

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 3

كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير

## واقع وخصائص أسواق العمل العربية وتكاملتها

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه LMD في العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاديات العمل

إشراف الأساتذة:

إعداد الطالبة:

أ/ بن لوكيل رمضان

حيمر صارة

أ/ عيسى نجاة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة الجزائر 3	أستاذ	دراجي كريدو
مقرر 1	جامعة الجزائر 3	أستاذ	بن لوكيل رمضان
مقرر 2	جامعة الجزائر 3	أستاذة	عيسى نجاة
عضوا	جامعة الجزائر 3	أستاذة محاضرة أ	قطوش رزق
عضوا	جامعة الجزائر 3	أستاذ محاضر أ	كشاوي الياس
عضوا	جامعة البليدة 2	أستاذ	محفوظ مراد
عضو	جامعة البليدة 2	أستاذة	طويل اسيا

السنة الجامعية 2025-2026

## الاهداء

الى والديا الكريمين،

تقديرا لتضحياتهما ودعواتهما التي رافقتني في كل

مراحل حياتي العلمية.

والى اسرتي الكريمة التي كانت لي سندا ودعما ،

أهدي هذا العمل عربون وفاء وامتنان.

## الشكر والتقدير

احمد الله تعالى الذي اتم علي نعمته حتى اتم هذا العمل .

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير والاعتراف لأساتذتي المشرفين

على ما بذلوه من جهد وتوجيه علمي قيم طيلة فترة اعداد هذه

الاطروحة .

والى كل من قدم دعما او مساعدة أسهمت في انجاز هذا

العمل .

مع خالص التقدير والاحترام

## المخلص :

تسعى الأطروحة لتحليل خصائص أسواق العمل في الدول العربية وآفاق تكامليتها في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، من خلال تحليل مؤشرات البطالة، التشغيل، سوق العمل المزدوج، سياسة الأجور، بالإضافة الى انظمة الضمان الاجتماعي والتقاعد.

تتبنى الاطروحة المنهج وصفي تحليلي المقارن من خلال استعمال أدوات كمية مثل مؤشر هيرفندال-هيرشمان (HHI) لقياس درجة تركيز اليد العاملة في القطاعات الاقتصادية وكذلك مؤشر التشابه الهيكلي (SSI) لتقييم مدى تقارب هياكل أسواق العمل في الدول العربية، وتحليل التباين المشترك (Covariance Analysis) لفحص العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني، كما وطبقنا الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر التحويلات المالية لليد العاملة المصرية في دول الخليج العربي على معدلات البطالة فيها. ونسلط الضوء على الإطار القانوني والمؤسسي الذي يدعم تكاملية أسواق العمل العربية، من الاتفاقيات الجماعية والثنائية المنظمة لتتقل العمالة وكذلك توحيد التشريعات وتطرفنا الى نموذج الخليجي العربي بوصفه تجربة محورية في التكامل الإقليمي، لانفتاحه افي تتقل اليد العاملة بين دول منظمة تعاون الخليجي وتقارب تشريعاته. كما تدرس تدفقات اليد العاملة والتحويلات المالية للعمالة المصرية في دول الخليج العربي لكونها نموذجا تطبيقيا للتكامل المصري الخليجي للكشف على تأثيرها على معدلات البطالة.

تكشف النتائج عن تفاوتات بين الدول العربية في مؤشرات البطالة والأجور والحماية الاجتماعية، وضعفا في التنسيق بين السياسات الوطنية للتشغيل والضمان الاجتماعي. كما تظهر أن تحقيق التكاملية لأسواق العمل العربية يتطلب إصلاحات تشريعية ومؤسسية، وإنشاء اليات لتبادل معلومات سوق العمل بينها، وتوحيد البرامج التدريبية، وضمان حرية تنقل العمالة بين الدول العربية

**الكلمات المفتاحية:** التشغيل، البطالة ، سوق العمل المزدوج، العمالة الوافدة، القطاع

غير الرسمي.

## **Abstract ;**

This study analyzes labor market characteristics and integration prospects in Arab countries amid current economic and social transformations. It examines key indicators unemployment employment dual labor markets wage policies and social security and pension systems across three regional groups: Gulf Cooperation Council states the Arab Mashreq and North Africa. The study adopts a descriptive–analytical comparative methodology and employs multiple quantitative tools: The Herfindahl–Hirschman Index (HHI) to measure the degree of labor concentration across economic sectors; the Structural Similarity Index (SSI) to assess the extent of convergence between Arab labor market structures; Covariance Analysis to examine the relationship between unemployment economic growth and population growth. It also applies simple linear regression to study the impact of financial remittances from Egyptian labor in Gulf states on unemployment rates in Egypt.

The study highlights the legal and institutional framework supporting the integration of Arab labor markets through bilateral and collective agreements regulating labor mobility and harmonizing social legislation. It focuses particularly on the Gulf model as a critical experience in regional integration given its relative openness to labor mobility and legislative convergence. It further examines Egyptian–Gulf labor and remittance flows as a practical model of Egyptian–Gulf integration revealing the practical interconnection between supply and demand within the Arab region.

Findings reveal stark disparities among Arab countries in unemployment rates wages and social protection alongside weak coordination between national employment and social insurance policies. The results also show that achieving genuine integration of Arab labor markets requires deep legislative and institutional reforms the establishment of permanent mechanisms for data exchange the harmonization of training programs and the guarantee of free movement of Arab labor.

**Keywords:** Unemployment Employment Dual Labor Markets

Migrant Labor Informal Sector.

## الفهرس العام

الصفحة	العناوين
	الاهداء
	الشكر والعرفان
	الملخص بالعربية
	الملخص بالإنجليزية (Abstract)
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ-ي	المقدمة العامة
	<b>الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023</b>
1	مقدمة الفصل
2	المبحث الأول: الإطار النظري لتكاملية أسواق العمل
2	المطلب الأول: مفهوم تكاملية أسواق العمل
2	الفرع الأول: مفهوم التكاملية في سوق العمل
6	المطلب الثاني: النظريات المفسرة لديناميكية أسواق العمل والتكامل الإقليمي
6	الفرع الأول: نظرية رأس المال البشري
6	الفرع الثاني: نظرية تجزئة سوق العمل
7	الفرع الثالث: نظرية البحث والمطابقة في سوق العمل نموذج (Mortensen-Pissarides)
8	الفرع الرابع: نظرية حركة عوامل الإنتاج
9	المطلب الثالث: تجربة دول الشمال الأوروبي في تكاملية أسواق العمل
9	الفرع الأول: الإطار القانوني وآليات تكامل أسواق العمل في دول الشمال
15	الفرع الثاني: المؤسسات والآليات التنسيقية في مجال العمل
16	الفرع الثالث: آليات التنسيق في أنظمة التأمين الاجتماعي
17	الفرع الرابع: الاعتراف المتبادل بالمؤهلات العلمية والمهنية
17	الفرع الخامس: حركة اليد العاملة وتكافؤ الفرص
25	المبحث الثاني: الخصائص الديمغرافية والاقتصادية للدول العربية
25	المطلب الأول: المؤشرات الديمغرافية
26	الفرع الأول: النمو السكاني وتوزيع الفئات العمرية
31	المطلب الثاني: الخصائص الاقتصادية للدول العربية

32	الفرع الأول: الحجم الاقتصادي والنمو الاقتصادي في الدول العربية
37	الفرع الثاني: البنية الإنتاجية والقطاعية في الدول العربية
43	المطلب الثالث: مؤشرات العدالة الاجتماعية
45	الفرع الأول: تحليل دليل الفقر متعدد الأبعاد في الدول العربية
46	الفرع الثاني: مؤشر جيني لتوزيع الدخل
47	المبحث الثالث: خصائص البطالة في سوق العمل العربية
47	المطلب الأول: معدلات البطالة في الدول العربية 2010-2023
51	الفرع الأول: إجمالي البطالة العامة في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023
52	الفرع الثاني: معدلات البطالة بين الشباب والنساء في الدول العربية 2023
54	الفرع الثالث: معدلات البطالة بين الجامعيين في الدول العربية لسنة 2023
56	الفرع الرابع: الإنفاق على التعليم من إجمالي الإنفاق العام 2010-2023
58	المطلب الثاني: معدلات المشاركة في القوى العاملة في الدول العربية 2010-2023
58	الفرع الأول: تحليل إجمالي تطور نسبة المشاركة في القوة العاملة 2010-2023
58	الفرع الثاني: التركيب الجندي للقوى العاملة لعام 2023
60	خلاصة الفصل
	<b>الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية</b>
62	مقدمة الفصل
63	المبحث الأول: بنية سوق العمل في الدول العربية وخصائصه
63	المطلب الأول: اليد العاملة المحلية مقابل الوافدة في ضوء نظرية تجزئة سوق العمل
63	الفرع الأول: نسبة السكان العاملون من إجمالي السكان في دول مجلس التعاون 2022
65	الفرع الثاني: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية
66	الفرع الثالث: اليد العاملة الوافدة واليد العاملة الخليجية حسب البلدان 2022
67	الفرع الرابع: الهيكل المهاري والمهني لليد العاملة في ضوء تطبيق نظرية تجزئة سوق العمل
69	المطلب الثاني: سوق العمل الغير رسمي في الدول العربية
71	المبحث الثاني: سياسات الأجور في الدول العربية
71	المطلب الأول: إنتاجية العمل بالدولار في الدول العربية

73	المطلب الثاني: نسبة الأجر إلى الإنتاجية
75	المطلب الثالث: الحد الأدنى للأجور في الدول العربية
77	المطلب الرابع: متوسط الأجور الشهرية في الدول العربية
79	المطلب الخامس: تحليل الفجوة الجندرية في الأجور
81	المبحث الثالث: أنظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية
81	المطلب الأول: معدلات تغطية أنظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية
84	المطلب الثاني: خصائص أنظمة التقاعد في الدول العربية
84	الفرع الأول: السكان المساهمون في أنظمة التقاعد في الدول العربية
85	الفرع الثاني: خصائص أنظمة التقاعد في الدول العربية
89	الفرع الثالث: تحليل أنظمة التقاعد في الدول العربية وفق مؤشر أليانز 2024
91	المبحث الرابع: الآليات الداعمة للتشغيل في الدول العربية
91	المطلب الأول: خدمات التشغيل الأساسية
93	المطلب الثاني: البرامج النشطة للتشغيل وتنمية المهارات في الدول العربية
93	الفرع الأول: برامج التدريب والتأهيل المهني
94	الفرع الثاني: برامج دعم التشغيل والإدماج
97	الفرع الثالث: برامج الأشغال العامة
98	المطلب الثالث: برامج التشغيل غير النشطة برامج الدعم المالي والتأمين ضد البطالة)
99	المطلب الرابع: مبادرات ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة
99	الفرع الأول: البرامج العربية لريادة الأعمال
102	الفرع الثاني: تجربة الجزائر في تشجيع المبادرات الفردية للمقاولة
111	المبحث الخامس: التجربة المغربية في برامج سياسات سوق العمل النشطة (PAMT)
111	المطلب الأول: برامج دعم التشغيل المأجور
12	الفرع الأول: برنامج إدماج
114	الفرع الثاني: برنامج تحفيز
116	المطلب الثاني: برامج تحسين قابلية التشغيل
116	الفرع الأول: برنامج تأهيل
118	المطلب الثالث: برامج دعم التشغيل الذاتي
119	المبحث الأول: تحليل معدلات التشغيل في الدول العربية 2010-2023
119	المطلب الأول: تطور إجمالي معدلات التشغيل

121	المطلب الثاني: معدلات تشغيل ذكور في الدول العربية 2010-2023
122	المطلب الثالث: معدلات تشغيل الاناث في الدول العربية 2010-2023
123	المطلب الرابع: تحليل هيكل اليد العاملة القطاعي في الدول العربية 2023
125	خلاصة الفصل
	<b>الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية - مقارنة كمية ومؤسسية</b>
127	مقدمة الفصل
128	المبحث الأول: مؤشرات التشابه الهيكلي ومؤشر هيرفندال للتنوع في أسواق العمل في الدول العربية
128	المطلب الأول: مؤشر التشابه الهيكلي لليد العاملة في القطاعات الرئيسية الثلاث في الدول العربية
129	الفرع الأول: المنهجية: حساب مؤشر التشابه الهيكلي
129	الفرع الثاني: التشابه الهيكلي في دول الخليج العربي
131	الفرع الثالث: مؤشر التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول المشرق العربي
132	الفرع الرابع: مؤشر التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول شمال إفريقيا
134	الفرع الخامس: المقارنة بين المشرق العربي، شمال إفريقيا، والخليج العربي
135	المطلب الثاني: مؤشر هيرفندال للتنوع (Herfindahl-Hirschman - HHI) للتشغيل في الدول العربية
136	الفرع الأول: المنهجية: حساب مؤشر هيرفندال للتنوع
137	الفرع الثاني: حساب مؤشر هيرفندال لتوزيع اليد العاملة لدول الخليج العربي
139	الفرع الثالث: حساب مؤشر هيرفندال لتوزيع اليد العاملة لدول شمال إفريقيا
140	الفرع الرابع: حساب مؤشر هيرفندال لتوزيع اليد العاملة لدول المشرق العربي
141	الفرع الخامس: المقارنة بين المجموعات العربية وفق مؤشر هيرفندال للتنوع (HHI)
142	المبحث الثاني: العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي والسكاني في الدول العربية 2010-2023
142	المطلب الأول: تطور مؤشرات البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني في دول الخليج العربي بين 2010-2023
143	المطلب الثاني: تطور مؤشرات البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني في دول شمال إفريقيا بين 2010-2023
145	المطلب الثالث: تطور مؤشرات البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني في دول المشرق العربي بين 2010-2023
147	المطلب الرابع: مقارنة تطور مؤشرات البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني في دول المشرق العربي ودول الخليج العربي ودول شمال إفريقيا بين 2010-2023
148	المبحث الثالث: واقع تكاملية أسواق العمل العربية وتجربة السوق الخليجية المشتركة نموذجاً

149	المطلب الأول: الآليات القائمة لتكاملية أسواق العمل العربية
149	الفرع الأول: الإطار القانوني للتكاملية بين أسواق عمل الدول العربية
155	الفرع الثاني: الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل
156	الفرع الثالث: الاعتراف المتبادل بالشهادات
160	المطلب الثاني: حركة اليد العاملة بين الدول العربية 2012-2024
161	المطلب الثالث: حجم اليد العاملة العربية في أسواق عمل دول الخليج العربي 2017-2022
162	الفرع الأول: حجم اليد العاملة الدولية في أسواق عمل دول الخليج العربي 2017-2022
166	الفرع الثالث: اليد العاملة المصرية الوافدة إلى سوق العمل الخليجي 2018-2021
170	المطلب الرابع: تجربة السوق الخليجية المشتركة - نموذج للتكامل الجزئي
170	الفرع الأول: الإطار القانوني والمؤسساتي للسوق الخليجية المشتركة
174	الفرع الثاني: الحقوق الممنوحة للمواطن الخليجي العمل، التنقل، الحماية الاجتماعية)
177	الفرع الثالث: توزيع اليد العاملة لمواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى حسب قطاع العمل 2007-2021
180	الفرع الرابع: التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول الأعضاء الأخرى حسب دولة مقر العمل 2021
182	المطلب الخامس: نظام الحماية الاجتماعية بين دول مجلس التعاون الخليجي
185	المطلب السادس: بوابة توظيف خليجية مشتركة
188	المبحث الرابع: البطالة والتحويلات المالية كآلية للتكاملية في سوق العمل: دراسة حالة مصر والخليج العربي 2010-2023
188	المطلب الأول: المنهجية القياسية للدراسة
189	المطلب الثاني: عرض النتائج القياسية
193	المطلب الثالث: اختبار النموذج
194	المطلب الرابع: التحليل والتفسير
194	المطلب الخامس: محددات الدراسة
195	خلاصة الفصل
197	الخاتمة العامة
	القائمة المراجع
	قائمة الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
19	الهجرة إلى السويد من دول الشمال الأوروبي 1994-2023	1
24	المستفيدون من أنظمة التقاعد في دول الشمال	2
40	المقارنة بين حصة الإيرادات البترولية وحصة الإيرادات الضريبية في الدول العربية	3
74	نسبة الأجر إلى الإنتاجية	4
76	الحد الأدنى القانوني الإجمالي للأجور الشهرية مقدر بالدولار	5
78	مقارنة متوسط الأجور الشهرية في الدول العربية	6
81	مقارنة بين متوسط الأجور الشهرية بين الإناث والذكور في الدول العربية	7
84	الفروع المطبقة في أنظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية	8
87	مقارنة أنظمة التقاعد في الدول العربية حسب نمط التمويل ونوع المنافع وسن التقاعد	9
89	أنظمة التقاعد والتحول نحو أنظمة المساهمات المحددة في دول الخليج العربي للعمال الوافدين	10
90	ترتيب الدول العربية في مؤشر أليانز 2024	11
97	نسبة العاملين السعوديين من إجمالي العاملين في القطاع الخاص	12
100	برامج التأمين ضد البطالة في الدول العربية	13
101	البرامج العربية لدعم ريادة الأعمال	14
105	تطور عدد مناصب العمل المستحدثة ومعدل نموها السنوي في إطار برنامج دعم وتنمية المقاولاتية	15
108	مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في التشغيل	16
111	تطور عدد المشاريع الممولة من قبل برنامج القرض المصغر 2015-2023	17
131	مصفوفة مؤشر التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول الخليج العربي 2010-2023	18
132	مصفوفة مؤشر التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول المشرق العربي 2010-2023	19
133	مصفوفة مؤشر التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول شمال أفريقيا 2010-2023	20
135	مقارنة بين مجموعات الدول العربية وفق مؤشر التشابه الهيكلي 2010-2023	21
137	قيم مؤشر هيرفندال-هيرشمان ( HHI) لتوزيع اليد العاملة حسب القطاعات الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي	22
138	قيم مؤشر هيرفندال لتوزيع اليد العاملة حسب القطاعات الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي	23

140	قيم مؤشر هيرفندال-هيرشمان لتوزيع اليد العاملة حسب القطاعات الاقتصادية في دول المشرق العربي	24
141	مقارنة بين المجموعات العربية وفق مؤشر هيرفندال للتنوع ((HHI	25
143	مصفوفة التباين المشترك بين البطالة والنمو السكاني والنمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي 2010-2023	26
145	مصفوفة التباين المشترك بين البطالة والنمو السكاني والنمو الاقتصادي في دول شمال أفريقيا 2010-2023	27
147	مصفوفة التباين المشترك بين البطالة والنمو السكاني والنمو الاقتصادي في دول المشرق العربي 2010-2023	28
149	المقارنة بين المجموعات الثلاث 2010-2023	29
155	الدول العربية الملتزمة بالاتفاقيات العربية لتتقل اليد العاملة	30
161	نسب الهجرة الداخلية بين الدول العربية، 2024	31
190	نتائج تقدير نموذج العلاقة بين البطالة والتحويلات المالية 2010-2023	32

## فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
18	الهجرة إلى السويد من دول الشمال الأوروبي (الفترة 1968-1993)	1
22	معدل تشغيل الأشخاص المولودين في الخارج في دول الشمال (2016-2023)	2
23	معدلات البطالة في دول شمال أوروبا (1991-2023)	3
26	معدل النمو السكاني في الدول العربية (2023)	4
29	التركيبة العمرية للسكان في الدول العربية (2023)	5
30	إجمالي نسبة الإعاقة في الدول العربية (2010-2023)	6
31	تطور معدل الإعاقة في الدول العربية حسب الدولة (2010-2023)	7
32	تطور الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية (2010-2023)	8
36	المتوسط: معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي والتشغيل في الدول العربية (2010-2023)	9
38	التركيب القطاعي للناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية (2023)	10
42	مساهمة إيرادات الموارد النفطية من إجمالي الناتج المحلي (2011-2023)	11
44	نسبة الفقر وفق الخط الوطني للفقر	12
45	مؤشر جيني لتوزيع الدخل في الدول العربية	13
47	تطور معدلات البطالة عربياً وعالمياً (2010-2023)	14
48	مقارنة تطور معدلات البطالة في الدول العربية (2010-2023)	15
52	معدلات البطالة بين الإناث والذكور في الدول العربية (2023)	16
53	البطالة بين الشباب في الدول العربية (2010-2023)	17
55	البطالة بين الجامعيين في الدول العربية	18
57	مقارنة حجم الإنفاق على التعليم في الدول العربية (2010-2023)	19
58	تحليل إجمالي تطور نسبة المشاركة في القوة العاملة (2010-2023)	20
59	مقارنة التركيب الجندي للقوى العاملة في الدول العربية (2023)	21
65	مقارنة حجم القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي (2022)	22
66	مقارنة التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون: يد عاملة وافدة - محلية (2017-2022)	23

68	المقارنة بين اليد العاملة الوافدة والخليجية في دول التعاون الخليجي (2022)	24
69	تصنيف اليد العاملة الوافدة حسب المستوى التعليمي (2022)	25
71	إحصائيات سوق العمل غير الرسمي في الدول العربية (2023)	26
72	مقارنة إنتاجية العمل بين الدول العربية (2023)	27
77	الحد الأدنى القانوني الإجمالي للأجور الشهرية مقدراً بالدولار	28
79	متوسط الأجور الشهرية في الدول العربية	29
82	متوسط الأجور الشهرية بين الإناث والذكور في بعض الدول العربية (2023)	30
83	معدلات التغطية الضمان الاجتماعي عالمياً	31
86	المساهمون في أنظمة التقاعد في الدول العربية	32
104	تطور مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية في إنشاء مشاريع خاصة (2015-2023)	33
107	تطور عدد المشاريع الممولة من قبل CNAC (2015-2023)	34
110	تطور مساهمة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إنشاء مؤسسات صغيرة	35
113	مناصب العمل المستحدثة في قانون المالية المغربي (2010-2023)	36
114	منحى تطور مناصب العمل المستحدثة من خلال برنامج إدماج	37
115	منحى تطور مناصب العمل المستحدثة من خلال برنامج تحفيز	38
116	المستفيدون من برنامج تحفيز حسب المستوى التعليمي	39
118	تطور مناصب العمل المستحدثة من خلال برنامج تأهيل	40
119	تطور مناصب العمل المستحدثة من خلال برنامج دعم وتحفيز التشغيل الذاتي (2016-2020)	41
121	تطور معدلات التشغيل الإجمالية في الدول العربية (2010-2023)	42
122	تطور معدلات تشغيل الذكور في الدول العربية (2010-2023)	43
123	تطور معدلات تشغيل الإناث في الدول العربية (2010-2023)	44
124	نسب اليد العاملة في القطاعات الرئيسية في الدول العربية (2023)	45
145	البطالة والنمو السكاني والنمو الاقتصادي في دول شمال أفريقيا (2010-2023)	46
147	البطالة والنمو السكاني والنمو الاقتصادي في دول المشرق العربي (2010-2023)	47
164	نسب اليد العاملة المحلية - اليد العاملة الأجنبية في أسواق عمل دول منظمة التعاون الخليج (2017-2022)	48
165	المقارنة بين اليد العاملة الوافدة والخليجية في دول التعاون الخليجي (2022)	49
166	اليد العاملة العربية في دول الخليج العربي (2024)	50
168	اليد العاملة المصرية الوافدة إلى سوق العمل الخليجي (2018-2021)	51

169	اليد العاملة المصرية في الدول العربية (2022)	52
169	المستوى التأهيلي لليد العاملة المصرية في دول الخليج العربي (2022)	53
177	توزيع إجمالي اليد العاملة من مواطني دول مجلس التعاون الخليجي في الدول الأعضاء الأخرى (2007-2021)	54
178	توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى في القطاع الحكومي (2007-2021)	55
179	توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى في القطاع الخاص (2007-2021)	56
180	مواطنو دول المجلس العاملين في الدول الأعضاء الأخرى من إجمالي العاملين في مجلس التعاون حسب قطاع العمل (2017-2021)	57
181	التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة مقر العمل (2021)	58
182	التوزيع النسبي لمواطني دول المجلس العاملين في القطاع الخاص بالدول الأعضاء الأخرى حسب الدولة مقر العمل (2021)	59
184	توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس المشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية في الدول الأعضاء الأخرى في القطاع الحكومي	60
185	توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس المشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية في الدول الأعضاء الأخرى في القطاع الخاص	61
191	العلاقة بين معدل البطالة والتحويلات المالية للمصريين العاملين في الخليج (2010-2023)	62

تعتبر أسواق العمل أحد الدعائم الجوهرية للنمو الاقتصادي المستدام وكذلك الاستقرار الاجتماعي للدول، حيث تعكس مدى تقدم البنى الإنتاجية وكفاءة تخصيص الموارد البشرية، كما تلعب دور محوري في تحقيق العدالة التوزيعية وتقليل الفجوات. وفي سياق الاقتصادات العربية، تكتسب دراسة أسواق العمل أهمية بالغة نظرا للتحويلات الهامة التي شهدتها المنطقة خلال العقدین الأخيرین، بداية بالاضطرابات السياسية والأزمات الجيوسياسية، مروراً بتقلبات أسعار المواد الأولية وآثار جائحة كوفيد 19، وصولاً إلى التسارع التقني وتغيرات هيكل الطلب على المهارات. ما افرز واقعا معقدا يتميز بتفاوتات حادة بين الدول العربية في مؤشرات سوق العمل، وبتباين ملحوظ في القدرة على استيعاب القوى العاملة الداخلة، وبتفاقم ظاهرة القطاع غير الرسمي التي تستوعب نسبة متزايدة من اليد العاملة دون حماية اجتماعية كافية.

غير أن هذا الواقع لا ينفصل عن السياق الإقليمي الأوسع الذي يتسم بتباين ديموغرافي واقتصادي حاد ، فبينما نجد من الدول العربية ذات فائض هيكلي في اليد العاملة نجد أخرى تعاني من ارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب والنساء نجد دولاً أخرى تواجه نقصاً في المهارات المطلوبة ، بالاعتماد المتزايد على اليد العاملة الوافدة لتلبية احتياجاتها الإنتاجية لسوق العمل. هذا التناقض، عوض أن يولد ديناميكية تكاملية إقليمية، أنتج سوق عمل عربي مجزأ تسوده الحواجز الإدارية والتشريعية، وتضعف فيه آليات التنسيق المؤسسي، وتتفاقم فيه الفجوات العرض والطلب على المستوى الإقليمي العربي. وقد برز هذا الامر في ظهور ما يعرف بسوق العمل المزدوج حيث يتعايش قطاع رسمي محصور ومحدود الاستيعاب مع قطاع غير رسمي واسع النطاق، تتداخل فيه اليد العاملة المحلية مع الوافدة بأنماط تنتج تفاوتاً صارخاً في الأجور والإنتاجية والحماية الاجتماعية.

## المقدمة العامة

ومع ذلك، فإن التجارب الإقليمية الناجحة وعلى رأسها تجربة دول مجلس التعاون الخليجي في تسهيل تنقل اليد العاملة وتقارب التشريعات تلمح إلى إمكانات حقيقية للتكامل الإقليمي شريطة تجاوز الاختلالات البنيوية وتعزيز التنسيق المؤسسي. وهنا تبرز الإشكالية الرئيسية للأطروحة:

**كيف يمكن تشخيص واقع سوق العمل العربي والكشف عن أبرز اختلالاته؟ وما الإصلاحات المؤسسية والتشريعية اللازمة لتجاوزها وتعزيز كفاءته؟**

هذا التساؤل قادنا بدوره الى طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية. يمكن دمجها في ثلاثة أسئلة فرعية

- 1- ما الخصائص الديمغرافية والاقتصادية والبنوية المميزة لأسواق العمل في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023، وما أوجه التباين بينها حسب المجموعات الإقليمية؟
- 2- إلى أي مستوى تكشف التجارب العربية القائمة، ولا سيما السوق الخليجية المشتركة وحركة اليد العاملة المصرية نحو الخليج، عن فرص التكامل وحدوده بين أسواق العمل العربية؟
- 3- ما الآليات المؤسسية والتشريعية العملية الكفيلة بتعزيز تكامل أسواق العمل العربية، وما الشروط اللازمة لنجاحها؟

### أولاً: فرضيات الدراسة

1. تعاني أسواق العمل في الدول العربية من اختلالات ديمغرافية واقتصادية واضحة تتمثل في ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب والنساء، واتساع حجم القطاع غير الرسمي، وضعف التنوع الاقتصادي، بما يحد من جاذبية هذه الأسواق وقدرتها على الاستيعاب.
2. ضعف التنوع القطاعي وتركز النشاط الاقتصادي في قطاعات محدودة، إضافة إلى وجود سوق عمل مزدوج قائم على تداخل اليد العاملة المحلية والوافدة، يمثلان من أبرز العوامل

## المقدمة العامة

البنوية التي تحد من قدرة أسواق العمل العربية على استيعاب الداخلين الجدد وتحقيق التكامل.

3. تحقيق تكامل عربي في سوق العمل يمكن أن يسهم في خفض معدلات البطالة وتحسين كفاءة تخصيص الموارد البشرية، بالاعتماد على آليات مؤسسية دائمة، وتوحيد السياسات التشريعية والتدريبية، وضمان حرية تنقل اليد العاملة العربية خاصة التجارب القائمة (السوق الخليجية المشتركة، اليد العاملة المصرية في الخليج) تشير إلى إمكانات جزئية للتكامل، رغم التباين البنوي والقيود الإدارية.

### ثانياً: أهداف الدراسة

- تحليل الخصائص البنوية والاقتصادية لأسواق العمل في الدول العربية.
- قياس معدلات البطالة الاجمالية و معدلات البطالة بين النساء والشباب والجامعيين.
- إبراز انعكاسات الأزمات الجيوسياسية على حركة اليد العاملة.
- اقتراح سياسات عملية لتعزيز التكاملية الإقليمية في سوق العمل العربي.
- قياس مستوى التكامل بين سوق العمل المصري وسوق العمل الخليجي باستخدام مؤشرات هيكلية ودراسات قياسية.

### ثالثاً: أهمية الدراسة :

تبرز أهمية موضوع الاطروحة في كونها تتناول قضية محورية في مسار التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية تمثل أسواق العمل واجهة تعكس الاختلالات البنوية التي تعاني منها الاقتصادات العربية من ارتفاع معدلات البطالة ، وكذلك ضعف التشغيل المنتج و فجوة المهارات و محدودية مشاركة المرأة والشباب في سوق العمل ، و تتجلى أهمية الموضوع

## المقدمة العامة

أيضا في ارتباطه بمسألة التكاملية الإقليمية العربية، حيث يمكن لسوق عمل عربي مشترك أن يعمل على إعادة توزيع الموارد البشرية، ويعزز فرص التنمية المتوازنة بين الدول، ويقلل من شدة البطالة والفوارق الاجتماعية والاقتصادية .

لذلك فإن الهدف لا يقتصر على دراسة الواقع وتشخيص التحديات، وإنما يسعى لتبيان آفاق من خلال الآليات والسياسات العملية التي من شأنها تعزيز التكامل بين أسواق العمل في الدول العربية، بما يجعل نتائجه مفيدة لصانعي القرار، وللمهتمين بقضايا التشغيل والتنمية الإقليمية، وللباحثين في مجال الاقتصاد والعمل.

### رابعاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

يعود اختيارنا لهذا الموضوع لجملة من الدوافع نوردتها في ما يلي :

- بروز الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لموضوع سوق العمل والذي تمثل الركيزة الأساسية لأي عملية تنموية، حيث ترتبط بمستويات النمو الاقتصادي، والاستقرار السياسي والعدالة الاجتماعية في الدول العربية .
- الاختلالات الهيكلية في سوق العمل التي تعاني منها معظم الدول العربية من معدلات بطالة مرتفعة، وفجوات جندرية كبيرة ، و توسع القطاع الموازي وضعف جودة مناصب العمل، ما يجعل دراسة هذه الإشكاليات ضرورة علمية وعملية.
- الحاجة إلى التكامل الإقليمي في ظل التباينات بين الاقتصادات العربية ووفرة اليد العاملة في بعض الدول مقابل الحاجة إليها في دول أخرى، فيبرز التكامل في سوق العمل كأحد الحلول الاستراتيجية لمواجهة البطالة وتحقيق التنمية المشتركة.

- الفراغ البحثي فرغم تعدد الدراسات حول البطالة والسياسات التشغيلية في الدول العربية، إلا أن الدراسات التي تربط بين خصائص أسواق العمل وإمكانات تكاملها الإقليمي ما تزال محدودة.
- البعد التطبيقي ويسعى البحث الى الجمع بين التحليل النظري والدراسة التطبيقية من خلال تقديم مؤشرات كمية ونماذج قياسية لقياس واقع أسواق العمل في الدول العربية وفرص تكاملتها.

### خامسا: تحليل الدراسات السابقة و تحديد الفجوة البحثية :

-دراسة رياض بن جليلي بعنوان إعادة النظر في مشكلة البطالة في الدول العربية لسنة 2022، هذا البحث عبارة عن ورقة عمل محكمة نشرت بجامعة باريس كلاي بفرنسا ضمن سلسلة أوراق العمل الاكاديمية hal archives ouvertes تتناول الدراسة تحليلا معمقا لأسباب استمرار ارتفاع معدلات البطالة في الدول العربية رغم تحقيق معدلات نمو جيدة ويرى الباحث ان البطالة في المنطقة ذات طابع هيكلي، وتخلص الى ان النمو الاقتصادي في الدول العربية غير مولد لفرص العمل وتؤكد الدراسة ان بطالة الشباب والنساء تمثل اكبر تحدي في المنطقة ويجب توجيه النمو نحو قطاعات مولدة لليد عاملة، غير أن فجوتها البحثية تتمثل في تركيزها على تحليل أسباب استمرار البطالة دون الانتقال إلى اقتراح إطار عملي للتكامل الإقليمي بين أسواق العمل العربية بوصفه مدخلا لمعالجة الاختلالات البنوية. كما أنها لا تقدم تصورا مؤسسيا أو تشريعيًا يربط بين فائض اليد العاملة في بعض الدول العربية وحاجات الطلب على العمل في دول عربية أخرى.

-دراسة لبريجيدت سوتر بعنوان هجرة اليد العاملة في دولة الامارات العربية المتحدة دراسة ميدانية حول الهجرة النظامية والغير نظامية لدولة الامارات العربية تمت مناقشتها في جامعة لوند بالسويد 2005 وقامت الباحثة يتحلل ميداني للعلاقة بين العمال المهاجرين النظاميين

## المقدمة العامة

والغير نظاميين في سوق العمل الاماراتي وخلصت الى ان اسواق العمل الاماراتي يعتمد بشكل كبير على اليد العاملة الوافدة المنخفضة الأجور وان الفروق القانونية بسن العمل غالبا ما تؤثر في اليد العاملة في سوق العمل. إلا أن فجوتها البحثية تتمثل في اقتصارها على حالة الإمارات العربية المتحدة دون توسيع التحليل إلى سوق العمل العربي ككل، كما أنها تعالج الهجرة العمالية من زاوية اجتماعية وقانونية أكثر من معالجتها في إطار التكامل بين أسواق العمل العربية. لذلك تبقى الحاجة قائمة إلى دراسة تربط تجربة دول الخليج بحركة اليد العاملة العربية وبإمكانات تنظيمها ضمن آليات عربية مشتركة.

-دراسة رماش هاجر بعنوان **اتفاق الشراكة الأورو جزائري وسوق العمل في الجزائر** وهذه الدراسة عبارة عن رسالة دكتوراه تمت مناقشتها في جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 سنة 2012 هذه الدراسة تهدف هذه الأطروحة الى تحليل اثر الاتفاق الشراكة بين الجزائر و الاتحاد الأوربي على سوق العمل الجزائري منذ دخوله حيز التنفيذ و ذلك من خلال دراسة التغيرات البنيوية التشغيل والبطالة و التنافسية للصناعية وتبين النتائج ان الاتفاق لم يحدث تحسنا ملحوظا في مؤشرات سوق العمل وادى الى ضغوطات على القطاعات الإنتاجية المحلية مع المنافسة الأوروبية ما انعكس على التشغيل في الزراعة والصناعة ، .غير أن فجوتها البحثية تظهر في تركيزها على علاقة الجزائر بالتكامل الخارجي مع الاتحاد الأوروبي، دون التوسع في دراسة إمكانات التكامل العربي في مجال التشغيل وانتقال اليد العاملة .كما أن الدراسة ذات نطاق قطري، ولا تقارن بين خصائص أسواق العمل العربية أو بين المجموعات الإقليمية المختلفة.

-دراسة جلال عبد القادر بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة ودعم سياسات التشغيل بالبلدان العربية، وهي أطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر 3 سنة 2015، هدفت الدراسة إلى إبراز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل والتخفيف من حدة البطالة في البلدان العربية، وتحليل واقع البطالة وسياسات التشغيل المعتمدة، بالإضافة إلى البحث في سبل دعم وتفعيل دور هذه المؤسسات في تحقيق التشغيل، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومؤشرات البطالة والتشغيل في الدول العربية. وتوصلت إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعد من أهم الآليات القادرة على استيعاب اليد العاملة والحد من البطالة، إلا أن البلدان العربية ما تزال تفقر إلى سياسات واستراتيجيات واضحة ومتكاملة لدعم التشغيل، خاصة فيما يتعلق بتشغيل الشباب، كما أكدت أهمية تعزيز آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير البيئة المؤسسية والتشريعية المحيطة بها. غير أن فجوتها البحثية تتمثل في تركيزها على آلية قطاعية داخلية مرتبطة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دون معالجة البعد الإقليمي لسوق العمل العربي أو دراسة كيفية تنسيق السياسات والمؤسسات والتشريعات بين الدول العربية لتعزيز انتقال اليد العاملة وتبادل الخبرات والمهارات.

### الفجوة البحثية العامة

بناء على ما سبق، تتمثل الفجوة البحثية العامة في أن الدراسات السابقة عالجت قضايا البطالة، والهجرة العمالية، وسياسات التشغيل، وأثر الاتفاقيات الاقتصادية، لكنها لم تقدم تحليلاً شاملاً لتكامل أسواق العمل العربية يجمع بين الخصائص الديمغرافية والاقتصادية والبنوية من جهة، والآليات المؤسسية والتشريعية اللازمة للتكامل من جهة أخرى. كما لم تربط بصورة كافية

## المقدمة العامة

بين التجارب العربية القائمة، مثل السوق الخليجية المشتركة وحركة اليد العاملة المصرية نحو الخليج، وبين إمكانية بناء إطار عربي أكثر تنظيماً وكفاءة لحركة العمل والتشغيل. وعليه، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل واقع أسواق العمل العربية خلال الفترة 2010-2023، وتشخيص أوجه التباين بينها حسب المجموعات الإقليمية، ثم دراسة فرص التكامل وحدوده في ضوء التجارب القائمة، وصولاً إلى اقتراح آليات مؤسسية وتشريعية عملية يمكن أن تسهم في بناء سوق عمل عربي أكثر كفاءة واستجابة لمتطلبات التنمية.

### سادساً: المنهج المستخدم في الدراسة

بناء على طبيعة الموضوع والأشكال المطروح وخدمة لأهداف البحث فإن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي لواقع وخصائص سوق العمل في الدول العربية من خلال رصد المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بالبطالة، المشاركة الاقتصادية، وهيكل التشغيل، مع تحليل أوجه التشابه والاختلاف بين الدول العربية. والمنهج المقارن لمقارنة أداء أسواق العمل بين الدول العربية، خصوصاً بين الاقتصادات الريعانية لدول الخليج العربي والاقتصادات الأخرى دول المشرق العربي ودول شمال أفريقيا، لإبراز التباينات في بنية اليد العاملة وسياسات التشغيل، و المنهج الكمي من خلال دراسة التطبيقية لمجموعة من المؤشرات والأدوات الكمية، مؤشر هيرفندال-هيرشمان للتنوع القطاعي (HHI) لقياس درجة التنوع أو التركيز القطاعي في التشغيل، و مؤشر التشابه البنيوي (SSI) لقياس مدى التقارب بين هيكل أسواق العمل في الدول العربية. كذلك تحليل التباين المشترك (Covariance Analysis) لقياس العلاقة بين البطالة، النمو الاقتصادي، والنمو السكاني. و النماذج القياسية (الانحدار البسيط) خصوصاً في حالة العلاقة بين البطالة والتحويلات المالية لليد عاملة المصرية في دول الخليج العربي .

**ثامنا : هيكل الدراسة :** لتحليل الموضوع والوصول الى نتائج تجيب على الاشكال المطروح قمنا

بتقسيم البحث الى ثلاثة فصول رئيسية:

### **الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023**

تناولنا في هذا الفصل النظري للتكاملية في أسواق العمل كما وقمنا تحليل الواقع الراهن للبطالة في الدول العربية، من خلال ثلاثة محاور، حيث يركز المحور الأول على المفاهيم والنظريات الأساسية لتكامل أسواق العمل مع الإحالة إلى تجربة دول الشمال الأوروبي، فيما يتناول المحور الثاني الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للدول العربية خلال الفترة 2010-2023، و المحور الثالث فيدرس خصائص البطالة في سوق العمل العربية خلال نفس الفترة.

### **الفصل الثاني: بنية التشغيل وآليات سوق العمل في الدول العربية 2010-2023**

يهدف هذا الفصل لتحليل البنية الداخلية لسوق العمل العربي، من خلال خمسة محاور، حيث يركز المحور الأول على بنية اليد العاملة (المحلية والوافدة والقطاع غير الرسمي)، فيما يتناول المحور الثاني سياسات الأجور والفجوة الجندرية، ويدرس المحور الثالث أنظمة الضمان الاجتماعي والتقاعد، أما المحور الرابع فيبحث الآليات الداعمة للتشغيل والبرامج النشيطة، و حين يحل المحور الخامس معدلات التشغيل والهيكل القطاعي لليد العاملة .

### **الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل في الدول العربية: مقارنة كمية ومؤسستي**

يهدف هذا الفصل الى دراسة إمكانات وحدود تكامل أسواق العمل العربية من خلال أربعة محاور، حيث يركز المحور الأول على قياس التقارب البنيوي باستخدام مؤشر التشابه الهيكلي (SSI) والتركز القطاعي بمؤشر هيرفندال-هيرشمان (HHI) ، فيما يتناول المحور الثاني تحليل العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي والسكاني باستخدام تحليل

## المقدمة العامة

---

التباين المشترك (Covariance Analysis) ، أما المحور الثالث فيدرس الآليات القائمة للتكامل وتجربة السوق الخليجية المشتركة كنموذج جزئي، في حين يطبق المحور الرابع الانحدار الخطي على العلاقة بين التحويلات المالية لليد العاملة المصرية في الخليج والبطالة في مصر.



# الفصل الأول

### مقدمة الفصل

تعتبر تكاملية أسواق العمل من التحديات البنيوية التي تواجه الاقتصادات العربية في إطار التحولات التي أفرزتها العولمة، لاسيما مع تنامي موجات الهجرة الإقليمية. وفي الوقت الذي حققت فيه التجارب الإقليمية القائمة (من تجربة دول الشمال الأوروبي إلى تجربة الاتحاد الأوروبي، تقدما واضحا في تنسيق السياسات العمالية وتوحيد معايير المؤهلات، تبقى المنطقة العربية بعيدة عن أي تكامل فعال، رغم التقارب اللغوي والثقافي والجغرافي.

ينطلق هذا الفصل من فرضية مفادها أن ضعف التكاملية في أسواق العمل العربية لا ينبع فقط من غياب الإطار المؤسسي، وإنما كذلك من وجود تباين بنيوي في الخصائص الاقتصادية والاجتماعية. وعليه، نهدف في هذا الفصل إلى تأسيس قاعدة تحليلية لفهم هذه الأسباب، عبر ثلاثة مباحث.

في المبحث الأول، نتناول الإطار النظري لتكاملية أسواق العمل، مع الاستفادة من تجربة دول الشمال الأوروبي كنموذج رائد نستخلص منه المقومات المؤسسية والتشريعية للتكامل. وفي المبحث الثاني، نحلل الخصائص الاقتصادية والديموغرافية للدول العربية خلال الفترة 2010-2023، باعتبارها من العوامل البنيوية المحددة لديناميكية سوق العمل.

أما المبحث الثالث فيركز على سمات البطالة كأهم مؤشر على اختلالات سوق العمل، من خلال تحليل المعدلات الإجمالية والفجوات الجندرية والشبابية والجامعية، بالإضافة إلى مؤشرات المشاركة في القوة العاملة وخصائصها.

### المبحث الأول: الإطار النظري لتكاملية أسواق العمل

تتعدد الأدبيات حول التكامل الاقتصادي الإقليمي. لكن حين نبحث عن دراسات تتناول تكاملية أسواق العمل في السياق العربي، نجد القليل. وما هو متاح يركز على التجارة السلعية والهجرة الدولية، بعيداً عن الإطار المؤسسي الذي يحكم هذا التكامل. هذا النقص ليس مجرد غياب معلومات، وإنما هو تحدٍ منهجي يواجه أي باحث يسعى لفهم كيف تنتقل اليد العاملة العربية عبر الحدود. ليس الانتقال وحده ما يهم. المهم هو الشروط التي تسهله أو تعيقه (المؤسسات، التشريعات، والبنية الاقتصادية). ومن هنا جاءت ضرورة هذا المبحث، فننتاول في المطلب الأول مفهوم التكاملية في سوق العمل وآلياتها. وفي المطلب الثاني، النظريات المفسرة لديناميكية أسواق العمل. أما المطلب الثالث فخصصناه لتجربة دول الشمال الأوروبي، نستخلص منها الدروس المؤسسية والتشريعية المرجعية لدراسة الواقع العربي في المباحث اللاحقة.

### المطلب الأول: مفهوم تكاملية أسواق العمل

لفهم تكاملية أسواق العمل بصورة واضحة، لا بد من التطرق أولاً إلى مفهومها وأهم أبعادها .

### الفرع الأول: مفهوم التكاملية في سوق العمل:

مع تعدد الأدبيات في مجال التكامل الاقتصادي الإقليمي والهجرة الدولية، تفتقر المكتبة الاقتصادية إلى تعريف مباشر لمفهوم تكاملية أسواق العمل، فالأبحاث تركز إما على التكامل التجاري للسلع والخدمات<sup>1</sup>، أو حول حركة رأس المال والعمل كعامل انتاج<sup>2</sup>، أو حول الهجرة الدولية بمعناها الديمغرافي<sup>3</sup>، دون ان تعالج التكامل الوظيفي المؤسسي لأسواق العمل كمحور نظري مستقل، و تشير بعض الأدبيات جزئياً إلى المفهوم من خلال مناقشة حرية تنقل اليد العاملة في اطار مناطق التجارة الحرة<sup>4</sup>. إلا ان هذه المناقشات تظل مقتصرة على البعد الكمي لحركة اليد العاملة، دون ان تتناول البنية المؤسسية التي تحكم اندماج سوق العمل.

يجسد نموذج الجماعة الاقتصادية الأوروبية 1957 التكامل الوظيفي المؤسسي بشكل غير مسبوق. فقد نصت المادة 48 على إلغاء أي تمييز قائم على الجنسية بين عمال الدول الأعضاء في التشغيل والأجر وظروف العمل الأخرى.<sup>5</sup> و ألزمت المادة 49 بتأسيس الية تنسيق وثيقة بين إدارات العمل الوطنية، وإلغاء الإجراءات الإدارية التي تعيق حرية حركة اليد العاملة<sup>6</sup>، رسخت المادة 57 مبدأ

<sup>1</sup> Roger Grawe and András Inotai, Trade, Integration and Transition (Budapest: Institute for World Economics of the Hungarian Academy of Sciences, 2002,P97.

<sup>2</sup> Ohlin, Bertil, Interregional and International Trade, Harvard UP, 1933,P167.

<sup>3</sup> Hein De Haas, Migration and Development: A Theoretical Perspective,International Migration Review 44, no 1,P239.

<sup>4</sup> Hanson, G. H. et McIntosh, C, Is the Mediterranean the New Rio Grande? US and EU Immigration Pressures in the Long Run (NBER Working Paper No, 22622),2016,P1

<sup>5</sup> Treaty establishing the European Economic Community (with annexes and Protocols), Done at Rome, on 25 March 1957, Protocols annexed to the said Treaty, Done at Brussels, on 17 April 1957, Official texts: French, German, Italian and Dutch, Registered by Italy on 24 April 1958, No 4300, United Nations Treaty Series, Vol 298, Article 48,1958, p 36.

<sup>6</sup> Ibid, p37.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الاعتراف المتبادل بالشهادات والمؤهلات المهنية، لتسهيل ممارسة أنشطة غير اجبرية ، و يتجاوز هذا الإطار المؤسسي المفاهيم التقليدية للتجارة الحرة و الهجرة الدولية التي تقتصر على المتغيرات الكمية دون الاعتبار للبنية التنظيمية لسوق العمل<sup>1</sup>، ليشكل محورا نظريا مستقلا يطلق عليه تكاملية أسواق العمل، ذلك النظام الذي يتكون من أربعة دعائم متداخلة (إلغاء التمييز الوطني في التشغيل والأجر، وتأسيس آليات تنسيق مؤسسية بين إدارات العمل الوطنية، والاعتراف المتبادل بالمؤهلات والشهادات المهنية، وتكامل أنظمة الضمان الاجتماعي المرتبطة بسوق العمل).

يعد هذا التعريف مساهمة منهجية في سد الفجوة النظرية القائمة، فقد استقرئناه من تقاطع النظريات الاقتصادية للتكامل الإقليمي والتجارب المؤسسية الناجحة في تنسيق أسواق العمل، مستندا لبنية تشريعية تتجاوز حدود حرية التنقل، لتصل إلى تكامل وظيفي مؤسسي يحكم توظيف العمال ورعايتهم الاجتماعية عبر حدود اقتصادية إقليمية.

ويتم قياس مدى تحقق تكاملية أسواق العمل بقدرة المهاجرين على تحقيق نفس مستوى المشاركة في سوق العمل مقارنة بالعمال المحليين، من خلال استخدام مهاراتهم، وتحقيق إمكاناتهم الاقتصادية وتشمل ما يلي:

**أولا : تنسيق السياسات الاقتصادية والتشريعات العمالية:** يعد التنسيق بين الدول فيما يخص السياسات الاقتصادية والتشريعات العمالية خطوة اساسية نحو تحقيق تكامل ناجح في سوق العمل، حيث يسهم في خلق بيئة تنظيمية موحدة تعزز حرية تنقل اليد العاملة ، كما تشجع الاستثمار البشري المشترك من

<sup>1</sup> Gordon H. Hanson and Craig McIntosh, "Is the Mediterranean the New Rio Grande? US and EU Immigration Pressures in the Long Run," Journal of Economic Perspectives, vol30, n4 ,2016,p60-61

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

خلال العمل على تنسيق قوانين العمل بشكل ضمن تنظيم علاقات العمل، انظمة الحماية الاجتماعية والتقاعد .

ثانيا: الاعتراف بالمؤهلات والشهادات الاكاديمية والمهنية: كثيرا ما يواجه العمال، خاصة في القطاعات ذات المتطلبات المهنية الصارمة كالصحة والتعليم والبناء، معوقات جوهرية ترتبط بعدم الاعتراف بمؤهلاتهم الأكاديمية في دول المقصد، وهو يعطل اندماجهم المهني<sup>1</sup> . وه ما يدفعهم الى العمل في مناصب عمل دون مستواهم التأهيلي، فالاعتراف المتبادل بمؤهلات اليد العاملة، ومنحها فرصة لممارسة نشاطها في دول أخرى دون تأهيل مكلف أو اجتياز مسارات إدارية معقدة، هو مكسب استراتيجي للدول المستقبلية، حيث يساهم في تعزيز كفاءة تخصيص الموارد البشرية على المستوى الإقليمي، ويوجه اليد العاملة الكفوة نحو القطاعات الأكثر حاجة، فيخفف من عدم التوازن بين العرض والطلب داخل سوق العمل المشترك، وبيتيح الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة .

ثالثا: إزالة القيود الادارية على حركة اليد العاملة : ان تنسيق سياسات الهجرة بين الدول الإقليمية من الآليات الهامة التي تسهل التكاملية بين أسواق العمل ،فالإجراءات المنفردة لكل دولة هي عبء إضافي يزيد من تكاليف تنقل اليد العاملة، وتشكل أبرز المعوقات أمام الانتقال المرن لليد العاملة، خاصة في ظل مشكلة الراكب المجاني\*،التي يخلقها انفراد كل دولة بإنفاقها على مراقبة حدودها دون تنسيق مع الجوار<sup>2</sup> ،ويستدعي ذلك تنسيقا أكبر لسياسات الهجرة على المستوى الاقليمي، يضمن توزيع الأعباء بشكل عادل وتأثيرات إيجابية على كافة الدول الأعضاء.

<sup>1</sup> Francesco Fasani, New Approaches to Labour Market Integration of Migrants and Refugees, Study requested by the EMPL Committee, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies, European Parliament, December 2024, p26.

<sup>2</sup> Hanson and McIntosh, 2016, P78.

\*الراكب المجاني هي حالة يستفيد فيها فرد او جهة من منفعة او خدمة جماعية دون ان يساهم في تحمل تكاليفها او توفيرها معتمدا على مساهمة الاخرين .

رابعا: انشاء مؤسسات اقليمية مشتركة: ان انشاء مؤسسات إقليمية مشتركة، يجعل لهذه المؤسسات بعدا تنسيقيا وتنظيميا يضمن التعاون المستمر بين الدول، و يكمن دورها في تسيير قواعد بيانات إقليمية، وجمع وتحليل المعلومات حول المهارات والكفاءات المتاحة، والطلب عليها في مختلف البلدان، ما يعمل على تحسين تطابق العرض والطلب على اليد العاملة، وتوجيه سياسات التكوين والتدريب المهني حسب احتياجات سوق العمل الاقليمي<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: النظريات المفسرة لديناميكية أسواق العمل والتكاملية الإقليمية

ظهرت عدة مقاربات حديثة لفهم ديناميكية وتكاملية أسواق العمل، نذكر أبرزها:

#### الفرع الاول: نظرية رأس المال البشري

تناولت هذه النظرية سوق العمل من زاوية استثمار الفرد والمجتمع في مهارات الافراد وقدراتهم، ظهرت هذه النظرية مع الاقتصادي الأمريكي غاري بيكر عام 1964، حيث نشر كتابه المرجعي حول رأس المال البشري، مؤسسا فكرة ان ما يمتلكه الأفراد من مهارات معرفة، وخبرة، يمثل رصيذا اقتصاديا قابلا للاستثمار.

المبدأ الأساسي لهذه النظرية، هو ان كل فرد يبحث على تعظيم المزايا التي يمكن الحصول عليها من نشاط ما. ما يفسر اختياره لهذا أو ذاك التكوين الممكن بدلالة التكاليف والأرباح. حيث يحسن التكوين الانتاجية ويعطي أجورا أعلى. وبالتالي فالأفراد لهم اتجاه تحمل تكلفة أعلى لتكوين رأس المال البشري للحصول على دخل في فترة الانتاج لحياة الفرد، وتعويض الخسارة أثناء فترة التدريب.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Balassa, B, The Theory of Economic Integration, Irwin, Homewood, 1961, Sur le site <https://www.perlego.com/ereader/1678571,consulte le 5/5/2024>.

<sup>2</sup> علي عبد القادر علي، اساس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري، المعهد العربي للتخطيط، أكتوبر، 2001، ص10.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الفرع الثاني: نظرية تجزئة سوق العمل : أتت النظرية بفكرة ازدواجية سوق العمل المرتبطة بأسواق العمل العالمية وتحليل القوى العاملة و أوضحت ان قوة العمل تتعرض لنوع من التجزئة على أساس السن والعرق والمستوى التعليمي .<sup>1</sup> و تهدف النظرية للبحث عن الأسباب التي تؤدي لارتفاع معدلات البطالة خلال الفترة نهاية الستينات و بداية السبعينات اين تزامن ارتفاع معدل البطالة في قطاعات معينة و الندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى ، حيث تفترض وجود سوقين يختلفان من حيث مناصب العمل و الخصائص المرتبطة بكل منهما كالتالي:<sup>2</sup>

(1) سوق أولي: يتميز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي وأجور مرتفعة وظروف عمل أفضل، إضافة الى فرص للترقية والتكوين وحرية النشاط النقابي ،كما يشمل مناصب ذات أجور عالية وهي كثيفة رأس المال واليد العاملة الماهرة وتحرص المؤسسة على الاحتفاظ بها .

(2) سوق ثانوي: هذا السوق يمتلك خصائص عكسية للسوق الأولي، فيه علاقات العمل فردية ويتميز السوق الثانوي بانخفاض الأجور وتدني ظروف عمل، مراقبة تعسفية، ومعدل عالي لدورات العمال، وحرية اقل للنشاط النقابي مقارنة بالسوق الاولي، كما ان فرص الترقية والتكوين تكون أقل، والخاصية الأساسية لهذا السوق هي عدم الاستقرار مع وجود البطالة ،و الفئات الموجودة فيه هي الفئات الغير مرتبطة بشكل كامل بالعمل على غرار فئة الشباب والفئات المحرومة اجتماعيا و الاقليات والمهاجرين .

<sup>1</sup> Grangeas Geneviève, and Jean-Marie , Economies de l'emploi, Paris: Presses Universités de France (PUF), 1993, p 87.

<sup>2</sup> عقون سليم ، قياس اثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية،رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010 ،ص 29 .

### الفرع الثالث: نظرية البحث والمطابقة في سوق العمل<sup>1</sup> (نموذج mortensen-pissarides)

تعد نظرية البحث والمطابقة في سوق العمل من النظريات الحديثة التي تسعى إلى تفسير أسباب البطالة، وكيفية تفاعل العمال العاطلين عن العمل مع مناصب العمل المتوفرة، تنطلق النظرية من فكرة أساسية مفادها ان البطالة ليست فقط اختيارية أو مفروضة، بل هي نتيجة مطابقات البحث في سوق العمل، والتي تعيق الوصول السريع إلى مناصب العمل المناسبة. وقد بدأ تطوير هذه النظرية في ستينيات القرن العشرين بأعمال جورج ستيجلر (1962) وجون ماكول (1970) وإدموند فيليبس (1970)، الذين ركزوا على سلوك الأفراد أثناء البحث عن مناصب العمل وربطه بمعدل البطالة الطبيعي ومنحنى فيليبس\*<sup>2</sup>.

وفي الثمانينيات، قام كريستوفر بيساريدس وديل مورتنسن وبييتير دايموند بتطوير النموذج المعروف باسم نموذج دايموند-مورتنسن-بيساريدس الذي أدمج بين ثلاثة عناصر رئيسية:

- دالة المطابقة (Matching Function) التي تصف الية حدوث التوافق بين العمال الباحثين عن العمل ومناصب العمل الشاغرة .
- تحديد الأجور عبر التفاوض الثنائي (Nash Bargaining) بين العامل والشركة .
- انشاء مناصب العمل وتقليصها وفق الربحية المتوقعة، كما يرتبط النموذج بمنحنى بيفرديج (Beveridge Curve)، الذي يوضح التوازن بين البطالة والشواغر، حيث يحدد معدل البطالة التوازني عند مستوى معين من الشواغر.

<sup>1</sup>Pissarides, C. A, Equilibrium in the labour market with search frictions (Prize Lecture), The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2010, from <https://www.nobelprize.org/prizes/sciences/2010/pissarides/lecture>, Retrieved:5/4/2024.

\*منحنى فيليبس هو مفهوم اقتصادي يوضح وجود علاقة عكسية قصيرة الاجل بين معدل البطالة ومعدل التضخم في الاقتصاد.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

يمثل هذا الإطار النظري أداة فعالة لفهم الهيكلية العالية للبطالة في أسواق العمل العربية، خصوصاً في حالات عدم التوافق بين العمالة المتاحة ومناصب العمل الشاغرة، ويبرز أهمية برامج التدريب والتشغيل في تحسين التوافق بين المهارات ومناصب العمل المتاحة، وبالتالي تقليل معدلات البطالة الهيكلية وتحقيق توازن أفضل في سوق العمل.

### الفرع الرابع: نظرية حركة عوامل الانتاج

ترجع الأصول النظرية لحركة عوامل الانتاج إلى الاقتصاد الكلاسيكي و النيوليبرالي في التجارة الدولية. فقد رأى آدم سميث (1776) ودافيد ريكاردو (1817) ان التجارة الدولية تقوم على اختلاف المزايا النسبية بين الدول، هذه النماذج الأولى ركزت بالأساس على تبادل السلع، ولم تتطرق لانتقال عوامل الانتاج عبر الحدود.

لاحقاً جاء نموذج هيكشر وأولين (Heckscher–Ohlin, 1933) ليؤكد ان اختلاف الدول في وفرة عناصر الانتاج (العمل، رأس المال، الأرض) هو ما يحدد انماط التجارة، ومع ذلك بقي الافتراض قائماً على ثبات هذه العوامل داخل الحدود الوطنية. هنا ظهر التطوير الذي قاده اقتصاديون في منتصف القرن العشرين (مونديل 1957) بإدخال فكرة حركة عوامل الانتاج كشرط لتحقيق الكفاءة القصوى والتكاملية بين الاقتصاديات.

تري النظرية ان<sup>1</sup>:

- التجارة الحرة بالسلع وحدها غير كافية لتحقيق التوازن العالمي.
- لا بد من تحرير انتقال العمل ورأس المال لتجاوز الفوارق الهيكلية بين الدول.

<sup>1</sup> Paul R. Krugman, Maurice Obstfeld, Marc J. Melitz ;International economics: Theory and policy ,12ed,GCTU Repository,2022,Retrieved from <http://repository.gctu.edu.gh/items/show/1643> , Accessed 19/5/2025.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

- حركة العمل من الدول ذات الأجور المنخفضة والفائض السكاني ، نحو الدول ذات الأجور المرتفعة والعجز في اليد العاملة، تؤدي إلى تقليل فجوات الأجور ورفع الانتاجية الكلية ، ودعم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

- حركة رأس المال نحو المناطق التي تتوفر على فائض في مناصب العمل أو الموارد الطبيعية غير المستغلة، تؤدي إلى زيادة معدلات الاستثمار وخلق فرص عمل جديدة وتسريع عملية النمو والتكاملية.

تظهر هذه النظريات الحديثة ان تكاملية أسواق العمل ليست مجرد قضية اقتصادية، بل هي بنية ديناميكية معقدة تشمل الاستثمار في رأس المال البشري، وحرية انتقال اليد العاملة، ومعالجة التجزئة في السوق، وتقريب مستويات الأجور.

