وتعد لوريات من أكبر شركات التعليم والتدريب الخاصة في العالم ، حيث يبلغ عدد طلابها حوالي 760 ألف طالب . ويعمل بها أكثر من 67 ألف موظف حول العالم . ويستثمر في لوريات جهات رائدة مثل : وقف جامعة هارفارد ، حكومة كيبيك ، وسيتي بنك.

– كلية نيسكوت (بريطانيا) للبنات بجدة وتقدم تخصصات إدارة الأعمال وتقنية معلومات وموضة وتجميل . وكلية نيسكوت عبارة عن اتحاد من ثلاث كليات متميزة من المملكة المتحدة . وقد حصلت كلية نيسكوت وهابيري وبريتون على تصنيف بتقدير ممتاز في القيادة والإدارة والقدرة على التحسين ورعاية ودعم الطلبة من قبل مكتب المعايير في التعليم البريطاني . وترتبط الكلية بعلاقات متينة وواسعة مع قطاع الأعمال والصناعة . ويقدم أعضاء الإتحاد وبشكل جماعي طوعاً تدريبية لأكثر من 3000 من أرباب العمل بما في ذلك شركات مثل رولز، **BAEsystems**، شركة الفضاء والدفاع الجوي الأوروبية ، تويوتا، فنادق هيلتون، نستله.

- كلية تي كيو للبنات (بريطانيا) بالمدينة المنورة وتقدم تخصصات إدارة الأعمال وتقنية المعلومات وأزياء وتجميل وتقنية الغذاء . وكلية تي كيو تنتمي لأكبر شركة تدريبية في العالم «شركة بيرسون» التي تدرج ضمن مؤشر الأسهم فوتسي الذي يضم أكبر 100 شركة بريطانية في بورصة لندن . وتقدم شركة بيرسون خدمات تعليمية وتدريبية لأكثر من 100 مليون شخص في أكثر من 60 بلداً حول العالم ، أكثر من أية مؤسسة تدريبية أخرى . كما تركز الشركة على التدريب التطبيقي والمهني من خلال تنظيم أكثر من 430 ألف يوم تدريبي تستهدف 30 ألف طالب في المؤسسات التدريبية في جميع أنحاء العالم.
- كلية موندراغون (إسبانيا) بمحايل عسير وتقدم تخصصات وإدارة الأعمال وتقنية محركات. وتعد كلية موندراغون من أكبر شركات التعليم والتدريب التعاونية في العالم تم تأسيسها عام 1956م ، وتقدم التعليم لحوالي 170 ألف طالب . وتبلغ نسبة التوظيف للخريجين حوالي 95% من خلال الارتباط المباشر مع الشركات . كما يحصل تسعة من أصل عشرة طلاب على عمل في مجال تخصصهم.
- كلية لي روش وكلية غليون الدولية لإدارة الفنادق (سويسرا) بكلية السياحة والفندقة بالرياض وتقدم تخصصات في إدارة الأعمال والسياحة والفندقة . تقدم مستوى عال من الجودة في برامج فنون الطبخ وإدارة الضيافة . وتعد كلية لي روش وكلية غليون السويسرية الدولية لإدارة الفنادق من الكليات اللامعة التي تحظى باحترام وتقدير عالميين في التعليم والتدريب في مجالي الفندقة والضيافة.
- كلية الجونكوين (كندا) بجازان وتقدم تخصصات إدارة الأعمال وتقنية ميكانيكية وكهربائية وتقنية محركات وتقنية البناء والتشييد . تأسست كلية الجونكوين عام 1967. وتضم الكلية أكثر من 42 ألف طالب وهي من أكبر الكليات الكندية . وتقدم الكلية حوالي 270 برنامجاً تدريبياً معتمداً في كندا في وزارة التدريب والكليات والجامعات بـ أونتاريو . ويحصل 85% من خريجي الكلية على وظائف في غضون ستة أشهر من التخرج.
- كلية تي كيو (بريطانيا) بمكة المكرمة وتقدم دبلومات في تخصصات إدارة الأعمال والسياحة والفندقة وتقنية معلومات.
- كلية لوريات (أمريكا) بجدة وتقدم تخصصات في إدارة الأعمال وتقنية كهربائية وتقنية معلومات.
- كلية تي كيو (بريطانيا) ببريدة وتقدم التخصصات في الإدارة والأعمال والتقنية الميكانيكية والتقنية الكهربائية وتقنية محركات وتقنية البناء وتقنية المعلومات.
- كلية المدربين التقنيين : كلية المدربين التقنيين بالرياض هي أول مؤسسة تدريبية من نوعها في العالم العربي متخصصة في إعداد المدربين بالمجالات التقنية والمهنية . وقد حصلت الكلية مؤخراً على جائزة أفضل كلية دولية من قبل جامعة اكسفورد البريطانية العريقة لعام 2013هـ . بدأت الكلية في استقبال المتدربين في عام 2009م . وتسعى الكلية إلى تزويد منظومة التدريب التقني والمهني بالملكة بالمدربين التقنيين المتخصصين من خلال استقطاب خريجي الكليات التقنية المتميزين من

حملة الشهادة الجامعية المتوسطة (الدبلوم) ، وإكسابهم المعارف والمهارات المتخصصة والمساندة؛ للحصول على شهادة البكالوريوس في الهندسة التقنية بالإضافة إلى شهادة مدرب تقني مهني معتمد؛ وفق المعايير العالمية من خلال التعاون مع أهم المنظمات العالمية المتخصصة في التدريب التقني والمهني (المنظمة الألمانية GIZ).

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

### مبادرات التكامل بين التعليم العام والتدريب التقني والمهني:

إن مشروع التكامل بين قطاعي التعليم العام والتدريب التقني والمهني يتناول المحاور التالية :

**المحور الأول :** مرونة وتكامل المسارات بين التعليم العام والتدريب التقني والمهني . ويتضمن هذا المحور عدة مبادرات منها ما يلي :

- تقديم مسارات دراسية مرنة تحقق التكامل بين مسارات الثانويات العامة والمعاهد الصناعية بالتنسيق مع هيئة تقويم التعليم والمقاييس السعودية للمهارات.
- إضافة مقررات مهنية اختيارية (شهادة مهنية) ضمن الخطة التعليمية بمسارات الثانويات العامة.
- تقديم برامج تدريب على رأس العمل بالتعاون مع الشركات الرائدة لتزويد الطلاب بالمهارات المهنية المؤهلة لسوق العمل.

ويتضمن هذا المحور عدة مبادرات منها ما يلي:

- تقديم برامج تدريبية إلكترونية مواكبة لإحتياجات ومتطلبات سوق العمل من خلال مشروع دروب.
- تقديم الشهادات المهنية والمعتمدة التي تثبت قدرات المستفيد العملية ومدى جاهزيته للعمل.
- تقديم برامج تدريبية إلكترونية للمعلمين والقيادات التربوية ومنسوبي والمجتمع المدرسي.

### المحور الثالث: تهيئة وتنقيف طلاب التعليم العام حول الحياة العملية وسوق العمل.

ويتضمن هذا المحور عدة مبادرات منها ما يلي:

- تصميم وإدراج مفاهيم تساعد في تهيئة الطلاب للعمل وتزويدهم بالمهارات الحياتية اللازمة للنجاح بالعمل في مراحل التعليم المتوسطة والثانوية.

- تصميم وتنفيذ منصة مشتركة للتثقيف والتوجيه والإرشاد المهني.
- بناء استراتيجية إعلامية متكاملة لتحسين الصورة الذهنية عن العمل المهني والتواصل مع كافة أطراف العلاقة بالمجتمع المدرسي (طلاب - معلمين - قيادات - الأسر - المجتمع - الخ).
- تطوير مهارات المرشدين في المدارس ومعلمي المرحلة المتوسطة والثانوية لتقديم الاستشارات المهنية.
- تطوير مهارات المعلمين والقيادات التربوية بما يعزز دورهم في اكساب الطلاب المهارات والقيم اللازمة لتهيئتهم لسوق العمل.
- تصميم وتنفيذ برامج توجيه فردية وجماعية للطلاب تساعد على اختيار التخصصات التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم وبما يتوافق مع إحتياجات التنمية وسوق العمل.
- تصميم وادراج مفاهيم ومهارات واتجاهات تعزز أهمية العمل المهني.

### مقومات نجاح التدريب التقني والمهني بالمملكة:

إنّ حصول المملكة العربية السعودية على مركز متقدم في جودة أداء التدريب التقني والمهني على مستوى العالم طبقاً لمؤشر الأداء للتعليم والتدريب التقني والمهني الصادر عن مجموعة بوسطن الاستشارية للعام 2014 م يرجع لأسباب كثيرة من أهمها ما يلي:

- 1- وجود جهة واحدة فقط على المستوى الوطني تتولى مهام وبرامج التدريب المهني والتقني ، يجعلها منظومة موحدة من حيث الحاكمية والإدارة ويمنع بعثرة الجهود وازدواجية العمل.
- 2- وجود استراتيجية وطنية واضحة توجه منظومة التدريب التقني والمهني بالمملكة من 2008 - 2030 اعتمد في إعدادها على دراسة إستشرافية لحجم ونوعية الطلب على الايدي العاملة الوطنية ومحدد فيها بشكل دقيق الأهداف الإستراتيجية والسياسات والبرامج اللازمة للتنفيذ ومؤشرات الأداء .
- 3- شراكة حقيقية مع سوق العمل في حاكمية وإدارة منظومة التدريب التقني والمهني وفي تنفيذ البرامج التدريبية من خلال ما يلي :
  - i. المشاركة في التخطيط والاشراف حيث يمثل القطاع الخاص نصف أعضاء مجلس إدارة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني .
  - ii. المشاركة في التنفيذ من خلال تقديم أنماط تدريبية مرنة ملائمة لسوق العمل مثل التدريب المشترك الثنائي والشراكات الإستراتيجية والتدريب على رأس العمل.
  - iii. المشاركة في بناء الخطط والمناهج التدريبية وبناء المعايير المهنية الوطنية.
  - iv. إيجاد بيئة تدريبية مشابهة لبيئة سوق العمل من خلال نظام تدريبي مشابهة في أوقاته لعمل القطاع الخاص ، أو الالتزام بزبي العمل ، أو التدريب التعاوني التطبيقي.
- 4- توفر البنية التحتية المتميزة وشمولية منظومة التدريب التقني والمهني من حيث عدد التخصصات، وكذلك من حيث إنتشارها الجغرافي.

- 5- بناء الخطط والمناهج التدريبية استناداً على احتياج سوق العمل وبناءً على التدريب القائم على الكفايات من خلال المعايير المهنية الوطنية.
- 6- الاستفادة من الخبرات الدولية لتشغيل الكليات ومعاهد الشراكات الإستراتيجية من خلال استقطاب أفضل مقدمي خدمات التدريب عالمياً لتشغيل كليات تركز برامجها المقدمة على تلبية سوق العمل المحلي.
- 7- وجود جهة مستقلة للإعتماد المهني لتطبيق الإعتماد المؤسسي على جميع الوحدات التدريبية وللتحقق من جودة المخرجات.
- 8- تبني المؤسسة برامج تدريبية مصممة ومقدمة ومعتمدة من جهات وشركات دولية تنتهي بحصول المتدرب على شهادة مهنية احترافية معترف بها دولياً على سبيل المثال :
- i. تأسيس أكاديمية أوراكل للبرمجة في (12) كلية للبنين والبنات.
- ii. تأسيس أكاديمية سيسكوفي (35) كلية للبنين والبنات.
- iii. تأسيس أكاديمية مايكروسوفت في (12) كلية للبنين والبنات.
- 9- تقديم تدريب إلكتروني مساعد للعملية التدريبية حيث تعد المؤسسة أقدم مؤسسة تعليمية وتدريبية تقدم هذا النمط من التدريب حيث تم اعتماد نموذج التدرج المدمج **Blended Learning** في التدرج الإلكتروني وهذا النموذج يقوم على استخدام التقنية بالإضافة إلى التدريب وجهاً لوجه مع المدرب في القاعة أو المعمل . كما يوجد بالمؤسسة أكبر مكتبة رقمية على مستوى العالم في مجال التدريب التقني والمهني باللغة العربية. وقد فازت المؤسسة بجائزة سيسكولأفضل مبادرة وطنية على مستوى المملكة كما حصلت على جائزة سمو الشيخ سالم العلي الصباح للمعلوماتية في مجال التعليم لعام 2011 على مستوى العالم العربي، والمركز الأول في مجال التعليم الإلكتروني من وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات ، وجائزة أفضل محتوى الكتروني عربي على مستوى العالم العربي لعام 2006.
- 10- وجود بنية الكترونية متميزة تسمح بتقديم جميع الخدمات التي تقدمها المؤسسة الكترونياً لجميع المستفيدين حيث أطلقت المؤسسة حزمة من المبادرات الالكترونية منها ما يلي :
- i. البوابة الالكترونية حيث تقدم المؤسسة خدماتها الالكترونية لجميع شرائح المستفيدين من منسوبي المؤسسة وطالبي الالتحاق بها من وظيفياً أو تدريبياً.
- ii. بوابة "مهنة" لتقوم بعملية الربط بين بيانات الخريجين والوظائف التي يوفرها سوق العمل،
- iii. شبكة التواصل الاجتماعي حيث أصبحت وسيلة مهمة للتواصل وتقديم الخدمة وقياس الصورة الذهنية ونبض الشارع حيث أطلقت المؤسسة شبكتها الإجتماعية على تويتر وأفيس بوك واليوتوب وغيرها . وقد حصلت المؤسسة على جائزة الإنجاز للتعاملات الالكترونية الحكومية (يسر) وجائزة أفضل أداء للتحويل للتعاملات الالكترونية، وجائزة درع الحكومة الالكترونية - فرع الإبداع البنوي للهيئات والمؤسسات الحكومية ، وجائزة الجودة في أمن المعلومات (ISO27001) وجائزة التميز الرقمي من وزارة الاتصالات والمعلومات.



## المحور السابع

### دراسة حول التنافسية والتشغيل : "التجربة التونسية"

#### مقدمة:

منذ تحرير المبادلات التجارية بين الدول أصبح التنافس على أشده وأخذ مفهوم القدرة التنافسية مكانة جديدة سواء لدى المؤسسات الاقتصادية أو على مستوى السياسات الوطنية وبات هاجس أساسي للحفاظ على النسيج الاقتصادي وعلى مواطن الشغل.

وأصبحت القدرة التنافسية وتحسين الجودة وتقليل الكلفة معركة كل الإقتصاديات ، وهو ما كان لزاما على المؤسسات أن ترقى بطرق إنتاجها وترفع من إنتاجيتها وتحسن من جودة سلعها وخدماتها معتمدة في ذلك على تأهيل كافة عناصر الإنتاج وخصوصا الرفع من مهارات العاملين بها وتحسين تأطيرهم وتأهيل مواردها البشرية التي تشكل أحد مقومات دعم القدرة التنافسية للمؤسسة وللإقتصاد عموماً. فأنظمة الإنتاج الكلاسيكية التي كانت تعتمد عنصري رأس المال والعمل دون سواهما تغيرت منذ تطور مناهج التصرف والتسيير وإعتماد الطرق العلمية الجديدة في تنظيم عملية الإنتاج واستغلال نتائج البحث العلمي والتكنولوجيات الحديثة في مجالات المعلوماتية والاتصالات والإلكترونيك وهو ما حتم ضرورة الرفع من نسبة التأطير والنهوض بالعنصر البشري داخل المؤسسات الاقتصادية.

وأدى النظام الإقتصادي العالمي الجديد ، المتمثل بتحرير قيود التجارة العالمية إلى وقوع النشاطات الاقتصادية تحت هاجس التنافس على الصعيد العالمي . وبدأت تتلاشى الحواجز التقليدية لانسياب السلع والخدمات من ضرائب جمركية وحصص كمية ، مع زيادة التركيز على الحواجز التقنية المتعلقة بمعايير الجودة والبيئة ، مما أدى إلى بروز منافسين جدد على درجة عالية من المهارة والقوة ، وهو يمثل تحدياً كبيراً وخطراً محتملاً لدول العالم ، وبخاصة الدول النامية . ويشكل هذا النظام في الوقت ذاته فرصة للبلدان النامية كذلك ، إن أمكن الاستفادة منه . فأهمية التنافسية تكمن في تعظيم الاستفادة ما أمكن من المميزات التي يوفرها الإقتصاد العالمي والتقليل من سلبياته ، حيث تعتبر وسيلة رئيسية لتطوير قدرة الإقتصاديات المتقدمة والنامية على التعايش في ظل بيئة دولية منسجمة مع العولمة وانفتاح الإقتصاديات وتحرير الأسواق وشعارها البقاء للأفضل.

وتعتبر التنافسية مؤشر للقوة الاقتصادية ومدخل لاستمراريتها . فقوة أي بلد من قوة إقتصاده أي بتفوقه على الإقتصاديات الأخرى وقدرته على منافستها داخليا وخارجيا مما يحتم على الحكومات الإهتمام بموضوع التنافسية والاستفادة من مفهومها حتى تتمكن من تحقيق التطور والنمو وبالذات الدول النامية إذ تعتبر هذه

الدول كما أشار تقرير التنافسية العالمي أكثر قدرة على الاستفادة من مفهوم التنافسية حيث تعطي التنافسية الشركات في الدول النامية فرصة للخروج من محدودية السوق الصغير إلى رحابة السوق العالمي.

وتتسابق الدول المتقدمة على استمرارية معدلات نمو متزايدة في الإنتاجية بإدخال التحسينات المستمرة في الجوانب التكنولوجية والإدارية والبشرية ، مما حقق تقدم صناعي كبير مكنها من السيطرة والتحكم في الاقتصاد العالمي.

وقد عرف الاقتصاد العالمي خلال السنوات الأخيرة عديد التحوّلات الناتجة عن العديد من الأزمات والتي انطلقت مع الأزمة المالية سنة 2007 وارتفاع أسعار المحروقات والمواد الأساسية وأزمة الديون السيادية في منطقة الاورو هذا بالإضافة إلى التحوّلات السياسية التي عرفتها منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فيما عرف بالثورات العربية.

وقد تأثر إقتصاد تونس بظهور هذه العوامل وبصفة خاصة خلال السنوات بعد الثورة والتي لم تساعد على تطوير الإنتاجية بالقدر الكافي.

ويتناول هذا التقرير تحليلا للتجربة التونسية في مجال التنافسية والتشغيل على مستوى تأهيل الموارد البشرية والبحث العلمي والتكنولوجي وإحداث الأقطاب التكنولوجية وتعزيز التشغيلية عن طريق برامج التشغيل والقطاعات المشغلة وتطور الإنتاجية.

#### **1. منظومة تكوين وتأهيل الموارد البشرية :**

سعت تونس دوما إلى تطوير قدرات مواردها البشرية والإرتقاء بكفاءاتها في مختلف المجالات بهدف المواكبة المتواصلة للتحوّلات المتسارعة في مجالات المعرفة والتكنولوجيا والتحكم فيها . ومن هذا المنطلق كانت أنظمة التربية والتكوين المهني والتّعليم العالي محل عناية دائمة في الإستراتيجيات المتعاقبة ورصدت لها الإمكانيات المادية والبشرية الكفيلة بالرفع من نجاعتها وتمكينها من أداء وظائفها على أحسن وجه. وعلى إعتبار أن الموارد البشرية هي الثروة الأهم لدفع ديناميكية التنمية الشاملة وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية ، يتم العمل على ضمان تكامل هذه المنظومات وتأمين تفاعلها الإيجابي مع محيطها الداخلي والخارجي واسهامها في تحقيق الأهداف التّنموية وفي خلق الثروة واستحداث نسق النمو والإستثمار والنّهوض الإجماعي والحدّ من الفوارق بين الجهات والفئات.

كما أن التفاعل بين أنظمة التربية والتّعليم العالي والتكوين المهني ، من جهة ، وقطاع الإنتاج ومتطلّبات النمو من جهة ثانية ، يعد من أبرز اهتمامات الدولة التونسية من أجل إرساء مقاربة شاملة لبناء منظومة موارد بشرية متكاملة ومتناسقة بما يمكن من الاستجابة للطلبات المتزايدة للتشغيل ومن استغلال أنجع لطاقة الإستيعاب المتوفرة من خلال تعزيز المعابر بين نظامي التربية والتكوين مع الحرص في نفس الوقت على تنويع المسالك واعطائها المرونة الكافية.

ولذلك يتعرض هذا الجزء إلى دراسة هذه الأنظمة ومدى مساهمتها في تلبية حاجيات الإقتصاد الوطني من جهة ودعم تنافسيّة المؤسسات من جهة أخرى.

## 1. التّربية:

تبدأ نظام التّربية والتّعليم المدرسي مكانة متميزة في الإستراتيجيات المتعاقبة بإعتبار الدور الحيوي الذي يلعبه في إعداد الأجيال المستقبل وتكريس مجتمع المعرفة والحدّات والتّقدم ، وقد تجسّم ذلك من خلال إنجاز عدة مشاريع وبرامج أسهمت في تحسّن مؤشّرات الجودة والنّجاعة وتكريس مبدأ تكافؤ الفرص بالتوازي مع تطوير مناهج التّدريس وإثراء مضامينها في إطار الخيارات الإستراتيجية الهادفة إلى بناء مجتمع المعرفة وإعداد الناشئة على النحو الأمثل.

وقد شهد هذا القطاع جملة من المكاسب تجسّمت بالخصوص في التصدي للفشل المدرسي ودعم الربط والتكامل بين منظومتَي التّربية والتّكوين وتعزيز دعائم الجودة وتحسين ظروف الدراسة وتكريس مبدأ الإنصاف وتكافؤ الفرص بين التلاميذ والمؤسسات والجهات وتحسين ظروف الدراسة وإرساء مجتمع المعلومات ونشر الثقافة الرقمية وتطوير الحياة المدرسيّة والنّهوض بالتّعليم الخاص . وقد تم العمل على دعم التوجيه إلى المسلك التقني والتكنولوجي وإلى الشعب العلميّة والتقنيّة والتكنولوجيّة وتحقيق توظيف أمثل لتكنولوجيات المعلومات والاتصال في المناهج التربويّة وإثراء الحياة المدرسيّة ودعم دور الجهة لتصبح قطبا تربويا فاعلا.

### • التوجّهات:

نظراً لما شهدته تونس من تغيير على مختلف المستويات منذ مطلع سنة 2011 ، فقد تمّ الشروع في مراجعة أهداف قطاع التّربية وإعادة ضبط أولوياته بما يتماشى والتوجّهات العامة للبلاد . وفي هذا الإطار، نظمت وزارة التّربية خلال سنة 2011 ندوة حول وطنيّة "منهجية إصلاح المنظومة التربويّة". ومثلت هذه الندوة الخطوة الأولى في إطار عملية التشاور الوطنيّة التي تسعى إلى إعداد خارطة طريق لإصلاح التّعليم في تونس بعد استكمال الاستشارة في الإعداديات والمعاهد . وتمّ الشروع في إنجاز بعض الدّراسات التشخيصية والتقييمية لبعض المجالات التربويّة من قبل خبراء وباحثين في المجال التربوي والإقتصادي والاجتماعي.

وتتمحور أهم التوجّهات المرحلية للتربية بالخصوص حول :

- تحسين مكتسبات التلاميذ.
- توظيف أمثل لتكنولوجيات المعلومات والاتصال في المناهج التربويّة.
- دعم التوجيه إلى المسلك التقني وإلى الشعب العلميّة والتكنولوجيّة.
- تنويع الأنشطة التثقيفية والترفيهية والرياضية للتلميذ وتدعيمها وتوسيع مجالاتها.
- تأهيل المؤسسات التربويّة.
- تطوير آليات الإدارة والتسيير.

- دعم وتطوير آليات التواصل والإعلام والتنسيق.
- دعم دور الجهة.
- دعم الدراسات وتنمية ثقافة التخطيط الاستراتيجي والاستشراف.

#### • تعزيز دعائم الجودة :

- تواصلت الجهود لتحسين مؤشرات الجودة والنجاعة حيث تم إعتقاد نظام الجودة في عدد من المؤسسات التربوية من مختلف أنحاء الجمهورية لتكون نواة لشبكة تميز تستفيد بما تتيحه تكنولوجيات المعلومات والاتصال في مجال التعليم والتعلم. ويهدف إلى :
- إرساء تمشي الجودة الشاملة بالمؤسسات التربوية.
  - إعداد مرجعية الجودة للمؤسسات التربوية انطلاقاً من معايير وطنية وعالمية.
  - إحداث مراكز إشعاع داخل الجهات.
  - إدماج وتوظيف تكنولوجيات المعلومات والاتصال في التعليم والتعلم بنجاعة.
  - ترسيخ مكونات الإصلاح التربوي.

#### • دعم التوجيه إلى المسلك التقني وإلى الشعب العلمية والتقنية والتكنولوجية:

في إطار دعم التوجيه إلى المسلك التقني والتكنولوجي وإلى الشعب العلمية والتقنية والتكنولوجية ، تم ضبط استراتيجية لتطوير منظومة التوجيه والإعلام المدرسي والجامعي من خلال الترفيع نسبة تلاميذ السنة السابعة أساسي الموجهين إلى مسلك الإعدادي التقني والتكنولوجي لتبلغ 50% في سنة 2014 وإحداث باكوريا تكنولوجية . وتم بالتوازي العمل على توفير الموارد البشرية وطاقة الإستيعاب اللازمة لمجابهة تزايد عدد تلاميذ التعليم التقني والتكنولوجي.

#### • تحقيق توظيف أمثل لتكنولوجيات المعلومات والاتصال في المناهج التربوية :

لتحقيق توظيف أمثل لتكنولوجيات المعلومات والاتصال في المناهج التربوية ، تم العمل على صياغة منظومة متكاملة لتأهيل المدرسين والمكونين في هذا المجال وضمان فرص النفاذ إلى الشبكة التربوية الإلكترونية لكل تلميذ إلى جانب إنتاج موارد رقمية تغطي برامج المرحلة الثانية من التعليم الأساسي ومرحلة التعليم الثانوي وإرساء شبكة مكاتب رقمية تغطي جميع المؤسسات التربوية. وبالإضافة إلى ذلك ، تم العمل على تعميم الربط بالتردد العالي على جميع المدارس الإعدادية والمعاهد والزيادة في عدد الحواسيب بجميع المراحل التعليمية وتجديد أسطول الحواسيب الموجودة بالمؤسسات التربوية دورياً إلى جانب تجهيز قاعات التدريس بالسبورات التفاعلية والموارد الرقمية بالنسبة للعلوم والفيزياء والتكنولوجيا.

وفي إطار دعم مكانة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المنظومة التربوية على كافة مستوياتها البيداغوجية والتنظيمية والإدارية فقد بلغ عدد المدارس المجهزة بقاعات إعلامية 4425 مدرسة خلال سنة 2012 / 2013 أي بنسبة تغطي بـ 97.8 % في حين شملت عملية الربط بشبكة الأنترنت 1798 مدرسة أي بنسبة ربط 39.7%.

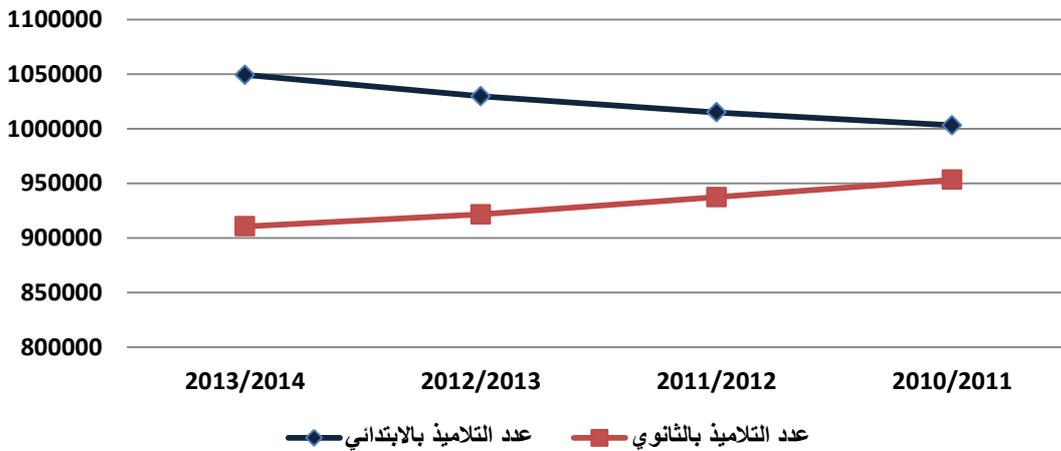
#### • تطور التلاميذ حسب المراحل الأساسية للدراسة:

راهننت الجمهورية التونسية على العناية بالموارد البشرية ضمن الإستراتيجية التنموية باعتبارها في الآن نفسه الوسيلة المثلى لكل عمل إنمائي مدمج ومندمج في مختلف مكوناته وأبعاده ومراحله . وقد رصدت الإعتمادات والإمكانات اللازمة لهذا المجال للارتقاء بالعنصر البشري إلى درجات أرفع . وتعكس المؤشرات المتعلقة بالتعليم الابتدائي والثانوي هذا التوجه ، ذلك أن مؤشر التنمية البشرية تطور من 0.712 سنة 2012 إلى 0.716 سنة 2013 وإلى 0.723 سنة 2014.

فعلى مستوى التعليم الابتدائي، فقد بلغ عدد التلاميذ قرابة 1050 ألف تلميذ خلال السنة الدراسية 2014/2013 مقابل 1003 ألف تلميذ خلال السنة الدراسية 2011/2010 . ويرجع هذا الارتفاع الطفيف في عدد التلاميذ إلى عدة عوامل نذكر منها خاصة ارتفاع نسب الرسوب وتقلص الانقطاع المدرسي واستعادة التطور الديموغرافي لنسقه من خلال الزيادة في عدد المسجلين الجدد . وقد تطور عدد المدرسين من 57359 سنة 2011/2010 إلى 62484 مدرس سنة 2014/2013 وبالتالي تطور مؤشر عدد التلاميذ لكل مدرس نحو الأفضل (من 17.5 سنة 2011/2010 إلى 16.8 سنة 2014/2013).

وعلى مستوى المرحلة الثانية من التعليم الأساسي والتعليم الثانوي، فقد تراجع عدد التلاميذ بنسق بطيء وهو نتيجة لتقلص عدد تلاميذ المرحلة الابتدائية خلال السنوات الفارطة ليصل إلى 910500 تلميذا خلال سنة 2014/2013 . وقد تحسن متوسط كثافة الفصل ليصل إلى 25.4 خلال سنة 2013/2012 مقابل 25.7 خلال السنة الدراسية 2012/2011 ويعود ذلك إلى تطور طاقة الإستيعاب نتيجة التوسيعات والإحداثيات الجديدة.

تطور عدد التلاميذ 2014-2010



المصدر : وزارة التربية

وتطورت نسبة التمدرس للفئة العمرية 6-11 سنة من 97.3% سنة 2002/2001 إلى 99% سنة 2014/2013.

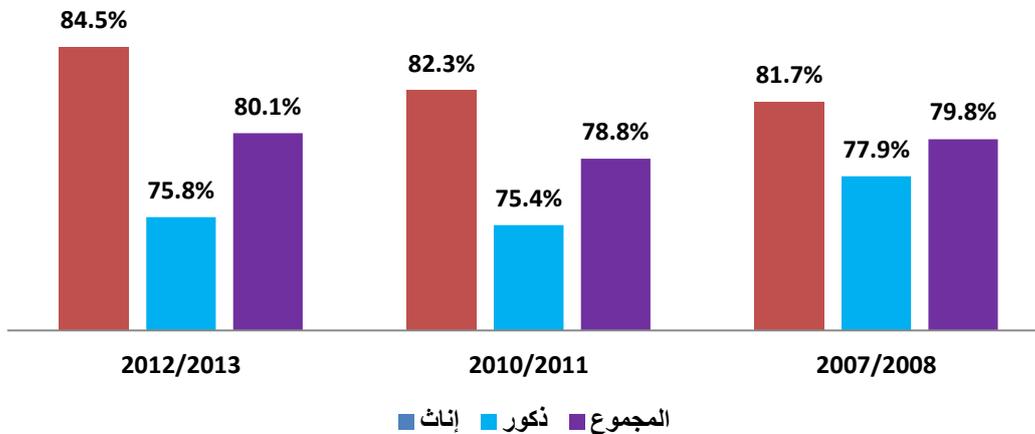
تطور نسبة التمدرس للفئة العمرية 6-11 سنة



المصدر : وزارة التربية

وقد شهدت نسبة التمدرس للفئة العمرية 12-18 سنة بالمرحلة الثانية من التعليم الأساسي والتعليم الثانوي تطورا حيث بلغت خلال 80.1% سنة 2013/2012 مقابل 78.8% خلال سنة 2011/2010.

تطور نسبة التمدرس للفئة العمرية 12-18 سنة



المصدر : وزارة التربية

## 2. التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني ركيزة من ركائز منظومة إعداد الموارد البشرية الوطنية فضلاً عن إعتبره بوابة للتشغيل ، مما استدعى العمل خلال سنتي 2013 و 2014 على إعادة النظر في التوجّهات العامة للمنظومة الوطنية للتكوين المهني لرسم استراتيجية جديدة ترمي أساساً إلى إضفاء النجاعة على جهاز التكوين المهني وتحسين مردوديته من خلال الرّفْع من جودة التكوين المهني وملاءمته مع الحاجيات الفعلية لجهاز الإنتاج من

الكفاءات ودعم القدرة التنافسيّة للمؤسسات الإقتصاديّة وتحسين قابلية تشغيل الشّباب من خريجي المنظومة التكوينية.

ويحتوي نظام التكوين المهني في تونس على 137 مركزا عموميا تابعة للوكالة التونسية للتكوين المهني موزعين على كامل تراب الجمهورية و 41 مركزا تابعة لوكالة تكوين فلاح و 8 مراكز تكوين مهني تابعة للديوان الوطني للسياحة التونسية. وتساعد هذه المنظومة التكوينية على إعداد كفاءات مختلفة في أكثر من 259 اختصاصا وفي مستويات التأهيل التالية:

- العمّال المؤهّلون : سنة واحدة تكوين بعد 9 سنوات من التّعليم الأساسي
- الفنيّون : سنتان تكوين - مستوى البكالوريا
- الفنيّون السّامون : سنتان بعد البكالوريا.

ومن أجل تحديد حاجيات المؤسسات من المهارات وضبط البرامج التكوينية الملائمة يتمّ التكوين في إطار التشاور الوثيق والدائم مع الجامعات المهنية المعنية.

#### • مواكبة حاجيات سوق الشّغل من التكوين:

تفاعلا مع حاجيات المؤسسات الإقتصاديّة من المهارات ، تعمل وزارة التكوين المهني والتشغيل على تطوير التكوين المهني في القطاعات الجديدة من خلال إحداث جيل جديد من مراكز التكوين والتدريب في القطاعات الواعدة وإعادة هيكلة مراكز التكوين المهني حسب الأولويات القطاعية وإنجاز برنامج وطني لتحديث مراكز التكوين والتدريب المهني في القطاعين العام والخاص.

#### • تحسين جودة التكوين المهني الأساسي:

شهدت السنوات الفارطة الشروع في تركيز تمثلي الجودة في مختلف مستويات منظومة التكوين المهني شملت جودة البرامج والجودة في التصرف والتسيير وجودة التأطير والتقييم. وتجسّمت الجودة في البرامج عبر مواصلة تعميم المقاربة بالكفايات وإدراج كفايات المبادرة في برامج التكوين بهدف إضفاء أكثر مرونة على جهاز التكوين المهني وتمكينه من الاستجابة بصفة أفضل إلى حاجيات المؤسسات الإقتصاديّة.

وقد تم الشروع في إرساء وظيفة التخطيط والبرمجة حسب الأهداف والمتابعة حسب النتائج حيث تم اختيار التكوين المهني من بين القطاعات النموذجية لإرساء التصرف في الميزانية حسب الأهداف إلى جانب مشروع إطار نفقات متوسط المدى.

وعملت الوكالة التونسية للتكوين المهني على تطوير التصرف في مراكز التكوين المهني ودعم قدراتها على التفاعل مع محيطها الإقتصادي بما يمكنها من الاستجابة السريعة لطلبات سوق الشّغل . وقد تركيز مجلس

مؤسسة بكل مركز تكوين مهني يترأسها ممثلو المهنة وتعمل على الاستجابة لحاجيات المؤسسات الاقتصادية من المهارات.

وقد تم تنظير 932 شهادة تكوين مهني منها 269 بالمراكز العمومية و663 بالمراكز الخاصة. وقد تم العمل على إرساء نظام للمواصفات الوطنية للتكوين المهني بمراجعة السلم الوطني للوظائف والذي يتضمن 6 مستويات وتعويضه بسلم وطني للمهارات يعتمد على مخرجات التكوين ويتضمن 7 مستويات للمهارات و6 أوصاف ويتم إتماده في تصنيف شهادات التكوين المهني وإعداد المواصفات ومرجعيات التقييم.

#### • تطوير نمط التكوين بالمؤسسة:

عملت مصالح التكوين المهني على حث المؤسسات الاقتصادية على مزيد فتح فضاءاتها أمام المتدربين في إطار تمش يهدف إلى جعل التكوين بالمؤسسة النمط السائد في التكوين المهني وتشريك المهنيين في مختلف مراحل التكوين. وقد تم إبرام اتفاقيات شراكة مع الجامعات والمنظمات المهنية وتركيز مجلس المؤسسة بأغلب مراكز التكوين المهني يرأسها المهنيون وإعداد برامج التكوين المهني بالشراكة مع أهل المهنة. كما تم دعم نمط التكوين المهني بالتداول إعتباراً لدوره في ترشيد استغلال الإستثمارات المنجزة على مستوى البنية الأساسية والرفع من القابلية التشغيلية للمتدربين وضمان الاستجابة لحاجيات الإقتصاد الوطني من المهارات. وتمثل نسبة التكوين المهني مع المؤسسة 70% من جملة المتكويين بمراكز التكوين المهني.

#### • التوسع في إدراج كفاءة المبادرة:

تعمل مصالح التكوين المهني على إدراج كفاءة المبادرة ضمن البرامج التكوينية بمراكز التكوين المهني والعمل على تجذير روح المبادرة وثقافة بعث المؤسسات لدى المتدربين والتعريف بإجراءات وآليات تمويل المشاريع الصغرى. كما يقوم المكونون في هذا المجال بمرافقة المتدربين في مجال بلورة أفكار المشاريع وإعداد الدراسات الفنية والمالية ومخططات الأعمال للمشاريع.

#### • دعم التكوين المستمر:

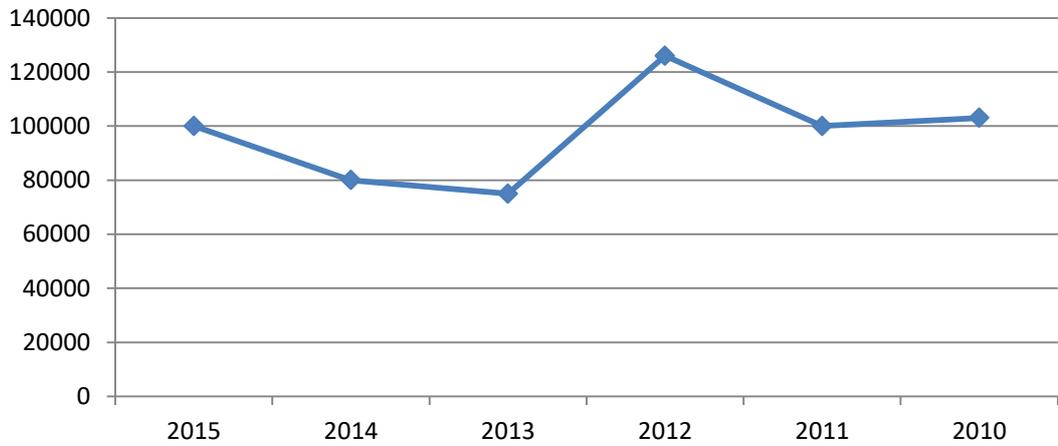
يحظى التكوين المستمر بعناية من طرف الدولة وقد خصصت المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية للتصرف في آليات النهوض بالتكوين المستمر وقد شهدت سنة 2009 إصلاحاً لمنظومة تمويل التكوين المستمر يهدف إلى موائمة ما توفره آليات التكوين المستمر من حوافز وتشجيعات مع الإحتياجات المتجددة للقطاعات المنتجة ومواكبة المتغيرات الحاصلة على مستوى تقنيات الإنتاج والتطورات التكنولوجية ومقتضيات المنافسة وتمكين الفئات المستهدفة من الانتفاع بآليات التكوين المستمر بأنجع السبل وأيسرها. وبمقتضى هذا الإصلاح الجديد، تم إحداث آلية حقوق السحب والتي تسمح بتمكين المؤسسات الاقتصادية الخاصة من الانتفاع بتمويل مباشر من الدولة للقيام بأنشطة تكوينية لفائدة أعوانها مقابل مساهمتها في التكوين

الأساسي . وقد تم كذلك إحداث آلية التسبقة على الأداء على التكوين المهني التي تهدف إلى تمكين المؤسسات الخاضعة لهذا الأداء من الحصول على تسبقة من هذا الأداء ترصد لتغطية مصاريف التكوين المهني المنجز من قبل المؤسسة.

### • التكوين المهني في أرقام:

بلغ عدد المتكونين بالجهاز الوطني المقيس خلال سنة 2015/2014 حوالي 100 ألف متكون والذين يتلقون تدريباً في مختلف الاختصاصات والمستويات. وفيما يلي الرسم البياني الذي يعكس تطور التكوين المهني المقيس خلال السنوات الأخيرة.

### تطور عدد المتكونين في الجهاز الوطني للتكوين المهني المقيس



المصدر : الوكالة التونسية للتكوين المهني

### 3. التّعليم العالي :

#### • دعم جودة التّعليم العالي:

في ظلّ التّحوّلات الإقتصاديّة والتطوّر العلمي والتكنولوجي السّريع الذي يشهده العالم اليوم تتأكّد خيارات تونس في مجال التّركيز على تكوين العنصر البشري وإعطائه الأولويّة في استراتيجية التّنمية الوطنيّة. ويواجه التّعليم العالي في مرحلته الحيوية الحالية جملة من التّحدّيات المتعلقة أساساً بمقتضيات الإسهام في بناء مجتمع المعرفة في إقتصاد معولم ، وضرورات الإعداد الأفضل للحياة المهنيّة والتكوين لمهن الغد ، واستباق النسق المتسارع للتطورات التكنولوجيّة والعلميّة.

وقد اكتسب الجهد الإصلاحي العميق الذي يشهده التّعليم العالي إطاره التشريعي بإصدار القانون التوجيهي للتّعليم العالي خلال سنة 2008 الذي يرسم الخطوط الإستراتيجيّة العامة للقطاع بهدف تعزيز الثقة المتنامية في منظومة التّعليم العالي لدى الطلبة وأوليائهم ، وتلبية إنتظارات المشغلين والمجتمع ، وتأكيد مصداقية الشهادات الوطنيّة ودعمها تجاه الجهات الأجنبيّة.

- وقد أكد القانون التوجيهي للتعليم العالي خاصة على التوجّهات الإستراتيجية والمبادئ العامة التالية :
- الطالب هو محور منظومة التعليم العالي وله الحق في تلقي الدروس ومتابعتها بانتظام والتأطير من قبل المدرسين والإسهام في نحت مساره والإعلام حول مسالك التكوين ومساراته وبرامجه والآفاق المهنية التي يؤهل لممارستها.
  - الجودة عنصر أساسي في منظومة التعليم العالي والبحث وهي تشمل مجالات التكوين والبحث والتصرف البيداغوجي والإداري والمالي. وأرسى للغرض آليات الإعتناء والتقييم الإجباري الذي يشمل المؤسسات الجامعية ومسالك التكوين والبرامج والأداء العلمي والبيداغوجي للمدرسين وعقود التكوين.
  - تطوير مهام الجامعات ومؤسسات التعليم العالي والبحث لتضطلع بدورها الحيوي في مجال دفع تشغيلية الخريجين والمساهمة في التطوير التكنولوجي . وقد أصبحت التشغيلية وإحداث المؤسسات المجددة وبعث المشاريع من قبل الخريجين من المهام الأساسية التي يتعين على الجامعات تأمينها والإعداد لها.
  - تمكين الجامعات من توسيع تفتحها على المحيط الإقتصادي والإجتماعي ، وتجذير دورها كشريك في العمل التنموي بتأكيد اللامركزية الجامعية ودعمها وتوجيه خارطة الجامعة نحو تحقيق إنتشار مؤسسات التعليم العالي في كافة أرجاء البلاد.
  - المحافظة على القيمة العلمية للشهادات التونسية وما تعبر عنه من كفاءات بإعتناء نظام الإجازة والماجستير والدكتوراه (نظام أمد).
  - تطوير صيغ مبتكرة للتكوين تدعم التشغيلية منها بالخصوص التكوين التطبيقي والتكوين بالتدبير والتدريب الميداني للطلبة . وهي آليات تؤمن للطلبة فرص اكتساب الكفاءات العلمية والمهارات التكنولوجية المقررة ضمن برامج التكوين بالاحتكاك المباشر مع أهل المهنة ومعايشة واقع المؤسسة الإقتصادية.
  - إعتناء مبدأ التعاقد بين الجامعات والدولة كأسلوب متطور لتعزيز استقلالية الجامعات وضمان مساهمتها الفعلية في تنفيذ مخططات التنمية الوطنية وتحقيق معايير الجودة . وتحدد هذه العقود الأهداف وتضبط التزامات الطرفين في مجال التمويل وتعبئة الموارد الذاتية وتوفير الأسس الموضوعية للتقييم والمساءلة اللاحقة.
  - تمكين الجامعات ومؤسسات التعليم العالي والبحث من المزيد من المرونة في التصرف بفتح إمكانية تطوير شكلها القانوني من الصبغة الإدارية إلى الصبغة العلمية والتكنولوجية لتخضع إلى التشريع التجاري.
  - تأكيد مبدأ مجانية التعليم العالي العمومي والترخيص للجامعات لتقديم خدمات بمقابل في إطار عقود شراكة مع محيط الإنتاج.

## • الحرص على مبدأ التشغيلية :

يمثل دعم تشغيلية خريجي التعليم العالي أولوية الأولويات الإستراتيجية لهذا القطاع . وعملت الحكومة التونسية على التركيز على الاختصاصات الواعدة وعلى الشعب القصيرة الممهنة وتوظيف جملة من الآليات المتنوعة لتحسين فرص حاملي الشهادات العليا للحصول على شغل أو إحداث مشاريع للحساب الخاص . ويدعم الإصلاح الهيكلي والبيداغوجي المتعلق بإعتماد نظام أمد سياسة الدولة في هذا المجال وبتخاذ الإجراءات التالية :

- إرساء ثلاثة مستويات للإندماج المهني للخريجين وهي الإجازة والماجستير والدكتوراه.
- استيعاب ثلثي الطلبة في الشهادات التطبيقية والثلث الآخر في الشهادات الأساسية والبحثية.
- تدعيم التكوين الخاص بالتعلمات الأفقية المشتركة والمتعلقة خاصة باللغات الأجنبية والإعلامية وثقافة المؤسسات.
- دعم التكوين التطبيقي وفرص اكتساب المهارات العلمية خاصة في إطار التدريب بالمؤسسات الاقتصادية والإدارة.
- تشريك المهنيين في عضوية اللجان الوطنية الكلفة بإرساء نظام أمد.

## • المساهمة في بناء إقتصاد المعرفة:

تم خلال السنوات السابقة تحقيق إنجازات هامة تتمثل بالخصوص في استقطاب الكفاءات العلمية التونسية لإشراكها في المجهود التكويني وتعميم شبكة الأنترنت على جميع مؤسسات التعليم العالي مواكبة للمستجدات التكنولوجية ومتطلبات الإقتصاد الرقمي وانطلاق عمل الجامعة الافتراضية التي عززت منظومة التكوين الجامعي غير الحضوري.

كما تم دعم الموارد البشرية بمختلف مؤسسات التعليم العالي والبحث وخاصة فيما يتعلق بتكوين المكونين وهو يعد من الأهداف المركزية للقطاع بإعتبار أن إطار التدريس في الجامعات هو إحدى دعائم بناء إقتصاد المعرفة.

ويتواصل تطور عدد المدرسين بالتعليم العالي بصورة موازية لتطور عدد الطلبة لتأمين الظروف الملائمة للتدريس والتأطير. فقد كان عدد المدرسين بمختلف مؤسسات التعليم العالي سنة 2004- 2005 في حدود 6671 مدرسا من جميع الرتب والأصناف وبإعتبار الأطباء الاستشفائيين الجامعيين. وقد ارتفع عدد المدرسين في مفتح السنة الجامعية 2014 - 2015 حوالي 22561 مدرسا. وهو عدد في تطور مواز لتطور عدد الطلبة. وقد بلغت نسبة التأطير 13 طالبا لكل مدرس خلال السنة الجامعية 2014-2015.

## • تعزيز النواتج الجامعية بالجهات والتفتح على المحيط:

شهدت السنوات الفارطة تعميم مؤسسات التعليم العالي على كل ولايات الجمهورية التونسية في إطار لا مركزية التعليم العالي وضرورة إشعاع الأقطاب الجامعية على مختلف الجهات بإعتبار الدور الذي يؤديه في

دفع مسيرة التنمية الجهوية . وقد تم دعم الخارطة الجامعية بتعميم مؤسسات التعليم العالي على كل مناطق الجمهورية وتركيز جامعات جديدة وقد استقطبت هذه الجامعات ما يناهز 100 ألف طالب أي قرابة 30% من مجموع الطلبة.

وقد تم دعم استقلالية الجامعات بتمكينها من صلاحيات إدارية ومالية وبيداغوجية أوسع . كما عمل قطاع التعليم العالي على دعم تفتحه على المحيط باعتبار انعكاس هذا الإجراء على تحسين مردوديته والرفع من أدائه وإثراء برامجه . كما تم إبرام اتفاقيات بين الجامعات التونسية ونظيراتها الأجنبية وإحداث شهادات مزدوجة في التخصصات الواعدة.

### • استهداف القطاعات والمسالك الواعدة:

1. تطوير مسالك التكوين في القطاعات الواعدة وذات التشغيلية العالية ومضاعفة عدد الطلبة فيها : وذلك بتطوير مسالك التكوين في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، والإلكترونيك ، والدراسات التكنولوجية ، والإنسانيات التطبيقية ، والفنون والحرف.

2. تعزيز المسار التكويني للمهندسين وتنويعه : شهد تكوين المهندسين تطوراً هاماً خلال السنوات الأخيرة وقد سجلت سنة 2014-2015 تخرج ما يناهز 5500 مهندساً. وانطلاقاً مما تم رصده من تطور نوعي في الطلب الإقتصادي والذي تمحور أساساً حول الاختصاصات الهندسية والتكنولوجية ، وإعتماداً على ما تم استشرافه من حاجيات مستقبلية على مستوى المهن والإطارات ، وعملاً على دعم نسب التأطير في المؤسسات الاقتصادية لتحسين مقدراتها التنافسية ، تم العمل على تعزيز المسار التكويني للمهندسين وتنويعه وتطوير الدراسات التكنولوجية وذلك من خلال:

- توسيع طاقة التكوين بالمعاهد العليا التحضيرية للدراسات الهندسية ودعم المسالك المؤدية إلى الحصول على الشهادة الوطنية لمهندس.
- تمكين حاملي الأستاذيات العلمية والتكنولوجية من دخول مدارس المهندسين حسب شروط ومقاييس محددة.
- التركيز على تنويع التخصصات ودعم المجالات الواعدة كالإعلامية والاتصال والإحصاء وهندسة البرمجيات.
- تطوير مؤشر عدد الطلبة في شعب تكوين المهندسين (هندسة وتقنيات مماثلة) والرفع من عدد الخريجين لمقاربة المعدلات المعتمدة في الدول الأكثر تقدماً.

3. تعزيز التكوين بالماجستير المهني وتنويعه، بإصلاح شهادات الماجستير المهني في "أمد" وتوظيفه في استهداف المجالات الواعدة ووضع المناهج البيداغوجية والآليات التي تمكن الطالب من اكتساب تقنيات

جديدة تساعد على تطوير القدرات المهنية لخريجي التعليم العالي. كما تم العمل على بعث ماجستير مهني واحد على الأقل في "إحداث المؤسسات" بكل جامعة.

4. تفعيل مدارس الدكتوراه : تشكل مدارس الدكتوراه هياكل علمية وتكنولوجية تهدف إلى تكوين طلبة دراسات الدكتوراه عن طريق البحث وبالشراكة مع المحيط الإقتصادي وتنمية روح المبادرة وثقافة المؤسسة لدى الباحثين. وقد أحدثت مدارس الدكتوراه وتم تنظيمها وضبط تركيبة الهيئات العلميّة والبيداغوجية التابعة لها وكذلك طرق سيرها.

