تقرير صادر عن

مؤسسة الفكر العربي
ARAB THOUGHT FOUNDATION

فكر 12 دبي
FIKR 12 DUBAI 2013

استحداث فرص عمل جديدة في الوطن العربي
دور للتكامل الإقليمي؟

ديسمبر ٢٠١٣

برعاية

صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

تنفيذ

pwc

www.arabthought.org

المحتويات

كلمة افتتاحية	٥
الملخّص التنفيذي	٨
المقدمة	٩
النتائج الرئيسية	١٢
استنتاجات المسح	٤٣
ملحق ١: النتائج المفصلة	٤٤
ملحق ٢: منهجية المسح	٦٠
ملحق ٣: شكر وتقدير	٦١
ملحق ٤: نبذات	٦٢

كلمة افتتاحية

على رغم المعالجات والدراسات التي تقوم بها المؤسسات الرسمية وغير الرسمية العربية لتحسين فرص العمل والحد من ارتفاع مستوى البطالة في مختلف فئات المجتمع العربي، لا تزال التحديات الناجمة عن عوامل اقتصادية واجتماعية عدة تضغط بشكل كبير، بما يثبت يوما بعد يوم ان تضافر الجهود بين كافة القطاعات امر ملحّ لإيجاد حلول عملية لهذه الأزمة، وان خلق فرص العمل وتمكين المواطن العربي من الشعور بقدرته الانتاجية ضرورة شخصية واجتماعية تسهم اسهاما مباشرا في استقرار المجتمعات وامنها وفي تسيير العجلة الحياتية اليومية على كافة الصعد.

من هذا المنطلق، يشكل التقرير الذي أصدرته مؤسّسة الفكر العربي بالتعاون مع شركة «برايس وترهاوس كوبرز» ودعم صندوق تنمية الموارد البشرية السعودية، خدمة للهدف الأبرز لمؤتمر «فكر ١٢»، والمتمثّل في تحديد الاحتياجات المستقبليّة لسوق العمل في الوطن العربي، وذلك على قاعدة علميّة، من شأنها تحديد طبيعة هذه السوق خلال السنوات العشرين أو حتى الخمسين سنة المقبلة. إذ يبني معطياته، انطلاقاً من مسح ميداني، وبالاستناد إلى مقابلات معمّقة مع مختلف المكوّنات المؤثّرة في الاقتصادات العربية وأسواق العمل فيها.

كما يدرس التقرير، طبيعة الأزمة التي تعاني منها أسواق العمل العربية، عبر تشخيصه، الاختلاف والتمايز بين اقتصاد عربي وآخر، دون أن يعني ذلك عدم تقصّد رصد النقاط المشتركة بين هذه الاقتصادات. كما تنطلق منهجيته التشاركية من البحث والتقصّي في كلّ مكوّن من مكوّنات البنية الاقتصادية العربية، بالاستناد إلى مقابلات معمّقة مع المعنيّين في كلّ قسم من أقسامه الرئيسة التسع، بما في ذلك مخرجاته بدءاً من نظرته الاقتصادية العامة للاقتصادات العربية؛ فعالم الأعمال وأثره على الاقتصاد وعلى التنافسية الاقتصادية بالتحديد، ثم طرق التكامل المثلى بين التعليم والاقتصاد والتنافسية الاقتصادية، فالوضع الحالي لريادة الأعمال ودور المؤسّسات في تشجيع الشباب على تلك الريادة، فسياسات وخطط العمل الحكومية الراهنة، ورؤية الشباب ومقارنتها برؤية نظرائهم من غير العرب وتأثير الثورات العربية على تلك الرؤية، والواقع الثقافي وتأثيره على العمالة وسوق العمل، وحراك العمالة في الوطن العربي وأثرها في التنمية، وانتهاءً بالتكامل الإقليمي ودوره في تعزيز النموّ الاقتصادي والاستقرار والرفاه، والعوائق التي تحول دون قيام حدّ أدنى من التكامل الاقتصادي بين الأقطار العربية.

وعليه ، فإن مؤسّسة الفكر العربي تفخر بتقديم هذا التقرير الأول من نوعه باللغة العربية، والذي سيكون مرجعاً موثوقاً، وقاعدة معلومات مستخرجة من صلب الواقع العربي، تمكّن جميع المعنيّين بالواقع الاقتصادي العربي بعامة، وبموضوع استحداث فرص عمل بخاصة، ولا سيّما صنّاع القرار من العودة اليه والاستفادة من مخرجاته لرسم سياسات قادرة على الانتقال باقتصاداتهم من أنماط التنمية الراهنة إلى أنماط تقوم على الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية والمالية والبشرية العربية، وبناء اقتصادات تتسم بالتنوّع والقدرة على المنافسة وعلى توليد فرص عمل وفيرة ومجزية، خاصة في ظروف المنافسة الدولية المحمومة الحالية، المرتكزة على اقتصادات عملاقة.

خالد الفيصل
رئيس مؤسّسة الفكر العربي

صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

سعت منظومة العمل في المملكة العربية السعودية والمتمثلة في وزارة العمل ومؤسساتها الشقيقة؛ صندوق تنمية الموارد البشرية، والمؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، خلال السنوات الثلاث الماضية لعمل استراتيجية متكاملة لتقليص البطالة، واستحداث فرص عمل جديدة للشباب، وذلك وفق منظور استراتيجي مُتكامل تتضافر خلاله كافة الجهود لتطوير سوق العمل، وتعزيز القدرة التنافسية لتنمية الاقتصاد الوطني، لتكون إطارًا مرجعياً لمعالجة قضايا القوى العاملة والتوظيف في البلاد وفق أسس منهجية وعلمية متكاملة، ورؤية واضحة لتحقيق الأهداف المنشودة. وتميزت هذه الاستراتيجية بقدرتها على تجسيد سوق العمل كجزء من منظومة الاقتصاد الكلي، بحيث أخذت في الاعتبار التكامل بين جهود الجهات الشريكة وأصحاب المصلحة لإطلاق برامج مُتخصصة تعالج مشاكل سوق العمل، كما أسست لمفهوم الشراكة المؤسسية بين أركان الاقتصاد الوطني، من خلال بناء شراكات مع كافة الجهات ذات العلاقة لتحقيق التفعيل الكامل للسياسات والآليات وفق أدوار ومسؤوليات محددة.

هذا الأمر كان من شأنه تفعيل دور الجهات لإطلاق برامج ومبادرات ساهمتْ بشكل كبير في إيجاد فرص وظيفية للمواطنين والمواطنات بشكل متسارع، والاهتمام بالأيدي الوطنية العاملة من خلال تدريبها وتطويرها؛ وإطلاق عدد من البرامج الخلاقة كبرنامج عمل المرأة، والعمل عن بعد، وحماية الأجور وبرنامج إعانة الباحثين عن عمل (حافز) وقنوات طاقات للتوظيف وغيرها من برامج الدعم المتنوعة.

وإيمانًا من صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية بأهمية نشر ثقافة الاستثمار في العنصر البشري والمعلوماتي لتقليص البطالة، فإننا نسعى اليوم لتكريس هذه الثقافة وتفعيلها من خلال الدعم والمشاركة في الدارسات المتخصصة وتقديمها للعالم العربي لاسيما في ظل تنامي أعداد الخريجين مِنْ كافة مراحل التعليم وظهور تغيراتٍ كبيرة ــ ساهمت فيها تطورات المشهد الاجتماعي العربي ــ ونقص الفرص الوظيفية للمواطنين، الأمر الذي أدى إلى تضاعف أعداد العاطلين عن العمل. ونشر هذه الثقافة يأتي من خلال الدراسات الاستقصائية التي تسهم في تحديد الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل في الوطن العربي مع ما يقتضيه ذلك من ضرورة تحديد طبيعة هذا السوق خلال السنوات القادمة .

و تتناول هذه الدراسة التي تقع بين أيديكم اليوم الدور الهام الذي يلعبه تعزيز التكامل الإقليمي في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب العربي , بهدف تحفيز وبلورة حوار تفاعلي هادف يسهم في حدوث حراك اجتماعي واقتصادي إيجابي يسعى لتطوير نهج بناء لمعالجة بطالة الشباب في الوطن العربي، والذي يواجه اليوم تحديًا كبيرا يتمثل في توفير ما يقارب ٨٠ مليون فرصة عمل بحلول عام ٢٠٢٠م، فمعدل (واحد من كل أربعة عرب يعتبر عاطلاً عن العمل) يُعد أعلى معدل على مستوى العالم. لذا وجب علينا التسلح برؤية مستقبلية واضحة للتمكن من وضع تصوّر دقيق للاقتصاد العربي في المستقبل، بغية رسم خطط مستقبلية قادرة على إحداث نقلة نوعية وإصلاح شامل على كافة المستويات .

إبراهيم آل معيقل
مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية

يزخر الوطن العربي بنسبة عالية من الشباب المليء بالطموح عالي الهمة الذي تحدوه الآمال العريضة نحو المستقبل. ولذا فإن المنطقة تواجه تحديات جمة لمساعدة هؤلاء الشباب على تحقيق تطلعاتهم المهنية، منها على سبيل المثال توفير البيئة الملائمة.

وعلى الرغم من ضخامة التحدي، إلا أن العائد أعظم. وهذا هو السبب الرئيسي وراء قيامنا بهذا المسح نيابة عن مؤسسة الفكر العربي. إنه لمن دواعي سروري أن أشارككم نتائج المسح في هذا التقرير، وأتمنى أن تسهم هذه النتائج في تحفيز الوطن العربي على التكاتف معاً لمواجهة هذه التحديات وجني الثمار المرجوة.

تغطي الدراسة مجموعة من القضايا المتعلقة بالبطالة في أوساط الشباب، ونأمل في إذكاء نقاش جديد حول هذا الموضوع عبر طرح الرؤية التي يعكسها هذا المسح وهي كيفية تفعيل التكامل الإقليمي الذي يمكن أن يلعب دوراً كبيراً في التصدي لمشكلة البطالة بين الشباب.

لقد كان تصميم وإطلاق هذا المسح الميداني في حد ذاته مهمة صعبة، ففي حين تم إنجاز الكثير من العمل حول موضوع البطالة بين الشباب على المستوى الوطني، إلا أن الهدف من هذه الدراسة هو إلقاء نظرة أكثر شمولاً على القضايا المتعلقة بدول الوطن العربي قاطبة. يتألف الوطن العربي من مجموعة متنوعة جدا من البلدان والانتماءات. من هنا يجدر السؤال: كيف يمكن لدراسة واحدة أن تغطي وتأخذ في الحسبان في الوقت ذاته الاختلافات الكبيرة الموجودة بين هذه البلدان؟ لذلك اقتضت المهمة بين أيدينا العمل على تقديم صلب الدراسة التحليلية مع استخلاص الرؤى ووجهات النظر من جميع أنحاء المنطقة، آخذين في الحسبان في الوقت عينه الاختلافات على المستوى دون الإقليمي. لقد أسفر المسح الكمي الذي شارك فيه أكثر من ٣٥٠ مشارك من مختلف أرجاء المنطقة عن العديد من النتائج المثيرة للاهتمام، ناهيك عن أن بعضها كان غير متوقعاً. كما عمدت الدراسة إلى إجراء المزيد من الأبحاث في المعطيات والفروق الدقيقة الرئيسية الكامنة في هذه المنطقة المتنوعة من خلال العديد من المناقشات المتعمقة بشأن بطالة الشباب مع كافة المعنيين من مختلف أنحاء الوطن العربي. ويسعدنا في هذه السانحة أن نقدم لكم النتائج لكل من المسح الكمي والمناقشات النوعية في هذا التقرير.

لقد أسفرت الدراسة عن العديد من النتائج المثيرة للاهتمام، وبعض هذه النتائج لم يكن متوقعاً. ولهذا فقد دعمنا نتائج المسح بإجراء العديد من المناقشات المستفيضة مع الأطراف المعنية في مختلف أرجاء الوطن العربي بشأن بطالة الشباب. وأردفنا وجهات نظر هؤلاء الأطراف طي هذا التقرير إلى جانب نتائج المسح.

وعليه أرجو، بالنيابة عن «برايس ووترهاوس كوبر انترناشيونال"، وبالأصالة عن نفسي، أن يسهم هذا التقرير في تحفيز وبلورة حوار تفاعلي هادف في مؤتمر فكر١٢ وأن يلعب دوراً فاعلاً في مساعدة المنطقة على تطوير نهج بناء لمعالجة بطالة الشباب في الوطن العربي.

عماد تيناوي
شريك

الملخص التنفيذي

يواجه الوطن العربي تحدياً كبيراً يتمثل في توفير ٨٠ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٢٠. وحالياً يوجد عاطل عن العمل من بين كل أربعة شباب عرب، وهو أعلى معدل بطالة في العالم. وتقدر قيمة فرص العمل الضائعة في المنطقة ما بين ٤٠ إلى ٥٠ مليار دولار في السنة.

وفي هذا السياق تهدف «مؤسسة الفكر العربي» وهي منظمة غير ربحية وغير حكومية دولية مستقلة أسسها صاحب السمو الملكي الأمير خالد الفيصل إلى أخذ زمام المبادرة في هذه المسألة الإقليمية.

وفي حين تم فحص مسألة خلق فرص العمل في عدد من الدراسات إلا أنه تم إيلاء اهتمام قليل نسبياً لدور التكامل الإقليمي فيما يتعلق بقضية البطالة بين الشباب العربي.

ويتناول هذا التقرير هذه الفجوة عن طريق طرح التساؤل بشأن ما إذا كان تعزيز التكامل الإقليمي سوف يساهم في خلق فرص عمل في منطقتنا.

ويستند التقرير على البيانات المجمعة من خلال دراسة استقصائية لأكثر من ٣٥٠ شخص من ٢٠ دولة عربية مختلفة أجريت في الفترة من يوليو إلى سبتمبر عام ٢٠١٣، وعلى نتائج سلسلة من المقابلات الشخصية المستفيضة مع المعنيين في أواخر أكتوبر وأوائل نوفمبر من هذا العام.

النتائج الرئيسية للتقرير هي:

هناك شبه إجماع بأن التكامل الإقليمي هام جداً في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الوطن العربي. ومع ذلك، يعتبر التكامل الإقليمي في الوطن العربي اليوم محدوداً وغير فعال ولم يكن المشاركون متفائلون بشأن مدى مقدرة الوطن العربي على تحقيق درجة أكبر من التكامل الإقليمي في المستقبل.

تعتبر قوة الاقتصاد المحلي أمراً بالغ الأهمية لتحسين مستوى البطالة بين الشباب. على الرغم من أن الغالبية العظمى من المشاركين في المسح يشعرون أيضاً بأن أحداث الربيع العربي لم يكن لها تأثير كبير فيما يتعلق بالبطالة بين الشباب ويتوقع ٦٥٪ من المشاركين أن يتحسن اقتصاد المنطقة في الأشهر الاثني عشر المقبلة.

ينبغي أن يبذل النظام التعليمي المزيد من الجهود في توفير العدد الكافي من المؤهلين لتعزيز الاقتصاد وادخال تدريس المهارات الإدارية التي يعتقد أصحاب العمل إنها أهم من المهارات الأكاديمية التقليدية.

ثمة إدراك واضح بأن ريادة الأعمال الحرة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة لها دور هام تلعبه في التصدي لبطالة الشباب. وعلاوة على ذلك، رأى المشاركون في المسح أن العبء الأكبر يقع على عاتق القطاع الخاص في رفع مستوى الأعمال الحرة وقيادة النمو في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

ثمة اتفاق عام بأن الشباب في المنطقة لا يرغبون في العمل في الوظائف المتاحة في القطاعات الاقتصادية ذات الأجور المنخفضة مثل قطاع الخدمات. ورأى المشاركون في المسح أن التغيير الشامل في المفاهيم الثقافية هو الحل الوحيد لهذه المشكلة.

كما يرى الناس أن تحسين انتقال العمالة يلعب دوراً ايجابياً في معالجة البطالة بين الشباب. ورأى معظم المشاركين بأن مستويات انتقال العمالة الحالية غير كافية.

ويعتقد المشاركون في المسح أنه يتعين على الحكومات في المنطقة اتخاذ نهج أكثر إستراتيجية لمكافحة البطالة بين الشباب بشكل أكبر مما هو عليه في الوضع الراهن. ووصف المشاركون في المسح سياسة حكوماتهم الحالية في التوظيف بأنها عند «مستوى الحد الأدنى» أو «مؤقتة».

وفي حين كشفت الدراسة بعض التوجهات الواضحة على المستوى الإقليمي، إلا أن هناك خلافاً في الرأي بشكل كبير فيما يتعلق ببعض القضايا، لعل أبرزها، الاختلافات بين وجهات نظر المشاركين من دول مجلس التعاون الخليجي وبقية الوطن العربي.

وعموماً، فإن نتائج المسح تشير إلى أن المنطقة تتطلع إلى القطاع الخاص لقيادة النمو الاقتصادي، وفي نهاية المطاف خلق فرص العمل.

ويمكن للحكومات تسهيل ذلك من خلال خلق بيئة جذابة وفعالة للعمل في بلدانها- وأيضا من خلال تمكين الشركات للعمل في جميع أنحاء المنطقة بدون التسبب في مشاكل.

وسوف يكون ذلك مشروعاً مشتركاً بين القطاع العام والخاص باعتبارهما اللاعبين الأساسيين، ويجب أن يعملا يداً بيد لتحقيق النتائج المرجوة.

المقدمة

يواجه الوطن العربي اليوم تحدياً كبيراً يتمثل في ضرورة توفير ٨٠ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٢٠. فحوالي واحد من كل أربعة شبان عرب يعتبر عاطلاً عن العمل؛ وهو أعلى معدل على مستوى العالم، كما تقدر تكلفة الفرصة البديلة المباشرة جراء هذه البطالة في الوطن العربي ما بين ٤٠ إلى ٥٠ مليار دولار سنوياً.

وفي الواقع، يعزو كثير من المراقبين الأحداث الأخيرة في دول الربيع العربي إلى آثار البطالة المزمنة التي يعاني منها الشباب، مما يثير شبح تفاقم الاضطرابات السياسية إذا لم تحل المشكلة في الأساس.

تتجذر الاتجاهات الاجتماعية والديموغرافية الكامنة وراء المستويات الحالية من بطالة الشباب المستوطنة في خمسينيات القرن الماضي. فقد أسهم الانخفاض الحاد في معدل وفيات الرضع والأطفال وارتفاع معدلات الخصوبة في المعدلات العالية الحالية من الشباب. وإذا أضفنا إلى هذه الاتجاهات الديموغرافية، ازدياد مشاركة الإناث في القوى العاملة، نجد أن ذلك شكل ضغطاً غير مسبوق على سوق العمل في العقود اللاحقة.

لقد تعاظمت القوى العاملة في الوطن العربي في الفترة من ١٩٩٦-٢٠٠٦ ثلاث مرات سنوياً أسرع من بقية العالم النامي.[1]

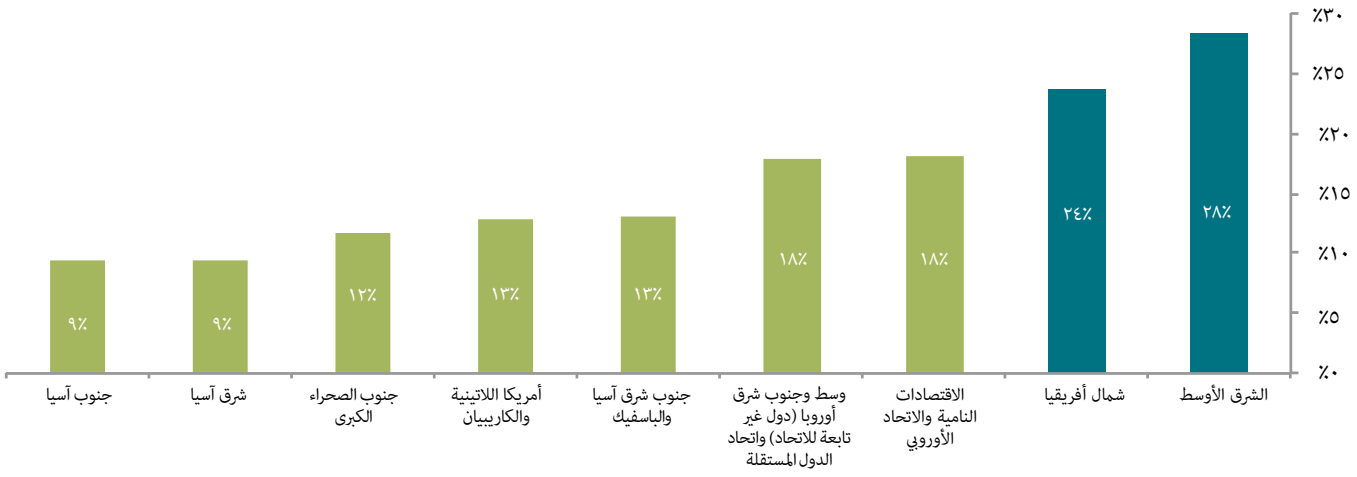
في الوقت نفسه، أخفق القطاع الخاص في المنطقة في مجاراة النمو واستيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب، ففي مقابل كل شخص يعثر على وظيفة في ثمانينيات القرن الماضي كان هناك شخصان يصلان إلى سن العمل، ومع أواخر التسعينيات كان هناك أربعة جدد مقابل كل شخص يعثر على وظيفة.[2]

وقد أدرك الوطن العربي منذ أمد بعيد مدى استفحال ظاهرة البطالة، حيث احتلت مكاناً بارزاً في جدول أعمال الحكومات المحلية والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الإقليمية والدولية والأكاديميين منذ أوائل الثمانينات على الأقل.

بيد أن المبادرات المطروحة حتى الآن هي غير مثمرة في أحسن الأحوال، وفاشلة في أسوئها.

وقد وفر التعليم مرآة عامة يمكن من خلالها دراسة ديناميكية البطالة بين الشباب. وتوضح كثير من هيئات العمل في الدول العربية أن معدلات البطالة ترتفع بين الشباب الأكثر تعليما مما يشير إلى عدم التوافق بين مهارات التعليم التي يتم التركيز عليها وتلك المطلوبة في سوق العمل.

الشكل ١: معدلات البطالة بين الشباب، ٢٠١٢



[1] عديل مالك والدكتور باسم عوض الله، "اقتصاديات الربيع العربي"، مركز دراسات الاقتصاد الأفريقي، ٢٠١١

[2] اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، تحليل الأداء الاقتصادي وتقييم النمو والإنتاجية في منطقة الإسكوا ٢٠٠٤

وقد لقيت القضايا المجتمعية التي تلعب دوراً في مشكلة البطالة الإقليمية بين الشباب اهتماماً كبيراً، تراوح بين دراسة العقبات الثقافية والقانونية التي تمنع المرأة من القيام بدور فعَّال في التنمية الاقتصادية الإقليمية، إلى دراسات حول اتجاهات العمل السائدة بين الشباب العربي. وتناولت مجموعة كبيرة من الدراسات مشكلة البطالة بين الشباب وعلاقتها بضعف أداء القطاع الخاص، وقامت بتقييم بعض القضايا مثل مدى تكبيل البيروقراطية للأداء والنظم التي تخلق الحواجز أمام حركة العمل وتخنق الابتكار وروح المبادرة. فضلاً عن ذلك، تناولت الدراسة حقيقة أن أمن الإنسان في البلدان العربية الذي هو شرط أساسي لتحقيق التنمية الاقتصادية، غالباً ما تتهدده الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وفي بعض الحالات الحرب الأهلية أو التدخل العسكري الخارجي.

وفي هذا السياق تهدف مؤسسة الفكر العربي إلى أخذ زمام المبادرة في هذه المسألة الإقليمية.

مؤسسة الفكر العربي منظمة دولية غير حكومية مستقلة غير ربحية أسسها صاحب السمو الملكي الأمير خالد الفيصل.

ويأتي مؤتمر «فكر١٢» والذي سيعقد في دبي في الفترة ٤-٥ ديسمبر ٢٠١٣ تحت شعار «نحو استحداث فرص عمل جديدة في الوطن العربي»، لتعزيز الحوار وتثقيف الأطراف المعنية وتهيئة منصة للجهات المؤثرة لمناقشة سناريوهات المستقبل المحتملة إضافة للحلول المبتكرة لمعالجة مشكلة البطالة في الوطن العربي. بالنظر إلى رسالة مؤسّسة الفكر العربي، وهي مؤسسة أهليّة عربية ودوليّة تسهم في عمليّة التنمية في الوطن العربي، وبناءً على الترحيب القويّ الذي حظيت به فكرة أهمية تحقيق التكامل الإقليمي في معالجة مسألة البطالة بين الشباب العربي والمشاركين في المسح؛ يسعى هذا التقرير إلى فهم التحديات والإمكانات الممكن استخدامهما لتحقيق تكامل اقتصادي عربي.

