



منظمة العمل العربيّة  
مكتب العمل العربي

موجز التقرير العربي الخامس  
حول  
التشغيل والبطالة في الدول العربيّة

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

- 2016 -



## تقديم

تشهد دول الوطن العربي تحديات كبيرة يُمكن إجمالها على الصّعيد 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 وخاصةً في ضوء ما تشهده بعض الدّول 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 المواعمة بين مخرجات منظومة إعداد وتأهيل الموارد البشريّة وإحتياجات سوق العمل من ناحية، وإحتياجات زيادة الأعمال وإقامة المشروعات الصغيرة والمتوسّطة إلى المهارات الفنيّة 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 الخلفية أطلقت منظمة العمل العربية العديد من الإستراتيجيات حول قضايا التّشغيل والبطالة والموارد البشرية عمومًا ومنها "العقد العربي للتّشغيل (2010-2020)" و"البرنامج المتكامل لدعم التّشغيل والحدّ من البطالة" و"التصنيف العربي المعياري للمهن" و"الإستراتيجية العربية للتّدريب والتّعليم التقني والمهني".

وفي سياق هذه الجهود دأبت منظمة العمل العربية – إنطلاقاً من رسالتها القومية ومن مبدأ الحوار الإجماعي الثلاثي بين أطراف الإنتاج الذي يقود عملها – على إصدار سلسلة من التّقارير حول "التّشغيل والبطالة في الدّول 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 الشعبيّة العربيّة على أوضاع التّشغيل و البطالة ...حاضراً ومستقبلاً؛
- 2014: التّقرير العربي الرّابع حول التّشغيل والبطالة : آفاق جديدة للتّشغيل.

▪ **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 " إدراكاً منا أنّ المقاربة الإقتصادية - وهي الفكرة الناظمة لهذا التقرير- تظلّ المعالجة الجوهرية لمسألة التشغيل والبطالة، كما تدلّ على ذلك مختلف التجارب الناجحة في الدول المتقدمة والصاعدة.

وإستناداً إلى ذلك وانطلاقاً من توصيف واقع وآفاق التشغيل والبطالة في الدول العربية تناول التقرير عدّة إشكاليات يمكن تأليفها في القضايا التالية:

- التنافسية الإقتصادية وما يتصل بها من معرفة وتجديد وإبتكار،
- ريادة الأعمال ودورها في توسيع النسيج الإقتصادي وتجديده،
- بيئة الأعمال كرافعة أساسية لإطلاق النشاط الريادي وقوى الإقتصاد عموماً،
- تنمية الموارد البشرية تعليماً وتدريباً وصقل مهاراتهما باستمرار بإعتبارها المدخل الأساسي لرفع أداء سوق العمل بما يسهم في تعزيز التنافسية الإقتصادية وتوليد فرص العمل المستدامة والحدّ من البطالة،
- العمل العربي المشترك في قضايا التعاون العربي الإقتصادي والإجتماعي خدمة للمصالح المشتركة على أساس قرارات القادة العرب في القمم العربية التّمويّة الإقتصادية والإجتماعيّة في الأعوام 2009 و 2011 و 2013.

ولمزيد إدراك هذا البعد الإقتصادي في علاقته بالتشغيل وقابلية التشغيل وخفض البطالة ، تم بالتشاور والتوافق إقرار محاور التقرير على النحو التالي:

❖ **المحور الأول:** واقع وآفاق التشغيل والبطالة في الدول العربية ،

- 
- ❖ المحور الثاني: تنمية الموارد البشرية ودورها كعنصر أساسي في دعم التنافسية،
  - ❖ المحور الثالث: مداخل جديدة لتعزيز القدرة التنافسية: المعرفة والابتكار والتنمية البشرية،
  - ❖ المحور الرابع: قيادة الأعمال ودورها في تعزيز القدرات التنافسية،
  - ❖ المحور الخامس: دور العمل العربي المشترك في دعم التنافسية والتشغيل،
  - ❖ المحور السادس: التنافسية والتشغيل: " الحالة السعودية "،
  - ❖ المحور السابع: التنافسية والتشغيل : " التجربة التونسية"،
  - ❖ المحور الثامن: الهجرة الدائرية ودعم القدرات التنافسية في الدول العربية،
  - ❖ المحور التاسع : بيئة الأعمال ودورها في تحسين التنافسية.

وكغيره من التقارير السابقة، يهدف هذا التقرير – من خلال عرضه على الحوار الثلاثي في إطار فعاليات مؤتمر العمل العربي- إلى تمكين أطراف الإنتاج: حكومات / أصحاب عمل/ عمال من البيانات المجمعة حول التشغيل والبطالة وتحليلها وإبراز مختلف أبعادها لمناقشتها وإبداء الرأي فيها واقتراح ما تراه مناسبة في شأنها.

وقد عُهد إلى فريق من الخبراء العرب المتخصصين بإعداد هذا التقرير بقدر ما توفّر من بيانات رسمية وحديثة في الدول العربية. وقد استعان الخبراء كلما اقتضى الأمر ذلك بمصادر أجنبية وبخاصة ببيانات المنظمات والتقارير الدولية.

ونحن إذ نُطلق هذا التقرير الخامس حول البطالة والتشغيل مع التركيز على التّلازم بين الجوانب الإقتصادية من ناحية ، وتنمية الموارد البشرية وكفاءة سوق العمل من ناحية ثانية ، قصد معالجة مستدامة للبطالة، فإننا نأمل أن يكون وثيقة

---

مفيدة لصانعي القرار السياسي وواضعي الخطط التّموّية ومخطّطي الموارد البشرية والمنفّذين الميدانيين وأطراف الإنتاج والباحثين والمهتمين كافة بهذا الموضوع.

وأخيرًا وليس آخرًا ، ننتهز هذه الفرصة للتقدّم بخالص الشّكر والتقدير إلى كلّ الخبراء معديّ المحاور وإلى كلّ من أسهم في إعداد هذا التّقرير من مكتب العمل العربي.

والله وليّ التوفيق

فايز علي المطيري

المدير العام لمنظمة العمل العربيّة





---

## المحور الأول

### واقع وآفاق التشغيل والبطالة في الدول العربية

#### مقدمة:

كشفت المستجدات الأخيرة في عدد من الأقطار العربية عمق التحديات الإجتماعية والإقتصادية بأبعادها المختلفة وخاصة ما يتصل منها بقضايا التشغيل والبطالة.

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

وتتطلب معالجة هذه المعضلات المترابطة مقارنة جدية ومجددة في إطار شراكة فاعلة بين القطاع العام والقطاع الخاص وبين الشركاء الإجتماعيين وهيئات المجتمع المدني بهدف الإرتقاء بإحداثيات الشغل لمجابهة الطلب الإضافي والامتصاص التدريجي لمخزون البطالة. وهوما يتطلب تنشيط الإستثمار والرفع من نسق النموّ وجودته وتطوير نظام المعلومات حول سوق العمل وضمان شفافيته وتكثيف الإحاطة بكلّ أصناف الوافدين على سوق العمل وتفعيل مؤسسات التدريب المهني والتشغيل والمؤسسات التربوية والجامعية لمزيد ضمان قابلية تشغيل المتخرجين من ناحية وللملاءمة المهارات والكفاءات مع حاجيات الإقتصاد من ناحية أخرى.

إن مخزون البطالة المستفحلة وطنياً وقومياً من ناحية والإنتظارات الملحة للشباب والمجتمع من ناحية ثانية، والتطور المستمرّ للحاجيات الإقتصادية والنسق المتسارع لمتغيرات سوق العمل بحكم تطور نظم وأشكال الإنتاج ومتطلباتها من

---

ناحية ثالثة تقتضي فكرًا مجدّدًا ومقاربة استراتيجية يقظة ومبتكرة تُعالج قضايا التّشغيل العاجلة وتستنشر مستجدّات المرحلة القادمة إجتماعيًا وإقتصاديًا ومعرفيًا على المستويين الوطني والقومي.

## الباب الأول

### توصيف واقع التّشغيل والبطالة في الدّول العربيّة

بالرغم من المجهودات القطريّة 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.

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

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

#### ● البطالة : قضية ملحة أصلا قبل المستجدات الأخيرة :

بالرغم من كل المجهودات الرّامية إلى تنمية التّشغيل فإنّ العوامل الديمغرافية الضاغطة أدت إلى اتساع دائرة البطالة في المنطقة العربيّة المقدّرة بـ 14.5% في فترة ما قبل الأوضاع الإنتقالية. يضاف الى ذلك عوامل تعليمية وإقتصادية ومنها تأثيرات الأزمة الماليّة العالميّة بسبب تراجع النّشاط الإقتصادي ومستويات التّشغيل في الإقتصاديات العربيّة وخاصّة في قطاع الإنشاءات والقطاع المصرفي والخدمات الماليّة وقطاعات السياحة والنقل والصناعة المرتبطة بالطلب الكلي العالمي في بعض الدّول العربيّة.

---

### • التظاهرات الجديدة للبطالة في ضوء المستجدات الأخيرة :

إنّ البطالة المرتفعة أصلاً وطنياً وقومياً ازدادت تفاقماً منذ 2011 بفعل عدم استقرار الأوضاع السياسية والإقتصادية والإجتماعية في عديد الأقطار العربية حيث ارتفع عدد العاطلين عن العمل حسب آخر تقديرات منظمة العمل العربية من ما بين 17 و 18 مليون قبل 2011 إلى ما بين 19 و 20 مليون في 2014. وهو ما يرفع معدّل البطالة الجملي من 14.5 % إلى حوالي 17 % . ويُضاف إلى هذا المعدّل العام للبطالة، البطالة المقنّعة بفعل تفشّي أنواع التّشغيل الهشّ وغير المعياري في القطاع غير المنظّم.

### • بطالة تراكمية :

إنّ أخطر ما في البطالة صبغتها التراكمية الهيكلية حيث اتضح بكلّ جلاء أنّ البطالة ظاهرة مركّبة تداخلت فيها ليس فقط الأبعاد الإقتصادية والإجتماعية المحدّدة لها أصلاً بل وكذلك الأبعاد السياسية ذلك أنّ الخيارات المعتمدة طيلة السنوات الماضية لم تمكّن من إيجاد حلول ناجعة لهذه البطالة المزمنة التي طالت مختلف شرائح طالبي الشّغل من كلّ المستويات على المستوى القطري والعربي.

### • بطالة شباب طويلة المدى :

يُقدّر المعدّل العام لبطالة الشّباب بما يزيد عن 27% وفق أحدث المعطيات المتاحة وهو ما يمثّل أكثر من ضعفي معدّل بطالة الشّباب في العالم. ومن جانب آخر تمثّل بطالة الشّباب في هيكله البطالة الجمليّة 54.2% في المعدّل العربي العامّ . كما أنّ الأخطر في تركيبة العاطلين عن العمل أولئك اليائسون الذين فقدوا الأمل في الحصول على شغل وفقدوا الشعور بالمواطنة والانتماء. وهو ما

---

أدى إلى الإحباط والبحث عن مشاريع مهنية وحياتية خارج حدود الوطن. وأقوى دليل على ذلك رغبة الشباب الجامحة في الهجرة . وليس الهجرة "المنظمة" فحسب بل وكذلك موجات الهجرة السرية إلى الغرب رغم مخاطرها.

• **اتساع هوة البطالة على مستوى النوع الاجتماعي :**

إضافة إلى ارتفاع معدلات بطالة الشباب التي تُقدَّر بـ 27%، تنسّم هذه البطالة بآتساع الفجوة على مستوى النوع الاجتماعي. ويُقدَّر مكتب العمل الدولي بالنسبة للعام 2011 بطالة الذكور بـ 23% و بطالة الإناث بـ 41% أي بفارق 18 نقطة مئوية في حين أنّ هذا الفارق تقلّص في السنوات الأخيرة بصفة ملحوظة في كلّ الأقاليم العالمية حيث لا يتجاوز في نفس العام 12 نقطة بالنسبة لأمريكا اللاتينية والكرائيببي ، ونقطتين في جنوب آسيا و3 نقاط في جنوب شرق آسيا.

2. **أهم أسباب تفاقم البطالة في الوطن العربي :**

بصرف النظر عن الظروف الإنتقالية التي تمرّ بها المنطقة العربية والتي فاقمت من ظاهرة البطالة فان لهذه الظاهرة أسبابها الهيكلية الآتية من بعيد.

• **الأبعاد السكانية :**

يقدّر 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 والمتمثلة 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 ونموحج السكان في سنّ النّشاط المقدّر بـ 2.5% سنويا.

---

وإذا كانت هذه العوامل الديمغرافية تتحول باتجاه التقلص ثم الإستقرار، فإنّ مخزون العاطلين في السنوات الماضية وتنامي مشاركة المرأة في سوق العمل تمثّل عوامل ضاغطة. وحسب بعض المصادر فإنّ معدّل مشاركة المرأة في سوق العمل سترتفع من معدّل عام يقدر بـ 27 % في 2007 إلى حوالي 35 % في 2020.

● الأبعاد النوعية :

من العوامل الضاغطة ديمغرافياً على سوق العمل إضافة إلى ما سبق التوسّع المستمرّ لنظم التربية والتعليم والتدريب وتنامي عدد المقبلين على سوق العمل من كل المستويات وخاصة من خريجي الجامعات. ولئن كان هذا يمثل فرصة لتسريع معدّلات النموّ والإرتقاء النوعي بالتنمية بكل مفاهيمها فإنه يمثل في ذات الوقت ضغطاً نوعياً جديداً على أسواق العمل يُضاف إلى الضغوطات الكمية.

ويأتي هذا الضغط النوعي المستجدّ في ضوء تراجع التوظيف في القطاع العمومي المشغّل تقليدياً للإطارات. وفي مقابل هذا التراجع لم يستطع القطاع الخاص إحداث ما يكفي من فرص العمل بفعل عدم كفاية الإستثمار الخاص حيث لا يتجاوز معدّله العامّ نسبة إلى الناتج 25 %.

● الأبعاد التعليميّة ومظاهر القصور في تخطيط الموارد البشريّة :

يقتضي تخطيط الموارد البشريّة في علاقتها بسوق الشغل الربط بين مختلف متغيّرات سوق الشغل على مستويين :

- المدخلات : التعليم والتدريب والسلوكيات والمواقف والحاجيات من المهارات، إلخ...

---

- المخرجات : المعارض من المهارات، التّشغيل، البطالة، ...

وتتمثل هذه الجوانب أهمّ الإشكاليّات الهيكلية لسوق العمل العربيّة وهي ضعف الموازنة بين العرض والطلب.

• الأبعاد الإقتصاديّة : عدم كفاية النموّ الإقتصادي:

يمثل القطاع العمومي المشغل التقليدي لليد العاملة وخاصةً من حاملي الشهادات الجامعية. ولكن أمام تراجع التّوظيف العمومي في الأعوام الأخيرة لم يستطع القطاع الخاص إحداث ما يكفي من فرص العمل بفعل عدم كفاية الإستثمار الخاص حيث لا يتجاوز معدّله العام نسبة إلى الناتج 25%. ولئن كانت هذه النسب تقترب من المتوسط العالمي، فإنّها تظلّ أقل من النسب المسجّلة في الأقاليم الآسيوية.

3. التّوصيف الإجماليّ للبطالة :

تمّ استعراض أهمّ خصائص البطالة من حيث أنها بطالة شباب حديثي التخرج، وبطالة طويلة المدى ، وبطالة نساء . وفي مستوى تحليلي آخر يُمكن توصيف البطالة إجتماعيًا من زاويتين تبدوان متقاطعتين.

• ديناميكية الطلب على العمل : وتتمثل في :

- عدم كفاية توفير فرص العمل تحت مفعول الإستثمارات المرسملة، بحيث لا يتجاوز التطوّر السنوي لتوفير فرص العمل 2%، وهو بالكاد يُغطي النموّ السنوي للسكان النشطين.
- الافتقار إلى المواصفات المطلوبة في القوى العاملة المعروضة وفقا لإحتياجات المؤسسة.

---

• **ديناميكية عرض العمل : وتتمثل في:**

- طلبات شغل متنامية باستمرار تحت مفعولات العوامل الديمغرافية ومفعولات النداء المتأتية من برامج التشغيل وما توفره من حوافز، وهو ما يُؤدّي إلى استنهاض البطالة النائمة ؛
- طلبات شغل تتميز بهيكلية جديدة تغلب عليها الطلبات المتأتية 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 المعروض من التّعليم التقني والتّدريب المهني لا يستجيب لحاجيات المنشآت الإقتصادية.

والنتيجة في نهاية المطاف ، أنّ سوق العمل العربيّة تتطوّر بسرعتين :

- محدوديّة ديناميكية طلب العمل رغم كلّ الحوافز ؛
- ارتفاع متنامي لعرض العمل ومراكمة البطالة.

وحينئذ تكمن إشكالية البطالة في تشوّهات سوق العمل وإنخراط التوازن بين العرض والطلب.

#### 4. التوصيف الإقتصادي للبطالة :

##### • تعريف البطالة :

أوصت منظمة العمل الدولية باعتماد التعريف التالي : "العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سنّ معيّنة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده".

##### • أنواع البطالة :

يمكن تحديد أنواع البطالة كالتالي:

##### • البطالة الهيكلية (البطالة الكينزية) :

تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها.

##### • البطالة الاحتكاكية :

تعرف البطالة الاحتكاكية على أنها البطالة الناتجة عن حراك العاملين بين المناطق والقطاعات والمهن المختلفة الناتجة بدورها عن تغيرات في الإقتصاد الوطني.

##### • 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 مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الإنكماشية للإقتصاد.



---

- البطالة الإرادية :

البطالة الإرادية هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة.

- 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.

- البطالة المقتعة:

تنشأ البطالة المقتعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمّال المشتغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، ممّا يعني وجود عمالة فائضة.

- البطالة الموسمية :

- تتطلب بعض القطاعات الإقتصادية في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمّال مثل الزراعة والسياحة والبناء وغيرها. وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها ممّا يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات على ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية. ويشبه هذا النوع إلى حدّ كبير البطالة توفير أكثر ما يمكن من فرص العمل لإطلاق قوى الإنتاج المعطّلة ؛
- التّدريب الوظيفي لتعهدّ حقبة الكفاءات باستمرار لفائدة القوى العاملة وبالتالي الرأس المال اللامادي للمؤسسات الإقتصادية ؛
- إعتبار الموارد البشرية استثمارا وليس تكلفة يثمنّ الرأس المال البشري

---

ويؤمّن القدرة التنافسيّة للمؤسسة ؛

■ التّعاون والتنسيق في مجال تنقّل العمّالة العربيّة / العربيّة خدمة للمصالح الإقتصاديّة والإجتماعيّة للجميع في إطار تحالف بين الموارد الإقتصاديّة والموارد البشريّة على المستوى العربي والإستفادة من المتغيّرات الدّولية والإقليميّة ؛

الدورية. والفرق الوحيد بينهما هو أنّ البطالة الموسميّة تكون في فترة قصيرة المدى.

## 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 ومجتمعمة من القيام بدور أكبر في التّنمية والتّشغيل.

#### • ضرورة إطلاق قوَى القطاع الخاص :

انطلاقاً من حجم هذه التحدّيات وإستناداً إلى تجارب الأقاليم والبلدان الرائدة سريعة النموّ ، يتّضح أنّ المقاربة الناجحة للنمو والتّشغيل والحدّ من البطالة هي تلك التي يقودها القطاع الخاص متى وقّرت له الحكومات بيئة أعمال مواتية ترفع القيود على الإستثمار الخاص وتثق في قواه وتعزّز مصداقية الإصلاحات والتقيّد

---

بالتنفيذ الشفاف لقواعد السوق . ومن بين العوامل الداعمة للقطاع الخاص :

- إطار إقتصادي كلي مستقر وإطار تشريعي مرن يؤمن المنافسة السليمة ويعزز ثقة المستثمرين ؛
  - توفير البنية الأساسية "التقليدية" والبنية الأساسية التكنولوجية وتجويد مختلف الخدمات العامة ؛
  - توفير المهارات كمّاً ونوعاً بما يتناسب مع حاجيات السوق ؛
  - وضع استراتيجية نمطويلة المدى بأهداف محددة متفق عليها بين الجهات المعنية الأساسية في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي.
- وبالتناظر، فإن مسؤولية القطاع الخاص لا تقل أهمية عن مسؤولية الدولة. فالقطاع الخاص – وهو المتوقع أن يكون البديل للقطاع العام على مستوى النمو والتشغيل والحد من البطالة والفقر- مطالب بـ :
- التفاعل الإيجابي مع الغايات والإستراتيجيات والأهداف الوطنية المتفق عليها صياغة وتنفيذا ومتابعة مع مختلف الفاعلين في إطار تحالف من أجل التقدم الإقتصادي والتأهيل البشري والرقمي الإجتماعي ؛
  - التجاوب السريع مع تحرير الإقتصاديات وما يوفّره من إمتيازات للقطاع الخاص الذي أصبح أقوى محرّك للنمو والأداة الأساسية التي نتوسّل بها لمجابهة التحدّيات ؛
  - التوجّه نحو مزيد الإستثمار في مجالات الإنتاج المادية التي تمثل الإقتصاد الحقيقي إلى جانب الإستثمار في المعرفة والتطوير التكنولوجي؛

---

- تحمّل المسؤولية الإجتماعية التي أصبحت ضرورة إقتصادية بمفردات :

● أهمية تنظيم القطاع غير المنظم في دعم سياسات التشغيل :

أثبت القطاع غير المنظم في الدول النامية والصاعدة قدرته على الإستثمار الأمثل للمدخرات الصغيرة وتحويلها إلى استثمارات منتجة بدون أيّ دعم من الدولة. ومن هذه الزاوية التحليلية فإنّ الناشطين في القطاع غير المنظم عمّالاً ومستقلّين يُبدون قدراً كبيراً من الإستقلالية تجاه الدولة والتحلّي بروح المخاطرة وبملكة المبادرة أكثر من العاملين في قطاع المؤسسات الصغرى المنظم.

● مدخل عرض القوى العاملة :

انطلاقاً من ضرورة ترشيد العلاقة بين منظومة الموارد البشرية المعروضة ومنظومة أجهزة التشغيل ومنظومة الإنتاج يجب التأكيد على ضرورة الرّفح من جودة القوى العاملة المعروضة في سوق العمل من خلال تحسين المواءمة بين مخرجات التّعليم والتّدريب التقني والمهني والطلب الإقتصادي.

وقد أصبحت هذه الظاهرة مركّبة، إذ :

- جانب منها يتعلّق بالخلل الناتج عن سوء تخطيط الموارد البشرية عموماً،
- جانب يتعلّق بمحتويات ومناهج التّعليم التقني والتّدريب المهني . وهي مناهج في أغلبها جامدة . وإن تعيّرت فهي تتغيّر ببطء بحيث لا تلاحق التطوّرات السريعة لإحتياجات التّنمية وسوق العمل.

---

## • مدخل الطّلب على القوى العاملة :

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

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

## • المدخل الثقافي :

- تأصيل ثقافة العمل ودعم الكفاءات الفنيّة بالكفاءات الناعمة لدى الشّباب:

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. وسياسات وهايكل التّشغيل لها دور كبير في إبراز الخلفيّة التاريخية والثقافية لقيمة العمل لإستنهاض همم الشّباب والانتقال بهم من عقليّة الانتظار إلى عقليّة الإنتاج ومن السلوكيات السلبية إلى السلوكيات الإيجابية.

---

## - رفع الوعي بثقافة الريادة لدى الشباب :

من أهم أسباب البطالة أيضا عزوف الشباب العربي عن الريادة (المبادرة) بالرغم من شيوع مفهوم المشروعات الصغرى والمتوسطة والعمل الحر . إلا أنه بالنتيجة فإن معدل المبادرة في المجتمع ضعيفة جدًا.

## 2. آفاق التشغيل والبطالة على المستوى العربي :

إن معالجة البطالة معالجة هيكلية تتطلب - بالإضافة إلى الجهود الوطنية في كل دولة على حدة - فكريًا ومقاربة استراتيجية يقظة ومبتكرة في إطار مزيد دفع التعاون العربي في المجالين الإقتصادي والاجتماعي الذي بات أمرًا ملحًا بل مصيريًا بالنظر إلى الواقع الراهن للوطن العربي . وليس من قبيل التكرار أن المنطقة تتكامل بمفردات الثروات الطبيعية والمالية والثروات البشرية. ولقد أصبح التكامل العربي الداعم للمصلحة المشتركة أمرًا ميسرًا في ضوء المرجعيات السياسية والإستراتيجيات الفنية المعتمدة في الفترة الأخيرة . فالمطلوب إذن لفتح آفاق تشغيل واسعة :

- تجسيم قرارات القادة العرب في القمم الإقتصادية التنموية والاجتماعية (الكويت 2009 ، شرم الشيخ 2011 ، الرياض 2013) والتي ركزت على البرامج والخطط الإقتصادية المهيكلية ، وتحفيز الإستثمار الخاص والتجارة البينية وتنمية الموارد البشرية ، ودعم صندوق تمويل المؤسسات الصغرى والمتوسطة وتيسير تنقل العمالة، ...

- تنفيذ أهداف العقد العربي للتشغيل 2010 - 2020 الذي أطلقته منظمة العمل العربية وأقرته مؤتمرات العمل العربي والقمم الإقتصادية العربية. ويهدف هذا العقد إلى : تخفيض معدلات البطالة بمقدار النصف ؛ تخفيض

---

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

- تنفيذ البرنامج العربي المتكامل لدعم التّشغيل والحدّ من البطالة (شبكة معلومات سوق العمل ، المرصد العربي ، توظيف الوظائف ، مشروع الموازنة بين مخرجات التّعليم وسوق العمل ، مشروع تشغيل الشّباب العربي ، مشروع إنشاء وتطوير المنشآت الصغيرة).
- اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن الذي أنجزته منظّمة العمل العربيّة في العام 2008. وتمثّل هذه الآلية أفضل أداة فنيّة للتعاون العربي في مجال الإسهاد بالكفاءات والمهارات ممّا يُسهّل تنقّل العمّالة بين البلدان المرسلّة والبلدان المستقبلة.
- 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.

أهم الاقتراحات:

### على المستويات الوطنيّة:

- رفع القيود التي تحدّ من توسّع القطاع الخاص وذلك خاصة عن طريق وضع إطار إقتصادي كلّّي مستقرّ وإطار تشريعي مرّن وتحسين البنية الأساسيّة وتوفير المهارات كمّا ونوعا بالجودة المطلوبة التي تتناسب مع حاجيات سوق العمل في إطار الحوار الإجماعي.

- 
- إلتزام القطاع الخاص بالتفاعل الإيجابي مع الغايات والإستراتيجيات والأهداف الوطنيّة المتفق عليها صياغة وتنفيذًا في إطار الحوار الإجماعي الثلاثي.

#### على المستوى القومي:

- العمل على تجسيم قرارات القمم الإقتصادية التّنمويّة والإجتماعيّة (2009-2011-2013).
- اعتماد وتنفيذ الإستراتيجيات التي أطلقتها منظمة العمل العربيّة وأقرتها مؤتمرات العمل العربي ومنها خاصّة: العقد العربي للتشغيل ، والبرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحدّ من البطالة ، والتصنيف العربي المعياري للمهن ، والإستراتيجية العربيّة للتدريب والتّعليم التقني والمهني.



---

## المحور الثاني :

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

#### مقدمة :

يُقصد 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.

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

- الإعداد العلمي الأساسي للذين تتوقّر فيهم الإستعدادات .
- القدرات الشخصية والنفسية اللازمة للنجاح في العمل .
- التّدريب العلمي لهؤلاء الأفراد .
- التثقيف المستمرّ المنظم .

ويجب التفرقة بين مفهومين قد يختلفان الى 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 إلا من خلال الجهد الواعي والهادف لتحقيق التنمية الإقتصادية التي توفّر قدراً أكبر من السلع والخدمات بالكمّ والنوع الملائم لأشباع حاجات التنمية البشرية. وليس هناك من تعارض بين مصطلح التنمية الإقتصادية والتنمية الإجتماعية في هذا المجال.

---

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

ومن هنا فإن تنمية الموارد البشرية تعني تنمية " الوحدات " التي تتكون منها هذه الموارد ، وبالتالي تنمية الموارد البشرية يأتي من خلال الإستثمار في تحسين ورفع مستواها بالتعليم والتدريب وتوفير الخدمات الصحية والإسكانية والبيئية والإجتماعية وغيرها.

وربطا بالتنمية الإقتصادية فإن نمو وتطور الموارد البشرية وتوظيفها في الإستثمار الأفضل وتحفيزها على الإبداع ومنافسة الآخرين بما تنتجه هذه الموارد من جودة في السلع والخدمات.

### القسم الأول

#### كفاءة المؤسسات في تنمية الموارد البشرية

ربط الباحثون التنافسية بالتنمية التي اعتبرتها الأمم المتحدة حقا مكرسا لدى الشعوب كغيرها من الحقوق الأخرى ، بعد أن كان الحديث عن التنمية الإقتصادية الشاملة أصبح الحديث عن التنمية البشرية ومقاييسها ثم التنمية الإدارية وأبعادها، ومن التنمية البشرية الشاملة إلى تنمية الموارد البشرية مع ربط علاقة التنمية بالحكم الراشد أو الحوكمة ومختلف المبادئ التي تحكمها ومنها المشاركة وحكم القانون والشفافية والمحاسبة ومحاربة الفساد.

---

## القسم الثاني

تنمية الموارد البشرية من خلال سياسات التعليم في المراحل الأساسية والثانوية

### 1. الحق في التعليم :

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

### 2. منافع التعليم:

تتمثل أهمية أهمية التعليم خاصة على المستويات الآتية:

**المنافع الخاصة :** تتمثل في إمكانية سرعة الحصول على عمل بعد التخرج، إضافة الى الزيادة في نسبة الأجور كلما ازداد مستوى التعليم .

**المنافع الإجتماعية :** تتمثل في زيادة الإنتاجية الكلية في المجتمع نتيجة لزيادة الثقافة والمهارات التي يكتسبها الأفراد من التعليم .

**النمو الإقتصادي:** يؤثر التعليم على النمو الإقتصادي بصورة مباشرة، فقد أوضحت الدراسات أنّ التقدم في الدول الغربية لم يكن نتيجة لنمو رأس المال المادي فحسب، بل كان جزاؤه الأكبر نتيجة الإستثمار في الرأس المال البشري .

---

زيادة في النمو الاقتصادي الكلي: إن توفير قوة عاملة متعلمة أكثر إنتاجية ومواكبة لتطورات الإنتاج، والحد من الاعتماد على العمالة والخبرات الأجنبية يمثل ضمانة لاستغلال الموارد البشرية الكفوة، وتولد قدرا أكبر من النمو الاقتصادي الشامل .

تعزيز الإدماج الاجتماعي : يساعد التعليم الفئات المحرومة على الخروج من دوامة الفقر من خلال إكتساب المهارات اللازمة للانخراط في سوق العمل.

### القسم الثالث

#### التعليم الجامعي والبحوث اساس التنافسية العالمية

يُعتبر قطاع التعليم العالي عصب الحياة بالنسبة للإقتصاديات القائمة على المعرفة، حيث تشكل الإمكانيات البشرية والإبداع الحافز الأكبر للنمو الاقتصادي 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 عالية المستوى وانتقال الخبرات عبر الحدود ، أصبحت مسألة التعليم وإكتساب المعرفة والمهارات تحظى بأهمية أكبر من ذي قبل .

ولتطوير الكفاءات التي تحتاجها البلدان لتعزيز تنافسيّتها ضمن الأسواق العالمية، يتعيّن على قطاع التعليم العالي إجراء تحوّلات جذرية. ويعتمد هذا التحوّل بشكل

---

أساسي على تطوير السياسات الكفيلة بدعم قطاع التعليم العالي وبنيتة التحتية القائمة على المؤسسات التعليمية القوية والتمويل الكافي والمواهب البشرية المحلية والدولية على مستوى الطلاب والهيئات التدريسية. كما يتعين على المناهج أن تستجيب لمتطلبات الأولويات المحلية وتواكب إحتياجات بيئة سوق العمل .

وقد قامت بعض البلدان بوضع العلم في المكانة العالية. ولكن فشلت في إيلاء الباحثين المكانة الإجتماعية المناسبة والوسائل المرافقة لإعطاء إحترام رمزي أكبر للإختصاص . وهوما نتجت عنه ظاهرة هجرة العقول التي أصبحت تمثل مصدر قلق في المنطقة العربية ، حيث تبين الأرقام الصادرة عن منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية أن حوالي مليون من الأشخاص المؤهلين تأهيلاً عالياً من أصل عربي يقيمون في بلدان منظمة التعاون والتنمية.

#### القسم الرابع

أهمية التوجيه والتعليم والتدريب المهني ومساهمتها في إكتساب المهارات

##### التنافسية للموارد البشرية

تتجلى أهمية التوجيه المهني في 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 هيكل كبرى ومنظمات مثل البنك العالمي والمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني ومجموعة البلدان المنتمة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. ويستخلص من جملة التقارير المنجزة عن طريق هذه المنظمات ما يلي:

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

وعلى المستوى العربي تم إقرار الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني في الدورة السابعة والثلاثين لمؤتمر العمل العربي الذي انعقد في المنامة في مارس آذار 2010

وقد إنطلقت الإستراتيجية من إعتبار جودة نظم تنمية الموارد البشرية وفعاليتها من مدخلات النمو الإقتصادي والإجماعي .

ومن أهدافها إعداد العاملين في المستويات المهنية الأساسية التي تشمل العمال المهرة والمهنيين وفي المستويات المهنية المتوسطة التي تشمل الفنيين (التقنيين)، ومساعدتي الإختصاصيين كأحد المكونات الرئيسية في نظم تنمية الموارد البشرية.

ومن أهم الصّعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية أن هذه المنظومة لم تتمكن من كسب ثقة قطاع العمل والإنتاج وكذلك نسبة كبيرة من الطلاب بسبب تدني نوعية مخرجاتها وضعف إرتباطها بإحتياجات سوق العمل.

---

## القسم الخامس

### رفع كفاءة سوق العمل

تُعدّ كفاءة سوق العمل شرطاً مهماً للتأكد من توزيع العمل بشكل مناسب بين مختلف مجالات النشاط الإقتصادي ، ومن حصول العمّال على الحوافز المناسبة بما يضمن بذلهم لأفضل جهودهم في وظائفهم. ويمثل ذلك ضماناً للإستخدام الأمثل للمهارات المتاحة في ظل بيئة أعمال لا تقوم على التفرقة بين مختلف شرائح قوة العمل .

كما تُعدّ كفاءة سوق العمل ضرورة لكي يتّسم بالمرونة اللازمة التي تسمح بانتقال العمّال من نشاط إقتصادي الى آخر بسرعة وبتكلفة أقل. ومن أهم مكوّنات كفاءة سوق العمل في علاقتها بالتنافسيّة ما يلي:

- ممارسات التّوظيف والتسريح،
- تكلفة التسريح من العمل،
- إسهام المرأة في قوة العمل،
- التّعاون بين العمّال وأصحاب العمل،
- مرونة تحديد الأجور،
- جمود التّوظيف،
- الأجور والإنتاجيّة .

#### أهم الإقتراحات:

أولاً : يقوم جوهر بناء المؤسسات على الحكم الصالح ومحوره وضع إجراءات حسن التّدبير والتصرّف الجيد في تسيير شؤون المجتمع وإدارة الموارد البشريّة

---

بطرق وأساليب ناجعة ، وعدم شخصنة السلطة مع إحترام الحقوق الأساسية  
للإنسان ومعالجة ضعف المؤسسات ومحاربة الفساد.

**ثانيا : على مستوى التعليم الإبتدائي والثانوي :** ضرورة وضع استراتيجية  
تعليمية لتوسيع الطاقة الإستيعابية وخاصة بالنسبة للشرائح ذات الحاجيات  
الخصوصية.

**ثالثا : على مستوى التعليم الجامعي والبحوث :** العمل على تحسين موقع  
الجامعات العربية في الترتيب الدولي للجامعات من خلال:

- الإفتتاح على التعليم العالمي كتوأمة الجامعات وتبادل الأساتذة والمناهج مع  
المحافظة على الهوية الوطنية وإنشاء المراصد وإصدار المؤشرات في  
مجال العلوم والتكنولوجيا .
- تهيئة المراكز والمؤسسات البحثية وتزويدها بكل الإمكانيات والوسائل  
العلمية والتقنية.
- حث الحكومات العربية على تكوين الجمعيات والروابط لاستيعاب الكفاءات  
المهاجرة وإزالة جميع العوائق التي تعيق ربطهم بأوطانهم ومنحهم الحوافز  
المادية وتيسير إجراءات عودتهم للمشاركة في عملية التنمية والتحديث .

**رابعا : على مستوى التوجيه والتعليم المهني والتقني :**

- تطوير خدمة التوجيه المهني من خلال توفير المعلومات حول المهارات  
بشكل أفضل وزيادة مشاركة أصحاب العمل في جميع مراحل التوجيه  
والتواصل مع الأسر على أن يشمل ذلك جميع المراحل الدراسية.



- 
- تعميم التّعليم المهني وضمان جودته بالربط بين المجالين النظري والتطبيقي مع الإهتمام بالإختصاصات العلميّة والتقنيّة .
  - فتح المسارات بين التّعليم المهني والتقني وبين مختلف المراحل التّعليميّة حتى لا ينظر إليه كتعليم مغلق بما يُلغي النظرة السليبيّة اليه .

#### خامساً" : على مستوى كفاءة سوق العمل :

- ضرورة وضع استراتيجيات 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 محو الأمية التكنولوجيّة والسيطرة على فجوة المعارف والمهارات بالإهتمام بمخرجات التّعليم وإحتياجات سوق العمل .
- تعزيز دور المجالس الإجماعيّة والإقتصاديّة بإعتباها مجالاً موسعاً للحوار الإجماعي .

---

## المحور الثالث

### مداخل جديدة لتعزيز القدرة التنافسية: المعرفة والابتكار والتنمية البشرية

#### القسم الأول

#### تمهيد: مداخل جديدة للتنافسية والتشغيل من زوايا التنمية البشرية والمعرفة والابتكار

مرّت "التنافسية" بتطورات كبيرة فكرياً وعملاً خلال المراحل الزمنية المتعاقبة. وفي البداية، قام مؤسس علم الاقتصاد الحديث "آدم سميث" بتأليف كتابه عن "ثروة الأمم" في عام 1776، وأعقبه (ريكاردو) بكتابه (مبادئ الاقتصاد السياسي والضريبة). وقد إعتد كلاهما على أن التبادل الإقتصادي والتجاري بين الأمم يقوم على الإستفادة من الميزة الإنتاجية لكل منها: الميزة المطلقة عند سميث، والميزة النسبية عند ريكاردو. وقد ركزا على مفهوم "تقسيم العمل" داخل النظام الصناعي الحديث بغرض الإستفادة من الموارد الطبيعية المتاحة. عن طريق تحويل المواد الأولية إلى منتجات مصنّعة وتهيئتها للإستخدام النهائي، سواء كسلع إنتاجية أو استهلاكية، أو للإستخدام الوسيط كمستلزمات للإنتاج. وإن ذلك هو الأساس الحقيقي والقابل للاستمرار لخلق الثروة.

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 والمنافسة: فالثروة ليست تلك التي تقوم على المواد الأولية والموارد الطبيعية وتحويلها إلى منتجات صناعية، ولكن تقوم على إكتساب مزايا جديدة تماما على

---

أساس الإستفادة من العنصر البشرى - أو "رأس المال البشرى" - وهي قوة العمل المؤهلة والماهرة والمنظمة تنظيمياً وإنتاجياً وإدارياً جيداً ، من أجل بناء "ميزة تنافسية".

وربطا بسوق العمل فإن تعزيز القدرة التنافسية في المنطقة العربية متصل بزيادة القابلية للتشغيل في الإقتصاد والمجتمع داخل كل دولة عربية على حدة ، ورفع كفاءة تنقل العمالة بين الدول العربية المرسله والمستقبله لعنصر العمل

### القسم الثاني

#### التنمية البشرية والتشغيل والتنافسية: إطار تحليلي

يشتمل مؤشر التنمية البشرية الكلى وفق المفهوم السائد عدة مكونات يمكن تصنيفها بصفة عامة ، ضمن سقوفها العليا أو "المثلى" ، إلى المجموعات الخمسة الآتية :

1. توفير إمكانات كسب الدخول وفرص العمل اللائق من حيث إيجاد فرص العمل ، والظروف المناسبة والأجور والإنتاجية، ...
2. الرفع من مستويات التعليم ، مقيسة بمعايير متنوعة في مقدمتها: نسبة الإلزام لمن هم فى سن الدراسة ، ونسبة الإستيعاب للخاضعين للإلزام ، ورفع معدّل القيد الدراسي ، والحدّ من التسرّب ، وتخفيض معدّلات الأمية ، ...
3. تحسين مستويات الصحة العامة ، مقيسة بالعمر المتوقع عند الميلاد ومستوى الصحة الإنجابية ونسبة الوفيات عند الميلاد ، ومعدّلات الوفيات للأطفال الرضع ، ...
4. ضمان الإمدادات المناسبة من مياه الشرب ومرافق الصرف الصحي.

---

5. ضمان الحد التغذوي الأدنى من السرعات الحرارية للفرد.

### القسم الثالث

التحول الهيكلي من المنظور التنافسي باتجاه المعرفة والإبتكار:

#### الصناعة التحويلية المتطورة والخدمات

إنتقل الإعتماد على القطاعات المنتجة للمواد الخام والمحروقات النفطية والغازية والسلع الزراعية والمعدنية وأنشطة المناجم والمحاجر الإستخراجية إلى الإعتماد على الصناعة التحويلية ذات المستوى المتطور من التكنولوجيا والإنتاجية وعلى الخدمات ذات المحتوى العلمي والبحثي المرتفع . ويقوم هذا التحول الهيكلي إذن على تكثيف إستخدام المعرفة والإبتكار، وبالتالي رفع المستوى المهاري لقوة العمل.

#### 1. تزايد أهمية الصناعة التحويلية وارتفاع نصيب المكون البحثي والمهاري:

شهدت الصناعة التحويلية العالمية تغييراً كبيراً في دورها ووزنها النسبي في الإقتصاد الدولي ، وفي هيكلها سواء من حيث التركيب السلعي أو النطاق الجغرافي بعد الحرب العالمية الثانية مروراً بالسبعينات والثمانينات من القرن المنصرم ، وصولاً إلى "ذروة العولمة" بتوازنها الإقتصادية الدولية الراهنة .

وحسب الأعمال البحثية الموثقة حديثاً ، فإن 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 في الإقتصاد العالمي حيث تظل

---

الصناعة فى الدّول المتقدمة تقود الإبتكار ونمو الإنتاجية والصادرات ، وتمهّد السبيل فى الإقتصادات النّامية لرفع مستويات المعيشة.

أمّا من حيث هيكل الصناعة التحويلية ، فإنه يمكن تقسيمها إلى خمس مجموعات رئيسية، تختلف فيما بينها من حيث : مدى كثافة البحث والتّطوير، وكثافة العمل، وكثافة رأس المال ، وكثافة الطاقة ، وكثافة التجارة وتكثيف القيمة .

## 2. تزايد أهمية العنصر الخدمى فى عملية التصنيع :

تتمثّل أهمية العنصر الخدمى فى جانبين :

- الأنشطة ذات الطبيعة الخدمية وشبه الخدمية المرتبطة مباشرة بعملية الإنتاج ، كالبحث والتّطوير والتسويق والمبيعات ، والتعبئة والتغليف، وخدمات ما بعد البيع ودعم المستهلك ، وصيانة المعدّات والأجهزة .
- المدخلات الخدمية المقدمة من المزوّدين والموردين والشركاء على اختلافهم ، مثل اللوجستيات (النقل والتخزين .. الخ) من أجل ربط العاملين ضمن شبكات الإنتاج المدّولة ، والمصارف ، وخدمات تكنولوجيا المعلومات. ويُقدر أن الأنشطة والمدخلات الخدمية تمثّل ما بين 20 و25% على الأقل من الناتج الصناعى التحويلى .

## 3. هيكل العمالة والتّشغيل فى الصناعة التحويلية :

يرتبط التغيّر فى هياكل الإنتاج والطلب على منتجات الصناعة التحويلية العالمية إرتباطاً وثيقاً بالتغيّر فى هيكل العمالة والتّشغيل ، وخاصة من حيث تزايد أهمية الجانب الخدمى – عرضاً وطلباً - بالمقارنة مع الجانب "العينى" لعملية الإنتاج الصناعى . ويتجلى ذلك خاصة من خلال:

---

• تزايد أهمية العمالة والتشغيل في القطاع الخدمي:

ويبرز هذا الجانب عن طريق:

- تزايد الأهمية لقطاع الخدمات في الإقتصادات المتقدمة بالمقارنة مع الصناعة التحويلية ، وهو ما عُرف بالتحوّل إلى الإقتصاد ما بعد الصناعي وهو ما أطلق عليه أيضا "الإقتصاد الجديد"، و"الإقتصاد المعرفي".
- وقد انعكست هذه الظاهرة على هيكل التشغيل ، حيث أخذ منحنى التشغيل يميل للصعود باتجاه وظائف الخدمات ، زائداً العنصر الخدمي في قطاعات الإنتاج المادي ، ولاسيما الصناعة التحويلية ، سواء كانت هذه الوظائف الخدمية عالية أو منخفضة المستوى المهاري ، بينما يميل المنحنى للهبوط النسبي في مجال "وظائف الإنتاج الصناعي ، وبالتحديد الوظائف منخفضة المهارة .
- تزايد الأهمية النسبية للتشغيل في الوظائف ذات الطابع الخدمي في الصناعة التحويلية بحيث يكون أكثر ظهوراً في الصناعات الأكثر كثيفاً للعنصر العملي والتكنولوجي ، من خلال "البحث والتطوير" و"عنصر الابتكار" .

• تعاضد أهمية المكون المهاري العالي المرتبط بالمعرفة والخبرة والموهبة:

تقدمت موجة الابتكار في الصناعات التحويلية تقدماً واضحاً في الإقتصادات الصناعية وفي بعض الدول النامية الكبيرة خلال العقود الأخيرة ، لدرجة أن الفكر التكنولوجي العالمي شهد ما يشبه إنتقالاً كاملاً للمنظور المنهجي ، من مقولة

---

"العلم والتكنولوجيا" و"القدرة العلميّة - التكنولوجيّة" إلى مقولة الإبتكار والقدرة الإبتكارية.

لقد فقدت الإختراعات مكانتها الرائدة كمحرك لنمو الإنتاجيّة، وحلّت محلها "الإبتكارات" ، مثلما فقدت "السلع" حظوتها لصالح "الخدمات" ، وكأنّ التغيّر في الحالة الأولى قرين التغيّر في الحالة الثّانية.

وقد انعكست الموجة الإبتكارية بقوة على الصناعة التحويليّة في الإقتصادات المتقدمة في المحلّ الأول ، وفي بعض الإقتصادات النّامية في المحلّ الثّاني.

وتشمل هذه المنتجات نطاقاً عريضاً يتضمّن على سبيل المثال :

- المواد الجديدة مثل المكوّنات المصنّعة من الألياف الكربونية ، والألياف الضوئية ، و"السيراميكيات" وغيرها.
- نواتج تكنولوجيات "النانو".
- "الروبوتات" المتقدمة (ما يسمى بالإنسان الآلي).
- الطباعة ثلاثية الأبعاد وأثرها في تصميم المنتجات وتصنيع "النماذج الأولية".
- بناء "قواعد البيانات الكبيرة" لعمليات التصنيع المختلفة ، ابتداءً من جمع البيانات وإنهاء بتحليلها عن طريق خبراء الإختصاص ، سواء في مجال تصنيع الآلات والمعدّات ، أو في مجال اللوجستيات وغيرها .

إن الموجة الإبتكارية المتمثّلة في خطوط الإمداد الاحتياطي الغنية بالإمكانيّات، عمقت من حاجة المؤسّسات الإنتاجيّة في قطاع الصناعة التحويليّة لبناء قدرات قوية في مجال البحوث والتّطوير وتحاليل البيانات وتصميم المنتجات ، ممّا جعل

---

من الأهمية المحورية بـمكان 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 وإستنادا الى هذه الدلالات ، فإن الإقتصاديات العربية مطالبة خاصة ب :

- ضرورة الإستفادة من موجة هجرة التكنولوجيات والصناعات كثيفة العمالة من الإقتصادات الصناعية إلى البلاد النامية ، لجذب نواتج الموجة الإبتكارية العالمية الحديثة.
- وضع برنامج تخطيطي لهجرة العمالة العربية وإنتقالاتها المتبادلة في العلاقات البنينة العربية ، حيث يتم رفع مستوى تأهيل شريحة عالية المهارة من قوة العمل العلمية – التكنولوجية.
- إعادة النظر فى تطوير المنظومة التعليمية – التدريبية ، لبناء قاعدة المهارات والمواهب اللازمة لمواكبة موجة الإبتكار العلمي وذلك وفق الخطوات التالية:
- الإهتمام الجاد ، وفق المعايير العالمية ، بتدريس مواد الرياضيات والعلوم الأساسية بمرحلتى التعليم الأساسى والثانوى .
- التوسع فى نظام التعليم المزدوج بالمرحلة الثانوية – على النسق الألمانى مثلاً – للجمع بين الجانبين النظرى والتطبيقي.
- إيلاء مزيد من الإهتمام للتعليم الثانوى الفنى المتوسط (الزراعى والصناعى والتجارى) والمعاهد الصناعية فوق المتوسط ، والمعاهد العليا والكليات الهندسية والتكنولوجية ، لإحداث التوازن مع التعليم الثانوى العام والتعليم



- 
- الجامعي في التخصصات (النظرية) ، مع إعطاء الإهتمام اللازم للكيف إلى جانب الكم، وإحداث التغيير المناسب في هيكل التخصصات التعليمية .
- تطوير المنظومة التدريبية بالتوافق مع المخطط المرتقب لتطوير الصناعة التحويلية، وفق منظور استراتيجي أوسع، كما هو الحال في (الإستراتيجية العربية للتعليم المهني والتدريب التقني).
  - 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 للإبتكار

يقوم نموذج النمو التفكيرى أو ما يسمّى بالنيوكلاسيكي على افتراض تحقق التعادل بين معدّل نمو الناتج ورصيد رأس المال من جهة ، ومعدّل نمو السكان والقوة العاملة من جهة أخرى . وقد جاء سولو(1956) بعامل ثالث ، وهو التّقدم التقني.

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

---

وفى التحليل الأخير فإن مناقشة كل من البحث والتطوير والتعلم بالممارسة كمحركين لنمو الإنتاجية تقود إلى أهمية اتباع سياسة واعية ، للتدخل الحكومى تشجع التطوير التكنولوجي وتحقق تراكم المعرفة والمهارة. وإستناداً إلى هذه الخلفية وربطاً بالمنطقة العربية ، يمكن القول إنّ الدول العربية لم تقم حتى الآن ببناء نظام وطني حقيقي للإبتكار، حتى فى أكثرها تطوراً من الناحية العلمية والتكنولوجية.

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.

### القسم الخامس

أهمية الموقع والمكان في بناء الميزات التنافسية القائمة على المعرفة والإبتكار تتمثل المواقع المكانية المناسبة للميزات التنافسية القائمة على المعرفة والإبتكار في المدن العلمية والتكنولوجية المتخصصة ، والعناقد الصناعية المتطورة علميا وتكنولوجيا ، ومراكز للإشعاع الحضري . ومن المهمّ التركيز في هذا الإطار على مفهوم رئيسي وهو: التنمية الإقتصادية من القاعدة إلى القمة. وتثير هذه القضية ثلاثة موضوعات أساسية:

**الموضوع الأول:** يتعلق بطبيعة العملية التّموّية والتخطيطية ذاتها. وقد استقر حاليا الفكر التّموّمي والتخطيطي ، أوكاد ، 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 من خلال تحسن حقيقي في مستويات المعيشة للأفراد.

**الموضوع الثاني:** وهو أن التنمية في أي بلد لها بعدد "مكاني" محدد. فهي لا تتم في فراغ وإنما في "فضاء" مليء ، أي ضمن مجال جغرافي معين. ولذا فإن "المكان" يضع بصماته على عملية النمو والتنمية ، بنفس القدر الذي تتم به "إعادة تشكيل" الأماكن المختلفة من خلال مسار تنموي معين.

**الموضوع الثالث:** ويتمثل في التركيز على تنمية أماكن أو أقاليم بعينها داخل الدولة- كقاهرة لجزر عربات القطر الوطني، وهوما يعني تحويل المكان أو الإقليم الجغرافي إلى "منطقة" للتنمية المحلية إقتصادياً وإجتماعياً ، بل وسياسياً وثقافياً أيضاً. إن "المنطقة" هي كلمة السر هنا ، وهي مفتاح للعملية التنموية بأسرها.

#### أهم الإقتراحات:

- ضرورة الإستفادة من "هجرة" التكنولوجيات والصناعات كثيفة العمالة من الإقتصاديات الصناعية إلى البلدان النامية لجذب الموجة الإبتكارية العالمية الحديثة.
- إعادة النظر في تطوير المنظومة التعليمية والتدريبية لبناء قاعدة المهارات والمواهب لمواجهة موجة الإبتكار العلمي.
- إنشاء وحدات للبحث والتطوير في المصانع العربية للسهر على بناء قدرات ابتكارية إلى جانب الإهتمام بتصميم المنتجات والتصميمات الهندسية.

- 
- وضع إطار تخطيطي لهجرة العمالة العربية البيئية حيث يتم رفع مستوى تأهيل شريحة عالية من المهارة من قوّة العمل المعرفية.

## المحور الرابع

### ريادة الأعمال ودورها في تعزيز القدرات التنافسية

#### مقدمة:

تستوجب التغيّرات التي جرت وتجري في دول الوطن العربي ، وانعكاساتها على أوضاع القوى العاملة ، دراسة وتخطيط الإحتياجات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وهو ما يقتضي أن تعمل الدول العربية على تعزيز سياسات التربية الريادية وريادة الأعمال من أجل رفع الإنتاجية الكلية ، التي تُخرج الإقتصادات الوطنية من قيودها التقليدية.

إنّ ريادة الأعمال المرتكزة على حاجات التنمية الإقتصادية المستدامة ، والمتّصلة بموازين الإبداع والإبتكار العالمية من شأنها أن تعزز القدرات التنافسية الوطنية. لذلك فإنّ الفكرة الرئيسة من التّعليم الريادي هي تمكين الشّباب من إكتساب المهارات وإيجاد فرص العمل، لخفض البطالة ومواجهة الفقر، وصولاً للتنمية الإقتصادية والإجتماعية.

#### **1. الريادة: المفهوم والأهداف والتطبيقات:**

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

---

وبالنظر إلى مسارات العمل والتطوير الوظيفي ، فإن الصورة الموسعة لتطوير الحياة المهنية التي تُفضي إلى ريادة في التفكير والعمل ، وصولاً لتحقيق الذات ، تتكون من نقاط رئيسة منها: الثقة بالنفس والإيمان بالمستقبل وفهم طبيعة سوق العمل المتاحة وإدراك الذات وبناء المهارات الأساسية والتوجهات الإيجابية،...

- **تعريف ريادة الأعمال:** تعرّف الريادة بكونها التفكير الإستراتيجي وسلوك المخاطرة الذي يؤدي إلى خلق فرص جديدة للأفراد أو المنظمات.
- أما الرياديون فهم أصحاب المشاريع ، أو مؤسسوا الأعمال (الشركات) التي تبدأ صغيرة ، 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.
- **نطاق ريادة الأعمال :** يقصد بها ريادة الأعمال على عدة أصعدة. فعلى الصعيد الشخصي ، تُعرف الريادة على أنها فكرة يتمّ تحديدها ومن ثم يُصار إلى ترجمتها إلى نشاط مخطط له ومنفذ بشكل مرض. أما في نطاق الأعمال ، فتعني مؤسسة عمل أو تعهد.
- **تحديد الأهداف الريادية:** يتوجب من أجل تحقيق ونجاح فكرة ما ، أن تكون الأهداف الريادية خاصة بصاحبها ، ومحددة ، وقابلة للقياس ، ومخططاً لها لفترة زمنية معينة ، وتشمل الأهداف قصيرة المدى وطويلة المدى من أجل تحويل الابتكارات والتكنولوجيا إلى منتجات وأعمال وشركات.
- **ميزات ريادة الأعمال:** ومنها:
  - المقدرة: حيث يشكل العمل بجهد وذكاء مفتاح الريادة.

- 
- السّعي إلى تحقيق الإنجازات والبناء من أجل المستقبل .
  - الثقة بالنفس.
  - التوجّه نحو تأدية المهام وبلوغ الأهداف .
  - القدرة على تأمين المواد والمثابرة والمخاطرة والابتكار.

## 2. مفهوم الإنتاجية والقدرة التنافسية والقضايا ذات الصلة بريادة الأعمال:

### ● المنطلقات العامة:

يتوجب التركيز على ريادة الأعمال والتأكيد على دورها في تعزيز القدرة التنافسية ، انطلاقاً من التغييرات التي طرأت على الواقع العربي ، وكذلك ارتباطاً بالتغيرات التكنولوجية ومرتكزات ثقافة العمل الجديدة ، المبنية على التوجّه الريادي للأفراد ، والتشبيك الابتكاري للمؤسسات والشركات ، والتي اقتضت الانتقال من التعامل مع آثار العولمة إلى القدرة الابتكارية لخوض السباق التنافسي وصولاً إلى القدرة التنافسية. إذ أن معظم الدول ، المتطورة منها والنامية ، وإيماناً منها بالدور المحوري للعلم والتكنولوجيا كأداة نحو إقتصاد أساسه المعرفة ، باتت تضع البحث والابتكار في قلب الإستراتيجيات الوطنية للتطوير.

### ● أهمية الريادة:

الريادة مفهوم مجرد ومتعدد الجوانب والتعريفات. إلا أنه يُمكن تعريفها بالقدرة على تحديد الفرص في السوق وتدبير الموارد اللازمة واعتماد التصرفات واتخاذ الإجراءات اللازمة للاستفادة منها وتحقيق هذه الفرص.

---

وتتبع أهمية زيادة المشروعات من دورها الإقتصادي سواء من حيث دورها في خلق فرص العمل ، أو زيادة الإنتاجية والتنافسية والنمو الإقتصادي. إذ أن زيادة المشروعات تخلق نسبة كبيرة جداً من الوظائف الجديدة في أي مجتمع. وتشير الإحصاءات إلى أن أكثر من نصف الوظائف الجديدة في الدول الصناعية تخلق سنوياً كنتيجة لظهور مشروعات صغيرة جديدة. وأشارت دراسة قام بها مركز مراقبة الريادة العالمية إلى أن ثلث التباين في معدلات النمو الإقتصادي في الدول الصناعية يُعزى إلى إختلاف مستويات الريادة في هذه البلدان.

#### • مقومات ريادية 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 رياديين ، يقتضي التركيز على قضايا رئيسة ، وهي التعليم والأعمال والمجتمع ، والتي تشترك جميعها في ثلاث مهام هي: الجذب ، والتمكين والتزويد.

### 3. دور أطراف الإنتاج في تعزيز وتشجيع ريادة الأعمال:

#### • دور الدول والحكومات :

يتعين على صانعي السياسات ومتخذي القرارات على المستوى الحكومي بالإضافة إلى واجب سنّ التشريعات وتوفير الموازنات وتعزيز التواصل بين

---

جميع الأطراف أن تقوم بتقديم وتوفير المعلومات اللازمة حول آفاق وفرص العمل ووظائف المستقبل ، وتنظيمها ونشرها، ضمن طرق وآليات ميسرة، حتى تكون متاحة للجميع . هذا بالإضافة إلى تطوير مهام مؤسسات التعليم والتدريب ومكاتب العمل والتشغيل.

● **دور أطراف الإنتاج الأخرى في تعزيز وتشجيع ريادة الأعمال:**

إن الشراكة الحقيقية بين جميع الشركاء الإجماعيين تنطلق من التزام أطراف الإنتاج ، كل ضمن مسؤولياته، بالمساهمة والنهوض بواقع التشغيل للشباب من كلا الجنسين. فيتوجب أن تتخرط الشركات واتحادات العمال ، 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 العمال في هذه الشراكة ، من خلال انخراطهم بشكل فعال ومباشر، على المستوى الوطني والمحلي (المناطقى)، 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.

● **البيئة الممكنة لريادة الأعمال :**

هنالك جملة من الإجراءات التي تمثل بيئة مُمكّنة ومساندة ذات صلة بمهارات الشباب ليكونوا رياديين 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 المُحفّزة ، والبرامج التّعليميّة السليمة. إذ أن توفير البيئة المُمكنة يحتاج إلى سياسات جديدة وواضحة في عدة مجالات رئيسية ، يمكن إجمالها في ما يلي:

- وضع سياسات قانونية واجرائية وتنظيمية وادارية وإئتمانية مبسطة للشركات،
- دعم الأفكار الإبتكارية لدى الشباب من خلال وضع استراتيجيات لتعزيز الإبتكار والبحث والتّطوير،
- تطوير منظومة التّدريب والتّعليم لريادة الأعمال.

#### 4. دور ريادة الأعمال وآثارها على إيجاد فرص العمل والتّشغيل الذاتي لخفض البطالة في الدّول العربيّة عن طريق خاصّة:

- دعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر: حيث تعتبر المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر قاطرة النمو الدّاعمة للتّشغيل ، من حيث كونها أداة فعالة لإيجاد فرص العمل وزيادة التّشغيل. إذ أن الشركات الكبيرة تميل إلى خفض الوظائف مع دورة الأعمال التّجارية ، بينما في معظم دورات الأعمال التّجارية ، فإن الشركات الصغيرة تضيف نسبة مئوية أعلى نسبياً من إجمالي صافي فرص العمل الجديدة خلال مرحلة الركود.
- دعم الصناعات الحرفيّة التقليديّة: تجدر الإشارة هنا إلى أهميّة الطاقة الكامنة في الصناعات الحرفيّة التقليديّة، ذات الصلة بالسياحة ، وبالتالي

---

بالتشغيل وخلق فرص العمل ، وخاصة للشباب المبدعين والرياديين.  
والمقصود في هذا السياق الانخراط في صناعات تقليدية ذات صلة بقطاع  
السياحة وجرّفا ، من خلال تع أونيّات حرفية للإنتاج والتسويق.

## 5. واقع ريادة الأعمال في الدّول العربيّة

يُعتبر دعم برامج ريادة الأعمال والعمل الخاص مكوناً رئيساً من مكّونات سياسة التّوظيف والتّشغيل. وثمة حاجة لتوسيعها وتعزيزها. إذ أن إقتصادات البلدان العربيّة تتكون بشكل أساسي من مؤسسات صغيرة ومتوسطة ومتناهية الصغر. وبالتالي ، فإن توفير بيئة أعمال تؤدي إلى أنشاء المزيد من المؤسّسات متناهية الصغر ودعم نموالمؤسّسات الصغيرة والمتوسطة ، أمر لا غنى عنه لتوفير فرص العمل.

ولقد أطلقت العديد من البلدان العربيّة برامج تدريب وإقراض لهذا الغرض ، إلا أن المفارقة هي أن نسبة سياسات سوق العمل النشطة الموجهة لريادة الأعمال ما تزال متدنية نسبيا ، حيث أن معظمها يستهدف الشّباب ذوي المهارات المتدنية ، ومعظمها يقدم كملاذ أخير. ويعود هذا الوضع الى جملة من الإشكاليّات ومنها: الإشكاليّات التشريعيّة ، وضعف الحوافز ، وعدم ملائمة المناهج التّعليميّة وأساليب التّعليم لفكرة تشجيع العمل الريادي ، وضعف برامج التّدريب والتوجيه الإرشادي وربطه بمفهوم الرّيادة.

## 6. دور منظمة العمل العربيّة في تعزيز ريادة الأعمال:

انطلاقاً من إدراك منظمة العمل العربيّة للمسؤوليات الملقاة على عاتقها لجهة الإهتمام بالتّشغيل والبطالة في الدّول العربيّة ، وانطلاقاً من الجهود التي تبذلها

---

لصياغة الإستراتيجيات ذات الصلة ، مثل العقد العربي للتشغيل والإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل ، والتصنيف العربي المعياري للمهن، وغير ذلك مما تبنته ، أو تتبناه منظمة العمل العربية ، يمكن لها أن تلعب دوراً فاعلاً وحيوياً لجهة تعزيز ثوابت الإهتمام والنهوض بواقع ريادة الأعمال ، سواء من خلال تبني مظلة عربية للتشبيك بين الدول العربية ، أو نقل التجارب ما بين الدول أو عقد لقاءات ومؤتمرات وورشات العمل ، لتطوير سياسات التشغيل المرتبطة بريادة الأعمال.

#### أهم الإقتراحات:

- إقرار تشريع عربي خاص بالريادة ، ينص على تشجيع الريادة والمشاريع الصغيرة من قِبَل أجهزة الدولة المختلفة.
- منح الحوافز التشريعية للريادة وذلك من خلال تعديل نصوص قوانين تشجيع الإستثمار في الدول العربية.
- 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 مشاريع الرائدة والعمل على إنشاء صناديق ضمان الائتمان.
- تطوير المناهج وتحديث وسائل التعليم بما يتفق وتشجيع الريادة ، وحث الجامعات ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني على إنشاء مراكز وأقسام متخصصة بالريادية.
- تعزيز منظومة التشريعات ذات العلاقة بحماية الحقوق المعنوية، وخصوصاً حماية الملكية الفكرية والصناعية وبراءات الإختراع.

- 
- دعم الرياديّة في خطط التّنمية وموازنات الحكومات العربيّة.
  - الإهتمام ببرامج التّدريب والتوجيه والإرشاد المهني من قبل المؤسّسات المعنية وربط تلك البرامج بمفهوم الرياديّة.

### المحور الخامس

#### دور العمل العربي المشترك في دعم التنافسيّة والتّشغيل

##### مقدمة:

اكتسب موضوع التّعاون والتكامل الإقتصادي أهميّة خاصة منذ نهاية الحرب العالميّة الثّانية بعد الدمار الذي لحق بمعظم دول العالم ، حيث أبدت دول الحلفاء رغبة جماعية لإقامة تعاون إقتصادي يعمل به كأسلوب إقتصادي يعاون هذه الدّول على تخفيف حركة التنافس العدواني في السّيّاسات التّجارية وتنشيط حركة التجارة الدّولية ومواجهة مشاكل البطالة ومشكلة التّنمية في معظم دول العالم، ومن ثم بدأ اهتمام الإقتصاديّين بدراسة التكامل الإقتصادي كمنهج إقتصادي منذ ذلك التاريخ . وسعت العديد من الدّول إلى التكامل الإقتصادي بدرجاته المختلفة بإعتباره وسيلة لمواجهة مشكلاتها الإقتصاديّة والإجتماعيّة. والدليل على ذلك ما شهدته وتشهده السّاحة الدّولية من أشكال مختلفة للتكامل ، سواء في البلدان المتقدمة أو البلدان النّامية. وقد تفتّن قادة العالم العربي إلى ذلك منذ نصف قرن تقريبا ، ومن ثم بذلت وتواصلت الجهود للدخول في اتفاقات للتعاون الإقتصادي في مراحل متتالية .

---

## المبحث الأول

### 1 . المرحلة الأولى :

إنطلق العمل الإقتصادي العربي المشترك مع تأسيس جامعة الدول العربية والإستقلال 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. 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 جامعة الدول العربية في مارس 1945 ، والذي أصبح دستوراً للعمل الإقتصادي العربي المشترك ، وتلا ذلك إبرام معاهدة الدفاع المشترك والتعاون الإقتصادي بين دول الجامعة في أبريل 1950. ومن أهم اتفاقيات التعاون الإقتصادي المشترك، اتفاقية تسهيل التبادل التجاري وتنظيم تجارة الترانزيت ، التي أقرها مجلس الجامعة في سبتمبر 1953 .

وقد جاءت إنجازات التعاون الإقتصادي العربي محدودة خلال فترة الخمسينات والستينات ولم تتمكن الدول العربية ومؤسسات التعاون الإقتصادي من تنفيذ الإتفاقات 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 قوي ، 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 المعوّقات الإدارية والجمركية وتحرير التبادل التجاري.

## 2. المرحلة الثانية:

دخل التعاون الإقتصادي العربي مطلع السبعينات مرحلة جديدة من مراحل تطوره بفعل مجموعة من العوامل السياسية والإقتصادية التي حدثت خلال تلك الفترة، لعل من أبرزها تعديل أسعار النفط العالميّ في عام 1974 والذي ترتب عنه تضاعف دخل الدول العربيّة المصدرة للنفط ، الأمر الذي أدى إلى تراكم الفوائض الماليّة لديه ، مما مكن العديد من الدول العربيّة من التوسّع في بناء قواعدها الإنتاجيّة وبنيتها الأساسيّة ، معتمدة على وفرة العنصر المالي. بدأ التفكير بوضع استراتيجيّة للعمل الإقتصادي العربي المشترك تقوم على ثنائية المصالح المتبادلة السياسيّة الماليّة ، والتعامل التفضيلي ما بين الدول العربيّة، وتوظيف الفوائض الماليّة العربيّة المتراكمة في إقامة مشاريع عربيّة مشتركة تخدم العمل الإقتصادي العربي المشترك والتنمية الإقتصادية العربيّة.

وقد شهدت هذه المرحلة العديد من الإنجازات على مستوى العمل الإقتصادي العربي المشترك كان من أهمها تعزيز آليات العمل الإقتصادي العربي المشترك بإقامة المؤسسات الماليّة العربيّة، كالمصرف العربي للتنمية الإقتصادية في أفريقيا ، والصندوق العربي للإنماء الإقتصادي والإجتماعي ، وصندوق النقد العربي ، والمؤسسة العربيّة لضمان الإستثمار والهيئة العربيّة للاستثمار والإنماء الزراعي . كما تم إنشاء العديد من المنظّمات العربيّة المتخصصة المشتركة ، من بينها منظّمة العمل العربيّة ، وهي أول منظّمة عربيّة متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمّال على الصعيد القومي، وتنفرد - دون سائر المنظّمات العربيّة

---

المتخصّصة - بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب العمّال والعمّال في كل نشاطات المنظّمة وأجهزتها الدستورية والنظامية ، إيماننا بأهميّة تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي، كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربيّة.

كما تم إنشاء الشركات العربيّة الدوليّة المشتركة وإستخدام المدخل الإستثماري لتحقيق التكامل الإقتصادي العربي في مجالات مختلفة ، وإبرام اتفاقية تسهيل إنتقال رؤوس الأموال العربيّة بين الدّول العربيّة ، كآليات لتوظيف الفوائض الماليّة النفطية في العمل الإقتصادي العربي المشترك لتعزيز التّنمية الإقتصاديّة في الدّول العربيّة ، ومدخل العمل أيضا من خلال إبرام عدد من الإتفاقيات بهدف تسهيل إنتقال الأيدي العاملة بين الدّول العربيّة.

### 3. المرحلة الثالثة:

بدأت الإقتصادات العربيّة منذ أواخر الثمانينات بتطبيق إصلاحات إقتصادية وهيكلية والتوجّه نحو إقتصاد السوق ، وإعطاء دور أكبر للقطاع الخاص للمساهمة في عملية التّنمية بما يساعدها على التكيف مع التّطوّرات الإقتصاديّة على الساحة الدوليّة ، وأيضا ظهور النظام التجاري الدولي الجديد بعد الإنتهاء من جولة أورجواي للمفاوضات التجارية ، وإقرار اتفاقيات التجارة الدوليّة (مراكش 1994)، وإنشاء منظّمة التجارة العالميّة، التي تشكّل الإطار المؤسسي لتسهيل تنفيذ وإدارة هذه الإتفاقيات والإشراف على المفاوضات التجارية متعدّدة الأطراف.

---

وتمشياً مع التوجّه العالمي الجديد ، ولحماية المصالح الإقتصادية العربية ، اتخذت الدول العربية قرارها بإقامة منطقة تجارة حرة عربية كبرى ، وذلك على أعلى مستوى للقرار السياسي العربي ، إذ صدر تكليف من القمة العربية المنعقدة في القاهرة في يونيو 1996، للمجلس الإقتصادي والإجتماعي بالإسراع في إنجاز الخطوات العملية لإنشاء منطقة تجارة حرة عربية ، حيث تم تفعيل اتفاقية تيسير وتنمية التبادل التجاري بين الدول العربية لإقامة منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى خلال مرحلة إنتقالية مدتها عشر سنوات إعتباراً من عام 1998 وتنتهي في عام 2007، ونظرا للنجاح الذي حققته المنطقة في بداية تطبيقها التدريجي، فقد تم تقليص الفترة الزمنية لاستكمال إقامة المنطقة إلى سبع سنوات ليتم استكمالها مع مطلع عام 2005، وتم خلال الفترة الإنتقالية استكمال البناء المؤسسي وإلغاء القيود غير الجمركية على السلع العربية المتبادلة مع مراعاة الظروف والأوضاع الإقتصادية لكل دولة عربية راغبة في الانضمام ، إلى جانب مراعاة أوضاع الدول العربية الأقل نمواً.

#### **4. 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 منهجا جديدا يهدف إلى عقد قمم عربية تخصص للشؤون الإقتصادية والإجتماعية والتنمية بهدف بلورة برامج عمل وآليات عملية لتعزيز وتفعيل الإستراتيجيات التنموية الشاملة.



---

وتتميز القمة الإقتصادية بعدد من المميزات التي من شأنها الإرتقاء بالعمل الإقتصادي والإجتماعي العربي المشترك ومن أهمها ما يلي:

- يعطي عقد قمة إقتصادية وإجتماعية بشكل منتظم أهمية أكبر للموضوعات الإقتصادية والإجتماعية المطروحة من قبل القادة العرب ، بعد أن كانت تعرض في ملف مستقل على القمة العادية .
- تركيز القمة على بلورة برامج وآليات عملية لتعزيز وتفعيل الإستراتيجيات التّنمويّة الشّاملة والمتفق عليها.
- تطوير آلية اتخاذ القرار واعتماد البرامج المشتركة والتنسيق فيما بينها في إطار استراتيجية للعمل الإقتصادي العربي المشترك، وتطوير عمل وآليات المجلس الإقتصادي والإجتماعي بإدماج مؤسسات المجتمع المدني في العمل الإقتصادي العربي المشترك ومشاركته في بلورة القرارات التي يتخذها المجلس وأجهزة العمل الإقتصادي العربي المشترك.
- تفعيل دور القطاع الخاص وزيادة مساهمته في التكامل الإقتصادي العربي وتوفير الإمكانيات الماليّة والبرامج الدّاعمة لنشاطه لدى مؤسسات التمويل العربيّة.
- البحث عن الجوانب المشتركة والمصالح المشتركة لتعظيمها ضمن رؤية واضحة تحقق المصالح الإقتصادية للدول العربيّة.
- تبني برامج واقعية على أسس فنيّة وإقتصادية قابلة للتطبيق والتراكم والبناء عليها تؤدي إلى خلق تشابك في المصالح الإقتصادية بين الدّول العربيّة.
- أن تكون القرارات التي يتم اتخاذها من قبل مؤسسات العمل الإقتصادي المشترك قابلة للتنفيذ، وأن تكون مصحوبة ببرامج زمنية تنفيذية تتضمّن ،

---

وبشكل واضح ، آلية التنفيذ والمتابعة والتمويل والإلتزامات المالية المترتبة على الدول المشاركة ، ومصادر التمويل، والمكاسب المالية والإقتصادية المحتملة للدول العربية المشاركة فيها.

- وضع استراتيجيات إقتصادية مشتركة لأهداف محددة قابلة للتطبيق والتنفيذ والتراكم والبناء عليها.
- شمولية الموضوعات التي تتناولها القمة ، إذ باتت تنظر إلى مختلف الأبعاد التنموية التي تهتم العمل الإقتصادي والاجتماعي.

### المبحث الثاني

#### الوضع الراهن للتنافسية بالدول العربية

تتبع أهمية الميزة التنافسية من كونها تعمل على توفير البيئة الملائمة لتحقيق كفاءة تخصيص الموارد وإستخدامها وتشجيع الإبداع والإبتكار بما يؤدي إلى تحسين وتعزيز الإنتاجية والإرتقاء بمستوى نوعية الإنتاج ورفع مستوى الأداء وتحسين مستوى معيشة المستهلكين عن طريق تخفيض التكاليف والأسعار.

كما أنّ التنافسية تساعد على القضاء على أهم العقبات التي تواجه تحسين الكفاءة والإنتاجية، ألا وهي مشكلة السوق المحلية ، والتي تحوّل دون الإستفادة من وفورات الحجم الكبير وعليه فإن توفير البيئة التنافسية تعتبر وسيلة فعالة لضمان الكفاءة الإقتصادية وتعزيز النمو الإقتصادي وتحسين مستويات المعيشة .

ولقد حدّد تقرير التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي تعريف القدرة التنافسية في "قدرة الإقتصاد الوطني على تحقيق مكاسب سريعة ومستدامة في مستويات المعيشة ، حيث تعكس القدرة التنافسية الصفات الهيكلية الأساسية

---

لكل إقتصاد وطني"، وقد إعتد هذا التّقرير نموذجاً لقياس القدرة التنافسيّة للدول يستند إلى 9 عوامل هيكلية أساسية تم تحديدها وبيان كيفية قياسها إستناداً إلى العديد من الدّراسات النظرية والتطبيقية وبناء على هذه العوامل يمكن التمييز بين نوعين من المزايا:

- مزايا تنافسيّة منخفضة: تعتمد على التكلفة الأقل لقوة العمل والمواد الخام، وهي سهلة التقليد نسبياً من قبل المنافسين.
- مزايا تنافسيّة مرتفعة: تستند إلى تميز المنتج أو الخدمة، السمعة الطيبة أو العلامة التجاريّة، العلاقات الوطيدة بالعملاء، وتتطلب هذه المزايا توافر مهارات وقدرات عالية المستوى مثل تدريب العمّال.

#### وبخصوص المنطقة العربيّة :

- تأتي دول الخليج الخمس فقط في الخمسين الأول في مؤشر التنافسيّة لعام 2014 - 2015 بقيم مؤشر تراوحت بين 4.46 و5.33 وهذا يرجع لأن الوفورات الماليّة لديها منحها الفرصة للإنفاق بشكل كبير على التّعليم والتّدريب، ومن ثم الإرتقاء بتنمية الموارد البشريّة والتي تعد عامل أساسي في الإرتقاء بمستوى التنافسيّة.
- 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 و3.96 ورغم انخفاضها إلا أنها تعد مقبولة إلى حد ما.
- أما لبنان ومصر وليبيا وموريتانيا واليمن فقد جاءت بعد ال110 الأولى في الترتيب بقيمة مؤشر تتراوح بين 2.85 و3.68 وهذه الدّول تحتاج لاهتمام

---

أكبر بتنمية الموارد البشرية باعتبارها العنصر الأهم في الإرتقاء بالقدرة التنافسيّة.

ولا يمكن أن نتوقع الإرتقاء بالميزة التنافسيّة للدول العربيّة دون الإهتمام بالموارد البشرية والإرتقاء بجودتها، والتي أثرت سلباً على المزاي التنافسيّة للدول العربيّة لعدة أسباب من 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 العلميّة والمهنيّة المختلفة، فضلاً عن تيسير فرص استكمال الدّراسات العليا والمتخصّصة مع المساهمة من قبل الدّولة في تحمل نفقات عنهم ، كلها أوجزء منها خاصة في التخصصات الهامة وغير المتاحة بالدول العربيّة.
- عدم الإهتمام الكافي بتنمية واستثمار الطاقات الفكرية والقدرات الإبداعية للمواطن العربي وتوفير الفرص للنابهيّن "الممتازين" منهم لتجريب أفكارهم ومشروعاتهم الخلاقة ، والعمل بمبدأ الإبتكار أوالفناء.
- إنتشار النزعة الفرديّة وعدم تنمية أساليب العمل الجماعي وتكريس روح الفريق للموارد البشرية في المؤسّسة وضرورة توفير المناخ المساند لتنمية الاتصالات الإيجابية والتواصل بين شرائح العاملين المختلفة حيث تفتقر المنطقة العربيّة 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 والاجتماعية للموارد البشرية وإختلاف مستوياتهم الفكرية ، وأخذ هذه الفروق في الإعتبار عند تصميم الأعمال وإعداد خطط الأداء وتحديد معايير التقييم.
  - الإفتقار 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.
- وقد أثرت هذه المعوقات على تنافسية الدول العربية وذلك بإستخدام ثلاثة مؤشرات مختارة في ضوء البيانات المتاحة: مؤشر التنوع ومؤشر التركيز ومؤشر كفاءة التجارة .

### المبحث الثالث

#### تطور التشغيل بالدول العربية

تتسم المنطقة العربية بارتفاع معدلات البطالة. وتتركز هذه البطالة بين الشباب المتعلم ، حيث أن واحداً من كل أربعة عاطلين عن العمل متحصّل 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 إمّا عاطلون عن العمل

---

أو خارج المنظومة التّعليميّة، وهو ما يدل على أن نسبة البطالة كانت ستفوق بكثير المعدّل المشار إليه أعلاه لو تم احتساب الذين فضلوا البقاء خارج قوة العمل نظراً لقلّة فرص التوظيف.

ونظراً لتراجع آفاق التّوظيف التلقائي في القطاع العام للإعداد المتزايدة من قوة العمل في الدّول العربيّة، وتآكل فوائد نموذج النّمية الذي كان يقوم على هيمنة دور الدّولة في الإقتصاد وتكريس المنظومة التّعليميّة لتوفير اليد العاملة في القطاع العام، وأمام ضعف إرتباط مخرجات مؤسسات التّعليم بإحتياجات أسواق العمل المتغيرة، خاصة في القطاع الخاص، بات لزاماً التفكير في آليات جديدة وناجعة لتحسين ذلك الإرتباط لمواجهة تفاقم البطالة خاصة بين الشّباب المتعلمين وتحسين كفاءة إستخدام رأس المال البشري في الدّول العربيّة.

وتعكس حقائق البطالة عدم قدرة برامج ومشاريع النّمية العربيّة بصفة عامة في استيعاب قوة العمل، وقصور وسياسات أسواق العمل بصفة خاصة في الإستفادة الكاملة من الموارد البشريّة الهائلة المتوقّرة، كما أنها تدل أيضاً على وجود عوائق لدى المنظومة والمؤسسات التّعليميّة تمنع من تخريج الطلبة القابلين للتوظيف وتقديم المهارات والمعارف اللاّزمة للنّمية والمساهمة في رفع الإنتاجيّة والنموّ.

## المبحث الرّابع

### دور منظمة العمل العربيّة في الإرتقاء بالتنافسيّة والتّشغيل

لقد سعت منظمة العمل العربيّة لدعم التّشغيل بالدّول العربيّة وأعدت في سبيل ذلك العديد من الإتفاقات والإستراتيجيات ونظمت العديد من المؤتمرات والتّقارير التي

---

من شأنها المساهمة في دعم التشغيل والإرتقاء بمستوى العمالة بالدول العربية، ونظراً لأننا لسنا بصدد تقييم ، أورد لنشاطات المنظمة فسوف يتم التركيز على ثلاث وثائق أو استراتيجيات يرى الباحث أنها ذات أهمية خاصة في مجال الإرتقاء وبالتنافسية والتشغيل بالدول العربية وفي حال توفر الظروف لتحقيق أهدافها ستحدث نقلة نوعية في مستوى التشغيل والتنافسية بالدول العربية وهي:

• الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (الرياض 2010)

تم إقرار هذه الإستراتيجية في مؤتمر العمل العربي في دورته الـ37 ( مارس 2010) . وتنبع أهمية هذه الإستراتيجية من كونها أعطت للتدريب أهمية كبيرة، وخاصة في ظل المرحلة الراهنة باعتبار التطور التكنولوجي والعلمي المتسارع بحيث أننا باستمرار بحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة لمواكبة المستجدات في مختلف المجالات ومنها على وجه الخصوص مجالات الحاسب الآلي والعلوم الإدارية والصناعة، إلخ....

• العقد العربي للتشغيل

أقرت القمة العربية التّنمويّة الإقتصاديّة والإجتماعيّة 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 العمل على تحقيقه ومن تلك الأهداف:

- إعتداد الفترة 2010 – 2020 عقداً أخفض معدّل البطالة إلى النصف.

- 
- تخفيض نسبة المشتغلين ممن يقل دخلهم عن خط الفقر المعتمد إلى النصف.
  - رفع معدّل النموّ في الإنتاجيّة بنسبة 10% خلال هذه الفترة في كل البلاد العربيّة.

كما تضمنت الوثيقة برنامجاً تنفيذياً للعقد العربي للتّشغيل لتحقيق أهداف هذا العقد. إلا أن واقع الحال يشير إلى عدم القدرة على تحقيق الأهداف الطموحة (حتى الآن) للعقد العربي للتّشغيل. وهذا يرجع لعدة أسباب أهمها التطوّرات السياسيّة بالدول العربيّة إعتباراً من أواخر عام 2010، والتي أثرت بالسلب على كافة جوانب إقتصادات تلك الدول، بالإضافة إلى عدم استدامة النموّ بالدول العربيّة نظراً للتركز القطاعي للنتائج المحلي الإجمالي واعتماده في اغلب الأحوال على قطاع النفط، وهو قطاع تتقلب عوائده في أغلب الأحوال لعوامل لا تتحكم فيها الدول المنتجة له ، ومن بينها الدول العربيّة.

#### • الإستراتيجية العربيّة لتنمية القوى العاملة والتّشغيل

أقرّت هذه الإستراتيجية في مؤتمر العمل العربيّة في دورته الثلاثين بتونس (2003)، وقد تضمنت تلك الإستراتيجية نحو 18 هدفاً وتفرع كل هدف لمجالات وأنشطة تسمح بتحقيقه، وتصب كلّها في مجال الإرتقاء بالتنافسيّة والتّشغيل بالدول العربيّة.

وفي المحصّلة، تظل عملية بناء الإنسان العربي عملية شاقة جداً تتطلب العديد من الجهود ، ولا يمكن الإستفادة القصوى من الطاقات البشريّة في الوطن العربي إلا من خلال بناء الإنسان عن طريق التّعليم والتّدريب ، ومحاربة الأمية ورفع مستوى الرعاية الصحيّة ، وتأمين الوقاية والعلاج من الأمراض ، توفير الغذاء



---

الكامل. وبصورة إجمالية تأمين الحاجيات الإنسانية الضرورية التي تحفظ كرامة الإنسان.

#### أهم الإقتراحات:

- العمل على الإنتهاء من المشاكل العالقة لمنطقة التجارة الحرة العربيّة الكبرى والإنتقال الى الإتحاد الجمركي العربي تنفيذًا لقرارات القمم العربيّة في هذا الشأن.
- العمل على تنويع الهياكل الإقتصاديّة للدول العربيّة ، بما يحد من عدم استدامة النموّ في المنطقة العربيّة ، ومن قدرتها على خلق فرص عمل بما يساهم في الحد من البطالة بالمنطقة العربيّة.
- تحقيق التطوّر النوعي للقوى العاملة ورفع كفاءتها ومهاراتها في شتى قطاعات النّشاط الإقتصادي ، بما ينسجم مع مستلزمات تحقيق النّمية الشّاملة.
- زيادة موازنات المنظّمات العربيّة المتخصّصة ، ومن بينها منظّمة 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 التحديات التي تواجه كل دول العالم بما فيها الدول المتقدمة إقتصادياً. فالتحوّلات السريعة والمستمرّة في القطاعات المختلفة لسوق العمل تفرض على اليد العاملة أن تكون على قدر كبير من المهارات المهنيّة وأن تتأقلم بسهولة مع التغيير المطرد. ومن هذا المنظور اتجهت الدّول على مختلف مستوياتها الإقتصادية 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.

ومنذ عدة عقود ، بدأت المملكة العربيّة السعوديّة عملية تأسيس شاملة لنظام تعليمي يخصص حيزاً منه للتّدريب التقني والمهني. ويهدف هذا النظام إلى تطوير برامج تدريبية تجمع بين إكتساب المهارات المهنيّة ومواءمتها للمهارات المطلوبة في سوق العمل.

وقد راهنت المملكة على اليد العاملة الوطنيّة المؤهلة في القطاعات الصناعيّة والخدمية. فعملت على زيادة عدد الخريجين المدربين وذلك بتنويع البرامج وبناء المزيد من الكليات والمعاهد التقنية في جميع أنحاء البلد. وقد تم تخصيص ميزانية هامة للاستثمار في التّدريب وتوفير الأجهزة التّدريبية المتطورة.

## 1 . الإقتصاد وسوق العمل السعودي :

### • الإقتصاد:

يُعدّ الإقتصاد السعودي الأكبر على مستوى المنطقة حيث تمّ تصنيف المملكة كواحدة من أكبر 20 إقتصاداً في العالم حيث يبلغ الناتج المحلي الإجمالي في عام 2014م 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 الإقتصاد السعودي المركز الثالث كأكبر إقتصاد عالمي في إجمالي الأصول الاحتياطية للعام 2014م ، حيث ارتفعت احتياطيات 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

كما حلّت المملكة في المرتبة الثالثة بعد الصين والهند كأفضل أداء إقتصادي ضمن دول مجموعة العشرين G20 في السنوات الأخيرة ، حيث بلغ متوسط 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

---

الإستقرار المالي وإلى عضوية لجنة بازل المصرفية. وهو ما يعني أن المملكة تساهم في إعداد وصياغة المعايير التي تضعها المنظمات العالمية أو ما يعرف بـ " International Standard Setters".

#### • سوق العمل:

ومن حيث سوق العمل للعام 2014 ، يبلغ عدد القوى العاملة بالمملكة 11.286.744 عاملاً وعاملة ، منهم 5.260.161 مواطن سعودي . ويبلغ عدد المشتغلين من إجمالي عدد القوى العاملة 10.634.733 عاملاً وعاملة حيث يبلغ عدد المتعطلين عن العمل 652.011 عاملاً وعاملة. وتتركز 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.

#### 2. التعليم والتدريب :

تعود بداية التعليم في السعودية رسمياً للعام 1932 ميلادية. وقبل ذلك كان مقتصرًا على ما يسمى بالكتاتيب. وحالياً ، يبدأ التعليم العام في السعودية من التعليم الابتدائي مروراً بالمتوسط حتى التعليم الثانوي. وهذه المراحل متاحة لجميع المقيمين. ومع ازدهار الحياة الإجتماعية والإقتصادية ، أصبح التعليم اجبارياً للمراحل الابتدائية. وتشرف على التعليم والتدريب بالمملكة جهتان رئيسيتان وهي وزارة التعليم والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني .

## • التّعليم العام:

تشرف وزارة التّعليم على التّعليم العام بجميع مراحلها حيث تشير إحصائيات الوزارة لعام 2012م إلى أن 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. وللإشراف على جودة التّعليم العام، تمّ في عام 2012م إنشاء هيئة تقويم التّعليم العام ذات شخصية إعتبارية مستقلة تتمتع بالإستقلال المالي والإداري. وقد نص قرار انشائها على أن للهيئة مجلس إدارة يُشكّل 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.

## • التّعليم العالي:

تشرف وزارة التّعليم أيضاً على التّعليم العالي حيث يصل عدد الجامعات السعودية إلى 25 جامعة حكومية يبلغ عدد طلابها حسب إحصائيات 2012م " 1.058.155 " طالب وطالبة. كما تشرف على 33 جامعة وكلية أهلية يبلغ عدد طلابها " 58.628 " طالب وطالبة. ويصرف للطلاب مكافأة شهرية تقدر بـ 1000 ريال.

---

وقد تم إنشاء الهيئة الوطنية للتقويم والإعتماد الأكاديمي لتعمل على التحسين المستدام للجودة في كل قطاعات التعليم فوق الثانوي في المملكة العربية السعودية. وتعمل الهيئة على تقويم جودة مؤسسات التعليم فوق الثانوي ، والبرامج التي تقدمها هذه المؤسسات ، وذلك من أجل ضمان تحقيقه الأعلى المعايير العالمية منظومة سوق العمل وعلاقته بالتدريب التقني والمهني:

سعيًا إلى تنظيم سوق العمل ولتحقيق الموازنة المنشودة بين مخرجات التعليم والتدريب وإحتياجات سوق العمل قامت وزارة العمل في السنوات الأخيرة بجهود مٌضنية لتنظيم سوق العمل وخلق منظومة مترابطة تجمع جميع الشركاء المسؤولين عن تحقق التوازن المطلوب بين جانبي الطلب والعرض من القوى البشرية ، بما أسهم في الحد من التشوهات الهيكلية الرئيسة التي ظلت تعانيها سوق العمل لفترة طويلة والمتمثلة خاصة في تجاوز أعداد العمالة الأجنبية النسب المعقولة والمقبولة إقتصاديًا.

#### • مخطط منظومة سوق العمل:

يتطلب تطوير التدريب التقني والمهني أن يكون ضمن منظومة متكاملة تحقق التوازن بين جانبي العرض والطلب على القوى البشرية وذلك من خلال الترابط خاصة بين العناصر التالية:

#### - مكاتب التنسيق الوظيفي والتوجيه المهني ( طاقات):

تعتبر هذه المكاتب 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 إستخدام 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) ، يتوقّر لدى مراكز طاقات إحتياجات منشآت القطاع الخاص من الفرص الوظيفية المتاحة وفقا لمقدرته على شغل الفرص الوظيفية بما يلائمها من كفاءات وطنية.

### - التدريب التقني والمهني:

تم إنشاء المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ، وهو مؤسسة ذات شخصية إعتبارية مستقلة تتولى إعداد وتأهيل كوادر تقنية في المجالات التقنية والمهنية قادرة على التعامل مع التطورات المستمرة في مختلف المجالات ومواكبة مستجدات العصر. وقد تم في هذا الصدد دمج المعاهد الفنية التي كانت تشرف عليها وزارة المعارف مع مراكز التدريب المهني التي كانت تتبع وزارة العمل والشؤون الإجتماعية في مؤسسة واحدة أطلق عليها " المؤسسة العامة لتعليم الفني والتدريب المهني ومن أهداف المؤسسة العامة:

- إعداد السياسات والخطط العامة للتدريب ومراجعتها وتطويرها وفقاً لما تقتضيه خطط التنمية الوطنية.
- تأهيل المدربين التقنيين والمهنيين وتطويرهم وتصميم برامج التدريب وتنفيذها.

- الترخيص للقطاع الخاص بالتدريب والإشراف عليه ، وتحديد معاييرهِ الفنيّة.
- عقد شراكات إستراتيجية مع مؤسسات التّدريب في القطاعين العام والخاص لإدارة وحدات التّدريب المختلفة وتشغيلها.
- تقييم المشورة الفنيّة والمشورة الإدارية في مجال التّدريب للقطاعين العام والخاص.
- إنشاء حاضنات تقنية ومهنية للتّدريب.
- إنتاج وسائل التّدريب وتقنياته وتطويرها وإجراء البحوث والدّراسات في مجال التّدريب.

#### - المعايير المهنيّة الوطنيّة:

إهتمت المؤسسة العامة للتّدريب التقني والمهني بتطوير برامجها وخطتها التّدريبية بما يحقق موازنة مخرجات وحداتها التّدريبية مع إحتياجات سوق العمل بإعتبار ذلك عنصراً أساسياً لمتطلبات التنمية. ولضمان مسايرة برامجها للتقدم الملموس في قطاع الأعمال ولضمان إكساب المتدرب المهارات التقنية والمهنيّة التي تمكّنه من التعامل مع سوق العمل عملت المؤسسة على إعداد معايير المهارات المهنيّة والوطنيّة والبرامج والحقائب التّدريبية حيث توصلت المؤسسة من خلال اتفاقيات التّعاون الفنيّة مع عدد من الدّول المتقدمة واستطلاع آراء أرباب العمل في القطاع الخاص إلى تحديد نوعية المهارات والتخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل. وقامت المؤسسة بإعداد المعايير المهنيّة الوطنيّة لجميع المهن التي تندرج ضمن مهامها. وقد تم الإنتهاء من بناء أكثر من 270 معياراً



---

مهنيًا وتأليف وتعديل ومراجعة 791 حقيبة تدريبية لمختلف برامج المؤسسة التدريبية.

- التدريب التقني المتقدم بالشراكة الإستراتيجية بين المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والقطاع الخاص:

من أهم المعاهد العاملة في هذا المجال:

- المعهد العالي للصناعات البلاستيكية: الذي أحدث بشراكة يابانية. ويهدف إنشاء هذا المعهد الى دعم المصانع المحليّة في مجال البلاستيك منى خلال توفير الأيدي العاملة الوطنيّة المؤهلة والمدربة على أحدث أجهزة التصنيع البلاستيكي وتوطين وظائف مشغلي مكائن تصنيع البلاستيك في المملكة.
- المعهد السعودي التقني لخدمات البترول في الدمام: الذي أحدث بشراكة أمريكية. وتم العمل على تشغيل المعهد من قبل الشركة العالميّة البريطانية (TQ) التي لديها الخبرة العالميّة في خدمات البترول وسوف توفّر الشركة البريطانية المدربين الأكفاء والمناهج الخاصة وفق المعايير الدوليّة.
- المعهد السعودي التقني للتعيين في مدينة عرعر: الذي أنشأ بالتّعاون مع شركة معادن بإنشاء معهد متخصص بالتعيين لتوفير الكوادر الوطنيّة المهرة في مجالات التعيين.
- معهد المياه والكهرباء في رابغ: الذي أحدث بالتّعاون بين المؤسسة والشركة العربيّة لمشاريع الطاقة والمياه بهدف تزويد السوق السعودي

---

بكوادر وطنية في مجال تشغيل وصيانة محطات توليد الطاقة الكهربائية وتحلية المياه المالحة العملاقة.

- معهد التقنيات الألمانية بجدة: الذي أحدث بالتعاون بين المؤسسة وشركة الجفالي لتزويد السوق بكوادر وطنية متخصصة في صيانة التقنيات الألمانية (سيارات ومنتجات كهربائية والإلكترونية).
- أكاديمية تقنيات الطيران بجدة: التي أحدثت بالتعاون بين المؤسسة والهيئة العامة للطيران بهدف تأهيل كوادر وطنية متخصصة في تقنية الطيران.

#### - 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 استثمار الكوادر الوطنية والإستفادة من المزايا التي يحققها.

#### - التدريب على رأس العمل:

تهدف هذه البرامج الى تنمية وتطوير مهارات العاملين في القطاعين العام والخاص من ممارسة المهن التقنية والمهنية في إطار شراكات حقيقية مع بعض قطاعات سوق العمل من خلال برامج تدريب مشتركة تهدف إلى توطيد التقنية وتدريب المتدربين وفقاً للإحتياجات التدريبية التي تحتاجها الجهات المستفيدة.

---

## - برنامج التدريب على إنشاء وتشغيل وإدارة المنشآت الصغيرة والمتوسطة

ينفذ هذا البرنامج بالتعاون بين المؤسسة وصندوق تنمية الموارد البشرية وبناك التسليف والادخار السعودي. ويتضمن دورات تدريبية إرشادية تهدف إلى توجيه التقنيين والمهنيين إلى العمل الحر وإقامة منشآت صغيرة ومتوسطة.

### أهم الإستنتاجات:

إن 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 2014م يرجع لأسباب كثيرة من أهمها ما يلي:

- 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.
- وجود استراتيجية وطنية واضحة توجه منظومة التدريب التقني والمهني بالمملكة (من 2008 - 2030) إعتد في إعدادها على دراسة إستشراقية لحجم ونوعية الطلب على الايدي العاملة الوطنية.
- شراكة حقيقية مع سوق العمل في حاكمية وإدارة منظومة التدريب التقني والمهني وفي تنفيذ البرامج التدريبية وتوفّر البنية التحتية المتميزة وشمولية منظومة التدريب التقني والمهني من حيث عدد التخصصات ، وكذلك من حيث إنتشارها الجغرافي.

- 
- الإستفادة من الخبرات الدّولية لتشغيل الكليات ومعاهد الشراكات الإستراتيجية من خلال استقطاب أفضل مقدمي خدمات التّدريب عالمياً لتشغيل كليات تركّز برامجها المقدمة على تلبية سوق العمل المحلي.
  - وجود جهة مستقلة للاعتماد المهني لتطبيق الإعتداف المؤسسي على جميع الوحدات التّدريبية وللتحقق من جودة المخرجات.

---

## المحور السابع

### التنافسية والتشغيل : "الحالة 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 هاجساً أساسياً للحفاظ على النسيج الاقتصادي وعلى مواطن الشغل.

وقد أصبحت القدرة التنافسية وتحسين الجودة وتقليص الكلفة للإرتقاء بطرق إنتاجها وإنتاجيتها وجودة سلعها وخدماتها معتمدة في ذلك على تأهيل كافة عناصر الإنتاج وخصوصاً الرّفْع من مهارات العاملين وتحسين تأطيرهم وتأهيل الموارد البشرية التي تشكل أحد مقومات دعم القدرة التنافسية للمؤسسة وللإقتصاد عموماً.

وتعتبر التنافسية مؤشراً للقوة الاقتصادية ومدخلاً لاستمراريتها. ففوة أي بلد من قوة إقتصاده أي بتفوقه على الإقتصاديات الأخرى وقدرته على منافستها داخلياً وخارجياً مما يحتم على الحكومات الإهتمام بموضوع التنافسية والإستفادة من مفهومها حتى تتمكن من تحقيق التطور والنمو وبالذات الدول النامية إذ تعتبر هذه الدول كما أشار تقرير التنافسية العالمي أكثر قدرة على الإستفادة من مفهوم التنافسية حيث تعطي التنافسية الشركات في الدول النامية فرصة للخروج من محدودية السوق الصغير إلى رحابة السوق العالمي.

---

وإعتباراً لكلّ هذه العوامل عملت تونس باستمرار ومنذ الثمانينيات على تحسين مؤشرات القدرة التنافسيّة ومؤشرات التّشغيل على مستوى تأهيل الموارد البشريّة والبحث العلمي والتّطوير التكنولوجي وإحداث الأقطاب التكنولوجيّة وتعزيز قابليّة التّشغيل عن طريق برامج التّشغيل.

### 1. منظومة إعداد وتأهيل الموارد البشريّة :

مواكبة للتحوّلات المتسارعة في مجالات المعرفة والتكنولوجيا والتحكّم فيها حظيت منظومة التّربية والتّدريب المهني والتّعليم العالي بعناية دائمة في الإستراتيجيّات المتعاقبة ورصدت لها الدّولة الإمكانيّات الماديّة والبشريّة الكفيلة بالرفع من نجاعتها وتحسين أداء وظائفها في إطار التكامل بين مكوّناتها بما يستجيب إلى إحتياجات سوق العمل وتحسين التنافسيّة .

وإعتباراً لكون الموارد البشريّة هي الثروة الأهم لدفع ديناميكية التّنمية الشّاملة وتعزيز القدرة التنافسيّة للمؤسسات الإقتصاديّة ، يتمّ العمل على ضمان تكامل هذه المنظومات وتأمين تفاعلها الإيجابي مع محيطها الداخلي والخارجي واسهامها في تحقيق الأهداف التّنمويّة وفي خلق الثروة واستحداث نسق النموّ والاستثمار والنّهوض الإجماعي والحدّ من الفوارق بين الجهات والفئات.

كما أن التفاعل بين أنظمة التّربية والتّدريب والتّعليم العالي من جهة وقطاع الإنتاج ومتطلبات النموّ من جهة ثانية يعدّ من أبرز إهتمامات الدّولة من أجل إرساء مقاربة شاملة لبناء منظومة موارد بشريّة متكاملة ومتناسقة بما يمكن من استغلال أنجع لطاقة الإستيعاب المتوفّرة من خلال تعزيز المعابر بين مكوّنات

---

المنظومة مع الحرص في نفس الوقت على تنويع المسالك واعطائها المرونة الكافية.

### • التربية:

تبوأ نظام التربية والتعليم المدرسي مكانة متميزة في الإستراتيجيات المتعاقبة بإعتبار الدور الحيوي الذي يلعبه في إعداد أجيال المستقبل وتكريس مجتمع المعرفة والحداثة والتّقدم ، وقد تجسم ذلك من خلال إنجاز عدة مشاريع وبرامج ساهمت في تحسن مؤشّرات الجودة والنجاعة وتكريس مبدأ تكافئ الفرص بالتوازي مع تطوير مناهج التدريس وإثراء مضامينها في إطار الخيارات الإستراتيجية الهادفة إلى بناء مجتمع المعرفة وذلك خاصة من خلال دعم التوجيه إلى المسلك التقني وإلى الشعب العلميّة والتقنية والتكنولوجية وتحقيق توظيف أمثل لتكنولوجيات المعلومات والاتصال في المناهج التربويّة.

وقد شهد هذا القطاع جملة من المكاسب تجسّمت بالخصوص في التصدي للفشل المدرسي ودعم الربط والتكامل بين منظومتي التربية والتكوين وتعزيز دعائم الجودة وتحسين ظروف الدراسة وتكريس مبدأ الإنصاف وتكافئ الفرص بين التلاميذ والمؤسّسات 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 والتقنية والتكنولوجية وتحقيق توظيف أمثل لتكنولوجيات المعلومات والاتصال في المناهج التربويّة وإثراء الحياة المدرسيّة ودعم دور الجهة لتصبح قطبا تربويا فاعلا.

## • التدريب المهني:

يعتبر التدريب المهني ركيزة من ركائز منظومة إعداد الموارد البشرية الوطنية فضلاً عن إعتباره بوابة للتشغيل ، مما استدعى العمل خلال سنتي 2013 و2014 على إعادة النظر في التوجّهات العامة للمنظومة الوطنية للتدريب المهني لرسم استراتيجية جديدة ترمي أساساً إلى الرّفْع من جودته وتحسين نجاعته ومردوديته وملاءمته مع الحاجيات الفعلية لجهاز الإنتاج من الكفاءات ودعم القدرة التنافسيّة للمؤسسات الإقتصاديّة وتحسين قابلية تشغيل الشّباب من خريجي المنظومة التدريبية.

وتفاعلاً مع الحاجيات المتجددة للمؤسسات 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.

وتساعد هذه المنظومة التكوينية على إعداد كفاءات مختلفة في أكثر من 259 اختصاصاً وفي مستويات التأهيل التالية:

- العمّال المؤهلون : سنة واحدة تكوين بعد 9 سنوات من التّعليم الأساسي
- الفنيون : سنتان تكوين - مستوى البكالوريا
- الفنيون السّامون : سنتان بعد البكالوريا.

ومن أجل تحديد حاجيات المؤسسات من المهارات وضبط البرامج التدريبية الملائمة يتمّ التدريب في إطار التشاور الوثيق والدائم مع الجامعات المهنية



---

المعنية. بما يضمن مواكبة إحتياجات سوق العمل من المهارات وجودة المخرجات وتطوير أنماط التّدريب والتوسّع في إنتاج كفاءات المبادرة ودعم التّدريب المستمر.

### • التّعليم العالي :

في ظلّ التّحوّلات الإقتصاديّة والتطوّر العلمي والتكنولوجي السّريع الذي يشهده العالم اليوم تتأكّد خيارات تونس في مجال التّركيز على تأهيل العنصر البشري وإعطائه الأولويّة في استراتيجية التّنمية الوطنيّة. ويواجه التّعليم العالي جملة من التّحدّيات المتعلقة أساسا بمقتضيات الإسهام في بناء مجتمع المعرفة في إقتصاد معولم، وضرورات الإعداد الأفضل للحياة المهنيّة والإعداد 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 و أوليائهم ، وتلبية إنتظارات المشغلين والمجتمع ، وتأكيد مصداقية الشهادات الوطنيّة ودعمها تجاه الجهات الأجنبيّة.

وعلى هذه الخلفيّة ركزت الإصلاحات المتتالية خاصة على تطوير مهام الجامعات ومؤسسات التّعليم العالي والبحث العلمي وتوسيع شبكتها لتشمل عديد المناطق الداخليّة في إطار لا مركزية التّعليم الجامعي وإحداث عديد الأقطاب التكنولوجيّة والرّفعة من جودة المخرجات وضمان قابلية التّشغيل والمساهمة في إقتصاد المعرفة

---

## • برامج التشجيع على التشغيل وتعزيز القابلية للتشغيل:

تمكّن برامج التشجيع على التشغيل وتحسين التشغيلية، طالبي الشغل من الحصول على فرصة عمل عبر متابعة تدريب ميداني ومتابعة حلقات تكوين تكميلي تهدف إلى تحسين وتعزيز تشغيليتهم وتيسير اندماجهم في سوق الشغل. وتغطي هذه الآليات كل شرائح الشباب من مختلف المستويات التعليمية ومنها برنامج تدريب الإعداد للحياة المهنية وعقود إدماج حاملي شهادات التعليم العالي وعقود التأهيل والإدماج المهني وعقود إعادة الإدماج في الحياة النشيطة وبرنامج مرافقة باعثي المؤسسات الصغرى وبرنامج التشجيع عن العمل وبرنامج الخدمة التطوعية.

## 2. القدرة التنافسية :

وفق التقرير حول القدرة التنافسية لسنة 2011، الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي تحتل تونس المركز 40 عالمياً ثم عرف هذا المؤشر تراجعاً حاداً بعد ذلك لتحتل تونس المركز 83 حسب نفس التقرير لسنة 2013 / 2014.

وبخصوص ممارسة أنشطة الأعمال لسنة 2014 أبرز تقرير البنك الدولي لسنة 2014 أنّ تونس تحصلت على المرتبة 51 من بين 189 بعد ما كانت المرتبة 49 من بين 185 بلداً. وعلى المستوى العربي، تأتي تونس في المرتبة 6 بعد الإمارات والعربية السعودية والبحرين وعمان وقطر وعلى المستوى الإفريقي، تحتل تونس المرتبة 4 بعد جزر الموريس وروندا وجنوب إفريقيا. أما القطاعات الأكثر فهي قطاعات الكهرباء والإلكترونيك ومكونات السيارات والمركبات

---

البلاستيكية والتغليف والتعليب والنسيج والجلود والصناعات الغذائية وصناعة الأدوية والسياحة والتقنيات الحديثة للمعلومات والاتصال.

### 3. تطور الإنتاجية :

تعرف إنتاجية العمل بأنها الإنتاج مقاسا بالناتج المحلي الإجمالي لكل وحدة عمل. فهي ناتج قسمة الناتج المحلي الإجمالي لنشاط معين على إجمالي عدد ساعات العمل لجميع العاملين في النشاط نفسه في سنة مقاسا بالأسعار الثابتة.

وفي إطار العقد الإجتماعي المبرم بين أطراف الإنتاج في سنة 2014 حظيت مسألة الإنتاجية باهتمام خاص من حيث توفير مناخ أعمال سليم يمكن من الرفع من مردودية المؤسسة ويحفز رجال الأعمال ويحسن نسب النمو ويضمن ظروف عمل لائقة تحترم فيها القواعد القانونية المنظمة للعلاقات الشغلية والتي من شأنها أن تساهم في تحسين الإنتاجية والرفع من القدرة التنافسية للمؤسسة من خلال الرفع من القيمة المضافة للمنتوج.

وما يمكن استخلاصه بالنسبة للتجربة التونسية أن الإنتاجية شهدت بصفة عامة ارتفاعا على امتداد الفترة 1983-2014. لكن ما يلاحظ هو أن التغييرات التي شهدتها نمو الناتج المحلي الإجمالي كان أكثر ظهوراً من التغييرات التي شهدتها تطور إحداثيات الشغل بحيث تميزت هذه الفترة خاصة ب:

- تراجع إنتاجية العمل خلال الفترة المتروحة بين سنتي 1986 و2002.
- تحقيق معدّل نمو سنوي لإنتاجية العمل يقدر ب 1.8% خلال الفترة المتروحة بين سنتي 1983 و2014 ، حيث بلغ 2.1% خلال الفترة

---

1983-1992 وشهد إستقراراً خلال الفترة 1993-1995 وبلغ 2.4%  
خلال الفترة الأخيرة 2010-2014.

وعلى المستوى القطاعي، تميزت الإنتاجية بما يلي :

- شهد قطاع المحروقات وقطاع الصناعات الكيماوية خلال الفترة 1983-  
2014 تراجعاً على مستوى تطور إنتاجية العمل حيث بلغت على التوالي  
3.1% و0.4%. ويعود هذا التراجع إلى إرتباط منتوجات هذين القطاعين  
بتغيرات الأسواق العالمية.

- تميزت قطاع الصناعات الغذائية وقطاع السياحة وقطاع النسيج والملابس  
والأحذية بتطور الإنتاجية الجزئية للعمل بنسق تطور أقل من النسق المسجل  
على مستوى مجموع الأنشطة الاقتصادية.

- سجل قطاع الاتصالات خلال الفترة 1983-2014 معدّل تطور سنوي  
لإنتاجية العمل تقدر بـ 5.4% كما شهد قطاع النقل تطوراً يقدر بـ 2.1%.  
- سجلت قطاعات الفلاحة والصيد البحري والمياه المعدنية والمناجم والإدارة  
نسب نمو مرتفعة بمعدّل 3.7% و3.7% و2.8% و2.8%.

وبصفة عامة ترتفع إنتاجية العمل بالنسبة للعامل الواحد أكثر في المجالات  
الاقتصادية الأكثر تعبئة مالية والأقل عدد عمال على غرار قطاعي المحروقات  
والكهرباء نظراً لاعتمادهم على تكنولوجيات متطورة رفعت من الإنتاجية النسبية  
للعمل.

أما بخصوص إنتاجية عوامل الإنتاج مجتمعة (العمل ورأس المال والبنية التحتية)  
في الفترة 1983-2014 فقد سجلت إرتفاعاً في أغلب المجالات الاقتصادية.

---

وقد ساهمت هذه الإنتاجية الجمالية لعوامل الإنتاج (عمل ورأس مال وبنية تحتية) بنسبة 43.5% في تحقيق نسبة نمو تقدر بـ 4.2% خلال الفترة بين 1983 و 2014 في حين ساهمت إنتاجية العمل بـ 28.9% وإنتاجية رأس المال بـ 27.6% لتحقيق نسبة هذا النمو الاقتصادي

وقد برزت خلال الأربع سنوات الأخيرة عدة عوامل لم تساعد على تطوير الإنتاجية ومنها خاصة غلق عدد كبير من المؤسسات وظهور الإضرابات بشكل مكثف وعدم الاستقرار الأمني. ولذلك، شهد الناتج المحلي الإجمالي بتكلفة العوامل نموا سلبيا خلال سنة 2011 يقدر بـ 1.6%-. غير أن سنة 2012 سجلت نموا للناتج المحلي الإجمالي يقدر بـ 4% وهو ما مكن من استرجاع التراجع الذي سجلته سنة 2011.

وقد شهدت سنتي 2013 و 2014 نموا يقدر على التوالي بـ 2.3% و 2.5%. ويلاحظ أن بؤادر الانخفاض الذي شهده نسق النمو قد ظهر إثر الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 2008. ولذلك سجلت سنتي 2009 و 2010 نموا يقدر على التوالي بـ 3.1% و 3.4%.

#### أهم الإستنتاجات :

تتميز التجربة التونسية في مجال "التنافسية والتشغيل" خاصة بما يلي :

- تحتل الموارد البشرية وتنمية المهارات العلمية والمهنية للأجيال الصاعدة مرتبة الصدارة ضمن الأولويات التنموية باعتبارها استثماراً في الإنسان لتمكينه من حيازة العلوم والمعارف بما يمكن من لرفع تحديات التنمية وكسب رهانات التطور والتحديث في عالم متغير ومتقلب يحكمه منطق

---

المزاحمة والمنافسة. وتبعا للمراهنة على الإنسان كغاية أولى ومقصد أسمى للتنمية، صنفت تونس في تقرير التنمية البشرية لسنة 2010 الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المرتبة 7 من بين 135 بلداً في مجال الإنجازات الإنمائية طويلة الأجل وفي المرتبة 81 من بين 169 بلداً في مجال التنمية البشرية ، التي تمثل قطاعات التربية والتعليم والتدريب مكوناتها الأبرز.

- في سياق الإرتقاء بقطاعات التربية والتعليم والتدريب التي تستأثر 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.
- تركز العمل على مزيد تجويد محتوى التعليم 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.
- يشهد قطاع البحث العلمي العديد من التحوّلات الهامة والإصلاحات العميقة الرامية الى مزيد النهوض به وتتمين نتائجه لخدمة الأهداف التنموية 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 العلمية. فشهد نتيجة لذلك الإنفاق المحلي الإجمالي على البحث والتطوير في تونس ارتفاعاً مطرداً منذ عام 2000 ، فاحتلت تونس عام 2007 المرتبة الأولى بين الدول العربية من حيث كثافة أنشطة البحث والتطوير التي تجاوزت بقليل نسبة 1.0% من الناتج المحلي الإجمالي.

● تبين المعطيات الخاصة بتوزيع المشتغلين حسب القطاع خلال سنة 2014 ما يلي :

- قطاع الخدمات يحتل المرتبة الأولى من حيث تشغيل الأيدي العاملة بنسبة 51.6%.

- يحتل قطاع الصناعات المعملية المرتبة الثانية 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.

- بلغت نسبة التأطير على المستوى الوطني 17% خلال سنة 2012 وقد حققت ارتفاعاً بـ 6 نقاط منذ سنة 2002.

● بلغ معدّل النمو 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.

- شهدت السنوات الأخيرة بفعل المرحلة الإنتقاليّة ظهور عدة عوامل لم تساعد على تطوير الإنتاجيّة نذكر منها خاصة غلق عدد كبير من المؤسّسات وظهور الإضرابات بشكل مكثف وعدم الإستقرار الأمني. ولذلك، شهد الناتج المحلي الإجمالي بتكلفة العوامل نموا سلبيا خلال سنة 2011 يقدر بـ1.6%. غير أن سنة 2012 سجلت نمواً للناتج المحلي الإجمالي يقدر بـ4% وهوما مكن من استرجاع التراجع الذي سجلته سنة 2011.



---

## المحور الثامن

### الهجرة الدائرية ودعم القدرات التنافسية في الدول العربية

#### مقدمة:

شهدت العقود الثلاث الأخيرة تغييراً جذرياً في نظرة الدول والمؤسسات الدولية والجهوية الى الدور الذي يمكن أن تلعبه الجاليات المغتربة في بلدانها الأصلية. فبينما كان في السابق ينظر إليها على أنها وسيلة للتخفيف من وطأة البطالة المتفشية في تلك البلدان وتساهم عن طريق التحويلات المالية في التقليل من عجز ميزان المدفوعات ظهر تصور جديد لدور الجاليات المغتربة يتمثل في كونه يتجاوز التصور القديم ليجعل من دور هذه الجاليات شريكاً في التنمية المستدامة لبلدانها الأصلية. وفي اطار وضع هذا التصور محل التطبيق قامت العديد من البلدان النامية بما فيها العربية في العقدين الأخيرين بوضع سياسات وآليات بمساهمة المؤسسات الدولية والجهوية المتخصصة بهدف تفعيل هذا التصور قصد الاستفادة قدر الإمكان من القدرات المادية والفكرية والمالية التي تتوفر عليها هذه الجاليات قصد دعم قدراتها التنافسية محلياً وجهوياً وعالمياً.

والواقع أن هذا التحول في التصور لدور الجاليات المغتربة بما فيها العربية لم يكن صدفة بل جاء نتيجة للتغيرات العميقة التي حدثت خلال العقود الثلاثة الأخيرة على المستوى الإقتصادي والعلمي والتكنولوجي محلياً وعالمياً من جهة وتجارب بعض البلدان النامية من جهة أخرى كالصين والهند في مجال اشراك جالياتها في التنمية وما نجم عن ذلك من نجاحات حققتها هذه البلدان سواء من حيث معدلات النمو الإقتصادي أو القدرة التنافسية.

---

وحتى يتسنى للدول العربيّة وضع سياسات وآليات قادرة على إشراك جالياتها في التنمية ودعم قدراتها التنافسيّة بفعالية يتعيّن:

**أولاً-** التعرّف على الأسباب الرئيسيّة التي أدت الى الهجرة وخاصة هجرة الأدمغة وكذلك العوامل الأخرى المساهمة في هذا التحوّل في التصور لدور المهاجرين.

**ثانياً-** التعرف إلى أيّ مدى يمكن بالفعل لهذه الجاليات أن تتحوّل من نزيف للعقول الى كسب لها.

ومن بين الأسباب الرئيسيّة للتغير في نظرة الدّول العربيّة والمؤسّسات العالميّة والجهوية لدور الجاليات العربيّة المغتربة في بلدانها الأصليّة ما يلي:

- التغيّر في هيكل الجاليات العربيّة المغتربة من حيث مستوى التّعليم والمهارات والقدرات الماليّة والإدارية ، وكذلك مستوى إندماجها في البلدان المضيفة.
- توسّع إقتصاد المعرفة في الدّول المتقدمة وما نجم عنه من تحوّلات على مستوى التنافسيّة بحيث فقدت الميزة التنافسيّة التقليديّة أهميتها ليحلّ محلها الابتكار كأداة رئيسية للمنافسة العالميّة مما أثار سلباً على القدرة التنافسيّة للبلدان العربيّة في العقود الأخيرة نظراً لضعف قدراتها العلميّة والتكنولوجيّة وبالتالي قدرتها على الابتكار .
- تكنولوجيا المعلومات وأدوات التّواصل الإجتماعي التي لعبت ولا تزال تلعب دوراً أساسياً في تقريب المسافات وتوفير المعلومات.

- 
- الصّعوبات والعراقيل 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 تصعب من مهمة المصدرين لها.

وبناء على ما تقدم يمكن القول إنّه بإمكان الدّول العربيّة أن تعبئ جالياتها المغتربة لدعم جهود التّمنية وتحسين قدراتها التنافسيّة. ذلك أن هذه الجاليات تتوفّر على معظم الكفاءات العمليّة والتكنولوجيّة والإدارية والماليّة التي هي في أمسّ الحاجة إليها. ونظراً إلى أن الجاليات المغتربة عادة ما تتّسم بالديناميكية والقدرات الإبتكارية والإنتفاع للتجارة والإستثمار من جهة ، ومعرفتها الجيدة للبلد الأصلي والبلد المضيف من جهة ثانية ، فإنّ 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 أقل.

### 1. الهجرة العربيّة: اتجاهاتها وتغيرات بنيتها

تتميّز المنطقة العربيّة بأنّها من بين المناطق العالميّة المرسلة والمستقبلة للهجرة. وبالرغم من أن الظاهرة ليست حديثة العهد إلاّ أن التوسّع المستمرّ في حجمها والتحوّل في بنيتها واتجاهاتها والقيود المتزايدة عليها والسياسات الإنتقائيّة التي تنتهجها الدّول المستقبلة والتغيّرات والإحداث التي تشهدها المنطقة تجعل من دراسة موضوع الهجرة من مختلف جوانبها في المنطقة العربيّة ذا أهميّة قصوى. ونظراً لكون الموضوع محلّ البحث يتعلّق بالعلاقة بين الهجرة الدائرية والتنافسيّة في المنطقة العربيّة فإنّه من المهمّ التّركيز على التغيّر في حجم الهجرة من المنطقة العربيّة إلى المناطق الأخرى من العالم والتغيّر 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.

أن أهم ما يميّز الهجرة العربية الى خارج المنطقة خاصة في العقود الثلاثة  
الأخيرة تزايد نسبة ذوي المستوى التعليمي العالي وتزايد مشاركة المرأة العربية  
في الهجرة. كما أن الهجرة التي كانت في الخمسينيات والستينيات من القرن  
الماضي ظاهرة تخص المناطق الريفية قد تحولت لتصبح حضرية أكثر منها  
ريفية.

وتبيّن الأرقام أن معظم المهاجرين من بلدان المغرب العربي يتمركزون في بلدان  
منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية حيث تحتل هذه البلدان المراتب الأولى سواء  
بالنسبة لمعدّل الهجرة الإجمالية أو معدّل هجرة ذوي التكوين العالي وتأتي  
المغرب في المرتبة الأولى في المنطقة بمعدّلات هجرة تقارب ضعف الجزائر  
التي تحتل المرتبة الثانية . كما يلاحظ أيضا أن معدّلات هجرة الإناث لا تختلف  
كثيرا عن معدّلات هجرة الذكور مما يعكس تغيرات سلوكية وثقافية عميقة في  
المجتمعات العربية . أما بالنسبة لمصر والسودان فإنّ انخفاض عدد ونسب  
مهاجري البلدين يعود إلى كون الهجرة منهما في معظمها بينية أي تحدث داخل  
المنطقة العربية نفسها وخاصة نحو بلدان الخليج العربي.

وما يجب التأكيد عليه من خلال دراسة البيانات 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 وكذلك ميل  
خريجي التعليم العالي الي الهجرة نتيجة لارتفاع معدّل البطالة بين هذه الفئة في

---

كل بلدان العينة. وقد أكدت معظم الدراسات أن نسبة الهجرة تتناسب طردياً مع مستوى التعليم في البلدان النامية بشكل عام والأقل نمواً منها بشكل خاص. كما يلاحظ أيضاً أن هجرة الإناث قد تغيرت جذرياً في العقود الثلاث الماضية حيث كانت قبل ذلك تتم في إطار لم شمل العائلة أساساً إلا أنها أصبحت حالياً تتم في معظمها دون علاقة بذلك وخاصة في أوساط الفئات ذات التكوين العالي.

## 2. الهجرة الدائرية وأثرها على التنافسية في البلدان العربية

تعتبر الهجرة بمختلف أشكالها وأبعادها موضوع جدل متواصل، وخاصة منذ السبعينات من القرن الماضي، وقد نتج عن هذا الجدل سياسات مترددة في البلدان المستقبلية يمتد مجالها بين الإعراف بالحاجة إليها إقتصادياً وضرورة اللجوء إليها من جهة والرغبة في نفس الوقت في الحد 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 طوعاً. إلا أنه ومع بداية تطبيق سياسات تشجيع العودة وسياسات تقييد الهجرة حدث عكس ما كان صانعوا القرار في الدول الغربية يتوقعون: فبدلاً من العودة فضل المهاجرون المقيمون في هذه البلدان جلب عائلاتهم الى البلد المستقبل محولين بذلك الإقامة من مؤقتة الى دائمة لهم ولأزواجهم وأبنائهم.

والواقع أن الهجرة من الدول الفقيرة نحو البلدان الغنية ستستمر مادامت هناك فروق في المستويات المعيشية وما دامت عمليات الانتقال نحو الديمقراطية والحكومة هشة ومتلثمة، وما دامت هناك حاجة إلى اليد العاملة في المستقبل من جهة وعدم قدرة البلدان الأصلية على توفير مناصب شغل لائقة لمواطنيها من

---

جهة أخرى . والسؤال المطروح يتمثل في إيجاد سياسات مشتركة تنظم الهجرة وتأخذ بالإعتبار مصالح الأطراف الثلاثة: المهاجر ودول الإستقبال ودول الإرسال.

وبالرغم من إصدار العديد من السياسات والقرارات والتوصيات في العشرية الأخيرة بشأن الهجرة الدائرية وتقديمها كبديل لحل معضلة الهجرة الدائمة وغير الشرعية وخاصة من طرف الإتحاد الأوروبي والدول الاعضاء فيه إلا أنها لا تتفق على تعريف دقيق لمفهوم الهجرة الدائرية. وقد يكون ذلك مقصوداً من طرف صانعي القرار في هذه الدول وذلك بهدف المرونة في إدارة وتنظيم الهجرة وكذلك في المفاوضات الثنائية أو المتعددة مع دول الإرسال. ولعلّ التعريف الذي تستخدمه اللجنة الأوروبية خير دليل على ذلك حيث تعرفها بأنها "شكل من أشكال الهجرة يُدار بطرق تسمح بدرجات معينة للأشخاص بالتنقل بين دولتين". فالتعريف يركز خاصة على أن كل أنواع تنقل الأشخاص تخضع للإدارة مما يعني نهاية التلقائية والطوعية والإقامة الدائمة إلا ما ندر.

وتشمل الهجرة الدائرية صيغتين:

- **الأولى شمال- جنوب- شمال:** وتخص مواطني البلدان المقيمين في إحدى دول الإتحاد الأوروبي بهدف تحفيزهم على القيام بأنشطة في دولهم الأصلية وضمان التواصل معها مع الإحتفاظ بإقامتهم الدائمة في البلد المستقبل.
- **الثانية جنوب - شمال - جنوب :** وتخص الأشخاص الراغبين في الهجرة المؤقتة الى إحدى دول الإتحاد.

---

وبشكل عام يشتمل مفهوم الهجرة الدائرية مشروطية أوروبية تتضمن عودة المهاجرين عند إنتهاء مدة إقامتهم الى بلدانهم الأصلية ومحاربة الهجرة غير الشرعية من طرف الدول الأصلية. والأهم من ذلك وضع معايير إنتقائية للهجرة من طرف الدول المستقبلية بهدف امتصاص ذوي الكفاءات العالية والمواهب والمستثمرين ورجال الأعمال.

### 3. الهجرة الدائرية: هل تخدم فعلاً مصالح الأطراف الثلاثة ؟

يحاول المؤيدون للهجرة الدائرية من صناع القرار في الإتحاد الأوروبي وكذلك بعض المنظمات الدولية في هذا المجال تقديمها على أنها الوسيلة المثلى التي تستجيب لإحتياجات ومتطلبات الأطراف الثلاثة: الدولة المرسله والمهاجر والدولة المستقبلية. وهذا بالرغم من كون هذه السياسة الجديدة للهجرة لم يتم التوصل إليها عن طريق التفاوض بين الأطراف الثلاثة بل تم إملؤها من طرف الدول المستقبلية على الطرفين الآخرين وذلك بالرغم من الإحتياجات الكبيرة والمتزايدة لليد العاملة التي لا يمكن توفيرها محلياً. ويبرر هؤلاء المروجون لهذه السياسة بكونها تخدم مصلحة المهاجر والدول المرسله لأنها تمنح الراغبين في الهجرة إقامة قصيرة نظامية وشرعية وتعطي المهاجر نفس الحقوق التي يتمتع بها العامل المحلي بدلاً من الإقامة غير النظامية وما ينجم عنها من آثار سلبية مادية ومعنوية على المهاجر نفسه. كما تخدم الهجرة الدائرية مصالح دول الإرسال لكونها تسمح بتخفيف حدة البطالة من جهة والإستفادة من التحويلات المالية للعمال المهاجرين من جهة أخرى.

---

والواقع أن كلّ الدّراسات حول علاقة الهجرة بالتّنمية تُجمع على أن للهجرة آثاراً ايجابية متعدّدة على التّنمية والنموّ في البلدان المستقبلية. أمّا علاقة الهجرة بالتّنمية في بلدان الإرسال فإنّ النتائج التي توصلت إليها معظم الدّراسات جزئية وغير مؤكّدة خاصة على المستوى الكلي . والواقع أن الإهتمام المتزايد بعلاقة الهجرة بالتّنمية في بلدان الإرسال حديث العهد نسبياً. وبالرغم من الإهتمام الكبير بهذا الموضوع منذ تسعينيات القرن الماضي إلاّ أن تمرّكه حول حجم التحويلات الماليّة وأثارها على ميزان المدفوعات ومستوى الفقر بالنسبة للمستوي الكلي وحول علاقة الهجرة بمستوى معيشة أسرة المهاجر وسلوكات أفرادها لا يكفي للحكم على احتمال وجود علاقة بين الهجرة والتّنمية ومداهما في دول الإرسال.

ويحاول المؤيدون للهجرة الدائرية تقديمها على أنّها تخدم مصلحة دولة الإرسال لعدة عوامل يتمثّل أهمها في إمكانيّة تحويل "هجرة الأدمغة" من هذه الدّول الى "تدوير" لها ممّا يخفّف من حدّة التكاليف التي تنجم عن الهجرة الدائمة لهذه الفئة والتي يتحملها بلد الإرسال . غير أن الواقع قد يفنّد هذه الحجة : أولاً لكون أرباب العمل لا يتخلّون عن العمّالة الماهرة حتى أثناء الأزمات الحادة. وثانياً لكون الإتحاد الأوروبي يشكو من عجز متزايد من فئة ذوي الكفاءات. ومن المتوقع أن يزداد الطلب على هذه الفئة خلال العشريّة القادمة بما يقارب 25%. وثالثاً لكون هذه الفئة من المهاجرين ترغب في الإقامة الدائمة في المهجر لتوفّر المناخ الملائم ونمط المعيشة المناسب لها والسهولة النسبية لإندماجها في الدّول المستقبلية.