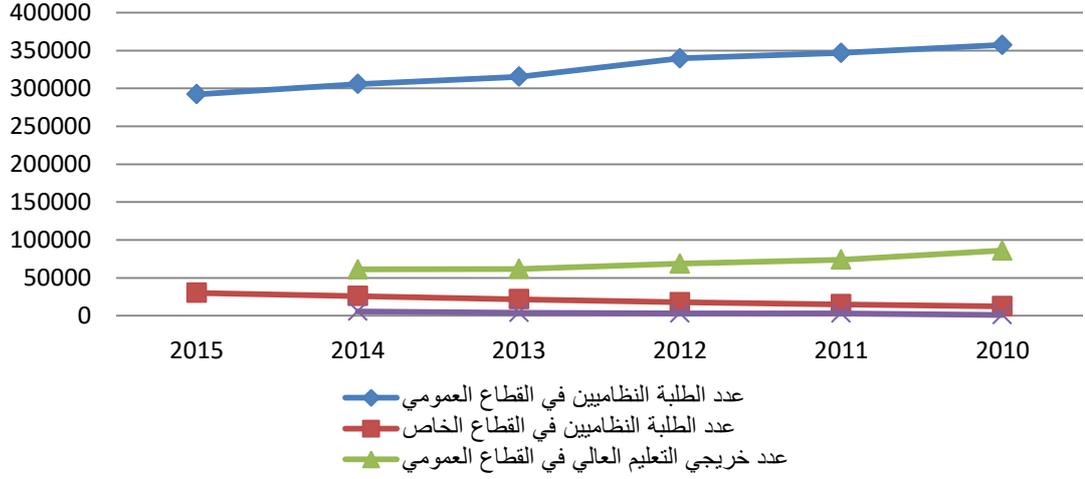
5. تشريك الكفاءات المهنية في أنشطة التدريس والتأطير: بتكثيف التعاقد مع خبراء غير جامعيين وخبراء في التكنولوجيات الحديثة وحرفيين ومدربين ، والإستعانة بالمهنيين عبر تشريكهم في مختلف أطوار العملية التعليميّة وخاصة على مستوى تدقيق المحتوى والنظر في البرامج وتنظيم وتأطير التبرصات وإلقاء المحاضرات والمساعدة على دعم تشغيليّة المتخرجين ودعمهم في تصور المشاريع وبعث المؤسسات.

#### • التّعليم العالي في أرقام :

شهدت السنة الجامعية 2014 - 2015 تراجعاً في عدد الطلبة في القطاع العمومي إذ بلغ 292291 طالب موزعين على مختلف الاختصاصات والجامعات منهم 63.5% من جنس الإناث ، مقابل 305000 طالب خلال السنة الجامعية السابقة . ويتوقع أن يتواصل هذا الانخفاض خلال السنوات القادمة. وقد تطور عدد الطلبة في القطاع الخاص ليبلغ 30334 طالب خلال السنة الجامعية 2014-2015 مقابل 26019 طالب خلال السنة الجامعية 2013-2014.

وقد بلغ عدد خريجي التّعليم العالي العمومي 61287 في موفى السنة الجامعية 2013-2014، حيث حافظ على نسق تطوره مقارنة بالسنة الجامعية التي سبقتها حيث بلغ عدد المتخرجين 61089. وقد تطور عدد خريجي التّعليم العالي الخاص ليبلغ 5780 متخرجاً في موفى السنة الجامعية 2013-2014 مقابل 4045 متخرجاً خلال سنة 2012-2013. ويترجم الرسم البياني التّالي تطور الطلبة خلال السنوات الأخيرة.

## تطور عدد الطلبة وخريجي التعليم العالي



المصدر : وزارة التّعليم العالي

## II . البحث العلمي والتّطوير التكنولوجي :

يعتبر قطاع البحث العلمي والتكنولوجيا قطاعاً حيوياً نظراً لدوره في مساندة الجهود التنموية للبلاد في ظلّ التحوّلات العميقة والسريعة التي يشهدها الإقتصاد العالمي . وقد حظي القطاع بمكانة متميزة خلال المخططات التّنمويّة في ظلّ استراتيجية شاملة ترمي إلى إرساء منظومة متكاملة ومتناسقة للبحث العلمي والتّطوير التكنولوجي ومراجعة الأولويات الوطنيّة والقطاعية للبحث العلمي وفق الحاجيات الإقتصاديّة والإجتماعيّة وإحداث هياكل وسيطة بين قطاعي البحث والإنتاج وبعث شركات للتصرف في الأقطاب التكنولوجيّة إلى جانب الدعم المتواصل للإعتمادات المرصودة للقطاع تجسّماً للأهداف الرّامية إلى الترفيع التّدرّجي في نسبة البحث والتّطوير من الناتج المحلي الإجمالي.

### • تطوير منظومة البحث العلمي والتجديد التكنولوجي :

حظي قطاع البحث العلمي بعناية فائقة خلال العشريّة الأخيرة ، حيث تم التّركيز على تحسين أداء المنظومة الوطنيّة للبحث من خلال العمل على إحكام التنسيق بين مختلف المتدخلين فيها بتفعيل دور اللجنة الوطنيّة رفيعة المستوى للعلوم والتكنولوجيا وتنشيط مختلف آليات المتابعة والتقييم والتنسيق ونشر ثقافة البحث والتجديد.

كما تم وضع استراتيجية وطنيّة وخطة في كل قطاع لتثمين نتائج البحث العلمي وإبرام عقود شراكة بين هياكل البحث ومدارس المهندسين والمراكز الفنيّة والمؤسّسات الإقتصاديّة وتحفيز إعداد أطروحات الدكتوراه ذات الصلة بحاجيات المؤسّسة وذلك في إطار شراكة بين هياكل البحث والمؤسّسات الإقتصاديّة ودعم تنقل الباحثين لدى المؤسّسات الإقتصاديّة إلى جانب إحداث ثلاثة أقطاب إقليميّة للبحث العلمي والتجديد التكنولوجي

ومكاتب لتحويل التكنولوجيا في الجامعات تعنى بإنجاز برامج بحث وتجديد متعدّدة الاختصاصات تتخرط فيها هياكل البحث التابعة للجامعات ومراكز البحث.

وقد تم دعم التجديد التكنولوجي من خلال مراجعة حوافز الإستثمار في قطاع التجديد التكنولوجي وتثمين نتائج البحث والعمل على تخصيص نسبة الثلث من الإعتمادات المرصودة لبرامج البحث العلمي لفائدة التجديد التكنولوجي مع تشجيع المؤسسات الوطنية على تخصيص 1% من رقم معاملاتها لتمويل أنشطة البحث إلى جانب بعث شبكات قطاعية للتجديد في عدد من الاختصاصات ذات الطابع الاستراتيجي مثل الطاقة والمياه والبيوتكنولوجيا والإلكترونيك وتكنولوجيات الاتصال . كما تمت مواصلة إنجاز الأقطاب التكنولوجية وتوسيع شبكة محاضن المؤسسات وتعميمها على مدارس المهندسين والمعاهد التكنولوجية وإحداث صندوق مشترك للتوظيف في رأس مال التنمية يخصص حصرا لتمويل المشاريع الجديدة.

وقد تم خلال الفترة 2007-2009 وضع الإطار التنظيمي للمؤسسات العمومية للبحث العلمي وذلك بإكسابها صبغة علمية وتكنولوجية وتمكينها من المزيد من المرونة في التصرف في مواردها البشرية والمالية . كما تم في نفس الإطار مراجعة تنظيم مخابر ووحدات البحث وطرق تسييرها ومراجعة مقاييس إحداثها بالرفع من التركيبة الدنيا اللازمة من الباحثين وتعديل مقاييس تمويلها على أساس جودة الإنتاج العلمي والتأطير وسحب عملية التقييم على كافة وحدات البحث وإقرار مجتمعات البحث قصد تجميع القدرات البشرية والمالية والرفع من مردوديتها.

وقد تميز قطاع البحث العلمي والتجديد التكنولوجي خلال سنة 2015 بانطلاق مشروع الإصلاح 2015-2025 والرامي إلى إرساء منظومة وطنية متنافسة ومتطورة من خلال تطوير منظومة الحوكمة والجودة وإعادة هيكلة مؤسسات البحث وفق أولويات وميادين بحثية محددة وخاصة في المجالات الإنسانية والاجتماعية والبحث البيداغوجي ودعم التمويل وتطوير البنية التحتية للبحث.

#### • توجيه برامج البحث نحو الاستجابة للأولويات الوطنية:

عملت الدولة التونسية على مراجعة الأولويات الوطنية والقطاعية للبحث العلمي صلب مختلف مراكز البحث وذلك بإعتماد منهجية تعاقدية لتحديد هذه البرامج قصد تفاعلي الازدواجية وإحكام التنسيق والتكامل بين الهياكل البحثية الناشطة في نفس القطاعات أو المجالات العلمية وضمان التوظيف الأمثل للموارد البشرية والمالية. وقد تم تنظيم البحث وهيكلته داخل مراكز البحث خاصة في ميادين الطاقة والمياه والبيوتكنولوجيا النباتية والعلوم الإنسانية والاجتماعية والبيوتكنولوجيا وعلوم المواد والتحليل الفيزيوكيميائية. وتأتي هذه الإجراءات في إطار مواكبة نشاط هياكل البحث للمستجدات والتطورات العلمية والتكنولوجية وللحاجيات الجديدة للإقتصاد والمجتمع.

## • تطور مؤشرات البحث العلمي:

تم العمل على تجميع الباحثين صلب مخابر و"مجمعات البحث"، قصد إحكام توظيف القدرات البحثية التي تبلغ قرابة 300 مخبرا إلى جانب إرساء نظام الجودة في مراكز البحث حسب المواصفات العالمية ومواصلة اعتماد منهجية التعاقد مع بقية مراكز البحث.

وتم تعزيز هذه الهياكل بالإمكانات البشرية الضرورية مما مكن من بلوغ مؤشر عدد الباحثين لكل ألف ناشط 6 بالألف في موفى سنة 2014 كما تجاوزت العدد السنوي للمنشورات العلمية 3000. وقد بلغ المعدل السنوي خلال 4 سنوات الأخيرة 27 براءة اختراع.

وقد ساهمت هذه البرامج والمشاريع في الرفع من أداء القطاع والإرتقاء بحصة البحث العلمي والتجديد التكنولوجي من الناتج المحلي الإجمالي إلى 1.5 % في السنة.

المؤشر	2011	2012	2013	2014
عدد الوحدات	324	174	150	120
عدد المخابر	210	241	270	300
عدد براءات الاختراع الوطنية	38	26	20	25
عدد المنشورات العلمية	4000	3500	3000	3000
النفقات العمومية (مليون دينار)	74.2	51.2	64.8	60.6

المصدر : الميزان الإقتصادي لسنة 2014.

## III. الأقطاب التكنولوجية :

تم تركيز عدد من الأقطاب التكنولوجية تجمع مراكز بحوث ومؤسسات جامعية ومنشآت صناعية. وتتمثل أهداف الأقطاب التكنولوجية فيما يلي :

- دفع البحث العلمي ضمن الأولويات الوطنية والحرص على تثمين نتائج البحوث وتسخيرها لخدمة التنمية الاقتصادية.
- النهوض بالتجديد التكنولوجي.
- تنمية الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية الضرورية للتجديد التكنولوجي.
- النهوض بالأنشطة المجددة ذات القيمة المضافة العالية.
- استقطاب مؤسسات إقتصادية تعتمد في أنشطتها على البحث والتطوير والتجديد التكنولوجي.
- بعث مؤسسات مجددة من خلال تثمين نتائج البحث.
- استقطاب الإستثمار الخارجي المباشر.
- خلق مواطن شغل خاصة لحاملي شهادات التعليم العالي.
- تفعيل الشراكة بين القطاع العمومي والقطاع الخاص.

ويندرج إحداث الأقطاب التكنولوجية بالبلاد التونسية في إطار الخطة العشرية الخاصة ببعث قطب تكنولوجي جديد كل سنة. وهي عبارة عن فضاءات تلاق بين البحث الجامعي والتكوين ومؤسسات الإنتاج . ويهدف إحداث هذه الأقطاب إلى توثيق التكامل بين الباحثين والباعثين المجددين بما يكفل تعزيز التأهيل الصناعي وتطوير الاقتصاد اللامادي وخلق أكثر فرص للإستثمار والإنتاج وخاصة في الأنشطة المجددة والواعد ذات القيمة المضافة العالية.

### ① المركب التكنولوجي للمواصلات بتونس :

يعتبر المركب التكنولوجي للمواصلات بتونس من أهم المركبات في القارة الإفريقية. وتستجيب بنيته الأساسية العصرية للشركات ذات التكنولوجيا العالية العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات. وقد شهد هذا المركب عمليات توسعة متتالية بهدف تلبية حاجيات الشركات المتزايدة.

### ② المركب التكنولوجي ببرج سدريّة :

يخصّ المركب التكنولوجي ببرج السدرية الطاقة المتجددة والمياه والبيئة والبيوتكنولوجيات النباتية . وهو يحتوي على عدّة معاهد عليا (علوم وتقنيات البيئة ، الإعلامية والدراسات التكنولوجية) وثلاث مراكز للبحوث في هذه القطاعات.

### ③ المركب التكنولوجي بسيدي ثابت :

يخص المركب التكنولوجي بسيدي ثابت البيوتكنولوجيا والصناعة الصيدلانية ويضمّ عدّة معاهد عليا ومدرسة الطب البيطري بتونس إلى جانب المركز الوطني للعلوم والتكنولوجيات النووية.

### ④ المركب التكنولوجي بسوسة :

يخص المركب التكنولوجي بسوسة قطاعات الميكانيك والإلكترونيك والإعلامية . ويضمّ محضنة مؤسسات إلى جانب مركز للموارد التكنولوجية.

### ⑤ المركب التكنولوجي بصفاقس :

تمّ تخصيص المركب التكنولوجي بصفاقس للإعلامية والوسائط المتعددة . ويتوقّر فيه التكوين والبحث العلمي عبر المعاهد العديدة الموجودة بداخله إلى جانب مركز للبحث في الإعلامية والوسائط المتعددة .

### ⑥ المركب التكنولوجي بالمنستير :

خصّص المركب التكنولوجي بالمنستير حصريا لقطاعات النسيج والملابس . ومن بين أهم المؤسسات الموجودة به نجد المعهد الأعلى للمهن والموضة إلى جانب البحوث الفيزيوكيميائية للنسيج.

## 7 المركب التكنولوجي ببنزرت :

وقع تخصيص المركب التكنولوجي ببنزرت للصناعات الغذائية إلى جانب مركز البحوث في علوم وتقنيات الصناعات الغذائية والمدرسة الوطنية للمهندسين ببنزرت.

### IV. برامج التشجيع على التشغيل وتعزيز القابلية للتشغيل

تمكّن برامج التشجيع على التشغيل وتحسين التشغيلية ، طالبى الشغل من الحصول على شغل عبر متابعة تدريب ميداني ومتابعة حلقات تكوين تكميلي تهدف إلى تحسين وتعزيز تشغيليتهم وتيسير إدماجهم في سوق الشغل.

#### 1- برنامج تدريب الإعداد للحياة المهنية :

وهو برنامج يخص المحرزين على شهادة تعليم عال منذ مدة لا تقلّ عن ستة أشهر ويهدف إلى إكساب المنتفعين مهارات مهنية تيسر إدماجهم في الحياة النشيطة لدى مؤسسات القطاع الخاص و أصحاب المهن الحرة.

وتتمثل صيغ الانتفاع ببرنامج تدريب الإعداد للحياة المهنية :

- إبرام عقد تدريب لمدة سنة ، ويتم تقييم هذا التدريب بعد مرور 6 أشهر الأولى.
- يمكن تمديد فترة التدريب أو إجراء تدريب ثان وذلك حسب الحالات لمدة إضافية أقصاها 12 أشهر، شريطة أن لا تتجاوز المدة الإجمالية للتدريب 24 شهرا.
- تتكفل الدولة طيلة فترة التدريب بإسناد منحة شهرية للمنتفع تساوي 150 دينار ومصاريف تكوين إضافي بطلب من المؤسسات في حدود 200 ساعة تكوين وبكلفة لا تتجاوز 900 دينار للمتدرب الواحد وبالتغطية الإجتماعية طيلة فترة التدريب.
- تلتزم المؤسسة بإسناد منحة تكميلية للمنتفع لا تقل عن 150 دينارا شهريا طيلة فترة التدريب.
- يتعين على المؤسسة انتداب نسبة لا تقل على 50% (كمعدل لـ 3 سنوات من الانتفاع بالبرامج) من الشبان الذين أنهوا تدريبهم، وفي صورة الإخلال بهذا الشرط فانه لا يمكن للمؤسسة الانتفاع مجدداً بهذه العقود إلا بعد مرور 24 شهراً من تاريخ نهاية انتفاعها بأخر عقد تدريب.

#### 2- عقود إدماج حاملي شهادات التعليم العالي

وهو برنامج يخص طالبى الشغل المحرزون على شهادة تعليم عال والذين تجاوزت فترة بطالتهم الثلاث سنوات مع إعطاء الأولوية لمن تجاوز سنهم 30 سنة وللحالات الإجتماعية وهو يمكن المنتفع به من اكتساب مؤهلات وقدرات إضافية وذلك بتأهيلهم بالتداول بالمؤسسات الخاصة وهياكل التكوين العمومية أو الخاصة طبقا لمتطلبات مواطن عمل تتعهد المؤسسة بانتدابهم فيها.

وتتمثل صيغ الانتفاع بهذا البرنامج فيما يلي :

- إبرام عقد إدماج مع المؤسسة وطالب الشغل لمدة أقصاها سنة على أساس مخطط للتأهيل طبقاً لموطن العمل الذي سيشغله المنتفع.
- تتكفل الدولة طيلة فترة التدريب بإسناد منحة شهرية للمنتفع تساوي 150 ديناراً وإسناد منحة شهرية إضافية لا تتجاوز مقدارها 50 ديناراً بالنسبة للمتدربين الذين يقيمون خارج ولاية تواجد المؤسسة وبمصاريف تكوين إضافي بطلب من المؤسسات في حدود 400 ساعة تكوين وبكلفة لا تتجاوز 1800 ديناراً للمتدرب الواحد وبالتغطية الإجتماعية.
- تلتزم المؤسسات بإسناد منحة تكميلية للمنتفع لا تقل عن 150 ديناراً شهرياً طيلة فترة التدريب.
- تتكفل الدولة بإسناد منحة قدرها 1000 دينار لفائدة المؤسسة عن كل متدرب يتم انتدابه.
- تتعهد المؤسسة بانتداب كافة المنتفعين الذين أنهوا فترة التدريب ، ولا يمكن للمؤسسات التي تخل بهذا الشرط الانتفاع مجدداً بمثل هذه العقود إلا بعد مرور 24 شهراً من تاريخ نهاية انتفاعها بآخر عقد تدريب.

### 3- عقود التأهيل والإدماج المهني

وهو برنامج يخص طالبي الشغل من غير حاملي شهادات التعليم العالي (بمختلف مستوياتهم التعليمية والتكوينية وخبرتهم المهنية) الذين لا تستجيب مؤهلاتهم لمتطلبات موقع العمل داخل المؤسسات وهو يمكن طالب الشغل من اكتساب مؤهلات مهنية موافقة لمتطلبات عرض شغل تقدمت به مؤسسة خاصة وتعذرت الاستجابة له لعدم توفر اليد العاملة المطلوبة في سوق الشغل.

وتتمثل صيغ الانتفاع بالبرنامج فيما يلي :

- إبرام عقد إدماج وتأهيل لمدة أقصاها 12 شهراً غير قابلة للتجديد مع المؤسسة على أساس مخطط للتأهيل طبقاً لموطن العمل الذي سيشغله المنتفع.
- تتكفل الدولة طيلة فترة التدريب بإسناد منحة شهرية لفائدة المنتفع تساوي 100 ديناراً وبمصاريف تكوين إضافي بطلب من المؤسسات في حدود 400 ساعة تكوين وبكلفة لا تتجاوز 700 ديناراً للمتدرب الواحد وبالتغطية الإجتماعية طيلة فترة التدريب.
- تلتزم المؤسسات بإسناد منحة تكميلية للمنتفع لا تقل عن 50 ديناراً شهرياً طيلة فترة التدريب.
- تتعهد المؤسسة بانتداب كافة المنتفعين الذين أنهوا فترة التدريب ، ولا يمكن للمؤسسات التي تخل بهذا الشرط الانتفاع مجدداً بمثل هذه العقود إلا بعد مرور 24 شهراً من تاريخ نهاية انتفاعها بآخر عقد تدريب.

### 4- عقود إعادة الإدماج في الحياة النشيطة

يهدف هذا البرنامج إلى إعادة تأهيل فاقدي الشغل وإعادة إدماجهم بمواطن عمل مشخصة بمؤسسات القطاع الخاص وأصحاب المهن الحرة وهو يخص العمال القارين وغير القارين الذين فقدوا شغلهم لأسباب اقتصادية

أو فنية أو إثر الغلق النهائي والفجئي وغير القانوني للمؤسسات التي كانت تشغلهم والذين اشتغلوا لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات بنفس المؤسسة التي تولت تسريحهم.  
وتتمثل صيغ الانتقال بالبرنامج فيما يلي :

- إبرام عقد إعادة الإدماج في الحياة النشيطة بين المؤسسة وفاقدا الشغل لمدة أقصاها سنة.
- تتكفل الدولة طيلة فترة التدريب بإسناد منحة شهرية للمنتفع تساوي 200 ديناراً وبمصاريف تكوين إضافية بطلب من المؤسسات في حدود 200 ساعة تكوين وبكلفة لا تتجاوز 900 ديناراً للمتدرب الواحد وبالتغطية الإجتماعية طيلة فترة العقد.
- تلتزم المؤسسات بإسناد منحة تكميلية للمنتفع لا تقل عن 50 ديناراً شهرياً طيلة فترة التدريب.
- تتعهد المؤسسة بانتداب كافة المنتفعين الذين انهوا فترة التدريب ، ولا يمكن للمؤسسات التي تخل بهذا الشرط الانتقال مجدداً بمثل هذه العقود إلا بعد مرور 24 شهراً من تاريخ نهاية انتفاعها بآخر عقد.

#### 5- برنامج مرافقة باعثي المؤسسات الصغرى

يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة الراغبين في بعث مؤسسة صغرى على تشخيص فكرة المشروع وإعداد دراسة المشروع ومخطط الأعمال الخاص به والتأهيل في التصرف في المؤسسات وفي المجالات الفنية الضرورية لبعث المشروع وفي مرافقة باعثي المؤسسات الصغرى.  
وتتمثل صيغ الانتقال بالبرنامج فيما يلي :

- تكفل الدولة بمصاريف التكوين في بعث المؤسسات لمدة أقصاها مائتي ساعة وبمصاريف التكوين التكميلي في التصرف وفي المجالات الفنية لمدة لا تتجاوز 400 ساعة وبمصاريف المساعدة الفنية لفائدة باعثي المشاريع.
- إمكانية قضاء فترة تدريب بالمؤسسات العمومية أو الخاصة وذلك لإكساب المنتفعين القدرات المهنية والتطبيقية الضرورية لبعث مشاريعهم.
- إسناد منحة شهرية للمنتفعين بـ 150 ديناراً لحاملي الشهادات العليا و80 ديناراً لبقية المستويات التعليمية طيلة سنة تغطي فترة التكوين الضرورية والأشهر الأولى من التركيز الفعلي للمشروع.

#### 6- برنامج التشجيع عن العمل

يهدف "برنامج التشجيع عن العمل" إلى مساعدة حاملي الشهادات العليا على تحديد وإنجاز مشروع مهني مشخص في إطار العمل المؤجر أو العمل المستقل من جهة وإلى تحسين تشغيلية حاملي الشهادات العليا من جهة أخرى.

ويستهدف هذا البرنامج طالبي الشغل من بين حاملي الشهادات العليا بما في ذلك الشهادات المعادلة أو المنظرة لها في جميع الاختصاصات باستثناء شهادات الطب والطب البيطري وطب الأسنان والصيدلة

والهندسة المعمارية والهندسة غير الاختصاصات الفلاحية وخريجي مراكز التكوين المهني المتحصلين على مؤهل التقني السامي منظر في جميع الاختصاصات.

ويتضمن البرنامج المكونات التالية:

- تربصات بالوسط المهني.
- الانخراط في نشاط جمعياتي أو المشاركة في إنجاز مشاريع تنموية ذات صبغة إقتصادية أو إجتماعية وذات مصلحة عامة.
- الانخراط ببرنامج المرافقة قصد بعث مشروع للحساب الخاص.
- المشاركة في حلقات تكوين تكميلي أو تأهيلي أو تحويلي.
- مرافقة مشخصة.

وعلى المترشح أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- بالغ من العمر 26 سنة على الأقل يوم تقديم ترشحه.
- تجاوز السنتين منذ تاريخ حصوله على أول شهادة جامعية نهائية ، وليس مسجلا أو بصدد مواصلة الدراسة بإحدى مراحل التعليم العالي.
- مرسم بمكتب التّشغيل والعمل المستقل.
- تجاوز السنة منذ نهاية آخر ثلاثية من انخراطه بإحدى أنظمة الضمان الإجتماعي.
- ينتمي إلى عائلة ذات دخل سنوي لا يتجاوز ثلاث مرات الدخل الأدنى المضمون.
- أن لا يكون بصدد تسديد قرض لتمويل مشروع (في حالة حصوله على قرض لبعث مشروع).
- عدم الانتفاع منذ أقل من سنة بفترة تدريب تساوي أو تفوق ستة أشهر في إطار أحد برنامج الصندوق الوطني للتّشغيل.

ويبرم عقد الانخراط في إطار برنامج التشجيع على العمل بين المنتفع ومكتب التّشغيل والعمل المستقل لمدة 12 شهرا غير قابلة للتجديد.

وتتمثل الإمتيازات فيما يلي :

- منحة شهرية تتراوح بين 100 و 200 ديناراً.
- تتكفل الدولة بمصاريف دورات التكوين وذلك في حدود 400 ساعة على أن لا تتجاوز التكلفة الجمالية للفرد الواحد 1800 ديناراً.
- التغطية الإجتماعية.
- تسند الوكالة الوطنية للتّشغيل والعمل المستقل منحة بقيمة 600 ديناراً للمنتفع الذي تحصل على عقد شغل في القطاع الخاص خلال السداسية الأولى من انخراطه بالبرنامج.

## 7- برنامج الخدمة التطوعية

يهدف برنامج الخدمة المدنية التطوعية إلى تمكين طالبي الشغل لأول مرة من حاملي الشهادات ، والذين لم ينفقوا سابقا ببرنامج تدريب إعداد للحياة المهنية ، من قضاء فترة تدريب بصفة تطوعية ولنصف الوقت في نطاق خدمات ذات مصلحة عامة قصد اكتساب قدرات تطبيقية وسلوكيات مهنية ، وإلى تمكينهم من مرافقة مشخصة تيسر إندماجهم في الحياة النشيطة في عمل مؤجر أو عمل مستقل.

وحددت المدة القصوى للتدريب في إطار برنامج الخدمة المدنية التطوعية باثني عشر شهرا. ويعهد بالإشراف على هذا البرنامج إلى جمعيات أو إلى منظمات مهنية وذلك بناء على اتفاقيات تبرم للغرض مع وزارة التكوين المهني والتشغيل بينما يعهد التصرف في هذا البرنامج إلى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

وتتولى الجمعية أو المنظمة المهنية ، بالتعاون مع مصالح التشغيل ومع المنتفع ، ضبط المحتوى المفصل للتدريب. كما تتولى متابعة المنتفع خلال كامل فترة التدريب. وتتمثل صيغ الانتفاع بهذا البرنامج فيما يلي :

- تسند الدولة للمتدرب مئة شهرية مقدارها 200 دينار.
- يتمتع المتدرب بالتغطية الإجتماعية طيلة فترة العقد.
- تتكفل الدولة بنسبة 60% من الاشتراكات السنوية للنقل العمومي.
- وجوب انخراط الجمعية في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي واستظهارها بنسخة ضمن ملف المتدرب.

## 8- برنامج التكفل بنسبة 50% من الأجر المدفوعة بعنوان التشجيع على انتداب حاملي شهادات التعليم العالي:

يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع مؤسسات القطاع الخاص على انتداب حاملي شهادات التعليم العالي والرفع من نسبة التأطير بها . وهو يخص طالبي الشغل لأول مرة من حاملي شهادات التعليم العالي والمرسمين بمكاتب التشغيل والعمل المستقل.

ويخص هذا البرنامج المؤسسات المنتسبة بمناطق تشجيع التنمية الجهوية والمؤسسات العاملة في أنشطة ذات قيمة مضافة عالية ومستوى معرفي رفيع وغير المنتسبة بمناطق تشجيع التنمية الجهوية.

ويتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بنسبة 50% من الأجر المدفوعة بعنوان الإنتدابات الجديدة لحاملي شهادات التعليم العالي من طالبي الشغل لأول مرة وفي حدود 250 دينار شهريا لمدة سنة .

ويتعين على المؤسسة الراغبة في الانتفاع بهذا البرنامج إيداع طلب في الغرض لدى مكتب التشغيل والعمل المستقل المختص ترابيا ، على أن يرفق بالوثائق التالية:

- عقد شغل لكل شاب منتدب.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية لكل شاب.

- نسخة من الشهادة العلمية لكلّ شاب أو نسخة من مقرّر المعادلة للشهادة العلمية عند الاقتضاء.
- شهادة انخراط المؤسسات بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.
- شهادة في دخول طور الإنتاج.

## 9- برنامج تكفل الصندوق الوطني للتشغيل بنسبة من مساهمة الأعراف في النظام القانوني للضمان الإجتماعي.

يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع مؤسسات القطاع الخاص على انتداب حاملي شهادات التّعليم العالي وذلك لتحسن نسبة التأطير داخل المؤسسة.

ويستهدف هذا البرنامج طالبو الشّغل لأول مرة من حاملي شهادات التّعليم العالي من ذوي الجنسية التونسية ، على أن يكون الشّغل بالمؤسسات العاملة في أنشطة ذات قيمة مضافة عالية ومستوى معرفي رفيع وغير المتواجدة بمناطق تشجيع التّنمية الجهوية، وفي إطار اتفاقية تبرم بين المؤسسة ووزارة التكوين المهني والتّشغيل على أساس برنامج انتداب سنوي مقترح من طرف المؤسسة.

ويستوجب للمؤسسات التي تريد الانتفاع بهذا البرنامج أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- لم يمض على تاريخ نشاطها الفعلي 3 سنوات.
  - لها برنامج انتداب طالبي الشّغل لأول مرة وحاملي شهادات تعليم عالي.
- ويتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بنسبة من مساهمة الأعراف في النظام القانوني للضمان الإجتماعي بالنسبة للأجور المدفوعة بعنوان الانتدابات الجديدة لمدة سبع سنوات. وتضبط نسبة تكفل الصندوق الوطني للتشغيل حسب الجدول التّالي :

نسبة تكفل الصندوق الوطني للتشغيل	السنوات المعنية بتكفل الصندوق الوطني للتشغيل
100 %	السنة الأولى والسنة الثّانية
85 %	السنة الثّالثة
70 %	السنة الرّابعة
55 %	السنة الخامسة
40 %	السنة السادسة
25 %	السنة السّابعة

ويتعيّن على المؤسسة الرّاعية في الانتفاع بهذا البرنامج إيداع طلب في الغرض لدى مكتب التّشغيل والعمل المستقلّ المختصّ ترابيا، على أن يرفق بالوثائق التالية:

- شهادة انخراط المؤسسات بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.
- شهادة في دخول طور الإنتاج.
- برنامج سنوي للانتداب مقترح من طرف المؤسسة.

## • تطور عدد المنتفعين حسب برامج التشغيل :

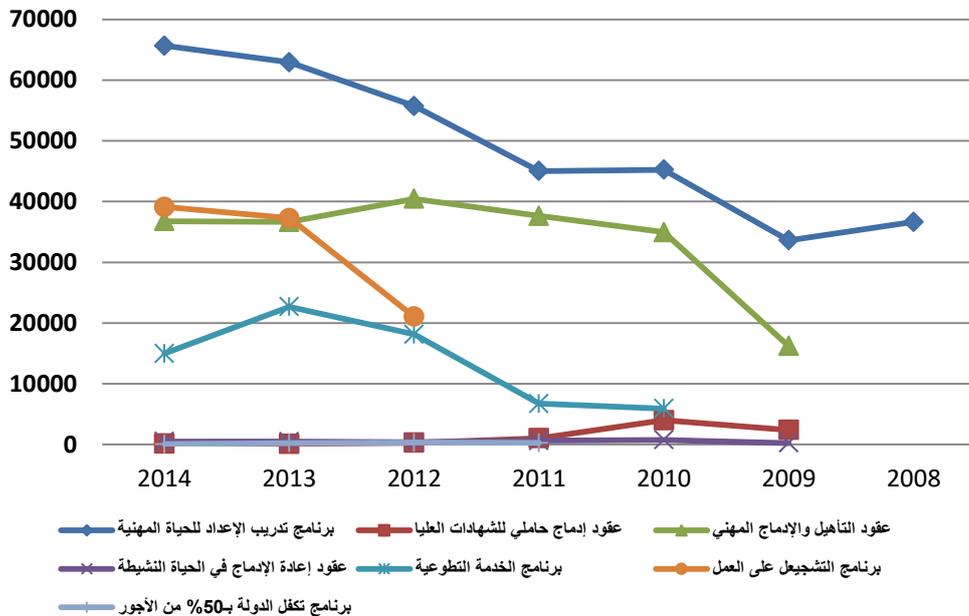
إن الأولوية المطلقة لسياسات التشغيل وبرامج التشغيل التي رسمتها الحكومة التونسية تستهدف حاملي الشهادات العليا ، وذلك لتعزيز القابلية التشغيلية لهذه الشريحة من طالبي الشغل والعمل على إدماجها في سوق الشغل.

وتتمثل هذه البرامج خاصة في برنامج تدريب الإعداد للحياة المهنية وعقود إدماج حاملي الشهادات العليا وبرنامج الخدمة التطوعية وتكفل الدولة بنسبة 50% من الأجور، بالإضافة إلى برامج دعم إحداث المؤسسات الصغرى . وقد بلغت نسبة حاملي الشهادات العليا من جملة المنتفعين ببرامج التشغيل ما يناهز 70%.

وتبين الإحصائيات الخاصة بتوزيع عدد المنتفعين حسب برنامج التشغيل أن برنامج تدريب الإعداد للحياة المهنية والموجه لحاملي الشهادات العليا يأتي في المقدمة وقد بلغت ذروة عدد المنتفعين في سنة 2014 بما يفوق 65 ألف منتفعا . ويفسر هذا التوجه بنسبة بطالة هذه الشريحة من طالبي الشغل التي فاقت 30% . كما أن البرامج الأخرى الموجهة لحاملي الشهادات العليا تساهم بشكل كبير في تعزيز تشغيل حاملي الشهادات العليا نذكر خاصة منها برنامج التشجيع على العمل الذي انطلق في سنة 2012 وبلغ أقصاه في سنة 2014 بـ 39 ألف منتفع وبرنامج الخدمة التطوعية الذي بلغ ذروة المنتفعين به في سنة 2013 بما يناهز 23 ألف منتفع من حاملي الشهادات العليا.

أما طالبي الشغل دون حاملي الشهادات العليا، فتمثل عقود التأهيل والإدماج المهني أهم برنامج، حيث يفوق المعدل السنوي 37 ألف منتفع.

### تطور عدد المنتفعين ببرامج التشغيل



المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

## V. القطاعات المشغلة ونسب التأطير القطاعية :

### • السكان في سن النشاط:

بلغ عدد السكان في سن النشاط (15 سنة فما فوق) 8409.5 ألف سنة 2014 مقابل 8038.2 ألف في سنة 2010 ، أي بمعدل زيادة 1.01 % سنويا . وتتأتى هذه الزيادة بالأساس من الفئة العمرية (15- 59 سنة) التي ارتفعت حصتها من مجمل السكان لتبلغ 64.50 % سنة 2014 ومن الإناث اللاتي بلغت نسبة زيادهم 1.09 % مقابل 0.94 % بالنسبة للذكور.

### تطور عدد السكان في سن النشاط : 15 سنة فما فوق (بالآلف)

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	معدل سنوي لنسبة التطور
ذكور	3969.1	4019.1	4056.4	4086.4	4131.1	0,94%
إناث	4069.1	4127.5	4155.3	4229.3	4278.4	1,09%
المجموع	8038.2	8146.6	8211.7	8315.7	8409.5	1,01%

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء

### • السكان النشيطون:

بلغ عدد السكان النشيطين من الفئة العمرية 15 سنة فما فوق في سنة 2014 حوالي 4 ملايين ، منهم 72% ذكور و28% إناث . والملاحظ أن عدد الإناث الناشطات عرفت تطور سنويا بمعدل 2.04% وعدد الذكور النشيطون تطور بمعدل سنوي 0.87% . وتشير المعطيات إلى أن عدد التونسيين ممن هم خارج النشاط يساوي 4476.6 ألف ما يمثل 52.7% من إجمالي السكان في سن النشاط ، وهؤلاء يشملون المزاولين للتعليم بمختلف مستوياته والتكوين المهني والمتقاعدين وفئات أخرى.

### جدول - تطور عدد السكان النشيطون (بالآلف)

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	معدل سنوي لنسبة التطور
ذكور	2758.2	2817.9	2852.3	2862.0	2879.9	0.87%
إناث	1011.0	1026.7	1070.9	1081.7	1118.4	2.04%
المجموع	3769.2	3844.6	3923.2	3943.7	3998.3	1.19%

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء

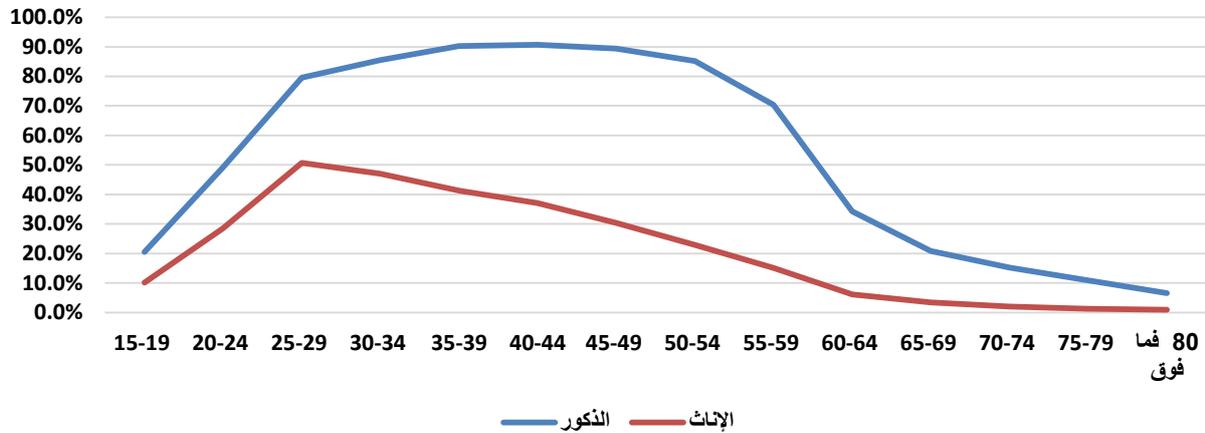
## • نسبة النشاط :

عرفت نسبة النشاط ارتفاعا خلال سنة 2014 مقارنة بسنة 2010 ، حيث بلغت 47.5% خلال سنة 2014 مقابل 46.9% خلال سنة 2010.

وقد حققت نسبة النشاط لدى الإناث ارتفاعا ، حيث بلغت 26.1% في سنة 2015 مقابل 24.8% في سنة 2010 . ويعزى هذا الارتفاع إلى تحسن مشاركة المرأة من الفئة العمرية 25- 39 في سوق الشغل نتيجة تحسن المستوى التعليمي لهذه الفئة ، إذ يبرز توزيع النشطين خصوصا بالنسبة للمرأة تفاوتاً، حيث تتجاوز نسبة النشاط 45% للفئة العمرية 25- 39 سنة في حين أن الفئة العمرية 15- 19 سنة لا تتجاوز نسبة نشاطها 10%.

وبخصوص الذكور، شهدت نسبة النشاط ارتفاعا طفيفا من 69.5% سنة 2010 إلى 69.7% سنة 2014 . وتجدر الإشارة إلى أن أغلب السكان النشيطين هم من الذكور بنسبة تقدر بـ73% مقابل 27% من الإناث.

## توزيع نسبة النشاط حسب الفئة العمرية والجنس



المصدر: المعهد الوطني للإحصاء

## • السكان المشتغلون وإحداثيات مواطن الشغل:

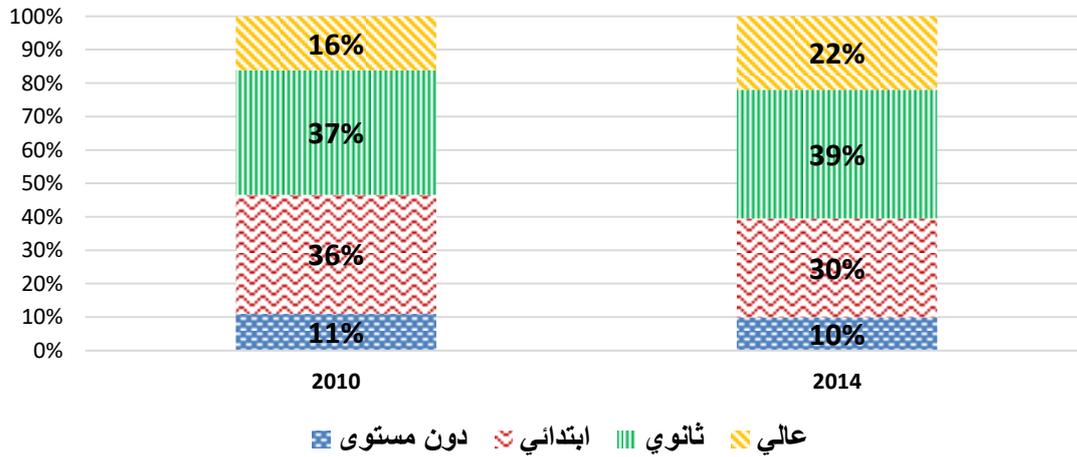
يقدر إجمالي المشتغلين بـ3399.2 ألف خلال سنة 2014 مقابل 3277.4 ألف خلال سنة 2010 مسجلا بذلك معدّل ارتفاع سنوي يناهز 0.73%.



وارتفعت حصة المرأة من مجمل المشتغلين من 25% في سنة 2010 إلى 25.9% في سنة 2014 . ويعزى هذا الارتفاع إلى استفادة المرأة من قرابة نصف إحداثيات الشغل المسجلة خلال الخمس سنوات الأخيرة والمتأتية بالأساس من الانتدابات في الوظيفة العمومية. وقد ساهمت هذه الانتدابات في مزيد دفع المرأة عموماً والمرأة من حاملي شهادات التعليم العالي خصوصاً للمشاركة في سوق الشغل . وتجدر الإشارة إلى أن حصة الرجال من مجمل المشتغلين تظل مرتفعة رغم تراجعها من 75% سنة 2010 إلى 74.1% خلال سنة 2014.

وارتفعت حصة ذوي مستوى تعليم عالي من مجمل المشتغلين من 16.2% خلال سنة 2010 إلى 21.9% خلال سنة 2014 . ويعود هذا الارتفاع بالأساس إلى التطور الملحوظ للانتدابات في القطاع العام خلال الخماسية الأولى بعد الثورة والموجهة لفائدة خريجي التعليم العالي.

#### تطور هيكله المشتغلين حسب المستوى التعليمي



المصدر: المعهد الوطني للإحصاء

#### • نسب التأطير حسب القطاع:

منذ تحرير المبادلات التجارية بين الدول أصبح التنافس على أشده وأخذ مفهوم القدرة التنافسية مكانة جديدة سواء لدى المؤسسات الاقتصادية أو على مستوى السياسات الوطنية وبات هاجس أساسي للحفاظ على النسيج الاقتصادي وعلى مواطن الشغل.

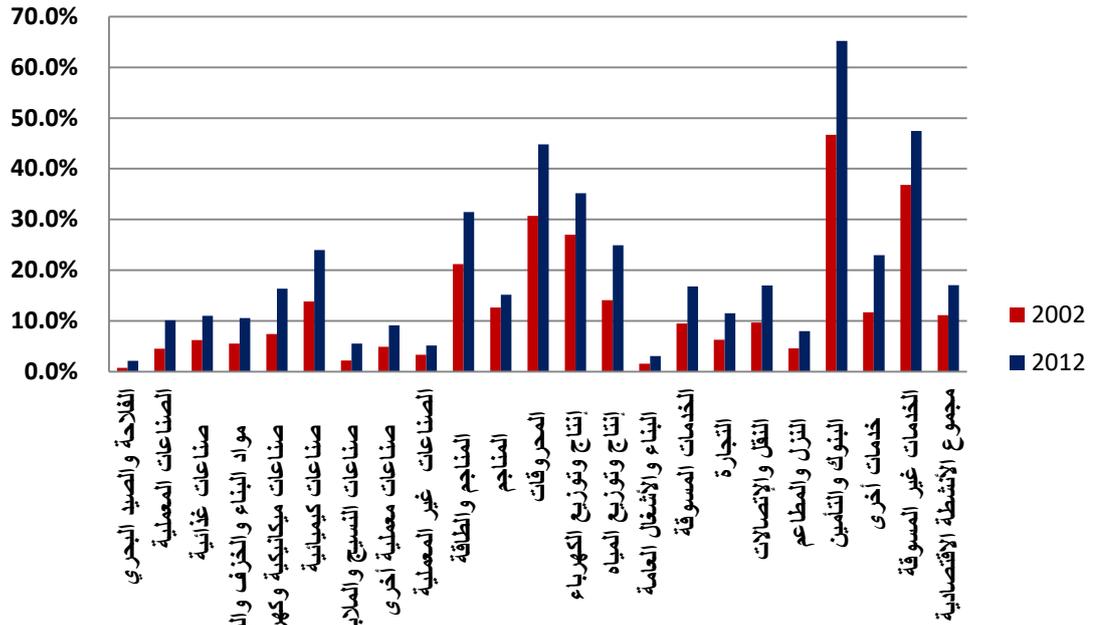
وأصبحت القدرة التنافسية وتحسين الجودة وتقليص الكلفة معركة كل الإقتصاديات ، وهو ما كان لزاما على المؤسسات أن ترقى بطرق إنتاجها وترفع من إنتاجيتها وتحسن من جودة سلعها وخدماتها معتمدة في ذلك على تأهيل كافة عناصر الإنتاج وخصوصا الرّفْع من مهارات العاملين بها وتحسين تأطيرهم وتأهيل مواردها البشرية التي تشكل أحد مقومات دعم القدرة التنافسية للمؤسسة وللإقتصاد عموماً.

إن أنظمة الإنتاج الكلاسيكية التي كانت تعتمد عنصري رأس المال والعمل دون سواهما تغيرت منذ تطور مناهج التصرف والتسيير وإعتماد الطرق العلميّة الجديدة في تنظيم عملية الإنتاج واستغلال نتائج البحث العلمي والتكنولوجيات الحديثة في مجالات المعلوماتية والاتصالات والإلكترونيك وهو ما حتم ضرورة الرّفح من نسبة التّأطير والنّهوض بالعنصر البشري داخل المؤسسات الإقتصاديّة. تطورت نسبة التّأطير على مستوى الإقتصاد الوطني بـ 6 نقاط من سنة 2002 إلى سنة 2012 ، بحيث ارتفعت من 11.1% إلى 17%.

وفيما يلي أهم الملاحظات التي تتعلق بنسبة التّأطير للقطاعات الإقتصاديّة :

- إن نسبة التّأطير المرتفعة والتي تفوق المعدّل الوطني خلال سنة 2012 تختص بها قطاع البنوك والتأمين بنسبة تأطير تقدر بـ 65.2% وقطاع الإدارة والتّربية والصحة والخدمة الإجتماعيّة (الخدمات غير المسوقة) بنسبة تأطير تقدر بـ 47.5% وقطاعات الصناعات غير المعملية كقطاع إنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز بنسبة تأطير تقدر بـ 35.2% وقطاع المناجم والطاقة بنسبة تأطير تقدر بـ 31.5% وقطاع استغلال وتوزيع المياه بنسبة تأطير تقدر بـ 24.9%.
- إن نسبة التّأطير بقطاع الصناعات المعملية خلال سنة 2012 (10.1%) تعتبر دون المأمول بالرغم من تطورها مقارنة بسنة 2002 (4.5%). فهذه النسبة مازالت ضعيفة بقطاع النسيج والملابس والأحذية (5.5%) وبقطاع صناعة مواد البناء والخزف والبلور (10.5%) وبقطاع الصناعات الغذائيّة (11%). وتعتبر نسبة التّأطير جيدة بقطاع الصناعات الكيميائيّة (24%) ومقبولة بقطاع الصناعات الميكانيكية والكهربائيّة (16.3%).
- إن نسبة التّأطير بقطاع الزراعة والصيد البحري منخفضة مقارنة بالقطاعات الأخرى ، فقد بلغت 2.1% سنة 2012 ، وهو ما يستدعي إعادة النظر في توزيع الأراضي الزراعيّة على الفنيين المختصين في المجال وإعادة هيكلة هذا القطاع حتى يقوم بدوره على مستوى الانتدابات للكوادر ويساهم في تحقيق الاكتفاء الذاتي.
- إن نسبة التّأطير بقطاع الخدمات المسوقة تقارب المعدّل على مستوى مختلف القطاعات الإقتصاديّة (16.8%) مقابل 9.5% تم تحقيقها خلال سنة 2002. وسجل القطاع البنكي والتأمين في سنة 2012 أعلى نسبة تأطير بـ 65.2% ، يليه قطاع النقل والاتصالات بنسبة 17% وقطاع التجارة بنسبة 11.5% وقطاع النزول والمقاهي بنسبة 8%.

## تطور نسبة تأطير حسب القطاع 2012-2002



المصدر : المعهد التونسي للتنافسية والدراسات الكمية

### VI. القدرة التنافسية :

سيتناول هذا الجزء تحليلاً لأهم النتائج التي تحصلت عليها تونس في مجال القدرة التنافسية ومناخ الأعمال سواء بالإعتماد على الدراسات التي يقوم بها المعهد التونسي للقدرة التنافسية والدراسات الكمية أو بعض المنظمات العالمية المختصة.

#### • تقرير المنتدى الإقتصادي العالمي بدافوس حول القدرة التنافسية العامة:

حسب التقرير حول القدرة التنافسية العامة لسنتي 2004 - 2005 الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي بدافوس وجامعة هارفرد الأمريكية - تحتل تونس المرتبة الثلاثين من مجموع 102 دولة متقدمة وصاعدة فيما يتعلق بالقدرة التنافسية العامة والنمو الإقتصادي، والمرتبة الثانية والثلاثين فيما يخص القدرة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية ومناخ الأعمال ، متقدمة بذلك على العديد من البلدان المصنعة. وحسب التقرير حول القدرة التنافسية لسنة 2011 ، فإن تونس احتلت المركز 40 ثم عرف هذا المؤشر تراجعاً حاداً بعد ذلك لتحتل تونس المركز 83 حسب تقرير المنتدى العالمي دافوس حول القدرة التنافسية لسنة 2013/2014.

## • تقرير البنك الدولي:

أصدر البنك الدولي بالاشتراك مع مؤسسة التمويل الدولية التقرير السنوي حول تسهيل ممارسة أنشطة الأعمال لسنة 2014 حول "فهم الأنظمة المتعلقة بالمؤسسات الصغرى والمتوسطة وتولى هذا التقرير ترتيب 189 بلدا بالإعتماد على الإصلاحات التي تمت في مجال تحسين مناخ الأعمال أمام المستثمر المحلي. وتبرز النتائج أن تونس تحصلت على المرتبة 51 من بين 189 بعدما كانت المرتبة 49 من بين 185 بلدا. على المستوى العربي ، تأتي تونس في المرتبة السادسة بعد الإمارات والعربية السعودية والبحرين وعمان وقطر وعلى المستوى الإفريقي ، تحتل تونس المرتبة الرابعة بعد جزر الموريس وروندا وجنوب إفريقيا.

## • القدرة التنافسية القطاعية :

تعززت القدرة التنافسية العامة من خلال القدرة التنافسية المتزايدة للقطاعات ولاسيما قطاعات الكهرباء والإلكترونيك ومكونات السيارات والمركبات البلاستيكية والتغليف والتعليب والنسيج والجلود والصناعات الغذائية وصناعة الأدوية والسياحة والتقنيات الحديثة للمعلومات والاتصال. وقد أكدت هذه القدرة التنافسية عديد الدراسات التي قامت بإنجازها مكاتب دراسات عالمية ، حيث بينت هذه الدراسات بأن تونس تمنح أفضل مردودية شاملة بالمنطقة ، كما توفر تكاليف استغلال ذات قدرة تنافسية عالية.

فتونس مثلت الوجهة السياحية الأولى (قبل الثورة) في جنوب البحر الأبيض المتوسط والمصدر الأول في العالم للتمور والمصدر الثاني في العالم للحامض الفسفوري و ثلاثي الفسفاط الرفيع والمصدر الثاني في العالم لزيت الزيتون بعد الإتحاد الأوروبي . وتونس هي البلد الخامس ضمن مزودي الإتحاد الأوروبي والثاني ضمن مزودي فرنسا بمنتجات اللباس.

وتعززت القدرة التنافسية العامة من خلال القدرة التنافسية للقطاعات ولاسيما قطاعات الكهرباء والإلكترونيك ومركبات السيارات ومركبات الطائرات والمركبات البلاستيكية والتغليف والتعليب والنسيج والجلود والصناعات الدوائية والسياحة والتقنيات الحديثة للمعلومات والاتصال.

### 1. يتميز قطاع الصناعات الغذائية بالخصائص التالية :

- نسق نمو متصاعد لإنتاج المواد الأولية.
- منتوجات ذات إشعاع كزيت الزيتون والتمور والقوارص (مالطي تونس) ومنتوجات البحر.
- سوق تونسية في إنتشار متزايد.
- أنظمة رقابة على الإنتاج وإحترام كامل المواصفات الدولية.

2. يتميز قطاع التّقنيات الحديثة للمعلومات بتوفر المهندسين والفنيين من ذوي الكفاءة والمستويات العالية وبالإضافة إلى ذلك فإنّ تونس تمتاز بقرب الموقع الجغرافي والثّقافي من دول شمال البحر الأبيض المتوسط وهو ما يعكس إتقان أبناءها لعدد اللّغات الأجنبيّة.

3. يتميز قطاع الصّناعات الإلكترونيّة أساساً بـ:

- القرب من أوروبا وتواجد أهم المنتجين في قطاع السيّارات بالسّوق التونسيّة.
- نجاح هذا القطاع من حيث التّصدير وخصوصاً على مستوى تجميع أحزمة الكوابل الإلكترونيّة.
- توفّر يد عاملة ذات تجربة تتميّز بالقدرة على التّدريب السّريع.

