



ميثاق البحر الأبيض المتوسط: حافز لتعزيز المهارات وحركة العمالة؟

هيلينا هان

محللة سياسات، المركز الأوروبي للسياسات

مقدمة

في جميع أنحاء أوروبا، أصبح التراجع الديموغرافي وتداعياته مصدر قلق بالغ. فمن المتوقع أن ينخفض عدد سكان أوروبا في سن العمل بمقدار 27 مليون نسمة بحلول عام 2050. ولا يقتصر هذا القلق على المستقبل فحسب، بل يواجه أصحاب العمل الأوروبيون بالفعل صعوبة في تلبية احتياجاتهم من العمالة. فقد أظهر مسح أُجري عام 2023 أن ما يصل إلى 70% من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم تواجه صعوبات في العثور على عمالة تتمتع بالمهارات المناسبة (المفوضية الأوروبية، 2023a). ويؤكد كل هذا على ضرورة سد النقص في المهارات والعمالة، وهو أمر أساسي لتعزيز الابتكار والتنافسية في أوروبا (المفوضية الأوروبية، 2024). وتنشأ تحديات أخرى من تعقيد تنمية المهارات ومواءمتها مع متطلبات سوق العمل المتغيرة بسرعة. في حين أن إجراءات إعادة تأهيل وتنمية المهارات، بالإضافة إلى تعزيز مشاركة الفئات السكانية الأقل تمثيلاً في سوق العمل، ستساهم إلى حد ما، إلا أنها وحدها لن تكفي لتوفير المهارات والخبرات المطلوبة. وستكون سياسات الهجرة الاستباقية التي تُمكن الأجانب من القدوم لأغراض التعليم والعمل أساسية في هذا الصدد.

في المقابل، من المتوقع أن تشهد دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نموًا سكانيًا في العقود القادمة (ماجورانو وآخرون، 2025)، إلا أنها تواجه أيضًا مجموعة من الضغوط السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ونظرًا لصغر سن سكانها

تم إصدار هذا النشر بمساعدة الاتحاد الأوروبي. محتويات هذا النشر هي مسؤولية المؤلفين وحدهم ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبارها تعكس آراء الاتحاد الأوروبي أو المعهد الأوروبي للبحر الأبيض المتوسط.

نسبيًا، يُعدّ التصدي لبطالة الشباب عاملاً رئيسيًا لتحقيق نمو اقتصادي واستقرار مستدام، شأنه شأن رفع معدلات التحصيل العلمي ومعالجة آثار تغير المناخ على سبل العيش.

لقد بُدلت جهود متزايدة لفهم كيفية تعاون الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لمواجهة هذه التحديات، والدور الذي يمكن أن يلعبه تعزيز الهجرة والتنقل. في السنوات الأخيرة، استثمر الاتحاد الأوروبي في سلسلة من التدابير التشريعية والعملية لتعزيز مسارات الهجرة القانونية وفرص تنمية المهارات، وذلك أيضًا في إطار مساعيه لتعزيز قدرته التنافسية في مواجهة دول مثل الولايات المتحدة والصين. ومع ذلك، تشير التحليلات أيضًا إلى وجود إمكانات غير مستغلة في دول جنوب البحر الأبيض المتوسط، حيث شهدت معدلات الهجرة للدراسة أو العمل نموًا مطردًا خلال السنوات العشر الماضية، لا سيما من شمال أفريقيا (ماجورانو وآخرون، 2025، ص 18). في الوقت نفسه، فإن الدعم الواسع النطاق بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي لبرنامج هجرة تقييدي إلى حد كبير قد يعقد الجهود المبذولة للتوفيق بين أهداف سياسة الاتحاد الأوروبي الخاصة، وكذلك موامة مصالح الاتحاد الأوروبي ومصالح الدول الشريكة.

يُشير "ميثاق البحر الأبيض المتوسط" (المشار إليه فيما يلي بـ"الميثاق")، الذي أُطلق في 16 أكتوبر/ تشرين الأول 2025، بـ"تحول نموذجي" في التعاون داخل منطقة البحر الأبيض المتوسط، ويُتيح فرصة جديدة لتقييم إمكانات تعزيز المهارات وحركة العمالة بين الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة (المفوضية الأوروبية، 2025a). ستحدد هذه الورقة الموجزة للسياسات أولاً العناصر الأساسية للميثاق قبل الخوض في الفرص والتحديات المتعلقة بالمهارات وحركة العمالة، وتختتم بمجموعة من التوصيات الإرشادية لتنفيذ الميثاق اعتبارًا من عام 2026.

