2021 | العدد 72

دراسات تنموية

فعالية دور سياسات سوق العمل في الدول العربية: إسقاطات على تداعيات أزمة كوفيد - 19

د. نواف أبو شماله

سلسلة دراسات تنموية:

سلسلة تنموية تهدف إلى المساهمة في نشر الوعي بأهم قضايا التنمية عموماً، وتلك المتعلقة بالدول العربية خصوصاً، وذلك بتوفيرها لنصوص المحاضرات، وملخص المناقشات، التي تقدم في لقاءات علمية دورية وغير دورية يقوم بتنظيمها المعهد. ونظراً لحرص المعهد على توسيع قاعدة المستفيدين يقوم بتوزيع إصدارات السلسلة على أكبر عدد ممكن من المؤسسات والأفراد والمهتمين بقضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية، آملين أن تساهم هذه الإصدارات في دعم الوعي بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية ونشر الآراء المختلفة للتعامل مع تلك القضايا في الدول العربية.

سلسلة دراسات تنموية
المعهد العربي للتخطيط بالكويت

فعالية دور سياسات سوق العمل في الدول العربية: إسقاطات على تداعيات أزمة كوفيد- 19

إعداد

د. نواف أبو شماله

العدد (72) 2021

المحتويات

تمهيد 1

أولاً: مبررات اشتداد أعباء جائحة كوفيد - 19 على أسواق العمل في الدول العربية..... 2

ثانياً: سياسات سوق العمل في الدول العربية لمواجهة تداعيات الجائحة: سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة..... 15

ثالثاً: سياسات وإجراءات مقترحة للتعافي وتنشيط أسواق العمل وصيانة رأس المال البشري 29

المراجع..... 35

الملاحق..... 39

تمهيد

نالت التأثيرات الخاصة بانتشار جائحة كوفيد - 19 وتداعيات سياسات مواجهتها من كافة الدول والمجتمعات على مستوى العالم بما في ذلك الدول العربية، وتضررت كافة الأسواق والقطاعات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية. وقد أسهمت العولمة الاقتصادية والاندماج العالمي وتشابكاته عبر سلاسل القيمة وسلاسل الإمداد في مضاعفة أعباء تلك التداعيات، من خلال تأثر قطاعات وأنشطة الاستثمار المباشر وغير المباشر، والسياحة والنقل الجوي، وتحويلات العاملين. وتقلص الحيز المتاح أمام السياسات الوطنية وتراجعت فعاليتها في الحد من تداعيات تلك الأزمة والتعافي منها، لتصبح سياسات التعافي ذاتها مرتهنةً إلى حد بعيد بتعافي الشركاء ممثلين في هذه الحالة بالعالم. تأتي أسواق العمل في مقدمة الأسواق التي تأثرت بتداعيات تلك الجائحة، حيث قامت الدول ولأسباب مبررة لا خلاف حولها بإعطاء الأولوية لمحاصرة الجائحة ومنع انتشارها، وتم إقرار العديد من الإجراءات المحققة لذلك مثل الحجر الصحي، والحظر الجزئي أو الكلي وفق معياري الزمن أو الجغرافيا، أو خفض عدد ساعات العمل، أو المنع الكامل لكافة الأعمال والأنشطة واستثناء عدد محدود منها لاسيما، ذات الطابع الحيوي أو الاستراتيجي. وبالتركيز على أسواق العمل باعتبارها أداة خلق الوظائف وتوفير الدخول. يجدر التنويه أن هذه الجائحة واجهت العالم لاسيما الدول العربية وهي تواجه أساسا إشكالات حقيقية وهيكلية متأصلة تتعلق بقضايا البطالة لاسيما بين الشباب، وقصور مستويات التشغيل، هذا إضافة لارتباط ظاهرة البطالة بظاهرتي الفقر المطلق وضمن نطاقه متعدد الأبعاد في العديد من الدول والمجتمعات العربية. يضاف إلى ذلك إشكالات نوعية الوظائف، وظروف العمل، ومعدلات الأجور، وانفصام الأجر عن الإنتاجية، وتراجع حصة الأجور في عوائد العملية الإنتاجية، وضعف استدامة استحداث الوظائف sustainable jobs creation، وانتشار العمل ضمن القطاع غير المنظم، وتجزئة أسواق العمل، وعمالة الأطفال، وعدم تلبية اشتراطات العمل اللائق Decent work، وعدم كفاية متطلبات الوظائف الخضراء، وغيرها من الإشكالات الكمية أو النوعية لتركيبة سوق العمل. لتتفاقم حدة تلك الإشكالات نتيجة تلك الجائحة ويتسع مداها ليطال شرائح وقطاعات أوسع ويتعمق أثرها ويُعمق المعاناة على شرائح وفئات وقطاعات عدة على مستوى الدول العربية.

في هذا الإطار تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تحديد تأثيرات جائحة كوفيد - 19 على أسواق العمل في الدول العربية، وتحليل سياسات سوق العمل التي اتبعتها الدول العربية لمواجهة تداعيات تلك الجائحة، وصولاً إلى استكشاف سبل المعالجة القادرة على توفير استدامة أعلى لسياسات المعالجة، لتكون قادرة على التصدي للإشكالات الهيكلية التي تواجه الدول العربية أساساً في تلك المجالات من مرحلة ما قبل الجائحة. وذلك من خلال محورين أساسيين هما:

1. مبررات اشتداد أعباء جائحة كوفيد - 19 على أسواق العمل في الدول العربية.
2. سياسات سوق العمل في الدول العربية لمواجهة تداعيات الجائحة: سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة.

بما يساعد ختاماً في التوصل إلى عدد من التوصيات والسياسات المقترحة للتعافي وتنشيط أسواق العمل وصيانة رأس المال البشري بشكل عام في الدول العربية.

وفيما يلي يتم عرض وتحليل لتلك المحاور.

أولاً: مبررات اشتداد أعباء جائحة كوفيد - 19 على أسواق العمل في الدول العربية

1-1 البطالة في الدول العربية: عبء موروث

رغم التوافق القائم على تأثر أسواق العمل في العالم أجمع بتداعيات أو تأثيرات جائحة فيروس كوفيد - 19 المستجد، التي أسفرت عن إصابة أكثر من 100 مليون شخص في العالم منهم نحو 3.8 مليون شخص في الدول العربية وذلك حتى مطلع فبراير 2021. إلا أن تلك التداعيات كان لها خصوصية في حالة الدول العربية والدول النامية بشكل أكثر تعميماً. وهذا نظراً للتشابكات القائمة بين ظاهرة مثل البطالة وظواهر اجتماعية أخرى أشد وطأة مثل الفقر والجوع والحرمان واشتداد حالات عدم العدالة في توزيع الدخل. لتتكاتف تلك الظواهر معاً لتشكل مصدر تهديد وتفتيت للنسيج وللأمن المجتمعي. وعلى المستوى العالمي فقد أشارت البيانات والإحصاءات الدولية والوطنية لفقد ملايين الوظائف وانهيار الطلب وتراجع النمو وكذلك التوقع باستمرارية تلك التأثيرات إلى أمد ليس قصير. بما في ذلك حجم الوظائف المفقودة والأعمال المعطلة، والساعات الملغاة، والأجور والتعويضات المُقلصة (IMF,2020).

في الوقت الذي بلغ فيه عدد العاملين في العالم في نهاية العام 2019 نحو 3.2 مليار شخص فقد واجه نحو 188 مليون شخص البطالة والتعطل عن العمل، هذا بخلاف نحو 120 مليون شخص محبط تخلى عن البحث عن العمل فعلياً، ووجود نحو 267 مليون شاب (تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً) خارج التعليم أو العمل أو التدريب. هذا إضافة لوجود نحو 470 مليون عامل (بأجر) لا يتقاضون أجورا تكفي لخروجهم وأسرهم من دائرة الفقر المدقع Abject Poverty وفقاً لخط الفقر المعدل من جانب البنك الدولي بقيمة 1.9 دولار يومياً بسعر تعادل القوة الشرائية PPP للعام 2011، بما يمثل نحو 14.7% من إجمالي عدد العاملين في العالم، وهم لا يتمتعون بالقدرة على توفير الغذاء لأنفسهم ولأسرهم على نحو كاف ومنتظم (ILO,2020,2016). ويرتفع هذا العدد إلى نحو 630 مليون عامل يعيشون في فقر (أجر أقل من متوسط 3.2 دولار للفرد يومياً بسعر تعادل القوة الشرائية PPP). ما يعني وجود عامل فقير من بين كل خمس عمال على مستوى العالم. كما تشير الإحصاءات الدولية أن نحو ثلثي الفقراء في العالم يتمركزون في الدول ذات الدخل المتوسط وفق تصنيف البنك الدولي، كما أن 85% من الفقراء

يتواجدون في الأقاليم والمناطق الريفية (UNDP,2019 and WB,2018). وهذا يؤشر بوضوح إلى الإشكالات التي تتعلق بنمط النمو وسياسات التنمية في الاقتصادات متوسطة الدخل، حيث تحقق النمو ليس مرادفاً لتقليص الفقر، فيما يعرف بالنمو غير المنحاز للفقراء. أما الجانب أو التحدي الأبرز هو ملاحظة تنامي حالات عدم المساواة أو العدالة حيث تراجعت حصة العمالة في عوائد عوامل الإنتاج من نحو 75.0% في أواسط السبعينيات من القرن الماضي إلى نحو 54.0% عام 2004 إلى نحو 51.0% عام 2017، ما يهدد ديمومة الطلب والنمو(ILO,2020a) . كما تم رصد أن أوجه عدم المساواة في سوق العمل وتفاوت الدخل على الصعيد العالمي أعلى مما كان يعتقد من قبل، ولاسيما في البلدان النامية. حيث يُتوقع أن يرتفع عدد العمال شديدي أو متوسطي الفقر في الفترة 2020-2021 في البلدان النامية (بما فيها الدول العربية). ما يزيد من العقبات التي تعترض تحقيق الهدف الأول من أهداف التنمية المستدامة والمتعلق بالقضاء على الفقر في كل مكان بحلول عام 2030. هذا مع الأخذ في الاعتبار أن أوجه عدم المساواة الكبيرة الأخرى في أسواق العمل، والمحددة حسب الجنس، والسن، والموقع الجغرافي، وطبيعة النشاط، ومستوى التأهيل هي أشد عبئاً ولكن لا تتوفر عنها بيانات تفصيلية في العديد من الدول النامية بما فيها العديد من الدول العربية.

فيما يتعلق بتداعيات الجائحة عالمياً، تشير التقديرات الدولية إلى تعرض العالم فعلياً إلى انخفاض غير مسبوق في النشاط الاقتصادي ومن ثم في عدد ساعات العمل جراء هذه الجائحة وما صاحبها من تداعيات. وتوقع التعرض لمخاطر عالية وانقطاع الدخل لنحو 436 مليون مؤسسة/شركة/مشروع أو عاملون لحسابهم الخاص. بلغت هذه الخسائر حتى نهاية النصف الثاني من العام 2020 ما يمثل نحو 10.5% من إجمالي ساعات العمل المسجلة في جميع أنحاء العالم، وهو ما يعادل فقد 305 مليون وظيفة بدوام كامل، وبافتراض 48 ساعة عمل أسبوعياً. ما يعني مواجهة ملايين إضافية من العاملين خسارة في الدخل وفقر أعمق ويؤكد الأداء المقارن أن هذه الخسائر تفوق تلك التي واجهها العالم نتيجة تداعيات الأزمة المالية العالمية 2008/2007. (ILO,2020b)

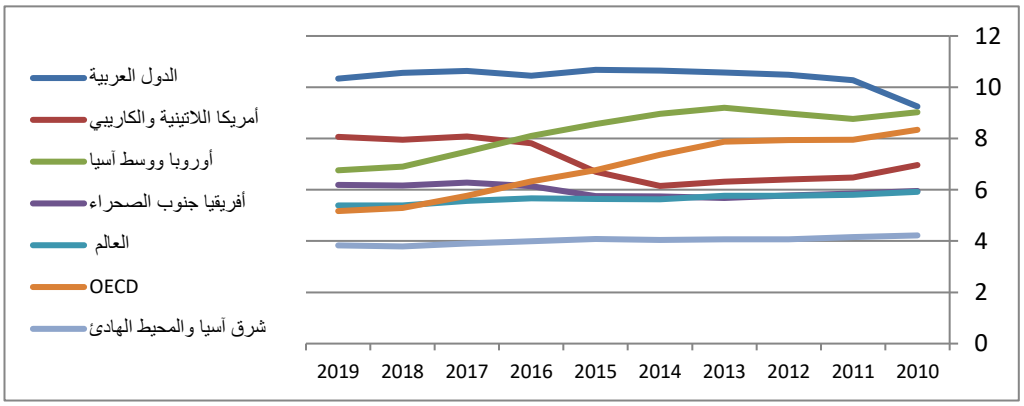
من جانب أخر فقد أثرت إجراءات الإغلاق Lockdown (حالة عدم السماح بحرية الحركة للدخول أو المغادرة للأفراد بسبب حالة طارئة) (Cambridge dictionary,2020) الكلي أو الجزئي لأماكن العمل لمواجهة تلك الجائحة عملياً في نحو (81%) من إجمالي القوى العاملة العالمية وهو ما يمثل نحو 2.7 مليار عامل في العالم، ما يعني أن أربعة عاملين من كل خمسة تأثر بتداعيات تلك الجائحة عالمياً (الاسكوا،2020). وبشكل أكثر تحديداً فقد تركزت القطاعات الأكثر تضرراً في التعطل وفقد الوظائف في قطاعات أربعة أساسية تضم نحو 1.35 مليار عامل. وهي المتصلة بخدمات الضيافة والإقامة والطعام (نحو 144 مليون عامل)، والصناعات التحويلية (نحو 463 مليون عامل)، وتجارة الجملة والتجزئة (نحو 582 مليون عامل)، وأنشطة الأعمال والأنشطة الإدارية (نحو 157 مليون عامل). ما يعني عملياً أن نحو 37% من إجمالي عدد العاملين في العالم تعرضوا بشكل مباشر وحاد لأشد الانعكاسات السلبية للجائحة على وظائفهم (التسريح أو خفض الأجر أو خفض ساعات العمل)، يوضح هذا التحليل ما نتج عن تقييد الحركة الكلي أو الجزئي من إضرار بدخول العاملين. والذي دون شك يعود ليثبط من الطلب الكلي، ليغذي كلا المسارين الطريق نحو الركود وانهيار الدخول والطلب في حال استمرار الأزمة لأكثر من

ذلك. كذلك يوضح التحليل أن نسبة كبيرة من العاملين ضمن القطاعات الأكثر عرضة لتداعيات الجائحة، يعملون في وظائف متدنية المهارة ومنخفضة الأجر وبالتالي تكون خسارة الدخل المفاجئة ذات تأثيرات غير قابلة للاحتواء. هذا إضافة لوجود إشكالية أساسية أخرى فيما يتعلق بالفئات المهددة والممثلة في وجود نحو 2 مليار عامل ضمن القطاع والأنشطة غير الرسمية أو غير المهيكلة أو غير المنظمة Informal economy عالمياً، وهي الفئة التي يرتبط وجودها بالهشاشة والتعرض أكثر من غيرها لخطر فقدان سبل العيش بسبب الجائحة وكذلك بسبب الافتقاد للحماية الاجتماعية (الاسكوا،2020). ووفقا لمنظمة العمل الدولية فإن أجور العمالة غير الرسمية في العالم انخفضت بالفعل بمتوسط عالمي يقدر بـ 60% في الشهر الأول الذي اندلعت فيه الأزمة(ILO,2020b) .

تواجه الدول العربية في المجمل مستويات عالية من البطالة تتجاوز في المتوسط ضعف المعدلات أو المتوسطات العالمية (WDI,2019). رغم تحقيق الدول العربية معدلات نمو مرتفعة مقارنة بمعظم أقاليم العالم وبما يقدر بنحو 4.6% كمتوسط لسنوات الفترة 1990 - 2018 (WDI,2019). إلا أن هذا النمو قد اتسم بكونه نمواً غير مولد للوظائف jobless growth حيث صاحب نمو الناتج، نمو أعداد ونسب العاطلين عن العمل (output – employment lag) في معظم الدول العربية.

وفقا لقاعدة بيانات البنك الدولي بلغ متوسط البطالة في الدول العربية للعام 2019 نحو 10.34%، وفي تقديرات إقليمية أخرى يزيد هذا المعدل إلى نحو 16.0% (أبوشماله،2020). وقد تم تبني المصدر الدولي للتمكن من إتمام عمليات المقارنة بشكل منهجي. حيث أظهرت البيانات للفترة 2010 - 2019 أن البطالة في الدول العربية هي الأعلى بين أقاليم العالم طوال سنوات تلك الفترة ومثلت أكثر من ضعف المتوسط العالمي، كما أنها تجاوزت حتى المعدلات المحققة في الأقاليم الأقل تنمية والأعلى فقرا مثل إقليم إفريقيا جنوب الصحراء (الشكل رقم 1)

الشكل (1) : تطور معدلات البطالة في الدول العربية وعدد من أقاليم العالم لسنوات الفترة 2010 - 2019 (%)



المصدر: World Bank (2020) .

كما يلاحظ أن معدل البطالة كمتوسط للعالم قد تراجع من نحو 5.92% إلى نحو 5.32% مقابل ارتفاعه في الدول العربية من نحو 9.25% إلى نحو 10.34% للعامين 2010، 2019 على التوالي وكذلك الحال في الأقاليم النامية في أمريكا اللاتينية والكاريبي، وبوتيرة محدودة للغاية في إقليم إفريقيا جنوب الصحراء في حين تمكن إقليم شرق أسيا والمحيط الهادي من تحسين معدلاته (المنخفضة أساسا) ومواكبة التحسن في المتوسط العالمي وذلك المحقق في الدول المتقدمة أعضاء منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD وإقليم أوروبا ووسط أسيا. يشير ذلك إلى عدم مواكبة الدول العربية كإقليم للتوجه العالمي لتقليص معدلات البطالة وتهيئة وتيرة نمو تكون أكثر قدرة على خلق المزيد من الوظائف في المجتمعات العربية، لاسيما أنها تتحرك أساساً من معدلات للبطالة هي الأعلى بين أقاليم العالم.

على المستوى القطري ظهر واضحاً أن مشكلة البطالة في العديد من الدول العربية هي مصدر خطر وتهديد للمجتمع. حيث استمرت معدلات البطالة في معظم الدول العربية لاسيما ذات الحجم السكاني المرتفع ومن ثم الأعلى مساهمة في قوة العمل العربية وكذلك في أعداد العاملين وكذلك أعداد العاطلين عن العمل أعلى من المتوسط العربي (الملحق رقم 1). وبالتبعية كانت معدلات البطالة فيها أعلى بعدة أضعاف من المتوسطات العالمية والإقليمية الأخرى، كما هو الحال في دول مثل مصر والجزائر والأردن وتونس التي ارتبط فيها هذا الأمر نسبياً بطبيعة منوال النمو وانفصامه عن خلق الوظائف، وكما هو الحال في باقي الدول مثل العراق واليمن وسوريا وليبيا وفلسطين التي واجهت ظروف مرتبطة بعدم الاستقرار. وكانت المعدلات الأقل من المتوسطات العالمية متركزة في دول مجلس التعاون الخليجي المصنفة بشكل أساسي بكونها دول مستقبلة للعمالة الأجنبية (باستثناء السعودية التي تجاوزت في بعض السنوات نسبياً المتوسط العالمي. (الجدول رقم 1).

الجدول رقم (1) تطور معدل البطالة في الدول العربية والعالم لسنوات مختارة للفترة 2000 - 2019*

العام/الدولة	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
قطر	1.59	0.45	0.56	0.48	0.28	0.2	0.17	0.15	0.14	0.11	0.09
البحرين	1.47	1.13	1.27	1.2	1.32	1.17	1.13	0.92	0.7	0.65	0.71
الكويت	0.8	1.82	2.22	2.62	2.92	2.9	2.2	2.16	1.8	2.08	2.18
الإمارات	2.25	2.53	2.5	2.51	2.58	2.21	1.91	1.64	2.46	2.23	2.35
عمان	5.4	5.02	4.62	4.53	4.36	3.9	3.63	3.27	3.02	2.86	2.67
العالم	5.77	5.92	5.8	5.77	5.77	5.63	5.64	5.67	5.57	5.39	5.39
السعودية	4.57	5.55	5.77	5.52	5.57	5.72	5.59	5.65	5.89	6.04	5.93
لبنان	8.3	6.42	6.42	6.43	6.45	6.4	6.36	6.31	6.22	6.14	6.23
سوريا	9.5	8.61	8.61	8.63	8.65	8.58	8.53	8.47	8.36	8.26	8.37
المغرب	13.58	9.09	8.91	8.99	9.23	9.7	9.46	9.3	9.19	9.08	9.02
موريتانيا	9.87	9.84	9.85	9.86	9.89	9.81	9.76	9.69	9.58	9.46	9.55
جيبوتي	10.72	10.68	10.69	10.7	10.73	10.64	10.58	10.51	10.38	10.26	10.3

يتبع....