4. يتميز قطاع مكوّنات السيّارات بمجموعة هامة من العوامل التي تجعل منها مركزاً هاماً لإحداث المؤسّسات:

- النّجاحات الكبرى التي تضاف إلى رصيدها في هذا الميدان ونمو ديناميكيّة نحو التّصدير وعلاقات متينة مع قطاع المكوّنات الإلكترونيّة والكهربائيّة.
- يد عاملة ذات تجربة وقدرة كبيرة على سهولة التّأقلم وبسعر نسبياً غير مرتفع.
- يمكّن القرب من الأسواق والخدمات المنتظمة والمتطوّرة من النّقل الجوّي والبحري من الوسق والتّوزيع السّريع.

5. يتميز قطاع صناعة البلاستيك التّقني بالخصائص التالية :

- توفّر اليد العاملة المختصّة المتمكّنة من أغلب تقنيات القطاع وذات القدرة السّريعة على التّدريب.
- القرب من أوروبا ووجود المزوّدين الرّئيسيين في ميدان تحويل البلاستيك بالنّسبة إلى السيّارات والكهرباء.

6. يتميز قطاع النّسيج والملابس بإطار قانوني يمكن المؤسّسات الأجنبيّة من الانتفاع بعدة إمتيازات على مستوى التّصدير وبكلفة منخفضة لليد العاملة . وقد حققت تونس نجاحات هامة من حيث التّصدير في القطاع وتوفّر يد عاملة ذات تجربة إلى جانب توفيرها للدعم الحكومي ووسائل الاتّصال الفعّالة والسّريعة.

#### ● القدرة التنافسيّة القطاعية :

تعتبر مسألة إنتاجيّة العمل وتحسين مردودية المؤسّسة الإقتصاديّة عنصراً مهماً ، حظي باهتمام الأطراف الإجماعيّة وقد برز ذلك من خلال محتوى العقد الإجماعي الذي تم إبرامه بتاريخ 14 جانفي 2013 من قبل

الأطراف الإجتماعية والحكومة ومن خلال الاتفاق الإطارى حول موضوع الإنتاج والإنتاجية الذي تم إمضاءه من قبل نفس الأطراف بتاريخ 17 مايو 2014.

وقد أسند محور النمو الإقتصادي والتنمية الجهوية بالعقد الإجتماعي أهمية قصوى لضرورة توفير مناخ أعمال سليم يمكن من الرّفْع من مردودية المؤسسة ويحفز رجال الأعمال وتحسين نسب النمو. وتطرق محور العلاقات المهنية والعمل اللائق إلى مواضيع توفير ظروف عمل لائقة تحترم فيها القواعد القانونية المنظمة للعلاقات الشّغلية والتي من شأنها أن تساهم في تحسين الإنتاجية والرّفْع من القدرة التنافسية للمؤسسة من خلال الرّفْع من القيمة المضافة للمنتوج.

ومن الإجراءات العملية التي وفرها الاتفاق الإطارى الذي وقعت عليه الأطراف الإجتماعية والحكومة هي إحداث لجنة وطنية للنظر في موضوع الإنتاج والإنتاجية ويهدف هذا الإجراء إلى تفعيل محتوى العقد الإجتماعي من حيث دفع النمو الإجتماعي والتنمية الجهوية وتحقيق العمل اللائق وضمان قدرة تنافسية أكبر للمؤسسات.

وتُعنى الإنتاجية في أوسع معانيها بالجمع بين مدخلات الإنتاج "Factor Inputs" (الأيدي العاملة ورأس المال والأرض والإدارة) اللازمة لإنتاج مخرجات "Outputs" من السلع والخدمات المختلفة. وتعرّف إنتاجية العمل بأنها الإنتاج مقاسا بالنتائج المحلي الإجمالي (GDP) لكل وحدة عمل ويمكن تعريف إنتاجية العمل على أنها الناتج من ساعة عمل العامل. وهي ناتج قسمة الناتج المحلي الإجمالي لنشاط معين على إجمالي عدد ساعات العمل لجميع العاملين في النشاط نفسه في سنة مقاسا بالأسعار الثابتة، ويؤخذ عادة على مستوى كل نشاط إقتصادي. ولأن عملية الإنتاج معقدة، فإن قياس الإنتاجية ليس بالضرورة مؤشرا عن فاعلية العمل. ويقاس هذا المؤشر إنتاجية العامل على مستوى الإقتصاد أو على مستوى نشاط إقتصادي معين.

وتتأثر الإنتاجية بمجموعة من العوامل، من أهمها:

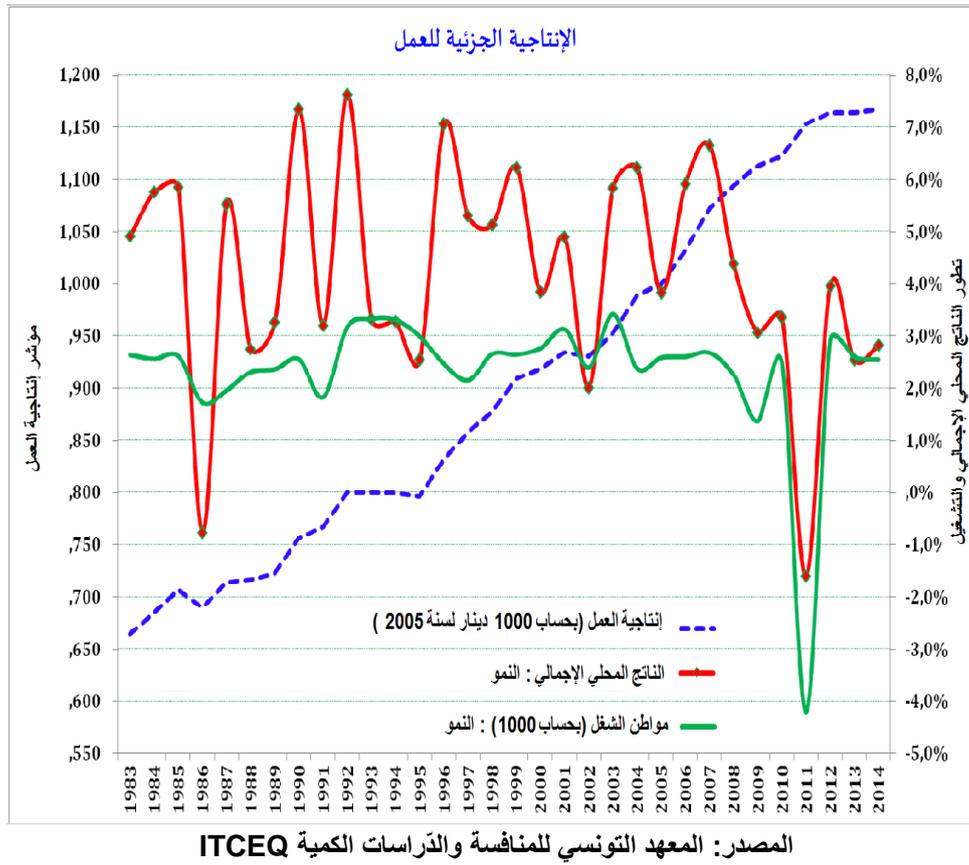
1. العوامل التكنولوجية المتمثلة في إنتاجات البحث العلمي وتطوير أدوات الإنتاج،
2. العوامل الطبيعية والمادية مثل الظروف الطبيعية والمناخية ومواد الإنتاج،
3. العوامل البشرية مثل التعليم والتدريب والصحة والتغذية.

فالإنتاجية هي النسبة من حيث الحجم بين إنتاج واحد أو أكثر من المواد القابلة للتشغيل لتحقيق الإنتاج، وتعد مؤشر هام حول قياس التطور الإقتصادي على المدى المتوسط والطويل، ويستخدم تطور الإنتاجية كمعيار لتوزيع عائدات النمو من خلال تأثيرها على الطلب النهائي وأداء سوق العمل وتراكم رأس المال. ويمثل تطور الإنتاجية المؤشر الرئيسي لقياس نمو جهاز إنتاج المؤسسة الإقتصادية من خلال الموائمة بين تكلفة الإنتاج والتكنولوجيا المستخدمة. وهي تمثل معيارا للتنمية المستدامة وتوزيع الأرباح ولتطور الأسعار والتجارة.

وتعد الإنتاجية المحور الرئيسي للنهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي مجتمع فعند زيادة الإنتاجية وتحسين مستوياتها يتم إحداث زيادة فعلية في الدخل الفردي وبالتالي توليد المنتجات التي يمكن من خلالها إيجاد إستثمارات إضافية تدعم النظام الاقتصادي وتوفر فرص عمل جديدة وتحقق مزيداً من التقدم والرفاهية لأفراد تلك المجتمعات وهو ما جعل الاقتصاديون يعتبرونها المصدر الحقيقي للنمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة في أي بلد ، مهما كان نوع النشاط الاقتصادي فيه.

وما يمكن استخلاصه بالنسبة للجمهورية التونسية من خلال الأربع سنوات الأخيرة أي منذ سنة الثورة التونسية (2011) أن هنالك ظهور عدة عوامل لم تساعد على تساعد على تطوير الإنتاجية نذكر منها خاصة غلق عدد كبير من المؤسسات وظهور الإضرابات بشكل مكثف وعدم الاستقرار الأمني. ولذلك، عرف الناتج المحلي الإجمالي بتكلفة العوامل نمواً سلبياً خلال سنة 2011 يقدر بـ 1.6%. غير أن سنة 2012 سجلت نمواً للناتج المحلي الإجمالي يقدر بـ 4% وهو ما مكن من استرجاع التراجع الذي سجلته سنة 2011. وقد شهدت سنتي 2013 و2014 نمواً يقدر على التوالي بـ 2.3% و2.5%. ويلاحظ أن بؤادر الانخفاض الذي شهده نسق النمو قد ظهر إثر الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 2008. ولذلك سجلت سنتي 2009 و2010 نمواً يقدر على التوالي بـ 3.1% و3.4%.

وتبرز المعطيات التي يوفرها المعهد التونسي للمنافسة والدراسات الكمية بالتقرير حول تطور الإنتاجية أن الإنتاجية الجزئية للعمل بتونس شهدت بصفة عامة ارتفاعاً على امتداد الفترة 1983-2014. لكن ما يلاحظ هو أن التغيرات التي شهدتها نمو الناتج المحلي الإجمالي هي أكثر ظهوراً من التغيرات التي شهدتها تطور إحداثيات الشغل



ويبين هذا التقرير ما يلي :

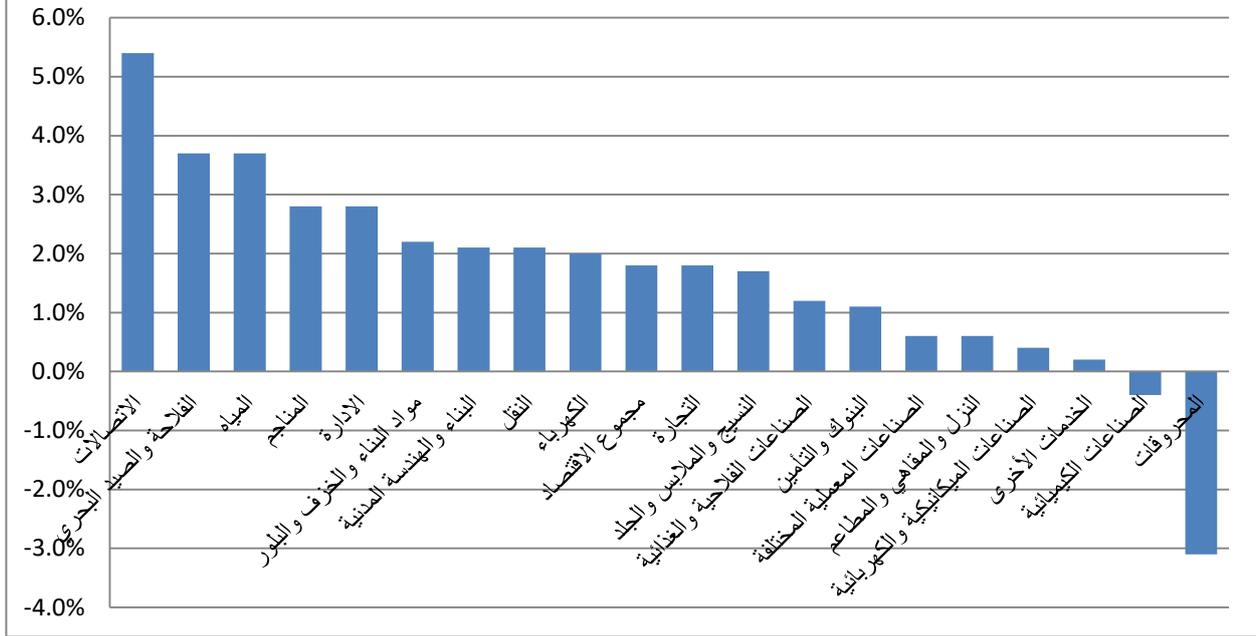
- تراجعت إنتاجية العمل خلال الفترة المتراوحة بين سنتي 1986 و 2002.
- بلغ معدّل النموّ السنوي لإنتاجية العمل 1.8% خلال الفترة المتراوحة بين سنتي 1983 و 2014 ، حيث بلغ 2.1% خلال الفترة 1983 - 1992 وشهد إستقرارا خلال الفترة 1993 - 1995 وبلغ 2.4% خلال الفترة الأخيرة 2010- 2014.
- وتبرز المعطيات الخاصة بالتوزيع القطاعي ما يلي :
- شهد قطاع المحروقات وقطاع الصناعات الكيماوية خلال الفترة 1983- 2014 تراجعا على مستوى تطور إنتاجية العمل حيث بلغت على التوالي 3.1% و 0.4%. ويعود هاذ التراجع إلى ارتباط منتوجات هذين القطاعين بتغيرات الأسواق العالميّة.
- تميزت قطاع الصناعات الغذائية وقطاع السياحة وقطاع النسيج والملابس والأحذية بتطور الإنتاجية الجزئية للعمل بنسق تطور أقل من النسق المسجل على مستوى مجموع الأنشطة الإقتصادية.
- سجل قطاع الاتصالات خلال الفترة 1983- 2014 معدّل تطور سنوي لإنتاجية العمل تقدر بـ 5.4% كما شهد قطاع النقل تطورا يقدر بـ 2.1%.
- سجلت قطاعات الفلاحة والصيد البحري والمياه المعدنية والمناجم والإدارة نسب نمو مرتفعة بمعدّل 3.7% و 3.7% و 2.8% و 2.8%.

إنتاجية العمل حسب القطاع ( 1000 دينار لسنة 2005 ) : 1983-2014

نسبة التطور السنوي %	سنة 2014	سنة 1983	
3.7	9134	2970	الزراعة والصيد البحري
1.2	19609	13747	الصناعات الفلاحية والغذائية
2.2	19732	10093	مواد البناء والخزف والبلور
0.4	19428	17362	الصناعات الميكانيكية والكهربائية
-0.4	14736	16736	الصناعات الكيماوية
1.7	7006	4095	النسيج والملابس والجلد
0.6	10836	9013	الصناعات المعملية المختلفة
2.8	19841	8434	المناجم
-3.1	169377	446670	المحروقات
2	38078	20589	الكهرباء
3.7	18490	6032	المياه
2.1	5701	2994	البناء والهندسة المدنية
1.8	10848	6221	التجارة
2.1	24736	13100	النقل
5.4	126156	24976	الاتصالات
0.6	19663	16154	النزل والمقاهي والمطاعم
1.1	81104	57319	البنوك والتأمين
0.2	22530	21000	الخدمات الأخرى
2.8	16028	6828	الإدارة
1.8	15107	8601	مجموع الإقتصاد

المصدر: المعهد التونسي للمنافسة والدراسات الكمية

## معدل التطور السنوي للإنتاجية الجزئية للعمل حسب القطاع 2014-1983



المصدر: المعهد التونسي للمنافسة والدراسات الكمية

وترتفع إنتاجية العمل بالنسبة للعامل الواحد أكثر في المجالات الاقتصادية الأكثر تعبئة مالية والأقل عدد عمال على غرار قطاعي المحروقات والكهرباء نظراً لإعتمادهم على تكنولوجيات متطورة رفعت من الإنتاجية النسبية للعمل.

وقد شهدت الفترة الممتدة بين 1983 و2014 ارتفاعاً في إنتاجية عوامل الإنتاج مجتمعة (العمل ورأس المال والبنية التحتية) في كل المجالات الاقتصادية ما عدى قطاع المحروقات، كما أثرت الظروف المناخية والبنية التحتية على إنتاجية قطاعات الفلاحة والصيد البحري والصناعات المعملية المختلفة والنسيج والخياطة والصناعات الميكانيكية والكهربائية.

وقد ساهمت الإنتاجية الجمالية لعوامل الإنتاج (عمل ورأس مال وبنية تحتية) بنسبة 43.5% في تحقيق نسبة نمو تقدر بـ4.2% خلال الفترة بين 1983 و2014 في حين ساهمت إنتاجية العمل بـ28.9% وإنتاجية رأس المال بـ27.6% لتحقيق نسبة هذا النمو الاقتصادي.

ومن خلال نتائج الفترة المتراوحة بين سنة 1983 و2014 نلاحظ أن تطور نسبة الناتج المحلي الخام (4.2%) هو ناتج بالدرجة الأولى عن تطور نسبة إنتاجية العمل بمعدل سنوي يقدر بـ1.8%. كما تفسر أيضاً بتطور إنتاجية عوامل الإنتاج مشتركة.

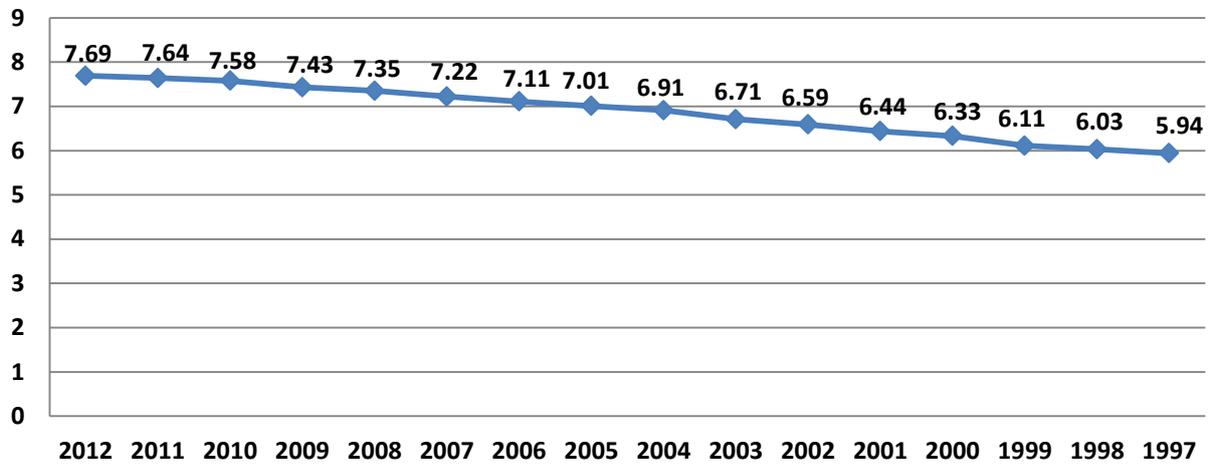
ويمكن التمييز بين نوعين من المؤشرات. فهناك المؤشرات الجزئية كإنتاجية العامل وإنتاجية رأس المال وهناك المؤشرات الكلية كالإنتاجية الكلية للعوامل. ولقياس الإنتاجية، يتم استغلال المتغيرات المتعلقة بالقيمة

المضافة وعدد العمّال أو أيام العمل أو ساعات العمل والتراكم الصافي لرأس المال وأجور ومداخل اليد العاملة.

ومن أهم المؤشرات الأخرى المحددة للإنتاجية نجد كثافة رأس المال وتكلفة إحداث موطن شغل ومعدّل سنوات الدراسة لليد العاملة ومعدّل تقادم التجهيزات. وتحسب إنتاجية اليد العاملة بقسمة القيمة المضافة بالأسعار القارة على عدد العمّال وهي تعبر عن القيمة المضافة الناجمة عن كل عامل. ومن بين المؤشرات المحددة للإنتاجية والمتعلقة مباشرة بالعوامل المؤثرة في الإنتاجية نذكر معدّل سنوات الدراسة لليد العاملة ومعدّل تقادم التجهيزات.

ويبين الرسم التّالي تطور معدّل سنوات الدراسة من سنة 1997 إلى سنة 2012 والذي ارتفع بـ 1.75 سنة أي بنسبة 30% على مستوى مجموع الإقتصاد.

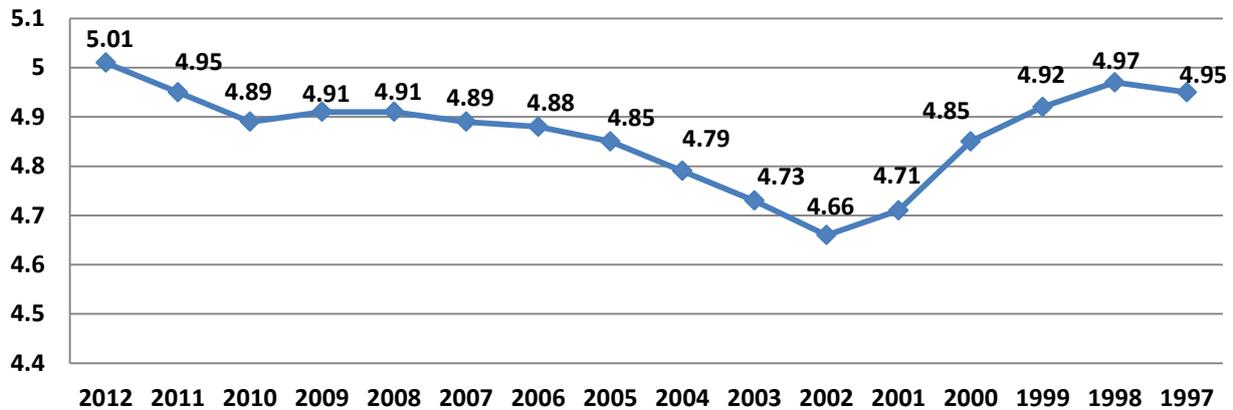
#### معدل سنوات الدراسة لليد العاملة



المصدر: المعهد التونسي للمنافسة والدراسات الكمية

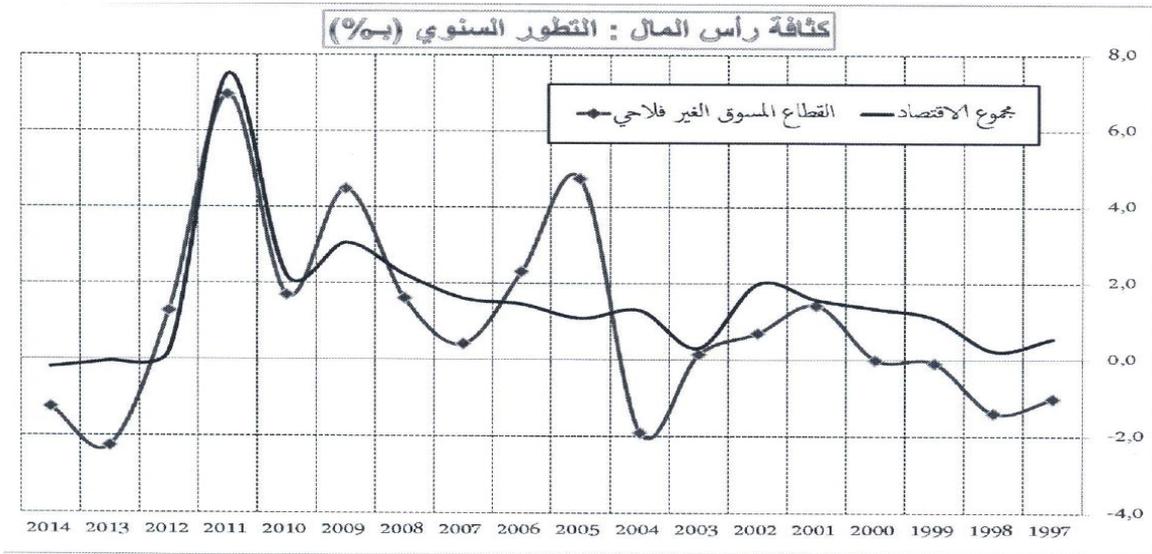
وتفيد المعطيات الخاصة بتطور المعدّل السنوي لتقادم التجهيزات أنه قد تراوح بين 4.91 و 5.01 خلال الفترة 2008-2012. ونستطيع القول أن هذا المؤشر في تصاعد مستمر منذ سنة 2002 والذي بلغ خلال أحسن مستوياته بمعدّل 4.66 سنة.

#### تطور المعدل السنوي لتقادم التجهيزات



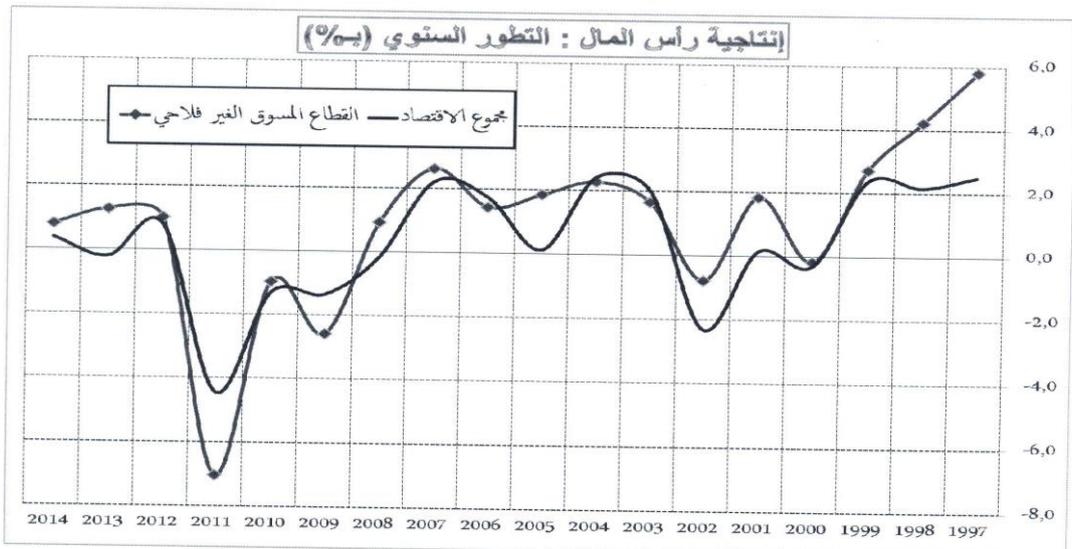
المصدر: المعهد التونسي للمنافسة والدراسات الكمية

ويبين التطور المقارن بين عاملي الإنتاج (اليد العاملة ورأس المال) أنه هناك حفاظ على نفس النسق لكثافة رأس المال على مستوى الإقتصاد الكلي خلال سنوات 2012 و2013 و2014 وهو ما يدل على أن عاملي الإنتاج تطورا بنفس الحجم. وتبرز المعطيات أن القطاع المسوق غير الفلاحي خسر 7 نقاط على مستوى التوزيع القطاعي للإستثمارات وذلك بين سنتي 2010 و2014 وهو ما أثر على كثافة رأس المال وتراجعها.



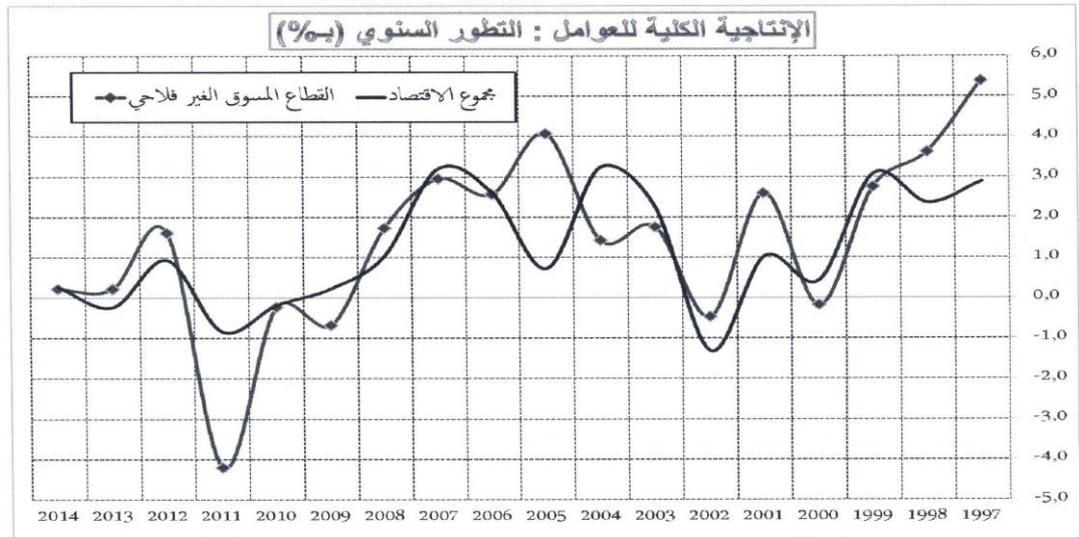
المصدر: المعهد التونسي للمنافسة والدراسات الكمية

ويمكن القول أن إنتاجية رأس المال عرفت إستقرارا خلال السنوات الأخيرة ويعود بالأساس للنسق البطيء لتطور رأس المال. وقد عرف القطاع المسوق غير الفلاحي تطورا بمعدل 1% خلال نفس الفترة.



المصدر: المعهد التونسي للمنافسة والدراسات الكمية

إن التطور الجزئي لإنتاجية أحد عوامل الإنتاج لا يمكن من متابعة العوامل الأخرى . لذلك ، إن الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج والتي تدل على المساهمة الكيفية لعوامل الإنتاج وللعوامل غير المباشرة في النمو. فالإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج يمكن إحتسابها من خلال تقييم الزيادة في الإنتاج غير الناجمة عن الزيادة في كمية العوامل المستعملة وهي تمثل الفارق بين نسق النمو ومساهمة عنصري الإنتاج (رأس المال واليد العاملة) وتعكس التحسن النوعي في مستوى اليد العاملة ورأس المال علاوة على النجاعة والتنظيم في عملية الإنتاج . وعرفت الإنتاجية الكلية للعوامل نسقا تنازليًا حيث مرت من 2.5% سنة 1997 إلى 0.3% سنة 2014.



المصدر: المعهد التونسي للمنافسة والدراسات الكمية

#### • مقارنة مع بعض الدول :

يرتبط تحقيق مستوى عال من الدخل الفردي بالمحددات الرئيسية للنمو وهي مستوى إنتاجية العمل ونسب استخدام العمل. ويفسر الفرق على مستوى هذه المحددات الفجوة الحاصلة بين الدول ذات الدخل المرتفع والمنخفض. وللحاق بالدول المتطورة يجب التسريع في نسق النمو عبر تحسين الإنتاجية . ويحوصل الجدول الآتي مقارنة بين بعض الدول في مجال متوسط نصيب الفرد من الدخل الإجمالي ونسبة استخدام العمل وإنتاجية العمل لسنة 2014.

## جدول- نصيب الفرد من الناتج الداخلي الخام

الولايات الأمريكية = 100			بالدولار الثابت لسنة 2005			
إنتاجية العمل	نسبة استخدام العمل	متوسط نصيب الفرد من الدخل الإجمالي	إنتاجية العمل	نسبة استخدام العمل	متوسط نصيب الفرد من الدخل الإجمالي	
50.6	72.7	36.8	50003.0	0.33	16670.7	قبرص
84.5	89.4	75.5	83449.2	0.41	34239.8	فرنسا
74.8	112.8	84.3	73876.7	0.52	38219.8	ألمانيا
52.0	80.1	41.7	51411.6	0.37	18892.0	يونان
70.9	90.3	64.0	70046.1	41.0	29012.7	إيطاليا
41.0	96.5	39.5	40471.7	0.44	17919.4	البرتغال
66.1	82.9	54.7	65275.0	38.0	24816.7	إسبانيا
25.6	73.1	18.7	25318.4	0.34	8492.6	تركيا
82.0	101.1	83.0	5,81045	0.46	37608.9	المملكة المتحدة
100	100	100	98807.1	0.46	45335.9	الولايات المتحدة
29.8	105.3	31.4	29469.2	0.48	14235.0	جمهورية الشيكات
26.6	98.8	26.3	26260.1	0.45	11902.3	استونيا
27.0	90.0	24.3	26646.0	0.41	11000.2	هنغاريا
26.6	87.6	23.3	26320.0	0.40	10575.8	بولندا
41.3	99.5	41.1	40810.1	0.46	18630.0	سلوفينيا
4.7	97.3	4.6	4690.8	0.45	2094.1	أوكرانيا
6.0	123.3	7.4	5915.5	0.57	3348.0	الصين
64.8	111.4	72.2	64046.1	0.51	32741.8	هونغ كونغ
3.0	84.0	2.5	2915.7	39.0	1123.2	الهند
3.9	98.9	3.8	3817.4	0.45	1731.7	أندونيسيا
74.3	109.6	81.5	73443.6	0.50	36942.2	اليابان
8.15	94.8	15.0	15595.6	0.44	6786.2	ماليزيا
56.7	134.3	76.1	55996.1	0.62	34517.5	سنغافورة
44.2	107.6	47.6	43686.3	0.49	21562.3	كوريا الجنوبية
11.1	114.0	12.6	8,10937	0.52	5721.2	البرازيل
12.8	48.9	6.3	7,12648	0.22	2838.6	الأردن
5.1	67.4	3.4	5039.9	0.31	1559.6	مصر
7.7	73.0	5.6	7640.2	0.33	2558.9	المغرب
12.0	69.4	8.3	11873.2	0.32	3783.3	تونس

المصدر : WDI - احتساب المعهد التونسي للتنافسية والدراسات الكمية.

بلغ مستوى نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال سنة 2012 بتونس 3783.3 بالدولار الأمريكي الثابت لسنة 2005. وقد تحقق هذا المستوى بإنتاجية تعادل 11873.2 ونسبة استخدام العمل بـ 0.32 أي ثلث السكان. ويمكن مقارنة النتائج التي حققتها تونس بالبلدان الصاعدة إقتصاديا. فمثلا في تركيا بلغ نصيب الفرد 8492.6 بالدولار الثابت ويرجع ذلك إلى تحقيق إنتاجية عمل تقدر بـ 25318.4 وبمعدل استخدام العمل 0.34. ومقارنة مع البرازيل، فإن نصيب الفرد بلغ 5721.2 بالدولار الثابت مقابل إنتاجية عمل تقدر بـ 10937. ومعدل استخدام العمل يقدر بـ 0.52 وهو ما يعني أن أكثر من نصف سكان البرازيل يعملون، وهو ما يفسر وجود فجوة في استخدام العمل بتونس.

وتمثل إنتاجية العمل بتونس 12% فقط مثلتها في الولايات المتحدة الأمريكية ويمثل معدل استخدام العمل حوالي 69.4% مثيله في الولايات المتحدة الأمريكية وهو ما يبرز الاختلاف على مستوى نصيب الفرد بين البلدين. ولذلك فإن الرفع من الدخل مرتبط بتحسين الإنتاجية والرفع من نسب التشغيل.

### الخلاصة والإستنتاجات

- سيتم في هذا الجزء تلخيص أهم الإستنتاجات التي تميز التجربة التونسية في مجال "التنافسية والتشغيل".
1. تحتل الموارد البشرية وتنمية المهارات العلمية والمهنية للأجيال الصاعدة مرتبة الصدارة ضمن الأولويات التنموية للجمهورية التونسية تأسيسا على إيمانها منذ الاستقلال بأن الإستثمار في الإنسان وتمكينه من حيازة العلوم والمعارف يمثل الطريق السالكة لرفع تحديات التنمية وكسب رهانات التطور والتحديث في عالم متغير متقلب يحكمه منطق المزاحمة والمنافسة. وتبعا للمراهنة على الإنسان كغاية أولى ومقصدا أسمى للتنمية، صنف تقرير التنمية البشرية لسنة 2010 عن البرنامج الأممي للتنمية تونس في المرتبة السابعة من بين 135 بلدا في مجال الإنجازات الإنمائية طويلة الأجل وفي المرتبة 81 من بين 169 بلدا في مجال التنمية البشرية، التي تمثل قطاعات التربية والتعليم والتكوين مكوناتها الأبرز.
  2. في سياق الإرادة الثابتة في الإرتقاء بقطاعات التربية والتعليم والتكوين التي تسنأثر بقسط هام من موارد ميزانية الدولة السنوية تتجه الجهود في هذه المرحلة لتعميق الإصلاحات الرامية الى تطوير محتوى التكوين وتحسين تشغيلية الخريجين بما يسهم في دعم تنافسية المؤسسة التونسية في الأسواق المحلية والدولية وتعزيز بناء مجتمع الذكاء والمعرفة.
  3. تركز العمل على مزيد تجويد محتوى التكوين الجامعي وتعميم تجربة إرساء نظام التقييم والإعتماد بهدف الإرتقاء به الى معايير الجودة العالمية وتشجيع مؤسسات التعليم العالي على نسج علاقات تعاون وشراكة علمية وأكاديمية مع جامعات دولية. وفي سياق متصل بادرت الوزارة بإرساء نظام للشهادات المزدوجة بين جامعات تونسية وأخرى عالمية بهدف تحسين المقروئية العلمية للشهادات التونسية وبالتالي تحسين

تشغيلية الخريجين في أسواق العمل الدولية إلى جانب وضع برنامج لإجازات ذات بناء مشترك مع المهنيين بهدف الاستجابة لحاجيات المؤسسة التونسية.

4. يشهد قطاع البحث العلمي العديد من التحوّلات الهامة والإصلاحات العميقة الرامية الى مزيد النهوض به وتتمين نتائجه لخدمة الأهداف التّتمويّة الكبرى . وتسعى تونس الى مزيد تطوير أنشطة البحث في القطاعات الواعدة ذات المحتوى التكنولوجي الرفيع وتعزيز المشاريع المجددة خاصة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال والبيوتكنولوجيا والإلكترونيك والطاقات المجددة والفلاحة والصناعات الغذائية وعملت على تعصير البنية الأساسية واقتناء التجهيزات العلميّة. فشهد نتيجة لذلك الإنفاق المحلي الإجمالي على البحث والتّطوير في تونس ارتفاعاً مطرداً منذ عام 2000 ، فاحتلت تونس عام 2007 المرتبة الأولى بين الدّول العربيّة من حيث كثافة أنشطة البحث والتّطوير التي تجاوزت بقليل نسبة 1.0% من الناتج المحلي الإجمالي.

5. تبين المعطيات الخاصة بتوزيع المشتغلين حسب القطاع خلال سنة 2014 أن قطاع الخدمات يحتل المرتبة الأولى من حيث تشغيل الأيدي العاملة بنسبة 51.6%. وقد مكن هذا القطاع من إحداث ما يقارب 155 ألف شغل إضافي خلال الفترة 2010 - 2014. وشملت هذه الإحداثيات بالخصوص قطاعي التجارة بما يقارب 62 ألف موطن شغل جديد و79 ألف تم إحداثها في قطاع التّربية والصحة والخدمات الإدارية.

6. يحتل قطاع الصناعات المعملية المرتبة الثّانية بتوفير 19.5% موطن شغل أهمها بقطاع النسيج والملابس والأحذية بنسبة 7.7% وقطاع الصناعات الميكانيكية والكهربائية بنسبة 4.6% وقطاع الصناعات الغذائية بنسبة 2.7% من مجموع المشتغلين. ويبقى قطاع الصناعات المعملية عموماً من أبرز القطاعات المشغلة وبالخصوص قطاع الصناعات الميكانيكية والكهربائية الذي شهد تطور في عدد المشتغلين ، حيث بلغت إحداثيات الشغل 39 ألف موطن شغل جديد خلال الفترة 2010- 2014 و19 ألف بقطاع الصناعات الغذائية و10 ألاف موطن شغل بقطاع النسيج والملابس والأحذية بالرغم من الصّعوبات التي يشهدها الوضع الإقتصادي.

7. بلغت نسبة التأطير على المستوى الوطني 17% خلال سنة 2012 وقد حققت ارتفاعاً بـ6 نقاط منذ سنة 2002. فنسبة التأطير المرتفعة والتي تفوق المعدل الوطني خلال سنة 2012 تختص بها قطاع البنوك والتأمين بنسبة تأطير تقدر بـ65.2% وقطاع الإدارة والتّربية والصحة والخدمة الإجتماعيّة (الخدمات غير المسوّقة) بنسبة تأطير تقدر بـ 47.5% وقطاعات الصناعات غير المعملية كقطاع إنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز بنسبة تأطير تقدر بـ35.2% وقطاع المناجم والطاقة بنسبة تأطير تقدر بـ 31.5% وقطاع استغلال وتوزيع المياه بنسبة تأطير تقدر بـ 24.9%.

8. حسب التّقرير حول القدرة التنافسيّة العامة لسنتي 2004- 2005 الصّادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي بدافوس وجامعة هارفرد الأمريكية ، احتلت تونس المرتبة 30 من مجموع 102 دولة متقدمة وصاعدة فيما يتعلق بالقدرة التنافسيّة العامة والنمو الإقتصادي، والمرتبة الثّانية والثلاثين فيما يخص

القدرة التنافسيّة للمؤسسات الإقتصاديّة ومناخ الأعمال، متقدمة بذلك على العديد من البلدان المصنّعة ، إلا أن هذا الترتيب تراجع خلال سنة 2013 / 2014 باحتلال تونس المركز 83. ويعود ذلك بالأساس إلى عدة عوامل نذكر منها بالخصوص عدم الإستقرار السياسي والإقتصادي والانفلات الأمني والتمويل البنكي خلال هذه السنة.

9. ما يمكن استخلاصه من خلال الأربع سنوات الأخيرة أي منذ سنة الثّورة التونسيّة (2011) أن هنالك ظهور عدة عوامل لم تساعد على تساعد على تطوير الإنتاجيّة نذكر منها خاصة غلق عدد كبير من المؤسسات وظهور الإضرابات بشكل مكثف وعدم الإستقرار الأمني. ولذلك، عرف الناتج المحلي الإجمالي بتكلفة العوامل نموا سلبيا خلال سنة 2011 يقدر بـ1.6%. غير أن سنة 2012 سجلت نموا للناتج المحلي الإجمالي يقدر بـ 4% وهو ما مكن من استرجاع التراجع الذي سجلته سنة 2011.

10. بلغ معدّل النموّ السنوي لإنتاجيّة العمل 1.8% خلال الفترة المتراوحة بين سنتي 1983 و2014 ، حيث بلغ 2.1% خلال الفترة 1983 - 1992 وشهد إستقرارا خلال الفترة 1993 - 1995 وبلغ 2.4% خلال الفترة الأخيرة 2010 - 2014 .

11. بلغ مستوى نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال سنة 2012 بتونس 3783.3 بالدولار الأمريكي الثابت لسنة 2005 . وقد تحقق هذا المستوى بإنتاجيّة تعادل 11873.2 ونسبة استخدام العمل بـ0.32 أي ثلث السّكان . ولتحسين مستوى الدخل، يجب الرّفْع من الإنتاجيّة ومن نسب التّشغيل.

## المحور الثامن

### الهجرة الدائرية و دعم القدرات التنافسيّة في الدّول العربيّة

#### مقدمة:

شهدت العقود الثلاثة الأخيرة تغيراً جذرياً في نظرة الدّول والمؤسّسات الدّولية والجهوية إلى الدور الذي يمكن أن تلعبه الجاليات المغتربة في بلدانها الأصليّة. فبينما كان في السابق يُنظر إليها على أنّها وسيلة للتخفيف من وطأة البطالة المنفشية في تلك البلدان و تساهم عن طريق التحويلات الماليّة في التقليل من عجز ميزان المدفوعات ، ظهر تصوّر جديد لدور الجاليات المغتربة يتمثّل في كونه يتجاوز التصور القديم ليجعل من دور هذه الجاليات شريكاً في التّمنية المستدامة لبلدانها الأصليّة . وفي إطار وضع هذا التصور محلّ التطبيق قامت العديد من البلدان النّامية بما فيها العربيّة في العقدين الأخيرين بوضع سياسات و آليات بمساهمة المؤسّسات الدّولية والجهوية المتخصّصة بهدف تفعيل هذا التصور قصد الإستفادة قدر الإمكان من القدرات الماديّة والفكرية والماليّة التي تتوفر عليها هذه الجاليات قصد دعم قدراتها التنافسيّة محلياً و جهويّاً و عالمياً.

والواقع أنّ هذا التحوّل في التصور لدور الجاليات المغتربة بما فيها العربيّة لم يكن صدفة بل جاء نتيجة للتغيرات العميقة التي حدثت خلال العقود الثلاث الأخيرة على المستوى الإقتصادي والعلمي والتكنولوجي محلياً وعالمياً من جهة وتجارب بعض البلدان النّامية كالصين والهند في مجال اشراك جالياتها في التّمنية وما نتج عن ذلك من نجاحات حققتها هذه البلدان سواء من حيث معدّلات النموّ الإقتصاديّة والقدرة التنافسيّة جهويّاً وعالمياً أو من حيث تطوير القدرات العلميّة والتكنولوجيّة في البلدان الأصليّة من جهة أخرى. كما أنّ هذا التحوّل كان نتيجة للتغير الحاصل في هيكل الجاليات المغتربة من حيث المستوى التّعليمي و المهارات والقدرات الماليّة والإدارية.

وحتى يتسنى للدول العربيّة وضع سياسات وآليات قادرة على إشراك جالياتها في التّمنية ودعم قدراتها التنافسيّة بفعالية فإن ذلك يتطلب التّعريف أولاً: على الأسباب الرئيسيّة التي أدت الى الهجرة و خاصة هجرة الأدمغة وكذا العوامل الأخرى المساهمة في هذا التحوّل في التصور لدور المهاجرين . و ثانياً : التّعريف الى أيّ مدى يمكن بالفعل لهذه الجاليات أن تتحوّل من نزيف للعقول إلى كسب لها من جهة وبالتالي التخفيف من الآثار السلبية لهجرة الأدمغة والكفاءات العربيّة من جهة و دعم القدرات التنافسيّة للدول العربيّة في المجالات الإقتصاديّة والتكنولوجيّة و العلميّة من جهة أخرى.

ومن بين الأسباب الرئيسيّة للتغير في نظرة الدّول العربيّة والمؤسّسات العالميّة والجهوية لدور الجاليات العربيّة المغتربة في بلدانها الأصليّة:

**أولاً:** التغيير في هيكل الجاليات العربية المغتربة من حيث مستوى التّعليم والمهارات والقدرات الماليّة والإدارية ، وكذا مستوى إدماجها في البلدان المضيفة . لقد أدّى التوسّع الكبير لقطاع التّعليم العالي في البلدان العربيّة منذ السبعينيات من القرن الماضي الى تضاعف عدد الخريجين في مختلف المجالات العلميّة والتكنولوجيّة دون أن يرافق هذا التوسع تعبيراً في البيئة الإقتصاديّة والعلميّة والتكنولوجيّة الذي يسمح بتوظيف هذه الكفاءات و المهارات في بلدانها الأصليّة مما جعلها تلجأ الى الهجرة. و كما يقول زكي نجيب محمود : "فإنّ العقول كسائر الكائنات الحية تبحث لنفسها عن المكان الصالح لعقلها". وبالفعل فقد أسهمت سياسات الهجرة الإنتقائية التي تنتهجها العديد من الدّول المتقدمة وفي مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية أسهمت في جذب هذه الكفاءات والعقول العربيّة بعد نضجها دون أيّ تكلفة تذكر. وما يلاحظ أيضاً أنّ معظم هؤلاء المهاجرين من ذوي الكفاءات عادة ما يندمجون بسرعة في المجتمعات المضيفة بالمقارنة مع أسلافهم. وهذا ما يجعلهم يتأقلمون في بيئتهم الجديدة وبالتالي ضعف الشعور بالحنين الى الأوطان الأصليّة، ونتيجة لذلك تقلّ مساهمتهم الماليّة وغير الماديّة في مجتمعاتهم الأصليّة . ويتطلب تحفيز هؤلاء المهاجرين للمشاركة الفعالة في تنمية بلدانهم الأصليّة وقدراتها التنافسيّة سياسات وآليات متجددة تختلف عن تلك المعمول بها في القرن الماضي التي وتأخذ بعين الإعتبار مصالح هؤلاء.

**ثانياً:** هيمنة إقتصاد المعرفة في الدّول المتقدمة وما نجم عنه من تحولات على مستوى التنافسيّة بحيث فقدت الميزة التنافسيّة التقليديّة أهميتها ليحل محلّها الإبتكار كأداة رئيسية للمنافسة العالميّة ممّا أثر سلباً على القدرة التنافسيّة للبلدان العربيّة في العقود الأخيرة نظراً لضعف قدراتها العلميّة و التكنولوجيّة وبالتالي قدرتها على الإبتكار.

**ثالثاً:** تكنولوجيا المعلومات وأدوات التواصل الإجتماعي التي لعبت ولا تزال تلعب دوراً أساسياً في تقريب المسافات وتوفير المعلومات أنيا . كما أصبح من الممكن للمغتربين من رجال الأعمال والكفاءات أن يساهموا بمعارفهم و مهاراتهم و خبراتهم في بلدانهم الأصليّة دون العودة ودون حتى التنقل اليها.

**رابعاً:** الصّعوبات و العراقيل التي تواجه صادرات الدّول النّامية بما فيها العربيّة في الأسواق العالميّة وخاصة منها أسواق الدّول المتقدمة حيث تقوم هذه البلدان عادة بفرض حواجز غير جمركية تُصعّب من مهمة المصدرين لها ، كما أنّها في تغيير مستمر لأسباب صحية أو بيئية أو غيرها . وقد يكون بإمكان المغتربين المساهمة في فتح تلك الأسواق نظراً لتعايشهم في بيئتها. كما يمكن لهؤلاء تمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسّطة من الولوج إلى هذه الأسواق وتأسيس فروع لها والحصول على المهارات المطلوبة لممارسة الأعمال عبر الحدود.

وبناء على ما تقدّم يمكن القول انه بإمكان الدّول العربيّة أن تعبئ جالياتها المغتربة لدعم جهود التّنمية وتحسين قدراتها التنافسيّة ذلك أنّ هذه الجاليات تتوفر على معظم الكفاءات العمليّة والتكنولوجيّة والإداريّة والماليّة التي هي في أمسّ الحاجة إليها . ونظراً إلى أن الجاليات المغتربة عادة ما تتسم بالديناميكية والقدرات الإبتكارية والإنتفاع للتجارة والإستثمار من جهة ومعرفتها الجيدة للبلد الأصلي والبلد المضيف فان ذلك يمكنها من أن تلعب دور الوسيط في توفير التكلفة لكلا البلدين . كما يمكن للمؤسسات الخاصة الإعتماد عليها للوصول الى أسواق جديدة والحصول على معارف ومهارات وخبرات بتكاليف أقلّ.

وتتكون الدراسة من ثلاثة اجزاء وهي :

**الجزء الأول** منها سيخصص لتحليل الجاليات المغتربة و العربيّة من حيث التغير في الهيكل وأهميتها من الجوانب المختلفة والتمثّلة خاصة في المستوى التّعليمي والمهارات المختلفة والإمكانيّات الماليّة مع التّركيز على بعض البلدان التي تتوفر حولها الإحصائيات. و يهدف هذا الجزء إلى التّعرف على الإمكانيّات البشريّة والماديّة المتاحة لدى الجاليات العربيّة المغتربة حتى يتسنى لصانعي القرار وضع سياسات و آليات تتلائم مع تلك الإمكانيّات وبالتالي تجعل مساهمتها أكثر نجاعة .

**والجزء الثّاني** من الدراسة فسيخصص لتحليل وتقييم السّياسات والآليات المتبعة لاشراك الجاليات العربيّة في التّنمية بشكل عام ودعم القدرات التنافسيّة للبلدان العربيّة بشكل خاص . وسيخصص القسم الأول من هذا الجزء لدراسة التجربة الصينية في دعم وتحفيز الجاليات الصينية في التّنمية ومدى نجاح تلك التجربة بغرض الإستفادة من دروسها، كما سيتم تحليل وتقييم بعض النماذج التي تقدمها المؤسّسات المختصة في مجال الهجرة . أما القسم الأهم من هذا الجزء فسيخصص لدراسة و تحليل وتقييم تجارب بعض البلدان العربيّة التي لها جاليات هامة وتجربة طويلة نسبيا في مجال اشراك المهاجرين في التّنمية.

**أما الجزء الأخير** من الدراسة فسيخصص لتقديم سياسات و آليات بديلة التي يمكنها أن تساهم في تحفيز المشاركة الفعلية و الفعالة للجاليات العربيّة المغتربة في تنمية بلدانها الأصليّة في المجالات الإستراتيجيّة التي تسمح بدعم القدرات التنافسيّة لهذه البلدان محلياً وإقليمياً وعالمياً .

#### • أولاً الهجرة العربيّة: اتجاهاتها و تغيرات بنيتها:

تتميز المنطقة العربيّة بأنّها من بين المناطق العالميّة المرسلة والمستقبلة للهجرة. وبالرغم من أن الظاهرة ليست حديثة العهد فإنّ التوسع المستمر في حجمها والتّحول في بنيتها واتجاهاتها والقيود المتزايدة عليها والسياسات الإنتقائية التي تنتهجها الدّول المستقبلة والتغيّرات والإحداث التي تشهدها المنطقة تجعل من دراسة موضوع الهجرة من مختلف جوانبها في المنطقة العربيّة ذات أهميّة قصوى. ونظرا لكون موضوع هذا

الفصل يتعلق بالعلاقة بين الهجرة الدائرية والتنافسية في المنطقة فإن التركيز سينصب في هذا القسم على التغيير في حجم الهجرة في المنطقة العربية إلى المناطق الأخرى من العالم و التغيير في بنيتها من حيث الجنس ومستوى التعليم والفئات العمرية قصد التعرف على مختلف مكوناتها وقدراتها قصد الاستفادة من هذه الجاليات العربية في دفع التنمية وتحسين القدرة التنافسية لإقتصاديات بلدانها مستقبلا.

