

المحتويات

الصفحة

1	_____ : أسواق العمل في الدول العربية	الفصل العاشر
1	_____	مقدمة
2	_____	خصائص القوى العاملة في الدول العربية
2	_____	تصاعد ضغط القوى العاملة العربية واستمرار نقاط ضعفها
7	_____	تباطؤ النمو الاقتصادي وتراجع معدلات التشغيل
8	_____	تقشي البطالة
12	_____	الإنتاجية وتطور الأجور في الدول العربية
12	_____	الإنتاجية
13	_____	تطور الأجور
15	_____	التعليم والإنتاجية
16	_____	تحديات التنمية وآفاق أسواق العمل في الدول العربية
17	_____	التنمية الاجتماعية وإشكالية النمو السكاني
19	_____	متطلبات الاندماج في الاقتصاد العالمي
20	_____	سياسات التنمية
20	_____	على الصعيد الاقتصادي
23	_____	على الصعيد الاجتماعي
25	_____	الخاتمة
27	ملحق (1/10) : العمالة في الدول العربية	
28	ملحق (2/10) : مؤشرات مختارة عن التعليم والمهن التي تشغلها الإناث عام 2000	
29	ملحق (3/10) : معدل البطالة في بعض الدول العربية (أ) : الذكور	
30	ملحق تابع (3/10) : معدل البطالة في بعض الدول العربية (ب) : الإناث	
31	ملحق (4/10) : متوسط إنتاجية العمل في الدول العربية (1980 و 1990 و 2000-2001)	
32	ملحق (5/10) : متوسط أجر العامل في الصناعات التحويلية (1995-2000)	
33	ملحق (6/10) : تطور نسبة الأجور والمرتبات إلى إجمالي الإنفاق العام في بعض الدول العربية (1980 و 1990 و 2000)	

أسواق العمل في الدول العربية

مقدمة

تسعى الدول العربية جاهدة للتكيف مع متطلبات عصر العولمة، في ظل مستويات إنمائية متواضعة نسبياً في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، تتسم بانخفاض كفاءة الإدارة وإنتاجية العمالة وضعف الهياكل الإنتاجية، مقارنة مع المستويات المطلوبة للتنافس في الأسواق العالمية، خاصة وأن التغيرات الحديثة على الساحة العالمية، وأهمها التطورات التقنية الهائلة، وتزايد شدة المنافسة بتطبيق اتفاقيات منظمة التجارة العالمية، تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على أسواق العمل عبر العالم كله، مما يزيد من أهمية تحليل خصائص أسواق العمل العربية والتعرف على مشاكلها وآفاق تطويرها.

ومن أبرز خصائص أسواق العمل العربية ارتفاع وتائر نمو العرض من العمالة نتيجة ارتفاع معدلات نمو السكان والقوى العاملة، مقارنة مع تباطؤ نمو الطلب على العمالة، الناتج عن عدة عوامل منها ضعف معدلات الاستثمار، ومن ثم ضعف القدرة على توليد فرص التشغيل، وتواضع مستويات الإنتاج وكفاءة الإدارة، مما ترتب عنه استئصال مشكلة البطالة، خاصة بين الشباب والمتعلمين.

وقد أولت الدول العربية اهتماماً متزايداً لإيجاد الحلول اللازمة لهذه الأوضاع، ورفع معدلات النمو الاقتصادي، ووضعت من أجل ذلك حزمًا من السياسات الاقتصادية والبرامج الإنمائية والإصلاحية بهدف تحرير الاقتصاد وتحقيق الاستقرار والتكيف والنمو، ومعالجة الاختلالات الداخلية والخارجية، وتنويع الهياكل الإنتاجية ومصادر الدخل، وتطوير التعليم وتنمية المهارات، بما يؤدي إلى تحسين فرص التشغيل والإنتاجية ومستوى الدخل.

ويتضمن هذا الفصل ثلاثة أقسام، يستعرض القسم الأول منها أهم خصائص القوى العاملة العربية من خلال استعراض مؤشرات العمل والبطالة، ودور القطاع العام والقطاع غير المنظم في أسواق العمل العربية، ثم يتناول القسم الثاني تحليل الإنتاجية، والأجور، ومردودية التعليم، وأسباب ضعفها والعلاقة التفاعلية بينها وبين الطلب على العمالة، ويعالج القسم الثالث سياسات التنمية المناسبة لتطوير أسواق العمل العربية، وتحسين فرص التشغيل وزيادة القدرة التنافسية للاقتصادات العربية.

خصائص القوى العاملة في الدول العربية

تتسم القوى العاملة العربية بانخفاض نسبتها إلى إجمالي السكان رغم نموها السريع، وتدني مستوى إنتاجيتها بسبب قصور مستويات التعليم والتدريب المهني، وكذلك تواضع مساهمة المرأة فيها وأن تفاوتت نسبة مشاركتها فيما بين الدول العربية، وزيادة تشغيل الأحداث وبخاصة في الريف العربي، إضافة إلى تضخم حجم العمالة الوافدة الهامشية، وارتفاع نسبة العمالة غير الماهرة. ويحتل القطاع العام ثقلاً كبيراً في استخدام العمالة ويعد في حالات عديدة مخزناً لقلّة الإنتاجية والعمالة غير الماهرة. وقد أدت هذه الخصائص إضافة إلى مجموعة أخرى من العوامل إلى اختلال التوازن بين العرض والطلب الكلي والقطاعي في الدول العربية، وندرة كثير من الاختصاصات ذات المهارات المتطورة الفنية والمهنية والإدارية، مع سوء استخدام المهارات المتاحة في الوقت ذاته، والهدر الكبير للقوى العاملة نتيجة البطالة السافرة أو المقنعة أو الجزئية.

تصاعد ضغط القوى العاملة العربية واستمرار نقاط ضعفها

ارتفاع معدل النمو السكاني : يمثل النمو السكاني المرتفع في الدول العربية، والذي يعتبر من بين أعلى المعدلات في العالم، أحد أكبر التحديات التي تواجه التنمية العربية، إذ أن له انعكاسات هامة على أداء وفرص تطوير أسواق العمل العربية. فقد أدى النمو السكاني السريع إلى ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة العربية بنسبة 3.1 في المائة خلال الفترة 1995-2001، ويتجاوز هذا المعدل معدل النمو السكاني البالغ 2.5 في المائة خلال ذات الفترة ذاتها، وذلك بالرغم من وجود ظاهرة هجرة العمالة.

وتتباين معدلات نمو القوى العاملة فيما بين الدول العربية فرادى، وتشير البيانات المتاحة إلى ارتفاعها عن المتوسط العام للدول العربية مجتمعة في تسع دول عربية، وهي الأردن واليمن وسورية والجزائر والسعودية والعراق وعمان ولبنان وليبيا، إذ يتراوح فيها ما بين 3.2 و 5.5 في المائة. ويعزى هذا الارتفاع إلى الهرم العمري للسكان الذي يتميز بقاعدة عريضة من صغار السن، تسمح بوصول أعداد متزايدة إلى سوق العمل سنوياً، إضافة إلى استمرار أثر ارتفاع معدلات الخصوبة في العقود الماضية. ومن المتوقع أن يستمر معدل نمو العمالة مرتفعاً لعدة عقود قادمة نتيجة لتأثير مضاعف معدلات النمو السكاني العالية في العقدين السابقين، الملحق (1/10).

وبالرغم من ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة العربية خلال الفترة 1995-2001، فإن نسبة مشاركة المرأة في مختلف الأنشطة الاقتصادية مازالت منخفضة، إذ لا يتجاوز المتوسط العام لمساهمتها 29 في المائة من القوى العاملة العربية، باستثناء بعض الدول التي تتميز بمشاركة أكثر كثافة للمرأة العاملة في مجالات الزراعة.

ويقدر إجمالي عدد القوى العاملة العربية في عام 2002 بحوالي 103 مليون فرد، أي حوالي 34.2 في المائة من إجمالي سكان الدول العربية في العام نفسه، وهي نسبة منخفضة بالمقارنة مع مستويات الأقاليم الرئيسية في العالم، إذ تبلغ هذه النسبة في الدول النامية حوالي 47 في المائة، وفي دول الاقتصادات المتحولة 46 في المائة، وفي الدول المتقدمة 49 في المائة. ويعزى انخفاض نسبة القوى العاملة إلى السكان، إلى تركيبة السكان العمرية في سن العمل، حيث ترتفع نسبة السكان في فئة العمر دون 15 سنة، إلى أكثر من 50 في المائة من إجمالي السكان، إضافة إلى انخراط الشباب في مراحل التعليم المختلفة، وضآلة مساهمة المرأة في القوى العاملة. وقد أدى انخفاض نسبة المشتغلين من القوى العاملة بشكل عام إلى انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وزيادة معدلات البطالة.

وتتميز القوى العاملة العربية في أغلبية الدول بتركيبها الفتية حيث شكلت الفئة العمرية 20-29 سنة، خلال عقد التسعينات نحو ثلث القوى العاملة في الأردن وسورية والعراق وفلسطين ومصر، وشكلت الفئة الأكبر عمراً، أي الفئة العمرية 20-34 سنة، ثلث القوى العاملة في تونس ولبنان ودول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وقد يكون التركيب العمري للعمالة الوافدة أحد العوامل التي رفعت هذا المعدل في الدول العربية المستوردة للعمالة، وعلى وجه الخصوص في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

المستوى التعليمي: بالرغم من الجهود التي بذلتها الدول العربية طيلة العقود الأربعة الماضية في مجال تطوير الخدمات التعليمية في مجملها، فإن ثمة مؤشرات تدل على أنها لم تحقق تحسناً كبيراً في تحقيق تطوير نوعي في قدرات الكوادر البشرية العربية. إن العمالة غير الماهرة ونصف الماهرة مازالت تغلب على تكوين قوة العمل العربية، وذلك لاهتمام الأنظمة التعليمية طيلة العقود السابقة بتوفير الخريجين للعمل في الحكومة والقطاع العام. فقد هيمن ذلك القطاع على أسواق العمل العربية لفترة طويلة من الزمن، وتضخمت في إطاره أجهزة الخدمة المدنية، التي تركز التوظيف فيها بشكل أساسي على خريجي الدراسات النظرية، مع قلة نصيب خريجي الدراسات التطبيقية، وفي المقابل لم يحظ التعليم والتدريب المهني والتقني بالقدر الكافي من الرعاية والتطوير.

وتتسم العمالة العربية بضعف مستوى تعليمها، إضافة إلى قاعدتها العريضة من الشباب، مما يشير إلى احتمال معاناتها من ضعف المهارات لفترة طويلة من الزمن. وتشير البيانات المتاحة إلى أن تعليم معظم العمالة العربية دون المتوسط، وهو المستوى التعليمي الشائع بين أفراد المجتمعات العربية، حيث بلغ المتوسط العام لمعدل التعليم في الدول العربية 4.3 سنوات في التسعينات، ويعتبر هذا المتوسط متدنياً مقارنة بمتوسط التعليم في الدول المتقدمة والبالغ 10 سنوات، ويتجاوز 12 سنة في الولايات المتحدة وكندا. ويجدر التنويه أن هذا المعدل يتدنى بشكل كبير في موريتانيا، وجيبوتي، حيث بلغ نحو 0.4 سنة (أي حوالي خمسة شهور) بينما تجاوز 6 سنوات في الأردن وفي بعض دول مجلس التعاون الخليجي.

وتعتبر ظاهرة تقشي الأمية من العوائق الرئيسية أمام تحسين القدرات الإنتاجية العربية، إذ تمثل فئة الأميين نسبة ملموسة من القوى العاملة في عدد من الدول العربية، إضافة إلى ضالة مخزون القدرات المعرفية العالية للقوى العاملة العربية مقارنة مع أقاليم رئيسية أخرى. وقد قدر هذا المخزون في نهاية التسعينات، والمتمثل في خريجي التعليم العالي، بنحو 10-12 مليون خريج، أي ما بين 10.5 إلى 12.5 في المائة من القوى العاملة، ويشكل خريجو كليات العلوم والتكنولوجيا ما بين ربع وثلث تلك النسبة.

وبالرغم من صغر حجم مخزون القدرات المعرفية المتطورة، إلا أن أسواق العمل العربية لم تتمكن من استيعابه بالكامل بسبب عدم موازنة مهارات هذا المخزون مع احتياجات تلك الأسواق من ناحية، ولعدم قدرتها على توليد العدد الكافي من الوظائف من ناحية أخرى. وعلى افتراض استمرار الزيادة السريعة في خريجي العلوم الإنسانية والاجتماعية، والتي قدرت بنحو 10.6 في المائة سنوياً في نهاية التسعينات، مقارنة بنحو 3.6 في المائة لخريجي تخصصات العلوم والتكنولوجيا، فإنه يتوقع استمرار عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة من العمالة، مما يطرح احتمال تقادم ظاهرة بطالة المتعلمين الصريحة والمقنعة.

إن متطلبات التعليم في الدول العربية، لا تنحصر في توفير البنى الأساسية اللازمة لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الطلاب في مراحل التعليم المختلفة بل تتعدى ذلك إلى ضرورة تطوير نوعية التعليم، ويستلزم ذلك تطوير المناهج، وطرق التدريس، والتركيز على الجودة وتنمية المهارات من خلال بناء المعرفة والقدرة على الإبداع، بحيث تصبح مخرجات العملية التعليمية مدخلات فعالة في العملية الإنمائية ومتناسبة مع احتياجات أسواق العمل العربية المستقبلية بما يسهم في دعم وتطوير الاقتصادات العربية وزيادة مناعتها وقدراتها التصديرية والتنافسية.