إن التعاون بين الحكومات العربية للعمل على تأمين بيئة محفزة لريادة الأعمال سيمكّن من دفع عجلة النموّ في القطاع الخاص. كما أن تنسيق التعاون والجهود الإقليميّة وتوحيد الأطر القانونية والإدارية، سيسهم في زيادة حجم التجارة البينيّة والاستثمار داخل الوطن العربي، ما من شأنه أن يساعد على زيادة القدرة التنافسية الاقتصادية في الوطن العربي وعلى استحداث فرص عمل جديدة.

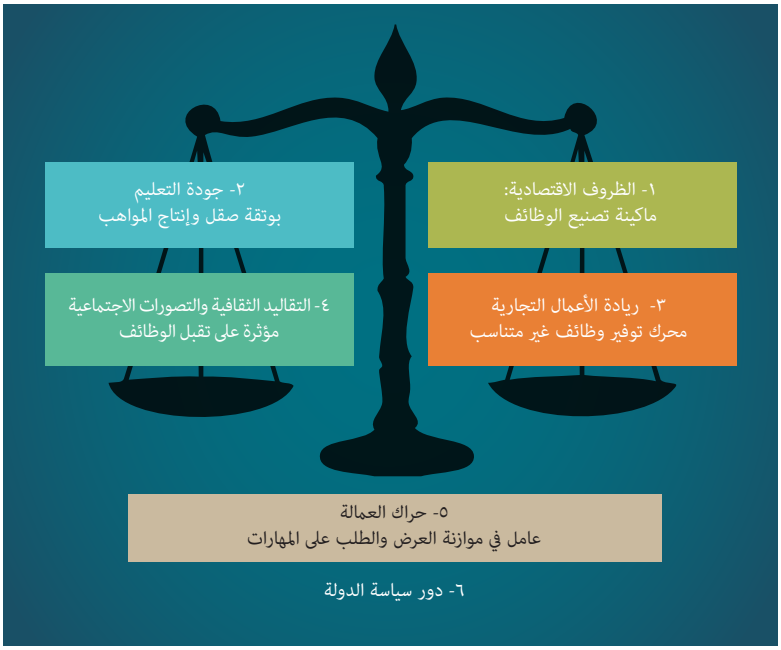
كشفت الدراسات المبدئية أن معظم العمل الذي تم حتى الآن لم يول اهتماماً كافياً لدور التكامل الإقليمي في حل مشكلة البطالة بين الشباب العربي.

قد يكون هذا بسبب التحديات الكامنة في دراسة دول مختلفة إلى حد كبير من خلال عدسة إقليمية واحدة. ثمة اختلافات هائلة في الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية فيما بين مختلف دول الوطن العربي، وتلعب كل هذه العوامل الفريدة دوراً في قضايا البطالة بأشكال وطرق مختلفة. على أية حال، لقد حان الوقت لإلقاء نظرة أكثر شمولاً على قضية البطالة في الوطن العربي، والنظر في إمكانية مساهمة المنطقة بأسرها في معالجة هذه القضية، على الرغم من الاختلافات الوطنية.

وبالتالي، فإن هذا التقرير يتناول الدور الذي يمكن أن يلعبه تعزيز التكامل الإقليمي في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب العربي، على أمل أن يساعد التوجه الجديد في مخاطبة هذه القضية في تعزيز الحوار البناء.

ويقوم التقرير بذلك من خلال تحليل ستة عناصر رئيسية في منظومة العمل من خلال مرآة التكامل الإقليمي وهي: الظروف الاقتصادية وجودة التعليم والأعمال الحرة والثقافة والمفاهيم المجتمعية وانتقال العمالة ودور سياسة الدولة.

الشكل ٢: العناصر الرئيسية لمنظومة التوظيف



من أجل توفير السياق المناسب لهذه الدراسة قامت وحدة برايس ووترهاوس كوبرز إنترناشيونال لاستطلاعات الرأي بإجراء دراسة استقصائية من يوليو حتى سبتمبر ٢٠١٣ لمشاركين من ٢٠ دولة عربية.

وقد أنيط بفريق تصميم المسح تطوير دراسة لا تُغفِل الاختلافات في البلدان الكبيرة كالمملكة العربية السعودية أو ليبيا أو موريتانيا، وتسفر أيضاً عن معطيات شاملة تغطي كافة أرجاء المنطقة من أجل تحديد القاسم المشترك للتحليل الإقليمي. ومن أجل الوصول إلى مثل هذا التصميم، تم تقسيم مجموعة الدول العربية العشرين إلى ثلاث مجموعات على أساس الخصائص الرئيسية المشتركة (انظر الشكل ٣ أدناه). بهذه الطريقة، يمكن استطلاع آراء مجموعة كبيرة من المشاركين وفي نفس الوقت دراسة أنماط مختلفة من السلوك الخاص بالعمالة.

وبالمثل، وبحيث يمكن استهداف بعض الأسئلة من الجمهور المناسب، تم تقسيم المشاركين في الاستطلاع كذلك إلى خمس مجموعات.

ومن أجل توفير دراسة أكثر استفاضة وتركيزا لتحليلنا للاتجاهات الإقليمية تم تقسيم الدول إلى ثلاث مجموعات بناء على ثلاث خصائص أساسية مشتركة بينها (أنظر أدناه) حتى يتم توجيه الأسئلة إلى الجمهور المناسب لها. كما تم تقسيم الدراسة إلى خمس مجموعات بحسب الجهات المعنية: الحكومة والقطاع الخاص والأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني (المقابلات الشخصية) والسكان الشباب.

وعلاوة على ذلك، ولضمان الحصول على معطيات أكثر تفصيلا عبر مجموعات المعنيين والبلدان، تمت مناقشة نتائج المسح في سلسلة من المقابلات الشخصية مع مجموعة مختارة من الممثلين لكل جهة معنية من المجموعات الخمس في أواخر أكتوبر وأوائل نوفمبر.

ويعرض هذا التقرير النتائج الرئيسية للمسح ووجهات النظر التي انبثقت عن هذه المقابلات الشخصية، وذلك لتسليط الضوء على الدور الذي يمكن أن يلعبه التكامل الإقليمي في التصدي لمشكلة البطالة بين الشباب العربي.

الشكل ٣: مجموعات البلدان

١	٢	٣
دول غنية بالموارد والعمالة	دول غنية بالموارد تستورد العمالة	دول فقيرة في الموارد تستورد النفط والغاز وتصدر العمالة
الجزائر العراق ليبيا السودان سوريا اليمن	البحرين الكويت عمان قطر السعودية الإمارات	مصر الأردن لبنان موريتانيا المغرب الأراضي الفلسطينية الصومال تونس

النتائج الرئيسية
أهمية التكامل الإقليمي

لقد اجتذبت قضية البطالة قديمة العهد في الوطن العربي الكثير من الاهتمام والمراجعة التحليلية، وخضعت لكثير من الأبحاث والدراسات والتقييمات والتوصيات. غير أن جانباً واحداً من القضية لم ينل حظه من الاهتمام الأدبي، وهو دور التكامل الإقليمي الأكبر في المساعدة على استئصال البطالة في الوطن العربي.

والتكامل الإقليمي هو عبارة عن مفهوم واسع قد يتراوح، عند وضعه حيز التنفيذ، من المشاريع التعاونية البسيطة غير الرسمية بين دولتين عربيتين أو أكثر، إلى تحقيق التكامل الاقتصادي والسياسي واسع النطاق كما هو الحال في الاتحاد الأوروبي.

لا تتبنى هذه الدراسة موقفاً بشأن الصورة المناسبة لطبيعة هذا التكامل الإقليمي أو درجاته، كما أنها لا تفرض على المشاركين في المسح تعريفاً رسمياً للتكامل الإقليمي.

على العكس تماماً، تشجع الدراسة المشاركين على اعتماد تفسيراتهم الخاصة للتكامل الإقليمي كل حسب رؤيته المناسبة وفقاً للسياق الحالي في الوطن العربي، ولهم أن يتصوروا الكيفية التي يمكن بها للتكامل الإقليمي أن يقلص من تحدي البطالة الذي نواجهه.

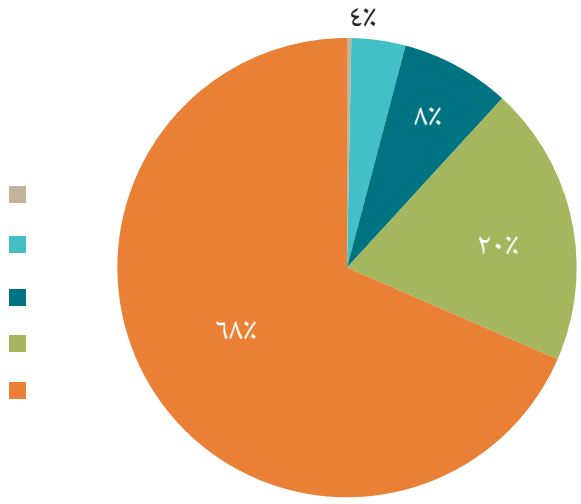
لقد أظهرت نتائج المسح أن هناك إجماعا قوياً جداً في أوساط المشاركين على أن التكامل الإقليمي لا يخلو من أهمية لمعالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الوطن العربي.

«زيادة التكامل الإقليمي سينعكس إيجاباً على اقتصاد المنطقة، لأنه سيسمح للبلدان العربية بسهولة التصدير والاعتماد على مجموعة أكبر من المواهب»

--نائب رئيس مجموعة شركات عربية كبرى

شكل ٤: أهمية التكامل الإقليمي

س: هل تعتقد ان التكامل الإقليمي هام في معالجة مشاكل البطالة لدى الشباب؟



ويتفق هذا الإجماع شبه الكلي تقريبا حول أهمية التكامل الإقليمي مع شعور قوي في المقابل مفاده أن التكامل الإقليمي في الوطن العربي اليوم لا يعتبر كافياً ولا فعّالاً.

حيث يعتقد ١٢٪ فقط من المشاركين أن التكامل الإقليمي فوق المتوسط، ولاحظ ثلاثة أرباع من شملهم المسح البياني إن هذا التكامل هو أقل فعالية.

وهذا يعني أنه في حين يعتبر التكامل الإقليمي مهما لمعالجة البطالة، إلا أنه لا تزال هناك خطوات يتعين اتخاذها للعمل على تحسين الفوائد المحتملة من جهود التكامل.

كما هو متوقع، تندرج خلف هذا التوافق الواسع حول أهمية التكامل الإقليمي، مواقف متباينة إزاء القضية من مختلف أنحاء الوطن العربي.

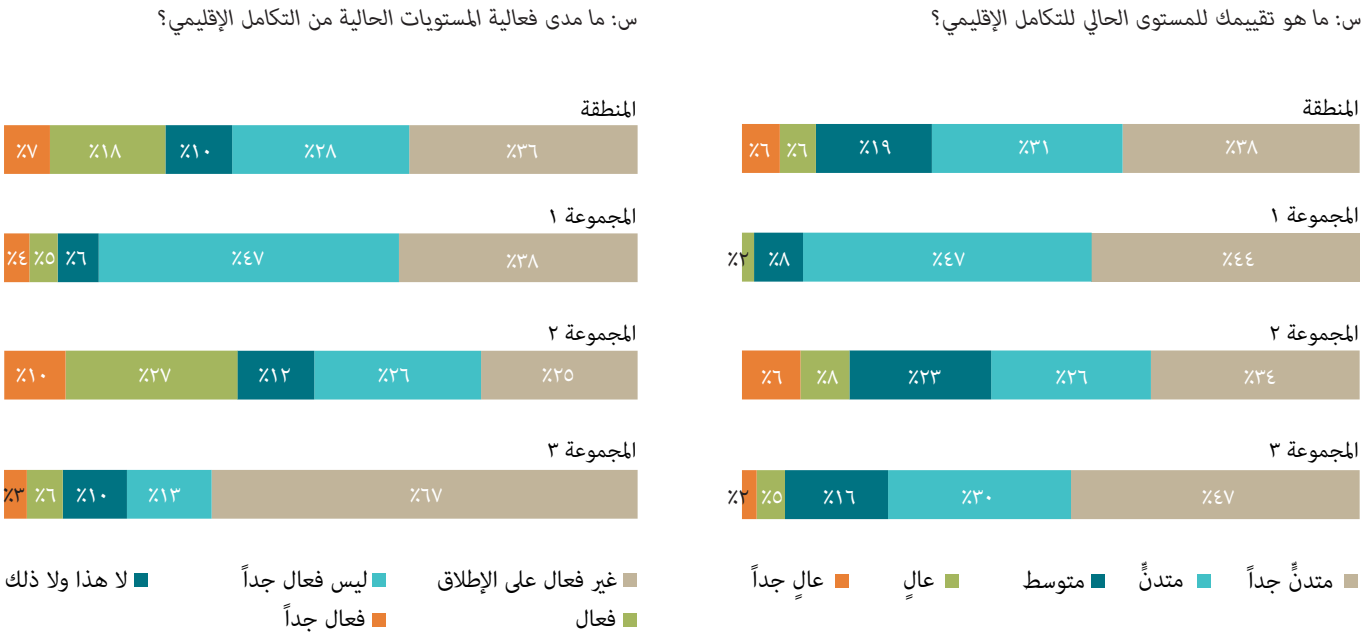
كان المشاركون في المسح من دول المجموعة ١ ـ الجزائر والعراق وليبيا والسودان وسوريا واليمن ـ أكثر المنتقدين لمستوى التكامل الإقليمي، فقد وصفه ٩٠٪ منهم بأنه متدنٍّ أو متدنٍّ جداً. أما المشتركون في المجموعة ٢، المكونة من دول مجلس التعاون الخليجي فقد كانوا أكثر ايجابية، إذ وصف ٣٧٪ منهم المستويات الحالية من التكامل الإقليمي بأنها فعالة أو فعالة جداً.

إن قوة الآراء حول أهمية التكامل الإقليمي،

دفعت هذه الدراسة لمحاولة فهم كيفية رؤية المشاركين للأدوار التي قد يلعبها التكامل الإقليمي في الحد من مشكلة البطالة.

ومن أجل القيام بذلك، عمد المسح إلى استقصاء ودراسة الدوافع الرئيسية الستة المسببة للبطالة في الوطن العربي كل على حدة، وإلى تحديد المشكلات الرئيسية، والكيفية التي يمكن بها للتكامل الإقليمي أن يلعب دوراً.

الشكل ٥: المستوى الحالي وفعالية التكامل الإقليمي



أهمية الأحوال الاقتصادية الوطنية

«يعد النمو الاقتصادي العامل الأهم في معالجة البطالة... وكل ما عداه يأتي لاحقاً».

-- الرئيس التنفيذي لشركة خليجية كبرى

بالرغم من اختلاف مستويات التنمية الاقتصادية في بلدانهم، أجمع المشاركون على أهمية قوة الاقتصاد المحلي لمعالجة مشكلة البطالة بين الشباب.

من الأهمية بمكان العمل على تحقيق التوازن؛ النمو الاقتصادي لتوليد العدد الأكبر من فرص العمل، والسعي في الوقت عينه لزيادة فرص تعيين المواطنين في كل بلد.

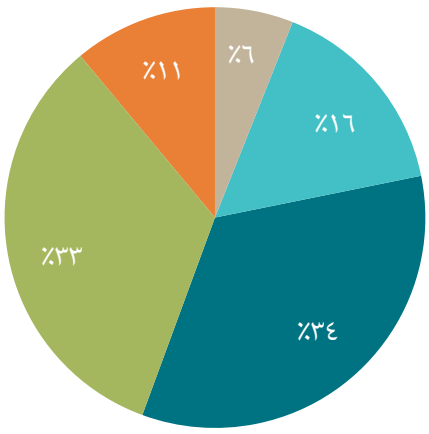
يتزايد التفاؤل بين المشاركين في المسح بأن الأوضاع الاقتصادية في تحسن.

فقد شعر ٤٤٪ من المشاركين أن الأوضاع الاقتصادية الراهنة في بلدانهم هي أفضل مما كانت عليه قبل ١٢ شهرا و يتوقع ٦٥٪ مزيداً من التحسن على مدى الأشهر الـ ١٢ المقبلة.

ويعكس هذا التفاؤل، وزيادة التفاؤل فيما يتعلق بالاثني عشر شهراً المقبلة مقارنة بما سبقها النتائج التي تخص عدداً من الدول الخارجة للتو من أوضاع سياسية صعبة، كما يعزى التفاؤل أيضاً إلى التحسن التدريجي في قطاعات معينة من الاقتصاد العالمي، وإلى زيادة أسعار النفط.

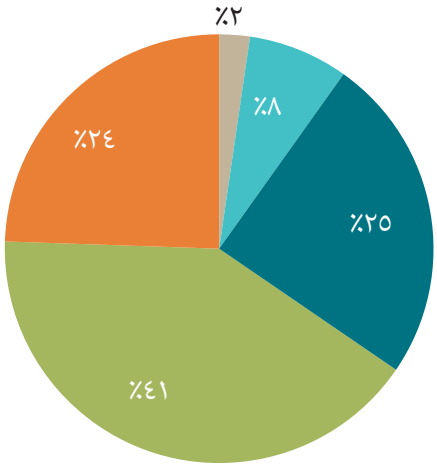
شكل ٦: الثقة الاقتصادية الإقليمية

س: هل تعتقد أن الظروف الاقتصادية في بلدك هي أفضل أو أسوأ مقارنة بما كانت عليه قبل ١٢ شهرا؟



أسوأ بكثير أسوأ بقليل لا اختلاف
أفضل بقليل أفضل بكثير

س: هل تتوقع أن تكون الأوضاع الاقتصادية في بلدك أفضل أو أسوأ مما كانت عليه في غضون ١٢ شهرا؟



أسوأ بكثير أسوأ بقليل لا اختلاف
أفضل بقليل أفضل بكثير

يشع التفاؤل الاقتصادي في جميع أرجاء المنطقة بشكل كبير، غير أن بعض الدول قد تضطر إلى بذل جهود أكبر لتوليد المزيد من الوظائف.

فقد كانت (المجموعة ٢) دول مجلس التعاون الخليجي الأكثر تفاؤلا حول الآفاق الاقتصادية، في حين رأت دول (المجموعة ٣) ذات الموارد الطبيعية الضعيفة، أن الأوضاع الاقتصادية شهدت تراجعاً على مدى الاثني عشر شهراً الماضية. تعتقد نسبة ٥٥ ٪ من المشاركين في دول مجلس التعاون الخليجي أن الظروف الاقتصادية الحالية هي أفضل مما كانت عليه قبل عام، وربما يعزى ذلك لارتفاع أسعار النفط.

وفي الوقت نفسه، تعتقد نسبة ٥٧ ٪ من المشاركين في دول المجموعة ٣ أن الظروف الاقتصادية أسوأ مما كانت عليه قبل عام، وربما يعود ذلك إلى تأثير استمرار الاضطرابات السياسية.

يبدو النظر إلى المستقبل واعداً، إذ تتوقع نسبة ٧٦ ٪ من المشاركين في دول المجموعة ٢ و ٦٥٪ من المشاركين في دول المجموعة ٣ ظروفاً مواتية في السنة المقبلة. وحتى في داخل المجموعة ١، يعتقد نحو ٨٠ ٪ أن الاقتصاد سيكون على الأقل بالقوة نفسها إن لم يشهد مزيداً من التحسن خلال العام المقبل .

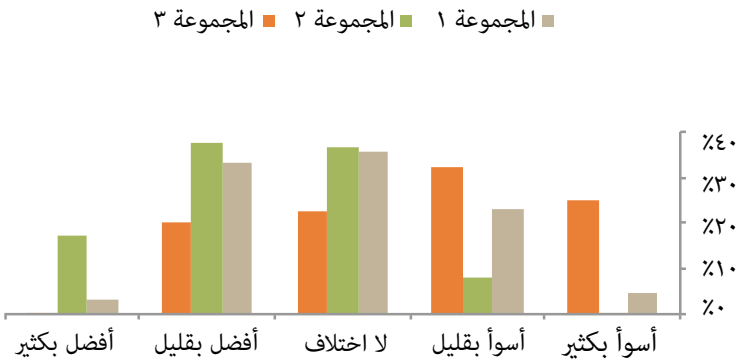
إن هذه النظرة الإيجابية، إذا تحققت، فستكون بمثابة نعمة لمعالجة قضية البطالة. ومع ذلك، لا يزال يتعين التعامل مع الاختلافات الإقليمية في الأداء الاقتصادي .

وعلاوة على ذلك، وفي حين نجد أن النظرة الإيجابية لدول مجلس التعاون الخليجي أمر مشجع، إلا أن الاقتصاديات القائمة على النفط والغاز لا تتطلب في العادة عمالة كثيفة، كما أن فرص العمل فيها قليلة على نحو غير متناسب.

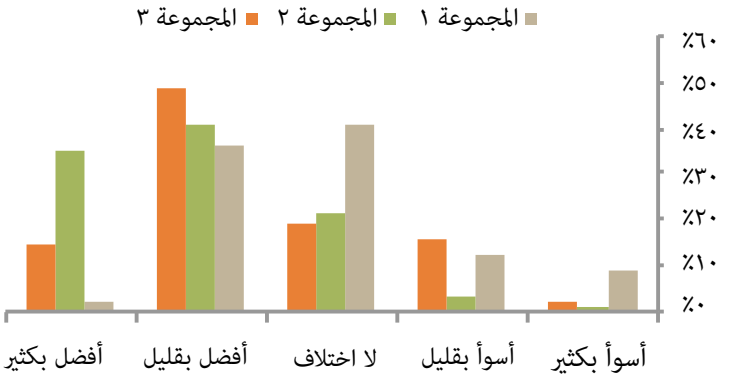
وبينما تستمر الاختلافات الإقليمية، وتتفاوت حدة التحديات التي تشكلها البطالة باختلاف الدول، يبدو أن نمواً إقليمياً أقوى، مع تحسين القدرة التنافسية الاقتصادية سيعود بالنفع على الوطن العربي بأسرها، من حيث توليد فرص العمل، وتحسين ثقة المستثمرين، وجلب رؤوس الأموال، وإيجاد صناعات أكثر تنافسية، ومما سيسهم بمجمله في تخفيف تحدي البطالة.

شكل ٧: التصورات الإقليمية للأوضاع الاقتصادية.

س: هل ترى أن الظروف الاقتصادية في بلدك أفضل أم أسوأ عما كانت عليه قبل ١٢ شهراً؟



س: هل تتوقع أن تكون الأوضاع الاقتصادية في بلدك أفضل أو أسوأ من ذلك في غضون ١٢ شهراً؟



يجدر بنا أن نتساءل عند الاطلاع على العوامل التي اعتبرها المشاركون في المسح قادرة على زيادة تنافسية بلدانهم في السوق العالمية؛ كيف يمكن تنفيذ هذه العوامل على أساس إقليمي؟ على سبيل المثال، نجد أن عامل شبكة النقل والاتصالات، الذي تم تحديده باعتباره ثاني أهم عامل في زيادة القدرة التنافسية لبلد ما، يخضع للمناقشة المتزايدة على المستوى الإقليمي. وعلى صعيد متصل، تتطلب خطط بناء شبكة السكك الحديدية الخليجية وإمكانية زيادة الاتصالات خارج دول مجلس التعاون الخليجي، تعاوناً إقليمياً وزيادة كبيرة في الإمكانات الاقتصادية للدول. وفي حين تعد التعديلات على الأطر القانونية والإدارية الداخلية وكفاءة أسواق السلع أولوية، يمكن للمرء أن ينظر أيضا إلى الفوائد المحتملة جراء زيادة المواءمة الإقليمية بين الأطر التنظيمية القانونية والإدارية.

إن التعاون بين الحكومات الإقليمية لتحسين بيئة الأعمال، قد يفضي أيضا لحسين مساهمة القطاع الخاص في تحفيز النمو الاقتصادي.