وقبل الولوج في دراسة الموضوع لابد من الإشارة الى التحديات التي قد تواجه أي باحث حول موضوع الهجرة و آثارها . وتتمثل أولى وأخطر هذه التحديات في عدم توفر البيانات الاحصائية<sup>56</sup> والفروق الكبيرة فيما توقره بعض المصادر الدولية والإقليمية والمحلية . ويعود ذلك أولا إلى عدم الاتفاق على المفاهيم والطرق الاحصائية بين الأطراف المعنية من جهة ، وحساسية الموضوع من جهة أخرى. وثانيا إلى قلة اهتمام دول المنطقة العربية ومنظماتها الإقليمية بموضوع الهجرة الداخلية و الخارجية و آثارها . وثالثا إلى عدم وجود سياسة استباقية للدول العربية والجامعة العربية لتمكينها من التفاوض حول موضوع الهجرة في المنتديات الدولية والإقليمية عن دراية للآثار السلبية والإيجابية لما يقترح من مشاريع للتفاوض ، وأخيرا وليس آخرا عدم وجود أي تنسيق بين دول المنطقة مما جعلها تخضع فرادى للإملاءات من الدول المستقبلة. وبالرغم من الجهود التي بذلتها الجامعة العربية في السنوات الأخيرة لتوفير البيانات حول موضوع الهجرة في المنطقة والقيام ببعض الدراسات إلا أن تلك البيانات لا تفي بإحتياجات الباحثين وصناع القرار خاصة إذا كان الأمر يتعلق بكيفية الاستفادة من الهجرة في التنمية الإقتصادية والتنافسية ذلك أن رسم سياسات في هذين المجالين بهدف تفعيلهما يتطلب بيانات ومعلومات مفصلة ومحيّنة حول المهاجرين من حيث الجنس والسّن ومستوى التعليم واهتماماتهم وقدراتهم ومجالات عملهم وغيرها . وللأسف فإن مثل هذه البيانات والمعلومات لا تتوفر لعدم اهتمام دول المنطقة بأهم موارد التنمية والتنافسية مما يعيق المبادرات الهادفة الى تعبئة هذه الموارد في المنطقة العربية . ونظراً لكون الدول المستقبلة والمنظمات الإقليمية التابعة لها خاصة الغربية منها هي التي تتوفر على إحصائيات الهجرة والتغيرات في حجمها وبنيتها. لذا سيتم الاعتماد عليها وخاصة تلك التي توفرها منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية حتى وإن كانت قديمة العهد نسبيا إلا أنها تستجيب لاهتمامات الدراسة من جهة ولكون معظم المهاجرين والراغبين في الهجرة من ذوي الكفاءات والمواهب من المنطقة العربية يتمركزون في الدول الغربية كما سنرى لاحقا.

وبالرغم من كون المنطقة العربية منطقة استقبال وإرسال للمهاجرين إلا أن حجم ما تستقبله حالياً من خارج المنطقة يفوق بكثير عدد المهاجرين منها الى الخارج . كما تتميز بوجود هجرة داخلية هامة في المنطقة وخاصة نحو دول مجلس التعاون الخليجي و ليبيا و الأردن . إلا أن عدد المهاجرين من خارجها يفوق الهجرة البينية في المنطقة مما يعني أن المنطقة يمكنها نظريا ومن حيث الكم أن تكون مكتفية ذاتيا لو كانت هناك حرية كاملة لحركة اليد العاملة داخل المنطقة ، كما هو الحال بالنسبة لمنطقة الإتحاد الأوروبي . فالإحصائيات المتوفرة تبين أن نسبة تدفقات الهجرة داخل المنطقة تعادل تقريبا نسبة الهجرة إلى خارجها ،

<sup>56</sup> جامعة الدول العربية 2014: التقرير الإقليمي للهجرة الدول العربية، القاهرة

كما تبين أيضا أنّ معظم المهاجرين من خارج المنطقة من مستوى تعليمي منخفض جدا ولا يتمتّعون إلاّ بمهارات بسيطة وهي نفس الخصائص التي تتميز بها الهجرة من المنطقة العربية الى منطقة الإتحاد الأوروبي ، مما يعني أنّ هناك توافقا بين العرض والطلب في سوق العمل في المنطقة .<sup>57</sup> وبالرغم من هذا فإنّ دول الخليج العربي تفضل العمالة الآسيوية على العمالة العربية لأسباب عدّة لا يسمح المجال هنا للخوض فيها. إن أهم ما يميّز الهجرة العربية إلى خارج المنطقة وخاصة في العقود الثلاثة الأخيرة تزايد نسبة ذوي المستوى التعليمي العالي و تزايد مشاركة المرأة العربية في الهجرة و ارتفاع نسبة ذوي الفئة العمرية 25- 50 سنة وبشكل خاص فئة 25- 39 سنة في إجمالي المهاجرين . كما أنّ الهجرة التي كانت في الخمسينات والستينات من القرن الماضي ظاهرة تخص المناطق الريفية قد تحولت لتصبح حضرية أكثر منها ريفية. وبهدف تقديم صورة مفصلة نسبيا عن الأهمية النوعية للجاليات العربية في الخارج أخذين بعين الاعتبار التحدي الكبير المتمثل في ندرة البيانات وعدم تجانسها وقدمها نسبيا من جهة وهدف هذه الدراسة من جهة أخرى . لذا سيتم التركيز في هذا القسم من الدراسة على عينة من البلدان العربية تم اختيارها لكونها تشكل الهجرة البينية والخارجية فيها أهم ركائز النشاط الإقتصادي من جوانب عدة وخاصة من حيث التشغيل والتحويلات المالية كما أنها تتعرض منذ عقود لاستنزاف الأدمغة ذكورا وإناثا بوتيرة متزايدة .

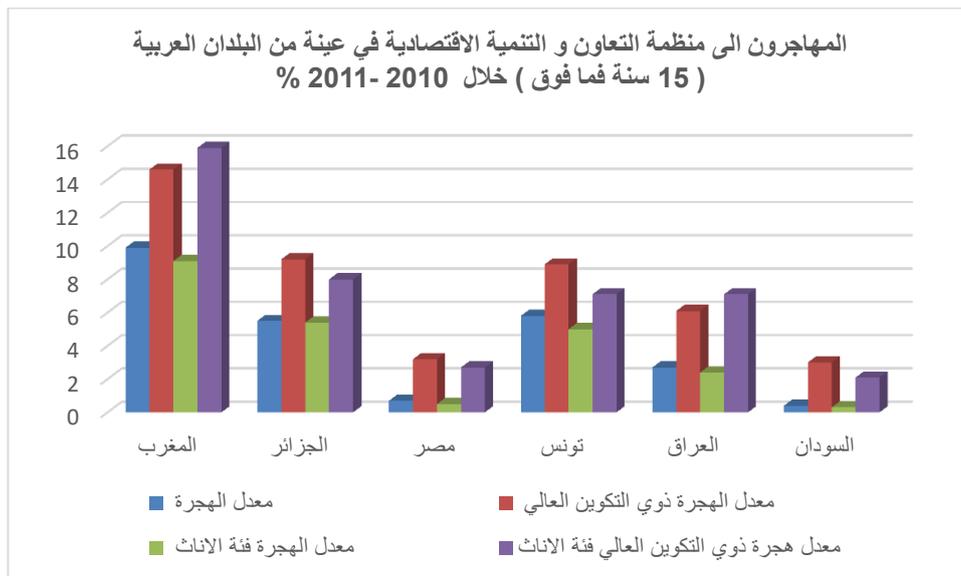
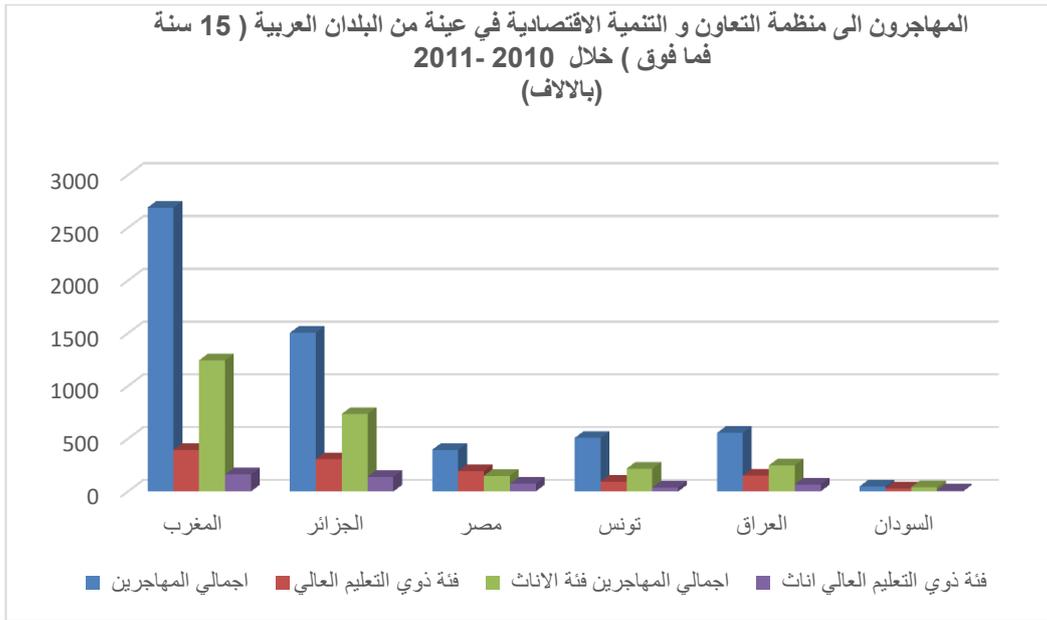
جدول- المهاجرون الى منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية في عينة من البلدان العربية ( 15 سنة فما فوق المولودون خارج بلدان المهجر) خلال 2010-2011

البلد	العدد الإجمالي			فئة الإناث			إجمالي المهاجرين بالآلاف	معدل الهجرة %	معدل هجرة ذوي التكوين العالي %
	معدل الهجرة %	معدل هجرة ذوي التكوين العالي %	فئة ذوي التكوين العالي بالآلاف	معدل الهجرة %	معدل هجرة ذوي التكوين العالي %	فئة ذوي التكوين العالي بالآلاف			
المغرب	9.9	14.6	392	9.1	15.9	161	2690	9.1	15.9
الجزائر	5.5	9.2	306	5.4	8.0	140	1504	5.4	8.0
مصر	0.7	3.2	193	0.5	2.7	71	395	0.5	2.7
تونس	5.8	8.9	94	5.0	7.1	38	507	5.0	7.1
العراق	2.7	6.1	151	2.4	7.1	65	555	2.4	7.1
السودان	0.4	3.0	31	0.3	2.1	12	47	0.3	2.1

Source: OECD & UNDESA, World Migration in Figures, Oct, 2013

<sup>57</sup> المصدر السابق، ص 7-20.

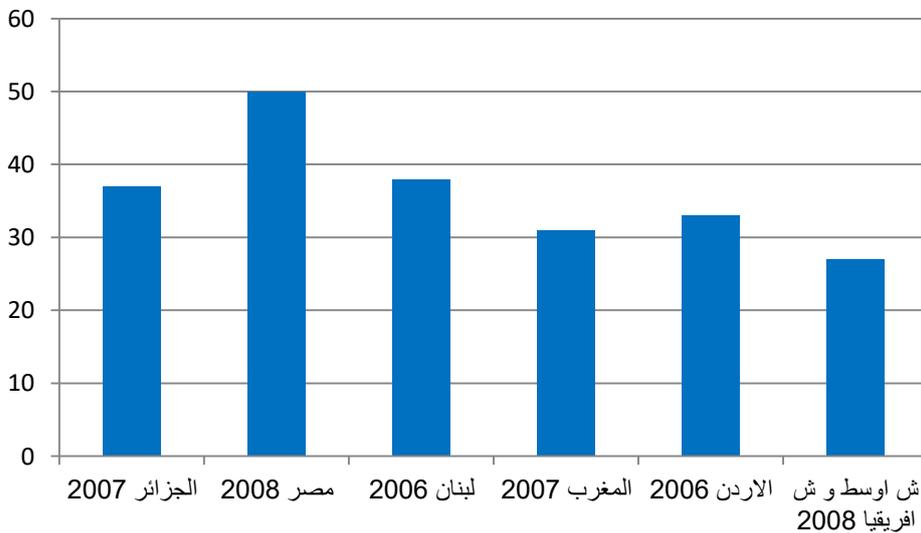
يبين الجدول أعلاه أنّ معظم المهاجرين من بلدان المغرب العربي يتمركزون في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حيث تحتل هذه البلدان المراتب الأولى سواء بالنسبة لمعدل الهجرة الإجمالية أو معدل هجرة ذوي التكوين العالي وتأتي المغرب في المرتبة الأولى في المنطقة بمعدلات هجرة تقارب ضعف الجزائر التي تحتل المرتبة الثانية . كما يلاحظ أيضا من الجدول وأنّ معدلات هجرة الإناث لا تختلف كثيرا عن معدلات هجرة الذكور مما يعكس تغيرات سلوكية ثقافية عميقة في المجتمعات العربية . أمّا بالنسبة لمصر والسودان فإن انخفاض عدد ونسب مهاجري البلدين يعود إلى كون الهجرة منهما في معظمها بينية أي تحدث داخل المنطقة العربية نفسها و خاصة نحو بلدان الخليج العربي.



وما يجب التأكيد عليه من خلال دراسة أرقام الجدول والشكلين أعلاه أن نسبة هجرة ذوي التكوين العالي أعلى بكثير من معدّل الهجرة الإجمالية في كل بلدان العينة وللجنسين مما يعكس أثر السياسة الإنتقائية للهجرة في البلدان المستقبلية من جهة وكذا ميل خريجي التّعليم العالي الي الهجرة نتيجة لارتفاع معدّل البطالة في هذه الفئة في كل بلدان العينة . وقد أكّدت معظم الدّراسات أنّ نسبة الهجرة تتناسب طردياً مع مستوي التّعليم في البلدان النّامية بشكل عام والأقل نمواً منها بشكل خاص . كما يلاحظ أيضاً أنّ هجرة الإناث قد تغيرت جذريا في العقود الثلاث الماضية حيث كانت قبل ذلك تتم في إطار لم شمل العائلة أساسا إلا أنها أصبحت حاليا تتم في معظمها دون علاقة بذلك وخاصة في أوساط الفئات ذات التكوين العالي.

إنّ التوسّع المفرط في التّعليم العالي في معظم البلدان العربيّة تمّ دون الأخذ بعين الإعتبار إحتياجات سوق العمل، الشيء الذي أثر سلبا على نوعية المخرجات من نظام التّعليم العالي الذي استمر على حاله بالرغم من التّحوّلات المتعدّدة و العميقة التي حدثت وتحديث في محيطه . إن التحول من الإعتداع على القطاع العام إلى القطاع الخاص في توفير فرص العمل بيّن في كثير من الأحيان عدم ملائمة التّعليم المعتمد على منح الشهادات أو ما يسمى بمرض الشهادات مع المهارات المطلوبة من أرباب العمل ممّا جعل الكثير منهم يلجأ إلى العمالة الوافدة الماهرة في بعض البلدان . وتبيّن الدّراسات الميدانية في العديد من الدّول العربيّة التي تشكو نسبا عالية جدا من بطالة الخريجين كالجائر ومصر مثلا أنّه في نفس الوقت يجد أرباب العمل صعوبات كبيرة في تأمين إحتياجات مؤسساتهم من العمالة الماهرة. والشكل التّالي يؤكد ذلك.

#### الشكل :نسبة الشركات التي تعتبر ندرة الكفاءات كعائق رئيسي لأنشطتها

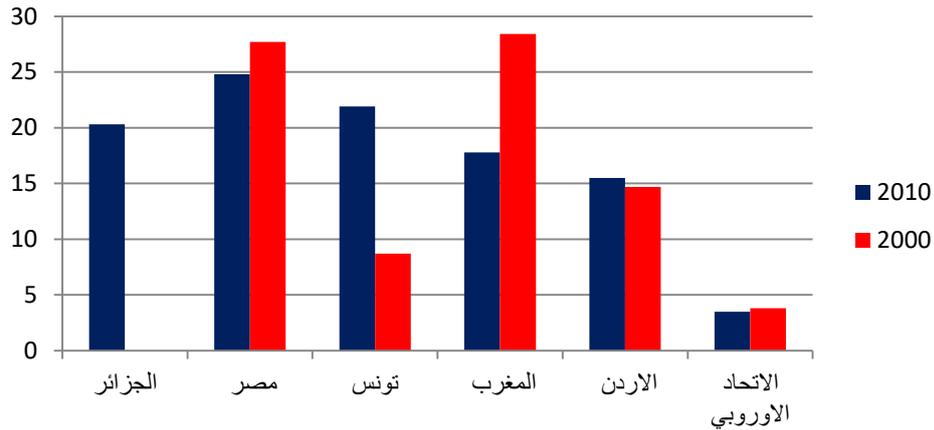


1. Source :Kosaraju and Zaafrane 2011. Chapter 1: Higher Education, productivity, and labor market insertion ... [siteresources.worldbank.org/.../Financing\\_Higher\\_Ed](http://siteresources.worldbank.org/.../Financing_Higher_Ed)

ويلاحظ من الشكل أعلاه أنّ الجزائر ومصر اللتان تُعتبران من أكثر البلدان العربيّة المعنيّة ببطالة الخريجين تشهد في نفس الوقت أعلى النسب في المنطقة العربيّة ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ممّا يدلّ على عدم توافق الطلب والعرض للمهارات في سوق العمل . و يُبيّن الشكل أدناه نسب البطالة بين الخريجين الجامعيين في عيّنة من البلدان العربيّة و تطورها خلال الفترة 2000- 2010 . وممّا يلاحظ أنه باستثناء المغرب فإنّ معدّل بطالة الخريجين في البلدان العربيّة الأخرى قد ارتفعت إن لم نقل تضاعفت المرات العديدة خلال عشرية واحدة مما جعل الكثير من الخريجين يبحث عن فرص العمل في المهجر . ونظراً لكون كل أعضاء منظّمة التّعاون والتّمية يواجهون ندرة نسبية في العرض من ذوي المواهب والكفاءات فإنّ وجود الآلاف من الخريجين العاطلين في المنطقة العربيّة تمنح تلك البلدان فرصاً لاختيار ذوي الكفاءات حسب إحتياجات السوق.

وما يميّز معظم بلدان المنطقة العربيّة كون معدّل البطالة فيها يتناسب طردياً مع المستوى التّعليمي . كما يبين الشكل أيضاً أنّ نسبة بطالة الخريجين في عيّنة من البلدان العربيّة تبلغ أضعافاً مضاعفة ما كانت عليه في نفس السنتين في الإتحاد الأوروبي مما جعل هؤلاء الخريجين يبحثون عن فرص العمل في المهجر.

الشكل : نسبة البطالة بين الخريجين سنتي 2000 و 2010



1. Source :Kosaraju and Zaafrane 2011. Chapter 1: Higher Education, productivity, and labor market insertion ... [siteresources.worldbank.org/.../Financing\\_Higher\\_Ed](http://siteresources.worldbank.org/.../Financing_Higher_Ed)

أما بالنسبة للهجرة السنوية فإنّه بالرغم من كونها ليست حديثة العهد فإن أسبابها وبنيتها قد عرفت تغيراً جذرياً وخاصة منذ التسعينات من القرن الماضي . فبينما كانت في الماضي تتمّ في إطار لَمّ الشمل العائلي في المهجر وتتكون في جلها من ربات بيت أميات أو بمستوى تعليمي منخفض فإنّ تدفقات الهجرة السنوية منذ التسعينات تتكون في معظمها من مهاجرات مستقلات بهدف الدراسة أو العمل كأجيرات أو ربات أعمال وغالبيةن متعلّقات بل خريجات التّعليم العالي من داخل بلدانها الأصليّة أو من خارجها . وتعد فرنسا بالنسبة للمغاربة الوجهة الأولى للهجرة إلى جانب إسبانيا وإيطاليا وحتى كندا . أمّا الهجرة النسائية من الدّول العربيّة الأخرى باستثناء لبنان فتبدو أكثر حداثة وأقل حجماً بالمقارنة مع المغاربيات . ولا تزال الهجرة

الإقتصادية والمهنية للنساء المنفردات من المنطقة العربية خارج المغرب العربي محدودة جدا وإن كانت في توسع مستمر.

ويبدو أن سياسات ترقية المرأة في معظم البلدان العربية وتعميم التعليم والرغبة المتزايدة في تحسين المستوى المعيشي للأسرة قد أسهمت بشكل كبير في تزايد إقبال المرأة العربية على سوق العمل في الداخل والخارج وبالتالي أصبحت تنافس الرجل في كل مجالات العمل بل وحتى في الهجرة إلى الخارج . إن هذا التحول لم يكن ليحدث لولا التغييرات الكبيرة التي حدثت في العادات والتقاليد والثقافة سواء عن قناعة بأهمية مشاركة المرأة الرجل في تحسين الوضعية المادية للأسرة والمجتمع أو نتيجة للضغوط الداخلية والخارجية بكل أشكالها . ومهما يكن من أمر فإن نسبة معتبرة من الرجال في المنطقة العربية أصبحوا يوافقون بل وحتى يشجعون حرية تنقل المرأة بل وحتى هجرتها . وقد دعم هذا الموقف تفاقم البطالة بين الإناث وخاصة خريجات التعليم العالي حيث أنه وبالرغم من تكافؤ الفرص بين الجنسين على الأقل نظريا إلا أن معدّل البطالة بين الإناث في كل البلدان العربية يفوق بكثير مثيله للذكور.

أما بالنسبة للبطالة حسب المستوى التعليمي بالنسبة للإناث فإن ما يلاحظ هو كون معظم العاطلات عن العمل يحملن شهادات جامعية حيث متوسط معدّل البطالة في أوساط الخريجات في المنطقة العربية تقارب ضعف متوسط معدّل البطالة في أوساط الخريجين من الذكور . وخلاصة القول فإن معدّل البطالة يتناسب طرذا مع مستوى التعليم أي أنه كلما استثمر الفرد الوقت والمال على التكوين في المنطقة العربية كلما كان الاحتمال أن يكون عاطلا عن العمل أعلى. ومن المحتمل إن يكون السبب الرئيسي لذلك أنّ الإقتصاد في الدول العربية تهيمن عليه الأنشطة التي لا تحتاج إلى المهارات العالية . والواقع أنه إذا اعتمدنا مؤشر نسبة الصادرات من المنتجات عالية التكنولوجيا إلى إجمالي الصادرات العربية أو نسبة القيمة المضافة من تلك المنتجات إلى الناتج المحلي الإجمالي فإن إحصائيات UNCTAD تؤكد ذلك.

**ولأثر ما سبق سنحاول في ما يلي تقديم تحليل مختصر للتغيرات التي حدثت في بنية واتجاهات الهجرة في عينة من البلدان العربية**

شهدت الهجرة من المنطقة العربية خلال العقود الثلاثة الأخيرة تحولات عميقة من حيث مستوى التعليم والجنس واتجاهاتها وذلك لأسباب عدة داخلية وخارجية . وتتمثل الأسباب الداخلية منها في تفاقم البطالة وخاصة في أوساط الشباب وخريجي التعليم العالي ذكورا وإناثا من جهة والظروف الإقتصادية والإجتماعية والأمنية السائدة في دول المنطقة من جهة أخرى . أما الأسباب الخارجية فتتمثل خاصة في القيود المفروضة من الدول المستقبلية على الهجرة بشكل عام ومن المنطقة العربية بشكل خاص . بالرغم من تزايد حدة تلك القيود فإن الهجرة من المنطقة مستمرة حتى أثناء فترة الأزمة الإقتصادية الأخيرة. وما يجب الإشارة إليه أن إحصائيات الهجرة الواردة في الجدول ( 1 ) والجداول اللاحقة لا تشمل إلا الجيل الأول من المهاجرين . والواقع أن كل البلدان العربية تتواجد بها جاليات عربية كبيرة من الأجيال اللاحقة وخاصة في بلدان غرب

أوروبا حيث استقر الملايين من العائلات العربيّة وخاصة من منطقة المغرب العربي . ونظراً لكون الغالبية العظمى من هؤلاء يتمتعون بالجنسية المزدوجة فإنهم يعتبرون مهاجرين بالنسبة للسلطات في البلدان العربيّة . ونتيجة لذلك فإن الجالية المغربية مثلاً يبلغ تعدادها في 2013 حسب البلد الأصلي يفوق 4 مليون نسمة بدلاً من 3.2 مليون.

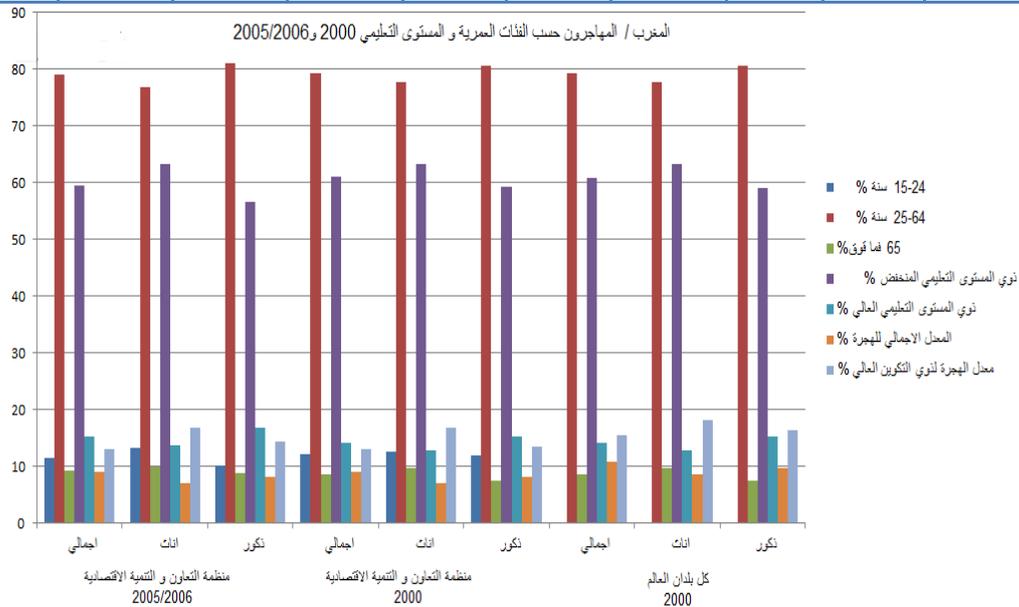
#### • المغرب:

تتمركز الجالية المغربية من حيث المخزون والتدفقات في بلدان منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية وخاصة في البلدان الثلاثة المطلّة على المتوسط : فرنسا و إسبانيا وإيطاليا. وبالرغم من كون فرنسا تمثل الوجهة التقليدية للمهاجرين المغاربة بشكل عام إلا أن اتجاه التدفق في العقدين الأخيرين شهد تغيراً ملحوظاً حيث أصبحت إسبانيا وإيطاليا وكندا من الوجهات المفضلة للمغربيين بدلاً من فرنسا التي لا تزال تحتل المرتبة الأولى من حيث المخزون . كما تتميز الجالية المغربية في الخارج بكبر حجمها بالمقارنة مع إجمالي السكّان حيث تجاوز معدّل الهجرة 9.6% في 2005-2006 بعد أن كان 9% سنة 2000. أما معدّل هجرة ذوي مستوى التّعليم العالي فقد بلغ 16.4% في 2005 - 2006 بعد أن كان حوالي 14.3% سنة 2000. ويعد هذا المعدّل قياسياً في المنطقة العربيّة إذا استثنينا الصومال. كما يوضح الجدول أدناه البلدان المستقبلية التي تستحوذ على نصيب الأسد من تدفقات المهاجرين من ذوي التكوين العالي في المغرب . فبينما تمثل هذه الفئة ما يقارب 63% و 54% و 45% من المهاجرين إلى كندا وبريطانيا والولايات المتحدة تنخفض على التوالي هذه النسبة إلى 20% بالنسبة لفرنسا وأقل من 8% لإيطاليا ودون 5% لإسبانيا.

أما من حيث الجنس فيلاحظ وجود فرق بسيط بين الجنسين سواء من حيث المخزون أو التدفقات ممّا يدلّ على تزايد إقبال المرأة المغربية على الهجرة خارج إطار لَم الشّمل العائلي. ويلخص الجدولان والشكلان أدناه بنية الهجرة المغربية وتطورها واتجاهاتها الجغرافية.

جدول 2 : المهاجرون المغربون المولودون داخل البلد قبل الهجرة حسب السن و الجنس والمستوي التكويني

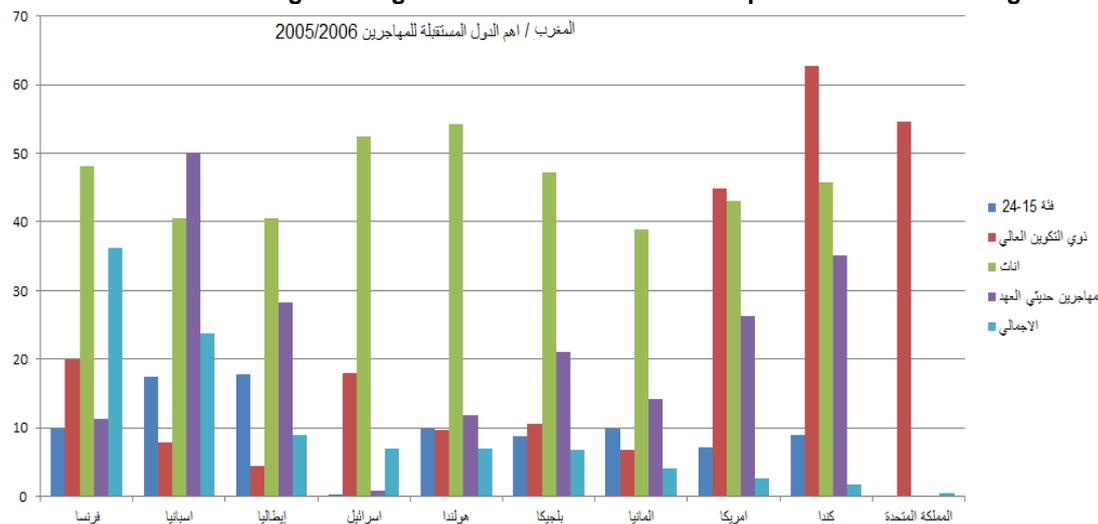
2006/2005			2000						العدد الإجمالي للمهاجرين فوق سن 15
منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية			منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية			كل بلدان العالم			
إجمالي	اناث	ذكور	إجمالي	اناث	ذكور	إجمالي	اناث	ذكور	
2262.6	1021.0	1241.5	1674.8	751.3	923.5	1680.1	753.3	926.8	العدد الإجمالي بالآلاف حديثي العهد بالآلاف
455.3	214.7	240.6	242.3	102.2	140.2				
11.5	13.2	10.2	12.2	12.6	11.9	12.3	12.7	11.9	سنة 24-15 %
79.1	76.9	81.0	79.3	77.7	80.6	79.3	77.7	80.6	%
9.3	9.9	8.8	8.5	9.6	7.5	8.5	9.6	7.5	سنة 64-25 %
									65 فما فوق %
59.5	63.3	56.5	61.1	63.3	59.2	60.9	63.2	59.1	ذوي المستوى التعليمي المنخفض %
15.3	13.6	16.7	14.2	12.9	15.3	14.2	12.9	15.3	ذوي المستوى التعليمي العالي %
9.6	8.5	10.7	8.1	7.1	9.0	8.1	7.1	9.0	المعدل الإجمالي للهجرة %
16.4	18.1	15.5	14.3	16.7	13.0	14.3	16.7	13.1	معدل الهجرة لذوي التكوين العالي %



### جدول 3: أهم الدول المستقبلية للمهاجرين المغربيين 2006/2005

الدول	الإجمالي		مهاجرين حديثي العهد	اناث	نوي التكوين العالي	فئة 15-24
	العدد	%				
فرنسا	820.0	36.2	11.3	48.2	20.0	9.9
إسبانيا	539.0	23.8	50.1	40.5	7.8	17.5
إيطاليا	204.2	9.0	28.3	40.6	4.5	17.7
اسرائيل	156.2	6.9	0.9	52.5	18.0	0.2
هولندا	155.9	6.9	11.9	54.2	9.7	9.8
بلجيكا	152.6	6.7	21.	47.3	10.6	8.7
المانيا	91.4	4.0	14.2	38.9	6.7	9.8
امريكا	61.0	2.7	26.3	43.0	44.9	7.1
كندا	37.4	1.7	35.2	45.7	62.7	9.0
المملكة المتحدة	12.3	0.5	-	-	54.6	-

Source: OECD, 2012: Connecting with Migrants: A Global Profile of Diasporas, OECD Publishing



#### • لبنان:

تعتبر الجالية اللبنانية من أكثر الجاليات العربية إنتشارا من الناحية الجغرافية وأكثرها ديناميكية وتكونا حيث يبلغ معدّل هجرة نوى التكوين العالي أكثر من 39.3% في 2005 - 2006 أي أكثر من ثلاثة أضعاف المعدّل الإجمالي للهجرة في نفس السنة . وما يلاحظ من أرقام الجدول 4 ارتفاع هذا المعدّل خلال خمس

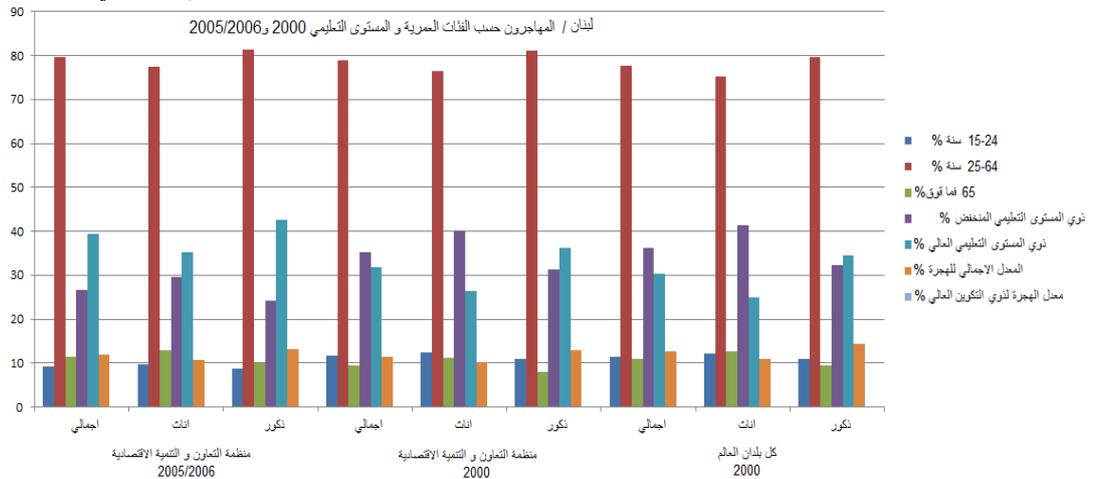
سنوات بأزيد من تسع نقاط مئوية وتقارب معدّلي الجنسين لنفس الفئة مما يعني تزايد إقبال المرأة اللبنانيّة المتعلمة على الهجرة بحثا عن بيئة ملائمة للعمل والعيش.

#### جدول 4 : المهاجرون اللبنانيون المولودون داخل البلد قبل الهجرة حسب السن و الجنس والمستوي التكويني

2006/2005			2000						العدد الإجمالي للمهاجرين فوق سن 15
منظمة التعاون و التنمية الإقتصادية			منظمة التعاون و التنمية الإقتصادية			كل بلدان العالم			
إجمالي	اناث	ذكور	إجمالي	اناث	ذكور	إجمالي	اناث	ذكور	
383.9	176.3	207.6	339.6	152.6	187.1	379.8	168.0	211.8	العدد الإجمالي بالآلاف حديثي العهد بالآلاف
44.1	21.5	22.6	35.5	17.0	18.5				
9.1	9.7	8.7	11.6	12.4	10.9	11.4	12.2	10.9	24-15 سنة %
79.6	77.4	81.4	79	76.4	81.1	77.7	75.2	79.6	64-25 سنة %
11.3	12.9	9.9	9.4	11.2	8.0	10.9	12.6	9.5	65 فما فوق %
26.7	29.5	24.3	35.2	40.2	31.2	36.3	41.3	32.3	ذوي المستوى التعليمي المنخفض %
39.3	35.3	42.6	31.8	26.4	36.1	30.2	25.0	34.4	ذوي المستوى التعليمي العالي %
11.8	10.6	13.1	11.5	10.1	12.9	12.7	11.0	14.4	المعدل الإجمالي للهجرة %
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	معدل الهجرة لذوي التكوين العالي %

Source : OECD، 2012 :op.cited.

#### الشكل : المهاجرون اللبنانيون المولودون داخل البلد قبل الهجرة حسب السن و الجنس والمستوي التكويني



كما تبين إحصائيات الجدول 5 أهم الدول المستقبلية للمهاجرين اللبنانيين بشكل عام وذوي التكوين العالي بشكل خاص. وما يلاحظ من خلال الجدول استحواذ العالم الجديد على الجالية اللبنانية حيث تحتل الولايات المتحدة المرتبة الأولى بما يقارب 31% تليها كندا وأستراليا بحوالي 19% لكل منهما لتأتي فرنسا رابعة بأقل من 11% وهذا بالرغم من كون لبنان من مستعمراتها سابقا . وكما هو الشأن بالنسبة للمغرب فإن الهجرة الإنتقائية التي تنتهجها الولايات المتحدة وكندا وبريطانيا منذ سنوات عديدة أدت إلى أن تكون نسبة ذوي

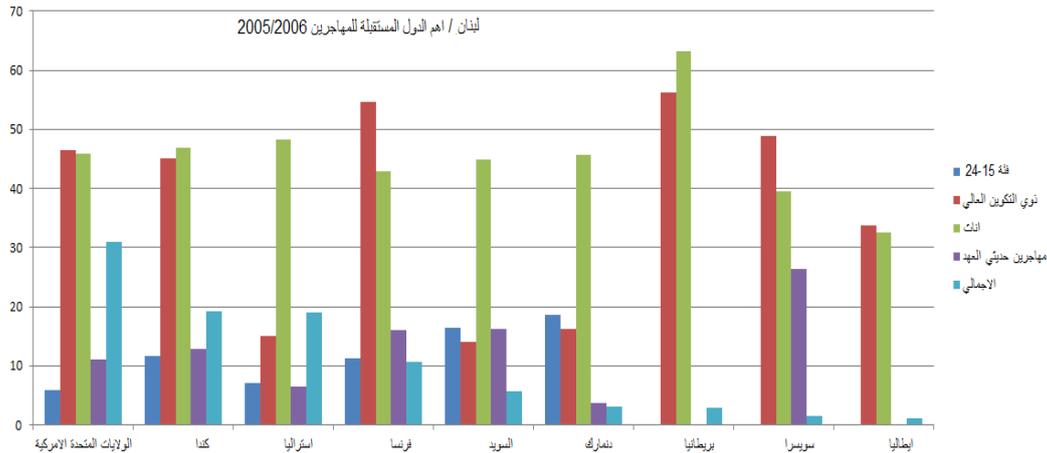
التكوين العالي من إجمالي المهاجرين عالية اذا ما قورنت بالمتوسط . كما يلاحظ أيضا أنه على عكس المغرب فإن الهجرة اللبنانية نحو غرب أوروبا تتسم إلى حد كبير بالانتقائية.

### جدول 5 : أهم الدول المستقبلية للمهاجرين اللبنانيين 2006/2005

فئة 24-15	ذويالتكوين العالي	اناث	مهاجرين حديثي العهد	الإجمالي		الدول
				%	العدد	
5.8	46.4	45.8	11.1	30.9	118.6	الولايات المتحدة الأمريكية
11.7	45.1	46.8	12.8	19.3	74.0	كندا
7.0	15.1	48.2	6.4	19.0	72.9	استراليا
11.3	54.7	42.8	16.1	10.6	40.7	فرنسا
16.5	14.0	44.8	16.2	5.7	22.1	السويد
18.6	16.3	45.6	3.7	3.1	12.0	دنمارك
-----	56.3	63.1	-----	2.8	10.7	بريطانيا
-----	48.9	39.5	26.4	1.5	5.9	سويسرا
-----	33.8	32.5	-----	1.2	4.5	إيطاليا
11.3	14.9	51.9	39.4	1.0	3.9	اسرائيل

Source : OECD، 2012 : op.cited.

### الشكل : أهم الدول المستقبلية للمهاجرين اللبنانيين 2006/2005



### • الجزائر:

تشهد الجزائر كجارتها المغرب تحولا كبيرا في هجرة مواطنيها من حيث البنية والمقصد إلا أنها تختلف عنها في درجة تمركزها الجغرافي ومعدل الهجرة ووتيرة تدفقاتها . ويلاحظ من الجدول أدناه بأن المعدل الإجمالي

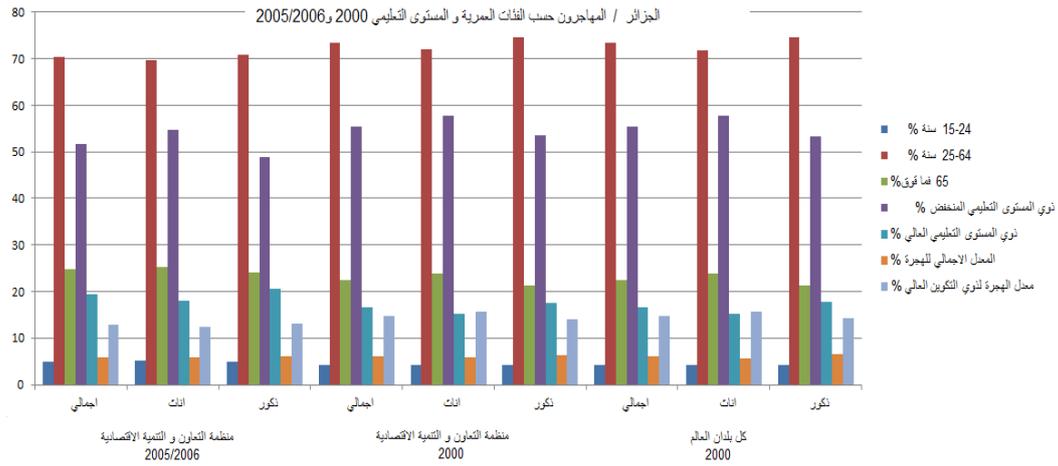
للهجرة وكذا معدّل هجرة ذوي التكوين العالي قد انخفضا من 6.2% سنة 2000 الى 5.9% بالنسبة للأول ومن 14.8% الى 12.9% بالنسبة للثاني إلا أن ذلك لايعني تغيراً في اتجاه التدفق بل ناجما عن كون معدّل النمو الديموغرافي أعلى من معدّل تدفق الهجرة الإجمالية ومعدّل نمو الخريجين أعلى من معدّل الهجرة لهذه الفئة. أما بالنسبة للتوزيع حسب الجنس فالإحصائيات تبين وجود فروق هامشية جدا بين الجنسين لصالح الذكور بالنسبة لإجمالي الهجرة ولصالح الإناث بالنسبة للجالية المتواجدة في بلدان منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية سنة 2002 و 2005 - 2006. كما يلاحظ أيضا اتساع الفارق بين الجنسين لصالح الإناث خلال الفترة 2000 - 2006 وذلك بسبب كون عدد المهاجرات حديثات العهد أكبر من الذكور. كما تبين أرقام الجدول أدناه أن نسبة ذوي التكوين العالي قد ارتفع خلال الفترة نفسها بشكل محسوس: من 16.5% الى 19.3% والجدول والشكل أدناه يبينان ذلك.

### جدول 6: المهاجرون الجزائريون المولودون داخل البلد قبل الهجرة حسب السن و الجنس والمستوي التكويني

2006/2005			2000						العدد الإجمالي للمهاجرين فوق سن 15 بالآلاف
منظمة التعاون و التنمية الإقتصادية			منظمة التعاون و التنمية الإقتصادية			كل بلدان العالم			
إجمالي	اناث	ذكور	إجمالي	اناث	ذكور	إجمالي	اناث	ذكور	
1461.4	704.4	757.0	1324.4	632.2	692.2	1330.4	634.4	696.0	العدد الإجمالي بالآلاف للمهاجرين حديثي العهد
135.7	66.6	69.1	65.3	28.6	36.7				
5.0	5.2	4.9	4.2	4.2	4.1	4.3	4.3	4.2	24-15 سنة %
70.3	69.6	70.9	73.3	71.9	74.6	73.3	71.8	74.6	25-64 سنة %
24.7	25.2	24.2	22.5	23.9	21.2	22.4	23.9	21.2	65 فما فوق %
51.7	54.7	48.8	55.5	57.8	53.5	55.5	57.7	53.4	ذوي المستوى التعليمي المنخفض %
19.3	18	20.6	16.5	15.2	17.6	16.5	15.2	17.7	ذوي المستوى التعليمي العالي %
5.9	5.8	6.1	6.2	5.9	6.4	6.2	5.6	6.5	المعدّل الإجمالي للهجرة %
12.9	12.5	13.2	14.7	15.6	14.1	14.8	15.7	14.2	معدّل الهجرة لذوي التكوين العالي %

Source : OECD, 2012 :op.cited

الشكل: المهاجرون الجزائريون المولودون داخل البلد قبل الهجرة حسب السن و الجنس و المستوى التكويني



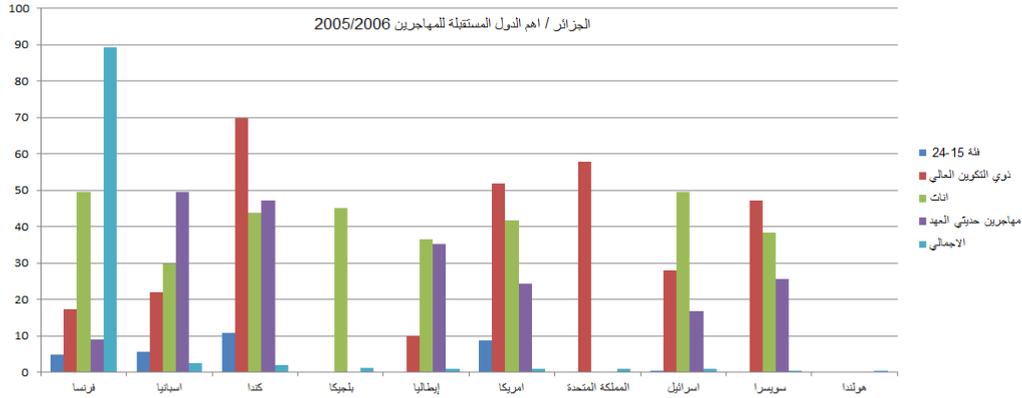
بالرغم من تنوع اتجاهاتها في العقدين الأخيرين فإنّ الجالية الجزائرية لا تزال متمركزة في فرنسا التي تستحوذ على ما يقارب 90% منها. وما يلا حظ من الجدول أدناه أنّ ما يقارب نصف الجالية الجزائرية في إسبانيا حديثة العهد وما يزيد 40% منها في كندا وبلجيكا والولايات المتحدة بينما لا تتجاوز 8% في فرنسا لنفس السنة. أما بالنسبة للوزن النسبي لفئة ذوي الكفاءات في إجمالي المهاجرين فإنّ وضعية الجالية الجزائرية لا تختلف عن المغربية حيث أنّ معظم الهجرة إلى كندا وبريطانيا وأمريكا تتكون من ذوي التكوين العالي. وهو ما يعكس السياسة الانتقائية التي تنتهجها هذه البلدان.

#### جدول 7: أهم الدول المستقبلية للمهاجرين الجزائريين 2006/2005

الدول	الإجمالي		مهاجرين حديثي العهد	اناث	ذويالتكوين العالي	فئة 15-24
	العدد	%				
فرنسا	1305.9	89.4	8.9	49.5	17.3	4.9
إسبانيا	36.6	2.5	49.4	29.8	22.0	5.7
كندا	28.9	2.0	47.1	43.7	69.9	10.8
بلجيكا	18.5	1.3	-	45.0	-	-
إيطاليا	14.9	1.0	35.1	36.4	10.0	-
امريكا	14.4	1.0	24.4	41.8	51.8	8.8
المملكة المتحدة	12.1	0.8	-	-	57.8	-
اسرائيل	11.2	0.8	16.7	49.4	28.0	0.4
سويسرا	6.5	0.4	25.5	38.4	47.3	-
هولندا	4.3	0.3	-	-	-	-

Source :OECD,2012 :op.cited.

#### الشكل: أهم الدول المستقبلية للمهاجرين الجزائريين 2006/2005



## ● مصر:

تختلف الجالية المصرية في الخارج عن مثيلاتها من المغرب العربي و لبنان في أنها تتمركز في المنطقة العربية وفي كون حجمها الإجمالي في تذبذب مستمر ويمكن تصنيف الجالية المصرية في قسمين : الأول ، متواجد في الدول الغربية والثاني ، في دول منطقة التعاون والتنمية الاقتصادية . وتتميز الجالية الأولى بتذبذب في عددها و تجدد مستمر لأعضائها . كما أنها تتميز بالإقامة المؤقتة ذلك أن دول المنطقة لا تسمح بالإقامة الدائمة والتجنس ولا تخضع لجوهر فكرة الهجرة الدائرية . ونظرا لذلك فإننا سنركز على الصنف الثاني لكونه أكثر أهمية لموضوع دراستنا.

ويبين الجدول والشكل أدناه تزايد عدد المهاجرين الى دول منطقة التعاون والتنمية الاقتصادية بشكل مستمر وارتفاع مستمر في نسبة فئة نوي التكوين العالي من إجمالي الجالية في هذه الدول خلال الفترة 2000-2006. وهو ما يعكس فعالية السياسة الإنتقائية التي تنتهجها العديد من البلدان المستقبلية. كما توضح إحصائيات الجدول والشكل الإقبال المتزايد للاندث على الهجرة حيث فاق عددهن الذكور فيما يتعلق بالتدفقات التي حدثت خلال الفترة 2000 - 2006.

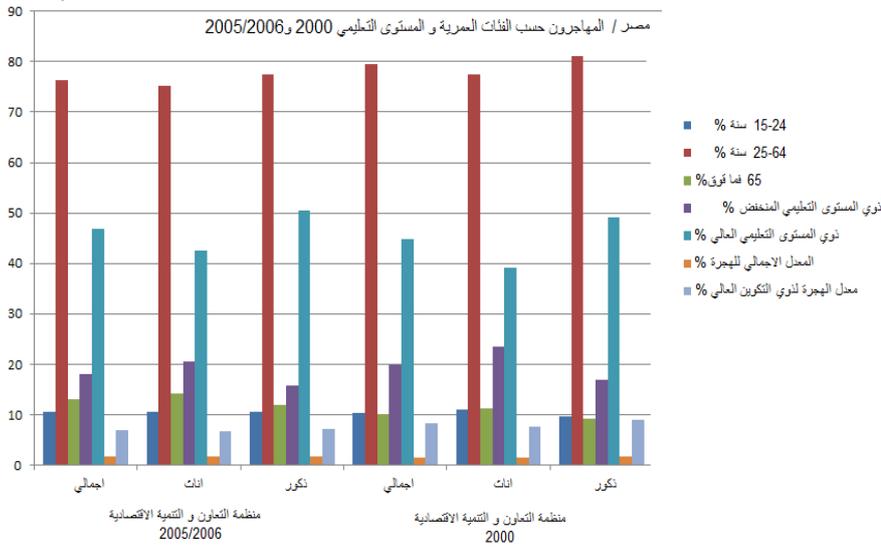
## جدول 8 :

المهاجرون المصريون المولودون داخل البلد قبل الهجرة حسب السن و الجنس و المستوى التكويني

2006/2005			2000			العدد الإجمالي للمهاجرين فوق سن 15
منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية			منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية			
إجمالي	اناث	ذكور	إجمالي	اناث	ذكور	
832.9	387.0	445.8	657.8	295.8	361.9	العدد الإجمالي بالآلاف حديثي العهد بالآلاف
122.2	62.5	59.7	8.2	42.5	39.5	
10.6	10.5	10.6	10.4	11.1	9.7	24-15 سنة %
76.4	75.2	77.5	79.5	77.5	81.1	64-25 سنة %
13.0	14.3	11.9	10.2	11.3	9.2	65 فما فوق %
18.0	20.6	15.7	19.9	23.5	17.0	ذوي المستوى التعليمي المنخفض %
46.8	42.5	50.5	44.7	39.1	49.2	ذوي المستوى التعليمي العالي %
1.7	1.6	1.8	1.5	1.4	1.6	المعدل الإجمالي للهجرة %
9.6	6.6	7.2	8.4	7.6	8.9	معدل الهجرة لذوي التكوين العالي %

Source :OECD،2012 :op.cited.

الشكل :المهاجرون المصريون المولودون داخل البلد قبل الهجرة حسب السن و الجنس و المستوى التكويني



Source :OECD،2012 :op.cited

أما انخفاض معدل الهجرة لذوي التكوين العالي خلال الفترة نفسها ، فإن ذلك ليس ناتجا عن انخفاض في العدد الإجمالي للمهاجرين لهذه الفئة بل يعود إلى أن نسبة تزايد هذه الفئة في مصر تفوق معدل الهجرة خلال نفس الفترة.

