المعهد العربي للتخطيط
Arab Planning Institute

جسر التنمية

تطبيقات سياسات سوق العمل في الدول العربية والتجارب الدولية: الهيكل والأدوات والأداء المقارن

إعداد

د. نواف أبو شماله

سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية
العدد المائة والخامس والخمسون - 2021
جميع الحقوق محفوظة © المعهد العربي للتخطيط 2021

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

أهداف «جسر التنمية»

إن إتاحة أكبر قدر من المعلومات والمعارف لأوسع شريحة من أفراد المجتمع، يعتبر شرطاً أساسياً لجعل التنمية قضية وطنية يشارك فيها كافة أفراد وشرائح المجتمع وليس الدولة أو النخبة فقط. كذلك لجعلها نشاطاً قائماً على المشاركة والشفافية وخاضعاً للتقييم وللمساءلة.

وتأتي سلسلة «جسر التنمية» في سياق حرص المعهد العربي للتخطيط على توفير مادة مبسطة قدر المستطاع للقضايا المتعلقة بسياسات التنمية ونظرياتها وأدوات تحليلها بما يساعد على توسيع دائرة المشاركين في الحوار الواجب إثارته حول تلك القضايا حيث يرى المعهد أن المشاركة في وضع خطط التنمية وتنفيذها وتقييمها من قبل القطاع الخاص وهيئات المجتمع المدني المختلفة، تلعب دوراً مهماً في بلورة نموذج ومنهج عربي للتنمية يستند إلى خصوصية الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمؤسسية العربية، مع الاستفادة دائماً من التوجهات الدولية وتجارب الآخرين.

والله الموفق لما فيه التقدم والإزدهار لأمتنا العربية،،،

مدير عام المعهد العربي للتخطيط

المحتويات

تمهيد 1

1. لمحة حول سوق العمل العربي 1

2. سياسات سوق العمل: الهيكل والأدوات 2

3. تطبيقات سياسات سوق العمل: المزيج الأمثل للسياسات النشطة وغير النشطة في ضوء الممارسة الدولية 4

4. الحد الأدنى للأجور كأداة للسياسات النشطة للتأثير في مسار سوق العمل في الدول العربية: نظرة عن قرب 7

5. اعانات البطالة والحماية الاجتماعية كأداة لسياسات سوق لعمل غير النشطة في تطبيقات الدول العربية: الفعالية والأداء المقارن 14

6. الختام 19

تطبيقات سياسات سوق العمل في الدول العربية والتجارب الدولية:

الهيكل والأدوات والأداء المقارن

إعداد: د. نواف أبو شماله

تمهيد

تحظى سياسات سوق العمل في دول و أقاليم العالم بخصوصية وأهمية عالية نتيجة ارتباطها بشكل أساسي ومباشر بالإنسان والحق في العمل. يضاف لهذه الأهمية بالنسبة للدول العربية ما يواجه معظمها من ارتباط ظواهر مثل البطالة أو قصور القدرة على توفير فرص عمل كافية تستوعب الداخلين الجدد لسوق العمل، بظواهر ومخاطر أخرى مثل الفقر وتراجع العدالة في توزيع الدخل، ومن ثم تهديد الاستقرار الاجتماعي والسياسي ومتطلبات الاستدامة بشكل عام.

تسعى هذه الورقة الى تسليط الضوء على سياسات سوق العمل وهيكلها وأدواتها، بخاصة تلك المرتبطة بالممارسات والتطبيقات الدولية، مع رصد وتقييم و اقعها في حال الدول العربية، وذلك بالتركيز على تحليل وتقييم بعض أدواتها.

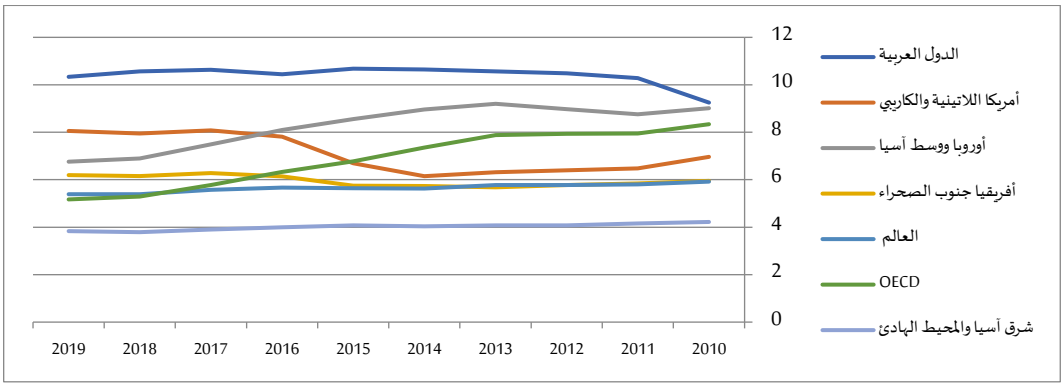
1. لمحة حول سوق العمل العربي

وفقا لبيانات العام 2019 يُقدر إجمالي عدد سكان الدول العربية بنحو 430 مليون نسمة، مقابل بلوغه نحو 413.8 مليون نسمة عام 2018، وبلغت نسبة المشاركة للعام الأخير نحو 48.3% وهي النسبة المتدنية مقارنة بالمتوسطات العالمية المقدرة بنحو 61.4%، الامر المرتبط بتدني نسبة المشاركة للإناث في الدول العربية حيث اقتصرت على نحو 18.4% فقط مقابل بلوغها للرجال نحو 73.8%. (WB-WDI,2020)

جاء معدل البطالة في الدول العربية الأعلى مقارنة بباقي أقاليم العالم وكذلك بالمتوسط العالمي. في الوقت الذي تراجع فيه معدل البطالة كمتوسط للعالم من نحو 5.92% عام 2010 إلى نحو 5.32% عام 2019 فقد ارتفع في الدول العربية من نحو 9.25% إلى نحو 10.34% لذات العامين على التوالي (الشكل رقم 1).

الشكل رقم (1): تطور معدلات البطالة في الدول العربية وعدد من أقاليم العالم

لسنوات الفترة 2010 - 2019 (%)



المصدر: إعداد الباحث استنادا لقاعدة بيانات مؤشرات التنمية الدولية: World bank (2020).

جاءت معدلات البطالة في معظم الدول العربية أعلى من المتوسط العربي، كما هو الحال في دول مثل مصر والجزائر والأردن وتونس، التي ارتبط هذا الأمر فيها نسبياً بطبيعة منوال النمو و انفصامه عن خلق الوظائف، وكما هو الحال في باقي الدول مثل العراق واليمن وسوريا وليبيا وفلسطين، التي واجهت ظروف ومستويات عالية من عدم الاستقرار، وتحققت المعدلات الأقل للبطالة في دول مجلس التعاون الخليجي المصنفة بشكل أساسي بأنها دول مستقبلة للعمالة (أبوشماله،2020).

للتدليل على اشتداد حدة البطالة في الدول العربية نشير فقط إلى مؤشرين، أولهما هو بلوغ معدل البطالة كمتوسط للدول العربية ضعف المتوسط العالمي لسنوات الفترة 2010 – 2019، أما المؤشر الثاني فهو تضاعف عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية خلال خمسة أعوام فقط، ليرتفع من نحو 14.3 مليون عاطل عام 2013 ليبلغ نحو 28.2 مليون عاطل عام 2018، تركز نحو 71.4% منهم في أربع دول عربية ممثلة في السودان، واليمن، ومصر، وسوريا (صندوق النقد العربي،2019).

2. سياسات سوق العمل: الهيكل والأدوات

تنتمي سياسات سوق العمل وفقا لطبيعتها للمظلة الواسعة للسياسات 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 TFP و أقدمها تاريخياً.

وفقا لما تم بلورته في الفكر الاقتصادي وتجارب الدول المختلفة المتعلقة بسياسات سوق العمل. يمكن تصنيف تلك السياسات ضمن إطارين أساسيين، هما سياسات سوق العمل النشطة (ALMPs)، وسياسات سوق العمل غير النشطة PLMPs.

تُعرف سياسات سوق العمل النشطة Active Labour Market Polices : 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.

تعتمد سياسات سوق العمل النشطة اليات مثل: برامج توفير الوظائف/برامج الأشغال العامة – دعم التشغيل الذاتي و إقامة المشروعات - دعم الأجور - برامج التدريب وبناء وتطوير المهارات - برامج تحسين خدمات التشغيل. ما يعني توجه 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)، هذا إضافة لسبل تحقيق التو افق بينهما (مؤسسات المواءمة بين متطلبات أصحاب العمل وسوق العمل بشكل عام، والمعروض من المهارات والمؤهلات لطالبي العمل). مثلت التجربة الآسيوية وخاصة في دول (اندونيسيا – كوريا – ماليزيا – الفلبين – تايلاند) النموذج الأكثر نجاحا في تطبيق هذه السياسات على أسواق العمل لديها، كما أنها مثلت ركناً أساسيا من أركان سياسات العمل في الدول المتقدمة، وهي أيضاً صاحبة الحصة الأعلى في حجم التمويل والمخصصات من جانب حكومات تلك الدول (ILO,2020a., ILO,2018).
ولهذه السياسات دوراً هاماً في فترات الصدمات أو التباطؤ الاقتصادي، كونها تدفع زيادة الطلب على العمال. وقد طبقت العديد من الدول المتقدمة والصاعدة والنامية الممارسة المتعلقة بإعانات الأجور لتنمية الطلب على العمالة وخلق الوظائف. وتم التمكن بالفعل من خلق فرص عمل جديدة أو انضمام قطاعات من أطر العمل غير المنظم إلى نظيره المنظم. وكانت إحدى الدراسات التطبيقية قد أظهرت أن إعانات الأجور دفعت 22% من أصحاب المشاريع المؤهلين في سريلانكا إلى استخدام أو توظيف عامل، كما أفاد 86% من أصحاب العمل الذين استخدموا عاملين أنهم احتفظوا بالعمال بعد نهاية الإعانة (F. Bonnet, E. Ehmke,2010).
وفي بلدان مجموعة العشرين G20 توجد طائفة واسعة من تدابير تقاسم تكاليف "عناصر الاستخدام الأولية" بين أصحاب العمل والحكومة. وتشمل هذه العناصر الرئيسية: (مدة العقد، مقدار الإعانة أو تعويض صاحب العمل، نوع الترتيب التعاقدي). وفي فرنسا و إيطاليا، تقدم حو افز مالية إلى أصحاب العمل الذين يستخدمون فئة الشباب الباحثين عن عمل ويوفرون لهم التدريب في العمل .بشكل عام 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).

ترتبط سياسات سوق العمل غير النشطة /السلبية Passive Labour Market Programs/policies، بمختلف أنواع السياسات والإجراءات التي تؤثر في سوق العمل، ولكن عبر قنوات غير مباشرة.

تتضمن سياسات سوق العمل غير النشطة آليات وإجراءات مثل: إعانات البطالة أو الدخل البديل أثناء فترات البطالة، ونظم الحماية الاجتماعية.

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.