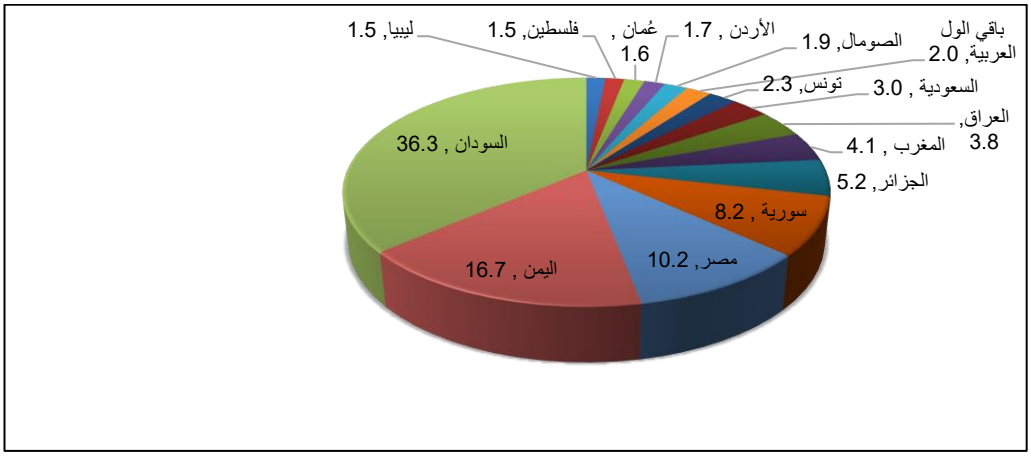
العام/الدولة	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
الدول العربية	**12.42**	**9.25**	**10.28**	**10.49**	**10.57**	**10.65**	**10.68**	**10.45**	**10.64**	**10.56**	**10.34**
مصر	8.98	8.76	11.85	12.6	13.15	13.1	13.05	12.41	11.74	11.59	10.76
الجزائر	29.77	9.96	9.96	10.97	9.82	10.21	11.21	10.2	12	11.88	11.7
العراق	9.05	8.37	8.16	7.97	9.28	10.59	10.71	10.82	13.02	12.86	12.82
اليمن	11.57	12.93	13.08	13.25	13.42	13.47	13.4	13.31	13.15	13	12.91
الأردن	13.7	12.5	12.9	12.2	12.6	11.9	13.07	15.27	15.11	14.96	14.72
تونس	14.94	13.05	18.33	17.63	15.93	15.06	15.22	15.51	15.38	15.46	16.02
السودان	15.44	15.19	17.44	17.47	17.5	17.39	17.32	17.22	17.06	16.9	16.53
ليبيا	19.03	19	19	19.03	19.06	18.96	18.88	18.79	18.63	18.47	18.56
فلسطين	10.63	21.42	17.6	19.2	19.89	20.53	23	23.94	25.68	26.26	26.17

المصدر: World Bank (2020) .

تجدر الإشارة أيضاً لوجود تقديرات أخرى للبطالة في الدول العربية تتجاوز تلك المعدلات المقدرة وفق قاعدة بيانات البنك الدولي، وهو ما ظهر جلياً في حالات دول مثل سوريا والعراق واليمن والسودان وفلسطين، وكذلك في باقي الدول العربية ولكن بهامش اختلاف محدود نسبيا. حتى أنها تزيد عنها بعدة أضعاف في بعض الدول مثل اليمن وسوريا. فوفقا لبيانات صندوق النقد العربي بلغ معدل البطالة في هاتين الدولتين نحو 70%، 48.0% مقابل بلوغهما نحو 12.9%، 8.4% لكل منهما على التوالي وفق قاعدة بيانات البنك الدولي (ملحق رقم 2). وفي حال استبعاد الدول التي تشتد فيها فجوات التقدير (اليمن وسوريا) من التحليل فإن الملاحظ، وفق قاعدة بيانات البنك الدولي تحقق أعلى معدل للبطالة للعام 2019 في فلسطين بمعدل نحو 27%، وتحقق أقل المعدلات في قطر بمعدل نحو 0.09%. في دلالة واضحة على حدة التفاوت بين الدول العربية في مواجهة هذا التحدي التنموي. وبشكل عام فقد وقعت معظم الدول العربية ضمن المعدلات ما بين 9.0% إلى 19.0%. وجميعها معدلات تؤشر لحدة إشكالية قصور مستويات التشغيل في الدول العربية لاسيما متوسطة ومنخفضة الدخل.

فيما يتعلق بأعداد العاطلين عن العمل في الدول العربية فقد ارتفع عددهم من حوالي 14.3 مليون عاطل عام 2013 إلى نحو 28.23 مليون عاطل عام 2018. يوضح ذلك تضاعف عدد العاطلين عن العمل خلال خمس سنوات فقط في الدول العربية. تركز نحو 71.4% من العاطلين عن العمل في أربع دول عربية ممثلة في السودان (10.2 مليون عاطل)، واليمن (4.7 مليون عاطل)، ومصر (2.9 مليون عاطل)، وسوريا (2.3 مليون عاطل). وبحصص تبلغ 36.3%، 16.7%، 10.2%، 8.2% من إجمالي عدد العاطلين في الدول العربية لكل منهم على التوالي. (الشكل رقم 2).

الشكل (2): توزيع العاطلين عن العمل على مستوى الدول العربية للعام 2018 (%)



المصدر: إعداد الباحث استنادا لبيانات صندوق النقد العربي – 2019

يرتبط ذلك إلى حد بعيد بحجم السكان وحجم القوى العاملة كما هو الحال في دولة مثل مصر، كما يرتبط بعوامل عدم الاستقرار أو النزاعات كما في حالات دول مثل اليمن وسوريا والسودان. كما يعكس هذا التنامي في أعداد ونسب العاطلين عن العمل قصور هياكل الإنتاج والطلب الكلي في الدول العربية عن مواكبة العرض المتجدد من القوى العاملة والداخلين الجدد لسوق العمل. هذا بجانب الظروف والمتغيرات الخارجية أو الاستثنائية مثل الحروب والصراعات التي تواجه عدد منها.

من جانب أخر ارتبطت ظاهرة البطالة في الدول العربية بعدد من السمات التي تمثل مخاطر عالية على الاستدامة، كما أنها تمثل عبئاً على الحيز المتاح لصانع السياسات بشكل عام، وفي وقت الأزمات بشكل أكثر حدة. كما هو الحال في ظل أزمة جائحة كوفيد - 19. حيث يظهر الواقع ارتباط ظاهرة البطالة في الدول العربية بظواهر ومخاطر أخرى كالفقر والحرمان والتهميش، وهي الظواهر التي تمثل أشد مظاهر الإقصاء الاجتماعي وتدفع بدورها نحو تهديد الاستقرار والسلم المجتمعيين. وقد تم تسليط الضوء على عدد من خصائص البطالة أو العاطلين عن العمل في الدول العربية (الملحق رقم 1). حيث يلاحظ ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث عنها بين الذكور، وبما يزيد عن ثلاثة أضعاف المتوسط العالمي. (الملحق رقم 3). أخذا في الاعتبار ما تواجهه الدول العربية أساسا من انخفاض معدل مشاركة النساء في القوى العاملة، لتكون أقل أقاليم العالم ضمن هذا المؤشر، حيث بلغ هذا المعدل نحو 18.8%عام 2017، مقابل بلوغه كمتوسط عالمي نحو 48% لنفس العام (World Bank,2019).

إضافة لما سبق تواجه العديد من الدول العربية لاسيما تلك التي تساهم بالعدد الأكبر من قوة العمل العربية، مثل مصر ودول شمال إفريقيا إضافة للدول العربية التي تنتمي إلى الدخل المنخفض أو الأقل في مستويات التنمية البشرية مثل السودان والصومال وموريتانيا واليمن، تحدي غير تقليدي هيكلي الطابع أيضاً

والمتمثل في انتشار قطاع العمل غير الرسمي/غير المنظم Informal sector. وهي ظاهرة تميز الدول النامية بشكل عام. تدل التقديرات الدولية أن نحو 2.0 مليار شخص يعملون تحت مظلة الأنشطة غير الرسمية على مستوى العالم، وهم خارج نطاق الحماية ومن ثم متطلبات وضوابط واشتراطات العمل اللائق، وهو ما يمثل نحو 61% من العمالة في العالم. وهي الظاهرة التي تتزايد حدتها في الدول العربية، التي حققت أحد أكبر المعدلات عالمياً (68.5%) بعد إفريقيا جنوب الصحراء (85.8%)، لتتابع باقي أقاليم العالم بعد ذلك، لتبلغ في آسيا والمحيط الهادئ نحو 68.2%، وفي الأمريكيتين نحو 40.0%، وفي أوروبا وآسيا الوسطى نحو 25.1%، (ILO and OECD,2019). علماً أنه وفقاً لتقديرات سابقة للعام 2013 فقد بلغت نسبة العاملين في القطاع غير الرسمي كمتوسط للدول العربية نحو 66.9%، في دلالة على اتجاه هذا المعدل للتزايد، واستمرار خلق المزيد من الوظائف الهشة، التي تمثل إخلالاً لمتطلبات العمل اللائق Decent Work الذي يقوم على اتسام الوظائف بكونها منتجة ومناسبة وبأجر عادل وفي ظروف عمل مناسبة وقائمة على تكافؤ الفرص والحرية (ILO,2008a, 2019b). أما فيما يتعلق بواقع هذه الظاهرة وطنياً، ووفقاً لبيانات العام 2018 المتاحة فقد بلغت نسبة العاملين ضمن القطاع غير المنظم في موريتانيا نحو 90.0% (مقابل 85% للعام 2014)، وفي مصر نحو 52.9% (مقابل نحو 43.1% عام 2010)، وفي فلسطين نحو 51.0% (مقابل نحو 50.0% عام 2011). وهي النسب التي تزيد عن ذلك كثيرا لمجمل الدول العربية وفق تقديرات أخرى (Martha and Jenna,2017. , OECD,2013., WB,2019).

يوضح ذلك العرض في المحصلة أن هذا القطاع يتجه للتزايد ليتعمق دوره في خلق الوظائف الهشة في الدول العربية وهو ما يمثل تهديدا وقيداً صعب المعالجة مستقبلا على تحقيق استدامة الاقتصاد والوظائف والمجتمع، كما أنه يمثل تحدياً أمام فهم اتجاهات سوق العمل، وهو ما يضيف مزيد من الأعباء على تلك الفئة في ظل أزمة كوفيد - 19.

3-1 أثر جائحة كوفيد 19 وتداعياتها على أسواق العمل في الدول العربية

تشير التقديرات إلى أن عدد الوظائف المفقودة في الدول العربية نتيجة تداعيات جائحة كوفيد - 19 وتراجع معدلات النمو الاقتصادي يقدر بنحو 5 مليون وظيفة بدوام كامل حتى نهاية النصف الثاني من العام 2020. ورغم أن هذه الفرص المفقودة أقل من نظيرتها في باقي أقاليم العالم، حيث تقدر الوظائف المفقودة في أوروبا بنحو 12 مليون وظيفة، وفي آسيا والمحيط الهادئ بنحو 125 مليون وظيفة. إلا أن احتساب الخسائر وفقا للمعيار النسبي المرتبط بإجمالي ساعات العمل ونسبة الخسائر فيها، يؤكد أن الدول العربية هي الأعلى خسارة على مستوى العالم وفقاً لهذا المعيار وذلك بواقع (8.1%) تليها أوروبا بواقع (7.8%). ثم إقليم آسيا والمحيط الهادئ بنحو 7.2%. وتشير بعض التقديرات الدولية أن أكثر القطاعات تضرراً ومن ثم أكثر العاملين عرضة للخطر في الدول العربية يتمركزون في قطاعات وأنشطة الخدمات (المستوعب الأكبر للعمالة في الدول العربية) لتزيد البطالة بنهاية العام 2020 بنحو 1.2 نقطة مئوية. كما تشير التقديرات أن الدول العربية متوسطة ومنخفضة الدخل والتي تنتمي إليها معظم الدول العربية واجهت بالفعل تضرراً في الوظائف للعاملين ضمن قطاعات الخدمات (تجارة الجملة

والتجزئة، والنقل، والسياحة والفنادق والمطاعم والمقاهي)، والصناعات التحويلية (توقف/تعطل الورش والمصانع والصناعات الخفيفة). وهي الأنشطة التي تضم نسبة عالية من العمال ذوي الأجور المتدنية وخاصة ضمن القطاع غير المنظم، الذي يعاني عامليه أساساً من الحرمان أو الوصول المحدود للخدمات الصحية وشبكات الأمان المقدمة من الحكومات العربية.

وللتدليل على الحساسية العالية لأسواق العمل في الدول العربية وكذلك في باقي دول العالم لما ترتب على إجراءات الاغلاق الاقتصادي للحد من انتشار جائحة كوفيد – 19. توضح البيانات الصادرة عن صندوق النقد الدولي في أكتوبر 2019، ابريل 2020 حول الاقتصاد العالمي، ما ترتب على تراجع التقديرات الخاصة بالنمو الاقتصادي في دول العالم دون استثناء نتيجة تداعيات هذه الجائحة، من ارتفاع معدلات البطالة.

فعلى سبيل المثال توضح البيانات لعدد من الدول العربية ممثلة في الجزائر، والمغرب، ومصر، والسودان، ودول وأقاليم مقارنة ممثلة في الولايات المتحدة، ومنطقة اليورو. أن تراجع تقديرات النمو في الجزائر للعام 2020 من نحو 2.4% الى نحو (-5.1%) قد أدى لارتفاع تقديرات البطالة لذات العام من نحو 13.3% إلى نحو 15.1%، كذلك الحال في السودان، حيث أدى تراجع تقديرات النمو للعام 2020 من نحو (-1.5%) إلى نحو (-7.2%) لارتفاع تقديرات البطالة بوضوح من نحو 21.0% الى نحو 25.0% لذات العام، وهو الحال الذي واجهته الدول والحالات محل المقارنة، ينسجم ذلك في المحصلة مع ما رسخه الفكر التطبيقي لعلاقة النمو بالتشغيل وبخاصة من خلال اسهامات Arthur Okun 1962 (IMF,2019. , IMF,2020., Harris. R.et al,2001) (الجدول رقم 2).

جدول رقم (2): تقديرات معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ومعدلات البطالة في عدد من الدول العربية

ودول وحالات مقارنة للعامين 2019، 2020 (%)

الدولة	تقديرات أكتوبر 2019				تقديرات ابريل 2020			
	نمو الناتج الحقيقي		معدل البطالة		نمو الناتج الحقيقي		معدل البطالة	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
الجزائر	2.6	2.4	12.5	13.3	0.7	-5.2	11.4	15.1
المغرب	2.7	3.7	9.2	8.9	2.2	-3.7	9.2	12.5
مصر	5.5	5.9	8.6	7.9	5.6	2	8.6	10.3
السودان	-2.6	-1.5	22.1	21	-2.5	-7.2	22.1	25
منطقة اليورو	1.2	1.4	7.7	7.5	1.2	-7.5	7.6	10.4
الولايات المتحدة	2.4	2.1	3.7	3.5	2.3	-5.9	3.7	10.4

المصدر: IMF(2019,2020)

4-1 خصوصية البطالة وقصور التشغيل في الدول العربية - أعباء إضافية لعبء الجائحة

أظهر التحليل معاناة الدول العربية وبنسب متفاوتة من عبء البطالة وقصور التشغيل. ورغم ما تم توضيحه أيضا من أن هذا العبء يواجه العديد من الأقاليم والدول المتقدمة والنامية، إلا أن لقصور التشغيل في الدول العربية خصوصيات إضافية تزيد من مخاطره الاقتصادية والاجتماعية. وهي الأعباء التي ترسخ وجودها خلال العقدين السابقين والتي ستمثل بدورها موضع أكثر خصوبة لمضاعفة تأثيرات جائحة كوفيد - 19 على شرائح وقطاعات واسعة من المجتمعات العربية، حيث تواجه أسواق العمل العربية ارتفاعا في نسبة البطالة طويلة الأمد (عاطل لأكثر من عام). الأمر الذي يعني تعرض هذه الفئة إلى مخاطر الانعزال وفقد المعارف والمهارات، ومن ثم ارتفاع كلفة إعادة الإدماج والتأهيل للانخراط مجدداً في سوق العمل. (الجدول رقم 3).

الجدول (3): تطور معدل البطالة طويلة الأجل في عدد من الدول العربية بين العامين 2010، 2018 (%)

العام/الدولة	السعودية	تونس	فلسطين	الأردن	قطر	الجزائر	الكويت	المغرب
2010	19	33.9	35	35.3	43.1	64.4	66	69.5
2018	53.9	71.9	25.6	55.7	23.7	58.5	44.5	67.6

Source: World Bank Data base -2020

ويظهر بوضوح ارتفاع هذا المعدل بمستويات غير مسبوقة في معظم الدول العربية، وتراوحت معدلاته بين أدناها في فلسطين (25.6%)، وأعلاها في تونس والمغرب (71.9%). كذلك يظهر تطور معدل البطالة طويلة الأجل بين العامين 2010، 2018 للدول العربية التي توفر عنها بيانات، اتجاهه إلى الارتفاع الملحوظ في تونس، والسعودية، والأردن، مقابل تراجعه بشكل محدود في المغرب، وتراجعه بشكل ملموس في كل من فلسطين وقطر والجزائر والكويت والجزائر. وفي جميع الأحوال لا يمكن تجاهل أن كافة هذه المعدلات لازالت مرتفعة وتمثل مخاطر عالية على المجتمعات العربية واستقرارها ومن ثم استدامتها. كما تواجه أسواق العمل العربية كذلك تحدٍ مهم يتمثل في قصور التشغيل وخلق الوظائف أمام الشباب ضمن الفئة العمرية (15-24 عام)، حيث يحظى هذا التحدي بأهمية كبيرة وخصوصية عالية في تحليل واقع الاستدامة للتشغيل وخلق الوظائف في الدول العربية، لارتباطه بظواهر اقتصادية واجتماعية سلبية واجهت تبعاتها العديد من الدول العربية منذ العام2011، وكان لها أثرا جوهرياً على معدلات النمو والتشغيل في تلك الدول. حيث تشير البيانات إلى تجاوز معدل البطالة بين الشباب ضمن هذه الفئة باقي الشرائح العمرية، ليبلغ نحو27.2% عام 2019، وهو المعدل الأعلى على مستوى كافة أقاليم العالم وبما يقارب ضعف المتوسط العالمي. ورغم ما توضحه البيانات من أن هذه الإشكالية تواجه فعليا أقاليم العالم بشكل عام حيث شهدت المتوسطات العالمية والإقليمية في المحصلة تزايداً في معدل البطالة بين الشباب باستثناء الدول المتقدمة لاسيما إقليم أمريكا الشمالية والدول أعضاء منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خلال السنوات المختارة للفترة 1999 - 2019، إلا أن الدول العربية استمرت طوال هذه السنوات هي

الأعلى، متجاوزة أقاليم العالم النامية والأقل نمواً كما هو الحال في إقليمي إفريقيا جنوب الصحراء، وجنوب آسيا (جدول رقم 4).