التوزيع القطاعي للعمالة: تشير البيانات المتاحة لعام 2001 إلى أن نحو 33 في المائة من إجمالي العاملين يشتغلون في قطاع الزراعة، ونحو 18 في المائة في قطاع الصناعة، وحوالي 49 في المائة في قطاعات الخدمات، التي تعتبر المستخدم الرئيسي لقوة العمل العربية، بسبب عدم تمكن قطاعات الإنتاج الأخرى من توفير فرص عمل جديدة كافية. ويختلف هذا الهيكل عما هو عليه في الدول الصناعية، حيث ترتفع فيها فئة المشتغلين بالصناعة والخدمات، وتنخفض كثيراً في قطاع الزراعة. ويشير تحليل هذه المؤشرات في الدول العربية خلال الفترة 1980-2000 إلى استقرار نسبة العمالة في قطاع الصناعة وتقلص العمالة في الزراعة بنحو 15 نقطة مئوية، من نحو 47 في المائة إلى نحو 32 في المائة، وارتفاع نسبة العاملين في قطاع الخدمات بنحو 17 نقطة مئوية، أي من نحو 33 في المائة إلى 50 في المائة، ويلاحظ التراجع السريع في نسبة العاملين في الزراعة في السودان، وعمان، والمغرب، ويبيّن الملحق (1/10) المؤشرات الخاصة بتوزيع العمالة العربية على القطاعات المختلفة في عامي 1995 و2001.

المرأة العربية: توفر فرص تنمية مهاراتها ومعارفها وانخفاض فرص الاستفادة منها

إن الفرص المتاحة لتعليم الإناث في تحسن مستمر، إذ ارتفعت معدلات قيد الإناث في جميع مراحل التعليم إلى الحد الذي تجاوزت فيه معدلات الذكور، وتقلصت الأمية بين الإناث في العديد من الدول العربية، مع أن الفجوات بين معدلي الجنسين مازالت كبيرة في بعض الدول، خاصة في المناطق النائية في الدول كبيرة الحجم سكانياً. وفي ذات الوقت تترافق التحسن في تعليم المرأة مع ندرة الفرص المتاحة لها للمشاركة في اتخاذ القرارات والأنشطة الاقتصادية والسياسية. وتبين العديد من المؤشرات إشكالية "عدم توفر الفرص الملائمة للاستخدام الجيد لقدرات المرأة العربية". فعلى سبيل المثال بالرغم من التحسن المضطرد في تعليم الإناث في الدول العربية، وبالرغم من أن معامل تعليم⁽¹⁾ الإناث لم يتدن عن 65 في المائة من معامل تعليم الذكور في أي دولة عربية - باستثناء اليمن - إلا أن حصتهن في القوى العاملة تمثل نحو 40 في المائة فقط من حصة الذكور، وتعتبر هذه النسبة الأدنى بالمقارنة مع الأقاليم الرئيسية الأخرى في العالم⁽²⁾.

ويختلف حجم الفجوة بين "مستوى قدرات المرأة" و "درجة استخدامها" فيما بين الدول، وتتسع الفجوة بشكل أكبر في بعض دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فعلى سبيل المثال في حين يساوي أو يتجاوز متوسط تعليم الإناث متوسط تعليم الذكور في الكويت، وقطر، والإمارات حيث بلغ نحو 98، 102 و 107 في المائة على التوالي، بلغت نسبة الإناث في القوى العاملة نحو 24 في المائة، و 17 في المائة، و 13 في المائة من إجمالي العمالة على التوالي. ويعزى السبب وراء اتساع هذه الفجوة في هذه الدول إلى أن مشاركة المرأة الخليجية في النشاط الاقتصادي الحديث قد بدأت متأخرة ومن نقطة انطلاق منخفضة مقارنة بدول عربية أخرى، ولكن هذه الحصة تنمو بسرعة عالية وتضاعفت ثلاث مرات خلال العقدين الماضيين. ويلاحظ أنه بينما زادت حصة الإناث في العمالة في بعض الدول تراجعت الحصة في دول أخرى، مما أدى إلى نمو بطيء في المتوسط العربي العام لحصة المرأة في القوى العاملة بلغ نحو 4 نقاط مئوية فقط خلال العقدين الماضيين، الملحقان (1/10) و (2/10).

ومن بين أهم الأسباب وراء انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، الأسلوب الانتقائي الذي تستخدمه المرأة - وغالباً ما يمليه عليها المجتمع لأسباب ثقافية - في اختيار مجالات عملها في بعض الدول، وإلى تفضيلها العمل في مجالات التعليم، والصحة والخدمة الاجتماعية، وفي المهن العلمية والفنية، وعزوفها عن العمل في الوظائف الدنيا ذات الرواتب المنخفضة، والتي لا تتطلب مستوى عال من التعليم، خاصة في الدول غير الزراعية، بحكم العادات والتقاليد. ويستحوذ القطاع الحكومي العربي - قليل الإنتاجية - على معظم العمالة من الإناث، خاصة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وباستثناء اليمن والسودان وعمان. وتتميز العمالة من الإناث بتركزها في المهن العلمية والفنية وتبلغ نحو ثلث العاملين بهذه المهن، بينما تنخفض مشاركة المرأة السياسية، فبينما تسمح دساتير 16 دولة عربية بمشاركة المرأة في المجالس التشريعية، تمثل المرأة نحو 3.5 في المائة من إجمالي أعضاء المجالس التشريعية في الدول العربية مقارنة بنحو 13.6 في المائة للدول النامية، و 10.7 في المائة للدول الأقل نمواً، و 15 في المائة للدول المتقدمة. كما تشغل المرأة مناصب وزارية في عدد من الدول العربية، الملحق (2/10).

وتتوفر عن 4 دول عربية وهي تونس، والأردن، وسورية، ومصر بيانات أكثر تفصيلاً عن مشاركة المرأة في رسم السياسات العامة للدولة في الأنشطة الاقتصادية والسياسية، ويتضح منها وجود تشابه كبير بين معدلات هذه الدول والمتوسط العربي للإناث في المهن العلمية والفنية، وتفاوت كبير بين هذه الدول في مشاركة الإناث في مهن الإدارة، والحكومة والمجالس التشريعية. ويكشف مؤشر تمكين المرأة⁽³⁾ ضعف الفرص المتاحة لتمكين المرأة العربية، إذ يعتبر أدائه متواضعاً في الدول الأربع مقارنة مع أداء معظم الأقاليم الرئيسية في العالم. وكان الأداء في تونس الأعلى بينها مع أنه دون الحد الأدنى المناسب. وتكشف هذه البيانات عن ضيق فرص استخدام القدرات والمهارات وأهمية التطور المهني والوظيفي للمرأة العربية والحاجة لتوسيع هذه الفرص لتحقيق التطور الاجتماعي والاقتصادي اللازمين، الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1) : مؤشرات مختارة عن عناصر تمكين المرأة العربية

الدولة	مقياس التمكين	المرأة في المجالس التشريعية (في المائة)	المرأة في الإدارة (في المائة)	المرأة في المهن العلمية والفنية (في المائة)	نصيب المرأة من الدخل القومي الإجمالي (1998) (دولار أمريكي)
الأردن	220	2.50	4.60	28.70	1463
تونس	398	11.50	12.70	35.60	2772
سورية	315	10.40	2.90	37.00	1218
مصر	274	2.00	16.40	28.40	1576

المصدر: تقرير التنمية البشرية 2002.

- (1) معامل التعليم: يتكون من نسبة القرائية ونسبة القيد التجميعي للتعليم الأساسي، والثانوي والجامعي.
- (2) تجدر الإشارة إلى أن حصة الإناث من القوى العاملة تمثل نحو 29.3 في المائة من إجمالي القوى العاملة.
- (3) مقياس تمكين المرأة: يقيس نسبة مشاركة المرأة في اتخاذ القرار، والأنشطة السياسية والاقتصادية، واستقلاليتها الاقتصادية ومدى تحكمها في الموارد الاقتصادية، وحصولها على الدخل العادل.

وسجلت معظم الدول العربية نسباً عالية لحصة القطاع العام من العاملين، إذ يقدر عدد العاملين بهذا القطاع بنحو ثلث العاملين خارج القطاع الزراعي، أي ثلاثة أضعاف معدل الدول ذات الدخل المتوسط والبالغ 10 في المائة فقط. ووصلت النسبة في الفترة 1996-2000 إلى 90 في المائة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ونحو 70 في المائة في مصر، و40 في المائة في كل من الجزائر والأردن، و30 في المائة في تونس، وحوالي 20 في المائة في المغرب. وقد استحوذ القطاع العام على معظم العاملين من الإناث في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وفي المقابل يلاحظ الانخفاض الكبير في نسب العاملين من الإناث في القطاع العام في اليمن، والسودان، وعمان حيث بلغت 7 في المائة و11 في المائة و18 في المائة على التوالي.

تعتبر نسبة العاملين في الحكومة إلى إجمالي العاملين في الدول العربية، رغم تراجعها في العقد الأخير، الأكبر بالمقارنة مع الأقاليم الرئيسية في العالم. وتبلغ هذه النسبة، والتي لا تتضمن أفراد القوات المسلحة، نحو 17.5 في المائة من إجمالي القوى العاملة، بالمقارنة مع المتوسط العالمي البالغ 11 في المائة، ومتوسط الدول الأقل نمواً البالغ 9 في المائة، ومتوسط الدول الأفريقية البالغ نحو 7 في المائة، والآسيوية البالغ نحو 6 في المائة.

وتتباين هذه النسبة فيما بين الدول العربية، حيث حقق المغرب ولبنان معدلات دون المتوسط العالمي، وبلغ المعدل في الفترة 1996-2000 في الأردن 34 في المائة، ومصر والجزائر حوالي 28 في المائة، و 26 في المائة على التوالي، واليمن حوالي 22 في المائة، وتونس نحو 15 في المائة. ونتيجة لذلك اضطرت الدول العربية إلى تحمل فاتورة رواتب باهظة، تعتبر الأعلى بين الأقاليم الرئيسية في العالم، حيث تشير البيانات المتاحة أنها خصصت في نهاية العقد الماضي حوالي 10 في المائة من إجمالي ناتجها المحلي للأجور والمزايا.

وبسبب ضعف معدلات الاستثمار الكلية والضالة النسبية لمساهمة القطاع الخاص حتى الآن في توليد الناتج المحلي الإجمالي، ومن ثم انخفاض معدلات فرص العمل الجديدة مقارنة بتزايد أعداد الداخلين الجدد لسوق العمل، ارتفعت معدلات البطالة في الدول العربية. وزاد حجم العاملين في القطاع غير المنظم الذي يضم العاملين لحسابهم، والعاملين في المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر، والعمالة غير الماهرة التي تعمل في الشركات الكبيرة بصورة مؤقتة، ويتركز نشاطهم بصفة عامة في المناطق الحضرية، وغالبا ما يتكون من مشروعات صغيرة جداً تكون امتداداً لعمل القطاع الرسمي من خلال ترتيبات التعاقد من الباطن كمشروعات خدمات النقل، والتنظيف، والعمل المنزلي الذي تقوم بمعظمه الإناث اللواتي يعشن في كنف أسرهن، إضافة إلى الخدمات المستقلة والعمال المؤقتين وغير ذلك من الأعمال المشابهة. وبصفة عامة يعمل في هذا القطاع ذوي التعليم الابتدائي أو أقل، والداخلين الجدد لسوق العمل، ويكون مستوى الأداء فيه أقل من الأداء في القطاع الرسمي.

ويقدر متوسط حجم العمالة في هذا القطاع غير المنظم بنحو ثلث إجمالي القوى العاملة في الدول العربية غير النفطية، مما يشير إلى ضالة حصة القطاع الخاص المنظم في بعض الدول العربية. وتشير البيانات المتاحة إلى ارتفاع معدل العمالة في هذا القطاع في الدول العربية ذات الدخل المنخفض، والتي لم ينمو فيها الناتج المحلي الإجمالي الخاص بالدرجة الكافية لاستيعاب العمالة المتزايدة. وقد تكون هذه الأسباب وراء ارتفاع نسبة العاملين لحسابهم في السودان واليمن والتي بلغت نحو 40 في المائة خلال عقد التسعينات. كما ترتفع أيضاً نسبة هذه الفئة في الدول العربية ذات الدخل المتوسط كما في مصر وتونس والجزائر والمغرب. أما الدول العربية ذات الدخل المرتفع فتعتمد على مؤسسات الأعمال كبيرة الحجم ذات رؤوس الأموال الكبيرة. فطبيعة هذا القطاع واعتماده على كثافة الأيدي العاملة، وانخفاض تكلفة توفير الوظائف الخاصة به، قد رفعت من قدرته على توليد الوظائف ولو بدخول متواضعة مما زاد من دوره في مكافحة البطالة والفقير.

تباطؤ النمو الاقتصادي وتراجع معدلات التشغيل

تمكنت الدول العربية في عقدي الستينات والسبعينات وأوائل عقد الثمانينات من تحقيق معدلات نمو عالية، نتيجة لضخ استثمارات كبيرة حققت لغالبية الدول العربية، وبخاصة النفطية منها، إنجازات ملحوظة في مجالات البنى التحتية، وتطوير العديد من الأنشطة الإنتاجية الصناعية والزراعية، إضافة إلى قطاعات الخدمات وبصفة خاصة في الصحة والتعليم والإسكان. وقد ارتبطت تلك الاستثمارات بما سمي "بالفورة النفطية" نتيجة تصحيح أسعار النفط، وما تحقق من نمو سريع في عائدات الصادرات النفطية، التي كانت المحرك الأساسي للنمو العام خلال تلك السنوات، إذ ساعدت على زيادة الإنفاق الاستثماري للقطاع العام، حيث بلغ في المتوسط 24.1 في المائة من إجمالي الناتج المحلي العربي، مقابل 22.3 في المائة بالنسبة للدول النامية، مما أثر بالتالي على حركة تشغيل العمالة العربية، حيث تم على نطاق واسع نسبياً انتقال العمال من القطاع الزراعي إلى القطاعات الأخرى، وانتقالهم من الدول التي لديها فائض في العمالة إلى الدول العربية المصدرة للنفط التي لم تتوافر فيها أيدي عاملة كافية لتنفيذ مشاريع التنمية.