تعتمد 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 التدريب (منظمة العمل الدولية،2013.، ADB,2013)

3. تطبيقات سياسات سوق العمل: المزيج الأمثل للسياسات النشطة وغير النشطة في ضوء الممارسة الدولية

توضح التوجهات الدولية لتطبيقات سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة في أقاليم العالم، أن الإنفاق لتمويل تلك السياسات في المجموع يبلغ أعلى مستوياته في دول شمال وغرب وجنوب أوروبا، مقارنة بباقي أقاليم العالم. حيث بلغت نسبة هذا الإنفاق نحو 2.2% من الناتج المحلي الإجمالي (بو اقع 0.8% من الناتج المحلي الإجمالي للسياسات النشطة، ونحو 1.4% من الناتج المحلي الإجمالي للسياسات غير النشطة)، في حين تتراجع هذه المعدلات بشكل نسبي في أقاليم أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وأمريكا الشمالية ودول شرق أوروبا والشرق الأوسط وشمال إفريقيا الذي يتضمن بدوره معظم الدول العربية حيث مثل الإنفاق على سياسات العمل (النشطة) ما متوسطه 0.24% من الناتج المحلي الإجمالي في جميع هذه الأقاليم، لتتراجع هذه النسبة في أقاليم أفريقيا جنوب الصحراء وآسيا والمحيط الهادئ لتبلغ نحو 0.19% فقط من الناتج المحلي الإجمالي.

من جانب آخر حقق الإنفاق على سياسات سوق العمل غير النشطة أعلى مستوياته في إقليم أمريكا الشمالية حيث بلغ نحو 0.6% من الناتج المحلي الإجمالي، ثم إقليم آسيا والمحيط الهادئ بنسبة 0.5% من الناتج المحلي الإجمالي، لتتراجع هذه النسبة في أقاليم أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وشرق أوروبا وآسيا الوسطى والشرق الأوسط وشمال أفريقيا لتبلغ ما بين 0.35% - 0.25% من الناتج المحلي الإجمالي، وتقريبا لا وجود للإنفاق على هذه السياسات في دول إفريقيا جنوب الصحراء.

توضح هذه المتوسطات أنه في الأغلب يكون الإنفاق على السياسات غير النشطة PLMPs أعلى من نظيره للسياسات النشطة ALMPs، وهو الأمر الذي يرتبط بشكل أساسي باتساع مستويات التغطية الاجتماعية المرتبط بدوره بالهيكل العمري للسكان ومدى التزام مؤسسات الدولة باستحقاقات كل شريحة من شرائح هذا الهيكل، إضافة لارتفاع التكاليف المرتبطة بهذه السياسات (غير النشطة). ومع ذلك، يختلف التوازن بين الإنفاق النشط وغير النشط/السلبي بشكل كبير عبر أقاليم العالم. على وجه الخصوص، يمثل الإنفاق على سياسات سوق العمل غير النشطة أكثر من 70% من المجموع الكلي للإنفاق الموجه لسياسات سوق العمل في أمريكا الشمالية وآسيا والمحيط الهادئ. وتنخفض هذه الحصة إلى حوالي 60% في بلدان شمال وغرب وجنوب أوروبا وكذلك في بلدان أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى. في حين يحظى الإنفاق على السياسات النشطة بالحصة الأكبر، في مقابل ذلك الموجه للسياسات غير النشطة التي تصل أحيانا إلى عدم الوجود وذلك في أقاليم أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي والشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وأخيرًا، في إقليم أفريقيا جنوب الصحراء.

بالنظر إلى حالات دول بعينها كما هو الحال في آسيا (مثل الفلبين والصين وفيتنام وكوريا) وفي الدول الإسكندنافية (مثل السويد والنرويج) وفي بعض دول أمريكا اللاتينية (مثل الأرجنتين وكولومبيا والمكسيك) فقد وُجد أنها توجه جميعها حصة أكبر من الناتج المحلي الإجمالي إلى سياسات سوق العمل النشطة ALMPs مما تنفقه أو توجهه نحو سياسات سوق العمل غير النشطة PLMPs. (ILOm2018). الامر الذي يؤكد على دور كل دولة - بغض النظر عن معطيات تصنيفها التنموي -في صياغة المزيج الأمثل لتلك السياسات بما يتلاءم وخصوصية مجتمعاتها وكذلك تطلعاتها الاقتصادية لاسيما ما يتعلق باستيفاء متطلبي الإنتاجية والتنافسية.

فيما يتعلق بأطر أو أوجه الإنفاق على البرامج ضمن السياسات النشطة وخاصة على مستوى إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الذي يضم بشكل أساسي معظم الدول العربية ومدى مواكبة ذلك للتوجهات القائمة في أقاليم العالم. يظهر توجه هذا الإنفاق ضمن خمسة مجالات أساسية ممثلة في: (1) خدمات التوظيف public employment services PES (متضمنة خدمات تقديم المشورة وإدارة الحالات للباحثين عن عمل ، وخدمات المعلومات، والإحالة إلى العمل أو التدريب، بالإضافة إلى دعم ميزانية المؤسسات التي تدير إعانات البطالة)، (2) التدريب (متضمناً التدريب، والتدريب في مكان العمل، ودعم التلمذة الصناعية)، (3) حوافز التوظيف (التي يتم تقديمها لمؤسسات الأعمال أو للعاملين والتي عادة ما تكون في شكل إعانات أو مساهمات الضمان الاجتماعي المخفضة)، (4) إضافة إلى المجال الخاص بخلق فرص عمل مباشرة Direct job creation، (5) ودعم تأسيس وبداية الأعمال Start up - support أو برامج تعزيز ريادة الأعمال.

يتوجه الجانب الأكبر في إقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من مخصصات تمويل السياسات النشطة إلى مجال "التدريب" بما يمثل نحو 58.0% مقابل حصص قدرها نحو 17% للتمويل الموجه لـ "دعم ريادة الأعمال"، وتوجه اقل من 3.0% إلى "خلق الوظائف المباشرة"، مقابل توجه نحو 12.0% إلى "حوافز التوظيف"، وتوجه نحو 10.0% لتمويل "خدمات التوظيف والاستشارات". واللافت أن هذا الهيكل يتباين

بشدة بين أقاليم العالم المتقدمة والنامية، فعلي سبيل المثال في أمريكا الشمالية يحظى التمويل الموجه للتدريب بحصة قدرها نحو 47% يليه ذلك الموجه لخدمات التوظيف والاستشارات بنحو 42.0% من التمويل الموجه للسياسات النشطة. وفي شمال وجنوب وغرب أوروبا يتوجه نحو 37% للتدريب ونحو 25.0% لخدمات التوظيف والاستشارات. وفي الأقاليم النامية في أمريكا اللاتينية يتوجه الجانب الأكبر (بحصة تبلغ نحو 42.0%) من مجمل التمويل الموجه للسياسات النشطة إلى دعم الريادة وبدء الأعمال، وبحصة قدرها نحو 25% للتدريب، ونحو 22.0% لخلق الوظائف المباشرة، وبحصة نحو 1.0% فقط لخدمات التوظيف والاستشارات. وفي إقليم إفريقيا جنوب الصحراء يتقلص أيضا التمويل الموجه لخدمات التوظيف (نحو1.0%) مقابل ارتفاع حصة التمويل الموجه لخلق الوظائف المباشرة بحصة قدرها نحو 72% ثم لدعم الريادة وبدء الأعمال بحصة قدرها نحو 16.0%، والتدريب بحصة قدرها نحو 9.0%، ونحو 2.0% لحو افز التوظيف.

توضح هذه المعطيات وجود درجة عالية من الارتباط بين تقدم مستويات تنظيم أسواق العمل وتطور هياكل الاقتصاد والمؤسسات من جانب، ودور مؤسسات الوساطة وخدمات التوظيف التي تحسن من ديناميكية التقاء العرض بالطلب من جانب آخر، حيث يلاحظ توجه الأقاليم الأكثر تقدما للإنفاق على بنود مثل "التدريب"، في حين يلاحظ توجه الأقاليم الأقل تقدماً في تركيبة هياكلها الاقتصادية ومستويات تنظيم أسو اقها نحو التركيز على التدخل الأكثر مباشرة من خلال خلق الوظائف أو دعم بدء الأعمال. وفي حال الربط بين تلك المعطيات ومستويات البطالة السائدة في أقاليم العالم، فإن ذلك قد يؤشر إلى أهمية إعادة مراجعة تلك السياسات وتخصيصاتها والتأكد من فعاليتها وبخاصة على مستوى الدول العربية ممثلة في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. حيث التعويل الكبير على تمويل التدريب على حساب المجالات الأخرى للسياسات النشطة لاسيما خدمات التوظيف وحو افز التوظيف، ودعم تمويل ريادة الأعمال لاسيما أن معدلات البطالة في الإقليم عموماً وفي الدول العربية خصوصاً هي الأعلى عالمياً كما سبق التقديم.

أما على مستوى هيكل السياسات غير النشطة، فهي تتضمن بشكل أساسي كلاسيكي كل من التأمين والحماية ضد البطالة unemployment insurance، والمساعدة خلال البطالة/إعانات البطالة unemployment assistance.

تدل البيانات الخاصة بتوجهات السياسات غير النشطة/السلبية على وجود تباينات واسعة بين أقاليم العالم، وذلك انسجاماً مع اختلافات مستوى التنمية وهياكل الأسواق فيها.

فيما يتعلق بإقليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بما فيه معظم الدول العربية وأخذا في الاعتبار تدني الحصة الكلية لتمويل السياسات غير النشطة في هذا الإقليم والأقاليم النامية عموماً، يتضح توجه 68% منها إلى مساعدات البطالة، مقابل توجه نحو 22.0% للتأمين والحماية. ويلاحظ أن هذا النمط هو الأكثر سيادة في إقليم إفريقيا جنوب الصحراء، والمحيط الهادئ (الأقاليم الأقل تنمية بوجه عام). في حين ترتفع حصة التمويل الموجه للتأمين والحماية في أقاليم أمريكا الشمالية، وشمال وغرب وجنوب أوروبا، وشرق أوروبا ووسط آسيا، إضافة لإقليم أمريكا اللاتينية.

ويبقى غياب البيانات الخاصة بالدول العربية ضمن التوجهات الكلية وكذلك التفصيلية لتخصيصات تمويل تلك السياسات قيداً على عملية التحليل، لاسيما، أن الدول العربية في المجمل لا تتبع أنظمة "مساعدات البطالة" أو الدخل البديل للعاطلين عن العمل. كما أن تدني حصة التمويل الموجه للسياسات غير النشطة في الإقليم ككل يعود ليؤكد على عدم إعطاء مساحة لتلك السياسات في الدول العربية.

4. الحد الأدنى للأجور كأداة للسياسات النشطة للتأثير في مسار سوق العمل في الدول العربية: نظرة عن قرب

تبرز أهمية تحليل الجانب المتعلق بمدى وجود حد أدني للأجور في الدول العربية خاصة وفي دول العالم عامة، كونه يمثل داعماً وبشكل استباقي لتأمين وحماية العاملين من خلال ضمان حصولهم على دخل مناسب يكفي لمواجهة متطلبات المعيشة، والتقاسم العادل لعوائد العملية الإنتاجية. وهو بحد ذاته مكون من مكونات العمل اللائق وفق تفسير منظمة العمل الدولية. كما أنه يرتبط بشكل وثيق بوجود درجة من الالتزام لتقديم مساعدات لمن ينعدم أو ينقطع دخلهم ضمن الفئات العاملة أو الباحثة عن عمل.