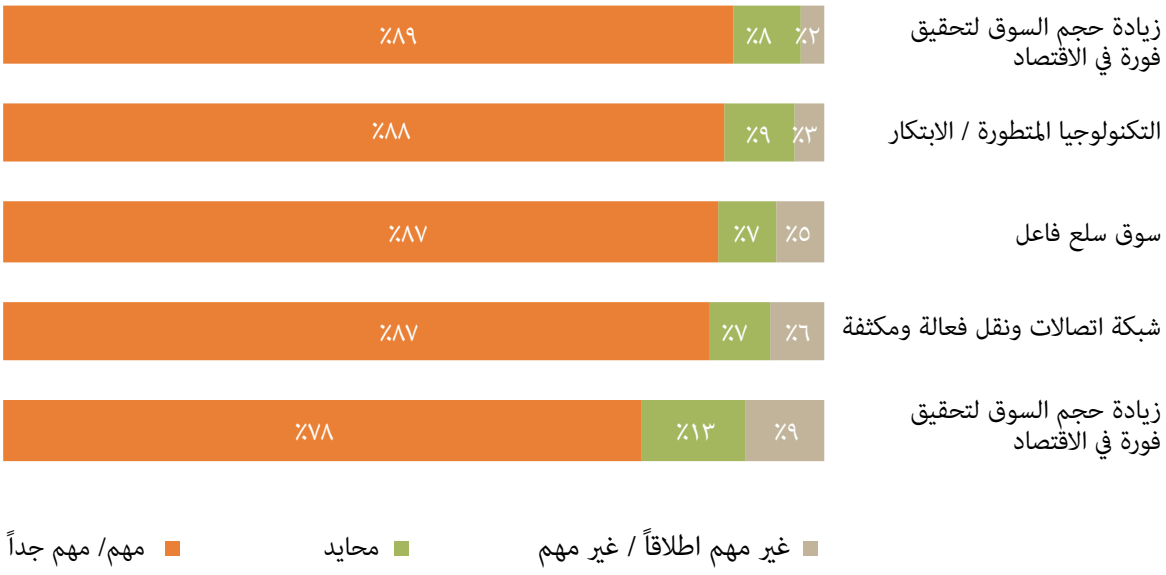
فقد أعرب المشاركون في المسح عن اعتقادهم القوي بأن المسؤولية عن تحفيز النمو الاقتصادي، وخلق فرص عمل تقع على عاتق القطاع الخاص بقدر ما تقع على عاتق الحكومات.

«دورالقطاع الخاص جد بسيط وواضح: نحن بحاجة للتأكد من قدرتنا على التنافس، وقدرتنا على النمو وامتلاكنا للعمل الكافي، من أجل خلق فرص عمل للشباب».

-- الرئيس التنفيذي لشركة خليجية

الشكل ٨: زيادة القدرة التنافسية الاقتصادية

س: ما مدى أهمية العوامل التالية في زيادة تنفسية بلدك في السوق العالمية؟

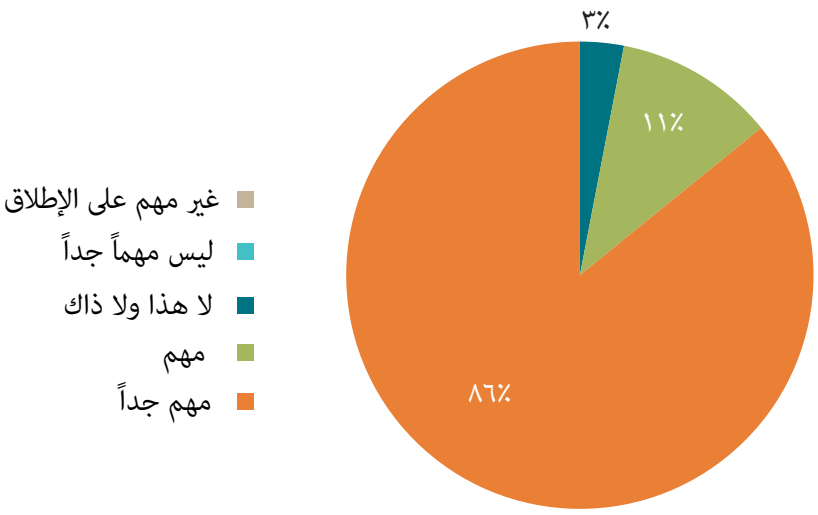


جودة التعليم: خط الإمداد للمهارات

إن وجود نظام تعليمي ينتج شباباً مسلحاً بأفضل المهارات اللازمة لسوق العمل، يشكل بلا شك عاملاً مهماً في التصدي لتحدي البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. فعلى نحو غير مفاجئ أكدت نتائج المسح بشكل واضح هذا التقييم، مع اعتبار ٩٧٪ من المشاركين أن التعليم مهم أو مهم جدا في معالجة مشكلة البطالة لدى فئة الشباب.

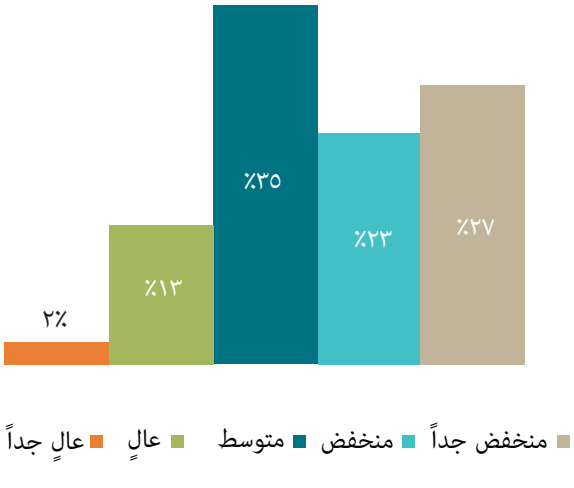
الشكل ٩: أهمية التعليم

س: ما مدى أهمية رفع المستوى التعليمي لعلاج مشكلة بطالة الشباب؟

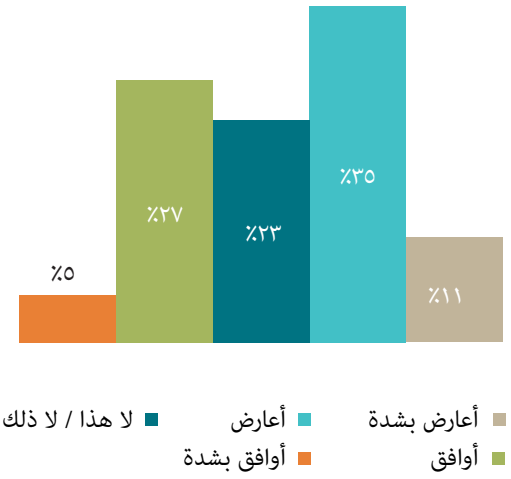


الشكل ١٠: التعليم في الوطن العربي: المعايير والمهارات وأعداد الخريجين

س: كيف تقيّم نظام التعليم في بلدك بشكل عام لا سيما فيما يتعلق بالمعايير الدولية؟



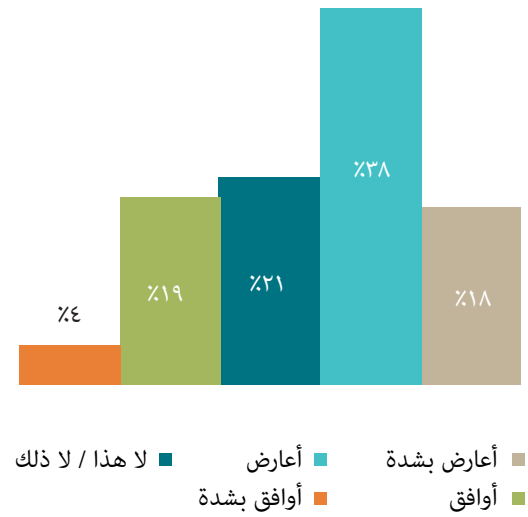
س: هل يقدم نظام التعليم في بلدك عدداً كافياً من الأفراد المؤهلين لتعزيز الاقتصاد؟



وعلى الرغم من أهمية التعليم، إلا أنه لا تزال هناك تصورات سلبية للغاية عن جودة ونوعية التعليم في المنطقة.

فقد صنف ١٥٪ فقط من المشاركين في المسح على مستوى المنطقة نظام التعليم في بلدانهم بأنه عالٍ أو عالٍ جداً فيما يتعلق بالمعايير الدولية. كما ذكر ٤٦٪ من المشاركين في المسح أنهم غير موافقين وغير موافقين بشدة على أن نظام التعليم في دولهم يخرج الأفراد المؤهلين تأهيلا كافيا لتعزيز الاقتصاد، فيما لا يعتقد أكثر من نصف المشاركين أن نظم التعليم في بلدانهم توفر العدد الكافي من الأشخاص لتعزيز الاقتصاد.

س: هل يزود نظام التعليم في بلدك الأفراد بالمهارات الكافية لتعزيز الاقتصاد؟

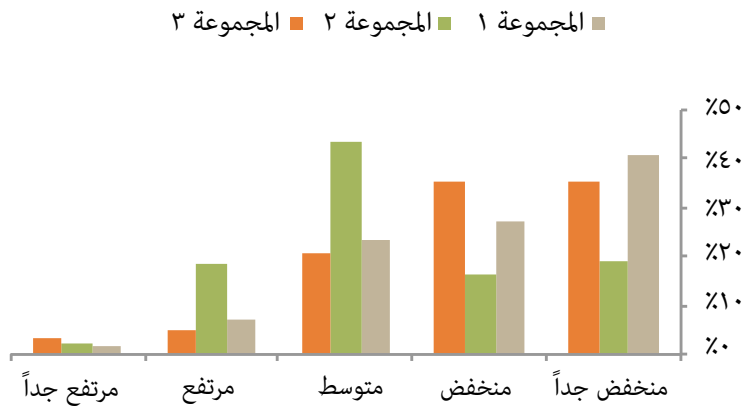


ثمة اختلافات ملموسة على الصعيد دون الإقليمي من حيث الشعور بالرضا عن نظام التعليم.

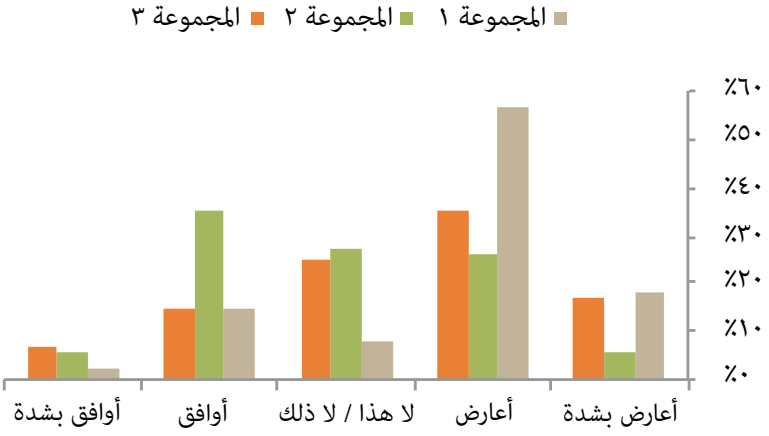
بينما أظهرت الدراسة إجماعاً كبيراً على أن التعليم في المنطقة يتطلب المزيد من التحسين والترقية، إلا أن آراء المشاركين في المجموعة ١ كانت الأكثر أهمية إزاء نظام التعليم في بلدانهم. فقد أجاب ٧٥٪ من المشاركين في المجموعة ١ بلا أوافق أو لا أوافق بشدة على السؤال: «ما إذا كانت مدارسهم وجامعاتهم تزود الشباب بالمهارات الكافية لتلبية احتياجات الاقتصاد؟»

الشكل ١١ أ: الاختلافات الإقليمية في مفاهيم التعليم

س: كيف تقيم نظام التعليم بشكل عام في بلدك فيما يتعلق بالمعايير الدولية؟



س: هل يزود نظام التعليم في بلدك الأفراد بالمهارات الكافية لتعزيز الاقتصاد؟



على النقيض من ذلك، فقد صنف ٤١٪ من المشاركين من دول مجلس التعاون الخليجي النظام التعليمي في بلدانهم بأنه قادر على تزويد الأفراد بالمهارات الكافية.

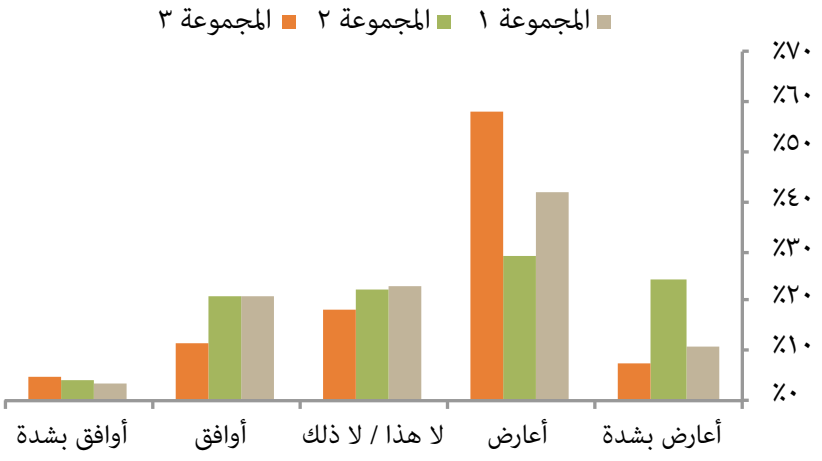
يبدو أن هذا الاختلاف الواضح في وجهات النظر بين مجموعات الدول المختلفة يشير إلى أن هناك أرضية خصبة لمزيد من النقاش والجدل حول نظام التعليم في المنطقة.

«يعتبر عدد المتعلمين المؤهلين في دول مجلس التعاون الخليجي أقل نسبياً مقارنة ببقية الوطن العربي. بيد أن بعض أجزاء الوطن العربي الأخرى تفتقر إلى فرص العمل المناسبة على الرغم من توفر الخبرة والمؤهلات المطلوبة».

-- مسؤول خليجي رفيع

الشكل ١١ ب: الاختلافات الإقليمية في مفاهيم التعليم

س: هل ينتج نظام التعليم في بلدك أعداداً كافية من الأفراد لتعزيز الاقتصاد؟



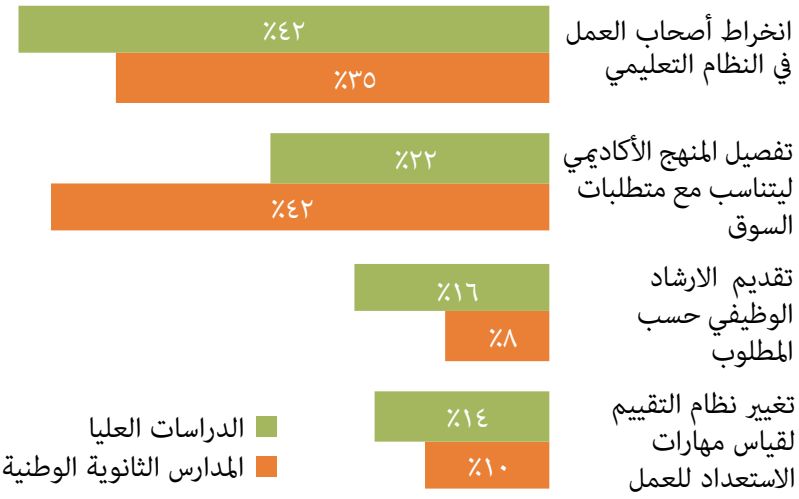
لعل إحدى الأفكار الرئيسية التي عمدت هذه الدراسة إلى بحثها هي الحاجة الماسة لأن يلعب القطاع الخاص دوراً أكبر في تخصيص التعليم بحيث يصبح موائماً لاحتياجات الاقتصاد.

اختار المشاركون فيما يتعلق بالخيارات المختلفة لتحسين نوعية التعليم في المدارس الثانوية والتعليم الجامعي في بلدانهم، الحلول التي تنطوي على التعاون مع القطاع الخاص.

فقد ذكر ما يقرب من نصف المشاركين أن انخراط أصحاب العمل في نظام التعليم، سيكون له الأثر الأكبر على الأرجح في تحسين التعليم العالي في المنطقة.

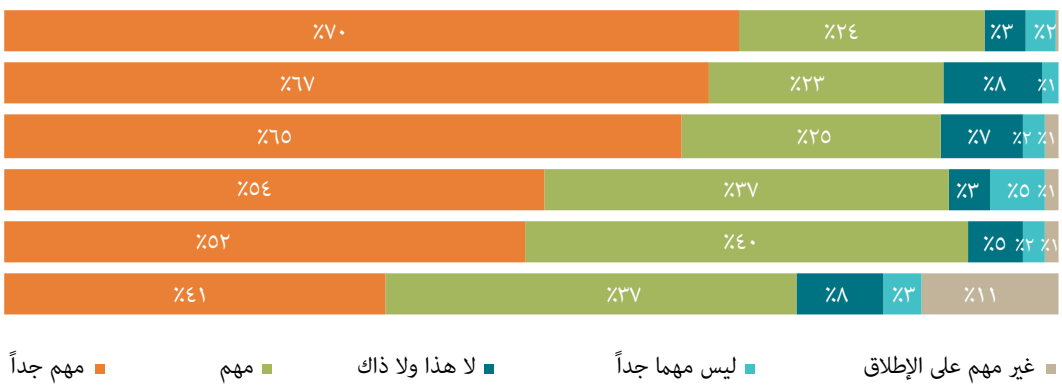
الشكل ١٢: دور التعليم في القطاع الخاص

س: أي من العبارات التالية سيكون لها الأثر الأكبر في المدارس الثانوية والتعليم الجامعي؟



شكل ١٣: تقييم رؤساء العمل للمهارات

س: عند تعيين خريج جامعي، ما مدى أهمية المهارات التالية بالنسبة إليك؟



هناك تركيز أكبر من قبل أصحاب العمل على «المهارات الخاصة» للشباب الذين يدخلون سوق العمل.

يولي القطاع الخاص قدراً كبيراً من الأهمية لمهارات معينة، غالباً ما يكون تدريسها في الفصول الدراسية العادية أصعب من المواد الأكاديمية التقليدية، كما أن المناهج التعليمية في المنطقة لا تغطيها في أغلب الأحوال.

ذكر المشاركون في المسح أنهم يأخذون في الاعتبار، عند إجراء مقابلة لتعيين خريج جديد، «المهارات الفردية الخاصة» مثل القدرة على العمل الجماعي والتواصل مع الآخرين، حيث يعتبرونها ميزة أكثر أهمية من المهارات التحليلية والنقدية التقليدية.

«بالإضافة إلى المهارات الفردية الخاصة والتفكير التحليلي، ثمة صفات أخرى مهمة أيضا، من قبيل أخلاقيات العمل وأصول الأدب والكياسة على سبيل المثال، والتي تعتبر مهمة للغاية في مكان العمل، وتحتاج أن تدرس»

-- مدير شركة دولية كبرى

ريادة الأعمال: محرك لخلق فرص العمل

لا تستطيع الحكومات في المنطقة والشركات متعددة الجنسيات وحدها إيجاد فرص العمل المطلوبة لمواجهة مشكلة البطالة بين الشباب. فرجال الأعمال الذين يؤسسون مشروعاتهم الخاصة الصغيرة والمتوسطة لديهم أيضا دور هام يقومون به. توظف الشركات الصغيرة والمتوسطة أعداداً أكبر مقارنة بالشركات الكبيرة، وبالتالي فهي تعمل بمثابة عامل محفز لتوليد فرص العمل.

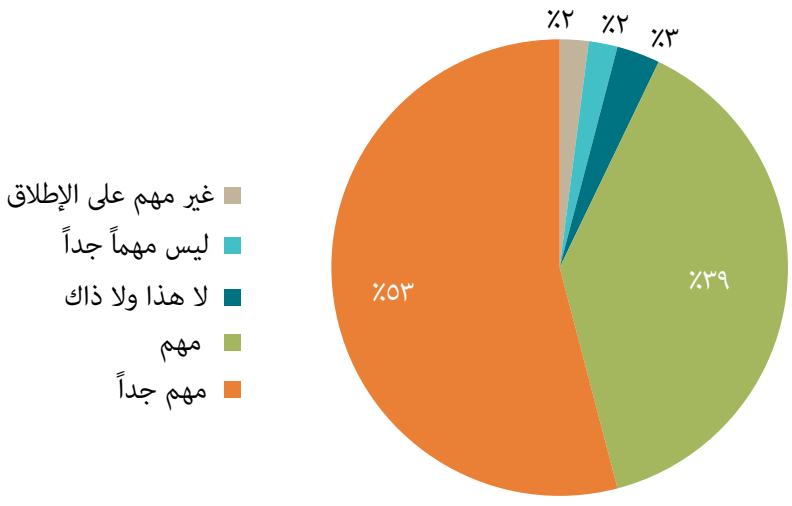
في الوقت عينه، تسهم الشركات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق نمو اقتصادي سليم وغالبا ما تغذي سلاسل الإمداد للصناعات المحلية الناشئة.

في العديد من الدول العربية حيث المحركات الرئيسية للاقتصاد هي التكنولوجيا بدلاً من الصناعات التي تعتمد على العمالة المكثفة مثل النفط والغاز أو حيث تعتمد قطاعات الاقتصاد بشكل كبير على العمالة الأجنبية مثل قطاع الخدمات، يمكن لأنشطة الأعمال الحرة المحلية أن تكون بمثابة وسيلة فريدة لاستيعاب المواطنين في سوق العمل.

لقد نالت الفوائد التي تحققها المشروعات الصغيرة والمتوسطة حقها من التقدير، فقد وصف ٩١٪ من المشاركين ريادة الأعمال الحرة بأنها مهمة أو مهمة جدا في الحد من البطالة.

الشكل ١٤: أهمية ريادة الأعمال

س: ما رأيك حول مدى أهمية زيادة مستويات ريادة الأعمال الحرة فيما يتعلق بمعالجة بطالة الشباب؟



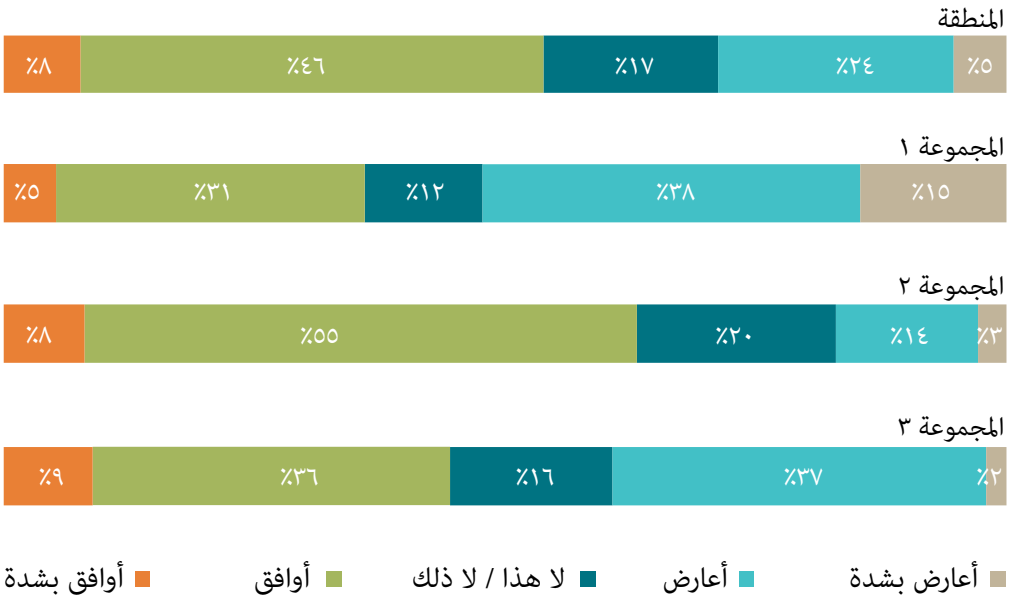
على أية حال، هناك بالفعل تركيز كبير على تطوير الشركات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، إلى حد أن الكثير من المشاركين يعتقدون أن هناك بالفعل عدداً كافياً من رجال الأعمال في الاقتصاد.

رأى أكثر من نصف المشاركين – ٥٤٪ - أن بلدانهم تنتج حالياً عدداً كافياً من أصحاب المشروعات التجارية.

هذا الشعور سائد وخصوصاً بين المشاركين من دول مجلس التعاون الخليجي، وربما يكون مؤشرا على الجهود التي تم توجيهها بالفعل إلى مبادرات ريادة الأعمال في منطقة الخليج. وإلى جانب التركيز على خلق فرص عمل للمواطنين، نشأ عدد كبير من الشركات الصغيرة والمتوسطة لدعم المؤسسات، بما في ذلك حاضنات الأعمال الصغيرة، والبرامج الوطنية لدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي. على نحو مغاير، يميل المشاركون من دول المجموعة ١ و ٣ لعدم الموافقة على وجود العدد الكافي من رجال الأعمال في بلدانهم، مما يوحي بأن هناك مجالا لدعم قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تلك الدول على وجه الخصوص.

شكل ١٥: زيادة القدرة التنافسية الاقتصادية

س: إلى أي مدى ترى أن بلدك ينتج عدداً كافياً من أصحاب المشروعات الحرة؟



«في الوقت الراهن، لا يبدو أن هناك علاقة قوية بين أصحاب المشروعات الحرة العرب والسكان المحليين من حيث تبادل الخبرات».

-- مدير شركة دولية كبرى

يُعتقد أن القطاع الخاص يمكن أن يلعب دورًا حاسمًا في دفع عجلة النمو للمشروعات الصغيرة والمتوسطة والنشاط الاستثماري.

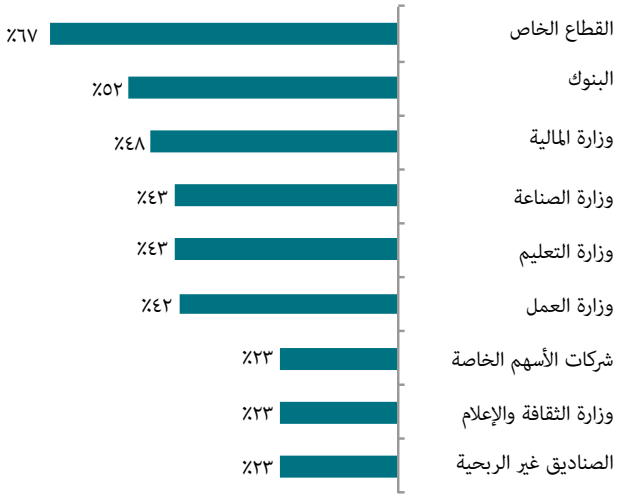
عندما سُئل المشاركون في المسح عن العامل المسؤول عن ازدياد مستويات ريادة الأعمال، حدد ٦٧٪ منهم القطاع الخاص. كما أعرب غالبية المشاركين في المجموعتين ١ و ٣ عن الرأي نفسه. ويعتقد المشاركون في المجموعة ٢، من دول مجلس التعاون الخليجي، أن على الحكومة أن تتحمل المزيد من العبء فيما يتعلق بريادة الأعمال والمشروعات - ولا سيما وزارة العمل.

هذا ينبئ بوجود فجوة إقليمية، إذ يتطلع المشاركون من دول مجلس التعاون الخليجي نحو حكوماتهم لتحفيز روح المبادرة وريادة الأعمال، في حين تعتمد بقية دول المنطقة على القطاع الخاص.

عندما سُئل المشاركون في المسح عن التدابير التي يعتقدون أنها ستكون أكثر فعالية في زيادة مستويات ريادة الأعمال، حددوا توفير الحوافز للشركات الكبيرة لدعم واستضافة أصحاب المشروعات كأفضل الخيارات. ويمكن القول إنه ومع تزايد أعداد الشركات متعددة الجنسيات في الوطن العربي، قد تكون مثل هذه المبادرات أكثر فعالية إذا ما نفذت على مستوى المنطقة. وبالإضافة إلى ذلك، قد تفكر الحكومات الإقليمية أيضا في التعاون لتوفير بيئة مناسبة تكون فيها الشركات الصغيرة والمتوسطة قادرة على استكشاف الفرص والتوسع خارج حدودها.

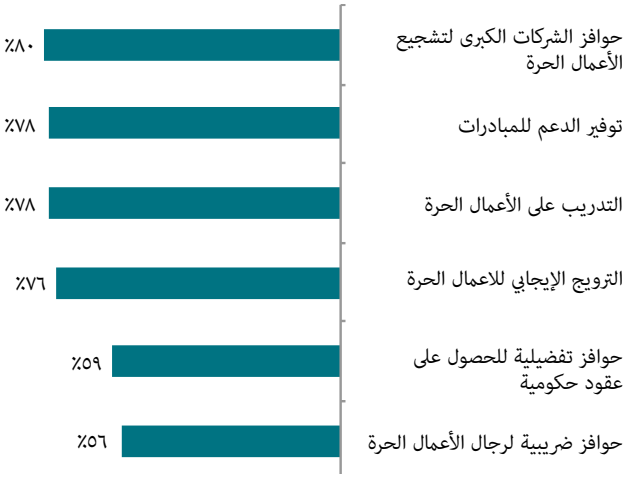
شكل ١٦: المسؤولية في زيادة روح ريادة الأعمال الحرة

س: من الذي ينبغي أن يتحمل المسؤولية لزيادة مستويات ريادة الأعمال؟



شكل ١٧: تمكين ريادة الأعمال الحرة

س: أي من المبادرات سيكون لها تأثير عال أو عالٍ جداً على تمكين بلدك من زيادة مستويات ريادة الأعمال الحرة على مدى السنوات الخمس المقبلة؟



التصورات الثقافية والمجتمعية: عوامل مؤثرة في التوظيف

«يتخرج الشباب من الجامعات وهم يتوقعون الحصول على حياة رغدة فور مجيئهم إلى سوق العمل. يجب على القطاع العام أن يتعامل مع مثل هذه التوقعات ويكيفها».

-- شاب يعمل في القطاع الخاص

ثمة اتفاق عام أن الشباب العاطلين عن العمل في المنطقة، ليسوا غير قادرين على العثور على وظائف، بل إنهم غير مستعدين أصلا للعمل في العديد من الوظائف المتاحة في القطاعات الاقتصادية الأقل أجراً، كقطاع الخدمات.

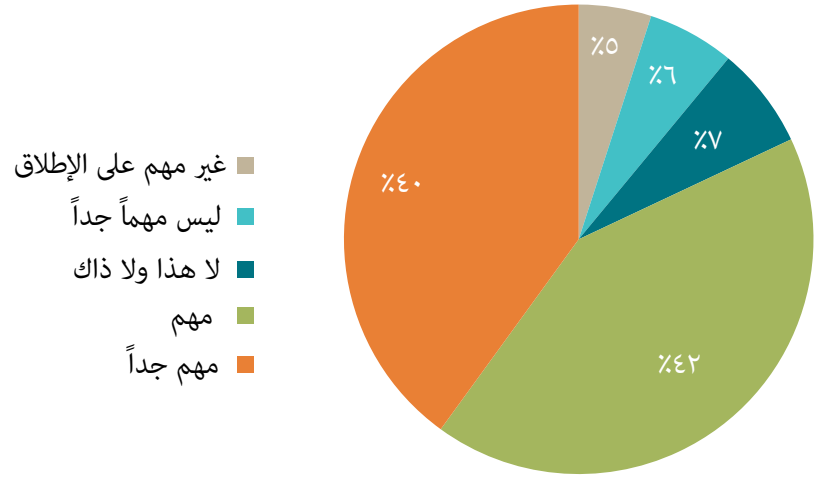
تؤثر هذه الأفكار النمطية الثقافية والاجتماعية على العرض من العمالة المتاحة والجاهزة للعمل، مما يسهم في ارتفاع عدم المشاركة في القوى العاملة أو إلى البطالة الطوعية.

لا يقتصر تحدي التوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على إيجاد فرص عمل جديدة للمواطنين فحسب، بل يشمل أيضاً تشجيع المواطنين للإقبال على الوظائف المتوفرة، وضمان السلاسة في سوق العمل من حيث التواؤم بين المعروض من الوظائف والطلب.

ومع الاعتراف بهذه التحديات، أظهرت نتائج المسح أن ٨٢٪ من المشاركين يعتبرون العوامل الثقافية مهمة أو مهمة جداً فيما يتعلق بمعالجة بطالة الشباب.

الشكل ١٨: أهمية العوامل الثقافية

س: ما مدى أهمية المفاهيم الثقافية فيما يتعلق بعلاج مشكلة البطالة؟



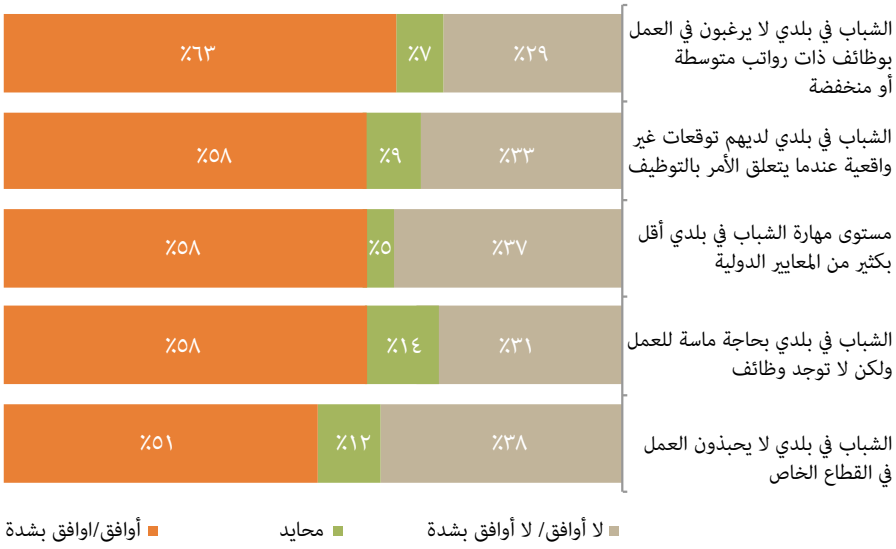
وافق أكثر من ٦٠٪ من الأشخاص الذين شملهم المسح على أن الشباب غير مستعدين للعمل في وظائف منخفضة أو متوسطة الأجر، الأمر الذي قد يؤدي إلى انهيار قدرة سوق العمل. وبالمثل، ثمة قدر كبير من التوافق (٥٨ ٪) على أن الشباب لديهم توقعات غير واقعية تجاه سوق العمل، أي أن الشباب في حاجة إلى وظائف هي إما غير متوفرة أو أن انخفاض مستويات مهارتهم يحول دونها.

ومما يثيرالقلق بشكل خاص هو التصور بأن الشباب ليسوا متحمسين للعمل في القطاع الخاص.

أظهرت نتائج المسح الدور الهام الذي يلعبه القطاع الخاص في خلق فرص العمل، وقيادة الأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة. أضف إلى ذلك أن ٥١٪ من المشاركين يعتقدون أن هناك تحاملا في أوساط الشباب ضد القطاع الخاص، الأمر الذي قد يشكل تحديا إضافيا فيما يتعلق بالتطابق بين توقعات الشباب والوظائف.

شكل ١٩: الشباب وقدرته على العمل

س: إلى أي مدى توافق أو لا توافق على العبارات التالية حول الشباب وقدرتهم على العمل؟



لا يبدو أن الشباب يواجه تحاملاً فيما يتعلق بالتوظيف، بل يبدو أن الشباب العربي يعاني هو الآخر من عدد من الحواجز الثقافية والمجتمعية تحول دون تمكنه من دخول سوق العمل.

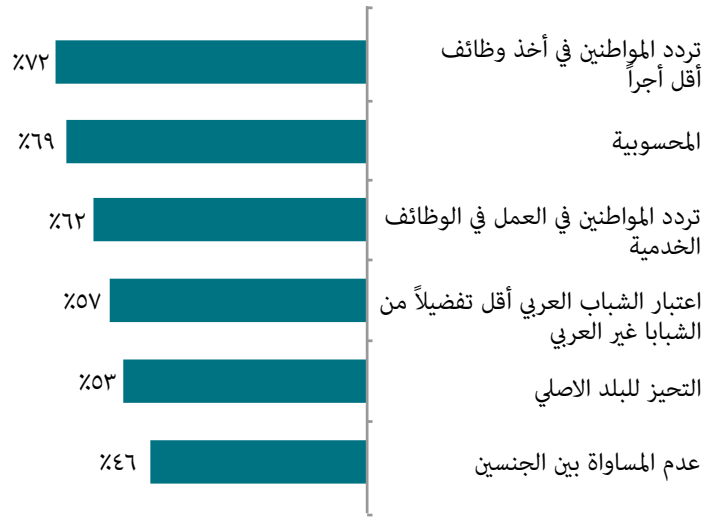
تأتي المحسوبية كقضية بارزة، مع إجماع ٦٩٪ من أفراد المسح على أن المحسوبية تسهم في البطالة بين الشباب. يشكل هذا التحدي عاملا يثبط همة الشباب ويمنعه من البحث عن وظائف في سوق العمل المفتوحة، فضلا عن إنه يحول دون حصول الراغبين في العمل على وظائف تكون محجوزة عمليا لأولئك المرتبطين بشكل وثيق بصاحب العمل.

يعتقد ٥٧٪ من المشاركين أن الشباب العربي أقل قبولا من الشباب غير العربي. فيما يعتقد أكثر من ٥٠٪ أن هناك تحيزاً على أساس البلد الأصلي.

شكلت تصورات أصحاب العمل عن العمالة العربية والعمالة الوافدة حافزاً كبيراً للحكومات لتعزيز مبادرات توطين القوى العاملة لديها، ولكنها في مقابل القيام بذلك، تسببت في إحداث تشوهات إضافية في السوق قد تمنعه من العمل بصورة جيدة.

شكل ٢٠: العوامل الثقافية التي تسهم في البطالة بين الشباب

س: هل توافق أو توافق بشدة على أن العوامل الثقافية التالية تسهم في بطالة الشباب؟

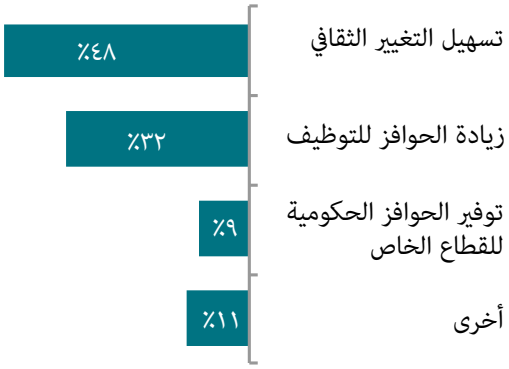


تدور الحلول المقترحة التي قدمها المشاركون حول تغيير المفاهيم الثقافية والذهنية وهو مطلب يصعب تحقيقه، لكن يمكن الاستفادة من الجهود التعاونية.

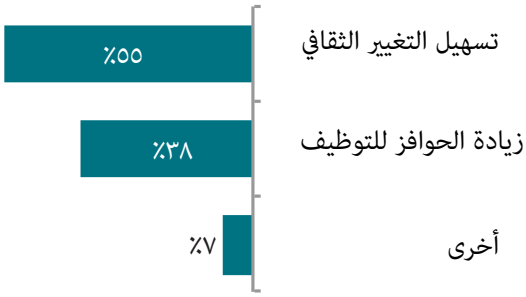
وفي حين تستطيع كل دولة بذل الجهود على أساس فردي، إلا أن قدراً أكبر من التعاون في المبادرات المشتركة بين الدول يمكن أن يسرع الحصول على نتائج، ناهيك بأن تضافر الجهود لمعالجة هذا التوجه الإقليمي ستستفيد منه جميع البلدان المشاركة.

شكل ٢١: ما هو المطلوب لمعالجة القضايا الثقافية التي تسهم في البطالة بين الشباب

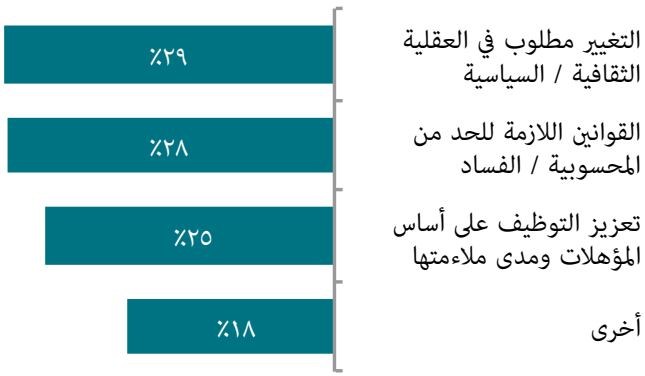
س: هـل يمكـن أن تشـير إلى الحلـول الممكنة لمعالجة مشـكلة الامتناع عن قبول الوظائف الفنيـة منخفضة الأجر؟



س: هـل يمكن أن تشـير إلى الحلـول الممكنة لمعالجة مشـكلة الامتناع عن قبول الوظائـف في قطاع الخدمات؟



س: هل يمكن أن تشير إلى أي حل لمعالجة مشكلة المحسوبية؟



تنقل العمالة: تحقيق التوازن بين العرض والطلب

«يعتبر انتقال العمالة في المنطقة هاماً لتحقيق الشمولية في مواجهة مشكلة التوظيف بدلاً من أن يترك الأمر لكل بلد على حدة».

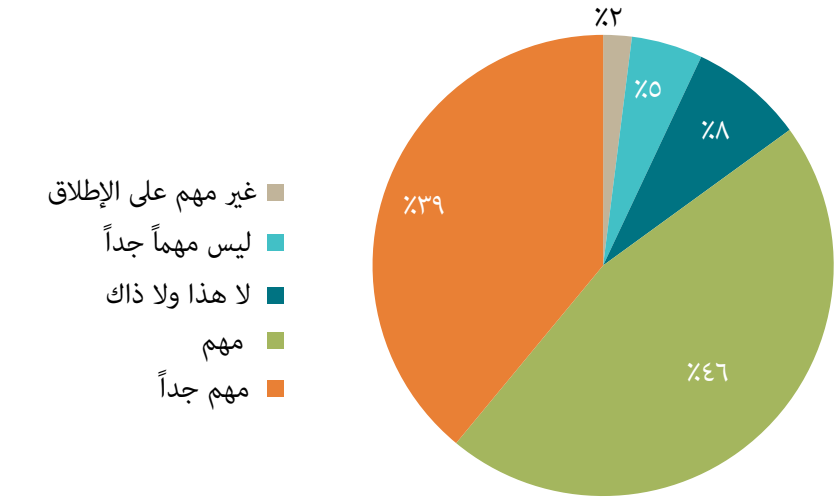
-- شاب يعمل في القطاع العام

بينما يعتبر تنقل العمالة أمراً هاماً على الصعيد الوطني، إلا أن هناك أيضا فوائد محتملة لانتقال العمالة الإقليمية، على الرغم من أن ازدياد تنقل العمالة عبر الحدود الوطنية قد يجلب معه تعقيدات سياسية وأمنية. جدير بالذكر، أن المسح أو تحليلنا للمسح لا يدعو إلى اتخاذ موقف معين في هذا الصدد، ولكننا نأمل في أن يعمل هذا العرض بما يحتويه من بيانات على تحفيز مناقشة مثمرة بشأن تنقل العمالة.

وعلاوة على ذلك، فإن انتقال العمالة يكون مجدياً في تحسين فعالية الاقتصاد فقط عندما توجد وظائف كافية. إن ازدياد انتقال العمالة في حد ذاته لن يحل مشكلة انعدام فرص العمل. يعتبر تنقل العمالة أمراً مهماً. وقد أبرز المشاركون دوره بدقة في المنظومة الوظيفية، حيث اعتبر ٨٥٪ من المشاركين في المسح، أن تنقل العمالة مهم أو مهم جداً لمعالجة بطالة الشباب العربي.

الشكل ٢٢: أهمية تنقل العمالة

س: ما مدى أهمية تنقل العمالة في علاج مشكلة البطالة في أوساط الشباب؟



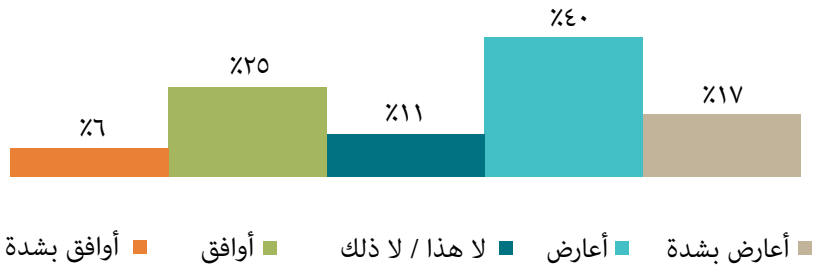
اتفق أقل من ثلث المشاركين في المسح على أن هناك حركة تنقل كافية للعمالة في جميع أنحاء الوطن العربي، ورأى ما يقارب الثلث أنه ليست هناك أي مخاطر لتنقل العمالة بشكل أكبر.

هذا يشير إلى جاذبية قوية للمزيد من تنقل العمالة (بما في ذلك التنقل عبر أرجاء الوطن العربي). جاء التأييد الأبرز لتنقل العمالة من دول المجموعة ١، حيث ذكرت نسبة ٤١٪ إنها لا توافق بشدة على أن المستويات الحالية كافية. كما لا يوافق أكثر من ٥٠٪ من كلا المجموعتين ٢ و ٣ على أن هناك تنقلاً كافياً للعمالة في الوطن العربي.

على الرغم من ذلك، ثمة اعتراف واسع من حكومات المنطقة بأن المزيد من حرية الحركة والتنقل يجلب المزيد من المخاطر. وقد حدد المشاركون في المسح أهم ثلاثة مخاطر، المخاطر الأمنية، والمخاطر المتمثلة في استيلاء العمالة الوافدة على الوظائف من المواطنين، والمخاطر السياسية. كما كان متوقعاً، لا تزال مسألة تنقل العمالة معقدة للغاية وتحتاج لمزيد من البحث.

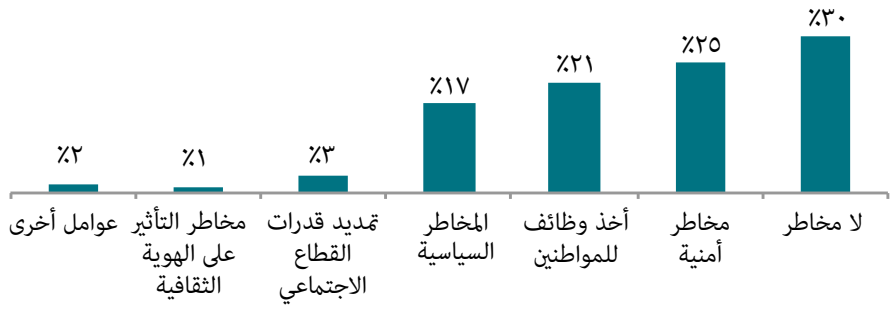
الشكل ٢٣: مدى كفاية تنقل العمالة في الوطن العربي

س: هل هناك تنقل كافٍ للعمالة في جميع أنحاء الوطن العربي؟



الشكل ٢٤: المخاطر المتوقعة من ازدياد تنقل العمالة

س: ما هو برأيك أهم المخاطر التي تعتبرها حكومة بلدك مرتبطة بزيادة حركة انتقال الأيدي العاملة في الوطن العربي؟



على الرغم من الاتفاق الواسع على الحاجة إلى زيادة حركة تنقل العمالة، إلا أن هناك القليل من الثقة في أن ذلك سوف يتحقق في السنوات الخمس المقبلة.

فقد أعرب أقل من ٣٠٪ من المشاركين في المسح عن عدم ثقتهم من ازدياد حركة تنقل العمالة في هذه الفترة الزمنية.

وقد حدد المشاركون في المسح عامل التأشيرة على أساس أن له أكبر الأثر في تقييد حركة العمالة في جميع أنحاء الوطن العربي، تليه مباشرة الاعتبارات السياسية والتوجه لتوظيف المواطنين. والعاملان الأخيران يعكسان بشكل خاص الطبيعة المسيسة للسياسات والنقاشات المحيطة بتنقل العمالة في المنطقة.

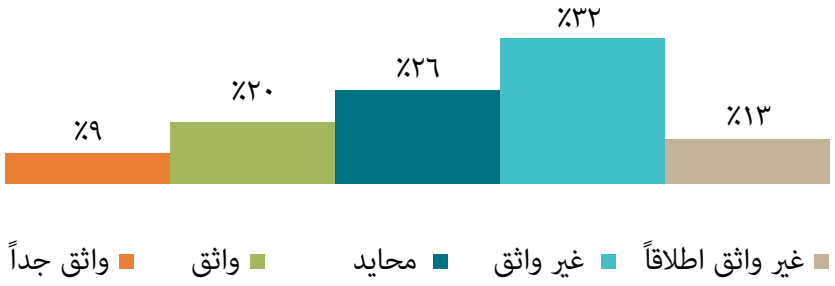
ففي حين - كما هو الحال في معظم جوانب النقاش حول بطالة الشباب - تدخل عوامل مختلفة في النقاش حول تنقل العمالة - ويبقى هذا الموضوع معقداً بشكل خاص، وربما لن يفهم أو يحلل بشكل جيد ومع ذلك، ومن أجل هذه الأسباب نفسها، يجب أن يستمر الحوار حول المسألة.

«افتحوا الحدود، طوِّروا الاتفاقات الاقتصادية واتفاقيات التجارة الحرة. أوجدوا فرص عمل أفضل استناداً إلى المعايير الدولية. أقرّوا قوانين متساوية للمواطنين وغير المواطنين».

-- مشارك في المسح الميداني

الشكل ٢٥: الثقة في ازدياد تنقل العمالة

س: ما مدى ثقتك في احتمال ازدياد تنقل العمالة في أنحاء الوطن العربي في السنوات الخمس القادمة؟



« يبدو أن العقبة الرئيسية هي عدم توازن تنقل العمالة. فالدول الزاخرة بالفرص تتلقى الكثير من الوافدين، في حين لا تستقبل الدول الأخرى كثيرين».