أما بالنسبة لاتجاه الهجرة فستستحوذ الولايات المتحدة على ما يقارب 40% من الإجمالي تليها ألمانيا وكندا، أي استحواذ شمال أمريكا على 50 من الإجمالي . أما بالنسبة للوزن النسبي لذوي التكوين العالي من

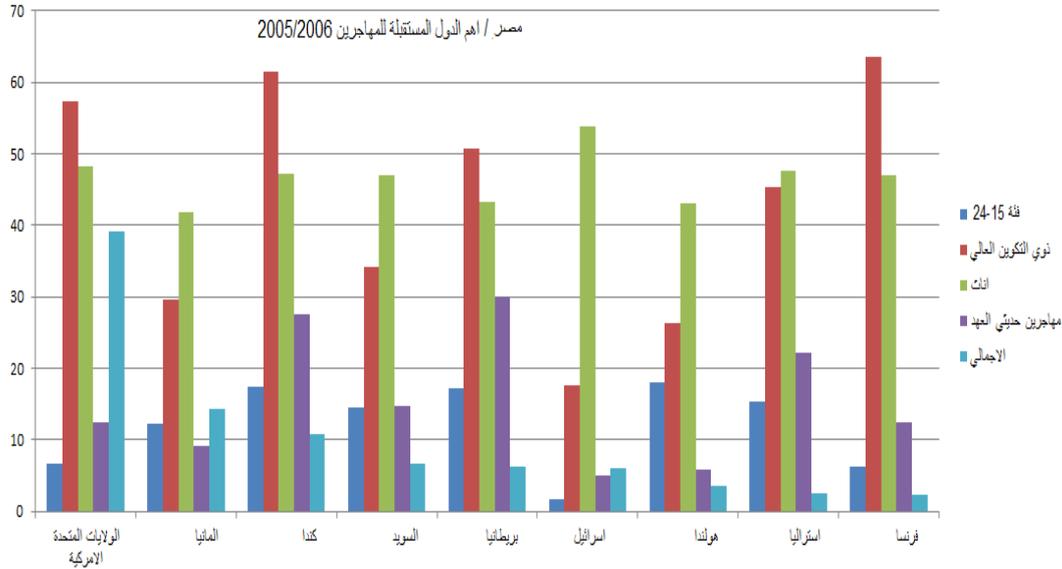
الجاليات المتواجدة في البلدان المستقبلية فإنه مشابهة تماما لحالات الدول العربية الأربعة التي سبق دراستها، حيث أنّ النسبة تفوق 50% في الولايات المتحدة و كندا وبريطانيا ، وهو ما يعكس السياسة الإنتقائية المنتهجة في هذه البلدان ، أما الإستثناء بالنسبة لمصر فيتمثل في جاليتها في فرنسا التي تغلب عليها هجرة ذوي التكوين العالي بالرغم من كونها لم تكن تطبق السياسة الإنتقائية آنذاك.

### الجدول 9 :أهم الدول المستقبلية للمهاجرين المصريين 2006/2005

الدول	الإجمالي		مهاجرين حديثي العهد	اناث	ذويالتكوين العالي	فئة 15-24
	العدد	%				
الولايات المتحدة الأمريكية	326.7	39.2	12.4	48.2	57.4	6.7
المانيا	120.0	14.4	9.1	41.8	29.6	12.3
كندا	89.7	10.8	27.6	47.3	61.4	17.5
السويد	54.6	6.6	14.8	46.9	34.1	14.6
بريطانيا	52.0	6.2	30.0	43.2	50.8	17.3
اسرائيل	50.0	6.0	5.0	53.9	17.6	1.7
هولندا	28.9	3.5	5.9	43.1	26.4	18.0
استراليا	20.8	2.5	22.2	47.6	45.3	15.4
فرنسا	20.3	2.4	12.4	47.0	63.6	6.2

Source :OECD.2012 :op.cited.

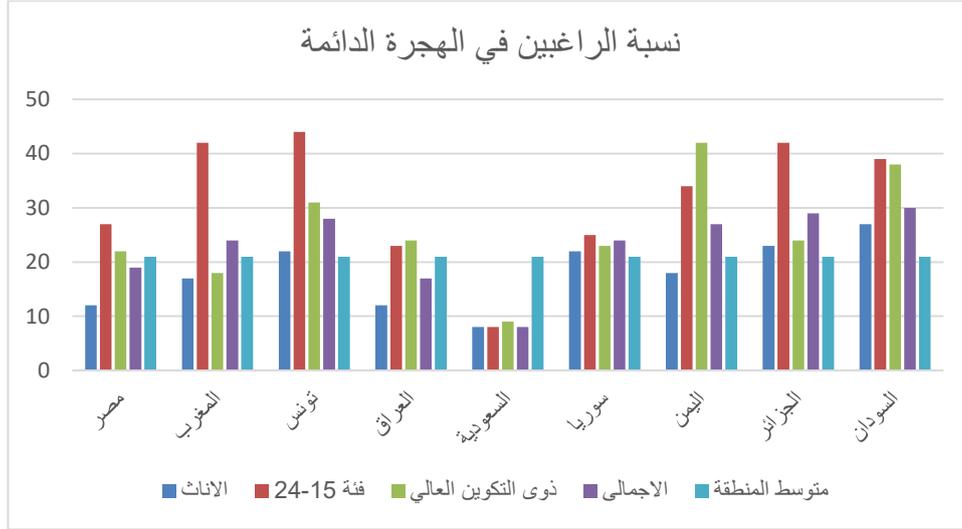
### الشكل:أهم الدول المستقبلية للمهاجرين المصريين 2006/2005



Source :OECD.2012 :op.cited.

وبالرغم من تفشي البطالة نتيجة للأزمة الإقتصادية والعنصرية المتزايدة وحدة القيود المفروضة في معظم الدول المستقبلية للمهاجرين العرب إلا أنه لا تزال هناك رغبة جامحة لدى نسبة كبيرة من المواطنين العرب للهجرة . وتعتبر دول منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية الوجهة المفضلة لهم لكونهم يبحثون عن الإقامة الدائمة واعتقادهم أنها تتوفر على شروط العيش الكريم. وتبين الجداول والأشكال التالية نسب الراغبين في الهجرة لعينة من البلدان العربية. فباستثناء السعودية فإن كل البلدان الأخرى من العينة تواجه ظاهرة الرغبة

في الهجرة الدائمة تفوق متوسط المنطقة. غير أن الظاهرة في أوج حداثتها في الدول المغاربية والسودان واليمن التي يرغب فيها أكثر من 40 % من ذوي التكوين العالي في الهجرة. أما تونس فتتفرد بالمرتبة الأولى من حيث فئة الشباب الراغبين في الهجرة الدائمة بما يقارب 45 % . وما يمكن استنتاجه من هذه الإحصائيات أن نسبة كبيرة من المواطنين العرب غير متفائلين بمستقبلهم في بلدانهم الأصلية ويشعرون باليأس والاحباط مما دفع البعض منهم الى حدّ المخاطرة بحياتهم قصد تحقيق أحلامهم عن طريق الهجرة بطريقة شرعية أو غير شرعية.



Source : OECD, 2012 :op.cited.

#### • ثانيا الهجرة الدائرية و أثرها على التنافسية في البلدان العربية :

تعتبر الهجرة بمختلف أشكالها وأبعادها موضوع جدل متواصل ، و خاصة منذ السبعينات من القرن الماضي، وقد نتج عن هذا الجدل سياسات مترددة في البلدان المستقبلية يمتد مجالها بين الاعتراف بالحاجة إليها إقتصاديا و ضرورة اللجوء إليها من جهة والرغبة في نفس الوقت في الحدّ منها وتنظيمها حسب متطلباتها السياسية والثقافية والاجتماعية والإقتصادية من جهة أخرى ولقد كانت الهجرة في معظمها قبل تطبيق السياسات التقييدية من طرف الدول المستقبلية للهجرة الدائرية حيث كان معظم المهاجرين يعودون الى بلدانهم الأصلية بشكل دائم أو مؤقت طوعيا . إلا أنه ومع بداية تطبيق سياسات تشجيع العودة وسياسات تقييد الهجرة حدث عكس ما كان صانعو القرار في الدول الغربية يتوقعون: فبدلا من العودة فضل المهاجرون المقيمون في هذه البلدان جلب عائلاتهم الى البلد المستقبل محولين بذلك الإقامة من مؤقتة الى دائمة لهم ولأزواجهم وأبنائهم . إضافة الى ذلك أقدم الكثير منهم على طلب الحصول على الجنسية المزدوجة بعدما أصبحت قوانين بلدانهم الأصلية تسمح بذلك . كما نتج عن القيود المتزايدة على الهجرة الى هذه البلدان تزايد الهجرة غير النظامية (غير الشرعية) سواء تعلق الأمر بأوروبا الغربية أو الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وغيرها .

و نظراً لحاجة الدول المستقبلية لليد العاملة الأجنبية نتيجة لتزايد فئة المسنين وتناقص الذين هم في سن العمل بل وحتى تناقص عدد سكانها كما هو الحال في الدول الغربية أو لكون قدراتها المالية تفوق قدراتها البشرية كما هو الحال بالنسبة لبلدان الخليج العربي من جهة ، و فشل السياسات التنموية والتزايد الديموغرافي السريع وكثرة الأزمات والفروق الكبيرة في مستويات المعيشة في البلدان الأصلية من جهة أخرى فان حركة اليد العاملة من المجموعة الثانية نحو الأولى مستمرة لكونها تخدم مصلحة الطرفين.

وبالرغم من وجود المصلحة المشتركة بين البلدان المستقبلية و البلدان المرسله إلا أن إيجاد سياسات توافقية مشتركة تأخذ في الحسبان مصالح و ظروف المهاجر أيضا لم يتم التوصل إليها بعد. وقد لا يحدث ذلك إلا استثناء وجزئياً في المستقبل و ذلك نتيجة لعدم توازن علاقات القوى بين الطرفين.

فالدول المستقبلية تنظر الى الهجرة من منظور براغماتي بحث ولها خيارات كثيرة بينما تحاول دول الإرسال النظر الى الهجرة من منظور انساني و تنموي ، إلا أنها تواجه خيارات محدودة جدا . فالبلدان الغربية ترى في الهجرة الدائرية والمؤقتة بديلا للهجرة الاستيطانية التي أصبحت غير مرغوب فيها سياسيا وثقافيا وإجتماعيا ، والهجرة غير الشرعية من جهة وسد حاجياتها من الأيدي العاملة خاصة الكفوة منها من جهة أخرى . أما بالنسبة للبلدان المرسله فانها و بالرغم من بعض التحفظات على الهجرة الدائرية المفروضة عليها من البلدان الغربية فانها تنظر اليها كوسيلة لتخفيف من حدة البطالة وخاصة في أوساط الشباب وخريجي التعليم العالي التي عادة ما يصفها الباحثون والمتخصصون في المنطقة العربية بالقتلة الموقوتة التي قد تنفجر في اية لحظة مهددة بذلك الإستقرار الإجتماعي والسياسي في المنطقة وخارجها. كما ينظر إليها حكام بلدان المنطقة على أنها وسيلة ضرورية للحفاظ على التحويلات المالية التي هي الأهم بالنسبة اليهم.

والواقع أن الهجرة من الدول الفقيرة نحو البلدان الغنية ستستمر ما دامت هناك فروق في المستويات المعيشية وما دامت عمليات الإنتقال نحو الديمقراطية و الحوكمة هشة و متلعثمة ، وما دامت هناك حاجة الى اليد العاملة في المستقبل من جهة وعدم قدرة البلدان الأصلية على توفير مناصب شغل لائق لمواطنيها من جهة أخرى . والسؤال المطروح يتمثل في إيجاد سياسات مشتركة تنظم الهجرة وتأخذ بالإعتبار مصالح الأطراف الثلاث : المهاجر، دول الإستقبال و دول الإرسال . ويرى العديد من صناع القرار والمفكرين أن الهجرة الدائرية هي الأنسب لكل الأطراف ذلك أن الهجرة التقليدية قد ولى زمانها حسب ما توصلت اليها اللجنة العالمية للهجرة للامم المتحدة في احدى توصياتها سنة 2003.

وبالرغم من وضع العديد من السياسات و القرارات و التوصيات في العشرية الأخيرة بشأن الهجرة الدائرية وتقديمها كبديل لحل معضلة الهجرة الدائمة و غير الشرعية وخاصة من طرف الإتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه إلا أنها لا تتفق على تعريف دقيق لمفهوم الهجرة الدائرية. وقد يكون ذلك مقصودا من طرف صانعي القرار في هذه الدول و ذلك بهدف المرونة في إدارة وتنظيم الهجرة و كذا في المفاوضات الثنائية أو

المتعدّدة مع دول الإرسال. ولعلّ التعريف الذي تستخدمه اللجنة الأوروبية خير دليل على ذلك حيث تعرفها بأنّها "شكل من أشكال الهجرة يُدار بطرق تسمح بدرجات معيّنة للأشخاص بالتنقل بين دولتين". فالتعريف يركز خاصة على أنّ كل أنواع تنقل الأشخاص تخضع للإدارة مما يعني نهاية التلقائية والطوعية والإقامة الدائمة إلا ما ندر. فالمقترح الأوروبي ينص بصراحة على "ضمان العودة الفعلية" للمهاجرين الى بلدانهم الأصليّة بعد انقضاء مدة اقامتهم في المهجر، ممّا يعني العودة القسرية إن لزم الأمر تماشياً مع القوانين التي سنتها مؤسسات الإتحاد الأوروبي.

وتشمل الهجرة الدائرية صيغتين: الأولى شمال- جنوب- شمال وتخص مواطني البلدان المقيمين في احدى دول الإتحاد الأوروبي بهدف تحفيزهم على القيام بأنشطة في دولهم الأصليّة وضمان التواصل معها مع الاحتفاظ باقامتهم الدائمة في البلد المستقبل والثانية جنوب- شمال- جنوب وتخصّ الأشخاص الراغبين في الهجرة المؤقتة الى إحدى دول الإتحاد.

و بشكل عام ، يتضمن المفهوم مشروطية أوروبية تهدف إلى ضمان عودة المهاجرين عند انتهاء مدة إقامتهم الى بلدانهم الأصليّة ومحاربة الهجرة غير الشرعيّة من طرف الدّول الأصليّة ، والأهم من ذلك وضع معايير إنتقائية للهجرة من طرف الدّول المستقبلية بهدف امتصاص ذوي الكفاءات العالية والمواهب والمستثمرين ورجال الأعمال.

و بالرغم من أنّ التحوّلات التي نتجت عن العولمة و إنتشار التكنولوجيات الحديثة للاتصال قد لعبت دورا هاما في تبني الدّول المستقبلية للمهاجرين للهجرة الدائرية ، إلا أنّ هذه التحوّلات لا تكفي لتفسير ذلك. ذلك أنّ البلدان الغربية بالرغم من حاجتها الملحة الى اليد العاملة الأجنبية نظرا لشيخوخة سكانها و تناقصهم المستمر إلا أنّها في نفس الوقت لأسباب ثقافية سياسية وإجتماعية لا ترغب في الهجرة الدائمة حتى تتفادى تحمل أعباء المهاجرين وابنائهم من جهة والدخول في سياسات الإدماج التي حاولت وضعها ولم تستطع تنفيذها. وترتبط هذه التحوّلات بالمستجدات الإقتصادية حيث تتميز العولمة المتزايدة بعدم إستقرار مستويات النشاط الإقتصادي و المنافسة الحادة ممّا جعل أسواق العمل تعتمد أكثر على العمالة المؤقتة والموسميّة والظرافية وحتى الافتراضية بدلا من العمالة الدائمة مما جعل أرباب العمل في البلدان المستقبلية يفضلون العمالة التي تعمل بالمرونة من حيث مدة العقد ومعدّل الأجور وظروف العمل بشكل عام وهو ما تمنحه إيّاهم الهجرة الدائرية . ذلك أنّ أرباب العمل في الدّول المستقبلية هم المحددون أساسا لعروض العمل . وبالإضافة إلى ذلك تواجه حكومات البلدان الغربية صعوبات كبيرة في إدماج المهاجرين في مجتمعاتهم.

كما تواجه تلك الحكومات ضغوطات متزايدة من بعض مواطنيها الذين يرفضون فكرة الإدماج بل وحتى وجود عدد كبير من المهاجرين و خاصة منهم العرب و المسلمين مما جعل تلك الحكومات تبحث عن بدائل

تمكنها من التحكم في الهجرة وذلك حسب الحاجة الإقتصادية إليها من حيث المدة والنوع والكم وهذا ما أدى إلى تبنيتها للهجرة الدائرية كسياسة لتنظيم وإدارة تلك الهجرة.

لقد كانت الهجرة إلى الإتحاد الأوروبي أكثر المواضيع التي شغلت صناعات القرار في مؤسسات الإتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه خلال فترة طويلة من الزمن . وبعد سلسلة من الاجتماعات والمنتديات والإقتراحات تبني الإتحاد الأوروبي في 2007 سياسة الهجرة الدائرية كبديل للهجرة الدائمة من جهة وكحلّ محتمل للهجرة غير الشرعية من جهة أخرى . وأوصت البلدان الأعضاء بسرعة التحرك للتفاوض مع البلدان غير الأعضاء في الإتحاد لتطبيق السياسة الجديدة للهجرة . بدءا بالبلدان المجاورة . وسنحاول في ما يلي تحليل هذه الاتفاقيات الثنائية من خلال الإتفاقية التونسية الفرنسية واتفاقيات الاطار الثنائية بين الإتحاد الأوروبي وكل من المغرب وتونس.

1- الإتفاقية التونسية الفرنسية حول الإدارة التوافقية للهجرة و التنمية التضامنية الموقعة في أبريل 2008. كانت هذه الإتفاقية الأولى الموقعة من طرف دولة جنوب المتوسط والتي تتضمن بشكل صريح اعتماد الهجرة الدائرية لحركة العمالة بين البلدين تؤكد الإتفاقية في المادة الأولى منها على ما يلي :

"يتعهد الطرفان بالإدارة التوافقية للهجرة ، وتعزيز مجهوداتهما لتسهيل حركة الأشخاص بين الدولتين والقبول والإقامة على إقليمهما وقبول إعادة الرعايا الذين هم في وضعية غير قانونية . ويحددان كيفية تطبيق اتفاقية البروتوكول المتعلق بها الموقع بين الطرفين". ومما نستنتج من المادة أعلاه انه مقابل حصول تونس على حصتها من تأشيرات العمل المؤقتة تلتزم تونس بقبول عودة مواطنيها المقيمين في فرنسا الذين هم في وضعية غير قانونية و كذا الرعايا الأجانب العابرين لترابها قصد الهجرة إلى أوروبا.

أمّا البروتوكول المرفق لهذه الإتفاقية فيحدد بدقة مدة الإقامة والفئات المعنية بالإجراءات المتضمنة فيه ، فالمادة الأولى من البروتوكول تنص على التالي : "من أجل دعم دوران الأشخاص بين الدول تتعهد فرنسا بتسهيل حصول الرعايا التونسيين المحددين في الأصناف أسفله تأشيرة الإقامة القصيرة ودخول معدد تحت اسم "تأشيرة الدوران" صالحة لمدة خمسة سنوات من تاريخ وضع الملف و تسمح للإقامة لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر لكل سداسي..."<sup>58</sup> أمّا الفئات المعنية بذلك فهي:

<sup>58</sup> Journal Officiel de la République Française, Décret N0.2009-905 DU 24 JUILLET 2008. Edition No.171, 26 Juillet 2009.

- أ. التجار ورجال الأعمال والأطباء والجامعيون والباحثون والمحامون والمفكرون والفنانون والرياضيون ذوي المستوى العالي والمشاركون في النشاطات المرتبطة للاتفاقيات الإقتصادية والتجارية والعلمية والجامعية والرياضية والثقافية بين الدولتين.
- ب. الأشخاص المستفيدون من بطاقة الإقامة الخاصة "ذوي الموهبة و الكفاءة".
- ت. الأشخاص الذين لديهم ضمان مالي كاف.
- ث. أفراد الأسر من الدرجة الأولى للرعايا التونسيين المقيمين في فرنسا.
- ج. المطلوقون التونسيون لآزواج فرنسيين الذين لهم الحق في زيادة ابنائهم المقيمين في فرنسا.
- ح. الوكلاء التجاريون و الشخصيات العامة.

وما يمكن ملاحظته من قائمة الفئات المذكورة أعلاه أنّ الجانب الفرنسي استطاع فرض أولوياته على الجانب التونسي حيث أولاً:

- 1 – فرض التمييز في المعاملة بين مختلف فئات الراغبين في الهجرة من تونس إلى فرنسا حسب متطلبات الإقتصاد الفرنسي .
- 2 – إعطاء الأولوية القصوى لذوي الكفاءة والموهبة وذلك تطبيقاً للسياسة الإنتقائية للهجرة التي تبناها الإتحاد الأوروبي منذ 2003 أسوة بالولايات المتحدة وأستراليا وغيرهما . وهذا ما تؤكدته الفقرة الثالثة من المادة الثمانية من البروتوكول وبشكل صريح على ذلك حيث نصت تلك الفقرة على ما يلي :  
 «... كذلك يتعهد الطرفان ببذل جهد لتسهيل استصدار بطاقة إقامة  $\geq$  الكفاءة والموهبة  $\leq$  لـ 1500 رعية تونسية تريد الإقامة في فرنسا كل سنة»<sup>59</sup>.
- 3 – منح تسهيلات مماثلة لرجال الأعمال والتجار التونسيين وذلك لكون هؤلاء يخدمون مصالح الإقتصاد الفرنسي كمستوردين أو مستثمرين .
- 4 – تحفيز الاثرياء التونسيين على الإقامة في فرنسا و ذلك لكونهم يملكون موارد مالية كافية تسمح لهم بالإقامة في فرنسا دون الحاجة الى اللجوء الى طلب التصريح للعمل .
- 5 – استفادة كل هذه الفئات من مدة إقامة قد تصل إلى ست سنوات مما يعني إمكانية استفادتهم من الإقامة الدائمة في حالة حصولهم على الجنسية الفرنسية .
- 6 – تحفيز وتشجيع قدوم الباحثين و الاكاديميين والطلبة التونسيين الى فرنسا وهذا ما يمنح الجانب الفرنسي إمكانية الإستفادة منهم عن طريق منح الفرصة لأرباب العمل ومراكز البحث الحكومية منها والخاصة الفرصة لإنتقاء ذوي الكفاءات والمواهب منهم. ولم تخف اللجنة الأوروبية في أحد تقاريرها في 2013 ما وصفته بـ"الأهمية الإستراتيجية لفنتي الطلبة والباحثين"<sup>60</sup> داعية الدول الأعضاء الى بذل المزيد من الجهد

<sup>59</sup>Ibid.

<sup>60</sup> European Commission, 2015: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council

لجذب المزيد من المهاجرين من هاتين الفئتين وجعل الإتحاد الأوروبي أكثر جاذبية . الواقع أنّ إجراءات تحفيز قدوم الطلبة والباحثين الأجانب الى الدول المتقدمة ليست بالجديدة في العديد منها ، بل تدخل في إطار السياسة الإنتقائية للهجرة التي تنتهجها كل الدول الغربية والتي كانت الولايات المتحدة الأمريكية سباقة الى ذلك .

ويحاول الإتحاد الأوروبي منذ 2003 العمل على جذب المزيد من هذه الكفاءات والمواهب وبالتالي دخول سوق عمل الكفاءات والمواهب ذلك ان نصيبه منها ضعيف جدا اذا ما قورن بالولايات المتحدة والصين مثلا حيث إنّ الإحصائيات المتوفرة تؤكد أنّ 70% من تدفقات الهجرة نحو كندا من البلدان المغاربية الثلاثة تونس والمغرب والجزائر تتمثل في ذوي الكفاءات بينما لا تتجاوز 20% لفرنسا و8% بالنسبة لإيطاليا وإسبانيا.<sup>61</sup> وتتعترف اللجنة الأوروبية في أحد تقاريرها سنة 2015 بفشل سياسة الإتحاد في جذب العدد الكافي من ذوي الكفاءات . وقد يكون ذلك في نظرها نتيجة للمنافسة الحادة من البلدان الأخرى مما يستدعي تقييم الإجراءات المتخذة لإعادة النظر في البعض منها قصد تحسين جاذبية الإتحاد . فالإحصائيات الرسمية تبين أنّ دول الإتحاد لم تتمكن خلال السنتين الأوليتين من تفعيل "البطاقة الزرقاء" إلا من جذب 13000 مهاجر من ذوي الكفاءات وهو عدد لا يمثل حتى 5% مما جنته الولايات المتحدة خلال نفس الفترة.<sup>62</sup>

وقد دخلت الإتفاقيّة الثنائية بين تونس وفرنسا حيز التنفيذ في جويلية 2009 عندما صدر منشورٌ وزاريٌّ معدّلٌ ومكملٌ للإتفاقيّة وبروتوكول ومن أهم ما جاء في المنشور:

- تحديد إقامة الكفاءات وذوي المواهب لثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.
- تحديد عدد الشّباب المهنيين التونسيين الذين بإمكانهم الإستفادة من الهجرة والإقامة في فرنسا لمدة تتراوح بين 18 و 24 شهرا لما بين 100 و 1500 شابا سنويا .
- التعهد باستصدار شهادة إقامة لـ 2500 عامل موسمي تونسي صالحة لمدة سنة واحدة.

وما يلاحظ من خلال ما جاء في المنشور الوزاري أنّ الفئة الأولى والتمثّلة في الكفاءات وذوي المواهب لم يتم تحديد عددها بل بقي مفتوحا ، كما أنّ مدة الإقامة قد تصل الى 6 سنوات ، بينما تم تحديد عدد الفئتين الأخريتين من جهة وكذا مدة الإقامة التي كانت أقصر بكثير مما منح للفئة الأولى.

فالعديد المتفق عليه من الفئتين لا يمثل شيئا بالمقارنة مع الإعداد الهائلة من العاطلين التونسيين الراغبين في الهجرة . أضف الى ذلك أنّ الإتفاقيّة تشترط على فئة الشّباب المهنيين لـ "استفادة المترشح من مشروع مهني

..., A European Agenda ON Migration Com (2015) 240 final, p.14.

<sup>61</sup>Recent Migration Trends in and From the MENA Region, P.3. OECO , 2014;

<sup>62</sup>European Commission, 2015:op.cited, p.15.

عند العودة معدّ من طرف الهيئة العامة المختصة في دولة الأصل" اي تونس، وهو ما يصعب من مهمة المترشحين والحكومة التونسية معا تحقيقه.

وأخيراً وليس آخراً يتعهد الطرفان حسب الإتفاقيّة بتسهيل وتشجيع التونسيين المقيمين في فرنسا بالمساهمة في التّمية في البلد الأصل عن طريق تسهيل حركتهم ذهابا وإيابا وكذا تقديم المعلومات حول الفرص المتاحة في تونس .

#### ● الاتفاقيات الثنائية حول الهجرة بين الإتحاد الأوروبي و كل من تونس و المغرب :

تُعتبر هاتان الاتفاقيتان الموقعتان في 2013 اتفاقيتي إطار ذلك أن الإجراءات العمليّة عادة ما تتركها اللجنة الأوروبية لأعضاء الإتحاد حتى يتسنى لكل منهما التفاوض مع الأطراف الأخرى حسب متطلباته مع الأخذ بعين الإعتبار للمبادئ والأولويات التي تتضمنها اتفاقية الاطار، وتهدف هاتان الاتفاقيتان إلى الإسراع في بدء مفاوضات بين أعضاء الإتحاد والدول المجاورة للإتحاد خاصة منها تلك التي تتسرب منها الهجرة غير الشرعية سواء من مواطنيها أو من بلدان أخرى مجاورة لها ، أو لها عدد كبير من الرعايا في وضعية غير شرعية في دول الإتحاد.

ونظرا لكون معظم دول الجنوب المتوسط مصادر للهجرة نحو الشمال من مواطنيها و العابرين لها ، فقد ركزت اللجنة على البعض منها نظرا للعلاقات المتميزة بينها و ذلك في انتظار إلحاق البقية في المستقبل القريب . ومن أهم ما يمكن استنتاجه من هاتين الاتفاقيتين أنّ الإتحاد الأوروبي يهدف إلى الحدّ من الهجرة الشرعيّة لأسباب أمنية وإقتصادية وسياسية وثقافية عن طريق تكثيف الضغوط على بلدان الجنوب المتوسط قصد قيامها بالمهمة كاملة مع التعهد على تقديم المساعدة الفنيّة و الإداريّة وفي بعض الأحيان الماليّة لتسهيل عملية رقابة الحدود وكذا التعهد بتقديم كل التسهيلات بشأن تخفيض تكاليف التحويلات الماليّة للمهاجرين وإعطاء فرص للتكوين والتدريب لهم قصد تسهيل عملية اندماجهم في مجتمعاتهم الأصليّة ، كما تضمّ الاتفاقيتين تعهدا عامّا غير محدد بعدد من مناصب العمل المؤقتة للمواطنين من الدّولتين.

وفي مقابل ذلك يلتزم الطرفان التونسي والمغربي بما يلي :

- الالتزام الفعلي بإعادة مواطنيهم المتواجدين بطريقة غير شرعية بدول الإتحاد والتعاون الكامل لتحديد هويتهم،
- وضع حدّ للهجرة غير الشرعيّة من البلدين،
- محاربة الغش و النزوير للوثائق،
- تبادل المعلومات لتخفيض المخاطر الامنية المتعلقة بانتقال الأشخاص،

- التزام الدول المجاورة بالعمل على إنشاء مناصب العمل اللائقة وتحسين المناخ الإقتصادي والإجتماعي وذلك للتقليل من حدة الرغبة في الهجرة ،
- التّعهد بتقديم مساعدات ماليّة وتكنولوجية قصد تسهيل عودة المهاجرين وإمكانية إدماجهم في مجتمعاتهم الأصليّة ،
- التّعهد بتحسين فرص الهجرة القانونية الدائرية ، وتسهيل منح التأشيرات والعمل على تخفيض مخاطر الآثار السلبية للهجرة الادمغة وإنجاح الهجرة الدائرية لها بحيث تتحول من استنزاف للادمغة الى تدوير لها.

### الهجرة الدائرية: هل تخدم فعلا مصالح الأطراف الثلاث ؟

#### Circular Migration: A Triple Win?

يُحاول المؤيدون للهجرة الدائرية من صناع القرار ومستشاريهم في الإتحاد الأوروبي وكذا بعض المنظمات الدولية والجهوية وبعض الباحثين في هذا المجال تقديمها على أنها الوسيلة المثلى التي تستجيب لإحتياجات ومتطلبات الأطراف الثلاثة : الدولة المرسله والمهاجر والدولة المستقبلة ، وهذا بالرغم من كون هذه السياسة الجديدة للهجرة لم يتم التوصل اليها عن طريق التفاوض بين الأطراف الثلاثة بل تمّ إملؤها من طرف الدول المستقبلية على الطرفين الآخرين ذلك أنه وبالرغم من الإحتياجات الكبيرة والمتزايدة لليد العاملة التي لا يمكن توفيرها محليا وبالتالي ضرورة لجوئها الي العمالة المهاجرة لسدّ ذلك العجز حسب متطلباتها كما و نوعا دون إمكانية استفادة هؤلاء المهاجرين من الإقامة الدائمة وحرية التنقل وما قد ينجم عنها من اثار سلبية في نظرها من جوانب عدة :إقتصادية و إجتماعية وثقافية وسياسية .

و يبرر هؤلاء المرّجون لهذه السياسة كونها تخدم مصلحة المهاجر و الدول المرسله لأنها تمنح الراغبين في الهجرة إقامة قصيرة إلا أنها نظامية وشرعية وتعطي المهاجر نفس الحقوق التي يتمتع بها العامل المحلي، بدلا من الإقامة غير النظامية وما ينجم عنها من اثار سلبية مادية ومعنوية على المهاجر نفسه. كما تخدم الهجرة الدائرية مصالح دول الإرسال لكونها تسمح بتخفيف حدة البطالة من جهة والإستفادة من التحويلات الماليّة للعمال المهاجرين من جهة اخرى.

والواقع أنّ كل الدّراسات حول علاقة الهجرة بالتنمية تُجمع على أن للهجرة آثارا ايجابية متعدّدة على التّنمية والنموّ في البلدان المستقبلية . أما علاقة الهجرة بالتنمية في بلدان الإرسال فإنّ النتائج التي توصلت اليها معظم الدّراسات جزئية وغير مؤكدة خاصة على المستوي الكلي . والواقع أنّ الإهتمام المتزايد بعلاقة الهجرة بالتنمية في بلدان الإرسال حديث العهد نسبيا. وبالرغم من الإهتمام الكبير بهذا الموضوع منذ تسعينات القرن الماضي إلا أنّ تمرّكه حول حجم التحويلات الماليّة و آثارها على ميزان المدفوعات ومستوى الفقر بالنسبة

للمستوي الكلي و حول علاقة الهجرة بمستوي معيشة أسرة المهاجر وسلوكات أفرادها لا يكفي للحكم على احتمال وجود علاقة بين الهجرة والتنمية ومداهما في دول الإرسال.

ويحاول المؤيدون للهجرة الدائرية تقديمها بأنها تخدم مصلحة دولة الإرسال لعدة عوامل يتمثل أهمها في إمكانية تحويل "هجرة الأدمغة" من هذه الدول الى "تدوير" لها مما يخفف من حدة التكاليف التي تنجم عن الهجرة الدائمة لهذه الفئة و التي يتحملها بلد الإرسال . غير أنّ الواقع قد يفنّد هذه الحجّة : أولاً كون أرباب العمل لا يتخلون عن العمالة الماهرة حتى أثناء الأزمات الحادة. وثانياً لكون الإتحاد الأوروبي يشكو من عجز متزايد من فئة ذوي الكفاءات حالياً و من المتوقع ان يزداد الطلب على هذه الفئة خلال العشرية القادمة بما يقارب 25%<sup>63</sup>. و ثالثاً لكون هذه الفئة من المهاجرين ترغب في الإقامة الدائمة في المهجر لتوفر المناخ الملائم و نمط المعيشة المناسب لها والسهولة النسبية لإندماجها في الدول المستقبلية.

إنّ المقترح الأوروبي حول الهجرة الدائرية يمكن إعتباره على أنّه وسيلة للحدّ من سيئات الهجرة الدائمة والدمج في بلدان الإقامة حيث جاء في نص المقترح ان الإتحاد الأوروبي يهتم في المقام الأول "بتحديد مقاربات جديدة من أجل تحسين التنقل النظامي للأشخاص بين الإتحاد الأوروبي و الدول الأخرى المستعدة لبذل جهود ملحوظة لمكافحة الهجرة غير القانونية" و ثانياً "النظر في الطرق الممكنة لتسهيل الهجرة الدائرية التي تساعد الدول الأعضاء في الإتحاد على تلبية حاجياتها من اليد العاملة ، مع استغلال الآثار الإيجابية المحتملة للهجرة على التنمية ، وتلبية إحتياجات دول الإرسال على صعيد نقل المهارات والتخفيف من نزوح الأدمغة".

والواقع أنّ نمط الهجرة الدائرية المقترح من الإتحاد الأوروبي يتعارض تماماً مع الأدلّة التي تقدمها العديد من الدراسات الميدانية ، حيث تظهر هذه الدراسات أن الأشخاص الأكثر قدرة على التنقل عبر الحدود الوطنية هم أولئك الذين أمّنوا مركز الإقامة في كل من دولتي المنشأ والمقصد ، حيث يصبح بإمكانهم السفر بين البلدين دونما خشية من فقدان مركزهم في أي منهما . ولعل الجنسية المزدوجة هي الضمان الأبرز الذي يخوّل هؤلاء الأشخاص السفر دون تردد ، مع الإشارة إلى أن هناك أشكالاً أخرى من الإقامة القانونية والدائمة يمكن ان تؤمن هذه المرونة في التنقل أيضاً ، لكن الوضع يختلف إلى حد كبير في حالة الأشخاص الذين ينتقلون من دون حرّية كاملة ، وفقاً لما تملّيه عليهم العودة الى بلد المنشأ بعد انقضاء مدة محددة ، مع إمكانية تكرار إقامتهم لاحقاً.

<sup>63</sup>European Commission, 2015: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, Com (2015) 240 final, p.14., ..., A European Agenda ON Migration

اما بالنسبة للفئات الأخرى من المهاجرين فيري المؤيدون لسياسة الهجرة الدائرية بأنّها ستساهم في الزيادة من التحويلات الماليّة الى بلدانهم الأصليّة لكون اقامتهم مؤقتة مما يجعل هؤلاء المهاجرين يلجؤون إلى تخفيض انفاقهم في البلد المستقبل بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من الإدخار و نقله إلى بلد المنشأ دون الحاجة إلى القيام بالتحويلات التي تكلفهم الكثير في السابق عندما كانوا يقيمون في بلد المهجر لمدة طويلة . وقد تمكن هذه المدخرات المهاجر عند عودته الي البلد الأصلي بإستثمار جزء منها في مشروع منتج يضمن له ولاسرتة العيش الكريم وهو ما يعود على المهاجر و البلد الأصلي بالفائدة في آن واحد.

وأخيرا وليس آخرا يرى هؤلاء المؤيدون أنّ الهجرة المؤقتة تسمح للمهاجر بالبقاء على صلة ببلده وأسرته وهو ما يقلل من المتاعب النفسيّة التي عادة ما تعايش المهاجر نتيجة لفراق بلده وذويه و خاصة اذا لم يستطع الإدماج في المجتمع البلد المستقبل . يضاف إلى ذلك حسب زعمهم أنه كلما طالّت مدة الإقامة في البلد المستقبل كلّما قلّت الرغبة في العودة الي البلد الأصلي .

الواقع ان الهجرة المؤقتة قد ينتج عنها عكس ما يدعيه المروجون لها. أولا لكون معظم مناصب العمل التي توفرها البلدان المستقبلية للمهاجرين موسمية و تتركز خاصة في القطاعات التي لا يرغب العمّال المحليون العمل بها و خاصة في القطاع الزراعي ورعاية المسنين حيث معدّلات الأجور منخفضة وظروف الشغل صعبة. ولكون هؤلاء المهاجرين مؤقتون فإن إمكانية انضمامهم الي النقابات العماليّة للدفاع عن حقوقهم غير ممكن مما يسمح لأرباب العمل إملاء شروط عقد العمل ، وهذا ما سيجعل قدرة المهاجرين على الإدخار صعب المنال . أمّا من حيث بقاء المهاجر على صلة ببلده الأصلي وأسرته فقد يكون ذلك مهما إلا أن عدم الاستتقرار في العمل يجعل المهاجر في وضعية هشّة باستمرار ما لم يستطع إدخار ما يسمح له بالإستثمار في مشروع يوفر له ولعائلته الإستقرار والامن . و قد يصاب المهاجر بالاحباط و اليأس كونه قد فشل في تحقيق توقعاته من الهجرة . اما بالنسبة لاكتساب المهاجر للخبرات والمهارات والسلوكات الجديدة التي يراها المؤيدون للهجرة الدائرية بأنّها ذات أهميّة استراتيجية للمهاجر وبلد الإرسال لكونها تزيد من فرص توظيف الأول في بلده الأصلي عند العودة فان هذه الحجة ليست الا افتراضية ذلك ان معظم مناصب الشغل الممنوحة في إطار الهجرة المؤقتة أو الموسميّة تتركز في قطاعات لا تتطلب مهارات فنيّة أو إدارية . ثم إنّ اكتساب المهارات تغيير السلوكات يتناسب طردا مع مدة الإقامة في المهجر وعليه فكلما كانت مدة الإقامة قصيرة كلما كان احتمال اكتساب المهارات والتغير في السلوكات ضعيف وهو ما لا يتماشى ومصالح المهاجر والبلد الأصلي.

وملخص القول أنّ الهجرة الدائرية تخدم أكيد مصالح البلدان المستقبلية للهجرة ما دام سوق العمل يعمل لصالحها و ما دامت البلدان الأصليّة غير قادرة على إيجاد سياسات تنموية قادرة على توفير مناصب شغل لائق لمواطنيها و كون تلك البلدان في وضعية حرجة نتيجة تفاقم البطالة فيها مما يجعلها غير قادرة على إحداث التوازن في علاقات القوى مع البلدان المستقبلية. غير أنّ الهجرة الدائرية تمنح المهاجر والبلد الأصلي

إمكانية التخفيف من حدة اليأس و الإحباط مؤقتا وبالتالي نافذة أمل للأحسن إن تمّ استغلال تلك الفرصة في البحث عن بدائل لها داخل البلد الأصلي ذلك والواقع ان البيانات الاحصائية حول نسب عودة المهاجرين الموسمين المغاربة الى إسبانيا خلال الفترة 2004 - 2008 تؤكد صحة ما جاء في الفقرة أعلاه حيث تبين أن تلك النسبة لم تصل في أي من تلك السنوات 100% وان كانت قد قاربت 95% في 2006.<sup>64</sup> مما يعني عدم استجابة الهجرة الدائرية لرغبات نسبة معتبرة من المهاجرين سواء لكونهم يطمحون الى الهجرة الدائمة أو لأنهم لا يثقون في التعهدات المقدمة لهم بضمان الإستفادة من الهجرة لاحقا في حال العودة الى البلد الأصلي بعد انقضاء فترة الإقامة المؤقتة. لذلك يشكك البعض في مدى العلاقة بين الهجرة الدائرية و التنمية في بلد المنشأ ناهيك عن الآثار السلبية الأخرى المحتملة من عدم إحترام الدول المسقبة لتعهداتها.

### التجربة الصينية في تعبئة جالياتها في الخارج

حققت جمهورية الصين الشعبية خلال العقود الثلاثة الأخيرة معدلات نمو فاقت في المتوسط 10% سنويا وتمكنت من خلال ذلك احتلال المرتبة الثانية عالميا بعد الولايات المتحدة بالنسبة لحجم الناتج المحلي الإجمالي . و لقد كانت هذه التجربة الفريدة من نوعها تاريخيا محلّ اهتمام الباحثين قصد التعرف على العوامل الأساسية التي ساهمت في تحقيق هذه المعجزة. ويبدو أنّ هناك إجماعا على أن مساهمة الجالية الصينية في المهجر قد لعبت و لا تزال تلعب دوراً حاسماً في تحقيق تلك المعجزة في المرحلة الأولى عن طريق الإستثمار الأجنبي المباشر و في المرحلة الثانية عن طريق تحويل التكنولوجيا والمهارات الى الصين و تسهيل عمليات الإستثمار و التوسع الخارجي للمؤسسات الصينية.

وتعتبر الجالية الصينية في الخارج من أكبر الجاليات في العالم موزعة عبر مختلف مناطق العالم إلا أنها تتمركز بما لا يقل عن 70% في جنوب شرق آسيا . و لقد كانت في بداية تشكلها تتكون أساسا من العمالة غير الماهرة إلا أنها ومع مرور الزمن تحول الكثير من هؤلاء المهاجرين الى أصحاب شركات البعض منها نما ليتحول الى شركات متعدّدة الجنسيات .<sup>65</sup> كما أصبح البعض من هؤلاء المهاجرين من أكبر أغنياء العالم. فالإحصائيات المتوفرة حول الأثرياء في كل من ماليزيا و تايلندا و سنغفورة واندونيسيا تؤكد هيمنة ذوي الأصول الصينية على المراتب العشرة الأولى في البلدان الأربعة.<sup>66</sup>

و بالرغم من كون الجاليات الصينية في البلدان المذكورة أعلاه تمثل أقلية فيها إلا أنها تهيمن على النشاط الإقتصادي في هذه البلدان.<sup>67</sup> و لعل ذلك ما جعل صناع القرار في الصين يولون منذ بداية التحول نحو

<sup>64</sup>الوكالة الوطنية لترقية التّشغيل (المغرب)

<sup>65</sup>Lai, W.L. 2009 : Asian Diaspora and Tropical Migration in the Age of Empire, A Comparative Overview, Journal of Chinese Overseas , 56(10):847-852.

<sup>66</sup> Forbes 2012a : Indonesia's 40 Richest, Forbes, 2012b : Malaysia's 40 Richest ; Forbes 2012c : Singapore's 40 Richest ; Forbes 2012d : Thailand's 40 Richest.

<sup>67</sup>Chua A. 2003: World on Fire: how exporting free market democracy breeds ethnic hatred and global instability, Doubleday, New York.

اقتصاد السوق اهتماما كبيرا للجاليات الصينية في هذه البلدان نظرا لإمكاناتها المالية والفنية والإدارية الكبيرة قصد المساهمة في تمويل وانجاز البرامج التنموية عن طريق الإستثمار الأجنبي المباشر. وبالفعل فقد أسهمت هذه الجاليات حسب العديد من الباحثين بما لا يقل عن 60% من الإستثمارات الأجنبية المباشرة في الصين خلال العقدين الأخيرين من القرن الماضي سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق تايوان وهونغ كونغ وسنغفوره. كما ساهم إقدام هؤلاء المستثمرين من الجالية الصينية الى تحفيز الشركات العالمية للإستثمار في الصين إلى أن أصبحت السوق الصينية محل تنافس شديد بين الشركات والدول الغربية مؤديا بذلك الى تحولها في وقت قصير الى "مصنع العالم" من كل الجوانب (مصادر الإستثمار والتكنولوجيا والتصدير). ولقد أكدت دراسات عديدة أن الشركات الأجنبية التي توظف المهاجرين الصينيين عادة ما تجد عملية التوطن و العمل في الصين اسهل من غيرها.<sup>68</sup>

ومع مرور الزمن أضحي من الضروري لاستمرار عملية التنمية إحداث تغيير في الأوليات ذلك ان الإقتصاد الصيني نتيجة لتحقيقه معدلات نمو متسارعة أصبح بحاجة الى العمل على ضمان المواد الأولية والطاقوية من الخارج من جهة وإلى التحول نحو إقتصاد المعرفة نظرا لارتفاع معدلات الأجور وتزايد حدة المنافسة من البلدان الناشئة في جنوب شرق اسيا من جهة أخرى. والواقع أنّ صناع القرار في الصين بدؤوا في التحضير لهذه التغييرات مع نهاية القرن الماضي حيث تحول التركيز من جلب الإستثمارات الأجنبية الى الصين الى تحفيز المؤسسات الصينية للإستثمار في الخارج خاصة في مجالي التعدين و البنية التحتية. كما وضعت استراتيجية تتبعها برامج محددة تهدف الى تشجيع ذوي الكفاءات والمواهب من الجاليات الصينية للمساهمة في التنمية العلمية والتكنولوجية للصين عن طريق تحويل التكنولوجيا والمهارات في الإدارة إليها بشكل مباشر عن طريق تشجيع العودة في البداية ثم بشكل غير مباشر عن طريق استغلال المواهب الصينية المتواجدة في أنحاء العالم.<sup>69</sup>

وما يجب التأكيد عليه أن هذا التحول في أولويات السياسة التنموية في الصين لم يكن وليد الصدفة أو ظرفيا بل كان مخططا له منذ البداية. فمع بداية التحول نحو إقتصاد السوق اقدمت الحكومة الصينية على إرسال الالاف من الباحثين والطلبة قصد التدريب والدراسة الى معظم البلدان المتقدمة وخاصة الولايات المتحدة وبريطانيا. ولقد تميزت معظم البعثات الأولى بكون المستفيدين منها من الفئات العمومية 30 - 55 سنة مما يعني أنهم يتمتعون بالتجربة في العمل لفترة من الزمن، و هذا قصد الإستفادة أكثر من اقامتهم في الخارج وضمان عودة معظمهم الى الصين. إلا أنه وبالرغم كم ذلك فقد فضل الكثير منهم البقاء في الخارج وخاصة الذين أرسلوا الى الولايات المتحدة حيث تبين الإحصاءات ان عدد العلماء والباحثين ذوي الصول الصينية بلغ سنة 2007 ازيد من 23000 وهو ما يمثل 22.5% من العدد الإجمالي للطلبة الأجانب الذين تحصلوا

<sup>68</sup> The Economist, 2011.

<sup>69</sup> Cai, H. 2009: The Diaspora as an Economic Asset: How China & India use their diaspora to support their economic development, Dissertation, LSE, London.

على شهادة الدكتوراه . البعض من هؤلاء يشغلون مناصب علمية وإدارية استراتيجية في الجامعات ومخابر البحث في الولايات المتحدة.<sup>70</sup>

و بالرغم من أنّ معظم هؤلاء قد لا يعودون الي الصين بشكل نهائي إلا أنّ الكثير منهم يساهم بفعالية في "تدوير الادمغة" عن طريق تحويل المعلومات و التكنولوجيا الي بلدهم الأصلي بل وحتى تنازل البعض منهم عن براءات الاختراع المملوكة من طرفهم الي شركائهم في الصين.<sup>71</sup> كما يقدم هؤلاء خدمات هامة لبلدهم الأصلي عن طريق استقبال الطلبة والباحثين الصينيين في الجامعات والمخابر التي يعملون بها وتوفير الاستشارات في ميدان تخصصهم . وما بلا حظ منذ بداية القرن الحالي هو تزايد عدد الطلبة الصينيين العائدين الي بلدهم الأصلي حيث تبين إحصائيات وزارة التّعليم الصينية أن العدد ارتفع من 6000 في 1996 الى ما يقارب 8500 سنة 2000 ثم الي 25000 في 2004.<sup>72</sup> وقد يكون هذا استجابة للتحفيزات الماديّة والمعنوية التي وفرتها الحكومة المركزية والسلطات الإقليميّة في الصين في إطار برنامج "1000 موهبة" وكذا العديد من البرامج الأخرى الموجهة خصيصا للجالية الصينية.

وإذا كان البرنامج الأول "1000 موهبة" يهدف الي جذب العلماء و الباحثين الصينيين للعودة فان نوعا ثانيا من برنامج "1000 موهبة" ركز أكثر على جذب المبتكرين و المبدعين الي الصين قصد الإستثمار واستغلال مبتكراتهم . فبالرغم من ان الصين لا تعمل بازواجية الجنسية إلا أنّها أوجدت بدائل لذلك لتحفيز ذوي الكفاءات والمواهب من جاليتها في الخارج للعودة الي بلدهم الأصلي ومن بين هذه الحوافز منح مرتبات أعلى بكثير من تلك الممنوحة لزملائهم المحليين وكذا تقديم تسهيلات مختلفة تخص السكن وتعليم ذويهم بالإضافة الي اعطائهم الأولويّة في شغل المناصب العليا في مراكز البحث والجامعات والاكاديميات العلميّة والتكنولوجيّة وغيرها.

كما منحت الحكومة المركزية والسلطات الإقليميّة إمتيازات عدة تخص استغلال البنية التحتية الضروريّة لهؤلاء المبتكرين والمبدعين للإستثمار والإبتكار وتحويل الأفكار الجديدة الي منتجات قابلة للتسويق في المناطق الحرة والحضائر والحاضنات التكنولوجيّة العديدة والمنتشرة في كل أنحاء الصين . ويعتقد بعض الباحثين ان توفر البنية التحتية للإستثمار والإبتكار قد لعب دورا استراتيجيا في جذب الإستثمار الأجنبي والمبتكرين الصينيين العائدين الي بلدهم الأصلي.<sup>73</sup>

<sup>70</sup>Cai, 2009: op.cited

<sup>71</sup> David,Z et al. 2008: Redefining the Brain Drain: China's 'Diaspora Option', Science, Technology & Society, 13(1), pp. 1-33.

<sup>72</sup> Ministry of Education, PRC, 2004.

<sup>73</sup> See for example: Amy Chang 2013: Beijing and the Chinese Diaspora in Southeast Asia: To Serve the People, NBR Special Report June 2014; DovelynAgunias& Kathleen Newland, 2012: Engaging the Asian Diaspora, MPI/ Issue 7, Nov.2012.

ويرى البعض من الباحثين ان للثقافة الصينية دورا هاما في إنجاح التجربة الصينية المتعلقة بتعبئة جالياتها في الخارج وخاصة في المراحل الأولى ، حيث تعتمد الأعمال على العلاقات الشخصية بين المتعاملين أكثر مما تعتمد على الطرق الغربية وهو ما جعل السلطات الصينية في كلتا المرحلتين المذكورتين أنفا تمنح أهمية كبيرة لمنطقة جنوب شرق اسيا وخاصة في بداية كل مرحلة لتعمم لاحقا الي بقية مناطق العالم . قد يكون هذا صحيحا و لو جزئيا إلا أن تركيز الصين على منطقة جنوب شرق آسيا في البداية وفي السنوات الأخيرة قد يعود الي كون أسواقها الخارجية في البلدان الغربية قد انحصرت بفعل الأزمة الإقتصادية التي تعانيتها هذه البلدان منذ 2008 مما جعل من جنوب شرق آسيا المحرك الرئيسي لنمو الإقتصاد العالمي ككل . كما أن التخلي عن سياسة جذب خدمات ذوي الكفاءات من اصل صيني عن طريق العودة والتوجه نحو استغلال تلك الكفاءات حيثما هي موجودة في الخارج قد يعود في الأساس الي تحول الصين الي بلد مصدر لرأس المال وبالتالي أصبحت المؤسسات الصينية بحاجة الي من يوفر لها المعلومات حول الفرص المتاحة في تلك البلدان و تقديم المساعدة في المجالين الفني والإداري لإقامة عملياتها في الخارج.

وأخيراً وليس آخرا يتفق معظم الباحثين عل أن نجاح الصين في مجال تعبئة جالياتها لإنجاز مشروعها التنموي يعود في الأساس الي توفر ما يسمونه "الدولة التّموية" التي تتميز بكونها تحمل مشروعا تنمويا وطنيا و تتوفر على إرادة سياسية لتحقيق ذلك المشروع.

#### الآثار المحتملة للهجرة الدائرية على التنافسية في البلدان الأصلية:

هناك نظريات ومنطلقات عدة لتفسير ظاهرة الهجرة العائدة وآثارها على بلد المنشأ. ونظراً لعدم توفر دراسات ميدانية حول العلاقة بين الهجرة الدائرية و التّمية ناهيك عن العلاقة بين الهجرة والتنافسية في الدول النامية ، فإنه سيتم التركيز في هذه الدراسة على الآثار المتوقعة من الهجرة الدائرية على التنافسية في بلد المنشأ معتمدين في ذلك على بعض المقاربات<sup>74</sup> أهمها المقاربة الهيكلية التي تنطلق من فرضية ان الهجرة الدائرية يجب ان لا تقتصر فقط على تجربة المهاجر بل يجب توسيعها لتشمل العوامل الإجتماعية و النفسية والمناخ الإقتصادي والثقافي في دول المنشأ. و يرى أتباع هذه المقاربة أنه وبالرغم من أهمية الموارد المالية المدخرة من طرف المهاجر في التأثير على قراره بالعودة فإن ذلك عادة ما يكون غير كاف في قرار العودة وكذا نجاح أو فشل المهاجر العند في بلده الأصلي.