من أجندة إلى ميثاق البحر الأبيض المتوسط

يمثل هذا الميثاق، الذي أُطلق بعد أربع سنوات فقط من أجندة البحر الأبيض المتوسط وخطة الاستثمار والاقتصاد المصاحبة لها، جهداً لإعادة تنشيط التعاون في منطقة البحر الأبيض المتوسط في ظل وضع جيوسياسي متغير، يتسم بالصراعات وعدم الاستقرار السياسي، فضلاً عن الضغوط الاقتصادية. ويُضفي ذكر "تحول نموذجي" و"طموح استراتيجي" نبرة سياسية واسعة النطاق. غير أن القيمة المضافة للميثاق تكمن في الإجراءات المشتركة العملية، لا في إطلاق أي عملية سياسية جديدة. وبالتالي، فهو لا يحل محل أطر التعاون القائمة، بل يكملها. وبينما يُشدد الميثاق على الملكية المشتركة ومفاهيم مثل "الربح الثلاثي" للتنمية، يبقى التساؤل قائماً حول كيفية تحقيق هذه الأداة التنموية العملية لطموحاتها السياسية.

يرتكز الميثاق على ثلاثة محاور: (1) الاستثمار في الإنسان من خلال التعليم وتنمية المهارات؛ (2) النمو والتكامل الاقتصادي؛ (3) الأمن والاستعداد وإدارة الهجرة. بموجب كلٍّ من هذه المحاور، تُدعى الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة إلى توحيد الجهود في القضايا ذات الاهتمام المشترك. ومن المهم الإشارة إلى أنه على الرغم من السعي إلى تحقيق التكامل مع أداة الجوار والتنمية والتعاون الدولي (NDICI) - تمويل أوروبا العالمية وبوابة الاتحاد الأوروبي العالمية، إلا أن مسؤولية حشد الموارد المالية اللازمة للتنفيذ تقع على عاتق كل دولة على حدة. ومن المرجح أن يُمثل هذا تحدياً في ظل الضغوط المالية وإعادة ترتيب الأولويات أو حتى خفض المساعدات التنموية، وهو اتجاه سائد في العديد من الدول الأوروبية (تشييس-لوبيتز، 2025). اعتباراً من عام 2028، قد تُتاح موارد جديدة من الإطار المالي متعدد السنوات المقبل لهذا الغرض، وذلك تبعاً لنتائج المفاوضات الجارية¹. يمكن فهم نية توسيع النطاق الجغرافي للميثاق² ليشمل دول مجلس التعاون الخليجي وتركيا وغيرها من الدول التي تقع ضمن اختصاص المديرية العامة لشؤون الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التابعة للمفوضية الأوروبية، على أنها محاولة لتأمين تمويل إضافي لتنفيذ الميثاق على المدى البعيد، بالإضافة إلى جهد أوسع لإعادة تأكيد دور الاتحاد الأوروبي كشريك تنموي في مواجهة الصين وروسيا.

¹ ملاحظة: خلال إطلاق الميثاق، أشارت المفوضية الأوروبية لشؤون البحر الأبيض المتوسط، دوبرافكا شويكا، إلى النية لمضاعفة الميزانية للمنطقة في الفترة البرمجية المقبلة لتصل إلى 42 مليار يورو. انظر: كتاب، ف. (16 أكتوبر/ تشرين الأول 2025). الاتحاد الأوروبي يخطط لتوسيع برنامج إيراسموس ليشمل دول جنوب البحر الأبيض المتوسط. بوليتيكو.

<https://www.politico.eu/article/eu-expand-erasmus-program-southern-mediterranean-africa-middle-east/>

² يقتصر البرنامج حالياً على الجزائر ومصر وتونس والمغرب وليبيا، بالإضافة إلى إسرائيل والأردن ولبنان وفلسطين وسوريا.

وكما يُبين الميثاق، فإن تعزيز تنقل الشباب في المنطقة، على وجه الخصوص، وزيادة التكامل الإقليمي من منظور التعليم والمهارات، يُشكل أولوية أساسية للاتحاد الأوروبي والدول الشريكة. ومن بين أمور أخرى، ينص الميثاق على إنشاء جامعة متوسطة، وزيادة التنقل في إطار برنامج إيراسموس+، وهو مبادرة الاتحاد الأوروبي طويلة الأمد لدعم التنمية الشخصية والمهنية، علاوة على ذلك، يسعى الميثاق إلى توسيع برامج التعليم والتدريب التقني والمهني في قطاعات الزراعة وتصنيع الأغذية والقطاعات الرقمية، بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل. ويهدف كل من "مؤشر مهارات البحر الأبيض المتوسط" و "أجندة مهارات البحر الأبيض المتوسط العابرة للحدود" (T-MED Skills Agenda) إلى تعزيز الاستعلام عن المهارات ومواءمة برامج التدريب مع احتياجات الصناعة وأصحاب العمل. إن نجاح الإجراءات ضمن إطار الميثاق، الطموحة في مسعاها، سيعتمد على القدرة على تحقيق التوازن الصحيح بين الامتيازات السياسية وتحقيق التأثير المحلي.