ومع انتهاء عهد "الفورة النفطية" مع بداية الثمانينات، واجهت الدول العربية مشاكل كبيرة نتيجة تراجع العائدات النفطية، ومن ثم انخفاض الاستثمار العام، حيث بلغ متوسط معدله 21.7 في المائة من إجمالي الناتج المحلي العربي، وهو معدل دون المتوسط الذي حققته الدول النامية والبالغ 23.1 في المائة من إجمالي الناتج المحلي، الأمر الذي أدى إلى تباطؤ معدلات النمو الاقتصادي، واتساع فجوة الموارد، وتقليص الإنفاق الجاري والاستثماري، حيث كان تقليص الإنفاق الاستثماري هو الأسهل والأكثر مرونة، وانخفاض الطلب على الأيدي العاملة محلياً، وعودة جزء من العاملين في الخارج إلى أوطانهم، وظهور البطالة وتزايد معدلاتها، نتيجة عدم تناسب فرص العمل الجديدة، مع الأعداد المتزايدة من الداخلين الجدد إلى أسواق العمل.

ولا زالت الدول العربية تعاني من تباطؤ النمو الاقتصادي، ومحدودية القاعدة الإنتاجية، وضعف القدرة على توليد الوظائف، وتتشابه إلى حد كبير في العوامل المحددة للطلب والعرض على العمالة. ففي جانب الطلب، مرت جميع الدول العربية بدورة الانتعاش ثم الركود التي نجمت عن زيادة ثم تراجع عائدات النفط، وانعكست آثارها على الأوضاع الاقتصادية وعلى أسواق العمل. وفي جانب العرض، تشابهت غالبية الدول العربية في سرعة نمو السكان ومن ثم نمو القوى العاملة واستمرار وتزايد ظاهرة البطالة، مع بروز تلك الظاهرة في الدول المصدرة للنفط والتي لم تكن تعاني منها من قبل هذا من ناحية، وشمولها لخريجي الجامعات الدراسات العليا في بعض الدول من ناحية أخرى.

وقد ساهمت عدة عوامل أخرى في زيادة عبء تلك التطورات على اقتصادات الدول العربية من أهمها تنامي مشكلة المديونية الخارجية في عقد الثمانينات، والسلبيات الناشئة عن الاعتماد المفرط على القطاع العام، وبطء نمو الصادرات مع ضعف الهيكل الإنتاجي، إضافة على تغير البيئة الخارجية وظهور موجات التحرير والانفتاح الاقتصادي والحاجة الملحة لتنفيذ برامج وسياسات للتكيف والتثبيت الاقتصادي، في وضع لازال القطاع الخاص العربي فيه قليل الإمكانيات والقدرات المالية والتقنية والتنظيمية.

ويكشف الاندماج البطيء للدول العربية في التجارة العالمية عن محدودية قدرتها التصديرية خاصة خارج الصادرات القائمة على النفط، وضعف الصلات التي تربطها بشبكات الإنتاج العالمية وتراجع نصيبها من الاستثمار الأجنبي المباشر. فبالرغم من التحسن النسبي في بيئة الاستثمار في العديد من تلك الدول، إلا أنه لازال هناك المزيد مما هو مطلوب لتطوير وتهيئة المناخ الاستثماري الجاذب، مقارنة بالمناطق الأخرى من العالم، ولا سيما ما يتعلق بالقضاء على عوامل عدم الاستقرار التي مازالت تمثل عوائق أمام التدفق المطلوب للاستثمارات الخارجية. وقد أثرت عوامل تباطؤ النمو بشكل سلبي على تحسين معدلات التشغيل في معظم الدول العربية.

تفشي البطالة

أدت التطورات والعوامل سالف الذكر إلى رفع معدلات البطالة من أرقام أحادية إلى أرقام عشرية في العقدين الأخيرين في العديد من الدول العربية. وذلك على الرغم من أن المتوسط العربي لمعدل نمو فرص التشغيل أعلى من بعض معدلات الدول النامية الأخرى والدول المتقدمة، إذ بلغ نحو 2.6 في المائة خلال التسعينات، ولكنه لم يواكب المعدل العالي لنمو العرض من العمالة والبالغ نحو 3.1 في المائة، مما أسفر عن ارتفاع معدلات البطالة. وفي كثير من الأحيان لم تتحسن الإنتاجية الفردية والأجور الحقيقية، مما أثر سلباً على دخل العاملين ووضعهم الاجتماعي وزيادة الفقر وانخفاض مستويات المعيشة. ويزيد من خطورة هذه الظاهرة الميل المستمر لمستويات البطالة نحو الارتفاع، بحيث يمكن أن تصبح المشكلة أكثر تعقيداً في المستقبل.

وتتباين مستويات التشغيل ومعدلات نمو فرص العمل، والقوى العاملة، والنشطين اقتصادياً تبايناً كبيراً فيما بين الدول العربية، وفقاً لظروفها الاقتصادية، ونتيجة للتباين في الإمكانيات والموارد والاختلافات في التركيبة الهيكلية لاقتصاداتها، وبالتالي تتفاوت معدلات البطالة فيما بين هذه الدول. ويقدر متوسط نسبة البطالة في الدول العربية بحوالي 15 في المائة من إجمالي القوى العاملة، أي بمعنى أن حوالي 15 مليون عاطل يبحثون عن العمل وقادرون عليه ولا يجدونه. ويعتبر هذا المعدل الأعلى بين الأقاليم الرئيسية في العالم، وتأتي مباشرة في المرتبة الثانية بعد الدول الإفريقية جنوب الصحراء. وبناء على البيانات المتاحة، تراوحت معدلات البطالة في الدول العربية ما بين 30 في المائة في الجزائر، و 2.3 في المائة في قطر في نهاية التسعينات، الملحق (1/10). ويبين الملحق (3/10) معدلات البطالة للذكور والإناث بحسب الفئة العمرية.

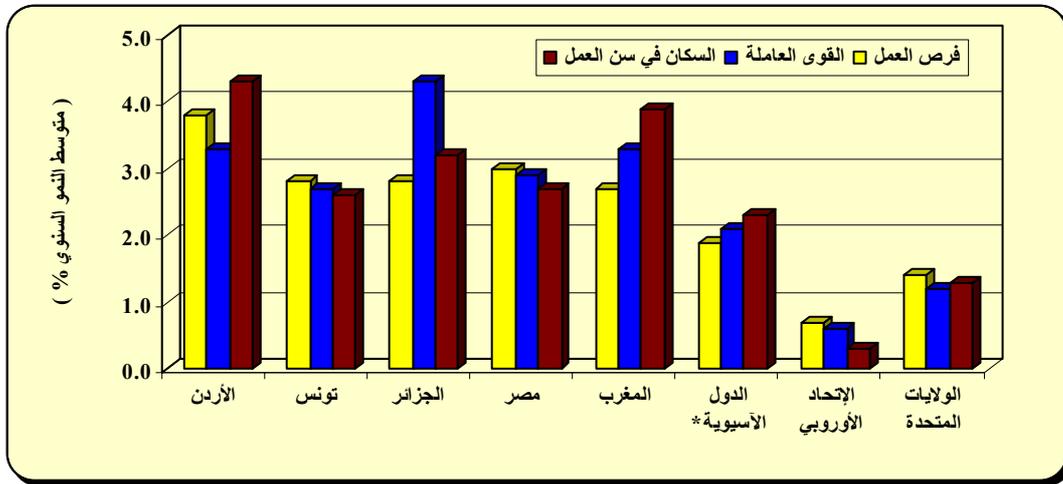
أنواع البطالة

تتباين معدلات البطالة من حيث الجنس والعمر، وكذلك من حيث مدتها الزمنية ونوعها. والعاطلون عن العمل يمثلون جزءاً من القوى العاملة وهم الفئة القادرة على العمل والراغبة فيه والباحثة عنه، أي هم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل. ويشار لهذا النوع من البطالة "بالبطالة السافرة" ويكون سببها الفجوة بين عرض العمل والطلب عليه. وقد يختار العاطل عدم قبول وظيفة معروضة عليه وانتظار توفر وظيفة أفضل، وقد يكون هذا النوع من البطالة في شكل بطالة احتكاكية، أو هيكلية أو دورية. والبطالة الاحتكاكية، هي تلك التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين جهات العمل والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، وتعزى البطالة الهيكلية إلى عدم التوافق بين فرص العمل وخبرات المتعطلين، فهي إما أن تكون راجعة إلى حدوث تغيير في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغيير أساسي في التقانات المستخدمة، أو تغييرات هيكلية في سوق العمل، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توطن جديدة، بعبارة أخرى يشير هذا النوع من البطالة إلى عدم تمتع الباحثين عن عمل بالمهارات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة. ويعني كلا النوعان أن العمل موجود بالفعل أو يمكن توفيره إلا أن الباحثين عنه إما لم يعثروا عليه بعد أو أنهم لا يتمتعون بالمؤهلات اللازمة. أما البطالة الدورية، وغالباً ما تكون وقتية، فتتسبب عن التقلبات في الطلب الكلي على العمل، أي عندما يتجه حجم النشاط الاقتصادي بجميع مكوناته (الدخل والنتاج والتوظيف) نحو الهبوط الدوري في الدورات الاقتصادية. والبطالة الانتقالية وهي قصيرة الأمد وتتجم عن العملية العادية المتمثلة في بحث العمال عن وظائف مناسبة وبحث أصحاب العمل عن عمالة مناسبة، ومن الأنواع الأخرى للبطالة المقنعة، والبطالة الاختيارية.

وتجدر الإشارة إلى أنه بينما ترتفع معدلات البطالة في الدول العربية، فإن معدل نمو الطلب على العمالة يعتبر في الوقت نفسه عالياً نسبياً، إذ بلغ المتوسط العربي نحو 2.6 في المائة في الفترة 1991-2001. ويتراوح هذا المعدل في الدول العربية بين نحو 3.8 في المائة في الأردن، ونحو 2.9 في المائة في مصر، ويتعادل مع المتوسط العربي في تونس، والجزائر والمغرب. وكذلك يوجد ثمة تباين فيما بين الدول العربية في سرعة نمو الطلب على العمالة، والعرض منها وفئة السكان في سن العمل، والفجوات الناتجة عن ذلك والتي انعكست على البطالة، كما يختلف أيضاً اتجاه هذه الفجوات فيما بين الدول العربية. فبينما يتجاوز معدل نمو الطلب على العمالة، معدل نمو كل من العرض منها، ومعدل

نمو فئة السكان في سن العمل في كل من مصر وتونس، مما يشير إلى إمكانية خفض معدلات البطالة، يلاحظ أن الوضع عكس ذلك في المغرب والجزائر، حيث يقل نمو الطلب على العمالة، عن نمو كل من العرض منها وفئة السكان في سن العمل. وتوجد فجوة كبيرة بين معدلي نمو الطلب والعرض من العمالة في الجزائر، وبين معدلي نمو الطلب و فئة السكان في سن العمل في المغرب، مما يشير إلى احتمال استمرار معدل البطالة في مستواه المرتفع في الجزائر واحتمال زيادة نسبة البطالة في المغرب في حالة زيادة نسبة المشاركة، ما لم ترتفع معدلات نمو فرص العمل بدرجات عالية في هاتين الدولتين، الشكل (1).

الشكل (1) : متوسط النمو السنوي للسكان في سن العمل والقوى العاملة وفرص العمل في بعض الدول العربية وفي بعض أقاليم العالم متوسط الفترة (1990-2000)



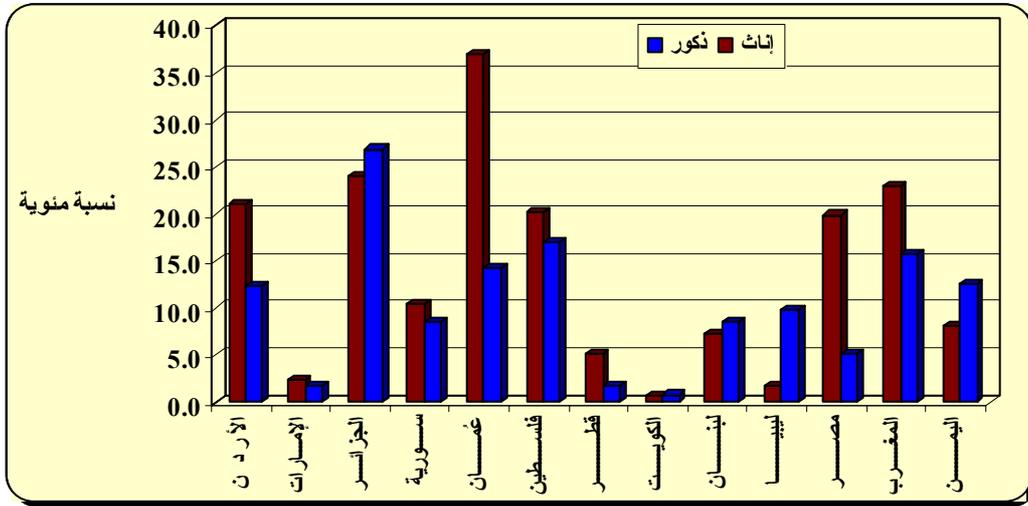
* لا تشمل الصين.

وفيما يتعلق بهيكل البطالة، تتفاوت معدلاتها بين الفئات الاجتماعية المختلفة، ولكنها بصفة عامة أعلى بين الشباب والإناث وذوي التعليم الثانوي فأعلى. وتصل معدلات البطالة بين الإناث إلى ضعف المعدلات بين الذكور في معظم الدول العربية، وترتفع نسبة العاطلين من ذوي التعليم الثانوي لإجمالي العاطلين بالمقارنة مع الفئات التعليمية الأخرى. كما سجلت البطالة مستويات عالية بين الشباب الداخلين الجدد لسوق العمل خاصة الفئة العمرية 15-24 سنة، مما يعكس الزيادة السريعة في عرض العمالة محدودة الخبرة، وعدم القدرة على توليد الوظائف الكافية لمقابلتها.