<sup>74</sup> للمزيد عن هذه المقاربات المختلفة أنظر مثلا:

Cassarino, J.P , 2004 :Theorizing Return Migration :A Revisited Conceptual Approach to Return Migrants, European University Institute; Dustmann, Ch.2001:Why Go Back? Return Motives of Migrant Workers. Jennissen, R.P.W, 2004: Macroeconomic Determinants of International Migration in Europe (chapter3), Amsterdam, Dutch University Press.

وعليه يؤكد هؤلاء على أهمية العلاقات الإجتماعية والثقافية والمناخ العام في البلد الأصلي في تشجيع المهاجر على العودة (الدئمة أو المؤقتة) و قدرتهم على إستثمار أموالهم و خيراتهم في البلد الأصلي . ويرى هؤلاء بأن تأثير الهجرة الدائرية على التنمية في بلد الإرسال يعتمد على تلك الفترة مكانة العودة في بلد الإرسال ، ذلك أنه هذين العاملين في نظرهم يؤثران على قدرة المهاجر وأسرتة على الإندماج وعلى توقعاتهم.

اما المقاربة الثانية فتركز على أهمية الروابط الإجتماعية والاقتصادية بين بلدي الإرسال والإستقبال للهجرة. و طبقا لهذه المقاربة فان الهجرة الدائرية ما هو إلا جزء من نظام دائري للعلاقات الإقتصادية والإجتماعية وتبادل المعلومات والمهارات مما يساعد في تسهيل عملية إندماج المهاجرين في البلد الأصلي ويسهم في نقل المعارف والتكنولوجية. و يؤكد اتباع هذه المقاربة على أهمية الروابط بين المهاجر ومجتمعه الأصلي حيث انه كلما تعددت الزيارات المتبادلة كلما كلما حافظ المهاجر على صلته بأسرتة وبلده الأصلي ، و هو ما يزيد من احتمال العودة و يسهل من عملية الإندماج و يقوي قدراته على المساهمة في التنمية لبلده الأصلي سواء عن طريق الإستثمار أو تحويل المهارات والتكنولوجية أو تشجيع الصادرات في بلد الإرسال نحو البلد المستقبل.

وأخيراً وليس آخراً تحاول نظرية الشبكات تفسير ظاهرة الهجرة بشكل عام والدائرية منها خاصة حيث تؤكد على الأهمية التي يكتسبها بمحافظة المهاجرين العائدين على الصلات والعلاقات التي كونوها اثناء اقامتهم في الخارج على تفسير مبادراتهم عند العودة الى بلدهم الأصلي من خلال طرق شتى. ويرى اتباع هذه النظرية بان الشبكات الإجتماعية الواقعية منها والافتراضية تساهم بشكل كبير وفعال في توفير الموارد و المعلومات التي قد يحتاج اليها المهاجر العائد في كلا البلدين و حتى خارجهما للقيام بنشاط إقتصادي داخل بلده الأصلي.

و الواقع أن كل هذه المقاربات تساهم و لو جزئيا في تفسير العلاقة بين الهجرة الدائرية والمبادرات التي قد يقوم بها المهاجر العائد في بلدة ذلك أنه لا يمكن التقليل من أهمية المدخرات والتحويلات أو الشبكات الإجتماعية أو مدة الإقامة أو المناخ العام في البلد الأصلي على قرار العودة وسلوك المهاجر العائد ومدى نجاح مبادراته غير ان وجود بنية إقتصادية وسياسية وإجتماعية مناسبة في البلد الأصلي هي العامل المحدد في قرار العودة والقيام بنشاط مريح له ولمجتمعه الأصلي سواء عن طريق الإستثمار أو تحيل المهارات التكنولوجية. ويمكن للمهاجر ان يسهم في تحسين القدرة التنافسية للبلد الأصلي عن طريق احدى القنوات الثلاث الأولى هي التجارة ، الإستثمار و نقل المهارات و التكنولوجية.

## 1 - التجارة :

يمكن للمهاجرين المساهمة في جعل المنتجات المحليّة أكثر تنافسيّة في أسواق البلدان المستقبلية عن طريق الترويج للمنتجات المحليّة المرتبطة بثقافة المجتمع كالمواد الغذائية والموسيقى والملابس وديكور المنزل لما له علاقات مع أفراد الجاليات المتواجدة في البلد المستقبل ومع السّكان الأصليين . و نظراً الى تمركز الجاليات الأجنبية عادة في مناطق معيّنة وأحيانا احياء معيّنة في بلد الإستقبال فان هذا التمركز يوفر قدرة شرائية معتبرة يمكن استغلالها عن طريق استيراد المنتجات المرتبطة بعبادات وتقاليد وثقافات تلك الجاليات لتلبية إحتياجاتها نظرا لكونها عادة ما تكون تلك الجاليات في حنين الى الوطن، و قد يساهم توفير تلك السلع والخدمات لها في التخفيف من حدة ذلك الحنين . كما يمكن التعريف بتلك المنتجات للآخرين خارج الجالية عن طريق تنظيم معارض ومأدبات أثناء المناسبات كالأعياد الدينية والوطنية ، وهو ما يساهم في توسيع سوق تلك المنتجات.

و الواقع أنّ تصدير مثل هذه المنتجات من البلدان الأصليّة نحو البلدان المستقبلية عادة ما يصطدم بحواجز غير جمركية مما يصعب من مهمة المنتجين لها والراغبين في التصدير، و تتمثل هذه الحواجز في المعايير الصحية والبيئية والتقنية التي تفرضها البلدان المتقدمة خاصة ، و عادة ما يكون المنتجون والمصدرون المحليون على جهل لتلك المعايير مما يجعلهم غير قادرين على دخول تلك الأسواق ، غير أن تلك الحواجز يمكن تجاوزها بإشراك المهاجرين في تلك البلدان نظراً لمعرفتهم لظروف السوق في ذلك البلد و بالمعايير الواجب توفرها في تلك المنتجات، وهذا ما يسمح لهؤلاء بتقديم المعلومات للمنتجين والمصدرين أو القيام بالإستثمار بنفسه بشراكة أو بدونها قصد تحسين نوعية المعايير المطلوبة للدخول الى تلك الأسواق.

كما يمكن للمهاجرين اقتراح المتعاملين أو اختيار مواقع توطين الأنشطة ان كان الأمر يتطلب ذلك . ونظراً إلى أن معظم المنتجين المحليين في دول المنطقة لا يولون الإهتمام اللازم لتوطين الأنشطة إذا كان الأمر يتطلب ذلك . ونظرا إلى أنّ المنتجين المحليين في دول المنطقة لا يولون الإهتمام اللازم للتغليف والتعبئة بالرغم من دورهما الاستراتيجي في ميدان التسويق فإنّ المهاجرين نظرا لكونهم على معرفة بذوق المستهلكين في الدول المستقبلية و بالقوانين التي تحكم التعبئة والتغليف لمختلف المنتجات وكذا المعلومات على المنتج وكيفية إستعماله وحفظه يمكن للمهاجرين تقديم الاستشارات بهذا الشأن للمنتجين والراغبين في التصدير . وهذا ما قد يسهّل من دخول الأسواق. كما يتطلب البقاء في تلك الأسواق أو زيادة الحصة فيها جهداً متواصلاً لتحسين النوعية وتقديم منتجات جديدة مبتكرة للاستجابة لاذواق المستهلكين التي هي في تغير مستمر . وعادة ما يقدم المستوردون على توفير معلومات هامة لمورديهم حول الجوانب المختلفة للمنتج وهذا لكونهم على معرفة أكثر باذواق زبائنهم وكذا منتجات منافسيهم مما يسمح للمنتجين في بلد المنشأ اكتساب المعرفة ومعلومات إضافية وجديدة تسمح لهم باتخاذ الإجراءات المناسبة للاستجابة لاحتياجات أسواق

منتجاتهم . هذه "التغذية العكسية" تسمح للمنتجين المحليين باكتساب مهارات وقدرات لم تكن لتتوفر لهم لولا دخول تلك الأسواق الخارجية.

كما يمكن اشراك المهاجرين في التعرف على ما يحدث من تطورات تكنولوجية وقانونية في العديد من الميادين دون الحاجة إلى التنقل و تحمل التكاليف. وبالرغم من أن وسائل الاتصال الحديثة تسمح للمتعاملين الإقتصاديين التعرف على الكثير مما يحتاجون اليه تكنولوجياً وتسويقياً وقانونياً إلا أن التواصل المباشر بين هؤلاء المتعاملين و زبائنهم و كذا مورديهم يبغي مهما جدا

ولقد حقق بعض المهاجرين نجاحات باهرة في ميادين شتى من السياسة والأعمال الي البحث العلمي والثقافة والفنون . مما جعل البعض منهم ذو تأثير كبير في البلد المستقبل وحتى عالميا . ويمكن لمثل هؤلاء المساهمة بشكل مباشر أو غير مباشر في مساعدة بلدانهم الأصلية ليس فقط في مجالات اهتمامهم ولكن أيضا في مجالات التجارة والإستثمار والهجرة وغيرها. كما فعلت الجاليات الصينية في البلدان المختلفة التي تتواجد بها فبإمكان هذه الشخصيات التأثير على القرار في البلدين الأصلي والمستقبل وتقديم تنازلات لهذا أو ذاك ، وهو ما تحتاج اليه خاصة البلدان الأصلية لكونها بحاجة الى تفضيلات وإمميزات في ظل العولمة .

## 2- الإستثمار في البلد الأصلي :

يقوم معظم المهاجرين بتحويلات مالية دورية الى بلدانهم الأصلية ، إلا أن كل الدراسات تؤكد بأن معظم تلك التحويلات تخصص للاستهلاك بدلا من الإستثمار مما يعني أنها وبالرغم من كونها تساهم في تحسين مستوى معيشة اسر المهاجرين لا تضيف بشكل مباشر ثروة أو مناصب عمل في البلدان الأصلية . ولقد أكدت معظم الدراسات حول التحويلات المالية للمهاجرين في العديد من البلدان أن جزء كبير منها يتم توجيهه الى الإنفاق الاستهلاكي اليومي لتلبية احتياجات الأسرة من مأكّل و مشرب وتعليم و صحة وكذا على تجديد أو بناء منزل وتأثيثه . وقد يخصص جزء اخر لشراء عقار لاغراض فلاحية أو للبناء . وبالرغم من أهمية هذا النوع من الانفاق في تحسين مستوى معيشة أفراد الأسرة وهو ما يساهم في تنمية رأس المال البشري في البلد الأصلي إلا أن ذلك يؤثر سلبا على المبالغ المدخرة والتي يمكن ان تساهم في النمو الإقتصادي و التنمية اذا ما تم إستثمارها ، لتمكن الأسرة في المستقبل من تحقيق دخل أعلى وبالتالي مستوى معيشة افضل من جهة ، وبالمساهمة في التنمية والنمو وخلق مناصب شغل للمجتمع ككل .

فحسب تحليلات الباحث محمد خنشاني فان تحويلات المهاجرين التونسيين والجزائريين والمغربيين تتميز بالانتظام ونوع من الإستقرار ويتركز الميل الى تحويل المدخرات نحو البلد الأصلي لدى المهاجرين من اصول ريفية ربما بسبب سلوك الادخار التقليدي وبساطة الاستهلاك والارتباط الوثيق بالبلد والمناطق التي ينتمون اليها . بينما يميل الميل الى الادخار إلى الانخفاض لدى الفئات الأخرى من المهاجرين وخاصة أولئك

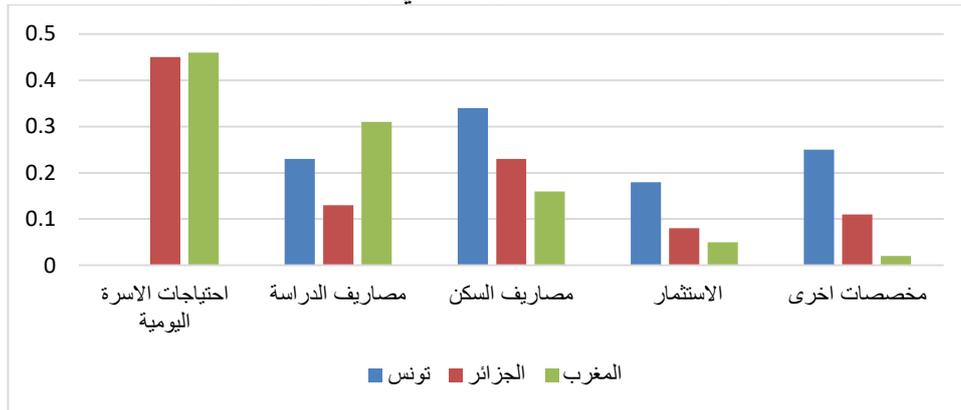
الذين جلبوا عائلاتهم الى البلد المستقبل ، كما توضح الدراسة نفسها انخفاض نسبة ما يخصص للإستثمار من التحويلات في البلدان الثلاثة بالمقارنة مع الإستثمارات الأخرى . كما يوضحه الجدول والشكل أدناه.

**جدول 10: مخصصات التحويلات في البلدان المغاربية**

المخصصات	تونس	الجزائر	المغرب
إحتياجات اليومية الأسرة /		%45	%45
مصاريف الدراسة	%23	%13	%31
مصاريف السكن	%34	%23	%16
الإستثمار	%18	%08	%5
مخصصات أخرى	%25	%11	%2

المصدر : محمد خشاني : العلاقة بين الهجرة و التّمية في شمال افريقيا . مارس 2007

**الشكل: مخصصات التحويلات في البلدان المغاربية**



المصدر : محمد خشاني : العلاقة بين الهجرة و التّمية في شمال افريقيا . مارس 2007

كما أوضحت دراسة ميدانية حول المهاجرين العائدين الى بلدان المغرب العربي أنّ متوسط مدة إقامة العائدين بلغت حوالي 15 سنة و ينتمون في معظمهم الى الفئة العمرية 41 - 49 عاما وكان من نتائج الدراسة ما يلي:

1. غالبية المهاجرين العائدين لم يكونوا عاطلين قبل الهجرة و أنّ قرارهم بالهجرة يهدف الى تكوين مدخرات وعلاقات تسمح بتحسين الوضعية الإجتماعية للأسرة والإستقلالية وحرية التنقل بين البلدين. ويمثل رأس المال الإجتماعي عند البعض من هؤلاء العائدين أهمية بالغة ذلك أنّه في نظر هؤلاء تمثل دعماً هاماً لمشاريعهم الشخصية.
2. وجود علاقة طردية بين مدة الإقامة في المهجر والاقدام على الاستثمار.

3. بلغت نسبة العائدين الذين استفادوا من الدعم في البلد الأصلي 10% فقط.
4. تحول نسبة كبيرة من المهاجرين الذين كانوا اجراء في المهجر الى أصحاب أعمال بعد عودتهم.
5. للإصلاحات السياسية والإقتصادية في البلد الأصلي دور في اختيار العودة.
6. العائدون طوعا كانوا أكثر تأقلا واندماجا من المجبرين على العودة.<sup>75</sup>

كما أوضحت دراسة أخرى حول المهاجرين العائدين أنّ أغلبية الذين كانوا موظفين في القطاع العمومي قبل الهجرة لم يعودوا الى وظائفهم مفضلين التحول الى أرباب عمل. كما أشارت الدراسة الى أهمية الخبرات والمهارات المكتسبة في المهجر حيث أسهمت بشكل كبير في تحديد واختيار العائدين للأنشطة والأعمال التي أسسوها وانعكاسها الايجابي على دخولهم مقارنة بمتوسط الدخل السائدة في البلد الأصلي.<sup>76</sup> كما أكدت دراسة أخرى حول نفس الموضوع أن المشروعات المنشأة من طرف العائدين تتفوق على غيرها من حيث الاستمرارية و البقاء. وعزت الدراسة ذلك إلى الخبرات والمهارات المكتسبة في المهجر وهو ما يدل على التأثير الايجابي للمهارات المكتسبة في المهجر على القدرة التنافسية.

إلا أنّه و بالرغم من أهمية الإستثمارات من طرف العائدين في مختلف الأنشطة بالنسبة للمهاجر وسوق العمل فان تمركزها في نشاطات تتميز بانخفاض القيمة المضافة والتكنولوجيات القديمة كالعقار والتجارة يجعل من هذه الإستثمارات لا تسهم في رفع الإنتاجية و تحسين النوعية والإبتكار وبالتالي لا تسهم في رفع القدرة التنافسية لإقتصاديات البلدان الأصلية . والواقع ان تمركز الإستثمار في القطاعات ضعيفة التكنولوجية والقيمة المضافة لا تنحصر عند العائدين من المهجر بل تمتد لتشمل المهاجرين المقيمين في الخارج أيضا كما تؤكد دراسة مسحية للمغتربين المغريين . وتبين أرقام الجدول أدناه تمركز الإستثمار في القطاع العقاري بما يقارب 87% من الإجمالي تليه التجارة بما يزيد عن 5% . اما الصناعة فلا يتجاوز نصيبها من تلك الإستثمارات 0.9% . كما يبين الجدول تشابها كبيرا في التوجه بالرغم من ان المهاجرين يقيمون في بلدان مختلفة ، قد نتساءل لماذا هذا التوجه؟

Development, EU. <sup>75</sup>Cassarino, 2008:Return Migrants to the Maghreb Countries:Reintegration&

<sup>76</sup> Wahba,J.2011 :Return Migration and Labor Market Outcomes in Egypt, University of Southampton, England.

## جدول 11

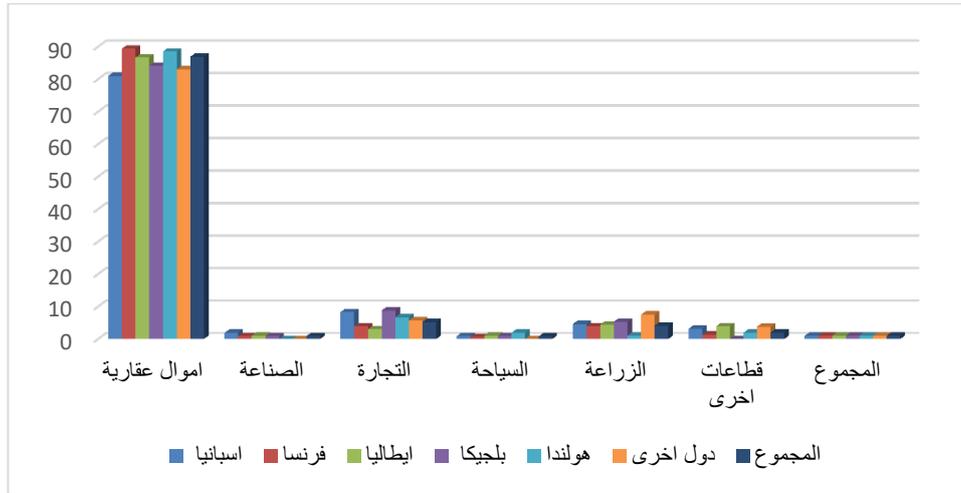
التوزيع القطاعي لإستثمارات المقيمين ب أوروبا حسب دولة الإقامة . سنة 2005

المجموع	قطاعات أخرى	الزراعة	السياحة	التجارة	الصناعة	أموال عقارية	دولة الإقامة
%100	3.2	4.6	0.9	8.3	1.9	8.1	إسبانيا
%100	1.3	3.9	0.6	3.9	0.9	89.4	فرنسا
%100	3.9	4.4	1	3	1	86.7	إيطاليا
%100	0	5.3	0.9	8.8	0.9	84.1	بلجيكا
%100	1.9	1	1.9	6.7	0	88.5	هولندا
%100	3.8	7.5	0	5.7	0	83	دول أخرى
%100	2.0	4.1	0.8	5.2	0.9	86.9	المجموع

المصدر : مسح حول المغاربة المقيمين بالخارج : مدخل سوسيو الإقتصادي

Data base of Carim 09/09/2008.

الشكل :توزيع المغاربة المقيمين ب أوروبا الذين يستثمرون في المغرب حسب دولة الإقامة وقطاع الإستثمار . 2005.



المصدر : مسح حول المغاربة المقيمين بالخارج : مدخل سوسيو الإقتصادي

Data base of Carim 09/09/2008.

فمن جانب المهاجرين قد يعزى ذلك إلى الرغبة في تحسين المركز الاجتماعي للشخص وللأسرة وذلك بشراء منزل بالدرجة الأولى أو عقار قصد المضاربة ذلك ان العقار يمتاز بالارتفاع المستمر في السعر ولا يتطلب بقاء المهاجر في البلد الأصلي.

أما من جانب الدولة المغربية (وغيرها من البلدان العربية خاصة منها ذات الهجرة الكبيرة) فإن سياستها في مجال الهجرة تتركز على تصدير الفائض من العمالة ، وضمان تدفق التحويلات بهدف التقليل من العجز في ميزان المدفوعات وتوفير العملة الصعبة ، وهو بالفعل ما قامت به الحكومات المغربية المتوالية. غير أنه لا توجد سياسة أو برنامج عمل يهدف الى تعبئة التحويلات المالية للإستثمار في القطاعات الإقتصادية التي تضمن حدوث تحسن في القدرة التنافسية للإقتصاد المحلي ، وهذا بالرغم من الأهمية الكبيرة لتلك التحويلات من حيث الحجم أو اذا ما قورنت بالاستثمار الأجنبي المباشر والمساعدات الدولية.

لقد أكدت التجربة الصينية أهمية البيئة المحلية و وجود استراتيجيات و سياسات هادفة الى تعبئة الجاليات المهاجرة في التنمية والرفح من القدرات التنافسية للإقتصاد الصيني . أما في المنطقة العربية فان الظروف التي دفعت بالكثير من مواطنيها الى الهجرة لا تزال في معظمها قائمة سواء من حيث الهياكل الإقتصادية أو البنية التحتية أو وضع الإستثمار بشكل عام ، وما تقديم التنازلات في شكل انماءات جمركية لاسترداد التجهيزات لغير المقيمين أو غيرها الأ ذر للرماد في الأعين ، فبدون إحداث تغير جذري في البيئة الإقتصادية والسياسية لا يمكن اقدام المهاجرين على العودة طوعيا ولا القيام بالإستثمارات قصد الانتقال الى إقتصاد المعرفة وتحسين القدرة التنافسية بدلا من الإستثمار في قطاعات معينة قصد المضاربة . والدليل على ذلك كون حجم العودة الطوعية في بلدان المغرب العربي ولبنان لا تزال هامشية جدا بالمقارنة مع إجمالي المقيمين في الخارج ومع المهاجرين الجدد والراغبين في الهجرة.

و خلاصة القول أنّ البلدان العربية بحاجة ماسة الى مهاجريها المقيمين الدائمين في المهجر أو العائدين ، إلا أن تعبئتهم يتطلب القيام بإصلاحات في مختلف المجالات قصد تحسين البيئة المحلية أولاً ، ورسم سياسات واستراتيجيات تحدد الأولويات والأهداف ثانياً ، وتوفير بنية تحتية ملائمة للقيام بالإستثمار ثالثاً مع تقديم الإمتيازات حسب الأولويات المحددة .

### 3- نقل التكنولوجيا و المهارات و الخبرات المكتسبة في المهجر:

تعد من أهم القنوات التي يمكن للمهاجرين المساهمة من خلالها في التنمية وتحسين القدرة التنافسية لبلدانهم الأصلية ذلك أنّ إقتصاديات البلدان العربية المصدرة للعمالة تعتمد على قطاعات منخفضة التكنولوجيا والقيمة المضافة وبالتالي تواجه صعوبات كبيرة في الأسواق المحلية و العالمية لكون منتوجاتها غير قادرة على المنافسة . ونظرا للحاجة الماسة لهذه البلدان في الانتقال إلى إقتصاد المعرفة إذا ما رغبت في الإلتحاق بالدول الناشئة وتفادي التهميش المستمر في الإقتصاد العالمي ، فان تعبئة كفاءاتها المحلية و المقيمة في الخارج يصبح أكثر من الضروري واللازم ذلك ان القدرة التنافسية حاليا أصبحت تعتمد أكثر فأكثر على الابتكار والمقاولاتية.

ويمكن للمهاجرين من ذوي الكفاءات والمواهب المساهمة في التنمية وتحسين القدرة التنافسية لبلدانهم الأصلية بالعودة أو بدونها ذلك ان توفر وسائل الاتصال الحديثة وانخفاض تكلفتها تسهل من عملية التواصل دون التنقل . وعليه فان عودة هذه الكفاءات المهاجرة لا يعني بالضرورة إعتبارها ضياعا للبلد الأصلي ذلك انه بالإمكان الإستفادة منها حيثما هي مقيمة في التكوين والتدريب والمشاركة في مشاريع بحثية وتقديم الاستشارات والمعلومات للمؤسسات والأشخاص الراغبين فيها. كما أنه يمكن لأصحاب الأعمال المهاجرين القيام بإنشاء مشروعات في بلدانهم الأصلي بالشراكة أو بدونها دون الحاجة الي العودة نهائيا.

غير أن إشراك ذوي الكفاءات والخبرات والمهارات والمواهب في عملية الانتقال الي إقتصاد المعرفة وما يتطلبه من بنية تحتية تستجيب لإحتياجات عملها كالمراكز البحثية والحاضنات والمدن التكنولوجية والمناطق الصناعية المهيأة والظروف المادية والمعنوية اللازمة لجذبها كما فعلت الصين وهو ما لا يتوفر حاليا في كل البلدان العربية التي لها جاليات كبيرة من ذوي الكفاءات في الخارج . غير أن استعداد الغالبية العظمي في هذه الكفاءات للمساهمة في التنمية وتحسين القدرة التنافسية لبلدانهم الأصلية ، هذا الاستعداد الذي نقرأه يوميا عبر الانترنت ووسائل الإعلام الأخرى يقودنا الي طرح السؤال التالي : من يقف عانقا أمام هذه المبادرات المتعددة والمتنوعة من ذوي الكفاءات في المهجر؟ إن توفر الإرادة السياسية في البلدان العربية لتعبئة كفاءاتها شرطا ضروريا ولازما لانجاح العملية . غير ان عدم وجود استراتيجية واضحة الأهداف والأولويات قصد الانتقال من الإقتصاد التقليدي الي إقتصاد المعرفة من جهة وغياب الإرادة السياسية تعرقل المبادرات الفردية والجماعية لذوي الكفاءات وتعمل كقوى طاردة مؤدية بدورها الي إحداث المزيد من الاستنزاف وخاصة في ظل الظروف المشجعة والمغرية ، ليس فقط على المستوي المادي ، و لكن أيضا على مستوى محيط العمل الذي يشجع المبادرة والمخاطرة والتألق ، في البلدان المتقدمة .

ونظراً إلى أن الإستثمار في القطاعات عالية التكنولوجيا يتطلب توفر العمالة ذات الكفاءة العالية فإن استمرار عملية الاستنزاف لذوي الكفاءات في المنطقة العربية سيؤثر ليس فقط على تطوير وإعداد القطاعات الإنتاجية للمنافسة الدولية ، بل سيؤدي أيضا الي التأثير سلبياً على الإستثمارات الأجنبية المباشرة في القطاعات التي تتطلب الكفاءات والمهارات ذلك انه من بين العوامل الأساسية الجاذبة لتلك الإستثمارات توفر رأس المال البشري ونوعيته في البلد المضيف فالهند مثلاً لم يتم اختيارها كموطن للميكروسوفت وغيرها من الشركات العالمية للبرمجيات بشكل إعتباطي ، بل لكونها تتوفر على عشرات الآلاف من ذوي الكفاءات في هذا المجال من جهة وبنية تحتية ملائمة من جهة أخرى ، وهذا ما جعلها تمتلك حاليا ثاني أكبر سلكون فالي في العالم . وتتوفر العديد من البلدان العربية على الموارد المالية اللازمة لإنشاء مثل هذه البنى التحتية وتوفير الظروف المادية والمعنوية أكثر جاذبية للكفاءات العربية وحتى الأجنبية تمكن من خلالها المنطقة العربية من الانتقال نحو إقتصاد المعرفة من جهة وتحسن في نفس الوقت قدرتها التنافسية . غير أن غياب الإرادة السياسية ووضوح الرؤية لدى صناعات القرار في المنطقة في الوقت الراهن حال دون ذلك.

والواقع أنّ تعبئة ذوي الكفاءات المهاجرة لنقل التكنولوجيا والخبرات و المهارات الى البلد الأصلي يتطلب وضع استراتيجية طويلة الأمد وبرامج عملية لتنفيذ ذلك. وتتمثل أولى هذه الخطوات في تجميع المعلومات المفصلة حول هذه الكفاءات والتعرف على مدى استعدادها للمساهمة والميادين التي يمكن التدخل فيها وطرق القيام بذلك قصد تصنيفها وترتيبها. ويتطلب القيام بذلك جهودا كبيرة أولا في تغيير الذهنيات لدى العاملين في القنصليات والسفارات والمؤسسات الأخرى التي تتعامل مع هؤلاء المهاجرين وكذا تلك التي ترغب في الحصول على خدماتها . وثانيا خلق إطار للتواصل الدائم معها كالشبكات والمنتديات والانترنت . وثالثا توفير البنية التحتية ومصادر للتمويل لتسهيل أعمال البحث والتطوير والإبتكار. ورابعا توفير التحفيزات الماديّة والمعنوية للمساهمين قصد توفير فرص النجاح التي قد تؤدي بدورها الى جذب المزيد من ذوي الكفاءات والمهارات في المهجر كما فعلت الصين من خلال برامجها المختلفة الهادفة الى جذب الصينيين المقيمين في الخارج من ذوي الكفاءات العالية .

والجدير بالذكر أنّ كوريا الجنوبية شهدت في فترة ما قبل الثمانينيات من القرن الماضي نزيفاً حاداً لكفاءاتها نتيجة لعدم عودة أزيد من 90% من بعثاتها الطلابية الى الخارج بعد الانتهاء من دراستهم ، إلا أن الوضع تغير بعد ذلك وأصبح قرابة 80% من هؤلاء الخريجين يعودون الى كوريا في أقل من ثلاث سنوات بعد التخرج وما يزيد عن 40% بعد التخرج مباشرة<sup>77</sup>. كما عاشت الصين نفس التجربة الكورية . كما أوضحت دراسة قامت بها اللجنة العلميّة والتكنولوجيّة الصينية أن ما يقارب 140 ألف طالب عادوا من الولايات المتحدة خلال الفترة 1996-2000 وأنّ هؤلاء العائدين تمكنوا من إنشاء ثلاثة آلاف مؤسسة<sup>78</sup>. أما تجارب البلدان العربيّة فقد كانت عكس ذلك تماما حتى بالنسبة للغنية منها حيث شهدت نسبة عودة للطلاب الدارسين في الخارج اتجاها انحداريا خاصة منذ الثمانينات في معظمها بل إمتدّ النزيف تدريجياً ليشمل الخريجين من المؤسسات المحليّة وخاصة منذ التسعينيات من القرن الماضي.

وخلاصة القول أنه من الناحية النظرية يمكن للهجرة الدائرية عن طريق التجارة والإستثمار ونقل التكنولوجيا والخبرات أن تسهم في تحسين القدرة التنافسيّة للبلدان العربيّة ذلك أنّ التنافسيّة حاليا وفي ظل أهميّة إقتصاد المعرفة يعتمد على الإبتكار الذي بدوره بحاجة الى الإستثمار والتجارة اللذين بدونهما لا يمكن حتى لأحسن الإبتكارات أن تغير الفرد والمجتمع .

<sup>77</sup> A.M.Gaillard&J.Gaillard, 1999 : Les enjeux des migrations scientifiques Internationales, Harmattan, p.53

<sup>78</sup> عبد الباسط عبدالمعطي، التوظيف التنموي للكفاءات المهاجرة: دروس مستخلصة من تجارب الدول النامية ، جامعة الدول العربيّة. التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربيّة: نزيف أم فرص، 2008 : القاهرة.

## الخاتمة و التوصيات

يمكن للهجرة الدائرية أن تلعب دورها في تحسين القدرة التنافسيّة للبلدان العربيّة بشكل عام والبلدان المصدرة للكفاءات والمواهب بشكل خاص . إلا أنّ ذلك مشروط بعاملين أساسيين : الأول ، يتمثّل في التفاوض الجماعي للدول العربيّة المصدرة للعمالة مع الدّول المستقبلة لها وخاصة الإتحاد الأوروبي.

فالمقترح الأوروبي إن كان فعلاً مجرد مقترح يركز على مصالح الإتحاد الأوروبي المتمثلة في محاربة الهجرة غير الشرعية من المنطقة العربيّة وغيرها ، و كذا ضمان عودة المهاجرين العرب الى بلدانهم عند انقضاء مدة الإقامة . وبالرغم من كون الإتحاد الأوروبي بحاجة ماسة الى يد عاملة أجنبيّة خاصة منها من ذوي الكفاءات والمواهب نظراً للإنكماش المستمر للقوة العاملة من سكانه و تزايد نسبة المسنين والمتقاعدين مما يزيد من عجز صناديق التقاعد. إلا أنّ صنّاع القرار الأوروبيين وخضوعاً للضغوط التي يمارسها اليمين واليمين المتطرف ، يرون أنه لا حاجة للهجرة الدائمة الى المنطقة . و عوضاً عن ذلك يقترحون الهجرة المؤقتة والموسميّة كوسيلة لتلبية إحتياجات سوق العمل المحليّة لذوي المهارات البسيطة والتّعليم المنخفض، في الوقت الذي تمنح بطاقات الإقامة الخاصة لذوي الكفاءات و المواهب لتحفيزهم على الهجرة إلى الإتحاد الأوروبي.

أمّا مصالح البلدان العربيّة المصدرة للعمالة فإنّ مصالحها تتمثل في عكس ما يرغب فيه الإتحاد الأوروبي . وبالرغم من أن بلدان جنوب المتوسط قد وقعت اتفاقيات ثنائية بهذا الصدد وبعضها الآخر في مرحلة التفاوض أو على وشك الدخول فيه فإن من صالح البلدان العربيّة المعنية بالهجرة التنسيق فيما بينها أو اختيار التفاوض الجماعي للحد من آثار عدم توازن القوى بين الطرفين ، ذلك أنه إذا كانت لاستغلالها عند العودة تنتظر من الهجرة ليس فقط التحويلات الماليّة ولكن خاصة اكتساب المهارات و الخبرات ، فإنّ ما يقترحه الطرف الأوروبي لا يسمح ولا يضمن ذلك ، بل وحتى سيؤثر سلباً على حجم التحويلات وإستقرارها فالمدة الزمنية اللازمة لاكتساب المهارات والخبرات تفوق بكثير 18- 24 شهراً التي يقترحها الإتحاد الأوروبي كمدة إقامة لغير ذوي الكفاءات العليا ، مما يعني أنّ الهجرة في ظل هذه الشروط المقترحة لا تسمح للمهاجرين العائدين بإحداث الفرق والمساهمة في دفع عجلة التّمنية وتحسين القدرات التنافسيّة لإقتصاديات بلدانهم الأصليّة .

أمّا بالنسبة لذوي الكفاءات والمواهب فإنّه من صالح البلدان المصدرة للعمالة ان تكون فترة اقامتهم أقل بكثير من المدة المقترحة ، وذلك لحاجة بلدان الأصل الى تلك الكفاءات ، ودعم حاجة هؤلاء المهاجرين قبل هذه المدة لاكتساب المهارات والخبرات.

أما العامل الثاني فيمثل في إصلاح البنية السياسية والإقتصادية والإجتماعية للبلدان العربية وتوفر الإرادة السياسية لإحداث القطيعة مع الماضي عن طريق توفر بيئة ملائمة للحد من الهجرة وتحفيز المهاجرين للعودة.

والواقع أنّ هذا العامل هو المحدد الأساسي لعودة المهاجرين كما تؤكد تجارب كل من كوريا الجنوبية وتايوان والصين والهند ، و لا يمكن إحداث مثل هذه القطيعة ما لم تتحول الدولة الحالية الى دولة تنموية تتمتع برؤية واضحة لدى صناع القرار واستراتيجية طويلة الأمد وفوق كل شيء إرادة سياسية لتحقيق الأهداف المسطرة في الإستراتيجية.

وعليه لنفترض ان هناك إرادة سياسية لتغيير الأوضاع الراهنة والعمل على الإنتقال الي إقتصاديات المعرفة في المنطقة العربية قصد رفع الإنتاجية و تحسين مستوى المعيشة والقدرة التنافسية لها ، فما الذي يمكن اقتراحه لبلوغ ذلك؟

- **أولاً:** التفاوض الجماعي للبلدان العربية المصدرة للعمالة مع المستقبل لها أو على الأقل التنسيق فيما بينها،
- **ثانياً:** إنشاء بنوك المعلومات حول الجاليات العربية وخاصة ذوي الكفاءات و المواهب تتضمن كل المعلومات حول الوظيفة ، ميدان العمل ، الإهتمامات ، الاستعداد للمساهمة في تنمية الإقتصاديات المحلية ، نوع المساهمة .إلا أنّ ذلك يتطلب إحداث تغيير جذري في عقليات وسلوكيات التمثيليات الدبلوماسية العربية والمؤسسات الأخرى المحلية المهمة بشؤون الجاليات،
- **ثالثاً:** إنشاء بنوك المعلومات حول المشاريع الإستثمارية الإقتصادية منها والعلمية والتكنولوجية ذات الأولوية بالنسبة لكل بلد والتحفيزات المقدمة للراغبين في القيام بتنفيذها،
- **رابعاً:** التحسين الدوري لهذه البنوك،
- **خامساً:** إقامة البنية التحتية الأزرمة لجذب الكفاءات والمستثمرين من مناطق صناعية ، وحاضنات ومدن تكنولوجية ومخاير بحث وغيرها،
- **سادساً:** توفير التحفيزات المادية والمعنوية لذوي الكفاءات،
- **سابعاً:** اعتماد الاستحقاق والمردودية أو الإنتاجية كمعايير للتعيين والترقية وغيرها،
- **ثامناً:** التركيز على النوع بدلا من الكم في قطاعات التعليم والتكوين والتدريب قصد الاستجابة لمتطلبات إقتصاد المعرفة من جهة وتفادي ضياع الجهود والموارد من جهة أخرى،
- **تاسعاً:** إنشاء شبكات تواصل بين كل الأطراف الفاعلة كفاءات أرباب العمل السلطات الإدارية والتقنية والإقتصادية،

- 
- **عاشراً:** إنشاء جمعيات غير حكومية متخصصة تشمل ممثلين عن ذوي الكفاءات بما فيها المهاجرة منها ، أرباب العمل ، المؤسسات الماليّة والمصرفية، السلطات المركزية والإقليمية والنقابات العماليّة والجمعيات العلميّة تشارك كل الأطراف الممثلة في تمويلها وإدارتها . وتحفيز الشركات العامة والخاصة للنهوض بالبحث والتّمية لما لهذا النّشاط من أهميّة استراتيجية لقدرتها التنافسيّة،
- **وأخيراً :** إصلاح المؤسسات الماليّة والمصرفية وإنشاء مؤسسات لرأس المال المخاطر



## المحور التاسع

### بيئة الأعمال ودورها في تحسين التنافسية

#### مقدمة :

تعتبر بيئة الأعمال العربية واعدة في إمكانات التطور والتجديد وممكّنات الإنفتاح على الخارج وإعتماد مقاربات إنمائية بفعل متغيرات سياسية راهنة ناهيك عن التحدّيات التي تدفع هذه البيئة لأن تلعب دورا فعالا في مجالات التنمية والنمو الإقتصادي وتوفير فرص عمل تخفف من معدّلات البطالة إضافة الى ضرورات محلية خاصة بالمؤسّسات والشركات وخاصة بالدول والحكومات في أن تكون مهياً للتغيير الذي أصبح واقعاً له حضوره ولا يمكن الإنعزال عنه. والجدير بالذكر أنّ الواقع العربي يشهد تطوراً كمياً في مجال الأعمال المختلفة لكنها لا تتواءم مع متطلبات السوق ولا مع القدرة التنافسية ضمن حضور أقليمي ودولي ولا تزال في حاجة للتطوير في نمط التفكير الإقتصادي والإداري الذي يجب أن يواكب المتغيرات في السياسات الإقتصادية وفلسفتها . ونعني بذلك تغييرات في وعي الحكومة وخطابها الإقتصادي كما هو في وعي رجال الأعمال وأسلوب الإدارة وطبيعة التوجّهات العامة .

ويمكن القول إنّ إطار المتغيرات العولمية وما رافقها من مظاهر وصور متعدّدة في المجال الإقتصادي والإنتاجي وحضور مكثف للإعلام في الدعاية ونشر المعلومات الجاذبة للمستهلك والمنتج ومع تزايد إندماج الشركات مع بعضها وتوسع السوق العالمية وفق الإنفتاح المشرعن باتفاقيات دولية. كل ذلك أظهر بيئة تنافسية شديدة الاستقطاب على المستويين الوطني والدولي وأظهر تزايد مسارات التجديد والإبداع في المشروعات الإقتصادية والعمليات الإنتاجية وهنا ظهرت الدولة باعتبارها ناظمة لإقتصاد السوق تقن من أجل عدم الإحتكار ومنح التسهيلات اللازمة للمستثمرين وللمشروعات التي يتم تأسيسها.

ولما كانت المنافسة ذات إطار أقليمي ودولي فإنّ المؤسّسات والشركات المحلية تكون في مأزق كبير بين حاجة السوق المحلية ودورها الوطني وبين متطلبات السوق العالمية. وهنا لا بد وأن ترتفع الشركات والمؤسّسات الوطنية (الخاصة والحكومة والمختلطة) بمستوياتها الإدارية والإبداعية والإنتاجية وبإدراك ووعي كاملين بمفهوم السوق وآلياته على المستويين المحلي والدولي في إطار متغيرات لا مجال للإنعزال عنها. وكثير من الشواهد المحلية تظهر اهتماماً كبيراً بإعادة تأهيل الشركات والمؤسّسات الإنتاجية حتى الحكومية منها وفق مؤشّرات البيئة التنافسية وإعتماد الجودة خصوصا . والجدير بالذكر أنّ المنافسة لا تركز على الجوانب المادية فحسب بل تركز على الجوانب المعنوية العنصر البشري والمعلومة والمعرفة ولا تركز على الأسعار بل أصبحت تركز على عنصر الجودة.

ولكن السؤال هو كيف يمكن الولوج الى البيئة التنافسيّة في ظروف محلية (عربيّة) تتزايد تعقيداتها بفعل المشهد السياسي ومظاهره وبفعل تزايد معدّلات الفقر والبطالة ؟ الاجابة تكون ممكنة لأن البيئة التنافسيّة والمتغيرات العولمية - كما أرى- تشكل محفزات للتطور الإقتصادي المحلي وتشكل آليات للارتباط الدولي والإقليمي . وهنا تتولى الدولة المهمة الرئيسية في خلق البيئة التنافسيّة بفعل ادواتها القانونية والتنظيمية والإداريّة وبفعل اتساع مناحات الحرّية والإستثمار ضمن رؤى تنموية تنظر الى المستقبل وتضع استراتيجيات إنمائية تستوعب متغيرات الداخل والخارج . وهنا يمكن القول إن التأسيس للبيئة التنافسيّة معناه ظهور ذهنية جديدة وثقافة إجتماعية وإدارية جديدة تستوعب مفهوم التنافسيّة ودلالاته وتجعل منها محفزا للعمل الإبداعي والإنتاجي . والوعي بالبيئة التنافسيّة واستيعاب مؤشّراتها ومدركاتها هو الوسيلة الوحيدة لضمان البقاء في الأسواق لأنها تكسب الأفراد والمؤسّسات "ميزة" تنافسيّة وهو التحدي الأكبر للإدارة المعاصرة.

السؤال السابق وما يرتبط به من تساؤلات حول إمكانات البيئة التنافسيّة عربيا ومتطلباتها الإداريّة والتنظيمية والإعلامية ناهيك عن الإستثمار وإعتماد شراكة مع الخارج كل ذلك هو ما يدور حوله هذا البحث بإعتماد منهجية تحليلية ترصد وتدعم بالمؤشّرات وتستنّج أهم الإجراءات والمقاربات لهذا الموضوع ليكون في خدمة التّمية الإقتصاديّة العربيّة تتولى منظّمة العمل العربيّة نشره كجزء من التّقرير ليكون التّقرير برمته دليلا استرشاديا من خلال البيانات والمعلومات والتحليل والإستنتاجات .

#### • مفهوم التنافسيّة:

يعتبر مفهوم التنافسيّة من المفاهيم التي لاتزال غير واضحة بشكل كامل إذ لا يوجد لها تعريف واحد منفق عليه ووضع تعريف دقيق ومكتمل في دلالاته ومؤشّراته ومتفق عليه يبدو أنه غير ممكن خاصة ونحن إزاء مفهوم يكتنفه الكثير من الغموض والالتباس في الدلالات والمؤشّرات التي لاتحظي باتفاق عام حولها . ويرجع ذلك إلى الإختلاف في وجهات نظر وتجربة الممارسين في الميدان الإقتصادي ضمن مؤسّسات الدول أو الشركات والمؤسّسات الخاصة . ومع ذلك هناك اتفاق على إعتبار التنافسيّة تقديم منتج ذي جودة عالية وبسعر مقبول. وأنّ التنافسيّة يمكن قياسها بالإعتماد على حصة السوق كتعبير عملائي عن قياس أداء المؤسّسات والشركات . وهنا يكون الاتفاق على ثلاث من أهم المؤشّرات وهي السعر والجودة والتكلفة.

والسائد أكثر من تعريف وأكثر من دلالة . فبعض الإقتصاديّين يعتمدون لقياس القدرة التنافسيّة على الناتج المحلي الإجمالي وبعضهم على أسعار الصرف المعتمدة أو تكلفة الوحدة المنتجة أو تكلفة وحدة العمل أو حجم الصادرات إلى إجمالي الإنتاج أو إنتاجيّة العمل . وبعضهم يجعل من الحوكمة أداة هامة للتنافسيّة . مع أنّ جميع هذه العناصر تعتبر مؤشّرات للتنافسيّة ولايمكن الإعتماد على بعضها فقط . فالمؤسّسات الإنتاجيّة لا بد وأن تأخذ في عين الإعتبار مفهوم البيئة التنافسيّة بدلالاته المتعدّدة أو بمعنى آخر بمؤشّراته الكمية

والنوعية لتكون حاضرة في هذه البيئة ومظاهرها التنافسيّة : أهمها حجم السوق ومجال التنافس (محلي، إقليمي ، عالمي) ومعدّل نمو السوق ومكانتها في دورة الحياة الإقتصاديّة وعدد المنافسين في السوق وأحجامهم النسبية " والتغير التكنولوجي في عملية الإنتاج وغير ذلك من المؤشّرات التي سنرصدها جميعاً في ثنايا هذا البحث. ( 1 ).

إذا القول صحيحاً بأنّ البيئة التنافسيّة هي الحاضن الحقيقي للفعالية الإقتصاديّة ، خاصة في طور التحول والإنقال من الإقتصاد المخطط إلى الإقتصاد الإجماعي ، وفي سياق مرحلة مليئة بالتحديات السياسيّة والإجتماعيّة ومخاطرها محلياً وإقليمياً وعالمياً فهنا يكون التنافس صيغة إجرائية وإبداعية تعزز التطوّر والتجديد والإنتشار للأفراد والأفكار والمؤسّسات المختلفة . فالتنافسيّة تعتبر مؤشراً للقوة الإقتصاديّة ومدخل لاستمراريتها . فقوة أي بلد من قوة إقتصاده ممّا يحتمّ على الحكومات الإهتمام بموضوع التنافسيّة والإستفادة من مفهومها حتى تتمكن من تحقيق التطوّر والنموّ الفعال.

وبشكل عام تعني التنافسيّة قدرة البلد على تحقيق معدّل مرتفع ومستمرّ لنمو حصة الفرد من الناتج المحلي الإجمالي . وتعني الأداء النسبي الحالي والأداء النسبي الكامن للإقتصادات العربيّة في إطار القطاعات والأنشطة التي تتعرض للمزاحمة من قبل الإقتصاديّات الأجنبيّة (2). والتنافسيّة هنا تتضمّن القدرات العميقة للمؤسّسات والشركات والقطاعات والتي تضمن استدامة التنافسيّة ومن ثم استدامة النموّ وتحقيق أهداف التّمنية الإقتصاديّة والإجتماعيّة ، خاصة إذا ما اقترنت بسياسات موجهة نحو تحقيق هذه الأهداف. ومن جانبه عرّف المجلس الأمريكي للسياسة التنافسيّة بأنّها قدرة الدّول على إنتاج سلع وخدمات تنافس في الأسواق العالميّة وفي نفس الوقت تحقق مستويات معيشية لأفرادها على المدى الطويل ( 3 ).

في هذا السياق يرى بعض الخبراء أن الدّول الصغيرة أكثر قدرة على الإستفادة من مفهوم التنافسيّة من الدّول الكبيرة ، حيث تعطي التنافسيّة شركات الدّول الصغيرة فرصة الخروج من محدودية السوق الصغير إلى الأسواق العالميّة وحيث أنّ المؤسّسات هي التي تتنافس في الأسواق المفتوحة وليس الدّول ، فإنه على الدّول إيجاد البيئة المناسبة التي تمكن المؤسّسات من تملك قدرات تنافسيّة والقدرة على رفع مستوى معيشة أفراد دولها ، بإعتبار أن المستوى المعيشي لمواطني أي دولة مرتبط بشكل كبير بقدرة مؤسّساتها على المنافسة في الأسواق العالميّة سواء كان ذلك من خلال التصدير أو الإستثمار الأجنبي المباشر.

في هذا السياق يمكن القول أنّ النظام الإقتصادي العالمي الجديد، المتمثّل بتحرير قيود التجارة العالميّة أدّى إلى وقوع النّشاطات الإقتصاديّة في الوقت الحاضر تحت هاجس التنافس على الصعيد العالمي . فالحواجز التقليديّة لإنسياب السلع والخدمات من ضرائب جمركية وحصص كمية أخذة بالتلاشي ، مع زيادة التّركيز على الحواجز التقنيّة المتعلقة بمعايير الجودة والبيئة ، مما أدى إلى بروز منافسين جدد على درجة عالية من المهارة والقوّة . وهذا يمثل تحدياً كبيراً وخطراً محتملاً لدول العالم ، وبخاصة الدّول النّامية . إلّا أن هذا النظام في الوقت ذاته يشكل فرصة ، للبلدان النّامية كذلك، إن أمكن الإستفادة منه . فأهميّة التنافسيّة تكمن في

تعظيم الاستفادة ما أمكن من المميزات التي يوفرها الإقتصاد العالمي والتقليل من سلبياته. حيث تعتبر وسيلة رئيسية لتطوير قدرة الإقتصاديات المتقدمة والتّامية على التعايش في ظل بيئة دولية منسجمة مع العولمة وافتتاح الإقتصادات وتحرير الأسواق وشعارها البقاء للأفضل (4).

ومما لاشك فيه أن التطوّرات العلميّة والتكنولوجية والتغيّرات الإقتصاديّة التي استجّدت خلال العقود الماضية أدت إلى تغيير عناصر التنافسيّة المتعارف عليها في المفهوم القديم المتمثّلة في قدرات الدّولة ومواردها الطبيعيّة وتوفر اليد العاملة الرخيصة ، والموقع الجغرافي الذي يسمح لها بالإنتاج بأسعار تنافسيّة ، إلى مفهوم الميزة التنافسيّة التي تتمثل في إعتدال الدّولة على التكنولوجيا والعنصر الفكري في الإنتاج ، نوعية الإنتاج وفهم إحتياجات ورغبات المستهلك ، مما جعل العناصر القديمة المكونة للميزة النسبية غير فاعلة ومحدودة الأهمية في تحديد التنافسيّة . وهذا يخلق تحديّات كبيرة أمام الدّول والشركات والقطاعات الإقتصاديّة العربيّة .

وفي تقرير تعريف التنافسيّة العالميّة لعام 1998، الذي يصدره المنتدى الإقتصادي العالمي تعرف التنافسيّة بقدرة البلد على تحقيق معدّل مرتفع ومستديم لنمو حصة الفرد من الناتج المحلي الحقيقي ، مع مراعاة الدخل، والسياسات المناسبة ، والمؤسّسات ، وغيرها من السمات الإقتصاديّة) ، وبالتالي نجد أن القدرة التنافسيّة تتطلب توفير سوق حرة وعادلة ، لكي تتمكن الدّولة من إنتاج سلعة أو خدمة معيّنة يمكنها اختراق الأسواق المحليّة والخارجية وتحصل منه على عوائد تتمكن بموجبها من زيادة الدخل الحقيقي للفرد على المدى البعيد ويتم احتساب مؤشر التنافسيّة العالميّة لكل دولة استنادا إلى أدائها في ثلاث ركائز رئيسية تضم 12 عنصرا من الركائز التنافسيّة تشكل معا صورة شاملة عن طبيعة تنافسيّة الدّول والمتطلبات الأساسيّة من المحفزات وعوامل الإبتكار والتطوّر.

#### • الأعمدة الاثنا عشر للتنافسيّة :

يعتمد التقرير على ثلاثة مؤشّرات رئيسية تتضمّن اثني عشر محورا إقتصاديّا أطلق عليها "الأعمدة الاثنا عشر للتنافسيّة" ويتضمن كل محور عددا من المحاور الفرعية والتي يبلغ عددها حوالي 114 محورا فرعيا:

- المؤشر الأول: المتطلبات الأساسيّة وتضم محور المؤسّسات ومحور البنية الأساسيّة ومحور إستقرار الإقتصاد الكلي ومحور الصحة والتّعليم الأساسي.
- المؤشر الثاني : عوامل تعزيز النموّ وتضم محور التّعليم العالي والتّدريب ومحور كفاءة أسواق السلع ومحور كفاءة أسواق العمل ومحور كفاءة الأسواق الماليّة ومحور الجاهزية التكنولوجيّة ومحور حجم السوق.
- المؤشر الثالث : عوامل تعزيز الإبتكار وتضم محور بيئة قطاع الأعمال ومحور الإبداع والإبتكار(5).