نال تحديد حد أدني للأجور جدلا واسعا بين الاقتصاديين لاسيما الليبراليون والاشتراكيون منذ زمن طويل، ومما لا شك فيه أن الفكر الاقتصادي القائم منذ عقود لاسيما منذ بزوغ المدرسة النيوكلاسيكية ومن بعده إجماع واشنطن Washington consensus 1989 (John Williamson,2004)، يقوم على أسس حرية الأسواق وتحرير الأسعار وترك قوى السوق كآلية وحيدة لتحديد قيمة الأجر، ومنع أي تشوه يتم عبر تدخل حكومات أو نقابات لتحديد تلك الأجور (سعر سلعة العمل). وقد قاد هذا التوجه العديد من المفكرين وكذلك برهنت عليه العديد من الدراسات التطبيقية التي وثقت العلاقة بين تحديد حد ادني للأجور وتزايد البطالة وبخاصة بين الفئات الأقل مهارة والأقل أجراً، وتركز تأثيرات إقرار هذا الحد الأدنى للأجور فقط في نطاق آثار توزيعية، حيث تتحسن دخول فئات العمال منخفضة الأجر (القريبة من مستويات الحد الأدنى) ولكن على حساب نظيرتها الأقل دخلا والأقل مهارة التي يتم الاستغناء عنها لعدم تناسب إنتاجيتها الحدية مع الأجر المحدد وفق الحد الأدنى للأجور المفروض من جانب الدولة أو النقابات. مع رصد أن الفئات الأعلى أجراً لم تتأثر بالأساس بإقرار هذا الحد. ما يعني أن رفع الحد الأدنى للأجور يزيد احتمال خروج أسرة فقيرة من الفقر من خلال ارتفاع الأجور، إلا أنه قد يزيد أيضاً من احتمال أن تصبح أسرة أخرى أكثر فقرًا، كما دلت الدراسات التطبيقية أن البطالة الناجمة عن ممارسة الحد الأدنى للأجور تتركز في الأسر ذات الدخل المنخفض، ما يزيد من أعباء الفقر بين تلك الفئات. يشير ذلك إلى أن زيادات الحد الأدنى للأجور تعيد توزيع الدخل بين العائلات ذات الدخل المنخفض بدلًا من نقلها من ذوي الدخل المرتفع إلى ذوي الدخل المنخفض (Neumark, Schweitzer, and William, 2000).

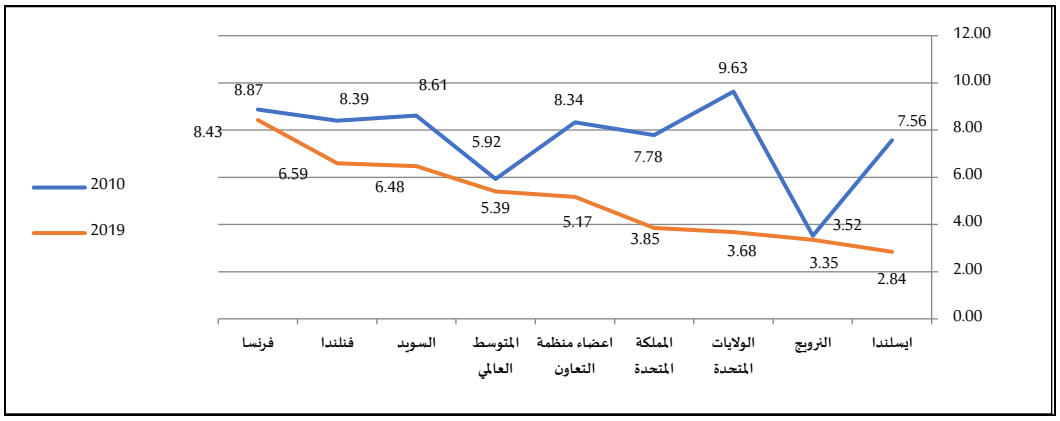
كانت دراسة تطبيقية قد أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية قد توصلت إلى أن إقرار زيادة الحد الأدنى للأجور في الولايات المتحدة بـ 30.0% قد تؤدي إلى تسريح وفقد نحو 1.4 مليون وظيفة (Michael Wither and

(Jeffrey Clements,2014). كما تم تأكيد هذا التوجه في دراسات تطبيقية أخرى برهنت على تزايد النمو والتشغيل في حال إلغاء أو تخفيف القيود التنظيمية Job Protection Deregulation من جانب الدولة على سوق العمل، وبخاصة تلك المتعلقة بتحديد حد أدنى للأجور، وضوابط تسريح العاملين (Duval, Romain, Furceri, and Jalles,2019).

في مقابل كل ذلك فقد أظهر الواقع العالمي في العديد من أقاليمه بما فيها الدول العربية المعاناة من انتشار الفقر وعدم عدالة توزيع الدخول وتراجع حصة الأجور في إجمالي عوائد عوامل الإنتاج. لذا فإن الحديث عن ضمان لوجود حد أدني للأجر يعود ليكتسب قدر من الأهمية ضمن هذا الجدل. كذلك تزخر تجارب الدول المتقدمة والصاعدة والنامية بمحاولات وممارسات عديدة للموازنة بين هذين الطرحين، وإن تحدد شكل هذا المزيج أو مدى تغليب طرح على آخر وفق التركيبة السياسية في تلك الدول.

ولعل النموذج المتبع في الدول الإسكندنافية هو داعم لذلك التوجه بشكل عام، ولكن ضمن معالجة توفر ضمانات أخرى بديلة لضمان حقوق العمال، حيث لا تتدخل الحكومات في الدول الإسكندنافية (السويد وفنلندا و أيسلندا والدانمارك) لتحديد الحد الأدنى للأجور من خلال السلطة الحكومية، بل تُحدَّد الأجور عبر اتفاق متبادل بين النقابات وأصحاب الشركات دون تدخل حكومي، وهذا أقل مركزية من النماذج المطبقة في دول مثل المملكة المتحدة وفرنسا والولايات المتحدة والعديد من الدول المتقدمة. مع وجود أطر الحماية الاجتماعية للعاملين في حال تسريحهم، أو في حال التعطل للباحثين عن فرص عمل، هذا إضافة لمختلف أشكال الحماية للفئات الأكثر ضعفا. بمعنى أن هذه النظم تترك قوى العرض والطلب إضافة لتوافق أصحاب المصلحة في سوق العمل هي الآلية الأساسية لتنظيم سوق العمل. وهو نموذج مغاير للسائد في باقي الدول المتقدمة لاسيما المملكة المتحدة وفرنسا، حيث تمتلك فيهما النقابات والاتحادات العمالية قوى تاريخية متأصلة في تركيبة الدولة والمجتمع على حد سواء. ومع ذلك فإن السعي لتقييم أي هذين النموذجين تمكن من الحد من البطالة، لا يعطي نتائج حاسمة، فبالاستناد إلى واقع وتطور معدلات البطالة بين العامين 2010، 2019 للدول الإسكندنافية إضافة لحالات مقارنة ممثلة في المملكة المتحدة وفرنسا والولايات المتحدة والمتوسط العالمي إضافة للمتوسط في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (الشكل رقم 2). يظهر تراجع معدلات البطالة في كافة الدول والتكتلات المقارنة للعامين 2010، 2019. ولكن الملاحظة الأهم أن المعدلات الأقل للبطالة تحققت في دولتين ضمن النموذج الإسكندنافي لإدارة سوق العمل (أيسلندا، والنرويج)، مقابل تأخر (السويد، وفنلندا). وذلك مقابل تمكن نموذجي المملكة المتحدة، والولايات المتحدة من تحقيق معدلات منخفضة مقاربة لتلك المحققة في حالتي أيسلندا، والنرويج، وكذلك أقل من تلك المحققة كمتوسط للدول أعضاء منظمة التعاون، وللمتوسط العالمي، إلا أن نموذج مثل فرنسا قد جاء أكثر تأخراً ومتجاوزا للمعدلات المحققة في كاف الدول الإسكندنافية. ما يظهر بشكل عام أن الحد من البطالة لا يقتصر فقط على حجم أو نوعية التدخل في سوق العمل، حيث تتعدد المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسية الوطنية والدولية لتؤثر في هذا المتغير. ولكن يبقى الطرح الخاص بالنموذج الإسكندنافي محتفظاً بأهميته كونه يقوم على التحاور والتوافق الفاعل بين أطراف سوق العمل. كما إن دوله وإن لم تكن جميعها في الصف الأول عالمياً من حيث انخفاض معدل البطالة فإنها تبقى جميعها ضمن أقل المعدلات على المستوى العالمي.

الشكل رقم (2): تطور معدل البطالة بين العامين 2010، 2019 ضمن نموذجين متباينين لإدارة سوق العمل: النموذج الإسكندنافي لحرية سوق العمل ونماذج لدول متقدمة وتكتلات دولية أخرى للتدخل في سوق العمل



المصدر: World bank,2020."world development indicators, 2020".

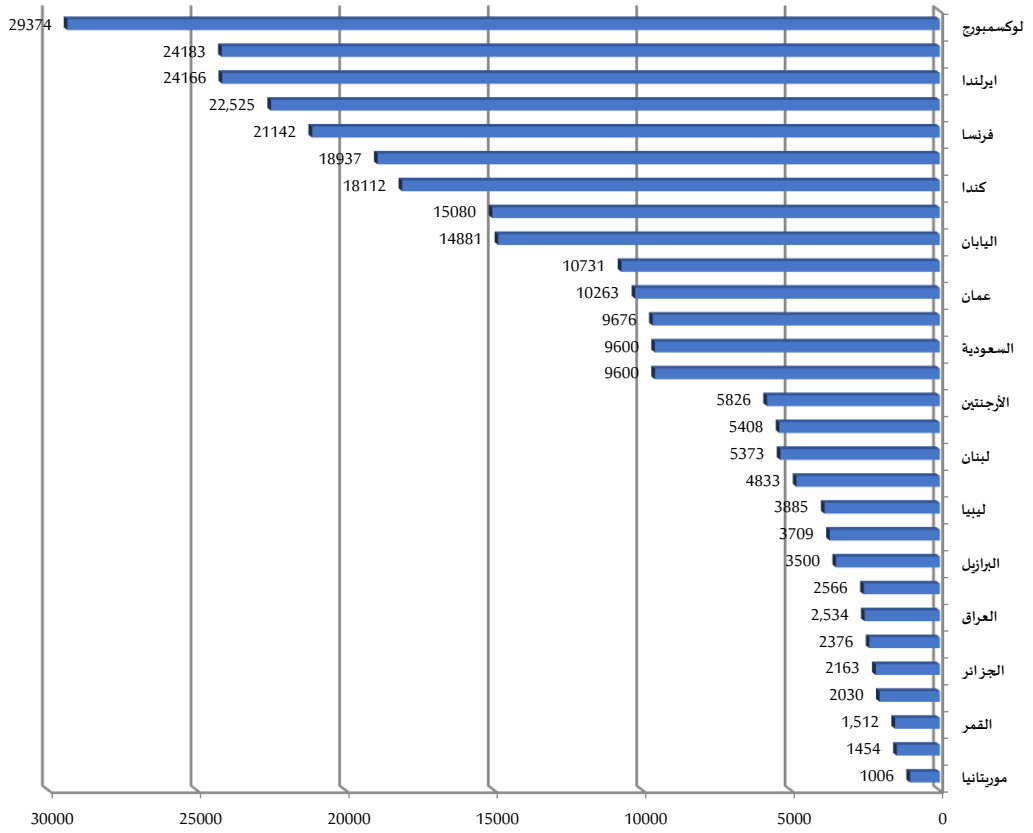
تظهر مراجعة هذه الممارسة على مستوى الدول العربية عديد من مواضع التحدي، أبرزها عدم تحديد هذا الحد في كافة الدول العربية، أو الاقتصار في تحديده على العاملين في القطاع الحكومي فقط كما هو الحال في أغلب الدول العربية وبخاصة المستقبلة للعمالة، أو حداثة إقراره من الأساس، أو جموده وعدم مرونته للارتفاع بشكل تلقائي يتواكب والتغيرات في القوة الشرائية للعملة الوطنية. هذا بخلاف عدم مواكبة هذا المعدل للمعدلات السائدة في الدول المناظرة أو المقاربة في متوسط دخل الفرد فيها من الناتج المحلي الإجمالي، أو تراجع القيمة الحقيقية لتلك المعدلات عند إعادة تقويمها بالدولار نتيجة التضخم وتراجع قيمة العملة (حالة مصر بعد تحرير سعر الصرف عام 2013، وحالة لبنان والعديد من الدول العربية التي تمتلك أكثر من سوق أو سعر للصرف). هذا علاوة على الإشكالات المتصلة بتشريعات الحد الأدنى للأجور ذاتها والتي تتضمن أحيانا أجور مختلفة لوظائف واحدة داخل القطاع الحكومي ذاته.