### المطلب الثالث: تجربة دول الشمال الاوروبي في تكاملية أسواق العمل

النموذج الإسكندنافي يقوم على سوق عمل ديناميكي، تدعمه منظمات قوية تمثل العمال وأرباب العمل، في إطار سياسة كلية نشطة لتحقيق الاستقرار الاقتصادي. وتدعم هذه السياسة بأنظمة الضمان الاجتماعي المرنة، مثل إعانات البطالة، التي تسهم في استقرار الاقتصاد والمجتمع خلال فترات الركود<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: الإطار القانوني وآليات تكامل أسواق العمل في دول الشمال

سوق العمل المشترك في دول الشمال الأوروبي، يقوم على الاتفاقيات القانونية ومؤسسات إقليمية، تضمن حرية تنقل اليد العاملة وتكافؤ الفرص وتنسيق أنظمة الحماية الاجتماعية، وتعكس التجربة

<sup>1</sup> Nordic Council of Ministers, Nordic Work Mobility and Labour Market for Professional Scientists, available at: <https://www.norden.org>, accessed 5 April 2025.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الإسكندنافية نموذجاً جيداً، يجمع بين التعاون السياسي والاقتصادي ودور الشركاء الاجتماعيين. كما تتميز هذه التجربة باعتماد آليات مبتكرة دعمت فعالية التكاملية والاستقرار في سوق العمل<sup>1</sup>.

### أولاً: اتفاقية حرية التنقل بين دول الشمال 1954<sup>2</sup>

اتفاقية حرية التنقل بين دول الشمال (1954، المعدلة 1982)، أرسيت الأساس لسوق العمل الإسكندنافي المشترك بين الدنمارك، النرويج، فنلندا، والسويد. تقوم الاتفاقية على مبدأ حق مواطني دول الشمال في العمل والعيش بحرية داخل المنطقة، في ظل ضمانات اقتصادية واجتماعية، وبهدف تعزيز حركة اليد العاملة. من خلال ما نصت عليه من إعفاء مواطني الشمال من تصاريح العمل، وضمان مساواتهم مع مواطني الدولة المضيفة في الأجور وشروط العمل، إضافة إلى تعاون خدمات التشغيل العامة لتعزيز التنقل المهني، و أوجبت التشاور المنتظم بين مجلس وزراء الشمال والشركاء الاجتماعيين بشأن قضايا العمل والتشغيل:

### ثانياً: معاهدة هلسنكي للتعاون الشمالي 1962<sup>3</sup>

هذه المعاهدة هي الإطار القانوني للتكامل بين دول الشمال في مختلف المجالات، بما في ذلك سوق العمل، كرست مبادئ التنقل الحر والتعاون المشترك، ونصت على التزام الدول بالحفاظ على التعاون، وتطويره في مختلف الميادين (القانونية، الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية) مع ضمان المساواة في المعاملة بين مواطني دول الشمال عند تحديد القوانين واللوائح، وتيسير اكتساب الجنسية داخل المنطقة،

<sup>1</sup> Trésor-Éco, n° 241, Les marchés du travail des pays nordiques, 02 juillet 2019.

<sup>2</sup> Menghi, Jérôme, La libre circulation des Européens : état des lieux d'un droit fantasma. Rapport, Martina, 2016, P 112.

<sup>3</sup> Nordic Council, Helsinki Treaty on Nordic Cooperation: Treaty of Cooperation between Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden, signed 23 March 1962.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

في المجال التعليمي، شددت المعاهدة على أهمية إدماج اللغات والثقافات والظروف الاجتماعية لدول الشمال في المناهج الدراسية، وتوفير فرص متكافئة للطلاب لمتابعة تعليمهم في أي من دول المنطقة مع إمكانية الاستفادة من الدعم المالي من بلدانهم الأصلية. كما دعت إلى تنسيق المؤهلات المهنية والتعليمية والاعتراف المتبادل بها قدر الإمكان.

أما في مجال البحث العلمي، فقد أوصت المعاهدة بتنسيق المنح والموارد وإنشاء مؤسسات مشتركة، بما يعزز فعالية التعاون. و أكدت على ضرورة تطوير السوق الإسكندنافية المشترك، من خلال تنسيق خدمات التشغيل والإرشاد المهني، وتسهيل تبادل المتدربين، وتوحيد القواعد المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

إلى جانب ذلك، نصت على ضمان استفادة مواطني دول الشمال المقيمين في دولة أخرى من المزايا الاجتماعية على قدم المساواة مع مواطني الدولة المضيفة، وعلى التنسيق في السياسات التجارية الدولية من خلال مشاورات جماعية تعزز المصالح المشتركة .

**ثالثاً: الاتفاقية الإسكندنافية بشأن بيئة العمل<sup>1</sup> :** في دول الشمال (1989) أرسيت معايير موحدة لظروف العمل والصحة والسلامة المهنية، ل تعزيز شروط عادلة للعمال وضمان رفاهيتهم. وتقوم على مبدأ ان بيئة العمل الجيدة ضرورية للإنتاجية والتطور الاجتماعي، مع اعتبار الشركاء الاجتماعيين (النقابات ومنظمات أصحاب العمل) فاعلين أساسيين في السياسات المتعلقة بسوق العمل. و تركز الاتفاقية على تحسين بيئات العمل بشكل مستمر، وتوحيد القواعد والانظمة الخاصة بها، إلى جانب الترويج لسياسة إسكندنافية مشتركة في هذا المجال. و نصت على تخطيط وتنظيم

<sup>1</sup> Nordic Council of Ministers, Convention between Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden on the Working Environment , adopted 1989.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

العمل بما يمنع المخاطر الجسدية والنفسية، وضمان مشاركة متكافئة للرجال والنساء في سوق العمل، ومنحت العمال الحق في الامتناع عن أداء أي عمل يشكل خطرا مباشرا على حياتهم أو صحتهم دون التعرض لعقوبة أو جزاء.

### رابعاً: الاتفاقية الضريبية الإسكندنافية: (The Nordic Tax Treaty) <sup>1</sup>.

الاتفاقية الضريبية الإسكندنافية (1996)، هي إطار مهم لتكامل أسواق العمل في دول الشمال الاوروي، تهدف لتجنب الازدواج الضريبي للعمال العابرين للحدود، وتحديد الدولة المختصة بفرض الضريبة على انواع مختلفة من الدخل. لتسهيل حرية تنقل اليد العاملة وتمنع ازدواج الأعباء المالية على العاملين، فهي تنص على ان دخل العمل المأجور يخضع للضريبة في دولة العمل، بينما تخضع دخول أخرى مثل المعاشات التقاعدية والانشطة التجارية أو دخل الممتلكات لقواعد محددة تضمن وضوحاً وعدالة ضريبية، بما يعزز الاستقرار والتنقل المهني في سوق العمل الإسكندنافية.

خامساً: الاتفاقية الإسكندنافية بشأن الضمان الاجتماعي <sup>2</sup> (1981، معدلة 1985) تدعم حرية تنقل العمال داخل المنطقة عبر تنسيق أنظمة التقاعد، التأمين ضد البطالة، والتأمين الصحي، وتضمن للعاملين المنقلين بين دول الشمال الحقوق الاجتماعية الكاملة، بما في ذلك إمكانية استعادة إعانات البطالة عند العودة لبلدهم الأصلي خلال فترة محددة، إضافة إلى تنظيم حالات العمل عبر الحدود من خلال التعاون بين مؤسسات دول الإقامة والعمل لتأمين الحماية الاجتماعية وإعادة التأهيل المهني.

<sup>1</sup> Agreement between Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden for the Avoidance of Double Taxation with respect to Taxes on Income and Capital (Nordic Tax Treaty), signed 1996.

<sup>2</sup> Nordic Council of Ministers, OP cit.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

سادسا:الاتفاقية الإسكندنافية الخاصة بسوق العمل لحاملي المؤهلات العليا (1998)<sup>1</sup>: تهدف

لإزالة العقبات المهنية أمام حرية تنقل العمال ذوي التعليم العالي بين دول الشمال. فتضمن

الاعتراف المتبادل بالمؤهلات الأكاديمية والمهنية (لا تقل عن ثلاث سنوات دراسية) وتمنح

الحق في ممارسة المهنة في مختلف الدول الإسكندنافية، مما يسهم في تعزيز التكاملية المهني

وزيادة فرص العمل عبر الحدود داخل سوق العمل المشترك .

سابعا :الإعلان المشترك لدول الشمال بشأن المنافسة العادلة وظروف العمل المنصفة (2018)<sup>2</sup>

يعزز حرية تنقل العمال عبر الحدود ،مع ضمان المساواة في الأجور وظروف العمل بغض النظر

عن الجنسية، ويؤكد على ان التكاملية في سوق العمل يجب ان يقوم على المعرفة والمهارات لا على

خفض الأجور أو الإضرار بمعايير السلامة، بما يضمن منافسة عادلة ويعزز الازدهار والاستقرار

الاجتماعي.

ثامنا:توصيات مجلس الشمال بشأن الاعتراف بالمؤهلات المهنية(2016)<sup>3</sup> : تهدف إلى تعزيز

قابلية التنقل المهني، وضمان استمرارية المسارات الوظيفية للعمال داخل المنطقة. و شملت إطلاق

حوارات قطاعية عبر الحدود لتتسيق اللوائح المهنية، و رسم خريطة للقواعد الوطنية الخاصة

بالاعتراف بالمؤهلات وتبسيط إجراءاتها، بما يسهل انتقال اليد العاملة بين دول الشمال.

<sup>1</sup>Grady, Patrick, and Costa Kapsalis, L'approche adoptée par les pays nordiques à l'endroit de l'emploi saisonnier : Comparaison avec le Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, Septembre 2002, P 28.

<sup>2</sup> Nordic Council of Ministers, Joint Declaration on Fair Competition and Fair Working Conditions (Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2018), available at: <https://www.norden.org/en/declaration/joint-nordic-declaration-fair-competition-and-fair-working-conditions>, accessed :3/4/2024.

<sup>3</sup> Nordic Council, Recommendations on Professional Qualifications (Copenhagen: Nordic Council, 2016), available at: [https://www.norden.org/sites/default/files/session\\_documents](https://www.norden.org/sites/default/files/session_documents), accessed: 4/5/2024.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الفرع الثاني: المؤسسات والآليات التنسيقية في مجال العمل : يتناول هذا الفرع دور المؤسسات والآليات المشتركة في تنسيق سياسات سوق العمل بدول الشمال وتسهيل حرية تنقل اليد العاملة وهي كالتالي:

أولاً: مجلس وزراء الشمال : هو الهيئة السياسية التنسيقية العليا تقود صياغة السياسات المشتركة، وتشرف على تنفيذ الاتفاقيات، ويقوم بمتابعة القضايا العملية والتنسيق بين وزارات العمل وتقديم مقترحات لتجاوز العقبات.

ثانياً: منصة انفو نوردين ( Info Norden ) ودورها في تسهيل التنقل والعمل<sup>1</sup>

هي أداة رقمية أساسية لتيسير حرية تنقل العمال في دول الشمال، توفر معلومات قانونية وإدارية حول الإقامة والعمل والضرائب والتأمينات الاجتماعية. وتعمل على إزالة العقبات الحدودية عبر تقديم إرشادات عملية، دعم الاعتراف بالمؤهلات المهنية، وتوجيه العمال العابرين للحدود نحو المؤسسات المختصة، ما يجعلها آلية مؤسسية محورية لتعزيز سوق العمل المشترك.

ثالثاً : مجلس حرية التنقل<sup>2</sup> (2014): هو هيئة رقابية واستشارية، تقوم بمتابعة العقبات التي تعترض حرية الحركة والعمل في دول الشمال، ويرصد المشكلات ويرفع تقارير دورية عنها، كما ينسق مع منصة انفو نوردين (Info Norden) الجهات الوطنية لإيجاد حلول عملية، ويقدم توصيات سياسية وقانونية لمجلس وزراء الشمال لدعم تكامل سوق العمل المشترك.

<sup>1</sup> Nordic Council of Ministers, Info Norden, web platform, available at: <https://www.norden.org/en/info-norden>, accessed 19/5/2024.

<sup>2</sup> Freedom of Movement Council, About the Freedom of Movement Council, Nordic Council of Ministers, available at: <https://www.norden.org/en/information/nordic-council-ministers-work-freedom-movement>, accessed 4/5/2024.

### الفرع الثالث: آليات التنسيق في أنظمة التأمين الاجتماعي

تنظم اتفاقية الضمان الاجتماعي النوردية (2012) والتي دخلت حيز التنفيذ فيماي 2014<sup>1</sup> ،تطبيق أنظمة التأمين الاجتماعي عند انتقال العمال وأصحاب المهن الحرة وأفراد عائلاتهم بين الدول النوردية الخمس (الدنمارك، فنلندا، ايسلندا، النرويج، السويد)، بما يضمن استمرارية الحقوق وتعزيز الحماية الاجتماعية، وتغطي مجالات التأمين الصحي والتقاعد والبطالة ومنافع الأسرة وإعادة التأهيل<sup>2</sup>، مع ضمان نقل الحقوق المكتسبة دون انقطاع عبر تجميع فترات التأمين والإقامة في مختلف الدول، لتحقيق شروط الأهلية وحساب المعاش التناسبي حسب النسبة بين الفترة الفعلية في كل دولة والمجموع الكلي، فضلا عن إعفاءات خاصة بمنافع البطالة تلغي شرط فترات التأمين المطلوبة للأشخاص الذين عملوا أو تلقوا منافع بطالة خلال خمس سنوات سابقة، وتعتمد آليات التنفيذ على البوابة النوردية الإلكترونية المشتركة لتبادل البيانات<sup>3</sup>، وعلى مستندات رقمية موحدة كالبطاقة الأوروبية للتأمين الصحي ، مع تنازل متبادل عن التعويض لتكاليف المنافع الصحية والبطالة وحوادث العمل بين الدول ، ويعين كل بلد هيئة اتصال رئيسية تتولى التنسيق الإداري المباشر لحل القضايا الفردية لصالح المؤمن عليه قدر الإمكان<sup>4</sup> ، وتتميز الدول الإسكندنافية بارتفاع نسب الانتماء النقابي والتغطية الواسعة بالاتفاقيات الجماعية، إلى جانب وجود نظام غاند\* الذي

<sup>1</sup> Nordic Convention on Social Security, Nordic Convention on social security (with administrative agreement ) (Bergen, 12 June 2012), UNTS No. 55071,2012, p 1.

<sup>2</sup> Ibid, pp 96-97.

<sup>3</sup> Ibid, p112.

<sup>4</sup> Ibid, p 92.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

يربط الحصول على بعض المنافع الاجتماعية بالانخراط النقابي، وهو ما يعزز قوة النقابات في تنظيم سوق العمل<sup>1</sup>.

**الفرع الرابع: الاعتراف المتبادل بالمؤهلات العلمية والمهنية<sup>2</sup>:** تقوم دول الشمال على الاعتراف المتبادل بالمؤهلات العلمية والمهنية، ما يسمح للعامل بالعمل في أي دولة أخرى دون إعادة تقييم، ويسرع اندماج اليد العاملة. ويعد التعليم والتكوين المستمر ركيزة أساسية لرفع كفاءة القوى العاملة، ويضمن النظام تعليماً مجانياً وعالي الجودة منذ المراحل الأولى وصولاً إلى التعليم العالي. بعد الاندماج في سوق العمل، يستمر الأفراد في الاستفادة من برامج التكوين المهني المستمر للتكيف مع التحولات التكنولوجية ومتطلبات سوق العمل، بتمويل مشترك من الدولة والمؤسسات الاقتصادية.

### الفرع الخامس: حركة اليد العاملة وتكافؤ الفرص

#### أولاً: الحجم وتطور حركة اليد العاملة بين دول الشمال 1993-2023

<sup>1</sup> Lindellee, Jayeon, "Transformation of the Ghent System in Sweden: Silent Institutionalization of Complementary Unemployment Benefits," Nordic Journal of Working Life Studies .2018,p1.

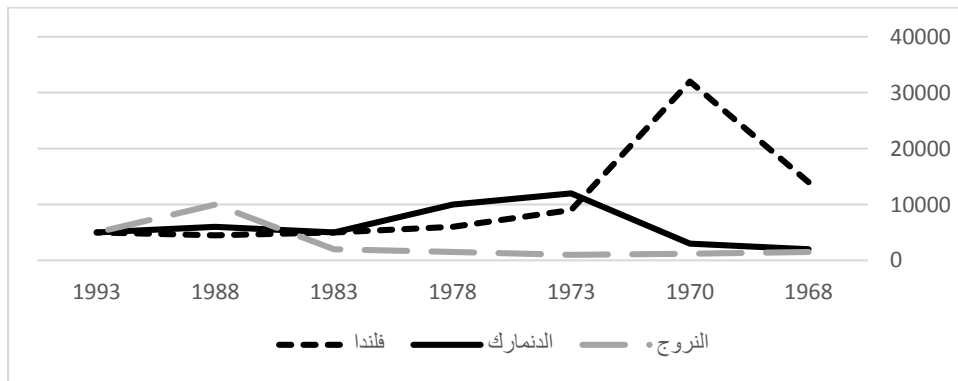
\* نظام غاند (Système de Gand) نموذج بلجيكي الأصل للتأمين ضد البطالة يعتمد على الشركاء الاجتماعيين، خاصة النقابات، في إدارة نظام البطالة. نشأ في مدينة غاند Gand ببلجيكا في أواخر القرن التاسع عشر، وهو من أولى التجارب الحديثة في مجال حماية العاطلين عن العمل وكانت النقابات تدير صناديق خاصة بها لتعويض أعضائها العاطلين عن العمل. ولم تكن الدولة توفر التأمين مباشرة، بل قدمت دعماً مالياً لصناديق النقابات، بشرط أن تلتزم هذه الأخيرة بشروط معينة في التسيير والتوزيع. ويتميز أنه بطابع تطوعي الانضمام للنقابة وبالتالي الاستفادة من نظام البطالة لم يكن إلزامياً إضافة إلى إدارة نقابية فالنقابات مسؤولة عن إدارة الملفات والتحقق من توفر شروط الاستحقاق وصرف التعويضات. وللدولة دور رقابي فلا تدير الصناديق مباشرة، لكنها تقدم إعانات وتفرض رقابة مالية وإدارية. وتحفيز العضوية النقابية هذا النموذج ساعد على تعزيز مكانة النقابات ودورها في سوق العمل.

<sup>2</sup> Nordic Council of Ministers, Nordic Declaration on Recognition of Qualifications Concerning Higher Education The Reykjavik Declaration from: <https://www.norden.org/en/declaration/nordic-declaration-recognition-qualifications-concerning-higher-education-reykjavik>. Retrieved:2/4/2025.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

منذ تأسيس سوق العمل الإسكندنافي عام 1954، برزت السويد كوجهة رئيسية للهجرة الإسكندنافية بفضل ارتفاع الدخل وتوفر فرص العمل. خلال ستينيات القرن الماضي، خاصة عامي 1969 و1970، شهدت السويد تدفقات قياسية من العمال الفنلنديين (حوالي 40 ألف سنويا)، ما أسهم في تكوين مجتمع فنلندي كبير داخلها. إلا أن هذه الحركة تراجعت في الثمانينيات، ويمثل الشكل رقم (1) تطور هذه التدفقات من السويد من دول الشمال الأوربي الفترة 1968-1993

### الشكل رقم 1: الهجرة إلى السويد من دول الشمال الأوربي الفترة 1968-1993



من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات :

Nordic Council of Ministers 'Nordic Border Database: Labour Market Barriers and Freedom of Movement, from : [www.norden.org/en/border-database](http://www.norden.org/en/border-database), Retrieved:2/4/2025.

يوضح الشكل رقم 1، أن الهجرة المرتبطة بالعمل في الفترة الأولى نحو السويد كانت محدودة بالنسبة للدنمارك والنرويج (حوالي 1000 مهاجر سنويا)، باستثناء فترات البطالة المرتفعة التي دفعت بالمزيد للهجرة مثل منتصف السبعينيات في الدنمارك وأواخر الثمانينيات في النرويج. أما فنلندا فمثلت المصدر الأكبر للهجرة، غير أن البطالة المرتفعة فيها أوائل التسعينيات لم تؤد إلى زيادة انتقال العمال بسبب تشبع سوق العمل السويدي. إلا أن هذا التباين استمر خلال الفترات اللاحقة وهو ما يظهره الجدول رقم 1 :

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الجدول رقم 1 الهجرة الى السويد من دول الشمال الأوروبي 1994-2023

2000	1998	1997	1995	1994	السنوات
986	794	601	603	564	الدنمارك
478	474	383	341	396	فنلندا
100	99	83	62	72	ايسلندا
3558	2623	1531	962	884	النرويج
2007	2005	2004	2003	2002	السنوات
1196	866	846	897	990	الدنمارك
464	506	379	423	450	فنلندا
102	84	96	77	93	ايسلندا
2296	1873	2158	2503	2844	النرويج
2013	2011	2010	2009	2008	السنوات
1104	1174	1266	1371	1209	الدنمارك
515	514	585	643	543	فنلندا
111	84	112	113	146	ايسلندا
4073	5299	4220	3073	2738	النرويج
2023	2021	2018	2016	2015	السنوات
1160	938	1177	1160	1044	الدنمارك
526	437	538	517	528	فنلندا
102	70	97	103	67	ايسلندا
1243	1470	2127	3114	3563	النرويج

المصدر: Nordic Border Database: Labour ،Nordic Council of Ministers

Market Barriers and Freedom of Movement from :  
[www.norden.org/en/border-database](http://www.norden.org/en/border-database), retrieved 3/5/2025

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

يظهر الجدول تفاوتاً ملحوظاً في حجم الهجرة الوافدة إلى السويد من دول الشمال الأوروبي، حيث تنصدر النروج هذه التدفقات بفارق شاسع عن باقي الدول، إذ ارتفع عدد المهاجرين النرويجيين من 884 فرداً عام 1994 إلى ذروته ( 5299 ) فرد عام 2011، وفي المقابل، حافظت الدنمارك على تدفقات متوسطة نسبياً تراوحت بين 500 و 1400 فرد سنوياً، بينما بقيت فنلندا وأيسلندا عند مستويات منخفضة لم تتجاوز 650 و 150 فرداً على التوالي طوال الفترة، مما يعكس تبايناً في جاذبية سوق العمل السويدي بين الدول الإسكندنافية .

ويعود انتقال اليد العاملة في الدول الإسكندنافية إلى مجموعة من العوامل نذكرها فيما يلي :

- تتقاسم الدول الإسكندنافية خصائص اقتصادية و جغرافية مشتركة، وهي اقتصادات صغيرة مزدهرة، تنافسية ومنفتحة على الخارج<sup>1</sup>، مع مستويات دخل فردي من بين الأعلى في العالم. وقد ساعد هذا النموذج على تطبيق الاتفاقية السوق المشتركة لليد عاملة بين دول الشمال عام 1954، والتي ساهمت مع مرور الوقت في توحيد قوانين العمل وتطوير النموذج الإسكندنافي.
- تبرز المحددات الديموغرافية والشخصية فالهجرة تشمل الشباب بدرجة أكبر من كبار السن، ويميل الرجال أكثر من النساء إلى الانتقال نظراً لمشاركتهم الأوسع في سوق العمل.
- تشكل الفروقات الاقتصادية أحد أبرز محددات الهجرة، حيث لعبت الفوارق في الأجور والدخل الفردي بين فنلندا والسويد دوراً أساسياً في انتقال اليد العاملة. ولا يقتصر الأمر على الأجور، ويمتد لإعانات البطالة التي تدفع للعاطلين إلى المقارنة بين ما يتلقونه في بلدهم وبين الأجور الممكنة في بلد المقصد. كما أن حجم فرص العمل الشاغرة يعتبر عاملاً يؤثر على معدل البطالة في

<sup>1</sup> Laust Hogedahl, Kristine Nergaard, and Kristin Alsos, Trade Unions in the Nordic Labor Market Models, Signs of Erosion Introduction to the Special Issue, Nordic Journal of Working Life Studies, vol12, n8,2022,P1-5.

تفسير حركات الهجرة، حيث جذبت السوق السويدية اعدادا كبيرة من العمال الفنلنديين على مدار سنوات.

- ان الاعتبارات الجغرافية والاجتماعية تلعب دورا مهما فالمسافة وتكاليف الانتقال تحد من الهجرة، وهو ما يفسر تمركز المهاجرين الدنماركيين في جنوب السويد. ويساهم وجود جاليات مهاجرة سابقة في تقليل التكلفة النفسية للانتقال وتسهيل عملية الاندماج. اضافة فان التشابه الثقافي واللغوي بين السويد من جهة والنرويج والدنمارك من جهة أخرى جعل حركة اليد العاملة .

### ثانيا: نتائج وآثار تكامل سوق العمل الشمالي: تقييم النموذج

نجاح التجربة الإسكندنافية في التكاملية العمالي بفضل الثقة المتبادلة والتشابه المؤسساتي، إضافة الى قيام النموذج على شراكة ثلاثية ( الحكومات وأرباب العمل والنقابات)<sup>1</sup>. هذا يعزز السلام الاجتماعي ويساهم في تقليل النزاعات العمالية، كما يدعم توافق مصالح الأطراف المختلفة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، ويظهر نجاح التجربة من خلال معدلات التشغيل والبطالة، والاستفادة من أنظمة التقاعد بين دولها كما سنراه في النقاط اللاحقة .

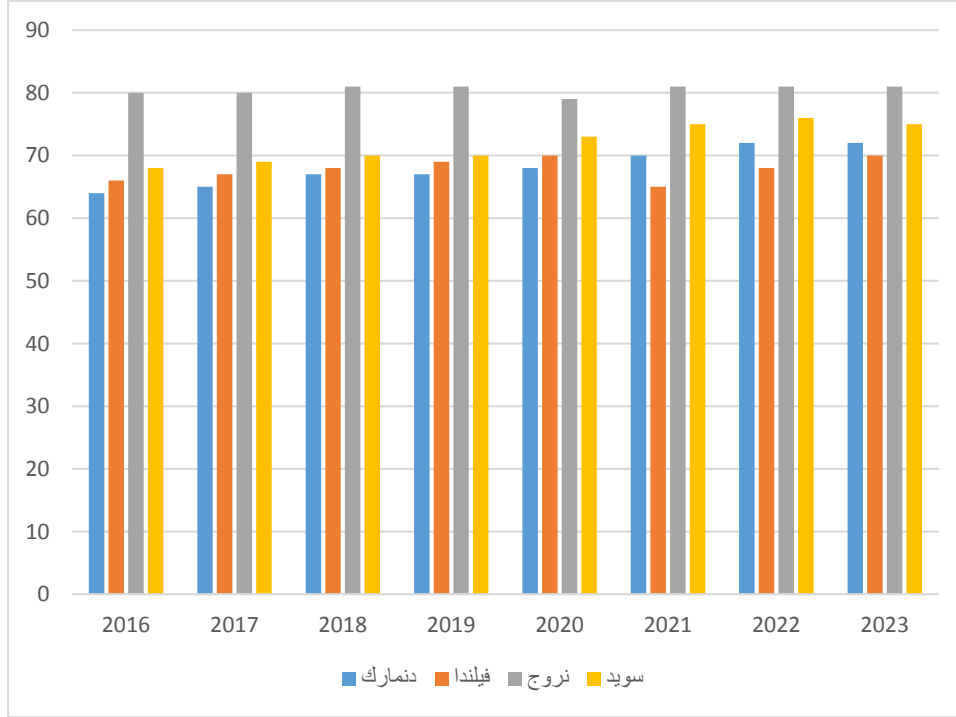
1-مؤشر التشغيل : بلغ مؤشر التشغيل في السويد 86% للأصليين و75.1% للأجانب وهذا ما

نلاحظه في الشكل رقم 2 :

<sup>1</sup> Ibid ,2.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الشكل 2: معدل تشغيل الاشخاص المولودين في الخارج في دول الشمال بين 2016-2023



من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات : Nordic Council of Ministers, Nordic Border Database:

Labour Market Barriers and Freedom of Movement ,Copenhagen: Nordic Council of

Ministers, 2024, <https://www.norden.org/en/border-database> ,accessed 3/5/2024.

نلاحظ من الشكل (2)، أن الدول الاسكندنافية حققت معدلات تشغيل عالية خلال الفترة، فنجد ان

النرويج تحقق اعلى معدلات تتجاوز 80%، في معظم السنوات تأتي السويد ثانيا بين 68% -

76%، اما الدنمارك تتزايد طرديا من 63%- 71، واتبعتها فلندا بنسب جيدة بين 64-68 %، ما

يدل على ان أسواق عمل هذه البلدان منفتحة على بعضها، كما تسمح بحرية انتقال اليد العاملة بين

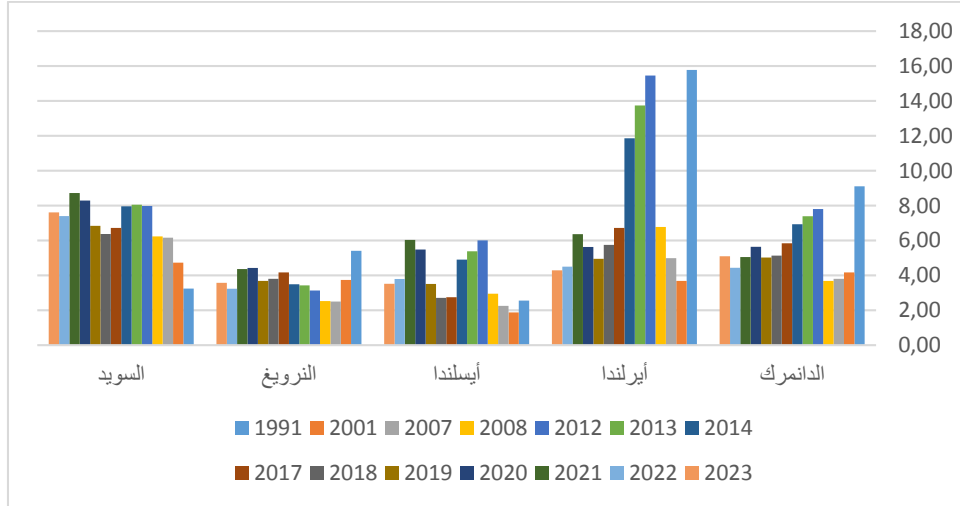
مواطني الدول الأعضاء داخلها.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

2- مؤشر البطالة : ويعرض الشكل رقم(3)، تطور معدلات البطالة في دول شمال أوروبا

خلال الفترة 1991-2023:

الشكل رقم 3 : معدلات البطالة في دول شمال أوروبا خلال الفترة 1991-2023



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى إحصائيات منظمة العمل الدولية (ILO) ، متاح على

الموقع <https://www.ilo.org> ،تم الاطلاع يوم:2025/4/15.

خلال الفترة (1991-2023) عرفت الدنمارك تراجع معدلات البطالة من 9.10% سنة 1991 إلى 3.68% في 2008، ثم ارتفعت إلى 5.59% في 2024. أما أيرلندا فشهدت تقلبات حادة، حيث بلغت 15.77% في التسعينيات وتراجعت إلى 3.68% سنة 2001، ثم ارتفعت إلى 15.45% في 2012، قبل ان تنخفض إلى 4.37% في 2024. في حين سجلت أيسلندا مستويات منخفضة نسبيا من 2.55% سنة 1991 إلى 6.00% في 2012، ثم تراجعت إلى 3.11% في 2024. وبالنسبة للنرويج، فقد بقيت البطالة فيها أقل من 4% طوال الفترة ،وفي السويد ارتفعت من 3.24% سنة 1991 إلى 8.72% سنة 2021، ثم استقرت عند 7.21% في 2023.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

، ويتزامن هذا الانخفاض مع تفعيل آليات سوق العمل المشترك لدول الشمال الأوروبي، والتي مكنت العمالة من التنقل بحرية نحو الفرص الأكثر كفاءة، خاصة بفضل سياسات إعادة التأهيل والتدريب والاندماج التي تطبقها الدول الأعضاء.

### 3- المستفيدون من أنظمة التقاعد في دول الشمال الأوروبي: يظهر الجدول رقم (2)

توزيع المستفيدين من أنظمة التقاعد في دول الشمال الأوروبي لسنة 2023:

#### جدول رقم 2: توزيع المستفيدين من أنظمة التقاعد في دول الشمال الأوروبي 2023

الدنمارك	فنلندا	إيسلندا	نرويج	السويد	المجموع
	687	810	8144	13631	23272
487	0	27	112	28585	30211
789	70	0	684	637	2180
9763	4074	1012	0	32369	47218
9013	55854	897	12058	0	77822
19052	60720	2746	21998	75222	179738

المصدر: Nordic Council of Ministers, Nordic Border Database: Labour

Market Barriers and Freedom of Movement 2024, available at:

<https://www.norden.org/en/border-database>, accessed 2025/5/5.

من خلال دراسة تدفقات المستفيدين من أنظمة التقاعد في دول الشمال، يتضح الترابط المؤسسي والتكامل الاجتماعي القائم بينها، حيث بلغ إجمالي المستفيدين 179 ألف، وتظهر السويد كمصدر رئيسي بـ 77 ألف مستفيد يتجه معظمهم إلى فنلندا (55 ألف)، النرويج (12 ألف)، الدنمارك (9 آلاف)، وتأتي النرويج ثاني مصدر (47 ألف) مستفيد، يتوجه أغلبهم نحو السويد والدنمارك. أما فنلندا فهي محور أساسي تستقبل أكثر من 60 ألف مستفيد أغلبهم من السويد، ولا تتجاوز مساهمة آيسلندا 33 ألف مستفيد بسبب محدودية حجمها السكاني.

هذه الأرقام تعكس نجاح التنسيق التقاعدي بين دول الشمال، بما يضمن حرية الحركة وحماية الحقوق الاجتماعية بعد نهاية الحياة المهنية.

وإذا كان البعد النظري وتجربة دول الشمال قد أبرزت شروط التكاملية وأدواته، فإن تطبيق هذه الرؤية على الدول العربية يقتضي الوقوف أولاً عند خصائصها الاقتصادية والديموغرافية، باعتبارها المحددات البنوية التي تؤثر في أداء أسواق العمل وفرص تقاربها.

### المبحث الثاني: الخصائص الديمغرافية والاقتصادية للدول العربية

يفترض هذا المبحث أن التباين البنوي في الخصائص الاقتصادية والديموغرافية يشكل عائقاً مباشراً لتكاملية أسواق العمل في الدول العربية. فهو يحدد حجم الطلب على العمل عبر النمو الاقتصادي. وطبيعة العرض عبر التركيب العمري والجنس. وهيكّل الفرص المتاحة عبر التنوع القطاعي ومصادر الإيرادات. وعليه، يتناول المطلب الأول تحليل المؤشرات الديموغرافية النمو السكاني، التركيب العمري، نسب الإعالة. والمطلب الثاني تناولنا الخصائص الاقتصادية من الناتج المحلي الإجمالي، البنية القطاعية، الإيرادات الربعية مقابل الضريبية، الإنفاق العام. وفي المطلب الثالث فيركز على تقييم مؤشرات العدالة الاجتماعية من الفقر، توزيع الدخل. باعتبارها محددات لقدرة الأفراد على المشاركة في سوق العمل المتكامل.

### المطلب الأول: المؤشرات الديمغرافية

تعد المؤشرات الديمغرافية أداة أساسية لتحليل احتياجات التنمية، حيث تعكس حجم وتركيب السكان ونموهم، وتساعد في التخطيط للموارد البشرية وربطها بسوق العمل، مما يجعل دراستها خطوة محورية لفهم التحديات والفرص التنموية.

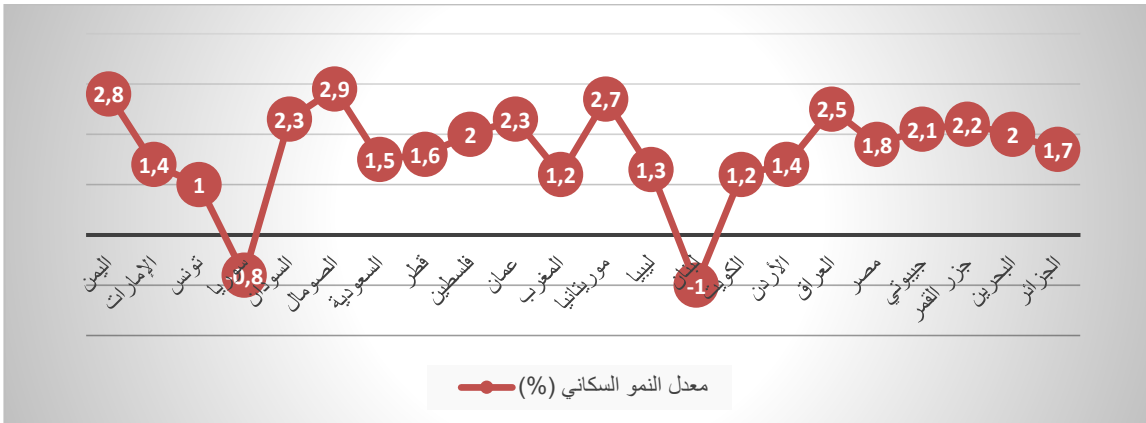
## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

### الفرع 1: النمو السكاني وتوزيع الفئات العمرية

#### أولاً: تحليل معدل النمو السكاني في الدول العربية

ان معدل النمو السكاني من المؤشرات الديمغرافية الهامة لفهم واقع المجتمعات العربية وتوجهاتها المستقبلية، فارتفاع هذا المعدل يعني ان سوق العمل سيعرف دخول اعداد كبيرة من الشباب خلال الفترات القادمة، ما يشكل محركاً للنمو لو توفرت فرص العمل والمهارات اللازمة، أو يتحول الى عبء لو ظل الاقتصاد غير قادر عن استيعاب هذه القوة العمالية، وفي المقابل تباطؤ النمو السكاني يخفف الضغط على فرص التشغيل.

#### الشكل رقم 4: معدل النمو السكاني في الدول العربية 2023



**المصدر:** من إعداد الباحثة استنادا إلى: البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية 2026، واشنطن، متاحة على: <https://databank.worldbank.org> ، تم الاطلاع: 2024/5/15.

يظهر من الشكل (4)، ان هناك تفاوت واضح هو ما يعكس اختلاف البنية الديمغرافية ومستوى التنمية و الاستقرار السياسي. في السودان والعراق واليمن، تسجل معدلات نمو سكانية عالية (2.7%-2.9%)، تعكس تغير سكاني متسارعا يرتبط بارتفاع الخصوبة وغياب سياسات تنظيم الأسرة، ما يؤدي

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

إلى ضغوط متزايدة على فرص التشغيل<sup>1</sup>، في الجزائر وتونس ولبنان، فتسجل معدلات نمو سكاني معتدلة (1.4%، 1.1%، 1.3%)، ما يوحي بانتقالها إلى مرحلة الاستقرار الديموغرافي. في المقابل، سجلت فلسطين وسوريا معدلات نمو سلبية (-0.8% و-1%)، انعكاس مباشر لعدم الاستقرار السياسي و تداعيات الحروب التي أدت إلى النزوح و الهجرة من البلد.<sup>2</sup> أما دول الخليج (قطر، الإمارات، البحرين: 2%-2.5%)، فيعود نموها السكاني إلى تدفقات اليد العاملة الوافدة<sup>3</sup> وليس للنمو الطبيعي للسكان.

هذا التباين يكشف عن اختلال في توزيع العرض والطلب على العمالة في الفضاء العربي من فائض شاب في المغرب العربي، وطلب مرتفع في الخليج العربي، دون تكاملية حقيقية تسيّر هذا التوازن.

### ثانياً: التركيب العمري للسكان ومعدلات الاعالة

التركيب العمري ونسب الاعالة<sup>4</sup> من المؤشرات الديمغرافية التي تساعد على فهم تحولات سوق العمل، حيث توضح المؤشرات التركيب العمري للفئات العمرية المختلفة للسكان، العبء الذي تتحمله الفئة النشطة اقتصادياً لإعالة الغير نشطين من كبار السن و الأطفال، فارتفاع معدل السكان في سن العمل و انخفاض معدلات الاعالة يدل على وجود فرصة ديموغرافية لدعم النمو الاقتصادي، في حين ان

<sup>1</sup> Marwa Abdellah Shagi and Farida Jassem Darah, Facteurs affectant la croissance Démographique, sociologie et psy, Sociologie et Psy 16, no 1 ,2023, P492.

<sup>2</sup> اللجنة الوطنية للسكان تقرير الحالة السكانية في سوريا 2020 الصندوق السكاني للأمم المتحدة، 2020، ص18.

<sup>3</sup> نظام عبد الكريم الشافعي، تطور الاحجام السكانية والقوى العاملة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي في العقد الاول من القرن والواحد والعشرون، مجلة عمران، المجلد 16، العدد 4، 2016، ص113.

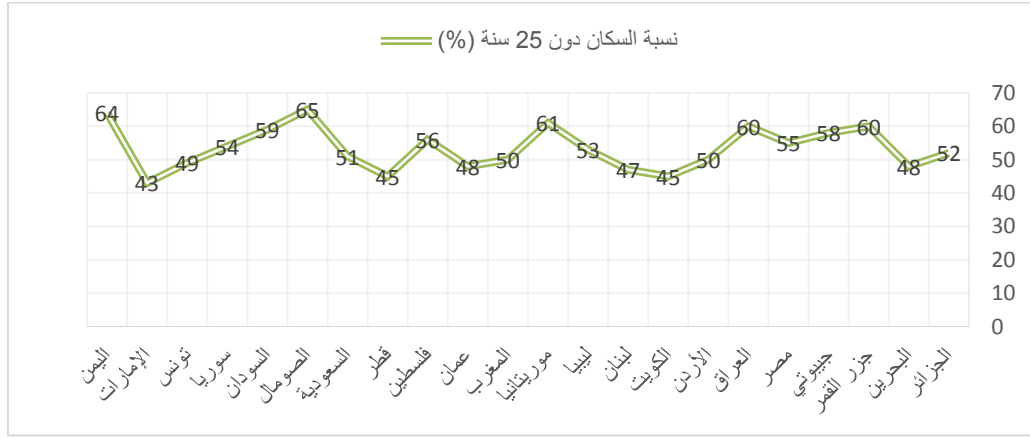
<sup>4</sup> معدل الإعالة (Dependency Ratio) هو المؤشر الديموغرافي يعبر عن نسبة السكان غير المنتجين (من هم في سن أقل من 15 عاماً وأكبر من 64 عاماً) إلى السكان المنتجين (من هم في سن العمل 15-64 عاماً)، ويحسب بقسمة إجمالي السكان المعالين على إجمالي السكان في سن العمل مضروباً في 100، يظهر عدد الأفراد المعالين لكل 100 فرد من القوى العاملة، وكلما ارتفع هذا المعدل زاد العبء الاقتصادي على القوى العاملة النشطة، في حين ان انخفاضه يشير إلى وجود فرصة التركيبة السكان التي يمكن استثمارها في التنمية الاقتصادية شريطة توفير فرص العمل والتعليم والصحة المناسبة للشباب.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

ارتفاع معدلات الاعالة يحد من قدرة الاقتصاد على الاستثمار والادخار و يتصاعد الضغط على الخدمات الاجتماعية.

1- **التركيبة العمرية:** التركيبة العمرية هي توزيع السكان حسب الفئات العمرية، وهي مؤشر يقدر حجم القوى العاملة الحالية والمستقبلية و متطلبات المجتمع من موارد وخدمات تغطي احتياجات السكان

### الشكل رقم 5: التركيبة العمرية للسكان في الدول العربية 2023



**المصدر:** من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية

العالمية، متاح على الموقع الإلكتروني [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

تم الاطلاع يوم 2024/5/25.

يعرض الشكل رقم 5 نسبة السكان الذين تقل اعمارهم عن 25 سنة في الدول العربية ويتضح ان النسب

تتباين بين 45% و 65%، كما نلاحظ ان اليمن والسودان تسجلان اعلا النسب، حوالي 65%، ما

يشير إلى قاعدة سكانية شابة وسجلت الامارات والبحرين نسب متشابهة تقدر ب 45%، ما يعكس تحولا

ديمغرافيا نحو شيخوخة نسبية وانخفاض معدلات الولادات. أما باقي الدول فنسبة السكان الشباب بعمر

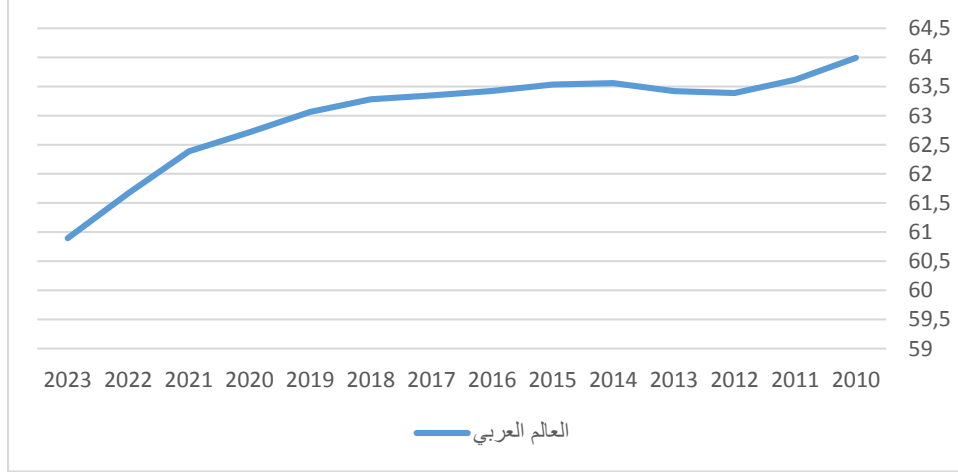
25 عاما تتراوح بين 50-60%، ما يدل ان أكثر من نصف سكانها بعمر اقل من 25 عاما، أي ان

هناك وفرة لليد العاملة وتحديات أكبر لتوفير مناصب الشغل للفئة الشابة.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

### 2-نسبة الإعاقة في الدول العربية خلال الفترة (2010-2023)

#### الشكل رقم 6: إجمالي نسبة الإعاقة في الدول العربية (2010-2023)



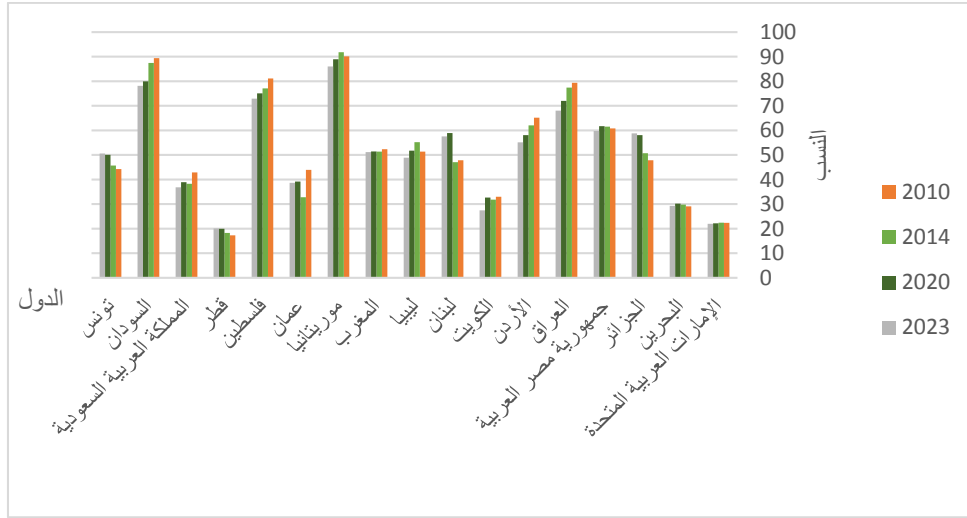
**المصدر:** من إعداد الباحثة استناداً إلى: البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية 2026، واشنطن ، متاح على الموقع <https://databank.worldbank.org>، تاريخ الاطلاع: 2024/5/ 15.

تظهر ارقام الشكل رقم (6)، ان نسبة الاعاقة في العالم العربي خلال الفترة 2010 2023، مرتفعة كثيرا ، خاصة سنة 2010 اين بلغت 64%، ما يعني ان كل 100 شخص في سن العمل يعيلون حوالي 64 شخصا خارج القوة العاملة، وبقيت النسبة مستقرة خلال المدة 2010 إلى 2015، مع زيادة طفيفة، وهو ما يعني ان التحسن في بنية السكان بطيء.

وخلال الفترة 2015 حتى 2023 استمرت معدلاتها في الانخفاض حتى بلغت 60 % سنة 2023 ، وهو ما يفسر بالاستفادة من الفرصة الديموغرافية نتيجة زيادة نسبة السكان في سن العمل، وان العبء على الفئة العاملة أصبح أقل مما كان عليه في السنوات السابقة، الا انه مازال مرتفعا .

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الشكل رقم 7: تطور معدل الإعالة في الدول العربية حسب الدولة (2010-2023)



المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية 2026، واشنطن، متاحة على، <https://databak.worldbank.org>، تم الاطلاع: 2024/5/15.

يوضح الشكل رقم 7 تطور نسب الاعالة في الدول العربية (2010-2023)، حيث تسجل موريتانيا السودان واليمن فلسطين والعراق معدلات تتجاوز 80%، ما يدل على اتساع قاعدة الفئة المعالة وضعف استيعاب سوق العمل للفئات الشابة، في حين تسجل الإمارات وقطر والبحرين أقل من 30% بفضل اعتمادها على العمالة الوافدة النشطة، هذا التفاوت الحاد يضعف تكاملية أسواق العمل العربية، حيث تختلف قدرات الدول في توفير القوى العاملة المتنقلة، ما يعيق حركة العمالة العربية وتكافؤ الفرص بين الأسواق.

### المطلب الثاني : الخصائص الاقتصادية للدول العربية

يركز هذا الفرع على الحجم الاقتصادي ومعدلات النمو في الدول العربية، باعتبارهما من العوامل الأساسية التي تؤثر على سوق العمل وتشكل قاعدة لفهم تكاملية أسواق العمل بين الدول.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

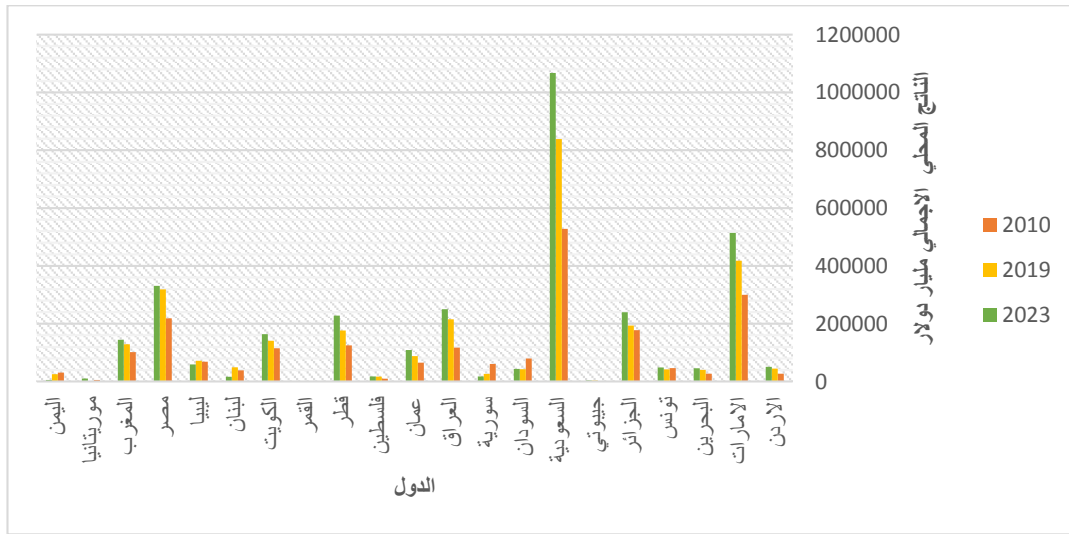
### الفرع الأول: الحجم الاقتصادي والنمو الاقتصادي في الدول العربية

يتناول هذا الفرع الحجم الاقتصادي ومعدلات النمو الاقتصادي كمؤشرين أساسيين يحددان هيكل سوق العمل وقدرته على استيعاب اليد العاملة .

### أولاً: الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023

يعكس الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية القيمة الاجمالية للسلع والخدمات المنتجة في الاقتصاد خلال السنة<sup>1</sup>، ويتأثر بتباين هياكل الانتاج بين الاقتصاديات النفطية والغير نفطية وتختلف مستوياته بشكل ملحوظ بين الدول العربية، ما يعكس سياسات التنمية والبنية التحتية و الفجوة في الموارد.

### الشكل رقم 8: تطور الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023



**المصدر:** من إعداد الباحثة استنادا إلى البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية 2026، واشنطن، متاحة على، <https://databank.worldbank.org> تاريخ الاطلاع: 2024/5/15.

<sup>1</sup> Kshwar, Loreen Bayan, The Impact of Economic Growth on Unemployment in Syria During the Period (2000-2021) Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, vol 9, n 9, 2025, p127.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

عرف الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية خلال الفترة تباينا واضحا بين الدول العربية ، إذ ارتفع في السعودية من 528 مليار دولار إلى 1 ترليون دولار، وهو أعلى معدل بين الدول العربية مدعوما بالتنوع الاقتصادي الاستراتيجي عبر رؤية 2030 التي تهدف لتطوير القطاعات الغير نفطية مثل السياحة والقطاع التكنولوجي واللوجستيات<sup>1</sup>، وكذلك في دولة الإمارات العربية المتحدة إذ ارتفع من 300 مليار دولار إلى 514 مليار دولار وهو راجع للاستجابة السريعة لجائحة كوفيد 19 من خلال التدابير المالية الداعمة ، وكذلك لعوائد الإصلاحات الاجتماعية والاقتصادية السابقة التي عززت بيئة الأعمال، كما ساهم الانتعاش القوي في قطاع السياحة والنشاط المرتبط بإكسبو دبي 2020 ، بالإضافة إلى التأثيرات الإيجابية لكأس العالم لكرة القدم في قطر والانفاق الحكومي المستمر وعززت موجة ارتفاع أسعار النفط العالمية عائدات القطاع ،النفطية بشكل استثنائي، مما أضاف دفعا للنمو الإجمالي وأرسى دعائم اقتصادية متينة<sup>2</sup> كذلك عرف معدل النمو في قطر ارتفاعا من 125 إلى 228 مليار مدعوما بالاستثمارات طويلة الأجل في البنية التحتية العامة البناء ، السكك الحديدية<sup>3</sup> و كذلك ارتفاع أسعار المواد الطاقوية اضافة الى الإصلاحات الهيكلية<sup>4</sup> ، وانكمش اقتصاد سوريا من 60 الى 17 مليار دولار (-72%) نتيجة لأثر الحرب الاهلية 2011 حيث أدت الحرب لتراجع الاستثمارات الخاصة و انهيار القطاعات الاقتصادية (الزراعة، التصنيع، المالية، الإسكان، الطاقة)<sup>5</sup>، و شهد الاقتصاد اليمني انكماشاً أدى الى تدمير شامل للبنى التحتية المنتجة وانهيار القدرات المؤسسية و قد تضاعفت هذه الخسائر بفعل انهيار القطاع النفطي الذي

<sup>1</sup> Guendouz, abdelkarim. ouassaf, saidi, M, The economic diversification in Saudi Arabia under the strategic Vision 2030, Academy of Business Research Journal, vol 24, N5, 2020, P5.

<sup>2</sup> international Monetary Fund, United Arab Emirates: 2022 Article IV Consultation Staff Report, IMF Country Report No. 22/372, Washington, International Monetary Fund, 2022, P5.

<sup>3</sup> international Monetary Fund, Qatar: 2023 Article IV Consultation Staff Report (Washington, DC: IMF, 2023, P1.

<sup>4</sup> Ibid, 16

<sup>5</sup> Gobat, Jeanine and Kostial, Kristina, Syria's Conflict Economy, Working Paper No 16123, Washington DC: International Monetary Fund, 2016, P6-7

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

يمثل شريان الاقتصاد الرئيسي، نتيجة الحصار المفروض على الصادرات النفطية. و أدى الانقسام النقدي والجغرافي للبلاد إلى تفاقم الأزمة<sup>1</sup>، كما تراجع في لبنان من 49 مليار عام 2019 إلى 16.5 مليار عام 2023 نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل البنوية والمؤسسية، أبرزها ضعف الحوكمة ، الذي أدى إلى تشويه آليات السوق وتقويض الثقة في المؤسسات الاقتصادية. وأسهم الاعتماد المفرط على التحويلات المالية والسياحة والمضاربات العقارية في زيادة هشاشة الاقتصاد أمام الصدمات الخارجية، في ظل غياب التنويع الانتاجي<sup>2</sup>. بينما ارتفع في مصر من 218 إلى 331 مليار ، بفضل تدفقات قياسية للاستثمار الأجنبي المباشر ، وارتفاع التحويلات المالية للمصريين بالخارج بنسبة 62-85% ، وإلى نمو السياحة رغم الصراعات الإقليمية<sup>3</sup>، وسجل المؤشر نمواً تجاوز 40% لمساهمة أسعار الهيدروكربونات المرتفعة في تعزيز الإيرادات العامة وتمويل الاستثمار<sup>4</sup>. و تعزز الاستثمار العام في مشاريع البنى التحتية الكبرى ما أدى لنشاط قوي في قطاعات الصناعة والبناء والخدمات<sup>5</sup>. وقد عزز هذا النمو انتعاش إنتاج الهيدروكربونات<sup>6</sup>. و في الأردن ارتفع المؤشر من 27.1 إلى 50.8 مليار، حيث أطلقت الحكومة الأردنية رؤية التحديث الاقتصادي، التي تستهدف الاستثمار الأجنبي المباشر<sup>7</sup> كما تركز الإصلاحات على التحول نحو

<sup>1</sup> Banque mondiale. Yemen Economic Monitor: L'économie yéménite continue de se heurter à d'importantes difficultés, Washington, DC: Banque mondiale, 2024 , Available at ; <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/06/26/yemen-s-economy-faces-mounting-crises-report>. Accessed on May 23, 2024.

<sup>2</sup> Abou Ltaif, S, and S, Mihai-Yiannaki, "Exploring the Impact of Political Patronage Networks on Financial Stability: Lebanon's 2019 Economic Crisis," *Economies*, VOL 12, No 7, 2024, P8.

<sup>3</sup> International Monetary Fund , Arab Republic of Egypt: 2025 Article IV consultation, fourth review under the extended arrangement under the extended fund facility (Country Report No. 25/186), Washington, 2025, P15-17

<sup>4</sup> International Monetary Fund , Algeria: 2023 Article IV Consultation Staff Report. Washington, 2024, P26.

<sup>5</sup> Ibid , P1-4.

<sup>6</sup> Ibid, P5-10.

<sup>7</sup> O'Brien, Tim, et al, What Will It Take for Jordan to Grow Center for International Development at Harvard University, 2022, from: [growthlab.hks.harvard.edu/publications/what-will-it-take-jordan-grow](http://growthlab.hks.harvard.edu/publications/what-will-it-take-jordan-grow), P36, Retrieved: 2/4/2025.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الاقتصاد الرقمي والاخضر يتوافق مع المزايا التنافسية للأردن، بما في ذلك العمل عن بعد والخدمات عالية المهارة وتوسيع أسواق الصادرات<sup>1</sup>، وفي المغرب ارتفع من 101 مليار دولار الى 144 مليار دولار هذه الزيادة كانت مدفوعة بالاستثمار في البنى التحتية والإصلاحات الهيكلية المنتهجة<sup>2</sup> .

تباين في مسارات الناتج المحلي الإجمالي بين 2010-2023 انقساما واضحا في الأداء الاقتصادي للدول العربية بين مجموعة حققت نموا مدفوعا بالاستثمار والطاقة وأخرى انهارت بفعل الصراعات والأزمات المؤسساتية هذا التفاوت يمهد لفهم التفاوتات في القدرات الاقتصادية.

### ثانيا: ارتباط النمو بخلق فرص العمل.

لفهم مدى تأثير النمو الاقتصادي على قدرة أسواق العمل على استيعاب القوى العاملة وتوفير فرص العمل نقارن بين نمو الناتج المحلي وفرص التشغيل في الدول العربية.

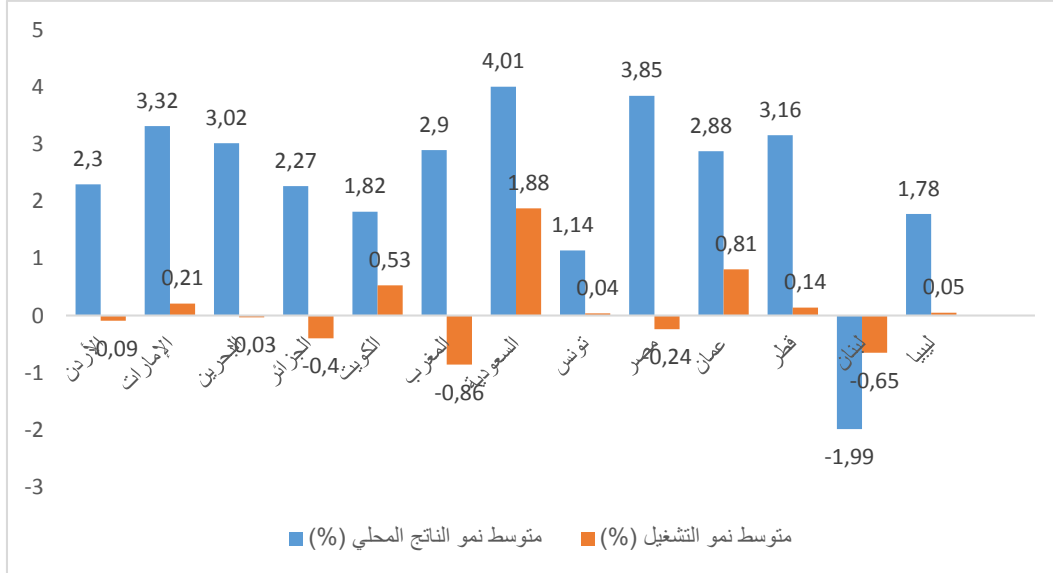
<sup>1</sup> Ibid,P, 37 .

<sup>2</sup> International Monetary Fund ,Morocco: 2025 Article IV Consultation and Third Review Under the Arrangement Under the Resilience and Sustainability Facility, Country Report No. 25/87, Washington, 2025, P8.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الشكل رقم 9: المتوسط معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي والتشغيل في الدول العربية خلال

الفترة 2010-2023



المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى: البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية 2026، واشنطن، متاحة على <https://databank.worldbank.org> تاريخ الاطلاع: 2024/5/15.