والجدير بالذكر أنّ التنافسيّة ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببيئة الأعمال والتي نقصد بها البيئة الإقتصاديّة التي تتضمّن عوامل جذب الإستثمار وتحفيز المشاريع الفرديّة وتعزز من آليات الحوكمة والتشريعات الهادفة لتطور العمليّة الإقتصاديّة بكل مكوناتها ومجالاتها .

#### • أهميّة التنافسيّة:

يوفر النظام الإقتصادي العالمي المتمثل بتحرير قيود التجارة العالميّة تحدياً كبيراً وخطراً محتملاً لدول العالم وللشركات والمؤسّسات خاصة تلك الموجودة في الدّول النّامية ومنها الدّول العربيّة . إلّا أنّ هذا النظام في الوقت ذاته يشكل فرصة يمكن الإستفادة منه . فأهميّة التنافسيّة تكمن في تعظيم الإستفادة من المميزات التي يوفرها الإقتصاد العالمي والتقليل من سلبيّاته . وهنا يشير تقرير التنافسيّة العالمي إلى أنّ الدّول الصغيرة أكثر قدرة على الإستفادة من مفهوم التنافسيّة من الدّول الكبيرة ، حيث تعطي التنافسيّة الشركات في الدّول الصغيرة فرصة للخروج من محدودية السوق الصغيرة إلى رحاب السوق العالميّة . وهنا لا مجال للإنعزال عن المتغيرات العالميّة التي تتطلب المواجهة والمشاركة وليس الهروب والإختباء وراء سياسات وشعارات لا قيمة لها في زمن القرية الكونية.

وإذا كانت الشركات هي التي تتنافس أكثر من الدّول ، فإنّه لزاماً عليها أن تمتلك قدرات تنافسيّة عالية تمكنها من تحقيق أهدافها الخاصة والعامّة . فرفع مستوى معيشة دولة ما يرتبط بشكل كبير بنجاح الشركات العاملة فيها وقدرتها على اقتحام الأسواق الدوليّة من خلال التصدير أو الإستثمار الأجنبي المباشر .

#### ❖ أسباب التنافسيّة:

1. ضخامة السوق وتعدد الفرص في السوق العالميّة.
2. وفرة المعلومات عن السوق ومتغيراتها.
3. سهولة الاتصالات وتبادل المعلومات.
4. تعدد البدائل أمام متخذي القرارات.
5. تدفق نتائج البحوث والتطوّرات التكنولوجيّة.
6. انخفاض تأثير المحدّدات والقيود التقليديّة.

#### ❖ تأثير التنافسيّة:

1. تحول السوق إلى سوق مشترين.
2. أصبحت التنافسيّة هي الوسيلة الوحيدة لضمان البقاء في الأسواق.
3. أصبح اكتساب قدرة "ميزة" تنافسيّة هو التحدي الأكبر للإدارة المعاصرة.

## ❖ عوامل القدرة التنافسيّة:

1. الجودة الأعلى للمنتجات والخدمات.
2. الوقت الأقل في الإنتاج والتسليم للعميل.
3. العناية بخدمة وحل مشكلات العملاء.
4. المرونة في الإنتاج والتسويق وعلاقات العملاء.
5. العلاقات الأكفأ مع حلقات سلسلة التوزيع.

## ❖ العوامل المؤثرة في البيئة التنافسيّة:

1. عدد المنافسين القائمين.
2. ضخامة عمل هؤلاء المنافسين.
3. حصة التجارة لكل منافس.
4. مقدار نجاح هذه الشركات.
5. طريقة تسعيرهم لمنتجاتهم.
6. التأسيس للبيئة التنافسيّة هو تأسيس لذهنية وثقافة جديدة.

\*المصدر : <https://ar.wikipedia.org/> .. الموسوعة الحرة .

## ● القدرة التنافسيّة ومؤشّرات قياسها :

يمكن تعريف القدرة التنافسيّة بأنّها مجموعة المهارات والتقنيات والموارد والمزايا التي تستطيع الإدارة تنسيقها وإستثمارها لتحقيق أمرين: إنتاج قيم ومنافع أكبر للعميل والإختلاف عن المنافسين. وتنبع أهميّة القدرة التنافسيّة من كونها تعمل على توفير البيئة التنافسيّة الملائمة لتحقيق كفاءة تخصيص الموارد واستخدامها وتشجيع الإبداع والإبتكار بما يؤدي إلى تحسين وتعزيز الإنتاجيّة والإرتقاء بمستوى نوعية الإنتاج ورفع مستوى الأداء وتحسن مستوى معيشة المستهلكين عن طريق تخفيض التكاليف والأسعار(6). إضافة الى كونها تساعد في القضاء على أهم العقبات التي تواجه تحسين الكفاءة والإنتاجيّة ، ألا وهي مشكلة السوق المحليّة التي تحول دون الإستفادة من وفورات الحجم الكبير. وعليه فإن توفير البيئة التنافسيّة تعتبر وسيلة فعالة لضمان الكفاءة الإقتصاديّة وتعزيز النمو الإقتصادي وتحسين مستويات المعيشة .

وللإشارة فإنّ المنتدى الإقتصادي العالمي هو منظّمة دولية تضم كبار الممثلين عن مجتمع الأعمال الدّولي وكبار صانعي السياسات في الحكومات ويعمل من أجل تعزيز التّفاهم الدّولي لمفهوم القدرة التنافسيّة . ويعتبر هذا التّقرير مرجعا إقتصاديّا لرجال الأعمال والمال في العالم ويعتمد عليه بشكل كبير في كيفية تحديد اتجاهات الإستثمارات الأجنبيّة والدّول التي ينبغي الابتعاد عنها ، ولقد زاد اهتمام دول العالم بهذا المؤشر في السنوات الأخيرة لرفع مستوى تنافسيّتها بين دول العالم وتحسين رتبها ، حيث أنه يشكل مقياساً لمستوى

التنافسية يتلوهما التحليل للتشخيص وتحديد أولويات الإصلاح ، وللاستفادة من الميزات التي يوفرها الإقتصاد العالمي والتقليل من سلبياته . ويتم احتساب تصنيفات المؤشر من البيانات المتاحة علنا ومن نتائج الاستطلاع التنفيذي للآراء وهو مسح سنوي شامل يجريه المنتدى الإقتصادي العالمي مع شبكته من المعاهد الشريكة للتعرف على نطاق واسع من العوامل التي تؤثر على المناخ التجاري لإقتصاديات مختلف الدول .

ولقد حدد تقرير التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي تعريف للقدرة التنافسية ، يتمثل في قدرة الإقتصاد الوطني على تحقيق مكاسب سريعة ومستدامة في مستويات المعيشة، حيث تعكس القدرة التنافسية الصفات الهيكلية الأساسية لكل إقتصاد وطني . وقد اعتمد هذا التقرير نموذجا لقياس القدرة التنافسية للدول يستند إلى 9 عوامل هيكلية أساسية تم تحديدها وبيان كيفية قياسها استنادا إلى العديد من الدراسات النظرية والتطبيقية القياسية .

وتبرز أهمية القدرة التنافسية من خلال عملها على توفير البيئة التنافسية الملائمة لتحقيق كفاءة تخصيص الموارد واستخدامها وتشجيع الإبداع والإبتكار بما يؤدي إلى تحسين وتعزيز الإنتاجية والإرتقاء بمستوى نوعية الإنتاج ورفع مستوى الأداء وتحسن مستوى معيشة المستهلكين عن طريق تخفيض التكاليف والأسعار. إضافة إلى أن التنافسية تساعد في القضاء على أهم العقبات التي تواجه تحسين الكفاءة والإنتاجية ، مثل : مشكلة السوق المحلية ، والتي تحول دون الإستفادة من وفورات الحجم الكبير وعليه فإن توفير البيئة التنافسية تعتبر وسيلة فعالة لضمان الكفاءة الإقتصادية وتعزيز النمو الإقتصادي وتحسين مستويات المعيشة . وقد حدد تقرير التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي تعريف للقدرة التنافسية ، يتمثل في قدرة الإقتصاد الوطني على تحقيق مكاسب سريعة ومستدامة في مستويات المعيشة ، حيث تعكس القدرة التنافسية الصفات الهيكلية الأساسية لكل إقتصاد وطني .

ويُمكن تعريف القدرة التنافسية على صعيد الشركة بأنها تتضمن تزويد المستهلك بمنتجات وخدمات أكثر كفاءة وفعالية من المنافسين الآخرين في السوق الدولية ، مما يعني نجاحاً مستمراً لهذه الشركة على الصعيد العالمي في ظل غياب الدعم والحماية من قبل الحكومة، ويتم ذلك من خلال رفع فاعلية عوامل الإنتاج الموظفة في العملية الإنتاجية (العمل ورأس المال والتكنولوجيا) . وهي المهارة أو التقنية أو المورد المتميز الذي يتيح للمؤسسة / الشركة إنتاج منافع للعملاء تزيد عما يقدمه المنافسون ، ويؤكد تميزها وإختلافها من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الإختلاف والتميز، حيث يحقق لهم المزيد من المنافع التي تتفوق على ما يقدمه المنافسون الآخرون . والتنافسية على صعيد القطاع تعني قدرة شركات قطاع صناعي معين في دولة ما على تحقيق نجاح مستمر في الأسواق الدولية، دون الإعتماد على الدعم والحماية الحكومية.(7).

أما بالنسبة لتعريف التنافسية على مستوى الدولة أو البلد ككل فتتضمن : قدرة البلد على تحقيق معدل مرتفع ومستمر لمستوى معيشة أو دخل أفرادها ، القدرة التي يمتلكها الإقتصاد الوطني لكي يطرح منتجاته وخدماته بمستوى راق يتمكن من خلالها إن ينمو ويرفع مستوى المعيشة للمواطنين.

وبشكل عام يمكن القول إن القدرة التنافسية الوطنية تتضمن قدرة الإقتصاد على النمو المستدام في ظل بيئة منفتحة على الأسواق الخارجية ، وتحقيق هذه القدرة يتطلب توظيف سياسات إقتصادية ومالية وهيكلية ومؤسسية تهدف إلى تحسين أداء الإقتصاد في أغلب مناحيه خاصة تلك المؤثرة على الإنتاجية والتحكم في التقانة والقدرة على إجراء تحول هيكلي في الإقتصاد لينمو بسرعة وقادر على إنتاج السلع والخدمات وتعريفها في الأسواق الدولية. ويمتاز مفهوم القدرة التنافسية بتعدد أوجهه وعدم اختصاره على نشاط أو قطاع معين وهنا تم تطوير العديد من المؤشرات الجزئية التي تحاول أن تعكس أوجه التنافسية مثل مؤشرات التجارة الخارجية أو مؤشرات الإنتاجية والنوعية والتكلفة والتقانة . وتم بالمقابل تطوير مؤشرات مركبة تحاول أن تجمع هذه المؤشرات في بنية مترابطة ومتسقة لكي تعكس المستوى الفعلي لتنافسية الإقتصادات الوطنية في الأسواق الدولية.

أهم المتطلبات التي تحقق نجاحا في التنافسية وفي الإنجاز للشركات والدول :

- رؤية واضحة لتشجيع الإستثمار الأجنبي المباشر ووضعه ضمن المهام الرئيسية للحكومة.
- ترسيخ بيئة تنظيمية واضحة لتشجيع التنافس والحد من البيروقراطية.
- فرض رقابة صارمة على الأموال العامة لخفض العجز في الميزانية والحد من التضخم وضمان الإستقرار الإقتصادي الإجمالي.
- تحقيق مستويات عالية في التعليم مع التركيز الشديد على المهارات الفنية المناسبة وعلى البحث والتطوير الفعال.
- الالتزام بتوسيع العلاقات التجارية الدولية (8).

#### ● الحوكمة وتحسين بيئة الأعمال التنافسية :

تعتبر الحوكمة من المفاهيم الأساسية الناظمة للمؤسسات الحكومية والخاصة وحتى مؤسسات المجتمع المدني. وتهدف الحوكمة إلى تحقيق عدد من الأهداف أهمها: الشفافية المساءلة ، المسؤولية ، المساواة وتشجيع المؤسسات والشركات على الاستخدام الأمثل لمواردها وتشجيع الإنتاجية بهدف تحقيق النمو المستدام . وتقلل الحوكمة كلفة رأس مال الشركات لأن البنوك تمنح نسب فائدة أقل للشركات التي تطبق أنظمة الحوكمة قروضا مقارنة بالشركات غير الملتزمة بالحوكمة، كما تسهل الحوكمة عملية الرقابة والاشراف على أداء الشركات والمؤسسات عبر تحديد أطر الرقابة الداخلية وتشكيل اللجان المتخصصة وتطبيق الشفافية والافصاح .وتساهم الحوكمة في استقطاب الإستثمارات الخارجية لان المستثمرين الأجانب ينجذبون إلى أسهم

الشركات والمؤسسات التي تطبق أنظمة الحوكمة باعتبارها شركات ومؤسسات ملتزمة وشفافة ، ومن ثم فإن عنصر عدم التيقن يكون أقل مقارنة بالشركات والمؤسسات الأخرى ، وبهذه الصفات تعمل الحوكمة على إستقرار أسواق المال.

وفق الأدبيات التي تناولت الحوكمة سواءً من قبل الأمم المتحدة أو البنك الدولي وغيرهما وضعت معايير محددة بغيابها لا يمكن القول بالحوكمة.. وهذه المعايير هي: (المحاسبية والمساءلة، الإستقرار السياسي، فعالية الحكومة ، نوعية تنظيم الإقتصاد، حكم القانون، التحكم بالفساد). ومن جانبها ركزت منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية على أربعة معايير هي (دولة القانون، إدارة القطاع العام ، السيطرة على الفساد ، خفض النفقات العسكرية) . أما الدراسات الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فقد ركزت بدورها على تسعة معايير وهي (المشاركة ، حكم القانون الشفافية ، حسن الاستجابة ، التوافق ، المساواة خاصة في تكافؤ الفرص ، الفعالية ، المحاسبة ، الرؤية الإستراتيجية)..(9).

#### • النموذج الإقتصادي الأفضل عربيا لدعم بيئة الأعمال والتنافسية :

يمكن القول وفقا لرؤيتنا للواقع العربي الراهن ومتغيراته السياسية والإجتماعية والإقتصادية التي تشهد مظاهر دراماتيكية في التحول والتجدد وفق الانتفاضات الشعبية خلال عام 2011 وما نجم عنها من ضغوط إقتصادية كبيرة أثرت بشكل مباشر في معيشة ملايين العرب . كما أثرت بشكل مباشر في السياسات الإقتصادية وطبيعة الإستثمارات ودور القطاع الخاص .. هنا يكون من المفيد أن نسهم بتحديد طبيعة النموذج الإقتصادي الذي يناسب بلداننا العربية وفق المتغيرات الراهنة محلية ودوليا . وعليه نقترح أن يكون إقتصاد السوق الإجتماعي هو الأنموذج الأفضل وفقا لدلالاته ومعناه الذي يستوعب ظروف البلدان العربية بما في ذلك البلدان النفطية .

وتعبير إقتصاد السوق الإجتماعي له دلالات عدة أولا باعتبار أن هذا السوق وفق عملياته السياسية يستهدف أفراد ومجتمع ولا يجعل منهما تابعين لإيقاعاته الرقمية في الحسابات والأرباح.. وكلمة الإجتماعي تضاف مرتين في الأولى نحو الإقتصاد بأنه ذو صفة إجتماعية وليس صفة مجردة من المجتمع و بأنه معني بالأرقام والحسابات دون السياق المجتمعي الذي يمارس الإقتصاد فيه .. ومرة تضاف الإجتماعي الى السوق انطلاقا من الإهتمام بقدرات الأفراد على الإستفادة منه وهنا يكون دخل للأفراد قادرا على تلبية إحتياجاتهم وأن تكون الأسعار مقبولة في حدود القوة الشرائية للغالبية من أفراد المجتمع .. من جانب آخر يكون إقتصاد السوق مفتوحا بجاذبية الإستثمارات المحلية والأجنبية ومنفتحا على متغيرات سوق العمل وتطوراتها التقنية والمعرفية.(10).

وهذا النموذج يتصف بالمرونة لأنه يلبي حاجات متعدّدة ومنفتح في فلسفته على متطلبات الشركات والأفراد والحكومات وفق عملية إقتصادية تتحدد فيها الأدوار للأطراف المشاركة إقتصاديا دون إحتكار أو إقصاء. ومهمة إقتصاد السوق الإجماعي تجديد دور الدولة وتطوير آلية عملها في المجال الإنتاجي وفق مجالات محددة وضمن أسلوب إداري يُعلي من القدرة التنافسيّة ويحفز على الإنتاجيّة .

ولعل أهم المخاطر في منطقتنا العربيّة تكمن في دعوات لانسحاب الدولة من الشأن الإقتصادي والإنتاجي تاركة حمله للقطاع الخاص وهو أمر له تبعات غير حميدة خاصة إذا ما عرفنا قدرات القطاع الخاص المحدودة وإذا ما عرفنا أن للدولة دورا إجتماعيا أصيلا هو مصدر شرعيّتها وبه تنتظم عملية إستقرار وتنشكّل المناخات الملائمة للنشاط الإقتصادي . وعليه يمكن القول إن " الخروج من وهم الإعتقاد بأن تدخل الدولة الواسع هو الطريق إلى تحقيق التنمية والتنافسيّة قد ينتهي الى وهم آخر بأن ترك المجال للقطاع الخاص سيقود في حد ذاته إلى تحقيق التنمية وكبح الفساد وإشاعة الازدهار الإقتصادي" (11).

الجدير بالذكر أنّ تجارب الدّول الآسيوية التي حققت تطورا كبيرا في الإقتصاد وفق آليات السوق مثل اليابان وكوريا وسنغافوره وماليزيا وهونج كونج ، تؤكد أن جميع هذه البلدان حققت نموا إقتصاديا كبيرا ارتبط بدور فاعل وأساسي للدولة التي اهتمت بتنمية وتطوير البنية التحتية اللازمه للنمو الإقتصادي وتقديم خدمات إجتماعيه متعدده وبالضمان الاجتماعي للفقراء والعاطلين وبتطوير التّعليم والتّدريب النوعي للقوى العاملة وتوفير مناخ مستقر ومساعد على الإستثمار والنمو الإقتصادي.

وإذ كانت النظرية الإقتصاديّة النيوكلاسيكية ترى أنّ إقتصاد السوق أفضل نظام إقتصادي للحصول على أفضل النتائج الإقتصاديّة والماليّة، وأن التدخل السافر لكبح عمل قوى السوق ( العرض والطلب) وحرية تحديد الأسعار يؤدي إلى تشوهات وسوء تخصيص للموارد النادرة في مستويات بعيدة عن التوازن ، الذي يمثل النقطة المثلى . هنا وجب الإشارة الى هذا المنظور الإقتصادي النيوكلاسيكي لا يأخذ بالحسبان أمرين هامين ، هما إمكانيّة إخفاق آلية السوق وغياب القطاع الخاص الإنتاجي ، وضعف المؤسسات في الدّول النامية ومنها بلداننا العربيّة . وقد أشرنا سابقا إلى أهميّة تجارب دول جنوب شرق آسيا ، خاصة الناجحة إقتصاديا وفق تدخل الدولة ، ليس فقط في مجال الوظائف التقليدية ، بل أكثر من ذلك من خلال تقديم الدعم المتناغم مع إقتصاد السوق ، ومن خلال تحمل جزء من المخاطر المرتبطة بالإستثمار، وتقديم حماية مؤقتة لكي تتمكن الشركات من اكتساب القدرة على المنافسة لاحقا.

في هذا السياق لا بد من الإشارة إلى أن إقتصاد السوق الإجماعي يتضمن في تعبيراته مفهوم البيئة التنافسيّة بإعتباره حاجة أساسية لمواجهة استحقاقات التجارة العالميّة ومتغيراتها الكبيرة في السوق التجاري والمالي وفي مختلف المجالات . وهنا لا تكون التنافسيّة العربيّة في مواجهة الخارج بل في تفعيل القدرات الوطنيّة

للمؤسسات والشركات في تأكيد حضورها محليا وعالميا. وهنا يتم تجديد الأداء الإقتصادي للدول والشركات العربية وأحيانا انقاذها من مسار إقتصادي تنافسي ذي عجلة متحركة دوما الى الأمام دون توقف . وإلا كيف ستستمر السلعة المنتجة وطنيا في الوجود مع حضور سلعة أجنبية منافسة شكلا ومضمونا ، سعرا ونوعية ، تكلفة وأرباحا. وهنا يمكن القول إن التأسيس للبيئة التنافسية عربيا هو تأسيس لذهنية جديدة ولثقافة إجتماعية جديدة، وليس مجرد إحصاءات عن واقع البيئة الصناعية أو التجارية أو الحرفية، وتنفيذ بعض الإجراءات المقدر عليها مع المحافظة على ذهنية تقليدية ، فالتنافس يتطلب الشفافية بما تتضمنه من المعرفة بالإنتاج وطبيعة السوق وآلياتها المتجددة وتتطلب مزيدا من المبادرة والأبحاث والإبتكار إضافة إلى المسؤولية الإجتماعية تجاه المجتمع والمستهلكين في آن واحد.

صفوة القول .. إن إقتصاد السوق الإجتماعي ( الطريق الثالث في التنميه ) يشكل الخيار الوطني الأمثل للسياسات الإقتصادية فهو يعتمد على التوفيق بين إقتصاد السوق والتدخل الحكومي المنظم والمحدد الذي يستند على الشراكة مع المجتمع المدني الحديث وفقا للمحددات التالية :

1. دور محدود للدولة إقتصاديا ودور فاعل إجتماعيا وسياسيا .
2. دور فاعل للقطاع الخاص وفق آليات السوق ( إقتصاد السوق تنظمه الدولة وفق قوانين تمنع الإحتكار وتنظم المنافسه وتحمي المصلحه العامه ) .
3. مجتمع مدني مستقل تتزايد مساهماته الإجتماعيه والإقتصاديّه بالشراكة مع الدولة .
4. التمكين والانصاف للفئات الفقيره والمهمشه .
5. التنميه البشرية هي المركز الأساسي للتنميه الشامله وشرط استدامتها .
6. الحوكمة كناظم رئيسي للمؤسسات والشركات وأسلوب الإدارة العامة ( الشفافية، محاربة الفساد، استقلال القضاء، حكم القانون )..( 12 ) .

• أهم أدوار ووظائف الجهات الفاعلة في إقتصاد السوق الإجتماعي :  
أولا: الدولة ومؤسساتها العامة :

1. وضع قوانين وشروط الإطار العملي ذات الصلة بإقتصاد السوق الإجتماعي والبيئي فضلا عن نظام مراقبة يضمن التزام الجهات الفاعلة بهذه القواعد.
2. تحديد الأولويات لمختلف المجالات الإقتصادية والإجتماعية والبيئية.
3. حماية وتشجيع المنافسة الوظيفية.
4. التنبه فيما يتعلق بالتوازن الإجتماعي من أجل تجنب أو تخفيف حدة المشاكل الإجتماعية.
5. تقديم الحوافز ودعم الإبتكارات.
6. إنتاج السلع العامة.

7. وضع مجموعة قواعد سلوك صديقة للبيئة.
8. مراقبة وتمرير القواعد التي تحدد نظام إقتصاد السوق الإقتصادي والبيئي.
9. تشجيع ودعم الأنشطة التعليمية والتدريب المهني والبحث العلمي.
10. التدخل بطريقة تبعية عندما لا تتمكن المبادرات الخاصة أو التضامن من حل المشكلات.

#### ثانيا : رجال الأعمال ومؤسساتهم :

1. التركيز على الإنتاجية والقدرة التنافسية.
2. الاضطلاع بالأنشطة الربحية وإعادة الإستثمار في الأرباح أو على الأقل جزء منها.
3. مراقبة الأسواق المحلية والدولية والبحث عن ابتكارات جديدة.
4. مراعاة الإحتياجات البيئية في إنتاجهم.
5. التأكد من الظروف المقبولة إجتماعياً للعاملين معهم.
6. تشجيع ودعم التدريب المهني للعمال.
7. تسهيل التعاون بين إدارة العمال عن طريق توجيه تدفقات شفافة المعلومات.
8. الشراكة الإجتماعية والتفاوض مع نقابات العمال حول ظروف سوق العمل.
9. الإستثمار في أنشطة البحث والتطوير.
10. إنشاء اتحادات وجماعات ضغط لتقديم مصالحها وتبادل المعلومات.

#### • التنمية وتحسين بيئة الأعمال التنافسية :

تُشكل التنمية بمفهومها الواسع توسيع اختيارات البشر (13) كأهم المقاصد التي تحاول الأمم تحقيقها لتحقيق الرفاه البشري . وضمن هذه المنظومة تلعب التنمية الإقتصادية بكل وسائلها رافداً مهماً لتحقيق التنمية البشرية. وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة يتطلب توظيف استراتيجيات تصنيع تهدف إلى تحقيق التحول الإقتصادي الكبير والإرتقاء إلى إقتصاد متطور. هنا تلعب خصائص البلد والإقتصاد من الموارد الطبيعية والبشرية والتوجهات السياسات دورا كبيرا في بلورة سياسات تصنيع قد تكون ذات توجه داخلي تعتمد على السوق المحلي مثل سياسات إحلال الواردات، أو التوجه الخارجي مثل ترويج الصادرات . ولما كانت التنمية تعني توسيع الخيارات أمام الناس فهي تتضمن توسيع بيئة التنافس وتدمج الأفراد والشركات في نمط إقتصادي فاعل .

والنّمية المستدامة Sustainable Development تعرف بأنّها النّمية التي تُلبّي إحتياجات البشر في الوقت الحالي دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تحقيق أهدافها ، وترتكز على النموّ الإقتصادي المتكامل والإشراف البيئي والمسؤولية الإجتماعية. وقد عرف تقرير اللجنة الدولية للبيئة والتنمية في عام 1987 بعنوان "مستقبلنا المشترك" النّمية المستدامة بأنّها 'النّمية التي تلبّي إحتياجات الحاضر دون أن يعرض

للخطر قدرة التنمية في المستقبل. وتقدم منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) التنمية المستدامة (الذي تم تبنيه في عام 1989) تعريفاً للتنمية والتنمية المستدامة هي إدارة وحماية قاعدة الموارد الطبيعية وتوجيه التغيير التقني والمؤسسي بطريقة تضمن تحقيق واستمرار إرضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية والمستقبلية.

إن تلك التنمية المستدامة (في الزراعة والغابات والمصادر السمكية) تحمي الأرض والمياه والمصادر الوراثية النباتية والحيوانية ولا تضر بالبيئة وتتسم بأنها ملائمة من الناحية الفنية ومناسبة من الناحية الاقتصادية ومقبولة من الناحية الاجتماعية. "يتضح لنا أن التنمية المستدامة في الواقع هي" مفهوم شامل يرتبط باستمرار الجوانب الاقتصادية، والاجتماعية والمؤسسية والبيئية للمجتمع"، حيث تمكن التنمية المستدامة المجتمع وأفراده ومؤسساته من تلبية إحتياجاتهم والتعبير عن وجودهم الفعلي مع حفظ التنوع الحيوي والحفاظ على النظم الإيكولوجية والعمل على استمرار واستدامة العلاقات الإيجابية بين النظام البشري والنظام الحيوي حتى لا يتم الجور على حقوق الأجيال القادمة في العيش بحياة كريمة، كما يحمل هذا المفهوم للتنمية المستدامة ضرورة مواجهة العالم لمخاطر التدهور البيئي الذي يجب التغلب عليه مع عدم التخلي عن حاجات التنمية الاقتصادية وكذلك المساواة والعدل الاجتماعي(14).

ولما كان مفهوم "التنمية المستدامة" تم التصديق عليه رسمياً في مؤتمر قمة الأرض الذي عقد في "ريو دي جانيرو" عام 1992م، حيث أدرك القادة السياسيين - في هذا المؤتمر- أهمية فكرة الإستدامة كصفة جوهرية للتنمية، لاسيما أنهم قد أخذوا في إعتبارهم أنه ما زال هناك جزء كبير من سكان العالم يعيشون تحت ظل الفقر، وأن هناك تفاوتاً كبيراً في أنماط الموارد التي تستخدمها كل من الدول الغنية وتلك الفقيرة، إضافة إلى أن النظام البيئي العالمي يعاني من ضغوط حادة، كل هذه الأمور استدعت ضرورة إعادة توجيه النشاط الاقتصادي بغية تلبية الحاجات التنموية الماسة للفقراء ومنع حدوث أضرار سلبية من دورها أن تنعكس على البيئة العالمية، وبالفعل استجابت الدول سواء النامية أو الصناعية، واقترحت البلدان النامية صياغة ما يسمى عهد جديد من النمو لمعالجة قضايا الفقر والمشاكل التي تعاني منها الدول الأقل فقراً، وأما بالنسبة للدول الصناعية، فقد ارتأت ضرورة بذل الجهود المضنية من أجل زيادة الطاقة والمواد الفعالة والكافية إضافة إلى إحداث تحول في النشاط الاقتصادي لتخفيف حدة الثقل من على كاهل البيئة.

وبشكل عام تتضمن الإستدامة مجالات عدة تمثل مكونات التنمية المستدامة، نشير إلى بعضها في الآتي:

– الإستدامة المؤسسية: مدى ما تتصف به المؤسسات من لهياكل التنظيمية القادرة على أداء دورها في خدمة مجتمعاتها وتحقيق دورها في التنمية المستدامة،

– الإستدامة الاقتصادية: تتضمن السياسات التي تكفل استمرار الأنشطة الاقتصادية بالمجتمع وأداء الدور المنتظر منها، وتكون في نفس الوقت سليمة من الناحية الإيكولوجية،

– الإستدامة البيئية: يتمثل في التقليل إلى أدنى حد من التدهور البيئي ، والقدرة على تجديد التوازن البيئي ، وهنا يكون دمج الإعتبارات البيئية عند التخطيط للتنمية حتى لا يتم إلحاق الأضرار برأس المال الطبيعي وذلك كحد أدنى،

– التنمية البشرية المستدامة: تتضمن إيجاد توازن بين السكان و الموارد المتاحة بهدف ضمان حياة ومستوى معيشة أفضل للأجيال القادمة وتتضمن التدريب واكتساب المهارات للأفراد باعتبارهم هدف التنمية ووسيلتها في آن واحد.

#### ● مقومات السياسات التنافسية الهادفة إلى تدعيم القدرة التنافسية الوطنية:

- أداء إقتصادي كلي قوي.
- بيئة أعمال جذابة.
- حاكمية فعالة وشفافة.
- بنى تحتية أساسية مساندة ومتطورة.
- تدخل حكومي عقلائي.
- تحفيز وجذب الإستثمار.
- إنتاجية ونوعية أعلى وتكلفة أقل.
- أسواق متخصصة وأكثر ديناميكية.
- تكاليف ضئيلة لممارسة الأنشطة والقيام بالأعمال.
- دعم الابتكار وتوطين التقنية.
- النهوض برأس المال البشري.
- تجسير الهوة الرقمية.

#### ● الأداء الإقتصادي الكلي:

يُشكل الإستقرار الإقتصادي الكلي عاملاً مهماً في تدعيم القدرة التنافسية لأي إقتصاد ، حيث لا يمكن توفر الشروط الضرورية للتنافس في الأسواق الدولية وجذب الإستثمارات في ظل إقتصاد يعاني من اختلالات ويشوبه ارتفاع في درجات اللابئيين في ظل الأوضاع الإقتصادية المتقلبة ، بما يؤثر سلباً على قرارات المستهلكين والمستثمرين ورجال الأعمال ، مما قد يؤدي إلى تراجع الادخار والإستثمار ، وبالتالي تراجع النمو وتدني مستويات التنافسية للسلع والخدمات الوطنية في الأسواق الدولية (16).

ومع بروز الأزمة العالمية الحالية وتزايد الضغوطات التضخمية من جديد ، فإن الإستقرار الإقتصادي الكلي الذي حققته الدول العربية ، قد يتلاشى إذ المتقدر الدول العربية على مواجهة الأزمة ، من خلال الإدارة

الجيدة واستخدام محكم للسياسة النقدية والمالية . وللعلم تعاني العديد من الدول العربية من تدهور البيئة الإقتصادية الكلية ، حيث يشكل عجز الميزان التجاري نقطة قصور في مجال النمو ، وتظهر ضعفاً جلياً في توسع الدخل ، حيث أن الإقتصادات العربية سجلت معدلات منخفضة باستثناء بعض منها مما أثر سلباً على تنافسيتها السعرية ، خاصة وأنها دولة تطبق نظام سعر الصرف الثابت . أمام ضغوطات الموازنة ، فهي بارزة في معظم الدول العربية غير النفطية ، مما يقلل من جودة البيئة الإقتصادية الكلية في هذه الدول .(17).

تتطلب المنظومة العامة الجيدة لإدارة الحكم في الدول العربية تحولاً جوهرياً في دور الدولة ، مقابل التحول في دور الفاعلين والأطراف أصحاب المصلحة في التنمية . ويحتاج هذا التحول إلى رؤية إستراتيجية للتنمية، تساعد في وضع سياسات وبرامج تمكن من تحقيق التكامل بين أنشطة وأهداف الدولة في مختلف القطاعات . وفي هذا السياق نشير إلى أن غالبية الدول العربية تعاني من تفشي هذا الفساد الإداري الذي يضاف إلى تكاليف القيام بالأعمال وتزيد من المخاطر، خاصة في مجال إستقطاب الإستثمار الأجنبي المباشر.

ويعكس مؤشر البنى التحتية الأساسية (مدى توفر البنى التحتية المعززة لتنافسية الأنشطة الإقتصادية والتي من شأنها خلق روابط تفاعلية بين مختلف المناطق التنموية المحلية من ناحية ، والإنتعاش والإندماج في الإقتصاد العالمي من ناحية أخرى).

فالبنى التحتية الأساسية تعد إستثماراً رأسمالياً رئيسياً ضمن عملية الإنتاج ، فالنقل وإنتاج وتوزيع إمدادات الطاقة والاتصالات لاغنى عنها في عملية إنتاج وتوزيع ناتج السلع المادية والخدمات . ويسهم هذا الإستثمار بصفة مباشرة وفعالة في رفع معدل نمو كفاءة وإنتاجية عوامل الإنتاج .

وقد أوضحت كثير من الدراسات أن قطاع الخدمات والإسناد والبنية التحتية يشكل عاملاً حاسماً في التكاليف وتكوين الأسعار، وبالتالي فإنها محدد رئيسي لأسعار الصادرات . والجدير بالذكر أن التقرير الأول للتنافسية العربية قد أشار إلى أثر أزمة التمويل التي تشهدها مشاريع تطوير البنى التحتية على أداء الدول العربية من حيث المرافق المرتبطة بتوزيع السلع والخدمات.(18).

إضافة إلى العوائق الأخرى المتمثلة بضعف التكامل الإقتصادي بين الدول العربية وباقي دول العالم ، ووجود التوترات السياسية والنزاعات التي ترفع من مستوى الإنفاق على الدفاع ، مما يمنع من تحرير موارد يمكن توظيفها في دعم وتعزيز التكامل الإقتصادي الإقليمي عن طريق الإستثمار في البنى التحتية الأساسية الإقليمية ، واستحداث صناديق تمويل المؤسسات المصممة له.

## • جاذبية الإستثمار :

تعتبر جاذبية الإستثمار الأجنبي المباشر والمالي ركناً أساسياً من بيئة الأعمال ، فجذب الإستثمارات الأجنبية أحد التحدّيات التي تواجه الدّول النّامية ، وذلك لدور هذا الإستثمار في نقل التّقانة والخبرات العلميّة والإداريّة وفتح الأسواق الخارجيّة وتوفير الأموال الإستثمارية التي لا تترجم إلى ديون تثقل كاهل الدّول النّامية. مما يجعل المنافسة تستند إلى جذب هذا النوع من الإستثمار، الأمر الذي يتطلب بيئة مؤسّساتية مواتية وقطاعاً مالياً متطوراً وسياسات إقتصاديّة قابلة للتنبؤ ، ناهيك عن نوعية البنية التحتيّة وتوفر رأس المال البشري . وينطبق ذلك أيضاً على الإستثمار المحلي ، الذي أصبح يجد في الأسواق الخارجيّة فرصاً مواتية أكثر من الدّولة الأم ، نظراً للتنافس على جذب هذا النوع من الإستثمارات.(19).

لقد استمر تحسن أداء الإستثمار بالنسبة لمعظم الدّول العربيّة نتيجة لتطور أداء الأسواق الماليّة ، خاصة مع توفر الفوائض النفطية ، التي شجعت على تطور أداء هذه الأسواق، بالإضافة إلى زيادة الانتماء للقطاع الخاص وجذب أكبر للإستثمار الأجنبي المباشر ، مما ضيق الفجوة بالمقارنة مع دول أخرى متطورة . ويمكن استخلاص بعض الخصائص الأساسيّة من المؤشّرات الفرعية حول ملامح جاذبية الإستثمار العربي، فالدّول العربيّة تتصف بانخفاض معدّلات الضريبة (انعدام الضرائب على الدخل في الدّول الخليجيّة) لكن بالمقابل ترتفع هذه المعدّلات بشكل كبير في كل من المغرب وتونس والأردن وإلى حد ما في كل من سوريا ومصر ولبنان . كما تُعاني بعض الدّول العربيّة من ارتفاع مُستويات المخاطر الائتمانية وبالتالي انخفاض مُستويات الجدارة الائتمانية ، مما يرفع تكاليف القروض في الأسواق الخارجيّة ويقلل جاذبية الإستثمار الأجنبي المباشر مثل اليمن .(20).

## • قراءة تحليلية لتقرير التنافسيّة العالمي من وجهة نظر عربيّة . ( 21 ) .

وفقاً لمؤشّرات تقرير التنافسيّة العالميّة فقد تصدرت سويسرا المرتبة الأولى في المؤشر للعام السّادس على التوالي ، فيما لا تزال سنغافورة في المرتبة الثّانية وفنلندا في المرتبة الرّابعة وألمانيا في المرتبة الخامسة بعد تراجع كليهما مرتبة واحدة . فيما صعدت ثلاث درجات لتحتل اليابان المرتبة السّادسة ، واستقرت هونج كونج في السّابعة ، بينما تمكنت الولايات المتحدّة من تحسين وضعها التنافسي للعام الثّاني على التوالي ، لتتقدم مرتبتين وتحتل المركز الثّالث على خلفيّة المكاسب التي حققتها في مجالي الإطار المؤسسي والإبتكارات. أمّا في أوروبا ، فاحتلت هولندا المرتبة الثّامنة ، والمملكة المتحدّة في المرتبة الثّاسعة مرتفعة مرتبة واحدة . بينما حلت السويد في المرتبة العاشرة ضمن أعلى 10 إقتصاديّات تنافسيّة في العالم.

ولقد أظهر التّقرير أن تراجع سلطنة عمان للسنة الرّابعة على التوالي حيث تراجع ترتيبها 13 درجة إلى المركز 46 من المركز 32 في تقرير العام الماضي ، كما أظهر أن الإمارات حلت في المركز 12 عالمياً، بعدما تقدمت سبع درجات عن العام الماضي . و في التّقرير، الذي قوّم التنافسيّة في 144 دولة حول العالم،

حلت قطر في المركز 16 والسعودية في المركز 24 ، والكويت في المركز 40 ، والبحرين في المرتبة 44، والسلطنة في المرتبة الأخيرة خليجيا بعد أن كانت في المرتبة الرابعة في العام الماضي.

لقد ضم تقرير التنافسية العالمية 14 دولة عربية ، واحتلت دول مجلس التعاون الست مراكز متقدمة في التقرير حيث احتلت دولة الإمارات مركز الصدارة بين الدول العربية وكذلك دول الشرق الأوسط، حيث تبوأت المركز 12 عالميا ، متقدمة بسبعة مراكز عالميا من الترتيب 19 عالميا في العام الماضي ، وهو تطور كبير.

والواقع أن هذه هي السنة الرابعة على التوالي التي يتقدم فيها مركز الإمارات ، كما أنها الدولة الوحيدة التي تحسن ترتيبها الدولي لهذا العام بينما تراجع ترتيب باقي دول مجلس التعاون ، وهو ما يعكس ما قامت به الإمارات من إصلاحات لتعزيز درجة تنافسيتها العالمية ، التي شملت الإصلاحات المؤسسية ، حيث تحتل كفاءة المؤسسات في الإمارات المرتبة السابعة على المستوى الدولي ، وتعزيز البنى الأساسية المركز الثالث عالميا ، يعززها في ذلك وضع إقتصادي قوي على المستوى الكلي ، حيث تحتل المركز الخامس عالميا بالنسبة لاستقرار إقتصادها الكلي . أما بالنسبة لكفاءة نظام التعليم العالي والتدريب فتحتل الإمارات المركز السادس عالميا ، كما تحتل المركز الثالث عالميا بالنسبة لكفاءة سوق السلع ، والمركز الثامن عالميا بالنسبة لكفاءة سوق العمل ، وهي عوامل جميعها تعد حيوية في حساب مؤشر التنافسية لدول العالم.

وتراجع ترتيب قطر هذا العام بين دول المجلس إلى المركز الثاني ، كما تراجع ترتيبها العالمي من المركز 13 إلى المركز 16 ، على الرغم من ارتفاع درجة إستقرارها الإقتصادي الكلي ، حيث تحتل المركز الثاني عالميا ، وكفاءة مؤسساتها وسوق السلع فيها ، حيث تحتل المركز الرابع عالميا ، غير أن الإقتصاد القطري يواجه تحدي تركيز مصادر الدخل فيه ، وسيظل تنوع هيكلها الإقتصادي أهم التحديات التي تواجهها في المستقبل ، وهو ما يتطلب المزيد من الإصلاحات المؤسسية ورفع مستويات التعليم ورفع درجة استعدادها التكنولوجي . وقد فقدت السعودية أربعة مراكز هذا العام على المستوى الدولي ، حيث تراجعت من المركز 20 إلى المركز 24 ، وهو العام الرابع على التوالي الذي يتراجع فيه ترتيب المملكة عالميا ، ومع ذلك استمرت في احتلال المركز الثالث بين دول المجلس مقارنة بالعام الماضي،

وواقع الحال أنه على الرغم من أن المملكة هي أكبر دول المجلس فإنها تواجه تحديات إقتصادية كلية عديدة، على الرغم من أنها تحتل الترتيب الرابع عالميا بالنسبة لعوامل إستقرار البيئة الإقتصادية الكلية . من ناحية أخرى ترتفع تحديات سوق العمل في الوقت الحالي للمملكة ، حيث يعد انخفاض كفاءة سوق العمل من أسوأ المؤشرات في الأداء التنافسي للمملكة ، في الوقت الذي تنخفض فيه كفاءة نظام التعليم والصحة مقارنة بالدول ذات مستويات الدخل المماثلة ، كما ينخفض الاستعداد التكنولوجي بشكل عام.

ومن الواضح أن المملكة تحتاج إلى استخدام احتياطاتها المالية الضخمة حاليا في إرساء أسس تنوع هيكلها الإقتصادي ، وذلك لرفع قدرة الإقتصاد الوطني على إيجاد الوظائف اللازمة لمواجهة الإعداد الكبيرة من الداخلين إلى سوق العمل ، بدلا من توجيه الجانب الأكبر من الإنفاق العام إلى الإنفاق الجاري ، الذي يعكس ارتفاع الدور الذي تؤديه الدولة في الإقتصاد الوطني مقارنة بالقطاع الخاص ، خصوصا بالنسبة لتقديم الخدمات العامة الأساسية.

على الجانب الآخر تراجع ترتيب الكويت بأربعة مراكز من المركز 36 إلى المركز 40 عالميا ، متأثرة بانخفاض ترتيبها في معظم المؤشرات الفرعية لمؤشر التنافسية بسبب ضعف كفاءة المؤسسات وانخفاض كفاءة نظام التعليم وضعف درجة الاستعداد التكنولوجي وانخفاض القدرة الإبتكارية للإقتصاد ، وضعف كفاءة سوقي العمل والسلع ، وانخفاض كفاءة البنى الأساسية ، وقد احتلت الكويت هذا العام المركز الرابع بين دول المجلس وذلك محل عمان التي احتلت المركز الأخير . وتراجع ترتيب البحرين الدولي كذلك للعام الرابع على التوالي من المركز 37 إلى المركز 44 هذا العام ، واحتلت المركز الخامس بين دول مجلس التعاون ، ومقارنة بباقي دول المجلس ، حيث ترتفع كفاءة سوقي العمل والسلع في البحرين ، وكذلك تطور قطاعها المالي، ينخفض مستوى الإستقرار الإقتصادي الكلي للبحرين ، حيث تحتل المركز 47 عالميا ، وينخفض حجم السوق المحلي حيث تحتل المركز 99 عالميا ، وتحتاج البحرين إلى النهوض بقطاعي التعليم والصحة وتعزيز البنى الأساسية لرفع تنافسيتهما على المستوى الدولي.

وأخيرا فقد ترحح ترتيب السلطنة إلى المركز الأخير بين دول مجلس التعاون ، في الوقت الذي تراجع فيه ترتيبها الدولي بصورة واضحة بعد أن فقدت 13 مركزا بتراجع ترتيبها على المستوى الدولي من المركز 33 إلى المركز 46 عالميا ، وهي أكثر دول مجلس التعاون تراجعا لهذا العام ، وعلى الرغم من ارتفاع درجة إستقرارها الإقتصادي الكلي ، حيث تحتل المركز السادس عالميا ، إلا أنها على الجانب الآخر تواجه ضعفا في كفاءة التعليم العالي والتدريب وكفاءة نظم التعليم الأساسي والنظام الصحي ، فضلا عن ضعف الاستعداد التكنولوجي وانخفاض القدرة الإبتكارية للإقتصاد.

الجدير بالإشارة إلى أن العوائق التي تواجه القطاعات الإقتصادية الإنتاجية مرتبطة بتلك التي تواجه القطاعات غير الإنتاجية الأخرى ولا يمكن علاج مشاكلها بمعزل عن بعضها الآخر ، ولقد ساهم في تفاقم الوضع التداخل الكبير في اختصاصات الوحدات الحكومية وعدم حسم المواضيع وإيجاد علاج للأشكاليات والتحديات ، ولقد ساهم في تفاقم الوضع وجموده قانون بعض منظومة القوانين الناظمة للشأن الإقتصادي وإستثماري ولإدارة وتحريرها من البيروقراطية غير المرنة وهنا يكون من المتطلبات الأساسية لتحسين التنافسية وتحسين الأداء الحكومي إعادة النظر في هيكلية الحكومة وإعادة صياغته ليشتمل على قواعد وإجراءات جديدة كما أن رفع الأداء التنافسي يتطلب إصلاح هيكل المؤسسات ورفع كفاءة قطاعات التعليم

والصحة وتعزيز الإستثمارات في البنى الأساسية وإصلاح أسواق العمل والسلع ورفع درجة الاستعداد التكنولوجي والقدرة الابتكارية للسلطنة ولا يمكن تحقيق ذلك بدون إعادة النظر في منظومة التخطيط الإقتصادي والانتقال من الأسلوب التقليدي الحالي إلى أسلوب علمي يعتمد على إدارة الأداء ويكون قادراً على تحقيق أهداف محددة قابلة للقياس ويعالج أشكاليات التداخل بين اختصاصات الوحدات الحكومية المختلفة وتطبيق نظم التخطيط الإقتصادي التي تعتمد على إدارة الأداء وكذلك نظام التقييم والمتابعة. (22)

وهنا يكون الإستثمار هو الحامل الحقيقي للتنمية بأشكالها المختلفة الإقتصادية والإجتماعية فهو لا يحتاج إلى قوانين فقط . وإنما يحتاج إلى بيئة وعقلية مشجعة ونظم إدارية . وإذا كانت النتائج الإيجابية التي أعطتها التشريعات والإجراءات التي تتخذها الحكومات لاتزال محدودة فالمطلوب تطوير مناخ الإستثمار بمزيد من التشريعات . ولعل أهمية الإستثمار تنبع من حقيقة أن كل إستثمار جديد يعني فرص عمل جديدة ودخولاً جديدة وسلعاً ومدخرات تلبي الحاجات المتزايدة، كما تعني توسيعاً لأسواق السلع والخدمات ومنافذ لتصريف المنتجات المحلية المختلفة الزراعية والصناعية والخدمية ، وأيضا موارد إضافية لخزينة الدولة على شكل رسوم وضرائب وضمان إجتماعي ، وهذا يتطلب تشريعات جديدة، واتخاذ السياسات والإجراءات التي نحتاجها لتكوين مناخ إستثماري جيد يساعد في رفع كفاءتنا الإقتصادية في المجالات كافة.

وهنا علينا أن نراهن على عنصر الزمن ، فنحن في عصر لا مكان فيه لضعيفي الكفاءة . فلا يكفي الإعتماد على الإعفاءات الضريبية كمحفز رئيسي لجذب الإستثمارات ومنحها للجميع دون تمييز، مع أهمل عناصر مناخ الإستثمار الأخرى التي ادت إلى اتجاه المستثمرين نحو المشاريع الصغيرة والصناعات السريعة المرودود وعزوفهم عن المشاريع الإستثمارية الحقيقية التي تتطلب توظيفات كبيرة وموجودات ثابتة كبيرة، وتعطي مردودها في زمن أطول ، وهذه هي المشاريع الحقيقية المطلوب تشجيعها ، فمناخ الإستثمار هو عام وشامل ومستمر يضمن نشاط المنشآت الإقتصادية وتأمين الموافقات والترخيص والتمويل اللازم والتشغيل وتسويق الإنتاج في الداخل والخارج وحتى مجمل الجوانب الإقتصادية والإجتماعية(23).

وعليه فإن سياسات التنافسية تقع ضمن هذا المنظور، وهي بالفعل متضمنة تحت مؤشرات التنافسية العالمية، وتتمثل في تقليل تدخل الحكومات في الحياة الإقتصادية ، وذلك بتعديل حجمها بما يتناسب مع قوى عمل السوق، والانسحاب من النشاط الإقتصادي متى ما تمكن القطاع الخاص من القيام بذلك ، ودعم حرية المبادرة ، وإعتماد تنظيمات وتشريعات تهدف إلى تحقيق التوازن عبر العرض والطلب ، وتعزيز المنافسة والقضاء على الإحتكار والتركيز على وظائفها التقليدية المتمثلة في حماية الممتلكات والأمن العام وتطبيق القانون . في هذا السياق يمكن القول إن جزء من السياسة العامة يتمثل في انسحاب الدولة من النشاط الإقتصادي ، خاصة في ظل تجارب الدول النامية ، التي امتازت بتطبيق سياسات حمائية وامتلاك واسع لوسائل الإنتاج في ظل استراتيجية التنمية الهادفة لإحلال الواردات وبناء نظام إنتاجي وطني والإستثمارات

العربية المشتركة عمومًا لا تأخذ كل مداها التكاملي لذا فإنها تحتاج لتحقيق أكبر قدر من الترابط والتشابك بين فروع النشاط المختلفة في الإقتصادات العربية، وأن تنطلق من رؤية مستقبلية للمنطقة العربية والعالم وفق مفهوم التكامل والترابط الإقتصادي.

### سنة عوامل ساهمت في انخفاض ترتيب وضع غالبية الدول العربية في التنافسية:

1. تشريعات العمل المقيدة.
2. عدم كفاءة الإدارة الحكومية البيروقراطية.
3. ضعف المستوى التعليمي للقوى العاملة.
4. تدني مستوى أخلاقيات العمل لدى القوى العاملة.
5. ضعف القدرة على الابتكار.
6. الفساد وعدم إستقرار السياسات الحكومية. (24)

### أهم المؤشرات القياسية للتنافسية وفق المنظمات الإقليمية والدولية :

أما بالنسبة لمؤشرات التنافسية على مستوى الدولة ككل فهناك مؤشرات رئيسية وفرعية حيث أعتد تقرير التنافسية العربية 2005 الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي على مؤشر رئيسي يقيس بيئة الأعمال وقدرة الدولة على تحقيق معدّل نمو مستدام على المدى المتوسط والطويل ، بحيث يعتمد في تحليله على ثلاثة مؤشرات فرعية متعلقة بالإقتصاد الكلي وهي (25):

**1- مؤشر بيئة الأعمال على مستوى الإقتصاد الكلي** وينعكس هذا المؤشر من خلال العوامل الفرعية التالية : أ- مؤشر الإستقرار على مستوى الإقتصاد الكلي ( هامش سعر الفائدة، العامل الخاص بتوقعات الركود للسنة القادمة ، مدى تحسن مقدرة القطاه الخاص في الحصول على القروض ، معدّل العجز في الموازنة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي ، معدّل العجز/ الفائض النقدي كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي ، معدّل المدخرات القومية كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي ، معدّل التضخم )،

ب- ومؤشر التصنيف الائتماني للدولة ويقاس بنسبة الدين العام إلى الناتج المحلي الإجمالي ،

ج- ومؤشر الهدر في الإنفاق الحكومي وله عوامل فرعية مدى الثقة العامة بالسياسيين المسؤولين عن أموال الدولة ومدى توفير الإنفاق الحكومي للسلع والخدمات الغير متوفرة في السوق إضافة إلى مدى إنتشار ظاهرة تحويل الأموال العامة للشركات والأفراد خدمة للمصالح الخاصة.

**2- مؤشر المؤسسات العامة** ويعكس مدى تطور المؤسسات العامة من خلال العوامل الفرعية التالية:

**3- أ- مؤشر العقود والقانون** وله عوامل فرعية منها مستوى حماية حقوق الملكية بما فيها الأملاك المالية ومستوى استقلالية القضاء وأثر الجريمة المنظمة على تكلفة الأعمال وعدم المحاباة والتدخل

من قبل مسؤولي الحكومة في القرارات المتخذة في العقود و العطاءات ، ب- مؤشر الفساد ومن عوامله الفرعية مدى إنتشار الرشوة سواء فيما يتعلق بدفعها للحصول على تراخيص للاستيراد والتصدير أو للحصول على الخدمات العامة والتأثير على معدّل الضريبة السنوية.