جدول رقم (4) : تطور معدل البطالة بين الشباب للفئة العمرية 15 - 24 عام في الدول العربية وأقاليم العالم

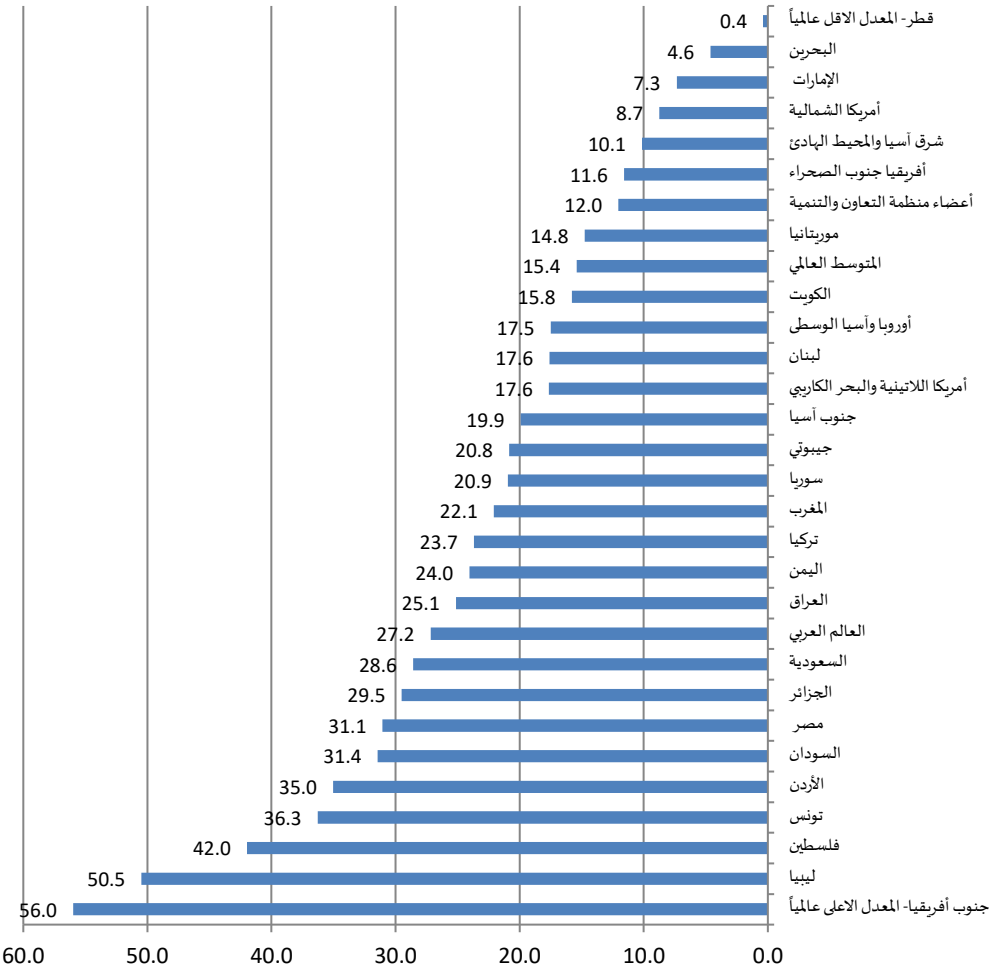
لسنوات مختارة للفترة 1999 – 2019 (%)

الإقليم/العام	1999	2009	2019
العالم العربي	24.5	22.5	27.2
جنوب آسيا	15.1	16.2	19.9
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	16.6	15.3	17.6
أوروبا وآسيا الوسطى	22.7	18.8	17.5
المتوسط العالمي	13.9	14.4	15.4
أعضاء منظمة التعاون والتنمية	14.0	17.0	12.0
إفريقيا جنوب الصحراء	12.4	11.1	11.6
شرق آسيا والمحيط الهادئ	8.5	10.4	10.1
أمريكا الشمالية	10.2	17.2	8.7

world bank,2020."world development indicators, 2020".

وعلى المستوى القطري فقد بلغ هذا المعدل أعلى مستوياته في ليبيا وفلسطين وتونس، وكانت أقل معدلاته في قطر (الأقل على مستوى العالم) والبحرين والإمارات، وكان العدد الأكبر من الدول العربية متجاوزا للمتوسط العالمي. (الشكل رقم 3). بصفة عامة فقد مثل العاطلين ضمن هذه الشريحة العمرية عمليا نحو 46.2% من إجمالي عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية. وبلغت هذه النسبة أعلي مستوياتها في سوريا بمعدل قدره 56.5%، تليها البحرين بمعدل نحو 55.6%، وبلغت أدناها في العراق بمعدل قدره نحو 14.5%. أخذاً في الاعتبار أن هذا التحدي يأتي في ظل أدني معدل مشاركة للنساء ومن ثم للشابات في القوى العاملة في الدول العربية مقارنة بباقي أقاليم العالم. (ILO; 2018).

الشكل رقم 3: معدل البطالة بين الشباب ضمن الشريحة العمرية 15-24 عاماً في الدول العربية و اقاليم مقارنة للعام 2019



world bank,2020."world development indicators, 2020".

فيما يتعلق بتداعيات تلك الجائحة على البطالة بين الشباب فقد انتهت إحدى الدراسات لمنظمة العمل الدولية حول انعكاسات الصدمات الاقتصادية ممثلة في الأزمة المالية العالمية 2008/2007 على أسواق العمل، إلى الحساسية العالية للبطالة بين الشباب مقارنة بالبطالة بين البالغين أو الفئات العمرية الأعلى، ففي الوقت الذي بلغت فيه تلك الحساسية المقدرة للشباب نحو 0.9%، فقد بلغت للبالغين نحو 0.5% فقط وذلك وفق بيانات الفترة التي تلت الأزمة مباشرة 2008-2010. كما يضاف إلى ذلك التهديد، نظيره المتمثل فيما يواجه الشباب بصفة عامة في أسواق العمل من ظاهرة الأجور المتدنية مقارنة بباقي العاملين ضمن الشرائح العمرية الأعلى، حيث يوجد الشباب ضمن الأعمال التي يقل الأجر فيها عن ثلثي الأجر الوسيط. كما أظهرت بيانات الأجور من بلدان مختارة من الاتحاد الأوروبي ومن الولايات المتحدة، أن احتمال وجود الشباب في وظائف متدنية الأجر أكبر من المتوسط الوطني الإجمالي بما يتراوح بين 2.5 - 5.8 ضعف (منظمة العمل الدولية ،2012). استناداً لذلك وفي ظل غياب بيانات تفصيلية حول هيكل الأجور والوظائف وساعات العمل والشرائح العمرية في الدول العربية بشكل

عام وفي ظل الأزمة الراهنة للجائحة بشكل خاص، يمكن إسقاط هذه المخاطر التي واجهتها الدول المتقدمة والنامية على حد سواء على واقع الدول العربية. لتشكل هذه العوامل مجتمعة مخاطر أعلي على شريحة الشباب العربي سواء عبر ارتفاع معدلات البطالة بينهم أكثر مما هي عليه، أو عبر التأثير على أجورهم وخفضها أكثر مما هي عليه، هذا بجانب مخاطر التسريح المباشر وفقد الوظائف من الأساس.

يزيد من تداعيات هذه الجائحة على أسواق العمل في الدول العربية، ما اظهره الواقع العالمي من اشتداد حدة تلك التداعيات على قطاع الخدمات، ذلك القطاع الذي توضح البيانات استيعابه للنسبة الأكبر من العاملين مقارنة بباقي القطاعات الاقتصادية الاخرى بمساهمة قدرها نحو 54.9%، ثم القطاع الصناعي (التحويلي والاستخراجي) بحصة قدرها نحو 26.7%، وأخيرا القطاع الزراعي والأنشطة الزراعية بما فيها الصيد البحري بحصة قدرها نحو 18.4%.

وعلى المستوى القطري ووفقاً لبيانات العام 2018 فقد كان أعلي توجه نحو العمل في قطاع الخدمات في لبنان والعراق والسعودية والكويت وليبيا بمعدلات تفوق الـ 70.0%، وهو الأمر الذي يفسر باتساع أنشطة الخدمات في الدول ذات الموارد النفطية بشكل عام، وفي لبنان باتساع أنشطة الخدمات على حساب أنشطة الإنتاج الصناعي والزراعي كسمة تاريخية للاقتصاد اللبناني. كما تحققت أقل المعدلات في كل من الصومال وجيبوتي بمعدلات تقل عن 15.0%. وهو ما يفسر بطبيعة الهيكل الاقتصادي لتلك الدول الذي لازال يرتبط بالنشاط الزراعي الذي استوعب 86.2% من العاملين للأولى ونحو 55.9% للثانية.

كما يظهر انه بشكل عام ترتفع نسبة العاملين في القطاع الزراعي في الدول العربية الأقل نمواً أو منخفضة الدخل كما يظهر ذلك في الصومال (86.2%) وجيبوتي (55.9%) والقمر (54.6) والسودان (40.8%) واليمن (37.4%)، وموريتانيا (36.9) إضافة إلى ارتفاعها في الدول العربية التي تجاوزت المتوسط العربي والتي تتسم بإرث تاريخي في الأنشطة الزراعية أو الصيد البحري أو الغابات مثل تونس والجزائر ومصر والمغرب وعمان. وتتراجع هذه المساهمة إلى أقل من المتوسط العربي في سوريا وفلسطين وتبلغ أقل معدلاتها في البحرين وقطر والكويت وليبيا والإمارات والسعودية والعراق والأردن بمعدلات ما بين 0.6% - 5.1%، وهو ما يرتبط عموماً في بعض الحالات بعدم وجود إرث زراعي في تلك الدول وارتباط النشاط الاقتصادي فيها بأنشطة الخدمات ومن بعدها الصناعات كما هو الحال في الدول ذات الموارد النفطية العالية، أو نتيجة اضطرابات ونزاعات تمس الأرض مباشرة وبالتبعية النشاط الزراعي أو شح الموارد المائية. في حالات أخرى.

فيما يتعلق بحصة القطاع الصناعي في استيعاب العاملين في الدول العربية فيظهر أن أعلى معدلات الاستيعاب قد تحققت في قطر (55.1%) والجزائر (47.0%) وتونس (38.9%) إضافة لكل من الإمارات وعمان والبحرين وسوريا وجيبوتي وفلسطين والأردن ، وهي الدول التي تجاوزت المتوسط العربي بشكل عام، مقابل تراجع حصة القطاع الصناعي في التشغيل لأقل مستوياتها في كل من الصومال وموريتانيا والقمر والسودان (دول الموارد

الزراعية)إضافة إلى باقي الدول العربية التي حققت معدلات دون المتوسط العربي ممثلة في المغرب والعراق ولبنان والسعودية ومصر وليبيا والكويت (الجدول رقم 5).

جدول (5): الهيكل القطاعي للعمالة في الدول العربية للعام 2018 (%)

الدولة/القطاع	الزراعة	الصناعة	الخدمات
مجموع الدول العربية	18.4	26.7	54.9
الأردن	5.1	26.8	68.1
الإمارات	2.6	38.9	58.5
البحرين	0.6	35.1	64.3
تونس	19.9	42.6	37.5
الجزائر	23.2	47.0	29.8
جيبوتي	55.9	29.7	14.4
السعودية	3.9	22.5	73.6
السودان	40.8	19.2	40.0
سوريا	15.1	32.7	52.2
الصومال	86.2	7.6	6.2
العراق	4.5	19.7	75.8
عُمان	30.0	38.2	31.8
فلسطين	8.4	29.3	62.3
قطر	0.8	55.1	44.1
القُمر	54.6	15.3	30.1
الكويت	1.0	26.7	72.3
لبنان	1.4	20.3	78.3
ليبيا	2.5	26.7	70.8
مصر	23.3	25.6	51.1
المغرب	24.6	19.5	55.9
موريتانيا	36.9	11.1	52.0
اليمن	37.4	14.9	47.7

المصدر: World Bank (2020) .

مما سبق يمكن بلورة تصور واضح حول القطاعات الأكثر حساسية في كل دولة من الدول العربية جراء طبيعة السياسات والإجراءات الاحترازية المطبقة لمحاصرة انتشار الجائحة، وكذلك أي القطاعات التي لا يمكن تسيير الحياة الاقتصادية والاجتماعية دونها ومن ثم ضرورة السعي لتجنيبها التكاليف والخسائر التي قد ترتبط

بتطبيق الإجراءات الاحترازية. ومن ثم الموازنة بين الكلفة الإضافية التي قد تتمثل في تأمين سلامة العاملين، وبين دور تلك الأنشطة اقتصاديا واجتماعياً.

ثانياً: سياسات سوق العمل في الدول العربية لمواجهة تداعيات الجائحة: سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة

1-2 الهيكل الأساسي لسياسات سوق العمل في التطبيقات الدولية

تنتمي سياسات سوق العمل لمظلة السياسات الاجتماعية، شأنها في ذلك شأن سياسات السكان، والصحة، والتعليم، والإسكان والمرافق، والضمان الاجتماعي، وتمويل الخدمات الاجتماعية، والمشاركة والمسئولية المجتمعية، والمساءلة والشفافية. دون أن يمنع ذلك التأكيد على الارتباط القوى بين سياسات العمل/التشغيل والسياسات الاقتصادية كون أن قوة العمل بالأساس هي أحد عوامل الإنتاج وأقدمها تاريخياً. ووفقا لما تم بلورته في الفكر الاقتصادي وتجارب الدول وتطبيقاتها المختلفة فيما يتعلق بسوق العمل وسياسات التأثير فيه بشكل عام، أمكن تصنيف تلك السياسات ضمن إطارين أساسيين وهما سياسات سوق العمل النشطة وسياسات سوق العمل غير النشطة. حيث تُعرف سياسات سوق العمل النشطة :(Active Labour Market Polices (ALMPs "على أنها تلك البرامج والآليات التي تتخذها الحكومة بهدف تحسين وتنشيط أداء وديناميكية أسواق العمل، ومواجهة قصور التشغيل كليا أو جزئيا. وهي تتكون من برامج تستهدف زيادة التشغيل والدخول وهي تعتمد على: - برامج توفير الوظائف (برامج الأشغال العامة – دعم التشغيل الذاتي وإقامة المشروعات - دعم الأجور - برامج التدريب وبناء وتطوير المهارات - برامج تحسين خدمات التشغيل) ما يعني ارتباط وتوجه هذه السياسات لتؤثر مباشرة في جانبي عرض العمل (التعليم والتدريب وتحسين المهارات)، والطلب عليه من جانب مؤسسات الأعمال (تنمية الأعمال، وتشجيع العمل الحر، ودعم الأجور)، إضافة لسبل تحقيق التوافق بينهما (مؤسسات المواءمة بين متطلبات أصحاب العمل وسوق العمل بشكل عام، والمعروض من المهارات والمؤهلات لطالبي العمل).

وقد ظهرت هذه السياسات، كإحدى الوسائل الهامة لسياسات التشغيل، ومثلت التجربة الآسيوية وخاصة في دول (اندونيسيا – كوريا – ماليزيا – الفلبين – تايلاند) النموذج الأكثر نجاحا في تطبيق هذه السياسات على أسواق العمل لديها، كما أنها ركناً أساسيا من أركان سياسات العمل في الدول المتقدمة وهي صاحبة الحصة الأعلى في حجم التمويل والمخصصات من جانب حكومات تلك الدول. (OECD,2018). ولهذه السياسات دوراً هاماً في فترات الصدمات أو التباطؤ الاقتصادي، كونها تدفع لزيادة الطلب على العمال. وقد مارست العديد من الدول المتقدمة والصاعدة والنامية الممارسة المتعلقة بإعانات الأجور لتنمية الطلب على العمالة وخلق الوظائف. وبرهنت على نجاعتها في خلق فرص عمل جديدة أو انضمام قطاعات من أطر العمل غير المنظم إلى نظيره المنظم، أشارت إحدى الدراسات التطبيقية أن إعانات الأجور دفعت 22% من أصحاب المشاريع المؤهلين في سري لانكا إلى استخدام أو توظيف عامل. علاوة على ذلك، أفاد 86% من أصحاب العمل الذين استخدموا موظفين بأنهم

احتفظوا بالعمال بعد نهاية الإعانة. (F. Bonnet, E. Ehmke,2010). وفي بلدان مجموعة العشرين G20 توجد طائفة واسعة من تدابير تقاسم تكاليف الاستخدام الأولية بين أصحاب العمل والحكومة. وتشمل العناصر الرئيسية: (مدة العقد، مقدار الإعانة أو تعويض صاحب العمل، نوع الترتيب التعاقدي). وفي فرنسا وإيطاليا، تقدم حوافز مالية إلى أصحاب العمل الذين يستخدمون فئة الشباب الباحثين عن عمل ويوفرون لهم التدريب في العمل .إجمالا تبين التقييمات الموجودة لممارسة السياسات النشطة ممثلة في إعانات الأجور أن فعالية هذه الإعانات تبلغ أقصاها عندما تكون مصممة وموجهة لمعالجة أوجه حرمان محددة تواجهها فئة بعينها مستهدفة في سوق العمل.(Scarpetta et al,2010)

في حين ترتبط سياسات سوق العمل غير النشطة (البرامج "السلبية" لسوق العمل Passive Labour Market Programs) بمختلف أنواع السياسات والإجراءات التي تتضمن التأثير في جوانب سوق العمل ولكن بصورة أو عبر قنوات غير مباشرة. وهي تتضمن إجراءات مثل: إعانات البطالة أو الدخل البديل أثناء فترات البطالة، ونظم الحماية الاجتماعية. فإضافة للاستحقاقات الثابتة المتعلقة بحق المواطن في العمل والصحة والتعليم، يرتبط استخدام سياسات سوق العمل غير النشطة بالمبررات الاقتصادية المتعلقة بدور رأس المال البشري والاستثمار فيه لحفز النمو الاقتصادي على المدى الطويل. حيث تمثل الحماية الاجتماعية وفق المنظور الحديث للتنمية استثماراً في رأس المال البشري وفي التنمية الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء. علاوة على كونها مسألة حقوق واستحقاق وفق العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاعلان العالمي لحقوق الانسان، ووفق الدساتير الوطنية ذاتها. وتعتمد هذه السياسات على عدة آليات، مثل: - "إعانات البطالة، والتحويلات المالية، والتشريعات الخاصة بحماية العمالة، والإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى اتفاقيات العمل الجماعية". كما تكتسب هذه السياسات أهميتها من دورها في حماية ومنع انخراط فئات العمالة الأكثر تأهيلا أو مهارة في وظائف وأعمال أقل في متطلباتها ومن ثم في إنتاجيتها.

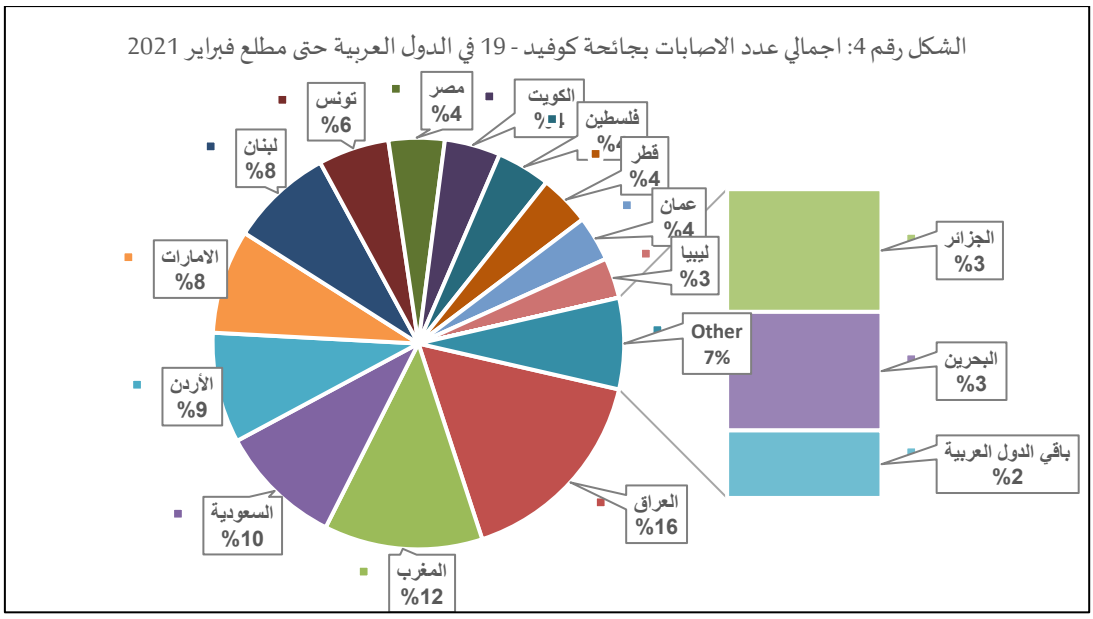
يظهر من ذلك أن السياسات "غير النشطة" هي التي تعنى بتوفير الدخل البديل أثناء فترات البطالة أو أثناء البحث عن وظيفة؛ وعلى وجه العموم فإن السياسات غير النشطة هي الأقرب لممارسة "التحويلات الاجتماعية" ولكنها ترتبط عادة بوجود أحكام أو اشتراطات تتعلق بالبحث عن الوظائف أو الالتحاق ببرامج للتدريب .(ILO,2003)

2.2 تداعيات جائحة كوفيد - 19 على الدول العربية: الكلفة البشرية

توضح البيانات المتعلقة بالجائحة على مستوى الدول العربية وفق معيار عدد الإصابات المؤكدة بين الأفراد، حتى مطلع فبراير 2021 وجود 3.8 مليون إصابة وهو ما يمثل بدوره نحو 3.64% من إجمالي عدد الإصابات المؤكدة على مستوى العالم تركز العدد الأكبر من تلك الإصابات (نحو 63%) في ست دول عربية. هي العراق والمغرب

والسعودية والأردن والإمارات ولبنان وهي الدول التي أوضحت الدراسة تفاوتها المرتفع في معدلات البطالة، هذا إضافة إلى تفاوتها في القدرات الاقتصادية والتنموية (الشكل رقم 4).

الشكل رقم 4: اجمالي عدد الاصابات بجائحة كوفيد - 19 في الدول العربية حتى مطلع فبراير 2021



المصدر: Centers for disease control and prevention CDC(2021).

ومع ذلك فإن كافة هذه الدول وبشكل عام قد قامت بإجراءات التقييد وواجهت بالتبعية أعباءها. ولا زال الحديث متصاعداً عالمياً حول التحذيرات والمخاطر التي ترتبط بتخفيف تلك الإجراءات. مع الأخذ في الاعتبار أن كافة تلك البيانات متغيرة كما أنها تعكس محصلة تطور طبيعة الاستجابة وتركيبة وتوقيتات السياسات والإجراءات التي مارستها الدول العربية عبر أشهر الأزمة.