وتشكل نسبة العاطلين عن العمل من الشباب من إجمالي العاطلين نحو 90 في المائة في مصر والعراق، ويتراوح المعدل بين 40 و60 في المائة في الأردن وفلسطين ولبنان والجزائر وتونس واليمن. وقد ارتفع المعدل بشدة للفئة العمرية 15-29 سنة في سورية، ومعظمهم من الباحثين عن عمل لأول مرة، وزادت نسبتهم من 57 في المائة في عام 1981 إلى 85.5 في المائة في عام 1999 من إجمالي العاطلين، وارتفعت هذه النسبة بين الإناث الباحثات عن عمل

لأول مرة بالمقارنة مع الذكور من الفئة نفسها. كما أن معدلات البطالة بين الشباب آخذة في الارتفاع في السنوات الأخيرة في بعض دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، حيث تمثل نسبة العاطلين من الشباب لإجمالي العاطلين، أكثر من 80 في المائة في الكويت وقطر، ونحو 75 في المائة في البحرين و 65 في المائة في عمان. ولأن البطالة في الدول العربية في غالبيتها تقع بين الشباب الداخلين للعمل لأول مرة، فإن ذلك يدل على أن سببها الرئيسي عدم قدرة الاقتصادات العربية على توفير فرص عمل كافية للداخلين الجدد لسوق العمل، نتيجة بطء النمو وضعف الاستثمارات الجديدة، بالإضافة إلى عدم امتلاك هذه الفئة للمهارات والمعارف المطلوبة في سوق العمل، الشكل (2).

الشكل (2) : معدلات البطالة حسب الجنس في بعض الدول العربية (2000-1995)



وتتراوح نسبة البطالة بين خريجي التعليم الثانوي والعالى في غالبية الدول العربية ما بين 18 في المائة في اليمن، و55 في المائة في مصر، ويلاحظ ارتفاع نسبة البطالة في هذه الفئة بشكل حاد في مصر والأردن وسورية في عام 1995، وهو ما يشير إلى أن مخرجات التعليم، في بعض الحالات، لا تتوافق مع احتياجات سوق العمل، وبالتالي لا تعتبر استثماراً جيداً، والدليل على ذلك تزايد عدد خريجي التعليم العالى الذين يعملون خارج تخصصهم، وارتفاع نسبة عدم التوافق بين تخصص الموظف والوظيفة التي يشغلها. مما يؤكد الحاجة الماسة لتطوير مهارات وقدرات الخريجين بما يتوافق واحتياجات أسواق العمل.

إضافة لذلك تنفشى البطالة المقنعة في القطاع الحكومي في جميع الدول العربية، وتختلف دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بالمقارنة مع بقية الدول العربية في كون معدلات البطالة المقنعة تتجاوز كثيراً معدلات البطالة السافرة بين المواطنين، ويقدر إجمالي معدلات البطالة السافرة والمقنعة في هذه الدول بحوالي 4.7 في المائة من إجمالي القوى

العاملة. وعموماً لا يوجد ارتباط واضح بين مستوى البطالة والمناطق الجغرافية التي تقطنها العمالة أو نوع الأنشطة الاقتصادية التي تنتمي إليها، أو نوع المهن التي تشغلها.

الإنتاجية وتطور الأجور في الدول العربية

يتوقف النمو الاقتصادي على كمية وإنتاجية جميع عناصر الإنتاج، بما في ذلك رأس المال المادي، ورأس المال البشري، والتقانة، ولهذا تعتبر الإنتاجية عاملاً مهماً من عوامل النمو الاقتصادي الرئيسية، وبالتالي يعتبر تحسينها ورفعها مصدراً رئيسياً لتحقيق مكاسب عالية للعاملين في شكل أجور وخدمات وتأمينات وغيرها.

الإنتاجية⁽⁴⁾

تأتي أهمية الارتقاء بمستوى الإنتاجية في مختلف الدول لكونها عاملاً رئيسياً في حسن استثمار وحماية الموارد الوطنية المادية والبشرية وزيادة الدخل القومي، لأنها تعمل على تعظيم فائدة استخدام العمل، وكل عنصر من عناصر الإنتاج، إضافة إلى تأثيرها على تخفيض تكاليف إنتاج السلع والخدمات، وزيادة مردود استخدام العمالة، وتأمين أجور حقيقية عالية، وبالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة، وتحسين مستوى المعيشة بشكل عام. وتلعب الإنتاجية دوراً في تحديد قدرة السلع والخدمات على المنافسة دولياً، ويؤدي تدنيها إلى تراجع الصادرات أو بطء نموها. ولهذا فإن تحسين الإنتاجية يؤدي إلى الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية وزيادة مردودها المباشر على حجم الناتج المحلي والدخل القومي.

وتعتبر القوى العاملة أكثر العناصر أهمية في مجال زيادة الإنتاجية، وأوسعها تأثيراً، ولذلك يرتبط الارتقاء بإنتاجيتها طردياً مع الارتقاء بمستوى التعليم والتدريب والصحة للعاملين، إضافة إلى توفير أنظمة عمل مرنة، وغيرها من العوامل الأخرى. ولرفع إنتاجية العمل يتطلب الأمر توفير المزيج الأنسب من عناصر الإنتاج من رأس المال، والمهارات، والإدارة والتنظيم، والتقانة.

وتعاني معظم الدول العربية من ضعف إنتاجية العمل، كما اتضح ذلك في فصلي القطاع الزراعي والقطاع الصناعي من هذا التقرير، ويبين الملحق (4/10) متوسط إنتاجية العمل في الدول العربية. وتعزى أهم الأسباب وراء ضعف نمو الإنتاجية إلى الاعتماد الكبير على القطاع العام في التوظيف والإنتاج في جميع الدول العربية. فقد شكل هذا القطاع

(4) للإنتاجية مفاهيم تعريفية متعددة، أكثرها شيوعاً ما يعرف بالاستخدام الكفؤ للموارد في إنتاج السلع والخدمات، كما أن لها أنواع عدة: أ- الإنتاجية الكلية التي تعبر عن المردود العام للنشاط الفعال لكل عناصر الإنتاج ب- الإنتاجية الجزئية التي تعبر عن فعالية استخدام كل عنصر من عناصر المستخدم بصورة منفردة، مثل إنتاجية العمل، وإنتاجية رأس المال، وإنتاجية المواد، وإنتاجية المعدات، وإنتاجية الأجور وغيرها ج- إنتاجية العمل، وهي أوسع صيغ الجزئية انتشاراً وأكثرها استخداماً في التعبير عن التغيرات في الإنتاجية، لسهولة قياسها ولأن العمل عنصر أساسي في العملية الإنتاجية.

النمط السائد في الاقتصادات العربية، واتصف "بكثافة العمالة وانخفاض الإنتاجية"، وهو ما يختلف عن الأنماط السائدة في أقاليم أخرى. كما أن من الأسباب الهامة وراء ضعف الإنتاجية ركود الديناميكية الاقتصادية للقطاع الخاص ومحدودية دوره في الاقتصاد وعجزه عن سد الثغرة التي خلفها انحسار دور القطاع العام، رغم الفرص التي أتاحت له من خلال نظم الحماية التجارية، ومنح الائتمان، وتطبيق سياسات التخصيص. أما ضعف إنتاجية القطاع الخاص فيرتبط بمجموعة من المعوقات منها عدم مواكبة المؤسسات الخاصة للتطورات التكنولوجية الحديثة في فنون الإنتاج والإدارة، ونقص تأهيل وتدريب العاملين، إضافة إلى اختلالات الاقتصاد الكلي وبيئة الأعمال غير الجاذبة التي تلعب دوراً كبيراً في ضعف الإنتاجية.

إن تحسين الإنتاجية في الدول العربية يحتاج إلى بذل جهود كبيرة تساهم فيها الدول نفسها، من خلال ما تقره من سياسات وتسنه من قوانين وتضعه من أنظمة إدارية ضرورية لتحسين نوعية التعليم والتدريب المستمرين، وتحسين ظروف العمل، وتطوير الخدمات الصحية والضمانية، وتحسين مهارات القوى العاملة لتواكب مسيرة التحولات العلمية والتكنولوجية المعاصرة، وهي على جانب كبير من الأهمية بسبب العلاقة الوثيقة بين الموارد البشرية والتقانة المستخدمة في الأنشطة الاقتصادية، إذ يسهل تطبيق التقانة المتطورة، كلما ارتفعت مستويات معارف ومهارات الأيدي العاملة.

تطور الأجور

اعتمدت سياسات التوظيف في الدول العربية على توسع أنشطة القطاع العام حتى مطلع عقد الثمانينات من القرن الماضي، وأدى ذلك إلى تنامي أجهزة الخدمة المدنية وشركات ومؤسسات القطاع العام، التي عرضت فرص عمل وأجور ومزايا أفضل مما قدمه القطاع الخاص، غير أن هذه الأجور لم تعكس في أغلبية الدول العربية الإنتاجية المناسبة المطلوبة للعامل، ولم تعبر تعبيراً دقيقاً في الكثير من الحالات عن سنوات التعليم أو الخبرة والمهارة المكتسبة، وهي أيضاً لم تكن أجوراً تنافسية بأي حال من الأحوال، وذلك بسبب تدخل عوامل مختلفة في تحديدها.

وقد بقي أمر الأجور على هذا الحال حتى منتصف الثمانينات حيث بدأت مرحلة جديدة تعثر فيها النمو الاقتصادي، وتميزت بتقليص دور القطاع العام في التوظيف، وميل الأجور نحو الانخفاض، مع زيادة معدلات البطالة، تلتها فترة أخرى زاد فيها توجه القوى العاملة نحو العمل في القطاع غير المنظم، مما أدى إلى انخفاض البطالة نسبياً، وكذلك انخفاض الأجور والإنتاجية في الوقت نفسه، بحكم زيادة الأهمية النسبية لوظائف هذا القطاع المعروف بانخفاض مستويات الإنتاجية والأجور فيه.

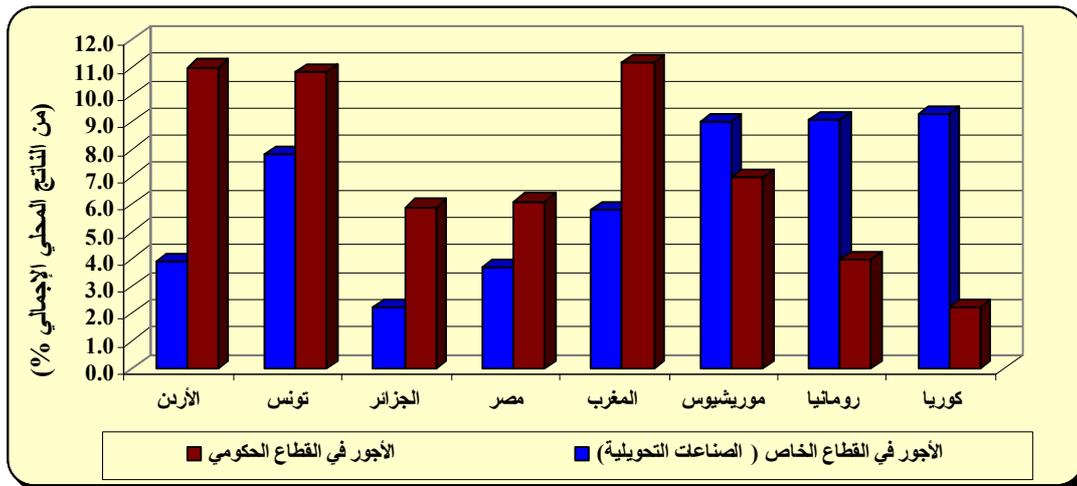
وعموماً مالت الأجور الحقيقية في معظم الدول العربية نحو الهبوط بحدة خلال النصف الثاني من عقد الثمانينات بسبب ارتفاع معدلات التضخم، ثم بدأت بالركود منذ ذلك الحين. ففي قطاع الصناعة على سبيل المثال الذي تتوفر عنه بيانات

لمعظم الدول العربية، انخفضت الأجور الحقيقية بمعدل يتراوح بين 30 في المائة و50 في المائة خلال الفترة 1980-1990، ثم بقيت راکدة منذ ذلك الحين، الملحقان (5/10) و(6/10).

وتختلف الدول العربية من حيث الأسباب الكامنة وراء انخفاض الأجور الحقيقية فيها، ومن هذه الأسباب: تدهور المهارات والمستويات التعليمية والتدريبية للقوى العاملة، وتدهور معدلات النمو، وانخفاض معدلات الاستثمار، وتدهور الإنتاجية، إضافة إلى تأثير تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي، إذ اتجهت الأجور الحقيقية نحو الانخفاض في بعض الدول نتيجة تطبيق هذه البرامج، كما هو الحال في مصر والأردن وسورية والمغرب وتونس. وعموماً لازالت نسبة أجور القطاع العام في الدول العربية إلى الناتج المحلي الإجمالي هي الأكبر، بالمقارنة مع نسبة أجور القطاع الصناعي الخاص، وبذلك يكون الوضع في الدول العربية على نقيض الأوضاع في دول أخرى حيث تفوق الأهمية النسبية لأجور القطاع الصناعي أجور القطاع الحكومي، الشكل (3).

وتجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من أن الأجور في القطاع العام قد انخفضت في الفترة الأخيرة عن مستوى الأجور في القطاع الخاص في عدد من الدول العربية، إلا أنه عند أخذ المزايا الأخرى بعين الاعتبار، فإن الأجور في القطاع العام تظل أعلى بما يتراوح ما بين 20 و40 في المائة عما هي عليه في القطاع الخاص بالنسبة للموظف الحكومي العادي. كما أن الإناث، والعمال المسنون ومتوسطو التعليم، يكسبون أجوراً أعلى في القطاع العام بالمقارنة مع القطاع الخاص. وفي المقابل تميل الأجور في جهاز الخدمة المدنية لأن تكون أكثر حساسية للأقدمية الوظيفية، وأقل حساسية لنوعية الأداء ومكافأة المهارات النادرة، وذلك بالمقارنة مع القطاع الخاص.

