



التقرير العربي التاسع حول: التشغيل والبطالة في الدول العربية

أسواق العمل العربية في
ظل التحديات الاقتصادية
والاجتماعية

2026



www.alolabor.org



alo@alolabor.org



التقرير العربي التاسع

حول

(التشغيل والبطالة في الدول العربية)

"أسواق العمل العربية في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية"

2026

حقوق الطبع والنشر (2026)

محفوظة لمنظمة العمل العربية

7 ميدان المساحة - الدقي - الجيزة - جمهورية مصر العربية

ص.ب: 814 القاهرة - الرمز البريدي 11511

هاتف : +202 - 33362724 +202 - 33362719 +202 - 33362721

فاكس : +202 - 37484902

بريد إلكتروني: - alo@alolabor.org

حقوق الطبع والنشر محفوظة، ولا يجوز استنساخ أي جزء من هذا المنشور أو تخزينه في نظام استرجاع أو نقله بأي شكل أو بأي وسيلة، إلكترونية كانت أو آلية، أو بأي وسيلة أخرى، دون الحصول على إذن مسبق من منظمة العمل العربية، ينبغي توجيه جميع الاستفسارات إلى منظمة العمل العربية عبر البريد الإلكتروني : alo@alolabor.org

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

- تقع المسؤولية عن الآراء المعبر عنها على عاتق مؤلفيها فقط ولا يشكل النشر تأييداً من منظمة العمل العربية.

المحتويات

5.....	تقديم:
9.....	المحور الأول: أثر التطورات الاقتصادية الدولية على العمالة والتشغيل بالدول العربية
10.....	تمهيد:
11.....	أولاً: التطورات الاقتصادية الدولية
25.....	ثانياً: أثر التطورات الاقتصادية الدولية على العمالة والتشغيل بالدول العربية
35.....	الخاتمة والتوصيات:
37.....	المحور الثاني: تداعيات الحرب الإقليمية الراهنة على أسواق العمل والإنتاجية في الدول العربية
38.....	تمهيد:
39.....	أولاً: التحولات الجيوسياسية للحرب وانعكاساتها على الاقتصاد وأسواق العمل العربية
41.....	ثانياً: تأثير الحرب على التشغيل والبطالة وأنماط العمل:
43.....	ثالثاً: انعكاسات الحرب على الإنتاجية ورأس المال البشري:
46.....	رابعاً: القطاعات الاقتصادية الأكثر تأثراً بالحرب الإقليمية
49.....	خامساً: التفاوت في تأثير الدول العربية وسياسات الاستجابة الحكومية
51.....	سادساً: السيناريوهات المستقبلية والسياسات المقترحة لتعزيز مرونة سوق العمل العربية
55.....	المحور الثالث: واقع ومسارات أسواق العمل العربية
56.....	تمهيد
56.....	أولاً: مؤشرات البطالة والتشغيل في المنطقة العربية
58.....	ثانياً: العوامل المؤثرة في أسواق العمل العربية:
62.....	ثالثاً: تحديات أسواق العمل العربية
66.....	رابعاً: البرامج والآليات لتعزيز سياسات التشغيل في الدول العربية
72.....	خامساً: دور أطراف الإنتاج في تعزيز سياسات التشغيل
79.....	سادساً: التوصيات:
82.....	التوصيات الاستراتيجية لتعزيز مرونة سوق العمل في ظل الأزمات الراهنة ومواجهة تحديات أسواق العمل
84.....	الخاتمة:
85.....	المحور الرابع: فجوة المهارات بين مخرجات التعليم وسوق العمل في الدول العربية
86.....	تمهيد
87.....	أولاً: واقع وملامح فجوة المهارات في الدول العربية
95.....	ثانياً: أسباب فجوة المهارات في الدول العربية:
108.....	ثالثاً: الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لفجوة المهارات في الدول العربية
113.....	رابعاً: التحديات المطلوب تجاوزها لتقليص فجوة المهارات في الدول العربية
118.....	خامساً: توصيات عملية واقتراحات ميدانية لمعالجة إشكالية فجوة المهارات في الدول العربية في ظل
121.....	ثلاثية الحوار الاجتماعي
121.....	خاتمة:
123.....	المحور الخامس: تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على الوظائف وفرص العمل في الدول العربية
124.....	تمهيد
125.....	أولاً: مستقبل الوظائف في ظل الثورة المعلوماتية الجديدة:
127.....	ثانياً: الذكاء الاصطناعي وأسواق العمل
133.....	ثالثاً: التحديات الخاصة بالدول العربية في عصر الذكاء الاصطناعي:
136.....	رابعاً: فرص الذكاء الاصطناعي في خلق وظائف عربية نوعية:

138.....	خامساً: السيناريوهات المحتملة لمستقبل العمل في الدول العربية
140.....	سادساً: آفاق سياسات التشغيل العربية في عصر الذكاء الاصطناعي
144.....	سابعاً: الخاتمة النتائج والتوصيات:
149.....	المحور السادس: انعكاسات التغيرات المناخية على الوظائف وفرص العمل في الدول العربية
150.....	تمهيد
151.....	أولاً: التغيرات المناخية في المنطقة العربية
163.....	ثانياً: تأثيرات التغيرات المناخية على سوق العمل العربية
167.....	ثالثاً: الآفاق والحلول المقترحة من أجل تعزيز فرص العمل
172.....	خاتمة
173.....	المحور السابع: الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للقطاع غير المنظم في الدول العربية
174.....	تمهيد
175.....	أولاً: تعريف وقياس القطاع غير المنظم وواقعه في المنطقة العربية:
178.....	ثانياً: دور القطاع غير المنظم في الحد من البطالة في المنطقة العربية
181.....	ثالثاً: الأبعاد الاقتصادية للقطاع غير المنظم:
184.....	رابعاً: الأبعاد الاجتماعية للقطاع غير المنظم:
193.....	خامساً: السياسات المتبعة لإدماج القطاع غير المنظم بين الفرص والتحديات:
196.....	سادساً: الخاتمة والتوصيات:
199.....	المراجع
200.....	مراجع المحور الأول
200.....	مراجع المحور الثاني
202.....	مراجع المحور الثالث
208.....	مراجع المحور الرابع
216.....	مراجع المحور السادس
218.....	مراجع المحور السابع

تقديم:



تظل قضية التشغيل في صدارة الأولويات الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية، لما لها من ارتباط مباشر بمسارات التنمية الشاملة والمستدامة، وبقدرة الاقتصادات الوطنية على الاستثمار الأمثل في رأس مالها البشري، وتحسين مستويات المعيشة، والحد من الفقر والتهميش، وتعزيز الاستقرار والسلم الاجتماعي. وتمثل فرص العمل المنتج واللائق أحد المرتكزات

الأساسية لتمكين الإنسان، وتعزيز مشاركته الاقتصادية والاجتماعية، وصون كرامته، بما يجعل قدرة الاقتصادات على توليد فرص عمل كافية ومستدامة أحد المؤشرات الرئيسية لفاعلية السياسات التنموية.

وقد أولت منظمة العمل العربية قضايا التشغيل والبطالة اهتمامًا متواصلًا، ودأبت منذ عام 2008 على إصدار تقرير عربي دوري حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، بهدف توفير قاعدة معرفية وتحليلية تدعم صانعي السياسات ومتخذي القرار وأطراف الإنتاج الثلاثة. وقد تعزز هذا المسار في إطار متابعة تنفيذ قرار القمة العربية التنموية: الاقتصادية والاجتماعية، التي عقدت في دولة الكويت عام 2009، بشأن اعتماد "البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية"، وتكليف منظمة العمل العربية بمتابعة تنفيذه، بما عزز دور المنظمة في رصد واقع التشغيل والبطالة، واستشراف اتجاهاتهما، ودعم الجهود العربية الرامية إلى تطوير سياسات وأسواق العمل.

ويأتي الإصدار التاسع من سلسلة التقارير العربية حول التشغيل والبطالة امتدادًا لهذا المسار، في مرحلة تشهد تحولات متسارعة تعيد تشكيل أسواق العمل العربية ومستقبل الوظائف والمهارات. فقد فرضت التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتلاحقة، وما صاحبها من أزمات إقليمية ودولية وضغوط تضخمية واضطرابات في سلاسل الإمداد، تحديات جديدة أمام الاقتصادات العربية، أثرت بصورة مباشرة في قدرة منشآت الأعمال على الاستمرار والتوسع وتوفير فرص العمل.

تناول التقرير مجموعة مترابطة من المحاور التي تعكس أبرز التحولات التي تواجه أسواق العمل العربية؛ حيث يبحث **المحور الأول أثر التطورات الاقتصادية الدولية على العمالة والتشغيل** من خلال الدور الذي تمارسه المتغيرات الاقتصادية الدولية، ومنها، النمو الاقتصادي والتضخم والتجارة والديون الخارجية وغيرها من المتغيرات الاقتصادية على الاقتصادات وأسواق العمل العربية. ويناقش **المحور الثاني تداعيات الحرب الإقليمية الراهنة على أسواق العمل والإنتاجية في الدول العربية**، وما تفرضه الأزمات والنزاعات من ضغوط على النشاط الاقتصادي وحركة الاستثمار والإنتاج وسلاسل الإمداد وفرص العمل، وما تستلزمه من تعزيز

قدرة الاقتصادات وأسواق العمل العربية على الصمود. ويرصد **المحور الثالث** واقع ومسارات العمل العربية من خلال أبرز مؤشرات التشغيل والبطالة، ولا سيما بين فئات الشباب، واستعراض أهم المبادرات العربية الهادفة إلى تنمية المهارات وتوسيع فرص العمل. فيما يستعرض **المحور الرابع** فجوة المهارات بين مخرجات التعليم وسوق العمل في الدول العربية، باعتبارها من أبرز التحديات الهيكلية التي تواجه الاقتصادات العربية، ويقدم تفسيراً لأسباب ارتفاع معدلات البطالة بين الفئات الأكثر تعليمًا في عدد من الدول العربية. ويستشرف **المحور الخامس** تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على الوظائف وفرص العمل في الدول العربية، في ضوء ما تتيحه هذه التقنيات من إمكانيات لرفع الإنتاجية واستحداث وظائف ومهن جديدة، وما يصاحبها من تحولات في المهارات والوظائف وأنماط العمل، بما يستدعي تعزيز جاهزية أسواق العمل العربية وإدارة هذا التحول بصورة مسؤولة تتمحور حول الإنسان العامل. كما يتناول **المحور السادس** انعكاسات التغيرات المناخية على الوظائف وفرص العمل في الدول العربية، في ضوء ما تفرضه هذه التغيرات من تحولات اقتصادية وقطاعية متزايدة، وما يرتبط بها من ضرورة تطوير المهارات ودعم قدرة أسواق العمل على التكيف والاستفادة من فرص التحول نحو اقتصادات أكثر استدامة. ويختتم التقرير **بالمحور السابع** حول الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للقطاع غير المنظم في الدول العربية، نظرًا للدور الذي يؤديه هذا القطاع في العديد من أسواق العمل العربية، وما يرتبط به من تحديات تتصل بالإنتاجية والحماية الاجتماعية وظروف العمل، الأمر الذي يجعل الانتقال التدريجي نحو اقتصاد أكثر تنظيمًا وشمولاً أحد المسارات المهمة لتحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة.

وإذ تضع منظمة العمل العربية هذا التقرير بين أيدي صانعي السياسات ومتخذي القرار وأطراف الإنتاج والباحثين والمهتمين بقضايا العمل والتشغيل، فإنها تتطلع إلى أن يشكل مرجعًا معرفيًا داعمًا لصياغة السياسات، ومنطلقًا لتعزيز تبادل المعرفة والخبرات وتطوير المبادرات العربية المشتركة، بما يسهم في بناء أسواق عمل عربية أكثر قدرة على استيعاب التحولات، وأكثر كفاءة ومرونة وشمولاً، وأقدر على توفير فرص العمل المنتج واللائق لأجيال الحاضر والمستقبل.

والله الموفق،

فايز علي المطيري

المدير العام

المشاركون في إعداد التقرير

اللجنة الاستشارية العليا :-

- سعادة الأستاذ / فايز علي المطيري – المدير العام لمنظمة العمل العربية - رئيساً.

معدو محاور التقرير :-

- المحور الأول: الدكتور / بهجت أبو النصر - وزير مفوض بجامعة الدول العربية والخبير لدى منظمة العمل العربية.
- المحور الثاني: الدكتور / فيصل حمد المناور - أستاذ الإدارة والسياسات العامة - الجامعة الدولية بدولة الكويت.
- المحور الثالث: الدكتور / زياد جويلس - الخبير العربي في مجال التنمية البشرية والتشغيل / دولة فلسطين.
- المحور الرابع: الدكتور / الهواري بن لحسن – أستاذ التعليم العالي بجامعة وهران / الجزائر.
- المحور الخامس: الدكتور / فيصل حمد المناور- أستاذ الإدارة والسياسات العامة - الجامعة الدولية بدولة الكويت.
- المحور السادس: الدكتور / مصطفى الجويلي - أستاذ محاضر بكلية العلوم الاقتصادية والتصرف بنابل / جامعة قرطاج / تونس.
- المحور السابع: الدكتورة / هويدا عدلي رومان - أستاذة العلوم السياسية – المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية أستاذ زائر – معهد التخطيط القومي.

التنسيق العام : الدكتور / بهجت أبو النصر.

المراجعة (مكتب العمل العربي)

- الأستاذة / منجية هادفي – المشرفة على إدارة التنمية البشرية والتشغيل.
- الأستاذ / محمد عبد الهادي - إدارة التنمية البشرية والتشغيل.

المتابعة (مكتب العمل العربي)

- الأستاذة / مستورة عطية - رئيس وحدة التشغيل وسوق العمل.
- الأستاذة / دعاء عبد الرحمن - إدارة التنمية البشرية والتشغيل.

المحور الأول:

أثر التطورات الاقتصادية الدولية على
العمالة والتشغيل بالدول العربية

تمهيد:

واجه الاقتصاد العالمي في العقود الأخيرة أزمات كثيرة، أثرت بالسلب على أدائه، منذ أزمة الرهن العقاري في 2008، ثم تداعيات الثورات العربية، 2010 - 2011، تلى ذلك الحرب التجارية بين الولايات المتحدة والصين، ف أزمة كوفيد - 19، ولم يكد يتعافى الاقتصاد العالمي من تلك الأزمات، حتى اندلعت الحرب الروسية الأوكرانية ومن ثم الحرب على غزة، ساهمت الأزمات المتتالية في تغيير خارطة الاقتصاد العالمي، وخلق حالة من عدم اليقين، التي انعكست بشكل مباشر على تراجع معدلات النمو وارتفاع نسب التضخم العالمي، وعدم استقرار أسعار الطاقة والمواد الخام، وتراجع الأمن الغذائي نتيجة ارتفاع أسعار المواد الغذائية والأسمدة، مما أدى إلى اضطرابات سلاسل التوريد العالمية، وزيادة الضغوط التضخمية، وذلك في ظل صعوبات جانب العرض الذي يواجه طلب المستهلكين المرتفع، الأمر الذي أدى إلى اللجوء إلى سياسات نقدية متشددة من ناحية، وتقلبات نسب الفائدة في كافة دول العالم من ناحية أخرى، حيث تم رفع سعر الفائدة عدة مرات في مختلف الاقتصادات المتقدمة منها والنامية على حد سواء، ناهيك عن تباطؤ النمو في أكبر ثلاثة اقتصادات في العالم: الولايات المتحدة الأمريكية والصين والاتحاد الأوروبي والحظر الذي فرض على الاقتصاد الروسي.

في ضوء ذلك شهد الاقتصاد العالمي عدم استدامة النمو خلال العقد الأخير، بالإضافة إلى ارتفاع معدل التضخم ليبلغ ذروته عام 2022، وما تبع ذلك من إتباع البنوك المركزية بالعالم سياسات تقشفية لمواجهة التضخم مما أثر بالسلب على قدرة اقتصادات دول العالم على خلق مزيد من فرص العمل، كما أن ارتفاع تكاليف الاقتراض في ظل ارتفاع أسعار الفائدة لمستويات قياسية، وكذلك التطورات الدولية غير المواتية أدى إلى ارتفاع إجمالي الدين العام الخارجي القائم في ذمة الدول النامية واقتصادات السوق الناشئة ليبلغ 13.2 ترليون دولار عام 2025.

انعكست الأحداث والأزمات الدولية على أداء اقتصادات الدول العربية، فهذه التطورات كان لها تأثيرات متباينة على اقتصادات هذه الدول من ذلك تراجع معدل النمو الاقتصادي، في ظل تراجع أسعار النفط، كما أن أداء الاقتصاد العالمي انعكس على أوضاع المالية العامة في الدول العربية، هذا بالإضافة إلى تأثيرات الأزمات المتتالية.

لقد شهدت أوضاع المالية العامة في الدول العربية تراجعاً خلال العقد الحالي، بفعل الأزمات الاقتصادية المتتالية بما في ذلك انهيار أسعار النفط، وكذلك جائحة كورونا، فاتجهت عدة دول عربية للاستدانة على الصعيدين الداخلي والخارجي، وبذلك أصبحت هذه الدول مثقلة بالديون، بسبب اعتماد آلية الدين لتمويل المشاريع الخدمية والاستثمارية، وكذلك تمويل عجز الموازنات العامة، مما كان له تأثير على مستوى التشغيل والبطالة، لذا سوف يتم دراسة أثر التطورات الاقتصادية الدولية على العمالة والتشغيل بالدول العربية من خلال مبحثين وعلى امتداد الفترة بين 2015 - 2025 وذلك على النحو التالي :-

أولاً: التطورات الاقتصادية الدولية:

- 1- النمو الاقتصادي العالمي.
- 2- التجارة الخارجية.
- 3- التضخم.
- 4- الديون الخارجية.

ثانياً: أثر التطورات الاقتصادية الدولية على العمالة والتشغيل بالدول العربية:

- 1- واقع البطالة بالدول العربية.
- 2- النمو الاقتصادي بالدول العربية.
- 3- المالية العامة.
- 4- الديون الخارجية.

أولاً - التطورات الاقتصادية الدولية

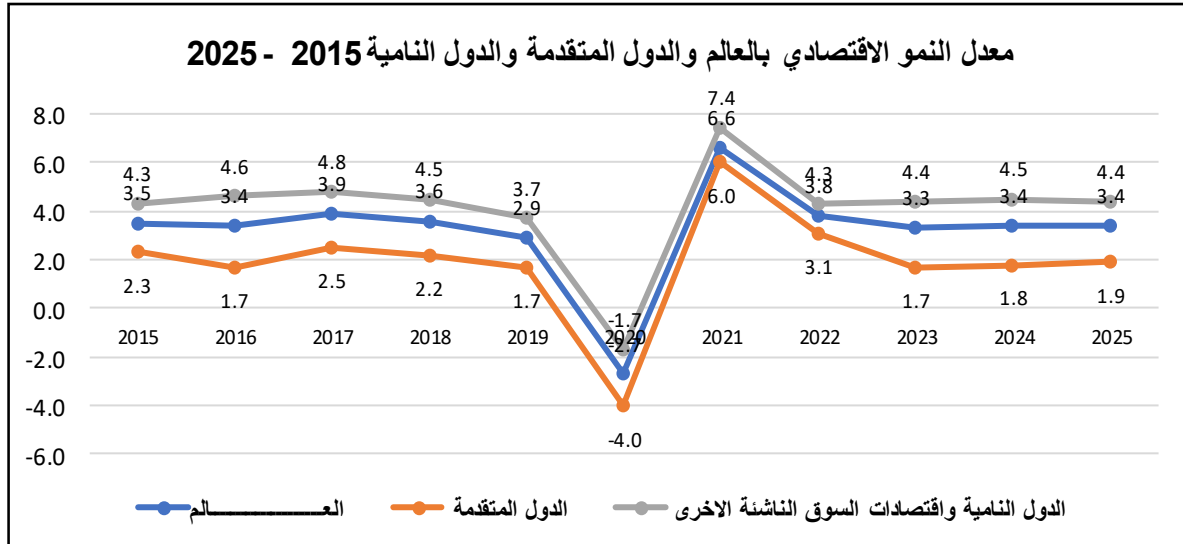
شهد الاقتصاد العالمي تطورات متسارعة خلال العقد الأخير في كافة جنباته، وهذا التطور في عموميه يتسم بالتراجع في ظل تعدد الأزمات التي عانى منها الاقتصاد العالمي، ورغم أن التطور شمل كافة المتغيرات الكلية إلا أنه سوف يتم التركيز على أربع متغيرات فقط، وذلك على النحو التالي :-

1- نمو الاقتصاد العالمي

واجه الاقتصاد العالمي عدة أزمات خلال العقد الأخير أثرت على معدلات نموه، ففي عام 2015، تعثر الاقتصاد العالمي، بعد مضي ست سنوات على خروجه من أكبر حالة ركود تعرض لها بعد الحرب العالمية الثانية، في ظل تباين العوامل المؤثرة في النمو العالمي، ففي الوقت الذي حقق فيه الاقتصاد الأمريكي مؤشرات إيجابية لمعدلات النمو وانخفاض معدل البطالة، مما عزز التوجه لرفع الفائدة، فإن معظم المصارف المركزية في الاتحاد الأوروبي، وفي الدول الناشئة اتخذت سياسات تيسير كمي لدعم اقتصاداتها بعيداً عن الركود، كما تباينت الاتجاهات في أكبر اقتصادين ناشئين، تباطؤ النمو في الصين في مقابل تسارعه في الهند. ومن ناحية أخرى، فقد عزز من هذا التباين تراجع أسعار النفط، حيث استفادت الدول المستوردة للنفط على حساب الدول المصدرة له والمحصلة النهائية لهذه التطورات المتباينة، هو تباطؤ النمو في الاقتصاد العالمي، وذلك في ظل ضعف الطلب الكلي، وانخفاض أسعار السلع الأولية خاصة أسعار النحاس والنفط والذهب، وزيادة تقلبات الأسواق المالية في الاقتصادات الكبرى والتطورات السياسية غير المواتية.

الخلاصة أن نمو الاقتصاد العالمي كان دون المستوى المأمول حسب ما كان متوقعاً، نظراً لضعف معدلات النمو في اقتصادات الدول الناشئة، في الوقت الذي أخذت فيه اقتصادات الدول المتقدمة تتعافى بعض الشيء، وبالتالي فإن ضعف معدلات النمو لتلك الاقتصادات الناشئة شكل خطراً على الوضع الاقتصادي العالمي في حال عدم الإسراع في تخطي العقبات الاقتصادية التي تمر بها تلك الاقتصادات، سواء كانت متعلقة بالظروف الداخلية لتلك الدول أو بالنظام الاقتصادي الدولي ككل. والشكل التالي يوضح معدل نمو الاقتصاد العالمي 2015 - 2024.

الشكل رقم (1) معدل النمو الاقتصادي بالعالم والدول المتقدمة والدول النامية 2015 - 2025



المصدر: صندوق النقد الدولي، تقرير آفاق الاقتصاد العالمي، إصدارات مختلفة

من الشكل السابق يلاحظ، انخفاض معدل النمو خلال الفترة 2015 - 2025، كما اتسم الاقتصاد العالمي بأسوأ أداء له إبّان أزمة كوفيد - 19، وبالرغم من انخفاض معدل النمو بالدول النامية واقتصادات السوق الناشئة، إلا أنها مازالت تقود النمو الاقتصادي العالمي، كون معدلات نمو الدول النامية واقتصادات السوق الناشئة الأخرى بلغت ضعف معدلات نمو الدول المتقدمة في معظم سنوات الدراسة، كما تفقد بأقل من نصف معدلات نموها قبل الأزمة المالية العالمية لسنة 2008، والذي شهد انخفاضا سنويا اعتبارا من عام 2010، ومن الشكل السابق يمكن التمييز بين أربع مراحل للنمو مر بها معدل نمو الاقتصاد العالمي وهي :-

المرحلة الأولى: 2015 - 2018:

وهي المرحلة التي تراوح فيها معدل نمو الاقتصاد العالمي بين 3.5 % و 3.6 %، حيث تعرض الاقتصاد العالمي لعدة معوقات، جعلته لا يتجاوز هذه المعدلات للنمو وأهمها مروره بفترة ممتدة من الانخفاض في النمو منذ الأزمة المالية العالمية وحتى عام 2016، فرغم الانحسار النسبي لأزمة الديون السيادية والتحسين في أداء الاقتصاد الأمريكي خلال النصف الثاني من عام 2016، إلا أن أداء الاقتصاد العالمي جاء مخيبا للآمال، ويرجع هذا لعدة عوامل أثرت سلبا على أدائه، كما أن طريقة تدخل الحكومات والبنوك المركزية لإنقاذ المؤسسات المالية والشركات الكبرى عبر شراء ديونها بطبع النقود وضخها في اقتصاداتها لم تعالج الخلل الهيكلي الذي أدى إلى الأزمة، كما أن السياسات التي سادت خلال فترة ما بعد الأزمة المالية العالمية والمتمثلة في إجراءات التيسير الكمي من قبل البنوك المركزية الكبرى، لم تقدم إلا القليل من الدعم لتحفيز استهلاك الأسر والاستثمار والنمو، أما الدول الناشئة فقد اتجهت نحو اتخاذ سياسات تيسير كمي لدعم اقتصاداتها بعيدا عن الركود.

وبالنسبة للاقتصادات الناشئة والتي تساهم بشكل كبير في نمو الاقتصاد العالمي، والتي أصبح دورها في الاقتصاد العالمي لا يقتصر على كونها مراكز للإنتاج أو مراكز تجارية تقوم بتغليف وتعبئة السلع ثم شحنها للاقتصادات المتقدمة، بل إن هذه الاقتصادات تكتسب الآن أهمية متزايدة كوجهة أخيرة للسلع والخدمات

الاستهلاكية، التي تشكل حالياً ما يقرب من 85 %¹ من نمو الاستهلاك العالمي- فقد عانت من تباطؤ النمو مما انعكس بالسلب على معدل نمو الاقتصاد العالمي. كما تراجع النمو في أكبر اقتصادين ناشئين، فالصين التي لها مساهمة أساسية في النمو العالمي فإن مواصلة تحويل اعتماد نمو الاقتصاد على الاستهلاك والخدمات قد ساهم في ببطء نموها، أما الهند فرغم أداء اقتصادها الجيد عام 2016، إلا أن سحب الأوراق النقدية ذات الفئات الكبيرة من التداول، بغرض محاربة الفساد أثر سلباً على اقتصادها.

لقد عزز من انخفاض نمو الاقتصاد العالمي عام 2016 عدة عوامل أخرى أهمها: الانخفاض الحاد في أسعار النفط خاصة خلال الربع الأول من العام، والتطورات السياسية غير المواتية خاصة في المنطقة العربية، والانخفاض النسبي في أسعار المواد الأولية والسلع الغذائية، والوضع الاقتصادي في منطقة اليورو. ورغم التراجع النسبي في خطر الركود في منطقة اليورو عام 2016، إلا أن حالة عدم اليقين المسيطرة على دول المنطقة وعدم تمكنها من الخروج من الأزمة وتحقيق النمو المنتظر كان له انعكاسه السلبي على نمو الاقتصاد العالمي.

وقد استمر أداء الاقتصاد العالمي بنفس الوتيرة عامي 2017 - 2018، رغم أنه كان أحسن حالاً عام 2017 إلا أنه حقق معدل نمو أقل من الذي كان متوقعاً في ضوء تصاعد التوترات التجارية بين الولايات المتحدة والصين، وتشديد سياسات الائتمان في الصين، والضغوط الاقتصادية في عدد من اقتصادات الدول النامية خاصة الأرجنتين وتركيا، والاضطرابات في قطاع صناعة السيارات في ألمانيا، وعودة السياسة النقدية في الاقتصادات المتقدمة الكبرى إلى طبيعتها بعد سنوات من السياسات الميسرة التي كانت تتخذها السلطات النقدية في تلك الدول، والتطورات السياسية غير المواتية في بعض بلدان العالم، ولم يتمكن تحسن أسعار النفط من الحد من انعكاس تلك العوامل على معدل نمو الاقتصاد العالمي ما أدى إلى انخفاض معدل نمو الاقتصاد العالمي لنحو 3.6 % عام 2018 بعد أن حقق 3.9 % عام 2017.

المرحلة الثانية: 2019 - 2020:

واجه الاقتصاد العالمي خلال عامي 2019، 2020 عدداً من التحديات التي أثرت سلباً على معدل نموه، يأتي في مقدمتها طول فترة التوترات التجارية بين أكبر اقتصادين في العالم هما أمريكا والصين، والتي أسهمت إلى حد كبير في تشكيل الأداء الاقتصادي العالمي، ثم تأتي حالة عدم اليقين المتصاعدة بشأن خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي دون اتفاق (بيركست)، ومحدودية الابتكارات التقنية، والشيخوخة السكانية. وللتخفيف من حدة تأثير تلك التحديات، ومن ثم تباطؤ الاقتصاد الدولي، غيرت السلطات النقدية في معظم دول العالم توجه السياسة النقدية لديها، ويأتي في مقدمتها قرارات مجلس الاحتياطي الفيدرالي الأمريكي والبنك المركزي الأوروبي المتعلقة بتخفيض سعر الفائدة في محاولة لتحفيز الاقتصادات الوطنية، ومن ثم إنعاش الاقتصاد الدولي، بل أن بعضهم تبنى تدابير نقدية غير تقليدية مثل أسعار الفائدة السلبية. علماً بأن شهر ديسمبر 2019 شهد التوصل لحل أكبر مشكلتين واجهتا الاقتصاد العالمي خلال هذا العام، وهما التوترات التجارية بين الصين وأمريكا، وأزمة خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي دون اتفاق. لذا فقد شهد عام 2019 تراجع معدل نمو الاقتصاد، رغم تخفيض الفائدة الأمريكية ثلاث مرات خلال هذا العام، كما تراجع معدل نمو اقتصاد منطقة اليورو رغم إتباعها سياسة نقدية توسعية وذلك نظراً لعدم اليقين المرتبط بخروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي بدون اتفاق، والوضع

¹ Gruss, B., Nabar, M., & Poplawski-Ribeiro, M. (2017), *Emerging Markets and Developing Economies: Sustaining Growth in a Less Supportive External Environment*, International Monetary Fund (IMF), 12 April 2017

السياسي غير المستقر في إيطاليا، وكذلك الاضطرابات الناتجة عن الاحتجاجات الشعبية والإضرابات المتعلقة بإصلاح نظام المعاشات التقاعدية في فرنسا.

وفي ضوء ذلك انخفض معدل نمو الاقتصاد العالمي ليصل إلى 2.9 % . وبالنسبة للدول النامية واقتصادات السوق الناشئة، فعلى الرغم من تحقيق دول المجموعة معدل نمو يتجاوز ضعف ما حققته الدول المتقدمة، إلا أنه أقل معدل نمو لها منذ عام 2009، حيث بلغ 3.7 % مقابل 4.5 % عام 2018، كما أن العقوبات الاقتصادية الأمريكية على عدة دول في آسيا وأميركا اللاتينية، وعدم اليقين بشأن خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي (بريكست)، والتي لم تؤثر فقط على الاتحاد الأوروبي، إنما تمتد إلى مختلف أنحاء العالم الذي يتعامل مع أوروبا ككتلة، لذا فقد انخفض معدل نمو الاقتصاد العالمي لنحو 2.9 % عام 2019 مقابل 3.6 % عام 2018. ولولا السياسات النقدية التوسيعية التي اتبعتها مختلف دول العالم، لكان من الممكن دخول الاقتصاد العالمي ركود عام 2019، حيث أن السلطات النقدية استنفذت كل ما يمكن عمله لوضع السياسات النقدية لمواجهة تباطؤ نمو اقتصاداتها. في هذا السياق سجلت الاقتصادات المتقدمة تراجع في معدل نموها ليبلغ نحو 1.7 % عام 2019 بفعل تباطؤ النمو في معظم دول المجموعة خلال عام 2019.

بالنسبة للاقتصادات الناشئة، فقد عانت من تباطؤ معدل النمو نتيجة للتطورات العالمية وكذلك لأسباب قطرية خاصة باقتصادات بعض الأسواق الصاعدة الكبيرة مثل البرازيل والهند والمكسيك وروسيا، وتفاقم الضغوط الاقتصادية الكلية المرتبطة بزيادة تضيق الأوضاع المالية في كل من الأرجنتين وتركيا، والتوترات السياسية كما مع إيران، والقلق الاجتماعي في بعض دول المجموعة. لذا فقد تراجع النمو بها ليبلغ نحو 3.7 % في المائة.

كما شهد الاقتصاد العالمي عام 2020 أسوأ أزمة اقتصادية منذ الكساد الكبير في ثلاثينيات القرن الماضي في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد، والتي تسببت في ضرر بالغ لمستويات النشاط الاقتصادي في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، فبعد أن هدأت التوترات التجارية بين الولايات المتحدة والصين بعد موافقة الطرفين على اتفاق المرحلة الأولى في ديسمبر 2019 ومن ثم كانت التوقعات للأداء الاقتصادي العالمي عام 2020 أكثر تفاؤلاً، إلا أنه تعرض لصدمة كبيرة بسبب جائحة كوفيد - 19، ورغم أن تلك الأزمة كانت صحية في المقام الأول، إلا أن الخسائر التي سببتها للاقتصاد العالمي تتضاءل أمامها الخسائر التي مني بها أبان الأزمة المالية، فقد أدى هذا الطارئ الصحي وإجراءات الاحتواء المرتبطة به، بما في ذلك إجراءات الإغلاق إلى الحد من تدفق السلع والخدمات وانتقال رؤوس الأموال والأشخاص، ونتيجة لذلك، تعطلت سلاسل التوريد وشبكات الإنتاج، بالإضافة إلى تعطل السفر والسياحة وتجارة التجزئة التي تقوضت إلى حد كبير، وبالتالي أثرت بشدة على التجارة وقطاع الأعمال ، وأفضى الانخفاض في تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر والانخفاض الكبير في رأس المال السوقي في أسواق الأسهم العالمية إلى تفاقم الخسائر في قطاع الأعمال والاقتصادات في مختلف دول العالم. ومما عمق من حجم الخسائر المترتبة على الجائحة أنها أتت في وقت غير مناسب للشركات التي تقلصت هوامش أرباحها بالفعل نتيجة للتوترات التجارية العالمية عام 2019، في ضوء ذلك تحول النمو في الاقتصاد العالمي والبالغ 2.9 % عام 2019 لانكماش بنسبة 3.3 % عام 2020، أي أن معدل نمو الاقتصاد العالمي فقد ما يقارب 6 نقاط مئوية، وكان هذا التراجع أكثر حدة في اقتصادات الدول المتقدمة.

المرحلة الثالثة 2021:

حقق الاقتصاد العالمي عام 2021 أسرع معدل نمو له في القرن الحادي والعشرين، مما أعاده إلى مستوياته ما قبل جائحة كوفيد - 19، فقد عاد النمو لمختلف المناطق الجغرافية، لكنه كان متفاوتاً وذلك نتيجة لعدة عوامل يأتي في مقدمتها حجم الحزم التحفيزية التي تم توفيرها للإنفاق، والقدرة على توفير اللقاحات بشكل ناجح وسريع،

واستمرار الظروف المالية والنقدية والمالية التيسيرية في الاقتصادات الأكبر في العالم. وقد تحقق هذا الانتعاش القوي في عام 2021 مدفوعاً بالإنفاق الاستهلاكي القوي والاستحواذ على الاستثمار، مع تجاوز التجارة في السلع مستويات ما قبل الوباء؛ حيث حققت أعلى معدل نمو لها منذ أكثر من أربعة عقود وذلك رغم تباطؤ زخم النمو خلال الربع الأخير من العام، خاصة في الصين والولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي، حيث بدأت آثار المحفزات النقدية والمالية في التراجع وظهرت اضطرابات رئيسية في سلاسل التوريد. كما شكلت الضغوط التضخمية المتزايدة في العديد من الاقتصادات مخاطر إضافية للتعافي بالإضافة إلى المتحور أوميكرون شديد الانتقال من كوفيد - 19، ومن ثم فإن عدم اتباع نهج عالمي منسق ومستدام لاحتواء كوفيد - 19 يشمل إتاحة اللقاحات للجميع سيجعل الوباء يشكل أكبر خطر على الانتعاش الشامل والمستدام للاقتصاد العالمي.

في ضوء ذلك تحول الانكماش في الاقتصاد العالمي والبالغ 2.7 % عام 2020 للنمو بنسبة 6.6 % عام 2021، أي أن معدل نمو الاقتصاد العالمي ارتفع بنحو 9 نقاط مئوية، وكان هذا النمو في اقتصادات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، ففي اقتصادات الدول المتقدمة بلغ معدل نموها خلال عام 2021 نحو 6 % مقابل معدل الانكماش بنحو 4 % عام 2020، وبالنسبة للدول النامية واقتصادات الأسواق الناشئة، فقد حققت اقتصاداتها نمواً أعلى من المعدل العالمي، حيث حقق نمواً بنحو 7.4 % بعد أن تراجع ناتجها المحلي بنحو 1.7 % عام 2020

المرحلة الرابعة: 2022 - 2025:

واجه الاقتصاد العالمي خلال تلك الحقبة عدة تحديات أثرت على أدائه ففي عام 2022 ساهمت الحرب الروسية الأوكرانية في تراجع نمو الاقتصاد العالمي وخلق حالة من عدم اليقين السياسي، حيث انعكست بشكل مباشر على الارتفاع المستمر في أسعار الطاقة والمواد الخام وفقدان صادرات المواد الغذائية والأسمدة من أوكرانيا وروسيا ومن ثم تباطأ النمو الاقتصادي، لا سيما في الاتحاد الأوروبي في ضوء اعتماده الكبير على واردات الطاقة الروسية، كما أنه لا يمكن استبعاد أثر تخفيضات التوريد أو فرض حظر على الواردات من روسيا على أداء الاقتصاد العالمي. من ناحية أخرى أدت الحرب الروسية الأوكرانية والعقوبات المفروضة على روسيا إلى تفاقم اضطرابات سلاسل التوريد العالمية وزيادة الضغوط التضخمية، خاصة في ظل صعوبات جانب العرض الذي يواجهه طلب المستهلكين المرتفع، كما أن انتشار متحور أوميكرون في بعض الدول أدى إلى العودة إلى عمليات الإغلاق وخاصة في اليابان والصين لا سيما خلال النصف الأول من العام 2022، كما أن ارتفاع معدلات التضخم في مختلف دول العالم، جعل اللجوء إلى السياسات النقدية المتشددة أمراً معتاداً في كافة دول العالم، ومن ثم أصبح الحديث عن رفع سعر الفائدة عدة مرات في مختلف الاقتصادات المتقدمة منها والنامية أمراً طبيعياً، ناهيك عن تباطؤ النمو في أكبر ثلاث اقتصادات في العالم، والولايات المتحدة والصين والاتحاد الأوروبي، في ظل الظروف المعاكسة التي واجهتها مما انعكس بالسلب على أداء الاقتصاد العالمي.

ولم يكن عام 2023 أحسن حالاً، فقد استمر تراجع معدل نمو الاقتصاد العالمي على عكس التوقعات حيث توقع العديد من خبراء الاقتصاد حدوث ركود معتدل في الولايات المتحدة، وركود أعمق في أوروبا، وذلك على الرغم من استمرار الاحتياطي الفيدرالي في تشديد السياسة النقدية خلال العام ما أدى إلى ارتفاع سعر الفائدة إلى مستوى 5.5 %²، وفيما يتعلق بمنطقة اليورو فقد تجنبت اقتصادات المنطقة الركود العميق، بعد أن أصبحت أزمة الطاقة أقل حدة مما كان متوقعاً في السابق، وذلك بسبب اعتدال فصل الشتاء، وآليات توفير الطاقة الأكثر فاعلية، وتراكم مخزونات كبيرة من الطاقة منذ الصيف السابق، كما أن السياسات المالية العامة ظلت ميسرة

² Board of Governors of the Federal Reserve System (2024), *Record of Policy Actions of the Board of Governors, Annual Report 2023*.

لزيادة الدعم والتحويلات المباشرة إلى القطاعات والأسر والمناطق الأكثر ضعفاً، وابتعدت الصين عن السياسات المالية والنقدية التقيدية، وإجراءات التضيق على القطاع العقاري، هذه العوامل مجتمعة ساهمت في تحقيق الاقتصاد العالمي نمواً خلال عام 2023 بنحو 3.3 % مقابل نحو 3.8 % عام 2022. وكان تراجع النمو أكثر حدة في الاقتصادات المتقدمة، فقد سجلت نمواً بنحو 1.7 % عام 2023 مقابل نحو 3.1 % عام 2022، وبالنسبة لاقتصادات الدول النامية والأسواق الناشئة، فقد سجلت نمواً بنحو 4.4 % خلال عام 2023، مقابل نمواً بنحو 4.3 % خلال عام 2022.

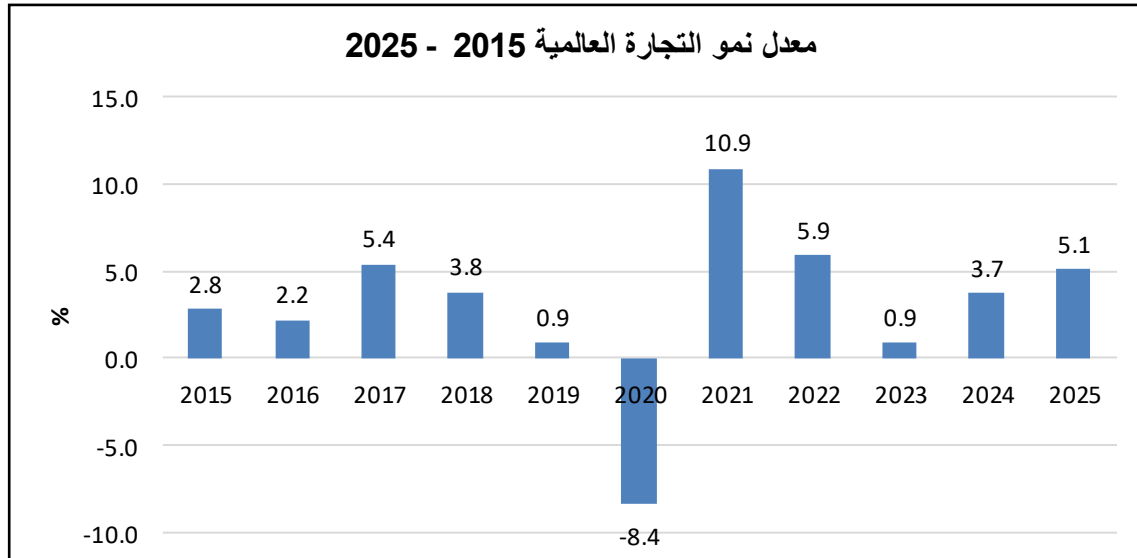
شهد الاقتصاد العالمي خلال عامي 2024 - 2025، استقراراً نسبياً رغم تأثير الصدمات السابقة الجيوسياسية والاقتصادية التي تراكمت خلال الأعوام السابقة، ورغم استمرار الحروب في أوروبا والشرق الأوسط وارتفاع أسعار الفائدة إلى أعلى مستوياتها منذ عقود، والتحديات السياسية المرتبطة بالانتخابات في دول مؤثرة مثل الولايات المتحدة الأمريكية والهند ومع أن معدل النمو العالمي سجل ارتفاعاً طفيفاً ليبلغ نحو 3.4 % عامي 2024 - 2025 مقارنة بـ 3.3 % عام 2023، إلا أن هذا الأداء يُعد إيجابياً في ظل الظروف المحيطة.

2- التجارة الخارجية:

منذ عام 2011 اعتبر معدل نمو إجمالي التجارة العالمية للسلع والخدمات مخيباً للآمال وذلك على خلفية العديد من العوامل، منها التوترات السياسية والسياسات النقدية المتباينة وكذلك تباطؤ النمو في الاقتصادات الناشئة، وهو ما يرجع بشكل أساسي إلى الضعف لفترة طويلة لنمو الناتج المحلي الإجمالي بعيد الأزمة المالية، ووفقاً لمنظمة التجارة العالمية فإن من بين العوامل التي ساهمت في هذا الانخفاض، انخفاض الطلب على الواردات وانخفاض أسعار المنتجات، خاصة أسعار النفط والمواد الخام الأخرى والتقلبات الكبيرة في أسعار الصرف، إضافة إلى التقلبات في الأسواق المالية وعدم اليقين فيما يخص السياسة النقدية للولايات المتحدة مما انعكس على معدل نموها، حيث بلغ معدل نموها خلال عام 2015 نحو 2.8 % مقابل 3.5 % عام 2014.

ومن بين عوامل ضعف التجارة العالمية السياسات الحمائية ومن ثم انخفاض الحرية التي تتمتع بها التجارة الدولية والتي أدت إلى ضعفها بشكل كبير، فيبدو أن الأهداف التي من أجلها دشنت جولة الدوحة والمتمثلة في زيادة البضائع المعفاة من الجمارك في الدول النامية، وخفض الجمارك على المنتجات الزراعية، والمنسوجات، والملابس، وكذلك خفض الدعم المعيق للتجارة في الدول المتقدمة، مازالت بعيدة المنال، فالمتابع للمؤتمر الوزاري لمنظمة التجارة العالمية الذي عقد في نيروبي ديسمبر 2015، يلاحظ أنه كان من بين القضايا المطروحة على البحث فيه معالجة القيود التجارية التي تؤثر سلباً على الواردات، ولا سيما خفض الرسوم الجمركية، والحاجة إلى تقليل الدعم الزراعي المحلي، ومعالجة التشوهات التي تتمخض عنها هذه البرامج، فضلاً عن ضرورة الامتناع عن دعم الصادرات، وهذا ما يؤكد تذبذب معدل نمو التجارة الدولية خلال العقد الأخير وهو ما يتضح من الشكل التالي:

شكل رقم (2) معدل نمو التجارة العالمية 2015 - 2025



المصدر: صندوق النقد الدولي، آفاق الاقتصاد العالمي إصدارات مختلفة

من الشكل رقم (2) يلاحظ ما يلي:-

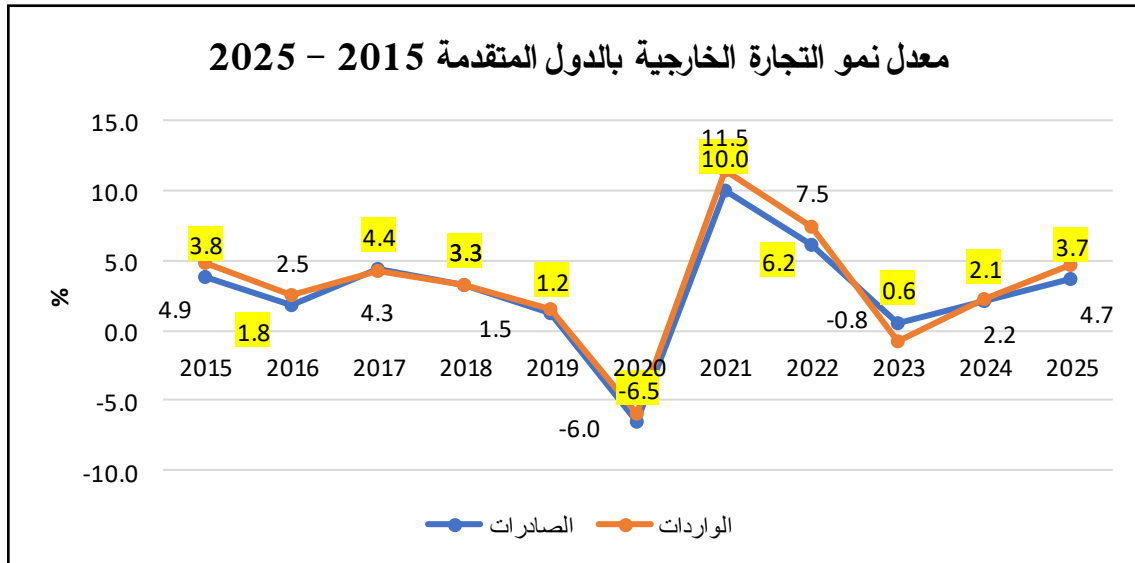
- واصل معدل نمو إجمالي التجارة العالمية للسلع والخدمات أداءه المخبىب للأمال عام 2016، ليعكس التباطؤ الحاصل في الصين وتراجع مستوى واردات الولايات المتحدة، ويرجع هذا الانخفاض في نمو التجارة العالمية إلى العديد من العوامل، منها ما يرتبط بسياسات حمائية تزيد الأوضاع سوءاً، ليس في جانب التجارة فقط، بل كذلك في جوانب توفير فرص العمل والنمو الاقتصادي والتنمية، وهي أمور ترتبط ارتباطاً وثيقاً بنظام التجارة الحرة، ومنها ما يعد انعكاساً للتوترات السياسية والسياسات النقدية المتباينة وكذلك تباطؤ النمو في الاقتصادات الناشئة والبلدان المتقدمة على حد سواء، حيث بلغ معدل نموها خلال عام 2016 نحو 2.2 % مقابل 2.8 % عام 2015.
- حققت التجارة العالمية انتعاشاً قوياً عام 2017 بعد عقود من التعثر، ولكن سرعان ما تقوض هذا الانتعاش عام 2018 بسبب قيود الحرب التجارية بين الاقتصادات الأكبر بالعالم، وهذه الإجراءات ظهر تأثيرها بوضوح على حركة التجارة العالمية، وفي الواقع فإن هذه الإجراءات لا تقتصر على فرض الولايات المتحدة رسوم على واردات صينية بمئات المليارات من الدولارات، وهو ما ردت عليه بكين بفرض رسوم على سلع أمريكية، وفي ضوء ذلك بلغ معدل نمو التجارة العالمية خلال عام 2018 نحو 3.8 % مقابل 5.4 % عام 2017.
- أدت جائحة كوفيد - 19 إلى اضطرابات غير مسبوقة في الاقتصاد والتجارة العالميين، حيث انخفض الإنتاج والاستهلاك في جميع أنحاء العالم. وكان لها تأثير غير مسبوق على الاقتصادات على الصعيد العالمي، الأمر الذي أدى إلى تعطيل سلاسل التوريد وشبكات الإنتاج، وتقبيد تدفق السلع والخدمات وحركة رأس المال، وبالتالي أثرت بشدة على التجارة ومؤسسات الأعمال، وقد شكلت السياسات التجارية إحدى الأدوات التي لجأت إليها العديد من الحكومات، للحد من تداعيات الجائحة، حيث تم تخفيض الحواجز التي تعيق استيراد المنتجات والمستلزمات الطبية والمنتجات الزراعية والغذائية، وفُرضت

- قيود على الصادرات من هذه السلع، في ضوء ذلك انخفض معدل نمو التجارة العالمية خلال عام 2020 بنحو 8.5 %، مقابل 0.9 % عام 2019.
- مع بداية عام 2021 عاد الانتعاش لحركة التجارة العالمية حيث وصلت قيمتها في السلع والخدمات إلى مستوى قياسي بلغ 28.5 تريليون دولار في عام 2021، بزيادة بنسبة 25 % عن عام 2020 وارتفاع بنسبة 13 % مقارنة بعام 2019، قبل انتشار جائحة كوفيد - 19، حيث شهد النصف الأول والثاني من هذا العام الحصة الأكبر من نسبة النمو، إذ تحسن معدل نمو حجم التجارة نسبياً حيث سجلت إجمالي التجارة العالمية ما نسبته 10.1 % عام 2021 مقارنة بعام 2020 حين سجل انكماشاً بنسبة 7.9 %، الأمر الذي شكل ضغطاً على سلاسل التوريد لتفي بالطلب المتزايد على السلع.
 - استهل عام 2022 باندلاع الحرب الروسية الأوكرانية، التي أدت إلى طفرة في أسعار الطاقة والسلع الغذائية عالمياً ومزيداً من الفوضى والارتباك التي نالت كافة القطاعات الاقتصادية، وانعكاساً للمفاجآت السلبية التي شهدتها النشاط الاقتصادي، نتيجة لفرض العقوبات الاقتصادية على روسيا وحظر استيراد الفحم منذ أغسطس 2022 وزيادة عرض النفط بقرار من الأوبك+، أفضى ذلك إلى مزيد من الاضطرابات في اختلالات أسواق الطاقة والغذاء وسلاسل الإمداد واستمرار ارتفاع تكلفة النقل والشحن، ومن ثم تراجع معدل نمو التجارة العالمية لنحو 5.9 %.
 - كان نمو التجارة مخيباً للآمال بدرجة أكبر عام 2023 في ظل استمرار تبني سياسات متشددة من أجل الحد من التضخم ومن ثم استمرار البنوك المركزية في رفع أسعار الفائدة وكذلك التطورات الجيوسياسية غير المواتية، حيث انخفضت معدلات نمو حجم التجارة الدولية إلى نسبة 0.9 % عام 2023 مقارنة بمعدل نمو بلغ 5.9 % عام 2022، وقد جاء هذا الانخفاض مصحوباً بتراجع نسب التضخم على المستوى العالمي، فحسب بيانات المنظمة العالمية للأغذية والزراعة تراجع أسعار السلع الغذائية خلال عام 2023 بنحو 13.7 % مقارنة بعام 2022، وكان الانخفاض بنحو 15.4 % في الحبوب، وخاصة في القمح والذرة.
 - رفعت منظمة التجارة العالمية توقعاتها لنمو التجارة العالمية في إبريل 2024 ثم عدّلت التوقعات لاحقاً بالرفع من 2.6 % إلى 2.7 % في أكتوبر 2024، بفضل مرونة الطلب رغم التحديات الجيوسياسية المستمرة، حيث انتعشت التجارة، لا سيما في قطاعات مثل التكنولوجيا والطاقة. ويظهر تقرير دولي في ديسمبر 2024، أن التجارة العالمية في عام 2024، وصلت إلى مستوى قياسي قدره 33 تريليون دولار، بزيادة قدرها واحد تريليون دولار عن عام 2023، مدفوعةً بنمو بنسبة 3.3 % في ذات العام. ولا تزال التوترات الجيوسياسية تُشكل خطراً رئيسياً على التجارة في عام 2024، إلى جانب الحروب التجارية والتحولات المحتملة في السياسات التجارية الأمريكية؛ رغم ذلك ارتفع حجم التجارة الدولية بنسبة 3.7 % عام 2024 مقارنة بمعدل نمو بلغ 0.9 % عام 2023، وقد جاء هذا الارتفاع رغم تراجع نسب التضخم على المستوى العالمي. وواصل معدل النمو في التجارة العالمية لتبلغ نحو 5.1 %.

³World Trade Organization (WTO). (2024). *Global Trade Outlook and Statistics*. Geneva: World Trade Organization, April 2024.

وعلى مستوى الدول المتقدمة فقد انخفض معدل نمو صادراتها ليبلغ عام 2015 نحو 3.8 %، في حين ارتفع معدل نمو وارداتها ليبلغ 4.9 % عام 2015، وهذا قد يبدو غير متوقع في ظل انخفاض أسعار واردات تلك الدول من النفط والمواد الأولية.

الشكل رقم (3) معدل نمو التجارة الخارجية بالدول المتقدمة 2015 - 2025



المصدر: نفس المرجع السابق

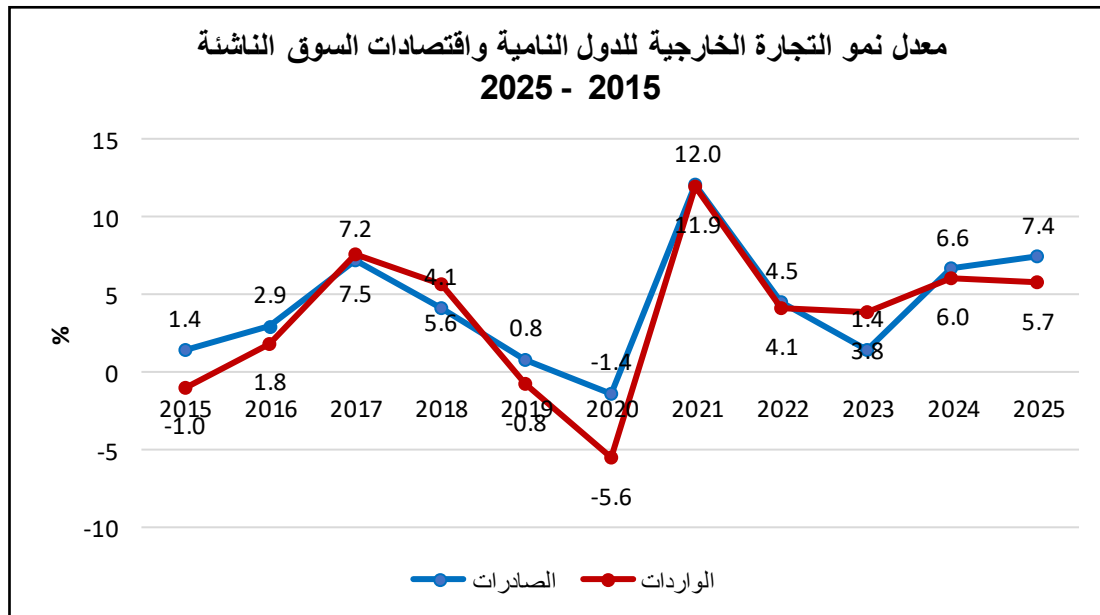
ومن الشكل رقم (3) يلاحظ ما يلي:

- انخفض معدل نمو صادرات الدول المتقدمة ليبلغ عام 2016، نحو 1.8 % مقابل 3.8 % عام 2015، كما انخفض معدل نمو وارداتها ليبلغ 2.5 % عام 2016، مقابل 4.9 % عام 2015، وهو متوقع في ظل انخفاض أسعار واردات تلك الدول من النفط والمواد الأولية.
- انخفض معدل نمو صادرات الدول المتقدمة ليبلغ عام 2018، نحو 3.3 % مقابل 4.4 % عام 2017، كما انخفض معدل نمو وارداتها ليبلغ 3.3 % عام 2018، مقابل 4.3 % عام 2017، وهو متوقع في ظل الإجراءات الحمائية التي تعاني منها التجارة العالمية.
- انخفض معدل نمو صادرات الدول المتقدمة ليبلغ عام 2020، نحو -9.5 % مقابل 1.3 % في المائة عام 2019، كما انخفض معدل نمو وارداتها لتبلغ -9.1 % عام 2020، مقابل 1.7 % عام 2019، وهو ما يعكس أثر عمليات الإغلاق التي اتخذتها خلال عام 2020، وكذلك التقييد الاختياري على صادراتها من المنتجات والمستلزمات الطبية والمنتجات الزراعية والغذائية.
- ارتفع معدل نمو صادرات الدول المتقدمة ليبلغ عام 2021، نحو 10 % مقابل تراجع بنحو 6.5 % عام 2020، كما ارتفع معدل نمو وارداتها لتبلغ 11.5 % عام 2021.
- وفي ضوء ذلك انخفض معدل نمو حجم صادرات الدول المتقدمة إلى نسبة 0.6 % في عام 2023، مقارنة بنسبة 6.2 % عام 2022، وكذلك تراجع قيمة الواردات بنسبة 0.8 % مقارنة بمعدل نمو بلغ 7.5 % في عام 2022.

- ارتفع معدل نمو حجم صادرات الدول المتقدمة بنسبة 2.1% في عام 2024، وكذلك ارتفعت قيمة الواردات بنسبة 2.2% واستمر هذا النمو عام 2025، ليبلغ نحو 3.7% للصادرات ونحو 4.7% للواردات.

بلغ معدل النمو للدول النامية واقتصادات السوق الناشئة نحو 3.1% عام 2015 مقابل 3.1% عام 2014، وهو نتيجة لانخفاض أسعار النفط وكذلك أسعار المواد الأولية؛ حيث يتركز إنتاجهما في الدول النامية، كما حققت وارداتها معدل نمو منخفضاً، حيث بلغ 0.5% عام 2015، ويوضح الشكل التالي تطور معدل نمو التجارة الخارجية للعالم:

الشكل رقم (4) معدل نمو التجارة الخارجية للدول النامية واقتصادات السوق الناشئة 2015 - 2025



المصدر: صندوق النقد الدولي، آفاق الاقتصاد العالمي، إصدارات مختلفة.

من الشكل السابق يلاحظ ما يلي:-

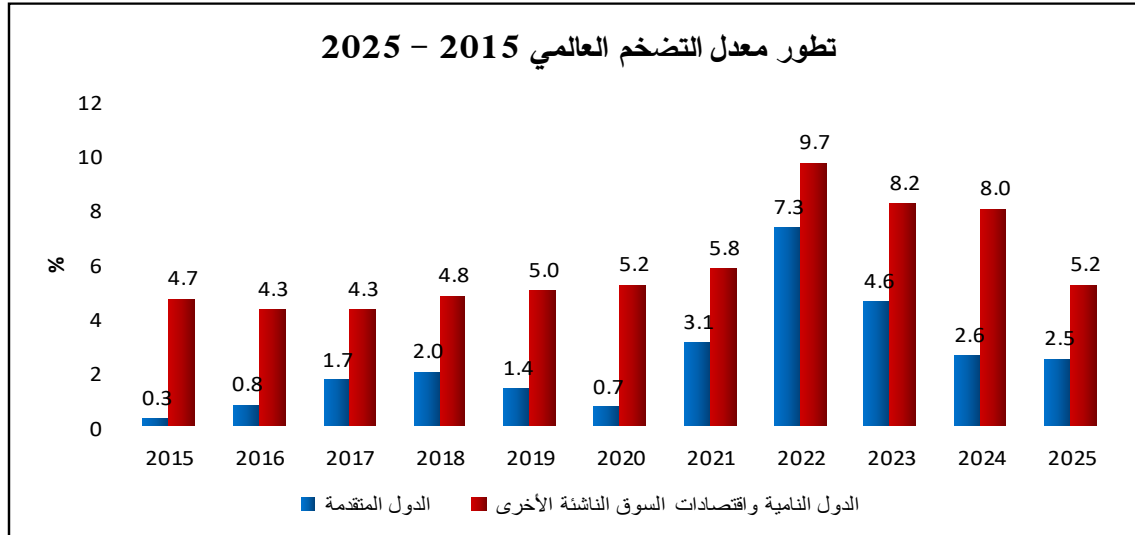
- انخفض معدل نمو صادرات الدول النامية واقتصادات السوق الناشئة ليبلغ نحو 2.9% عام 2016 مقابل 1.4% عام 2015، وهو نتيجة لانخفاض أسعار النفط وكذلك أسعار المواد الأولية؛ حيث يتركز إنتاجهما في الدول النامية، في حين حققت وارداتها معدل نمو مرضٍ مقارنة بالعام السابق، حيث بلغ 2.4% عام 2016 مقابل انكماش بنحو 0.2% عام 2015.
- انخفض معدل نمو صادرات الدول النامية واقتصادات السوق الناشئة ليبلغ نحو 4.1% عام 2018 مقابل 7.2% عام 2017، وذلك رغم ارتفاع أسعار النفط وكذلك أسعار المواد الأولية؛ والتي يتركز إنتاجهما في الدول النامية نظراً لتباطؤ نمو الاقتصاد العالمي وكذلك القيود التي واجهتها صادراتها خاصة الولايات المتحدة، كما انخفض معدل نمو وارداتها مقارنة بالعام السابق، حيث بلغ 5.6% عام 2018 مقابل 7.5% عام 2017.

- تراجع معدل نمو التجارة الخارجية للدول النامية واقتصادات السوق الناشئة الأخرى كمجموعة، حيث انخفض معدل نمو صادرات الدول النامية واقتصادات السوق الناشئة ليبلغ نحو -5.7 % عام 2020، مقابل 0.5 % عام 2019.
- أما بالنسبة للدول النامية واقتصادات السوق الناشئة الأخرى فقد كان التحسن أكبر من تلك المحقق للدول المتقدمة، حيث ارتفعت صادراتها بنحو 12 % عام 2021 مقابل تراجع بنحو 1.4 % عام 2020، كما شهدت وارداتها ارتفاعاً بنحو 11.9 % عام 2021 مقارنة بتراجع بنحو 5.6 % عام 2020،
- كذلك الحال بالنسبة للدول النامية واقتصادات السوق الناشئة الأخرى فقد شهدت انخفاضاً في معدل نمو صادراتها عام 2022 ليبلغ 4.1 % ، كما شهد معدل نمو وارداتها انخفاضاً ليبلغ 3.5 %.
- شهدت الدول النامية واقتصادات السوق الناشئة الأخرى ارتفاعاً في قيمة صادراتها بنحو 1.4 %، فقط، كما شهدت وارداتها ارتفاعاً بنحو 3.8 % عام 2023، والجدير بالذكر أن انتعاش التجارة العالمية في دول شرق آسيا في النصف الثاني من عام 2023 ساهم في أن يكون نمو التجارة العالمية بصورة أفضل من تلك التي كانت متوقعة.
- وكان التحسن بصور أوضح بالنسبة للدول النامية واقتصادات السوق الناشئة الأخرى؛ التي شهدت ارتفاعاً في قيمة صادراتها بنحو 6.6 %، كما شهدت وارداتها ارتفاعاً بنحو 6 % عام 2024، وقد استمرت الصادرات في الارتفاع عام 2025، في حين تراجعت الواردات بشكل محدود.

3- التضخم:

"يعتبر التضخم المنخفض مشكلة هذا العصر" هكذا قال، رئيس بنك الاحتياطي الفيدرالي في أواخر عام 2019، حيث كان هذا الانطباع السائد آنذاك، ولكن اعتباراً من عام 2021، أصبحت المشكلة عكس ذلك تماماً. لقد تصارع كل بلد في العالم تقريباً مع أزمة ارتفاع الأسعار والتي أصبحت أكثر عمقا عام 2022، ومن المؤكد أن الوضع يتحسن في العام الذي يليه، ولكن بتكلفة باهظة للنمو الاقتصادي. لقد اعتبر عام 2022، غير عادي للغاية مع اتساع ضغوط الأسعار؛ إذ بلغ معدل التضخم نحو 7 % في عام 2022، حيث يعتبر التضخم المرتفع للعديد من البلدان النامية تحدياً متكرراً، إذ أن المرة الأخيرة التي ارتفع فيها التضخم بهذه الدرجة في البلدان الغنية كانت في أوائل الثمانينيات. ففي أمريكا ارتفع معدل نمو أسعار المستهلك ليبلغ نحو 7.1 % في عام 2021، وهو أعلى مستوى في أربعة عقود، وفي المملكة المتحدة بلغ المعدل نحو 9.1 %، بل أنها بلغت رقمين في عدد من الدول المتقدمة ومن ثم تعد أول موجة تضخم من رقمين منذ عام 1951، والشكل التالي يوضح تطور معدل التضخم في العالم خلال العقد الأخير.

الشكل رقم (5) تطور معدل التضخم العالمي 2015 - 2025



المصدر: المرجع السابق

من الشكل السابق يلاحظ أنه بالرغم من الاتجاه التصاعدي لمعدل التضخم خلال العقد الحالي ، إلا أن عام 2022، شهد ارتفاعاً شديداً في معدلات التضخم في الدول المتقدمة، ليصل إلى 7.3 %، مقابل 3.1 % عام 2021، وذلك بسبب التأثير المباشر للحرب الروسية الأوكرانية التي أدت إلى ارتفاع شديد في أسعار السلع الأولية كالغذاء والطاقة حيث تعتبر الدولتان أكبر موردي تلك السلع، كما أدت هذه الحرب لانقطاع سلاسل الإمداد وتراجع ثقة مجتمع الأعمال وزيادة الشعور بعدم اليقين، هذا بالإضافة إلى انعكاس إتباع سياسات توسعية لزيادة السيولة بالأسواق للخروج من حالة الركود التي عانى منها الاقتصاد في أنحاء العالم بسبب أزمة كوفيد - 19، أما بالنسبة لمعدل التضخم في مجموعة الدول النامية واقتصادات السوق الناشئة الأخرى، فقد ارتفع ليبلغ 9.8% عام 2022، مقابل 5.8 % عام 2021.

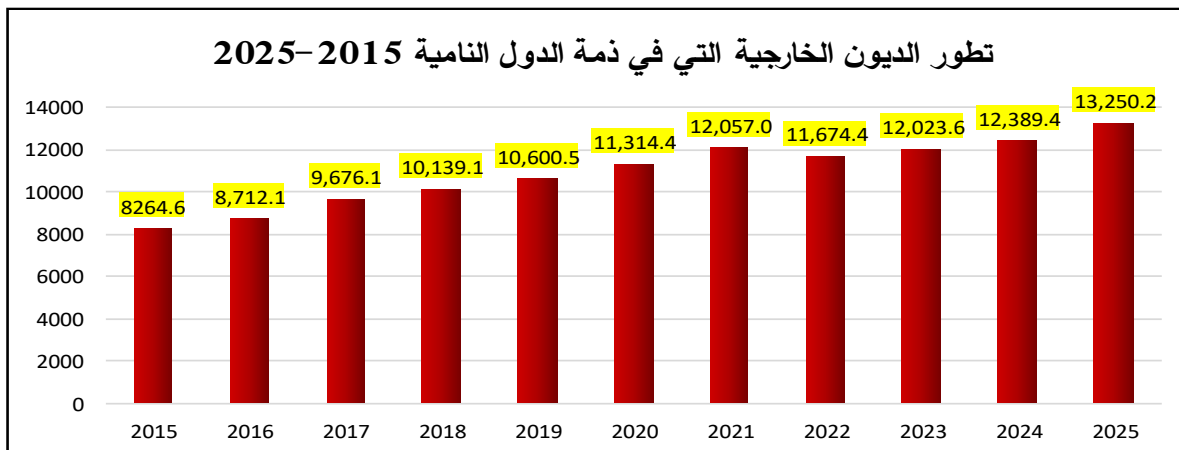
وفي الواقع، فإن العوامل المشتركة التي أدت إلى ارتفاع التضخم في كافة دول العالم المتقدم منه والنامي، تتمثل في الارتفاع الشديد في أسعار الوقود والغذاء، إذ كانت أسعار العديد من السلع الاستهلاكية تتجه بالفعل نحو الارتفاع في بداية عام 2022، بسبب تأثير فيروس كورونا المستمر على سلاسل التوريد، ولكن أثبتت الحرب الروسية الأوكرانية التي انطلقت في فبراير 2022، أنها أكثر إرباكاً، فقد ارتفعت تكلفة النفط بأكثر من الثلث مع فرض دول غربية عقوبات على روسيا، المنتج الرئيسي للخام، كما ارتفعت أسعار المواد الغذائية في منتصف ابريل من نفس السنة لتبلغ 78 % في سعر القمح، و63.2 % في سعر زيت النخيل على سبيل المثال، حيث اعتبرت تلك الزيادات في الأسعار مدعومة بارتفاع أسعار الأسمدة وتكاليف النقل، فضلاً عن الحصار الروسي على صادرات الحبوب من أوكرانيا، منتج القمح الرئيسي، ومن الناحية الاقتصادية كان هذا بمثابة صدمة عرض تقليدية، وسرعان ما تغلغل الارتفاع المفاجئ في أسعار السلع الأساسية في الحياة اليومية لمواطني العالم. وفي أوروبا، التي تعتمد منذ فترة طويلة على الغاز الروسي، كافح الملايين من أجل تحمل تكاليف التدفئة في الشتاء، وفي جميع دول العالم، شكّل التضخم في أسعار الغذاء والوقود في المتوسط أكثر من نصف التضخم في عام 2022.

إذن لو اعتبرنا (4) التضخم مجرد ظاهرة في جانب العرض، لكان مؤلماً بدرجة كافية، لكن التطور الأكثر إثارة للقلق بالنسبة لمحافظي البنوك المركزية، يتمثل في أن الضغوط تسربت إلى المكونات "الأساسية" لمؤشرات الأسعار - أي السلع والخدمات خلافا للغذاء والطاقة المتقليبين. كان إذن الارتفاع في الأسعار الأساسية مؤشراً على أن التضخم يكتسب زخماً خاصاً به، وهذا بدوره يشير إلى أسباب وراء صدمة النفط فالعديد من البلدان لديها الآن أسواق عمل شديدة الضيق، ويرجع ذلك جزئياً إلى موجة التقاعد المبكر أثناء تفشي جائحة كوفيد - 19، ونتيجة لذلك، تدفع الشركات أجوراً أعلى لجذب العمال، مما يزيد من الزخم التضخمي، ففي أمريكا، حيث كان ارتفاع التضخم الأساسي حاداً بشكل خاص، كان العامل الإضافي هو التحفيز المفرط - من قبل كل من الحكومة والاحتياطي الفيدرالي - في ذروة الوباء، وفي فترة كبيرة من عام 2022، وقد تُرجم ذلك إلى ارتفاع في الطلب، مع إنفاق شخصي حقيقي أعلى من اتجاه ما قبل الجائحة.

4- الديون الخارجية

أصبحت أزمة الديون السيادية ظاهرة شائعة في عالم الاقتصاد والمالية خاصة بالدول النامية، بل إنها تنذر بأزمة عالمية، وفي الواقع تتعدد أسباب أزمة الديون السيادية، حيث تساهم فيها عوامل عديدة، اقتصادية وسياسية. ويحدث التخلف عن سداد الديون السيادية عندما تعجز الحكومة عن الوفاء بالتزاماتها المالية، بما في ذلك سداد ديونها، مما يؤدي إلى مجموعة من العواقب الاقتصادية والاجتماعية، وتتمثل أهم العواقب الاقتصادية في فقدان ثقة المستثمرين، مما قد يؤدي إلى انخفاض حاد في قيمة عملة الدولة، وارتفاع تكاليف الاقتراض، وقد يؤدي هذا الوضع إلى ركود أو حتى كساد، كما تتمثل العواقب الاجتماعية للتخلف عن سداد الديون في انخفاض الإنفاق الاجتماعي، وتراجع جودة التعليم والرعاية الصحية، إضافة إلى زيادة الفقر وعدم المساواة، وتأثير هذه العوامل على الاقتصاد العالمي، إذ يُعيد المستثمرون والدائنون تقييم المخاطر ويُعدّلون محافظهم الاستثمارية تبعاً لذلك. على سبيل المثال، كان لتخلف الأرجنتين عن سداد ديونها عام 2001 تأثير كبير على النظام المالي العالمي، وقد شهد العقد الأخير ارتفاع الديون الخارجية بشكل كبير وهذا ما يتضح من الشكل التالي:-

الشكل رقم (6) تطور الديون الخارجية التي في ذمة الدول النامية 2015 - 2025



المصدر: صندوق النقد الدولي، أفاق الاقتصاد العالمي، إصدارات مختلفة.

(4) UNCTAD, Global Trade update, November 2024.

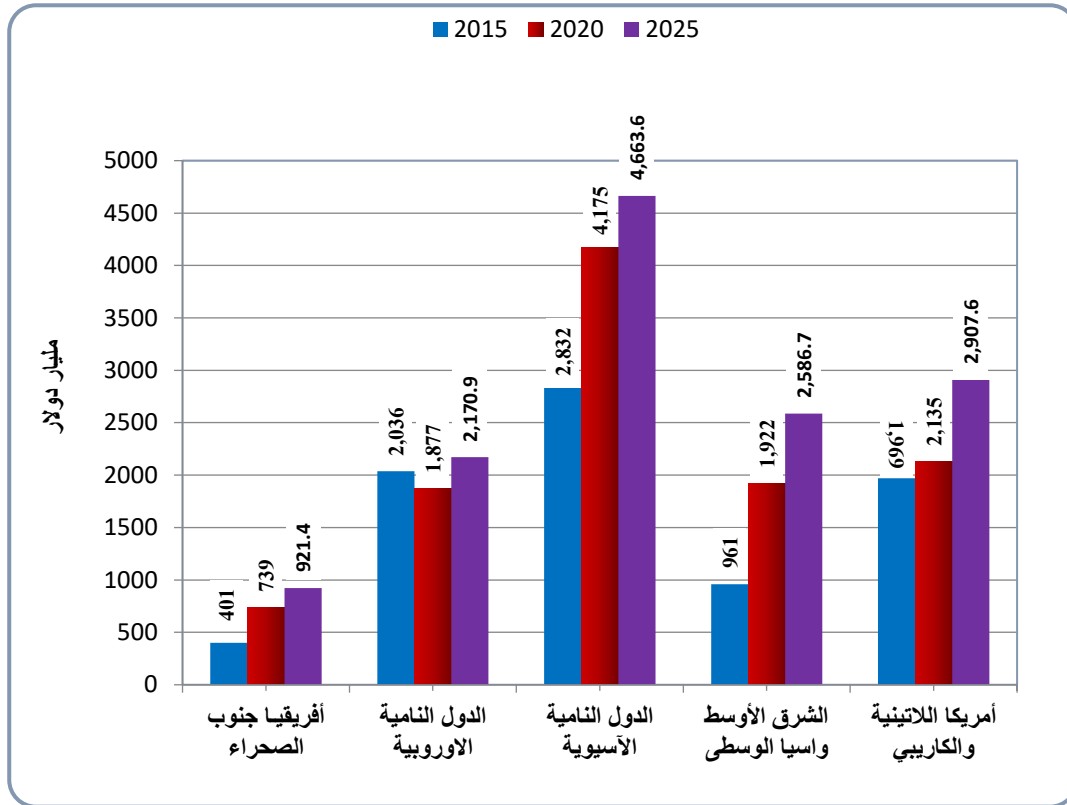
من الشكل السابق يلاحظ:-

- تضاعفت تقريباً قيمة الأموال التي تدفعها حكومات الدول النامية لسداد ديونها الخارجية من عام 2010 إلى عام 2024، كنسبة مئوية من الإيرادات الحكومية، إذ سهّلت أسعار الفائدة المنخفضة للغاية، المعمول بها منذ الأزمة المالية العالمية عام 2008، على الحكومات والشركات والمستهلكين تحمل مستويات أعلى من الديون. ومع التباطؤ الاقتصادي العالمي الحاد الناجم عن انتشار فيروس كورونا المستجد، وكذلك مع الارتفاع الكبير في أسعار الفائدة خلال السنوات الأخيرة من المرجح أن نشهد أزمة ديون مرة أخرى في دولة أو أكثر في المستقبل القريب.
- إن ارتفاع الديون الخارجية كان السمة الغالبة في العقد الحالي ، إلا أن جائحة كوفيد - 19 ساهمت في تفاقم تلك الأزمة وذلك على خلفية الحزم التحفيزية والتدابير التي اتخذتها مختلف دول العالم لمواجهة تداعيات الجائحة، ومن ثم فقد ارتفعت مستويات الديون في اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية، وبالتالي ارتفع عدد الدول المعرضة لارتفاع خطر المديونية الحرجة.
- أدى ارتفاع أسعار الفائدة إلى تفاقم المخاطر المتعلقة بالدين في جميع البلدان النامية، ففي السنوات الثلاث الماضية وحدها، تخلف 18 بلدا ناميا عن سداد ديونه السيادية - وهو عدد أكبر من العدد المسجل في العقدين الماضيين معا - واليوم، فإن نحو 60 % من البلدان منخفضة الدخل في خطر كبير يهدد بلوغها مرحلة المديونية الحرجة أو أنها بلغت هذه المرحلة بالفعل، فمدفوعات الفائدة تستهلك نسبة كبيرة ومتزايدة من صادرات البلدان منخفضة الدخل، كما أن أكثر من ثلث ديونها الخارجية لها أسعار فائدة متغيرة يمكن أن ترتفع فجأة. وتواجه العديد من البلدان النامية عبئا إضافيا يتمثل في تراكم أصل الدين والفائدة والرسوم التي تكبدتها نظير حصولها على امتياز تعليق مدفوعات خدمة الدين بموجب مبادرة مجموعة العشرين لتعليق مدفوعات خدمة الدين. وعلى مدى العقد الماضي، تضاعفت مدفوعات الفائدة التي تسدها هذه البلدان أربع مرات، لتصل إلى أعلى مستوى لها على الإطلاق عند 23.6 مليار دولار في عام 2022. كما تضخمت التكاليف الإجمالية لخدمة الدين في أفقر 24 بلداً في عامي 2022 و2023 بنسبة تصل إلى 39 % (صندوق النقد الدولي، أفاق الاقتصاد العالمي - إصدارات مختلفة).

ومن أجل العمل على منع وقوع كارثة أخرى، فإن للمنظمات الدولية دورا رئيسيا في هذا الشأن من خلال تقديم موارد مالية للدول التي تواجه أزمات ديون، وتقديم المساعدة الفنية للدول المحتاجة، ويمكن أن يشمل ذلك تقديم المشورة بشأن سياسات الاقتصاد الكلي، وإدارة الديون، وإصلاح القطاع المالي، كما يمكن للمنظمات الدولية المساعدة في تسهيل مفاوضات إعادة هيكلة الديون مع الدائنين وتعزيز تنسيق السياسات بين الدول، ويشمل ذلك تشجيع الدول على اعتماد سياسات اقتصادية كلية متشابهة أو تنسيق السياسات المالية والنقدية لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال تعزيز تنسيق السياسات. كما يمكن للمنظمات الدولية المساعدة في منع التداعيات المالية غير المباشرة وتأثيرات العدوى التي يمكن أن تؤدي إلى تفاقم أزمات الديون، وقد عانت من أزمة الديون مختلف التجمعات الاقتصادية بالدول النامية وهذا ما يتضح من الشكل التالي:-

الشكل رقم (7) تطور نصيب مجموعات الدول النامية واقتصادات السوق الناشئة الأخرى من الديون الخارجية القائمة
2025، 2020، 2015

تطور نصيب مجموعات الدول النامية واقتصادات السوق الناشئة الأخرى من الديون الخارجية القائمة
2025، 2020، 2015



المصدر: صندوق النقد الدولي، تقرير آفاق الاقتصاد العالمي، إصدارات مختلفة.

وتُعد معالجة الأسباب الجذرية لأزمة الديون أمرًا ضروريًا لمنع تفاقم الوضع وضمان قدرة الدول على التعافي منها، فينبغي للحكومات اتخاذ خطوات لتحسين ممارساتها في الإدارة المالية، وتحقيق الاستقرار الاقتصادي، وتهيئة بيئة سياسية مستقرة، والتخفيف من تأثير العوامل الخارجية، وبذلك، يمكنها المساعدة في ضمان استمرار نمو دولها وازدهارها في مواجهة التحديات الاقتصادية.

ثانيا: أثر التطورات الاقتصادية الدولية على العمالة والتشغيل بالدول العربية

كان للتطورات الاقتصادية الدولية انعكاسات على التشغيل ومن ثم على معدل البطالة بالدول العربية، وفي الواقع أن تلك الانعكاسات لم تكن بشكل مباشر.

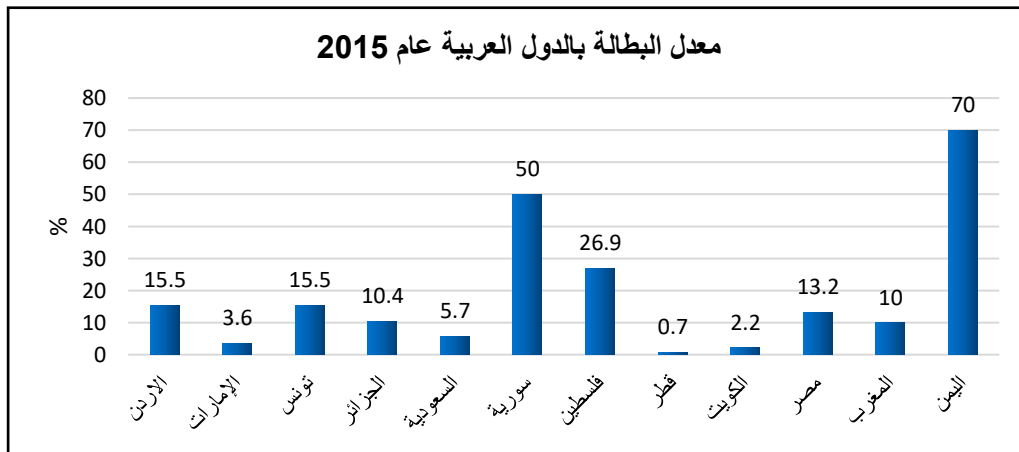
1- واقع البطالة بالدول العربية

أدت التطورات الاقتصادية الدولية في العقد الأخير إلى التأثير السلبي على معدل البطالة بالدول العربية، ومن ثم سجلت المنطقة العربية أعلى معدلات للبطالة بين المناطق الجغرافية بالعالم، حتى عند مقارنتها مع دول أفريقيا جنوب الصحراء، حيث بلغ متوسط معدل البطالة في الدول العربية عام 2015، حوالي 16.5 % ويمثل حوالي

ثلاثة أضعاف متوسط معدّل البطالة في العالم آنذاك والذي بلغ وفق تقديرات (منظمة العمل الدولية) حوالي 5.8%⁵. وبلغ عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية حوالي 16.8 مليون عاطل بما يمثل حوالي 8.5% من إجمالي عدد العاطلين في العالم عام 2015. ويتركز أكبر عدد من العاطلين في كل من مصر والسودان والصومال بحصة تبلغ حوالي 44% من إجمالي عدد العاطلين في الدول العربية ككل، واستمرت الدول العربية في تحقيق معدلات مرتفعة للبطالة خلال العقد الحالي وإن كانت ترتفع وتنخفض من عام لآخر نتيجة للتطورات الدولية وكذلك التطورات داخل المنطقة العربية، إلى أن بلغت نحو 9.8% عام 2024 (منظمة العمل الدولية، تقرير التشغيل والآفاق الاجتماعية في الدول العربية اتجاهات 2024).

أما عن معدلات البطالة على مستوى الدول فرادى، فقد سجلت معدلات البطالة تفاوتاً واضحاً يبين الدول العربية عام 2015، وهذا ما يتضح من الشكل التالي :-

شكل رقم (08) معدل البطالة بالدول العربية عام 2015

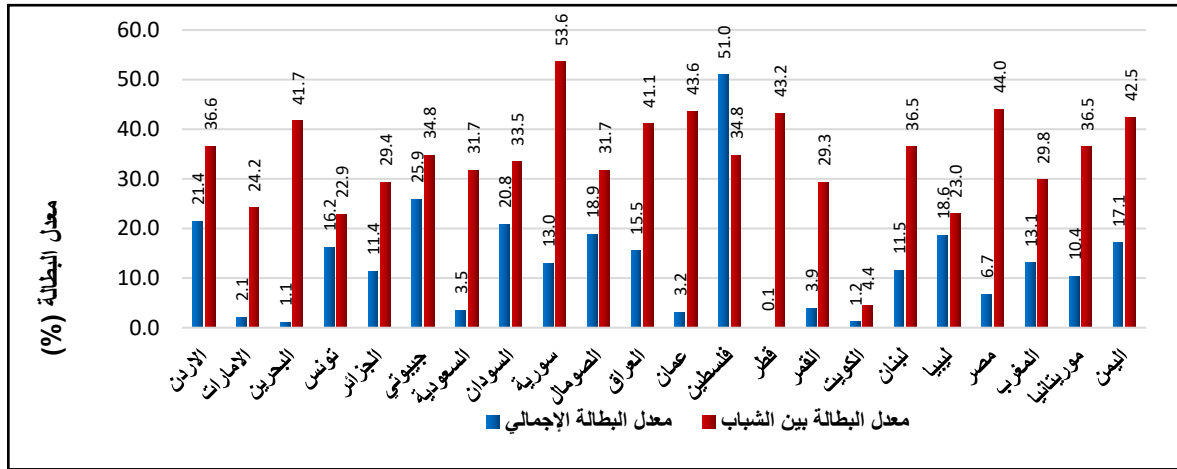


المصدر: صندوق النقد العربي وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2016.

وارتفعت معدلات البطالة في الدول العربية التي تعاني من الأزمات و تأثر مستوى النشاط الاقتصادي في دول الجوار، ووفقاً للبيانات المتاحة، فإن متوسط معدل البطالة، في الدول العربية، وصل إلى 9.8% عام 2024، مقارنة بـ 8.2% خلال عام 2023، مع عدد عاطلين بلغ 16.485 مليون عام 2024، مقارنة بحوالي 15.751 مليون خلال عام 2023، أي بمعدل نمو بلغ 4.7% وتصل معدلات البطالة، عام 2024، في 13 بلد إلى الحدين Two Digits ، على رأسها فلسطين وجيبوتي، والأردن، والسودان والصومال. في حين تصل في بقية الدول العربية، 9 بلدان، على رأسها مصر والسعودية والإمارات، إلى الحدّ الواحد One Digit ، هذا ما يتضح من الشكل التالي، ومثل عدد العاطلين من الذكور، عام 2024، نحو 63% من إجمالي عدد العاطلين (37% للإناث)، مقارنة بـ 62% و 38%، تبعاً، عام 2024. أي أن عدد العاطلين حسب الجنس لم يشهد تغييراً ملموساً.

(5) منظمة العمل الدولية (2015): الآفاق الاجتماعية للتشغيل في العالم – اتجاهات 2016.

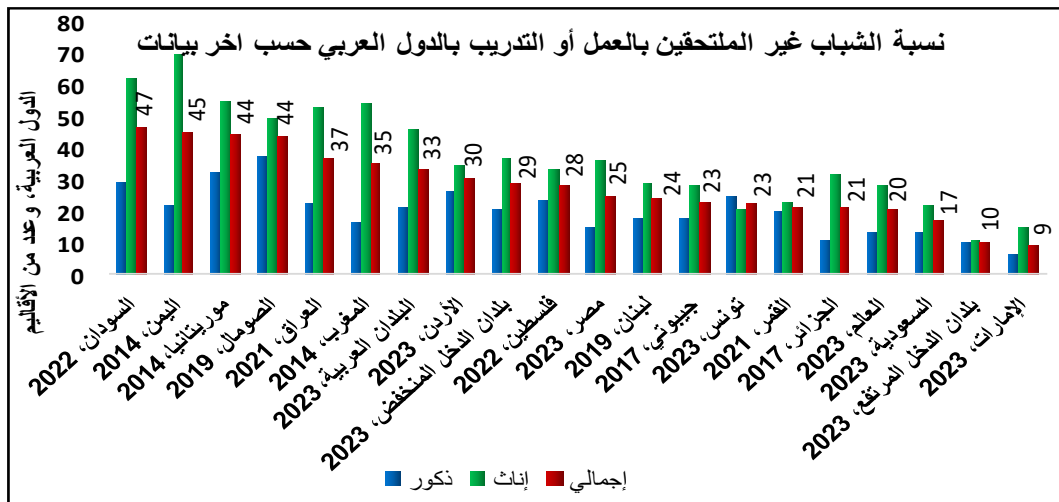
شكل رقم (9) معدل البطالة الإجمالي (%، وبين الشباب (15-24 سنة)، لعام 2024



المصدر: جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2025.

وتتسم البطالة بالدول العربية بارتفاع نسبة البطالة بين الشباب، كما أنها ترتفع لدى خريجي الجامعات ويوضح الشكل التالي نسبة البطالة بين الشباب بالدول العربية عام 2024.

شكل رقم (10) نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التدريب بالدول العربية حسب اخر بيانات



المصدر: المرجع السابق

تتسم البطالة في عدد من الدول العربية، بشكل عام، بأنها لا تتغير حسب الدورة الاقتصادية Not Cyclical، بل هي بطالة هيكلية Structural (أي أن وجود البطالة ناتج عن أن التغيرات في الاقتصاد لا يقابلها تغيرات في مخرجات التعليم والتدريب). وبعبارة أخرى فإن البطالة ليست بسبب وجود حالة كساد، بل أن العاطلين لا تتوفر لديهم المهارات المطلوبة، أما البطالة الاحتكاكية فناتجة عن الفشل في تطابق أو تماثل فرص العمل مع

الباحثين عن العمل(6). وتفسر سيادة البطالة الهيكلية و/أو الاحتكاكية في هذه الدول بعدم مرونة أسواق العمل، ضعف تنوع الاقتصادات العربية للتعامل مع البطالة.

ولعل من أهم التحديات التي سيواجهها، أو بالفعل بدأ في مواجهتها، سوق العمل العربي، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل بلد عربي اقتصادياً واجتماعياً، وتتمثل في البطالة التكنولوجية، والتي تتجسد في إحلال الجهد الآلي، وأخيراً الجهد الذهني والعقل البشري من خلال الذكاء الاصطناع والتوليدي Generative بشكل خاص، محل الجهد العضلي والذهني البشري. وحسب آخر تقرير للمنتدى الاقتصادي العالمي حول مستقبل المهن (WEF, 2025) فإن هناك مهن سيقبل الطلب عليها خلال الفترة 2025 – 2030، ومن ثم سيرتفع معدل البطالة بينها، وهي: موظفو الخدمات البريدية، وأمناء صناديق المصارف والمهن ذات العلاقة، واختصاصي إدخال البيانات، والصرفون وبائعي التذاكر، والسكرتارية التنفيذية والمساعدون الإداريون، وعمال الطباعة والحرف ذات الصلة، وموظفو المحاسبة وكشوف الرواتب، وموظفو تسجيل المواد وحفظ المخزون، ومساعدو النقل والمواصلات، وعمال مبيعات من الباب إلى الباب، والباعة المتجولون وما شابهها، ومصممو الرسوم البيانية، ومحققو المطالبات، والمحققين، والمسؤولون القانونيون، والسكرتارية القانونية، والمسوقون عبر الهاتف، مع بروز الطلب على عدد من المهن المرتبطة بأحدث التطورات التكنولوجية الحديثة. ويعتبر توفير العرض الملائم للمهن الجديدة للعمالة المحلية العربية، تحدياً أساسياً في أغلب الدول العربية، على المدى القصير والمتوسط، وذلك بسبب تواضع مخرجات النظام التعليمي والتدريب والمهني حالياً.