يعني هذا التحليل أن تحرك الدول من خلال سياسات تقييدية لمحاصرة تلك الجائحة، هو أمر حيوي لا جدال حوله بغض النظر عن محدودية أو تدني أعداد الإصابات في ظل قدرة هذه الجائحة العالية على الانتشار وتحقيق خسائر بشرية عالية كما ظهر هذا واضحا في وتيرة انتشار هذه الجائحة في العديد من دول العالم بدءا من الصين مرورا بإسبانيا وايطاليا والمملكة المتحدة، ولاحقاً في الولايات المتحدة وروسيا والبرازيل وغيرهم.

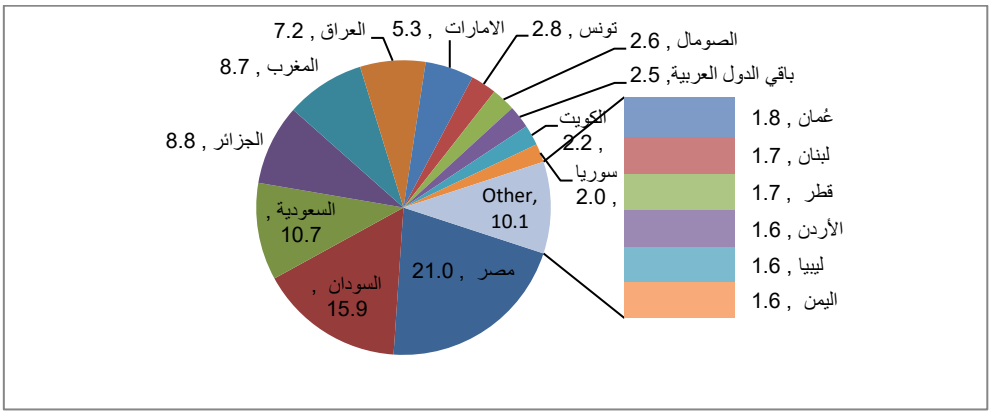
3-2 حزم سياسات مواجهة تداعيات الجائحة بالتركيز على سياسات التشغيل

يملي تفهم طبيعة عبء هذه الجائحة على أسواق العمل العربية تحليل وتيرة تركز أعداد العاملين على مستوى الدول العربية، وهو الأمر الذي يرتبط بعدد السكان في جانبه الأكبر، كما أنه يرتبط في بعض الدول بمتغير أخر أكثر تأثيراً وهو تركيبة سوق العمل ذاته حيث الاعتماد على استقدام العمالة الأجنبية أو الوافدة كما هو الحال في دول مجلس التعاون الخليجي بشكل أساسي التي مثلت فيها العمالة الوافدة نحو 68.5% من إجمالي عدد

العاملين فيها للعام 2019 (94.8% في قطر، ونحو 81.8% في الكويت، ونحو 79.2% في عمان، ونحو 76.0% في البحرين، ونحو 60.0% في السعودية) (المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون،2020).

تشير بيانات العام 2018 لبلوغ إجمالي عدد العاملين في كافة الدول العربية نحو 124.4 مليون عامل. يتركز نحو 21% منهم في مصر (بواقع نحو 26 مليون عامل) يليها السودان (19.8 مليون عامل) والسعودية (13.3 مليون عامل) ثم الجزائر (11.0 مليون عامل)، والمغرب (10.8 مليون عامل)، والعراق (8.9 مليون عامل)، والإمارات (6.6 مليون عامل). ليمثل عدد العاملين في تلك الدول السبعة نحو 77.6% من إجمالي عددهم في الدول العربية (الشكل رقم 5).

الشكل رقم (5): توزيع العاملين النسبي بين الدول العربية - 2018 (%)



المصدر: إعداد الباحث استنادا لقاعد بيانات صندوق النقد العربي. التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2019. الإمارات. أبو ظبي.

يبرز ذلك العرض تباين تأثير الجائحة وكذلك عبء معالجتها فيما بين الدول العربية، ففي الوقت الذي تأثرت فيه العمالة الوطنية في الدول العربية عموماً، فقد تركز الجانب الأكبر من التداعيات السلبية للجائحة على عدد من أسواق العمل (المستضيفة للعمالة ممثلة بشكل أساسي في دول مجلس التعاون الخليجي) على العمالة الوافدة، حيث تقدر بعض الهيئات خسارة وتسريح 13.0% من الوظائف في دول المجلس وهو ما يمثل نحو 3.7 مليون وظيفة منهم نحو 1.7 مليون وظيفة في السعودية، ونحو 900 ألف وظيفة في الإمارات، وهو الأمر الذي ستتبعه آثار اقتصادية واجتماعية أخرى في تلك الدول، حيث يتوقع أن يؤدي ذلك التسريح وما يتبعه من نزوح للعاملين المقيمين وعائلاتهم إلى أوطانهم إلى تراجع عدد السكان أساساً في دول المجلس بنسب تتراوح بين 4.0% إلى 10.0%. (Oxford Economics,2020) وهو الأمر الذي سيكون له أثر بالغ على دورة الدخل والإنتاج في تلك الدول، إضافة لتأثيراته المتعلقة بتراجع تحويلات العاملين، حيث بلغت إجمالي قيمة تحويلات العاملين في دول المجلس عموماً للخارج للعام 2019 نحو 113.1 مليار دولار، وتشير التقديرات الدولية لتوقع تراجع تحويلات العاملين عالمياً في العام 2020 بنحو 20% وهو ما يعنى توقع تراجعها لدول المجلس لتبلغ نحو 90,5 مليار دولار فقط. وهو أمر قد يحسن من ميزان المدفوعات في تلك الدول لو تمكنت من رفع إنتاجية باقي العمالة الموجودة

لديها، إلاّ أنه سيكون له أثراً سلبياً على ميزان المدفوعات للدول العربية المصدرة للعمالة والتي ستواجه مزيد من الضغوط على سوق العمل نتيجة عودة العاملين إلى أوطانهم وخسارة تحويلاتهم وما قد يولده ذلك من ضغط على سعر الصرف للعملة الوطنية.

فيما يتعلق بالسياسات والبرامج والإجراءات التي اتبعتها الدول العربية لمواجهة تداعيات الجائحة، فقد دلت المراجعة على استجابة الدول العربية كباقي دول العالم لتداعيات هذه الجائحة من خلال حزم متنوعة من السياسات، وهي التداعيات التي ترتبت أساساً على الإجراءات أو السياسات التي اتبعتها تلك الدول لمواجهة الجائحة والسعي للقضاء عليها. حيث تضمنت حزم تيسير مالي ونقدي لحث وحفز النمو الاقتصادي وحماية مؤسسات الأعمال ومنع انهيارها، لاسيما عبر توجيهات البنوك المركزية في الدول العربية بإجراءات مثل خفض سعر الفائدة الرئيسي، وتخفيف شروط تخصيص القروض من قبل مؤسسات الائتمان، والسماح للبنوك بإعادة جدولة القروض للقطاعات المتضررة من الفيروس دون تكلفة حتى نهاية عام 2020؛ وتخفيض متطلبات الاحتياطي النقدي من البنوك للإفراج عن سيولة إضافية، والتأجيلات الضريبية. وذلك ضمن سياق تعزيز الاقتصاد والنمو ومن ثم الطلب على الوظائف. وقد تضمنت هذه الحزم في جانب هام منها سياسات موجهة بشكل أكثر وضوحاً لأسواق العمل. وفيما يلي يتم التركيز على طبيعة هذه السياسات وممارسات تطبيقها في عدد من الدول العربية التي تعبر عن مختلف تصنيفات الدول العربية سواء وفق معيار الدخل والمستوى التنموي، أو وفق معيار حجم ومعدل البطالة، أو وفق اشتداد حدة انتشار الجائحة، وفي ضوء قيد المتاح من المعلومات. سيتم استعراض تلك السياسات في كل من السعودية، والكويت، ومصر، والمغرب، والأردن والسودان. كما سيتم طرح نماذج لبعض أشكال هذه السياسات في عدد من دول المقارنة على مستوى العالم، بهدف رصد الأداء المقارن ومن ثم تحديد مواطن القوة والضعف في طبيعة السياسات التي مارستها الدول العربية للحد من تداعيات هذه الجائحة. حيث يمكن بلورة سياسات العمل للاستجابة لتداعيات هذه الجائحة في الدول العربية ضمن إطارات أربعة أساسية تتضمن الأولى تدعيم مظلة الحماية الاجتماعية والتي تركز على العاملين النظاميين في الدولة، وتتضمن الحزمة الثانية دعم الوظائف لدى القطاع غير الرسمي ودعم الفئات الضعيفة، وتقوم الحزمة الثالثة بالعمل على حماية الدخول ودعم الوظائف من خلال دعم الصناعات ومؤسسات الأعمال، في حين تركز الحزمة الرابعة على سياسات وإجراءات حماية العمال في مكان العمل بما في ذلك الإجراءات الوقائية للحد من انتشار الجائحة. وفيما يلي استعراض لتلك الحزم.

الحزمة الأولى: سياسات تدعيم مظلة الحماية الاجتماعية. ضمن هذه الحزمة قامت مصر بإضافة 100.000 أسرة إلى برنامج الحماية الاجتماعية، وزيادة ميزانية العام المالي 2021 إلى 19.3 مليار جنيه مقابل 18.5 مليار جنيه. وأقرت ترتيبات جديدة تتضمن جدول زمني لصرف المعاشات يحد من الازدحام خلال الأسبوع الأول من شهر أبريل 2020. كما قام البنك المركزي المصري بالإعلان عن تحمل رسوم السحب النقدي من أجهزة الصراف الآلي للمتقاعدين الذين يحملون معاشات غير مصرفية، وإعفاء من لديهم بطاقات مصرفية من رسوم

أجهزة الصراف الآلي. ودعماً للاحتفاظ بالعمالة المهنية الطبية بما في ذلك الأطباء العاملين في المستشفيات الجامعية، تم الإعلان عن بدل إضافي يمثل 75% على الأجور.

وفي المغرب قامت الحكومة بتوفير الحماية للعاملين في القطاع الرسمي من خلال تقديم علاوة شهرية ثابتة بقيمة 2000 درهم، وإضافة المكافآت والمخصصات العائلية الممنوحة للموظفين.

وفي السعودية وتدعيماً للاحتفاظ بالعمالة (الوطنية) تم صدور أمر ملكي في 3 أبريل 2020 للحكومة، خاص بنظام التأمين ضد التعطل القائم في المملكة "ساند"، يقضي بتحمل 60% من رواتب موظفي القطاع الخاص السعوديين فقط، لمدة ثلاثة أشهر تصل إلى 9 مليار ريال سعودي. وهو ما يعني دعم 1.2 مليون عامل سعودي. ويكون الصرف اعتباراً من أول يوم عمل في شهر مايو 2020 لتغطية أجر شهر أبريل. وستتم تغطية 100% من العاملين السعوديين في المنشآت التي يعمل بها 5 موظفين سعوديين أو أقل، إضافة لتغطية حوالي 70% من السعوديين العاملين في المنشآت التي يتجاوز عدد العاملين السعوديين فيها 5 موظفين. مع إعفاء صاحب العمل من الالتزام بدفع الأجر الشهري للمستفيدين وفق الأمر الملكي، ولا يحق للمنشأة إلزام العامل بالعمل خلال فترة صرف التعويض. المرسوم مشروط بمواصلة صاحب العمل دفع الرواتب للموظفين بمجرد توقف هذه المساعدة. كما تلتزم المنشأة بالاستمرار في دفع الأجور لبقية العمال (السعوديين وغير السعوديين) غير المشمولين بهذا التعويض (وزارة المالية السعودية ،2020).

وفي الأردن وضمن ذات الإطار: قامت الحكومة بالتركيز على صلاحيات المؤسسات ذات الصلة بسوق العمل التي تدير الأزمة. حيث تم تفعيل قانون الدفاع بموجب مرسوم ملكي ووفقاً لأحكام قانون الدفاع الوطني. الذي يسمح لرئيس الوزراء ووزير الدفاع باتخاذ قرارات قانونية دون الرجوع إلى البرلمان طوال فترة الأزمة. كما تولى مرسوم الدفاع رقم 1 لسنة 2020 إقرار عدد من الإجراءات الخاصة بتوسيع دور مؤسسة الضمان الاجتماعي، حيث تم إقرار قيام الشركات بتعليق مساهمة الشيخوخة لمدة 3 أشهر بدءًا من 1 مارس 2020 مع الحفاظ على تغطية الأمومة والبطالة والوفاة والصحة المهنية، وهو الامر الذي سيؤدي إلى تقليل المساهمات من 21.75% إلى 5.25% لصاحب العمل، ومن 4.25% إلى 1.0% للموظف، والسماح للشركات بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي على أقساط دون أي فائدة أو عقوبات. تم إصدار أمر الدفاع رقم 6 بتاريخ 8 أبريل 2020 الذي يقضي أنه اعتباراً من تاريخ 1/ 4/ 2020 تحدد أجور العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وفي أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل كما يلي : يستحق العاملون الذين يؤدون أعمالهم في مكان العمل أجورهم كاملة، على أنه يجوز الاتفاق بإرادة العامل الحرة على تخفيض أجره، على أن لا يتجاوز مقدار التخفيض 30% من أجر العامل المعتاد، وأن لا يتم اللجوء لهذا الخيار إلا إذا كان التخفيض شاملاً لرواتب الإدارة العليا للمنشأة.ويستحق العاملون الذين يقومون بأداء أعمالهم "عن بعد" بشكل كلي في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل أو تلك المشمولة بقرار التعطيل أو غير المصرح لها بالعمل كامل أجورهم، ولصاحب العمل في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل بصورة جزئية بالنسبة للعاملين غير المكلفين بعمل أو تلك المشمولة بقرار التعطيل ولم يصرح لها بالعمل، التقدم

بطلب لوزير العمل للسماح له بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الأجر المعتاد لهؤلاء العمال على أن لا يقل ما يتقاضاه العمال من الأجر عن الحد الأدنى للأجور. (المملكة،2020). كما صدر أمر الدفاع رقم (9) في 17 أبريل 2020، حيث أدخلت الحكومة عددًا من الإجراءات لحماية أجور العمال في القطاع الخاص من خلال دور مؤسسة الضمان الاجتماعي متضمنًا ثلاثة برامج رئيسية: "برنامج التضامن 1" سيوفر 50% من رواتب الموظفين الذين تتراوح رواتبهم من 165 دينار إلى 500 دينار بينما يدفع صاحب العمل 20% من الراتب بحد أقصى 250 دينارًا؛ و"برنامج تضامن 2" الذي يستهدف الشركات غير المسجلة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، حيث سيحصل كل موظف على أجر بطالة شهري بقيمة 150 دينار أردني. كما قامت مؤسسة الضمان بالسماح للمشتركين في برنامج "مساند" بتلقي دفعات مقدمة من اعتمادات البطالة يتم صرفها من الرصيد الادخاري لحساباتهم بالصندوق، كما يوفر برنامج مساند ضمن محوره الثالث المساعدة لمشتركي الضمان السابقين الذين توقفت اشتراكاتهم في الوقت الحالي، والمشتركين اختيارياً كي يتم توفير دخل بشكل مؤقت (سلفة) لتلك الفئات (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي،2020).

وفي الكويت تحقق الهيئة العامة للقوى العاملة في الادعاءات بأن بعض الشركات ترفض دفع أجور عمالها. كما أعلنت هيئة الخدمة المدنية أن أجور جميع الموظفين العاملين في الوزارات أو السلطات العامة مدفوعة الأجر بالكامل خلال فترة الإغلاق التي يقررها مجلس الوزراء.، كما أعلنت وزارة الداخلية في 30 مارس 2020 عن فترة عفو للعمال المهاجرين الذين يعانون من انتهاكات تأشيرات وتصاريح العمل والتي سيتم خلالها التنازل عن جميع الرسوم المتكبدة (ILO,2020c).

وفي السودان تم التركيز على تقديم مساعدات محدودة القيمة والمدة للسكان مع عدم رصد إجراء واضح تجاه توسيع نطاق الحماية الاجتماعية (ILOd,2020).

الحزمة الثانية: سياسات دعم الوظائف لدى القطاع غير الرسمي ودعم الفئات الضعيفة Vulnerable groups. توجهت السياسات ضمن هذه الحزمة لتتلاءم مع طبيعة الفئات الأكثر ضعفاً في الدول العربية، والتي تتفاوت بوضوح فيما بينها. ففي مصر تم استهداف دعم العاملين في الاقتصاد غير الرسمي: من خلال تعويض نقدي لمرة واحدة (500 جنيه) للعمال غير الرسميين المسجلين في قاعدة بيانات وزارة القوى العاملة من خلال مكاتب البريد. كما تم إنشاء لجنة للعمال غير النظاميين المتأثرين من الجائحة. ولحماية الفئات الضعيفة: وضع المجلس القومي للمرأة دليلاً يستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم بشكل عام؛ مع التركيز بشكل خاص على النساء ذوات الإعاقة. (ILO,2020c). وفي المغرب أيضاً تم استهداف العاملين في القطاع غير الرسمي من خلال: دفع تعويضات لصالح الأسر المستفيدة من خطة المساعدة الطبية بواقع 800 درهم شهريا (لأسرة مكونة من شخصين أو أقل)؛ 1000 درهم شهريًا (لأسرة مكونة من 3 إلى 4 أشخاص)؛ و1200 درهم شهريا لأسرة تضم أكثر من 4 أشخاص. إضافة إلى تمديد لصالح الأسر العاملة في القطاع غير الرسمي، ولا تستفيد من البرنامج المخصص للضمان الصحي للفئات المعوزة RAMED الذي يغطي فعلياً نحو 28.0% من إجمالي عدد السكان في المغرب

(Dorthree C., 2018). أما في السعودية فقد أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (MHRSD) مع الهيئة العامة للأوقاف "صندوق مجتمعي" برأسمال 500 مليون ريال سعودي، لدعم شرائح المجتمع الأكثر احتياجًا والأكثر تضرراً من الجائحة، بما في ذلك الفقراء والأشخاص ذوي الإعاقة وأسر السجناء وكبار السن. كما تم تأمين الحصول على الرعاية الصحية من خلال صدور أمر ملكي في 30 مارس 2020، بعلاج مجاني لجميع مرضى الجائحة في البلاد، بغض النظر عن الجنسية أو الوضع القانوني (ILO,2020c). وفي الأردن فقد تم إقرار استخدام 50% من دخل صندوق الأمومة لعام 2020 لتقديم الدعم العيني للمحتاجين (المسنين والعاملين الذين يتم تعويضهم يوميًا). كما تم اتخاذ إجراء آخر لدعم الشركات المعرضة للخطر. وهذا يشمل إنشاء صندوقين، أحدهما تديره حكومة اليابان ويتلقى تبرعات من مختلف الكيانات والأفراد؛ والآخر يديره رجال أعمال تحت اسم "همة وطن"، حيث يقدم التبرعات من القطاع الخاص. وذلك لتمويل حق عمال "العمل اليومي" العاطلين عن العمل وغير المسجلين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الاستفادة من إعانة الخبز، كما تم إقرار حصول العائلات التي تضم فردين على 70 دينارًا أردنيًا لمدة شهر واحد، بينما تحصل الأسر التي لديها عدد أكبر من الأعضاء على 136 دينارًا أردنيًا (يبلغ حجم الصندوق حاليًا 27 مليون دينار أردني). إضافة لاستمرار صندوق المعونة الوطنية في تقديم المساعدات النقدية الشهرية والدعم التكميلي (150.000 أسرة) وتقديم المساعدات النقدية والإغاثية الطارئة إلى 50.000 أسرة إضافية بدعم من الجيش. كذلك ستواصل تكية أم علي (إحدى منظمات المجتمع المدني الوطنية) تقديم المساعدة العينية المنتظمة إلى 30.000 أسرة شهريًا بالإضافة إلى مساعدات الطوارئ والإغاثة (ILO,2020c). وفي السودان وضمن ذات الإطار تمت صياغة برنامج بقيمة 6 مليار جنيه سوداني (أي ما يعادل 110 مليون دولار بسعر الصرف التجاري) لدعم 30% من السكان لمدة شهر واحد، من خلال تقديم مزيج من السلع والتحويلات النقدية.