يجب الحرص عند تقييم دلالات الحد الأدنى للأجور، بحيث تتم مراعاة تركيبة المنظومة الاقتصادية والاجتماعية للدولة، وبخاصة ما يتعلق بدورها في تقديم أو دعم عدد من الخدمات مثل الإسكان، أو التعليم، أو الصحة، أو الوقود، أو الكهرباء إلى غير ذلك من عناصر تكاليف المعيشة، إضافة لعوامل الاستقرار المالي والنقدي وتأثيراتها على الأسعار وأسعار الصرف.

يدلنا الواقع على أهمية مراعاة خصوصية الأوضاع الاقتصادية التي يُقر خلالها الحد الأدنى للأجور، للتأكد من فعاليته، فعلى سبيل المثال فقد تقرر عام 2019 رفع قيمة الحد الأدنى للأجور في مصر من 1200 جنيه مصري (السابق إقراره عام 2013) إلى 2000 جنيه (زيادة قدرها 66.6%)، وأخذا في الاعتبار قيام الحكومة المصرية بتحرير سعر الصرف خلال تلك الفترة وتحديداً في نوفمبر عام 2016 ومن ثم تغير سعر الصرف الرسمي مما متوسطه 7.0 جنيه لكل دولار إلى ما متوسطه 16.5 جنيه لكل دولار، فإن ذلك يعني تراجع فعلي في قيمة الحد الأدنى للأجور مقوماً بالدولار، من نحو 171.4 دولار إلى نحو 121.2 دولار.

رغم تلك التحفظات فقد أظهرت مراجعة البيانات الخاصة بالحد الأدنى للأجور في الدول العربية مقوماً بالدولار تفاوتاً فيما بينها في قيمته، و انخفاضه بشكل عام في معظمها، خاصة مقارنة بدول العالم التي تتقارب متوسطات الدخول فيها مع نظيرتها السائدة في الدول العربية. حيث بلغت قيمة الحد الأدنى للأجور مقوماً بالدولار في لبنان نحو 450 دولار شهريا، وفي فلسطين نحو 400 دولار شهرياً، وفي ليبيا نحو 340 دولار، وفي المغرب نحو 325 دولار، وفي الأردن نحو 311 دولار، وفي العراق نحو 300 دولار، وفي الجزائر نحو 180 دولار، وفي مصر نحو 121.2 دولار. و إقليميا بلغت قيمة هذا الحد في تركيا نحو 375 دولار، وعلى مستوى الدول المتقدمة على سبيل المثال فليس ثمة مقارنة علماً بأن آليات احتساب الأجور تقوم بشكل أساسي على الأجر لكل ساعة (بلغ هذا الحد في: لوكسمبورج 13.8 دولار، استراليا 12.2 دولار، فرنسا 11.7، ألمانيا 10.8، المملكة المتحدة 10.3 دولار، الولايات المتحدة 7.25 دولار ويصل في بعض الولايات إلى 15 دولار). كما يبلغ هذا الحد على المستوى الشهري في فرنسا نحو 1796 دولار، وفي اسبانيا نحو 1180 دولار (Bureau of democracy, human rights and labour, 2019. , OECD,2019). وجميعها معدلات توضح حدة الفجوة القائمة بين تلك الدول والدول العربية. كذلك توضح البيانات الخاصة بالحد الأدنى للأجور (سنوياً) على مستوى الأداء المقارن للدول العربية ودول العالم، أنه على مستوى الدول العربية مرتفعة الدخل وفق تصنيف البنك الدولي للعام 2020/2019 (البنك الدولي،2020) مثل السعودية والبحرين والتي يتجاوز متوسط دخل الفرد فيهما نظيره في دول متقدمة مرتفعة الدخل مثل اليونان، يلاحظ تجاوز الحد الأدنى للأجور في الأخيرة نظيره في كلا الدولتين. كما يلاحظ أن دولة متقدمة مثل فرنسا التي تحظي عالميا بموقع متقدم ضمن المستويات المرتفعة للحد الأدنى للأجور، تمثل قيمة هذا الحد فيها نحو 51.0% من قيمة متوسط دخل الفرد فيها من الناتج، في حين يلاحظ أنه في حالة السعودية على سبيل المثال فإن الحد الأدنى للأجور يمثل فقط نحو 41.0% من متوسط نصيب دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، ويمثل في حال البحرين نحو 39.9%. أما بالنسبة للدول العربية ضمن الشريحة العليا للدخل المتوسط مثل الأردن والجزائر وليبيا ولبنان، والدول العربية ضمن الشريحة الدنيا للدخل المتوسط مثل مصر، فيلاحظ عامة التراجع النسبي في قيمة الحد الأدنى للأجور على المستوى المقارن وبشكل يقترب من التناسب مع التفاوت القائم بين الدول في مستوى الدخل، ولكن الملاحظة الأساسية أن نسب الحد الأدنى للأجر منسوباً إلى متوسط دخل الفرد تتسم بالارتفاع لتبلغ في حال لبنان ومصر على سبيل المثال نحو 65.0%، 56.0% لكل منهما على التوالي، في حين يبلغ هذا المعدل في حالة اقتصاد ينتمي إلى الشريحة العليا للدخل المتوسط ممثلا في البرازيل لنحو 39.2% (الشكل رقم 3).

الشكل رقم 3: متوسط قيمة الحد الحد الادني للأجر بالدولار - سنوياً في الدول العربية وعدد من دول المقارنة - 2019



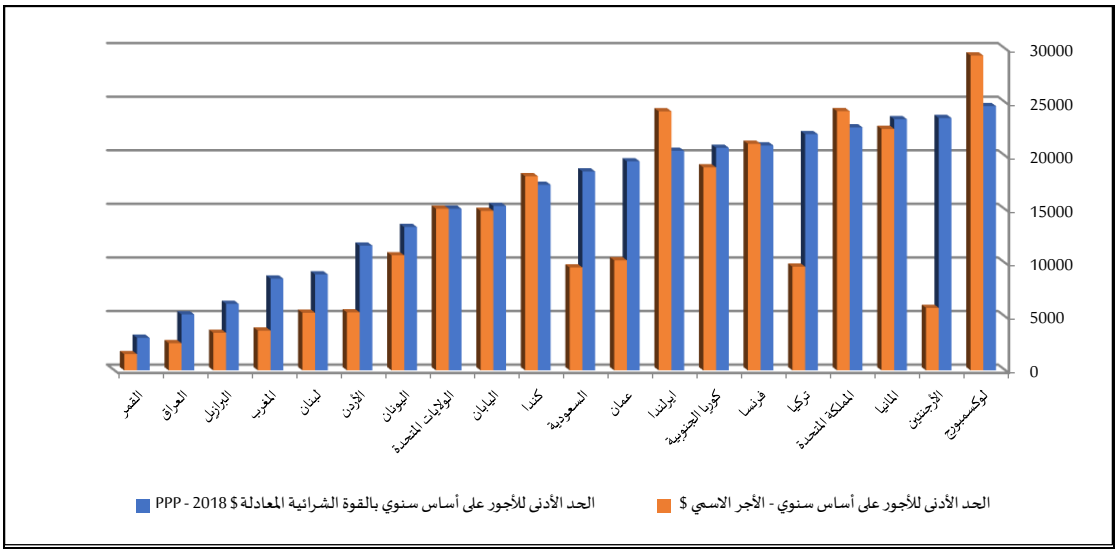
- https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_wages_by_country, May 2020
- Bureau of Democracy, Human Rights and Labor 2015

يعني هذا أنه على مستوى الأداء النسبي المرتبط بقدرات الدول فإن الدول العربية المشار إليها اتسمت بأداء يتجاوز ذلك المحقق في دول مناظرة لها أو أعلى نسبياً في القدرات الاقتصادية معبرا عنها بدلالة متوسط دخل الفرد. ولكن يبقى على المستوى المطلق أن هذه الدول تواجه، لاسيما، ضمن شريحة الدخل المتوسط والدخل المنخفض تراجعا في مستويات الحد الأدنى للأجور مقارنة بأداء دول العالم المناظرة لها في الدخل.

سعياً لمزيد من الفهم والتحليل لدلالات الحد الأدنى للأجور على المستوى المقارن يمكن استخدام مؤشر الحد الأدنى للأجور المعدل وفق القوة الشرائية المعادلة. وكما يوضح الشكل (4) فقد احتفظت الدول المتقدمة مرتفعة الدخل بترتيبها المتقدم، كما يلاحظ انه وبشكل عام فإن الهامش بين الأجر الاسمي ونظيره المعدل بالقوة الشرائية المعادلة يميل إلى التقارب، بل أنه ينحاز لصالح الأجر الاسمي، في حين يلاحظ أن هذا الهامش يرتفع بشدة في الدول العربية والدول الصاعدة والنامية محل المقارنة لصالح الأجر المعدل بالقوة الشرائية المعادلة، حيث يلاحظ تقدم اقتصادات مثل السعودية وعمان وكذلك الأرجنتين وتركيا مقارنة باقتصادات مثل اليابان واليونان والولايات المتحدة. في مقابل ذلك ورغم ارتفاع قيم الحد الأدنى للأجور المعدل بالقوة الشرائية في الدول العربية متوسطة الدخل ممثلة في الأردن ولبنان والمغرب والعراق، إلا أن هذا

الارتفاع لم يكن كافياً ليعدل من أدائهما النسبي مقارنة بالاقتصادات محل المقارنة، وكذا الحال في حالة الدول العربية الأقل دخلاً أو التي تقع ضمن الفئة الدنيا للدخل المتوسط ممثلة في القمر.

الشكل رقم (4): الأداء المقارن للدول العربية ودول مقارنة للقيمة الاسمية للحد الأدنى للأجور ونظيرتها بالقوة الشرائية المعادلة بالدولار- 2018

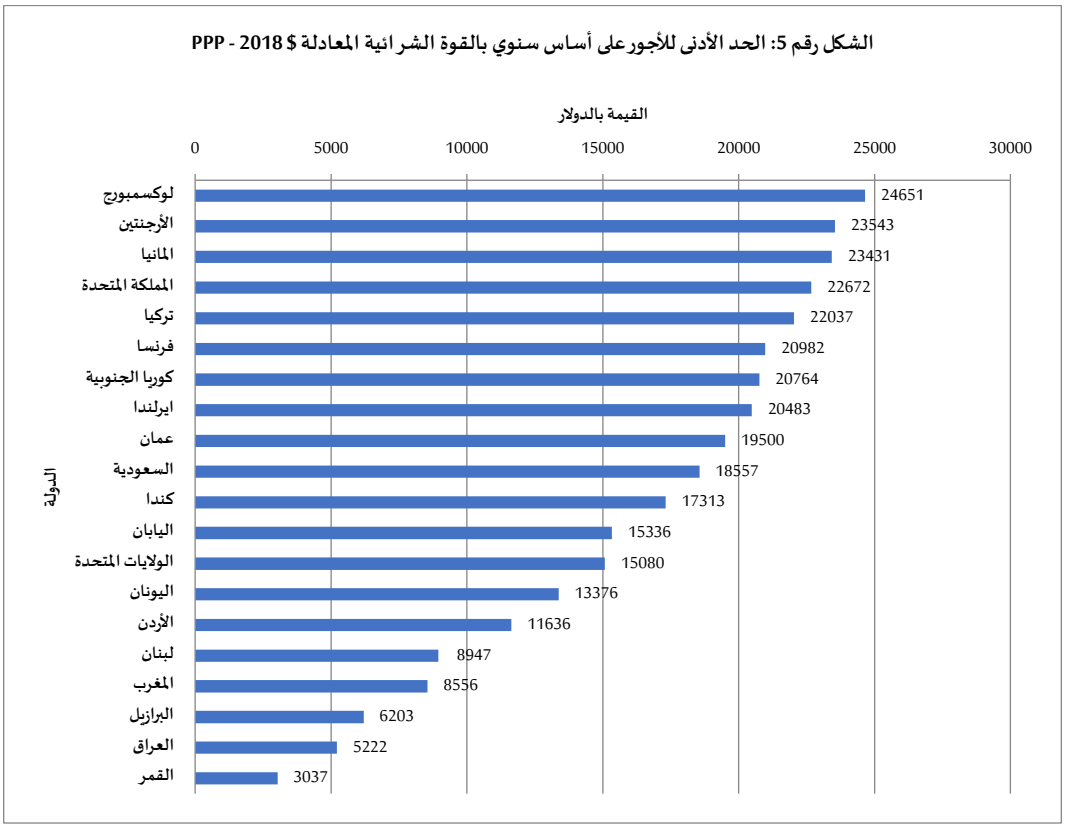


- https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_wages_by_country, May 2020
- Bureau of Democracy, Human Rights and Labor 2015
- https://2009-2017.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm#wrapper

يشير ذلك إلى أن معظم الدول العربية، باستثناء دول مجلس التعاون الخليجي مرتفعة الدخل، ورغم ما قد تتمتع به اقتصاداتها أو أسواقها من انخفاض نسبي في أسعار السلع والخدمات مقارنة بالدول المتقدمة، بقيت هي الأقل على المستوى المقارن دون تغيير ملحوظ عن وضعها السابق رصده في قيم الحد الأدنى للأجور الاسمية فيها. وهو ما يأتي في ظل ما تواجهه هذه الدول أساساً من ارتفاع معدلات البطالة فيها وظواهر أخرى ليس أقلها انتشار القطاع غير المنظم وارتفاع نسب العمالة الهشة أو العمالة التي تواجه مخاطر عالية (Vulnerable employment)، هذا إضافة لارتفاع معدلات الفقر وضعف مستويات العمل اللائق وتزايد مستويات عدم عدالة توزيع الدخل (أبوشماله،2020) وهي الأمور التي تملي وتؤشر إلى أهمية وحيوية وجود تشريعات وتدخلات حكومية خاصة بالحد الأدنى للأجور.

كذلك يلاحظ أن الدول العربية بمختلف تصنيفاتها التنموية تواجه إشكالات حقيقية في تطبيقها لسياسة فرض حد أدني للأجور (الاسمية)، ففي الوقت الذي تبلغ فيه قيمة الحد الأدنى للأجور في دول متوسطة الدخل مثل المغرب مستويات منخفضة مقارنة بباقي الدول العربية مرتفعة الدخل وكذلك بدول عربية ذات دخل متوسط أيضاً مثل لبنان (الشكل رقم 5)، إلا أن المغرب قد قام بتحديد لقيم الحد الأدنى للأجور للعاملين في القطاع الحكومي بمعدل نحو 310 دولار لكل شهر، كما حدد معدل للعاملين في القطاع الخاص بنحو 265 دولار شهرياً، وللعاملين في القطاع الزراعي بنحو 7 دولار يومياً. في حين أن الدول العربية التي يرتفع فيها الحد الأدنى للأجور نسبياً مثل البحرين والسعودية فإنهما يربطان هذا الحد بالعاملين في القطاع

الحكومي فقط، بل أن السعودية تربطه بالمواطنين (فقط) العاملين في القطاع الحكومي، وفي عمان يتم تطبيق الحد الأدنى على المواطنين في القطاعين العام والخاص دون غيرهم من العمالة الأجنبية/الو افدة. حتى مصر التي تحتل الموقع قبل الأخير عربياً في مستويات الحد الأدنى للأجور فإن هذا الحد موجه فقط للعاملين في القطاع الحكومي، علما بأن الأخير هو صاحب الحصة المحدودة للتشغيل في مصر، وبما يقدر بنحو 20.0% من إجمالي عدد العاملين (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء،2019).



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

في مقابل ذلك تظهر تطبيقات الدول المتقدمة والصاعدة نماذج متنوعة لتطبيقات الحد الأدنى للأجور بشكل يتلاءم وخصوصية وأهداف كل منها. فعلى سبيل المثال تقوم البرازيل بالالتزام السنوي بالمراجعة والتعديل بواسطة الحكومة الفيدرالية، ولكل ولاية على حدة لقيمة الحد الأدنى للأجور، مع تمتع كل ولاية بمرونة تحديد هذا الحد، ولكن شرط ألا يقل عن نظيره الفيدرالي، وهو ذات التطبيق الذي تتبناه الولايات المتحدة حيث يبلغ الحد الأدنى في بعض الولايات ضعف الحد الفيدرالي، وحديثاً وفي بعض الحالات النادرة يمكن السماح من جانب الحكومة الفيدرالية لبعض الولايات أو المقاطعات بالنزول بالحد الأدنى للأجور عن المستوى الفيدرالي. وفي كندا يتم إعطاء مرونة لكل إقليم ومقاطعة بوضع الحد الأدنى المناسب وبما يتجاوز الحد الموضوع من جانب الحكومة المركزية. وفي المملكة المتحدة واليابان ولوكسمبورج يتم تحديد الحد الأدنى للأجور بشكل متنوع وفق طبيعة النشاط أو القطاع، أو المحافظات، أو وفق معايير الأعمار ومستوى وطبيعة المهارات. وهي الممارسات التي تمثل بشكل عام موضع نقص واضح في الممارسات العربية لتطبيقات الحد

الأدنى للأجور، وهي كذلك تعكس الجهود المبذولة من تلك الدول (المتقدمة والصاعدة) لصياغة حد أدني للأجور يوازن بشكل دقيق وفعال بين المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، وبمعنى أدق بين التكاليف على العملية الإنتاجية وفق خصوصية كل نشاط، ومستويات المهارات والمؤهلات لدى القوى العاملة، وضمن مراعاة مستويات وتكاليف المعيشة التي تتنوع أيضا بين أقاليم ومقاطعات وولايات الدولة الواحدة. بما يوفر أساس للنمو والاستدامة للأعمال ذاتها ومن ثم للوظائف.

5. اعانات البطالة والحماية الاجتماعية كأداة لسياسات سوق العمل غير النشطة في تطبيقات الدول العربية: الفعالية والأداء المقارن

أظهرت ممارسات الدول العربية (المتوفر حولها بيانات) حول الجانب المتعلق بالسياسات غير النشطة وبخاصة ذلك الموجه لمساعدات البطالة حداثة وندرة هذه الممارسة. كما أنه يأخذ في الغالب صيغة برامج التأمين ضد البطالة، بمعنى استهدافه توفير الدخل للعمال (المتعطلين) نتيجة الانكماش الاقتصادي. وهو بذلك يقوم في تمويله على مساهمات واشتراكات العاملين أنفسهم (وقت العمل) وأصحاب الأعمال.

يظهر و اقع الدول العربية فيما يتعلق بممارسة التأمين ضد البطالة قيام البحرين عام 2006 بوضع خطة تأمينية إلزامية ضد البطالة للعاطلين عن العمل الذين يبحثون عن عمل. وقد قامت بذات الاجراء كل من الكويت في العام 2013، والسعودية في العام 2014، كما يسجل قيام الأردن بوضع مخطط لذلك الغرض عام 2010. وتتباين شروط الاستحقاق فيما بين تطبيقات تلك الدول وفق مدة العمل، ومدة تقديم المساعدة. ولكن في جميع الحالات يجب أن يكون الشخص(المستحق) قد ساهم في المخطط لفترة معينة، وأن يكون مسجلاً في مكتب التوظيف، وأن يكون قادرا ومتاحا للعمل. وفي جميع الأحوال ووفقا للأداء المقارن يظهر أن هذه الممارسة لازالت محدودة وفقاً لعدد الدول العربية التي تتبناها، كما انها تواجه أيضا تحدي أساسي يتمثل في انخفاض معدلات "التغطية الفعالة"، حيث تصل هذه التغطية في البحرين على سبيل المثال إلى 9.8% فقط من العاطلين عن العمل (من يتلقون إعانات من نظام التأمين الاجتماعي). كما أن شر ائح واسعة محرومة من هذه المساعدات مثل العمال الأجانب أو المتعطلين من غير المواطنين. (ILO, 2017., Jones, N., and Holmes, R, 2013., Jones and Williamson,2013).

فيما يتعلق بأطر الحماية الاجتماعية وتمويلها في الدول العربية، تجدر الإشارة إلى أنه رغم تعدد التعريفات الخاصة بتلك الحماية، إلا أنها تتمحور حول كونها مجموعة من السياسات والبرامج المصممة للحماية وللحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز أسواق العمل، وتقليل تعرض الأفراد للمخاطر، وتعزيز قدرتهم على حماية أنفسهم من المخاطر و انقطاع أو فقدان الدخل (ADB,2013. , ILO,2020). وهي تتقلص أو تتسع وفق خصوصية وطبيعة الهيكل الاقتصادي والاجتماعي وما يرتبط بهما من إشكالات في كل دولة أو مجتمع، ويتم ترجمتها إلى استر اتيجيات وخطط للشر ائح المستهدفة والتي تتنوع فيما بين المجتمعات لتتضمن:

سياسات وبرامج سوق العمل المصممة لخلق فرص العمل وكذلك لتحسين ظروف العمل ؛ وبرامج التأمين الاجتماعي لتخفيف المخاطر المرتبطة بالبطالة واعتلال الصحة والإعاقة وإصابات العمل والشيخوخة ؛ وبرامج المساعدة الاجتماعية والرعاية الاجتماعية للفئات الأكثر ضعفاً من النساء، والأمهات المعيلات، وذوى الإعاقات، وبرامج الاستهداف الجغرافي أو القطاعي بما في ذلك التأمين الأصغر والتأمين الزراعي والاجتماعي، وحماية الطفولة لضمان التطور الصحي والمنتج على المدى الطويل (ADB,2013. , ILO,2018).