تحسين إطار الهجرة القانونية في الاتحاد الأوروبي ليكون أكثر ملاءمة للغرض المنشود

بتركيزه على المهارات والتنقل، يُكَمِّل الميثاق الجهود المتنامية الرامية إلى تعزيز وتيسير الوصول إلى التعليم وتنمية المهارات والهجرة القانونية للعمالة. وتُشير العديد من مبادرات الاتحاد الأوروبي إلى ذلك: ففي نوفمبر/ تشرين الثاني 2025، تم التوصل إلى اتفاق سياسي مؤقت بشأن "مجمع المواهب"، الذي اقترح كجزء من حزمة المهارات وتنقل المواهب لعام 2023. ويهدف هذا المجمع إلى تسهيل التوفيق بين الوظائف ومستويات المهارات المختلفة بين أصحاب العمل الأوروبيين ومواطني الدول الثالثة من خلال منصة إلكترونية (المفوضية الأوروبية، 2025b). وإدراكاً منها للعقبات التي تفرضها الإجراءات الإدارية المعقدة على الأجانب، قدمت المفوضية الأوروبية أيضاً توصيات لتبسيط وتسريع اعتماد مهارات ومؤهلات مواطني الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، وهو أمر بالغ الأهمية لجذب المواهب وسدّ النقص في الوظائف في الاتحاد الأوروبي. علاوة على ذلك، ومنذ إطلاق السنة الأوروبية للمهارات في عام 2023، بُذلت جهود متواصلة لمعالجة القضايا المتعلقة بنقص المهارات وسوق العمل من خلال التعليم والتدريب. وبالتالي تركز خطة اتحاد المهارات، من بين أمور أخرى، على تحسين جودة برامج التعليم والتدريب التقني والمهني، وتعزيز قابلية نقل المهارات، وتوسيع فرص الهجرة للدراسة أو العمل. وتهدف مبادرة "اختر أوروبا"، التي أطلقت في ربيع عام 2025، إلى تقديم الاتحاد الأوروبي كوجهة جاذبة للباحثين الدوليين، بهدف تعزيز دور أوروبا كمحرك للابتكار. وبينما تعالج هذه المبادرات الحديثة القضايا التي تواجه أصحاب العمل ومواطني الدول الثالثة على حد سواء، فإن التركيز الأساسي فيها ينصب على استقطاب الأجانب والاحتفاظ بهم للدراسة والعمل في أوروبا بما يتماشى مع أهداف التنافسية.

أما شركات المواهب، التي أطلقت كجزء من الميثاق الجديد للهجرة واللجوء، فهي في المقام الأول أداة لإدارة الهجرة في الاتحاد الأوروبي. وحتى الآن، لا تزال هذه الشركات موجهة حصراً إلى الدول التي تُثير فيها الهجرة غير النظامية مخاوف كبيرة، بما في ذلك تونس ومصر والمغرب. وبالتالي، فإن إمكاناتها التنموية - من خلال التأكيد على المنافع المتبادلة ومعالجة قضايا مثل هجرة الكفاءات، على سبيل المثال - تتعارض مع المخاوف الأمنية. علاوة على ذلك، يرى الخبراء أن احتمال فرض شروط سلبية قد يحد من آثارها الإيجابية (تسوردي وآخرون، 2023).

ومع ذلك، وفي خضم هذا الكم الهائل من المبادرات، سيعتمد تنفيذ الميثاق على استعداد الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي لضمان بيئة مواتية تُعظّم الأثر الإيجابي للإصلاحات والمبادرات على الدول الشريكة. وفي ظلّ سعي المفوضية الأوروبية الحثيث لمعالجة هذه المسألة، غالباً ما تُتهم الدول الأعضاء بالتأخر في تنفيذ الإصلاحات القانونية والعملية التي من شأنها أن تُسهّم في معالجة الثغرات المعلوماتية، والتكاليف الباهظة، وقضايا التكامل. وهذا يخلق بيئة مجرأة يصعب التعامل معها. ومع ذلك، وبحسب الإجراءات المنتخدة ضمن إطار الميثاق، فإنه قد يُشكّل "ساحة اختبار" لتطبيق بعض الإجراءات التشريعية وغير التشريعية التي طُرحت في السنوات الأخيرة.

آفاق مسارات هجرة جديدة ضمن إطار الميثاق

تشير البيانات إلى زيادة تصاريح الإقامة لمواطني الدول الشريكة في الميثاق خلال العقد الماضي. ولكن في حين تضاعفت التصاريح المتعلقة بالتعليم أربع مرات لتصل إلى ما يقارب 80,000 تصريح، إلا أن نسبة تصاريح العمل أقل وتقتصر على قطاعات اقتصادية محددة مقارنةً بفئات أخرى (ماجورانو وآخرون، 2025، ص 18، 21)³. ومع احتمال استمرار هذه الزيادة، هل يمكن أن يشكل الميثاق حافزاً لإصدار تأشيرات أو مسارات هجرة جديدة مُستهدفة؟

