حوار أبوظبي

حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلة والمستقبلة للعمالة

Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labour-Sending and Receiving Countries

الملخص التنفيذي:

تعزيز المسارات الدائرية في دول مجلس التعاون الخليجي دعماً للانتقال الأخضر

إعداد:

وقاص أسلم رانا

1. الأهداف والإطار العام

تطرح هذه الورقة إطاراً مقترحاً لمعالجة النقص الوشيك في العمالة والمهارات في دول مجلس التعاون الخليجي، الناتج عن التسارع المتزايد في مسار الانتقال نحو الاقتصاد الأخضر. وتؤكد أن مسارات التدريب الوطنية المعمول بها حالياً غير كافية لتلبية حجم الطلب المتوقع، وأن هناك حاجة إلى اعتماد نهج إقليمي مشترك لتنقّل العمالة.

وتنقسم الورقة إلى ثلاثة محاور تحليلية رئيسية:

- الإطار العام للاقتصاد الأخضر: تقييم لجهود التنويع الاقتصادي، والاستراتيجيات الوطنية، والقطاعات المحددة التي تقود الطلب على الوظائف الخضراء.
- هيكلية الهجرة: استعراض للسياسات غير المرنة الحالية للهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي، ومقارنتها بالممارسات الناشئة في الاتحاد الأوروبي، ولا سيما شراكات المواهب وبطاقة الاتحاد الأوروبي الزرقاء.
- خارطة الطريق: مقترح لإنشاء "مجمع المواهب الخضراء"، يشمل مبادئ التصميم، ومراحل التنفيذ، وآليات التمويل عبر السندات الخضراء.

---

2. النتائج الرئيسية: الانتقال الأخضر وفجوة العمالة

- أهداف طموحة: حدّدت معظم دول مجلس التعاون الخليجي أهدافاً للوصول إلى الحياد الصفري للانبعاثات بحلول عامي 2050 أو 2060، وتعمل بوتيرةٍ متسارعةٍ على تنفيذ برامج التنويع الاقتصادي.
- قطاعات محورية: يسهم الانتقال الأخضر في زيادة الطلب على العمالة في خمسة قطاعات رئيسية:
- الطاقة المتجددة: ولا سيما الطاقة الشمسية الكهروضوئية وطاقة الرياح.
- إدارة الكربون والهيدروجين: بما يشمل مراكز احتجاز الكربون واستخدامه وتخزينه، ومشروعات الهيدروجين الأخضر واسعة النطاق، مثل تلك القائمة في نيوم وسلطنة عُمان.
- التصنيع: توطين صناعة المركبات الكهربائية (مثل "سير" و"لوسيد") وتصنيع الألواح الشمسية.
- البنية التحتية المستدامة: المباني الخضراء ومشروعات المدن الذكية.
- إدارة النفايات: التحول نحو الاقتصاد الدائري ومشروعات تحويل النفايات إلى طاقة.
- فجوة المهارات: توجد فجوة ملحوظة بين الطلب المتزايد على الفنيين والمهندسين، وبين المعروض المتاح من خلال برامج التعليم والتدريب التقني والمهني المحلية.
- قيود الهجرة الحالية: تفتقر دول مجلس التعاون الخليجي إلى نظامٍ موحّدٍ لتنقّل العمالة، إذ ترتبط العمالة حالياً بصاحب عملٍ محددٍ وفي دولةٍ بعينها، مما يحدّ من انتقال الكفاءات الماهرة عبر الحدود إلى المواقع الأكثر احتياجاً لها.

3. التوصيات الاستراتيجية: مجمع المواهب الخضراء لدول مجلس التعاون الخليجي

توصي الورقة بإنشاء إطارٍ مشتركٍ يجمع بين تطوير المهارات في دول المنشأ، وآلية تنقّلٍ داخلية بين دول مجلس التعاون الخليجي.

مبادئ التصميم الأساسية.

لضمان نجاح هذا الإطار، ينبغي أن يستند إلى ستة مبادئ رئيسية:

1. **تطوير المهارات في دول المنشأ:** إقامة شراكات مع دول الإرسال لتدريب العمالة قبل انتقالها.
2. **التنقّل داخل دول مجلس التعاون الخليجي:** تمكين المشاركين من العمل في أكثر من دولةٍ دون الحاجة إلى إعادة إجراءات التأشيرة، بما يعزز كفاءة الاستفادة من العمالة.
3. **النهج الدائري الصريح:** تصميم البرنامج بما يضمن عودة العمالة إلى دولها الأصلية في نهاية المطاف، مع نقل المهارات والمعارف إلى اقتصاداتها الوطنية.
4. **حوكمة مشتركة:** إنشاء هيكلية موحّدة لتنسيق أنظمة التأشيرات وآليات مواءمة المواهب.
5. **اعتماد موحّد للشهادات:** تطوير نظام للاعتراف المتبادل بالمهارات والمؤهلات الخضراء على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي.

إشراك أصحاب المصلحة: تضمين أصحاب العمل في القطاع الخاص والمنظمات الدولية، مثل منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة، في مراحل التصميم والتنفيذ.

خارطة التنفيذ:

تقترح الورقة اعتماد نهجٍ مرحلي يشمل:

- **مرحلة المفهوم وبناء التوافق:** من خلال مناقشات وزارية يعقبها اعتماد من القيادات السياسية العليا.
- **المرحلة التجريبية:** إطلاق اتفاقيات أولية لتطوير المهارات مع شركاء رئيسيين، مثل الهند وباكستان ومصر.
- **التنفيذ الكامل:** التوسّع ليشمل النهج جميع دول مجلس التعاون الخليجي وعدداً أوسع من دول المنشأ.

4. آلية التمويل: السند الأخضر

لتمويل هذه المبادرة، تقترح الورقة إصدار سندٍ أخضر إقليمي. ويشهد سوق السندات الخضراء في دول مجلس التعاون الخليجي نمواً ملحوظاً، مع إصدارات بارزة من صندوق الاستثمارات العامة، و"مصدر"، ودولة قطر.

أوجه استخدام التمويل:

- **تكاليف التدريب:** تمويل برامج التدريب المهني ومنح الشهادات في دول المنشأ.
- **تقليل مخاطر التوظيف:** دعم برامج التدريب العملي أو تقديم ضمانات لأصحاب العمل في دول مجلس التعاون الخليجي الذين يوظفون من مجمع المواهب، للحد من المخاطر المتصوَّرة.
- **البنية التحتية:** إنشاء منصات رقمية لمواءمة المواهب، وضمان الالتزام بمعايير التوظيف الأخلاقي.