الحزمة الثالثة: سياسات دعم الوظائف وحماية الدخول ودعم الصناعات ومؤسسات الأعمال: تهدف هذه الحزمة للحفاظ على الوظائف والدخول من خلال الحفاظ على استمرارية أنشطة مؤسسات الأعمال والمشروعات. ضمن هذا الإطار قامت مصر من خلال البنك المركزي المصري بإلغاء 17.4 مليار جنيه مصري (حوالي 1.10 مليار دولار أمريكي) من 225 شركة متعثرة كجزء من برنامج تخفيف الديون. ووجه البنك المركزي البنوك إلى سعر الفائدة التفضيلية على القروض المقدمة إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة، والشركات ضمن قطاعات الصناعة والسياحة والإسكان (للأسر منخفضة الدخل والطبقة المتوسطة) من 8% إلى 10%. كما أصدر البنك المركزي برنامج شراء أسهم بقيمة 20 مليار جنيه مصري (1.3 مليار دولار أمريكي). كذلك أقر تخفيض أو تأجيل الأقساط المستحقة لعملاء التمويل الأصغر بنسبة 50% من قيمة كل قسط. وإعفاء عملاء التمويل الأصغر الذين يسددون المدفوعات في الوقت المناسب من عمولة السداد المسبق للمديونية (البنك المركزي المصري،2020، ILO,2020c). وفي المغرب وضمن ذات السياق تم اقرار وقف سداد استحقاقات الائتمان المصرفي وتأجيل الاستحقاقات حتى 30 يونيو لمساعدة الشركات واستمرار الأنشطة. وإنشاء خط ائتماني تشغيلي إضافي تمنحه البنوك يهدف إلى تمويل النفقات الجارية التي لا يمكن ترحيلها أو تعليقها لمؤسسات الأعمال المستهدفة. ويضمنه

صندوق الضمان المركزي، لتتم تغطية السحب على المكشوف الاستثنائي حتى 95٪. تستفيد منه (المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة التي لا يتجاوز حجم مبيعاتها 200 مليون درهم، والشركات متوسطة الحجم التي تأثرت بالأزمة والتي يبلغ حجم مبيعاتها بين 200، 500 مليون درهم. اضافة إلى تسريع المدفوعات الحكومية للشركات، وخاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الصغيرة جدا. وتعليق دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة من 1 مارس إلى 30 يونيو 2020، والتنازل عن الزيادات في متأخرات السداد. وتطبيق ائتمان بدون فائدة لرواد الأعمال المتأثرين بالجائحة يصل إلى 15.000 درهم مغربي (ILO,2020c). كما قامت السعودية من خلال مؤسسة النقد العربي السعودي، في 14 مارس 2020، بإطلاق "برنامج دعم تمويل القطاع الخاص" بقيمة إجمالية تبلغ 50 مليار ريال سعودي، بهدف دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتحديداً من خلال تخفيف عبء تقلبات التدفق النقدي، ودعم رأس المال العامل، وتمكين القطاع من النمو والمساهمة في دعم النمو الاقتصادي، والحفاظ على العمالة. وفي 22 مارس 2020، أطلق صندوق تنمية الموارد البشرية (HRDF) مبادرة بقيمة 5 مليار ريال سعودي تتمحور حول 4 ركائز أساسية: دعم التوظيف بمبلغ 2 مليار ريال؛ دعم التدريب بمبلغ 800 مليون ريال؛ دعم 100.000 باحث عن عمل جديد بقيمة 1.5 مليار ريال سعودي؛ ودعم أجور السعوديين العاملين في القطاع الخاص منذ 1 يوليو 2019 من خلال "دعم التوظيف" بقيمة مليار ريال. وفي منتصف ابريل 2020، تم تقديم مبادرات إضافية منها تخصيص 50 مليار ريال سعودي لتسريع دفع مستحقات القطاع الخاص، وخصم 30 ٪ على قيمة فاتورة الكهرباء للمستهلكين في القطاعات التجارية والصناعية والزراعية لمدة شهرين (أبريل - مايو)، مع إمكانية التمديد إذا لزم الأمر. وفي 6 أبريل 2020، تم إطلاق مبادرة بالتعاون بين وزارة الموارد البشرية وصندوق تنمية الموارد البشرية لدعم العاملين لحسابهم الخاص عبر تزويدهم بدفع شهري يصل إلى 3000 ريال سعودي لمدة شهرين. كذلك قامت وزارة الموارد البشرية في 6 أبريل 2020 بإصدار قرارًا لتنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، يسمح لأرباب العمل في القطاع الخاص بالاتفاق مع موظفيهم على تخفيض الأجور لتعكس ساعات العمل الفعلية، أو منح الموظفين إجازة ليتم خصمها من إجازتهم السنوية، أو منحهم إجازة استثنائية. بمجرد أن يتضح أن صاحب العمل قد استفاد من أي دعم حكومي، فإن إنهاء عقد الموظف يكون غير مشروعاً (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية،2020). كذلك قام الأردن من خلال البنك المركزي بدعم استمرارية المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تواجه إغلاقًا محتملاً، بإنشاء صندوق للقروض الميسرة / القروض منخفضة الفائدة، حيث تعمل المؤسسة الأردنية لضمان القروض كضامن على القروض. بحيث لا يمكن للشركات التي تحصل على هذه القروض فصل العمال خلال مدة القرض. كما قام برنامج الضمان الاجتماعي حتى مطلع مايو 2020 بمساعدة الشركات التي واجهت صعوبات خلال بداية الأزمة بسيولة حجمها 85 مليون دينار، ووصل عدد المؤمن عليهم من خلال هذا الإجراء إلى 120 ألف مؤمن عليه أو 600 ألف مواطن، وذلك بخدمات مختلفة تتعلق ببرنامج التعطل عن العمل بالإضافة إلى دخول 12 ألف منشأة جديدة في مظلة الضمان الاجتماعي (ILO,2020c).

وفي السودان أصدرت وزارة المالية تعليمات لكلا القطاعين العام والخاص بعمل الموظفين بنصف الوقت وبأجور كاملة، مع قيام وحدة الفقر بالوزارة بتخصيص برامج لتقديم الدعم العيني للعاملين في القطاع العام. وكذلك تخصيص مجلس الوزراء في مارس 2020 جزء من عائدات الاستيراد (10.0%) لتمويل تكاليف استيراد الأدوية ومدخلات الإنتاج اللازمة لمواصلة النشاط الإنتاجي في المصانع المحلية. كما تم الحفاظ على استمرارية نشاط تصدير الماشية إلى مصر من خلال معبر "أشكيت" البري في وادي حلفا وذلك حفاظاً على ديمومة النشاط الزراعي ودخول العاملين فيه (ILOd,2020).

الحزمة الرابعة: سياسات حماية العمال في مكان العمل. قامت مصر من خلال هذه الحزمة بإجراءات مثل: تخفيض عدد الموظفين العموميين في أماكن عملهم والسماح بعمل التناوب. وترتيبات العمل من المنزل للموظفين الذين تسمح وظيفتهم لمدة أسبوعين. ومنح الأمهات إجازة استثنائية مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين (لا يتم خصمها من رصيد الإجازة السنوية). ومنح أي موظف عائد من الخارج إجازة استثنائية لمدة أسبوعين (مدفوعة الأجر ولا يتم خصمها من رصيد إجازته السنوية).

كما قام المغرب بإنتاج دليل إرشادي بالممارسات الصحيحة لأصحاب العمل والموظفين. وتعميم وعمل حملات توعية بالسلامة المهنية من خلال مفتشي العمل، والحق لصاحب العمل بتنفيذ جميع تدابير الوقاية اللازمة (أجهزة الكشف عن درجة الحرارة، المعدات الصحية، توزيع المطهرات، إلخ). والتوصية لأرباب العمل بتشجيع العمل عن بعد كلما أمكن ذلك شرط الاتفاق بين الأطراف. وفي حال أن نشاط الشركة لا يسمح باستخدام العمل عن بعد، يجب على صاحب العمل إعادة التفكير وتعديل الشروط وتنظيم العمل للحد من مخاطر العدوى. كذلك تم عمل تعديلات لطرق العمل تتضمن: تخفيض ساعات العمل، والعمل بنظام الدوام، والعمل من المنزل، عندما يوافق صاحب العمل والموظفون. وبالنسبة للشركات التي يمثل نشاطها مصلحة للدولة، من الممكن تعديل ساعات العمل، وذلك لزيادة ساعات العمل بشكل استثنائي والعمل خارج ساعات العمل المعتادة. كما يمكن لأصحاب العمل اعتماد نظام عمل جزئي، وفقًا للشروط المنصوص عليها في قانون العمل بما في ذلك منع التمييز والاستبعاد، والحصول على إجازة مدفوعة. مع إمكانية الإجازة السنوية شريطة أن يتم ذلك القرار بالتراضي بين طرفي العلاقة. وتأمين الرعاية الصحية والالتزام بتغطية عقود التأمين الصحي الأعمال الطبية والصيدلانية المرتبطة بالكود 19.

وفي السعودية ودعماً للصحة والسلامة المهنية طلبت الحكومة من الشركات التي تتطلب وجودًا فعليًا للموظفين الالتزام بـ: تخفيض عدد العاملين في مكاتبهم إلى الحد الأدنى بحيث لا يتجاوز 40% من إجمالي عدد الموظفين، وذلك باستثناء تلك الموجودة في القطاعات الحيوية أو الحساسة مثل الكهرباء والمياه والاتصالات وكذلك جميع الأنشطة المتعلقة بتوفير الغذاء والدواء وسلسلة التوريد والخدمات اللوجستية المتعلقة بها. مع إتباع جميع الشركات التدابير الاحترازية التي وضعتها وزارة الصحة. كما علقت الهيئة العامة للإحصاء السعودية مرحلة العد في تعداد المملكة لعام 2020، من أجل منع انتشار الفيروس وحماية صحة وسلامة العاملين الميدانيين

لهيئة الإحصاء وأسرهم. واستجابة لصياغة ترتيبات عمل جديدة وجهت الحكومة في 17 مارس 2020، مؤسسات القطاعين العام والخاص لتطبيق سياسات العمل من المنزل. كما أصدرت وزارة الشؤون الاجتماعية دليلًا مؤقتًا للعمل عن بُعد في القطاع الخاص، يتضمن مصطلحات وحقوق وواجبات العاملين وأصحاب العمل في القطاع بما في ذلك ضمان الإجازات المدفوعة. كذلك تم تفعيل المدارس الافتراضية وإغلاق جميع المؤسسات الأكاديمية والمرافق التعليمية. كما أعلنت وزارة الصحة أن جميع العمال الذين دخلوا المملكة اعتباراً من 13 مارس 2020 سيبقون في منازلهم ويخضعون للحجر الذاتي. ويمكن للعمال التسجيل والتقدم للحصول على إجازة مرضية من خلال تطبيق "صحتي" للهواتف المحمولة (ILO,2020c)

وفي ذات الإطار الداعم لحماية العاملين قام الأردن من خلال وزارة العمل بالإعلان عن عدد من الإجراءات لضمان حماية صحة العمال وحقوقهم تتضمن: إنشاء منصة على الإنترنت لتلقي الشكاوى من العمال بشأن انتهاكات العمل.، إصدار 9 أدلة للقطاعات الحيوية بشأن تدابير السلامة الخاصة بـ COVID-19 في مجالات: الإمدادات الغذائية، والتسوق، والمخابز، والصيدليات، والبقالة، والمياه، والغاز، وتحويل الراتب، والمؤسسات الصناعية. كما أبرمت حكومة اليابان اتفاقية مع Facebook لإطلاق حملة توعية حول COVID-19 تتيح للمقيمين في الأردن الوصول إلى أحدث المعلومات والخدمات. كما دعمت حكومة اليابان الأردن في مجال الترويج للمحافظ الإلكترونية، والتي ستضمن دفع الأجور بالإضافة إلى السلامة الصحية حيث لن يتم دفع الأجور نقدًا / فواتير ورقية. بالإضافة إلى ذلك، مُنح الموظفين وأرباب العمل تصاريح التنقل الإلكترونية المؤقتة للسماح لهم بالوصول إلى مكاتبهم للتعامل مع القضايا المتعلقة بالمرتبات وضمان دفع جميع الأجور بحلول نهاية مارس 2020 (ILO,2020c).

كذلك قامت الكويت حمايةً للعمال في مكان العمل باعتماد آلية لتلقي طلبات تسجيل التأمين ضد البطالة عن طريق المراسلة عبر تطبيق WhatsApp أثناء الإغلاق الجزئي. كما قامت وزارة التربية والتعليم بإلزام المدارس الخاصة الكويتية بدفع أجور موظفيها خلال فترة انقطاع العمل. كذلك صدر قرار من وزارة الداخلية بمنح المخالفين إقامة وتصاريح مجانية للمغادرة من 1 أبريل حتى نهايته. كما أعلن وزير الشؤون الاجتماعية ووزير الدولة للشؤون الاقتصادية أنهما سيشرعان في مقاضاة الشركات المرتبطة بأفراد أو جماعات تستغل إقامات العمال المغتربين عن طريق الاتجار بهم، وستتكلف الشركات المذكورة بتكلفة إيواء وترحيل العمال الوافدين. كذلك تم تكليف مؤسسة البترول الكويتية وفروعها بالتنسيق مع وزارة الصحة بتشغيل مواقع للحجر الصحي واتخاذ الإجراءات اللازمة لتلبية احتياجات السلطات الصحية، وتوفير التغذية والنظافة والخدمات الضرورية الأخرى إلى المحاجر (كونا ،2020). أما في السودان وضمن إطار حماية العمال في مكان العمل، أصدر محافظ البنك المركزي عددا من القرارات التي تعزز السلامة والصحة المهنية من أجل التحايل على مخاطر الفيروس والحفاظ على الموظفين والجمهور الذين يتعاملون مع البنك. كما قامت وزارة الداخلية بترتيبات لمنع ازدحام الموظفين في مجمعات ومراكز الخدمة العامة. إضافة إلى صدور المرسوم رقم 91 عن مجلس الوزراء الذي تضمنت فقرته الثامنة النص

على الحد من الازدحام في أماكن العمل كإجراء وقائي لدرء الإصابة بالفيروس التاجي. كذلك طبقت الحكومة تدابير لتقليل عدد الموظفين، وخفض ساعات العمل، وتوفير أجهزة التعقيم وتعقيم المكاتب. وبادر قطاع التعدين بوزارة الطاقة والتعدين مطلع ابريل 2020 بحملة للوقاية من فيروس كوفيد - 19 في أكثر من (70) سوقا للتعدين التقليدي المنتشر في أكثر من (14) ولاية إضافة إلى توزيع الأقنعة والمعقمات على أكثر من مليون عامل في مجال التعدين التقليدي على الصعيد الوطني (ILOd,2020)

يظهر هذا الأداء للدول العربية انطلاق سياسات المعالجة والتصدي للجائحة لتغطي كلا المجالين للسياسات النشطة وغير النشطة، حيث تحركت حزم السياسات لتأمين مباشر لاستمرارية الوظائف والدخول ومنع انهيارهما، وذلك بالتوازي مع إجراءات واسعة للحماية للفئات المتضررة والمهددة والهشة، وضمن إجراءات تضمن السلامة المهنية والأمن للعاملين الذين استمرت أعمالهم. وليس مستغرباً أن تتباين مستويات الحماية سواء في مستوى التغطية أو حجم وقيمة التمويل الموجه لها بين الدول العربية، أو حتى في مستوى الاستجابة المؤسسية. حيث يرتبط الأمر بالحيز المالي وهيكل الموارد بما في ذلك كفاية وجودة البناء المؤسسي من جانب وكذلك بمدى اتساع حجم الطلب على تلك الحماية من جانب آخر. وهي الأمور التي تتفاوت فيها الدول العربية المشار إليها بشكل واضح. ومما لا شك فيه أن مردود ونتائج تطبيق تلك السياسات لازال من المبكر تقييمه وتتبع تأثيراته، كما أنه لا يتوفر توثيق حول تطبيق تلك السياسات والإجراءات ذاتها ووصول كل منها إلى الفئات والشرائح التي يستهدفها.

ومع ذلك يمكن تلمس عدد من الملاحظات الأساسية حول توجهات تلك السياسات في الدول العربية وأهمها: ظهر واضحاً في الدول العربية مرتفعة الدخل مثل السعودية والكويت الانحياز إلى حماية العمالة المواطنة في القطاعين العام والخاص، إضافة لارتفاع قيمة حزم التمويل الموجه لبرامج الحماية المختلفة. في حين ظهر في حالات الدول العربية الأخرى محاولة الوصول للفئات الأكثر هشاشة ممثلة بشكل أساسي في العمالة ضمن القطاع غير المنظم، ولكن من الواضح أن مستويات التمويل لحماية تلك الفئات لا تتناسب مع اتساع حجمها ومتطلبات حمايتها. كذلك ظهر تمكن تحويل جانب من هذه الأزمة إلى فرصة من خلال إدماج شرائح جديدة (أفراد ومؤسسات) ضمن القطاع غير المنظم تحت مظلة الضمان والحماية الاجتماعية لاسيما في الأردن. كما اتسم أداء الدول العربية محل الرصد بتباين واضح فيما يتعلق بإجراءات حماية وسلامة العاملين والقدرة على التنفيذ والمتابعة وكذلك حجم التمويل المخصص لتلك السياسات، حيث تناسبت جوانب التفاوت مع جانب مستوى التنمية القائم في الدولة بشكل عام لاسيما التنمية المؤسسية وجودة وكفاءة وفعالية التنظيم الحكومي.

وبالاسترشاد ببعض ممارسات الاستجابة لتلك الجائحة في نموذج من الدول المتقدمة الذي يواجه أيضا تداعيات هامة من تلك الجائحة ممثلا في المانيا، فإن الملاحظ تركيز المانيا في التصدي لتداعيات تلك الجائحة على سوق العمل على التنظيم القوى والمؤسسي السابق ترسيخه في الدول لإدارة سوق العمل بما يتضمنه ذلك من التدابير الخاصة بالحصول على دعم للدخل الأساسي كما جاء ذلك في المدونة الاجتماعية (Social Code)، والتي تم التدخل لتسهيلها وتسريع قرار وكالات التوظيف منح هذا الدعم. وهو ما أدى إلى زيادة عدد الأشخاص المؤهلين

للحصول على دعم الدخل الأساسي لتضم الباحثين عن عمل، خاصة للعاملين الذين يعملون لحسابهم الخاص. كما تم التدخل لتغيير وتسهيل شروط الحصول على إعانة عمل قصيرة الوقت. تم كذلك تمديد مدفوعات إعانة البطالة لمدة ثلاثة أشهر إضافية إذا كانت ستنتهي بين 1 مايو 2020 و31 ديسمبر 2020. كما ركزت الدولة على فئة الأطفال باعتبارهم الفئة (الضعيفة) الواجب تأمينها من مخاطر تلك الجائحة على سوق العمل لذا فقد قامت بضمانات لتسهيل الوصول إلى الأطفال الملتحقين بالأسر ذات الدخل المنخفض لمعالجة أي مخاطر قد يتعرض لها الأطفال بسبب انخفاض دخل والديهم.

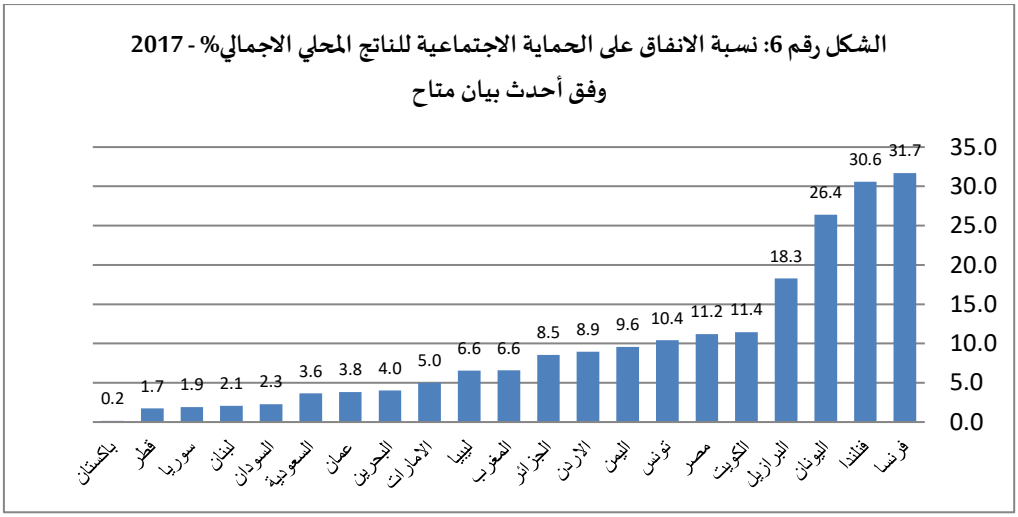
فيما يتعلق بالحفاظ على نشاط المؤسسات والوظائف والعاملين لحسابهم فقد اتفقت آليات التدخل في ألمانيا مع نظيرتها في الدول العربية، ولكن من خلال تقديم مساعدات عاجلة لمرة واحدة من الحكومة الفيدرالية اعتمادًا على حجم الأعمال. وشرط ارتباط الصعوبات الاقتصادية بشكل مباشر بأزمة COVID 19 وحدوث الضرر بعد 11 مارس 2020. إضافة إلى تمديد خطوط الائتمان وضمانات الدولة للمؤسسات عبر بنك الاستثمار الفيدرالي KFW لمنح تسهيل ائتماني للشركات وفق حجمها، مع التزام وضمان الحكومة بمنح تعويض يصل إلى 100 ٪ من مبلغ الائتمان. كما أقرت الحكومة حماية الإيجار حيث لا تؤدي المدفوعات المتأخرة أو المستحقة على المستأجرين بين 1 أبريل 2020 و30 يونيو 2020 إلى إنهاء اتفاقية الإيجار.