من المتوقع أن تُحدد استراتيجية التأشيرات للاتحاد الأوروبي، المقرر إطلاقها مطلع عام 2026، سُبُل تبسيط وتسهيل إجراءات التأشيرات، بما في ذلك استقطاب كبار الباحثين ومؤسسي الشركات الناشئة والعمال ذوي المهارات العالية (إيونتا، 2025). في السنوات الماضية، طُبقت إجراءات المسار السريع في إستونيا ولاتفيا ولوكسمبورغ والسويد، استهدفت إما المهن التي تعاني من نقص في الكفاءات أو قطاعات محددة مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الرقمية أو الرعاية الصحية والأدوية (المديرية العامة للشؤون الداخلية، 2025؛ مرفق شراكة الهجرة، 2024). وركزت جهود أخرى على مؤسسي الشركات الناشئة تحديداً، حيث أكدت المفوضية على أهميتهم في استراتيجية الاتحاد الأوروبي الأخيرة لتعزيز بيئة الشركات الناشئة والمتوسعة.

غير أن هذا التركيز على المهنيين ذوي المهارات العالية لا يعكس الحاجة المتزايدة لسد الثغرات والنواقص في المهن التي تتطلب مهارات منخفضة إلى متوسطة (مرفق شراكة الهجرة، 2020، ص 13). وسعيًا لتحقيق "مكسب ثلاثي" لبلدان المقصد وبلدان المنشأ والمستفيدين أنفسهم، شهدت السنوات الأخيرة انتشاراً واسعاً لخطط التنقل، لا سيما لبلدان شمال إفريقيا. ويشير الميثاق إلى الاهتمام باستهداف مستويات المهارات المنخفضة بشكل أكبر. وعلى الرغم من وجود العديد من المشاريع الجارية، لا تزال الأدلة على المؤشرات ذات الصلة، مثل التوظيف الناجح في بلد المقصد أو بلد المنشأ، محدودة. لا تقتصر أهمية هذا النوع من البيانات على منع هدر الكفاءات، بل يُعد أيضاً عنصراً أساسياً لضمان الدعم السياسي واستدامة البرامج.

قد تُقيد الأطر القانونية القائمة، إلى جانب فجوات المعرفة والتحديات العملية، تنقل المهارات ضمن إطار الميثاق. بدايةً، يعكس هدف الميثاق المتمثل في توسيع نطاق برنامج إيراسموس+ ليشمل أيضاً الدول الشريكة في الميثاق - غير المنضمة حالياً إلى البرنامج بشكل كامل - اهتماماً طويل الأمد بتوسيع فرص التنقل. في الوقت نفسه، تُشير العقبات المتزايدة التي يواجهها الطلاب والمتدربون الدوليون إلى سلسلة من القضايا الإضافية التي يجب معالجتها لضمان استمرار استفادتهم، والتي تتجاوز استراتيجية التأشيرات نفسها، مثل ظروف العمل العادلة أو نقص المساكن (دي لانج، 2025). علاوة على ذلك، فإن تعزيز تنقل التعليم والتدريب التقني والمهني على مستوى الاتحاد الأوروبي ليس حالياً هدفاً رئيسياً لأداة الاتحاد الأوروبي الرئيسية للطلاب والمتدربين، وهي توجيه الطلاب والباحثين (دي لانج، 2025، ص 10). يُشكل هذا ثغرة محتملة بالنظر إلى دور التعليم والتدريب التقني والمهني في تسهيل الانتقال من التدريب إلى العمل، لا سيما في المهن التي تعاني من نقص في الكفاءات.

علاوة على ذلك، قد يصعب التوفيق بين مستويات الاستعداد المتباينة بشكل كبير لدى الدول الشريكة لتعميق التعاون في مجال الهجرة القانونية وبين الرؤية الإقليمية للميثاق. ونظراً للحاجة إلى موارد كبيرة حتى لتنقل مجموعات صغيرة من الأشخاص، فإن أفكاراً مثل "تأشيرة أوروبا المتوسطة" التي تهدف إلى تسهيل التنقل داخل المنطقة تبدو غير مرجحة على المدى القريب. وبينما قد يشهد المستقبل فرصاً لقطاعات أو احتياجات متخصصة، فمن المرجح أن ينصب اهتمام الدول الأعضاء في المدى القريب على منع إساءة استخدام التأشيرات، فضلاً عن استخدام المادة 25a من قانون التأشيرات، التي تربط إصدار التأشيرات بتعاون الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بشأن العودة وإعادة القبول. على الرغم من أن الميثاق يتوقع "حملات توعية بشأن تأشيرات الإقامة القصيرة" لتسهيل إصدارها، إلا أن التغييرات في الممارسة ستعتمد في نهاية المطاف على جهود سياسية ودبلوماسية أوسع بين الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة، نظراً لطبيعتها الحساسة.