الشكل (3) : الأجور في القطاع الحكومي وفي الصناعات التحويلية في القطاع الخاص في بعض الدول العربية وبعض الدول الأخرى المختارة متوسط الفترة (1994-1999)



ويتبين مما سبق أنه ما لم يتم التوسع في مجال الاستثمار الخاص، المحلي و الأجنبي، وتحسين الإنتاجية فإن الدول العربية لن تتمكن من تحقيق معدلات نمو يمكن أن تسفر عن ازدياد الأجور وتخفيض معدلات البطالة. ويتطلب ذلك زيادة الاعتماد على قوى السوق وإزالة التشوهات القائمة في الأسواق بغية تحسين استخدام وتخصيص الموارد، وتنشيط القطاع الخاص الذي ظل نموه هامشياً. إضافة لذلك، يتطلب تهيئة الظروف المواتية لعمل القطاع الخاص العربي توفر بيئة اقتصادية كلية مناسبة، بما فيها بنية تحتية مادية ومؤسسية وإدارية متطورة، وقوى عاملة ماهرة قادرة على التنافس في الأسواق العالمية. ومن بين القطاعات التي تتمتع بهذه المقومات أكثر من غيرها، قطاع البتروكيماويات في الدول النفطية، وقطاع السياحة في بعض الدول مثل مصر، والأردن، والمغرب وتونس.

التعليم والإنتاجية

تعتبر حالة عدم التوافق بين المكتسبات من المهارات النوعية وبناء المعرفة، واحتياجات أسواق العمل العربية، هي نتيجة تركيز اهتمام الأنظمة التعليمية على الكم بدرجة أكبر من اهتمامها بنوعية التعليم. وقد انتشرت هذه الظاهرة في العقود السابقة نتيجة عمل الجهات المختصة على القيام بمسؤولياتها عن توفير التعليم والتي تفرضها القوانين، وهو ما أثر سلباً على الإنتاجية، وخفض من كفاءة القوى العاملة في القطاع العام مقاسه بنمو الناتج المحلي الإجمالي. فانسجم أداء هذه المؤسسات بالتطور الكمي الكبير للعمالة.

من جانب آخر، أثر القطاع العام سلباً على إنتاجية المتعلمين، لعدم امتلاكه لنظم العمل المتطورة اللازمة لرفع كفاءة العاملين والاستفادة من تلك المهارات ورفع كفاءة العمل الإنتاجية. إذ أن تحسين المردود الاقتصادي للتعليم يتطلب نظم حوافز مرنة، ترتبط مباشرة بإنتاجية العاملين والمهارات التي يمتلكونها، وقد غاب هذا الارتباط عن أسواق العمل العربية حيث حددت الرواتب، خاصة في القطاع العام، حسب هيكل مبني على مستوى التعليم عند الالتحاق بالوظيفة، وعلى مدة الخدمة، ولم ترتبط بإنتاجية العاملين بشكل مباشر. ودفعت جاذبية الوظائف العامة الطلبة للتوجه للحصول على درجات علمية في المجالات التي تؤدي إلى وظيفة في القطاع العام – وقد تطول مدة الانتظار لسنوات* – والتي ليست مطلوبة كثيراً في القطاعات الأكثر إنتاجية للاقتصاد. ودفع النظام البيروقراطي السائد في العديد من مؤسسات العمل بعدد كبير من ذوي المهارات المتطورة لوظائف دون مستواهم، مما تسبب في هدر الكثير من الخبرات والجهود. كما ساهمت سياسات ونظم العمل الحكومي والقطاع العام ذو الطبيعة الروتينية في تقليل دوافع المنافسة والابتكار، مما لم يحفز العاملين على تطوير مهاراتهم وإنتاجيتهم. إذ يتسم التوظيف في هذا القطاع بعدم الربط بين الإنتاجية والدخل. وبفعل هذه العوامل وغيرها بدأت القدرة التنافسية للقوى العاملة العربية في التضاؤل خلال العقود الثلاثة الماضية، مقارنة مع معظم الدول النامية الأخرى، وذلك ليس في القطاع العام فحسب بل حتى في القطاع الخاص بسبب النقص في العمالة ذات المهارات العالية التي يحتاجها، ولأن مخرجات التعليم المتوفرة توجه الجزء الأكبر منها للعمل في القطاع العام.

* تعتبر فترة الانتظار للحصول على وظيفة مناسبة أحد الأسباب وراء انخفاض الإنتاجية.

ومن جانب آخر، نجد أن الفهم الخاطئ للغرض من التعليم والذي ساد لمدة طويلة، والمتمثل في تحصيل العلم للعمل في الوظائف العامة، وليس لاكتساب المهارات النوعية اللازمة لرفع الكفاءة الإنتاجية للعمل في المجالات التي يطلبها السوق، قد قلل ذلك من التركيز على الجودة والرغبة في تنمية وتطوير القدرات وبناء المعرفة التي تتلاءم مع ثورة المعلومات ومتطلبات العصر. كما أن الارتباط السلبي القائم حالياً، في بعض الدول العربية، بين ارتفاع مستوى التعليم وضيق فرص العمل، بسبب تزايد البطالة بين المتعلمين، قد أفقد البعض الحافز على الارتقاء بمستوى التخصص، واتجه البعض للعمل في القطاع غير المنظم قليل الإنتاجية، أو في دول أخرى.

ومن العوامل الأخرى التي قللت من قيمة التعليم كوسيلة للحصول على عمل والتقدم فيه، بعض الممارسات الإدارية والتنظيمية المتعلقة بالتخطيط للعمل والالتزام بتنفيذ الخطط وتوخي الموضوعية والعدالة في توظيف ومحاسبة العاملين. أما بعض الفئات المتعلمة في الدول ذات الدخل المتوسط والمنخفض، خاصة ذات مستوى التعليم العالي في مجال العلوم والتكنولوجيا، فغالباً ما تتوقع رواتباً أعلى من الإمكانيات المتاحة في السوق المحلية وتتجه إلى الهجرة إلى الخارج، مما أدى إلى بروز ظاهرة هجرة العقول، وبالتالي ندرة المهارات في بعض المهن في أسواق الدول المصدرة.

تحديات التنمية وآفاق أسواق العمل في الدول العربية

يقتضي اللحاق بالركب العالمي المتطور توفير المناخ الملائم لتطوير الهياكل الاقتصادية، وتهيئة المعطيات اللازمة للنهوض بالقوى العاملة العربية حتى تصبح عنصر قوة في تسريع وتيرة التنمية. ولا يخفى أن الدول العربية تواجه العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق ذلك بسهولة، لعل أهمها ضعف هياكل الإنتاج وانخفاض معدلات الاستثمار والانعكاسات السلبية للخصائص الديمغرافية والاجتماعية والثقافية، والاختلالات في الوضع الراهن لأسواق العمل العربية.

ومن أبرز التطورات المرتقبة في أسواق العمل العربية مواصلة النمو العالي للعرض من العمالة لفترة لا تقل عن عقدين من الزمن في معظم الدول العربية، وقصور الطلب على العمالة لمقابلة العرض، ويتطلب رفع معدلات الطلب على العمالة لتتساوى مع العرض، ففزة هائلة في معدلات النمو الاقتصادي تصل إلى ضعف المستويات الحالية للنمو في بعض الدول. ويتطلب ذلك التصدي للتحديات التي تواجه التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والتي أبرزها إشكالية النمو السكاني وتداعياتها، وكذلك تحديات الاندماج في الاقتصاد العالمي، إضافة إلى إحداث تغييرات جذرية في السياسات الاقتصادية والاجتماعية اللازمة لتسريع عجلة التنمية بصياغة سياسات ناجعة للتنمية، ومواصلة تطبيق البرامج الإصلاحية.

التنمية الاجتماعية وإشكالية النمو السكاني

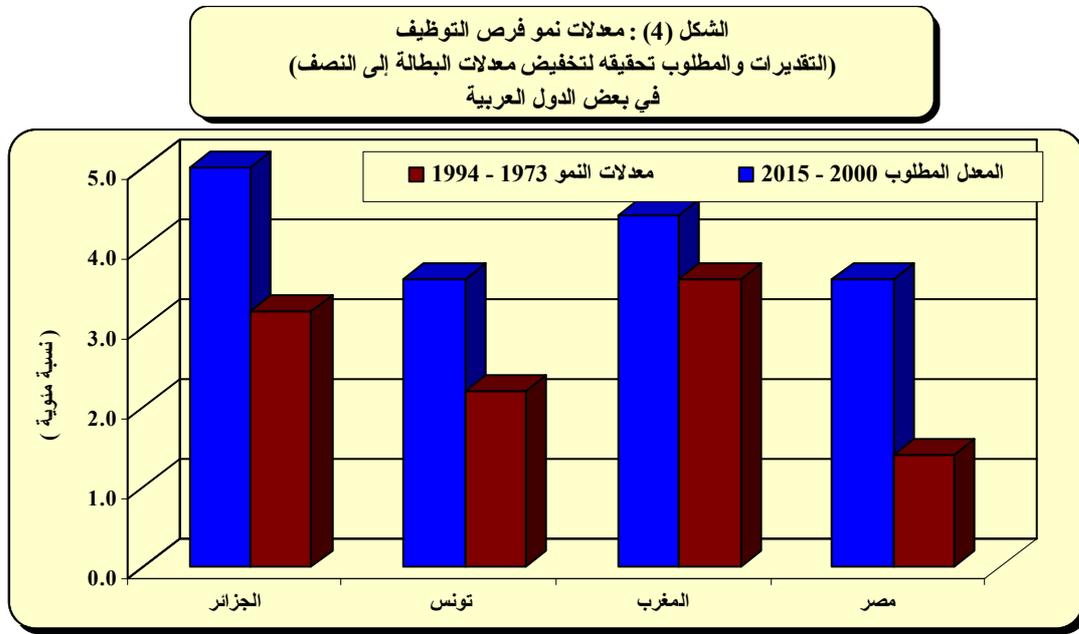
أحرزت الدول العربية تقدماً في جوانب التنمية الاجتماعية المختلفة، إلا أن أداء غالبية مؤشرات التنمية البشرية فيها مازالت منخفضة نسبياً، لا تتناسب مع إمكاناتها الاقتصادية، وأقل من مستوى مثيلاتها على المستوى العالمي، ولهذا تواجه العديد من المجالات الاجتماعية عجزاً كبيراً في غالبية الدول العربية، فلا تتوفر فيها الخدمات الأساسية بالقدر المناسب من حيث الكم والكيف وبخاصة في المناطق الريفية، مما ينعكس سلباً على نوعية وكفاءة القوى العاملة العربية، ويزيد من ضعف مهارات منتسبها مقارنة بمهارات وإمكانات القوى العاملة في أسواق العمل العالمية.

ويعزى كل هذا إلى أن مسيرة التنمية العربية الحديثة قد بدأت في المجالات الاجتماعية من نقطة انطلاق منخفضة جداً، كما أنها كانت بطيئة في عمليات التحول الديمغرافية بالمقارنة مع الدول النامية الأخرى التي تنتمي للفئة الاقتصادية نفسها. ويلاحظ أنه بالرغم من أن متوسط دخل الفرد في بعض الدول العربية، أعلى بكثير من متوسط دخل الفرد في الدول النامية، إلا أن متوسط أداء "مؤشر التنمية البشرية"⁽⁵⁾ للدول العربية مجتمعة أقل من متوسط أداء هذا المؤشر للدول النامية، وتعتبر الفجوة بين أداء مؤشري متوسط الدخل الفردي، ومتوسط معدل التنمية البشرية في الدول العربية ذات الدخل المرتفع الأكبر في العالم، وتتسع هذه الفجوة بين المؤشرين حتى بالنسبة للدول العربية ذات الدخل المنخفض، على سبيل المثال السودان وجيبوتي. وهناك فجوات متسعة أخرى بين متوسطات معظم عناصر التنمية البشرية بما فيها مؤشرات التعليم والصحة، ومتوسط الدخل الفردي في الدول العربية. ولكن هذه المتوسطات العربية تخفي اختلافات كبيرة في مستوى أداء المؤشرات فيما بين هذه الدول فرادى، مع ضرورة التنويه إلى أن الدول ذات المستوى الاقتصادي الأعلى قد أحرزت تقدماً أفضل.

وعلى الرغم من كل التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تمت منذ منتصف القرن الماضي، إلا أن بعض الجوانب الاجتماعية والاقتصادية لازالت تمثل تحديات رئيسية أمام الدول العربية في مسيرتها نحو تطوير أسواق العمل، وتنمية فرص التنافس في الاقتصاد العالمي وأهمها التحديات التعليمية ونقص المعرفة، وانخفاض الخدمات الصحية، ومعدلات النمو السكاني العالية، والتي يتوقع أن تؤدي إلى مضاعفة عدد السكان في الدول العربية خلال 35 سنة، وأن يزيد معدل النشاطين اقتصادياً بسرعة أكبر من معدل النمو السكاني، ويشكل هذا عبئاً كبيراً على الدول العربية، إذ لا بد لها أن توفر لهذه الأعداد المتزايدة ما يلزمها من الموارد والخدمات الأساسية التعليمية والصحية والبنى التحتية، بالإضافة إلى فرص التوظيف المناسبة.

(5) طبقاً للتعريف الوارد في تقارير التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يقيس هذا المؤشر متوسط الإنجازات من ثلاثة أبعاد أساسية هي : حياة طويلة وصحية، والمعرفة، ومستوى معيشي لائق. وتستخدم في هذا الصدد، أربعة متغيرات هي العمر المتوقع عند الميلاد، ومعرفة القراءة والكتابة بين البالغين، ومعدلات الالتحاق بالمؤسسات التعليمية، ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

وتشير التقديرات إلى توقع نمو القوى العاملة في الدول العربية بمعدل وسطي قدره 3.0 في المائة في الفترة 2000-2015، وإلى نمو عدد الوظائف بنحو 2.5 في المائة سنوياً خلال السنوات العشر المقبلة، أي بمستوى أقل من نمو عرض العمل. وبافتراض ثبات الأوضاع المؤثرة في أسواق العمل العربية حتى عام 2015، فإنه من المتوقع أن يشهد الفائض من القوى العاملة من كافة المستويات التعليمية ارتفاعاً ملموساً، ويقدر أن يتراوح عدد عاطلين عن العمل الجدد بين 35 مليون و 50 مليون عاطل في عام 2015، مما يشكل تحدياً رئيسياً للدول العربية. ويبين الشكل (4) حاجة الدول العربية لرفع معدل نمو فرص التشغيل بالنسبة للدول التي توفرت عنها بيانات إلى 4.0 - 5.0 في المائة خلال الخمس عشر سنة القادمة لاستيعاب الداخلين الجدد لسوق العمل خلال هذه الفترة ولتخفيض نسبة البطالة إلى مستوى مناسب.



أن الدول العربية تقف أمام تحد كبير، فهي من ناحية مثقلة بهوم مكافحة الفقر البشري وتدني الدخل، ومن ناحية أخرى لا بد لها من توفير الموارد والجهود للارتقاء بمستوى إعداد العمالة، لجعلها قوة فاعلة ومنتجة، تساهم في تحقيق نتائج إيجابية في أسواق العمل ودفع عجلة التنمية، ويتوقف ذلك على كفاءة التعليم وبرامج التدريب وتنمية المواهب البشرية، وتطوير آليات ونظم تنشئة العنصر البشري، وكذلك زيادة مفعول برامج تنظيم الأسرة، بما يساعد على تخفيض معدلات النمو السكاني، وبالتالي تخفيض معدلات نمو العرض من القوى العاملة، وتخفيف حدة الضغوط الكبيرة على أسواق العمل العربية.

متطلبات الاندماج في الاقتصاد العالمي

أصبح اندماج الاقتصادات العربية في الاقتصاد العالمي حتماً مع تسارع خطى العولمة، وانفتاح الأسواق على بعضها البعض، بما فيها أسواق العمل، وما تفرزه هذه التحولات من اتساع وتعميق المنافسة الدولية، التي تزداد حدتها مع اتساع الفجوات الإنتاجية والإنمائية بين الدول الصناعية والدول النامية، وظهور المزيد من عدم التوازن في الإنتاج والأسعار وتوزيع الدخل بينهما.

ومن الطبيعي أن تواجه المنتجات العربية في ظل معطيات الاندماج بالأسواق العالمية منافسة حادة في الأسواق الدولية سواء من قبل الدول النامية ذات الأجور المنخفضة كالصين والهند، ودول جنوب شرق آسيا التي تتفوق على الدول العربية في قدرتها على خفض تكاليف الإنتاج، والتعامل مع التقانة الحديثة المتطورة اللازمة لابتنكار وتطوير منتجات جديدة، أو من قبل الدول المتقدمة اقتصادياً، نظراً لارتفاع مستويات التقانة الإنتاجية ومهارات العمالة ونظم وأساليب الإنتاج والإدارة في هذه الدول.

إن مخاطر عدم توفر درجة عالية من الجودة النوعية للمنتجات العربية، والأسعار المقبولة التي تؤهلها لمواجهة المنافسة الدولية، تكمن في تأثيرها السلبي على المنشآت الإنتاجية والتصديرية العربية إلى حد تهديدها بالتوقف، وما يترتب على ذلك من خسائر أهمها تقليص فرص العمل واستفحال ظاهرة البطالة.

ولا تتوقف شروط المنافسة عند جودة المنتجات نوعياً وسعرياً، وإنما ترتبط أيضاً بتوفر بيئة اقتصادية وتشريعية وأمنية إيجابية، وكذلك توافر عناصر الاستقرار والشفافية، وبخاصة لسياسات الاستثمار وأسعار الصرف وقوانين الضرائب، والتجارة والأنظمة القضائية وإجراءات تسوية المنازعات. كما ترتبط أيضاً بسرعة التقدم العلمي والتقني وتوفير قوى عاملة على درجة عالية من المهارة، وعلى قدرة ومرونة عالية للاستجابة السريعة لمتطلبات السوق.

ويتطلب هذا من الدول العربية استيفاء مستحقات التنافس في الأسواق العالمية، بما في ذلك تطوير القدرات العلمية والمعارف الفنية ومهارات قوة العمل العربية، إضافة إلى تطوير البيئة الاقتصادية الداخلية القادرة على تهيئة المناخ المناسب الجاذب للاستثمارات، وتوفير المرونة اللازمة لمنظمات الأعمال العربية، لتمكينها من التعرف على الفرص الاستثمارية المواتية واستغلالها على خير وجه، والاستجابة السريعة لتطوير الإنتاج والمنتجات، وتطوير أساليب وفنون التجارة والتوزيع، ومواكبة التطورات التقانية الحديثة في فنون الإدارة والتسويق، بما يساعد على تعزيز القدرات الإنتاجية والتنافسية العربية، ويزيد من قدرتها على مواجهة تحديات المنافسة التي تفرضها ظروف الاندماج في الاقتصاد العالمي، وطبيعة التحولات العالمية الجديدة.

سياسات التنمية

لم تؤد السياسات التنموية الاقتصادية والاجتماعية، التي طبقت خلال العقود الثلاثة الماضية، إلى توفير فرص العمل الكافية لمواجهة البطالة، والتخفيف من حدتها، كما أنها كانت في بعض الأحوال سبباً في تفاقمها وجمود أسواق العمل العربية، مما يتطلب التصدي لمعوقات أسواق العمل العربية، من جوانبها المختلفة من خلال تبني سياسات على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، لحفز وتوفير وظائف جديدة في القطاعات المختلفة.

إن الحلول والسياسات التي تستهدف في النهاية تصحيح مسار الاقتصاد وزيادة معدلات التشغيل ومعالجة مشاكل الفقر والبطالة يتعين النظر إليها كحزمة متكاملة تعمل عناصرها بالتوازي المنسق. فمع العمل على زيادة وتحسين الإنتاج والخدمات وزيادة القدرة على التصدير والمنافسة والاستفادة إلى أقصى درجة من المزايا النسبية وتحسين البيئة الاقتصادية بجميع عناصرها، ينبغي بذل الجهود العملية والمتسارعة على الصعيد الاجتماعي لتخفيف معدلات النمو السكاني وتحسين نوعية الخدمات التعليمية والصحية. وتبرز في هذا الصدد أهمية التعاون العربي والدولي في تكامل الإنتاج الذي أصبح سمة من سمات العولمة واكتساب التقنية وارتداد الأسواق وحل اختناقات الموارد وعوائق التصدير. وتناقش الفقرات التالية أهم ما يلزم تحقيقه في هذا الصدد.

على الصعيد الاقتصادي :

أحرزت غالبية الدول العربية خطوات كبيرة في مجال التصحيح الهيكلي لاقتصاداتها، فأدخلت إصلاحات على الأنظمة الضريبية واتبعت سياسات صارمة لترشيد الإنفاق الحكومي بما في ذلك إزالة الدعم الحكومي أو تخفيضه في إطار التصدي للخلل في أوضاع المالية العامة، واتخذت إجراءات لتحرير أسعار السلع والخدمات وتنويع أدوات السياسة النقدية، وإصدار العديد من التشريعات التي تهدف إلى تشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي، وتعزيز دور القطاع الخاص في الأنشطة الاقتصادية. كما تم، في بعض الدول العربية، خصخصة العديد من المؤسسات العامة العاملة في مختلف القطاعات، واتخذت إجراءات ملموسة نحو تحرير التجارة الخارجية سواء في إطار الاتفاقيات والتجمعات العربية، أو تحت مظلة منظمة التجارة العالمية، أو في إطار اتفاقيات الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، أو ضمن الإصلاحات الداخلية التي قامت بها.

وعلى الرغم من تلك الإصلاحات، لم تتمكن الدول العربية من رفع معدل النمو إلى المستوى الذي يمكنها من توفير فرص عمل جديدة بالقدر الكافي لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، وتخفيض معدلات البطالة المرتفعة، مما ساهم في زيادة معدلاتها وانتشارها.

ومن بين سياسات الإصلاح الاقتصادي التي لم تساعد على توفير المزيد من فرص العمل وتخفيض معدلات البطالة في الأجلين القصير والمتوسط، كانت الإجراءات والسياسات التي اتخذت لتخفيض حجم الإنفاق الحكومي من أجل

تخفيض العجز في الموازنة العامة. ونظراً لصعوبة تخفيض الإنفاق الجاري في فترة زمنية قصيرة نسبياً، فقد تركز التخفيض على الإنفاق الحكومي الاستثماري، والذي يعد محركاً أساسياً لعملية الاستثمار في غالبية الدول العربية، ولم تكن استثمارات القطاع الخاص بالقدر الكافي لتعويض القصور في حجم الاستثمار العام. فباستثناء بعض عمليات تحويل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص منذ بداية التسعينات في عدد من الدول العربية، لم يرتق حجم الاستثمارات الخاصة، المحلية أو الأجنبية، إلى طموحات معظم الدول العربية، ولم يستجب بصفة كافية لتوقعات تلك الدول في ظل القوانين والتشريعات التي أصدرتها.

كما تشد المنافسة التي تواجهها السلع والخدمات المحلية مع تطبيق سياسات تحرير التجارة والأسعار وإلغاء الدعم، مما يجعل المؤسسات الإنتاجية والتصديرية، في الأجلين القصير والمتوسط، في وضع تواجه فيه الانكماش والتراجع، وبالتالي عدم القدرة على التوسع بضخ استثمارات جديدة واستيعاب المزيد من الأيدي العاملة.

ولا تزال الدول العربية بحاجة إلى إجراء المزيد من الإصلاحات التي تؤدي إلى تطوير أسواق العمل وتحقيق معدلات نمو مناسبة تسمح بزيادة فرص التشغيل، ويشمل ذلك استراتيجيات الإنتاج، والتجارة الخارجية، والنظام المالي، والتشريعات والأطر القانونية، إضافة إلى إعداد وتنفيذ البرامج المناسبة لتفادي الآثار الاجتماعية السلبية بمساعدة الفئات المتضررة من تطبيق بعض السياسات الاقتصادية، وأهمها :

استراتيجيات الإنتاج: لكي يتسنى زيادة نمو فرص العمل، وزيادة القدرة التنافسية لأسواق العمل العربية، فإنه من المناسب اعتماد استراتيجيات إنتاج قادر على المنافسة، وخاصة في مجال المنتجات ذات القيمة المضافة العالية التي تتميز بها الدول العربية سواء في مجالات الإنتاج الصناعي أو الزراعي أو في مجالات الخدمات، مع ضرورة المواءمة ما بين الصناعات ذات الكثافة في استخدام عنصر العمل وتلك كثيفة رأس المال، وكذلك الموازنة ما بين زيادة الإنتاج ونمو الطلب على عنصر العمل، وزيادة القدرة التنافسية بما يساعد على زيادة الناتج المحلي الإجمالي وتحسين مستوى الأجور. وتعتبر تونس مثلاً على التنوع الناجح خارج إطار الصادرات القائمة على المواد الخام. فقد ازدادت الصادرات التونسية من المنسوجات والملبوسات للشركات العاملة في المناطق الحرة، وترتب على ذلك ارتفاع ملحوظ في حجم العمالة.

التجارة الخارجية: بالرغم من أن إحدى عشرة دولة عربية قد أصبحت عضواً في منظمة التجارة العالمية، وست دول منها قد وقعت اتفاقيات شراكة مع الاتحاد الأوروبي، ورغم الإصلاحات التي أجرتها غالبية الدول العربية في قطاع التجارة الخارجية، إلا أن السياسات التجارية لمعظم تلك الدول لا تزال تتضمن العديد من القيود، حيث تعتبر معدلات التعرفة الجمركية مرتفعة، والقيود الأخرى الإدارية والكمية وغيرها متعددة بدرجة أكبر من اللازم، وذلك مقارنة بدول عديدة في العالم.

ونظراً لأن التجارة الخارجية لها دور هام في عملية النمو باعتبارها أداة أساسية لاندماجها في الاقتصاد العالمي، فمن الضروري أن تسرع الدول العربية في استكمال جوانب تحرير التجارة الخارجية، بما في ذلك إدخال الإصلاحات المناسبة على أنظمة سعر الصرف.

القطاع المالي : لا يزال القطاع المالي، المكون من القطاع المصرفي وقطاع التأمين وأسواق الأوراق المالية في غالبية الدول العربية صغيراً مقارنة بالدور المنتظر منه، إذ يعتبر من أهم الأعمدة الاقتصادية الداعمة والمحفزة للاستثمار. يقوم كل من القطاع المصرفي وسوق الأوراق المالية بالوساطة بين المدخرين والمستثمرين، ويوفر قطاع التأمين الحماية ضد مختلف أنواع المخاطر بما فيها المخاطر المتعلقة بالاستثمار في المشاريع. ويلاحظ في العديد من الدول العربية أن مصاريفها مازالت صغيرة بالمقاييس العالمية، سواء من حيث حجم رؤوس أموالها، أو حجم موجوداتها، ولا تزال عملياتها محصورة في الأعمال المصرفية التجارية التقليدية، ولم تتخط عتبة التحولات المالية والمصرفية الجديدة، إضافة إلى شيوع الملكية العامة في العديد من المصارف العربية، مما ترتب عليه ضعف نسبي في وسائل وأنظمة وأساليب التعامل المتطورة التي تخدم القطاع الخاص فضلاً عن تشجيع الاستثمار الأجنبي ومشروعاته. ويمثل هذا الوضع عائقاً أمام تطوير دور القطاع الخاص المحلي والأجنبي في الاقتصاد، وذلك لأهمية دور التمويل في إنجاز المشاريع وتوسعها والمساهمة في معالجة مشكلة البطالة.