تزخر تطبيقات الدول المتقدمة عموما بعدد واسع من الإجراءات دقيقة الاستهداف لتحقيق التعافي في أسواق العمل جراء تداعيات الجائحة، وإن كانت ترتبط كما سبق التقديم بطبيعة التنظيم القائم وتطور قواعد البيانات الخاصة بسوق العمل، وأتمتة جوانب عديدة من الأنشطة في الدولة، وقد تمثلت أهم هذه الإجراءات في :إجراء تخفيضات جوهرية في اشتراطات الحصول على القروض (لتصبح مضمونة فقط بمكان الإقامة)، ورفع حدود سقفها، ورفع الحد الأقصى لمحفظة قروض البنوك المخصصة لتمويل الشركات في القطاعات المستهدفة، والسماح للبنوك التجارية بزيادة التسهيلات الائتمانية للسحب على المكشوف للعملاء، وتعليق القيود المفروضة على حسابات العملاء الذين تم إرجاع الشيكات بسبب عدم كفاية الأموال، وتعليق مدفوعات الرهن العقاري، يكون الأفراد الذين تم تسريحهم أو تم إجبارهم على إجازة بدون أجر مؤهلون للحصول على إعانات البطالة، تقليص مدة العمل المطلوبة لأهلية الحصول على إعانات البطالة بحدود النصف، تقديم منح شهرية دون مقابل ووفق أمد الأزمة للفئات الضعيفة وبخاصة الأطفال والمسنين والعاملين لحسابهم الخاص ولفئات عمرية بعينها. توسيع مظلة شبكات الأمان الاجتماعي من خلال حزمة مالية من جانب الدولة، وتعديل وتيسير متطلبات إعانات البطالة والمنح للعاملين لحسابهم الخاص (ILO,2020c).

من جانب آخر تظهر المعالجات العربية للتعامل مع تداعيات الجائحة على أسواق العمل عدم وجود ممارسة واضحة لآلية الحوار الثلاثي (ممثلي القطاع الخاص والعمال والحكومات) حول كيفية التعامل مع آثار الأزمة. وفقاً للتقارير الدورية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المواكبة والمعنية برصد استجابة الدول وتفاعلها مع تداعيات جائحة كوفيد - 19 على أسواق العمل، فقد رصدت المنظمة بالفعل دور حيوي للحوار الاجتماعي في

التعامل مع هذه التداعيات في الدول المتقدمة والصاعدة والنامية، مع رصد المنظمة أثراً جيداً لنتائج ذلك الحوار وبخاصة في المراحل المبكرة من الاستجابة للأزمات في العديد من البلدان. حيث قامت حكومات العديد من البلدان المتقدمة والصاعدة بإشراك الشركاء الاجتماعيين منذ البداية في تصميم تدابير لمعالجة الأزمة وعواقبها ولم يتم توثيق ذلك إلا في دولة عربية واحدة ممثلة في المغرب. وتمخض عن ذلك الحوار دعم أصحاب الأعمال، والتزام أصحاب الأعمال بعدم خفض الوظائف أو تقليص الأجور. وهو ما يسر من التنفيذ السريع لتدابير الطوارئ المعتمدة، وبالتالي الاعتراف بالقيمة المضافة لمشاركة الشركاء الاجتماعيين في جميع مراحل سياسات الاستجابة. (ILO,2020).

كذلك يجب الإشارة أن هذه الاستجابة العربية للتصدي لتداعيات الجائحة على أسواق العمل قد جاءت في ظل و اقع موروث في الدول العربية من ضعف وعدم كفاية مستويات الحماية الاجتماعية بشكل عام، و انفصام كبير بين قدرات بعض الدول الاقتصادية وما تقوم بإنفاقه لتمويل هذه الحماية. سعياً لتوثيق مدى أولوية وأهمية الحماية الاجتماعية لدى الدول العربية، فقد تم استخدام مؤشر نسبة الإنفاق الموجه من الدولة للحماية الاجتماعية منسوباً للناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية ولعدد من دول المقارنة على مستوى العالم. حيث توضح البيانات بداية انه على مستوى الدول العربية ووفقا لبيانات العام 2017 فقد تراوحت نسبة الإنفاق على الحماية الاجتماعية ما بين 1.7% (في قطر) ونحو 11.4% (في الكويت)، وجاءت كافة الدول العربية أقل من المعدلات المحققة في دول المقارنة من الدول المتقدمة (مرتفعة الدخل) ممثلة في فرنسا وفنلندا واليونان، والدول الصاعدة (متوسطة الدخل) ممثلة في البرازيل. بمعنى أن الدول العربية التي تتسم بارتفاع الدخل مثل قطر والسعودية والكويت والإمارات، والبحرين وعمان، لم تواكب معدل الإنفاق على الحماية الاجتماعية أسوة بالدول المناظرة لها في الدخل (فرنسا وفنلندا واليونان). كذلك الحال مع الدول العربية التي تنتمي لفئة الدخل المتوسط (الأعلى والأدنى) لم تحقق المعدل المحقق في دولة صاعدة تنتمي لذات التصنيف ممثلة في البرازيل. حتى أن الأخيرة قد تجاوزت وبعدة أضعاف المعدلات المحققة في الدول العربية مرتفعة الدخل. كما يلاحظ أن معدل الإنفاق على الحماية الاجتماعية في الدول العربية متوسطة ومنخفضة الدخل قد تجاوز نظيره المحقق في عدد من الدول العربية مرتفعة الدخل (الشكل رقم 6).



المصدر: ILO(2017).

يوضح ذلك عدم ارتباط الإنفاق على أطر الحماية الاجتماعية بموارد الدول، وهو ما يتفق مع ما تؤكد عليه باستمرار المؤسسات الدولية وبخاصة البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة من أن الانفاق على الحماية الاجتماعية هو خيار للحكومات ولا يرتبط بقدراتها الاقتصادية أو المالية. وهو الأمر الذي توثقه البيانات سابقة العرض تماماً.

ثالثاً: سياسات وإجراءات مقترحة للتعافي وتنشيط أسواق العمل وصيانة رأس المال البشري

أظهرت الدراسة أن جائحة كوفيد - 19 قد واجهت الدول العربية وهي تعاني بالفعل من إشكالات في أسواق العمل، وان كان ذلك بوتيرة متباينة، في ارتباط وتناسق واضح مع باقي عناصر التباين في هيكل الموارد والطاقات ومستويات التنمية القائمة في كل منها. حيث يمكن وضع الدول العربية ضمن هذا الإطار ضمن ثلاث مجموعات أساسية، تضم المجموعة الأولى الدول مرتفعة الدخل والتي تواجه مستويات منخفضة نسبياً من البطالة، وهي تمتلك أسواق عمل مستقبلة للعمالة الأجنبية/الوافدة، والتي تتسم كذلك بأطر حماية عالية للعاملين من مواطنيها في القطاعين العام والخاص، والتي واجهت تداعيات الجائحة بشكل أساسي من خلال دعم الوظائف للمواطنين في القطاع الخاص كأولوية. وتتضمن هذه المجموعة بشكل أساسي دول مجلس التعاون الخليجي. وتضم المجموعة الثانية الدول العربية متوسطة الدخل التي تواجه مستويات مرتفعة من البطالة، والتي تتسم بأطر حماية محدودة التغطية، وهي تواجه إشكالات حقيقية في سيادة نمط العمل غير المنظم، وارتفاع معدلات الفقر، وهي تضم دول مثل مصر والمغرب والأردن والجزائر وتونس ولبنان وفلسطين والعراق. وقد واجهت هذه المجموعة تداعيات الجائحة من خلال حزم متنوعة من سياسات العمل لاسيما غير النشطة سعياً لحماية الفئات الضعيفة وبخاصة العاملين ضمن القطاع غير المنظم. في حين تتسم المجموعة الثالثة بأنها تواجه ذات الإشكالات التي تواجهها المجموعة الثانية ولكن بوتيرة أعلى نسبياً كما أنها تنتمي عموماً للتصنيفات التنموية الأقل وهي كذلك الأقل عربياً وفق معيار متوسط دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. والتي تضم دولا مثل السودان واليمن

وموريتانيا وجيبوتي والصومال. وهي الدول التي سعت للحد من تداعيات الجائحة على أسواق العمل من خلال التركيز على دعم العمالة غير المنظمة وإجراءات سلامة العاملين ولكن وفق هيكل موارد وتخصيصات مالية محدودة.

وقد قامت المجموعات الثلاثة كذلك بسياسات وإجراءات متعددة ضمن حفظ سلامة وامن العاملين مثل التباعد والتعطيل والإجازات مدفوعة الأجر والعمل عن بعد أو بشكل متناوب، ومحاولة تأمين وحماية العاملين في مكان العمل المنخرطين في القطاعات والأنشطة الحيوية غير الخاضعة للتعطيل. كما قامت الحكومات في عدد منها بوضع معايير لمساعدة الشركات ومؤسسات الأعمال تتضمن الاحتفاظ بالعمالة وكذلك تقييد أو الحد من إجراءات تخفيض أجور العاملين فيها.

وفي ضوء التسليم أن لكل سياسة كلفة لتمويلها، فمن البديهي أن تتفاوت الدول العربية في طبيعة وحجم ونوعية تدخلاتها للحد من تداعيات هذه الجائحة على أسواق العمل والوظائف والدخول. وذلك وفق هيكل الموارد ومساحة الحيز المالي المتاح في كل منها، وهو الحيز الذي يضيق كلما تحركنا بشكل عام من دول المجوعة الأولى إلى دول المجموعة الثالثة.

كذلك فرغم رصد الدراسة قيام الدول العربية بإقرار وتنفيذ عدد من سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة للحد من تداعيات هذه الجائحة على أسواق العمل، إلا أن نتائج تطبيقها لازالت غير مرصودة وبخاصة على مستوى تحقق الأثر المرجو أو دقة الوصول والتغطية للفئات والشرائح المستهدفة من تلك السياسات.

ومع ذلك يمكن بلورة عدد من التوصيات حول مجمل طبيعة وضوابط السياسات المقترحة التطبيق في الدول العربية لمواجهة تداعيات هذه الجائحة على أسواق العمل، ضمن إطار الحلول المستدامة، وتأسيسا على المردود التنموي طويل الأجل لرأس المال البشري وقوة العمل العربية.

أولاً: سياسات سوق عمل وفق منظور انتقائي الطابع لتنشيط الطلب وخلق الوظائف التي تتو افق ومتطلبات الاستدامة بشكل أساسي، يهدف هذا المدخل الانتقائي إلى محاولة تحقيق النمو في كل من الناتج، والوظائف، والإنتاجية، وهو ما يمكن أن يتم تحقيقه من خلال نمط النمو المشترك، والعمل على إرساء التوازن السليم بين ثنائيات التكنولوجيا والعمالة، والأجور والإنتاجية، ورأس المال والعمالة (مع مراعاة طبيعة الدولة وهيكلها الإنتاجي والديمغرافي). وذلك ضمن أولوية القطاعات والأنشطة التي تتمتع بمزايا نسبية وفق معايير: هيكل المزايا التقليدية القائم في الدولة ما قبل الجائحة، والقطاعات الأكثر قدرة على خلق الوظائف، والأعلى إنتاجية والأسرع نمواً، القادرة على حث أنشطة ومن ثم وظائف أخرى، مع مراعاة البعد الإقليمي، وتركيبة الشرائح العمرية الأكثر تضرراً. وضمن ضوابط حكومية لاستحقاقات الحماية الاجتماعية للعاملين واستيفاء متطلبات العمل اللائق وتنمية الحوار الثلاثي. وهو ما يتضمن بدوره مراعاة التوجهات نحو وظائف القرن الحادي والعشرين

القائمة على الاستخدام المكثف للمعارف والتكنولوجيا، والتي أظهرت الجائحة ممارسات دولية وعربية واسعة النطاق لها، يمكن البناء عليها في المستقبل. وهو الأمر الذي دأبت المؤسسات الدولية وبخاصة البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية على لفت الانتباه إليه منذ سنوات. وأن أنظمة التعليم ذاتها لابد أن تسرع من تطوير ذاتها لمواجهة تلك التغيرات وتزويد خريجيها بما سيحتاجونه من مهارات المستقبل لمواكبة تغير هيكل الأنشطة الاقتصادية الجديدة الأكثر اعتماداً على التكنولوجيا، وكذلك لمواكبة الأنماط الجديدة للعلاقات داخل سوق العمل وما شهدته من طمس الحدود وتطور نماذج الأعمال من نطاق المحلية إلى نطاق العالمية في أمد قصير. هذا إضافة لما رسخته الجائحة من تنامي الاعتماد على نمط العمل عن بعد، ومن ثم توسيع النطاق الجغرافي التقليدي لعملية خلق الوظائف. وهو الأمر الذي سيمثل أفقاً واسعاً أمام العمالة العربية شرط تأهيلها وتمكينها من المهارات المطلوبة لتلك الأنماط الجديدة.

ثانياً: دور محوري لسياسات سوق العمل النشطة: أظهرت الدراسة قيام الدول العربية وأسوة بتجارب وتطبيقات الدول المتقدمة والصاعدة بالتصدي لتداعيات الجائحة من خلال حزم واسعة لدعم الوظائف ومنع انهيار الدخول ومؤسسات الأعمال، من خلال مبادرات البنوك المركزية، وهي ممارسة صحيحة يجب الاستمرار فيها مع التدقيق فيما يتعلق بجوانب متابعة تنفيذها والتأكد من وصولها إلى الفئات والمؤسسات والقطاعات المستهدفة. كما يمكن تضمين تلك المبادرات بعض المعايير الإضافية لإكساب المعالجة الطارئة للأزمة طابعاً مستداما، من خلال إضافة معايير تتعلق بالفئة العمرية المستفيدة، والتي ينصح بأن تكون من الشباب (الفئة الأكثر معاناة في سوق العمل العربي). ومعايير تتعلق بطبيعة المشروعات والقطاعات العاملة ضمنها تدعيماً لمبدأ "الانتقائية" الذي تم تبنيه في التوصية الأولى. بحيث يتم ربط تلك التدخلات من جانب الدولة لتدعيم خلق الوظائف والدخول بإعطاء الأولوية لفئة الشباب أو الشباب الأكثر تعليما أو الشباب من الإناث أو من الذكور.. وهكذا، وهو ما يمكن إتمامه من خلال تنمية الطلب عليهم (في حال أن نمو الطلب هو القيد) من خلال دفع الأعمال وبخاصة كثيفة العمالة بما فيها مشروعات الأشغال العامة. كما يمكن إتمام هذا التدخل من خلال تحسين قدرات القطاع الخاص ومؤسسات الأعمال ذاتها لحث طلبها على المعروض في سوق العمل، وذلك من خلال برامج ميسرة لتخصيص الائتمان أو عبر صيغ تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي وأي أدوات أخرى تدعم ربحية ونمو هذه المؤسسات بشكل عام.

ثالثاً: إرساء مدروس وممنهج لسياسات سوق العمل غير النشطة التي تقوم على الحق في الحماية الاجتماعية للعاملين ولغير العاملين، لاسيما أن التجارب أظهرت أن الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها هو خيار للحكومات. وفي ضوء ما أظهرته الدراسة من ضعف وعدم كفاية مستويات الحماية الاجتماعية في الدول العربية كافة والتي مثلت في العديد منها أقل من 10% فقط من الناتج المحلي الإجمالي، يملي ذلك ضرورة مراجعة وإعادة الاعتبار لدور هذه السياسات وبشكل متوازن مع متطلبات الإنتاجية والتنافسية. حيث ظهر واضحاً أن عبء الجائحة كان أعلى في الدول التي تتسم أساساً بضعف مستويات الحماية الاجتماعية القائمة فيها، ووجود شرائح

واسعة من العاملين خارج أي أطر للحماية أو للتأمين ضد مخاطر التعطل أو انقطاع الدخل لاسيما العاملين ضمن القطاع غير المنظم. يتطلب ذلك الجانب تلقائياً معالجة التشريعات وفق ضوابط منظمة العمل الدولية ووفق الدساتير الوطنية ذاتها التي تقضي بأن تضمن التشريعات الوطنية المساواة في المعاملة (أجر واحد لوظيفة واحدة) بين العاملين من الرجال والنساء، والعاملين من المواطنين والوافدين والمهاجرين. مع توسيع ممارسات اللامركزية في تطبيق أطر الحماية لأنها الأقدر على مواجهة التنوع في إشكالات وتحديات الحماية فيما بين أقاليم الدولة الواحدة.

رابعاً: ضرورة إعادة النظر في طبيعة النمو الاقتصادي ومحركاته في الدول العربية، حيث واكب النمو الاقتصادي المرتفع نسبياً في الدول العربية، استمرار وجود واتساع معدلات البطالة، كما واكبه تنامي الاتجاه نحو العمل في أطر القطاع غير المنظم في إشارة لعجز نظيره المنظم عن خلق فرص عمل كافية. وهو التحدي المعرض للزيادة بشكل أكيد في ضوء تراجع تقديرات النمو في الدول العربية خلال العام 2020 جراء الانكماش المرتبط بتداعيات جائحة كوفيد - 19، بمعنى أن الدول العربية واجهت في الماضي نمطاً يقوم على تحقيق معدلات مرتفعة للنمو أسهمت في تحسن فوائضها واحتياطاتها أو على الأقل تحسن مستويات العجز في موازينها الاقتصادية، دون انعكاس ذلك على خلق فرص عمل كافية، في حين أنها تتجه الآن لمواجهة تراجعاً في النمو ولكنها لازالت مطالبة بخلق فرص العمل لمواطنيها سواء العاطلين عن العمل أو الباحثين الجدد. وهو الأمر الذي يملي بضرورة إجراء تحولات هيكلية الطابع في الاقتصادات العربية لخلق هياكل إنتاجية تتمتع بقدرتها على دعم النمو وخلق الوظائف في ذات الوقت، وبحيث يتم تضمين البعد المرتبط بالتشغيل وبخاصة للفئات أو الشرائح المستهدفة وفق خصوصية كل دولة من الدول العربية (الشباب، المهنيون، أصحاب المؤهلات، النساء...) ضمن أطر سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات الدولة المالية والنقدية، وضمن استراتيجياتها القطاعية. وصولا لتنويع واسع وعميق في الاقتصادات العربية وهياكل الإنتاج فيها فيما يمكن أن يطلق عليه دفع الاستثمار المنتج في الاقتصاد الحقيقي وصولا للنمو المستدام الغني بالوظائف الجيدة.

خامساً: الارتقاء بمستويات الحوار الاجتماعي ومأسسته كمكون مركزي وحقيقي وفاعل من مكونات صياغة سياسات العمل، وهو الأمر الذي سيسهل من مهام الدول في مواجهة تداعيات الجائحة وتقاسم عادل لكلفتها وأعبائها. وهو البعد الذي تركز عليه منظمة العمل الدولية بشكل مستمر لتدعيم استقرار المجتمعات ومن ثم مسار الاستدامة. فمما لا شك فيه أن قيمة الشراكة الحقيقية بين المؤسسات المعنية بسوق العمل على المستوى القطري ممثلة في الحكومات واتحادات أصحاب الأعمال أو القطاع الخاص أو غرف التجارة والصناعة، والنقابات والاتحادات العمالية، ومؤسسات المجتمع المدني. هو متطلب حيوي للتعامل السريع والكفء والفعال مع الأزمات في مرحلة الحد من الأضرار، ثم لاحقاً في مرحلة إرساء مسار التعافي، وذلك شرط التمثيل الحقيقي لممثلي تلك الأطر لاسيما العمالية لمجموع أعضائها. وهي قضية ليست جديدة الطرح لكنها تبقى ضرورة يجب التذكير بها باستمرار وبخاصة في حال الأزمات مثل الأزمة الحالية التي يمر بها العالم والدول العربية إثر تداعيات

جائحة كوفيد - 19، ومن قبلها الأزمة المالية العالمية 2008/2007 حيث إن مصالح تلك الكيانات تبدو متنافرة ومتضادة للوهلة الأولى، وتخضع لحسابات نظرية المباريات، حيث الاعتقاد أن تحقق مكاسب لطرف يجب أن يقابلها تحقق خسائر للطرف الآخر، وهو الطرح الذي تم استبداله منذ عقود من خلال الإدراك والممارسة الدولية وكذلك دور المنظمات المعنية لاسيما منظمة العمل الدولية، حيث تبنى منهجية win - win وإقرار مبدأ المفاوضة الجماعية وصولاً لتفاهمات قابلة للاستدامة.