³ ملاحظة: للمقارنة، ووفقاً لتقدير من عام 2020، بلغت نسبة الطلاب الأوروبيين في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا 3%. انظر:

البنك الدولي. (2020). تدويل التعليم العالي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/cd99e53d-ad35-5253-bca1-771c64651df5>

بناء المهارات من أجل مستقبل مشترك وأخضر

إلى جانب معالجة قضايا التأشيرات، يتطلب تحقيق رؤية الميثاق وأهداف القدرة التنافسية للاتحاد الأوروبي أيضا المزيد من الاستثمار في استشراف المهارات والاستعلام. من شأن ذلك أن يسهم في مواءمة برامج تنمية المهارات والتنقل بشكل أوثق مع احتياجات سوق العمل على مختلف مستويات المهارات.

يُعدّ اعتماد المؤهلات والمهارات خطوةً هامةً نحو الحصول على وظائف مُجزية، ولكنه لا يزال يُثقل عاتقًا كبيرًا أمام العديد من مواطني الدول الثالثة. ففي الاتحاد الأوروبي، تختلف معايير وعمليات التقييم بين الدول الأعضاء، وغالبًا ما تكون معقدة ومكلفة. أما بالنسبة للدول الشريكة، فقد تكمن التحديات في تطوير معاييرها ومواءمتها مع معايير الاتحاد الأوروبي، فضلًا عن بناء القدرات اللازمة لتنمية المهارات بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل. وقد شهد ميثاق المهارات الصادر عن المفوضية الأوروبية تعزيز نهج "المهارات أولاً" الذي يُشجع على تقييم مهارات الفرد وكفاءاته بما يتجاوز المؤهلات التقليدية، وذلك لتحسين فرص التوظيف والاحتفاظ بالموظفين. وينعكس هذا التوجه أيضًا في توصية عام 2023 لتبسيط وتسريع إجراءات الاعتماد (المفوضية الأوروبية، 2023b). سعت خطط تنقل المهارات أيضًا إلى معالجة هذه العقبة، على سبيل المثال من خلال تطوير وحدات تدريبية مشتركة وشهادة معتمدة، كما هو الحال في مشروع نحو نهج شامل لحوكمة هجرة العمالة وتنقلها في شمال أفريقيا (THAMM) (مركز التنمية العالمية، 2025).

يستند الميثاق إلى هذه الجهود من خلال إجراءاته المخطط لها لتوسيع نطاق منظومات التعليم والتدريب التقني والمهني، والاستثمار في برامج التدريب المهني عالية الجودة، وإنشاء أداة لتتبع مهارات منطقة البحر الأبيض المتوسط. ومع ذلك، لا يزال من غير الواضح كيف سيتم مواءمة هذه الإجراءات مع جهود الاتحاد الأوروبي لتحسين اجراءات اعتماد المهارات والمؤهلات. وفيما يتعلق بأداة التتبع، تُثار تساؤلات حول كيفية استخدام المعلومات المُجمعة لتوجيه التفكير بشأن تسهيل التنقل إلى أوروبا أو داخل المنطقة في المستقبل. علاوة على ذلك، في حين أن تركيز قطاعات التعليم والتدريب التقني والمهني على الزراعة والقطاع الرقمي والسياحة لا يُعدّ شاملاً، فقد يكون من المفيد النظر في كيفية مواءمة القطاعات المحددة مع عناصر أخرى من الميثاق، ومع أهداف السياسة العامة الأوسع.

يُعدّ التحوّل الأخضر مثالاً جيدًا على ذلك، لا سيما مع الجهود المبذولة لتحقيق مزيد من الترابط بين الهجرة والمهارات والمناخ والامتيازات الاقتصادية. لقد أبرز الطلب المتزايد على ذوي "المهارات الخضراء" صعوبة تنظيم هذا المجال في ظل أسواق العمل سريعة التغير، إذ تُصبح هذه المهارات مُعرّضة للتقادم بعد فترة. من جانبها، وجدت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن العديد من عمليات تقييم المهارات واستشرافها تُركّز على توقعات التوظيف، وأن جانب المهارات لا يحظى بالبحث الكافي (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2023). وقد نشرت جهاتٌ مختلفة تصنيفاتٍ للمهارات الخضراء، بما في ذلك المفوضية الأوروبية، والتي تُسلط الضوء أيضًا على "العناصر الخضراء" التي ينبغي إدراجها في التعليم والتدريب التقني والمهني (المفوضية الأوروبية، 2022). ولعلّ نقص المعرفة بالمهارات الخضراء التي ينبغي التركيز عليها يُفسّر أيضًا سبب عدم انتشار أفكارٍ مثل "تأشيرات المهارات الخضراء" على نطاق واسع حتى الآن (هان، 2024).

على الرغم من هذه التحديات، لا تزال المهارات وتنقل العمالة لدعم التحوّل الأخضر مجالًا جديرًا بالاستثمار. العديد من المشاريع التجريبية للهجرة القانونية الممولة من الاتحاد الأوروبي تم تطويرها جزئيًا مع وضع هذا الأمر في الاعتبار، مثل مشروع موبيلاي (MPF، 2023). وبينما لا يشير الميثاق صراحةً إلى تنقل المهارات الخضراء، إلا أن المجالات ذات الأولوية ضمن الركيزة الثانية، مثل الطاقة المتجددة والتكنولوجيا النظيفة، أو النقل المستدام، أو مرونة إدارة المياه، توفر أرضية خصبة لمواءمة تطوير المهارات مع أهداف إزالة الكربون والتحوّل في قطاع الطاقة. ومع تخصيص جميع الأموال الأولية ضمن إطار بوابة الاتحاد الأوروبي العالمية في هذه المرحلة، ستكون هناك حاجة إلى موارد إضافية. على الرغم من أنها ليست من بين المجالات المستهدفة الرئيسية لبنك الاستثمار الأوروبي، إلا أنه يمكن أن يلعب دورًا مهمًا في هذا الجهد من خلال عمله في مجالات التعليم والتدريب والمناخ والاستدامة.

كما تُبرز الصعوبات في تحديد المهارات الخضراء واستخدامها لأغراض التوظيف تحدي قابلية نقل المهارات، بما يتجاوز مجرد الاعتراف بها على مختلف مستويات المهارات والقطاعات. وتنطبق هذه المشكلة على مواطني الاتحاد الأوروبي وغير مواطنيه على حد سواء، وتتفاقم بسبب عدم كفاية التنسيق بين الدول الأعضاء. في مقترحها لإنشاء مجمع للمواهب، اقترحت المفوضية في الأصل إنشاء "تصريح شراكة المواهب في الاتحاد الأوروبي"، وهو تصريح مشترك لجميع المشاركين في

برامج الهجرة، من شأنه أن يوفر دليلاً على المهارات المكتسبة في هذا السياق لأصحاب العمل الذين يستخدمون المنصة، ويسهل الإجراءات البيروقراطية (جارجانو، 2025، ص 2). ويشير الاتفاق المبدئي إلى عدم اعتماد هذا التصريح، مع الإبقاء على أطر الشهادات الوطنية القائمة (المفوضية الأوروبية، 2025b).

في ضوء ذلك، يبقى التساؤل قائماً حول ما إذا كان الاتفاق سيزيد من الرغبة في إنشاء "جواز مهارات البحر الأبيض المتوسط" لتسهيل الاعتراف بالمهارات، لا سيما في سياق تعزيز بيئات التعليم والتدريب التقني والمهني. قد يُسهم "متتبع مهارات البحر الأبيض المتوسط" المزمع إنشاؤه في تحسين الاستعلام عن المهارات، ولكن تبقى تساؤلات حول كيفية استخدام هذه المعرفة ومن سيستخدمها، وكيف يمكن للمشاركين في برامج تنمية المهارات والتنقل الاستفادة شخصياً من خبراتهم. ويمكن أن تتاح فرص إضافية لتعظيم الاستفادة من الاستعلام عن المهارات المكتسبة مع مبادرة قابلة لنقل المهارات، المتوقعة في عام 2026، نظراً لهدفها المتمثل في تعزيز قابلية نقل المهارات والمؤهلات في جميع أنحاء الاتحاد الأوروبي.

توصيات لتنفيذ الميثاق الجديد

في ظل الاهتمام المتزايد بأهمية تنمية المهارات والتنقل للاقتصادات والمجتمعات، يقدم ميثاق البحر الأبيض المتوسط إطاراً لاختبار وتوسيع نطاق التدابير الرامية إلى تحقيق هذين الهدفين. وعلى الرغم من التحديات التي يفرضها المناخ الجيوسياسي المتوتر، وسياسة الهجرة الأوروبية المقيدة إلى حد كبير، وعوامل أخرى أساسية لتنفيذ الميثاق، كالتمويل، يقدم هذا موجز السياسات هذا التوصيات التالية:

- **تطوير مخططات التنقل مع مراعاة نهج "الربح الثلاثي"**. يعكس الميثاق الاهتمام والحاجة إلى تعزيز تنمية المهارات في البلدان الشريكة. وبما أن هذه البرامج تتضمن التنقل، فينبغي أن تهدف إلى تحقيق مكاسب ثلاثية لتعظيم إمكانات التنمية وتقليل مخاطر هجرة الكفاءات من البلدان الشريكة، مع إعطاء الأولوية للتدريب الجيد والاندماج في سوق العمل بدلاً من التركيز على الحجم. ولتحقيق هذه الغاية، ينبغي ضمان رصد وتقييم المؤشرات الرئيسية، مثل معدلات الإنجاز أو فرص العمل.
- **توسيع فرص التنقل للعمال ذوي المهارات المنخفضة والمتوسطة**. يركز الإطار القانوني للهجرة في الاتحاد الأوروبي بشكل كبير على العمالة (الموسمية) منخفضة المهارة واستقطاب العمالة عالية المهارة. وتشير البيانات إلى أن مواطني الدول الشريكة في الميثاق يُسهمون إسهاماً هاماً في اقتصاد الاتحاد الأوروبي، إلا أنهم يتركزون في قطاعات محددة، وغالباً ما يعملون في وظائف منخفضة المهارة. وينبغي أيضاً إيلاء اهتمام أكبر لتوسيع فرص العمل للعمالة متوسطة المهارة. ويمكن تصميم هذه الفرص بما يتناسب مع المهن التي تعاني من نقص في العمالة في الاتحاد الأوروبي، مع مراعاة احتياجات سوق العمل المستقبلية، بما في ذلك تلك اللازمة للتحويل الأخضر.
- **تحسين التحقق من صحة المهارات والمؤهلات واعتمادها**. ونظراً لدورها الأساسي في تمكين التنقل، ينبغي بذل جهود أكبر لتبسيط إجراءات التحقق ومواءمتها. وفي غياب أطر عمل مشتركة، يمكن التركيز على القطاعات ذات الأولوية المشتركة والمهن التي تعاني من نقص في العمالة على المدى القريب.
- **بناء القدرات اللازمة لاستشرف المهارات والاستعلام**. لتحقيق التوافق بين تنمية المهارات واحتياجات سوق العمل في الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة، ينبغي على السلطات الوطنية، بالتعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب، وخدمات التوظيف العامة، والقطاع الخاص، التركيز على بناء القدرات اللازمة لإجراء تقييمات مهارات أكثر فعالية واستشراقاً لاحتياجات سوق العمل، مع إيلاء الاهتمام اللازم للاحتياجات الديموغرافية. ويمكن لمساهمة أصحاب العمل، على وجه الخصوص، أن تساعد في ضمان التوافق مع فرص العمل المتاحة.
- **تعزيز التنسيق بين تنمية المهارات ومشاريع البوابة العالمية**، حيثما يكون ذلك مناسباً. مع التركيز المكثف على مجالات مثل الطاقة المتجددة والتكنولوجيا النظيفة، فضلاً عن استدامة المياه، تتوفر فرص واسعة لتعزيز تنمية المهارات الخضراء. ونظراً لتركيز البوابة العالمية على بعض هذه المجالات، من المغرب إلى الأردن، فهناك مجال لمواءمة الاستثمارات المتعلقة بالميثاق مع البنية التحتية والمهارات.

- تحسين سهولة استخدام أداة تتبع المهارات المتوسطة من خلال مواءمتها مع أدوات أخرى. في حين أن تفاصيل أداة تتبع المهارات المتوسطة لم تُحدد بعد، إلا أنه يمكن استخلاص قيمة إضافية من خلال استكشاف إمكانية التوافق مع الإطار الأوروبي للمؤهلات (EQF) ومع الدول الشريكة أيضًا. علاوة على ذلك، وعلى الرغم من أن مبادرة نقل المهارات القادمة تقتصر على الاتحاد الأوروبي، إلا أنه يمكن استخدامها لتعزيز التفكير بشكل أكبر حول قابلية نقل المهارات المكتسبة لدعم تنفيذ رؤية الميثاق، وخاصة في حالة المخططات الممولة من الاتحاد الأوروبي.

قائمة المراجع

مركز التنمية العالمية. (بدون تاريخ). نحو نهج شامل لحوكمة هجرة العمالة وحركة العمالة في شمال أفريقيا (THAMM). مركز التنمية العالمية
<https://gsp.cgdev.org/2025/08/20/towards-a-holistic-approach-to-labour-migration-governance-and-labour-mobility-in-north-africa-thamm>

تشييس-لوبيتز، ج. (2025). أوروبا تخفض الإنفاق التنموي، وليس ذلك بسبب ترامب. Devex. <https://www.devex.com/news/europe-is-cutting-development-spending-and-it-s-not-because-of-trump-109668>

مجلس الاتحاد الأوروبي. (2025). الاتحاد الأوروبي يُسهّل توظيف الباحثين عن عمل من دول ثالثة. مجلس الاتحاد الأوروبي.
<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/eu-to-facilitate-recruitment-of-third-country-jobseekers>

دي لانج، ت. (2025). تنظيم التنقل الدولي للطلاب والمتدربين: من العالمية إلى إدارة الهجرة؟ مركز السياسات الأوروبية.
<https://www.epc.eu/publication/regulating-the-international-mobility-of-students-and-trainees-from-cosmopolitanism-to-migration-management>

المديرية العامة للهجرة والشؤون الداخلية (DG HOME). (2025). طرق جديدة ومبتكرة لجذب المواهب الأجنبية إلى الاتحاد الأوروبي. تقرير مشترك بين شبكة EMN ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. المفوضية الأوروبية.
https://home-affairs.ec.europa.eu/news/new-joint-emn-oecd-inform-explores-innovative-strategies-attract-foreign-talent-eu-2025-02-27_en

المفوضية الأوروبية. (2025a). ميثاق البحر الأبيض المتوسط - بحر واحد، ميثاق واحد، مستقبل واحد - طموح مشترك للمنطقة. المفوضية الأوروبية.
https://commission.europa.eu/news-and-media/news/pact-mediterranean-enhancing-jobs-energy-and-security-2025-10-16_en

المفوضية الأوروبية. (2025b). المفوضية ترحب بالاتفاق السياسي بشأن مجمع المواهب في الاتحاد الأوروبي، مما يجعل الاتحاد الأوروبي أكثر جاذبية للمواهب الماهرة من خارج الاتحاد الأوروبي. المفوضية الأوروبية.
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_2729

المفوضية الأوروبية. (2024). تقرير دراغي: استراتيجية تنافسية لأوروبا. المفوضية الأوروبية.
https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

المفوضية الأوروبية. (2023a). يوروباروميتر: الشركات الصغيرة والمتوسطة ونقص المهارات. الاتحاد الأوروبي.
<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2961>

المفوضية الأوروبية. (2023b). توصية المفوضية بتاريخ 15 نوفمبر/ تشرين الثاني 2023 بشأن اعتماد مؤهلات مواطني الدول الثالثة. المفوضية الأوروبية 7700 (2023) C نهائي.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=intcom:C%282023%297700>

المفوضية الأوروبية. (2022). تصنيف جديد للمهارات من أجل التحول الأخضر. المفوضية الأوروبية.
<https://ec.europa.eu/newsroom/empl/items/741088/en>

غارغانو، م. (2025). السحب لليمين لتوظيف المواهب: تطبيق تيندر للباحثين عن عمل كطريقة جديدة لتوظيف العمال من خارج الاتحاد الأوروبي. إيغموننت - المعهد الملكي للعلاقات الدولية.

<https://www.egmontinstitute.be/swipe-right-for-talent-tinder-for-jobseekers-as-the-new-way-to-recruit-non-eu-workers>

هان، هـ. (2024). ما هو دور تنقل المهارات في التحول الأخضر في قطاع الأغذية الزراعية؟ مركز السياسات الأوروبية.

<https://www.epc.eu/publication/What-role-for-skills-mobility-in-the-green-agri-food-transition-5fc1ac>

إيونتا، ن. (2025). بروكسل تُعدّ قواعد تأشيرات أكثر صرامة للدول الثالثة بشأن الهجرة. يوراكتيف.

<https://www.euractiv.com/news/brussels-prepares-tighter-visa-rules-for-third-countries-over-migration>

ماجورانو، س. ف.، ناتالي، ف.، بياجي، ف.، فوجلي، سي.، دويستر، سي.، وبوساكوف، أ. (2025). ديناميات السكان والتعليم من أجل مستقبل متوسطي مشترك. مكتب منشورات الاتحاد الأوروبي، لوكسمبورغ. DOI:

<https://doi.org/10.2760/5714193>

مرفق شراكة الهجرة. (2024). رسم خرائط مسارات هجرة العمالة في الاتحاد الأوروبي: مورد شامل للممارسين. مرفق شراكة الهجرة.

<https://www.migrationpartnershipfacility.eu/news/mapping-labour-migration-pathways-in-the-eu-a-comprehensive-resource-for-practitioners>

مرفق شراكة الهجرة. (2023). موبيليز: تنمية المواهب الدائرية من أجل الزراعة الذكية مناخياً. مرفق شراكة الهجرة.

<https://www.migrationpartnershipfacility.eu/mpf-projects/48-mobilise-circular-talent-development-for-climate-smart-agriculture/preview>

مرفق شراكة الهجرة. (2020). شراكات التنقل على مفترق الطرق - دروس مستفادة من 18 شهراً من تنفيذ مشاريع الاتحاد الأوروبي التجريبية بشأن الهجرة القانونية. مرفق شراكة الهجرة.

<https://www.migrationpartnershipfacility.eu/news/new-mpf-publication-partnerships-for-mobility-at-the-crossroads-lessons-learnt-from-18-months-of-implementation-of-eu-pilot-projects-on-legal-migration>

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2023). تقييم المهارات واستشرافها للانتقال الأخضر: إطلاق العنان للمواهب من أجل مستقبل مستدام. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

https://www.oecd.org/en/publications/assessing-and-anticipating-skills-for-the-green-transition_28fa0bb5-en.html

تسوردي، إ.، سيد، ن.، وزاردو، ف. (2023). تمويل سياسة الهجرة الخارجية للاتحاد الأوروبي: «الوضع القديم نفسه» أم إمكانية للتعاون المستدام؟ مركز السياسات الأوروبية.

<https://www.epc.eu/publication/Funding-the-EUs-external-migration-policy-Same-old-or-potential-fo-4fb44c>