وملخص القول أن الهجرة الدائرية تخدم أكيد مصالح البلدان المستقبلية للهجرة ما دامت سوق العمل تعمل لصالحها وما دامت البلدان الأصليّة غير قادرة على إيجاد سياسات تنموية قادرة على توفير مناصب شغل لائق لمواطنيها وكون 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 والإحباط مؤقتاً وبالتالي نافذة أمل.

#### 4. الآثار المحتملة للهجرة الدائرية على التنافسية في البلدان الأصلية:

هناك نظريات ومنطلقات عدة لتفسير ظاهرة الهجرة العائدة وآثارها على بلد المنشأ. ونظراً لعدم توفّر دراسات ميدانية حول العلاقة بين الهجرة الدائرية والتنمية ناهيك عن العلاقة بين الهجرة والتنافسية في الدول النامية ، فإنه يتم التركيز على الآثار المتوقعة من الهجرة الدائرية على التنافسية في بلد المنشأ بالإعتماد على بعض المقاربات ومنها:

- المقاربة الهيكلية التي ترى أنه بالرغم من أهمية الموارد المالية المدخرة من طرف المهاجر في التأثير على قراره بالعودة فإن ذلك عادة ما يكون غير كاف في قرار العودة وكذلك نجاح أوفشل المهاجر العائد إلى بلده الأصلي.
- المقاربة الثانية: تركز على أهمية الروابط الإجتماعية والإقتصادية بين بلدي الإرسال والإستقبال للهجرة. وطبقاً لهذه المقاربة فإن الهجرة الدائرية ما هي إلا جزء من نظام دائري للعلاقات الإقتصادية والإجتماعية وتبادل المعلومات والمهارات مما يساعد في تسهيل عملية اندماج المهاجرين في البلد الأصلي ويساهم في نقل المعارف والتكنولوجيا.

والواقع أن كلّ هذه المقاربات تساهم ولو جزئياً في تفسير العلاقة بين الهجرة الدائرية والمبادرات التي قد يقوم بها المهاجر العائد إلى بلده ذلك أنه لا يمكن

---

التقليل من أهمية المدخرات والتحويلات أو الشبكات الإجتماعية أو مدة الإقامة على قرار العودة وسلوك المهاجر العائد ومدى نجاح مبادراته. غير أن وجود بنية إقتصادية وسياسية وإجتماعية مناسبة في البلد الأصلي هي العامل المحدد في قرار العودة والقيام بنشاط مربح له ولمجتمعه الأصلي.

#### أهم الإقتراحات :

يمكن للهجرة الدائرية أن تلعب دورًا في تحسين القدرة التنافسية للبلدان العربية بشكل عام والبلدان المصدرة للكفاءات والمواهب بشكل خاص ، إلا أن ذلك يتطلبُ خاصّة :

- التفاوض الجماعي للبلدان العربية المصدرة للعمالة مع البلدان المستقبلة لها أو على الأقل التنسيق فيما بينها.
- إنشاء بنوك المعلومات حول الجاليات العربية وخاصة لذوي الكفاءات والمواهب وكذلك إنشاء بنوك حول المشاريع الإستثمارية ذات الأولوية ووضع التحفيزات المقدمة للراغبين في القيام بتنفيذها.
- إقامة البنية التحتية اللازمة لجذب الكفاءات والمستثمرين من مناطق صناعية ، وحاضنات ومدن تكنولوجية ومخابر بحث وغيرها.
- إنشاء شبكات تواصل بين كل الأطراف الفاعلة: كفاءات وأرباب العمل والسلطات الإدارية والتقنية والإقتصادية.

---

## المحور التاسع

### بيئة الأعمال ودورها في تحسين التنافسية

#### مقدمة :

يتطلب تحسين بيئة الأعمال العربية مزيداً من التطوير والتجديد والانفتاح على الخارج واعتماد مقاربات إنمائية تستجيب لمتغيرات سياسية راهنة ، ناهيك عن التحديات التي تدفع هذه البيئة لأن تلعب دوراً فعالاً في مجالات التنمية والنمو الاقتصادي وتوفير فرص عمل تخفف من معدلات البطالة ، إضافة الى ضرورات محلية خاصة بالمؤسسات والشركات وخاصة بالدول والحكومات في أن تكون مهيأة للتغيير الذي أصبح واقعاً له حضوره ولا يمكن الإنعزال عنه . والجدير بالذكر أن الواقع العربي يشهد تطوراً كمياً في مجال الأعمال المختلفة لكنها لا تتواءم مع متطلبات السوق ولا مع القدرة التنافسية.

والسؤال بخصوص المنطقة العربية هو كيف يمكن الولوج الى البيئة التنافسية في ظروف محلية (عربية) تتزايد تعقيداتها بفعل المشهد السياسي ومظاهره وبفعل تزايد معدلات الفقر والبطالة ؟ الإجابة تكون ممكنة لأن البيئة التنافسية والمتغيرات العولمية تشكل محفزات للتطور الاقتصادي المحلي وتشكل آليات للإرتباط الدولي والإقليمي. وهنا تتولى الدولة المهمة الرئيسية في خلق البيئة التنافسية بفعل أدواتها القانونية والتنظيمية والإدارية. وهنا يمكن القول إن التأسيس للبيئة التنافسية معناه ظهور ذهنية جديدة وثقافة إجتماعية وادارية تستوعب مفهوم التنافسية ودلالاته وتجعل منه محفزاً للعمل الإبداعي والإنتاجي .

## 1. مفهوم التنافسية:

يُعتبر مفهوم التنافسيّة من المفاهيم التي لا تزال غير واضحة بشكل كامل إذ لا يوجد لها تعريف واحد متفق عليه. والسائد هنا 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 ولا يمكن الإعتماد على بعضها فقط. فالمؤسّسات الإنتاجيّة لا بدّ وأن تأخذ بعين الإعتبار مفهوم البيئة التنافسيّة بدلالاته المتعدّدة، ومن أهمها حجم السوق ومجال التنافس (محلي، أقليمي، عالمي) ومعدّل نمو السوق ومكانتها في دورة الحياة الإقتصاديّة وعدد المنافسين في السوق وأحجامهم النسبية " والتغيّر التكنولوجي في عملية الإنتاج وغير ذلك من المؤشّرات التي سنرصدها.

وبشكل عام تعني التنافسيّة قدرة البلد على تحقيق معدّل مرتفع ومستمرّ لنمو حصّة الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. وتعني الأداء النسبي الحالي والأداء النسبي الكامن للإقتصادات العربيّة في إطار القطاعات والأنشطة التي تتعرض للمزاومة من قبل الإقتصاديّات الأجنبيّة.

## 2. أهميّة التنافسيّة:

يوفر النظام الإقتصادي العالمي المتمثّل بتحرير قيود التجارة العالميّة تحدياً كبيراً وخطراً محتملاً لدول العالم وللشركات والمؤسّسات خاصة تلك الموجودة في الدّول النّامية ومنها الدّول العربيّة. إلا أنّ هذا النظام في الوقت ذاته يشكل فرصة

---

يمكن الاستفادة منه . فأهميّة التنافسيّة تكمن في تعظيم الاستفادة من الميزات التي يوفّرها الإقتصاد العالمي والتقليل من سلبياته . هنا يشير تقرير التنافسيّة العالمي إلى أن الدّول الصغيرة أكثر قدرة على الاستفادة من مفهوم التنافسيّة من الدّول الكبيرة ، حيث تعطي التنافسيّة الشركات في الدّول الصغيرة فرصة للخروج من محدودية السوق الصغير إلى رحاب السوق العالميّة.

### 3. القدرة التنافسيّة ومؤشّرات قياسها :

تتبع أهميّة القدرة التنافسيّة من كونها تعمل على توفير البيئة التنافسيّة الملائمة لتحقيق كفاءة تخصيص الموارد وإستخدامها 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 .. إضافة الى كونها تساعد في القضاء على أهم العقبات التي تواجه تحسين الكفاءة والإنتاجيّة ، ألا وهي مشكلة السوق المحلي التي تحول دون الاستفادة من وفورات الحجم الكبير. وعليه فإن توفير البيئة التنافسيّة تعتبر وسيلة فعالة لضمان الكفاءة.

وبشكل عام يمكن القول أن القدرة التنافسيّة الوطنيّة تتضمن قدرة الإقتصاد على النموّ المستدام في ظل بيئة منفتحة على الأسواق الخارجية ، ويتطلب تحقيق هذه القدرة توظيف سياسات إقتصاديّة وماليّة وهيكلية ومؤسسية تهدف إلى تحسين أداء الإقتصاد في أغلب مناحيه خاصة تلك المؤثرة على الإنتاجيّة والتحكم في التّقانة والقدرة على إجراء تحول هيكلية في الإقتصاد لينمو بسرعة وقادر على إنتاج السلع والخدمات وتعريفها في الأسواق الدّولية.

---

#### 4. أهم المتطلبات التي تحقق نجاحاً 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 التّعليم مع التّركيز الشديد على المهارات الفنيّة المناسبة وعلى البحث والتّطوير الفعال.
- الإلتزام بتوسيع العلاقات التجاريّة الدوليّة.

#### 5. الحوكمة وتحسين بيئة الأعمال التنافسية :

تعتبر الحوكمة من المفاهيم الأساسيّة الناظمة للمؤسسات الحكومية والخاصة وحتى مؤسسات المجتمع المدني . وتهدف الحوكمة إلى تحقيق عدد من الأهداف أهمها : الشفافية والمساءلة والمسؤولية والمساواة .

كما تساعد الحوكمة على:

- تشجيع المؤسسات والشركات على الإستخدام الأمثل لمواردها وتشجيع الإنتاجيّة بهدف تحقيق النموّ المستدام،
- خفض كلفة رأس المال في الشركات ، ذلك أن البنوك تمنح قروضاً بنسب فائدة أقل للشركات التي تطبق أنظمة الحوكمة مقارنة بالشركات غير الملتزمة بالحوكمة،

- 
- تسهيل عملية الرقابة والإشراف على أداء الشركات والمؤسسات عبر تحديد أطر الرقابة الداخلية وتشكيل اللجان المتخصصة وتطبيق الشفافية والإفصاح،
  - المساهمة في استقطاب الإستثمارات الخارجية لأنّ المستثمرين الأجانب ينجذبون إلى أسهم الشركات والمؤسسات التي تطبق أنظمة الحوكمة بإعتبارها شركات ومؤسسات ملتزمة وشفافة.

## 6. النموذج الاقتصادي الأفضل عربياً لدعم بيئة الأعمال والتنافسية :

لعلّه من المفيد انطلاقاً من الواقع العربي الراهن ومتغيراته السّياسية والإجتماعيّة والإقتصاديّة تحديد طبيعة النموذج الاقتصادي الذي يناسب بلداننا العربيّة وفق المتغيرات الراهنة محلياً ودولياً . وعليه يُقترح أن يكون إقتصاد السوق الإجماعي هو النموذج الأفضل الذي يستوعب ظروف البلدان العربيّة بمافي ذلك البلدان النفطية .

وهذا النموذج يتّصف بالمرونة لأنه يلبي حاجات متعدّدة ومنفتحة على متطلبات الشركات والأفراد والحكومات وفق عملية إقتصادية تتحدد فيها الأدوار للأطراف المشاركة إقتصادياً دون إحتكار أو إقصاء. وتتمثّل مهمة إقتصاد السوق الإجماعي في تجديد دور الدّولة وتطوير آلية عملها في المجال الإنتاجي وفق مجالات محددة وضمن أسلوب إداري يُعطي من القدرة التنافسيّة ويحفز على الإنتاجيّة .

ولعلّ أهم المخاطر في منطقتنا العربيّة تكمن في دعوات لإنسحاب الدّولة من الشأن الإقتصادي والإنتاجي تاركة حمله للقطاع الخاص وهو أمر له تبعات غير حميدة خاصة اذا ما عرفنا قدرات القطاع الخاص المحدودة واذا ما عرفنا أن للدولة

---

دوراً إجتماعياً اصيلاً هو مصدر شرعيتها وبه تنتظم عملية الإستقرار وتشكّل المناخات الملائمة للنشاط الإقتصادي والجدير بالذكر هنا أن تجارب الدول الآسيوية التي حققت تطوراً كبيراً في الإقتصاد وفق آليات السوق مثل اليابان وكوريا وسنغافوره وماليزيا وهونج كونج ، تُؤكد أنّ جميع هذه البلدان حققت نمواً إقتصادياً كبيراً ارتبط بدور فاعل وأساسى للدولة التي اهتمت بتنمية وتطوير البنية التحتية اللازمة للنمو الإقتصادي وتقديم خدمات إجتماعية متعددة وبالضمان الإجتماعى للفقراء والعاطلين وتطوير التعليم والتدريب النوعي للقوى العاملة وتوفير مناخ مستقر ومساعد على الإستثمار والنمو الإقتصادي.

## 7. أهم أدوار ووظائف الجهات الفاعلة في إقتصاد السوق الإجتماعي :

### أولاً- الدولة ومؤسساتها العامة :

- وضع قوانين وشروط الإطار العملي ذات الصلة بإقتصاد السوق الإجتماعي والبيئي فضلاً عن نظام مراقبة يضمن إلتزام الجهات الفاعلة بهذه القواعد؛
- تحديد الأولويات لمختلف المجالات الإقتصادية والإجتماعية والبيئية؛
- وضع آليات لضمان التوازن الإجتماعي من أجل تجنب أوتخفيف حدة المشاكل الإجتماعية؛
- تقديم الحوافز ودعم الابتكارات؛
- مراقبة وتمرير القواعد التي تحدد نظام إقتصاد السوق الإجتماعي والبيئي؛
- تشجيع ودعم الأنشطة التعليمية والتدريب المهني والبحث العلمي؛



## ثانيا- رجال الأعمال ومؤسساتهم :

- التركيز على الإنتاجية والقدرة التنافسية؛
- الاضطلاع بالأنشطة الربحية وإعادة الإستثمار في الأرباح أو على الأقل جزء منها؛
- مراقبة الأسواق المحليّة والدّولية والبحث عن ابتكارات جديدة؛
- مراعاة الإحتياجات البيئية في الإنتاج؛
- التأكيد من الظروف المقبولة إجتماعيّا للعاملين؛
- تشجيع ودعم التّدريب المهني للعمال؛
- الشراكة الإجماعيّة والتفاوض مع نقابات العمّال حول ظروف سوق العمل؛
- إنشاء اتحادات وجماعات ضغط لتقديم مصالحها وتبادل المعلومات.

## 8. التّمية وتحسين بيئة الأعمال التنافسيّة :

تشكّل التّمية بمفهومها الواسع توسيع اختيارات البشر كأهم المقاصد التي تحاول الأمم تحقيقها لتحقيق الرفاه البشري . وضمن هذه المنظومة تلعب التّمية الإقتصاديّة بكل وسائلها رافداً مهماً لتحقيق التّمية البشريّة. ويتطلب تحقيق التّمية الشّاملة توظيف استراتيجيات تصنيع تهدف إلى تحقيق التحوّل الإقتصادي الكبير والإرتقاء إلى إقتصاد متطور وضمن شروط إستدامتها ومنها:

- الإستدامة المؤسسية: وتعني قدرة المؤسّسات على أداء دورها في خدمة مجتمعاتها وتحقيق دورها في التّمية المستدامة،

- 
- **الإستدامة الإقتصادية:** وتعني السياسات التي تكفل استمرار الأنشطة الإقتصادية وأداء الدور المنتظر منها ، وتكون في نفس الوقت سليمة من الناحية الإيكولوجية،
  - **الإستدامة البيئية:** وتعني التقليل إلى أدنى حد من التدهور البيئي ، والقدرة على تجديد توازنه حتى لا يتم إلحاق الأضرار برأس المال الطبيعي،
  - **التنمية البشرية المستدامة:** وتعني إيجاد توازن بين السكان والموارد المتاحة بهدف ضمان حياة ومستوى معيشة أفضل للأجيال القادمة وتتضمن التدريب وإكتساب المهارات للأفراد بإعتبارهم هدف التنمية ووسيلتها في آن واحد.

### 9. الأداء الإقتصادي الكلي:

يُشكل الإستقرار الإقتصادي الكلي عاملاً مهماً في تدعيم القدرة التنافسيّة لأي إقتصاد ، حيث لا يمكن توفّر الشروط الضروريّة للتنافس في الأسواق الدوليّة وجذب الإستثمارات في ظل إقتصاد يعاني من اختلالات ويشوبه ارتفاع في درجات اللّايقين في ظل الأوضاع الإقتصادية المتقلّبة ، بما يؤثر سلباً على قرارات المستهلكين والمستثمرين ورجال الأعمال، مما قد يؤدي إلى تراجع الادخار والإستثمار، وبالتالي تراجع النموّ وتدني مستويات التنافسيّة للسلع والخدمات الوطنيّة في الأسواق الدوليّة.

## 10 - جاذبية الإستثمار:

تُعتبر جاذبية الإستثمار الأجنبي المباشر والمالي ركناً أساسياً من بيئة الأعمال، فجذب الإستثمارات الأجنبية أحد التحديات التي تواجه الدول النامية، وذلك لدور هذا الإستثمار في نقل التقانة والخبرات العلميّة والإدارية وفتح الأسواق الخارجية وتوفير الأموال الإستثمارية التي لا تترجم إلى ديون تثقل كاهل الدول النامية، ممّا يجعل المنافسة تستند إلى جذب هذا النوع من الإستثمار، الأمر الذي يتطلب بيئة مؤسّساتية موثوقة وقطاعاً مالياً متطوراً وسياسات إقتصادية قابلة للتنبؤ، ناهيك عن نوعية البنية التحتية وتوفّر رأس المال البشري. وينطبق ذلك أيضاً على الإستثمار المحلي، الذي أصبح يجد في الأسواق الخارجية فرصاً موثوقة أكثر من الدولة الأم، نظراً للتنافس على جذب هذا النوع من الإستثمارات.

### أهم الإقتراحات:

- رفع معدّل نمو الإستثمارات في الدول العربيّة وهوما يتطلب توفير مناخ جاذب للإستثمار يكفل تحقيق الإستغلال الأمثل للموارد العربيّة على أن يتم التخطيط لتنويع الإستثمارات التي تسهم في استيعاب نسب أعلى من العمالة؛
- العمل على الإستفادة من مجالات واعدة في قطاع الصناعة من خلال تنويع هيكل القطاع الصناعي وفقاً للمزايا التنافسيّة مع أهميّة تشجيع الصناعات كثيفة العمالة، وكذلك تعظيم الإستفادة من فرص الإنتاج الزراعي بإستخدام التكنولوجيا المتطورة التي تكفل رفع إنتاجيّة هذا القطاع؛

- 
- العمل على الإستفادة من الفرص الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات بما يُسهم في تحقيق التوازن بين الصادرات والواردات. وتعكس الموارد غير المستغلة في الوطن العربي فرصاً واعدة لتحقيق ذلك؛
  - ضرورة وضع إستراتيجية واضحة لتعظيم الإستفادة من الإستثمارات العربيّة البينية بما يكفل تحقيق الإستغلال الأمثل للموارد العربيّة بما فيها الموارد البشريّة؛
  - رفع الإستفادة من دور المرأة العربيّة التي تمثّل طاقه هائلة غير مستغله بسبب انخفاض مساهمتها في القوى العاملة وسوق العمل.