من خلال الشكل رقم 9 تظهر المملكة العربية السعودية تحقق أعلى نمو اقتصادي/أداء تشغيلي مقارنة بالدول الأخرى (4% - 1.88%) تليها مصر والتي سجلت نمو اقتصادي مرتفع بـ 3.85% مع نمو تشغيلي إيجابي نسبيا 0.81%، ما يشير إلى قطاعات خدمية مكثفة اليد العاملة في الاقتصاد السعودي، وتسجل الأردن والمغرب معدل نمو سالب في التشغيل (-0.45% و-0.03%)، أما في ليبيا فالانكماش الاقتصادي الحاد -1.99% يتزامن مع تراجع تشغيل -0.65%، ما يتوافق مع

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

صدمة العرض الناتجة عن عدم الاستقرار السياسي، و يتأثر القطاع النفطي (المساهم الأكبر في الناتج المحلي)<sup>1</sup> بشكل حاد، بينما يظهر التشغيل مرونة نسبية نظرا لطبيعة القطاعات غير النفطية. وبالتالي يظهر ان العلاقة بين النمو الاقتصادي والتشغيل في الدول العربية ليست خطية وتتوقف على البنية القطاعية للاقتصاد وطبيعة الصدمات المؤثرة، ففي الاقتصادات المتنوعة نسبيا مثل السعودية يحقق النمو أثر تشغيلي إيجابي، ويضعف هذا الأثر في الاقتصاديات ذات القطاعات غير المكثفة للعمالة مثل مصر أو ينقلب سلبيا في ظل الصدمات الهيكلية (الأردن، المغرب)، أو يتزامن مع الانكماش في حالات عدم الاستقرار (ليبيا). وهذا ما يؤكد ان سياسات التشغيل لا يمكن ان تستند إلى النمو الاقتصادي وحده، بل تتطلب تدخلات هيكلية موجهة.

### الفرع الثاني : البنية الانتاجية والقطاعية في الدول العربية

ضعف التنوع القطاعي يشير إلى هيمنة قطاع اقتصادي واحد أو عدد محدود من القطاعات على الناتج المحلي الإجمالي والتشغيل، مع محدودية مساهمة القطاعات الأخرى. هذا الخلل يجعل الاقتصاد أكثر عرضة للتقلبات الخارجية، مثل أزمات أسعار السلع أو الطلب العالمي، ويحد من قدرته على خلق فرص عمل متنوعة ومستدامة.

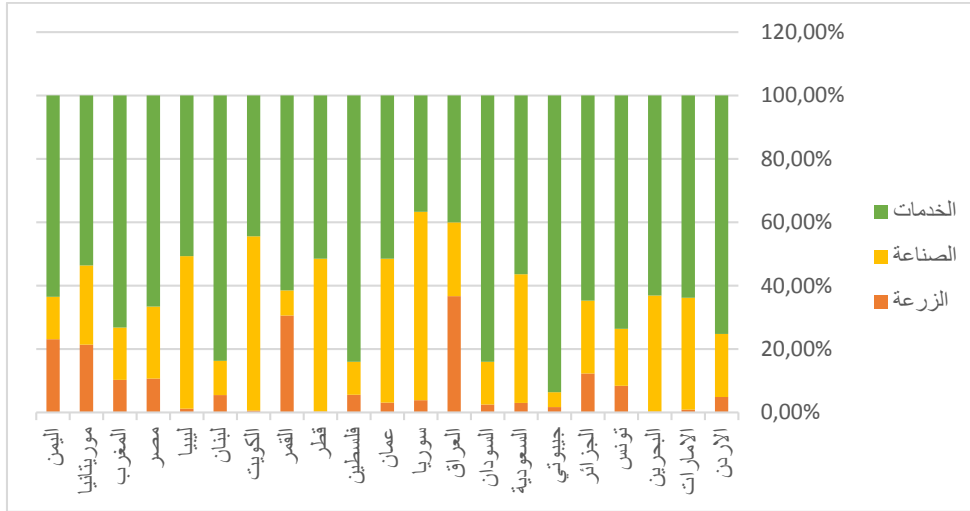
### أولا: هيكل الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية 2023

يعكس توزيع الناتج المحلي الإجمالي بين القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الدول العربية درجة التنوع الاقتصادي فيها، وهذا ما يبيئه الشكل (10) لمساهمة القطاعات الاقتصادية الرئيسية (الزراعة والصناعة والخدمات ) في تكوين الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية عام 2023.

<sup>1</sup> African Development Bank, Libya Economic Outlook, Abidjan, 2025, Available at: [www.afdb.org/en/countries/north-africa/libya/libya-economic](http://www.afdb.org/en/countries/north-africa/libya/libya-economic) accessed 25/5/2024.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الشكل رقم 10: التركيب القطاعي للناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية 2023



المصدر: من إعداد الباحثة استناد إلى: البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية 2026، واشنطن، متاحة على [databank.worldbank.org](http://databank.worldbank.org) : تاريخ الاطلاع: 2024/5/ 15

تعكس الإحصائيات مساهمة القطاعات الاقتصادية الرئيسية الثلاثة: الزراعة، والصناعة، والخدمات في الناتج المحلي الإجمالي. كما يبين أن الاقتصادات العربية تتجه إلى القطاع الخدمات أكثر من غيره من القطاعات. وتتراوح نسب مساهمة القطاع في معظم الدول العربية ما بين 60% - 80% من الناتج المحلي الإجمالي. وتتجاوز نسبة مساهمة قطاع الخدمات 80% في الأردن وجيبوتي وفلسطين ولبنان. ويأتي القطاع الصناعي ثانياً بعد القطاع الخدماتي. وتتراوح مساهمته إلى أدنى من 20% في بعض الدول التي تعتمد على قطاع الخدمات، وإلى أكثر من 50% في الدول النفطية مثل الجزائر والعراق بما في ذلك الصناعات الاستخراجية. كما تبقى مساهمة القطاع الزراعي ضعيفة في أغلب الدول العربية، حيث قدرت بأقل من 5% في دول الخليج العربي ولبنان. وترتفع في عدد قليل من الدول ذات الطابع الزراعي، وتجاوزت نسبة 20% في السودان واليمن وموريتانيا. تعكس هذه التباينات تباين درجة تنوع الاقتصاد في الدول العربية. تتجه فيها الاقتصادات الأقل تنوعاً إما إلى الاعتماد على القطاع النفطي كالجزائر والعراق، أو على القطاع الخدمي كالأردن ولبنان.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

التباين الهيكلي يعكس التركيب القطاعي تباين في درجات التنوع الاقتصادي فالاقتصادات الأقل تنوعا تسجل ارتفاعا في حصة القطاع الخدمي أو النفطي على حساب الزراعي والصناعي التحويلي، الامر الذي يحد من قدرتها على خلق فرص عمل مستدامة. وهنا نقول ان التنوع ليس خيارا استراتيجيا وانما هو ضرورة هيكلية للاستقرار.

لكن هذا التحليل الوصفي يواجه قيودا يجب الانتباه إليها. فبيانات التشغيل الرسمية الصادرة عن البنك الدولي، لا تغطي الاقتصاد غير الرسمي. وهو قطاع يستوعب نسبة كبيرة من العمالة في معظم الدول العربية<sup>1</sup>، الأرقام الرسمية، إذن، قد تقلل من حجم مناصب العمل الفعلية.

النمو في القطاع النفطي لا يخلق وظائف بنفس كثافة القطاعات التحويلية أو الخدمية. بل يبقى رهين تقلبات الأسعار والاستقرار السياسي<sup>2</sup>. وهو ما يفسر جزئيا لماذا لا تترجم عائدات النفط دائما إلى تشغيل مستدام.

الفترة 2010-2023 تشمل صدمات عديدة: أزمة كوفيد-19، تقلبات أسعار النفط<sup>3</sup>، اضطرابات سياسية. المتوسطات تخفي هذه التقلبات. والعلاقة بين النمو والتشغيل ليست آلية. بل تتوقف على البنية القطاعية وجودة المؤسسات.

### ثانيا :حصة الإيرادات البترولية مقارنة بحصة الإيرادات الضريبية من الإيرادات العامة

تعد هيكلية الإيرادات العامة للدولة أحد الخصائص الاقتصادية البارزة التي تميز الاقتصادات العربية عن غيرها، وتظهر مقارنة حصة الإيرادات البترولية والضريبية بين عامي 2019 و2023 تباين هيكليا

<sup>1</sup> International Labour Organization, Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (Third Edition), Geneva,2018,P19.

<sup>2</sup> Ross, Michael,The Oil Curse: How Petroleum Wealth Shapes the Development of Nations. Princeton: Princeton University Press,2012,P45.

<sup>3</sup> International Monetary Fund, Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia, Washington, 2022,P10.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

عميقا يعكس درجات متفاوتة من النضج في التنويع الاقتصادي وفي بناء القدرة المؤسسية للدولة ، وهو

ما يظهر في الجدول التالي:

الجدول 3: المقارنة بين حصة الإيرادات البترولية وحصة الإيرادات الضريبية في الدول العربية

الدول	2019		2023	
	الإيرادات البترولية من الإيرادات العامة	الإيرادات الضريبية الحصة من الإيرادات العامة	الإيرادات البترولية من الإيرادات العامة	إيرادات الضريبية الحصة من الإيرادات العامة
الإمارات	41,9%	42,8%	57,7%	39,8%
البحرين	72%	15,5%	62,4%	23,9%
قطر	82,1%	17%	83,1%	11,6%
الكويت	89,6%	2,5%	91,1%	3,4%
عمان	75,3%	14,7%	72,3%	14,9%
السعودية	64,1%	32,8%	62,2%	29,4%
الجزائر	40,4%	43,1%	58,7%	33,2%
ليبيا	97,8%	2,1%	96,8%	3,2%
العراق	92,2%	4,2%	92,8%	4,4%
اليمن	11%	48,7%	29,7%	33,1%
تونس	4,5%	90,6%	1,4%	88%
المغرب	0	87,6%	0	85,8%
موريتانيا	0	66,3%	0	60,4%
جيبوتي	0	59,5%	0	61,6%
السودان	6,9%	50,8%	1,6%	52,6%
فلسطين	0%	85%	0	87,3%
قمر	0%	48,3%	0	46,9%
لبنان	0%	75%	0	68,4%
مصر	5,4%	75%	6,3%	80,1%
الأردن	0%	51%	0	67,9%

### المصدر:

التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2024، 2024، أبوظبي: صندوق النقد العربي. صفحة 399

International Monetary Fund, Algeria: 2023 Article IV Consultation

Country Report No. 24/88, Washington, March 2024 ,p37.

توضح بيانات الإيرادات العامة للدول العربية عامي 2019 و 2023 تباينا واضحا في مسارات التنوع الاقتصادي بين الدول العربية ، فنجد ان قطر والكويت والعراق وليبيا في قمة النموذج الريعي بإيرادات بترولية تصل الى 90% من الإيرادات العامة، وتقترب تونس والمغرب ومصر من النموذج الضريبي باعتماد 60 الى 90% على الإيرادات الضريبية ، كما تبرز البحرين وعمان والسعودية تنوعا في إيراداتها العامة حيث خفضت البحرين إيراداتها البترولية من 72% إلى 62.4% ورفعت إيراداتها الضريبية من 15.5% إلى 23.9% بفضل مرونة مؤسسية تعززها صغر الحجم، و خفضت عمان إيراداتها البترولية من 75.3% إلى 72.3%، اما السعودية خفضت مواردها البترولية من 64.1% إلى 62.2% رغم تراجع إيراداتها الضريبية من 32.8% إلى 29.4%، وهو ما تم باستحداث إصلاحات مهمة عززت الكفاءة الضريبية في الاطار استراتيجية رؤية السعودية 2030<sup>1</sup> ، اما الجزائر ارتفعت إيراداتها البترولية من 40.4% إلى 58.7% وتراجعت إيراداتها الضريبية من 43.1% إلى 33.2% تظهر الأردن ولبنان وفلسطين وموريتانيا وجيبوتي وجزر القمر اعتماد شبه كامل على الإيرادات الضريبية بين 46.9% و 88% ، و حقق الأردن زيادة من 51% إلى 67.9% بينما يعكس لبنان تراجع من 75% إلى 68.4% بفعل الأزمة المالية<sup>2</sup> ، وحسب هذا التحليل المقارن، يظهر ان الخصائص الاقتصادية

<sup>1</sup> صندوق النقد الدولي، تعبئة الإيرادات من أجل تعافٍ صلب وشامل للجميع في الشرق الأوسط وآسيا الوسطى، ورقة إدارات صندوق النقد الدولي ، إدارة الشرق الأوسط وآسيا الوسطى وإدارة شؤون المالية العامة، واشنطن، 2022، ص12.

<sup>2</sup> International Monetary Fund. Lebanon: 2023 Article IV Consultation ,Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for Lebanon. Country Report No. 2023/237, Washington, 2023 ,p7.

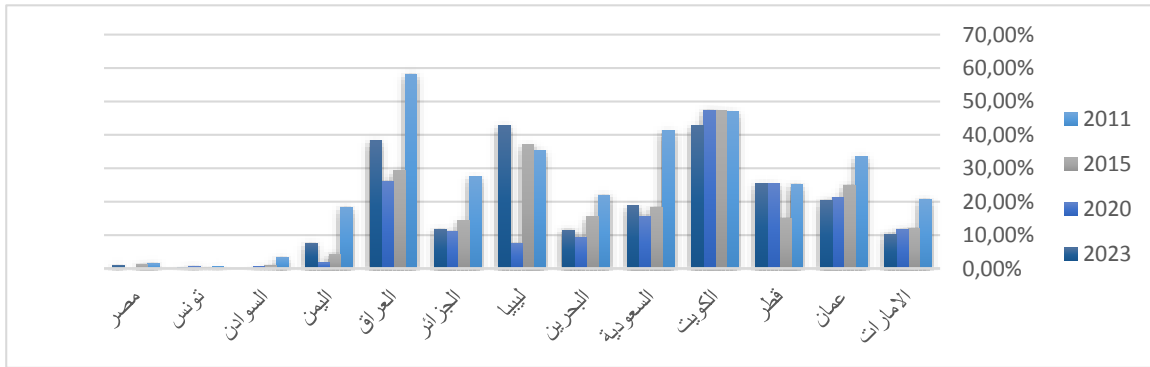
## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

للدول العربية لا يمكن ان تتحدد بالموارد الطبيعية وحدها، هو ما يؤكد ان التنوع الناجح يتطلب تزامنا بين العوامل الثلاثة: قدرة مؤسسية على بناء العقد الضريبي الاجتماعي، إرادة استراتيجية تتجاوز المنطق الربحي وكذلك مرونة حجم تسهل التحول .

### ثالثا: إيرادات الموارد النفطية من إجمالي الناتج المحلي 2011-2023

يعتبر قطاع الطاقة ، النفط والغاز، الركيزة الأساسية للاقتصاد في عدد من الدول العربية خاصة في دول مجلس التعاون الخليجي اضافة الى الجزائر والعراق وليبيا اذ يشكل هذا القطاع المصدر الاساسي للإيرادات العامة للدولة، ولغالبية عوائد الصادرات، كما له دور اساسي في الساهمة في الناتج الداخلي الخام وهو ما يظهر في الجدول 11:

### الشكل رقم 11: مساهمة إيرادات الموارد النفطية من إجمالي الناتج المحلي للفترة 2011-2023



التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2024، صندوق النقد العربي، أبو ظبي، صفحة 399

International Monetary Fund, Algeria: 2023 Article IV Consultation Country Report No,

24/88. Washington, , March 2024 ,p37.

ترتفع مساهمة الإيرادات النفطية في الناتج المحلي الاجمالي في بعض الدول العربية وسجلت اعلاها في العراق، والتي قاربت 60 % سنة 2011، كما عرفت تراجع لتستقر عند نسبة 30 % بسبب ما عرفه البلد من اضطرابات سياسية، تليها بعد ذلك الكويت والتي استقر فيها المؤشر خلال الفترة

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

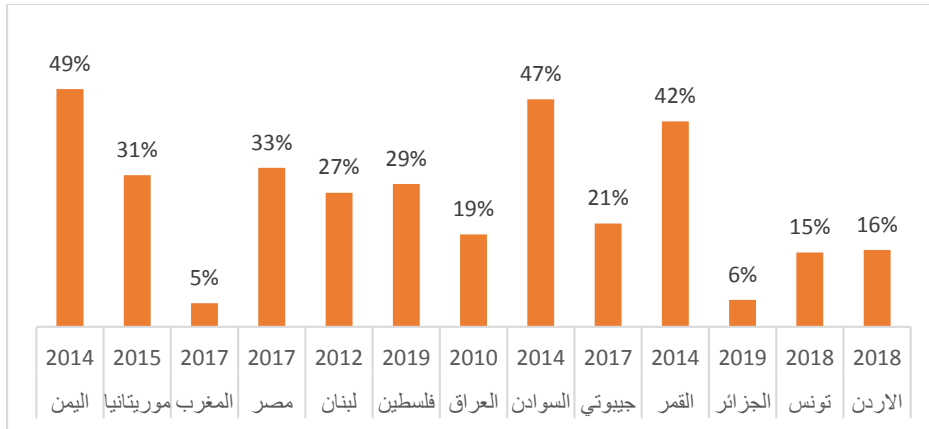
المذكورة عند ما يقارب 50 %، ثم المملكة العربية السعودية والتي كان فيها المؤشر سنة 2011 يقدر ب 40 % ثم والتي انخفضت خلال السنوات اللاحقة، اذ استقر عن حدود 20% سنة 2023 لكون البلاد تسعى لتنوع مصادر الدخل كما سبق وذكرنا، ثم تأتي بعدها ليبيا والتي قاربت مساهمتها 40 % سنة 2023 لما عرفه البلد من استقرار سياسي، أما الجزائر فنلاحظ ان نسبة المساهمة تراجعت على مر الفترة كون الدولة تعمل على تشجيع قطاعات اخرى للمساهمة في الاقتصاد غير القطاع النفطي، كما ونلاحظ ان هناك دول مساهمتها تصل الى النسبة الصفرية لافتقارها للموارد الريعية كما هو الحال في تونس، مصر، والسودان.

### المطلب الثالث: مؤشرات العدالة الاجتماعية

#### الفرع الأول: تحليل دليل الفقر متعدد الأبعاد في الدول العربية

يوضح المنحنى مستويات الفقر حسب الخط الوطني للفقر في الدول العربية بما يسمح برصد الاختلافات في أحوال العدالة الاجتماعية في هذه الدول :

#### الشكل 12: نسبة الفقر وفق الخط الوطني للفقر



المصدر: من اعداد الباحثة حسب معطيات صندوق النقد العربي، التقرير السنوي لعام 2023،

أبوظبي، 2023 .

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

تبين البيانات نسبة الفقر وفق الخط الوطني للفقر ان هناك تفاوتاً بين الدول العربية، و تتراوح المعدلات بين 5% و 49% فنجد ان أدنى معدل كان في المغرب ب 5 % وأعلاه كان في اليمن ب 49 % كما ان معدلاته ترتفع في كل من السودان 47% وجزر القمر ب 42% ما يعكس الاوضاع الاقتصادية الصعبة للبلاد والتي ترتبط بـموارد محدودة وازمات سياسية .

في المقابل، سجلت الجزائر نسبة منخفضة بعد المغرب وبلغت 6% ويعود ذلك لسياسات الحكومية للدعم الاجتماعي و استقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الذي عرفته البلاد و نجد دولا سجلت معدلات فقر متوسطة مثل الأردن، تونس، جيبوتي، العراق، فلسطين، لبنان، مصر، موريتانيا نسبة تتراوح بين 15% و 33 % ما يعكس تحديات متعلقة بفرص العمل، الضغوط الاقتصادية وتأثير الاصلاحات الاقتصادية على الشرائح المنخفضة الدخل .

### الفرع الثاني: مؤشر جيني لتوزيع الدخل<sup>1</sup>

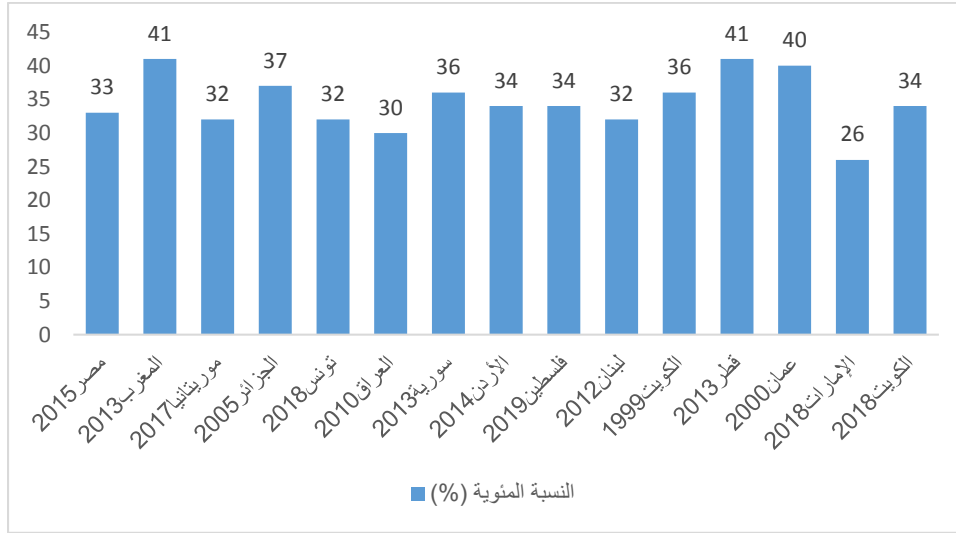
مؤشر جيني هو أهم المقاييس لقياس درجة عدم التساوي في توزيع الدخل بين الافراد في المجتمع يعكس الحالة الاجتماعية والاقتصادية للدول، وفيما يلي الشكل 16 يوضحه حسب اخر فترة متاحة لكل دولة.

<sup>1</sup> مؤشر جيني (Gini Index) مقياس إحصائي يقيس درجة عدم المساواة في توزيع الدخل أو الثروة، يتراوح بين 0 (مساواة تامة)

و 1 (عدم مساواة تامة). يُحسب إما من خلال منحنى لورينز حيث  $G=A/(A+B)$

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الشكل 13: مؤشر جيني لتوزيع الدخل في الدول العربية



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا التقرير السنوي لعام لصندوق النقد العربي ، أبو ظبي

2023.

هناك اختلافات واضحة بين الدول العربية في درجة المساواة الاقتصادية، حيث سجلت النسبة الأقل في دولة الامارات ب 26% سنة 2018، أي ان هناك عدالة توزيع للدخل، اما المغرب وقطر فوصل المؤشر الى 41% ما يشير الى وجود فجوات كبيرة بين الشرائح الغنية والفقيرة، ما يفاقم من مشكلات الفقر، كذلك بالنسبة لقطر فاعتمادها على اليد العاملة الوافدة والتي تتركز في مناصب العمل المنخفضة الأجور جعل المؤشر يرتفع .

أما الدول الاخرى فتتراوح بين 30% و37% مثل الأردن 34%، تونس 32%، فلسطين 34%، ما يدل ان مستويات العدالة في توزيع الدخل في هذه الدول متوسطة .

ان التحولات الاقتصادية والديموغرافية التي تشهدها المنطقة العربية لا تنعكس فقط على هيكله أسواق العمل، بل تترجم في شكل ضغوط متزايدة على التشغيل. ومن هنا يخصص المبحث الثالث لعرض وتحليل مستويات البطالة في الدول العربية باعتبارها المؤشر الأكثر تعبير عن اختلافات سوق العمل.

### المبحث الثالث: خصائص البطالة في سوق العمل العربية

الخصائص الاقتصادية والديموغرافية تؤثر في العرض والطلب. وتظهر البطالة كنتيجة. المنطقة العربية تتقاسم ظاهرة ارتفاع المعدلات. وتُشير البيانات إلى تفاقم هذه الظاهرة لدى فئات محددة: الشباب، النساء، حاملي الشهادات.

النمو الاقتصادي وحده لا يفسر الظاهرة. فالبطالة ترتبط بعدة محددات مثل فجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات السوق، وتباين في توزيع الفرص.

### المطلب الأول: معدلات البطالة في الدول العربية 2010-2023

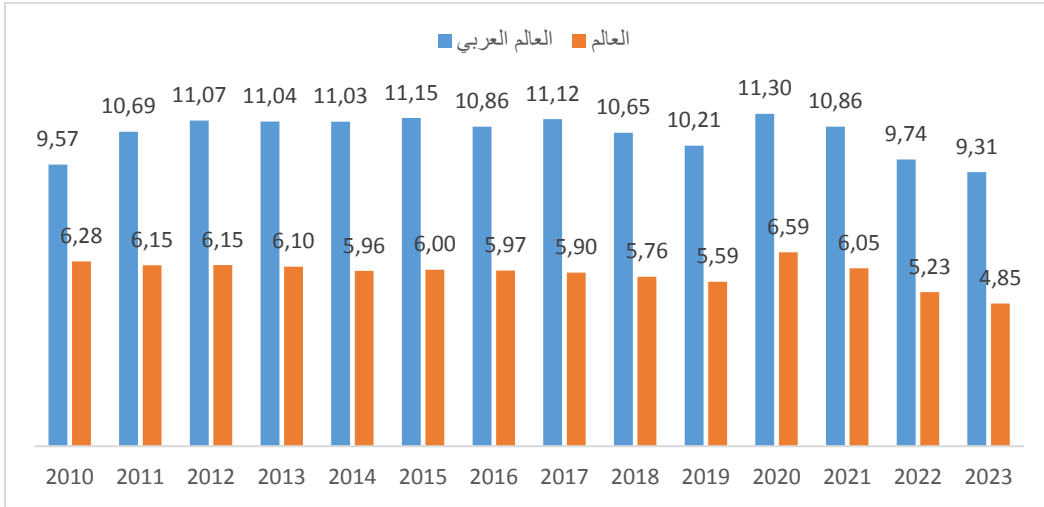
ان مؤشر البطالة من أهم مؤشرات سوق العمل هذا الأخير يعكس قدرة الاقتصاد على توفير فرص العمل لفئة السكان النشطين اقتصاديا. ولهذا المؤشر أهمية بالغة خاصة كونه يرتبط مباشرة بالنمو الاقتصادي و الاستقرار الاجتماعي وفيما يلي نستعرض تطور هذا المؤشر في الدول العربية خلال فترة زمنية 2010-2023

### الفرع الأول: إجمالي البطالة العامة في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023

تعتبر البطالة إحدى التحديات الأبرز التي تواجه التنمية المستدامة في العالم العربي، تفاقمت هذه الظاهرة بفعل تزامن صدمات متعددة: أزمات مالية عالمية، اضطرابات سياسية إقليمية، وجائحة صحية غير مسبوقة. يتناول هذا الفرع واقع البطالة في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023، مستعرضا تطوراتها الكلية ومقارنتها الدولية، ومحاولا رصد العوامل المفسرة للتباينات بين الدول.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الشكل 14: تطور معدلات البطالة عربيا و عالميا خلال الفترة 2010-2023



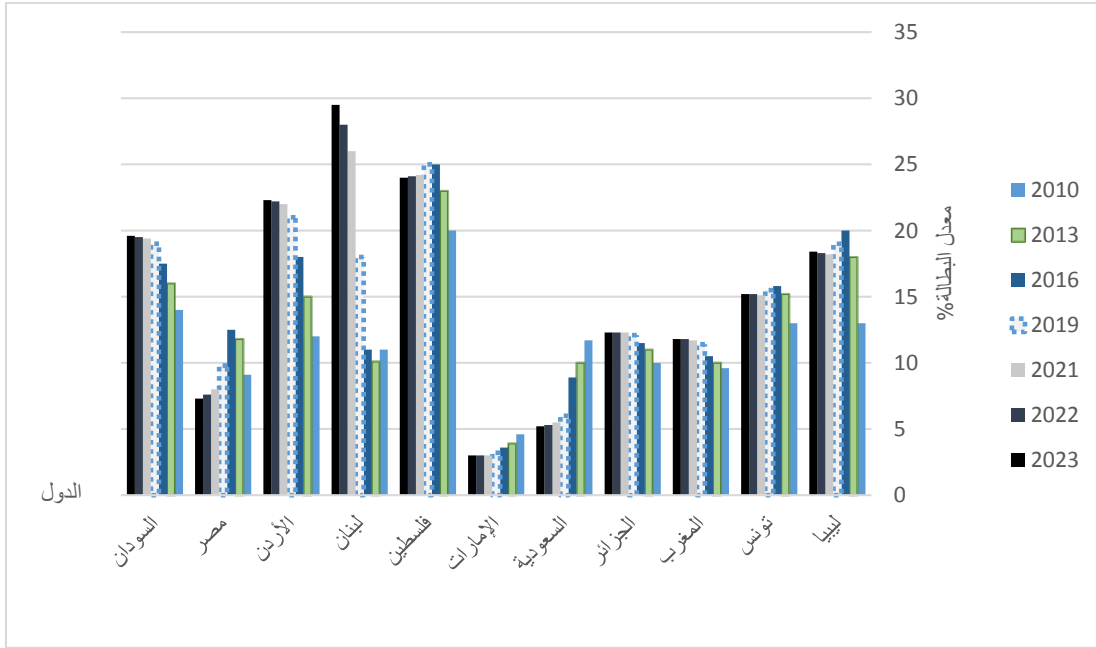
المصدر من اعداد من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية

، على الموقع الإلكتروني [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) تم الاطلاع يوم 5/5/2025

ان اجمالي معدل البطالة العربي مرتفع بالمقارنة بالمعدل العالمي، تراوحت قيمة المؤشر عربيا بين 9.34% - 11.31% خلال الفترة المدروسة و في المقابل كانت معدلاته عالميا اقل مقارنة بالعربي حيث تراوحت بين 4.85% و 6.59%، كما شهد ارتفاعا واضحا في 2021 قبل ان ينخفض إلى أدنى مستوى في السنوات الموالية و ذلك لوجود تأثيرات للجائحة الصحية على سوق العمل العالمي .

بعد عرض المعدلات الإجمالية للبطالة في الدول العربية، يظهر الشكل رقم 15 مقارنة مفصلة لتطور معدلات البطالة لكل دولة خلال الفترة 2010-2023 وهو ما يتيح فهم الفوارق الوطنية واتجاهات سوق العمل.

الشكل 15: مقارنة تطور معدلات البطالة في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023



من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية ، متاح على الموقع الإلكتروني. [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org). تم الاطلاع يوم 2025/5/25

من معطيات الشكل رقم 18 نلاحظ ان معدلات البطالة بين الدول العربية متباينة وتعرف ارتفاع مستمر في أغلب الدول العربية، و سجلت فلسطين ولبنان والأردن والسودان أعلى المستويات تراوحت بين 20% و30%، حيث عرفت منحنى تصاعدي مستمر في لبنان بدا من 12 % سنة 2010 ووصل الى 22,3 % سنة 2023. ويعود ذلك لمعاناته من أزمة اقتصادية منذ عام 2019 أدت الى انهيار اقتصادي ومالي كبير و أزمة ديون خانقة وانكماش حاد في الناتج المحلي الاجمالي<sup>1</sup> ، وفي الأردن عرفت البطالة ارتفاع شديد من 12% سنة 2010 الى 22% سنة 2019 واستمرت في الارتفاع سنة 2023 الى 22.3 % نتيجة لتوافد أعداد كبيرة من العمالة المهاجرة واللاجئين السوريين إلى الأردن ما أدى إلى خلق حالة من السباق نحو القاع

<sup>1</sup> World Bank, The impact of economic and monetary crisis on human rights in Lebanon, from <https://www.worldbank.org>, Retrieved 5/5/2025

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

في سوق العمل، حيث أصبح العمال الأردنيون مضطرين للمنافسة على وظائف بأجور متدنية وظروف عمل سيئة، مما ساهم في ارتفاع معدلات البطالة بين الأردنيين<sup>1</sup>، كما يشير هذا الارتفاع الى ان البطالة ترجع بدرجة أكبر إلى العوامل الاقتصادية الكلية بشكل خاص إلى العجز المزدوج للأردن لعجز ميزاني، تتجاوز فيه النفقات العامة الإيرادات وتسهم في ارتفاع الدين العام، وعجز في ميزان المدفوعات الجارية، تتجاوز فيه الواردات الصادرات. وقد كبح هذان العجزان تطوير القطاع الخاص وقدرته على خلق فرص العمل<sup>2</sup> أدت جائحة كوفيد-19 إلى صدمة إضافية لسوق العمل الأردني حيث تضررت قطاعات حيوية مثل السياحة والصناعة والخدمات.

في المغرب العربي، تكشف البيانات عن استمرار التحديات البنيوية، في تونس، تراوحت البطالة بين 15-18% خلال الفترة، مع تفاقم الوضع بعد الثورة التونسية 2011 التي أدت إلى صدمات سياسية واقتصادية حادة. كما ان استمرار ارتفاع معدلات البطالة يعود للعوامل المؤسسية من التنظيمات الصارمة تعيق تكييف سوق العمل مع الصدمات من خلال تقليل حركة التداول، وتبطئ التعافي خلال فترات النمو الاقتصادي، ويزيد من الانشقاق والمحسوبية<sup>3</sup> كما ان الفجوة

---

<sup>1</sup>سوزان رزاز وآخرون، سوق محفوف بالتحديات يغدو أكثر تحدياً: عمال أردنيون، عمال مهاجرون واللاجئون في سوق العمل الأردني، منظمة العمل الدولية، بيروت، 2017، ص7.

<sup>2</sup> Zafiris Tzannatos, A Macroeconomic Accounting of Unemployment in Jordan: Unemployment is Mainly an Issue for Adults and Men, Economic Research Forum 'Arab Development Portal, February 24, 2025. <https://theforum.erf.org/2025/02/24/a-macroeconomic-accounting-of-unemployment-in-jordan-unemployment-is-mainly-an-issue-for-adults-and-men/> Retrieved:2/4/2025.

<sup>3</sup> مجموعة البنك الدولي، الثورة غير المكتملة: توفير فرص ووظائف أفضل وثروة أكبر لكل التونسيين، خلاصة: السياسات التنموية في تونس، ماي 2014، ص7.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

في الانتاجية نما الاقتصاد التونسي بوتيرة دون إمكاناته، نتيجة للصدمة التي تلت الثورة وانخفاض الاستثمار والانتاجية، مما أدى إلى عدم خلق وظائف كافية لاستيعاب الداخلين الجدد. كذلك حساسية البطالة العالية للدورات الاقتصادية يمتلك الاقتصاد التونسي معامل أوكن مرتفعا يفوق متوسط الدول متوسطة الدخل، مما يجعل البطالة تتأثر بشكل كبير بالتقلبات الاقتصادية<sup>1</sup>. كما أدت جائحة كوفيد-19 إلى صدمة إضافية لسوق العمل التونسي، حيث تضررت قطاعات حيوية مثل السياحة والصناعة والخدمات. أما المغرب، فتراوحت معدلاتها بين 9% و 12% تفاقمت البطالة بعد الجائحة مدفوعة بتراجع حاد في الناتج الاقتصادي نتيجة الإغلاق الطويل لثلاثة أشهر، وانهايار قطاعات حيوية كالسياحة والخدمات والتصنيع، فضلا عن تراجع التحويلات والاستثمار الأجنبي المباشر بسبب الانكماش الأوروبي<sup>2</sup>. نلاحظ ان معدلات البطالة في ليبيا والسودان مرتفعة نتيجة لما تواجه البلدان من أزمات سياسية وعدم استقرار سياسي، ومن جانب اخر نجد ان دولة الخليج العربي تسجل أدنى معدلات بطالة خلال الفترة ففي السعودية كان هناك تراجع مستمر في معدلاتها من 10 % سنة 2010 الى 4.05% عام 2023 يعود الأمر الى استراتيجية الدولة رؤية 2030<sup>3</sup> والتي تهدف لتعزيز النمو الاقتصادي وتقليل الاعتماد

<sup>1</sup> Belgacem, Aymen, and Jérôme Vacher. "Why Is Tunisia's Unemployment So High Evidence From Policy Factors," IMF Working Paper WP/23/XX. Washington, 2023 ,P16.

<sup>2</sup> ElBehairy, Hala, Rana Hendy, and Shaimaa Yassin. "The Impact of COVID-19 on MENA Labor Markets: A Gendered Analysis from Egypt, Tunisia, Morocco and Jordan" , Working Paper No. 1559, Cairo: 2022,P7.

<sup>3</sup> رؤية السعودية 2020 هي اول المراحل من رؤية المملكة 2030 هدفها الاساسي اعادة هيكلة الاقتصاد السعودي وتقليل الاعتماد على النفط كمصدر اول للإيرادات. وركزت الاستراتيجية على تعزيز الإيرادات غير النفطية، ورفع كفاءة الانفاق العام، وترشيد الدعم الحكومي و تحفيز القطاع الخاص ليكون محركا للنمو. كما تضمنت الرؤية برامج إصلاحية اهمها برنامج التحول الوطني 2020 الذي سعى لتطوير الأداء الحكومي، وتطوير الخدمات العامة، خلق بيئة اقتصادية جاذبة للاستثمارات، بالطريقة التي تساهم في رفع معدل النمو الاقتصادي وتوليد فرص عمل جديدة للسعوديين .

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

على الموارد النفطية وإيجاد قطاعات جديدة لخلق فرص العمل وتوطين اليد العاملة الوطنية<sup>1</sup>. تظهر البيانات ان البطالة في الدول العربية نتيجة تفاعل عدة عوامل، منها اقتصادية كلية (الأزمات المالية، عجز الميزانيات)، وعوامل هيكلية (ضعف القطاع الخاص، التنظيمات الجامدة)، وكذلك عوامل مؤسسية (الفساد، المحسوبية)، وعوامل خارجية (الأزمات السياسية، تدفق اللاجئين). في المقابل، نجحت دول مثل السعودية في خفض البطالة عبر استراتيجيات تنمية طويلة الأمد (رؤية 2030).

### الفرع الثاني: معدلات البطالة بين الشباب والنساء في الدول العربية 2023

فيما يلي منحنى يوضح معدلات البطالة العامة، بطالة الشباب، وبطالة النساء في عدد من الدول العربية

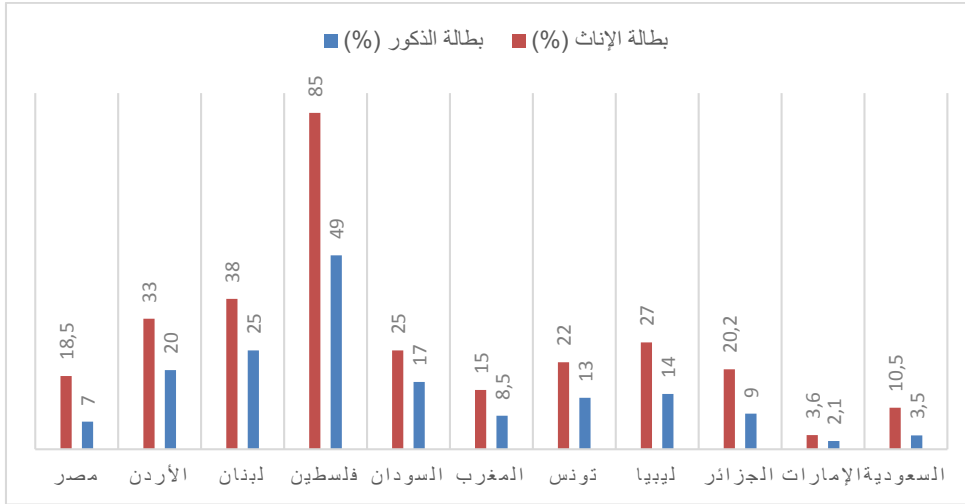
### أولاً: الفوارق الجندرية في معدلات البطالة في الدول العربية 2023

يوضح الشكل رقم 16 الفوارق الجندرية في معدلات البطالة، مما يتيح مقارنة تأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية على البطالة بين الرجال والنساء في الدول العربية.

---

<sup>1</sup> صندوق النقد الدولي، المملكة العربية السعودية: مشاورات المادة الرابعة لعام 2024 ، وتقدير الخبراء، تقرير رقم 280/24 واشنطن ، صندوق النقد الدولي، سبتمبر 2024، ص4.

الشكل 16 معدلات البطالة بين الإناث والذكور في الدول العربية 2023



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية ، متاح على الموقع [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)، تم الاطلاع يوم 2024./5/25

تظهر البيانات الشكل (16) ان هناك فجوة جنديرية واضحة بين الجنسين في كل الدول العربية ،حيث ترتفع فيها نسب البطالة بين الإناث مقابل الذكور ، و تتفاوت بشكل ملحوظ، و تسجل فلسطين أعلى معدل بطالة إناث ب 85%، مقابل 40% للذكور، ما يشير لتفاقم حاد في استبعاد المرأة من سوق العمل، وتأتي لبنان ثانياً بـ 38% للإناث و 25% للذكور، تتبعها الأردن ب 33% للذكور مقابل 20% للإناث وفي مصر تسجل 18.5% للإناث و 8% للذكور، والمغرب 25% مقابل 17%، وتونس 22% مقابل 13%، ما يؤكد استمرار التفاوت لصالح الذكور. كما تقترب كل من الجزائر والإمارات العربية المتحدة من التماثل النسبي، ب 20.2% و 10.5% للإناث مقابل 9% و 3.5% للذكور على التوالي. وتسجل ليبيا أدنى معدل بطالة إناث ب 3.6% مقابل 2.1% للذكور. باختصار، الفجوة الجنديرية هي القاعدة السائدة في المنطقة، وفلسطين تهي الحالة الأقصى.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

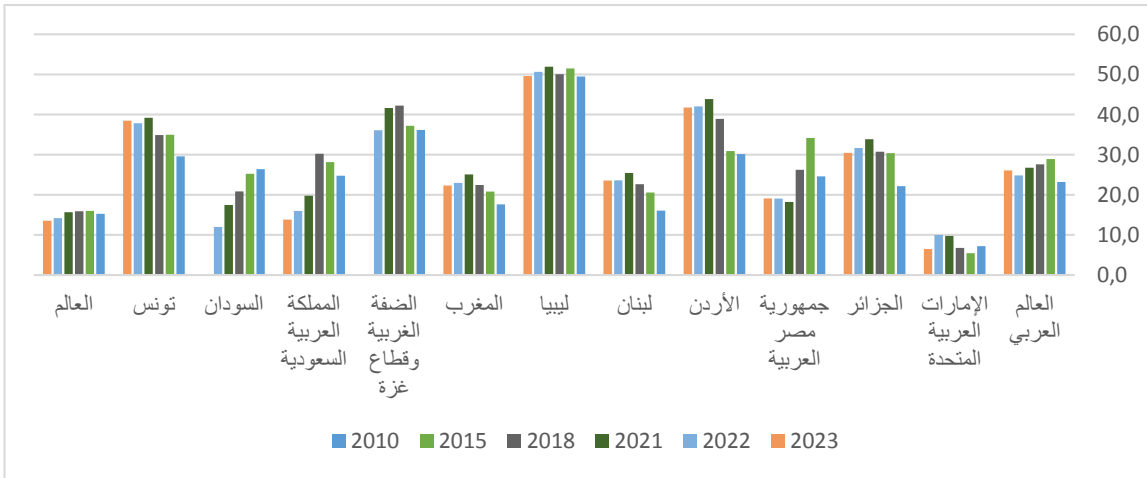
وتعزى معدلات البطالة الاناث المرتفعة في الدول العربية الى مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسية في مقدمتها الأعباء الاسرية ومسؤولية رعاية الأطفال، وارتفاع معدل الخصوبة، واستمرار بعض الأعراف الاجتماعية والتي تحد من مشاركة المرأة، كذلك الى ضعف التمكين الاقتصادي للمرأة<sup>1</sup>. وتتفاقم هذه العوامل في البلدان التي تعاني النزاعات السياسية، كالسودان وليبيا.

### ثانيا: البطالة في فئة الشباب 15-24 سنة: المؤشرات والاتجاهات للفترة 2010-2023

ان ارتفاع البطالة بين الشباب يعد اخطر تحديات التنمية في المنطقة العربية حيث نلاحظ

حسب الشكل رقم 20 ارتفاعها في معظم الدول العربية:

### الشكل 17: البطالة بين الشباب في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية

العالمية، متاح على: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)، تم الاطلاع يوم: 2025/5/12

<sup>1</sup> International Labour Organization, Global employment trends for youth 2024: Middle East and North Africa, Geneva, 2024, p4, Available from: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_953782/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_953782/lang--en/index.htm), accessed :5/4/2025.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

تشكل معدلات البطالة بين الشباب (15-24 سنة) في الدول العربية إحدى التحديات البنيوية الأكثر إلحاحاً. تتجاوز في معظمها المعدل العالمي بفارق كبير، والبيانات المتاحة للفترة 2010-2023 تظهر تبايناً ملحوظاً. تسجل الأردن، ليبيا، تونس، فلسطين، أعلى المعدلات تقارب 40%، وتتراوح معدلاتها في مصر والجزائر بين 25-35%، كما ترتفع في السعودية والإمارات العربية المتحدة هذه الأخيرة تحقق معدل أقل من 10%، وذلك لاستمرار الاعتماد على العمالة الوافدة المنخفضة التكلفة وكذلك إلى عزوف القطاع الخاص على توظيف المواطنين بسبب ارتفاع تكلفتهم مقارنة بالعمالة الوافدة.<sup>1</sup> كما يبين التحليل الزمني محطات حرجة من الأزمة المالية اللبنانية عام 2018<sup>2</sup> والتي أثرت على سوق العمل، كذلك وجائحة كوفيد-19، إلى الأزمة السياسية في ليبيا وتونس والتي رفعت معدلات البطالة فيها إلى ما يتجاوز 40%، إلا أن الانخفاض التدريجي في المغرب والجزائر والسعودية يشير إلى شيء مهم، البطالة ليست ظاهرة اقتصادية محضة، بل نتاج تراكمي لفجوة المهارات وهيمنة القطاع العام إضافة إلى ضعف التشغيل في القطاع الخاص، و محدودية فعالية السياسات التعليمية والتدريبية.

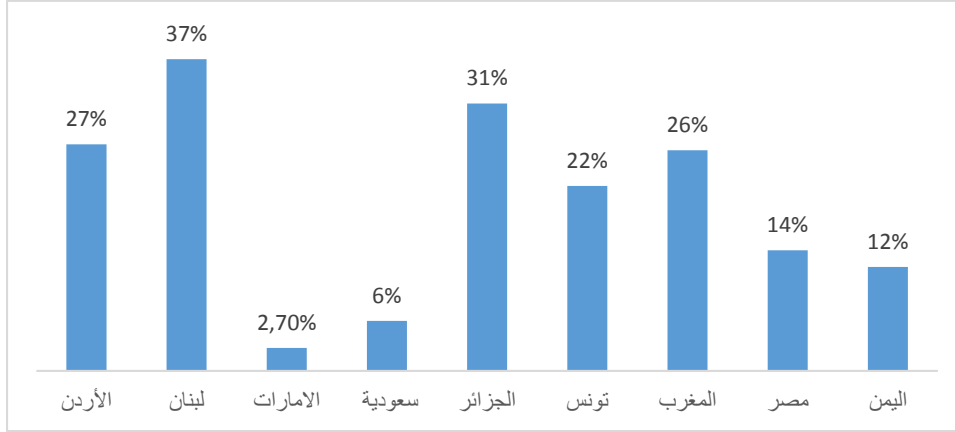
### الفرع الثالث: معدلات البطالة بين الجامعيين في الدول العربية لسنة 2023

يعتبر تحليل البطالة بين الجامعيين من الخصائص المهمة التي يجب التطرق لها لفهم الواقع الإحصائي في الدول العربية يبين مفارقات واضحة بين معدلات البطالة و المستوى التعليمي وهو ما يبرز تحديات بنيوية وفيما يلي الشكل رقم 18 يوضح تطور معدلات البطالة بين الجامعيين في الدول العربية .

<sup>1</sup> الراشدي اسد احمد اسد سالم، توظيف الوظائف في دولة الامارات العربية المتحدة، المجلة الدولية للإدارة والعلوم الإنسانية، المجلد 1، العدد 1، 2017، ص 9.

<sup>2</sup> World Bank, The impact of economic and monetary crisis on human rights in Lebanon, from <https://www.worldbank.org>, Retrieved 5/5/2025

الشكل رقم 18: بطالة الجامعيين في الدول العربية



من إعداد الباحثة استنادا إلى:

General Authority for Statistics, Official Statistics Portal, Kingdom of Saudi Arabia, from: stats.gov.sa Retrieved:2/4/2025.

Office National des Statistiques ,Base de données statistiques, Algérie, Sur le site: [www.ons.dz](http://www.ons.dz) consulte le :2/5/2025 .

Haut-Commissariat au Plan, Portail des statistiques du Maroc, Royaume du Maroc sur le site : <https://www.hcp.ma> consulte le 2/5/2025 .

World Bank ,World Development Indicators 2025,Database. Washington, Sur le site: [data.worldbank.org/indicator](http://data.worldbank.org/indicator) Retrieved:2/4/2025.

League of Arab States, Economic Secretariat,Unified Arab Economic Report 2025, Cairo,2025 , p397.

تظهر إحصائيات الشكل (18)، تفاوتات كبيرة في نسبة حاملي الشهادات الجامعية من

إجمالي العاطلين عن العمل. يظهر الجدول فجوة حادة بين معدلات البطالة الجامعية

عبر الدول العربية ، تتفاوت بين 2.70% في الإمارات، و37% في لبنان. و تتجمع

الدول ذات المعدلات المرتفعة في فئتين، الأولى: اقتصادات تعاني أزمات هيكلية عميقة

،لبنان 37%، الأردن 27% حيث العرض الجامعي يفوق الطلب عليه .

والثانية: دول تعاني اختلالات بين مخرجات التعليم وسوق العمل، تونس 22%،المغرب

26%، مصر 14%.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

أما الإمارات 2.7%، والسعودية 6%، فهما نموذجان مختلفان، فالتوسع الاقتصادي يتناغم مع قدرة الاستيعاب التشغيلية<sup>1</sup>. يفسر معدل البطالة المنخفض نسبيا بين الجامعيين السعوديين بأنه نتيجة للبطالة المقنعة التي يخفيها النظام الإحصائي، إذ تظهر الأرقام الرسمية توظيفا شكليا في مناصب العمل الحكومية أو عبر برامج التوظيف القسرية دون مراعاة للتخصص<sup>2</sup>، بينما يعاني الخريجون في الحقيقة من عدم القدرة على ممارسة عمل منتج يتوافق مع مؤهلاتهم، بسبب تركيز الجامعات على الدراسات النظرية بعيدا عن احتياجات التنمية<sup>3</sup>، كما ان هذا المعدل يغطي على الخسارة الاقتصادية الناتجة عن استثمار التعليم في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل، ويخفي الفجوة بين المؤهلات الدراسية والمهارات العملية المطلوبة<sup>4</sup>.

وتأكد هذه المؤشرات ان مشكلة بطالة الجامعيين في الدول العربية يشير الى اختلالات هيكلية في أنظمة التعليم والتشغيل حيث تعكس وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الامر الذي يحد من قدرة الاقتصادات على الاستفادة من رأسمالها البشري المؤهل.

### الفرع الرابع الانفاق على التعليم من اجمالي الانفاق العام الاجمالي 2010-2023

يعد الانفاق على التعليم من أهم مكونات الانفاق العام، حيث يعكس مدى أولوية الدولة للاستثمار في راس المال البشري وتحسين انتاجية القوى العاملة ويشير الشكل 19، الى تحليل بيانات الانفاق على التعليم في الدول العربية .

<sup>1</sup> Guendouz, abdelkarim. ouassaf, saidi, M, The economic diversification in Saudi Arabia under the strategic Vision 2030 ,OP.CIT , P5.

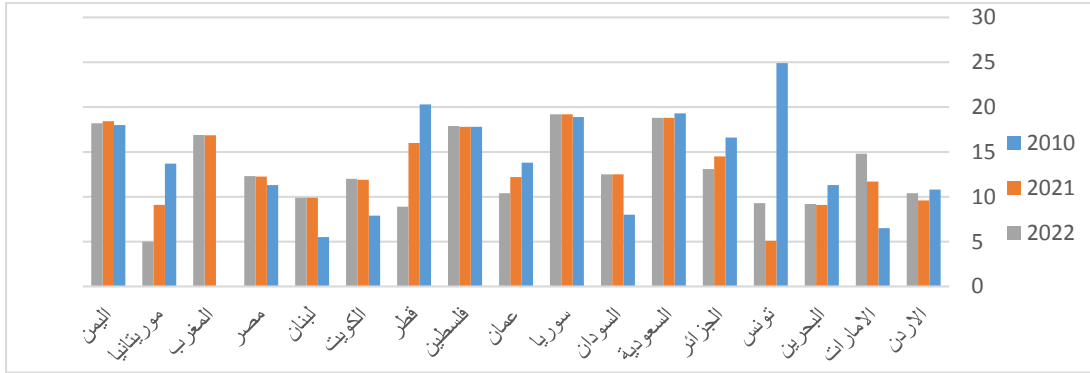
<sup>2</sup> Hayat M. Alqarawi, "Saudi labor market requirements between reality and the challenges of higher education to achieve Vision 2030: Japan's experience as a model," \*Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, VOL 6, no4, 2022 ,P9.

<sup>3</sup> Ibid, 6.

<sup>4</sup> Ibid,17.

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

الشكل 19: مقارنة حجم الانفاق على التعليم في الدول العربية 2010-2023



المصدر : من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية، متاح على [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)، تم الاطلاع يوم 2024/5/25

نلاحظ ان معدلات الانفاق على التعليم في الدول العربية متباينة حيث نجد ان النسب مرتفعة ومستقرة في السعودية وفلسطين وسوريا واليمن و تجاوز معدل الانفاق فيها 17% من الميزانية العامة، و هو ما يعكس دعم التعليم وجعله اولوية وطنية، رغم التحديات السياسية والاقتصادية التي تمر بها هذه الدول. كما عرفت تونس وقطر وموريتانيا تراجعا حادا خلال الفترة حيث تراجع الانفاق في تونس من 24.9% الى 9.3% في 2022، وهو نتيجة للضغوطات المالية بعد الثورة التونسية وتغيرات في التوجهات الاقتصادية.

وفيما عرفت الإمارات والكويت ارتفاعا واضحا في نسب الانفاق على التعليم خلال العقد الأخير، و ارتفعت النسبة في الامارات من 6.5% في 2010 إلى 14.8% في 2022، كذلك ارتفعت نسب الانفاق في السودان ولبنان رغم ما يعرفه البلدان من تحديات اقتصادية كبيرة ، اجمالا يظهر غياب نمط موحد بين الدول العربية ، حيث تختلف توجهات الانفاق حسب الظروف السياسية والاقتصادية ما يجعل هناك حاجة كبيرة لمزيد من التنسيق وتبادل التجارب

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

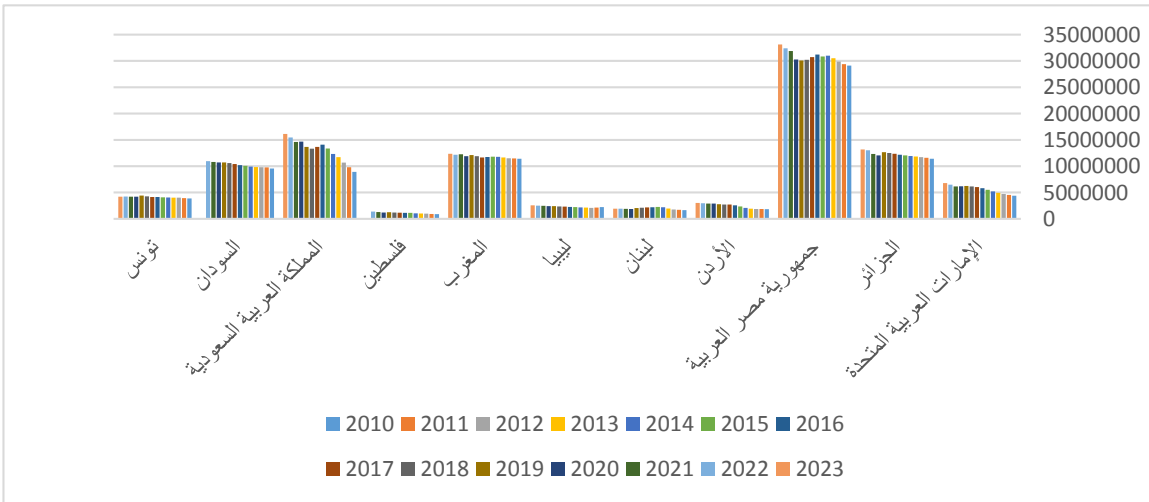
الناجحة داخل المنطقة العربية، لتحقيق الكفاءة والعدالة في تخصيص الموارد لقطاع التعليم، ما يعزز مكانته المستقبلية كركيزة للتنمية المستدامة.

### المطلب الثاني: معدلات المشاركة في القوى العاملة في الدول العربية 2010-2023

#### الفرع الأول: تحليل إجمالي تطور نسبة المشاركة في القوة العاملة 2010-2023:

يبين الشكل رقم 20 ان نسبة المشاركة في القوة العاملة في الدول العربية متباينة ونجد ان مصر أكبر دولة عربية من حيث القوة العاملة اذ تتجاوز 30 مليون وتليها السعودية بـ13 مليون ثم المغرب والجزائر بنسب متقاربة الى 12 مليون تليها السودان بـ10 ملايين والامارات العربية المتحدة بـ5 ملايين فيما تسجل لبنان ليبيا فلسطين وتونس أقل مشاركة لليد العاملة .

#### الشكل رقم 20: تحليل إجمالي تطور نسبة المشاركة في القوة العاملة 2010-2023



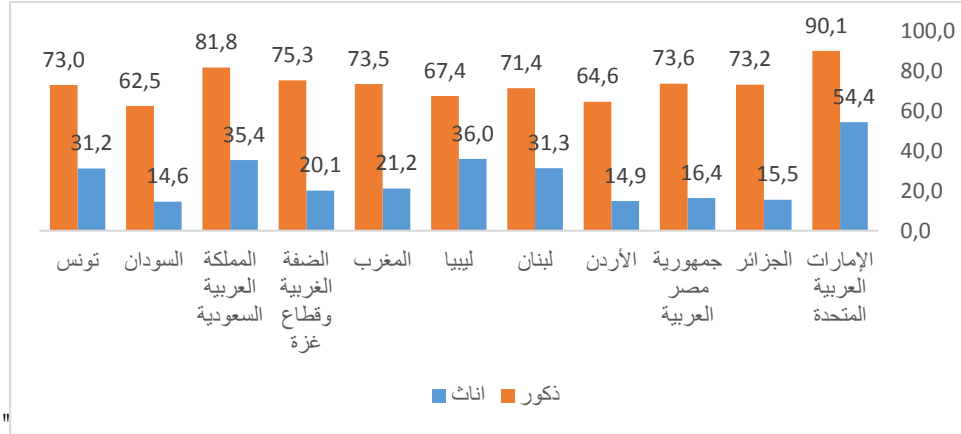
المصدر : من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية، متاح على الموقع [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)، تم الاطلاع عليه يوم 2024/5/25

## الفصل الأول: الإطار النظري والواقع الراهن لأسواق العمل العربية 2010-2023

### الفرع الثاني: التركيب الجندي للقوى العاملة لعام 2023

يوضح الشكل رقم 21 تركيب القوى العاملة بين الجنسين في الدول العربية سنة 2023

#### الشكل رقم 21: مقارنة التركيب الجندي للقوى العاملة في الدول العربية لعام 2023



المصدر : من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية، متاح على الموقع [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) ، تم الاطلاع عليه يوم 2024/5/25

تكشف ارقام عن وجود فجوة بنيوية بين مشاركة الذكور والاناث في سوق العمل العربي، تتجاوز نسب مشاركة الرجال في الدول العربية معدل 60% لتبلغ اقصاها في الإمارات بـ 90.1% وتليها العراق بـ 81.8%، في حين تبقى مشاركة النساء متواضعة في أغلب الحالات، حيث لا تتجاوز معدل 15% في مصر والسودان والجزائر، باستثناء الإمارات بـ 54.4% وتونس بـ 31.2% اللتين تسجلان تواجد مهم للإناث في القوة العاملة وذلك نتيجة سياسات أكثر تسعى لدمجهن في النشاط الاقتصادي.

### خلاصة الفصل:

من خلال تحليل هذا الفصل توصلنا الى ان تكاملية أسواق العمل لا يمكن فهمها بمعزل عن الإطار النظري الذي يحدد مقوماتها، ولا عن الخصائص الاقتصادية والديموغرافية التي تميز الدول العربية. ففي الوقت الذي أبرزت فيه تجربة الشمال الأوروبي ان نجاح التكاملية يرتبط بتقارب السياسات وتجانس الهياكل الاقتصادية، تبدو المنطقة العربية بعيدة عن هذه الشروط.

حيث تشكل الدول العربية عوض من فضاء اقتصادي متجانس ثلاث نماذج مختلفة من اقتصاد ريعي نفطي في دول الخليج العربي يستوعب اليد العاملة الوافدة العمالة والتي تواجه مشكلة التوطين الى اقتصادات خدمية هشة مثل الأردن ولبنان والتي تعاني من بطالة هيكلية بمعدلات مرتفعة واقتصادات منهارت تراجع قدرتها على توليد فرص العمل مثل اليمن وسوريا هذا التباين يقودنا الى فرضية مركزية مفادها: ان تكامل أسواق العمل العربية يتطلب تنسيقا تفاضليا يأخذ بعين الاعتبار الفجوات البنوية المذكورة ، وليس نموذجا موحدا كما هو الحال في دول الشمال الأوروبي.

وعليه، فان هذا التشخيص العام يؤسس للانتقال إلى الفصل الثاني الذي يعنى بدراسة واقع وخصائص أسواق العمل في الدول العربية بمزيد من التفصيل، من خلال التركيز على بنيتها المزدوجة، وسياسات الأجور، وانظمة الضمان الاجتماعي، والآليات الداعمة للتشغيل.

# الفصل الثاني

### مقدمة الفصل

يعد سوق العمل في الدول العربية المرات العاكسة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي مرت على المنطقة خلال العقد الأخير، اين تتقاطع فيه النمو الديمغرافي والاختلالات البنوية مع السياسات العمومية في مجالات التشغيل والحماية الاجتماعية. ونعالج في هذا الفصل خصائص سوق العمل لإبراز بنية سوق العمل في الدول العربية و اختلالاته من خلال تحليل ظاهرة سوق العمل المزدوج و التي تبين توزع اليد العاملة بين القطاع المنظم و الغير منظم ، وكذا التنوع بين اليد العاملة المحلية و الوافدة و تطرقنا الى سياسات الأجور في الدول العربية باعتبارها انعكاسا للبنية المزدوجة وما ينجم عنه من تفاوتات في مستويات الدخل و واقع انظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية.

كما و نناقش في الفصل الآليات الداعمة للتشغيل و التي تمثل اهم الأدوات العملية لمعالجة تحديات البطالة ودعم اندماج القوة العاملة في الاقتصاد الوطني.

### المبحث الاول : بنية سوق العمل في الدول العربية وخصائصه

تمتاز أسواق عمل بعض الدول العربية بازدواجية واضحة بين اليد العاملة المحلية و اليد العاملة الوافدة ، و بأبعاد اقتصادية و اجتماعية خاصة في الدول العربية ذات الوفرة النفطية، وتشير تقارير منظمة العمل الدولية الى ان اليد العاملة الوافدة في هذه الدول تمثل النسبة الأكبر ما نجم عنه الاعتماد الكبير على هذه الفئة في القطاعات الحيوية مثل البناء والتشييد والخدمات والأعمال المنزلية.<sup>1</sup> فيما تتركز اليد العاملة المحلية في القطاع العام أو مناصب العمل ذات الامتيازات الاجتماعية والامن الوظيفي<sup>2</sup> .

### المطلب الاول : اليد العاملة المحلية مقابل الوافدة في ضوء نظرية تجزئة سوق العمل

تزمانا مع الإطار النظري الذي ناقشناه في الفصل الأول حول نظرية تجزئة سوق العمل، فان ظاهرة الازدواجية بين العمالة المحلية والعمالة الوافدة في الدول العربية وخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي هي أحد أبرز تطبيقاتها العملية. حسب النظرية، تبين التجربة الخليجية هذا الانقسام بوضوح و تتركز العمالة المحلية غالبا في السوق الأولي، ولا سيما في القطاع العام أو المناصب ذات الامتيازات الاجتماعية العالية، بينما تستقطب العمالة الوافدة في الغالب داخل السوق الثانوي الذي يضم أغلب مناصب العمل التي تتطلب مهارات منخفضة او متوسطة والتي تمتاز بدخل أقل وحماية اجتماعية محدودة. كما يرتبط هذا التقسيم بعوامل مؤسسية وتنظيمية، مثل سياسات استقدام اليد العاملة ، نظام الكفالة، الفوارق في الأجور بين المواطنين والوافدين، وغياب التكافؤ في انظمة الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> Udaya wagle, labor migration remittances and the economy in the gulf cooperation council region ,comparative migration studies, vol12, N 1, 2024, p6.

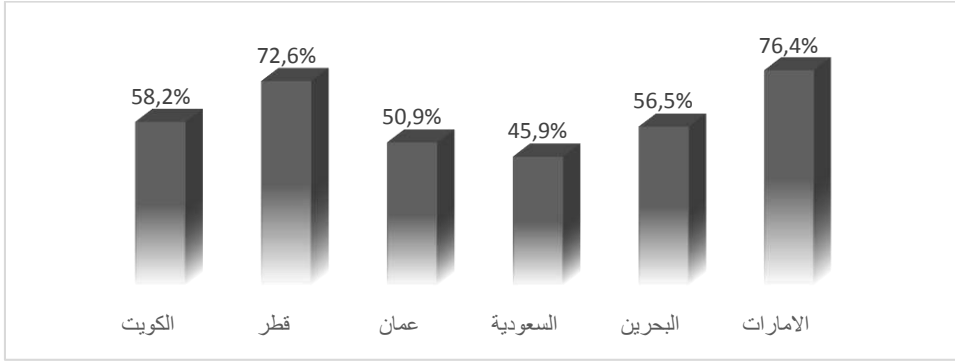
<sup>2</sup> هي ما يتحصل عليها العامل إضافة الى الاجر من تعطية صحية واجازات مدفوعة الاجر ،تعويضات ،حوافز ،خدمات اجتماعية من قروض بدون فوائد ومنح دراسية وسكن وظيفي

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

### الفرع الأول: نسبة السكان العاملون من إجمالي السكان في دول مجلس التعاون 2022

ان نسبة السكان العاملين من إجمالي السكان في دول مجلس التعاون الخليجي تعد مؤشرا مهما لحجم القوى العاملة ومدى مساهمتها في النشاط الاقتصادي.

### الشكل رقم 22: مقارنة حجم القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي 2022



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا على بيانات المركز الإحصائي لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، تقرير سوق العمل الخليجي لعام 2024

من الشكل أعلاه يظهر ان حجم القوة العاملة في الإمارات وقطر هو الأعلى بالمقارنة مع بقية الدول حيث تراوحت النسبة بين ( 76.4%-72,6% ) ، ما يعكس وجود سوق عمل نشيط متنوع القطاعات إضافة الى بيئة العمل المستقرة ومستويات الجيدة للحماية الاجتماعية ، كما ان قطر تمتاز باقتصاد سريع النمو يدعم فرص التشغيل خاصة في قطاع المحروقات والبنى التحتية خاصة في قطاع البناء والتشييد<sup>1</sup> ووصل حجم القوة اليد عاملة في الكويت والبحرين وعمان تقريبا النصف بين 50,9%-58,2% ما يعكس سوق عمل جيد مع وجود برامج توظيف اليد العاملة، وتليها السعودية والتي بلغت 45,9% مع استمرار توظيف مناصب العمل كما هو الحال بالنسبة لدول مجلس التعاون الاخرة إضافة الى تطوير القطاعات الغير نفطية .

<sup>1</sup> Wagle, Labor Migration,P 6

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

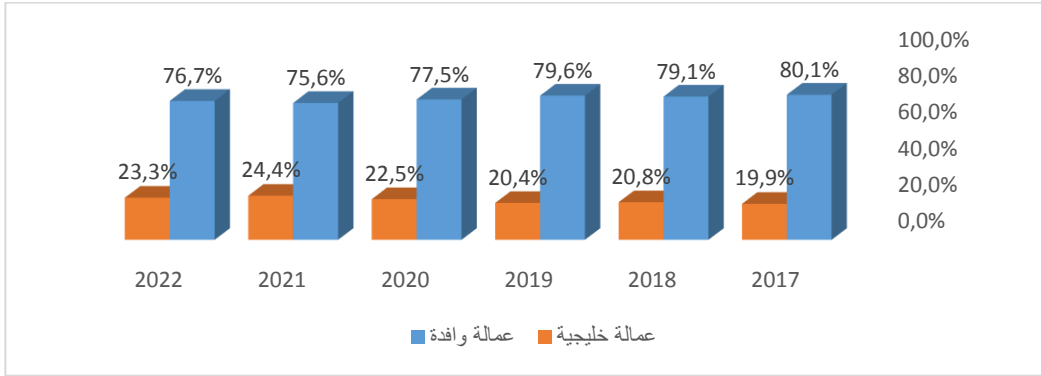
عموما وتتأثر هذه المعدلات بالتركيبية السكانية الكبيرة للعمال الوافدون مقابل المواطنين، وبالسياسات الوطنية المتعلقة بالتوظيف.

### الفرع الثاني: التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون حسب الجنسية

حسب منظمة العمل الدولية فان تعريف القوة العاملة هم جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل والذين يعملون او متاحين خلال فترة مرجعية محددة

الشكل رقم 23: مقارنة التوزيع النسبي للعاملين في مجلس التعاون يد عاملة (وافدة - محلية)

#### خلال الفترة 2017-2022



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لـ إعداد الباحث استنادا على بيانات المركز الإحصائي

لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، تقرير سوق العمل الخليجي لعام 2024

تظهر البيانات ان اليد العاملة الوافدة تشكل الفئة الأكبر من القوة العاملة، حيث بلغت 80.1% عام 2017، ثم انخفضت إلى 76.7% عام 2022، في حين ارتفعت نسبة اليد العاملة المحلية من 19.9% عام 2017 إلى 23.3% عام 2022، حدثت تغييرات إضافية بعد عام 2019، إذ ارتفعت نسبة العمالة الخليجية إلى 24.4% في 2021 ثم تراجعت إلى 23.3% في 2022، وهو ما يبرر جزئيا إلى تأثير جائحة كورونا.

من منظور نظرية حركة عوامل الانتاج، يمكن تفسير هذه التحولات على النحو التالي:

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

1. التدفقات الدولية للعمالة الوافدة: تمثل اليد العاملة الأجنبية المصدر الأساسي لسد

الاحتياجات القطاعية في دول مجلس التعاون، خاصة في البناء والخدمات والأعمال

المنزلية، بسبب الفروق الاقتصادية بين دول الإرسال والاستقبال.

2. الاعتماد على العمالة الوطنية: برامج التوطين والسياسات الاقتصادية الرامية إلى زيادة

مشاركة المواطنين في سوق العمل تساهم في تقليل الاعتماد على العمالة الوافدة بالتدريج،

وهو ما يفسر الزيادة الملحوظة في نسب اليد العاملة الخليجية خلال السنوات الأخيرة.

3. التذبذب الناتج عن الأزمات: مثل جائحة كورونا، تؤثر على حركة العمالة الوافدة، فتظهر

تراجعات مؤقتة في نسبها، بينما تستمر الجهود الوطنية لتحقيق توازن مستديم في توزيع

اليد العاملة.

هذا التحليل يوضح ان التوزيع النسبي للعاملين حسب الجنسية في دول مجلس التعاون ليس مجرد

انعكاس للإحصاءات، بل هو نتيجة حركة دولية لعوامل الانتاج متأثرة بالفرص الاقتصادية، الطلب

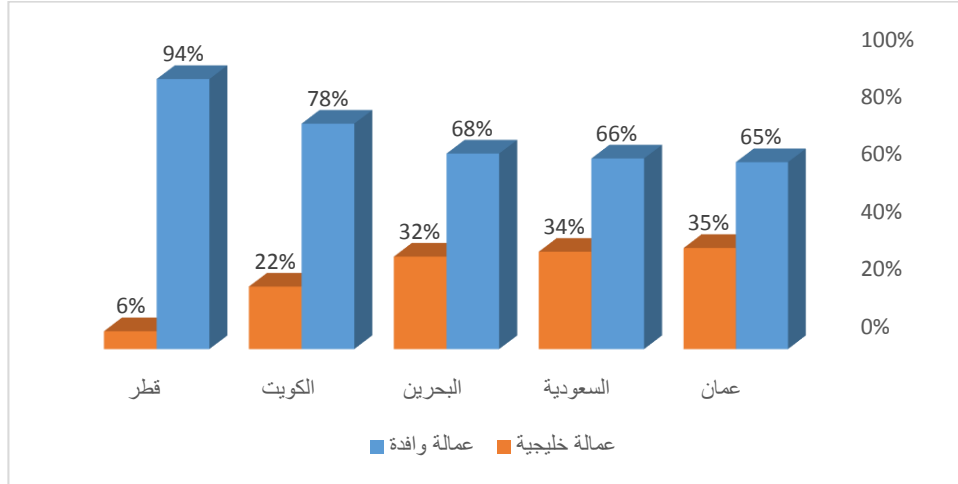
القطاعي، والسياسات الوطنية نحو توطين مناصب العمل وتحقيق استدامة سوق العمل.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

### الفرع الثالث : اليد العاملة الوافدة واليد العاملة الخليجية حسب البلدان 2022

يظهر الشكل رقم 24 لليد العاملة الوافدة والخليجية في دول الخليج العربي كما يلي :

#### الشكل 24:المقارنة بين اليد العاملة الوافدة والخليجية في دول التعاون الخليجي 2022



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لـ اعداد الباحث استنادا على بيانات المركز الإحصائي لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، تقرير سوق العمل الخليجي لعام 2024

تشير البيانات الإحصائية الواردة في الشكل (24)، لوجود اعتماد كبير لدول مجلس التعاون الخليجي على العمالة الوافدة، فقد سجلت قطر اعلى نسبة للعمالة الوافدة (94%)، وتلتها الكويت (78%)، ثم البحرين (68%). كما بلغت النسبة 66% في السعودية و65% في عمان، في المقابل ظلت نسبة العمالة الخليجية اقل من 35% في جميع الدول وتشير هذه المعطيات الى الاعتماد الكبير على العمال الوافدة ما يعكس وجود جهود كبيرة لدعم سياسات التوطين ودعم تشغيل اليد العاملة الوطنية .

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

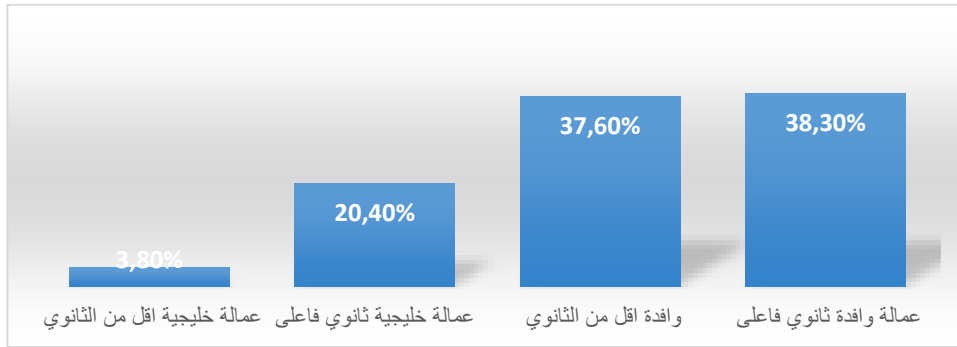
الفرع الرابع: الهيكل المهاري والمهني لليد العاملة في ضوء تطبيق نظرية تجزئة سوق العمل

حسب الإطار النظري الذي تم تقديمه في الفصل الأول حول نظرية تجزئة سوق العمل، يمكن

تفسير الهيكل المهاري والمهني لليد العاملة المحلية والوافدة في الدول العربية، وخاصة في دول

مجلس التعاون الخليجي، على النحو التالي:

الشكل رقم 25: تصنيف اليد العاملة الوافدة حسب المستوى التعليمي 2022



المصدر من اعداد الباحثة استنادا لـ اعداد الباحث استنادا على بيانات المركز الإحصائي لمجلس التعاون لدول

الخليج العربية، تقرير سوق العمل الخليجي لعام 2024

تكشف المؤشرات الإحصائية للشكل رقم (25)، وجود تباين واضح في المستويات التعليمية بين

اليد العاملة الوافدة واليد العاملة الخليجية، ما يعكس البنية المهنية والمهنية المجزأة لسوق العمل:

- اليد العاملة الوافدة: تشكل الفئة الأكبر في سوق العمل، حيث يزيد أكثر من ثلاثة أرباعها

عن مستوى الثانوية فأعلى (38,3%)، بينما يقل المؤهل عن الثانوية بنسبة 37,6%

، يعكس هذا التوزيع ثنائية داخل العمالة الوافدة، جزء مهياً للعمل في قطاعات تحتاج إلى

كفاءات متوسطة، وجزء آخر يتركز في المهن منخفضة تكلفة والكثيفة العمالة وذلك لان

تكلفة اليد العاملة ما تزال اقل من تكلفة تبني التكنولوجيا الحديثة فتوفر وكالات التوظيف

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

عمالة بتكاليف توظيف منخفضة جدا لا يميل المواطنون الى شغلها وتشمل العمل

المنزلي، الوظائف الزراعية، الاعمال اليدوية في مواقع البناء<sup>1</sup>.

- **اليد العاملة الخليجية:** تظهر بمستوى تعليمي مرتفع، حيث تبلغ نسبة الحاصلين على

الثانوية فأعلى 20,4%، ومن هم أقل من ذلك 3,8%. يعكس هذا ان أغلب العمالة

الوطنية المتدخلة في سوق العمل تتركز في مناصب العمل الإدارية والرسومية ذات

المهارات العليا، والحماية والاستقرار الوظيفي، بينما المناصب منخفضة المهارة تعتمد

بشكل شبه كامل على العمالة الوافدة.

من منظور نظرية تجزئة سوق العمل:

1. **السوق الأولي:** يشمل مناصب العمل العليا والمستقرة، وتهيمن عليها اليد العاملة

الخليجية المتعلمة، برواتب مرتفعة وحماية اجتماعية كاملة.

2. **السوق الثانوي:** يشمل وظائف منخفضة ومتوسطة المهارة، أجور أقل، حماية محدودة،

ويعتمد عليها بشكل شبه كامل العمالة الوافدة.

وبذلك، يظهر ان الفجوة الهيكلية بين العمالة الوطنية والوافدة ليست مجرد اختلاف في المؤهلات

التعليمية، بل انعكاس مباشر لتجزئة سوق العمل، تحدد أي فئة تعمل في أي سوق، وهو ما يفسر

اعتماد سوق العمل الخليجي على اليد العاملة الأجنبية في المناصب منخفضة المهارة.

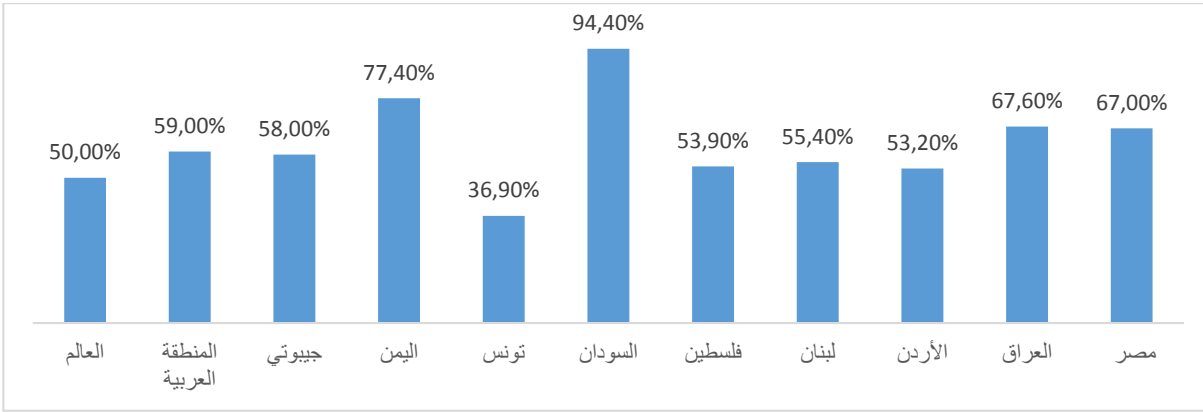
<sup>1</sup> Malit faris,naufal george,labour migration, skills development and the future of work in the gulf cooperation council(gcc)countries, working paper,international labour organization,2017,P6.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

### المطلب الثاني : سوق العمل الغير رسمي في الدول العربية

يعتبر القطاع الموازي<sup>1</sup> من ابرز الظواهر في أسواق العمل في الدول العربية، وتستقطب النسبة الأكبر من اليد العاملة التي يعجز السوق العمل الرسمي على استيعابها. رغم ما يوفره هذا القطاع من فرص معيشية للكثير من الأسر، إلا انه يرتبط بضعف الانتاجية والحماية الاجتماعية، ما يجعله جانب مؤثر في الاقتصاد الوطني ويؤثر على الاستقرار في سوق العمل في المنطقة العربية .

### الشكل رقم 26: احصائيات سوق العمل الغير رسمي في الدول العربية 2023



**المصدر:** إعداد الباحث استناداً إلى بيانات منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات مؤشرات سوق العمل، متاح على <https://www.ilo.org/ilostat> :تاريخ الاطلاع 17 /5/ 2024.

<sup>1</sup> القطاع الموازي هو مجموع الأنشطة الاقتصادية التي لا تخضع للرقابة الرسمية و القوانين المنظمة لسوق العمل، وكما لا يتم تسجيلها بشكل كامل في الحسابات الوطنية. ورغم مساهمته في امتصاص البطالة وتوفير دخل للفئات الهشة، إلا انه يطرح تحديات مرتبطة بالحماية الاجتماعية، والجبائية، وجودة مناصب العمل .

يظهر الشكل رقم (26)، تباينا ملحوظا في نسب العمالة غير الرسمية عبر الدول العربية، حيث يتصدر السودان القائمة بنسبة 94.4%، ما يعكس ضعفا حادا في البنية التنظيمية لسوق العمل وغيابا شبه كامل للحماية الاجتماعية والقانونية للعمال. وفي الطرف الآخر، تأتي تونس بنسبة 36.9% كأقل دولة عربية في هذا المؤشر، ما يشير لوجود إطار تشريعي وتنظيمي أكثر صرامة في فرض الالتزامات الرسمية على أصحاب العمل والعمالين. بتموضع اليمن في المرتبة الثانية بنسبة 77.4%، ما يفسر بسياق عدم الاستقرار السياسي، تليها مصر والعراق بنسب متقاربة 67%، أما المنطقة العربية عموما فتسجل 59%، وهي نسبة تتجاوز المعدل العالمي، مما ما يبرز تحديات بنيوية يتجذر في ضعف تطبيق القوانين العمالية وانتشار الاقتصاد الموازي. تتقارب نسب الأردن ولبنان والجزائر والمغرب بين (50%-56%) حول المتوسط الإقليمي. يشير هذا التوزيع إلى أن العمالة غير الرسمية ليست مجرد ظاهرة اقتصادية، بل هي انعكاس لعجز الدول عن توفير بدائل جاذبة للانخراط في الاقتصاد الرسمي، سواء عبر تبسيط إجراءات التسجيل أو خفض تكاليف الالتزامات الاجتماعية أو تعزيز ثقافة الامتثال.

### المبحث الثاني: سياسات الأجور في الدول العربية

تختلف سياسات الاجور في الدول العربية باختلاف الوضع الاقتصادي لهذه الدول وهو ما يجعل تحليل مستويات ضرورة لفهم التحديات والفجوات .

### المطلب الأول: انتاجية العمل بالدولار في الدول العربية

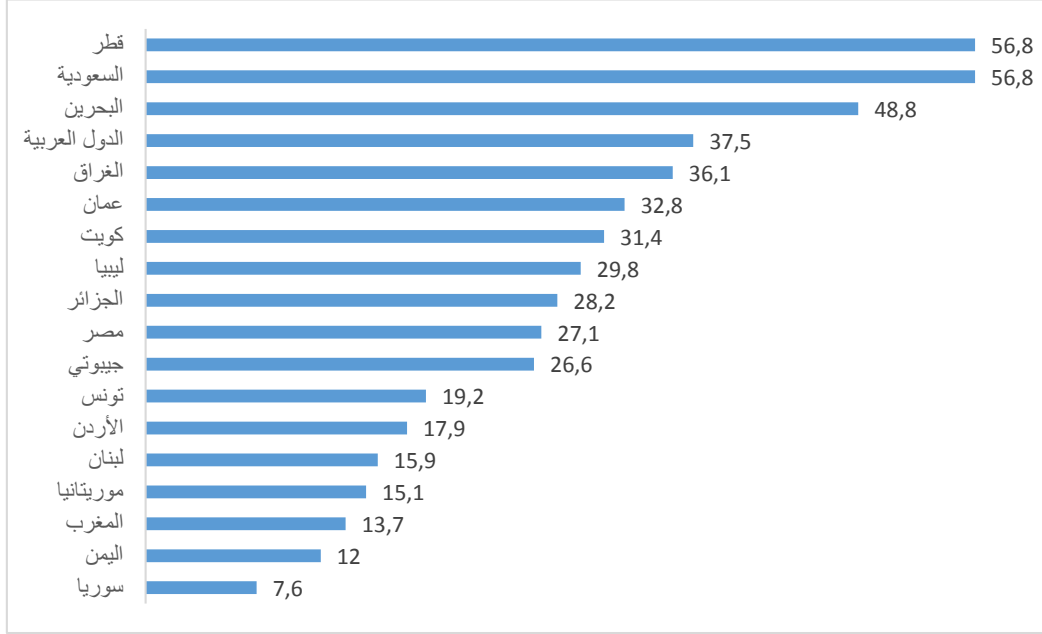
ان انتاجية العمل هي من المؤشرات المهمة لتحليل كفاءة سوق العمل و أداء الاقتصاد الوطني و تعكس ما يحققه العامل من قيمة مضافة في ساعة عمل واحدة، وهي معيار يعكس قدرة

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الاقتصاد على تحقيق نمو اقتصادي وتحسين مستوى المعيشة، وعلى الصعيد العربي تتسم

انتاجية العمل باختلافات كبيرة بين الدول، كما نلاحظ في الشكل رقم 27 :

الشكل رقم 27: مقارنة انتاجية العمل بين الدول العربية 2023 (دولار امريكي/ساعة عمل )



المصدر: من اعداد الباحث بالاستناد إلى بيانات منظمة العمل الدولية، مؤشرات سوق العمل،

جنيف، متاح على : <https://www.ilo.org/ilostat> , تم الاطلاع : 2024/5/17.

يظهر المنحنى تباينا بنويويا في إنتاجية العمل العربي لعام 2023، ونجد قطر والبحرين والسعودية في اول القائمة تحقق معدلات عالية تتراوح بين ( 56.8 و 48.8) دولارا للساعة ، ويبرر ذلك إلى سيطرة القطاعات النفطية التي تحقق قيمة مضافة مرتفعة ، في حين يسجل العراق وعمان والكويت وليبيا والجزائر معدلات متوسطة تتراوح بين ( 37.5 و 28.2) دولارا للساعة، بينما تحقق مصر وجيبوتي وتونس والأردن ولبنان وموريتانيا والمغرب معدلات منخفضة تتراوح بين ( 26.6 و 13.7) دولارا للساعة، لاعتمادها على القطاعات الزراعية والخدماتية التي تتميز بكثافة اليد العاملة وانخفاض القيمة المضافة ، وتسجل اليمن وسوريا أدنى المستويات الإنتاجية بين ( 12 - 7.6) دولارات للساعة على التوالي، نتيجة لتداعيات عدم الاستقرار السياسي وتدهور البنى التحتية.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

وعليه يظهر أن الإنتاجية في المنطقة العربية لا تعكس بالضرورة الكفاءة البشرية بقدر ما تعكس تركيبة القطاع الاقتصادي وتوفر الموارد الطبيعية ودرجة الاستقرار المؤسسي، يتضح مما سبق وجود فجوة كبيرة في إنتاجية العمل بين الدول العربية، الأمر الذي يعكس التفاوت في أوضاع أسواق العمل. فبينما نجد الدول الخليجية في المراتب الأولى لاعتمادها على قطاعات ذات إنتاجية عالية (النفط والغاز، والاستثمار في التكنولوجيا، البنية التحتية) واستقطابها اليد العاملة المؤهلة. نجد دولاً أخرى مثل سوريا واليمن والمغرب تحقق مستويات منخفضة من الإنتاجية وذلك لضعف الاستثمارات، الناتجة عن تأثير الظروف السياسية على الأوضاع الاقتصادية للبلاد، ما يؤثر على تكامل سوق العمل العربي، وينتج فجوة بين أسواق عمل قادرة على جذب الكفاءات ورفع الأجور، وأخرى ترتفع فيها معدلات البطالة وتتدنى فيها مستويات المعيشة، بالتالي فإن إنتاجية العمل مؤشر هام يقيس كفاءة أسواق العمل في الدول العربية ولفهم التحديات التي تعرقل تحقيق تكامل حقيقي بين هذه الأسواق.

### المطلب الثاني : نسبة الاجر الى الانتاجية

يحدد هذا المؤشر مدى توافق الأجور مع القيمة المضافة التي يحققها العامل و يكشف عن تفاوتات فارتفاعه يثقل كاهل المؤسسات ويضعف تنافسيتها، اما انخفاضه يدل على وجود فجوة بين الجهد المبذول والعائد المادي المحقق. وبالتالي هذا المؤشر هو أداة لفهم ديناميكيات سوق العمل باعتبار احد العوامل المؤثرة على أداء سوق العمل<sup>1</sup>.

<sup>9</sup>Jozef Konings ET Luca Marcolin, Les salaires reflètent-ils la productivité du travail Le cas des régions belges ,Journal d'études européennes du travail de l'IZA ,volume 3 , N 11, 2014 ,p2.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الجدول رقم 4: نسبة الأجر الى الانتاجية 2023

البلد	الاجر لكل ساعة عمل ب PPP	انتاجية العامل لكل ساعة ب PPP	حساب نسبة الأجر إلى الانتاجية
مصر	4,2	27,1	15,65
العراق	5,3	36,1	20,7
الأردن	5,5	17,9	11,7
لبنان	9	15,9	12,45
السودان	4,2	11,02	7,61
تونس	6,1	19,2	12,65
البحرين	19,81	48,8	34,305
الجزائر	10,4	28,2	19,3

المصدر: قاعدة بيانات مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل الدولية، متاحة على الموقع

<https://www.ilo.org/ilostat>، تاريخ الاطلاع: 2024/5/15 .

من الاحصائيات الجدول 4 ، نلاحظ ان البحرين تسجل أعلى نسبة 34.3%، ما يعني ان الأجر فيها مرتفعة مقارنة بمستوى الانتاجية، ما يعكس طبيعة الاقتصاد الريعي المعتمد على النفط ، سياسة الأجر السخية لدعم اليد العاملة<sup>1</sup> و في المقابل نلاحظ ان السودان يسجل النسبة الأدنى 7.6%، ما يشير إلى تدني الأجر مقارنة بالانتاجية، وهو يعكس ضعف القدرة الشرائية ومستويات التضخم المرتفعة<sup>2</sup>. و تتوزع باقي الدول بين العراق 20.7% والجزائر 19.3% تسجلان معدلات مرتفعة ، ما يشير إلى ان الأجر قريبة من أو تفوق مستويات الانتاجية الحقيقية وهو ما يؤثر على التنافسية الاقتصادية. و ان الأردن 11.7%، لبنان 12.45%، وتونس 12.65% تبين نسبا متوسطة، ما يعكس بعض التوازن بين الأجر والانتاجية، لكنه يبقى أقل مما هو مطلوب لتعزيز العدالة الاجتماعية.

<sup>1</sup> العسراج حسين، إشكالية البطالة في الدول مجلس التعاون الخليجي، ورقة بحثية ،2014،ص7.

<sup>2</sup> الجزولي ابتهاج ،هاشم محمد ،دالة التضخم في الاقتصاد السوداني للفترة 1992-2022 ،مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية ،المجلد8،العدد2، 2024، ص61.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

هذا الاختلاف الكبير يظهر ان أسواق العمل في الدول العربية غير متجانسة، نجد منها ما يعاني من فجوة بين الأجور والانتاجية كما هو الحال في السودان والأردن و البعض الآخر يدفع أجورا أعلى من القدرة الانتاجية في البحرين والعراق ، وهو ما يطرح تحديات كبيرة أمام السياسات الاقتصادية وسوق العمل.

### المطلب الثالث: الحد الأدنى للأجور في الدول العربية

يصنف الحد الأدنى القانوني للأجور الشهرية من أهم أدوات السياسات الاجتماعية و الاقتصادية، و يهدف لضمان الحد الأدنى من الأجور لتقليص الفوارق الاجتماعية كذلك لتعزيز القدرة الشرائية في الدول العربية، تختلف مستويات الحد الأدنى للأجور بشكل ملحوظ من بلد لآخر نتيجة الاختلافات الهياكل الاقتصادية، وتكاليف المعيشة، ومستويات الانتاجية، وكذلك طبيعة سوق العمل وهذا ما يوضحه كما الجدول التالي:

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الجدول رقم 5: الحد الأدنى القانوني الإجمالي للأجور الشهرية مقدر بالدولار 2023

البلد	الحد الأدنى القانوني للأجور (الدولارات الثابتة )
السعودية	2125
عمان	1757
البحرين	1590
مصر	863
الأردن	809
المغرب	773
العراق	733
ليبيا	553
تونس	513
الجزائر	473
الكويت	408
قطر	363
لبنان	344
سوريا	19
السودان	2

المصدر: قاعدة بيانات مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل الدولية، متاحة على الموقع

<https://www.ilo.org/ilostat> تاريخ الاطلاع: 2024/5/15 .

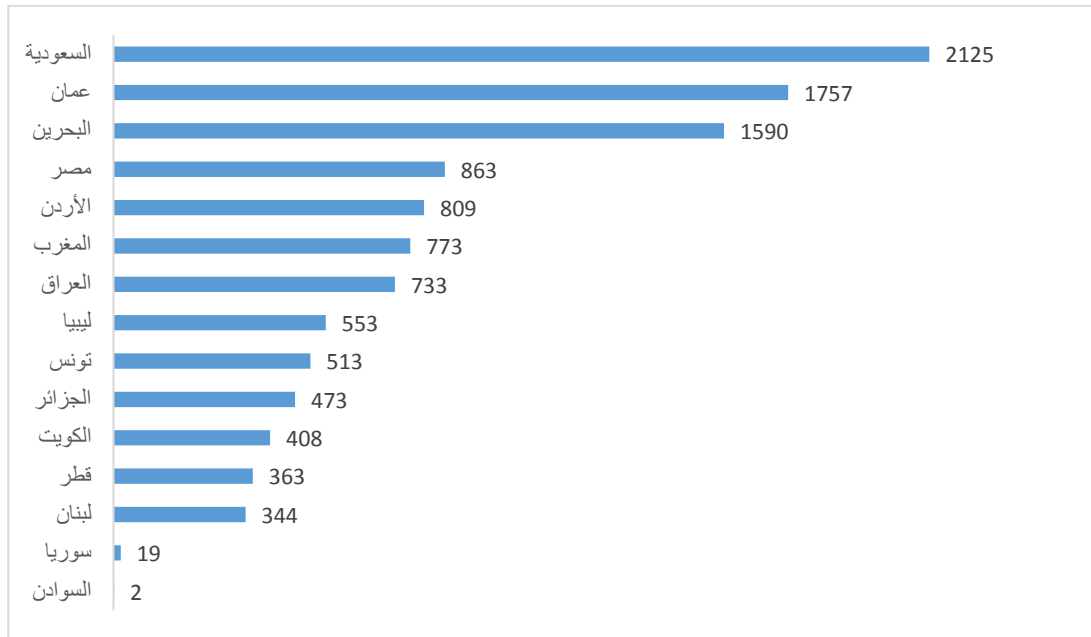
ينقسم الحد الأدنى للأجور في الدول العربية إلى أربع مجموعات، فنجد في المجموعة الأولى السعودية بـ 2125 دولار، تليها عمان (1757 دولار)، البحرين (1590 دولار)، وهو ما يعكس قدرة الاقتصاد النفطي على دعم مستويات الأجور. وتأتي ثانياً بفارق واضح، مصر (863 دولار)، والأردن (809 دولار)، والمغرب والعراق بـ (773 دولار)، ، وليبيا (553 دولار)، ما.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

وثالثًا نجد تونس بـ 513 دولار، والجزائر بـ 473 دولار، والكويت بـ 408 دولار، ولبنان بـ 344 دولار، وأخيرًا نجد الدول التي تحقق ادنى المستويات وهي سوريا (19 دولار)، والسودان بـ (2 دولار)، وهو نتيجة، للازمات السياسية والحروب .

تكشف هذه التباينات عن فجوة عميقة بين الاقتصادات الخليجية وبقية الدول العربية، وتؤكد أن المتوسط العربي للحد الأدنى للأجور يظل متدنيا مقارنة بالمعايير الدولية. بل إن غياب حد أدنى إقليمي مشترك للأجور يضفي طابعا هشاً على أي حديث عن تكامل سوق العمل العربي، فكيف يمكن التفكير في تنقل اليد العاملة بين دول يفصلها هذا الفارق الهائل في القدرة الشرائية؟

### الشكل 28: رقم الحد الأدنى القانوني الإجمالي للأجور الشهرية مقدر بالدولار



المصدر: قاعدة بيانات مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل الدولية، متاحة على الموقع <https://www.ilo.org/ilostat> تاريخ الاطلاع: 2024/5/15 .

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

### المطلب الرابع: متوسط الأجور الشهرية في الدول العربية

يعكس متوسط الاجور الشهرية مستوى المعيشي والقدرة الشرائية للأفراد في أي بلد. ففي الدول العربية، تتباين مستويات الأجور بشكل ملحوظ نتيجة لاختلاف البنى الاقتصادية، وحجم الموارد الطبيعية، وتفاوت الانتاجية، كما رأينا في المباحث السابقة، وهذا يكشف عن فجوة واضحة بين الاقتصادات الغنية بالموارد (دول الخليج العربي) تسجل مستويات عالية من الأجور، و الدول ذات الاقتصادات الضعيفة حيث تنخفض الأجور بشكل واضح، مما يجعل من دراسة هذا المؤشر أداة أساسية لفهم واقع أسواق العمل في الدول العربية .

### الجدول 6: مقارنة متوسط الأجور الشهرية في الدول العربية

البحرين	مصر	الأردن	قطر	الكويت	لبنان	السودان	تونس	الجزائر
1780	747	1025,5	4225,9	1828,1	1550,4	692,8	901,8	750

المصدر: قاعدة بيانات مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل الدولية، متاحة على الموقع

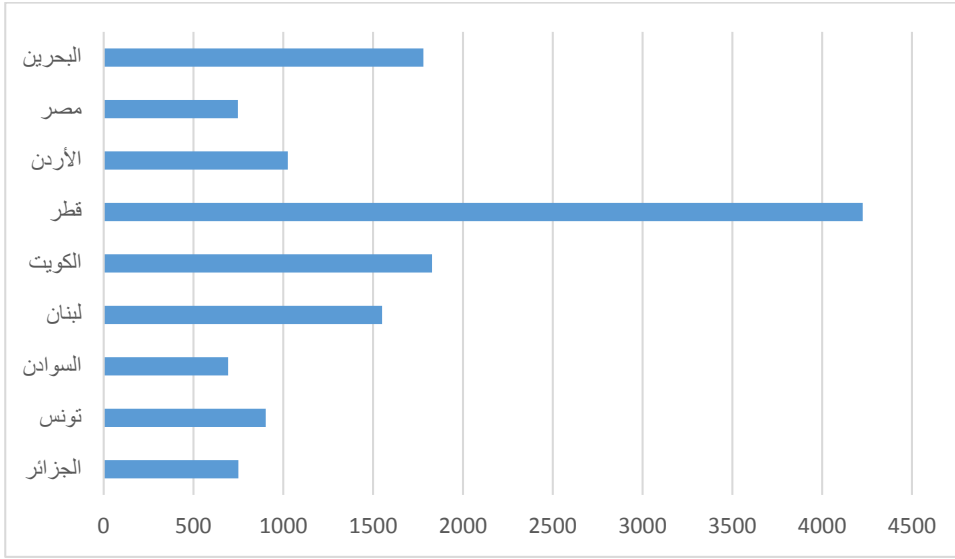
<https://www.ilo.org/ilostat> تاريخ الاطلاع: 2024/5/15 .

متوسط الأجور الشهرية في الدول العربية غير متشابه يعكس اختلاف الموارد والهيكل الاقتصادية كما ذكرنا سابقا و تنصدر قطر المجموعة بأكثر من 4200 دولار للعامل، مستفيدة من ثروتها النفطية وقلّة عدد سكانها ، تليها الكويت والبحرين بمستويات تقارب 1800 دولار، مدعومة بالموارد الريعية ضمن اقتصادات صغيرة الحجم. و يسجل الأردن 1025 دولار مستوى متوسط يعكس التنوع الاقتصادي النسبي لكنه محدود الموارد الطبيعية. أما في مصر فتقدر متوسطها بـ 747 دولار، وتأتي السودان اخيرا بـ 693 دولار نتيجة للاثمات السياسية والاقتصادية وكذا الاعتماد على الزراعة التقليدية ذات مردودية ضعيفة.

هذا التباين يؤكد ان انتاجية العمل في المنطقة العربية ترتبط بشكل وثيق بوفرة الموارد الطبيعية، وكذا الاستقرار الاقتصادي والسياسي .

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الشكل 29: رقم متوسط الأجور الشهرية في الدول العربية



المصدر: إعداد الباحث استناداً إلى قاعدة بيانات مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل الدولية، متاحة على الموقع: <https://www.ilo.org/ilostat> تاريخ الاطلاع: 2024/5/15 .

### المطلب الخامس: تحليل الفجوة الجندرية في الأجور

الفوراق في الاجور بين الجنسين تعد من أبرز التحديات التي تواجه أسواق العمل في الدول العربية، و تكشف عن وجود تفاوت في متوسط الدخل بين النساء والرجال في قطاعات العمل وتظهر الاحصائيات في الجدول رقم 6 الاختلافات الجندرية في الاجور :

### الجدول رقم 7: مقارنة بين متوسط الأجور الشهرية بين الاناث والذكور في الدول العربية

الدولة	الذكور	الاناث
البحرين	1694	2345
مصر	762	679
الأردن	1016	1075
قطر	4190	4322
لبنان	1623,8	4225,9
السودان	761,3	305,4
تونس	951,6	826,8

المصدر: بيانات منظمة العمل الدولية، مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل الدولية، متاحة على الموقع: <https://www.ilo.org/ilostat> تاريخ الاطلاع: 2024/5/15 على 15:00

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

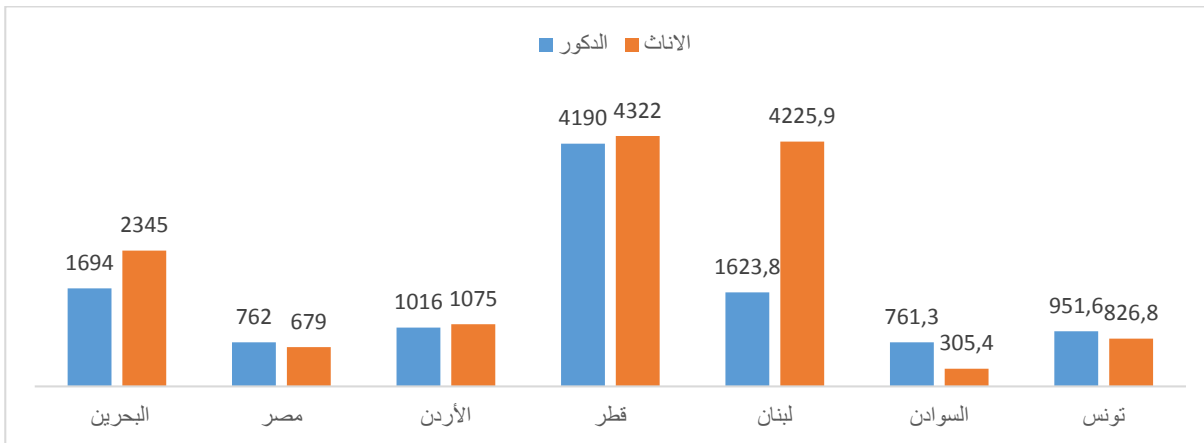
ان الفوارق بين أجور الجنسين في الدول العربية ليست متماثلة، و تتوزع على انماط مختلفة ففي البحرين (2345 دولار مقابل 1694 دولار) وقطر (4322 دولار مقابل 4190 دولار)، تتفوق أجور النساء على الرجال، وهو مؤشر على حضورهن في مناصب عمل نوعية<sup>1</sup> مثل التعليم والصحة والادارة وهي قطاعات ذات رواتب مرتفعة واستقرار وظيفي .

اما الأردن فتسجل (1075 دولار مقابل 1016 دولار) وتونس (826 دولار مقابل 951 دولار)، فنلاحظ ان الفارق ضعيف وهو وترتفع الاجور بين الرجال مقابل النساء في مصر (762 دولار مقابل 679 دولار) والسودان (761 دولار مقابل 305 دولار)، وذلك لكون النساء يتوجهن نحو مهن منخفضة الأجر وكذلك محدودية وصولهن الى القطاعات ذات الانتاجية المرتفعة بذلك.

تكشف الأرقام ان اشكالية الفجوة الجندرية في الأجور في المنطقة العربية ليست أحادية

الاتجاه، بل تختلف باختلاف البنية الاقتصادية والقطاعات التي ينشط فيها كلا الجنسين .

### الشكل 30: متوسط الأجور الشهرية بين الاناث والذكور في بعض الدول العربية 2023



المصدر: إعداد الباحث استناداً إلى قاعدة بيانات مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل الدولية،

متاحة على الموقع: <https://www.ilo.org/ilostat> تاريخ الاطلاع: 2024/5/15 .

<sup>1</sup> Rabia naguib, women's, empowerment and public policy in the Arab gulf states exploring challenges and opportunities, Doha institute for graduate studies spring ,Singapore,2023,P79.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

وإذا كانت سياسات الاجور وتكشف مستويات الاجور وظروف العمل كما ذكرنا سابقا، فان انظمة الضمان الاجتماعي هي الإطار المؤسسي الذي يسعى للحد من هذه الفوارق وحماية الفئات الهشة وتعالج في المبحث الثالث أبرز ملامح انظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية.

### المبحث الثالث : انظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية

الضمان الاجتماعي هو أداة لحماية الأفراد من مخاطر المرض، البطالة، والشيخوخة، وهو ركيزة لتحقيق العدالة والاستقرار الاجتماعي في هذه الدول غير ان هذه الانظمة تختلف في فعاليتها وشموليتها تبعا للقدرات الاقتصادية للبلد وكذا مستويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها.

### المطلب الاول: معدلات تغطية انظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية

برامج الحماية الاجتماعية هي إطار وطني يضمن الأمن الاجتماعي والاقتصادي، وتهدف للحد من الفقر والتهميش من خلال توفير الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية ويشمل الرعاية الصحية الأساسية والدخل الأساسي مدى الحياة. وتستند هذه البرامج إلى أربع ضمانات رئيسية<sup>1</sup>:

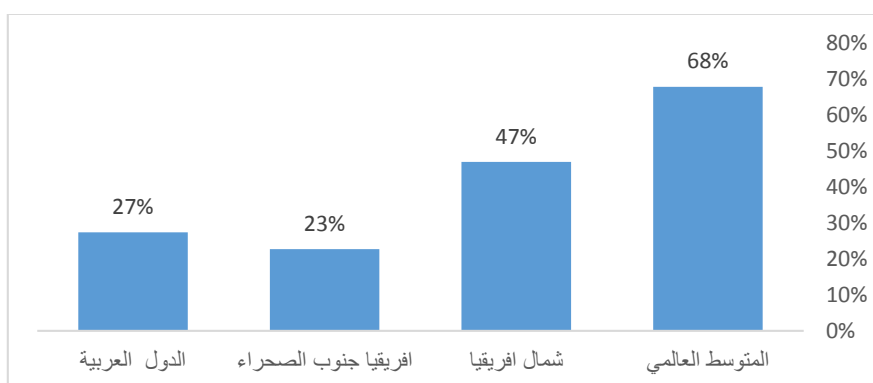
- الرعاية الصحية الأساسية بما فيها رعاية الأمومة
- دخل أساسي للأطفال لتأمين احتياجاتهم من الغذاء والتعليم والرعاية
- دخل أساسي للأشخاص في سن العمل غير القادرين على الكسب في حالات المرض أو البطالة أو الأمومة أو الإعاقة
- دخل أساسي لكبار السن. وتلزم هذه الضمانات بتغطية جميع السكان وفق الأطر القانونية الوطنية والالتزامات الدولية.

<sup>1</sup> Organisation International du Travail , La sécurité sociale dans les États arabe, 25 août 2016, sur le site : [www.ilo.org/resource/social-security-arab-states](http://www.ilo.org/resource/social-security-arab-states) , Consulté le 11 février 2024

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

وتعد معدلات التغطية للضمان الاجتماعي في الدول العربية تقدر بـ 27%، وهي أقل من المتوسط العالمي الذي قدر بـ 68%، وأعلى منها في الدول منخفضة الدخل في أفريقيا جنوب الصحراء 23% و أعلى من دول شمال أفريقيا البالغة 47.0%، أعلى مقارنة بالدول العربية الأخرى وهو ما يظهره الشكل التالي:

الشكل 31 رقم: معدلات التغطية الضمان الاجتماعي عالمياً



International labour organization ,world social protection report 2024–26;universal social protection for climate action and a just transition ,Geneva:2024,P55.

كما وتختلف شمولية أنظمة الضمان الاجتماعي من دولة إلى أخرى كما يوضحه الجدول 8 فيما يلي الجدول يوضح الفروع المطبقة في الدول العربية .

الجدول 8: الفروع المطبقة في أنظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية

البلد	استحقاقات الأمومة	استحقاقات المرض	إعانات الأسر والأسر المعيشية	البطالة	حوادث العمل والأمراض المهنية	المرض والأمومة	الرعاية الصحية والرعاية طويلة الأمد	الشيخوخة والعجز والناجون
الجزائر	X	X	X	X	X	X	X	X
المملكة العربية السعودية	X	X	X	X	<sup>1</sup> a X	a X	X	X
مملكة البحرين	X	X	X	X	a X	a X	X	X
العراق		X	X	X	X	X		X
الأردن	X	X	X	X	X	a X		X
الكويت	X	X	X	X	a X	a X	X	X
لبنان		X		a X			X	X

<sup>1</sup>يعني ان الحماية (مثل المرض أو الحوادث) لا يقدمها نظام ضمان اجتماعي عام، بل يتحملها فقط صاحب العمل

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

X	X	X	X	X		X		ليبيا
X	X	X	X	a X	X	X	X	المغرب
X	X	a X	X	X		X		موريتانيا
X	X	a X	X	X	X	X	X	عُمان
X	X	a X	a X	a X	a X		X	قطر
X	X	X	X	X	X	X	X	تونس
X	X	X	X	X	X	X	X	مصر
X	X	a X	a X	X	X	X	X	الإمارات العربية المتحدة

المصدر: International Social Security Association (ISSA), Pensionable Ages  
Countryh from [www.issa.int/databases/country-profiles/pensionable-ages](http://www.issa.int/databases/country-profiles/pensionable-ages)  
. Retrieved:2/4/2025

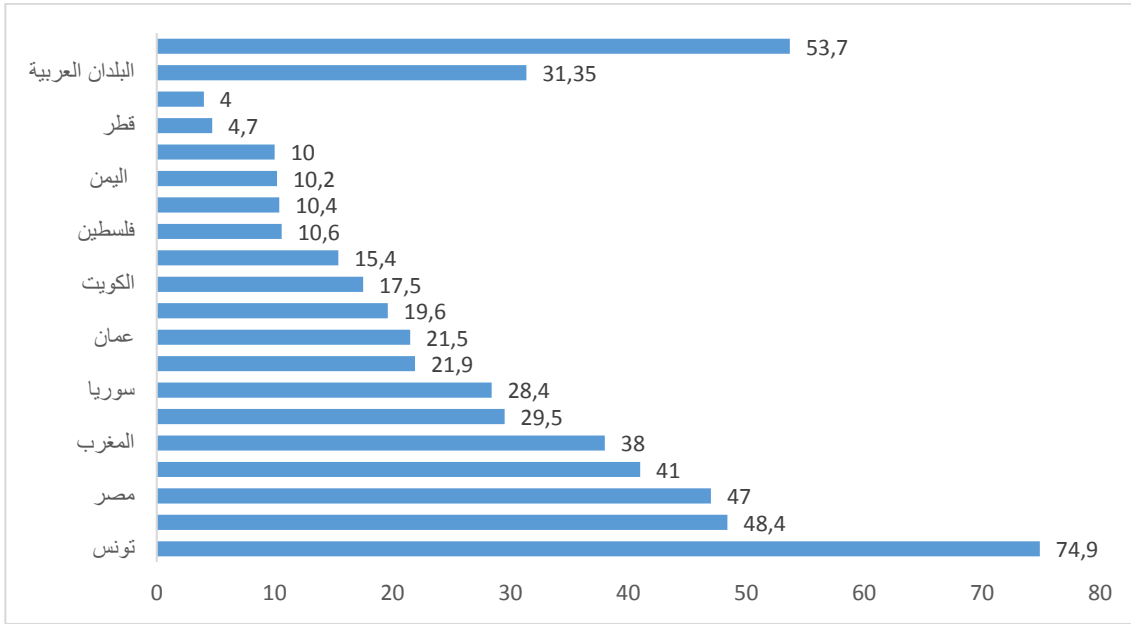
تظهر البيانات وجود مستوى مرتفع نسبيا من التغطية في الدول العربية لفروع الحماية الاجتماعية الأساسية، خاصة الشيخوخة والعجز والناجين والرعاية الصحية وحوادث العمل، ما يعكس تركيز الانظمة على المخاطر الكبرى المرتبطة بفقدان الدخل والصحة. في المقابل، تبرز تغطية أضعف أو جزئية (a X) في مجالات مثل البطالة وإعانات الأسرة واستحقاقات الأمومة والمرض، حيث لا تكون هذه الفروع معممة أو تكون ضمن برامج غير مستقلة في بعض الدول.

### المطلب الثاني: خصائص أنظمة التقاعد في الدول العربية

#### الفرع الأول: السكان المساهمون في أنظمة التقاعد في الدول العربية

وبالنظر للتغطية الفعلية، يبرز مؤشر السكان النشطين اقتصاديا المساهمون في معاشات التقاعد كأحد أهم المعايير التي تعكس مستوى فعالية وشمولية أنظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية مقارنة بالمتوسط العالمي وهو ما يبينه الشكل 32 :

الشكل 32: المساهمون في أنظمة التقاعد في الدول العربية 2023



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لـ

International Labour Organization (ILO), Extending Social Protection to Migrant Workers in the Arab Region, Geneva: ILO, May 2023.

تعكس الاحصائيات تفاوتاً واضحاً في نسب السكان النشطين اقتصادياً و المساهمين في أنظمة التقاعد بين الدول العربية، حيث سجلت أعلى نسبة مشاركة في تونس (74.9%)، ما يدل على شمولية للنظام التقاعد وفاعليته في استقطاب الفئات العاملة، ثم تليها الأردن (48.4%) ومصر (47%) والجزائر (41%)، و تفوق النسب المتوسط العربي البالغ 31.35% لكنها تظل أدنى من المعدل العالمي البالغ 53.7%. في المقابل، تظهر معدلات ضعيفة في دول مثل السودان (4%) وقطر (4.7%) واليمن (10.2%)، ما يعكس محدودية التغطية، إضافة إلى هيمنة اليد العاملة غير المنظمة في بعض الدول.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

### الفرع الثاني: خصائص أنظمة التقاعد في الدول العربية

يعد نظام الدفع حسب الاستحقاق PAYG 1 هو الآلية السائدة لتمويل صناديق التقاعد في معظم الدول العربية للعاملين فيها، حيث يدفع المساهمون الحاليون (العاملون) لصالح المستفيدين الحاليين (المتقاعدين) وتعتمد بصفة كبيرة على صناديق التقاعد العامة وحسب المنفعة فانه مطبق حسب أسلوب المزايا المحددة BD كما و أن سن التقاعد في أغلب الدول العربية يقارب 60 عاما كما نلاحظ في الجدول رقم(9):

### الجدول 9: مقارنة أنظمة التقاعد في الدول العربية حسب نمط التمويل وسن التقاعد

نظام التمويل	نوع نظام التقاعد	سن التقاعد		الدولة
		رجال	نساء	
تمويل توزيعي ( PAYG ) دعم الدولة	منافع محددة	60	55	الجزائر
تمويل توزيعي ( PAYG ) دعم حكومي	منافع محددة	60	60	مصر
تمويل توزيعي ( PAYG )	منافع محددة	63	58	العراق
تمويل توزيعي ( PAYG ) (فوائض استثمارية)	منافع محددة	55	50	الكويت
تمويل توزيعي ( PAYG )	منافع محددة	65	60	ليبيا
تمويل توزيعي ( PAYG )	منافع محددة	60	60	المغرب
تمويل توزيعي ( PAYG )	منافع محددة	60	60	عمان
تمويل توزيعي ( PAYG )	منافع محددة	60	60	قطر
تمويل توزيعي ( PAYG ) (صناديق سيادية )	منافع محددة	58	58	السعودية

<sup>1</sup>نظام التمويل التوزيعي (PAYG)

وهو النظام الأكثر انتشارا ، حيث:

- تمويل الأجر التقاعدي الحالية من اشتراكات العاملين الحاليين
- لا يعتمد على تراكم مدخرات فردية كبيرة
- يرتبط مباشرة باستقرار سوق العمل والنمو الاقتصادي

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

السودان	60	60	تمويل توزيعي ( PAYG )	منافع محددة
تونس	60	60	تمويل توزيعي ( PAYG )	منافع محددة
الإمارات	60	60	تمويل توزيعي ( PAYG ) (صناديق استثمار)	منافع محددة

مصدر: من إعداد الباحثة استنادًا إلى:

توفيق كرداد، إشكالية أنظمة التقاعد بالمغرب ورهان الاستدامة، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، أكذال، المغرب، 2017 .

زوين إيمان، بوشلاغم عميروش، "ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر: مقارنة نظرية للنموذج متعدد الركائز للبنك الدولي"، *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، المجلد 16، العدد 22، 2020، ص 81 .

Social Security Administration, Office of Retirement and Disability Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, Social Security Programs Throughout the World: Africa, Washington, 2023.

International Social Security Association , Pensionable Ages Country Profiles, from <https://www.issa.int/databases/countryprofiles/pensionable-ages> , Retrieved:2/4/2025.

United Nations, Economic and Social Commission for Western Asia, Social Protection Reform in Arab Countries, United Nations publication, Beirut, Lebanon, 2019.

أن النموذج السائد هو نظام التمويل التوزيعي (PAYG) ، حيث وتمول الدولة أجور التقاعد من اشتراكات العاملين النشطين، مع اعتماد شامل على نظام المنافع المحددة (DB) ، كما يتراوح سن التقاعد بين 50 و65 سنة، مع وجود تفاوت واضح بين الدول، وأحياناً بين الجنسين، حيث تتقاعد النساء في بعض الأنظمة في سن مبكر مقارنة بالرجال، في حين تتجه دول أخرى إلى توحيد سن التقاعد ، كما نجد اختلاف مهم داخل النموذج العربي، وهو دمج عنصر استثماري مهم من خلال توظيف فوائض صناديق التقاعد أو دعمها عبر صناديق سيادية واستثمارية. هذا يضيف بعداً شبه تمويلي رأسمالي إلى النظام، ويعزز قدرته على الاستدامة مقارنة بدول تعتمد بشكل شبه

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

كامل على التمويل المباشر والتحويلات الحكومية. في المقابل، تعتمد دول شمال أفريقيا وبعض الدول الأخرى بشكل أكبر على الدعم الحكومي المباشر دون توسع كبير في الاستثمار المؤسسي لأموال التقاعد.

ويفسر هذا النمط العام باستمرار هيمنة الدولة كفاعل مركزي في أنظمة الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية، حيث لا يزال منطق التضامن الاجتماعي أقوى من منطق التراكم الفردي للدخار و تستثني أنظمة التقاعد في دول الخليج العربي العمالة الوافدة من الاستفادة من نظام التقاعد إلا أنها في السنوات الأخيرة عرفت تحول تدريجي من نظام مكافأة نهاية الخدمة التقليدي إلى أنظمة أكثر تطوراً تعتمد على المساهمات المحددة<sup>1</sup> (DC) ، وذلك في إطار إصلاحات تهدف إلى تعزيز الاستدامة المالية وتحسين كفاءة إدارة المدخرات التقاعدية. ويوضح الجدول التالي هذا التباين بين الوضع التقليدي ومسارات التحول في كل دولة:

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية والاسكوا، الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين في دول مجلس التعاون الخليجي: التحديات والإصلاحات الحديثة ، بيروت، 2024، ص9.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

### جدول 10 أنظمة التقاعد والتحول نحو أنظمة المساهمات المحددة<sup>1</sup> (DC) في دول الخليج العربي للعمال الوافدين

الدولة	وضع النظام التقليدي	الإصلاحات والتحول نحو نظام المساهمات المحددة DC
الإمارات العربية المتحدة	يعتمد القطاع الخاص على نظام "مكافأة نهاية الخدمة" القائم على مبلغ مقطوع حسب سنوات الخدمة والراتب	نظام ادخاري تقاعدي اختياري 2023 قائم على المساهمات المحددة (DC) من خلال قديم مساهمات شهرية إلى صندوق ادخار يُستثمر في صناديق استثمار معتمدة.
المملكة العربية السعودية	بينما يعتمد الوافدون نظام مكافآت نهاية الخدمة	توجه تدريجي نحو برامج الادخار التقاعدي وانظمة DC
سلطنة عمان	استمرار نظام مكافأة نهاية الخدمة التقليدي	انشاء صندوق وطني للحماية الاجتماعية لاستبدال النظام التقليدي
دولة الكويت	الاعتماد على نظام مكافأة نهاية الخدمة	مناقشات وإصلاحات مقترحة لتطوير النظام

المصدر:

State Street Global Advisors, Trends and Challenges: The GCC's Shift to DC Plans, from [https://www.ssga.com/ae/en\\_gb/institutional/insights/trends-and-challenges-plans-consulté-le-08/01/2025](https://www.ssga.com/ae/en_gb/institutional/insights/trends-and-challenges-plans-consulté-le-08/01/2025)

brahim K, Ebrahim, "The Golden Paper on Fixing Pension Systems in MENA Region", MenaMoney, consulté le 08/01/2026.

يفسر هذا التحول التدريجي في دول الخليج بكون أن نظام مكافأة نهاية الخدمة التقليدي ليس كافي لمواكبة التغيرات في سوق العمل وارتفاع عدد العمالة الوافدة، إضافة إلى محدوديته في تحقيق الاستدامة المالية طويلة الأجل. لذلك اتجهت بعض الدول، خاصة الإمارات، إلى إدخال أنظمة المساهمات المحددة (DC) التي تعتمد على الادخار الفردي والاستثمار في صناديق مالية،

<sup>1</sup> يقوم نظام المساهمات المحددة (Defined Contribution - DC) على تحديد قيمة الاشتراكات التي يدفعها العامل وصاحب العمل مسبق وتبقى قيمة أجر التقاعد غير واضحة حيث تعتمد على حجم المساهمات المتراكمة والعوائد الاستثمارية المحققة خلال فترة العمل.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

مما يقلل من العبء المباشر على أصحاب العمل ويعزز تراكم رؤوس الأموال التقاعدية. في

المقابل، لا تزال بعض الدول في مرحلة الانتقال أو التخطيط.

الفرع الثالث: تحليل أنظمة التقاعد في الدول العربية وفق مؤشر أليانز<sup>1</sup> 2024: حسب مؤشر

أليانز للمعاشات التقاعدية فنلاحظ ترتيب بعض الدول العربية الجدول 11:

### الجدول 11: ترتيب الدول العربية في مؤشر أليانز 2024

الدولة	المؤشر
مصر	3.8
قطر	3.9
السعودية	4.0
الإمارات	4.1
الكويت	4.2
تونس	4.3
البحرين	4.5

Allianz SE. Allianz Global Pension Report 2025: Time to Walk the Talk. Munich:

Allianz SE, 2025 ,P6.

تظهر نتائج مؤشر Allianz Pension Index 2025 ان أنظمة التقاعد في الدول العربية ما

تزال في نطاق الأداء المتوسط، مع وجود تباينات واضحة بين البلدان، و سجلت مصر 3.8 نقطة

وهي نتيجة جيدة حسب تقييمات المؤشر ما يعكس محاولات إصلاحية في التشريعات وتوسيع

<sup>1</sup>Allianz SE. Allianz Global Pension Report 2025: Time to Walk the Talk. Munich: Allianz SE, 2025 ,P6.

مؤشر أليانز للمعاشات التقاعدية هو مؤشر دولي يغطي 70 دولة من بينها 8 دول عربية، ويوفر مقارنة شاملة لأنظمة التقاعد بناءً على ثلاثة محاور رئيسية: الملائمة، الاستدامة، وجودة إدارة النظام.

تشير أرقام مؤشر Allianz Pension Index (API 2025) إلى تقييم نوعي للأنظمة التقاعدية يتراوح بين (1 = أداء ممتاز، 2 = جيد جداً، 3 = جيد، 4 = متوسط، 5 = ضعيف، 6 فما فوق = ضعيف جداً).

وكلما كان الرقم أقرب إلى 1 دل على نظام تقاعد أكثر كفاءة واستدامة، بينما تعكس الأرقام المرتفعة تحديات على مستوى الكفاية أو الاستدامة أو الحوكمة.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

التغطية رغم ثقل القطاع غير الرسمي. كما سجلت قطر والسعودية والامارات والكريت وتونس نقاط متوسطة بدرجات متقاربة دليل على وجود انظمة مستقرة لكنها تواجه ضغوطا مستقبلية مرتبطة بالتركيبة السكانية وكذلك متطلبات التمويل. والامارات العربية المتحدة فرغم ما تتميز به من شفافية وتنظيم جيد، فان اعتمادها على نمط المساهمات المحددة<sup>1</sup> يضعها أمام تحديات مرتبطة بالاستدامة المالية. في المقابل، تكشف نتيجة الكويت 4.2 عن نظام تقاعدي قائم لكنه بحاجة إلى إصلاحات أعمق لمواجهة الضغوط المالية. أما تونس 4.3، فتتأثر سلبا بالأوضاع الاقتصادية ما انعكس على ضعف مؤشرات الكفاية والاستقرار. وفي البحرين 4.5 وتعد المرتبة الأضعف، ما يبرز هشاشة النظام وضرورة مراجعة جذرية لآليات التقاعد المعتمدة فيها.

### المبحث الرابع: الآليات الداعمة للتشغيل في الدول العربية

تلعب الآليات الداعمة للتشغيل دورا مهما في تنشيط أسواق العمل في الدول العربية للحد من مشكلة البطالة فيها من خلال توفير مناصب العمل وتعزيز مكانة التدريب والتأهيل في سوق العمل .

### المطلب الأول: خدمات التشغيل الأساسية

تتمثل هذه الخدمات في الوكالات العمومية للتشغيل ومكاتب التشغيل، والمنصات الرقمية، وآليات التوجيه والإرشاد المهني ونذكر اهم الآليات المعتمدة والمعروفة في بعض الدول العربية :

**أولا: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM بالجزائر** هي الأداة الرئيسية لربط العرض بالطلب على العمل وهي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي انشأت سنة 1989 لتحل محل الديوان الوطني لليد العاملة ، من مهامها تنفيذ سياسة

<sup>1</sup> Arab monetary fund et world bank pension, systems in the Arab countries: trends challenges and reform option ,2018.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

التشغيل الوطنية والوساطة بين عرض العمل وطلب العمل بين الافراد والمؤسسات و تتابع عروض العمل وتوجه الباحثين الى مناصب عمل شاغرة<sup>1</sup>.

**ثانيا :الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل والكفاءات ANAPEC** بالمغرب وهي مؤسسة عمومية تم انشاؤها سنة 2000 بمقتضى القانون 51-99 الصادر عام 1999 وتخضع لإشراف وزارة الشغل والادماج المهني. تتمثل مهامها<sup>3</sup> في تنفيذ و تنظيم برامج تشجيع التشغيل التي تقرها السلطات العامة وتحقيقا لهذه الاهداف فانها مسؤولة عن الوساطة بين الشركات والبحث عن العمل من جهة وتقديم المعلومات والارشاد وتقديم الدعم للشباب وتقديم المشورة لأصحاب العمل بشأن تحديد احتياجاتهم من المهارات وتشريع في وضع برامج الدمج في التدريب المهني في الحياة العملية بالاشتراك مع مؤسسات التدريب.

**ثالثا :مكاتب القوى العاملة بمصر:** هي وحدات ادارية محلية تابعة لوزارة القوى العاملة المصرية موجودة في مختلف المحافظات المصرية، وهي الاداة التنفيذية الرئيسية لسياسات التشغيل، تقوم مكاتبها بتسجيل الباحثين عن عمل وتوفير خدمات التوجيه و الارشاد المهني والوساطة بين العمال واصحاب الشركات ،كما تشرف على برامج التدريب المهني والتشغيل المؤقت ،توسعت مؤخرا الى المنصات الرقمية مثل بوابة مناصب العمل الحكومية<sup>4</sup> ، وهي منصة الكترونية رسمية أطلقت من قبل الجهاز المركزي للتنظيم والادارة في مصر وتنتشر كافة مناصب العمل الحكومية المعلنة وتتلقى طلبات المتقدمين اليها عبر الانترنت.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،المرسوم التنفيذي رقم 89-280 المؤرخ في 8 اوت 1989 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد33،ص942.

<sup>2</sup> القانون رقم 51-99 القاضي بإنشاء الوكالة الوطنية لانعاش وتشغيل الكفاءات ،الجريدة الرسمية ،عدد18،4803 سبتمبر 2000،ص2286.

<sup>3</sup> الوساطة في سوق العمل

<sup>4</sup> الجهاز المركزي للتنظيم و الادارة، بوابة الوظائف الحكومية المصرية على الموقع [jobs.caoa.gov.eg](http://jobs.caoa.gov.eg) ،تم الاطلاع 2024/9/16.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

رابعاً: تعتمد دول الخليج العربي على وزارات العمل ومنصات رقمية متطورة والتي أصبحت من أهم أدوات أسواق العمل في دول الخليج تقدم المنصات خدمات متكاملة للباحثين عن العمل ولأصحاب العمل مثل:

-منصة طاقات في السعودية<sup>1</sup> والتي تشرف عليها وزارة الموارد البشرية وصندوق التنمية الموارد البشرية ، توفر تسجيل الباحثين عن عمل وبرامج التدريب والتشغيل ، وتحفز الشركات على تشغيل السعوديين .

-منصة كوادر القطرية<sup>2</sup>: اطلقها وزارة العمل القطرية ( 2022 )،تربط بين الباحثين عن العمل والجهات الحكومية والخاصة وتقدم خدمات الفرز الذكي والتوفيق بين العرض والطلب في سوق العمل القطري.

### المطلب الثاني: البرامج النشيطة للتشغيل وتنمية المهارات في الدول العربية

تعرف هذه البرامج بالسياسات النشيطة للتشغيل ALMPs وتشمل التدريب، الادماج ، والدعم المباشر للتشغيل ، وتعد من أهم ادوات السياسات الحكومية لمواجهة البطالة وتهدف لتحسين قابلية التشغيلية و رفع كفاءة اليد العاملة من خلال التدريب و التأهيل ودعم مبادرات التشغيل،تكتسي هذه البرامج أهمية خاصة في ربط التعليم بسوق العمل وتقليص فجوة المهارات .

<sup>1</sup> صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)،البوابة الوطنية للعمل طاقات، المملكة العربية السعودية، متاح على

الموقع الالكتروني Eservices.Taqat.Sa ، تم الاطلاع يوم 2024/9/16..

<sup>2</sup> Ministry of administrative development labor and social affaire Qatar ,kawader from, www.gov.qa Retrieved:2/4/2025.

الفرع الاول: برامج التدريب والتأهيل المهني:

### أولا برنامج تأهيل<sup>1</sup> Programme Taehil بالمغرب

يهدف هذا البرنامج الى تحسين قابلية تشغيل الشباب الحاصلين على شهادات جامعية ومهنية، من خلال دعمهم باكتساب مهارات مهنية متخصصة، ويستهدف الباحثين عن العمل المسجلين في وكالة انابيك، من لديهم مستوى تعليمي ثانوي أو مستويات عليا.

ويعتبر هذا الهدف مرتبط مباشرة بمعالجة النقص بين مهارات الشباب واحتياجات سوق العمل. هذا البرنامج منسجم مع باقي برامج الادمج والتكوين، ويساهم في تصميم نظام بيئي داعم للتشغيل يتماشى اهداف الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التي تسعى لتعزيز قابلية تشغيل الشباب .

ثانيا برامج مؤسسة التدريب المهني في الأردن<sup>2</sup>: انشأت سنة 1976 بموجب قانون خاص تهدف لتدريب و تأهيل الشباب الاردني لسوق العمل من خلال برامج تدريب مهني متخصصة ،عدة مراكز التي تقدم برامج اعداد وتدريب مهني في مختلف المجالات.

ثالثا مركز لوينك بالكويت: يهدف لمنح الشباب الذين تتراوح اعمارهم بين 16-23 عاما فرصا لتطوير مهاراتهم المهنية والشخصية ليصبحوا رجال اعمال ناجحين من خلال برامج تدريبية موجهة بصفة خاصة الى طلبة المرحلة الثانوية للعمل مؤسسات محلية ودولية لاكتساب مهارات عملية.

رابعا برنامج التدريب وتطوير القدرات TCD<sup>3</sup>: هو برنامج تدريب تم تطويره بواسطة جوبك بهدف زيادة القدرات الفردية والتنظيمية في القطاع الصناعي في دول مجلس التعاون وجمهورية اليمن

<sup>1</sup> Ibourk, Aomar, and Tayeb Ghazi, Politiques actives du marché du travail au Maroc : Bilan des programmes phares, défis et pistes d'amélioration, Rabat: Bureau International du Travail (BIT), Ministère de l'Inclusion Économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences, 2022, P35.

<sup>2</sup> مؤسسة التدريب مهني الاردنية، متاح على الموقع [www.vtc.gov.jo](http://www.vtc.gov.jo) تم الاطلاع : 2024/5/8

<sup>3</sup> Gulf Organization For Industrial Consulting ,Consulting ,Training And Capacity Development Program (Tcd) from: [Www.Goic.Org.Qu](http://Www.Goic.Org.Qu) Retrieved:2/4/2025.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

يركز على التدريب المهني المناسب لمؤسسات القطاعين العام والخاص ويشمل دورات و ورشات

عمل بناء على طلب الجهات الحكومية في الدولة .

الفرع الثاني: برامج دعم التشغيل والإدماج:

أولا عقود الإدماج بالمغرب<sup>1</sup>: وتقدم فيه الدولة جزءا من الاجور الشهرية للعمال من خلال مخصصات شهرية مدعومة خلال فترة الإدماج والتدريب، يهدف الى تعزيز قابلية تشغيل الشباب الداخليين الى سوق العمل، من خلال تمكينهم من اول تجربة مهنية لهم، بالإضافة لتقديم اعفاءات ضريبية واجتماعية لفائدة الشركات، ويستهدف الشباب الحاصلين على شهادات جامعية و تكوين مهني، والمسجلين في الوكالة الوطنية لانعاش و التشغيل ورغم انه برنامج فعال من حيث التكلفة، إلا ان بعض الشركات تسيء استخدام النظام، من خلال تدوير مفرط للمتدربين بغرض تقليص تكاليف الأجور.

على المدى القصير، أدى ذلك الى تحسن ملحوظ في قابلية تشغيل الشباب، وتلبية متطلبات الشركات من الكفاءات. و على المدى الطويل، ساهم البرنامج في تقليص مدة البحث عن عمل بالنسبة للفئة المستهدفة، ويساهم بشكل واضح في تخفيض معدلات البطالة كما سنراه في المطلب اللاحق .

ثانيا عقود العمل المدعمة للشباب الجزائر برامج التشغيل المدعمة: تهدف لتعزيز قابلية التشغيل الافراد دون خبرة في العمل، و قامت الدولة بإطلاق برامج تشغيل تمنح الدعم المالي بمساهمة بنسبة في الأجور و المرافقة لطالبي الشغل لأول مرة ، على اختلاف مستوياتهم التعليمية و نذكرها فيما يلي:

<sup>1</sup> Ibourk, Aomar, et Tayeb Ghazi. OPCit ,P26.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

1- جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب DAIP: <sup>1</sup> انشا هذا الجهاز للإدماج المهني

للخريجين الجامعيين و طالبي الشغل لأول مرة، اعتمد سنة 2008 و فيه ثلاث انواع من العقود:

- عقود ادماج لحاملي الشهادات الجامعية والتقنية CID.

- عقود الادماج والتكوين تخصص خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني CPI.

- عقود تكوين وادماج وتخصص الفئات غير مؤهلة CFI.

2- برامج التشغيل الاجتماعي لمكافحة البطالة : يتم تنفيذها عن طريق وكالة التنمية الوطنية

الاجتماعية التي تهدف أساسا لتقليل من حدة الفقر، ومن خلال برنامج توظيف الفئات المحرومة.

و برنامج للإدماج المهني للشباب طالبي الشغل من حاملي شهادات التعليم العالي لمدة سنة

واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة ، للأشخاص بين 19 و 35 سنة، لاكتساب خبرة مهنية.

3- عقد العمل المدعم CTA: اطلقت الدولة البرنامج سنة 2009، بإمكان أي شخص استفاد

من عقود التشغيل السابقة الاستفادة من عقد عمل المحدد بثلاث سنوات.

ثالثا برامج التوطين (نطاقات في السعودية)<sup>2</sup>: هو من برامج وزارة الموارد البشرية والتنمية

الاجتماعية المخصصة لتشغيل الباحثين عن عمل ممن لم يسبق لهم الدخول لسوق العمل ،

والذين انقطعوا عن العمل في القطاع الخاص بالتعاون والتنسيق مع الجهات الحكومية ذات

العلاقة، وزارة الصناعة والثروة المعدنية، وزارة النقل والخدمات اللوجستية، وزارة الشؤون البلدية

والقروية، وزارة الصحة، وزارة السياحة ووزارة التجارة، يهدف البرنامج الى المساهمة في توظيف

المواطنين السعوديين الذكور و الاناث في القطاع الخاص ضمن القطاعات المستهدفة.

<sup>1</sup> وزارة العمل وسياسات التشغيل والضمان الاجتماعي الجزائرية ،السياسة الوطنية للتشغيل ،الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، متاح على : [www.mtess.gov.dz/fr/politique-nationale-de-lemploi](http://www.mtess.gov.dz/fr/politique-nationale-de-lemploi) , تاريخ

الاطلاع: 2024/5/7

<sup>2</sup> Human Resources Development Fund ;Tawteen Program , Retrieved from :[www.hrdf.org.sa/program/tawteen](http://www.hrdf.org.sa/program/tawteen) accessed : 15/5/2024

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الجدول 12: نسبة العاملين السعوديين من اجمالي العاملين في القطاع الخاص

2022	2017
%18.3	%23.3

Human Resources Development Fund ,op.cit,Retrieved on: 15/5/202

رابعا برنامج اعادة هيكلة القطاع الحكومي والقوى العاملة في الكويت<sup>1</sup>: يتضمن البرنامج خطة تحفيزية ومخطط تنفيذي لتشجيع المواطنين على العمل في القطاعات غير الحكومية، وصدر القانون رقم 19 لسنة 1999، في شأن دعم اليد العاملة الوطنية للعمل في القطاع الخاص، وذلك من خلال تقديم حوافز اهمها صرف المنح الاجتماعية ومنح الابناء للعاملين في القطاع الخاص وتقديم اعانات البطالة للباحثين عن العمل في القطاع الخاص، وتنفيذ برامج التدريب للباحثين عن العمل والداخلين الجدد له. والهدف الاساسي من هذه الحوافز هو تقليص فجوة الاجور، ومزايا العمل في الجهات المختلفة .

**خامسا برنامج تمكين في البحرين<sup>2</sup>**: أحد أبرز أدوات سياسة سوق العمل في مملكة البحرين أنشأ بموجب القانون رقم 57 لسنة 2006 المتعلق بإنشاء صندوق العمل، يهدف أساسا لمساعدة الشباب في تطوير مهاراتهم المهنية من خلال توفير فرص التدريب والتعليم المستمر. يركز على جميع القطاعات و يطبق من خلال صندوق العمل و التمكين و هو مؤسسة عامة تأسست ضمن أحد الركائز الأساسية للمبادرة الإصلاحية الوطنية في مملكة البحرين، ويهدف لجعل القطاع الخاص المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي المستديم، وجعل المواطن البحريني الخيار الأمثل للتوظيف في

<sup>1</sup> الكويت، القانون رقم (20) لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير حكومية، الجريدة الرسمية (الكويت اليوم)، 2000.

<sup>2</sup> قانون رقم 57 لسنة 2006 بشأن انشاء صندوق العمل (تمكين)، الجريدة الرسمية، العدد 16، 2752 اوت 2006، مملكة البحرين، 2006، متاح على الموقع <https://www.iioc.gov.bh/legislation>، تم الاطلاع يوم: 2024/4/5.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

سوق العمل، ويركز البرنامج الوطني للتوظيف على تشجيع المؤسسات الملتزمة بتوظيف الكوادر البحرينية حديثة التخرج والباحثين عن عمل من خلال دعم الاجور، و دعم برنامج التدريب و تنمية المهارات للقوى العاملة الوطنية.

سادسا برنامج نافس الاماراتي<sup>1</sup>: يعمل البرنامج على رفع الكفاءة التنافسية للكوادر الإماراتية، ويهدف لتمكينها من العمل في مؤسسات القطاع الخاص والمصرفي في الدولة. وتم اطلاقه في سبتمبر لعام 2021، ويهدف الى بناء شراكة بين الحكومة والقطاع الخاص، وتمكين القطاع الخاص ليكون محركا أساسيا للاقتصاد الاماراتي .

### الفرع الثالث: برامج الاشغال العامة:

برامج الاشغال العامة هي احدى الادوات التي تلجا إليها الحكومات العربية لمعالجة مشكلات البطالة، خصوصا في الفترات التي تشهد ركودا اقتصاديا، وتقوم هذه البرامج على خلق فرص عمل موسمية أو مؤقتة من خلال تنفيذ مشاريع بنية تحتية، أو أنشطة ذات منفعة العامة، اجتماعية، اقتصادية (بناء الطرق ، ترميم المؤسسات التعليمية والصحية، حماية البيئة، تحسين المرافق العمومية).

وتتميز هذه البرامج بكونها حل قصير المدى لمشكلة البطالة، تعمل على امتصاص البطالة خاصة بين الشباب والفئات الهشة، وتعمل على تحسين المهارات العملية للمستفيدين وتسهيل انتقالهم الى سوق العمل الرسمي . ونذكر أهم البرامج التي تم تطبيقها في الدول العربية:

- برامج الصندوق الاجتماعي للتنمية 1991 بمصر الذي انشا بموجب قرار الجمهوري رقم 40

لسنة 1991<sup>2</sup> كشبكة امان اجتماعي واقتصادي يهدف الى محاربة الفقر والبطالة من خلال

<sup>1</sup>البرنامج نافس، المنصة الاتحادية لتمكين الكفاءات الوطنية في القطاع الخاص، الامارات العربية المتحدة، 2021، متاح على الموقع [nafis.gov.a](http://nafis.gov.a)، تم الاطلاع يوم 2024/8/20.

<sup>2</sup> اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب اسيا (الاسكوا)، الصندوق الاجتماعي للتنمية (مصر)، الأمم المتحدة، 2014، متاح على [archive.unescwa.org](http://archive.unescwa.org)، تاريخ الاطلاع: 2025/5/12 .

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

تنفيذ مشروعات تنمية تهدف الى تحسين البنية التحتية في القرى والمناطق الفقيرة لإتاحة

فرص عمل.

- مشروع الاشغال العامة باليمن<sup>1</sup> والذي انشا بموجب القانون رقم 36 لسنة 1996 بشأن الموافقة على اتفاقية القرض التنموي للمشروع الموقعة بين اليمن وهيئة التنمية و البنك الدولي،يرتكز على بناء البنية التحتية المحلية ( بناء المدارس ومستشفيات وشبكات مياه الصرف الصحي و انجاز الطرق المحلية والاعمال في مجالات ادارة النفايات والتنمية الريفية والحضرية ) يعمل على توفير فرص العمل القصيرة الاجل للعاطلين عن العمل و مشاريع البنية الاساسية خاصة في المناطق الريفية و المناطق الفقيرة.

**المطلب الثالث: برامج التشغيل الغير نشطة برامج الدعم المالي والتأمين ضد البطالة:**

تعتبر برامج التشغيل الغير نشطة بانها مجموعة من التدابير التي تهدف لتوفير الحماية والدعم المالي للأفراد خارج سوق العمل وتشمل اعانات البطالة التقاعد المبكر وتعويضات فقدان العمل بما يضمن الحد الأدنى من الدخل والاستقرار الاجتماعي خلال فترات التعطل عن العمل ومن بين اهم برامج التشغيل الغير نشطة التي تعتمدھا الدول لتخفيف من اثار البطالة والتي تشترط في المستفيد أن يكون عاطلا عن العمل بشكل لا إرادي، قادرا على العمل، ومستعدا ومتوفرا للالتحاق به. وفي الدول العربية، يقتصر تطبيق نظام تأمين ضد البطالة على عدد محدود منها، نستعرض بعض برامجها في الجدول التالي:

<sup>1</sup> مشروع الاشغال العامة في اليمن، نبذة عن المشروع وأهدافه، متاح على الموقع: [pwpyemen.org](http://pwpyemen.org)، تم الاطلاع يوم

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

### الجدول 13: برامج التأمين ضد البطالة في الدول العربية

الدولة	برنامج التأمين ضد البطالة
البحرين	تم اقرار النظام سنة 2006 ويهدف لتوفير الحماية ضد البطالة للمواطنين البحرينيين والباحثين عن العمل لأول مرة و يوفر نوعان من المساعدات هما تعويضات بطالة للعمال البحرينيين والوافدين الذين فقدوا مناصب عملهم واعانات بطالة للشباب البحريني الذي يبحث عن العمل لأول مرة ويصرف لليد عاملة البحرينية على اساس راتب شهري 60 % من الاجر المؤمن عليه .
السعودية	برنامج اعانة البحث عن العمل حافز يقوم بالإشراف عليه صندوق تنمية الموارد البشرية يقدم اعانة مالية متناقصة لمدة 15 شهر يستهدف الباحثون عن العمل السعوديون من 20-40 عاما وحديثو التخرج او المنقطعون عن سوق العمل لأكثر من سنتين .
الجزائر	تهدف برامج اعانات البطالة في الجزائر الى دعم الشباب العاطلين عن العمل وتوفير مساعدات مالية شهرية لهم خلال فترة البحث عن الوظيفة وهي اعانة مالية للشباب بين 19-40 عاما مسجلين في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب .

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، تعويضات دعم البطالة في الجزائر: الآليات والسياسات، الجزائر، متاح على الموقع، <https://minha.anem.dz>، تم الاطلاع 2024/4/5.

صندوق تنمية الموارد البشرية، برنامج إعانة البحث عن عمل، المملكة العربية السعودية، 2022، متاح على: <https://www.hrdf.org.sa/products-and-services/programs>، تم الاطلاع: 2024 /4/15 .

وزارة العمل البحرينية، اعانة البحث عن عمل للباحثين عن عمل لأول مرة، مملكة البحرين، 2006، متاح على : <https://www.mol.gov.bh> ، تم الاطلاع: 2025/4/5.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

المطلب الرابع: مبادرات ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة:

الفرع الاول: البرامج العربية لريادة الاعمال:

تعتبر ريادة الاعمال من أهم التوجهات الحديثة التي تشجع عليها الدول لامتصاص معدلات البطالة المرتفعة ولتوفير بيئة اعمال جيدة فيتعين القيام بمجموعة من الاجراءات من بينها ما اعتمدته الدول العربية من تطوير وتعديل للقوانين وتبسيط الاجراءات وذلك لتسهيل انشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة، نذكر في الجدول التالي بعض التجارب العربية التي تدعم انشاء مؤسسات خاصة من خلال توفير التمويل، التدريب، والاستشارات للشباب ورواد الأعمال لتحفيز انشاء فرص عمل ذاتية.

الجدول 14: البرامج العربية لدعم ريادة الاعمال

الدولة	البرنامج	الجهات المقدمة
الجزائر	- انشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة و دعمها و مرافقتها. - برامج دعم المشاريع الصغيرة. - القروض الصغيرة للفقراء.	-الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب اونساج. - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة كناك. -الوكالة الوطنية لادارة القروض المصغرة .
مصر	برامج التنمية المجتمعية من نشاطات التدريب والقروض المصغرة -مؤسسة تنمية المشاريع الصغيرة	الصندوق الاجتماعي للتنمية.
الاردن	برامج دعم المشاريع الصغيرة خدمات الاقراض والتدريب	صندوق التنمية والتشغيل.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

لبنان	برمج دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة المتكاملة.	وزارة الاقتصاد والتجارة كفالات شركة مالية لبنانية .
المغرب	مقاولاتي برنامج دعم وانشاء الاعمال التجارية الصغيرة	الهيئة الوطنية لدعم العاملين والكفاءات
فلسطين	برامج المبادرة وريادة الاعمال التي ترعاها الجهات المانحة	الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية المنظمات الغير حكومية
تونس	دعم للرياديين اصحاب الشركات الصغيرة البرامج التي ترعاها الجهات المانحة .	الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل والمنظمات الغير حكومية
الكويت	من اجل تسهيل التعاون ما بين منشئي المشاريع والاطراف الرسمية تمنح الملكية والحقوق تطوير الشركات الصغيرة المنتجة لمناصب العمل في القطاع التجاري والصناعي تقدم الخدمات للمواطنين الكويتيين بين 21-42 عاما.	الهيئة العامة للاستثمار 1997 الشركة الكويتية لتنمية المشاريع الصغيرة
عمان	تعزيز الفرص لانشاء مشاريع خاصة فالمراكز التابعة لسند تمنح تمويل وتوجيه وخدمات استشارية وتدريب ودعم واشراف اداري وتقني	البرنامج الحكومي لتشغيل العاملين سند
الامارات	وهي مبادرة اسستها هيئة دبي للاستثمار والتطوير الى دعم نمو الشركات الوطنية والمبادرات الفردية في مجال الاعمال وتسهيل اقامتها في دبي من خلال توفير الدعم الفني المالي للشركات المتوسطة والصغيرة التي يديرها مواطنون اماراتيون	مؤسسة محمد بن راشد لدعم م مشاريع الشباب

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

المرجع: جلال عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة ودعم سياسات التشغيل بالبلدان العربية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015، ص125.  
-الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، متاح على الموقع <https://www.emploi.nat.tn>، تم الاطلاع يوم: 2025/4/5.

Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences  
Ministère de l'Inclusion Économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi  
et des Compétences, Royaume du Maroc, 2019, [www.anapec.org](http://www.anapec.org), consulte  
le 5/4/2025.

التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2012. صندوق النقد العربي، 2012. ص199.  
محمود المرسي لاشين ، تجربة جمهورية مصر العربية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة  
،مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،المجلد3 العدد3 ، 2004، ص123.

### الفرع الثاني : تجربة الجزائر تشجيع المبادرات الفردية للمقاولة

طبقت الجزائر العديد من السياسات في مجال ترقية التشغيل، و تشجيع الاستثمار الخاص وانشاء  
هيئات مختصة تدعم انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اطار تعزيز مخطط العمل الوطني  
لترقية التشغيل ، ومن أبرز هذه الهيئات:

**أولاً:الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ** وهي موجهة للشباب الذين تتراوح أعمارهم  
بين 19 و 35 سنة، ويمتلكون المؤهلات والمهارات اللازمة للتشغيل، بهدف تعزيز تشغيل الشباب  
وتشجيع انشاء شركات خدماتية ومنتجة من خلال برامج المؤسسات المصغرة، و تتكفل بمرافقة  
الشباب العاطلين عن العمل اصحاب المبادرات لتأسيس المؤسسات المصغرة وتمويلها،سنة  
2020 تم تغيير اسم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ إلى الوكالة الوطنية لدعم  
وتنمية المقاولاتية<sup>1</sup> ANADE ، لتصبح الوكالة المرجعية لدعم المشاريع الفردية والمقاولات  
الصغيرة والمتوسطة. تركز نشاطها على مرافقة ومتابعة الأشخاص الراغبين في انشاء مشاريع  
جديدة أو توسيع المشاريع القائمة في مجالات السلع والخدمات، مع اهتمام خاص بالمشاريع

<sup>1</sup> وسيلة سعود بانو باية ساعو ،مساهمة اليات دعم المقاولاتية في الجزائر في ترقية المقاولات النسوية ،مجلة  
المقاولاتية والتنمية المستدامة ،المجلد رقم 5، العدد 2 ،الجزائر، 2023، ص43.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الصغيرة وتعد اول الآليات التي انشأتها الجزائر لتعزيز تأسيس المشاريع الفردية ودعم القطاع

الخاص، خصوصاً بين الشباب الراغبين في إطلاق مشاريعهم الخاصة.

وقد تم تعديل مهام الوكالة لتواكب التغيرات الراهنة في بيئة الأعمال المحلية والدولية، حيث تتركز

مناصب عملها الرئيسية على:

1- تقديم الدعم والمرافقة للأشخاص الراغبين في انشاء مشاريع جديدة

2- توفير المعلومات والخدمات الاستشارية لأصحاب المشاريع وحاملي الأفكار في الجوانب

الاقتصادية، التقنية، التشريعية والتنظيمية.

3- ربط المشاريع بالشركاء الاقتصاديين، مثل البنوك وصندوق الضمان الاجتماعي للأجراء

وغير الأجراء، لضمان التمويل واستدامة المشاريع.

وتشكل دورا اساسيا في تمويل المشاريع، وتعمل الوكالة على تمكين الشباب من إطلاق مشاريعهم

الفردية أو توسيع مشاريعهم القائمة، مع ضمان ديمومتها وربطها بسوق العمل المحلي. ويشمل

الدعم المالي والفني والتشريعي، بالإضافة لمتابعة مستمرة لضمان نجاح المشاريع وتحقيق أهداف

التشغيل الذاتي.

حسب الإحصائيات الرسمية، فقد مولت الوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية خلال السنوات الأخيرة

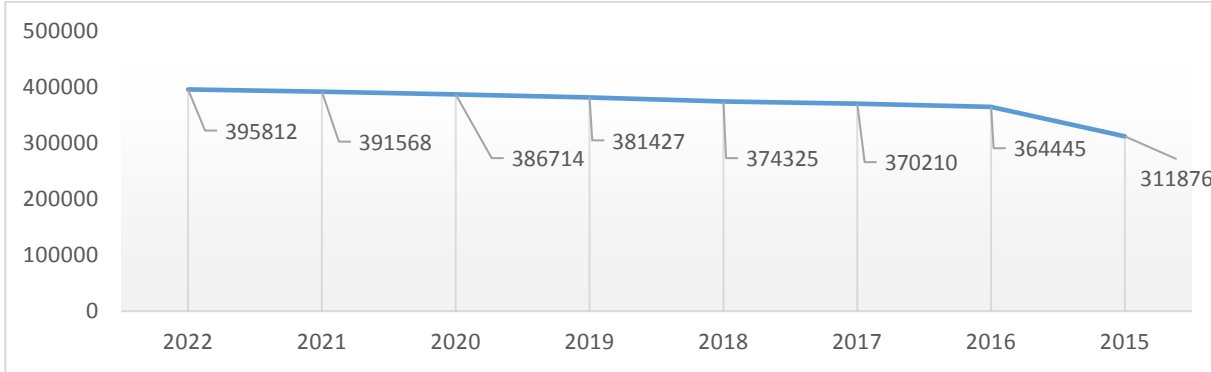
عددا كبيرا من المشاريع، ما يعكس فعالية برامجها في دعم المقاولاتية، وهذا ما يوضحه المنحنى

التالي :

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الشكل رقم 33: تطور مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية

في انشاء مشاريع خاصة خلال الفترة 2015-2023



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لتقارير وزارة الصناعة الجزائر النشرات الإحصائية من

2015 إلى 2023

تبين الاحصائيات مدى مساهمة الوكالة في خلق مؤسسات ناشئة، بما يتماشى مع أهدافها في تحفيز القطاع الخاص ودعم الاقتصاد الوطني و يظهر ان عدد المشاريع المنجزة يتزايد خلال الفترة 2015-2022، ما يعكس توسع برامج الوكالة ونجاحها في دعم ريادة المقاولاتية وبلغ أدنى عدد المشاريع المحققة سنة 2015 (311 الف) مشروعاً، ليرتفع الى (395) مشروعاً سنة 2022، ما يشير لارتفاع قدرتها على اطلاق وتمويل المشاريع بحوالي 26 الف مشروع إضافي خلال فترة 7 سنوات،وقدرت الزيادة السنوية المتوسطة 11 الف مشروع سنوي ، ما يعكس التحسن المستمر في برامج الدعم و كفاءة العمليات الادارية والفنية للوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية. هذا التطور الايجابي في عدد المشاريع المبتكرة خلال الفترة رافقه تزايد طردي في عدد مناصب العمل التي تم انشاءها من خلال هذا البرنامج وهو ما يظهر في الجدول رقم 15:

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الجدول رقم 15: تطور عدد مناصب العمل المستحدثة ومعدل نموها السنوي في إطار برنامج

### دعم وتنمية المقاولاتية

السنة	عدد المناصب(الف)	معدل النمو السنوي %
2015	833,402	-
2016	870,617	4.43
2017	883,003	1.42
2018	892,699	1.09
2019	910,297	1.97
2020	923,071	1.41
2021	934,521	1.25
2022	958160	2.55

المصدر: النشرات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الأعداد 27، 29، 31، 33،

35، 37، 39، 41)، وزارة الصناعة، الجزائر (2015-2022).

نلاحظ زيادة طردية لمناصب العمل المستحدثة عن طريق مشاريع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANAD خلال الفترة، وارتفعت من 833 الف منصب سنة 2015 إلى 958 الف منصب سنة 2022. ورغم هذا التطور المستمر يتبين ان معدل النمو السنوي وسرعة التوسع في توفير مناصب العمل المناصب لم تكن ثابتة خلال الفترة، و سجلت سنة 2016 معدل نمو سنوي عالي بنسبة 4.43%، ما يتزامن مع التوسع في برامج الدعم والتمويل. أما السنوات التالية، فقد شهدت معدلات نمو متوسطة تتراوح بين 1.09% و 2.55%، ما يعكس الاستقرار في القدرة على خلق فرص العمل مع زيادة مناصب العمل .

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

### ثانياً: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة<sup>1</sup> CNAC:

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) هو مؤسسة تدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية تأسس بموجب القانون رقم 98-188 بتاريخ 1994/06/06 تحت وصاية وزير الضمان الاجتماعي. و توسعت مهامه تضم تحفيز انشاء المشاريع المقاولاتية وتنمية النشاطات الاقتصادية للأشخاص المسجلين والبالغين من العمر بين 30 -50 سنة، بعد تعديل المرسوم الرئاسي رقم 03-514 سنة 2003 والمرسوم الرئاسي رقم 10-156 سنة 2010 ، ومنذ سنة 2010، تعزز عمله من خلال منح عدة مزايا للمستفيدين، مثل زيادة أقصى مبلغ الاستثمار يمكن الاستفادة منه الى 10 ملايين دج مع امكانية توسيع انتاج السلع والخدمات للمشاريع النشيطة للصندوق وسنة 2020، انتقل تسييره الى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANAD ، وحافظ على معايير منح القروض التي تعتمد بالأساس على السن دون تمييز بين الرجال والنساء.

ويبين الجدول التالي تطور عدد المشاريع الممولة من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

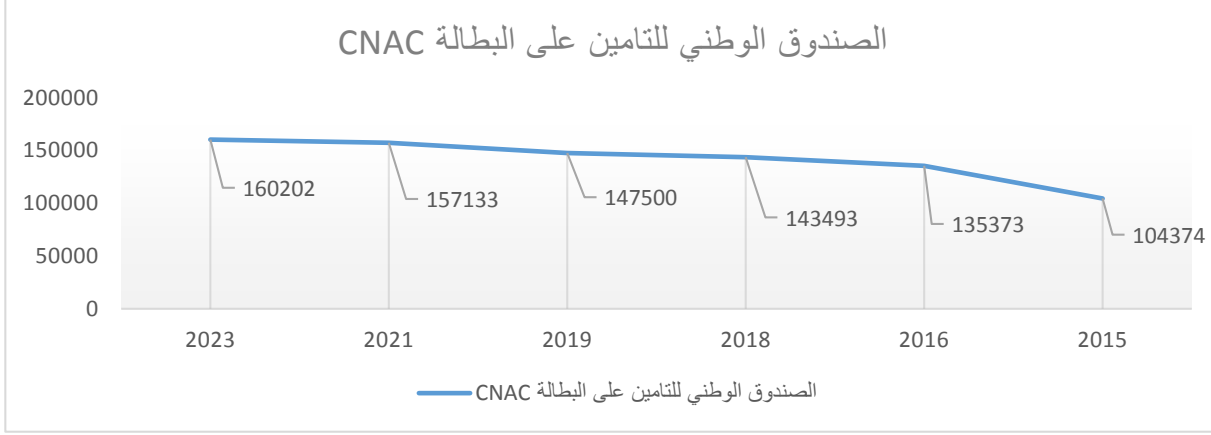
( CNAC ) في الفترة 2015-2023

<sup>1</sup> وسيلة سعود، بانو باية ساعو، مرجع سابق، ص46.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الشكل 34: تطور عدد المشاريع الممولة من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

( CNAC ) للفترة 2015-2023.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: النشرات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الأعداد 27، 29، 31، 33، 35، 37، 39، 41)، وزارة الصناعة، الجزائر، 2015-2024

تبين البيانات المتعلقة بعدد المشاريع المنجزة من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة خلال الفترة من 2015 إلى 2023 في الشكل (34)، أن حجم المشاريع المنجزة يتجه اتجاه تصاعدي، حيث ارتفع عدد المشاريع المنجزة من 104 ألف مشروع سنة 2015 إلى 160 ألف مشروع سنة 2023، ما يدل على زيادة قدرته على تمويل المبادرات المقاولاتية.

نقول أن الصندوق نجح في توسيع نطاق المستفيدين وتحسين شروط التمويل بما يتناسب مع احتياجات الباحثين على فرص عمل خاصة الفئة العمرية المستهدفة 30-50 سنة، وأصبح الصندوق أحد الأدوات الفاعلة لدعم المشاريع المقاولاتية، وتقديم التمويل والتوجيه اللازمين لضمان استمرار هذه المشاريع.

كما ساهم الصندوق في دعم توفير مناصب العمل، وهو ما توضحه الإحصائيات خلال نفس

الفترة :

الجدول 16: مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في التشغيل

خلال الفترة 2015--2023

السنة	عدد المناصب الف	معدل النمو السنوي %
2015	205850	-
2016	280 526	36.3
2018	300 602	7.1
2019	310 398	3.3
2021	333360	7.4
2022	340 500	2.1
2023	340 500	0

المصدر: النشرات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الأعداد 27، 29، 31، 33، 35، 37، 39، 41، 42)، الجزائر (2015-2024).

تبين البيانات ان عدد مناصب العمل التي أتاحتها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة عرفت ارتفاعا ملحوظا على المدى الطويل، كما أن معدل النمو السنوي كان مرتفعا سنة 2016 بنسبة 36.3%، هذا ما عكس السياسة التوسعية القوية للصندوق في دعم المشاريع المقاولاتية، وفي السنوات التالية لوحظ تباطؤ نسبي في معدل النمو بين السنوات التالية، حيث تراوحت الزيادة السنوية بين 2.1% - 7.4%، ما يدل على استقرار نسبي في قدرة الصندوق على توفير مناصب العمل، مع الاستمرار في التوسع في المشاريع تدريجيا .

بشكل عام، تعكس هذه البيانات نجاح الصندوق في تعزيز المقاولاتية ويجاد فرص العمل،

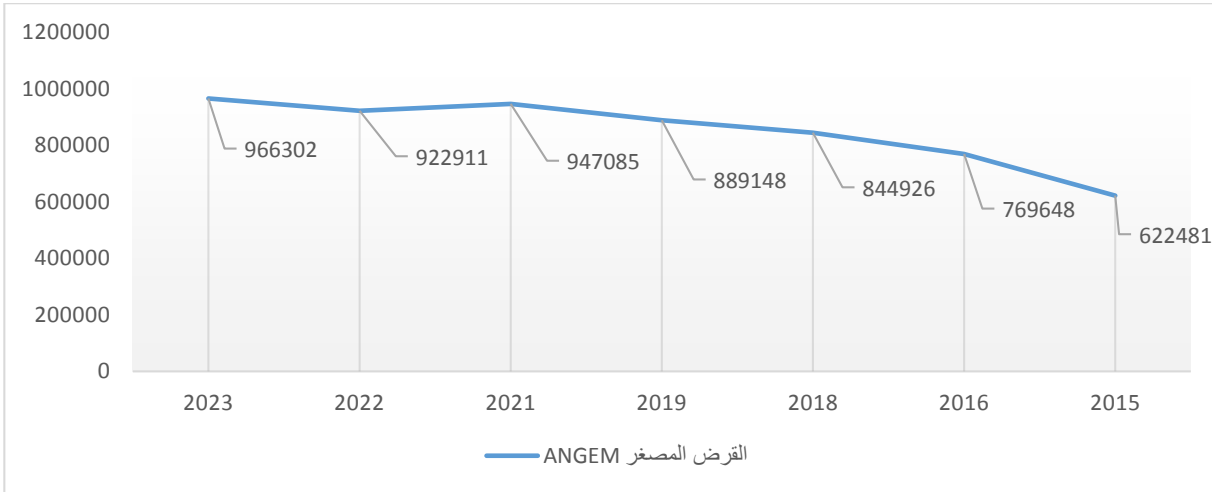
## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

### الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM<sup>1</sup>:

هي هيئة عمومية ذات طابع خاص في الجزائر تأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وتعمل تحت وصاية وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة. مهمتها تدعيم أصحاب المبادرة الفردية من أجل مساعدتهم على انشاء نشاطات لحسابهم الخاص، تقدم الوكالة استشارات ومرافقة لإنجاح المشاريع وتمنح قروض صغيرة وخاصة لفئة الشباب والأشخاص ذوي الدخل غير المستقر.

الشكل رقم 35 تطور مساهمة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في انشاء مؤسسات

#### صغيرة للفترة 2015-2023



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: وزارة الصناعة الجزائرية، النشرات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الأعداد 27، 29، 31، 33، 35، 37، 39، 41، 42)، الجزائر (2015-2024)

<sup>1</sup> وسيلة سعود بانو باية ساعو، مرجع سابق، ص 42.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

تبين البيانات ان عدد المشاريع المنجزة عبر برنامج القرض المصغر ANGEM خلال الفترة من 2015 إلى 2023، عرفت زيادة مستمرة، حيث ارتفع عددها من 622 الف مشروع سنة 2015 إلى 966 الف مشروع سنة 2023، بزيادة تقدر بـ 55% خلال ثماني سنوات. ورغم النمو الملحوظ، يظهر ان هناك بعض التذبذبات، مثل الانخفاض الطفيف سنة 2022 مقارنة بسنة 2021 من 947 الف مشروع إلى 922 الف مشروع، ما يعكس تأثير عوامل اقتصادية و ادارية مؤقتة أثرت على تنفيذ المشاريع و التمويل المتاح. ومع ذلك، تعود سنة 2023 لتسجيل أعلى عدد منذ بداية الفترة، ما يدل على التعافي و نشاط البرنامج واستمراره في تعزيز المقاولاتية .

تؤكد هذه الاحصائيات على فعالية هذه الاليات لتمكين الشباب ومساندتهم ماليا لتأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة، بما يعمل على تخفيض معدلات البطالة بين الفئات الأكثر نشاطا في سوق العمل، مع مراعاة استمرارية دعم المشاريع وتنويع القطاعات الاقتصادية المستفيدة منها.

الجدول رقم 17: تطور عدد المشاريع الممولة من قبل لبرنامج القرض المصغر 2015-2023

السنة	عدد المناصب	معدل النمو السنوي %
2015	933720	-
2016	1,154 472	23.6
2018	1,267 389	9.8
2019	1,317 195	3.9
2021	1,386 648	5.3
2022	1,408 405	1.6
2023	1,412 895	0.3

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: وزارة الصناعة الجزائرية، المنشورات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الأعداد 27، 29، 31، 33، 35، 37، 41، 42، 39)، (2015-2022).

يبين الجدول ان برنامج القرض المصغر ANGEM ساهم بشكل كبير في استحداث عدد كبير فرص العمل ، حيث ارتفع العدد من 933 الف منصب سنة 2015 إلى مليون ونصف منصب سنة 2023، بزيادة تجاوزت 50% خلال الفترة.

ويلاحظ ان اعلى زيادة حدثت كانت سنة 2016 بنسبة 23.6%، ما يعكس مرحلة توسع في تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة و تحفيز نشاط المقاولاتية. بعد ذلك، شهدت السنوات التالية تباطؤ تدريجي في معدلات النمو، و تراوحت الزيادة بين 0.3% - 9.8%، مع تسجيل نمو بسيط خلال 2022 و 2023 وهي الفترة التي رافقت الازمة الصحية العالمية التي اثرت على سوق العمل الدولي عموما والجزائري خصوصا .

يظهر ان البرنامج اداة فاعلة في تعزيز المقاولاتية وتخفيض معدلات البطالة، خاصة بين الشباب الراغب في انشاء المشاريع صغيرة والمتوسطة.

نقول ان البرامج الثلاث المتعلقة بدعم المقاولاتية في الجزائر، قد ساهمت في استحداث مشاريع مقاولاتية ومناصب عمل جديدة للشباب. ما يعكس نجاحها النسبي في تعزيز روح المقاولاتية.

### المبحث الثالث : التجربة المغربية في برامج سياسات سوق العمل النشطة PAMT

على غرار الدول العربية عملت المغرب على تخفيف معدلات البطالة من خلال تطبيق برامج متنوعة للتشغيل التي تهدف لتعزيز التشغيل في المغرب، وتهدف هذه البرامج الى تحسين قابلية التشغيل ودعم المبادرات الريادية، خصوصا في سياق ما بعد الجائحة كوفيد 2019.

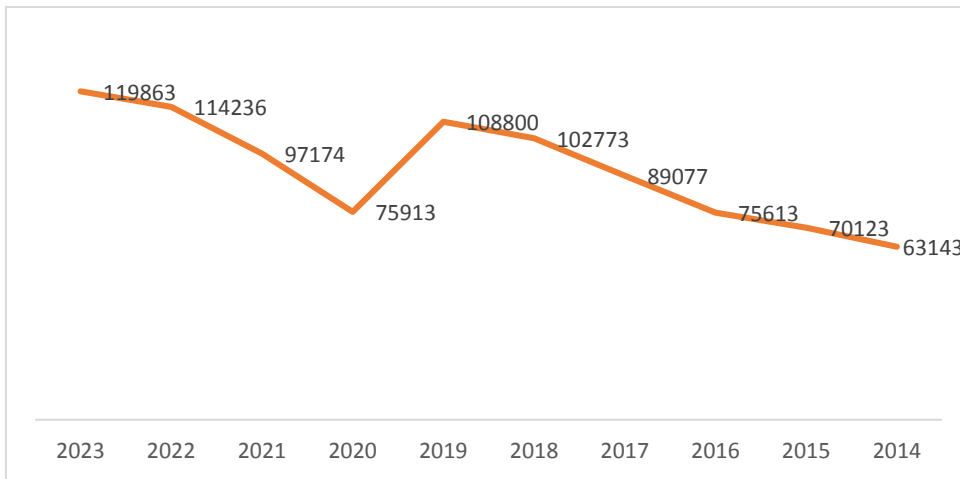
### المطلب الأول : برامج دعم التشغيل المأجور

برامج دعم التشغيل المأجور هي ركيزة أساسية في سياسات سوق العمل، تهدف لتقليص معدلات البطالة وتحسين الإدماج في سوق العمل، وفي هذا الإطار تتعد برامج دعم التشغيل في المغرب التي تعمل على ضمان انتقال سلس للباحثين عن عمل نحو مناصب مستدامة ومنتجة، نذكرها على النحو التالي:

#### الفرع الأول: برنامج إدماج<sup>1</sup>

برنامج إدماج هو أحد أهم اليات سياسة التشغيل في المغرب، يهدف لتسهيل دخول الشباب وخاصة حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني إلى سوق العمل، لمنحهم فرص تدريب وتجربة مهنية داخل المقاولات. وقد عكس الشكل رقم (37) تطور المؤشرات المرتبطة بهذا البرنامج خلال السنوات الأخيرة.

#### الشكل 37: منحنى تطور مناصب العمل المستحدثة من خلال برنامج ادماج



Ibourk Aomar et Ghazi Tayeb, op, cit,P47

<sup>1</sup> Ibourk Aomar et Ghazi Tayeb, Op, Cit,P47.

سجلت مناصب التشغيل المحدثة في المغرب بين 2014 و2023 تطورا واضحا، يعكس هذا ، حيث ارتفع من 63 ألف منصب سنة 2014 إلى 75 ألف منصب سنة 2016، قبل ان يرتفع إلى 89 ألف في 2017 ويتجاوز عتبة 102 ألف سنة 2018. وقد بلغت هذه المناصب مستوى مرتفع في 2019 بـ 108 ألف منصب، لكن سرعان ما تراجعت في 2020 إلى 75 ألف متأثرة بآثار جائحة كوفيد-19 على الاقتصاد الوطني. ورغم ذلك، استعاد المسار منحاه التصاعدي في السنوات الأخيرة، حيث بلغ 97 ألف منصب في 2021، ثم 114 ألف في 2022، ليصل إلى أعلى مستوى خلال الفترة كلها في 2023 بـ 119 ألف منصب، ما يعكس عودة قوية لبرامج التشغيل وحرص الدولة على توسيع آليات الإدماج لمواجهة تحديات البطالة.

### الفرع الثاني: برنامج تحفيز<sup>1</sup>

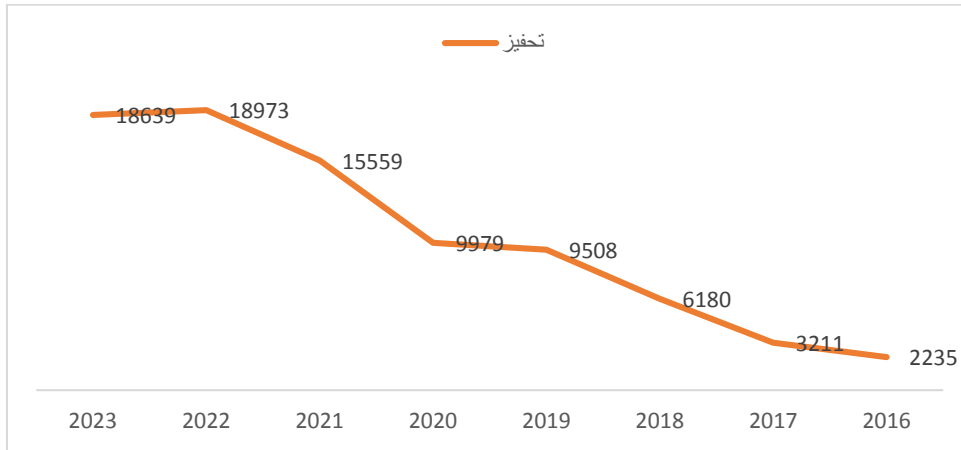
اطلق برنامج تحفيز سنة 2016 و يعد من أهم آليات الداعمة للتشغيل في المغرب، يهدف إلى تشجيع المقاولات على تشغيل الشباب من خلال تحفيزات مالية وضريبية. ويشكل أداة لتعزيز الإدماج المهني وتقليص معدلات البطالة.

---

<sup>1</sup> Ibourk Aomar et Ghazi Tayeb, op, cit,P49.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الشكل رقم 38: منحى تطور مناصب العمل المستحدثة من خلال برنامج تحفيز



Ibourk Aomar et Ghazi Tayeb, op, cit,P49.

شهد برنامج تحفيز منحى تصاعدي واضح خلال الفترة المدروسة، حيث ارتفع عدد المستفيدين من الفي منصب سنة 2016 إلى ما يفوق 18 ألف مستفيد في 2022 و 2023. ويلاحظ ان وتيرة النمو كانت كبيرة خصوصا بعد 2018، تضاعف العدد من 6 الالاف إلى 15 الف سنة 2021، وهو دليل على توسع البرنامج واستقطابه لعدد أكبر من الشباب الباحثين عن فرص إدماج. و ارتفع الى ما يقارب 19 الف سنة 2022 ثم انخفض انخفاضا طفيفا سنة 2023 الى 18 الف تبعا لأثار الازمة الصحية العالمية، إلا ان المستوى بقي مرتفع مقارنة ببداية الفترة، وهو ما يؤكد رسوخ مكانة البرنامج كأحد أهم أدوات السياسة العمومية في مجال التشغيل.

وقد تم تطوير برنامج تحفيز سنة 2018 من خلال توسيع نطاق الإعفاءات الضريبية على الدخل ، بالنسبة للتعويضات المدفوعة من طرف المقاولات الى الدكاترة والباحثين<sup>1</sup> في حدود 6000 درهم شهريا مدة 24 شهرا واستفادت المقاوله خلال مدة 24 شهر في حدود 5 مستخدمين من تكفل الدولة لحصة المتعلقة باشتراكات الضمان الاجتماعي واعفاءات راتب شهري الصافي

<sup>1</sup> تقرير حول حصيلة عمل الحكومة للنهوض بالتشغيل، 2021، ص8.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

من الضريبة على الدخل في حدود 10 الاف درهم .اضافة الى دعم التشغيل من خلال رفع عدد

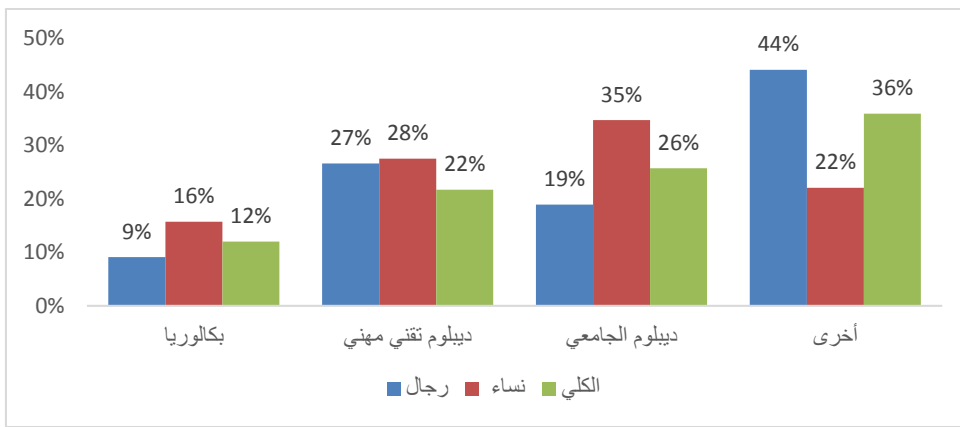
الاجراء الذين تحمل الدولة الالتزامات الضريبية المتعلقة ب10 اجراء للمقاولات الحديثة النشأة في

حدود اجر 10 الاف درهم مغربي شهريا

بشكل عام، يوضح برنامج تحفيز تطورا إيجابيا من حيث عدد المستفيدين ومستوى تحقيق

الأهداف.

الشكل رقم 39 المستفيدين من برنامج تحفيز حسب المستوى التعليمي



المراجع. Ibourk Aomar et Ghazi Tayeb, op, cit, P49.

يتبين ان توزيع المستفيدين من برنامج تحفيز حسب المستوى التعليمي والجنس مجموعة من

الملامح البارزة التي تعكس طبيعة استهدافه للفئات المختلفة. تبين ان حاملي شهادة البكالوريا

يشكلون أدنى نسبة من المستفيدين، ما يدل على محدودية فرص إدماج هذه الفئة مقارنة بغيرها.

في المقابل، يشكل حاملو الشهادات الجامعية النسبة الأعلى بين النساء، بلغت 35% مقابل

19% فقط لدى الرجال، ما يعكس التوجه نحو تشجيع إدماج المرأة المتعلمة في سوق العمل.

أما فئة شهادة التقني والمهني، فقد أظهرت تقارب ملحوظ بين الجنسين، وهو يشير إلى ان هذا

المستوى يحظى بفرص متساوية. وهو ما يعكس مرونة البرنامج في استيعاب شرائح مهنية

وتعليمية متنوعة. وبذلك يمكن القول ان برنامج تحفيز يتسم بتنوع في الفئات المستفيدة مع تركيز

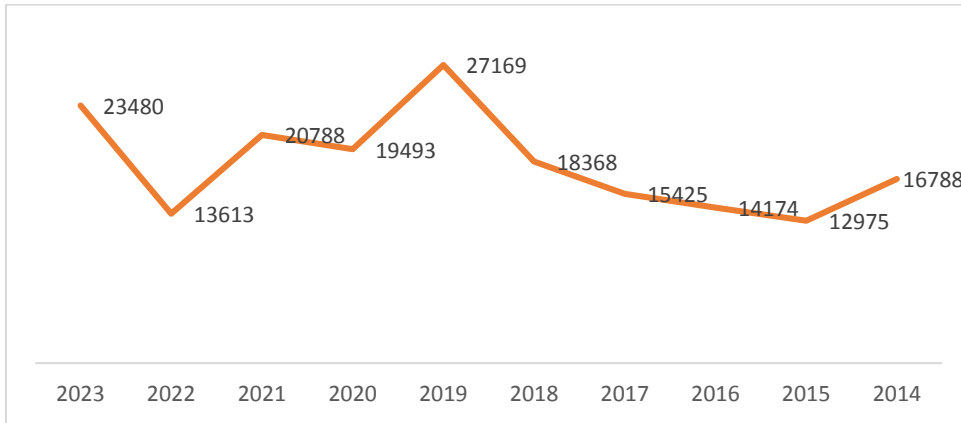
## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

خاص على الاناث خريجات التعليم العالي ، الأمر الذي يكشف عن بعد اجتماعي واقتصادي يسعى إلى توازن فرص الاندماج المهني بين الذكور والاناث.

**المطلب الثاني: برامج تحسين قابلية التشغيل**  
**الفرع الاول ببرنامج تأهيل<sup>1</sup>:** يهدف برنامج تأهيل إلى تحسين قابلية تشغيل الشباب حاملي الشهادات بتزويدهم بكفاءات مهنية محددة. ويستهدف البرنامج الباحثين عن عمل المسجلين في الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات ANAPEC ، ممن لديهم مستوى تعليمي ثانوي أو أعلى ، ويعتبر هذا الهدف ملائم لمعالجة الفجوة القائمة بين مهارات الشباب واحتياجات سوق العمل.

يتسم البرنامج بالتناسق مع باقي برامج الإدماج والتكوين، ما يخلق منظومة ملائمة لدعم التشغيل. كما انه منسجم مع أهداف الاستراتيجية الوطنية للتشغيل الهادفة إلى تعزيز قابلية تشغيل الشباب وهو ما تبينه الاحصائيات في الشكل 40 :

الشكل رقم 40: تطور مناصب العمل المستحدثة من خلال برنامج تأهيل



المرجع. Ibourk Aomar et Ghazi Tayeb, op, cit,P49.

<sup>1</sup> Ibourk Aomar et Ghazi Tayeb, op, cit,P49.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

شهد برنامج تأهيل تقلبات واضحة خلال العقد الأخير، حيث انتقل من 16 ألف مستفيد سنة 2014 إلى 23 ألف سنة 2023، بزيادة ملحوظة. وقد عرف البرنامج ذروته في 2019 ب 27 ألف مستفيد، ما يعكس توجه لتعزيز قدرات الباحثين عن العمل عبر التكوين والتأهيل. لكن مع بداية الجائحة سنة 2020، تراجع عدد المستفيدين إلى 19 ألف قبل ان يرتفع تدريجيا سنة 2021 إلى 20 ألف ثم ينخفض بحدة سنة 2022 إلى 13 ألف وهو أدنى مستوى في السلسلة. غير ان سنة 2023 عرفت عودة قوية ب 23 ألف مستفيد، ما يشير إلى تجديد الثقة في هذا البرنامج كأداة لرفع قابلية التشغيل والاندماج في سوق العمل المغربي .

### المطلب الثالث: برامج دعم التشغيل الذاتي<sup>1</sup>

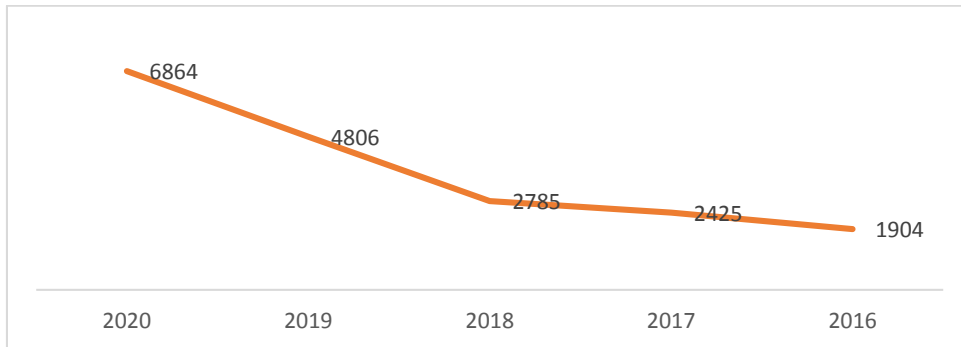
يهدف برنامج التشغيل الذاتي لمرافقة حاملي المشاريع من أجل انشاء مقاولاتهم الخاصة، وبالتالي انشاء فرص عمل جديدة. ويستهدف البرنامج الفئة العمرية ما بين 20-45 سنة من حاملي المشاريع، سواء كانوا من ذوي الشهادات أو الحاصلين على تكوين مهني مؤهل. وتعتبر أهدافه ملائمة لتشجيع روح المبادرة المقاولاتية والحد من البطالة خصوصا في صفوف الشباب. يكمل هذا البرنامج باقي المبادرات الداعمة للتشغيل والمقاولاتية، و يوفر اطار شامل لحاملي المشاريع، ويتمشى مع السياسات الوطنية الهادفة لتعزيز المبادرة الفردية ودعم ريادة الأعمال. عكس تطور برامج دعم التشغيل الذاتي في المغرب خلال الفترة 2016-2020 توجه الدولة نحو تعزيز ريادة الأعمال وتمكين الشباب من خلق مشاريع خاصة. ويوضح الشكل 41 مسار هذه البرامج والزيادة الملحوظة في عدد المستفيدين سنة بعد أخرى.

<sup>1</sup> Ibourk, Aomar et Ghazi, Tayeb, op, cit,P51.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الشكل رقم 41 تطور مناصب العمل المستحدثة من خلال برنامج دعم وتحفيز التشغيل

### الذاتي 2016-2020



Ibourk Aomar et Ghazi Tayeb, op, cit,P51.

تظهر معطيات الشكل (41)، ان هناك منحنى تصاعدي واضح لبرامج دعم التشغيل الذاتي، حيث انتقل عدد المستفيدين من حوالي الف مستفيد سنة 2016 إلى 6 آلاف في 2020، ويعكس هذا التوسع المتدرج حرص الدولة على تشجيع المبادرات الفردية وريادة الأعمال كخيار بديل عن التشغيل في القطاع العمومي، خصوصا لفائدة الشباب. و يلاحظ ان أكبر قفزة سجلت بين 2018 (2700) و 2019 (4806)، وهو ما يرتبط بإطلاق برامج ومبادرات جديدة لدعم حاملي المشاريع الصغرى، ليتعزز الاتجاه أكثر في 2020 (6864)، رغم السياق الصعب لجائحة كوفيد-19، ما يبرز الأهمية التي أولتها السياسات العمومية للتشغيل الذاتي كرافعة للتشغيل وخلق القيمة المضافة.

### المبحث الاول: تحليل معدلات التشغيل في الدول العربية 2010-2023

تعتبر معدلات التشغيل الكلية معدل اساسي لفهم ديناميكيات سوق العمل في الدول العربية، حيث تعكس حجم القوى العاملة الموجودة في الانشطة الاقتصادية المختلفة، وتظهر قدرة القطاعات الاقتصادية على خلق فرص العمل ومن خلال هذا المبحث نقوم بالتطرق الى المعدلات الكلية للتشغيل في الدول العربية، مع تبيان الفوارق بين القطاعات الرئيسية (الزراعة، الصناعة،

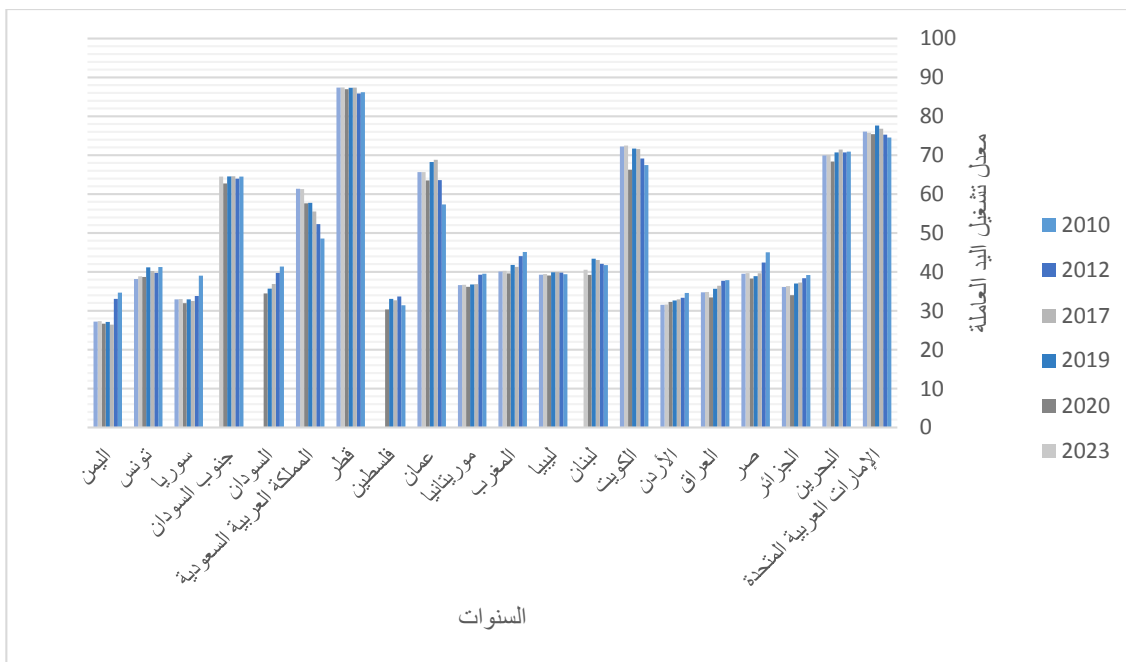
## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

الخدمات)، وتحليل ما تحمله هذه المؤشرات من دلالات حول طبيعة الاقتصادات العربية وتوجهاتها في استيعاب اليد العاملة.

### المطلب الاول: تطور اجمالي معدلات التشغيل

ان معدلات التشغيل في الدول العربية عنصر اساس لفهم اتجاهات أسواق العمل، توضح قدرة الاقتصاديات الوطنية على توفير فرص العمل ومواكبة التسارع في النمو السكاني .

### الشكل 42: تطور معدلات التشغيل الاجمالية في الدول العربية 2010-2023



المصدر: من اعداد الباحث استناداً إلى بيانات منظمة العمل الدولية ، متاحة على الموقع <https://www.ilo.org/ilostat> تاريخ الاطلاع: 2024/5/15.

يظهر من خلال الشكل اعلاه ان هناك تفاوتاً ملحوظاً بين البلدان العربية من حيث مستويات التشغيل في سوق العمل ، فتحافظ دولة الامارات والكويت وقطر على مستويات تشغيل مرتفعة تتجاوز 70%، الأمر الذي يبرز ان الطلب على اليد العاملة نتيجة الطفرة الاقتصادية والاعتماد الكبير على اليد العاملة الوافدة. في المقابل، تسجل بلدان مثل مصر، العراق، المغرب، وتونس معدلات تشغيل اقل مقارنة بما حققته دول الخليج العربي، حيث لا تتجاوز 45-55%، ما

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

يعكس ضغوطا ديموغرافية واقتصادية و ضعف القدرة الاستيعابية لأسواق العمل الوطنية وتسجل

الأردن ولبنان معدلات متوسطة تتراوح بين 55-60%، لكنها تظل مستقرة .

هذه الاختلافات تؤكد ان سوق العمل العربي يعاني انقسامات هيكلية بين دول ريعية غنية

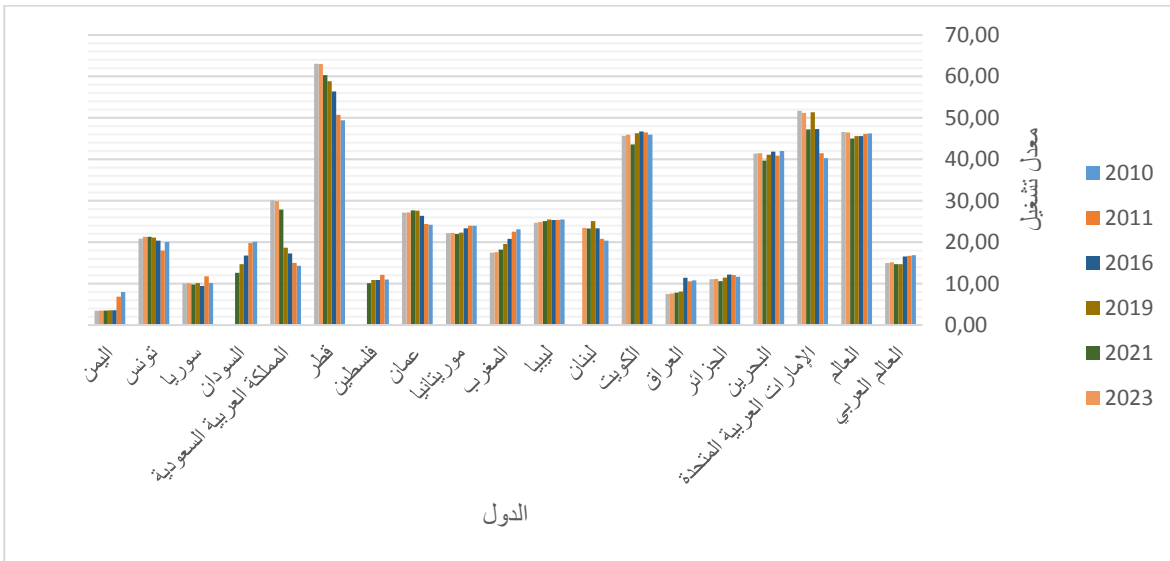
تستقطب الكثير من اليد العاملة، ودول ذات كثافة سكانية مرتفعة تعجز على استيعاب قوتها العاملة .

### المطلب الثاني: معدلات تشغل ذكور في الدول العربية 2010-2023

تشكل معدلات تشغيل الذكور في الدول العربية مؤشر يقيس مساهمة القوى العاملة الرئيسية في

النشاط الاقتصادي، وتعكس التباين بين الاقتصادات العربية في قدرتها على استيعاب اليد العاملة الذكورية ضمن القطاعات المختلفة.

### الشكل رقم 43: تطور معدلات تشغيل الذكور في الدول العربية 2010-2023



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية

العالمية، متاح على: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)، تم الاطلاع يوم: 2024/4/15

نلاحظ استمرار هيمنة الذكور على سوق العمل، مع ارتفاع مستويات المشاركة مقارنة بالإناث،

الا ان هذه المعدلات متفاوتة بين الدول، فنجد ان الإمارات وقطر والكويت، تحافظ على معدلات

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

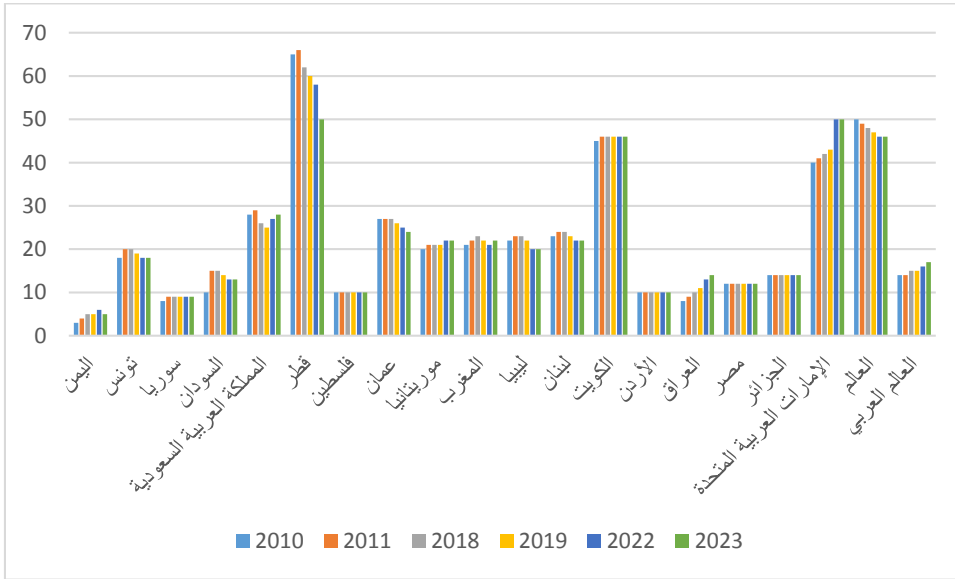
تشغيل الذكور تتراوح بين 60% - 70%، وهو ما يبين اتساع قاعدة التشغيل بفعل النشاط الاقتصادي واعتماد هذه البلدان على اليد العاملة الذكورية، وفي مصر، العراق، المغرب، وتونس تتراوح معدلات تشغيل الذكور بين 40% - 50%، و هذا ما يعكس صعوبة استيعاب فئة الشباب الداخلة الى سوق العمل لأول مرة في المقابل، نجد ان معدلات التشغيل تتدنى في فلسطين والسودان واليمن، لتتراوح بين 20% و 30%، وهذا الأمر مرتبط بالظروف السياسية والاقتصادية غير المستقرة وضعف الهياكل الإنتاجية لهذه الدول .

وتؤكد البيانات السابقة ان الفوارق بين الدول العربية في تشغيل الذكور تعكس الاختلاف من حيث الموارد الاقتصادية وكذا الاستقرار السياسي، كما يظهر ان معدلات تشغيل الذكور رغم تفوقه على معدل تشغيل الاناث الا انه ما تزال بعيدة عن الاستيعاب الكامل للطاقات البشرية المتاحة، ما يكرس إشكالية البطالة المزمنة في المنطقة العربية .

### المطلب الثالث: معدلات تشغيل الاناث في الدول العربية 2010-2023

تعد معدلات تشغيل الاناث في الدول العربية مؤشر يقيس درجة اندماج المرأة في سوق العمل، كما تكشف عن التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي ما تزال تحد من مشاركتها في النشاط الاقتصادي.

الشكل 44: تطور معدلات تشغيل الاناث في الدول العربية 2010-2023



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية

العالمية، متاح على: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)، تم الاطلاع يوم: 2024/4/15

يوضح لشكل رقم (44)، ان معدلات تشغيل الاناث في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023 فتظهر انها ضعيفة مقارنة بالمعدلات العالمية، 17% مقابل 46% خلال سنة 2023، كما وتبين ان هناك تفاوتاً كبيراً بين الدول العربية، ففي فلسطين قدرت معدلات مشاركة النساء حوالي 43% وهي من الاعلى مقارنة بالدول العربية الاخرى، تلتها الأردن ولبنان والمغرب وتونس هذه الأخيرة التي سعت لتمكين المرأة مثل برنامج رائدات الذي امتد تنفيذه الى سنة 2026<sup>1</sup> بنسب تقارب 20-25%، وهو مستوى متوسط يدل على تقدم نسبي في دمج المرأة بسوق العمل، كما حققت السعودية قفزة لواضحة و ارتفعت نسبة مشاركة النساء من 15% الى 22% وذلك نتيجة لتأثير الإصلاحات المرتبطة برؤية 2030 التي تطرقنا اليها سابقاً، وبرنامج التحول الوطني بحيث

<sup>1</sup> العتيق فاطمة فهد، نصر الدين فبجان محمد، محددات مشاركة النسائية في القوى العاملة في المنطقة العربية، دراسة قياسية باستعمال نموذج بانال خلال الفترة 2000-2020، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 8، العدد 4، 2024، ص 84.

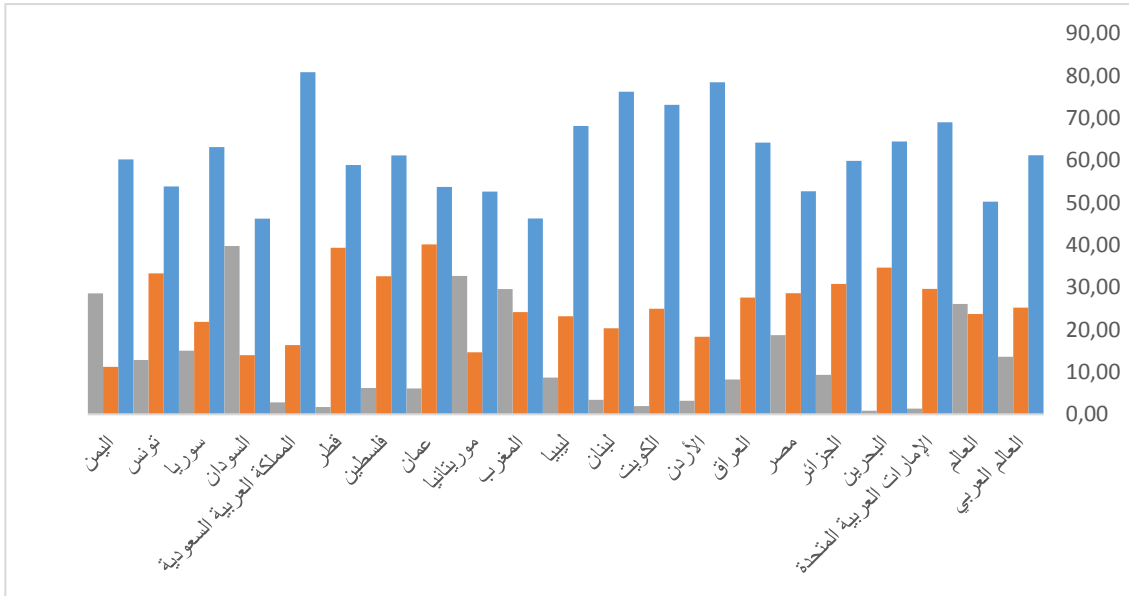
## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

تضمنت اهداف ضرورة مشاركة المرأة في سوق العمل<sup>1</sup> ، و تسجل اليمن والسودان أضعف نسب تشغيل للإناث، نظرا للأوضاع السياسية الماثرة على الواقع الاقتصادي وسوق العمل فيها حيث لا تتجاوز 10-12% .

### المطلب الرابع: تحليل هيكل اليد العاملة القطاعي في الدول العربية 2023

يظهر تحليل هيكل القطاعي لليد العاملة في الدول العربية كيفية توزع اليد العاملة بين القطاعات الزراعة والصناعة والخدمات، و يوضح المدرج التالي نسب اليد العاملة في القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الدول العربية :

#### الشكل 45: نسب اليد العاملة في القطاعات الرئيسية في الدول العربية 2023



المصدر من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية

العالمية، متاح على: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)، تم الاطلاع يوم: 2024/4/15

<sup>1</sup> العتيق فاطمة فهد، نصر الدين فبفبان محمد، مرجع سابق، ص81.

## الفصل الثاني: واقع التشغيل وبنية أسواق العمل في الدول العربية

يظهر سوق العمل العربي ميلا واضحا نحو القطاع الخدمات، ويستوعب هذا القطاع حوالي 61.2% من اليد العاملة، مقابل 50.2% عالميا. ففي المملكة العربية السعودية يشغل القطاع الخدمات 80.8% من العاملين، وفي الأردن 78.4%، ولبنان 76.2%. الامر الذي يعكس التحول نحو اقتصاد خدمي اتجهت إليه هذه الدول، و ففي المقابل، يستوعب القطاع الصناعي 25.2% من العاملين في العالم العربي، وهو معدل قريب من المعدل العالمي 23.7%، الا انه يسجل تباين بين الدول العربية، ففي عمان تقدر مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل 40.2%، وفي قطر 39.4%، والبحرين 34.7%، هذه الدول تستفيد من الصناعات النفطية والتكريرية. بينما يبقى القطاع الصناعي هامشي في اليمن 11.2% والسودان 14.0%، لغياب قاعدة صناعية متينة ناتجة عن الظروف الأمنية التي تمر بها البلاد.

أما القطاع الزراعي فيشغل مكانة مهمة في تشغيل العمالة في بعض الدول العربية، رغم أن المتوسط العربي 13.6% يقل عن المعدل العالمي 26.1%. ففي السودان يستقطب 39.8% من اليد العاملة، وفي موريتانيا 32.7%، والمغرب 29.6%. ما يعكس بطء التحول الهيكلي واستمرار الاعتماد على أنشطة تقليدية ضعيفة الإنتاجية. كما ان مساهمة الزراعة في دول الخليج ضعيفة جدا تتراوح بين 0.9% في البحرين، و1.4% في الإمارات، و1.7% في قطر.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يظهر ان أسواق العمل في الدول العربية ذات بنية مزدوجة، يتجاوز فيها القطاع الرسمي المحدود مع قطاع غير رسمي الغير محدود، اضافة الى الاعتماد الكبير على اليد العاملة الوافدة في دول الخليج العربي، وهو ما ينعكس على سياسات الأجور التي اتسمت بعدم التوازن وغياب العدالة في التوزيع، كما ادت إلى اتساع فجوة الدخل بين فئات العمال .

كما بينت الدراسة ان انظمة الضمان الاجتماعي في المنطقة، رغم أهميتها، ما تزال تعاني من قصور في التغطية وضعف في التنسيق بين الدول العربية، الأمر الذي يحد من فعاليتها في مواجهة مشكلة البطالة والفقر، و كشفت تجربة الآليات الداعمة للتشغيل عن المساعي المتزايدة لاحتواء البطالة ، لكنها تبقى غير منسقة اقليميا. وعليه، فان ما يميز أسواق العمل في الدول العربية هو مزيج من التحديات البنوية والسياسات الجزئية التي تعيق تكاملها. وهو ما يفرض، في المرحلة اللاحقة، التوجه نحو دراسة التكاملية بين هذه الأسواق وقياس إمكاناتها وحدودها، وهو ما سيكون موضوع الفصل الثالث.

# الفصل الثالث

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

### تمهيد

تعد مسألة تكاملية أسواق العمل في الدول العربية من أبرز القضايا التي فرضت نفسها في ظل التحولات الديمغرافية و الاقتصادية التي شهدتها المنطقة العربية خلال السنوات الأخيرة. فبعد تشخيصنا للخصائص البنوية لأسواق العمل في الدول العربية وتحدياتها على صعيد البطالة وسياسة الأجور وانظمة الضمان الاجتماعي، و يبقى التساؤل الرئيسي حول مدى تقارب هذه الأسواق فيما بينها، و إمكانية انشاء سوق عمل عربي أكثر اندماجا وتكاملا وهذا ما نراه في هذا الفصل من خلال أربعة محاور أساسية: أولها قياس درجة التشابه والتباين بين أسواق العمل في الدول العربية بالاعتماد على مؤشرات كمية مثل مؤشر التشابه الهيكلي ومؤشر هيرفندال للتنوع و نحلل العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي والسكاني خلال الفترة (2010-2023) و نقف عند التجربة الخليجية بوصفها أحد أبرز أشكال التعاون العملي في مجال تنقل اليد العاملة. وأخيرا ندرس حالة مصر والخليج التي تبين دور البطالة والتحويلات المالية كآلية عملية تربط بين سوقي عمل مختلفين.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

المبحث الأول: مؤشرات التشابه الهيكلي و هيرفندال للتنوع في أسواق العمل في الدول

### العربية

حتى نفهم إمكانية تكامل أسواق العمل في الدول العربية، فمن الضروري قياس درجة التشابه و الاختلاف بينها على المستوى البنوي، لذلك نعالج في المبحث الأول مؤشرات التشابه الهيكلي و هيرفندال للتنوع، باعتبارها أدوات كمية تكشف على مدى التشابه الهيكلي في أسواق العمل في الدول العربية خلال الفترة (2010-2023)، وذلك من خلال تصنيف اليد العاملة في كل دولة ضمن ثلاثة قطاعات رئيسية الثلاثة وهي: الزراعة، الصناعة، والخدمات. وقد شملت

الدراسة الدول التالية:

- دول الخليج العربي: الإمارات، البحرين، الكويت، عمان، قطر، السعودية
- دول المشرق العربي: العراق، الأردن، لبنان، فلسطين، سوريا .
- دول شمال إفريقيا: الجزائر، مصر، ليبيا، المغرب، موريتانيا، تونس

ما يتيح تحديد درجة التقارب القطاعي بين هياكل التشغيل في الدول العربية ، بما يدعم سياسات التشغيل المشترك والتتقل المهني.

المطلب الأول :مؤشر التشابه الهيكلي لليد العاملة في القطاعات الرئيسية الثلاث في الدول

### العربية

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

### الفرع الأول: المنهجية: حساب مؤشر التشابه الهيكلي

مؤشر التشابه الهيكلي هو أداة إحصائية لقياس مدى تشابه هيكل أسواق العمل بين الدول، من خلال مقارنة نسب اليد العاملة في القطاعات الاقتصادية المختلفة، يسمح المؤشر بتحديد الأسواق الأكثر توافقاً مما يسهل اتخاذ قرارات التكاملية المهني والسياسات التشغيلية المشتركة<sup>1</sup>.  
يحسب باستخدام الصيغة: التالية:

$$SSI_{ij} = 1 - \frac{1}{2} \sum_{k=1}^n |S_{ik} - S_{jk}|$$

$S_{ik}$  حصة القطاع  $k$  من الاقتصاد  $i$

$S_{jk}$  حصة القطاع  $k$  من الاقتصاد  $j$

### الفرع الثاني: التشابه الهيكلي في دول الخليج العربي

أولاً: مصفوفة التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول الخليج العربي

يظهر الجدول رقم 18 نتائج تطبيق مؤشر التشابه الهيكلي لليد العاملة في القطاعات الرئيسية في دول الخليج العربي، وكانت النتائج على النحو التالي:

<sup>1</sup> Krzysztof beck ,structural convergence accounting for model uncertainty and revers causality ,entrepreneurial business economic review ,volume9,N1 ,2021 , P191.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

جدول رقم 18: مصفوفة مؤشر التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول الخليج العربي 2010-

2023

الإمارات	البحرين	الكويت	عمان	قطر	السعودية	
1	0,94	0,95	0,87	0,78	0,93	الإمارات
0,94	1	0,89	0,91	0,83	0,88	البحرين
0,95	0,89	1	0,82	0,74	0,97	الكويت
0,87	0,91	0,82	1	0,88	0,83	عمان
0,78	0,84	0,74	0,88	1	0,72	قطر
0,93	0,88	0,97	0,83	0,72	1	السعودية

المصدر: من أعداد الباحثة استنادا الى بيانات البنك الدولي 2024، الواردة في الملاحق 2-3-

4، باستخدام برنامج Microsoft Excel

### عرض نتائج الجدول :

تشير مصفوفة التشابه الهيكلي الى ان درجة التشابه الاكبر كانت بين الكويت والسعودية ب 0.97 ما يعكس تقاربا في توزيع اليد العاملة بين القطاعات الثلاثة، فيما نلاحظ ان أدنى درجة تشابه كانت بين قطر والسعودية ب 0.72 ما يدل على الاختلاف النسبي في التركيب الهيكلي للقوة العاملة، وتتميز الإمارات بتشابه كبير مع كل من دولة الكويت 0.95 و دولة البحرين 0.94 كما هذه الاخيرة قريبة هيكليا من دولة عمان 0.91 و تسجل قطر مستويات تشابه أقل مع معظم الدول باستثناء عمان ب 0.88 و التي تظهر معها درجة تقارب .

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

### ثالثا: مناقشة النتائج

- نلاحظ ان اعلى مستوى تشابه كان بين الكويت والسعودية (0.97) وهو ما يدل على تقارب شبه

كامل في هياكل التشغيل

- أدنى مستوى للتشابه كان بين قطر والسعودية (0.72) وهو مع ذلك يبقى عاليا نسبيا ،يعكس هذا

التقارب طبيعة اقتصادات دول الخليج العربي التي تعتمد كثيرا على قطاع الخدمات والصناعة

الاستخراجية مقارنة بالقطاع الزراعي كما رأينا في المباحث السابقة .

### رابعا: الخلاصة الجزئية:

ما سبق يظهر ان اسواق العمل في دول الخليج العربي تمتاز بدرجة كبيرة من التجانس وهو ما يعتبر

قاعدة قوية تعزز سياسات التشغيل المشترك وتقلل اليد العاملة داخل المنطقة العربية ،كما أن هذا

التشابه يفتح المجال للمزيد من التكاملية المهني وتنسيق السياسات الاقتصادية بين الدول .

### الفرع الثالث: مؤشر التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول المشرق العربي

أولا: مصفوفة التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول المشرق العربي

الجدول 19: مصفوفة مؤشر التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول المشرق العربي 2010-

2023

العراق	الأردن	لبنان	فلسطين	سوريا	
1	0,87	0,88	0,99	0,94	العراق
0,87	1,00	0,99	0,87	0,84	الأردن
0,88	0,99	1,00	0,88	0,85	لبنان
0,99	0,87	0,88	1,00	0,94	فلسطين
0,94	0,84	0,85	0,94	1,00	سوريا

المصدر: من أعداد الباحثة استنادا الى بيانات البنك الدولي 2024، الواردة في الملاحق 2-3-

4 ، باستخدام برنامج Microsoft Excel

### ثانيا: عرض النتائج

ان أعلى درجة تشابه كانت بين العراق وفلسطين 0.99 يشير إلى تطابق شبه كلي في التركيب القطاعي للتشغيل. و أدنى درجة تشابه كانت بين الأردن و سوريا 0.83، يعكس وجود اختلاف نسبي في بنية سوق العمل، وسجلت الأردن ولبنان تشابها عاليا 0.98، ما يعكس تماثلا قويا في البنية الاقتصادية. اما سوريا فنلاحظ انها قريبة نسبيا من فلسطين 0.94 والعراق 0.93، لكنها التقارب مع الأردن اقل 0.83 وكذلك لبنان 0.84.

### ثالثا: مناقشة النتائج

تمثل درجة التقارب الهيكلي بين العراق و فلسطين الاعلى في المنطقة، لوجود انماط متشابهة في توزيع اليد العاملة بين القطاعات الاقتصادية الرئيسية الثلاثة ( الزراعة والصناعة والخدمات)، نتيجة لتشابه أسواق العمل في البلدين في البنية القطاعية، اما للأردن و لبنان فيوضح المؤشر ان هيكل التشغيل فيها متقارب، نظرا للاعتماد الكبير على قطاع الخدمات مقارنة بالقطاع الزراعي، و تظهر النتائج في سوريا وجود تقاربا جيدا مع العراق وفلسطين، غير ان الفارق مع الأردن ولبنان أكبر نسبيا، ما يعكس خصوصية البنية الاقتصادية من حيث مساهمة أكبر للزراعة.

### رابعا: الخلاصة الجزئية

يتضح لنا ان دول المشرق العربي على درجة عالية من التشابه الهيكلي في أسواق عملها. تمثل العراق وفلسطين أقرب حالتين هيكليتين، بينما الأردن وسوريا فهما اقل تشابها.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

الفرع الرابع: مؤشر التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول شمال افريقيا

أولا: مصفوفة التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول شمال افريقيا

جدول 20 مصفوفة مؤشر التشابه الهيكلي لأسواق العمل في دول شمال افريقيا (2010-

( 2023

	الجزائر	مصر	ليبيا	المغرب	موريتانيا	تونس	
الجزائر	1,00	0,86	0,93	0,75	0,76	0,93	الجزائر
مصر	0,86	1,00	0,83	0,89	0,90	0,90	مصر
ليبيا	0,93	0,83	1,00	0,74	0,75	0,86	ليبيا
المغرب	0,75	0,89	0,74	1,00	0,93	0,79	المغرب
موريتانيا	0,76	0,90	0,75	0,93	1,00	0,80	موريتانيا
تونس	0,93	0,90	0,86	0,79	0,80	1,00	تونس

المصدر: من أعداد الباحثة استنادا الى بيانات البنك الدولي 2024، الواردة في الملاحق 2-3-

4، باستخدام برنامج Microsoft Excel

أولا: عرض النتائج

من نتائج الجدول رقم 20 توصلنا الى ان أعلى درجة تشابه نراها بين المغرب-موريتانيا بـ 0.92

يعني هناك تقارب كبير في توزيع اليد العاملة بين القطاعات.

كما نلاحظ ان هناك تشابها كبيرا بين الجزائر-ليبيا 0.93 و بين الجزائر-تونس 0.92، ومصر

-تونس 0.9، ويتبين ان اقل نسبة تشابه بين ليبيا-المغرب 0.73، وليبيا -موريتانيا 0.74 عدم

تجانس في البنية القطاعية لسوق العمل. كما تظهر مصر تشابها جيدا مع معظم الدول وتتجاوز

جميع القيم 0.83.

### ثانيا: مناقشة النتائج

- بين المغرب- موريتانيا: نلاحظ أوضح حالات التقارب، وهو نتيجة لسيطرة القطاع الزراعي على سوق العمل، إلى جانب مساهمة معتبرة لقطاع الخدمات وهو ما يجعل البنيتين متقاربتين كثيرا.
- الجزائر -ليبيا -تونس تتميز بتشابه هيكلي مرتفع، وهو ما يفسر باعتمادها النسبي على الصناعة والخدمات مقابل مساهمة محدودة للزراعة مقارنة بالمغرب وموريتانيا.
- تظهر مصر تشابها مع المغرب وموريتانيا ومع الجزائر وتونس، هذا يجعلها حلقة وصل بينهما.
- اما ليبيا فمع تقاربها والجزائر إلا انها الأقل تشابها مع المغرب (وموريتانيا) ، ويبرر ذلك باختلاف مساهمة القطاعات، خصوصا اعتماد ليبيا على الخدمات والصناعة مقابل الزراعة في المغرب.

### ثالثا: الخلاصة الجزئية

دول المغرب العربي تبين مستوى مرتفع من التشابه الهيكلي، مع تجانس داخلي مرتبط بالدرجة الأولى بمساهمة القطاع الزراعي في التشغيل.

**المطلب الثاني: مؤشر هيرفندال للتنوع (Herfindahl-Hirschman - HHI)**

### التشغيل في الدول العربية

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

الفرع الأول: المنهجية: حساب مؤشر هيرفندال للتنوع يستخدم عادة لقياس درجة التركيز أو

التنوع الاقتصادي، ويمكن توظيفه في سوق العمل لقياس مدى اعتماد الدولة على قطاع معين

في التشغيل. يحسب بجمع مربعات نسب اليد العاملة في كل قطاع<sup>1</sup>:

يحسب بجمع مربعات نسب اليد العاملة في كل قطاع:

$$HHI = (\sum_i S_i^2)^n$$

حيث  $S_i$  = نسبة اليد العاملة في القطاع  $i$ .

حيث:

$n$  عدد قطاعات التشغيل.

$S_i$  نسبة اليد العاملة في القطاع  $i$  تحسب كنسبة مئوية من إجمالي اليد العاملة

إذا كانت مرتفعة يعني الاعتماد الكبير على قطاع واحد أي هناك ضعف في التنوع، بينما

إذا كانت منخفضة أقل من 2500 تدل على التوازن في توزيع للقوة العاملة.

الفرع الثاني : حساب مؤشر هيرفندال لتوزيع اليد العاملة لدول الخليج العربي

أولاً: الجدول

<sup>1</sup> Stephen A Rhoades, the herfindahl-hirschman index, federal reserve bulletin, vol79, no3, 1993. P188.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسساتية

الجدول رقم(21): قيم مؤشر هيرفندال-هيرشمان (HHI) لتوزيع اليد العاملة حسب القطاعات

### الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي

الدولة	الصناعة	الزراعة	الخدمات	HHI
الإمارات	28.99	2.52	68.48	5702.39
البحرين	34.95	1.04	64.01	5569.41
الكويت	24.91	2.22	72.87	6071.72
عمان	37.99	5.75	56.27	4708.57
قطر	50.70	1.48	47.82	4855.55
السعودية	23.03	4.89	72.07	5949.35

المصدر: من أعداد الباحثة استنادا الى بيانات البنك الدولي 2024، الواردة في الملاحق 2-3-

4 ، باستخدام برنامج Microsoft Excel

### ثانيا :عرض النتائج

نلاحظ ان مؤشر هيرفندال في الكويت والسعودية عالي ،ويدل ان أسواق العمل أكثر تركزا في قطاع الخدمات، او في عمان وقطر فان مؤشر هيرفندال أقل أي ان هذه الاسواق أكثر تنوعا .

### ثالثا :مناقشة النتائج :

يتضح ان جميع دول الخليج العربي تعتمد بمستويات مختلفة على قطاع الخدمات كمصدر رئيسي لتشغيل اليد العاملة ، حيث ان الكويت (6072) والسعودية (5949) تسجلان أعلى قيم تركز، ما يعكس الاعتماد الكبير على قطاع الخدمات مع ضعف الاعتماد على قطاع الزراعة. اما عمان (4709) وقطر (4856) فيظهر انهما الأكثر تنوعا ، حيث يحافظ قطاع الصناعة على دوره مع قطاع الخدمات.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

### رابعاً: الخلاصة الجزئية

أسواق العمل الخليجية تتميز بتركيز مرتفع في قطاع الخدمات، مع استثناء محدود لعمان وقطر اللتان تبيان تنوعاً في قطاع التشغيل .

### الفرع الثالث: حساب مؤشر هيرفندال لتوزيع اليد العاملة لدول شمال أفريقيا

أولاً: الجدول

جدول 23: قيم مؤشر هيرفندال لتوزيع اليد العاملة حسب القطاعات الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي

الدولة	الصناعة	الخدمات	الزراعة	HHI التركيز
الجزائر	30.52	58.63	10.85	4486.88
مصر	25.76	48.94	25.30	3698.98
ليبيا	24.78	65.55	9.67	5004.57
المغرب	22.65	41.43	35.92	3519.76
موريتانيا	16.23	48.66	35.11	3864.08
تونس	33.47	51.18	15.35	3975.11

المصدر: من أعداد الباحثة استناداً الى بيانات البنك الدولي 2024، الواردة في الملاحق 2-3-

4، باستخدام برنامج Microsoft Excel

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

### ثانيا : عرض النتائج

جاءت نتائج دول المغرب العربي أقل تركزا حيث تراوحت قيم المؤشر بين 3519 في المغرب 5005 في ليبيا. وسجل أعلى تنوع في المغرب وموريتانيا، بينما ظهرت ليبيا الأكثر اعتمادا على قطاع الخدمات، وكذلك الجزائر فمتوسط التنوع مع مساهمة ملحوظة للصناعة والزراعة.

### ثالثا مناقشة النتائج

دول شمال افريقيا تظهر مستويات تنوع عالية بسبب مكانة قطاعي الزراعة والصناعة في (المغرب، موريتانيا وتونس) وهو يظهر من خلال مناصب العمل المتاحة في هذه القطاعات كما تبينه احصائيات الملحق 2-3-4، الامر الذي يجعلها أقل هشاشة أمام الصدمات الخارجية في سوق العمل.

### رابعا: الخلاصة الجزئية

من خلال نتائج مؤشر هيرفندال-هيرشمان ي نقول ان أسواق العمل في شمال افريقيا، ذات تركز عالي لكنه اقل شدة من الأقاليم العربية الأخرى فنجد ان هناك اعتماد قطاع الخدمات. في توفير مناصب العمل ورغم ان هناك بعض دول شمال افريقيا التي أظهرت قدرا أكبر من التنوع مثل المغرب ، ما يستدعي تبني سياسات تنوع قطاعي أكثر فاعلية، من خلال تعزيز مساهمة الصناعة والزراعة لخلق فرص عمل جديدة خارج قطاع الخدمات في باقي دول شمال افريقيا .

الفرع الرابع: حساب مؤشر هيرفندال لتوزيع اليد العاملة لدول المشرق العربي .

أولا الجدول:

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

جدول 23: قيم مؤشر هيرفندال-هيرشمان لتوزيع اليد العاملة حسب القطاعات الاقتصادية في

### دول المشرق العربي

الدولة	الخدمات (%)	الصناعة (%)	الزراعة (%)	HHI
العراق	62.45	27.61	9.94	4761.27
الأردن	75.24	21.30	3.46	6126.33
لبنان	74.08	22.01	3.90	5988.19
فلسطين	62.26	28.43	9.31	4771.19
سوريا	59.03	25.35	15.62	4371.17

المصدر: من أعداد الباحثة استنادا الى بيانات البنك الدولي 2024، الواردة في الملاحق 2-3-

4، باستخدام برنامج Microsoft Excel

### 1- عرض النتائج :

من الجدول رقم (23)، يظهر ان الأردن ولبنان لديهما اعلى قيمة للمؤشر بـ (6000) نقطة ، أي انه يوجد تركيز شديد على قطاع الخدمات. وفي العراق وفلسطين (4700)، ما يعكس درجة من التنوع مقارنة بلبنان والأردن رغم ان المؤشر يشير أيضا لدرجة تركيز متوسطة ،اما سوريا فدرجة المؤشر كانت اقل من باقي الدول بـ 4370 نقطة، أي ان سوق العمل فيها يتجه نحو بعض من التنوع بين الزراعة، الصناعة، والخدمات. رغم كون قطاع الخدمات هو القطاع الأكثر توفيراً لمناصب العمل.

### 2- مناقشة النتائج :

من خلال عرض النتائج وجدنا ان الأردن (6126) ولبنان (5988) هما الأعلى تركزا في سوق العمل، بهيمنة شبه مطلقة لقطاع الخدمات نفس الامر بالنسبة للعراق (4761) وفلسطين

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

(4771) ، مع دور محدود لقطاع الزراعة والصناعة. وبالنسبة لسوريا (4371) فيتضح انها

تظهر جزئياً تنوع في دول المشرق العربي، حيث تتقارب حصص القطاعات الثلاثة نسبياً .

### 3- الخلاصة الجزئية:

أسواق العمل في دول المشرق العربي تبين ازدواجية حيث نرى دول ذات تركيز خدماتي مرتفع

(الأردن ولبنان) و دول أكثر تنوعاً مثل (سوريا، العراق)

بشكل عام، تكشف المقارنة ان التركيز في سوق العمل هو السمة الغالبة على المستوى العربي،

وان كانت حدته أعلى في الخليج وأقل في شمال افريقيا. أما المشرق العربي فيحتل موقعا

وسطاً، مما يعكس تبايناً في البنية الاقتصادية داخل نفس الإقليم.

غير ان المؤشرات البنيوية وحدها لا تكفي، إذ أن ديناميكيات سوق العمل تتأثر بعوامل النمو

الاقتصادي والتحويلات السكانية. ومن هنا يأتي المبحث الثاني لبحث العلاقة بين البطالة والنمو

الاقتصادي والسكاني في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023 :

المبحث الثاني : العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي والسكاني في الدول العربية 2010-

### 2023

يهدف هذا المبحث إلى دراسة العلاقة بين معدل البطالة (Y) وكل من النمو السكاني

(X1) والنمو الاقتصادي (X2) في الدول العربية خلال الفترة 2010-2023. وتبرز أهمية

هذه الدراسة في كون تعد البطالة من أكثر التحديات الاقتصادية والاجتماعية المطروحة في

المنطقة العربية، و غالباً ما يرافق النمو الاقتصادي ضعف في خلق فرص العمل، في الوقت

الذي يستمر فيه النمو السكاني ارتفاعاً، مما يزيد الضغوط على أسواق العمل.

ولتحقيق ذلك، تم تقسيم الدول إلى ثلاث مجموعات إقليمية: دول الخليج العربي (الإمارات،

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

البحرين، الكويت، عمان، قطر، السعودية) و دول شمال افريقيا(الجزائر، تونس، المغرب، ليبيا، موريتانيا.مصر) و دول المشرق العربي(الأردن، لبنان، سوريا، فلسطين، العراق) بما يتيح المقارنة بين الانماط المختلفة في بنية الاقتصادات العربية. كما تم الاعتماد على تحليل التباين المشترك (Covariance Analysis) للكشف عن اتجاهات العلاقات.

المطلب الأول: تطور مؤشرات البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني في دول الخليج العربي بين 2010-2023

أولا نتائج تحليل التباين المشترك

جدول 26: مصفوفة التباين المشترك بين البطالة والنمو السكاني والنمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي 2010-2023

المتغيرات	البطالة Y	نمو السكان X1	النمو الاقتصادي X2
البطالة Y	8.63E+08	-1.36E+09 (p=0.480)	-2.17E+09 (p=0.403)
نمو السكان X1	-1.36E+09 (p=0.480)	5.08E+10	2.23E+10 (p=0.257)
النمو الاقتصادي X2	-2.17E+09 (p=0.403)	2.23E+10 (p=0.257)	9.25E+10

المصدر: من اعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج EViews

ثانيا : مناقشة النتائج تبين النتائج ان :

- العلاقة بين البطالة والنمو السكاني سالبة ( $-1.36E+09$ ) لكنها ضعيفة وغير معنوية إحصائياً ( $p=0.480$ ) ، ما يشير إلى غياب تأثير مباشر للنمو السكاني على معدلات البطالة في دول الخليج العربي .

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

- العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي سالبة ( $-2.17E+09$ ) وغير معنوية ( $p=0.403$ ) ، ما يعني ان النمو الاقتصادي لم يسهم في تقليص البطالة.
- العلاقة بين النمو السكاني والنمو الاقتصادي موجبة ( $2.23E+10$ ) لكنها غير معنوية ( $p=0.257$ )، ما يعكس ضعف الترابط بين المتغيرين.

### ثالثا: الخلاصة الجزئية

تؤكد النتائج ان سوق العمل الخليجي خلال الفترة (2010-2023) يتسم بغياب الارتباط الإحصائي بين البطالة وكل من النمو الاقتصادي والنمو السكاني، وهو ما يعكس خصوصية هذه الدول التي تعتمد بشكل كبير على اليد العاملة الوافدة، مما يفصل بين مؤشرات الاقتصاد الكلي وبين معدلات البطالة المحلية.

**المطلب الثاني: تطور مؤشرات البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني في دول شمال افريقيا بين 2010-2023**

**أولا : نتائج تحليل التباين المشترك**

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

جدول 27: مصفوفة التباين المشترك بين البطالة والنمو السكاني والنمو الاقتصادي في دول

شمال أفريقيا 2010-2023

المتغيرات	البطالة Y	السكان X1	النمو X2
البطالة Y	2.21E+07	-2.88E+07 (p=0.383)	-3.81E+07 (p=0.646)
السكان X1	-2.88E+07 (p=0.383)	5.90E+08	-2.56E+08 (p=0.549)
النمو X2	-3.81E+07 (p=0.646)	-2.56E+08 (p=0.549)	3.62E+09

المصدر: من اعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج EViews



## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

### ثالثا: الخلاصة الجزئية

تشير نتائج دول المغرب العربي إلى ان الفترة (2010-2023) اتسمت بغياب الارتباط الإحصائي القوي بين البطالة من جهة، وكل من النمو الاقتصادي والنمو السكاني من جهة أخرى، هذا يعكس طبيعة اقتصادات المنطقة التي تعاني من ضعف في كفاءة النمو الاقتصادي في خلق فرص عمل كافية، إضافة إلى تحديات ديموغرافية مرتبطة بارتفاع معدلات النمو السكاني مقارنة بقدرة سوق العمل على الاستيعاب.

### المطلب الثالث: تطور مؤشرات البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني في دول المشرق العربي بين 2010-2023

أولاً: عرض البيانات يعرض جدول خاص ببيانات المشرق العربي 2010-2023.

#### ثانياً: نتائج تحليل التباين المشترك

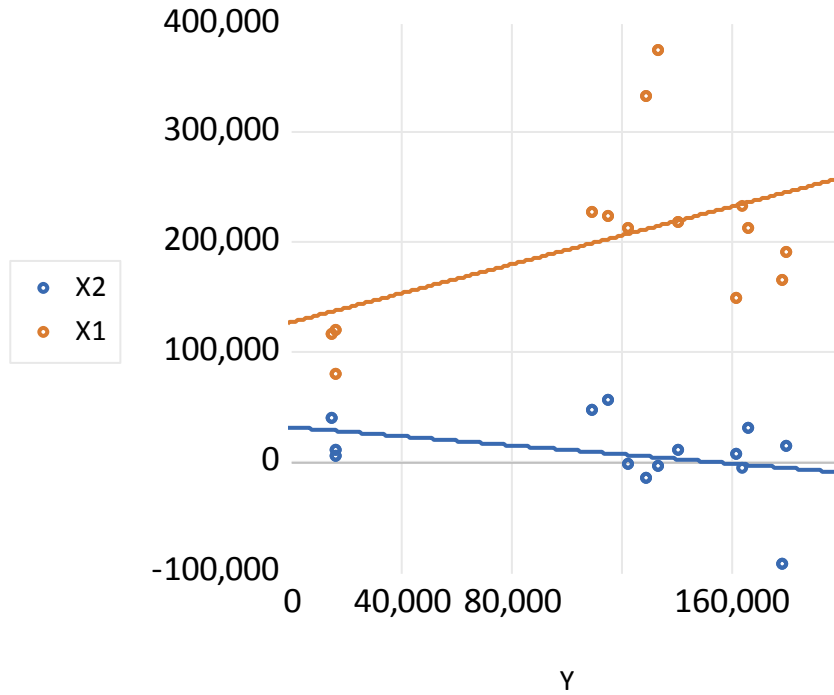
جدول 28: مصفوفة التباين المشترك بين البطالة والنمو السكاني والنمو الاقتصادي في دول المشرق العربي 2010-2023

المتغيرات	البطالة Y	السكان X1	النمو X2
البطالة Y	3.30E+09	2.18E+09 (p=0.073)	-6.84E+08 (p=0.225)
السكان X1	2.18E+09 (p=0.073)	5.92E+09	-1.51E+08 (p=0.846)
النمو X2	-6.84E+08 (p=0.225)	-1.51E+08 (p=0.846)	1.18E+09

المصدر: حسب مخرجات برنامج EViews

الشكل رقم 47: البطالة والنمو السكاني والنمو الاقتصادي في دول المشرق العربي 2010-

2023



المصدر: حسب مخرجات برنامج EViews

### ثالثا: مناقشة النتائج

- العلاقة بين البطالة والنمو السكاني موجبة (  $2.18E+09$  ) وقريبة من الدلالة الإحصائية

( $p=0.073$ )، ما يوحي بوجود ارتباط محتمل بين ارتفاع عدد السكان وزيادة البطالة، وان لم

يصل إلى مستوى الدلالة المقبول 5 %.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

- العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي سالب ( $-6.84E+08$ ) لكنها ضعيفة وغير معنوية ( $p=0.225$ )، مما يشير إلى ان النمو الاقتصادي في دول المشرق لم ينعكس بشكل ملموس على خفض معدلات البطالة.

- العلاقة بين النمو السكاني والنمو الاقتصادي سالبة ( $-1.51E+08$ ) وغير معنوية ( $p=0.846$ )، ما يدل على ان النمو السكاني يترافق مع توسع اقتصادي قادر على امتصاص القوة العاملة.

### رابعا: الخلاصة الجزئية

تظهر نتائج دول المشرق العربي خلال الفترة (2010-2023) ان البطالة ترتبط بشكل ضعيف بالنمو الاقتصادي، فيما يظل النمو السكاني عاملا ضاغطا محتملا على سوق العمل، رغم غياب الدلالة الإحصائية القاطعة. ويعكس ذلك هشاشة اقتصادات المنطقة المتأثرة بالاضطرابات السياسية، حيث لم يتمكن النمو الاقتصادي من التحول إلى فرص عمل كافية، في وقت استمرت فيه الضغوط الديموغرافية.

المطلب الرابع: مقارنة تطور مؤشرات البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني في دول

المشرق العربي ودول الخليج العربي ودول شمال أفريقيا بين 2010-2023

فيما يلي الجدول رقم 29 يبين نتائج مقارنة تطور مؤشر البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني

بين المجموعات العربية الثلاثة :

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

جدول 29: المقارنة بين المجموعات الثلاث 2010-2023

العلاقة	المشرق العربي	المغرب العربي	الخليج
البطالة $Y \times$ النمو $X2$	سالبة، غير معنوية	سالبة، غير معنوية	سالبة، غير معنوية
البطالة $Y \times$ السكان $X1$	موجبة، شبه معنوية	سالبة، غير معنوية	سالبة، غير معنوية
السكان $X1 \times$ النمو $X2$	سالبة، غير معنوية	سالبة، غير معنوية	موجبة، غير معنوية

المصدر: من اعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج EViews

من بيانات الجدول 29 توصلنا الى:

- النمو الاقتصادي يميل لتقليص البطالة، لكن دون دلالة إحصائية قوية.
- في دول الخليج العربي نجد ضعفا في الارتباط بسبب اليد العاملة الوافدة.
- في دول شمال افريقيا البطالة الهيكلية تحد من أثر النمو الاقتصادي.
- في دول المشرق العربي الضغط الديموغرافي يجعل العلاقة بين السكان والبطالة أكثر وضوحا.

اجمالا أثبت التحليل ان النمو الاقتصادي وحده غير كاف لمعالجة مشكلة البطالة في الدول العربية ، كما ان ضعف المعنوية في النتائج يعكس اختلالات هيكلية عميقة في أسواق العمل، مثل :

1. الاعتماد المفرط على اليد العاملة الوافدة .
2. البطالة الهيكلية والقطاع غير الرسمي .
3. الضغط الديموغرافي والاضطرابات السياسية .

وبالتالي، فان الحل يتطلب إصلاحات هيكلية تشمل سياسات سوق العمل، التعليم، والتنمية المستدامة، بدل الاعتماد على النمو الاقتصادي فقط.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

المبحث الثالث: واقع تكاملية أسواق العمل العربية وتجربة السوق الخليجية المشتركة

### نموذج

يتناول هذا المبحث الإمكانيات التكاملية لأسواق العمل العربية من خلال دراسة الاتفاقيات والسياسات المنظمة لحركة اليد العاملة بين الدول العربية، مدعومة بالإحصاءات التي تعكس واقع التنقل بين الأسواق، إضافة إلى استعراض تجربة السوق الخليجية المشتركة كنموذج للتكامل الجزئي. ويهدف المبحث إلى تسليط الضوء على نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه تعزيز التكاملية بين أسواق العمل العربية .

### المطلب الأول: الآليات القائمة لتكاملية أسواق العمل العربية

#### الفرع الأول : الاطار القانوني للتكاملية بين أسواق عمل الدول العربية

في مجال انتقال اليد العاملة بين الدول العربية، تم وضع عدة اتفاقيات وآليات تهدف إلى تنظيم تحركات اليد العاملة بما يحقق فوائد اقتصادية واجتماعية للدول العربية الأعضاء، ومن أبرز هذه الاتفاقيات والقرارات نذكرها فيما يلي :

#### أولاً: الاتفاقيات الجماعية

1- الاتفاقية العربية رقم 2 بشأن تنقل الأيدي العاملة<sup>1</sup> 1967: هي اتفاقية اقترتها عدة دول

عربية تهدف إلى تسهيل حركة التنقل والعمل للعمال بين هذه الدول، وتعزيز التكامل

الاجتماعي والاقتصادي العربي نصت الاتفاقية على عدة نقاط رئيسية، منها:

- تعهد الدول الموقعة بتسهيل تنقل الأيدي العاملة فيما بينها وتيسير الإجراءات

الرسمية المتعلقة بذلك دون فرض رسوم أو أجور على العمال .

<sup>1</sup> Organisation Arabe du Travail, Convention arabe n°4 relative à la libre circulation de la main-d'œuvre (modifiée), Le Caire, 1967

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

- تحديد السلطات المختصة في كل دولة لتنظيم وإشراف عملية تنقل العمال، والتعاون مع السلطات المختصة في الدول الأخرى .
  - تبادل البيانات والمعلومات اللازمة سنويا لتسهيل حركة العمال، مثل ظروف العمل، القوانين، والاتفاقيات الثنائية .
  - تأكيد أولوية تشغيل العمال العرب وفق احتياجات كل دولة .
  - الاعتراف بوثائق الحالة المدنية والمؤهلات العلمية والمهنية الصادرة من الدول الموقعة .
  - تمتع العمال بحماية حقوقهم ومزاياهم، خصوصاً فيما يتعلق بالأجور، ساعات العمل، الراحة الأسبوعية، الإجازات، التأمينات الاجتماعية، والخدمات الصحية والتعليمية .
  - السماح للعمال بتحويل جزء من أجورهم إلى الدولة التي ينتمون إليها وفقاً للتشريعات الوطنية .
  - إمكانية إبرام اتفاقيات ثنائية لتنظيم حركة العمال بين دولتين بشكل أكثر تفصيلاً حسب الحاجة .
- كما تضمنت الاتفاقية نصوصاً تفصيلية حول كيفية تنظيم عقود العمل، تحمل مصاريف السفر، وتشكيل لجان مشتركة لمتابعة تنفيذ الاتفاقية وحل المشكلات المتعلقة بها .
- وقع على الاتفاقية في البداية عدد كبير من الدول العربية من الأردن، تونس، الجزائر، السودان، العراق، السعودية، سوريا، اليمن، الكويت، لبنان، ليبيا، المغرب، واليمن .

### 2- الاتفاقية العربية رقم 4 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة) التي أقرها مؤتمر وزراء العرب في عام

1967<sup>1</sup>: جاءت هذه الاتفاقية كإعادة نظر وتعديل لاتفاقية رقم 2 الصادرة عام 1967 بشأن

<sup>1</sup> Organisation Arabe du Travail, OP, cit .

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

تتقل اليد العاملة، لتتناسب مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي مر بها الوطن العربي في

تلك الفترة، أهم النقاط في الاتفاقية رقم 4 (المعدلة) تشمل:

- تسهيل تنقل الأيدي العاملة بين الدول الأعضاء، مع الالتزام بتبسيط الإجراءات الرسمية وتنسيق الجهود بين الجهات المختصة في كل دولة .
- انشاء لجنة مشتركة تضم ممثلين من طرف الدول الأعضاء للإشراف على تطبيق الاتفاقية وحل الصعوبات التي قد تنشأ أثناء التنفيذ .
- حماية حقوق العمال المنقّلين بين الدول، وضمان استفادتهم من كافة الحقوق والمزايا كما هو مذكور في الاتفاقية قبل سريان بنودها .
- التأكيد على أهمية التعاون بين الدول لتسهيل اختيار وتوظيف العمال، مع منع فرض أية رسوم أو أجور غير مبررة على العمال خلال عملية التشغيل
- الاعتراف المتبادل بالوثائق الرسمية المتعلقة بالحالة المدنية، المؤهلات العلمية والمهنية للعمال .
- دعم مبدأ أولوية تشغيل العمال العرب مقارنة بالعمال من جنسيات أخرى، ضمن البلدان الأعضاء .
- تشجيع الدول على إبرام اتفاقيات ثنائية لمتابعة تنظيم انتقال العمال حسب الخصوصيات بين كل دولتين .

تعتبر هذه الاتفاقية تطورا مهما عن الاتفاقية الأصلية لعام 1967 بهدف تقوية التكاملية

الاقتصادي والاجتماعي بين الدول العربية، من خلال تنظيم أكثر شمولية وفاعلية لانتقال اليد

العاملة، مع التركيز على حقوق العاملين ومتابعة تطبيق الاتفاقية من خلال اللجنة المشتركة .

### الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

#### 3- الاتفاقية العربية رقم 14 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية 1981<sup>1</sup>

- تهدف الاتفاقية الى ضمان حقوق العاملين العرب في مجال التأمينات الاجتماعية عند انتقالهم للعمل بين الدول العربية ،أهم ما تتضمنه الاتفاقية:
- تسري أحكامها على العمال العرب الوافدين للعمل من قطر عربي إلى آخر أو من جنسية أجنبية .
  - تهدف إلى ضمان استفادة العامل العربي من مزايا التأمينات الاجتماعية في الدولة التي يعمل بها، مع التنسيق بين الدول لتوحيد الانظمة وتحقيق التكاملية في هذا المجال .
  - توضح الاتفاقية حق العامل في نقل واستحقاق المعاشات والتأمينات الاجتماعية بشكل يسهل عليه ذلك عبر الحدود العربية .
  - تنص على التعاون بين الدول الأعضاء في تبادل المعلومات وتنسيق الإجراءات المتعلقة بتحويل الاشتراكات والمعاشات .
  - تشدد على ان الحقوق التأمينية المنصوص عليها في الاتفاقية تطبق دون المساس بالحقوق الأفضل التي قد يمنحها القانون الوطني للعامل .
  - تشجع الدول الأعضاء على إبرام اتفاقيات ثنائية لتعزيز تنظيم حقوق العمال في مجال التأمينات الاجتماعية
  - تسري الاتفاقية بعد التصديق عليها من الدول الأعضاء، وتستهدف بناء نظام تأمين اجتماعي متكامل يعزز من مكانة وحماية العمال العرب

<sup>1</sup> المنظمة العربية للعمل ،الاتفاقية العربية رقم (14) بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية، القاهرة، 1981.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

تأتي هذه الاتفاقية في إطار سعي الدول العربية نحو بناء تكامل اجتماعي واقتصادي موحد، وضمان حماية حقوق العمال، وتحفيز النشاط الاقتصادي عبر تسهيل تنقل اليد العاملة مع المحافظة على مصالحهم التأمينية.

### 2-الاتفاقيات الثنائية

-الاتفاقيات الثنائية مع دولة مصر : ان مشروعات الاتفاقيات الثنائية لمصر هي جزء من جهود تنظيمية للتنقل العمالي الإقليمي، لتعزيز التعاون مع الدول العربية في مجال اليد العاملة، ومصر باعتبارها أكبر دولة عربية مصدرة لليد العاملة، أبرمت اتفاقيات ثنائية مع العديد من الدول العربية لتنظيم انتقال اليد العاملة،<sup>1</sup> باعتبارها أكبر دولة عربية مصدرة للعمال، و أبرمت اتفاقيات ثنائية مع 14 دولة عربية، أطلق على معظمها تسمية مذكرة تفاهم ، لاكتسي طابع الالتزام، الا ان بعض من هذه الاتفاقيات، كانت لها صلة بتنقل الايدي العاملة التي تكون الاقرب الى المعايير العربية بشأن تنقل الايدي العاملة، فمن اهم الاتفاقيات الثنائية اتفاقيتين مع ليبيا، حيث اكدت الاتفاقية الاولى على حق مواطني البلدين التنقل بينهما، كما يحق لهم الإقامة في كليهما إقامة دائمة او مؤقتة بحرية تامة، كما يحق لطرفين الدخول والخروج من البلدين بالبطاقة الشخصية.

-الاتفاقيات الثنائية للمملكة الاردنية:<sup>2</sup>باعتبارها تجمع بين صفتي الدولة المرسله والدولة المستقبلة لليد عاملة الاجنبية ولهذا يفترض فيها ان تتوزع الاتفاقيات التي تبرمها باتجاهين دول ترسل اليها عمالتها الوطنية ودول تستقبل منها عمالتها الوافدة ،وبلغ مجموع الاتفاقيات التي ابرمتها الاردن مع الدول الاخرى 18 اتفاقية، 3 منها حملت عنوان مذكرة تفاهم ،كما ابرمت

<sup>1</sup> بن عمر عبد المنير، الاطار القانوني لحماية العمال الاجانب على مستوى منظمة العمل العربية، مجلة صوت القانون المجلد الثامن ، العدد01، 2021، ص1289.

<sup>2</sup> التقرير العربي الثاني، التشغيل والبطالة في الدول العربية قضايا ملحة ،2010 ص 201.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

الأردن اتفاقيات مع 14 دولة عربية أربع منها دول مستقبلية لليد العاملة من الأردن وهي الإمارات، الكويت، قطر وليبيا ،بينما تعد الدول السبع الأخرى بشكل أساسي دولا مرسله لليد عاملة وهي الأردن ،مصر ،سوريا السودان اليمن ،المغرب ،تونس والجزائر .

### الجدول 30: الدول العربية الملتزمة بالاتفاقيات العربية لتنقل اليد العاملة

الدول الملتزمة	المؤشر
الأردن، السودان، سوريا، فلسطين، ليبيا، مصر، المغرب	المصادقة على الاتفاقية 2
الأردن، سوريا، الصومال، العراق، فلسطين، مصر، اليمن	المصادقة على الاتفاقية 4
العراق، فلسطين، مصر، المغرب	المصادقة على الاتفاقية 14
الأردن، السودان، سوريا، فلسطين، ليبيا، مصر، المغرب، الصومال، العراق، اليمن	الملتزمة بـ 2 أو 4
تونس، الجزائر، موريتانيا، لبنان، جيبوتي، الكويت، السعودية، الإمارات، قطر، البحرين، عما	غير الملتزمة بأي منهما

المصدر: من اعداد الباحث استنادا لمعطيات: التقرير العربي الثاني لبطالة والتشغيل 2010، مؤتمر العمل العربي، نحو اسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية، دورة 50 بغداد 27، 2024 افريل-4ماي 2024، تقرير القمة العربية الثالثة والثلاثون الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني. منظمة العمل العربية 16 ماي 2024، متاح على الموقع /<https://alolabor.org/25199/> تم الاطلاع يوم 2024/9/8 .

الفرع الثاني: الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل<sup>1</sup>: هي مشروع عربي يهدف جمع وتنظيم وتحليل وتوفير معلومات دقيقة ومحدثة عن أسواق العمل في الدول العربية ، تهدف إلى دعم

<sup>1</sup>مؤتمر العمل العربي، نحو اسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية، دورة 50 بغداد، 27 افريل-4ماي 2024، ص54.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

صناع القرار أصحاب العمل، الباحثين عن عمل من خلال توفير بيانات وإحصاءات موثوقة ، تقوم الشبكة على بناء قاعدة بيانات متكاملة تحتوي على معلومات سوق العمل من العرض والطلب على اليد العاملة، المؤهلات والمهارات، مناصب العمل المتاحة، والاتجاهات الاقتصادية التي تؤثر في سوق العمل ، كما توفر أدوات إلكترونية للدخول إلى هذه البيانات وتحليلها، ودعم التعاون والتنسيق بين الدول العربية في مجال سوق العمل، و من أهم أهدافها:

- تحسين التخطيط والتنفيذ لسياسات سوق العمل في الوطن العربي .
- تعزيز التكاملية المعلوماتي بين الدول العربية .
- دعم البرامج والتدخلات التي تستهدف تشغيل الشباب وتقليل البطالة .
- توفير بيئة معلوماتية متكاملة تسهل انتقال اليد العاملة العربية بين الدول .

الشبكة يتم تطويرها بدعم من منظمة العمل العربية والجهات العربية والدولية المعنية، وتعد من الأدوات الرئيسية لتحقيق تنمية مستدامة في مجال العمل والتشغيل بالوطن العربي .

### الفرع الثالث : الاعتراف المتبادل بالشهادات من خلال :

**أولا : التصنيف المعياري العربي للمهن:**<sup>1</sup> هو نظام موحد اعتمده منظمة العمل العربية لتصنيف المهن ومناصب العمل في الوطن العربي بهدف توحيد المصطلحات والبيانات المهنية بين الدول العربية وتسهيل التنسيق بينهم يعتمد التصنيف على معيارين أساسيين: نوع العمل المؤدى ومستوى المهارة المطلوبة لأداء هذا العمل .

<sup>1</sup> منظمة العمل العربية، التصنيف العربي المعياري للمهن، القاهرة، منظمة العمل العربية ، متاح على الموقع <https://alolabor.org> تاريخ الاطلاع: 2024/7/8.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

هذا التصنيف يحتوي على آلاف المهن المصنفة ضمن هيكل هرمي يحدد الرموز والتسلسل الهرمي للمهن، ويرتبط برموز تصنيف دولي معتمد (ISCO)<sup>1</sup> لتسهيل الاتفاقيات والتفاهات الدولية و يستخدم في تخطيط سوق العمل، جمع البيانات، إعداد السياسات، ومساعدة الدول العربية في التنسيق على مستوى التشغيل والتدريب المهني، و انجز هذا التصنيف عام 2008 بمشاركة عدد كبير من الخبراء في الدول العربية، وتم تحديثه ليتوافق مع التحولات في سوق العمل والتطورات العالمية.<sup>2</sup>

**ثانياً: التدريب وتطوير المهارات من خلال الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني** المحدثه 2023، وهي وثيقة اعتمدها القمة العربية في دورتها الثالثة والثلاثين، لتطوير التعليم التقني والمهني في الدول العربية مع ما يتناسب و احتياجات سوق العمل، وأهم محاور الاستراتيجية المحدثه تشمل<sup>3</sup>:

- تطوير نظم التعليم والتدريب التقني والمهني، بحيث تكون مواكبة لتغيرات سوق العمل ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- تعزيز العدالة الاجتماعية وتمكين الفئات المستضعفة في المجتمعات العربية من الوصول إلى فرص التعليم والتدريب المهني .

---

<sup>1</sup> التصنيف الدولي المعياري للمهن (ISCO) هو نظام تصنيف موحد صادر عن منظمة العمل الدولية (ILO) يصنف الوظائف والمهن بناءً على المهام والواجبات المرتبطة بكل وظيفة. يستخدم ISCO لتجميع وتحليل البيانات المهنية المستخلصة من المسوح والتعدادات والسجلات الإدارية، مما يتيح معرفة الخصائص المهنية للأفراد حسب المهنة الحالية أو السابقة.

<sup>2</sup> منظمة العمل العربية، التصنيف العربي المعياري للمهن، متاح على: <https://alolabor.org/arab-soc>، تم الاطلاع يوم: 2024/4/5.

<sup>3</sup> جامعة الدول العربية، القمة العربية الثالثة والثلاثون الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، منظمة العمل العربية، متاح على الموقع: <https://alolabor.org/25199> تم الاطلاع يوم 2024/4/16.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

- التركيز على ربط المهارات المكتسبة بالفرص الحقيقية في سوق العمل، لتعزيز التشغيل والعمل اللائق .
- اعتماد آليات لتقييم جودة التعليم والتدريب التقني والمهني، وضمان الاعتماد للمؤسسات التعليمية .
- تشجيع التعلم مدى الحياة وتوفير فرص مستمرة لتدريب الكبار وإعادة تأهيلهم .

### المطلب الثاني: حركة اليد العاملة بين الدول العربية 2012-2024

تعد حركة اليد العاملة بين الدول العربية من الظواهر الاقتصادية، التي تعكس التفاوت في مستويات التنمية وفرص العمل بين الدول، وفي هذا السياق، يمكن توضيح حجم الظاهرة بشكل أوسع من خلال عرض جدول رقم (31)، يبين نسب الهجرة الاجمالية في الدول العربية، بما يسمح بفهم ابعادها الاقتصادية والديمغرافية بشكل ادق.

### الجدول 31: نسب الهجرة الداخلية بين الدول العربية، 2024

الدول الأقل نموا	دول مجلس التعاون الخليجي	المشرق العربي	المغرب العربي	المنطقة الفرعية
0%	47%	31%	22%	مجلس التعاون الخليجي
0%	35%	60%	4%	المشرق العربي
5%	18%	27%	50%	المغرب العربي
9%	74%	13%	4%	الدول الأقل نموا

المصدر: Escwa, calculations using desa migrant stock data for 2025 ,P10

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

يوضح الجدول (31)، نسب الهجرة الداخلية بين الدول العربية، والتي تعد مؤشر مهم لتقدير درجة التكاملية بين أسواق العمل في هذه المناطق، تقدر نسبة العمالة الوافدة من الدول الأقل نمواً إلى دول الخليج العربي 74%، ما يفسر اعتماد دول الخليج بشكل كبير على هذه الدول لتغطية احتياجاتها من اليد العاملة، ويظهر المشرق العربي تكاملاً داخلياً مرتفعاً 60% (حركة داخلية)، بينما المغرب العربي يظهر حركة داخلية أقل (50%)، ما يعكس تفاوتاً في مستويات التكاملية الإقليمية. وتشير النسب الأخرى إلى أن تبادل اليد العاملة بين المناطق العربية ليس متوازناً بالكامل، حيث تتركز الحركة بشكل كبير من مناطق ذات فائض عمالي نحو مناطق ذات طلب مرتفع على اليد العاملة، خصوصاً الخليج العربي والمشرق العربي.

### المطلب الثالث: حجم اليد العاملة العربية في أسواق عمل دول الخليج العربي 2017-2022

شهدت منطقة الخليج العربي نشاطاً ملحوظاً في أعداد العمال الوافدين من الدول العربية والأجنبية في الأربعينيات والخمسينيات، ويعود ذلك بسبب تدفق العوائد النفطية في اقتصاديات هذه البلدان وارتفاع أسعاره والذي صاحبه تنفيذ الخطط الإنمائية، مما اضطر هذه الدول إلى فتح باب العمل أمام الأيدي العاملة نظراً لقلّة عدد سكانها الأصليين<sup>1</sup>، إن تدفق العمال الأجانب إلى دول الخليج العربي هو محصلة لسياسات التي حكمت حركة انتقال القوى العاملة وتشغيلها منذ بدء الإنتاج النفطي، وما لحقه من حركة عمرانية لتحديث مجتمعاتها، وبداية التنمية<sup>2</sup> بعد تصحيح أسعار النفط سنة 1974، أصبحت منطقة الخليج العربي منطقة استراتيجية، وسوقاً مهماً للسلع

<sup>1</sup> إسماعيل محمد صادق، العمالة الأجنبية في الخليج العربي، دار العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2010، ص 11.

<sup>2</sup> عز الدين أمين، تنظيم استخدام العمالة الأجنبية، مركز دراسات الوحدة العربية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، لبنان، 1983، ص 50.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

ومختلف الخدمات المصدرة من طرف الدول الصناعية إليها، فحركت التنمية التي شهدتها المنطقة حركت معها الالف من العمال العرب والأجانب لاستغلال هذه القوة البشرية في صناعاتهم ومزارعهم وخدمة المنازل<sup>1</sup>، وتتميز دول الخليج العربي بقلّة سكانها مقارنة بمواردها المالية الهائلة الناتجة عن زيادة إنتاج النفط، وارتفاع أسعاره، الأمر الذي أدى إلى استخدام أعداد كبيرة من العمال الاجانب من اجل تحديث هياكلها الاقتصادية، وإقامة البنية التحتية لعملية التنمية الاقتصادية<sup>2</sup>.

### الفرع الاول: حجم اليد العاملة الدولية في أسواق عمل دول الخليج العربي 2017-2022

لمعرفة مدى تكاملية أسواق العمل في دول الخليج العربي، من الضروري معرفة حجم اليد العاملة الدولية مقارنة باليد العاملة المحلية خلال الفترة 2017-2022، كما يوضح الشكل رقم (48)، نسب توزيع اليد العاملة المحلية والأجنبية في أسواق عمل دول منظمة التعاون الخليجي.

---

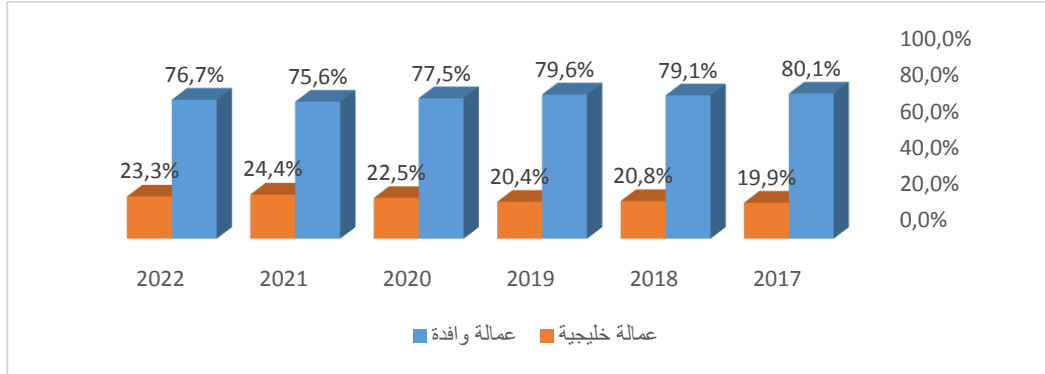
<sup>1</sup> صالح احمد سالم هويمل العامري، التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الامارات دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا عمان، الأردن، 2008، ص 28.

<sup>2</sup> امجد صباح السدي وهيثم عبد هلال سلمان الموصلّي، الاثار الاقتصادية للعمالة الأجنبية الوافدة على دول المجلس الخليجي، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 16، 2005، ص 26-27.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

الشكل 48: نسب اليد العاملة المحلية - اليد العاملة الأجنبية في أسواق عمل دول منظمة

### التعاون الخليج 2017-2022



المصدر: إعداد الباحث استناداً على بيانات المركز الإحصائي لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، تقرير سوق العمل الخليجي لعام 2024

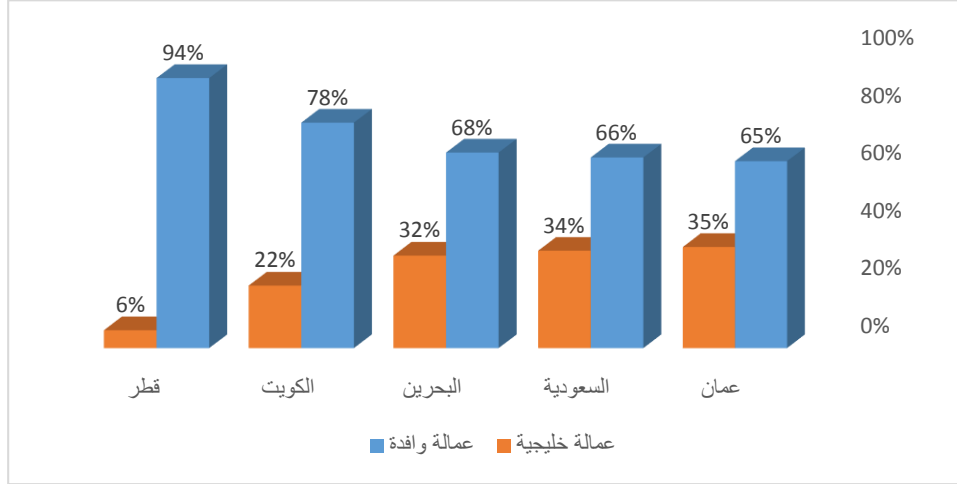
من خلال الأرقام الواردة في الشكل رقم (48)، يظهر ان نسبة اليد العاملة المحلية ارتفعت بالتدريج من 19.9% سنة 2017 إلى 23.3% سنة 2022، مع ذروة قدرها 24.4% سنة 2021، بينما بقيت العمالة الأجنبية تشكل النسبة الأكبر رغم تراجعها النسبي من 80.1% سنة 2017 إلى 76.7% سنة 2022. وتبرر هذا النمط بثلاثة عوامل مترابطة:

- تطبيق برامج التوطين وإحلال مناصب العمل التي تبنتها حكومات دول الخليج ضمن سياسات توطين العمالة، والتي انعكست في الزيادة المتواصلة للعمالة المحلية.
- التأثير الاستثنائي لجائحة كوفيد 19 سنة 2020 و 2021، التي فرضت قيوداً على السفر وأدت إلى انخفاض مؤقت للعمالة الوافدة مقابل ارتفاع الطلب على الأيدي العاملة المحلية.
- عودة النشاط الاقتصادي بعد الجائحة سنة 2022، ما يفسر التراجع الطفيف في نسبة العمالة المحلية وارتفاع الأجنبية مجدداً بسبب حاجة القطاعات الإنتاجية (الانشاءات والخدمات والطاقة) إلى خبرات وافدة لا تزال تفوق قدرة العرض المحلية من حيث العدد والتخصص. بذلك،

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

يعكس المنحنى واقعا مزدوجا رغبة خليجية في تعزيز العمالة الوطنية، مقابل اعتماد بنوي مستمر على العمالة الأجنبية.

### الشكل 49: مقارنة بين اليد العاملة الوافدة والخليجية في دول التعاون الخليجي 2022



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لـ إعداد الباحث استنادا على بيانات المركز الإحصائي

### لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، تقرير سوق العمل الخليجي لعام 2024

من قراءة البيانات نلاحظ انه على مستوى الدول الخليجية لسنة 2022، تظهر فجوة واضحة بين العمالة المحلية والخليجية من جهة والعمالة الوافدة من جهة أخرى. كما نجد ان قطر تسجل أعلى اعتماد على الوافدين بنسبة 94% مقابل 6% فقط للعمالة المحلية، تليها الكويت بنسبة 78% للوافدين و22% للمحليين. في المقابل، تبدو نسب العمالة المحلية أفضل نسبيا في البحرين (32% محلية مقابل 68% وافدة)، والسعودية (34% محلية مقابل 66% وافدة)، بينما تسجل عمان نسبة 35% محلية مقابل 65% عمالة وافد<sup>1</sup>، هذه الأرقام تفسر طبيعة أسواق العمل في منطقة الخليج العربي، فالدول الصغيرة من حيث عدد السكان مثل قطر والكويت التي تعتمد بقوة على العمالة الأجنبية لان حجم المشاريع في قطاعات مثل: الانشاءات الخليجية

<sup>1</sup> الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي، تقرير سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي 2024، الرياض، متاح على <https://www.gcc-sg.org> تم الاطلاع: 2024/5/4.

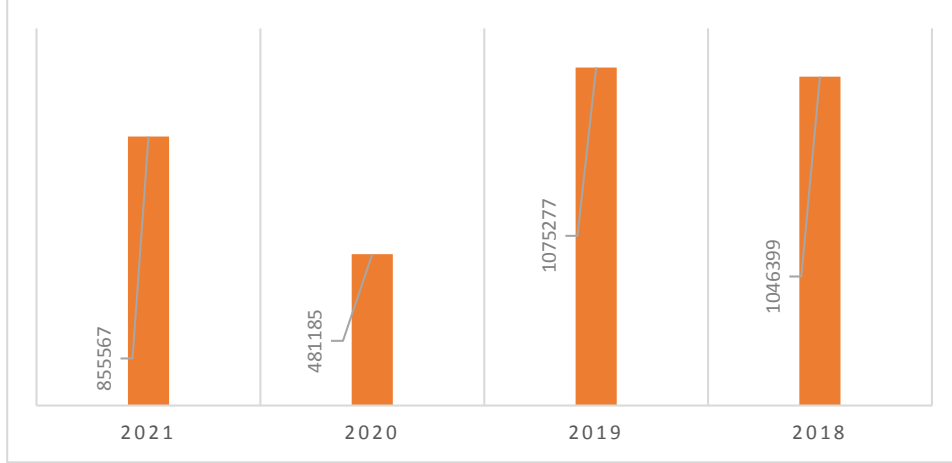
## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

والخدمات التشغيلية في الخليج يفوق اليد العاملة المحلية المتاحة، أما الدول التي أظهرت نسب عمالة محلية عالية ، مثل السعودية وعمان والبحرين، فتفسر وضعها بتطبيق برامج توظيف وتشجيع تشغيل المواطنين خلال السنوات الأخيرة، إضافة لامتلاكها قاعدة سكانية أكبر مقارنة بدول الخليج الأخرى، ما يمنحها قدرة أفضل على رفع مشاركة العمال المحليين. مع ذلك، يظل القاسم المشترك بين الجميع هو ان العمالة الوافدة ما تزال تشكل العمود الأساسي لسوق العمل الخليجي.

الفرع الثاني: اليد العاملة المصرية الوافدة الى سوق العمل الخليجي 2018-2021

1- اجمالي اليد العاملة الوافدة

الشكل رقم 51: اليد العاملة المصرية الوافدة الى سوق العمل الخليجي 2018-2021



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر

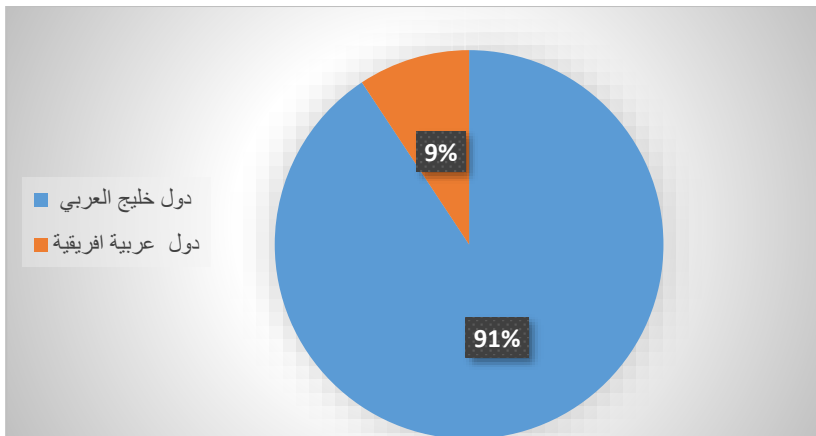
متاح على: <https://www.capmas.gov.eg/data/t> تم الاطلاع: 5/ 4 /2024.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

تعكس الأرقام الخاصة باليد العاملة المصرية في الخليج العربي بين 2018 و2021 اتجاهات واضحة مرتبطة بالظروف الاقتصادية والصحية، وصلت اليد العاملة المصرية الى مستويات مرتفعة تجاوزت مليون عامل بين 2018-2019، وهو ما يشير إلى استقرار نسبي في استقدام اليد العاملة وارتفاع الطلب عليها في أسواق الخليج العربي، في 2020 حدث انهيار حاد ليصل العدد 481 الف عامل، أي أقل من النصف مقارنة بالعام السابق، وهو تراجع مرتبط مباشرة بتداعيات جائحة كورونا وما فرضته من إغلاق للحدود، وتراجع النشاط الاقتصادي، وتسريح واسع لليد عاملة الأجنبية في دول الخليج .

في 2021 ، عاد العدد للارتفاع إلى 855 الف عامل ، ما يعكس بداية تعافي أسواق العمل الخليجية وإعادة استقدام اليد العاملة المصرية، لكن دون العودة بعد إلى مستويات ما قبل الجائحة، تظهر هذه البيانات ان اليد العاملة المصرية في الخليج حساسة جدا للتقلبات الاقتصادية والصحية العالمية، أي ان اي أزمة تؤدي إلى تراجع كبير في أعدادها، وهو ما ينعكس بدوره على تحويلات المصريين العاملين في الخارج.

### الشكل 52: اليد العاملة المصرية في الدول العربية 2022



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر

متاح على: <https://www.capmas.gov.eg/data> تم الاطلاع: 5/ 4 /2024.

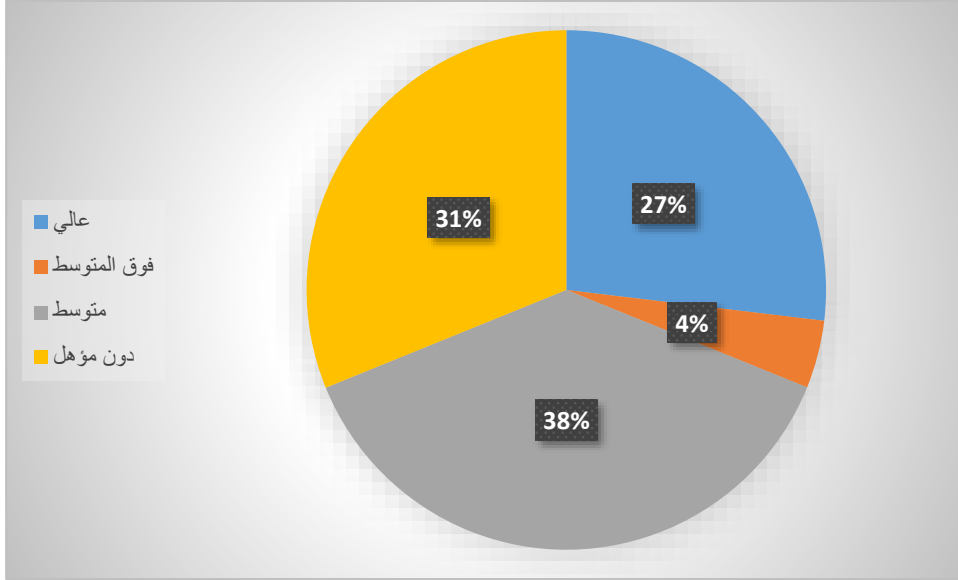
## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

المعطيات الواردة تعكس بوضوح وجهة أساسية لليد عاملة المصرية حوالي 90,7% من اليد العاملة المصرية تتركز في دول الخليج العربي ، ما يدل على ان الخليج يمثل السوق الرئيسي لامتصاص فائض اليد العاملة المصرية، بفضل الطلب الكبير على اليد العاملة، ومستويات الأجور الأعلى مقارنة ببقية الدول العربية كما لاحظنا في المباحث السابقة، في المقابل، لا تتجاوز نسبة اليد العاملة المصرية في الدول العربية الإفريقية سوى 9,3% رغم القرب الجغرافي، تؤكد هذه الأرقام ان الهجرة العمالية المصرية ذات طابع خليجي بالأساس ، حيث يرتبط ذلك بعوامل دفع قوية تحفز المصريين المؤهلين على السعي وراء مهن في دول مجلس التعاون الخليجي حيث تتقدر مهاراتهم أكثر وتكافأ بشكل أفضل اين تمثل التحويلات المالية، التي تساهم بنحو 6% من الناتج المحلي الإجمالي<sup>1</sup> والتي تأتي في المقام الأول من دول مجلس التعاون الخليجي، دليلا على الطلب المرتفع على المهنيين المصريين الذين يستفيدون من رواتب تنافسية، ودخل خال من الضرائب، وآفاق مهنية واعدة.

<sup>1</sup> Agence Française de Développement, Migration during Economic Crisis: The Case of Egypt ,Paris,2025,p5,sur le site : <https://www.afd.fr/sites/default/files/2025-08/pr357.pdf>, consulte :4/5/2025.

المستوى التأهيلي لليد عاملة المصرية في دول الخليج العربي

الشكل 52: المستوى التأهيلي لليد عاملة المصرية في دول الخليج العربي 2022



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر

متاح على: <https://www.capmas.gov.eg/datat> تم الاطلاع: 5/ 4 /2024.

من خلال الجدول رقم (52) الخاص بمستوى اليد العاملة المصرية في دول الخليج، نستخلص ان اليد العاملة متوسطة التعليم تمثل النسبة الأكبر (37,74%)، وهو ما يعكس تركز اليد العاملة المصرية في مناصب العمل التي تحتاج إلى تأهيل مهني أو دراسي متوسط، تأتي بعدها مباشرة فئة اليد العاملة غير المؤهلة بنسبة مرتفعة (31,14%)، ما يشير إلى حضور قوي لليد عاملة المصرية في المهن اليدوية ومناصب العمل منخفضة المهارة، وهي القطاعات الأكثر طلبا في أسواق عمل دول الخليج العربي. أما اليد العاملة ذات مستوى التعليم العالي، فتشكل نسبة معتبرة (26,89%)، بما يعادل أكثر من ربع مجموع اليد العاملة المصرية، هذا دليل على أن شريحة واسعة من الكفاءات المصرية تجد فرصا في أسواق عمل الخليج العربي. في المقابل،

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

تبقى فئة فوق المتوسط ضعيفة (4,23%) مقارنة ببقية المستويات، ما يشير أن هذه الفئة يتم استيعابها بشكل أقل في سوق هذه الأسواق .

### المطلب الرابع: تجربة السوق الخليجية المشتركة - نموذج للتكامل الجزئي

تعمل دول مجلس التعاون لتعزيز التعاون المشترك، في مجال العمل والقوى العاملة، لمواكبة التغيرات العالمية على جميع المستويات في سوق العمل، وتوحيد السياسات والنظم العمالية والتنمية في دول مجلس التعاون، لتحقيق المزيد من المنجزات الخليجية، وتطوير الانظمة المتبعة لكونها ركيزة أساسية نحو تجسيد المصالح المشتركة والأهداف المحددة.

### الفرع الاول: الاطار القانوني والمؤسسي للسوق الخليجية المشتركة

#### 1- نشأة مجلس التعاون الخليجي وخلفية السوق الخليجية المشتركة :

السوق الخليجية المشتركة هي أحد مراحل التكاملية الاقتصادية التي تسعى دول المجلس لاستكمالها للوصول للوحدة الاقتصادية، وتأتي بعد مرحلتى التجارة الحرة والاتحاد الجمركي ، جاء قيام السوق الخليجية المشتركة لدعم التعاون والتكاملية بين الدول الأعضاء<sup>1</sup>، وتعتمد على المبدأ الذي نصت عليه المادة الثالثة من الاتفاقية الاقتصادية 2002 حيث يعامل مواطنو دول المجلس الطبيعيون والاعتباريون في أي دولة من الدول الأعضاء نفس معاملة مواطنيها ،دون تفریق أو تمييز في كافة المجالات الاقتصادية و تم اعلان قيام السوق الخليجية المشتركة في الدورة 28 للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، ديسمبر 2007 م، فيما تم اعتماد وثيقة السوق الخليجية المشتركة في الدورة 29 للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، ديسمبر 2008 ،تهدف السوق الخليجية المشتركة<sup>2</sup> إلى :

<sup>1</sup> جمال الدين زروق ،مقارنة بين السوق الأوروبية المشتركة والسوق الخليجية المشتركة، صندوق النقد العربي ،الامارات العربية المتحدة 2011،ص18.

<sup>2</sup> المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي، السوق الخليجية المشتركة، حقائق وأرقام ، الرياض،2014،ص3.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسساتية

- تحقيق المساواة في المعاملة بين مواطني دول المجلس في جميع المجالات الاقتصادية
- إيجاد سوق واحدة يتم من خلالها استفادة مواطني دول المجلس من الفرص المتاحة في الاقتصاد الخليجي فتح مجال أوسع للاستثمارات الخليجية في دول المجلس
- تعزيز تنافسية اقتصادات دول المجلس عن طريق رفع الكفاءة في الانتاج، وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة،

- تعظيم الفوائد الناجمة عن اقتصاديات الحجم،

- تحسين الوضع التفاوضي لدول المجلس وتعزيز مكانتها الفاعلة والمؤثرة بين التجمعات الاقتصادية الدولية

تتكون السوق الخليجية المشتركة من عشر مسارات والتي تشمل التنقل والإقامة، والعمل في القطاعات الحكومية والأهلية، والتأمين الاجتماعي والتقاعد، وممارسة المهن والحرف، ومزاولة جميع الأنشطة الاقتصادية والاستثمارية والخدمية، وتملك العقار، وتنقل رؤوس الأموال، والمعاملة الضريبية، وتداول وشراء الأسهم وتأسيس الشركات، والتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية.

### 2- الاتفاقيات القانونية المؤسسة لسوق الخليجية المشتركة:

- النظام الأساسي لمجلس التعاون (1981)<sup>1</sup>: يعد الوثيقة التأسيسية التي أرست الإطار العام للتعاون بين الدول الأعضاء، اكدت على التكاملية الاقتصادي والاجتماعي للمجلس، ونص على تنسيق السياسات وتوحيد الانظمة في مختلف المجالات الاقتصادية والمالية والاجتماعية، ما شكل الأساس القانوني والمؤسسي لانطلاق مبادرات لاحقة مثل الاتفاقية الاقتصادية الموحدة (1981) و مشروع السوق الخليجية المشتركة .

<sup>1</sup> الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، السوق الخليجية المشتركة، متاح على الموقع الرسمي <https://www.gcc-sg.org> ، تاريخ الاطلاع: 10 ماي 2025.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

- الاتفاقية الاقتصادية الموحدة (1981) والمعدلة (2001)<sup>1</sup>: يستند الإطار القانوني والمؤسسي للسوق الخليجية المشتركة على مجموعة من المحطات التأسيسية، أرست قواعد التكاملية الاقتصادية والاجتماعي بين دوله، و وضع النظام الأساسي لمجلس التعاون (1981) الاساس الفكري والمؤسسي لفكرة التعاون والتكاملية، ليصبح لاحقا الاتفاقية الاقتصادية الموحدة (1981) والمعدلة (2001) التي اعتبرت نقلة نوعية بانتقالها من مجرد التنسيق إلى العمل على إزالة كافة القيود أمام حركة الأشخاص ورؤوس الأموال والسلع والخدمات .

- قرارات قادة مجلس التعاون (قمة الدوحة 2007): الإعلان الرسمي عن قيام السوق الخليجية المشتركة في يناير 2008، ومنح المواطن الخليجي المعاملة الوطنية في أي دولة عضو.

3- الحقوق الممنوحة بموجب الإطار القانوني: بموجب الإطار القانوني لسوق الخليج المشتركة

فقد أقرت مجموعة من الحقوق ممنوحة لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي وهي:

- حرية التنقل والإقامة.
- الحق في العمل بالقطاعين العام والخاص في أي دولة عضو.
- الاستفادة من نظم التعليم والصحة والتأمين الاجتماعي .
- حرية التملك والاستثمار وممارسة النشاطات الاقتصادية والمهن .
- حرية انتقال رؤوس الأموال .

4- الاجهزة والمؤسسات المسؤولة عن تفعيل حرية التنقل والعمل في دول مجلس التعاون

الخليجي<sup>2</sup>:

1 الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، المرجع نفسه.

2 الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، المرجع نفسه

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

- المجلس الأعلى لمجلس التعاون: أعلى سلطة تشريعية، يصدر القرارات الملزمة لإنشاء

وتفعيل السوق الخليجية المشتركة ويسهر على تطوير لوحة اداء تفصيلية لمستوى التنفيذ

السوق المشتركة والرفع اولا بأول عن نتائجها الى هيئة الشؤون الاقتصادية والتنمية

- انشاء المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية (فبراير 1978)

ومن أبرز مهامه في مجال التعاون والتنسيق بين دول المجلس الآتي:

- رسم سياسات تخطيط وتنمية الموارد البشرية وتحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة .

- تحقيق المساواة في كافة المجالات العمالية وضمان حرية التنقل والإقامة والعمل بين الدول الأعضاء .

- جذب الأيدي العاملة العربية وتوفير فرص العمل والضمانات اللازمة لاستقرارها.

- وضع خطط وبرامج التوجيه والتدريب المهني والثقافة العمالية .

- تقريب وتوحيد التشريعات العمالية وسياسات الأجور والتأمينات الاجتماعية والعلاقات الصناعية.

- وضع السياسات اللازمة لحماية الموارد البشرية وطرق الوقاية من أمراض وإصابات العمل وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية .

-الأمانة العامة لمجلس التعاون: هي الجهاز التنفيذي الذي يتابع التنفيذ، يصدر التقارير

الدورية، ويرفعها للقادة .

4-قاعدة البيانات الإحصائية للسوق الخليجية المشتركة<sup>1</sup> (نوفمبر 2021):ومتابعة لاستكمال

متطلبات السوق الخليجية المشتركة، أصدرت لجنة التعاون المالي والاقتصادي في اجتماعها في

<sup>1</sup> الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، السوق الخليجية المشتركة، المرجع نفسه.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

البحرين حيث قامت الأجهزة الإحصائية الوطنية بالدول الأعضاء على العمل لبناء قواعد بيانات خاصة لمؤشرات السوق الخليجية المشتركة وإصدار نشرة إحصائية خاصة بها، لتوفير بيانات السوق الخليجية المشتركة وتحسين دقتها .

وفيما يلي بعض المؤشرات الإحصائية التحليلية لواقع سوق العمل الخليجي ذات العلاقة بانتقال اليد العاملة الخليجية البيني ومد الحماية التأمينية من واقع قواعد بيانات السوق الخليجية المشتركة في دول مجلس التعاون والتي تعمل على تحديثها الأجهزة الإحصائية الوطنية بشكل دوري.

### الفرع الثاني: الحقوق الممنوحة للمواطن الخليجي (العمل، التنقل، الحماية الاجتماعية)<sup>1</sup>

يعد حق التنقل والعمل والحماية الاجتماعية من أبرز المكاسب التي وفرتها السوق الخليجية المشتركة لمواطنيها، حيث أصبح بإمكان المواطن الخليجي الانتقال والإقامة بحرية في أي دولة عضو دون قيود، وسمح لهم الالتحاق بسوق العمل في القطاعين العام والخاص، مع ضمان المساواة في الأجور وفي المعاملة الوظيفية، كما يستفيد من نظام الحماية الاجتماعية والتقاعد، حسب مبدأ المعاملة الوطنية، ويجعل من التكامل الخليجي تجربة متقدمة في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية على مستوى العالم العربي .

### 1- توزيع اجمالي اليد العاملة من مواطني دول مجلس التعاون الخليجي في الدول الاعضاء

الأخرى 2007-2021:يشكل تتبع تطور أعداد مواطني دول مجلس التعاون العاملين في الدول الأعضاء الأخرى خلال الفترة 2007-2021، مؤشرا على مدى فاعلية السوق الخليجية المشتركة في دعم حرية انتقال اليد العاملة بينها، فالبيانات تعكس من جهة حجم الاستفادة من القرارات القانونية والسياسات المؤسسية التي أقرت مبدأ المعاملة الوطنية، كما تكشف عن حدود التطبيق

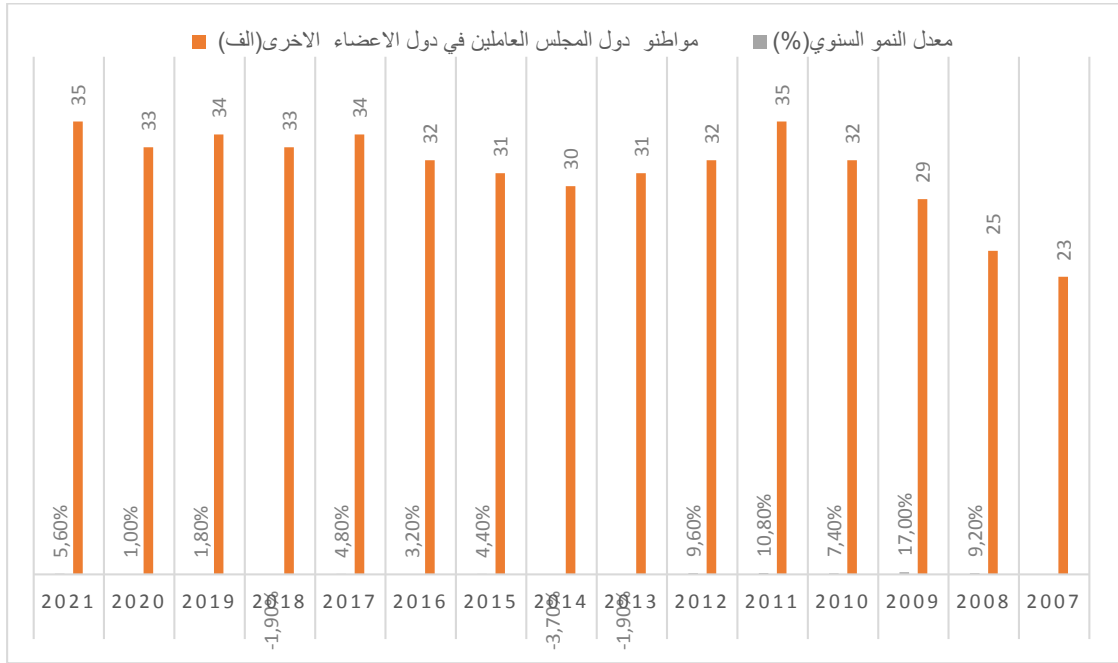
<sup>1</sup> المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي، توظيف الوظائف في سوق العمل الخليجي، الرياض، 2023، ص75.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

العملي وما إذا كانت قد تطورت بشكل متصاعد يواكب أهداف التكاملية، أم انها واجهت فترات تباطؤ وتراجع .

الشكل 53: توزيع اجمالي اليد العاملة من مواطني دول مجلس التعاون الخليجي في الدول

### الاعضاء الاخرى 2007-2021



المرجع: من اعداد الباحثة استنادا لمعطيات المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي

،السوق الخليجية المشتركة، قراءة إحصائية،الرياض،2023،ص73.

من خلال احصائيات الشكل رقم (53) نستنتج ان حركة اليد العاملة الخليجية بين دوله عرفت طفرة قوية في البداية بين 2007 و 2012 ،من 29 الف الى 35 الف، حيث كان هناك توسع ملحوظ، في عدد العاملين ، وهذا يعكس الحماس الكبير لتجسيد فكرة السوق الخليجية المشتركة ،وتطبيق قراراتها على أرض الواقع. لكن من 2013 بدأ تتراجع واصبح نموها إيجابيا لكن بوتيرة متواضعة ( 30 الف و 35 الف عامل )، وهذا مرتبط بظروف اقتصادية مع أزمة أسعار النفط، حتى مع الازمة الصحية العالمية، بقيت الأرقام مستقرة وهذا دليل على ان حرية التنقل مازالت قائمة لكنها لم تعد بنفس الاندفاع السابق المسار العام المتصاعد .

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

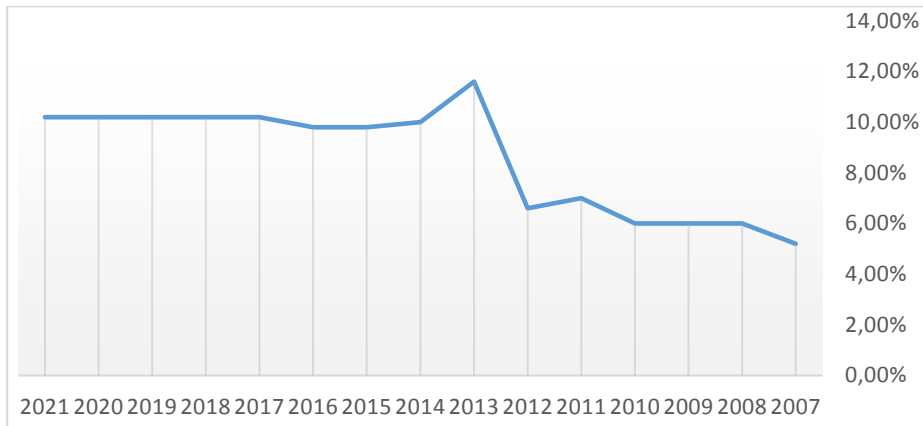
الفرع الثاني: توزيع اليد العاملة لمواطني دول المجلس العاملين في الدول الاعضاء الاخرى

حسب قطاع العمل 2007-2021

1- في القطاع الحكومي

الشكل 55: توزيع اجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الاعضاء الاخرى

في القطاع الحكومي 2007-2021



من اعداد الباحثة استنادا لمعطيات، المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي، السوق

الخليجية المشتركة قراءة إحصائية، الرياض، 2023، ص74.

معدلات الخليجيين العاملين في القطاع الحكومي بدول المجلس الأخرى كانت ضعيفة في

البداية (حوالي 5% سنة 2007)، ثم بدأت ترتفع إلى غاية 2013 اين حققت ذروة

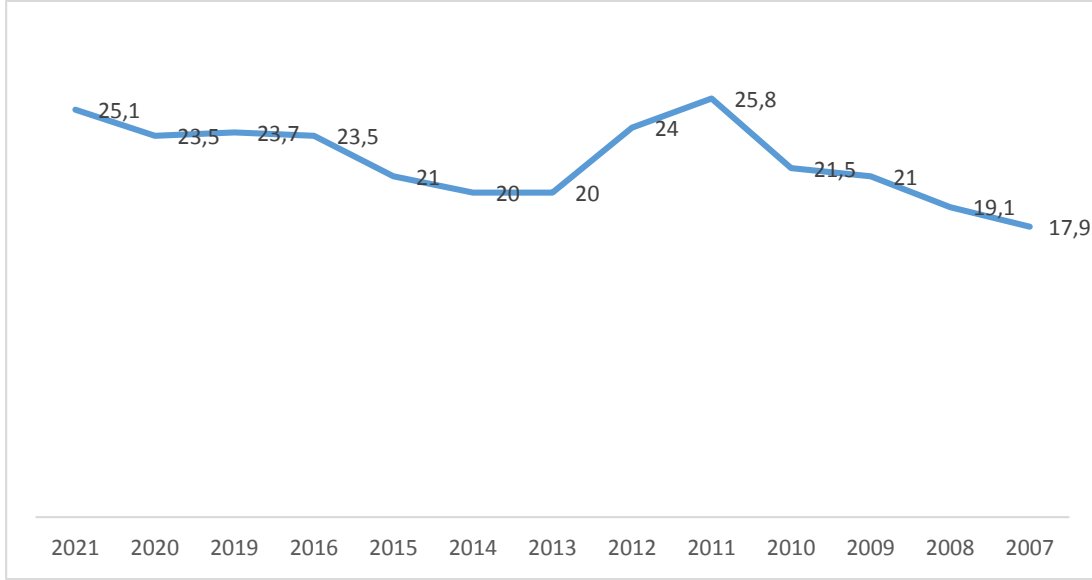
قدرها 12%، ثم عاودت الانخفاض الى 10%، ولتحقق استقرار بعدها الى غاية سنة 2021.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

### 2- في القطاع الخاص

الشكل 56: توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس العاملين في الدول الاعضاء الاخرى

#### في القطاع الخاص 2007-2021



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لمعطيات المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي، السوق الخليجية المشتركة، قراءة إحصائية، الرياض، 2023، ص74.

في الفترة (2007-2010) كان فيه ارتفاع من 17,9% سنة 2007 إلى 21,5% سنة 2010 في ووصلت الى ذروتها سنة 2011 حيث بلغت 25,8% ، وهي أعلى نسبة في الفترة، ما يعني ان القطاع الخاص كان المحرك الأساسي لاستيعاب اليد العاملة الخليجية المتقلبة ، و بعد 2012 كان هناك تراجع ملحوظ و انخفضت النسبة إلى 20% خلال 2013 و 2014 هذا الانخفاض يعكس تأثير الأزمات الاقتصادية خاصة أزمة أسعار النفط ومنافسة اليد العاملة الوافدة الأجنبية التي تهيمن عادة على القطاع الخاص الخليجي .

من 2015 بدأت النسبة ترتفع من جديد تدريجيا، واستقرت بين 23% - 25% حتى 2021.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

تبين الأرقام ان القطاع الخاص هو المجال الرئيسي الذي يستوعب المواطنين الخليجين المتنقلين بين دول المجلس، وهو الذي أعطى دفعة قوية للتكامل العملي في سوق العمل الخليجي لكنه في نفس الوقت تأثر بالظروف الاقتصادية (الأزمات، سياسات التوطين، هيمنة اليد العاملة الوافدة)<sup>1</sup> مما جعله يتقلب بين الصعود والهبوط ورغم هذه التقلبات، حافظ على مكانته الأساسية كأهم قطاع يجذب اليد العاملة الخليجية عبر الحدود .

3- النسبة مواطني دول المجلس العاملين في الدول الاعضاء الاخرى من اجمالي العاملين في

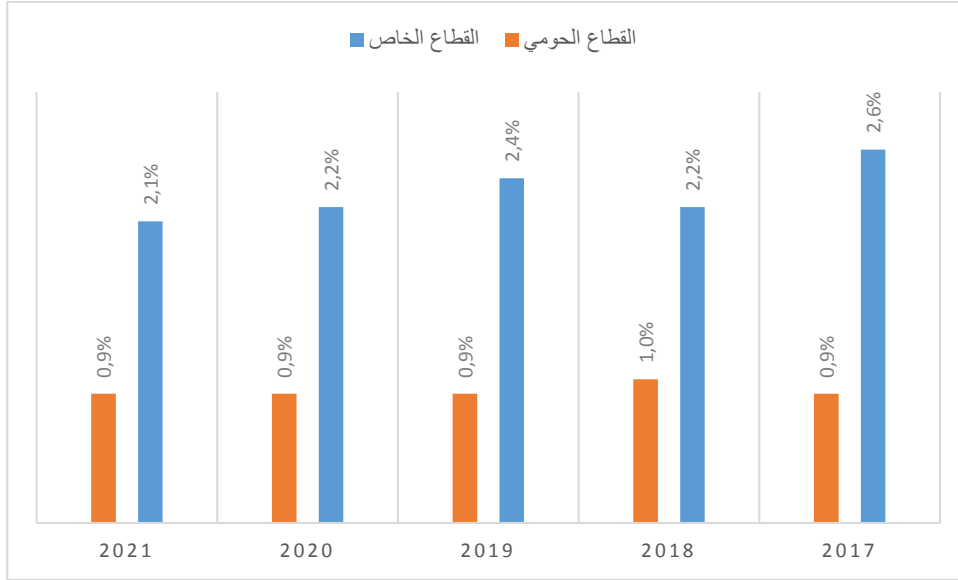
مجلس التعاون حسب قطاع العمل

<sup>1</sup> المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي، السوق الخليجية المشتركة، قراءة إحصائية، الرياض، 2023، ص74.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

الشكل رقم 57: مواطني دول المجلس العاملين في الدول الاعضاء الاخرى من اجمالي

العاملين في مجلس التعاون حسب قطاع العمل خلال الفترة 2017-2021



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لمعطيات المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي

السوق الخليجية المشتركة، قراءة إحصائية، الرياض، 2023، ص74.

عندما نرى مؤشر العمالة بين دول المجلس بين 2017 و2021، نلاحظ ان وجود

الخليجيين الذين يعملون في دول مجلس التعاون الأخرى ما زال ضعيفا في القطاع الخاص لم

يتجاوز النسبة 2,6% سنة 2017، ثم بدأت تتناقص ووصلت الى 2,1% في 2021، ما

يعني ان أغلب الخليجيين يفضلون العمل في بلدانهم، والتتقل للقطاع الخاص في دول ثانية

يبقى محدود في القطاع الحكومي .

الفرع الثالث: التوزيع النسبي لمواطني دول مجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول

الاعضاء الاخرى حسب الدولة مقر العمل 2021

يظهر التوزيع النسبي لمواطني دول مجلس التعاون العاملين في القطاع الحكومي بدول المجلس

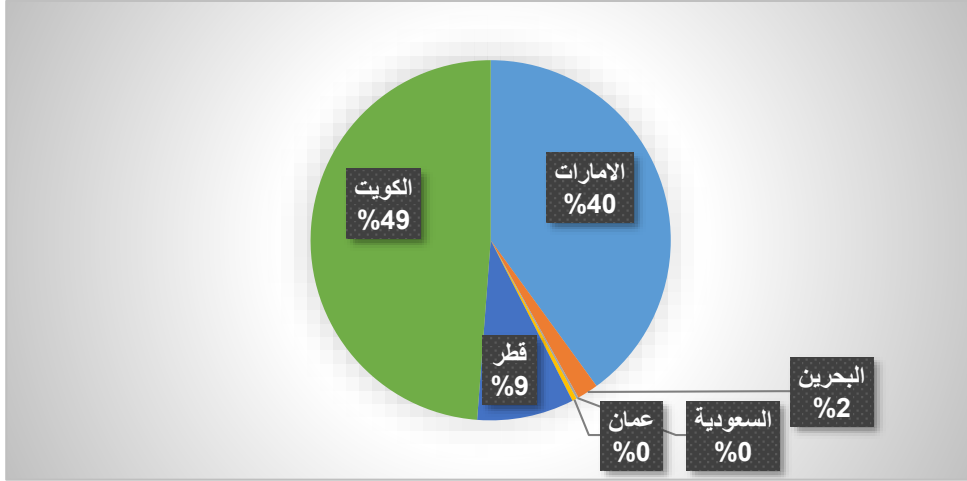
الأخرى سنة 2021 اختلاف واضحا حسب دولة مقر العمل، بما يعكس الفوارق في جاذبية

أسواق العمل الحكومية بين الدول الأعضاء :

1- القطاع الحكومي

الشكل رقم 58: التوزيع النسبي لمواطن دول مجلس العاملين في القطاع الحكومي بالدول

الاعضاء الاخرى حسب الدولة مقر العمل 2021



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لمعطيات المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي

السوق الخليجية المشتركة، قراءة إحصائية، الرياض، 2023، ص74.

حسب الشكل رقم (58)، نجد ان معظم الخليجيين اللي يعملون في القطاع الحكومي خارج

بلدانهم يتمركزون في الكويت والإمارات ويستوعب البلدان حوالي نصف اليد العاملة، حيث

تستوعب الكويت حوالي نصفهم (48%) ، والإمارات كذلك الامارات (40%) يعني تقريبا

تسعة من كل عشرة موظفين خليجيين حكوميين في الخارج يعملون في هذين البلدين فقط أما

باقي الدول فوجود الخليجيين في قطاعها الحكومي محدود، ففي قطر تقدر النسبة بـ 9% ،

والبحرين (2%) ، وادناه في السعودية بـ 0,2% .

ومنه نستنتج ان القطاع الحكومي الخليجي منفتح بدرجة كبيرة في الكويت والإمارات ، بينما في

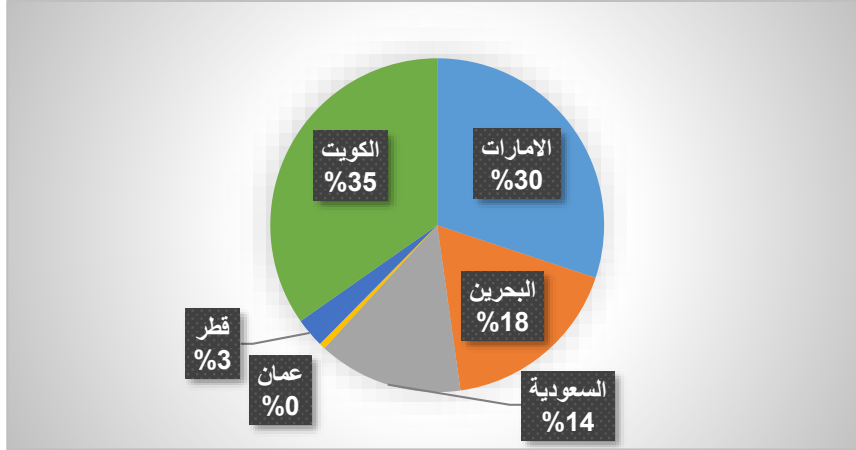
بقية الدول يظل شبه مغلق أمام مواطني المجلس وهذا يبين ان فرص الاندماج الحكومي

ما زالت غير متوازنة بين دول الخليج، حيث تتركز في بلدين فقط وتكاد تنعدم في البقية .

2- القطاع الخاص

الشكل رقم 59: التوزيع النسبي لمواطن دول مجلس العاملين في القطاع الخاص بالدول

الاعضاء الاخرى حسب الدولة مقر العمل 2021



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لمعطيات المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي

السوق الخليجية المشتركة، قراءة إحصائية، الرياض، 2023، ص74.

اما في القطاع الخاص فتبين الارقام ان مواطني دول المجلس العاملين خارج أوطانهم يتوزعون بشكل أوسع مقارنة بالقطاع الحكومي، لكن مع وجود تركيز في الكويت (35%) والامارات (30%) أي انهما الوجهة الرئيسية لليد عاملة الخليجية في القطاع الخاص وهما سوقان جذابان بشكل قوي، وتحتل البحرين موقعا مهما (21%)، ما يعكس انفتاح سوقها الخاص أمام الخليجين، و سجلت السعودية 14%، وقطر 3%، فيما تحقق عمان نسب ضعيفة جدا.

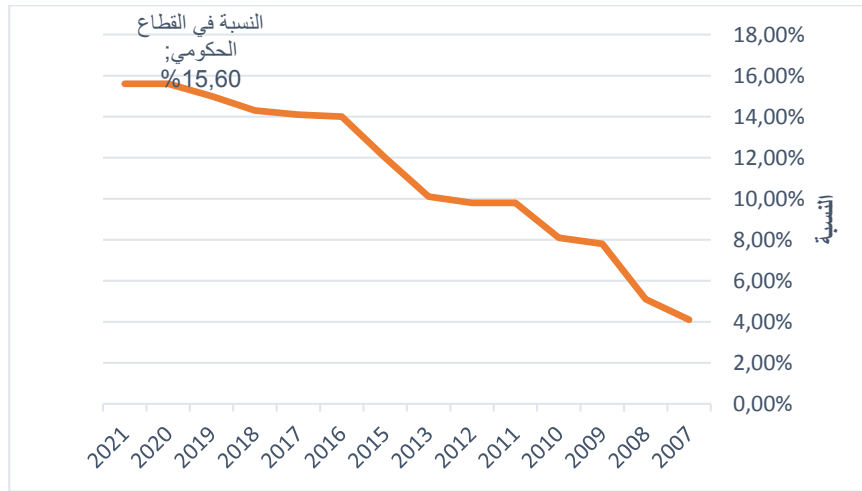
مما سبق يظهر انه أكثر انفتاحا وتوزعا من القطاع الحكومي، الا انه في نفس الوقت يتمركز بشكل واضح في الكويت والإمارات، ثم البحرين والسعودية بنسب أقل، بينما قطر وعمان حضور الخليجين فيهما قليل .

### المطلب الخامس: نظام الحماية الاجتماعية بين دول مجلس التعاون الخليجي

يقصد بمد نظام الحماية التأمينية هو امتداد مظلة التأمين الاجتماعي لتشمل المواطنين الخليجيين العاملين بدول مجلس التعاون في أي دولة غير دولهم. صدر نظام الحماية التأمينية بقرار من المجلس الاعلى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي ساهم هذا النظام في تسهيل انتقال اليد العاملة الخليجية بين دول المجلس، من خلال توفير الحماية التأمينية ، لمواطني دول المجلس، الذين يعملون في الدول الأعضاء لمجلس التعاون الخليجي كما لو كان في دولته<sup>1</sup>. ويظهر الشكل رقم 60 حجم الاستفادة من هذا النظام:

الشكل 60: توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس المشمولين بالتقاعد و التأمينات

#### الاجتماعية في الدول الاعضاء الاخرى في القطاع الحكومي



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لمعطيات المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي السوق الخليجية المشتركة، قراءة إحصائية، الرياض، 2023، ص73.

<sup>1</sup> المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي، السوق الخليجية المشتركة، قراءة إحصائية، الرياض، 2023، ص75

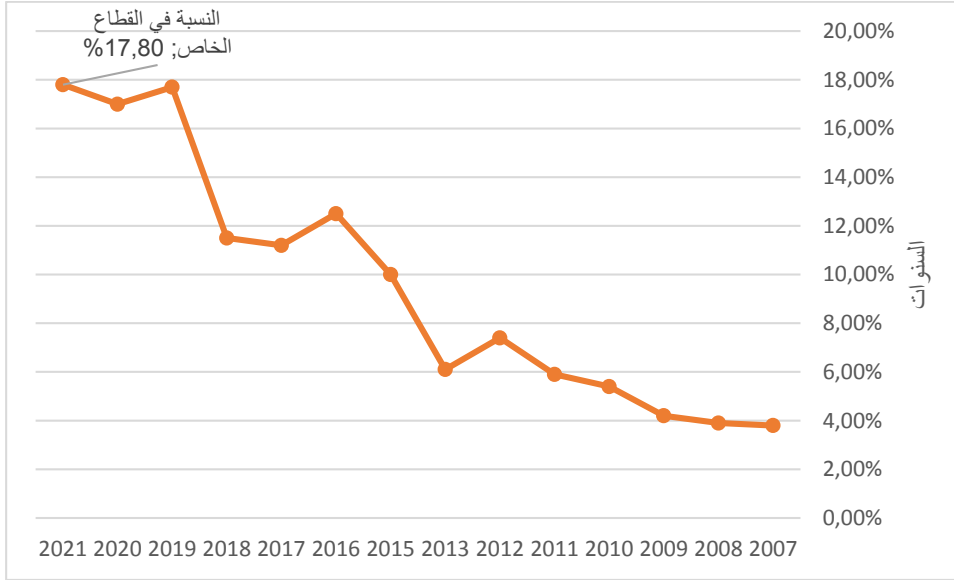
## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

البيانات توضح تطور مهم في نسبة المواطنين المشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية في القطاع الحكومي بدول مجلس التعاون، بدأت النسب متواضعة عند 4% سنة 2007، لكنها تضاعفت إلى 8% في 2010، ما يعكس توسعا في شمول الموظفين بنظم التقاعد والتأمينات ثم في مرحلة الترسخ بين (2011-2013) استقرت النسبة حول 10%، ما يشير إلى بطء في التوسع، ثم تلتها مرحلة القفزة (2015-2016)، أين قفزت النسبة إلى 12% ثم 14%، وهو تحول ملحوظ، يكشف عن سياسات أكثر فاعلية في إدماج الموظفين ضمن أنظمة الحماية الاجتماعية. وآخرها مرحلة النضج بين (2017-2021)، أين واصلت النسبة ارتفاعها تدريجيا حتى بلغت 15.6% في 2020-2021، ما يعكس بلوغ النظام مستوى شبه مستقر من الشمول ومنه نقول ان الفترة بين 2007 و 2021 شهدت تضاعف يقارب أربع مرات في نسبة المواطنين المشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية في القطاع الحكومي، مما يدل على توسع تدريجي ومستدام في تغطية الحماية الاجتماعية .

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

الشكل ر61: توزيع إجمالي عدد مواطني دول المجلس المشمولين بالتقاعد و التأمينات

### الاجتماعية في الدول الاعضاء الاخرى في القطاع الخاص



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لمعطيات المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي

السوق الخليجية المشتركة، قراءة إحصائية، الرياض، 2023، ص73.

انطلاقا من بيانات الشكل رقم (61) لنسبة المواطنين المشمولين بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية

في القطاع الخاص خلال الفترة 2007-2021 ، نستخلص مجموعة من الملاحظات الأساسية

ارتفاع النسبة من 3 % سنة 2007 إلى 17 % سنة 2021 ، يعكس التوسع التدريجي في

إدماج المواطنين في أنظمة التقاعد والتأمينات داخل القطاع الخاص ، وعرفت مرحلة نمو بطيء

(2007-2012) كما تميزت هذه المرحلة بارتفاع محدود، لم تتجاوز النسبة 7 % سنة 2012

، ما يعكس بطء إدماج المواطنين في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي ، تلتها مرحلة

تذبذب (2013-2017) ، شهدت الفترة تقلبات واضحة ، انخفضت النسبة من 7 % سنة

2012 إلى 6 % سنة 2013 ، قبل ان ترتفع إلى 12 % سنة 2016 ، ثم تعود لانتخفاض

إلى 11 % سنة 2017 .

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

هذه التقلبات تعكس تحديات تتعلق باستقرار التشغيل في القطاع الخاص و بآليات التسجيل في انظمة التقاعد ، وأخيرا مرحلة القفزة (2018-2021) ، من سنة 2018 سجلت النسبة ارتفاع لتصل إلى 17 % سنة 2021 ، يشير إلى جهود حكومية وتشريعية لتعزيز إلزامية التأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص وتشجيع المواطنين على الاندماج فيه .

### المطلب السادس : بوابة توظيف خليجية مشتركة<sup>1</sup>

تسعى الأمانة العامة من خلال بوابة التشغيل الجديدة إلى استقطاب الكفاءات الخليجية وان يكون التسجيل فيها متاحا لجميع أبناء دول الخليج العربي، حسب الشروط والانظمة ومناصب العمل والشواغر المتاحة، بوابة و جرى تطويرها بما يتلاءم مع الانظمة الجديدة التي تسهل للمتقدم التسجيل من خلالها، وتضمن مبدأ الشفافية والعدالة والمساواة في التسجيل، بحيث يمكن للمتقدم التسجيل بشكل كامل ومتابعة طلبه، وسيتم اختيار من تنطبق عليه الشروط ويجتاز المقابلات المقررة لكل وظيفة من خلال لجان متخصصة حسب مناصب العمل المعلنة .

ومع أهمية تجربة التكاملية الجزئية، فان دراسات الحالة الثنائية تتيح فهما أدق للعلاقات التكاملية في سوق العمل. لذا يخصص المبحث الرابع للبطالة والتحويلات المالية كآلية للتكامل، من خلال دراسة حالة مصر والخليج التي تمثل نموذج واضح للترابط بين سوقي عمل مختلفين في البنية والوظيفة كما رأينا في المبحث السابق .

<sup>1</sup> المركز الاحصائي الخليجي ،مرجع سابق ص10

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

المبحث الخامس : البطالة والتحويلات المالية كآلية للتكاملية في سوق العمل: دراسة حالة

### مصر والخليج العربي 2010-2023

تعتبر اليد العاملة المصرية في دول الخليج من أهم مصادر النقد الأجنبي لمصر، حيث تشكل تحويلاتها المالية عنصراً رئيسياً في ميزان المدفوعات، ومورداً مهماً لدخل الأسر. ونظراً للوزن الكبير لهذه التحويلات مقارنة ببقية الموارد، سنرصد مدى مساهمة هذه التحويلات في الحد من

البطالة في مصر

المطلب الأول: المنهجية القياسية للدراسة

أولاً: وصف النموذج والبيانات

تم في هذا المبحث تقدير نموذج انحدار خطي يربط المتغير التابع (Y) بالمتغير المستقل (X) خلال الفترة (2010-2023)، وذلك بالاعتماد على بيانات سنوية بلغ عددها 14 ملاحظة. تم

استخدام طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية (OLS) في برنامج EViews.

الصياغة العامة للنموذج تأخذ الشكل:

$$Unemp_t = \alpha + \beta Remit_t + \varepsilon_t$$

$Unemp_t$ : معدل البطالة في مصر.

$Remit_t$ : تحويلات المصريين العاملين في الخليج.

$\alpha$ : الثابت.

B: معامل الانحدار.

$\varepsilon$ : الحد العشوائي.

وقد تم الاعتماد على بيانات سنوية للفترة (2010-2023)، مع التركيز على معنوية المعاملات

من خلال اختبارات t-student و F-test، إضافةً إلى معامل التحديد  $R^2$

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

المطلب الثاني: عرض النتائج القياسية الجدول التالي يوضح أهم نتائج التقدير:

جدول 32: نتائج تقدير نموذج العلاقة بين البطالة والتحويلات المالية 2010-2023

المتغير	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C الثابت	156746.1	21541.13	7.276	0.0000
X	-0.250385	0.096756	7-2.58	0.0238

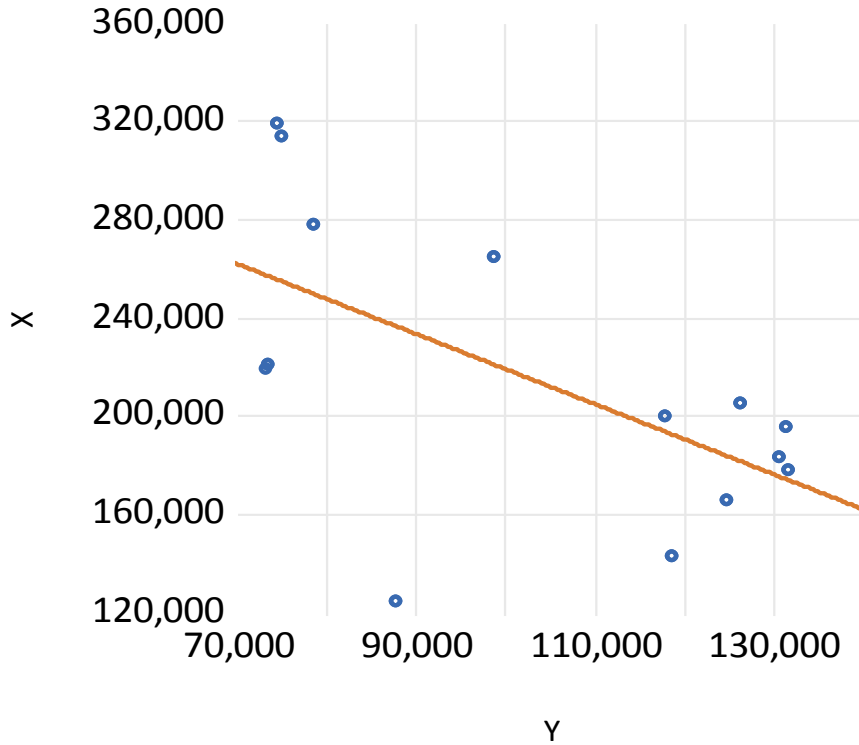
المصدر: مخرجات برنامج EViews

احصاءات النموذج:

- R-squared = 0.358
- Adjusted R-squared = 0.305
- F-statistic = 6.697 (Prob = 0.0237)
- Durbin-Watson = 0.56

الشكل رقم 62: العلاقة بين معدل البطالة والتحويلات المالية للمصريين العاملين في الخليج

2023-2010



المصدر: مخرجات برنامج EViews ، إعداد الباحثة.

من الشكل رقم 62 يظهر ان الميل سلبي وهو يوضح ان زيادة التحويلات تترافق مع انخفاض البطالة. إذا هناك نقاط متباعدة هذا يبرر ان  $R^2$  ليس عالي جدا، أي ان هناك عوامل أخرى مؤثرة.

ثالثاً: تحليل النتائج

1. تحليل معاملات النموذج

الثابت ( $\alpha$ ): يساوي (156746)، وهو معنوي عند مستوى 1% ( $p = 0.0000$ ) ، مما يعني

ان القيمة المتوقعة للمتغير Y عند انعدام المتغير X تساوي 156746.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

معامل الميل ( $\beta$ ): يساوي (-0.250385)، وهو معنوي عند مستوى 5% ( $p = 0.0238$ )

يشير إلى ان العلاقة عكسية بين المتغيرين: فكل زيادة وحدة واحدة في  $X$  تؤدي إلى انخفاض  $Y$  بمقدار 0.25 تقريباً.

### المطلب الثالث: اختبار النموذج

للتأكد من ملاءمة النموذج الإحصائي ودقة تقديراته، تم إخضاعه لاختبارات معنوية على مستويين

#### 1- اختبار معنوية المعامل (t-student)

تم التحقق من معنوية معامل الانحدار  $\beta$  من خلال صياغة الفرضيات التالية:

تم اختبار الفرضية الصفرية:

$$H_0: \beta = 0 \quad \text{لا تأثير للتحويلات لمالية على معدلات البطالة}$$

$$H_1: \hat{\beta} = 0 \quad \text{هناك تأثير للتحويلات المالية على البطالة}$$

t: باستخدام إحصائية

$$t = \frac{\hat{\beta}}{(\hat{\beta}) SE}$$

وبالاعتماد على نتائج الجدول، تبين ان القيمة المحسوبة لـ  $|t| = 2.58$  تفوق القيمة الجدولية

عند مستوى معنوية 5%، كما ان الاحتمالية ( $\text{Prob} = 0.0238$ ) أقل من 0.05.

لذلك نرفض الفرضية العدمية  $H_0$  ونقبل الفرضية البديلة  $H_1$ ، مما يعني ان تحويلات

المصريين العاملين في الخليج تؤثر معنوياً على معدل البطالة في مصر.

#### 2. اختبار معنوية النموذج ككل (F-test)

تم التحقق من معنوية النموذج باستخدام اختبار (F)، حيث تم وضع الفرضيتين الآتيتين:

$$H_0 = \alpha = \beta = 0 \quad H_1 = \text{أحد المعاملات} \neq 0$$

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

قيمة إحصائية  $F = (6.697)$  باحتمالية  $(0.0237)$  وهي أقل من 5%، ما يعني ان النموذج

ككل معنوي احصائيا، أي ان المتغير المستقل  $X$  يفسر جزء معتبر من التغير في  $Y$

أي القيمة المحسوبة لإحصائية  $(F)$  تفوق قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 5%، وبذلك

نرفض الفرضية الصفرية ونخلص إلى ان النموذج ككل معنوي وصالح للتفسير.

### 3. جودة التقدير $R^2$ و $R^2$ المعدل

- معامل التحديد  $R^2 = 0.358$  اي ان حوالي 35.8% من التغير في المتغير التابع

$Y$  يمكن تفسيره بالمتغير المستقل  $X$

- المعامل  $Adjusted R^2 = 0.305$  بعد تعديل عدد المتغيرات، تبقى النتيجة قريبة،

وهو يدل على مقبولية النموذج.

- بين معامل التحديد ان التحويلات تفسر نسبة معتبرة من التغيرات الحاصلة في معدل

البطالة، ما يعكس الأهمية النسبية للمتغير المستقل في تفسير الظاهرة المدروسة.

يؤكد مقبولية النموذج بعد تعديل عدد المتغيرات.

### 4. اختبار الارتباط الذاتي (Durbin-Watson)

تشير قيمة إحصائية  $DW = 0.56$ ، وهي بعيدة عن القيمة المثالية ( $\approx 2$ )، إلى وجود ارتباط

ذاتي موجب في البواقي. ولأجل معالجة هذه المشكلة، نقترح إعادة تقدير النموذج باستخدام

أسلوب Cochrane-Orcutt أو إدخال متغيرات متأخرة (Lagged Variables) في النموذج.

إلا ان ذلك يتطلب نماذج ديناميكية أكثر تعقيدا، وهو ما قد يدرج في دراسات لاحقة. أما في

إطار هذه الدراسة، فقد اكتفينا بعرض النتائج ووضحنا وجود المشكلة .

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

### المطلب الرابع: التحليل والتفسير

#### أولاً: التحليل الإحصائي

- أظهر التقدير ان تحويلات المصريين العاملين في الخليج (Remit) لها أثر سلبي ومعنوي على معدل البطالة في مصر (Unempp)
- النموذج يفسر نسبة متوسطة من التباين (حوالي 36%).
- إحصائية F ومعنويتها (Prob = 0.0237) تؤكد صلاحية النموذج ككل.
- تشير قيمة (0.56) Durbin-Watson إلى وجود مشكلة ارتباط ذاتي، ما يستدعي المعالجة.

#### ثانياً: التفسير الاقتصادي

تشير النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين تحويلات المصريين العاملين بالخليج ومعدل البطالة في مصر، إذ ان ارتفاع حجم التحويلات يسهم في خفض معدلات البطالة. ويمكن تفسير ذلك من خلال:

1. زيادة الاستهلاك الكلي: إتؤدي التحويلات إلى ارتفاع دخول الأسر المستفيدة، مما يعزز

الطلب الكلي ويدفع عجلة النمو الاقتصادي.

2. تشجيع الاستثمار الصغير والمتوسط: حيث يتم توجيه جزء من التحويلات لتمويل

مشاريع خاصة، ما ينشئ فرص عمل جديدة.

3. التخفيف من ضغط العرض في سوق العمل المحلي: انتقال جزء من اليد العاملة

للعمل بالخارج يقلل من البطالة محلياً، وتعمل التحويلات مالية على دعم الاقتصاد

المحلي .

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

---

### المطلب الخامس: محددات الدراسة

- البيانات المتوفرة عن التحويلات هي إجمالية وتشمل دولاً غير خليجية، لكن الأدبيات تؤكد أن الحصة الكبرى تأتي من الخليج العربي، لذا تم اعتمادها كمؤشر تقريبي.
- النموذج مبسط (متحول واحد مستقل)، في حين أن البطالة تتأثر بعوامل أخرى مثل النمو الاقتصادي والاستثمارات الداخلية.

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسسية

### خاتمة الفصل:

بعد معالجة المؤشرات الكمية من خلال أدوات مختلفة، يمكن استخلاص جملة من النتائج

الأساسية:

المؤشرات الهيكلية (مؤشر التشابه الهيكلي، مؤشر هيرفندال للتنوع) قدمت صورة أولية عن اختلاف بنية أسواق العمل بين المجموعات العربية، وأظهرت تباينا واضحا بين الاقتصادات الريفية في الخليج العربي واقتصادات شمال افريقيا والمشرق العربي.

تحليل التباين المشترك (Covariance Analysis) بين معدلات البطالة والنمو الاقتصادي والنمو السكاني كشف عن ضعف الارتباطات المباشرة بين هذه المتغيرات، مع غياب الدلالة الإحصائية في أغلب الحالات، ما يعكس وجود اختلافات هيكلية تجعل العلاقة بين المؤشرات الكلية والبطالة غير مستقرة في أسواق العمل العربية .

نموذج الانحدار البسيط (حالة مصر-الخليج) سمح لنا من إظهار العلاقة بشكل أوضح، وبرزت التحويلات المالية لليد عاملة المصرية كأحد أبرز صور التكاملية الفعلي بين أسواق العمل في الدول العربية. وقد بينت النتائج ان لهذه التحويلات أثرا في التخفيف من حدة البطالة في مصر، وان كان أثرا محدود وغير كاف لمعالجة الاختلالات البنوية في سوق العمل.

اجمالا العلاقة بين المؤشرات الكلية (النمو، السكان، البطالة) وحركة اليد العاملة في الوطن العربي ليست خطية بسيطة يمكن تفسيرها بالارتباطات المباشرة فقط، بل هي علاقة مركبة تتداخل فيها عوامل هيكلية (طبيعة الاقتصاد، اعتماد أسواق العمل على اليد العاملة الوافدة)، عوامل ديموغرافية (ضغط النمو السكاني)، وسياسات تشغيل وتنوع اقتصادي تختلف من مجموعة إلى أخرى. وعليه، فان معالجة البطالة وتوجيه حركة اليد العاملة في المنطقة العربية

## الفصل الثالث: إمكانات تكاملية أسواق العمل العربية مقارنة كمية ومؤسساتية

---

تتطلب مقاربات شمولية تتجاوز مجرد تحقيق النمو الاقتصادي، لتشمل إصلاحات هيكلية في سوق العمل، سياسات تشغيلية أكثر استهدافاً، وتعزيز التكاملية العربي في مجال اليد العاملة.

## الخاتمة العامة

ان البحث في تكاملية أسواق العمل في الدول العربية لا يقتصر على كونه قضية تقنية أو مجرد خيار اقتصادي، بل هو مدخل استراتيجي لفهم طبيعة التحديات البنوية والاقتصادية والديموغرافية التي تواجه المنطقة العربية. فالعمل هو المحرك الأساس للتنمية، وسوق العمل هو المرآة التي تعكس ديناميكيات هذا النمو، التوزيع، والعدالة الاجتماعية. الا ان الواقع العربي يكشف عن اختلالات هيكلية تعيق تحقيق التكاملية، بدءا من التباين الاقتصادي والاجتماعي، مروراً بتفاوت مستويات التنمية البشرية، وصولاً إلى ضعف التنسيق المؤسسي بين الدول. عملنا من خلال الفصول الثلاثة على وضع إطار نظري يحدد المفاهيم الأساسية للتكاملية، ويشرح أبعادها الاقتصادية والاجتماعية، ثم انتقلنا إلى تحليل الخصائص البنوية والاقتصادية لأسواق العمل في الدول العربية، قبل ان تستعرض ملامح التجارب الجزئية القائمة وتفحص مؤشرات التقارب والتشابه بين الدول. ومن خلال هذا المسار، برزت بوضوح طبيعة القيود التي تحد من تكاملية أسواق العمل في الدول العربية، إلى جانب الإمكانيات الكامنة التي يمكن استثمارها لبناء فضاء عمالي عربي أكثر كفاءة وترابطاً .

### وتوصلت دراستنا الى النتائج التالية:

- أولاً: على المستوى الديموغرافي والاقتصادي، توصلنا الى وجود تفاوتات هيكلية واضحة بين الدول العربية في مستويات النمو الاقتصادي، والهيكل العمري للسكان، وحجم القوة العاملة المؤهلة. فبينما تعاني بعض الدول من فائض سكاني وشبابي (مصر، المغرب، تونس)، تواجه دول أخرى نقصاً في اليد العاملة (دول الخليج العربي)، هذا التباين يضعف من فرص تحقيق

تكاملية سلسة وسريعة، ويستدعي سياسات استباقية لإعادة توزيع الموارد البشرية على المستوى الإقليمي.

- ثانيا: كشف التحليل ان الظاهرة تمثل تحديا مشتركا في اغلب الدول العربية، مع تفاوت في طبيعتها. فبينما تسود البطالة الهيكلية في دول المشرق وشمال أفريقيا (بسبب ضعف التنوع الاقتصادي)، تتركز البطالة الاحتكاكية في دول الخليج (بسبب عدم تطابق المهارات)، كما برزت البطالة بين الشباب والنساء كظاهرة مقلقة تتطلب إصلاحات تشريعية ومؤسسية مستعجلة.

- ثالثا: في مجال الضمان الاجتماعي والأجور، أظهرت الدراسة ان غياب التنسيق بين الدول العربية يعرقل تكاملية أسواق العمل. فتباين انظمة الضمان الاجتماعي والتقاعد، واختلاف مستويات الأجور الدنيا والحدية، يخلق حواجز أمام تنقل اليد العاملة يضعف من جاذبية الأسواق الأقل تطورا. كما ان الإصلاحات في هذا المجال لا تزال ذات طابع وطني محدود، دون رؤية إقليمية موحدة.

- رابعا: على المستوى الكمي، أكدت المؤشرات (مؤشر التشابه الهيكلي SSI ، مؤشر هيرفندال-هيرشمان HHI )، أن هناك درجات متفاوتة من التقارب البنوي بين أسواق العمل العربية. ويظل التشابه أوضح بين بعض دول الخليج العربي (بسبب تقارب الهياكل الريعية)، وأقل بين دول شمال أفريقيا والمشرق العربي (بسبب تباين التخصصات الاقتصادية). هذا التباين يعكس محدودية التقارب ويضعف فرص انشاء سوق عمل عربي مشترك.

- خامسا: على المستوى التطبيقي، بينت تجربة السوق الخليجية المشتركة انها تمثل خطوة عملية نحو التكاملية، رغم محدوديتها الجغرافية والوظيفية. كما أظهرت دراسة حالة مصر-الخليج

العربي أهمية التحويلات المالية كآلية تكامل غير مباشرة، لكنها تبقى رهينة بالاستقرار السياسي والجيوسياسية.

## الإجابة على الفرضيات

**الفرضية الفرعية الأولى:** صحيحة. تعاني أسواق العمل في الدول العربية من اختلالات بنيوية واضحة تتمثل في ارتفاع معدلات البطالة (خاصة بين الشباب والنساء)، واتساع حجم القطاع غير الرسمي، وضعف جودة مناصب العمل. هذه الاختلالات تنقل من جاذبية هذه الأسواق وقدرتها على الاستيعاب.

**الفرضية الفرعية الثانية:** صحيحة. تبين ان ضعف التنوع الاقتصادي وتركز النشاط في قطاعات محدودة (النفط، الخدمات، الزراعة التقليدية)، وفجوة المهارات الناتجة عن قصور أنظمة التعليم والتدريب، تمثل من أبرز العوامل التي تحد من قدرة أسواق العمل العربية على استيعاب الداخلين الجدد.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** صحيحة. التجارب القائمة (السوق الخليجية المشتركة، حركة اليد العاملة المصرية في الخليج) تلمح إلى إمكانات جزئية للتكامل، رغم التباين البنيوي والقيود الإدارية. فقد أظهرت هذه التجارب ان تقارب التشريعات وتسهيل تنقل العمالة يمكن ان يحدث تكاملا جزئيا ناجحا، لكنها تبقى محدودة الجغرافيا والوظيفة.

## مقترحات الاطروحة:

توصلنا من خلال اطروحتنا إلى ان تجاوز الاختلالات البنوية في أسواق العمل العربية وتحقيق تكاملها الإقليمي لا يتطلب إصلاحات جزئية، بل يتم من خلال خمس آليات متسلسلة ومتكاملة:

- آلية تنسيق مؤسسية : من خلال انشاء هيئة عربية للتشغيل ،تتولى وضع معايير موحدة للأجور والضمان الاجتماعي..

- آلية تشريعية :توقيع اتفاقيات ثنائية لتتقل اليد العاملة، على غرار الاتفاقية بين مصر والخليج العربي، بين المغرب ودول الخليج العربي ،ثم اتفاقية جماعية تضمن اعترافا متبادلا بالمؤهلات وحرية تنقل اليد العاملة.

- انشاء آلية معلوماتية :بناء قاعدة بيانات عربية موحدة لتتبع العرض والطلب على المهارات، لصانعي القرار.تم تحديثها سنويا وتكون متاحة لصانعي القرار .

- آلية تكوينية : من خلال تمويل برامج تدريب مشتركة ،تستهدف الفجوات القطاعية (الطاقة المتجددة، اللوجستية، الرعاية الصحية) بشهادات معترف بها إقليميا.

- آلية مراجعة: وتتم من خلال مراجعة دورية للتشريعات الوطنية (كل سنتين) بما يتوافق مع الإطار الإقليمي، مع آلية تسوية للنزاعات.

**صعوبات البحث:** واجهت هذه الدراسة مجموعة من الصعوبات والتحديات التي قد تؤثر في عمق التحليل ودقة النتائج، أبرزها:

**أولاً:** محدودية البيانات الإحصائية : تفتقر الدول العربية إلى قواعد بيانات موحدة ومتجانسة حول أسواق العمل، خاصة فيما يتعلق بالقطاع غير الرسمي، والتحويلات المالية للعمالة الوافدة، وحركة اليد العاملة العربية بين الدول. كما تتباين مصادر البيانات بين المنظمات الوطنية والإقليمية والدولية، البنك الدولي، صندوق النقد العربي، منظمة العمل الدولية مما يستلزم التحقق المتكرر من صحة المؤشرات.

**ثانياً:** ضعف آليات تتبع المهاجرين تفتقر معظم الدول العربية إلى أنظمة تسجيل فعالة لتتبع حركة اليد العاملة الوافدة والعابرة للحدود، ما يصعق قيادة حجم التدفقات الحقيقية وتوجهاتها.

**ثالثاً:** التباين في المنهجيات الإحصائية : تختلف الدول العربية في تعريفاتها للبطالة، والتشغيل، والقطاع غير الرسمي، مما يُضعف من قابلية المقارنة بينها ويستلزم توحيد المفاهيم قبل التحليل.

**رابعاً:** السرية والحساسية السياسية : تنتم بعض البيانات المتعلقة بالهجرة والأجور والضمان الاجتماعي بالسرية أو الحساسية السياسية في عدد من الدول، مما يحد من إتاحتها للباحثين.

**خامساً:** الأزمات الجيوسياسية : أثرت الصراعات والاضطرابات السياسية (سوريا، اليمن، ليبيا، السودان) في توفر البيانات ودقتها خلال الفترة المدروسة.

#### **أفاق البحث :**

تفتح هذه الدراسة مجموعة من الآفاق البحثية المستقبلية، يمكن صياغتها في دراسات لاحقة على النحو التالي:

**دراسة مقترحة 1:** الديناميكية الزمنية لتكامل أسواق العمل العربية: تقدير نماذج ARDL واختبار السببية.

دراسة مقترحة 2: التكاملية الإقليمية لأسواق العمل في ظل المتغيرات الاقتصادية الكلية: إدراج النمو والاستثمار والسياسات النقدية.

دراسة مقترحة 3: تكامل أسواق العمل العربية في المقارنة الدولية: دراسة مقارنة مع تجارب الاتحاد الأوروبي وآسيان.

دراسة مقترحة 4: تفضيلات العمال العرب ومعوقات تنقلهم: دراسة ميدانية باستخدام نماذج الاستبيان والمقابلات العميقة.

دراسة مقترحة 5: اليات التنسيق المؤسسي لأسواق العمل العربية: تصميم هيئة عربية للتشغيل وآليات حوكمتها.

دراسة مقترحة 6: تأثير التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي على تكامل أسواق العمل العربية: فرص وتحديات.

# المراجع

## قائمة المراجع :

### 1. المراجع باللغة العربية:

#### أولاً: الكتب

1. إسماعيل محمد صادق، العمالة الأجنبية في الخليج العربي القاهرة: دار العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2010.
2. علي عبد القادر علي، أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري المعهد العربي للتخطيط، 2001 .
3. عز الدين أمين، تنظيم استخدام العمالة الأجنبية بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، 1983.

#### ثانياً: الأطروحات والرسائل الجامعية

4. عقون سليم، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة: دراسة قياسية تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2010 .
5. توفيق كرداد، إشكالية أنظمة التقاعد بالمغرب ورهان الاستدامة، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، الرباط، المغرب، 2017 .
6. جلال عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة ودعم سياسات التشغيل بالبلدان العربية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015 .
7. صالح أحمد سالم هويمل العامري، التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الإمارات: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2008.

#### ثالثاً: المقالات في الدوريات العلمية المحكمة

8. نظام عبد الكريم الشافعي، "تطور الأحجام السكانية والقوى العاملة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي في العقد الأول من القرن الواحد والعشرين"، مجلة عمران، المجلد 16، العدد 4، 2016.

9. زوين إيمان، وبوشلاغم عميروش، "ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر: مقارنة نظرية للنموذج متعدد الركائز للبنك الدولي"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 16، العدد 22، 2020.
10. محمود المرسي لاشين، "تجربة جمهورية مصر العربية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، المجلد 3، العدد 3، 2004.
11. وسيلة سعود، وباية ساعو، "مساهمة آليات دعم المقاولاتية في الجزائر في إرقاء المقاولات النسوية"، مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة، المجلد 5، العدد 2، 2023.
12. بن عمر عبد المنير، "الإطار القانوني لحماية العمال الأجانب على مستوى منظمة العمل العربية"، مجلة صوت القانون، المجلد 8، العدد 1، 2021.
13. أمجد صباح السدي، وهيثم عبد الله سلمان الموصلي، "الآثار الاقتصادية للعمالة الأجنبية الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي"، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 16، 2005.

#### رابعاً: التقارير والدراسات الرسمية

14. اللجنة الوطنية للسكان، تقرير الحالة السكانية في سوريا 2020، صندوق الأمم المتحدة للسكان، 2020 .
15. صندوق النقد العربي، مقارنة بين السوق الأوروبية المشتركة والسوق الخليجية المشتركة، 2011 .
16. منظمة العمل الدولية، سوق محفوف بالتحديات: عمال أردنيون، عمال مهاجرون واللاجئون في سوق العمل الأردني، بيروت، 2017 .
17. البنك الدولي، الثورة غير المكتملة: توفير فرص ووظائف أفضل وثروة أكبر لكل التونسيين، واشنطن، 2014 .
18. صندوق النقد الدولي، المملكة العربية السعودية: مشاورات المادة الرابعة 2024، تقرير رقم 280/24، واشنطن، 2024 .
19. صندوق النقد الدولي، تعبئة الإيرادات من أجل تعافٍ صلب وشامل، 2022 .
20. منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني: التشغيل والبطالة في الدول العربية، القاهرة، 2010 .
21. منظمة العمل العربية، نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة، بغداد، 2024 .
22. الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي، تقرير سوق العمل الخليجي، الرياض، 2024 .

23. المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي، السوق الخليجية المشتركة: حقائق وأرقام، 2024 .
24. المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي، توظيف مناصب العمل في سوق العمل الخليجي، 2023 .
25. المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي، قراءة إحصائية للسوق الخليجية المشتركة، 2023 .
26. صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2024، أبو ظبي، 2024 .
27. وزارة الصناعة الجزائرية، النشرات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2015-2023)، الجزائر .

#### خامسا: القوانين والتشريعات

28. الجزائر، المرسوم التنفيذي رقم 89-280، الجريدة الرسمية، العدد 33، 1989.
29. الجزائر، القانون رقم 51-99 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لانعاش وتشغيل الكفاءات، 2000.
30. الكويت، قانون دعم العمالة الوطنية، 2000.
31. البحرين، قانون صندوق العمل "تمكين"، 2006.

#### سادسا: الاتفاقيات والمعاهدات الدولية

32. المنظمة العربية للعمل، الاتفاقية العربية بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية، 1981 .

#### سابعا: المصادر الإلكترونية والمواقع الرسمية

33. الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل: <https://www.emploi.nat.tn>
34. صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف): <https://www.hrdf.org.sa>
35. وزارة العمل البحرينية: <https://www.mol.gov.bh>
36. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا الإسكوا: <https://archive.unescwa.org>
37. البنك الدولي: <https://data.worldbank.org>
38. منظمة العمل العربية: <https://alolabor.org>

39. <https://minha.anem.dz>: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر

40. <https://pwpymen.org>: مشروع الأثغال العامة في اليمن

41. البرنامج نافس، الإمارات العربية المتحدة، [nafis.gov.ae](http://nafis.gov.ae)

42. <https://www.mtess.gov.dz>: سياسات التشغيل والضمان الاجتماعي الجزائرية

43. <http://www.vtc.gov.jo>: مؤسسة التدريب المهني الأردنية

44. <https://www.capmas.gov.eg>: الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، مصر

## II. المراجع باللغة الأجنبية :

### أولاً: الكتب

45. Roger Grawe and András Inotai (eds.), *Trade, Integration and Transition*, Budapest: Institute for World Economics of the Hungarian Academy of Sciences, 2002.

46. Bertil Ohlin, *Interregional and International Trade*, Cambridge: Harvard University Press, 1933.

47. Bela Balassa, *The Theory of Economic Integration*, Homewood: Irwin, 1961. Available at: <https://www.perlego.com/ereader/1678571>

48. Geneviève Grangeas and Jean-Marie, *Économies de l'emploi*, Paris: Presses Universitaires de France (PUF), 1993.

49. Paul R. Krugman, Maurice Obstfeld, and Marc J. Melitz, *International Economics: Theory and Policy*, 12th ed, 2022. Retrieved from: <http://repository.gctu.edu.gh/items/show/1643>

50. Michael Ross, *The Oil Curse: How Petroleum Wealth Shapes the Development of Nations*, Princeton: Princeton University Press, 2012.

### ثالثاً : المقالات في الدوريات العلمية المحكمة

51. Hein De Haas, "Migration and Development: A Theoretical Perspective," *International Migration*, Vol. 44, No. 1, 2010.

52. Gordon H. Hanson and Craig McIntosh, "Is the Mediterranean the New Rio Grande? US and EU Immigration Pressures in the Long Run," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 30, No. 4, 2016.
53. Jayeon Lindellee, "Transformation of the Ghent System in Sweden: Silent Institutionalization of Complementary Unemployment Benefits," *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2018.
54. Laust Høgedahl, Kristine Nergaard, and Kristin Alsos, "Trade Unions in the Nordic Labor Market Models: Signs of Erosion Introduction to the Special Issue," *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 12, No. 8, 2022.
55. Marwa Abdellah Shagi and Farida Jassem Darah, "Facteurs affectant la croissance: Démographique, sociologie et psy," *Sociologie et Psy*, Vol. 16, No. 1, 2023.
56. Loreen Bayan Kshwar, "The Impact of Economic Growth on Unemployment in Syria During the Period (2000–2021)," *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, Vol. 9, No. 9, 2025.
57. Abdelkarim Guendouz and Saidi M. Ouassaf, "The Economic Diversification in Saudi Arabia under the Strategic Vision 2030," *Academy of Business Research Journal*, Vol. 24, No. 5, 2020.
58. S. Abou Ltaif and S. Mihai–Yiannaki, "Exploring the Impact of Political Patronage Networks on Financial Stability: Lebanon's 2019 Economic Crisis," *Economies*, Vol. 12, No. 7, 2024.
59. Hayat M. Alqarawi, "Saudi Labor Market Requirements between Reality and the Challenges of Higher Education to Achieve Vision 2030: Japan's Experience as a Model," *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, Vol. 6, No. 4, 2022.

60. Udaya Wagle, "Labor Migration, Remittances and the Economy in the Gulf Cooperation Cooperation Region," *Comparative Migration Studies*, Vol. 12, No. 1, 2024.
61. Stephen A. Rhoades, "The Herfindahl–Hirschman Index," *Federal Reserve Bulletin*, Vol. 79, No. 3, 1993.
62. Krzysztof Beck, "Structural Convergence Accounting for Model Uncertainty and Reverse Causality," *Entrepreneurial Business and Economics Review*, Vol. 9, No. 1, 2021.
63. Gisela Nauk, "La Protection Sociale dans la Région MENA d'Aujourd'hui: La Recherche de la Redistribution," *Centre International de Politiques pour la Croissance Inclusive*, Vol. 14, No. 3, December 2017.

#### رابعاً: أوراق العمل والتقارير البحثية

64. Ahmed K. Al-Kuwari, "Legal Architecture and Design for Gulf Cooperation Council Economic Integration," Working Paper, <https://arxiv.org/abs>.
65. Aomar Ibourk and Tayeb Ghazi, *Politiques Actives du Marché du Travail au Maroc: Bilan des Programmes Phares, Défis et Pistes d'Amélioration* (Rabat: Bureau International du Travail [BIT], Ministère de l'Inclusion Économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences, 2022).
66. Agence Française de Développement, *Migration during Economic Crisis: The Case of Egypt*, Paris, 2025, sur le site : <https://www.afd.fr/sites/default/files/2025-08/pr357.pdf>
67. Aymen Belgacem and Jérôme Vacher, "Why Is Tunisia's Unemployment So High: Evidence From Policy Factors," IMF Working Paper WP/23/XX, Washington, 2023.

68. brahim K. Ebrahim, "The Golden Paper on Fixing Pension Systems in MENA Region, MenaMoney,2021.
69. Francesco Fasani, *New Approaches to Labour Market Integration of Migrants and Refugees*, Study requested by the EMPL Committee, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies, European Parliament, December 2024.
70. Jeanine Gobat and Kristina Kostial, *Syria's Conflict Economy*, International Monetary Fund, Washington, 2016.
71. Hala ElBehairy, Rana Hendy, and Shaimaa Yassin, "The Impact of COVID-19 on MENA Labor Markets: A Gendered Analysis from Egypt, Tunisia, Morocco and Jordan,Cairo,2022
72. Tim O'Brien et al., *What Will It Take for Jordan to Grow*, Center for International Development at Harvard University, 2022, [growthlab.hks.harvard.edu/publications/what-will-it-take-jordan](https://growthlab.hks.harvard.edu/publications/what-will-it-take-jordan).
73. Zafiris Tzannatos, "A Macroeconomic Accounting of Unemployment in Jordan: Unemployment is Mainly an Issue for Adults and Men," Economic Research Forum, Arab Development Portal, February 24, 2025, <https://theforum.erf.org.eg/2025/02/24/a-macroeconomic-accounting-of-unemployment-in-jordan-unemployment-is->
74. Patrick Grady and Costa Kapsalis, *L'Approche Adoptée par les Pays Nordiques à l'Endroit de l'Emploi Saisonnier: Comparaison avec le Canada*, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, Septembre 2002.
75. Ministère de l'Économie et des Finances, Maroc, *Rapport sur les Ressources Humaines – Loi de Finances 2023*, création de nouveaux postes budgétaires.

76. International Monetary Fund, *United Arab Emirates: 2022 Article IV Consultation Staff Report*, IMF Country Report No. 22/372, Washington, 2022.
77. International Monetary Fund, *Qatar: 2023 Article IV Consultation Staff Report*, Washington, 2023.
78. International Monetary Fund, *Arab Republic of Egypt: 2025 Article IV Consultation*, IMF Country Report No. 25/186, Washington, 2025.
79. International Monetary Fund, *Algeria: 2023 Article IV Consultation Staff Report*, Washington, 2024.
80. International Monetary Fund, *Morocco: 2025 Article IV Consultation and Third Review*, IMF Country Report No. 25/87, Washington, 2025.
81. International Monetary Fund, *Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia*, Washington, 2022.
82. International Monetary Fund, *Lebanon: 2023 Article IV Consultation*, IMF Country Report No. 2023/237, Washington, .2023
83. International Monetary Fund, United Arab Emirates: 2022 Article IV Consultation Staff Report, IMF Country Report No. 22/372, Washington, 2022.
84. International Monetary Fund, Qatar: 2023 Article IV Consultation Staff Report, Washington, 2023.
85. International Monetary Fund, Arab Republic of Egypt: 2025 Article IV Consultation, IMF Country Report No. 25/186, Washington, 2025.
86. International Monetary Fund, Algeria: 2023 Article IV Consultation Staff Report, Washington, 2024.

87. International Monetary Fund, Morocco: 2025 Article IV Consultation and Third Review, IMF Country Report No. 25/87, Washington, 2025.
88. International Monetary Fund, Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia, Washington, 2022.
89. International Monetary Fund, Lebanon: 2023 Article IV Consultation, IMF Country Report No. 2023/237, Washington, 202
90. Nordic Council of Ministers, *Nordic Work Mobility and Labour Market for Professional Scientists*, <https://www.norden.org>
91. Freedom of Movement Council, Nordic Council of Ministers, <https://www.norden.org/en/information/nordic-council-ministers-nt>
92. Nordic Council of Ministers, *Reykjavik Declaration on Recognition of Qualifications*, <https://www.norden.org/en/declaration>
93. International Labour Organization, *Women and Men in the Informal Economy*, 2018.
94. League of Arab States, *Unified Arab Economic Report 2025*, Cairo, 2025.
95. Allianz SE, *Global Pension Report 2025*, Munich, 2025.
96. State Street Global Advisors, *Trends and Challenges: GCC DC Plans*, <https://www.ssga.com>
97. Social Security Administration, *Social Security Programs Throughout the World: Africa*, 2023.
98. ESCWA, *Social Protection Reform in Arab Countries*.
99. ILO, *Extending Social Protection to Migrant Workers in the Arab Region*, 2023.
100. ISSA, *Pensionable Ages – Country Profiles*, <https://www.issa.int>
101. ILO, *World Social Protection Report 2024–26*, 2024.
102. ILO, *La Sécurité Sociale dans les États Arabes*, 2016.

103. Organisation Arabe du Travail, *Arab Convention No. 4 on Free Movement of Labour*, 1967.

104. ESCWA, *Calculations Using DESA Migrant Stock Data*, 2025.

ثامنا: الوثائق القانونية والمعاهدات

105. Treaty Establishing the European Economic Community, Rome, 1957.

106. Helsinki Treaty on Nordic Cooperation, 1962.

107. Nordic Tax Treaty, 1996.

108. Trésor-Éco, No. 241, *Les Marchés du Travail des Pays Nordiques*.

109. *Convention on the Working Environment*, 1989.

110. *Joint Declaration on Fair Competition and Fair Working Conditions*, 2018.

111. *Recommendations on Professional Qualifications*, 2016.

112. Nordic Convention on Social Security, Bergen, 2012.

تاسعا: المصادر الإلكترونية والمواقع الرسمية

113. C. Pissarides, Nobel Prize Lecture (2010),

<https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2010/pissarides/>

114. International Labour Organization, Statistics, <https://www.ilo.org>

115. GASTAT, Saudi Arabia Statistics Portal, <https://stats.gov.sa>

116. ONS Algeria, <https://www.ons.dz>

117. HCP Morocco, <https://www.hcp.ma>

118. ANAPEC Morocco, <https://www.anapec.org>

119. Human Resources Development Fund, Tawteen Program, <https://www.hrdf.org.sa/program/tawteen>

120. Gulf Organization for Industrial Consulting, <https://www.goic.org.qa>

121. Qatar Ministry of Administrative Development, Labor and Social Affairs, <https://www.gov.qa>

## قائمة الملحق

## الملحق رقم 01

### الملحق 1

البطالة	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الإمارات الـ	2,936	2,821	2,944	2,811	2,596	2,327	2,126	2,002	1,793	1,64	2,462
البحرين	1,006	1,014	1,07	1,13	1,21	1,2	1,182	1,141	1,16	1,192	1,194
جيبوتي	26,3	26,194	26,33	26,371	26,314	26,187	26,157	26,173	26,07	25,992	26,064
الجزائر	13,79	11,33	10,16	9,96	9,96	10,97	9,82	10,207	11,206	10,202	12
جمهورية ة	8,8	8,517	9,087	8,757	11,849	12,597	13,154	13,105	13,052	12,45	11,767
العراق	8,646	8,467	8,414	8,267	8,191	7,965	9,205	10,59	10,842	10,82	13,02
الأردن	13,1	12,7	12,9	12,5	12,9	12,2	12,6	11,9	13,075	15,275	18,12
الكويت	1,5	1,75	1,64	1,82	2,053	2,231	2,471	2,9	2,2	2,16	2,227
لبنان	8,98	7,666	6,355	6,775	7,349	7,937	8,458	8,833	9,306	9,786	10,251
ليبيا	18,745	19,006	19,247	19,276	19,478	19,03	19,327	19,308	19,676	19,522	19,02
المغرب	9,56	9,57	8,96	9,09	8,91	8,99	9,23	9,7	9,46	9,3	9,223
موريتانيا	9,524	9,735	10,186	10,075	9,968	9,864	9,929	10,028	10,108	10,283	10,336
عمان	4,298	4,142	3,993	3,935	3,958	3,765	3,547	3,449	3,401	3,266	2,522
الضفة الغرب	18,282	22,913	20,452	21,416	17,597	19,202	19,894	20,526	23,005	23,939	25,677
قطر	0,52	0,31	0,31	0,45	0,56	0,48	0,28	0,2	0,17	0,15	0,14
المملكة الـ	5,734	5,085	5,377	5,55	5,77	5,622	5,6	5,877	5,6	5,6	5,89
السودان	15,531	15,566	13	15,161	17,44	17,002	16,3	15,411	14,347	13,606	12,953
الصومال	18,981	18,996	19,013	19,031	19,052	19,105	19,013	18,861	18,597	18,578	18,523
جنوب السـ	12,262	12,298	12,463	12,503	12,635	12,896	12,727	12,602	12,485	12,955	13,111
الجمهورية	8,42	10,94	8,14	8,61	8,627	13,8	14,5	14,783	14,243	13,795	13,597
تونس	12,365	12,444	13,29	13,049	18,334	17,63	15,934	14,259	15,159	15,557	15,33
العالم	5,7776	5,8324	6,4197	6,2865	6,1572	6,1602	6,1073	5,9655	6,006	5,9777	5,9066
الجمهورية	12,488	12,657	12,763	12,779	13,311	13,473	13,673	13,467	17,9	18,416	18,603

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2,236	2,331	4,294	3,105	2,872	2,151	2,133
1,2	1,223	1,781	1,541	1,326	1,154	1,102
26,184	26,256	27,713	27,668	26,307	26,154	25,875
12,137	12,259	14,057	13,63	12,346	11,701	11,427
9,855	7,851	7,974	7,441	7,344	7,334	7,198
13,49	14,109	15,778	16,173	15,511	15,447	15,524
18,257	16,801	19,213	19,837	18,2	17,969	17,996
2,204	2,251	3,557	3,002	2,174	2,127	2,144
10,745	11,301	13,284	12,669	11,6	11,543	
18,836	19,05	19,613	19,641	19,282	18,753	18,615
9,271	9,194	11,223	10,576	9,494	9,044	8,943
10,407	10,416	11,054	11,144	10,531	10,446	10,373
1,8	2,04	2,94	1,9	3,3	3,176	3,161
26,256	25,34	25,895	26,39	24,42		
0,11	0,1	0,14	0,14	0,13	0,13	0,126
6,029	5,636	7,66	6,621	5,589	4,008	3,896
12,303	11,658	11,958	11,044	7,53		
18,738	18,828	19,413	19,662	19,05	18,941	18,861
12,952	12,709	14,319	14,029	12,545	12,477	
13,497	13,36	15,191	14,877	13,268	13,187	12,962
15,459	17,153	17,656	16,611	15,3	15,106	16,203
5,7685	5,5986	6,6092	6,0646	5,2606	4,916	4,8916
17,584	17,202	17,953	18,287	17,363	17,091	17,086

## الملحق رقم 02

معدلات التشغيل في الزراعة	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
الإمارات العربية المتحدة	4,76	4,26	3,86	3,55	3,25	2,95	2,64	2,36
البحرين	1,23	1,18	1,14	1,09	1,10	1,09	1,09	1,08
جيبوتي	1,93	1,86	1,80	1,74	1,67	1,61	1,55	1,49
الجزائر	16,33	14,82	13,32	12,00	10,77	10,76	10,76	9,75
جمهورية مصر العربية	31,76	31,69	29,96	28,28	29,24	27,07	27,96	27,55
العراق	12,77	12,31	11,88	11,49	11,13	10,52	10,08	9,94
الأردن	3,78	3,68	3,58	3,55	3,50	3,45	3,44	3,44
الكويت	2,55	2,51	2,47	2,43	2,39	2,34	2,30	2,25
لبنان	4,87	4,64	4,39	4,19	4,10	3,99	3,92	3,88
ليبيا	10,79	10,69	10,53	10,25	9,49	9,88	10,02	10,10
المغرب	41,78	40,71	40,30	40,03	39,79	39,22	38,05	37,25
موريتانيا	39,93	39,24	38,44	37,66	36,87	35,96	35,14	34,24
عمان	8,42	8,62	6,75	5,16	5,24	5,24	5,28	5,29
الضفة الغربية وقطاع غزة	16,06	13,37	11,82	11,81	12,20	11,48	10,54	10,40
قطر	2,35	1,57	1,57	1,46	1,36	1,35	1,38	1,31
المملكة العربية السعودية	6,67	6,59	6,49	6,41	6,30	6,20	6,10	5,99
السودان	47,35	46,57	46,00	45,55	44,60	44,60	44,12	43,51
الصومال	35,13	34,56	33,95	33,35	32,66	32,23	31,48	30,61
جنوب السودان	61,47	60,99	60,84	60,30	60,42	60,32	59,30	58,66
الجمهورية العربية السورية	19,14	14,45	14,93	14,76	13,23	13,96	15,41	16,12
تونس	18,70	18,02	18,47	17,95	16,36	17,07	15,36	14,87
الجمهورية اليمنية	27,43	26,37	25,21	24,11	25,83	26,93	27,98	29,24

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2,07	1,84	1,64	1,46	2,24	1,78	1,43	1,36	1,35	
1,07	1,04	1,01	0,98	0,95	0,93	0,92	0,90	0,88	
1,43	1,37	1,32	1,28	1,23	1,24	1,22	1,18	1,15	
8,83	8,54	10,16	10,01	9,72	9,88	9,84	9,54	9,34	
25,82	25,57	25,06	21,68	21,16	20,38	19,29	18,93	18,69	
9,59	9,04	9,04	8,88	8,49	8,66	8,62	8,28	8,25	
3,45	3,43	3,38	3,74	3,36	3,30	3,28	3,30	3,22	
2,20	2,15	2,11	2,07	2,02	2,02	2,00	1,97	1,94	
3,82	3,71	3,61	3,55	3,56	3,62	3,60	3,48	3,44	
9,79	9,71	9,20	8,98	9,06	9,19	9,11	8,83	8,69	
36,28	35,23	34,24	33,27	32,31	32,00	31,24	29,31	29,59	
33,40	32,81	31,98	33,13	34,01	34,10	33,93	33,28	32,69	
5,25	4,89	4,66	4,36	4,77	5,29	6,12	6,22	6,13	
8,66	7,36	6,71	6,32	6,05	6,35	6,66	6,22		
1,23	1,22	1,25	1,35	1,56	1,35	1,31	1,74	1,71	
5,93	4,56	3,91	3,05	3,47	3,17	2,67	2,88	2,83	
42,98	42,04	41,45	41,04	40,73	40,80	40,67	39,77		
29,53	28,80	27,82	27,38	26,89	26,92	26,86	26,28	25,99	
59,10	59,72	59,99	60,10	59,90	60,00	59,91	59,45	59,25	
16,34	16,58	16,58	16,16	15,78	15,88	15,80	15,40	15,04	
14,75	14,77	14,81	14,26	13,71	13,57	13,18	12,27	12,85	
29,87	30,09	30,15	29,69	29,14	29,36	29,28	28,75	28,56	

### الملحق رقم 03

التشغيل في قطاع الخدمات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
الإمارات العربية المتحدة	69,94	71,35	70,06	69,75	69,66	69,33	68,68	67,83	66,45
البحرين	65,32	64,23	64,32	63,19	63,86	64,06	63,98	63,74	63,77
جيبوتي	93,41	93,35	93,43	93,43	93,40	93,40	93,38	93,29	93,20
الجزائر	54,89	55,90	56,79	57,60	58,37	58,75	59,10	59,28	59,91
جمهورية مصر العربية	46,08	45,40	46,29	46,34	47,19	48,07	47,93	48,05	49,10
العراق	60,47	60,66	61,40	61,21	61,51	61,35	61,45	61,99	62,70
الأردن	71,10	71,37	71,87	72,43	72,99	73,53	74,08	74,71	75,40
الكويت	73,23	72,35	73,00	73,19	73,09	72,80	72,69	72,70	72,84
لبنان	72,13	72,21	72,21	72,54	72,76	72,93	73,14	73,58	74,04
ليبيا	61,30	61,60	62,51	62,82	64,25	63,89	64,98	66,19	66,90
المغرب	36,51	36,89	37,40	37,79	38,36	39,40	40,06	40,80	41,45
موريتانيا	43,62	44,30	45,02	45,61	46,14	46,92	47,55	48,38	49,09
عمان	67,93	65,20	62,14	57,96	57,80	57,10	57,09	57,22	57,31
الضفة الغربية وقطاع غزة	60,18	63,55	64,08	63,51	62,06	61,82	61,38	61,58	62,61
قطر	45,78	38,85	39,98	42,18	44,54	46,87	46,90	45,92	44,63
المملكة العربية السعودية	69,46	69,60	69,84	69,95	69,90	70,02	70,11	70,18	70,30
السودان	36,77	37,69	38,77	39,36	40,06	40,83	41,53	42,18	42,83
الصومال	50,75	51,05	51,38	51,71	52,10	52,42	52,89	53,44	54,10
جنوب السودان	21,99	22,41	23,02	23,40	23,64	24,61	25,02	25,58	26,05
الجمهورية العربية السورية	51,80	52,59	51,48	51,59	55,33	58,20	60,24	61,21	61,31
تونس	48,44	48,45	49,20	48,63	49,91	49,79	51,25	51,59	52,14
الجمهورية اليمنية	54,99	55,55	56,30	56,86	57,17	57,01	56,53	56,28	57,41

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
65,59	64,88	63,94	68,91	70,64	68,91	69,29	69,01
63,64	63,60	63,76	63,94	64,07	64,02	64,24	64,46
93,11	93,04	93,00	92,92	92,97	92,85	92,94	92,86
60,08	58,86	59,27	59,63	59,43	59,25	59,72	59,87
48,92	48,38	51,46	50,24	51,12	52,36	52,42	52,70
62,69	63,01	63,46	63,42	63,52	64,84	63,84	64,18
76,03	76,48	76,60	78,21	79,12	78,31	78,37	78,44
72,77	72,66	72,77	73,02	73,05	72,71	72,85	73,11
74,32	74,72	75,23	75,90	75,79	75,68	76,02	76,23
67,40	66,91	66,89	67,49	67,63	67,53	67,96	68,11
42,40	42,97	43,64	44,34	44,55	44,91	46,61	46,28
49,61	50,25	51,15	51,83	51,49	51,52	52,18	52,63
53,97	51,93	49,41	50,58	51,61	51,80	53,76	53,71
62,41	62,43	62,37	63,59	63,00	61,48	61,17	
44,23	44,25	47,88	51,39	54,34	57,77	58,55	58,91
69,76	69,75	71,29	72,28	73,93	77,80	80,23	80,81
43,70	44,37	44,99	45,55	45,36	45,39	46,24	
54,59	55,24	55,60	56,01	55,59	55,36	55,91	56,19
26,23	26,27	26,32	26,53	26,35	26,32	26,77	27,01
61,83	61,94	62,37	62,97	62,41	62,32	62,80	63,13
51,88	51,90	51,78	51,69	52,29	52,82	54,40	53,84
58,05	58,54	59,15	59,68	59,29	59,24	59,83	60,21

## الملحق رقم 05

مشاركة قوة العمل الإناث	2007	2008	2009	2010	2011
الإمارات العربية المتحدة	40,58	41,645	42,716	43,792	44,865
البحرين	42,006	42,98	44,046	45,078	44,1
الجزائر	14,502	14,868	15,269	15,44	15,685
جمهورية مصر العربية	24,75	23,332	24,394	24,638	24,038
العراق	12,871	12,803	12,727	12,649	12,571
الأردن	15,202	14,758	15,459	15,327	15,298
الكويت	47,26	47,489	47,921	48,549	49,464
لبنان	22,887	23,553	24,234	24,929	25,64
ليبيا	35	35,417	35,825	36,216	36,309
المغرب	27,408	27,715	27,346	26,985	26,57
موريتانيا	28,597	28,525	28,466	28,409	28,354
عمان	26,472	26,812	27,224	27,709	28,293
الضفة الغربية وقطاع غزة	15,595	15,307	15,231	14,692	16,326
قطر	50,371	50,156	49,997	51,634	53,273
المملكة العربية السعودية	17,739	17,464	17,113	18,378	19,758
السودان	26,438	26,125	27,087	28,077	29,09
الصومال	21,462	21,441	21,453	21,475	21,557
جنوب السودان	73,062	73,171	73,255	73,398	73,533
الجمهورية العربية السورية	14,883	14,377	13,895	13,659	15,721
تونس	26,684	27,062	27,067	26,996	27,087
الجمهورية اليمنية	13,022	12,112	11,258	10,455	9,196

2019	2020	2021	2022	2023	2024
55,54	59,456	51,702	54,431	54,893	55,564
44,756	43,537	43,669	44,898	45,451	45,437
15,995	14,988	15,207	15,519	15,606	15,489
17,001	15,706	16,783	16,384	16,486	16,259
12,001	11,492	11,539	11,627	11,494	11,413
14,546	15,952	14,89	14,856	14,978	14,971
51,522	48,392	49,398	52,113	51,176	50,965
33,015	30,605	31,328	31,297	31,407	
36,578	36,014	36,357	35,991	35,778	35,496
23,492	22,279	22,288	21,163	21,377	21,243
27,186	26,91	27,086	27,154	27,098	27,028
31,651	30,228	30,834	32,165	32,151	32,171
19,472	17,445	18,638	20,129		
60,329	60,825	62,049	65,179	65,003	65,114
25,306	30,437	35,516	35,413	35,444	35,8
18,919	17,373	15,948	14,594		
21,879	21,675	21,715	21,729	21,728	21,735
73,21	72,514	72,899	72,935	72,899	
14,431	14,278	14,279	14,388	14,36	14,249
31,664	30,524	30,968	31,178	30,516	30,515
5,269	5,227	5,224	5,171	5,132	5,098

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
45,944	47,035	48,127	49,211	50,283	52,012	52,533
44,389	44,584	44,774	45,058	45,246	45,233	45,122
15,939	16,206	16,483	16,523	16,293	16,195	16,094
24,007	24,556	24,845	24,439	24,652	23,754	19,728
12,493	13,42	14,401	14,873	15,362	11,866	11,92
14,713	13,721	12,985	14,366	15,917	17,59	15,543
50,276	50,755	51,097	51,317	51,319	51,52	51,469
26,368	27,116	27,884	28,787	29,832	30,89	31,951
36,296	36,448	36,542	36,582	36,606	36,614	36,603
25,728	26,15	26,265	25,879	24,754	23,92	23,707
28,297	28,1	27,867	27,634	27,402	27,172	27,174
28,943	29,626	30,376	31,14	31,846	32,031	31,904
16,877	16,584	17,302	18,935	18,414	18,675	18,656
53,839	54,283	55,568	57,007	57,886	58,743	59,585
20,567	20,629	21,078	22,458	23,745	20,612	22,701
27,808	26,466	25,14	23,873	22,591	21,369	20,172
21,643	21,672	21,694	21,722	21,752	21,793	21,839
73,56	73,592	73,448	73,277	73,104	72,843	72,897
14,237	13,802	13,569	13,501	13,62	13,82	14,093
28,049	28,016	28,353	28,76	29,467	29,424	30,535
8,093	7,127	6,282	5,438	5,378	5,328	5,297

## الملحق رقم 06

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
45,944	47,035	48,127	49,211	50,283	52,012	52,533
44,389	44,584	44,774	45,058	45,246	45,233	45,122
15,939	16,206	16,483	16,523	16,293	16,195	16,094
24,007	24,556	24,845	24,439	24,652	23,754	19,728
12,493	13,42	14,401	14,873	15,362	11,866	11,92
14,713	13,721	12,985	14,366	15,917	17,59	15,543
50,276	50,755	51,097	51,317	51,319	51,52	51,469
26,368	27,116	27,884	28,787	29,832	30,89	31,951
36,296	36,448	36,542	36,582	36,606	36,614	36,603
25,728	26,15	26,265	25,879	24,754	23,92	23,707
28,297	28,1	27,867	27,634	27,402	27,172	27,174
28,943	29,626	30,376	31,14	31,846	32,031	31,904
16,877	16,584	17,302	18,935	18,414	18,675	18,656
53,839	54,283	55,568	57,007	57,886	58,743	59,585
20,567	20,629	21,078	22,458	23,745	20,612	22,701
27,808	26,466	25,14	23,873	22,591	21,369	20,172
21,643	21,672	21,694	21,722	21,752	21,793	21,839
73,56	73,592	73,448	73,277	73,104	72,843	72,897
14,237	13,802	13,569	13,501	13,62	13,82	14,093
28,049	28,016	28,353	28,76	29,467	29,424	30,535
8,093	7,127	6,282	5,438	5,378	5,328	5,297

مشاركة قوة العمل الأثاث	الملحق 3				
	2007	2008	2009	2010	2011
الإمارات العربية المتحدة	40,58	41,645	42,716	43,792	44,865
البحرين	42,006	42,98	44,046	45,078	44,1
الجزائر	14,502	14,868	15,269	15,44	15,685
جمهورية مصر العربية	24,75	23,332	24,394	24,638	24,038
العراق	12,871	12,803	12,727	12,649	12,571
الأردن	15,202	14,758	15,459	15,327	15,298
الكويت	47,26	47,489	47,921	48,549	49,464
لبنان	22,887	23,553	24,234	24,929	25,64
ليبيا	35	35,417	35,825	36,216	36,309
المغرب	27,408	27,715	27,346	26,985	26,57
موريتانيا	28,597	28,525	28,466	28,409	28,354
عمان	26,472	26,812	27,224	27,709	28,293
الضفة الغربية وقطاع غزة	15,595	15,307	15,231	14,692	16,326
قطر	50,371	50,156	49,997	51,634	53,273
المملكة العربية السعودية	17,739	17,464	17,113	18,378	19,758
السودان	26,438	26,125	27,087	28,077	29,09
الصومال	21,462	21,441	21,453	21,475	21,557
جنوب السودان	73,062	73,171	73,255	73,398	73,533
الجمهورية العربية السورية	14,883	14,377	13,895	13,659	15,721
تونس	26,684	27,062	27,067	26,996	27,087
الجمهورية اليمنية	13,022	12,112	11,258	10,455	9,196

الملحق 2

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
42,9756003	42,4400128	42,0186349	42,0896176	42,0951506	41,6092289	41,7032968
74,528	74,908	75,283	75,714	76,136	76,612	77,166
70,934	70,327	70,727	70,704	70,357	70,532	71,117
41,388	41,703	42,016	42,337	42,635	43,469	44,3
24,609	24,526	24,466	24,368	24,245	24,148	24,032
39,174	39,006	38,38	38,663	38,255	37,696	38,008
45,045	43,004	42,385	42,065	41,811	40,846	40,825
37,866	37,764	37,723	38,094	38,384	38,373	38,481
34,563	33,969	33,364	32,425	32,068	32,735	32,988
67,449	68,27	69,146	69,566	69,762	70,733	71,133
41,731	41,897	42,052	42,233	42,478	42,674	42,863
39,409	39,492	39,799	39,79	39,874	39,704	39,765
45,1	44,78	44,058	43,851	43,398	42,979	42,221
39,529	39,393	39,255	38,783	38,298	37,824	37,312
57,319	60,257	63,572	65,331	66,202	67,003	67,914
31,431	34,084	33,676	33,485	33,473	33,852	33,291
86,169	85,971	85,856	86,054	86,574	87,125	87,344
48,572	50,291	52,28	53,951	54,976	56,403	57,286
41,352	40,278	39,744	39,212	38,679	38,214	37,58
64,485	64,234	63,979	64,089	64,333	64,573	64,391
39,024	39,656	33,79	32,302	32,013	32,133	32,339
41,237	38,899	39,744	40,163	40,825	40,296	40,296
34,643	33,743	33,065	32,428	31,993	26,328	26,345

الملحق رقم 08

Covariance Analysis: Ordinary  
Date: 09/18/25 Time: 20:46  
Sample: 1 18  
Included observations: 18

Covariance t-Statistic Probability	X1	X2	Y
X1	5.95E+10 — —	-	
X2	1.17E+10 1.924926 0.0722	1.23E+10 — —	
Y	-4.40E+09 -1.202748 0.2466	-3.42E+09 -2.258785 0.0381	3.92E+09 — —

الملحق رقم 09

Covariance Analysis: Ordinary  
Date: 09/18/25 Time: 20:46  
Sample: 1 18  
Included observations: 18

Covariance t-Statistic Probability	X1	X2	Y
X1	5.95E+10 — —	-	
X2	1.17E+10 1.924926 0.0722	1.23E+10 — —	
Y	-4.40E+09 -1.202748 0.2466	-3.42E+09 -2.258785 0.0381	3.92E+09 — —



الملحق رقم 10

Dependent Variable: Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 09/17/25 Time: 23:29  
 Sample: 2010 2023  
 Included observations: 14

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6964.275	22764.19	0.305931	0.7649
X	0.090438	0.021070	4.292286	0.0010
R-squared	0.605571	Mean dependent var		102878.6
Adjusted R-squared	0.572702	S.D. dependent var		24868.89
S.E. of regression	16256.31	Akaike info criterion		22.36191
Sum squared resid	3.17E+09	Schwarz criterion		22.45321
Log likelihood	-154.5334	Hannan-Quinn criter.		22.35346
F-statistic	18.42372	Durbin-Watson stat		1.757087
Prob(F-statistic)	0.001046			