والمراجع لمعدلات البطالة بالدول العربية، يجد أنها ترتفع وتتناقص وفقاً للتطورات الاقتصادية الدولية التي تنعكس على الأداء الاقتصادي بالدول العربية، وذلك من خلال عدة قنوات أثرت في معدل البطالة، أهمها النمو الاقتصادي والتجارة الخارجية والمالية العامة والديون الخارجية، ومن ثم سيتم تناولها فقط كأمثلة، وكيف أنها أثرت في معدل البطالة بالدول العربية وأهم تلك القنوات هي :-

2- النمو الاقتصادي بالدول العربية

يصف قانون أوكون⁷ العلاقة بين الإنتاج والعمالة، أي النمو الاقتصادي والتشغيل، فينص القانون على أن ارتفاع النمو يؤدي إلى انخفاض البطالة، فوفقاً لهذا القانون لكي ينتج المصنعون المزيد من السلع، يجب عليهم تشغيل المزيد من العمالة، والعكس صحيح أيضاً فإن انخفاض الطلب على السلع يؤدي إلى انخفاض في الإنتاج، مما أدى بدوره إلى تسريح العمال. ولكن في الظروف الاقتصادية العادية، ترتفع العمالة وتهبط بنسبة مباشرة إلى معدل نمو الإنتاج، وتشير بعض الدراسات إلى أن الزيادة في الناتج بنسبة 2 % تؤدي إلى انخفاض في معدل البطالة الدورية بنسبة 1 %؛ وزيادة 0.5 % في مشاركة القوى العاملة؛ وزيادة 0.5 % في ساعات العمل لكل موظف؛ وزيادة بنسبة 1 % في الناتج عن كل ساعة عمل

وفي دراسة حديثة لصندوق النقد الدولي تُظهر النتائج تفاوتاً بين الدول في كيفية استجابة التوظيف لنمو الناتج المحلي الإجمالي يعلى مدار العام في بعض الدول، عندما ينتعش النمو، يرتفع التوظيف وتنخفض البطالة؛ وفي دول أخرى، تكون الاستجابة ضعيفة جداً. سيؤدي انتعاش النمو - من خلال تحفيز جانب الطلب في الاقتصاد، مثل زيادة الإنفاق الحكومي على البنية التحتية - إلى خلق المزيد من فرص العمل. يتفاوت مدى خلق فرص العمل على المدى القصير باختلاف البلدان، ويمثل نمو الناتج المحلي الإجمالي أكثر من 70 % من التغير في التوظيف

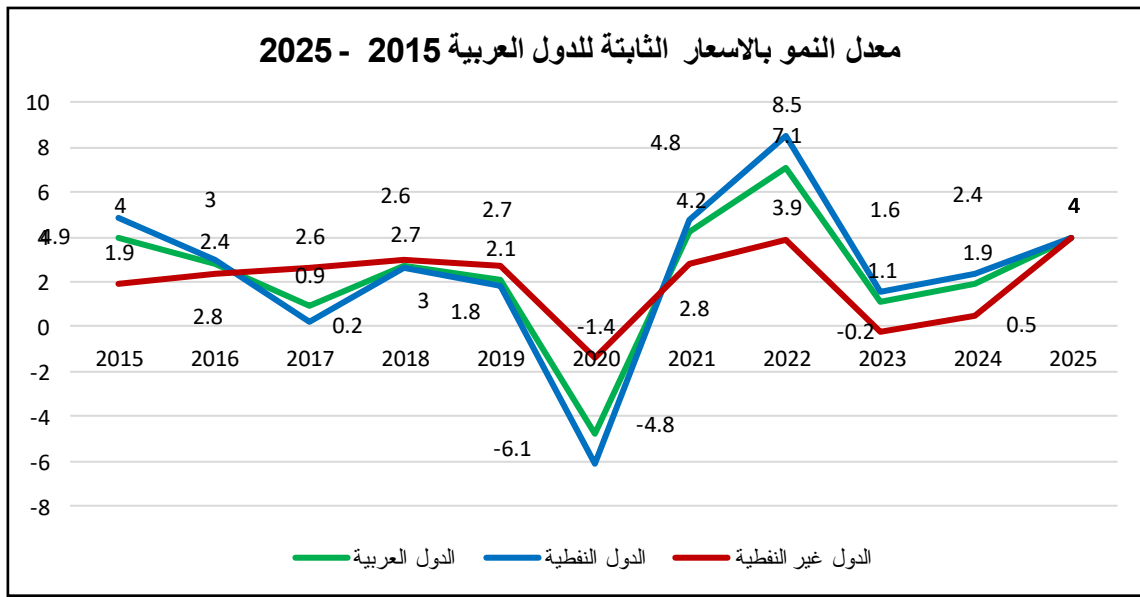
(6) وهذا ما يفسر عدم عمل قانون أوكون Okun Law، في البلدان العربية، أو أغلبها. ويمكن قانون أوكون من قياس استجابة البطالة لنمو الناتج المحلي الإجمالي، أنظر : Moosa, 2008

(7)

في كندا والولايات المتحدة، ونحو 40 % في روسيا والمملكة المتحدة وأستراليا، بالنسبة لغالبية دول العالم، يُعدّ أخذ النمو في الاعتبار جزءاً مهماً من فهم التغيرات قصيرة الأجل في البطالة.

فإذا لم تشهد الشركات تحسناً في مبيعاتها، فلن تزيد من قدرتها على إنتاج المزيد، لذا من الضروري ضمان وجود الطلب اللازم لدعم العرض. ولكن بدون تدابير تتعلق بالعرض، ستكون مكاسب الإنتاج القائمة فقط على تحفيز الطلب مؤقتة؛ ويشير الشكل التالي إلى معدل النمو الاقتصادي بالدول العربية 2015-2025.

الشكل رقم (11) معدل النمو بالأسعار الثابتة للدول العربية 2015 - 2025



المصدر: صندوق النقد العربي وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2026.

من الشكل السابق يلاحظ أن النمو الاقتصادي بالدول العربية بلغ نحو 4.9 % عام 2015، ثم أخذ في التراجع وبلغ انكماشاً عام 2020 بنحو 4.8 %، ورغم تحسنه عامي 2021 - 2022، إلا أنه تراجع مرة أخرى ليبلغ نحو 1.1 %، و1.9 % عامي 2023 - 2024، ثم ارتفع ليبلغ 4 % عام 2025، وفي الواقع فقد أثرت التطورات الاقتصادية الدولية في النمو الاقتصادي بالدول العربية بشكل كبير، ويرجع ذلك لكون 70 % من صادرات الدول العربية هي صادرات نفطية، تتأثر مباشرة بالأوضاع الاقتصادية الدولية ومن ثم تؤثر في أداء الدول العربية، وقد تعرضت للاقتضادات العربية اعتباراً من عام 2015⁸، لعوامل عديدة، خارجية، أثرت في أدائها الاقتصادي، ورغم أن هذه العوامل لم تعمل في اتجاه واحد فمنها ما كان محفزاً ومنها ما كان مبطناً لأدائها الاقتصادي، إلا أن الغالبية كان لها تأثير في الأداء الاقتصادي للدول العربية مما أثر سلباً في معدل نموها الاقتصادي وكذلك عدم استدامة النمو وتتمثل أهم تلك العوامل في:

- التوترات التجارية العالمية، وما تمثله من تحدٍ للدول العربية، حيث تأتي الصين كأكبر مستورد للنفط من الدول العربية وأكبر شريك تجاري لها، كما أن الولايات المتحدة هي ثالث شريك تجاري للدول

(8) حيث يعتبر عام 2015 بداية الفترة الزمنية للبحث والبالغة 10 سنوات.

- العربية، ومن المؤكد أن هذا التأثير لا يقتصر على الدول التي لها روابط مباشرة مع كل من الصين وأمريكا ولكنها ستمتد من خلال التأثيرات غير المباشرة إلى باقي الدول العربية.
- التقلبات في أسعار النفط ، فقد تراجعت أسعار سلة أوبك بما يقارب من نحو 48.5% خلال عام 2015، فمتوسط الأسعار المسجلة خلال هذا العام كانت أقل من مثيلاتها المسجلة عام 2014، بنحو 50 دولار للبرميل مما أثر سلباً على معدل النمو بالدول العربية المصدرة له، نتيجة للخسائر الكبيرة للإيرادات النفطية لتلك الدول، مع بلوغها في المتوسط دون مستوياته المرتفعة التي بلغت في عام 2018، حيث انخفض متوسط أسعار أوبك عام 2019، بنحو 10 % مقارنة، واستمر هذا التراجع ليبلغ مستويات قياسية عام 2024. كما تراجع إنتاج الدول العربية من النفط، بتأثير عدة عوامل أهمها، اتفاق أوبك.
- عانت اقتصادات الدول العربية شأنها شأن كافة دول العالم من الآثار السلبية لجائحة كوفيد - 19، فقد تعرضت للإغلاقات المتكررة وضعف الحركة الاقتصادية، مما أثر سلباً على أدائها الاقتصادي.
- عدم اليقين بشأن خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي بدون اتفاق، ولما له من تأثيرات سلبية على الدول العربية، باعتبار الاتحاد الأوروبي الشريك التجاري الثاني للدول العربية، كما أن تلك التأثيرات أشد وضوحاً على الدول ذات الروابط التجارية الوثيقة مع أوروبا، مثل المغرب وتونس والجزائر.
- انعكست الحرب الروسية الأوكرانية بشكل كبير على أداء اقتصادات الدول العربية، من حيث تأثيرها في أسعار النفط والغاز، وكذلك في أسعار السلع الغذائية ويمكن القول أنها أثرت في الأمن الغذائي العربي ككل.
- تراجع نمو الاقتصاد الصيني، أكبر مستورد للنفط بالعالم والذي له روابط تجارية مع معظم الدول العربية، في ظل الإغلاق الجزئي له خلال غالبية عام 2022، والتي كان لها تأثيرها في أداء اقتصادات الدول العربية خلال نفس السنة.
- أن موجة التضخم العالمي التي لحقت باقتصادات العالم النامي والمتقدم على حد سواء، ومن ثم انتهاج سياسات نقدية متشددة انعكست هي الأخرى على الدول العربية.
- الأزمات الاجتماعية في دول المنطقة والتي شهدت ارتفاعاً عام 2019، ومن ثم عدم قدرة حكومات تلك الدول على اتباع السياسات الاقتصادية السليمة خلال هذا العام. كما أن الأزمات التي تشهدها بعض دول المنطقة، والتي كانت تأثيراتها وخيمة على اقتصاداتها. إذن، وفق قانون أوكون⁹، فإن هذا التراجع في النمو أثر سلباً في معدل البطالة في الدول العربية.

3- المالية العامة:

تؤثر المالية العامة في معدل البطالة بالدول العربية من خلال عدة قنوات، أولها أن ارتفاع عجز الموازنة العام من شأنه تقليص الإنفاق الاستثماري، ومن ثم عدم القدرة على إقامة مشروعات لاستيعاب الطلبات الجديدة لسوق العمل ، كما أنها تؤثر سلباً في البطالة من خلال تقليص التوظيف في المؤسسات العامة بل أحيانا تخفيض عدد العاملين، كما تؤثر الإجراءات الضريبية التي تتخذ للحد من هذا العجز هي الأخرى سلباً في معدل البطالة، من خلال تثبيط همم المستثمرين في التوسع في مشروعاتهم القائمة أو إقامة مشروعات جديدة، ومن ناحية فإن الإنفاق بالعجز، المعروف أيضاً باسم الإنفاق الحكومي الذي يتجاوز الإيرادات، يمكن أن يحفز النمو الاقتصادي ويعالج معدلات البطالة المرتفعة. ويعد الإنفاق بالاستدانة إحدى الطرق الرئيسية التي يمكن أن تساعد في معالجة البطالة وفي زيادة الإنفاق الحكومي على مشاريع البنية التحتية.

(9) علاقة تجريبية في علم الاقتصاد وضعها الخبير [آرثر أوكون] عام 1962، وتنص على وجود علاقة عكسية بين معدل البطالة والناتج المحلي الإجمالي لأي دولة. يتنبأ القانون بأن كل زيادة بنسبة 1% في معدل البطالة تقابلها خسارة أو تراجع في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بنسبة تقارب 2%.

وعندما تستثمر الحكومة في بناء الطرق والجسور والمدارس وغير ذلك من مرافق البنية الأساسية العامة، فإنها تخلق فرص عمل، ولا توفر هذه المشاريع فرص عمل فورية. ويعد الكساد الكبير في الثلاثينيات بمثابة مثال بارز على الإنفاق بالاستدانة الذي نجح بفعالية في مكافحة معدلات البطالة المرتفعة، وهناك طريقة أخرى يمكن بها للإنفاق بالاستدانة معالجة البطالة، وهي زيادة الإنفاق الحكومي على برامج التعليم والتدريب. ومن خلال الاستثمار في التعليم، تستطيع الحكومة تزويد الأفراد بالمهارات والمعرفة اللازمة للعثور على فرص عمل في الصناعات الناشئة، وعلى سبيل المثال، نجحت دول مثل ألمانيا وسويسرا في استخدام الإنفاق بالاستدانة لتمويل برامج التدريب المهني، مما يضمن وجود قوة عمل ماهرة وانخفاض معدلات البطالة بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام الإنفاق بالعجز لتوفير الدعم المالي للصناعات المتعثرة خلال فترات الركود الاقتصادي. ومن خلال تقديم الإعانات أو الإعفاءات الضريبية للشركات التي تعاني من ضائقة، يمكن للحكومة أن تساعد في منع تسريح العمال والحفاظ على مستويات التوظيف، وقد ظهر هذا النهج خلال الأزمة المالية العالمية عام 2008، وأثناء جائحة كوفيد - 19، عام 2020، عندما نفذت العديد من البلدان حزم التحفيز لإنقاذ اقتصاداتها المتعثرة ومنع المزيد من الارتفاع في البطالة.

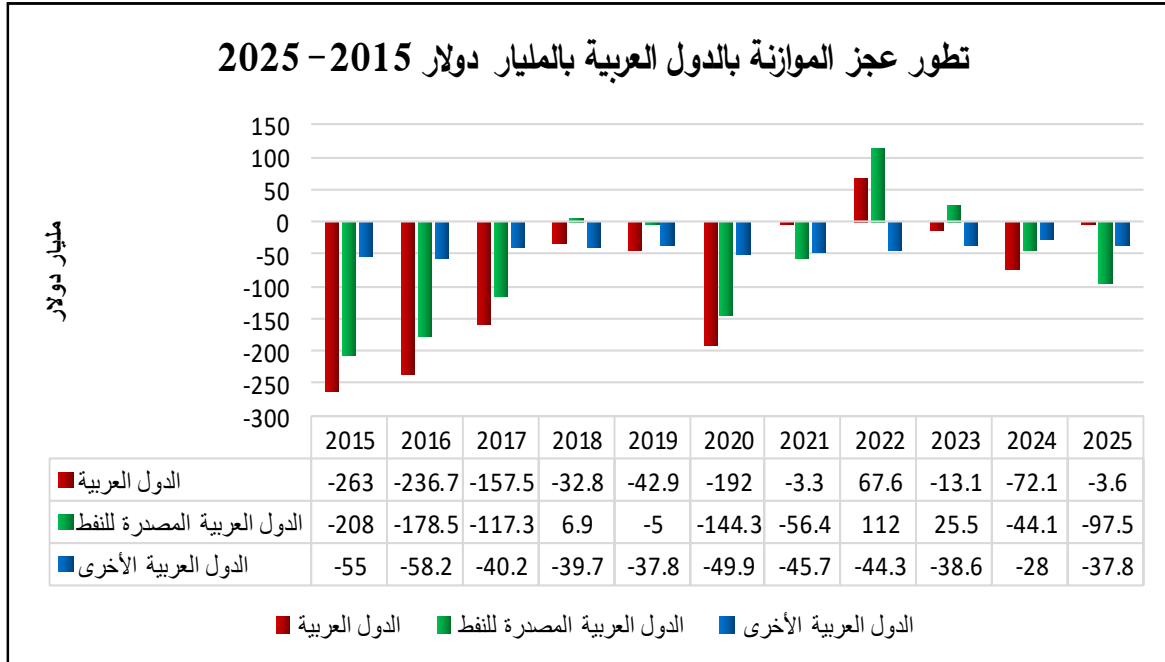
وقد انعكس أداء الاقتصاد العالمي على أوضاع المالية العامة في الدول العربية، فقد شهدت أوضاع المالية العامة في الدول العربية تراجعاً خلال العقد الأخير، في ظل الظروف غير المواتية التي واجهتها الدول العربية، مما أثر على جانبي الإيرادات والانفاق، فبالنسبة لجانب الإيرادات، واجهت الدول العربية تحديات جسام في إطار المالية العامة، ومن المتوقع أن يمتد هذا التأثير لأعوام قادمة، ففي جانب الإيرادات، أدت جائحة كوفيد - 19 إلى تراجع إيرادات النفط وذلك في ظل تراجع الأسعار والكميات المنتجة منه، ومن ثم تراجع إيرادات النفطية، وهو ما أثر سلباً في الإيرادات العامة، في ضوء الأهمية النسبية الكبيرة للإيرادات النفطية فيها، حيث تتراوح مساهمتها بين 41 % في الإمارات ونحو 98 % في ليبيا¹⁰.

من ناحية أخرى، فقد أقرت بعض الدول العربية تخفيضات ضريبية، وأجل البعض الآخر فرض ضرائب إضافية للظروف الاستثنائية التي فرضتها الأزمة. كما تراجع معدل النمو الاقتصادي نتيجة أداء اقتصادي عالمي، مما أدى إلى تراجع الإيرادات الضريبية في ظل تداعيات التطورات الجيوسياسية، واستمرار الارتفاع النسبي لمعدلات التضخم في عدد من الدول، مع ارتفاع أسعار الفائدة في ضوء استمرار تشديد السياسة النقدية. كما ساهم تراجع الإنتاج الزراعي في بعض الدول نتيجة لتصاعد موجات الجفاف، هذا إضافة إلى تراجع مستوى الطلب الخارجي.

وبالنسبة لجانب النفقات فقد شهدت ارتفاعاً خلال العقد الأخير وجاء ذلك كمحصلة لارتفاع النفقات الجارية، نظراً للحزم التحفيزية التي اتبعتها الدول العربية، وتأثير ارتفاع أسعار الفائدة على مدفوعات خدمة الدين. كما أن ارتفاع معدل التضخم أدى إلى ارتفاع كلفة الدعم الحكومي لحماية الشرائح الضعيفة في ظل ارتفاع مستويات الأسعار. وارتفعت أيضاً النفقات الرأسمالية جراء التوسع في الخطط التنموية وفقاً للرؤى الاستراتيجية التي تتبناها عدة دول عربية.

¹⁰ جامعة الدول العربية واخرن، التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام 2023، ص 324.

شكل رقم (12) تطور عجز الموازنة بالدول العربية بالمليار دولار 2015-2025



المصدر: صندوق النقد العربي، قاعدة بيانات التقرير الاقتصادي العربي الموحد.

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن الدول العربية عانت من تحقيق عجز في الميزان المجمع، وحتى الدول النفطية التي كان من المتوقع أن تحقق فائضا في موازنتها عانت هي الأخرى من عجز الموازنة في ظل ما تعرضت له أسعار وكميات النفط المصدرة من تراجع، ولم تنجح في تحقيق فائض إلا في عامي 2022 - 2023 وإن كانت لم تتجاوز 26 مليار دولار في عام 2023.

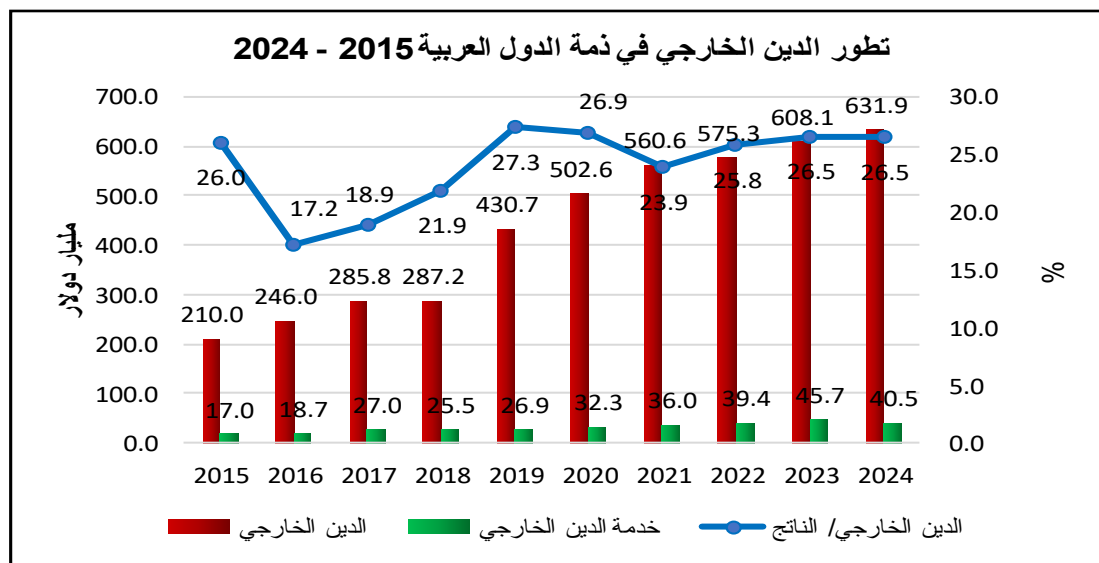
لذا أصبح لزاما على الدول العربية العمل على تنويع مصادر الإيرادات العامة من أجل استدامة جانب الإيرادات وفي الوقت نفسه زيادة نصيب الاستثمار، والإنفاق على التعليم من أجل خلق فرص للتوظيف بما يساهم في حل نسبي لمعضلة التضخم بالدول العربية، ولا مشكلة في استخدام التمويل بالعجز حال إمكانية الحد من التضخم باتباعه.

4- الديون الخارجية:

اتسمت الدول النفطية الخليجية، وكذلك دول نفطية عربية أخرى بتجاوزها لأزمة الديون الخارجية حتى أزمة النفط عام 2014، حيث كانت تتمتع بوفورات نفطية، منذ عام 2003، مكنتها من وضع مالي جيد ومع حلول أزمتي انهيار أسعار النفط، وكذلك جائحة كورونا، تغير الحال، واتجهت الدول النفطية العربية للاستدانة على الصعيدين الداخلي والخارجي، وبذلك أصبحت كافة الدول العربية مثقلة بالديون، بل بعضها أصبح يسارع في المديونية، واعتمدوا آلية الدين لتمويل المشاريع الخدمية والاستثمارية، وكذلك تمويل عجز الموازنات العامة. وفرضت كورونا التزامات مالية جديدة على الدول العربية، تمثلت في حزم المساعدات التي قدمتها للمؤسسات والأفراد المتضررين من جائحة كورونا، فضلا عن الأضرار الاقتصادية والاجتماعية التي ترتبت على الإغلاق، والذي طبقتة الحكومات العربية، من أجل السيطرة على الجائحة.

وقد تم تناول أثر كوفيد - 19 على المؤشرات المالية، في جزء سابق من هذا المحور، والتي توضح التأثير السلبي لجائحة كورونا في الأوضاع المالية العربية، حيث أشارت إلى أن العجز الكلي بالموازانات العربية ارتفع من 4.1 % عام 2019، كنسبة من الناتج المحلي، إلى 10.8 % عام 2020، كما ارتفعت معدلات التضخم من 2.7 % عام 2019 إلى 7.1 % عام 2020، وفيما يتعلق بالمديونية الحكومية العامة للدول العربية، فقد ارتفعت عام 2020 لتصل إلى 59.1 % كنسبة من الناتج المحلي، مقارنة بـ 47.3 % عام 2019. والشكل التالي يوضح تركز الدين الخارجي القائم في ذمة الدول العربية بالإضافة إلى خدمة الدين الخارجي ونسبة الدين الخارجي للناتج المحلي الإجمالي.

شكل رقم (13) تطور الدين الخارجي في ذمة الدول العربية 2015 - 2024



المصدر: صندوق النقد العربي وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أعداد مختلفة.

يلاحظ من الشكل السابق :-

- الارتفاع السنوي الكبير في حجم الدين الخارجي للدول العربية، حيث ارتفعت من نحو 210 مليار دولار إلى نحو 631.9 مليار دولار عام 2024.
- بالرغم من الارتفاع السنوي في الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية إلا أن نسبة النمو السنوي في الدين تجاوزت نسبة النمو السنوي في الناتج ومن ثم ارتفع الدين الخارجي للناتج المحلي الإجمالي من 17.23 % عام 2016 إلى نحو 26.5 % عام 2024.
- خدمة الدين الخارجي ارتفع من 17 مليار دولار عام 2015 إلى نحو 40.5 مليار دولار عام 2024.

تعدّ الديون الخارجية واحدة من أكثر الموضوعات إثارة للجدل، إذ أن كل ما يحيط بها، سواء أسبابها، أو جدواها، أو مدتها، أو تكلفتها السياسية والاقتصادية؛ يُعتبر محلّ خلافٍ بين بعض الاقتصاديين منذ أن بدأت تتحول إلى أداة فعالة على مستوي العلاقات الدولية أو التنمية المحلية، خاصة لدى الدول النامية التي تواجه فجوات تمويلية ضخمة، تدفعها للاقتراض تلبيةً لحاجاتها الاستثمارية أو الاستهلاكية، وهذا حال الدول العربية، حيث تشهد معدلات الدين العام الخارجي تناميًا ملحوظًا، الأمر الذي أثار مخاوف الاقتصاديين، بالرغم من تبرير

البعض لكون أن لتلك الديون تأثيراً إيجابياً على التشغيل، ومن ثم الحد من البطالة في ضوء استخدام تلك القروض لتلبية حاجات استثمارية ومن ثم خلق المزيد من فرص العمل، ولكن واقع معظم الدول العربية يشير إلى استخدام تلك الديون في علاج الخلل في الموازنة العامة للدولة.

ظل الدين العام لفترة طويلة موضوعاً للنقاش بين الاقتصاديين وصانعي السياسات، حيث أصبحت آثاره على النمو الاقتصادي قضية مثيرة للجدل بشكل خاص. وبينما يزعم البعض أن الدين العام يمكن أن يحفز التشغيل ومن ثم يحد من البطالة، في حين يعتقد فريق آخر أنه يعيق الرخاء على المدى الطويل. وإحدى الحجج الرئيسية لصالح تحفيز الدين العام للتشغيل هي مفهوم التحفيز المالي. خلال أوقات الانكماش الاقتصادي، غالباً ما تلجأ الحكومات إلى اقتراض الأموال لتمويل مشاريع الاستثمار العام أو تقديم حوافز مالية للشركات والأسر، ويمكن أن يساعد ضخ الأموال في الاقتصاد في تحفيز الطلب وخلق فرص العمل وتحفيز النشاط الاقتصادي.

من المهم إذن الإشارة إلى أن الآثار الإيجابية للدين العام على النمو الاقتصادي ومن ثم التشغيل ليست مضمونة ويمكن أن تختلف تبعاً لعدة عوامل، وأحد الجوانب الحاسمة هو كفاءة وفعالية الحكومة في استخدام الأموال المقترضة، وإذا تم استخدام الدين العام لتمويل مشاريع غير منتجة أو مسرفة، فإنه يمكن أن يؤدي إلى عبء على الأجيال القادمة دون توليد نمو اقتصادي مستدام. كما أن سعر الفائدة على الدين العام له أهمية، حيث تستطيع الحكومات الاقتراض بتكلفة أرخص عندما تكون أسعار الفائدة منخفضة، مما يجعلها أكثر جاذبية لتمويل الاستثمار العام. ومع ذلك، إذا ارتفعت أسعار الفائدة بشكل كبير، فإن عبء خدمة الدين يمكن أن يصبح مرهقاً، مما يؤدي إلى تحويل الموارد بعيداً عن الاستثمارات الإنتاجية وإعاقة النمو الاقتصادي.

وفي ظل أن معظم الديون التي تحملتها الدول العربية كانت لمواجهة الأزمات التي مر بها العالم خلال العقد الأخير، وأحياناً لعلاج الخلل في الموازنة العامة للدولة، فإن تضخم الدين العام من شأنه التأثير السلبي على العمالة والتشغيل بالدول العربية وخاصة مع تضخم تكلفة خدمة الدين.

الخاتمة والتوصيات:

يتضح من العرض السابق، أنه رغم وجود أسباب هيكلية ساهمت في ارتفاع معدلات البطالة بالدول العربية، إلا أن التطورات الاقتصادية العالمية غير المواتية، قد ساهمت في ارتفاع معدل البطالة بالدول العربية، فتراجع معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي العالمي، وتراجع النمو في التجارة الخارجية العالمية، وارتفاع حجم المديونية بالعالم والتضخم العالمي الذي بلغ ذروته عام 2022، أثرت في نسب البطالة بالدول العربية، وقد ساهم في ارتفاع درجة هذا التأثير عاملين:

- ارتفاع نسبة النفط من الصادرات العربية، حيث تبلغ مساهمته في الصادرات العربية أكثر من 65 %¹¹، وخاصة أنه أكثر المنتجات تأثراً بالتطورات الدولية لكونه يمثل وقود التنمية بالعالم.
- الانفتاح الكبير للدول العربية على العالم الخارجي، إضافة إلى التركيز الاقتصادي بالدول العربية، وقد تم هذا التأثير من خلال عدة قنوات أهمها الناتج المحلي الإجمالي، والمديونية الخارجية، والتجارة الخارجية، ومن ثم الحد من انعكاس التطورات الاقتصادية الدولية على العمالة والتشغيل في الدول العربية.

على الدول العربية العمل إذن على :-

- 1- اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيق التنوع الاقتصادي، حيث لا يمكن أن يكون هناك قطاع واحد مسيطر على توليد الناتج، مما يجعل النمو الاقتصادي عرضة للتغيرات وتأثيرها في هذا القطاع.
- 2- خلق سلاسل توريد عربية، وذلك بمزيد من الاعتماد على المنتجات ذات المنشأ العربي، وهذا لن يتأتى إلا من خلال تعميق التكامل الاقتصادي العربي.
- 3- الحد من الديون الخارجية ذات الصبغة الاستهلاكية، أو تلك التي توجه لعلاج الخلل في الموازنة العامة للدولة، والاقتصار على الاقتراض لأغراض الاستثمار.

¹¹ جامعة الدول العربية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام 2023، ص 349.

المحور الثاني:

تداعيات الحرب الإقليمية الراهنة
على أسواق العمل والإنتاجية في
الدول العربية

تمهيد:

تشكل الحروب الإقليمية الممتدة في المنطقة أحد أبرز المتغيرات المؤثرة في البنية الاقتصادية والاجتماعية للدول العربية، إذ لم تعد الحروب المعاصرة تقتصر آثارها على الجوانب العسكرية والأمنية فحسب، بل امتدت لتعيد تشكيل أنماط الإنتاج، وحركة الاستثمار، واستقرار أسواق العمل، وقدرة الاقتصادات الوطنية على المحافظة على مستويات التشغيل والإنتاجية. وفي ظل التصعيد الراهن، تواجه المنطقة العربية موجة جديدة من الضغوط المركبة التي تتداخل فيها الاعتبارات الجيوسياسية مع التحديات الاقتصادية والتنموية، الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة وغير مباشرة على واقع العمالة وفرص العمل ومستويات الكفاءة الإنتاجية في مختلف القطاعات الاقتصادية.

وتتجلى خطورة هذه التحولات في كون أسواق العمل العربية تعاني أصلاً من اختلالات هيكلية مزمنة، تتمثل في ارتفاع معدلات البطالة، وضعف تنوع القاعدة الإنتاجية، واتساع حجم الاقتصاد غير المنظم، إضافة إلى الاعتماد النسبي لبعض الاقتصادات العربية على القطاعات الريعية أو على الاستقرار الإقليمي في جذب الاستثمارات والسياحة والتدفقات التجارية. ومن ثم، فإن أي تصعيد إقليمي واسع النطاق يفرض ضغوطاً مضاعفة على الحكومات والمؤسسات الاقتصادية، سواء من خلال اضطراب سلاسل الإمداد، أو ارتفاع تكاليف الطاقة والنقل والتأمين، أو تراجع الثقة الاستثمارية، أو انكماش الأنشطة الاقتصادية كثيفة العمالة.

وفي هذا السياق، تبرز العلاقة الوثيقة بين الاستقرار الجيوسياسي ومستويات التشغيل والإنتاجية بوصفها علاقة بنيوية تتجاوز التأثيرات الظرفية قصيرة الأجل، حيث تؤدي بينات الصراع وعدم اليقين إلى إعادة تشكيل أولويات الإنفاق العام، وتحويل الموارد من المجالات التنموية والإنتاجية إلى الجوانب الأمنية والدفاعية، بما ينعكس على فرص خلق الوظائف الجديدة وجودة العمل واستدامته. كما أن الحروب الإقليمية تساهم في تعميق ظواهر هجرة الكفاءات واستنزاف رأس المال البشري، فضلاً عن تنامي الضغوط النفسية والاجتماعية التي تؤثر سلباً على كفاءة العاملين ومستويات الأداء المؤسسي والإنتاجي.

ولا تتوزع آثار الحرب بصورة متساوية بين الدول العربية، بل تختلف تبعاً لطبيعة البنية الاقتصادية، ودرجة الانكشاف على الأسواق العالمية، ومستوى الاعتماد على النفط أو السياحة أو التجارة العابرة، فضلاً عن قدرة الحكومات على إدارة الأزمات واحتواء الصدمات الاقتصادية والاجتماعية، فبينما قد تستفيد بعض الاقتصادات النفطية مرحلياً من ارتفاع أسعار الطاقة، تواجه في المقابل تحديات مرتبطة بتقلبات الأسواق العالمية وتزايد الضغوط المالية، في حين تتعرض الاقتصادات الهشة أو المستوردة للطاقة لتداعيات أكثر عمقاً على التشغيل والاستقرار المعيشي والإنتاجي.

وانطلاقاً من ذلك، يسعى هذا المحور إلى تحليل التأثيرات المتعددة للحرب الإقليمية الراهنة على أسواق العمل والإنتاجية في الدول العربية، من خلال تناول الانعكاسات الاقتصادية والجيوسياسية للصراع، وتأثيره على معدلات التشغيل والبطالة وأنماط العمل، إضافة إلى تحليل تداعياته على رأس المال البشري والقطاعات الاقتصادية الحيوية، واستعراض تباين استجابات الدول العربية لهذه التحديات، وصولاً إلى استشراف السيناريوهات المستقبلية والسياسات المطلوبة لتعزيز مرونة سوق العمل العربية وقدرته على التكيف مع بيئة إقليمية تتسم بدرجة عالية من عدم اليقين والتحول المستمر.

أولاً: التحولات الجيوسياسية للحرب وانعكاساتها على الاقتصاد وأسواق العمل العربية

تشهد البيئة الإقليمية في المنطقة مرحلة غير مسبوقة من التحولات الجيوسياسية الناتجة عن تصاعد التوترات في المنطقة، وهي تحولات أخذت تتجاوز الطابع العسكري التقليدي لتتحول إلى عامل بنيوي يعيد تشكيل الاقتصاد الإقليمي وأنماط التشغيل والإنتاج في الدول العربية. فالحروب الحديثة لم تعد تُقاس فقط بحجم المواجهات العسكرية أو الخسائر الميدانية، بل بقدرتها على إعادة توزيع مراكز النفوذ الاقتصادي، وإعادة توجيه التدفقات الاستثمارية، وفرض أنماط جديدة من المخاطر الاقتصادية والاجتماعية التي تنعكس بصورة مباشرة على استقرار أسواق العمل ومستويات الإنتاجية.

وتكمن خطورة هذه التحولات في أن الاقتصادات العربية تُعد من أكثر الاقتصادات انكشافاً تجاه المتغيرات الجيوسياسية، نظراً لاعتماد عدد كبير منها على قطاعات شديدة الحساسية للتوترات الإقليمية، مثل النفط والغاز والسياحة والخدمات اللوجستية والتجارة العابرة للحدود. كما أن الموقع الجغرافي للمنطقة العربية يجعلها جزءاً أساسياً من الممرات التجارية والطاقة العالمية، حيث يمر عبر الخليج العربي والبحر الأحمر ما يقارب ثلث تجارة النفط العالمية، الأمر الذي يجعل أي اضطراب أمني أو عسكري في هذه الممرات مؤثراً بصورة مباشرة على الاقتصاد العالمي وعلى الاقتصادات العربية على وجه الخصوص.

وقد انعكست هذه التوترات خلال الفترة الأخيرة في ارتفاع ملحوظ لمستويات المخاطر الاقتصادية، حيث شهدت الأسواق العالمية تقلبات حادة في أسعار النفط والغاز والشحن البحري، كما ارتفعت تكاليف التأمين على السفن العابرة للممرات الإقليمية الحساسة بنسب تراوحت بين 30% و50% في بعض الفترات (UNCTAD, 2024; IMF, 2026; UNDP, 2026). ولم تقتصر التداعيات على التجارة الدولية فحسب، بل امتدت إلى تعطيل سلاسل الإمداد، وتأخير عمليات النقل والإنتاج، وارتفاع تكاليف المواد الخام والسلع الوسيطة، وهي عوامل انعكست بصورة مباشرة على تكاليف التشغيل والإنتاج داخل الاقتصادات العربية.

وفي ظل هذه البيئة المضطربة، أصبحت أسواق العمل العربية تواجه ضغوطاً مزدوجة؛ فمن جهة، تعاني العديد من الاقتصادات العربية أصلاً من اختلالات هيكلية مزمنة تتمثل في ارتفاع معدلات البطالة وضعف التنوع الاقتصادي واعتماد قطاعات واسعة على الإنفاق الحكومي أو الاقتصاد الريعي، ومن جهة أخرى جاءت التوترات الجيوسياسية لتزيد من هشاشة بيئة العمل والاستثمار. وتشير التقديرات الإقليمية إلى أن معدلات البطالة بين الشباب العربي لا تزال من الأعلى عالمياً، إذ تتجاوز في بعض الدول العربية نسبة 25%، بينما تتخطى بطالة الشباب من النساء في بعض الاقتصادات العربية حاجز 40% (UNCTAD, 2024; IMF, 2026; UNDP, 2026)، وهو ما يجعل أي تباطؤ اقتصادي إضافي عاملاً محفزاً لتفاقم الاختلالات الاجتماعية والاقتصادية.

كما أن طبيعة أسواق العمل العربية تجعلها أكثر عرضة للصدمات الجيوسياسية، إذ إن نسبة كبيرة من العمالة تتركز في قطاعات تتأثر سريعاً بالأزمات، مثل السياحة والطيران والنقل والتجارة والخدمات. فعلى سبيل المثال، يؤدي أي تصعيد إقليمي إلى تراجع حركة السفر والسياحة بصورة شبه فورية، الأمر الذي ينعكس على آلاف الوظائف المرتبطة بالضيافة والطيران والخدمات المساندة. وقد أظهرت التجارب السابقة في المنطقة أن القطاع السياحي يُعد من أول القطاعات تأثراً بالحروب والتوترات، حيث تنخفض الحجزات والاستثمارات وتراجع مستويات التشغيل خلال فترات قصيرة جداً من التصعيد.

وفي المقابل، استفادت بعض الاقتصادات النفطية العربية مؤقتاً من ارتفاع أسعار النفط الناتج عن التوترات الجيوسياسية، حيث عززت الإيرادات النفطية قدرة هذه الدول على المحافظة نسبياً على الإنفاق العام والاستقرار الاقتصادي قصير المدى. غير أن هذه المكاسب تبقى مرتبطة بمدى استدامة الأسعار العالمية وبطبيعة الأزمة

نفسها، إذ أن استمرار التوترات لفترات طويلة يؤدي إلى تآكل الثقة الاستثمارية وارتفاع كلفة المخاطر السيادية وتراجع شهية القطاع الخاص للتوسع والاستثمار، بما يحد من قدرة الاقتصاد على خلق وظائف مستدامة وتحقيق نمو إنتاجي طويل الأجل.

ومن الزاوية الاجتماعية، ساهمت هذه التحولات في تعميق حالة القلق وعدم اليقين داخل بيئات العمل العربية، حيث ترتبط الحروب الإقليمية عادة بتراجع الثقة الاقتصادية وارتفاع المخاوف المرتبطة بفقدان الوظائف أو انخفاض الدخل أو تدهور القدرة الشرائية. كما أن الضغوط التضخمية الناتجة عن ارتفاع أسعار الطاقة والمواد الغذائية والخدمات الأساسية أثرت بصورة مباشرة على مستوى معيشة العاملين، وأدت إلى تراجع القوة الشرائية للأجور الحقيقية، الأمر الذي انعكس على مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية والاستقرار الاجتماعي.

إلى جانب ذلك، برزت ظاهرة هجرة الكفاءات العربية بوصفها أحد أخطر التداعيات غير المباشرة للتحولات الجيوسياسية الراهنة، إذ تدفع بيئات عدم الاستقرار عدداً متزايداً من أصحاب المهارات والكفاءات إلى البحث عن فرص أكثر استقراراً خارج المنطقة. وتؤدي هذه الظاهرة إلى استنزاف رأس المال البشري العربي، خاصة في القطاعات التقنية والطبية والهندسية، بما يضعف القدرة التنافسية للاقتصادات العربية على المدى الطويل، ويؤثر على مستويات الابتكار والإنتاجية والتنمية المستدامة.

كما كشفت الأزمة الراهنة عن محدودية مرونة بعض السياسات الاقتصادية والتشغيلية العربية في التعامل مع الصدمات الجيوسياسية الممتدة، حيث اتجهت بعض الحكومات إلى توسيع الإنفاق الاحترازي والأمني على حساب الإنفاق التنموي، في حين واجهت مؤسسات القطاع الخاص تحديات تتعلق بارتفاع تكاليف التشغيل والتمويل والتأمين. وقد أدى ذلك إلى تباطؤ نسبي في خلق الوظائف الجديدة، وإلى تراجع قدرة الأسواق على استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، خاصة من فئة الشباب والخريجين.

وفي الوقت ذاته، دفعت هذه التحولات العديد من المؤسسات العربية إلى تسريع تبني أنماط العمل المرنة والتحول الرقمي والعمل عن بُعد، باعتبارها أدوات للتكيف مع بيئة إقليمية تتسم بارتفاع مستويات المخاطر وعدم اليقين. إلا أن هذا التحول كشف أيضاً عن فجوات هيكلية تتعلق بضعف المهارات الرقمية، وعدم تكافؤ البنية التكنولوجية بين الدول العربية، إضافة إلى اتساع الفجوة بين العمالة عالية المهارة والعمالة التقليدية، وهو ما قد يؤدي مستقبلاً إلى إعادة تشكيل هيكل الوظائف في المنطقة بصورة أكثر تعقيداً.

وعلى هذا الأساس، فإن التحولات الجيوسياسية المرتبطة بالحرب الإقليمية الراهنة لا تمثل مجرد أزمة عابرة مرتبطة بظرف سياسي مؤقت، بل تعكس تحولاً عميقاً في طبيعة العلاقة بين الأمن والسياسة والاقتصاد وسوق العمل في المنطقة العربية. فكلما ازدادت مستويات التوتر وعدم الاستقرار، ازدادت هشاشة أسواق العمل وتراجعت قدرة الاقتصادات على تحقيق النمو المستدام والإنتاجية المرتفعة. ومن هنا، تبرز الحاجة الملحة إلى تبني سياسات عربية أكثر مرونة وقدرة على إدارة المخاطر الجيوسياسية، وتعزيز التنوع الاقتصادي، ودعم القطاعات الإنتاجية، والاستثمار في رأس المال البشري، بما يضمن قدرة الاقتصادات العربية على الصمود والتكيف في بيئة إقليمية تتسم بدرجة عالية من التحول وعدم اليقين.

ثانياً: تأثير الحرب على التشغيل والبطالة وأنماط العمل:

تُعد أسواق العمل من أكثر القطاعات الاقتصادية تأثراً بالتحولات الجيوسياسية والحروب الإقليمية، نظراً لارتباطها المباشر بحركة الاستثمار والإنتاج والنمو الاقتصادي والاستقرار المؤسسي. وفي ظل الحرب الإقليمية الراهنة وما صاحبها من تصاعد في مستويات التوتر وعدم اليقين السياسي والاقتصادي، دخلت أسواق العمل العربية مرحلة جديدة من الضغوط الهيكلية التي لم تعد تقتصر على ارتفاع معدلات البطالة أو تباطؤ التوظيف، بل امتدت لتعيد تشكيل طبيعة العمل، وأنماط التشغيل، والعلاقة بين العامل والمؤسسة، فضلاً عن إعادة تعريف مفهوم الاستقرار الوظيفي ذاته داخل الاقتصادات العربية.

وتتبع خطورة هذه التحولات من أن المنطقة العربية تعاني تاريخياً من اختلالات هيكلية مزمنة في سوق العمل، تتمثل في ارتفاع معدلات البطالة، وضعف التنوع الاقتصادي، واتساع الاقتصاد غير الرسمي، إضافة إلى الاعتماد الكبير في بعض الدول على الإنفاق الحكومي أو القطاعات الريعية كمصدر رئيسي للتشغيل. وتشير العديد من التقديرات الاقتصادية إلى أن المنطقة العربية تُسجل واحدة من أعلى نسب بطالة الشباب عالمياً، إذ تتجاوز المعدلات في بعض الدول حاجز 25% إلى 30% (منظمة العمل الدولية، 2024)، بينما ترتفع بطالة النساء إلى مستويات أكثر حدة في عدد من الاقتصادات العربية. ومع تصاعد التوترات الإقليمية، أصبحت هذه الاختلالات أكثر عمقاً، نتيجة تراجع قدرة الاقتصاد على خلق وظائف جديدة واستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

وقد انعكس التصعيد الجيوسياسي مباشرة على قرارات الاستثمار والتوسع الاقتصادي، حيث تميل المؤسسات الاقتصادية في أوقات الأزمات إلى تبني سلوك اقتصادي دفاعي يركز على تقليل المخاطر والحفاظ على السيولة المالية بدلاً من التوسع والتوظيف. ونتيجة لذلك، شهدت العديد من القطاعات الاقتصادية تباطؤاً ملحوظاً في عمليات التوظيف الجديدة، كما اتجهت بعض الشركات إلى تجميد التعيينات أو تقليص العمالة أو إعادة هيكلة العمليات التشغيلية بهدف خفض النفقات التشغيلية ومواجهة ارتفاع تكاليف الإنتاج والطاقة والنقل والتأمين.

وتظهر هذه التداعيات بصورة أوضح في القطاعات الاقتصادية الأكثر ارتباطاً بالاستقرار الإقليمي، وفي مقدمتها قطاع السياحة والطيران والضيافة والخدمات التجارية والنقل والخدمات اللوجستية. فالحروب والتوترات الأمنية تؤدي بصورة شبه فورية إلى تراجع حركة السفر والسياحة، وانخفاض معدلات الأشغال الفندقية، وتباطؤ النشاط التجاري، وهو ما ينعكس على مئات الآلاف من الوظائف المرتبطة بهذه القطاعات. وقد أثبتت التجارب السابقة في المنطقة أن القطاع السياحي غالباً ما يكون أول القطاعات تأثراً بالأزمات السياسية، وأكثرها بطناً في التعافي بعد انتهاء التوترات.

أما القطاع الصناعي، فقد تأثر نتيجة اضطراب سلاسل الإمداد وارتفاع أسعار المواد الخام والطاقة، ما دفع بعض المؤسسات الصناعية إلى تقليص الإنتاج أو تأجيل التوسع أو إعادة النظر في خططها التشغيلية. كما أن ارتفاع تكاليف الشحن والتأمين والنقل أدى إلى تراجع تنافسية بعض الصناعات العربية، خصوصاً الصناعات المرتبطة بالاستيراد أو المعتمدة على الأسواق الخارجية، وهو ما انعكس بدوره على مستويات التشغيل والاستقرار الوظيفي داخل تلك القطاعات.

وفي ظل هذه الضغوط، بدأت أسواق العمل العربية تشهد تحولاً تدريجياً من نماذج التشغيل المستقرة إلى أنماط عمل أكثر هشاشة ومرونة. فقد اتجهت العديد من المؤسسات إلى الاعتماد بصورة أكبر على العقود المؤقتة والعمل الجزئي والعمل المستقل والعمل القائم على المشاريع قصيرة الأجل، بدلاً من التوظيف الدائم طويل المدى. ورغم أن هذه التحولات توفر مرونة مالية وتشغيلية للمؤسسات في بيئات الأزمات، فقد تؤدي إلى تراجع مستويات

الحماية الاجتماعية والاستقرار المهني، وتزايد من هشاشة العمالة، خصوصاً بين الشباب والعمالة منخفضة المهارة.

كما أدت الأزمة إلى اتساع حجم الاقتصاد غير المنظم في عدد من الدول العربية، حيث يدفع ضعف فرص العمل النظامية وارتفاع معدلات البطالة أعداداً متزايدة من الأفراد إلى الانخراط في أنشطة اقتصادية غير منظمة تفتقر إلى الحماية القانونية والتأمينات الاجتماعية والاستقرار المالي. وتشير تقديرات بعض المؤسسات الدولية إلى أن الاقتصاد غير المنظم يستوعب في بعض الاقتصادات العربية أكثر من نصف القوى العاملة، وهي نسبة مرشحة للارتفاع مع استمرار الضغوط الاقتصادية وتباطؤ النمو. وتكمن خطورة هذا التحول في أنه يؤدي إلى تراجع جودة الوظائف، وانخفاض مستويات الإنتاجية، واتساع الفقر والهشاشة الاقتصادية والاجتماعية.

ومن ناحية أخرى، تأثرت العمالة الوافدة بصورة كبيرة بالتحولات الاقتصادية المرتبطة بالحرب، خاصة في دول الخليج العربية التي تعتمد قطاعات واسعة من اقتصادها على العمالة الأجنبية. ففي أوقات الأزمات، تتجه بعض الشركات إلى تقليص أعداد العمالة الوافدة أو تأجيل خطط الاستقدام الجديدة، كما قد تلجأ بعض الحكومات إلى تعزيز سياسات توطيد الوظائف بهدف حماية العمالة الوطنية وتقليل الضغوط الاجتماعية المرتبطة بالبطالة. إلا أن هذه التحولات قد تؤدي في الوقت ذاته إلى اختلالات مؤقتة في بعض القطاعات كثيفة العمالة مثل البناء والخدمات والصناعة والنقل.

كما كشفت الحرب الإقليمية عن تغيرات جوهرية في طبيعة المهارات المطلوبة داخل سوق العمل العربي. فمع تصاعد المخاطر الجيوسياسية وتسارع التحول الرقمي، ازدادت الحاجة إلى الوظائف المرتبطة بالتكنولوجيا، والأمن السيبراني، وتحليل البيانات، وإدارة المخاطر، والخدمات الرقمية، في مقابل تراجع نسبي لبعض الوظائف التقليدية. وقد أدى ذلك إلى تعميق الفجوة بين مخرجات التعليم التقليدي واحتياجات الاقتصاد الجديد، خاصة في الدول التي لا تزال تعاني من ضعف الاستثمار في المهارات التقنية والرقمية.

وفي السياق ذاته، برز العمل عن بُعد والعمل الرقمي كأحد أهم أنماط التكيف مع بيئات عدم الاستقرار، حيث لجأت العديد من المؤسسات إلى تعزيز البنية الرقمية وتوسيع الاعتماد على التكنولوجيا لضمان استمرارية الأعمال وتقليل المخاطر التشغيلية المرتبطة بالأزمات. غير أن هذا التحول، رغم إيجابياته، كشف أيضاً عن تفاوتات هيكلية داخل المجتمعات العربية تتعلق بإمكانية الوصول إلى التكنولوجيا، ومستوى المهارات الرقمية، والبنية التحتية التقنية، وهو ما يهدد باتساع الفجوة بين الفئات القادرة على التكيف مع الاقتصاد الرقمي والفئات الأقل تأهيلاً.

وعلى المستوى النفسي والاجتماعي، أدت الحرب وما صاحبها من ضغوط اقتصادية إلى تصاعد مشاعر القلق وعدم اليقين بين العاملين، خاصة في ظل المخاوف المرتبطة بفقدان الوظائف أو انخفاض الدخل أو ارتفاع تكاليف المعيشة. وقد انعكست هذه الضغوط على مستويات الرضا الوظيفي والصحة النفسية والإنتاجية.

كما أن استمرار الأزمات الجيوسياسية لفترات طويلة يؤدي إلى تغيرات أعمق في الثقافة الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بالعمل، حيث يصبح الأفراد أكثر ميلاً إلى البحث عن الوظائف الآمنة والمستقرة حتى وإن كانت أقل إنتاجية أو أقل دخلاً، في حين تتراجع روح المبادرة والمخاطرة والاستثمار طويل الأجل داخل القطاع الخاص. وهذا التحول ينعكس سلباً على ديناميكية الاقتصاد وقدرته على الابتكار وخلق فرص العمل النوعية.

وفي المقابل، أظهرت بعض الاقتصادات العربية قدراً نسبياً من المرونة في احتواء الصدمات، خاصة الدول التي تمتلك فوائض مالية أو استراتيجيات تنويع اقتصادي أكثر تقدماً. فقد ساعدت برامج الدعم الحكومي والحماية

الاجتماعية والتحفيز الاقتصادي في الحد من بعض التداعيات قصيرة المدى على التشغيل، إلا أن استمرار التوترات الإقليمية لفترات ممتدة قد يؤدي إلى استنزاف هذه القدرات ويزيد من صعوبة الحفاظ على مستويات التشغيل والنمو الحالي.

وعليه، فإن تأثير الحرب الإقليمية على التشغيل والبطالة وأنماط العمل يتجاوز كونه أزمة ظرفية مرتبطة بانخفاض مؤقت في الوظائف، ليعكس تحولاً هيكلياً أعمق في طبيعة الاقتصاد وسوق العمل العربي. فالحرب تعيد تشكيل العلاقة بين الدولة والسوق والعمل، وتفرض أنماطاً جديدة من المرونة والهشاشة وعدم اليقين، بما يستدعي إعادة النظر في السياسات التشغيلية والتعليمية والاجتماعية، وتعزيز قدرة الاقتصادات العربية على بناء أسواق عمل أكثر مرونة واستدامة وقدرة على التكيف مع الأزمات الجيوسياسية المتكررة.

ثالثاً: انعكاسات الحرب على الإنتاجية ورأس المال البشري:

تمثل الإنتاجية ورأس المال البشري الركيزة الجوهرية لأي مشروع تنموي أو اقتصادي مستدام، إذ لم تعد قوة الاقتصادات الحديثة تُقاس فقط بحجم الموارد الطبيعية أو الفوائض المالية، بل بقدرتها على إنتاج المعرفة، ورفع كفاءة العنصر البشري، وتعظيم القيمة المضافة للموارد المتاحة. وفي هذا السياق، تُعد الحروب والصراعات الجيوسياسية من أكثر العوامل تأثيراً على البنية الإنتاجية للمجتمعات، نظراً لما تفرضه من حالة ممتدة من عدم اليقين، والاضطراب المؤسسي، واستنزاف الموارد، وتراجع الثقة الاقتصادية والاجتماعية. ومن ثم، فإن الحرب الإقليمية الراهنة لا تُنتج فقط تداعيات أمنية وسياسية، بل تؤدي إلى إعادة تشكيل البيئة الاقتصادية والإنتاجية في المنطقة العربية بصورة عميقة ومركبة.

وتكمن خطورة هذه التحولات في أن الاقتصادات العربية تعاني أصلاً من ضعف نسبي في مستويات الإنتاجية مقارنة بالاقتصادات الصناعية والاقتصادات الآسيوية الصاعدة. فبالرغم من امتلاك المنطقة العربية موارد مالية وطبيعية كبيرة، لا تزال مساهمة الإنتاجية في النمو الاقتصادي العربي محدودة، نتيجة الاعتماد النسبي على القطاعات الربعية والاستهلاكية وضعف الاستثمار في الابتكار والتكنولوجيا والبحث العلمي. وتشير تقديرات اقتصادية دولية إلى أن متوسط إنتاجية العامل العربي في بعض الاقتصادات لا يتجاوز نصف متوسط الإنتاجية في الاقتصادات المتقدمة، كما أن مساهمة الاقتصاد المعرفي والتكنولوجيا في الناتج المحلي العربي لا تزال أقل من المعدلات العالمية بصورة واضحة.

وفي ظل الحرب الإقليمية الراهنة، ازدادت الضغوط الواقعة على الإنتاجية الاقتصادية نتيجة اضطراب البيئة التشغيلية وارتفاع مستويات المخاطر وعدم اليقين. فالحروب تؤدي بطبيعتها إلى انتقال المؤسسات من منطق التوسع والنمو والاستثمار طويل الأجل إلى منطق إدارة الأزمات وتقليل الخسائر والمحافظة على الاستمرارية التشغيلية. وهذا التحول ينعكس بصورة مباشرة على مستويات الكفاءة والإبداع والإنتاج داخل المؤسسات الاقتصادية، حيث تصبح الأولوية موجهة نحو إدارة المخاطر والتكيف مع الاضطرابات بدلاً من الابتكار وتحسين الأداء.

وقد انعكست التوترات الجيوسياسية بصورة واضحة على سلاسل الإمداد والإنتاج في المنطقة العربية، خاصة مع تصاعد المخاطر المرتبطة بالممرات البحرية الحيوية في الخليج العربي والبحر الأحمر. وتشير تقارير اقتصادية إلى أن تكاليف الشحن البحري والتأمين ارتفعت خلال فترات التصعيد بنسبة تراوحت بين 30% و60% لبعض المسارات التجارية، كما شهدت أوقات التسليم والتوريد اضطرابات متكررة أثرت على استمرارية الإنتاج في العديد من القطاعات الصناعية والتجارية. ونتيجة لذلك، واجهت المؤسسات العربية ارتفاعاً في تكاليف التشغيل وتعطلاً جزئياً في خطوط الإنتاج وتراجعاً في الكفاءة التشغيلية، خاصة في الصناعات المعتمدة على

الاستيراد أو على التدفقات اللوجستية العابرة للحدود (UNCTAD, 2024; IMF, 2026; UNDP, 2026).

كما أن ارتفاع أسعار الطاقة والوقود الناتج عن التوترات الإقليمية ساهم بصورة مباشرة في زيادة تكلفة الإنتاج داخل الاقتصادات العربية، لا سيما في القطاعات الصناعية والنقل والخدمات اللوجستية. ورغم أن بعض الدول النفطية قد تستفيد مالياً من ارتفاع الأسعار على المدى القصير، فإن الاقتصاد الحقيقي يظل متأثراً بارتفاع تكاليف التشغيل والتضخم وتراجع القدرة الشرائية، وهي عوامل تؤدي تدريجياً إلى انخفاض الكفاءة الاقتصادية والإنتاجية الكلية.

ومن زاوية أخرى، تُعد الضغوط النفسية والاجتماعية الناتجة عن بيئات الصراع وعدم الاستقرار من أخطر العوامل المؤثرة على رأس المال البشري والإنتاجية الفردية. فالحروب لا تؤثر فقط على حركة الأسواق والمؤسسات، بل تمتد إلى الحالة النفسية للعاملين، ومستوى الثقة بالمستقبل، والشعور بالأمان الاقتصادي والاجتماعي.

وتفيد بعض الدراسات الدولية بأن الضغوط النفسية المرتبطة بالأزمات الاقتصادية والجيوستراتيجية قد تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية الفردية بما يتراوح بين 15% و25%، إضافة إلى ارتفاع معدلات الغياب الوظيفي، وضعف الالتزام المهني، وزيادة معدلات دوران العمالة. كما أن بيانات عدم اليقين تدفع كثيراً من العاملين إلى تبني سلوك اقتصادي واجتماعي دفاعي يقوم على القلق من فقدان الوظيفة أو انخفاض الدخل أو تدهور الظروف المعيشية، وهو ما يقلل من روح المبادرة والإبداع داخل بيئة العمل (Deloitte Insights, 2025; UNDP, 2026; IMF, 2026).

وفي السياق ذاته، أدى التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة الناتج عن الحرب إلى تراجع القوة الشرائية للأجور في عدد من الاقتصادات العربية، خاصة في الدول المستوردة للطاقة والغذاء. وقد انعكس ذلك على مستويات المعيشة والاستقرار الأسري للعاملين، حيث أصبح جزء كبير من القوى العاملة يواجه جهده نحو مواجهة الضغوط المعيشية بدلاً من التركيز على التطوير والإنتاج والابتكار. وتشير تقديرات اقتصادية إلى أن بعض الاقتصادات العربية شهدت ارتفاعاً في معدلات التضخم تجاوز 10% خلال فترات التصعيد الإقليمي، الأمر الذي أدى إلى تآكل الأجور الحقيقية وزيادة الضغوط الاجتماعية على العاملين (صندوق النقد العربي، 2024؛ البنك الدولي، 2025؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2026).

كما تُعد هجرة العقول واستنزاف الكفاءات البشرية من أخطر التداعيات الهيكلية للحروب الإقليمية على المدى الطويل. فكلما ارتفعت مستويات عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي، ازدادت رغبة أصحاب المهارات والكفاءات العالية في الهجرة نحو بيئات أكثر أمناً واستقراراً. وتشير تقارير دولية إلى أن المنطقة العربية من أكثر المناطق تعرضاً لهجرة الكفاءات، خاصة في القطاعات الطبية والهندسية والتكنولوجية والأكاديمية. كما تُقدّر بعض الدراسات أن نسبة معتبرة من الخريجين العرب ذوي المهارات العالية يفضلون البحث عن فرص عمل خارج المنطقة بسبب ضعف الاستقرار وفرص النمو المهني.

وتكمن خطورة هذه الظاهرة في أن الاقتصادات العربية لا تخسر فقط أفراداً عاملين، بل تخسر استثمارات طويلة الأجل في التعليم والتأهيل والخبرة البشرية. فالكفاءات المهاجرة غالباً ما تمثل الفئات الأعلى إنتاجية والأكثر قدرة على الابتكار والتطوير المؤسسي، وبالتالي فإن فقدانها يؤدي إلى إضعاف القدرة التنافسية للاقتصادات العربية ويحد من فرص الانتقال نحو اقتصاد المعرفة والاقتصاد عالي القيمة المضافة.

كما كشفت الحرب الراهنة عن محدودية الاستثمار العربي في تنمية رأس المال البشري مقارنة بحجم التحديات المتسارعة. ففي أوقات الأزمات، تتجه الحكومات عادة إلى إعادة توجيه الإنفاق العام نحو الأمن والدفاع والدعم الاجتماعي الطارئ، بينما يتراجع الإنفاق الموجه إلى التعليم والتدريب والبحث العلمي والتطوير المؤسسي. وهذا التحول يؤدي تدريجياً إلى إضعاف جودة التعليم والتأهيل المهني، ويحد من قدرة القوى العاملة على التكيف مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة.

ومن ناحية أخرى، فرضت الحرب تسارعاً ملحوظاً في التحول نحو الاقتصاد الرقمي والعمل المرن والعمل عن بُعد، باعتبارها أدوات لتقليل المخاطر التشغيلية وضمان استمرارية الأعمال. وقد ساعد هذا التحول بعض المؤسسات على المحافظة جزئياً على الإنتاجية، إلا أنه كشف أيضاً عن فجوات رقمية وهيكلية عميقة داخل المجتمعات العربية، تتعلق بضعف البنية التكنولوجية، وتفاوت فرص الوصول إلى التكنولوجيا، وضعف المهارات الرقمية لدى شرائح واسعة من القوى العاملة.

كما أن التحول الرقمي السريع أدى إلى إعادة تشكيل الطلب على المهارات داخل سوق العمل، حيث ارتفعت الحاجة إلى المهارات المرتبطة بالتحليل الرقمي، والأمن السيبراني، وإدارة البيانات، والتكنولوجيا المالية، والخدمات الذكية، في مقابل تراجع بعض الوظائف التقليدية منخفضة المهارة. إلا أن العديد من نظم التعليم والتدريب العربية لا تزال غير قادرة بالسرعة الكافية على مواكبة هذه التحولات، وهو ما يهدد بزيادة الفجوة بين متطلبات السوق وقدرات القوى العاملة.

وعلى المستوى الكلي، تؤدي الحروب الممتدة إلى تراجع الاستثمارات الإنتاجية والابتكارية، حيث يميل المستثمرون إلى تجنب البيئات مرتفعة المخاطر وغير المستقرة. وتشير التجارب الاقتصادية إلى أن انخفاض الاستثمارات في التكنولوجيا والبحث والتطوير يؤدي تدريجياً إلى تباطؤ نمو الإنتاجية الكلية للاقتصاد، ويحد من قدرة الدول على خلق قطاعات اقتصادية تنافسية وعالية القيمة المضافة. كما أن استمرار حالة عدم اليقين يضعف ريادة الأعمال ويقلل من استعداد القطاع الخاص للدخول في استثمارات طويلة الأجل أو مشاريع تعتمد على الابتكار والمعرفة.

وفي المقابل، أظهرت بعض الاقتصادات العربية التي تمتلك استراتيجيات تنويع اقتصادي متقدمة وبنية رقمية أقوى قدرة نسبية على امتصاص جزء من الصدمات والحفاظ على مستويات أفضل من الإنتاجية. فقد ساعد الاستثمار المسبق في التكنولوجيا والبنية التحتية الرقمية والتعليم والمهارات المستقبلية بعض الدول على التكيف بصورة أسرع مع الاضطرابات الإقليمية. إلا أن هذا التفاوت في الجاهزية بين الدول العربية قد يؤدي مستقبلاً إلى تعميق الفجوات الإنتاجية والتنموية داخل المنطقة.

وعليه، فإن انعكاسات الحرب الإقليمية على الإنتاجية ورأس المال البشري لا تقتصر على تراجع مؤقت في الأداء الاقتصادي أو ارتفاع تكاليف التشغيل، بل تمثل تحولاً هيكلياً يمس جوهر القدرة التنموية للاقتصادات العربية. فالحرب تعيد تشكيل بيئة العمل والإنتاج، وتؤثر على نوعية رأس المال البشري، ومستويات الابتكار، والقدرة على المنافسة، والاستقرار الاجتماعي والنفسي للقوى العاملة. ومن ثم، فإن حماية رأس المال البشري وتعزيز الإنتاجية لم تعد قضية اقتصادية فقط، بل أصبحت قضية أمن تنموي واستراتيجي ترتبط مباشرة بقدرة الدول العربية على الصمود والتكيف وتحقيق الاستدامة في بيئة إقليمية تتسم بارتفاع مستويات المخاطر والتحولات المتسارعة.

رابعاً: القطاعات الاقتصادية الأكثر تأثراً بالحرب الإقليمية

تكشف الحروب والأزمات في المنطقة عن هشاشة البنية الاقتصادية للمنطقة، وعن مدى الترابط العميق بين الأمن الجيوسياسي والاستقرار الاقتصادي والإنتاجي. فالتوترات الحالية لا تُنتج فقط تداعيات عسكرية وأمنية، بل تُحدث سلسلة متشابكة من الاضطرابات الاقتصادية التي تمتد آثارها إلى مختلف القطاعات الحيوية في الدول العربية، خاصة في ظل الطبيعة الربعية أو الخدمية لعدد كبير من الاقتصادات العربية، واعتمادها النسبي على التجارة الدولية والطاقة والاستثمار الخارجي وسلاسل الإمداد العابرة للحدود.

وتكمن خطورة المرحلة الراهنة في أن الصراع الحالي يحدث في بيئة اقتصادية عالمية تعاني أصلاً من تباطؤ النمو وارتفاع معدلات التضخم والديون، وهو ما يضاعف من حجم التأثيرات الاقتصادية للحرب على المنطقة العربية. فكل موجة تصعيد عسكري أو اضطراب أمني في الخليج العربي أو البحر الأحمر تنعكس بصورة مباشرة على أسعار الطاقة، وحركة الملاحة، وتكاليف النقل والتأمين، وثقة المستثمرين، وأسواق المال، وسلوك المستهلكين، وهي عوامل ترتبط جوهرياً بأداء القطاعات الاقتصادية والإنتاجية.

ويُعد قطاع النفط والطاقة القطاع الأكثر حساسية وتأثراً بالحرب الإقليمية، نظراً للدور المحوري الذي تلعبه منطقة الخليج العربي في سوق الطاقة العالمي. إذ تشير البيانات الدولية إلى أن ما يقارب خمس إمدادات النفط العالمية تمر عبر مضيق هرمز، إلى جانب كميات ضخمة من الغاز الطبيعي المسال، الأمر الذي يجعل أي تهديد للملاحة أو المنشآت النفطية مصدر قلق عالمي مباشر. وقد شهدت أسعار النفط خلال فترات التصعيد الأخيرة ارتفاعات حادة تجاوزت في بعض الأحيان نسبة 20% خلال أسابيع قليلة، مع وصول أسعار خام برنت إلى مستويات قاربت أو تجاوزت 100 دولار للبرميل في بعض الفترات نتيجة المخاوف المرتبطة بأمن الإمدادات (IMF, 2026; World Bank, 2025; Reuters, 2026).

ورغم أن بعض الاقتصادات النفطية العربية حققت مكاسب مالية قصيرة الأجل نتيجة ارتفاع أسعار النفط، فإن الصورة الاقتصادية تبقى أكثر تعقيداً من مجرد زيادة الإيرادات. فالحرب تؤدي في الوقت ذاته إلى ارتفاع تكاليف التأمين البحري، وزيادة كلفة حماية المنشآت النفطية، واضطراب خطوط التصدير والإنتاج، فضلاً عن ارتفاع المخاطر السيادية المرتبطة بالاستثمار في قطاع الطاقة. كما أن استمرار التوترات لفترات طويلة قد يدفع الأسواق العالمية إلى البحث عن بدائل للطاقة أو إعادة تشكيل خرائط الإمداد، وهو ما قد يؤثر مستقبلاً على المكانة الاستراتيجية للنفط الخليجي.

كما تعرضت البنية التحتية للطاقة في المنطقة لضغوط متزايدة نتيجة المخاطر الأمنية والهجمات غير المباشرة، الأمر الذي رفع كلفة الصيانة والحماية والتشغيل. وتشير تقارير اقتصادية إلى أن بعض شركات الطاقة العالمية بدأت بإعادة تقييم خططها الاستثمارية في المنطقة نتيجة تصاعد المخاطر الجيوسياسية، وهو ما قد ينعكس على مستويات الاستثمار والإنتاج وفرص العمل في القطاع خلال السنوات المقبلة.

أما قطاع النقل البحري والخدمات اللوجستية، فقد تحول إلى أحد أكثر القطاعات تضرراً من الحرب الراهنة، خاصة مع تصاعد التهديدات الأمنية في البحر الأحمر والخليج العربي، وهما من أهم الممرات التجارية العالمية. وقد أدى اضطراب الملاحة إلى انخفاض عدد السفن العابرة لبعض الممرات الاستراتيجية، كما ارتفعت تكاليف التأمين والشحن البحري بصورة غير مسبوقة. وتشير تقديرات اقتصادية إلى أن تكاليف الشحن لبعض المسارات التجارية ارتفعت بما يتراوح بين 40% و100% خلال ذروة التصعيد، في حين اضطرت بعض شركات الملاحة العالمية إلى تغيير مساراتها عبر رأس الرجاء الصالح، ما أدى إلى زيادة زمن الشحن والتكاليف التشغيلية بصورة كبيرة (الأونكتاد، 2024؛ صندوق النقد الدولي، 2026).

وقد انعكست هذه التطورات بصورة مباشرة على الاقتصادات العربية المرتبطة بالتجارة وإعادة التصدير والخدمات اللوجستية، خاصة دول الخليج العربية ومصر والأردن. فتعطل سلاسل الإمداد وارتفاع تكاليف النقل أثر على كفاءة الموانئ وحركة التجارة والتخزين والخدمات المرتبطة بالنقل البحري والجوي، كما أدى إلى زيادة تكلفة السلع المستوردة والمواد الخام، الأمر الذي انعكس على الأسعار المحلية ومستويات التضخم والإنتاج.

ويأتي قطاع السياحة والطيران ضمن أكثر القطاعات هشاشة أمام التوترات الجيوسياسية، نظراً لاعتماده المباشر على الاستقرار الأمني والنفسي. فالحروب والتوترات الإقليمية تؤدي بصورة شبه فورية إلى تراجع حركة السفر والسياحة والاستثمار السياحي، نتيجة ارتفاع المخاوف الأمنية وإلغاء الرحلات وتغيير المسارات الجوية. وتشير بيانات قطاع الطيران إلى أن بعض شركات الطيران الإقليمية اضطرت إلى إلغاء أو إعادة جدولة مئات الرحلات خلال فترات التصعيد، في حين ارتفعت تكاليف التشغيل والوقود والتأمين الجوي بصورة ملحوظة. كما تأثرت مراكز الطيران الخليجية، التي تُعد من أهم مراكز الربط العالمية، نتيجة إغلاق بعض المجالات الجوية أو تحويل مسارات الرحلات لمسافات أطول.

أما القطاع السياحي العربي، فقد واجه تراجعاً في معدلات الحجزات والاستثمارات، خاصة في الدول التي تعتمد بصورة كبيرة على السياحة الدولية. وتُعد السياحة من أكثر القطاعات كثافة في التشغيل، إذ ترتبط بها مئات الآلاف من الوظائف المباشرة وغير المباشرة في الفنادق والمطاعم والنقل والخدمات والترفيه، وبالنسبة لبالغين فإن أي تراجع في النشاط السياحي ينعكس فوراً على مستويات التشغيل والدخل والاستقرار الاقتصادي المحلي.

وفي السياق ذاته، تأثر قطاع التجارة الداخلية والخارجية بصورة عميقة نتيجة اضطراب سلاسل الإمداد وارتفاع تكاليف الاستيراد والتأمين والشحن. فالاقتصادات العربية المستوردة للغذاء والطاقة واجهت ضغوطاً تضخمية متزايدة نتيجة ارتفاع أسعار السلع الأساسية عالمياً، وهو ما أدى إلى زيادة تكلفة المعيشة وتراجع القدرة الشرائية للأسر. كما أن ارتفاع تكاليف الاستيراد أثر على هوامش الربحية داخل المؤسسات التجارية والصناعية، وأدى إلى تباطؤ النشاط التجاري في بعض الأسواق.

وتشير تقديرات اقتصادية إلى أن أسعار بعض السلع الأساسية والغذائية ارتفعت في عدد من الأسواق العربية بنسب تجاوزت 15% إلى 25% خلال فترات التصعيد، خاصة في الدول التي تعتمد بصورة كبيرة على الواردات أو تعاني من هشاشة اقتصادية ومالية. كما أدى اضطراب التجارة الدولية إلى تأخير وصول بعض السلع والمواد الخام، ما أثر على استمرارية الإنتاج والتوزيع داخل الأسواق المحلية (صندوق النقد العربي، 2024؛ البنك الدولي، 2025؛ الأونكتاد، 2024).

أما القطاع الصناعي، فقد واجه تحديات مركبة تمثلت في ارتفاع أسعار الطاقة والمواد الخام، واضطراب الإمدادات، وارتفاع تكاليف النقل والتأمين، إضافة إلى تراجع الطلب في بعض الأسواق. وقد انعكست هذه العوامل على القدرة الإنتاجية للمؤسسات الصناعية، خاصة الصناعات الصغيرة والمتوسطة التي تمتلك قدرة محدودة على امتصاص الصدمات الاقتصادية. كما دفعت حالة عدم اليقين بعض المستثمرين الصناعيين إلى تأجيل خطط التوسع أو تقليص الاستثمارات الجديدة، ما أثر على التشغيل والإنتاجية والنمو الصناعي.

وفي القطاع المالي والاستثماري، أدت الحرب إلى ارتفاع مستويات المخاطر الجيوسياسية وتراجع ثقة المستثمرين، وهو ما انعكس على أسواق المال والاستثمار الأجنبي المباشر. فعادة ما تتجه رؤوس الأموال خلال الأزمات نحو الأسواق الأقل مخاطرة، بينما تتراجع التدفقات الاستثمارية إلى المناطق غير المستقرة. وتشير تقارير اقتصادية إلى أن استمرار التوترات الإقليمية قد يؤدي إلى انخفاض الاستثمارات الأجنبية

المباشرة في بعض الاقتصادات العربية، وارتفاع تكلفة الاقتراض والتمويل، خاصة في الدول ذات المديونية المرتفعة أو الاقتصادات الهشة. كما شهدت بعض البورصات العربية تقلبات حادة نتيجة المخاوف المرتبطة باستمرار الحرب وتأثيراتها على الاقتصاد العالمي والإقليمي.

ومن ناحية أخرى، برز قطاع التكنولوجيا والاقتصاد الرقمي بوصفه قطاعاً يحمل تأثيراً مزدوجاً. فمن جهة، ساهمت الحرب في زيادة الطلب على الأمن السيبراني والخدمات الرقمية والعمل عن بُعد وإدارة البيانات، وهو ما فتح فرصاً جديدة لبعض الشركات والمؤسسات التقنية. ومن جهة أخرى، أدت حالة عدم اليقين الاقتصادي إلى تباطؤ بعض الاستثمارات التقنية طويلة الأجل، خاصة في البيئات الأقل استقراراً. كما كشفت الأزمة عن فجوات رقمية وهيكلية داخل العديد من الاقتصادات العربية تتعلق بالبنية التحتية التكنولوجية وضعف المهارات الرقمية.

كما برزت تحديات متزايدة أمام قطاع الأمن الغذائي والزراعة، خاصة في الدول العربية المستوردة للغذاء، حيث أدى اضطراب التجارة العالمية وارتفاع تكاليف النقل والطاقة إلى زيادة تكلفة الغذاء والإنتاج الزراعي. وقد انعكس ذلك على مستويات الأمن الغذائي والاستقرار المعيشي، خاصة في الاقتصادات العربية الهشة أو منخفضة الدخل.

وعلى المستوى الكلي، تشير التقديرات¹²، لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أن استمرار الحرب الإقليمية قد يؤدي إلى خسائر اقتصادية تتجاوز 190 مليار دولار للدول العربية، مع احتمالية فقدان ملايين الوظائف وارتفاع معدلات البطالة والتضخم وتراجع معدلات النمو الاقتصادي في المنطقة. كما حذرت تقارير دولية من أن استمرار تعطيل الممرات البحرية أو تصاعد الصراع قد يؤدي إلى تباطؤ التجارة العالمية وارتفاع أسعار الطاقة والسلع الأساسية بصورة أوسع، وهو ما ينعكس مباشرة على الاقتصادات العربية المعتمدة على الاستيراد والتجارة والطاقة.

وعليه، فإن الحرب الإقليمية الراهنة لا تمثل مجرد أزمة عابرة تؤثر على بعض القطاعات الاقتصادية بصورة مؤقتة، بل تكشف عن هشاشة البنية الاقتصادية العربية ومدى ارتباطها بالاستقرار الجيوسياسي العالمي والإقليمي. كما تؤكد أن قدرة الدول العربية على الصمود الاقتصادي لم تعد مرتبطة فقط بحجم الموارد المالية أو النفطية، بل بمدى تنوع الاقتصاد، ومرونة القطاعات الإنتاجية، وكفاءة البنية اللوجستية، والاستثمار في التكنولوجيا ورأس المال البشري، والقدرة المؤسسية على إدارة المخاطر والأزمات في بيئة إقليمية تتسم بارتفاع مستويات عدم اليقين والتحول المستمر.

(12) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تصاعد الصراع في الشرق الأوسط يعكس أكثر من عام من النمو الاقتصادي في الدول العربية، 2026.

خامساً: التفاوت في تأثير الدول العربية وسياسات الاستجابة الحكومية

يتفاوت تأثير الدول العربية بالحرب الإقليمية الراهنة تفاوتاً واضحاً، لأن الصدمة الجيوسياسية لا تعمل في فراغ، بل تتفاعل مع البنية الاقتصادية والمالية والمؤسسية لكل دولة. فالدولة التي تمتلك اقتصاداً متنوعاً، واحتياطيات مالية واسعة، ومؤسسات قادرة على التدخل السريع، لا تتلقى أثر الحرب كما تتلقاه دولة تعتمد على الاستيراد، أو تعاني من مديونية مرتفعة، أو ترتبط إيراداتها بالسياحة والتحويلات والممرات التجارية. ومن ثم، فإن الحرب تكشف الفوارق الكامنة بين الاقتصادات العربية أكثر مما تخلقها من العدم.

ويظهر هذا التفاوت أولاً بين الدول النفطية والدول غير النفطية. فدول الخليج العربية المصدرة للطاقة قد تستفيد مرحلياً من ارتفاع أسعار النفط والغاز في أوقات التصعيد، بما يمنحها قدرة أكبر على تمويل الإنفاق العام، ودعم القطاعات المتضررة، والمحافظة على وتيرة المشروعات الكبرى. وقد أشار البنك الدولي إلى أن نمو دول مجلس التعاون الخليجي يُتوقع أن يتحسن إلى نحو 4.5% في عام 2026، مدفوعاً بالتوسع في القطاعات غير النفطية وتخفيف قيود إنتاج النفط. غير أن هذه المكاسب لا تعني الحصانة؛ فارتفاع تكاليف التأمين والشحن، واحتمالات اضطراب الملاحة في الخليج والبحر الأحمر، وتزايد كلفة حماية المنشآت الحيوية، تجعل الدول النفطية أيضاً عرضة لضغوط تشغيلية واستثمارية متصاعدة (البنك الدولي، 2025).

أما الدول العربية المستوردة للطاقة، فتواجه أثراً أكثر قسوة، لأن أي ارتفاع في أسعار النفط والغاز يتحول مباشرة إلى زيادة في فاتورة الاستيراد، وارتفاع في تكاليف النقل والإنتاج، وضغوط تضخمية على الغذاء والخدمات الأساسية. وفي هذه الحالة لا تكون الحرب مجرد أزمة خارجية، بل تتحول إلى ضغط داخلي على الموازنة العامة، وعلى القوة الشرائية للأجور، وعلى قدرة القطاع الخاص على التوظيف. ولذلك فإن الدول ذات الموارد المالية المحدودة تجد نفسها أمام مفاضلة صعبة بين دعم الأسعار، أو توسيع الاقتراض، أو تقليص الإنفاق التنموي.

ويظهر التفاوت كذلك بين الدول القريبة من ممرات التوتر والدول الأقل انكشافاً جغرافياً. فالدول المطلة على البحر الأحمر، أو الخليج العربي، أو المرتبطة بقناة السويس ومضيق هرمز وباب المندب، تتأثر بصورة مباشرة باضطرابات الملاحة. وقد أوضح صندوق النقد الدولي أن تجارة قناة السويس تراجعت في أول شهرين من عام 2024 بنحو 50% مقارنة بالعام السابق، نتيجة هجمات البحر الأحمر وتعطل مسارات الشحن. كما ذكرت الأونكتاد أن حمولة السفن العابرة لقناة السويس انخفضت بحلول منتصف 2024 بنحو 70%، وأن الحمولة العابرة لخليج عدن انخفضت بنحو 76%، في حين ارتفعت حركة السفن حول رأس الرجاء الصالح بنحو 89% (صندوق النقد الدولي، 2026؛ الأونكتاد، 2024).

وهذه الأرقام لا تعني فقط تراجعاً في حركة السفن، بل تعني تراجعاً في إيرادات سيادية، وضغطاً على الموانئ والخدمات اللوجستية، وارتفاعاً في تكاليف الواردات، وتأخراً في سلاسل الإمداد، وانعكاساً مباشراً على قطاعات النقل والتخزين والتأمين والتجارة. ومن هنا، يمكن لدولة ما بحكم ارتباطها بأحد الممرات البحرية المهددة، أن تتأثر سلباً مقارنة بدولة عربية داخلية أو أقل اعتماداً على العبور البحري. كما أن دول الخليج العربية، رغم قوتها المالية، تبقى شديدة الحساسية لأي تهديد لممرات الطاقة أو الملاحة.

ويبرز شكل آخر من التفاوت بين الاقتصادات المتنوعة والاقتصادات أحادية المصدر. فالدول التي طورت قطاعات غير نفطية، مثل الصناعة المتقدمة، والخدمات المالية، والتكنولوجيا، والسياحة المنظمة، والخدمات اللوجستية، تكون أكثر قدرة على امتصاص الصدمات من الدول التي تعتمد على مورد واحد أو قطاع محدود. وتشهد المشهد العربية انتعاشاً اقتصادياً تدريجياً رغم التحديات المتزايدة، مع توقعات بارتفاع معدل النمو

الإقليمي من 2.9% في عام 2025، إلى 3.7% في عام 2026¹³، ويبيّن البنك الدولي أن معدل النمو في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا سيبلغ نحو 2.6% في عام 2025، لكنه أكد أن هذا النمو محاط بدرجة عالية من عدم اليقين بسبب النزاعات والصدمات العالمية وضعف أداء القطاع الخاص (البنك الدولي، 2025).

وتنعكس هذه الفوارق مباشرة على أسواق العمل. فالدولة التي تمتلك قطاعاً خاصاً متنوعاً تستطيع نقل جزء من العمالة من القطاعات المتضررة إلى قطاعات أكثر قدرة على الصمود، بينما تعجز الاقتصادات الضيقة عن توليد بدائل تشغيلية كافية. وهنا تصبح البطالة ليست نتيجة مباشرة للحرب فقط، بل نتيجة لتفاعل الحرب مع ضعف التنويع الاقتصادي، ومحدودية مرونة سوق العمل، وضعف الموازنة بين التعليم واحتياجات القطاعات الجديدة.

وتزداد خطورة هذا الوضع عندما نربطه بالحرب؛ إذ أن أي تباطؤ في الاستثمار أو السياحة أو التجارة ينعكس سريعاً على الفئات الأكثر هشاشة: الشباب، والنساء، والعمالة المؤقتة، والعمالة غير المنظمة. فالصدمة لا تصيب كل العمال بالدرجة نفسها؛ إذ يمتلك العاملون في القطاع العام أو في القطاعات السيادية حماية أكبر، بينما يتحمل العاملون في القطاعات الصغيرة والخدمية وغير المنظمة العبء الأكبر من الانكماش.

أما سياسات الاستجابة الحكومية، فقد اختلفت بدورها باختلاف القدرة المالية والمؤسسية. **ويمكن ملاحظة أربعة اتجاهات رئيسية:**

- **الاتجاه الأول:** هو التدخل المالي المباشر، من خلال دعم السلع الأساسية، أو تخفيف كلفة الطاقة، أو مساندة الشركات المتضررة، أو حماية الدخل المنخفضة. وهذا النوع من التدخل يكون أكثر قابلية للاستمرار في الدول ذات الفوائض المالية، بينما يشكل عبئاً ثقيلاً على الدول مرتفعة الدين أو محدودة الإيرادات.
- **الاتجاه الثاني:** يتمثل في حماية سوق العمل عبر دعم الأجور، وبرامج التدريب وإعادة التأهيل، وتحفيز توظيف المواطنين، ومساندة المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وتكتسب هذه السياسات أهمية خاصة لأن البطالة العربية ليست ظرفية فقط، بل هي بنيوية وممتدة. فإذا لم تُربط الاستجابة الطارئة بإصلاحات في المهارات والإنتاجية والقطاع الخاص، فإنها ستؤجل الأزمة دون أن تعالج أسبابها العميقة.
- **الاتجاه الثالث:** يتعلق بسياسات الأمن الاقتصادي وسلاسل الإمداد. فقد دفعت اضطرابات البحر الأحمر وقناة السويس الحكومات إلى التفكير في تنويع مسارات الاستيراد، وتعزيز المخزون الاستراتيجي، وتطوير الموانئ البديلة، وتحسين الربط البري والجوي، وتقليل الاعتماد على ممر واحد أو مورد واحد. وهذا التحول يعكس انتقالاً مهماً من مفهوم "الكفاءة الاقتصادية" وحدها إلى مفهوم "المرونة الاقتصادية"، أي القدرة على استمرار النشاط حتى في ظل الصدمات.
- **أما الاتجاه الرابع:** فيتمثل في التحول الرقمي وبناء أنظمة إنذار مبكر لسوق العمل. فالدول التي تمتلك قواعد بيانات دقيقة عن العمالة، والقطاعات المتضررة، وحركة الأجور والأسعار، تستطيع توجيه الدعم بصورة أسرع وأكثر عدالة. كما أن الرقمنة تتيح استمرار بعض الأعمال والخدمات والتدريب عن بُعد، وتخفف من أثر الاضطرابات الأمنية واللوجستية. غير أن هذا المسار يكشف بدوره فجوة عربية واضحة بين دول تمتلك بنية رقمية متقدمة، ودول لا تزال تعاني ضعفاً في البيانات والمهارات والبنية التحتية الرقمية.

¹³ لتقرير جديد أصدرته لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، فبراير 2026

ومن الناحية التحليلية، يمكن تصنيف الدول العربية أمام هذه الحرب إلى ثلاث فئات.

- **الفئة الأولى:** هي الدول ذات القدرة العالية على امتصاص الأزمات، وهي غالباً الدول التي تمتلك فوائض مالية، وصناديق سيادية، وبنية تحتية قوية، وقطاعاً غير نفطي متنامياً. هذه الدول تستطيع احتواء الصدمة مؤقتاً، لكنها تظل مطالبة بتسريع التنويع الاقتصادي، لأن الاعتماد على النفط أو الممرات التجارية الحساسة يظل مصدر هشاشة كامنة.
 - **الفئة الثانية:** هي الدول متوسطة القدرة على الاستجابة، التي تمتلك بعض المقومات المؤسسية والاقتصادية، لكنها تعتمد بدرجة معتبرة على السياحة، أو التحويلات، أو الاستيراد، أو التمويل الخارجي. هذه الدول تحتاج إلى سياسات دقيقة تجمع بين دعم الفئات المتضررة، وحماية الاحتياطيات المالية، وتحفيز القطاع الخاص، وتوسيع برامج التشغيل قصيرة الأجل.
 - **الفئة الثالثة:** فهي الدول المتأثرة أصلاً بالأزمات وعدم الاستقرار والمديونية وضعف المؤسسات وفي هذه الدول، تتحول الحرب سريعاً إلى أزمة معيشية واجتماعية، لأن ارتفاع الأسعار وتراجع فرص العمل وتآكل الأجور الحقيقية واتساع الاقتصاد غير المنظم تحدث في بيئة لا تمتلك أدوات كافية للحماية أو التعويض. ولذلك تحتاج هذه الدول إلى دعم إقليمي ودولي، لا يقتصر على الإغاثة، بل يمتد إلى بناء القدرات المؤسسية والاقتصادية.
- وعليه، فإن التفاوت في تأثر الدول العربية بالحرب الإقليمية لا يرتبط فقط بالقرب الجغرافي من منطقة التصعيد العسكري، بل يرتبط أساساً بدرجة التنوع الاقتصادي، وعمق الاحتياطيات المالية، ومرونة سوق العمل، وجودة المؤسسات، وقدرة الحكومات على توجيه الدعم اللازم. فالحرب الراهنة تؤكد أن الاستجابة الناجحة لا تقوم على الإنفاق الطارئ وحده، بل على بناء اقتصاد قادر على الصمود، وسوق عمل قادر على التكيف، وسياسات عامة قادرة على حماية الإنسان المنتج بوصفه جوهر الاستقرار والتنمية.

سادساً: السيناريوهات المستقبلية والسياسات المقترحة لتعزيز مرونة سوق العمل العربية

تفرض الحرب الإقليمية الراهنة على الدول العربية لحظة مراجعة استراتيجية عميقة، لأن آثارها على التشغيل والإنتاجية لم تعد مرتبطة فقط بسؤال: متى تنتهي الحرب؟ بل بسؤال أكثر عمقاً: كيف يمكن بناء سوق عمل عربي قادرة على الصمود في بيئة إقليمية أصبحت الصدمات فيها متكررة ومتشابكة؟ فالحرب لم تعد حدثاً عسكرياً معزولاً، بل تحولت إلى عامل ضاغط على التجارة، والطاقة، والاستثمار، والهجرة، والأسعار، والمهارات، وأنماط العمل. ومن ثم، فإن التفكير في المستقبل يجب ألا ينحصر في توقع مسار التصعيد والحرب، بل في بناء قدرة عربية مؤسسية واقتصادية تجعل سوق العمل أقل هشاشة وأكثر قدرة على التكيف.

ويمكن استشراف مستقبل أسواق العمل العربية من خلال ثلاثة سيناريوهات رئيسية :

- **السيناريو الأول:** يتمثل في استمرار التصعيد واتساع نطاق المواجهة. وفي هذا السيناريو، ستواجه الدول العربية ضغوطاً شديدة تتمثل في اضطراب الممرات البحرية، وارتفاع أسعار الطاقة والغذاء، وتراجع حركة السياحة والطيران، وانخفاض الثقة الاستثمارية، وارتفاع كلفة التأمين والشحن والتمويل. وسيكون الأثر الأشد على الدول المستوردة للطاقة والغذاء، والدول المعتمدة على السياحة، والدول ذات المديونية المرتفعة، والدول التي تعاني أصلاً من بطالة شبابية مرتفعة واقتصاد غير منظم واسع. وقد يتحول التباطؤ الاقتصادي في هذا المسار إلى موجة أوسع من فقدان الوظائف، وتراجع الأجور الحقيقية، واتساع العمل الهش والمؤقت.

- **السيناريو الثاني:** فهو سيناريو الاحتواء غير المستقر، أي بقاء الحرب ضمن حدود جغرافية وسياسية محددة دون الوصول إلى تسوية شاملة. وهذا السيناريو قد يبدو أقل خطورة ظاهرياً، لكنه أكثر إرباكاً على المدى المتوسط؛ لأنه يُبقي حالة عدم اليقين مهيمنة على قرارات المستثمرين وأصحاب الأعمال والحكومات. وفي ظل هذا المسار، قد لا يحدث انهيار واسع في سوق العمل، لكن ستظهر آثار تدريجية أكثر عمقاً: تجميد التوظيف، تأجيل التوسع الاستثماري، تفضيل العقود المؤقتة، تقليص الإنفاق على التدريب، واتساع الفجوة بين الوظائف المستقرة والوظائف الهشة. وهو سيناريو يُنتج سوق عمل مترددة، لا ينكمش بالكامل، لكنها لا تنمو بالقدر الكافي لاستيعاب الشباب والخريجين والباحثين عن العمل.
- **السيناريو الثالث:** فهو سيناريو الانفراج النسبي وعودة الاستقرار التدريجي. وفي هذا المسار، قد تستعيد التجارة والطيران والاستثمار بعض زخمها، وتنخفض تكاليف الشحن والتأمين، وتحسن ثقة القطاع الخاص. غير أن التعافي لن يكون تلقائياً أو سريعاً؛ لأن الأزمات الممتدة تترك آثاراً مؤسسية ونفسية عميقة. فالشركات التي أعادت هيكلة عمالتها قد لا تعود سريعاً إلى التوظيف الدائم، والمستثمرون قد يواصلون التحوط، والحكومات قد تبقى حذرة في الإنفاق. ولذلك، فإن الانفراج السياسي لا يكفي وحده لإصلاح سوق العمل، ما لم يُستثمر في إعادة بناء الثقة، وتحفيز القطاعات الإنتاجية، وتطوير المهارات، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتكشف هذه السيناريوهات أن السياسة العامة العربية ينبغي أن تنتقل من الاستجابة الطارئة إلى بناء المرونة الهيكلية. فالمرونة هنا لا تعني فقط قدرة العامل على الانتقال من وظيفة إلى أخرى، بل تعني قدرة الاقتصاد كله على امتصاص الصدمة، وحماية الدخل، وإعادة توجيه العمالة، واستمرار الإنتاج، ومنع تحول الأزمة الاقتصادية إلى أزمة اجتماعية. وهذا يتطلب رؤية متكاملة تبدأ من البيانات، وتمتد إلى التعليم، والحماية الاجتماعية، والسياسات الصناعية، والتحول الرقمي، والتعاون العربي.

- **السياسة الأولى:** وتتمثل في إنشاء أنظمة إنذار مبكر لسوق العمل العربي، تقوم على رصد شهري أو ربع سنوي لمؤشرات البطالة، والتسريح، وتجميد التوظيف، وتراجع الأجور، وتغير الطلب على المهارات، وتأثر القطاعات الاقتصادية. فالكثير من الاستجابات الحكومية تفشل لأنها تأتي بعد تفاقم الأزمة، لا قبلها. أما وجود نظام إنذار مبكر فيتيح معرفة القطاعات الأكثر تعرضاً للخطر، مثل السياحة، والطيران، والنقل، والتجارة، والصناعة التحويلية، ويوجه الدعم نحو العمالة المهددة قبل خروجها من سوق العمل.

وتتصل بذلك الحاجة إلى بناء قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة عن العمالة، تشمل العاملين في القطاع المنظم وغير المنظم، والعمالة المؤقتة، والعمالة الوافدة، والباحثين عن العمل، والخريجين الجدد. فغياب البيانات يجعل السياسات عامة ومكلفة وضعيفة الأثر، بينما تتيح البيانات الدقيقة توجيه الدعم إلى الفئات الأكثر هشاشة. وفي ظل الأزمات، تصبح المعلومة الاقتصادية ليست أداة إدارية فقط، بل أداة حماية اجتماعية وأمن اقتصادي.

- **السياسة الثانية:** فتتمثل في تطوير منظومات حماية اجتماعية مرنة وقابلة للتوسع السريع. فالأزمات تكشف دائماً أن العمالة الأكثر تضرراً هي التي تقع خارج أنظمة الحماية الرسمية: العاملون بعقود مؤقتة، والعاملون لحسابهم الخاص، والعمالة اليومية، والعمالة في الاقتصاد غير المنظم. ولذلك لا بد من توسيع الحماية لتشمل تأمين البطالة، ودعم الأجور المؤقت، والمساعدات النقدية المشروطة، والتأمين الصحي الأساسي، وبرامج الحماية للعمالة غير المنتظمة. فالهدف ليس فقط تخفيف الفقر، بل منع فقدان العامل لمهاراته وارتباطه بسوق العمل.

- **السياسة الثالثة:** تتمثل في دعم الأجور والحفاظ على الوظائف خلال فترات الصدمة. فعوضاً عن ترك الشركات المتضررة تلجأ مباشرة إلى التسريح، يمكن للحكومات أن تقدم دعماً مؤقتاً للأجور في القطاعات الأكثر تضرراً، بشرط المحافظة على العمالة، أو إعادة تدريبها، أو نقلها إلى أنشطة إنتاجية بديلة. هذا النوع من السياسات يقلل تكلفة البطالة على الدولة والمجتمع، ويحافظ على الخبرة المؤسسية داخل الشركات، ويمنع تحول الأزمة المؤقتة إلى بطالة طويلة الأمد.
- **السياسة الرابعة:** تتعلق بإعادة تأهيل القوى العاملة وتطوير المهارات المستقبلية. فالحرب لا تؤثر فقط في عدد الوظائف، بل تغير نوعية الوظائف المطلوبة. ففي ظل التوترات الجيوسياسية، يرتفع الطلب على مهارات الأمن السيبراني، وإدارة المخاطر، والتحليل الرقمي، والخدمات اللوجستية، وسلاسل الإمداد، والطاقة المتجددة، والصناعات المحلية، بينما تتراجع بعض الوظائف التقليدية في القطاعات الأكثر حساسية للأزمات. ومن ثم، فإن برامج التدريب يجب أن تكون قصيرة، عملية، مرتبطة بالطلب الفعلي، وموجهة خصوصاً للشباب والنساء والعاملين المهددين بفقدان وظائفهم، وتتطلب هذه السياسة إعادة بناء العلاقة بين التعليم وسوق العمل. فالفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات الاقتصاد العربي تمثل أحد أسباب هشاشة سوق العمل حتى قبل الحرب. ومع الأزمات، تصبح هذه الفجوة أكثر خطورة؛ لأن القطاعات الجديدة تحتاج إلى مهارات لا توفرها النظم التعليمية التقليدية بالسرعة المطلوبة. لذلك ينبغي توسيع التعليم الفني والمهني، وتطوير التدريب التطبيقي، وبناء شراكات حقيقية بين الجامعات والقطاع الخاص، وربط التخصصات الجامعية بمسارات التوظيف المستقبلية.
- **السياسة الخامسة:** تتمثل في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها خط الدفاع الأول عن التشغيل. فهذه المشروعات تمثل مصدراً مهماً للوظائف، لكنها الأقل قدرة على تحمل ارتفاع تكاليف الشحن والطاقة والتمويل. ولذلك تحتاج في أوقات الأزمات إلى حزم دعم تشمل التمويل الميسر، وتأجيل بعض الالتزامات، والمساعدة في الرقمنة، وتسهيل الوصول إلى الأسواق، وربطها بسلاسل التوريد المحلية. وحماية هذه المشروعات لا تعني حماية أرباح أصحابها فقط، بل حماية آلاف الوظائف التي قد تختفي سريعاً عند غياب الدعم.
- **السياسة السادسة:** تتمثل في تنويع القاعدة الاقتصادية وتقليل الاعتماد على القطاعات شديدة الحساسية للأزمات والحروب. فالاعتماد المفرط على النفط، أو السياحة، أو العبور التجاري، أو الاستيراد، يجعل سوق العمل تابعاً للصدمات الخارجية. ولذلك فإن بناء سوق عمل مرّن يتطلب الاستثمار في قطاعات أكثر قدرة على الصمود، مثل الصناعات الغذائية والدوائية، والخدمات الرقمية، والصناعات التحويلية، والطاقة المتجددة، والرعاية الصحية، والاقتصاد الأخضر، والخدمات التعليمية والتقنية. فالتنويع الاقتصادي ليس هدفاً مالياً فقط، بل سياسة تشغيلية لحماية المجتمع من البطالة الدورية والمتكررة.
- **السياسة السابعة:** تبرز في تعزيز الأمن الغذائي والصناعي بوصفه جزءاً من مرونة سوق العمل. فاضطراب سلاسل الإمداد وارتفاع تكاليف الاستيراد يؤديان إلى التضخم وتراجع القوة الشرائية، ثم إلى انخفاض الطلب المحلي وتراجع التشغيل. لذلك فإن الاستثمار في الإنتاج المحلي للغذاء والدواء والسلع الأساسية لا يحمي الأمن الاقتصادي فقط، بل يخلق وظائف مستقرة في الزراعة الحديثة، والصناعات الغذائية، والتخزين، والنقل، والخدمات اللوجستية، والبحث والتطوير.
- **السياسة الثامنة:** تتعلق بتنظيم العمل المرّن دون تحويله إلى عمل هش. فقد تتوسع الشركات في العمل الجزئي، والعمل عن بُعد، والعمل الحر، والعقود القصيرة خلال الأزمات. وهذه الأنماط قد تكون مفيدة إذا نُظمت قانونياً، لكنها تتحول إلى مصدر هشاشة إذا افتقرت إلى الحد الأدنى من الحماية. ومن ثم،

- ينبغي تطوير تشريعات تضمن حقوق العاملين في أنماط العمل الجديدة، بما يشمل الأجور العادلة، والتأمينات، والسلامة المهنية، والحماية من الفصل التعسفي، وفرص التدريب.
- **السياسة التاسعة:** تتمثل في الاستثمار في الصحة النفسية والرفاه الوظيفي. فالأزمات الممتدة لا تؤثر في العامل من خلال الدخل فقط، بل عبر القلق والخوف من المستقبل والاحترق الوظيفي وتراجع الدافعية. ولذلك ينبغي أن تتبنى المؤسسات والحكومات برامج لدعم الصحة النفسية في بيئات العمل، وتطوير أنظمة مرنة للإجازات، وخدمات إرشاد مهني ونفسي، وتحسين بيئة العمل. فالإنسان القلق وغير الآمن لا يستطيع أن يكون منتجاً بصورة مستدامة.
- **السياسة العاشرة:** وتبرز في تعزيز التحول الرقمي بوصفه أداة للاستمرارية والإنتاجية. فالمؤسسات التي تمتلك بنية رقمية متقدمة تستطيع مواصلة العمل والتدريب والخدمات حتى أثناء الأزمات. كما أن الرقمنة تساعد الحكومات على تتبع المتغيرات في سوق العمل، وتوجيه الدعم، وتقديم الخدمات عن بُعد. غير أن التحول الرقمي يجب ألا يقتصر على شراء التكنولوجيا، بل يجب أن يشمل بناء المهارات الرقمية، وحماية البيانات، وتطوير الأمن السيبراني، وتوسيع الوصول العادل إلى الإنترنت والخدمات الرقمية.

وفي دول الخليج العربية تحديداً، تبرز أهمية سياسات التوطين الذكي. فالأزمات قد تدفع بعض الدول إلى تسريع إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، لذلك ينبغي أن يقوم التوطين على التدريب، والحوافز، وإعادة تصميم الوظائف، ورفع جاذبية العمل في القطاع الخاص.

وعلى المستوى العربي، تبرز الحاجة إلى تعاون إقليمي أعمق في مجال العمل والتشغيل. فالصدمات الجيوسياسية عابرة للحدود، ولا يمكن لكل دولة أن تواجهها بمعزل عن الأخرى. ويمكن إنشاء آلية عربية لأسواق العمل والأزمات، تتولى جمع البيانات، وتحليل المخاطر، وتوقع القطاعات المتضررة، واقتراح سياسات استجابة مشتركة. كما يمكن تطوير منصة عربية للمهارات والوظائف، تسهل انتقال الكفاءات العربية بين الدول وفق أطر منظمة، وتحد من هجرة العقول إلى خارج المنطقة.

كما ينبغي تعزيز التكامل العربي في سلاسل الإمداد والإنتاج. فبدل الاعتماد المفرط على الواردات البعيدة والممرات المعرضة للتوتر، يمكن للدول العربية تطوير شبكات إنتاج وتوريد إقليمية في الغذاء، والدواء، والطاقة، والخدمات اللوجستية، والصناعات الأساسية. وهذا التكامل لا يعزز الأمن الاقتصادي فقط، بل يخلق فرص عمل عربية، ويرفع الإنتاجية، ويقلل أثر الصدمات الخارجية.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول أن مستقبل سوق العمل العربية لن يتحدد فقط بمآلات الحرب، بل بقدرة الدول العربية على التعلم من الأزمة. فإذا جرى التعامل معها كحدث مؤقت، فستكرر الآثار ذاتها عند كل صدمة جديدة: بطالة، تضخم، هشاشة، وتراجع إنتاجية. أما إذا جرى التعامل معها كفرصة لإعادة بناء السياسات الاقتصادية والتشغيلية، فإنها قد تمثل نقطة تحول نحو سوق عمل أكثر مرونة وعدالة وإنتاجية.

وعليه، فإن تعزيز مرونة سوق العمل العربية يتطلب رؤية شاملة تقوم على حماية العامل، ودعم المؤسسة، وتنويع الاقتصاد، وتطوير المهارات، وتحسين البيانات، وبناء تعاون عربي فعلي. فالقضية لم تعد مجرد توفير وظائف إضافية، بل بناء منظومة عمل قادرة على الصمود أمام الحروب والأزمات، وتحويل رأس المال البشري العربي من ضحية للصدمات إلى رافعة للاستقرار والتنمية والإنتاجية.

المحور الثالث:

واقع ومسارات أسواق العمل العربية

تمهيد

تُعدّ أسواق العمل العربية محركًا أساسيًا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة، فهي ليست مجرد ساحة لتوفير فرص العيش، بل هي انعكاس مباشر لقدرة الاقتصادات على النمو والابتكار وتحقيق الرفاهية لمواطنيها. إن فهم ديناميكيات هذه الأسواق وتحليل مؤشراتنا يُمكننا من رصد التحديات والفرص، ومن ثم صياغة السياسات الفعّالة التي تخدم أهداف التنمية الشاملة والمستدامة.

يهدف المحور إلى تقديم تحليل شامل للوضع الراهن لأسواق العمل في المنطقة العربية، مع تسليط الضوء على أبرز المؤشرات مثل معدلات البطالة وأنماط التشغيل، خاصة بين الفئات الأكثر تأثرًا كالشباب والنساء. كما سنتناول هذا المحور.

العوامل الرئيسية المؤثرة في هذه الأسواق، بدءًا من التغيرات التكنولوجية المتسارعة، كالذكاء الاصطناعي والتحول نحو المهارات الرقمية، وصولًا إلى ظهور وظائف ومهارات جديدة تُشكّل ملامح مستقبل العمل بحلول العام 2030. سيتم أيضًا تناول التحديات الراهنة التي تواجه أسواق العمل العربية، من خلال التعرّيج على التحديات الخاصة بفلسطين والأراضي المحتلة، إلى التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المحلية والعالمية، مرورًا بتفاوت الفرص بين الجنسين ومحدودية الموارد.

وحيث أن التحديات تتطلب حلولًا، سيستعرض هذا المحور البرامج والآليات المقترحة لتعزيز سياسات التشغيل، مع التركيز على أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي، وبرامج رفع مهارات القوى العاملة، وإعادة تأهيلها لمواكبة متطلبات المستقبل، بالإضافة إلى سياسات دعم العمل الحر وريادة الأعمال. أخيرًا، سيبحث المحور في الدور المحوري لأطراف الإنتاج الثلاث: الحكومات، منظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال – في صياغة وتنفيذ هذه السياسات، وصولًا إلى تقديم توصيات عملية تهدف إلى بناء أسواق عمل أكثر مرونة وشمولية واستدامة في المنطقة العربية.

أولاً: مؤشرات البطالة والتشغيل في المنطقة العربية

تُشكل فئة الشباب شريحة ديموغرافية رئيسية في المنطقة العربية، حيث تُعتبر هذه الفئة قاطرة النمو المستقبلي. إلا أن أسواق العمل العربية تواجه تحديات كبيرة في استيعاب الأعداد المتزايدة من هذه الفئة، من الداخلين الجدد، مما ينعكس على ملامح التشغيل وتوظيف الشباب.

1. خصائص سوق العمل العربي: الهيكل القطاعي و طبيعة الوظائف السائدة

تتميز أسواق العمل العربية بتنوع يعكس التباين الاقتصادي بين دولها. ففي دول الخليج العربية الغنية بالنفط، يهيمن كل من القطاع الحكومي والخدمات والبناء على فرص العمل، مع اعتماد كبير على العمالة الوافدة. بينما في العديد من الدول العربية، قد يكون هناك تركيز أكبر على قطاعات مثل الزراعة، والصناعات التحويلية، والخدمات. ولكن غالبًا ما تكون هذه القطاعات غير قادرة على استيعاب الأعداد الكبيرة من الباحثين عن عمل (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، 2021).

- **الهيكل القطاعي:** اعتمدت العديد من الاقتصادات العربية، تاريخيًا، بشكل كبير على القطاع العام كصاحب عمل رئيسي، مما أدى إلى تضخم في الجهاز الإداري وانخفاض في إنتاجية بعض الوظائف، بينما يواجه القطاع الخاص في منطقتنا تحديات في التوسع وخلق فرص عمل كافية، خاصة الوظائف

ذات القيمة المضافة العالية، حيث يلاحظ أن هنالك تبايناً في مدى تطور القطاعات التكنولوجية والخدمات الحديثة بين الدول (البنك الدولي، د.س).

- **طبيعة الوظائف السائدة:** لا تزال الوظائف التقليدية في القطاعين العام والخاص قليلة الإنتاجية (مثل وظائف المكاتب الإدارية)، تشكل جزءاً كبيراً من سوق العمل. كما ينتشر العمل في القطاع غير المنظم في العديد من الدول، وهو ما يتسم بعدم الأمان الوظيفي ونقص الحماية الاجتماعية، في المقابل، تشهد المنطقة نمواً في وظائف قطاع الخدمات والترفيه، وتزايداً في الطلب على المهن المتعلقة بالتكنولوجيا والتحول الرقمي، بالإضافة إلى "تخضير الوظائف" المرتبطة بالاقتصاد الأخضر، وخاصة السيارات الكهربائية والطاقة المتجددة.

2. واقع البطالة بالدول العربية

ليس من السهل الحصول على بيانات موحدة وشاملة لجميع الدول العربية في نفس الفترة الزمنية، لكن يمكن تقديم أحدث الأرقام المتاحة من المنصات والدراسات لبعض الدول، مع الإشارة إلى أن معدلات بطالة الشباب غالباً ما تكون أعلى بكثير من المعدل العام للبطالة. وتُظهر أحدث الإحصائيات، اعتماداً على بيانات منظمات دولية، مثل منظمة العمل الدولية (2024)، والبنك الدولي (World Bank, 2022)، إلى أن متوسط معدل البطالة في المنطقة العربية غالباً ما يتجاوز المتوسطات العالمية. ورغم التفاوت بين الدول، فإن بعضها يعاني من معدلات مقلقة: يُقدر أن أكثر من 40% من النساء يعملن، بما في ذلك دولة قطر (64%)، والإمارات العربية المتحدة (54%)، والكويت (47%). وفي دول أخرى، ظل المعدل أقل بكثير، بما في ذلك مصر (16%)، والأردن (14%)، والمغرب (20%). (ESCWA) 2024.

إن بطالة الشباب تمثل تحدياً كبيراً وتُفوق بكثير البطالة الإجمالية، حيث تسجل فئة الشباب (15-24 سنة) معدلات أعلى في جميع البلدان وبفوارق كبيرة تعكس صعوبات إدماج الشباب في سوق العمل، فبينما تتراوح البطالة الإجمالية في أغلب الحالات 3% - 25%، تصل بطالة الشباب مستويات مرتفعة تقارب 76.8% في جيبوتي (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2026، نسخة محدودة التداول)، مما يعكس اختلالاً واضحاً في سوق العمل على استيعاب الداخلين الجدد في سوق العمل، ويظهر الجدول التالي معدل البطالة في الدول العربية وكذلك بين الشباب عام 2025.

وفي الواقع حدث تغير في معدل البطالة عام 2026 مقارنة بعام 2025 وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (01) مقارن (بيانات 2025 - الربع الأول 2026):

المنطقة الجغرافية	معدل البطالة التقديري (2025)	نمو/ تراجع التوظيف (أبريل 2026)	القطاعات الأكثر تأثراً بالنزاعات واللوجستيات
دول مجلس التعاون الخليجي	4 % - 5 %	22+ % (وظائف الطوارئ واللوجستيات)	اللوجستيات، التجارة العابرة للبحر الأحمر
دول المشرق العربي	15 % - 18 %	10- % (تراجع السياحة والطيران)	السياحة، الخدمات، النقل الدولي
دول المغرب العربي	22 % - 24 %	12+ % (نمو الاقتصاد الرقمي الحر)	التصدير الصناعي، الخدمات المرتبطة بأوروبا
فلسطين (قطاع غزة)	85 % -	توقف شبه كامل للنشاط الاقتصادي	كافة القطاعات الإنتاجية والخدمية
فلسطين (الضفة الغربية)	35 % -	تذبذب حاد نتيجة القيود الميدانية	البناء، الزراعة، التجارة البيئية

المصدر:

- منظمة العمل الدولية - (ILO) تقرير "استشراف العمالة والأفاق الاجتماعية في العالم 2026/2025:"
- لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا - (ESCWA) تقرير 2025:"

ثانياً: العوامل المؤثرة في أسواق العمل العربية:

تشهد أسواق العمل العربية تحولات جذرية مدفوعة بعدة عوامل رئيسة، تتراوح بين التطورات التكنولوجية السريعة وظهور أنماط عمل جديدة، وصولاً إلى التغير في طبيعة المهارات المطلوبة. إن فهم هذه العوامل ضروري لتوقع مستقبل العمل وتصميم سياسات فعالة، وأهم تلك العوامل:-

3. التغيرات التكنولوجية وتأثيرها على بيئة العمل والتشغيل

تُعد الثورة التكنولوجية، وعلى رأسها الذكاء الاصطناعي، القوة الأكثر تأثيراً في إعادة تشكيل أسواق العمل، إذ أنها لا تخلق وظائف فحسب، بل تُحدث تغييراً في طريقة العمل واكتساب المهارات اللازمة لإنجازه، فيما يأتي شرحاً حول بعض المحاور التي تؤثر على أسواق العمل الحالي، والآثار المترتبة عليها:

- المهارات الرقمية (Digital Skills):

- لم تعد المهارات الرقمية مجرد ميزة إضافية، بل أصبحت ضرورة أساسية لكل فرد في سوق العمل. ويشمل ذلك القدرة على استخدام برامج الحاسوب الأساسية، والبحث عبر الإنترنت بفعالية، والتعامل مع المنصات الرقمية، وفهم أساسيات الأمن السيبراني.
- في بيئة العمل الحديثة، تمتد المهارات الرقمية لتشمل قدرة الفرد على استخدام أدوات التعاون الرقمية، وتحليل البيانات البسيطة، والتكيف مع الأدوات التكنولوجية الجديدة التي تظهر بشكل متسارع باستمرار، (البنك الدولي، 2022).

- تأثير الذكاء الاصطناعي (AI) على بيئة العمل والتشغيل:

- **الفرص:** يُمكن للذكاء الاصطناعي أن يعزز الإنتاجية بشكل كبير من خلال أتمتة المهام المتكررة والروتينية، مما يدفع بالكادر البشري للتركيز على المهام التي تتطلب الإبداع، والتفكير النقدي، وحل المشكلات المعقدة. كما يُسهم الذكاء الاصطناعي في تحليل كميات هائلة من البيانات للتخطيط الأنسب لتوفير رؤى تساعد في اتخاذ القرارات الأفضل، ويمكن له أيضاً أن يخلق وظائف جديدة تماماً في مجالات التطوير، والصيانة، والإشراف على أنظمة الذكاء الاصطناعي (منتدى الاقتصاد العالمي، 2023).
- **المتطلبات:** إن التحدي الأكبر هنا يكمن في إمكانية غياب / إزاحة بعض الوظائف التي تعتمد بشكل كبير على المهام القابلة للأتمتة. وتشير نتائج ورقة بحثية من معهد (NBER)، حول الذكاء الاصطناعي وسوق العمل (Acemoglu, D. et.al 2022)، إلا أن ذلك يتطلب توجيه استثمارات ضخمة في برامج إعادة تأهيل ورفع مهارات القوى العاملة الحالية، مع الإشارة إلى أن هذا التحدي يطرح تحديات أخلاقية وقانونية تتعلق بخصوصية البيانات التي يتم التعامل معها.

- بروز أنماط جديدة للعمل في المجال الرقمي

سنتناول مثالين سائدين في أسواق العمل العربية

• العمل عن بُعد (Remote/ Distance Work)

- ❖ **الآثار الإيجابية:** اكتسب العمل عن بُعد زخماً كبيراً بعد جائحة كوفيد-19. إذ يوفر هذا النمط من العمل (حيثما يمكن تنفيذه)، مرونة أكبر للموظفين، ويقلل من تكاليف التنقل، ويُمكن الشركات من الوصول إلى مجموعة أوسع من المواهب بغض النظر عن الموقع الجغرافي. كما يمكن أن يُساهم في تقليل الضغط على شبكات الطرق في المدن الكبرى.
- ❖ **المتطلبات:** يتطلب العمل عن بُعد بنية تحتية رقمية قوية، وأدوات تواصل فعالة، وقدرة على إدارة الفرق الافتراضية، كما يثير تحديات تتعلق بالحفاظ على ثقافة الشركة، وضمان الفصل بين الحياة العملية والشخصية، وتوفير بيئة عمل لائق بالمنزل. ويجدر الإشارة إلى حقيقة اختلاف قدرة الدول في المنطقة العربية على تبني العمل عن بُعد بناءً على توفر الإنترنت عالي السرعة، والتشريعات المنظمة له (منظمة العمل الدولية، 2021).

• العمل بالمنصات الرقمية (Digital Platform Work)

- ❖ **الآثار الإيجابية:** يمثل العمل بالمنصات الرقمية (سواء كانت منصات عمل حر عالمية، أو محلية تعتمد على الموقع)، مصدراً حيوياً لتوليد الدخل وإدماج فئات واسعة في سوق العمل، وخاصة الشباب والنساء في المناطق الأقل حظاً. وتتمثل الميزة الجوهرية لهذا النمط في المرونة الفائقة في تحديد ساعات العمل واختيار المهام، مما يعزز الاستقلالية المهنية، والأهم، أنه يسمح للعمل في المنطقة العربية (خاصة الذين يعانون من جمود أسواق العمل المحلية)، بالوصول المباشر

إلى الأسواق العالمية، وتصدير خدماتهم المعرفية (مثل البرمجة والتصميم والترجمة)، متجاوزين القيود والحدود الجغرافية.

❖ **المتطلبات والتحديات:** على الرغم من إمكانياته وميزاته، يواجه العمل بالمنصات الرقمية تحديات هيكلية تتعلق أساساً بفقدان الحماية الاجتماعية التقليدية، فغالباً ما يُصنف العاملون بالمنصات كـ "متعاقدين مستقلين"، مما يحرمهم من المزايا والحقوق (مثل التأمين الصحي، ومزايا التقاعد، والحماية من الفصل التعسفي). إن التبنّي العادل والمستدام لهذا النمط من العمل يتطلب وضع إطار تشريعي واضح يحدد العلاقة القانونية بين العامل والمنصة، ويضمن تطبيق معايير العمل اللائق. كما تبرز تحديات مرتبطة بضمان جودة الاتصال بالإنترنت عالي السرعة، وتوفير آليات فعالة لحل النزاعات بين العاملين والمنصات، ومواجهة ضغط المنافسة العالمية الذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى المنافسة وتدهور أجور الخدمات (منظمة العمل العربية، 2024).

4. وظائف ومهارات جديدة ستدخل أسواق العمل في المستقبل

مع تسارع وتيرة الابتكار والتحول الرقمي، يتوقع أن يشهد العقد الحالي وحتى عام 2030، ظهور وظائف جديدة لم تكن موجودة بالصورة الحاليّة، أو تزايد الطلب بشكل كبير على وظائف متخصصة، حيث أن هذا التحول سيخلق فرصاً، لكنه يتطلب، أيضاً إعادة تأهيل وتطوير المهارات الحاليّة للمنخرطين في سوق العمل. إذ تركز تقارير عديدة، وبضمنها تقارير منتدى الاقتصاد العالمي (2023)، بشكل خاص على كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي والرقمنة على سوق العمل العالمي، فيما يتعلق بتحديد الوظائف التي ستتنمو وتلك التي ستتراجع خلال السنوات القادمة.

- القطاعات الواعدة والوظائف المستقبلية المتوقعة:

يبين الجدول رقم (02) القطاعات المتوقعة للفترة القادمة، والتخصصات ذات الصلة بكل منها:

جدول رقم (02)

#	القطاع	التخصصات
1.	الذكاء الاصطناعي وعلوم البيانات:	مهندسو تعلم الآلة، علماء البيانات، محللو الذكاء الاصطناعي، مطورو روبوتات الدردشة.
2.	الطاقة المتجددة:	مهندسو الطاقة الشمسية وطاقة الرياح، متخصصو كفاءة الطاقة، مديرو مشاريع الطاقة الخضراء، خبراء الاقتصاد الدائري (الوكالة الدولية للطاقة المتجددة، 2023).
3.	التكنولوجيا المالية (FinTech) والتجارة الإلكترونية:	مطورو حلول الدفع الرقمي، خبراء الأمن السيبراني المالي، محللو بيانات التجارة الإلكترونية، متخصصو تجربة المستخدم في المنصات الرقمية.

4.	الصحة الرقمية والتكنولوجيا الحيوية:	مطورو تطبيقات الصحة، خبراء التحليلات الطبية، مهندسو الأجهزة الطبية الذكية.
5.	الأمن السيبراني:	محلولو أمن المعلومات، مهندسو أمن الشبكات، أخصائيو الاستجابة للحوادث السيبرانية.
6.	الواقع الافتراضي والمعزز (VR/AR):	مطورو تجارب الواقع الافتراضي، مصممو المحتوى ثلاثي الأبعاد.
7.	سلاسل التوريد الذكية واللوجستيات:	متخصصو أتمتة المستودعات، محلولو سلاسل التوريد المدعومة بالذكاء الاصطناعي.

المصدر: منتدى الاقتصاد العالمي، 2023.

• أهمية التخطيط المسبق:

إن هذه التوقعات تتطلب من الحكومات والمؤسسات التعليمية والتدريبية، والقطاع الخاص، القيام بالتخطيط الاستباقي لتوجيه الاستثمارات في التعليم والتدريب نحو هذه المجالات، وضمان أن تكون القوى العاملة، سواء تلك الموجودة في سوق العمل أم المرشحة للدخول فيه، مستعدة للمستقبل وتحدياته.

5. تحول في المهارات المطلوبة في قطاعات حيوية

إن التغيير لا يقتصر على ظهور وظائف جديدة، بل يمتد ليشمل تحولاً جذرياً في المهارات المطلوبة ضمن القطاعات القائمة. من هنا أصبحت المهارات التقنية المتقدمة، ضرورية للبقاء في المنافسة، جنباً إلى جنب مع المهارات الناعمة (مثل التفكير النقدي والإبداع). ويقدم الجدول (03) عرضاً لأمثلة من المهارات المطلوبة في عدد من القطاعات، مع ذكر المحور المطلوب التركيز عليه:

الجدول رقم(03)

#	القطاع	المهارات المطلوبة	التركيز
1.	قطاع التكنولوجيا والخدمات:	لغات البرمجة المتقدمة (مثل Python, R, Java)، تطوير الويب والتطبيقات، الحوسبة السحابية (AWS, Azure, GCP)، إدارة قواعد البيانات، تصميم تجربة المستخدم وواجهته (UI/UX)، تحليل البيانات الضخمة، الأمن السيبراني.	القدرة على التكيف مع التقنيات الجديدة بسرعة، وحل المشكلات المعقدة.
2.	قطاع البناء:	نمذجة معلومات البناء (BIM)، استخدام الطائرات بدون طيار (الدرونز) للمسح والمراقبة، تقنيات البناء الحديثة والذكية، الممارسات الخضراء والبناء المستدام، إدارة المشاريع الرقمية.	الكفاءة في استخدام التكنولوجيا لتحسين الإنتاجية والسلامة والاستدامة في مشاريع البناء.

3.	قطاع الزراعة المائية (Hydroponics) والزراعة الذكية	أنظمة الاستشعار والتحكم الألي (Programmable PLCs Logic/ Controllers)، تحليل بيانات التربة والمياه، استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين الإنتاجية الزراعية، الهندسة الزراعية المتخصصة في الزراعة بدون تربة، إدارة المزارع العمودية.	المهارات التقنية والعلمية لزراعة المحاصيل بكفاءة في ظل شح الموارد المائية والأراضي الزراعية.
4.	قطاع الطاقة المتجددة:	تصميم وتركيب وصيانة أنظمة الطاقة الشمسية (الكهروضوئية والحرارية)، تكنولوجيا طاقة الرياح، إدارة شبكات الطاقة الذكية، كفاءة الطاقة وتدقيقها، تخزين الطاقة (البطاريات).	المهارات الهندسية والتقنية لدعم التحول نحو مصادر الطاقة النظيفة.
5.	قطاع السيارات الكهربائية:	صيانة وإصلاح السيارات الكهربائية، فهم تكنولوجيا البطاريات وأنظمة الشحن، الأنظمة الإلكترونية المتقدمة في المركبات، تطوير البنية التحتية لمحطات الشحن.	مهارات متخصصة لمواكبة النمو السريع لسوق السيارات الكهربائية.

المصدر: منتدى الاقتصاد العالمي، (2023). البنك الدولي (2022)، Deloitte، (2023)، McKinsey & Company (2021).

ثالثاً: تحديات أسواق العمل العربية

تواجه أسواق العمل في المنطقة العربية مجموعة معقدة من التحديات، بعضها متأصل في الظروف المحلية، وبعضها الآخر ناتج عن تحولات إقليمية وعالمية. إن فهم هذه التحديات يُعد الخطوة الأولى نحو صياغة استراتيجيات فعّالة لمواجهتها ومعالجتها، حيث تُعدّ معدلات البطالة في المنطقة العربية من بين الأعلى عالمياً، وهي مشكلة هيكلية تتفاقم بفعل عوامل اقتصادية واجتماعية وديموغرافية، ويزداد هذا التحدي تعقيداً عند النظر إلى فئات معينة داخل المجتمع، كالنساء والخريجين الجدد، الذين يواجهون تحديات ومعوقات إضافية أمام ولوج سوق العمل.

نعرض فيما يلي جملة من التحديات أمام واقع أسواق العمل في المنطقة العربية

1- تحديات ذات صلة بفئة الشباب عموماً:

- تُعد بطالة الشباب من أبرز التحديات التي تواجه المنطقة العربية، ويعزى ذلك إلى عدة عوامل متداخلة:**
 - الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل: تعتبر هذه الفجوة من أكبر المعوقات، فالكثير من النظم التعليمية في الدول العربية لا تواكب التطورات السريعة في سوق العمل، مما ينتج عنه خريجون بمهارات غير مطلوبة، أو غير كافية للوظائف المتاحة، خاصة في مجالات التكنولوجيا والمهارات الرقمية. وهناك نقص في برامج التدريب والتأهيل المتخصصة التي تلبي احتياجات القطاع الخاص سريعة التغيير (البنك الدولي، د.س)، كما أن عدة تقارير بحثت في هذه الفجوة حيث يتناول معهد إلونسكو للإحصاء (UIS) - (2021) التقدم والتحديات في تحقيق أهداف التعليم المستدام في المنطقة العربية، ويشير إلى الفجوات في المهارات بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، خصوصاً لجهة المهارات الرقمية والمهنية.
 - الجمود الهيكلي والنمو الاقتصادي غير الكافي: على الرغم من بعض فترات النمو، إلا أنه غالباً ما يكون "نمواً غير مولد للوظائف" بالقدر الكافي لاستيعاب أعداد الشباب الداخلين إلى سوق العمل سنوياً (البنك

الدولي. د.س). وكذلك صعوبة انتقال العمالة بين القطاعات المختلفة، بالإضافة إلى التحديات المرتبطة بالبيروقراطية الإدارية وتراخيص الأعمال التي تعيق نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي يمكن أن توفر فرص عمل للشباب (البنك الدولي، د.س).

- قلة برامج الإرشاد المهني والتوجيه الوظيفي: يفقر العديد من الشباب إلى التوجيه السليم لاختيار التخصصات المستقبلية المطلوبة، أو لامتلاك مهارات البحث عن عمل وإنجاح مقابلات العمل الشخصية.

2- تحديات ذات صلة بفئتي النساء والخريجين الجدد:

تعاني فئتين رئيسيتين في الدول العربية من معدلات بطالة مرتفعة، حيث تعتبران الأكثر تأثراً وهما: النساء والخريجين الجدد:

بالنسبة للنساء: تعاني النساء لجهة التشغيل في البلاد العربية، تحديات تعرقل زيادة نسب تشغيلهن. وتعود الأسباب إلى¹⁴ :

- **تحديات ثقافية واجتماعية:** لا تزال بعض العادات والتقاليد والأعراف والقوالب النمطية الاجتماعية تحد وتُعيق مشاركة الإناث الكاملة في سوق العمل (ولو بدرجة أقل من السابق)، وتُحملها مسؤوليات غير متكافئة تجاه الأسرة والرعاية، مما يؤثر على خياراتها المهنية وقدرتها على البقاء في العمل، خاصة في بعض القطاعات أو الوظائف التي تعتبر "ذكورية". كما تواجه النساء صعوبات في الحصول على فرص التوظيف والتقدم الوظيفي بسبب التحيزات الثقافية والاجتماعية.
 - **قلة الفرص والفجوة في المشاركة:** تُسجل المنطقة العربية أدنى معدلات مشاركة للنساء في القوى العاملة على مستوى العالم، وهذا لا يمثل إهداراً للمواهب والطاقات البشرية فحسب، بل يُعيق أيضاً النمو الاقتصادي الشامل.
 - **الفجوة في الأجور:** تعاني النساء في كثير من الأحيان من فجوة في الأجور مقارنة بالرجال لنفس الوظائف أو المؤهلات، مما يعكس تمييزاً بنيوياً في سوق العمل.
 - **نقص الدعم لدمج العمل والحياة الأسرية:** إن غياب السياسات الكافية لدعم الأمهات العاملات، مثل حضانات الأطفال وساعات العمل المرنة، يؤثر على استقرار النساء في وظائفهن أو قدرتهن على البحث عن عمل، أو رغبتهن في ذلك.
- وبالنسبة إلى الخريجين الجدد:** تُعدّ ظاهرة بطالة الخريجين منتشرة في معظم الدول العربية، حيث يعاني عدد كبير من خريجي الجامعات والكليات والمعاهد العليا من صعوبة في العثور على وظائف تتناسب مع تخصصاتهم بعد التخرج. (منظمة العمل الدولية، 2021)

وتعود الأسباب إلى :

- **عدم المواءمة بين التعليم والتدريب وسوق العمل:** كما ذكر سابقاً، يُنتج النظام التعليمي أعداداً كبيرة من الخريجين في تخصصات قد لا يكون عليها طلباً كبيراً في سوق العمل الحالي أو المستقبلي.

¹⁴ وفقاً لتقارير (الإسكوا، 2024)، (منظمة العمل الدولية، 2024)

- **نقص الخبرة:** غالبًا ما يطلب أصحاب العمل خبرة سابقة من الداخلين إلى سوق العمل، وهو ما يفتقر آلية الخريجون الجدد، مما يُدخلهم في حلقة مفرغة (إذ لا يمكن الحصول على وظيفة بدون خبرة، ولا تتوفر الخبرة بدون وظيفة).
- **المنافسة الشديدة:** يزداد عدد الخريجين سنويًا، مما يزيد من حدة المنافسة على الوظائف المتاحة.
- **ضعف مهارات التوظيف:** يفتقر بعض الخريجين إلى المهارات الحياتية والناعمة (مثل مهارات التواصل، وحل المشكلات، والعمل ضمن فريق، ومهارات البحث عن عمل: كتابة السيرة الذاتية، وكيفية إجراء المقابلات).

3- تحديات مرتبطة بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية

- إضافة إلى التحديات الخاصة، تواجه أسواق العمل العربية تحديات عامة تنبع من بنية الاقتصادات والمجتمعات في المنطقة. وفيما يلي جملة من التحديات التي تواجهها أسواق العمل في بعض الدول العربية:
- **محدودية الموارد وصعوبة استدامة المشروعات:** تعتمد بعض الدول العربية بشكل كبير على مورد واحد، مثل النفط، مما يجعل اقتصاداتها عرضة لتقلبات الأسعار العالمية. هذا الاعتماد يُعيق تنويع الاقتصادات ويحد من الاستثمار في قطاعات جديدة يمكن أن توفر فرص عمل متنوعة ومستدامة. كما تواجه المشاريع الصغيرة والمتوسطة صعوبة في الحصول على التمويل والدعم اللازمين لاستدامتها ونموها (صندوق النقد الدولي، 2019).

4- تحديات مرتبطة بالتغيرات العالمية

- لا تعمل أسواق العمل العربية بمعزل عن العالم، فهي تتأثر بشكل مباشر بالتحولات والأزمات العالمية الكبرى نذكر منها:
- **التغيرات المناخية:** تشكل تهديدًا مباشرًا للوظائف في القطاعات الحيوية التي تعتمد على الموارد الطبيعية، مثل الزراعة وصيد الأسماك والسياحة، والتي تُعد مصادر دخل رئيسية لقطاعات واسعة من السكان. كما أن ظواهر الجفاف والتصحر وارتفاع درجات الحرارة تؤثر على الإنتاجية وتزيد من الضغوط على المجتمعات. يتطلب هذا التحول نحو "وظائف خضراء" تتطلب مهارات جديدة.
 - **الأزمات الاقتصادية العالمية:** تؤثر التقلبات في أسعار النفط، والأزمات المالية العالمية، والتضخم، والركود الاقتصادي على استقرار الاقتصادات العربية، مما ينعكس سلبًا على الاستثمار، وتوسع الأعمال، وبالتالي على فرص العمل (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا، 2021).
 - **ويمكن الإشارة هنا في سياق الأزمات العالمية:** بأنه يمكن تحويل التهديدات العالمية إلى فرص في منطقتنا العربية، فمثلاً يمكن اعتبار أن قراراً سياسياً / اقتصادياً يتعلق بزيادة الرسوم الجمركية على واردات عدد كبير من الدول، سيفتح آفاقاً جديدة وفرص تصنيع أمام دول عربية أخرى الأمر الذي يمكن أن يجلب الاستثمارات والمستثمرين إليها ويزيد من فرص العمل لمواطنيها.
 - **الهجرة والنزوح.**

تشكل الأزمات في بعض الدول العربية دافعاً كبيراً للهجرة والنزوح، مما يضع ضغطاً هائلاً على أسواق العمل في الدول المستضيفة مثل (الأردن - لبنان - مصر)، ما يتطلب استيعاب أعداد كبيرة من اللاجئين والنازحين الذين يبحثون عن عمل، بينما قد يؤدي نزوح الكفاءات إلى "هجرة الأدمغة" وما ينتج عنه من استنزاف حقيقي

للثروة البشرية في الدول المصدرة، ما يفقد هذه الدول ما استثمرته من تعليم وتدريب وتأهيل لهذه الكفاءات، وحرمانها من مساهماتها المحتملة في التنمية، وبالنسبة لإعاقة التنمية المستدامة والشاملة في هذه الدول. ومما يجدر ذكره هنا، أن تعداد النازحين قسراً نهاية عام 2024 بلغ 123 مليون نازح حول العالم. كما أن عدد النازحين في المنطقة، يتجاوز 16 مليون نازح مع ما تحمله هذه النسبة من انعكاسات على واقع انتقال العمال ما بين الدول العربية. إن هذه الأرقام تعكس تأثيرات الهجرة على واقع أسواق العمل في الدول المستقرة التي تستقبل أعداداً كبيرة من النازحين واللاجئين، سواء كانت آثاراً اجتماعية، اقتصادية، أو ديموغرافية. خلاصة الأمر إن تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة في منطقة حرب أو صراع وعدم استقرار أمراً صعباً ويكاد يكون مستحيلاً. (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين- UNHCR ، 2025).

5- تحديات مرتبطة بأسواق العمل في فلسطين والأراضي العربية المحتلة:

تُعدّ أسواق العمل في فلسطين (الضفة الغربية وقطاع غزة)، استثناءً مؤلماً في المنطقة العربية، حيث تُنقلها ظروف سياسية واقتصادية فريدة ومعقدة:

تأثير الوضع السياسي والاقتصادي على فرص العمل والبطالة: إن استمرار الاحتلال الاسرائيلي للأراضي الفلسطينية يؤثر بشكل مباشر على الاقتصاد الفلسطيني، مما يحد من فرص الاستثمار (المحلي والخارجي)، والنمو الاقتصادي، ما ينعكس سلباً ويقلل من قدرة السوق المحلي على خلق فرص عمل جديدة (بل وفي كثير من الأحيان التأثير على فرص العمل القائمة). إن بيئة الأعمال في فلسطين تتسم بالهشاشة وعدم اليقين، وما ينجم عن ذلك من تعثر المسار التنموي وعدم الثقة في قدرة خطط التطوير على إحداث التغيير. (الأونكتاد، 2024). **قيود الحركة والحوافز، وتأثيرها على وصول العمال لأماكن العمل:** إن القيود المفروضة على حركة الأفراد والبضائع داخل الأراضي الفلسطينية المحتلة، وبينها وبين الأسواق الإقليمية والدولية، تُعيق بشكل كبير نشاط القطاع الخاص، وتُصعّب على العمال الوصول إلى أماكن عملهم، مما يؤثر على الإنتاجية ويُعيق التوسع الاقتصادي. تُضاف إلى ذلك التحديات المرتبطة بإصدار تصاريح العمل داخل الخط الأخضر. وفقاً للبيانات الصادرة عن مؤسسات دولية مثل منظمة العمل الدولية، وأيضاً الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فقد تم حظر دخول ما يقارب 178,000 عامل فلسطيني من الضفة الغربية إلى أماكن عملهم داخل الخط الأخضر بعد أحداث السابع من أكتوبر 2023. وهذا العدد يشمل العمال الذين يحملون تصاريح عمل رسمية، والذين كانوا يعملون في القطاع غير المنظم (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2025).

الوضع الإنساني وتأثيره على سوق العمل والبنية التحتية: إن الأزمات المتتالية، لا سيما في قطاع غزة، تؤدي إلى دمار هائل في البنية التحتية وتشريد ونزوح أعداد كبيرة من السكان، حيث من شأن ذلك أن يُدمر فرص العمل القائمة ويجعل إعادة بناء الاقتصاد وتنمية سوق العمل، تحدياً هائلاً وأمرأً بالغ الصعوبة. كذلك، فإن الوضع الإنساني الحالي يؤثر على قطاعات مهمة مثل التعليم والصحة، وهما ركيزتان أساسيتان لتأهيل القوى العاملة. مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية - OCHA (2025).

6- الاستنتاجات من تحليل المؤشرات:

تُشير هذه المؤشرات إلى أن أسواق العمل العربية تواجه تحديات هيكلية عميقة تتجاوز مجرد النمو الاقتصادي، وتتطلب تدخلات حكومية وغير حكومية، شاملة ومستدامة. إن معالجة بطالة الشباب والنساء ليست مجرد قضية اجتماعية وحسب، بل هي ضرورة اقتصادية حتمية وملحة لتحقيق التنمية المستدامة، وتعزيز الإنتاجية، وضمان

الاستقرار الاجتماعي. يجب أن تتركز الجهود على سد فجوة المهارات، وتشجيع ريادة الأعمال، وتوفير بيئة داعمة لجميع شرائح المجتمع، وشبابه، ذكوراً وإناثاً.

رابعاً: البرامج والآليات لتعزيز سياسات التشغيل في الدول العربية

لمواجهة التحديات الهيكلية التي تعاني منها أسواق العمل العربية، لا بد من تبني مجموعة متكاملة من البرامج والآليات التي تهدف إلى تعزيز قابلية التشغيل، وتنمية المهارات، ودعم ريادة الأعمال. إن هذه الإجراءات تتطلب تضافر جهود جميع الأطراف لضمان تحقيق نتائج مستدامة. يتم فيما يلي تقديم شرحاً مختصراً عن البرامج والآليات المطلوبة، يتبعها تناول لمبادرات ومشاريع ذات صلة بهذه البرامج والآليات في عدد من الدول العربية.

1- برامج التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تعزيز واقع التشغيل والتوظيف:

تُعدّ برامج التوجيه والإرشاد المهني حجر الزاوية في مساعدة الشباب الباحثين عن عمل على استكشاف قدراتهم ورغباتهم، واتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مساراتهم المهنية، وربط تطلعاتهم بواقع أسواق العمل وبيئاته المختلفة.

- **أهمية التوجيه المهني للشباب:** يواجه الشباب غالباً صعوبة في اختيار التخصصات الأكاديمية أو المهنية التي تتوافق مع ميولهم وقدراتهم، وفي الوقت نفسه تلبي احتياجات سوق العمل. وعليه فإن توفير برامج توجيه في مراحل مبكرة (في المدارس والمعاهد والكليات والجامعات)، يساعد على فهم احتياجات سوق العمل، بما يشمل الفرص المتاحة، والتعرف على المهارات المطلوبة للوظائف المستقبلية، وبالتالي تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل.
- **دور الإرشاد الوظيفي:** يمتد الإرشاد الوظيفي ليشمل مساعدة الأفراد على صقل مهارات البحث عن عمل، مثل كتابة السيرة الذاتية الاحترافية، واجتياز المقابلات الشخصية، واستخدام منصات التوظيف الرقمية بفعالية. كما يشمل تنمية المهارات الناعمة (Soft Skills)، كالقدرة على التواصل، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، والتفكير النقدي، والتي تُعدّ أساسية للنجاح في أي وظيفة.

أهم المبادرات في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في بعض الدول العربية:

تقوم الدول العربية بإطلاق حملات توعية وطنية حول أهمية الإرشاد المهني، ودمج وحدات تعليمية حول المسار الوظيفي في المناهج الدراسية. وفيما يلي وصفاً ملخصاً لمبادرات ومشاريع حكومية وأهلية في عدد من الدول العربية:

- المملكة العربية السعودية - "سبل" (صندوق تنمية الموارد البشرية - هدف):

- "سبل" هو منصة وطنية متكاملة للإرشاد المهني والتوجيه الوظيفي. تقدم المنصة خدمات التقييم الذاتي لميول الأفراد وقدراتهم، وتوفر معلومات شاملة عن سوق العمل، والتخصصات المطلوبة، والمسارات المهنية. كما تُقدم ورش عمل ودورات تدريبية حول كتابة السيرة الذاتية، ومهارات المقابلة، والتخطيط للمسار الوظيفي، وتستهدف بشكل خاص الشباب والباحثين عن عمل (سبل، 2024).

- الإمارات العربية المتحدة - برنامج "إعداد" (مؤسسة الإمارات):

- يهدف برنامج "إعداد" إلى تزويد الشباب الإماراتي بالمهارات اللازمة لسوق العمل، ويتضمن البرنامج تدريباً على المهارات الشخصية والمهنية، بالإضافة إلى فرص للإرشاد الوظيفي والتوجيه لمساعدتهم على اكتشاف مساراتهم المهنية المناسبة والاندماج في الشركات وأسواق القطاع الخاص (مؤسسة الإمارات د.س).

- المملكة الأردنية الهاشمية - برنامج "تشغيل الشباب" (وزارة العمل بالتعاون مع جهات دولية):

- تُنفذ برامج تتضمن جلسات توجيه مهني لربط الشباب بالفرص المتاحة. وتهدف إلى تعزيز قابلية تشغيل الشباب، وتحديد احتياجات السوق من المهارات، بالإضافة إلى تدريبات عملية لتمكينهم من دخول سوق العمل. وقد أشارت الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ - (2025)، إلى برامج دعم التشغيل في الاردن من خلال سياسات فعالة لسوق العمل، بحيث تغطي تقاريرها مشروعات تهدف إلى مساعدة وزارة العمل الأردنية على تطوير وتنفيذ سياسات سوق عمل قائمة على الأدلة.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:

- **الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):** تُعد الوكالة الجهة الرئيسية المسؤولة عن التوظيف في الجزائر وتقدم خدمات التوجيه والإرشاد للباحثين عن عمل، وتساعد في التسجيل، والبحث عن فرص عمل، وتوفير معلومات حول سوق العمل. كما أنها الجهة التي يتم التسجيل فيها للحصول على "منحة البطالة الجزائرية" التي تهدف إلى دعم الشباب العاطلين عن العمل مؤقتاً (الوكالة الوطنية للتشغيل - ANEM، د.س).
- **المجلس الأعلى للشباب - حملة "برافو شباب":** على الرغم من أن هذه الحملة تركز بشكل أساسي على العمل التطوعي، إلا أنها تُسهم بشكل غير مباشر في توجيه الشباب وتنمية مهاراتهم الشخصية والاجتماعية، وتفتح نقاشات حول رغباتهم وتحدياتهم، مما قد يؤثر على مساراتهم المهنية. (المجلس الأعلى للشباب، د.س).

- الجمهورية التونسية

- **مكاتب التشغيل والعمل المستقل وفضاءات المبادرة:** تُقدم وزارة التكوين المهني والتشغيل من خلال هذه المكاتب خدمات التوجيه والإحاطة للباحثين عن عمل ورواد الأعمال، وتساعد في بلورة أفكار مشاريعهم والبحث عن فرص التمويل.
- **تطبيق "رافقتي" للشركات الأهلية:** يُعد هذا التطبيق جزءاً من جهود دعم المبادرات الشبابية والمشاريع التعاونية، ويُقدم إرشاداً ومراقبة للشباب الباحثين عن عمل. (وكالة تونس أفريقيا للأنباء، 2024).

- الجمهورية اللبنانية

- **بناء جسور ENABLE:** هو مبادرة لتمكين الشباب وتفعيل بناء فرص عمل طويلة الأمد لفائدة الشباب والنساء وذوي الإعاقة يهدف إلى توفير فرص توظيف مؤقتة وتدريب مهنية مرتبطة باحتياجات سوق العمل الفعلية وهو برنامج الشراكة مع منظمة العمل الدولية.

2- آليات وبرامج تعزيز الاستقرار الوظيفي:

إعادة تأهيل المهارات/ ورفع المهارات / ومهارات التكنولوجيا الحديثة/ والذكاء الاصطناعي

يجدر الإشارة إلى أن " التعلم مدى الحياة " Long Life Learning، قد أصبح ضرورة لا غنى عنها في ظل التغيرات التكنولوجية المتسارعة، وعليه، يتوجب على أسواق العمل توفير آليات مناسبة لضمان بقاء القوى العاملة مواكبة لمتطلبات العصر المتغيرة.

إن التعلم مدى الحياة يتضمن جملة من المحاور والأبعاد، أهمها:

- **إعادة تأهيل المهارات (Re-skilling):** تهدف هذه البرامج إلى تدريب الأفراد على مجموعة جديدة تمامًا من المهارات، مما يؤهلهم للانتقال إلى وظائف مختلفة أو قطاعات جديدة، خاصة في حال أصبحت وظائفهم الحاليّة مهددة بالانقراض أو بالتقادم.
- **رفع المهارات (Up-skilling):** تركز هذه البرامج على تطوير وتحسين المهارات الحاليّة للأفراد، لتمكينهم من أداء وظائفهم بفعالية أكبر أو التكيف مع التقنيات الجديدة في نفس مجال عملهم.
- **التركيز على مهارات التكنولوجيا الحديثة والذكاء الاصطناعي (AI):** يجب أن تُعطى الأولوية لتضمين برامج تدريب متخصصة في المهارات الرقمية المتقدمة، وتحليل البيانات، ومهارات الأمن السيبراني، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، إن هذا يشمل توفير دورات مكثفة وورش عمل بالشراكة مع شركات التكنولوجيا ومراكز التدريب المتخصصة.
- **التدريب والتعليم المهني والتقني المتخصص:** يجب تحديث برامج التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) لتتوافق مع احتياجات أسواق العمل والإنتاج، وتزويد المتدربين بمهارات عملية مطلوبة. يمكن تحقيق ذلك من خلال الشراكة بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص لتوفير أنماط متعددة من التدريب العملي مثل: التدريب في مكان العمل Work Place Training، التدريب المبني على العمل Work Based Learning، والتلمذة الصناعية Apprenticeship Training.

أهم مبادرات رفع وتأهيل المهارات في بعض الدول العربية:

- جمهورية مصر العربية - مبادرات وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات:

- تُطلق الوزارة عدة مبادرات لتعزيز المهارات الرقمية والتكنولوجية، مثل "مبادرة بناء مصر الرقمية" (Digital Egypt Builders Initiative) التي توفر منحًا دراسية متخصصة في مجالات تكنولوجيا المعلومات المتقدمة (كالذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، وعلم البيانات) للخريجين الجدد.
- توجد برامج مثل "مبادرة مهندسي الذكاء الاصطناعي" و "مبادرة المبرمج المصري"، التي تهدف إلى بناء قاعدة من الكفاءات في مجالات البرمجة والذكاء الاصطناعي لسد الفجوة في المهارات التقنية (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المصرية، د.س).

- المملكة العربية السعودية - برامج "دروب" و "تمهير" (صندوق تنمية الموارد البشرية - هدف):

- دروب" هي منصة تدريب إلكتروني توفر دورات مجانية في مهارات مختلفة (تقنية وإدارية) تُلبّي احتياجات سوق العمل. "دروب"-صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف، د.س).

- "تمهير" هو برنامج تدريب على رأس العمل يهدف إلى تدريب الخريجين السعوديين في منشآت القطاع الخاص، لاكتساب الخبرة ورفع قابليتهم للتوظيف. "تمهير" صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف، د.س).

- المملكة المغربية - برامج التكوين المهني (OFPPT):

- يسعى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPT) باستمرار إلى تحديث برامجه التدريبية لتتوافق مع متطلبات القطاعات الاقتصادية الواعدة، مع التركيز على المهارات الرقمية، والطاقات المتجددة، والصناعات الحديثة. كما تتبنى المؤسسة مقاربة "التدريب الموجه للتشغيل" بالتعاون مع الشركات.

- المملكة الأردنية الهاشمية - مبادرة "مليون مبرمج أردني" (بالتعاون مع دولة الإمارات العربية المتحدة):

- تستهدف هذه المبادرة تدريب مليون شاب أردني على مهارات البرمجة والذكاء الاصطناعي، بهدف تزويدهم بالمهارات المطلوبة في الثورة الصناعية الرابعة، وتعزيز قدرة الأردن على المنافسة في قطاع التكنولوجيا، حيث تقدم هذه المبادرة (والتي تعتبر مشروعاً قائماً ومستمر، يتم تحديث محتواه وأنشطته بصفة دائمة على موقعه الإلكتروني)، وتحمل شعاراً مفاده: (انضم إلى طلاب مبادرة "مليون مبرمج أردني" في رحلتهم ليصبحوا مطوري برمجيات محترفين. ألقوا المهنة على منصة إلكترونية مجانية مع دورات استثنائية). (مبادرة مليون مبرمج أردني. د.س).

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:

- **مؤسسات التكوين المهني:** تعمل الجزائر على تحديث برامج التكوين المهني لتلبية احتياجات السوق. وتركز هذه البرامج على تزويد الشباب بمهارات تقنية ومهنية في قطاعات مختلفة مثل الصناعة، والبناء، والخدمات.
- **منصات وتطبيقات لربط الحرفيين:** تظهر مبادرات مثل تطبيق "فيكسيلي" الذي يربط الحرفيين (كالسباكة، النجارة، والكهرباء) بالعملاء. هذا النوع من المنصات لا يوفر فرص عمل للحرفيين فحسب، بل يشجعهم على تطوير مهاراتهم وتقديم خدمات ذات جودة عالية للحفاظ على تقييمات جيدة. (تطبيق فيكسيلي- Fixili ، د.س).

- الجمهورية اللبنانية

- **برنامج إونيسف "النقد مقابل العمل":** يُقدم هذا البرنامج تدريباً مهنيًا للشباب والشابات في لبنان، بالإضافة إلى توفير فرص عمل مدفوعة الأجر على المدى القصير. يهدف البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمهارات والخبرة اللازمة لزيادة فرصهم في التوظيف على المدى الطويل (إونيسف، د.س).
- **المؤسسات التعليمية والتدريبية (مثل مؤسسة مخزومي):** تُقدم هذه المؤسسات دورات تدريبية مهنية في مجالات متنوعة مثل السكرتاريا، وصياغة وتصليح المجوهرات، ومبادئ الموسيقى، بالإضافة إلى دورات لتقوية الطلاب في المواد الأكاديمية. كما تركز على تدريب الطلاب على استخدام الكمبيوتر وتطبيقاته. (مؤسسة مخزومي، د.س).

3- سياسات تنمية الموارد البشرية باتجاه العمل الحر:

- يمثل العمل الحر وريادة الأعمال حلًا استراتيجيًا لمواجهة تحديات البطالة، خاصة بين الشباب، من خلال تحويلهم من باحثين عن عمل Job Seekers إلى موجدين ومقدمين لفرص العمل Job Providers.
- **أهمية تشجيع ريادة الأعمال والعمل المستقل:** يُمكن للعمل الحر أن يوفر المرونة والاستقلالية، ويُسهّم في تنويع الاقتصاد وخلق قطاعات جديدة. كما أنه يقلل الضغط على القطاع العام لتوفير الوظائف.
 - **توفير الدعم المالي والتدريب للمشاريع الناشئة:** إن تشجيع ريادة الأعمال يتطلب توفير بيئة حاضنة تشمل:

- **الوصول إلى التمويل:** تسهيل الحصول على القروض الصغيرة، ورأس المال الاستثماري، والمنح للمشاريع الناشئة.
- **برامج التدريب:** توفير تدريب في إدارة الأعمال، والتسويق، والتخطيط المالي، والمهارات القانونية الأساسية لأطلاق المشاريع.
- **تبسيط الإجراءات القانونية لتأسيس الأعمال الصغيرة:** تُعدّ البيروقراطية وتعقيد إجراءات التسجيل والتراخيص عائقًا كبيرًا أمام رواد الأعمال. يجب تبسيط هذه الإجراءات ورقمنتها لتسهيل تأسيس الشركات والمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتشجيع الشباب على الانخراط فيها.
- **دور حاضنات الأعمال ومسرّعات النمو:** تُعدّ هذه الكيانات، والتي توفر الدعم التقني والإرشادي والمكتبي للشركات الناشئة، أساسية في تحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع قابلة للتطبيق، وتوفير بيئة داعمة للنمو والتوسع.

أهم مبادرات تشجيع العمل الحر وتوفير الدعم المالي في بعض الدول العربية:

- **الإمارات العربية المتحدة - مناطق حرة لدعم الأعمال الناشئة:**
 - تُقدم مناطق حرة مثل "دبي للإنترنت سيتي" و "مدينة الشارقة للنشر" بيئة محفزة للأعمال الحرة والشركات الناشئة. ويتم ذلك من خلال تسهيل إجراءات الاعتماد والترخيص، وتقديم الإعفاءات الضريبية، وتوفير مساحات عمل مشتركة، فضلاً عن ربط رواد الأعمال بالمستثمرين (دبي للإنترنت سيتي ، د.س).
- **المملكة العربية السعودية - بنك التنمية الاجتماعية (سابقاً بنك التسليف):**
 - يقدم البنك قروضاً ميسرة للأفراد لتشجيع العمل الحر والمشاريع متناهية الصغر والصغيرة، بالإضافة إلى برامج تدريب ودعم لرواد الأعمال، بهدف تمكينهم من بدء مشاريعهم الخاصة والمساهمة في الاقتصاد الوطني.
- **جمهورية مصر العربية - جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر:**
 - يقدم الجهاز مجموعة واسعة من الخدمات لرواد الأعمال، بما في ذلك التمويل (قروض ودعم)، والتدريب في مجالات إدارة الأعمال والتسويق، بالإضافة إلى خدمات تطوير الأعمال والدعم الفني، وتسهيل الإجراءات القانونية لتسجيل الشركات (جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، د.س).

- الجمهورية التونسية - مبادرة "ريادة" لدعم المؤسسات الناشئة:

- تهدف هذه المبادرة إلى توفير إطار قانوني ومالي داعم للمؤسسات الناشئة في تونس، من خلال تسهيل الوصول إلى التمويل، وتوفير الحوافز الضريبية، وتبسيط الإجراءات الإدارية، وتشجيع الابتكار في مختلف القطاعات. وتمثل مبادرة Startup Act المظلة القانونية والإدارية التي تنضوي تحتها المبادرات الداعمة للمؤسسات الناشئة في تونس. (قانون المؤسسات الناشئة ، د.س.).
- **التعاون مع المنصات التعليمية العالمية:** تُشجع تونس على الاستفادة من المنصات التعليمية العالمية مثل "كورسيرا" Coursera ، التي تُعنى بتقديم دورات متخصصة في مجالات التكنولوجيا الحديثة والتسويق الرقمي والذكاء الاصطناعي، بهدف سد الفجوة بين المهارات المتاحة واحتياجات السوق. كذلك توفير محتوى تعليمي للأفراد من خلال شراكات مع جامعات تونسية والمدرسة الوطنية للمهندسين في تونس. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تونس، د.س.).
- **قانون المبادر الذاتي:** يهدف هذا القانون إلى تنظيم العمل الحر في تونس، ويُقدم امتيازات للمبادرين الذاتيين، مثل التغطية الاجتماعية، والتمويلات الميسرة (تصل إلى 15 ألف دينار تونسي)، مما يُشجع على إنشاء العمل الخاص أو العمل المستقل، ويُضفي عليه طابعاً قانونياً ومنظماً (الجمهورية التونسية - قانون عدد 33 لسنة 2021).

- المملكة الأردنية الهاشمية - مؤسسة ولي العهد وريادة الأعمال:

- تُقدم مؤسسة ولي العهد دعماً كبيراً لقطاع الشباب وريادة الأعمال من خلال مبادرات مثل "صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية" و"مبادرة إنجاز" التي تركز على تطوير مهارات الشباب ودعم مشاريعهم الناشئة، وتوفير التمويل الأولي والإرشاد. (إنجاز الأردن، د.س)

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:

• الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE - سابقاً ANSEJ):

تُعد هذه الوكالة من أهم آليات دعم الشباب حاملي المشاريع في الجزائر. تقدم الوكالة قروضاً ميسرة (قد تصل إلى 10 ملايين دينار جزائري)، ودعماً تقنياً، ومرافقة ومتابعة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي ينشئها الشباب. كما أنها تعتبر بوصلة للشباب المقبل على عالم ريادة الأعمال وتوجيههم لمعرفة واجباتهم الضريبية وكيفية الاستفادة من الحوافز التي توفرها الدولة، مما يمكنهم من تأسيس وتنمية مشاريعهم على أسس قانونية ومالية سليمة. (الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، د.س.).

- الجمهورية اللبنانية

على الرغم من الأزمة الاقتصادية التي يواجهها لبنان، لا تزال بعض المنظمات الأهلية والمؤسسات المالية الدولية والبنوك، تُبدي اهتماماً بتنمية المشاريع الصغيرة عبر تأمين القروض لها، إدراكاً لأهميتها في خفض مستوى الفقر وتمكين ذوي الدخل المحدود. ونذكر منها على سبيل المثال:

- **المبادرة العربية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة (ESCWA):** تُسهم هذه المبادرة في تعزيز الوصول إلى التمويل بشكل أفضل للمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر في لبنان، وتشجع على

إقامة شراكات تجارية بين رواد الأعمال اللبنانيين، وتقديم تدريبات لتطوير الأعمال ومنحاً نقدية/ عينية (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا - الإسكوا، د.س.).

- **دليل العمل الحر والمشاريع الصغيرة:** تُصدر جهات مثل المجلس النرويجي للاجئين أدلة توجيهية لتبسيط خطوات تسجيل المشاريع الصغيرة والعمل الحر، خاصة للفئات الضعيفة مثل اللاجئين، مما يُسهل عليهم الاندماج في سوق العمل (المجلس النرويجي للاجئين، 2024).

يتبين مما سبق أن الدول العربية، وعلى الرغم من التحديات التي تواجهها، تبذل جهوداً ملحوظة في تطوير برامج لدعم الشباب، وتنمية مهاراتهم، وتشجيع ريادة الأعمال. إن هذه الأمثلة تُظهر التزاماً متزايداً من قبل الحكومات والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية في المنطقة العربية بتعزيز بيئة مواتية للتشغيل والنمو الاقتصادي المستدام.

خامساً: دور أطراف الإنتاج في تعزيز سياسات التشغيل

إن معالجة تحديات أسواق العمل وتعزيز سياسات التشغيل في المنطقة العربية ليست مسؤولية جهة واحدة، بل تتطلب شراكة حقيقية وتعاوناً وثيقاً بين أطراف الإنتاج الثلاثة الرئيسية: الحكومات، منظمات أصحاب الأعمال (القطاع الخاص)، ومنظمات العمال. إن هذا التعاون يُمثل أساس الحوار الاجتماعي البناء الذي يُفضي إلى حلول مستدامة.

1- الحكومات: أهمية السياسات الداعمة والناظمة للتشغيل

تضطلع الحكومات بدور محوري من خلال صياغة وتنفيذ السياسات الكلية والتشريعات الناظمة. الجدول التالي يسرد بعض الإجراءات التي تقع ضمن اختصاص الجانب الحكومي من معادلة التشغيل:

- دور السياسات الكلية (المالية والنقدية) في خلق بيئة مواتية للاستثمار والنمو:

السياسات المالية: تُسهم السياسات المالية المحوكة (مثل الإنفاق الحكومي الموجه نحو البنية التحتية، والتعليم، والصحة، وتخفيض العجز المالي)، في جذب الاستثمارات المحلية والأجنبية، مما يُفضي إلى نمو اقتصادي يُؤد فرص عمل جديدة. كما تُشجع الإعفاءات الضريبية أو الحوافز، على بدأ المشاريع الناشئة.

السياسات النقدية: يضمن البنك المركزي الاستقرار الاقتصادي من خلال التحكم في التضخم وأسعار الفائدة، مما يخلق بيئة مستقرة للاستثمار ويُشجع على الإقراض للمشاريع التي تحتاج إلى رأس مال لتوظيف العمال.

- دور سياسات سوق العمل (قوانين العمل، الحد الأدنى للأجور، الحماية الاجتماعية):

تشريعات العمل: يجب أن تكون القوانين مرنة بما يكفي لتشجيع الاستثمار والتوظيف، وفي الوقت نفسه توفر حماية كافية للعمال، وتضمن بيئة عمل لائقة.

الحد الأدنى للأجور: يهدف إلى ضمان دخل لائق للعاملين، لكن يجب تحديده بتوازن لئلا يُعيق قدرة الشركات على التوظيف، خاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة.

الضمان الاجتماعي: تُوفر شبكات الضمان الاجتماعي (التأمين ضد البطالة، والتقاعد والتأمين الصحي)، حماية اجتماعية للعمال، مما يزيد من جاذبية العمل النظامي والرسمي (والانتقال آلية)، ويُعزز الاستقرار في سوق العمل.

- **تطوير برامج التدريب والتعليم المهني والتقني الحكومية:** ينبغي للحكومات الاستثمار في تحديث وتطوير مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وضمان أن تكون برامجها متوافقة مع احتياجات سوق العمل المتغيرة والتي تتطلب المهارات المستقبلية.
- **دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة (SMEs):** تُعتبر هذه المشاريع المحرك الرئيسي لخلق فرص العمل في معظم الاقتصادات. وعليه ينبغي للحكومات توفير بيئة داعمة لها من خلال تسهيل إجراءات التأسيس، وتوفير التمويل الميسر، وتقديم الإرشاد والدعم الفني. (البنك الدولي، 2020)، مؤسسة التمويل الدولية (2022).

2- منظمات أصحاب الأعمال: تقييم دورها في خلق فرص العمل والتشغيل

يُعد القطاع الخاص، بجميع أحجامه، المحرك الأساسي لخلق فرص العمل، والابتكار، وتحريك عجلة الاقتصاد، فضلاً عن تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة لعام 2030، بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي.

أهمية دور القطاع الخاص كمحرك رئيسي لخلق فرص العمل: لا يمكن للحكومات وحدها توفير العدد الكافي من الوظائف، إذ يجب على القطاع الخاص أن يكون المحرك الرئيسي من خلال الاستثمار في التوسع، والابتكار، وتشجيع إنشاء مشاريع جديدة في القطاعات الواعدة. وعليه، فإن الدور الحيوي المتزايد للقطاع الخاص في التنمية المستدامة، ليس فقط من خلال خلق الوظائف، بل أيضاً عبر الاستثمار في تطوير رأس المال البشري فيما يلي بعض المحاور الرئيسية لدور القطاع الخاص في عملية إحداث الوظائف (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، 2021):

- **الشراكات بين القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية:**
 - تُعد هذه الشراكات بالغة الأهمية، فمثلاً، يمكن للشركات أن تساهم في تصميم المناهج الدراسية لضمان توافقها مع المهارات المطلوبة فعلياً في سوق العمل. كما يمكن للقطاع الخاص أن يُسهم في تحديث منظومة التعليم الفني والمهني.
 - تُوفر هذه البرامج للخريجين الجدد والشباب فرصة لاكتساب الخبرة العملية وتطبيق المعرفة النظرية، مما يزيد من قابليتهم للتوظيف بشكل كبير.
- **برامج التدريب على رأس العمل (On-the-job training)، والتعليم المبني على العمل (Work Based Learning)، والتلمذة المهنية (Apprenticeship Training):**
 - تُوفر هذه البرامج للخريجين الجدد والشباب فرصة لاكتساب الخبرة العملية وتطبيق المعرفة النظرية، مما يزيد من قابليتهم للتوظيف بشكل كبير.

- مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) في مجال التوظيف:

- تُطلق العديد من الشركات الكبرى مبادرات تهدف إلى توظيف وتدريب الشباب، أو دعم برامج التدريب المهني، كجزء من مسؤوليتها المجتمعية (Companies Social Responsibility).

3- منظمات العمال (اتحاد النقابات العمالية)

على الرغم من تباين قوة وتأثير النقابات العمالية في الدول العربية، إلا أنها تُشكل طرفاً أساسياً في الحوار الاجتماعي حول قضايا العمل. فيما يلي أهم المحاور التي تشترك فيها منظمات العمال في الدول العربية: (منظمة العمل الدولية، 2020).

- حماية حقوق العمال وشروط العمل اللائق:

- الدعوة إلى سياسات تشغيل عادلة وشاملة، من خلال التفاوض مع الحكومات والقطاع الخاص لضمان عدم التمييز في التوظيف (خاصة ضد النساء أو الفئات الخاصة).
- تمثل النقابات صوت العمال، وتسعى لضمان حصولهم على أجور عادلة، وبيئة عمل لائقة وأمنة، وحقوق أساسية في العمل (مثل ساعات العمل، الإجازات، التأمين).

- المساهمة في الحوار الاجتماعي حول سياسات سوق العمل:

- تلعب المنظمات والنقابات العمالية دوراً هاماً في تقديم وجهة نظر العمال في السياسات المتعلقة بالتشغيل، والبطالة، والتدريب، والتكيف مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية.

- الدفاع عن مصالح العمال المتأثرين بالتغيرات التكنولوجية:

- مع ظهور الذكاء الاصطناعي وأتمتة الأعمال، يمكن لمنظمات العمال أن تساهم في توفير برامج إعادة تدريب ورفع مهارات للعمال الذين قد تُهدد وظائفهم، وضمان أن يكون التحول التكنولوجي عادلاً وشاملاً.

أمثلة لتدخلات حكومية ومبادرات القطاع الخاص في الدول العربية:

تعمل الحكومات، ومنظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال في المنطقة العربية على صياغة وتنفيذ مبادرات متنوعة لدعم أسواق العمل. الجدول رقم (04) يلقي الضوء على تدخلات ومبادرات ملموسة قامت بها كلا من الحكومات والقطاع الخاص في الدول العربية، بما يعكس أدوارهم في تعزيز سياسات التشغيل.

الجدول رقم (04)

المملكة العربية السعودية	
الحكومة	القطاع الخاص
رؤية 2030 وبرامج التوظيف.	توطين الوظائف وتطوير الكفاءات السعودية في القطاعات الواعدة.
التدخل: أطلقت المملكة رؤية 2030 كخارطة طريق شاملة لتنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على النفط. ضمن هذه الرؤية، تهدف برامج التوظيف (السعودة) إلى زيادة نسبة مشاركة المواطنين في القطاع الخاص	التدخل: الشركات الاستراتيجية بين الشركات الكبرى والجهات التعليمية والتدريبية الوطنية لدعم برامج التوظيف.
المثال: يتم تطبيق التوظيف في قطاعات محددة (مثل الاتصالات، السياحة، التجزئة)، مع تحديد نسب توظيف إلزامية. تقدم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حوافز للشركات التي تلتزم بهذه النسب، وتفرض غرامات على المخالفين. وقد ساهم ذلك في رفع نسبة التوظيف بين السعوديين، خاصة النساء والشباب. (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، د.س.).	المثال: تُعتبر مبادرة أرامكو السعودية "واحة الظهران للتقنية" (Dhahran Techno Valley DTV -) مثلاً بارزاً. هذه الواحة هي نظام بيئي متكامل يهدف إلى تعزيز الابتكار والبحث والتطوير في مجالات الطاقة، الكيمياء، وعلوم المواد. تستقطب الواحة شركات عالمية ومحلية متخصصة، وتوفر بيئة لنمو الشركات الناشئة، مما يخلق وظائف جديدة. (واحة الظهران للتقنية) (DTV). (د.س.).

جمهورية مصر العربية	
الحكومة	القطاع الخاص
برنامج "حياة كريمة" لتنمية الريف المصري	بناء القدرات الرقمية والتقنية للشباب المصري لسوق العمل المستقبلي.
التدخل: مشروع قومي ضخم يهدف إلى تحسين جودة حياة ملايين المواطنين في القرى الأكثر فقراً، من خلال تطوير البنية التحتية وتوفير الخدمات وفرص العمل.	التدخل: برامج الشركات الكبرى لتدريب وتأهيل الخريجين في مجالات التكنولوجيا المتقدمة.
المثال: يُوفر المشروع فرص عمل مباشرة وغير مباشرة في مجالات البناء والتشييد وتطوير المرافق. كما يُعزز التنمية الاقتصادية المحلية من خلال دعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في هذه المناطق، مما يُساهم في تقليل الهجرة الداخلية إلى المدن ويُثبت السكان في مناطقهم.	المثال: مبادرات شركة اتصالات مصر (على سبيل المثال) لتدريب الشباب على أحدث تقنيات الشبكات والخدمات الرقمية. تُقدم شركات الاتصالات والتكنولوجيا الكبرى في مصر برامج مكثفة للخريجين الجدد وحديثي الخبرة، تركز على أحدث التقنيات في مجالات مثل شبكات الجيل الخامس (5G)، الأمن السيبراني، تحليل البيانات الضخمة، وتطوير التطبيقات، مما يُساهم بشكل مباشر في توظيف آلاف الشباب وتأهيلهم لوظائف المستقبل، وتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد المصري في القطاع الرقمي. (اتصالات مصر، د.س.).

الإمارات العربية المتحدة	
الحكومة	القطاع الخاص
قانون العمل الجديد (2022) لدعم مرونة سوق العمل	تمكين الكوادر الوطنية (المواطنين) ودمجهم في القطاع الخاص.
التدخل: جاء القانون الجديد ليوكب التغيرات العالمية في بيئة العمل، ويُعزز من مرونة سوق العمل، ويُحسن حماية العمال.	التدخل: برامج التوطين المُبتكرة التي تُطلقها الشركات الكبرى لتوظيف المواطنين وتطويرهم.
المثال: شمل القانون بنوداً جديدة تُشجع على أنماط عمل مرنة (مثل العمل بدوام جزئي، العمل المؤقت، العمل عن بُعد)، وتُوضّح الحقوق والواجبات، وتُقدم حماية أكبر للعمال الوافدة والمحلية، مما يُساهم في جذب المواهب وتحسين بيئة العمل بشكل عام.	المثال: مبادرات التوطين في مجموعة طيران الإمارات، حيث تُعد مجموعة طيران الإمارات، إحدى أكبر شركات الطيران في العالم، من الرواد في برامج التوطين. تُطلق المجموعة مبادرات مكثفة لتوظيف وتطوير الكوادر الإماراتية في مختلف مستويات ومجالات العمل لديها (من الطيارين والمهندسين إلى الإدارة وخدمة العملاء)، مما يُوفر للشباب مسارات وظيفية واضحة ويُكسبهم خبرات عالمية المستوى. (مجموعة طيران الإمارات، د.س)

المملكة الأردنية الهاشمية	
الحكومة	منظمات أصحاب الأعمال
الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)	شركات القطاع الخاص مع مؤسسات التعليم التقني
التدخل: خارطة طريق شاملة تهدف إلى إصلاح وتطوير قطاعي التعليم والتدريب المهني والتقني ليتواءم مع احتياجات سوق العمل.	التدخل: استجابةً لفجوة المهارات، تُقيم شركات أردنية شركات مع كليات مجتمع ومراكز تدريب مهني.
المثال: تضمنت الاستراتيجية مبادرات لربط مخرجات التعليم بسوق العمل، وتحديث المناهج، وتدريب المعلمين، وتعزيز التعليم المهني. كما سعت إلى تحسين جودة الموارد البشرية لزيادة تنافسية الأردن في جذب الاستثمارات الموجهة نحو خلق الوظائف.	المثال: تُساهم شركات في قطاعات مثل الاتصالات أو الصناعة بتقديم تدريب عملي للطلاب، أو توفير معدات، أو حتى توظيف الخريجين مباشرة بعد إتمام برامج تدريبية مُصممة خصيصاً لتلبية احتياجات هذه الشركات. هذا يُقلل من بطالة الخريجين ويوفر للشركات عمالة ماهرة.

دولة فلسطين	
الحكومة - السلطة الفلسطينية	منظمات أصحاب الأعمال (القطاع الخاص)
التدخل: تشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال:	التدخل: دعم ريادة الأعمال والابتكار
المثال: تُقدم الحكومة، عبر مؤسسات مثل صندوق التشغيل الفلسطيني، الدعم الفني والمالي (بشكل محدود نظراً للتحديات	المثال: تُساهم بعض شركات القطاع الخاص، إلى جانب صناديق استثمارية محلية ومنظمات غير ربحية، في دعم

المالية) للمشاريع الصغيرة والمتوسطة والمنزلية، وذلك من خلال تسهيل الإجراءات وتقديم الاستشارات. يهدف ذلك إلى خلق فرص عمل ذاتية وتقليل الاعتماد على القطاع العام. تقوم وزارة العمل والصندوق الفلسطيني للتشغيل بالشراكة مع الوكالة البلجيكية للتعاون الدولي (Enabel) وتمويل من الحكومة البلجيكية بالإعلان عن مشاريع التشغيل قصيرة الأجل وخلق فرص عمل للباحثين عن العمل من الخريجين والعمال المهرة وغير المهرة، من خلال برامج الاستجابة للطوارئ والتشغيل المؤقت (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2025)، ومنصة لمواصلة فرص العمل (ديسمبر 2025).	حاضنات ومسّرات الأعمال (مثل تكنوبارك فلسطين، أو حاضنات أعمال الجامعات). تُقدم هذه الحاضنات مساحات عمل، إرشادًا، ودعمًا لوجستيًا للشركات الناشئة في قطاعات التكنولوجيا، الزراعة، والصناعة، مما يساهم في تحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع توفر وظائف. تكنوبارك فلسطين (د.س).
---	---

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	
الحكومة: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE).	منظمات أصحاب الأعمال دعم الصادات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:
التدخل: أكبر آليات الدولة لدعم المشاريع الصغيرة والشباب في الجزائر.	التدخل: تهدف منظمات أصحاب الأعمال في الجزائر إلى تعزيز قدرة الشركات على المنافسة وخلق الوظائف.
المثال: تُقدم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE (التي كانت تُعرف سابقًا باسم ANSEJ و CNAC) قروضًا بدون فوائد أو بفوائد ميسرة جدًا، بالإضافة إلى المرافقة والتوجيه للشباب الراغبين في إنشاء مشاريعهم الخاصة. تُشجع هذه المبادرة على خلق فرص عمل ذاتية وتقليل الاعتماد على الوظائف الحكومية.	المثال: تُساهم غرف التجارة والصناعة في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تنظيم معارض، وورش عمل حول التصدير، وربط الشركات بشبكات الأعمال الدولية، مما يساعدها على التوسع وخلق المزيد من فرص العمل.

المملكة المغربية	
الحكومة مخطط تسريع التحول الصناعي (PAI): (وزارة الصناعة والتجارة المغربية، د.س)	منظمات أصحاب الأعمال الشراكة بين القطاع الخاص ومكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPT):
التدخل: استراتيجية حكومية تهدف إلى تطوير القطاع الصناعي وجعله محركًا رئيسيًا للاقتصاد وخلق فرص العمل.	التدخل: تعاون وثيق بين كبرى الشركات والمكتب لضمان أن يكون التكوين المهني مُلبيًا لاحتياجات السوق.
المثال: يُركز المخطط على دعم سلاسل قيمة صناعية محددة (مثل السيارات، الطيران، المنسوجات)، وتقديم حوافز استثمارية للشركات، وإنشاء مناطق صناعية متخصصة، وقد ساهم هذا في جذب استثمارات أجنبية ضخمة (خاصة في قطاع صناعة السيارات)، مما أدى إلى خلق عشرات الآلاف من الوظائف الجديدة للمغاربة.	المثال: تُشارك الشركات في تحديث المناهج، وتوفير فرص تدريب على رأس العمل للطلاب، وفي بعض الحالات، تُقدم منحاً دراسية أو توظيفاً مباشرًا للخريجين المتميزين، مما يُعزز من قابلية تشغيل الشباب.

الجمهورية اللبنانية	
منظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية- برامج التدريب وسبل العيش:	دعم المؤسسات الناشئة في القطاع التكنولوجي:
التدخل: نظرًا لضعف الدور الحكومي في ظل الأزمة، تلعب منظمات المجتمع المدني دورًا حيويًا في لبنان.	التدخل: على الرغم من الأزمة والتحديات، تُدرك الدولة وبعض المبادرات أهمية القطاع التكنولوجي والشركات الناشئة في خلق فرص عمل خارج القطاعات التقليدية.
المثال: تُقدم منظمات مثل "مؤسسة مخزومي" أو منظمات تابعة للأمم المتحدة (مثل اليونيسف والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة) برامج تدريب مهني للشباب الأكثر احتياجاً، وتُوفر لهم منحة صغيرة لبدء مشاريعهم الخاصة أو فرص عمل مؤقتة، لمساعدتهم على تأمين سبل عيش كريمة. حيث تغطي هذه البرامج التي تُقدمها الأمم المتحدة (اليونيسف، د.س)، (برنامج الأمم المتحدة للتنمية، د.س)، في مجال دعم سبل العيش والتدريب، والتي غالبًا ما تُنفذ بالتعاون مع المنظمات المحلية مثل "مؤسسة مخزومي".	المثال: في الفترات التي سبقت الأزمات الكبرى، أطلقت المصارف اللبنانية برامج مدعومة من البنك المركزي (مثل التعميم 331) لتشجيع الاستثمار في الشركات الناشئة وقطاع المعرفة. وعلى الرغم من التحديات الراهنة، لا تزال هناك جهود من قبل المنظمات الدولية والمحلية لدعم ريادة الأعمال الصغيرة كحل للبطالة.

مملكة البحرين	
منظمات أصحاب الأعمال	الحكومة
مبادرات التوطين في القطاع المصرفي والمالي	صندوق العمل (تمكين)
التدخل: يُعد القطاع المالي في البحرين من القطاعات الرائدة.	التدخل: مؤسسة حكومية تهدف إلى جعل البحرينيين الخيار الأول للتوظيف في القطاع الخاص.
المثال: تعمل البنوك والمؤسسات المالية الكبرى في البحرين بشكل وثيق مع "تمكين" والمؤسسات التعليمية لتدريب وتوظيف الخريجين البحرينيين في هذا القطاع الحيوي، وتُقدم لهم مسارات وظيفية واضحة. صندوق العمل (تمكين، 2025).	المثال: يُقدم "تمكين" الدعم للشركات لتدريب البحرينيين وتوظيفهم، ويوفر دعمًا ماليًا لمشاريع ريادة الأعمال، كما يُساهم في رفع مهارات القوى العاملة الوطنية من خلال برامج تدريبية متنوعة ومواكبة للمتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية.

دولة قطر	
منظمات أصحاب الأعمال - برامج تدريب وتطوير المواهب القطرية:	رؤية قطر الوطنية 2030 ودعم القطاع الخاص:
التدخل: تلتزم الشركات الكبرى في قطر، لا سيما في قطاعات الطاقة والبنوك والخدمات، بتطوير الكوادر الوطنية.	التدخل: تهدف الرؤية إلى بناء اقتصاد متنوع ومستدام، مع التركيز على دور القطاع الخاص في خلق الوظائف للمواطنين.

المثال: تُطلق شركات مثل "قطر للطاقة" أو بنك قطر الوطني برامج تدريب وتطوير للخريجين القطريين، بما في ذلك برامج التوظيف المبكر، والتدريب على رأس العمل، والإرشاد من قبل القيادات، لضمان بناء كفاءات قطرية رائدة في مختلف التخصصات. (قطر للطاقة د.س).	المثال: تُقدم الحكومة القطرية حوافز للشركات المحلية والعالمية للاستثمار في قطر، مع التركيز على خلق فرص عمل للمواطنين القطريين في القطاعات غير النفطية. كما تُركز على تطوير التعليم والتدريب بما يخدم احتياجات السوق المستقبلية.
--	---

الجدول من إعداد الباحث

إن هذه الأمثلة تُظهر التزامًا متنوعًا من الحكومة ومنظمات أصحاب الأعمال بتحسين واقع أسواق العمل في المنطقة العربية، على الرغم من أن التحديات لا تزال كبيرة وتتطلب المزيد من التنسيق والجهود المشتركة

سادساً: التوصيات:

بناءً على التحليل السابق للتحولات والعوامل المؤثرة والتحديات التي تواجه أسواق العمل العربية، وفي ضوء المبادرات والجهود المبذولة، يُقدم هذا الجزء من المحور توصيات استراتيجية خاصة بكل طرف من أطراف الإنتاج الثلاثة وتهدف إلى تعزيز سياسات تشغيل عربية مستدامة وشاملة في المنطقة. إن تحقيق هذه التوصيات يتطلب نهجاً شمولياً وتعاوناً مستمراً بين كل من الحكومات، منظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال، بما يضمن الاستفادة القصوى من الفرص المتاحة والتغلب على التحديات القائمة. كما يظهر في الجداول التالية:

1. على مستوى السياسات والإصلاحات الحكومية:

الجدول رقم (05)

إصلاح شامل لأنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) مع التركيز على المستقبل	
الآلية: إنشاء مجالس استشارية تضم ممثلين عن القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية لمراجعة وتحديث المناهج بانتظام، مع إعطاء الأولوية لتضمين منصات متخصصة في الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي، وزيادة الاستثمار في البنية التحتية لمراكز التدريب المهني وتجهيزها بأحدث التقنيات والمختبرات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي.	التوصية: يجب إعادة هيكلة المناهج التعليمية والتدريبية لتتوافق بشكل مباشر مع متطلبات سوق العمل الحالي والمستقبلي، مع التركيز بشكل خاص على المهارات الرقمية، وعلوم البيانات، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، والمهارات التقنية المتقدمة، بالإضافة إلى المهارات الناعمة (Soft Skills).

تطوير استراتيجيات وطنية للذكاء الاصطناعي وسوق العمل	
الآلية: تحديد القطاعات الأكثر تأثراً بالذكاء الاصطناعي (سلباً وإيجاباً)، ووضع خطط وطنية لبرامج إعادة التأهيل ورفع المهارات على نطاق واسع، وإنشاء صناديق دعم للعمال المتأثرين بالتحولات التكنولوجية.	التوصية: ينبغي للحكومات صياغة استراتيجيات وطنية شاملة للذكاء الاصطناعي لا تقتصر على التطور التكنولوجي فحسب، بل تُعالج تأثيراته المحتملة على سوق العمل بشكل استباقي.

تبسيط الإجراءات وتخفيض تكاليف بدء الأعمال:	
الآلية: رقمنة الخدمات الحكومية، وتوفير نافذة واحدة لجميع المعاملات، وتقديم حوافز ضريبية ومالية للمشاريع الناشئة في القطاعات ذات الأولوية، بما في ذلك الشركات الناشئة في مجال الذكاء الاصطناعي والتقنيات المتقدمة.	التوصية: ينبغي للحكومات العمل على تقليل البيروقراطية وتسهيل إجراءات تسجيل الشركات وتراخيصها، خاصة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة والعمل الحر.

تعزيز الشمول المالي ودعم الوصول إلى التمويل:	
الآلية: إنشاء صناديق تمويل خاصة للمشاريع الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة بفوائد ميسرة، بالإضافة إلى برامج ضمان قروض وحوافز ضريبية، وتطوير صناديق ضمان ائتمان، وتشجيع الاستثمار الجريء وحاضنات الأعمال، مع إعطاء أولوية للمشاريع التي تتبنى أو تطوّر حلول الذكاء الاصطناعي.	التوصية: ينبغي توسيع نطاق الوصول إلى التمويل الميسر للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، والعمل الحر، خاصة للشباب والنساء.

تطوير سياسات مرنة لسوق العمل	
الآلية: مراجعة التشريعات للتكيف مع أنماط العمل الجديدة وفق معايير العمل العربية، وتوفير شبكات أمان اجتماعي مرنة تتناسب مع طبيعة العمل المتغيرة، والنظر في الحاجة إلى أطر تشريعية تنظم العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والعمل.	التوصية: ينبغي تحديث قوانين العمل لتشجيع المرونة في التوظيف بما يتماشى والبروز المتصاعد لأنماط العمل الجديدة (مثل العمل بدوام جزئي، العمل عن بُعد، والعمل الحر) مع ضمان الحماية الاجتماعية والوظيفية للعمال في عصر الأتمتة والذكاء الاصطناعي.

الاستثمار في البنية التحتية الرقمية	
الآلية: برامج وطنية لتطوير البنية التحتية للاتصالات، ودعم الشركات المزودة للخدمة، وتقديم حزم إنترنت ميسرة.	التوصية: ضرورة توسيع نطاق الوصول إلى الإنترنت عالي السرعة وبأسعار معقولة في جميع المناطق، لتمكين العمل عن بُعد، والتعلم الإلكتروني، ودعم الاقتصاد الرقمي.

الجدول من إعداد الباحث

2. على مستوى دور القطاع الخاص (منظمات أصحاب الأعمال):

الجدول رقم (06)

المشاركة الفعالة في تصميم برامج التدريب ودمج الذكاء الاصطناعي	
الآلية: إنشاء مجالس قطاعية تضم ممثلين عن الشركات لوضع معايير المهارات، وتوفير فرص تدريب عملي وتلمذة صناعية داخل الشركات، خاصة في تطوير ونشر حلول الذكاء الاصطناعي.	التوصية: يجب على القطاع الخاص أن يكون شريكاً أساسياً في تحديد المهارات المطلوبة وتصميم البرامج التدريبية بالتعاون مع المؤسسات التعليمية والتدريبية، مع إيلاء اهتمام خاص لدمج مهارات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته.

الاستثمار في برامج رفع المهارات وإعادة التأهيل لموظفي القطاع الخاص لمواجهة تحديات الذكاء الاصطناعي	
الآلية: تخصيص ميزانيات للتدريب الداخلي والخارجي، والشراكة مع منصات التعلم الرقمي، وتوفير برامج إعادة تأهيل للعمال الذين قد تتأثر وظائفهم بالأتمتة والذكاء الاصطناعي، مع التركيز على المهارات التكميلية للذكاء الاصطناعي (مثل الإبداع، التفكير النقدي، حل المشكلات المعقدة).	التوصية: يجب على الشركات الاستثمار في التدريب المستمر لموظفيها لضمان مواكبتهم للتطورات التكنولوجية (خاصة الذكاء الاصطناعي) ومتطلبات العمل المستقبلية.

تعزيز بيئة العمل الشاملة والداعمة للمرأة	
الآلية: تبني سياسات توظيف عادلة، وتوفير فرص متساوية للترقية، ودعم المرونة في العمل (مثل ساعات العمل المرنة، حضانات الأطفال)، وعدم التمييز في الأجور، والتأكد من أن تقنيات الذكاء الاصطناعي لا تُعزز التمييز بين الجنسين في التوظيف.	التوصية: يجب على الشركات العمل بجدّ لسد فجوة التفاوت بين الجنسين في سوق العمل.

تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل مسؤول	
الآلية: الاستثمار في الذكاء الاصطناعي المعزز (Augmented AI) الذي يعمل جنباً إلى جنب مع البشر بدلاً من استبدالهم، ووضع سياسات داخلية لضمان الاستخدام الأخلاقي والأمن للذكاء الاصطناعي.	التوصية: يجب على الشركات تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي بطريقة تُعزز الإنتاجية وتخلق وظائف جديدة، وتقلل من الإزاحة الوظيفية السلبية (تعمل على حماية الموظفين الحاليين من فقدان وظائفهم بسبب التطور التكنولوجي)

3. على مستوى دور منظمات العمال (الاتحادات العمالية):

الجدول رقم (07)

المشاركة البناءة في الحوار الاجتماعي حول تأثير التحول الرقمي وتأثير الذكاء الاصطناعي	
التوصية: ينبغي على الاتحادات العمالية أن تكون شريكاً فعالاً في صياغة السياسات المتعلقة بسوق العمل، وأن تُقدم وجهة نظر العمال في التحديات والحلول.	الآلية: المشاركة في اللجان الوطنية لسوق العمل، والمفاوضات الجماعية، وتقديم مقترحات بناءة لتعزيز حقوق العمال وظروف العمل في ظل التحولات الرقمية.