أما فيما يخص أسواق الأوراق المالية العربية فهي أيضاً مازالت صغيرة نسبياً من الناحيتين الرأسمالية وحجم التداول، وتنتم بمحدوديتها من حيث توظيف المدخرات المحلية، وإعادة توظيف الأموال العربية المستثمرة في الخارج، وكذلك جذب الاستثمارات الأجنبية. ويتميز قطاع التأمين في معظم الدول العربية بملكيته العامة وغياب أو صغر حجم شركات إعادة التأمين فيه.

إن القطاع المالي في عدد كبير من الدول العربية بحاجة إلى إدخال تطوير جوهري على مكوناته ونشاطاته في الفترة القادمة، ويشمل ذلك الأطر التشريعية والتنظيمية، وتعزيز القدرة المالية للمصارف العربية، وتطوير وظائفها ووسائلها، وتطوير أسواق الأوراق المالية وشركات التأمين، بما يساعد على زيادة الاستفادة من الموارد المالية المتوفرة على مستوى الدول العربية، وبما ينعكس إيجاباً على تشجيع الاستثمار ويوسع من دائرة النشاط الاقتصادي ويزيد فرص العمل في القطاعات المختلفة.

التشريعات والأطر القانونية: يتطلب تعزيز دور القطاع الخاص في اقتصادات الدول العربية تطوير التشريعات وإصلاح الأطر القانونية المنظمة لعلاقات الإنتاج والتجارة، وذلك لتمكين القطاع الخاص من المساهمة باطمئنان وفعالية أكثر في عملية التنمية، وأخذ دور أكبر في عملية إنتاج السلع والخدمات، وبالتالي زيادة مساهمته في توفير فرص عمل جديدة.

وتبرز الحاجة إلى تطوير التشريعات الخاصة بالمنازعات، وإلغاء أو التخفيف من أنظمة احتكار الدولة للعمليات الاستثمارية في بعض القطاعات التي كانت تعتبر استراتيجية في الماضي، مثل قطاعات البنية التحتية والخدمات الأساسية، وكذلك إصلاح وتطوير التشريعات المنظمة للعمل والأجور مما سيساعد على زيادة حجم مشاركة القطاع الخاص، وقدرته على توليد المزيد من فرص العمل الجديدة.

برامج مساعدة الفئات المتضررة: يرافق البرامج التصحيحية آثار اجتماعية سلبية على المدى القصير والمتوسط، يطال بعضها العاملين في القطاع العام، لذا من المهم أن يصاحب ذلك آليات تستهدف حماية الفئات المتضررة من انعكاسات تلك البرامج. وتشمل تلك الآليات إنشاء شبكات أمن اجتماعي توفر حداً أدنى من المساعدات للعاملين في حالة توقفهم عن العمل، خلال فترات تباطؤ النمو الاقتصادي التي قد تمر بها الدول المعنية، وإنشاء مؤسسات توفير الإقراض الصغير التي تساعد على توفير مجالات عمل جديدة، وكذلك توفير بيانات شاملة عن سوق العمل تساعد على الموائمة بين طبيعة الوظائف والمهارات المتاحة لدى طالبي العمل، ووضع برامج إعادة التدريب والتأهيل لتسهيل الالتحاق بأسواق العمل.

كما يمكن أن تتضمن برامج مساعدة الفئات المتضررة دعم القطاع غير المنظم، لكونه يساهم في تخفيف البطالة حالياً، ولأن مشاريعه قد تشكل نواة لمؤسسات أعمال خاصة منتجة في المستقبل. كما أن إعادة تأهيل القطاع الزراعي بإعداد وتنفيذ برامج للتنمية الريفية، من شأنها المساهمة في تخفيض معدلات البطالة، لكون المشاريع التي قد تشملها من النوع كثيف العمالة.

على الصعيد الاجتماعي :

يؤثر النمو السكاني، والتعليم والإعداد للعمل، والقيم المجتمعية، بشكل مباشر وغير مباشر، على أسواق العمل، ولذلك فإن تطوير أي منها سوف ينعكس إيجابياً بشكل أو آخر على أسواق العمل.

النمو السكاني: من أهم الإشكاليات التي تواجهها التنمية الاقتصادية والاجتماعية العربية ارتفاع معدلات نمو السكان، وضعف مستويات التعليم والإعداد للعمل. وبطبيعة الحال يؤدي خفض معدلات النمو السكاني إلى خفض

معدلات نمو العمالة الذي يقلل بدوره من خطر البطالة، ويخفض معدلات الإعاقة، ويرفع بالتالي من معدلات الادخار، ومن ثم الاستثمار والنمو الاقتصادي.

التعليم والإعداد للعمل: في ضوء التطورات النوعية المتسارعة في الأسواق الدولية والحاجة لمواكبتها والوصول إلى درجة مقبولة من متطلبات العمل في المؤسسات الحديثة والقدرة على التنافس في تلك الأسواق، يتوقع أن يزيد الطلب على خدمات التعليم والتدريب لتنمية القدرات التي تتطلبها التقنية الحديثة. ويوجد توجه متزايد لتحويل العاملين بأجر إلى العمل لحساب أنفسهم مما يستدعي توفير رعاية خاصة لهذه الفئات من حيث توفير التدريب والمرونة الإدارية والتسهيلات الائتمانية بما يساعدهم على إقامة مشروعاتهم الخاصة، هذا بالإضافة إلى مد مظلة التأمينات الاجتماعية لتشملهم. ويعتبر التدريب ذا أهمية خاصة للعاملين في القطاع غير المنظم خاصة وأن هذا القطاع قد أثبت أنه أحد الحلول المناسبة لمشكلة البطالة، ولذا ينبغي دعمه بزيادة إنتاجيته.

إن مسؤوليات الحكومات العربية في إيجاد الحلول والمعالجات الملائمة لتطوير أسواق العمل ليست بالهينة، إذ أنها تواجه معضلات متراكمة ومتداخلة. فالمطلوب ليس فقط توفير مواطن الشغل الجديدة الكافية بل وأيضاً زيادة إنتاجية العاملين. ويعتبر تحسين التعليم والتدريب كما ونوعاً، وتشجيع الاستثمار الخاص في التنمية البشرية من الأولويات في هذا الصدد. وفي ضوء ديناميكية العلاقة بين التعليم والتدريب من ناحية، وأسواق العمل من ناحية أخرى، فإنه من الصعب بل ومن غير المرغوب صياغة رؤية محددة لإصلاح التعليم والتدريب، إذ يرتبط ذلك بظروف كل بلد وقيمتها الدينية والاجتماعية الخاصة. غير أنه يمكن تحديد بعض التوجهات العامة في هذا الصدد ومنها:

- تنسيق أهداف التعليم والتدريب وهيكله مؤسساتهما مع أهداف خطط التنمية، وذلك بربط مناهج التعليم والتدريب بالبحث والتطوير وباحتياجات سوق العمل.
- توسيع قاعدة المشاركة المجتمعية في تخطيط وتمويل النظم التعليمية والتدريبية بما يتيح هامشاً أكبر لمساهمة القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني.
- الارتقاء بمستويات الأداء النوعي لقطاعي التعليم والتدريب والتمسك بمعايير أداء معينة، وقد يكون ذلك من خلال مؤسسات الاعتماد الأكاديمي والفني أو أي نظم أخرى تؤكد الالتزام بالجودة.

القيم المجتمعية: يتطلب رفع معدلات النمو الاقتصادي والاجتماعي أن يرافقه تنمية القيم المجتمعية المختلفة الداعمة له. ومن أبرز القيم في هذا المجال هي، تلك التي تساعد على زيادة الاهتمام بالتوظيف الكامل للقدرات

والإمكانات المتاحة في الدول العربية، فعلى سبيل المثال ثمة حاجة ماسة لزيادة الاهتمام بتحقيق درجة أعلى من العدالة في توزيع الفرص بين الفئات المجتمعية المختلفة، وتلبية الحاجات الإنسانية الأساسية على الأقل، وتطوير الاتجاهات الاجتماعية الداعمة لتمكين المرأة العربية وتعزيز مشاركتها في المجالات المختلفة، لا سيما في اكتساب المهارات والمعارف واستخدامها في الأنشطة الاقتصادية المختلفة. ومن المهم أيضاً تقوية قيم الاجتهاد في العمل والإبداع فيه، والنزوع للتعلم المستمر، وتشجيع العمل الخاص، والمشاركة في اتخاذ القرارات وممارسة الديمقراطية، مع الاستعداد لتقبل الاختلافات بين الناس في الأفكار والعادات والسلوك.

الخاتمة

يتبين من القضايا التي تم استعراضها في هذا الفصل التشابه الكبير بين الدول العربية في خصائص ومشكلات سوق العمل والتحديات التي تواجهها. ومن أبرزها تدني الطلب على العمالة مقارنة بالعرض منها مما ساهم في بروز ونمو مشكلة البطالة بأشكالها المختلفة والتي تمثل هدراً في الموارد البشرية والاستثمار فيها، ناهيك عن أثارها الاجتماعية السلبية. وساهم في تعميق هذه المشكلة النمو العالي للسكان والعمالة وانحسار معدلات النمو الاقتصادي، بالإضافة إلى تراكمات آثار بعض السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي اتبعت في العديد من الدول العربية وأثرت سلباً على النمو الاقتصادي، وبالتالي تراجع فرص التشغيل والأجور الحقيقية وارتفاع معدلات البطالة والفقر. إضافة إلى تواضع مستوى التنمية البشرية وزيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، التي أثرت على زيادة العرض من العمالة واتساع الفجوة بين النوعية المعروضة منها والمطلوبة. وقد ساهم في ذلك أيضاً تركيز نظم التعليم على الكم والتوسع الأفقي بدرجة أكبر من التركيز والاهتمام بنوعية التعليم بما يتماشى مع احتياجات رفع القدرة التنافسية في الأسواق الدولية، والتي أضحت تتطلب قدراً أكبر من المعارف والتقنية والمهارات.

إن التقدم العلمي والتقني السريع الذي زاد من أهمية المحتوى التقني والمعرفي للسلع والخدمات بدرجة كبيرة، أصبح له تأثيره على طبيعة العمل والمؤهلات المطلوبة للمنافسة، ويعتبر ذلك أحد التحديات الهامة التي تواجه الدول العربية، ومن شأنه أن يعزز الحاجة إلى تطوير نظم التعليم والتدريب، لتحسين مهارات العمالة. إن الاستثمار في التنمية البشرية يساعد على توليد فرص عمل جديدة، ونقل التقنية الصناعية والإدارية ورفع الكفاءة الإنتاجية، مما سوف يمهّد الطريق أمام الدول العربية لاكتساب موقع مناسب في الأسواق العالمية. فمعالجة مشكلة البطالة لا تقتصر فقط على زيادة فرص العمل المتاحة بل تشمل بعمق رفع الكفاءة والإنتاجية.

إن تطوير أسواق العمل العربية يتوقف على التصدي لهذه التحديات، وعلى مواصلة تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي، اللازمة لتوفير بيئة اقتصادية واجتماعية مواتية، قادرة على تعزيز دور القطاع الخاص، وتنويع الإنتاج، وتطوير البنى التقنية والمعرفية والتعليمية والمؤسسية.

ومن الأهمية بمكان أن تعمل الدول العربية على تحقيق التكامل الإنتاجي فيما بينها من خلال "سلاسل الإنتاج". فقد أصبح تكامل الإنتاج عبر الدول وسيلة لزيادة القدرة التنافسية والتصديرية عبر تحقيق الاستثمار الأقصى لمزايا الموارد المتوافرة، ومن حسن الطالع أن الدول العربية يتوافر لها من الموارد البشرية والمادية والتجارب ما يؤهلها لتحقيق هذه الغايات طالما وجدت الإرادة والقرار وحسن التنفيذ والمتابعة.

ملحق (1/10) : العمالة في الدول العربية

النسبة المئوية للقوى العاملة						معدل البطالة (%)	نسبة الأطفال الذين يعملون (بين 10-14 سنة) (%)		حصة النساء من القوة العاملة (البالغة 15 سنة وأكثر) من مجموع القوة العاملة (%)			القوة العاملة (معدل النمو السنوي) (%)	القوة العاملة كنسبة مئوية من مجموع السكان		
الخدمات		الصناعة		الزراعة			2001-1995	2000	1980	2001	1980	1970	2001-1995	2001	
2001	1995	2001	1995	2001	1995										
49.0	43.0	18.3	20.4	32.7	36.6				29.3	26.0	24.9	3.1	36.0	34.6	مجموع الدول العربية
80.7	77.6	8.2	9.4	11.1	13.0	13.7	0	4	24.3	14.7	14.0	5.2	31.3	27.9	الأردن
78.5	77.7	16.8	16.0	4.7	6.3	1.8	0	0	13.3	5.1	4.0	2.0	42.1	50.9	الإمارات
71.5	68.6	27.5	29.9	1.0	1.5	3.1	0	0	20.8	10.9	5.0	2.7	43.0	45.2	البحرين
47.4	43.3	28.3	30.2	24.3	26.5	15.6	0	6	32.2	28.9	24.0	2.5	40.4	37.6	تونس
56.3	51.6	19.6	23.0	24.1	25.4	28.7	0	7	28.2	21.4	19.0	4.0	33.0	30.3	الجزائر
15.9	16.2	5.4	2.9	78.7	80.9	50.2	50.3	49.4	2.5	44.9	46.9	جيبوتي
80.2	73.3	10.6	12.8	9.2	13.9	...	0	5	18.8	7.6	5.0	3.4	27.9	27.6	السعودية
31.1	24.8	8.7	9.8	60.2	65.4	17.0	27	33	29.7	26.9	26.0	2.6	39.7	39.6	السودان
45.8	38.9	26.9	30.8	27.3	30.3	6.5	2	14	27.2	23.5	21.0	4.0	32.1	29.7	سورية
...	70.7	73.3	...	31	38	43.3	43.4	43.9	3.5	40.3	34.8	الصومال
68.8	62.6	21.6	24.6	9.6	12.8	...	2	11	20.1	17.3	16.0	3.6	26.8	25.9	العراق
53.9	47.1	11.1	12.6	35.0	40.3	17.2	0	6	17.9	6.2	6.0	3.7	30.2	28.3	عمان
...	17.5	فلسطين
88.5	90.1	10.2	8.1	1.3	1.8	2.3	0	0	17.0	6.7	4.0	1.9	55.2	57.9	قطر
69.3	71.1	29.6	27.8	1.1	1.1	1.0	0	0	23.7	13.1	8.0	2.8	37.7	38.1	الكويت
65.2	59.6	31.3	35.2	3.5	5.2	8.4	0	5	29.7	22.6	18.0	3.4	34.1	30.3	لبنان
74.7	70.8	19.7	21.2	5.6	8.0	11.7	0	9	23.7	18.6	16.0	3.5	31.6	31.3	ليبيا
45.5	39.2	21.9	24.0	32.6	36.8	7.4	9	18	30.9	26.5	24.0	2.8	41.1	39.5	مصر
44.5	38.2	20.2	21.6	35.3	40.2	17.8	1	21	34.8	33.5	29.0	2.5	41.4	39.4	المغرب
42.4	40.6	5.0	5.3	52.6	54.1	...	22	30	43.7	45.0	46.0	3.0	44.5	44.4	موريتانيا
41.0	32.6	9.1	11.4	49.9	56.0	11.5	19	26	29.3	32.5	25.0	4.3	30.4	29.0	اليمن

- توزيع القوة العاملة حسب القطاعات لعام 2001 تقديري.

المصادر : (1) الملحقان (1/3) و (4/4) ، التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، أعداد متفرقة .

(2) مصادر وطنية .

(3) مؤشرات التنمية الدولية ، البنك الدولي ، 2000، 2001، وقاعدة المعلومات ، أبريل 2003.

(4) تقرير التنمية الدولية ، البنك الدولي ، 2000/ 2001 .

(5) الكتاب السنوي للإنتاج ، العدد 53 ، منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة 1999 ، وقاعدة المعلومات 2003 .

(6) مجموعة الإحصاءات والمؤشرات الاجتماعية ، العدد الخامس ، الإسكوا ، 2002 .

(7) المجموعة الإحصائية لدول الوطن العربي ، العدد التاسع ، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .

(8) تقرير التنمية الإنسانية العربية ، 2002 .

ملحق (2 / 10) : مؤشرات مختارة عن التعليم والمهن التي تشغلها الإناث

عام 2000

نسبة الدخل التقديري للإناث من دخل الذكور متوسط دخل الإناث متوسط دخل الذكور	الإناث في المستوى دون الوزاري (من المجموع %)	الإناث في المستوى الوزاري (من المجموع %)	قيّد الإناث في التعليم العالي (%)	نسبة معامل تعليم الإناث من معامل تعليم الذكور (2/1)	معامل التعليم ذكور (بين البالغين %)	معامل التعليم إناث (بين البالغين %)	
7	6	5	4	3	2	1	
0.29	0.00	1.60	24.30	0.92	81.20	75.00	الأردن
0.22	0.00	0.00	13.30	1.07	71.80	76.50	الإمارات
0.33	1.00	0.00	20.80	0.96	86.30	82.70	البحرين
0.36	10.00	3.20	32.20	0.81	79.30	64.40	تونيس
0.29	9.80	0.00	28.20	0.81	75.90	61.10	الجزائر
...	2.90	0.00	جيبوتي
0.19	0.00	0.00	18.80	0.85	76.20	64.60	السعودية
0.31	0.00	0.00	29.70	0.70	58.50	41.20	السودان
0.28	0.00	7.50	27.20	0.75	80.80	60.60	سورية
...	الصومال
...	0.00	0.00	20.10	العراق
0.17	4.40	0.00	17.90	0.82	73.20	59.80	عمان
...	فلسطين
0.27	0.00	0.00	...	1.02	78.70	80.50	قطر
0.31	6.70	0.00	23.90	0.98	75.10	73.50	الكويت
0.30	0.00	0.00	29.70	0.93	86.80	80.50	لبنان
0.25	0.00	6.70	23.70	0.83	91.20	76.10	ليبيا
0.38	4.20	6.30	30.90	0.75	71.00	53.10	مصر
0.40	8.00	0.00	34.80	0.65	60.50	39.40	المغرب
0.56	6.10	4.30	43.70	0.67	48.50	32.40	موريتانيا
0.29	0.00	0.00	29.30	0.38	69.00	26.50	اليمن

المصدر: تقرير التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2002 .

ملحق (3/10) : معدل البطالة في بعض الدول العربية
(أ) : الذكور

(نسب مئوية)

لم يسبق له العمل					سبق له العمل					معدل البطالة					السنة	
+ 15	+ 60	59 - 25	24 - 20	19 - 15	+ 15	+ 60	59 - 25	24 - 20	19 - 15	+ 15	+ 60	59 - 25	24 - 20	*19 - 15		
...	12.3	3.4	7.9	22.0	31.1	2000	الأردن
...	1.7	1995	الإمارات
3.0	0.3	0.9	11.2	11.5	1.6	2.7	1.3	3.4	0.9	5.2	6.4	2.2	16.6	50.1	1991	البحرين
...	26.9	1997	الجزائر
...	15.0	2001	السعودية
5.0	0.4	1.4	13.0	10.3	1.7	1.7	1.5	3.2	1.0	8.6	2.3	8.5	19.5	20.3	1998	سورية
...	3.5	11.1	1.3	2.4	12.6	1987	العراق
6.1	0.0	0.8	14.3	12.4	3.1	0.0	4.8	3.8	0.7	14.2	2.3	6.2	22.1	54.1	1996	عمان
4.7	0.0	1.2	8.3	10.1	8.4	9.7	5.5	6.7	2.8	17.1	36.6	13.4	19.0	32.4	1997	فلسطين
1.3	0.0	0.5	5.2	...	0.4	0.0	0.5	0.0	...	1.8	0.0	1.0	6.7	...	1997	قطر
...	0.8	1999	الكويت
3.5	0.0	1.3	9.4	9.0	2.7	0.0	3.6	2.7	1.8	8.6	0.0	5.1	20.1	19.1	1997	لبنان
...	9.9	1995	ليبيا
...	5.1	1998	مصر
...	15.8	1996	المغرب
2.8	19.8	1.6	6.2	4.4	6.0	0.5	7.6	7.9	4.0	12.5	3.7	9.8	19.9	21.3	1999	اليمن

المصادر : (1) مصادر وطنية.

(2) مؤشرات التنمية الدولية 1999، البنك الدولي، وقاعدة المعلومات.

(3) مجموعة الإحصاءات والمؤشرات الاجتماعية، العدد الخامس، (الإسكوا)، 2002.

(4) المجموعة الإحصائية لدول الوطن العربي، العدد التاسع، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

(5) تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2002.

* إن النسب المرتفعة في هذه الفئة العمرية تعود إلى أن نسبة عالية من هذه الفئة تواصل تعليمها.

تابع ملحق (3/10) : معدل البطالة في بعض الدول العربية
(ب) : الإنثاء

(نسب مئوية)

لم يسبق له العمل					سبق له العمل					معدل البطالة					السنة	
+ 15	+ 60	59 - 25	24 - 20	19 - 15	+ 15	+ 60	59 - 25	24 - 20	19 - 15	+ 15	+ 60	59 - 25	24 - 20	*19 - 15		
...	21.0	0.0	15.2	39.5	42.1	2000	الأردن
...	2.4	1995	الإمارات
3.0	0.0	1.2	9.3	5.6	0.5	0.0	0.6	0.7	0.1	11.8	0.0	5.1	27.1	68.9	1991	البحرين
...	24.0	1997	الجزائر
1.6	0.5	0.7	3.9	2.5	0.2	0.0	0.2	0.4	0.2	10.5	6.0	10.3	19.8	19.6	1998	سورية
...	7.1	6.8	4.5	17.9	20.5	1987	العراق
3.5	0.0	0.5	11.5	5.3	0.2	0.0	0.2	0.5	0.0	37.0	0.0	9.0	46.4	87.1	1996	عمان
1.2	0.0	0.8	2.6	1.6	0.7	0.6	1.1	0.5	0.1	20.2	28.8	14.5	29.4	55.3	1997	فلسطين
1.7	0.0	1.0	6.1	...	0.2	0.0	0.2	0.1	...	5.2	0.0	2.6	36.5	...	1997	قطر
...	0.7	1999	الكويت
0.8	0.0	0.6	2.3	1.0	0.3	0.0	0.3	0.6	0.0	7.2	0.0	3.9	11.5	18.8	1997	لبنان
...	1.7	1995	ليبيا
...	19.9	1998	مصر
...	23.0	1996	المغرب
1.1	0.0	0.8	2.4	1.7	0.6	0.0	0.7	0.8	0.7	8.2	0.0	5.7	14.6	12.7	1999	اليمن

المصادر : (1) مصادر وطنية.

(2) مؤشرات التنمية الدولية 1999، البنك الدولي، وقاعدة المعلومات.

(3) مجموعة الإحصاءات والمؤشرات الاجتماعية، العدد الخامس، (الإنسكوا)، 2002.

(4) المجموعة الإحصائية لدول الوطن العربي، العدد التاسع، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

* إن النسب المرتفعة في هذه الفئة العمرية تعود إلى أن نسبة عالية من هذه الفئة تواصل تعليمها.

ملحق (4/10) : متوسط إنتاجية العمل في الدول العربية
(1980 و 1990 و 2000-2001)

(دولار)

2001	2000	1990	1980	
6,799	7,233	6,459	7,890	إجمالي الدول العربية
5,437	5,406	4,933	7,490	الأردن
50,177	51,778	32,081	54,258	الإمارات
25,846	26,653	20,776	22,606	البحرين
5,125	5,080	4,400	3,923	تونس
5,057	5,206	8,852	8,701	الجزائر
1,817	1,784	1,658	1,437	جيبوتي
28,580	30,917	21,626	52,073	السعودية
1,035	951	2,616	1,092	السودان
3,569	3,634	4,016	5,275	سورية
...	الصومال
12,338	13,179	16,988	15,242	العراق
26,627	27,556	23,512	17,727	عمان
...	فلسطين
54,027	56,741	29,560	74,648	قطر
38,817	44,284	20,394	57,614	الكويت
12,927	13,130	3,319	5,396	لبنان
15,051	18,363	25,692	37,261	ليبيا
3,428	3,783	1,811	1,442	مصر
2,801	2,793	2,832	2,701	المغرب
777	785	1,143	950	موريتانيا
1,630	1,685	2,618	1,698	اليمن

المصدر : حسابات الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي .

ملحق (5/10) : متوسط أجر العامل في الصناعات التحويلية
(2000 - 1995)

(دولار)

2000	1999	1998	1997	1996	1995	
3,957	3,993	3,952	3,737	3,829	3,496	مجموع الدول العربية
3,316	3,246	3,296	2,999	2,885	3,134	الأردن
8,139	8,849	8,706	9,245	11,025	8,662	الإمارات
9,680	9,680	9,680	9,680	9,680	9,680	البحرين
5,322	5,211	4,882	4,912	5,132	5,180	تونس
4,474	4,255	4,600	3,265	3,359	2,687	الجزائر
...	جيبوتي
7,863	8,243	8,383	8,372	9,589	8,321	السعودية
...	السودان
1,134	1,270	1,437	1,541	1,554	1,530	سورية
...	الصومال
378	359	228	187	187	185	العراق
5,558	5,546	5,310	5,256	5,580	5,071	عمان
3,008	3,008	3,918	3,797	3,993	3,756	فلسطين
7,587	7,636	8,060	7,499	8,153	7,980	قطر
8,763	8,250	8,357	10,524	10,478	10,617	الكويت
6,237	6,237	6,237	5,578	4,919	4,260	لبنان
5,183	5,201	6,254	6,175	6,452	6,683	ليبيا
2,443	2,570	2,358	2,152	2,027	1,903	مصر
4,203	4,017	4,102	3,973	4,336	4,010	المغرب
...	موريتانيا
707	727	688	697	720	575	اليمن

المصدر: نشرة الإحصاءات الصناعية للدول العربية، (2000-1992)، العدد الخامس، المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، والإسكوا، ديسمبر 2001.

ملحق (6/10) : تطور نسبة الأجور والمرتبات إلى إجمالي الإنفاق العام
في بعض الدول العربية
(1980 و1990 و2000)

(نسب مئوية)

2000	1990	1980	
47.6	43.7	...	الأردن
* 34.5	32.5	...	الإمارات
51.3	47.4	34.2	البحرين
34.1	27.6	29.2	تونس
* 23.9	الجزائر
...	...	** 38.8	جيبوتي
...	السعودية
* 33.6	...	11.8	السودان
...	...	17.7	سورية
...	الصومال
...	العراق
27.8	22.0	12.9	عمان
...	فلسطين
...	قطر
* 35.4	31.3	21.5	الكويت
* 22.6	لبنان
...	ليبيا
...	22.9	18.6	مصر
* 36.0	35.3	33.1	المغرب
...	موريتانيا
* 39.3	55.0	...	اليمن

* بيانات 1999. ** بيانات 1981.
المصدر : مؤشرات التنمية الدولية، قاعدة معلومات البنك الدولي، 2002.