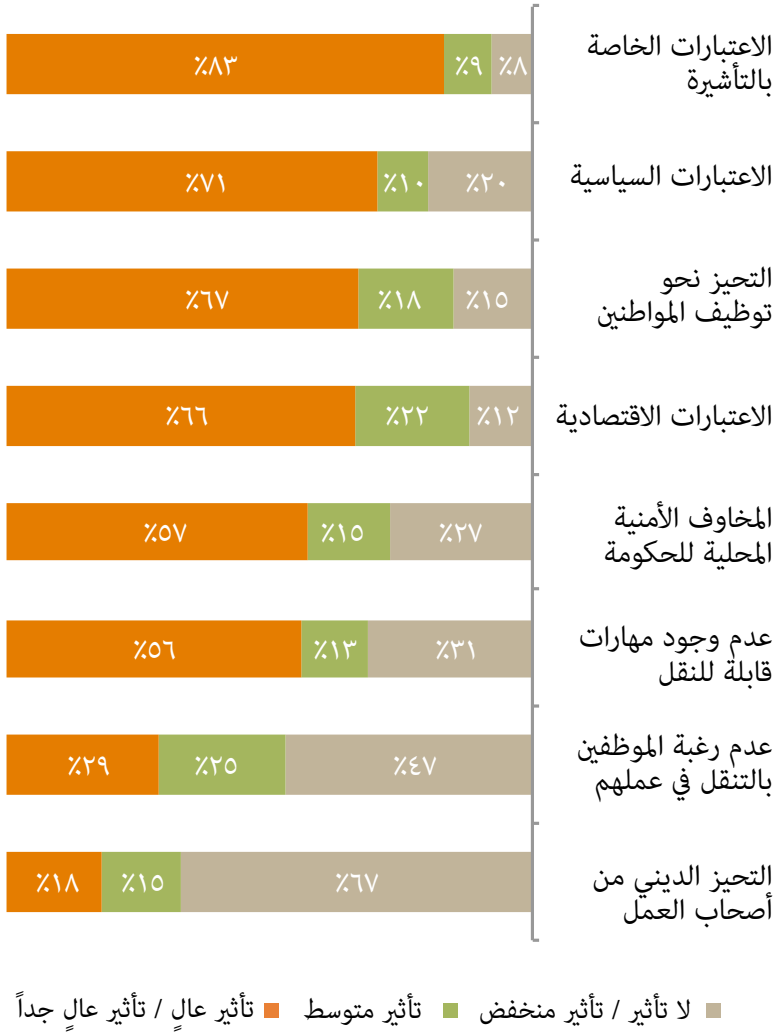
-- شاب يعمل في القطاع العام

« إحدى المشكلات الكبيرة هي أن الدول لا ترغب في استقبال أعداد ضخمة من الدول التي تعاني من نزاعات. بالنسبة إلى تلك الدول فإن هؤلاء سوف يأتون إليها برفقة أسرهم بصفتهم لاجئين وليس للإسهام فيها اقتصادياً. يجب حل النزاعات قبل تحقيق هدف انتقال العمالة».

-- مشارك في المسح

شكل ٢٦: العوامل التي تحد من تنقل العمالة

ما هو تأثير العوامل التالية على تقييد حركة العمالة في الوطن العربي؟



دور سياسة الدولة

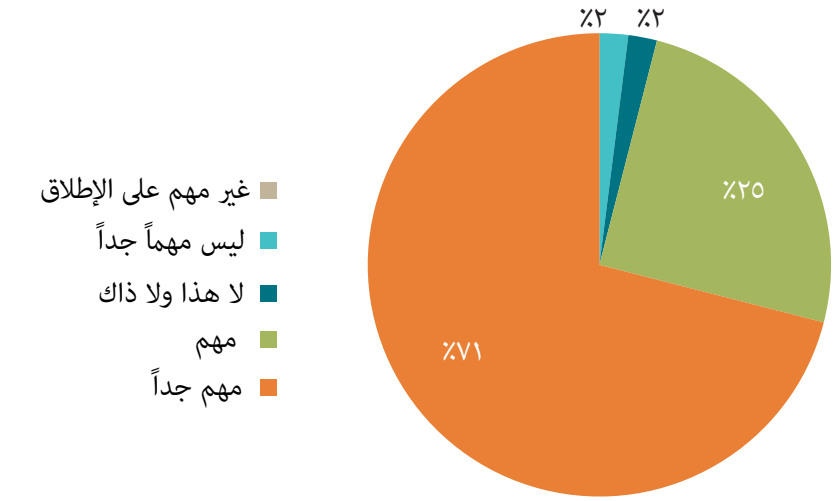
تلعب الحكومات دوراً هاماً في إشراك القطاع الخاص وخلق بيئة أعمال جذابة في بلدانها. ولكن نظراً للأهمية التي أولاها المشتركون في المسح للتكامل الإقليمي، ينبغي أن تأخذ الحكومات بعين الاعتبار العمل مع القطاع الخاص لاستكشاف فرص العمل معا على مستوى المنطقة.

كما أظهرت نتائج المسح، هناك اعتقاد قوي بأن للتكامل الإقليمي دوراً أكبر في معالجة البطالة. إذا استمرت هذه المناقشة، ونحن نأمل في ذلك، فقد تصبح اعتبارات دور سياسة الدولة والتعاون الإقليمي أكثر ترابطا في المستقبل.

من الواضح أن سياسات التوظيف في الدولة تلعب دوراً في جوانب التصدي لمشكلة البطالة كافة، والتأثير على كل من العرض والطلب على العمالة. لقد أكدت نتائج المسح على هذا الدور الحاسم للدولة، مع وصف ٩٦٪ من المشاركين في المسح سياسة التوظيف الاستراتيجية بأنها مهمة أو مهمة جداً فيما يتعلق بتحسين معدلات البطالة بين الشباب.

شكل ٢٧: أهمية سياسة الدولة

س: ما أهمية سياسة التوظيف الاستراتيجية فيما يتعلق بمخاطبة مشكلة بطالة الشباب؟

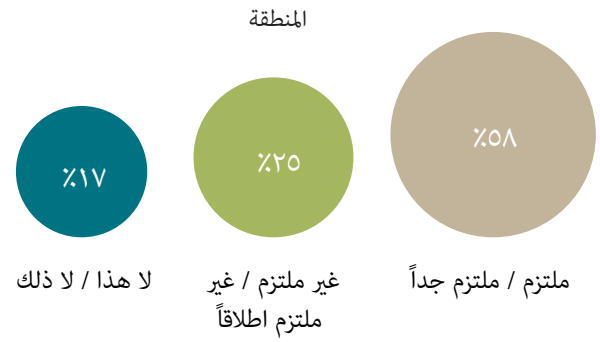


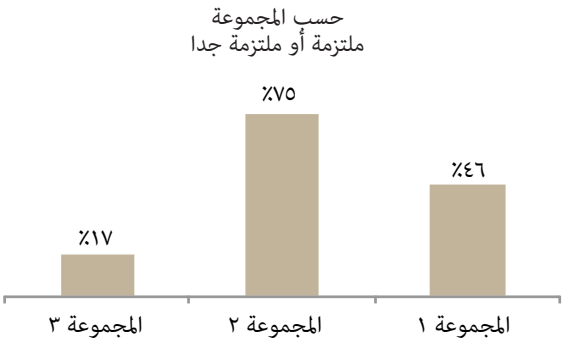
وافق أقل من ثلثي المشاركين في المسح على أن حكوماتهم ملتزمة بالعمل على معالجة بطالة الشباب. فيما اعتبر ربع المشاركين فقط أن حكوماتهم غير ملتزمة بذلك.

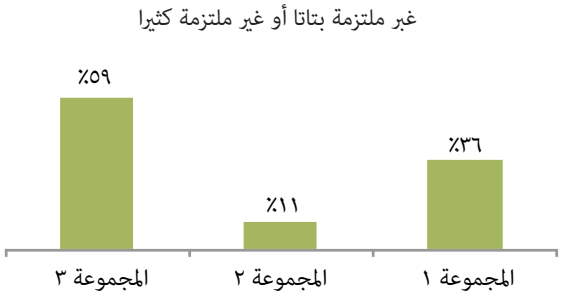
على أية حال، ونظراً للأهمية الكبيرة لمشكلة البطالة، فإننا نأمل أن نرى عددا أكبر من الموافقين تماماً لوجود التزام لمعالجة البطالة. ثمة تناقض صارخ على المستوى دون الإقليمي. ومرة أخرى، كانت دول مجلس التعاون الخليجي الأكثر تأييداً لالتزام حكوماتها بشدة بمسألة معالجة مشكلة البطالة لدى الشباب، في حين تفاوتت الآراء بين الدول غير الخليجية. يعكس هذا على الأرجح التركيز الأكبر الذي توليه حكومات دول مجلس التعاون الخليجي على التوظيف، وسلسلة السياسات الجديدة التي أطلقتها في منطقة الخليج.

الشكل ٢٨: آراء حول التزام الحكومة بعلاج مشكلة البطالة بين الشباب

س: كيف تصف التزام حكومتك بمعالجة بطالة الشباب؟

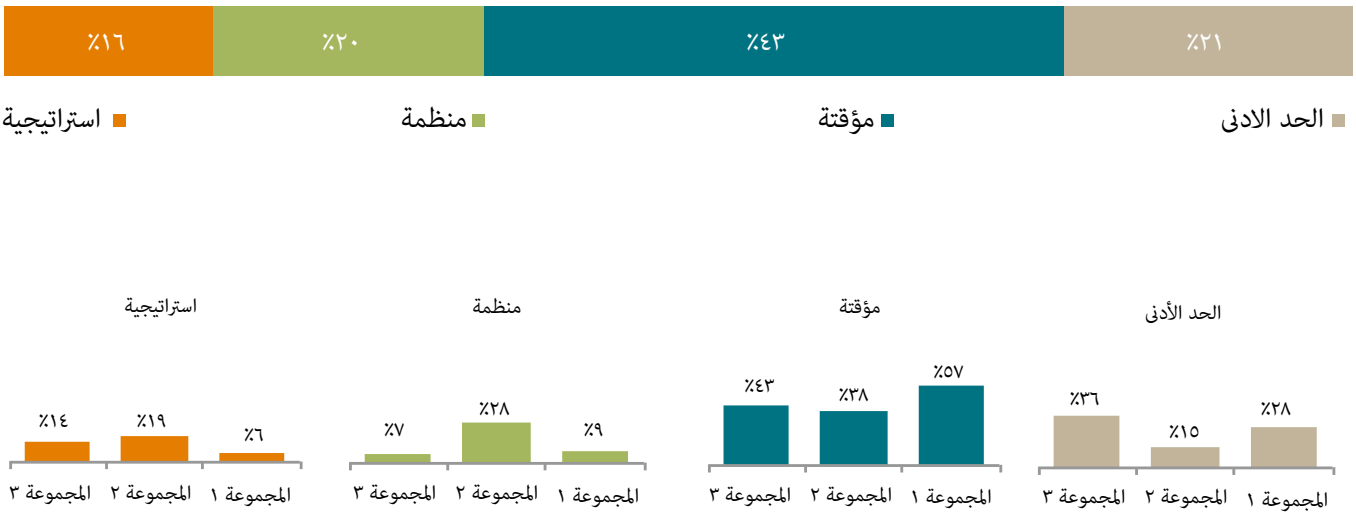






شكل ٢٩: تصورات بشأن السياسة الحكومية للتوظيف

س: أي مما يلي يعكس بشكل أفضل سياسة التوظيف في بلدك؟



سياسة الحد الأدنى

«لا توجد سياسة توظيف وتعتمد جمعيها على المصالح السياسية. وحجم القطاع الخاص صغير جدا وليست هناك استراتيجية لاستيعاب الشباب من الجنسين».

سياسة مؤقتة

«ليس هناك استقرار في هذه السياسيات ولا تستند إلى خبرة اقتصادية، وبعضها تستحدثه المنظمات الدولية ولكن معظمها غير فعال.

سياسة منظمة

«أعتقد أن للحكومة أهدافا وغايات واضحة ومحددة. ويأتي الاستثمار في توفير فرص العمل في صدارة أولويات استراتيجيتها طويلة المدى».

سياسة استراتيجية

«يعلم الجيل الجديد ما هي الاستراتيجيات والخطط الجديدة والرؤى المستقبلية المطلوبة. ومن المهم عدم الاعتماد على السياسات السابقة».

«يعتمد دور القطاع العام على موارد الحكومة، والميزانيات العامة الضخمة مما يعني المزيد من الدعم ودوراً أكبر للتوظيف كما هو الحال في دول مجلس التعاون الخليجي»

-- مسؤول كبير في الحكومة

لم يشعر ما يربو على نصف المشاركين من كل مجموعة أن حكومتهم تتخذ نهجاً استراتيجياً لمخاطبة قضايا التوظيف.

وفي حين يعد الالتزام عنصراً هاماً في سياسات الحكومات الإقليمية لمعالجة مشكلة البطالة عند الشباب، إلا أنه لا يعدو أن يكون الخطوة الأولى، إذ أن تنفيذ هذا الالتزام يحظى بنفس القدر من الأهمية إن لم يكن أكثر.

ووفقا لنتائج المسح، فإن ما يقرب من ثلثي المشاركين من مختلف أنحاء المنطقة يعتبرون أن سياسة حكوماتهم في التوظيف هي في حدها الأدنى أو مؤقتة. ووصف معظم المشاركين من المجموعة ٣ سياسة حكوماتهم التوظيفية بأنها أيضاً في الحد الأدنى، في حين أن المشاركين من دول مجلس التعاون الخليجي (المجموعة ٢) أكثر من وصف سياسة حكوماتهم التوظيفية بأنها منظمة أو استراتيجية.

وقد يعكس ميل معظم المشاركين من دول مجلس التعاون الخليجي نحو وصف سياسة التوظيف الحكومية في بلادهم بالمنظمة أو الاستراتيجية نجاح الحملات عالية المستوى التي اعتمدتها الدول الخليجية في السنوات الأخيرة للحد من اعتماد اقتصادها على العمالة الأجنبية ودمج مواطنيها بفعالية أكثر في القطاع الخاص.

وخارج دول مجلس التعاون الخليجي، فإن العوامل: مثل عدم الاستقرار السياسي وانعدام القدرة السياسية في كثير من الأحيان قد شكل العوائق التي تحول دون تطوير وتنفيذ سياسات فعالة للتوظيف.

ومع ذلك، فإن معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الوطن العربي تتطلب أن تقوم نسبة أكبر من الحكومات باتخاذ نهج سياسة منظمة أو استراتيجية.

وقد أشارت نتائج المسح إلى أن تعزيز التكامل الإقليمي قد يلعب دوراً أكبر في تحفيز الاقتصاد، وتعظيم أثر القطاع الخاص في التدريب وتنمية المواهب ومعالجة القضايا الإقليمية مثل حركة تنقلات العمالة. وعلى هذا النحو، يجب ألا تعتمد سياسة التوظيف الاستراتيجي على الاعتبارات الوطنية فقط، ولكن ينبغي أيضاً أن تأخذ في الاعتبار الاتجاهات الإقليمية.

وبالتالي، فإن التكامل الإقليمي قد يصبح نتاجاً ووسيلة لنقل الوطن العربي من منطقة تعتبر سياساتها الوظيفية عند حدها الأدنى أو مؤقتة إلى منطقة تتبع نهجاً استراتيجياً ومنظماً لمعالجة مشكلة البطالة لدى الشباب.

نحو مزيد من التكامل الإقليمي...

سمح لنا هذا المسح بدراسة العوامل التي تؤثر في منظومة البطالة لدى الشباب وهي الظروف الاقتصادية الوطنية، والتعليم، وريادة الأعمال الحرة، والثقافة، والمعتقدات الاجتماعية وحركة تنقلات العمالة وسياسية الدولة.

ولقد قمنا بدراسة هذه القضايا تحديداً من أجل فهم الدور الذي قد يلعبه تعزيز التكامل الإقليمي في تخفيف مشكلة البطالة في الوطن العربي.

ثمة إجماع شبه كامل على أهمية تعزيز التكامل الإقليمي كوسيلة لمعالجة مشكلة البطالة بين الشباب. وفي هذا الصدد، سلط المشاركون الضوء على عدد من المنافع المتوقع جنْيها من هذا التعزيز.

كما أشاروا على نحو خاص إلى أن زيادة مستوى التكامل الإقليمي يمكن أن يرفع من القدرة التنافسية الاقتصادية، ويعمل على تحسين إمكانات التصدير وبالتالي إنعاش اقتصاد المنطقة بشكل عام. ودعا المشاركون إلى ضرورة تفعيل اتفاقيات التجارة الحرة العربية، ووضع نظام لتحفيز الشركات ومكافأتها للتوسع في دول عربية أخرى، واقترحوا أيضاً إنشاء صندوق إقليمي يهدف لمعالجة مشكلة البطالة في أوساط الشباب.

ثمة فائدة أخرى، أعرب عنها المشاركون بمنتهى الوضوح وهي القدرة على تحسين تنقل العمالة، وبالتالي زيادة إمكانية الوصول إلى مجموعة أكبر من المواهب وتحسين الاستيعاب في الوظائف المتوفرة. ولم يغفل المشاركون من الإشارة إلى أن أي جهود تبذل في إطار التكامل الإقليمي لمعالجة المشكلة لا بد وأن تأخذ في الحسبان أيضاً مسألة تسهيل التشريعات التي تحكم انتقال هذه العمالة.

برز نوع من الاعتقاد أيضاً، أن تعزيز التكامل والتنقل يمكن أن يسهم في حل المشاكل والتوتر الثقافي بين مجموعات بعينها في الوطن العربي. كما أن حرية الحركة تفتح الآفاق لارتياد المحافل المختلفة، وإجراء مزيد من البحوث وبناء فهم أفضل عن مختلف المجموعات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

ثمة إدراك عام بأن المقترحات آنفة الذكر تشكل الإطار لسيناريو متفائل يعتمد على شباب يمتلك الوسائل والمقدرات الذهنية اللازمة للتحرك في أرجاء المنطقة واكتساب المعارف وتحسين أوضاعه. وبالتالي، ثمة شعور متزايد بأهمية البدء في نقاش حول الكيفية التي تمكننا كدول في المنطقة، من تحقيق هذه المبادرات.

كان ملفتا في المقابلات التي أجريت الإدراك العام بالمنافع المتوخاة من تعزيز التكامل الإقليمي، وكانت كلها في طبيعتها منافع اقتصادية تقريباً. ثمة إجماع فطري قوي بأن زيادة مستوى التكامل الإقليمي سيعمل على تعزيز الاقتصادات وبالتالي الدفع نحو توفير مزيد من فرص العمل.

ومع ذلك، يبدو أن المعلومات المطلوبة لفهم السبل المحددة لتحقيق هذا التحسن شحيحة. فهناك غياب شبه كامل للمنهجية البحثية اللازمة لتحديد الخيارات المختلفة لتعزيز التكامل، وقياس المنافع الاقتصادية، ودراسة التكاليف والمخاطر المترتبة على تنفيذ كل خيار.

حري بنا القول، أن مثل هذه البحوث والدراسات اللازمة لتحديد سيناريوهات التكامل وقياس النتائج، والتكاليف والمخاطر تعتبر ممارسة قيمة في حد ذاتها. إذ مع غياب مثل هذا النهج التحليلي لمقارنة الفرص المتاحة مع المخاطر، فإن الخوف من المخاطر قد يطغى على النقاش الدائر. وبالتأكيد، لا يمكن التقليل من شأن مثل هذه المخاطر.

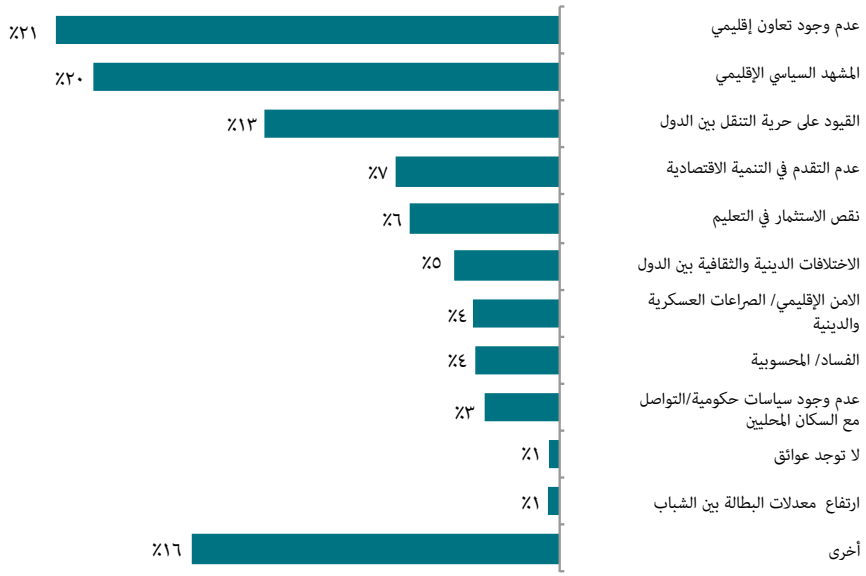
«إن تفعيل اتفاقية التجارة الحرة العربية الكبرى قد يرفع سقف التوقعات الاقتصادية للعديد من الدول العربية.»

-- متدرب، منظمة إقليمية غير حكومية

على الرغم من الحماس لتعزيز التكامل لما ينطوي عليه من منافع جمة، إلا أن هناك محاذير شديدة مما قد يترتب عليه من مخاطر محتملة. وهذه المخاطر هي في جلها مخاطر سياسية وأمنية. فالتدفق الكبير للرعايا الأجانب يجلب معه تحديات جديدة تهدد النسيج المجتمعي الذي تشرف عليه الحكومات. أشار المشاركون إلى أن المخاطر السياسية والأمنية أصبحت حقائق ملموسة على نحو متزايد في أعقاب أحداث الربيع العربي. لقد نالت الاضطرابات المدنية كثيراً من لحمة التماسك الثقافي، وأفرزت ضغوطاً جديدة على الحكومات، لا سيما تلك التي تشرف على عدد كبير من السكان مختلطي الأعراق. بالإضافة إلى ذلك، ثمة مخاوف من أن يستولي الوافدون على فرص العمل المتاحة للقوى العاملة المحلية. غني عن القول، أن توفير فرص العمل والأمن الوظيفي للمواطنين يعد متلازمة كبيرة الأهمية للحفاظ على استقرار المجتمع، وخاصة في مواجهة تزايد السكان وتغير الظروف الاقتصادية العالمية.

الشكل ٣١: العوائق التي تقف أمام التكامل الإقليمي

س: ما هي برأيك العوائق أمام التكامل الإقليمي لمعالجة مشكلة البطالة في أوساط الشباب؟



«ترتبط هذه المسئلة بوحدة الدول التي ترغب المشاركة في التكامل الإقليمي. فقد أتلفت الحروب الأهلية والربيع العربي نسيج التماسك الثقافي، وسوف يستغرق الإصلاح وقتاً طويلاً».

-- زعيم سياسي من شمال أفريقيا

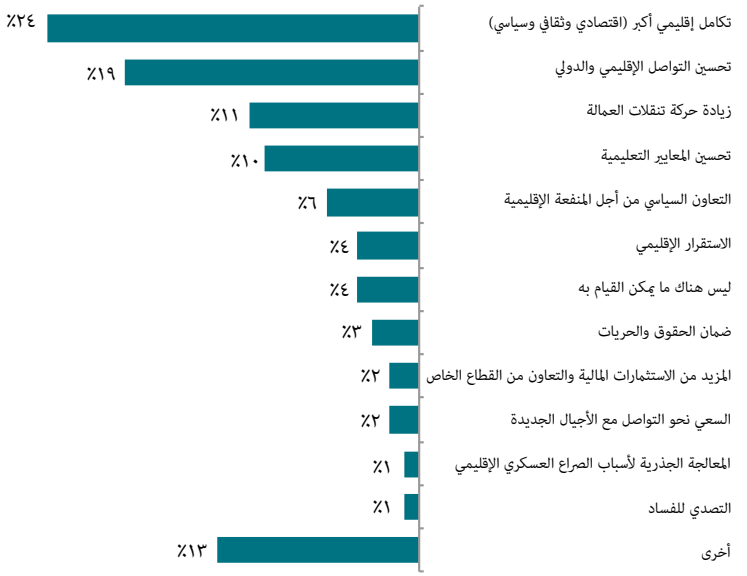
«إن تعزيز التكامل الإقليمي سيساعد على تلاشي قضايا مثل العنصرية والتوترات الثقافية بين الدول العربية والتي ازدادت سوءاً في الآونة الأخيرة».

-- متدرب، منظمة إقليمية غير حكومية

«إن تحسين انتقال العمالة سينعكس إيجاباً على اقتصاد المنطقة: اذ سيتيح للشركات العربية الاعتماد على مجموعة أكبر من المواهب.»

-- مدير منظمة بحثية

الشكل ٣٢: كيفية التغلب على العوائق التي تحول دون التكامل الإقليمي
س: ما هي الأشياء التي ينبغي القيام بها للتغلب على هذه العوائق؟



علاوة على ذلك، برزت من خلال المسح أيضاً بعض المخاوف الأخرى من زيادة مستوى التكامل الإقليمي. فالاختلافات الثقافية، فضلاً عن التردد في ترك الأسر، ناهيك عن عدم قدرة الأسر الكبيرة على الانتقال قد يثبط عزيمة بعض الأشخاص الباحثين عن وظائف في بلدان أخرى أو قد يشكل تحدياً أمام قدرتهم على التأقلم بسلاسة في مجتمعاتهم الجديدة.

وبالتالي يمكن القول مجدداً، أنه وعلى الرغم من أن كثيراً من المخاطر المترتبة على تعزيز التكامل قد تكون مفهومة، إلا أنه لم يتم القيام بالدراسات الكافية لشرح تفاصيل طبيعة تلك المخاطر أو حجمها حتى الآن. هناك العديد من الخيارات المختلفة لمحاولة تعزيز التكامل الإقليمي بدرجات أو أطر زمنية متفاوتة. وكل خيار ينطوي على مستويات مختلفة من المخاطر والتكلفة وكذلك درجات متفاوتة من التأثير المحتمل والمنفعة.

«التكامل الإقليمي موجود في حالة دول مجلس التعاون الخليجي منذ فترة ليست بالقصيرة، ومن الواضح أنه ليس الحل لهذه المشكلة، إن أي مواطن من مواطني دول مجلس التعاون الخليجي يمكنه العمل بحرية في شركة خاصة في أي دولة من دول الخليج، ومع ذلك، لا نزال حتى الآن نواجه مشكلة البطالة بين الشباب».

-- نائب رئيس شركة خليجية كبرى

«يتفق الجميع على التكامل الإقليمي من حيث المبدأ، ولكن هناك حدوداً لمدى تقبل الأشخاص القادمين من الخارج. علينا أن نفكر في التبعات المحتملة على معدلات البطالة بين مواطنينا».

-- نائب الرئيس، الرئيس التنفيذي لشركة كبرى في دول مجلس التعاون الخليجي

نظرا لهذا التنوع الكبير في الآراء ووجهات النظر حول الفوائد والمخاطر المترتبة على تعزيز التكامل، فضلاً عن عدم وجود دراسات وتحليلات مفصلة حول المخاطر والمنافع، برزت آراء متفاوتة حول إمكانية أن تشهد المنطقة نوعاً من تعزيز التكامل.

لقد أظهرت نتائج المسح الكمي، وكذلك ردود الأفعال من المقابلات وجهات نظر شديدة التباين حول ما إذا كان من المتوقع أن يتعزز التكامل الإقليمي بشكل ملحوظ على مدى السنوات الخمس المقبلة.

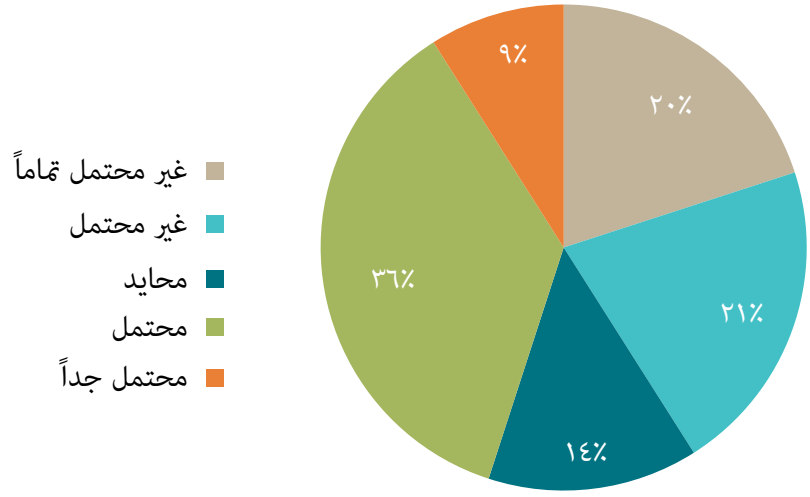
يعتقد ٤٥٪ من المشاركين في المسح أن تعزيز التكامل الإقليمي من الممكن أو من الممكن جداً أن يتحقق خلال السنوات الخمس القادمة في حين رأى ٤١٪ أنه من غير المرجح أو بعيد الاحتمال.

وتعد هذه واحدة من أكثر النتائج تساوياً في التوزيع من بين الآراء التي شاركت في المسح، وتدل على وجود قدر لا بأس به من الشكوك حول إمكانية ازدياد مستوى التكامل الإقليمي في السنوات المقبلة. ومع ذلك، ونظراً للإجماع شبه الكامل على أهمية التكامل الإقليمي، لا بد من القول أن هذا الموضوع يستحق المزيد من الاهتمام مستقبلاً.

لا شك في أن صانعي القرار في المنطقة سيستفيدون من ازدياد الوعي بخيارات التكامل المحتملة، والتحليلات المفصلة حول المخاطر المتوقعة والتكلفة المترتبة والآثار والفوائد المرتبطة بكل خيار. وبدون هذه المعلومات والدراسات، سيظل النقاش حول دور التكامل الإقليمي في الحد من البطالة بعيداً جداً عن إمكانية تحفيز تغيير حقيقي ملموس.

الشكل ٣٠: احتمالات تحقيق تكامل إقليمي أكبر في السنوات الخمس المقبلة

س: ما مدى إمكانية زيادة التكامل الإقليمي في السنوات الخمس المقبلة؟



«هناك بالفعل تكامل إقليمي – انظر إلى دول مجلس التعاون الخليجي. بيد أن هناك حدوداً للعدد الذي يمكننا استيعابه من الخارج من أجل حماية معدلات توظيف مواطنينا».

-- المدير التنفيذي، لشركة عربية كبرى

«التكامل الإقليمي فكرة جيدة جداً، ومع ذلك، فإنه يمثل تحديا في هذه الفترة ويرجع ذلك إلى القضايا الراهنة في كل دولة على حدة».

-- مدير، منظمة غير حكومية إقليمية

جدير بالملاحظة أيضاً، أن ازدياد مستوى التكامل الإقليمي لا يعني بالضرورة التكامل الاقتصادي الكامل. ثمة مبادرات إبداعية بديلة وإن كانت بصورة أصغر ينبغي أخذها بعين الاعتبار. فقد أثبتت التجارب الدولية أن مبادرات التكامل الأصغر حجماً والأكثر تركيزاً يمكن أن تساهم في معالجة قضايا البطالة دون تعريض الدول إلى مخاطر التكامل الأكثر شمولاً.

لدى المؤسسات التعليمية تاريخ عريق في تشكيل الشبكات المحلية العابرة للحدود، والتي يمكن أن تكون شكلاً من أشكال التكامل الإقليمي التصاعدي. قد يكون هذا النموذج أكثر ملائمة للعالم العربي، حيث النظم الرسمية للتكامل والحراك الإقليمي مشحونين سياسياً، فبرامج التبادل بين المدارس والجامعات أو معاهد التدريب المهني لا تتطلب من الحكومة أن تلعب دوراً كبيراً بخلاف توفير بعض التسهيلات. ويعد برنامج التعليم مدى الحياة في الاتحاد الأوروبي، الذي يعزز التبادل والزيارات الدراسية وغيرها من أنشطة التواصل الأخرى بهدف خلق روابط بين الأفراد والمؤسسات والدول مثالاً على إطار العمل هذا.

يمكن أن تشكل برامج تنقل العمالة المحدودة أو المقتصرة على فئات معينة حلاً وسطاً حيثما يصعب تحقيق التكامل الإقليمي الشامل. على سبيل المثال، تعمل اتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الشمالية على تبسيط الإجراءات للعمال المهرة من كندا والمكسيك والولايات المتحدة للعمل في بلدان بعضهم البعض. كما يمكن لمثل هذه المخططات والبرامج أن تحدث بشكل ثنائي وبغرض سد فجوة معينة في سوق العمل. أيضا يعمل برنامج العامل الزراعي الموسمي الكندي – المكسيكي على تأمين وصول العمال من المكسيك إلى المزارع في كندا، التي تعاني نقصاً في اليد العاملة. قد يشكل التعاون الإقليمي لحل مشكلة البطالة نقطة انطلاق جديدة نحو مواجهة التحدي من خلال زيادة التكامل الإقليمي. فقد ساهم زعماء الاتحاد الأوروبي في يونيو ٢٠١٣ بمبلغ ٦ مليار يورو في صندوق إقليمي لمعالجة بطالة الشباب، ولا يعتقد أن هذا النوع من الأنشطة ينبغي أن يقتصر على الحكومات. فمنتدى بحر البلطيق للعمل يعد بمثابة منصة لتبادل الخبرات والتواصل بين الجهات الفاعلة في سوق العمل في منطقة بحر البلطيق، وقد اجتذب في عام ٢٠١٣ العديد من المهتمين لمناقشة مشكلة البطالة في أوساط الشباب.

خلاصة القول؛ لقد تم التطرق لهذه المبادرات كأمثلة فقط لمجموعة واسعة من أشكال التعاون الإقليمي التي تساعد على معالجة قضايا البطالة على مستوى إقليمي. لا تدعو هذه الدراسة لتبني أي شكل أو مجموعة معينة من المبادرات. هذا التقرير يسعى إلى تحفيز المزيد من الاهتمام بهذا الموضوع. ونظراً لقوة الآراء حول أهمية زيادة مستوى التكامل، والمجموعة الواسعة من الخيارات المحتملة لتطبيقه، وعدم وجود تفاصيل حول التكلفة، وتحليل الفوائد والمخاطر للخيارات المتاحة، فإننا نأمل أن يتم بذل المزيد من الجهد لفهم الدور الذي يمكن أن يلعبه تعزيز التكامل الإقليمي في معالجة نسبة البطالة في الوطن العربي.

استنتاجات المسح

تشير نتائج المسح إلى إمكانية أن يلعب التكامل الإقليمي دوراً فاعلاً في التصدي لتحديات البطالة في أوساط الشباب.

فضلاً عن ذلك، أكدت النتائج أيضاً أن المنطقة تتطلع إلى القطاع الخاص للعب دور ريادي بارز في تحفيز النمو الاقتصادي الذي يفضي بدوره إلى خلق فرص العمل.

ويمكن للحكومات تسهيل ذلك ليس فقط بخلق بيئة جذابة وفعالة للعمل في بلدانهم، بل أيضاً من خلال تخفيف القيود أمام الشركات التي تعمل في جميع أنحاء المنطقة بالعمل بدون عوائق.

لا شك في أن هذا يعد مشروعاً مشتركاً يحتاج إلى جهود اللاعبين الرئيسيين في القطاع العام والخاص للعمل يداً بيد نحو تحقيق النتائج المرجوة.

يجب أن يضع القطاع الخاص نصب عينيه التطور على المستوى الإقليمي وليس التطور على المستوى المحلي فقط. ويتعين على المؤسسات التجارية والمستهلكين البحث عن أسواق في جميع أنحاء الوطن العربي وليس في بلادهم فقط.

ينبغي أن يتعاون رجال الأعمال ويعملوا عبر الحدود الوطنية لاقتناص الفرص للنمو في جميع أنحاء المنطقة.

وعلى الحكومات من جانبها، أن تسعى لتوفير الإطار الإقليمي الذي يمكنه تحقيق كل ذلك وبفعالية.

غير أن أياً من هذه الخطوات لا يبدو سهلاً، فقد أظهرت نتائج المسح أن هناك مجموعة واسعة من وجهات النظر في الوطن العربي بشأن كيفية تنفيذ هذه الخطوات.

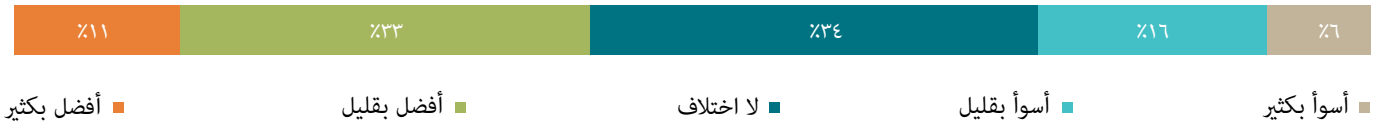
لكن، وبدلاً من تحاشي المناقشات الصعبة التي قد تثيرها مثل هذه القضايا، ينبغي أولاً الاعتراف بهذه الخلافات وقبولها كأساس لحوار شفاف، منفتح ومثمر بشأن الدور الذي قد يلعبه التكامل الإقليمي في معالجة مسألة البطالة لدى الشباب العربي.

وتأمل مؤسّسة الفكر العربي بهذا المسح ومن خلال تحفيز النقاش في مؤتمر «فكر١٢» القيام بالخطوة الأولى نحو تعزيز وتسهيل هذا الحوار.

ملحق ١: النتائج المفصلة

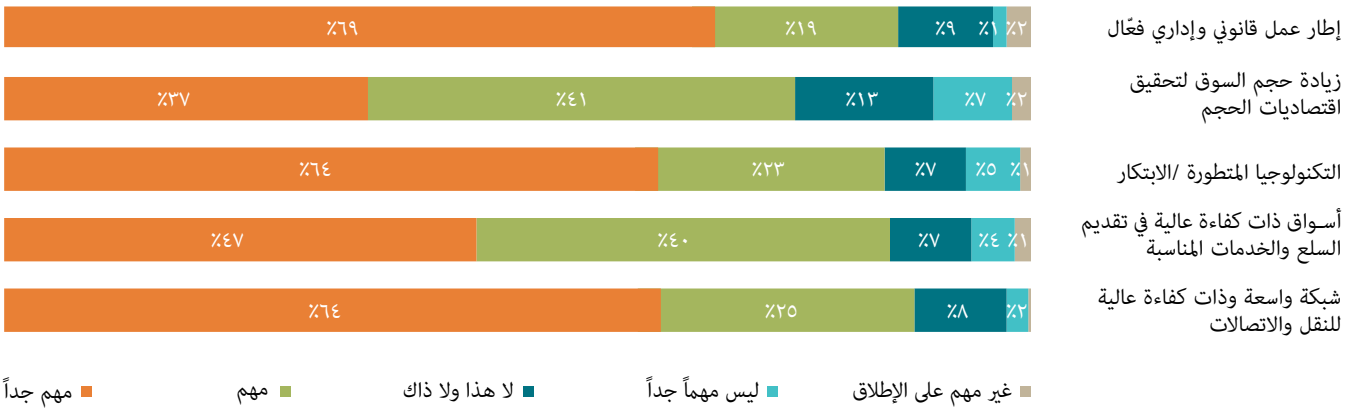
التوقعات الاقتصادية

س: هل تعتقد أن الظروف الاقتصادية الحالية أفضل أو أسوأ بالمقارنة مع الشهور الاثني عشر الماضية؟



س: هل تعتقد أن الظروف الاقتصادية في بلدك ستكون أفضل أو أسوأ بعد اثني عشر عاماً من الآن؟

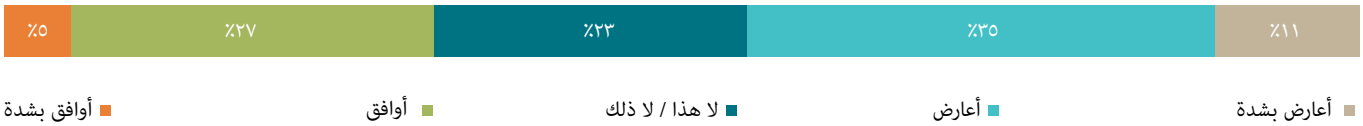
س: ما مدى أهمية أو عدم أهمية العوامل التالية في زيادة القدرة التنافسية لبلدك في السوق العالمية؟



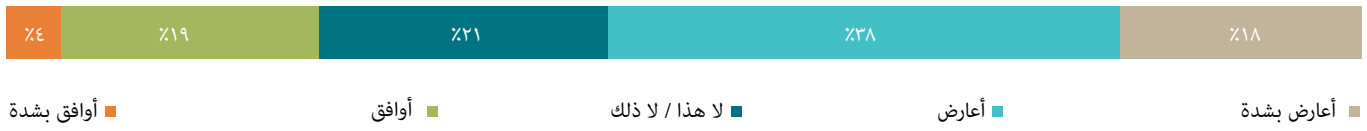
التعليم

س: كيف تقيّم النظام التعليمي عموماً في بلدك قياساً على المعايير العالمية؟

س: هل يمنح التعليم في بلدك المهارات الكافية للأفراد لتعزيز الاقتصاد؟

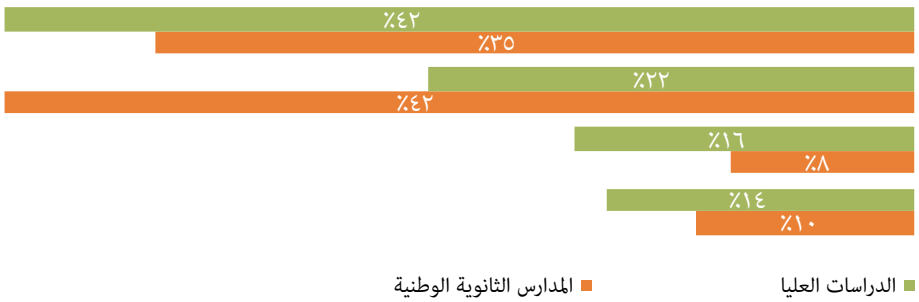


س: هل يوفر النظام التعليمي في بلدك العدد الكافي من الأشخاص المؤهلين لتعزيز الاقتصاد؟

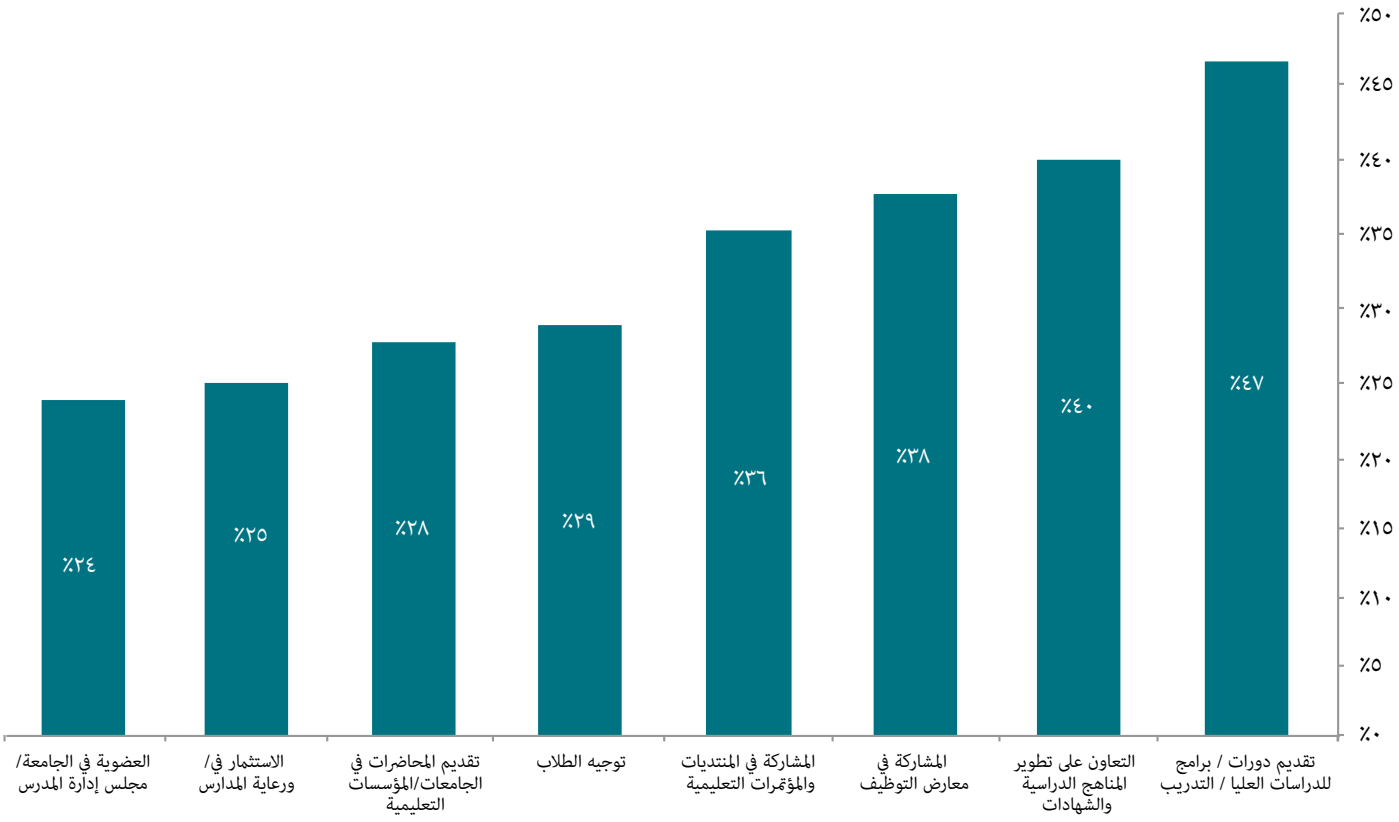


التعليم

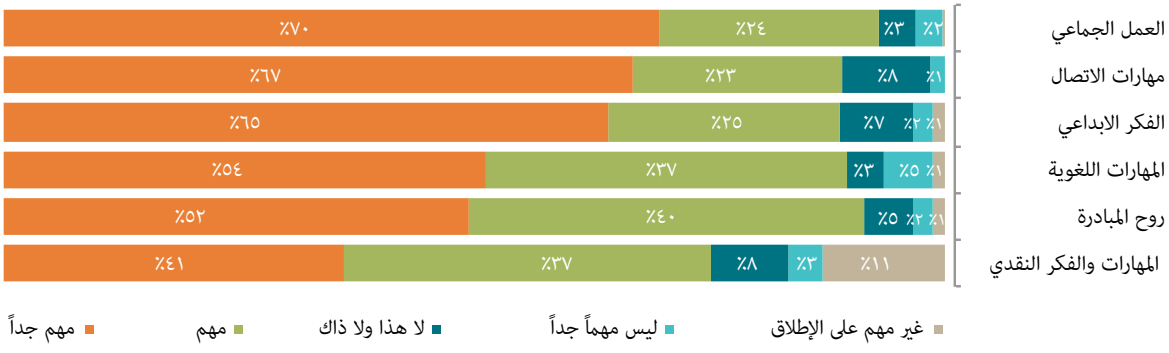
س: ما هي برأيك العوامل التي لها أكبر الأثر في تحسين نوعية التعليم في بلدك؟



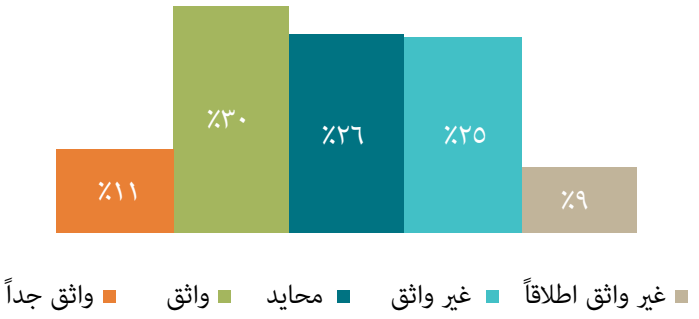
س: أي من المبادرات التالية تود مؤسستك المشاركة فيها؟



س: عند تعيين خريج، ما مدى مدى أهمية المهارات التالية؟



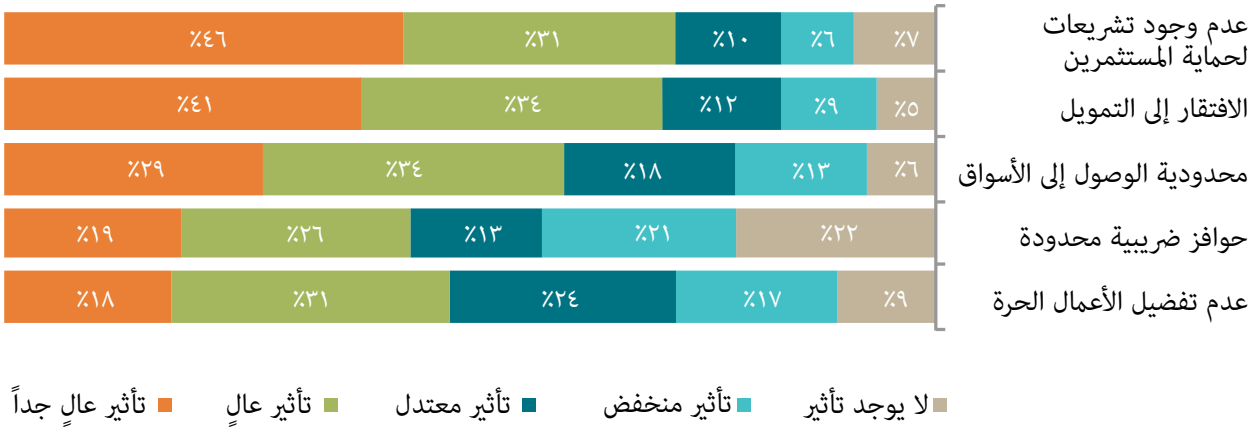
س: ما مدى ثقتك بأن مستويات التعليم في بلدك سوف تصل إلى المعايير المطلوبة من قبل القطاع الخاص في غضون السنوات الـ ٥ المقبلة؟



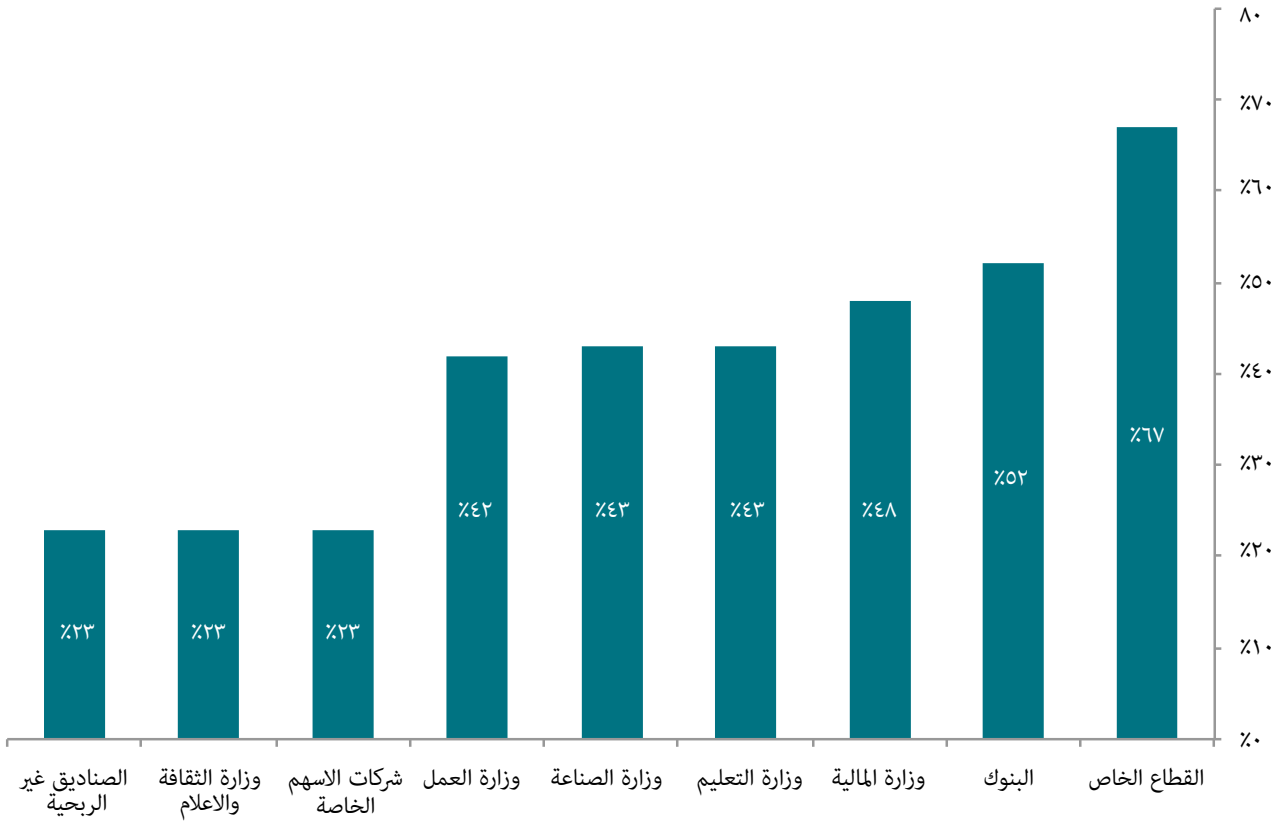
ريادة الأعمال

س: هل يعتبر عدد أصحاب المهن التجارية الحرة في بلدك كافياً في الوقت الراهن؟

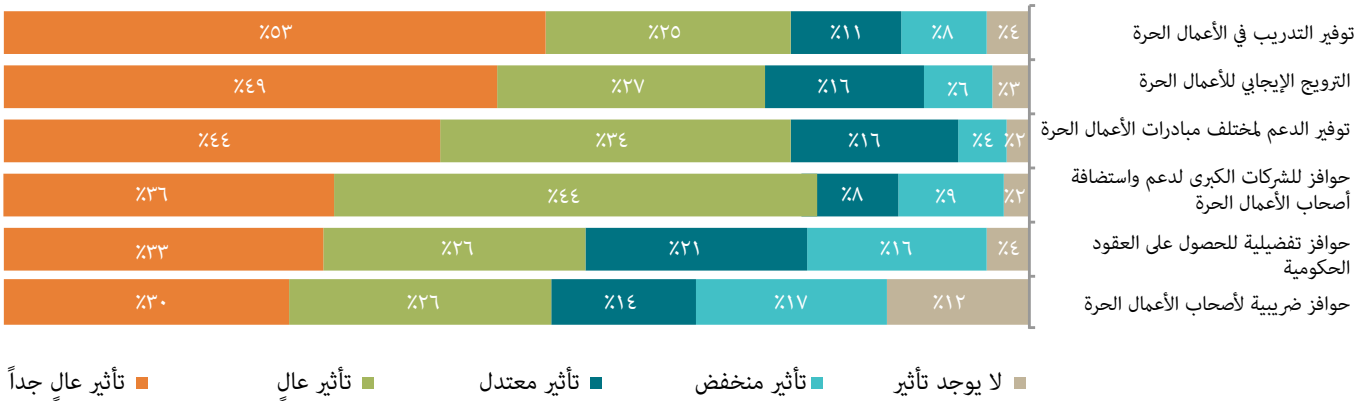
س: ما هو أثر العوامل التالية في تقليص مستوى الأعمال الحرة في بلادكم؟



س: من الذي في رأيك يجب أن يكون مسؤولاً عن زيادة مستويات ريادة الأعمال الحرة في بلدكم؟



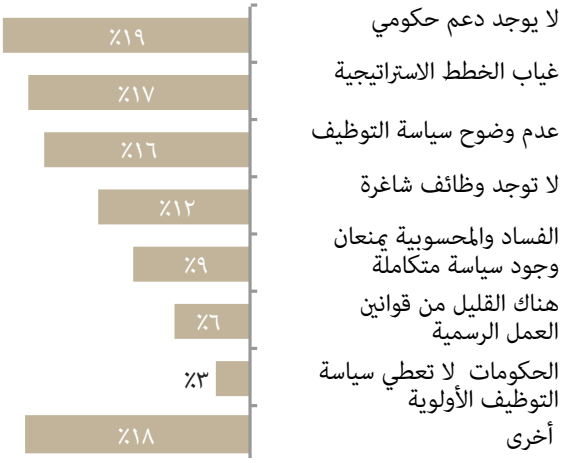
س: ما هو الأثر الذي يمكن أن تحدثه العوامل التالية في تمكين بلادكم من زيادة مستوى الأعمال الحرة على مدى سنوات الخمس القادمة؟



سياسة التوظيف

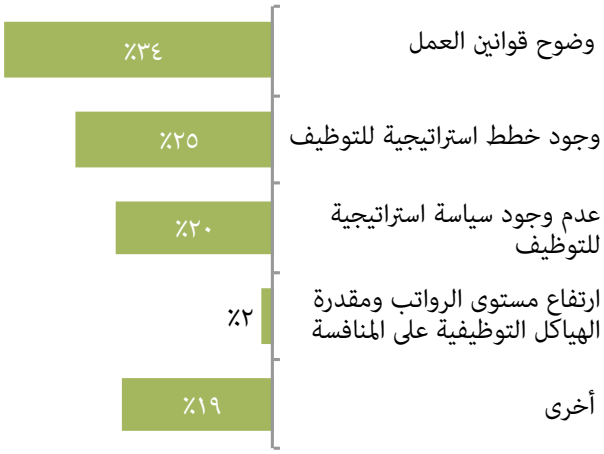
س: كيف تصف سياسة التوظيف في بلدك؟

لماذا قد تصف سياسية التوظيف بأنها في حدها الأدنى؟

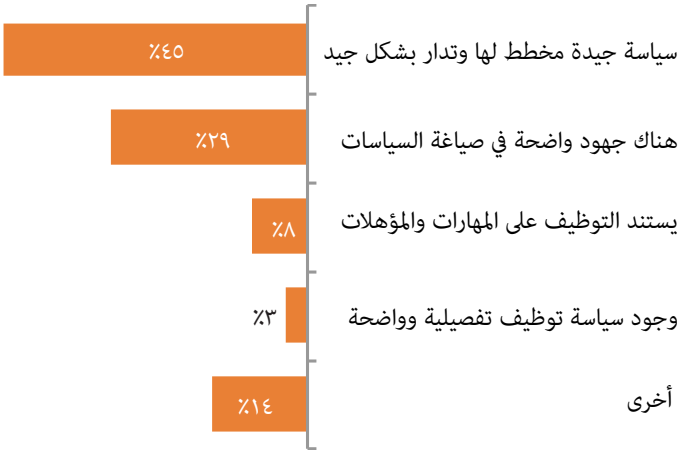


لماذا قد تصف سياسة التوظيف بأنها مؤقتة؟

س: لماذا قد تصف سياسة التوظيف بأنها منظمة؟



س: لماذا قد تصف سياسة التوظيف بأنها استراتيجية؟

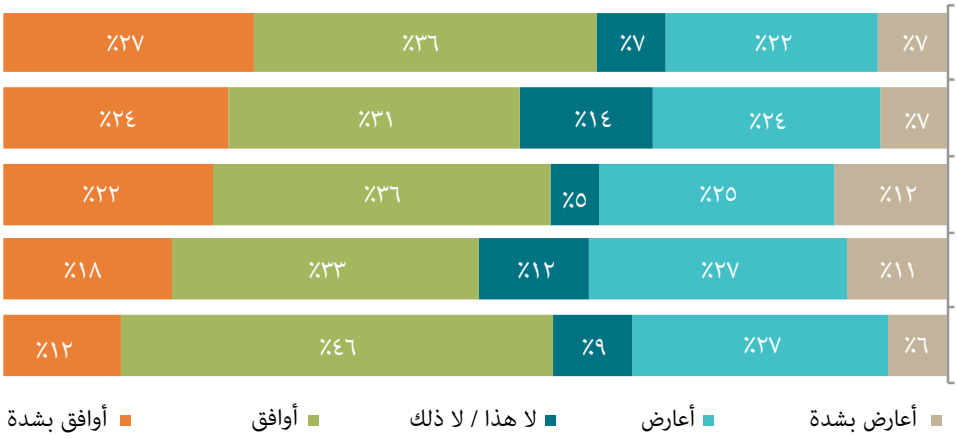


س: ما مدى التزام الحكومات بتوظيف الشباب؟

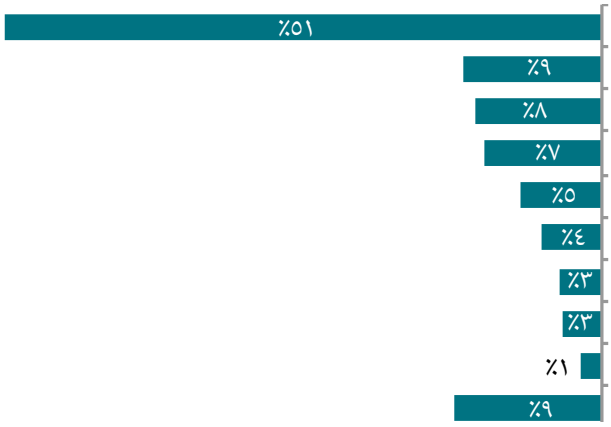
س: ما مدى ثقتك في وضع سياسة فعالة لتوظيف الشباب في السنوات الخمس القادمة؟

تصورات الشباب

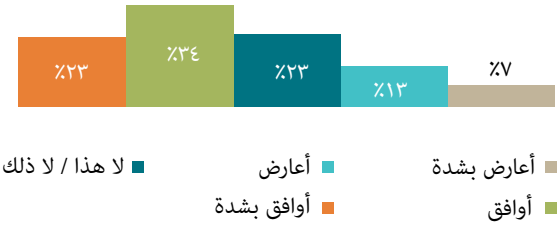
س: إلى أي درجة تتفق مع العبارات التالية التي تصف الشباب في بلدك وتصوراتهم وكفاءاتهم العملية؟



س: ما هو أثر ما يوصف بالربيع العربي في توظيف الشباب؟

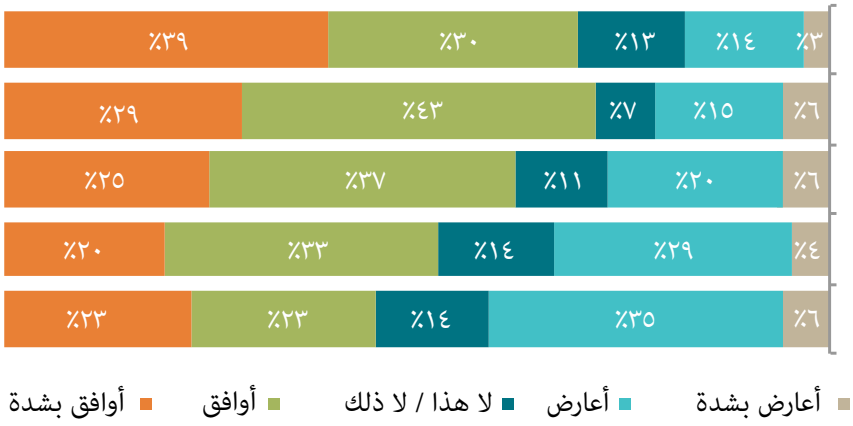


س: هل يلقى الشباب العرب قبولا أقل مقارنة بنظرائهم غير العرب عند التوظيف؟

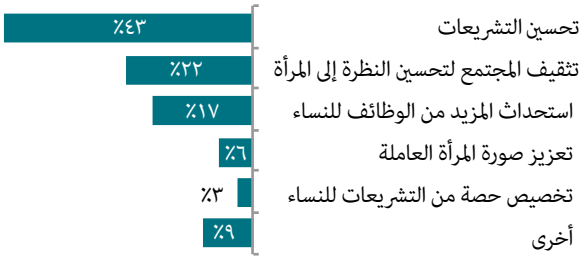


العوامل الثقافية

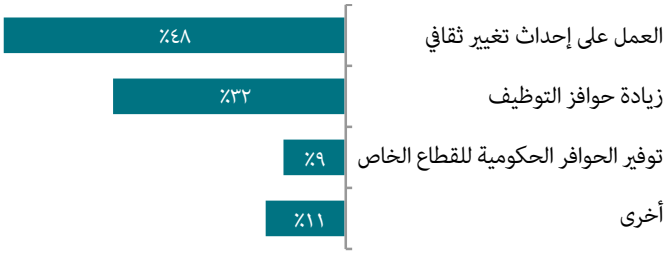
س: هل تساهم العوامل التالية في البطالة؟



س: هل يمكنك اقتراح حل لمعالجة مشكلة عدم المساواة بين الرجل والمرأة؟

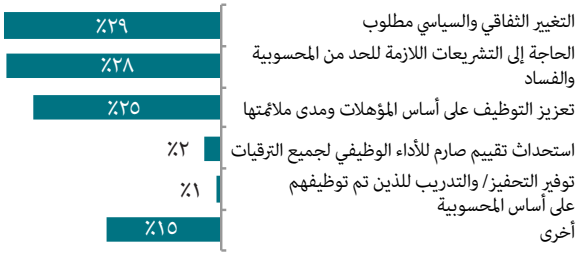


س: هل يمكنك اقتراح حل لمشكلة الإحجام عن قبول الوظائف الفنية منخفضة الراتب؟

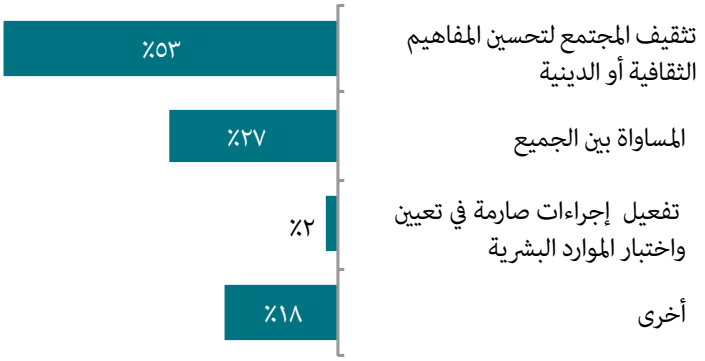


س: هل يمكنك اقتراح حل لمشكلة الإحجام عن قبول الوظائف الخدمية؟

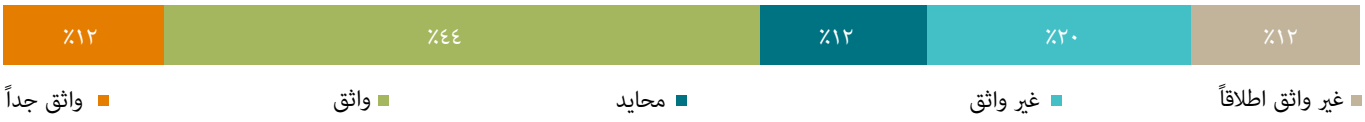
س: هل يمكنك اقتراح حل لمشكلة المحسوبية والمحاباة في التوظيف؟



س: هل يمكنك اقتراح حلول لمعالجة التحيز القائم على أساس البلد الأصلي؟

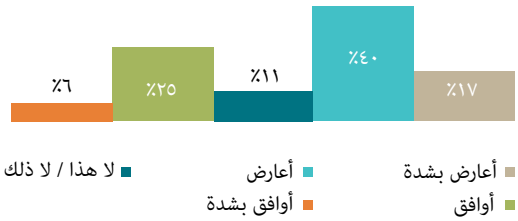


س: ما مدى قناعتك بإمكانية تغير الإشكاليات الثقافية في بلدك خلال السنوات الخمس القادمة؟

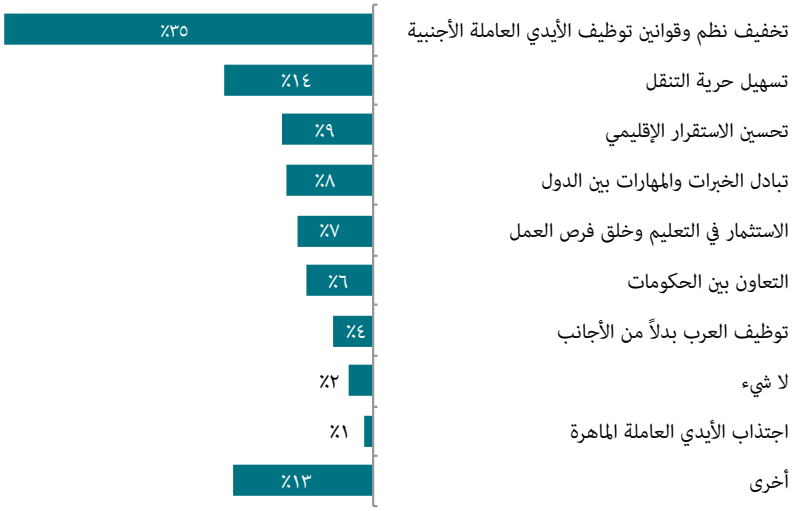


تنقلات العمالة

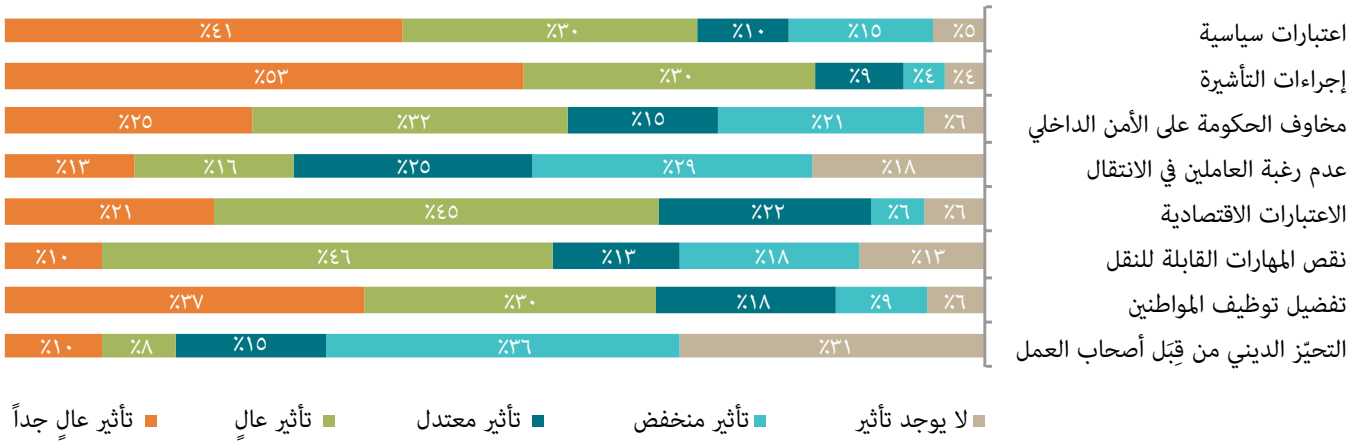
س: هل تنقلات العمالة في جميع أنحاء الوطن العربي كافية ؟



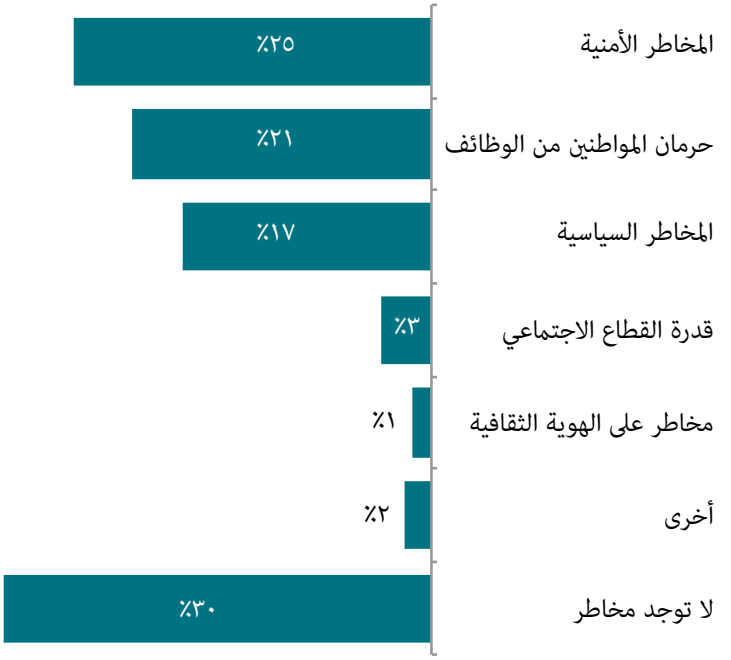
س: ما هي برأيك العوامل التي يمكن أن تسهم في زيادة تنقلات العمالة في جميع أنحاء الوطن العربي؟



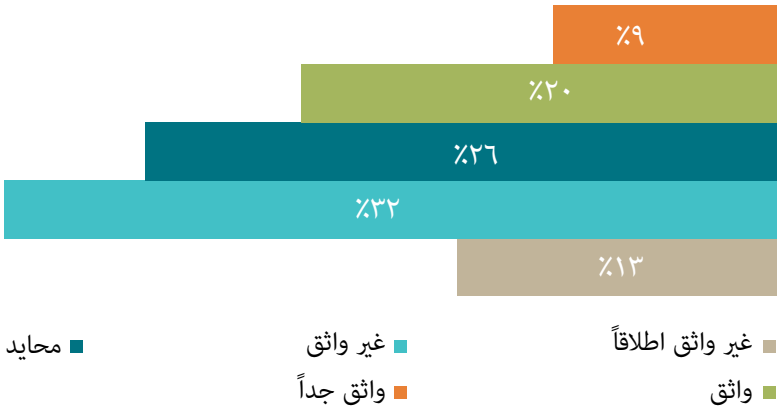
س: ما هو الأثر المترتب على تقييد تنقلات العمالة في جميع أرجاء الوطن العربي؟



س: ما هي أبرز المخاطر المرتبطة بزيادة تنقلات العمالة في الوطن العربي في نظر الحكومات؟

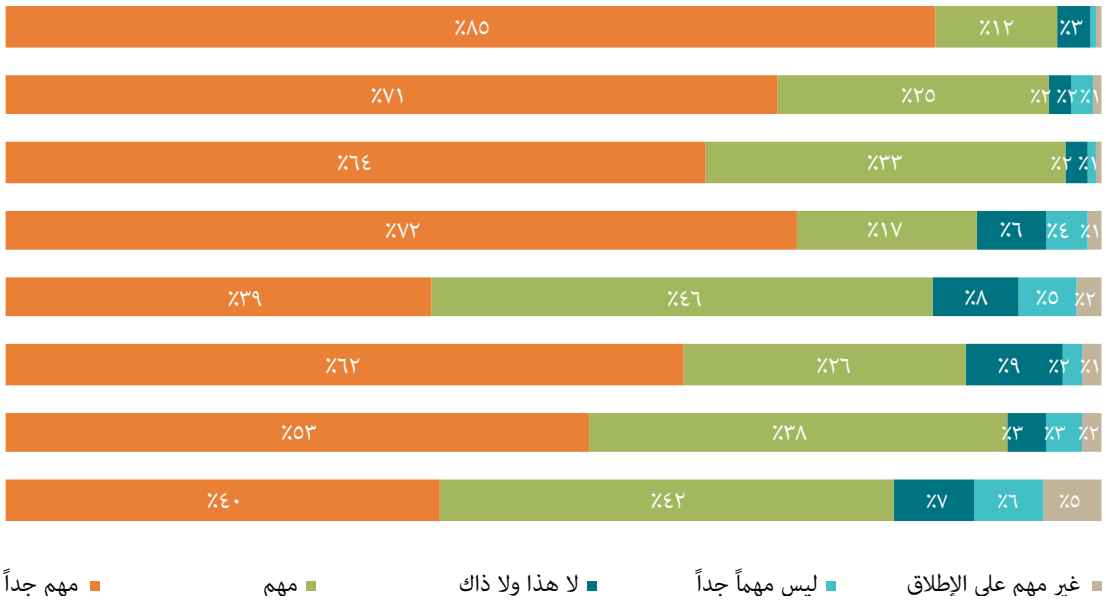


س: ما مدى الثقة في احتمال زيادة تنقلات العمالة في الوطن العربي خلال السنوات الخمس القادمة؟



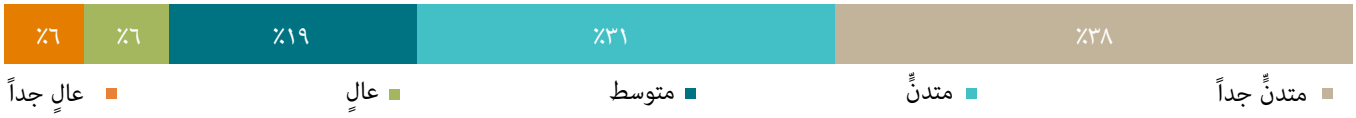
معالجة مشكلة البطالة في أوساط الشباب

س: ما هي أهمية العوامل التالية في معالجة مشكلة البطالة في بلدك؟

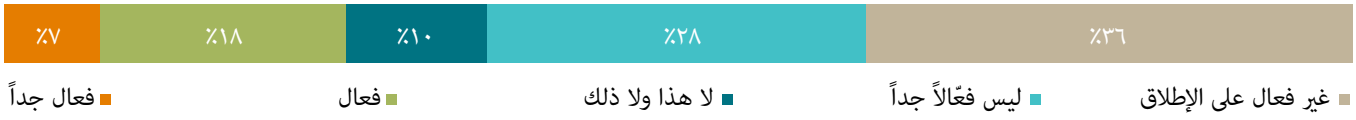


التكامل الإقليمي

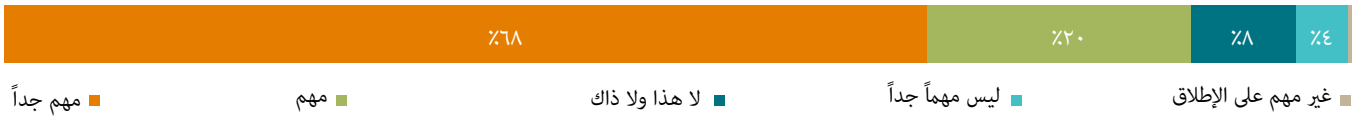
س: ما هو مستوى التكامل الإقليمي الحالي؟



س: ما هي فعالية مستويات التكامل الإقليمي الحالية؟

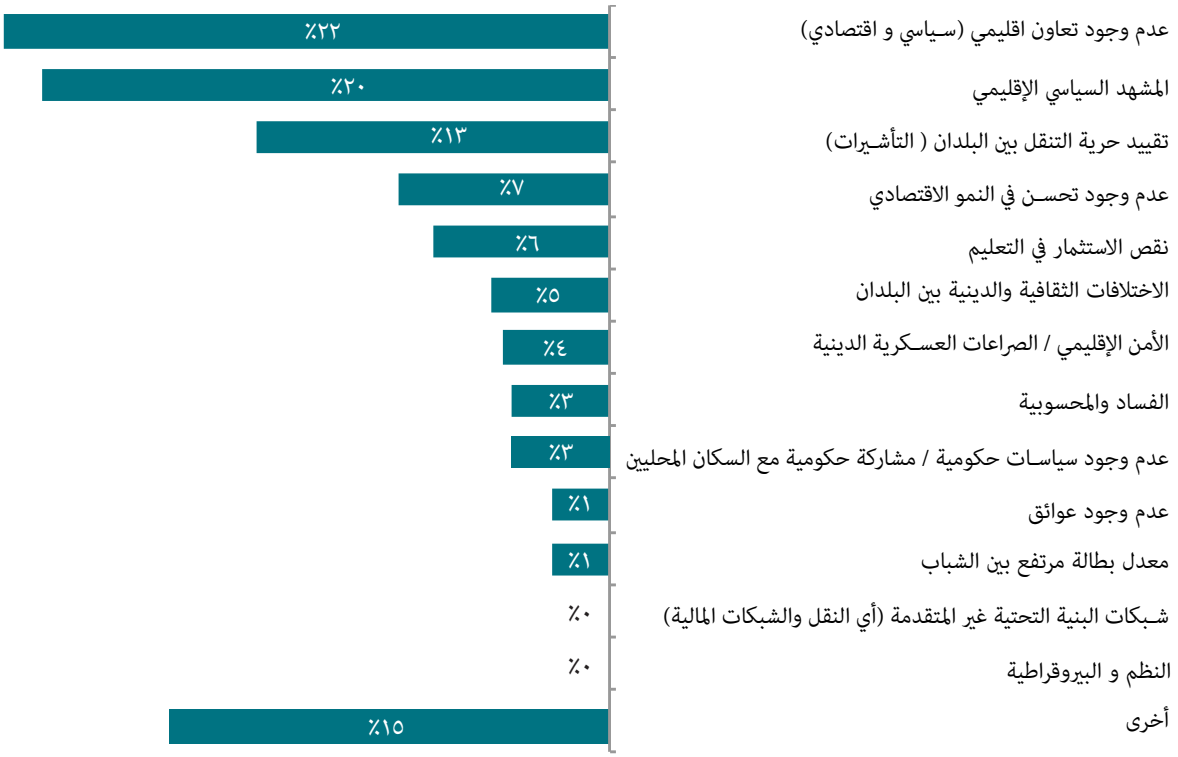


س: ما أهمية التكامل الإقليمي في معالجة مشكلة بطالة الشباب؟

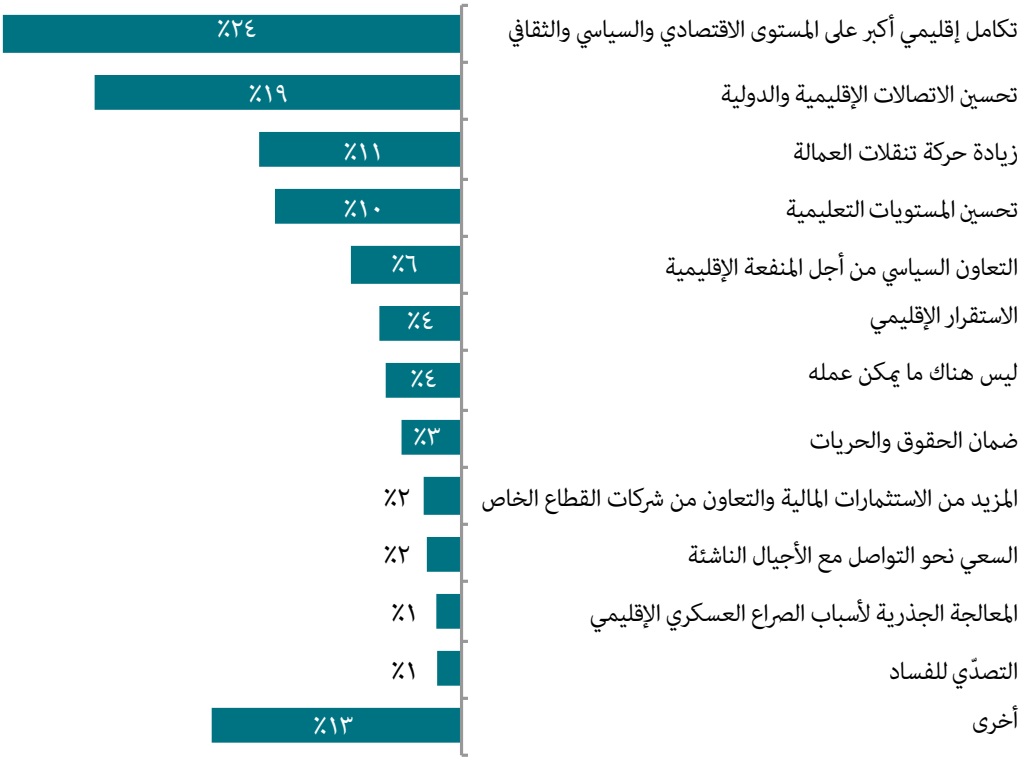


س: ما هي إمكانية زيادة التكامل الإقليمي في غضون الخمس سنوات القادمة؟

س: ما هي العوائق التي تقف حائلاً أمام التكامل الإقليمي؟



س: ما هي الأشياء التي ينبغي القيام بها للتغلب على هذه العوائق؟



ملحق ٢: منهجية المسح

تستند نتائج التقرير على المسح الذي أجرته وحدة المسح الدولية (ايسو) في مركز «برايس ووترهاوس كوبرز» للأبحاث النظرية والتحليلات وعلى إجراء سلسلة من المقابلات الشخصية التي قام بها مركز «برايس ووترهاوس كوبرز» في دبي.

وتضمن المسح عينات لآراء من المشاركين من الجزائر والبحرين ومصر والعراق والأردن والكويت ولبنان وليبيا وموريتانيا والمغرب وعُمان والأراضي الفلسطينية وقطر والمملكة العربية السعودية والصومال والسودان وسوريا وتونس ودولة الإمارات العربية المتحدة واليمن.

وتم تصنيف هذه الدول إلى ثلاث مجموعات على أساس خصائص معينة مشتركة بينما تم تقسيم المشاركين أيضا إلى خمس مجموعات، حسب الجهات المعنية (أنظر الجدول، إلى اليمين).

تم تطوير هذا المسح لاستطلاع الرأي بشأن سبعة مواضيع رئيسية (الاقتصاد، والأعمال الحرة والتعليم وسياسة التوظيف وتصورات الشباب والثقافة وحركة تنقلات العمالة)، وكذلك لاختبار فرضية مدى مساعدة تعزيز التكامل الإقليمي في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب العربي.

وأُجري المسح في الفترة من تموز حتى أيلول ٢٠١٣ عن طريق المقابلات الهاتفية التي نفذتها وحدة المسح الدولي وذلك باستخدام استبيان قياسي على أساس المواضيع والفرضيات.

يعتبر المشاركون في المسح أيضاً أصحاب مصلحة رئيسيين في كل مجموعة من أصحاب المصلحة.

نظراً للاختلافات الكبيرة في أعداد المستجيبين من كل بلد، ومن أجل إعطاء كل بلد حصة تمثيلية في نتائج المسح، فقد تم قياس الاستجابات لكل بلد وفقاً لمعدل (جي دي بي).

بعد إكمال عملية المسح قامت مؤسّسة الفكر العربي بالتعاون مع «مركز برايس ووترهاوس كوبرز» بإعداد قائمة بالممثلين الرئيسيين في كل مجموعة من مجموعات الجهات المعنية، والذين يمكنهم التعليق على نتائج البحث.

قام أعضاء «مركز برايس ووترهاوس كوبرز» بإجراء مقابلات شخصية معمقة وعبر الهاتف، وذلك في أواخر تشرين الأول وبداية تشرين الثاني ٢٠١٣م.

الشكل ٣٣ تقسيم الدول إلى مجموعات

المجموعة ١: دول غنية بالموارد، وتصدّر الأيدي العاملة	**المجموعة ٢:** دول غنية بالموارد وتستورد العمالة	**المجموعة ٣:** دول فقيرة الموارد وتستورد النفط والغاز وتصدر العمالة
الجزائر، العراق، ليبيا، السودان، سوريا واليمن	البحرين، الكويت، عمان، قطر، المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة	مصر،الأردن، لبنان، موريتانيا، المغرب، الأراضي الفلسطينية، الصومال وتونس

الشكل ٣٤ تقسيم الجهات المعنية

الشباب	المجتمعات المدنية	الأكاديميون	القطاع الخاص	القطاع العام
الأفراد الذين هم دون سنّ ال ٢٥، وما زالو في صفوف الدراسة بدوام كامل، أو لمدّة تقلُّ عن ١٨ شهراً	أعضاء المنظمات غير الحكومية والمنظمات غير الربحية ومعاهد البحوث المعنية بقضية بطالة الشباب	هيئات المدارس المتوسطة والثانوية والجامعات والمعاهد المهنية، والمؤسسات التعليمية الأخرى	المدراء وكبار المسؤولين في شركات القطاع الخاص متعددة الجنسيات، الشركات الصغيرة والمتوسطة ورجال الأعمال الحرة	كبار المسؤولين الحكوميين والهيئات الحكومية

ملحق ٣: شكر وتقدير

ما كان لتصميم وإجراء المسح وإخراج التقرير أن يتم من دون مساندة ومساهمة العديد من الجهات، من بينها المشاركون في المسح، وعددهم ٣٥٤ شخصاً، والمشاركون في المقابلات الشخصية.

المشاركون في المقابلات:
يعبّر فريق العمل عن شكره وتقديره للمشاركين من مختلف أرجاء الوطن العربي، ممن منحوه وقتهم الثمين وأبدوا وجهات نظرهم حول التحديات التي تواجه حل مشكلة البطالة في أوساط الشباب العرب.

المشاركون في المقابلات اللاحقة:
نودّ كذلك أن نتقدم بالشكر للمشاركين في المقابلات الشخصية اللاحقة، ممن أثروا المسح بأفكارهم وتعليقاتهم حول النتائج. (أنظر القائمة، إلى الجانب الأيسر).

كذلك نوجّه شكرنا الصادق لأولئك المشاركين الذين فضّلوا حجب أسمائهم.

مركز «برايس ووترهاوس كوبرز»: تم اجراء هذا المسح وتطوير نتائجه بالتعاون مع «مركز برايس ووترهاوس كوبرز»، الإمارات العربية المتحدة. لذا فإننا نود على وجه الخصوص أن نتقدم بالشكر من فريق العمل المكوَّن من: عماد تيناوي، فراس المصري، ماثيو بيرنارد، غيث عبد الرحمن، ستيفن دينهي، بالإضافة إلى وحدة المسح الدولي.

تصميم التقرير:
نتقدم بجزيل الشكر لفلور بيتارد على تصميم التقرير.

الاسم	الوظيفة	البلد
عبد الرحمن الزغلول	مدرب – بمؤسسة الشباب الدولية	الأردن
مراد خواجة	ضابط ميداني بالرواد	الأردن
صابرين طه	شبكة وراديو عمّان	الأردن
عبد الحافظ غوقا	نائب رئيس وناطق باسم ان تي سي	ليبيا
توريا بنلافيقه	مدير برنامج اناكتس	المغرب
نهال الديب	منسق البحوث الاكلينيكية، كلية كورنيل الطبية	قطر
حابس هاولالي	راس غاز	قطر
د. نادر قباني	مدير البحوث والسياسات، سيلاتيك	قطر
سلمى موسى	مساعدة باحث، المركز العربي للدراسات البحوث والسياسات	قطر
أحمد البدر	مدير الاستراتيجيات المشتركة والأداء، ماسيك	السعودية
معتز الصواف	الرئيس التنفيذي لشركة سي بي سي القابضة	السعودية
لوك بشيليري	عضو مجلس الادارة المنتدب، مجموعة أديكو	الإمارات العربية المتحدة
أسامة فقيه	عضو مجلس الإدارة المنتدب، مجموعة أديكو	اليمن

ملحق ٤: نبذات

نبذة عن «مؤسّسة الفكر العربي»

«مؤسّسة الفكر العربي» مؤسّسة دولية أهلية مستقلة، ليس لها ارتباط بالأنظمة أو بالتوجهات الحزبية أو الطائفية، وهي مبادرة تضامنية بين الفكر والمال لتنمية الاعتزاز بثوابت الأمة ومبادئها وقيمها وأخلاقها بنهج الحرية المسؤولة، وتعنى بمختلف سبل المعرفة من علوم وطب واقتصاد وإدارة وإعلام وآداب في سبيل توحيد الجهود الفكرية والثقافية التي تدعو إلى تضامن الأمة والنهوض بها والمحافظة على هويتها.

لقد جسّدت فكرة إنشاء المؤسّسة مشروعاً حاملاً لآمال ضخمة، تحرّكه قراءة موضوعيّة لأحوال الواقع العربي، والإخلاص للأمة والأرض والتاريخ والتراث العربي، ولا سيما في ظلّ تحدّيات النظام العالمي الجديد.

من أيار/ مايو٢٠٠١ إلى يومنا هذا، أكثر من عشر سنوات مضت على مسيرة مؤسّسة الفكر العربي...مسيرة حافلة بالعمل والمبادرات في قضايا التنمية والفكر والثقافة في الوطن العربي. ولعلّ أبرز ما يميّز هذه المسيرة انسجامها مع العهد الذي قطعته المؤسّسة على نفسها، هي المولودة في حضن احتفالية «بيروت عاصمة للثقافة العربية»، حين دعا صاحب السموّ الملكي الأمير خالد الفيصل، في خطاب ألقاه آنذاك، في ٢٩ أيار/مايو من العام ٢٠٠٠، إلى مبادرة تضامنية بين الفكر والمال تتبنّاها مؤسّسة أهلية عربية تستهدف الإسهام في النهضة والتضامن العربيّين.

أهداف مؤسّسة الفكر العربي:

- تنمية الاعتزاز بثوابت الأمة وقيمها وهويتها، من خلال البرامج الثقافية الملائمة.

- ترسيخ الأفكار والفعاليات التي تعمل على نبذ دواعي الفرقة، وتحقيق تضامن الأمة، وتوجيه جهودها، لتصبّ في المصلحة العربية العليا.

- العناية بمختلف المعارف والعلوم، وتعميق الاهتمام بالدراسات المستقبلية، والاستغلال الأمثل للتقنيات الحديثة.

- تكريم الروّاد، ودعم المبدعين، ورعاية الموهوبين من أبناء الأمة العربية.

- تفعيل التواصل مع العقول والمؤسّسات العربية المهاجرة، والاستفادة من خبراتها.

- التنسيق والتواصل مع الأفراد والهيئات المعنية بالتضامن العربي الثقافي والفكري، والهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية ذات العلاقة بالشأن العربي.

- استحداث البرامج الإعلامية والثقافية التي تسهم في نشر الفكر العربي عالمياً، وتصحيح المفاهيم المغلوطة عن الأمة العربية.

تعقد مؤسّسة الفكر العربي مؤتمرها السنوي «فكر»، وهو عبارة عن فعالية ثقافيّة فكريّة فريدة، ومنصّة فريدة لتبادل الأفكار بين نخبة من صنّاع القرار والمفكرين والباحثين وممثّلي القطاع الخاص والمجتمع الأهلي والشباب، مع نظرائهم من مختلف أنحاء العالم، لمناقشة إحدى القضايا الملحّة في المجتمع العربي، وذات الأهمية بالنسبة إلى مستقبل الوطن العربي وتحدّياته.

نبذة عن صندوق تنمية الموارد البشرية

تم إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية بناءً على قرار مجلس الوزراء الموقّر رقم (١٠٧) بتاريخ ١٤٢١/٤/٢٩هـ بشخصيته الاعتبارية المستقلة إدارياً ومالياً، بهدف « دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص» ليكمل منظومة سوق العمل ويسهم في توطين الوظائف بمنح طالبي العمل، ذكوراً وإناثاً، الفرصة لتحقيق تطلعاتهم في الحصول على الوظائف الملائمة، وذلك من خلال الاستفادة من الخدمات والبرامج الرامية إلى تأهيلهم وتدريبهم وتوظيفهم، وتسهيل دخولهم إلى سوق العمل في القطاع الخاص.

وتنطلق استراتيجيات الصندوق من أهداف وسياسات الدولة في توطين الوظائف لدى القطاع الخاص، من خلال تأهيل طالبي العمل السعوديين ليصبحوا قوة عمل منافسة ومستقرة، وذلك من خلال مبادرات وبرامج مرتبطة باحتياجات سوق العمل. ومن الأمثلة على ذلك البرنامج الوطني للباحثين عن عمل (حافز) وما يتم من خلاله من تأهيل لسوق العمل، وبرنامج قنوات التوظيف (طاقات) الذي يُعَدُّ أحد سبُل الحصول على الوظيفة بشكل ميسّر على مستوى المملكة، وبرنامج دعم عمل المرأة، وبرنامج دعم عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، وبرنامج الشراكات الاستراتيجية، وهو مبادرة ترمي لتسهيل مهمة التوظيف في منشآت القطاع الخاص الكبرى، وبرنامج دعم الأجور الإضافي المرتبط بالتوظيف، بالإضافة إلى عدد كبير من البرامج والمبادرات الأخرى.

ويقوم الصندوق بإعداد البحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته وأنشطة سوق العمل ذات العلاقة، ودعم تمويل البرامج الميدانية والمشاريع والخطط والدراسات التي تهدف إلى توظيف طالبي العمل السعوديين، وتقديم القروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة.

وفي سبيل تحقيق تلك الأهداف، يقوم الصندوق بتقديم الإعانات المالية والمشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها والمساهمة في دعم رواتب من يتمُّ توظيفهم.

ويعمل الصندوق حالياً لتحسين وتطوير أداء سوق العمل، وذلك عن طريق تنفيذ مركز للمعرفة يُعنى بنشر المعارف وإدارتها وحمايتها بما يساعد في رفع فعالية وكفاءة البرامج والخدمات التي يقدمها الصندوق. ويساهم المركز كذلك في تسهيل مهمة الوصول إلى المعرفة من خلال قنوات متعددة مثل المرصد الوطني للعمل الموجه لخدمة جميع الجهات من خلال توفير أحدث وأهم البيانات والمؤشرات والتحليلات الإحصائية عن سوق العمل.

وبالله التوفيق ....

نبذة عن «برايس ووترهاوس كوبرز»

تعمل «برايس ووترهاوس كوبرز» في المنطقة منذ ما يربو على ثلاثين عاماً، ولديها مكاتب في اثني عشر بلداً هي: البحرين ومصر والعراق والأردن والكويت ولبنان وليبيا وسلطنة عمان والأراضي الفلسطينية وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة. وتوظف «برايس ووترهاوس كوبرز» حوالي ٢٧٠٠ شخص.

لدى «برايس ووترهاوس كوبرز» إلمام واسع ببيئة الأسواق المحلية في كافة أرجاء الشرق الأوسط، ممّا يتمم خبرتها العميقة، واتساع مهاراتها ومعرفتها السليمة بقطاع الأعمال في المنطقة.

وتتمتّع «برايس ووترهاوس كوبرز» بسمعة جيدة لقدرتها على تقديم أجود الخدمات المهنية لشريحة متنوعة من الزبائن في القطاعين العام والخاص. كما تسعى بشكل حثيث لإيجاد القيمة لزبائنها وتزويدهم بالميزة التنافسية من خلال الجمع بين قدراتها العالمية ومعرفتها بالسوق المحلية المقترنة بمهاراتها الواسعة وخبراتها في القطاع. وتتطلّع «برايس ووترهاوس كوبرز» دوماً إلى استباق توقعات زبائنها. وتعمل شبكتها الإقليمية كوحدة عمل واحدة متسلسلة على خطوط الصناعة مما يسهل نشر المختصين والخبراء في جميع أرجاء المنطقة كلما وحيثما اقتضي الأمر. وتوفر «برايس ووترهاوس كوبرز» من خلال خبراتها الاستشارية الممتازة مجموعة واسعة من الخدمات الاستشارية لكافة الزبائن في كافة أنحاء المنطقة.

وتلتزم «برايس ووترهاوس كوبرز» بالعمل على توفير فرص العمل للمواهب الشابة الناشئة في المنطقة العربية وجميع أنحاء العالم. ويتم تصنيف «برايس ووترهاوس كوبرز» دائما ضمن أفضل الشركات العالمية فيما يتعلق بتوظيف خريجي الجامعات. ومؤخراً جاءت «برايس ووترهاوس كوبرز»، في صدارة أفضل الشركات في المملكة المتحدة في استطلاع أجرته صحيفة التايمز لأفضل ١٠٠ شركة لخريجي الجامعات ٢٠١٢-٢٠١٣ ، وذلك للمرة التاسعة على التوالي. قدمت «برايس ووترهاوس كوبرز» في الوطن العربي، ومن خلال برنامج «الناس والتغيير» الاستشارات الاستراتيجية لحكومات المنطقة حول كيفية مواجهة تحديات البطالة بين الشباب. وتشمل قائمة العملاء البارزين وزارة العمل، وصندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية.

مؤسّسة
الفكر العربي
ARAB THOUGHT FOUNDATION