مع التأكيد أن المقصود بالحوار ليس التشاور أو تبادل المعلومات، بل استخدام تلك المعطيات للوصول الى اتفاقات أو تفاهمات أو تشكيل فرق عمل متخصصة في المجالات ذات التأثير مثل الجوانب المالية والقانونية، والجوانب المتعلقة ببيئة واشتراطات العمل في ظل اعتبارات الجائحة، إضافة للجوانب التي قد تتعلق بطبيعة الأنشطة الاقتصادية والقطاعية. بحيث تتضمن دور محدد لكل طرف خلال مراحل الأزمة وما قد يتعرض له من أعباء أو التزامات جراء ذلك الدور. كما أنه من المؤكد أن استمرار أمد الأزمة سيترتب عليه مزيد من الأعباء وأن الهامش الذي قد يبدو متاحاً لبعض الحكومات أو لبعض مؤسسات الأعمال سيتقلص كثيراً، وسيتم الإضرار بأضعف الحلقات ممثلة في العاملين، لذا يجب الحرص على استيفاء كافة المتطلبات التي تعمل على تفعيل هذا الحوار، كذلك لابد من الارتقاء بمستويات ونوعية التمثيل الحكومي ضمنه لإعطاء مزيد من الفعالية والحيوية والأهمية لمخرجاته، وإظهار اهتمام الدول وجديتها في التعامل معه.

سادساً: معالجات وإصلاحات خاصة تستهدف بشكل جاد الإشكالات المتعلقة بالعمل ضمن القطاع غير المنظم. أظهرت الجائحة شدة الهشاشة لدى العاملين ضمن هذا القطاع ولجوؤهم لما يطلق عليه الخيارات الصعبة حيث التضحية بضرورات حياتية نتيجة انقطاع أو تراجع الدخل مثل التضحية بالتعليم للأطفال أو المتابعة الصحية المناسبة، أو بتعديل النمط الغذائي والتغذوي القائم واستبداله بأنماط أقل كلفة قد تمثل خطراً على سلامة وصحة الأسرة لاسيما الأطفال وكبار السن فيها، هذا أخذا في الاعتبار ما تواجهه تلك الفئة وأسرها أساساً في الظروف العادية من انخفاض وتذبذب مستوى الدخل ووجود معظمها ضمن دائرة الفقر المطلق أو المدقع أو ضمن نطاق الفقر متعدد الأبعاد. حيث أظهرت الدراسة ارتفاع نسب العاملين ضمن هذا القطاع نسبة لإجمالي عدد العاملين وبخاصة في دول المجموعتين الثانية والثالثة (الدول العربية متوسطة ومنخفضة الدخل). وقد أظهرت سياسات مواجهة تداعيات هذه الجائحة في هاتين المجموعتين فعلياً توجهها نحو محاولة تحسين دخول العاملين ضمن هذا القطاع. وهي الجهود التي لا يمكن أن تكفي لسد فجوة الدخول المفقودة للعاملين ضمن هذا القطاع، حيث يرتبط الأمر بالحيز المالي المتاح أساساً في تلك الدول الذي يتسم عموما بمحدوديته. هذا إضافة لما أظهرته الدراسات الدولية من أن اتساع هذا القطاع كما هو الحال في العديد من الدول العربية، هو بحد ذاته فرصة مؤكدة لزيادة نموها الاقتصادي ونوعية الوظائف وتسريع جسر الفجوات بينها وباقي دول العالم، وذلك في حال إقرار الإصلاحات المطلوبة (صندوق النقد الدولي،2019).

إن المعالجة الجوهرية لظاهرة العمل غير المنظم تقوم على الفهم العميق لمبررات نشأة ونمو هذا القطاع في الدول العربية، والتي تتمحور حول عوامل طاردة من الإطار المنظم تتمثل بالنسبة للعاملين لحسابهم في قيود واشتراطات وتكاليف عالية للنشاط، وتتمثل بالنسبة للعاملين في عدم وجود فرص للعمل أساساً في القطاع المنظم نتيجة قصور النمو، أما العوامل الجاذبة فهي عكس كل ذلك بالنسبة لمزايا الانضمام للإطار غير المنظم (العاملين لحسابهم، وللعاملين). ما يعني أن على الدول التدخل بإجراءات دقيقة الاستهداف للتأثير في هيكل المنافع والتكاليف بالنسب للعاملين لحسابهم/أصحاب المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، والعاملين على حد سواء. بحيث يكون الانضمام للإطار المنظم هو الأكثر جدوى بالنسبة لتلك الشرائح، ولكن هذا في ضوء قدرة الدول على تصويب نوعية نموها الاقتصادي ليكون غنياً بالوظائف. وقد يتطلب إتمام عملية تحويل العاملين من إطار العمل غير المنظم إلى نظيره المنظم استراتيجيات متتابعة ومتدرجة لتتلاءم مع طبيعة الموارد والقدرات المتاحة على مستوى كل دولة، والتي يجب أن يتم معالجتها أيضاً ضمن الحوار بين الشركاء في سوق العمل وبما قد يتضمنه ذلك من تأسيس آليات جديدة تكون أكثر تأهيلا ومرونة تتم بين الأطر الرسمية ممثلة في الحكومة والبنوك من جانب، والأطر غير الحكومية ممثلة في مؤسسات المجتمع المدني من جانب آخر.

وفي الختام يمكن للدراسة بلورة توصيتها الأساسية في ضرورة إعادة النظر في التراكيب الهيكلية التي تشكل أسواق الدول العربية للعمل وكذلك للسلع والخدمات ورأس المال، من خلال نماذج جديدة تنسحب فيها الدولة لحساب تقديم دور القطاع الخاص، مع مراعاة توقيت وظروف تطبيق تلك الإصلاحات، كما يتواكب مع تلك الإصلاحات أو التدخلات تهيئة وبناء دور جديد للدولة تتولى فيه مسئوليتها تجاه مواطنيها في تأمين الحماية الاجتماعية سواء للفئات التي تمكنت من المشاركة في العملية الإنتاجية (العاملين) أو الفئات الباحثة عن عمل (العاطلين) إضافة للفئات في مختلف المراحل العمرية التي يمر بها العامل منذ الطفولة حتى التقاعد. كما أن تمويل الحكومات لذلك الاحتواء الموسع في نطاق الحماية الاجتماعية يمكن تحقيقه من خلال إصلاح القواعد المنظمة لسوق العمل، وإجراء إصلاحات شاملة في هيكل السياسات الضريبية وبالتزامن مع توسيع آليات إعداد قواعد البيانات التفصيلية للأنشطة والعمالة في كامل محافظات وأقاليم الدولة.

إن مثل هذا الطرح هو الأقدر على تحقيق الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد والطاقات المتاحة في الدول العربية بما فيها المورد البشري (قوة العمل)،وهو الأمر الداعم للارتقاء بالتنافسية الكلية للاقتصاد وللأنشطة والأعمال القائمة وهو الوضع الذي لا مناص منه في إطار سيادة أجواء العولمة واشتداد حدة المنافسة الدولية وسعي مؤسسات الأعمال في كافة دول العالم لخفض كلف الإنتاج قدر الإمكان بما فيها سعر العمل (الأجر) لتدعيم تنافسية منتجاتها في الأسواق الخارجية، وفي ذات الوقت هو الضامن لزيادة المنعة لدى الدول والمجتمعات العربية لمواجهة الصدمات أو التغيرات غير المتوقعة في المستقبل، وهو الطرح الذي يقتضي بدوره تنظيما أرقي لأسواق العمل وللمؤسسات والتشريعات ذات الصلة وكذلك بناء قواعد بيانات منضبطة وموثوقة لأسواق العمل في الدول العربية.

المراجع العربية

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2019):"إحصاءات وبيانات، ونشرات دورية". https://www.capmas.gov.eg/Pages/SemanticIssuesPage.aspx?page_id=6113

أبوشماله، نواف (2020) "مستقبل الوظائف الخضراء في الدول العربية: ، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية دراسات التنمية، المعهد العربي للتخطيط، المجلد 22، العدد 1، يناير، 2020.

الاسكوا 2020: فيروس كورونا: التكلفة الاقتصادية على المنطقة العربية. E/ESCWA/CL3.SEP/2020/Policy Brief.1، مارس 2020. https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/ar-escwa-covid-19-economic-cost-arab-region.pdf

الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا - الإسكوا (2014): "إطار عمل مقترح لإعداد خارطة الطريق للاستثمار في الاقتصاد الأخضر في المنطقة العربية"، المنتدى العربي الرفيع المستوى حول التنمية المستدامة – عمان 2-4 ابريل 2014، E/ESCWA/SDPD/2014/WG.1/4-12 مارس 2014

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018: "أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها :التحديث الإحصائي لعام 2018.

البنك المركزي المصري 2020: "تعليمات وإجراءات البنك المركزي للحد من آثار فيروس كورونا المستجد" مايو 2020. https://www.cbe.org.eg/ar/Pages/HighlightsPages/

مدونات البنك الدولي 2020: تصنيفات البنك الدولي للدول وفق متوسط دخل الفرد. https://blogs.worldbank.org/ar/opendata/altsnyfat-aljdydt-llbldan-hsb-mstwy-aldkhl-2019-2020

المملكة (2020): " نص أمر دفاع رقم (6) لسنة 2020". https://www.almamlakatv.com/news/ -2020- 37217

منظمة العمل الدولية (2012): " أزمة عمالة الشباب :حان وقت العمل"، مكتب العمل الدولي، جنيف، ISBN 978-92-2-624499-3(print)، 2012.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/meetingdocument/wcms_175948.pdf

منظمة العمل الدولية: "تعزيز فرص العمل: حماية الأشخاص سياسات الاستخدام" منظمة العمل الدولية – جنيف – ديسمبر 2013.

صندوق النقد الدولي (أكتوبر،2019): "آفاق الاقتصاد العالمي: تراجع التصنيع العالمي وتصاعد الحواجز التجارية". ISBN 978-1-51352-041-4. الطبعة الأولى، © 2019.

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (2020): " أمر الدفاع رقم 9 لسنة 2020". المملكة الاردنية الهاشمية. https://www.ssc.gov.jo/arabic/

وزارة المالية السعودية (2020): "الأمر الملكي بمساندة استمرار احتفاظ القطاع الخاص بالعمالة الوطنية". ابريل 2020. https://www.mof.gov.sa/mediacenter/news/Pages/News_03042020.aspx

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية،(2020): "قرار تنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل لمواجهة جائحة كورونا 142906". https://mhrsd.gov.sa/sites/default/files/ %D9%84% %20146652.pdf

وكالة الأنباء الكويتية- كونا، 2020: إنشاء محاجر صحية لتلبي احتياجات وزارة الصحة من خلال مؤسسة البترول الكويتية" مارس 2020. https://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2881275&language=ar#

المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (2020)."تقرير خاص: تأثير جائحة كورونا (كوفيد - 19) في دول مجلس التعاون على الجوانب الصحية والاجتماعية والاقتصادية"، مايو 2020. (https://gccstat.org/images/gccstat/docman/publications/corona%20report.pdf)

المراجع الأجنبية

Asian development bank, ADB, 2013: "social protection: policies and strategies. 'https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/32100/social-protection.pdf

Bureau of Democracy, Human Rights and Labor 2015," Country Reports on Human Rights Practices for 2015".

https://2009-2017.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm#wrapper

BUREAU OF DEMOCRACY, HUMAN RIGHTS, AND LABOR,2019;"Country Reports on Human Rights

centers for disease control and prevention CDC,2020." Coronavirus disease - COVID-19, World map. https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/global-covid-19/world-map.html

Dorothee Chen,2018; "Morocco's Subsidized Health Insurance Regime for the Poor and Vulnerable Population: Achievements and Challenges Dorothee Chen The World Bank Group, Washington, DC, 2018.

http://documents.worldbank.org/curated/en/177741516178542801/pdf/Morocco-s-subsidized-health-insurance-regime-for-the-poor-and-vulnerable-population-achievements-and-challenges.pdf

Bonnet F, Ehmke E, and Hagemejer K, 2010. "Social security in times of crisis", in International Social Security Review, No. 63:2, 2010, pp. 47-70

Harris. R. and B. Silverstone, 2001 "Testing for asymmetry in Okun's law: A cross−country comparison. Economics Bulletin. Vol. 5. No. 2. (2001) pp. 1−13

http://documents.worldbank.org/curated/en/263351468330025810/pdf/73068-v1-english-revised-PUBLIC-PUBDATE-10-15-12.pdf

https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_wages_by_country, May 2020

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_660003.pdf:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf

ILO,2017, WORLD SOCIAL PROTECTION REPORT 2017 - 19. STATISTICAL ANNEXES. Public social protection expenditure, 1995 to latest available year (percentage of GDP) https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?id=594#tabs-3

ILO,2017.

https://www.social- protection.org/gimi/ RessourcePDF. action? ressource.ressourceId = 54887

ILO,2020a, "World Employment and Social Outlook – Trends 2020", https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_734454/lang--en/index.htm

ILO,2020b, https://economictimes.indiatimes.com/jobs/1-6-billion-informal-workers-in-danger-of-losing-their-jobs-international-labour-organization/articleshow/75454336.cms

ILO,2020c: country profile - coronavirus country, 2020.

https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htmat# EG Country policy responses

ILO.(2017," World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals International Labour Office – Geneva: ILO, 2017, https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54887.

ILOd, (2020), "country policy response, Sudan'.

(https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/ index. htm# SD).

International labour office,2018."Better together: Active and passive labour market policies in developed and developing economies", WORKING PAPER NO. 37, december2018.

John Williamson, (2004)., "A Short History of the Washington Consensus", Institute for International Economics, Paper commissioned by Fundación CIDOB for a conference "From the Washington Consensus towards a new Global Governance," Barcelona, September 24–25, 2004. (https://www.piie.com/publications/papers/williamson0904-2.pdf)

Jones, N.; Holmes, R. 2013. Gender and social protection in the developing world: Beyond mothers and safety nets (London, Zed Books).

Jones, W.; Williamson, E. 2013. New unemployment insurance benefits for employees in the GCC (London, Lexology).

Martha Chen and Jenna Harvey, 2017., "THE INFORMAL ECONOMY IN ARAB NATIONS: A COMPARATIVE PERSPECTIVE"., " WIEGO Network Paper for Arab Watch Report on Informal Employment in MENA Region. https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Informal-Economy-Arab-Countries-2017.pdf

Michael Wither and Jeffrey Clements,(2014)," The Minimum Wage and the Great Recession: Evidence of Effects on the Employment and Income Trajectories of Low-Skilled Workers", NBER, Working Paper No. 20724, Issued in December 2014, NBER Program(s):Labor Studies, Public Economics.(https://www.nber.org/papers/w20724.pdf)

Duval, Romain, Davide Furceri, and Joao Jalles. 2019. "Job Protection Deregulation in Good and Bad Times." Oxford, Economic Papers (July 21).

Eumark N, David and Schweitzer, Mark and Wascher, William (2000), "The Effects of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution', (February 2000). NBER Working Paper No. w7519. Available at. SSRN: https://ssrn.com/abstract=216488

OECD, 2019: OECD stat, Minimum wages at current prices, https://worldpopulationreview.com/countries/minimum-wage-by-country/

OECD,(2013),” Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf

OECD, (2013),” Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture”,

Practices", MARCH 11, 2020. https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/

S. Scarpetta et al,2010: Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation? (Paris: OECD, 2010).

World bank (2020), world development indicator- WDI.

https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators

world bank,2013., WORLD DEVELOPMENT REPORT 2013; JOBS",

Cambridge dictionary, (2020). https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/lockdown

Oxford Economics, (2020). https://www.oxfordeconomics.com/forecasts-and-models/reports

IMF (2019): "World economic outlook: Global Manufacturing Downturn, Rising Trade Barriers', October 2019.

https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2019/10/01/world-economic-outlook-october-2019

IMF (2020): "World economic outlook; The Great Lockdown",14 April 2020. file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/text.pdf

الملاحق

الملحق رقم (1): تطور عدد السكان في الدول العربية - جانب العرض في سوق العمل لسنوات مختارة للفترة 2000 – 2018 – (بالآلاف)

البيان	2000	2008	2010	2014	2015	2016	2017	2018	معدل التغير (%) 2018- 2017	معدل التغير (%) 2018 - 2008
الدول العربية	281,437	342,419	357,567	380,345	388,735	396,943	406,485	414,799	2.05	1.94
الأردن	4,857	6,293	6,698	8,804	9,559	9,798	10,053	10,309	2.55	5.06
الإمارات	3,155	8,074	8,271	9,071	9,104	9,121	9,304	9,491	2.01	1.63
البحرين	638	1,103	1,229	1,315	1,370	1,424	1,501	1,549	3.2	3.45
تونس	9,552	10,329	10,566	11,012	11,163	11,304	11,435	11,568	1.16	1.14
الجزائر	30,416	34,591	35,978	39,114	39,963	40,836	41,721	42,582	2.06	2.1
جيبوتي	680	810	842	939	966	993	1,020	1,048	2.72	2.61
السعودية	20,476	25,787	27,563	30,770	31,521	32,248	32,552	33,414	2.65	2.62
السودان	31,081	39,154	42,200	37,289	38,449	39,645	40,878	42,149	3.11	0.74
سوريا	16,411	20,325	21,019	19,203	18,735	18,430	18,270	18,190	-0.44	-1.1
الصومال	9,596	10,386	10,594	11,021	11,130	11,240	11,351	11,463	0.99	0.99
العراق	24,086	31,895	32,490	36,005	36,934	37,984	38,858	39,752	2.3	2.23
عُمان	2,402	2,867	2,773	3,993	4,159	4,414	4,560	4,602	0.92	4.85
فلسطين	3,053	3,826	4,048	4,550	4,682	4,817	4,954	5,096	2.86	2.91
قطر	614	1,448	1,715	2,216	2,438	2,618	2,725	2,581	-5.28	5.95
القُمر	552	661	692	760	779	798	817	836	2.38	2.38
الكويت	2,228	3,421	3,566	4,039	4,184	4,330	4,437	4,564	2.86	2.92
لبنان	3,738	3,763	3,772	3,788	3,793	3,798	3,803	3,808	0.13	0.12
ليبيا	5,356	6,053	6,169	6,204	6,235	6,293	6,375	6,458	1.3	0.65
مصر	63,974	75,194	78,685	86,814	88,958	91,023	94,798	96,997	2.32	2.58
المغرب	28,466	31,391	32,182	33,782	34,125	34,487	34,852	35,220	1.06	1.16
موريتانيا	2,645	3,204	3,362	3,700	3,790	3,882	3,976	4,072	2.42	2.43
اليمن	17,461	21,844	23,154	25,956	26,698	27,460	28,244	29,050	2.86	2.89

المصدر: صندوق النقد العربي. (2019): "التقرير الاقتصادي العربي الموحد" العدد السنوي – أعداد مختلفة.

الملحق رقم (2): تطور معدل البطالة في عدد من الدول العربية لسنوات الفترة 2010-2018 (%)

الدولة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
الأردن	13.4	13.4	12.8	12.6	11.9	13.1	15.5	18.5	18.7
الإمارات*	4	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	3.6	1.7	2.6
تونس	13	18.9	16.7	15.3	15.3	15.4	15.5	15.5	15.5
الجزائر	10	10	11	9.8	10.6	11.2	10.4	11.7	11.7
السعودية*	5.3	5.8	5.5	5.6	5.7	5.6	5.7	5.8	6
سوريا	8.4	8.1	25	35	40	50	50	50	48
فلسطين	23.7	20.9	23	23.4	23.4	25.9	26.9	27.9	30.8
قطر	0.7	0.4	0.5	0.3	0.3	0.4	0.7	0.1	0.1
الكويت*	2.5	2.6	2.7	2.7	2.9	2.2	2.2	2.2	1.1
مصر	8.9	11.9	13	13.1	13.4	12.8	13.2	11.9	9.9
المغرب	9.1	8.9	9	9.2	9.9	9.7	9.9	10.2	9.8
اليمن	16	18	18	17.4	.....	.....	70	70	70

المصدر: صندوق النقد العربي (2019): "التقرير الاقتصادي العربي الموحد" العدد السنوي – 2019.

*بلغ معدل البطالة بين المواطنين في الإمارات 6.9%، وبين المواطنين في السعودية 12.8%، وبين المواطنين في الكويت 6.1% للعام 2018

الملحق رقم (3): تطور معدل البطالة بين الذكور والإناث في الدول العربية و أقاليم مقارنة (%)

للعامين 2010 - 2018

	البطالة بين الذكور		البطالة بين الإناث	
الدولة/العام	2010	2018	2010	2018
الإمارات	2.22	1.71	6.0	7.5
البحرين	0.44	0.30	3.7	3.5
جزر القمر	3.98	3.45	4.6	4.1
جيبوتي	11.95	10.43	13.2	12.0
الجزائر	8.11	10.14	19.1	21.3
مصر	4.77	7.81	22.1	23.1
العراق	8.23	7.19	10.7	12.3
الأردن	10.47	13.31	21.8	23.0
الكويت	1.41	0.89	2.8	4.6
لبنان	5.17	4.95	10.7	9.8
ليبيا	15.50	14.91	25.2	24.6
المغرب	8.95	8.62	9.5	10.4
موريتانيا	9.47	9.10	13.2	12.9
عمان	3.58	1.68	10.4	12.9
فلسطين	23.08	24.72	26.7	50.8
قطر	0.14	0.06	2.7	0.6
السعودية	3.47	3.02	17.5	20.3
السودان	9.68	9.18	24.6	23.2
الصومال	14.19	13.58	16.2	15.4
سوريا	6.21	5.99	21.9	20.6
تونس	10.90	12.92	19.0	22.6
اليمن	11.93	12.05	19.6	23.5
العالم	5.21	4.65	5.9	5.4
الاتحاد الأوروبي	9.54	6.56	9.5	7.1

المصدر: World Bank Data base – 2019

صدر عن هذه السلسلة :

1 - مواءمة السياسات المالية والنقدية بدولة الكويت لظروف ما بعد التحرير
د. يوسف الابراهيم ، د. أحمد الكواز

2 - الأوضاع والسياسات السكانية في الكويت بعد تحريرها
د. ابراهيم العيسوي (محرر)

3 - إعادة التعمير والتنمية في الكويت
د. عمرو محي الدين

4 - بعض قضايا الإصلاح الاقتصادي في الأقطار العربية
د. جميل طاهر ، د. رياض دهال ، د. عمادالامام

5 - إدارة الموارد البشرية وتخطيط التعليم والعمالة في الوطن العربي
د. محمد عدنان وديع

6 - حول مستقبل التخطيط في الأقطار العربية
د. ابراهيم العيسوي

7 - مشاكل التعليم وأثرها على سوق العمل
د. محمد عدنان وديع

8 - أهداف التنمية الدولية وصياغة السياسات الإقتصادية في الدول العربية
د. علي عبد القادر علي

9 - تحديات النمو في الاقتصاد العربي الحديث
د. عماد الإمام

10 - هل تؤثر السياسات الاقتصادية الكلية على معدلات نمو الدول العربية؟
د. علي عبد القادر علي

11 - الصيرفة الإسلامية : الفرص والتحديات
د. محمد أنس الزرقا

12 - دور التجارة العربية البينية في تخفيف وطأة النظام الجديد للتجارة
اعداد : د. محمد عدنان وديع ، تحرير : أ. حسان خضر

13 - العولمة وقضايا المساواة في توزيع الدخل في الدول العربية
اعداد : د. علي عبد القادر علي

14 - السياسات الكلية وإشكالات النمو في الدول العربية
اعداد : أ. عامر التميمي ، تحرير : د. مصطفى بابكر

15 - الجودة الشاملة وتنافسية المشروعات
اعداد : أ.د. ماجد خشبة ، تحرير : د. عدنان وديع

16 - تقييم أدوات السياسة النقدية غير المباشرة في الدول العربية
إعداد: د. عماد موسى، تحرير : د. أحمد طلفاح

17 - الأضرار البيئية والمحاسبة القومية المعدلة بيئيا : إشارة لحالة العراق
إعداد: د . أحمد الكواز

18 - نظم الإنتاج والإنتاجية في الصناعة
إعداد: م . جاسم عبد العزيز العمّار، تحرير: د. مصطفى بابكر

19 - اتجاهات توزيع الإنفاق في الدول العربية
إعداد: د . علي عبدالقادر علي، تحرير: د. رياض بن جليلي

20 - هل أضاعت البلدان العربية فرص التنمية؟
إعداد: د . أحمد الكواز

21 - مأزق التنمية بين السياسات الاقتصادية والعوامل الخارجية
إعداد: د . أحمد الكواز

22 - التنمية وتمكين المرأة في الدول العربية
إعداد: د .علي عبد القادر

23 - العولمة والبطالة: تحديات التنمية البشرية
إعداد: د .محمد عدنان وديع

24 - اقتصاديات التغير المناخي: الآثار والسياسات
إعداد: د .محمد نعمان نوفل

25 - المرأة والتنمية في الدول العربية: حالة المرأة الكويتية
إعداد: د .رياض بن جليلي

26 - البطالة ومستقبل أسواق العمل في الكويت
إعداد: د .بلقاسم العباس

27 - الديموقراطية والتنمية في الدول العربية
إعداد: د .علي عبدالقادر علي

28 - بيئة ممارسة أنشطة الأعمال ودور القطاع الخاص
إعداد: د .أحمد الكواز

29 - تأثير سياسات الترويج للاستثمار الأجنبي المباشر على قدرة الدول العربية في جذب هذه الاستثمارات لتحقيق أهدافها التنموية
إعداد: أ .منى بسيسو

30 - الاصلاح الضريبي في دولة الكويت
إعداد: د .عباس المجرن

31 - استهداف التضخم النقدي: ماذا يعني لدول مجلس التعاون؟
إعداد: د .وشاح رزاق

32 - الأزمة المالية الدولية وإنعكاساتها على دول الخليج
إعداد: د .وشاح رزاق
د .إبراهيم أونور
د .وليد عبد مولاه

33 - استخدام العوائد النفطية
إعداد: د .محمد إبراهيم السقا

34 - السوق الخليجية المشتركة
إعداد: د .أحمد الكواز

35 - الاقتصاد السياسي لعدم المساواة في الدول العربية
إعداد: د .علي عبدالقادر علي

36 - الضرائب، هبة الموارد الطبيعية وعرض العمل في الدول العربية ودول مجلس التعاون
إعداد: د. بلقاسم العباس
د. وشاح رزّاق

37 - إندماج إقتصادي إقليمي أم دولي: الحالة العربية
إعداد: د. أحمد الكواز

38 - التجارة البينية الخليجية
إعداد: د. وليد عبدمولاه

39 - تطوير الأسواق المالية التقييم والتقلب اعتبارات خاصة بالأسواق الناشئة
إعداد: أ. آلان بيفاني

40 - تقييم التجربة التنموية لدول مجلس التعاون الخليجي
إعداد: د. أحمد الكواز

41 - قياس كفاءة بنوك دول مجلس التعاون الخليجي
إعداد: د. إبراهيم أونور

42 - مُحددات الاستثمار الأجنبي المباشر الداخل إلى الدول العربية
إعداد: د .وليد عبد مولاه

43 - رأس المال البشري والنمو في الدول العربية
إعداد: د . بلقاسم العباس
د. وشاح رزاق

44 - لماذا لم تتحول أغلب البلدان النامية إلى بلدان متقدمة تنموياً؟
إعداد: د . أحمد الكواز

45 - حول حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية
إعداد: د . حسين الطلافحه

46 - سجل التطورات المؤسسية في الدول العربية
إعداد: د . حسين الطلافحه

47 - المسؤولية الاجتماعية ومساهمة القطاع الخاص في التنمية
إعداد: د . وليد عبدمولاه

48 - البيئة الاستثمارية ومعوقات نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة: حالة دولة الكويت
إعداد: د . ايهاب مقابله

49 - التدريب أثناء الخدمة لشاغلي الوظيفة العامة: دراسة حالة لواقع التجربة الكويتية
إعداد: د . فهد الفضالة

50 - التكامل الاقتصادي: آليات تعزيز التعاون الاقتصادي العربي
إعداد: د . نواف أبو شمالة

51 - وكالات التصنيف الائتماني: عرض وتقييم
إعداد: د . أحمد الكواز

52 - دراسة تحليلية لأبعاد التحديات التي تواجه المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ودور مؤسسات الدعم الفني
إعداد: د . إيهاب مقابله

53 - واقع المخاطر الإجتماعية في الجمهورية اليمنية
إعداد: د . محمد باطويح د. فيصل المناور

54 - تجارب تنموية رائدة - ماليزيا نموذجاً
إعداد: د. فيصل المناور د .عبدالحليم شاهين

55 - Small and Medium Enterprises in Lebanon: Obstacles and Future Perspectives
Issue: Omar Malaeb

56 - مؤشرات تقييم الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة والخدمات المقدمة لها
إعداد: د. إيهاب مقابله

57 - بناء القدرات المؤسسية للوحدات المحلية
إعداد: د. فيصل المناور
أ. منى العلبان

58 - الدور التنموي للسياسات الصناعية الحديثة في ضوء الممارسات الدولية الرائدة: متطلب التحول الهيكلي لاقتصادات الدول العربية
إعداد: د. نواف أبو شماله

59 - التجربة الماليزية في إدارة الأزمات: مقاربة في الاقتصاد السياسي
إعداد: د. فيصل المناور
أ. منى العلبان

60 - تطوّر الإنتاجية ومساهمتها في النمو الإقتصادي لدول مجلس التعاون الخليجي
إعداد: د. محمد لزعر

61 - تطوير المؤسسات العربية من منظور اقتصاد المعرفة
إعداد: د. علم الدين بانقا
د. محمد عمر باطويح

62 - الإصلاح الإداري مدخلاً لتصويب المسار التنموي : تجارب دولية
إعداد: أ. عمر ملاعب

63 - مخاطر الهجمات الالكترونية (السيبرانية) وآثارها الاقتصادية: دراسة حالة دول مجلس التعاون الخليجي
إعداد: د. علم الدين بانقا

64 - دراسة تحليلية لسياسات وآليات تنمية قطاع المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة: حالة المملكة الأردنية الهاشمية
إعداد: د. إيهاب مقابله

65 - الدوافع والاحتياجات المهنية حسب مدركات المتدربين المشاركين في البرامج التدريبية بالمعهد العربي للتخطيط
إعداد: د. فهد الفضالة

66 - أهمية تطوير مناهج وأساليب التعليم والتعلّم بالنسبة للعملية التنموية - مع التركيز على منهج مونتيسوري
إعداد: أ. نبيله بيدس

67 - دور مؤسسات العمل العربي المشترك والمؤسسات الإنمائية والتمويلية العربية في الحد من الفقر متعدد الأبعاد في الدول العربية - نظرة تحليلية
إعداد: د. نواف أبو شماله

68 - مؤشرات تقييم أداء مؤسسات التمويل الأصغر: دراسة تطبيقية لحالة المؤسسة الفلسطينية للإقراض والتنمية "فاتن"
إعداد: أ.د. إيهاب مقابله
أ. محمد عواوده

69 - تقييم فعالية تطبيقات سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة في الدول العربية: إسقاطات على تداعيات أزمة كوفيد - 19 على أسواق العمل
إعداد: د. محمد عمر باطويح
أ. مريم بوزبر

70 - العدالة الاجتماعية كمدخل لتحقيق التنمية: دراسة في السياق العربي المقارن مع الاستئناس بالتجربة الماليزية
إعداد: أ. إسماعيل قادير

71 - **The Importance of Arab Parents' Perspective in Shaping and Developing ECE Methodologies to Increase Economical Efficiency and Social Consistency: The Montessori Method of Education**

Issue: Nourhan Zehnie

الآراء الواردة في هذا الإصدار تعبر عن رأي المؤلف وليس عن رأي المعهد

المعهد العربي للتخطيط بالكويت

صندوق البريد 5834 صفاة 13059 دولة الكويت

: 24844061 (965) 24843130 : (965)24842935

: api@api.org.kw - www.arab-api.org

تابعونا:

صدر عن هذه السلسلة :

1 - مواءمة السياسات المالية والنقدية بدولة الكويت لظروف ما بعد التحرير
د. يوسف الابراهيم ، د. أحمد الكواز

2 - الأوضاع والسياسات السكانية في الكويت بعد تحريرها
د. ابراهيم العيسوي (محرر)

3 - إعادة التعمير والتنمية في الكويت
د. عمرو محي الدين

4 - بعض قضايا الإصلاح الاقتصادي في الأقطار العربية
د. جميل طاهر ، د. رياض دهال ، د. عمادالامام

5 - إدارة الموارد البشرية وتخطيط التعليم والعمالة في الوطن العربي
د. محمد عدنان وديع

6 - حول مستقبل التخطيط في الأقطار العربية
د. ابراهيم العيسوي

7 - مشاكل التعليم وأثرها على سوق العمل
د. محمد عدنان وديع

8 - أهداف التنمية الدولية وصياغة السياسات الإقتصادية في الدول العربية
د. علي عبد القادر علي

9 - تحديات النمو في الاقتصاد العربي الحديث
د. عماد الإمام

10 - هل تؤثر السياسات الاقتصادية الكلية على معدلات نمو الدول العربية؟
د. علي عبد القادر علي

11 - الصيرفة الإسلامية : الفرص والتحديات
د. محمد أنس الزرقا

12 - دور التجارة العربية البينية في تخفيف وطأة النظام الجديد للتجارة
اعداد : د. محمد عدنان وديع ، تحرير : أ. حسان خضر

13 - العولمة وقضايا المساواة في توزيع الدخل في الدول العربية
اعداد : د. علي عبد القادر علي

14 - السياسات الكلية وإشكالات النمو في الدول العربية
اعداد : أ. عامر التميمي ، تحرير : د. مصطفى بابكر

15 - الجودة الشاملة وتنافسية المشروعات
اعداد : أ.د. ماجد خشبة ، تحرير : د. عدنان وديع

16 - تقييم أدوات السياسة النقدية غير المباشرة في الدول العربية
إعداد: د. عماد موسى، تحرير : د. أحمد طلفاح

17 - الأضرار البيئية والمحاسبة القومية المعدلة بيئيا : إشارة لحالة العراق
إعداد: د . أحمد الكواز

18 - نظم الإنتاج والإنتاجية في الصناعة
إعداد: م . جاسم عبد العزيز العمّار، تحرير: د. مصطفى بابكر

19 - اتجاهات توزيع الإنفاق في الدول العربية
إعداد: د . علي عبدالقادر علي، تحرير: د. رياض بن جليلي

20 - هل أضاعت البلدان العربية فرص التنمية؟
إعداد: د . أحمد الكواز

21 - مأزق التنمية بين السياسات الاقتصادية والعوامل الخارجية
إعداد: د . أحمد الكواز

22 - التنمية وتمكين المرأة في الدول العربية
إعداد: د .علي عبد القادر

23 - العولمة والبطالة: تحديات التنمية البشرية
إعداد: د .محمد عدنان وديع

24 - اقتصاديات التغير المناخي: الآثار والسياسات
إعداد: د .محمد نعمان نوفل

25 - المرأة والتنمية في الدول العربية: حالة المرأة الكويتية
إعداد: د .رياض بن جليلي

26 - البطالة ومستقبل أسواق العمل في الكويت
إعداد: د .بلقاسم العباس

27 - الديموقراطية والتنمية في الدول العربية
إعداد: د .علي عبدالقادر علي

28 - بيئة ممارسة أنشطة الأعمال ودور القطاع الخاص
إعداد: د .أحمد الكواز

29 - تأثير سياسات الترويج للاستثمار الأجنبي المباشر على قدرة الدول العربية في جذب هذه الاستثمارات لتحقيق أهدافها التنموية
إعداد: أ .منى بسيسو

30 - الاصلاح الضريبي في دولة الكويت
إعداد: د .عباس المجرن

31 - استهداف التضخم النقدي: ماذا يعني لدول مجلس التعاون؟
إعداد: د .وشاح رزاق

32 - الأزمة المالية الدولية وإنعكاساتها على دول الخليج
إعداد: د .وشاح رزاق
د .إبراهيم أونور
د .وليد عبد مولاه

33 - استخدام العوائد النفطية
إعداد: د .محمد إبراهيم السقا

34 - السوق الخليجية المشتركة
إعداد: د .أحمد الكواز

35 - الاقتصاد السياسي لعدم المساواة في الدول العربية
إعداد: د .علي عبدالقادر علي

36 - الضرائب، هبة الموارد الطبيعية وعرض العمل في الدول العربية ودول مجلس التعاون
إعداد: د. بلقاسم العباس
د. وشاح رزّاق

37 - إندماج إقتصادي إقليمي أم دولي: الحالة العربية
إعداد: د. أحمد الكواز

38 - التجارة البينية الخليجية
إعداد: د. وليد عبدمولاه

39 - تطوير الأسواق المالية التقييم والتقلب اعتبارات خاصة بالأسواق الناشئة
إعداد: أ. آلان بيفاني

40 - تقييم التجربة التنموية لدول مجلس التعاون الخليجي
إعداد: د. أحمد الكواز

41 - قياس كفاءة بنوك دول مجلس التعاون الخليجي
إعداد: د. إبراهيم أونور

42 - مُحددات الاستثمار الأجنبي المباشر الداخل إلى الدول العربية
إعداد: د .وليد عبد مولاه

43 - رأس المال البشري والنمو في الدول العربية
إعداد: د . بلقاسم العباس
د. وشاح رزاق

44 - لماذا لم تتحول أغلب البلدان النامية إلى بلدان متقدمة تنموياً؟
إعداد: د . أحمد الكواز

45 - حول حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية
إعداد: د . حسين الطلافحه

46 - سجل التطورات المؤسسية في الدول العربية
إعداد: د . حسين الطلافحه

47 - المسؤولية الاجتماعية ومساهمة القطاع الخاص في التنمية
إعداد: د . وليد عبدمولاه

48 - البيئة الاستثمارية ومعوقات نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة: حالة دولة الكويت
إعداد: د . ايهاب مقابله

49 - التدريب أثناء الخدمة لشاغلي الوظيفة العامة: دراسة حالة لواقع التجربة الكويتية
إعداد: د . فهد الفضالة

50 - التكامل الاقتصادي: آليات تعزيز التعاون الاقتصادي العربي
إعداد: د . نواف أبو شمالة

51 - وكالات التصنيف الائتماني: عرض وتقييم
إعداد: د . أحمد الكواز

52 - دراسة تحليلية لأبعاد التحديات التي تواجه المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة ودور مؤسسات الدعم الفني
إعداد: د . إيهاب مقابله

53 - واقع المخاطر الإجتماعية في الجمهورية اليمنية
إعداد: د . محمد باطويح د. فيصل المناور

54 - تجارب تنموية رائدة - ماليزيا نموذجاً
إعداد: د. فيصل المناور د .عبدالحليم شاهين

55 - Small and Medium Enterprises in Lebanon: Obstacles and Future Perspectives
Issue: Omar Malaeb

56 - مؤشرات تقييم الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة والخدمات المقدمة لها
إعداد: د. إيهاب مقابله

57 - بناء القدرات المؤسسية للوحدات المحلية
إعداد: د. فيصل المناور
أ. منى العلبان

58 - الدور التنموي للسياسات الصناعية الحديثة في ضوء الممارسات الدولية الرائدة: متطلب التحول الهيكلي لاقتصادات الدول العربية
إعداد: د. نواف أبو شماله

59 - التجربة الماليزية في إدارة الأزمات: مقاربة في الاقتصاد السياسي
إعداد: د. فيصل المناور
أ. منى العلبان

60 - تطوّر الإنتاجية ومساهمتها في النمو الإقتصادي لدول مجلس التعاون الخليجي
إعداد: د. محمد لزعر

61 - تطوير المؤسسات العربية من منظور اقتصاد المعرفة
إعداد: د. علم الدين بانقا
د. محمد عمر باطويح

62 - الإصلاح الإداري مدخلاً لتصويب المسار التنموي : تجارب دولية
إعداد: أ. عمر ملاعب

63 - مخاطر الهجمات الالكترونية (السيبرانية) وآثارها الاقتصادية: دراسة حالة دول مجلس التعاون الخليجي
إعداد: د. علم الدين بانقا

64 - دراسة تحليلية لسياسات وآليات تنمية قطاع المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة: حالة المملكة الأردنية الهاشمية
إعداد: د. إيهاب مقابله

65 - الدوافع والاحتياجات المهنية حسب مدركات المتدربين المشاركين في البرامج التدريبية بالمعهد العربي للتخطيط
إعداد: د. فهد الفضالة

66 - أهمية تطوير مناهج وأساليب التعليم والتعلّم بالنسبة للعملية التنموية - مع التركيز على منهج مونتيسوري
إعداد: أ. نبيله بيدس

67 - دور مؤسسات العمل العربي المشترك والمؤسسات الإنمائية والتمويلية العربية في الحد من الفقر متعدد الأبعاد في الدول العربية - نظرة تحليلية
إعداد: د. نواف أبو شماله

68 - مؤشرات تقييم أداء مؤسسات التمويل الأصغر: دراسة تطبيقية لحالة المؤسسة الفلسطينية للإقراض والتنمية "فاتن"
إعداد: أ.د. إيهاب مقابله
أ. محمد عواوده

69 - تقييم فعالية تطبيقات سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة في الدول العربية: إسقاطات على تداعيات أزمة كوفيد - 19 على أسواق العمل
إعداد: د. محمد عمر باطويح
أ. مريم بوزبر

70 - العدالة الاجتماعية كمدخل لتحقيق التنمية: دراسة في السياق العربي المقارن مع الاستئناس بالتجربة الماليزية
إعداد: أ. إسماعيل قادير

71 - **The Importance of Arab Parents' Perspective in Shaping and Developing ECE Methodologies to Increase Economical Efficiency and Social Consistency: The Montessori Method of Education**

Issue: Nourhan Zehnie

الآراء الواردة في هذا الإصدار تعبر عن رأي المؤلف وليس عن رأي المعهد

المعهد العربي للتخطيط بالكويت

صندوق البريد 5834 صفاة 13059 دولة الكويت

: 24844061 (965) 24843130 : (965)24842935

: api@api.org.kw - www.arab-api.org

تابعونا: