

أوراق كارنيغي

مُقايسة
البطالة بالعمل
غير اللائق:
تحديات البطالة
في المغرب العربي

الحسن عاشي

انخفاض معدلات البطالة في
المغرب العربي ظاهرة مُضللة،
وينبغي ألا تُفسر على أنها
دلالة على تحسّن سوق العمل.

مركز كارنيغي للشرق الأوسط

العدد 23 حزيران/يونيو 2010

مؤسسة كارنيغي

للسلام الدولي

واشنطن • موسكو • بيجينغ • بيروت • بروكسيل

© 2010 مؤسسة كارنيغي للسلام الدولي . جميع الحقوق محفوظة .

يمنع نسخ أو نقل أي جزء من هذا المنشور بأي شكل أو بأي وسيلة من دون الحصول على إذن خطي من مؤسسة كارنيغي . يرجى توجيه الطلبات إلى:

مؤسسة كارنيغي للسلام الدولي
قسم المنشورات
1779 شارع ماساشوستس. NW
واشنطن. العاصمة 20036
هاتف: 7600-483-202
فاكس: 1840-483-202
www.CarnegieEndowment.org

أولاً العنوان التالي:

مركز كارنيغي للشرق الأوسط
برج العازارية، الطابق الخامس
رقم المبنى 1210 2026، شارع الأمير بشير
وسط بيروت التجاري
بيروت، لبنان
تلفون: 9611991491
فاكس: 9611991591
ص. ب: 11 - 1061 رياض الصلح
www.carnegie-mec.org
info@Carnegie-mec.org

يمكن تحميل هذا المنشور مجاناً من الموقع:

<http://www.CarnegieEndowment.org>

تتوفر أيضاً نسخ مطبوعة محدودة، لطلب نسخة أرسل رسالة عبر البريد الإلكتروني إلى العنوان التالي:
pubs@CarnegieEndowment.org

أوراق كارنيغي

أوراق كارنيغي عبارة عن دراسات من إعداد الباحثين في المؤسسة ونظرائهم من مؤسسات أخرى . تشمل السلسلة أبحاثاً جديدة آنية ومقتطفات أساسية من أبحاث أوسع يجري العمل عليها . نرحب بتعليقات القراء . يمكنكم إرسال تعليقاتكم إلى «مشروع الديمقراطية وسيادة القانون» على العنوان البريدي للمؤسسة أو عبر الموقع الإلكتروني:

www.carnegie-mec.org

المؤلف

الحسن عايشي باحث مقيم في مركز كارنيغي للشرق الأوسط في بيروت . وهو اقتصادي يمتّع بخبرة في مجالات التنمية، وأسواق العمل، مع تركيز على منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا . شغل بين العامين 2004 و2009 منصب أستاذ في المعهد الوطني للإحصاء والاقتصاد التطبيقي في المغرب ، حيث درّس اقتصاديات التنمية والاقتصاديات الدولية . قبل ذلك ، كان باحثاً في الجامعة الحرة في بروكسل (1997-2000) ، وأستاذاً زائراً في برنامج الماجستير الدولي المشترك بين الجامعة الحرة وجامعة نامور . عايشي هو أيضاً عضو في منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية وتركيا وإيران ، وله إصدارات متعددة في مجلات دولية متخصصة . شارك في تأليف كتب عدة تناولت الاقتصاد السياسي للإصلاح في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ والعملية؛ والعمل؛ وتوزيع الدخل؛ والمنافسة والفعالية الاقتصادية؛ إضافة إلى الديناميكيات الصناعية ومسألة الإنتاجية . كما عمل مستشاراً لمركز أبحاث التنمية الدولية الكندي ، والبنك الدولي ، وبرنامج التنمية التابع للأمم المتحدة ، ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة .

يوذ المؤلف أن يشكر تينا بركات على مساعدتها القيمة في البحث ، وسعد محيو ومايا صوان على تنقيحهما للنسخة العربية من هذه الدراسة .

المحتويات

- 3 ملخص ◀
- 4 مقدمة ◀
- 7 انخفاض هام في معدلات البطالة ◀
- 7 سرعة التحوّل الديمغرافي
- 8 استمرار معدلات المشاركة المنخفضة
- 9 تباطؤ نمو القوى العاملة
- 10 انخفاض نوعية الوظائف وانتشار القطاع غيرالرسمي
- 11 ارتفاع معدل البطالة بين الشباب والمتعلمين
- 13 إعادة النظر في إستراتيجيات النمو ◀
- 14 تونس: نمو اقتصادي مرتفع وطلب منخفض على العمالة المتعلمة
الجزائر: التحوّل من قطاع عام يعاني من فائض الموظفين
- 16 إلى هيمنة القطاع غيرالرسمي
- 18 المغرب: أداء نمو أفضل وتوسّع بطيء ومحير في قوة العمل
- 20 التعليم في المغرب العربي وأداء سوق العمل ◀

22 تونس : تقدم كمي وكيفي للتعليم على المستوى المغربي العربي

23 الجزائر: إصلاحات تعليمية متعددة ذات نتائج مخيبة للأمال

24 المغرب: إنجازات متواضعة كما ونوعاً

24 إصلاح التعليم ينبغي أن يكون أولوية وطنية

24 **إعادة النظر في أنظمة سوق العمل**

25 تونس: مرونة في التوظيف وجمود مفرط في التسريح

26 الجزائر: مرونة معتدلة مع تأمين ضد البطالة
المغرب: مرونة ضعيفة في إجراءات التعيين

26 وتكاليف باهظة للفصل من العمل

27 نحو تنفيذ متوازن وفعال لتشريعات العمل

27 **نحو سياسات تشغيل شاملة وفعالة**

28 تونس: سياسات عمل مكلفة ذات تأثير ضئيل على البطالة

29 الجزائر: المؤسسات المتداخلة والوظائف غير اللائقة

29 المغرب: معايير أهلية مقيدة ونتائج غير مرضية

31 **ملاحظات**

ملخص

انخفضت معدلات البطالة في دول المغرب العربي على مدى العقد الماضي، حيث حققت الجزائر والمغرب ظاهرياً المكاسب الأكثر إثارة للإعجاب. لكن آفاق تحسّن العمل في المغرب العربي لا يمكن أن تُفسّر على أنها دلالة على أداء أفضل في سوق العمل بشكل عام. ففي معظم بلدان المنطقة، أدى الانخفاض الكبير في معدلات الخصوبة إلى تباطؤ نمو السكان ممن هم في سن العمل. وعلى الرغم من التحسّن الكبير في تعليم المرأة، لاتزال مشاركتها في سوق العمل متدنية جداً. كما لاتزال العمالة غير الرسمية، وأنشطة القيمة المضافة المنخفضة، تُشكّل نسبة كبيرة من فرص العمل في المنطقة المغاربية. هذا في حين وفّر القطاع الصناعي، الذي لا يزال غير قادر على المنافسة ويعتمد أساساً على أسواق التصدير القليلة، قدرأ أقل من الوظائف الجديدة، حيث تتناقص حصته من مجموع العمالة باطراد. وعلى الرغم من الانخفاض في المعدل الإجمالي للبطالة، لاتزال البطالة في صفوف الشباب والمتعلمين مرتفعة، لابل هي زادت في بعض الحالات.

لكي يتم تحسين الأوضاع في أسواق العمالة في بلدان المغرب العربي بشكل ذي معنى، على واضعي السياسات، أولاً، أن يغيروا سياساتهم في توفير فرص عمل جديدة من الكم إلى الكيف. كما عليهم اتباع إستراتيجيات نمو لخلق وظائف ذات قيمة مضافة عالية، وتعزيز القدرة التنافسية لصادراتهم في السوق العالمية. ثانياً، على واضعي السياسات معالجة السبب الرئيس لارتفاع معدلات البطالة من خلال إصلاح الأنظمة التعليمية وأنظمة التدريب المهني. فالإصلاحات الجزئية والحلول المتسرّعة التي تم اتباعها على مدى العقود الأخيرة لم تكن مجدية في الغالب، ولا يمكن أن تستمر. فالإصلاح الفعال يتطلب إرادة سياسية قوية، ومشاركة حقيقية من جانب أصحاب المصلحة الرئيسيين، ونظام حوكمة أفضل لضمان استخدام الموارد العامة بكفاءة وعدالة. ثم ثالثاً، على واضعي السياسات مراجعة لوائح العمل لتحقيق التوازن بين حقوق والتزامات أصحاب العمل والعاملين، وتعزيز قوانين العمل، وتوسيع تغطيتها لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي المستبعدين من أي حماية. وأخيراً، يجب أن يعيد واضعو السياسات النظر في سياساتهم الخاصة بسوق العمل لتحسين كفاءتها وزيادة فعاليتها، وتوسيع نطاق تغطيتها لتشمل العاطلين عن العمل غير المؤهلين، والمحرومين من أي مزايا أو ضمانات.

مقدمة

انخفضت معدلات البطالة في منطقة المغرب العربي (*) على مدى العقد الماضي. وفي حين لا يكاد الانخفاض في معدل البطالة في تونس يُذكر، وكان أقل من التوقعات، كان الحد من معدل البطالة في الجزائر والمغرب مثيراً للإعجاب. ومع ذلك، فإن انخفاض معدلات البطالة في المغرب العربي ظاهرة مُضللة، ولا يمكن أن يُفسر على أنه دلالة على أداء أفضل في سوق العمل.

ثمة أربعة أسباب لذلك. أولاً، انخفض معدل الخصوبة بدرجة كبيرة على مدى العقدين الماضيين، وقد بدأ هذا التغيير الديمغرافي بالتأثير على سوق العمل. ونتيجة لذلك، انكمش معدل نمو السكان ممن هم في سن العمل خلال العقد الماضي بالمقارنة مع حقبة التسعينيات. ثانياً، على الرغم من التحسن الكبير في تعليم المرأة، فإن مشاركتها في سوق العمل، التي ازدادت في الثمانينيات والتسعينيات، فقدت زخمها في العقد الماضي.

ثالثاً، حدثت الزيادة الرسمية في العمالة في معظمها من جانب المنشآت الصغيرة التابعة للقطاع الخاص مثل البيع في الشوارع والتصليح والصيانة والبناء. وتشكل هذه النشاطات جزءاً من القطاع «غير الرسمي»، ولا يتمتع العاملون في هذه المنشآت بأي حماية اجتماعية. وقد وفر القطاع الصناعي، الذي لا يزال غير قادر على المنافسة، والذي يعتمد أساساً على أسواق تصدير معدودة، قدرًا أقل من الوظائف الجديدة في السنوات الأخيرة، حيث تتناقص حصته من مجموع العمالة باطراد. رابعاً، على الرغم من الانخفاض في المعدل الإجمالي للبطالة فإن معدلها في صفوف الشباب والمتعلمين لا يزال مرتفعاً، لا بل زاد هذا المعدل في بعض الحالات. وهذا يعكس مرة أخرى نوعية فرص العمل التي تم خلقها في الاقتصادات الثلاثة، والتي أفادت في الأغلب العمال الأقل تعليماً.

تشير هذه الدراسة إلى أربعة اتجاهات ينبغي على واضعي السياسات السير في ركبها في السنوات المقبلة.

الاتجاه الأول

من أجل التصدي بفعالية لتحديات التوظيف هذه، ينبغي على واضعي السياسات أن يحوّلوا تركيزهم من «كم» فرص العمل التي يمكن أن يوفرها الاقتصاد إلى «نوعية» هذه الفرص. فبلدان المغرب العربي في حاجة إلى إستراتيجية نمو أقوى، من شأنها أن تولّد نمواً مرتفعاً ومستداماً، وخلق

* تتكوّن منطقة المغرب العربي، بالإضافة إلى المغرب والجزائر وتونس، من موريتانيا وليبيا. إلا أنه بسبب عدم توفرنا على معطيات احصائية مفصلة عن أسواق العمل في هاتين الدولتين الأخيرتين، لم نتّمن من تغطيتهما في هذه الدراسة.

فرص عمل لائقة وعالية القيمة المضافة، وتعزيز قدرتها على المنافسة في عالم معولم. بعد مرور أكثر من خمسة عشر عاماً على بدء برنامج التعديل الهيكلي فيها، فشلت الجزائر في التخلص من اعتمادها المفرط على قطاع النفط والغاز. وبحلول نهاية العام 2008، شكّل هذا القطاع نسبة 48 في المئة من مجموع الناتج المحلي الإجمالي، وهو يساهم بما يُعادل أكثر من 95 في المئة من الصادرات، و75 في المئة من إيرادات الميزانية. ومع ذلك، فإن قطاع النفط والغاز الذي يميّز بكثافة رأس المال إلى حد كبير مسؤول عن أقل من 5 في المئة من خلق فرص العمل في الاقتصاد. ولذا يجب أن تضع الحكومة الجزائرية إستراتيجية نمو في المدى المتوسط، وتطرح حوافز كافية لتوجيه استثمارات القطاع الخاص، المحلي والأجنبي، نحو القطاعات ذات الإنتاجية العالية. مثل هذه الإستراتيجية تتطلب تحسناً كبيراً في بيئة الأعمال في الجزائر، التي تتميز بضعف البنية التحتية وتعقيد الاجراءات الإدارية، وانعدام الشفافية في عملية صنع القرار، إضافة إلى عدم استقرار الأنظمة التشريعية.

تمكّن المغرب من تحسين أدائه على صعيد النمو بشكل ملحوظ على مدى العقد الماضي. ومع ذلك، فإن الانخفاض في معدل البطالة في البلاد ليس ناجماً عن قدرة اقتصادها على خلق المزيد من فرص العمل، بل هو نتيجة لبطء نمو قوتها العاملة. ولم يستفد من مكاسب الإنتاجية سوى عدد محدود من القطاعات هي قطاعات الاتصالات السلكية واللاسلكية والنقل والخدمات المالية والعقارات. ويتمثل التحدي بالنسبة إلى المغرب في استغلال التقدم الذي تم إحرازه في مجال الخدمات لتحسين الإنتاجية والكفاءة في القطاعات الأخرى، وهو هدف لا يمكن تحقيقه إلا من خلال إستراتيجية نمو شاملة ومتناسكة في المدى المتوسط. النهج الحالي للحكومة المغربية قطاعي ومُجزأ وأبعد من أن يكون النهج الأمثل. وبالإضافة إلى معالجة أوجه القصور المؤسسية في تصميم وتنفيذ سياسات التنمية، يتعيّن على الحكومة أيضاً التركيز أكثر على تحسين رأس المال البشري من خلال التدريب خلال العمل. حالياً، يُمثّل ضعف رأس المال البشري عقبة خطيرة أمام انتقال المغرب إلى مسار يكون فيه نمو الإنتاجية أعلى.

على الرغم من أدائها المتميّز على صعيد النمو على مدى العقود الثلاثة الماضية، يشكو نمط النمو في تونس من التخصص المفرط والاعتماد الكبير على سوق واحدة، الاتحاد الأوروبي. وبالإضافة إلى ذلك، بنت تونس إستراتيجية النمو حول القطاعات منخفضة المهارة التي تعتمد على اليد العاملة الرخيصة، مثل المنسوجات وصناعة الملابس والزراعة والتجارة والسياحة، والتي لا توفر فرص عمل كافية للداخلين إلى سوق العمل ممن هم على درجة عالية من التعليم.

على مدى العقد الماضي، شهد مستوى تعليم القوى العاملة تحسناً كبيراً، لكن لم يكن يقابل هذا التغيير الجذري اتجاه مماثل في الطلب على اليد العاملة. فالعائد على الاستثمار في التعليم، وهو قطاع رئيس في النموذج الاجتماعي في تونس، يتم هدره على الصعيدين الفردي والجماعي بسبب

قدرة الاقتصاد المحدودة على استيعاب اليد العاملة ذات التعليم العالي. تونس في حاجة إلى تصميم حوافز كافية لتوجيه الموارد نحو قطاعات وصناعات مختارة تعتمد على المعرفة، وتحفيز الابتكار التكنولوجي، والتغلب على مواطن الضعف في مناخ الأعمال والحوكمة.

الاتجاه الثاني

إن المعدل المفرط للبطالة بين المتعلمين الباحثين عن عمل، يشير أيضاً إلى الحاجة إلى معالجة السبب الرئيس للبطالة، من خلال إصلاح حقيقي لنظم التعليم والتدريب المهني. فالإصلاحات الجزئية و«المتسرعة» التي تم اتباعها على مدى عقود في هذا القطاع الحيوي والإستراتيجي عديمة الجدوى في معظمها ولا يمكن أن تستمر. الإصلاح الفعال يتطلب إرادة سياسية قوية، ومشاركة حقيقية من قبل أصحاب المصلحة الرئيسيين، ونظام حوكمة أفضل لضمان استخدام الموارد العامة بكفاءة وخدمة مصلحة عامة الناس. ويحتاج الإصلاحيون أيضاً إلى دعم سياسي للتعامل مع الممانعة المحتملة من جانب المستفيدين من الوضع الراهن.

الاتجاه الثالث

إن عدم مرونة لوائح العمل وتعقيداتها الإدارية تُوفّر للمنشآت الاقتصادية امكانية التحايل عليها من خلال تأسيس أعمالها بصورة غير رسمية، أو من خلال اتخاذ ترتيبات غير رسمية مع عمالها. من وجهة نظر العدالة والتماسك الاجتماعي، تحتاج أنظمة العمل إلى تحقيق التوازن بين حقوق والتزامات أصحاب العمل والعمالين، وتوسيع نطاق تغطيتها لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي المستبعدين من أي حماية. علاوة على ذلك، فإن واضعي السياسات في حاجة إلى تعزيز تطبيق قوانين العمل من خلال تخصيص المزيد من الموارد المالية والقانونية لمفتشي العمل الذين يرصدون امتثال أصحاب العمل للأنظمة.

الاتجاه الرابع

توظّف بلدان المغرب العربي الآن مجموعة من سياسات سوق العمل التي تهدف إلى تسهيل دمج الباحثين عن وظائف في سوق العمل. ومع ذلك، فإن هذه السياسات تنطوي على ثلاثة عيوب رئيسة هي: التكلفة العالية، والتغطية المنخفضة، والتأثير المحدود. وهذا هو السبب في أن واضعي السياسات في الجزائر وتونس والمغرب في حاجة إلى إعادة النظر في هذه السياسات لتحسين كفاءتها وتوسيعها لتشمل أكثر الشرائح هشاشة من العاطلين عن العمل، وجعلها أكثر فعالية في الحد من البطالة. وينبغي على واضعي السياسات في المغرب العربي أيضاً تقييم تصميم وتنفيذ هذه السياسات وتعديلها عند الضرورة.

انخفاض هام في معدلات البطالة

انخفضت معدلات البطالة في المغرب العربي على مدى العقد الماضي. وفي حين لا يكاد التراجع من 15.7 إلى 14 في المئة في تونس يُذكر، وجاء أقل من التوقعات، فقد شهدت الجزائر والمغرب انخفاضاً مثيراً للإعجاب في معدلات البطالة التي انخفضت من 13.4 في المئة في العام 2000 إلى 9.1 في المئة في العام 2009 على الصعيد الوطني، ومن 21.4 في المئة إلى 13.8 في المئة في المدن في المغرب، ومن 30 في المئة في العام 2000 إلى 10 في المئة فقط في العام 2009 في الجزائر.⁽¹⁾

وبغض النظر عن الجدل حول مفاهيم وأساليب قياس التوظيف والبطالة، ودرجة ملاءمتها للبيانات الاقتصادية والاجتماعية في بلدان المغرب العربي،⁽²⁾ تبدو الإحصاءات الحديثة عن البطالة مُثيرة للفضول وتتطلب مزيداً من التحقيق. لماذا لا يزال معدل البطالة في تونس مرتفعاً على الرغم من أن الأداء الاقتصادي للبلاد قد تحسّن؟ كيف نجح المغرب والجزائر في الحد بشكل كبير من معدلات البطالة؟ إلى أي مدى يمكن ربط هذا الأداء بسياسات الاقتصاد الكلي أو بسياسات التوظيف في هذه البلدان؟

سرعة التحوّل الديمغرافي

العوامل الديمغرافية ضرورية في فهم ديناميكيات سوق العمل في المنطقة المغاربية. فقد أدى النمو السكاني المرتفع في الستينيات والسبعينيات، حين تجاوز متوسط معدل النمو السكاني 3 في المئة سنوياً، ومعدلات الخصوبة بنسبة 6-7 أطفال لكل امرأة، إلى فرض ضغوط شديدة على سوق العمل في الثمانينيات والتسعينيات.

الجدول 1 : المؤشرات الديمغرافية في بلدان المغرب العربي

النمو السنوي للسكان (%)					معدلات الخصوبة (عدد الولادات للمرأة المتزوجة)					
2008	2005	2000	1995	1985	2007	2005	2000	1995	1985	
1.5	1.5	1.4	1.9	3.1	2.4	2.4	2.7	3.4	5.8	الجزائر
1.2	1.0	1.3	1.7	2.2	2.4	2.4	2.7	3.3	4.8	المغرب
1.0	1.0	1.1	1.6	1.9	2.0	2.0	2.1	2.7	4.3	تونس

المصدر: مؤشرات التنمية في العالم (2009)

ومع ذلك، فقد شهد المغرب العربي منذ أوائل التسعينيات تحوّلاً ديمغرافياً سريعاً باتجاه انخفاض معدلات الخصوبة، وهو اتجاه نجم عن التحسّن الكبير في صحة المرأة وتعليمها. كما أسهم تأخير

تكوين الأسرة الناجم عن عدم وجود سكن بأسعار معقولة، وارتفاع البطالة في أوساط الشباب، إلى مزيد من الانخفاض في معدلات الخصوبة. وتراجع معدل النمو السكاني من 3.1 في المئة في الجزائر في العام 1985 إلى 1.9 في المئة في العام 1995، و1.5 في المئة بحلول نهاية العام 2008. وفي المغرب وتونس، انخفضت معدلات النمو السكاني السنوي من 2.2 و1.9 في المئة في العام 1985، إلى 1.2 و1 في المئة، على التوالي في العام 2008.

وقد بدأ تأثير هذا التحول الديمغرافي في الظهور في سوق العمل. فقد بدأ نمو السكان ممن هم في سن العمل بالتباطؤ على مدى العقد الماضي، ومن المتوقع أن ينخفض أكثر في المستقبل. في الجزائر، نما عدد السكان ممن هم في سن العمل بنسبة 2.9 في المئة للفترة 2000-2004، منخفضاً من 4.2 في المئة خلال الفترة 1980-1985. وفي المغرب وتونس، وصلت هذه المعدلات إلى 2 في المئة خلال الفترة 2005-2008، بالمقارنة مع 3.7 و3.1 في المئة، على التوالي خلال الثمانينيات. وقد أدى هذا النمو الأكثر تواضعاً في عدد السكان ممن هم في سن العمل إلى تقليص الضغط على سوق العمل، وساهم في الحد من البطالة.

استمرار معدلات المشاركة المنخفضة

بالإضافة إلى التحول الديمغرافي وأثره على توفر اليد العاملة، لاتزال معدلات المشاركة⁽³⁾ في سوق العمل في بلدان المغرب العربي منخفضة بشكل استثنائي: فهي وصلت في العام 2008 إلى نسبة 50.6 في المئة في المغرب، و46.9 في المئة في تونس، و41.4 في المئة فقط في الجزائر. ويبلغ المتوسط العالمي للمشاركة في سوق العمل 64 في المئة، فيما يبلغ 65 في المئة في أميركا اللاتينية، و69 في المئة في جنوب شرق آسيا، و73 في المئة في شرق آسيا.⁽⁴⁾ ويبين الجدول 2 تدني معدل مشاركة القوى العاملة في بلدان المغرب العربي الثلاثة.

الجدول 2: معدلات مشاركة القوة العاملة

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	
41.4	41.7	40.9	41.0	42.1	39.8	45.0	48.1	الجزائر
50.6	51	51.3	51.5	52.2	52.4	50.7	51.3	المغرب
44.7	44.9	44.7	44.9	45.5	45.9	45.4	46	المناطق الحضرية (المغرب)
46.9	46.8	46.6	46.3	45.8	49	50.9	51	تونس

المصدر: البيانات مستقاة من المكتب الوطني للإحصاء في الجزائر، والمندوبية السامية للتخطيط في المغرب، والمعهد الوطني للإحصاء ووزارة العمل في تونس.

على الرغم من التحسّن الكبير في تعليم المرأة في بلدان المغرب العربي، فإن مشاركتها في سوق العمل لاتزال منخفضة. ففي تونس، التي غالباً ما تعتبر نموذجاً لتحرر المرأة في المنطقة العربية، توقف معدل المشاركة عند حوالي 25 في المئة على مدى العقد الماضي. وفي المغرب وصلت مشاركة المرأة إلى 27 في المئة على المستوى الوطني في العام 2008 مقابل 28 في المئة في العام 2003، بينما انخفضت في المدن من 21 إلى 19 في المئة خلال الفترة 2000-2009. وفي الجزائر، انخفضت مشاركة المرأة إلى أقل من 14 في المئة في العام 2009، مقارنة بـ17 في المئة قبل عشر سنوات. عملية التقارب المتوقع في معدلات المشاركة بين الذكور والإناث الذي شهدته البلدان المتقدمة لم يحدث حتى الآن في المغرب العربي. وقد أدت صعوبة الحصول على فرص عمل لائقة، على النحو الذي تبيّنه معدلات البطالة لدى الإناث (تبلغ أكثر من ضعف معدلات بطالة الذكور) إلى عرقلة مشاركة الإناث.

تباطؤ نمو القوى العاملة

أدت أنماط تطور معدلات المشاركة في بلدان المغرب العربي منذ العام 2000 إلى عدد أقل من الداخلين إلى سوق العمل، وأسهمت بشكل غير مباشر في انخفاض معدلات البطالة بشكل كبير في الجزائر والمغرب. وقد انخفض الطلب الإضافي على فرص العمل، كما يعبر عنه نمو القوة العاملة، في البلدان الثلاثة خلال الفترة 2000-2008 بالمقارنة مع التسعينيات. ومع ذلك، فإن الانخفاض من 3.6 إلى 1.2 في المئة في المغرب لافت للنظر أكثر من الاتجاهات السائدة في الجزائر وتونس، حيث لاتزال قوة العمل تنمو بنحو 2.5 في المئة.

الجدول 3: حجم قوة العمل ومتوسط معدل نموها السنوي

نمو القوى العاملة (%)		القوة العاملة (بالآلاف)					
08.2000	99.1990	2008	2006	2004	2002	2000	
2.52	4.1	10801	10110	9470	9305	8850	الجزائر
1.15	3.6	11267	10990	10745	10379	10285	المغرب
2.46	3.1	3678	3506	3329	3181	3028	تونس

المصدر: البيانات مستقاة من المكتب الوطني للإحصاء في الجزائر، والندوبية السامية للتخطيط في المغرب، والمعهد الوطني للإحصاء ووزارة العمل في تونس.

في المتوسط، شهد كل عام دخول ما يقرب من 240 ألف شخص جديد إلى سوق العمل في الجزائر، و123 ألفاً في المغرب، و81 ألفاً في تونس، خلال الفترة 2000-2008. بسبب التحول الديمغرافي وتباطؤ نمو القوة العاملة، فإن هذه الأرقام أقل من مستوياتها في التسعينيات. في هذا السياق، تمكّنت الجزائر والمغرب من تقليص البطالة بواقع 170 ألفاً و40 ألفاً في كل عام

على مدى الفترة 2000-2008، على التوالي. من ناحية أخرى، كانت وتيرة خلق فرص العمل في تونس أبطأ، ما أدى إلى زيادة سنوية في عدد العاطلين عن العمل بواقع 6 آلاف شخص.

الجدول 4: العرض والطلب على الوظائف في المغرب العربي 2000-2008

متوسط عدد فرص العمل السنوية (بالآلاف)	متوسط عدد الداخلين الجدد سنوياً (بالآلاف)	
417	240	الجزائر
162	123	المغرب
75	81	تونس

المصدر: حسابات المؤلف بناء على بيانات المكتب الوطني للإحصاء في الجزائر، والمندوبية السامية للتخطيط في المغرب، والمعهد الوطني للإحصاء ووزارة العمل في تونس.

انخفاض نوعية الوظائف وانتشار القطاع غير الرسمي

أحد المؤشرات الرئيسية التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم أداء سوق العمل، إضافة إلى الانخفاض في أرقام البطالة الرسمية، هي طبيعة ونوعية فرص العمل. فقد لعب القطاع غير الرسمي دوراً هاماً في عملية خلق فرص العمل في المغرب العربي خلال العقد الماضي. وبما أن الأنشطة غير الرسمية والعمالة الناقصة تصل إلى نسبة كبيرة، فإن ذلك يجعل معدلات العمالة والبطالة تفقد دلالتها،⁽⁵⁾ إذ أن مفهوم التوظيف المستخدم في مسوحات سوق العمل واسع جداً. وعلى الرغم من وجود بعض الاختلاف من بلد إلى آخر، فليس ثمة بلد يأخذ في الاعتبار «نوعية» فرص العمل.⁽⁶⁾ ولاتتوفر أي بيانات تفصيلية عن توزيع الوظائف حسب مستوى المؤهلات المطلوبة لها. بدلاً من ذلك، نحن نستخدم تقديرات رسمية عن حجم العمالة غير الرسمية في البلدان الثلاثة لتقييم جودة العمل.

في الجزائر، شكل القطاع غير الرسمي نسبة 27 في المئة من مجموع العمالة في العام 2007، مرتفعاً من 20 في المئة في العام 2000. وبما أن جميع عمليات التوظيف الحكومية توصف بأنها رسمية، فإن هذا المؤشر يميل إلى التقليل من شأن المساهمة الحقيقية للقطاع غير الرسمي في خلق فرص العمل. إن حصة التوظيف في القطاع غير الرسمي بلغت 42.6 في المئة في العام 2007، مرتفعة من 34.9 في المئة إذا أخذنا في الاعتبار فقط عمليات التوظيف في القطاع الخاص في المناطق الحضرية. وفقاً لذلك، فإن مساهمة القطاع غير الرسمي في خلق فرص العمل على مدى الفترة 2000-2007 تصل إلى 150 ألف وظيفة جديدة كل عام، أي ما يعادل 45 في المئة من فرص العمل المستحدثة في الجزائر خلال تلك الفترة.

الجدول 5 : مساهمة القطاع غير الرسمي في العمالة في الجزائر

2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	
27.0	27.6	26.8	25.7	21.1	21.1	21.2	20.2	حصة القطاع غير الرسمي في مجموع العمالة (النسبة المئوية)
42.6	43.8	43.0	42.1	36.4	36.6	36.7	34.9	حصة القطاع غير الرسمي في عمالة القطاع الخاص في المناطق الحضرية ⁽⁷⁾ (النسبة المئوية)

المصدر: المكتب الوطني للإحصاء (الجزائر)

في المغرب، شكّلت عمالة القطاع غير الرسمي نسبة 37.3 في المئة من إجمالي العمالة غير الزراعية في العام 2007. وقد ازداد عدد الوظائف التي وفرها القطاع غير الرسمي من 1.9 إلى 2.22 مليون خلال الفترة 1999-2007. وبعبارة أخرى، ساهم القطاع غير الرسمي بما يعادل 37.500 فرصة عمل جديدة سنوياً خلال العقد الماضي.

ارتفاع معدل البطالة بين الشباب والمتعلمين

لا يزال معدل البطالة مرتفعاً في أوساط الشباب والمتعلمين تعليماً عالياً في البلدان الثلاثة، على الرغم من الانخفاض العام في معدلات البطالة الوطنية. في المغرب، وصل معدل البطالة بين الشباب (الفئة العمرية من 15-29 عاماً) إلى 17.6 في المئة في العام 2008، مرتفعاً من 15.2 في المئة في العام 2003. وفي تونس، تجاوز معدل البطالة في هذه الفئة العمرية 30 في المئة بحلول نهاية العام 2008، ولم يظهر أي تراجع واضح منذ العام 2003. الجزائر هي الاستثناء، حيث انخفضت البطالة في صفوف الشباب من المعدل التاريخي المرتفع الذي وصلت إليه (45 في المئة) في العام 2003 إلى نحو 21.5 في المئة في العام 2008، وهو رقم لا يزال مرتفعاً للغاية بالمقارنة مع المعدل الوطني.

الجدول 6 : بطالة الشباب في المغرب العربي (2008)

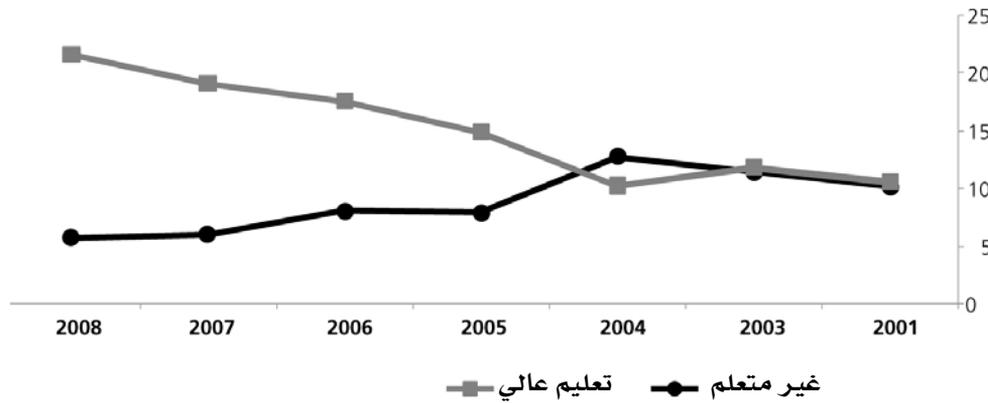
نسبة البطالة الوطنية	نسبة بطالة الشباب	نسبة بطالة الشباب من مجموع العاطلين عن العمل	
11.3	21.5	75	الجزائر
9.6	17.6	62	المغرب
14.2	31.2	72	تونس

المصدر: حساب المؤلف من المسوحات الوطنية للقوى العاملة.

شكّل الشباب العاطلون عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 سنة في العام 2008 نسبة 62 في المئة من العاطلين عن العمل في المغرب، و72 في المئة في تونس، و75 في المئة في الجزائر. وثمة سببان تكميليان يفسّران معدل البطالة بين الشباب. أولاً، على عكس غيرهم من الباحثين عن عمل، يمكن للشباب تحمّل انتظار الحصول على عمل يطابق مهاراتهم ويفي بتوقعاتهم بشأن رواتبهم. فهم يعيشون مع والديهم، وليست لديهم في الغالب مسؤوليات عائلية كبيرة. ثانياً، الشباب عموماً أكثر تعليماً من الباحثين الآخرين عن وظائف، وسقف توقعاتهم، التي لا تتطابق بسهولة مع الفرص المتاحة في السوق، مرتفع. ويعكس السبب الأخير نوعية فرص العمل في الاقتصادات الثلاثة، والتي أفادت في الغالب الفئات الأقل تعليماً.

الشكل 1

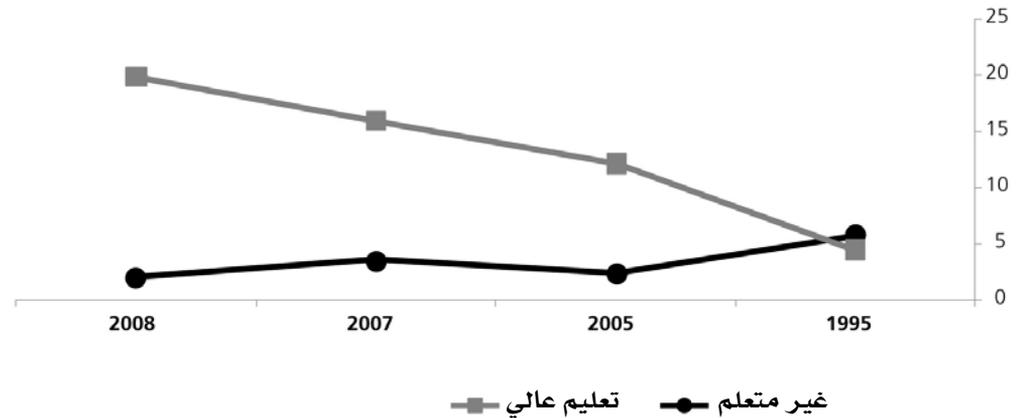
معدلات البطالة في أوساط غير المتعلمين وذوي التعليم العالي في تونس



معدلات البطالة بين المتعلمين تعليماً عالياً هي أيضاً أعلى بكثير من معدلات البطالة الوطنية في بلدان المغرب العربي الثلاثة، حيث زادت من 10.4 في المئة و10 في المئة في العام 2001، إلى 21.6 و19.8 في المئة في حالة تونس والجزائر، على التوالي، بحلول نهاية العام 2008. وعلى الرغم من أن معدل البطالة بين المتعلمين تعليماً عالياً انخفض في المغرب من 29 في المائة في العام 2001 إلى ما يقرب من 20 في المئة في العام 2008، فإنه لا يزال ضعف المعدل الوطني. وعلى النقيض من ذلك، فإن معدلات البطالة في أوساط غير المتعلمين منخفضة نسبياً في البلدان المغاربية. وبحلول نهاية العام 2008، لم يكن من بين طالبي العمل غير المتعلمين سوى 5 في المئة عاطلون عن العمل في المغرب وتونس. وفي الجزائر، لم يزد هذا المعدل على 2 في المئة.

الشكل 2

معدلات البطالة في أوساط غير المتعلمين وذوي التعليم العالي في الجزائر

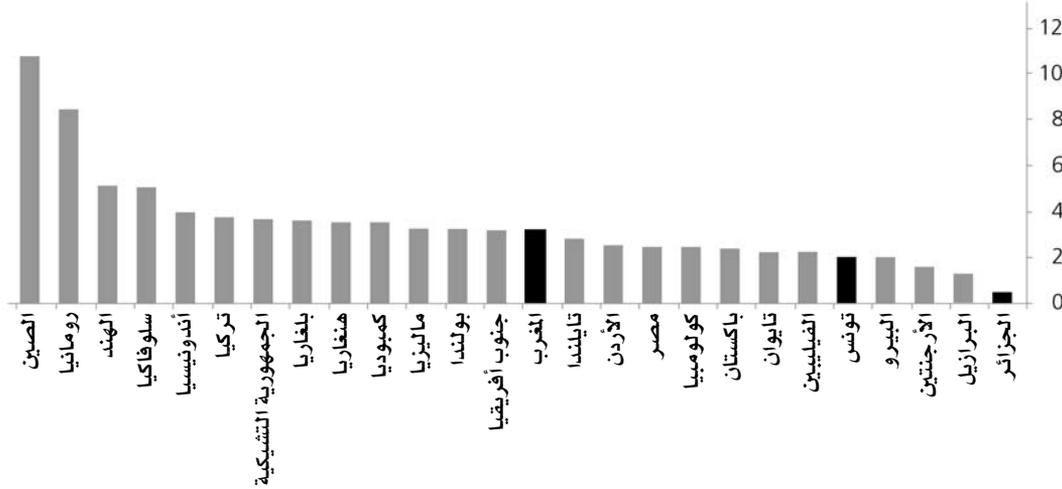


إعادة النظر في إستراتيجيات النمو

على مدى العقد الماضي، نما الناتج المحلي الإجمالي في بلدان المغرب العربي بسرعة أكبر مما كان عليه في التسعينيات، وخاصة في المغرب والجزائر. وارتفع معدل النمو الاقتصادي من أقل من 2 في المئة في المغرب في أواخر التسعينيات، إلى 5 في المئة خلال الفترة 2000-2008، ومن أقل من 3 في المئة إلى أكثر من 4 في المئة في الجزائر، خلال الفترة نفسها. وقد حافظت تونس على متوسط نموها الاقتصادي الذي يبلغ نحو 5 في المئة على مدى الفترة بأكملها، مع وجود علامات تباطؤ في السنوات الأخيرة. ومع ذلك، كانت عملية خلق فرص العمل مخيبة للأمل. في تونس، كان خلق فرص العمل بطيئاً. وفي الجزائر، وإلى حد ما في المغرب، تم تحقيق النمو السريع في مجال التوظيف، والانخفاض المثير للإعجاب في معدل البطالة على حساب نوعية العمل. كان التحسن الذي شهده سوق العمل في المغرب خلال السنوات القليلة الماضية يعود جزئياً إلى النمو البطيء لقوته العاملة، كما يتضح من قراءة الأرقام الرسمية.

وتؤكد إنتاجية العمل، مقاسة بالناتج المحلي الإجمالي للعامل الواحد، النتائج التي توصلنا إليها سابقاً. في الجزائر، كان متوسط الإنتاجية السنوي راكداً بين 2000 و2008، وسلبياً بالنسبة إلى اسلقطاع غير الهيدروكربوني (النفط والغاز). وفي تونس، نمت إنتاجية العمل بنسبة 2 في المئة سنوياً. وبدءاً من معدل أدنى، حقق المغرب أداءً أفضل نسبياً: فقد زاد نمو إنتاجية العمل بنسبة تصل إلى حوالي 3 في المئة في المتوسط بين العامين 2000-2008.

الشكل 3
المتوسط السنوي لنمو إنتاجية العمل (2000 – 2008)



تبدو أرقام نمو إنتاجية العمل في المغرب وتونس مُشجعة وتُفوق بعض بلدان أميركا اللاتينية، مثل البرازيل والأرجنتين والبيرو، خلال الفترة 2000-2008. ومع ذلك، فإنها أقل بكثير من أرقام إنتاجية العمل في البلدان المنافسة بشكل حقيقي للمغرب وتونس في الأسواق الأوروبية، مثل بولندا وتركيا ورومانيا. وهي أيضاً منخفضة للغاية مقارنة بأكبر الدول الناشئة في آسيا، وهي الصين والهند وأندونيسيا. بالإضافة إلى ذلك، وخلافاً لمعظم البلدان الناشئة، حيث كان التصنيع المصدر الرئيس لنمو الإنتاجية، فإن متوسط نمو إنتاجية العمل لقطاع الصناعة وصل إلى حوالي 2 في المئة فقط في المغرب.

بلدان المغرب العربي في حاجة إلى إستراتيجية نمو أقوى؛ إستراتيجية من شأنها أن تُولد نمواً مرتفعاً ومستداماً، وتخلق فرص عمل ذات إنتاجية عالية، وتعزز قدرتها على المنافسة في عالم تسوده العولمة والتنافسية على نحو متزايد.

تونس: نمو اقتصادي مرتفع وطلب منخفض على العمالة المتعلمة

تعتمد تونس اعتماداً كبيراً على سوق تصدير واحدة تتمثل في الاتحاد الأوروبي، الذي يستوعب نسبة 76 في المئة من صادراتها، ويُدرّ 83 في المئة من عائدات السياحة و73 في المئة من تدفقات

الاستثمار الأجنبي المباشر. كما يُعدّ الاتحاد الأوروبي هو أيضاً مصدر 90 في المئة من تحويلات المهاجرين إلى تونس. وبعبارة أخرى، فإن ما يُعادل ثلثي الناتج المحلي الإجمالي في تونس يعتمد على الاتحاد الأوروبي.

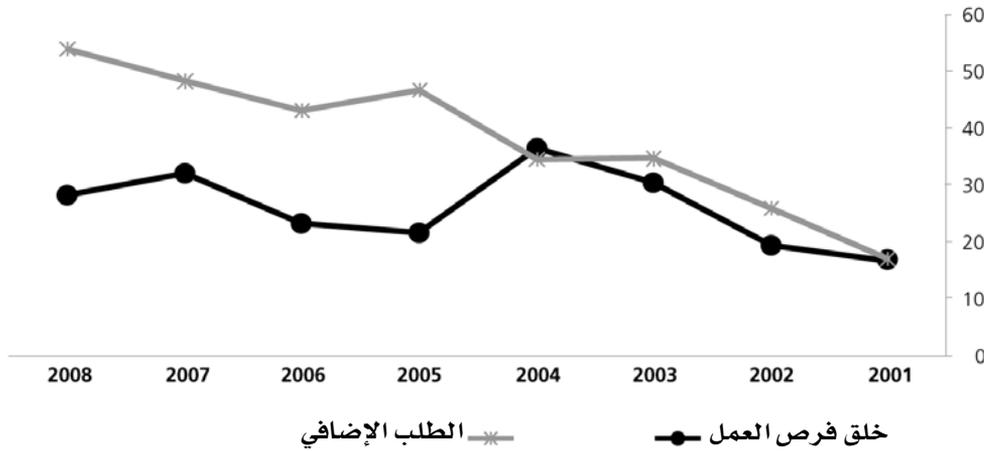
بالإضافة إلى ذلك، لم تتجح تونس في تقليص معدل البطالة لديها، ولا سيما في صفوف الشباب والمتعلمين. ويمكن لنمو الإنتاجية أن يفسر هذا الوضع.⁽⁸⁾ فتونس متخلفة عن معظم منافسيها في أوروبا الشرقية وآسيا في نمو إنتاجية العمل. وفي نموذج النمو المتسق، تؤدي زيادة إنتاجية العمل إلى زيادة المداخل كما تعزز القدرة التنافسية. كلا هذين العاملين يولدان المزيد من الطلب على السلع والخدمات، ما يؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل، ويضع الاقتصاد على مسار النمو المستدام. المشكلة الحقيقية بالنسبة إلى تونس تكمن في أنها بنت إستراتيجية نموها حول القطاعات التي تعتمد على المهارات المتدنية واليد العاملة الرخيصة.

على مدى العقد الماضي، كان متوسط معدل النمو السنوي للقوى العاملة التونسية في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي أكثر من 9 في المئة، مقارنة مع معدل نمو سلبي قدره 2 في المئة للذين لا يتوفرون على أي نوع من التعليم. ونتيجة لذلك، فإن حصة الباحثين عن العمل من ذوي التعليم العالي ارتفعت من 20 في المئة في العام 2000 إلى أكثر من 55 في المئة بحلول نهاية العام 2008. ولم يترافق هذا التغيير الجوهرى في مؤهلات الداخلين الجدد إلى سوق العمل في تونس مع تطور مماثل في الطلب على اليد العاملة. وبشكل عام، استمرت القطاعات نفسها في توليد فرص العمل. وبالتالي، فإن العائد على الاستثمار في التعليم، وهو قطاع رئيس في النموذج الاجتماعي التونسي،⁽⁹⁾ يتم هدره على الصعيدين الفردي والجماعي بسبب قدرة الاقتصاد المحدودة على استيعاب العمال المتعلمين تعليماً عالياً.⁽¹⁰⁾

تهدف الخطة الوطنية الحادية عشرة للتنمية للفترة 2007-2011 إلى تحويل الاقتصاد إلى الأنشطة ذات القيمة المضافة المرتفعة، والتي تحتاج إلى معرفة كثيفة. ومع ذلك، فإن الحكومة لم تستطع حتى الآن، تحويل هذه النية إلى واقع، على نحو فعّال. وعلى الرغم من مرتبتها المتقدمة في مؤشر أنشطة ممارسة الأعمال الخاص بالبنك الدولي، لاتزال بيئة الأعمال في تونس تتسم بضعف حماية المستثمر، ومحدودية فرص الحصول على التمويل، وخاصة بالنسبة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. كلا العاملين يحدان من روح المبادرة ويقيدان استثمارات القطاع الخاص. ولذا ينبغي على تونس أن تصمم حوافز كافية لتوجيه الموارد نحو القطاعات والصناعات التي تحتاج إلى معرفة كثيفة، وتحفّز على الابتكار التكنولوجي، وتتغلب على نقاط الضعف المتبقية في مناخ الأعمال والإدارة.

الشكل 4

خلق فرص العمل والداخلون الجدد إلى سوق العمل من فئة التعليم العالي في تونس (بالآلاف)



الجزائر: التحوّل من قطاع عام يعاني من فائض الموظفين إلى هيمنة القطاع غير الرسمي

عانت الجزائر من موجة من العنف السياسي والركود الاقتصادي والاضطرابات الاجتماعية في أواخر الثمانينيات وأوائل التسعينيات أدت إلى تحوّل عميق في سوق العمل فيها. حتى أوائل الثمانينيات، وقرّ القطاع العام ثلثي إجمالي العمالة،⁽¹¹⁾ وكان ثمة فائض كبير من العاملين في القطاع العام. وقد أمكن تحقيق ذلك بفضل عائدات النفط والغاز الوفيرة التي جعلت الحكومة رب العمل الرئيس في الاقتصاد. في منتصف الثمانينيات، كانت نسبة العاطلين عن العمل في الجزائر من القوة العاملة تقل عن 10 في المئة. بيد أن معظم الشركات العامة تعاني من عدم كفاءة الموارد، وضعف استغلال الطاقة الانتاجية المتاحة، وعدم كفاية أساليب الإدارة والحكومة.⁽¹²⁾

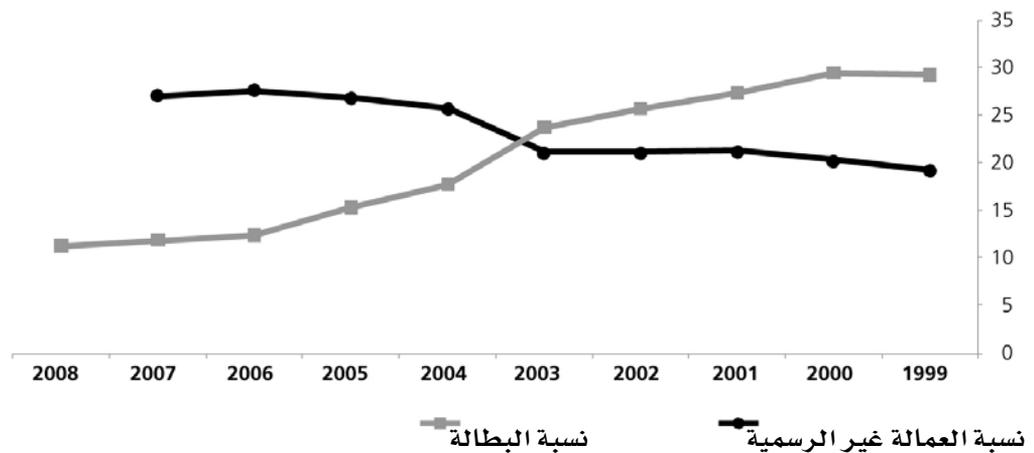
بحلول أواخر الثمانينيات، تسبب الانخفاض الكبير في أسعار النفط بانهيار عائدات التصدير في الجزائر وتهديد قدرتها على الوفاء بديونها على نحو خطير.⁽¹³⁾ وبين العامين 1988 و1993، اضطرت الحكومة إلى تخصيص نسبة 86 في المئة من عائدات التصدير، في المتوسط، لتسديد الديون. وبحلول العام 1994، لم يُعد لدى الحكومة من خيار سوى الشروع في عملية إصلاح هيكلية بدعم من صندوق النقد الدولي والبنك الدولي لإعادة هيكلة الشركات العامة، وتقليص عدد الموظفين في القطاع العام. وبين العامين 1994-1997، تم تسريح أكثر من 405 آلاف موظف من المؤسسات العامة⁽¹⁴⁾ من دون خلق أي فرص عمل جديدة بالملاحظة من جانب القطاع الخاص المتخلف إلى حد كبير. أما الذين حافظوا على وظائفهم فقد فقدوا ما بين 20 و40 في المئة من قوتهم الشرائية.⁽¹⁵⁾ وقد أدت هذه التطورات إلى تفويض فكرة النموذج الجزائري القائم على وجود فرص عمل محمية

وذات أجر جيد بشكل خطير.

ابتداءً من العام 2000، توجب على الباحثين عن العمل، الذين تزايد عددهم، خلق فرص عمل خاصة بهم. وتظهر الإحصاءات الرسمية أن الانخفاض في معدل البطالة سار جنباً إلى جنب مع تنامي القطاع غير الرسمي. وفيما انخفض معدل البطالة من 30 إلى 10 في المئة تقريباً على مدى العقد الماضي، ازدهر القطاع غير الرسمي، وارتفعت مساهمته في جميع الوظائف التي وقّرها الاقتصاد من أقل من 20 في المئة في العام 1999، إلى أكثر من 27 في المئة في العام 2007. فضّلت الحكومة، من أجل كسب التعاطف الشعبي، «حلاً متسرعاً» ونهجاً مُجَزَّأً لمعالجة البطالة، يعتمد على إحداث عدد وافر من برامج القروض الصغيرة. كما فضّلت الحكومة، مدفوعة بدوافع سياسية، تجاهل بُعد الكفاءة في سياسة التوظيف وتأثيرها الضار على نوعية العمل. ونتيجة لذلك، ركزت إنتاجية العمل ككل في الجزائر خلال الفترة 2000-2008، متخلفة عن معظم البلدان الناشئة والبلدان النامية في المنطقة وخارجها.

الشكل 5

نسبة البطالة و نسبة العمالة غير الرسمية بالجزائر



بعد مرور أكثر من خمسة عشر عاماً على بدء برنامج الإصلاح الهيكلي، فشلت الجزائر في التخلص من اعتمادها الكبير على قطاع النفط والغاز. وبحلول نهاية العام 2008، شكّل هذا القطاع نسبة 48 في المئة من الناتج المحلي الإجمالي، وساهم بما يعادل 95 في المئة من الصادرات، و75 في المئة من إيرادات الميزانية.⁽¹⁶⁾ ومع ذلك، فإن قطاع النفط والغاز لا يساهم إلا بنسبة تقل عن 5 في المئة من خلق فرص العمل في الاقتصاد. في غضون ذلك، انخفضت نسبة مساهمة الزراعة والتصنيع في الناتج المحلي الإجمالي من 11 و10 في المئة إلى 8 و5 في المئة، على التوالي، خلال العقد الماضي. على الحكومة الجزائرية وضع إستراتيجية نمو في المدى المتوسط واقترح حوافز كافية لتوجيه

استثمارات القطاع الخاص، المحلي والأجنبي، نحو القطاعات ذات الإنتاجية العالية. تتطلب مثل هذه الإستراتيجية تحسناً كبيراً، في بيئة الأعمال في الجزائر، والتي تتسم الآن بضعف البنية التحتية وتعقيد الإجراءات الإدارية، وانعدام الشفافية، والأنظمة التشريعية غير المستقرة.⁽¹⁷⁾ فتقرير «ممارسة أنشطة الأعمال» للعام 2010 الصادر عن البنك الدولي يُصنّف الجزائر في المرتبة 136 من بين 183 بلداً، وهي تتخلف عن تونس (69)، والمغرب (128)، ومعظم البلدان الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. القطاع المصرفي في الجزائر، الذي لا يزال في غالبيته مملوكاً للقطاع العام، لا يسهم إلا بشكل ضعيف في تمويل الاقتصاد، إذ لا تتجاوز الائتمانات المصرفية المُقدّمة للقطاع الخاص نسبة 13 في المئة من الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر، في حين وصلت إلى 46 في المئة من الناتج المحلي الإجمالي في تونس، و78 في المئة في المغرب، في العام 2008. إن ضعف الحصول على التمويل يعوق تطوير القطاع الخاص، ويمنع أصحاب المشاريع المحتملين من الدخول في استثمارات ذات أحجام كبيرة والاعتماد على تقنيات حديثة.

المغرب: أداء نمو أفضل وتوسّع بطيء ومحير في قوة العمل

بلغ متوسط معدل النمو في المغرب 5 في المائة سنوياً للفترة 2000-2008، ولكن نسبة العمالة زادت بواقع 1.7 في المئة سنوياً فقط. وبعبارة أخرى، ولدت كل نقطة مئوية إضافية من النمو الاقتصادي نمواً بواقع 0.34 في المئة فقط في مجال التوظيف. هذه النسبة أقل من نظيرتها في تونس، حيث إن الرقم المقابل هو 0.55 في المئة.

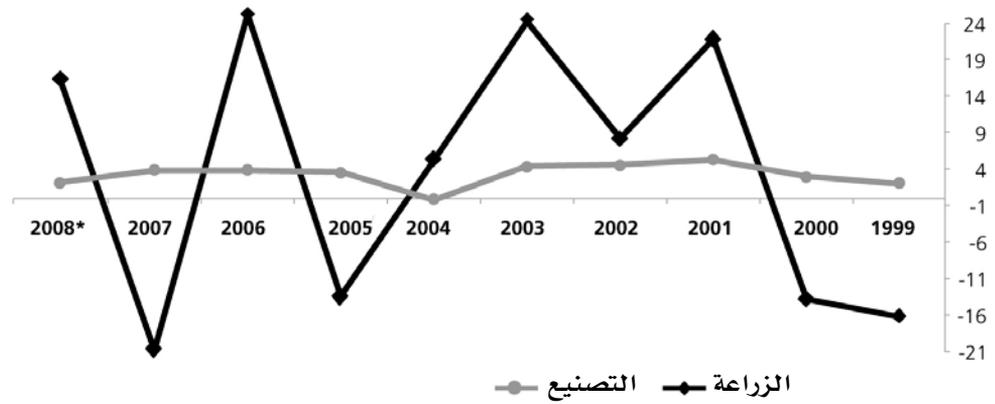
إن ما يفسّر الانفصام بين النمو والتوظيف في المغرب يعود في الحقيقة إلى أن متوسط إنتاجية العمالة زاد بنسبة 3 في المائة سنوياً، وهو أداء استثنائي في تاريخ المغرب. ومع ذلك، فقد أفادت مكاسب الإنتاجية بصورة أساسية عدداً محدوداً من القطاعات: الاتصالات السلكية واللاسلكية، والنقل، والخدمات المالية (البنوك والتأمين)، والعقارات. وأدخل المغرب إصلاحات هامة في هذه القطاعات عن طريق فتحها أمام الخصخصة والمنافسة، ما أتاح لها الاستفادة من التدفقات الكبيرة للاستثمارات الأجنبية ونقل التكنولوجيا.

ومع ذلك، فإن الأداء في بقية قطاعات الاقتصاد المغربي لا يزال متواضعاً. فالقطاع الزراعي، الذي يولد 15 في المئة من الناتج المحلي الإجمالي و40 في المئة من فرص العمل، لا يزال متقلباً، ويرتبط بشكل مفرط بالظروف الجوية. هذا بينما يعاني قطاع التصنيع من التراجع، على الرغم من إستراتيجية الحكومة لتصنيع البلاد، حيث يقل متوسط نموه السنوي عن 4 في المئة. وقد انخفضت مساهمة التصنيع في الناتج المحلي الإجمالي من 17 في المئة في العام 2000 إلى 14 في المئة في العام 2008. كما أن المغرب يعاني من تدهور قدرته التنافسية في الأسواق الخارجية. فقد تراجعت تغطية الواردات بشدة في السنوات الأخيرة من 66 في المئة في العام 2002 إلى أقل من 48 في المئة

في العام 2008. وبلغ العجز في حساب المغرب الجاري نسبة 5 في المئة من الناتج المحلي الإجمالي، ولولا التحويلات الواردة من المهاجرين المغاربة، والتي مثلت 9 في المئة من الناتج المحلي الإجمالي في المتوسط خلال السنوات الخمس الماضية، لكان وضع حسابه الجاري أسوأ بكثير.⁽¹⁸⁾

الشكل 6

النمو الحقيقي في الناتج المحلي الإجمالي في قطاعي الزراعة والتصنيع في المغرب



إن التحدي الحقيقي بالنسبة إلى المغرب يتمثل في الإستفادة من التقدم الذي تم إحرازه في مجال الخدمات لتحسين الإنتاجية والكفاءة في القطاعات الأخرى من الاقتصاد. ولا يمكن القيام بذلك إلا من خلال إستراتيجية شاملة ومنسقة للنمو في المدى المتوسط. النهج الحالي للحكومة المغربية قطاعي ومُجرّأ وغير كاف، إذ تخلّى المغرب عن وضع خطط اقتصادية شاملة في أوائل العام 2000. وقد حلّ محلها عدد من الخطط القطاعية، تم تصميمها في مراحل وأطر زمنية مختلفة.⁽¹⁹⁾ لكل خطة قطاعية أهدافها وأدواتها وحوافزها الخاصة. وبالإضافة إلى ذلك، ليس ثمة مؤسسة مسؤولة عن تنسيق جهود، ورصد وتقييم نتائج، هذه الخطط.

علاوة على معالجة أوجه القصور المؤسسية في تصميم وتنفيذ سياسات التنمية، يتعيّن على الحكومة بذل المزيد من التركيز على تحسين رأس المال البشري من خلال التدريب المستمر. حالياً، يُمثّل رأس المال البشري الضعيف عقبة خطيرة أمام انتقال المغرب إلى مسار أكبر لنمو الإنتاجية.⁽²⁰⁾ في العام 2008، كان أكثر من 40 في المائة من العاملين أميين، و68 في المئة غير حاصلين على أي شهادة تعليمية. ينبغي على الحكومة مراجعة خطط الحوافز لتشجيع استثمارات الشركات في مجال تدريب عمالها، بالإضافة إلى تحسين جودة برامج التدريب المتاحة. فالآليات الحالية في المغرب للاستفادة من حوافز برامج التدريب بطيئة ومعقدة وغير فعالة.⁽²¹⁾

في الوقت الحالي، أقل من 20 في المئة من منشآت القطاع الصناعي تُوفّر التدريب لموظفيها، وهي نسبة منخفضة للغاية، ذلك أن المتوسط هو 50 في المئة في البلدان الناشئة، بينما تُوفّر الصين

وبولندا، مثلاً، تدريب العاملين بمعدلات تفوق 90 في المئة.⁽²²⁾

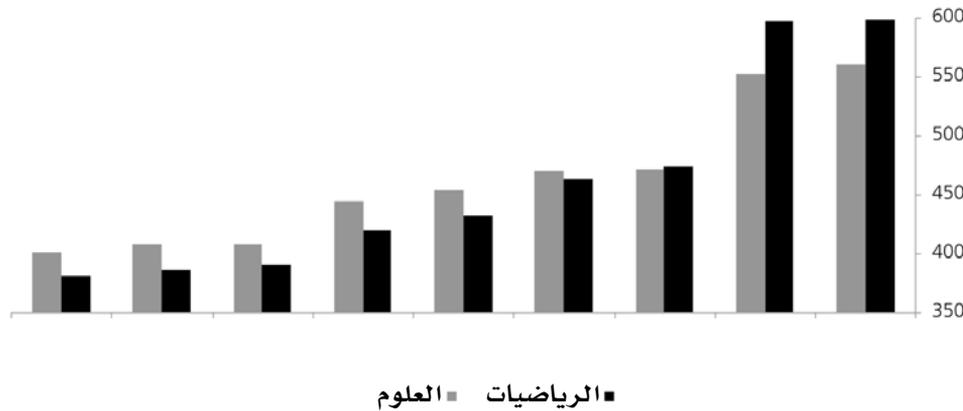
التعليم في المغرب العربي وأداء سوق العمل

إن جميع بلدان المغرب العربي لديها معدلات بطالة مرتفعة في صفوف المتعلمين تعليماً عالياً. وفي حين لا يمكن تجاهل التفسير القائم على «جانب الطلب على العمالة»، والذي يُركّز على عدم قدرة الاقتصاد على خلق وظائف تحتاج إلى مهارات عالية، فإن ظاهرة البطالة المرتفعة في اوساط المتعلمين تكشف أيضاً عن ضعف جودة التعليم. ويتأكد هذا من خلال الاطلاع على «دراسة الاتجاهات الدولية في الرياضيات والعلوم» (TIMSS)⁽²³⁾ التي تستند إلى تقييم دولي لطلاب الصف الرابع والثامن في جميع أنحاء العالم في معرفة الرياضيات والعلوم. «دراسة الاتجاهات الدولية في الرياضيات والعلوم» تُحدّد مستويات معينة في قياس قدرات الطلاب. فالطلاب الذين سجّلوا نتيجة تقل عن 400 درجة لا يتوفرون إلا على المعرفة الأساسية فقط. وعلى النقيض من ذلك، فإن الطلاب الذين سجّلوا ما يزيد عن 500 درجة قادرون على تطبيق فهمهم ومعارفهم في العديد من المواقف المعقدة. الطلاب الآسيويون سجّلوا أكثر من 500 درجة في كل من الرياضيات والعلوم. من ناحية أخرى، سجّل الطلاب الجزائريون والمغاربة أقل من المتوسط في الرياضيات وحول المتوسط في العلوم. والطلبة التونسيون متخلفون عن البلدان الناشئة خارج المنطقة، على الرغم من تسجيلهم أعلى الدرجات في منطقة المغرب العربي.

الشكل 7

الدرجات التي سجلها طلاب بلدان مختارة

في «دراسة الاتجاهات الدولية في الرياضيات والعلوم» (TIMSS) (2007)

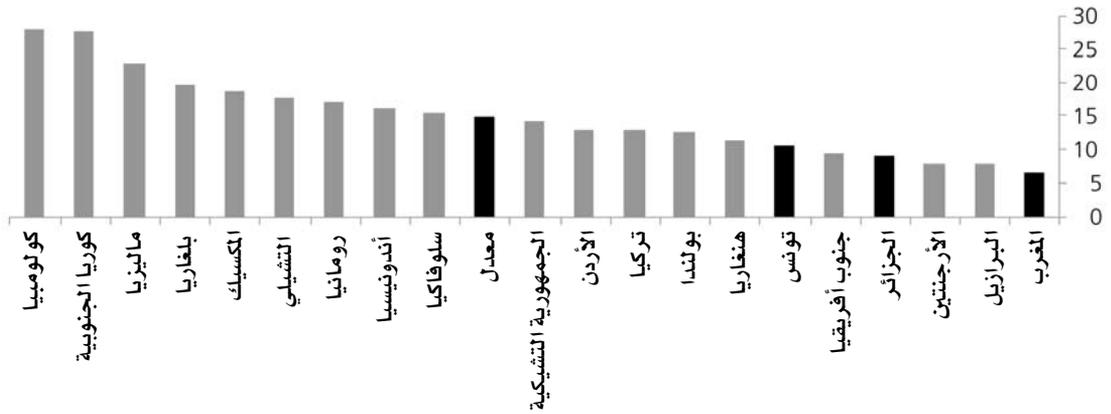


يُظهر توزيع طلاب ما بعد المرحلة الثانوية في مختلف مجالات التخصص أن نسبة 15 في المئة من

الطلاب في عينة من 20 دولة ناشئة، في المتوسط، مسجلون في مجال الهندسة. معظم بلدان آسيا وأميركا اللاتينية فوق هذا المتوسط، في حين أن بلدان المغرب العربي الثلاثة تقع تحته. نسبة 6.7 في المئة فقط من طلاب مابعد المرحلة الثانوية في المغرب، و9.2 في المئة في الجزائر، و10.7 في المئة في تونس، يتلقون تدريبهم الجامعي في مجال الهندسة. فالطلاب في المغرب العربي يميلون إلى التركيز في مجال العلوم الإنسانية، والعلوم الاجتماعية، والقانون، والتعليم. ومن دون تقديم أي أحكام قيمة حول أي من هذه المجالات، يبدو أن هناك توزيعاً غير متوازن لطلبة بلدان المغرب العربي في المجالات التي لاتتلاءم مع المهارات التي يحتاجها القطاع الخاص.⁽²⁴⁾ وتظهر البيانات المتوفرة عن البطالة بين خريجي الجامعات، بحسب المجال، أن أقل من 3 في المئة من المهندسين فقط يعانون من البطالة مقارنة مع متوسط قدره 20 في المئة من جميع الخريجين في المجالات الأخرى.

الشكل 8

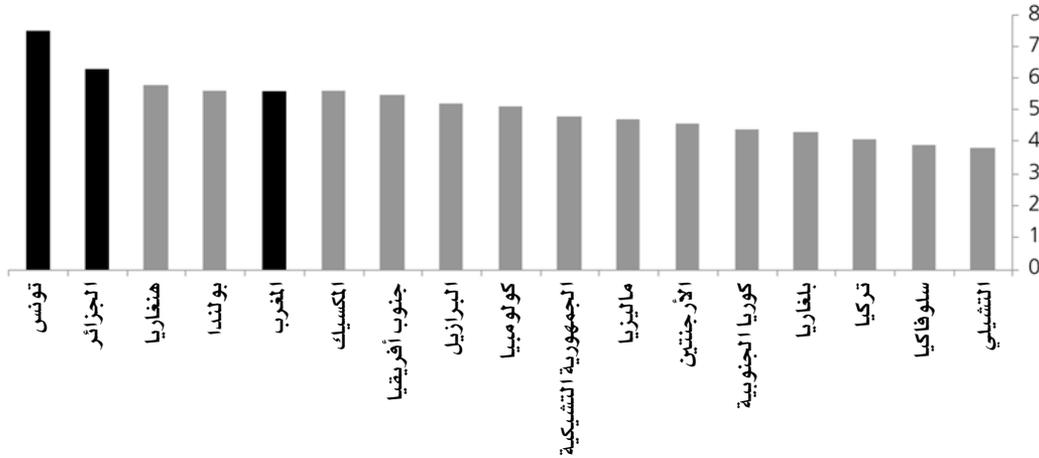
نسبة الطلاب المسجلين في مجال الهندسة (2007)



ويبدو أن ندرة الموارد لتُفسّر حالة التعليم في المغرب العربي. فحصة الإنفاق العام على التعليم في عينة من ثمانية عشر من البلدان الناشئة تصل إلى نسبة 5 في المئة من الناتج المحلي الإجمالي، بينما النسبة في بلدان المغرب العربي الثلاثة هي أعلى من المتوسط في هذا الصدد، ومع ذلك فإن أداءها لا يواكب البلدان التي تتفق أقل. فمعظم البلدان ذات التحصيل العلمي الممتاز لاتخصص ما يزيد عن 5 في المئة من ناتجها المحلي الإجمالي للتعليم، ما يثير التساؤل حول أساليب الإدارة والحوكمة في تخصيص الموارد المرصدة للتعليم في بلدان المغرب العربي.

الشكل 9

مجموع الإنفاق العام على التعليم كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي



تونس : تقدّم كمي وكيفي للتعليم على المستوى المغربي العربي

تتوفر تونس على أعلى معدلات معرفة القراءة والكتابة للبالغين في منطقة المغرب العربي،⁽²⁵⁾ وتوفّر التعليم الابتدائي لجميع الأطفال من دون استثناء. كما أن مستوياتها في مجال الحصول على التعليم الثانوي والعالي مماثلة لتلك الموجودة في أميركا اللاتينية وشرق آسيا. علاوة على ذلك، نجحت تونس في سد الفجوة بين الجنسين في مجال الحصول على التعليم، حيث تُمثّل الفتيات نسبة 48 في المئة من التلاميذ المسجلين، وقد وصلت نسبتهن في مرحلة التعليم ما بعد الثانوي إلى 60 في المئة في العام 2008.⁽²⁶⁾

على الرغم من هذه الإنجازات، لاتزال نوعية التعليم في تونس أقل جودة مقارنة بالبلدان الناشئة من خارج المنطقة. ووفقاً لدراسة الاتجاهات الدولية في الرياضيات والعلوم للعام 2007، فإن النتائج التي سجّلها الطلاب التونسيون، على الرغم من أنها كانت أفضل من نتائج نظرائهم الجزائريين والمغاربة في الرياضيات والعلوم، كانت أقل من المتوسط. علاوة على ذلك، فإن أكثر من ثلثي الطلبة التونسيين متخصصون في مجالات العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، وأقل من 25 في المئة منهم متخصصون في العلوم أو الهندسة. هذا النمط من التخصص لا يشبه ذلك النمط الذي تتميز به البلدان التي حصلت على أعلى الدرجات،⁽²⁷⁾ في شرق آسيا وأميركا اللاتينية، ويساهم في ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين.

إن النظام التعليمي في تونس لا يزال إلى حد كبير حكراً على القطاع العام. والتحدي الذي يواجه تونس هو خلق شراكة بين القطاعين العام والخاص من شأنها تخفيف العبء على الموازنة العامة للدولة، وجعل التعليم أكثر استجابة لاحتياجات سوق العمل من حيث المهارات والمؤهلات. وقد فتحت تونس مؤخراً التدريب المهني أمام القطاع الخاص لزيادة قدرته على تدريب الطلاب، وتعزيز الشراكات مع المؤسسات الخاصة. لكن ينبغي على واضعي السياسات تلميع صورة التدريب المهني، وذلك لأن معظم الطلاب يشعرون بأنه نقطة النهاية بالنسبة إلى أولئك الذين يفشلون في التعليم العام.

الجزائر: إصلاحات تعليمية متعددة ذات نتائج مخيبة للأمال

منذ حصولها على الاستقلال في العام 1962، أدخلت الجزائر إصلاحات مختلفة على نظامها التعليمي تهدف إلى تسهيل الوصول إليه وتحسين جودته. وإذا ما وضعنا في اعتبارنا نقطة انطلاقها الأدنى بالمقارنة مع تونس، فقد أنجزت الجزائر تحسينات كبيرة في معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين من الذكور والإناث على حد سواء.⁽²⁸⁾ كما حققت أيضاً التعميم الكامل للتعليم الابتدائي، ومعدلاً هاماً على صعيد الالتحاق بالتعليم الثانوي معادلاً لما حققته تونس. كما ان الأمر اللافت أكثر هو أن السلطات الجزائرية تغلبت على الفجوات بين الجنسين في جميع مستويات التعليم، إذ شكّلت الإناث في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي، على سبيل المثال، نسبة 57 في المئة من مجموع الطلبة في العام 2007. ولا يزال مستوى التسجيل في التعليم لما بعد المرحلة الثانوية، على الرغم من تحسنه، منخفضاً نسبياً.⁽²⁹⁾

ومع ذلك، وعلى الرغم من أن الجزائر حققت تقدماً في المؤشرات الكمية للتعليم، فإن مضمون ونوعية التعليم ازدادا سوءاً. فقد أدخل واضعو السياسات سلسلة من الإصلاحات الجزئية غير المتناسقة، تميّزت بنهج من أعلى إلى أسفل، وعدم مشاركة أصحاب المصلحة الرئيسيين. كما أن الأساتذة والمعلمين بصفة عامة يتقاضون أجوراً زهيدة، ويفتقرون إلى حوافز للمشاركة في عملهم بفعالية. والأساليب التقليدية للتدريس، التي تتسم بقلّة التفاعل بين المدرسين والطلاب وعدم وجود مجال للتفكير النقدي، لا تزال سائدة.

إن ارتفاع معدل البطالة بين الخريجين يُشوّه صورة الجامعة، ويعكس عدم قدرتها على تلبية متطلبات الاقتصاد من حيث العمالة. وأصحاب المشاريع يشكون من نوعية الباحثين عن وظائف من المتعلمين وافتقارهم إلى المهارات الأساسية المطلوبة في السوق. فنسبة المُسجّلين في مجال العلوم والهندسة من الطلاب أقل من 20 في المئة، مقارنة بـ 80 في المئة في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية والتعليم.

المغرب: إنجازات متواضعة كماً ونوعاً

التعليم الأساسي للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ست سنوات وخمس عشرة سنة إلزامي من الناحية القانونية في المغرب، ويُقدّم من قِبَل الدولة مجاناً، كما هو الحال في الجزائر وتونس. ويتم تخصيص أكثر من ربع ميزانية الحكومة لوزارة التربية والتعليم، وهي نسبة مرتفعة وفقاً للمعايير الإقليمية والدولية على حد سواء. ومن المفارقات، أن معدل الأمية بين الكبار في المغرب هو من بين أعلى المعدلات في العالم والفتيات تعانين منه أكثر مقارنة بالذكور. كما أن نسبة العمال غير المتعلمين في القوة العاملة المغربية تصل إلى 40 في المئة، مقارنة بـ18 في المائة في الجزائر، و12 في المئة في تونس. إن التعميم الكامل للتعليم الابتدائي لم يتحقق إلى الآن في كثير من القرى النائية. علاوة على ذلك، فإن ارتفاع معدلات التسرب في المدارس الابتدائية يؤدي إلى انخفاض معدلات الالتحاق بالتعليم الثانوي والجامعي.

تشير هذه النتائج إلى ضرورة إجراء إصلاحات عميقة في نظم التعليم والتدريب المهني في المغرب. فالإصلاحات الجزئية وأنصاف الحلول التي تم اعتمادها على مدى عقود في هذا القطاع الحيوي والإستراتيجي لم تكن مجدية، ولافائدة من استمرارها. فالإصلاح الفعّال يتطلب إرادة سياسية قوية، ومشاركة حقيقية من جانب أصحاب المصلحة الرئيسيين، ونظام حوكمة أفضل لضمان استخدام الموارد العامة بكفاءة. الإصلاح يجب أن يحظى أيضاً بالشرعية السياسية الكافية لمقاومة المعارضة المحتملة من جانب أولئك الذين يستفيدون من الوضع الراهن.

إصلاح التعليم ينبغي أن يكون أولوية وطنية

على بلدان المغرب العربي أن تتعلّم من أفضل الممارسات الدولية في مجال تصميم النظم التعليمية وإدارتها. وتشمل هذه الممارسات الشراكات بين القطاعين العام والخاص في تصميم المناهج وتمويل التعليم، وبرامج للحوافز على أساس الأداء للمعلمين والاساتذة ومديري المدارس، ومزيد من الاستقلال الذاتي والمسائلة بالنسبة إلى المدارس العامة والجامعات. ويمكن للإصلاح أن يحسّن الأداء الأكاديمي، ويوفّر في الوقت نفسه المرونة والاستجابة، التي تشتد الحاجة إليها من جانب المؤسسات التعليمية، تجاه مطالب سوق العمل.

إعادة النظر في أنظمة سوق العمل

ينبغي أن تحقق أنظمة العمل في المغرب العربي التوازن بين حقوق والتزامات أصحاب العمل والعمال، وتوسّع نطاق التغطية لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي، الذين لا يتمتعون حالياً بأي حماية.

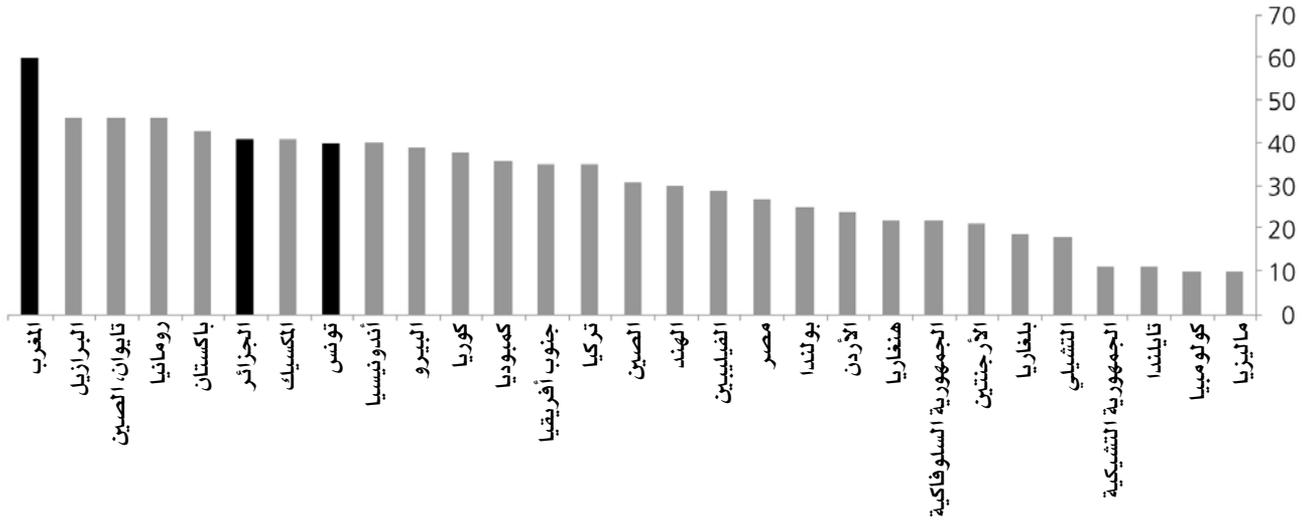
بالمقارنة مع معظم البلدان الناشئة، تبدو أنظمة العمل في منطقة المغرب العربي غير مرنة ومقيّدة، إذ يقيّم مسح البنك الدولي أنظمة العمل في تقرير «ممارسة أنشطة الأعمال» وفقاً لثلاثة معايير: قواعد التوظيف، ساعات العمل، وتسريح العمال. ويظهر مؤشر المسح أن أنظمة بلدان المغرب العربي الثلاثة أكثر تشدداً من تلك الموجودة في البلدان الناشئة عموماً.

تونس: مرونة في التوظيف وجمود مفرط في التسريح

ينبغي أن تحقق أنظمة العمل توازناً بين توفير حماية معقولة للعمال ومرونة كافية للمؤسسات. في تونس، تعطي الأنظمة الصارمة جداً، التي تنظم عملية التسريح من العمل وتعقيدها الإدارية، العديد من المؤسسات حوافز لالتفاف عليها. وهي تقوم بذلك عن طريق تأسيس أعمالها التجارية بشكل غير رسمي أو من خلال اتخاذ ترتيبات غير رسمية مع عمالها إذا ما كانت في القطاع الرسمي.⁽³⁰⁾

الشكل 10

مؤشر صرامة أنظمة العمل



إن القيود التي تضعها تونس على التوظيف مماثلة للمتوسط الموجود في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، أو في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. ومن ناحية أخرى، فإن مؤشر ساعات العمل في تونس أكثر مرونة مما هو عليه في هاتين المنطقتين. بيد أن مؤشر القيود المفروضة على تسريح العمال مرتفع للغاية. وبالرغم من ذلك، فإن تكاليف الفصل من العمل التي يدفعها أرباب العمل للعمال قليلة نوعاً ما في تونس. فهي تصل، في المتوسط، إلى ما يعادل 17 أسبوعاً من الراتب،

بالمقارنة مع عام واحد في منطقة الشرق الأوسط، وستة أشهر في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وهكذا، على الرغم من الإجراءات المعقدة والطويلة الخاصة بتسريح العمال، فإن التعويض الذي يحصل عليه العامل في نهاية المطاف زهيد جداً. لذا، ينبغي على الحكومة أن تعيد النظر في إجراءات التسريح من العمل والتعويض، واطاعة نصب عينيها التغلب على هذا التناقض. علاوة على ذلك، على الحكومة وضع آلية شبكة أمان للعمال المسرحين، بحيث يمكنهم الحصول على حد أدنى من الدخل والمساعدة في العثور على فرص عمل جديدة.

الجزائر: مرونة معتدلة مع تأمين ضد البطالة

قامت الجزائر بإصلاح أنظمة سوق العمل فيها بعد عقود طويلة من الجمود المفرط. وأنتجت هذه الإصلاحات عقود عمل أكثر مرونة، وحرية أكثر لأرباب العمل لتسريح العمال من حيث الإجراءات ودفع التعويضات. ولموازنة تلك الأنظمة الليبرالية، تمنح الجزائر إعانات البطالة، في ظل ظروف معينة،⁽³¹⁾ للعمال المفصولين لأسباب اقتصادية. وتتراوح مدة الإفادة من هذه الإعانات بين سنة واحدة وثلاث سنوات، حسب أقدمية العامل في الوظيفة، ويحتسب المبلغ كمتوسط لمستوى الأجر الأخير قبل الفصل، والحد الأدنى للأجور في الاقتصاد. ومع ذلك، وبسبب معايير الاستحقاق المقيّدة، فإن أقل من 20 في المئة فقط من العمال المفصولين يمكنهم تقديم طلبات للحصول على إعانات البطالة في الجزائر.

علاوة على ذلك، وعلى الرغم من الإصلاحات الأخيرة في سوق العمل، لا تزال الجزائر تتوفر على توظيف أقل مرونة بالمقارنة مع معظم البلدان الناشئة.

المغرب: مرونة ضعيفة في إجراءات التعيين وتكاليف باهظة للفصل من العمل

يتوفر المغرب على لوائح العمل الأكثر صرامة في المغرب العربي على أساس مؤشر البنك الدولي. فمن ناحية التوظيف، لاستمر عقود العمل ذات الأجل المحدد إلا لفترة محدودة حيث يجب تحويلها إلى عقود دائمة. ومن ناحية الفصل من العمل، فإن تكاليف التخلص من العمالة الفائضة مرتفعة للغاية، حيث تصل إلى 85 أسبوعاً من الراتب في المتوسط، مقارنة مع 17 أسبوعاً في الجزائر وتونس، و53 أسبوعاً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بأكملها.

ومع ذلك، لا يستفيد من لوائح العمل تلك سوى العمال الرسميون في القطاع الرسمي.⁽³²⁾ فهي لا تغطي معظم العاملين في قطاع الزراعة أو في القطاعات غير الرسمية، الذين يمثلون غالبية العاملين في المغرب. وتشير الإحصاءات الرسمية إلى أن نسبة 70 في المئة من العاملين بأجر في المغرب ليس لديهم أي عقود عمل.

من وجهة نظر العدالة والتكافل الاجتماعي، ينبغي على الشركاء الاجتماعيين في المغرب - واضعي السياسات، والنقابات العمالية، ومنظمات أرباب العمل - اعتماد قوانين وأنظمة العمل التي توفر مستوى معقولاً من الحماية لجميع العمال. اللوائح المفترضة توفر الحماية لصالح الذين يعملون في القطاع الرسمي، وتخلق عقبات أمام العاطلين عن العمل والعمال غير الرسميين الذين يرغبون في دخول سوق العمل الرسمية. وهذا يؤدي إلى خلق فجوة اجتماعية في البلاد، ويساهم في إدامة الفوارق الاجتماعية وعدم المساواة بين فئات القوى العاملة.⁽³³⁾

نحو تنفيذ متوازن وفعال لتشريعات العمل

في حين قد تزيد الأنظمة المتسمة بالجمود، التي تفرض إجراءات صارمة على الفصل من العمل، من الاستقرار الوظيفي للعاملين، فإنها تجعل المؤسسات تحجم عن توظيف عمال رسميين إضافيين، وتؤدي إلى ظهور وانتشار أشكال غير مستقرة من التوظيف. وفي بيئة من النمو الاقتصادي المتقلب، والانفتاح على المنافسة العالمية، تحتاج الشركات إلى بعض المرونة لاستيعاب الصدمات الخارجية، وضبط حجم قوة العمل الخاصة بها. المرونة أمر حاسم أيضاً لعملية إعادة انتشار العمال من الصناعات التي تعاني من تدهور إلى أخرى جديدة. من ناحية أخرى، ينبغي ألا تؤدي مرونة التوظيف في المؤسسات إلى تحميل مخاطر تعرضها للصددمات الخارجية إلى الموظفين من دون أي تعويض. تحتاج بلدان المغرب العربي، وخاصة المغرب وتونس، إلى شبكات أمان تمكن العاملين، عندما يتم تسريحهم، من الحصول على مساعدة في الحصول على دخل لفترة زمنية معقولة، ودعم وتدريب ملائمين لمساعدتهم على العودة إلى سوق العمل بسرعة.

أخيراً، ينبغي على حكومات بلدان المغرب العربي، إضافة إلى تبسيط أنظمة العمل وتصميم نظم حماية أكثر شمولاً، تعزيز تطبيق قوانين العمل الخاصة بها. وتشير تقارير مختلفة إلى أن الامتثال لأحكام العمل من قبل عدد كبير من المؤسسات محدود. ولذا فإن تغيير هذا الوضع يتطلب من الحكومات تخصيص المزيد من الموارد المالية والصلاحيات القانونية لمفتشي العمل، حتى يتمكنوا من رصد امتثال أصحاب العمل للوائح العمل.

نحو سياسات تشغيل شاملة وفعالة

تشمل سياسات سوق العمل النشطة الإعانات في الأجور والإعانات على التوظيف الممنوحة لأرباب العمل لتشجيعهم على توظيف المزيد من الموظفين، إضافة إلى برامج التدريب وإعادة التدريب لزيادة فرص توظيف طالبي العمل، وبرامج الأشغال العامة، واعتمادات تفضيلية لتشجيع مبادرات التوظيف الذاتي. في السنوات الأخيرة، خصصت الحكومات في بلدان المغرب العربي الثلاثة موارد عامة

كبيرة نسبياً لدعم هذه السياسات.

تؤكد كل من الدول الثلاث على عناصر مختلفة من سياسات سوق العمل. فالجزائر تركّز على توفير فرص العمل من خلال برامج الأشغال العامة وإعانات الأجور. ويُعدّ الدعم المُقدّم إلى الباحثين عن عمل، الذين يعتزمون خلق فرص توظيف خاصة بهم، الدعامة الرئيسة لسياسات سوق العمل في كل من تونس والمغرب.

تونس: سياسات عمل مُكلفة ذات تأثير ضئيل على البطالة

تتفق تونس مايعادل I في المئة من ناتجها المحلي الإجمالي في كل عام على سياسات سوق العمل، وهو مبلغ مماثل لمتوسط ميزانية الاتحاد الأوروبي للفرض نفسه. ويعدّ تشجيع روح المبادرة بين الباحثين عن العمل من خلال تقديم قروض بشروط تفضيلية، وتقديم ضمانات حكومية وحوافز مالية أخرى، من المكونات الرئيسة لسياسات سوق العمل في تونس. هذه الخطط، التي تستهدف أساساً الشباب من خريجي الجامعات ومؤسسات التدريب المهني، والعمال المسرحين، تغطي أربعة من أصل خمسة من المستفيدين من سياسات سوق العمل.

تمثّل المساعدة والوساطة من أجل البحث عن وظيفة الركيزة الثانية لسياسات سوق العمل التونسية. وتقع مسؤولية هذه المهمة حصرياً على عاتق هيئة عامة،⁽³⁴⁾ تحاول الملاءمة بين الباحثين عن العمل والطلب على اليد العاملة. وهي تتعامل في المتوسط مع 400 ألف من الحالات الخاصة بالباحثين عن العمل، و140 ألفاً من عروض الوظائف في كل عام. وبالإضافة إلى ذلك، ولكي تشجع الشركات الخاصة على توظيف خريجي مؤسسات التعليم بعد المرحلة الثانوية، استحدثت الحكومة التونسية نظام دعم الأجور في العام 2005.⁽³⁵⁾

برامج التدريب وإعادة التدريب هي الركن الثالث من أركان سياسة التوظيف في تونس. ويتم تقديم هذه البرامج من قبل القطاعين الخاص والعام. ويصل مجموع المستفيدين في المتوسط إلى أكثر من 60 ألفاً كل عام.

ثمة عدد محدود من المؤسسات المسؤولة عن تصميم ووضع سياسات سوق العمل في تونس. مثل هذا الهيكل المؤسسي يعزز التنسيق الحكومي، ويساهم في تفادي مشاكل التواصل وتشتيت الجهود. ومع ذلك، تمنح تونس القطاع الخاص مجالاً محدوداً من أجل المساهمة في الربط بين الطلب والعرض على اليد العاملة، وتقديم الخدمات الأخرى ذات الصلة بالعمل. وبالإضافة إلى ذلك، وبسبب معايير الأهلية المقيدة، لا تستفيد من هذه البرامج إلا شريحة ضئيلة من القوى العاملة، بحيث تستهدف أساساً الشباب والمتعلمين تعليماً عالياً من الباحثين عن عمل.⁽³⁶⁾ وتشير التقديرات المتوفرة إلى أن نسبة 25 في المائة فقط من العاطلين عن العمل في تونس يستفيدون من هذه البرامج. ونتيجة لذلك، فإن متوسط المبلغ الذي يتم إنفاقه على كل مستفيد مرتفع جداً، ويتسبّب في الإجحاف وعدم المساواة

في حق الفئات غير المؤهلة للاستفادة من هذه البرامج على حد سواء. وتساعد هذه العوامل مجتمعة على تفسير الأثر المحدود لسياسات سوق العمل في تونس.

الجزائر: المؤسسات المتداخلة والوظائف غير اللائقة

خلافاً لتونس، تركّز سياسات سوق العمل في الجزائر أكثر على توفير فرص العمل من خلال برامج الأشغال العامة وإعانات الأجور. وتستهدف برامج العمل العامة، التي تتولى إدارتها وكالة التنمية الاجتماعية، كلاً من الشباب ذوي المؤهلات الضعيفة الباحثين عن وظائف، وشرائح أخرى من السكان البالغين الذين يعانون من الاقصاء الاجتماعي. المسألة، مع ذلك، هي أن معظم الوظائف التي أنشئت في إطار برامج الأشغال العامة مؤقتة، وفي مهن متدنّية الأجر، ويُنظر إليها على أنها خلطت مساعداً اجتماعية ولا تعالج القضايا البنوية للبطالة.

تلعب إعانات الأجور الممنوحة لأرباب العمل في القطاع الخاص دوراً هاماً في الجزائر. وقد وصلت مساهمتها في خلق فرص عمل إلى أكثر من 400 ألف وظيفة في العام 2008. وعلى النقيض من تونس والمغرب، فإن جميع شرائح الشباب الداخلين إلى سوق العمل مؤهلون للحصول على إعانات من هذا القبيل، بصرف النظر عن مستوى تعليمهم.⁽³⁷⁾ ويميل أرباب العمل في القطاع الخاص، مع ذلك، إلى تحديد أجور أقل من الحد الأدنى للأجور، على الرغم من الإعفاءات الضريبية والإعانات التي يحصلون عليها من الدولة. برامج التدريب وإعادة التدريب معدة للشباب من خريجي الجامعات ومؤسسات التدريب المهني الذين هم إما باحثون عن العمل لأول مرة، أو مُسرّحون مستفيدون من التأمين ضد البطالة. وفي ما يتعلق بعمليات الوساطة في سوق العمل، تشير البيانات المتاحة إلى أنه يتم في المتوسط تسجيل 400 ألف من المتقدمين كل عام. ومع ذلك، لا يتم جمع سوى 60 ألفاً من عروض الوظائف من الشركات، ولأُعيّن بصورة فعلية سوى 45 ألفاً فقط من الباحثين عن وظائف وهو لا يتعدى 11 في المئة من مجموع المتقدمين.

ثمة مؤسستان تتوليان إدارة برامج التدريب في الجزائر: وكالة التنمية الاجتماعية والصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة. ويشارك هذا الأخير في إدارة التأمين ضد البطالة وضمان الوساطة في سوق العمل بالاشتراك مع الوكالة الوطنية للتشغيل. ويُعتبر هذا التداخل المؤسسي أحد مصادر عدم الكفاءة والبيروقراطية المفرطة.

يلعب تشجيع العمل الحر دوراً هامشياً نسبياً في الجزائر، ويُركّز على توفير قروض صغيرة لأصحاب المشاريع من الشباب. معظم المشاريع التي أنشئت في إطار آلية الدعم هذه صغيرة جداً وتتركز في القطاع العام غير المنظم في كثير من الأحيان.

المغرب: معايير أهلية مقيدة ونتائج غير مرضية

كما هو الحال في تونس، فإن برامج التوظيف الذاتي التي تديرها الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل

والكفاءات، تمثل العنصر الرئيس لسياسات العمل في المغرب. وهي تدعم من يقومون بتأسيس المشاريع لأول مرة، وتوفر خدمات مختلفة تغطي الفترة من تصميم المشروع إلى حين إنشائه بشكل فعلي. ففي العام 2008، استفاد 6200 مشروعاً من برامج التوظيف الذاتي، وهو ما يقل كثيراً عن الهدف الأولي البالغ 30 ألفاً. وبالإضافة إلى إحصاء البنوك عن تقديم قروض لأصحاب المشاريع من الشباب عديمي الخبرة، على الرغم من الضمانات التي تقدمها الدولة، فإن معظم الباحثين عن عمل يفتقرون إلى المهارات الأساسية كي يكونوا أصحاب مشاريع ناجحين.

كما تلعب الوساطة في سوق العمل دوراً رئيساً في سياسات العمل في المغرب. بالإضافة إلى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، والتي تُركّز على الباحثين عن العمل ذوي المستوى العالي من التعليم، يساعد القطاع الخاص على المواءمة بنشاط بين العرض والطلب لشغل وظائف في مستويات مختلفة. في المتوسط، تُسجّل الوكالة الوطنية حوالي 300 ألف من الباحثين عن عمل كل عام، ولكن عروض الوظائف تقل عن 80 ألفاً وظيفية، ويتم بشكل فعلي توظيف 50 ألفاً من المتقدمين، أي ما يعادل 17 في المئة من طالبي العمل المسجلين فقط.

كما تقتصر إعانات الأجور في المغرب، التي تهدف إلى مساعدة الأفراد على اكتساب تجربتهم الأولى في سوق العمل، على الشباب وخريجي التعليم العالي.⁽³⁸⁾ وبحلول نهاية العام 2009، استفاد 172 ألفاً شخص من إعانات الأجور. وقد أجرت وزارة العمل مؤخراً تقييماً لأثر إعانات الأجور، ووجدت أن أربعة من أصل خمسة من المستفيدين عثروا على وظيفة دائمة بحلول نهاية الخطة. لكن، ونظراً إلى معايير الأهلية المقيدة، لاستفيد من سياسات سوق العمل إلا شريحة محدودة من عاطلين عن العمل، حيث لا يستفيد من هذه الخطة سوى 18 في المئة من الباحثين عن عمل. كما هو الحال في تونس، فإن هذا يجعل متوسط الإنفاق على كل مستفيد مرتفعاً للغاية. ذلك ان التركيز على فئة محدودة من الباحثين عن عمل يحرم الفئات الباقية من أي دعم عام.

وأخيراً، على الرغم من أن سياسات سوق العمل النشطة انطلقت في أواخر الثمانينيات في المغرب وتونس، وفي منتصف التسعينيات في الجزائر، فإنه من الصعب قياس تأثيرها على البطالة، إذا كان لها أي تأثير أصلاً. وينبغي على صانعي السياسة النظر إلى هذه السياسات باعتبارها أدوات مساعدة تعالج الاختلالات الجانبية في سوق العمل. فالبطالة المفرطة بين الباحثين عن عمل من ذوي الشهادات العليا التي تعرفها البلدان الثلاثة توضح أنه يتعين على السلطات معالجة السبب الرئيس للبطالة من خلال إصلاح نظم التعليم والتدريب المهني، إضافة إلى تهيئة الظروف المادية والمؤسسية التي تؤدي إلى نمو اقتصادي مرتفع ومستدام.

ملاحظات

1- إحصاءات العمالة والبطالة مأخوذة من المسوحات الوطنية للعمالة التي أُجريت في كل من البلدان الثلاثة. تجري عمليات المسح مع الأسر، وتغطّي جميع أشكال العمالة (الرسمية وغير الرسمية). ويتم احتساب معدل البطالة عن طريق قسمة عدد الأشخاص الذين يعانون من البطالة في فترة معينة على العدد الإجمالي للأشخاص العاملين والعاطلين عن العمل.

2- مفاهيم العمالة والبطالة التي تستخدمها الدول الثلاث تتسق بشكل عام مع مفاهيم منظمة العمل الدولية. وسؤال الملاءمة يبرز نتيجة انتشار نقص التوظيف بدلاً من البطالة، لاسيما في القطاع الزراعي. إضافة إلى ذلك، وفي ظل غياب برامج شبكات الأمان في منطقة المغرب العربي، فإن الأفراد العاطلين عن العمل يضطرون إلى اللجوء إلى المهن غير الرسمية، وإلى الوظائف الموسمية الزهيدة الأجر.

3- يعتمد حجم موارد العمل المتاحة في سوق العمل على عنصرين: أولاً، معدل نمو السكان ممن هم في سن العمل (جميع الأشخاص الذين يبلغون 15 سنة وما فوق)، وثانياً، معدل المشاركة الذي يقيس ميل الأشخاص في سن العمل إلى اتخاذ قرار بالعمل أو البحث عن وظيفة.

4-

International Labor Organization. Trends in the Labor Force (Geneva: International Labor Organization, 2009)

5-

Zafiris Tzannatos. The Global Financial, Economic and Social Crisis and the Arab Countries: A Review of the Evidence and Politics for Employment Creation and Social Protection (Beirut: International Labor Organization, 2009).

6- وفقاً للمسوحات المغربية، يُعتبر جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 عاماً وما فوق من الذين شاركوا في إنتاج السلع والخدمات لمدة لا تقل عن ساعة واحدة خلال الـ 24 ساعة التي سبقت موعد الاستقصاء، وجميع الأشخاص الذين عملوا أو انخرطوا في نشاط اقتصادي مقابل أجر، عاملين. وفقاً للمسح الجزائري، يُعتبر جميع الأشخاص الذين عملوا أو انخرطوا في نشاط اقتصادي مقابل أجر، نقداً أو عيناً، ما لا يقل عن ستة أيام على التوالي خلال الشهر السابق للمسح، عاملين. في تونس، يشمل الأشخاص العاملون جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 عاماً وما فوق من الذين عملوا لمدة ساعة أو أكثر خلال الأسبوع السابق للمسح.

7- التوظيف في القطاع الخاص لا يشمل التوظيف في القطاع العام. كما يُستبعد القاطع الزراعي (13 في المئة من مجموع العمالة) الذي غالباً ما يوصف بأنه غير رسمي (أو غير منظم).

8- هذا يعني أنه بسبب تحسن إنتاجية العمل، ثمة قدر أقل من خلق فرص العمل للمستوى نفسه من نمو الناتج المحلي الإجمالي.

9- تُخصّص تونس ما يعادل 7 في المئة من ناتجها المحلي الإجمالي للتعليم.

10- الحجة القائلة بأن ارتفاع معدلات البطالة يعكس تدني نوعية التعليم يتم مناقشتها لاحقاً عندما نتناول موضوع إصلاح النظم التعليمية.

11-

Fatiha Talahite. Algeria. Female Employment in Transition (Florence: European University Institute, 2009).

12-

Algeria: Selected Issues and Statistical Appendix. Country Report No. 0369/ (Washington D.C.: International Monetary Fund, 2003).

-13

Ahmed Bouyacoub. *L'économie algérienne et le programme d'ajustement structurel.* Confluences Méditerranée (Algiers: International Labor Organization, 2003).

-14

Mohammed Saïb Musette, Mohamed Arezki Isli, and Nacer Eddine Hammouda. *Marché de travail et emploi en Algérie* (Algiers: International Labor Organization, 2003).

-15

Bouyacoub, op. cit., p.80.

16- هذه الأرقام مستقاة من تقارير البنك المركزي الجزائري.

17- في العامين 2008 و2009، سنت الحكومة الجزائرية أنظمة جديدة تحد من الملكية الأجنبية، وتضمن أن تبقى الملكية الوطنية المساهم الأكبر. كما أصبح لزاماً على شركات الاستيراد الأجنبية إشراك أفراد أو كيانات قانونية جزائرية في رؤوس أموالها بنسبة 30 في المئة. وأي استثمار أجنبي يجب أن يتعهد بأن يؤدي إلى فائض في النقد الأجنبي لصالح الجزائر خلال فترة بقائه.

18- انخفضت حصة تحويلات المهاجرين في العام 2008 من نسبة 10 في المئة المسجلة في العام 2007، إلى 8.7 في المئة. واستمر الاتجاه التنازلي في العام 2009 بسبب تأثير الأزمة الاقتصادية العالمية على أوروبا، حيث يقيم معظم المهاجرين المغاربة.

19- أهم تلك الخطط القطاعية هي: مشروع «أزور» للسياحة، وبرنامج إقلاع للتصنيع، و«مخطط المغرب الأخضر» لتنمية الزراعة، ومخطط «Export-Plus» لتعزيز الصادرات.

20- الطبعة الأخيرة من مؤشر التنمية البشرية للعام 2009 الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي صنفت المغرب في المرتبة 130 من أصل 180 دولة، وقد جاء متخلفاً عن كل الدول العربية باستثناء السودان واليمن.

21- «عقود التدريب الخاصة» هي آلية التدريب التي تُطبَّق في المغرب. وهي تمكن الشركات التي تدفع بانتظام «ضريبة التدريب المهني» من استرداد ما يصل إلى 90 في المئة من نفقات التدريب. في العام 2004، برزت إلى العلن قضية اختلاس كبيرة تتضمن استرداد شركات غير موجودة للأموال. وقد أدت هذه القضية إلى إجراءات أكثر تعقيداً لضبط هذه الآلية.

-22

Morocco: Country Economic Memorandum (Washington, D.C.: The World Bank, 2006).

23- تم وضع «دراسة الاتجاهات الدولية في الرياضيات والعلوم» (TIMSS) من قبل الرابطة الدولية لتقييم «التحصيل التربوي» (IEA) للسماح للدول المشاركة بمقارنة إنجازات الطلاب التعليمية عبر الحدود. تم تطبيق دراسة «الاتجاهات الدولية في الرياضيات والعلوم» للمرة الأولى في العام 1995، وأجريت مرة واحدة كل أربع سنوات منذ ذلك الحين. وفي العام 2007، شاركت 48 دولة في التقييم.

24- المهندسون هم الأكثر احتمالاً لأن يدعموا عملية النمو الاقتصادي من خريجين آخرين في مجالات أخرى، بسبب الدور المتزايد لاستيعاب التكنولوجيا والابتكار في مجال التنمية.

25- بيانات آخر سنة متوفرة المقدمة من اليونيسكو تشير إلى أن معدل معرفة القراءة والكتابة للبالغين (لن هم في 15 عاماً وما فوق) في تونس يصل إلى 77.6 في المئة (86.4 في المئة للذكور و71 في المئة للإناث).

-26

Education for All – Global Monitoring Report. Reaching the Marginalized 9 Paris: UNESCO, 2010).

-27

The Road Not Traveled: Education Reform in MENA (Washington, D.C.: The World Bank, 2007).

28 - يصل معدل معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين في الجزائر إلى 72.6 في المئة (81.3 في المئة للذكور و63.9 في المئة للإناث).

29 - معدل الالتحاق بالتعليم الجامعي يبلغ 24 في المئة في الجزائر، و31 في المئة في تونس، و11 في المئة في المغرب.

30 - ثمة روايات عن أرباب عمل يطلبون من المتقدمين إلى الوظائف التوقيع على خطاب استقالة غير مؤرخ قبل أن يتم تعيينهم رسمياً. ويمكن أن تُستخدم هذه الرسائل في وقت لاحق، عند الحاجة، لتجنب إجراءات الفصل القانونية من العمل وتكلفتها.

31 - يتم توفير التأمين ضد البطالة فقط للموظفين الدائمين المنتسبين إلى نظام الضمان الاجتماعي منذ ما لا يقل عن ثلاث سنوات، الذين ساهموا في صندوق البطالة لمدة لا تقل عن ستة أشهر قبل فصلهم لأسباب اقتصادية، والذين لا يتوفرون على أي مصدر بديل للدخل، والمسجلين على أنهم يبحثون عم عمل منذ شهرين على الأقل، والذين لم يرفضوا أي عرض عمل أو فرصة للحصول على إعادة تدريب.

32 - ثمة فارق بين البيانات عن العمالة في القطاع الرسمي وبين بيانات الضمان الاجتماعي. والفارق يبين وجود عمال غير مُعلن عنهم في القطاع الرسمي.

- 33

Jha Praveen and Sakti Golder. Labor Market Regulation and Economic Performance (Geneva: International Labor Organization, 2008).

34 - وكالة التوظيف والتوظيف الذاتي (ANETI)، أنشئت في العام 1993.

35 - يستمر دعم الأجور لمدة سنة واحدة. يصل الدعم إلى 50 في المئة من الراتب الذي تم دفعه، مع حد أقصى قدره 250 ديناراً شهرياً (175 دولاراً). توظيف خريجي الجامعات يعفي صاحب العمل من اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة سبع سنوات.

36 - عموماً، هي تقتصر على الشباب العاطلين عن العمل الذين لديهم تدريب مهني أو الذين يحملون شهادة المرحلة الثانوية ويبحثون عن وظيفة للمرة الأولى.

37 - مع ذلك، تختلف مدة الدعم وكميته وفقاً لمؤهلات طالبي العمل. المدة هي ثلاث سنوات لخريجي الجامعات، وستان بالنسبة إلى الباحثين عن عمل الحائزين على شهادة تعليم ثانوي أو الخاضعين لتدريب مهني، وسنة واحدة بالنسبة إلى غير المؤهلين.

38 - إعانات الأجور في المغرب تأخذ شكل إعفاء من اشتراكات الضمان الاجتماعي وضريبة الدخل لمدة 24 شهراً، ويتم تمديدها لمدة 12 شهراً آخر إذا أصبح عقد العمل مفتوحاً.

مركز كارنيغي للشرق الأوسط

مركز كارنيغي للشرق الأوسط هو مركز أبحاث مقره بيروت في لبنان. أسسته مؤسسة كارنيغي للسلام الدولي في العام 2006. ويُعنى المركز بالتحديات التي تواجه التنمية السياسية والاقتصادية والإصلاح في الشرق الأوسط العربي، ويهدف إلى تسليط الضوء على عملية التغيير السياسي في المنطقة وتعميق فهم القضايا المعقدة التي تؤثر عليه. يضمّ المركز كوكبة من كبار الباحثين في المنطقة، فضلاً عن أنه يتعاون مع باحثي كارنيغي في واشنطن وموسكو وبكين وعدد كبير من مراكز الأبحاث في الشرق الأوسط وأوروبا، لتقديم بحوث تجريبية معمقة خاصة بالسياسات المتعلقة بشأن القضايا الحاسمة التي تواجه بلدان وشعوب المنطقة. ويُوفّر هذا النهج المميز لصانعي السياسات والممارسين والناشطين في كل البلدان التحليل والتوصيات المعمّقة بالمعرفة ووجهات النظر من المنطقة، وتعزيز آفاق التصديّ بفعالية للتحديات الرئيسية.

لمزيد من المعلومات الرجاء زيارة الموقع الإلكتروني: www.carnegie-mec.org

مؤسسة كارنيغي للسلام الدولي

مؤسسة كارنيغي للسلام الدولي هي مؤسسة أبحاث خاصة لا تتوخى الربح وتضم باحثين يسعون إلى وضع دراسات مع نظرائهم من مؤسسات أخرى من خلال البحث والنشر والاجتماع وأحياناً عبر إنشاء شبكات دولية ومؤسسات جديدة. وتمتد اهتماماتهم إلى مناطق جغرافية واسعة وعلاقات بين الحكومات والأعمال والمنظمات الدولية والمجتمع المدني، مع التركيز على القوى الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية التي تقود زمام التغيير العالمي. واستناداً إلى التأسيس الناجح الذي شهده مركز كارنيغي في موسكو أضافت المؤسسة مراكز في بيجينغ وبيروت وبروكسل إلى مكاتبها الموجودة أصلاً في واشنطن وموسكو إنطلاقاً من فكرتها الريادية القائلة بأن أي لجنة استشارية مهمتها المساهمة في الأمن والاستقرار والازدهار في العالم تستدعي في صميم عملياتها وجوداً دولياً دائماً ونظرة متعددة الجنسيات.

لمزيد من المعلومات الرجاء زيارة الموقع الإلكتروني: www.CarnegieEndowment.org

أوراق كارنيغي مركز كارنيغي للشرق الأوسط

2010

- مُقايسة البطالة بالعمل غير اللائق: تحديات التوظيف في منطقة المغرب العربي، الحسن عاشي
- تطوير نظام جديد: التعاون في الجزء الشرقي من منطقة الشرق الأوسط، بول سالم
- حلّ الدولتين يستوجب وجود حياة سياسية فلسطينية، ميشيل دن
- التدرّج بالتطلّعات: القاعدة في شبه جزيرة العرب، أليستير هاريس
- هل تصبح القاعدة أفريقيةً في منطقة الساحل؟، جان بيار فيليو
- أين صناديق الثروة السيادية من مبادئ سانتياغو؟، سفين بيرنت
- الدولة العربية: هل تدعم التنمية أم تعرقلها؟، بول سالم
- الحرب في صعدة من تمرّد محليّ إلى تحدّي وطني، كريستوفر بوتشيك
- نبذ العنف وتبني الاعتدال: نهج المراجعة في الجماعة الإسلامية وجماعة الجهاد في مصر، عمرو حمزاوي وسارة غريبوسكي
- جماعة الإخوان المسلمين المصرية: مشاركة الإسلاميين في بيئة سياسية مغلقة، عمرو حمزاوي وناثان ج. براون
- التحدي السياسي للحراك الجنوبي في اليمن، ستيفن داي
- ماذا سيحدث بعد في اليمن؟ تنظيم القاعدة والقبائل وبناء الدولة، سارة فيليبس.

2009

- إيران والولايات المتحدة ودول الخليج: السياسة الإقليمية المحيرة، مارينا أوتاوي.
- بين الحكومة والمعارضة: نموذج التجمّع اليمني للإصلاح، عمرو حمزاوي.
- «ترميم النوافذ المتكسرة»: إصلاح قطاع الأمن في فلسطين ولبنان واليمن، يزيد صايغ.
- اليمن: كيف يمكن تجنّب الانهيار المطرد؟ كريستوفر بوتشيك.
- إدارة الثروة السيادية العربية في زمن الاضطراب وما بعده، سفين بيرنت وبسمة قزمانى.
- الإدارة الأوروبية للصراع في الشرق الأوسط: نحو مقاربة أكثر فعالية، موريل أسبورغ.
- الطفرة النفطية في بلدان مجلس التعاون الخليجي 2002 - 2008: تحديات قديمة وديناميات متغيرة، إبراهيم سيف.

للحصول على لائحة كاملة لدراسات مركز وبرنامج كارنيغي للشرق الأوسط :

www.CarnegieEndowment.org/pubs