



AMERICAN UNIVERSITY OF BEIRUT

ISSAM FARES INSTITUTE
FOR PUBLIC POLICY &
INTERNATIONAL AFFAIRS

CENTER FOR RESEARCH
ON POPULATION & HEALTH

FACULTY
OF ARTS
& SCIENCES

FutureWORKS
COLLECTIVE

طلبات تقديم العروض الدورة الأولى

مركز مستقبل العمل في جنوب غرب آسيا وشمال أفريقيا



IDRC · CRDI

International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

Canada

جدول المحتويات

1	المقدّمة
1	الخلفيّة
1	موضوع الدعوة ونطاق البحث
2	إرشادات التقديم
2	الأهلية
3	معايير التقييم
3	عملية الاختيار
3	الخط الزمني للدعوة ومدّة المشروع
4	خطة الوصول المفتوح وإدارة البيانات
4	روابط مفيدة

المقدّمة

مجموعة Future Works، الممولة من مركز أبحاث التنمية الدولية (IDRC) في كندا، هي شبكة عالمية من 5 مراكز إقليمية مكرسة لدعم البحوث بشأن مستقبل العمل في الجنوب العالمي. وفي إطار هذه المبادرة، سوف يساهم مركز مستقبل العمل في جنوب غرب آسيا وشمال أفريقيا (SWANA-FOW) في البحث في السياسات القائمة على الأدلة بشأن التوظيف والعمل في منطقة جنوب غرب آسيا وشمال أفريقيا ومناصرتها، مع التركيز بشكل كبير على فهم تأثير الانتقال إلى اقتصادات منخفضة الكربون وصعود الاقتصاد الرقمي والذكاء الاصطناعي في سوق العمل.

في دعوته الأولى لتقديم المقترحات، يدعو المركز إلى تقديم مقترحات تهدف إلى فهم تأثير الذكاء الاصطناعي ورقمنة الاقتصاد في العمالة غير الرسمية والتميز وتكافؤ الفرص وبرامج الحماية الاجتماعية. نشجع الباحثين من جميع التخصصات ومجالات الدراسة المهمتين بدراسة الموضوع على تقديم عروضهم قبل 31 آب/أغسطس 2024 (23:59 بتوقيت شرق أوروبا).

يركز هذا المشروع على توفير فهم شامل ومتناسك للمشكلات والتحديات التي تواجهها أسواق العمل والمؤسسات الإقليمية والوطنية مع ظهور علاقات توظيف وعمل جديدة. يجب أن يشكل هذا الفهم الأساس لحلول مبتكرة، من أجل مشهد عمل أكثر شمولاً وإنصافاً مع شبكات أمان اجتماعي أفضل لجميع العمال.

الخلفية

تعد منطقة جنوب غرب آسيا وشمال أفريقيا، سكانها الذين تجاوزوا 493 مليون نسمة، مثلاً حياً على منطقة تمر بتحوّل كبير في العمل. تساهم التطورات التكنولوجية والعولمة وتغير المناخ والتحوّلات الديموغرافية في مشهد العمل سريع التطور. وفي حين أنّ هذه التغيرات تتيح فرصاً للنمو الاقتصادي والتنمية، فإنّها لا تخلو من تحديات. وتشمل المخاوف إحلال الأئمة مكان الوظائف، والحاجة إلى تحسين مهارات القوى العاملة وإعادة تأهيلها، وظهور نماذج عمل جديدة تطمس الخطوط الفاصلة بين بنى التوظيف التقليدية.

وبمزيد من التفصيل، تنتشر مخاوف ملحة بسبب العمالة غير الرسمية التي تقدّر بنحو 65% في المنطقة. ويعني هذا أنّ جزءاً كبيراً من القوى العاملة يفتقر إلى العقود الرسمية والمزايا والأمن الوظيفي. يكتسي فهم الخصائص المحددة للقطاع غير الرسمي في المنطقة أهمية بالغة لغرض تصميم حلول فعالة. وصعود اقتصاد الغيغ القائم على العمالة المؤقتة يزيد من تعقيد الصورة، إذ تفتقر العمالة المؤقتة في غالبية الأحيان إلى مزايا الحماية الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، يواجه جزء كبير من عمال المنصات في المنطقة تحديات مثل محدودية التنقل والتميز والاستغلال. تبرز حاجة للبحث في كيفية وضع أنظمة عمل فعالة تحمي هؤلاء العمال.

يمثل الشباب المقيم في المنطقة أملاً في المستقبل ويلقي تحديات على حد سواء. إنّ تزويد هذه القوى العاملة بالضخمة بالمهارات اللازمة لسوق العمل المتطور، ومن ضمنها القوى العاملة في اقتصاد الغيغ، أمر بالغ الأهمية. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ ضمان الحماية الاجتماعية لملايين العمال غير الرسميين والعمال في الوظائف المؤقتة من خلال برامج شاملة للحماية الاجتماعية الشاملة، أمر ضروري لمستقبل عادل ومستدام.

موضوع الدعوة ونطاق البحث

يركّز الموضوع الرئيس لهذه الدعوة على تأثير الذكاء الاصطناعي ورقمنة الاقتصاد في العمالة غير الرسمية والتميز وتكافؤ الفرص والحماية الاجتماعية. وتشمل هذه المواضيع الواسعة قضايا عدّة:

1. **العلاقة بين التقدم التكنولوجي والعمالة غير الرسمية.** هذه العلاقة ثنائية الاتجاه من الناحية النظرية. فمن ناحية، من شأن تغلغل الذكاء الاصطناعي ورقمنة الاقتصاد أن يكونا وسيلة للنمو الاقتصادي والعمل اللائق. كما يمكن أن تساعد فرص العمل عن بعد بفعل التقدم التكنولوجي في التغلب على بعض الحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة في المنطقة، بما فيها حواجز ساعات العمل غير المرنة أو التنقل أو العمل في أماكن مختلطة جندرياً. ولكن من الناحية العملية، تسبّب توسع اقتصادات المنصات والغيغ بالتحوّل نحو المزيد من اللانظامية في العمل. ومن ناحية أخرى، فإنّ ارتفاع معدلات العمالة غير الرسمية السائدة في المنطقة قد يقلل من حوافز الاستثمار في رأس المال البشري اللازم لتبني الابتكارات التكنولوجية الحديثة وانتشار الذكاء الاصطناعي والاقتصاد الرقمي. قد يتسبّب التحوّل التكنولوجي جنباً إلى جنب مع انتشار اللانظامية بتضخيم التفاوتات على المستويين الوطني والإقليمي، لأنّ الطابع الرسمي للعمالة محدد رئيس للتفاوت في الوصول إلى الفرص، أو قد

يساعد في تقليل بعض هذه التفاوتات بخلقه إمكانية الوصول إلى فرص عمل لم تكن موجودة من قبل. تستحق هذه العلاقة المعقدة دراسةً رسمية لتحديد وقياس دلالة كل من هذه المسارات.

2. **التحديات في ضمان عدالة التعويضات والمساواة والإنصاف في الفرص في الوصول إلى العمل والأمن الرقمي للمستخدمين في العمل عبر المنصات.** يطرح الارتفاع السريع في العمل عبر المنصات، الذي يتميز بوجود وسطاء رقميين يربطون العمال بالمهام، تحديات كبيرة في ضمان عدالة التعويضات والمساواة وتكافؤ الفرص في الوصول إلى العمل والأمن الرقمي للمستخدمين. إن بنى الدفع غير المتسقة وغياب المزايا وميل اقتصاد الغيغ نحو العمالة غير المستقرة جميعها تقوّض التعويضات العادلة. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ تحقيق المساواة والإنصاف في فرص العمل معقد بسبب أثر التحيزات والحوافز الخوارزمية غير المتناسب في الفئات المهمشة، الأمر الذي يديم التفاوتات المعروفة. كما يشكّل الأمن الرقمي مصدر قلق كبير، إذ يواجه عمال المنصات في كثير من الأحيان نقاط ضعف تتعلق بخصوصية البيانات والتهديدات الإلكترونية وإساءة استخدام المعلومات الشخصية. تتطلّب معالجة هذه المشكلات المتعددة الأوجه بحثاً شاملاً يدمج بين منظورات الاقتصاد والعدالة الاجتماعية والتكنولوجيا والسياسة من أجل تطوير حلول مبتكرة تعزز سوق عمل رقمية عادلة وشاملة وآمنة.

3. **تفكك سوق العمل وما يترتب عليه من تأثير في تصميم برامج الحماية الاجتماعية واستدامتها.** تعيد التغيرات التكنولوجية التي أحدثتها اقتصادات الذكاء الاصطناعي والمنصات تعريف علاقات العمل على مستوى العالم من خلال تغيير العلاقات بين صاحب العمل والموظف، ومعنى مهنة العمر، ومقر العمل داخل الحدود الوطنية. وفي منطقة جنوب غرب آسيا وشمال أفريقيا، من المرجح أن تعكس هذه التغيرات أنماطاً دامت لعقود طويلة من هجرات العمالة داخل الأقاليم وفيما بينها، وحركة رأس المال، وتركز الاستثمار القطاعي. وسيشكّل هذا المشهد الجديد المحتمل تحديات كبيرة للمؤسسات الوطنية والإقليمية في تصميم واستدامة برامج حماية اجتماعية واسعة النطاق وشاملة ومستدامة مالياً.

يجب أن تصوغ المقترحات وتعالج واحداً على الأقل من أسئلة البحث أو مجموعة من القضايا الموضحة أعلاه.

إرشادات التقديم

يجب أن تتضمن المقترحات المقدّمة:

1. طلب التقديم
2. الميزانية
3. تفصيل وتوضيح لبنود الميزانية

يرجى استخدام النماذج المتاحة لتقديم الطلب والميزانية. ويجب أن تكون المقترحات موجزة ومركّزة.

أي طلب لا يحتوي على النماذج الثلاثة يُعدّ غير مكتمل ولن يُنظر فيه.

الأهلية

نرحب بالطلبات المقدمة من مجموعة متنوّعة من المؤسسات والمنظمات المؤهلة. لكي تكون مؤهلاً لهذه الدعوة لتقديم المقترحات، يجب على المتقدمين تلبية المعايير التالية:

1. يجب أن يكون المتقدمون مؤسسات و/أو منظمات لا تبغى الربح لها سجل تاريخي معروف في إجراء أبحاث عالية الجودة. وهذا يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، الجامعات ومعاهد الأبحاث والسياسات ومراكز الفكر ومنظمات المجتمع المدني. أما الشركات الخاصة والأفراد أو الأشخاص الطبيعيين والمنظمات المؤلفة من شخص واحد والمنظمات الحكومية فهي غير مؤهلة للحصول على التمويل.
2. يجب أن يكون مقر المؤسسة أو المنظمة المتقدمّة في البلدان التالية ومسجّلة فيها: الجزائر، أرمينيا، أذربيجان، البحرين، مصر، جورجيا، إيران، العراق، الأردن، المملكة العربية السعودية، الكويت، لبنان، ليبيا، المغرب، سلطنة عمان، فلسطين، قطر، السودان، سوريا، تونس، تركيا، الإمارات العربية المتحدة، واليمن.
3. يشجّع مركز مستقبل العمل تشكيل فرق متنوّعة ومتعددة التخصصات، مع التركيز على تحقيق التوازن الجندري داخل الفريق. يجب أن تثبت المقترحات أنّ فريق البحث لديه الخبرة اللازمة لإجراء البحث المقترح بفعالية. يجب أن يمتلك عضو واحد على الأقل من أعضاء الفريق خبرة في منهجيات البحث الشاملة جندرياً.

معايير التقييم

نرغب بالمشاريع المبتكرة والطموحة التي تساهم في زيادة فهم أسواق العمل ومستقبل العمل في منطقة جنوب غرب آسيا وشمال أفريقيا. يجب أن تساهم المشاريع المقترحة في تحقيق الهدف العام للمركز في تطوير سياسات سوق العمل الشاملة والعادلة ومناصرتها. يجب أن يُبدي المقترح الوعي بالقضايا المتصلة، ويجب أن يهدف إلى دراسة تأثير تغيرات سوق العمل في السكان الضعفاء والمهمشين في المنطقة، ولا سيما النساء والعمال الشباب واللاجئين والنازحين والعمال المهاجرين.

وفيما يلي معايير التقييم الأساسية:

- أهمية هدف البحث وبيان المشكلة وأسئلة البحث.
- قوة أهداف المشروع ومواءمتها مع أهداف الدعوة إلى تقديم المقترحات.
- إمكانية التأثير في السياسات.
- النظر في أو دمج المواضيع المتعلقة بالمساواة الجندرية والإدماج في سوق العمل.
- متانة تصميم الدراسة ومنهجية البحث.
- دقة تصميم البحث ومنهجيته وقابليته للتطبيق.
- جودة المخرجات المقترحة وجدواها والجدول الزمني.
- مؤهلات فريق المشروع وخبراته.
- مؤهلات المؤسسات و/أو المنظمات (الخبرة والتجربة المهنية، التشبيك مع أصحاب المصلحة المعنيين، إلخ...).
- تبرير ميزانية المشروع.

لن يُنظر إلا في المقترحات التي تتضمن تركيزاً قوياً على مختلف الفئات الضعيفة (على سبيل المثال، النوع الاجتماعي والنازحين وعديمي الجنسية والعمال المهاجرين والشباب) و/أو تقاطعات هذه المجموعات. يجب أن تحدّد المقترحات مشاريع بحثية جديدة تتناول بشكل مباشر المشهد المتطور للعمل في المنطقة. يجب أن يساهم البحث في تشكيل مستقبل عمل أكثر شمولاً واستدامة.

عملية الاختيار

بعد الموعد النهائي للتقديم، ستخضع جميع المقترحات لعملية مراجعة يجريها فريق المركز ومراجعون مستقلون. سوف تُقيّم المقترحات بناءً على صلتها بأهداف المركز ومنهجية البحث ومؤهلات الفريق والتأثير المحتمل. سوف يُخظر المتقدمون بالنتيجة في غضون 4 إلى 6 أسابيع بعد الموعد النهائي للتقديم.

يرجى الملاحظة أنّ تقديم المقترح لا يضمن الحصول على التمويل ولا يترتب عليه أي استحقاق قانوني. يعتمد قرار تمويل المشروع على مراجعة المقترح وتقييمات المؤسسات و/أو المنظمات ذات الصلة.

بعد الاختيار الأولي، قد توجد مرحلة مراجعة تعاونية تشمل المتقدمين المحتملين والمركز. في خلال هذه المرحلة، قد توجد حاجة إلى تعديلات نهائية على مقترح المشروع والميزانية لضمان التوافق مع معايير ومتطلبات منح المركز. يجب أن يكون المتقدم على استعداد لهذا الاحتمال وأن يظل مرناً طوال العملية.

الخط الزمني للدعوة ومدّة المشروع

- الموعد النهائي للتقديم

يجب تقديم المقترحات في ملف مضغوط واحد يحمل في [بوابة التقديم](#) قبل **2024/08/31 الساعة 23:59 بتوقيت بيروت (توقيت شرق أوروبا، UTC+3)**، ولن يُنظر في المقترحات الواردة بعد هذا الموعد النهائي.

- سوف يُخَطَّر أصحاب المقترحات المختارة في الأسبوع الأول من تشرين الأول/أكتوبر 2024.
- تاريخ بدء المشروع: 2024/11/1.
- مدة المشروع: 12 شهراً.

من المقرر عقد جلسة تعريفية مع فقرة أسئلة وأجوبة في 01 تموز/يوليو الساعة 2:00 مساءً، يمكن فيها للمتقدمين المحتملين الاستيضاح بشأن تقديم المقترحات ومتطلباتها. يمكن للمتقدمين المهتمين التسجيل في الجلسة باستخدام الرابط التالي: [الرابط](#).

لأي استفسارات، يرجى إرسال بريد إلكتروني: fowhub.swana@aub.edu.lb

خطة الوصول المفتوح وإدارة البيانات

يُتَوَقَّع من المتقدمين الممولين من خلال هذا البرنامج الامتثال لسياسة المصدر المفتوح الخاصة بمركز بحوث التنمية الدولية وبيان مبادئ البيانات المفتوحة لمركز بحوث التنمية الدولية. سوف يُطَلَّب من أصحاب المقترحات المختارة تقديم خطة إدارة البيانات قبل الموافقة النهائية على التمويل.

روابط مفيدة

[Guidelines on Applying for Funding](#)

[IDRC Glossary of Terms related to GEI](#)

[IDRC Equality Statement](#)

[Guidelines on Principles for Research Ethics](#)

[Standard Terms and Conditions for a Grant Agreement](#)

[Open Access Policy for IDRC-Funded Project Outputs](#)

[IDRC's Open Data Statement of Principles](#)

[Guidelines for Developing a Data Management Plan](#)