الدفاع عن حقوق العمال في ظل التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي	
التوصية: ضمان أن يكون التحول التكنولوجي عادلاً، وأن تُوفر الحماية للعمال الذين قد تُهدد وظائفهم بالذكاء الاصطناعي والأتمتة.	الآلية: المطالبة بتمويل برامج إعادة تدريب العمال المتأثرين، وضمان شروط عمل عادلة في أنماط العمل الجديدة (مثل العمل عن بُعد)، والتأكيد على ضرورة الاستثمار في رأس المال البشري، والعمل على وضع أطر لضمان "الانتقال العادل" للعمال المتأثرين.

الجدول: من اعداد الباحث

التوصيات الاستراتيجية لتعزيز مرونة سوق العمل في ظل الأزمات الراهنة ومواجهة تحديات أسواق العمل

لضمان مرونة أسواق العمل العربية وقدرتها على امتصاص صدمات الأزمات والحروب والاضطرابات اللوجستية، يُوصى بتبني السياسات التالية:

1. التحول نحو "التعليم والتدريب المهني المرن" (Resilient TVET):

- **التوصية:** تطوير برامج تدريبية قصيرة المدى (Micro-credentials) تركز على المهارات المطلوبة في اقتصاد الأزمات: مثل إدارة المخاطر، اللوجستيات البديلة، وصيانة الأنظمة التقنية عن بُعد.
- **الهدف:** ضمان جاهزية القوى العاملة للتحول السريع بين القطاعات عند حدوث تعطل في سلاسل التوريد التقليدية (كما يحدث نتيجة الحرب الإقليمية الراهنة).

2. مؤسسة إدارة استمرارية الأعمال في الموارد البشرية:

- **التوصية:** حث الشركات على إدراج خبير استمرارية الأعمال كمنصب استراتيجي، وتدريب الكوادر الإدارية على القيادة تحت الضغط ومعالجة حالات الطوارئ.
- **الهدف:** تقليل الفاقد الوظيفي الناتج عن التوقف الفجائي للأنشطة الاقتصادية بسبب الظروف الإقليمية.

3. تعزيز "التشغيل الذاتي الرقمي" العابر للحدود:

- **التوصية:** إطلاق منصة عربية موحدة لدعم العمل الحر (Freelancing) تستهدف الشباب في مناطق النزاع والحدود المتضررة، مع توفير حلول دفع إلكترونية وتدريب على المهارات الرقمية.
- **الهدف:** فك الارتباط بين التشغيل والمكان الجغرافي المتضرر من إغلاق المعابر أو تدمير البنية التحتية المادية.

4. إحداث آلية عربية لمخاطر سوق العمل:

- **التوصية:** من مهام هذه الآلية، رصد تأثير الاضطرابات الجيوسياسية على حركة العمالة والوظائف، وتوفير إنذار مبكر للقطاعات المهددة.
- **الهدف:** الانتقال من سياسة رد الفعل إلى التنبؤ الوقائي بالأزمات ذات الصلة بالعمال قبل تفاقمها.

5. دعم استدامة المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (MSMEs):

- **التوصية:** تقديم حزم إعفاءات ضريبية وتسهيلات ائتمانية للمنشآت التي تحافظ على عمالتها خلال فترات تعطل سلاسل التوريد أو حالات الطوارئ المعلنة.
- **الهدف:** حماية النسيج الاقتصادي الأكثر تشغيلاً للقوى العاملة من الانهيار تحت ضغط تكاليف الشحن والتأمين المرتفعة أثناء الأزمات.

6. الاستثمار في أنظمة الطاقة البديلة والتدريب التقني للمستشفيات والمنشآت الحيوية:

- **التوصية:** تدريب كوادر هندسية عربية على إدارة وصيانة أنظمة الطاقة البديلة والمستقلة للمنشآت الصحية والخدمية.
- **الهدف:** ضمان استمرار العمل والتشغيل في المؤسسات الحيوية حتى في حالات انقطاع سلاسل إمداد الطاقة التقليدية نتيجة الحروب.

الخاتمة:

إن تحقيق أسواق عمل عربية مزدهرة ومستدامة يتطلب رؤية استراتيجية واضحة، والتزاماً سياسياً قوياً، وشراكة حقيقية بين الحكومات، والقطاع الخاص، ومنظمات العمال. إن التحدي لا يقتصر على توفير فرص العمل فحسب، بل يكمن في إحداث تحول هيكلي جذري يوازن بين "التضخم الديموغرافي" الهائل والحاجة الملحة لأسواق عمل تتسم بالمرونة والإنتاجية العالية. إن ذلك يتطلب أولاً معالجة القيود الهيكلية المزمنة، بدءاً بإصلاح منظومات التعليم والتدريب المهني لتكون استشرافية ومتوائمة مع مهارات المستقبل، ومروراً بتعزيز البيئة التشريعية لتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تُعد المحرك الفعلي لفرص العمل.

إن مفتاح العبور من مرحلة التحدي إلى مرحلة التمكين يكمن في الاستثمار المُركّز في رأس المال البشري من خلال برامج تطوير المهارات (Up-Skilling) وإعادة تأهيل المهارات (Re-skilling)، لضمان أن تبقى القوى العاملة الحالية والمستقبلية، قادرة على المنافسة في عالم تكنولوجي ذات اقتصاد رقمي سريع التغير. يجب أن تكون هذه الجهود مصحوبة بتبني تكنولوجيات الثورة الصناعية الرابعة وتشجيع الريادة والابتكار، مع التأكيد على أن يكون دمج الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل بشكل عادل ومستدام. إذ إن هذا النهج لا يهدف إلى زيادة الكفاءة فحسب، بل إلى الحد من الإزاحة الوظيفية السلبية، من خلال العمل على حماية الموظفين الحاليين من فقدان وظائفهم بسبب التطور التكنولوجي، وعبر تحويل مهماتهم من مهام روتينية إلى أدوار ومسؤوليات تتطلب اتخاذ القرار والتحليل والتفاعل البشري.

وفي الختام، إن نجاح هذا التحول الاقتصادي الشامل يتوقف على الالتزام المطلق بالشمولية. يجب أن تُصمم جميع السياسات الاقتصادية والتدريبية لتمكين الشباب (ذكوراً وإناثاً)، والمناطق الأقل حظاً، لضمان أن يكون النمو الاقتصادي شاملاً ومستداماً، ويعود بالنفع على جميع شعوب منطقتنا العربية. إن ذلك يتطلب بناء آليات للمساءلة ومؤشرات أداء واضحة لقياس التقدم في خلق وإيجاد الوظائف اللائقة، لضمان أن كل التزام سياسي يتحول إلى نتائج ملموسة ومستدامة على الأرض.

المحور الرابع:

فجوة المهارات بين مخرجات التعليم
وسوق العمل في الدول العربية

تمهيد

تعد فجوة المهارات بين مخرجات التعليم وسوق العمل من أبرز الإشكاليات التي تواجه الاقتصادات العربية في الوقت الحالي ، وتشير إلى حالة عدم التوافق أو التفاوت أو التباين بين ما يكتسبه الأفراد من مهارات ومعارف خلال مراحل التعليم والتكوين والتدريب، وبين المهارات والكفاءات التي يطلبها سوق العمل. ولا تقتصر هذه الفجوة على بُعد واحد، فهي تتجلى في التباين الكمي الذي يتجسد في وجود فائض أو نقص في أعداد الخريجين مقارنة باحتياجات سوق العمل في تخصصات معينة، كما تتعدى إلى الفجوة النوعية المتمثلة في افتقار مخرجات النظام التعليمي والتكويني للمهارات العلمية والتقنية والرقمية وحتى السلوكية والناعمة التي يتطلبها سوق العمل، والتي غالبا ما تكون ضعيفة في مخرجات التعليم التقليدي رغم توفر المؤهلات الأكاديمية، كما يمكن لفجوة المهارات أن تتجلى كذلك في التفاوت الجغرافي والقطاعي في توزيع المهارات المطلوبة بين المناطق الجغرافية والقطاعات الاقتصادية.

يعدّ موضوع فجوة المهارات من القضايا المحورية في الاقتصاديات العربية لما له من تأثير مباشر وعميق على عدة أبعاد اقتصادية واجتماعية واستراتيجية وتنموية، حيث له علاقة مباشرة مع ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، إذ ترتبط هذه الظاهرة بعدم ملائمة المهارات المكتسبة مع متطلبات الوظائف المعروضة والمتاحة في سوق العمل، وهو ما يشكل عائقا لاندماج الخريجين في سوق العمل. كما أن لفجوة المهارات انعكاسا سلبيا على تنافسية الاقتصاد من خلال تأثيرها على هشاشة جاذبية الاقتصاديات العربية للاستثمارات الأجنبية، جزاء افتقارها لرأس المال البشري المؤهل لتحقيق النمو المستدام، إضافة إلى إعاقتها للتحول الرقمي المطلوب في هذه الاقتصادات، التي تتطلب مهارات رقمية وتقنية مفقودة لدى الخريجين، كما تجدر الإشارة إلى الانعكاسات الخطيرة لفجوة المهارات على التنمية البشرية في الدول العربية، على اعتبار أنها تهدم كل فرص الارتقاء الاجتماعي وتعمق الفوارق الاقتصادية بين أفراد هذه المجتمعات.

يهدف هذا المحور إلى تقديم تحليل دقيق لأسباب فجوة المهارات في الدول العربية، واستعراض التحديات الهيكلية والمؤسسية التي تعيق تقليص هذه الفجوة. كما يسعى إلى إبراز الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية للفجوة على قضايا التشغيل والبطالة، بغية تقديم توصيات عملية واقتراحات ميدانية قابلة للتنفيذ لتقليص هذه الفجوة وتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في إطار ثلاثية الحوار الاجتماعي. ويأتي ذلك بهدف دعم صناع القرار عبر توفير معلومات دقيقة وحلول عملية تسهم في دعم التوظيف والقضاء على البطالة وصولا إلى تحقيق التنمية المستدامة في المنطقة العربية لذا ينقسم المحور للعناصر التالية:

أولا : واقع وملامح فجوة المهارات في الدول العربية.

ثانيا: أسباب فجوة المهارات في الدول العربية.

ثالثا: الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لفجوة المهارات في الدول العربية.

رابعا: التحديات المطلوب تجاوزها لتقليص فجوة المهارات في الدول العربية.

خامسا: توصيات عملية واقتراحات ميدانية لمعالجة إشكالية فجوة المهارات في الدول العربية في ظل ثلاثية الحوار الاجتماعي.

خاتمة.

أولاً: واقع وملامح فجوة المهارات في الدول العربية

يعتبر إدراك وتشخيص واقع وملامح فجوة المهارات في الدول العربية ضرورة استراتيجية لا مفر منها في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية والرقمية والبيئية التي تواجه اقتصاديات الدول العربية، وليس مجرد خطوة تحليلية، فهي لبنة أساسية في توجيه السياسات التعليمية والتدريبية وإعادة صياغة وتصميم المناهج التعليمية وبرامج التدريب المهني بما يتوافق مع المتطلبات الفعلية لسوق العمل، ويقلص معدلات البطالة بين الشباب والخريجين، فمعرفة تجليات فجوة المهارات في المنطقة العربية سيؤدي إلى تعزيز الاستثمار في رأس المال البشري، أينما تكون البيانات الدقيقة للمهارات المطلوبة تمثل أساس بناء وتطوير برامج التأهيل وإعادة التدريب، لا سيما في القطاعات التكنولوجية والطاقات المتجددة والصناعات التحويلية التي تشهد تطوراً متسارعاً، كما أن رصد الفجوة في المهارات الرقمية والتقنية سيمكّن الحكومات والقطاع الخاص والمؤسسات التعليمية من الاستثمار في تطوير الكفاءات المواتية لمواكبة هذه التغيرات.

تجدر الإشارة في هذا السياق إلى مساهمة فهم وإدراك الفجوة في معالجة التفاوت الجغرافي والتمييز بين الجنسين في فرص التوظيف المتاحة، عن طريق تعزيز فرص الإدماج الاجتماعي للفئات المهمشة كالنساء والشباب في مناطق الظل، ولا شك أن تحليل ملامح فجوة المهارات سيبيح بناء قاعدة معرفية صلبة لما يجب أن يكون من تعاون وتنسيق بين مؤسسات التعليم ومؤسسات القطاع الخاص، حتى تصبح مخرجات التعليم تتناسب مع متطلبات القطاعات الاقتصادية المتجددة.

تتميز فجوة المهارات في المنطقة العربية بأن لها ملمح رباعي الأبعاد، ملمح بشري له علاقة ببطالة الشباب، وملمح قطاعي له علاقة بالقطاعات الأكثر عرضة لهذه الفجوة، وملمح تعليمي له علاقة بخصائص مخرجات التعليم وضعف توافرها مع متطلبات سوق العمل، وملمح تشغيلي له علاقة بديناميكية سوق العمل. يقدم هذا المحور تبعا للتفصيل المذكور أعلاه، تحليلاً شاملاً للإحصائيات الرسمية حول بطالة الشباب، مع اهتمام خاص بالفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، لا سيما في القطاعات الحديثة كالذكاء الاصطناعي والطاقة المتجددة، إضافة إلى القطاعات التقليدية التي تعاني من نقص المهارات التقنية. كما سيستعرض هذا الفصل القطاعات الأكثر تأثراً بالفجوة، مع تحليل مخرجات التعليم من حيث التخصصات المطلوبة ونسبة الملتحقين بالتكوين المهني والتعليم التقني، إضافة إلى محاولة تقييم سوق العمل العربية واستخلاص المهارات المطلوبة فيه، وإبراز أهمية المهارات الرقمية والناعمة في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة والتحول الرقمي والابتكار.

1. الملمح البشري والتعليمي لفجوة المهارات في المنطقة العربية

يقصد بالملمح البشري لفجوة المهارات مجموعة السمات والصفات الديمغرافية والسلوكية والتعليمية التي تتميز بها الفئات الأكثر عرضة لعدم التوافق والتماثل بما يكتسبونه من مهارات، وما يحتاجه سوق العمل فعلياً وواقعياً، وتشمل هذه الصفات العمر والجنس والرصيد التعليمي ومدى التلقي للتدريب المهني، وكذا المهارات الرقمية واللغوية والمواقف والتطلعات المهنية والتوقع الجغرافي.

وتتميز المنطقة العربية بشريحة شبابية معتبرة، حيث تضم ما يقارب 113 مليون شاب في الفئة العمرية (15-29 سنة)¹⁵، في المقابل يبلغ من لهم أعمار من لحظة الميلاد إلى 24 سنة ما يعادل 250 مليون، كما أنها تتصف بمعدل نمو سكاني مستمر الارتفاع، حيث تتوقع المؤشرات الرقمية أن التعداد السكاني للمنطقة العربية

سيبلغ 635 مليون نسمة بحلول 2030¹⁶، في حين بلغ 467.4 مليون نسمة سنة 2024 (وفق صندوق النقد العربي 2025)، وتنعكس هذه الأرقام والمعطيات على فجوة المهارات بشكل واضح، حيث لا زالت تمارس ضغطا كبيرا على التعليم وسوق العمل في آن واحد، ناجم عن قاعدة شبابية واسعة الحجم من جهة، وعن قدرة وظيفية وتعليمية محدودة لا تتوافق مع متطلبات سوق العمل من جهة أخرى، مما سيضخم ويكدس ويراكم فئة الداخلين الجدد إلى سوق العمل المتميزين بصفات مهارية غير متجانسة مع المطلوب. وتعرف المنطقة العربية في هذا السياق أعلى معدلات بطالة شبابية عالميا، حيث تقدر نسبة الشباب الذين هم خارج العمل أو التعلم أو التدريب (NEET)¹⁷ ما يفوق 30 %، مع وضع أكثر سوءا عند الفتيات، وهو الأمر الذي جعل المتخرجين يعانون من البطالة فترات أطول بعد تخرجهم، مما يقف ضد تعلمهم للمهارات الحديثة المطلوبة في سوق العمل¹⁸. يعاني سوق العمل في المنطقة العربية من مشاركة اقتصادية منخفضة للنساء وفجوة بين الجنسين في الاستفادة من التحول الرقمي، حيث لا زال 41 % من سكان الدول العربية لا يستعملون الإنترنت المحمول رغم تغطيتهم شبكيا¹⁹، ومرد ذلك نقص التعلم الرقمي والعمل عن بعد، وضعف العمل التدريبي عبر الإنترنت الموجه لفئة النساء، الأمر الذي يجعل الفجوة الرقمية بين الجنسين بمثابة عامل يفاقم فجوة المهارات في المنطقة العربية. وإضافة إلى الفجوة الرقمية، هناك أيضا فجوة في المهارة اللغوية خاصة في اللغة الإنجليزية، حيث تشير الإحصائيات في هذا الشأن إلى تباين إقليمي حاد في التمكن من هذه اللغة في الدول العربية، الأمر الذي يعمق هو الآخر فجوة المهارات في الدول المعنية²⁰.

تتصف فجوة المهارات في المنطقة العربية كذلك بخلفية تعليمية تتميز بمحدودية التوجيه نحو التخصصات التطبيقية والفنية والتقنية مقارنة بتخصصات إنسانية وأدبية، حيث لا زالت حصة الملتحقين بهذه المسارات التعليمية والتكوينية محدودة بالمقارنة مع المعدلات العالمية، ويزداد الأمر سوءا وتفاوتا حينما نجد انحياز ذكوري لهذه التخصصات وتباين واضح بين الدول العربية ذاتها²¹، كما تشير العديد من الاستطلاعات الميدانية والمسوحات الواقعية إلى شعور متزايد بعدم الرضا من قبل الشباب العربي على النظم التعليمية، إذ باتوا يشعرون بأنها لا تؤهلهم بشكل كاف للوظائف المستقبلية²². وما يعمق هذه الفجوة كذلك ضعف التوجه نحو التعلم القائم على العمل والتربصات الميدانية للطلبة في المؤسسات والشركات، حيث لا يزال هذا التوجه يشكو من عدم انتظامه في الكثير من الدول العربية، وحتى التعلم المستمر لدى الموظفين هو الآخر يعاني من عدة اختلالات، رغم اعتراف العالم بأهمية الاعتمادات المهارية القصيرة في التكيف مع تحولات سوق العمل.

تجدر الإشارة في هذا الصدد أن الصدد أن المنطقة العربية لا زالت تعاني من عمق فجوة المهارات وفجوة الاستخدام في الأرياف ومناطق الظل مقارنة بالمناطق الحضرية، وفي المناطق الفقيرة مقارنة بالمناطق مرتفعة الدخل، وفي الدول المتأثرة من الأزمات وعدم الاستقرار مقارنة بتلك المستقرة، إذ يعرف اللاجئون انقطاعات تعليمية

(16) UNDP, 2018, Climate Change adaptation in the Arab States.

<https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/demographic-trends-arab-region-1950-2030-english.pdf>

¹⁷ خارج العمل أو التعلم أو التدريب NEET: socioeconomic acronym Not in Education, Employment or Training

(18) Economic and Social Commission for Western Asia. (2024). Skill diversification in the Arab region: A pathway for economic prosperity (Report No. E/ESCWA/CL2.GPID/2023/4). United Nations. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/skill-diversification-arab-region-pathway-economic-prosperity-english_1.pdf

(19) GSMA. (2024, October). The State of Mobile Internet Connectivity Report 2024 [PDF]. Retrieved from <https://www.gsma.com/r/wp-content/uploads/2024/10/The-State-of-Mobile-Internet-Connectivity-Report-2024.pdf>

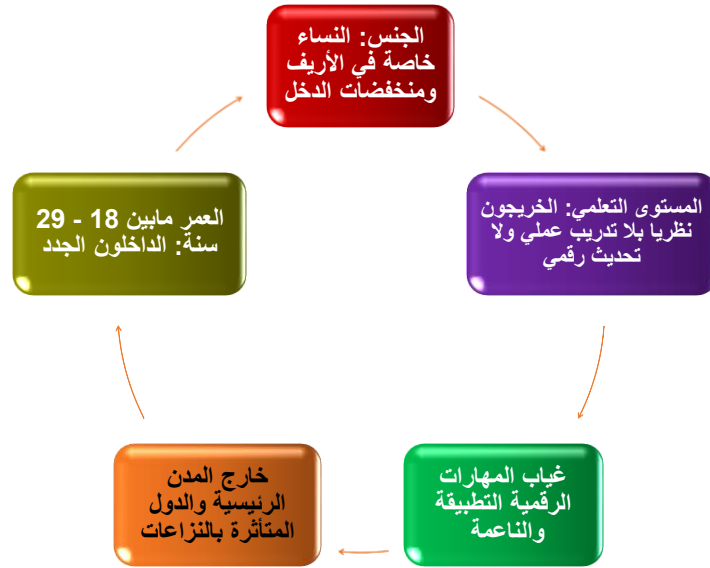
(20) Coursera. (2025). Global Skills Report 2025. Retrieved from <https://www.coursera.org/skills-reports/global>

(21) ESCWA. (2024, June). Skill diversification in the Arab region: A pathway for economic prosperity [Policy brief, PDF]. Retrieved from <https://www.unescwa.org/publications/skill-diversification-arab-region-pathway-economic-prosperity-policy-brief>

(22) Arab Barometer. (2023–2024). Arab Barometer Wave VIII [Methodological report]. Retrieved from <https://www.arabbarometer.org/surveys/arab-barometer-wave-viii/>

طويلة تؤثر سلباً على مهاراتهم الوظيفية وتعطل ولوجههم إلى سوق العمل²³، وهو ما يدل على أن مستوى الدخل والمكانة الاجتماعية والموقع الجغرافي هي جزء من محددات اغتنام فرص اكتساب المهارات الرقمية. تشير التقارير من جهة أخرى إلى ضعف مستوى التفكير النقدي والمهارات الأساسية لدى مخرجات التعليم، إضافة إلى ضعف المهارات الناعمة كمهارات التواصل والعمل الجماعي وإدارة الوقت وحل المشكلات، وهي مهارات ضرورية بجانب المهارات التقنية، وغيابها في مخرجات التعليم سيحد من فرص الشباب في الحصول على وظائف مناسبة. ومما يميز قطاع التكوين في المنطقة العربية هو ضعف الاستثمار في التعليم الفني والمهني، فالإنفاق على هذا النوع من التعليم لا يزال محدوداً. وتؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى ضعف عرض الوظائف وعدم مواءمته لمتطلبات سوق العمل، خاصة أن التوجه الحديث لسوق العمل الناتج عن التحولات الرقمية والخضراء، سيكون مستقبلاً على المهارات التقنية الحديثة كالذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات والأمن السيبراني، وعلى المهارات المعرفية كحل المشكلات والتفكير التحليلي، وعلى المهارات السلوكية الناعمة كالتواصل والعمل الجماعي، وهي مهارات لم توفرها أنظمة التعليم والتكوين في المنطقة العربية على الشكل المطلوب.

الشكل رقم (14): تركز فجوة المهارات وفق الملصق البشري



المصدر: من إعداد المؤلف بناء على التحليل السابق

يتبين من الشكل (14) أن الملصق البشري لفجوة المهارات في المنطقة العربية ظاهرة متعددة الأبعاد، تتمحور حول شريحة شبابية معتبرة بمسارات تعليمية نظرية وفجوات رقمية وجغرافية وبين الجنسين، ولا يمكن تقليصها إلا بنفاذ رقمي عادل، وتدريب قائم على الميدان، وتحديث المناهج، وتمكين النساء والشباب، مع مواءمة مستمرة مع الطلب الحقيقي على المهارات في التكنولوجيا والاقتصاد الأخضر والذكاء الاصطناعي.

2. الملح القطاعي لفجوة المهارات في المنطقة العربية

تتفاوت فجوة المهارات في الدول العربية بشكل واضح عبر القطاعات الاقتصادية المختلفة وتتخذ طابعاً قطاعياً بشكل واضح، حيث تعاني بعض القطاعات من الفجوة بشكل أكبر، وعجز متعاضم في المهارات الرقمية والمهارات الخضراء، ومهارات سريرية وتمريضية في قطاع الصحة، زيادة على مهارات الحرف والبناء، ومهارات الخدمات السياحية، واللوجستية، والتمويل الرقمي، هذا الطابع القطاعي هو نتيجة حتمية للتحول الرقمي المتسارع، مقابل بطئ آليات الاستشراق والاعتماد المهني، وعدم تطابق جودة التعليم والتدريب وتكيفها مع التحولات الاقتصادية.

ولدول الخليج العربية حالياً ريادة في التحول الرقمي في المنطقة، وباتت مصدر الطلب على المهارات المرتبطة بالرقمنة، وهو ما أثر على سوق العمل الإقليمي عبر استنزاف الكفاءات الرقمية من الدول المجاورة، خاصة في تشييد البنية التحتية.

- **قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمهارات الرقمية والذكاء الاصطناعي:** يعد هذا القطاع أكثر القطاعات حساسية لفجوة المهارات، حيث تعاني الدول العربية من نقص حاد في الكفاءات الرقمية، خاصة في مجالات البرمجة والأمن السيبراني وتحليل البيانات، الأمر الذي جعل المنطقة تشكو من فجوة متوسطة إلى كبيرة وحادة في مهارات الذكاء الاصطناعي.

ويبين الجدول رقم (08) بعض مؤشرات فجوة المهارات في قطاع التكنولوجيا والتحول الرقمي في الدول العربية مقارنة مع دول رقمية رائدة وهي سنغافورة وماليزيا، وفق تقرير المؤشر العربي للاقتصاد العربي لسنة 2024.²⁴

الجدول رقم (08): مؤشرات فجوة المهارات في قطاع التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في المنطقة العربية ودول رقمية متقدمة

المحور	سنغافورة وماليزيا	الدول العربية
مستوى التحول الرقمي	متقدمة جداً، مع بنى تحتية رقمية متطورة واعتماد واسع للتقنيات الحديثة	تفاوت كبير بين الدول، مع تقدم ملحوظ في دول الخليج (الإمارات العربية المتحدة، المملكة العربية السعودية، دولة قطر) وبطء نسبي في دول أخرى
نسبة السكان المتصلين بالإنترنت	تصل إلى أكثر من 90%، مع تغطية شاملة وسرعات عالية	حوالي 50-60% في المتوسط، مع فجوات حضرية وريفية وبين الحنسين
مساهمة قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الناتج المحلي	تصل إلى 15-20%، تعكس اقتصاداً رقمياً متقدماً	تتراوح بين 5-7%، منخفضة مقارنة بالدول المرجعية

(24) الاتحاد العربي للاقتصاد الرقمي. (2024). المؤشر العربي للاقتصاد الرقمي 2024: صعود تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الاقتصاد العربي. الاتحاد العربي للاقتصاد الرقمي

نسبة الطلاب في التخصصات الرقمية	أكثر من 20%، مع توجه قوي نحو التعليم التقني	7-10% من إجمالي الطلاب الجامعيين
الجاهزية للذكاء الاصطناعي والتقنيات الحديثة	استثمارات مكثفة في الذكاء الاصطناعي وبنية تحتية متقدمة للابتكار	68% من التنفيذيين يرون فجوة مهارات كبيرة في الذكاء الاصطناعي
الاعتماد على الكفاءات المحلية	كفاءات محلية عالية ومتخصصة تدعم النمو المستدام	نسبة الكفاءات المحلية في المشاريع التقنية لا تتجاوز 20% في بعض الدول

(24) المصدر: الاتحاد العربي للاقتصاد الرقمي. (2024). المؤشر العربي للاقتصاد الرقمي 2024: صعود تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الاقتصاد العربي.

ورغم امتلاك الدول العربية لموارد بشرية هائلة وفرص نمو واعدة والتقدم المحرز في الالتحاق ببرامج الذكاء الاصطناعي في العديد من الدول العربية، فهي لا تزال تواجه تحديات هيكلية في الاقتصاد الرقمي تتمثل في ضعف البنية التحتية الرقمية، وفجوة المهارات، ومحدودية الاستثمار في التعليم التقني مقارنة بدول مثل سنغافورة وماليزيا التي حققت تقدماً هائلاً في بناء اقتصاد رقمي متكامل ومثمر. هذا الفارق يؤثر على قدرة الدول العربية على المنافسة في الاقتصاد العالمي الرقمي ويستدعي بذل جهود معتبرة ومكثفة ومتواصلة لتعزيز التحول الرقمي، وتطوير رأس المال البشري، وتحسين النظام البيئي الداعم للنمو الاقتصادي.

ويعتبر النقص في مهارات الذكاء الاصطناعي على غرار علم البيانات والحوسبة السحابية والأمن السيبراني، وكذلك الضعف المسجل في ما يسمى بالمهارات الفرعية المطلوبة لتحليل البيانات المتقدمة، وأمن التطبيقات والسحابة، وهندسة المنصات، من أهم مظاهر فجوة المهارات في قطاع تكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي في الدول العربية.

- **قطاعات ناشئة:** الطاقات المتجددة والتمويل الرقمي: يعاني قطاع الطاقات المتجددة في المنطقة العربية هو الآخر من نقص الكفاءات المؤهلة، ما جعل العديد من المشاريع تعتمد على الخبرات الأجنبية، حيث تشير الإحصائيات إلى أن نسبة المهندسين والفنيين المحليين في مشاريع الطاقات المتجددة لا تتجاوز 20% فقط في بعض الدول العربية.

يقدم الجدول (09) بعض المؤشرات الرقمية المشخصة لفجوة المهارات في مجال الطاقات المتجددة في المنطقة العربية:

الجدول (09): مؤشرات إحصائية لفجوة المهارات في الطاقات المتجددة في المنطقة العربية

المؤشر	المؤشرات العالمية / المرجعية	الدول العربية
نسبة الكفاءات المحلية في مشاريع الطاقة	تتجاوز 80% في الدول المتقدمة	أقل من 20% في بعض المشاريع
نسبة الطلاب في تخصصات الطاقة المتجددة	10-15% في بعض الدول الصناعية	أقل من 5% من إجمالي الطلاب
عدد الوظائف في القطاع (2023)	أكثر من 12 مليون وظيفة عالمياً	150 ألف وظيفة تقريباً

برامج التدريب المتخصصة	برامج وطنية مستدامة	محدودة وغير منتظمة
الاعتماد على الخبرات الأجنبية	منخفض في الدول المرجعية	مرتفع

المصدر : Yousef, S., Al-Othman, A., Al-Hamzi, R., & Ghoneim, A. (2025). Renewable Energy Labor Market in Arab Countries: Challenges and Opportunities. Sustainability, 17(13), 5721. <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/13/5721>

تعتبر الحاجة إلى مهارات الطاقة المتجددة كمهارات تصميم وتشغيل وصيانة الطاقة الشمسية والرياح، ومهارات الهيدروجين الأخضر وسلاسل إمداده، موازاة مع تلك المهارات الرقمية المطلوبة في هذا القطاع بغية إدارته بكفاءة، من أهم مظاهر فجوة المهارات في قطاع الطاقات المتجددة في المنطقة العربية. من جهة أخرى يشهد قطاع التمويل الرقمي في الدول العربية نموًا متسارعًا، مدفوعًا بالتحول الرقمي المتزايد واعتماد الخدمات المالية الإلكترونية مثل المدفوعات الرقمية، والتحويلات المالية، والتكنولوجيا المالية (FinTech)، إلا أن هذا القطاع الديناميكي لا زال يعاني من فجوة مهارات كبيرة تعيق نموه وتطوره، وتحد من قدراته على المنافسة محليًا وعالميًا، حيث يشكو من نقص حاد في الكفاءات المتخصصة خصوصًا في تطوير البرمجيات المالية، والأمن السيبراني، وتحليل البيانات والابتكار في الخدمات المالية الرقمية، خاصة في ظل افتقار بعض الدول العربية إلى ضعف البنية التحتية الرقمية، وعدم توفر التدفق العالي للإنترنت في المناطق الريفية، الأمر الذي ينعكس على جودة الخدمات المالية الرقمية وعلى انتشارها بين السكان، ويزداد الأمر تعقيدًا عند محدودية الوعي الرقمي وانتشار الأمية المالية الرقمية بين فئات كبيرة من المجتمعات العربية. وتشير الإحصائيات المتوفرة في هذا الإطار، أن 70 % من الشركات المالية الرقمية تواجه نقصًا في المهارات التقنية، كما أن نسبة الملتحقين بالتخصصات التقنية والمالية الرقمية في الجامعات العربية لا تتجاوز 5-8% من إجمالي الطلاب، مقارنة بنسب تتجاوز 15% في بعض الدول المتقدمة، ومما يعقد المشهد ضعف الاستثمار في برامج التدريب والتطوير المهني في القطاع المالي الرقمي، حيث أصبح العديد من العاملين يعتمدون على التدريب الذاتي والمبادرات الفردية في ظل غياب منظومة متكاملة للتكوين والتدريب في هذا التخصص.²⁵

- **قطاعات أخرى داعمة للاقتصادات العربية:** وتتجلى فجوة المهارات كذلك في قطاعات أخرى داعمة للاقتصادات العربية وإن كانت بدرجات متفاوتة، تشمل قطاع الصحة والرعاية الصحية، وقطاع الزراعة، وقطاع الصناعات التحويلية، إضافة إلى قطاعات البناء والتشييد والسياحة والضيافة واللوجستيات وسلاسل التوريد والتجارة الإلكترونية. ويلخص الجدول (10) أبرز مظاهر فجوة المهارات في هذه القطاعات، مع الإشارة إلى المهارات النوعية المطلوبة لتجاوز هذه الفجوة في كل قطاع.

الجدول (10): مظاهر فجوة المهارات في القطاعات الداعمة في المنطقة العربية

المهارات النوعية المطلوبة	أبرز مظاهر فجوة المهارات	القطاع
تمريض العناية الحرجة، الصحة الرقمية والسجلات الإلكترونية، التطبيب عن بعد، المعلوماتية الصحية، إدارة البيانات الصحية، ضبط الجودة واعتماد المنشآت الصحية.	عجز هيكلي في الإطارات التمريضية والتخصصات السريرية، مع ضغط متعاظم على القطاع يستدعي تسريع تنمية الموارد البشرية فيه.	الصحة والرعاية الصحية
الزراعة الذكية مناخياً، الري منخفض الاستهلاك، إدارة المخاطر المناخية، جدولة الري والاستشعار عن بعد، سلاسل التبريد، ريادة الأعمال الزراعية للشباب.	أقل من 20% من العاملين تلقوا تدريباً مهنيّاً متخصصاً خلال آخر 5 سنوات؛ أقل من 10% من المزارع العربية تستخدم تقنيات الزراعة الذكية؛ الإنفاق على البحث الزراعي لا يتجاوز 1% من الناتج الزراعي؛ أكثر من 60% من المزارعين يفتقرون لمهارات إدارة المياه الحديثة؛ أقل من 5% من مشاريع الشباب الريفية مرتبطة بأنشطة زراعية مبتكرة.	الزراعة
التصنيع الرشيق، ضبط الجودة الذكي، الصيانة الوقائية، اللوجستيات الصناعية، تحليل البيانات وإدارة النظم المؤتمتة، التصميم الرقمي.	80% من المصانع تواجه صعوبة في الحصول على يد عاملة ماهرة؛ مساهمة القطاع 10-12% من الناتج (مقابل 20-30% في الاقتصادات الناشئة)؛ أقل من 25% من المصانع مؤتمتة؛ أقل من 10% تستعمل الذكاء الاصطناعي؛ 15% فقط من العمال تلقوا تدريباً على التقنيات الحديثة؛ الإنفاق على البحث والتطوير أقل من 1% من الناتج الصناعي.	الصناعات التحويلية
الهندسة وإدارة المواقع وإدارة العقود والسلامة المهنية في البناء؛ التسويق الرقمي ومعايير الاستدامة في السياحة؛ أمثليه المسارات وتكامل الأنظمة والامتثال اللوجستي والأتمتة الجمركية وسلاسل الكتل في اللوجستيات.	فجوة في المهارات الهندسية وإدارة المشاريع في البناء والتشييد؛ شح في مهارات الخدمة المتقدمة وإدارة الإيرادات الرقمية في السياحة خاصة مع عودتها بقوة إلى العديد من الدول العربية؛ نمو متسارع للتجارة الإلكترونية أحدث طلباً متزايداً على مهارات لوجستية متخصصة.	البناء والسياحة واللوغستيات

المصدر: من إعداد المؤلف اعتماداً على المنظمة العربية للتنمية الزراعية (2024)، والاتحاد العربي للاقتصاد الرقمي (2024)، وتقارير قطاعية مختلفة.

Model Arab League. (2024-2025). Background Guide: Special Committee on Technology and Development. Retrieved from <https://modelarableague.ncusar.org/>

يتضح من الجدول السابق أن فجوة المهارات تتخذ ملامح خاصة بكل قطاع، حيث ترتبط في قطاع الصحة بالعجز الهيكلي في الإطارات التمريضية والتخصصات السريرية والصحة الرقمية، وفي قطاع الزراعة بضعف التأهيل التقني وغياب مهارات الزراعة الذكية مناخياً في ظل كون المنطقة العربية الأكثر إجهاداً مائياً عالمياً، وفي قطاع الصناعات التحويلية بضعف الأتمتة وغياب مهارات تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي، وفي قطاعات البناء والسياحة واللوغستيات بشح المهارات الإدارية والرقمية المتقدمة، وهو ما يستدعي مقاربات قطاعية تستجيب لخصوصية كل قطاع لتضييق هذه الفجوات.

3. الملمح التشغيلي لفجوة المهارات في المنطقة العربية

يعد الملمح المؤسسي من أهم ملامح فجوة المهارات في المنطقة العربية، ذلك أنه يتعلق بالجوانب الهيكلية والتشغيلية في نظم التعليم والتدريب وسوق العمل.

- **ضعف الحوكمة وتنسيق الأطراف المعنية:** تفتقر العديد من الدول العربية إلى حوكمة فعالة تربط بين مقدمي التعليم من الجامعات ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والفني، وأصحاب العمل، وغالباً ما تعد الخطط بمعزل عن احتياجات السوق الفعلية، ويتم إدارة التعاون بشكل عشوائي وغير منهجي مع انعدام الرؤية وتحديد الأهداف بجدول زمني، ومن أهم نتائج هذا الواقع هي تلك الفجوة بين توقعات أصحاب العمل ومخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية، سواء تعلق الأمر بالمناهج أو بنوعية التدريب العملي، ومما يعمق هذه الفجوة هو عدم مشاركة المؤسسات الصغيرة والمؤسسات غير الرسمية²⁶، وتكلف بطالة الشباب الناتجة عن فجوة المهارات المنطقة العربية ما يعادل 40 إلى 50 مليار دولار سنوياً كفرص ضائعة، ومن المفارقات في الدول العربية في هذا الشأن هو ارتفاع معدل البطالة بشكل طردي مع ارتفاع المستوى التعليمي، وهو أمر يخالف الأعراف السائدة حول التعليم والتوظيف، حيث تشير الأرقام إلى أن ربع العاطلين عن العمل في المنطقة العربية هم من ذوي الشهادات الجامعية أو الدراسات العليا وقد تصل هذه النسبة إلى ما يقارب 40 % في المدن الجامعية²⁷، وهو الأمر الذي يجعل من التعليم الفني والمهني يواجه أكبر التحديات مقارنة بالتعليم الأكاديمي، كما أن معظم من الشركات العربية الصغيرة سواء في القطاع المنظم أو غير المنظم تفتقر لشراكة مؤسسية مع قطاع التدريب²⁸ كما أن الحوار الاجتماعي والحوار مع المؤسسات التعليمية ضعيف ومحدود، كما يجب الإشارة في هذا الصدد إلى ضعف نشر المعلومات السوقية للعمل، أو تأخر نشرها مع غياب وحدة متخصصة بسوق العمل في وزارة العمل التي تهتم بالرؤية الاستشرافية والتحضير لمهن المستقبل.
- **غياب الأطر الوطنية الموحدة:** غياب نظم وطنية لمعايير المهن، حيث غالبية الدول العربية لا زالت تفتقر إلى نظام متكامل للمواصفات المهنية الوطنية، ما يجعل الأنظمة التعليمية والتكوينية لا تستند إلى المهن المطلوبة فعلاً في سوق العمل، مما يقلل من قدرة المؤسسات التعليمية أو أصحاب العمل على استخدام مرجع مشترك لتطوير المناهج أو التوظيف، بالرغم من أن بعض الدول بدأت تُطور هذا النوع من الأطر، لكن بشكل محدود، على غرار المملكة الأردنية الهاشمية، في المقابل تعد الإمارات العربية المتحدة نموذجاً ناجحاً في تطوير وتأصيل إطار وطني للمهارات²⁹.
- **نقص في أنظمة للتعلّم مدى الحياة وضعف أدوات التقييم واكتشاف فجوات الكفاءات داخل المؤسسات:** لا يدعم النظام التعليمي الحالي التعلّم المستمر، حيث لا توجد برامج فعالة لتدريب العمال مدى الحياة أثناء سيرورتهم الوظيفية، وان وجدت فهي لا تعدو أن تكون إجراء شكلياً دون فعالية، كما أن العديد من المؤسسات في المنطقة العربية لا تولي اهتماماً بأدوات تقييم احتياجاتها لتدريب عمالها واكتشاف فجوة الكفاءات بداخلها من أجل تصحيحها واستدراكها.

(26) El Ashmawi, A. (2024). The Skills Mismatch in the Arab World: A Critical View. British Council Egypt. <https://www.britishcouncil.org/en/symposium/thought-pieces/skills-mismatch-arab-world-critical-view>

(27) Times Higher Education. (2024). "Arab universities told to focus on tackling graduate unemployment." Retrieved from <https://www.timeshighereducation.com/>

(28) El Ashmawi, A. (n.d.). The Skills Mismatch in the Arab World: A Critical View. British Council. Retrieved from British Council website:

(29) El Ashmawi, A. (2024). The Skills Mismatch in the Arab World: A Critical View. British Council Egypt. https://www.britishcouncil.org/en/symposium/thought-pieces/skills-mismatch-arab-world-critical-view?utm_source=chatgpt.com

ثانياً: أسباب فجوة المهارات في الدول العربية:

تعود فجوة المهارات في المنطقة العربية إلى عدة عوامل وأسباب عرضية وهيكلية، على رأسها نظام تعليمي لا يتوافق ولا يتماشى مع المتطلبات الحقيقية والفعالية لسوق العمل خاصة مع التحولات الاقتصادية المتسارعة التي يشهدها هذا السوق، إضافة إلى ضعف ومحدودية وتقدم برامج التدريب المهني غير المحيثة، وبطالة شبابية مرتفعة، وعدم توفر المهارات التقنية والمهارات الناعمة أو ما يطلق عليها اختصاراً مهارات المستقبل، زيادة على ضعف وهشاشة مساهمة القطاع الخاص في التدريب المهني للعمال، وكل هذه العوامل كانت مصحوبة بوضع مؤسسي ضعيف الحوكمة.

ساهمت هذه العوامل بشكل مباشر في ارتفاع معدلات البطالة إلى 9.5% في المنطقة العربية في 2025، وهي نسبة مستقرة منذ 2024 لكنها تظل ضعف المتوسط العالمي البالغ 4.9%³⁰، مع تسجيل نسبة 22.3% بين الشباب في شمال أفريقيا (2023-2025)، وما يصل إلى 28.6% في الدول العربية إجمالاً - وهي الأعلى عالمياً - مع توقع انخفاض طفيف إلى 27.7% بحلول 2025³¹، ونتيجة لذلك يعتبر العديد من أصحاب العمل في الدول العربية أن فجوة المهارات هي العقبة الرئيسية أمام نمو وتطور مشاريعهم وأعمالهم، وتشير إحصائيات منظمة العمل الدولية (2025) في نفس السياق إلى 68.6% من العمال في الدول العربية يعملون في القطاع غير المنظم (مقابل متوسط عالمي 58%)، وأن العمالة غير المنظمة في المنطقة نمت بنسبة 36.1% خلال العقد الماضي، متجاوزة بكثير نمو العمالة المنظمة البالغ 22.3%³²، وهو ما يتميز بانخفاض وتدني الأجور وعدم وجود فرصة كافية للتطور المهني لهم في المنطقة العربية، مع تفاوت بين الدول في هذه النسبة بين 45% في الأردن كحد أدنى و80% مسجلة في المملكة المغربية كحد أقصى (قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية 2025). وتكشف هذه الأرقام اتجاهها مقلقا حيث أنه ليس فقط نسبة التشغيل غير المنظم مرتفعة، بل أنها تتنامى بوتيرة أسرع من التشغيل المنظم، أي أن البنية الهيكلية للسوق تتآكل بدلا من أن تتعافى.

1. عدم مواءمة نظام التعليم مع متطلبات سوق العمل:

يعتبر هذا السبب من الأسباب الرئيسية لفجوة المهارات في المنطقة العربية والأكثر تأثيراً وإسهاماً في توسيع دائرة الفجوة، حيث تعاني المناهج والبرامج التعليمية في المنطقة من عدة اختلالات جوهرية:

- **المقاربة النظرية التقليدية للمناهج التعليمية:** تنسم غالبية المؤسسات التعليمية العربية باعتمادها على مناهج نظرية تقليدية، أقل ما يقال عنها أنها لا تواكب ولا تساير التطورات التكنولوجية والرقمية والخضراء والمهنية الحاصلة، حيث أنها باتت تتصف بالشيخوخة كونها تعود لفترة الستينيات والسبعينيات، وهو ما يتنافى مع جودة مخرجات التعليم التي تكون غير مؤهلة بالمهارات المطلوبة كتحصيل حاصل، بحكم أن المناهج الأكاديمية في طوري الثانوي والتدرج الجامعي كثيرة الحشو بالمادة النظرية وقليلة الارتباط بالمهارات العلمية والتقنية المطلوبة من أصحاب العمل، وتشير بعض التقارير حول بعض الجامعات العربية إلى أنه في مجال هندسة الحاسوب والاتصالات هناك فقط (03) مهارات من 20 مهارة مطلوبة في سوق العمل تتوافق مع البرنامج التعليمي، بمعنى آخر أن سوق العمل يحتاج

(30) International Labour Organization (ILO). (2026). World Employment and Social Outlook: Trends 2026. Geneva: ILO <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2026>

(31) International Labour Organization (ILO). (2024). Global Employment Trends for Youth 2024 — MENA Region Brief. Geneva: ILO <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/MENA%20GET%20Youth%20Brief%202024.pdf>

(32) International Labour Organization (ILO). (2025). World Employment and Social Outlook: May 2025 Update. Geneva: ILO https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/WESOUUpdate_May2025_1.pdf

- إلى 17 مهارة لا تتوافق معها مخرجات التعليم³³ إضافة إلى احتياج سوق العمل لمهارات مفقودة، الأمر الذي يؤدي بالخريجين إما للبطالة أو للتوظيف في وظائف دون مستواهم.³⁴
- كما تفنقر المناهج إلى التكامل الفعال بين المواد التعليمية المختلفة، مما يجعل التعلم غير ميسر على الطلاب، حيث لا يستطيعون ربط المفاهيم ببعضها أو بتطبيقاتها في العالم الحقيقي
- **ضعف التركيز على المهارات التطبيقية:** تركز غالبية المناهج التعليمية في الدول العربية على منهجيات تقليدية تركز على الشهادة عوضاً عن الكفاءة، وذلك راجع إلى عزلة عمل مؤسسات التعليم والتدريب عن أصحاب العمل، وإلى شيخوخة المناهج وإلى محدودية التعلم بالممارسة³⁵، إضافة إلى تأخر إدماج المهارات الرقمية في المناهج التعليمية رغم الإجماع على ضرورتها، كما أن ضعف التوجيه المهني وغياب أو شبه غياب لمعلومات سوق العمل وما يحتاجه من مهارات، شكّل سبباً مباشراً لضعف التركيز على المهارات التطبيقية.

وفق آخر تقييم أصدره البنك الدولي، فإن نحو 60% من أطفال المنطقة (6 من كل 10 أطفال) في سن العاشرة يعانون من الفقر التعليمي - أي عجزهم عن قراءة نص بسيط وفهمه - وترتفع هذه النسبة في بعض الدول وتبلغ 56% في المتوسط المعدّل بعد تصحيح أثر الأطفال خارج المدرسة، مما يعكس خللاً جوهرياً في مخرجات التعليم الأساسي قبل أن يصل الطالب إلى سوق العمل³⁶.

- **ضعف الجودة والضمان المهني وانفصال التعليم عن سوق العمل:** لا زالت المنظومة التعليمية العربية تعاني من عدم تبني معايير ضمان الجودة، حتى أن المعلمين غالباً ما يتم تعيينهم استناداً إلى مؤهلات أكاديمية محضّة، دون معرفة مستوى أدائهم التدريسي ومدى خبرتهم في ذلك، ومما يلاحظ على التعليم في المنطقة العربية هو عدم تركيزه في تزويد الطلاب بالمهارات العملية المطلوبة في سوق العمل مثل التفكير التحليلي، وإدارة الوقت، والعمل الجماعي والتواصل مع الغير، وغيرها من المهارات التي أضحت مهارات تنافسية في سوق العمل.
- **قصور في الدمج التكنولوجي والتدريب:** على الرغم من الجهود المبذولة من قبل الدول العربية في مجال الاستثمار في البنية التحتية إلا أنها لم تبلغ المستوى المطلوب في العديد من الدول العربية، حيث لا زال كل من المعلمين والمتعلمين يعانون من نقص التدريب على التقنيات الرقمية، وهذا راجع إلى نقص الأجهزة في بعض الأحيان، وغياب الدعم الفني والتدريب في غالبية الأحيان.
- **محدودية توافر البيانات التعليمية الدقيقة حول جودة التعليم:** يعيق عدم توفر البيانات التعليمية عملية تشخيص الواقع وتحديد معالم المأمول، فلا تستدرك نقاط الضعف ولا يستثمر في نقاط القوة، ولا تؤخذ قرارات حاسمة في إصلاح التعليم.

33 Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2024). Skill diversification in the Arab region: A pathway for economic prosperity (Report No. E/ESCWA/CL2.GPID/2023/4). United Nations. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/skill-diversification-arab-region-pathway-economic-prosperity-english_1.pdf

34 International Labour Organization. (2019, September 17). Skills and Employability in the Arab States. ILO. Retrieved from <https://www.ilo.org/resource/skills-and-employability-arab-states>

35 International Labour Organization (ILO). (2024). Arab States Employment and Social Outlook: Trends 2024. Beirut: ILO Regional Office for Arab States. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_912980.pdf

36 World Bank. (2024). Learning Poverty in MENA — Country Briefs Update 2024. Washington, DC: World Bank <https://www.worldbank.org/en/topic/education/brief/country-learning-poverty-briefs>

نشير في هذا السياق إلى أنه على الرغم من مؤشرات الأداء الدولية مثل اختبار (البرنامج الدولي لتقييم الطلبة) PISA، تم تسجيل بعض التطورات الإيجابية النسبية في دول الخليج مثل الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر³⁷، لكنها تظل دون المستوى المنشود، حيث عرفت دولة قطر تحسناً في الأداء المتعلق بالمستويات الأعلى في الرياضيات بين 2012 و2022، والإمارات العربية المتحدة كذلك شهدت تقليلاً لفجوة الأداء العليا، رغم أن الأداء العام لا يزال متواضعاً. أما في المملكة الأردنية الهاشمية، فقط 17% من الطلاب وصلوا لمستوى الكفاءة الأساسية في الرياضيات (المستوى الثاني)، مقارنة بـ 69% كمتوسط لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية³⁸.

- **انفصال التعليم عن متطلبات الصناعة:** تظهر العديد من الدراسات الاستقصائية بأن هناك انفصال تام بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات الوظائف في قطاع الصناعة، حيث أن التخصصات الصناعية الموجودة في المعاهد والمؤسسات الجامعية ليست ملائمة لمتطلبات سوق العمل الحالي .

2. نقص التدريب العملي والمهارات التطبيقية:

يعتبر نقص التدريب العملي والمهارات التطبيقية من أهم محركات فجوة المهارات في المنطقة العربية، ولعل أهم مؤشر على ذلك هو الانخفاض المسجل في عدد ونسبة الشركات التي توفر تدريباً مستمراً لموظفيها، زيادة على انخفاض التعليم القائم على الخبرة والممارسة والتدريب التطبيقي، وهو ما بدت آثاره الوخيمة على الإنتاجية.

- **انخفاض الاستثمار في تدريب العاملين:** يعد هذا العنصر من أضعف النقاط الهيكلية في المنطقة العربية، حيث تشير إحصائيات البنك الدولي إلى أن الاستثمار في تدريب العاملين في المنطقة جد منخفض حيث أن 14.5% من الشركات فقط توفر تدريباً رسمياً للعاملين (مقابل 30% في الاقتصادات الأقل دخلاً، و41% في الاقتصادات المتقدمة)³⁹، مع تسجيل نسب أدنى من المعدل، كما أن نسبة العمال الذين تعرضوا لتدريب رسمي لا تتعدى 7% بالمئة بينما نفس المعدل يتجاوز 16% في أوروبا وآسيا الوسطى، وهو ما يفوت على عمال المنطقة اكتساب مهارات تطبيقية أثناء عملهم.

- **هيمنة التلقين وضعف التعلم التطبيقي:** تفتقر مخرجات التعليم في المنطقة العربية كما أشرنا سابقاً إلى الاهتمام بالمهارات العملية التي تحدث الجاهزية للعمل، وهو ما أنشأ محدودية واضحة للمهارات القابلة للنقل والتي تلعب دوراً حيوياً في التمكن من المهارات التطبيقية وتسمح بالتكيف مع التحولات والاستمرارية على غرار مهارة حل المشكلات والعمل الجماعي والتفكير النقدي البناء.

- **ضعف همزة الربط وحلقة الوصل بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص:** تشهد المنطقة العربية بطناً في إنشاء شراكات مؤسسية بين مراكز التدريب المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص، وإن وجدت هذه الشراكة فعادة ما تتسم بأنها غير منتظمة وبدون رؤية واضحة⁴⁰، لتكون ذات أثر محدود، وفي بعض الدول العربية يشترط القانون على الشركة بأن تخصص نسبة مئوية من الكتلة الأجرية لتخصيصها وجوباً بقوة القانون لتكوين موظفيها، إلا أن هذه الممارسة باتت إجراء شكلياً، تقوم به الشركة المعنية

37 OECD. (2023). PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>

38 OECD. (2023). United Arab Emirates: Country Note PISA 2022 Results (Volume I & II). OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2022-results-volume-i-and-ii-country-notes_cd6fbcc5-en/united-arab-emirates_74e92cf9-en.html

39 World Bank. (2025, March). MENA Macro Monitoring Update (memo). World Bank. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/970e6863c6ab64b2092223b1eb75dfd-0280032025/original/MENA-Macro-Monitoring-Update-03-27-2025v1.pdf> (Documents de la Banque Mondiale)

40 UNESCO. (2020). Enhancing institutionalized partnerships between TVET institutions and the private sector in the Arab region. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/3A/48223/pf0000374603> (UNESCO Docs)

امثالاً للقانون لا أكثر بلا انتقاء موضوعي وبدون متابعة ولا تقييم، وليس ايماناً منها بأهمية وجدوى التكوين.

تعتبر هذه الشراكة ضرورية لتقليص فجوة المهارات وتحسين نوعية خريجي مؤسسات التعليم والتكوين المهني، فالمؤسسات التعليمية بحاجة ماسة لإشراك أصحاب العمل في مرحلة تصميم وهندسة برامج التعليم والتكوين، وليس فقط في نهاية العملية، إلا أن حال أغلب هذه الشراكات في الوطن العربي بين التعليم المهني والقطاع الخاص محدودة وغير مؤسساتية، وقد تكون في بعض الأحيان بصفة فردية أو مؤقتة أو غير مدروسة ولا تخضع لأي تقييم أو تقويم، بالرغم من تسجيل عدة نماذج عربية جادة تدعم التعاون الذي يجب أن يكون بين القطاع الخاص والتعليم المهني على غرار نموذج الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية والمملكة الأردنية الهاشمية.

- **حوافز غير كافية للشركات لتدريب الموظفين:** تشتكي الشركات في المنطقة العربية من عدم كفاية الحوافز لتدريب موظفيها، وعادة ما تتحجج على عدم جدتها في تبني استراتيجية التدريب المستمر لعمالها بتكلفة التدريب العالية خاصة على الشركات الصغيرة والمتوسطة مقارنة مع العائد المتوقع، وعليه أصبحت تنظر إلى الاستثمار في التدريب بأنه أمر غير مجدي اقتصادياً، كما أن ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي وتغير وانتقال الموظفين أصبح عامل يحتج به لتجنب الاستثمار في تدريب العمال حتى لا تستفيد منه الشركة التي قد ينتقل إليها الموظف المدرب خاصة إذا كانت هذه الشركة شركة منافسة، إضافة إلى غياب نظم اعتماد واضحة أو دعم حكومي تجعل للتدريب أثراً ملموساً كالتقني وارتفاع الأجر أو شهادات معتمدة ومعترف بها في سوق العمل. أدت هذه الوضعية بالموظفين إلى اعتمادهم على التدريب الذاتي أو الخبرة المكتسبة خاصة لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة، ليصبح التدريب المؤسسي من حظ القطاع الخاص الكبير والأقدم⁴¹.
- **محدودية إشراك الشباب وعمق التفاوت الاجتماعي:** يشكل إقصاء الشباب عن برامج التدريب المهني والعمل من التحديات الكبيرة في المنطقة العربية، حيث تمثل حصة النساء في حصولهن على التدريب المهني والتقني جد ضئيلة مقارنة بنظيرتها لدى الرجال، الأمر الذي يؤدي إلى حرمان الفتيات من اكتساب المهارات التقنية والعملية التي يتطلبها سوق العمل، واندماجهن فقط في قطاعات ذات أجور أقل وذات إنتاجية منخفضة على غرار الخدمات المنزلية والعمل غير المنظم، وهو ما يزيد من اتساع فجوة المهارات في الاقتصاد الوطني، ويفاقم من معدل بطالة النساء.
- **عدم توافق المحتوى التدريبي مع المهارات الناشئة والتحول الرقمي:** تشهد الوظائف تغيراً جذرياً نتيجة التحول الرقمي والتحول الأخضر، أدت إلى زوال العديد من الوظائف الروتينية ضعيفة المهارة من جهة، وفي المقابل أدت إلى خلق وظائف جديدة بمهارات رقمية، فإذا كان محتوى التدريب لا يساير هذه التحولات فلن يصبح مجدياً في تضيق فجوة المهارات، بل سيكون على العكس من ذلك تماماً، وهنا تظهر الحاجة الماسة إلى إعادة هندسة وتصميم التدريب التقني والمهني⁴².

41 World Bank Group. (2024). MENA region business climate – Enterprise Surveys: Main Findings. <https://www.enterprisesurveys.org/en/reports/mena-report>

42 ESCWA. (2024). Skill Diversification in the Arab Region: A pathway for economic prosperity. United Nations ESCWA. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/skill-diversification-arab-region-pathway-economic-prosperity-english_1.pdf (ESCWA)

3. تغير الطلب على المهارات نتيجة التحولات الاقتصادية الرقمية والخضراء:

أدت التحولات الاقتصادية وعلى رأسها التحول الرقمي والأخضر إلى إعادة تشكيل خريطة المهارات عالمياً وإقليمياً، فوفق تقرير WEF للوظائف المستقبلية 2025، فإن 39% من المهارات الجوهرية للعاملين ستتغير بحلول 2030 (انخفاض من 44% في تقرير 2023)، مع توقع استحداث صافي 78 مليون وظيفة جديدة (170 مليون مُستحدثة مقابل 92 مليون مُزاحة)، فيما يعتبر 63% من أصحاب العمل عالمياً أن فجوة المهارات هي أكبر عائق أمام التحول الرقمي⁴³، إذ سينمو الطلب على المهارات الرقمية كالذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والشبكات والأمن السيبراني والثقافة التقنية إلى جانب المهارات البشرية الناعمة كال تفكير الإبداعي والمرونة والتعلم المستمر. وقد أحدث التحول الأخضر موجة واسعة رفعت وظائف الطاقة المتجددة من 13.7 مليون في 2022 إلى 16.6 مليون وظيفة في 2024، بعد قفزة قياسية بلغت 16.2 مليون في 2023. غير أن وتيرة النمو تباطأت بشدة من 18% في الفترة 2022 - 2023 إلى 2.3% فقط في 2023 - 2024⁴⁴، بسبب الأتمتة وضغوط جيوسياسية. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن أفريقيا بأكملها لا تستحوذ إلا على 324,000 وظيفة، أي أقل من 2% من المجموع العالمي البالغ 16.6 مليون، والملاحظ في هذه التحولات أن الطلب على المهارات الرقمية والخضراء يتسارع بوتيرة أسرع من العرض المهاري متاح في المنطقة العربية، وهو ما يشير إلى أن المنطقة العربية تواجه فجوة مزدوجة: ضعف الاستثمار في الطاقة المتجددة من جهة، وضعف المهارات اللازمة لاستيعاب الوظائف المتاحة منها من جهة أخرى.

يتوقع أصحاب العمل نتيجة لذلك تغييراً واسعاً في المهارات بحلول عام 2030، يتصف بارتفاع هام للمهارات الرقمية المتكاملة مع المهارات الناعمة، حيث يتصدر الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة قائمة أسرع المهارات نمواً وطلباً، لتأتي بعد ذلك مهارات الأمن السيبراني والثقافة التقنية، مصحوبة بمهارات التعلم مدى الحياة والمرونة المعرفية كمهارات تكاملية لا يمكن أتمتتها بسهولة⁴⁵، وفي المقابل ستواجه نسبة كبيرة من الوظائف الروتينية القابلة للأتمتة اضمحلالاً وانزياحاً، الأمر الذي سيفرض التدريب على المهارات الرقمية أمراً لا مفر منه. ويؤدي التأخر في مواءمة المناهج التعليمية والتكوينية لهذه التحولات إلى توسيع فجوة المهارات في الوطن العربي.

- **البنية الهيكلية لسوق العمل في المنطقة العربية:** سيطرة التوظيف الحكومي في ظل اقتصاد ارتكازي ريعي، وتدهور جودة التوظيف

وتؤدي طبيعة البنية الهيكلية لسوق العمل إلى تقليل الطلب على المهارات المتقدمة، محققة على التوظيف منخفض الجودة، وهو ما يؤدي إلى نقص في التدريب والتعلم المستمر مدى الحياة للأفراد والمؤسسات، الأمر الذي يزيد من توسع فجوة المهارات، بفعل الاعتماد على الريع النفطي الذي يمنع من تنويع الاقتصاد ويجعل، من القطاع العام المنظم مولد أساسي للوظائف.

تجسدت مخلفات البنية الهيكلية لسوق العمل في المنطقة العربية، في العديد من الظواهر على غرار ارتفاع نسبة العمالة في القطاع غير المنظم بنسبة معتبرة، وهي وظائف تفتقر لشروط العمل اللائق وإلى الحماية

43 World Economic Forum (WEF). (2025). The Future of Jobs Report 2025. Geneva: WEF <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025>

44 IRENA & ILO. (2025). Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2025. Abu Dhabi & Geneva: IRENA <https://www.irena.org/Publications/2025/Sep/Renewable-energy-and-jobs-Annual-review-2025>

45 World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. Geneva: WEF. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

الاجتماعية، وكذلك ارتفاع معدل بطالة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 سنة وارتفاع مماثل لنسبة الشباب الذين هم خارج التعليم والعمل والتدريب NEET، ومن مظاهر مخلفات البنية الهيكلية كذلك هيمنة قطاع الخدمات في التوظيف حيث فاقت نسبة 70 % في بعض الدول العربية⁴⁶، بينما في المقابل بقيت نسبة مساهمة قطاع الصناعة في التوظيف لا تتجاوز 8 % في بعض دول الخليج وهو ما يوحى لطبيعة الاقتصادات العربية بأنها قائمة على الخدمات والإنفاق العام والقطاع العام أكثر من كونها اقتصادات تصنيعية منتجة للقيمة المضافة وللثروة ولمواطني الشغل.

ويستوعب قطاع التصنيع في المنطقة العربية فقط 7 إلى 12 % من إجمالي الوظائف، وهي نسبة أقل من المتوسط العالمي الذي يتجاوز 20 % في الاقتصادات الناشئة مثل ماليزيا وتركيا والصين⁴⁷، ويعتبر نمو قطاع الصناعات التحويلية المفسر الأساسي لهذه الظاهرة، حيث لم يشهد هذا القطاع نمواً كبيراً في الدول العربية، ولا زال قطاع الخدمات التقليدية يسيطر على التوظيف كالتجارة والمطاعم والنقل والخدمات المنزلية، وغالبية القطاع غير المنظم المتميز بانخفاض الأجور وتدني الإنتاجية ويتنافى هيكل التوظيف بهذا الشكل حسب الخبراء مع اقتصاد ذو نمو مستدام يخلق فرص توظيف لانقطة طويلة الأجل، يمكن من خلالها التخفيف من وطأة الفقر والبطالة، وتجدر الإشارة في إطار تشخيص هيكل التوظيف في المنطقة العربية لدور قطاع الزراعة في إحداثه لنسبة مهمة من التوظيف في بعض الدول كاليمن والسودان وموريتانيا، إلا أن نوعية هذه الوظائف تتميز بكونها منخفضة المهارة وموسمية وبدون حماية اجتماعية⁴⁸.

يؤثر هيكل التوظيف في المنطقة العربية بصفة مباشرة على فجوة المهارات، بل يعد سبباً مباشراً من أسبابها، فالعمالة في القطاع غير المنظم لا تتضمن بطبيعتها تدريباً منتظماً للعمال أثناء عملهم، ولا تتطلب كفاءات متقدمة، وبالتالي لا تعمل على تقليص الفجوة بل تزيد من اتساعها، لانعدام الحافز على التدريب والتعلم المستمر بغية اكتساب مهارات جديدة تتوافق أكثر مع متطلبات سوق العمل، من جهة أخرى يعد الاقتصاد الريعي عامل مثبط لخلق وظائف عالية الجودة والمهارة، لأنه لا يؤدي إلى خلق قطاعات منتجة تتطلب مهارات متقدمة كقطاع التصنيع المتقدم والخدمات التقنية والاقتصاد الرقمي، وعادة ما يكون النمو في هذه الاقتصاديات قائم على المحروقات بينما يتضاءل خارج هذا القطاع، وينعكس ذلك على هيكل التوظيف الذي يتركز في قطاعات معينة منخفضة الإنتاجية كالبناء والخدمات، ناهيك عن ارتباط ظاهرة رعيية الاقتصاد بضعف ريادة الأعمال حسب العديد من الدراسات⁴⁹، وفي نهاية المطاف سيكون في الاقتصاد طلب على العمل لا يدفع الأنظمة التعليمية على التطور، لتبقى فجوة المهارات مستمرة في تعاضلها. إضافة إلى ما سبق، تعد ظاهرة هيمنة الوظائف الحكومية على العمالة الكلية عاملاً دافعاً هو الآخر إلى تعاضل فجوة المهارات، فعادة ما يتجه الشباب إلى البحث عن مناصب في قطاعات حكومية بحثاً عن الأجور المستقرة والتقاعد والحماية الصحية، على حساب نمو وتنافسية القطاع الخاص، ليصبح هذا الأخير غير قادر على إنشاء وظائف نوعية تتطلب مهارات متقدمة.

46 International Labour Organization. (2024). Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024: Promoting social justice through a just transition. Geneva: ILO.

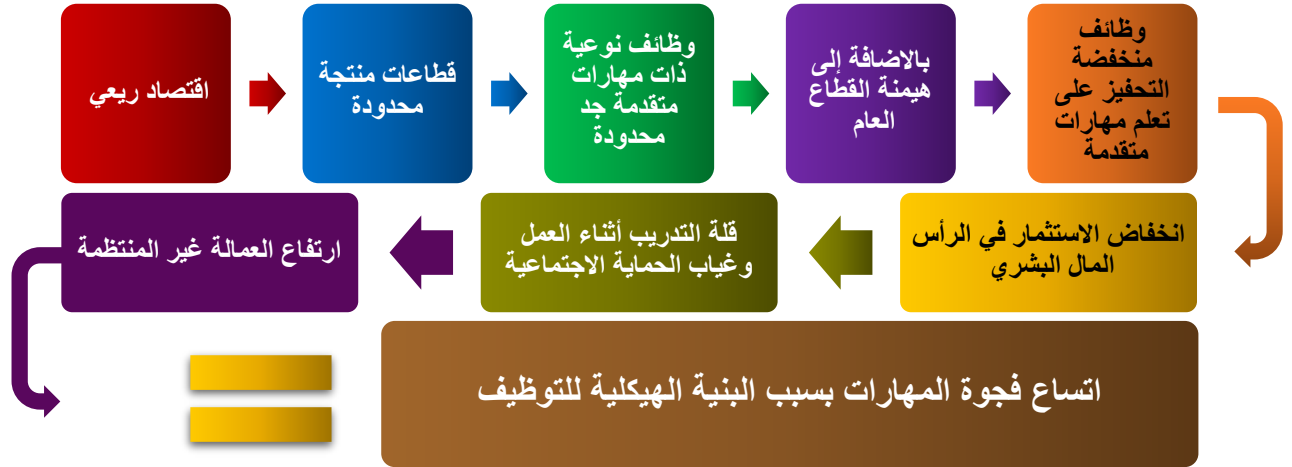
47 نفس المصدر السابق

48 International Labour Organization (ILO). (2024). Arab States Employment and Social Outlook: Trends 2024.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_912980.pdf

49 Karl, T. L. (1997). The paradox of plenty: Oil booms and petro-states. University of California Press.

الشكل 15: أثر البنية الهيكلية للتوظيف في فجوة المهارات



المصدر: المؤلف بناء على التحليل السابق

البنية الهيكلية لسوق العمل في المنطقة العربية المتجسدة في انتشار التوظيف منخفض الجودة والمهارات، وفي الاعتماد على اقتصاد الريع، وفي هيمنة القطاع العام على التوظيف، خلقت بيئة غير جذابة وغير طالبة لاكتساب مهارات عالية ومرنة قادرة على التكيف والاستمرار، كرست فجوة المهارات وزادت من عمقها، وهو ما يتطلب حزمة من السياسات المتزامنة، منها ما يعزز الانتقال إلى العمل في القطاع المنظم، ومنها يحفز القطاع الخاص المنتج، ومنها ما يحدد أنظمة التدريب، ومنها ما يعيد تصميم إجراءات التوظيف العام بشكل يحرض ويهتم بالمهارات المتقدمة.

4. الحروب وحالات عدم الاستقرار والنزوح والهجرة القسرية

تعمل الأزمات وعدم الاستقرار والهجرة القسرية عبر مداخل متعددة ومتنوعة على تعميق فجوة المهارات في المنطقة العربية، منها مدخل تعطيل التعليم، ومدخل خسارة وفقدان العمال المهنيين، وإجبار الموجات الجديدة من القوى العاملة على الولوع والرضا بوظائف منخفضة المهارة ومتدنية الأجر. وقد يتعدى الأمر الخطوط الحمراء إذا استمر عدم الاستقرار طويلاً، حيث سينجم عن ذلك تشوهات حقيقية في سوق العمل مادتها الخام أجيال مهمشة مهارياً بسبب الصراعات.

عدم استقرار الأوضاع والهجرة القسرية ليست حكراً على دول دون غيرها، وقد شهد العالم ولا يزال أرقاماً مهولة لعدد النازحين واللاجئين، وصلت في نهاية 2024 إلى مستويات قياسية غير مسبوقة بلغت 123.2 مليون شخص نازح قسرياً (1 من كل 67 شخصاً على وجه الأرض)، منهم 42.7 مليون لاجئ و68.1 مليون نازح داخلياً، مع تركّز ثلثي اللاجئين في خمس دول فقط تتصدّر أزمات تخص المنطقة العربية وجوارها: مثل غزة التي يشرّد منها 90% من السكان منذ أكتوبر 2023. كما يشكل الأطفال 40% من جميع النازحين قسرياً 50، الأمر الذي سيعمق فجوة المهارات حاضراً ومستقبلاً، زيادةً على عدم حرية دخول اللاجئين إلى سوق العمل المنظم، مما يجزّهم نحو أسواق العمل غير المنظمة والوظائف المنخفضة المهارة والأجر.

وتؤدي الأزمات وعدم الاستقرار والهجرة القسرية إلى تعطيل التعليم والتدريب، بسبب إغلاق المدارس وتدني البنى التحتية التعليمية واختفاء إمكانية التدريب المهني، لتحول مخرجات التعليم لرصيد معرفي غير مكتمل وغير ناضج وغير معترف به، كما أنها تخرب مسارات الانتقال من عالم الدراسة إلى عالم الشغل، وحتى في حال حصولهم على مؤهلات علمية وعملية، قد يواجهون قيوداً في الاعتراف بمؤهلاتهم وفي حصولهم على فرص عمل في القطاع المنظم، فيكونوا بذلك ضحايا فجوة المهارات، حيث أكثر من 30% من العمالة المهاجرة في العالم يعملون بوظائف أقل من مؤهلاتهم الفعلية⁵¹، ويتعرضون لما يسمى "التخفيض المهاري (Skill Downgrading)"، وفي معظم الدول المستقبلية، هناك أقل من 20% من المهاجرين يحصلون على تدريب أو تكوين مهني رسمي بعد وصولهم، ما يعني حرمان أكثر من 80% منهم من التدريب المهني وتحسين مهاراتهم⁵². تمثل العمالة الوافدة للدول العربية حوالي 15% من المجموع العالمي للعمال المهاجرين.

أصبح من المتفق عليه أن عدم الاستقرار يؤدي لتآكل رأس المال البشري، حيث تدفع هذه الأزمات إلى هجرة المتعلمين والمهنيين الأكفاء خارج البلد أو داخل البلد تاركين وراءهم فراغاً وظيفياً داخل الاقتصادات المهاجرة منها. وفي المقابل يفقدون هم كذلك جودة وظائفهم قبل الهجرة، ويضطرون للالتحاق بالقطاع غير المنظم بآثار نفسية واجتماعية ترفع من معاناتهم وتمنعهم من القدرة على التكيف. أما الدول المستضيفة هي الأخرى ستعاني من عبء لا يستهان به على أنظمة تعليمها وتدريبها، وعلى العمالة المحلية، وتختلف التأثيرات باختلاف الدول وسياسات تعاملها ودرجة إمكانية الحصول على وظيفة من عدمها.

5. ضعف مشاركة المرأة في القوى العاملة والفجوات بين الجنسين

تدل الأرقام المتاحة بأن مشاركة المرأة العربية في أسواق العمل العربية هي الأدنى عالمياً، وهي بذلك توحى بأن هناك فجوة حادة في عرض المهارات وفي تكافؤ المشاركة، والفرص في سوق العمل وفي المساواة بصفة عامة لصالح الرجال على حساب النساء، الأمر الذي يقلص فرص التعلم بالممارسة للفتيات أثناء عملهن، ليبقى تراكم المهارات النسائي غير مستقر وغير متطور، لتنشأ عدة فجوات نوعية في العديد من القطاعات، كما تشير الأرقام إلى وجود فجوة بين الجنسين في مؤشر الشباب خارج التعليم والعمل والتدريب NEET لصالح الذكور، وهو ما يشكل خسارة وفقدان لمهارات عملية ومهنية عند الشابات.

51 Organization for Economic Co-operation and Development. (2018). Skills on the move: Migrants in the survey of adult skills. Paris: OECD Publishing,

52 International Labour Organization (ILO). (2021). Migration and Labour Market Integration of Migrants, Refugees and Returnees in Arab States: Evidence from Labour Force Surveys. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40migrant/documents/publication/wcms_763174.pdf

جدول رقم 11: ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل كسبب في فجوة المهارات في المنطقة العربية

الظاهرة	الإحصائيات	المنطقة	التعليق
انخفاض مشاركة النساء يعيق التعلم بالممارسة والتدريب لهن أثناء العمل	معدل مشاركة النساء في القوى العاملة 19.8% مقابل 74% للرجال ⁵³	المنطقة العربية	عدد أقل من الداخلات لمسارات اكتساب المهارات العملية والوظائف المتوسطة/العالية المهارة
غياب التكافؤ الاقتصادي يقلل من الاستثمار في مهارات النساء	المساواة العامة مغطاة فقط بـ 61.7%، المشاركة الاقتصادية والفرص للمرأة فقط بـ 43.1% ⁵⁴	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	ضعف تكافؤ الفرص يحد من التوظيف والتدرج المهاري للنساء
ارتفاع الشباب خارج العمل، والتعليم والتدريب NEET لدى الشباب يقطع الانتقال من التعليم إلى العمل	فجوة بين الجنسين في NEET = 34% نقطة مئوية لصالح الذكور ⁵⁵	المنطقة العربية	سنوات خارج التعليم / التدريب / العمل تبيد وتقضي على المهارات القابلة للتوظيف لدى الشباب
مفارقة خط الأنابيب: تخرج نسائي في الهندسة لا يتحول إلى وظائف عملية: فقدان مهارات نسائية هندسية	خريجات التعليم العالي في التصنيع والهندسة = 9% ⁵⁶	المنطقة العربية	رغم توافر خريجات الهندسة والعلوم والرياضيات، إلا أن هناك انخفاض في الاندماج المهني مما يؤثر سلباً على المخزون المهاري المحتمل
تفاوتات بين الدول العربية: أمثلة توضح شدة الفجوة	الأردن: مشاركة نسوية أقل من 14% ⁵⁷	الأردن	انخفاض شديد في مشاركة النساء يؤثر سلباً على العرض المهاري المحلي
تحسّلات لافتة لا تغير المتوسط الإقليمي	السعودية: مشاركة النساء 35.4% (Q2 2024) ⁵⁸	السعودية	تحسّن قطري مهم، لكنه لا يرفع المتوسط الإقليمي بما يكفي لسد الفجوة
تفاوت دون - إقليمي بين دول الخليج العربية وباقي الدول العربية.	نسبة مشاركة النساء = 3.4% ⁵⁹	المنطقة العربية	التفاوت البنوي يعني فجوات مختلفة في تكوين المهارات وفرص التدريب

المصدر : من إعداد المؤلف بالاعتماد على المراجع الممهشة داخل الجدول والموضحة أسفل الصفحة

53 International Labour Organization (ILO). (2024). Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024. Geneva: ILO.

https://www.ilo.org/arabstates/publications/WCMS_917685/lang--en/index.htm

54 World Economic Forum (WEF). (2024). Global Gender Gap Report 2024. Geneva: WEF.

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024>

55 UNESCO. (2024). Progress of SDG 4 in the Arab Region. Paris: UNESCO.

<https://www.unesco.org/reports/sdg4-progress/2024/arab-states>

56 United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2024). Gender Snapshot – Arab Region 2024. Beirut: UN-ESCWA.

<https://www.unescwa.org/publications/gender-snapshot-arab-region-2024>

57 World Bank. (2023). Female Labour Force Participation in Jordan Remains Among the Lowest in the World. Washington, DC: World Bank.

<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2023/03/07/female-labour-force-participation-in-jordan-remains-among-the-lowest-in-the-world>

58 Reuters. (2024, August 20). Saudi Arabia female labour force participation rises to 35.4% in Q2 2024. London: Reuters.<https://www.reuters.com/world/middle-east/saudi-female-labour-force-participation-rises-354-q2-2024-08-20/>

59 International Labour Organization (ILO). (2024). Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024. Geneva: ILO.https://www.ilo.org/arabstates/publications/WCMS_917685/lang--en/index.htm

يقدم الجدول القنوات التي تنتج من خلالها فجوة المهارات بسبب فجوة مشاركة المرأة في سوق العمل في المنطقة العربية، حيث تبين الأرقام الواردة فيه بأن المنطقة تعاني من عرض محدود للمهارات ومقيد من جهة النساء، الأمر الذي يؤدي لانخفاض حجم المواهب المسخرة لخدمة الاقتصاد، كما أن محدودية انتقال الشابات من التعليم إلى العمل من شأنه تعظيم فجوة المهارات القابلة للتوظيف وخلق القيمة المضافة، إضافة إلى ظاهرة "مفارقة أو لغز خط الأنابيب" (Pipeline Paradox) التي تفوت على الاقتصاد استغلال كل مخرجات التعليم النسائية في ميدان الهندسة والعلوم والرياضيات، وهو ما يعد سوء تخصيص للرأس مال البشري الذي يعد من أهم مقومات التنمية المستدامة، وعندما يكون غير متكافئ لغير صالح النساء تنخفض الحوافز للاستثمار في مهارتهن، وهو ما يعمق أكثر فجوة المهارات، ويجب الإشارة في هذا الصدد أن هناك عدة تطورات إيجابية في بعض الدول العربية تجاه رفع نسبة الاستفادة من إدماج ومشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أن المتوسط الإقليمي للدول العربية ككتلة واحدة لا زال يوحي بتأخر المنطقة عن الالتحاق بالركب.

6. نقص الاستثمار في التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة

يتجسد نقص الاستثمار في التعليم المستمر في ثلاثة ممارسات، أولها ضعف تمويله، وثانيها انقطاع وعدم استمرارية الاستثمار فيه، وآخرها عدم مواءمة محتواه لما هو مطلوب فعلاً، وهي تؤدي إلى تفاقم وتعاضم فجوة المهارات، حينما يكون عرض التدريب غير ملائم، وحينما يشارك فيه فقط ذوي المهارات العليا بينما تحرم البقية، وعندما تكون مخرجاته غير متطابقة مع متطلبات سوق العمل، وحينما يكون هناك إخفاق معلوماتي بدون متابعة ولا تقييم.

ويحجم أصحاب العمل عن الاستثمار في التدريب إذا كانت المهارات قابلة للنقل خشية أن تنفق هي ويستفيد غيرها، ويساهم التمويل المحدود أو المتذبذب على التعليم المستمر في توسيع فجوة المهارات، كما أن عدم تكافؤ الفرص في الوصول إلى التدريب المستمر لصالح ذوي المهارات العليا على حساب البقية، سيرفع من حدة فجوة المهارات عبر تخلف العمال الأقل مهارة نتيجة التباين الكائن في فرص التدريب المتاحة، وهو ما يعرف بظاهرة "مطرقة ماثيو Matthew Effect" والذي يعني أن الذي لديه مهارات عليا هو من يصبح أكثر مهارة واندماجاً في الاقتصاد الرقمي، ويستفيد من برامج التدريب المستمر، بخلاف من تنقصه المهارات، وهي مشهد منحرف من مشاهد عدم تكافؤ الفرص⁶⁰، من جهة أخرى، يعتبر فقدان برامج التدريب المستمر لتصميم نوعي لبرامجها بما يتوافق مع ما يطلبه سوق العمل فعلياً من مهارات وكفاءات، وغياب شراكة فعالة بين مؤسسات التدريب وقطاع الصناعة، من أهم أسباب تعاضم فجوة المهارات⁶¹، كما أن عدم وجود إثبات قياسي حول جدوى الاستثمار في التعليم والتدريب المستمر، وعدم وجود متابعة تقييمية لبرامجه على المدى القصير والمتوسط والبعيد، سيقال من دافعية المستثمرين الحكوميين والقطاع الخاص على خوضه مستقبلاً.

7. ضعف أنظمة الإرشاد والتوجيه

يعد ضعف أنظمة الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني في المنطقة العربية سبباً مباشراً في اتساع فجوة المهارات، ذلك أن غياب الإرشاد الفعال حول منافذ السوق لمختلف التخصصات في سوق العمل سيؤثر إلى اختيارات تعليمية لا تتوافق مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل، فترتفع بذلك معدلات البطالة بين الشباب

60 OECD. (2019). OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>

61 Cedefop. (2025). Shaping learning and skills for Europe: a time for commitment. Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/2783450>

المتخرج، وحالات عدم ملائمة المهارات المتاحة، ولضعف الإرشاد والتوجيه عدة أسباب، على رأسها نقص الكوادر والموارد البشرية المتخصصة، وعدم وجود برامج إرشادية منهجية ومتواصلة ومحينة، وموجهة نحو سوق العمل، وقد تُسند في العديد من الدول العربية إلى معلمين غير متدربين وغير محيطين بهذه المسألة، ومن أهم مخلفات ضعف أنظمة الإرشاد والتوجيه هو سوء مواءمة التخصصات مع الطلب على العمل، وعادة ما يتجسد ذلك في فائض مهم في بعض التخصصات تقابلها ندرة في تخصصات أخرى، كما أن الطالب الذي لم يوجه بطريقة رشيدة ومدرسة، لن تكون له القدرة في المستقبل على تخطيط مساره المهني بعقلانية وحكمة مثمرة.

يقدم الجدول (12) عبارة عن مقارنة بين ممارسات التوجيه والإرشاد في المنطقة العربية وبين المعايير العالمية المعروفة في هذا الصدد.

جدول رقم 12: واقع الإرشاد والتوجيه في المنطقة العربية

المعيار	الممارسة العالمية	الواقع في المنطقة العربية	الفجوات الرئيسية
التغطية والخدمة	خدمات إرشاد متاحة وممنهجة بشكل مستمر في كل المؤسسات التعليمية والتكوينية	خدمات الإرشاد محدودة أو متقطعة	نقص التغطية الممنهجة وغياب سياسات وطنية والاعتماد على مبادرات قصيرة المدى وغير متخصصة ⁶²
معدل عدد الطلبة لكل مرشد	معياري مرجعي موصى به : مرشد لكل 250 طالب ⁶³	لا توجد نسبة إقليمية موحدة، ولكن أغلبيتها تتجاوز المعيار الموصى به	مهام الإرشاد والتوجيه توكل كعمل إضافي إلى أشخاص غير متخصصين
الارتباط بمعلومات سوق العمل	نظم معلومات سوق عمل محينة بصفة دورية ومرتبطة بخدمات الإرشاد ، وتقدم توصيات بخصوص المسارات المهنية المتاحة.	غياب ربط المهارات الطلبية بأنظمة معلومات سوق العمل ونظم مراقبة المهارات	ضعف وجود أنظمة معلوماتية لسوق العمل مرتبطة بالإرشاد، نقص تحديث المعلومات ⁶⁴
التركيز على المهارات الرقمية والناعمة	الإرشاد العالمي يركز على إدماج مهارات رقمية، تفكير نقدي، مرونة وظيفية ومسارات تدريبية عملية.	عدم وجود تركيز على هذا النوع من المهارات المطلوبة في سوق العمل	غياب محتوى منهجي وتدريب مرشدين لقيادة مسارات اكتساب مهارات رقمية وناعمة

62 International Labour Organization, United Nations Children's Fund, & European Training Foundation. (2023). Enabling success: Supporting youth in MENA in their transition from learning to decent work (Full report). International Labour Organization / UNICEF / European Training Foundation. <https://www.ilo.org/publications/enabling-success-supporting-youth-mena-their-transition-learning-decent-0>.

63 American School Counselor Association. (2023). Student-to-School-Counselor Ratios 2023–2024 [Data sheet]. ASCA. <https://www.schoolcounselor.org/getmedia/f2a319d5-db73-4ca1-a515-2ad2c73ec746/Ratios-2023-24-Alpha.pdf>

64 United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (UNESCWA). (2024). Skill diversification in the Arab region: A pathway for economic prosperity (ESCWA Skills Monitor report). United Nations ESCWA. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/skill-diversification-arab-region-pathway-economic-prosperity-english_1.pdf

المعيار	الممارسة العالمية	الواقع في المنطقة العربية	الفجوات الرئيسية
الشراكة والاندماج مع القطاع الخاص	تنسيق مكثف وموجه بين كل الفاعلين : المؤسسات التعليمية والتدريبية، الحكومة، القطاع الخاص	مبادرات منعزلة، وغياب منظومة وطنية للإرشاد قائمة على بيانات سوق العمل وتحليل المهارات الحديثة.	ندرة آليات شراكة معيارية ومنهجية مع القطاع الخاص على مستوى وطني.
المتابعة وقياس الأثر	تقييم دوري ومتابعة متواصلة عن طريق رصد الملتحقين بالعمل بعد خروجهم من مرحلة التعليم في غضون فترة نصف سنة أو سنة	عدم تصحيح الإرشاد والتوجيه رغم ارتفاع معدلات البطالة ومعدلات الشباب بدون تعليم ولا تكوين ولا تدريب.	نقص دراسات تقييم أثر منهجية لبرامج الإرشاد (قلة بيانات متابعة الخريجين، تأثير برامج الإرشاد على التوظيف قليل التوثيق).
التكوين والتأهيل المهني للمرشدين	اعتناء تكويني ومهني بالمدرسين	مرشدين بدون تدريب متخصص ولا تكوين.	نقص تدريب متخصص ومعايير اعتماد واضحة للمرشدين المتخصصين.
استعمال الأدوات الرقمية	منصات إرشاد رقمية، اختبارات ميول مهنية رقمية ومحتوى تفاعلي متاح للمهتمين.	استخدام رقمي محدود وعشوائي؛ هناك تجارب محلية ومنصات محدودة لكنها لا تحقق التغطية اللازمة	عدم وجود منصات وطنية رقمية متخصصة إرشادية
العدالة والشمول	خدمات إرشادية عادلة وشاملة تصل إلى الكل المعنيين	فجوة بين الجنسين وجغرافية، عدم وصول الإرشاد إلى الفتيات والمناطق النائية	غياب استراتيجية واضحة المعالم بخصوص عدالة وشمولية الإرشاد والتوجيه
الإرشاد في التعليم العالي	اعتناء جامعي بالتوجيه والإرشاد داخل المؤسسات الجامعية	مراكز جد صغيرة لا تحقق شمول إرشادي لجميع الطلبة	ضعف الموارد والقدرة على خدمة شريحة واسعة من الطلبة، وغياب آليات متابعة الخريجين ⁶⁵ .

المصدر: من إعداد المؤلف بالاعتماد على المراجع المشار إليها في محتواه

تعتبر منظومة الإرشاد المبنية على بيانات سوق العمل وتحليلات المهارات الحديثة في المنطقة العربية، من أهم محددات القضاء على فجوة المهارات وتحقيق استجابة نظم التعليم لاحتياجات التحول الاقتصادي الفعلي وقطاعات النمو المستقبلية في سوق العمل.

8. غياب أو ضعف أنظمة الجودة والاعتماد الأكاديمي

يساهم غياب أو ضعف أنظمة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في اتساع فجوة المهارات في المنطقة العربية، وذلك عبر عدة مداخل منهجية ومؤسسية، حيث يؤدي هذا الغياب إلى ضعف تكيف المناهج التعليمية مع الاحتياجات الفعلية للسوق، وإلى غياب مؤشرات قياس ومتابعة مخرجات التعليم، وهو ما لا يسمح بتصحيحها وتقويمها، فتتراجع ثقة أصحاب العمل في هذه المخرجات، كما أن نوعية المهارات المطلوبة في السوق تتغير بسرعة نتيجة التحولات الرقمية والتحولات الخضراء مما يستدعي آليات ضمان جودة متجددة لأنظمة التعليم، وتشير العديد من التقارير الدولية إلى عدم امتلاك الدول العربية روابط بين نظم الجودة في الأنظمة التعليمية وبين نتائج سوق العمل، وهو ما يجعل الأثر الوظيفي لمخرجات التعليم جد ضئيل.

جدول رقم 13: مقارنة هيئات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بين الممارسات العالمية المرجعية والممارسات العربية

البُعد	المعيار/الممارسة العالمية	الواقع الشائع في المنطقة العربية
الاستقلال المؤسسي	هيئات ضمان مستقلة بكامل الصلاحيات كسحب الاعتماد في حالة المخالفة	تفاوت بين الدول العربية، بعض الدول بدأت تتجه نحو الاستقلالية كالسعودية ⁶⁶ وبعض الدول هيئات الاعتماد لديها لا زالت غير مستقلة
التركيز على المخرجات	قياس توظيف الخريجين، مؤشرات رضا سوق العمل، كشرط للاعتماد الدوري.	التركيز على المداخل والعمليات و إهمال التركيز على المخرجات
المعايير الدولية والممارسات (ESG/INQAAHE)	اعتماد التوافق مع INQAAHE ISG أو ESG كمرجع دولي.	عدد من وكالات المنطقة بدأت الاستفادة من هذه المعايير ANQAHE تدعم التوافق، لكن مستوى الامتثال الرسمي يختلف .
الشفافية والمساءلة	نشر تقارير خارجية، قرارات الاعتماد، قواعد تضارب المصالح.	تقارير سنوية متاحة لدى بعض الوكالات، لكن مستوى الشفافية والتفصيل يختلف بين الدول
ربط الاعتماد بسوق العمل	تحديث المعايير اعتمادا على بيانات سوق العمل وربط الاعتماد بمؤشرات توظيف.	الربط محدود.

المصدر: من إعداد المؤلف بناء على التحليل السابق

66 OECD (2024). A Profile of an Evaluation and Assessment Agency: Saudi Arabia's Education and Training Evaluation Commission (ETEC). OECD Education Policy Perspectives, No. 93, OECD Publishing, Paris.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/03/a-profile-of-an-evaluation-and-assessment-agency-saudi-arabia-s-education-and-training-evaluation-commission-etec_97349b26/318266a4-en.pdf

تشير العديد من الدراسات إلى توجه أغلب الدول العربية نحو تأسيس آليات ضمان جودة وطنية كضرورة حتمية، إلا أن الفجوة لا زالت تكمن في التطبيق والفعالية والمتابعة، فلا زال الحديث عن معايير الجودة يغلب عليه الطابع النظري دون أن يكون له انعكاس حقيقي على أرض الواقع، ولكي يكون فعالاً ومثمراً لا بد أن يرتبط بمؤشرات قياسية بسوق العمل، فالعديد من البرامج التعليمية تم اعتمادها مع أنها لا ترتبط بسوق العمل، فأنتجت "شهادة" عوضاً عن "كفاءة" ومهارة تشغيلية، كما أن آليات ضمان الجودة في المنطقة العربية لا زالت تركز على المداخل وليس على النتائج الفعلية، حيث تنتبه فقط إلى البنية التحتية وإلى ساعات التدريب وإلى بعض العناصر الشكلية المطلوبة من أجل الاعتماد، دون أن يكون هناك تقييم واضح لمدى قدرة المتخرجين على أداء مهام سوق العمل.

ثالثاً: الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لفجوة المهارات في الدول العربية

تُترجم فجوة المهارات في المنطقة العربية إلى عدة انعكاسات اقتصادية واجتماعية، ولهذه الانعكاسات تكلفة اقتصادية واجتماعية تتحملها الاقتصادات العربية، فهي ليست مجرد مشكلة، بل هي ظاهرة تتعدد مظاهرها وتتنوع آثارها: بطالة شبابية مرتفعة، وعمل هش وغير لائق يزيد اتساعاً، وخسائر إنتاجية وفرص إنمائية ضائعة ورأس مال بشري مفقود، إضافة إلى تفاقم عدم المساواة، وتدهور الرفاه الاجتماعي، وتآكل الثقة تجاه أنظمة التعليم والتكوين.

1- الانعكاسات الاقتصادية لفجوة المهارات في المنطقة العربية

- بطالة شبابية وطاقمة عمل ضائعة: الانعكاس الأخطر

تشهد المنطقة العربية أعلى معدلات البطالة في العالم، حيث بلغ المعدل العام 9.5% في 2025، مستقراً منذ 2024، أي ما يقارب ضعف المتوسط العالمي البالغ 4.9%⁶⁷، الأمر الذي يضع المنطقة في موقف هيكلي خاص: فحتى مع التعافي العالمي للبطالة في أعقاب جائحة كوفيد - 19، لم تتمكن أسواق العمل العربية من اللحاق بهذا التعافي، بل حافظت على معدلاتها المرتفعة.

جدول رقم 14: مؤشرات البطالة في المنطقة العربية

المجموعة/المنطقة	معدل البطالة 2025 (%)	السياق التاريخي
جميع الدول العربية	9.5	الأعلى عالمياً (12%: 2022)
دول مجلس التعاون الخليجي	5-4	الأقل في المنطقة العربية (احصائيات 2025)
الدول العربية متوسطة الدخل	10.5	تأثير الأزمات الاقتصادية
الدول المتأثرة بالحروب وعدم الاستقرار	17-16	تأثير الحروب وعدم الاستقرار

67 .International Labour Organization (ILO). (2026). World Employment and Social Outlook: Trends 2026. Geneva: ILO <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2026>

المجموعة/المنطقة	معدل البطالة 2025 (%)	السياق التاريخي
أقل الدول العربية نمواً	16.4	تحديات التنمية
الشباب (15-24) - المنطقة العربية	26.4	أعلى معدل بطالة شباب عالمياً
الشابات - المنطقة العربية	42.0	أعلى بنسبة 80% من الشباب الذكور
الشباب الذكور - المنطقة العربية	22.0	ما زال أعلى من المتوسط العالمي

المصدر: تقارير دولية وإقليمية.

تُعتبر بطالة الشباب أخطر انعكاس لفجوة المهارات في المنطقة العربية، حيث بلغ معدل البطالة بين فئة الشباب (15 - 24 سنة) 28.6 % في الدول العربية في 2023، و22.3% في شمال أفريقيا — وهي الأعلى عالمياً — مقارنةً بمتوسط عالمي يبلغ 12 - 13 %، مع توقع انخفاض طفيف إلى 27.7% بحلول 2025⁶⁸.

والأرقام تُظهر فجوة كبيرة بين الجنسين كبيرة في هذا الشأن، حيث يُقدَّر معدل البطالة بين الشابات بـ 38.5 % مقابل 25.7 % للشبان في الدول العربية، أي أن بطالة الشابات أعلى بـ 1.5 مرة من بطالة الشبان، مع توقع تفاقم هذه الهوة في السنوات القادمة لأن معدل بطالة الشبان متوقع انخفاضه بينما معدل بطالة الشابات متوقع ارتفاعه⁶⁹.

كما تعاني المنطقة العربية من معدلات NEET الأعلى عالمياً، إذ بلغت 31.2 % من الشباب العرب في 2023 بالضبط، مما جعل العديد من دول المنطقة العربية تُصنَّف "خارج المسار" لتحقيق الهدف 8.6 من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بالحد من فئة الشباب خارج العمل وال NEET بحلول 2030⁷⁰، ويكشف ذلك مجتمعاً أن نسبة كبيرة من القوى العاملة في المنطقة تفتقر للمهارات الأساسية، وأن 40 % من أصحاب الشركات يعتبرون عدم كفاية تأهيل القوى العاملة عقبة رئيسية أمام أعمالهم. تدل هذه المؤشرات إلى وجود جيل من الشباب العربي غير مستغل انتاجياً، أو موظف في أعمال دون مستوى مهاراته وكفاءاته، الأمر الذي يوحي بأن الاقتصاد العربي غير قادر على استيعاب رأس ماله البشري، وهي خسارة تنموية معتبرة، وضياح سنوات إنتاجية.

- خسارة في الإنتاجية والنمو وتكلفة اقتصادية مباشرة

يُعد توظيف موظفين لا تتوافق مهاراتهم مع ما هو مطلوب، سواء فوق أو تحت مستوى تأهيلهم تقليلاً من مستوى الإنتاجية الفردية والجماعية، ذلك أن المهام الموكلة إلى الموظف لن تنفذ بكفاءة إذا كان من أوكلت إليه الوظيفة تحت مستوى التأهيل المطلوب، كما أنه سيتم اهدار مهارات مرتفعة على نشاطات ليست مناسبة لما سُحِّر لها من كفاءات، وفي كلتا الحالتين، ستخفض القدرة التنافسية للمنشأة، كما أثبتت الدراسات أن هناك صلة

68 International Labour Organization (ILO). (2024). Global Employment Trends for Youth 2024 — MENA Region Brief. Geneva: ILO [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/MENA%20GET%20Youth%20Brief%202024.pdf]

69 International Labour Organization (ILO). (2024). Global Employment Trends for Youth 2024 — MENA Region Brief. Geneva: ILO [2ج] [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/MENA%20GET%20Youth%20Brief%202024.pdf]

70 International Labour Organization (ILO). (2024). Global Employment Trends for Youth 2024 — MENA Region [2ج] Brief Geneva: ILO. [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/MENA%20GET%20Youth%20Brief%202024.pdf]

واضحة وطردية بين عدم مطابقة المهارات وارتفاع دوران القوى العاملة⁷¹، وهو أمر جد مكلف للمؤسسة ويُنهك استمراريته، ويزعزع استقرارها الذي يعد ضرورياً لنشاطات البحث والتطوير والابتكار، وتعد فجوة المهارات حسب العديد من الخبراء أنها " ضريبة إنتاجية " تكبد الاقتصاد العالمي ما يعادل 6 % من الناتج الإجمالي نتيجة تباطؤ نمو الإنتاجية⁷².

تُقدر التكلفة الاقتصادية لبطالة الشباب وعدم استغلال إمكاناتهم بـ 40 - 50 مليار دولار أمريكي سنوياً في المنطقة العربية. هذا الرقم الهائل يمثل الفرص الضائعة التي كان يمكن أن تُسهم في النمو الاقتصادي⁷³، كما تعد فجوة المهارات معيقاً أساسياً للنمو في عدة دول من المنطقة العربية وتفيد بعض الشواهد التجريبية في هذا الصدد بأن انخفاض فجوة المهارات إلى المتوسط العالمي في المنطقة سيضيف زيادة قدرها 0.4 % إلى نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي سنوياً⁷⁴.

■ اختلال التوازن في سوق العمل: تكدّس الاقتصاد غير المنظم وتفشي البطالة المتعلمة

فجوة المهارات في هذا الصدد هي أداة ذات حدين، من الجهة الأولى تدفع الأفراد إلى سوق عمل غير منظم وأقل إنتاجية وبدون حماية اجتماعية، ومن جهة ثانية تقلص الوعاء الضريبي وترفع من الإنفاق الحكومي الاجتماعي لغرض دعم وحماية الفقراء، وهو ما يشكل عبئاً مالياً على المالية العمومية تتحمله الدولة، فالعمل في القطاع غير المنظم المنتشر بمعدلات جد مرتفعة في المنطقة العربية ما بين 50 - 70 % في المتوسط، يترجم إلى ضياع أساس الإيرادات العامة، حيث تشير بعض التقديرات إلى أن الشركات غير المنظمة التي لا تدفع الضرائب ولا المساهمات الاجتماعية تُحدث فجوة في الإيرادات الضريبية تتراوح من 02 - 04 % من الناتج المحلي الإجمالي⁷⁵، ويُكوّن في المقابل شبكة هشّة من القوى العاملة دون تأمين صحي ولا ضمان اجتماعي، وسرعان ما تتحول إلى عالة على عاتق خزينة الدولة التي تتحمل تكاليف طبية عاجلة للمتضررين بغض النظر عن أوضاعهم، ويرتفع نتيجة لذلك الإنفاق العام على برامج اجتماعية غير مستدامة. وفي مقابل ضحايا الاقتصاد غير المنظم، تظهر فئة أخرى من ضحايا الفجوة هي فئة المتعلمين العاطلين، حيث تعاني المنطقة العربية من ظاهرة "المفارقة التعليمية" أو ما يسمى " بالبطالة المتعلمة "، حيث كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما ارتفع معدل البطالة بخلاف ما يحدث عالمياً، ففي الكثير من الدول العربية تكون معدلات البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية أعلى من غير المتعلمين، ومرّد ذلك إلى عدم المواءمة بين التعليم وسوق العمل، حيث لا زالت المناهج الدراسية تركز على المعرفة النظرية والحفظ والتلقين أكثر من المهارات التطبيقية، زيادة على ضعف الاستثمار في التدريب المهني والتقني، وإضافة إلى رعيّة الكثير من الاقتصادات العربية وارتكازيتها على المحروقات وعدم تنوعها، ما يجعلها غير قادرة على استيعاب الخريجين، كما أن نسبة معتبرة منهم يفضلون وظائف القطاع الحكومي، إلا أن هذا الأخير قلت مساهمته في التوظيف بنسبة معتبرة، كما لا يزال القطاع الخاص في المنطقة العربية يتسم بالضعف في استيعاب الخريجين، وهو ما يعد هدراً في رأس

71 Society for Human Resource Management (SHRM). (2022). Over-and underqualified hiring research report: How recruiters evaluate applicants - An experimental study. SHRM Press.

72 Hoteit, L., et al. (2020). Alleviating the Heavy Toll of the Global Skills Mismatch (BCG). (BCG web assets PDF).

73 El Ashmawi, A. (2015). The Skills Mismatch in the Arab World: A Critical View. British Council — Cairo Symposium 2015. Retrieved August 21, 2025, from <https://www.britishcouncil.org/en/symposium/thought-pieces/skills-mismatch-arab-world-critical-view>

74 Bhattacharya, R., & Wolde, H. (2010). Constraints on growth in the MENA region. IMF Working Paper WP/10/30. Middle East and Central Asia Department, International Monetary Fund. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2010/wp1030.pdf>

75 World Bank & International Monetary Fund. (2015, July 10). World Bank and the IMF launch joint initiative to support developing countries in strengthening tax systems (Press release). Retrieved August 21, 2025, from <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/14/01/49/pr15330>

المال البشري، وأضحت الصورة المجتمعية للمتعلم في صورة غير لائقة حيث أصبح أكثر عرضة للبطالة، الأمر الذي صنع إحباطاً واسعاً عند هذه الفئة ونفوراً من قبل الجيل الجديد على التعلم، فانقلب بذلك سلم العدالة الاجتماعية.

- أثر الفجوة على القطاع الخاص ومناخ الاستثمار

تشير بعض التقارير إلى وجود ما نسبته 45 % من أنشطة العمل في المنطقة قابلة للأتمتة في الوقت الحالي⁷⁶، وهو ما يجعل شركات القطاع الخاص أمام ثلاثة مخارج لتغطية الفجوة المهارية، أما اللجوء إلى استثمار كبير في إعادة تأهيل وتدريب القوى العاملة تكييفاً لهم مع المهام الجديدة، أو اللجوء إلى استقدام عمالة أجنبية من الخارج، أو اللجوء إلى نقل أجزاء من عملياتها وتوطينها إلى الخارج، وكل هذه المخارج سترفع حتماً تكاليف العمالة التشغيلية، وتحول دون بناء قدرات محلية مستدامة، وتؤدي إلى الاعتماد على العمالة الأجنبية وتحول جزء من الدخل القومي إلى الخارج. وتمارس فجوة المهارات عدة انعكاسات على القطاع الخاص والشركات الخاصة، حيث يمكن لإنتاجية وربحية الشركات الخاصة أن تتراجع في ظل الفجوة، فالشركات التي تعجز عن إيجاد عمالة ماهرة ستشهد تراجعاً لإنتاجيتها بنحو 10 - 15% مقارنة مع تلك الشركات التي تمتلك المهارات الرقمية والخضراء المناسبة، كما سيضطر القطاع الخاص إلى إنفاق إضافي بـ 2 - 3 % من إيراداته السنوية لتدريب الموظفين الجدد لتعويض نقص المهارات⁷⁷، كما أن تأخر القطاع الخاص عن الالتحاق بركب التحول الرقمي سيجعله محل تخلف عن ابتكار منتجات جديدة. ولا يقتصر الأثر على القطاع الخاص المحلي، بل يمتد إلى مناخ الاستثمار الأجنبي، حيث تدفق الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى الأسواق التي تتوفر فيها القوى العاملة المؤهلة والمهارات المطلوبة، وغياب هذا العنصر سيجعلها تحجم وتتفر من الاستثمار في مناخ يفقر إلى المهارات المطلوبة، حيث أثبتت الدراسات أن كفاءة مخرجات التعليم وجودة رأس المال البشري من شأنه رفع تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر بنسبة 14%⁷⁸، وهو ما يؤكد أن فجوة المهارات المولدة لضعف رأس المال البشري وعدم جودة مخرجات التعليم، تمثل عائقاً أمام جذب الاستثمارات، بينما يرفع الاستثمار في التعليم والمهارات قدرة الدول على المنافسة في سوق الاستثمارات الأجنبية المباشرة. وقد يتعدى الأمر إلى خروج استثمارات وانتقالها إلى الخارج بحثاً عن المهارات العليا والتكاليف المنخفضة، فيتراجع الاستثمار الأجنبي وترتفع البطالة.

2- الانعكاسات الاجتماعية لفجوة المهارات

- تفاقم عدم المساواة بين الجنسين

تعتبر مشاركة المرأة في القوى العاملة في المنطقة العربية الأقل عالمياً، وقد كشفت أحدث بيانات منظمة العمل الدولية عن فروق داخلية بالغة الدلالة بين مكونات الفضاء العربي: ففي دول مجلس التعاون الخليجي (المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة، دولة قطر، دولة الكويت، مملكة البحرين، سلطنة عُمان) بلغت مشاركة النساء 39.5 % مقابل 86.7 % للرجال في 2025، أي أقل من نصف معدل الرجال رغم الزيادة النسبية الأخيرة بفعل إصلاحات سوق العمل؛ بينما في بقية الدول العربية تتسع الهوة بشكل أكبر:

76McKinsey & Company. (2022). The skills revolution and the future of learning and earning. Retrieved August 21, 2025, from <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/the-skills-revolution-and-the-future-of-learning-and-earning>

77United Nations Economic and Social Commission for Western Asia. (2023). Skill diversification in the Arab region: A pathway for economic prosperity: Policy brief (E/ESCWA/CL2.GPID/4/2023). <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/skill-diversification-arab-region-pathway-economic-prosperity-policy-brief-english.pdf>

78Mingou, E. W., & Tapsoba, M. S. J. (2017). Education Systems and Foreign Direct Investment: Does External Efficiency Matter? IMF Working Paper 17/79. <https://doi.org/10.5089/9781475588578.001>

10.8% للنساء مقابل 66.1% للرجال⁷⁹، ويتفاقم هذا الواقع حين نتعمق في مؤشر NEET النسوي الذي يبلغ 44.2% مقابل 19.4% للذكور، وهو ما يعكس بقوة الهدر الواسع للمواهب والطاقات النسائية رغم تفوق النساء الأكاديمي في كثير من الأحيان، مما يُشكل تكلفة اقتصادية واجتماعية باهظة، وينتج عنه ارتفاع الفقر النسبي للمرأة العربية وضعف استقلاليتها الاقتصادية.

- آثار على الرفاه الاجتماعي وعلى الاستقرار وتفاقم ظاهرة " فترة الانتظار "

لا شك أن البطالة سبب مباشر للاضطرابات الاجتماعية، وهي مصدر لإحباط نفسي يهيئ صاحبه ويجعله أكثر عرضة للاستغلال والعنف، لذلك تعد البطالة من أهم عوامل تهديد الاستقرار الاجتماعي. تشهد المنطقة العربية أعداداً هائلة لشباب NEET (11 مليون شاب عربي في بعض التقديرات الإقليمية)⁸⁰، الأمر الذي يرفع مخاطر الإحباط الاجتماعي ومحاولات الهجرة واحتمالية فقدان المهارات والوقوع في أزمة البطالة طويلة الأمد، أو الدخول إلى اقتصاد غير منظم أو غير ذلك من المسارات التي لا تحمد عقباها، كما أن طول "فترة الانتظار" في البحث عن العمل من شأنه تأخير القرارات الحياتية عند الشباب كالمشاركة المجتمعية وتكوين أسرة والانخراط الإيجابي في المجتمع، وهو ما يهدد الاستقرار الجزئي والكلّي المنشود.

- جودة الوظائف والصحة النفسية

غالبا ما تكون الفرصة المتاحة في ظل فجوة المهارات غير مستقرة وجزئية وتفتقر إلى الحماية الاجتماعية، ولا تنال رضا طالب العمل، وهو ما يعتبر بعمل غير لائق يفتقر إلى الجودة، ويخلق ضغوطا نفسية تؤثر سلبا على الصحة النفسية للعمال.

- ضعف الثقة في النظم التعليمية وتراجع الانتقال المهني

تشير الدراسات والتقارير إلى وجود ضعف نسبي للدول العربية في توفير ما يكفي من الوظائف التي تتطلب مهارات عمل مستقبلية كالمهارات الرقمية، وهو ما يعيق نجاح التحول الاقتصادي في المنطقة، وهنا تستدعي الضرورة وجود مجموعة مهارية متنوعة في المنطقة كأساس متين لنجاح التحولات الاقتصادية، إلا أن الواقع يشير إلى اعتماد الدول العربية بشكل كبير على مهارات محدودة لا تتناغم مع احتياجات الثورة الرقمية، كما يشير إلى تخلف في تبني التكنولوجيا، حيث لا زال الطلب منصبا على المهارات التقليدية مثل الإدارة والمحاسبة على حساب ضعف انتشار المهارات الرقمية والتقنية المتقدمة⁸¹، وعليه فإن فجوة المهارات في المنطقة العربية تتميز بعدم مطابقة أفقية وعدم مطابقة عمودية، أفقية حينما يكون هناك خريجون في تخصصات مشبعة مثل المحاسبة والإدارة بالرغم من أن سوق العمل قد يطلب مهارات تقنية متقدمة، وعمودية حينما نجد حاملي شهادات عليا غير مطلوبين في قطاعات متقدمة، أو لا تستخدم مهاراتهم بما يتناسب مع مكتسباتهم العلمية. هذه الحقائق توحى بعدم قدرة النظم التعليمية في المنطقة العربية على تأهيل الخريجين لسوق العمل، الأمر الذي يؤدي إلى فقدان الثقة في التعليم كوسيلة للرفاه والتقدم الاقتصادي والاجتماعي، وعلى المدى الطويل تتعاظم المخاطر، خاصة عند فقدان الاستثمار في التعليم، وهو ما يُنتج ما يسمى " علة " التعليم غير المتحول إلى إنتاجية

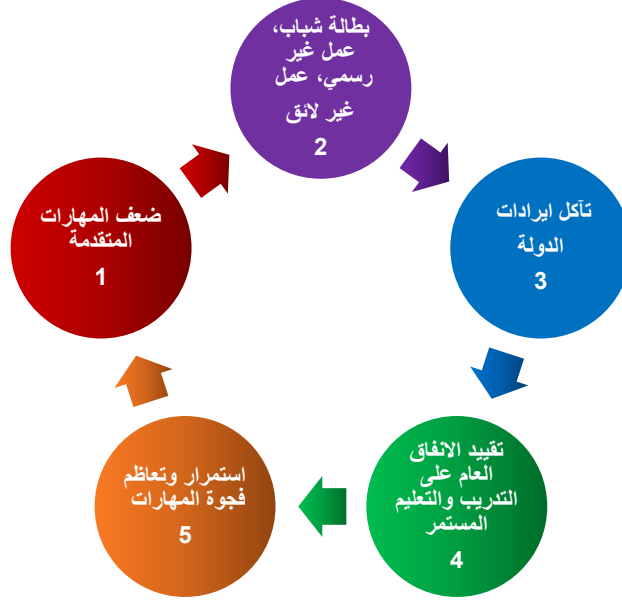
79 International Labour Organization (ILO). (2026). World Employment and Social Outlook: Trends 2026. Geneva: ILO <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2026>

80 International Labour Organization. (2024). Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024. Geneva: ILO. Retrieved from <https://www.ilo.org/>

81 United Nations Economic and Social Commission for Western Asia. (2023). Key messages. In e-Inclusion Platform (Policy book). ESCWA. <https://e-inclusion.unescwa.org/book/2146>

" وقد يترتب على ذلك عدة مشاكل اقتصادية، على غرار هجرة العقول وتزايد تكاليف سياسات الرعاية الاجتماعية والإصلاحات المستقبلية.

الشكل رقم(16): الحلقة المفرغة لتعاظم فجوة المهارات في المنطقة العربية



المصدر: من إعداد المؤلف اعتمادا على التحليل السابق.

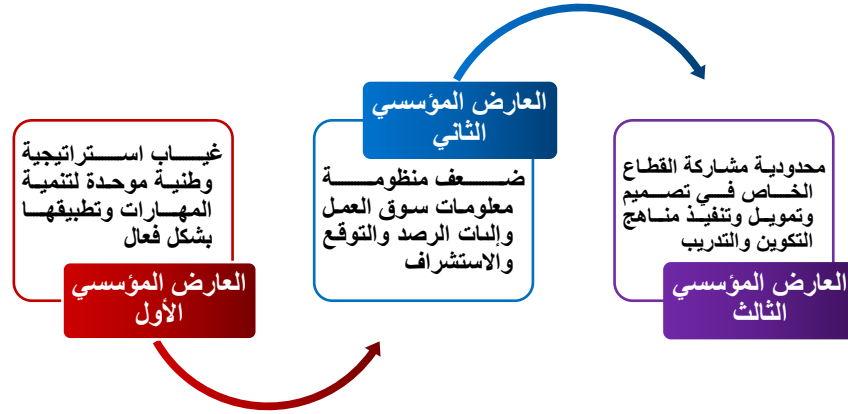
رابعاً: التحديات المطلوب تجاوزها لتقليص فجوة المهارات في الدول العربية

يحتاج تقليص فجوة المهارات في المنطقة العربية إلى تجاوز العديد من التحديات متعددة الأبعاد، نظراً لتداخل العديد من العوامل في تشكيل هذه الفجوة، ويمكن تجميع هذه التحديات في ثلاث مجموعات مترابطة، تتمحور الأولى حول الحوكمة والتمويل والإطار التشريعي، والثانية حول البنية الهيكلية لسوق العمل والضغط الديموغرافي، والثالثة حول البعد الثقافي والرقمي ومحتوى البرامج التعليمية.

3- تحديات الحوكمة والتمويل والإطار التشريعي

يعتبر التنسيق بين وزارات التعليم والعمل والاقتصاد بمعبة القطاع الخاص ومؤسسات التدريب المهني من أهم التحديات المؤسسية الواجب تجاوزها لتضييق فجوة المهارات في المنطقة العربية، يمكن حصر التحديات المؤسسية في ثلاث عوارض مؤسسية مترابطة.

الشكل رقم 17: التحديات المؤسسية لفجوة المهارات في المنطقة العربية



المصدر: من إعداد المؤلف اعتماداً على تقارير سابقة

يشير الواقع في المنطقة العربية إلى وجود مخططات سياسات متناثرة وخطط قطاعية متفرقة واستراتيجيات لم تعرف التطبيق، عوضاً عن استراتيجية وطنية متكاملة بإطار وطني للمهارات بشكل موحد وقابل للقياس والتقييم والتقويم، وهو الأمر الذي أسفر عن عدم وجود أولويات تمويلية، ولا معايير وطنية للمهارات لكل القطاعات، ولا تحديث وتحسين دوري للمناهج حسب مستجدات سوق العمل. وتتطلب الاستراتيجية الوطنية للمهارات وجود آليات حوكمة قطاعية قائمة على الشراكة والمشاركة مع القطاع الخاص بشكل حقيقي وفعال لا على شكل مشاورات عرضية لا تتعدى قاعة الاجتماعات، بل يجب أن تكون على شكل مجالس قطاعية للفجوة المهنية تخرج بتوصيات قطاعية ملزمة، وتدعم هذه المجالس بإطار وطني لتصنيف المهارات يسهل الاعتراف بالشهادات، ويجعل من بيانات التوظيف قابلة للمقارنة. وتجدر الإشارة إلى وجود مبادرات وطنية نموذجية لافتة للانتباه في دول مجلس التعاون الخليجي على غرار المملكة العربية السعودية التي أطلقت "المنصة الوطنية للمهارات" لتجميع بيانات المهارات وربطها بسوق العمل⁸². على الصعيد التمويلي، يكمن الإشكال الحقيقي في قضايا إنفاق الحكومات العربية على التعليم والتدريب أنها تتفق أقل من حاجات التحول الاقتصادي المنشود، وحتى القطاع الخاص يستثمر أقل من اللازم في تدريب القوى العاملة. ويوصي الإطار العالمي Education 2030 بأن تُنفق الحكومات ما لا يقل عن 4% إلى 6% من الناتج المحلي الإجمالي للتعليم، أو أن تكون حصة الإنفاق على التعليم تتراوح بين 15% - 20% من إجمالي الإنفاق العام كمستوى مرجعي للدلالة على أولوية القطاع التعليمي⁸³، مع الإشارة أن السؤال الأكثر أهمية لمعرفة فعالية وجدوى الإنفاق على التعليم هو كيف يتم توجيه الأموال المخصصة وليس فقط حجم الأموال المرصودة⁸⁴، وما هو نصيب التعليم التقني والمهني والتدريب TVET⁸⁵. ويعتبر متوسط الإنفاق الحكومي في المنطقة العربية أقرب إلى عتبة 4% من

⁸²<https://www.arabnews.com/node/2596987/business-economy>

⁸³UNESCO. (2015). Education 2030 — Incheon Declaration and Framework for Action: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all (Incheon Framework for Action). Paris: UNESCO. https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-2030-incheon-framework-for-action-implementation-of-sdg4-2016-en_2.pdf

⁸⁴UNESCO Institute for Statistics (UIS). (2024). Government expenditure on education as a percentage of GDP — Metadata / Technical note (Education 2030 FFA benchmark 4%–6%). UIS.

https://tcg.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/4/2021/09/metadata-ffa-1.a.gdp_.pdf

⁸⁵ التعليم التقني والمهني والتدريب TVET

النتائج مع تسجيل تفاوت كبير بين الدول العربية، حيث بعضها تجاوز 5 % إلى 6 %، وبعضها دون 3 %، ما يجعل المنطقة تصنف بأنها ليست عالية التمويل بتباين مهم بين الدول⁸⁶.

ولعل حصة الأسر من الإنفاق التعليمي في المنطقة العربية التي هي أعلى من المتوسط العالمي، هي مؤشر واقعي يظهر مشكلة التمويل في المنطقة العربية، حيث تقدر نسبة الإنفاق الأسري على التعليم بـ 36 % من إجمالي الإنفاق على التعليم (مقابل مرجع عالمي 29 %) ⁸⁷، كما أن مساهمة القطاع الخاص في تمويل TVET غالباً ما تعتبر جد ضئيلة مقارنة بمعايير عالمية متقدمة. إضافة إلى غياب آليات تمويلية مستدامة لـ TVET، كتخصيص ضريبة، أو صندوق مهني وطني، أو قرض تدريب، ولا زالت المنطقة العربية تنفق على تبني حوافز ضريبية وتعويضات مالية للقطاع الخاص من أجل دمجها في الإنفاق على التدريب، والتزامه بمسؤوليته المجتمعية اتجاه العمال.

ويضاف إلى ما سبق البُعد التشريعي والتنظيمي، حيث تواجه الدول العربية تحديات قانونية وتنظيمية تعمق من فجوة المهارات وتقلل من جاهزية القوى العاملة للاندماج في سوق العمل المستقبلي، وعلى سبيل المثال قصور القوانين التي تجبر المؤسسات والشركات على توفير التدريب المستمر لموظفيها، حيث تشير بعض التقارير أن نسبة المؤسسات التي توفر تدريباً مهنيًا مستمرا تبلغ 30 % فقط في بعض الدول العربية، إضافة إلى غياب أنظمة معلوماتية وطنية شاملة لتقييم وتوثيق المهارات بشكل دوري ومحين، ما يشكل شغورا وفراغا معلوماتيا من شأنه إضعاف قدرة الجهات المسؤولة على ربط احتياجات السوق بمخرجات التعليم، الأمر الذي فوّت على الاقتصاد فرصة الاستفادة من الطاقات الشبابية ⁸⁸، بالإضافة إلى غياب الأطر التنظيمية للإرشاد والتوجيه المهني، وهو ما يؤثر سلباً على اختيارات الطلبة لتخصصاتهم الدراسية على المدى القصير والمتوسط، وعلى مخرجات تخصصاتهم التي قد تبتعد عما هو مطلوب فعلا في سوق العمل، كل هذه العوامل تؤدي إلى حدوث انفصال بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل في ظل التحول الرقمي والاقتصاد الأخضر ⁸⁹.

4- التحديات البنيوية لسوق العمل والضغط الديموغرافي

يقصد بتشوهات سوق العمل في المنطقة العربية، الاعتماد الكبير على العمالة الأجنبية في بعض الدول وانتشار الاقتصاد غير المنظم وضعف استقرار الطلب على المهن وضعف مشاركة القطاع الخاص في تدريب القوى العاملة، وضعف رصد المهن والمهارات المستقبلية، وهي انحرافات تعيق التخطيط الجيد للتعليم والتدريب مما يؤدي في نهاية الأمر إلى تعميق فجوة المهارات. وتستضيف المنطقة العربية موجة هامة من العمالة المهاجرة، إذ تفوق نسبتهم 40 % من إجمالي العمالة في تلك الدول ⁹⁰، وهو ما ينعكس على سوق العمل الذي أصبح يعتمد على إمدادات بشرية أجنبية بصفة مستمرة، وفي ظل ضعف الاعتماد على تدريب المهارات المحلية وخاصة من القطاع الخاص، تنخفض الدوافع للاستثمار في برامج تدريب محلية طويلة الأمد، أو شراكات تدريبية مع الجامعات بحكم استطاعة الشركات تلبية احتياجاتها عبر الاستقدام الأجنبي، ويجد سوق

86World Bank. (n.d.). Government expenditure on education, total (% of GDP). World Development Indicators (WDI) — metadata & data page. <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS>

87Economic and Social Commission for Western Asia. (2024). Arab Sustainable Development Report 2024: SDG 4 - Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. United Nations. <https://asdr-2024.unescwa.org/sdg-04.html>

88منظمة العمل الدولية. (2021). تقرير اتجاهات العمالة في الدول العربية. بيروت: المكتب الإقليمي للدول العربية. استرجع من: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_792876/lang--en/index.htm

89البنك الدولي. (2023). تقرير عن العمالة والمهارات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. واشنطن: البنك الدولي. استرجع من: <https://www.worldbank.org/en/region/mena/publication/jobs-mena>

90البنك الدولي. (2023). تقرير عن العمالة والمهارات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. واشنطن: البنك الدولي. تم الاسترجاع من: <https://www.worldbank.org/en/region/mena/publication/jobs-mena>

العمل غير المنظم ضالته في استقدام العمالة الأجنبية فيزداد اتساعاً، وتقل أكثر فرص التحسن الوظيفي للخريجين المحليين ويزيد من بطالة الشباب.

وينتقاطع التحدي البنيوي لفجوة المهارات مع الضغط الديموغرافي المتصاعد، حيث يشكّل النمو السكاني المرتفع في المنطقة العربية ضغطاً متزايداً على أنظمة التعليم وعلى سوق العمل. وقد بلغ عدد سكان المنطقة العربية 492 مليون نسمة في 2024 بمعدل نمو سنوي يبلغ 1.9% وفق المراجعة الألفية مقارنةً بمراجعة 2022، وإن كان النمو المتوقع أبطأ مما كان مُقدَّراً سابقاً بسبب الانخفاض المتسارع لمعدلات الخصوبة في عدة دول عربية 91، مع استمرار ارتفاع نسبة الشباب فوق 60% من إجمالي السكان في عديد الدول وتمثل الفئة العمرية (15-29 سنة) نحو 21% إلى 32% حسب التعريفات الإحصائية المعتمدة للأمم المتحدة والمنظمات الدولية 92، الأمر الذي فرض في الماضي مقارنة كمية في التعليم عوضاً عن المقاربة النوعية، مفرزاً فجوة مهارية عميقة، وبطالة شبابية مرتفعة بمقدار الضعف مقارنة بالمتوسط العالمي، وهو ما يُعدّ هدراً لمخزون هائل من رأس المال البشري. زيادة على عدم توفر الظروف الملائمة للتحصيل العلمي والمعرفي نتيجة الاكتظاظ وعدم جاهزية البنية التحتية للتعليم، ما يعيق الوصول إلى جودة مقبولة لمخرجات التعليم والتحول نحو اقتصاد المعرفة 93.

5- التحديات الثقافية والرقمية وتحديات محتوى البرامج

لا تنحصر فجوة المهارات في جانب العرض والطلب على المهارات فقط، بل هناك منظومة معينة للقيم والتصورات الثقافية والمجتمعية تغذي هذه الفجوة، هذه التصورات الثقافية سائدة حول التعليم الفني والمهني، إذ لا زالت شريحة واسعة من الأسر العربية تفضل المسار الأكاديمي باعتباره سبيلاً إلى المكانة الاجتماعية، وتعتقد في المقابل أن التعليم المهني أقل قدراً وقيمة 94، هذه الصورة الذهنية أثرت في تدهور معدلات الالتحاق بالتعليم المهني، وحتى في استعداد الشركات لتوظيف مخرجاته، باعتباره ملجأ للمتعثرين أكاديمياً 95، إلى جانب ضعف الإرشاد المهني. يلتحق ما نسبته 44% من طلبة المرحلة الثانوية ببرامج التعليم المهني في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 96 في حين لا تتجاوز هذه النسبة 10.5% في الأردن 97، وهو ما يعكس ضعف جاذبية التعليم المهني في الدول العربية رغم شيوحه عالمياً، حيث لا زالت نسب الالتحاق بالمسار المهني في الدول العربية ذات رقم واحد يقارب 10%.

وعلى الصعيد الرقمي، تتميز فجوة المهارات في المنطقة العربية بوجهها الرقمي والتقني والتكنولوجي، فهشاشة البنية التحتية للاتصالات وكلفة الوصول واتساع فجوة الاستخدام داخل الدولة وبين الدول ونقص المهارات الرقمية وضعف التحول الرقمي، كلها عوامل تسببت في اتساع هذه الفجوة. ولا زال ما يقارب ثلث سكان المنطقة العربية خارج البيئة الرقمية ولا يستعملون النت 98، وتقدر فجوة الاستخدام في دول شمال إفريقيا

91 صندوق النقد العربي 2025

92 (قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء 2025).

93 (اليونسكو. (2021). التعليم للجميع 2021 – المنطقة العربية. باريس: اليونسكو. استرجع من: <https://unesdoc.unesco.org/>

94 United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2020). Technical and Vocational Education and Training in the Arab Region: Investment in Youth, Employment and the Future. Beirut: ESCWA. <https://www.unescwa.org>

95 Aldossari, M. (2020). Vocational education stigma in Saudi Arabia: Cultural and social dimensions within Vision 2030. European Research on Vocational Education and Training (ERVET), 12(1), 89–104. <https://ervet-journal.com>

96 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). Education at a Glance 2023: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>

97 European Training Foundation (ETF). (2023). Mapping vocational education and training in Jordan: Country report. Turin: ETF. <https://www.etf.europa.eu>

98 International Telecommunication Union (2024). Measuring Digital Development 2024 (Facts & Figures, cost & traffic insights). Geneva: ITU.

ودول المشرق — 47% بالرغم من أن فجوة التغطية تعادل 4 % فقط⁹⁹، وعلى صعيد القدرة على تحمل تكاليف الاشتراك، تتضاعف 6 مرات في الدول متوسطة الدخل مقارنة مع الدول عالية الدخل، و19 مرة في الدول المنخفضة الدخل، الأمر الذي يشير إلى أن شريحة من الدول العربية لا زالت كلفة الاشتراك فيها عائقاً أمام تبني التكنولوجيا، إضافة إلى التفاوت الجغرافي وبين الجنسين. إن نقص التغطية في مناطق الظل والمهمشة، وارتفاع كلفة الاشتراك وغلاء الأجهزة، وضعف الشبكة و التعلم الإلكتروني ونقص المكونين الرقميين، وضعف نضج الخدمات الحكومية الإلكترونية والبيانات المفتوحة والأمن السيبراني، كلها عوامل تغذي فجوة المهارات في المنطقة العربية وخاصة الوجه الرقمي لها.

ويبقى البُعد الأخطر مرتبطاً بمحتوى البرامج التعليمية والتكوينية، إذ تشير إحصائيات " برنامج التقييم الدولي للطلبة " PISA 2022¹⁰⁰، أن العديد من الدول العربية لا زالت بعيدة عن المتوسط العالمي بعدة نقاط في الرياضيات والقراءة والعلوم، وهو ما يشير بوضوح إلى انخفاض جودة التعليم في المنطقة العربية في هذه المجالات المحورية، وحتى نتائج (الاتجاهات الدولية في الرياضيات والعلوم) TIMSS لسنة 2023¹⁰¹ في الرياضيات والعلوم أظهرت ضعفاً في الأداء وحاجة ملحة إلى إصلاح المناهج، وحتى نسبة الأطفال غير القادرين على قراءة نص بسيط يفهم عند سن 10 سنوات أو ما يسمى بفقر التعلم¹⁰² لا زالت مرتفعة في المنطقة، مما يدل على أن مناهج التلقين لم تضمن الحد الأدنى من الاتقان المبكر الذي يعد أساساً لكل مهارة مستقبلية¹⁰³. تتجسد فجوة المهارات في شقها التعليمي، في هيمنة الحفظ وضعف المهارات العليا وإهمال التفكير النقدي والإبداع وحل المشكلات، وفي تأخر إدماج الذكاء الاصطناعي والبيانات وريادة الأعمال، وفي ضعف التعلم القائم على المشاريع والعمل والتدريب المنظم والربط بالقطاع الخاص، رغم تسجيل نماذج جيدة ومبادرات ممتازة في تأطير كفاءات رقمية وذكاء اصطناعي للمتعلمين والمعلمين على مستوى إقليمي.

99Shanahan, Matthew, and Kalvin Bahia, et al. The State of Mobile Internet Connectivity Report 2024. GSMA Intelligence, Oct. 2024, www.gsma.com/r/wp-content/uploads/2024/10/The-State-of-Mobile-Internet-Connectivity-Report-2024.pdf

100OECD. (2023). PISA 2022 results (Volume I): The state of learning worldwide. OECD Publishing. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2022-results-volume-i_53f23881-en/full-report.html

101IEA. (2023). TIMSS 2023 International Report and Results. International Association for the Evaluation of Educational Achievement. Retrieved from <https://timss2023.org/results/>

102World Bank. (2023). Country learning poverty briefs. Washington, DC: World Bank. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/topic/education/brief/country-learning-poverty-briefs>

103ESCWA. (2024). Arab Sustainable Development Report 2024 – Goal 4: Quality Education. Beirut: United Nations ESCWA. Retrieved from <https://asdr-2024.unescwa.org/sdg-04.html>

خامساً: توصيات عملية واقتراحات ميدانية لمعالجة إشكالية فجوة المهارات في الدول العربية في ظل ثلاثية الحوار الاجتماعي

بعد استعراض الملمح البشري والقطاعي لفجوة المهارات في المنطقة العربية، وتحليل أسبابها المتعددة وانعكاساتها الخطيرة على التشغيل والتنمية، ووقوفاً على التحديات المؤسسية والتمويلية والثقافية والرقمية الواجب تجاوزها، يأتي هذا المحور الأخير ليترجم ما سبق من تشخيص إلى توصيات عملية وإجراءات ميدانية قابلة للتنفيذ، تستجيب لخصوصية كل تحدٍ وردت الإشارة إليه في المحاور السابقة. ومن منطلق أن فجوة المهارات إشكالية متعددة الأطراف لا يمكن حلها بقرار من جهة واحدة، فإن هذه التوصيات تنطلق من فلسفة الحوار الاجتماعي التي تتبناها منظمة العمل العربية كإطار حوكمي لتحقيق العمل اللائق ومكافحة البطالة، حيث تشترك في صياغتها وتنفيذها ومتابعتها أطراف الإنتاج الثلاثة: الحكومات وأصحاب العمل والعمال، بما يضمن توزيعاً توافيقاً للأدوار والمسؤوليات، ويعطي للتوصيات قابلية تطبيقية فعلية على أرض الواقع.

يقدم الجدول (15) عشرين توصية عملية تنفيذية، اختيرت بعناية لتغطي مختلف أبعاد فجوة المهارات في المنطقة العربية، حيث تتوزع بين توصيات مؤسسية وحوكمة تخص هيكل التنسيق وأطر القياس (كالمجلس الوطني للمهارات والمرصد الوطني وإطار المؤهلات)، وتوصيات تمويلية وتشريعية تتعلق باستدامة الموارد والحوافز (كقانون رسوم التدريب وحوافز التوظيف وإدماج التدريب في العقود الحكومية)، وتوصيات تربية وبيداغوجية تمسّ المناهج والتدريب (كالتدريب المزدوج وتحديث المناهج والبيئات التجريبية المحمية)، وتوصيات اجتماعية وفنية تستهدف الشرائح الأكثر هشاشة (كبرامج تتعلق بمؤشر NEET وتمكين النساء وبرامج المناطق الهشة والنفوذ الرقمي). وقد روعي في تصميم كل توصية أن يتضمّن العمود الخاص بها التعريف والهدف ومساهمة كل طرف من أطراف الثلاثية، إضافة إلى آليات المتابعة والتقييم بأهداف زمنية قابلة للقياس، بما يجعل من هذه التوصيات خارطة طريق إجرائية لا مجرد توجيهات عامة، وبما يفتح المجال أمام صناع القرار لتبنيها كاملة أو الانتقاء منها حسب أولويات كل دولة عربية وخصوصياتها.

جدول (15): توصيات عملية لتقليص فجوة المهارات في المنطقة العربية

رقم	التوصية	التعريف	الهدف	الحكومة	أصحاب العمل	العمال	آليات مقترحة للمتابعة والتقييم
1	إنشاء مجلس وطني للمهارات	هيئة ثلاثية لصياغة سياسات المهارات	ربط التعليم بسوق العمل	تشريع وإنشاء المجلس	تحديد المهارات المطلوبة	ضمان حقوق العمال	تأسيس المجلس خلال 6 أشهر - اجتماعات فصلية
2	إنشاء مرصد وطني للمهارات	منصة بيانات مشتركة	قرارات مبنية على بيانات	تطوير المرصد وإتاحة البيانات	توفير بيانات التشغيل	تقديم مدخلات نقابية	تقارير نصف سنوية منشورة ومتاحة للجميع
3	قانون فرض رسوم التدريب مثال : 1% من كتلة الأجور	إلزام بتمويل مشترك للتدريب	استدامة التمويل	إصدار القانون	مساهمة بنسبة من الأجور	مراقبة الشفافية	نسبة تحصيل 90% - تقارير سنوية

رقم	التوصية	التعريف	الهدف	الحكومة	أصحاب العمل	العمال	آليات مقترحة للمتابعة والتقييم
4	إطار وطني للمؤهلات خاضع للتحيين والتحديث	نظام للاعتراف بالتعلم الرسمي وغير الرسمي	توثيق المهارات	اعتماد الإطار	اعتماد شهادات قصيرة	دعم الاعتراف بخبرة العمل	اعتماد رسمي خلال سنتين - 20% عمال مستفيدين
5	تحديث المناهج التعليمية والتكوينية والمهنية	إدماج مهارات حديثة كالرقمية والخضراء	تعليم مواكب لسوق العمل	إدخال مواد جديدة	توصيف المهارات الناشئة	متابعة تكافؤ الفرص	50% برامج محدثة خلال 3 سنوات
6	تدريب مزدوج: نظري وتطبيقي في الميدان	الجمع بين الدراسة والتدريب العملي	تقليص الفجوة النظرية	تشريع وإشراف	توفير مقاعد تدريب	حماية الطلبة من الاستغلال	10 آلاف مقعد تدريب سنوياً
7	مجالس قطاعية لرصد المهارات المطلوبة والسبيل للحصول عليها	مجالس ثلاثية خاصة بكل قطاع	معايير قطاعية دقيقة	تأطير قانوني	تقديم خريطة المهارات	ضمان المساواة	5 مجالس خلال 3 سنوات
8	عقود حكومية مشروطة بالتدريب المستمر	ربط المشاريع العامة بالتوظيف	تحويل الاستثمار إلى وظائف	إلزام بالعقود	تدريب وتشغيل شباب	متابعة النوعية	100% عقود كبرى مشروطة بالتدريب
9	حوافز توظيف الخريجين	دعم مالي أو ضريبي للشركات الموظفة للخريجين الجدد	إدماج الخريجين الجدد	منح الحوافز	تشغيل خريجين جدد	متابعة ظروف التشغيل	10 آلاف مستفيد سنوياً
10	إحلال الكفاءات الوطنية بدل المستقدمة	تقليل الاعتماد على الأجانب	تشغيل محلي مستدام	وضع نسب إحلال	تدريب بديل للشباب	مراقبة الفرص العادلة	انخفاض 5% في العمالة الأجنبية كل سنة
11	برامج NEET	تدريب للشباب غير المنخرط	إعادة إدماج الشباب	تمويل البرامج	فرص تدريب قصيرة	توجيه الشباب	خفض نسبة NEET بـ 5 نقاط خلال 3 سنوات
12	تعزيز دخول النساء إلى سوق العمل	حوافز وسياسات للنساء	رفع مشاركة المرأة	قوانين مرنة	فرص عمل مرنة	ضمان عدالة الأجور	5000 امرأة مستفيدة سنوياً

رقم	التوصية	التعريف	الهدف	الحكومة	أصحاب العمل	العمال	الليات مقترحة للمتابعة والتقييم
13	النفاذ الرقمي	توفير الإنترنت لمناطق الظل	سد الفجوة الرقمية	دعم البنية التحتية	حلول تقنية منخفضة التكلفة	ضمان الشمول الرقمي واستفادة الفقراء	15+ نقطة تغطية خلال سنتين
14	أكاديميات وطنية تدريبية	مؤسسات تدريب قطاعية	رفع مستوى التدريب	تمويل وإنشاء	تصميم برامج عملية	إشراك العاطلين	3 أكاديميات خلال 5 سنوات
15	اعتماد أكاديمي بالنتائج وليس بالمدخلات	ربط اعتماد الجامعات بالتوظيف	رفع جودة التعليم	إصدار المعايير	توفير بيانات التوظيف	مؤشر رضا الخريجين	أكثر من 70% موظفين
16	محافظ التعلم المستمر مدى الحياة	رصيد تدريبي لازم سنوي لكل عامل	تعلم مستمر	تشريع النظام	تمويل التدريب	الاستفادة في الترقية	20 ساعة على الأقل تدريب لكل عامل في السنة
17	برامج تدريبية للمناطق الهشة	تدريب سريع وهادف للفئات الفقيرة	إدماج المهمشين	تخصيص برامج	تدريب قصير مكثف	حماية الفئات	10 آلاف مستفيد سنوياً
18	معادلة المؤهلات في الإقليم العربي	اتفاقية اعتراف بالشهادات الأكاديمية والمهنية	مرونة تنقل القوى العاملة	توقيع الاتفاقيات	اعتماد بالتوظيف	ضمان الحقوق	5 اتفاقيات خلال 3 سنوات
19	بيئات تجريبية محمية تعليمية: Sandboxes تعليمية	بيئات تجريبية مرنة ابتكارية	الابتكار في التعليم وتقريبه لمتطلبات السوق	إطار قانوني	تجريب أدوات	تقييم نقابي	3 Sandboxes خلال 5 سنوات
20	لوحة قيادة وطنية و/أو عربية	مؤشرات ثلاثية مشتركة	شفافية ورقابة	نشر رسمي دوري	تقديم بيانات التشغيل	إدراج مؤشرات ظروف العمل	تقارير كل 6 أشهر

المصدر: من إعداد المؤلف اعتماداً على أسباب وتحديات فجوة المهارات في المنطقة العربية الواردة في هذا الفصل.

تجدر الإشارة إلى أن نجاح هذه التوصيات في تقليص فجوة المهارات لا يتوقف على وجاهتها المنهجية فحسب، بل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى الالتزام بتنفيذها، وتتوفر الإرادة الحقيقية لتحويلها من نصوص لممارسات، ومن مخططات لمخرجات. كما أن فعالية هذه التوصيات تستلزم تكاملها لا تنفيذها بصفة منفصلة،

إذ أن إنشاء مجلس وطني للمهارات دون مرصد يغذيه بالبيانات يبقى عملاً منقوصاً، وتحديث المناهج دون تدريب مزدوج يربط النظري بالتطبيقي يبقى جهداً قاصراً، وحوافز التوظيف دون اعتماد أكاديمي قائم على النتائج يبقى دعماً ظرفياً غير مستدام. ومن ثم، فإن الاستفادة القصوى من هذه التوصيات تكمن في تبنيها كحزمة متكاملة، تتضافر فيها أدوار الأطراف الثلاثة في إطار خطة وطنية موحدة، تخضع للمتابعة الدورية وللتقييم الشفاف، بما يحول رصيد رأس المال البشري الذي تزخر به الدول العربية إلى قوة إنتاجية فاعلة في خدمة التنمية المستدامة.

خاتمة:

تشير المعطيات والبيانات المتاحة أنّ فجوة المهارات في المنطقة العربية لم تعد مسألة تعليمية ضيقة فحسب، بل أضحت معيقة بنيوية وهيكلية أمام التشغيل ومكافحة البطالة والنمو المستدام والتحول الرقمي، ذلك أنها ظاهرة متعددة الأبعاد، ترتبط مباشرة بارتفاع بطالة الشباب، وضعف تنافسية الاقتصادات العربية، وهشاشة جاذبيتها للاستثمار، وتعاضم التفاوت الاجتماعي وتأخر مؤشرات التنمية البشرية المستدامة، ومن أهم تجلياتها استمرار ارتفاع المعدّل العام للبطالة وبلوغه مستويات أعلى بين الشباب المتعلم، ويزداد الأمر عمقاً وسوءاً عند الشابات وفي مناطق الظل، وهو ما يعكس عدم مواءمة المخرجات التعليمية مع الطلب الفعلي في سوق العمل المعرض للتحولات الاقتصادية المتسارعة.

وعليه، دعا هذا المحور من التقرير إلى انتقال عاجل ومدرّوس من تشخيص الفجوة ووضع محدداتها إلى حوكمة فعّالة للمهارات، بمساهمة ثلاثية للحوار الاجتماعي الفعال، يجمع الحكومات وأصحاب العمل والعمال، بغية تأسيس بنية هيكلية مؤسسية شفافة قائمة على المعلومات والبيانات والمتابعة الدقيقة (مجالس مهارات، مراصد وطنية، أطر مؤهلات محدثة) وتمويل مستدام للتدريب والتعليم المهني والتقني وإعادة التأهيل، بما يعيد ربط التعليم بسوق العمل ووصل مخرجاته بالمتطلبات المهارية الحديثة، وبما يعزّز كذلك الإنتاجية الجزئية والكلية المولدة للوظائف والمنتجة للتشغيل. لا شك أن تبني هذا النهج الثلاثي، المؤطر والمضبوط بأهداف زمنية قابلة للقياس وآليات متابعة شفافة ومتاحة للمهتمين، هو الطريق العملي الفعّال المضيّق للفجوة، والذي من شأنه أن يحول رصيد ومخزون رأس المال البشري الذي تزخر به الدول العربية إلى قوة إنتاجية دافعة نحو التنمية المستدامة.

المحور الخامس:

تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على
الوظائف وفرص العمل في الدول
العربية

تمهيد

يشهد العالم في اللحظة الراهنة تحولاً تقنياً عميقاً تشكّله تقنيات الذكاء الاصطناعي، بما تمثله من وعد معرفي وصناعي يلامس بنية الإنتاج والتنظيم الاجتماعي على حد سواء، ويرسم ملامح ثورة صناعية خامسة تعيد تعريف العمل، الوقت، والمهارة في المجتمع المعاصر. في هذا السياق، لا يمكن فصل التحول التقني العالمي عن الأطر البنوية الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها العالم العربي، حيث تتقاطع الأزمة مع الفرصة، والتهديد مع الإمكانية، ضمن بيئة تعاني أصلاً من معدلات بطالة هي الأعلى عالمياً سواء كان ذلك على المستوى الكلي أو بين أوساط الشباب والنساء، ومن اختلالات بنيوية تتمثل في هيمنة القطاع غير المنظم، والهشاشة الاقتصادية، وتحديات الاستدامة في ظل الأزمات المتتالية مثل جائحة كوفيد - 19 والنزاعات المزمنة.

إن هذا التحول الذي تفرضه تقنيات الذكاء الاصطناعي يطرح سؤالاً رئيسياً، مفاده: هل الذكاء الاصطناعي في السياق العربي سيقود إلى تسريع عجلة التنمية وخلق فرص عمل نوعية جديدة، أم سيؤدي إلى تهميش المزيد من الفئات وإزاحة قطاعات واسعة من العمالة البشرية؟ ويتفرع عن هذا السؤال تساؤلات جزئية تتعلق بفجوة المهارات الرقمية في نظم تعليمية ما زالت أسيرة المعارف النظرية، والقدرة المؤسسية العربية على تنظيم الأتمتة والتكيف مع التحولات العالمية، إضافة إلى الإمكانات المتاحة للتحول من مستهلك للتقنية إلى منتج لها في ظل ضعف الاستثمار في البحث والتطوير والتشريعات المنظمة.

تتبع أهمية هذا المحور من الحاجة إلى تقديم فهم نقدي علمي متوازن لتحليل آثار الذكاء الاصطناعي على التشغيل في الدول العربية، بعيداً عن سرديات التفاؤل المطلق أو الخطابات الكارثية، وإبراز أطر التدخل الممكنة لصياغة سياسات تشغيلية تستفيد من التحولات التقنية بدل الخضوع السلبي لها. كما تأتي أهمية هذا المحور أيضاً في لحظة زمنية فارقة تسعى فيها الدول العربية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، وتجد في الذكاء الاصطناعي فرصة محتملة لإحداث قفزة نوعية في مجالات الصحة، التعليم، والزراعة، وفي الوقت نفسه تواجه تهديدات جدية بفقدان الوظائف الروتينية أو منخفضة المهارة لصالح الأتمتة.

يهدف هذا المحور إلى:

- تحليل طبيعة التحولات العالمية والإقليمية التي فرضها الذكاء الاصطناعي على أسواق العمل.
- استكشاف الفرص والمخاطر المرتبطة بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي على التشغيل في الدول العربية.
- النظر في آفاق سياسات التشغيل العربية في عصر الذكاء الاصطناعي.
- تقديم سيناريوهات مستقبلية ممكنة لملامح سوق العمل العربية في عصر الذكاء الاصطناعي.

كما يعتمد هذا المحور على المنهج التحليلي النقدي المستند إلى مراجعة الأدبيات الثانوية الموثوقة، بما يشمل تقارير المنظمات الدولية مثل، المنتدى الاقتصادي العالمي، مكنزي، منظمة العمل الدولية، المنظمة العالمية للملكية الفكرية، والدراسات الأكاديمية الرصينة، إضافة إلى بيانات وتقارير وطنية متاحة من الدول العربية. وسيتم تحليل المؤشرات الكمية والكيفية ذات الصلة (مثل معدلات البطالة، هيكل المهارات، نسب القطاعات القابلة للأتمتة)، مع الاستفادة من منهج استشراف السيناريوهات المستقبلية لرسم صورة لسوق العمل العربي في ظل الذكاء الاصطناعي.

ينقسم هذا المحور إلى سبعة عناوين رئيسية، يبدأ بالعنوان الأول الذي يناقش مستقبل الوظائف في ظل الثورة المعلوماتية الجديدة ، متتبّعاً التحولات التكنولوجية الكبرى وأثرها على مفهوم العمل. ويتناول العنوان الثاني العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والحاجة لليد العاملة، موضحاً كيف يُعيد الذكاء الاصطناعي تعريف وظائف الإنسان، لا مجرد استبداله. أما العنوان الثالث فيستعرض التحديات الخاصة التي تواجه الدول العربية في عصر الذكاء الاصطناعي، سواء على الصعيد المؤسسي أو المهاري أو الاقتصادي، في حين يُسلّط العنوان الرابع الضوء على الفرص المتاحة لتوظيف الذكاء الاصطناعي في خلق وظائف نوعية عربية، خاصة في مجالات الصحة، والتعليم، والزراعة، والعمل عن بُعد. ويُقدّم العنوان الخامس تحليلاً لثلاثة سيناريوهات محتملة لمستقبل العمل في الدول العربية، تراوح بين التشاؤم، والواقعية التحولية، والتفاؤل المنظم، بينما يطرح العنوان السادس آفاق سياسات التشغيل العربية في عصر الذكاء الاصطناعي. ويعرض العنوان السابع خاتمة تحليلية تتضمن أبرز النتائج، واستعراض رؤى وآفاق مستقبلية متكاملة للتشغيل في عصر الذكاء الاصطناعي ، وذلك عبر عرض العناصر الأساسية للاسترشاد بها ثم التوصيات المقترحة لصانعي القرار.

أولاً: مستقبل الوظائف في ظل الثورة المعلوماتية الجديدة:

تُعد الثورة الصناعية الخامسة الإطار البنوي الحاكم للتحولات الجارية في سوق العمل العالمية، بوصفها ثورة لا تقتصر على التقدم التقني فحسب، بل تمتد لتعيد تشكيل أنماط الإنتاج والتنظيم والعمل، وتعيد تعريف العلاقة بين الإنسان والتكنولوجيا. وفي هذا السياق، تشهد أسواق العمل تحولات عميقة تمس هيكل الوظائف ومتطلبات المهارات وأنماط التشغيل، في ظل تطورات تكنولوجية غير مسبقة تقودها تطبيقات الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، والروبوتات، والأتمتة، وتحليل البيانات الضخمة، إلى جانب الابتكارات المتسارعة في المجالات الطبية والهندسية. وقد ساهمت هذه التحولات في بروز وظائف جديدة تتطلب مهارات تقنية ومعرفية متقدمة، مثل البرمجة، والتحليل البياني، والتصميم الهندسي، وإدارة النظم الذكية، في مقابل تراجع تدريجي لبعض الوظائف التقليدية التي باتت الآلات قادرة على إنجاز مهامها بكفاءة أعلى وتكلفة أقل.

ومع ذلك، لا يمكن اختزال أثر التحول التكنولوجي في منطق الإحلال الوظيفي المباشر، إذ تشير الاتجاهات الحديثة إلى أن التكنولوجيا لا تُنتج بالضرورة عجزاً في الوظائف بقدر ما تُحدث عجزاً في المهارات. فالسوق لا يشهد اختفاء العمل، بل يشهد إعادة توزيع له وفق معايير جديدة تركز على المهارات التي يصعب استبدالها، مثل الإبداع، والقيادة، والتفكير الاستراتيجي، والذكاء العاطفي، واتخاذ القرار في البيئات المعقدة. ومن هنا، يصبح التحدي المركزي أمام القوى العاملة هو امتلاك القدرة على التكيف المستمر مع التحولات المتسارعة، بدلاً من التمسك بنماذج وظيفية تقليدية لم تعد صالحة للاستمرار.

وفي ظل هذا الواقع المتغير، تتجه بيانات العمل نحو أنماط أكثر مرونة، حيث لم يعد العمل مرتبطاً بمكان جغرافي أو زمن ثابت، بل بات العمل عن بُعد والتعاون الدولي العابر للحدود من السمات الأساسية لسوق العمل المعاصرة، مدفوعاً بتطور تقنيات الاتصال والمنصات الرقمية. وقد أفضى ذلك إلى بروز ما يُعرف بـ "اقتصاد المواهب المفتوح"، الذي يشهد تراجعاً نسبياً في التوظيف الدائم طويل الأجل لصالح التعاقد القائم على المشروعات، حيث تفضل المؤسسات استقطاب مهارات محددة لفترات زمنية قصيرة، بينما يفضل المهنيون العمل المستقل لما يوفره من مرونة واستقلالية. ويُعزى هذا التحول بدرجة كبيرة إلى التطور التكنولوجي الذي أتاح للمؤسسات الوصول إلى المهارات المناسبة عالمياً، ومكّن الأفراد من تقديم خبراتهم من أي مكان في العالم (Anirudh, 2022).

ولا يمكن فصل هذه التحولات عن السياق الديموغرافي العالمي، ولا سيما في المنطقة العربية، حيث تُظهر إحصاءات حديثة عن فئة الشباب وشيخوخة السكان في الوطن العربي، أن نسبة الشباب بين 15 - 29 سنة يشكّلون حوالي 30% من السكان في الدول العربية .

أكثر من 113 مليون شاب في هذه الفئة (15 - 29) يعيشون في الدول العربية (قاعدة بيانات معهد البونسكو للإحصاء 2025).

وتكتسب هذه الكتلة الشبابية أهمية إضافية في ضوء تطور الذكاء الاصطناعي؛ إذ أشار المنتدى الاقتصادي العالمي في تقرير يونيو 2026 عن وظائف بداية المسار المهني إلى أن أكثر من واحد من كل ثلاثة عاملين شباب عالمياً يعملون في مهن ذات تعرض متوسط إلى مرتفع لتغير المهام المدفوع بالذكاء الاصطناعي، وهو ما يجعل جودة الانتقال من التعليم إلى العمل قضية مركزية للسياسات الشبابية (World Economic Forum, 2026).

ويتزامن هذا "الزخم الشبابي" مع تصاعد العولمة الرقمية، التي جعلت العالم أكثر ترابطاً من أي وقت مضى عبر الهواتف الذكية ووسائل التواصل الاجتماعي ومنصات العمل الرقمية، الأمر الذي يضاعف من حدة التحولات في عالم العمل ويجعلها أكثر شمولاً وتأثيراً .

وفي هذا الإطار، لم يعد التعليم النظامي التقليدي كافياً لضمان الاستقرار المهني، وأصبح إعادة التأهيل ورفع المهارات مساراً مستمراً طوال الحياة المهنية، ووفق تقرير «مستقبل الوظائف 2025» للمنتدى الاقتصادي العالمي، يُتوقع أن تتغير أو تستحدث نحو 39% من المهارات الحالية للعاملين خلال الفترة 2025-2030، وأن يحتاج 59 من كل 100 عامل إلى تدريب أو إعادة تأهيل بحلول 2030، بينما يرى 63% من أصحاب العمل أن فجوة المهارات تمثل أكبر عائق أمام تحول الأعمال. كما تنصدر مهارات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة، والشبكات والأمن السيبراني، والثقافة التكنولوجية قائمة المهارات الأسرع نمواً في الطلب (World Economic Forum, 2025).

وعلى الرغم من التقدم الكبير في الذكاء الاصطناعي وعلم الروبوتات، لا تزال المهارات الإنسانية ذات القيمة العالية تشكل ميزة تنافسية يصعب تعويضها، مثل القيادة، والإبداع، والأحكام التقديرية، ونقل المعرفة، والذكاء العاطفي. بل إن القدرة على التكيف والمرونة المهنية تبدو بوصفها المهارة الأكثر أهمية في عالم الأعمال الجديد، نظراً لعدم إمكانية التنبؤ الدقيق بطبيعة الوظائف والمسارات المهنية خلال العقود القادمة. ومن ثم، يصبح النجاح من نصيب الأفراد القادرين على إعادة تشكيل مهاراتهم أو تغيير مساراتهم المهنية في أي مرحلة من حياتهم الوظيفية، مقارنة بمن يرفضون تقبل التحولات الجديدة ومتطلبات السوق المتغيرة (المناور، 2021).

وفي مقابل الفرص الواسعة التي تتيحها الثورة الرقمية، تبرز مخاطر متزايدة ناجمة عن الاعتماد المكثف على التكنولوجيا، ولا سيما المخاطر المرتبطة بالأمن السيبراني والهجمات الإلكترونية وسوء استخدام البيانات. وقد أدى الانتشار الواسع للأجهزة الرقمية في بيئات العمل إلى تعريض الأفراد والمؤسسات لنوعية جديدة من التهديدات، الأمر الذي يفرض ضرورة إعطاء الأولوية للتدريب على الأمن الرقمي، وتزويد القوى العاملة بالمعرفة والأدوات اللازمة للتعامل مع المخاطر الإلكترونية والاستجابة لها بفعالية. ومن هذا المنطلق، برزت برامج تدريبية متخصصة تستهدف مختلف مستويات القوى العاملة بهدف تعزيز الجاهزية الرقمية وتقليل المخاطر المصاحبة للتحول التكنولوجي .

وبناءً على ما سبق، يمكن القول أن الثورة المعلوماتية الجديدة لا تمثل عدواً مباشراً للوظائف، بقدر ما تشكل اختباراً حقيقياً لقدرة المجتمعات والمؤسسات والأفراد على إعادة بناء رأس المال البشري بما يتلاءم مع متطلبات اقتصاد المعرفة. فالتكنولوجيا، على الرغم من قدرتها على إزاحة بعض الوظائف التقليدية، تفتح في المقابل آفاقاً واسعة لظهور أعمال أكثر جدوى وقيمة مضافة، وتوفر قدراً أكبر من المرونة في التوازن بين العمل والحياة. غير أن تحقيق هذه المكاسب يظل مشروطاً بمدى قدرة الأطراف المعنية بالاستثمار في التعليم المستمر، وسد الفجوات المهارية، وتعزيز العدالة في فرص التوظيف، بما يضمن انتقالاً متوازناً نحو مستقبل عمل أكثر استدامة وشمولاً (عبد المنعم وإسماعيل، 2021).

ثانياً: الذكاء الاصطناعي وأسواق العمل

على خلاف التصور الشائع الذي يربط بين صعود الذكاء الاصطناعي وتراجع الطلب على العمل البشري، تكشف مؤشرات التحول التقني الراهن عن صورة أكثر تركيياً؛ فالتقدم "الألي" لا يعمل دائماً بوصفه قوة إقصاء مباشر للإنسان من سوق العمل، بقدر ما يعيد تشكيل بنية الطلب على العمل ويعيد توزيع الوظائف بين قطاعات آخذة في التلاشي وأخرى تتوسع بسرعة. ومن ثم، فإن المفارقة المركزية في هذه المرحلة هي أن العالم قد يشهد نمواً في فرص العمل، وارتفاعاً في الطلب على أنماط محددة من الوظائف البشرية خلافاً لما يبدو في الوضع الحالي، بل إن بعض البلدان مرشحة لأن تعاني نقصاً في العنصر البشري نفسه، بما يفتح الباب لاستقبال مهاجرين جدد لسد الفجوات المتوقعة في سوق العمل لديها. وفي هذا السياق، حتى إن استطاعت الثورة المعلوماتية الجديدة إزاحة وظائف في أكثر من أربعة قطاعات نقل الجدوى الاقتصادية والاجتماعية لاستمرارها مستقبلاً، فإنها – في المقابل – تدفع نحو توليد ملايين الوظائف في أكثر من أربعة عشر قطاعاً جديداً لم تكن قائمة من قبل، وهو ما يعزز فكرة أن مركز الثقل لا ينتقل من "وجود العمل" إلى "غيابه"، بل من "مهارات قديمة" إلى "مهارات جديدة" تُصبح شرطاً للنفاذ إلى سوق العمل.

وتتضح قوة هذا المسار التحولي في المؤشرات الاستثمارية العالمية؛ إذ تشير تقديرات الإنفاق العالمي على الذكاء الاصطناعي إلى أنه تجاوز 77 مليار دولار في عام 2022 وفقاً لتقرير (IDC Spending Guide)، ومع تتبع منحنى النمو المتسارع منذ 2015 يمكن استشراف اتجاهات تُرجح تضاعف هذا الإنفاق وصولاً إلى مستويات ضخمة تقارب التريليون دولار حتى عام 2030، خصوصاً مع ضخ كبرى الشركات العالمية استثمارات بملايين الدولارات في المجال ذاته، إلى جانب انخراط حكومات عدة في بناء "مدن المستقبل" القائمة على تقنيات الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا الجديدة (المناور، 2023). غير أن هذا التحول لا ينبغي قراءته بوصفه "حدثاً طارئاً" في تاريخ العمل، لأن مفهوم الأتمتة نفسه ليس جديداً؛ فقد شهدت البشرية موجات متتابعة من إحلال الآلة محل الإنسان بدءاً من الثورة الصناعية الأولى والثانية والثالثة وصولاً إلى الرابعة، عبر انتقالات تدريجية بدأت في الزراعة والحرف الماهرة كالحياكة اليدوية، ثم في التصنيع الضخم، وفي العقود الأخيرة في المهام الكتابية والإدارية.

إن العوائد الكبيرة المترتبة على هذه التقنيات وأدوات الثورة المعلوماتية الجديدة تتحول إلى مورد اقتصادي جديد يُعاد تدويره داخل الاقتصاد الدولي، بما يعني – منطقياً – ضرورة خلق فرص عمل جديدة للبشرية، وبالنسبة لنمو الوظائف بصورة عامة، والأهم من ذلك أن الذكاء الاصطناعي لا يقتصر أثره على إعادة توزيع الوظائف، بل يعمل كذلك – عبر رفع الإنتاجية وخفض التكاليف وتحسين جودة المنتجات وتوسيع نطاقها – كرافعة للنمو الاقتصادي العالمي، بما يولد فرص عمل إضافية على غرار ما أحدثته موجات النمو التقني السابقة منذ المحركات البخارية وحتى الحوسبة الحديثة. غير أن هذا الوجه "المولد للفرص" لا يلغي الوجه

الآخر المرتبط بما يمكن تسميته "سباق المهارات": إذ تشير (دراسة لمعهد ماكينزي العالمي – أجريت في 46 دولة وعلى ما يقارب 800 وظيفة) – إلى أن أكثر من 800 مليون موظف حول العالم قد يفقدون وظائفهم حتى عام 2030 (أي نحو خمس القوى العاملة عالمياً) مع إحلال الروبوتات وتقنيات الأتمتة محل بعض المهام. وهنا يبرز السؤال الجوهرى الذي ينبغى أن يوطر النقاش العام: كيف يحافظ الفرد على وظيفته، أو بالأدق كيف يحافظ على "قابليته للتوظيف" عبر حماية رأس ماله المهارى في مواجهة آلة تتفوق في السرعة والدقة والتكرار؟

إن الإجابة عن هذا السؤال تستدعي وضع التحولات ضمن سياقها الديموغرافى والاقتصادى الأوسع. فوفقاً لتقديرات (منظمة العمل الدولية 2026، إستشراف العمالة والأفاق الاجتماعية)، لحجم سوق العمل العالمية، ليصل عدد العاملين بدوام كامل إلى قرابة 2.3 – 2.7 مليار موظف، إضافة إلى نحو 2.1 مليار عامل فى القطاع غير المنظم. وعلى امتداد العقود الماضية، خلقت التكنولوجيات الجديدة أنماط عمل جديدة بقدر ما استبدلت وظائف قديمة، لكن المشكلة ظهرت حين عجزت شرائح واسعة عن مواكبة الأدوات الجديدة؛ إذ يشير تقرير "Project Millennium" إلى أن نحو مليار شخص لم يتمكنوا من الانتقال بنجاح فى هذا التحول، ففقدوا وظائفهم لأنهم لم يلحقوا بمنطق السوق المهارى الجديد. وتنسجم هذه الملاحظة مع ما ورد فى تقرير البنك الدولى للتنمية فى العالم لعام 2019 بعنوان "الطبيعة المتغيرة للعمل"، حيث أشار إلى الارتفاع السريع فى عدد الروبوتات العاملة عالمياً بما يغذى المخاوف من فقدان الوظائف، لكنه أكد فى الوقت ذاته أن التكنولوجيا تتيح فرصاً لخلق وظائف جديدة وزيادة الإنتاجية وتقديم خدمات عامة أكثر فاعلية، بما يقلل من الأسس الموضوعية للذعر الجماعى من الابتكار الذى ساهم بالفعل فى تحسين مستويات المعيشة.

وفى الاتجاه نفسه، أكدت منظمة العمل الدولية فى تقريرها الصادر فى يناير 2019 "العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً" أن المستقبل يحمل فرصاً واسعة لتحسين نوعية الحياة المهنية وتوسيع الخيارات وتقليص فجوات النوع الاجتماعى وإصلاح الأضرار الناجمة عن عدم المساواة عالمياً. ومع ذلك، نبّه التقرير إلى مفارقة انتقالية شديدة الأهمية: التكنولوجيا ستولد وظائف جديدة، لكن الأفراد الذين يفقدون وظائفهم أثناء الانتقال قد يكونون الأقل استعداداً لاقتناص تلك الفرص، وهو ما يجعل الاستثمار فى الإنسان – لا فى التقنية وحدها – هو العامل الحاسم. كما أشار التقرير إلى أن التحولات الاقتصادية الكبرى الجارية (التكنولوجيات الجديدة، التحولات الديموغرافية، تغير المناخ) تحمل آثاراً ضارة وتحويلية فى آن واحد، وأن توجيهها نحو "العمل اللائق" يتطلب استثمارات كبيرة ورؤية سياساتية طويلة الأمد تنسجم مع برنامج التنمية المستدامة 2030.

وتتضح قوة هذا المسار التحولى كذلك فى المؤشرات الاستثمارية الحديثة، فبحسب التقديرات، يُتوقع أن تستثمر المؤسسات عالمياً نحو 307 مليارات دولار فى حلول الذكاء الاصطناعى خلال عام 2025، وأن يرتفع هذا الإنفاق إلى نحو 632 مليار دولار بحلول 2028. ويؤكد هذا التسارع أن الذكاء الاصطناعى لم يعد مجالاً تجريبياً هامشياً، بل أصبح مكوناً أساسياً فى قرارات الاستثمار والإنتاج والخدمات، بما يوسع الطلب على المهارات المرتبطة بتطوير الأنظمة الذكية وتشغيلها وحوكمتها (IDC, 2025).

وتُظهر أحدث التقديرات أن أثر التحول التقنى على الوظائف يجمع بين الإزاحة والاستحداث وإعادة تصميم المهام. فتقرير «مستقبل الوظائف 2025» يتوقع أن تؤدي التحولات الهيكلية فى سوق العمل إلى اضطراب يعادل 22% من الوظائف الحالية بحلول 2030، مع خلق نحو 170

مليون وظيفة وإزاحة نحو 92 مليون وظيفة، أي صافي زيادة يقدر بنحو 78 مليون وظيفة عالمياً. وفي الوقت نفسه، توصلت منظمة العمل الدولية في تحديثها لعام 2025 إلى أن نحو عامل واحد من كل أربعة يعمل في مهنة لها درجة ما من التعرض للذكاء الاصطناعي التوليدي، إلا أن «تحويل الوظائف» يظل الاحتمال الأرجح مقارنة بالاستبدال الكامل، بينما تقع 3.3% فقط من العمالة العالمية في أعلى فئة من التعرض (World Economic Forum, 2025; ILO, 2025).

وتزداد أهمية قراءة هذه التحولات في ضوء أوضاع سوق العمل العالمية الراهنة. ووفق تقرير منظمة العمل الدولية «اتجاهات التشغيل والاتجاهات الاجتماعية 2026»، يُتوقع أن يبلغ معدل البطالة العالمي 4.9% في 2026، في حين تظل فجوة الوظائف العالمية عند نحو 408 ملايين شخص، ويعمل قرابة 2.1 مليار عامل في العمالة غير المنظمة. كما يبلغ معدل بطالة الشباب عالمياً 12.4%، ويظل نحو 20% من الشباب أي قرابة 260 مليون شاب خارج العمل والتعليم والتدريب NEET. وتؤكد هذه المؤشرات أن أثر الذكاء الاصطناعي يجب أن يُقرأ داخل سوق عمل يعاني أصلاً من فجوات تشغيل وحماية اجتماعية كبيرة (ILO, 2026).

وفي الاتجاه نفسه، تؤكد الأدلة الحديثة أن القضية الأساسية ليست الاختفاء الشامل للوظائف، وإنما إعادة تشكيل محتواها وتوزيع المكاسب والمخاطر بصورة غير متكافئة. ويشير مؤشر التعرض العالمي للذكاء الاصطناعي التوليدي لعام 2025 إلى أن التحول في المهام هو النتيجة الأكثر ترجيحاً، وهو ما يرفع أهمية الاستثمار في التعلم مدى الحياة، والحوار الاجتماعي، والحماية الاجتماعية، وسياسات الانتقال العادل التي تساعد العاملين على الانتقال بين المهام والمهن بدلاً من ترك تكلفة التحول التكنولوجي تقع على الأفراد وحدهم (ILO, 2025).

ومن هنا تتقاطع قضية الذكاء الاصطناعي مع البنية التحتية الرقمية والشمول الرقمي بوصفهما شرطين للتنمية والعمل معاً. لقد تأكد جيداً أهمية التقدم التكنولوجي في زيادة فرص العمل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تمتلك إمكانات هائلة لتحسين حصيلة التنمية في الدول النامية والمتقدمة، وأن الشمول الرقمي ضرورة لتحقيق التنمية المستدامة في القرن الحادي والعشرين. كما تحسن هذه التكنولوجيا القدرة على قياس التقدم نحو أهداف التنمية المستدامة، وتقييم السياسات، وتحديد ما ينجح وما لا ينجح، ورفع جودة القرار في الوقت المناسب (المناور ومجدي، 2024). وإلى جانب ذلك، تتيح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ترشيد ورفع كفاءة وفعالية الأنشطة التنموية، وتوسيع النفاذ إلى منتجات وخدمات رقمية جديدة تعزز الاقتصادات والابتكارات والمجتمعات المحلية، وتدعم التعليم والصحة وتيسر الخدمات المصرفية المتنقلة والحكومة الإلكترونية وشبكات الوسائط الاجتماعية.

هذه القدرة التحويلية تفتح – بالمقابل – سؤالا حاسماً حول المهارات باعتبارها "عنق الزجاجة" في سوق العمل المقبل. إن أحد أهم التحديات التي تواجه الأيدي العاملة مستقبلاً يتمثل في توافر المهارات المطلوبة لمواكبة التطور التكنولوجي الكبير، مع اتساع الفجوة الرقمية بين الدول المتقدمة والنامية بصورة أكثر حدة، ليس فقط بسبب تكلفة التقنيات، بل أيضاً بسبب طبيعة المهارات التقنية والمهنية رفيعة المستوى اللازمة لتصميم وتشغيل وصيانة البنية التحتية الرقمية، وضرورة إتقان المهارات الأساسية والمهارات الرقمية المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. والرسالة الجوهرية هنا هي أن المهارات يجب أن تُتاح عالمياً لتقليل عدم المساواة وتقليص الفجوة المعرفية بين الأيدي العاملة. وحتى الآن لا توجد مؤشرات قاطعة على انخفاض شامل في التوظيف بسبب موجة التغير التكنولوجي، رغم أن قطاعات ومهناً بعينها تضررت، إذ تُخلق وظائف جديدة بصورة مباشرة وغير مباشرة. ويترتب على ذلك أن كثيراً من الموظفين سيحتاجون إلى إعادة بناء مهاراتهم

جذباً كي تواكب المتغيرات، وأن على المؤسسات – إذا أرادت مواكبة تسارع الثورة المعلوماتية الجديدة – أن تساعد موظفيها على تعلم مهارات جديدة، وأن تتعلم إدارات الموارد البشرية النظر إلى الأمام، وتحليل فجوات المهارات، ومواءمة القوى العاملة لمواجهة التحديات الراهنة والمستقبلية (المنتدى الاقتصادي العالمي 2016).

وتتسق هذه الخلاصة مع ما انتهت آلية دراسة "مهارات المستقبل: ست منهجيات لسد فجوة المهارات المطلوبة في عالم الغد" الصادرة عن القمة العالمية للحكومات في فبراير 2019 بالتعاون مع "ماكينزي أند كومباني"، حيث أكدت أن التحول الرقمي والأتمة سيولدان متطلبات متغيرة بشكل كبير في مكان العمل، وأن المهارات المستقبلية أصبحت لازمة منذ الآن، بما يشمل مهارات قائمة جزئياً مثل المرونة في العمل والتفاعل الرقمي، ومهارات أخذة في التشكل مثل تطوير تقنيات التعاملات الرقمية "بلوك تشين". واستناداً إلى الوضع الراهن، ترى نفس الدراسة أن 25% من القوى العاملة تعين عليهم منذ 2025 إما إيجاد أنشطة اقتصادية جديدة أو تعزيز مهاراتهم التكنولوجية ومواطنتهم الرقمية ومهاراتهم التقليدية بدرجة كبيرة، أي تعزيز مهاراتهم متعددة التخصصات (كالبرمجة والمرونة والقدرة على التكيف). كما تشير الدراسة إلى أن طلاب المدارس الابتدائية ينبغي أن يستعدوا للتغيير لأن 85% منهم قد يعملون بحلول 2030 في مهن غير موجودة بعد، وأن هناك 18 مهارة مستقبلية يجب التركيز عليها، وأن فجوة المهارات ستنتسج لتصل إلى 700 ألف شخص في المهارات التكنولوجية عام 2026 وإلى 2.4 مليون شخص في المهارات متعددة التخصصات، بما يعكس تغيراً كبيراً في المهارات المطلوبة بنسبة 35% خلال الفترة 2015-2030.

ويؤكد تقرير «مستقبل الوظائف 2025» أن 39% من المهارات الحالية مرشحة للتغيير أو التقادم بحلول 2030، وأن 85% من أصحاب العمل يعتزمون إعطاء أولوية لرفع مهارات العاملين، بينما يتوقع 70% توظيف أفراد يمتلكون مهارات جديدة و50% نقل العاملين من الوظائف المتراجعة إلى وظائف نامية. ومن ثم، فإن قدرة المؤسسات على تحليل فجوات المهارات وإتاحة التدريب السريع والمستمر أصبحت جزءاً من قدرتها على الاستمرار والمنافسة (World Economic Forum, 2025).

وعلى مستوى التعليم، انتقل النقاش الدولي من الدعوة العامة إلى «المهارات المستقبلية» إلى أطر أكثر تحديداً، فقد أصدرت اليونسكو إطار كفاءات الذكاء الاصطناعي للطلاب، الذي يحدد 12 كفاءة عبر أربعة أبعاد، وإطار كفاءات المعلمين الذي يحدد 15 كفاءة عبر خمسة أبعاد، مع مستويات تقدم تدريجية. وتوفر هذه الأطر مرجعاً حديثاً يمكن للدول العربية الاسترشاد به عند تحديث المناهج وبرامج إعداد المعلمين وربط التعليم بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل في عصر الذكاء الاصطناعي (UNESCO, 2024؛ تحديث 2026).

وفي المسار نفسه، تدفع التكنولوجيا الرقمية الابتكار والنمو السريع، بما يكسر أنماط الإنتاج القديمة ويمحو الحدود التقليدية بين الشركات، ويسرع انتقال المنصات الرقمية من شركات ناشئة محلية إلى كيانات عالمية عملاقة تمتلك أصولاً مادية قليلة وتوظف أعداداً محدودة قياساً بحجم القيمة التي تنتجها. كما تقوم أسواق المنصات بربط الناس بسرعة غير مسبوقة، فتخلق فرصاً اقتصادية لملايين الأفراد بغض النظر عن أماكنهم. ويتزنب على ذلك ارتفاع الطلب على موظفين يمتلكون مهارات التواصل وحل المشكلات والعمل ضمن فرق، بينما تتراجع الوظائف المكتبية المتكررة لصالح أنواع جديدة من العمالة، مع اتساع "الوظائف غير التقليدية" و"الوظائف المؤقتة" قصيرة الأجل؛ وهو ما يزيد مرونة سوق العمل وسهولة النفاذ لبعض الفرص، لكنه يثير كذلك مخاوف عدم استقرار الدخل وغياب الحماية الاجتماعية. وفي هذا الإطار، تتوسع مجالات العمل المرتبطة مباشرة بتقنيات الثورة المعلوماتية الجديدة، مثل تحليلات البيانات الكبيرة، وأسواق التطبيقات والويب، وإنترنت الأشياء، والتعلم الآلي، والحوسبة السحابية، والتجارة الرقمية، والواقع المعزز، وتقنيات التشفير، والمواد

الجديدة، والتقنيات القابلة للارتداء، وبلوك تشين، والطباعة ثلاثية الأبعاد، والتنقل الذاتي، والروبوتات بمختلف أشكالها (الثابتة، والأرضية غير البشرية، وروبوتات البشر، والجوية وتحت الماء)، والحوسبة الكمية، والتكنولوجيا الحيوية، وغيرها. وليس مستبعداً - وفق هذا المنطق - أن يُدرج "معدل نمو الذكاء الاصطناعي" و"نصيب الفرد من تقنيات الثورة المعلوماتية الجديدة" ضمن مؤشرات القوة الاقتصادية إلى جانب الناتج المحلي الإجمالي والدخل القومي والتضخم، لأن الثروة باتت تُقاس بقدرة الدولة على إنتاج المعرفة وتوطين التقنية واستثمارها.

غير أن هذا المسار المتسارع لا يخلو من أسئلة الحوكمة والأخلاق. فقد شكلت القمة العالمية للحكومات حول الذكاء الاصطناعي في فبراير 2019، ضمن جلسات "المنتدى العالمي لحوكمة الذكاء الاصطناعي"، نموذجاً لنقاش دولي واسع شارك فيه أكثر من 250 خبيراً ومتخصصاً، ركز على تنظيم دور الذكاء الاصطناعي في قطاعات العلوم والهندسة والصحة والاتصالات لبناء مستقبل أفضل للإنسان، مع التأكيد على ضرورة عمل الحكومات مع الشركاء الاقتصاديين والأكاديميين لتطوير كوادر بشرية قادرة على مواكبة التحول الجذري في طبيعة الوظائف والمهن، وإطلاق حوار مجتمعي وإنساني حول أفضل السبل لخلق مسارات وظيفية نوعية تستثمر القدرات الإنسانية للتكامل مع الآلة وقيادة تطبيقات الأتمتة وتعزيز الإنتاجية وتشجيع الابتكار وريادة الأعمال. كما دعت النقاشات إلى تكثيف التعاون بين القطاعات الحكومية والخاصة ومؤسسات البحث والمؤسسات التشريعية لضمان استمرار فوائد الذكاء الاصطناعي في مجالات حيوية مثل التنقل الذكي وأتمتة الخدمات وتحليل البيانات دون إساءة استخدامه. وتجدر الإشارة هنا إلى مبادرات منظمة العمل العربية، ومنها تقرير "الحوار الاجتماعي بين الحاضر والمستقبل" وإعلان المبادئ حول "الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل مستدام"، الذي أعتمد في الدورة 49 لمؤتمر العمل العربي بالقاهرة ومن القمة العربية للتنمية الخامسة في بغداد 2025.

وتكشف المؤشرات الأحدث أن المنطقة العربية ليست كتلة واحدة في جاهزيتها للابتكار؛ فقد أظهر مؤشر الابتكار العالمي 2025 تقدماً ملحوظاً لبعض الاقتصادات العربية، إذ جاءت الإمارات العربية المتحدة في المرتبة 30 عالمياً، والمملكة العربية السعودية في المرتبة 46، ودولة قطر في المرتبة 48، كما صعدت المملكة المغربية إلى المرتبة 57 محققة أفضل ترتيب لها، ويشير ذلك إلى وجود بؤر تقدم حقيقية في البنية المؤسسية والرقمية والابتكارية، بالتوازي مع استمرار فجوات كبيرة بين الدول وداخلها في القدرة على تحويل الاستثمار التقني إلى معرفة محلية ووظائف إنتاجية (WIPO, 2025).

وتتوسع دلالة هذا النقاش حين نضعه في سياق "الثورة" الأوسع التي بات العالم منشغلاً بها، وهي ثورة لا تغير قطاعات فحسب، بل تعيد تشكيل المدن والزمن والمسافة ومنطق الحياة اليومية: قد يصبح أمن المعلومات الشخصية هاجساً فوق هاجس الاحتياجات الأساسية، وقد تتطور وسائل التنقل والإنتاج والتقنيات الطبية والغذائية بصورة تحدث قفزات في أنماط المعيشة، بما يشمل تطوير بدائل طبية جديدة وأعضاء صناعية وتكنولوجيا زراعية ومائية وغذائية متقدمة (The Economist Impact – Google, 2022). وقد تبدو معرفة بعض المجتمعات العربية بهذه الموجة محدودة، إلا أن تجارب إقليمية - مثل دولة الإمارات العربية المتحدة - تقدم مثلاً على وعي مبكر عبر إجراءات ومؤسسات وتشريعات للاستعداد للمستقبل، من بينها منطقة "2071" لتصميم المستقبل في قطاعات رئيسية، واستراتيجيات وطنية مرتبطة بالثورة الصناعية الرابعة، وقمة حكومية عالمية سنوية تجمع المبتكرين وصناع السياسات، إضافة إلى مجلس الإمارات للثورة الصناعية الرابعة. وفي سياق عالمي أوسع، تشير تقديرات "IDC" إلى أن ما أنفقه العالم عام 2018 على تقنيات

التحول الرقمي (أجهزة وبرمجيات وخدمات) قارب 1.3 تريليون دولار، كما قدرت "Gartner" إجمالي الإنفاق على تكنولوجيا المعلومات عالمياً بـ 3.7 تريليون دولار في 2018، بزيادة 4.5% عن 2017.

وتبرز الإشكالات الأخلاقية والتنظيمية بوصفها الوجه الحاسم في استدامة هذا التحول، كما تشير تقارير "القمة العالمية للحكومات" بالتعاون مع "ديلويت" حول أخلاقيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي، إذ تطرح سؤالاً تنظيمياً مباشراً: كيف يمكن للحكومات تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع العام ضمن استراتيجيات الحوكمة، وهل توجد قواعد أخلاقية وتشريعية تضبط هذه التطبيقات؟ بل إن هذه التقارير تحيل إلى أن القلق العام الذي تثيره وسائل الإعلام أحياناً يفتح باباً لتساؤلات "جودية" حول التطوير طويل الأمد للذكاء الاصطناعي، وتعيد صياغة سؤال الأخلاق بوصفه سؤالاً عن تعظيم المنفعة العامة: ما دور الأخلاقيات في تصميم وتطوير وتطبيق الذكاء الاصطناعي؟ وكيف تساعد الأخلاقيات على تحقيق أقصى استفادة ممكنة لصالح جودة حياة المواطنين والصالح العام؟ وتظهر هنا أمثلة واقعية غدت المخاوف الأخلاقية - من حوادث السيارات ذاتية القيادة إلى قضايا التحيز في أدوات التوظيف - ما يعزز الحاجة إلى استباق المخاطر قبل نشر الأنظمة على نطاق واسع. وتشير نتائج استبيان أجرته "ديلويت" في الولايات المتحدة بمشاركة نحو 1400 مسؤول تنفيذي مطلع على شؤون الذكاء الاصطناعي إلى أن 32% صنفوا القضايا الأخلاقية ضمن أهم ثلاثة أخطار يمثلها الذكاء الاصطناعي، في حين لا تمتلك مؤسسات كثيرة حتى الآن مقاربات واضحة ومحددة للتعامل مع أخلاقياته، بما يعيد طرح أسئلة عملية: كيف نضمن أن نخدم أنظمة الذكاء الاصطناعي الصالح العام لا مصالح ضيقة؟ وهل يمكن بناء اعتبارات أخلاقية ثابتة تُراعى في تطبيقات القطاع الحكومي أو التفاعل المباشر مع الجمهور؟

وفي هذا الإطار، يضع تقرير "ديلويت" خمسة اعتبارات أخلاقية عند انخراط الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي:

- الحوكمة والشفافية ومنع تحيز الخوارزميات.
 - الإطار التشريعي وعدم التنصل والمسؤولية القانونية.
 - السلامة والأمن وتحديد من يتحمل الأضرار.
 - الأثر الاجتماعي-الاقتصادي بما في ذلك خسارة الوظائف ومخاطر التصنيف التنبؤي.
 - أسئلة الأخلاق المتعلقة بملكية الروبوتات وحدود التعامل معها وإمكانات تشكل "آراء" خوارزمية.
- وشهدت حوكمة الذكاء الاصطناعي منذ 2024 انتقالاتاً مهماً من المبادرات المتفرقة إلى أطر دولية أشمل؛ فقد اعتمدت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة «الميثاق الرقمي العالمي» في سبتمبر 2024 بوصفه إطاراً عالمياً للتعاون الرقمي وحوكمة الذكاء الاصطناعي، وتبعه تطوير آليات للحوار الدولي حول حوكمة الذكاء الاصطناعي. ويعزز هذا التطور الحاجة إلى مواءمة الأطر العربية مع مبادئ حماية الحقوق، والشفافية، والسلامة، والمساءلة، وعدم التمييز، مع مراعاة الخصوصيات الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة (United Nations, 2024–2026).

وبالنسبة للدول العربية، فإن الاتجاه الأحدث لا يقتصر على وضع «استراتيجيات للذكاء الاصطناعي»، بل يمتد إلى بناء مؤسسات قادرة على تقييم المخاطر، وقياس الأثر على سوق العمل، وتطبيق قواعد واضحة للشفافية والمساءلة والتظلم عند استخدام الأنظمة الخوارزمية في التوظيف أو إدارة العاملين.

وقد ساهمت هذه الأسئلة في إطلاق مبادرات دولية لصياغة أطر أخلاقية وقانونية ضابطة: على مستوى المؤسسات الأكاديمية ظهرت مبادرة «أخلاقيات وحوكمة الذكاء الاصطناعي» التي أطلقها مركز "بيركمان

كلاين" بكلية هارفرد للقانون بالتعاون مع مختبر الوسائط بمعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا بتمويل 27 مليون دولار لوضع قواعد قانونية وأخلاقية جديدة لتكنولوجيا الخوارزميات؛ وعلى مستوى القطاع الخاص برزت مبادرات مثل AI for Social من جوجل، ومنحة AI for Good بقيمة 110 ملايين دولار من مايكروسوفت، وبرنامج "الذكاء الاصطناعي من أجل الأرض" بقيمة 50 مليون دولار لمواجهة تغير المناخ؛ وعلى مستوى القطاع العام أطلقت المفوضية الأوروبية في ديسمبر 2018 مسودة أولى من **Ethics Guidelines** بدعم خبراء رفيعي المستوى لتطوير واستخدام الذكاء الاصطناعي، وأطلقت كندا "إعلان مونتريال للذكاء الاصطناعي" لتوجيه الخيارات المسؤولة والأخلاقية عند الإنشاء والاستخدام. وعربياً، ضمن الجهود العالمية لصياغة تشريعات وقيم تضبط أدوات الذكاء الاصطناعي والثورة المعلوماتية الجديدة، أطلقت دولة الإمارات "مختبر التشريعات" الأول من نوعه عالمياً لتطوير آليات وتشريعات المستقبل، ومنها الذكاء الاصطناعي والتفكير الذكي ذاتي القيادة، مع منصة تعاون تشريعي عبر مؤسسة دبي للمستقبل تجمع الجهات الاتحادية والمحلية والخاصة لمراجعة التشريعات واقتراح الجديد منها.

وخلاصة هذا المسار أن الذكاء الاصطناعي لا يقلص الحاجة إلى اليد العاملة من حيث المبدأ، بل يعيد تعريفها: ينتقل مركز الثقل من "الكم" إلى "النوع"، ومن الوظائف الروتينية المتكررة إلى الأعمال المعرفية والتفاعلية والابتكارية، ومن سوق عمل يستوعب المهارات العامة إلى سوق عمل يختبر القدرة على التعلم والتكيف وإعادة التأهيل بشكل متواصل. وبقدر ما تفتح الثورة المعلوماتية أسواقاً وفرصاً واعدة، فإنها تضع على عاتق الحكومات والمؤسسات مسؤولية مزدوجة:

- الاستثمار في الإنسان عبر سد فجوات المهارات وتمكين الشمول الرقمي،
- الاستثمار في الحوكمة عبر أطر تشريعية وأخلاقية تُعظم المنفعة العامة وتحد من الانحيازات والمخاطر، بحيث يصبح التكامل بين الإنسان والآلة أداة لزيادة الإنتاجية والعدالة والرفاه، لا مدخلاً لتوسيع اللامساواة أو هشاشة العمل.

ثالثاً: التحديات الخاصة بالدول العربية في عصر الذكاء الاصطناعي:

يُعد الذكاء الاصطناعي إلوم من أكثر العوامل المؤثرة في إعادة تشكيل سوق العمل عالمياً، حيث يفرض أنماطاً جديدة من المهارات ويعيد تعريف الوظائف عبر تسريع الأتمتة والابتكار التقني. ومع ذلك، تواجه الدول العربية تحديات بنيوية عميقة تعيق قدرتها على الاستفادة الفاعلة من تقنيات الذكاء الاصطناعي، في مقدمتها "محدودية الجاهزية التقنية والتعليمية، ضعف الاستثمار في البحث والتطوير، وغياب الأطر التشريعية المنظمة للتقنيات الجديدة، والفجوة الواسعة بين العرض التعليمي والطلب المهاري، وغير ذلك" (World Economic Forum, 2023).

1. محدودية الجاهزية التقنية والتعليمية:

تعاني نظم التعليم في غالبية الدول العربية من هيمنة المناهج النظرية التقليدية وضعف الدمج بين العلوم الأساسية والمهارات الرقمية، بما فيها البرمجة والتفكير التحليلي وحل المشكلات المعقدة، وهي مهارات ضرورية في بيئة العمل المستقبلية المتأثرة بتقنيات الذكاء الاصطناعي، ويزداد التحدي مع تسارع تغير محتوى الوظائف. وفي المقابل، توفر أطر اليونسكو الحديثة لكفاءات الذكاء الاصطناعي للطلاب والمعلمين أساساً عملياً لإدماج المعرفة التقنية والأخلاقية والتفكير النقدي في المناهج وبرامج إعداد المعلمين، بدلاً من الاقتصار على المهارات الرقمية العامة (WEF, 2026; UNESCO, 2024/2026).

2. ضعف الاستثمارات في البحث والتطوير:

يُعد الاستثمار في البحث والتطوير المرتبط بالذكاء الاصطناعي منخفضاً نسبياً في الدول العربية ولا تزال القدرة على إنتاج المعرفة والتكنولوجيا محلياً غير متوازنة بين الاقتصادات العربية، إلا أن الصورة أصبحت أكثر تنوعاً من توصيف المنطقة بوصفها « مستهلكاً فقط » للتكنولوجيا. ويظهر مؤشر الابتكار العالمي 2025 دخول الإمارات ضمن أفضل 30 اقتصاداً عالمياً، ووجود السعودية و قطر ضمن أفضل 50 اقتصاد عالمي، إلى جانب تحسن واضح في ترتيب المغرب والبحرين والأردن وعمان. ويعني ذلك أن التحدي الحالي يتمثل في توسيع قاعدة البحث والتطوير والابتكار خارج المراكز المتقدمة، وتعميق الروابط بين الجامعات والشركات، وتحويل التقدم في المدخلات الابتكارية إلى منتجات وشركات ووظائف محلية ذات قيمة مضافة (WIPO, 2025).

3. غياب الأطر التشريعية المنظمة للتقنيات الجديدة:

لم يعد من الدقة وصف المشهد العربي بوجود « فراغ تشريعي » شامل، إذ اتجهت دول عديدة إلى بناء استراتيجيات وأطر لحوكمة البيانات والذكاء الاصطناعي، غير أن مستوى النضج والتنفيذ ما يزال متفاوتاً. وعلى المستوى الدولي، يوفر «الميثاق الرقمي العالمي» الذي اعتمدته الأمم المتحدة في سبتمبر 2024 مرجعية مشتركة لحوكمة الذكاء الاصطناعي، بينما تدفع اليونسكو باتجاه تقييم الجاهزية المؤسسية والأخلاقية وبناء القدرات الوطنية. ومن ثم يتمثل التحدي العربي الراهن في توحيد المعايير، وتحويل المبادئ إلى قواعد قابلة للتطبيق في بيئات العمل، وضمان الشفافية والمساءلة وحماية البيانات والحقوق (United Nations, 2024; UNESCO, 2025–2026).

4. الفجوة بين العرض التعليمي والطلب المهاري:

تُظهر البيانات الأحدث أن الخطر لا يتمثل في أتمتة نصف الوظائف بصورة مباشرة حيث أن 2.2 % من الوظائف أي قرابة 1.2 مليون وظيفة —تقع ضمن نطاق قابلية أعلى للأتمتة بالذكاء الاصطناعي التوليدي. وتدعم هذه النتائج التحول من خطاب «اختفاء الوظائف» إلى سياسات تركز على إعادة تصميم المهام، وإعادة هيكلة الأنظمة التعليمية وبرامج التدريب المستمر وإعادة التأهيل، وحماية الفئات الأكثر تعرضاً (ILO, 2025).

5. السياق الديموغرافي والاقتصادي:

يأتي التحول نحو الذكاء الاصطناعي في الدول العربية ضمن سياق ديموغرافي خاص، إذ يمثل الشباب نحو 30% من سكان المنطقة، في ظل ارتفاع معدلات البطالة بين هذه الفئة إلى نحو 26% في بعض الدول، وهي من أعلى المعدلات عالمياً (ILO, 2023) مع تراجعها إلى 24.2% في 2025. وإلى جانب ذلك، تشير منظمة العمل الدولية إلى أن العمالة غير المنظمة شكّلت 46.5% من إجمالي العمالة في الدول التي يغطيها تقريرها الإقليمي لسنة 2024. ولذلك فإن سياسات الذكاء الاصطناعي لا يمكن فصلها عن توسيع الحماية الاجتماعية، وتحسين انتقال الشباب إلى العمل، وإدماج العمالة غير المنظمة في الاقتصاد الرقمي (ILO, 2024–2025).

6. عدم تكامل السياسات القطاعية وتشتت المبادرات التقنية:

على الرغم من وجود بعض المبادرات العربية الرائدة في الذكاء الاصطناعي، مثل الاستراتيجيات الوطنية في الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية، إلا أن السياسات التقنية غالباً ما تُنفذ بمعزل عن

سياسات التعليم، التشغيل، والاقتصاد، مما يؤدي إلى تشتت الجهود وعدم تحقيق الأثر المطلوب (UNESCO, 2023). فغياب التكامل بين وزارات التعليم والعمل والاتصالات والاقتصاد يجعل من الصعب بناء منظومة تشغيل متكاملة تستفيد من التحولات التقنية (World Economic Forum, 2023).

7. هشاشة البنية التحتية الرقمية والاتصالية:

تكشف بيانات الاتحاد الدولي للاتصالات لعام 2025 أن التحدي الرقمي العربي لم يعد فجوة بسيطة في «متوسط الاتصال» مقارنة بالعالم؛ ففي 2024 استخدم الإنترنت 70% من سكان الدول العربية مقابل 68% عالمياً. غير أن المتوسط الإقليمي يخفي فجوات داخلية كبيرة: 75% من الرجال كانوا متصلين مقابل 64% من النساء، وبلغ استخدام الإنترنت بين الشباب 15 – 24 سنة نحو 86% مقابل 67% لبقية السكان، كما بلغ الاستخدام في المناطق الحضرية نحو 83% مقابل نحو 50% في المناطق الريفية، ما يعطل تبني التقنيات الذكية في القطاعات الإنتاجية والخدمية ويحد من قدرة المواطنين على الاستفادة من فرص العمل الرقمية والعمل عن بُعد. ومن ثم، فإن أولوية المرحلة هي «الاتصال الهادف والمتكافئ» وجودة البنية التحتية والقدرة على الاستخدام، لا مجرد توسيع التغطية الاسمية (ITU, 2025).

8. محدودية القدرات المؤسسية في إدارة التحول الرقمي:

يعتمد نجاح أي تحول تقني على مدى جاهزية المؤسسات الحكومية والخاصة في تبني الذكاء الاصطناعي، إلا أن كثير من المؤسسات العربية ما تزال تعاني من ضعف في الثقافة المؤسسية الرقمية، ومحدودية كوادر قادرة على قيادة التحول الرقمي، ونقص في الهياكل الإدارية المرنة التي تستجيب للتغيرات التقنية السريعة (ESCWA, 2023). وهذا التحدي يعرقل قدرة هذه المؤسسات على استغلال الذكاء الاصطناعي لرفع الكفاءة وتحقيق قيمة مضافة في أسواق العمل.

9. تحدي الأمية الرقمية والثقافة المجتمعية تجاه التقنية:

لا تقتصر التحديات على النظم والمؤسسات فحسب، بل تشمل أيضاً المجتمعات العربية التي تعاني من مستويات متفاوتة في الإلمام باستخدام التكنولوجيا. ولا تقتصر الفجوة الرقمية على إتاحة الاتصال، بل تشمل القدرة على الاستخدام المنتج والأمن للتكنولوجيا. وتؤكد بيانات الاتحاد الدولي للاتصالات وجود تفاوتات عمرية وبين الجنسين ومكانية واضحة داخل المنطقة العربية، بما يعني أن سياسات الثقافة الرقمية يجب أن تُصمم وفق الفئات المستهدفة، وأن تتجاوز التدريب الأساسي إلى مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي والتحقق من المخرجات والأمن السيبراني وحماية البيانات. ويكتسب ذلك أهمية خاصة مع اتساع استخدام الإنترنت بين الشباب إلى 86% في 2024، بما يجعل جودة المهارات أكثر إلحاحاً من مجرد النفاذ إلى الشبكة (ITU, 2025).

10. تحدي محدودية منظومات الابتكار وريادة الأعمال التقنية:

تُعد منظومات الابتكار وريادة الأعمال التقنية في العالم العربي محدودة الترابط، حيث يواجه رواد الأعمال في مجال التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي صعوبات في الوصول إلى التمويل، والحاضنات التقنية، وبرامج التسريع التي تمكنهم من تطوير منتجات تقنية تنافسية. هذا وتظل منظومات الابتكار وريادة الأعمال التقنية متفاوتة في العالم العربي؛ فبعض الاقتصادات حققت تقدماً سريعاً في مؤشرات الابتكار، بينما ما تزال اقتصادات أخرى تعاني ضعف التمويل والربط بين البحث العلمي والسوق. ويؤكد مؤشر الابتكار العالمي 2025 صعود عدد من الاقتصادات العربية، لكنه يبرز في الوقت نفسه أهمية تحويل التحسن في البنية

المؤسسية والرقمية إلى شركات قابلة للنمو، وتمويل مبكر، وشراكات بحثية، وملكية فكرية، ووظائف تقنية محلية مستدامة (WIPO, 2025).

في ضوء هذه التحديات، يصبح التحول نحو الذكاء الاصطناعي في العالم العربي مرهوناً بإصلاحات هيكلية جادة، تتضمن إصلاح النظام التعليمي ليوائم متطلبات المستقبل، وتوسيع الاستثمار في البحث والتطوير، ووضع الأطر التشريعية المناسبة لتقنين استخدام الذكاء الاصطناعي في القطاعات الإنتاجية والخدمية، فضلاً عن تطوير سياسات تعليم مستمر تكفل التكيف مع التحولات المتسارعة في سوق العمل. إن الذكاء الاصطناعي لا يشكل تهديداً للعمل بقدر ما يشكل تحدياً للاستعداد له، حيث سيبقى الاستمرار في سوق العمل مرتبطاً بالقدرة على التعلم المستمر واكتساب المهارات التقنية والإنسانية المطلوبة في بيئة العمل المستقبلية (Brynjolfsson & McAfee, 2017).

ويطرح هذا الواقع تساؤلاً محورياً حول: كيف يمكن للدول العربية أن تبني سياسات تشغيلية فعالة تستجيب لتحولات الذكاء الاصطناعي وتستثمر فيها بما يعزز التنمية المستدامة ويحد من البطالة ويخلق فرص عمل نوعية جديدة؟

رابعاً: فرص الذكاء الاصطناعي في خلق وظائف عربية نوعية:

يطرح الذكاء الاصطناعي أمام الدول العربية فرصة استراتيجية لإعادة هيكلة أسواق العمل نحو وظائف قائمة على المعرفة والإبداع والمهارات التقنية في وقت تتزايد فيه معدلات البطالة بين الشباب وتراجع فيه كفاءة العديد من القطاعات التقليدية. ووفق تقرير منظمة العمل الدولية للدول العربية لعام 2025، يمكن أن يستفيد نحو 14.6% من الوظائف من تعزيز المهام بالذكاء الاصطناعي، كما تُظهر نماذج التقرير - إذا افترنت التكنولوجيا بالاستثمار والسياسات المناسبة، وإمكانية تحقيق زيادة إضافية في الناتج الإقليمي بنحو 14.1 مليار دولار وصافي خلق وظائف يقارب 118 ألف وظيفة بحلول 2035. وتظهر المكاسب المحتملة بصورة أكبر في قطاعات مثل البناء والنقل والتخزين والتعليم والخدمات الشخصية والهندسة، مع تعرض أكبر لبعض الأعمال الكتابية والروتينية (ILO, 2025).

ويعزز تقرير منظمة العمل الدولية والإسكوا لعام 2026 هذا الاتجاه، إذ يقدر أن ما يقارب ربع المهن في المنطقة العربية قد تتأثر بالذكاء الاصطناعي التوليدي بصورة أو بأخرى خلال العقد المقبل، ما يعني أن الفرصة التشغيلية الأكبر ستنشأ من إعادة تصميم الوظائف والمهام وبناء مهارات مكملية للتكنولوجيا، لا من إنشاء وظائف تقنية بحتة فقط (ILO & ESCWA, 2026).

• في قطاع الصحة:

يفتح الذكاء الاصطناعي المجال لتطوير الصحة الرقمية من خلال الاعتماد على أنظمة التشخيص الذكي باستخدام تقنيات تحليل الصور الطبية والبيانات الصحية، وهو ما يخلق وظائف جديدة تتعلق بتحليل البيانات الصحية وتطوير الأنظمة الذكية وإدارة البيانات الطبية. كذلك، يتيح التوسع في خدمات الصحة عن بعد فرص عمل في مجال تقديم الاستشارات الصحية الرقمية ومراقبة الأنظمة الذكية، وهي مجالات تعزز فرص العمل خاصة في المناطق الريفية والمحرومة (World Bank, 2023؛ WHO, 2023).

• في قطاع التعليم:

يوفر الذكاء الاصطناعي إمكانية تطوير التعلم المخصص الذي يلبي احتياجات الطلاب وفق قدراتهم، ويتيح استخدام تحليلات الأداء لتحسين جودة التعليم، ما يفتح مجالات جديدة للتوظيف في تطوير المحتوى الذكي، تحليل البيانات التعليمية، وتصميم منصات التعلم الإلكتروني، الأمر الذي يساهم في ربط التعليم بسوق العمل وتلبية احتياجاته من المهارات الرقمية (UNESCO, 2023).

• في الزراعة:

يشكل الذكاء الاصطناعي أداة لتحفيز ما يعرف بالزراعة الذكية، حيث يمكن من خلاله مراقبة المحاصيل باستخدام أجهزة الاستشعار والطائرات المسيرة، وتحليل بيانات التربة والطقس لإدارة عمليات الري والحصاد بكفاءة، وهو ما يخلق وظائف جديدة تتعلق بإدارة البيانات الزراعية وصيانة الأنظمة الذكية، ويعزز الأمن الغذائي في الدول العربية التي تعاني من شح المياه والموارد الزراعية (FAO, 2022).

• قطاع الطاقة المتجددة:

كما يوفر الذكاء الاصطناعي فرصة لدعم هذا القطاع ، إذ يساهم في تطوير الشبكات الذكية التي تساعد على إدارة استهلاك الطاقة بكفاءة، والتنبؤ بالطلب، وتحليل أداء أنظمة الطاقة الشمسية والرياح، وهي مجالات تولد وظائف نوعية في مجالات مراقبة الشبكات، والتحليل البياني للطاقة، وإدارة أنظمة الطاقة الذكية (IRENA, 2023).

• في مجال الأمن السيبراني:

يعزز الذكاء الاصطناعي فرص العمل في هذا القطاع من خلال تطوير أنظمة ذكية للكشف عن التهديدات الرقمية ومكافحة الاحتيال الإلكتروني، وهو ما يوفر وظائف متخصصة في تحليل بيانات الأمن الرقمي وصيانة الأنظمة وحماية البيانات، في وقت تتزايد فيه الحاجة إلى الأمان الرقمي في المؤسسات الحكومية والخاصة (ITU, 2022).

• في الاقتصاد الرقمي والمنصات الرقمية:

تغيرات واسعة في هذا القطاع، ولا يقتصر الأمر على القطاعات الكبرى، بل يفتح الذكاء الاصطناعي آفاقاً واسعة، حيث يمكن للشباب العربي تقديم خدمات البرمجة، والتحليل البياني، والتصميم الرقمي عبر منصات العمل الحر، كما يتيح إنشاء منصات محلية للعمل الرقمي وتقديم الخدمات التقنية، وهو ما يعزز من فرص العمل المرن ويتيح مشاركة فئات واسعة في سوق العمل الرقمي (McKinsey Global Institute, 2023).

• في قطاع الصناعات الإبداعية :

يمثل هذا القطاع أيضاً مجالاً واعداً، حيث يتيح الذكاء الاصطناعي تطوير المحتوى الإبداعي مثل الرسوم المتحركة، وتصميم الجرافيك، وإنتاج الموسيقى باستخدام البرمجيات الذكية، ما يولد وظائف جديدة في هذه الصناعات ويساهم في تطوير قطاع اقتصادي قادر على المنافسة إقليمياً ودولياً (UNCTAD, 2023).

وأخيراً، يفتح الذكاء الاصطناعي فرصاً واسعة لتطوير حلول تقنية موجهة للاحتياجات العربية في مجالات مثل إدارة المياه والري الذكي، والنقل الذكي، وأتمتة الخدمات الحكومية، وهو ما يشجع ريادة الأعمال التقنية ويوفر وظائف نوعية في تصميم الأنظمة الذكية وصيانتها وتشغيلها، ويعزز القدرة التنافسية للاقتصادات العربية (ESCWA, 2023).

إن هذه الفرص لا يمكن تحقيقها دون بناء قدرات بشرية مؤهلة قادرة على التفاعل مع هذه التقنيات، وتوفير بيئة تشريعية واستثمارية محفزة، وربط مخرجات التعليم بسوق العمل. ومن هنا، يصبح الذكاء الاصطناعي أداة استراتيجية لخلق وظائف نوعية في الدول العربية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وإعادة هيكلة سوق العمل نحو المزيد من الكفاءة والعدالة والاستدامة، إذا ما أحسن استثماره بوعي وخطط متكاملة.

خامساً: السيناريوهات المحتملة لمستقبل العمل في الدول العربية

يعد استشراف السيناريوهات المستقبلية خطوة محورية لصناع القرار في الدول العربية لتحديد الاتجاهات المتوقعة لسوق العمل تحت تأثير الذكاء الاصطناعي، وفهم المخاطر والفرص التي يمكن أن تنشأ ضمن السياقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الراهنة. ويمثل تحليل السيناريوهات أداة عملية لرسم مسارات متدرجة من الاحتمالات تبدأ من السيناريو التشاؤمي الذي يرسخ التحديات البنيوية، وصولاً إلى السيناريو التفاؤلي المنظم الذي يجعل الذكاء الاصطناعي أداة تنمية وشمولية في أسواق العمل.

1- سيناريو التشاؤم: تسارع البطالة وتهميش الفئات الضعيفة

يفترض هذا السيناريو أن تبيّن الذكاء الاصطناعي سيتم بسرعة أكبر من قدرة التعليم والتدريب والحماية الاجتماعية على التكيف. ولا تدعم الأدلة الحديثة افتراض فقدان 40% من الوظائف منخفضة المهارة بصورة حتمية (المنتدى الاقتصادي العالمي وصندوق النقد الدولي 2025)؛ بل أن القابلية المرتفعة للأتمتة بالذكاء الاصطناعي التوليدي تتركز في نسبة أصغر من الوظائف، بينما تتسع دائرة الوظائف التي ستتغير مهامها. وفي السيناريو التشاؤمي، تصبح المشكلة الأساسية هي فشل إدارة هذا التحول: تأخر إعادة التأهيل، وضعف حماية العاملين، واتساع الفجوة بين المناطق والفئات، بما يحول التعرض التقني إلى بطالة أو تهमيش فعلي (ILO, 2025; ILO & ESCWA, 2026).

في هذا السيناريو، ستتوسع الفجوة بين المهارات المتاحة في سوق العمل والمهارات المطلوبة في القطاعات التي ستتبنى الأتمتة والذكاء الاصطناعي، ما سيؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة الهيكلية وزيادة التهميش بين الشباب والنساء وأصحاب الدخل المنخفض الذين يعملون في وظائف روتينية يسهل استبدالها تقنياً، كقطاع النقل، والخدمات الإدارية، والمبيعات التقليدية (ILO, 2023). كما سيؤدي ضعف الاستثمار في البنية التحتية الرقمية إلى حرمان فئات واسعة في المناطق الريفية والهامشية من الاندماج في سوق العمل الرقمي، ما يعمق التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية داخل الدول العربية.

وقد يفاقم هذا السيناريو الأزمات الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بغياب العدالة في توزيع مكاسب التحول التقني، مما يؤدي إلى حالة من الإحباط الاجتماعي وانعدام الثقة في السياسات الاقتصادية والتنموية، ويزيد من معدلات الهجرة بحثاً عن فرص عمل في الخارج، مما يحرم الدول العربية من طاقاتها الشابة.

2- سيناريو الواقعية التحولية: تبني تدريجي مع تحديات تطبيقية

يعتبر هذا السيناريو عن مسار وسط بين الفرص والمخاطر، حيث تتبنى الدول العربية تقنيات الذكاء الاصطناعي تدريجياً في القطاعات الاستراتيجية مثل الصحة والتعليم والخدمات الحكومية والطاقة والزراعة، مع تحقيق مكاسب إنتاجية وخلق وظائف مرتبطة بالبيانات والأنظمة الذكية والتعليم الرقمي والأمن السيبراني. ويتسق هذا المسار مع التقارير الدولية التي تقدم سيناريوهات متعددة حتى 2035 وتؤكد أن نتيجة التحول ليست واحدة بين الدول أو القطاعات، بل تتحدد وفق سرعة التبني، وجودة الحوكمة، وقدرة نظم التعليم والحماية الاجتماعية على مواكبته (ILO & ESCWA, 2026).

غير أن هذا التبني سيواجه تحديات تطبيقية متعددة، من أبرزها: محدودية التمويل المخصص للاستثمار في التكنولوجيا والابتكار، وضعف التكامل بين سياسات التعليم وسياسات سوق العمل، ومقاومة بعض المؤسسات التقليدية للتحول الرقمي، واستمرار الفجوة بين العرض التعليمي والطلب المهاري.

ورغم ذلك، سيحقق هذا السيناريو مكاسب تدريجية، حيث سيبدأ سوق العمل في الدول العربية في استيعاب جزء من وظائف المستقبل، لكنه سيظل محدوداً من حيث التأثير الشامل بسبب استمرار هيمنة القطاعات منخفضة الإنتاجية، وعدم قدرة المنظومات التعليمية على التكيف السريع مع متطلبات المهارات الجديدة. وستظل التفاوتات قائمة بين الدول العربية، حيث ستمكن دول مثل الإمارات والسعودية من تحقيق تقدم أكبر بفعل استثماراتها في الذكاء الاصطناعي، في حين ستبقى دول أخرى متأخرة في اللحاق بركب التغيير التقني.

3- سيناريو التفاؤل المنظم: استثمار فعال في المهارات والسياسات

يمثل هذا السيناريو المسار المنشود للدول العربية، حيث يتم توظيف الذكاء الاصطناعي كأداة استراتيجية لتعزيز التنمية المستدامة وتحقيق العدالة الاجتماعية في سوق العمل. في هذا السيناريو، تدرك الدول العربية أهمية التحول التقني فتعمل على تطوير سياسات تعليمية متقدمة تركز على المهارات الرقمية والذكاء الاصطناعي والابتكار وحل المشكلات، بالتوازي مع إصلاح البنية التحتية الرقمية وتوسيع نطاق الوصول إلى الإنترنت في المناطق الحضرية والريفية على حد سواء (ESCWA, 2023).

كما يتم في هذا السيناريو بناء أطر تشريعية وتنظيمية تضمن الاستخدام الآمن والمسؤول للذكاء الاصطناعي في أسواق العمل، وحماية حقوق العاملين، ومنع التمييز المرتبط باستخدام الخوارزميات الذكية، وتطوير سياسات التحفيز لريادة الأعمال التقنية وتمويل الشركات الناشئة التي تقدم حلولاً ذكية موجهة للاحتياجات المحلية في قطاعات مثل الصحة الرقمية، الزراعة الذكية، الطاقة المتجددة، النقل الذكي، والخدمات الحكومية (McKinsey Global Institute, 2023).

ويمكن لهذا السيناريو أن يساهم في خلق وظائف نوعية في مجالات تطوير البرمجيات الذكية، وصيانة الأنظمة التقنية، وتحليل البيانات الضخمة، والتعليم الرقمي، والأمن السيبراني، والصناعات الإبداعية، إضافة إلى تمكين الاقتصاد الرقمي ومنصات العمل الحر من استيعاب آلاف الشباب الباحثين عن فرص عمل مرنة تتناسب مع مهاراتهم الرقمية. وسيساهم هذا السيناريو في تقليل معدلات البطالة والحد من الفقر، وتعزيز التماسك الاجتماعي، وزيادة القدرة التنافسية للاقتصادات العربية على الصعيدين الإقليمي والدولي.

بناء على ما سبق، تعكس هذه السيناريوهات أن مستقبل العمل في الدول العربية في عصر الذكاء الاصطناعي ليس قدراً ثابتاً، بل هو مسار يمكن تشكيله بوعي السياسات وجودة القرارات الاستثمارية والتعليمية. إن غياب التحرك الاستباقي سيقود إلى سيناريو التشاؤم بكل تبعاته الاجتماعية والاقتصادية، بينما يمثل سيناريو الواقعية

التحولية فرصة للتقدم التدريجي رغم التحديات، في حين يوفر سيناريو التفاؤل المنظم أفقاً واسعاً لجعل الذكاء الاصطناعي رافعة تنموية لبناء أسواق عمل أكثر شمولية وعدالة واستدامة.

تدعو هذه القراءة إلى أن تضع الدول العربية رؤية استراتيجية متكاملة قائمة على التعليم المستمر، وتحفيز الابتكار، وبناء أطر تشريعية داعمة، والاستثمار في البنية التحتية الرقمية، لتحقيق الاستفادة القصوى من الذكاء الاصطناعي وتحويله إلى أداة للنمو الاقتصادي والتمكين الاجتماعي، بدلاً من كونه عامل إقصاء وتهميش.

سادساً: آفاق سياسات التشغيل العربية في عصر الذكاء الاصطناعي

تشهد أسواق العمل العربية تحولاً عميقاً بفعل التطورات المتسارعة في تقنيات الذكاء الاصطناعي، الأمر الذي يفرض إعادة التفكير في منظومات التشغيل التقليدية، وإعادة بناء قواعد التفاعل بين الإنسان والعمل والتكنولوجيا. وفي هذا السياق، لا يقدم هذا القسم استراتيجية جاهزة أو إطاراً تنفيذياً، بل يطرح آفاقاً تطويرية ورؤى تحليلية يمكن لصناع السياسات الاسترشاد بها عند صياغة استجاباتهم الوطنية تجاه التحول الرقمي.

إن التحولات التقنية الراهنة تمثل فرصة لإعادة هيكلة سوق العمل العربي، شريطة تبني خيارات تنموية مرنة تشمل تطوير التعليم والتدريب، تحديث التشريعات في ضوء الأتمتة، وبناء آليات حوكمة رشيدة تضمن الاستخدام الأخلاقي والمسؤول للذكاء الاصطناعي.

1- آفاق تطوير التعليم والتعلم المستمر

تشير الأدبيات الدولية الحديثة إلى أن اكتساب مهارات الذكاء الاصطناعي لم يعد مقتصرًا على البرمجة، بل يشمل الفهم النقدي والأخلاقي والقدرة على استخدام الأدوات وتقييم مخرجاتها. وقد حددت اليونسكو في إطارها للطلاب 12 كفاءة عبر أربعة أبعاد، وفي إطارها للمعلمين 15 كفاءة عبر خمسة أبعاد. وبناءً عليه، يمكن النظر إلى تطوير الأنظمة التعليمية كمسار محوري لدعم جاهزية القوى العاملة العربية، مع ربط المناهج والتدريب المهني والتعلم مدى الحياة بالتغير السريع في المهارات الذي يرصد المنتدى الاقتصادي العالمي أن نسبته قد تبلغ 39% بحلول 2030 (UNESCO, 2024/2026; WEF, 2025).

وبناءً عليه، يمكن النظر إلى تطوير الأنظمة التعليمية كمسار محوري لدعم جاهزية القوى العاملة العربية، وذلك من خلال:

- إدماج مفاهيم الذكاء الاصطناعي والبرمجة في التعليم العام والعالى بصورة منهجية تدريجية.
 - تعزيز الشراكات بين الجامعات وقطاع الأعمال لتطوير برامج تدريبية تتوافق مع احتياجات القطاعات الرقمية.
 - توسيع برامج التعليم المهني والتقني لدعم تشغيل الشباب والنساء في المجالات التقنية، خصوصاً في الأقاليم.
 - الاستثمار في منصات التعلم الرقمي المفتوح التي تتيح فرص تدريب مستمر منخفض التكلفة.
- لا تُقدم هذه التوجهات كحلول جاهزة، بل كخيارات تطويرية تُظهر اتجاهات ممكنة لتعزيز رأس المال البشري في عصر الذكاء الاصطناعي.

2- تحديث الأطر التشريعية والتنظيمية

يمثل التحول نحو الأتمتة تحدياً تشريعياً يستدعي إعادة فحص قواعد حماية العمال وتنظيم العلاقة بين الإنسان والتكنولوجيا. ومن منظور تطويري، **يمكن للدول العربية دراسة الخيارات الآتية:**

- تحديث تشريعات حماية البيانات لضمان عدم التمييز الناتج عن الخوارزميات الذكية في عمليات التوظيف.
- وضع لوائح لتنظيم استخدام الروبوتات والأنظمة الذكية في مواقع العمل بما يحد من المخاطر المهنية.
- إيجاد آليات تأمين اجتماعي مرنة لدعم العمال المتأثرين بالتحول التقني، مثل برامج إعادة التأهيل أو التعويض عن فقدان الوظائف.
- اعتماد حوافز ضريبية تشجع المؤسسات على الاستثمار في تدريب العاملين ورفع مهاراتهم الرقمية. وتُعد هذه المقترحات رؤية تحليلية تُبرز مسارات ممكنة أمام التشريعات في مختلف الدول العربية دون أن تفرض نموذجاً واحداً بعينه.

3- حوكمة الذكاء الاصطناعي لخدمة التنمية المستدامة

تُظهر التجارب الدولية أن نجاح توظيف الذكاء الاصطناعي في التشغيل يعتمد على وجود منظومات حوكمة تضمن الاستخدام الأخلاقي والمسؤول للتقنيات الناشئة. **وفي السياق العربي، يمكن استكشاف المسارات الآتية:**

- ربط السياسات الوطنية للذكاء الاصطناعي بأهداف التنمية المستدامة لضمان توجيه التقنيات نحو القطاعات ذات الأثر الاجتماعي الواسع مثل الصحة والتعليم والزراعة.
- إنشاء هيئات وطنية أو إقليمية للحكومة الرقمية تعنى برسم المعايير الأخلاقية والقانونية.
- تعزيز الشفافية الخوارزمية في عمليات التوظيف والخدمات الحكومية لضمان العدالة ومنع التحيز.
- إطلاق منصات عربية مشتركة للبيانات والبحث العلمي بما يساهم في توطيد التكنولوجيا وتقليل الاعتماد على الواردات التقنية.

4- مسار تحليلي لبناء تصور عربي للتشغيل في عصر الذكاء الاصطناعي

تشير التحولات الراهنة إلى أن سوق العمل العربية بحاجة إلى تصور تكاملي يتجاوز الحلول القطاعية الضيقة. وانطلاقاً من هذا التحليل، **يمكن استعراض رؤية استشرافية لتوجيه التفكير المستقبلي:**

- **الرؤية الاستشرافية المقترحة:** سوق عمل عربي ذكي، مستدام، وشامل، قادر على تسخير إمكانيات الذكاء الاصطناعي لخلق فرص عمل نوعية وتعزيز العدالة الاجتماعية.
- **الأهداف التطويرية المحتملة:** رفع الجاهزية الرقمية والمؤسسية لسوق العمل، وتقليص الفجوة المهارية في المهارات المستقبلية، ودمج الذكاء الاصطناعي في سياسات العمل بصورة تراعي البعد التنموي، وضمان العدالة وحماية الفئات الهشة في سوق العمل الرقمي، وتحفيز الابتكار وريادة الأعمال التقنية.

5- محاور تطويرية لبناء سوق عمل عربية مستقبلية ¹⁰⁴

يمكن التعامل مع المحاور الآتية بوصفها مجالات تحليلية يمكن للدول العربية البناء عليها، كما يبين ذلك الجدول رقم (16) التالي: مع الإشارة أن هذه المحاور تمثل أطراً استرشاديه يمكن تطويرها وفق خصوصيات كل دولة وهي توسع لما طرحته الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل المحدث 2024.

جدول رقم (16): محاور تطويرية لبناء سوق عمل عربية مستقبلية

المحور	المكونات الرئيسية
الحكومة الرقمية والابتكار	تحديث التشريعات – تعزيز الشفافية الخوارزمية – إنشاء هيئات للحكومة
بناء القدرات	إصلاح التعليم – دعم التدريب المهني – تمكين الفئات الضعيفة
بيئة الابتكار	دعم الحاضنات – تحفيز الشركات الناشئة – تمكين المؤسسات الصغيرة
شبكات الأمان الاجتماعي	ضمان اجتماعي من – تنظيم عقود العمل الرقمي – حماية العاملين عبر المنصات
التعاون الإقليمي	منصات بيانات – تبادل خبرات – سياسات منسقة

6- المقومات الممكنة لدعم التحول

لكي تتفاعل الدول العربية بفعالية مع اقتصاد الذكاء الاصطناعي، يمكن النظر إلى مجموعة من المقومات البنيوية على مستوى وطني، مثل:

- بيئة تشريعية وطنية محدثة ومتوافقة مع متطلبات التشغيل الرقمي.
- بنية تحتية رقمية آمنة وسريعة.
- تحول تعليمي قائم على المهارات والتعلم مدى الحياة.
- استثمار في البحث والتطوير يرتبط مباشرة بمتطلبات سوق العمل.
- شراكات متعددة الأطراف بين الدولة والقطاع الخاص والمؤسسات التعليمية.

7- مبادرات وطنية استرشادية لتعزيز جاهزية التشغيل

فيما يلي نماذج أولية لمبادرات يمكن أن تساعد الباحثين وصنّاع السياسات على تصور مداخل تطبيقية دون أن تكون برامج جاهزة، كما يبين ذلك الجدول التالي رقم (17).

جدول رقم (17): مبادرات وطنية استرشادية لتعزيز جاهزية التشغيل

المجال	المبادرة	الهدف
التعليم	أكاديمية المهارات المستقبلية	تطوير مهارات الذكاء الاصطناعي لدى الشباب
التشغيل	منصة عمل ذكية	مواءمة المهارات الرقمية مع فرص العمل

104 تعبر هذه الرؤية عن توجهات مقترحة لمواكبة سوق العمل لتقنيات الذكاء الاصطناعي.

ريادة الأعمال	مسرّعات الذكاء الاصطناعي	دعم الشركات الناشئة ذات الحلول الاجتماعية
التشريعات	مرصد لأخلاقيات الذكاء الاصطناعي	متابعة المخاطر وتنظيم التقنيات
الحوكمة	مبادرة الشفافية الرقمية في التوظيف	منع التحيز وضمان النزاهة الخوارزمية

8- مؤشرات مقترحة للتقييم

يمكن لصناع القرار تبني مجموعة من المؤشرات الاسترشادية لقياس أثر التحولات الرقمية، وذلك كما يبينه الجدول التالي رقم (18).

جدول رقم (18): مؤشرات مقترحة للتقييم

المؤشر	معيّار القياس	مصدر البيانات
خلق وظائف الذكاء الاصطناعي	عدد الوظائف في القطاعات الرقمية	وزارات العمل
الفجوة المهارية	الفرق بين المهارات المتاحة والمطلوبة	تقارير العمل
نسبة الوظائف المؤتمنة	مستوى الأتمتة الجزئية	دراسات مؤسسية
الاستثمار في الذكاء الاصطناعي	كنسبة من الناتج	وزارات الاقتصاد
العدالة الرقمية أو الانتقال الرقمي العادل	النفاذ الرقمي في المناطق الهامشية	وزارات الاتصالات
تأنيث الوظائف التقنية	نسبة النساء	قواعد بيانات وفق الجنس
الحماية القانونية	عدد التشريعات المنظمة	المجالس التشريعية

9- خيارات للحوكمة والتنفيذ

لضمان انتقال ذو كفاءة وفعالية نحو سوق عمل ذكي، يمكن استكشاف خيارات متعددة للحوكمة، وذلك على النحو التالي:

- هيئات وطنية عليا للتشغيل الذكي.
 - آليات تقييم تشاركية بين الدولة والمجتمع المدني.
 - شراكة ثلاثية (الدولة-القطاع الخاص-التعليم).
 - برامج عربية لدعم التحول الرقمي في التشغيل.
- تكشف المعطيات أن مستقبل التشغيل في الدول العربية يتوقف على قدرتها على استشراف التحولات الرقمية وتوجيهها نحو التنمية الشاملة. ولا تقدم هذه الرؤية وصفة جاهزة، بل مجموعة من الخيارات الممكنة والمداخل الاستشرافية التي يمكن للدول العربية تكييفها بما يتلاءم مع أولوياتها الوطنية. ويظل الذكاء الاصطناعي فرصة تنموية مشروطة بقدرة السياسات العامة على التكيف، والحماية، والابتكار، وحسن التوظيف.

سابعاً: الخاتمة النتائج والتوصيات:

لقد حاول هذا الفصل من التقرير أن ينفذ إلى عمق التحولات المتسارعة التي تُحدثها تقنيات الذكاء الاصطناعي في بنية سوق العمل العربية، مستحضراً ليس فقط الأبعاد الرقمية والتكنولوجية، بل أيضاً الأسئلة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تُثار على هامش هذا التحول الجذري. إن الواقع العربي، كما أظهر التحليل، لا يقف على مسافة واحدة من هذه الثورة الرقمية، بل يبدو في حالة "مواكبة متأخرة" تنطوي على مفارقة: وفرة في التحديات وقلة في الاستعداد البنيوي والمؤسسي.

لقد كان هدف هذا المحور منذ بدايته، استشراف ملامح سوق عمل عربية جديدة يتشكل عند التقاء الضرورات التكنولوجية مع الاحتياجات التنموية والاجتماعية. لذلك، لم تكن الغاية وصف الأثر فقط، بل تفكيك منطق التحول ذاته: كيف تؤثر التقنيات لا على الوظائف فقط، بل على ماهية العمل، وعلى المفهوم ذاته للمهارة، وعلى العدالة الوظيفية، وعلى العقد الاجتماعي بين الدولة والمواطنين.

ضمن هذا الإطار، جاءت أهمية هذا المحور من كونه محاولة لنقل من عملية الرصد إلى الفهم، ومن الوصف إلى الاقتراح، ومن التشخيص إلى بناء رؤية استشرافية. كما ارتكز على تحليل نقدي للفرص والتحديات، ووضع أمام صانع القرار سيناريوهات متعددة للمستقبل القريب.

1- النتائج:

يمثل قسم النتائج المحور التجريبي والتحليلي في هذا الفصل، حيث يُترجم الإطار النظري والافتراضات الأولية إلى مخرجات واقعية تُبرز ملامح التحول الجاري في سوق العمل العربية تحت تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي. وقد جاءت هذه النتائج ثمرة لقراءة منهجية نقدية للمعطيات المتاحة، **وتقاطعها مع السياق العام التعليمي والتكنولوجي الذي يحكم بيئة التشغيل في الدول العربية.**

وتعكس النتائج حالة من التوتر البنيوي بين فرص التحول الرقمي وقدرة الدول العربية على استيعابه وتوظيفه بشكل منتج وعادل. كما تكشف عن فجوات كبيرة في الجاهزية المؤسسية والمهارية، إلى جانب مؤشرات واعدة لإمكانيات عربية ناشئة في قطاعات مختارة.

وفي هذا السياق، تسعى النتائج التالية إلى تقديم تصور تحليلي يعكس لا فقط ما يحدث، بل كيف ولماذا يحدث، وما الذي قد يترتب عليه إذا استمرت الاتجاهات القائمة على ما هي عليه دون تدخلات استراتيجية فاعلة. هذا، **ويمكن رصد أبرز نتائج هذه الدراسة على النحو التالي:**

- **نقص التنسيق العربي في مجال التحول الرقمي في أسواق العمل:** رغم إدراك بعض الدول العربية لأهمية الذكاء الاصطناعي، هناك نقص في التنسيق الإقليمي لإدارة التحول الرقمي وفق أولويات تنموية وسكانية، مما يعوق الاستفادة القصوى من الثورة التقنية في خلق فرص عمل مستدامة.
- **الفجوة بين التقدم التكنولوجي والجاهزية البشرية:** اتضح أن هناك فجوة واضحة بين سرعة إدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي في قطاعات العمل، وبين قدرة الموارد البشرية العربية على مواكبتها، سواء من حيث المهارات الرقمية أو التعليم الموجه نحو المستقبل، مما يهدد بتفاقم البطالة البنيوية.
- **ضعف الاستثمار في البحث والتطوير المحلي:** ما تزال اقتصادات الدول العربية تعتمد على استيراد التقنيات الذكية دون بنية تحتية بحثية أو منظومات ابتكار وطنية، وهو ما يضعف فرص خلق وظائف نوعية قائمة على المحتوى المحلي، ويجعل سوق العمل تابعاً للمنصات والشركات العابرة للقارات.

- **تنامي اقتصاد المنصات الرقمية دون تشريعات حامية للعمال:** شهدت بعض الدول العربية توسعاً في اقتصاد العمل الحر والعمل عن بُعد والمنصات الرقمية، لكن دون أن يرافق ذلك تشريعات تنظم هذا النوع من التشغيل وتحمي حقوق العاملين، مما يزيد من هشاشة العمالة الرقمية ويعمق مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي.
- **تحول البطالة من مشكلة كمية إلى أزمة نوعية:** لم يعد التحدي الرئيسي متمثلاً في ارتفاع معدلات البطالة فقط، بل في عدم مواءمة نوعية الخريجين مع وظائف المستقبل. هذا التحول النوعي في بنية البطالة يعكس عجز المؤسسات التعليمية عن إنتاج كفاءات تتلاءم مع الاقتصاد المعرفي.
- **فرص نوعية مهدورة في قطاعات ذات إمكانات تشغيلية عالية:** كشف هذا المحور عن وجود فرص حقيقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي لخلق وظائف جديدة في قطاعات الصحة والزراعة والتعليم والطاقة، لكن ضعف التخطيط وقلة التمويل جعل تلك الإمكانيات بلا أثر ملموس على الواقع الاقتصادي والاجتماعي.
- **نقص في دمج قضايا الذكاء الاصطناعي ضمن السياسات الاجتماعية:** يُنظر إلى الذكاء الاصطناعي غالباً كأداة اقتصادية فقط، في حين أن غيابه عن السياسات التعليمية، والسياسات الشبابية، ومقاربات العدالة الاجتماعية، يعكس إغفالاً لأبعاده المجتمعية والثقافية الأوسع.
- **استمرار النموذج الريعي في التوظيف الرسمي:** ما تزال قطاعات واسعة من الشباب العربي تعتمد على التوظيف في القطاع العام أو أشكال منخفضة الإنتاجية في العمل، مما يقلل من الحافز الوطني للانخراط في الاقتصاد الرقمي، ويزيد من العبء على الدولة دون تحقيق تحولات إنتاجية حقيقية.
- **تزايد الفجوة بين الحوكمة الرقمية والتقنيات الذكية:** مع توسع الاعتماد على الذكاء الاصطناعي، لا تزال معظم الدول العربية تفتقر إلى أطر تشريعية لحوكمة هذه التقنيات، سواء فيما يخص حماية البيانات، أو الرقابة على الخوارزميات، أو أخلاقيات استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف والخدمات.
- **التحول إلى الذكاء الاصطناعي كفرصة لإعادة بناء العقد الاجتماعي:** خلص هذا المحور إلى أن الذكاء الاصطناعي ليس تهديداً حتمياً لسوق العمل، بل يمكن اعتباره فرصة لإعادة رسم العلاقة بين الدولة والمجتمع عبر سياسات تعليمية وتشغيلية عادلة، تؤسس لنموذج تنموي عربي قائم على المعرفة والشمولية.

2- التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه هذا المحور من نتائج وتحليلات واستنتاجات معمقة حول تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على واقع التشغيل في الدول العربية، تبرز الحاجة إلى الانتقال من مستوى الفهم إلى مستوى الفعل، ومن تشخيص الإشكالات إلى اقتراح حلول استراتيجية قابلة للتطبيق ضمن السياق العربي. فالتغيرات التقنية ليست مجرد تحدٍ ظرفي، بل هي تحول بنيوي يعيد تشكيل مفهوم العمل ذاته، ويختبر جاهزية الأنظمة التعليمية والتشريعية والاجتماعية للاستجابة له.

لذلك، تأتي التوصيات التالية كمحاولة لاستثمار فرص الذكاء الاصطناعي بما يعزز من جودة التشغيل العربي، ويحقق التوازن بين الأئمة وحماية الكرامة الإنسانية في العمل، وبين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية. وهي توصيات تتسم بالشمول والتركيبية، إذ تراعي تباينات الواقع العربي من جهة، وتستند إلى معايير التنمية المستدامة والتحول العالمية من جهة أخرى، وذلك بهدف وضع رؤى وآفاق مستقبلية متكاملة للتشغيل في عصر الذكاء الاصطناعي، **ومن هذا المنطلق على الدول العربية العمل على:**

- **إعادة هندسة السياسات التعليمية نحو المهارات المستقبلية:** يجب إعادة تصميم المناهج الدراسية والتخصصات الجامعية لتكون أكثر مواءمة مع المهارات الرقمية، والإبداعية، والتحليلية المطلوبة في سوق العمل المتغيرة بفعل الذكاء الاصطناعي، مع تعزيز الشراكة بين قطاع التعليم وقطاع التكنولوجيا.
- **إطلاق مبادرات وطنية للتعليم المستمر وإعادة التأهيل المهني:** دعم برامج التعليم المستمر للعاملين، وتوفير فرص التدريب التحويلي للوظائف المهددة بالأتمتة، مع التركيز على الفئات الهشة والعمالة منخفضة المهارات لضمان شمول اجتماعي عادل.
- **تعزيز الاستثمار في الاقتصاد الرقمي المحلي:** ينبغي تحفيز بيئة الابتكار التكنولوجي وريادة الأعمال الرقمية من خلال دعم الشركات الناشئة في مجالات الذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة، والأتمتة، وتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في حلول تقنية موجهة للتحديات المحلية (الزراعة، الصحة، التعليم).
- **تطوير أطر تشريعية مرنة لحوكمة الأتمتة والذكاء الاصطناعي:** من الضروري سنّ قوانين وتنظيمات مرنة ومتطورة تنظم العلاقة بين الإنسان والتقنية في بيئة العمل، وتحمي حقوق العاملين من التهميش أو الاستغلال، وتضع معايير أخلاقية لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- **بناء منصات توظيف رقمية عربية مشتركة:** تعزيز التعاون الإقليمي لتأسيس منصات ذكية للتوظيف والعمل الحر والعمل عن بُعد، تراعي خصوصيات السوق العربية وتستفيد من تنقل المهارات والموارد البشرية داخل الدول العربية.
- **توجيه استثمارات البحث العلمي نحو الذكاء الاصطناعي من أجل التنمية:** دعم مراكز البحث العربي في تطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي الموجهة نحو حل مشكلات التنمية (مثل الأمن الغذائي، المياه، الصحة العامة)، وربطها مباشرة بخطط التشغيل والإنتاج المحلي.
- **دمج الذكاء الاصطناعي في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة:** يجب أن يُنظر إلى الذكاء الاصطناعي كأداة تمكينية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وأن يُدمج ضمن استراتيجيات التشغيل الوطنية، مع التركيز على الحد من الفجوة الرقمية وتعزيز العدالة الاجتماعية.
- **إنشاء وحدات تقييم للمخاطر التشغيلية المرتبطة بالأتمتة:** تأسيس وحدات حكومية أو شبه حكومية لرصد ومتابعة تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على سوق العمل، وتحليل السيناريوهات المحتملة، ووضع خطط استباقية للتعامل مع آثارها الاجتماعية والاقتصادية.
- **تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي حول مستقبل العمل:** تفعيل وإحداث مؤسسات الحوار الاجتماعي بين الحكومات، وأصحاب الأعمال، وممثلي العمال لمناقشة مستقبل التشغيل في ظل التحول الرقمي، وضمان التوافق على سياسات عادلة ومراعية للواقع.
- **تمكين الشباب والنساء من قيادة التحول الرقمي:** إعطاء الأولوية للشباب والنساء في استراتيجيات التدريب، والدعم التمويلي، والمشاركة في الاقتصاد الرقمي، بما يضمن تحفيز مشاركتهم الإنتاجية وتحقيق النمو الشامل.

جدول رقم (19): مصفوفة الإجراءات التنفيذية لتفعيل التوصيات

مؤشرات الأداء	الأطراف الداعمة (أطراف الإنتاج الثلاثة)	الجهات المنفذة الرئيسية	الإجراء التنفيذي	التوصية الرئيسية
نسبة المدارس التي تعتمد مناهج الذكاء الاصطناعي	- الحكومة: وزارة التعليم. - القطاع الخاص: شركات التقنية. - النقابات العمالية.	وزارات التربية والتعليم	تحديث المناهج وإدماج الذكاء الاصطناعي	إصلاح نظم التعليم لتعزيز المهارات الرقمية
عدد المتدربين، معدلات التوظيف اللاحقة	- الحكومة: وزارة العمل والتعليم. - القطاع الخاص: منظمات أصحاب الأعمال. - منظمات العمال.	وزارات العمل ومراكز التدريب	تأسيس مراكز وطنية للتدريب المستقبلي	تعزيز التدريب المستمر
صدور تشريعات، معدلات الالتزام	- الحكومة: البرلمان والحكومة. - القطاع الخاص: منصات العمل. - منظمات أصحاب الاعمال والعمال.	المجالس التشريعية	سنّ قوانين لحماية العمل عبر المنصات	تحديث التشريعات لتنظيم الاقتصاد الرقمي
نسبة مشاركة النساء والشباب في الوظائف الرقمية	- الحكومة: وزارتي الشؤون الاجتماعية، والتعليم. - القطاع الخاص: برامج المسؤولية المجتمعية. - منظمات أصحاب الاعمال والعمال.	وزارات الشؤون الاجتماعية	تقديم منح ودورات تدريب رقمية	تمكين الفئات المهمشة رقمياً
عدد الشركات الناشئة المدعومة	- الحكومة: صناديق التمويل الوطني، ومراكز الابتكار الجامعية. - القطاع الخاص: رأس المال الجريء (المخاطر). - منظمات العمال وأصحاب الأعمال.	وزارات الاقتصاد والابتكار	إطلاق حاضنات ذكاء اصطناعي وطنية	دعم الابتكار والشركات الناشئة
توافر تقارير سنوية، عدد الدول المشاركة	- الحكومة: الوزارات المعنية و مراكز البحوث. - القطاع الخاص: مراكز البيانات. - منظمات أصحاب الأعمال والعمال.	منظمة العمل العربية	تطوير منصة بيانات مشتركة	دعم إنشاء مرصد وطنية للذكاء الاصطناعي وسوق العمل.
نسبة تغطية غير النظاميين	- الحكومة: قطاع التأمينات. - القطاع الخاص: منصات العمل. - منظمات أصحاب الأعمال والعمال.	وزارات الضمان الاجتماعي، الشؤون الاجتماعية	تصميم برامج مرنة للحماية الاجتماعية	تطوير شبكات الأمان الاجتماعي الرقمية

مؤشرات الأداء	الأطراف الداعمة (أطراف الإنتاج الثلاثة)	الجهات المنفذة الرئيسية	الإجراء التنفيذي	التوصية الرئيسية
عدد اتفاقيات الشراكة	- لحكومة: وزارتي التعليم والعمل ومؤسسات التدريب. - القطاع الخاص: منظمات أصحاب الأعمال منظمات العمال.	وزارات التعليم والعمل	اتفاقيات لتوجيه التدريب نحو السوق	تعزيز الشراكة بين مؤسسات التعليم وسوق العمل
نسبة التغطية الرقمية	- لحكومة: وزارة التعليم: برامج الإدماج الرقمي. البنية التحتية الرقمية. - القطاع الخاص: مزودو الإنترنت. - منظمات أصحاب الأعمال والعمال.	وزارات الاتصالات	مشاريع ربط رقمي في المناطق الطرفية	توسيع النفاذ الرقمي المتكافئ

المحور السادس:

انعكاسات التغيرات المناخية على
الوظائف وفرص العمل في الدول
العربية

تمهيد

تواجه دول العالم العديد من التحديات في سعيها إلى تعزيز قدرتها على تحقيق مزيد من التقدم نحو انجاز أهداف التنمية المستدامة لعام 2030، ومن أبرز هذه التحديات التغيرات المناخية، التي قد تكون طبيعية إلا أن الجزء الأكبر من هذه التغيرات أصبح مرتبطاً بالأنشطة البشرية وما تفرزه من انبعاثات للغازات الدفينة التي تؤدي إلى رفع درجات الحرارة. وقد أثبتت العديد من الدراسات أن تغير المناخ وما يترتب عليه من تأثيرات سلبية على قطاعات مختلفة منها النشاط الزراعي والأمن الغذائي والبنية التحتية وصحة الإنسان وسبل العيش وكذلك سوق العمل، يمثل أحد التحديات الرئيسية لتحقيق عملية التنمية المستدامة. هذه الانعكاسات تبرز تركيز الدول ومختلف الهيئات الدولية على التغيرات المناخية والسعي إلى تحديد السياسات والحلول اللازمة سواء للتخفيف من تأثيراتها المختلفة أو للتكيف معها. في هذا السياق، تواجه الحكومات في جميع أنحاء العالم مهمة تطوير سياسات شاملة، تتعامل ليس فقط مع التحديات البيئية، ولكن أيضاً تعزز فرص العمل في قطاعات جديدة مستدامة ويشمل ذلك الاستثمار في برامج التعليم والتدريب لإعداد القوى العاملة التي يحتاجها الاقتصاد الأخضر الناشئ.

وعلى الرغم من كون الدول العربية لا تساهم بنصيب نسبي كبير في انبعاثات الغازات الدفينة كسبب رئيسي للتغيرات المناخية، إلا أنها ستكون من بين أكثر المناطق تأثراً بالعديد من التغيرات المناخية مثل ارتفاع درجات الحرارة وانخفاض التساقطات وما يترتب عليها من جفاف. هذا بالإضافة إلى توقع أن تتأثر دول المنطقة بالأحداث المناخية المتطرفة، وعلى رأسها العواصف الترابية والرملية وما قد يترتب عنها من كوارث طبيعية وخسائر بشرية. وتتجاوز تأثيرات التغيرات المناخية البيئة والموارد الطبيعية، لتمتد إلى الاقتصاد بشكل عام وسوق العمل بشكل خاص، حيث تؤدي هذه التغيرات إلى تحولات هيكلية عميقة في الاقتصادات العربية وتؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على سوق العمل. فمن جهة، تتسبب الظواهر المناخية المتطرفة في تدمير المزارع والبنية التحتية، مما يؤدي إلى فقدان الوظائف في القطاعات الزراعية والصناعية. ومن جهة أخرى، يدفع ارتفاع مستوى سطح البحر إلى تآكل السواحل وغرق الأراضي الزراعية، مما يؤثر على سبل عيش المجتمعات الساحلية ويقلل من الإنتاج الزراعي. كما لا تقتصر آثار التغيرات المناخية على القطاع الزراعي وحده، بل تمتد إلى قطاعات أخرى مثل السياحة.

في الوقت نفسه، تفتح التغيرات المناخية آفاقاً جديدة لخلق فرص عمل في مجالات الطاقة المتجددة، وإدارة المياه، والزراعة المستدامة، والبنية التحتية الخضراء ذلك أن التحول نحو الاقتصاد الأخضر يتطلب استثمارات كبيرة في هذه القطاعات، مما يخلق فرص عمل جديدة ومستدامة. وإلى جانب الاستثمار في التعليم والتدريب لتطوير الكفاءات اللازمة للانتقال إلى الاقتصاد الأخضر، وتشجيع البحث والتطوير في مجال التكنولوجيا الخضراء، ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة العاملة في هذا المجال، يتطلب الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر وضع إطار شامل ومتكامل يشمل سياسات متسقة عبر الأبعاد البيئية والاقتصادية والاجتماعية، والتعليمية، والعمالية. هذا بالإضافة إلى تعزيز آليات التمويل المستدامة والتوعية بشأن مخاطر تغير المناخ والفرص والتحديات المرتبطة بالتحول الأخضر ودعم التنسيق المؤسسي والحوار الاجتماعي وتشجيع التعاون الإقليمي.

أن تغير المناخ ليس فقط قضية بيئية، بل يشكل أيضاً تحدياً اقتصادياً لما له من تأثير على التوظيف والاقتصاد بشكل عام تأثيره على القطاعات المختلفة يفرض ضرورة إعادة صياغة أسس العمل وخلق فرص جديدة ومستدامة¹⁰⁵. كما أن تغير المناخ يعيد تشكيل خريطة العمل، ويجلب معه انتقالاً حاسماً نحو اقتصاد

أخضر. ومن المتوقع أن يؤدي هذا التحول إلى زيادة كبيرة في فرص العمل، خاصة مع تفضيل مشاريع الطاقة المتجددة والنظيفة التي تتسم بكثافة عمالية عالية 106، إلا أن هذا التحول يطرح أيضاً العديد من التحديات، بما في ذلك الحاجة إلى إعادة تأهيل وتحسين مهارات العمال، خاصة القادمين من قطاعات الصناعات التقليدية.

يهدف هذا المحور إلى دراسة انعكاسات التغيرات المناخية على الوظائف وفرص العمل في الدول العربية. لتحليل الموضوع واعتماداً على ما سبق، يتناول المحور عناوين الرئيسية التالية:

أولاً: التغيرات المناخية في المنطقة العربية.

ثانياً: تأثيرات التغيرات المناخية على سوق العمل العربية.

ثالثاً: الآفاق والحلول المقترحة من أجل تعزيز فرص العمل .

أولاً: التغيرات المناخية في المنطقة العربية.

1. التغيرات المناخية: المفهوم والمؤشرات

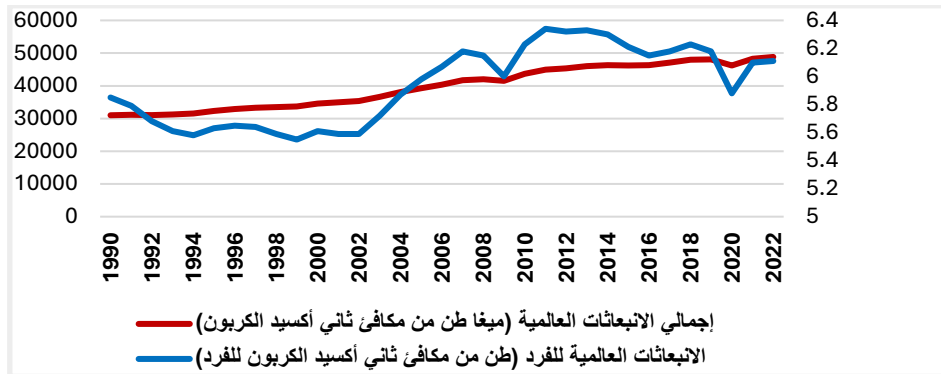
التغيرات المناخية هي التحولات طويلة الأجل التي تطرأ على الأنظمة المناخية للأرض. وتشمل هذه التغيرات ارتفاع متوسط درجات الحرارة، واضطراب أنماط الأمطار، وذوبان الجليد في القطبين، وارتفاع مستوى سطح البحر، وتزايد شدة وتكرار الظواهر الجوية المتطرفة مثل الأعاصير والفيضانات والجفاف. وحسب الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (IPCC) تحيل التغيرات المناخية إلى " تغير في حالة المناخ يمكن تحديده (على سبيل المثال، باستخدام الاختبارات الإحصائية) من خلال التغيرات في المتوسط و/أو تقلب خصائصه، ويستمر لفترة طويلة، عادةً لعقود أو أكثر. قد يكون تغير المناخ ناتجاً عن عمليات داخلية طبيعية أو عوامل خارجية مثل تغيرات الدورات الشمسية، والانفجارات البركانية، والتغيرات البشرية المستمرة في تكوين الغلاف الجوي أو في استخدام الأراضي".

تجدر الإشارة إلى أن التغيرات المناخية قد تحدث لأسباب طبيعية مثل التغير في النشاط الشمسي أو التغيرات في مدار الأرض حول الشمس، مع ذلك، إن معظم التغيرات المناخية التي يشهدها العالم اليوم تُعزى إلى الأنشطة البشرية حيث أدى الاعتماد المتزايد على الوقود الأحفوري، خاصة منذ الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، إلى زيادة انبعاثات الغازات الدفيئة (GHGs) وتركزها في الغلاف الجوي. وحسب منظمة الأمم المتحدة للأرصاد الجوية (WMO) والهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (IPCC) تعتبر الأنشطة البشرية، (وعلى رأسها حرق الفحم والنفط والغاز)، مسؤولة عن الجزء الأكبر من ظاهرة الاحتباس الحراري. حيث أدت هذه الأنشطة إلى ارتفاع تركيزات الغازات مثل ثاني أكسيد الكربون والميثان وأكسيد النيتروز، مما أسهم في تسريع وتيرة التغيرات المناخية التي تؤثر سلباً على البيئة وصحة الإنسان والاقتصاد. وتبقى غازات الدفيئة في الغلاف الجوي لفترات تتراوح بين بضع سنوات وآلاف السنين ولذلك، فإن آثارها عالمية، بغض النظر عن نقطة انبعاثها.

يمثل إجمالي انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري العالمي كمية الانبعاثات التي تنتجها دولة أو منطقة بأكملها، في حين أن انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري العالمية للفرد هي كمية الانبعاثات التي يصدرها الشخص العادي في دولة أو منطقة معينة. ويُسلط هذا المؤشر الضوء على انبعاثات الغازات

الدفيئة الناجمة عن النشاط البشري في جميع أنحاء العالم بين عامي 2005 و2022، حيث ارتفعت عالمياً بنسبة 24.2 % من 39300 إلى 48824 ميغا طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون، وخلال نفس الفترة ارتفعت انبعاثات الفرد العالمية بنسبة 2.17 % من 5.98 إلى 6.11 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

شكل رقم (18): إجمالي انبعاثات غازات الاحتباس الحراري العالمية ونصيب الفرد منها، من عام 1990 إلى عام 2022



المصدر: World Resources Institute (2025)

ارتفعت الانبعاثات العالمية الإجمالية ونصيب الفرد منها بشكل ملحوظ بين عامي 2003 و2007 ويُعزى هذا الارتفاع جزئياً إلى النمو الاقتصادي القائم على الوقود الأحفوري وزيادة التصنيع في الصين¹⁰⁷. فيما بعد أدت الأزمة المالية لعام 2008 إلى تباطؤ اقتصادي، وانخفاض في التصنيع، وانخفاض في الطلب على الكهرباء، وقد أثرت هذه الأزمة على انخفاض الانبعاثات الإجمالية ونصيب الفرد منها بين عامي 2008 و2009.

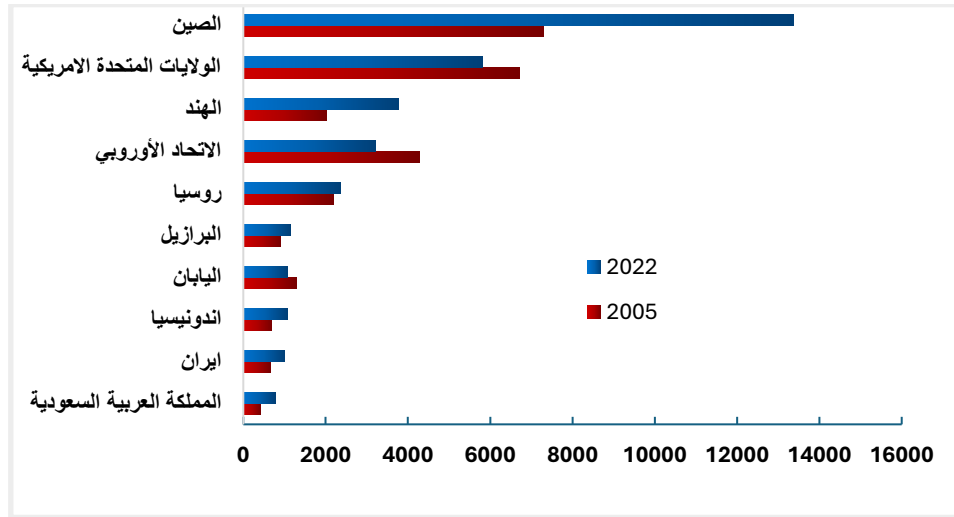
أدت إجراءات الإغلاق التي فُرضت في العديد من الدول عام 2020 بسبب جائحة كوفيد-19 إلى تباطؤ في النشاط الصناعي وانخفاض في التجارة والسفر الجوي والبري. ساهمت هذه الآثار في انخفاض إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة العالمية بنسبة 3.95 %، وانخفاض نصيب الفرد من الانبعاثات العالمية بنسبة 4.85 % بين عامي 2019 و2020. لاحقاً، تجاوز إجمالي الانبعاثات العالمية مستوى ما قبل الجائحة (زيادة بنسبة 4.64 % بين عامي 2020 و2021)، ووصل نصيب الفرد من الانبعاثات العالمية إلى مستوى قريب من مستواه في عام 2019.

تساهم عشر دول في أكثر من 65 % من الانبعاثات العالمية للغازات الدفيئة وتشمل هذه المجموعة الدول الأكثر اكتظاظاً بالسكان، مثل الصين والهند والولايات المتحدة. في المجموع، يعيش 51 % من سكان العالم في هذه الدول العشر، وتمثل حوالي 59 % من الناتج الاقتصادي العالمي. معظم هذه الدول العشر تُنتج أيضاً الغاز الطبيعي والنفط بمعدلات أعلى من المتوسط. في المجموع، يُولّد هذا 3.87 مليار طن من ثاني أكسيد الكربون، أو حوالي 0.94 طن للفرد. عالمياً، يبلغ هذا الرقم 0.73 طن فقط للفرد، 11.1 % من إجمالي غازات الاحتباس الحراري المنتجة في هذه الدول العشر ناتجة فقط عن استخراج وإنتاج وتكرير النفط والغاز الطبيعي وهي المواد الخام التي يتم تصديرها بعد ذلك أيضاً إلى بلدان أخرى.¹⁰⁸

107 Chong Wei (2022) Historical trend and drivers of China's CO emissions from 2000 to 2020

108 Gaz à effet de serre par pays : <https://www.donneesmondiales.com/co2-par-pays.php>

شكل رقم (19): إجمالي انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري في البلدان والمناطق الأكثر انبعاثاً (ميغا طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

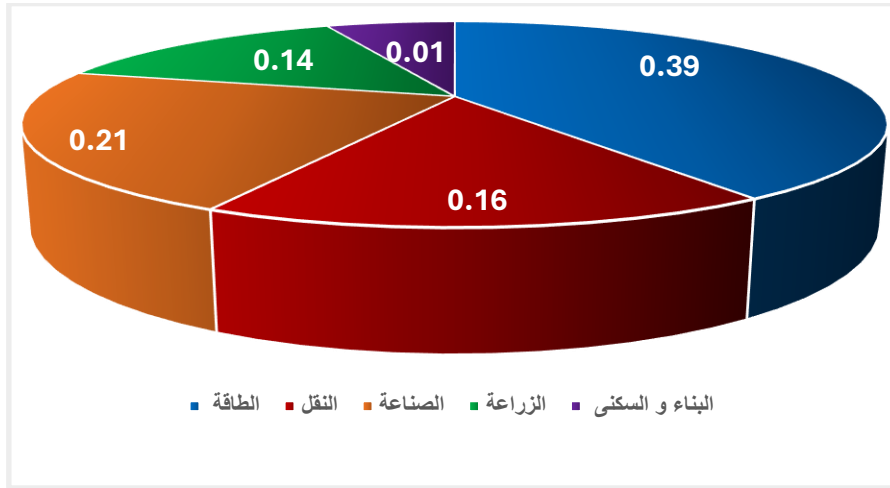


المصدر: World Resources Institute (2025)

لا يزال قطاع الطاقة المساهم الأكبر في انبعاثات غازات الاحتباس الحراري العالمية، حيث يُمثل حوالي 39% من إجمالي الانبعاثات، وفقاً لبيانات الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ. وتنشأ هذه الانبعاثات بشكل رئيسي من احتراق الوقود الأحفوري لإنتاج الكهرباء أو التدفئة أو الوقود. وتُهيمن ثلاثة مصادر رئيسية على قطاع الطاقة: الفحم والنفط والغاز الطبيعي.

يُمثل قطاع النقل حوالي 16% من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري العالمية، وفقاً لبيانات وكالة الطاقة الدولية. ولا يزال يعتمد بشكل كبير على استخدام الوقود الأحفوري، وخاصةً في النقل البري، الذي يظل المساهم الرئيسي في هذه الانبعاثات. وبينما يُعدّ التنقل محركاً رئيسياً للتنمية الاقتصادية، فإنه يُشكل أيضاً تحدياً كبيراً في تحقيق أهداف الحياد الكربوني.

شكل رقم (20): مساهمة مختلف القطاعات في انبعاث الغازات الدفيئة (نسبة مئوية)



المصدر: (2025) World Resources Institute

يُمثل القطاع الصناعي حوالي 21% من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري العالمية، وفقاً لتقديرات الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ. ويعود هذا الارتفاع إلى كثافة الطاقة العالية في العمليات الصناعية، والاستخدام المكثف للوقود الأحفوري، والانبعاثات المباشرة من التفاعلات الكيميائية. تلعب الصناعة دوراً محورياً في الاقتصاد العالمي، لكنها أيضاً من أكثر القطاعات تعقيداً في إزالة الكربون.

يُعد القطاع الزراعي مسؤولاً عن حوالي 14% من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري العالمية، إلا أن تأثيره المناخي يتجاوز هذا الرقم. في الواقع، تتفاعل الزراعة بشكل وثيق مع استخدام الأراضي وإزالة الغابات وسلاسل الإمداد الغذائي، مما يجعلها قطاعاً معقداً ومتداخلاً. بخلاف قطاعي الطاقة والصناعة، لا تُعزى الانبعاثات الزراعية في المقام الأول إلى ثاني أكسيد الكربون، بل إلى غازين آخرين أكثر قوة من حيث الاحتباس الحراري: الميثان (CH_4) وأكسيد النيتروز (N_2O).

يُمثل قطاع البناء، بما في ذلك المساكن والمكاتب والبنية التحتية العامة، حوالي 1% من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري العالمية. تأتي هذه الانبعاثات من استهلاك الطاقة في المباني (التدفئة، وتكييف الهواء، والإضاءة، والمعدات الكهربائية) والانبعاثات المُدمجة في مواد البناء (الخرسانة، والصلب، والزجاج).

توجد عدة مؤشرات علمية تؤكد تسارع وتيرة التغيرات المناخية في العقود الأخيرة. من بين هذه المؤشرات:

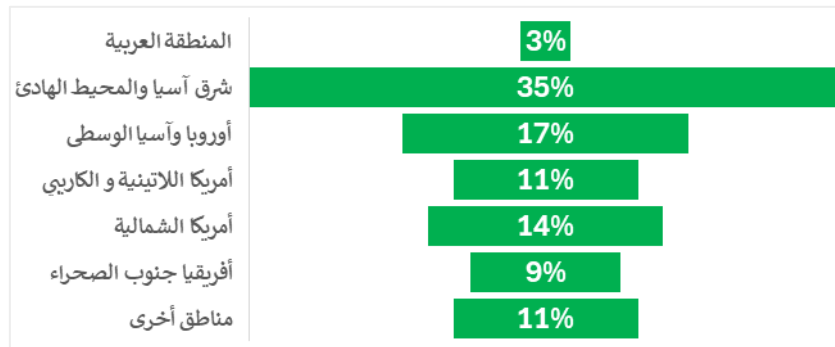
- **ارتفاع متوسط درجات الحرارة العالمية:** سجلت السنوات الأخيرة درجات حرارة هي الأعلى منذ بدء تسجيل البيانات المناخية، حيث ارتفع المتوسط العالمي بأكثر من 1.1 درجة مئوية مقارنة بفترة ما قبل الثورة الصناعية.
- **ارتفاع مستوى سطح البحر:** ارتفع متوسط مستوى سطح البحر بمعدل 3.2 ملم سنوياً خلال العقود الأخيرة، وهو ما يهدد المناطق الساحلية المنخفضة بالغرق.
- **ذوبان الأنهار الجليدية والغطاء الجليدي:** المناطق القطبية تشهد ذوباناً متسارعاً للجليد، مما يهدد برفع مستويات البحار.

- **تغير أنماط الهطول المطري:** لوحظت تحولات كبيرة في توزيع وكميات الأمطار بين مختلف مناطق العالم، حيث تعاني بعض المناطق من فيضانات متكررة بينما تعاني أخرى من جفاف شديد.
- **تزايد الكوارث الطبيعية:** مثل الأعاصير والفيضانات وموجات الحر الشديد، التي أصبحت أكثر تكراراً وحدة بفعل تغير المناخ.
- **اضطراب التنوع البيولوجي:** فقدان العديد من الأنواع الحيوانية والنباتية بسبب تغير ظروفها البيئية.

2. توقعات التغيرات المناخية في المنطقة العربية:

يُقدر عدد سكان الدول العربية عام 2024 نحو 467.4 مليون نسمة، بما يمثل حوالي 5.8% من سكان العالم¹⁰⁹، ومن المتوقع أن ينمو إلى نحو 635 مليون نسمة بحلول عام 2050. ¹¹⁰ على الرغم من تعدادها السكاني الكبير، تُعدّ معظم دول المنطقة العربية من بين أقلّ الدول مساهمةً في تغيّر المناخ ولم تُسهم المنطقة تاريخياً إلا بنسبة ضئيلة جداً في انبعاثات الغازات الدفيئة مقارنةً بمناطق العالم الأخرى.

شكل رقم (21): المساهمة في انبعاثات الغازات الدفيئة حسب المناطق (نسبة مئوية)



المصدر: (2025) World Resources Institute

على الرغم من أن إجمالي الانبعاثات في المنطقة العربية منخفض نسبياً مقارنةً بالاقتصادات الصناعية الكبيرة والمتقدمة، فإن البصمة الكربونية المحلية للمنطقة أخذت في الارتفاع. بالإضافة إلى ذلك، يشهد نصيب الفرد من انبعاثات الغازات الدفيئة نمواً سريعاً في جميع الدول العربية. وتُصنف اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي من بين أعلى الدول من حيث نصيب الفرد من الانبعاثات عالمياً، ويرجع ذلك أساساً إلى كبر حجم صناعات الطاقة فيها وقلة عدد سكانها، بينما تتزايد الانبعاثات بسرعة في جميع أنحاء المنطقة العربية الأخرى.¹¹¹ تُشير هذه المؤشرات قلقاً بالغاً من منظور مناخي، وتُبرز حاجة الدول العربية إلى معالجة نمو انبعاثاتها على وجه السرعة.

تتفق معظم الدراسات العلمية والتقارير الدولية، ومنها تقارير الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (IPCC)، على أن المنطقة العربية ستكون من بين أكثر المناطق تأثراً بالتغيرات المناخية في العقود المقبلة. ويرجع ذلك إلى عدة عوامل من بينها الموقع الجغرافي الذي يجعلها عرضة لدرجات حرارة مرتفعة، وهشاشة

صندوق النقد العربي (2025) التقرير الاقتصادي العربي الموحد عدد 45 109

110 United Nations Development Programme. (2018). Climate Change Adaptation in the Arab States: Best Practices and Lessons

111 ESCWA. (2019). Tracking SDG 7: Energy Progress Report 2019 – Arab Region

البنية التحتية لمواجهة الكوارث الطبيعية، إضافة إلى الاعتماد الكبير على الموارد الطبيعية غير المتجددة. وتتمثل أبرز التوقعات المستقبلية لما قد تواجهه المنطقة العربية من تغيرات مناخية فيما يلي:

- **ارتفاع ملحوظ في درجات الحرارة:** ترتفع درجات الحرارة في المنطقة العربية، بوتيرة أسرع مقارنة بالمتوسط العالمي وقد سُجِّلت موجات حر شديدة في جميع أنحاء المنطقة العربية، حيث سُجِّلت الكويت أعلى درجة حرارة في العالم سنة 2017.¹¹² علاوة على ذلك، من المتوقع أن ترتفع درجات الحرارة في جميع أنحاء المنطقة العربية في هذا القرن في ظل سيناريو بقاء الأمور على حالها. وتشير توقعات نماذج المناخ إلى أنه من المتوقع أن ترتفع درجات الحرارة في المنطقة العربية بمقدار 1.9 درجة مئوية إلى 2.6 درجة مئوية بحلول عام 2046-2065، وبمقدار 2.3 درجة مئوية إلى 4.8 درجة مئوية بحلول عام 2081-2100.¹¹³

وفقاً لتقرير التقييم السادس (AR6) الصادر عن الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (IPCC)، من المرجح أن يتجاوز متوسط درجات الحرارة السنوية في شرق إفريقيا ودول المغرب العربي درجتين مئويتين، مع زيادات متوقعة قصوى تصل إلى 6 درجات مئوية بحلول عام 2100. وتُظهر النمذجة المناخية الإقليمية المصغرة للمنطقة العربية أنه للفترة 2011 - 2041، يتوقع كلا النموذجين زيادات مماثلة في درجات الحرارة تتراوح بين 0 و 2 درجة مئوية. وتُظهر التوقعات أيضاً أنه في التاريخ الحديث، كانت أعلى درجات الحرارة المسجلة في الأيام الأكثر حرارة حوالي 43 درجة مئوية في المتوسط، ولكن قد يرتفع هذا إلى حوالي 46 - 47 درجة مئوية بحلول عامي 2046 و 2065، وحوالي 50 درجة مئوية بحلول نهاية القرن.¹¹⁴

- **تراجع كميات الأمطار:** ستتأثر المنطقة العربية، بحلول نهاية القرن، بشكل أساسي بانخفاض متوسط التدفقات بمقدار 90 - 120 ملم في المناطق الساحلية، وخاصة في جبال الأطلس وحوضي دجلة والفرات العلويين. ومع ذلك، ووفقاً للتوقعات نفسها، ستشهد مناطق أخرى، مثل جنوب شرق شبه الجزيرة العربية وأجزاء من منطقة الساحل، أنماطاً متزايدة لهطول الأمطار.¹¹⁵ بشكل عام، تُظهر توقعات هطول الأمطار تبايناً أكبر من توقعات درجات الحرارة. ومن المرجح أن ينخفض هطول الأمطار بنسبة تصل إلى 40 % في شمال أفريقيا بحلول نهاية القرن الحادي والعشرين. وقد انخفض إجمالي هطول الأمطار وتواتر الأيام الممطرة بشكل كبير في جميع أنحاء شمال أفريقيا. ويتفاقم هطول الأمطار غير المنتظم وغير الكافي بسبب زيادة درجات الحرارة القصوى.¹¹⁶

- **ارتفاع مستوى سطح البحر:** بحلول نهاية القرن، من المرجح أن يتسبب تغير المناخ في ارتفاع متوسط مستوى سطح البحر العالمي بمقدار يتراوح بين 26 و 82 سنتيمتراً. وإلى جانب تزايد وتيرة العواصف وتسرب المياه المالحة إلى الأنهار وطبقات المياه الجوفية، من المرجح أن يؤثر ذلك على جودة المياه والإنتاجية الزراعية في المناطق الساحلية المنخفضة. وتشير التوقعات إلى أن مصر وليبيا والمغرب وتونس هي الدول الأفريقية الأكثر تأثراً بارتفاع مستوى سطح البحر من حيث إجمالي عدد السكان.¹¹⁷ ومن المتوقع أن يؤدي ارتفاع مستوى سطح البحر بمقدار متر واحد إلى تعريض 12 % من الأراضي الزراعية في مصر للخطر. كما أن دلتا النيل مهددة بتسرب المياه المالحة وملوحة

112 United Nations Human Settlements Programme. (2019). Local Climate Action in the Arab Region: Lessons Learned and Way Forward.

113 United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) et al. 2017. Arab Climate Change Assessment Report – Main Report. Beirut, E/ESCWA/SDPD/2017/RICCAR/Report

114 United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) et al. 2017

115 United Nations Human Settlements Programme. (2019). Local Climate Action in the Arab Region: Lessons Learned and Way Forward

116 UNDP & The Global Environment Facility (2018) Climate Change Adaptation in the Arab States. Best practices and lessons learned

117 World Bank. 2014. Turn Down the Heat: Confronting the New Climate Normal. Washington, DC

التربة. وفقاً للتقرير التقييمي الخامس، ستكون نسبة تتراوح بين 23 و 49 % من إجمالي مساحة المحافظات الساحلية في دلتا النيل عرضة للغمر. ويمكن أن تتراوح قيمة الممتلكات المهددة بارتفاع مستوى سطح البحر في دلتا نهر النيل بين 400 و 910 ملايين دولار أمريكي بحلول عام 2060. وبافتراض عدم وجود حماية أو تكيف مع ارتفاع منسوب مياه البحر في مصر، فقد تم توقع أضرار سنوية في حدود 5 مليارات دولار أمريكي بحلول عام 2100 لارتفاع مستوى سطح البحر بمقدار 1.26 متر.¹¹⁸

يُمثل ارتفاع مستوى سطح البحر خطراً كبيراً أيضاً، نظراً لأن الجزء الأكبر من النشاط الاقتصادي والزراعة والمراكز السكانية في المنطقة العربية يقع في المنطقة الساحلية، وهي منطقة معرضة بشدة لارتفاع مستوى سطح البحر. وقد يتمثل هذا في غمر المنطقة الساحلية بالمياه، وزيادة ملوحة التربة، ونُدرة موارد المياه العذبة المتاحة، مثل طبقات المياه الجوفية. وتشير التوقعات إلى أن ارتفاع مستوى سطح البحر بمقدار متر واحد فقط قد يؤثر بشكل مباشر على 41.500 كيلومتر مربع من الأراضي الساحلية العربية. وستكون أضرار ارتفاع مستوى سطح البحر في جمهورية مصر العربية والجمهورية التونسية والمملكة المغربية والجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ودولة الكويت ودولة قطر ومملكة البحرين والإمارات العربية المتحدة. قد تظهر الآثار على القطاع الزراعي في المنطقة بشكل رئيسي في جمهورية مصر العربية، حيث سيُعرض ارتفاع منسوب المياه بمقدار متر واحد 12 % من الأراضي الزراعية في البلاد للخطر. كما سيؤثر بشكل مباشر على 3.2 % من سكان الدول العربية، مقارنةً بنسبة عالمية تبلغ حوالي 1.28 %.¹¹⁹

3. انعكاسات التغيرات المناخية على الاقتصاديات العربية

• النمو الاقتصادي

بلغ الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية بالأسعار الجارية حوالي 3624.5 مليار دولار أمريكي خلال عام 2024، بمتوسط نصيب فرد قدره 8113 دولارًا أمريكيًا¹²⁰. بلغت مساهمة القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الناتج المحلي الإجمالي العربي خلال عام 2024 ما يلي: القطاع الزراعي 4.9 %، الصناعات الاستخراجية 21.2 %، الصناعات التحويلية 12 %، وقطاع الخدمات 49.3 %.¹²¹

يمثل التغير المناخي تهديدا كبيرا للنمو الاقتصادي في البلدان العربية، لا سيما من خلال خفض الإنتاج الزراعي، وتفاقم الإجهاد المائي، وزيادة تكاليف التكيف والقدرة على الصمود. اعتمادا على بيانات سنوية مجمعة، تمتد من عام 2010 إلى عام 2019، تطرقت دراسة لصندوق النقد العربي إلى تأثير تغير المناخ على النمو الاقتصادي في مجموعة مختارة من الدول العربية (الجزائر، والبحرين، وجزر القمر، ومصر، والعراق، ولبنان، وموريتانيا، والمغرب، وعمان، والمملكة العربية السعودية، وتونس، والإمارات العربية المتحدة)¹²². لاستكشاف العلاقة بين التغيرات المناخية والنمو الاقتصادي، استخدمت الدراسة مقاييس مختلفة لتقييم تغير المناخ، مثل التغيرات في درجة حرارة السطح، وتركيز ثاني أكسيد الكربون في الغلاف الجوي، ومؤشر

118 IPCC, 2014: Climate Change 2014: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change

119 Arab Forum for Environment and Development (2009): Arab Environment: Climate Change. Impact of Climate Change on Arab Countries

120 صندوق النقد العربي (2025) التقرير الاقتصادي العربي الموحد عدد 45

121 نفس المصدر

122 Arab Monetary Fund (2024) Climate Change and Economic Growth in the Arab World

الغطاء الأرضي المُغير للمناخ، ومعدل هطول الأمطار السنوي. وخلصت الدراسة إلى أن تغير المناخ له تأثير سلبي على النمو الاقتصادي في البلدان العربية المختارة، ويرجع ذلك أساساً إلى زيادة تركيز ثاني أكسيد الكربون في الغلاف الجوي وتغير الغطاء النباتي الأرضي.

حسب دراسة حول تأثير الإجهاد الحراري على إنتاجية العمل، كلف الإجهاد الحراري المنطقة العربية ما يقارب 0.5 % من متوسط ناتجها المحلي الإجمالي عام 1995، ومن المتوقع أن يرتفع هذا الفقد إلى 1.1 % بحلول عام 2030. ومع تفاوت آثار الإجهاد الحراري على إنتاجية العمل في المنطقة، تُعدّ دولة قطر الدولة الأكثر تضرراً، حيث خسرت 2.3 % من ناتجها المحلي الإجمالي عام 1995 ومن المتوقع أن ترتفع هذه النسبة إلى 3.2 % بحلول عام 2030. بالمثل، من المتوقع أن يُكلف الإجهاد الحراري البحرين والإمارات العربية المتحدة أكثر من 2 % من ناتجها المحلي الإجمالي بحلول عام 2030 ويكون تأثير الإجهاد الحراري أقل على الدول الأخرى في المنطقة.¹²³

بناءً على سيناريوهات مختلفة لدرجات الحرارة العالمية، قدرت دراسة حديثة الأثر الاقتصادي لتغير المناخ على شبه الجزيرة العربية¹²⁴. وقد اعتمدت الدراسة على تقدير النسبة المئوية المتوقعة للتأثير على نمو الناتج المحلي الإجمالي بالمقارنة مع ما سيكون عليه الناتج المحلي الإجمالي لهذه الدول في حال لم يحدث أي تغير للمناخ. وقد أظهرت النتائج أن نمو الناتج المحلي الإجمالي لهذه الدول في سنة 2050 سينخفض في المتوسط بنسبة 8.2 % إذا حدّ العالم من الاحتباس الحراري إلى 1.5 درجة مئوية وبنسبة 11.5 % إذا وصل الاحتباس الحراري إلى درجتين مئويتين. أما في سنة 2100، فمن المتوقع أن ينخفض متوسط نمو الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة بنسبة 36.3 % في ظل سيناريو 1.5 درجة مئوية و68.5 % وإذا وصل الاحتباس الحراري إلى 3 درجات مئوية. وتجدر الإشارة إلى أن هذه التوقعات تفترض أن الدول لا تقوم بأي تكيف، لذلك حيثما يحدث التكيف، من المتوقع انخفاض تقديرات الضرر الاقتصادي.

جدول رقم 20: النسبة المئوية للتأثير على نمو الناتج المحلي الإجمالي بناءً على سيناريوهات مختلفة لدرجات الحرارة العالمية

الدولة	بحلول عام 2050		بحلول عام 2100	
	1.5 درجة مئوية	2 درجة مئوية	1.5 درجة مئوية	3 درجات مئوية
المملكة العربية السعودية	- 8.4	- 12.5	- 37.4	- 72
الإمارات العربية المتحدة	- 8.5	- 12.2	- 37.8	- 71.6
الكويت	- 8.8	- 12.4	- 37.9	- 71.2
قطر	- 8.1	- 11.9	- 37.3	- 69.6

123 ILO. (2019). Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work

124 Marina Andrijevic & Joe Ware: Mercury Rising: The economic impact of climate change on the Arabian Peninsula. December 2023

عُمان	- 8.3	- 10.9	- 35.2	- 67.3
العراق	- 6.8	- 9.5	- 33.5	- 62
اليمن	- 5.2	- 7.7	- 25.5	- 52.1
الأردن	- 3.2	- 4.5	- 16.6	- 37.3
متوسط الدول	- 8.2	- 11.5	- 36.3	- 68.5

المصدر: من إعداد الباحث

• الأمن الغذائي

يعاني العالم العربي من أعلى عجز غذائي، وهو المنطقة الأكثر استيرادًا للغذاء عالميًا 125 كما بلغت قيمة الفجوة الغذائية العربية حوالي 47.6 مليار دولار أمريكي سنة 2024. 126 وقد أكدت منظمة الفاو في مؤتمر عام 2008 أن الأمن الغذائي للدول العربية في خطر بفعل تغير المناخ حيث يمثل تحدياً للزراعة. عند أزمة الغذاء عام 2008، وضعت العديد من الدول العربية الزراعة والأمن الغذائي على رأس أجندة سياساتها الوطنية. لكن من المتوقع أن يؤثر تغير المناخ على أنظمة الزراعة وإنتاج الغذاء في المنطقة، مع آثار وخيمة محتملة على الأمن الغذائي، لا سيما في البلدان التي تعتمد على الزراعة المطرية. فمعظم المساحة الزراعية في الدول العربية تعتمد على الري البعل، ويعتمد جزء كبير من الإنتاج الزراعي في المنطقة على أنظمة الزراعة في الأراضي الجافة، مع هطول أمطار سنوي متفاوت يتراوح بين 200 و 600 ملم. 127

حسب التقديرات، قد تنخفض مردودية الزراعات بنسبة 30% مع ارتفاع درجة الحرارة بمقدار 1.5 إلى 2.5 درجة مئوية، وبنسبة 60% مع ارتفاعها بمقدار 3 إلى 4 درجات مئوية. 128 في شمال إفريقيا، قد يؤدي ارتفاع درجة الحرارة بمقدار 3 درجات مئوية إلى انخفاض مردودية الذرة المروية بمياه الأمطار بنسبة 15 إلى 25% بحلول عام 2080. 129 ونتيجة للتحويل في المناطق المناخية الزراعية وارتفاع درجات الحرارة، سيصبح موسم النمو أقصر بنحو أسبوعين في الجزء الشرقي من منطقة البحر الأبيض المتوسط. 130 ومن المتوقع أن تكون المحاصيل الزراعية أقل قابلية للتنبؤ وأقل وفرة. 131

عموماً، بحلول نهاية القرن الواحد والعشرين ستواجه المنطقة العربية زيادة في درجات الحرارة من 2 إلى 5.5 درجات مئوية، وستتقرن هذه الزيادة بانخفاض متوقع في هطول الأمطار بنسبة تصل إلى 20%؛ مما

125 AFED (2017). Arab Environment in 10 Years. Annual Report of Arab Forum for Environment and Development, 2017; Saab, N., (Ed.); Beirut, Lebanon. Technical Publications

126 صندوق النقد العربي (2025) التقرير الاقتصادي العربي الموحد عدد 45

127 AFED (2016) Arab Environment: Sustainable in a Changing Arab Climate. Annual Report of Arab Forum for Environmental Development

128 World Bank. 2014. Turn Down the Heat: Confronting the New Climate Normal. Washington, DC

129 FAO (2015), Towards a Regional Collaborative Strategy on Sustainable Agricultural Water Management and Food Security in the Near East and North Africa Region, Food and Agriculture Organization of the United Nations

130 AFED (2017). Arab Environment in 10 Years. Annual Report of Arab Forum for Environment and Development, 2017; Saab, N., (Ed.); Beirut, Lebanon. Technical Publications

131 Arab Human Development Report, Research Paper Series, Mapping of Climate Change Threats and Human Development Impacts in the Arab Region, Balgis Osman Elasha United Nations Development Programme Regional Bureau for Arab States

يؤدي إلى فصول شتاء أقصر وصيف جاف وحار أطول مما يهدد الأمن الغذائي. على سبيل المثال، تسبب الجفاف المطول في سوريا من عام 2006 إلى عام 2010 في فقدان 800 ألف سوري لمصادر رزقهم، وتعريض ما يقرب من مليون شخص لانعدام الأمن الغذائي¹³². كما أدى الجفاف في الصومال إلى انخفاض متوسط الإنتاج الزراعي بنسبة 70 %، وتسبب في نفوق أعداد كبيرة من الماشية، وإصابة أكثر من 360 ألف طفل بسوء التغذية الحاد وتعرض ما يقرب من 3 ملايين شخص، معظمهم من المجتمعات الريفية، لانعدام الأمن الغذائي الحاد¹³³.

ترتبط الإنتاجية الزراعية السنوية والأمن الغذائي ارتباطاً وثيقاً بالتقلبات السنوية في هطول الأمطار. وقد يزداد تغير المناخ من تقلبات هطول الأمطار، وبالتالي زيادة حالات الجفاف. وقد تكون للتغيرات المناخية المتوقعة آثار كارثية على الإنتاج الزراعي في العالم العربي. وكما أظهرت العديد من الدراسات، فإن ارتفاع درجات الحرارة يُسبب احتياجات مائية أكبر بكثير للمحاصيل الصيفية. ومن المتوقع أن تزداد ندرة المياه في المنطقة العربية بدلاً من أن تتناقص، وبالتالي فإن الزراعة - وبالتالي الأمن الغذائي في المنطقة العربية - معرضة بشدة لتغير المناخ، مع خطر انخفاض إنتاج الغذاء بنسبة 50 % إذا استمرت الممارسات الحالية.

من ناحية أخرى، قد تواجه البلدان التي تعتمد على الواردات لتلبية الطلب على الغذاء بتقلبات متزايدة في أسعار الغذاء العالمية، كما حدث خلال أزمة الغذاء العالمية 2007 - 2008¹³⁴. وتشير الدراسات والتوقعات إلى أنه "مع تغير المناخ، من المرجح أن تتفاقم التحديات الحالية المتمثلة في تدمير التربة، وعدم كفاية إمدادات المياه، وركود غلة المحاصيل أحادية الزراعة بشكل خطير، مما يؤدي إلى انخفاض إنتاجية المحاصيل في البلدان المصدرة للغذاء، وزيادة مطردة في أسعار المواد الغذائية، وزيادة انعدام الأمن الغذائي في جميع أنحاء العالم"¹³⁵.

• الأمن المائي

تُصنف المنطقة العربية على أنها أكثر مناطق العالم ندرة في المياه. على الرغم من أن المنطقة العربية تُشكّل 10% من مساحة الكوكب، إلا أنها تحتوي على أقل من 1 % من موارد المياه العذبة في العالم كما لا تتجاوز موارد المياه المتجددة الداخلية السنوية في المنطقة 6 % من متوسط هطول الأمطار السنوي، مقابل متوسط عالمي يبلغ 38%. ويُقدر معدل استخدام موارد المياه الحالي بنحو 76.6 %، مقارنةً بمتوسط عالمي يبلغ 7.5%¹³⁶. تعاني المنطقة العربية من شح المياه، حيث يقل نصيب الفرد من مواردها المائية عن 1000 متر مكعب سنوياً في جميع الدول العربية باستثناء العراق ولبنان وسوريا وتُعد ندرة المياه مشكلة رئيسية في 19 دولة من أصل 22 دولة عربية¹³⁷.

لن يؤدي ارتفاع درجات الحرارة ومعدلات التبخر المرتبطة بتغير المناخ إلا إلى تفاقم المشكلة بدرجات مختلفة حسب بلدان المنطقة. ويُعتقد أن أكثر البلدان عرضة للخطر هي تلك التي تعتمد على هطول الأمطار أو الأنهار¹³⁸. ومع ذلك، فإن شبه الجزيرة العربية، التي تفتقر إلى موارد المياه العذبة، وبالتالي تعتمد بشكل

132 <http://www.natureasia.com/en/middleeast/article/10.1038/middleeast.2010.206>

133 FSNAU and FEWSNET Technical Release 2 Feb 2017. Risk of Famine Increases in Somalia

134 Arab Sustainable Development Report, First Edition, United Nations Economic and Social Commission for Western Asia. ESCWA. 2015

135 Abu Dhabi Global Environment Data Initiative (AGEDI). 2015. Food Security and Climate Change. LNRCCP. CCRG

136 UN-Habitat, "World Cities Day celebrations at Expo 2020 Dubai," UN-Habitat, 30 October 2021. <https://unhabitat.org/world-cities-day-celebrations-at-expo-2020-dubai>

137 UN-Habitat. Regional Office for Arab States. Climate Change Strategy for the Arab Region 2022 - 2025

138 Climate Change in the Arab Region, United Nations Environment Programme, Issues brief for the Arab Sustainable Development Report, Regional Office for West Asia (UNEP/ROWA) (2015)

كبير على تحلية المياه، ستتأثر أيضاً بارتفاع مستويات الملوحة المرتبطة بتغير المناخ. قد تُصبح أنشطة تحلية المياه مُشكلةً تكنولوجية، حيث لا يُمكن للتناضح العكسي (التقنية المُفضّلة) العمل فوق مستويات ملوحة 50 جزءاً في المليون.¹³⁹

مع النمو السكاني وزيادة استهلاك الفرد من المياه، من المُتوقع أن يزداد الطلب على المياه في المنطقة العربية بنسبة 60 % بينما يُتوقع أن يُقلّ تغير المناخ من جريان المياه بنسبة 10% بحلول عام 2050. في السنوات العشر الماضية، انخفضت مستويات المياه الجوفية في المنطقة العربية بمقدار متر إلى مترين سنوياً، اعتماداً على هطول الأمطار.¹⁴⁰ من ناحية أخرى، أدى استغلال المياه الجوفية المُستخدمة بشكل رئيسي في الزراعة إلى تدهور جودة المياه، وأبرزها التملّح. إلى جانب الآثار المذكورة أعلاه، ستُعاني المناطق التي تُعاني من ندرة المياه من نقص الموارد اللازمة لدعم صناعاتها وسكانها. ومن المُرجّح أن تكون الفئات السكانية الفقيرة التي تعتمد بشكل كبير على الموارد الطبيعية الأكثر تضرراً.¹⁴¹

• البنية التحتية

يؤثر تغير المناخ بشدة على البنية التحتية للدول العربية من خلال ارتفاع درجات الحرارة، وارتفاع منسوب مياه البحر، وازدياد حدة العواصف الرملية، وتفاقم ندرة المياه، مما يؤدي إلى تضرر المدن، وقطاعات النقل، والطاقة، والبنية التحتية الساحلية. تُزعزع هذه الأحداث قابلية سكن البشر، وتؤثر على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، مما يستلزم اعتماد نماذج تنمية قادرة على التكيف مع تغير المناخ، وتعزيز جمع البيانات، والاستثمار في استراتيجيات التكيف مع تغير المناخ لحماية البنية التحتية والحفاظ على النمو الاقتصادي.

يُشكل ارتفاع منسوب مياه البحر تهديداً للمدن الساحلية وبنيتها التحتية، لا سيما في دول مثل الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر ومملكة البحرين ودولة الكويت وجمهورية مصر العربية، حيث تُصبح الأراضي الزراعية والسكان عُرضةً للفيضانات والنزوح. قد تؤدي موجات الحر المُتزايدة وارتفاع درجات الحرارة إلى جعل المناطق الحضرية غير صالحة للسكن، وتُسبب اضطرابات اجتماعية واقتصادية واسعة النطاق.¹⁴² وستتأثر موثوقية أنظمة إمدادات المياه بتناقص إمدادات المياه العذبة وارتفاع متوسط درجات الحرارة. يُشكل الجفاف وانخفاض هطول الأمطار ضغطاً هائلاً على موارد المياه، مما يؤثر سلباً على البنية التحتية المُصممة لتوفير المياه للزراعة والصناعة والاستخدام المنزلي. يؤثر ازدياد ملوحة طبقات المياه الجوفية على جودة المياه، مما يُشكل تحدياً إضافياً لأنظمة إدارة المياه. كما أن شبكات الصرف الصحي معرضة بشكل خاص لهطول الأمطار الغزيرة وارتفاع مستوى سطح البحر. وسيعيق ارتفاع درجات الحرارة المحيطة توليد الطاقة، مما سيقول من كفاءة وقدرة توربينات الغاز، ويقلل من كفاءة تبريد محطات الطاقة الحرارية.¹⁴³ كما تؤدي درجات الحرارة المرتفعة وموجات الحر إلى زيادة الطلب على الطاقة لأغراض التبريد، مما يُرهق البنية التحتية الحالية للطاقة ويزيد الاعتماد على الوقود الأحفوري.

139 Abu Dhabi Global Environmental Initiative (AGEDI). 2016. Final Technical: Regional Desalination and Climate Change. LNRCCP. CCRG/IO

140 AFED (2017). Arab Environment in 10 Years. Annual Report of Arab Forum for Environment and Development, 2017; Saab, N., (Ed.); Beirut, Lebanon. Technical Publications

141 Verner, Dorte, Adaptation to a Changing Climate in the Arab Countries, MENA Development Report, World Bank 2012

142 UN-Habitat. Regional Office for Arab States. Climate Change Strategy for the Arab Region 2022 - 2025

143 United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) et al. 2017. Arab Climate Change Assessment Report – Main Report. Beirut, E/ESCWA/SDPD/2017/RICCAR/Report

• الصحة البشرية

يُحتمل أن يُهدد تغير المناخ في المنطقة العربية الصحة البشرية عبر التأثير على أنماط الأمراض المعدية وغير المعدية من خلال مجموعة من المسارات المباشرة وغير المباشرة. تشمل الآثار المباشرة زيادة الأمراض المرتبطة بالحرارة والظواهر الجوية المتطرفة، بينما تشمل الآثار غير المباشرة تدهور جودة الهواء، وتغيرات في توزيع نواقل الأمراض، ونقص التغذية، وتأثيرات الصحة النفسية المرتبطة بالنزوح وفقدان سبل العيش.¹⁴⁴

يشير تقرير التقييم الخامس للهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (IPCC AR5) إلى أنه من المرجح جدًا حدوث زيادة إجمالية في عدد الأيام والليالي الدافئة في المنطقة. وتؤدي هذه الزيادة في درجات الحرارة إلى زيادة مخاطر الإصابة بالأمراض والوفيات المرتبطة بالحرارة في كل من البلدان ذات الدخل المرتفع والمنخفض في المنطقة العربية، وخاصةً في المناطق الحضرية. وتتسبب الحرارة الشديدة في ارتفاع معدلات الاستشفاء والوفيات لدى فئات معينة، بما في ذلك كبار السن، والأشخاص الذين يعانون من أمراض مزمنة مثل أمراض القلب والأوعية الدموية أو الجهاز التنفسي، والأشخاص الذين يعيشون في مساكن منخفضة الجودة، والعاملين في الهواء الطلق. في بعض دول الخليج العربية، قد يدفع تغير المناخ درجات الحرارة إلى ما يتجاوز قدرة الإنسان على التكيف.¹⁴⁵ كما أن انخفاض توافر المياه والأمن الغذائي الناجم عن تغير المناخ قد يؤثر بشكل أكبر على صحة الإنسان.¹⁴⁶

في أجزاء كثيرة من المنطقة العربية، يمكن أن تُهدد آثار تغير المناخ على الإنتاج الزراعي الأمن الغذائي، مع تداعيات جسيمة على صحة الأطفال، فضلاً عن مساهمتها في نقص التغذية لدى الأسر ذات الدخل المنخفض نظرًا لارتفاع تكاليف الغذاء. بالإضافة إلى ذلك، قد تُفاقم درجات الحرارة المرتفعة آثار سوء جودة الهواء، مثل الأوزون الأرضي، وتزيد من إنتاج مسببات الحساسية المحمولة جواً، مما قد يُفاقم أمراض الجهاز التنفسي.

• النزوح والهجرة

مع تغير أنماط هطول الأمطار وانخفاض الإنتاجية الزراعية نتيجة لتغير المناخ، ستتقوض سبل العيش في المناطق الريفية مما يحفز الهجرة إلى المدن. في الفترة من عام 2006 إلى عام 2011، أدى الجفاف المطول في الصومال إلى نزوح أربعة ملايين شخص.¹⁴⁷ في سوريا أدى الجفاف المطول من عام 2006 إلى عام 2010، إلى هجرة جماعية لما بين 200 و 300 ألف شخص من الأراضي الزراعية إلى المراكز الحضرية.¹⁴⁸ وفي الوقت الحالي، ينحدر أكثر من نصف لاجئي العالم من المنطقة العربية، ومن المرجح أن تصبح عمليات النزوح هذه أكثر شيوعاً مع تصاعد التوترات بشأن تقاسم الموارد الطبيعية الشحيحة بشكل متزايد، وتزايد خطر الجفاف والتصحر، والتغيرات في توافر الأراضي والمياه بسبب تغير المناخ. وتُعد

144 United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) et al. 2017. Arab Climate Change Assessment Report – Main Report. Beirut, E/ESCWA/SDPD/2017/RICCAR/Report

145 Jeremy S. Pal and Elfatih A. B. Eltahir. Future temperature in southwest Asia projected to exceed a threshold for human adaptability, Nature Climate Change, Vol 6, February 2016

146 Arab Human Development Report, Research Paper Series, Mapping of Climate Change Threats and Human Development Impacts in the Arab Region, Balgis Osman Elasha United Nations Development Programme Regional Bureau for Arab States

147 <http://www.undp.org/content/undp/en/home/blog/2016/10/12/The-nexus-of-climate-change-and-conflict-in-the-Arabregion.html>

148 <http://www.natureasia.com/en/nmiddleeast/article/10.1038/nmiddleeast.2010.206>

المجتمعات الأصلية والرعية أكثر عرضة للخطر، حيث لا يتم الاعتراف بحقوقها في الأراضي والأقاليم في كثير من الأحيان.¹⁴⁹

في المناطق الساحلية المنخفضة، من المتوقع أن يؤدي ارتفاع منسوب مياه البحر إلى نزوح السكان، حيث تتسبب العواصف في تسيل المياه المالحة إلى الأنهار وطبقات المياه الجوفية، مما يؤدي إلى تدهور الأراضي الزراعية كما أن تآكل السواحل يهدد البنية التحتية الصناعية والسياحية الواقعة بالقرب منها¹⁵⁰. في جميع أنحاء المنطقة العربية، قد تتأثر أكثر من 43 مدينة ساحلية من ارتفاع منسوب مياه البحر¹⁵¹، وقد يؤثر ارتفاع بمقدار متر واحد بشكل مباشر على مساحة 41500 متر مربع من الأراضي وما لا يقل عن 37 مليون شخص في جميع أنحاء المنطقة.¹⁵² وتعتبر مصر وتونس معرضتين بشدة لارتفاع منسوب مياه البحر وقد يُجبر ارتفاع منسوب مياه البحر بمقدار 0.5 متر في الإسكندرية، 1.5 مليون نسمة على مغادرة منازلهم.¹⁵³

ثانياً: تأثيرات التغيرات المناخية على سوق العمل العربية

لا يزال سوق العمل العربية تواجه تحديات هيكليّة مهمة، حيث بلغ معدل البطالة في الدول العربية نحو 9.8% خلال عام 2024 (وفق منظمة العمل الدولية، تقرير التشغيل والآفاق الاجتماعية في الدول العربية - اتجاهات 2024)، مع استمرار ارتفاع معدلات بطالة الشباب مقارنة بالمعدلات العالمية. وقد أكد التقرير السنوي للبنك الدولي حول خلق الوظائف و تنمية الاقتصادات أن التغيرات المناخية والظواهر الجوية القاسية أصبحت من أبرز العوامل المؤثرة على أسواق العمل في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، خاصة في القطاعات الزراعية والأنشطة المرتبطة بالمياه والطاقة.¹⁵⁴

1. الوظائف المهددة بالتغيرات المناخية

تشكل التغيرات المناخية تهديداً مباشراً وغير مسبوق لسوق العمل في الدول العربية، حيث إن العديد من القطاعات الاقتصادية تعتمد على استقرار المناخ وظروف البيئة الطبيعية. ومع استمرار التغيرات المناخية وتفاقم آثارها، بات من المؤكد أن الكثير من الوظائف التقليدية أصبحت معرضة للخطر، إما بسبب الاجهاد الحراري، أو تدهور الموارد الطبيعية، أو بفعل تغير الأنماط الاقتصادية وتوجه العالم نحو اقتصادات منخفضة الكربون. ويساهم الاحتباس الحراري في زيادة الرطوبة المطلقة على نطاق عالمي. وفي ظل استمرار ارتفاع درجات الحرارة، فإن درجات الحرارة القصوى التي تؤثر على الدخل وإمكانية الحصول على الغذاء من شأنها أن تحد من النشاط العمالي وتؤثر على الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية الحيوية.¹⁵⁵

حسب دراسة أجرتها لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا)، سيكون العمال اليدويون الأكثر تأثراً بارتفاعات الحرارة القصوى¹⁵⁶. وتشير الدراسة إلى أن العمال اليدويين في الهواء الطلق هم

149 OCHA Occasional Policy Briefing Series – No. 2, Climate Change and Humanitarian Action: Key Emerging Trends and Challenges, August 2009

150 Arab Human Development Report, Research Paper Series, Mapping of Climate Change Threats and Human Development Impacts in the Arab Region, Balgis Osman Elasha United Nations Development Programme Regional Bureau for Arab States

151 Climate Change in the Arab Region, United Nations Environment Programme, Issues brief for the Arab Sustainable Development Report, Regional Office for West Asia (UNEP/ROWA) (2015)

152 Climate Change in the Arab Region, United Nations Environment Programme, Issues brief for the Arab Sustainable Development Report, Regional Office for West Asia (UNEP/ROWA) (2015)

153 Verner, Dorte, Adaptation to a Changing Climate in the Arab Countries, MENA Development Report, World Bank 2012

154 مجموعة البنك الدولي (2025) التقرير السنوي حول خلق الوظائف و تنمية الاقتصادات

155 Dunne, J.P., Stouffer, R.J. and John, J.G. (2013). Reductions in labour capacity from heat stress under climate warming. Nature Climate Change, 3(6), pp.563–566

156 United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) et al. (2017). Arab Climate Change Assessment Report – Main Report. Beirut, E/ESCWA/SDPD/2017/RICCAR/Report

الأكثر عرضة للعواقب، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية بنسبة 60% تقريباً، خاصة في المناطق الساحلية حيث من المتوقع أن يرتفع الضغط الحراري في جميع أنحاء المنطقة العربية. وفي هذا السياق، قد تشهد شبه الجزيرة العربية، على سبيل المثال، ارتفاعاً في درجات الحرارة، في بعض أجزائها، يتجاوز قدرة الإنسان على التحمل كنتيجة مباشرة لتغير المناخ.¹⁵⁷

يُقاس تأثير الإجهاد الحراري على إنتاجية العمل أيضاً بخسائر ساعات العمل. وفقاً لدراسة أجرتها منظمة العمل الدولية، كلف الإجهاد الحراري خسارة أكثر من 0.4% من إجمالي ساعات العمل في الدول العربية عام 1995، أي ما يقاوم 90 ألف وظيفة بدوام كامل.¹⁵⁸ حسب نفس الدراسة، من المتوقع أن يكون للإجهاد الحراري تأثير أكبر في المستقبل، حيث تشير التوقعات إلى أن 1% من إجمالي ساعات العمل ستُفقد بسبب الإجهاد الحراري في عام 2030، أي ما يعادل أكثر من 618 ألف وظيفة بدوام كامل. على الصعيد العالمي، حتى في حال اتخاذ إجراءات فعالة للتخفيف من آثار تغير المناخ، يُقدر أن تؤدي زيادة درجات الحرارة الناجمة عن تغير المناخ إلى فقدان 72 مليون وظيفة بدوام كامل بحلول عام 2030 بسبب الإجهاد الحراري.¹⁵⁹

يعتبر القطاع الزراعي من أكثر القطاعات عرضة للتهديدات المناخية في الدول العربية. فالزراعة في المنطقة تعتمد بشكل كبير على الأمطار والمياه الجوفية التي تعاني من الاستنزاف السريع. ومع تزايد موجات الجفاف وتراجع مستويات الأمطار، من المتوقع أن تقلص المساحات الزراعية وتقل الإنتاجية، مما قد يؤدي إلى فقدان آلاف الوظائف الزراعية، خاصة في دول مثل السودان ومصر والمغرب. إضافة إلى ذلك، فإن التصحر وتملح التربة نتيجة ارتفاع درجات الحرارة يسهمان في تدهور الأراضي الزراعية. كما يواجه قطاع الصيد البحري تهديدات كبيرة بسبب ارتفاع درجات حرارة البحار وتغير خصائصها الكيميائية مثل ازدياد نسبة الحموضة. هذا الأمر قد يؤثر على التنوع البيولوجي البحري ويقلص من كميات الأسماك المتاحة، مما قد يهدد سبل عيش العاملين في هذا القطاع الحيوي، خاصة في البلدان الساحلية مثل موريتانيا، اليمن، وعمان.¹⁶⁰

قطاع السياحة هو الآخر معرض لمخاطر جمة. العديد من المواقع السياحية الطبيعية والثقافية في العالم العربي تقع في مناطق معرضة للظواهر المناخية المتطرفة، مثل موجات الحر الشديدة أو العواصف الرملية. من المتوقع أن تتخفض جاذبية هذه المواقع، مما سيؤثر على حجم السياحة ويقلص من عدد الوظائف في هذا القطاع، خاصة في تونس، المغرب، والأردن. ويُشكل ارتفاع درجات الحرارة تهديداً واضحاً للسياحة في المنطقة إذ تشير تحليلات أنماط السياحة إلى أنه على المدى الطويل، ستصبح الوجهات السياحية على ساحل شمال البحر الأبيض المتوسط أو داخل أوروبا أكثر جاذبية من المنطقة العربية.¹⁶¹ من ناحية أخرى، يُعد قطاع السياحة من أكثر القطاعات استهلاكاً للمياه لأغراض الشرب والصرف الصحي، وغيرها من الخدمات وسيُتأثر القطاع حتماً بندرة الموارد المائية. علاوة على ذلك، فإن ارتفاع متوسط درجات الحرارة، وارتفاع مستوى سطح البحر، وتآكل السواحل، وفيضانات المناطق الساحلية، وتدهور النظم البيئية كالشعاب المرجانية، قد يكون له آثار سلبية خطيرة على قطاع السياحة من حيث تقليص أو تغيير موسم السياحة، وأعداد السياح، وإيرادات السياحة.¹⁶²

157 United Nations Development Programme. (2019). Climate Change Adaptation in the Arab States: Best Practices and Lessons Learned

158 ILO. (2019). Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work

159 ILO. (2019). Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work

160 UN Office for Disaster Risk Reduction. Regional Assessment Report on Disaster Risk Reduction in the Arab Region 2024. UNDRR Regional Office for Arab States

161 Arab Trade Union Confederation (2021) The Impact of Climate Change on Labour Market in the Arab Region. Moving Towards a Just Transition

162 United Nations Human Settlements Programme. (2019). Local Climate Action in the Arab Region: Lessons Learned and Way Forward

تستحوذ الدول العربية على نحو 53.7% من الاحتياطي العالمي المؤكد للنفط، و 26.5% من احتياطي الغاز الطبيعي العالمي خلال عام 2024، كما بلغ إنتاج النفط الخام العربي حوالي 22.4 مليون برميل يوميًا، بما يمثل 25.3% من الإنتاج العالمي، في حين بلغت نسبة إنتاج الغاز الطبيعي المسوق حوالي 14.9% من الإنتاج العالمي وقدرت عوائد الصادرات النفطية العربية بحوالي 508.7 مليار دولار أمريكي خلال عام 2024¹⁶³. ومن المتوقع أن تشهد الوظائف المرتبطة بالطاقة الأحفورية (النفط والغاز، الوقود الصناعي، إمدادات الغاز) انخفاضًا ملحوظًا بفعل التحول العالمي نحو الطاقة النظيفة والالتزام الدولي بخفض انبعاثات الكربون. ذلك أن سياسات إزالة الكربون تقلل بشكل غير مباشر من إنتاج هذه القطاعات من خلال خفض الطلب على الوقود الأحفوري، مما يُترجم إلى انخفاض مستويات التوظيف. وتشير التوقعات وفق السيناريو المفترض إلى أن التوظيف في قطاع النفط والغاز في المنطقة العربية سينخفض في سنة 2050 بما يتراوح بين 233 ألف و 238 ألف وظيفة أي بنسبة تراجع بحوالي 40%¹⁶⁴. وتختلف نسبة التراجع في الوظائف حسب الأنشطة حيث تتراوح بين 6% و 7% في نشاط استخراج الغاز والنفط لتبلغ حوالي 100% في نشاط الوقود الصناعي وحوالي 84% في نشاط توزيع الغاز. أما حسب البلدان، تقدر خسائر الوظائف في قطاع الوقود الأحفوري بحوالي 48% في المملكة العربية السعودية و ما بين 47% و 49% في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ودولة ليبيا في حين تتراوح هذه النسبة بين 28% و 44% في جمهورية مصر العربية و بين 21% و 46% في الإمارات العربية المتحدة¹⁶⁵.

2. آفاق خلق فرص عمل جديدة

رغم التحديات الكبرى التي تفرضها التغيرات المناخية على سوق العمل، إلا أن هناك آفاقاً واسعة لخلق فرص عمل جديدة في إطار التحول إلى الاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة. هذا التحول يفتح الباب أمام قطاعات جديدة توفر وظائف ذات مردودية اقتصادية وبيئية عالية. وقد أكد تقرير مجموعة البنك الدولي أن الدول العربية تحتاج إلى تسريع الاستثمار في الاقتصاد الأخضر، الطاقة المتجددة، البنية التحتية المستدامة، والتحول الرقمي، باعتبارها قطاعات قادرة على خلق فرص عمل جديدة وتعزيز القدرة على التكيف المناخي.

يشير نفس التقرير إلى أن التحول الطاقوي يمثل فرصة مزدوجة للدول العربية: الحد من الانبعاثات، وخلق وظائف جديدة في مجالات الطاقة الشمسية والهيدروجين الأخضر وكفاءة الطاقة. كما تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر قد يُسهم في خلق نحو 24 مليون وظيفة جديدة عالمياً بحلول عام 2030، مع توقعات بخلق مئات الآلاف من هذه الوظائف في العالم العربي إذا ما تم الاستثمار في هذه القطاعات.

يمثل قطاع الطاقة المتجددة ركيزة أساسية في خلق فرص العمل المستقبلية إذ يوفر فرص عمل عالية الجودة مقارنة بقطاع الطاقة التقليدي. وتتوقع وكالة الطاقة الدولية (IEA) زيادة صافية قدرها 14 مليون وظيفة في قطاع الطاقة الخضراء بحلول عام 2030، مما يُعوّض الخسائر المحتملة في إنتاج الوقود الأحفوري.

تتمتع الدول العربية بإمكانات هائلة في مجال الطاقة الشمسية وطاقة الرياح. مشاريع مثل "نور ورزازات" في المملكة المغربية ومشروع "سكاكا" في المملكة العربية السعودية تشكل أمثلة على استثمارات ضخمة في الطاقات المتجددة التي تتطلب عمالة متخصصة في الإنشاء، الصيانة، والإدارة. تُقدم بعض الدراسات المتاحة

163 صندوق النقد العربي (2025) التقرير الاقتصادي العربي الموحد عدد 45

164 International Labour Organization and the Islamic Development Bank (2023) The social, economic and employment impacts of decarbonization and green industrial growth scenarios for the Middle East and North African region.

165 نفس المرجع السابق

تقديراتٍ للقدرة المستقبلية المحتملة للطاقة المتجددة على توفير فرص العمل في المنطقة العربية وتختلف التقديرات حسب الفرضيات وسيناريوهات التكيف مع المناخ المعتمدة.

حسب دراسة شملت ستة بلدان عربية (مصر والأردن ولبنان والمغرب والسودان وتونس)¹⁶⁶ من المتوقع توفير حوالي 1.2 مليون فرصة عمل إجمالية مع هدف الوصول إلى نسبة 30% من الطاقة المتجددة بحلول عام 2030. يُقدَّر صافي إجمالي العمالة، مع الأخذ في الاعتبار الطاقة المتجددة التي تحل محل الغاز الطبيعي، بنحو 525824 وظيفة سنوياً في عام 2030 و 1051647 وظيفة سنوياً في عام 2050. وستساهم مشاريع كفاءة الطاقة بما مجموعه 89377 وظيفة في عام 2030، ويتضاعف هذا العدد تقريباً في عام 2050 مع هدف كفاءة الطاقة بنسبة 30%.

حسب دراسة أخرى شملت مجموعة من البلدان العربية (الجزائر، ليبيا، السعودية، العراق، الكويت، مصر، والإمارات)¹⁶⁷، سيساهم التركيز المتزايد على مصادر الطاقة المتجددة، وخاصةً الكهرباء المعتمدة على الطاقة الشمسية من خلق فرص عمل جديدة. ونظراً لأن مصادر الطاقة المتجددة تتطلب بطبيعتها عمالة كثيفة، فإن التحول نحو أنظمة الطاقة المتجددة، إلى جانب زيادة مستويات الكهرباء، سيزيد من فرص العمل في هذا القطاع مع زيادة في الوظائف تتراوح بين 368.000 و 723.000 وظيفة بحلول عام 2050. هذا بالإضافة إلى أن جهود التنويع الاقتصادي قادرة على تعزيز فرص العمل، لا سيما في قطاع إمدادات الهيدروجين. وفي ظل سيناريوهات التكيف مع تغير المناخ، التي تأخذ في الاعتبار الاستثمارات لتعزيز إنتاج الهيدروجين الأخضر، من المتوقع أن تتجاوز توقعات الوظائف 220 ألف وظيفة بحلول عام 2050.

حسب التوقعات من المنتظر أيضاً أن يُحقق قطاع الإنشاءات مكاسب صافية في التوظيف تصل إلى 1.04 مليون وظيفة¹⁶⁸ ذلك أن الاستثمار في البنية التحتية الخضراء والمدن الذكية من شأنه أن يوفر وظائف في مجالات تصميم وتنفيذ مشاريع البنية المستدامة التي تراعي المعايير البيئية مثل الأبنية الخضراء، شبكات النقل المستدام، والطاقة النظيفة. يُعزى ارتفاع معدلات التوظيف في هذا القطاع إلى نشر الطاقة المتجددة وطموح التحول الاقتصادي، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على تشييد مباني جديدة، وتكييفها/ إعادة تأهيلها وإنشاء بنية تحتية جديدة وتكييف أو تحديث المرافق القائمة.

على الرغم من غياب تقديرات كمية، تتفق العديد من الدراسات على وجود آفاق واعدة لخلق فرص عمل جديدة في مجالات أخرى، أهمها:

- إدارة الموارد المائية أصبح مجالاً حيوياً، خاصة في ظل شح المياه. هذا يشمل وظائف في تحلية المياه، معالجة مياه الصرف الصحي، وتقنيات الري الحديث مثل الري بالتنقيط، مما يعزز كفاءة استهلاك المياه في الزراعة والصناعة.
- الزراعة المستدامة والزراعة الذكية مناخياً تقدم فرصاً للعمل من خلال إدخال تقنيات زراعية حديثة أقل استهلاكاً للمياه وأكثر مقاومة للحرارة والجفاف. هذه الممارسات تتيح تحسين الإنتاجية الزراعية مع المحافظة على الموارد الطبيعية.

166 Atif Kubursi and Hala Abou-Ali (2024) Employment Generation Capacity of Renewable Energy in MENA. ERF Policy Brief No. 131 | August 2024

167 International Labour Organization and the Islamic Development Bank (2023) The social, economic and employment impacts of decarbonization and green industrial growth scenarios for the Middle East and North African region

168 International Labour Organization and the Islamic Development Bank (2023) The social, economic and employment impacts of decarbonization and green industrial growth scenarios for the Middle East and North African region

- إعادة التدوير وإدارة النفايات هو مجال واعد جداً في ظل الحاجة إلى تقليل النفايات وإعادة استخدامها.
- يمكن خلق وظائف في جمع النفايات، فرزها، معالجتها، وتحويلها إلى منتجات جديدة.
- التكنولوجيا والابتكار البيئي مثل تطوير تطبيقات وتقنيات لمراقبة التلوث وإدارة الطاقة والمياه، وهو قطاع يتطلب مهارات تكنولوجية عالية المستوى.

لضمان نجاح هذا الانتقال، لا بد من تطوير سياسات عامة تشمل التعليم والتدريب المهني الموجه نحو المهارات الخضراء، تعزيز الابتكار المحلي، وتوفير حوافز للاستثمار في القطاعات المستدامة. كما ينبغي إدماج الأبعاد الاجتماعية لحماية العمال المتضررين من التحولات المناخية من خلال برامج تأهيل وإعادة تدريب فعالة.

ثالثاً: الآفاق والحلول المقترحة من أجل تعزيز فرص العمل

مع تصاعد التحديات المرتبطة بالتغيرات المناخية وما تفرضه من ضغوط اقتصادية واجتماعية متزايدة، يصبح من الضروري التفكير في حلول عملية وشاملة تعزز من فرص العمل وتضمن استدامة الاقتصادات العربية في ظل هذه التحولات. إن تعزيز فرص العمل لا يمكن أن يتحقق بمعزل عن تطوير استراتيجيات متكاملة تعيد رسم خريطة السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بشكل متوازن وتكاملي. ذلك إن التغيرات المناخية ليست مجرد خطر بيئي، بل هي تحدٍ تنموي يفرض على الدول إعادة تقييم نماذجها الاقتصادية وخططها التنموية، عبر الاستثمار في مجالات جديدة قادرة على استيعاب اليد العاملة وتوليد الثروات بطرق صديقة للبيئة ومستدامة اجتماعياً.

1. تصميم سياسات وطنية للتحول نحو الاقتصاد الأخضر

يمثل التحول نحو الاقتصاد الأخضر خياراً استراتيجياً للدول العربية لمواجهة تداعيات التغير المناخي وتعزيز فرص العمل. ويشمل الاقتصاد الأخضر كل الأنشطة الاقتصادية التي تساهم في تقليل الانبعاثات الكربونية، زيادة كفاءة استخدام الموارد، وتحقيق العدالة الاجتماعية. وتشمل السياسات العامة الرامية إلى تعزيز التحول إلى الاقتصاد الأخضر في البلدان العربية الاستثمار في الطاقة المتجددة والتقنيات الخضراء، وتعزيز الزراعة المستدامة وإدارة الموارد، وتنفيذ سياسات البناء الأخضر والتخطيط الحضري، وتعزيز العمالة الخضراء وتنمية المهارات، وتشجيع مشاركة المجتمع المدني والحوكمة البيئية الأقوى لدمج الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

ينبغي لكل دولة عربية أن تصوغ استراتيجية وطنية تضع من ضمن أولوياتها تحقيق الاستدامة البيئية وتعزيز فرص العمل. هذه الاستراتيجيات يجب أن تتضمن أهدافاً كمية قابلة للقياس وأن تركز على:

- **الطاقة المتجددة والتقنيات الخضراء:** تعزيز إنتاج وتصدير الطاقة المتجددة من خلال سياسات ومبادرات داعمة والاستثمار في التقنيات والمنتجات الخضراء الجديدة لخلق فرص اقتصادية جديدة وتنويع الاقتصادات بعيداً عن القطاعات التقليدية.
- **الزراعة المستدامة وإدارة الموارد:** تشجيع الزراعة الذكية مناخياً، والزراعة العضوية، والحفاظ على التنوع البيولوجي وترشيد استخدام المياه والكهرباء والموارد الطبيعية الأخرى من خلال تحسين الإدارة ومبادرات إعادة التدوير.
- **البنية التحتية الخضراء والتخطيط الحضري:** وضع سياسات تخطيط حضري تعزز الإسكان المستدام، وتزيد من كفاءة الطاقة، وتعزز قدرة المدن على الصمود في مواجهة تغير المناخ (تطوير وسائل النقل

- المستدامة كالقطارات الكهربائية والحافلات الصديقة للبيئة، بناء المدن الذكية والمستدامة التي تعتمد على الطاقة المتجددة، تطوير شبكات المياه والصرف الصحي بمعايير صديقة للبيئة).
- **التوظيف وتنمية المهارات:** دعم خلق فرص عمل خضراء وبرامج تدريبية لتزويد الشباب بالمهارات اللازمة للصناعات الخضراء الجديدة وتشجيع مشاركة عامة أكبر في صنع القرارات البيئية لتحسين الحوكمة وتعزيز التنمية الشاملة.
- **الحوكمة البيئية والإصلاح المؤسسي:** تعزيز الأطر المؤسسية للتنمية المستدامة وضمان سياسات عامة فعّالة لإدارة الموارد البيئية ودمج العمل البيئي في جميع القطاعات الاقتصادية وتحسين وصول المواطنين إلى المعلومات البيئية.

يتطلب هذا التحول مراجعة الأطر التشريعية القائمة لضمان مواءمتها مع متطلبات التحول الأخضر، عبر سن قوانين تحفز الاستثمار في المشاريع البيئية وتقديم إعفاءات ضريبية للمؤسسات التي تطبق معايير بيئية صارمة وفرض ضرائب بيئية على الأنشطة الملوثة. هذا بالإضافة إلى وضع سياسات اقتصادية محفزة عبر تقديم حوافز مالية للشركات المستثمرة في الطاقات النظيفة ودعم الصناعات الوطنية في مجال التكنولوجيا الخضراء وتشجيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص لتنفيذ مشاريع بيئية كبرى.

2. إصلاح وتحديث منظومة التعليم والتدريب المهني

تتكون العمالة في المنطقة العربية في الغالب من عمال ذوي مهارات متوسطة ومنخفضة. في ظل التحول منخفض الكربون، ومع استمرار تطور التقنيات وظهور صناعات جديدة، من المرجح أن يكون هناك طلب متزايد على العمال ذوي المهارات العالية. من ناحية أخرى، سيحتاج العاملون الذين قد يخسرون وظائفهم بسبب التحول نحو الاقتصاد الأخضر، إلى إعادة صقل مهاراتهم للانتقال إلى قطاع أو مهنة مختلفة. ستكون هناك حاجة إلى مهارات جديدة لوظائف تتجاوز قطاع الطاقة، وفي جميع قطاعات الاقتصاد. على سبيل المثال يجب إعادة تدريب عمال البناء على مواد صديقة للبيئة، وتأهيل عمال السيارات لتصنيع المركبات الكهربائية، وتعلم المزارعين تقنيات مستدامة. كما أن هناك حاجة إلى مهارات جديدة لوظائف في القطاعات الداعمة. في هذا السياق أكدت منظمة العمل العربية على ضرورة توجيه التعليم والتدريب المهني والتقني لخدمة تنمية التشغيل والتلاؤم مع احتياجات سوق العمل المتجددة كمياً ونوعياً.¹⁶⁹ وذلك بجعل التدريب والتعليم التقني والمهني سبيلاً لبناء قدرات وطنية ذات مهارات تنافسية عالية تسهم في خلق التنوع الاقتصادي والاستدامة.¹⁷⁰

تُعَدُّ المهارات التقنية والشخصية على حد سواء اللبنة الأساسية للوظائف الخضراء، وتتوقف سرعة ونطاق هذا التحول على وتيرة اكتساب القوى العاملة لهذه المهارات. لهذا، يُعد التعليم والتدريب وإعادة التأهيل والارتقاء بالمهارات من بين الخطوات الأكثر إلحاحاً اللازمة لتحقيق الانتقال العادل. في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل، يتعين على الحكومات أيضاً تكثيف جهودها لاستباق الطلب على المهارات وتطوير برامج تعليمية وتدريبية تتكيف مع احتياجات الأفراد لتأهيلهم لاغتنام فرص العمل الخضراء. كما يتعين عليها سنّ سياسات المهارات وتنفيذها بسرعة لمواكبة سياسات المناخ وما يترتب عليها من تزايد الطلب على المهارات الخضراء.

عموماً، تمثل منظومة التعليم والتدريب المهني محوراً أساسياً في تأهيل رأس المال البشري لمتطلبات سوق العمل الأخضر. ولضمان نجاح هذا المحور يجب تحديث المناهج التعليمية وذلك بإدماج مفاهيم التنمية

169 المنظمة العربية للعمل (2024) الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل (المحدثة)

170 المنظمة العربية للعمل (2023) الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني

المستدامة، الاقتصاد الأخضر، والتغيرات المناخية ضمن المناهج الدراسية منذ المراحل الابتدائية وحتى الجامعية. هذا إلى جانب تعزيز التعليم التقني والمهني عبر إنشاء مراكز تدريب متخصصة في المهارات الخضراء مثل تقنيات الطاقة الشمسية والرياح، إدارة النفايات وإعادة التدوير، الزراعة الذكية والمستدامة وتقنيات تحلية المياه. في سعي الحكومات إلى تعزيز انتقال عادل، يُصبح إصلاح المؤسسات التعليمية القائمة ودعم آليات التعلم أمرًا أساسيًا. وتشمل استراتيجيات تطوير المهارات الرئيسية ما يلي:

- **التعليم والتدريب المهني والتقني:** يُعد تحديث برامج مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، ودمج المناهج والدورات التدريبية التي تُقدم تدريجيًا في القطاعات الخضراء والداعمة لها، أمرًا بالغ الأهمية. ويلعب التعليم والتدريب المهني والتقني دورًا محوريًا في تطوير المهارات اللازمة للوظائف الخضراء نظرًا لتركيزه على التدريب العملي، مما يجعله مناسبًا بشكل خاص للتطبيق الفوري في الصناعات الخضراء. كما يُتيح مسارات للأفراد الذين قد لا يتمكنون من الالتحاق بالتعليم العالي، مما يُساعد الفئات المُستضعفة تقليديًا على المشاركة في الاقتصاد الأخضر.
- **التعليم العالي:** يُعد دمج الاستدامة والمبادئ الخضراء في مجموعة من التخصصات في مؤسسات التعليم العالي، وخاصة الجامعات، أمرًا محوريًا لتنمية المهارات. ولا يقتصر هذا على العلوم البيئية أو دراسات الطاقة المتجددة فحسب، بل يُمكن لكليات الهندسة وكليات إدارة الأعمال تدريس مبادئ وممارسات الاستدامة، بينما يُمكن لأقسام العلوم الاجتماعية والإنسانية استكشاف الآثار الاقتصادية والجوانب الاجتماعية والثقافية للتحول الأخضر.
- **القطاع الخاص:** يُمكن للشراكات بين القطاعين العام والخاص أن تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز تنمية المهارات اللازمة للوظائف الخضراء. ويمكن للشراكات أن تُسهّل فرص التدريب الداخلي والتلمذة المهنية والتدريب أثناء العمل للطلاب، مما يوفر لهم خبرة عملية وفهمًا أوضح لتوقعات القطاع. كما تُمكن الشراكات من التكيف الديناميكي لبرامج التدريب، مما يضمن مواكبتها للتطور المستمر للاقتصاد الأخضر.
- **برامج إعادة التدريب المُستهدفة:** يُعدّ تصميم برامج إعادة التدريب بما يتناسب مع احتياجات الفئات الأكثر تأثرًا بالتحول - العمال العاطلين عن العمل أو المعرضين لخطر البطالة - أمرًا بالغ الأهمية لضمان عدم إهمال الفئات الأكثر ضعفًا. تختلف هذه البرامج عن البرامج التعليمية التقليدية وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث إنها عادةً ما تكون قصيرة الأجل، ومُخصصة لقطاعات مُحددة، ومُصممة للاندماج السريع في الأدوار أو القطاعات الجديدة. ورغم تمويلها من قِبل الحكومة، إلا أن هذه البرامج تتطلب تعاونًا من قِبل مختلف الجهات المعنية، بما في ذلك القطاع الخاص، والنقابات، والمؤسسات التعليمية، والمنظمات غير الحكومية.
- **تشجيع البحث العلمي والابتكار:** لا يمكن لأي اقتصاد أن يتطور بدون بنية قوية من البحث العلمي والابتكار، وخاصة في مجالات مرتبطة بالمناخ والبيئة. ويتطلب ذلك إنشاء مراكز بحثية وطنية وإقليمية متخصصة تعنى بدراسة حلول التكيف مع التغيرات المناخية وتطوير تكنولوجيات الطاقة المتجددة. هذا بالإضافة إلى دعم الجامعات ومراكز الأبحاث عبر تقديم منح وتمويلات مخصصة للباحثين في مجالات مثل الهندسة البيئية، الطاقات المتجددة، الزراعة المستدامة، إدارة المياه وتشجيع الشراكات بين مراكز البحث العلمي وقطاعات الإنتاج لتسريع نقل التكنولوجيا وتطبيق الابتكارات في الميدان.

3. السلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية

تُشكل درجات الحرارة المرتفعة في المنطقة تهديدات كبيرة لبيئة العمل وصحة وسلامة العاملين، مما يُعيق في بعض الحالات القدرات البدنية للعمال وإنتاجيتهم الإجمالية. يُمكن أن يؤدي التعرض للحرارة الزائدة إلى ضربة شمس، والتي قد تكون قاتلة. وبينما يؤثر هذا على العمال في مختلف القطاعات، فإن بعض المهن أكثر عُرضة للخطر بسبب متطلباتها البدنية أو موقع العمل الخارجي. تُعد تدابير الصحة والسلامة المهنية أساسية لحماية العمال. وتشمل الإجراءات الرئيسية تعديلات على ساعات العمل، وفترات راحة إلزامية، وحملات إعلامية ورصدية. إلى جانب دعم المعرضين لخطر تغير المناخ، ستكون تدابير الصحة والسلامة المهنية بالغة الأهمية مع انتقال العمال إلى صناعات جديدة، واستخدامهم معدات ومواد جديدة، وتعرضهم لعمليات وممارسات جديدة. ينبغي أن تأخذ السياسات في الاعتبار المخاطر الناشئة المرتبطة باعتماد العمليات الخضراء، وأن تحدد التدابير الوقائية والحماية المناسبة لمعالجة مخاوف العمال المتعلقة بسلامتهم وصحتهم بفعالية. كما تُعد مبادرات التدريب لأصحاب العمل والعمال المشاركين في الصناعات الخضراء أساسية لضمان سلامتهم، ولبناء قدرتهم على الصمود والاستفادة من التحول نحو الاقتصاد الأخضر.

تُعد الحماية الاجتماعية أمرًا حيويًا بالنسبة لمن قد يتعرضون إلى خطر فقدان وظائفهم بسبب تغير المناخ أو سياسات التكيف مع المناخ، فبدون أنظمة حماية اجتماعية شاملة ومستدامة، قد تُهمل سياسات التكيف مع المناخ الفئات الضعيفة. في هذا السياق، يمكن أن توفر إعانات البطالة دخلاً آمناً للعمال المعرضين لخطر فقدان وظائفهم خلال الفترة الانتقالية، كما أنها تساعد الأفراد على تأمين فرص عمل لائقة ومنتجة من خلال تطوير مهاراتهم. إلى جانب الحماية من البطالة، تتمتع أدوات الحماية الاجتماعية الرئيسية الأخرى بالقدرة على دعم الأفراد طوال فترة الانتقال، بما في ذلك الحماية الصحية من المخاطر المرتبطة بتغير المناخ أو السياسات، والمعاشات التقاعدية التي تؤمن دخلاً لكبار السن والأفراد ذوي الإعاقة والمعاليين. لذلك يتطلب وضع استراتيجيات وطنية للانتقال العادل دمج سياسات الحماية الاجتماعية وسياسات المناخ. كما ينبغي وضع سياسات الحماية الاجتماعية وتنفيذها من خلال حوار اجتماعي شامل يضمن مشاركة الشركاء الاجتماعيين، ويدرك المخاطر المرتبطة بكل من الانتقال وتغير المناخ.

يتطلب تأهيل أنظمة الحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية مراجعة تشاركية شاملة لأنظمة الضمان الاجتماعي وتأهيل القطاع الصحي العمومي والخاص بهدف تحسين جودة الخدمات والضغط على التكلفة. هذا إلى جانب تكفل الدولة بضمان الحق في العلاج المجاني للفئات الهشة ومحدودة الموارد مراجعة قوانين ونظم الحماية الاجتماعية والتشريعات لتتلاءم مع أنماط العمل الجديدة.¹⁷¹

4. تعزيز التنسيق المؤسسي والحوار الاجتماعي حول الانتقال العادل

تتطلب صياغة السياسات المتكاملة مشاركة فعالة من جميع الهيئات الحكومية المعنية لضمان تناسق السياسات وتقليل التناقضات. تُعدّ الوزارات المعنية بالبيئة الجهات الفاعلة الرئيسية في معظم الدول العربية، لا سيما فيما يتعلق بسياسات التكيف مع المناخ. وتلعب الوزارات المسؤولة عن الطاقة والصناعة والنقل وإدارة النفايات والزراعة والسياحة أدواراً محورية في تطوير وتنفيذ السياسات الخضراء في العديد من الدول العربية. ومع ذلك، ونظرًا للتأثير الأوسع لسياسات المناخ على الاقتصاد وسوق العمل، من الضروري إشراك كل الوزارات (الاقتصاد، التشغيل، التعليم،). كما ينبغي إشراك منظمات العمال وأصحاب العمل، في إطار الحوار الاجتماعي، لضمان التنفيذ الفعال لسياسات الانتقال العادل وتحقيق نتائجها.

171 منظمة العمل العربية (2023) نحو عقد اجتماعي جديد في الدول العربية: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام

في هذا السياق أكدت منظمة العمل العربية على ضرورة "الانتقال إلى منظومة جديدة للحوار الاجتماعي قائمة على أساس مقتضيات معايير العمل العربية والدولية والمواثيق العربية الدولية لحقوق الإنسان ومتوافقة مع متطلبات التنمية المستدامة المتعلقة بالقضاء على الفقر والتهميش، وتوفير فرص العمل اللائق والمنتج للجميع دون تمييز بين الجنسين"¹⁷². وقد اعتبرت المنظمة أن نجاح هذا الانتقال يفترض تأسيس الحوار الاجتماعي وذلك عبر إحداث هيئة وطنية للحوار الاجتماعي ثلاثية التركيبة لضمان انتظام وديمومة الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين. بالإضافة إلى إحداث لجان وطنية عليا ثلاثية للحوار الاجتماعي القطاعي.

من ناحية أخرى، ينبغي أن يشمل الحوار الاجتماعي الفعّال جميع مجالات السياسات ذات الصلة، من السياسات الاقتصادية والقطاعية إلى الصحة والسلامة المهنية والحماية الاجتماعية، وصولاً إلى تنمية المهارات. كما ينبغي للشركاء الاجتماعيين المشاركة في وضع المساهمات المحددة وطنياً والسياسات الوطنية المتعلقة بالعمل المناخي، نظراً لترابط هذه السياسات مع التوظيف والحاجة إلى نهج شامل وعادل. علاوة على ذلك، يُعد إشراك القطاع الخاص والأوساط الأكاديمية ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والمجتمع المدني أمراً بالغ الأهمية. ويمكن أن تساعد هذه المشاورات في تقييم متطلبات التوظيف والمهارات، بالإضافة إلى الاهتمامات البيئية لهذه الجهات المعنية.

5. تعزيز التعاون الإقليمي العربي - العربي

يكتسي التعاون بين الدول العربية أهمية بالغة من حيث تشكيل استجابتها الجماعية لتغير المناخ. ويمكن أن يشمل هذا التعاون عدة جوانب مثل البحث العلمي والمشاريع البيئية وتجميع المعرفة وتبادل الخبرات والممارسات بين البلدان وإنشاء قاعدة بيانات شاملة حول المؤشرات المناخية وسياسات العمل المناخي (Climate Watch). من المهم أيضاً دراسة إنشاء صندوق عربي للانتقال العادل، على غرار صندوق الانتقال العادل التابع للاتحاد الأوروبي، والذي يهدف إلى تقديم دعم موجه للمناطق والقطاعات في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي الأكثر تضرراً من التحول نحو اقتصاد أخضر. كما يمكن أيضاً إنشاء شبكة مؤسسات عربية لتقييم الوظائف الخضراء، على غرار شبكة مؤسسات تقييم الوظائف الخضراء العالمية (The Green Jobs Assessment Institutions Network (GAIN))

يمكن التعاون العربي - العربي من وضع استراتيجيات مشتركة لمكافحة مخاطر المناخ، مثل التصحر وندرة المياه والظواهر الجوية المتطرفة، وتبادل البنية التحتية والحلول للتحديات المتعلقة بالمناخ وتقييم وتعزيز خلق فرص العمل اللائقة الناتجة عن سياسات المناخ وتطوير حلول مشتركة للعمالة عبر الحدود والهجرة الناجمة عن تغير المناخ لدعم التنقل والتوظيف وحماية النازحين. كما يمكن أيضاً من الاستفادة من التمويل الجماعي لدعم مبادرات المناخ من خلال تعزيز الآليات المالية داخل المنطقة وتحسين الوصول إلى مصادر تمويل المناخ الدولية. هذا بالإضافة إلى تعزيز موقف موحد في مفاوضات المناخ العالمية والمشاركة الفاعلة في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة وضمان تمثيل الاهتمامات والتحديات الجماعية في المحافل العالمية

172 منظمة العمل العربية (2023) نحو عقد اجتماعي جديد في الدول العربية: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام

خاتمة

تتفق معظم الدراسات العلمية والتقارير الدولية، على أن المنطقة العربية ستكون من بين أكثر المناطق تأثراً بالتغيرات المناخية في العقود المقبلة، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل من بينها الموقع الجغرافي وهشاشة البنية التحتية، إضافة إلى الاعتماد الكبير على الموارد الطبيعية غير المتجددة.

وتتجاوز تأثيرات التغيرات المناخية البيئة والموارد الطبيعية، لتمتد إلى الاقتصاد بشكل عام وسوق العمل بشكل خاص. تشكل التغيرات المناخية تهديداً مباشراً لسوق العمل في الدول العربية، حيث إن العديد من القطاعات الاقتصادية تعتمد على استقرار المناخ وظروف البيئة الطبيعية. ومع استمرار التغيرات المناخية وتفاقم آثارها، من المتوقع أن الكثير من الوظائف التقليدية معرضة للخطر، إما بسبب الاجهاد الحراري، أو تدهور الموارد الطبيعية، أو بفعل تغير الأنماط الاقتصادية وتوجه العالم نحو اقتصادات منخفضة الكربون.

رغم التحديات الكبرى التي تفرضها التغيرات المناخية على سوق العمل، إلا أن هناك آفاقاً واسعة لخلق فرص عمل جديدة في إطار التحول إلى الاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة. هذا التحول يفتح الباب أمام قطاعات جديدة توفر وظائف ذات مردودية اقتصادية وبيئية عالية في مجالات الطاقة المتجددة، وإدارة المياه، والزراعة المستدامة، والبنية التحتية الخضراء. ذلك أن التحول نحو الاقتصاد الأخضر يتطلب استثمارات كبيرة في هذه القطاعات، مما يخلق فرص عمل جديدة ومستدامة.

يمثل التحول نحو الاقتصاد الأخضر خياراً استراتيجياً للدول العربية لمواجهة تداعيات التغير المناخي ولتعزيز فرص العمل. ويشمل الاقتصاد الأخضر كل الأنشطة الاقتصادية التي تساهم في تقليل الانبعاثات الكربونية وزيادة كفاءة استخدام الموارد، وتحقيق العدالة الاجتماعية. لذلك ينبغي لكل دولة عربية أن تصوغ استراتيجية وطنية تضع من ضمن أولوياتها تحقيق الاستدامة البيئية وتعزيز فرص العمل.

ولضمان انتقال عادل يُحقق أقصى قدر من فرص العمل والفوائد الاقتصادية والاجتماعية يجب أن تُدمج هذه الاستراتيجيات مع تدابير تهدف إلى توزيع عادل لمزايا العمل، وتضمن الحماية والدعم لأكثر الفئات تضرراً من كلٍّ من عملية الانتقال وتفاقم آثار تغير المناخ. ويتطلب ذلك إصلاح وتحديث منظومة التعليم والتدريب المهني ودعم برامج السلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية. هذا إلى جانب تعزيز التنسيق المؤسسي والحوار الاجتماعي حول الانتقال العادل وتعزيز التعاون الإقليمي العربي - العربي.

المحور السابع:

الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للقطاع
غير المنظم في الدول العربية

تمهيد

يلعب القطاع غير المنظم دوراً رئيسياً في معظم اقتصادات المنطقة العربية من حيث توظيفه لنسبة كبيرة من إجمالي قوة العمل، تصل إلى ما يقرب من 64.9 ٪ من قوة العمل في 2022. كما أنه يسهم في الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة بحوالي 20 ٪ وربما يزيد (OECD et al., 2024) والحقيقة، إن التطورات التكنولوجية في السنوات الأخيرة انعكست على القطاع غير المنظم حيث لم يعد القطاع التقليدي الذي نعرفه، بل ظهرت أنماط جديدة من العمل مثل عمال المنصات الرقمية والتجارة الإلكترونية وهي نوعية من العمالة تنتمي لسوق عمل يتغير بفعل التطور التكنولوجي والتحول الرقمي، مما يطرح أنماطاً مستحدثة من العمل، قد تكون ظروفها الاقتصادية مختلفة بدرجة أو بأخرى عن الأنماط التقليدية والمتعارف عليها من العمالة غير المنظمة، ولكنها تشترك معها (في العديد من الوضعية المهنية) في عدم وجود علاقة وظيفية تمكنها من التغطية بالحماية الاجتماعية. وعلى وجه العموم، فإن السمات الغالبة والمشاركة بين العمالة غير المنظمة سواء في أشكالها التقليدية أو المستحدثة هو التنوع الشديد وعدم التجانس، وكذلك الهشاشة للمخاطر والافتقار للحماية الاجتماعية.

لم ينقطع الحديث لسنوات طويلة عن إشكاليات القطاع غير المنظم وتأثير ذلك على الاقتصاد الكلي والنمو الاقتصادي والحماية الاجتماعية والعمل اللائق. كما تمت تجربة عدد كبير من السياسات وتصميم عدد كبير من المبادرات لتحويل هذا القطاع من قطاع غير منظم إلى قطاع منظم. وعلى الرغم من ذلك، نما هذا القطاع بشكل كبير لدرجة أنه أصبح يشغل ما يقرب من ثلثي قوة العمل. وتكمن أهمية تناول هذه القضية في أنه أصبح من المستقر في الأدبيات أن أحد الطرق الرئيسية لجعل نمو المنطقة العربية أكثر شمولاً هو تعزيز القدرة على خلق الوظائف اللائقة. وهذا يمثل تحدياً كبيراً، فلم يستطع القطاع الخاص من تحقيق ذلك، كما توقف القطاع العام عن تشغيل أعداد كبيرة. وفي ضوء معدلات نمو سكاني مرتفعة وأعداد كبيرة من الداخلين الجدد لسوق العمل سنوياً لم يكن هناك مفر من الانخراط في القطاع غير المنظم، وهذا ما جعل المنطقة العربية من أعلى المعدلات بعد منطقة جنوب الصحراء في تزايد حجم هذا القطاع. ولا يمكن إنكار أن كوفيد - 19 - رغم أنها جائحة صحية أضرت بالملايين - فتحت الطريق واسعاً أمام ظهور أنماط جديدة من العمل عن بعد سواء عبر المنصات الرقمية أو العمل جزء من الوقت أو العمل على مهمة محددة دون أي ترتيبات رسمية، أدت هذه الأنماط إلى حدوث تحولات في القطاع غير المنظم وذلك بدخول أنماط جديدة من العمالة التي من الصعب أن نقيّمها على أساس معايير العمل التقليدية والتي تفترض الانتظام في العمل وعدد ساعات محددة وغيرها. وقد أدى ذلك إلى مزيد من تعمق الظاهرة محل الدراسة حيث أنه لم يعد في ضوء هذا التنوع والتعمق افتراض أن محاولة تحويل القطاع غير المنظم إلى قطاع منظم وحمايته اجتماعياً يمكن أن يصلح لكل فئات العمالة غير المنظمة.

لم تقتصر التحولات على ما سبق، بل تشمل ما ترتب من تداعيات على الاقتصادات العربية بفعل الأزمات المتكررة بداية بالجائحة الصحية كوفيد - 19، مروراً بالحرب الروسية الأوكرانية، فضلاً عن عدم الاستقرار في عدد من بلدان المنطقة العربية. كل هذه التغيرات أنتجت تحديات اقتصادية عديدة أدت لمزيد من نمو القطاع غير المنظم. فقد حدث تباطؤ في النشاط الاقتصادي في ثلاث من أكبر اقتصادات العالم (الولايات المتحدة، الصين، ومنطقة اليورو)، وما نتج عن ذلك من انتقال الاقتصاد العالمي نحو عصر من التضخم المرتفع، وارتفاع أسعار الفائدة، وانخفاض الاستثمارات. هذا التوجه الاقتصادي الجديد قد وضع ضغطاً خاصاً على اقتصادات المنطقة العربية، حيث أدت أسعار الفائدة المرتفعة إلى زيادة عبء خدمة الديون لعدة دول، مما زاد من حدة أزمات المديونية المحلية، بينما أدت أسعار المواد الغذائية والنفط والغاز الطبيعي المرتفعة إلى تضخم

محلي مرتفع، مما أثر على تفاقم عدم المساواة والفقر في بلدان المنطقة باستثناء دول مجلس التعاون الخليجي (OECD et al., 2024).

والحقيقة أن هشاشة الاقتصادات العربية في مواجهة الصدمات المتتالية لها جذور عميقة تتعلق بالتحديات الهيكلية الطويلة الأمد في المنطقة، وهي: معدلات نمو متواضعة رغم تقلبها، إنتاجية راكدة، وتيرة بطيئة للتحول الاقتصادي، انخفاض التوظيف خاصة بين الشباب والنساء، جودة وظائف رديئة، ازدواجية سوق العمل، أنظمة حماية اجتماعية مجزأة، تدفقات غير كافية من الاستثمارات الأجنبية المباشرة، ومناخ استثماري ضعيف (OECD et al., 2024).

كل ما سبق كشف مدى هشاشة الاقتصادات العربية على وجه العموم، ومدى هشاشة وضع القطاع غير المنظم وأهميته في نفس الوقت للاقتصادات العربية في أوقات الأزمات، كما كان نمو وكبر حجم القطاع غير المنظم كاشفاً أيضاً عن أزمة الاقتصادات العربية على المستوى الكلي وعلى مستوى أسواق العمل، وقد أدى ذلك لاحتدام الجدل حول الأولويات، فهل الأولوية تتمثل في تحويل هذا القطاع إلى قطاع منظم أم في حمايته اجتماعياً بما يقوده إلى طريق التحول إلى القطاع المنظم تدريجياً وبشكل مرن وطوعي؟

يتناول هذا المحور العناصر التالية:

- أولاً: تعريف وقياس القطاع غير المنظم وواقعه في المنطقة العربية.
- ثانياً: دور القطاع غير المنظم في الحد من البطالة في المنطقة العربية.
- ثالثاً: الأبعاد الاقتصادية للقطاع غير المنظم.
- رابعاً: الأبعاد الاجتماعية للقطاع غير المنظم.
- خامساً: السياسات المتبعة لإدماج القطاع غير المنظم بين الفرص والتحديات.
- الخاتمة والتوصيات.

أولاً: تعريف وقياس القطاع غير المنظم وواقعه في المنطقة العربية:

إن تحقيق النمو الاقتصادي الشامل والوصول لمجتمعات أكثر مساواة هما ركيزتان أساسيتان لتحقيق التنمية المستدامة، ويتضح ذلك في هدفين محددين من أهداف التنمية المستدامة وهما الهدف 8 المتعلق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي، والهدف 10 المتعلق بالحد من أوجه عدم المساواة. كلا الهدفين يتضمنان أهدافاً محددة والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالشمول الاجتماعي والعمل اللائق. من ضمن مؤشرات قياس الهدف الثامن نسبة العمالة غير المنظمة لإجمالي العمالة موزعة على أساس القطاع والنوع. (Amarante, 2021)

يعتبر العمل غير المنظم ظاهرة معقدة ومتعددة الأوجه، تشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة والمعاملات والأفراد، الذين يعملون بشكل كبير خارج الأعمال الرسمية، ولكن يمكن أن يكونوا داخلها أيضاً. يشمل الاقتصاد غير المنظم الأنشطة الاقتصادية التي يقوم بها الأفراد والوحدات الاقتصادية والتي لا تغطيها الترتيبات الرسمية أو تغطيها بشكل غير كافٍ من الباعة المتجولين إلى الأعمال غير المسجلة والأنشطة الاقتصادية غير المعلنة، يمثل الاقتصاد غير المنظم مكوناً حيوياً، ولكنه إشكالي، في النشاط الاقتصادي العالمي، فهو آلية للتكيف والسعي لتخفيف الفقر عندما لا ينتج الاقتصاد ما يكفي من الوظائف الرسمية. ومع ذلك، فإن اتساع هذا القطاع يعرض

الاقتصادات للهشاشة على المدى الطويل، والتي يتعاضد تأثيرها أثناء التعرض للصدمات كما كان الحال خلال أزمة جائحة كوفيد - 19، وهي أزمة تلتها أزمات أخرى. (OECD et al., 2024)

عرّفت منظمة العمل العربية 173 القطاع الاقتصادي غير المنظم على أنه: " مجموعة الأفراد والوحدات التي تمارس أنشطة مشروعة وتنتج سلعاً أو تقدم خدمات أو تقوم بتوزيعها، وتعمل لحسابها أو لحساب الغير دون تراخيص من الجهات المختصة ولا تشملها الحماية التشريعية أو الاجتماعية ". كما عرفت نفس التوصية العمال غير النظاميين في مادتها الثانية بأنهم " من لا يخضعون لتشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية النافذة، ويحدد تشريع الدولة المشروعات وفئات الأشخاص الخاضعين لأحكام هذه التوصية ". (منظمة العمل العربية، 2014)

وقد عرفت منظمة العمل الدولية في توصيتها رقم 204 لسنة 2015 "الاقتصاد غير المنظم" على أنه "جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية، الذين لا تشملهم في القانون أو في الممارسة - الترتيبات النظامية كلياً أو على نحو كاف"، أي أن الصفة المميزة للنشاط الاقتصادي في الاقتصاد غير المنظم هو عدم وجود صفة رسمية تعاقدية للنشاط الاقتصادي، فهي أنشطة تبدأ بغير ترتيبات وتدابير رسمية، كما أنها غير منعزلة عن الاقتصاد المنظم.

كما عرفت منظمة العمل الدولية خلال مؤتمرها العام لسنة 2014 العمال غير النظاميين بأنهم "العاملون المشتغلون لدى الغير وأصحاب الأعمال الذين يعملون لحسابهم الخاص في الاقتصاد غير المنظم، والعمالة المساهمة من أفراد الأسرة بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في منشآت الاقتصاد المنظم أو غير المنظم أو كعمال منزليين، وأعضاء التعاونيات المنتجين غير المنظمين والعاملون المستقلون الذين ينتجون سلعاً للاستخدام النهائي لفائدة الأسر". (منظمة العمل الدولية، 2020)

في إطار النقاش حول تعريفات القطاع غير المنظم، يتعين التفرقة بين القطاع غير المنظم والعمل غير المنظم، فالقطاع أو الاقتصاد غير المنظم يشمل الوحدات الاقتصادية غير المسجلة وفقاً للقوانين الحاكمة، ومن ثم لا تخضع للضرائب ولا تقوم بالتأمين الاجتماعي على موظفيها وغيرها من السمات التي تضفي السمة المنظمة على المنشأة الاقتصادية. أما العمل غير المنظم، فيشمل الأشخاص الذين تفتقر وظائفهم الرئيسية إلى الحماية الاجتماعية والقانونية الأساسية ومزايا العمل. وقد يوجدون في القطاع المنظم أو القطاع غير المنظم أو الأسر. وبناء على ذلك، يمكن القول أن جميع الأشخاص العاملين في القطاع غير المنظم هم في وظائف غير منظمة. ومع ذلك، ليس كل الذين يعملون في القطاع المنظم عمال ذوي وظائف منظمة.

1. نشأة القطاع غير المنظم: الأسباب والمظاهر

تتعدد وتتوحد النظريات المفسرة لنشأة القطاع غير المنظم ولكنها في أغلبها تطرح مجموعة من التفسيرات كالتالي:

- إن تجزئة أسواق العمل أمر مرتبط بدرجة حداثة الاقتصاد، وكذلك بقدرة الدولة على تنظيم سوق العمل، ومن ثم في حالة عدم توافر هذين الشرطين، فإن عجز الباحثين عن عمل في القطاع المنظم، يجعلهم ينتقلون للقطاع غير المنظم بسهولة، بل يساهمون في تأسيسه ونموه.

- سعي الشركات الكبيرة سواء المحلية أو الدولية لتعظيم الربح والفوز في سباق المنافسة يجعلهم يلجؤون للاعتماد على العمالة غير المنظمة بسبب انخفاض تكلفتها مقارنة بالعمالة المنظمة والتي تحتاج إلى ضمانات الأجر العادل والتأمينات الاجتماعية والصحية وغيرها من معايير العمل.
- أن اللوائح الكثيرة والمعقدة التي تهدف لإدماج القطاع غير المنظم تعيق الشركات الصغيرة من أن تصبح منظمة. تُدار هذه الشركات الصغيرة من قبل أفراد يرون في القطاع غير المنظم مكانًا لفرص النمو، ويختارون الابتعاد عن المؤسسات المنظمة بسبب عدم اقتناعهم بدورها في حمايتهم. في ظل هذه الرؤية للاختيار الطوعي للقطاع غير المنظم، يتم دمج سوق العمل غير المنظم مع السوق المنظم، حيث تقدم الشركات غير المنظمة خدمات للقطاع المنظم، وبذلك لا يرتبط القطاع غير المنظم بالضرورة بشكل سلبي مع دورة الأعمال. (Amarante, 2021)

شهد القطاع غير المنظم تحولات في السنوات الأخيرة بفعل اتساع رقعة الاقتصاد الرقمي، فقد سرّعت الجائحة الصحية كوفيد - 19 من حدوث تحولات في أنماط العمل حيث ظهرت أنماط العمل عن بعد والعمل وفقًا لمهمة محددة والتوسع في العمل جزء من الوقت (عدلي، 2022).

لقد أدى انتشار الاقتصاد الرقمي إلى تحولات في عالم العمل، فلم يعد العالم القديم المستقر على جملة من المعايير، ولكن بسبب انتشار المنصات الرقمية، نشأت شبكة عالمية من الأنشطة الاقتصادية والمعاملات التجارية والتفاعلات المهنية مما غير هيكل الأعمال، وكيفية عمل الناس، وكيفية حصول المستهلكين على السلع والخدمات والمعلومات.

وقد أدى ظهور المنصات الرقمية والنمو المتوقع لعمل المنصات الرقمية إلى إثارة اهتمامًا كبيرًا من السياسات حول هذه الظاهرة. إن النمو في اقتصاد المنصات والتوظيف عبر المنصات الرقمية يوفر فرص عمل وينتج تنظيم أكثر مرونة لعمليات العمل والإنتاج، بقدر ما يفرض مخاطر وتحديات تتعلق بضمان المنافسة العادلة بين الشركات وتأمين الوصول إلى مستويات كافية من مزايا العمل والحماية الاجتماعية لعمال المنصات الرقمية، بما يتماشى مع معايير العمل اللائق واللوائح ومعايير العمل الدولية (ILO, 2023).

ومن المرجح أن تشكل الأتمتة والذكاء الاصطناعي والعمل عن بُعد تحديات لاقتصادات المنطقة، لكنها توفر أيضًا فرصًا، خاصة لبعض الفئات المستبعدة، مثل الشباب والنساء. كما سيزيد الذكاء الاصطناعي من الطلب على العمالة ذات المهارات العالية لدعم الأتمتة، بينما سيقلل العمل عن بُعد من عوائق الموقع والتنقل، وسيسمح بمرونة أكبر في أنظمة العمل للوظائف التي لا تتطلب الحضور الشخصي، وأن تعظيم الاستفادة من هذه الفرص يرتبط بتطوير مهارات القوى العاملة، فهو المفتاح للتكيف مع هذا المشهد الجديد لسوق العمل والتخفيف من العجز الوظيفي المستمر في المنطقة العربية 174.

2. قياس القطاع غير المنظم

يواجه قياس القطاع غير المنظم عدد من العوائق والتحديات، ومن بين التحديات الرئيسية في التعامل مع القطاع غير المنظم كيفية قياسه، فأحد العوائق الرئيسية لوضع تدابير وترتيبات سياسية بشأن الاقتصاد غير المنظم هو نقص البيانات الشاملة والموثوقة حول هذه الظاهرة. على الرغم من أن الأنشطة الاقتصادية غير المنظمة تولد قيمة سوقية، فإن عدم تسجيلها يجعل من الصعب ملاحظتها، وبالتالي من الصعب قياسها بشكل كافٍ. وبالمثل، من الصعب جمع بيانات حول العمالة غير المنظمة - التي يمكن أن تحدث في القطاعات المنظمة وغير المنظمة، وفي الأسر بسبب عدم تسجيل عقد العمل الذي يلزم صاحب العمل بدفع الضرائب والمساهمات

الاجتماعية ذات الصلة. ففي أوقات الصدمات، مثل جائحة كوفيد - 19، تصبح الحاجة إلى بيانات دقيقة وفي الوقت المناسب أكثر أهمية لتطبيق آليات فورية وملائمة. والحقيقة، أن ظهور أنماط جديدة من العمل يؤدي لمزيد من تعميق التحدي الخاص بجمع البيانات عن القطاع غير المنظم على مستوى المنشآت والعمال على حد سواء. وتتعاظم خطورة هذا التحدي عند رسم السياسات التي تسعى لتنظيم هذا القطاع وحمايته اجتماعياً حيث لا تتوفر الأدلة العلمية الكافية لذلك في عدة دول عربية.

على وجه العموم، يتم اعتماد نهجين لقياس الاقتصاد غير المنظم: النهج المباشر القائم على المسوح، بالإضافة أسئلة حول الاقتصاد غير المنظم، على سبيل المثال، إلى استطلاعات ومسوح القوى العاملة، ومسوح الدخل والانفاق والاستهلاك، أو تصميم مسوح خاصة بالقطاع غير المنظم. أما النهج غير المباشر فهو القائم على نماذج تستخدم مؤشرات مرئية للاقتصاد غير المنظم (OECD et al., 2024) والحقيقة أن كلاهما لا يهتم بالتعرف على كثير من ديناميكيات إنتاج القطاع غير المنظم، من حيث أسباب الانخراط فيه وأسباب الاستمرار والموقف من سياسات الحكومات من هذا القطاع والموقف من التحول إلى النظامية من حيث الإيجابيات والسلبيات وغيرها من المعلومات التي بدونها من الصعب رسم سياسات سليمة وقادرة على مخاطبة احتياجات القطاع غير المنظم على مستوى المنشآت والعمال.

ثانياً: دور القطاع غير المنظم في الحد من البطالة في المنطقة العربية

تُعد البطالة من أبرز التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه المنطقة العربية، ولا سيما في ظل النمو السكاني، واتساع قاعدة الشباب الداخلين إلى سوق العمل، وضعف قدرة القطاع المنظم في عدد من الدول على توليد فرص عمل كافية ومستقرة. وتشير تقارير منظمة العمل الدولية إلى استمرار معدلات البطالة في الدول العربية عند مستويات مرتفعة مقارنة بالمتوسط العالمي، ويعد إحداث فرص العمل تحدياً كبيراً في المنطقة العربية، حيث سجلت المنطقة أعلى معدل بطالة مقارنةً بالعالم، تليها أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. مقارنة بفترة ما قبل جائحة كوفيد - 19، حيث ارتفع معدل البطالة من 10% في عام 2019 إلى 10.7% في عام 2021. وقد بدأت العديد من اقتصادات دول المنطقة في التعافي في السنوات التالية حيث، بلغت نسبة البطالة 9.8% في عام 2024¹⁷⁵، وتتراوح من بلد إلى آخر حيث تصل إلى أعلى النسب في جيبوتي 26%، وأقل النسب في قطر 0.1%¹⁷⁶.

وعلى الرغم من اختلاف نسب البطالة في المنطقة، فإن النساء والشباب هم الفئات الأكثر تأثراً بالبطالة. حيث أن أقل النسب من نصيب دول الخليج العربية، وأن أعلى النسب من نصيب البلدان المتأثرة بالنزاعات والصراعات سواء الداخلية أو المحيطة، كما انها مرتفعة لدى الشباب والنساء. وفي هذا السياق يظهر القطاع غير المنظم بوصفه أحد أهم المسارات التي تستوعب نسبة كبيرة من قوة العمل، خصوصاً عندما يعجز القطاع العام عن توفير وظائف تتناسب مع الزيادة في أعداد الباحثين عن العمل، ويشمل ذلك طيفاً واسعاً من الأنشطة، من الباعة الجائلين والحرفيين والعمال لحسابهم الخاص، إلى المشروعات المنزلية والمنشآت الصغيرة جداً وبعض أشكال العمل المؤقت أو غير المسجل. ومن المهم التأكيد على أن العمل غير المنظم لا يعني بالضرورة نشاطاً غير قانوني؛ فقد يكون النشاط مشروعاً في ذاته، لكنه غير مسجل أو لا يتمتع العامل فيه بالحماية الكاملة.

¹⁷⁵ منظمة العمل الدولية، التشغيل والأفاق الاجتماعية في الدول العربية اتجاهات 2024

¹⁷⁶ نفس المصدر السابق

1. القطاع غير المنظم كآلية لاستيعاب فائض قوة العمل

تبلغ نسبة العاملين غير المنظمين في الدول العربية 54.7% (25 سنة فأكثر)، أي ما يعادل 27 مليون عامل. كما تمثل نسبة الشباب في القطاع غير المنظم في البلدان العربية 71.2% من قوة العمل، وتتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة وتبلغ نسبة الشبابات 62.6%. وحسب التقديرات وباستخدام منهجيات مختلفة، تتراوح العمالة غير النظامية في المنطقة العربية خارج القطاع الزراعي بين 45% و 65%، ويتراوح المعدل بين 53.5% في بلدان المغرب العربي و 73.4% في بلدان المشرق العربي. وقد قدرت بعض الدراسات نسبة العمالة غير النظامية في الدول العربية غير الخليجية بـ 67.2% من قوة العمل ولكنها لا تنتج إلا 35% من الناتج القومي الإجمالي بسبب حرمان هذه العمالة من القروض والائتمان والخدمات والمرافق والتكنولوجيا، فالإنتاجية منخفضة، وكذلك الأجور متدنية وأقل من نظرائهم في القطاع المنظم.¹⁷⁷

و تتسم المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر في القطاع غير المنظم بعدد من الخصائص:

- لا تتمتع بهوية قانونية.
- تعمل برأس مال صغير جداً أو بدون رأس مال.
- تستخدم مستوى منخفض من التكنولوجيا والمهارات.
- توفر فرص عمل متدنية المستوى.
- نشاطها غير مسجل وبدون سجل تجاري.
- تنتج سلعاً وخدمات قابلة للتسويق.
- نشاط غير مسجل في التأمين الاجتماعي أو مصلحة الضرائب أو مكاتب العمل.
- عدد عمالها محدود.
- أصحاب الأعمال والعمال في هذا القطاع لا يتمتعون بحق التنظيم وإنشاء النقابات، ومستبعدون من عمليات الحوار الاجتماعي.¹⁷⁸

لذا تتمثل أهمية مساهمة القطاع غير المنظم في الحد من البطالة في قدرته على استيعاب أعداد كبيرة من الأفراد بسرعة وبتكلفة دخول أقل من القطاع المنظم، فالوظيفة النظامية تحتاج عادة إلى مؤهلات موثقة، وإجراءات توظيف، ورأس مال أكبر لدى صاحب العمل، والتزام بقواعد الأجور والتأمينات والضرائب. أما النشاط غير المنظم فيتيح للفرد أن يبدأ عملاً بسيطاً برأس مال محدود أو بمهارة مهنية أقل، وأن يحصل على دخل من خلال التجارة الصغيرة أو الخدمات أو أعمال الصيانة والنقل والبناء والزراعة والأنشطة المنزلية والمنصات الرقمية. لذلك يعمل هذا القطاع كـ«صمام أمان» لسوق العمل في فترات التباطؤ الاقتصادي أو الأزمات، إذ يمنع انتقال جميع من يفقدون وظائفهم أو لا يجدون عملاً مستقراً مباشرة إلى حالة البطالة الكاملة.

وتتضح هذه الوظيفة في الاقتصادات العربية التي تتسم بضعف خلق فرص العمل في القطاع الخاص المنظم، أو بارتفاع تكاليف التوظيف النظامي، أو بوجود فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. ففي هذه الحالات يصبح العمل غير المنظم خياراً عملياً للحصول على دخل، حتى وإن كان أقل استقراراً. وتؤكد بيانات وتقارير منظمة العمل الدولية أن الاقتصاد غير المنظم يمثل جزءاً كبيراً من التشغيل في المنطقة العربية، وهو ما يعكس دوره الفعلي في استيعاب العمالة، لكنه يكشف في الوقت نفسه عن قصور هيكل في قدرة الاقتصادات على توفير فرص العمل اللائق.

¹⁷⁷ الندوة التفاعلية حول تأثيرات تداعيات جائحة كورونا على القطاع غير المنظم في الدول العربية - منظمة العمل العربية

¹⁷⁸ نفس المصدر السابق

2. أهم قنوات مساهمة القطاع غير المنظم في خفض البطالة

يساهم القطاع غير المنظم في تقليص البطالة من خلال عدة قنوات مترابطة:

- **القناة الأولى:** التوسع في العمل الحر والتشغيل الذاتي، حيث لا ينتظر الفرد وظيفة شاغرة لدى مؤسسة قائمة، بل ينشئ لنفسه نشاطاً صغيراً قد يبدأ بأدوات بسيطة أو من المنزل. ومن أمثلة ذلك أعمال التصميم والبرمجة والصيانة والبيع الإلكتروني وإعداد الأغذية والخياطة والحرف اليدوية وخدمات التوصيل والنقل الفردي. ويكتسب هذا المسار أهمية خاصة للشباب الذين يواجهون صعوبة في الحصول على خبرة أولى، إذ يتيح لهم دخول سوق العمل واكتساب مهارات عملية وعلاقات مهنية يمكن أن تساعدهم لاحقاً على الانتقال إلى وظائف أكثر استقراراً.
- **القناة الثانية:** هي قدرة المشروعات متناهية الصغر على خلق فرص عمل إضافية. فعندما يبدأ شخص مشروعاً بسيطاً قد يتحول تدريجياً من عامل لحسابه الخاص إلى صاحب عمل يستعين بفرد أو أكثر من أفراد الأسرة أو العمالة المحلية. وبالرغم من صغر حجم كل مشروع على حدة، فإن العدد الكبير لهذه الوحدات يجعل أثرها التراكمي مهماً في التشغيل. كما أن هذا النوع من المشروعات ينتشر في الأحياء الشعبية والمناطق الريفية والمجتمعات التي لا تصل إليها الاستثمارات الكبيرة بسهولة، وبالتالي يساهم في توزيع فرص الدخل جغرافياً بدلاً من تركزها في المدن الكبرى فقط.
- **القناة الثالثة:** تتمثل في مرونة الدخول إلى سوق العمل، فالقطاع غير المنظم يستوعب العمال الذين لا يستطيعون الالتزام بوظيفة بدوام كامل، مثل بعض النساء اللاتي يتحملن مسؤوليات الرعاية الأسرية، والطلاب، وكبار السن القادرين على العمل، إضافة إلى العمال الموسمييين. ويسمح العمل عن بعد والعمل الجزئي والعمل حسب الطلب بزيادة المشاركة الاقتصادية لهذه الفئات، وهو ما يحد من البطالة أو الانسحاب الكامل من سوق العمل. كما أن الاقتصاد الرقمي أضاف أشكالاً جديدة من العمل المرن، مثل تقديم الخدمات عن بعد والعمل عبر المنصات، وهي أنشطة قد تبدأ بصورة فردية وغير مسجلة ثم تتطور إلى نشاط منظم.

3. أهمية القطاع غير المنظم للفئات المهمشة

يؤدي القطاع غير المنظم دوراً أكثر وضوحاً لدى الفئات التي تواجه حواجز أعلى أمام العمل المنظم. فالشباب حديثو التخرج يعانون في كثير من الدول العربية من اشتراط الخبرة السابقة ومن محدودية الوظائف المناسبة لتخصصاتهم، لذلك يلجأ بعضهم إلى الأعمال الحرة أو المشروعات الصغيرة أو الوظائف المؤقتة لاكتساب دخل وخبرة. كما يمكن للقطاع غير المنظم أن يوفر فرصاً للعمال ذوي التعليم المحدود أو المهارات التقليدية من خلال الحرف والبناء والصيانة والتجارة والخدمات الشخصية.

وبالنسبة للنساء، قد يوفر العمل من المنزل أو الجزئي أو القائم على المشروعات الصغيرة فرصة للمشاركة الاقتصادية في بيئات يصعب فيها الوصول إلى وظيفة قارة ومرنة. غير أن هذه الميزة يجب ألا تُفهم على أنها كافية بذاتها، لأن ارتفاع مشاركة النساء في أعمال غير محمية قد يرسخ فجوات الأجور والحماية الاجتماعية. ومن هنا فإن قيمة القطاع غير المنظم في خفض البطالة تكون أكبر عندما يُنظر آلية كمرحلة يمكن تطويرها وتحسين شروطها، وليس كحالة دائمة يُترك فيها العامل دون تأمين أو حقوق.

4. حدود الاعتماد على القطاع غير المنظم كحل للبطالة

على الرغم من مساهمة القطاع غير المنظم في استيعاب العمالة، فإن الاعتماد عليه وحده لا يمثل حلاً مستداماً لمشكلة البطالة. فالوظائف غير المنظمة غالباً ما ترتبط بانخفاض الأجور، وعدم انتظام الدخل، وغياب التأمين الصحي والمعاشات وإجازات المرض والحماية من إصابات العمل. كما أن العامل قد يفتقر إلى عقد واضح أو آلية قانونية فعالة للمطالبة بحقوقه. ويؤدي ذلك إلى انتقال المشكلة من «غياب العمل» إلى «هشاشة العمل»، أي أن الفرد لا يُصنف عاطلاً لكنه يظل معرضاً للفقر وعدم الاستقرار.

ومن التحديات أيضاً انخفاض إنتاجية كثير من الأنشطة غير المنظمة بسبب ضعف الوصول إلى التمويل والتكنولوجيا والتدريب والأسواق الأوسع. كما أن بقاء المنشآت خارج التسجيل يقلل من قدرتها على التعامل مع المؤسسات الكبيرة أو الدخول في سلاسل التوريد المنظمة والحصول على الائتمان. وعلى المستوى العام، قد يؤدي اتساع الاقتصاد غير المنظم إلى ضيق القاعدة الضريبية وارتفاع المنافسة غير المتكافئة بين المنشآت المسجلة وغير المسجلة. لذلك فإن ارتفاع التشغيل غير المنظم يجب ألا يُفسر تلقائياً على أنه نجاح كامل في سوق العمل؛ فهو قد يعكس أيضاً نقص الوظائف اللائقة.

ثالثاً: الأبعاد الاقتصادية للقطاع غير المنظم:

يساعد انتشار فرص العمل غير المنظمة على تخفيف الضغوط الاجتماعية المرتبطة بالبطالة، لأن حصول الفرد على دخل ولو كان محدوداً يقلل من الاعتماد الكامل على الأسرة أو المساعدات العامة، ويحافظ على ارتباطه بالنشاط الاقتصادي. كما أن المشروعات الصغيرة والأسواق الشعبية والخدمات المحلية توفر سلعاً وخدمات بأسعار تتناسب مع شرائح واسعة من المستهلكين، وتدعم حركة الطلب داخل المجتمعات المحلية. وفي أوقات الأزمات، يتميز هذا القطاع بسرعة التكيف؛ فقد يغير العامل نوع الخدمة أو مكانها أو ساعات العمل، بينما تكون المنشآت المنظمة أقل قدرة على التغيير السريع بسبب التزاماتها التنظيمية والتعاقدية.

كذلك يمكن للقطاع غير المنظم أن يعمل كحاضنة أولية لريادة الأعمال. فعدد من المشروعات يبدأ بصورة فردية أو عائلية صغيرة ثم يتوسع مع زيادة العملاء وتراكم رأس المال والخبرة. وإذا وجدت سياسات تسجيل مبسطة وتمويل متناهي الصغر وتدريب وإرشاد، يمكن تحويل بعض هذه الأنشطة إلى منشآت منظمة قادرة على توظيف عمال جدد بصورة أكثر استقراراً. وبذلك لا يقتصر الأثر على خفض البطالة في المدى القصير، بل قد يمتد إلى توسيع قاعدة القطاع الخاص وخلق فرص منظمة في المدى المتوسط، لذا سيتم تناول تلك الأبعاد على النحو التالي:-

1. أسباب تضخم القطاع غير المنظم

لا يمكن فهم وتحليل ديناميكيات القطاع غير المنظم دون فهم تحولات أسواق العمل في المنطقة العربية، وهو الأمر المستحدث، وكذلك فهم تشوهات هذه الأسواق وهو الأمر الهيكلي، والحقيقة إن التفاعل بين العاملين بقدر ما يطرح مزيد من التحديات بقدر ما يتيح فرص يتعين الاستثمار فيها وتعزيز التمكن منها.

من ضمن التشوهات الهيكلية في أسواق العمل في المنطقة العربية محدودية خلق الوظائف بسبب عدم توافق المهارات مع احتياجات سوق العمل، وانخفاض مشاركة النساء والشباب في القوى العاملة وارتفاع معدلات البطالة بين النساء والشباب خاصة المتعلمين.

من ناحية، ستزداد نسبة السكان في سن العمل في المنطقة بنسبة 15٪ على مدى العقدين القادمين (ما يعادل 30.8 مليون شخص)، مما يزيد من الضغوط على اقتصادات المنطقة لتوليد فرص العمل. من ناحية أخرى،

لن تكون المنطقة محصنة ضد عوامل التحول التي بدأت في الاقتصادات المتقدمة قبل بضع سنوات وتم تسريعها بسبب الجائحة. وعلى وجه الخصوص، أدى التقدم في تكنولوجيا الأتمتة والذكاء الاصطناعي (AI) إلى مخاوف متزايدة بشأن فقدان الوظائف، خاصة بالنسبة للعمالة غير الماهرة. بينما تشير النظرية الاقتصادية إلى أن التقدم التكنولوجي من المحتمل أن يخلق فائزين وخاسرين، فإن التأثير غير المتناسب على العمال ذوي المهارات المنخفضة قد يزداد، على الأقل مؤقتاً، من تقسيم سوق العمل وعدم المساواة في الدخل .

(Rehman & Velasquez, in Cardarelli, 2022)

يعود نمو الاقتصاد غير المنظم في المنطقة العربية إلى أسباب عديدة منها ما هو مرتبط بالتغيرات الاقتصادية العالمية وتأثيراتها على الاقتصادات العربية ومنها ما هو مرتبط بطبيعة النمط التنموي المتبع في كل بلد، كما يعود هذا النمو إلى عدد من العوامل:

- اتباع سياسات التكيف الهيكلي وما فرضته من إعادة هيكلة القطاع العام أو ما سمي بالخصخصة واتخاذ تدابير اجتماعية غير ملائمة، لم تركز على التشغيل بشكل كاف مما نتج عنه تسريح آلاف من العمال والإخفاق في استحداث أعداد كافية من الوظائف الجديدة في الاقتصاد المنظم.
- الهجرة الداخلية والنزوح من الريف إلى المدن في العديد من البلدان العربية بسبب نقص أو غياب الاستثمارات في مشاريع تنموية مستحدثة للوظائف في الريف بما يفسر كثافة العمالة النسائية في القطاع الزراعي.
- اتباع تدابير اقتصادية واجتماعية دون تشاور ثلاثي بين أطراف الإنتاج وغياب الحوار الاجتماعي.
- نقص التشريعات القانونية والأطر المؤسسية المناسبة والافتقار إلى الإدارة السديدة مما أدى إلى نقص الثقة في المؤسسات والإجراءات الإدارية.
- عزوف العاملين لحسابهم الخاص أو أصحاب المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر في العديد من البلدان العربية عن الانخراط في القطاع المنظم بسبب نقص أو غياب قوانين ضريبية محفزة وصرامة بعض قوانين العمل وعدم مرونة إجراءات التسجيل في القطاع المنظم وارتفاع تكلفته بما لا يستطيع الفقراء تحمله.
- التسرب المدرسي خاصة في العديد من المناطق الريفية العربية وعدم استجابة منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل.
- التمييز ضد المرأة وتنميط العديد من الوظائف في بعض القطاعات المنظمة (منظمة العمل العربية، 2020)

2. القطاع غير المنظم والإنتاجية:

انتشر العمل غير المنظم في العديد من مناطق العالم، تفاقم بسبب الأزمة العالمية، جنباً إلى جنب مع اتجاه شائع نحو مستويات أعلى من العمل الهش يتميز بانخفاض أمان الوظيفة وغياب مزايا التقاعد، ولا يؤثر فقط على مستويات المعيشة الحالية للسكان، بل يمثل أيضاً قيداً شديداً يمنع الأسر والوحدات الاقتصادية المحاصرة في الوظائف غير الرسمية من زيادة الإنتاجية وإيجاد طريق للخروج من الفقر.¹⁷⁹

كما أن الإنتاجية في القطاع غير المنظم أقل منها في القطاع المنظم بسبب صغر حجم المنشآت، ومحدودية رأس المال، واستخدام تكنولوجيا بسيطة أو بدائية، وعدم وجود تقسيم واضح بين رأس المال والعمالة. بينما

يساهم هذا القطاع في توفير العمالة والدخل، فإن انخفاض الإنتاجية يحد من نمو الاقتصاد ككل¹⁸⁰ كما أن عدم التسجيل للمنشآت غير المنظمة يحرمها من كثير الفرص مثل الحوافز والإعفاءات الحكومية وبرامج الدعم الحكومي والائتمان والتسهيلات البنكية. ولذلك، فالعمل غير المنظم غالباً يرتبط بانخفاض الإنتاجية وانخفاض الاستثمار في رأس المال البشري والابتكار، مما يولد دورة ردود فعل سلبية من الهشاشة والنمو المنخفض.

وهكذا، لا تتفصل ظاهرة اتساع القطاع غير المنظم عن حالة الاقتصاد في البلدان العربية من جانب وأوضاع أسواق العمل من جانب آخر. فقد خلقت عدد من الاقتصادات العربية وظائف ذات جودة وإنتاجية مرتفعة بشكل محدود. كما اتسمت أسواق العمل بتشوهات متعددة ربما أبرزها وجود قطاع عام مثقل بعمالة وانخفاض الإنتاجية في القطاع الخاص والانتشار الواسع للعمل غير المنظم. ففي الفترة من 2011 حتى 2022، كان نمو إنتاجية العمل في المنطقة المقاس من حيث الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي لكل عامل - هو الأدنى بين مناطق الأسواق الناشئة والاقتصادات النامية، بمتوسط قيمة قدرها 1.6%¹⁸¹.

3. العوامل الاقتصادية لتضخم القطاع غير المنظم

تشير بعض الدراسات إلى الديناميكية المحدودة في القطاع الخاص وتوقف الاستثمار الخاص كأحد أسباب تضخم القطاع غير المنظم في المنطقة، ومع ذلك، لا يوجد سبب واحد فقط لنشوء هذا القطاع وقد أشارت أدبيات أخرى معنية بترسيم القطاع غير المنظم في المنطقة العربية إلى أسباب أخرى مثل وجود الأنظمة الضريبية الخاصة والثغرات والإعفاءات يضر بتوسع الشركات ونمو الإنتاجية وخلق الوظائف المنظمة، وهو ما يتفاقم بسبب نقص في تطبيق الضرائب، بالإضافة إلى ذلك، فإن تسجيل الشركات يقدم فوائد قليلة لها من حيث تنفيذ العقود التجارية والائتمانية، مما يوفر حافزاً ضئيلاً للتسجيل والعمل بشكل منظم. وبناء على ذلك، **فإدماج القطاع غير المنظم يتطلب تحولاً في السياسات من خلال (Lopes et al., 2023):**

- التنسيق الجيد بين الجهات الحكومية المعنية حيث تقوم كل حكومة بتشكيل مجموعة تنفيذية مشتركة بين الوزارات لضمان نهج شامل ومنسق في مجال السياسات.
- إصلاح تدريجي لنظام الحماية الاجتماعية القائم وخاصة مكوناته الصحية والتقاعدية سواء كانت قائمة على المساهمات أو غير قائمة على المساهمات. يجب توسيع التغطية الصحية لتشمل جميع المواطنين، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي. كما يفضل إلغاء فترات الاستحقاق بعدد سنوات المساهمات، باستثناء الحد الأدنى لسن التقاعد. فكل عامل يدفع ضرائب الدخل ويساهم في نظام المعاشات سيكون له الحق في الحصول على منافع عادلة من الناحية الاكتوارية، ويمكن أن يزيد هذا النظام من الامتثال أيضاً لأن جميع العمال، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي، سيعلمون أن منافعهم التقاعدية ستكون متناسبة مع ضرائب دخلهم.
- توسيع قاعدة الضرائب لضمان توفر الإيرادات العامة لتمويل التأمين الصحي الشامل. وتقوم الدول بتقليل أو إلغاء النفقات الضريبية؛ وطرح ضرائب جديدة و / أو زيادة معدلات الضرائب الحالية على بعض الأنشطة، مثل تلك التي تضر بالبيئة والضرائب على الممتلكات؛ وإلغاء الدعم الشامل للاستهلاك، وخاصة على المنتجات الطاقة.
- تحسين جودة تقديم الخدمات: تحسن الدول إمدادات الرعاية الصحية من خلال توفير المزيد من الموارد البشرية والبنية التحتية. من الضروري تحسين جودة الخدمات العامة، مما سيؤدي إلى تحفيز

180 . (OECD,2017)

181 (OECD et al., 2024)

العمال على دفع الضرائب على الدخل، وكبح الاستياء، وبناء الثقة، و يؤدي أيضا إلى زيادة الإيرادات من الضرائب على الدخل في المستقبل، بما في ذلك من خلال التدرج الضريبي لتوسيع القاعدة المالية. ستزيد هذه التدابير من الاستثمار، وتحمي الفئات الضعيفة، وتقلل من عدم المساواة.

- تبسيط عملية التسجيل وتحسين الفوائد المتاحة للشركات المسجلة، من شأنه أن يزيد من ديناميكية القطاع الخاص ويحسن ظروف السوق. يمكن تحسين الفوائد من خلال تعزيز تنفيذ العقود التجارية والانتمائية، مما يحفز الشركات على التسجيل لأنها ستكون قادرة على الوصول إلى الائتمان بشروط أفضل. ويمكن للشركات أيضا دخول أسواق أكبر وأكثر عدداً نظراً لأن معاملاتها ستكون آمنة ومدعومة بعقود تجارية قوية، والاستفادة من التحويلات التقنية والتكنولوجية نتيجة التفاعل مع الشركات الكبرى، ومواجهة مخاطر أقل حيث ستكون أصول أعمالها منفصلة عن الأسرة. ستستفيد مؤسسات أخرى أيضاً، بما في ذلك الحكومات والبنوك، حيث أن زيادة عدد الشركات المسجلة يؤدي إلى زيادة الإيرادات الضريبية وتنوع أكبر في أسواق الائتمان. نظراً لأن الشركات المسجلة من المرجح أن توظف العمال المنظمين أكثر من العمال غير المنظمين، فمن المحتمل أن يكون لهذا التدخل السياسي تأثير إيجابي على التوظيف المنظم.

إن الاقتصاد غير المنظم هو في الأساس قضية حوكمة وأن نموه غالباً أن يُعزى إلى مجموعة من العوامل التي تلخص كثيرا مما سبق وهي:

- السياسات الاقتصادية والاجتماعية الكلية غير الملائمة وغير الفعالة، والتي تم تنفيذها بشكل سيء، والتي غالباً ما تُطور دون تشاور ثلاثي الأطراف.
- نقص الأطر القانونية والمؤسسية المناسبة.
- نقص الحوكمة الجيدة لتنفيذ السياسات والقوانين بشكل صحيح وفعال.
- نقص الثقة في المؤسسات والإجراءات الإدارية.
- إعادة هيكلة الاقتصاد، وسياسات الخصخصة، بما لا يستهدف التوظيف، ويقلل من عدد الوظائف، أو يفشل في خلق وظائف جديدة كافية في الاقتصاد المنظم.
- تحد القطاع غير المنظم من تعبئة الإيرادات المحلية، مما يقلل من الفضاء المالي لتوفير السلع والخدمات العامة عالية الجودة.
- يؤدي الاقتصاد غير المنظم إلى تحديات هيكلية أعمق، حيث يقيد الدول في توازن منخفض المستوى، مما يؤدي إلى نمو دون المستوى وغير عادل (Lopes et al., 2023).

رابعاً: الأبعاد الاجتماعية للقطاع غير المنظم:

1. الاقتصاد الرقمي والقطاع غير المنظم

يترتب على تنوع المنصات الرقمية والأشكال المتعددة للتوظيف عبر المنصات الرقمية جملة من التداعيات والآثار الإيجابية والسلبية. فيما يتعلق بالجوانب الإيجابية، فإن التوظيف في هذه المنصات يتيح مرونة أكبر في تنظيم العمل بالنسبة للعاملين فيها من حيث تحديد كمية العمل ومكانه وزمن تأديته مما يخلق توازناً أفضل بين العمل والحياة وفرص عمل أفضل. وعلى صعيد ثان، فإن هذه المنصات تتيح فرص عمل لكثير من الأشخاص أكثر مما كان متاحاً لهم في السابق بسبب قيود مثل الالتزامات الشخصية والعائلية، ويساهم بشكل عام في تحسين جودة التوظيف للأفراد. تشير بعض الدراسات أيضاً إلى أنه في بعض القطاعات والدول المحددة، يمكن

أن يكون دخل عمال المنصات الرقمية أعلى من أولئك الذين يقدمون نفس الخدمة بالطريقة التقليدية. ومع ذلك، فالجوانب السلبية أيضاً متعددة، فقد تكون جودة العمل أقل بسبب نقص البدائل المناسبة، حيث يتميز العمل بجدول زمنية غير متوقعة، مثل الاضطرار للعمل في ساعات غير مناسبة اجتماعياً مع فرص محدودة فعلياً في اختيار ساعات العمل. وقد تكون الأجور مجحفة بسبب فائض في عرض العمل، وصعوبات في الحصول على ما يكفي من العمل، وحواجز في الوصول إلى المهام ذات الأجر الأعلى، أو فقدان الدخل بسبب الوقت الكبير الذي يقضيه في المهام غير المدفوعة. قد تخضع المنصات الرقمية العمال أيضاً لهياكل دخل غير مستقرة، وغالباً ما تظل الآليات الداخلية لها غير واضحة للعمال أنفسهم. نتيجة لذلك، يُترك العمال بلا خيار سوى تعديل جداول عملهم ومهامهم وفقاً لظروف غير متوقعة، بطرق قد لا تكون موجودة قبل ظهور المنصات الرقمية (منظمة العمل الدولية، 2025)

في إطار ذلك، يدور الكثير من النقاش حول التوظيف في المنصات الرقمية لا سيما من حيث الوصول إلى الحماية الاجتماعية وغيرها من مزايا العمل، فالعديد من عمال المنصات الرقمية يميلون إلى أن يكون لديهم عقد لتقديم الخدمة مع المنصات الرقمية بدلاً من عقد عمل بالشروط التقليدية، وبالتالي فهم ليسوا محميين بقوانين العمل في البلاد ولا مشمولين بأنظمة الحماية الاجتماعية الوطنية أو مزايا العمل، وبالطبع هذا يؤدي إلى حرمانهم من أشكال مختلفة من الحماية في حالة المرض أو الإصابة أو البطالة أو الشيخوخة. لقد اتبعت الدول استراتيجيات مختلفة لمعالجة هذا الوضع. في بعض البلدان، كانت الاستراتيجية تهدف إلى إعادة تصنيف بعض عمال المنصات الرقمية قانونياً إلى موظفين أو إنشاء " فئة ثالثة " قانونية، بينما في بلدان أخرى كانت الاستراتيجية تركز بدلاً من ذلك على توسيع الحماية الاجتماعية وغيرها من مزايا العمل لهؤلاء العمال. وفي الاتحاد الأوروبي، أقر البرلمان الأوروبي توجيهاً في ديسمبر 2022، لتحديد قانونياً أن العمال في منصات العمل الرقمية هم في علاقة عمل مع المنصات. فالاعتراف قانونياً بهؤلاء العمال كموظفين يعني أنهم مشمولون قانونياً بأنظمة الحماية الاجتماعية وقوانين العمل التي تستهدف الموظفين في الدول المختلفة للاتحاد الأوروبي.

تسعى دول أخرى إلى توسيع الحماية الاجتماعية للعاملين في المنصات الرقمية بدلاً من إعادة تصنيفهم كموظفين. على سبيل المثال، في سنغافورة، اتجهت النية إلى أن تساهم التأمينات الاجتماعية في شكل صندوق الادخار المركزي (CPF) بشكل إلزامي لعمال المنصات الذين تقل أعمارهم عن 30 عاماً اعتباراً من عام 2024، وأن تكون اختيارية للآخرين من جميع الأعمار. سيتم أيضاً إلزام التأمين على العمل بتوفير نفس نطاق الحماية للعمال كما هو الحال مع الموظفين في القطاعات الأخرى، مثل النفقات الطبية، وفقدان الدخل، وتعويض مقطوع للإعاقة الدائمة أو الوفاة. وبالمثل، اقترحت الهند توفير الضمان الاجتماعي لجميع الموظفين والعمال، سواء في القطاع المنظم أو غير المنظم أو أي قطاع آخر من قطاعات العمل. وفقاً لتوصية اللجنة الوطنية الهندية للعمل لتوحيد قوانين العمل المركزية، قدمت وزارة العمل والتوظيف في الهند قانون الضمان الاجتماعي في عام 2020 للاعتراف بعمال المنصات. ومع ذلك، في العديد من البلدان، لا يزال هناك نقص في التنظيم حول علاقات العمل للأشخاص الذين يقومون بأعمال على المنصات الرقمية، ويمكن أن يترك نقص الإشراف على عمال المنصات الرقمية في حالة غير منظمة حيث لا تتمتع الأنشطة المنفذة بأي وصول فعال إلى الترتيبات المنظمة التي تحمي وتنظم أفعال وعمل العمال والأنشطة المنفذة. حتى لو تم الاعتراف بها قانونياً، قد يكون تنفيذها الفعلي صعباً بسبب التشتت الجغرافي لمواقع المنصات، وهي قضية ذات أهمية خاصة فيما يتعلق بالتوظيف عبر المنصات الرقمية الذي يتم عبر الإنترنت بدلاً من التعامل المباشر، أو بسبب أن الأنشطة لا يُعلن عنها لأنها قد تُعتبر أنشطة ثانوية ويُنظر إليها على أنها تكملة لوظيفة رئيسية رسمية. (ILO, 2023)

وقد أشارت التقارير الدولية إلى محدودية شمول العاملين في المنصات الرقمية بالحماية الاجتماعية، فقد وجد استطلاع لمنظمة العمل الدولية شمل 20,000 عامل في المنصات في 100 دولة أن حوالي 40٪ فقط من المستجيبين كانوا مشمولين بالتأمين الصحي وأن 20٪ فقط كان لديهم حق الوصول إلى تعويض إصابات العمل، وتأمين البطالة، ومعاشات التقاعد. كما تسلط نتائج الاستطلاع الضوء أيضًا على تحدٍ آخر وهو أن معظم عمال المنصات الذين حصلوا على الحماية الاجتماعية لم يكونوا مشمولين من خلال نشاطهم الاقتصادي على المنصة، لأنهم ساهموا في التأمين الاجتماعي من خلال وظائف أخرى حالية أو سابقة، أو لأنهم كانوا مشمولين من خلال برامج ممولة بالضرائب، أو من خلال أفراد الأسرة (مثل التأمين الصحي)، وهذا يعني أن تكلفة تغطيتهم كانت تتحملها جهات أخرى، بما في ذلك أصحاب العمل الآخرين ودافعي الضرائب، بينما تجنبت المنصات الرقمية نفسها بشكل كبير المساهمة في الحماية الاجتماعية للعمال النشطين على منصاتها، تؤكد هذه الملاحظة على ضرورة ضمان بيئة تنافسية عادلة بين الفاعلين الاقتصاديين في الاقتصاديات القديمة والجديدة. (ILO, 2023).

2. النساء وسوق العمل غير المنظم

تعد الفجوات بين الجنسين في سوق العمل بالدول العربية مقلقة. على الرغم من التقدم الكبير الذي تحقق في السنوات القليلة الماضية، فإن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة في المنطقة هي الأدنى عالميًا، حيث بلغت حوالي 29 ٪ فقط في عام 2020 ، وهو ما يعادل تقريبًا نصف المستوى الذي لوحظ في مناطق أخرى ذات دخل فردي مشابه. بالإضافة إلى ذلك، بمجرد أن تشارك النساء في أسواق العمل في المنطقة، فإنهن أكثر عرضة لأن يكن عاطلات عن العمل، أو يعملن في القطاع غير المنظم، أو يحصلن على أجور أقل وساعات عمل أقل مقارنة بالرجال. Balima & Gomes, in Cardarelli et al., 2022

لا يمكن فهم مشاركة المرأة في سوق العمل دون تحليل نتائج مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي والذي صدر عن المنتدى الاقتصادي العالمي 2024، وهو مؤشر يطبق على 146 دولة حول العالم وتتراوح درجاته من 1 إلى 100. والحقيقة أن إجراء بعض المقارنات حول قيمة المؤشر في بعض البلدان العربية التي توافرت عنها بيانات يثير عدد من التأملات والتساؤلات حول الفجوة الكبيرة والواضحة بين مؤشر التحصيل التعليمي ومؤشر المشاركة الاقتصادية للمرأة كما هو موضح بالجدول التالي:-

جدول رقم (21)

الدولة	المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين %	مؤشر المشاركة الاقتصادية %	مؤشر التحصيل التعليمي %
الإمارات العربية المتحدة	71.3	55.3	99.6
الجمهورية التونسية	66.8	51.7	97
مملكة البحرين	66.6	57.3	98.6
المملكة الأردنية الهاشمية	65.2	53.6	99.8
المملكة العربية السعودية	64.7	55.1	99.4
دولة قطر	64	55.6	99.5

الدولة	المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين %	مؤشر المشاركة الاقتصادية %	مؤشر التحصيل التعليمي %
دولة الكويت	63.6	55	99.7
الجمهورية اللبنانية	63.2	55.8	96.6
جمهورية مصر العربية	62.9	40.6	96.6
المملكة المغربية	62.8	40.6	95.5
سلطنة عمان	62.8	52	98.9
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	61.2	47	95.1

المصدر : المنتدى الاقتصادي العالمي 2024 - (World Economic Forum, 2024)

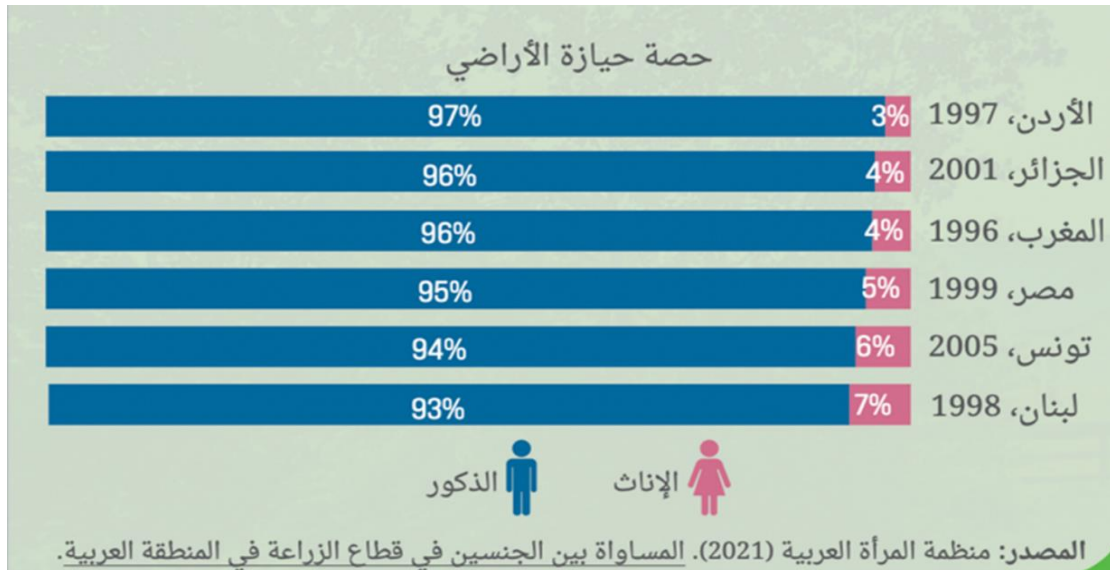
هناك تفوق ملحوظ عربياً لمؤشر التحصيل التعليمي، مع انحسار الفجوة في البلدان المتقدمة وعدد من بلدان أمريكا اللاتينية وبعض البلدان الأفريقية بين كل من المؤشرين الفرعيين: المشاركة الاقتصادية والتحصيل التعليمي حيث تبلغ ما يقرب من 25 نقطة مع صعود وهبوط طفيف مما يوضح انعكاس التحصيل التعليمي على المشاركة الاقتصادية للمرأة.

ترتفع الفجوة بين كل من مؤشري التحصيل التعليمي والمشاركة الاقتصادية للمرأة في المنطقة العربية كما هو موضح بالجدول مما يطرح تساؤلاً عن مدى جودة النظام التعليمي، وما علاقة مخرجاته باحتياجات أسواق العمل؟ وما علاقة نوعية التعليم التي تقبل عليها المرأة باحتياجات سوق العمل؟ وأخيراً ما هي جودة فرص العمل المتاحة للنساء من حيث الأجر والحماية الاجتماعية وشروط العمل اللائق؟

لا تقتصر المؤشرات الدالة على وجود تحدي كبير يتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة على ما سبق، بل الخوض في تفاصيله يكشف عن عدد كبير من التعقيدات والإشكاليات التي تحتاج إلى تغيير جذري في الحلول المطروحة أياً كان مستواها سواء على المستوى الكلي أو الجزئي مادامت لم تنجح في تحقيق تغيير ملموس على مدار سنوات طويلة، ولم تستطع أن تمنع التدهور في كثير من المؤشرات الفرعية، وبالأخص مؤشر المشاركة الاقتصادية للمرأة.

يضاف إلى ذلك الفجوة النوعية في ملكية الأصول الشكل رقم (22)، ويتضح التراجع الكبير في مؤشر امتلاك الأصول الزراعية بالنسبة للمرأة الريفية والذي يعود في جزء منه إلى الافتقار للأصول نتيجة الفقر ومحدودية الحيازات الزراعية مما يحد من إنتاجيتها بشكل كبير، فضلاً عن القيود والحواجز الثقافية التي تحرم النساء من التمتع بميراثهن من الأراضي الزراعية. وعلى الرغم من تراجع مؤشر ملكية الأصول، فإن استمرار مشاركة النساء في النشاط الزراعي مازالت نقطة قوة تحتاج لحلول ابتكارية لتحسين أعمالهن ومساعدتهن على التوسع فيها مما ينعكس بالإيجاب عليهم وعلى أسرهن ومجتمعاتهن. موجز السياسات الصادر عن الاسكوا 2024 (الاسكوا، 2024).

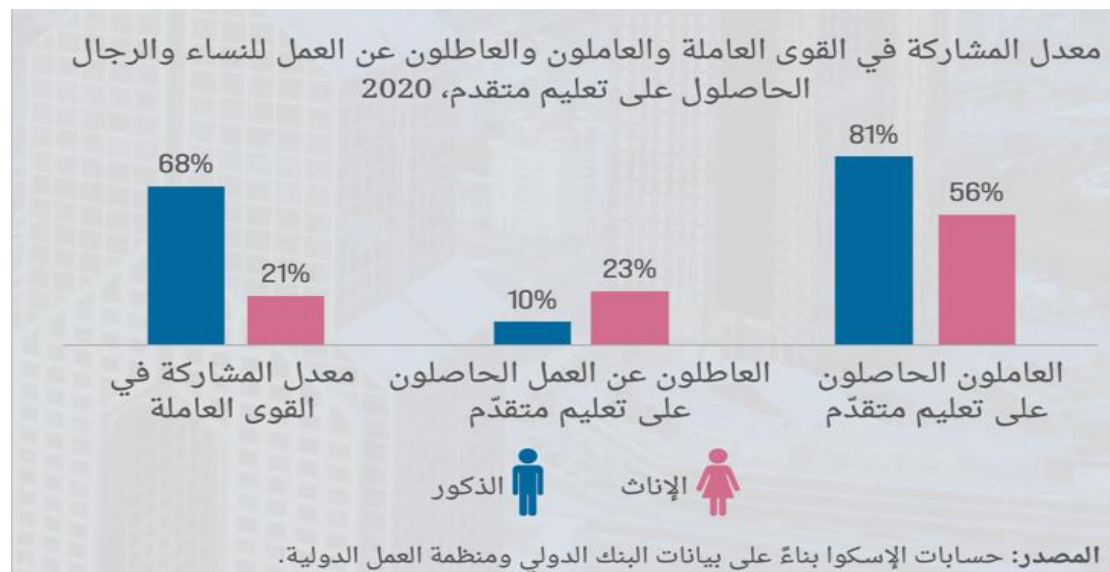
شكل رقم (22)



المصدر: الاسكوا، لمحة عامة عن النوع الاجتماعي في المنطقة العربية 2024

ويشير الشكل رقم (23) إلى أن الفجوة النوعية في التعليم والمشاركة الاقتصادية والأجور فجوة مركبة، حيث يتضح من الشكل أدناه أن تعليم النساء لم يغلق الفجوة النوعية في المشاركة في القوى العاملة، ربما ضاقت ولكنها لم تختفي ما يعيدنا لطرح الأسئلة الخاصة بنوعية تعليم النساء ومدى انخراطهن في تعلم التكنولوجيا والعلوم وغيرها من علوم الثورة التكنولوجية الرابعة. ولا تقتصر الفجوة على ذلك ولكنها تصبح أشد عمقا فيما يتعلق بالأجور حيث تبلغ نسبة دخل المرأة إلى دخل الرجل في المنطقة العربية 15%، بينما تصل هذه النسبة عالميا إلى 52%.

شكل رقم (23)



المصدر: الاسكوا، لمحة عامة عن النوع الاجتماعي في المنطقة العربية 2024

تتعدد العوامل وراء تدني وضعية المرأة في سوق العمل المنظم لصالح الوجود الأكثر كثافة في القطاع غير المنظم والعمل الرعائي غير مدفوع الأجر ما بين عوامل ثقافية واقتصادية واجتماعية. فهناك كثير من العقبات التي تواجه النساء في تأمين وظائف طويلة الأجل، وحقيقة أن أكثر من نصف النساء في المنطقة يميلن إلى العمل في القطاع غير المنظم بسبب المرونة التي يوفرها هذا القطاع، وفي الغالب يقمن بأعمال الرعاية غير المدفوعة لأسرهن، والتي غالباً ما تكون مصحوبة بالعمل في القطاع غير المنظم، لا يتم الاعتراف بهن من قبل سياسات الحماية الاجتماعية. وبالتالي، فإنهن غير مؤهلات للحصول على التغطية الصحية، حتى في الحالات المتعلقة بالمخاطر المهنية. ولا يتلقون معاشات تقاعدية، ولا حتى ظروف عمل لائقة، مثل ساعات العمل المحدودة، والإجازات، وما إلى ذلك. على سبيل المثال، حتى النساء اللاتي يعملن في القطاع المنظم غير قادرات على تجميع مزايا تقاعد متساوية، على عكس نظرائهن من الرجال. هذا لأن عملهن غالباً ما يتقطع بسبب الحمل ورعاية الأطفال، لذا يجدن أنفسهن إما أنهن يغادرن وظائفهن مبكراً أو في وضع لا يمكنهن من تجميع معاش تقاعدي كافٍ لسنوات تقاعدهن. (Friedrich Ebert Stiftung, 2020).

وقد حلت دراسات 182 عربية أوضاع النساء في سوق العمل بمزيد من التفصيل حيث تبلغ نسبة الشابات المنخرطات في العمل غير النظامي (15-24 سنة) 62.6%. تمثل النساء قوة عمل هامة في قطاع الزراعة حيث انتشرت ظاهرة التشغيل الهش وخروج النساء في عدة أرياف للعمل لإعانة أسرهن، وفي عديد الحالات يتحملن إعالة العائلة باعتبار نزوح الأزواج للمدن للبحث عن فرص عمل. وتمثل النساء العاملات بشكل موسمي في قطاع الزراعة نسبة هامة من مجموع العمال الزراعيين، وعلى الرغم من ذلك نجد أن الإحصاءات الخاصة بنسبة الإناث المالكات للحيازات الزراعية ببعض الدول العربية لا تتجاوز 7% من أصحاب الحيازة الزراعية وذلك بسبب صعوبة حصولهن على صكوك الملكية للحيازة الزراعية، ومع ذلك تشارك النساء على نطاق واسع في الأنشطة الزراعية على نحو متفاوت في بعض البلدان، فتصل نسبة مشاركتهن مثلاً إلى نحو 60% من مجموع العاملين في هذه الأنشطة في السودان والمغرب، وإلى 54% في موريتانيا. ومع تنامي ظاهرة تأنيث الفقر نتيجة للآزمات الاقتصادية العالمية وتأثيرها على اقتصاديات المنطقة العربية، فإن تواجد النساء في الاقتصاد غير المنظم اتسم بظهور أشكال إنتاج غير محتسبة في الإحصائيات الرسمية تتمثل في إنتاج سلع غذائية وغيرها في إطار مشاريع أسرية، كما أن العمل غير مدفوع الأجر يتسع ليشمل العاملات بالمزارع والأراضي الزراعية الصغيرة التي يغلب عليها الطابع الأسري.

وقد لجأت شريحة كبيرة من النساء للعمل في القطاع غير المنظم باعتباره لا يشترط مهارات وخبرات مهنية وتعليمية معينة، ويتصف هذا القطاع بهشاشة العمل إذ يوفر وظائف غير نوعية وغير مستقرة وتفتقر لشروط العمل اللائق، حيث تعمل النساء لعدد ساعات يتراوح بين 8 و 12 ساعة في اليوم ونسبة كبيرة منهن تعملن دون أجر أي لفائدة الأسر والبقية يشتغلن دون عقود، ونسبة صغيرة جداً تعملن بعقود محدودة المدة، وتتقاضى أجوراً أقل أحياناً من نصف ما يتقاضاه العمال الرجال وأقل من الأجر الأدنى الزراعي المحدد في عدة بلدان عربية. وحيث يغيب التعاقد، تغيب بقية شروط العمل اللائق كالحماية الاجتماعية والإجازات مدفوعة الأجر وإجازة الأمومة، وتغيب معايير الصحة والسلامة المهنية الوقائية. كما تواجه العاملات في القطاع غير المنظم مشكلات صحية خطيرة متأتية من بيئة العمل غير الآمنة أو من مسؤوليات الرعاية، فضلاً عن العنف الذي يتعرضن له. كما يغيب الحق في التنظيم للعمال بأجر والعاملين لحسابهم الخاص في هذا القطاع، ما يجعل إمكانيات التفاوض حول تحسين شروط العمل مستحيلة.

يعتبر إذن القطاع غير المنظم بالنسبة للعمالة النسائية مجالاً خصباً لتعميق فقر النساء ومؤشراً هاماً لصفة تأنيث الفقر، وهو ما يطرح العديد من التحديات على المستوى الدولي والوطني، وهذا الارتباط القوي بين الفقر والعمل غير المنظم يعني أن تحسين وزيادة التمكين الاقتصادي للعمالة غير المنظمة للنساء يمثل في حد ذاته أحد السبل الرئيسية لمواجهة الفقر وبالتالي تحسين مستوى المعيشة للمجتمع ككل. (منظمة العمل العربية، 2020)

3. معايير العمل اللائق والحماية الاجتماعية

على الرغم من أن الوظائف غير المنظمة سهل الانخراط فيها وذلك لعدم وجود متطلبات تعليمية كبيرة لها، وكذلك من حيث المهارات والتكنولوجيا ورأس المال، لكنها غالباً ما تفشل في تلبية معايير العمل اللائق.

يمثل نقص الحماية الاجتماعية تحدياً كبيراً للعاملين في القطاع غير المنظم ليس فقط في نضالاتهم اليومية لتلبية احتياجاتهم، بل أيضاً في تطلعاتهم للحصول على عمل لائق وحقوق وكرامة. ولا يقتصر التأثير السلبي لذلك على العمال غير المنظمين ولكن يمتد للمجتمعات حيث يتم تفويض النمو الشامل ويؤثر بالسلب على العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان. تعمل أهداف التنمية المستدامة 2030 SDGs من أجل تنفيذ أنظمة وإجراءات حماية اجتماعية مناسبة وطنياً للجميع، بما في ذلك الحد الأدنى، وبحلول عام 2030 تحقيق تغطية كبيرة للفقراء والمهمشين (الهدف 1.3). بالإضافة إلى ارتباطها بتحقيق الهدف الأول المتعلق بالقضاء على الفقر، وتساهم الحماية الاجتماعية أيضاً في تحقيق الهدف الثاني المتعلق بالقضاء على الجوع، والهدف الثالث المتعلق بضمان الصحة الجيدة وتعزيز الرفاه، والهدف الخامس المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، والهدف الثامن المتعلق بتعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل والمستدام، والتوظيف الكامل والمنتج والعمل اللائق؛ والهدف العاشر المتعلق الحد من أوجه عدم المساواة؛ والهدف السادس عشر المتعلق بتعزيز السلام والعدل والمؤسسات القوية. علاوة على ذلك، فإن مسألة توسيع الحماية لتشمل العمال الذين لا يزالون غير محميين هي أيضاً أحد التوصيات التي قدمتها اللجنة العالمية لمستقبل العمل (2019)، كجزء من النهج المتمحور حول الإنسان لمستقبل العمل من خلال تعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية الوطنية، بما في ذلك القواعد الأساسية، لتغطية العمال في جميع أشكال العمل، وبما في ذلك العمل الحر، هو عنصر أساسي للوصول إلى تغطية شاملة وكافية للحماية الاجتماعية.

كشفت أزمة كوفيد - 19 وتأثيراتها الاجتماعية والاقتصادية هشاشة العمال في الاقتصاد غير المنظم الذين يفتقرون إلى تغطية الحماية الاجتماعية الكافية (منظمة العمل الدولية، 2020). وفي غياب الأمان الوظيفي والوصول الفعال إلى الرعاية الصحية، يواجه العديد من العمال في الاقتصاد غير المنظم صراعات وجودية لكسب لقمة العيش وإعالة أسرهم. وفي الوقت نفسه، كانوا من بين الأكثر تضرراً من إجراءات الإغلاق المتخذة لاحتواء الفيروس، والعديد منهم كان يعمل في القطاعات الأكثر تضرراً، حيث فقد العديد من العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم معظم أو كل دخلهم، وخاصة أولئك الذين يعملون في الأماكن العامة والعاملين في المنازل، الذين يواجهون مخاطر صحية أعلى.

أبرزت أزمة كوفيد - 19 ضرورة وأهمية ضمان حصول العمال في جميع أشكال العمل على تغطية كافية للحماية الاجتماعية، والتي يجب أن تتكيف مع ظروفهم وتكون متماشية مع المعايير الدولية للعمل. وعلى الرغم من أن العديد من الحكومات قد اتخذت تدابير طارئة من خلال توسيع برامج الحماية الاجتماعية القائمة أو إنشاء برامج جديدة، فإن معظم التدابير المتعلقة بالأزمة كانت قصيرة الأجل، وفي كثير من الحالات غير كافية لتلبية الاحتياجات العاجلة للعمال في الاقتصاد غير المنظم. ومع مرور الأزمة، يجب تحويل هذه التدابير المؤقتة إلى

آليات مستدامة لسد الفجوات في الحماية الاجتماعية، وضمان الحماية الفعالة للعمال في جميع أنواع العمل (ILO, 2021).

تتعدد الحواجز التي تعوق توسيع تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في القطاع غير المنظم، ومن ثم يحد فهم وتحليل هذه الحواجز هو الخطوة الأولى الضرورية لصياغة السياسات والتدخلات الحمائية. ويمكن تلخيص هذه الحواجز والقيود في التالي:

- الاستبعاد من التغطية القانونية، فقد يستبعد الإطار القانوني هذه النوعية من العمالة عندما تربط التشريعات التغطية بالحماية الاجتماعية وبالتحديد التأمينات الاجتماعية بوجود علاقة عمل تعاقدية.
- نقص المعلومات والوعي والثقة لدى العمالة في القطاع غير المنظم بسبب الأمية وعدم القدرة على فهم القوانين المنظمة، وكذلك ضعف الثقة في مؤسسات الضمان الاجتماعي، كلها عوامل تسهم في الإحجام عن الانضمام لنظم الضمان الاجتماعي.
- عدم التوافق بين المزايا المقدمة وأولويات العامل غير المنظم وكذلك صاحب العمل: قد يتردد العمال وأصحاب العمل في المساهمة إذا لم يكونوا مقتنعين بأن الفوائد المقدمة ستلبي احتياجاتهم ذات الأولوية والأكثر إلحاحاً.
- ارتفاع قيمة المساهمات والاشتراكات: غالباً ما يُعتبر مستوى عالٍ من المساهمات حاجزاً اقتصادياً للمشاركة في نظام حماية اجتماعية قائم على المساهمات. قد لا تكون المساهمات متناسبة مع مستوى الدخل المكتسب وقد تُعتبر مرتفعة جداً من قبل كل من أصحاب العمل والعمال، خاصة إذا لم يُقدِّروا فوائد التغطية بالتأمين الاجتماعي. بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص، يمكن أن يكون المساهمة في نظام الحماية الاجتماعية عبئاً كبيراً، خاصة عندما يتعين عليهم أيضاً تحمل حصة أصحاب العمل من المساهمات.
- عدم مراعاة أنظمة الضمان الاجتماعي للطبيعة المختلفة للعمل غير المنظم: أحد الحواجز المحتملة هو الدخل المتقلب أو غير المستقر. يعتمد العديد من العمال في الاقتصاد غير المنظم على دخول متقلبة قد تتطلب أشكالاً من الضمان الاجتماعي مختلفة عن الأنماط التقليدية، فعلى سبيل المثال، من الصعب مطالبة عمال الزراعة بتسديد اشتراكات شهرية بسبب موسمية عملهم.
- عدم القدرة على تحمل تكلفة التقنين والتحول إلى القطاع المنظم مثل الضرائب ورسوم التراخيص والمساهمات الاجتماعية، بالإضافة إلى تكاليف الامتثال للوائح العمل، والوقت اللازم للحصول على تسجيل الملكية والتقدم للحصول على القروض المنظمة، والتكاليف المتعلقة بآليات تنفيذ العقود غير الفعالة.
- تُعقد الإجراءات الإدارية قد تثني أصحاب العمل والعمال عن التسجيل في برامج الحماية الاجتماعية وبالتالي التأهل للحصول على المزايا. قد يواجه الناس صعوبات في الوصول إلى برامج الحماية الاجتماعية بسبب الكثافة المنخفضة للهياكل والخدمات الإدارية والمسافات الطويلة إلى أماكن تقديم الخدمات ووسائل النقل الصعبة.
- نقص في التنفيذ والمراقبة وانخفاض الامتثال للوائح العمل والضمان الاجتماعي المعمول بها.
- ضعف التنظيم ومن ثم التمثيل، فهناك علاقة مباشرة بين قدرة العمال على التنظيم وسهولة إدراجهم في الأنظمة التشاركية. عدم تنظيم بعض فئات العمال يجعلهم أكثر تهميشاً ويقلل من فرص تمثيلهم في النقاشات المفتوحة.

- الافتقار للتكامل والتنسيق بين السياسات، هناك درجة عالية من التجزئة داخل نظام الحماية الاجتماعية ونقص في التنسيق مع السياسات الأخرى ذات الصلة، مثل السياسات المتعلقة بتقنين المؤسسات، وسوق العمل والتوظيف، وتطوير المؤسسات والقضايا الاقتصادية الكلية، فضلاً عن الصحة والتعليم والرعاية. فعلى سبيل المثال، إن عدم تسجيل الشركات يجعل تغطية الحماية الاجتماعية للعمال أكثر صعوبة. نقص التكامل والتنسيق في السياسات، سواء بالنسبة لمؤسسات الحماية الاجتماعية فيما بينها أو بين مؤسسات الحماية الاجتماعية ومجالات السياسات الأخرى، يؤدي غالباً إلى فجوات في التغطية. (ILO,2021)

فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية للعاملين في المنصات الرقمية، فإن الفجوات السابق الإشارة إليها تدفع إلى إدخال تعديلات على أنظمة الحماية الاجتماعية كي تتكيف مع السياقات المتغيرة من خلال توسيع الحماية الكافية للعمال في جميع أنواع التوظيف، مع الأخذ في الاعتبار أوضاعهم الخاصة، وضمان العدالة، وتسهيل انتقالات سوق العمل وتنقل العمالة. بالفعل، اتخذ عدد من الدول تدابير لضمان الحماية الكافية للعمال في جميع أنواع التوظيف. يشمل ذلك تسهيل قابلية نقل الحقوق، والحفاظ على الاستدامة المالية والضريبية والاجتماعية ودرجة كافية من إعادة التوزيع من خلال مزيج من الضرائب والمساهمات. على سبيل المثال، ينص عمود الحقوق الاجتماعية للاتحاد الأوروبي (2017) على أن العمال - وتحت ظروف مماثلة، العاملون لحسابهم الخاص - لهم الحق في الحماية الاجتماعية الكافية، بغض النظر عن نوع ومدة علاقة العمل الخاصة بهم؛ وقد تم تجسيد هذا المبدأ من خلال توصية تم اعتمادها في عام 2019. كما التزمت مجموعة العشرين بشكل مشترك بتعزيز الحماية الاجتماعية الكافية وتغطية الضمان الاجتماعي لجميع العمال، بما في ذلك أولئك الذين يعملون في أشكال متنوعة من التوظيف.

هناك العديد من الخيارات لتمديد التغطية للعمال في المنصات الرقمية تشمل هذه التعديلات ما يلي:

- إجراءات لتكييف آليات التسجيل وجمع المساهمات ودفع المنافع لتناسب ظروف واحتياجات فئات معينة من العمال. قد تشمل هذه التدابير تقليل متطلبات وثائق الإثبات (كما في البرازيل)، وتعديل معدلات المساهمات (كما في الأردن) أو تبسيط آليات جمع الضرائب والمساهمات، بهدف ضمان حماية جميع العمال وخلق بيئة تنافسية عادلة للمؤسسات. على سبيل المثال، في بلجيكا وفرنسا، تشارك منصات العمل الرقمية المعلومات مع السلطات الضريبية حول دخول العمال. ثم يتم جمع المدفوعات الضريبية من قبل السلطة المالية، ويتم تحويل الحصة المقابلة من مساهمات الضمان الاجتماعي إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي ومن المهم أن نلاحظ، مع ذلك، أن هذه التدابير تحتاج إلى احترام كافٍ لحماية الخصوصية والبيانات.
- إجراءات لمنع التصنيف الخاطئ وكبح التوظيف المتخفي. وإحدى القضايا الأساسية في سد فجوات التغطية للعمال المستقلين هي توضيح علاقاتهم الوظيفية، على سبيل المثال، اتخذت إيطاليا خطوات لتوحيد معدلات المساهمات والمزايا المحتملة للعاملين لحسابهم الخاص التابعين مع تلك الخاصة بالعمالة المأجورة بشكل تدريجي لتجنب تثبيط أصحاب العمل عن توظيف العمال بشروط العمل المأجور
- إجراءات لتعزيز التنسيق وتقليل التجزئة في أنظمة الضمان الاجتماعي للمساعدة في ضمان قابلية نقل واستحقاق الحقوق للعمال المتنقلين جغرافياً أو مهنيّاً مع أن هذا الهدف يتحقق بشكل أفضل من خلال أنظمة حماية اجتماعية شاملة تغطي العمال في جميع أنواع التوظيف، فقد قامت العديد من الدول بدمج العاملين لحسابهم الخاص في أنظمة التأمين الاجتماعي العامة لديها. على سبيل المثال، قامت

الأرجنتين والبرازيل بمد التغطية من خلال آليات المونوتريبو التي تسمح لبعض فئات العمال المستقلين بدفع مساهمات الضمان الاجتماعي والضرائب بطريقة مبسطة.

خامساً: السياسات المتبعة لإدماج القطاع غير المنظم بين الفرص والتحديات:

اختلفت التوجهات حول السياسات التي تسعى لتحويل القطاع غير المنظم إلى قطاع المنظم، ففي حين تنطلق بعض السياسات من منظور الخسائر الضريبية، فإن بعض السياسات تنطلق من منظور الحماية الاجتماعية. ترى بعض السياسات أن التغييرات في التدخلات والإجراءات التي تقلل من تكاليف الانتقال للقطاع المنظم أو تزيد من مرونة سوق العمل تعزز التوظيف المنظم والعكس صحيح. في حين تنطلق بعض السياسات من ضرورة أن إجراء إصلاحات مؤسسية في سوق العمل قد لا تترجم بالتساوي إلى نتائج إيجابية للقطاع غير المنظم بسبب الأسواق العمالية المجزأة، مما يترك القطاع غير المنظم بلا حوافز للتوجه نحو القطاع المنظم.

يمكن تلخيص استراتيجيات تحويل القطاع غير المنظم - منشآت وعمال - إلى قطاع منظم في نوعين: استراتيجية التحفيز واستراتيجية الردع. ويهدف المزج بين الاستراتيجيتين إلى تغيير نسبة التكلفة والعائد المدركة من قبل أصحاب الأعمال والعمال لصالح القطاع المنظم حيث يمكن للاستراتيجية التحفيزية على جانب العرض أن تقدم تخفيضات ضريبية على الدخل الشخصي وخصومات على مساهمات الضمان الاجتماعي، أما على جانب الطلب، فهناك حوافز مثل خصومات ضريبية للمستهلكين وقسائم شراء، واستثناءات ضريبة القيمة المضافة. وعلى الجهة المقابلة، تسعى تدابير الردع، من ناحية أخرى، إلى منع الأفراد من الانخراط في الأنشطة الاقتصادية غير المنظمة من خلال العقوبات وجهود التنفيذ (التفتيش العمالي) التي تزيد من خطر اكتشاف ومعاقبة رواد الأعمال وأصحاب العمل الذين يعملون بشكل غير منظم (ILO & OECD, 2024).

يمثل تحويل القطاع غير المنظم إلى قطاع منظم تحدياً كبيراً، فعلى الرغم من جميع المحاولات التي بذلتها الحكومات العربية على مدار سنوات لتشجيع المنشآت في القطاع غير المنظم على العمل بصورة منظمة، لم تستجب المنشآت غير المنظمة لهذه الجهود، وهناك عدة أسباب وراء ذلك. أولها أن القطاع غير المنظم يوفر السلع والخدمات منخفضة التكلفة للأسر الفقيرة ونتيجة لذلك، يرتفع الطلب على منتجات هذه المنشآت منخفضة الأسعار نسبياً. ثانيها، أن القطاع غير المنظم يوفر فرص العمل والتدريب للوافدين الجدد إلى سوق العمل، وإن كانت هذه الفرص نظير أجور منخفضة، ولكن يظل الحصول على عمل غير لائق أفضل من عدم العمل. وثالثها أن هذا القطاع لا يتأثر بالتقلبات الاقتصادية الدولية مثلما يتأثر القطاع المنظم، فقد سجلت التجارب الدولية الدور الذي يلعبه القطاع غير المنظم في توليد فرص عمل أثناء التقلبات الاقتصادية وعدم الاستقرار وخاصة في حالات الركود الاقتصادي، حيث تنمو العمالة في القطاع غير المنظم بسرعة أكبر لتحل محل الدور المتناقص للاقتصاد المنظم في خلق فرص العمل. وقد كان هذا الدور واضحاً في أعقاب الأزمة الأسيوية (1999-2003)، وكذلك أثناء وعقب انتفاضات الربيع العربي في المنطقة العربية. كما تنتهي العملية المعقدة والمستهلكة للوقت والمكلفة لاستكمال الإجراءات غالبية المنشآت غير المنظمة عن العمل بشكل منظم، الذي يتطلب الحصول على تراخيص صناعية أو تجارية، وتجهيز بنية تحتية كبيرة من كهرباء ومياه وصرف صحي، وغاز، وإجراء الدراسات البيئية والفنية الضرورية والمكلفة، وتأمين التمويل. نتيجة لهذه الحواجز المتعددة، من الصعب تصور أن سياسة احادية الجانب يمكن أن تنجح، فهناك حاجة ملحة إلى اقتراب متكامل.

1. نحو سياسة احتوائية متوازنة

من الضروري تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، إلا أن تنظيم الاقتصاد غير المنظم ليس بالضرورة هو الحل، ولا يزال من الصعب تحديد ما إذا كان هذا الخيار هو الأنسب للدول التي تتميز باقتصاد غير منظم متضخم. (ESCWA, 2017) **والحقيقة أن الإجابة على هذا السؤال ترتبط بالفلسفة الحاكمة لصناع القرار في التعامل مع هذه القضية المعقدة:**

- هل الأولوية لخلق وظائف بغض النظر عن جودتها أم خلق وظائف ذات جودة، تنطبق عليها معايير العمل اللائق وما يترتب على ذلك من ضرورة تعديل الأطر القانونية كي تغطي كل أنماط العمالة من جانب، والقدرة على إنفاذ القانون وتبني سياسات اجتماعية احتوائية والاستثمار في البشر.
- هل الهدف من إضفاء الطابع المنظم على العمالة غير المنظمة والمنشآت غير المنظمة هو زيادة حصيلة الضرائب أم الحماية الاجتماعية للقطاع، والحقيقة المفاضلة بين البديلين مفاضلة زمنية، فالبحث عن زيادة حصيلة الضرائب – وهو هدف قصير الأمد – سيمنع كثير من القطاعات غير المنظمة من التحول إلى قطاعات منظمة، أما إذا كان الهدف مد شبكات الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنظمة – وهو هدف يحتاج لزيادة الإنفاق الاجتماعي – فإن الدافعية للتحول إلى السمة المنظمة من الممكن أن تزيد. ومما لاشك فيه، أن الهدفين غير متعارضين، فالحوافز المقدمة للتحول إلى السمة المنظمة على المدى القصير، ستؤدي إلى زيادة الحصيلة الضريبية واستدامتها عندما تستقر أوضاع العمالة غير المنظمة والمنشآت غير المنظمة على المدى الطويل. وعلى هذا فالاقتراب الأنسب هو الذي يحاول أن يوفق بين الاعتبارات المتعارضة ويوازن بين الحوافز والردع.

2. نحو بناء خريطة طريق مبنية على أدلة علمية:

وذلك من خلال:

- رسم خريطة تفصيلية للقطاع غير المنظم على مستوى المنشآت والعمالة في كل دولة من الدول العربية، تشرح وتوضح الخصائص الديمغرافية والاقتصادية والمهنية والاجتماعية للقطاع ككل، تستوعب الكم الكبير من عدم التجانس داخله، وتفهم بوضوح كيفية الانخراط في القطاع غير المنظم وما هي الدوافع وراء ذلك وما هي العقبات في التحول إلى المنظم. هذا لن يتم دون دراسة ميدانية ذات عينة ممثلة تمثيلاً منهجياً صارماً. إن نتائج هذه الدراسة تمثل الدليل العلمي الذي على أساسه يتم رسم السياسات.
- إجراء حوار اجتماعي ثلاثي، يضم مجموعات من العمالة غير المنظمة، تمثل أصحاب الأعمال والعمال وكذلك الحكومات وممثلي القطاع الخاص المنظم من أجل التوافق على سياسة احتوائية، تشجع القطاع غير المنظم أن يتحول إلى القطاع المنظم.

3. الحاجة إلى اقتراب متكامل: ضرورة الاسترشاد بالتجارب الدولية من حيث دروس النجاح والإخفاق

صياغة اقتراب متكامل للتعامل مع القطاع غير المنظم، مبني على أربعة أعمدة: الإنتاجية والتشريع والحوافز والمراقبة والمتابعة*.

• الإنتاجية:

❖ تحسين القدرة الاقتصادية للمنشآت والعمال غير المنظمين من أهم عوامل التحول إلى السمة المنظمة من خلال زيادة الإنتاجية على مستوى الوحدات الاقتصادية، وتعزيز التكنولوجيا ورأس المال البشري وطرق تنظيم الإنتاج. وعلى المستوى الكلي، الحرص على تحقيق معدلات نمو معقولة ومستدامة وكذلك تبني سياسات مالية ونقدية تؤدي لخفض التضخم وزيادة الإنفاق الاجتماعي. وكذلك العمل على بناء سلاسل للقيمة بين القطاع المنظم والقطاع غير المنظم عبر آليات مختلفة مثل ربط المشتريات الحكومية بتقنين العمالة في شركات التوريد (هذا حدث في البرازيل والإكوادور والمكسيك وبيرو). يضاف إلى ذلك، تنفيذ مبادرات تهدف إلى تطوير المهارات الإدارية والتكنولوجية للعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة غير المنظمة. (FORLAC & ILO, 2014).

• التشريع: يتم العمل على الجانب التشريعي على ثلاثة مستويات:

❖ **المستوى الأول:** نشر المعارف والمعلومات بحقوق ومسؤوليات وواجبات أصحاب العمل والعمال حول المنافع المترتبة على التحول نحو السمة المنظمة. ومن أمثلة ذلك استراتيجية " كولومبيا تعمل بشكل منظم " والتي ركزت على نشر المعلومات حول السمة المنظمة بين القطاعات الاقتصادية ذات معدلات العمل غير المنظم العالية، وفي مناطق جغرافية محددة من خلال شبكات الترسيم. كما تقدمت الأرجنتين بحملة لرفع الوعي حول مشكلة العمل غير المنظم ومزايا التوظيف المنظم. وهذا يتوافق مع ما تؤكد الأدبيات من أهمية التدابير غير المباشرة أو " الإقطاعية " التي تهدف إلى تطوير ثقافة الامتثال للقانون والأخلاق الضريبية. تهدف هذه التدابير إلى تغيير القيم والمعايير والمعتقدات من خلال حملات التوعية والتعليم حول الضرائب والتأمينات الاجتماعية وقانون العمل التي تستهدف جميع فئات السكان، بالإضافة إلى برامج التدريب والنصح التي تستهدف رواد الأعمال غير المنظمين. تشمل تدابير الإقناع أيضاً تغييرات في التشريعات الوطنية التي تحسن العدالة الإجرائية للنظم والمنطق وراء هذه التدابير هو أن دوافع الاقتصاد غير المنظم ليست اقتصادية فقط، وبالتالي هناك حاجة لتعزيز الثقة المتبادلة بين المؤسسات العامة ورواد الأعمال غير المنظمين (OECD, ILO & UNDP, 2024).

❖ **المستوى الثاني:** التدخلات ذات الصلة بالتشريع تتعلق بتكثيف وتبسيط اللوائح والإجراءات الخاصة بالتحول للسمة المنظمة. وهناك أمثلة كثيرة مثل قانون تسهيل الإجراءات في تشيلي وبرنامج "عملك في يوم واحد" ومرسوم خدمات الأعمال في كولومبيا ونافذة الخدمة السهلة في جواتيمالا. كما تعد إجراءات مثل توحيد مساهمات التقاعد والتأمين الاجتماعي عبر القطاعات الإنتاجية، وتيسير النفاذ إلى مزايا ومنافع برامج الحماية الاجتماعية مثل التأمين الصحي والتأمين ضد البطالة والتي تعتبر هامة للغاية.

* تم الاعتماد في تطوير هذا الاقتراب علي دراسة عدد من التجارب في أمريكا اللاتينية وآسيا مع مراعاة أدبيات منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية في

❖ **المستوى الثالث:** فيتركز حول تطوير قنوات للحوار والتفاوض والتشاور لتحسين المعايير واللوائح، فالحوار الاجتماعي ضروري لمنح الشرعية والاستدامة للتغييرات في هذه المجالات. (FORLAC & ILO, 2014)

- **الحوافز المشجعة** على التحول إلى السمة المنظمة ترتبط بالطبع في أغلبها بالتسهيلات الضريبية مثل تخفيض الضريبة المستحقة مقابل الحق في الحصول على رقم تسجيل ضريبي وشهادة ضريبية للوصول إلى الأسواق والانتماء؛ وكذلك الإعفاءات الضريبية سواء من ضريبة المبيعات أو ضريبة الدخل للشركات، وتصميم أنظمة ضريبية مبسطة. كما يعد تقديم حوافز لإعادة استثمار الأرباح ومنح إعفاءات للبحث والتطوير للشركات وتحسين فرص الحصول على التمويل أمراً مشجعاً. وأخيراً، تقنين الحق في معاشات التقاعد والرعاية الصحية وإجازات الأمومة. وفيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، لا بد من تصميم مزايا الحماية الاجتماعية بطريقة تلبي احتياجات العمال ذات الأولوية، وتغطي المخاطر قصيرة الأجل وطويلة الأجل وتوفر مزايا وخدمات عالية الجودة بطريقة شفافة، بناءً على مصادر تمويل عادلة ومستدامة. كما ينبغي مراعاة الاحتياجات الخاصة للفئات الهشة، مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن.
- **الرقابة** من خلال آليات لضمان الامتثال للمعايير من خلال تحسين نفاذية المعلومات حول حقوق العمل وواجباتهم وتعزيز وتقوية مؤسسات التفتيش الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي. كما أن تحديث قواعد البيانات بشكل منتظم وضمان الربط بينها مطلباً أساسياً.

سادساً: الخاتمة والتوصيات:

اتضح من العرض السابق أن مشكلة تضخم القطاع غير المنظم مشكلة متعددة الأبعاد مما يستلزم اقتراب متكامل يخاطب كل الحواجز التي تمنع ترسيم القطاع غير المنظم، والأهم أن يكون لهذا الاقتراب فلسفة حاكمة تنطلق من الحماية وليس التحصيل الضريبي بغية بناء الثقة بين العاملين في هذا القطاع والحكومات.

كما أظهر التقرير العلاقات المركبة بين نمو القطاع غير المنظم من ناحية وسياسات التشغيل وحالة أسواق العمل وكذلك سياسات الحماية الاجتماعية من ناحية أخرى. فضلاً عن التطورات الحديثة التي طرأت على سوق العمل غير المنظم بسبب التغييرات التي حدثت في أنماط العمل عالمياً وإقليمياً.

استعرض التقرير أسباب نشأة الاقتصاد غير المنظم وتحديات قياس القطاع غير المنظم سواء على مستوى المنهجيات أو على مستوى جودة البيانات ودقتها. وبقدر تعدد أسباب نشوء وتضخم القطاع غير المنظم، بقدر تعدد تأثيرات ذلك على الإنتاجية والتشغيل والبطالة، وكذلك قدرة منظومات الحماية الاجتماعية على التغطية.

تعددت وتنوعت السياسات التي تبنتها الحكومات العربية لإضفاء الطابع المنظم على القطاع غير المنظم، ودارت في مجملها على نوعين من الاستراتيجيات: استراتيجيات التحفيز واستراتيجيات الردع دون تحقيق تقدم ملحوظ مما يستدعي ضرورة إحداث تغيير جذري في السياسات كي تصبح أكثر احتوائية، وقادرة على إحداث التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية من جانب وبين المصلحة العامة والمصالح الفردية للعاملين في هذا القطاع من جانب آخر.

التوصيات:

بناء على التحليل والمعطيات التي تضمنها المحور، ينبغي للدول العربية العمل على:

- ضرورة صياغة وبناء السياسات والتدخلات ذات الصلة بتحويل القطاع غير المنظم إلى قطاع منظم على أساس أدلة علمية قوية Evidence Based Policies، فكل السياسات التي طبقت سلفاً لم تأتي بثمارها، بل كانت النتيجة عكسية حيث ازداد تضخم القطاع غير المنظم.
- ضرورة مراعاة سيادة سمة عدم التجانس الشديدة بين العاملين في هذا القطاع مما يستلزم صياغة التدخلات بما يتوافق مع تنوع الفئات المستهدفة خاصة بعد التحولات المستحدثة ذات الصلة بأنماط العمل واقتصاد المنصات.
- اعتماد نظم الحماية الاجتماعية المرنة من المداخل الأساسية التي تشجع العاملين في هذا القطاع على الانخراط فيه.
- تبسيط الإجراءات فيما يتعلق بالتسجيل والضرائب والتأمينات الاجتماعية وما يتصل بذلك. ومن ثم، يتعين تبني أسلوب إدارة لامركزية في هذا الشأن بغية تحسين التغطية ودقة الاستهداف.
- مراعاة أوضاع النساء في هذا القطاع عبر تدخلات تقوم على المساواة بين الجنسين، ومن أبرز هذه التدخلات توفير خدمات رعاية أطفال مجانية أو بأسعار معقولة للنساء، بما في ذلك رعاية الأطفال في المنزل ورعاية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تطوير التشريعات الوطنية ونظم الحماية الاجتماعية لضمان شمول العمالة الغير المنظمة مع تحديد مسؤوليات الحكومة وأصحاب العمل والعمال.
- تحسين جودة التعليم ورفع المهارات بما يعزز فرص الانتقال إلى العمل المنظم بالتوازي مع سياسيات التشغيل وإحداث الوظائف وتطوير القطاع الخاص.
- إعادة النظر في نموذج التنمية المتبع كي يكون أكثر احتوائية وقادر على توفير فرص عمل لائقة.

المراجع

مراجع المحور الأول

- 1- جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربية الموحد، أعداد مختلفة
- 2- تقرير البنك الدولي للتنمية،(2024).
- 3- المنظمة الدولية للهجرة والإسكوا، تقرير حالة الهجرة الدولية، 2024 .
- 4- صندوق النقد الدولي، آفاق الاقتصاد العالمي، أعداد مختلفة.
- 5- صندوق النقد العربي: " تقييم فقدان الوظائف بسبب جائحة كورونا وتقدير الحد الأدنى المطلوب من النمو الاقتصادي لخلق الوظائف في أسواق العمل ، 2020 "
- 6- منظمة العمل الدولية: تقرير التشغيل والآفاق الاجتماعية في الدول العربية – اتجاهات 2024.
- 7- World Development Indicators Website.
- 8- UNCTAD, Global Trade update, November.2024.
- 9- United Nations Conference on Development and Trade (UNCTAD), Stat Data Center
- 10- World Bank, World Development Indicators Website,
- 11- <https://unctadstat.unctad.org/datacentre>

مراجع المحور الثاني

- 12- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2026) ، تصاعد الصراع في الشرق الأوسط يعكس أكثر من عام من النمو الاقتصادي في الدول العربية، المكتب الإقليمي للدول العربية، نيويورك.
- 13- منظمة العمل الدولية (2024)، آفاق العمل والتشغيل في الدول العربية: الاتجاهات 2024 – تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال انتقال عادل، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت.
- 14- لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) ومنظمة العمل الدولية (2020)، إعادة التفكير في النمو الاقتصادي نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة. بيروت: الإسكوا.
- 15- البنك الدولي، (2025) التقرير الاقتصادي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا – أبريل 2025، واشنطن: البنك الدولي.
- 16- البنك الدولي (2025)، التحديث الاقتصادي لدول مجلس التعاون الخليجي: التحول الرقمي والتنويع الاقتصادي، واشنطن: البنك الدولي .
- 17- منظمة العمل العربية (2024) ، تقرير حول أوضاع التشغيل والبطالة في الدول العربية . القاهرة: منظمة العمل العربية .
- 18- صندوق النقد العربي (2024) ، تقرير آفاق الاقتصاد العربي في ظل التوترات الجيوسياسية العالمية . أبوظبي: صندوق النقد العربي .

19- جامعة الدول العربية – القطاع الاقتصادي (2025) ، تقرير التكامل الاقتصادي العربي والتحديات الجيوسياسية المعاصرة، القاهرة: جامعة الدول العربية..

- 20- International Labour Organization (Ilo). (2024). Arab States Employment And Social Outlook: Trends 2024. Geneva: Ilo.
- 21- International Labour Organization (Ilo). (2024). Global Employment Trends For Youth 2024. Geneva: Ilo.
- 22- World Bank. (2025). Middle East And North Africa Economic Update: Shifting Gears. Washington, Dc: World Bank.
- 23- World Bank. (2025). Gulf Economic Update: The Gulf's Digital Transformation. Washington, Dc: World Bank.
- 24- International Monetary Fund (Imf). (2026). How The War In The Middle East Is Affecting Energy, Trade And Finance. Washington, Dc: Imf.
- 25- United Nations Development Programme (Undp). (2026). Regional Economic Impact Assessment Of The Middle East Escalation. New York: Undp.
- 26- United Nations Conference On Trade And Development (Unctad). (2024). Review Of Maritime Transport 2024. Geneva: United Nations.
- 27- Deloitte Insights. (2025). Middle East Conflict And Global Economic Impacts. London: Deloitte Research Center.
- 28- Reuters. (2026). "Imf Slashes Growth Forecast For Middle East As Gulf Exporters Reel From Impact Of War." Reuters Economic Reports.
- 29- Reuters. (2026). "World Bank Sees Regional Growth Slowing Amid Energy And Shipping Disruptions." Reuters Business News.
- 30- The Guardian. (2026). "Iran War Could Plunge 32 Million Into Poverty, Says United Nations." The Guardian International Edition.
- 31- Undp & Ilo. (2020). Rethinking Economic Growth: Towards Productive And Inclusive *Arab Societies*. New York & Geneva: United Nations Development Programme And International Labour Organization.

مراجع المحور الثالث

المراجع العربية:

- 32- (اتصالات مصر) د.س. (.مسؤولية الشركة المجتمعية-<https://www.etisalat.eg/ar/etisalat-group/csr>.
- 33- الاتحاد الدولي للنقابات. (2024). مؤشر الحقوق العالمي 2024: المنطقة العربية-<https://www.ituc-csi.org/ar/ITUC-Global-Rights-Index-2024-report>.
- 34- البنك الدولي. (2020). صعود المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصادات الناشئة: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35163>.
- 35- البنك الدولي. (2022). التحول الرقمي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: فرص النمو في عصر ما بعد الجائحة. <https://www.worldbank.org/ar/region/mena/publication/mena-digital-transformation-opportunities-in-the-post-pandemic-era>.
- 36- (البنك الدولي) د.س. (.توصيات السياسات الاقتصادية لخلق فرص العمل: <https://www.worldbank.org/ar/publication>.
- 37- برامج سبل العيش والتدريب المهني. (.د.س) في لبنان (UNDP) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي <https://www.lb.undp.org/content/lebanon/ar/home/projects/livelihoods.html>.
- 38- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2022). تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2022. file:///C:/Users/SS/Downloads/undp_arab_hdr_summary_ar_101122.pdf.
- 39- تكنوبارك فلسطين) د.س. (.تكنوبارك فلسطين. <https://www.palestinechnopark.ps/>.
- 40- تطبيق فيكسيلي) (Fixili) د.س. (.تطبيق فيكسيلي. تم الاسترجاع من. <https://www.fixili.dz/>.
- 41- جهاز التخطيط والإحصاء القطري. (2024). مسوحات القوى العاملة الوطنية. <https://www.psa.gov.qa/ar/statistics/StatisticalReleases/Pages/default.aspx>.
- 42- جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر) د.س. (.خدمات جهاز تنمية المشروعات: <https://www.msmeda.org.eg/>.
- 43- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر. (2024). نشرة سوق العمل، الربع الرابع. https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5107&Year=23891.
- 44- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر. (2025). نشرة سوق العمل، الربع الأول. https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5107&Year=23891.

- 45-** الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022). مسح القوى العاملة.: <http://www.pcbs.gov.ps/site/214/default.aspx?lang=ar&CategoryId=61>.
- 46-** الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2025). بيان صحفي حول نتائج مسح القوى العاملة للربع الأول 2025.: <http://www.pcbs.gov.ps/site/214/default.aspx?lang=ar&CategoryId=61>
- 47-** الجمهورية التونسية. (2021). قانون عدد 33 لسنة 2021 مؤرخ في 4 جوان 2021 يتعلق بقانون المبادر الذاتي. الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية، عدد 56، صفحة 2235.: <http://www.iort.gov.tn/sites/default/files/journal-officiel/ar/2021/056/Jo-056-2021-ar.pdf>.
- 48-** الحكومة الأردنية (2016). الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025). وثيقة وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.
- 49-** دائرة الإحصاءات العامة، الأردن. (2025). تقرير البطالة والتشغيل، الربع الأول.: <http://dosweb.dos.gov.jo/ar/labor-force-survey/>.
- 50-** دبي للإنترنت سيتي). د.س.). دبي للإنترنت سيتي . <https://www.dubaiinternetcity.com/ar>.
- 51-** الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر. (2024). نتائج المسح حول السكان والتشغيل، الربع الثالث : <http://www.ons.dz/>.
- 52-** رؤية المملكة العربية السعودية 2030). د.س.). الرؤية والبرامج. www.vision2030.gov.sa .:
- 53-** سبل. (2024). تقرير برنامج سبل. <https://sboool.sa> .:
- 54-** صندوق العمل (تمكين)، البحرين. (2025). التقرير السنوي لصندوق العمل (تمكين): دعم توظيف وتطوير البحرينيين. www.tamkeen.bh .:
- 55-** صندوق العمل (تمكين)، البحرين). د.س.). برامج القطاع المبالي .: <https://www.tamkeen.bh/ar>.
- 56-** الصندوق الفلسطيني للتشغيل.: (2025). <https://e.psf.ps/ar/Home/Project/1099>.
- 57-** صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية). د.س.). مبادرة إنجاز . <https://www.kafd.jo/ar>.
- 58-** صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية). د.س.). مبادرة إنجاز .: <https://www.injaz.org.jo/ar>.

- 59- صندوق النقد الدولي. (2019). تعزيز دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في العالم العربي - اعتبارات أساسية. <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2019/12/13/Enhancing-the-Role-of-SMEs-in-the-Arab-World-Some-Key-Considerations-48873>.
- 60- صندوق النقد الدولي. د.س. (.الآفاق الاقتصادية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.: <https://www.imf.org/ar/Publications/SPROLLs/mena-economic-outlook>.
- 61- (قطر للطاقة). د.س. (.تطوير الكفاءات القطرية.: <https://www.qatarenergy.qa/en/Careers/Development-Opportunities/Pages/Qatari-Talent.aspx>.
- 62- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) د.س. (.المبادرة العربية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.: <https://www.unescwa.org/ar/node/686>.
- 63- المجلس الأعلى للشباب). د.س. (.حملة برفافو شباب.: <http://www.csj.gov.dz>.
- 64- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) 2021. نحو مسار منتج وشامل استحداث فرص العمل في المنطقة العربية. مطبوعة للأمم المتحدة صادرة عن: الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح، صندوق بريد: 5758-11، بيروت، لبنان: www.unescwa.org.
- 65- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا). (2024). المرأة والعمل: استعراض الاتجاهات والآفاق- <https://www.unescwa.org/ar/publications/women-and-work-trends-and-prospects-arab-countries>.
- 66- المجلس النرويجي للاجئين. (2024) دليل العمل الحر: مشروع سبل العيش.: <https://www.nrc.no/publications/guides/self-employment-toolkit/>.
- 67- مجموعة طيران الإمارات). د.س. (.التوطين في مجموعة الإمارات.: <https://www.emirates.com/ae/arabic/careers/uae-nationals-careers/>.
- 68- مؤسسة التمويل الدولية. (2022). تقرير حول تمويل المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.: <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2022/sme-finance-report>.
- 69- مؤسسة الإمارات. د.س. (.برنامج إعداد.: https://www.emiratesfoundation.ae/ar/Our_Impact/I_dad.
- 70- مؤسسة فارس فتوحى الاجتماعية). د.س. (.مبادرة واعدون.: <https://www.faresfoutouhifoundation.com/>.
- 71- (مؤسسة مخزومي). د.س. (.برامج التدريب المهني- <https://www.makhzoumi-foundation.org/ar/vocational-training>.
- 72- مبادرة مليون مبرمج أردني). د.س. (.مبادرة مليون مبرمج أردني.: <https://jordaniancoders.com/>.

- 73-** مبادرة Startup Act قانون المؤسسات الناشئة). (د.س.). مبادرة Startup Act.
<https://www.startupact.tn/ar>.
- 74-** (مدينة الشارقة للنشر). (د.س.). مدينة الشارقة للنشر. <https://spcfz.com/ar>.
- 75-** المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. (2025). مقابلة خاصة مع ممثل المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لدى دول مجلس التعاون الخليجي.:
<https://www.youtube.com/watch?v=h0Tp2s90o-g>.
- 76-** المندوبية السامية للتخطيط، المغرب. (2024). الوضع الاقتصادي والاجتماعي.:
https://www.hcp.ma/search?search_text=
- 77-** معهد اليونسكو للإحصاء (2021). (UIS) تقرير إقليمي: نظرة عامة على التقدم المحرز في تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية-
https://tcg.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/Benchmarks-Report-ARAB_2021_EN.pdf.
- 78-** منتدى الاقتصاد العالمي. (2020). المسؤولية الاجتماعية للشركات: توجيه الأعمال نحو أهداف التنمية المستدامة
<https://www.weforum.org/reports/corporate-social-responsibility-guiding-business-towards-sustainable-development-goals>.
- 79-** منتدى الاقتصاد العالمي. (2023). تقرير مستقبل الوظائف.
- 80-** <https://www.weforum.org/ar/reports/the-future-of-jobs-report-2023>.
- 81-** منظمة العمل الدولية. (2018). آفاق التشغيل والتوقعات الاجتماعية في العالم 2018: التحوّل إلى الاقتصاد الأخضر مع الوظائف.:
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_628654/lang--ar/index.htm.
- 82-** منظمة العمل الدولية. (2020). الحوار الاجتماعي ودوره في تعزيز سوق العمل في الدول العربية.
https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_803525/lang--ar/index.htm.
- 83-** منظمة العمل الدولية. (2021). كوفيد-19 وعالم العمل: التأثير والتوصيات.
<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--ar/index.htm>.
- 84-** منظمة العمل الدولية. (2021). مستقبل العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في ظل التحولات الرقمية.
https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_803525/lang--ar/index.htm.
- 85-** منظمة العمل الدولية (2021). آفاق التشغيل والتوقعات الاجتماعية في العالم: دور التحديات المهارية في بطالة الشباب:
https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_803525/lang--ar/index.htm.

- 86 منظمة العمل الدولية. (2024). المرأة والعمل: استعراض الاتجاهات. https://www.ilo.org/arabstates/publications/WCMS_920250/lang-ar/index.htm.
- 87 منظمة العمل الدولية. (2024). التشغيل والآفاق الاجتماعية في الدول العربية - اتجاهات 2024.
- 88 منظمة العمل العربية. (2024). شروط العمل اللائق للشباب بالمنصات الرقمية. التحديات والتطلعات. البند التاسع، مؤتمر العمل العربي / الدورة الخمسون. بغداد / جمهورية العراق: 27 أبريل - 4 مايو 2024.
- 89 مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية. (2025). (OCHA) آخر مستجدات الحالة الإنسانية رقم 311 | قطاع غزة. <https://www.ochaopt.org/ar/publications>.
- 90 واحة الظهران للتقنية. (DTV) ديس. (.واحة الظهران للتقنية. <https://www.dhahranvalley.com.sa/ar>.
- 91 صندوق النقد العربي 2025
- 92 الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية. (ANADE) ديس. (.مهام الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية. <https://anade.dz/>.
- 93 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. (ANGEM) ديس. (.الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. <https://www.angem.dz/>.
- 94 الوكالة الوطنية للتشغيل. (ANEM) ديس. (.مهام الوكالة الوطنية للتشغيل. <https://www.anem.dz/>.
- 95 وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، مصر. ديس. (.مبادرة بُناة مصر الرقمية. <https://debi.gov.eg/ar>.
- 96 وزارة الصناعة والتجارة المغربية. ديس. (.مخطط تسريع التنمية الصناعية: PAI. <https://www.mcinet.gov.ma/ar>.

المراجع الإنجليزية

- 97- Acemoglu, D., Autor, D., Hazell, J., & Restrepo, P. (2022). AI and the labor market: Evidence from online vacancies. (NBER Working Paper No. 28257).: <https://www.nber.org/papers/w28257>.
- 98- Coulson-Thomas, Colin. (2024). Corporate Social Responsibility and the Future of Work. Effective Executive, 27(1), 35-65.: https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/46875/7/46875_COULSON%20THOMAS_Corporate_social_responsibility_and_the_future_of_work.pdf.
- 99- Deloitte. (2023). Talent transformation in the technology sector. <https://www.deloitte.com/mena/en/services/consulting/strategy/talent-transformation.html>.
- 100- ESCWA. (2024). Brief No.1 Women's economic participation in the Arab region: recent accomplishments and remaining barriers. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/women-economic-participation-arab-region-accomplishments-barriers-english.pdf>.
- 101- ILO. (2024). ILO flagship reports: Flagship reports provide readers with in-depth analysis of the core world-of-work issues. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/catalogue-publications-2024_1.pdf.
- 102- McKinsey & Company. (2021). The future of work in the Middle East and North Africa. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-mena>.
- 103- UNESCO. (2021). Regional Overview Bridging SDG 4 and Education Monitoring in the Arab region. Arab Countries Regional Report November 2021. Published in 2021 by: UNESCO Institute for Statistics.
- 104- WEF (World Economic Forum). (2025). Future of Jobs Report - INSIGHT REPORT, JANUARY 2025.
- 105- <https://epale.ec.europa.eu/en/content/future-jobs-report-2025-world-economic-forum>.
- 106- World Bank. (2015). Skills for jobs in the 21st century. <http://documents.worldbank.org/curated/en/892121467986247777>.
- 107- World Bank. (2022). Middle East and North Africa: Skills report. <https://www.worldbank.org/en/region/mena/publication/mena-skills-report>.

مراجع المحور الرابع

المراجع باللغة العربية

- 108- الإسكوا والمنظمة الدولية للهجرة. (2025). تقرير حالة الهجرة الدولية في المنطقة العربية 2025. الأمم المتحدة. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/situation-report-international-migration-arab-region-2025-english_0.pdf
- 109- الاتحاد العربي للاقتصاد الرقمي. (2024). المؤشر العربي للاقتصاد الرقمي 2024: صعود تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الاقتصاد العربي. أبوظبي: الاتحاد العربي للاقتصاد الرقمي. <https://arab-digital-economy.org/wp-content/uploads/2024/05/2024-2-4.pdf>
- 110- البنك الدولي. (2023). تقرير عن العمالة والمهارات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. واشنطن: البنك الدولي. <https://www.worldbank.org/en/region/mena/publication/jobs-mena>
- 111- منظمة العمل الدولية. (2021). تقرير اتجاهات العمالة في الدول العربية. بيروت: المكتب الإقليمي للدول العربية. https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_792876/lang-en/index.htm
- 112- الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. (2024). التوقعات السكانية في العالم 2024. نيويورك: الأمم المتحدة. [يحل محل الإصدار السابق 2022] <https://population.un.org/wpp>
- 113- إيلونسكو. (2021). التعليم للجميع 2021 — المنطقة العربية. باريس: إيلونسكو. <https://unesdoc.unesco.org>

المراجع باللغة الأجنبية

- 114- Aldossari, M. (2020). Vocational education stigma in Saudi Arabia: Cultural and social dimensions within Vision 2030. European Research on Vocational Education and Training (ERVET), 12(1), 89–104. <https://ervet-journal.com>
- 115- American School Counselor Association. (2023). Student-to-school-counselor ratios 2023–2024 [Data sheet]. ASCA. <https://www.schoolcounselor.org/getmedia/f2a319d5-db73-4ca1-a515-2ad2c73ec746/Ratios-2023-24-Alpha.pdf>
- 116- Arab Barometer. (2023–2024). Arab Barometer Wave VIII [Survey report]. Arab Barometer. <https://www.arabbarometer.org/surveys/arab-barometer-wave-viii/>
- 117- Arab Reform Initiative. (2024, December 20). Reducing inequality through social protection for informal workers: Challenges and prospects. Arab Reform Initiative.

- 118- Atlantic Council. (2023). Bridging the skills gap in the Middle East and North Africa: Policy options for a competitive workforce. Atlantic Council. <https://www.atlanticcouncil.org>
- 119- Bhattacharya, R., & Wolde, H. (2010). Constraints on growth in the MENA region (IMF Working Paper WP/10/30). International Monetary Fund. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2010/wp1030.pdf>
- 120- Cedefop. (2025). Shaping learning and skills for Europe: A time for commitment. Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/2783450>
- 121- Coursera. (2025). Global Skills Report 2025. Coursera Inc. <https://www.coursera.org/skills-reports/global>
- 122- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2020). Technical and vocational education and training in the Arab region: Investment in youth, employment and the future. United Nations ESCWA. <https://www.unescwa.org>
- 123- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2023). Key messages. In e-Inclusion Platform (Policy book). ESCWA. <https://e-inclusion.unescwa.org/book/2146>
- 124- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2023). Skill diversification in the Arab region: A pathway for economic prosperity — Policy brief (E/ESCWA/CL2.GPID/4/2023). United Nations. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/skill-diversification-arab-region-pathway-economic-prosperity-policy-brief-english.pdf>
- 125- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2024). Arab Sustainable Development Report 2024: SDG 4 — Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. United Nations. <https://asdr-2024.unescwa.org/sdg-04.html>
- 126- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2024). Gender Snapshot — Arab Region 2024. United Nations ESCWA. <https://www.unescwa.org/publications/gender-snapshot-arab-region-2024>
- 127- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2024). Skill diversification in the Arab region: A pathway for economic prosperity (Report No. E/ESCWA/CL2.GPID/2023/4). United Nations.

- https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/skill-diversification-arab-region-pathway-economic-prosperity-english_1.pdf
- 128- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2024). Survey of economic and social developments in the Arab region 2023–2024: Summary. United Nations ESCWA. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/executive-summary/survey-economic-social-developments-arab-region-2023-2024-summary-english.pdf>
- 129- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2025, March). Demographic trends in the Arab region: 1950–2030. United Nations ESCWA. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/demographic-trends-arab-region-1950-2030-english.pdf>
- 130- El Ashmawi, A. (2024). The skills mismatch in the Arab world: A critical view. British Council Egypt. <https://www.britishcouncil.org.eg/en/symposium/thought-pieces/skills-mismatch-arab-world-critical-view>
- 131- ESCWA & ILO. (2021). The Arab region registers the highest unemployment levels worldwide. United Nations ESCWA. <https://www.unescwa.org/news/escwa-and-ilo-arab-region-registers-highest-unemployment-levels-worldwide>
- 132- European Training Foundation (ETF). (2023). Mapping vocational education and training in Jordan: Country report. ETF. <https://www.etf.europa.eu>
- 133- GSMA. (2024, October). The state of mobile internet connectivity report 2024. GSMA Intelligence. <https://www.gsma.com/r/wp-content/uploads/2024/10/The-State-of-Mobile-Internet-Connectivity-Report-2024.pdf>
- 134- Hempel, K. (2023, April 11). University career services in MENA: Challenges and way forward. Prospera Consulting. <https://prospera-consulting.com/2023/04/11/university-career-services-in-mena-challenges-and-way-forward/>
- 135- Hoteit, L., Bagnall, M., Elia, J., & Tannoury, M. (2020). Alleviating the heavy toll of the global skills mismatch. Boston Consulting Group (BCG).

- 136- International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA). (2023). TIMSS 2023 international report and results. IEA. <https://timss2023.org/results/>
- 137- International Labour Organization (ILO). (2019, September 17). Skills and employability in the Arab States. ILO. <https://www.ilo.org/resource/skills-and-employability-arab-states>
- 138- International Labour Organization (ILO). (2021). Migration and labour market integration of migrants, refugees and returnees in Arab States: Evidence from labour force surveys. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40migrant/documents/publication/wcms_763174.pdf
- 139- International Labour Organization (ILO). (2024). Arab States employment and social outlook — Trends 2024: Promoting social justice through a just transition. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_912980.pdf
- 140- International Labour Organization (ILO). (2024). Global employment trends for youth 2024 — MENA region brief. ILO. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/MENA%20GET%20Youth%20Brief%202024.pdf>
- 141- International Labour Organization, United Nations Children's Fund (UNICEF), & European Training Foundation (ETF). (2023). Enabling success: Supporting youth in MENA in their transition from learning to decent work. ILO / UNICEF / ETF. <https://www.ilo.org/publications/enabling-success-supporting-youth-mena-their-transition-learning-decent-0>
- 142- International Telecommunication Union (ITU). (2024). Measuring digital development 2024: Facts and figures. ITU. <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/facts/default.aspx>
- 143- IRENA & ILO. (2024). Renewable energy and jobs — Annual review 2024. IRENA. <https://www.irena.org/Publications/2024/Oct/Renewable-energy-and-jobs-Annual-review-2024>
- 144- Karl, T. L. (1997). The paradox of plenty: Oil booms and petro-states. University of California Press.

- 145- McKinsey & Company. (2022). The skills revolution and the future of learning and earning. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/the-skills-revolution-and-the-future-of-learning-and-earning>
- 146- Miningou, E. W., & Tapsoba, M. S. J. (2017). Education systems and foreign direct investment: Does external efficiency matter? (IMF Working Paper 17/79). International Monetary Fund. <https://doi.org/10.5089/9781475588578.001>
- 147- Model Arab League. (2024–2025). Background guide: Special committee on technology and development. NCUSAR. <https://modelarableague.ncusar.org/>
- 148- OECD. (2018). Skills on the move: Migrants in the survey of adult skills. OECD Publishing.
- 149- OECD. (2019). OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
- 150- OECD. (2023). Education at a Glance 2023: OECD indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- 151- OECD. (2023). PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>
- 152- OECD. (2023). United Arab Emirates: Country note PISA 2022 results (Volume I & II). OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2022-results-volume-i-and-ii-country-notes_ed6fbcc5-en/united-arab-emirates_74e92cf9-en.html
- 153- OECD. (2024). A profile of an evaluation and assessment agency: Saudi Arabia's Education and Training Evaluation Commission (ETEC). OECD Education Policy Perspectives, No. 93. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/03/a-profile-of-an-evaluation-and-assessment-agency-saudi-arabia-s-education-and-training-evaluation-commission-etec_97349b26/318266a4-en.pdf
- 154- ResearchGate. (2021). Advancing Arabic language teaching and learning: A path to reducing learning poverty in the Middle East and North Africa. https://www.researchgate.net/publication/353720583_Advancing_Arabic_Language_Teaching_and_Learning_A_Path_to_Reducing_Learning_Poverty_in_the_Middle_East_and_North_Africa

- 155- Reuters. (2024, August 20). Saudi Arabia female labour force participation rises to 35.4% in Q2 2024. Reuters. <https://www.reuters.com/world/middle-east/saudi-female-labour-force-participation-rises-354-q2-2024-08-20/>
- 156- Society for Human Resource Management (SHRM). (2022). Over- and underqualified hiring research report: How recruiters evaluate applicants — An experimental study. SHRM Press.
- 157- Times Higher Education. (2024). Arab universities told to focus on tackling graduate unemployment. Times Higher Education. <https://www.timeshighereducation.com/>
- 158- UNESCO. (2015). Education 2030 — Incheon Declaration and Framework for Action: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all. UNESCO. https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-2030-incheon-framework-for-action-implementation-of-sdg4-2016-en_2.pdf
- 159- UNESCO. (2020). Enhancing institutionalized partnerships between TVET institutions and the private sector in the Arab region. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark%3A/48223/pf0000374603>
- 160- UNESCO. (2024). Progress of SDG 4 in the Arab region. UNESCO. <https://www.unesco.org/reports/sdg4-progress/2024/arab-states>
- 161- UNESCO Institute for Statistics (UIS). (2024). Government expenditure on education as a percentage of GDP — Metadata/Technical note. UIS. https://tcg.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/4/2021/09/metadata-ffa-1.a.gdp_.pdf
- 162- UNICEF. (2023, October). Young people's health and well-being in the Middle East and North Africa. UNICEF Regional Office for MENA. <https://www.unicef.org/mena/reports/young-peoples-health-and-well-being-in-mena>
- 163- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2023). Unlocking potential: The right to education and opportunity — UNHCR Refugee Education Report 2023. UNHCR. https://www.unhcr.org/sites/default/files/2023-09/2023-UNHCR-EDU_Report-screen%5B78%5D.pdf

- 164- World Bank. (n.d.). Government expenditure on education, total (% of GDP). World Development Indicators. <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS>
- 165- World Bank. (2023). Country learning poverty briefs. World Bank. <https://www.worldbank.org/en/topic/education/brief/country-learning-poverty-briefs>
- 166- World Bank. (2023). Female labour force participation in Jordan remains among the lowest in the world [Press release]. World Bank. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2023/03/07/female-labour-force-participation-in-jordan-remains-among-the-lowest-in-the-world>
- 167- World Bank & International Monetary Fund. (2015, July 10). World Bank and the IMF launch joint initiative to support developing countries in strengthening tax systems [Press release]. IMF. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/14/01/49/pr15330>
- 168- World Bank Group. (2024). MENA region business climate — Enterprise Surveys: Main findings. <https://www.enterprisesurveys.org/en/reports/mena-report>
- 169- World Bank. (2025, March). MENA Macro Monitoring Update. World Bank. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/970e6863c6ab64b20922223b1eb75dfd-0280032025/original/MENA-Macro-Monitoring-Update-03-27-2025v1.pdf>
- 170- World Economic Forum (WEF). (2024). Global Gender Gap Report 2024. WEF. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024>
- 171- World Economic Forum (WEF). (2025). The Future of Jobs Report 2025. WEF. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
- 172- Yousef, S., Al-Othman, A., Al-Hamzi, R., & Ghoneim, A. (2025). Renewable energy labor market in Arab countries: Challenges and opportunities. Sustainability, 17(13), 5721. <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/13/5721>
- 173- International Labour Organization (ILO). (2025). World Employment and Social Outlook: May 2025 update. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/WESOUUpdate_May2025_1.pdf

- 174- International Labour Organization (ILO). (2026). World Employment and Social Outlook: Trends 2026. ILO. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2026>
- 175- IRENA & ILO. (2025). Renewable energy and jobs: Annual review 2025. IRENA. <https://www.irena.org/Publications/2025/Sep/Renewable-energy-and-jobs-Annual-review-2025>
- 176- United Nations DESA, Population Division. (2024). World Population Prospects 2024: Summary of results. United Nations. <https://population.un.org/wpp/>
- 177- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2025). Global trends: Forced displacement in 2024. UNHCR. <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2024>
- 178- World Bank. (2024). Learning poverty in MENA — Country briefs update 2024. World Bank. <https://www.worldbank.org/en/topic/education/brief/country-learning-poverty-briefs>
- 179- World Economic Forum (WEF). (2025). Global Gender Gap Report 2025. WEF. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>

مراجع المحور السادس

- 180- عبد المنعم، هبة واسماعيل، محمد (2021)، مشروع بحثي حول الانعكاسات الاقتصادية للثورة الصناعية الرابعة، صندوق النقد العربي.
- 181- المناور، فيصل (2016)، واقع أسواق العمل العربية في ظل التطور التكنولوجي، ورشة العمل القومية حول التكنولوجيا الحديثة وآثارها على أسواق العمل العربية – الأنماط الجديدة للعمل، صلالة.
- 182- المناور، فيصل (2021)، وظائف المستقبل في سوق العمل- بالتركيز على حالة دولة الكويت، ورشة عمل: الجمعية الاقتصادية الكويتية.
- 183- المناور، فيصل (2023)، ثلاثية الذكاء الاصطناعي: فرص استشرافية نحو وظائف المستقبل، منظمة العمل العربية، القاهرة.
- 184- المناور، فيصل ومجدي، أسماء (2024)، تطبيقات الذكاء الاصطناعي وسوق العمل، سلسلة الدراسات التنموية- المعهد العربي للتخطيط، العدد 82، يناير.
- 185- Anirudh, V. K. "What are the Types of Artificial Intelligence: Narrow, General, and Super AI Explained." Spiceworks. 10/2/2022. at: <https://bit.ly/3TTEwV3>.
- 186- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future. W. W. Norton & Company.
- 187- Deloitte. (2023). AI Governance in the Middle East: Policy and Practice. Deloitte Insights.
- 188- ESCWA. (2022). Impact of Technology on Employment in the Arab Region.
- 189- ESCWA. (2023). Arab Digital Economy Report 2023.
- 190- FAO. (2022). Digital Agriculture: Supporting Farmers in the Arab Region.
- 191- ILO. (2023). World Employment and Social Outlook: Trends 2023.
- 192- IRENA. (2023). Renewable Energy Market Analysis: GCC 2023.
- 193- ITU. (2022). Measuring Digital Development: Facts and Figures 2022.
- 194- Kabbani, N., & Ragui, A. (2022). Youth Employment in the Middle East and North Africa: Revisiting and Reframing the Challenge. Brookings Institution.
- 195- McKinsey Global Institute. (2023). The Future of Work in the Middle East.
- 196- OECD. (2022). Artificial Intelligence in Society: Policy and Ethics. OECD Publishing.
- 197- UNCTAD. (2023). Creative Economy Outlook 2023. United Nations Conference on Trade and Development.

- 198- UNDP. (2023). Arab Human Development Report 2023: Technology and Development.
- 199- UNESCO. (2022). Digital Learning and Transformation in Arab States.
- 200- UNESCO. (2023). Transforming Education in the Arab States: Digital Learning and Future Skills.
- 201- WHO. (2023). Digital Health and AI in the Eastern Mediterranean Region.
- 202- World Bank. (2023). Transforming Health Systems in the MENA Region through Digital Solutions.
- 203- World Bank. (2023). World Development Report 2023: Learning to Realize Education's Promise.
- 204- World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. Geneva: Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf
- 205- World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023.
- 206- World Government Summit. (2023). Artificial Intelligence and the Arab Future of Work.

مراجع المحور السابع

- 207- OECD et al., Informality and Structural Transformation in Egypt, Iraq and Jordan, a Framework for Assessing Policy Responses in the MENA Region, 2024.
- 208- منظمة العمل العربية، تأثيرات جائحة كوفيد-19 على أوضاع العمالات في القطاع غير المنظم في المنطقة العربية، 2020
- 209- Lopez, G. et al., Informality and Inclusive Growth in the Middle East and North Africa, World Bank Group, 2023
- 210- Friedrich Ebert Stiftung & AUC, Women and Work in Egypt's Informal Digital Economy, Policy Brief, 2023
- 211- ILO, Digital Platform Work and Employment, Geneva, 21st International Conference of Labor Statisticians, October 2023
- 212- Balima, H. & Gomes, D., Addressing Gender Gaps in MENA Labor Markets in Cardarelli, R et al., Promoting Inclusive Growth. In the Middle East and North Africa, Challenges and opportunities in a Post Pandemic World, IMF, 2022
- 213- Rehman, S & Velasquez, A., The Changing Nature of Work, Improving the Functioning of Labor Markets, in Cardarelli, R et al., Promoting Inclusive Growth. In the Middle East and North Africa, Challenges and opportunities in a Post Pandemic World, IMF, 2022
- 214- ESCWA, Informality in the Arab Region: Another Facet of Inequality, Social Development Bulletin, Vol.6, Issue 4, 2017
- 215- ILO, Extending Social Security to Workers in the Informal Economy, Lessons from International Experiences, 2021
- 216- Amarante, V., Informality and the Achievement of SDGs, Background Paper for UNESCWA Sustainable Development Outlook, 2021
- 217- OECD, Excessive Informal Sector, A Drag on Productivity, OECD Development Matters 2017
- 218- <https://oecd-development-matters.org/2017/08/30/excessive-informal-sector-a-drag-on-productivity/>
- 219- منظمة العمل العربية، الاتفاقية العربية رقم 20 لعام 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل، 2024
- 220- عدلي، هويدا، تحولات العمل بعد كوفيد-19: الاتجاهات والأنماط، أفاق مستقبلية، العدد 2، يناير 2022

- 221- Friedrich Ebert Stiftung, Care Work and the Pandemic, Issue Brief, 2020
- 222- منظمة العمل العربية، تأثيرات جائحة كوفيد - 19 على أوضاع العاملين في القطاع غير المنظم في المنطقة العربية، 2020
- 223- FORLAC & ILO, Recent Experiences of Formalization in Latin America and Caribbean, 2014
- 224- منظمة العمل الدولية، تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات، 2025.

مراجع التحديثات (2025-2026)

- منظمة العمل الدولية والإسكوا (2026)، الذكاء الاصطناعي ومستقبل التشغيل في المنطقة العربية / Artificial Intelligence and Employment Futures for the Arab Region.
- Employment and Social Trends 2026. منظمة العمل الدولية (2026)،
- Navigating the Digital and Artificial Intelligence Revolution in Arab Labour Markets: Trends, Challenges and Opportunities. منظمة العمل الدولية (2025)،
- Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure. منظمة العمل الدولية (2025)،
- Artificial Intelligence and the Future of Entry-Level Work. المنتدى الاقتصادي العالمي (2026)،
- The Future of Jobs Report 2025. المنتدى الاقتصادي العالمي (2025)،
- State of Digital Development and Trends in the Arab States Region: Challenges and Opportunities. الاتحاد الدولي للاتصالات (2025)،
- Global Innovation Index 2025. المنظمة العالمية للملكية الفكرية (2025)،
- AI Competency Framework for Students و AI Competency Framework for Teachers. اليونسكو (2024؛ تحديث 2026)،
- ، مع التطورات المؤسسية اللاحقة لحوكمة الذكاء • Global Digital Compact الأمم المتحدة (2024)،
الاصطناعي.
- IDC (2025)، AI & GenAI Predictions: Key Insights for 2025 and Beyond.



44.186

منظمة العمل العربية
ARAB LABOR ORGANIZATION

www.alolabor.org