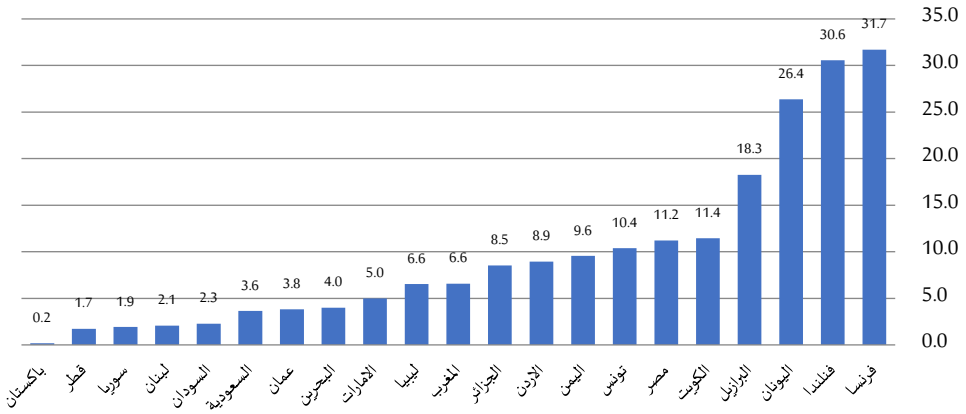
تسهم الحماية الاجتماعية في تأمين فئات المجتمع بما فيهم القوى العاملة (عاملون وعاطلون)، ومن ثم في تأمين مسار مستدام لجودة النمو من خلال الاستثمار في رأس المال البشري وزيادة الإنتاجية وتقليل تعرض المواطن ومن ثم المجتمع للمخاطر. وبذلك يمكن تفهم كون أن الحماية الاجتماعية وحماية العاملين وكافة الفئات هو ركن أساسي من أركان الاستدامة، حتى أن تدخلات مثل نظم وسياسات الحماية الموجهة لفئة الأطفال لتأمين التعليم والصحة ومنع تسربهم وذهابهم المبكر لأسواق العمل، وكذلك تلك الموجهة لفئة الشباب لتأمين العمل أو تأمين الدخل. توضح جميعها ارتباطها الآني أو اللاحق بسوق العمل والتأثير في مجرياته.

من جانب آخر فإن الحماية الاجتماعية بكافة عناصرها هي حق من حقوق الإنسان وثقته الصكوك الدولية الأساسية لحقوق الإنسان، و أبرزها المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للعام 1948، الذي نص على أن "لكل فرد، بصفته عضوا في المجتمع، الحق في الضمان الاجتماعي". والمادة 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966الذي يشير أيضًا إلى "حق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين الاجتماعي". وقد قامت حكومات العالم بما فيها الدول العربية بوضع وتنفيذ سياسات لضمان أن جميع الناس لديهم حماية اقتصادية واجتماعية كافية أثناء البطالة والمرض، والإعاقة والشيخوخة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018). وكان أحدث المعايير المعتمدة عالمياً هو تضمين الحماية الاجتماعية كمكون أساسي ضمن أهداف التنمية المستدامة SDGs 2030 لاسيما الهدف 1.3الذي يدعو البلدان إلى تنفيذ أنظمة الحماية الاجتماعية المناسبة وطنيا من أجل الجميع للحد من الفقر والوقاية منه. علاوة على ذلك تظهر أهمية الحماية الاجتماعية من أجل التنمية المستدامة في انعكاسها على العديد من الأهداف الأخرى، بما في ذلك التغطية الصحية الشاملة (SDG 3.8)، والمساواة بين الجنسين (SDG 5.4)، والعمل اللائق والنمو الاقتصادي (SDG 8.5) وتعزيز المساواة (SDG 10.4). ليتم التعامل مع الحماية الاجتماعية من منطلق أنها لا تحمي فقط الأفراد من الأزمات والصدمات المختلفة طوال دورة الحياة فحسب (مرحلة ما قبل سن العمل، ومرحلة سن العمل، ومرحلة التقاعد، ومرحلة الشيخوخة)، بل انها إضافة لكل ما سبق تقوم بدور رئيسي في تعزيز الطلب المحلي والإنتاجية، ودعم التحول الهيكلي للاقتصادات الوطنية (ILO,2017).

وسعياً لرصد وتقييم 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

وفي عدد من دول المقارنة. توضح البيانات للعام 2017، أنه على مستوى الدول العربية، فقد تراوحت نسبة الإنفاق على الحماية الاجتماعية ما بين 1.7% (في قطر) ونحو 11.4% (في الكويت) (الشكل رقم 6).

الشكل رقم 6: نسبة الانفاق على الحماية الاجتماعية للناتج المحلي الاجمالي% - 2017 وفق أحدث بيان متاح



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

*** According to assessment of different resources include ILO., WHO., WB., ECLAC., OECD., IMF., National assessment., and ADB**

كذلك يلاحظ أن كافة الدول العربية جاءت معدلاتها 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 قطروالسعودية 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 الذي حققته 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. في دلالة على عدم ارتباط الإنفاق على أطر الحماية الاجتماعية بموارد الدول، وأن أقل الدول دخلاً لديه قدرة على تخصيص جانب من موارده لتمويل الحماية الاجتماعية. وهو الأمر الذي توثقه البيانات سابقة العرض تماماً.

تؤكد المؤسسات الدولية وبخاصة البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، أن الانفاق على الحماية الاجتماعية هو خيار للدول والحكومات ولا يرتبط بقدراتها المالية أو التمويلية.

فيما يتعلق بوتيرة تطور أولوية الاهتمام بالحماية الاجتماعية، وكما توضح الإحصاءات الدولية فقد شهدت نسبة الإنفاق على الحماية منسوبة للناتج تز ايداً في الدول المتقدمة والصاعدة محل المقارنة لسنوات الفترة المختارة (1995 - 2017)، وعلى مستوى الدول العربية فقد شهدت هذه النسبة ذات التوجه، حيث ارتفعت في معظم الدول العربية في ظاهرة ايجابية على تحسن الاهتمام العربي بهذا المجال الحيوي (الجدول رقم 1).

جدول رقم (1): تطور الإنفاق على الحماية الاجتماعية في الدول العربية وعدد من دول المقارنة في الدول المتقدمة والصاعدة نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي وفق أحدث بيان متاح لسنوات مختارة للفترة 1995 - 2017

في ضوء القدرات الاقتصادية للدول معبراً عنها بدلالة متوسط دخل الفرد

الدولة	نسبة الانفاق على الحماية الاجتماعية منسوباً للناتج المحلي الإجمالي %			متوسط دخل الفرد من الناتج المحلي بالأسعار الجارية للعام 2018 - دولار
	1995	2005	2017**	
فرنسا	28.3	28.7	31.7	41463
اليونان	16.6	20.4	26.4	20324
البرازيل	15.5	15.5	18.3	8920
الكويت	11.1	6.5	11.4	33994
مصر	5.3	8.4	11.2	2549
تونس	7.5	8.1	10.4	3447
اليمن	...	1.4	9.6	944
الأردن	7.4	16.2	8.9	4241
الجزائر	4.5	7.4	8.5	4114
المغرب	3.5	4.8	6.6	3222
ليبيا	...	2.5	6.6	7241
الإمارات	2.3	...	5.0	43004
البحرين	3.6	2.9	4.0	24050
عمان	3.7	4.0	3.8	16415
السعودية	...	...	3.6	23338
السودان	1.5	1.7	2.3	977
لبنان	3.2	1.3	2.1	8269
قطر	...	2.3	1.7	68793
باكستان	0.4	0.2	0.2	1482

المصدر: ILO,2017, WO+RLD SOCIAL PROTECTION REPORT 2017 -20 19.

**تستند معظم إحصاءات العام 2017، لبيانات العام 2015 في الدول المتقدمة أعضاء مجموعة OECD، ولباقي الدول العربية تستند لبيانات ما بين العامين 2011- 2015.

فيما يتعلق بجانب الحماية الموجه بشكل محدد لحماية العاطلين عن العمل في الدول العربية وكما سبق التقديم، فقد اتسمت هذه الممارسة بالمحدودية سواء في عدد الدول التي تبنتها أو في الفئات التي تستهدفها. وهي الممارسة التي بدأت في البحرين ثم الأردن والكويت والسعودية، إضافة لكون أن أشكال الحماية وتشريعاتها تقتصر عموماً في الدول العربية لتؤمن الحماية للعاملين في القطاع الحكومي، والعاملين بعقود منتظمة في القطاع الخاص الرسمي/المنظم، في حين تستبعد اطر الحماية والتشريعات العاملين في القطاع غير المنظم، والعاملين لحسابهم في القطاع غير المنظم، والقطاع الخاص غير المنظم، إضافة لشريحتي الأطفال وكبار السن.(ILO,2017) ، الذين يمثلون الشريحة الأكبر من العاملين في الدول العربية. كذلك يمكن استخدام مؤشر نسبة المساهمين أو المشتركين في أنظمة المعاشات التقاعدية بالنسبة للقوى العاملة 15 عام فأكثر للتدليل على مستويات التغطية والحماية للعاملين في الدول العربية. حيث تشير البيانات لبلوغ هذه النسبة في الدول المتقدمة ما بين 80 - 100% (تصل في اليابان والولايات المتحدة وكذلك في دولة نامية مثل كازاخستان إلى 100%) في حين أنها لا تتجاوز الـ 50% في معظم الدول العربية. (الجدول رقم 2).

جدول رقم (2): نسبة المساهمين النشطين في أنظمة معاشات التقاعد في الدول العربية لإجمالي القوى العاملة 15 عام فأكثر- وفق أحدث البيانات المتوفرة - 2017

الدولة	النسبة %
تونس	61.0
مصر	53.6
الأردن	51.5
السعودية	50.0
العراق	45.2
الجزائر	41.0
المغرب	30.2
سوريا	28.4
ليبيا	19.6
الكويت	18.4
عمان	13.7
جيبوتي	12.6
فلسطين	12.0
اليمن	5.2
موريتانيا	5.0
السودان	4.9
قطر	3.9

المصدر:

ILO (International Labour Office). World Social Protection Database based on the Social Security Inquiry (SSI). Available at: http://www.socialprotection.org/gimi/gess/RessourceDownload.action?ressource.ressourceId=54608 [1 June 2017].