4- مؤشر التكنولوجيا ويعكس مدى تطور التكنولوجيا للدول من خلال العوامل الفرعية التالية :أ- مؤشر الابتكار وله عوامل فرعية منها مدى تعاونالشركات مع الجامعات في مجالات البحث والتّطوير ومعدّل براءات الاختراع المسجلة لكل مليون نسمة من السّكان ومدى توافر العلماء والمهندسين ومعدّل الإلتحاق في الدّراسات العليا ومدى قابلية الشركات على استيعاب تكنولوجيا جديدة ونوعية مؤسسات البحث العلمي،

ب- مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وله عوامل فرعية منها وجود منافسة فاعلة بين مزودي خدمات الاتصال عبر الأنترنت بشكل يضمن تقديم خدمات ذات جودة عالية ومدى نجاح البرامج الحكومية في ترويج استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومدى توافر القوانين والتشريعات المتعلقة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعدد مستخدمي الانترنت لكل 10000 نسمة من السّكان وعدد أجهزة الحاسوب لكل 100 نسمة ، ج- مؤشر نقل التكنولوجيا وله عوامل فرعية منها مدى إنتشار ترخيص التكنولوجيا للحصول على تكنولوجيا حديثة ومدى قدرة الإستثمارات الأجنبيّة على نقل التكنولوجيا الحديثة.

5- بينما أعتد تقرير التنافسيّة العالمي 2005 - 2006م على مؤشرين رئيسيين هما:

- **المؤشر الأول:** تقييم مؤشر تنافسيّة النموّ وهو نفس المؤشر المستخدم في تقرير التنافسيّة العربيّة 2005م الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي .

- **المؤشر الثّاني :** مؤشر تنافسيّة الأعمال ويتناول بدوره المؤشّرات المتعلقة بالإقتصاد الجزئي، إذ يقيس العوامل المؤثرة في مستوى الإنتاجيّة وبالتالي المستوى الإقتصادي الراهن المقاس بدوره بمعدّل دخل الفرد وهذا المؤشر يعتمد بدوره على عاملين فرعيين : **1- نوعية بيئة الأعمال:** بحيث يهدف هذا العامل إلى الإلمام بمدى ملائمة بيئة الأعمال من حيث نوعية البنية التحتية والأنظمة والقوانين التي تعمل في بوتقتها الشركات المتعدّدة ويندرج تحت هذا المؤشر نواحي عدة من أبرزها : مدى تطور البنية التحتية إجمالاً ، ونوعية مؤسسات البحث والتّطوير المحليّة المتخصّصة ، ومدى توافر الشروط والمقاييس وإعتمادها ، إضافة إلى مدى توافر العلماء والمهندسين ، ومدى فاعلية قانون منع الإحتكار **2- مدى تطور سير أعمال واستراتيجيات الشركات :** ويعكس بدوره مستوى المعرفة والتكنولوجيا ورأس المال بالإضافة إلى المهارات الإدارية في الشركات ، ويندرج تحت هذا المؤشر الأمور الآتية : مدى تطور العمليّة الإنتاجيّة واستخدامها للتكنولوجيا الحديثة، وموقع الشركات في سلسلة القيمة المضافة ومدى إنفاقها على عمليات البحث والتّطوير ومدى تطور عمليات التسويق والتوزيع، ومدى أهميّة تدريب العاملين في هذه الشركات .

أما في تقرير التنافسيّة العالمي 2006-2007 م فسيتم الإعتماد على مؤشر رئيسي "مؤشر التنافسيّة العالمي" والذي يحوي في مكوّناته المؤشّرات المتعلقة بالإقتصاد الكلي والجزئيّ معا ليصبح بديلا عن المؤشرين الخاصين بتنافسيّة النموّ والأعمال خلال السنوات القادمة ، ويهدف المؤشر إلى قياس المنظومة المترابطة والمتكاملة من "العوامل الأساسيّة ، المؤسّسات ، السياسات الشاملة التي تشكل معا قاعدة مستدامة لإحداث نمو، ورفاه ، وازدهار إقتصادي على المدى القصير والمتوسط".

وتصنف هذه المنهجية ، الدّول حسب النموذج الخاص بمراحل تطور إقتصادات الدّول وتنافسيّتها ، وهي:

- مرحلة الإقتصاد المعتمد على الموارد الطبيعيّة (أداء المؤسّسات العامة والخاصة ، البنية التحتيّة، مستوى الإستقرار على مستوى الإقتصاد الكلي ، الإستثمار الأساسي في رأس المال البشري)،
- مرحلة الإقتصاد المعتمد على الكفاءة والفعاليّة(الإستثمار المتقدم في رأس المال البشري، كفاءة السوق ، الجاهزية التكنولوجيّة) ، ومرحلة الإقتصاد المعتمد على المعرفة والإبتكار(مدى تطور بيئة الأعمال ، الإبتكار). بحيث يعتمد التقييم على قياس مستوى الإنجاز لكل دولة حسب المتطلبات الأساسيّة لكل مرحلة من مراحل التطوّر الإقتصادي وينبني هذا المؤشر على تسعة مؤشّرات فرعية هي :

1. أداء المؤسّسات العامة والخاصة: يبحث البيئة المؤسسية التي تعدّ قالبا أساسيا للتنمية ، ويتضمن أيضا الحكم الراشد والإدارة الناجحة والشفافيّة في القطاعين العام والخاص.
2. البنية التحتيّة: يقيس البنية التحتيّة المتوفرة التي تتيح التّرابط السهل والتّمنية المتوازنة لكل المناطق والجهات داخل الدّولة، والإنتتاح والإندماج في الإقتصاد العالمي
3. مستوى الإستقرار على مستوى الإقتصاد الكلي: يعكس مدى الإستقرار على مستوى الإقتصاد الكلي ودوره في خلق نمو مستدام ودفع عجلة التّمنية.
4. الإستثمار الأساسي في رأس المال البشري: إذ أن الإستثمار في مراحل التّعليم الأساسيّ والخدمات الصحيّة تعدّ من أساسيّات الإقتصاد المنتج والفعال. وفي هذا الإطار يأخذ بعين الإعتبار عوامل عدة كتوقعات معدّل الحياة عند الولادة، ومعدّل وفيات الأطفال عند الولادة ، والإلتحاق بالتّعليم الأساسي ونوعيته.
5. الإستثمار المتقدم في رأس المال البشري: الذي يعني كم ونوعية التّعليم العالي ودوره في رفع تنافسيّة الإقتصاد ، حيث يصبح المجتمع قادرا على الخوض في مجالات الإنتاج المتقدم والبحث والتّطوير المتخصص ، إلى جانب رفع كفاءة الإدارة ، وتنامي الإستثمار في مجال التكوين والتّدريب للقوى العاملة.
6. كفاءة السوق: ويعدّ السوق كفاء إذا ما أحسن تخصيص موارده لأفضل استخدام متاح لها. ويقسم التّقرير السوق إلى ثلاثة أنواع: سوق السلع والخدمات حيث يتمّ قياس مدى كفاءة إنتاج السلع والخدمات، وسوق العمّالة وهل يتمّ توزيع العمّالة إلى أفضل المواقع لها. ثمّ السوق الماليّ الذي يعيد توزيع الموارد الماليّة نحو أفضل الإستثمارات المتاحة.

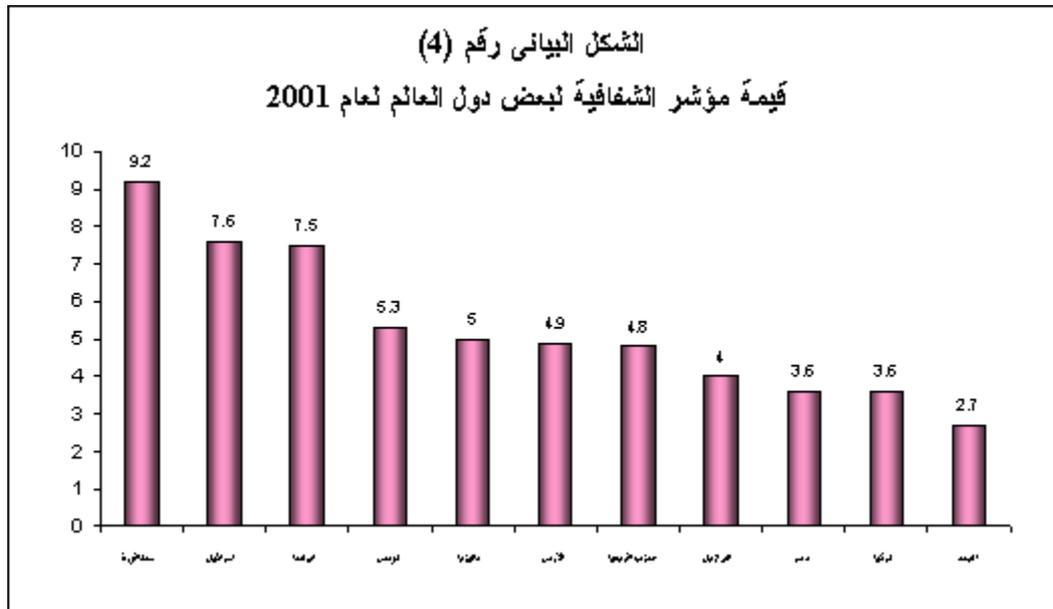
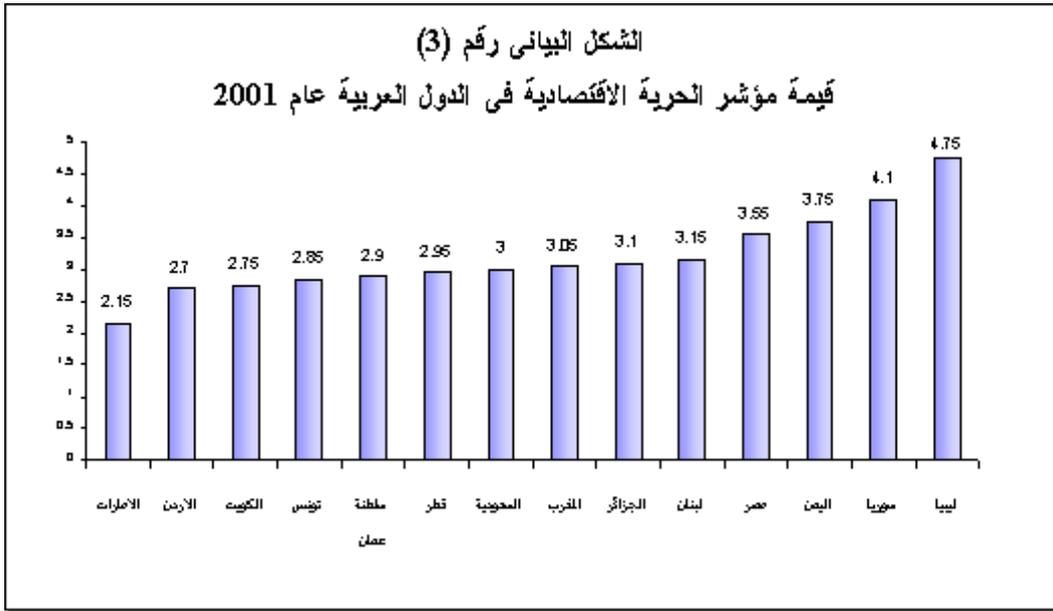
7. الجاهزية التكنولوجية: مدى قدرة الدولة على تحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية والنمو الاقتصادي أصبح يعتمد أكثر على الجاهزية التكنولوجية للدولة ومدى قدرتها على الاستفادة من التطورات المحققة محليا أو المستوردة.
8. مدى تطور بيئة الأعمال: ويتضمن مدى نوعية بيئة الأعمال ذاتها ومدى سير الأعمال والإستراتيجيات لدى الشركات والتي لها دور في تحفيز الإنتاج المتطور.
9. الابتكار: للوصول إلى الاقتصاد التكنولوجي المعرفي المتميز ولخلق إنتاجية مستدامة وكفاءة لا بد أن يعتمد على الابتكار، ويتطلب ذلك بيئة داعمة ومنظومة متكاملة تشمل الشركة العامة والخاصة ومراكز البحث والتطوير، وتوافر العلماء والمهندسين المتميزين والتشديد على الحماية الفعالة لحقوق الملكية الفكرية.

• **التوصيات لدعم الإستثمارات العربية في النهوض بسوق العمل العربي ((26)) :**

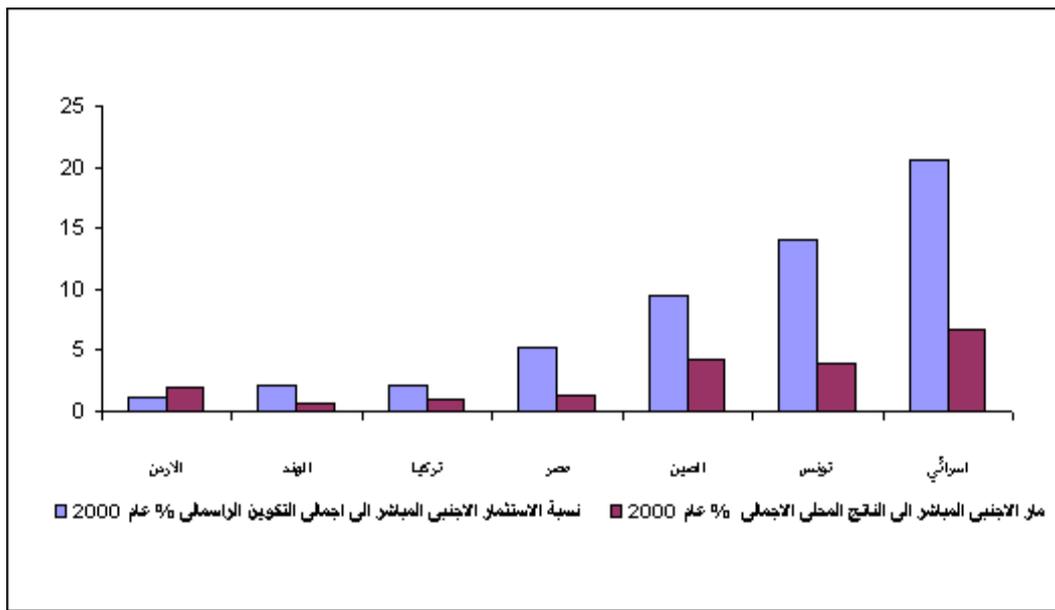
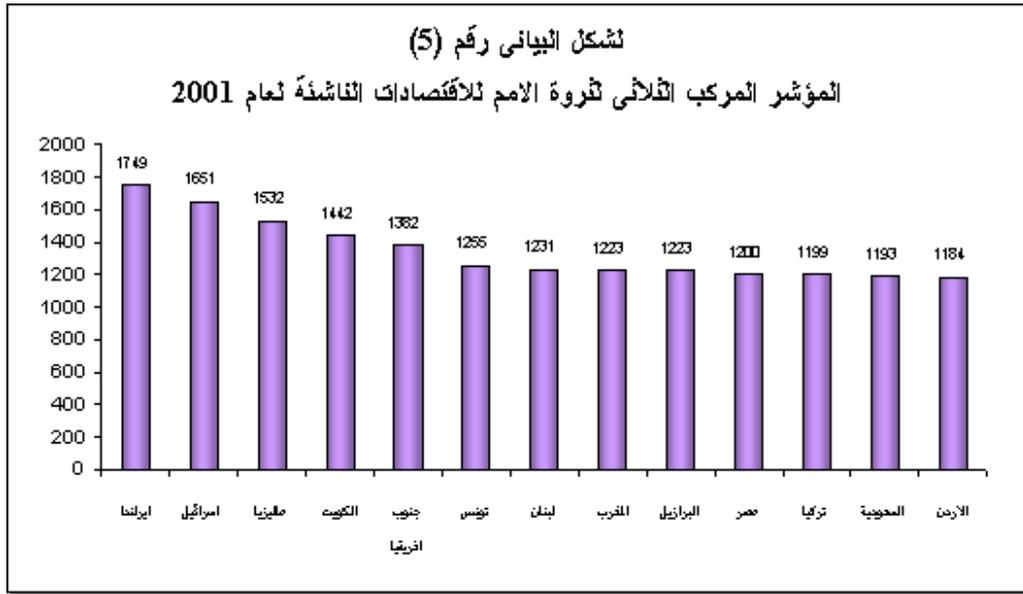
1. أهمية رفع معدل نمو الإستثمارات في الدول العربية وهو ما يتطلب توفير مناخ جاذب للإستثمار يكفل تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد العربية على أن يتم التخطيط لتنويع الإستثمارات التي تسهم في استيعاب نسب أعلى من العمالة،
2. تبدو هناك مجالات واعدة في قطاعي الصناعة من خلال تنويع هيكل القطاع الصناعي وفقاً للمزايا التنافسية مع أهمية تشجيع الصناعات كثيفة العمالة ، وكذلك تعظيم الاستفادة من فرص الإنتاج الزراعي باستخدام التكنولوجيا المتطورة التي تكفل رفع إنتاجية هذا القطاع،
3. ويضاف لذلك أهمية استخدام الفرص الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات ، ويسهم في تحقيق هذا الاتجاه تحقيق التوازن بين كل من سياستي تشجيع الصادرات وإحلال الواردات حيث تعكس الموارد غير المستغلة في الوطن العربي فرصاً واعدة لتحقيق ذلك،
4. ضرورة وضع إستراتيجية واضحة لتعظيم الاستفادة من الإستثمارات العربية البينية بما يكفل تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد العربية بما فيها الموارد البشرية (انخفاض مساهمتها في قطاعي الصناعة والزراعة) وتركزها في مجالات محددة كالعقارات،
5. هناك مجالات واعدة لزيادة الأهمية النسبية للقطاع الخاص في الدول العربية إلا أن ذلك يتطلب زيادة قاعدة المستثمرين من خلال تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتحقيق التكامل بينها بما يكفل دعم العلاقات الأمامية والخلفية للقطاع الصناعي ويسهم في زيادة الطاقات الإنتاجية، ويتطلب ذلك تحقيق التكامل والتنسيق بين القطاعين العام والخاص داخل كل دولة عربية من ناحية ومن ناحية أخرى تحقيق التنسيق على المستوى العربي بما يكفل استخدام الميزة التنافسية لكل دولة لمصلحة زيادة الناتج والإنتاجية العربية،

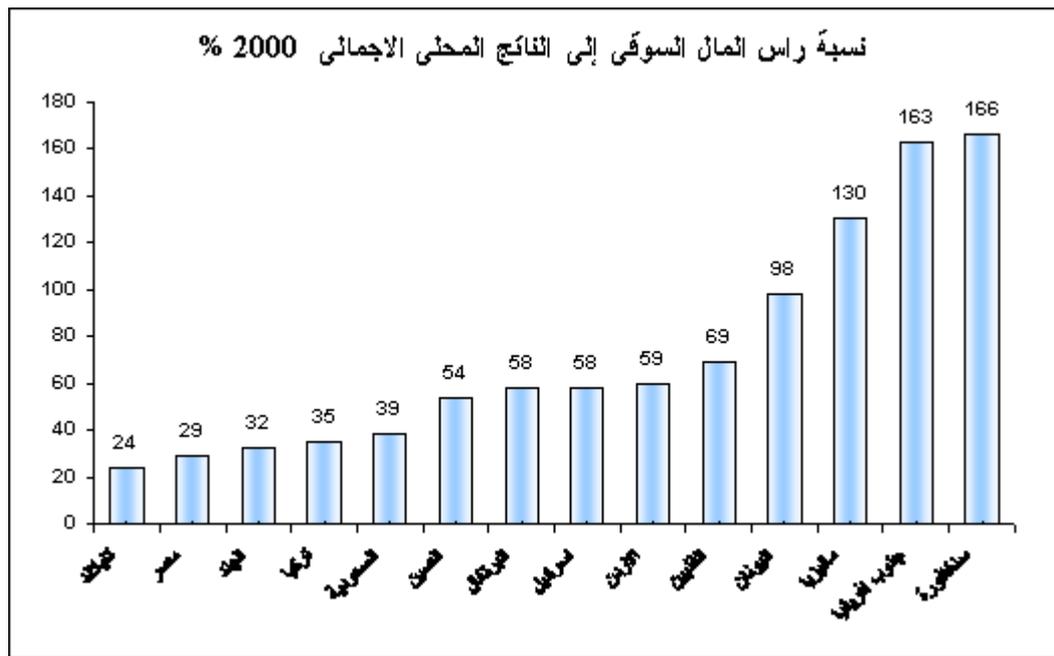
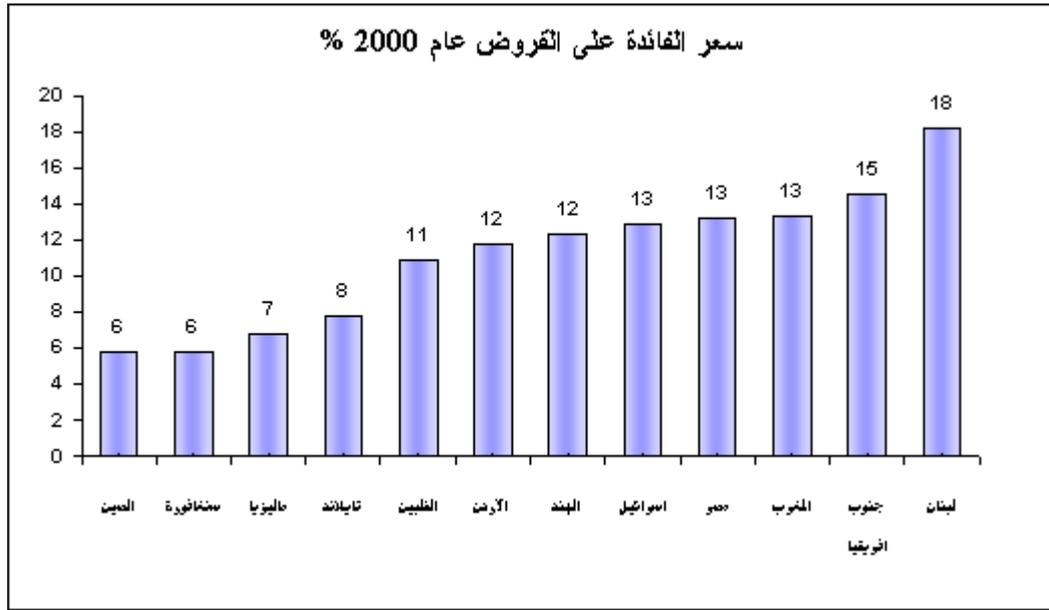
- 
6. أهمية الاستفادة بدور المرأة العربيّة والتي تمثل طاقة هائلة غير مستغلة بسبب انخفاض مساهمتها في القوى العاملة وسوق العمل وكذلك ارتفاع معدّلات البطالة لها ويعكس ذلك أهمية تحقيق التمكين الإقتصادي للمرأة العربيّة،
7. أهمية تحقيق التنسيق بين توجه الإستثمارات وتنوعها وبين توفير إحتياجاتها من القوى العاملة الكفؤ ذات المهارة العالية وذلك لدعم تنافسيّة هذه الإستثمارات وتوفير فرص نجاحه.

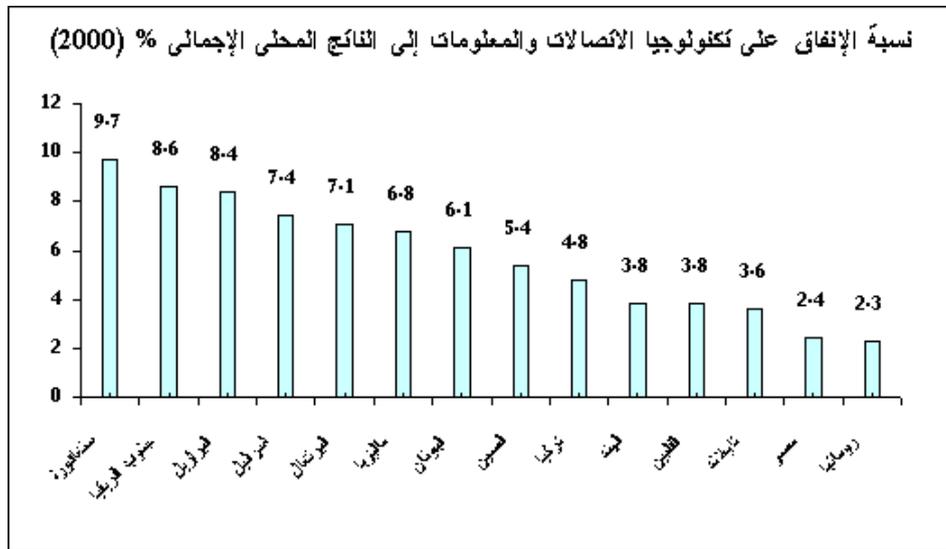
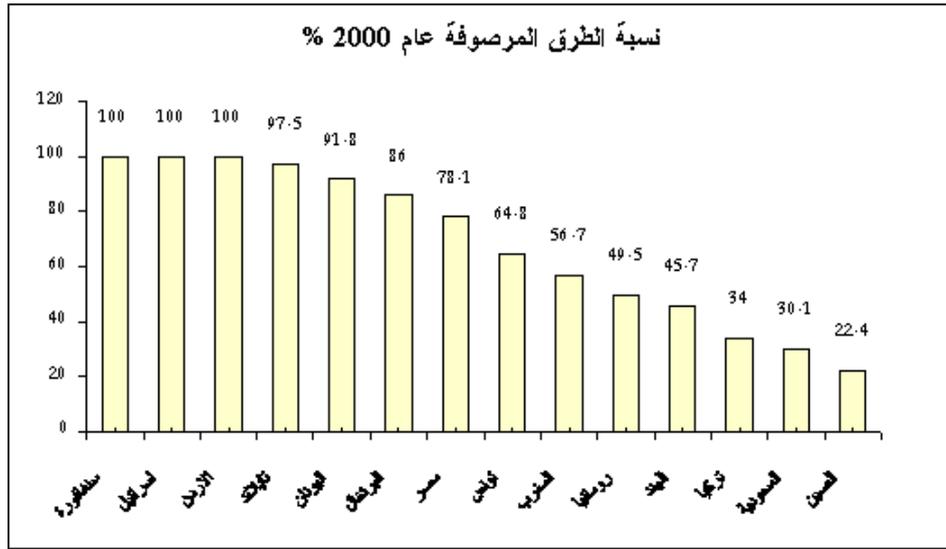
## الملاحق من الجداول الاحصائية

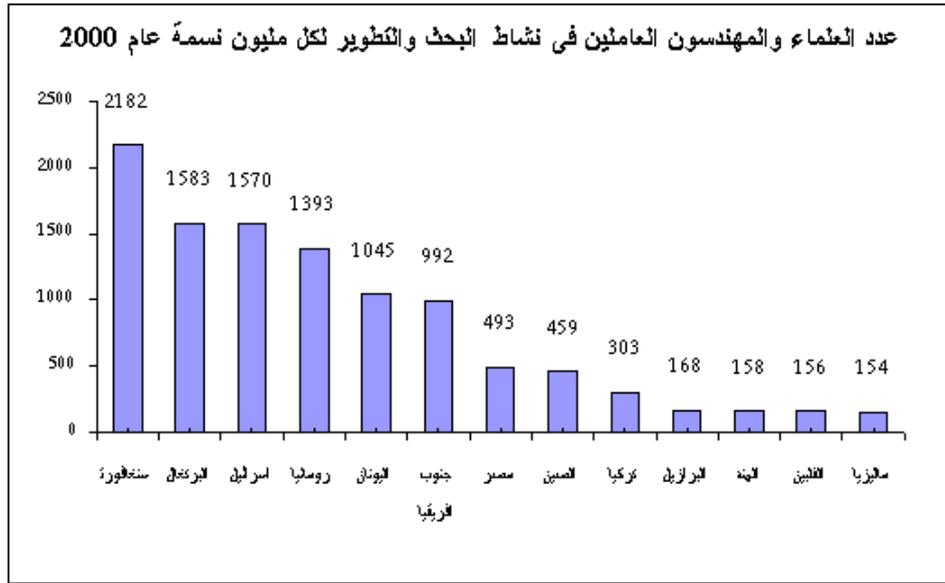


المصدر: المؤسسة العربية لضمان الإستثمار "مناخ الإستثمار في الدول العربية"- 2001











## خاتمة عامة للتقرير

تسعى البلدان العربية جاهدةً - كل حسب خصوصياته وإمكانياته - إلى مراجعة القوانين التشريعية والإقتصادية للزيادة من معدلات الإستثمار والنمو وإلى وضع الخطط والبرامج لتطوير منظومات البحث العلمي ومنظومات الموارد البشرية تعليمًا وتدريبًا وتأهيلًا بهدف تحسين القدرات التنافسية للإقتصاد وتعزيز الرافعات الإقتصادية لإستحداث نسق توليد فرص العمل وتقليص معدلات البطالة والفقير.

ولكن المتأمل في المؤشرات التنموية في الدول العربية يلاحظ من خلال المحاور المعروضة في هذا التقرير أن مؤشرات التشغيل والبطالة ومؤشرات التنافسية والعوامل المتحركة فيها ( وهي مركز إهتمام هذا التقرير ) تدني مستويات التنافسية و صعوبات بيئة الأعمال وضعف مؤشرات المواءمة بين مخرجات منظومة الموارد البشرية والطلب الإقتصادي وإرتفاع معدلات البطالة.

وبالرغم من هذه المعوقات فإن الوطن العربي بقدراته المادية وإمكانياته البشرية يحتزن مقومات مغالبة الصعوبات الإقتصادية والإجتماعية - إذا أحسنًا إستغلالها بحوكمة رشيدة - في منظور التحليل الرباعي ( الإستراتيجي ) المبني: على نقاط القوة ونقاط الضعف والمخاطر والفرص

### (SWOT : Strengths, Weaknesses, Opportunies, Threats)

#### ● نقاط القوة :

من أبرز نقاط القوة:

- توفر الإرادة السياسية لدى الحكومات لتطوير إقتصادياتها وتعزيز إنفتاحها على القطاع الخاص وعلى الإقتصاد الدولي،
- توفر توجهات وسياسات واستراتيجيات ومرجعيات في العديد من البلدان العربية تُساعد على تطوير السياسات التنموية وسياسات التعليم والتدريب والبرامج الداعمة للتشغيل،
- اعتماد تشريعات لتحسين قوانين الإستثمار وبيئة ممارسة الأعمال،
- توفر البنية التحتية في أغلب البلدان العربية والتوجه نحو التكنولوجيا وإقتصاد المعرفة.

#### ● نقاط الضعف:

- التعثر في تطبيق الإستراتيجيات الإصلاحية على مستوى الأبعاد والأهداف بشكل كاف ، وهو ما يُعيق التنفيذ الفعال لهذه الإستراتيجيات،

- صعوبة التوسّع الإقتصادي وتجديده بسبب ضعف القطاع الخاص في أغلب الدول وصعوبة الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص في القطاعات الإقتصادية التنافسية وفي مجال التدريب حيث يغلب الطابع المركزي على إدارة المنظومة التدريبية ، وبالتالي التركيز بشكل أساسي على جانب عرض قوى العمل دون جانب الطلب،
- ضعف الاندماج الإقتصادي للمتخرجين من المنظومة التدريبية ، وهو ما يطرح باستمرار معضلة الموازنة بين مخرجات التدريب وإحتياجات سوق العمل . وهذا عامل من العوامل التفسيرية لإرتفاع معدلات البطالة لدى الشباب وكذلك عامل من عوامل ضعف الكفاءة الإنتاجية للعمال،
- نظرة الأفراد والأسر والمجتمع الدونية للتدريب والتعليم التقني واستمرار تمثّل التدريب على أنه لا يعدو أن يكون فرصة أخيرة لانتشال الفاشلين في التعليم العام وليس مسلكاً للنجاح،
- افتقار شبه تام لمؤشرات قياس أداء المنظومة التعليمية و التدريبية حيث لا تتجاوز هذه المؤشرات الجوانب الكمية، مثل الطاقة الإستيعابية والقيود وعدد المتخرجين . أما المؤشرات النوعية بمفردات العائد الإجتماعي والعائد الإقتصادي من التعليم والتدريب فهي غائبة تماماً.

#### ● المخاطر:

- الارتفاع المتواصل لمعدلات البطالة بشكل عام ، وبطالة الشباب بشكل خاص ، وبطالة المرأة بشكلٍ أخص،
- إرباكات العولمة للإقتصاديات العربية وما يمثله ذلك من ضرورة الإنخراط في الإقتصاد المعرفي كمدخل أساسي لتحديد آثار العولمة السلبية وإقتناص الفرص التي تُتيحها لتسريع ونائر التنمية إقتصاديًا و إجتماعيًا،
- نقص العمالة الماهرة الذي يُساهم في إعاقة النمو الإقتصادي والتوسّع في الإستثمارات لتوليد فرص العمل وتحسين مستويات الإنتاجية والتنافسية،
- النمو السكاني المرتفع - رغم تراجع تدريجيًا- وازدياد معدلات الفئات العمرية في سن العمل التي تمثّل عوامل ضاغطة على القدرة الإستيعابية لمنظومة التربية والتعليم والتّعليم الفني والتدريب.

#### ● الفرص:

##### وطنيًا:

- النقلة النوعية التي شهدتها الإقتصاديات العربية من حيث التوجّهات الليبرالية بمفردات دعم القطاع الخاص والانفتاح الإقتصادي والتوجّه نحو إقتصاد المعرفة بما يدفع بالضرورة إلى تطوير منظومة الموارد البشرية بإتجاه مزيد من الموازنة بين مخرجات نظم التعليم والتدريب وإحتياجات سوق العمل وكذلك مزيد من العمالة المعرفية مواكبة لمتطلبات "الإقتصاد الجديد"،

- 
- تسجيل معدلات نموٍ محترمة طيلة السنوات الأخيرة في حدود 5 % سنويًا في المعدل العام (بالرغم من كونها غير كافية للضغط على البطالة)،
  - الحاجة المتنامية موضوعيًا إلى مهاراتٍ بسيطةٍ وعالية تحت مفعول التغيرات الهيكلية للإقتصاديات العربية وتطورات سوق العمل.

### قوميًا:

- توفّر العديد من المرجعيّات القياسيّة المعتمدة عربيًا والتي تمثّل لغةً فنيّةً موحّدة يُمكن البناء عليها لتطوير إدارة قضايا العمل والعمّال من حيث الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعيّة والعمّالة البيئية ونظم التّدريب والتّعليم الفنيّ والتّوصيف المهني المعياري..
  - توفّر الآفاق المفتوحة لتعزيز التّعاون البيئي العربي على أساس قرارات القادة العرب في القمم التّنمويّة الإقتصاديّة و الاجتماعيّة للأعوام 2009 2011 و 2013،
  - "إعلانُ الرياض" المنبثق عن "المنتدى العربي الثّاني للتنمية والتّشغيل" في العام 2014 الذي أقرّ مفهوم "التّحالف والتضامن العربي من أجل التّشغيل والحدّ من البطالة".
- تلك هي أهمّ نقاط القوّة والفرص والصّعوبات والآفاق المفتوحة لتجاوزها.

والله من وراء القصد

## المراجع

- منظمة العمل العربية :
  - الكتاب الإحصائي، 2009 ؛
  - الكتاب الدوري لإحصائيات العمل في الدول العربية ، 2013.
- عادل عبد الرحيم : مكانة الشباب في سياسات التشغيل في الدول العربية، أكتوبر/ تشرين الأول، 2012.
- علي خليل ابراهيم : رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص في مؤسسات التدريب ، السودان 2009.
- البنك الدولي : Statistiques mondiales, Mai 2012.
- صندوق النقد الدولي – 2014.
- منظمة العمل العربية :
  - الإستراتيجية العربية للتشغيل 2003.
  - العقد العربي للتشغيل 2009 .
  - الإستراتيجية العربية للتدريب المهني والتقني 2010.
  - تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تنمية الموارد البشرية 2011.
  - دراسة حول سياسات وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني لمواكبة إحتياجات أسواق العمل وفقا للمستجدات العالمية 2014 .
  - تطوير التدريب والتأهيل المهني للنهوض بالتنمية البشرية 2014 .
  - الإتفاقية العربية رقم 1 المتعلقة بمستويات العمل .
  - الربط بين منظومة التدريب والتشغيل – الندوة القومية 2015، مصر، ابراهيم الشافي .
- منظمة العمل الدولية : م.ع.د. الإتفاقية الدولية رقم 142 بشأن التوجيه والتدريب المهني لعام 1975.
- بن زاهي منصور، الشايب ، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية 2005 .
- عبد الغني سعيد ، نحو الترشيد الإقتصادي ، دراسة شاملة لنظرية الترشيد ووسائله ، الطبعة الأولى دار النيل للطباعة 1950 .
- سمير التنير – الفقر والفساد في العالم العربي – إصدار دار الساقى / بيروت 2013 .
- الأمم المتحدة، المجلس الإقتصادي الإجتماعي – الاسكوا ، نحو خطة للتنمية ما بعد 2015 من منظور عربي، اهداف عالمية وغايات وطنية وإقليمية 2014 .
- رواية توفيق . الحكم الرشيد والتنمية في افريقيا : دراسة تحليلية لمبادرة النيباد/القاهرة ، معهد البحوث والدراسات الافريقية 2005 .
- تقرير الكويت للتنافسية 2011 – 2012 / جامعة الكويت.

- محمد خليفة – إشكاليّة التّمنية والحكم الراشد في الجزائر .
- محمد ابراهيم – المشروعات التنافسيّة في الجامعات المصرية بين الواقع والمأمول – المؤتمر الدّولي الثّاني لتطوير التّعليم العالي / جامعة المنصورة 2009 .
- مركز الامارات للدراسات والبحوث الإستراتيجيّة (تنمية الموارد البشريّة في ظل الإقتصاد والمعرفة)
- مؤسسة آل مكتوم / برنامج الأمم المتحدة الإنمائي / تقرير المعرفة العربية 2014 / الشّباب وتوطين المعرفة.
- مؤسسة ال مكتوم وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2009 / تقرير المعرفة العربيّة : نحو تواصل معلافي إنتاجي – دبي.
- الحلقة المفقودة بين الجامعات والبحوث والمجتمع في المنطقة العربيّة / مقترحات للتغيير/الاسكوا 2013.
- عبد الرسول رجاء / المدخل التخطيطي للتنمية البشريّة – منظّمة العمل الدّولية / جنيف 1988
- العبد اللاوي حسين 2010 – عودة الكفاءات الجزائرية الى بلدها الأصلي – نهاية لتجربة إقامة بالمهجر.. المجلة العربيّة لعلم الاجتماع ببيروت العدد 85 ص 75-97/ دار النهار للنشر 2006.
- نظرة جديدة الى النموّ الإقتصادي – نحو مجتمعات عربيّة منتجة وشاملة م.ع.د. UNDP 2013.
- زحلان انطوان ( 2012 ) العلم والسيادة – التوقعات والإمكانات في البلدان العربيّة. مركز دراسات الوحدة العربيّة .
- الوحيشي خالد 2010 " افتتاحية العدد " اضافات : المحليّة العربيّة لعلم الاجتماع ببيروت العدد 10 ص ( 7 – 12 ) .
- محيا زيتون – نهضة تعليمية تقرن الجودة بالكمية / ندوة علمية حول بدائل التّمنية 2008 معهد التخطيط العربي / القاهرة .
- د. منى محمد الحسيني عمار – هجرة العقول البشريّة من الدّول العربيّة الى الدّول المتقدمة / بحث منشور على الانترنت [www.lmami-edusa](http://www.lmami-edusa)
- د. ابراهيم عبد الخالق رؤوى وم. كفاح يحيى صالح العسكري – دراسة ظاهر العقول أسبابها وعلامها، مجلة كلية التّربية العدد الثّامن ص 22 .
- صلاح الدين عبد الباقي 2002 ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشريّة ، الاسكندرية ، دار الجامعة الجديد للنشر .
- توفيق عبد الرحمان 2012 ، كيف تصبح مدربا "فعالا"، مركز الخبرات المهنيّة للإدارة
- د. فهد الفضالة 2015 – جسر التّمنية – المعهد العربي للتّدريب – الكويت ، التّدريب وبناء السلوك المهني العدد 123 السنة 13 .
- استراتيجيّة تطوير التّعليم العالي والبحث 2017 - 2008 . وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي. 2008.

- إصلاح قطاع البحث العلمي في تونس لتفعيل دوره التنموي والأكاديمي . نشر في وات – 2012.
- المسوحات الوطنية حول السكان والتشغيل لسنوات 2010 و 2011 و 2012 و 2013 و 2014. المعهد الوطني للإحصاء.
- المخطط الحادي عشر للتنمية. 2007 - 2011. وزارة التنمية والتعاون الدولي. الجمهورية التونسية.
- المخطط الثاني عشر للتنمية. 2010-2014. وزارة التنمية والتعاون الدولي. الجمهورية التونسية.
- الوثيقة التوجيهية لمخطط التنمية 2020 - 2016. وزارة التنمية والإستثمار والتعاون الدولي. الجمهورية التونسية.
- الميزان الإقتصادي لسنة 2014. وزارة التنمية والتعاون الدولي. الجمهورية التونسية.
- الميزان الإقتصادي لسنة 2015. وزارة التنمية والإستثمار والتعاون الدولي. الجمهورية التونسية.
- تطوير البرامج والآليات لتشغيل حاملي الشهادات العليا في الدول العربية. المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل. تونس. نوفمبر 2008.
- القدرة التنافسية ومناخ الأعمال 2014. المعهد التونسي للقدرة التنافسية والدراسات الكمية.
- وقائع وأرقام من تقرير اليونسكو عن العلوم لعام 2010.
- مذكرة حول برامج التشغيل. الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. 2014.
- إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني. الوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي 2014 - 2018. وزارة التكوين المهني والتشغيل. تونس. 2013.
- ميزانية وزارة التربية وفق منهجية التصرف حسب الأهداف لسنة 2015. وزارة التربية. تونس. 2014.
- معطيات ومؤشرات القطاع بالنسبة للسنة الدراسية. موقع واب الخاص بوزارة التربية. تونس.
- التعليم العالي والبحث العلمي بالأرقام. السنة الجامعية 2014-2015. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. 2015.
- برنامج سياسات دعم القدرة التنافسية ، المعهد العربي للتخطيط، الكويت. وديع، عدنان (2003).
- حول مفهوم القدرة التنافسية انظر: محمد عدنان وديع / القدرة التنافسية وقياسها / المعهد العربي للتخطيط / الكويت / العدد 24 ديسمبر 203 ص 4-7، بن نذير نصر ، منصور الزين / الإبداع كمدخل لاكتساب ميزة تنافسية مستدامة في منظمة الأعمال / ص 3-4
- انظر : المعهد العربي للتخطيط / سياسات التنافسية / العدد 115 يوليو 2012 ص 2-4، وديع محمد عدنان / مصدر سابق / ص 5
- انظر: المملكة الأردنية / وزارة التخطيط/ التنافسية وتجربة الأردن (وثيقة في السياسات الاقتصادية) تم اصدارها من خلال فريق تشكل للعمل في اطار مفهوم التنافسية : 1998
- التنافسية كمفهوم وكمنهج تعزز الاستفادة من الإقتصاد العالمي في اطار العولمة ومتغيرات المتعددة خاصة في مجال تدفق الإستثمارات والتحويلات الهيكلية في بيئة الأعمال والتحول نحو إدارة جديدة

للتنمية وإدارة الشركات والمؤسسات وهو امر بالغ الاهمية يجب استيعابه من الدول العربية في اطار تجديد السياسات الاقتصادية ودور الدولة .

- عن الاعمدة الاثنا عشر للتنافسيّة انظر : تقارير التنافسيّة العالمية للعامين 2014 ، 2015 وما ورد بشأنها في تقرير التنافسيّة العربي الأخير وقد تم تجميع هذه الاعمدة بمعرفة الباحث
- محمد عدنان وديع / القدرة التنافسيّة وقياسها / مصدر سابق ص4-7، عبد الكريم حمران ، مفهوم التنافسيّة ومؤشّراتها ،
- الاشارة هنا إلى أن التنافسيّة لاتكون على مستوى الدولة والشركات الخاصة بل حتى على مستوى القطاع داخل المؤسسات العامة وداخل القطاعات الإنتاجيّة . فالقطاع الصناعي يبلور تنافسيته في اطار تنافسيّة القطاعات الاخرى المكملة للإقتصاد الكلي وهنا تكون الاشارة الى قدرة شركة في قطاع محدد على تحقيق تنافسيّة دون الاعتماد على الحكومة بالنسبة للقطاع العام او حتى للقطاع الخاص الذي يستند الى حمائية من الدولة فنحن اليوم ام متغيرات تجعل الفاعلية للشركات وفق قدرات الإدارة والتنافسيّة وفق معايير السوق الليبراليّة،
- حول اهم المتطلبات التي تحقق نجاحا في التنافسيّة انظر : التنافسيّة وتجربة الأردن (وثيقة لفريق التنافسيّة 99 ) وزارة التخطيط / المملكة الأردنية . وديع عدنان ، القدرة التنافسيّة وقياسها ، ديسمبر 2003 ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ،
- حول مفهوم الحوكمة انظر: البنك الدولي / الحكم الجيد لاجل التنمية في الشرق الاوسط وشمال افريقيا (تحسين التضمينية والمساءلة) / تقرير عن التنمية في الشرق الاوسط وشمال افريقيا / 2003: انظر أيضا: فؤاد الصلاحي / مادة الحوكمة في الموسوعة العربية للمجتمع المدني (تحرير امانى قنديل ) / ص162 - 163 ، للباحث أيضا انظر: إقتصاد السوق الإجماعي (المفهوم والقضايا والسياسات )/مجلة كلية الاداب والعلوم الانسانية / صنعاء / مجلد 34 سبتمبر 2013 ص 194-197
- فؤاد الصلاحي / اقتصاد السوق الإجماعي /مصدر سبق ذكره 167 - 169
- المصدر السابق نفسه
- المصدر السابق نفسه
- حول مفهوم التنمية باحدث معانيها ودلالاتها انظر / امارتيا سن /التنمية حرية / ترجمة شوقي جلال / عالم المعرفة / الكويت مايوم 2004 / إضافة الى الاستفادة هنا من تقرير التنمية البشرية العالمي للعام 2013 الذي يحمل عنوان نهضة الجنوب في عالم يتغير
- الاشارة هنا إلى أن التنمية المستدامة لابد وان تتضمن اهتماما بالبيئة والبعد الإجماعي متمثلا في المساواة والعدال والانصاف حتى تتسع خيارات التنمية لك أفراد المجتمع وفقا للمفهوم السابق للتنمية فالتنمية بشكل عام والنموّ الإقتصاد بشكل خاص لابد وان يتضمن بعدا إجتماعيا والا فان التنمية تكون ناقصة والنموّ الإقتصادي احادي الجانب يعزز الربحية دون الالتفات الى المجتمع.

- انظر : وديع محمد عدنان ، القدرة التنافسيّة ، مصدر سابق ، بن نذير نصر الدين ، منصورى الزين ، الإبداع كمدخل لاكتساب ميزة تنافسيّة مستدامة ، دون تحديد مكان النشر او تاريخه / ص 4-7
- الجدير بالذكر ان ميزة التنافس واستدامة بيئته يرتبط بدور الدور وحضورها في تنظيم المجال الإقتصادي الكلي وفقا للسياسات الماليّة والضريبية ووفقا لمحفزات الاستثمار وجذبه ووفقا لأسلوب الإدارة الرشيدة ، وكلما كان الإقتصاد الكلي متوزان في قطاعاته محققا لنمو واقعي كان داعما للتنافسيّة .
- نوري منير/ تحليل التنافسيّة في ظل العولمة / مجلة إقتصاديات شمال افريقيا / العدد 4 ص 21 - 26
- خلال السنتين الأخيرتين ومع انخفاض مستمر في اسعار النفط تعرضت إقتصادات الدول العربية الى تذبذب كبير وهزات غير عادية بما في ذلك كبرى الدول المنتجة للنفط مثل السعودية والتي تزايد حجم العجز في الموازنة بالتتابع للعامين 2015/2014 مما يؤثر سلبا على الانفاق الحكومي الموجه خصوصا نحو الأبعاد الاجتماعيّة ونحو موازنة الاستثمار المحلي والخارجي . انظر تقرير التنافسيّة العربي للعام 2012 ،
- حول جاذبية الاستثمار انظر : مدحت ايوب /الاستثمار الاجنبي المباشر في البلدان العربية / يونيو 2005 / ص 16-22 ، وعن ضمان بيئة مواتية للاستثمار المحلي والعالمي انظر : ليستر ثارو ، الصراع على القمة ، مستقبل المنافسة الإقتصادية ، عالم المعرفة ، العدد 204 ، 1995 ، ص 53
- في اطار البحث عن بيئة إقتصادية مواتية للاستثمار يكون الحديث عن مستويات المخاطر أيضا وفقا للسياق العام الذي تعيشه بعض البلدان ومنها اليمن على سبيل المثال ليست مخاطر امنية وسياسية بل مخاطر في الائتمان والقروض التي يجب ان تكون متوفرة للأفراد من البنوك والمصارف .
- حول قراءة نقدية لتقرير التنافسيّة من وجهة نظر عربية بحثت كثيرا لم اجد سوى قراوة واحدة وهي تعكس وعيا جيدا وفهما عميقا وموضوعيا من خلال استيعاب مضمون التقرير والاقرار ببعض الاخطاء انظر : محمد بن عبد الله محمد الحارثي ، قراءة لتقرير التنافسيّة العلمية 2015 ، الحدث (صحيفة عمانية مستقلة) / 6 أكتوبر 2015
- المصدر نفسه
- الاشارة هنا الى الحديث عن ان مناخ الاستثمار عام وشامل في اطار محفزات ادارية وماليّة ووفق بيئة سياسية مستقرة تعزز النمو الإقتصادي وتخلق جذبا للاستثمارات
- محمد الحارثي ، قراءة في تقرير التنافسيّة العالمية.../ مصدر سبق ذكره
- انظر في ذلك: تقرير التنافسيّة العربي 2012 ، سياسات التنافسيّة / المعهد العربي للتخطيط ، العدد 115 ، يونيو 2012 ، عبد الكريم حمران ، مفهوم التنافسيّة ومؤشّراتها، الركن الاخضر، موقع الالكتروني يعني بالمسائل الإقتصادية <http://www.grenc.com/show> ، محمد عدنان وديع ، القدرة التنافسيّة وقياسها ، ديسمبر 2003

- هذه التوصيات تم تجميعها وفق قراءة الباحث وتقديره لاهميتها ثم وضعها في ترتيب وتم الاستفادة من مصادر متعددة لتنسيقها : تقرير التنافسية العربي 2012 ، محمد الحارثي قراءة في تقرير التنافسية العالمي (مصدر سابق) // وديع محمد عدنان ، القدرة التنافسية ، المعهد العربي ، الكويت ، مصدر سابق عصام مندور التنمية الاقتصادية والتغير الهيكلي في الدول العربية ، دار المعرفة للنشر ، 2011 ، طاهر حمدي كنعان (تحرير) // دور الدولة في البيئة الاقتصادية العربية الجديدة / الصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي / فبراير 99 ،

### المراجع الأجنبية:

- BM : Stratégie de l'emploi, Rapport N° 25465, 2009.
- BM : Indicateurs de développement dans le monde, 2009.
- BIT : Rapport V, la crise de l'emploi, il est temps d'agir, 2012.
- BIT : Tendances mondiales de l'emploi, 2014.
- Les Echos Data.
- Euro stat, 2010.
- [www.ibe.unesco.org/international/databanks/dossiersImalyasi.htm](http://www.ibe.unesco.org/international/databanks/dossiersImalyasi.htm)
- Khelfaoui;H.(2000)les ingénieurs dans le système éducatif:l'aventure des instituts technologiques algériens. Paris publijud
- <http://kenanaanline.com/users/dddrnoshy/pasts/123813>
- Valenti,G.et.al,eds.(2008)Instituciones ,sociedad del conocimiento y mundo del trabajo,Mexico:flacso Mexicoplaza y valdés Gditores
- <http://média.education.gouv.fr/file/09/27092.pdf>

### المراجع باللغة الفرنسية

- Le système éducatif en Tunisie : enjeux et défis. Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives. 2011.
- Evolution de la productivité. Notes et analyses de l'ITCEQ n°18-mars 2014. Document de travail. Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives. 2014.
- Croissance et productivité en Tunisie : Etat des lieux 1983-2010. Notes et analyses de l'ITCEQ n°19-mars 2014. Document de travail. Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives. 2014.

- 
- Cinquantenaire de l'Université tunisienne. 1958-2008. Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Technologie. 2008.
  - La formation professionnelle en chiffres. Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications. Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi. 2013.
  - Valoriser les possibilités d'emploi dans les pays du Moyen Orient et d'Afrique du Nord. Banque Mondiale. 2004.
  - Contextualisation et développement de la composante formation et emploi. Perspectives 2006. Actualisation de l'Etude stratégique n°11. Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi. 2002.
  - Stratégie d'emploi. République tunisienne. Document de la Banque Mondiale. 2004.
  - Plan cadre d'aide au développement. Tunisie 2015-2019. Nations Unies. 2014.
  - Dynamique de l'emploi et dynamique de la croissance en Tunisie. Abdejlil Bedoui. 1998.
  - Les défis de la compétitivité et de l'emploi dans le cadre de la transition démocratique en Tunisie. ADE (2011b).
  - Un programme de réformes à l'appui de la compétitivité et de la croissance inclusive. Série "Politiques meilleures" TUNISIE. OCDE 2015.
  - Investir dans la jeunesse en Tunisie – Renforcer l'employabilité des jeunes pendant la transition vers une économie verte, Éditions OCDE, Paris. OCDE (2015).