وتبلغ أعلى مستوياتها في تونس ومصر والأردن، وبلغت أقل مستوياتها في قطر والسودان وموريتانيا (مع مراعاة خصوصية هيكل العمالة في دول مجلس التعاون عموماً القائم في مكونه الأساسي على العمالة الو افدة). ليبقى التحدي الأساسي أمام الدول العربية متمثلاً في ضرورة عملها على زيادة التمويل الموجه للحماية الاجتماعية، لاسيما الدول العربية التي تواجه تحديات واسعة في انتشار العمل غير المنظم وارتفاع معدل الفقريين العاملين، وحرمان شر ائح واسعة منهم من خدمات الرعاية والضمان والتأمين ضد التعطل. ففي جميع الأحوال تبقى الحماية الاجتماعية في حقيقتها هي مساهمة من الفئات التي أسهمت في العملية الإنتاجية (أو أتيحت لها الفرصة والإمكانية) إلى الفئات التي لم تشارك (بغض النظر عن الأسباب) بعبارة أخرى لا يوجد رقم مطلق أو عتبة محددة Threshold لقيمة ونسب الإنفاق الواجب تخصيصه للحماية الاجتماعية، وبخاصة أن لذلك الإنفاق عبئه الموثق أيضاً على متطلبات المنافسة وخفض تكاليف الإنتاج النسبية، ومن ثم التأثير السلبي على أسواق العمل ورأس المال ، وكذلك بشكل غير مباشر على الإنتاجية، حيث أن ثمة درجة عالية من المبادلة بين الإنفاق على الحماية الاجتماعية وتلك الاعتبارات الاقتصادية. ما يعني أن على كل اقتصاد أو مجتمع الوصول للحد الملائم من الإنفاق على الحماية الاجتماعية وفق قدراته الاقتصادية والمالية Economic and financial affordability وكذلك وفق تركيبته الاجتماعية والإشكالات المرتبطة بها، بما يحقق استقراره واستدامة نموه على المدى الطويل دون قصر النظر على المدى القصير (ILO,2017).

6. الختام

أظهرت الورقة أهمية سياسات سوق العمل في كافة أقاليم العالم، وكذلك التطبيقات الواسعة لكلا الجانبين النشط وغير النشط وذلك وفق طبيعة سوق العمل وتحدياته وضمن مراعاة خصوصية الدول ومحددات العرض والطلب الخاصة بسوق العمل فيها، وصولاً لتشكيل المزيج الأمثل من سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة.

كما أظهرت ارتفاع وتنامي إشكالية البطالة في الدول العربية دون استثناء وإن اختلفت مستويات حدتها فيما بينها. وفي ضوء التسليم أن لكل سياسة كلفة لتمويلها، فمن البديهي أن تتفاوت الدول العربية في طبيعة وحجم ونوعية تدخلاتها المطلوبة في أسواق العمل، وذلك وفق هيكل الموارد ومساحة الحيز المالي المتاح في كل منها.

من جانب آخر أوضح التحليل عدم كفاية مستويات تطبيقات الدول العربية لسياسات سوق العمل غير النشطة معبراً عنها بمستويات الحماية الاجتماعية بما تتضمنه من مكونات لبعض أدوات هذه السياسات، وذلك بمعزل عن قدرات الدول الاقتصادية والمالية، حيث ظهر أن العديد من الدول العربية تنفق على الحماية الاجتماعية أقل كثيراً مما تنفق دولاً أخرى هي بالفعل لا تمتلك الموارد الاقتصادية المتاحة لدى تلك الدول العربية وفق معيار متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. كما أظهرت تطبيقات سياسات سوق العمل النشطة معبراً عنها بتطبيقات الحد الأدنى للأجور إشكالات عديدة ترتبط بعدم تبنى أو تطبيق عدد من الدول لهذه السياسة، وعدم مرونة ومو اكبة قيمة هذا الحد بشكل يتلاءم وتغيرات القوة الشر ائية في عدد آخر، و اقتصار وجود هذا الحد على مكون من مكونات سوق العمل دون باقي المكونات كما هو الحال

في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال الانحيازلفئة العمالة المواطنة، وفي معظم الدول من خلال الانحياز لفئة العمالة في القطاع العام.

ضمن هذا الإطار يمكن الاقتراح بضرورة قيام الدول العربية بإعادة النظر في سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة وتطبيقاتها، بما يتضمنه ذلك من ضرورة إرساء تطبيقات 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. ما يملي بضرورة المراجعة وإعادة الاعتبار لدور هذه السياسات وبشكل متوازن مع متطلبات الإنتاجية والتنافسية. مع توسيع ممارسات اللامركزية في تطبيق أطر الحماية لأنها الأقدر على مواجهة التنوع في إشكالات وتحديات الحماية فيما بين أقاليم كل دولة من الدول العربية. و أيضاً ضرورة قيام الدول العربية بإجراء مراجعات لسياساتها وتشريعاتها الخاصة بالحد الأدنى للأجور وذلك 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. على أن يكون ذلك ضمن مراعاة اعتبارات خصوصية الواقع التنموي والاقتصادي للدولة، وكذلك تركيبة الهيكل القطاعي وطبيعة الأنشطة ومستويات الأسعار التي تتفاوت فيما بين المناطق والأقاليم على مستوى كل دولة. وذلك مع مراعاة إقامة التوازن الصحيح بين الإنتاجية والأجر الحقيقي.

على ان يتم كل ما سبق من خلال تفعيل ومأسسة الحوار الاجتماعي بين ممثلي الحكومات و اتحادات أصحاب الأعمال أو القطاع الخاص أو غرف التجارة والصناعة، والنقابات والاتحادات العمالية، ومؤسسات المجتمع المدني، وذلك كمكون مركزي وحقيقي وفاعل من مكونات صياغة سياسات العمل. مع التأكيد أن المقصود بالحوار ليس التشاور أو تبادل المعلومات، بل الوصول الى اتفاقات أو تفاهمات أو تشكيل فرق عمل متخصصة في المجالات ذات الأولوية بالنسبة لكل دولة ودور ومسئوليات كل طرف من الشركاء. وهو الإجراء الذي سيفضي حال تطبيقه إلى الارتقاء بمأسسة سوق العمل العربي ورفع قدرته المستقبلية على مقاومة الصدمات ومن ثم الحد من التكاليف التي قد يتعرض لها عند مواجهة تلك الصدمات في حال عدم الوجود المسبق لتلك المأسسة. ما يرسخ في المحصلة إعادة التلازم بين مسارات النمو، والتشغيل، والدخول الحقيقية في الاقتصادات العربية.

المراجع العربية

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

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

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (2019). " النشرة السنوية لإحصاءات التوظف والاجور وساعات العمل". يونيو 2020.

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

صندوق النقد العربي، (2019). "التقرير الاقتصادي العربي الموحد" العدد السنوي – دولة الامارات العربية المتحدة، أبوظبي – 2019.

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

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

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

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

Duval, R, Furcer D, and Jalles J,2019. “Job Protection Deregulation in Good and Bad Times.” Oxford, Economic Papers (July 21).

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

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

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

december2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_660003.pdf

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).

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)

Neumark, 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.” Minimum wages at current prices”., https://worldpopulationreview.com/countries/minimum-wage-by-country/

Scarpetta S., 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

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

قائمة إصدارات ((جسر التنمية))

العنوان	المؤلف	رقم العدد
مفهوم التنمية	د. محمد عدنان وديع	الأول
مؤشرات التنمية	د. محمد عدنان وديع	الثاني
السياسات الصناعية	د. أحمد الكواز	الثالث
الفقر: مؤشرات القياس والسياسات	د. علي عبدالقادر علي	الرابع
الموارد الطبيعية واقتصادات نفاذها	أ. صالح العصفور	الخامس
استهداف التضخم والسياسة النقدية	د. ناجي التوني	السادس
طرق المعاينة	أ. حسن الحاج	السابع
مؤشرات الأرقام القياسية	د. مصطفى بابكر	الثامن
تنمية المشاريع الصغيرة	أ. حسّان خضر	التاسع
جداول المخلات المخرجات	د. أحمد الكواز	العاشر
نظام الحسابات القومية	د. أحمد الكواز	الحادي عشر
إدارة المشاريع	أ. جمال حامد	الثاني عشر
الاصلاح الضريبي	د. ناجي التوني	الثالث عشر
أساليب التنبؤ	أ. جمال حامد	الرابع عشر
الأدوات المالية	د. رياض دهال	الخامس عشر
مؤشرات سوق العمل	أ. حسن الحاج	السادس عشر
الإصلاح المصرفي	د. ناجي التوني	السابع عشر
خصخصة البنى التحتية	أ. حسّان خضر	الثامن عشر
الأرقام القياسية	أ. صالح العصفور	التاسع عشر
التحليل الكمي	أ. جمال حامد	العشرون
السياسات الزراعية	أ. صالح العصفور	الواحد والعشرون
اقتصاديات الصحة	د. علي عبدالقادر علي	الثاني والعشرون
سياسات أسعار الصرف	د. بلقاسم العباس	الثالث والعشرون
القدرة التنافسية وقياسها	د. محمد عدنان وديع	الرابع والعشرون
السياسات البيئية	د. مصطفى بابكر	الخامس والعشرون
اقتصاديات البيئة	أ. حسن الحاج	السادس والعشرون
تحليل الأسواق المالية	أ. حسّان خضر	السابع والعشرون
سياسات التنظيم والمنافسة	د. مصطفى بابكر	الثامن والعشرون
الأزمات المالية	د. ناجي التوني	التاسع والعشرون
إدارة الديون الخارجية	د. بلقاسم العباس	الثلاثون
التصحيح الهيكلي	د. بلقاسم العباس	الواحد والثلاثون
نظم البناء والتشغيل والتحويل B.O.T	د. أمل البشبيشي	الثاني والثلاثون
الاستثمار الأجنبي المباشر: تعاريف	أ. حسّان خضر	الثالث والثلاثون
محددات الاستثمار الأجنبي المباشر	د. علي عبدالقادر علي	الرابع والثلاثون
نمذجة التوازن العام	د. مصطفى بابكر	الخامس الثلاثون
النظام الجديد للتجارة العالمية	د. أحمد الكواز	السادس الثلاثون
منظمة التجارة العالمية: إنشاؤها وآلية عملها	د. عادل محمد خليل	السابع والثلاثون
منظمة التجارة العالمية: أهم الإتفاقيات	د. عادل محمد خليل	الثامن والثلاثون
منظمة التجارة العالمية: آفاق المستقبل	د. عادل محمد خليل	التاسع والثلاثون
النمذجة الإقتصادية الكلية	د. بلقاسم العباس	الأربعون
تقييم المشروعات الصناعية	د. أحمد الكواز	الواحد الأربعون
مؤسسات والتنمية	د. عماد الإمام	الثاني الأربعون
التقييم البيئي للمشاريع	أ. صالح العصفور	الثالث الأربعون
مؤشرات الجدارة الإئتمانية	د. ناجي التوني	الرابع الأربعون

الدمج المصرفي	أ. حسّان خضر	الخامس الأربعون
اتخاذ القرارات	أ. جمال حامد	السادس الأربعون
الإرتباط والانحدار البسيط	أ. صالح العصفور	السابع الأربعون
أدوات المصرف الإسلامي	أ. حسن الحاج	الثامن الأربعون
البيئة والتجارة والتنافسية	د. مصطفى بابكر	التاسع الأربعون
الأساليب الحديثة لتنمية الصادرات	د. مصطفى بابكر	الخمسون
الاقتصاد القياسي	د. بلقاسم العباس	الواحد والخمسون
التصنيف التجاري	أ. حسّان خضر	الثاني والخمسون
أساليب التفاوض التجاري الدولي	أ. صالح العصفور	الثالث والخمسون
مصفوفة الحسابات الاجتماعية وبعض استخداماتها	د. أحمد الكواز	الرابع والخمسون
منظمة التجارة العالمية: من الدوحة إلى هونج كونج	د. أحمد طلفاح	الخامس والخمسون
تحليل الأداء التنموي	د. علي عبد القادر علي	السادس والخمسون
أسواق النفط العالمية	أ. حسّان خضر	السابع والخمسون
تحليل البطالة	د. بلقاسم العباس	الثامن والخمسون
المحاسبة القومية الخضراء	د. أحمد الكواز	التاسع والخمسون
مؤشرات قياس المؤسسات	د. علي عبدالقادر علي	الستـون
الإنتاجية وقياسها	د. مصطفى بابكر	الواحد والستون
نوعية المؤسسات والأداء التنموي	د. علي عبدالقادر علي	الثاني والستون
عجز الموازنة: المشكلات والحلول	د. حسن الحاج	الثالث والستون
تقييم برامج الاصلاح الاقتصادي	د. علي عبد القادر علي	الرابع والستون
حساب فجوة الأهداف الإنمائية للألفية	د. رياض بن جليلي	الخامس والستون
مؤشرات قياس عدم العدالة في توزيع الإنفاق الاستهلاكي	د. علي عبدالقادر علي	السادس والستون
اقتصاديات الاستثمار: النظريات والمحددات	أ. عادل عبدالعظيم	السابع والستون
اقتصاديات التعليم	د. عدنان وديع	الثامن والستون
إخفاق آلية الأسواق وتدخل الدولة	د. أحمد الكواز	التاسع والستون
مؤشرات قياس الفساد الإداري	د. علي عبدالقادر علي	السبعون
السياسات التنموية	د. أحمد الكواز	الواحد والسبعون
تمكين المرأة: المؤشرات والأبعاد التنموية	د. رياض بن جليلي	الثاني والسبعون
التجارة الخارجية والنمو الاقتصادي	د. أحمد الكواز	الثالث والسبعون
قياس التحوّل الهيكلي	أ. ربيع نصر	الرابع والسبعون
المؤشرات المركبة	د. بلقاسم العباس	الخامس والسبعون
التطورات الحديثة في الفكر الاقتصادي التنموي	د. علي عبدالقادر علي	السادس والسبعون
برامج الإصلاح المؤسسي	د. رياض بن جليلي	السابع والسبعون
المساعدات الخارجية من أجل التنمية	د. بلقاسم العباس	الثامن والسبعون
قياس معدلات العائد على التعليم	د. علي عبدالقادر علي	التاسع والسبعون
خصائص أسواق الأسهم العربية	د.إبراهيم أونور	الثمانون
التجارة الخارجية والتكامل الاقتصادي الإقليمي	د.أحمد الكواز	الواحد والثمانون
النمو الاقتصادي المحابي للفقراء	د.علي عبدالقادر علي	الثاني والثمانون
سياسات تطوير القدرة التنافسية	د. رياض بن جليلي	الثالث والثمانون
عرض العمل والسياسات الاقتصادية	د. وشاح رزاق	الرابع والثمانون
دور القطاع التمويلي في التنمية	د. وليد عبد مولاه	الخامس والثمانون
تطور أسواق المال والتنمية	د. إبراهيم أونور	السادس والثمانون
بطالة الشباب	د. وليد عبد مولاه	السابع والثمانون
الاستثمارات البينية العربية	د. بلقاسم العباس	الثامن والثمانون

فعالية أسواق الأسهم العربية	د. إبراهيم أونور	التاسع والثمانون
المسئولية الاجتماعية للشركات	د. حسين الأسرج	التسعون
البنية الجزئية لأسواق الأوراق المالية	د. وليد عبد مولاه	الواحد والتسعون
مناطق التجارة الحرة	د. أحمد الكواز	الثاني والتسعون
تنافسية المنشآت الصغيرة والمتوسطة: الخصائص والتحديات	د. رياض بن جليلي	الثالث والتسعون
تذبذب أسواق الأوراق المالية	د. إبراهيم أونور	الرابع والتسعون
الإمكانيات التكنولوجية والنمو الاقتصادي	د. محمد أبو السعود	الخامس والتسعون
مؤشرات النظم التعليمية	د. رياض بن جليلي	السادس والتسعون
نماذج الجاذبية لتفسير تدفقات التجارة	د. وليد عبد مولاه	السابع والتسعون
حول صياغة إشكالية البطالة في الدول العربية	د. بلقاسم العباس	الثامن والتسعون
تمكين المرأة من أجل التنمية	د. رياض بن جليلي	التاسع والتسعون
الأطر الرقابية لأسواق الأسهم العربية	د. إبراهيم أونور	المائة
نظام الحسابات القومية لعام 2008	د. أحمد الكواز	المائة وواحد
تبعات الأزمة الاقتصادية على الدول العربية والنامية	د. بلقاسم العباس	المائة واثنان
الطبقة الوسطى في الدول العربية	د. علي عبدالقادر علي	المائة وثلاثة
كفاءة البنوك العربية	د. وليد عبدمولاه	المائة وأربعة
إدارة المخاطر في الأسواق المالية	د. إبراهيم أونور	المائة وخمسة
السياسات المالية المحابية للفقراء	د. وليد عبدمولاه	المائة وستة
السياسات الاقتصادية الهيكلية	د. أحمد الكواز	المائة وسبعة
خبرات التخطيط التنموي في دول مجلس التعاون الخليجي	د. رياض بن جليلي	المائة وثمانية
تحديات النمو الاقتصادي في الدول الخليجية	د. بلقاسم العباس	المائة وتسعة
سياسات العدالة الاجتماعية	د. وليد عبدمولاه	المائة وعشرة
السياسات الصناعية في ظل العولمة	د. بلقاسم العباس	المائة والحادي عشر
ملاحظات حول استقلالية ومركزية البنوك المركزية	د. وشاح رزاق	المائة والثاني عشر
التخطيط والتنمية في الدول العربية	د. حسين الطلافحة	المائة والثالث عشر
التخطيط الاستراتيجي للتنمية	د. وليد عبدمولاه	المائة والرابع عشر
سياسات التنافسية	أ. صالح العصفور	المائة والخامس عشر
منهجية تقارير المؤسسات الدولية في تصنيف الدول حسب بعض المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية: بين الواقعية والمبالغة	د. محمد أمين لزعر	المائة والسادس عشر
شراكة القطاعين العام والخاص كمطلب تنموي	أ. بلال حموري	المائة والسابع عشر
الاقتصاد الأخضر والبلدان العربية	د. أحمد الكواز	المائة والثامن عشر
اللامركزية وإدارة المحليات: تجادب عربية ودولية	د. محمد عمر باطويح	المائة والتاسع عشر
حدود السياسات الاقتصادية	د. أحمد الكواز	المائة والعشرون
التنمية في القطاع الزراعي والأمن الغذائي العربي	د. محمد أمين لزعر	المائة والواحد والعشرون
الدعم الفني والمنشآت الصغيرة والمتوسطة	د. ايهاب مقابله	المائة والثاني والعشرون
التدريب وبناء السلوك المهني	د. فهد الفضالة	المائة والثالث والعشرون
المخاطر الاجتماعية	د. فيصل حمد المناور	المائة والرابع والعشرون
خرائط فرص الاستثمار والمنشآت الصغيرة والمتوسطة	د. ايهاب مقابله	المائة والخامس والعشرون
رأس المال غير المادي ودوره في التنمية الاقتصادية: حالة الدول العربية	د. وليد عبدمولاه	المائة والسادس والعشرون

الاقتصاد الأخضر وتحديات التشغيل في الدول العربية	د. نواف أبو شمالة	المائة والثامن والعشرون
النمو الشامل	د. أحمد الكواز	المائة والتاسع والعشرون
تقييم أداء منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى	د.نواف أبو شمالة	المائة والثلاثون
تطوير تمويل التنمية	د. أحمد الكواز	المائة والواحد والثلاثون
البنوك التجارية وتمويل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة	د. إيهاب مقابله	المائة والثاني والثلاثون
تمكين المرأة العربية في المجال التنموي	د. فيصل المناور	المائة والثالث والثلاثون
حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة	د. إيهاب مقابله	المائة والرابع والثلاثون
الدول العربية وتنويع الصادرات	د. محمد أمين لزعر	المائة والخامس والثلاثون
الأثر التنموي للمشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	د. إيهاب مقابله	المائة والسادس والثلاثون
برامج ضمان القروض وتمويل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة	د. إيهاب مقابله	المائة والسابع والثلاثون
من الأهداف التنموية للألفية إلى خطة التنمية المستدامة 2030: التقييم والمستجدات	أ.د. حسين الطلافحه أ. عمر ملاعب	المائة والثامن والثلاثون
السياسات الصناعية الحديثة في تجارب الدول المتقدمة والناشئة	د. نواف أبو شماله	المائة والتاسع والثلاثون
الجدارة في العمل	د. فهد الفضالة	المائة والأربعون
التنمية المحلية المستدامة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة	د. محمد باطويح	المائة والواحد والأربعون
التخطيط الاستراتيجي واستخدام بطاقات الأداء المتوازن في بناء ثقافة التميز في المؤسسات العامة	د. عوني الرشود	المائة والثاني والأربعون
المؤسسات التمويلية غير المصرفية وتمويل المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	د. إيهاب مقابله	المائة والثالث والأربعون
تطور مفاهيم الفقر وتوزيع الدخل خلال الفترة (1960-2017)	د.علم الدين بانقا	المائة والرابع والأربعون
العمل التطوعي والتنمية	د. فيصل المناور أ. عبدالله بوعجيلة	المائة والخامس والأربعون
مرتكزات ومحددات اختيار الموقع للمشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	د. ايهاب مقابله	المائة والسادس والأربعون
تقييم الأثر البيئي للمشروعات التنموية	أ. عبدالله بوعجيلة	المائة والسابع والأربعون
استراتيجيات وسياسات الاستثمار في اقتصاد المعرفة في الدول العربية	د. محمد باطويح د. علم الدين بانقا	المائة والثامن والأربعون
التعلم الريادي	أ. صفاء المطيري	المائة والتاسع والأربعون
المؤسسات الدولية وإصدار مؤشرات التنافسية الاقتصادية: أية مصداقية؟	د. محمد أمين لزعر	المائة والخمسون
الحكومة الإلكترونية وجائحة (كوفيد- 19)	أ. عمر ملاعب	المائة والواحد والخمسون
أساسيات ومؤشرات قياس الأداء لمؤسسات التمويل الأصغر	د. إيهاب مقابله أ. محمد عواوده	المائة والثاني والخمسون
مفاهيم ومصطلحات في مجال ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة والمتوسطة	أ.د. إيهاب مقابله د. سهيل مقابله أ. عمر ملاعب	المائة والثالث والخمسون

إدارة المخاطر الاجتماعية: التخطيط وسبل المواجهة	أ.د. فيصل المناور د. منى العلبان	المائة والرابع والخمسون
تطبيقات سياسات سوق العمل في الدول العربية والتجارب الدولية: الهيكل والأدوات والأداء المقارن	د. نواف أبو شماله	المائة والخامس والخمسون

للاطلاع على الأعداد السابقة يمكنكم الرجوع إلى العنوان الإلكتروني التالي:

http://www.arab-api.org/develop_1.htm

المعهد العربي للتخطيط

صندوق البريد 5834 صفاة 13059 دولة الكويت

: 24844061 (965)24843130 : (965)24842935

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

تابعونا: