

جامعة حسيبة بن بو علي - شلف -

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نقود ومالية

إشكاليات انتقال رأس المال البشري العربي البيئي
في ظل إمكانيات التكامل الاقتصادي العربي

تحت إشراف الدكتور:

راتول محمد

من إعداد الطالب:

سردون مهدية

لجنة المناقشة :

د. نوري منير / جامعة شلف..... رئيسا
أ.د. راتول محمد / جامعة شلف..... مقرر
د. البشير عبد الكريم / جامعة شلف..... ممتحنا
د. اوسرير منور / المركز الجامعي بحميس مليانة..... ممتحنا
د. بن نافلة قدور / جامعة شلف..... ممتحنا

السنة الدراسية:

2008/2007

كلمة شكر

ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه.

الحمد لله الذي وفقني إلى إتمام هذا العمل، فما كان لشيء أن يجري في ملكه إلا بمشيئته جل شأنه

ولا يسعني وأنا في هذا المقام إلا أن أتقدم

بشكري وتقديري وعرفاني وامتناني إلى الأستاذ المشرف الدكتور راتول محمد، الذي لم ينخل علي بإرشاداته

ونصائحه وتوجيهاته السديدة التي كان لها بليغ الأثر في إنجاز هذا العمل، وكذا صبره وسعة صدره وحرصه الدائم

لإتمام هذا العمل في أحسن الظروف، كما أحبي فيه روح التواضع والمعاملة الجيدة، فجزاه الله عني كل خير.

كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين وافقوا على مناقشة وإثراء هذا العمل

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل

وأخص بالذكر الزميلات قسايسية كريمة، محروق ربيعة.

إهداء

لا يكون الإهداء في المقام الأول إلا لغيرهما أمي الحبيبة و أبي الغالي أطال الله في عمرهما.
"وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً".

إلى كل إخوتي وأخواتي.

إلى جميع الأهل والأصدقاء كل باسمه.

إلى كل من تلفظ بـ " لا إله إلا الله محمد رسول الله (ص)".

أهدي ثمرة عملي ه ذا.

سردون مهديّة

الفهرس

	إهداء.....
	الشكر.....
	قائمة الأشكال.....
	قائمة الجداول.....
أ-ج	مقدمة.....
1	الفصل الأول : الطرح النظري لانتقال (هجرة) العمالة.....
2	المبحث الأول : الهجرة من منظور اقتصادي.....
2	المطلب الأول : عموميات و مفاهيم حول الهجرة.....
2	الفرع الأول: تعاريف أساسية حول الهجرة.....
4	الفرع الثاني : أصناف الهجرة.....
4	أولاً- وفقاً للمعيار المكاني.....
6	ثانياً- وفقاً للمعيار الزمني.....
8	الفرع الثالث: حجم و اتجاهات الهجرة الدولية.....
12	المطلب الثاني : الدراسات الاقتصادية النظرية المفسرة للهجرة.....
13	أولاً-تحليل تاونسنند و كانتيلون :.....
14	ثانياً-نظرية التجارة الدولية.....
15	ثالثاً-المدرسة الكلاسيكية الجديدة.....
17	رابعاً- مدرسة التبعية الاقتصادية.....
20	المبحث الثاني: تحليل قرار الانتقال الاختياري لهجرة العمال.....
21	المطلب الأول : محددات قرار الهجرة (الانتقال الاختياري للعامل).....
24	المطلب الثاني : خصائص العامل المهاجر.....
26	المبحث الثالث: الآثار الاقتصادية لهجرة العمالة و أدوات التحكم بها.....

27	المطلب الأول : الآثار الاقتصادية لهجرة العمالة.....
28	الفرع الأول : اثر الهجرة العمالية على التوظيف والأجرة.....
29	الفرع الثاني: اثر الهجرة العمالية على الإنتاج.....
30	الفرع الثالث: أثر هجرة العمالة على إعادة توزيع الدخول.....
31	الفرع الرابع: أثر العمالة المستوردة على العمالة الوطنية.....
34	المطلب الثاني : أدوات التحكم في الهجرة الدولية للعمالة.....
38	الفصل الثاني : تطورات الانتقال البيئي للعمالة العربية.....
39	المبحث الأول: تصنيف الدول العربية إلى مرسلة و مستقبلة للعمالة.....
39	المطلب الأول: عوامل الطرد و الجذب للعمالة في الدول العربية.....
40	الفرع الأول : النفط و مساهمته في اقتصاد الدول الجاذبة.....
41	الفرع الثاني : الحجم السكاني.....
47	المطلب الثاني : الدول العربية المرسلة و المستقبلة للعمالة.....
48	المبحث الثاني:مراحل الانتقال البيئي للعمالة العربية.....
49	المطلب الأول :الهجرة العمالية العربية قبل 1973(قبل الطفرة النفطية الأولى).....
51	المطلب الثاني : هجرة العمالة العربية خلال الفترة الطفرة النفطية من 1973-1985.....
51	الفرع الأول :تطورات أسعار النفط في الدول العربية الجاذبة للعمالة.....
55	الفرع الثاني :حجم العمالة العربية المتنقلة بين الدول العربية.....
59	المطلب الثالث :مرحلة الركود ولهجرة المعاكسة.....
59	الفرع الأول : تراجع استقطاب العمالة العربية.....
62	الفرع الثاني : زيادة استقطاب العمالة الآسيوية.....
65	المبحث الثالث:التبعيات الناجمة عن الانتقال البيئي للعمالة العربية.....
65	المطلب الأول : التبعيات الناجمة عن الهجرة العمالية في الدول العربية الجاذبة للعمالة.....
75	المطلب الثاني : التبعيات الناجمة عن الهجرة العمالية في الدول العربية المرسلة للعمالة.....
86	الفصل الثالث :امكانيات استيعاب العمالة العربية في الدول العربية الجاذبة.....
87	المبحث الاول : الواقع الاقتصادي والاجتماعي لدول العربية الجاذبة (دول الخليج نموذج).....
87	المطلب الأول :الوضع الاقتصادي الجاذب للعمالة.....

90	المطلب الثاني :الوضع السكاني الجاذب للعمالة.....
91	الفرع الاول : نمو السكان في الخليج.....
93	الفرع الثاني: تركيبة السكانية لدول الخليج.....
95	المبحث الثاني: وضعية سوق العمل العربي الجاذب (سوق العمل الخليجي نموذج).....
95	المطلب الأول: وضعية القوى العاملة في سوق العمل الجاذب
95	الفرع الأول : مفاهيم أساسية عن القوى العاملة.....
98	الفرع الثاني : نمو القوى العاملة.....
99	الفرع الثالث : التوزيع القطاعي العاملة.....
103	المطلب الثاني : وضعية البطالة في سوق العمل الجاذب.....
103	الفرع الأول: البطالة في الفكر الاقتصادي.....
111	الفرع الثاني : تطور البطالة في الدول الجاذبة.....
113	الفرع الثالث :أسباب البطالة في الدول الجاذبة.....
115	الفرع الرابع : مقارنة بين البطالة في الدول العربية المرسله و المستقبله للعمالة.....
121	المبحث الثالث :حظوظ العمالة العربية في الدول العربية الجاذبة.....
121	المطلب الاول: حجم العاملة العربية في الدول العربية المستقبله.....
125	المطلب الثاني : طبيعة وظائف العمالة العربية في الخليج
127	المطلب الثالث: المقومات المساعدة على تفصيل العمالة العربية.....
132	الفصل الرابع : الانتقال البيئي للعمالة العربية معوقاتة و آليات تيسيره.....
133	المبحث الأول : معوقات الانتقال البيئي للعمالة العربية.....
133	المطلب الأول : معوقات تتعلق بإحلال العمالة الأسيوية محل العمالة العربي.....
133	الفرع الاول : الأسباب الاقتصادي.....
138	الفرع الثاني : الأسباب التنظيمية.....
141	الفرع الثالث: أسباب أخرى (سياسية، ثقافية، تاريخية).....
142	المطلب الثاني: معوقات تتعلق بإحلال العمالة الخليجية محل العمالة الأجنبية(عربية و غير عربية).....
142	الفرع الأول : مفهوم التوطين (الخلجة) و دوافعه.....

144	الفرع الثاني :جهود التوطين.....
145	اولا - الجهود على مستوى دول المجلس مجتمعة
146	ثانيا- تجارب التوطين في دول الخليج.....
152	المبحث الثاني : العمل الاقتصادي العربي المشترك لتيسير انتقال العمالة العربية.....
152	المطلب الاول:مقومات و مداخل التكامل الاقتصادي العربي.....
152	الفرع الأول : مقومات التكامل الاقتصادي العربي.....
154	الفرع الثاني : الانتقال البيئي للعمالة العربية كمدخل لتكامل الاقتصادي العربي.....
155	المطلب الثاني : مسيرة التعاون العربي لتيسر انتقال العمالة العربية.....
160	المطلب الثالث : دور التكامل العربي لتيسر انتقال العمالة العربية.....
164	المبحث الثالث : الإستراتيجية العربية الموحدة لتيسير انتقال العمالة العربية.....
165	المطلب الاول :الجانب التنظيمي.....
167	المطلب الثاني :الجانب المعلوماتي.....
169	المطلب الثالث:الجانب التدريبي و التعليمي.....
171	الخاتمة
176	قائمة الملاحق.....
189	قائمة المراجع

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
1-1	تصنيفات الهجرة وفقا لمعايير مختلفة	7
2-1	التكاليف و المنافع المرتقبة من هجرة العمال	22
1-2	تطور العوائد البترولية لبعض الدول العربية بين عامي 1972 و 1983 (بمليارات الدولارات الأمريكية)	52
2-2	تطور حجم الاستثمارات المخططة في البلدان العربية خلال الفترة 1970 - 1975، و 1976-1980 (بالمليار دولار)	53
3-2	عدد السكان و القوى العاملة و معدل المشاركة الخام لمجموعة الدول العربية خلال عام 1975	54
4-2	الحجم الكلي للعمالة المنتقلة إلى الدول العربية المستقبلية للعمالة، في العام 1975(بالآلاف)	55
5-2	الحجم الكلي للعمالة المنتقلة لدول النفطية العربية بحسب الدول المرسله لها عام 1975 .	56
6-2	توزيع العمالة العربية الكلية المهاجرة بين الأقطار العربية المستقبلية لها في الأعوام 1975، 1980، 1983	58
7-2	اتجاهات المهاجرين و توزيعهم في بلدان الاستقبال العربية حسب بلد المصدر لأعوام المتوفرة بالآلاف	64
8-2	اثر تحويلات العاملين على ميزان المدفوعات في دول الاستقبال لعدد من السنوات	72
9-2	اقتارنة تحويلات العاملين البينية بالتدفقات المالية العربية الأخرى الواردة للدول العربية بالمليون دولار	84
1-3	معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي للفترة 1996-2007(نسبة مئوية)	88
2-3	تطور عدد السكان لدول مجلس التعاون الخليجي بالمليون 2000-2007	91
3-3	معدل نمو القوى العاملة في الدول العربية الجاذبة لعدد من السنوات	98

100	يوضح التوزيع النسبي للقوى العاملة على القطاعات الاقتصادية للدول الجاذبة	4-3
122	نسبة العرب من المهاجرين بين عامي 1975 و 2002 (نسبة مئوية)	5-3
123	نسب العمالة الوافدة إلى دول الخليج لآخر سنة متاحة حسب تقديرات منظمة العمل العربية	6-3
123	حجم العمالة الوافدة لآخر سنة متاحة حسب تقديرات منظمة العمل العربية	7-3
125	توزيع الوظائف في دولة الكويت حسب الجنسية 2007	8-3
130	الوافدين الصادر بحقهم العفو من دول الخليج العربي من سنة 1996 – 1998	9-3
134	التوزيع العددي و النسبي للعمالة الوافدة حسب الجنسيات في القطاع الخاص لدولة الكويت 2006	1-4
138	متوسط دخل الفرد في بعض الدول الآسيوية و العربية	2-4
150	تطور التوطين في القطاع الحكومي في الكويت	3-4

الصفحة	عنوانه	رقم الشكل
9	الاتجاه التصاعدي للمهاجرين الدوليين إلى غاية 2005	1-1
10	أكثر البلدان احتواء على مهاجرين دوليين 2005.....	2-1
10	البلدان التي بها أعلى نسبة مئوية للمهاجرين الدوليين 2005	3-1
11	التحويلات المالية وتدفقات رؤوس الأموال إلى البلدان النامية.....	4-1
27	اثر انتقال العمالة من دول العجز الى دول الفائض.....	5-1
31	اثر العمالة الوافدة على العمالة المحلية.....	6-1
35	اثر فرض الضرائب على دخول المهاجرين.....	7-1
41	العائدات البترولية للدول العربية للفترة (1970-2004).....	1-2
44	توزيع السكان حسب فئات العمر 1980-2050	2-2
46	التوزيع الجغرافي للسكان في الوطن العربي.....	3-2
51	العائدات البترولية للأقطار العربية للفترة (1970-1985).....	4-2
61	تقدير عدد العائدين من دول الخليج العربية أثناء فترة غزو العراق للكويت 1990-1991.....	5-2
69	نسبة تحويلات العمالة في دول الخليج خلال الفترة 1975-2004 و معدلات نموها	6-2
71	نسبة تحويلات العمالة الوافدة الى الناتج المحلي الاجمالي في دول الخليج خلال الفترة 1970-2000	7-2
74	نسب تحويلات العمالة الأجنبية للاستثمار بدول الخليج خلال الفترة 1980-2000	8-2
93	تطور السكان الوافدين في دول الخليج.....	1-3
117	المستوى العام للبطالة في البلدان العربية	2-3
124	التوزيع النسبي للعمالة الوافدة حسب الجنسيات الى دول الخليج العربي.....	3-3

تمهيد

من الخصائص الأساسية للسكان انتقلهم من مكان إلى آخر . وقد جرى الاعتراف عالميا بالحق الأفراد في التنقل منذ أكثر من نصف قرن مضى باعتماد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان . فلهجرة ظاهرة ديموجرافية واجتماعية واقتصادية ديناميكية غير ثابتة المعالم، فهي في حالة تغير مستمر . فتدفقات الهجرة من منطقة لأخرى تتأثر بحجم فجوة النمو الاقتصادي بين المنطقة المصدرة وتلك المستقبلية لها، ومدى إمكانياتها في توفير فرصة العمل البديلة والخفزة للمرشح للهجرة، كما تتأثر بتغير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الدول المرسله بجانب المتغيرات الديموجرافية والاقتصادية والسياسية التي تشهدها الدول المستقبلية للأيدي العاملة المهاجرة، ومدى التحولات والضغوط الداخلية التي تترجم أحيانا في شكل قوانين تفتح مجالات الهجرة أو تحد منها.

و يمكن أن يكون للهجرة الدولية المنظمة آثار إيجابية على المجتمعات المهاجرة منها والمجتمعات المضيفة . وبإمكان الهجرة أيضا أن تيسر نقل المهارات وأن تسهم في إثراء الثقافات . وتسهم الأغلبية الكاسحة من المهاجرين إسهامات هامة في البلدان التي تستضيفها . ولكن الهجرة الدولية تستتبع في الوقت ذاته خسائر موارده بشرية لدى كثير من البلدان المهاجرة منها وقد تسبب في توترات سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية في البلدان المهاجرة إليها . وقد انتقل موضوع الهجرة الدولية، بما تنطوي عليه من شبكة معقدة من المحددات والنتائج الديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلى صدارة الاهتمامات الوطنية والدولية . وأصبحت الهجرة الوافدة، في السنوات القليلة الماضية، من المسائل الرئيسية التي تدعو للمقلق في عدد متزايد من البلدان.

و يعتبر ترك الوطن الأصلي بحثا عن العمل في بلد عربي مجاور ظاهرة تاريخية تختلف اختلافا جوهريا عن تنقل الأيدي العاملة من منطقة لأخرى داخل القطر الواحد (من البادية و من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية) أو من قطاع اقتصادي إلى قطاع اقتصادي آخر داخل البلد الواحد، وهكذا فإن هجرة و انتقال الأيدي العاملة من البلدان العربية غير نفطية إلى البلدان العربية النفطية على نطاق واسع خلال النصف الثاني من السبعينيات، يمثل ظاهرة جديدة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية العربية و بالتالي لها أبعادها التاريخية و الاقتصادية و الاجتماعية .

بيد أن تغيير ظروف التنقل من و إلى البلدان العربية ، بعد أن تقلصت فرص العمل في البلدان المستقبلية للعمالة نتيجة ظروف متعددة ما تزال لها انعكاسات على أوضاع التنقل خاصة منها ظروف تشغيل الوطنيين و إحلال العمالة الآسيوية محل العمالة العربية و تغيير احتياجات بلدان الاستقبال إضافة إلى اعتبارات أخرى ، و مع كل هذه التغييرات فما يزال الانتقال يمثل أهم صور التعاون العربي و عنصرا مهما في ميزان المدفوعات سواء لدول الإرسال أو دول الاستقبال ، خاصة أن العمالة الأجنبية الوافدة إلى الخليج أخذت تؤثر بشكل واضح من خلال تحويلاتها على اقتصاديات هذه الدول ، و من هنا جاءت أهمية دراسة و التعرف على أهم معوقات إحلال العمالة العربية ، و تفسير أسباب تراجع التنقل ، خاصة ولعل التعاون العربي ، و فرص الاندماج في إطار قومي ، و تعظيم المصالح المتبادلة ، و تخفيف أعباء التشغيل و مخاطر البطالة تكمن في تيسير التنقل لاستغلال ما بقي من فرصة ، قبل أن تصبح فرصة أخرى ضائعة على التنمية العربية و مصدر خيبة أمل أخرى للشباب العربي . كما ان تخصيص الاقتصاديات العربية بمزيد من النشاط في الاقتصاد الحقيقي و بمزيد من التكامل سوف يخفف من أثر أزمات الاقتصاد العالمي على اقتصادياتنا العربية ، و بشكل خاص في درء مخاطر البطالة و الركود و تراجع ظروف و شروط العمل في وطننا العربي الكبير .

إشكالية الدراسة:

من خلال هذه الدراسة سنحاول الإجابة على الإشكالية الأساسية التالية:

ما هي معوقات انتقال العمالة بين الدول العربية في ظل توفر شروط التكامل الاقتصادي

العربي؟

- و لتفكيك جوانب هذا التساؤل المحوري ارتأينا طرح هذه التساؤلات الفرعية:
- ما هي الأسباب التي تدفع الأفراد للانتقال من موطنهم الأصلي إلى دول أخرى و المخاطرة بالمستقبل؟
 - هل تتميز الدول العربية بجذبها للعمالة أم بالطرد أم أنها تجمع بين الاثنين؟ و ما هي العوامل التي على أساسها تصنف الدول العربية إلى دول مرسله للعمالة أو مستقبله لها ؟
 - ما هي أهم الآثار التي خلفتها الهجرة العمالية بين الدول العربية ؟
 - ما هي وضعية سوق العمل العربي الجاذب؟ و هل هناك إمكانية لاستيعاب فائض القوى العاملة العربية فيها؟
 - ما هي أهم الجهود المبذولة لتنشيط و تفعيل انتقال العمالة بين الدول العربية؟

فرضيات الدراسة:

- يمكن طرح مجموعة من الفروض برزت لنا على أنها أكثر العناصر احتمالاً للإجابة على الأسئلة الدراسة، وجاءت فرضيات الدراسة هي على النحو التالي:
- 1- يعتبر السعي نحو مستوى معيشي أفضل والحصول على دخل أعلى الدافع الرئيسي لانتقال العمالة من الدول النامية إلى الدول المتقدمة وذلك لأن السعي ل تحقيق الأفضل هو هدف لكل مواطن.
 - 2- وجود النفط في بعض الدول العربية وراء تقسيمها إلى دول طاردة للعمالة وأخرى جاذبة لها وعلى هذا يتوقف تنتقل العمالة بين الدول العربية على مدى تحسن الأوضاع في الدول الجاذبة و سوءها، ووفقاً للتغيرات التي تطرأ على العوامل المتحركة في هجرة العمالة تتحد الملامح الأساسية للانتقال البيئي للعمالة العربية.
 - 3- تتميز الدول العربية الجاذبة للعمالة بمناخ اقتصادي واجتماعي و وضعية سوق عمل مناسبة لاستيعاب فائق القوى العاملة في الدول العربية المرسله للعمالة.
 - 4- هناك عدة معوقات تحول دون انتقال العمالة بين الدول العربية منها تنظيم سوء تنظيم انتقال العمالة العربية.

أهمية الدراسة:

تتأتى أهمية دراسة الانتقال البيئي للعمالة العربية من الوضع الراهن للقوى العاملة في الوطن العربي ففي الوقت الذي تعاني دول عربية من مع دلات بطالة مرتفعة هي من بين النسب الأعلى في العالم، نجد دول أخرى تتقدم قائمة الدول المستقدمة للعمالة، والمفارقة أن الدول العربية تسعى لتحقيق التكامل الاقتصادي العربي و يعتبر حرية الانتقال البيئي للعمالة من أهم مداخل التكامل العربي و مع ذلك تم إهمال هذا الجانب.

أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى الإجابة على الإشكال المطروح والمتمثل في معرفة معوقات الانتقال البيئي للعمالة العربية خاصة أن كل مقومات التكامل الاقتصادي العربي موجودة والتي من شأنها أن تيسر انتقال العمالة العربية بين أجزاء الوطن العربي .

- التعرف على أهمية الهجرة في اقتصاديات الدول و الاطلاع على أهم التفسيرات المقدمة لتحليل الدوافع الاقتصادية للهجرة

- التعرف على تاريخ انتقال العمالة بين الدول العربية و ما هي العوامل التي تحكمت في تيارات هذا الانتقال

- التعرف على أهم النتائج و التبعيات التي تأتت من هجرة العمالة بين الدول العربية التي من شأنها أن تدعم انتقال العمالة

- التعرف على تيارات الهجرة السائدة في الدول العربية الجاذبة للعمالة

- التعرف على الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية السائدة في الدول العربية الجاذبة للعمال

- التعرف على أهم المعوقات التي حدت الانتقال البيني للعمالة العربية

- التعرف على أهم السبل الممكنة لتفعيل الانتقال البيني للعمالة العربية

منهج الدراسة:

حاولنا أن نسلک في هذا البحث المنهج الاستنباطي وأداته التوصيف في تعريف الهجرة العمالية و ذکر أهم خصائصها و آثارها ، كما أننا سنعمد على المنهج الاستقرائي في دراستنا لمراحل الهجرة العمالية في الدول العربية و كذا توضيح أهم النتائج المترتبة عنها ، ونعمد المنهج التحليلي في مجال تحليل قدرة الدول العربية الجاذبة للعمالة على استيعاب العمالة العربية و توضيح أهم معوقات هذا الانتقال البيني

حدود الدراسة:

تتناول الدراسة بشيء من التفصيل انتقال العمالة بين الدول العربية في ظل توفر مقومات التكامل الاقتصادي، والمقصود هنا دراسة الانتقال البيني للعمالة العربية ، بغض النظر عن التوجهات الأخرى للعمالة العربية خاصة إلى دول أمريكا و الاتحاد الأوروبي التي تميز دول المغرب العربي ، كما انه تم اخذ دول الخليج كنموذج عن الدول العربية المستقبلية للعمالة كونها تعتبر من اكبر الدول الجاذبة للعمالة في العالم كما يمكن دراستها كمجموعة واحدة نظرا للتشابه الكبير في اقتصادياتها و خصائصها الاجتماعية.

صعوبات الدراسة:

- إن موضوع الانتقال البيني للعمالة العربية لم يحظى بالدراسة من قبل الطلبة و المعاهد إلا بمعدل ضئيل جدا ، و لم ينل ما يستحقه من اهتمام الباحثين،، و هو ما جعل عملية بحثنا هذا أمرا شاقا ، و ذلك نتيجة لقلّة المراجع التي كانت من أهم المشاكل التي اعترضتنا عند قيامنا بهذا البحث، حيث هذه

المراجع و مع قلتها فان أغلبيتها لم تتعرض لهذا الموضوع إلا باشاوات سطحية و وجيزة ، و الصعوبة الثانية التي تلقيناها عند إجراء البحث هو صعوبة الوصول إلى البيانات الموثوقة من البلدان العربية المستقبلية أو المرسله على السواء . و ذلك لوجود قصور فادح في تتبع واحدة من أهم الظواهر الاجتماعية والاقتصادية وهي التنقل والهجرة . فالدراسات نادرة ومراكز البحوث المعنية تكاد تكون مفقودة وليس من مبرر لذلك، خاصة إذا قورنت المنطقة العربية مع مناطق العالم الأخرى

خطة الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات, فقد جاءت الدراسة في ثلاثة فصول مع مقدمة عامة وخاتمة, وهذه الفصول هي:

الفصل الأول: وتناول فيه ماهية الهجرة العمالية و ما هو التفسير الاقتصادي للهجرة العمالية كونها ظاهرة متعددة الأبعاد تمس جوانب مختلفة، إضافة إلى تحليل مختلف الآثار الناجمة عن الهجرة وفقا لما جاءت به الدراسات المتخصصة في هذا المجال

الفصل الثاني: و نتطرق فيه إلى الإطار التاريخي لانتقال العمالة بين الدول العربية حيث نتناول فيه العوامل المتحكمة في هذا الانتقال و التي على أساسها تصنف الدول العربية إلى مرسله و جاذبة للعمالة إضافة إلى استعراض أهم الآثار المتأتبة من هذا الانتقال .

الفصل الثالث: نتطرق فيه إلى وضعية المناخ الجاذب للعمالة في الدول العربية و ذلك بتحليل أولا وضعية الوضع الاقتصادي و السكاني للدول الجاذبة . و ثانيا نستعرض واقع سوق العمل الجاذب ويتم ذلك من خلال استقصاء وضعية القوى العاملة والبطالة خاصة في الدول العربية، ثم نقوم بتحليل واقع العمالة العربية في هذه الدول و استخلاص أهم العناصر التي يمكن أن تدعم من حظوظ هذه العمالة في الدول الجاذبة.

الفصل الرابع وفيه يتم التعرض معوقات الانتقال العمالة العربية, حيث نتتبع بالدراسة والتحليل خلفية تراجع انتقال العمالة العربية، إضافة إلى أهم السبل المتخذة لتيسير هذا الانتقال . ونشير في الأخير إلى أن كل فصل سيكون مسبقا بتمهيد ومختوماً بخلاصة.

تمهيد:

تمثل الهجرة عاملا له فعاليته في إعادة توزيع الموارد و الدخول بين الدول عن طريق الأفراد المهاجرين، و لما لها من الأهمية فقد انصرف اهتمام دارسوا الاقتصاد نحو هذه الظاهرة و انتهوا إلى عدد من الحقائق التي تلقي الضوء على المقصود بها و العوامل المتخكمة بها و آثارها على الدول المرسله و المستقبله و على الأفراد بحد ذاتهم .

و قد اجتهد علماء الاقتصاد المشتغلين بدراسة الهجرة في توضيح الأسباب التي تدفع الأفراد إلى الهجرة و إلى الآليات التي تمكن الدول المرسله أو المستقبله من التحكم في هذه الظاهرة

سنحاول في هذا الفصل الطرق إلى أهم المفاهيم المتعلقة بالهجرة و تبيان آثارها من خلال الدراسات الاقتصادية التي تناولتها و ذلك من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: الهجرة من منظور اقتصادي

المبحث الثاني: تحليل قرار الانتقال الاختياري لهجرة العمالة

المبحث الثالث : آثار الهجرة العمالية و أدوات التحكم بها

المبحث الأول: الهجرة من منظور اقتصادي

تعتبر الهجرة من الظواهر الدولية متفرعة الأنواع متشعبة الأبعاد، فنجد أن الهجرة على أصناف مختلفة وفق معايير معينة، كما أنها حظيت بالكثير من الدراسات من مختلف المفكرين سياسيين، اقتصاديين اجتماعيين، فمن الناحية الاقتصادية نجد أن هناك العديد من الدراسات النظرية و التطبيقية التي حاولت تحليل ظاهرة الهجرة لتقدير مدى إيجابيتها أو سلبيتها على الدول المعنية أي المرسل و المستقبل للأفراد. سنحاول في هذا المبحث ال تطرق إلى أهم المفاهيم المتعلقة بالهجرة، و التفسيرات الاقتصادية المقدمة لتحليل هذه الظاهرة .

المطلب الأول: عموميات و مفاهيم حول الهجرة

على امتداد التاريخ البشري، ما فتئت الهجرة تشكل تعبيرا شجاعا عن رغبة الفرد في التغلب على الظروف المعاكسة والحياة على نحو أفضل. واليوم، أدت العولمة إضافة إلى نواحي التقدم في الاتصالات والنقل، إلى زيادة عدد الأفراد الراغبين في الانتقال إلى أماكن أخرى والقادرين على ذلك.

الفرع الأول: تعاريف و مفاهيم أساسية

يعتبر إعطاء تعريف محدد و موحد للهجرة أمرا صعبا نظرا لوجود ظواهر مشابهة لها وبالتالي تعاريف مشابهة لتعريفها، فما هو الفرق مثلا بين الهجرة و الانتقال، بين الهجرة الداخلية و الهجرة الدولية، بين المهاجر، الأجنبي و اللاجئ ...

تعدد التعاريف راجع أيضا إلى تعدد جوانب الظاهرة مما يجعل كل تعريف يركز على جانب وبمحل الآخر، إضافة إلى أن الهجرة عرفت تطورات كثيرة خصوصا خلال التسعينيات من القرن الماضي مما ينتج عنه أن التعاريف نفسها تتطور و بالتالي تتعدد.

1 تعريف الهجرة:

من الخصائص الأساسية للسكان انتقلهم من مكان إلى آخر، إذ إن هجرة السكان و الأيدي العاملة ظاهرة قديمة، و قد عرفت البشرية منذ قرون وقد شهدت المجتمعات البشرية منذ القدم العديد من الهجرات البشرية و الجماعية التي كانت سببا في اعمار أجزاء عديدة في العالم، و الواقع أن هناك دليلا واضحا على أهمية الدور الذي أدته الهجرات البشرية في تنمية العالم الجديد و الأمر هنا يتعلق بالأمريكيتين،

وقد جرى الاعتراف عالمياً بالحق في التنقل منذ أكثر من نصف قرن مضى باعتماد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. فالإعلان ينص في المادة 13 منه على أن "لكل فرد حق في حرية التنقل وفي اختيار محل إقامته داخل حدود الدولة ولكل فرد حق في مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلده، وفي العودة إلى بلده".¹

تعريف منظمة الهجرة الدولية:

تعرف منظمة الهجرة الدولية² الهجرة على أنها عملية التحرك، سواء عبر الحدود الدولية، أو داخل الدولة الواحدة، فهي حركة انتقال سكانية، تشمل أي نوع من حركات الأفراد، أيا كان طولها، تكوينها أو سببها، وتشمل هجرة اللاجئين، الأشخاص المشردين، المهاجرون الاقتصاديون ويعرف المهاجر الدولي بأنه: "أي شخص يغير بلد إقامته المعتادة. المقصود ببلد الإقامة المعتادة لأي شخص فهو البلد الذي يعيش فيه الشخص، أي البلد الذي يكون فيه للشخص مكان يعيش فيه أو يقضي عادة فيه فترة الراحة اليومية. والسفر المؤقت إلى الخارج لأغراض الترويج أو قضاء العطلة أو الأعمال أو العلاج الطبي أو الحج الديني لا يترتب عليه حدوث تغيير في بلد الإقامة المعتادة".³

و إذا ما أتينا إلى مصطلح المهاجرون الاقتصاديون فهو يتضمن الأفراد التي ت كون دوافعهم للهجرة اقتصادية بحتة وهو يشير إلى العمالة المهاجرة.

و في هذا العقد، تعد الهجرة من أهم القضايا في الاقتصاد العالمي المعاصر حيث يقيم حوالي 175 مليون شخص خارج أوطانهم الأم (حسب تقديرات منظمة الهجرة الدولية 2002)، ولهذا آثاره الاقتصادية و السياسية الواضحة بكل من الدولة المستقبلية و الدولة المرسله، بالإضافة إلى ذلك، تأثير الهجرة على البنية العمرية للسكان في البلد المستقبلية و بلد المنشأ مما يؤثر بدوره على حجم و البنية العمرية للقوى العاملة و سوق العمل.⁴

¹ UN: Department of Economic and Social Affairs، Population Division

International Migration Report 2002 DANS :

www.un.org/esa/population/publications/ittmig2002/ittmigrep2002.htm - 9k -

² منظمة الهجرة الدولية، قانون الهجرة الدولي، على الموقع www.iom.int

³ شعبة الإحصاءات بالأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. الموقع على الإنترنت :

http://unstats.un.org/unsd/cdb/cdb_dict_xrxx.asp?def_code=336

⁴ منظمة الهجرة الدولية، تقرير الهجرة الدولية 2002

2- هجرة العمالة¹ :

هي حركة انتقال يقوم بها الأفراد من بلادهم الأصلية إلى دولة أخرى من أجل الاستفادة من فرص التوظيف ، و تولي الدول اهتماما كبيرا لهجرة العمالة سواء الدول المصدرة أو المستقبلة تميز فيها بين:

* عاملو الهجرة المؤقتة:

هم العاملون المهرة ، أو شبه المهرة أو الغير مدربون الذين يبقون في البلد المستلم أو المستقبل لفترات محددة حسبما يتحدد في عقد العمل مع العامل وحده أو عقد خدمة مع مشروع محدد ، و يطلق عليهم أيضا بالعاملين المهاجرون على أساس تعاقدية.

* المهاجرون المهرة:

قبل التطرق إلى مفهوم المهاجر الماهر لابد أن نعطي تعريفا واضحا للعامل الماهر فهو الذي حصل على جميع المؤهلات اللازمة لأداء مهنة أو حرفة معترف بها، أما العامل الغير ماهر فهو الذي يحتاج لمستوى اقل من التعليم أثناء العمل حتى يستطيع أداء عمله (عادة بضع ساعات أو بضعة أيام). و عامل متوسط المهارة (أو متخصص وهو من سبق تدريبه للقيام بعدد محدد من العمليات التي تحتاج إلى مهارة، ولكنه لم يحصل على المهارات والمعلومات الشاملة التي يشترط الإلمام بها.

العامل المهاجر الماهر هو الذي يمنح -بسبب ما لديه من مهارات- معاملة تفضيلية بشأن القبول للدخول للدولة المضيفة، و بالتالي فهو يخضع لقيود أقل بشأن طول الزيارة ، و لم شمل أسرته².

الفرع الثاني: أصناف الهجرة

هناك عدة تصنيفات للهجرة تختلف باختلاف المنظور المستخدم في تحليلها، ولكن أهم هذه التصنيفات تكون وفق للمعيار الزماني أو المكاني ،

أولاً- وفقا للمعيار المكاني:

بالنسبة للمعيار المكاني ، فان تصنيف الهجرة يتوقف على تغيير مكان الإقامة إلى موطن آخر داخل

نفس الإقليم أو الانتقال إلى موطن إقامة في اقليم آخر ، و عليه يتم التمييز بين:

أ - الهجرة الداخلية:

¹ منظمة الهجرة الدولية ، قانون الهجرة الدولي ، على الموقع www.iom.int

² S. Castles, «Les migrations internationales au début du 21 siècle: tendances et problèmes mondiaux », Revue Internationale des Sciences Sociales, n° 165, Septembre 2000, p.21.

هي تغيير محل الإقامة من منطقة إدارية إلى أخرى داخل نفس الدولة و مثال ذلك الانتقال من الريف إلى المدن؛ و هي تشمل مفهوم التحرك المحلي و هو تغيير محل الإقامة لمسافة قصيرة داخل نفس المنطقة الإدارية كالانتقال من قرية إلى قرية ، أو إلى مدينة داخل نفس المنطقة الإدارية¹ .

هناك فواصل تجعل الهجرات الداخلية التي يشهدها العالم بعامه يزيد حجمها عن حجم الهجرات الدولية و الخارجية ، و من أهم هذه العوامل أن الهجرة الداخلية قليلة التكاليف ، لا تعرض القائم بها لمشاكل الدخول و الخروج من دولة إلى أخرى ، و لا تمثل اللغة مشكلة في القيام بها بمثل ما يحدث للمهاجرين من دولة أخرى مختلفة في لغتها، كما أن الاستعداد النفسي للهجرة الداخلية أكثر منه بالنسبة للهجرة الدولية.

تتميز الهجرة الداخلية بأنها تأخذ تيارات و اتجاهات عكسية ، بمعنى أن مناطق طرد السكان تجذب في نفس الوقت مهاجرين إليها، كما أن المناطق الجذب السكاني تطرد السكان إلى خارجها ، و هنا يصدق قول البعض بصدد الهجرة عموماً ، أنه في كل حركة تنقل كبرى من مجتمع إلى آخر ميل إلى التعويض عن طريق حركة معاكسة من جانب السكان . و بالإمكان تقسيم الهجرة الداخلية نفسها² إلى :

- هجرة من إقليم إلى آخر أو من ولاية إلى أخرى أو من محافظة إلى أخرى داخل دولة واحدة و بين منطقتين يحملان نفس الصفات الثقافية و الحضرية.
- هجرة ريفية حضرية ، و تزداد هذه الظاهرة داخل المجتمعات كلما زادت المدن من خصائصها كمراكز جذب ، و كلما اتسع نطاق مراكز الصناعة الجديدة في الوقت الذي يزداد فيها سكان المناطق الريفية فيزيد عن حاجة العمل الزراعي الحقيقي .
- ب- الهجرة الخارجية - الهجرة الدولية³ - : يعتبر انتقال الفرد هجرة دولية إذا ما توافرت لها شروط الهجرة الأصلية ، أي التغيير الدائم لموطن الإقامة الأصلي بالانتقال الدائم إلى موطن جديد حيث يتم تخطي حدود دولة الإقامة الأصلية إلى دولة أخرى.

¹د.خالد زهدي خواجه ، الهجرة الداخلية مفاهيم و مقاييس ، ورقة منشورة على الموقع الإلكتروني للعهد العربي للتدريب و البحوث الإحصائية اطلع عليها يوم 2008/06/04

²د. علي عبد الرزاق جلي ، علم اجتماع السكان ، دار المعرفة الجامعية 2008 ، ص 257-258 .

³علي عبد الرزاق جلي ، مرجع سابق ، ص 262

- عادة ما يتم التمييز بين الهجرة الداخلية و الهجرة الدولية من جوانب عديدة تلخص فيما يلي:
- إن الهجرة الداخلية أقل تكلفة من الهجرة الخارجية لان الانتقال يكون عادة لمسافات قصيرة كما أن مشكلات الدخول و الخروج لا تعترض الشخص المهاجر أو المنتقل من مكان الى آخر داخل حدود وطنه الأصلي .
 - إن انتقال المهاجر إلى غير موطنه الأصلي يجعله يواجه صعوبات و مشكلات في التكيف مع المجتمع المهاجر إليه و ربما يجد صعوبة في التفاهم مع أبناء المجتمع المهاجر اليه في حالة اختلاف اللغة و التقاليد و العادات ،علما بأن هذه الصعوبات لا يواجهها الشخص عند انتقاله داخل حدود وطنه .
 - الهجرة الدولية أشد خضوعاً لتنظيم الدول بمقتضى القوانين التي تصدرها للتحكم في حجم الهجرة بينما يصعب على الدول التحكم بالمهاجرين الداخليين للأفراد لكون الحدود الإدارية مفتوحة بين أرجاء الدولة الواحدة ، كما تعتمد الدول في تحديد حجم الوافدين إليها على سجلاتها عن الحدود الدوائية ، و إن كانت هذه السجلات لا تحتوي كل الحقائق عن المهاجرين مثل التغير الوظيفي و الاجتماعي الذي سيطرأ عليهم و قد لا تتوافق بيانات الهجرة الدولية في الدولة الموفدة مع بيانات الدولة المستقبلة.

ثانياً: وفقاً للمعيار الزماني

- إن التصنيف وفق المعيار الزماني يتعلق بمدّة الهجرة، و يكتسب أهميته باعتباره يقدم شرطاً أساسياً في تمييز النقلة التي يمكن أن يطلق عليها مصطلح الهجرة عن غيرها من التنقلات المكانية و وفقاً لهذا المعيار فإننا نميز بين:

أ - الهجرة الدائمة¹:

هي الهجرة التي ينفصل فيها المهاجر انفصالياً تاماً عن موطنه بعد أن يتلاءم مع بيئته الجديدة ، و في أكثر الأحيان لا تقف الظروف الصعبة حائلاً أمام المهاجر للتغلب على الصعاب التي ستواجهه في القطر المهاجر إليه ، و هذا النوع من الهجرة يشكل خسارة للأقطار المهاجر منها خاصة إذا كان المهاجر من ذوي الكفاءات العالية.

ب - الهجرة المؤقتة²:

¹ منظمة الهجرة الدولية ، قانون الهجرة الدولي ، على الموقع www.iom.int

² نفس المرجع السابق الذكر.

هي التي تشمل المهاجرين الذين ينفصلون عن موطنهم انفصالا مؤقتا لفترة قد تطول أو تقصر من أجل تحقيق بعض الأهداف كالدراسة ، أو العمل لجمع الأموال ثم العودة إلى موطنهم الأصلي للعيش في مستوى معيشي أفضل.

وهناك عدة تصنيفات للهجرة وفقا لمعايير مختلفة نلخصها في الجدول التالي:

الجدول (1-1) تصنيفات الهجرة وفقا لمعايير مختلفة

تصنيفات الهجرة		المعيار المستخدم
جماعية	فردية	صورة الهجرة
إجباري(التهجير أو الفرار)	العمل	هدف الهجرة
هجرة إجبارية	هجرة طوعية	الدافع
دائمة	موسمية	تكرار حدوث الهجرة
لأجل طويل(دائمة)	لأجل قصير(مؤقتة)	مدة الهجرة
خارجية(دولية)	داخلية	المكان المقصود

من إعداد الطالبة

يمكن القول أن هجرة القوى العاملة دوليا، هي حركة سكانية مكانية فردية أو جماعية، ذات أهداف و دوافع قد يكون هدفها الرئيسي هو البحث عن الأفضل، أو البحث عن أنماط من الحياة تختلف عن الأنماط التي اعتاد عليها الفرد في مجتمعه الأصلي. هذه الحركة تتم بين أقطار قد تكون متباينة في درجة التحضر أو التطور الاقتصادي، بل حتى في العادات و التقاليد، و لكن باختلاف معدلات النمو الاقتصادي و السكاني فيها تدفع الأفراد للانتقال إليها و العمل فيها.

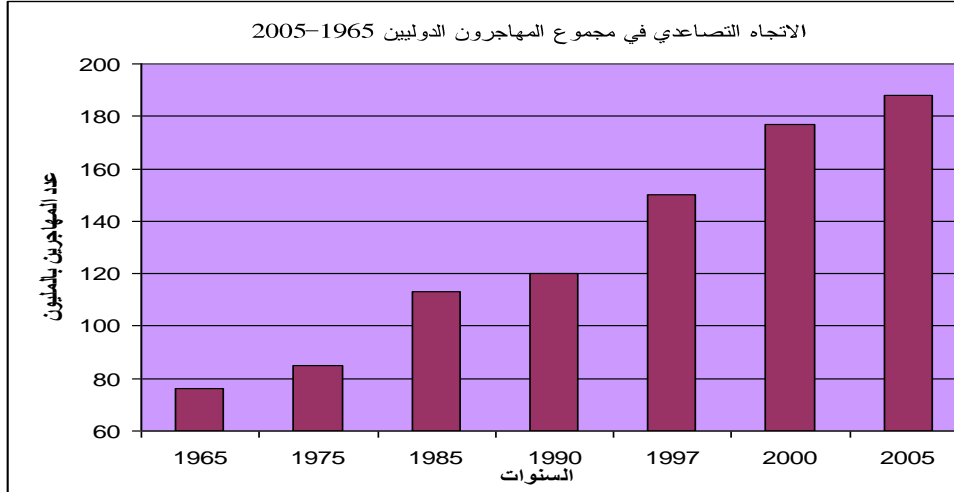
الفرع الثالث: حجم و تيارات الهجرة الدولية

على امتداد التاريخ البشري ، ما فتئت الهجرة تشكل تعبيرا شجاعا عن رغبة الأفراد في التغلب على ظروف المحاكسة و الحياة على نحو أفضل ، واليوم أدت العولمة إضافة إلى نواحي التقدم في الاتصالات و النقل ، إلى زيادة عدد الأفراد الراغبين في الانتقال إلى الأماكن أخرى و قادرين على ذلك.

1- حجم الهجرة الدولية:

الهجرة الدولية للعمالة¹ هو مظهر من المظاهر الهامة للعمولة والتنمية الاقتصادية في كثير من البلدان أقل نمو، و خلال مدى الأربعين سنة الماضية لقد تضاعف عدد المهاجرين الدوليين أو الناس الذين يقيمون في بلد غير البلدان التي ولدوا كما هو مبين في الشكل² (1-1) .

الشكل رقم (1-1) الاتجاه التصاعدي للمهاجرين الدوليين إلى غاية 2005



المصدر :- الفترة 1965-2000 : تقرير الامين العام لعام 2000

-الفترة 2000-2006 : تقرير الامين العام 2006 ، الامم المتحدة ، الهجرة الدولية و التنمية

¹ الأمانة العامة للأمم المتحدة، شعبة السكان، الندوة الدولية حول "الهجرة الدولية و التنمية 2006" و ورقة بحثية مقدمة من طرف J. Edward Taylor تحت عنوان " الهجرة الدولية و التنمية الاقتصادية "

² يعزى جزء من زيادة المهاجرين الدوليين في العالم التي لوحظت بين عامي 1970 و 2000 إلى تفكك الاتحاد السوفياتي السابق إلى عدد من البلدان المستقلة. وفي عام 1989، كان يوجد داخل اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية 2.4 مليون شخص مولودين خارج ذلك البلد. وفي عام 1989، كان يوجد داخل اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية 2.4 مليون شخص مولودين خارج ذلك البلد. وفي عام 2000، كان يوجد داخل جميع البلدان التي كانت جزءا من اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ما مجموعه 29.2 مليون شخص مولودين خارج بلادهم. وفي عام 2000، كان يوجد داخل جميع البلدان التي كانت جزءا من اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ما مجموعه 29.2 مليون شخص مولودين خارج بلادهم. ومن ثم فقد نجم عن تفكك اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية إضافة نحو 27 مليون شخص إلى مجموع عدد المهاجرين الدوليين في العالم لعام 2000. ومن ثم فقد نبع عن تفكك اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية إضافة نحو 27 مليون شخص إلى مجموع عدد المهاجرين الدوليين في العالم لعام 2000

وقد بلغ عدد المهاجرين الدوليين 191 مليوناً عام 2005 في حين كان حوالي 76 مليون سرق 1965، 115 منهم يعيشون في بلدان متقدمة النمو و 75 مليون في بلدان نامية، و بين عامي 1990 و 2005 سجلت البلدان ذات الدخل المرتفع ككل أعلى زيادة في عدد المهاجرين الدوليين.¹

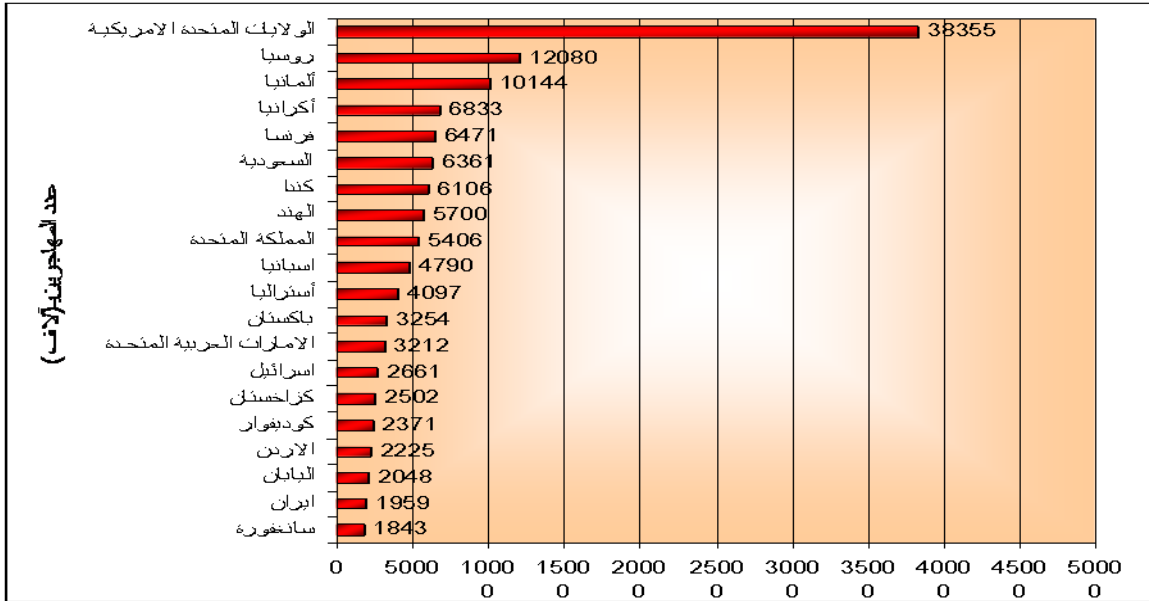
و يبين الشكل (2-2) ² البلدان العشرين الأولى التي يوجد بها أكبر عدد من المهاجرين الدوليين سنة 2005. وتأتي الولايات المتحدة الأمريكية في مقدمة هذه البلدان إذ يوجد بها 38 مليون مهاجر و قد كان هذا العدد 35 مليون مهاجر سنة 2000، يليها روسيا بـ 12 مليون ثم ألمانيا بـ 10 ملايين و يلاحظ أن هناك ثلاث دول عربية من ضمن أكبر الدول المستقبلة للمهاجرين وهي السعودية، الإمارات العربية المتحدة و الأردن. أما الشكل (3-1) البلدان العشرين الأولى من حيث نسبة المهاجرين إلى سكانها ويوجد أعلى خمس بلدان في الوطن العربي وهي: الإمارات العربية المتحدة (71.4 %) والكويت (62.1 %) والأردن (39) و السعودية (25.9 %) و عمان (24.4 %).

¹ Linton, April (2002), "Immigration and the structure of demand: Do immigrants alter the labour market composition of U.S. cities?", International Migration Review, vol. 36, No. 1

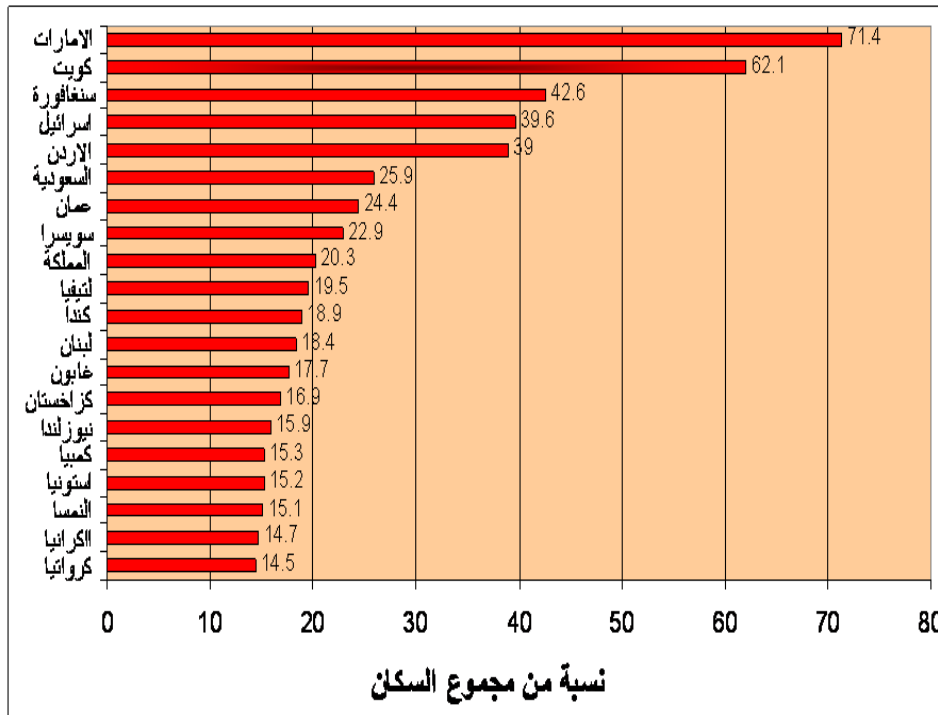
² INTERNATIONAL MIGRATION 2006

United Nations • Department of Economic and Social Affairs • Population Division

الشكل (1-2) أكثر البلدان احتواءً على مهاجرين دوليين 2005



الشكل (1-3) - البلدان التي بها أعلى نسبة مئوية للمهاجرين الدوليين، 2005



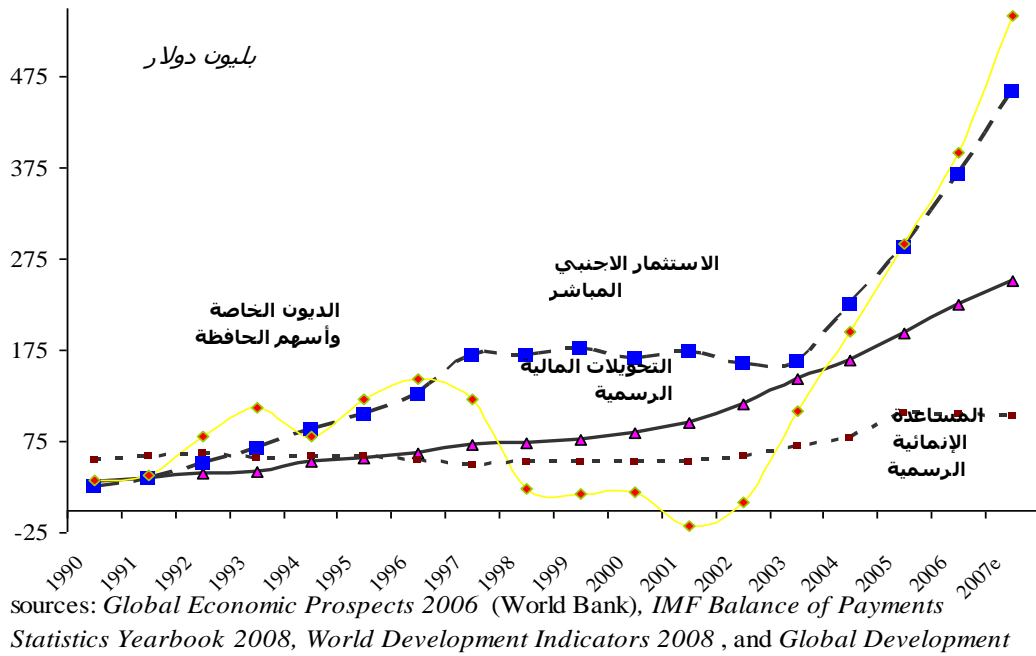
Sours INTERNATIONAL MIGRATION 200

United Nations • Department of Economic and Social Affairs • Population Division

2 - حجم تحويلات العاملين :

تشكل التحويلات التي يرسلها المهاجرون إلى أوطانهم مصدرا رئيسيا لحصيلة بعض البلدان من العملات الأجنبية وإضافة مهمة إلى الناتج المحلي الإجمالي. فمثلا، كانت التحويلات الآتية من الخارج في عام 2000 تزيد على 10% من الناتج المحلي الإجمالي لبلدان مثل الأردن وألبانيا والبوسنة والهرسك وجامايكا والرأس الأخضر وساموا والسلفادور ونيكاراغوا واليمن، ويمكن أن تُستخدم التحويلات في استيراد سلع رأسمالية وأن توفر أموالا استثمارية لمنظمي المشاريع ويمكن للتحويلات كذلك، وهو أمر مهم أيضا، أن تزيد من دخل الأسر ومدخراتها وأن تستخدم في شراء منتجات وخدمات استهلاكية¹.

الشكل (1-4) التحويلات المالية ودفقات رؤوس الأموال إلى البلدان النامية



وقد سجلت تدفقات التحويلات إلى البلدان النامية قدر يصل إلى 283 مليار دولار في عام 2008 ، بزيادة 6.7 في المائة من 265 مليار دولار في عام 2007 ؛ و الجدول رقم-3- في الملحق رقم -1- يبين تطورات تدفقات التحويلات المالية الى البلدان العربية²

¹ United Nations (2006e), Compendium of Recommendations on International Migration and Development, United Nations publication, Sales No.E.06.XIII.7.

² United Nations: international migration 2006، october 2006

المطلب الثاني: الدراسات الاقتصادية النظرية المفسرة للهجرة

كان الاهتمام بحركة الهجرة الدولية منصبا بالأساس و منطلقا من النظرة إلى أن رأس المال البشري (باعتبار أنه أحد عناصر الإنتاج الأساسية) يتحرك كنظيره رأس المال المادي باتجاه المناطق والأماكن التي تكون فيها إنتاجية أكثر و دخله أعلى و تحركه هذا يحدث العديد من النتائج ، كانت مصدر اهتمام الفكر الاقتصادي عموما ، و الفكر التنموي بصفة خاصة.

ولكن و رغم حداثة التنظير في الهجرة الدولية التي تعود إلى النصف الثاني من القرن العشرين و تحديدنا إلى منتصف السبعينيات، إلا أننا نجد عدة محاولات لإيجاد مقاربات شاملة تفسر الهجرة الدولية و حركة الأشخاص ، سواء من قبل مختصين في مجال الاقتصاد ، علم الاجتماع أو الجغرافيا.

النتيجة هي ظهور نماذج و أطر تحليل مختلفة غير مترابطة فيما بينها و قلما يتم التنسب فيما بينها بحيث تعتمد إحداها على الأخرى ، و قد يكون السبب راجع إلى حداثة التنظير في الهجرة أولا ، و تعقيد الظاهرة و تعدد جوانبها الاقتصادية ، الاجتماعية و الثقافية ثانيا ، مما جعل أن أغلب المقاربات تعتمد على جانب و تغفل جوانب أخرى و أدى في النهاية إلى صعوبة إيجاد نظرية شاملة لتفسير الظاهرة.

البعض يرى أنه من الخطأ الاعتداد بنظرية واحدة لان تعدد جوانب الظاهرة يجعل من الضروري تعدد النظريات ، و هنا نشير إلى أن أهم المساهمات النظرية جاءت من الاقتصاديين و ركزت على الدوافع الاقتصادية للهجرة ، إضافة إلى مساهمات علماء الاجتماع الذين عابوا على الاقتصاديين إغفالهم الجوانب الاجتماعية و الثقافية للظاهرة كما سنرى.

و قد ظهرت بدايات بحث الآثار الاقتصادية للهجرة السكان و القوى العاملة دوليا في القرن الثامن عشر على أيدي بعض المفكرين الاقتصاديين ، الذين بحثوا العلاقة بين السكان و الموارد الاقتصادية ، حيث سادت في تلك الفترة نظريات اقتصادية و اجتماعية أكدت أن حجم السكان في أي قطر يتحدد وفق ما هو متاح من موارد معيشية أساسية ، و أن الحد الأمثل للسكان هو الحد المتوازن مع هذه الموارد المعاشية ، لهذا عدت الهجرة من العوامل التي تؤثر على الحد الأمثل للسكان (سواء كانت زيادة أو نقصانا)، مما يؤثر بدوره على ما هو متاح للدولة من الموارد¹.

¹غالية بن زيوش، الهجرة و التعاون الاوروي - متوسطي منذ السبعينيات، رسالة ماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية 2005، ص21

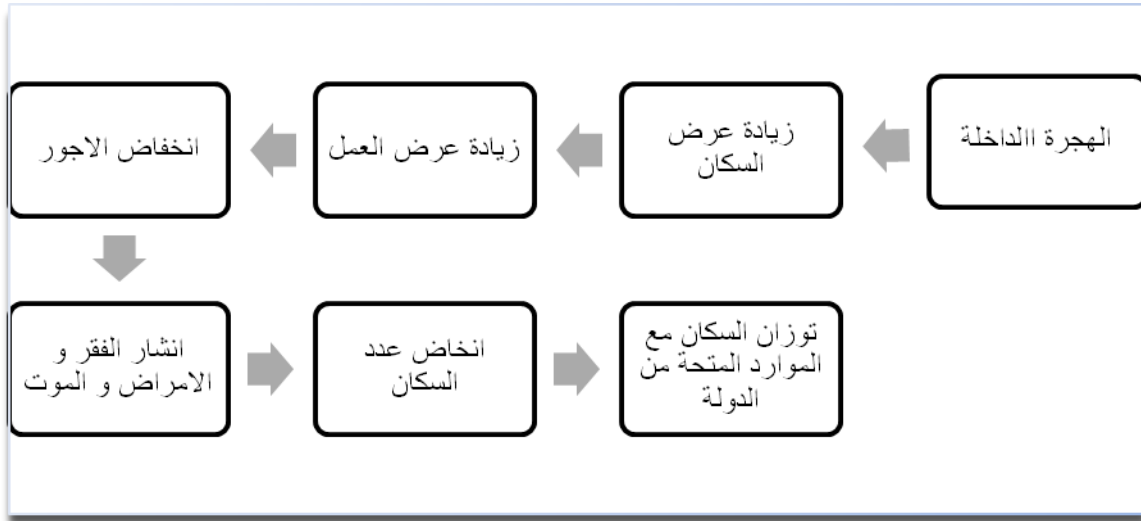
لمزيد من التفصيل راجع :

" Le développement en économie duale" dans, W.Arthur. Lewis, Economic development with unlimited supply of labor(1954), dans, J. Arango, «Expliquer les migrations, un regard

و من بين أهم الدراسات التي حولت تفسير ظاهرة الهجرة نجد:
أولاً-تحليل تاونسند و كانتيلون¹:

أكد تاونسند سنة 1786 أن النمو السكان لا يتوقف إلا ع ند الحد الذي يتطابق مع الموارد المعيشية الأساسية، و قد اتفق معه كانتيلون حول هذه العلاقة مؤكداً أن عدد السكان في دولة ما يعتمد على ما يتوافر فيها من وسائل معيشية ، و قد كانت معالجة كل من " تاونسند و كانتيلون" لموضوع الهجرة قد جاءت كإجابة للتساؤلات التي ألتووها حول التأثيرات التي تحدثها عملية الهجرة على العلاقة بين السكان و الموارد المعيشية والتي افترضوها ثابتة ، فبالنسبة للهجرة الداخلة للقطر أكد " تاونسند" أن مثل هذه الهجرة سينجم عنها زيادة في عدد السكان ، أي زيادة المعروض في قوة العمل ، مما يؤدي إلى انخفاض أجور الطبقة العاملة ، و هذا الانخفاض بالتالي يؤدي الى انخفاض تابع له في مستوى معيشة العمال ، و يصبح الأجر الذي يتقاضونه غير كاف لمعيشتهم و يسبب لهم الهلاك و الموت ، و خاصة بين الطبقات الفقيرة فيتناقص عدد السكان نتيجة لازدياد معدل الوفيات الى حد الذي يتوازن معه ثانية عدد السكان مع الانتاج (الموارد المعيشية).

يمكن تلخيص تحليل "تاونسند" و " كانتيلون " في:



من إعداد الطالبة بناء على ما تم ذكره من تحليل "تاونسند" و " كانتيلون "

critique », Revue Internationale des Sciences Sociales, n° 165, septembre, 2000. p. 330.

¹ بير فرومون، السكان و الاقتصاد - دراسة في التأثير المتبادل بين العوامل الاقتصادية و السكانية في العالم ، ترجمة د. منصور الراوي و د. عبد الجليل الطاهر ، مطبعة النجوم ، ص 24 .

أما الهجرة الخارجة من القطر فقد أكد " تاونسند" أنها تؤدي إلى انخفاض السكان (بسبب مغادرتهم للخارج) ، مما يترتب عليه ندرة في الأيدي العاملة و ارتفاع لمستويات الأجور ، و تحسين المستوى المعاشي للعمال ، و من هبوط معدل الوفيات فزيادة في عدد السكان إلى الحد الذي يتوازن فيه السكان ثانية مع الموارد المعيشية.

وقد اعتبر كل من "تاونسند" و" كاثيلون " أن الهجرة أحد العوامل المؤثرة التي تؤدي إلى اختلال التوازن بين السكان و الموارد المعيشية ، و لكن هذا الاختلال مؤقت فسرعان ما يعود التوازن ثانية بعد التأثيرات التي تحدثها الهجرة على عرض العمل و الأجور و مستويات المعيشة و معدل زيادة السكان.

ثانيا- نظرية التجارة الدولية :

هذا الاتجاه ظهر من قبل عند أصحاب نظرية التجارة الدولية الذين قدموا تصورا مشابها لعملية الهجرة ، فقد أكدوا أنه مادامت أقطار العالم غير متساوية في إمكانياتها المادية والبشرية و الإنتاجية ، فيمكننا عن طريق تبادل لعناصر الإنتاج (رأس المال و العمل) أن نحقق نوعا من التوازن و التوظيف الأمثل لإمكانياتها المتاحة بإنتاجية أعلى ، بحيث يكون لأحدهم ميزة إنتاج بعض السلع على الأخرى و لا يمكن تحقيق هذه الهدف الا عن طريق الهجرة و التجارة الدولية التي ستعمل على رفع دخول الدول التي تدخل في هذا النوع من التبادل¹.

و يعد الاقتصادى " مانديل" في مقدمة الاقتصاديين المؤيدين لعملية هجرة القوى العاملة دوليا ، إذ افترض في نظريته حول التجارة الدولية ، و التي استند فيها على مبدأ توازن الأسعار مرتفعة، بأن عناصر الإنتاج و الذي يعتبر العامل أهم عنصر فيها تنتقل بحرية نحو الأسواق التي تكون فيها الأسعار، لذلك فان القوى العاملة تتحرك من الأقطار ذات الفائض و التي تكون فيها الأجور منخفضة باتجاه أقطار العجز حيث ترتفع الأجور.

إذن اعتبرت فوارق الأجور المدفوعة للقوى العاملة هي العامل الرئيسي المحفز و المشجع لانتقال القوى العاملة ما بين أقطار العالم ، اذ سرعان ما تختفي تلقائيا هجرة القوى العاملة عندما تتساوى الأجور بين سوقى العمل في الأقطار المرسله و الأقطار المستقبلة مما يدفع معدل الأجور الى مستوى التوازن في الأقطار المستقبلة.

¹بير فرومون، المرجع السابق ذكره ، ص 26

ثالثا-المدرسة الكلاسيكية الجديدة :

ظهرت في الربع الثالث من القرن العشرين ، في فترة عرفت نموا اقتصاديا متسارعا و بداية عولمة النشاط الاقتصادي الذي تزامن مع حركات تحرر دول العالم الثالث، مما أدى إلى ظهور حركات هجرة داخلية و دولية ، فحاولت هذه النظرية أن تجد إطارا نظريا يفسر الهجرة انطلاقا من هذا المناخ السائد. لقد اتجهت المدرسة الكلاسيكية الجديدة في تحليلاتها للهجرة الخاصة بالقوى العاملة دوليا اتجاهها مختلفا حيث اعتبرت هذه المدرسة أن الهجرة الدولية من القطر ذات الكثافة السكانية العالية إلى الأقطار الغنية ذات فائدة اقتصادية لكل من طرفي الهجرة¹ .

و تعود بداية هذه النظرية إلى نموذج "التطور في الاقتصاد المزدوج" لصاحبه و.أ. لويس W.A.Lewis أين حاول أن يجد تفسيراً للهجرة ، و يعني بالاقتصاد المزدوج اقتصاديات الدول النامية حديثة الاستقلال أين يوجد قطاع حديث مرتبط بالخارج مع آخر تقليدي يعتمد على الفلاحة ، ال قطاع الحديث يتطور بحيث يمتص اليد العاملة من القطاع التقليدي المتميز بإنتاجية ضعيفة ، و الفرق في الأجور بين القطاعين (يقدر و.أ. لويس هذا الفرق بـ 30%) كافي لجعل العمال ينتقلون نحو القطاع الحديث بالنسبة للقطاع الحديث فان العرض غير محدود من اليد العاملة يؤدي إلى خفض الأجور و بالتالي ضمان أرباح إضافية ، أما القطاع التقليدي فالهجرة تسمح له بالتخلص من الفائض في اليد العاملة و الخروج من التخلف ، و بالتالي فالهجرة أساسية لتطوير الاقتصاد.

تعتمد النظرية النيو كلاسيكية على مفاهيم التالية:

- الاختيار العقلاني ؛
- تعظيم الإرباح ؛
- حركية عوامل الإنتاج ؛
- الفوارق بين الأجور ؛

¹غالية بن زيوش،مرجع سبق ذكره ،ص22

لمزيد من التفاصيل انظر

-Le développement en économie duale" dans, W.Arthur. Lewis, Economic development with unlimited supply of labor(1954), dans, J. Arango, «Expliquer les migrations, un regard critique », Revue Internationale des Sciences Sociales, n° 165, septembre, 2000. p. 330.
- Ranis et Fei 1967,M. Todaro 1976 dans, J. Arango, op. cit., p. 330.

وحسب هذه النظرية فنحن أمام إعادة توزيع فضائي لعوامل الإنتاج ، و الهجرة هي نتيجة للتوزيع الجغرافي غير المتساوي لليد العاملة و رأس المال ، ففي بعض المناطق أين اليد العاملة قليلة مقارنة برأس المال يكون مستوى الأجور مرتفع ، و في مناطق أخرى يحدث العكس ، مما يجعل العمال يتركون المناطق حيث الأجور منخفضة نحو المناطق حيث الأجور المرتفعة و بالنتيجة فان الهجرة تؤدي إلى إزالة الاختلافات في الأجور و زوال الاختلاف في الأجور يوقف الهجرة، أي أن التجارة غير منظورة سوف تحدث تقارب بين مستويات الأجور في الأقطار ذات العلاقة فضلا عن تحويلات التي تساعد على تحسين الأوضاع الاقتصادية للدول المصدرة لهذه القوى العاملة.

هذا على المستوى التحليل الكلي ، أما على مستوى التحليل الفردي فترى النظرية النيوكلاسيكية (M.Todaro 1969-1976) أن الهجرة هي نتيجة قرارات فردية تؤخذ من قبل فاعلين عقلانيين يسعون إلى تحسين ظروفهم ، بالتوجه نحو عمل يضمن أجرا مرتفعا و يمكنهم من تعويض تكاليف الهجرة ، فهو فعل فردي إرادي قائم على المقارنة بين الوضعية الحالية للفرد و ما ينتظره ، انطلاقا من مقارنة التكاليف و الأرباح ، فالهجرة تعني تحمل بعض التكاليف من أجل مزايا أكبر. لقد وجهت للنظرية النيوكلاسيكية مجموعة من الانتقادات أهمها¹:

1- كونها تنطلق من مبدأ حرية تنقل عوامل الإنتاج و منها العمل ، في حين أننا في عالم تمثل حرية تنقل العمال استثناء أمام سياسات الدول التي تكبح الهجرة و الحركة الأفراد ، فسياسات الدول تصبح من بين تكاليف الهجرة التي أغفلتها النظرية.

2- طابقت النظرية النيوكلاسيكية بين الهجرة الداخلية و الهجرة الدولية ، في حين هذا الأمر غير ممكن بسبب وجود عراقيل أمام الهجرة الدولية . (تجاوز الحدود ، سياسات الدول الانتقائية ، العوائق الثقافية ..). كما أنها تنظر للهجرة و كأنها عامل منظم يساعد على إحداث التوازن بين القطاعات الاقتصادية و لا حاجة لتدخل الدولة من أجل تنظيم الهجرة .

وقد ازدادت هذه الانتقادات اثر التطورات التي عرفتها الهجرة و التي تجاوزت تفسيرات النظرية النيوكلاسيكية ، أهمها كثافة حركات الهجرة و سياسات منع الهجرة ، ظهور أشكال جديدة للهجرة خاصة السرية ، استقرار مجتمعات المهاجرين في دول الإقامة ، أدت إلى محاولات تجديد النظرية

¹بير فرومون، مرجع سابق الذكر، ص31 .

النيوكلاسيكية ، كمحاولة إدخال إمكانية الحصول على عمل أو البطالة في حساب الامتيازات المحتملة ، وكذا عدم اعتبار الهجرة مشروع فرد بل مشروع عائلة.

و من الناحية الواقعية يمكن القول أن ما تخيله الاقتصاديون الكلاسيكيون المحدثون للأقطار المصدرة للقوى البشرية (العمل) لم يتحقق عمليا، وخاصة بعد أن شهدت الأقطار المصدرة لقوة العمل تدفقا بشريا من ذوي الكفاءات مما جعلها تعاني صعوبات جمة في مسيرتها التنموية، نتيجة فقدانها لهذه الفئة النادرة من القوى العاملة المؤثرة على التنمية ، والتي أصبحت مصدر اهتمام كبير في وقتنا الحاضر من قبل الأقطار و المنظمات الدولية و الاقتصادي، بعد أن عانت الأقطار النامية بشكل كبير من هذه التدفق الكبير لقواها البشرية ذات الكفاءة، و التي أطلق علي هجرتها (هجرة الكفاءات)

عمليا هذه النظرية يمكن تطبيقها على الهجرة الداخلية حيث حرية تنقل عوامل الإنتاج و منها العمل ، أما على الصعيد الدولي فان النظرية المطبقة هي النظرية النيوكلاسيكية لتحرير المبادلات (ريكاردو و نظرية التكاليف النسبية المقارنة) التي تنطلق من عدم حركية عوامل الإنتاج و العمل بشكل أساسي ، و ترى أن المنتجات و رؤوس الأموال هي المتحركة و أن تكثيف المبادلات التجارية من شأنه أن يكون بديلا عن حركة العمال ، فهي إذن تقدم سياسة لوقف حركات الهجرة و ليس نظرية لتفسيرها.

3- فسرت هذه النظرية الهجرة العمالية أما الأشكال الأخرى من الهجرات غير العمالية (اللجوء مثلا) فلا تتعرض إليها ، و هذا راجع لتركيزها على الجانب الاقتصادي و إهمالها الجوانب الاجتماعية و الثقافية و السياسية للهجرة.

رابعا- مدرسة التبعية الاقتصادية:

بعد الحرب العالمية الثانية ظهر تحول جوهري في الفكر الاقتصادي التنموي على يد رواد "مدرسة التبعية الاقتصادية" اذ تعتمد هذه النظرية بالأساس على أن دول العالم الثالث محاصرة بالعراقيل المؤسسية والسياسية والاقتصادية سواء المحلية أو الدولية فضلاً عن وقوعها في تبعية الدول الغنية وسيطرتها¹.

¹ ميشيل توادور / التنمية الاقتصادية / ترجمة أ.د. محمود حسن حسني / دار المريخ للنشر/السعودية 2006.

و يخترض الكاتب في هذا الصدد هناك عدة تيارات فكرية لثورة التبعية الدولية منها: نموذج التبعية الاستعمارية الجديدة: يعزو استمرارية العالم الثالث المتخلف البدائي إلى التطور التاريخي للنظام الرأسمالي الدولي غير العادل فيما يخص العلاقة بين الدول الفقيرة والدول الغنية، نموذج المثال الكاذب: يوم على إعطاء الدول النامية نصائح مغلوطة وغير مناسبة نتيجة التحيز العرقي للخبراء من الدول المتقدمة المشتغلين بالوكالات والمنظمات الدولية،

و قد ناقش رواد المدرسة التبعية قضية التنمية في الأقطار النامية من منظور اقتصادي - اجتماعي - سياسي - آخر عند معالجتهم لقضية هجرة القوى العاملة دوليا .
تعتبر نظرية التبعية أن تطور الرأسمالية أدى إلى نظام دولي عالمي مكون من دول مركزية مصنعة متطورة ودول محيطية متخلفة ، تربطهما علاقات غير متكافئة ، بحيث أن تطور دول المركز يحصل من جراء استغلال دول المركز لدول المحيط ، ليكون التخلف نتيجة تبعية دول المحيط لدول المركز. بداية هذه الاتجاه ظهر على يد الاقتصادي "ميردال" الذي اعتبر أن هجرة القوى العاملة من أقطار العالم الثالث (دول محيطية المتخلفة) إلى الأقطار الأوروبية (دول مركزية مصنعة) عملية ليست في صالح الأقطار المصدرة لهذه القوى ، لان الهجرة تعد بمثابة إفقار و إزاحة للقوى البشرية من سكان العالم الثالث ، هذه القوى في رأيه لم تسهم في تنمية الأقطار المصدرة لهذه القوى البشرية ، بل كرسست من واقعها المتخلف ، و زادت من تبعيتها للأقطار الغربية و استشهد على ذلك بالهجرة العمالية لأقطار أوروبا الغربية ، التي أدت إلى تنميتها و جعلها من الدول الصناعية المتقدمة أي أنه اعتبر الهجرة ذات تأثير ايجابي فقط على أقطار الاستقبال ، بينما أثارها سلبا على الأقطار المصدرة ما دامت هذه الهجرة ستزيد من تبعية أقطار العالم الثالث للغرب الرأسمالي¹.

و لكنه و في الوقت نفسه اعتبر الهجرة الداخلية تحدث داخل حدود القطر الواحد ذات آثار ايجابية لأنها تساعد على توزيع موارده البشرية وفقا لاماكن وجود الموارد الطبيعية التي يملكها.
- إعادة توزيع الدخل التي اعتبرها "ميردال" ذات الأثر ايجابي على اقتصاديات القطر ، لأنها تساعد على تنشيط الفعاليات الاقتصادية و الاجتماعية المصاحبة لها و بالتالي تعجل من عملية التقدم الاقتصادية.

أما الهجرة الخارجية فاعتبرها ذات أثر سلبي على القطر المهاجر منه ، و ربما تكون أحد عوائق التنمية الاقتصادية لأنها المهاجرين قد يكونون بفئات عمرية و مستوى تعليمي و مهارات عالية يكون

¹لمزيد من التفاصيل حول نظرية التبعية وأهم مبادئها يمكن العودة إلى:

F. H. Cardoso et E. Faletto, Dependency and development in Latin America, University of California Press, 1979. 216p.

G. Gazes et T. Domingo, Critères du sous développement, géopolitique du tiers monde, Montréal, Breal, 1984, p. 70.

البلد المهاجر منه بأمس الحاجة إليهم في مشروعاتهم التنموية ، و هذا ينطبق بالفعل و ما شهدته الدول النامية التي عانت من هجرة عناصرها ذات الكفاءة العالية مما أعاق عملية التنمية فيها .
في إطار بحثه لعملية الهجرة الخارجية ركز "ميردال" على عاملين مهمين لآثار الهجرة العمالية مها:
-الأول هو آثار التخلف وعده ذا أثر سلبي على الأقطار المصدرة للعمالة ، لأنها تريد من فقرها نتيجة خسارة العناصر البشرية الماهرة.

- الثاني أسماه الانتشار و اعتبروه ذا أثر ايجابي على الأقطار المصدرة للعمالة نظرا لحصول المهاجرين على فرص عمل و دخل أفضل ،فالهجرة عملية يصاحبها تحويلات العاملين إلى البلد الام من العملات الصعبة» كل هذا يساعد على أحداث آثار ايجابية على اقتصاديات البلد الام»
*إن "ميردال" رجح العوامل السلبية للهجرة على العوامل الايجابية ، لذلك لم يشجع هجرة الأيدي العاملة من أقطار العالم الثالث ما دامت الآثار السلبية أكبر من الآثار الايجابية التي تحصل عليها هذه الأقطار.

أما الاقتصادي "بول ياران" و هو من أهم رواد المدرسة التبعية فقد اعتبر الهجرة بمثابة تصدير لفائض القيمة لصالح الأقطار المتقدمة ، و هي جزء من العلاقة التجارية غير متكافئة بين الدول الغنية و الدول الفقيرة ، و الواقع أن الدول الغنية لم تتقدم الا بعد مصادرتها لفائض القيمة من رأس المال و العمل الموجود في الأقطار الفقيرة التي أخضعتها منذ البداية لشروط التجارة الغربية و من ثم للاستعمار الغربي.

هناك نموذج آخر يندرج ضمن هذه النظرية قدمه م .بيور M.Piores (1979) و المسمى "ثنائية أسواق العمل". الهجرة حسبه تحدث بسبب وجود طلب دائم على اليد العاملة من قبل المجتمعات الصناعية يجعلها بحاجة ليد عاملة للقيام بالعمال التي يرفضها الوطنيون ، أعمال خطيرة ، لا تتطلب أي تأهيل علمي أو مهني و بأجور منخفضة ، فرفع الأجور لا يمثل حلا لجلب العمالة الوطنية ، الأمر الذي يجتم اللجوء إلى العمال الأجانب الذين يجهلون العمل في هذه القطاعات . والأجور مهما كانت منخفضة فهي أفضل مما يتقاضونه في دولهم¹ .

لذلك لم يشجع أصحاب هذه المدرسة هجرة الأيدي العاملة من الأقطار النامية إلى المتقدمة مادامت هذه الهجرة ستزيد من تبعية هذه الأقطار للغرب الرأسمالي

¹ غالبية بن زيوش ،مرجع سبق ذكره، ص 24

المبحث الثاني : تحليل قرار الانتقال الاختياري لهجرة العمالة

يعتبر انسياب العنصر البشري (عنصر العمل) بين الدول المختلفة من أكثر التدفقات حساسية (مقارنة بتدفق رأس المال) ، وذلك كون أن المخاطر و المخاوف الناجمة عن هجرة رأس المال البشري يتحملها الفرد المهاجر بشكل مباشر (العادات الجديدة ،اللغة ،الدين ، الظروف الأمنية و السياسية ...). لذلك فإن قرار الهجرة الذي يتخذه العامل يكون مبنيا على دوافع محفزة للهجرة الغاية منها هو الحصول على ظروف حياة أحسن .

سبحان في هذا المبحث التطرق إلى العوامل و الأسباب التي على أساسها يتخذ العامل قراره الاختياري في الهجرة ،

المطلب الأول:محددات قرار الهجرة (الانتقال الاختياري للعامل)

إن انتقال العمالة من إقليم إلى آخر داخل البلد الواحد ، أو من دولة لأخرى يعتبر شكل من أشكال حركة العمل،تنوع دوافعها بين الجانب السياسي * و الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي ،فمن منظور اقتصادي نجد أن تفاوت مستوى الأجور،واختلاف فرص التطور المستقبلي و الترقية (وهي دوافع اقتصادية غير مباشرة)،و اختلاف مستويات المعيشة و اختلاف المرافق و الخدمات و مس توى توفرها، فيما بين الدول المصدرة للهجرة و الدول المستقبلة لها ، يمكن أن تكون دوافع حقيقية للهجرة و هكذا تكون الهجرة عملية الهدف منها ضمان فارق إيجابي بين الأجور الحالية في دولة الأصل، و بين الأجور المتوقعة في الدولة المقصودة.

إن اتخاذ العامل لقرار الهجرة و الانتقال إلى مكان آخر يتطلب تحليلا بنفس الأسلوب و الأدوات التي يتطلبها أي قرار لمشروع استثماري آخر ، أي أن العامل الراغب في الانتقال ب عين عليه أن يقارن بين المنافع التي سيحصل عليها و بين التكاليف التي سيتحملها ، و ي أخذ قرار الانتقال في حالة تفوق حجم المنافع على حجم التكاليف ، و في هذا الإطار يعد الانتقال نوعا من الاستثمار في رأس المال البشري، فالتكاليف تحمل الآن على أمل الحصول على عائد في المستقبل

* يعيد عدم الاستقرار الناجم عن الحروب الأهلية أو حركات الاضطهاد الممارسة ضد الأفراد و الجماعات بسبب انتماءاتهم العرقية أو الدينية أو السياسية أحد الأسباب الرئيسة للهجرة و يطلق عليها اسم الهجرة الاضطرارية أو اللجوء السياسي

الجدول (1-2) التكاليف و المنافع المرتقبة من هجرة العمال

التكاليف (العيوب) المحتملة للهجرة	المنافع (المزايا) المحتملة للهجرة	
<p>- عدم الاستمرارية، فقدان العمل القديم</p> <p>- الحصول على عمل في ظروف عمل و معيشة سيئة</p> <p>- فقدان المهارة في حالة الحصول على مركز عمل أقل من مستواه التأهيلي</p> <p>- التعرض للتمييز و العنصرية</p> <p>- الانفصال على الأسرة (التأثير السلبي على الأبناء بالنسبة للمتزوجين)</p>	<p>- الحصول على عمل</p> <p>- زيادة في الدخل</p> <p>- الحصول على تدريب و تأهيل عالي المستوى</p> <p>- اكتساب الخبرة و ثقافات جديدة</p> <p>- الحصول على علاقات اجتماعية جديدة</p>	<p>- بالنسبة للفرد المهاجر</p>
<p>- تحمل فقدان مهارات القوى العاملة المهاجرة</p> <p>- هجرة العمالة المؤهلة يؤدي الى رفع الأجور</p> <p>بالنسبة للعمالة المؤهلة المحلية</p>	<p>- الحصول على مهارات جديدة في حالة عودة المهاجرين</p>	<p>- بالنسبة للمؤسسة</p>
<p>- فقدان صغار السن (المهاجرين - التعامل مع المهاجرين العائدين بشكل مفاجئ (خاصة في الحروب)</p> <p>- الخسارة المحتملة للضرائب المفروضة على دخول الأفراد</p> <p>- هجرة الادمغة و بالتالي انخفاض مستوى البحث و التطوير في الدولة</p> <p>- الخلل الاجتماعي و ثقافة الهجرة</p> <p>- تزايد عدم المساواة</p>	<p>- انخفاض الضغط السكاني ، و هذا يؤدي الى تخفيض الضغط على أسواق العمل (انخفاض معدل البطالة)</p> <p>- الحصول على عملات أجنبية (تحويلات العاملين)</p> <p>- الانتفاع بمهارات العمال العائدين بتدريب عالي دون تحمل تكاليف التدريب و التأهيل</p>	<p>بالنسبة للبلد ككل</p>

المصدر : مكتب العمل الدولي ، جنيف : التقرير السادس: " Towards a fair deal for migrant workers in the global economy " 2004 ، ص 18
 تشمل التكاليف التي يتحملها العامل الراغب في الانتقال على¹:

¹ د. مدحت القريشي - اقتصاديات العمل - دار وائل للنشر - 2007 ، ص 134 .

- 1- فقدان الدخل خلال فترة الانتقال من عمل لآخر ، و يعتمد حجم التكاليف هنا على الفترة الزمنية لعملية الانتقال و على حجم الدخل المفقود؛
- 2 - تكاليف الانتقال (أي السفر) من العمل الحالي إلى العمل الجديد و التي تعتبر ضمن عمليات البحث عن العمل،
- 3 - تكاليف غير مادية تتمثل في الضغوط النفسية التي تواجه العامل و الناجمة عن ترك العمل القديم و تكاليف التكيف مع العمل الجديد.
- هذا النوع من التكاليف هي تكاليف معنوية يصعب قياسها ماديا مثل البعد عن الأقارب و الأصدقاء و المحيط المألوف الذي يعيش فيه المهاجر ، ففي البلد الجديد يحتاج المهاجر الى أن يتعلم عادات و لغة جديدة، و يتعرض إلى مخاطر في إيجاد العمل و السكن¹ .
- أما المنافع الاقتصادية التي تترتب على عملية الانتقال فيمكن قياسها بمقدار الأجرة و الدخل العالي الذي سيحصل عليه العامل في موقع العمل الجديد إضافة إلى التعليم العالي و التدريب و التأهيل.
- إذا يقوم العامل بمقارنة تكاليف الهجرة بمنافعها ، و في حالة ما إذا كان العائد يفوق التكاليف (الاقتصادية والغير اقتصادية) يتخذ قراره في صالح الهجرة
- تستخدم هنا طريقة القيمة الحالية للتكاليف و المنافع و مقارنتها ببعضها، و هنا يتم حساب القيمة الحالية للمنافع الصافية (و هي الفرق بين القيمة الحالية للمنافع و قيمة التكاليف)، وذلك كما في الصيغة الرياضية التالية²:

$$Net\ present\ value = \sum_{t=1}^T \frac{B_{j_t} - B_{o_t}}{(1+r)^t} - C$$

¹ د. علي عبد الفتاح أبو شرار الاقتصاد الدولي، نظريات و سياسات. الطبعة الأولى 2007 دار المسيرة ص 190 .

* عادة ما يمكن التقليل من التكاليف المعنوية و ذلك لأن الهجرة تحدث على موجات تحتوي كل موجة على أعداد كبيرة من المهاجرين القادمين الذين ينتمون الى البلد المرسل الذي جاء منه المهاجرون الجدد.

² رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، اقتصاديات العمل، تعريب د. فريد بشير الطاهر ، دار المريخ، ص 419

حيث أن :

B_{jt} : المنفعة الناتجة عن العمل الجديد (j) في السنة t؛

B_{0t} : المنفعة الناتجة عن العمل القديم (0) في السنة t؛

T: عدد السنوات المتوقعان يبقاها العامل في العمل الجديد (j)؛

r: معدل الخصم؛

C: المنفعة المفقودة بالانتقال (التكاليف المباشرة و النفسية)؛

Σ : علامة المجموع؛ عبر السنوات (1) الى (t)؛

من الصيغة الرياضية يكون واضح لدينا أن المنفعة الصافية للانتقال تزيد بـ :

- كلما زادت المنفعة الناجمة عن العمل الجديد؛

- كلما كان الفرد غير راض عن العمل الحالي؛

- كلما طالت الفترة المتوقعة للبقاء بالعمل الجديد (أي كلما زاد T)؛

المطلب الثاني: خصائص العامل المهاجر

يكون لدى المهاجرين عادة خصائص ديمغرافية واجتماعية واقتصادية معينة من حيث العمر والجنس والتعليم والفئة المهنية، و الاستعداد لمواجهة المخاطر، و هذه العوامل تميزهم عن بقية السكان في مجتمعاتهم الأصلية.

و وفقا لهذه الخصائص يتخذ العامل قرار الهجرة أو الانتقال بصفة اختيارية و الأكيد ان هذا القرار يخضع إلى جملة من العوامل المؤثرة أهمها¹:

1 - العمر :

يعتبر العمر أهم عامل محدد للمهاجرين، فكلما كان العامل صغير السن كلما زاد اهتمام حصوله على العائد المناسب على استثماره فيما يسمى برأس المال البشري، أي كلما ازدادت الرغبة في الانتقال لان التكاليف النفسية لصغار السن تكون اقل من التكاليف النفسية لكبار السن.

ويرجع ارتفاع معدل الهجرة بين الشباب إلى أنه من المتوقع بدخول الشباب في سن العمل أن

يبدؤون في البحث عن الوظيفة المناسبة، والسعي نحو تكوين كيانهم الأسري المستقل بهم.

¹ رونالد ايرنبرج، روبرت سميث، اقتصاديات العمل، مرجع سابق ص 423

و المتصفح للبيانات التي تصدرها منظمة الهجرة الدولية يلاحظ أن الشباب أكثر ميلا للهجرة من باقي الفئات العمرية في المجتمع . فالشباب في الفئة العمرية 20-24 هو أكثر المجموعات السكانية ميلا للهجرة، وتصل الهجرة إلى أعلى معدلاتها بين الشباب في سن 23 عاما وبدا من هذا السن تأخذ الهجرة في الهبوط بشكل حاد بين باقي الفئات العمرية. أما ارتفاع معدلات الهجرة في الفئات العمرية من 1-10 سنوات فيرجع إلى أن هؤلاء الأطفال عادة ما يتبعون آباءهم في تنقلاتهم . وبين هذه المجموعة العمرية يلاحظ أن معدلات الهجرة بين الأطفال صغر السن (1-4) اقل من الأطفال بحكم ان آباءهم يتفادون السفر بهم إلى الأكبر سنا.

2 - التعليم :

إذ انه كلما ارتفع مستوى التعليم كلما زادت الرغبة في الانتقال إذ ما يكون المهاجرين أفضل تعليما من تركوهم ورائهم¹، فمن المعتقد على نطاق واسع أن معظم المهاجرين ينتمون أصلاً إلى أشد الفئات السكانية فقراً. وهذا ما لا يتطابق مع الواقع ، فالمهاجرون، في حقيقة الأمر، يكونون في العادة أفضل تعليماً ممن تركوهم ورائهم، وعلى سبيل المثال فالغالبية الساحقة من المهاجرين الذين يتجهون إلى بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، يكونون حاصلين على تعليم ثانوي أو أعلى من ذلك وباستثناء التنقلات لمسافات قصيرة عبر الحدود (أي هجرة الناس من المكسيك وأمريكا الوسطى إلى الولايات المتحدة، أو الأتراك إلى غرب أوروبا)، يحتاج المهاجرون عموماً إلى الحصول على المعلومات وإلى امتلاك مبلغ ما (يصل إلى 60 000 دولارا أمريكيا بالنسبة للمهاجرين الصينيين لكي يعبروا الحدود، سواء بطريقة قانونية أو غير قانونية .

1 - الحالة الاجتماعية :

ان قرار الهجرة هو قرار فردي و جماعي أسري في نفس الوقت ، و ذلك باعتبار أن الهجرة للعمل تتم أساسا لأسباب تخص توازن و استمرار الأسرة المعيشية نو أن العلاقات الأسرية و القرابة تلعب دورا مهما في نقل المعلومات حول مجالات الجذب و فرص الاشتغال فيها، و أنها يمكن أن تلعب دورا في المساهمة في تكاليف الانتقال ، و أنها تضمن استمرار العلاقة .
لذلك فانه في العبر المتقدم تصبح الروابط الاجتماعية أقوى و تكلفة فقدانها تكون اكبر في حالة اتخاذ قرار الهجرة .

¹ حالة السكان عام 2006 ، العبور الى الامل ، النساء و الهجرة الدولية ، الفصل الاول، صادر عن www.unfpa.org

و عموما يلاحظ انه في أي مجموعة عمرية يكون المتزوجون اقل ميولا للهجرة من غير المتزوجين ، و ان المتزوجون منهم لهم أبناء يكونون اقل هجرة من المتزوجون ممن ليس لهم أبناء . بين المهاجر بلد المنشأ ، و كما بينت الدراسات ان الهجرة تتم عادة في مراحل معينة من دورة الحياة الزوجية أو الأسرية ، و أنها تتم أساسا من أسر ذات تركيبات معينة و أنه يترتب عليها توزيعات معينة للأدوار داخل الأسرة .

4 - المسافة¹ :

وفقا لنظرية رأس المال البشري تنخفض تدفقت الهجرة كلما زادت تكاليفها، و تزداد تكاليف الترحيل كلما زادت المسافة لسببين :

أ- الحصول على معلومات عن الفرص المتاحة في المناطق البعيدة له تكلفة عالية بخلاف الاستقصاء على فرص العمل في الأسواق الأقرب أين تكون التكلفة اقل .

ب- إن تكاليف الانتقال إلى منطقة العمل و تكاليف العودة لقضاء الإجازات مع الأهل و الأصدقاء تزيد كلما زادت المسافة .

5 - الأوضاع الاقتصادية :

تزداد الرغبة في ترك العمل كلما كان التوقع في الحصول على العمل الجديد كبيرا ، و هذا غالبا ما يحدث في حالة الازدهار الاقتصادي و العكس صحيح في حالة الركود ، و هنا يتخوف الشخص من احتمال فقدانه عمله و عدم الحصول على عمل جديد .

6- التكاليف المتحملة و الأجور المتوقعة² :

تزداد الرغبة في ترك العمل كلما كانت تكاليف ترك العمل منخفضة و العكس صحيح ، كما ان هذه الرغبة تزداد كلما كانت الأجور مرتفعة في العمل الجديد مقارنة بالعمل القديم .

المبحث الثالث: الآثار الاقتصادية لهجرة العمالة

اكتسبت ظاهرة الهجرة العمالية أهميتها في الدراسات الاقتصادية من خلال الآثار الاقتصادية المترتبة عليها كونها تمس الدول المرسل و الدول المستقبلة على حد سواء ، و هذه الأخيرة أي الدول المستقبلة عادة ما تضع قيودا وقوانين تجعلها تتحكم في أعداد الوافدين إليها بما يتوافق و ظروفها الاقتصادية (ركود أو رواج) و حاجاتها إلى اليد العاملة،

¹ تقرير العولة و الاعتماد المتبادل: الهجرة الدولية و التنمية، الجمعية العامة للمم المتحدة، الدورة الستون، 2006

² محمود حامد عبد الرزاق، اقتصاديات السكان و الموارد البشرية، اطر نظري و تطبيقي، مكتبة الحرية، بدون سنة نشر

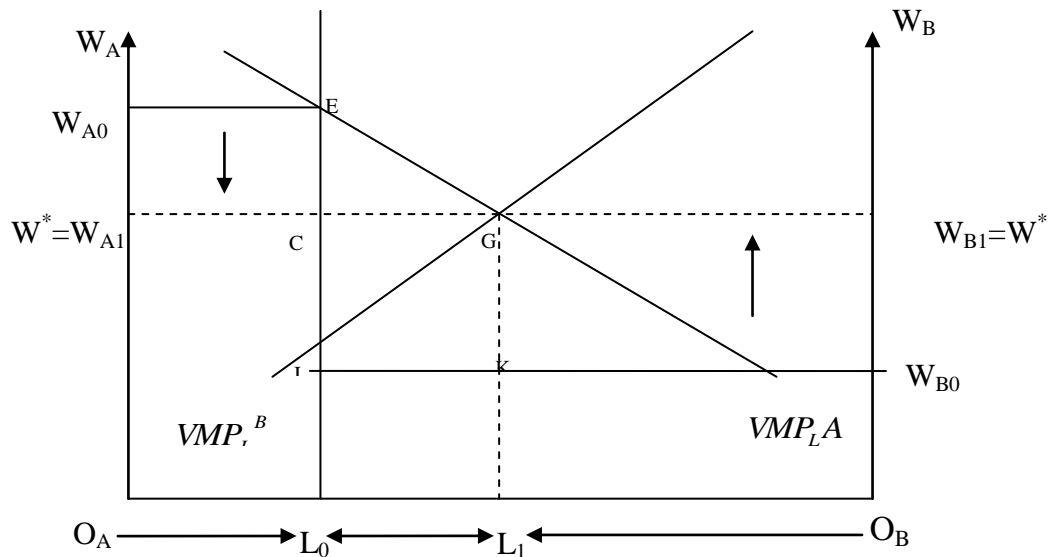
سنحاول فيما يلي التعرض لمختلف الآثار التي تخلفها الهجرة بناء على ما جاء في الدراسات الاقتصادية

المطلب الاول: الآثار الاقتصادية لهجرة العمالة

بضطر البلدان في أحيان كثيرة أن تستورد العمالة من الخارج أو بالأحرى أن تسمح لهم بدخول البلد لأغراض العمل فيه ، و بطبيعة الحال هناك مجموعة من الآثار التي يمكن ان تحدث من جراء الهجرة الدولية للعمال سواء في الدول المصدرة للعمالة أو الدول المستوردة لها ، و تتعلق تلك الآثار بمستويات الأجور و الإنتاج و توزيع الدخل .

إن انتقال عنصر العمل بافتراض انه متجانس من دولة ذات الوفرة النسبية (الدولة B) الى الدولة ذات الندرة النسبية (الدولة A) له عدة اثار نحاول استخلاصها و ذلك من خلال الشكل التالي

الشكل رقم (1-5) اثر انتقال العمالة من دول العجز الى دول الفائض



المصدر : محمود حامد عبد الرزاق ، مرجع سابق الذكر ، ص 88 .

يمثل المحور الأفقي $O_A O_B$ كمية العمل المتاحة في العالم ، أما المحور الراسي $O_B W_B$ فهو يوضح مستوى

الأجور في الدولة B ، والمحور الراسي $O_A W_A$ مستوى الأجر في الدولة A .

- يوضح الخط الراسي L_0 حصرة العمل بين الدولتين A.B وفي ظل هذه الحصرة ، فإن كمية العمل في

الدولة A هي $O_A L_0$ وكمية العمل في الدولة B هي $O_B L_0$.

- الإنتاجية الحدية للعامل = معدل الأجر ، كما انه مع توظيف أعداد متتالية لعنصر العمل ، سوف

يؤدي إلى زيادة الإنتاجية الكلية ، إلا أن هذه الإنتاجية سوف تنحدر بعد ذلك لتتناقص ، وذلك لتناقص

الإنتاجية الحدية لعنصر العمل وفق قانون "تناقص الغلة" ، ثم تصبح الإنتاجية الكلية في النهاية صفراً ،

وأخيراً تصبح سلبية، ويرجع ذلك إلى أن الكمية الثابتة من رأس المال سوف تستخدم بواسطة عدد كبير جداً من قوة العمل¹. (يكون هذا بافتراض أن الدولة المستوردة تستخدم كمية ثابتة من رأس المال في إنتاج السلعة الواحدة Y ، وبالتالي عنصر العمل هو العنصر المستفيد).

الفرع الأول: اثر الهجرة العمالية على التوظيف والأجرة:

- يلاحظ ارتفاع معدل الأجر في الدولة A عن الدولة B، حيث أن $W_{AO} > W_{BO}$ ، واختلاف معدلات الأجور بينهما يعكس اختلاف الإنتاجية الحدية لعنصر العمل بين الدولتين عند الرقطين (E) في الدولة A، و (J) في الدولة B.
- نتيجة لارتفاع معدل الأجر في الدولة A عن الدولة B، فإن العمالة سوف تلجأ إلى الهجرة من الدولة B إلى الدولة A للاستفادة من ارتفاع معدلات الأجور في الدولة A.
- يؤدي انتقال العمالة إلى الدولة A في انخفاض العمالة في الدولة B من O_{BL0} إلى O_{BL1} ، وزيادة العمالة في الدولة A من O_{AL0} إلى O_{AL1} .
- يترتب على الهجرة حدوث توازن، أي سيادة معدل أجر متساو بين الدولتين، وبالتالي يحدث توازن عند النقطة G وعندها يكون الأجر السائد في الدولة A يعادل الأجر السائد في B.
- إن انخفاض معدل الأجر إلى W_{A1} في الدولة المستقلة (الدولة A) يجعل العمال في وضع أسوأ من الناحية المطلقة لانخفاض أجورهم، ومن الناحية النسبية أيضاً لارتفاع الإنتاجية عند عناصر الإنتاج الأخرى كنتيجة لزيادة عرض عنصر العمل، وبهذا يصبح مالكو خدمات عوامل الإنتاج في وضع أحسن².
- يكون لهجرة العمالة من الدولة المصدرة B إلى الدولة المستوردة A الأثر الموجب في التقليل من حدة البطالة خاصة إذا كانت الدولة B لا تتوفر لديها الوظائف الكافية للإفراد الراغبين والقادرين على العمل، ويكون لهجرة العمالة هذا الأثر الموجب بافتراض أنها هجرة دائمة إلى الدول المستقلة، ولكن في الواقع نجد أن قسماً كبيراً من العمال المهاجرين تحمل عقودهم الطابع المؤقت للعمل³، وترفض الكثير من الدول تجديد اذونات عمل المهاجرين خاصة عند ما يحدث لديها انكماش في النشاط الاقتصادي، ويصبح البلد في غنى ولا يحتاج إلى هؤلاء العمال.

¹ محمود حامد عبد الرزاق، اقتصاديات السكان و الموارد البشرية، طر نظري و تطبيقي، مكتبة الحرية، بدون سنة نشر، ص 88.

² أنظر في ذلك، د. علي عبد الفتاح أبو شرار الاقتصاد الدولي، مرجع سابق، ص 193.

³ يطلق على العامل الأجنبي المؤقت بالعامل الضيف.

إذن وفقاً للنظرية الاقتصادية فإن الهجرة تؤدي إما إلى تخفيض الأجور أو إلى زيادة نسبة البطالة في بلد المستقبل أو بلد المقصد ، بيد أن ما يؤكد تقرير الأمم المتحدة لعام 2006 حول الهجرة و التنمية يؤكد أن هذه الآثار وإن وجدت فهي ضئيلة للغاية ، و ذلك كون أن المهاجرين عناصر مكملة و ليست بديلة للغالبية العظمى من العمال في بلدان الاستقبال ، و يمكن حدوثه فهو تنافس المهاجرون من الموجات جديدة مع المهاجرين الذين وصلوا قبلهم ، و المهاجرون ، لكونهم عناصر مكملة للعمال المحليين يساعدون في تحسين أداء اقتصاد بلد الاستقبال.

الفرع الثاني: اثر الهجرة العمالية على الإنتاج

- إذا استجاب عنصر العمل إلى الاختلاف بين الدولتين فإنه لا بد أن يتحرك من الدولة B الى الدولة A، و بمعنى آخر من الأجرة المنخفضة إلى الأجرة المرتفعة، و يأخذ مكانه و مفعوله ، و يلي هذا التحرك ارتفاع الأجرة في الدولة B و انخفاضها في الدولة A حتى تكون الأجرة التوازنية (W^*) في الدولتين .

- بعد حدوث جميع هذه التعديلات فإن الإنتاج ينخفض في الدولة B و يرتفع في الدولة A، و تنخفض الإنتاجية عند جميع عناصر الإنتاج الأخرى كنتيجة لخفض عرض عنصر العمل في الدولة B، و العكس صحيح في الدولة A، إذ ترتفع إنتاجية العناصر الأخرى و ذلك بسبب استخدام عدد أكبر من العمال .

- و مع افتراض وجود الإنتاجية الحدية المتناقصة في العملية الإنتاجية و ثبات بقيت العناصر الأخرى على حالها فإن الإنتاج في الدولة B ينخفض بمعدل أبطأ من معدل انخفاض القوى العاملة ، و هذا يؤدي إلى زيادة نصيب كل فرد من الإنتاج أما في الدولة A، فإن الإنتاج ينمو بمعدل أكثر ببطأ من معدل زيادة القوى العاملة مؤدياً في النهاية إلى نقص نصيب الفرد من الإنتاج، و أخيراً فإن نقص الإنتاج الكلي في الدولة B يتطابق مع المساحة L_0GJL_1 أما زيادة الإنتاج الكلي في الدولة A فإنه يتطابق مع المساحة L_0EGL_1 و بطرح المساحة L_1GJL_1 و التي تمثل نقص الإنتاج في الدولة B من المساحة L_0EGL_1 و التي تمثل زيادة الإنتاج في الدولة A، فإن الناتج هو المثلث (EGJ) و الذي يمثل كسب العالم الكلي نتيجة الهجرة الدولية للعمل .

فرع الثالث: أثر هجرة العمالة على إعادة توزيع الدخل

كما ذكر سابقاً ، فإنه نتيجة لهجرة العمالة إلى الدولة المضيفة سوف تنخفض الأجور ، و على العكس من ذلك ، سوف يرتفع مستوى العائد على رأس المال و الذي يحصل عليه أصحاب رأس المال ،

حيث يمثل عنصر رأس المال العنصر النادر ، أي العنصر ذو العرض المنخفض في السوق ، و بالتالي سوف يرتفع العائد الذي يحصل عليه أصحاب رؤوس الأموال في الدول المستوردة.

من خلال الشكل رقم (1-5) يتضح أن أجرة عنصر العمل سوف تنخفض من W_{A0} إلى W_{A1} و بالتالي سوف ينخفض إيراد عنصر العمل من $O_A W_{A0} E L_0$ إلى $O_A W_{A1} C L_0$ ، و يمثل الفرق بين المساحتين قيمة النقص في دخول العمالة المحلي ، أما مقدار الدخل الذي يكسبه المهاجرون الجدد إلى الدولة A ، فإنه يساوي مساحة الشكل $L_1 G C L_0$.

-مما سبق :يتضح لنا أن هجرة العمالة الأجنبية إلى دولة ما ، تؤدي إلى زيادة الإنتاج في هذه الدولة ، و يترتب على ذلك انخفاض أجور العمال المحليين ، و زيادة دخول أصحاب رؤوس الأموال ، و يحدث عكس ذلك في الدولة المصدرة للعمالة ، حيث ستتنخفض العمالة فيها ، و يصبح العمل هو العنصر النادر و بالتالي ترتفع الأجور ، في الوقت الذي سينخفض فيه إجمالي الإنتاج في الدولة المصدرة. أما أصحاب رأس المال في الدولة المصدرة فإنه سوف يكونون في وضع أسوأ نتيجة هجرة العمالة من دولتهم ، أي أن الهجرة الدولية لعنصر العمل تؤدي إلى إعادة توزيع الدخل بين قوة العمل و أصحاب رأس المال في كل من الدولتين (المصدرة و المستوردة) لعنصر العمل.

الفرع الرابع - أثر العمالة المستوردة على العمالة الوطنية:

إن افتراض أن العمال متجانسون هو بالتأكيد افتراض غير حقيقي في العالم الواقعي ، فالقوى العاملة في كل بلد تمتلك التنوع في مهن العمل التي تمتد من العامل اليدوي غير مدرب إلى العامل المؤهل تأهيلا عاليا فإذا ما فرضنا أن كل دولة تمتلك نموذجين من العمل هما :العمل غير ماهر ، و العمل الماهر ، فإن الآثار التي تتركها هجرة العمال إلى الخارج على الدولة الأم تختلف طبقا للمستوى المهني للعمال المهاجرين¹.

فإذا² كان قسم من المهاجرين هم من العمال ذوي المهارات المتدنية ، و الذين هم من العاطلين عن العمل في البلد الأم و يبحثون عن فرصة عمل في بلد نادر نسبيا بعنصر العمل و ترتفع فيه أجور العمال ، فإن حوافز الهجرة هي ليست الأجرة المرتفعة فحسب و لكنها أيضا إمكانية الحصول على وظيفة بدوام كامل ، خاصة إذا كانت البلدان المتقدمة تحتاج إلى المزيد من المهاجرين لكي تقوم بأعمال متدنية الأجر -رغم التدافع العالمي لاستقطاب المهارات و الكفاءات العالية -لا يستطيع نظرائهم من أهالي تلك

¹ د. علي عبد الفتاح أبو شرار الاقتصاد الدولي، مرجع سابق، ص 199

² حالة السكان عام 2006 ، العبور الى الامل ، النساء و الهجرة الدولية ، الفصل الاول، صادر عن www.unfpa.org

البلدان أن يقوموا بها ، أو لا يرغبون في القيام بها خصوصا بما يعرض عليهم من أجور منخفضة و شروط عمل متدنية.

هذه الأعمال تعرف بأنها حروف **D** الأربعة: ¹ وهي القذرة (dirty) ، الصعبة (difficult) ، المهينة (demeaning) ، الخطرة (dangerous).

أ - استيراد العمالة غير ماهرة :

في النظرية الاقتصادية هناك رأيان حول العمالة المستوردة:²

الأول : إن كل عامل مستورد من الخارج لأغراض العمل داخل البلد يؤدي إلى إحلاله محل العامل المحلي؛

الثاني : يؤكد بأنه من دون العمالة المستوردة من الصعب أو المتعذر القيام بالعديد من الأعمال التي تعزف العمالة المحلية عن القيام بها ، أو أنها غير مؤهلة للقيام بها.

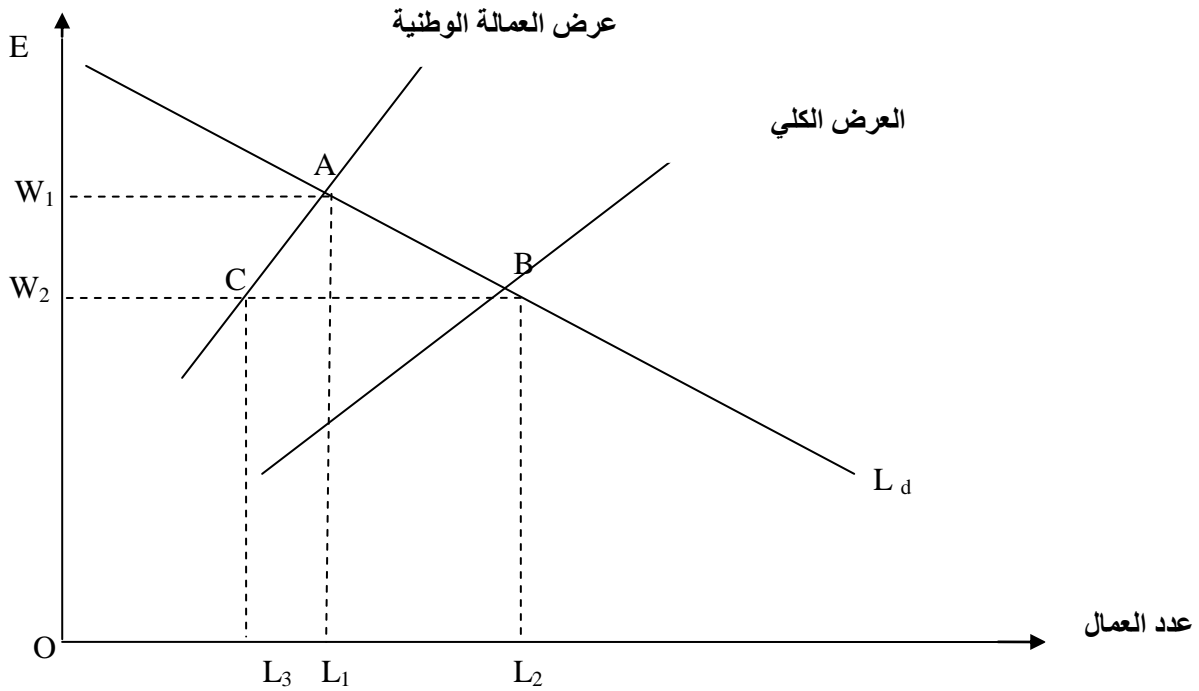
يوضح الشكل البياني رقم منحني الطلب على العمل و ك لا من منحني العرض من العمالة الوطنية و منحني العرض الكلي (أي الوطنية و الوافدة معا) .

¹ اللجنة العالمية المعنية بالهجرة الدولية. Migration in an Interconnected World: New Directions for Action: 2005 . Report of the Global Commission on International Migration، الصفحة 36. جنيف: اللجنة العالمية المعنية

بالهجرة الدولية.

² د. مدحت القرشي - اقتصاديات العمل مرجع سابق، ص 137

الشكل رقم (1-6): اثر العمالة الوافدة على العمالة المحلية



المصدر: د. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، مرجع سابق، ص 138

السؤال المطروح: هل أن العامل الوطني لا يرغب في ممارسة أعمال متدنية (ما تم الإشارة إليه سابقا بحروف **D** الأربعة؟)، وهل الاستغناء عن العمالة الأجنبية بالكامل يؤدي إلى زيادة عدد العمال المحليين بنفس القدر؟

-عندما كان مستوى الأجر W_2 فإن العمال الأجانب رغبوا في العمل أكثر من العمال المحليين، و عند هذا الأجر تكون العمالة الوطنية الراغبة في العمل هي L_3 فقط بينما أن العرض الباقي و مقداره $(L_3 - L_2)$ هو في الواقع يمثل العمالة الوافدة و لكن لو لم يقم البلد باستيراد العمالة من الخارج فان مقدار العمالة الوطنية التي سوف تعمل هي فقط L_1 و يكون الأجر في هذه الحالة (W_1) أي أن الأجور سوف تكون أعلى بغياب العمالة الأجنبية.

لو تم افتراض أن العمالة الوافدة و البالغة $(L_3 - L_2)$ قد رحلت من البلد المعني بالنسبة للخدمة موضوع البحث، فإن العمال المحليين العاملين سوف يرتفع من L_3 إلى L_1 ، كما أن الأجور سوف ترتفع، و لكن الفرق بين $(L_1 - L_2)$ سوف يختفي بسبب ارتفاع الأجور و عليه نجد أن ترحيل العمالة الوافدة من البلد المعني سوف يؤدي إلى زيادة كل من الأجور و عدد العمال المحليين، و لكن هذا لا يؤدي إلى زيادة عدد العمال المحليين بالمقدار نفسه الذي تم فيه الاستغناء عن العمال الأجانب.

ب — استيراد العمالة الماهرة :

إذا كانت الدول المتقدمة تحتاج إلى المهاجرين للقيام بالأعمال المتدنية، فإنها لا تقصر في الطلب على اليد العاملة على أقصى المستويات المهنية (أي ذات المهارات العالية) فيما يعرف بالتدافع العالمي على المهارات¹

إذ أن هجرة الكفاءات و انتقال عدد كبير من العمال المهرة من البلدان النامية إلى المتقدمة هي جوهر جدل رئيسي كبير يدور حول الهجرة الدولية ، فهو يمثل خسارة كبيرة للدولة الأم (الدول النامية)، التي تنفق موارد كبيرة في تدريس مهنيين ذوي مهارات فائقة ، و عندما يرحلون فان البلد المرسل لهم يفقد مهارات المهاجرين فضلا عن استثماره الأصلي فيهم ، وعلى سبيل المثال² في دراسة قامت بها منظمة اليونسكو سنة 1977 أشارت أنه ضمن المجموع العالمي للطلاب الأجانب الدارسين بالخارج و الذين يقارب عددهم 390 ألف طالب ، فان حوالي 50 % يدرسون على نفقة حكوماتهم ، مما يعود بالفائدة على الدول المستقبلة.

إن القلق بشأن استنزاف المهارات ليس بالجديد ، و لكن التنافس العالمي يدفع بلدانا إلى توظيف المزيد من العمال المهاجرين ذوي المهارات الفائقة ، و يطلق على هجرة العمال المؤهلين تأهيلا عاليا مصطلح هجرة العقول³ (Brain Drain) لكي تبقي على ميزتها الاقتصادية و تزيدها ، و نتيجة لذلك يقدر الباحثون أن ما يتراوح بين ثلث و نصف المشتغلين بالعلم و التكنولوجيا في العالم النامي يعيشون ألان في العالم المتقدم

إن الطلب على اليد العاملة ذات المهارة العالية (أو ما يطلق عليه بالمادة الرمادية النادرة) من طرف الدول المتقدمة يترجمه قوانين الهجرة في كل من الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا و بقية الدول الصناعية التي تشجع الهجرة العقول بإعطائهم كافة التسهيلات ، ولكنها تفرض العوائق الجدية على هجرة العمال غير الماهرين خاصة إذا كانت تمر بدورة انكماش⁴.

¹ United Nations Framework Convention on Climate Change. 2007. Climate Change: Impacts, Vulnerabilities and Adaptation in Developing Countries.

² غالية بن زيوش الهجرة و التعاون الاورو متوسطي منذ منتصف السبعينيات رسالة ماجستير ، العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 2004 ص34

³ د. علي عبد الفتاح أبو شرار الاقتصاد الدولي، مرجع سابق، ص 200 .

⁴ Convention on Climate Change Secretariat. United Nations Development Programme. 2009. Climate Change Affects All the MDGs. At undp.org/climatechange/about.htm

ان هذا النوع من الهجرة (هجرة الكفاءات) لا يعود فقط إلى التحفيز التي تقدمها الدول الجاذبة فحسب ,ولكن أيضا إلى دور السياسات الوطنية إلى تحفز بطريقة مباشرة او غير مباشرة على هذا النوع من الهجرة بالنظر إلى سوء إدارة الكفاءات في الدول النامية (سوء التشغيل ,انخفاض الأجور ,وضعف إن لم نقل انعدام التحفيزات المادية والمعنوية).

المطلب الثاني :أدوات التحكم في الهجرة الدولية للعمالة

تساهم السياسات التي تضعها الدول سواء المستقلة أو المصدرة بهدف الهجرة في تحديد حجم وطبيعة الهجرة ,وللدولة كامل السيادة في وضع السياسة التي تنظم دخول وخروج الأجانب التي إقليمها سواء بصفة انفرادية أو بالتعاون مع الدول الأصل .بموجب اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف ,كتلك التي أجريتها بين دول أوروبا الغربية ومستعمراتها القديمة والقاضية بمنح عقود ع مل للمهاجرين من هذه الدول .

و تعتبر سياسات الدول عاملا من عوامل الهجرة لأنها تحدد قبول أو رفض الدولة دخول المهاجرين إليها و كذا حجم و مصدر هذه الأخيرة وفقا لحاجتها الاقتصادية ، و هناك بعض الأنظمة تمنع على مواطنيها الهجرة ، كما حدث لألمانيا النازية و ايطاليا الفاشية و الدول الشيوعية، في حين أن أنظمة أخرى تضغط على أقليات معينة لدفعها إلى الهجرة ، كما حدث مع المجرين في رومانيا و المسلمين في البوسنة و الهرسك في كرواتيا و من الناحية الاقتصادية يمكن لدول المصدرة والمستوردة للعمالة أن تتحكم في الهجرة الدولية بواسطة بعض الأدوات نذكر منها:

أولا-التشريعات القانونية¹:

حيث يمكن للدولة المصدرة أو المستوردة للعمالة أن تسن بعض التشريعات والعوائق القانونية التي تساعد على التحكم في إعداد العمالة المهاجرة منها أو إيلها.

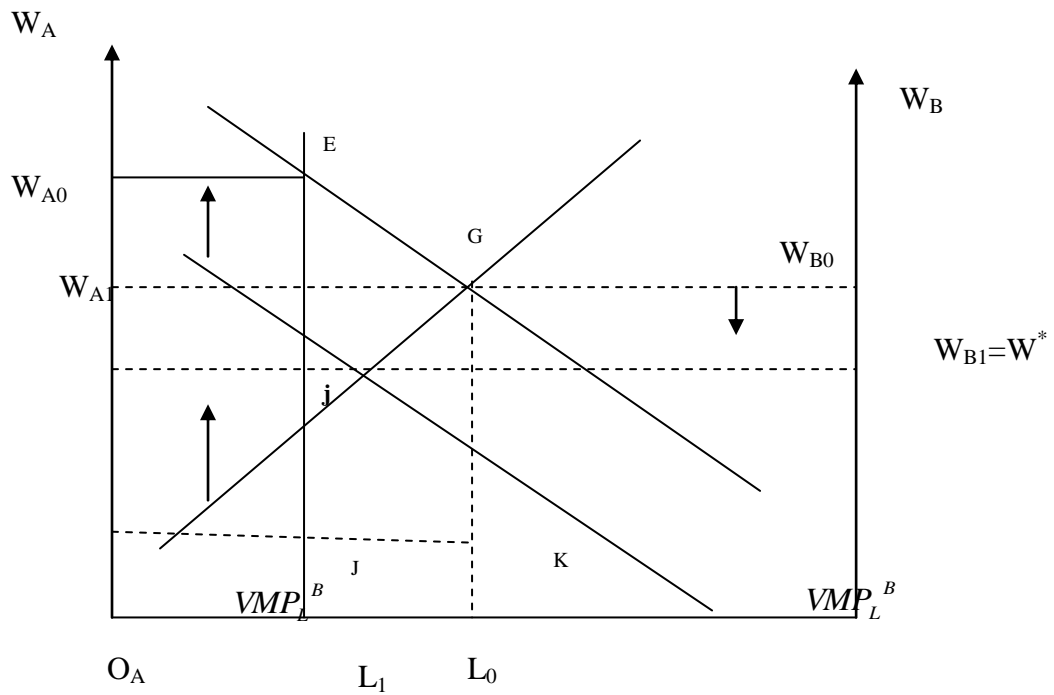
ثانيا-الإجراءات الضريبية:

تعتبر الضرائب من الأدوات ذات الأهمية في التحكم في الهجرة الدولية لعنصر العمل حيث من المعروف إن احدد واقع الهجرة الدولية هو الحصول على دخل اعلي في الدولة المهاجر إليها وتؤثر عملية وجود ضرائب او عدم وجودها على صافي الدخل الذي يحصل عليها الفرد المهاجر إلى الخارج وبالتالي يمكن

¹ Linton, April (2002), "Immigration and the structure of demand: Do immigrants alter the labour market composition of U.S. cities?", *International Migration*

لأي دولة أن تقوم بفرض ضرائب على دخول العاملين المهاجرين فيها أو إليها من أجل تخفيض أعداد العمالة المهاجرة، مما يؤدي إلى تخفيض الأجر الصافي الذي يحصل عليه العامل، وبالتالي تقييد عملية الهجرة الدولية، والعكس صحيح، حيث في حالة رغبة الدولة في التوسع في عملية الهجرة الدولية، فهي تقوم إما بإلغاء دخول العمالة المهاجرة من ضرائب الدخل، أو أن تقوم بتخفيضها إلى ادني حد ممكن، وبالتالي يؤدي ذلك إلى ارتفاع صافي دخل العمالة المهاجرة، ويشجع ذلك على الهجرة الدولية لعنصر العمل.

الشكل رقم (1-7) اثر فرض الضرائب على دخول المهاجرين



المصدر : د. مدحت القرشي ، اقتصاديات العمل ، مرجع سابق ، ص

إن الاستغلال الكفاء لعنصر العمل بين الدولتين A.B يكون عند النقطة L_0 ، حيث عند هذه النقطة تكون الإنتاجية الحدية للعامل مساوية لمعدل الأجر في الدولتين.

إذا قامت الدولة A بفرض ضريبة على الدخل بمعدل T^A ، و بالتالي يكون عبارة عن

$W_A(1-T_A)$ ، وهكذا على هذا الأساس فان العمال عند اختياره لقرار الهجرة أو البقاء فإنه يقارن بين صافي الأجر ، لذلك فان قيام الدولة A بفرض ضريبة على عنصر العمل مع عدم أو رفع معدل الضريبة في الدولة B سوف يؤدي إلى هجرة العمل من الدولة A إلى الدولة B ، و يتراوح عدد وحدات العمل المهاجرة فيما بين $L_1.L_0$.

يمكن تلخيص نتائج آثار فرض ضريبة على الأجور في الآثار التالية:

- إيرادات الدولة A من الضرائب سوف تزداد؛

- الإنتاجية في الدولة A سوف تنخفض؛

- الإنتاجية الحدية للعمالة المهاجرة إلى B سوف تنخفض؛

- الإنتاج العالمي سوف ينخفض؛

- صافي أجر العمالة المهاجرة إلى B سوف يزداد؛

- معدل الأجر في الدولة A بعد الضريبة سوف يرتفع؛

- معدل الأجر في الدولة B بعد الضريبة سوف يرتفع؛

- قدرة الدولة A على فرض ضريبة سوف تنخفض عنه قبل فرض الضريبة نتيجة هجرة العمال

بسبب الضريبة على الدخل

ثالثاً- إجراءات أخرى

هناك بعض الوسائل و الأدوات الأخرى التي يمكن للدولة المستوردة للعمالة استخدامها للتحكم في أعداد العمالة المهاجرة إليها مثل فرض إجراءات صحية و بيئية مبالغ فيها على الأفراد الذي يرغب في الهجرة إلى دولة معينة ، و بالتالي يتم التحكم في أعداد العمالة المهاجرة الى الخارج ، أو استخدام بعض الإجراءات الأمنية و الإدارية لتقييد العمالة المهاجرة.

خلاصة الفصل

إن اختلاف وضعية الظروف الاقتصادية العامة للدول، إضافة إلى طموح الأفراد و العاملين بشكل خاص، تدفعهم للبحث عن ظروف عيش أحسن و دخول أعلى حتى و ان تطلب الأمر الهجرة من دولة إلى أخرى، بشكل مؤقت أو دائم، وهذا ما تؤكد اتجاهات الهجرة، حيث يهاجر سكان الدول النامية إلى الدول المتقدمة فالعامل يهاجر متى كانت المنافع الم توقعة من وراء الهجرة أكبر من التكاليف المتحملة مادية كانت أو معنوية، اقتصادية و غير اقتصادية؛

فمتى كان العامل أصغر سنا و أكثر تعليما و متحرر من المسؤولية الاجتماعية (العائلية) و كلما كان الأجر المتوقع أعلى و الظروف الاقتصادية أحسن كلما تدعم قرار الهجرة لدى العامل؛ وهجرة العمالة لها آثار في اتجاهين متعاكسين سواء لدول المصدرة أو المستوردة لعنصر العمل على مستوى الإنتاج و التوظيف و الأجور و إعادة توزيع الدخل، ونظرا لحساسية موضوع الهجرة و آثاره العديد الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الثقافية، فان الدول المصدرة و المستوردة تتخذ عدة إجراءات للتحكم في الهجرة سواء كانت إجراءات قانونية أو ضريبية أو أمنية و إدارية؛

و السؤال المطروح:

هل تعتبر الدول العربية دول مصدرة أو مستوردة للقوى العاملة في ظل التفاوت بين ظروفها الاقتصادية؟ وهذا ما سنحاول الإجابة عليه في الفصل الموالي

تمهيد

تعتبر الدول العربية بحكم اختلاف ظروفها الاقتصادية و الاجتماعية مراكز جذب و طرد للعمالة العربية يتحكم في دينامكيتها و استمراريتها التغيرات التي تمر بها كل دولة خاصة أن الدول العربية النفطية تعتبر اقتصادياتها ذات طبيعة أحادية ، و قد تضافت عدة عوامل مختلفة تحكمت في تيارات الهجرة العمالية العربية البيئة ، و هي نفسها العوامل التي أدت إلى وفود عمالة أجنبية من غير الوطن العربي للدول الجاذبة للعمالة ، و لا شك أن حركة الهجرة العمالية العربية كان لا آثار على عدة مستويات لكل من الدول العربية الجاذبة للعمالة و المرسل لها .

سنحاول في هذا الفصل استعراض التغيرات التي طرأت على مسار الهجرة البيئة للعمالة العربية و استنباط العوامل المتحكم بها ، و التعرف على طبيعة العمالة الوافدة إلى الدول العربية، و ذلك من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: تصنيف الدول العربية إلى مرسل و مستقبلية للعمالة

المبحث الثاني: مراحل الانتقال البيئي للعمالة العربية

المبحث الثالث: التبعيات الناتجة عن الانتقال البيئي للعمالة العربية

المبحث الأول: تصنيف الدول العربية إلى مرسلة و مستقبلة للعمالة

شهدت مجتمعات المنطقة العربية أنماطا كثيرة من الهجرة ، الراحلة منها و الوافدة ، منها هجرة إلى مناطق سميت ببلاد الاغتراب حيث استقر فيها المهاجرون و أضحى الأمل بعودتهم شبه معدوم مثل أوروبا و استراليا و الأمريكيتين ، و منها هجرة داخل المنطقة العربية حيث شكلت دول النفط الاستقطاب الأقوى و الأساسي لدول استقبال ، و الظروف الاقتصادية السيئة في غياب النفط عامل الطرد الأساسي لدول الإرسال¹.

سنحاول في هذا المبحث التعرف على العوامل المتحركة في طرد و جذب العمالة العربية في الوطن العربي و التي على أساسها يتم تقسيم الدول العربية إلى دول طاردة للعمالة و أخرى جاذبة للعمالة.

المطلب الأول: عوامل الطرد و الجذب للعمالة في الدول العربية

لقد ارتبطت ظاهرة انتقالات العمالة بالدول العربية بمجموعة من العوامل الداخلية و الخارجية فعلى الصعيد الخارجي ارتبطت الهجرة بالفورة التشيدية في دول الخليج في الخمسينيات و الستينيات و ازدهرت خلال ارتفاع أسعار البترول في السبعينيات ، وتأثرت الهجرة على الصعيد المحلي بمعدلات البطالة و تناقص فرص العمل الحقيقية في الدول المرسلة للعمالة، أي بالظروف الاقتصادية و الاجتماعية لكل من الدول المرسلة و المستقبلة للعمالة العربية. و نجد ان الدراسات اعتمدت في تصنيف الدول العربية إلى دول مرسلة للعمالة و دول مستقبلة لها في الفترة التي بدأت منذ منتصف السبعينيات، عاملين أساسيين هما²:

¹ ميشال عيس ، سياسات الهجرة في المنطقة العربية ، ورقة مقدمة إلى الندوة الدولية حول "سياسات الهجرة و السكان في المنطقة العربية" 2006escwa .

² أهم هذه الدراسات:

*دراسة منظمة العمل العربية و عنوانها "الهجرة الدولية و التنمية في المنطقة العربية" عام 1980 ، و لهذه الدراسة فضل السبق في تقديم صورة عامة متكاملة عن انتقال العمالة بين البلاد العربية منذ منتصف السبعينيات .

*دراسة Birks and Sinclair و عنوانها "قوة العمل العربية ، أزمة التنمية" نشرت سنة 1980 و تتميز بتفصيل أكثر في تحليل الجوانب المتعددة للعمالة الوطنية و للعمالة العربية المنتقلة بالاعتماد على كثير من البيانات و الإحصائيات الوطنية .

* تقرير البنك الدولي و عنوانه "قوة العمل و الهجرة الدولية للعمل في الشرق الأوسط و شمال إفريقيا" سنة 1981

*دراسة مركز دراسات الوحدة العربية بعنوان "الهجرة الى النفط ، أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية و أثرها على التنمية في الوطن العربي" أعدها نادر الفرجاني سنة 1983 ، و تم فيه دراسة 4 دول مصر و اليمن كدول مصدرة ، الكويت و الإمارات كدول مستقبلة ، معتمدة على تقديرات تقرير البنك الدولي المشار اليه

*هناك أيضا الدراسات و المقالات التي تنشرها مجلة المستقبل العربي الى حد اليوم .

1- عامل أهمية مساهمة النفط في الاقتصاد الوطني لكل دولة؛

2- عامل الحجم السكاني؛

فيما يلي سنتناول كل عنصر على حدى لإظهار مدى تباين الدول العربية في كل عنصر بغض النظر عن الحقبة الزمنية وذلك وفق لإحصائيات المتوفرة.

الفرع الأول : النفط و مساهمته في اقتصاد الدول الجاذبة

تتميز هذه المجموعة من الأقطار العربية بالأهمية الكبيرة التي يحتلها النفط في اقتصادياته ا من خلال توفيره لفوائض مالية تعتبر ضرورية لتمويل خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في هذه الدول وقد لعب النفط دورا رئيسيا في تحديد مسار و طبيعة التنمية منذ أوائل السبعينيات و حتى وقتنا الحاضر، و تتأتى أهمية النفط العربي بالنسبة للدول العربية الجاذبة للعمالة من خلال:

1- مساهمته الفعالة في التنمية الاقتصادية في الدول العربية النفطية، و لعل الوجه المألوف للعلاقة بين النفط و التنمية هو توفير الموارد المالية للخزانة العامة من خلال عائدات صادرات النفط، بما يساعد على زيادة حجم الاستثمارات في الاقتصاد الوطني بشكل مطلق و نسبي معا، كذلك فان أثر هذه التدفقات لا يقتصر على جانب تمويل، الاستثمارات العامة و الخاصة فقط، و إنما يشمل كذلك عناصر و موارد الاستهلاك العام التي تحتويها ميزانية الدولة، حيث أن التوسع في الإنفاق الجاري في الموازنات العامة يجري تمويله بصفة أساسية من خلال العائدات النفطية.

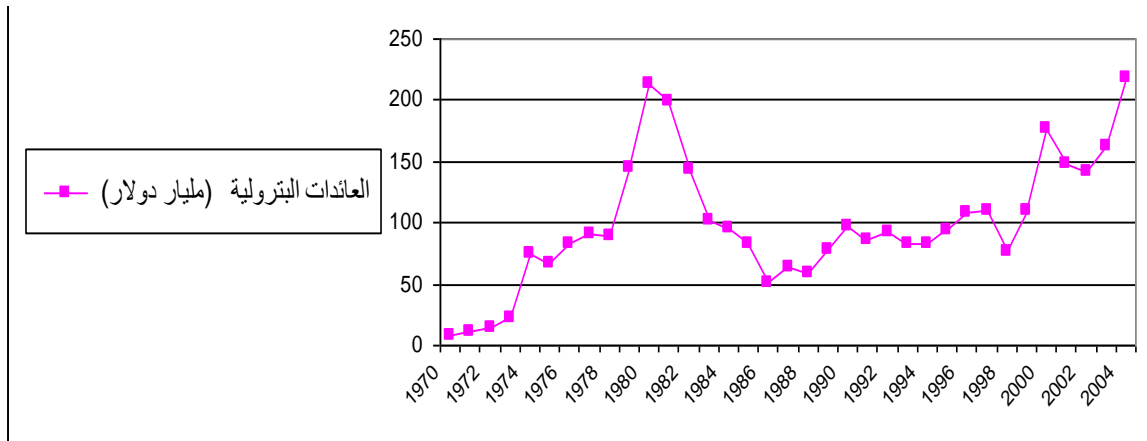
2- من كونه مادة يمكن استغلالها في بناء قاعدة صناعية خاصة صناعة التكرير و الببتروكيماويات بالإضافة إلى كونه أحد عناصر الإنتاج الضرورية لأية صناعات أخرى. و تتميز اقتصاديات البلدان العربية النفطية بأنها¹ اقتصاديات ذي طبيعة احادية فهناك قطاع مهيم ذو كثافة كبيرة لرأس المال هو قطاع النفط، و هناك قطاع تقليدي يمتاز بكثافة العمل الغير نفطي، أي أن خطط و برامج التنمية في الدول العربية النفطية تتوقف على تطورات العائدات المتأتية من النفط.

و متتبع للتطور العوائد النفطية في الدول العربية ما فتئت تتأرجح ارتفاعا و انخفاضا بين سنة و أخرى استجابة لمستويات الأسعار السائجة و حجم الكميات الموجهة للتصدير.

و الشكل رقم (2-1) يوضح تطور العائدات البترولية للدول العربية للفترة (1970-2004)،

¹ د سميح التغير، التطورات النفطية في الوطن العربي و العلم ماضيا و حاضرا 2008، دار المنهل اللبناني، ص 5

الشكل رقم (1-2) العائدات البترولية للدول العربية للفترة* (1970-2004)



المصدر: بناء على تقرير الأمين العام السنوي 2004 ، منظمة الأقطار العربية المصدرة للبترول (أوابك) و تضم مجموعة الدول العربية النفطية بشكل أساسي كل من ،دول الخليج :الإمارات،السعودية الكويت ،قطر ،البحرين،عمان ،إضافة إلى العراق و الجزائر و ليبيا ، وطبعا تتفاوت هذه الدول في حجم احتياطها من النفط تفاوتاً واضحاً.

الفرع الثاني : الحجم السكاني

يتميز الوطن العربي بالتوزيع غير متناسب للحجم السكاني العربي بين أجزائه، ولقد اتفق المختصين على تقسيم الوطن العربي سكانياً إلى ثلاث مجموعات متفاوتة بصورة سلبية.

تبين الدراسات¹ الخاصة بالتاريخ السكاني للوطن العربي، أنه إلى منتصف القرن التاسع عشر، كان حجم السكان في الوطن العربي مستقراً عند 35 مليون نسمة. وهي حالة تعرف في الديمغرافيا باسم "التوازن التقليدي"، حيث ترتفع فيها معدلات المواليد ومعدلات الوفيات إلى أعلى درجاتها (حوالي 50 بالألف سنوياً لكل منهما)، وبالتالي يلغى أحدهما أثر الآخر إلى حد كبير ببقاء الحجم الكلي للسكان على حاله، ومع محاولات الإصلاح العربية التي ترافقت بالأخذ ببعض وسائل الطب والصحة العامة الحديثة، انخفضت معدلات الوفيات مع بقاء معدلات المواليد على مستواها المرتفع، ونتج عن ذلك زيادة تدريجية متراكمة للسكان في هذه الأقطار.

إن الانخفاض المستمر للوفيات، مع بقاء معدل المواليد المرتفع على حاله، أو انخفاضه ببطء شديد أدخل الوضع الديمغرافي في الوطن العربي فيما يعرف في الأدبيات المختصة بلصم "مرحلة التحول

¹د. خلف محمد الجراد ، مُعضلات التجزئة والتأخر و آفاق التكامل والتطور، مكتبة الاسد دمشق 1999 ، ص 52

الديمغرافي¹.

وبصورة عامة فإن الوطن العربي مازال في مرحلة التحول الديمغرافي التي تسود في الأقطار التي دخلت مبكراً طور التحضّر (مثل مصر، تونس، المغرب، لبنان)، حيث لا يزال معدل الزيادة السنوية السكانية مرتفعاً بالمقاييس العالمية، إذ تكفي نسبة الزيادة الطبيعية السنوية بمحدود 2.5% لمضاعفة حجم السكان كل 28 عاماً، كما نجد أن المعدل الأعلى يسود في الأقطار التي دخلت مرحلة التحول الديمغرافي والتحضّر خلال نصف القرن الأخير (بلدان الجزيرة والخليج والسودان والصومال وموريتانيا) حيث تبلغ نسبة الزيادة السكانية السنوية 2.3%، وهو أعلى المعدلات في العالم ويكفي لمضاعفة حجم السكان كل 22 عاماً.²

قبل التطرق إلى توزيع الغير المباشر للسكان في الوطن العربي كأحد العوامل التي على أساسها يتم التمييز بين الدول العربية المرسلّة والمستقبلة للعمالة، نشير إلى بعض الحقائق المتعلقة بالحجم السكاني في الوطن العربي، وما تكشفه الإحصائيات العربية والدولية من الملامح والخصائص منبهة للوضع الديمغرافي في الوطن العربي، نوجزها فيما يلي:

1- يتوفر الوطن العربي على مساحة تقدر بـ حوالي 1.4 مليار هكتار (14.21 مليون كيلومتر مربع) يسكنه حوالي 338.4 مليون نسمة في سنة 2008، وقد كان حجم السكان 319.2 مليون نسمة في عام 2006، من بينهم 200.8 مليون (62.6%) سكان الدول العربية الواقعة في افريقيا³.

2- يقدر معدل النمو السكاني في المنطقة العربية 2% في العقد الحالي، وقد كان 2.4% في العقد الماضي، ويقدر معدل النمو السكاني في العالم 1.6%، ومعدل النمو السكاني في الدول المتقدمة 0.8% وفي الدول النامية 1.9% وذلك للفترة 1995-2003.⁴

3- من المتوقع أن ينخفض معدل النمو السكاني السنوي في المنطقة العربية من 2.6% في العام 2000 إلى 1.99% في عام 2025، وإلى 1.67% في عام 2050. وفي حين يتوقع أن يبلغ معدل نمو السكان في سن الـ 65 وأكثر بين 4-5% في 12 بلدا عربيا خلال الفترة 2000-2050.⁵

¹ برز مفهوم التحول الديمغرافي في نهاية التسعينيات و يقوم على الاهتمام لا بالنمو السكاني وإنما بالتغيرات في العوامل الديمغرافية، والدولة التي تمر بمرحلة التحول الديمغرافي فهي تنتقل من معدلات الخصوبة والوفاء المرتفع إلى معدلات الخصوبة والوفاء المنخفضة وقد جرت الكثير من الدراسات الاقتصادية حول أثر عملية التحول الديمغرافي على النمو الاقتصادي.

² د. خلف محمد الجراد، مرجع سابق، ص 53.

³ التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل والبطالة في الدول العربية 2008

⁴ نفس المرجع السابق ذكره

⁵ د. خلف محمد الجراد، مرجع سابق، ص 185

أما فيما يخص الملامح والخصائص المميزة للوضع الديمغرافي في الوطن العربي فنجملها في:

أ- معدلات النمو الطبيعية السريعة:

على الرغم من اعتبار معدلات النمو السكاني في الوطن العربي من أعلى معدلات النمو السكاني في العالم خلال الثمانينيات ، شهد العالم العربي في ما بعد انخفاض مستويات معدلي الوفيات الخام و الولادات الخام على السواء ، و لا بد من الإشارة إلى أن وثيرة انخفاض الأول كانت أسرع في ح ين أدى الانخفاض البطيء للثاني و بقاءه مرتفعا خلال الثمانينيات إلى بلوغ معدلات النمو الطبيعي حدها الأقصى ، و قد تبين معدل النمو الطبيعي من (29.3 في الألف) خلال الفترة 1980-1985 إلى (23.1 في الألف خلال الفترة 1995-2000) بالنسبة إلى العالم العربي ككل ، و تليين خلال هذه الفترة الأخيرة بين حد أقصى وصل إلى (36.8 في الألف) في فلسطين تليها اليمن(35.5 في الألف)، و حد أدنى في تونس (13.2 في الألف) يليها لبنان (15.0 في الألف و الإمارات العربية المتحدة (16.7 في الألف)¹.

ب- المتوسط العمري المنخفض:

إذ تُبين الدراسات الخاصة بمتوسط الحياة المتوقعة عند الولادة ، أنه كان في سنة 1985 حوالي 59 عاماً في المتوسط للوطن العربي إجمالاً، ويُعدّ هذا المتوسط متدنياً مقارنة بمتوسط الحياة في الدول الغربية المتقدمة الذي يتجاوز 75 سنة، و70 سنة في الاتحاد السوفياتي السابق².

التركيب العمري للسكان في الوطن العربي :

يقصد بالتركيب العمري نسبة كل مجموعة أو عدد من السكان موزعة حسب فئات السن. وهذا المقياس الديمغرافي له أهمية واضحة، فهو يمكن من معرفة الفئات التي تكوّن مجتمع ، و ما هي الفئة الغالبة هل الشباب أم الشيوخ ، أي ما مدى تجدد المجتمع فكلما كان المجتمع شابا ضمن استمراره في كل الميادين من جهة و ازداد الضغط على سوق الشغل، و بالتالي يمكن أن يحدث الاختلال من جهة أخرى، حيث يفسر مقياس التركيب العمري بما يسمى هرم الأعمار الذي له خصائص و ميزات تجعله يضطلع بتبعات و مهام وفق التشكيل العمري لفئات السن . و غالبا ما يميز الديموغرافيون بين ثلاثة فئات أساسية للأعمار (0-14 ، 15-64 ، 65 فأكثر)، و هي تقابل تقريبا فترة التكوين والإعداد ، فترة النشاط الاقتصادي و ممارسة الأعمال و فئة المتقاعدين و العجزة .تعتبر الفئتان الأولى و الثالثة عالية على الفرع الثانية.

¹تقرير السكان و التنمية :النافذة الديمغرافية فرصة للتنمية في اللهان العربية ،نوفمبر 2005 . اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية

لغربي آسيا، الأمم المتحدة .

²د. خلف محمد الجراد، مرجع سابق ، ص185

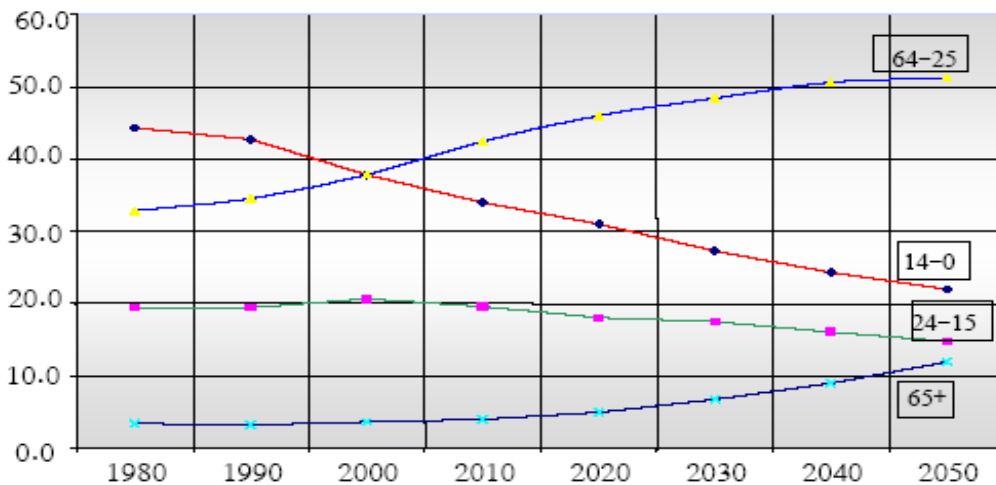
من خلال تحليل التركيب العمري للسكان في الوطن العربي بالاعتماد على الإحصائيات المتوفرة (الملحق رقم 2)، يمكن أن نأخذ بالملاحظات التالية:

ترتفع نسبة الفئة الأولى (0-14) في جل الدول العربية، فهي تتراوح بين 20% و 40%، وذلك رغم تناقصها من سنة لأخرى، وهذا لكونها تمول الفئة الثانية (15-64) التي تظهر اتجاهها متصاعداً، حيث تزداد من تعداد لآخر، ويدل ارتفاع نسبة صغار السن في الوطن العربي على فتوة المجتمع العربي، وهو ما يقل عند كثير من الدول المتقدمة، وكون أن هذه الفئة لا تساهم في النشاطات الاقتصادية لأنها خارج سن العمل، فهي ترفع من عبء إعالتها على المجتمع، إذ يتم استقطاع جزء مهم من المواد الاقتصادية المتاحة للدولة لأغراض الاستهلاك، إضافة إلى أعباء إعدادهم و تكوينهم (خدمات التعليم، الصحة، الترفيه...).

* ترتفع نسبة من هم في سن العمل أي الفئة الثانية (15-64) وهي تتزايد من سنة لأخرى، وهي تمثل القوة الإنتاجية للمجتمع و تتحمل عبء الفئتين الأولى و الثالثة، غير أن ارتفاع هذه النسبة تخلق ضغطاً مستمراً على سوق الشغل الذي يمكن أن لا يستوعبها كلها فتحدث فيه اختلالات قد تعوق التنمية..

* تنخفض نسبة الفئة الثالثة (أكثر من 65) في المجتمع العربي، و يلاحظ ان نسبتها بقيت تقريبا ثابتة على مر السنوات، مع الإشارة إلى ارتفاعها النسبي في كل من تونس، لبنان، المغرب مقارنة ببقية الدول العربية.

الشكل رقم (2-2): توزيع السكان حسب فئات العمر 1980-2050



المصدر: اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، تقرير السكان و التنمية: النافذة الديمغرافية فرصة للتنمية في البلدان العربية، نوفمبر 2005.

و بصفة عامة يمكن القول أن التغيرات التي طرأت على هيكل العمري لسكان في الوطن العرب تجلت في ارتفاع حاد لنسبة السكان في سن العمل (15-65)، و انخفاض نسبة السكان في فئة الأطفال (0-14)، و ارتفاع بطيء و ان كان تدريجياً في نسبة المسنين (أكثر من 65).

و فيما يخص التوزيع الجغرافي للسكان في الوطن العربي، فإنه يتم التمييز بين ثلاث مجموعات هي كالتالي:

* المجموعة الأولى:

هي الأقطار المكتظة سكانياً و المتكدسة حضرياً في الوقت نفسه، وتشمل مصر والمغرب والجزائر وتونس. و نجد في هذه المجموعة أن معدل الزيادة السكانية مساو أو يزيد على معدل التنمية الاقتصادية¹، و أن معدل النمو الحضري من الهجرة يفوق بشكل ملحوظ قدرة المدن على استيعاب المهاجرين و نجحهم في الاقتصاديات الحديثة².

* المجموعة الثانية:

هي الأقطار المخلخلة سكانياً و المتكدسة حضرياً، و من أمثلتها العراق و السعودية وليبيا و السودان. و هي رغم أن اقتصادها ينمو أو هو قابل للنمو بسرعة، إلا أن هذا النمو يصطدم بسقف معين لن يتجاوزه، بسبب نقص السكان المحليين القادرين على المساهمة في القطاعات الإنتاجية و الخدمية الحديثة. و يضاعف من هذه المشكلة أنه رغم محدودية عدد السكان في الريف، حيث الحاجة إليهم ماسة و فرص العمل الزراعي متوافرة، إلا أنهم ينجذبون للهجرة إلى المدينة، حيث لا حاجة حقيقية إليهم³.

* المجموعة الثالثة :

فهي مجموعة أقطار الخليج النفطية (باستثناء السعودية)، التي تتميز بتخلخل سكاني حاد و تكدس حضري شديد. و المشكلة في هذه المجموعة ليست في تضخم حجم المدن، ولكنها تتمثل في ضالة القاعدة السكانية الوطنية أصلاً⁴. فالموارد المالية لهذه البلدان (خاصة منذ السبعينيات) أكبر من طاقة اقتصادياتها على الاستيعاب، و برامجها التنموية أضخم مما تستطيع قوة العمل البشرية الوطنية أن تضطلع بها.

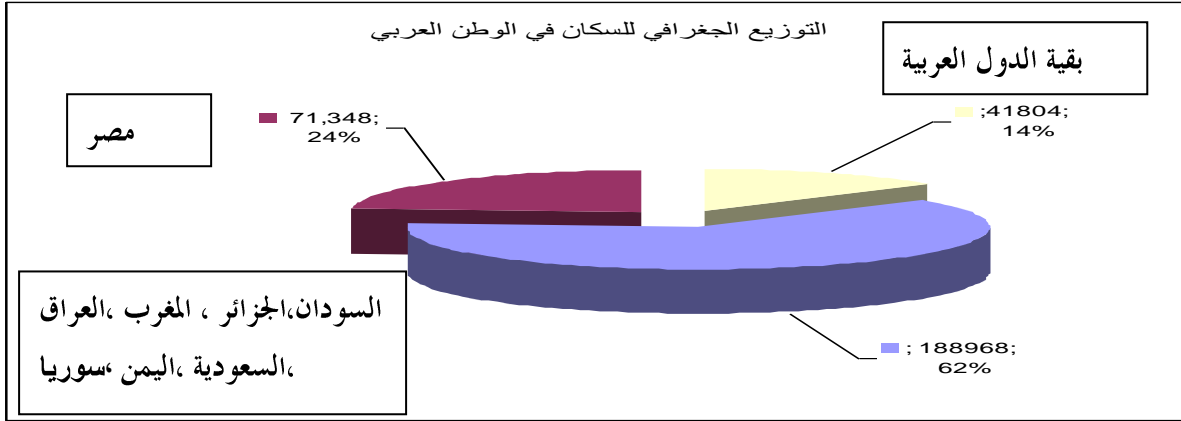
¹ الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا (1985م) السكان والتنمية في الشرق الأوسط. بغداد: اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا.

² أبو عيانة، فتحي محمد، السكان في الوطن العربي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 1994 ص34

³ أبو عيانة فتحي محمد، السكان في الوطن العربي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 1994 ص34

⁴ أبو عيانة فتحي محمد، مرجع سابق، ص34

الشكل رقم (2-3): التوزيع الجغرافي للسكان في الوطن العربي



الشكل من اعداد الطالبة بناء على معطيات الملحق رقم 2-

إذن يمكن القول أن معظم السكان في الوطن العربي يتواجدون في ثمان دول هي: مصر ، السودان الجزائر ، المغرب ، العراق ، السعودية ، اليمن ، سوريا ، وهذه الدول هي مركز الثقل الحقيقي للسكان عموماً، ولسكان المدن العربية خصوصاً أن ظروف هذه الدول غير متماثلة ، أي أنها تختلف في البعض منها عن البعض الآخر، إذ نجد أن العراق الجزائر السعودية من الدول النفطية ، في حين أن البقية ليست كذلك ، و يشكل السكان في هذه المجموعة غير المتجانسة في الموارد و بالذات النفطية ثلاثة أرباع (4/3) سكان الوطن العربي تقريباً؛ ويمكن وصف هذه الدول بأنها ضمن الحالات المتوسطة للدول من حيث الحجم السكاني فيها ، رغم تباينها من حيث الحجم السكاني ؛ - إن مصر تمثل الدولة الأولى الأكبر حجماً من حيث عدد السكان في الوطن العربي حيث يزيد عدد سكان فيها عن خمس (5/1) السكان فيه؛

- إن بقية الدول العربية (قطر ، الإمارات ، البحرين الكويت ، ليبيا ، لبنان ، تونس ، الأردن فلسطين موريتانيا)، لا يزيد عدد سكانها عن 10 %، أي أن أكثر من نصف عدد الدول العربية لا يشكل سكانها سوى أقل من السدس (6/1) السكان في الوطن العربي، و تتمتع بعض هذه الدول بقدرات و إمكانيات و موارد ضخمة مثل الكويت ، قطر الإمارات .

تتميز الدول العربية الجاذبة للعمالة بصغر القاعدة السكانية فيها وما يترتب على ذلك من صغر قوتها العاملة و محدوديتها ، و إذا نظرنا إلى التوزيع الجغرافي للسكان في الوطن العربي نجد أن بقية الدول العربية (قطر ، الإمارات ، البحرين الكويت ، ليبيا ، لبنان ، تونس ، الأردن فلسطين ، موريتانيا ، جزر القمر)، لا يزيد عدد سكانها عن 10 %، أي أن أكثر من نصف عدد الدول

العربية لا يشكل سكانها سوى أقل من السدس (6/1) السكان في الوطن العربي ، و تتمتع بعض هذه الدول بقدرات و إمكانيات و موارد ضخمة مثل الكويت، قطر ، الإمارات . و حتى هذه المجموعة لبست متجانسة فنجد أن السعودية يقطنها حوالي ثلثي من دول مجلس التعاون الخليجي.

المطلب الثاني : الدول العربية المرسله و المستقبله للعمالة

يطرح الدارسون و الباحثون للهجرة العمالية العربية البيئية التساؤل حول المعيار الذي تم اعتماده في تصنيف البلدان العربية إلى دول استقبال و أخرى دول إرسال¹ :

أولاً - نجد أن الدراسات درجت على تصنيف بلدان مجلس التعاون الخليجي كبلدان مستقبله يضاف إليها في بعض الأحيان ليبيا. وبلدان مرسله : مصر - اليمن - السودان - الأردن - سوريا - فلسطين - لبنان . غير أن الملاحظ هو الجامع بين الأولى لا يستند إلى تبريرات كافية فإذا كان التبرير هو حجم التنقل فإن البلدان الأولى في الترتيب هي : السعودية - الإمارات - الأردن - سوريا - ليبيا .

ثانياً- هناك من يصنف الدول العربية حسب معيار نسبة الغير عرب الوافدين ،وإذا كان التبرير هو نسبة غير العرب بين الوافدين فإن البلدان الأولى في الترتيب هي : السودان - عمان - موريتانيا - الإمارات

ثالثاً-هناك من يعتبر أن معيار إنتاج النفط هو انسب معيار،وان كان كذلك فهناك 12 بلدا عربيا مستخرجا لهذه المادة . و حسب أهمية الإنتاج لا بد أن تضم ليبيا والعراق والجزائر إضافة إلى دول الخليج.

أما الشائع في² التصنيف الدول العربية إلى دول مرسله و مستقبله للعمالة فيكون بناء على مظاهر الهجرة العمالية التي جرت خلال السبعينيات،و التي اعتمدت على معياري (الحجم السكاني و أهمية النفط في الدولة) و هو ما سنأخذ به في الدراسة ،و على ضوء اتجاهات تحركات الأيدي العاملة

¹ مؤتمر العمل العربي ،الدورة السادسة والثلاثون 2009 " تنقل الأيدي العاملة العربية ... الفرص والآمال" الفصل الاول

² التقرير الختامي الصادر عن الذوة الدولية حول سياسات الهجرة و السكان في المنطقة العربية" 2006escwa .

فيما بين الدول العربية ، يمكن أن نصنف الأقطار العربية ، من حيث انتقال الكفاءات و الأيدي العاملة ، عبر حدود الأقطار العربية إلى ثلاث مجموعات رئيسية على النحو التالي¹:

1- الأقطار العربية المستقبلية للكفاءات و الأيدي العاملة:

الدول النفطية الصغيرة بمنطقة الخليج العربي و التي تتميز بمحدودية عدد سكانها و محدودية الموارد الاقتصادية الأخرى باستثناء النفط ، و تشمل الكويت، البحرين ، دولة الإمارات العربية المتحدة، قطر. إضافة إلى ليبيا.

2- الأقطار العربية المرسله للكفاءات و الأيدي العاملة:

و تضم إجمالاً الأقطار العربية الفقيرة نسبياً في رأس المال و ذات الكثافة السكانية العالية، و تشمل هذه المجموعة: مصر ، السودان و الصومال و تونس و الجزائر و المغرب و اليمن و سوريا.

3- الأقطار المرسله و المستقبلية معا:

وهي تضم مجموعة البلدان العربية التي ترسل و تستقبل كفاءات و أيدي عاملة في آن واحد، و أهم هذه الأقطار: العراق^{2*}، الأردن ، لبنان ، و عمان.

المبحث الثاني:مراحل الانتقال البيئي للعمالة العربية

شهدت مجتمعات المنطقة العربية أنماطاً كثيرة من الهجرة ، الراحلة منها و الوافدة ، منها هجرة إلى مناطق سميت بلاد الاغتراب حيث استقر فيها المهاجرون و أضحى الأمل بعودتهم شبه معدوم مثل أوروبا و استراليا و الأمريكيتين ، و منها هجرة داخل المنطقة العربية حيث شكلت دول النفط الاستقطاب الأقوى و الأساسي لدول استقبال ، رغم أن بلدان الإرسال لبنان و سورية و الأردن و مصر و اليمن ، تشكل في بعض المجالات دول استقبال أيضاً.³

كما تم ذكره سابقاً فإن الدول العربية تنقسم وفق لخصائصها إلى دول جاذبة للعمالة و أخرى طاردة لها ، و يعد وجود أو ندرة عنصر النفط العامل الأساسي الطارد أو الجاذب للعمالة في الدول

¹ د. إبراهيم سعد الدين ، د. محمود عبد الفضيل ، انتقال العمالة العربية ، المشاكل - الآثار - السياسات ، مركز دراسات الوحدة العربية الطبعة الثالثة 1991 ، ص 25 .

* تعتبر العراق من الدول المرسله و المستقبله قبل تعرضها للغزو الأمريكي .

³ ميشال عيس ، سياسات الهجرة في المنطقة العربية ، ورقة مقدمة الى الندوة الدولية حول "سياسات الهجرة و السكان في المنطقة العربية" 2006 escwa .

العربية، لذلك ارتبطت اتجاهات و حركات الهجرة العمالية العربية البيئية بالتذبذب الحاصل في أسعار النفط بالنسبة للدول المصدرة له إضافة إلى عوامل أخرى.

سنحاول فيما يلي استعراض أهم مراحل الهجرة العمالية في منطقتنا العربية ، و قد تم الاستدلال على كرونولوجيا هذه المراحل بما يتوافق و تطورات الريع النفطية في الدول العربية النفطية . و هي نفس المراحل التي تناولتها الدراسات الخاصة بظاهرة الهجرة العمالية في المنطقة العربية و المشار إليها سابقا

المطلب الأول :الهجرة العمالية العربية قبل 1973(قبل الطفرة النفطية الأولى)

كان انتقال الأفراد بين أجزاء الوطن العربي من الظواهر المألوفة و العادية، منذ القرن السابع ميلادي و حتى القرن التاسع عشر ، و من العوامل التي كانت تيسر ذلك وحدة اللغة و الدين و تقارب أساليب الحياة و عدم وجود قيود جامدة و عراقيل حكومية على هذا الانتقال. و اتخذ هذا الانتقال شكل هجرة بشرية واسعة ، أغلبها هجرة دائمة في الفترة الأولى لانتشار الإسلام في أجزاء الوطن العربي ، و لكن هذه الهجرة أصبحت بعد ذلك محدودة المدى ، و ان كانت لم تنقطع أبدا ، و من السمات المميزة لهذه الهجرة أنها كانت تتوجه إلى مناطق الأثمار التي كانت تشكل قوة جاذبة لحركات التنقل البشري¹.

و بعد أن أخضع الاستعمار الأوروبي الوطن العربي و فرض عليه التجزئة، هبطت حركة الهجرة البشرية بين الأقطار العربية هبوطا شديدا منذ القرن التاسع عشر بالقياس حتى للمستويات المحدودة التي كانت عليها قبل ذلك مباشرة ، فقد كان من أسس السياسة الاستعمارية فرض العزلة بين الأقطار العربية و تقييد انتقال السكان في ما بينها إلى أبعد حد ممكن²، و كانت البعثات التعليمية التي كانت ترسله و تموله حكومات بعض الأقطار العربية التي أحرزت تقدما نسبيا في التعليم مثل مصر و فلسطين و العراق ، أهم صور انتقال القوى العاملة بين أقطار الوطن العربي.

و من الناحية التاريخية نسبيا أي في المرحلة الممتدة من أربعينيات القرن الماضي و حتى عام 1973 كانت هناك حركات انتقال للعمالة من بعض البلدان العربية غير نفطية إلى بعض الأقطار العربية النفطية الخليجية قبل منتصف السبعينيات في حركة تعكس إلى حد ما تفاعلات العرض و الطلب في

¹ نادر الفرجاني ، الهجرة الى النفط ، أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية و أثرها على التنمية في الوطن العربي ،مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت 1984 ، ص11

² د . إبراهيم سعد الدين ، د. محمود عبد الفضيل ،"انتقال العمالة العربية ، المشاكل ، الآثار، السياسات" مركز دراسات الوحدة العربية، 1991، ص 29 .

كل من بلدان الإرسال و الاستقبال¹، و ارتبط ذلك بما كانت قد بدأتها حكومات هذه الأقطار من تنفيذ بعض الاستثمارات لتوفير قدر من الخدمات الأساسية للسكان و بخاصة في مجال الصحة و التعليم خلال الخمسينيات، و عندم اتجهت الإيرادات النفطية للتزايد خلال الستينيات بسبب التحسن النسبي في الشروط المالية لعقود الامتياز مع الشركات النفطية الدولية المستغلة لنفط العربي . لقد أخذت حكومات الدول النفطية في التوسع في أنواع و حجم الخدمات الاجتماعية التي تقدمها للسكان، و في تنفيذ بعض مشروعات البنية التحتية مثل محطات الكهرباء و المياه و الطرق و الموانئ... الخ، و مع التوسع في هذه المشروعات، ظهرت الحاجة لتطوير الجهاز الإداري الحكومي بل و إلى خلقه خلقا في أغلب الحالات، و قد تطلبت إقامة هذه المشروعات و إدارتها و التوسع في الجهاز الحكومي أحجاما من العمالة و أنواعا من المهارات لم يكن من الممكن مواجهتها من القوى العاملة الوطنية في الأقطار النفطية²، مما جعل من الضروري استقدام قدر من العمالة اللازمة لعملية التطوير هذه من الخارج، و بخاصة من البلدان العربية.

لقد كان أهم ما يميز بلدان الإرسال في هذه المرحلة هو ندرة الموارد ووفرة السكان و عنصر العمل فيما تميزت دول الاستقبال بوفرة الموارد و ندرة السكان و قوة العمل، و نتيجة لتفاعل عناصر الدفع في دول الإرسال، من ضيق اليد العاملة، و ارتفاع معدلات البطالة و شح فرص العمل و في الوقت نفسه ارتفاع مستوى التعليم و التأهيل نسبيا لدى القوى العاملة فيها، و عوامل الجذب في دول الاستقبال، من فرص العمل، و الأجور المرتفعة مقارنة بدول الإرسال، و تحقيق الذات، و الوظائف الملائمة لمستوى التعليم و التأهيل، و هكذا تميزت هذه المرحلة بالهجرة نحو بلدان النفط³ و وصل حجم العمالة المنتقلة في نهاية هذه المرحلة إلى (689000) من العاملين.

تشير بعض التقديرات إلى أنه في سنة 1972 كانت العمالة المهاجرة في الأقطار النفطية الخليجية و ليبيا تبلغ نحو 800 ألف عامل، كما تشير بعض التقديرات الأخرى إلى أن عدد العمال العرب بالذات المهاجرين إلى هذه الأقطار نفسها قد بلغ قبل 1973 حوالي 600 ألف عامل⁴.

¹ محمد الأمين فارس، التعاون العربي في الحد من العمالة الأجنبية، ورقة قدمت إلى : ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، مركز دراسات الوحدة العربية 1983، ص344

² حكيم عبادي، انتقال القوى العاملة العربية: الآثار، السياسات، الإطار القومي" في: حركة السكان و انتقال القوى العاملة في العالم العربي، و صندوق الأمم المتحدة للسكان، 1991

³ أنظر في ذلك : نادر الفرجاني، الهجرة الى النفط، أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية و أثرها على التنمية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1984 .

⁴ حكيم عبادي، مرجع سابق، ص37.

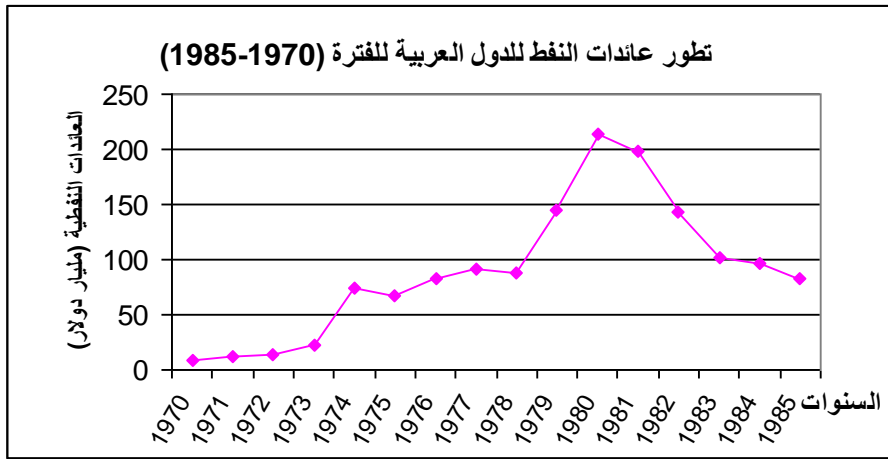
المطلب الثاني : هجرة العمالة العربية خلال الفترة الطفرة النفطية من 1973-1985

كما تم ذكره سابقا فان جل الدراسات التي عنت بدراسة تطورات الهجرة العمالية العربية البيئة اعتمدت في تقسيم مراحل الهجرة العمالية العربية على التطورات أسعار النفط و التي تختصرها فيما يلي .

الفرع الأول :تطورات أسعار النفط في الدول العربية الجاذبة للعمالة

لقد كان للتزايد الكبير في عائدات الدول العربية النفطية الرئيسية بعد سنة 1973 على اثر تصحيحها هو نقطة البداية ،من الناحية التاريخية و السببية التي تحركت منها العوامل و الآليات التي أدت إلى ما اتخذت حركة انتقال العمالة بين الدول العربية أبعادا جديدة ميزتها عن الانتقالات المحدودة التي كانت تتم قبل ذلك .

الشكل رقم (2-4): العائدات البترولية للأقطار العربية للفترة (1970-1985)



المصدر : بناء على : منظمة الأقطار العربية المصدرة للبترو،تقرير الأمين العام السنوي، أعداد متفرقة - في بداية عام 1971 و على اثر اتفاقية طهران و طرابلس ارتفعت أسعار النفط العربي الخام لتزايد العوائد النفطية الأقطار العربية فسجلت (11.4) مليار دولار عام 1971 بعد أن كانت (8.6) مليار دولار عام 1970 ، كما كانت اتفاقية جنيف الأولى 1972 التي رفعت أسعار النفط الخام ، كانت السبب الرئيسي في تزايد عوائد الأقطار النفطية إلى (14.2) مليار دولار .

- تكرر الموقف نفسه بعد اتفاقية جنيف الثانية عام 1973 عندما زادت عوائدها النفطية إلى (22.4) مليار دولار . لكن هذه الزيادات بالعوائد النفطية خلال السنوات الثلاث المذكورة يمكن اعتبارها ثانوية قياساً بالزيادات الكبيرة التي أعقبت تولي منظمة الأوبك سلطة تسعير النفط الخام وذلك حينما

تضاعفت العوائد المالية للأقطار العربية اعتباراً من عام 1974 -حوالي (74.6) مليار دولار- وبشكل كبير وبالتالي خلقت عند بعض هذه الأقطار مبالغ زائدة عن احتياجات اقتصادياتها الوطنية. - في عام 1975 انخفض إنتاج وصادرات النفط الخام للأقطار العربية ولقد سجلت العوائد النفطية للأقطار العربية حوالي (67.1) مليار دولار و يعود ذلك الركود الاقتصادي الذي ساد الاقتصاد العالمي عموماً والسوق النفطية بشكل خاص .

الجدول التالي -الجدول رقم (1-2) يوضح تطور العوائد البترولية لبعض الدول العربية بين عامي 1972 و 1983 (بمليارات الدولارات الأمريكية)

عائدات النفط						السنوات
1983	1982	1980	1979	1975	1972	
12.2	15.5	19.5	12.9	6.0	0.6	الإمارات
2.3	11.6	11.4	7.5	3.4	0.6	الجزائر
11.3	14.0	22.6	15.2	5.1	1.6	ليبيا
51.5	75.8	102.5	57.5	25.7	2.8	السعودية
8.8	10.1	26.2	21.3	7.5	0.7	العراق
3.0	4.0	5.4	3.6	1.8	0.3	قطر
11.3	8.2	17.3	16.9	7.5	1.4	الكويت
104.4	139.2	204.9	134.9	65.9	8.0	المجموع

المصدر: منظمة الأقطار العربية المصدرة للبترول، تقرير الأمين العام السنوي، أعداد متفرقة - ونظراً لتحسن وضع الاقتصاد بشكل عام وتزايي إنتاج صادرات النفط العربي الخام عام 1976 فقد ازدادت العوائد النفطية للأقطار العربية حيث أشارت الإحصائيات إلى أن حجمها بلغ (82.5) مليار دولار كما تزايدت هذه العوائد في عام 1977 مع تزايد إنتاج وصادرات النفط العربي الخام حيث بلغت (91.1) مليار دولار، أما في عام 1978 فقد حدث انخفاض في حجم هذه العوائد حيث بلغت (88.7) مليار دولار، ولقد حققت الأقطار العربية أعلى عائد (عوائد نفطية) في تاريخها وذلك عام 1980 حيث بلغت (213.7) مليار دولار.

وقد دفعت هذه العائدات الضخمة الدول الخليجية إلى تبني برامج و خطط تنمية طموحة تنطوي على استثمارات ضخمة في مجال البنية التحتية و تنويع القاعدة الاقتصادية ، إذ وضعت خطط طموحة جدا لبناء شبكة البنية الأساسية (الشوارع، الطرق، الجسور، محطات المياه و الكهرباء، الصرف الصحي ، و شبكة الاتصالات ...إلى آخره) و التوسع في بناء المناطق العمرانية و المدن السكنية الجديدة ، و بناء المدارس و المعاهد الفنية و التطبيقية و المستشفيات و دور الرعاية الصحية، و بناء مجمعات و مباني الخدمات الحكومية، فضلا عن إقامة بعض الصناعات التحويلية في مجال البتر و كيماويات و بعض الصناعات الغذائية و مواد البناء.

و الجدول الرقم (2-2) يبين تطور حجم الاستثمارات المخططة في البلدان العربية خلال الفترة 1970- 1975 ، و 1976-1980 (بالمليار دولار)

النصيب النسبي لكل مجموعة		نسبة الزيادة بين الفترتين %	حجم الاستثمارات		مجموعة البلدان العربية
1980-1976	1975-1970		1980-1976	1975-1970	
49.3	35.8	571.4	138.3	20.6	السعودية، الكويت، الامارات، قطر، ليبيا
22.7	18.8	489.8	63.7	10.8	العراق و الجزائر
28.0	45.4	201.2	78.6	26.1	بقية البلدان العربية
100.0	100		280.6	57.5	المجموع

المصدر : د . محمود عبد الفضيل النفط و المشكلات المعاصرة للتنمية العربية ، أفريل 1979 ، عالم المعرفة ص 65 بناء على :- جامعة الدول العربية ، الامانة العامة ، صندوق النقد العربي و كما يتبين من الجدول مدى ضخامة ما استهدفته المجموعة الأولى من الدول العربية من استثمارات في النصف الثاني من السبعينيات بالقياس إلى النصف الأول منها (من نحو 21 مليار دولار إلى 138 مليار دولار بنسبة زيادة 571 %) و أيضا ، و إن كان بدرجة اقل ، مدى التزايد في الاستثمارات المخططة في العراق و الجزائر (من حوالي 11 مليار دولار إلى نحو 64 مليار ، بنسبة زيادة 490 % بين الفترتين. و قد انعكس ذلك على النفقات الحكومية ال رأسمالية التي تزايدت هي و النفقات الحكومية الجارية في مجموع الدول العربية النفطية الرئيسية إلى مستويات ضخمة و بمعدلات مرتفعة¹

¹ لقد تناول نادر الفرجاني في كتابه الهجرة الى النفط ، ابعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية و اثرها على التنمية في الوطن العربي، المرجع المشار اليه سابقا بكثي من التفصيل تطور النفقات الحكومية للدول العربية الجارية في تلك الفترة و علاقتها بحجم الهجرة العمالة العربية

و لما كانت مجموعة هذه الدول تتسم -عموماً- بانخفاض حجمها السكانية ، فان الزيادة الكبيرة التي حدثت في الطلب على العمالة قد أدت إلى توظيف جميع عناصر قوة العمل المحلية . كما أن التوسع الذي حدث في جهاز الدولة و الخدمات المدنية و الاجتماعية استوعبت قدرا هائلا من العمالة المحلية بكل سهولة ، و خاصة خريجي الجامعات و المعاهد العليا و الفنية و بأجور و مرتبات مرتفعة¹.

الجدول رقم (2-3) عدد السكان و القوى العاملة و معدل المشاركة الخام لمجموعة الدول

العربية خلال عام 1975

السكان (بالآلاف)	القوى العاملة(بالآلاف)	معدل المشاركة الخام%	
			المجموعة الأولى
200.0	45.0	22.5	الامارات العربية المتحدة
214.0	45.8	21.4	البحرين
2223.8	449.2	20.2	ليبيا
4592.5	1026.5	22.4	السعودية
550.0	12.5	24.9	عمان
69.9	137.0	18.4	قطر
472.1	91.8	19.4	الكويت
8320.2	1807.8	21.7	المجموع
			المجموعة الثانية
2616.7	532.8	20.4	الاردن
15031.3	3700.0	24.6	السودان
7335.0	1838.9	25.1	سوريا
37364.9	12522.2	33.5	مصر
1660.0	430.5	25.9	اليمن الديمقراطية
.5038	1425.8	28.3	اليمن العربية

المصدر: د. سليمان القدسي ، سياسات أسواق العمالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية ، 1998 ، ص 9 .
ولكن لم تسعف أعداد السكان ، أو نسب مشاركتهم الاقتصادية ، أو مستوى المهارات لديهم في النهوض بما تتطلبه تلك الاستثمارات من النفطية تشهد نموا سكاني متزايدا ، و التالي فائضا في قوة

¹ د. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1997، ص 34 .

العمل ، فقد بدأ طبيعياً جداً انسياب فائض قوة العمل تلك إلى مكامن الطلب عليها في دول الخليج العربي ، و شهدت مرحلة الطفرة النفطية ، التي امتدت من عام 1973 إلى عام 1982 نشاطاً كثيفاً لحركة انتقال العمالة العربية تجلّى في وصول العمالة العربية الوافدة في دول الخليج إلى 3.14 مليون عامل عام 1982¹.

الفرع الثاني :حجم العمالة العربية المتنقلة بين الدول العربية

في خضم الهجرة العمالية العربية الواسعة التي حدثت خلال فترة السبعينيات إلى دول الخليج تزامن معها إجراء العديد من الدراسات التي حاولت تقدير حجم هذه العمالة أهمها دراستي منظمة العمل الدولي و دراسة للبنك الدولي و يعكس الجدول الموالي أهم التقديرات التي جاءت بها الدراستين .
الجدول رقم (2-4) الحجم الكلي للعمالة المتنقلة إلى الدول العربية المستقبلية للعمالة ، في العام 1975 (بالآلاف)

الدولة	تقديرات دراسة منظمة العمل الدولية			تقديرات دراسة البنك الدولي		
	العمالة الوافدة	العمالة الوطنية	العمالة الكلية	العمالة الوافدة	العمالة الوطنية	العمالة الكلية
الامارات	251.5	45.0	296.5	237.8	44.6	292.4
البحرين	29.3	45.8	75.1	29.1	49.6	78.8
ليبيا	332.4	339.2	781.6	280.4	454.1	734.5
السعودية	773.4	1026.5	1799.9	668.4	1300	1968.4
عمان	70.7	137.0	207.7	103.2	88.9	192.1
قطر	53.7	12.5	66.2	61.3	12.5	73.8
الكويت	208.0	91.8	299.8	210.6	86.9	297.5
المجموع	1719.0	1807.8	3526.8	1600.8	2036.6	3637.4

المصدر : د. ابراهيم سعد الدين ، د. محمود عد الفضيل ، "انتقال العمالة العربية ، المشاكل ، الآثار

السياسات" مركز دراسات الوحدة العربية ، 1991 ، ص 49.

يتضح من خلال الجدول ما يلي:

- التباين في تقديرات العمالة المتنقلة بين الدول العربية بالنسبة لدراستين ، تقديرات دراسة منظمة العمل الدولية و تقديرات دراسة البنك الدولي، ورغم ذلك يلاحظ التقارب في التقديرات إذ يصل الفرق إلى حدود 3 %، باستثناء دولة عمان حيث نلاحظ أن الفرق كبير يصل إلى حدود 19%.

¹ حكم العبادي، مرجع سابق ، ص 39

- بغض النظر عن الفرق في التقديرات فإن الجدول يكشف ضخامة الحجم الكلي للعمالة المنتقلة في سنة 1975 (ما بين 1.6 و 1.8 مليون عامل).

- تختلف الدول العربية النفطية الرئيسية في نسبة استخدام العمالة العربية فأعلى متوسط موجود في كل من الإمارات و قطر بنسبة في حدود 84 %، وأدناها موجود في عمان 34.1% حسب تقديرات دراسة منظمة العمل الدولية، و حسب تقديرات دراسة البنك الدولي فإن أدنى نسبة موجودة في السعودية بنفس النسبة.

الجدول رقم (2-5) الحجم الكلي للعمالة المنتقلة لدول النفطية العربية بحسب الدول المرسله لها عام 1975 .

تقديرات دراسة البنك الدولي		تقديرات دراسة منظمة العمل الدولية		
النسبة للعمالة الكلية المنتقلة %	العدد (بآلاف)	النسبة للعمالة الكلية المنتقلة %	العدد (بآلاف)	
8.7	139.0	14.5	264.7	الاردن
1.8	29.3	2.1	38.6	تونس
1.6	26.0	2.5	45.8	السودان
2.4	38.1	3.9	70.6	سوريا
-	-	0.5	6.6	الصومال
1.2	18.7	1.1	20.6	العراق
1.9	30.8	2.1	38.4	عمان
1.8	28.9	2.7	39.7	لبنان
22.1	553.3	21.8	397.6	مصر
2.9	45.8	3.9	70.6	اليمن الديمقراطية
20.5	328.5	15.9	290.1	اليمن العربية
64.9	1238.4	71.0	1295.8	مجموع العرب

المصدر : د . إبراهيم سعد الدين ، د. محمود عبد الفضيل ،"مرجع سابق ، ص 52

- يتضح من الجدول رقم (2-5) إن العمالة المنتقلة تمثل نسبة مرتفعة من الحجم الكلي لقوة العمل الوطنية في بعض الدول العربية غير النفطية المرسله لهذه العمالة . فمن خلال الجدول كانت العمالة الوطنية المهاجرة تمثل نحو (52%) من قوة العمل الوطنية في الضفة الغربية والضفة الشرقية لأردن و(28%) في عمان، و(20%) في اليمن العربية. وإذا لاحظنا ان جزء كبيراً من العمالة المهاجرة هو من العمالة ذات المهارات العالية في هذه الدول المرسله للعمالة ، فإننا نستطيع أن ندرك مدى ضخامة هجرة العمالة وأهميتها بالنسبة لهذه الدول.

فيما يخص تطور الهجرة العمالية العربية خلال السنوات اللاحقة لـ 1975 و بداية الثمانينيات فلا تتوافر إلا بعض التقديرات الوطنية الصادرة عن كل دولة عن حدى، إضافة إلى دراسة قام بها سعد الدين و محمود عبد الفضيل في كتاب "النفط و الوحدة العربية: تأثير النفط العربي على مستقبل الوحدة العربية و العلاقات الاقتصادية العربية"، نورد فيما يلي بعض تلك التقديرات المتوفرة: و هناك من يقدر أن¹ عدد العمال الوافدين إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي الست كان قد وصل الى 5.3 مليون عامل (منهم 56.1 % عمالة عربية) و بما نسبته 68 % من مجموع سكان هذه البلدان و ذلك في عام 1990 ، و في ظل هذه الرواج الاستثماري ، اقترب معدل البطالة في هذه البلدان الى الصفر في تلك المرحلة .

في حضم الثورة النفطية فتحت الدول العربية أبوابها إلى العمالة الغير عربية إضافة إلى العربية و ذلك في إطار التعاقد مع الشركات المتعددة الجنسيات ، إذ كانت الشركات النفطية العملاقة و المتعددة الجنسية هي المتحكم في الربح النفطي² ، كما قامت شركات متعددة الجنسية دولية بتنفيذ البنية الأساسية حيث تم تنفيذ العقود الدولية لأكثر 250 شركة للبناء و الأشغال العامة في العالم في الشرق الأوسط خاصة خلال الفترة 1980-1983 ، من جملة العقود الدولية البالغة سنويا 93.8 بليون دولار.

كما كانت الخدمات المالية و التأمينية و الفندقية الترفيهية تحت الإدارة المتعددة الجنسية ، و لقد اعتمدت هذه الإدارة على معايير دولية و كان لها حرية جلب خبرائها و فنييها ، بحيث قسمت الهجرة الى هجرة خبرات أجنبية مرتفعة التكلفة و أخرى آسيوية أقل مهارة³. لقد ساعدت الطفرة في عوائد النفط على الصعيد العربي في خلق أوضاع اقتصادية جديدة في المنطقة العربية نتيجة تدفقات رأس المال من البلدان العربية "النفطية" إلى البلدان العربية "غير نفطية" من ناحية و تدفقات الأيدي العاملة من البلدان العربية المصدرة للعمالة إلى البلدان العربية النفطية من ناحية أخرى⁴، إذ كانت هذه النقطة هي البداية التي تحركت منها العوامل و آليات التي أدت إلى ما اتخذته

¹ رمزي زكي ، مرجع سابق ، ص 44

² د. سليمان القدسي ، مرجع سابق ص 9.

³ هبة أحمد نصار، الاستجابة للعولمة - التحديات و السياسات الخاصة بانتقالات العمالة و ديناميكيات السكان - اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغرب آسيا. 2003

يتم التطرق الى أسباب استقدام العمالة الغير العربية في الفصل اللاحق

⁴ د. محمود عبد الفضيل النفط و المشكلات المعاصرة للتنمية العربية ، أبريل 1979 ، عالم المعرفة ، ص 71

حركة انتقال العمالة بين الأقطار العربية أبعادا جديدة ميزتها عن الانتقالات المحدودة التي كانت تتم قبل ذلك.

و يجدر القول أنه تم توجيه الأموال خلال الطفرتين الأولى والثانية إلى تطوير المبالغ فيه للبنية الأساسية دون أن يرتبط ذلك بضخ استثمارات عامة وخاصة تستغل هذه البنية الأساسية التي تتقدم في الكثير من الأحيان دون أن تكون قد استغلت سوى بمعدلات متدنية للغاية، كما تم توجيه جانب من الأموال التي توافرت في الطفرة النفطية في تطوير الخدمات العامة الاجتماعية والإنتاجية لتحقيق مستوى أعلى من الرفاهية الاجتماعية و ريع المواطنة الذي حصل عليه المواطنون في البلدان النفطية من خلال الدعم الذي يتلقونه في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي الزراعي والصناعي والخدمي.¹

الجدول (2-6) توزيع العمالة العربية الكلية المهاجرة بين الأقطار العربية المستقبلية لها

في الأعوام 1975، 1980، 1983 (بالآلاف)

1983	1980	1975	
3140000	3716190	1295750	مجموع العمالة العربية الوافدة
47.8	42.5	54	السعودية
3.2	9.9	24	ليبيا
7.0	6.2	11.1	الكويت
4.4	2.5	4.8	الإمارات
31.7	35.4	1.2	العراق
-----	0.5	1.1	قطر
-----	0.3	0.7	عمان
4.8	0.1	0.5	البحرين
-----	2.0	2.5	الأردن
-----	0.6	0.1	اليمن

المصدر : أحمد السيد النجار، الطفرة النفطية العربية الثالثة دراسة للملامح و الأسباب و آليات التوظيف

دراسة منشورة على الموقع <http://acpss.ahram.org.eg/ahram/2001/1/1/SBOK50.HTM>

يتبين من هذا الجدول أن السعودية هي أكبر الأقطار العربية، من حيث استقبال العمالة العربية، و ذلك على مدى الفترة 1975-1980-1983، و قد تميز منحى الانتقال البيئي للعمالة بالانخفاض من سنة لأخرى في جل الدول العربية.

¹ أحمد السيد النجار، الطفرة النفطية العربية الثالثة دراسة للملامح و الأسباب و آليات التوظيف، دراسة منشورة على الموقع

<http://acpss.ahram.org.eg/ahram/2001/1/1/SBOK50.HTM>

المطلب الثالث: مرحلة الركود والهجرة المعاكسة

بعد التدفقات الهائلة للقوى العاملة العربية و الغير عربية إلى الدول النفطية عرفت فترة ما بعد الثمانينات اتجاهين لانتقال القوى العاملة تمثل أولها في عودة العمالة العربية إلى دولها أصلية من والتوجه الثاني هو زيادة الاعتماد على العمالة الآسيوية .

الفرع الأول : تراجع استقطاب العمالة العربية

مع بداية الثمانينيات ظهرت بوادر الركود الاقتصادي العالمي ، و امتداده ليشمل العالم العربي ، ضمن ما شمله من دول العالم الثالث ، و بالذات الدول النفطية ، فاهتمت أسعار النفط في الأسواق العالمية ، و تراجعت العوائد النفطية العربية من (2.8) بليون دولار عام 1980 إلى (96) بليون دولار عام 1985 جراء تراجع أسعار النفط

إزاء هذه الوضع المستجد ، بدأت الدول النفطية بمراجعة سياساتها الاقتصادية ، و خططها الاستثمارية ، و برامجها الاتفاقية ، و كان لا بد لهذه المراجعة أن تشمل وضع العمالة الوافدة ، لاسيما و أن البطالة أصبحت تظال العمالة الوطنية ، فبدأت مرحلة من التشديد و التقييد شملت إجراءاتها تقليص التعاقدات الجديدة و التضييق على استقدام المرافقين ، و تقليص الرواتب و الأجور و محاولات فرض ضرائب دخل على الوافدين من دون المواطنين ، وصولا إلى الاستغناء عن خدمات أعداد كبيرة من العمالة الوافدة¹ .

يمكن النظر إلى عودة المهاجرين على أنها جزء من عملية اتخاذ القرار أفضل ترتبط بسلوكيات الادخار لديهم ، و استثمارهم لما لديهم من مهارات في الخارج، و الفروق النسبية في الأجور بين البلد المضيف و البلد الأم ، و ثمة سبب آخر لعودة المهاجرين إلى أوطانهم يتمثل في أن الحد الأدنى من استهلاك المرافق أو وسائل الحياة عموما في البلد الأم عنه في بلد المهجر ، و هو ما يجعل المهاجر ين يعودون الى بلدانهم بعد قضاء بضعة سنوات بالخارج ، و هناك دوافع أخرى لعودة المهاجرين منها عودة رؤوس الأموال البشرية في الخارج للاستثمار في الوطن الأم .

تشكل نهاية المرحلة السابقة بداية لمرحلة جديدة أصبحت تعرف بمرحلة " الهجرة المعاكسة" أو "العمالة العائدة" ، و إذا كان التراجع الاقتصادي العالمي ، بامتداداته الإقليمية سببا واضحا في عودة

¹ميثاء سالم الشامي "تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي:دروس مستقبلية"،ورقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية و التنمية في المنطقة العربية ،التحديات و الفرص،بيروت 15-17 ماي 2006 ، ادارة الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية و اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا 2006 ، ص6

العمالة الوافدة إلى ديارها ، فان اكتمال إنشاء مشروعات البنية التحتية في عدد من الدول الخليج كان أيضا سببا مهما في تلك العودة¹ .

و لكن حرب الخليج الثانية و تداعياتها تسببت في عودة فجائية و جماعية للعمالة العربية من عدد من دول الخليج و بشكل خاص من الكويت و السعودية، و بلغ عدد الأردنيين العائدين قسرا من دول الخليج حوالي (400) ألف عامل ، و اليمنيين (732) ألف عامل ، و المصريين حوالي (400) ألف عامل² ، و اذا كانت البطالة سببعا لأسباب الهجرة ، فيمكن إدراك ما يترتب على العودة من ارتفاع في معدلات البطالة ، و تصاعد إشكاليات الانسياب.

- لقد دفع الغزو العراقي للكويت عام 1990 الحكومة الكويتية لاتخاذ إجراءات جديدة بمنع دخول بعض الجاليات العربية للكويت ، و خصوصا المواطنين العرب الذين أخذت حكوماتهم موقفا مؤيدا للعراق ، و بعد تحرير الكويت في عام 1991 لم تكن الهجرة متاحة للجميع في دولة الكويت ، و قد أصبحت بعد التحرير انتقائية مؤقتة ، و تجدر الإشارة هنا إلى انه بعد مرور فترة زمنية على الحرب ، عادت العلاقات الكويتية مع الأردن و الجزائر و تونس و السودان و اليمن ، لكن العلاقة مع منظمة تحرير فلسطين لا تزال مجمدة، لذلك بقيت أعداد الفلسطينيين في الكويت منخفضة³ .

لقد عادت أعداد كبيرة من العمالة العربية خلال هذه الحرب، إذ خرج في هذه الآونة مليونان و 510 ألف عامل من مختلف الجنسيات من منطقة الخليج ال عربي ، منهم 1950 ألف عامل عربي بنسبة 77.7% من جملة العمالة العائدة في عام 1990/1991 ، و الشطر الأكبر من هؤلاء أتضيف الى رصيد البطالة المتراكم في بلادهم .

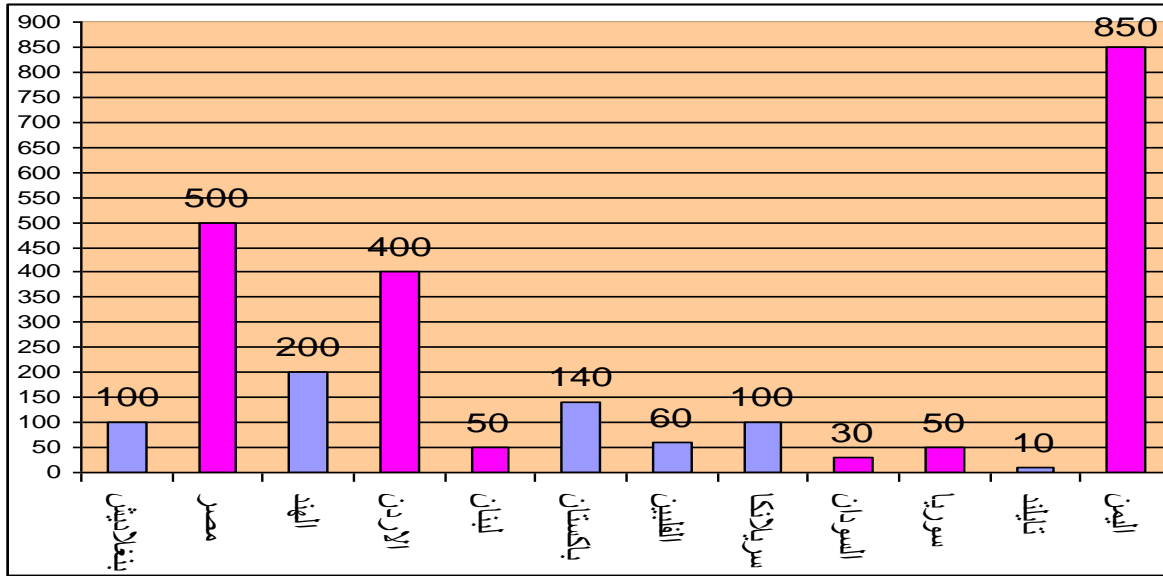
1 أنظر في ذلك - سلوى سليمان "افاق و توقعات الهجرة العائدة" في حركة السكان و انتقال القوى العاملة في العالم العربي ، و

رقعة مقدمة لمنظمة العمل الدولية و صندوق الامم المتحدة للسكان ، عمان 1991 ، ص 68

² نفس المرجع السابق، ص 70 .

³ ميثاء سالم الشامسي "مرجع سابق ، ص 8 .

الشكل (2-5) تقدير عدد العائدين من دول الخليج العربية أثناء فترة غزو العراق للكويت 1990-1991



المصدر: بناء على ما ورد في: المصدر: رمزي زكي، مرجع سابق، ص 44
 وقد كان هذا الطرد التعسفي وإلغاء عقود العمل عقاباً للعمال العرب خاصة الأردنيين و
 الفلسطينيين واليمنيين على مواقف بلدانهم من اجتياح الكويت، كما عانى قبلهم العمال التونسيون
 من إلغاء لعقودهم قس لليبيا عام 1987 ثم طرد العمال المصريين من قطر عام 1997-1998.
 حجم العمالة الأردنية العائدة من بلدان مجلس التعاون الخليجي 1987²

المجموع	الكويت	قطر	عمان	السعودية	البحرين	الإمارات	
27473	3165	790	1068	18413	628	3405	مجموع العمالة الأردنية العائدة
100	11.5	2.9	3.9	68	2.3	12.4	التوزيع النسبي %

و من جهة أخرى و على اثر الغزو العراقي فقد فتحت الحكومة الكويتية أبوابها اتجاه العمالة العربية
 التي كانت مواقف بلدانها مساندة للكويت في هذه الحرب كما هو الحال مع الجاليات المصرية و
 السورية و اللبنانية و الصومالية.

وإجمالاً يمكن القول حركة عودة العمالة العربية إلى مواطنها تأثرت بعوامل عديدة منها: إحلل
 العمالة الوطنية في الدول النفطية محل العمالة الوافدة، المنافسة الشديدة من العمالة الآسيوية التي تقبل
 معدلات أجور أقل بكثير مما تقبل به العمالة العربية، بالإضافة إلى أن عقودهم ترم من خلال

¹ د. سليمان المنذري، السوق العربية المشتركة في عصر العولمة، مكتبة مدبولي، 2004، ص 161.

² د. إبراهيم سعد الدين، د. محمود عبد الفضيل، "انتقال العمالة العربية، المشاكل، الآثار، السياسات" مركز دراسات الوحدة العربية، 1991، ص 295.

الشركات الدولية و قصر فترة مكوثهم بالمقارنة مع العمالة العربية ، و استكمال البنية الأساسية في معظم الدول النفطية المستوردة للعمالة في الثمانينيات و بالتالي تراجع الزيادة في الطلب على العمالة الوافدة إجمالاً¹.

الفرع الثاني : زيادة استقطاب العمالة الآسيوية

لقد كان طيلة فترة تدفق العمالة العربية لدول الخليج ميلا لهذه الأخيرة لتوسع في الاستعانة بالعمالة الآسيوية بصفة خاصة على حساب العمالة العربية ، وهي عمالة لها تواجد تاريخي يعود لبدايات القرن الماضي، حينما بدأ استغلال المكامن النفطية على نطاق واسع في منطقة الخليج العربية بواسطة شركات أجنبية، ولأكثر من سبب اعتمدت الشركات النفطية على عمالة أجنبية، وفي مقدمتها العمالة الآسيوية . وقد رسخت هذه الممارسة دعائم العمالة الوافدة، وبالتحديد غير العربية في أهم قطاعات النشاط الاقتصادي بالدول العربية الغنية بالنفط.

وعلى الرغم من أن دول مجلس التعاون الخليجي لم تغلق أو تحدد العمالة القادمة من البلدان العربية، إلا أنها فتحت باب المنافسة على جميع المستويات، وجعلت سوق العمل بها يخضع لآلية السوق (العرض والطلب). وقد تأثر جلب القوى العاملة الوافدة في مرحلة تالية، بسياسات التشغيل وعمليات الإنماء الاقتصادي التي اسند للقطاع الخاص فيها دور فعال ومكانة بارزة، مما شجع رجال الأعمال والشركات على استخدام العمالة وبالذات الرخيصة منها، والتي مثلت الهند وباكستان مصدراً أكيداً لها، لسهولة استقدامها وبصورة جماعية في كثير من الأحيان.

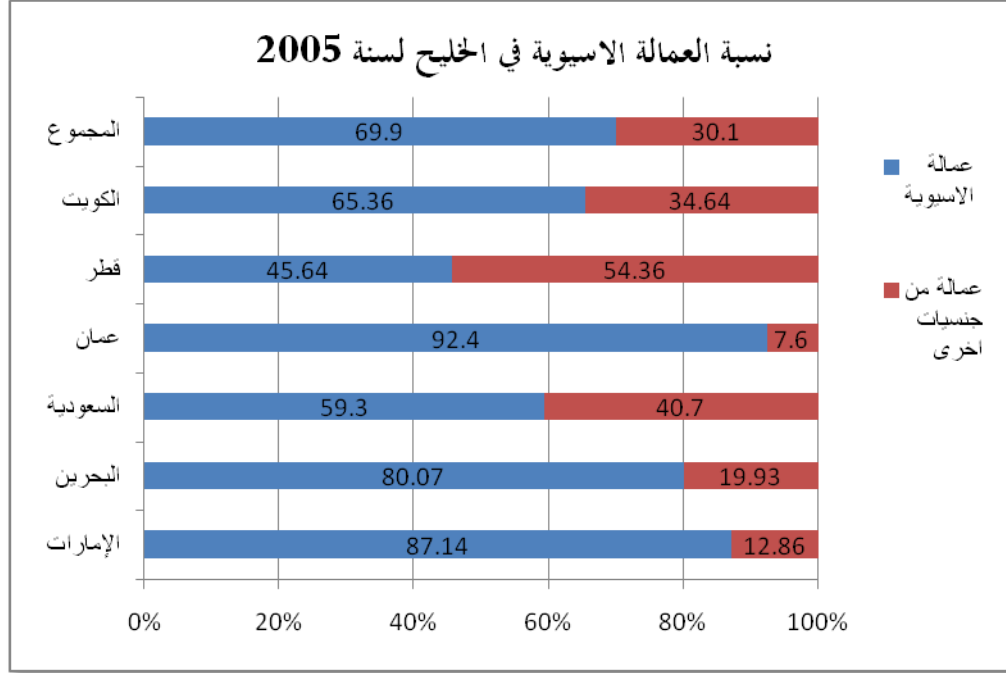
تفيد الإحصائيات المتوفرة إلى أن موجات الهجرة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي النفطية المستقبلية للمهاجرين بالدرجة الأولى تتسم بالمؤشرات و الأبعاد التالية:

1-لغاية 2005² لا تزال دول الخليج تعتمد بشكل أساسي على القوى العاملة الأجنبية بنسبة تفوق 70.27% في دول المجلس مجتمعة ، و تتقدمها دولة الإمارات و الكويت بنسب متقاربة 82.26% و 81.70% على التوالي تليها كل من عمان و السعودية بنسب متقاربة أيضا في حدود 66.13% و 64.57% على التوالي و أخيرا نجد دولتي قطر و البحرين بنسب 56.69% و 58.58% أيضا .

¹ سنتناول عوامل استخدام العمالة الآسيوية و تفضيلها على العمالة العربية بشيء من التفصيل في الفصل الرابع.

²تقديرات منظمة العمل العربية منشورة على موقع المنظمة: <http://www.alolabor.org>

2-الاتجاه إلى إحلال الأيدي العاملة الآسيوية محل الأيدي العاملة العربية، و خاصة بعد حرب الخليج الأولى في منتصف التسعينيات.



المصدر: الشكل بناء على تقديرات منظمة العمل العربية منشورة على موقع المنظمة :

<http://www.alolabor.org>

تسيطر العمالة الآسيوية على سوق العمل الخليجي بشكل مطلق و في جل دول الخليج ،حيث تصل هذه النسبة إلى 69.90% مع وجود تفاوت واضح بين هذه الدول ففيما تسيطر العمالة الآسيوية على نصف سوق العمل في قطر و السعودية بنسب 45.64 %، 59.30 % على التوالي ،نجد ان هذه النسبة مرتفعة جدا في ثلاث دول خاصة في عمان حيث تصل هذه النسبة إلى 92.40%، و تصل إلى في الإمارات إلى 87.14%، و في البحرين 80.07%، و تراوح هذه النسبة حدود 65.63 % بلكويت.

3- تركز الهجرة الدولية للعمالة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي من بعض بلدان جنوب شرق آسيا ، و خاصة من بنغلاديش و سريلانكا و الفلبين . معظم المهاجرين من هذه البلدان الآسيوية هم من الفئات الأقل تعليما و الأدنى مهارة .

جدول (2-7) اتجاهات المهاجرين و توزيعهم في بلدان الاستقبال العربية حسب بلد المصدر
لأعوام المتوفرة بالآلاف

دول المصدر												بلد الاستقبال
سريلانكا		الفلبين		باكستان		أندونيسيا		الهند		بنغلاديش		
2004	2000	2003	1998	2003	1995	2001	1998	2002	1990	2005	1990	
71	61	169	194	126	74	103	123	99	79	80	57	السعودية
33	33	49	35	61	28	11	9	95	12	62	8	الإمارات
4	6	6	5	1	1	---	---	21	7	11	5	البحرين
30	12	14	11	---	1	---	---	---	---	2	8	قطر
37	34	26	17	12	4	---	---	5	1	47	6	الكويت
3	5	4	5	7	9	---	---	41	34	5	14	عمان

المصدر : Andrej kapiszewsk arab versus Asian migrant workers in the gcc countries/
united nations expert group meeting on international migration and development in the
2006Arab region

يلاحظ أن السعودية تستقطب جل عمالتها الأجنبية من باكستان و الفلبين على مر السنوات التي
توفرت فيها الإحصائيات ، و الإمارات تستقطب عمالتها بنسب متقاربة من جل الدول الآسيوية ، و
لو أن هناك بعض الأفضلية للعمالة الآسيوية و كذلك الحال بنسبة لعمان، أما البحرين فتعتبر اقل
البلدان الخليجيّة جذبا للعمالة الآسيوية ، و يعرض الجدول الموالي (نفس المصدر السابق) مقارنة بين
حجم العمالة الآسيوية الوافدة و العربية حسب كل دولة ، حيث ترجح الكفة بشكل واضح
للجنسيات الآسيوية.

إن المشكلة الحقيقية التي تعانيها ال بلدان العربية المستقبلية للعمالة الأجنبية ترتبط بنوع من العمالة
الوافدة التي تسعى إلى الاستقرار والاستمرار في البلاد المستوردة للعمالة وتضم في هذا الإطار كل
أنواع العمالة الآسيوية التي تجلب للأقطار العربية أو التي تفد إليها للعمل في أنشطة طبيعية دائمة وفي
خدمة مؤسسات تتوطن في البلاد العربية¹ ، سواء كانت هذه المؤسسات عربية او ذات أصول أجنبية
وتشمل هذه العمالة المشتغلين في مؤسسات الخدمات بما فيها المرافق السياحية كالفنادق والخدمات

¹ Philippe Fargues, International Migration in the Arab Region: Trends and Policies,
United Nations Expert Group (2) Department of Economic and Meeting on International
Migration and Development in the Arab Region, Beirut, 15-17 May
2006, UN/POP/EGM/2006/09. p. 14.

الحكومية وغيرها، وفي أعمال التجارة وفي المصارف والمؤسسات المالية وفي أعمال البناء والتشييد في إطار وحدات المقاولات المحلية، وفي الزراعة والإنتاج الصناعي والنقل والمواصلات وغيرها، كما تشمل أيضا الذين يجلبون من اجل خدمات شخصية كخدم المنازل والمربيات والسائقين الخصوصيين وغيرهم¹.

المبحث الثالث: التبعيات الناجمة عن الانتقال البيئي للعمالة العربية

تدرك دول الاستقبال العربية، قبل غيرها أنها لم تكن لتستطيع تنفيذ خططها و برامجها التنموية الطموحة، و الممولة بفوائض العوائد النفطية، دون الاستعانة بالعمالة الوافدة التي تشكل العمالة العربية جزاء مهما منها، و يمتد هذا الأثر الإيجابي على دول الاستقبال ليطل هياكل اقتصادياتها و بشكل مهم أيضا، فيعود الفضل في تنويع اقتصاديات هذه الدول و تطويرها إلى المهارات التي تتمتع بها قوة العمل الوافدة، إذ بعد أن كانت هذه الدول تصنف ضمن مجموعة الدول المعتمدة على إنتاج و تصدير سلعة واحدة هي النفط الخام، استطاعت بفضل مزاجحة التمويل و التخطيط المناسبين مع عمالة ماهرة مستوردة، أن تخلق قاعدة إنتاجية بدأت بتباعد بها عن صفة الدول ذات المورد الوحيد إنتاجا و تصديرا و حتى و إن كانت الصناعات البازغة و منتجاتها تعتمد بدرجة كبيرة على النفط الخام، و هكذا تمكنت دول الاستقبال من التحديث و التنويع في مختلف جوانب اقتصادياتها بفضل توفر قوة عمل تتمتع بالمهارات المطلوبة و جاهزة للحركة إلى مواقع العمل الجديدة.

المطلب الأول : التبعيات الناجمة عن الهجرة العمالية في الدول العربية الجاذبة للعمالة

لا يمكن الفصل بين الآثار الناتجة عن الانتقال العاملة العربية إلى دول الخليج النفطية و تلك الآثار الناجمة عن انتقال العمالة من غير العربية و خاصة الآسيوية لان كل منها يعتبر عمالة وافدة و الإحصائيات التي تنشرها الدول الجاذبة للعمالة لا تفرق عادة بين عمالة وافدة عربية و عمالة وافدة آسيوية لذلك سنحاول قدر المستطاع التفريق بين الأثرين بحس ما يتوفر من بيانات على قلتها و مدى مصداقيتها.

- مكنت الهجرة العمالية إلى الأقطار العربية النفطية من تنفيذ برامج التطوير و التنمية الطموحة التي

¹ : Andrej kapiszewsk arab versus Asian migrant workers in the gcc countries/ united nations expert group meeting on international migration and development in the Arab region 2006

أخذت في تطبيقها منذ سنة 1984، و من أن تتحول من اقتصاديات تقليدية إلى اقتصاديات تضم بعض القطاعات الحديثة في فترة قصيرة جدا من الزمن، فبدون العمالة المتنقلة بكل ما تحمله من مهارات و برعات ، لم يكن من الممكن تحقيق ذلك، ويظهر مدى ضخامة الدور الذي لعبته هذه العمالة أنما في بعض الحالات كان عليها أن تقيد في الهياكل و المؤسسات التي يتم في إطارها هذا التطور، و أن تسهم بنصيب مهم ، ليس في تنفيذ الاستثمارات طبقا للبرامج الإنمائية فقط ، و لكن كذلك في إدارة المشروعات و تسييرها بعد الانتهاء من إقامتها¹.

-يقوم العمال المهاجرون بإنفاق جزء مما يكسبونه من دخل من الأقطار العربية النفطية التي ينتقلون إليها، و يسهم ذلك في تغذية تيار الإنفاق في هذه الدول، و يعود ذلك بالنفع على أصحاب العقارات السكنية و على التجار، مما يسهم في توجيه توزيع الدخل لصالح هاتين الفئتين، و إذا كانت أغلبية هاتين الفئتين من المواطنين فان ذلك يكون عوامل رضاهم عن هجرة العمالة العربية إليهم. و لكن تدفق العمالة الوافدة لدول النفطية (عربية و غير عربية) و مساهمتها في تنفيذ برامج التنمية نتيجة للنقص الواضح لليد العاملة في الدول العربية المستقبلية ، خلف آثار سلبية يمكن أن نذكر أهمها في:

1 -الأثر السلبي على تنمية القوى البشرية العاملة و تطورها في الدول العربية النفطية، فمما يعرفل هذه التنمية و يعوقها تزايد اعتماد هذه الأقطار على العمالة الوافدة و ما يصاحبها من اتجاه نسبة كبيرة من العمالة الوطنية إلى وظائف لا يؤدي القائمون بها أي عمل حقيقي و التي يجري خلقها في الإدارات الحكومية، في الغالب، كوسيلة لتوزيع أجور و مرتبات مرتفعة على المواطنين ، و يرتبط اتجاه قوة العمل الوطنية إلى مثل هذه الوظائف الترفية ، بالسياسة غير المعلنة التي تطبقها هذه الدول و التي من مقتضاها إتاحة الفرصة للمواطنين للحصول على بعض صور من الدخل الذي يحق و نه بحكم "المواطنة" وحدها، دون أن يكون ذلك متوقفا على توافر المؤهلات اللازمة ، و دون أن يكون مرتببا بعمل إنتاجي حقيقي أو إنتاجية هذا العامل، كوسيلة لاشتراكهم المباشر في منافع الثراء النفطي ، و يؤدي ذلك إلى حصولهم في الحقيقة على نوع من الريع الاقتصادي ، في شكل مرتبات حكومية مرتفعة ، أو إعانات عائلية، أو خدمات مجانية أو قروض كبيرة ميسرة، أو السماح بتأجير ممتلكاتهم العقارية بإيجارات بالغة الارتفاع... الخ

و الواقع أن اتجاه المواطنين من في الأقطار العربية النفطية إلى هذه الوظائف الترفية و تكديسهم في

¹د.سعد الدين و عبد الفضيل، مرجع سابق ،ص 204 .

الإدارات الحكومية و تركهم الأنشطة الاقتصادية الأخرى للعمالة الوافدة ، يعتبر بمثابة سحب لهؤلاء الوطنيين من القوة العاملة الوطنية ، مما يمنح اكتسابها للخبرات و المهارات عن طريق ممارسة العمل المنتج ، كما يمنع تنميتها و تطويرها بما يجعلها تواجه تدريجيا احتياجات التطور الاقتصادي الوطني¹ .
- كما تشير دول الاستقبال إلى الكلفة المرتفعة للخدمات الاجتماعية التي تقدم للوافدين و عائلاتهم ، من خدمات صحية ، و تعليمية ، و استهلاك للكثير من السلع و الخدمات التي تحتوى قدرا كبيرا من الإعانة ، و لا يتم التمييز في دعمها بين مواطن و وافد ، و مثال ذلك أسعار الطاقة بكافة أشكالها و استخدامها ، و المياه التي تكلف تحليتها باهظا ، إلى غير ذلك من السلع التي لا حصر لها و التي نخضع لرسوم رمزية² ، و قد ظهرت بعض الدول تيارات تنادي بان يقتصر تقديم الخدمات بالمجان على المواطنين دون الوافدين.

يمكن القول هنا ان ارتفاع التكلفة الاجتماعية ناجم عن العمالة الآسيوية أكثر منه من العمالة العربية ذلك القطاع الخاص يساهم في جذب العمالة الآسيوية و الاعتماد عليها خاصة في قطاع التشييد و البناء بهدف تحقيق الربح الناجم عن الانخفاض الشديد في أجور العمال الوافدين مقارنة بالمحليين ، له تكلفة اجتماعية كبيرة لا تدخل في حسابات المشروعات الفردية طالما أن الحكومات تتحمل بالكامل هذه التكلفة الاجتماعية ، اذ أن أصحاب المشروعات الخاصة لا يساهمون بأي شكل من الأشكال في تمويل الإنفاق العام³ .

و تتمثل التكلفة الاجتماعية التي تتحملها الدولة نتيجة استفادتها للعمالة الأجنبية في خدمات التعليم و الصحة و الأمن و الترفيه و غيرها ، و طالما اعتبرت هذه الخدمات من حقوق العمال التي لا يمكن هضمها و لا يمكن اعتبارها بأي شكل من الأشكال من التكلفة النقدية للعمالة الوافدة ، و هناك من يرى أنه بإمكان الحكومات فوض نوع من المساهمة في هذه النفقات على أصحاب المشروعات من خلال فرض الضرائب.

وقد أشارت الدول المستقبلية للكلفة المرتفعة للخدمات الاجتماعية التي تقدم للوافدين و عائلاتهم من خدمات صحية ، و تعليمية ، و استهلاك للكثير من السلع و الخدمات التي تحتوى قدرا كبيرا من الإعانة ، و لا يتم التمييز في دعمها بين مواطن و وافد ، و مثال ذلك أسعار الطاقة بكافة أشكالها و

¹ إبراهيم سعد الدين "آثار العمالة الأجنبية على تنمية و تنمية القوى البشرية المواطنة" ورقة قدمت إلى : ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي ، ص 333 .

² منذر الشرع، الهجرة الدولية و أسواق العمل العربية ، ورقة مقدمة إلى : ندوة سياسات الهجرة و الإسكان في المنطقة العربية الاسكوا 2001 .

³ ندوة العمالة الأجنبية في الخليج ، مرجع سابق ، ص 336

استخدامها، و المياه التي تكلف تحليتها باهظا، إلى غير ذلك من السلع التي لا حصر لها و التي نخضع لرسوم رمزية¹

-تشكل العمالة الوافدة مصدر استنزاف للموارد الاقتصادية نظير الأجور التي يتقاضونها وإلى التكلفة المالية غير المباشرة لهذه العمالة كبيرة العدد نتيجة لتحمل الدولة الجانب الكبير من هذه التكلفة عن طريق الدعم المباشر وغير المباشر للخدمات (الرعاية الصحية والتعليمية، والمواصلات، الكهرباء، المواد الغذائية... الخ).

وقد قدرت بعض الدراسات - الخليجية - هذه التكلفة، وذلك تحت ما يسمى بأجر الظل (Shadow Wages) بأكثر من ضعفي الأجر النقدي.

- إن انتشار العمالة الأجنبية قد أدى إلى تكاسل المواطنين عن أداء الأعمال التي تعتمد و تقتضي الجهد و العمل اليدوي، و نفشت ظاهرة التغيب عن العمل و عدم الالتزام بأوقاته، كما أدى أيضا إلى عدم تحمس المواطنين لاكتساب المعارف و المهارات المطلوبة للمهن الوسطية، و التي تحتاج للعمل اليدوي، حيث أن استخدام العمالة الوافدة لم يؤدي إلى تنمية الموارد البشرية المحلية بل على العكس، صاحبه اتجاه متزايد لابتعاد قوى العمل المحلية عن الأنشطة الإنتاجية.

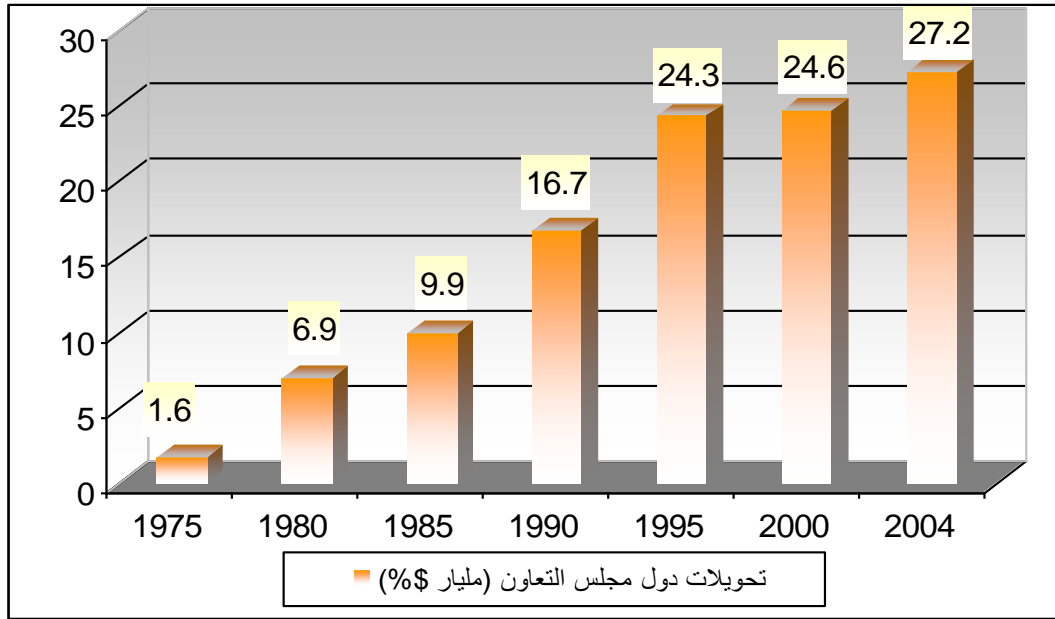
- التحويلات الخارجية للعاملين الأجانب في دول الخليج:

يمثل موضوع التحويلات الخارجية للعاملين الأجانب في دول الخليج أحد أبرز الآثار الاقتصادية سلبية في المجال الاقتصادي فقد بلغت تحويلات العمال الأجانب في دول الخليج سنة 2003 حوالي 24 بليون دولار سنوياً في دول المجلس مجتمعة، منها حوالي 63% من المملكة العربية السعودية، و15% من دولة الإمارات العربية المتحدة، بينما يتوزع الباقي على دول المجلس الأخرى.²

¹ منذر الشرع، مرجع سبق ذكره

² الاحصائيات الخاصة بحجم التحويلات و معدل نموها صادرة عن الامانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي

الشكل (2-6) نسبة تحويلات العمالة في دول الخليج خلال الفترة 1975-2004 و معدلات نموها



المصدر: مركز المعلومات غرفة تجارة وصناعة أبوظبي على موقع <http://www.abudhabichamber.ae>
 يقدر إجمالي تحويلات العمالة الوافدة بدول المجلس لعام (2004) بحوالي 2مليار دولار، وتمثل تحويلات الوافدين في السعودية أكثر من 63% أي بواقع 16 مليار دولار سنوياً، في حين قدر حجم التحويلات في دولة الإمارات العربية بنسبة 15% من إجمالي التحويلات لدول مجلس التعاون أي حوالي 4 مليارات دولار، بينما تتوزع نسبة 22% بين دول المجلس (الأربعة دول) أي ما يعادل 7مليارات دولار¹.

وبالنسبة لمعدلات النمو تظهر البيانات أن هناك اتجاهاً عاماً تصاعدياً يحكم هذه التحويلات في الدول الست خلال الفترة التي توفرت فيها البيانات وهي (1975-2004م) حيث ارتفعت من حوالي 1.6 بليون دولار في عام 1975م إلى ما يزيد عن 24 بليون دولار في نهايتها. ويلاحظ أيضاً الاستقرار النسبي لحجم التحويلات في السنوات الأخيرة، حيث صاحب ذلك تباطؤ النمو الاقتصادي في دول المجلس نتيجة انخفاض أسعار النفط².

¹الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي - الشؤون الاقتصادية تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون محدداً وآثارها الاقتصادية

2003

²مركز المعلومات غرفة تجارة وصناعة أبوظبي 2008

ومع الاتجاه التصاعدي العام اختلفت معدلات النمو في حجم التحويلات خلال الفترة موضع الدراسة، حيث مرت بأربع مراحل متميزة كانت على النحو التالي:

خلال الفترة 1975 - 1980: تزايدت التحويلات بشكل كبير من حوالي 1.6 مليار دولار في البداية إلى 6.9 مليار دولار، وبلغ متوسط حجم التحويلات السنوية خلال هذه الفترة حوالي 4.3 مليار دولار وبلغ متوسط معدل النمو خلال الفترة 33% تقريباً.

خلال الفترة من 1980 - 1985: فقد شهدت مستويات التحويلات نوع من الاستقرار والثبات وبلغ المتوسط السنوي لحجم التحويلات 9.6 مليار دولار ومتوسط معدل النمو 42%. تزايدت التحويلات بشكل كبير، لتصل إلى 16.7 مليار دولار لعام 1990. وبتوسط معدل نمو حوالي 44%.

خلال الفترة 1995 - 2000: وهي مرحلة من الاستقرار النسبي حيث قدر متوسط حجم التحويلات بحوالي 24.2 مليار دولار في السنة، وبتوسط معدل النمو 1%، أما في الفترة من 2001-2004 فقد بلغ حجم التحويلات فيها حوالي 27 مليار دولار¹. ويظهر من الشكل تطور حجم التحويلات ونمط النمو خلال الفترة موضع الدراسة، حيث كانت هناك معدلات نمو مرتفعة في فترات البداية ثم تراجع وتقلبات حول معدلات مستقرة من بعد ذلك الحين. وكما تُظهر الدراسة فإن تلك التقلبات كانت متزامنة مع تقلبات الأوضاع الاقتصادية في دول المجلس نتيجة لتغيرات أسواق النفط، ومع التطورات السياسية في المنطقة.

تكتسب التحويلات العمالية في دول الخليج أهمية كبيرة نظراً لآثارها الكبيرة على اقتصاد دول المجلس، وفيما يلي تلخيص لهذه الآثار في مجالات ثلاثة: أثر التحويلات المباشر على الناتج المحلي الإجمالي، وأثر التحويلات المباشر أيضاً على ميزان المدفوعات، وأثر التحويلات غير المباشر على مستوى الاستثمار بناء على ما جاءت به دراسة صادرة عن الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي².

¹ الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي "تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون محدداً وآثارها الاقتصادية 2003

² نفس المرجع السابق.

أ- أثر التحويلات على الناتج المحلي الإجمالي : تؤثر تحويلات العمالة الأجنبية على اقتصاديات دول المجلس بشكل ملحوظ حيث تشكل تسرباً كبيراً، وتبلغ نسبة هذا التسرب في الوقت الحاضر حوالي 9% من الناتج المحلي الإجمالي لدول المجلس.

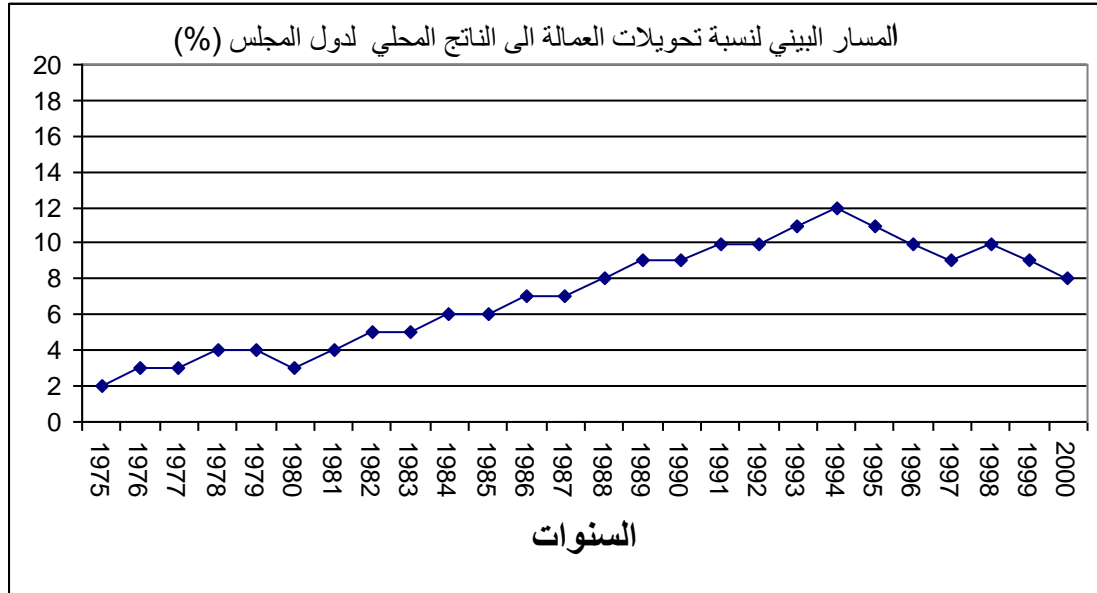
وتاريخياً بلغت نسبة التحويلات إلى الناتج المحلي الإجمالي لدول المجلس - أي نسبة التسرب - حوالي 7% بالمتوسط خلال الفترة 1975-2000م. ومرت نسبة التسرب بمرحلتين:

- الأولى خلال الفترة (1975-1994م)؛ والتي كانت فيها النسبة متزايدة حيث شكلت حوالي 2% عام 1975 واستمرت في التزايد المستمر إلى العام 1994م لتبلغ أعلى نسبة لها وهي 12% تقريباً. وبلغ متوسط النسبة خلال هذه الفترة 6%.

- الثانية وتشمل الفترة (1995-2000م)؛ حيث شهدت النسبة نوعاً من التقلب ولكنها كانت تدور داخل المدى 8-11%، حيث بلغ متوسطها السنوي خلال الفترة المعنية 9%.

الشكل رقم (2-7) نسبة تحويلات العمالة الوافدة الى الناتج المحلي الاجمالي في دول الخليج خلال

الفترة 1970-2000



المصدر: مركز المعلومات غرفة تجارة وصناعة أبوظبي على موقع <http://www.abudhabichamber.ae>

وتشكل نسبة التحويلات للناتج المحلي الإجمالي في مجموعة دول مجلس التعاون مستويات تفوق ما يمثّلها في دول العالم الأخرى. وبشكل عام فإن النسبة كانت في ازدياد مستمر في دول المجلس مجتمعة حتى عام 1995.

ب- أثر التحويلات على ميزان المدفوعات:

تؤثر تحويلات العمالة الأجنبية على موازين مدفوعات دول المجلس تأثيراً كبيراً، حيث تشكل زيفاً مستمراً لتلك الموازين ولأرصدها من العملات الأجنبية. وبلغت نسبة التغير في الحساب الجاري لدول المجلس حوالي -166% بالمتوسط خلال الفترة 1979-2000.

ويلاحظ أنه في بعض السنوات أدت تحويلات العمالة الأجنبية إلى تحويل الفائض الذي تحقق في الحساب الجاري إلى عجز، وفي عام 1998 انقلب الفائض الذي بلغ 7.2 بليون دولار إلى عجز بلغ 16.3 بليون دولار بعد خصم تحويلات العمالة الأجنبية والتي بلغت 23.4 بليون دولار في ذلك العام¹.

وفيما يلي بعض السنوات التي انقلب فيها الفائض في الحساب الجاري إلى عجز بعد خصم تحويلات العمالة الأجنبية.

الجدول رقم(2-8) اثر تحويلات العاملين على ميزان المدفوعات في دول الاستقبال لعدد من

السنوات

العجز في الحساب الجاري بعد خصم تحويلات العمالة الأجنبية لعدد من السنوات في الدول المستقبلية للعمالة				
السنوات	1983	1988	1993	1998
الحساب الجاري(بالبليون دولار)	-5.3	-0.6	-15.6	-16.3
تحويلات العمال(بالبليون دولار)	9.5	11.4	22.7	23.4
الحساب الجاري دون خصم تحويلات العمال(بالبليون دولار)	4.2	10.8	7.2	7.2
نسبة التغير %	-180	-1950	-146	-144
انخفاض في الحساب الجاري بعد خصم تحويلات العمالة الأجنبية لعدد من السنوات في الدول المستقبلية للعمالة				
السنوات	1979	1989	1995	2000
الحساب الجاري(بالبليون دولار)	31.4	3.7	1.9	51.7
تحويلات العمال(بالبليون دولار)	6.1	13.8	24.3	24.6
الحساب الجاري دون خصم تحويلات العمال(بالبليون دولار)	37.5	17.5	26.1	76.3
نسبة التغير %	19	371	1307	48

المصدر : الامانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي " تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون محدداً وآثارها

الاقتصادية 2003

¹التطورات الاقتصادية والمالية والنقدية (مصرف الإمارات المركزي)، النشرة الاقتصادية، مجلس التعاون لدول الخليج العربية-الأمانة العامة، العدد السادس عشر (2001م).

وفي سنوات أخرى أدت التحويلات إلى تخفيض الفائض بنسب كبيرة، فقد انخفض الفائض في الحساب الجاري بمقدار 48% في العام 2000، حيث بلغ الفائض بدون التحويلات حوالي 76.3 بليون دولار وانخفض إلى 51.7 بليون دولار بعد إضافة التحويلات التي بلغت 24.6 بليون دولار في ذلك العام¹.

ت- أثر التحويلات على مستوى الاستثمار²

مثلت تحويلات العمالة الأجنبية نسبة كبيرة مقارنة مع حجم الاستثمار حيث بلغت في متوسطها حوالي 37.5% خلال الفترة 88 مما يشكل فرصة ضائعة على اقتصاد دول المجلس. وقد مرت نسبة تحويلات العمال مقارنة مع حجم الاستثمار بثلاثة مراحل هي على التوالي:

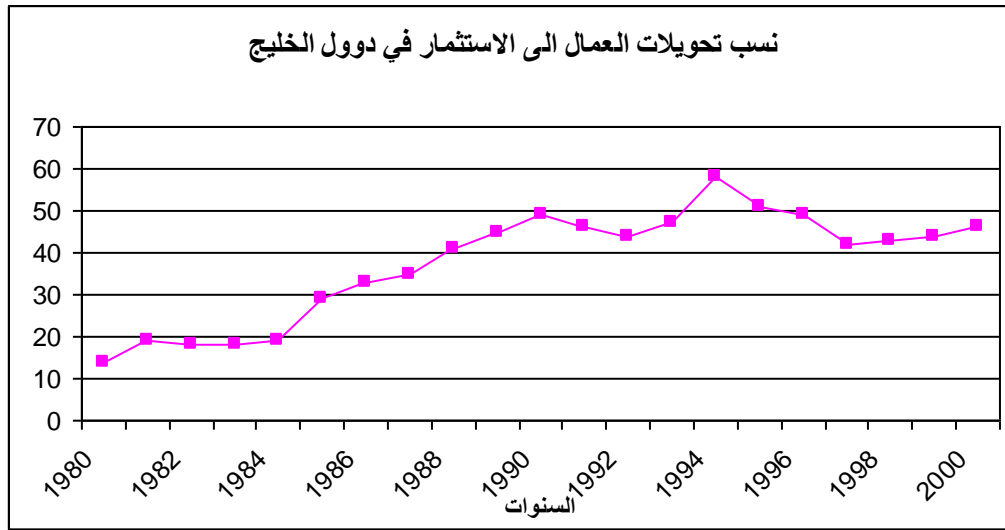
- المرحلة الأولى والتي شملت الفترة (1980-1984م)، وفيها ارتفعت النسبة من 13.6% عام 1980 إلى أن بلغت في آخر هذه الفترة 19.2%، وقد بلغ متوسط الفترة حوالي 17.6%.
- أما المرحلة الثانية فقد امتدت خلال السنوات (1985-1994م)، حيث كانت فيها النسبة متزايدة وشكلت حوالي 29% عام 1985م واستمرت في التزايد المستمر إلى العام 1990م حيث بلغت 49.4% تقريباً، ثم بدأت بالانخفاض في العامين 1991 و 1992م بحوالي 5% ولكن سرعان ما عاودت الارتفاع مرة أخرى إلى أن بلغت أعلى قيمة لها في العام 1994 لتشكل 57.8% من إجمالي الاستثمار، وبلغ متوسط النسبة خلال هذه الفترة 43% تقريباً.
- المرحلة الأخيرة الممتدة من 1995م إلى نهاية الفترة، حيث بدأت النسبة بالانخفاض في العام 1995 وبلغت فيها حوالي 51% واستمرت في الانخفاض إلى أن بلغت حوالي 42% في العام 1997م، وبلغ متوسط النسبة خلال هذه الفترة 46% تقريباً.

يعطي أدناه المسار البياني لنسب تحويلات العمال للاستثمار، والذي يظهر الاتجاه التصاعدي لهذه النسب بشكل عام.

¹ نفس المرجع السابق.

² الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي - الشؤون الاقتصادية تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون محدداً وآثارها الاقتصادية

شكل (2-8): نسب تحويلات العمالة الأجنبية للاستثمار بدول الخليج خلال الفترة 1980-2000.



المصدر: مركز المعلومات غرفة تجارة وصناعة أبوظبي على موقع <http://www.abudhabichamber.ae>

مثلت تحويلات العمال نسبة كبيرة جداً مقارنة مع حجم الاستثمار تراوحت بين 25 إلى 45% بالمتوسط لكل دولة من دول المجلس. وتحديدًا بلغت نسبة تحويلات العمال إلى الاستثمار في مملكة البحرين خلال الفترة المشتركة 1990-1997 حوالي 45% في المتوسط، كما بلغت 27% في دولة الكويت. وفي سلطنة عمان شكل متوسط النسبة 61% خلال نفس الفترة، أما في دولة قطر فقد شكل 59% للفترة 1990-1997، و 58% في المملكة العربية السعودية، و 30% في الإمارات. وكما هو واضح من البيانات أعلاه فإن النسبة كانت في ازدياد ملحوظ تقريباً في اقتصاديات دول المجلس باستثناء دولة قطر حيث كان هناك انخفاض واضح للنسبة خاصة في آخر الفترة.

أما على المستوى الفردي فيظهر الاتجاه التصاعدي لتلك النسب بشكل عام في غالبية دول المجلس. حيث يمكن رؤية المسار المتصاعد للنسبة لكل من البحرين وعمان والمملكة العربية السعودية، كما يلاحظ الاتجاه العام نحو استقرار النسبة في السنوات الأخيرة لعمان والمملكة العربية السعودية والميل للانخفاض في حالي قطر والإمارات العربية المتحدة.

4 - محدودية الارتقاء بمستوى التنمية الاقتصادية

من الآثار الاقتصادية السلبية الأخرى التي ترتبت على انتشار العمالة الأجنبية في دول الخليج تلك المتعلقة بمستوى ونوعية برامج التنمية الاقتصادية التي اعتمدها دول الخليج (ومن أصحاب هذا الرأي أيضاً السفير مصطفى عبد العزيز مدير المركز الاستشاري المصري لدراسة الهجرة)، ويعود ذلك إلى

كون تلك العمالة ليس لديها أي شعور أو انتماء سواء قومي أو عربي للبلد الذي تعمل فيه وهذا سيؤدي بطبيعة الحال إلى أن تكون إنتاجيتها ضعيفة¹ ، ذلك في الوقت الذي كان من الممكن فيه استغلال وجود هذه العمالة والإمكانات المالية المتوفرة في بناء هيكل إنتاجي / تكنولوجي أفضل ، كما أن كثرة العرض الموجود من العمالة الوافدة في سوق العمل وإتاحة فرص استقدامها ، يجعل من السهل استخدام طرق إنتاجية كثيفة العمالة ، في الوقت الذي كان من الأفضل التوجه نحو الصناعات كثيفة الاستخدام لرأس المال والتكنولوجيا ، قليلة الاعتماد على حجم اليد العاملة حيث أن العنصر البشري هو العنصر الإنتاجي النادر في دول الخليج العربية ، كما أن وفرة العمالة الوافدة وتدني أجورها أدى إلى ظهور البطالة بين الخريجين المواطنين بخاصة بعد تشبع القطاع الحكومي بالموظفين وعزوف القطاع الخاص عن توظيف المواطنين نظراً لتدني خبرتهم وارتفاع أجورهم وضعف انضباطهم بالمقارنة بالعمالة الأجنبية وهو ما عزز الاتجاه لتطوير مضمون سياسات توظيف و إحلال الوظائف التي تم صياغتها في العديد من الدول الخليجية سواء على مستوى إقليمي أو مستوى الفردى .

المطلب الثاني : التبعيات الناجمة عن الهجرة العمالية في الدول العربية المرسله للعمالة

كشفت الدراسات النظرية والتطبيقية الحديثة أن آثار هجرة العمالة في ال بلدان المرسله للعمالة بصفة عامة ، أكثر تعقيداً مما كان متصوراً و مما كان مسلماً به من قبل ، فالنظريات المتفائلة التي كانت ترى أن الهجرة تعود ، في جميع الحالات ، بمنفعة أكيدة على البلدان المرسله للعمالة لأنها تؤدي إلى نقص البطالة و إلى تحسين ميزان المدفوعات ، حلت محلها أفكار أقل تفاؤلاً و أقل إطلاقاً في أحكامها، و تلخص هذه الأفكار² في أن الآثار التي تترتب على هجرة العمالة في البلدان المرسله لها تختلف من بلد إلى آخر بحسب عوامل عديدة ، من بينها حجم المهاجرين و نوع المهن أو الوظائف التي كانوا يعملون بها في البلد المرسل لهم ، و مدى البطالة و مجالاتها في هذا البلد قبل الهجرة ، و هيكل الاقتصاد الوطني في مجموعته، و مدى تأثير التطور الاقتصادي بهذه الهجرة و بازعكاساتها بحسب أنواع المهاجرين ومستوياتهم ، و بحسب ما تمارسه من آثار على المتغيرات العديدة التي تؤثر على هذا

¹ وديع، محمد عدنان "تنمية الموارد البشرية في دول الخليج العربي"، ورقة مقدمة إلى ندوة السياسات السكانية لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدوحة، 19-20 أبريل(2004).

² هبة نصار، إعادة تقييم الآثار الاقتصادية الناجمة عن انتقال العمالة في بعض الدول العربية، ورقة مقدمة الى: ندوة سياسات الهجرة و الإسكان في المنطقة العربية، الاسكوا 2001 ص 16.

الظهور، ومن هنا اتجه الاهتمام في الدراسات الحديثة ، إلى تناول بعض "المتغيرات الاقتصادية الكلية" في البلدان المرسله للعمالة و بحث آثار هجرة العمالة عليها ، لمعرفة الظروف التي يمكن أن تؤدي فيها الهجرة إلى دفع النمو الاقتصادي في هذه البلدان أو إلى عرقلته ، بحسب حالة كل منها و ظروفه.

و بما أن الهجرة العمالية عرفت عدة مراحل يمكن أن نلخصها في مرحلتين أساسيين، مرحلة الهجرة المكثفة خلال الطفرة النفطية الأولى ، و مرحلة الهجرة العائدة حيث كان للمرحلتين اثر معاكس على الدول المستقبله للعمالة

الفرع الاول - أثر انتقال العمالة على سوق العمل

إن التشابه الكبير للبنية الاقتصادية و السكانية لدول الخليج سهل من أمر دراسة اثر انتقال العمالة إليها كمجموعة واحدة، غير أن الأمر يختلف بالنسبة لدول الإرسال الأمر الذي يحتم علينا اخذ بعض النماذج لدراسة اثر انتقال العمالة العربية إلى بعض ا لدول العربية المجاذبة و في مقدمتها دول الخليج

الأردن : يلاحظ في حالة الأردن تزامن ارتفاع وانخفاض معدل نمو هجرة العمالة الأردنية مع انخفاض معدل البطالة في الاقتصاد الأردني، ففي فترة السبعينيات و مع ازدهار هجرة العمالة الأردنية إلى دول الخليج على أوجه الخصوص ، انخفض معدل البطالة من 14 % من بداية الستينيات إلى 2 % خلال السبعينيات¹

و يمكن تلخيص آثار الهجرة العمالية الأردنية إلى الدول العربية في² :

1 ارتفاع ملحوظ و غير متكافئ في الأجور خلال فترة السبعينيات مع ازدهار الهجرة الأردنية إلى دول الخليج ، حيث فدرت بعض الدراسات ارتفاع معدلات الأجور خلال عامي 1976-1977 بنسبة قدرها 24% و 18 % على التوالي ، و بلغ هذا المعدل (10% - 13 %) عام 1980 و قد ذلك إلى ارتفاع كلفة الإنتاج و ضعف المقدرة التنافسية للمنتجات الأردنية.

2- ظهور اختناقات في سوق العمل و تناقص بعض الكفاءات اللازمة ، فعلى الرغم من الإحصائيات أظهرت أن أكثر من نصف العمالة الأردنية في الخارج 52.4 % هم من فئة عمال الإنتاج و غير

¹ لا يمكن إرجاع انخفاض البطالة في هذه الفترة فقط للهجرة العمالة و إنما أيضا إلى ارتفاع العون الإنمائي للأردن خلال تلك الفترة و ذلك مع زيادة العوائد النفطية ، كما الإنفاق الاستثماري شهد ارتفاعا ملحوظا مما أدى إلى زيادة فرص العمل و زيادة استيعاب العمالة خلال السبعينيات

² هبة نصار ، نفي المرجع السابق ، ص 19 .

- المصنفين ،فان هناك فئة لا يستهان بها من فئة المتخصصين و الفنيين 24.8% ، كما أوضحت الإحصائيات أن معظم العاملين في الخارج يتمتعون بمستويات تعليمية مرتفعة .
- 3-ترتب على زيادة معدلات الهجرة الأردنية إلى الخارج نمو في أعداد العمالة الوافدة بمعدلات متسارعة من 2228 عام 1975 إلى 18785 عام 1980 و هذه العمالة ساهمت في قيمة التحويلات المالية لخارج الأردن.
- 4-إن معظم العمالة العائدة كانت في فئة (20-49) سنة و بالتالي فقد نافست العمالة المحلية على فرص العمالة المتاحة.
- 5- ارتفاع معدل البطالة في الاقتصاد الأردني من 8% خلال النصف الثاني من السبعينيات الى حدود 14.7% عام 1988 و يقع أعلى معدلات البطالة ارتفاع في نفس الفئة العمرية و التعليمية للعائدين من دول الخليج النفطية
- 6- رغبة أصحاب العمل في الأردن في استمرار الاعتماد على العمالة الوافدة و عدم تعويضه بالعمالة الأردنية العائدة إذ تشير الإحصائيات إلى التفاوت الواضح بين معدل نمو السنوي للطلب على العمالة الوافدة و معدل نمو السنوي للعرض من العمالة المحلية خلال الفترة 1979-1988 ،ففي حين بلغ معدل النمو السنوي للطلب على العمالة الوافدة خلال هذه الفترة 14.4% لم يتعدى معدل النمو السنوي للطلب من العمالة المحلية 2.7%.
- 7- إن معظم العمالة العائدة كانت في فئة (20-49) سنة و بالتالي فقد نافست العمالة المحلية على فرص العمالة المتاحة.
- 8-ارتفاع معدل البطالة في الاقتصاد الأردني من 8% خلال النصف الثاني من السبعينيات الى حدود 14.7% عام 1988 و يقع أعلى معدلات البطالة ارتفاع في نفس الفئة العمرية و التعليمية للعائدين من دول الخليج النفطية .
- 9- رغبة أصحاب العمل في الأردن في استمرار الاعتماد على العمالة الوافدة و عدم تعويضها بالعمالة الأردنية العائدة إذ تشير الإحصائيات إلى التفاوت الواضح بين معدل نمو السنوي للطلب على العمالة الوافدة و معدل نمو السنوي للعرض من العمالة المحلية خلال الفترة 1979-1988 ،ففي حين بلغ معدل النمو السنوي للطلب على العمالة الوافدة خلال هذه الفترة 14.4% لم يتعدى معدل النمو السنوي للطلب من العمالة المحلية 2.7%.
- اليمن :

أما في اليمن، فقد ترتبت على انتقال القوى العاملة للعمل في الخارج آثار مهمة على سوق العمل فيها، وقد أدى النقص الحاد في قوة العمل نتيجة الهجرة إلى استخدام الأطفال و بشكل خاص في قطاع الخدمات في المناطق الحضرية، و في بعض الأعمال الزراعية في الأرياف، الأمر الذي ترك أثراً سلبياً على مستوى مهارة العمالة التي تميّزت معظمها بانخفاض مستوى التعليم لديها¹. وتأثرت الوظائف الحكومية تأثراً شديداً بالنقص في القوة العاملة نظراً لانخفاض الأجور في هذا القطاع مقارنة بالقطاع الخاص، و تركزت الهجرة بين الفئتين ممن كانوا يشغلون الوظائف الحكومية فبلغت نسبة الوظائف غير مشغولة عام 1978 نسبة 50% في بعض الإدارات الحكومية الفنية، و أدى نقص العمالة الماهرة نتيجة الهجرة إلى تغيير الأسعار النسبية لعناصر الإنتاج، فارتفعت أجور العمالة الماهرة.

ولقد مثلت الاعتبارات التالية أهم العوائق في استيعاب العمالة اليمنية العائدة:

- 1 - عدم ملائمة المهارات و الخبرات التي اكتسبتها العمالة اليمنية العائدة لظروف سوق العمل اليمني حيث ارتبطت المهارات المكتسبة في مجال الأعمال الحرفية بفن إنتاجي متقدم غير متوفر في الاقتصاد اليمني مقارنة باقتصاديات الخليج، وعلى وجه الخصوص بالسعودية؛
- 2 - اختلاف نمط الطلب في الاقتصاد اليمني عن الاقتصاديات الخليجية، ففي المجال الصناعي ارتبطت المهارات المكتسبة بصناعات غير مطلوبة بتوسع في الاقتصاد اليمني (مثل الأبواب و الشبابيك و الألمنيوم...)
- 3 - تحول معظم العمالة اليمنية المهاجرة منذ منتصف الثمانينات من الأعمال الحرفية و الصناعية إلى قطاع الخدمات و التجارة، و في هذه الحالة لا توجد مهارات مكتسبة من العمل في الخارج، إلا أن إمكانية التحاق المهاجر العائد من هذه الأعمال في اليمن ارتبطت أيضاً بنمط الطلب، فقد تميز المجتمع السعودي بقوة شرائية كبيرة و متنوعة بالمقارنة بالمجتمع اليمني، لذا يلاحظ انخفاض نسبة العاملين في مجال التجارة و البيع بعد عودة العمالة المهاجرة للخليج.
- 4 - ارتباط أنشطة التجارة و الخدمات ببنية أساسية متقدمة في الخليج، الأمر الذي افتقده المهاجر العائد من اليمن.

¹ عادل محمد عبد اللطيف : دعم سياسات الهجرة في المنطقة العربية، و رقم مقدمة إلى ندوة: سياسات الهجرة في البلدان العربية المصدرة للعمالة، استيعاب العمالة العائدة، حالة الدول العربية المرسله للعمالة (الأردن، السودان، مصر، لبنان، اليمن)، المشكلة و النماذج و المقترحات، منظمة العمل الدولية و برنامج الأمم المتحدة للتعليم، القاهرة 1992

5- قصور الاستثمار في الموارد المالية في المجتمع اليمني الأمر الذي يعتبر من أهم العقبات إما استيعاب العمالة العائدة من اليمن، فقد جرى العرف في السعودية ان يقوم الكفيل السعودي بتقديم المال اللازم للتجارة التي يريدونها اليمني ، الأمر الذي لم يعد متوفرا للعامل العائد .

6 -امتناع المهاجرين العائدين عن القيام ببعض الأعمال التي اعتادوا على القيام بها في الخليج ،خدمة المنازل و الحراسة ، و ذلك بسبب العادات و التقاليد الاجتماعية السائدة في اليمن.

7- ارتفاع نسبة العاملين في النشاط الزراعي بعد العودة إلى (8.1%) من مجموع العمالة العائدة أثناء الهجرة بعد أن كانت (2.3%) ، إلى مجموع مهن العمالة العائدة أثناء الهجرة ، و يرجع سبب في ذلك إلى انه على الرغم من تحول معظم العاملين أثناء الهجرة من زراعيين الى عمال تشيد و بناء و بعض الأعمال الحرة ، إلا أن قطاع البناء و التشيد و الأعمال الحرة في المجتمع اليمني لم يتمكن من استيعاب عدد كبير منهم بعد العودة فالتحقوا بالقطاع الزراعي

الحالة اللبنانية :

ترتب على الهجرة العمالية اللبنانية و عودتها بعض الآثار السلبية أيضا تمثلت في اختناقات سوق العمل و انخفاض ملحوظ في عرض القوى العاملة ،حيث برز ذلك بشكل خاص بين ذوي الاختصاصات و أصحاب المهارات العالية ،فقد أوضحت بعض البيانات ان نحو ربع إجمالي عدد الأطباء قد هاجر من لبنان كما هاجر رجال أعمال بارزين ترافقهم أموالهم ،مما أدى إلى تفاقم ظاهرة نزوح رأس المال اللبناني الذي تم تقديره بأكثر من 10 مليارات دولار عام 1990 .

و يمكن تلخيص أهم آثار الناجمة عن العودة المفاجئة للمهاجرين بعد حرب الخليج الثانية، ولأن العمالة الوافدة إلى الخليج كانت توسم بالانتقائية لصالح الأصغر سنًا، والأكثر تعليماً، فقد أدت عود الأيدي العاملة إلى عدة آثار متداخلة منها¹ .

1-انخفاض حجم التحويلات من بعض بلدان الاستقبال، خاصة في العراق والكويت.

2-فقدان نسبة لا يستهان بها من الأيدي العاملة العائدة نتيجة لتحركها نحو مهن أخرى غير تلك التي كانت تشغلها قبل السفر.

3-ارتفاع معدل البطالة في صفوف العائدين، وخاصة النساء والفئات الأقل مهارة، لارتفاعها أيضاً في مجتمع الإرسال.

4-إسهام العمالة العائدة في انخفاض أجور العمال غير المهرة وشبه المهرة.

¹ هبة أحمد نصار، الاستجابة للعملة: الاتجاهات، التحديات والسياسات الخاصة بانتقالات العمالة وديناميكية

السكان،(اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، تشرين الثاني/نوفمبر 2005 ، ص 24

5- حدوث بعض تغيرات ملموسة في أحوال العمالة العائدة، مقارنة بأحوالها قبل الهجرة، خاصة من أدركوا تحسناً في الدخل ومستويات معيشة الأسر، وحقق بعضهم نوعاً من الحراك المهني الأفقي والرأسي،

حيث الانتقال من فئة العاطلين إلى فئة العاملين، ومن العمال إلى أصحاب مشاريع صغيرة.

6- صعوبة اندماج أعداد من العائدين في أسواق العمل، وحدثت اختناقات فيها أهمها، زيادة معدلات البطالة وظهور بطالة مقنعة بين الفئات الاجتماعية المختلفة وازدياد الحاجة إلى خدمات الصحة والتعليم والسكن.

7- وجود عوائق في اندماج أبناء المهاجرين في التعليم، وذلك لعدم وجود فرص تعليمية لأبناء المهاجرين العائدين مماثلة لتلك المتوفرة في الخارج.

الفرع الثاني- اثر تحويلات العمالة المهاجرة

لقد حظيت تحويلات العاملين التي يرسلها العمال المهاجرون الى الأقطار العربية غير نفطية بالاهتمام الأكبر من جانب الباحثين و السياسيين في المرحلة التي تلت مباشرة بداية الحقبة النفطية سنة 1984 ، فقد نظرت الأقطار العربية المرسله للعمالة للتحويلات على أنها تسهم في حل بعض المشكلات التي تعرقل عملية التنمية أو في تخفيفها، مثل العجز الضخم في موازين مدفوعاتها و ندرة النقد الأجنبي فيها و ضآلة حجم المدخرات المحلية ، و لذلك فقد اعتبرت هذه التحويلات كسبا ، على مستوى الفردي للمهاجرين أنفسهم، و على المستوى الجماعي لما تحققه من تغلب على بعض المشكلات الخطيرة في تنمية الدول التي ينتمون إليها ، و قد كان ذلك انعكاسا لتيار عام كان سائدا في النظرية الاقتصادية حتى هذه المرحلة.

و لكن هذا الموقف العام المفاصل أخذ يتزعزع بعد الدراسات التي أجريت على تحويلات المهاجرين و استخداماتها و آثارها في دول جنوب أوروبا و شمل إفريقيا و حوض البحر المتوسط .

فقد أوضحت هذه الدراسات أنه ليس من السهل دائما حصول البلد المرسل للعمالة على ما يمكن الحصول عليه من هذه التحويلات ، و خاصة إذا كانت عملة البلد مقومة بالنسبة للعملات الأخرى بأعلى من قيمتها الحقيقية، و أنه حتى في حالة ورودها فان نسبة كبيرة منها قد تتجه إلى زيادة الإنفاق على الاستهلاك العادي و التفاخري ، و أن ما قد يدخر منها قد يوجه إلى أنشطة و أوجه استثمار قليلة التأثير على النمو الاقتصادي، يضاف إلى ذلك ما لوحظ من أن تزايد الإنفاق الاستهلاكي و الاستثماري المترتب على هذه التحويلات ، داخل البلد المرسل للعمالة ، غالبا ما يولد ضغوطا تضخميا ، يغذيها ما يحدث من تزايد في عرض النقود المحلية بناء على تزايد هـ

التحويلات .

و نستعرض فيما يلي بعض الآثار الناجمة عن تحويلات العاملين في الدول العربية المرسله للعمالة الأردن¹: بلغت نسبة تحويلات الاردن العاملين في الخارج 32.25% من الناتج المحلي الاجمالي عام 1976 ، الا انها بدأت في التراجع حتى عام 1980 حيث بلغت 25% ، ثم ارتفعت مرة اخرى عام 1981 الى 29.3% اثر الارتفاع الثاني في اسعار النفط و بلغت 31.67% عام 1984 ، الا انها تراجعت بشدة مع ترسيخ اثر الرطود الاقتصادي في الدول الخليجية اثر انخفاض اسعار النفط ، حيث وصلت 19.7% عام 1988 ، و شهدت نسبة تحويلات العمالة الاردنية العامل ين في دول الخليج اهمية خاصة فيما يتعلف بتلبية احتياجات الاردن من السمتملزات السلعية و تعزيز المدخرات الوطنية و تشير أوجه إنفاق التحويلات إلى أن أهمها كان الإنفاق على الإسكان و الغذاء و التعليم و العناية الصحية ، أما أهم الجوانب الاستثمارية لاستخدام تحويلات العاملين فكانت تتركز في شراء الأراضي و العقارات بقصد المضاربة ، أما المشاريع الإنتاجية سواء الزراعية أم الصناعية ، فإنها لم تحظ إلا باهتمام بسيط للغاية من جانب العمالة الأردنية المهاجرة .

و على الرغم من عدم توفر بيانات دقيقة عن اثر أزمة الخليج على تحوي لات العاملين في الخارج ، فإنه يمكن تصور اثر تراجعها على الاقتصاد الأردني ، خاصة إذا أخذنا في الاعتبار الأزمة الاقتصادية التي مر بها الأردن.

مصر²:

لقد برزت دراسات عديدة تعالج اثر تحويلات هجرة العمالة المصرية للعمل في الخارج فقد أوضحت بعض هذه الدراسات أن قيمة التحويلات النقدية إلى الناتج المحلي الإجمالي قد بلغت 3.9% عام 1975 في حين وصلت إلى 33.3% من جملة الصادرات لنفس السنة ، و ارتفعت التحويلات لتصل إلى 12.1% من الناتج المحلي الإجمالي عام 1985/1984 ، و قد كان للتحويلات في مصر الأثر الواضح على التوزيع الحضري- الريفي للثروة ، فقد ازداد نصيب الفرد المهاجر من التحويلات النهائية في الحضر عن نظيره القادم من الريف بحوالي النصف ، كما ارتفعت التحويلات النقدية و العينية في الحضر عنها في الريف نتيجة لطول متوسط فترة الهجرة للمهاجرين في الحضر مقارنة

¹ تقرير حول تحويلات العاملين الأردنيين فدي الخارج، غرفة تجارة عمان إدارة الدراسات والتدريب 2007

² هبة احمد نصار: التحول الديمجرافي والتشغيل وهجرة العمالة في دول المشرق ، ورقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية و التنمية في المنطقة العربية ،التحديات و الفرص، بيروت 15-17 ماي 2006 ، إدارة الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية و اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا 2006

بالريف ، و على الرغم من حدوث زيادة كبيرة في تحويلات العاملين في السبعينيات فان ذلك لم يحل دون اللجوء إلى الاقتراض الخارجي الخارجي لتمويل مستويات مرتفعة من الاستهلاك ، و الإحلال محل الادخار المحلي ، إلا انه مما لا شك فيه أن التحويلات قد لعبت دورا مهما أساسيا في زيادة ودائع القطاع العائلي في البنوك التجارية بنسبة بلغت 167 % خلال الفترة الممتدة من 1974/1984/1985 ، و لم يختلف نمط استخدام العائدين لمذخراتهم عن النمط السائد في المجتمع المحلي المصري من حيث تغاليهم الاستهلاكي و انخفاض الميل للاستثمار.

لبنان¹:

لا يقل ما تمثله تحويلات اللبنانيين العاملين في الخارج أهمية عن تلك الخاصة بالأردن أو مصر ، فقد بلغت التحويلات ما نسبته 52 % من إجمالي الناتج المحلي عام 1988 ، و يرجع ارتفاعها في نهاية الثمانينات إلى زيادة تحويلات اللبنانيين العاملين في الدول العربية و الغير عربية ، و قد أدى تزايد حجم التحويلات إلى لبنان ، إلى زيادة معدل الاستهلاك ، و إلى ارتفاع حاد في مستويات المعيشة و ارتفاع في أسعار العقارات و تشييد المساكن .

اليمن²:

يعد أثر العودة اليمنية على انخفاض التحويلات من أهم الآثار السلبية للهجرة اليمنية العائدة ، فقد انخفضت نسبة التحويلات إلى الناتج المحلي الإجمالي من 54.8 % عام 1976 إلى 16.9 % عام 1987 ، كما رافق ذلك انخفاض شديد في نسبة التحويلات إلى حصيلة الصادرات من 1300 % عام 1976 إلى 756.9 % عام 1987 ، و تشير التقديرات إلى أن حجم التحويلات النقدية للمهاجرين اليمنيين قد انخفض من 1066 مليون دولار عام 1987 إلى 100 مليون دولار عام 1991 ، و يمكن تقدير أثر هذا الانخفاض إذا ما علمنا أن التحويلات النقدية للعاملين اليمنيين تمثل لمصدرا أساسيا للعملات الأجنبية في اقتصاد يعانى من أزمة اقتصادية خانقة و ما يلاحظ هو انه رغم انخفاض معدلات القوى العاملة العربية المنتقلة للدول الجاذبة إلى أن التحويلات البيئية العربية ما تزال مهمة وكانت أكثر أهمية في السابق لارتفاع نسبة المتنقلين العرب بين الوافدين ولكنها لم تكن أكثر حجما وذلك لزيادة قيمة التحويلات نفسها

¹ نفس المرجع السابق الذكر

² منذر الشرع، الهجرة الدولية و أسواق العمل العربية، ورقة مقدمة إلى ندوة سياسات الهجرة و الإسكان في المنطقة العربية الاسكوا

وتجاوزت هذه التحويلات البيئية بكثير حجم المساعدات الإنمائية العربية الميسرة ومعها العمليات التمويلية للمؤسسات المالية العربية . إذ بلغت نسبة هذه المعونات بنوعيتها نسبة إلى التحويلات البيئية 67% فقط . وبذلك فقد كان العون غير المباشر من خلال تحويلات المنتقلين أكثر أهمية بكثير .

نسبة التحويلات إلى المساعدات الإنمائية الرسمية خلال الفترة 1990 – 2002

% 2002 – 2000	% 1999 – 1996	% 1994 – 1990	
223	174	124	مصر
355	344	120	الأردن
527	345	231	المغرب
296	330	-	اليمن

المصدر : البنك الدولي – مؤشرات التنمية 2004 (المساعدات الإنمائية الرسمية)

هذه التحويلات كانت دائما أهم من المساعدات الإنمائية من جميع المصادر وربما تزداد أهمية للتذبذب في المساعدات وتراجعها خاصة بعد عام 1979 . والجدول (ب) يشير إلى أن التحويلات كانت أكثر من المساعدات بل إنها تصل إلى خمسة أضعاف هذه المساعدات في بعض الحالات والفتوات ، وبقدر ما كانت هذه التحويلات أهم من المساعدات الإنمائية فهي أيضا أهم من الاستثمار الأجنبي المباشر حتى عام 2002 وفي أغلب الحالات كانت أهم من تدفق الموردين معا . فقد مثلت التحويلات نسبة إلى الاستثمار الأجنبي المباشر قرابة ثلاثة أضعاف في مصر وتونس وأربعة أضعاف في المغرب¹ وستة أضعاف في الأردن .

¹ المغرب دولة مرسلة للعمالة الى دول الاتحاد الاوروبي بالدرجة الاولى

الجدول رقم (2-9) المقارنة تحويلات العاملين البينية بالتدفقات المالية العربية الأخرى الواردة للجدول العربية بالمليون دولار¹

2004	2003	2002	2001	2000	
24079	19435	16517	15717	14353	إجمالي تحويلات العاملين في الدول العربية المستقبلية
31831	30028	30077	29155	28275	إجمالي تحويلات العاملين إلى الدول العربية المرسله
10194	8460	7671	7359	7154	تحويلات العاملين البينية العربية (بين البلدان العربية
40.3	435	46.4	46.8	49.8	نسبتها إلى إجمالي التحويلات إلى الدول المستقبلية %
32.0	28.2	25.5	25.2	25.3	نسبتها إلى إجمالي التحويلات إلى الدول المرسله %
2469	3014	3888	3245	3215	المساعدات الإنمائية العربية الميسرة
1889	2924	2667	2371	1990	العمليات التمويلية للمؤسسات المالية العربية

المصدر : الامانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي " تحويلات العمالة الأجنبية في دول مجلس

التعاون محداتها وآثارها الاقتصادية 2003

وزادت أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر بما في ذلك الاستثمار البيئي العربي بعد 2002 ليقارب حجم التحويلات في حالات مثل مصر . وبعد الأزمة المالية العالمية عام 2007 - 2008 والتي تحولت إلى أزمة اقتصادية وأزمة ركود فإن الاستثمارات قد تتراجع بدرجة كبيرة ومعها المساعدات الإنمائية .

ومع الأسف لا تتجه هذه التحويلات الكبيرة إلى الاستثمار إلا بنسب محدودة قدرت بـ 18% فقط . والنسبة الأهم تتجه لتحسين ظروف السكن بنسب تقارب 40% من التحويلات وإن كان هذا استهلاكاً لكنه منتج لأنشطة صناعة البناء وادخار في الوقت ذاته . كما أن الإنفاق على التعليم والصحة يجتذب أكثر من ربع تلك التحويلات (16 - 30%) .

¹ التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2007 - جدول (2) ص 185 .

خلاصة الفصل

ان اختلاف الموارد الاقتصادية و البشرية بين الدول العربية جزئها إلى دول طاردة للعمالة و أخرى جاذبة لها بناء على عامل النفط و ما توفره عوائده من موارد للتنمية ، و الحجم السكاني و تركيبته بما يوفره من يد عاملة ، فتركزت الدول الجاذبة في دول الخليج العربي ، و الدول الطاردة للعمالة في دول شمال إفريقيا و دول المشرق العربي ، و قد توقفت حركات و تيارات الهجرة العمالية العربية البينية على تذبذبات أسعار النفط في السوق الدولية منذ السبعينيات إضافة إلى الظروف السياسية التي تسود بين الدول العربية .

لكن ما لوحظ في تيارات الهجرة العمالية إلى الدول العربية هو اتجاه دول الخليج إلى إحلال العمالة الآسيوية محل العمالة العربية و الاستغناء عنها تدريجياً على الرغم مما يوفره الانتقال البيئي للعمالة العربية من آثار ايجابية على كل من دول الإرسال و دول الاستقبال في مقدمتها ضمان تداول رأس المال العربي داخل الوطن العربي من خلال تحويلات العاملين البينية ، إضافة إلى توفير أهم ركيزة في التكامل العربي و هو توحيد الشعوب العربية ، و لم تشفع الحسائر التي تلحقها تحويلات الآسيويين بالاقتصاد الخليجي و تأثيرها على سلوكيات المجتمع العربي من الحد من هذه الظاهرة (إحلال الآسيويين محل العربيين)

و يتبادر إلى الأذهان التساؤل حول إمكانية استيعاب فائض العمالة العربية في دول الخليج في الوقت الحالي بناء على ما يتميز به الوضع السائد في اقتصاد دول الخليج (الدول الجاذبة للعمالة)

تمهيد :

شهدت الحقبة الأخيرة من كرونولوجيا تطور انتقال العمالة في الدول العربية تراجع هذه الأخيرة لصالح العمالة الآسيوية، مما يطرح التساؤل حول مدى بقاء حظوظ العمالة العربية قائمة في هذه الأسواق إذا ما تماثلت نفس الظروف السائدة خلال السبعينيات أين حدث تدفق هائل للعمالة العربية، خاصة في ظل التحدي الكبير الذي باتت الدول العربية تواجهه وهو تحدى البطالة سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على وضعية المناخ الجاذب للعمالة في دول الخليج سواء بالنسبة للوضع الاقتصادي او اجتماعي او سوق العمل، و بالتالي تحديد مقومات حظوظ العمالة العربية في الدول العربية الجاذبة و ذلك من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول: الواقع الاقتصادي والاجتماعي لدول العربية الجاذبة (دول الخليج نموذج)

المبحث الثاني : واقع سوق العمل العربي الجاذب للعمالة

المبحث الثالث : حظوظ العمالة العربية في الدول العربية الجاذبة

المبحث الأول: الواقع الاقتصادي والاجتماعي لدول العربية الجاذبة (دول الخليج نموذج)
 إن تقييم الواقع الراهن للوضع الاقتصادي و السكاني للدول العربية الجاذبة للعمالة و نعني بها دول الخليج باعتبارها اكبر جاذبي العمالة على مستوى العالم يهدف استعراض إمكانيات هذه الدول في استيعاب العمالة العربية في أسواق العمل بها ،انطلاقا من مدى شروعاتها في برامج التنمية من جهة و ما مدى توفرها على الموارد البشرية اللازمة من جهة ثانية ،حيث أن معدلات النمو المحققة و المقصودة تحدد حاجات الدولة من اليد العاملة.

المطلب الأول: الوضع الاقتصادي الجاذب للعمالة

تميز الاقتصاد الخليجي خلال العقد الحالي بأدائه المتنامي نتيجة لتفاعل العديد من التطورات و المستجدات الاقتصادية على المستويات المحلية و الإقليمية و الدولية ،و التي كان من أبرزها الارتفاع في مستوى أسعار النفط في الأسواق الدولية ،و ما ترتب على ذلك من انعكاسات ايجابية أدت إلى تسارع وتيرة النمو في الفوائض المحققة في كل من الموازين الداخلية الخارجية.

سنحاول فيما يلي تقييم وضعية الاقتصاد الخليجي و ذلك بالاعتماد على جملة من المؤشرات خصوصا في الناتج المحلي الإجمالي و متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي، و مجموع الإيرادات و النفقات الحكومية. و ذلك في ضوء ما هو متوافر من بيانات و مؤشرات على تلك التطورات الصادرة عن كل من : - الصادرة من جامعة الدول العربية /صندوق النقد العربي -الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي - البنك الدولي (قاعدة بيانات 2006)

نلخص جملة هذه الاحصائيات في الملحق رقم 3

اولا- تطور الناتج المحلي الإجمالي خلال العقد الحالي :

تميز النشاط الاقتصادي في دول المجلس خلال العقد الحالي بقوته في ظل بقاء أسعار النفط مرتفعة ،اذ ارتفعت معدلات نمو الناتج المحلي خلال 2008 و بلغت في المتوسط حوالي 27.9 % بالمقارنة مع 2007 حيث كانت 14.8%، و قد سجلت هذه النسبة خلال 2005 حوالي 26.04 %.

الجدول رقم(3-1) معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي للفترة 1996-2007(نسبة مئوية)

الدول	1999-1996	2004-2000	2005	2006	2007
منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا(بما فيها العراق)	----	4.6	5.8	5.8	5.7
البحرين	4	5.6	7.9	6.5	6.6
الكويت	1.2	6.8	11.5	6.4	4.6
عمان	2.9	4.6	5.6	7	6.9
قطر	12	9.1	9.2	10.3	14.2
السعودية العربية	2.1	3.7	6.1	4.3	4.1
الإمارات العربية المتحدة	5.2	7.6	8.2	9.4	7.7
المغرب العربي	3.4	4.4	4.5	4.7	3.8
المشرق العربي	3.5	4.3	3.7	3.4	3.4
دول مجلس التعاون الخليجي	3.1	5.3	7.4	6.3	5.9

Source: Economic Developments and Prospects, Middle East and North Africa Region, :

Régional Intégration for Global Competitiveness, The World Bank, Page: 2008140

من خلال قراءة الجدول السابق و الجدول رقم -1- في الملحق رقم -4- يتضح أن السعودية هي صاحبة أكبر ناتج محلي بين الدول الست ، و هذا الفارق كبير إذا ما قورن بدولة البحرين مثلا، تليها دولة الإمارات العربية المتحدة و بصفة عامة تتميز دول الخليج بمعدلات مرتفعة فمثلا سجلت دولة قطر معدل قدر ب 14.2% سنة 2007، و سجلت دولة الإمارات العربية 7.7% في نفس السنة، و قد تواصلت و تيرة النمو المرتفعة في جل دول الخليج خلال العشرين سنة الأخيرة و يعود هذا إلى ارتفاع العوائد النفطية لهذه الدول.

ثانيا- متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي

بما أن دول الخليج تتميز بالرخاء المالي خاصة في ظل الطفرة النفطية الأخيرة، و نظرا لقلة التعداد السكاني بها، فهي تتفاوت كثيرا عن بقية الدول العربية فيما يخص متوسط دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي

شهدت دول الخليج تحسنا ملحوظا في مستوى دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال العقد الحالي و ان كان هناك تفاوتنا فيما بينها، فقد انتقل متوسط دخل الفرد في الكويت من 16.927 دولار عام 2000 الى 33.411 دولار عام 2006، و تعتبر قطر في مقدمة دول الخليج بمتوسط يراوح 62.765 دولار عام 2006، بعدما كان 28.647 دولار عام 2000، و تأتي عمان و السعودية في المأخرة بمتوسط دخل فرد يراوح حوالي 13.820 دولار، 14.724 دولار على الترتيب عام 2006.

- على سبيل المقارنة بين الدول العربية، دول الخليج و بقية الدول العربية الأخرى نجد أن هناك فرقا واضحا و شاسعا في متوسط دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، ليس خلال العقد الحالي و حسب و إنما منذ اكتشاف البترول في دول الخليج النفطية. هذه المجموعة من الدول العربية من بينها ما يتوفر على النفط و منها ما يفتقر بصغر قاعدته السكانية و لكنها تتشارك في انخفاض الحصة الحقيقية للفرد العربي من الناتج المحلي الإجمالي

ثالثا- الفائض أو العجز في الميزانية العامة:

يعتبر الإنفاق العام رافدا أساسيا من روافد السيولة المحلية و مصدرا مهما من مصادر مشروعات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، و كما هو معروف فان الإيرادات العامة في دول المجلس تأتي بالدرجة الأولى من قطاع النفط و الغاز ثم من إيرادات الاستثمار بالدرجة الثانية و من إيرادات الرسوم و الضرائب المختلفة، و تتوزع النفقات على الرواتب و الأجور و على الخدمات و الإمدادات، و المشروعات الإنمائية لتنمية البنية التحتية للمجتمع.

من خلال ملاحظة الجدول رقم -4- في الملحق رقم -4- نلاحظ أن دول الخليج تختلف فيما بينها في تسجيل الفائض أو العجز في الميزانية العامة، و في ما يلي أهم ملامح الميزانية العامة لكل لدولة على حدى خلال العقد الحالي :

-الإمارات: سجلت الميزانية العامة لدولة الإمارات العربية فائضا في نهاية عام 2006، حيث بلغ 19.7 مليار دولار مقارنة مع 10.7 مليار دولار عام 2005، و قد سجلت الميزانية عجزا قد بلغ

415 مليون دولار . ويلاحظ أن دولة الإمارات سجلت عجزا في الميزانية العامة خلال خمس سنوات الأولى من العقد الحالي

- **البحرين:** حققت الميزانية العامة لمملكة البحرين خلال عام 2006 فائضا بمقدار 1.4 مليار دولار مع فائض بمقدار 440 مليون دولار تم تحقيقه في العام السابق و يلاحظ أن أداء الميزانية العامة مافتح يتأرجح بين فائض في سنة و عجز في أخرى.

- **السعودية :** سجلت الميزانية العامة للمملكة العربية السعودية للعام المالي 2006 فائض بمقدار 74.7 مليار دولار مقابل 58 مليار دولار لعام 2005 ، أي بنسبة تراوح 103 % مقارنة بعام 2004

- **عمان :** تشير الإحصاءات المتوفرة عن الوضع المالي للحكومة في نهاية ديسمبر 2006 إلى فائض الميزانية العامة للدولة قد بلغ 1.4 مليار دولار مقارنة مع فائض بلغ 908 مليون دولار للعام السابق . ويعزى ذلك إلى ارتفاع إجمالي الإيرادات بنسبة 22.5 % لتصل إلى 14.37 مليار دولار ، في حين ارتفع إجمالي الإنفاق بنسبة 6.2 % ليصل 11.62 مليار دولار.

- **قطر:** يلاحظ أن دولة الكويت لم تسجل أي عجز في ميزانيتها خلال ست سنوات الأولى من العقد الحالي و اعلي فائض سجل في 2004 بـ 5.3 مليار دولار.

- **الكويت:** هي الأخرى لم تسجل عجزا في ميزانيتها خلال ست سنوات الأولى من العقد الحالي، حيث سجلت ارتفاعا في الفائض من سنة لأخرى ليبلغ حوالي 23.5 مليار دولار سنة 2006 . و هي تأتي بعد السعودية في حجم الفائض المسجل .

تجدر الإشارة إلى أن حكومات دول مجلس التعاون الخليجي تواصل تنفيذ استراتيجيات النمو المرتفعة في حضم الطفرة النفطية الأخيرة و ذلك لتوفير القدر الكافي من الوظائف لشريحة المواطنين ، و في نفس الوقت برزت دعوات لكبح الإنفاق الحكومي بغية الحد من زيادات الأسعار ، و قد قدر حجم التوسع في الإنفاق الحكومي خلال الربع الأول من عام 2008 بنحو 26 %.

المطلب الثاني : الوضع السكاني الجاذب للعمالة

بعد استعراض أهم التطورات التي تميزها الاقتصاد الخليجي نعرض الآن إلى الهيكل السكاني الذي يميز هذه الدول ، و ذلك لتأثير هذا الأخير المباشر على هيكل القوى العاملة في دول الخليج الجاذبة للعمالة ، إذ أن حجم السكان و نموهم و تركيبتهم يعتبر احد العوامل التي تحدد جانب العرض من القوى العاملة .

الفرع الاول- نمو السكان في الخليج

- بلغ عدد سكان مجلس التعاون الخليجي حوالي 36.2 مليون نسمة في عام 2007 يقطنون مساحة تقدر بنحو (2563932) كم¹² ، يتوزعون بشكل متباين بين دول الخليج ، حيث يقطن أكثر من 60 % في السعودية، في حين تستحوذ البحرين و قطر على أدنى نسبة من سكان الخليج يعرض الجدول الموالي تطور سكان الخليج خلال العقد الأخير (خلال الفترة 2000 إلى 2007) حسب آخر سنة توفرت فيها الإحصائيات .

الجدول رقم(2-3) تطور عدد السكان لدول مجلس التعاون الخليجي بالمليون 2007-2000

السنوات				البلد
2007	2006	2005	2004-2000	
0,8	0,8	0,7	0,7	مملكة البحرين
2,6	2,6	2,5	2,3	دولة الكويت
2,7	2,6	2,6	2,5	سلطنة عمان
0,9	0,8	0,8	0,9	دولة قطر
24,3	23,7	23,1	21,5	المملكة العربية السعودية
5,2	4,9	4,5	3,8	الإمارات العربية المتحدة
36,5	35,4	34,2	31,7	المجموع الكلي

المصدر : *Economic Developments and Prospects, Middle East and North Africa Region, Regional Integration for Global Competitiveness, The World Bank, Page2008: 147*

- بلغ معدل النمو السنوي للسكان في مجلس التعاون الخليجي خلال آخر سنة توفرت فيها الإحصائيات 2007 حوالي 3.1 % ، و هي نسبة مستقرة خلال العقد الحالي ، وهذا المعدل مرتفع مقارنة بمعدل النمو العالمي والبالغ 1.4 % . ويلاحظ بأن معدلات النمو السنوي للسكان تتفاوت في دول الخليج ، اذ تسجل أعلى المعدلات في الإمارات العربية المتحدة ، حيث وصلت إلى 7.2 % سنة 2007 ، و هو معدل جد مرتفع للنمو السكاني ، و سجلت دولة قطر نسبة 4.5 % سنة 2007 ، و هي ثاني أعلى نسبة في دول الخليج رغم أنها انخفضت عما كانت عليه سنة 2005 ، اذا وصلت الى 5.3 % ، سجلت البحرين نسبة نمو بـ 3 % منخفضة بنسبة 1 % عما كانت عليه في 2000 ، و السعودية اكبر دول الخليج من حيث عدد السكان ، سجلتن نسبة نمو سكاني قدرت بـ 2.4 % ، و

¹ تقديرات مجلس التعاون الخليجي ، الأمانة العامة على الموقع <http://www.gcc-sg.org>

هي نسبة تقريبا مستقرة منذ 1996 ، و تعتبر عمان اقل دول الخليج من حيث النمو السكاني بنسبة 2.1 % سنة 2007 ، و هي في ارتفاع منذ 2000¹ .

ويرجع سبب ارتفاع النمو الطبيعي للسكان في مجلس التعاون الخليجي إلى عدة عوامل، لكن اهم عاملين هما:

- ارتفاع نسبة الوافدين إلى السكان المواطنين ، خاصة في الكويت وقطر والإمارات والبحرين .
- انخفاض بمعدل الوفيات الخام والذي يعبر عن عدد الوفيات التي تحدث لكل ألف من السكان خلال سنة واحدة ، نجد أن هذا المعدل قد بلغ (4.1) بالألف على صعيد المجلس ككل ، ويعد هذا المعدل منخفضا قياسا بالمعدل العالمي البالغ (9) بالألف .

و فيما يتعلق بالتركيب العمري للسكان والذي يعد أحد المتغيرات السكانية المهمة التي تؤثر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فنورد الإحصائيات التالية²

- السكان دون سن 15 سنة يشكلون اقل من ثلث السكان في الإمارات والبحرين وقطر بسبب عوامل الهجرة الدولية إليها ، ويتخطى نسبة 40% من السكان في السعودية وسلطنة عمان ، ويمثلون الثلث في الكويت .

- أما فيما يتعلق بنسبة السكان في الفئة العمرية المنتجة (15-64 سنة) فقد تجاوزت 60 % في كل من الإمارات والبحرين وقطر والكويت ، ومثلت قرابة النصف في عمان والسعودية . وهذا يرجع إلى أن أغلب السكان الوافدين يقعون ضمن هذه الفئة .

- أما السكان في الفئة (65 سنة فما فوق) والتي تسمى بفئة المسنين ، فإن نسبتهم قد بلغت 2.7% في دول مجلس التعاون الخليجي ، وتفاوتت النسبة ما بين 3.0% في البحرين كحد أقصى ، و 2% في الكويت كحد أدنى . ومن المتوقع أن تزداد نسبة السكان المسنين في العقدين القادمين من القرن الحالي .

* ويؤثر التركيب العمري للسكان على معدل الإعالة والذي يعبر عن عدد الأفراد في الأعمار غير الإنتاجية الذين يعيلهم الشخص في عمر الإنتاج والعمل ، فكلما كان التركيب العمري للسكان فتيا أو مسنا ترتفع نسبة الإعالة ، وتنخفض كلما كان التركيز السكاني أكبر في الأعمار المنتجة

¹ Economic Developments and Prospects, Middle East and North Africa Region, Regional Integration for Global Competitiveness, The World Bank, Page 2008: 147

² المصدر: الأمانة العامة لمجلس التعاون، الإستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون -الوضع الراهن والبرامج المستقبلية ،

الرياض، 2001.

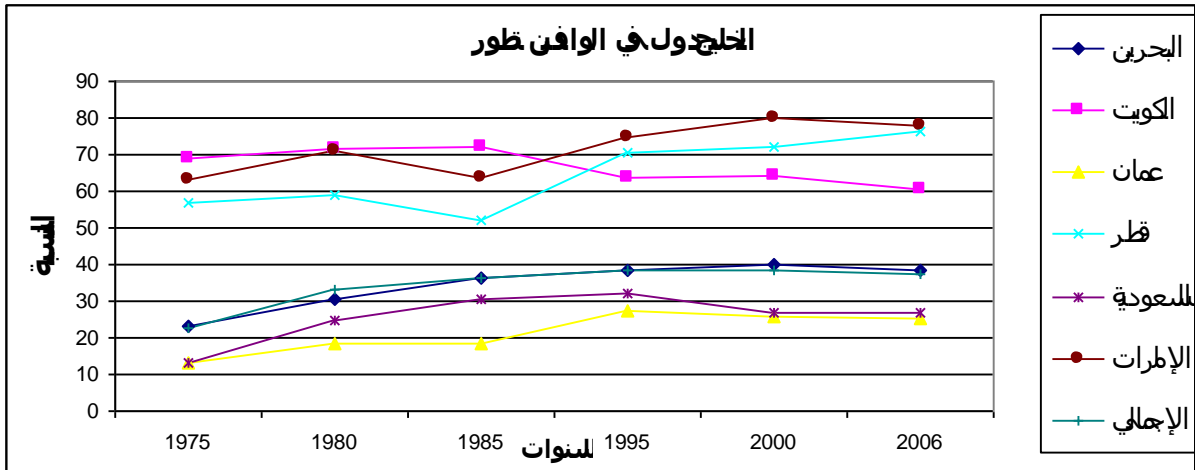
معدل الإعالة بين المواطنين في مجلس التعاون قد بلغ 182 % من السكان المحليين ، ويتفاوت المعدل بين 330 % في الإمارات كحد أقصى و 79% في البحرين كحد أدنى . أما بالنسبة لمعدل الإعالة على مستوى الأجانب ، فقد بلغ 32.74 % في مجلس التعاون ، وكانت أعلى نسبة في قطر حيث بلغت 51 % .

وعموماً فإن معدل الإعالة لكل من المواطنين والأجانب على مستوى مجلس التعاون ككل والبالغ 107% مازال مرتفعاً مقارنة بالمعدل العالمي والبالغ 58% وفي الدول المتقدمة تبلغ النسبة 48% .

الفرع الثاني- تركيبة السكانية لدول الخليج

تتشارك الدول الخليج المنتجة للبتروول (أعضاء مجلس التعاون الخليجي - العربي-) في كثير من النواحي ، فهي تتشارك في تاريخها و محيطها الاجتماعي و أنظمتها السياسية و اقتصادية و بصفة خاصة الخلل في تركيبة السكانية و الفارق الذي بدأ يتسع لصالح الوافدين على حساب المواطنين رغم تفاوتها إلى حد كبير في حجم سكانها ، ومساحة أراضيها ، وإمكانياتها الاقتصادية والعسكرية والتكوين القومي لشعبها ، ومدى مشاركة سكانها في الحكومة.....الخ.

شكل رقم (1-3) تطور السكان الوافدين في دول الخليج



المصدر : بناء على معطيات الجدول رقم -2- في الملحق رقم -4- من خلال الإحصائيات¹ الواردة في الجدول رقم -2- في الملحق رقم -5- يمكن أن نأخذ بالحقائق التالية:

¹ د. ميثاء الشامسي، القوى العاملة الإشكاليات واستراتيجيات التعامل، 2004، ص4

-ارتفع تعداد السكان في دول المجلس مجتمعة من 7.5 مليون نسمة في عام 1975 ليصل إلى 34.7 مليون نسمة في عام 2006، في مقابل ارتفاع تعداد الوافدين من 2 مليون نسمة عام 1975 ليصل إلى 13 حوالي مليون خلال نفس الفترة الزمنية . وجدير بالذكر أن سكان المملكة العربية السعودية يمثلون حوالي 80% من جملة السكان خلال هذه الفترة وذلك بحكم حجم ومساحة الدولة مقارنة بغيرها من دول المجلس.

-يلاحظ من الجدول أن هناك تفاوت واضح بين دول الخليج في نسبة اجتذاب السكان الوافدين،) إذ ان هناك دوليتين هما الإمارات و قطر تتجاوز فيها نسبة السكان الغير محلين أكثر من الثلثين، و في الكويت أكثر من نصف السكان أجنيين ، في حين تقارب هذه النسبة في البقية الدول الخليجية (السعودية، عمان، البحرين) الثلث¹. إن هذه النسب تشير إلى تعميق الفارق بين الوطنين و الوافدين مقارنة بإحصائيات 1975 .

-يبين الجدول الفارق الكبير في معدل نمو تعداد السكان الوافدين مقارنة بالسكان الأصليين، الأمر الذي يفسر الفجوة الواسعة بين العمالة الوافدة والمحلية في كافة دول المجلس . و يصنف دول الخليج كأكثر مراكز جذب للعمالة الاجنبية، أي أن² حدة اختلال التوازن بين العمالة الوافدة والمحلية سوف تتفاقم في حال وجود نسبة عالية من المواطنين في سن العمل غير المؤهلين لإشباع احتياجات سوق العمل. (تفاقم مشكلة البطالة).

-أما فيما يخص التركيبة السكانية لبعض الدول العربية الأخرى-الجدول رقم -3- في الملحق رقم -5- بخلاف دول مجلس التعاون الخليجي فنلاحظ إن الغالبية للسكان الوطنيين مما يؤكد أن دول الخليج هي مناطق جاذبة للعمالة و دول شمال إفريقيا و بعض الدول العربية الموحدة في آسيا مصدرة للعمالة أو على الأقل لا تستورد عمالة أجنبية

-تتميز كل من الأردن و ليبيا بارتفاع نسبي للوافدين بهما م مقارنة ببقية الدول العربية التي تتوافر عنها الإحصائيات و هذا راجع كون أن كل من هاتين الدولتين تعتبران جاذبة و مستقبلية للعمالة في آن واحد، حيث بلغت سنة 2006 نسبة 21 %، 22.35 % في كل من الاردن و ليبيا على التوالي .

¹ جاء في تقرير الإقليمي للهجرة في المنطقة العربية 2006 الصادر عن جامعة الدول العربية إدارة السياسات السكانية و الهجرة "تزايد إجمالي عدد السكان بالخليج بما يقرب من ثلاثة أضعاف خلال العقود الثلاثة الأخيرة، في حين تضاعف الوافدون حوالي خمس مرات حتى أضحي الخليجيون أقلية في بلدانهم خلال عقد واحد من الزمن".

²اندرية كاييسفيزكي، هجرة العمل العربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي -المؤتمر الإقليمي عن الهجرة العربية في ظل العولمة، القاهرة 2003- جامعة الدول العربية

من خلال تحليل الوضع السكاني في دول الخليج يمكن ان نخلص الى ان حظوظ العمالة العربية في دول الخليج تنقلص و ذلك لان ارتفاع نسبة الفئة العمرية الصغيرة في جملة التعداد السكان الخليجي ينبئ بانخفاض حظوظ العمالة العربية في دول الخليج في اللحظة التي تدخل فيها هذه الفئة سوق العمل أي أن حدة اختلال التوازن بين العمالة الوافدة (عربية و غير عربية) والمحلية سوف تتفاقم في حال وجود نسبة عالية من المواطنين في سن العمل غير المؤهلين لإشباع احتياجات سوق العمل.

المبحث الثاني: وضعية سوق العمل العربي الجاذب (سوق العمل الخليجي نموذج)

أن تحليل واقع سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي يقع محل اهتمام العديد من الكتابات العربية المعنية بقضايا التشغيل خاصة في ظل ما يحتوي عليه سوق العمل في هذه الدول من فرص لاستيعاب القوى العاملة الفائضة عن احتياجات الاقتصاديات العربية الأخرى في الظل التفاوت الموجود بين أجزاء الوطن العربي في الموارد و حجم السكان ، ومن ثم تعزيز الروابط بين هذه الاقتصاديات والسير قدماً نحو تحقيق حلم تكامل أسواق العمل العربية .

و لتقييم فرص استيعاب العمالة العربية في الخليج ،يجدر أن نطلع على الملامح الأساسية لسوق العمل في دول مجلس التعاون وأهم التطورات التي تلح عليه.

المطلب الأول: وضعية القوى العاملة في سوق العمل الجاذب

إن الفهم الشامل لواقع القوى العاملة في أسواق العمل الجاذبة من حيث حجمها و هيكلها و توزيع العمالة على قطاعات اقتصادية يعبر مطلباً أساسياً لتحديد طبيعة العمالة التي يحتاجه الاقتصاد الخليجي و القطاعات التي تعاني من نقص في بعض المهارات .

الفرع الأول : مفاهيم أساسية عن القوى العاملة

يشير مفهوم القوى العاملة إلى ذلك الجزء من الموارد البشرية¹ والذي تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل، وتتوافر لديهم القدرة على العمل بجانب الرغبة في هذا العمل والبحث عنه أو الممارسة الفعلية له²، وذلك عبر قطاعات الإنتاج أو قطاعات الخدمات في الدولة . ويشير اصطلاح القوى العاملة إلى قطاعين من السكان

¹ يشير مفهوم الموارد البشرية إلى جميع المواطنين الذين تضمهم الدولة باعتبار أنها مسؤولة عنهم من الولادة إلى الوفاة حيث تضلهم رعايتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، التعليمية والتربوية. فهي مسؤولة عنهم من حيث الرعاية الطبية، والصحية العلاجية والدوائية والمسؤولية في التربية والنشأة، وما يتبع ذلك من التعليم والتعلم، والرعاية والحماية بعد الإحالة على التقاعد، ثم حماية الأسرة بعد وفاة عائلها من حيث كفالة العيش لها

² أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، (دار المعرفة الجامعية للنشر الإسكندرية، 1995)، ص 27.

- قطاع المشتغلين: و يتضمن هذا المكون كل الذين يعملون لدى غيرهم أو يقومون بأي أعمال ذاتية- خاصة- لكل وقت أو لبعضه ، سواء أكانت عمالة مؤقتة أم عمالة دائمة.

- قطاع المتعطلين : و يتضمن هذا المكون كل الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و الباحثين عنه ، و لا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة. حسب مكتب العمل الدولي (B.I.T) يعتبر كل شخص عاطلا عن العمل، إذا توافرت فيه الشروط التالية¹:

1- أن يكون بدون عمل، بمعنى أنه لم يزاوّل أي نشاط مقابل أجر نقدي أو عيني، ولو ساعة واحدة خلال الأسبوع السابق لليوم الأول من التعداد أو البحث.

2- كما يجب أن يكون متاح، إلا إذا كان به داء هين.

3- بحث عن عمل، بمعنى أنه قام بالبحث عن العمل مرة أو عدّة مرات، بتقديم طلبات عمل خلال الأسبوع السابق لليوم الأول من التعداد أو البحث.

وقد تختلف طرق قياس العاطلين من دولة إلى أخرى ، باختلاف المعايير المعتمدة في ذلك و تتمثل أهم أوجه الاختلاف فيما يلي:

أ - الفئة العمرية المستخدمة في التعريف ، وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان النشطين اقتصاديا.

ب- الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع، أشهر)

ج - كيفية التعامل إحصائيا مع الخرجين الجدد، و الأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.

د- البطّلين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها.

يمكن القول أن مفهوم القوى العاملة يتضمن ثلاثة مقومات هي²:

* قدرة الفرد على العمل.

* رغبة الفرد في العمل.

* إتاحة الفرد للعمل (توافر الفرد واستعداده للعمل).

¹ Gazier, Bernard, « Economie du Travail et de l'emploi », Edition Dalloz, PARIS, 1991, P : 44.

²: منصور أحمد منصور "تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق"، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص: 32 - 33.

وهي شروط أو مقومات يرتكز عليها تعريف الإنسان المشتغل. والتفرقة بينه وبين الإنسان المتعطل، فالإنسان المتعطل هو الذي يملك القدرة والاستعداد والرغبة في العمل، بالبحث عنه بأي وسيلة من الوسائل المادية المتاحة، كتسجيل اسمه في مكاتب العمل ووكالات التشغيل حكومية كانت أو خاصة أو نشر إعلانات البحث عن وظيفة والرد على الإعلانات العارضة لها أو إذا كان يقوم بتقديم طلبات عمل في الشركات أو المؤسسات مباشرة لكن لا يجد عمل.

و عليه فإن هناك بعض الفئات لا تدخل ضمن القوة العاملة وهي
أ - الأفراد خارج الفئة العمرية المحددة، وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى، ووفق لذلك يستبعد من قوة العمل الأفراد دون سن معينة، كذلك الأفراد فوق سن معينة وهي سن التقاعد أو المعاش.

يعتبر الفرد جزءاً من القوى العاملة إذا بلغ سناً معينة وغالباً ما يحدد القانون في بلد ما الحد الأدنى والأعلى لعمر الفرد لكي يعتبر عضواً من ضمن القوى العاملة في ذلك البلد. ويحدد قانون العمل الجزائري الحد الأدنى للعمل بست عشرة سنة (16)

المرحلة الأولى: من الولادة حتى إكمال الدراسة الإلزامية لجميع من في عمر الطفولة والتكوين الأولي. تمثل فئة السكان دون سن العمل وهم المستهلكين غير المنتجين ويشكلون الاحتي اطي المقبل بمصدر القوى العاملة في المستقبل.

المرحلة الثانية: فئة السكان ممن هم في سن العمر الإنتاجي ومن الممكن أن يكونوا من المستهلكين والمنتجين.

المرحلة الثالثة: وتمثل فئة السكان فوق سن العمل، أي العمر التقاعدي وهم من المستهلكين غير المنتجين كالفئة الأولى من السكان، ومن الممكن أن يستمر بعضهم في العمل بعد أن يخفف عليهم.
ب - الأفراد غير قادرين على العمل مثل: المرضى والعجزة، وكذلك غير المتاحين للعمل لأسباب مختلفة مثل الطلبة.

ج- الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل : ربات البيوت أو الأفراد الذين لا يبحثون عن عمل ولا يرغبون فيه، وذلك باختيارهم في ظل الأجور المتاحة.

د - يستثني تعريف القوى العاملة فئات القوات المسلحة التي تدخل في مفهوم الموارد البشرية، باعتبار أن هذه الفئات لديها القدرة والاستعداد والرغبة في العمل، لكنها تؤدي دوراً روحياً وطنياً. في حين تعد فئة الأجانب الذين تستقطبهم الدولة استكمالاً للعناصر البشرية المتاحة لها، لوقت محدد أو لزمّن غير محدد عنصراً أساسياً من القوى العاملة.

إن القوى العاملة تمثل جزءاً معيناً من الموارد البشرية في بلد ما، ويتمثل هذا الجزء في ما يدعى نسبة مشاركة القوى العاملة بالنسبة للسكان، وهذه النسبة قد تختلف من دولة إلى أخرى نتيجة لعوامل اقتصادية واجتماعية مختلفة¹.

الفرع الثاني : نمو القوى العاملة

إن دراسة تاريخ الظاهرة هو أفضل مدخل لفهم أبعادها ومن ثم إمكانية التعامل معها مستقبلاً ولذلك رأينا أهمية الكشف عن تطور العمالة في الدول العربية الجاذبة للعمالة انطلاقاً من دراسة العلاقة بين حجم العمالة المواطنة والوافدة في دول المجلس خلال 30 عاماً (1975 إلى 2005)، وذلك بقدر ما توافر لدينا من بيانات، ويشير الملحق رقم (5) إلى جملة الحقائق التالية ذات المغزى للسياسات الخاصة بمستقبل القوى العاملة في دول المجلس.

1. ارتفع تعداد القوى العاملة في دول مجلس التعاون من 2.9 مليون في 1975 إلى 9.6 مليون في عام 2000، أي بمعدل 6% سنوياً. ليصل إلى 14.47 مليون سنة 2005، وهو معدل نمو مرتفع مقارنة ببقية اقاليم العالم، و بالمقارنة بين دول المشرق العربي و دول المغرب العربي و دول مجلس التعاون الخليجي نجد ان معدل نمو القوى العاملة في المشرق وصل سنة 2005 الى 3.6 % ، ووصل في دول المغرب العربي 2.2 % لنفس السنة ، في حين سجلت دول المجلس 4.1 % لسنة 2005²

جدول رقم (3-3) معدل نمو القوى العاملة في الدول العربية الجاذبة للعمالة لعدد من السنوات

المعدل السنوي للنمو:	البحرين	الكويت	عمان	قطر	السعودية	الامارات	الاجمالي
1- العمالة المواطنة:							
1985-1975	6.6%	5.6%	1.4%	7.3%	1.2%	3.9%	1.7%
1995-1985	2.4%	6.2%	3.0%	5.2%	1.4%	5.5%	2.1%
1995-1975	4.4%	5.9%	2.2%	6.2%	1.3%	4.7%	1.9%
2- العمالة الوافدة:							
1985-1975	11.0%	8.2%	5.1%	3.8%	8.5%	6.5%	8.0%
1995-1985	2.9%	4.6%	6.2%	8.1%	4.0%	6.2%	4.5%
1995-1975	6.9%	6.4%	5.6%	5.9%	6.2%	6.4%	6.2%

المصدر: Labor Market Refors in the GCC, MDF3* Girgis, 2002, P.11

¹ "تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق"، مرجع سبق ذكره، ص: 33 - 34.

² MENA Economic Developments and Prospects: Regional Integration for Global Competitiveness - Appendix A: Statistical Tables, 2008, page 142.

2. تطور حجم القوى العاملة الوافدة بمعدلات سريعة مقارنة بالعمالة المحلية، فقد انخفضت نسبة العمالة المحلية من 61% في عام 1975 إلى 26% عام 1995، على الرغم من زيادة نسبة العمالة المحلية من 1.7% إلى 2.5% خلال نفس الفترة الزمنية . بما يعني أن معدل زيادة عمالة الوافدة يصل على 6.2% مقارنة بمعدل العمالة المحلية والذي لا يتعدى 1.9% سنوياً.
3. دولة الإمارات تتصدر قائمة أكثر الدول الخليجية ارتفاعاً في نمو القوى العاملة لمجموع السكان خلال الفترة بين 2000-2007 حيث ارتفعت تلك النسبة من نحو 55.6% إلى نحو 66.8%، ومع تسجيل الإمارات هذا الارتفاع الملحوظ، فقد فاقت هذه النسبة مثيلتها على المستوى العربي في جميع الدول .
4. ويفسر هذا الخلل بشكل واضح تديني مستوى المخراط مخرجات العملية التعليمية بكل إشكالاتها في دول المجلس في سوق العمل، ومن ثم الارتفاع التدريجي للبطالة وما يترتب ط بها من مشكلات اجتماعية وثقافية تضيف عبئاً جديداً على واضعي السياسات السكانية في المنطقة.
5. وصل حجم العمالة الوافدة في منطقة الخليج 5 مليون خلال الفترة من 1975 إلى 1995. ووصل هذا العدد الى حدود 10 ملايين عامل وافد خلال 2005 ، بنسبة تصل الى 70.27% من إجمالي العمالة في دول الخليج .
6. -حققت اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي نجاحات مهمة خلال السنوات الماضية بفضل أسعار النفط المرتفعة والنمو الاقتصادي القوي الذي رافقها . ومثال على هذه النجاحات، الارتفاع الملحوظ في عدد الفرص الوظيفية الجديدة أمام كل من العمالة الوطنية والوافدة. فبشكل عام، نجحت الدول الخليجية في خلص ورفع حصة مواطنيها في القوى العاملة على الرغم من النمو السريع لتلك القوى

الفرع الثالث : التوزيع القطاعي العاملة

إن خصوصية سوق العمل الخليجي الذي يتميز بجذبه لعداد متزايدة من العمالة الأجنبية جعله يتميز أيضاً بخصومية التمايز في طبيعة القطاعات و الوظائف التي يشغلها العاملون المحليون و الوافدون ، و طريقة توزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية و كذا توزيعها على الوظائف تعطي صورة عن طبيعة العمالة الوافدة التي يحتاجها سوق العمل الخليجي.

أولاً - التوزيع حسب القطاعات الاقتصادية

يعتبر التوزيع النسبي للعاملين حسب القطاعات الاقتصادية من المؤشرات الهامة على مدى تطور الاقتصاد أو تخلفه من خلال مدى التناسب أو الاختلال في هذا التوزيع .

الجدول رقم (3-4) يوضح التوزيع النسبي للقوى العاملة على القطاعات الاقتصادية للدول الجاذبة

التوزيع النسبي للقوى العاملة على القطاعات الاقتصادية									اسم الدولة
الخدمات (%)			الصناعة (%)			الزراعة (%)			
2005	2001	1995	2005	2001	1995	2005	2001	1995	
87,1	88,5	90,1	11,8	10,2	8,1	1,2	1,3	1,8	قطر
80,2	78,5	77,7	15,3	16,8	16	4,	4,7	6,3	الإمارات
74,2	71,5	68,6	25	27,5	29,9	0,8	1	1,5	البحرين
81,5	69,3	71,1	16,6	29,6	27,8	1,9	1,1	1,1	الكويت
59,5	53,9	47,1	7,9	11,1	12,6	32,6	35	40,3	عمان
78,1	80,2	73,3	5,7	10,6	12,8	16,2	9,2	13,9	السعودية

المصدر: التقرير السنوي الصادر عن صندوق النقد العربي، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، أعداد متفرقة بتحليل التوزيع النسبي للقوى العاملة على النشاطات الاقتصادية في الدول العربية والذي يتوضح من خلاله مدى التفاوت الحاد في هذا التنوع حيث يبين الجدول رقم (3-4) في هذا الخصوص ما يلي:

أ- العمالة في القطاع الزراعي

يأتي القطاع الزراعي في المرتبة الثانية بعد قطاع الخدمات من حيث استثنائه بالقوى العاملة رغم تراجعها من سنة لأخرى، وتعتبر عمان أكثر استثناءاً بالقوى العاملة في هذا القطاع مقارنة ببقية الدول الست حيث تبلغ 32.6% خلال 2005 في هذه الدولة، وهي تنخفض من سنة لأخرى * تنخفض نسبة العاملين في قطاع الزراعة في بعض الدول الخليج، إذ تقل عن 1% في البحرين ولا تتجاوز 3% في بقية دول مجلس التعاون الخليجي، هذه النسبة المنخفضة تدل على محدودية مساهمة هذا القطاع في اقتصاديات هذه الدول و انخفاض أهميتها.

ب- العمالة في قطاع الصناعي:

يستحوذ قطاع الصناعة على أقل نسبة من القوى العاملة في الدول الخليج، إذ تصل هذه النسبة الى 25% في سنة 2005 البحرين كأعلى نسبة مقارنة ببقية الدول، و ما يلاحظ من تفاوت في نسبة العاملين في قطاع الزراعة في الدول الخليج ينطبق على نسبة العاملين في الصناعة، إذ تتراوح بين

11.8% و 16.6% . في قطر و الإمارات و الكويت ، في حين تقل عن 8% في كل من السعودية و عمان.

ج- العمالة في القطاع الخدمات

يعتبر هذا القطاع حسب بعض الاقتصاديين غير منتج، لأنه لا يدخل مباشرة في عملية الإنتاج . وهو دالة للتقدم و ا لرفاه الاقتصادي و الاجتماعي ، من خلال الجدول نلاحظ استئثار قطاع الخدمات بالنصيب الأكبر من إجمالي القوى العاملة حيث نسبة العاملين في هذا القطاع تتجاوز 80% في دول مجلس التعاون الخليجي .

و وفقا لما جاء في دراسة منظمة العمل الدولية¹ فان قطاع الخدمات يعتبر الى حد الكبير المصدر الاكثر توفيراً لفرص العمل في المنطقة ، كما و انه القطاع الذي شهد أكبر ارتفاع للحصص ما بين 1997 و 2007 ، ففي العام 2007 أمن هذا القطاع حوالي 51.4% من الوظائف في المنطقة ، و هو يلعب دوراً هاماً في توفير فرص العمل للرجال (53%) (تفوق معدل فرص العمل المخصصة للنساء (46.3%) ، من جهته شهد القطاع الصناعي بين العام 1997 و العام 2007 نمواً ضئيلاً من 19.3% الى 61.7% من معدل مجمل فرص العمل في المنطقة ، فان هذا القطاع يلعب دوراً أساسياً في توفير فرص العمل للرجال أكثر منها للنساء و بالتالي فان الم نطقة 25 رجلاً من اصل 100 يعملون في القطاع الصناعي مقابل 11 امرأة من اصل 100 أخيراً سجل القطاع الزراعي انخفاضاً في معدل الاستخدام مع مرور الوقت ، ففي العام 2007، امن هذا القطاع 28% من فرص العمل للمنطقة ، بعدما كان قد قدم 33.0% في العام 1997.

* ان ارتفاع نسبة العاملين في قطاع الخدمات ، و الذي يرافقه انخفاض في نسبة العاملين في قطاع الزراعة، و بقاء نسبة العاملين في القطاع الصناعي منخفضة ، يعني أن استيعاب القطاعات الخدمية للقوى العاملة يتسع ، في حين يبقى استيعاب القطاعات الإنتاجية للقوى العاملة محدوداً كما هو الحال في القطاع الصناعي ، أو أنه يقل كما هو الحال في القطاع الزراعي ، و هو الأمر الذي يؤدي الى انخفاض القوى العاملة في القطاعات المنتجة الرئيسية (الصناعة ، الزراعة) و ارتفاعها في القطاعات الخدمية ، وهي قطاعات تبقى هامشية و لا تؤدي دوراً مهماً في تطور الاقتصاد و توليد الناتج و الدخل طالما بقي تطور القطاعات الإنتاجية الرئيسية (الصناعة، الزراعة) محدوداً.

¹ مكتب العمل الدولي: النمو والاستخدام و العمل اللائق في المنطقة العربية، لحة عامة، في إطار المنتدى العربي للتنمية و التشغيل

يقترض أن القطاعات الخدمية تقدم ما تتطلبه عملية التطور في القطاعات الإنتاجية من خدمات، في حين أن تطورها و اتساع استيعابها للعاملين بدون مثل هذا التطور كما هو الحال في معظم الدول العربية و ارتباطه بتوفير القدرات المالية المرتبطة بتوفير فوائد متأتية من النفط في الدول النفطية بالذات يتحقق على حساب استيعاب العاملين في القطاعات الرئيسية المنتجة ، و هو ما يضعف من درجة إسهام القوى العاملة في النشاطات الاقتصادية.¹

ثانيا: التوزيع الوظيفي حسب الجنسية

إن البيانات حول التوزيع الوظيفي للعمال المحليون و الأجانب في بلدان مجلس التعاون الخليجي نادرة وقديمة في أغلب الأحيان. وتشير المراجعة للبيانات المتوفرة إلى أن أغلب المهاجرين يتركزون في قطاعات البناء والفنادق والمطاعم وتجارة الجملة والتجزئة والأعمال المتزلية. إن أخذنا في الاعتبار أوجه التباين بسبب الاختلافات في الهيكليات الاقتصادية والسكانية، تؤكد البيانات الصادرة عن عمال في العام 2007 المعلومات التي وردت أعلاه وتكشف أن معظم العمال الأجانب يتركزون في قطاعات البناء والتصليلحات والخدمات المتزلية والقطاع الزراعي والصناعي.²

ومن الصعب كذلك الحصول على البيانات حول التوزيع القطاعي والوظيفي للعمال الأجانب استناداً إلى الجنسية إلى ان البيانات القليلة المتوفرة تشير إلى أن مجموع اليد العاملة الأجنبية شكل 91% من كافة العاملين في قطاع الإنتاج، و 96% من العمال الذين يتمتعون بالمهارات المتوسطة، و 98% من العاملين في قطاعي الخدمات والزراعة في العام 1999³.

و يعتبر قطاع "العمال المتزلية" مستقطبا رئيسا لأعداد كبيرة من النساء اللواتي لا يتمتعن بخيارات العمالة الكثيرة في وطنهن⁴ في السنوات الأخيرة، إذ أدى الطلب المتزايد إلى ارتفاع في حصة النساء في تدفقات اليد العاملة الأجنبية إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي. وتعمل النساء المهاجرات بشكل أساسي في قطاع الخدمات المتزلية ويبرز حضورهنّ الضعيف في القطاعات الأخرى من النشاط الاقتصادي

¹ د.فليح حسن خلف ، مرجع سابق ، ص 176

² هجرة اليد العاملة الدولية والعمالة في المنطقة العربية: نشأتها، نتائجها ومستقبلها ورقة عمل مقدمة في منتدى التشغيل العربي

19-21 أكتوبر 2009 بيروت

³ نفس المرجع السابق ذكره

⁴ تقرير الهجرة 2006 منظمة الهجرة الدولية

و تشير الإحصائيات المتوفرة إلى أن قطاع الأعمال المتزلية لا تشغله النساء فقط .ففي البحرين، نهاية العام 2007 ، بلغ مجموع العمّال في قطاع الأعمال المتزلية ما يقارب 64 ألف عامل وتبلغ حصة النساء منهم 64.7 % في حين سجّل الرجال نسبة 35.3%¹ ، و في قطر، كشفت الدراسة الاستقصائية حول القوة العاملة للعام 2007 أن مجموع 72765 من العمّال الأجانب تم استخدامهم في قطاع الأعمال المتزلية، وبلغت نسبة النساء منهم 60.2 % في حين بلغت حصة الرجال 39.8%² .

المطلب الثاني : وضعية البطالة في سوق العمل الجاذب

البطالة ظاهرة وجدت في أغلب المجتمعات الإنسانية في السابق و الحاضر ، حيث انه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة ،و لا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية على مر العصور يخلو من هذه الظاهرة أو المشكلة بشكل أو بآخر ، و ظاهرة البطالة في دول العربية الجاذبة للعمالة كدول الخليج مازالت محدودة بالمقارنة مع الدول العربية الأخرى ، و لم تشكل بعد مشكلة اجتماعية أو اقتصادية ذات شان كبير بحكم الاستمرار في الجذب الهائل للعمالة الأجنبية الوافدة لكن في الآونة الأخيرة بدأت بعض تجليات هذه الظاهرة في البروز خاصة في ظل تزايد عدد المواطنين الخليجين الباحثين عن العمل

الفرع الأول: البطالة في الفكر الاقتصادي

لقد كان لتطور الظروف الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية إسهام كبير في تطور الفكر الاقتصادي الذي اجتهد في تفسير البطالة و إيجاد الحلول المناسبة لها ،فظهرت عدة مدارس تفسر هذه الظاهرة نحاول فيما يلي إعطاء فكرة عن أهم هذه المدارس لتكوين فكرة عن أسباب البطالة سواء في الدول العربية المرسله للعمالة او المستقبله لها

أولاً: مفهوم البطالة

تعرف البطالة³ على أنها عدم وجود عمل في المجتمع ما للراغبين فيه و القادرين عليه ، أي أنها تعني صنف العاطل عن العمل ، لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل : مثل الأطفال، المرضى ، كبار السن و الذين احيلاو على التقاعد ، بالمقابل هناك من هو قادر على العمل و لا يمكن اعتباره بطالا مثل :الطلبة في الطورين الثانوي و الجامعي ،و نستبعد من هو قادر على العمل و لا

¹ هيئة تنظيم سوق العمل عمان 2008 .

² تقرير جهاز الإحصاء القطري، 2008

³ مصطفى سلمان و آخرون :مبادئ الاقتصاد الكلي (دار المسيرة للنشر و التوزيع.الاردن.2000م)ص 237

يبحث عنه لغناه المادي و كذلك الذين لديهم منصب شغل و يبحثون عن آخر باجر مرتفع و يقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين ، بشكل عام يمكن القول عن الشخص انه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطان:

- القدرة على العمل

- البحث عن العمل

ثانيا - أنواع البطالة

يمكن إدراج أهم أنواع البطالة فيمايلي:

1- البطالة الدورية (العالمية):

هي تلك البطالة المرتبطة بحركة الدورات الاقتصادية المعتادة في الاقتصاديات الرأسمالية والتي تمر بمرحلة رواج يزدهر فيها النشاط الاقتصادي وبالتالي يرتفع مستوى التشغيل ثم يتبعها مرحلة كساد ينخفض خلاله حجم الطلب وبالتالي انخفاض مستوى التشغيل , ويصاحب ذلك تسريح للعمالة التي تعود مرة أخرى إلى إعمالها عندما تحدث حالة رواج.

2- البطالة الاحتكاكية¹:

يحدث هذا النوع من البطالة بسبب تنقل قوة العمل بين المناطق والمهن المختلفة وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحث عن العمل ممن تتوافر لديهم فرص عمل حيث يبحث كل منهم عن الآخر.

3- البطالة الهيكلية:

ترجع هذه البطالة إلى تغيرات هيكلية تصيب الاقتصاد القومي وتؤدي إلى حدوث نوع من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والقدرات والمؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل , وهذه التغيرات قد تكون راجعة إلى تغير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغير في الفن الإنتاجي المستخدم في إنتاج هذه المنتجات أو حتى تغيرات في سوق العمل نفسه , أو بسبب انتقال الصناعات إلى مناطق جديدة. ويعتبر هذا النوع من البطالة أخطر أنواع البطالة حيث إن المتعطل لأسباب هيكلية يجد صعوبة في الحصول على فرصة عمل , كما أن فترة البحث عن عمل قد تطول , وأيضا فان العوامل التي أدت إلى عدم حصوله على فرصة عمل قد يصعب حلها والتغلب عليها في الأجل القصير

¹د. على عبد الوهاب نجا ، مشكلة البطالة و أثر برنامج الاصلاح الاقتصادي عليه ا دراسة تحليلية - تطبيقية ، الدار- الجامعية

4- البطالة السافرة :

والمقصود بها وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه ولكنهم لا يجدون عملاً , ويعاني جزء كبير من قوة العمل من هذا النوع فهي إما أن تكون دورية أو احتكاكية أو هيكلية وتزداد حدة البطالة السافرة في الدول النامية حيث تكون أكثر قسوة وإيلاماً نتيجة عدم وجود نظم لإغاثة البطالة أو ضالة برامج المساعدات الاجتماعية الحكومية

5- البطالة المقنعة:

هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل , ويوجد هذا الشكل في القطاع الصناعي في البلدان النامية , وكذلك في قطاعات الخدمات الخاصة والحكومية وكذلك في القطاع الزراعي. إذن البطالة المقنعة تعني :

- نقص الإنتاج مع توفر الأيدي العاملة في مكان العمل.

-نقص المردود المالي من العمل حيث أن هذا يؤدي إلى انخفاض مستوى الرفاه الاجتماعي

-نقص أو عدم استغلال مهارات وقدرات العاملين بالشكل الصحيح والمناسب مما يؤدي إلى إهدار الطاقات البشرية وهذه الظاهرة تنتج عادة من عدم التوافق بين نظم التعليم ومتطلبات سوق العمل.

ثالثاً: التفسير الاقتصادي للبطالة

تعددت المدارس التي حاولت تفسير البطالة ، نحاول فيما يلي استعراض أهمها وفقاً لظهورها الزمني

1 - البطالة عند الكلاسيك :

ترى النظرية التقليدية أن آليات سوق العمل كفيلة بامتصاص كل فائض في عرض العمل، و لا مجال لوجود البطالة ، و أن وجدت فهي اختيارية ، حيث يرفض العمال الأجر المنخفض السائد في السوق حيث تتوفر فرص الشغل لكل الراغبين فيه، ولا وجود للبطالة عند قيم $(W^* . L^*)$ ، ما عدا تلك التي لا تعبر عن اختلال التوازن و إنما هي بطالة " إرادية " أو طبيعية تسمى "احتكاكية".

أ - البطالة الإرادية:

عبارة عن بطالة ناجمة من إرادة العمال عندما يرفض الأجر المقابل لإنتاجيته الحدية و هو رفض قد يكون حراً أو إجبارياً و يمكن له أن ينشأ إما عن التشريع أو عن العادات و التقاليد الاجتماعية

خلال مفاوضة جماعية حول الأجور ، أو عن بطء في التكيف مع التبدل كليات أو عن مجرد الطبيعة الإنسانية¹

ب- البطالة الاحتكاكية:

عادة ما تفرزها ظروف مرتبطة بالحياة المعاشية الاقتصادية. يمكن لمثل هذه البطالة أن تنجم مثلا عن خطأ في الحساب أو تقطع في الطلب، أو عن التأخر الناشئ عن تبدلات م فاجئة ، أو لأن الانتقال من عمل لآخر لا يمكن أن يحدث دون انقضاء مهلة معينة بحيث توجد دائما في مجتمع غير سكوني . نسبة معينة من المواد المستخدمة بحاجة إلى إعادة التنظيم²

و من غير هذين النوعين من البطالة لا ترى المدرسة الكلاسيكية نوعا آخر من البطالة.

2- البطالة عند كيتز:

يستنتج مؤلف النظرية العامة أنه³ ليست هناك أية ضرورة في تغيير الأجور الحقيقية و الأجور الاسمية بشكل متناسب، لكن من الضروري تخفيض الأجر الاسمي ما دام ثابتا كما جاء في موقف التحليل الكلاسيكي بمعنى أدق، التركيز على حتمية ارتفاع الطلب الكلي أو "الطلب الفعال" عند حدوث بطالة إجبارية لأن الضغط الممارس من طرفه يدفع الأسعار أن تميل للارتفاع.

إن العيب الواضح الذي اكتشفه " كيتز" في النظام الرأسمالي كونه يتضمن كما جاء في التحليل الكلاسيكي ميكانيكية ذاتية تعمل على عدم حدوث فترات الانكماش الطويلة الأجل و تجعل النظام قريبا من مستوى التشغيل الكامل لو حدث أن ابتعد عنه، دفعته إلى وضع نظرية بديلة معارضة تماما للنظرية الكلاسيكية أوضح فيها كيف يتحدد مستوى التشغيل كما شرح بوضوح لماذا قوى السوق لا تستطيع أن تؤكد لنا أن الطلب الفعال يتحدد تلقائيا عند مستوى التشغيل الكامل. و قد أشار " كيتز" إلى ان مستوى التشغيل الكامل ما هو سوى إحدى المستويات الممكنة، و أن من المستويات ما يكون عند أقل من مستوى التشغيل الكامل ، و كان مقتنعا أنه من الضروري للحكومة أن تأخذ المسؤولية من خلال سياستها الاقتصادية للوصول بالاقتصاد القوي إلى مستوى التشغيل الكامل أي من خلال تغيير مستوى اتفاتها و من خلال إحداث تغييرات في التشريعات الضريبية.

¹ جون ميلز كتر النظرية العامة في الاقتصاد ، ترجمة رضا نعاد- منشورات مكتبة دار الحياة، بيروت 1962 ، ص29

² المرجع نفسه ص28

³ JOELL JALLADEAU, Introduction à la Macroéconomie Modélisation de base et redéploiements théoriques cas temporaires édition "Ouverture caromique » Blarique 93 P312-313

و الأهمية¹ العلمية للاختلاف بين الاقتصاد الكلي الكلاسيكي و الاقتصاد الكلي الكيترى يجب أن نكون مدركين لأثرها، فبمجرد أن تقبل وجهة نظر " كيتز " بأن الاقتصاد لو ترك لقوى الطبيعة فقد لا يتجه للوصول إلى وضع التشغيل الكامل، فإن الطريق مفتوح لاستخدام السياسات التي تحقق هذا الغرض و التي استبعدتها وجهة النظر الكلاسيكية.

3- النظريات الحديثة في تفسير البطالة:

لقد ظهرت العديد من النظريات الحديثة و التي حاولت تفسر ارتفاع معدلات البطالة إلى مستويات غير مسبوقة منذ أوائل سبعينيات القرن الماضي فيما عرف بالركود التضخمي و ذلك من خلال تطوير و تعديل النظريات السابقة (الكلاسيكية و الكيترية) بإدخال فروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسير تلك الظواهر الحديثة ، و لعل أهم هذه النظريات:

- **نظرية البحث عن العمل²**: ظهرت هذه النظرية في السبعينات ، و تركز على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل و تعتبر البطالة اختيارية تحدث بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل البحث و جمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم و الأجور المعطاة . تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية :

1 - نقص المعلومات ، حيث أن كل بطل يبحث عن العمل الأحسن أجرا ، و المشكل انه لا يعلم ما هو الأجر الأحسن ، لان الأجور المقترحة من طرف المؤسسات يتغير من مؤسسة لأخرى .
2- كلما كانت مدة البحث في سوق الشغل طويل ة ، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه مرتفعا؛

3 - للأفراد بدون عمل إمكانية تحصيل كمية كبيرة من المعلومات و عدد هائل من الاتصالات بالموظفين (أبواب العمل) مقارنة بالعمال الذين يشغلون منصب عمل حيث تعتبر البطالة في هذه النظرية استثمارا؛

4 - تحصيل المعلومات حول الأجور و مناصب العمل مكلفة (لان البطال عندما يقوم بالبحث فانه ينفق المال من أجل تنقلاته ، أو لشراء المجلات....).
لقد تعرضت هذه النظرية لعدة انتقادات أهمها :

¹ سامي خليل -نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم و النظريات الأساسية، الكتاب الأول، الكويت 1994 ،، ص89
² -لعيش ليلي، ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 2000
ص 4 . و د. على عبد الوهاب نجا ، مشكلة البطالة و أثر برنامج الاصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية - تطبيقية الدار- الجامعية، 2005، ص 46- 47 .

1 - حسب نظرية البحث عن العمل حظوظ خروج العمال من البطالة يرتفع مع مدة البطالة غير أن الدراسات التجريبية بينت عكس ذلك ، حيث أن احتمال الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة العمل و تقل في حالة بقائهم متعطلين؛ كما توجد حالات انتقالات بين الوظائف بدون مرور الفرد بحالة البطالة.

2 - تعتبر هذه النظرية البطالة اختيارية(إرادية)، إلا أنه لا يوجد أثر لتحليلي ظاهرة التسريح ، إذ أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع إلى استغناء أصحاب العمل عنهم (خاصة في فترات الركود)؛

3 - لا يمكن في هذه النظرية التفرقة بين البحث عن العمل و البطالة ، إذ أن كل تغيير في العمل لا يعتبر حتما نابعا من البطالة.

- نظرية العقود الضمنية:

تنطلق نظرية العقود الضمنية من مبدأ أن إبرام العقد يكون بين العارض و الطالب للعمل مقابل خدمة متبادلة (أو مدة التبادل)بهدف تسيير مخاطر عدم التأكد الموجودة في الأسواق ، فمن¹ ناحية يسعى العمال باعتبار كرههم للمخاطرة ، إلى التقليل ما أمكن من التقلب في دخولهم ، التي يتسبب بها عادة التقلب في طلب الإنتاج ،، و في غياب ما يؤمن لهؤلاء هذا الهدف تبقى المنشأة التي يعملون بها هي أفضل وسيلة لتأمين هذا الهدف ،و من ناحيتها تسعى المنشأة باعتبار كرهها للمخاطرة أيضا إلى البحث عن صيغة تعاقدية تخص الأجور ، و مستوى الاستخدام ، تلتزم بها اتجاه العاملين ليدها ، و تؤمن في نفس الوقت هدفهم ،فالمنشأة لن تدخل طرفا في مثل هذه العقود إلا إذا كان الأجر المتفق عليه يقل عن متوسط الإنتاجية العمالية، مما يتيح لها في الظروف العادية أن تحوز على هذا الفرق كمكسب إضافي ، و العمال من جهة أخرى لن يمانعوا في خسارة هذا الفرق ، طالما أنه يمثل في نظرهم قسطا يدفعونه لتأمين الثبات المنشود في أجورهم.

إذن حسب هذه النظرية ،الأجور لا تنتقل إلى أعلى أو أسفل عند انخفاض الطلب على العمل لان²:

- المستخدمون يقدمون للعمال عقود تضبط قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية.
- المنشآت تهتم بالمجموع الكلي لأجور المقدمة خلا ل عدة فترات ، و بالتالي هي على استعداد لتسوية كافة التقلبات التي يمكن أن تطرأ ،بينما ينفر العمال من هذا الخطر و يفضلون أجرا ثابتا.

¹ د. أسامة بشير الدباغ ،البطالة و التضخم المقولات النظرية و مناهج السياسة الاقتصادية الطبعة الاولى 2007 الاردن ، ص 407- 408 .

² David Marsden ;Marche du travail ;édition economica ;Paris ;1989 ; p9 .

- عند تغير أسعار المنتج إلى أعلى، فإن أصحاب الأعمال يحتفظون بالفرق كقسمة تأمين، و عند تغييرها نحو الأسفل (انخفاض)، يمنح أصحاب الأعمال العمال بنسبة معينة من الإيراد المؤمن.

نظرية رأس المال البشري :

ظهرت نظرية رأس المال البشري في بداية الستينات معتمدة على الفرضيات التالية :

* كل استثمار في رأس المال البشري يرفع من القدرات الفردية للمجتمع .

* كل استثمار في رأس المال البشري يستلزم نفقات ومنه الاستثمار لا يتحقق إلا إذا توقع الفرد أنه سيحصل من خلاله على ربح يعوضه نفقاته التي يفترض أن تكون نقداً.

* الطلب على التعليم مرتبط بمتطلبات المؤسسات .

تفسر نظرية رأس المال البشري اختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من ورائه قصد تحسين إنتاجيتهم والاستفادة من أكبر دخل ممكن، و بالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري للتكوين من أجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة .
وبالتالي فإن الاهتمام يركز على الوظيفة وليس بمن يشرفون عليها .

- نظرية تجزئة سوق العمل¹ :

تهدف هذه النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة والكشف عن أسباب ارتفاعها في قطاعات معينة ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى، و تفترض هذه النظرية وجود نوعين من السوق :

- **السوق الأولية** : تتميز بالأجور المرتفعة، إمكانيات الترقية، استقرار العمل، وظروف العمل الحسنة (مثل قطاع المحروقات في الجزائر).

- **السوق الثانوية** : عكس السوق السابقة فأجوره منخفضة، ويتميز بعدم استقرار العمل وعدم إمكانيات الترقية، تتضمن هذه السوق المؤسسات الإنتاجية كثيفة العمل، وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية، مما يعني أن المشتغلين بها يكونوا أكثر عرضة للبطالة .

وقد أضاف **M.Piore**² على أن هناك تفرقة داخل السوق الرئيسي (الأولية) بين سوق رئيسي عالي وسوق رئيسي متدني حيث :

¹د. علي عبد الوهاب نجما مرجع سابق ص55-56 .

² قام M.Piore دراسة ميدانية لسوق العمل خلال الستينات، ووجد أن قوة العمل الامركية تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق و النوع و السن و المستوى التعليمي .

* السوق الرئيسي العالي يتميز بمناصب شغل تتطلب تكوين ذو مستوى عالي ، حركية عالية ، من عمل إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى .

السوق الرئيسي المتدني مشكل من هيكل أجور تقليدي ، نظام ترقية داخلي متطور ، استقرار قوي للشغل ، تكوين أساسي وتقني ناقص .

-نظرية الأجر المكافئ :

تذهب هذه النظرية إلى أن إنتاجية العامل ، و بالتالي الجهد الذي يبذله العامل في الإنتاج ليس مستقلا عن قيمة الأجر الحقيقي ، بل يرتبط به ارتباطا مباشرا (على الأقل ضمن مدى معين من دالة الإنتاج) لذا ليس من مصلحة المنشأة الإنتاجية أن تعمل على تخفيض الأجر ، التي تدفعها للعاملين لديها ، كلما واجهت ظروفًا تؤدي إلى الانخفاض في مستوى الطلب على إنتاجها.¹

أي أن أصحاب العمل يقومون بدفع أجور للعمال أعلى من الأجور التوازنية في السوق ، و ذلك لتشجيع العمال على زيادة إنتاجيتهم ، مما يزيد من عرض العمال لقوة عملهم و من ثم ظهور

البطالة، و أسباب رفع الأجر بالنسبة لأصحاب العمل هي :

- الرغبة في جلب العمال ذوي المهارات (كفاءات عالية)؛

- تشجيع العمال على البقاء؛

- زيادة إنتاجية العمل ، وهذا باعتبار أن الأجر المرتفع يحفز العمال إلى عدم تضييع الوقت و عدم التغيب و بذل جهود كبيرة لزيادة الإنتاج؛

رغم حداثة هذه النظرية إلى أنها تعرضت إلى بعض الانتقادات انطلاقا من إهمالها لمتغيرة جديدة في سوق العمل لا يمكن أن يستهان بدورها في هذا السوق إلا وهي "النقابات العمالية" التي تدافع عن مصالح العمال حتى و ان لم يبذلوا جهدا كافيا (خاصة في الدول المتخلفة أين نجد أن قوة النقابات العمالية كبيرة و يمكنها فعلا أن تتدخل في تحديد أجور العمال) .

- نظرية اختلال التوازن:

ترتكز هذه النظرية في تحليلها للبطالة على سوقين اثنين هما سوق السلع و سوق العمل ، و نبني هذه النظرية على فرض جمود الأسعار و الأجور في الأجل القصير ، و يرجع ذلك إلى عجزها عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود ، و نتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة الاختلال المتمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب ، مما يقود إلى بطالة إجبارية ، و لا تقتصر

¹ د. أسامة بشير الدباغ ، مرجع سابق ، ص 417 ،

النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل و إنما تسعى أيضا إلى تحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل و سوق السلع ، إذ يمكن أن ينتج نوعين من البطالة هما:

***النوع الأول** : يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع من نقص في سوق العمل ، حيث أن أصحاب العمل لا يقومون بتشغيل عمالة إضافية نظرا لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه ، (يلاحظ أن هذا النوع يشبه تحليل البطالة عند كيتز ، لهذا يعرف بالبطالة الكيترية)

***النوع الثاني** : يتمثل في حالة الطلب على السلع يكون أ : بر من عرضها ، مع حالة ارتفاع معدل الأجر الحقيقي مما يدفع أصحاب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع و عدم زيادة مستوى التشغيل و ذلك بسبب انخفاض مرودية المشاريع الإنتاجية الإضافية ، و نظرا لتشابه هذه الحالة مع التحليل الكلاسيكي يعرف هذا النوع بالبطالة الكلاسيكية.

الفرع الثاني : تطور البطالة في الدول الجاذبة

في العقد السابع و أوائل العقد الثامن من القرن الماضي و بالتحديد خلال الفترة 1973-1983 و نتيجة لارتفاع الكبير في أسعار النفط استخدمت حكومات الخليج الفوائض البترولية في تمويل برامج وخطط تنموية طموحة جدا، جاء في مقدمتها مشاريع البنية التحتية المادية و البشرية ، كما توسعت حكومات دول المجلس بتقديم الدعم للصناعات المحلية ، و إلى جانب هذه السياسات لعبت الحكومات دور التوظيف الأول ، الأمر الذي أدى إلى تكديس القطاع الحكومي بالعاملين و زيادة الصرف الحكومي على الرواتب¹ ، فقد شجعت الحكومات الخليجية المواطنين على الالتحاق بالقطاع الحكومي و ذلك بتوفير مجرم وعة من المزايا شملت معاشات مغرية و علاوات اجتماعية للزوجات و الأطفال و إعانات للسكن و التعليم و الخدمة الصحية و المنتجات الاستهلاكية الأساسية ، و أدى ذلك إلى تكديس أكثر من 85 % من المواطنين في وظائف القطاع الحكومي ، خاصة و أن أحجام عدد السكان لهذه الدول تع تبر صغيرة نسبيا ، إذن في هذه الفترة تم استيعاب كامل لقوة العمل المحلية بسهولة ، و بأجور مرتفعة ، و اقترب معدل البطالة الطبيعية في تلك الفترة من الصفر إن انخفاض أو انعدام معدل البطالة في دول المجلس تلك الفترة يعود لأسباب من أهمها² :

¹ نورة احمد البدور ، أسباب البطالة في الخليج ، و رقة مقدمة في إطار ورشة عمل " البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج

العربية ، نحو إستراتيجية للحد من آثارها ن الدوحة 2008 ، ص 15

² د. أحمد منير النجار : أسواق العمل و مشكلة البطالة و التوظيف و أثرها على التنمية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية :

مدخل نظري، و رقة مقدمة الى المؤتمر العلمي الخامس للاقتصاديين اللغويين 2001 ، ص 40

- جهود التنمية التي بذلتها هذه الدول لتستوعب كامل العمالة المحلية و استيراد عمالة وافدة شكلت أكثر من 80 % من قوة العمل؛

- جهود التنمية البشرية المتمثلة في التعليم على مستوياته كافة مما أدى لامتناس أعداد كبيرة من قوة العمل كانت ستدخل لسوق العمل .

- التزايد الملحوظ للجرة الدولية لدول المجلس مما يعنى انعدام البطالة المحلية و قد ساعد في ذلك سهولة إجراءات الاستقدام آنذاك

و مع انخفاض أسعار النفط عام 1983 و ما صاحب ذلك من آثار سلبية على الناتج المحلي للدول الخليج و مستوى العاملة فيها بسبب انخفاض معدلات الإنفاق الحكومي الاستثماري و الجاري معا ، خاصة أن مشاريع البنية التحتية قد اكتملت تقريبا ، كما تقلصت مشاريع التوسع العمراني و التي كانت تعتمد أساسا على كثافة عمالية عالية ، و حصل التغير أيضا بسبب السياسات الانكماشية التي انتهجتها دول الخليج التي أخذت تضيق استقبال العمالة الوافدة بشكل ملحوظ ، إضافة إلى آثار حرب الخليج الثانية التي أدت إلى خروج ما يعادل 2.5 مليون عامل عائد خلال عامي 1991/1900 و رغم إجراءات طرد العمالة الغير شرعية ، إلا أن ذلك لم يؤد لإيجاد فرص عمل للمواطنين الذين لم يقبلوا بفرص العمل المتاحة، إضافة إلى ذلك فإن القطاع الخ اص لم ينجح للان باستقطاب العمالة المواطنة ماعدا بعض الوظائف الكتابية و الإشرافية رغم قوانين دعم العمالة في القطاع الخاص التي اتبعتها دول المجلس.

إن الإحصائيات المتوفرة تشير إلى أن أداء دول الخليج بشأن البطالة في العقد التاسع تبدو أكثر سوءا مما كانت عليه خلال السبعينيات، حيث تراوحت المعدلات ما بين 1.2 % في الكويت إلى حوالي 5 % في السعودية و البحرين، غير أن معدلات البطالة شهدت ارتفاعا حاد في معظم دول الخليج ابتداء من منتصف الثمانينات و أوائل التسعينيات ، فقد ارتفعت في السعودية من 5.1% إلى 13.4% عام 1992 ، و قد انخفضت إلى حد ما في منتصف التسعينيات لتصل إلى 8.1% عام 1999 إلا أنها عاودت الارتفاع إلى 9.7% حسب آخر مسح للقوى العاملة اجري عام 2002 ، و بالمثل ارتفع معدل البطالة الكلي في البحرين من اقل من 5% عام 1975 إلى ما يزيد على 11% في أوائل عقد الثمانينات و إلى 12.6% عام 2001 ، و خلال نفس الفترة ارتفعت نسبة البطالة في عمان من اقل من 6 % إلى نحو 15% و ارتفعت نسبة البطالة في الكويت من حوالي 1% إلى حوالي 4% عام 2002 و بلغ 5 % عام 2004 ، و في دولة الإمارات العربية المتحدة ارتفعت نسبة البطالة

من حوالي 1.7 % عام 1971 إلى 8.6 % عام 2001 ثم إلى 11.4 % عام 2004 ، و في قطر ظلت النسبة في حدود 3 %¹

وتشير آخر الإحصائيات حسب ما أوردها "محمد ديتو" إلى ارتفاع عدد طالبي العمل بين الشباب الخليجي ، خاصة بين الإناث ، إذ تمثل الإناث أكثر من 84.8 % من طالبي العمل في البحرين ، و 63.2 % في الكويت ، و بلغت 65.8 % في قطر و سجلت أدناها في السعودية بـ 40.9 % ، و 76.6 % في الإمارات العربية المتحدة².

- ما يعقد المشكلة أيضا نزاييد أعداد خريجي الجامعات و المعاهد العليا ، و استمرار الخيارات المفضلة لديهم و هي الوظائف الحكومية ، لذلك لا بد و أن تظهر مشكلة البطالة في أوساط الشباب الخليجي - إن توفر أعداد كبيرة جدا من العمالة الوافدة الرخيصة (حوالي 80 %) ، و تشبع القطاع العام ، و عدم التوافق بين المؤهلات التعليمية التي يحملها المنظمون الجدد لسوق العمل ، و عدم حصولهم على المهارات المطلوبة للوظائف المتاحة ، كل ذلك أدى إلى تصاعد مشكلة البطالة في دول الخليج .

الفرع الثالث: أسباب البطالة في الدول الجاذبة

يمكن تقسيم أسباب البطالة في دول الخليج حسب مصدر المشكلة إلى ثلاث مجموعات

أولاً- أسباب مرتبطة بطبيعة الشباب الخليجي:

- رغبة الشباب الخليجي في العمل في قطاع معين ، و هو القطاع الحكومي الذي تتركز فيه العمالة الوطنية (الخليجية) نظرا لما يقدمه القطاع من امتيازات و حوافز تشجع الأفراد على الالتحاق به ، الأمر الذي يحقق لمنتسبيه الاستقرار و الأمن الوظيفي .

- القيم السلبية نحو بعض المهن ، حيث ينظر الشباب و المجتمع نظرة سلبية إلى بعض الأعمال كالمهن الفنية_ اليدوية، الأمر الذي يحد من التحاق الشباب بهذا النوع من المهن بالرغم من احتياج سوق العمل إليها¹ .

¹ الإحصائيات الواردة ل رمضان الشراح: نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة و توطين العمالة في الخليج ورقة مقدمة لمؤتمر الدولي حول "أزمة البطالة في الدول العربية" ، مصر 2008

² المصادر- البحرين : التقرير الإحصائي الشهري حول مستحقي الإعانة بنظام التأمين ضد التعطل لشهر أكتوبر 2008 م

- الكويت : برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة

- عمان : النشرة الشهرية عن مؤشرات سوق العمل - أبريل 2008 - وزارة القوى العاملة - سلطنة عمان.

-السعودية: بحث القوى العاملة لعام 2008-الدورة الأولى - مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات - السعودية .

- الامارات : هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية "تنمية"

- إقبال الشباب على الالتحاق بالتخصصات الجامعية الغير مطلوبة في سوق العمل، و يعد ذلك من أهم أسباب بطالة الإناث، نظرا لإقبالهن على الال تحاق في مراحل التعليم الجامعي بالكليات النظرية التي لا توجد لها فرص عمل موازية لمخرجاتها .

- لا يقبل الشباب على العمل الحر و الاستثمار في القطاع الخاص بسبب الخوف من المخاطرة و الميل إلى الأعمال المستقرة، لذلك يعتبرون أن العمل الحكومي صمام أمان لمستقبلهم و مستقبل عائلاتهم، إضافة إلى نظرهم على إن العمل الحكومي سبيل مشروع للحصول على جزء من العائدات النفطية بحكم المواطنة الخليجية² .

ثانيا- أسباب مرتبطة بالنظام التعليمي :

- الانفصال بين سياسات التعليم و التخطيط للقوى العاملة و التدريب و التأهيل و التشغيل، حيث توجد فجوة كبيرة بين ما يتلقاه الشباب من التعليم و التدريب و بين احتياجات سوق العمل و متطلباته .

- تدهور مستوى التعليم و ضعف كفاءة الخريجين بسبب تدهور نوعية التعليم و المناهج و أساليب التدريس، و انخفاض مستوى الأكاديمي للخريجين، إضافة إلى انخفاض مستوى التعليم الفني و التطبيقي و صعوبة توفير التقنيات أو الوسائل التي تواكب التطور الصناعي و المعلوماتي السريع، الأمر الذي اثر في إحداث التوائم مع احتياجات سوق العمل .

- ارتفاع معدلات البطالة يعود إلى التطلعات المهنية التي يولدها النظام التعليمي لدى الخريجين، وهذا يشكل عدم إقبال الخريجين على بعض الفرص المتاحة بسوق العمل، مما يجعلهم يظلون عاطلين عن العمل لفترة ما بحثا عن الأعمال التي تتلاءم مع تطلعاتهم .

- عدم وجود نوع من التوازن و التكامل بين العرض و الطلب، حيث يلاحظ و جود فائض كبير في بعض التخصصات و عجز في بعضها الآخر نتيجة الإحجام عن الالتحاق بالتخصصات ذات الطابع المهني.

ثالثا- أسباب اقتصادية³:

¹ محمد بن عبد الله السليطي، و رقة مقدمة في إطار ورشة عمل " البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، نحو إستراتيجية للحد من أثارها ن الدوحة 2008 ص67

² د، فاطمة على الكبيسي، البطالة لدى الشباب القطري و رقة مقدمة في إطار ورشة عمل " البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، نحو إستراتيجية للحد من أثارها ن الدوحة 2008، ص56

³ يتصرف من الطالبة عن: د. أحمد منير النجار، مرجع سابق، ص 45-47

- أدت الطفرة النفطية التي شهدتها المنطقة و ما صاحبها من تضخم إلى جعل اغلب المستثمرين يلجؤون للاستثمارات ذات العوائد السريعة من دخول في نشاط المضاربة في البورصات و العقارات و عدم التوجه للقطاعات الإنتاجية، مما عزز تقليص الفرص في خلق وظائف جديدة .
- فشل بعض أنماط التنمية التي انتهجتها دول الخليج في خلق فرص العمل و إعداد الكوادر المناسبة ، إذ أن عددا من الاستثمارات الأجنبية و المحلية لم تسهم في خلق فرص عمل لأبناء المنطقة، وإنما أدت إلى مزيد من العمالة الوافدة (الإدارة الدولية للمشاريع)
- أدت مشاريع الخصخصة للمشروعات العامة و المرافق التي كانت تملكها الدولة و نقل ملكيتها للقطاع الخاص إلى الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين و العاملين و تسريحهم إلى التقاعد المبكر، الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم البطالة في دول الخليج.
- تنامي العولمة ، و تبني دول المنطقة سياسة الاقتصاد الحر و السوق المفتوحة خلقت صعوبات شديدة للحكومات في عملية التخطيط و صنع القرار الاقتصادي ، حيث لم تعد الدول تملك أي سيطرة لمنع كبح التدفق العام لرؤوس الأموال للخارج ، و كانت القوى المحلية إحدى ضحايا هذا الاتجاه .
- إغراق سوق العمل بالعمالة الوافدة، حيث يتميز سوق العمل الخليجي كما اشرنا سابقا بنسب مرتفعة للعمالة الوافدة تراوح حتى 89% من مجموع القوى العاملة.

الفرع الرابع : مقارنة بين البطالة في الدول العربية المرسله و المستقبله للعمالة

إن دراسة معدلات البطالة في الدول العربية المستقبله للعمالة أوضح أن هذه الأخيرة تعاني من مستويات دنيا من البطالة ترجع في مجملها إلى طبيعة الشباب الخليجي الطامع في المناصب الحكومية و إحجام عن الوظائف المتدنية لصالح غير المواطنين ، أما البطالة في الدول العربية المرسله للعمالة التي تتميز بحجمها السكاني الكبير الذي يفوق مواردها فهي تشكل تحديا حقيقيا لهذه الدول نظرا للارتفاع معدلات البطالة بها.

نحاول فيما التعرف على حجم البطالة في هذه الدول و معرفة أسبابها

اولا - حجم البطالة

إن تصاعد معدلات البطالة في الدول العربية المرسله للعمالة هي من اخطر التحديات التي تواجه هذه الدول في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة . وتشير احدث التقارير إلى أن معدل البطالة في الوطن العربي يبلغ 20% أي نحو 19 مليون عاطل عن العمل من أصل 180 مليون عاطل عن العمل

في العالم¹ جلهم ينتمون إلى الدول المشرق العربي و شمال إفريقيا التي تعبر مرسله للعمالة و بعض منها مرسل و مستقبل للعمالة في آن واحد .
ويمكن تصنيف الأقطار العربية من حيث معدلات البطالة إلى ثلاث مجموعات² تتفاوت بينها في معدلا البطالة و ذلك على النحو التالي:

* **المجموعة الأولى** و هي مجموعة المستقبله للعمالة و تضم دول مجلس التعاون الخليجي المشار إليها سابقا (قطر، الكويت،السعودية،عمان،المارات و البحرين) ، حيث تتميز هذه المجموعة بتدني معدلات البطالة بها مقارنة ببقية الدول العربية إذ لا تتجاوز نسبة البطالة بها حدود 7.5 % و ذلك في سلطنة عمان كأعلى نسبة في هذه المجموعه في حين نجدها في دولة الكويت تتراوح في حدود 1.67 %.

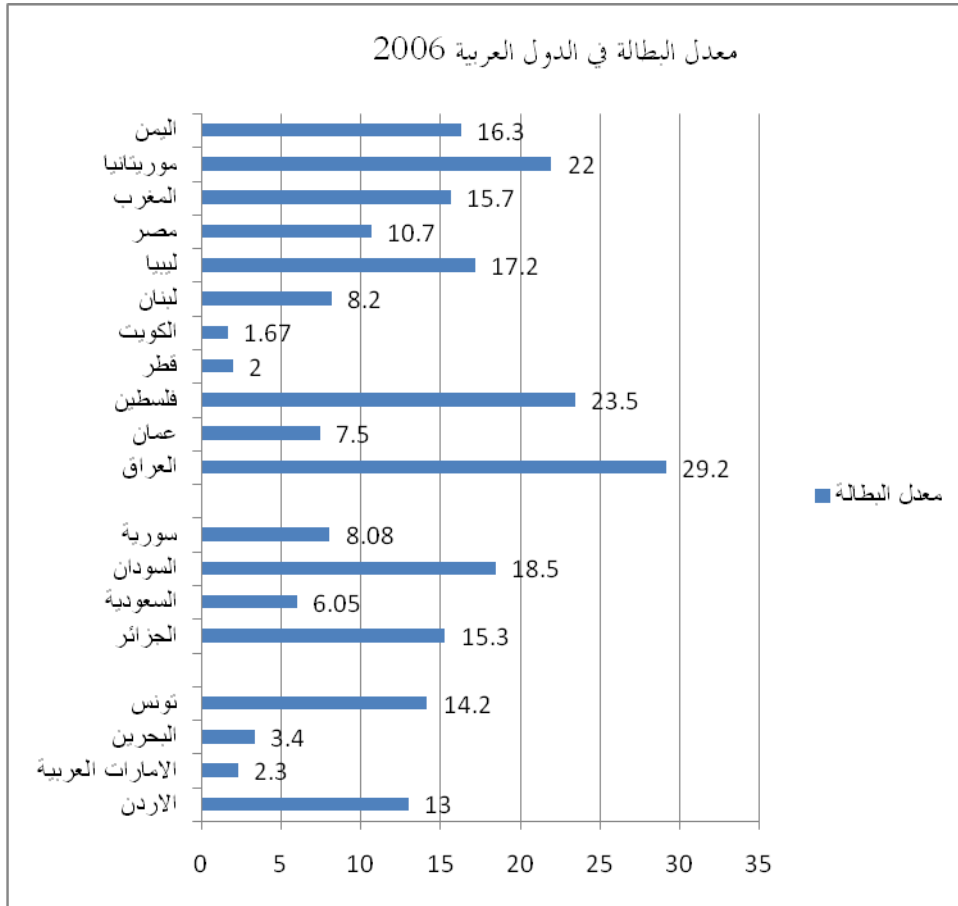
* **المجموعة الثانية** و هي تضم كل من (سوريا، لبنان، ليبيا) تتميز هذه المجموعة بمعدلات بطالة وسطية مقارنة بين معدلات البطالة في المجموعة الأولى و بقية الدول العربية الأخرى ، إذ نجدها تتراوح كحد أدنى و حد أعلى بين 8.08 %، 10% في سوريا و ليبيا على الترتيب و هذه الدول تعبر مرسله للعمالة باستثناء ليبيا التي ترسل و تستقبل العمالة

* **المجموعة الثالثة** و هي تضم بقية الدول العربية الأخرى (الأردن، تونس، الجزائر، المغرب، مصر، اليمن موريتانيا، فلسطين، العراق، السودان) ، و في هذه المجموعة نجد م عدلات بطالة هي الأعلى في العالم حيث يوجد أعلى معدل و فق آخر سنة متاحة في العراق و فلسطين و هذا يعود للظروف الحرب التي تعرفها كل من الدولتين .

الشكل رقم (2-3) يبين المستوى العام للبطالة في البلدان العربية

¹ جاسم السعدون، آفاق الاقتصاد العربي.. ماذا يمكن عمله- الدوحة 2003

² منظمة العمل العربية - تقرير المدير العام - القاهرة 2002



المصدر: تقديرات منظمة العمل العربية استنادا على مصادر إحصائية عربية ودولية

و تسجل الدول العربية المرسله للعمالة اعلي معدلات البطالة حسب آخر إحصائيات متوفرة لسنة 2006، فإذا كانت العراق تسجل نسبة مرتفعة 29.2 % نتيجة ظروفها الداخلية و كذلك الحل بالنسبة لفلسطين بنسبة 23.5 % ، فان اليمن تسجل نسبة 16.3 % و هي من أهم الدول المرسله للعمالة كذلك الحال بالنسبة لدول المغرب العربي غير أن هذه الدول تعتبر مرسله للعمالة لكن ليس لدول الخليج النفطية و إنما لدول الاتحاد أوروبي بصفة رئيسة ، و يبدووا واضحا الفرق الكبير بين مستويات البطالة لدول الخليج باعتبارها اكبر المناطق جذبا للعمالة ليس فقط في الوطن العربي و إنما في العالم و بين بقية الدول العربية المرسله للعمالة سواء كان وجهة عمالتها المهاجرة دول الخليج بالنسبة للدول العربية الواقعة في المشرق أو دول الاتحاد الأوروبي بالنسبة للدول العربية الواقعة في شمال إفريقيا .

ثانيا- أسباب البطالة في الدول المرسله

لاشك أن هناك جملة من الأسباب أدت إلى تفاقم البطالة في الدول العربية المرسلّة للعمالة و قد تشترك في هذه الأسباب مع الدول المستقبلية للعمالة ، إلا أن خصائص هذه الأخيرة من رفاه اقتصادي و ضالة في الحجم السكاني جعل هذه الأسباب تترك أثرا اكبر و أوضح على الدول المرسلّة للعمالة و التي نلخصها في ما يلي :

1- انخفاض الطلب على العمالة العربية عربيا و دوليا¹ : إن من أهم ما نتج عن تراجع أسعار النفط عالميا في سنوات ما قبل بداية الألفية الحالية في أوضاع العمالة العربية و التشغيل في البلدان العربية غير النفطية، هو ذلك الأثر المتمثل في انخفاض طلب دول الخليج العربية على العمالة العربية، و ذلك أن الطلب بدأ يقل تدريجيا ابتداء من النصف الثاني من الثمانينات و زاد هذا الانخفاض مع اقتراب استكمال مشروعات البنية التحتية في نهاية الثمانينات و كذا تشهد دول الخليج العربية إحلالا للعمالة العربية بالعمالة الآسيوية خاصة، و في المقابل قامت الولايات المتحدة الأمريكية و الدول الغربية باتخاذ إجراءات صارمة بحق الداخلين إليه ، إضافة لموجة العداء و الكراهية و الاستفزاز التي سادت منذ أحداث الحادي عشر من سبتمبر، و هو ما أثر سلبا على تحرك العمالة العربية في العالم و أدى إلى حدوث هجرة عكسية واسعة .

2- الاتجاه نحو تقليص الوظائف الحكومية نتيجة تطبيق برامج الخصخصة والإصلاح

الاقتصادي : نتج عن خصخصة مشروعات القطاع العام موجة تسريح هائلة من العمالة الموظفة لديها، و خاصة العمالة ذات الأجور المرتفعة أو خفض رواتب العمال الذين بقوا في وظائفهم . و قد أصبحت عمليات الخصخصة التي تجرى على نطاق واسع أكبر مصدر لنمو البطالة في البلدان العربية، و يجضاعف من حرج الموقف قيام الشركات الأجنبية التي أصبحت تمتلك هذه المؤسسات بترحيل أرباحها للخارج مما يؤثر سلبا موازين المدفوعات و القدرة التراكمية للبلدان العربية² أدى تطبيق هذه البرامج إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال في شركات و مؤسسات القطاع العام. و في هذا الصدد يمكن الاستدلال بحالة الجزائر، فقد انتقل معدل البطالة من حدود 17% سنة 1986 إلى 30% خلال السداسي الأول لسنة 1999 بسبب ما رافق الإصلاحات من تسريح للعمال و غلق للوحدات . كما نشير هنا أن الحكومات العربية تخلت عن دورها التخطيطي بعد أن أصبح

¹ الوافي الطيب: تشخيص مشكلة البطالة في الدول العربية و آليات معالجتها: مجلة علوم إنسانية السنة السادسة: العدد 38: صيف 2008 ، نسخة الكترونية على الموقع : <http://www.ulum.nl/>، اطلع عليها يوم 2009/09/12

² رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1997، ص: 129

دورها يتركز فقط على الإشراف أو التوجيه عن بعد، و بالتالي غابت الأدوات الفعالة لتنفيذ الخطط التنموية و على رأسها الحد من البطالة¹.

3 - عدم موائمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في الوطن العربي: ويرجع سبب ذلك لعدم دراسة احتياجات سوق العمل وفقاً لخطّة مدروسة مستقبلية قد ت كون عشرية أو عشرين سنة لكي يتم بعد ذلك توجيه التعليم والتكوين المهني والتدريب والمناهج لإعداد الشباب القادر على استغلال فرص العمل المتاحة وفقاً لاحتياجات سوق العمل². ان سوء تخطيط القوى العاملة يؤدي الى وجود فجوة بين احتياجات سوق العمل وتوجيه التعليم لأن التخطيط الأساسي للقوى العاملة يجب أن يربط التخطيط للتعليم مع التخطيط لاحتياجات السوق .

أدت الجهود الكثيفة لنشر التعليم في العديد من أقطار الوطن العربي مع إتاحة فرص التعليم الجامعي أمام جميع أبناء الشعب، فضلاً عن مجانية التعليم في بعض الدول العربية كمصدر إلى تخريج أعداد كبيرة من حملة المؤهلات العليا و المتوسطة بدرجة تفوق احتياجات سوق العمل ، نتيجة التوسع في بعض التخصصات ، و انعدام التنسيق بين تخطيط القوى العاملة و التخطيط التعليمي. و الذي أدى بالتالي إلى عدم التجانس بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل ، وهو ما تجسم في ظاهرة بطالة المتعلمين ومع انحسار الهجرة و التنقل و خاصة بعد انخفاض أسعار البترول و ترشيد الإنفاق و أزمة الخليج الأخيرة ،

4 - فشل برامج التخطيط الاقتصادي و تفاقم أزمة المديونية الخارجية : أخفقت خطط التنمية الاقتصادية في البلدان العربية على مدار العقود الثلاثة الماضية، و خاصة بعد الوفرة النفطية التي شهدتها فترة بداية السبعينات، فقد دلت دراسة أجراها مركز دراسات الوحدة العربية أن من أبرز مظاهر خطط التنمية الاقتصادية هو وقوع أغلب الدول العربية في مأزق المديونية الخارجية التي وصلت سنة 1995 إلى نحو 220 مليار دولار، و في المقابل هروب رؤوس الأموال العربية إلى الخارج و التي تقدرها بعض المصادر بأكثر من 800 مليار دولار أمريكي، و كذا وجود أزيد من 60 مليون أمي عربي و 9 مليون طفل لا يتلقون التعليم الابتدائي، و بالنظر لغالبية السكان في الدول العربية نجد أنها تقع ضمن شريحة الدخل المتدني و خاصة في الأرياف، و أكثر من 10

¹أ. الوافي الطيب، مرجع سابق .

²أبو بكر عابدين بدوى الوسائل والآليات المقترحة للربط بين سياسات وبرامج التدريب والتعليم المهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل، ورقة مقدمة في الندوة القومية حول "الموائمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات أسواق العمل العربية ، منظمة العمل العربية ، القاهرة 2005

ملايين لا يحصلون على طعام كاف. هذا إضافة إلى غياب التخطيط الاقتصادي المنهجي و عدم تطابق برامج التعليم في معظم الدول العربية مع حاجات سوق العمل الفعلية، كما أن التكوين التعليمي في معظم الدول العربية لا يتجاوب مع التطورات التكنولوجية السريعة الجارية في عالم اليوم¹.

5- ارتفاع معدلات النمو السكاني العربي . و عدم التمكن من خلق فرص عمل كافية تتوافق مع الأعداد المتزايدة من الداخلين إلى المفروض سوق العمل بسبب الإنتاج وضعف الاستثمارات

6- اشارة ظاهرة الفساد الإداري² : إذ أن الفساد الإداري ساهم إلى حد كبير في ارتفاع نسبة البطالة، والذي مؤداه عدم تسخير كافة موارد المجتمع لغرض التنمية الاقتصادية الفاعلة و صرف كافة هذه الموارد المالية والاقتصادية لخلق فرص عمل جديدة من خلال تنمية اقتصادية حقيقية لا يوجد بها أي استغلال. هناك أيضا البيروقراطية العقيمة التي ما زالت تدير كثير من إدارات العمل التي تسهم بشكل أو بآخر في الحد من إيجاد الحلول المباشرة لمشكلة البطالة .

7 - سوء التخطيط القومي الذي يؤدي إلى عدم اختيار المجالات المناسبة التي يوجه لها الاستثمار القومي : ذلك من خلال استنزاف معظم الموارد المالية العربية خلال فترة انتعاش أسعار النفط في الإنفاق على التسليح و تمويل الحروب التي اندلعت في المنطقة العربية، مما أدى بها إلى الوقوع في شرك المديونية و خدمتها جد المكلفة. و قد بلغت حدة هذا التأثير السلبي ذروفا حينما حدث الغزو العراقي للكويت و اندلاع حرب الخليج الثانية³، ناهيك عن الأولى، حيث عادت أعداد كبيرة جدا من العمالة المهاجرة إلى بلدانها . حيث خرج في هذه الآونة مليونين و 510 ألف عامل عربي بنسبة 77.7 % من جملة العمالة العائدة و في عامي 1990 -1991 و الشطر الأكبر من هؤلاء أضيف إلى رصيد البطالة المتراكم في بلدانهم.

8 - الخلافات السياسية بين العديد من أقطار الوطن العربي التي ضيقت فرص العمل للمواطن العربي للانتقال بين هذه الدول بدل العمالة الوافدة الأجنبية.

المبحث الثالث : حظوظ العمالة العربية في الدول العربية الجاذبة

¹. الوافي الطيب—ب مرجع سابق

²عبد الرزاق محمد صالح، ظاهرة العولمة وتأثيرها على البطالة في الوطن العربي -الواقع والاحتساب- شهادة الماجستير في العلوم

الاقتصادية ،الأكاديمية العربية المفتوحة 2008 ،نسخة الكترونية ،ص 94

³جنتر ماير :هجرة العمالة الى منطقة الخليج ، و آثار حرب الخليج الأخيرة عليها ، ترجمة محمد سامي أنور ،مجلة الجمعية الجغرافية الكويتية ،نسخة الكترونية ،1996، ص 26

شهدت السنوات الأخيرة من تيارات الهجرة العمالية العربية توجه دول مجلس التعاون الخليجي لإحلال العمالة الآسيوية محل العمالة العربية بنسب متفاوتة ، آخذة في ذلك مسار الاعتماد على يد عاملة رخيصة في حين تميزت العمالة العربية بمستوياتها المتوسطة ، نحاول فيما يلي تقييم حظوظ العمالة العربية في الدول الجاذبة.

المطلب الاول : حجم العمالة العربية في الدول العربية المستقبلية

وفقا للتبعنا لمراحل هجرة العمالة العربية البينة ، تبين أن هناك تراجعاً واضحاً لحجم القوى العاملة العربية في الخليج و بشكل كبير لصالح العمالة الآسيوية فقد أدت السياسات المتبعة في بلدان مجلس التعاون الخليجي إلى انخفاض نسبة الوافدين العرب إلى هذه البلدان من حدود 72 % في عام 1975 إلى 56% في العقد التالي ، و استمرت هذه النسبة في الانخفاض إلى أن أصبحت في عام 2002 تتراوح ما بين 25-29% من مجموع الوافدين . وقد سجلت كل من المملكة العربية السعودية والكويت أعلى نسبة انخفاض . فبعد أن العرب يشكلون 91 % في المملكة العربية السعودية في عام 1975، أصبحت نسبتهم تتراوح بين 43 و 47 % في عام 2002. وفي الكويت انخفضت نسبة الوافدين العرب أيضا على مدى العقدين الماضيين من 80 إلى 34 %، كما وصلت في الإمارات العربية المتحدة والبحرين إلى 10 % في عام 2002 ، و ذلك ما توضحه الجدول السابق و يتضح من البيانات المتاحة من بلدان الإرسال العربية أن 1912279 من أصل 2736729 مهاجرا من مصر كانوا في عام 2000 يتوزعون في بلدان عربية ، حيث يقيم حوالي 923600 في السعودية ، و 226850 في الاردن ، 33260 في ليبيا¹ .

الجدول رقم (3-5) نسبة العرب من المهاجرين بين عامي 1975 و 2002 (نسبة مئوية)¹

¹ Philippe fargues :International migration in the Arab region :ternds and policies , united nations expert group meeting on international migration and development in the Arab region 2006

البلد	العام	1975	2002
البحرين		22	10
الكويت		80	34
عمان		16	11
قطر		33	25
السعودية		91	43-37

المصدر : جنتر ماير :مرجع سابق ،ص 44 .

يعرض الجدول رقم (3-6)² و الجدول رقم(3-7) التوزيع العددي و النسبي للعمالة الوافدة حسب الجنسيات الى دول الخليج العربي ، و ذلك حسب التقديرات التي تنشرها منظمة العمل العربية لعام 2005 .

و تشير بيانات هذا الجدول إلى أن حوالي 76.84 % من العمالة الوافدة إلى دول الخليج تنتمي إلى جنسيات غير عربية مقابل 23.19 % فقط للجنسيات العربية ، و تحتل العمالة الآسيوية المرتبة الأولى من بين الجنسيات حيث يبلغ عدد العاملين (7,087,915) عاملا بنسبة 69.9 % بينما نلاحظ إن العاملين الذين يحملون جنسيات دول أوروبية و أمريكا الجنوبية لم يتجاوز عددهم (12,000،215954) عاملا على التوالي بنسبة في حدود 2.12 % للاوروبيين و 1.25 % للامريكيين من إجمالي الوافدين

جدول رقم (3-6) نسب العمالة الوافدة إلى دول الخليج لآخر سنة متاحة حسب تقديرات منظمة العمل العربية

¹ ميثاء سالم الشامسي "تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي:دروس مستقبلية"،ورقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية و التنمية في المنطقة العربية ،اتحاديات و الفرص،بيروت 15-17 ماي 2006 ، ادارة الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية و اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا 2006 ، ص 58

² نفس المصدر السابق

اسم الدولة	السنة	إجمالي العمالة الوطنية و الوافدة	عدد العمالة الوافدة	نسبة العمالة الوافدة حسب الجنسية %				
				عربية	آسيوية	أوروبية	أمريكية	أخرى
الإمارات	2005	3315000	2738000	82.26	87.14	1.5	0.54	2.11
البحرين	2005	522000	306000	58.58	80.07	1.96	1.96	3.59
السعودية	2005	7579000	4894000	64.57	59.3	3.25	2.1	4.15
عمان	2005	914000	605000	66.13	92.4	-	-	1.99
قطر	2005	555714	315034	56.69	45.64	1.99	-	12.3
الكويت	2005	1594000	1302000	81.7	65.36	0.31	0.15	3.23
المجموع	2005	14479714	10160034	70.27	69.9	2.12	1.25	3.54

المصدر : تقديرات منظمة العمل العربية

أما على المستوى الفردي فنجد أن عمان تتقدم دول الخليج من حيث اعتمادها على العمالة الآسيوية بنسبة 92.4 % تليها الإمارات ب 87.14 %، و تعد قطر اقل البلدان الخليج اعتمادا على هذه الجنسية بحوالي 45.64 %، و من حيث الاعتماد على العمالة العربية فنجد ان قطر هي اكثر بلدان الخليج استفاداما للعمالة العربية بنسبة 40.07 % تليها الكويت ب 30.95 %، و تعد عمان و الإمارات أقل الدول العربية جذبا للعمالة العربية بنسب لا تتعدى على التوالي 5.61 %، 8.71 %

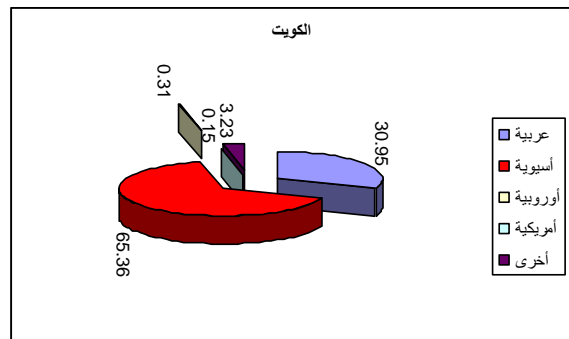
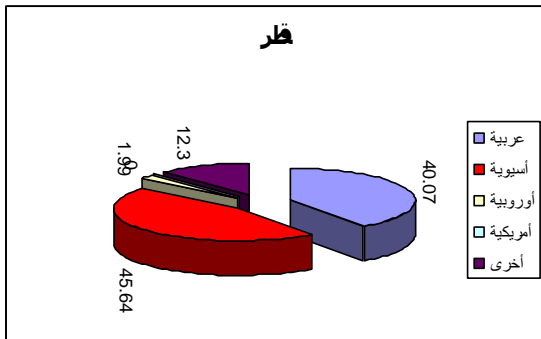
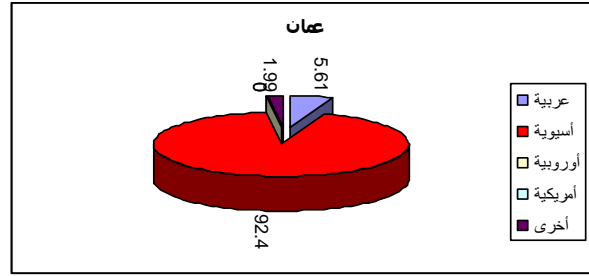
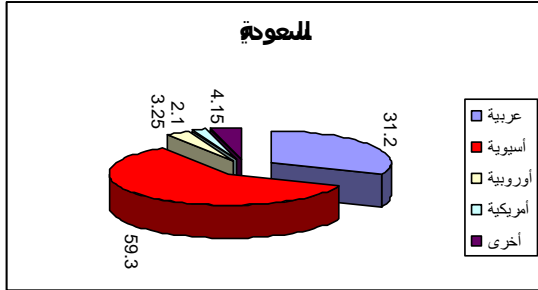
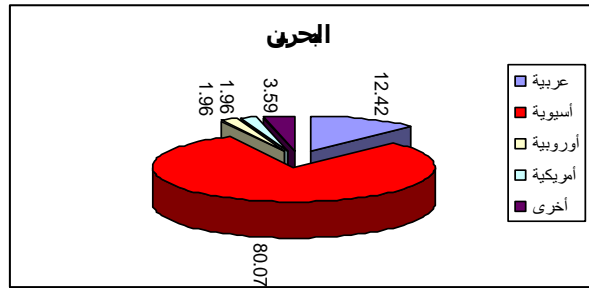
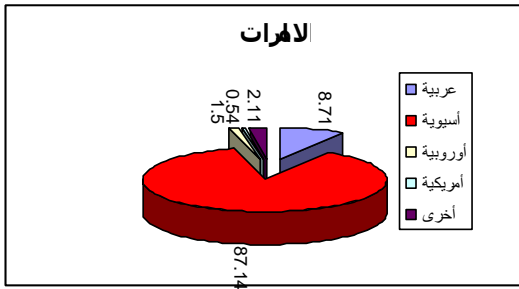
جدول رقم (3-7) حجم العمالة الوافدة لآخر سنة متاحة حسب تقديرات منظمة العمل العربية

المصدر: نفس المرجع السابق الذكر

الشكل رقم(3-3) التوزيع النسبي للعمالة الوافدة حسب الجنسيات الى دول الخليج العربي لسنة

2005

اسم الدولة	السنة	العمالة الوافدة حسب الجنسية				
		عربية	آسيوية	أوروبية	امركية	أخرى
الإمارات العربية المتحدة	2005	238,000	2,386,000	41,000	15,000	58,000
مملكة البحرين	2005	38,000	245,000	6,000	6,000	11,000
المملكة العربية السعودية	2005	1,527,000	2,902,000	159,000	103,000	203,000
سلطنة عمان	2005	34,000	559,000	-	-	12,000
دولة قطر	2005	126,013	144,915	5,954	-	38,152
دولة الكويت	2005	403,000	851,000	4,000	2,000	42,000
المجموع	2005	2,366,013	7,087,915	215,954	126,000	364,152



المطلب الثاني : طبيعة وظائف العمالة العربية في الخليج

من الصعب جدا الحصول على البيانات حول التوزيع القطاعي والوظيفي للعمال العرب في دول الخليج استناداً إلى الجنسية. ولاتتوافر هذه المعلومات سوى في الكويت¹، وهذه البيانات يمكن أن ترسم لنا صورة واضحة للوضع السائد في دول الخليج،

الجدول رقم (3-8) توزيع الوظائف في دولة الكويت حسب الجنسية 2007

النشاط	دول عربية %	دول آسيوية %	% دول اخرى	% المجموع
--------	-------------	--------------	------------	-----------

¹ برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة 2008 - الكويت

100	0.24	77.74	22.02	الزراعة و الصيد
100	13.05	62.62	24.33	المناجم و المحاجر
100	1.72	71.53	26.75	الصناعات التحويلية
100	0.65	84.39	14.96	الكهرباء - الغاز - المياه
100	1.85	62.30	36.85	التشييد و البناء
100	1.20	51.41	44.39	التجارة- المطاعم- الفنادق
100	1.94	60.70	37.36	النقل و التخزين و المواصلات
100	3.32	46.93	49.75	التمويل و التأمين و خدمات الاعمال
100	2.91	73.55	23.54	الخدمات الاجتماعية
100	0.99	60.20	38.81	تشاطات غير واضحة

المصدر : برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة 2008- الكويت

في العام 2007 ، تم استخدام 37.1 % من العمّال المهاجرين العرب في قطاع الإنتاج و 12.1 % من العمّال في قطاع الخدمات، و بالتفصيل أكثر نجد أن المجال الوحيد الذي تفوقت فيه العمالة العربية عن الآسيوية كان التمويل و التأمين و خدمات الأعمال بنسبة 49.75 % ، يلاحظ أيضاً أن العمالة الآسيوية سيطرت على وظائف التي تتطلب مهارات دنيا كقطاع الزراعة و الصيد و المناجم مع بعض الاستثناءات ضمن العاملين في قطاع الخدمات. ويشير التوزيع الوظيفي المختلف للعمّال التعاقديين العرب والأجانب البقية إلى أن التوزيع الوظيفي للعمّال العرب يندرج ضمن مستوى المهارات العالية الذي يفوق ذلك السائد بين العمّال الآسيويين وقد تفسر وظائفهم التي تستوجب المهارات العالية، وبالتالي أرقامهم المتدنية، الانخفاض النسبي الثابت في نسبة العمّال العرب في مجموع القوى العاملة التعاقدية المؤقتة في بلدان مجلس التعاون الخليجي.

و يمثل حجم الاستثمار في القطاع الإنشائي أحدهم قطاعات الاستثمار في منطقة الخليج والذي يقدر بعشرات المليارات من الدولارات، إذ يقدر مثلاً حجم الاستثمار في القطاع في مدينة دبي، والتي تشهد تطوراً عمرانياً غير مسبوقاً بحوالي 100مليار دولار حتى نهاية العقد الحالي (2010) كما

يقدر عدد العاملين في هذا القطاع بحوالي 500 ألف عامل وقد يكون أكثر من ذلك بقليل أو كثير وهو ما يمثل 30% إلى 35% من إجمالي قوة العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة في عام 2006.¹ ويلاحظ انه في الوقت الذي تشكل العمالة الأجنبية كل أن لم يكن جل عمالة القطاع الإنشائي في دول مجلس التعاون تشكل العمالة العربية أو جلها عمالة القطاع الإنشائي في دول مثل الأردن ولبنان و التي تأتي إليها من سوريا والعراق ومصر، كما أنها في ليبيا تأتي من مصر والسودان وبعض دول شمال أفريقيا.

تسم العمالة العربية المهاجرة في الدول الخليجية الأربع: البحرين وقطر ودولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان بانحيازها نحو الرتب الوظيفية الوسطى والعليا مع تركيز شديد في الوسطى، فيما تتجه العمالة العربية في الكويت والمملكة العربية السعودية إلى أن تكون هرمية: بمعنى إنها متوزعة من حيث رتبها الوظيفية على المستويات المهنية الثلاث مع تركيز كذلك في الرتب المهنية الوسطى. ويعكس هذا المستويات التعليمية لم توسطة التي تتسم بها بشكل عام العمالة العربية والتي تعاني من ضعف في مهاراتها الفنية مقارنة بعمالة الشرق الأقصى وعمالة جنوب آسيا . وتشير البيانات المتوفرة إلى أن تعليم معظم العمالة العربية دون المتوسط وهو المستوى التعليمي الشائع بين أفراد المجتمعات العربية، حيث يبلغ المتوسط العام المعدل التعليم في البلاد العربية 4.3 سنوات في تسعينيات القرن الماضي، وهو رقم متدني إذا ما قورن بمتوسط التعليم في الدول المتقدمة وبعض دول شرق آسيا كنيوان وسنغافورة و هونكونك والذي يصل إلى في بعض حالاته إلى 12 سنة.²

و مع ذلك فإن تركيز العمالة العربية في المستويات الوسطى والعليات يتيح لها فرص أكبر في أن تكون مصحوبة بأسرها، كما أن طبيعة الأعمال التي تشغلها والمؤسسات التي تعمل فيها والتي غالباً ما تكون رسمية من أن تتحمل هذه الجهات تكاليف سكنها كما هو الحال في العاملين في القطاعات الحكومية و الذي تتحمل وزارات التربية و التعليم و الصحة في اغلب دول الخليج وليبيا، و في حالات العمل المتعاقد تكاليف الإقامة و تعليم الأبناء و التطبيب.³

¹ باقر النجار- العمالة الأجنبية في الخليج- عمالة الرتب الدنيا- منظمة العمل الدولية- بيروت، 2008

² نفس المصدر السابق

³ باقر النجار: تنقلات الأيدي العاملة بين البلاد العربية الفرص والإمكانيات ، ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية في

ارتبط الانتقال البيئي للعمالة العربية ارتباطاً لا ينفصم بأسواق العمل العربية سواء المستقبلية أو المرسلات للعمالة، فتؤثر الانتقال البيئي للعمالة في سوق العمل بطرق غير بادية للعيان بشكل واضح أحياناً إذ أن خفض ضغط البطالة في دول إرسال و مساهمته في رفع ضغط البطالة في دول الاستقبال لا يكون أحياناً بشكل مباشر.

سنحاول فيما يلي معرفة الأثر الذي تركه انتقال العمالة العربية على أسواق العمل في الجانبين خاصة بعد ظهور العمالة العائدة من دول الخليج، و هل يمكن أن ترجى فائدة كبيرة من تفعيل و سعي الدول العربية لتحرير انتقال العمالة العربية بالحد الذي يترك اثر بالغ واضح على ضغوط البطالة في الدول العربية المرسلات للعمالة

المطلب الثالث: مقومات حظوظ العمالة العربية في الدول العربية الجاذبة

بإضافة إلى توفر المناخ الاقتصادي الجاذب و استمرار خطط التنمية نتيجة ارتفاع أسعار و بقاء الحجم السكاني عاجز عن تلبية احتياجات سوق العمل، هناك مقومات أخرى دعمت من حظوظ العمالة العربية في الخليج

الفرع الأول - أداء سوق العمل الجاذب للعمالة (وجود فجوة: البطالة الاختيارية- العمالة الاجنبية الوافدة)

من خلال دراسة سوق العمل الخليجي، اتضح ان هناك خللاً واضحاً في سوق العمل الخليجي فمن جهة تعتبر هذه الد الحاجة إلى العمالة الوافدة تشكلت أوجه الحياة في الدول الخليجية ب عد ارتفاع أسعار النفط منذ السبعينيات من القرن العشرين ونتيجة للخطط الطموحة التي انتهجتها دول الخليج في تلك الفترة زاد الطلب على العمالة. ولما كانت العمالة الوطنية غير متاحة في كافة الدول الخليجية بالكم والكيف الملائمين لقطاعات التنمية المختلفة، فقد برزت الحاجة إلى العمالة الوافدة على تعدد مصادرها، ومن ثم ارتبطت الهجرة الشرعية وغير الشرعية إلى دول الخليج بمشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخططها لاستثمار العوائد النفطية والغازية في المشروعات التنموية. وعلى الرغم من السياق الاجتماعي والاقتصادي الذي صاحب أو بالأحرى مهد لقدم العمالة الوافدة إلى المنطقة، فإن ثمة اعتبارات عملية أخرى أدت إلى الحاجة إلى العمالة الوافدة لاسيما الآسيوية، ومنها:

* وجود خلل بين أعداد الخريجين المتوقع تخرجهم ونوعيتهم وتخصصاتهم ومتطلبات سوق العمل الخليجي سواء في القطاع العام أو الخاص.

* عزوف العمالة الوطنية والعربية عن العمل في بعض المهن متدنية المستوى، وإقبال العمالة الآسيوية على هذه المهن، كما أن العمالة الوطنية والعربية تفضل العمل في المجال الإداري والدوائر الحكومية

نظراً لتميز العمل الحكومي بالاستقرار الوظيفي ، والمزايا التصاعديّة المشجعة وساعات العمل والمهام الأقل مقارنة بالقطاع الخاص ، في حين أن العمالة الآسيوية تقبل العمل في أعمال النظافة والخدمات ومنشآت القطاع الخاص كتجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق والبناء والتشييد والنقل والصيد والأمن والحراسة.

* تميزت العمالة الآسيوية بعدة خصائص تجعلها مقبولة لدى عدد كبير من أصحاب الأعمال منها تدني المستوى التعليمي وبالتالي فإن معظمها يتركز في المهن غير الإنتاجية (قطاع الخدمات) ولا يتطلب أجوراً مرتفعة، قدرة العمالة الآسيوية على المعيشة في الأجواء الحارة لدول الخليج لتشابهها مع الظروف المناخية لآسيا بالإضافة إلى تميز هذه العمالة بالطاعة المطلقة لصاحب العمل وعدم مناقشة الأوامر الصادرة إليها، الأمر الذي يعد نوعاً من الولاء والاحترام.

الفرع الثاني - تفادي الآثار السلبية للعمالة الآسيوية

أولاً - آثارها بالنسبة للثقافة القومية:

تختلف الثقافة السائدة بين العمالة الآسيوية الوافدة اختلافاً كبيراً عن الثقافة السائدة في المجتمعات العربية المستقبلية للعمالة . فهناك اختلاف العادات والتقاليد واللغة والدين باستثناء بعض الدول الآسيوية الإسلامية مثل إيران وباكستان وبنغلاديش ، واحتمالات تأثير العمالة الآسيوية الوافدة بإعداد كبيرة ومكوثها في أماكن محدودة سكانياً على السكان الأصليين وتأثرهم بما تحمله هذه العمالة الوافدة من قيم وثقافات ، ويذكر الدكتور عبد الباسط في هذا المجال " انه حتى وان كان باللغة العربية خصائص تجعلها تقاوم ، فان تماس القيم والثقافات الفرعية يصحبه تباين في بنود الثقافة السائدة في مجتمع معين في فترة زمنية معينة ، وهذا التباين يتيح فرص حدوث صراع ثقافي وصراع قيمي بين الأجيال ، وأحياناً على مستوى قيم الشخص الواحد مما قد يفضي الى فوضى قيمه ويشيع أنماط الخواء الخلقي واختلال المعايير¹

والأمر الأشد خطورة في التأثير على الثقافة القومية في المستقبل هو الاستخدام الواسع للمربيات الآسيويات في المنازل ودورهن الأساس في تربية وتنشئة الأطفال ولا يقتصر التأثير على اللغة ومفرداتها بل يتعداه إلى اكتساب النشئ قيماً وعادات غريبة عن القيم والعادات العربية.

¹ - د. عبد الباسط عبد المعطي / في التكلفة الاجتماعية للعمالة الآسيوية في الخليج ، ورقة مقدمة في ندوة العمالة الاجنبية في الاقطار الخليج العربي ، 1983.

ثانيا- آثارها بالنسبة للأمن القومي والسياسي العربي :

إن أهم المشاكل المستقبلية التي يمكن أن تنشأ هي تكوين مجتمعات متعددة القوميات في أقطار الخليج العربي الصغيرة , فان استقرار الجاليات الآسيوية الكبيرة الحجم يمكن أن يؤدي إلى نشوء مثل هذه الظاهرة , وتاريخيا سبق الإشارة إلى أن الجاليات الهندية قد كونت بالفعل مجتمعات مستقرة في شرق إفريقيا وجنوب شرق آسيا وحتى في بريطانيا حيث كانت هذه الجاليات تعيش كأقليات في إطار سكاني أكبر من السكان المحليين , إما في إطار البلدان العربية والمجتمعات المدنية الصغيرة المنتشرة في منطقة الخليج فليس من المستبعد ان تصبح هذه الجاليات أكبر من السكان المحليين ومن المحتمل أن تطالب هذه القوميات بحقوق متساوية مع العناصر المحلية العربية , وان يطالبوا أيضا بالمشاركة في السلطة وتحقيق إصلاحات ديمقراطية تمنع اي تمييز ضدهم.

ثالثا- آثارها بالنسبة لانتشار الجريمة والانحرافات الفردية:

إن للهجرة الواسعة للآسيويين تأثيرا على الجريمة والسلوك الإجرامي في بلاد الاستقبال فينتشر هذا بين مواطني هذه البلدان لان الوافدين وخاصة الآسيويين يجلبون معهم أنواع الجرائم والجنح لان الظروف التي يعيش فيها الآسيويون في بلدان الاستقبال تساعد في إيجاد ظروف مؤاتية لارتكاب الجريمة والسلوك الانحرافي من قبل المهاجر , لان عددا كبيرا من هؤلاء المهاجرين ذكورا ومتوسطي الأعمار من غير المتزوجين او المطلقين أتوا من مجتمعات متخلفة اقتصاديا وثقافيا واغلب المهاجرين هم من بين الناس الأكثر فقرا وأتوا من مناطق فقيرة ومتخلفة في مجتمعاتهم¹.

¹ - نفس المرجع السابق الذكر

الجدول رقم (3-9) الوافدين الصادر بحقهم العفو من دول الخليج العربي من سنة 1996 -

1998

البلد	الاجمالي
المملكة العربية السعودية	752.241
الإمارات العربية المتحدة	200.000
البحرين	32.365
عمان	24.000
الكويت	11.502
قطر	3.000
الاجمالي	1.023.108

المصدر : منظمة الهجرة العالمية 2000 (التقرير العالمي للهجرة)

وبالاستناد الى الإحصاءات الرسمية حول العدل والامن في دولة الإمارات العربية المتحدة تشير هذه الإحصاءات الى مجموع من ارتكب جرائم من غير المواطنين كان في عام 1977 , 4948 شخصا كان منهم 3858 شخصا آسيويا اي بنسبة 78 % من مجموع جرائم الوافدين ويبين الجدول السابق عدد الوافدين الذين استفادوا من قرار العفو عنهم وكما يلي :

و لما كانت كل هذه العوامل من شأنها ان تدعم من حظوظ العمالة العربية في الخليج ، إضافة إلى توفر كل مقومات التكامل بين الدول العربية ، و هناك إمكانية اعتبار تكامل أسواق العمل كمدخل لتحقيق التكامل الاقتصادي الذي تأخر بين الدول العربية، فما هي معوقات التي قللت من هذه الحظوظ و كيف يمكن تجاوزها؟

خلاصة الفصل

تتميز دول العربية الجاذبة للعمالة في العقود الأخيرة بمفارقة غربية في أسواق عملها فهي من جهة تستقطب عمالة وافدة كبيرة تفوق ثلاث أرباع عمالتها الوطنية من جهة و من جهة ثانية بدأت معدلات البطالة بها في ارتفاع و إن كانت هذه المعدلات منخفضة مقارنة بالدول العربية الأخرى و إن تشابهت الدول في أسباب البطالة في كل منها و لو بشكل نسبي حيث ترجع أسباب البطالة في المجتمع الخليجي لطبيعة هذا المجتمع الذي تعود الترفيه و ترفع عن المهن الدنيا في حين نجد أن أسباب البطالة في الدول العربية الأخرى أسبابها هيكلية محضة، و إن كان يعول على الانتقال البيئي للعمال العربية لتخفيف من حدة البطالة في أسواق الجاذب فان تأثير هذا الأخير محدود جدا و إن كان له اثر فهو غير مباشر عن طريق ما توفره تحويلات العاملين من مساعدات لأسرهم.

و في العقد الأخير مازالت دول الخليج توفر المناخ الجاذب و على جميع الأصعدة فمازالت تتميز بـاقتصاديات مرتفعة الدخل و توفر خدمات اجتماعية سواء للمواطنين أو الوافدين ، و إن ارتفعت البطالة فقد كانت في مجملها اختيارية مازال الحجم السكاني بهذه الدول عاجز عن تلبية احتياجات سوق العمل، إضافة إلى ذلك فان حظوظ العمالة العربية مدعومة بأصوات التي باتت تنادي بمخاطر العمالة الآسيوية على الهوية العربية للمجتمع العربي الجاذب للعمالة

تمهيد

إن استعراض تطور الانتقال البيني للعمالة العربية و كذا تطور حجمها خلال العقد الأخير اظهر أن السيطرة صارت للعمالة الآسيوية و تراجع مكانة العمالة العربية لصالح العمالة الآسيوية و هذا ما حد من دور و فعالية الانتقال البيني للعمالة العربية كأحد أهم مداخل تحقيق التكامل الاقتصادي العربي، و يبدو أن هناك جملة من العوامل تضافرت لتحد من إمكانية إحلال العمالة العربية القادمة من الدول المرسله و إحلالها في دول الخليج المستقبلية ، و من هنا يتبادر إلى الأذهان التساؤل عن أهم المعوقات التي حالت دور تحقيق هذا الهدف ، و هو ما سنحاول الإجابة عنه من خلال هذا الفصل و كذا استعراض أهم الخطوات التي قامت بها الدول العربية لتدعيم تواجد العمالة العربية في الخليج و ذلك من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول : معوقات الانتقال البيني للعمالة العربية

المبحث الثاني : العمل الاقتصادي العربي المشترك لتيسير انتقال العمالة العربية

المبحث الثالث : الإستراتيجية العربية الموحدة لتيسير انتقال العمالة العربية

المبحث الأول: معوقات الانتقال البيئي للعمالة العربية

يعود تاريخ وفود العمالة الآسيوية في الخليج إلى الخمسينات من القرن الماضي ، ومع ارتفاع مستوى معيشة المواطن في دول الخليج العربي بفعل الوفرة النفطية ، ارتفع حجم العمالة الآسيوية لتشكّل الغالبية العظمى من مجموع سكان دول الخليج . و من جهة ثانية عرف الحجم السكاني الخليجي تطورا ملحوظا، تضافر هذين العاملين إضافة إلى عوامل أخرى أدى إلى الحد من تواجد العمالة العربية في هذه الدول إضافة إلى عوامل أخرى نتناولها بشيء من التفصيل فيما يلي

المطلب الأول : معوقات تتعلق بإحلال العمالة الآسيوية محل العمالة العربية

إن المشكلة الحقيقية والكبرى للعمالة الأجنبية الوافدة تكمن في اعتماد الدول العربية على هذه العمالة بشكل مكثف في معظم القطاعات والمجالات المختلفة ، بحيث أصبح كل بيت خليجي لا يخلو من مربية أو خادمة أو سائق أو خادم ، يقومون بتربية الأبناء والإشراف على البيت والأمور الأخرى¹ . و عند تفحصنا لتركيبية هذه العمالة ، توصلنا إلى أن السيطرة المطلقة للعمالة الآسيوية التي تزداد يوما بعد يوم على حساب العمالة العربية التي تتضاءل حظوظها في سوق العمل الخليجي .

الفرع الأول : الأسباب الاقتصادية

أسهمت عدة عوامل اقتصادية في تشجيع استقطاب العمالة الآسيوية وإحلالها محل العمالة العربية نوجزه أهم هذه الأسباب فيما يلي :

أولاً- تفضيل القطاع الخاص للعمالة الغير عربية يفضل القطاع الخاص العمالة الغير عربية خاصة الآسيوية، وذلك بهدف "الربحية"²، فالعمالة غير الوطنية في القطاع الخاص إلى إجمالي العمالة فيه تمثل عام 2007 ما نسبته 98.7% في الإمارات ، و 96% في قطر ، و 90% في الكويت ، وأقل نسبة نجدها في البحرين 72.4% ثم عمان 78.3%³ .

¹الباحث : ماجد صالح الديجاني ، العمالة الوافدة (دراسة تحليلية) ، الفصل الثاني أسباب الاعتماد على العمالة الوافدة ، دراسة منشورة على الموقع <http://www.majlesalommah.net/clt/run.asp?id=797> اطلع عليها يوم 2009/02/12

² Dilip Ratha – William Shaw – South – south migration and remittances W.B. paper 102, 2007 April

³ مؤتمر العمل العربي ، الدورة السادسة والثلاثون 2009 " تنقل الأيدي العاملة العربية ... الفرص والآمال " الفصل الثالث

و نستدل على مدى تفضيل العمالة الآسيوية على العربية على دولة الكويت أكثر الدول العربية استقطاباً للعمالة الأجنبية حيث تتوفر فيها البيانات وفقاً لإحصائيات وزارة العمل الكويتية، حيث يعرض الجدول رقم (4-1) التوزيع العددي والنسبي للعمالة الوافدة حسب الجنسيات في القطاع الخاص وذلك وفقاً لإحصائيات 2006¹.

الجدول رقم (4-1) التوزيع العددي والنسبي للعمالة الوافدة حسب الجنسيات في القطاع الخاص لدولة الكويت 2006

الجنسيات	العدد	النسبة %
دول عربية	366631	36.30
دول آسيوية	625486	61.91
دول أفريقية	1843	0.18
جنسيات أخرى	16276	1.61
المجموع	1010236	100

المصدر: إحصائيات وزارة العمل الكويتية

و تشير بيانات هذا الجدول إلى إن حوالي 63.7% من العمالة الوافدة في القطاع الخاص تنتمي إلى جنسيات غير عربية مقابل 36.30% فقط للجنسيات العربية و تحتل العمالة الآسيوية المرتبة الأولى من بين الجنسيات حيث بلغ عدد العاملين (625486) عاملاً بنسبة 61.91%، بينما لا تتعدى الجنسيات الأخرى 1.61% من إجمالي العمالة الوافدة في القطاع الخاص.

وتتركز معظم العمالة الآسيوية في قطاع الخدمات ومنها قطاع المقاولات والبناء والتشييد والزراعة وأعمال النظافة وتجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق والنقل والصيد والأمن والحراسة لدى منشآت القطاع الخاص²،

وتتصف هذه العمالة الآسيوية بعدة خصائص تجعلها مقبولة لدى عدد كبير من أصحاب الأعمال وشركات ومؤسسات القطاع الخاص كتندي المستوى التعليمي والثقافي وبالتالي لا يطلب أجور مرتفعة وتقبل العمل في ظروف لا يستطيع المواطن العربي (خاصة الخليجي) تحملها أو القبول برواتبها³،

¹ إحصائيات وزارة العمل الكويتية 2007 ..

² تتوفر بيانات على موقع وزارة العمل الكويتية

³ اتحاد الغرف التجارية والصناعية في دول مجلس التعاون الخليجي - العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي - مارس /

ثانيا - تفضيل العمالة العربية للقطاع العام(الحكومي):

فيعتبر القطاع الحكومي الملاذ المفضل للعمالة العربية ، إذ ارتبطت مساهمة القطاع العام البارزة و الملموسة في إيجاد فرص العمل و التوظيف ارتباطا وثيقا بالتطور الزمني و التاريخي لتدخل الدولة في الاقتصاديات العربية ، ففي أعقاب موجات الاستقلال و الثورات اللاحقة التي تفجرت في البلدان العربية خلال عقدي الخمسينيات و الستينيات، أخذت الدول العربية التي جاءت و انبثقت عن هذه الموجات على عاتقها القيام بدور المحرك و المفجر الأساسي للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية التي استلزمت بدورها أن تقوم تلك الدول أيضا بدور المستخدم الرئيسي للقوى العاملة¹ .

فقد أدت إستراتيجية التنمية التي انتهجتها معظم الدول العربية خلال عقدي السبعينيات و الثمانينيات و المبينة على التوجيه المركزي للموارد إلى هيمنة القطاع العام على الاقتصاد ، و الذي أخذ على عاتقه إيجاد و توفير فرص العمل لتستوعب الزيادات المتتالية في القوى العاملة نتيجة تضاعف عدد السكان في الوطن العربي-ملحق السكان في الوطن العربي- و زيادة خرجي الجامعات و حملة الشهادات المتوسطة.

و يتم التمييز بين مكونين للقطاع العام يعول عليهما في التشغيل و توفير الوظائف في الدول العربية هما: الجهاز الحكومي أو الدوائر الحكومية، و الثاني هو المؤسسات العام (ة) المشروعات المملوكة للدولة) ، وقد اتسمت سياسات التوظيف في المؤسسات العامة بشكل عام بعدم استنادها إلى أسس اقتصادية أو حاجة فعلية للأحجام الكثيفة من العمالة بأنواعها المختلفة مما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة.

و يعرف على المواطنين العرب أنهم يميلون إلى العمل في القطاع العام ، و يتأثر هذا الميل بأسباب اقتصادية ، فالقطاع العام يوفر فرصة عمل دائمة ، كما يوفر علاوات إضافية و خطط تقاعد سخية و التوظيف في القطاع العام يناسب النساء ، لأنه يلي حاجتهن لساعات العمل المرنة و الحماية من التبعية لصاحب عمل واحد² .

و إذا نظرنا إلى الإحصائيات ، تعتبر نسبة العاملين في الحكومة إلى إجمالي العاملين في الدول العربية- رغم تراجعها في العقد الأخير- الأكبر مقارنة مع الأقاليم الرئيسة في العالم ، و تبلغ هذه النسبة ، و التي لا تتضمن أفراد القوات المسلحة ، نحو 17.5% من إجمالي القوى العاملة ، بالمقارنة مع المتوسط

¹ مني سعيد-العمالة في القطاع العام و أسواق العمل في البلدان العربية طبعة 1998، من إصدارات منظمة العمل العربية ،

² د. سليمان القدسي ، مرجع سابق ، ص 20 .

العالمي البالغ نحو 11%، و متوسط الدول الأقل نمو البالغ 9%، و متوسط الدول الإفريقية البالغ نحو 9%، و الآسيوية البالغ نحو 6%¹.

وقد بقي هذا القطاع محتفظاً بأفضل المزايا في التوظيف، وفيه يتمثل أكبر قدر من المساواة في المعاملة بين الوطني(العامل في دول الخليج) والعربي (الوافد من بقية الدول العربية). وقد أصبح هذا القطاع بصورة ما مجال منافسة بين الوطني والوافد العربي ولا مجال للمنافسة. فالأولوية هي لتشغيل الوطنيين وفق لإستراتيجيات التشغيل في دول الخليج. والفرص المتبقية فيه يستقطعه ا تطور التعليم والتدريب في بلدان الاستقبال والحرص على توظيف الوظيف، واستمرار تفضيل الوطنيين للعمل في هذا القطاع. وبجانب المزايا المترتبة عن العمل من أجور وتأمين اجتماعي وحوافز تضاف إليها مزايا ترتبط بالمواطنة مثل تسهيلات السكن والزواج والتعليم والحماية من التعطل في بعض الحالات (البحرين - الكويت)، وتدني نصيب الوافدين عموماً في القطاع الحكومي فلم تزد نسبتهم عن 4.8% من مجموع الوافدين إلى الكويت وكان حجم الوافدين 1.962 مليوناً عام 2006. أما في عمان عام 2007 فقد كان حجم الوافدين العاملين في الحكومة 14.7 ألفاً².

ثالثاً- إمكانية الانتقال بين الوظائف³:

تنخفض إمكانية انتقال العمالة العربية من وظائف القطاع الحكومي إلى وظائف القطاع الخاص و بين وظائف الصناعات المختلفة و بين الوظائف في المواقع المختلفة في الدول العربية المستقبلية للعمالة (دول الخليج)، و يعود ذلك بشكل رئيسي إلى التركيبة الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية لمجتمع العربي، و من ذلك الامتداد الأسري للعائلة العربية و الارتباط النفسي للمواطن العربي مع أفراد أسرته، إضافة إلى التكافل الأسري، و في المقابل ترتفع إمكانية انتقال العامل الوافد بين الوظائف المختلفة و في المواقع الجغرافية المختلفة، و يكمن السبب الرئيسي خلف ذلك في كون العامل الوافد مغترباً أصلاً عن مجتمعه، فلا يعنيه بشكل كبير إن يعمل في وظيفة أو أخرى أو في موقع دون آخر، فالمحدد الرئيسي لقبوله الانتقال هو الأجر و المدفوعات العينية المرتبطة بالوظيفة، و تزداد إمكانية التنقل بين الوظائف المختلفة للعامل الوافد كلما كانت الإمكانيات المهنية للعامل منخفضة

¹ أسواق العمل في الدول العربية، إصدارات صندوق النقد العربي ص 7.

² مثل الوافدون العاملون في الحكومة إلى إجمالي الوافدين 12.8%. وتشكل هؤلاء من عرب (55%) وآسيويين (44.7%) احتسبت من خطة التنمية الخمسية السابعة 2006 - 2010 - نوفمبر 2007 ص 44 ويلاحظ أن التشغيل في القطاع الحكومي تطور من 103.7 آلاف عام 2005 إلى 114.6 ألفاً عام 2007 أى بزيادة سنوية 5.4 آلاف وظيفة وهي زيادة ذهب منها 2.6 ألف إلى العرب الوافدين وحدهم.

³ مؤتمر العمل العربي، الدورة السادسة والثلاثون 2009 " تنقل الأيدي العاملة العربية... الفرص والآمال" الفصل الثالث

رابعا-تدني أجور العمالة الوافدة مقارنة بالعمالة العربية (إتباع أسلوب إنتاجي يعتمد على رخص العمالة الآسيوية)

يقبل العديد من أصحاب المشروعات في البلدان العربية الم صدرة للنفط إلى استخدام العمل كبديل عن رأس المال في دول تمتاز بعدم التوازن الجوهري و الأساسي بين وتائر عوائد النفط و بين حجم السكان إذ أن أصحاب هذه المشروعات يقدر أن توافر العمالة غير ماهرة الرخيصة في الأسواق المجاورة يتيح لهم استخدام العمالة الكثيفة بتكلفة أقل من استخدام وسائل و فنون إنتاج أكثر كثافة رأسمالية

إن أحد العوامل الرئيسة المحددة لاختياره م الانخفاض النسبي لأجور العمالة غير ماهرة و توافرها في الأسواق القريبة خاصة الآسيوية و الارتفاع النسبي في أجور العمال المتخصصين اللازمين لإدارة و صيانة المعدات الرأسمالية الثقيلة و صيانتها ، و صعوبة توفير قطع الغيار لها في الوقت المناسب ، إلى جانب صعوبة توفير هذا النوع من العمالة المتخصصة، و قدرته على الانتقال بين عمل و آخر ، و لذلك يميل المنظمون إلى أساليب إنتاجية كثيفة العمالة ، و تعتمد على أيد عاملة منخفضة الأجر كبديل اضمن و تكلفة اقل ، و هذا ما يتوافر في العمالة الآسيوية¹.

يعتبر هذا العنصر عنصراً حاسماً في القضية فلو كانت أجورهم عالية أو مرتفعة لتردد كثير من أبناء الخليج في استقدامهم أو على الأقل لكان هناك تفكير قبل الإكثار منهم ، إذ يميل أصحاب الأعمال إلى تفضيل الأجور الأدنى ولو كان ذلك على حساب مستوى المهارة والأداء ما دامت الطاعة مضمونة. بل إن بعض أصحاب الأعمال يمنحون أجوراً متباينة للعمل الواحد حسب مستوى الأجور في البلد الأصلي .

ونصيب الفرد من الناتج المحلي يجعل المنافسة بين العمالة العربية وباقي العمالة حر جا . فنجد أن أثيوبيا وبنجلاديش تبقيان بعيدا عن المنافسة إذ يتدنى متوسط دخل الفرد فيهما إلى أدنى من 400 دولار سنويا ثم تبدأ المنافسة في الدخل بين الباكستان وفيتنام من ناحية وموريتانيا من ناحية أخرى غير أن موريتانيا بعيدة عن سوق الوفاة تاريخيا وسكانا .

وتبقى منافسة محتملة بين اليمن والسودان من ناحية والهند من ناحية ثانية وبين مصر والفلبين وبين سوريا وسريلانكا وتبقى المغرب وتونس والأردن ولبنان خارج المنافسة عند المستويات الدنيا

¹ ميثاء سالم الشامي "تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي: دروس مستقبلية"، ورقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية و التنمية في المنطقة العربية ،التحديات و الفرص، بيروت 15-17 ماي 2006 ، إدارة الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية و اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا 2006 ، ص 74

من الأجور وذلك لارتفاع نصيب دخل الفرد فيها . وفي هذا التباين في الدخل تحديد لفرص المنافسة بين البلدان العربية وغيرها¹ .

الجدول رقم (4-2) متوسط دخل الفرد في بعض الدول الآسيوية و العربية

مستوى الدخل	دول عربية	دول آسيوية
أقل من 500 دولار	/	أثيوبيا ، بنغلادش
500-1000 دولار	موريتانيا ، اليمن	باكستان ، الفيتنام ، الهند
1000-1500 دولار	السودان	/
1500-2000 دولار	مصر	الفلبين
2000-2500 دولار	سوريا ، المغرب	سريلانكا ، اندونيسيا
أكثر من 2500 دولار	الأردن ، تونس ، الجزائر ، لبنان	/

المصدر : مؤتمر العمل العربي ، الدورة السادسة والثلاثون 2009 " تنقل الأيدي العاملة العربية ... الفرص والآمال " الفصل الثالث

وحكومات المنطقة لا تجب تحديد حد أدنى للأجور وذلك استجابة لرغبة أصحاب الأعمال (الكفلاء) بل تشجع على الأجور الأدنى فهي لا تندخل في شروط وظروف العمل إلا بالقدر اليسير وتترك تنظيم ذلك للشركات التي تتعاقد . وأكثر المشاكل التي تتعرض لها حكومات إداران الاستقبال من إضرابات واضطرابات بين الوافدين هي من قبل عمال شركات لم توفى بوعودها من حيث الراتب وتوقيته أو نوع السكن والخدمات الملحقه به . وتظهر خاصة في مقاولات عمال النظافة أو مقاولات البناء وكان من المتضررين من ذلك ليس فقط العمال الآسيويون بل أيضا فئات من العمالة العربية² .

الفرع الثاني : الأسباب التنظيمية

أسهمت الأساليب المطبقة في جلب العمالة الآسيوية للأقطار العربية الخليجي ة في التوسع في استقبال هذه العمالة بشكل أسرع و أسهل ، وهي أساليب لا نجد لها مثيلا أو بديلا في لعب الدور نفسه بالنسبة للعمالة العربية، حيث ترك الموضوع بدرجة كبيرة للقطاع الخاص الذي يسير وفقاً لآلية السوق التي تشمل الأجر وتوافد العمال وسرعة استقدامهم ..

¹ البنك الدولي - آفاق اقتصادية 2008

² Philippe fargues: international migration in the arab region:trends and policies/ united nations expert group meeting on international migration and development in the arab region/ 15-17 may 2006

أولاً - وكالات توريد العمالة (مكاتب التشغيل):

وهي وكالات آسيوية كثيرة تنشأ أصلاً في البلدان الآسيوية المرسلّة للعمالة، ساهم ظهورها و توسعها في تسهيل انسياب العمالة الآسيوية إلى الدول العربية، إذ نجحت و عملت هذه الوكالات بفاعلية تامة و حقق أصحابها أرباحاً عالية من تصدير و توريد الأيدي العاملة الآسيوية¹، هذه الوكالات أو المكاتب لها ممثلون منتشرون في الأقطار العربية الخليجية و تعرف بواسطة ممثليها في هذه الدول على العمالة المطلوبة من حيث عددها و تكوينها و خصائصها و أنواعها، و تقوم بواسطة مراكزها الرئيسية الموجودة في البلدان الآسيوية باستقبال العمالة لسد احتياجات هذا الطلب من هذه البلدان، تنتشر "وكالات التشغيل" بشكل واسع في الهند و باكستان و الفلبين و بنغلادش و تايلاند حكومية كانت أو خاصة.

إن وكالات توريد العمالة تقوم من خلال عملها هذا بدور مزدوج، فهي من جهة تورد العمالة إلى البلدان العربية، و من جهة ثانية تلعب دوراً مهماً في تنظيم سوق العمل و الربط بين عرض العمالة في الدول الآسيوية و الطلب عليها في الدول النفطية الخليجية و حتى في دول المغرب العربي، و في بعض الدول كالفلبين و تايلاند تقوم الوكالات بدور تشجيعي لإرسال العمالة، كما تراقب السلطات فيها جدية هذه الوكالات، و يشير ذلك إلى اهتمام السلطات في دول الشرق-آسيوية بتيسير السبل لإرسال العمالة منها إلى أبعد حد ممكن².

أما في ما يخص الشبكات أو وكالات التوريد العربية في دول الخليج فهي أضعف الشبكات، فتنتقل العرب فردياً و يتنافس المتنقلون فيما بينهم أكثر مما يتعاونون. ولا تقوى الشبكات العربية على مواجهة الشبكات المماثلة الآسيوية. فعند تساوى الكفاءة تقل فرصة العربي أمام الهندي مثلاً في أعمال البنوك و في أعمال التجارة و التوزيع بل إن المواطن الخليجي نفسه لا يقوى على منافسة هذه الشبكات كما هي الحال في دبي³ فينسحب إلى أنشطة إشرافية أو أنشطة أخرى. إضافة إلى ذلك فإن الأفكار المسبقة عن الجاليات حددت تخصصات مفضلة لكل جالية من العمالة المتزلية - السواقين - التمريض - صيانة المكيفات - صيانة السيارات - تجارة السجاد - خدمات

¹ Mohamed Dito: governing labour migration policies in the gcc countries: risks and opportunities/ united nations expert group meeting on international migration and

² نفس المرجع السابق.

³ في دبي تجمع مهني قوى للهنود وآخر للباكستانيين وثالث للإيرانيين وليس هناك تجمع مماثل لغيرهم.... حسب مؤتمر العمل العربي

2009 بالأردن

المطاعم .. إلخ¹. ولم يتم تمييز العرب بتخصصات مهنية في ذهنية أصحاب الأعمال ربما باستثناء الديكور الذي يتقاسمه اللبنانيون مع التايلانديين وتجارة السجاد الذي يساهم فيه اليمينيون مع الإيرانيين .

ثانياً- الاتفاق مع الشركات المنفذة للمشاريع (تعاقبات المفتاح في اليد) إن بروز² ظاهرة تعاقبات " المفتاح في اليد" وهي تعاقبات تتم مع شركات منفذة لمشروع ما ، و تتولى بنفسها استيراد ما يلزمها من العمالة ، ومنحها تأشيراً جماعية لدخول أعداد العمال التي تحددها هي، وقد كانت هذه التأشيرات الجماعية من بين العوامل التي أسهمت في حدوث توسع كبير مغالى فيه في بعض الأحيان في استقبال العمالة الآسيوية بواسطة الشركات العملاقة المعروفة بالكفاءة مثل مناقصات البناء والأشغال العامة والفنادق ، وصيانة الصروح العمرانية الأحدث على مستوى العالم، وإدارة شبكات المعرفة والاتصالات ، والتوسع في الخدمات المالية والاستثمارية والمصرفية .، وهذه الشركات كانت تستقبل عمالاً آسيويين أكثر من حاجتها الفعلية للعمالة كضمان لا ستمرار أعمالها عند حدوث أي قصور أو تسرب من جانب بعض العمال ، أو للتجار بجزء منها ، بل إن شركات وهمية تأسست للتجار في التأشيرات التي تمنح لها.

و تتمثل الصورة المهمة لهذا الأسلوب فيما يعرف باسم " معسكرات العمل" و تلخص في اتفاق الحكومة في الدولة الخ ليجية مع الشركات على استيراد ما يلزم للمشروعات التي ترتبط بتنفيذها من عمال ،على أن يعيشوا في أماكن المشروعات التي تختارها الحكومة في مناطق معزولة بعيدة بصفة عامة عن المدن و المناطق تركز المواطنين المحليين .

من مزايا هذا الأسلوب الذي أصبح مفضلاً لدى العديد من الدول الخليجية أنه يساعد على وضع حد للهجرة الفردية و ما يتبعها من هجرة عائلية و من خدمات مختلفة و من أعباء إدارتي.

¹ التنقل المؤقت أصبح صناعة منظمة خاصة في الفلبين وفي مجالات خاصة مثل التمريض والفنيين في الأساطيل التجارية . فالأولى تعتبر بلدان الخليج في كثير من الحالات معبرا إلى الولايات المتحدة وغيرها ، والثانية لها هيئات تهريب وتعليم عليا (لمدة خمس سنوات) وتحتكر بذلك 28% من وظائف فئة البحارة الفنيين العاملين في السفن التجارية على مستوى العالم . فلبعض البلدان الآسيوية أصبحت الهجرة صناعة منظمة لا مثيل لها في البلدان العربية .

² ميثاء سالم الشامسي "تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي:دروس مستقبلية"،ورقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية و التنمية في المنطقة العربية ،التحديات و الفرص،بيروت 15-17 ماي 2006 ، إدارة الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية و اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا 2006

الفرع الثالث: أسباب أخرى (سياسية، ثقافية، تاريخية)

إضافة إلى الأسباب الاقتصادية و التنظيمية، فقد توافرت أسباب أخرى لتوافد العمالة الآسيوية و تفضيلها على العمالة العربية، نجد أنها تنفرع إلى أسباب تاريخية بحكم المنطقة الجغرافية للدول العربية، و منها ما يعود إلى أسباب ثقافية أو سياسية

أولاً- التواجد التاريخي للعمالة الآسيوية:

إن اعتماد بعض الدول النفطية الخليجية بدرجة كبيرة على العمالة الآسيوية ليس أمراً حديثاً ، و لكنه عملية قديمة ، و كانت تمثل سياسة شجعتها و طبقتها السلطات البريطانية التي كانت تخضع لها الأقطار الخليجية (ما عدا السعودية)، و كانت هذه العمالة تأتي أساساً من شبه القارة الهندية ، و كانت تستوردها شركات النفط و شركات المقاولات الأجنبية و الأجهزة الحكومية الاستعمارية في هذه الدول ، فلما حصلت هذه الأقطار على استقلالها خلال الستينيات و السبعينيات و كذلك لما زادت عوائدها من النفط ، كانت هناك قنوات تقليدية آسيوية يأتي منها جزء كبير من العمالة اللازمة لسد النقص النسبي من العمالة المحلية¹.

كذلك يلعب القرب الجغرافي دوراً مهماً في تدفق أعداد كبيرة من العامل الآسيويين (الباكستانيين الفيليبين ، التايلانديين ، الهنديين،) إلى دول الخليج العربي.

ثانياً- عامل اللغة:

تتميز العمالة الآسيوية بخلاف العربية بإتقانها للغة الإنجليزية التي يتوسع استخدامها يوماً بعد يوم ابتداءً من العمالة المتزلية إلى شبكات التوزيع التجاري إلى المصارف و البنوك إلى اقتصاد المعرفة و لذلك لا تحتل اللغة العربية المكانة الأولى في الاستخدام ، في بعض دول الاستقبال العربية ذات الاستقدام الكثيف للعمالة غير العربية .

وتأتي هنا ملاحظة أوردتها منظمة اليونسكو الدولية وهي أن اللغة التي لا تستخدم من قبل 30% من السكان على الأقل مصيرها الزوال وهو حال اللغة العربية في بعض بلدان الاستقبال² .

والعمالة العربية ليست مؤهلة بالقدر الكافي لاستخدام اللغة الإنجليزية بحكم نظم التعليم في بلدانها باستثناء فئات محدودة من اللبنانيين والأردنيين وقلّة من المصريين والسودانيين . كما أنها لا تستطيع التنافس من حيث الكم مع عمالة لغة بلدانها الرسمية هي الإنجليزية .

¹ د. إبراهيم سعد الدين ، د. محمود عبد الفضيل ، انتقال العمالة العربية ، المشاكل - الآثار - السياسات ، مرجع سابق ، ص 124

² مؤتمر العمل العربي ، الدورة السادسة والثلاثون 2009 " تنقل الأيدي العاملة العربية ... الفرص والآمال " الفصل الثالث

ثالثاً - العامل السياسي:

بقدر ما كان توحد الدول العربية في الدين و اللغة و العادات و التقاليد و هي أهم مقومات التكامل الإقليمي ، فقد كان العامل السياسي و اختلاف النظم الحاكمة في الدول العربية سبباً لكثير من الصراعات بين الدول العربية ، دفع ثمنها الشعوب العربية ، و إن كان قد استعرضنا تأثر الصراع العراق-الكويتي على العمالة العربية ، وإذا كان الأثر السياسي¹ على التنقل قد تراجع فإن الحوادث الفردية والحالات الاستثنائية أصبحت مؤثرة بدرجة كبيرة ، وذلك عندما لا يكون هناك تعاون في تجاوزها وإنصاف في حلها ، وسرعة في محاصرة آثارها .

المطلب الثاني: معوقات تتعلق بإحلال العمالة الخليجية محل العمالة الأجنبية(عربية و غير عربية)
يتربط موضوع توطين الوظائف الخليجية مع تنقل الأيدي العاملة العربية ، حيث أصبح توفير العمل للمواطنين الخليجيين من أولويات الحكومات الخليجية العرب ، و هذا ما أكدته كل تشريعات العمل ومستويات العمل الخليجية. و إن كانت أغلب تشريعات العمل العربية و اتفاقيات العمل العربية أعطت الأولوية بعد ذلك للعمالة العربية . إلا أن ذلك لم يمنع الدول الخليجية من العمل على الحد و لو بشكل جزئي من استقطاب العمالة الأجنبية(عربية و غير عربية) لصالح العمالة الخليجية ، و هذا ما عبر عنه ببرامج التوطين أو اللجنة .

سنحاول فيما يلي التعرف على هذا المفهوم الحديث و تتبع أهم الإجراءات التي اتخذتها دول الخليج للحد من العمالة الوافدة.

الفرع الأول : مفهوم التوطين (الخليجة) و دوافعه

يستمد موضوع التوطين شرعيته من منطقية الاعتماد على الذات و أحقية المواطنين الخليجيين في الحصول على فرصتهم للإسهام في تنمية بلادهم و التمتع بفرص العمل و خصوصاً مع تزايد البطالة المقنعة و السافرة أيضاً وفق آخر الإحصائيات . كما يستند التوطين إلى الوعي الحكومات الخليجية بالمخاطر العديدة: اقتصادية و اجتماعية و ثقافية و أمنية، المترافقة مع وجود نسبة مرتفعة من السكان الأجانب في البلاد خاصة إذا كان هؤلاء الأجانب من جنسيات غير عربية².

¹ نفس المرجع السابق

² وديع، محمد عدنان "تنمية الموارد البشرية في دول الخليج العربي"، ورقة مقدمة إلى ندوة السياسات السكانية لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدوحة، 19-20 أبريل(2004)

أولاً: مفهوم التوطين

لقد تعددت وتباينت التعاريف التي أورها الكتاب والباحثين المهتمين بموضوع توطين الوظائف (السعودية، الكوتيتة، التعمين....)، في وضع تعريف محدد لمعنى توطين الوظائف.

فقد عرف مجلس القوى العاملة في السعودية التوطين على أنه :

" قصر العمل على السعوديين بالإضافة إلى الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية وفق عدد من المتغيرات والإبعاد وصولاً في النهاية إلى توطين الوظائف والاستخدام الكامل والأمثل للعمال الوطنية".

كما عرفها د. باقر النجار " تأهيل الفرد المواطن للقيام بمهام وظيفية معينة مسندة أعمالها إلى كفاءات غير وطنية شرط أن تكتمل جميع العناصر المطلوبة لأداء العمل في الفرد الوطني".

بالنسبة لمنشآت القطاع الخاص في الدول الخليجية فالطريقة التي يتم بها تحديد مفهوم توطين الوظائف تقوم محورين أساسيين¹:

المحور الأول: يتعلق بعملية الإحلال النوعي والكمي للعمالة المواطنة محل العمالة الأجنبية. وقد تركز

عملية التوطين على عملية الإحلال داخل المنشأة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد البشرية أو خارجياً من خلال اختيار وتعيين عمالة مواطنة في الوظائف التي تشغلها العمالة الأجنبية. وترتبط عملية الإحلال ارتباطاً وثيقاً بعملية التخطيط للموارد البشرية.

المحور الثاني: يركز على سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص والتي تشمل الاستقطاب والاختيار وقيم الأداء والرواتب والمكافآت وتدريب العمالة المحلية للتهيؤ للعمل بمنشآت القطاع الخاص.

ثانياً - دوافع التوطين

تأتي عملية توطين الوظائف ضمن أهم السياسات التي تبنتها دول مجلس التعاون من أجل تعزيز مشاركة قوة العمل الخليجية في كافة مجالات النشاط الاقتصادي وسنحاول في ما يلي استعراض أهم الأسباب و الدوافع لتبني هذه السياسة التي من شأنها أن تحد من إمكانية استيعاب العمالة العربية في دول الخليج

¹ ثامر بن سعيد عبد الله الغامدي: الجهود المبذولة من القطاعين الحكومي والخاص لمواجهة معوقات السعودية دراسة تحليلية رسالة

أولاً- تزايد أعداد الخليجين الباحثين عن عمل من خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية في مختلف التخصصات والمستويات، لانحسار قدرات القطاع الحكومي بدول المجلس في إيجاد وظائف جديدة وفي إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، ونظراً لارتفاع نسبة العمالة الوافدة في القطاع الخاص، يلقي المجتمع العبء على رجال الأعمال لتوظيف الداخلين إلى أسواق العمل، ويحمل الحكومات مسؤولية عدم اتخاذ الإجراءات الكفيلة نحو تحقيق ذلك.

ثانياً- التصاعد المستمر في أعداد المواطنين الخليجين الداخلين سنوياً إلى سوق العمل.

ثالثاً- أهمية الاستفادة من الاستثمارات والجهود المبذولة في إنشاء وتطوير العمل.

رابعاً- إن النسبة الأكبر من الأعمال التي تمارسها العمالة الوافدة يمكن للعمالة الوطنية الخليجية اكتساب القدر الملائم من الكفاءة والمهارة للقيام بها.

خامساً- إضافة تراكم معرفي للوطن من خلال توطین الوظائف حيث يبقى رصيد التجارب والخبرات المكتسبة داخل البلاد عكس حالة الاعتماد على العمالة الوافدة التي تسحب رصيد خبراتها عند مغادرة البلد.

سادساً- تفادي الآثار الاجتماعية والسلبية التي تنشأ عادة نتيجة زيادة أعداد الشباب الباحثين عن أعمال وطول فترات الانتظار لحين توفر فرص عمل حقيقية لهم.

سابعاً- المساعدة في تصحيح هيكل ميزان المدفوعات بالحد من التحويلات الخارجية لرواتب ومدخرات العمالة غير خليجية.

الفرع الثاني: جهود التوطين

برزت الحاجة إلى استراتيجيات فعالة تضطلع بمهمة وقف تدفق العمالة الوافدة وإحلال وتوطين العمالة بدلا للمواطنة بدلاً منها. وقد أدركت دول الخليج أن مشكلة هذه العمالة تشمل المنطقة ككل ويتحمل آثارها الكل ومن ثم فإن الأمر يتطلب رؤية خليجية شاملة ومتكاملة. وقد اتضح هذا الإدراك منذ نشأة مجلس التعاون الخليجي، و عليه فقد تبنت دول الخليج جهود متكاملة إضافة إلى جهود محلية لكل دولة على حدى للحد من توافد العمالة الأجنبية وإحلال مكانها العمالة الخليجية.¹

¹محمد ديتو: توطین الوظائف في مواجهة تحديات العولمة، مجلة عالم العمل العددان 45-46، 2003

أولاً- لجهود على مستوى دول المجلس مجتمعة

عكست الاتفاقية الاقتصادية الموحدة¹ لدول أعضاء مجلس التعاون في نوفمبر 1981 اهتماماً ملحوظاً بقضية العمالة والتعاون الفني والتقني حيث أشارت في مادتها السادسة عشرة إلى قيام الدول الأعضاء بوضع سياسات وتنفيذ برامج منسقة للتدريب والتأهيل الفني والمهني والحرفي على كافة الدرجات والمراحل، وتطوير مناهج التعليم على كافة المستويات لربط التعليم باحتياجات التنمية في الدول الأعضاء.

كما نصت المادة السابعة عشرة على أن (تعمل الدول الأعضاء على التنسيق فيما بينها في مجال القوى العاملة ووضع معايير وتصنيفات موحدة لمختلف فئات المهن والحرف في القطاعات المختلفة، تجنّباً للمنافسة الضارة فيما بينها، وتحقيقاً للاستفادة القصوى من الموارد البشرية المتاحة). قدمت² الهيئة الاستشارية للمجلس الأعلى لدول مجلس التعاون أطروحات هامة على صعيد العمل الجماعي، إذ أوردت قرارات المجلس بنوداً عدة تتعلق بكيفية الاستغناء عن العمالة الوافدة، وكيفية وضع الاستراتيجيات والأسس لتوطين الوظائف.

وتوجد حالياً جهود لوضع الآليات التنفيذية لتفعيل قرارات المجلس الأعلى بهذا الخصوص. وتوسعي دول مجلس التعاون الخليجي حالياً إلى دراسة مشروع الخطة الإرشادية الموحدة لإنشاء نظام نموذجي موحد لمعلومات سوق العمل الخليجي، وترمي الخطة إلى أن تزود كل دولة خليجية المكتب التنفيذي بمعلومات عن سوق العمل مثل السكان ومخرجات التعليم والعمالة، ومن خلال جمع هذه المعلومات يقوم المكتب بإعداد الإحصاءات والدراسات. ويفيد هذا النظام في دعم وتنفيذ توطين العمالة الوطنية لدول مجلس التعاون، والذي سيعمل في النهاية على تسهيل انتقال العمالة بين دول المجلس.³

¹ وديع، محمد عدنان (2004) "تنمية الموارد البشرية في دول الخليج العربي"، ورقة مقدمة إلى ندوة السياسات السكانية لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدوحة، 19-20 أبريل.

² Mohamed Dito :governing labour migration policies in the gcc countries : risks and opportunities/ united nations expert group meeting on international migration and development in the arab region /ESCWA 2006

³ نفس المرجع السابق.

ثانياً- تجارب التوطين في دول الخليج

سعت حكومات دول الخليج العربي بخطوات مدروسة نحو إحلال العمالة الخليجية بالعمالة الوافدة (سواء كانت عربية أو غير عربية). واختلفت استراتيجيات الإحلال من بلد خليجي إلى آخر، كما تباينت درجات النجاح التي حققتها كل بلد عن الآخر. وفيما يلي عرض لبعض تجارب التوطين - الامرتة¹: لقد عملت حكومة الإمارات العربية على وضع العديد من البرامج والخطط من أجل توطين الوظائف والتقليل من حجم قوة العمل ال وافدة وكان الاستمرار في تنفيذ مشروع تشغيل المواطنين والمواطنات من أهمها والذي تبنته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في ظل إنشاء الهيئة العامة لتنمية الموارد البشرية بقرار من مجلس الوزراء، . والمشروع عبارة عن شقين الأول يشكل مجموعة من الخطط والبرامج يهدف من تطبيقها تحقيق الهدف الوطني الاستراتيجي المتمثل في تحقيق التوظيف الكامل والمنتج للموارد البشرية الوطنية . أما الشق الثاني : فيتمثل في الخدمة الأساسية التي يقدمها المشروع للمواطنين في ضوء البرامج والخطط والأهداف المحددة له، وتلك الخدمة وهي توظيف المواطنين في ال قطاع الخاص من خلال العديد من الإجراءات الإدارية التنفيذية التي تعني بعملية توظيف المواطنين الراغبين والباحثين عن العمل والسعي إلى توظيفهم في القطاع الخاص وإعطائهم الأولوية في العمل.

- **السعودية** : عملية السعوده تعتبر قصة قديمة² حيث أن أول قرار صدر بشأن السعوده جاء ضمن خطاب رسمي موجه من قبل رئيس مجلس الوزراء إلى وزير المالية والاقتصاد الوطني بتاريخ 6 / 10 / 1974 يقضى بأن تعطى الأولوية للعمال السعوديين بناء على ملاحظة الوزير عن تسريح عمال شركة التعدين بسبب إقفال مناجمها وكثرة وجود عمال أجنب غير فنيين فيها . وفي إطار تماثل الأهداف والآليات والإجراءات الإستراتيجية المتبعة في معظم البلدان بشأن توطين الوظائف يمكن استعراض أهم ملامح الإستراتيجية السعودية³ في هذا المجال وذلك على النحو التالي :

1- صدور قرار عن مجلس الوزراء بأن تكون السعوده 5% سنوياً وذلك للحد من العمالة الوافدة وتسهيل تكييف المؤسسات مع العمالة الوطنية .

¹ مركز أبحاث ومعلومات سوق العمل بمهئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية بدولة الامارات، تقرير رقم (3) الصادر بـ 2003

² - عمر محمد باهذيله : مجلة عالم الاقتصاد العدد (160) مايو / آيار 2005 .

³ - هشام يوسف إسلام اون لاين : جريدة الرياض (ماي 2003) .

- 2- إنشاء مجلس القوى العاملة ليكون مسئولاً عن وضع خطط وبرامج السعودة ، والعمل على تزويد المؤسسات التعليمية باحتياجات سوق العمل .
 - 3- وضع حد أدنى لأجور المواطنين العاملين في القطاع العمومي ، ورفع تكلفة استخدام وتشغيل الوافدين (2000 ريال / حوالي 550 دولاراً رسوم استخدام للتأشيرة الواحدة ، فضلاً عن 200 دولار رسم إقامة وتنمية موارد) وتوجيه هذه الرسوم لتدريب قوى العمل الوطنية .
 - 4- ربط المساعدات والحوافز الحكومية والجوائز التشجيعية بما تحققه منشآت القطاع الخاص من تقدم في توظيف العمالة الوطنية .
 - 5- اعتماد البديل السعودي بالإعلان عن أن جميع الوظائف التي يشغلها وافدون هي في الأساس وظائف شاغرة للمواطن السعودي .
 - 6- إنشاء هيئة تنمية الموارد البشرية ، لتوفير الاعتمادات المالية اللازمة لإعداد الخريجين الجدد للعمل .
 - 7- تشييد كليات التقنية والمعاهد الفنية بالإشراف المشترك بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، لتوظيف ما تحتاجه سوق العمل من كفاءات مصقولة .
 - 8- إنشاء بعض المشاريع الخاصة بالتدريب والتوظيف في بعض مناطق المملكة المختلفة من شأنها الإحلال التدريجي للعمالة السعودية بالقطاع الخاص ، وتوفير فرص التأهيل والتدريب والتوظيف المناسبة .
 - 9- التوسع في مجال التعليم العالي والمتوسط (كليات - مجتمع - أكاديميات - معاهد) تبعاً للحاجة الملحة للكوادر البشرية ذات التأهيل العلمي المتوسط .
 - 10- إلحاق المرأة السعودية بسوق العمل بوصفها المورد البشري الذي لم يتم استغلاله على الرغم من قدرته على المساهمة في عملية التنمية والتطوير .
- كما اتخذت المملكة العربية السعودية قراراً بإيجاد سقف للعمالة الوافدة بحيث لا يزيد حجم هذه العمالة الوافدة عن 20% من حجم سكان السعودية وهذا يتطلب خفضاً للعمالة الوافدة بنسبة

4.6% سنوياً أي ما يعادل 412 ألف عامل¹. وفي هذا الصدد قامت وزارة العمل باتخاذ العديد من الإجراءات التنفيذية لإستراتيجية توطين الوظائف نذكر منها

- وقف منح تأثيرات لاستقدام واستخدام عمالة وافده لعدد 29 مهنة و صدور قرار يقضى بسعوده 30% من العاملين في قيادة سيارات الأجرة ومنع الاستقدام للمنشآت الصغيرة... الخ

- اتخاذ الإجراءات الموازية لتأهيل وإعداد العمالة الوطنية وحث منشآت القطاع الخاص على الاستفادة من الوظائف المرتبطة باتفاقيات التدريب المبرمة مع صندوق تنمية الم و اورد البشرية بشكل يمنع أو يحد من اضطرابات سوق العمل وخطط التنمية . وقد أدت سياسات ترشيد الاستقدام التي أتبعتها وزارة العمل إلى تخفيض تأثيرات استقدام العمالة الممنوحة لمنشآت القطاع الخاص والأفراد 832 244 تأشيرة (عام 2004) إلى 684201 تأشيرة (عام 2005) أي بنسبة 17.8% دون آثار سلبية تذكر مع توسيع فرص العمل أمام السعوديين وتدني المتاجرة بالتأثيرات² .

كما أشارت بعض الإحصائيات إلى ارتفاع السعودة في قطاع الخدمات الشبابية والإعلامية من 46% إلى 49% وفي القطاع الصحي تقارب السعودة نحو 20% بينما جاء قطاعات الزراعة والاستشارات والحمامة والطاقة والنقل الأقل من ناحية السعودة³.

- الكوتنة: نتيجة للاختلال في تركيبة قوة العمل التي تسيطر عليها العمالة الأجنبية في دولة الكويت استلزم الأمر ضرورة وضع سياسات طويلة الأجل لتحقيق التوازن السكاني وأيضاً لرفع كفاءة العمالة الوطنية ، وخلق المزيد من فرص العمل المنتجة لها .

و قد تم اتخاذ إجراءات تقوم على رؤية متكاملة بلورتها دراسات عملية متعددة وينطلق تنفيذها من سياسات إستراتيجية لإعادة هيكلة الاقتصاد الوطني الكويتي والجهاز الإداري للدولة وتتضمن السياسات الراهنة للإحلال محورين رئيسيين هما⁴:

الأول: الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية بدل الوافدة بنسبة 10% في الجهاز الحكومي.

الثاني: زيادة العمالة الوطنية في القطاع الخاص بنسبة 1% من إجمالي العاملين في هذا القطاع سنوياً.

¹ - د . عبد الواحد الحميد : العربية برنامج تحت الضوء (ماي 2004) .

² - جريدة الرياض ترتيبات لاطلاق حملة لتوظيف العاطلات عن العمل .

³ - انخسار البطالة في السعودية WWW.aawsat.com

⁴ ديوان الخدمة المدنية بالكويت (2003) "حول ملائمة مخرجات التعليم مع الحاجة من القوى العاملة في الخدمة المدنية بدولة الكويت".

و من أهم الجهود المبذولة في توطين العمالة الكويتية نجد مايلي :

أ- إقرار قانون دعم العمالة الوطنية¹ :

جاءت موافقة مجلس الأمة على اقتراح بقانون لدعم العمالة الوطنية وتشجيعها على العمل في القطاع الخاص، في وقت يتزامن مع ظهور بوادر بطالة كويتية حقيقية . ولذلك ظهرت الحاجة لقانون يلزم الحكومة بالمساهمة ماليا في تحمل جزء كبير من تكاليف الموظف الكويتي في القطاع الخاص وتقديم الحوافز لرب العمل لتعيين العمالة الوطنية .

ب - إلزام القطاع الخاص بإحلال العمالة الكويتية :

كما عمدت الحكومة إلى وضع حد لشركات القطاع الخاص يقضى بتوظيف قدر معين من الكويتيين فيها . بالإضافة إلى هذا سارعت الحكومة الكويتية إلى تبني خطط تقضى بإعطاء الأفضلية للكويتيين لشغل وظائف في القطاع الخاص وذلك من خلال استبدال 10% من الموظفين المغتربين بموظفين كويتيين سنوياً ، هذا إلى جانب تحديد نسبة محددة وفقاً للقطاعات الاقتصادية لعدد الوظائف الكويتية المفروضة ، مع تقديم حوافز للشركات الخاصة التي تتجاوب لهذا القرار . ويبدو أن لهذا القرار وقعاً إيجابياً إذ انخفض معدل البطالة بين الكويتيين من 4.4% في جويلية 2005 إلى 3.7% في يونيو 2006⁽²⁾ .

ج- سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في الكويت :

تمثلت سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة بالجهاز الحكومي في الكويت ، في إعادة تركيبة القوى العاملة ، والاستخدام الأمثل للموارد البشرية الوطنية من خلال إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة بما لا يؤثر على مستوى الأداء وبما يتلاءم مع مخرجات التعليم⁽³⁾ . ويسعى مشروع الإحلال إلى تحقيق عدد من الأهداف منها :

أ-زيادة فرص العمل المتاحة للعمالة الوطنية.

ب - المساهمة في معالجة ظاهرة البطالة .

¹ أ.د. رمضان الشراح :نحو دور أفضل للقطاع الخاص في تفعيل توطين العمالة الخليجية-حالة الكويت-، ورقة عمل لمنتدى إستراتيجية التوطين والتوظيف الخليجي (نحو تفعيل سياسات واستراتيجيات التوطين في مجلس التعاون لدول الخليج العربية)، 2007

⁽¹⁾ تقرير عن السكان في دولة الكويت - جريدة الوطن الكويتية بتاريخ 20/2/2007 .

⁽¹⁾ ديوان الخدمة المدنية ، ورقة عمل حول إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة بالجهاز الحكومي بدولة الكويت، مايو 2007 .

- ج- تحقيق التوازن بين الطلب على الوظائف الحكومية من مخرجات المؤسسات التعليمية المختلفة وفرص العمل المتاحة من قبل الدولة.
- د- إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة تحقيقاً لأهداف الدولة في الكويت، ومشاركة العمالة الوطنية في التنمية الاقتصادية للدولة.
- هـ- وقف التعيين ببعض الوظائف التي كانت تشغلها لغير الكويتيين وقصر شغلها على الكويتيين فقط .

ويعكس تطور عدد الموظفين المدنيين العاملين في الوزارات والإدارات الحكومية والتي يوضحها الجدول رقم الموالي ارتفاع النسبة المئوية للكويتيين في إجمالي عدد الموظفين المدنيين ، فقد زادت هذه النسبة من 35% في بداية عام 1983 إلى نحو 50% في بداية عام 1990، ثم قفزت إلى نحو 70% في بداية عام 1992، وبعد ذلك أخذت في التقلب صعوداً وهبوطاً ولكنها لم تنخفض عن 67%، ثم أخذت في الصعود ووصلت إلى نحو 74% في النصف الثاني من عام 2006. وفي مقابل هذه الزيادة انخفضت النسبة المئوية للعاملين غير الكويتيين في الوزارات والإدارات الحكومية إلى نحو 26% في النصف الثاني من عام 2006 .

جدول رقم (4-3) تطور التوطين في القطاع الحكومي في الكويت

التاريخ	عدد الموظفين		النسبة المئوية		
	كويتي	غير كويتي	المجموع	كويتي %	غير كويتي %
1983/10/20	50623	93824	144447	35	65
1990/1/20	67100	79039	146139	45.9	54.1
1992/2/1	71676	31012	102688	69.8	30.2
2006/10/10	142753	19537	192290	74.2	25.8

المصدر : المرجع السابق ، ص 49

-**التعمين:** بمفهومه العام عبارة عن إحلال الأيدي العاملة العمانية محل الوافدة وفق برامج مدروسة من التعليم والتدريب والتأهيل خلال فترات زمنية محددة . بهدف الاستخدام الفعال لقوى العمل الوطنية، وذلك بإحلال القوى الوطنية محل الوافدة، تبنت الحكومة العمانية¹ جملة من البرامج

¹ الشامسي، ميثاء سالم (2003) سياسات الهجرة في دول الخليج العربي: المعوقات ومظاهر النجاح، بحث مقدم إلى المؤتمر الإقليمي العربي حول الهجرة في عصر العولمة.

والخطط الهادفة إلى عملية توطين الوظائف والمهن تهدف إلى ضبط تدفق العمالة الوافدة والحد من انتشارها ، ومنع هذه العمالة من مزاوله بعض المهن واقتصارها على المواطنين ، وإنشاء المؤسسات الحكومية الممولة للمبادرات الفردية للتشغيل الذاتي وحث المؤسسات الخاصة على تدريب الكوادر الوطنية وتوظيفها . تبعاً لذلك فإن¹ الخطط الحكومية تستهدف أن يرتفع عدد العاملين العمانيين بالقطاع الخاص خلال العشرين سنة القادمة من 50 ألف حالياً إلى 622 ألف عام 2020، وأن يوفر القطاع الخاص 70% من إجمالي فرص العمل اللازمة للعمالة الوطنية . وأن يتحقق التعميم بنسبة 75%.

على الرغم من النجاح الذي حققته عملية إحلال العمالة المواطنة في دول الخليج في المرافق الحكومية إلا أن ثمة عوامل تجعل العملية تبدو معقدة وشائكة لاسيما في القطاع الخاص , إذ تصطدم عمليات إحلال العمالة ببعض الصعوبات التي يمكن الإشارة إليها فيما يلي:

* لجوء بعض أصحاب الأعمال للتهرب من التزاماتهم الخاصة بخطط توطين الوظائف , وذلك بتحديد أجور منخفضة ومتدنية لمن يتم توظيفهم من المواطنين , الأمر الذي يدفع هؤلاء إلى الاستقالة من المنشأة لعدم كفاية الأجر لمتطلبات المعيشة.

* عزوف العمال المواطنين عن العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم لانخفاض معدل الدخل وعدم ملائمة الوظائف لتطلعاتهم وصعوبة المواصلات وطول ساعات العمل وعدم توفر التأمينات الاجتماعية.

* عزوف بعض أصحاب العمل عن توظيف العمال المواطنين بدعوى أنهم أقل إنتاجية من العمال الأجانب, وأعلى تكلفة في التدريب.

* مقاومة القطاع الخاص لعملية توطين العمالة , انطلاقاً من مفهوم المردود الاقتصادي والجدوى العملية.

* اتسام بعض الوظائف لاسيما الفنية بعدم المرونة أي عدم توافر البديل الخليجي الكفاء القادر على القيام بهذه الوظيفة, الأمر الذي يدفع الجهة المعنية إلى الاستعانة مرة أخرى بموظف وافد.
* وجود مخرجات تعليمية لا تتطابق مع متطلبات سوق العمل.

¹ وزارة القوى العاملة - دولة عمان :التقرير الاحصائي السنوي 2007

* وجود قوانين عمل بعيدة عن المتطلبات الواقعية لسوق العمل وعلى الرغم من تلك المعوقات إلا أن الدول الخليجية قد قطعت شوطاً لا بأس به في مساعيها لإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.

المبحث الثاني : العمل الاقتصادي العربي المشترك لتيسير انتقال العمالة العربية

من خلال دراسة معوقات انتقال العمالة العربية كان واضحاً أن تنظيم انتقال العمالة الآسيوية و اتخاذها تجارة منظمة كان له أثر واضح في تدعيم حظوظ هذه العمالة على حساب العمالة العربية ، و من أجل تدعيم تحرير انتقال العمالة في الوطن العربي توحدت و تكاثفت جهود الدول العربية لتيسير انتقال العمالة العربية ، خاصة أن هذا المدخل أثبت فعاليته في إذابة الحدود بين جغرافية الوطن العربي. سنحاول فيما يلي استعراض أهم الجهود التي بذلتها الدول العربية لتيسير انتقال العمالة العربية

المطلب الأول: مقومات و مداخل التكامل الاقتصادي العربي

يعتبر الانتقال البيئي للعمالة العربية من أبرز المجالات حيوية وأهمية في إطار التكامل العربي، لأنه يسهل من تحقيقه وكذلك يقوى من أواصر العلاقات بين الأقطار العربية، و من جهة أخرى يعتبر التكامل الاقتصادي العربي الإستراتيجية المثلى لتسهيل انسياب العمالة العربية من دول الفائض إلى دول العجز

الفرع الأول : مقومات التكامل الاقتصادي العربي

يمر التكامل الاقتصادي العربي عبر مراحل مختلفة تمثل درجات متباينة من التعاون الاقتصادي بين المشتركين بدءاً¹ بمنطقة التجارة الحرة ثم الاتحاد الجمركي ثم السوق المشتركة للوصول أخيراً إلى الاتحاد الاقتصادي ، ففي حالة منطقة التجارة الحرة يتم التخلص من العوائق التجارية بين الأعضاء و لكن يضل كل قطر محتفظاً بتعريفه الجمركية تجاه العالم الخارجي، أما في حالة الاتحاد الجمركي فبالإضافة للتخلص من العوائق التجارية بين الأعضاء يتم وضع تعريف جمركية موحدة تجاه العالم الخارجي ، و في السوق المشتركة فبالإضافة إلى ما تم في الاتحاد الجمركي يتم تحقيق حرية حركة انتقال عوامل الإنتاج داخل السوق ، و أخيراً يتم الوصول إلى الاتحاد الاقتصادي حيث يضاف إلى ما سبق تحقيق سيادة مالية و نقدية موحدة .

تمتلك الدول العربية من المقدرات و الإمكانيات و الموارد ما يمكنها من الاكتفاء الذاتي في الكثير من المجالات إذا ما تعاونت في استغلال هذه الإمكانيات استغلالاً عقلانياً ، و تبين أن البلاد العربية

¹ عن حسين عمر، "الاقتصاد والعولمة"، دار الكتاب الحديث، 1998، ص 8-9

غنية بمواردها ، فهناك الأراضي الزراعية الشاسعة و الموارد المائية ، التي يمكن أن تؤمن الغذاء للعالم العربي و هناك أيضا موارد نفطية مستغلة و كامنة.

و يتهاين توزيع الموارد الاقتصادية بين الدول العربية مما يجعلها مكملة لبعضها البعض ، و إذا ما تعاونت هذه الدول فيما بينها في استغلال هذه الموارد فان ذلك سيحقق التمازج بين المميزات التي تتمتع بها كل دولة على حدى ، و يجعل من هذه الدول كتلة اقتصادية واحدة¹ ، مما يمكن تصنيف المقومات الاقتصادية للتكامل الاقتصادي العربي فيما يلي .

أ — الموارد الطبيعية : المقصود بهذه الموارد ، الأرض و ما عليها و ما في باطنها من ثروات . لذلك تتضمن الموارد الطبيعية ، موارد الثروة الزراعية و موارد الثروة الحيوانية و موارد الثروة المائية و موارد الثروة المعدنية ، التي تشكل مجموعها عنصرا أساسيا من عناصر العملية الإنتاجية .

و لا تقف المشكلة هذه عند حدّ موارد الثروة الزراعية بل يلاحظ أن موارد الثروة المعدنية تعاني بشكل أكثر حدّة من سوء التوزيع بين أقطار الوطن العربي رغم الكميات الوفيرة منها إضافة إلى تنوعها ، ففي الوقت الذي تتوفر لدى العديد من الأقطار العربية مثل السعودية و الكويت و العراق و ليبيا و الجزائر كميات كبيرة من مصادر الطّاقة الرخيصة كالنفط و الغاز الطبيعي و التي تعتبر ضرورية لإقامة الصناعات المعدنية الثقيلة ، يلاحظ من ناحية أخرى أن هذه الأقطار في معظمها تعاني من مشكلة افتقارها إلى المعادن الأخرى ، خاصة الحديد ، التي تشكل مع الطاقة الرخيصة الحجر الأساسى لقيام الثورة الصناعية . و من البديهي القول أن الأقطار العربية الأخرى التي تمتلك العديد من المعادن الأخرى من افتقارها إلى مصادر الطاقة — الموارد المالية — هي نفس المستوى مع الأقطار العربية المنتجة للنفط في ضعف قدرتها على تفجير الثورة الصناعية فيها .

ب — الموارد المالية : تعتبر الموارد المالية عنصرا مهما آخر من عناصر أو مقومات العملية الإنتاجية

و رغم توفر هذه الموارد على مستوى الوطن العربي و التي انعكست في عوائدها المالية النفطية

ج — القوى العاملة : تعاني القوى العاملة كذلك من مشكلة سوء التوزيع بين أجزاء الوطن الواحد و يمكن ملاحظة هذه الظاهرة من التفاوت القائم بين السكان والمساحة و التي تنعكس على الكثافة السكانية المتباينة في الأقطار العربية .

نخلص من كل ذلك إلى أن هناك مشكلة عدم التناسب في توزيع الموارد الاقتصادية المتوفرة في الأقطار العربية كلا على حدة لا بسبب من قلة هذه الموارد و عدم

¹ سلمان المنذري ، الفرض الضائعة ، الطبعة الأولى ، مكتبة مدبولي ، القاهرة ، 1995 ، ص 245

الفرع الثاني : الانتقال البيئي للعمالة العربية كمدخل لتكامل الاقتصادي العربي

تعد ظاهرة انتقال العمالة من أهم الظواهر المؤثرة في مجتمعات الدول العربية سواء على المستوى اللّبي أو على المستوى الجزئي، فبالإضافة إلى ما تركه تلك الظاهرة من آثار على المتغيرات الاقتصادية على المستوى الكلي و على مستوى معيشة الأفراد ، وعلى العلاقات الاجتماعية للأسرة العربية ، فإنها تعتبر أيضا من أهم الظواهر المؤثرة على اقتصاديات تلك الدول على المستوى الإقليمي و ربما تجدر الإشارة بداية إلى أن الدول العربية قد انتهجت عدة مراحل لتحقيق التكامل الاقتصادي العربي يمكن أن نذكر منها مايلي¹ :

أ- المدخل التجاري : و من خلاله تم توقيع عدة اتفاقات تستهدف تيسير انتقال السلع و تدفقها بين الدول العربية و مثلها اتفاقية تسهيل التجارة و التدفقات الرأسمالية عام 1953 و اتفاقية السوق المشتركة عام 1964 و اتفاقية تنمية التجارة بين الدول العربية عام 1981 .

ب- مدخل انتقال رؤوس الأموال و تشجيع المشروعات المشتركة و الذي اعتمد أيضا على عدد من الاتفاقيات لتسهيل انتقال رؤوس الأموال بين الدول العربية .

ج- المدخل المؤسسي : و الذي تم من خلاله إنشاء العديد من المؤسسات لتشجيع عملية التكامل ن كصندوق النقد العربي عام 1977 و الصندوق العربي الإنمائي عام 1972 ، و غيرها من المؤسسات التي تهدف إلى التنسيق بين السياسات الاقتصادية في مختلف المجالات

د- مدخل انتقال العمالة ، و الذي عرف عدة مراحل تم تناولها في الفصل الثاني و تبين أن المدخل الأخير رغم انه لم يكن مخططا كان أهم تلك المدخل من حيث آثاره الاقتصادية و الاجتماعية ، فعلى الرغم من تعدد الاتفاقيات العربية في هذا المجال و نشوء العديد من المؤسسات الاقتصادية، فان انتقال السلع و رؤوس الأموال و إنشاء المشروعات المشتركة مازال محدودا من حيث الحجم و الآثار الاقتصادية ، إذ لم تتجاوز قيمة المشروعات العربية المشتركة 27.4 % عام 2006 منخفضة من مستوى 34 % عام 2005 ، كما لم تتجاوز نسبة التجارة العربية البينية نسبة 11.3 % عام 2006 من إجمالي التجارة العربية² ، و استمرت ظاهرة انتقال العمالة العربية كأهم مدخل لتحقيق التكامل التلقائي بين شعوب المنطقة العربية .

¹ الشامسي، ميثاء سالم سياسات الهجرة في دول الخليج العربي: المعوقات ومظاهر النجاح، بحث مقدم إلى المؤتمر الإقليمي العربي

حول الهجرة في عصر العولمة، 2003

² اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا: الاستعراض السنوي للتطورات في مجال العولمة والتكامل الإقليمي في الدول العربية، 2007

ولقد لعبت الهجرة العربية في المرحلة الماضية دوراً كبيراً في التلاحم العربي، وكانت خطوة فعالة في التكامل الاقتصادي العربي إذ أدت إلى حسن استخدام الموارد البشرية التي انتقلت من بلدان الفائض في القوى العاملة إلى بلدان العجز، من بلدان تنخفض فيها القيمة المادية المقابلة للعمل، إلى بلدان ترتفع فيها هذه القيمة. هذا بالإضافة إلى قيام القوى العاملة المهاجرة بدور هام في تعمير مناطق هامة في الوطن العربي، وذات موارد وإمكانات يمكن تطويرها لتشكيل رصيماً لهذا الوطن وتدعيماً له. لقد كانت هناك أطراف متعددة يهملها تنشيط حركة القوى العاملة العربية . فمن الناحية القومية، اعتبر البعض - كما سبق أن ذكرنا - أن هذه الحركة تدعيماً للعمل العربي المشترك، وأنها خطوة إلى الأمام في طريق التكامل العربي، وكانت هناك الدول المستقبلية التي كان يهملها تعويض النقص في القوى العاملة لبناء هيكلها الاقتصادية والاجتماعية، والدول المرسله للعمالة التي اعتبرت الهجرة وسيلة لتخليصها من ضغوطها على الموارد والإمكانات القائمة التي كانت غير مواكبة للطلب المتزايد عليها، نتيجة زيادة السكان وتطلعهم إلى حياة أفضل. أما بالنسبة للمهاجرين بصفة مؤقتة فقد كان هدفهم الحصول على دخل عال لعمالهم من ناحية لتحقيق مستوى معيشة أفضل، وتأمين مدخرات مناسبة لمواجهة المستقبل من ناحية أخرى.

المطلب الثاني : مسيرة التعاون العربي لتيسر انتقال العمالة العربية

بدأ تحديد سياسة عربية بشأن التنقل في ستينيات القرن الماضي . كانت تلك الفترة محملة بآمال الوحدة العربية القريبة والا نعتاق السياسي الذي كاد يعم البلدان العربية والتطور الاقتصادي والاجتماعي. وكان العرب قد انجذبوا إلى النموذج الأوروبي في إقامة السوق الأوروبية المشتركة (ميثاق روما 1957) . وتضمن هذا النموذج حرية التنقل للعمل والإقامة بين الدول الأعضاء ، وكان أعضاء تلك السوق ست دول¹ .

في تلك الفترة أقر عدد من الحكومات العربية اتفاقية الوحدة الاقتصادية العربية (1964) . وتضمنت المادة الأولى من هذه الاتفاقية : حرية تنقل الأشخاص للإقامة والعمل ، وحرية انتقال الأموال والبضائع ، وحقوق التملك والإرث للمواطن العربي في أي مكان يحل في ه من الوطن الكبير ... وافترض إقامة سوق عربية مشتركة من خلال هذه الاتفاقية وتم القفز على مراحل مهمة كان

¹ مؤتمر العمل العربي :تنقل الأيدي العاملة العربية الفرص والآمال، الدورة السادسة والثلاثون، 2009 الفصل الثاني

يجب أن تكون بدايتها إقامة منطقة تجارة حرة عربية ، وهو الأمر الذي أقره المجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي بعد مرور ثلاثة عقود (1995) .

وفي الفترة نفسها وجه المؤتمر الأول لوزراء العمل العربي¹ الذي كان منعقدا في بغداد عام 1965 إلى بلدان الخليج العربي يطالبها بإصدار التشريعات الكفيلة بالحد من الهجرة من غير البلدان العربية و تشجيع انتقال الأيدي العاملة إليها و إعطائها الأولوية في الاستخدام عن الأجانب كما طالب المؤتمر الدول العربية بتشجيع انتقال الأيدي العاملة في الخليج و إرسال بعثات لتوضيح خطورة الهجرة غي العربية إليها ، وواصل المؤتمر العربي بحث الموضوع في المؤتمر الثاني حيث أوصى بان تضمن تشريعات كل دولة عربية أحكاما تكفل أفضلية تشغيل الأيدي العاملة العربية على الأجنبيّة(و كان أهم ما في القرار التحضير لاتفاقية متعددة الأطراف تهدف إلى تسهيل تنقل الأيدي العاملة داخل الوطن العربي .

وواصل وزراء العمل العرب انشغالهم بالموضوع في الاجتماع الموالي . وفي اجتماع لاحق وكان منعقدا بالكويت (25 - 1967/11/29) وافق الوزراء على اتفاقية عربية تشجع وتنظم التنقل أصبحت تعرف بالاتفاقية العربية لتنقل الأيدي العاملة العربية رقم (2) لعام 1967² وكان عدد الحكومات التي أقرت الاتفاقية 14 حكومة بما في ذلك حكومتين لليمن .

و يتضح من ديباجة الاتفاقية أنها صدرت عن روح وحدوية قومية قوية³ ، حيث نصت هذه الديباجة على انه "لما كانت (حكومات الدول العربية التي حضرت المؤتمر)، في سعيها وراء تحقيق الوحدة الشاملة ، حريصة على ان تجعل من الوطن العربي وحدة اجتماعية و اقتصادية متكاملة ، و كان ضمان حرية تنقل الأيدي العاملة في الوطن العربي حافزا للنشاط الاقتصادي و عون ا على تحقيق العمالة الكاملة.." فقد اتفق على إبرام هذه الاتفاقية.

و تظهر هذه الروح الوحدوية القومية في أحكام الاتفاقية:

1- فمن ناحية تلزم الاتفاقية البلدان الأطراف بعدد من الالتزامات التي يؤدي تطبيقها إلى تشجيع انتقال الأيدي العاملة في ما بينها، تتلخص هذه الالتزامات في تعهد هذه البلدان بتسهيل تنقل الأيدي العاملة في ما بينها و العمل على تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك (المادة 1) ، و في تعهدها بان تجعل الأولوية في التشغيل للعمال العرب، بما يتفق و حاجات كل طرف (المادة 4) ، و تعهدها بان

¹ ندوة السكان و العمالة و الهجرة في دول الخليج 1978 ، المعهد العربي للتخطيط، الكويت

² نصوص الاتفاقيات موجودة على موقع منظمة العمل العربية

³ وبالرغم من الحماس الذي ساد هذه الفترة فقد صادق على الاتفاقية حتى قبيل تعديلها في عام 1975 خمس دول انضمت إليها دولتان بعد ذلك

يتمتع العمال الذين ينتقلون للعمل بالحقوق و المزايا التي يتمتع بها عمالة الدولة التي ينتقلون إليها ، و على الأخص في مجالات الأجور ، و ساعات العمل ، و الراحة الأسبوعية ، و الإجازات باجر ، و التأمينات الاجتماعية ، و الخدمات التعليمية و الصحية ، و في تحويل جزء من أجورهم إلى دولة او البلاد الذي ينتمون اليه ، و يحدد تشريع كل دولة او بلد من الأطراف الحد الذي يسمح بتحويله (المادة 7)

2- و لوضع هذه الالتزامات موضع التنفيذ ، تلزم الاتفاقية البلدان الأطراف باتخاذ بعض الإجراءات المحددة ، و هي :

أ- تبادل الأطراف المتعاقدة ، مرة على الأقل كل عام ، ج مع البيانات و المعلومات اللازمة لتيسير نقل الأيدي العاملة في ما بينها (عدد الأيدي العاملة التي يطلبها القطر أو المتوفرة لديه موزعة بحسب المجموعات المهنية و المؤهلات و الخبرات ، ظروف العمل و أحوال المعيشة ، الأنظمة القانونية و الإجراءات الإدارية الخاصة بخروج العامل من البلد بقصد العمل فيه و التسهيلات التي يقدمها البلد في ذلك ، و الاتفاقيات الدولية المرتبطة بهذا البلد في شان نقل الأيدي العاملة،(المادة 3).

ب- التزمت البلدان الأطراف بان تعترف ، في ما يتعلق بأغراض الاتفاقية ، بالوثائق و المستندات التي تصدرها السلطات المختصة في كل منها بشأن المدينة أو القانونية، و كذلك بالمؤهلات العلمية و المهنية الخاصة بالعمال(المادة 5).

ج- يعين كل بلد طرف بداخله جهة تكون مختصة بتنفيذ أحكام الاتفاقية ، و تتولى تنظيم نقل الأيدي العاملة و الإشراف عليه ، و تتعاون في ذلك مع الجهات المختصة المماثلة في الأقطار الأخرى(المادة 2)

د- اتجهت الاتفاقية إلى إنشاء نوع من الرقابة الجماعية على تنفيذها يقوم مؤتمر وزراء العمل العرب ، فقد نصت المادة 9 منها على ان تقدم الأقطار الأطراف إلى الأمين العام للجامعة العربية تقريرا سنويا عن تطبيق أحكام الاتفاقية يعد طبقا لنموذج متفق عليه ، و ذلك تمهيدا لفحص هذه التقارير بواسطة لجنة من الخبراء ، التي تعرض نتائج مداولاتها على المؤتمر المذكور.

3- أجازت الاتفاقية ، في حالات الحرب او الطوارئ العامة ، لأي بلد طرف إن يتوقف مؤقتا عن القيام بتنفيذ " بعض الالتزامات المنصوص عليها فيها والتي ستلزمها هذه الظروف " ، و يقوم البلد الطرف ، عندئذ و في فترة معقولة ، بإحاطة الأمين العام للجامعة العربية بالإيقاف و بالإجراءات التي اتخذها و بالأسباب التي دفعت إليها ، و بالتاريخ الذي تنتهي فيه هذه الإجراءات و الذي تعود فيها أحكام الاتفاقية إلى السريظين ، و يقوم الأمين العام بإبلاغ البلدان الأطراف كتابيا بذلك كله .

- 4- أجازت الاتفاقية عقد اتفاقيات ثنائية بين البلدان الأطراف لتنظيم تنقل الأيدي العاملة بين طرفين إذا اقتضت ذلك حركة انتقال العمل بينهما، وتضمنت الاتفاقية نموذجاً لاتفاقية ثنائية يسترشد به الأطراف.
- و قد لوحظ على هذه الاتفاقية قصور يتمثل في الجوانب الآتية:
- 1- تم إبرام الاتفاقية في ظروف لم يكن تبادل وجهات النظر بين أطراف العمل الثلاثة (حكومات، أصحاب عمل، عمال) متاحاً.
 - 2- يؤخذ على الاتفاقية إغفالها النص على وجوب توحيد وتحديد الجهات المسؤولة عن تنقل الأيدي العاملة في الدول العربية
 - 3- لم يرد في الاتفاقية أي إشارة إلى تمتع العمال المهاجرين بفرص التدريب و التثقيف المتاحة للعمال الوطنيين.
 - 4- لم ترد فيها إشارة للحقوق المدنية و النقابية للعمال.
 - 5- أقرت دور المنظمات و الاتحادات العمالية في عملية تنظيم و تنسيق حركة تنقل الأيدي العاملة.
 - 6- لم تتضمن الإشارة إلى ضرورة العمل بهدف تنشيط إجراءات الهجرة و اتخاذ الإجراءات الكفيلة بالحد من الهجرة الغير قانونية.
- فأقر مؤتمر العمل العربي في دورته الرابعة، وكان منعقداً في طرابلس / ليبيا اتفاقية جديدة أصبحت تعرف بالاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة العربية (معدلة) . اعتمدت هذه الاتفاقية المعدلة منهج تيسير التنقل مع التركيز على تنظيم هذا التنقل . واحتفى من هذه الأداة القانونية الإشارة إلى الوحدة واستبدلت بالأخذ في الاعتبار خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحاجة لتنظيم التنقل . وأصبحت هذه الاتفاقية تمثل سياسة العمل العربي المشترك في مجال التنقل فأبدت الحرص على توظيف الوظائف وأعطيت الأولوية في التشغيل بعد الوطنيين إلى العرب خاصة الفلسطينيين منهم (مادة 2 فقرة 2) وحددت وجوب تحديد "شروط إبعاد الوافدين مع ضمان عدم تعرضهم وأفراد أسرهم للاضطهاد أو الإبقاء التعسفي نتيجة تطورات قد تطرأ على العلاقات السياسية بين دولهم الأصلية والدول المستقبلة لهم ، أو تبعاً لحالة سوق العمل أو لأسباب صحية خاصة بالعمال " (المادة 2 فقرة 5) .
- وأكدت على تشجيع تنقل الأيدي العاملة العربية (مادة 3 فقرة 1) والعمل تدريجياً على تعويض القوى العاملة الأجنبية بقوى عاملة عربية (مادة 3 فقرة 4).

وتناولت هجرة الكفاءات العربية فشجعت على اجتذابهم (مادة 2 الفقرتان 7 و 8) وأشارت إلى عدم التمييز بين الكفاءات العربية والأجنبية (فقرة 2 مادة 9) وقد شاع منح الخبرات الأجنبية مكافآت أعلا من مثلتها العربية في ذلك الحين .

وأرفق بهذه الاتفاقية نموذج لاتفاقية ثنائية بشأن التنقل وذلك للاسترشاد به .

وقد نالت حظا متوسطا من التصديق إذ صادق عليها ثلث الدول الأعضاء في المنظمة¹

وعالج مؤتمر العمل العربي جانبا مهما من التنقل وهو التأمينات الاجتماعية للمتقنين من خلال

إقرار الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 .²

ولنا أن نقف عند ضآلة حجم عدد التصديقات على اتفاقيات العمل العربية وهل ينتقص ذلك

من مراميها ومضمونها . فمن الطبيعي أن تبادر إلى المصادقة على الاتفاقيات الثلاث بلدان إرسال ،

ومع ذلك فقد كانت بينها ليبيا والعراق وكان بلدا مستقبلا عند تصديقه (1982) .

فمعدل التصديقات على الاتفاقيات العربية المعنية بالتنقل هو أفضل من التصديق على اتفاقيات

العمل الدولية المماثلة³ مقارنة بحجم العضوية في المنظمين .

فنسبة التصديقات على اتفاقيتي العمل الدولية (97) و (143) كانت على التوالي : 24% ،

11% .

أما نسبة التصديقات على اتفاقيات العمل العربية (2) و (4) و (14) فكانت على التوالي :

33% ، 33% ، 19% .

والتصديق مهم في متابعة تنفيذ الأداة القانونية لكن عدم التصديق لا يقلل من محتواها أو غاياتها

كما لا يعفى من وجوب إعداد تقارير قانونية حولها عندما تكون معروضة للبحث .

¹ صادق على الاتفاقية : الأردن (1975) الصومال (1976) فلسطين (1976) مصر (1976) العراق (1977) اليمن (1988) سوريا (2001) .

² عرفت هذه الاتفاقية بالاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية وأقرها المؤتمر في دورته التاسعة (بنغازي 1981) وصادقت عليها أربع دول : فلسطين (1981) العراق (1982) المغرب (1992) مصر (1996) .

³ صادق على اتفاقية العمل الدولية (143) بشأن العمال المهاجرين (إجراءات تكميلية) لعام 1975 عدد 18 دولة فقط ليس بينها بلدا مستقبلا مهما عند التصديق أي بنسبة (11%) من الأعضاء كما صادق على الاتفاقية رقم (97) بشأن العمال المهاجرين (معدلة) لعام 1949 عدد 41 تصديقا أي بنسبة (24%) من الأعضاء . ولم يصادق أي بلد عربي على أي من الاتفاقيتين باستثناء الجزائر (الاتفاقية (97) في ظرف استثنائي عام الاستقلال 1962) . ومع ذلك فقد قدم 13 بلدا عربيا تقريره بشأن الاتفاقيتين عام 1999 التزاما بالمادة (19) من دستور منظمة العمل الدولية .

وقبل أن تقر هذه الأدوات تعرضت لمناقشات ومشاورات واختلاف واتفاق بين أطراف الإنتاج الثلاثة . ومجرد إقرارها يعبر عن رؤية مشتركة لمجال الاتفاقية .

وقد بذلت البلدان العربية جهوداً كبيرة لتنظيم التنقل في إطار علاقاتها الثنائية فوَقعت أكثر من 30 اتفاقية ثنائية بشأن التنقل وكان آخرها بين البحرين وكل من مصر وتونس ، وبين الأردن ومصر .

وكانت بعض البلدان العربية وفيه لبدأ حرية التنقل وكان في مقدمتها العراق وسورية وإلى حد ما الأردن وليبيا واليمن وبعض التسهيلات في مصر والمغرب وتونس وبلدان عربية أخرى تتجاوز أحيانا المعاملة بالمثل . كما أن مشاريع الوحدة بين بعض البلدان العربية لم تذهب هباءً فما تزال بعض بنودها مفعلة مثل حق الإقامة والإعفاء من تأشيرة الدخول وحق العمل بشروط لبعض الأطراف فيها .

وكان لهذا الاتجاه آثاره الإيجابية جعلت من العراق لبعض الوقت أكبر مستقبل للأيدى العاملة العربية بعد السعودية (1981 – 1986) وكانت ليبيا اتجاهها مفضلاً للعمالة التونسية والمصرية وفي فترة المغربية أيضاً ، وما تزال الأردن مقصداً مهماً للعمالة المصرية .

إن وجود إطار تنظيمي لانتقال العمالة العربية لم يحقق النتائج المرجوة من تفعيل لانتقال العمالة العربية فازدادت الحاجة إلى الإسراع بتحقيق التكامل الاقتصادي العربي ، إذ يعبر إقامة سوق عربية مشتركة أكبر ضماناً لتنقل اليسير للعمالة العربية

المطلب الثالث: دور التكامل العربي لتيسير انتقال العمالة العربية

أولاً - منطقة التجارة الحرة

توجه¹ كل من المجلس الاقتصادي الاجتماعي ومجلس الوحدة الاقتصادية العربية نحو إقامة منطقة تجارة حرة عربية تضم كافة الدول العربية لتحقيق الأهداف التالية:

التوسع في اتفاقية تيسير وتنمية التبادل التجاري.

-الربط بين تلك الاتفاقية وبين السوق العربية المشتركة.

¹ د. المرسي السيد حجازي ، تقويم لتجربة السوق العربية المشتركة ، قدمت هذه الورقة ضمن فعاليات ندوة السوق العربية

المشتركة طريقنا إلى التضامن والوحدة بيروت 2002

وفي عام 1996 عقد مؤتمر القمة العربية في القاهرة وكلف القادة المجلس الاقتصادي الاجتماعي ومجلس جامعة الدول العربية بوضع استراتيجيات وتخطيط لعمل اقتصادي واجتماعي متكامل يتيح للأمة العربية الفرصة لخدمة مصالحها الاقتصادية العليا والقدرة على التعامل مع التكتلات الاقتصادية الإقليمية الأخرى من موقع التكافؤ . ومن هذه الخطوات المقترحة كان إنشاء منطقة تجارة حرة عربية كمرحلة ضرورية

للوصول الى السوق العربية المشتركة . واستجابة لقرار القمة العربية أصدر المجلس الاقتصادي الاجتماعي قراره عام 1997 تضمنه الموافقة على برنامج تنفيذي لاتفاقية تيسر التبادل التجاري العربي يقام بمقتضاه وفي إطاره منطقة للتجارة الحرة العربية الكبرى خطط اكتمالها على مدى عشر سنوات تبدأ من 1998 وتكتمل في 2007 . و مازال مشروع منطقة التجارة العربية الكبرى قصور في التطبيق بالرغم من التقدم الكبير في هذا المشروع¹

و السؤال المطروح في هذا السياق هو : هل خلق منطقة تجارة حرة يؤدي إلى تنشيط انتقال العمالة بين الدول العربية ؟ و هنا يمكن الإشارة إلى نقطتين :

1 إن استرجاع تجارب الاندماج الاقتصادي العربي في السنوات الأربعين الأخيرة لا تشير إلى وجود ارتباط بين المدخل التجاري و مدخل انتقال العمالة العربية حيث أن ازدهار هجرة العمالة خلال فترة محددة كان نتيجة لعوامل متعلقة بالطفرة النفطية و قصور القوى العاملة في الدول النفطية ، و لم ترتبط بازدهار التجارة العربية البينية ، و على الرغم من الاتفاقات الخاصة بتسهيل التجارة العربية البينية ، فإن نسبة التجارة العربية البينية لم ترتفع عن (11.3 % عام 2006)² و يرجع السبب في ذلك الى عوامل عديدة أهمها : ارتباط الأسواق العربية بالأسواق الغربية و على وجه الخصوص دول الاتحاد الأوروبي التي تستوعب حوالي نصف الصادرات العربية ، و تميز التجارة العربية البينية بعدم التنوع و ارتباط معدلات نمو التجارة العربية البينية بفترة ارتفاع سعر النفط خلال السبعينيات ، مما يعكس انخفاض مساهمة الناتج في القطاعات السلعية و عدم تمكنه من المنافسة مع السلع المستوردة من

¹ من القضايا التي تعوق التطبيق الفعلي لمنطقة التجارة الحرة العربية الكبرى : الرزنامة الزراعية - قواعد المنشأ - السلع المستثناة - حالة البلدان الأقل نمواً - عدم اكتمال العضوية في المنطقة - احتساب تكاليف الإنتاج بدون دعم .

² اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا: الاستعراض السنوي للتطورات في مجال العولمة والتكامل الإقليمي في الدول العربية، 2007.

الدول العربية ، و تأثر التجارة العربية البيئية بعدم توفر وسائل الاتصال و المواصلات الكافية و عدم تحقيق الخدمات المصرفية المكتملة لها ،

2- إن انتقال العمالة العربية بين الدول العربية اعتمد على صناعات معظمها مكثفة لاستخدام العمالة (الإنشاءات) ، أما ازدهار التجارة البيئية تحكمه عوامل التنافسية و الجودة و المنافسة داخل الأسواق المحلية و الخارجية ، ،بالإضافة إلى ذلك فإن قيام منطقة تجارة حرة قد يؤدي إلى انكماش العديد من الصناعات التي لن تتمكن من المنافسة بسبب تشابه الهيكل الإنتاجي في بعض الدول ، مما يؤثر على فرص العمل في بعض الدول العربية المرسله أو المستقبله للعمالة .

ثانيا- السوق العربية المشتركة :

تتطلع الشعوب العربية بشغف لرؤية قيام السوق العربية المشتركة والتي من المتوقع أن تحدث نقلة نوعية في العمل العربي المشترك . فالسوق المشتركة سوف تساهم بشكل كبير في تحقيق التقارب بين الدول العربية وتؤدي إلى استغلال أفضل للموارد الطبيعية والمالية والبشرية في الدول العربية بشكل يساهم في رفع المستوى المعيشي للمواطن العربي¹ اذ تعتبر السوق المشتركة احدى درجات التكامل الاقتصادي بين مجموعات الدول ، تلزم الدول الموقعة على إتفاقيتها بكل ما يلي² :

- إلغاء كافة الضرائب الجمركية والقيود الاستيرادية على البضائع وطنية المنشأ بين الدول الأعضاء (وفق قواعد يتفق عليها لتحديد صفة المنشأ الوطني).
- وضع تعريفه جمركية موحدة للدول الأعضاء تجاه الدول غير الأعضاء .
- وأخيرا توفير حرية الانتقال الكاملة لعناصر الإنتاج (كالعامل ورأس المال والموارد الاقتصادية) بين الدول الأعضاء دون أية ضرائب جمركية أو قيود كمية.
- و عليه فإن إقامة السوق العربية المشتركة هي الخطوة التي تضمن حرية الانتقال البيئي للعمالة العربية فاستثمارات الدول الأعضاء تتم معاملتها معاملة الاستثمارات الوطنية وبالتالي تحصل على نفس الحقوق والامتيازات . فيستفيد الأفراد من الخدمات الاجتماعية (كالصحة والتعليم والضمان الاجتماعي

¹ د. رياض الفرس : التكامل الاقتصادي العربي: الواقع والطموح ،(نشرت حول القمة الاقتصادية العربية في شهر جانفي 2009)

² عن سلمان ناصر، التكتلات الاقتصادية الإقليمية، عن كلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة، العدد 2002، 01، ص

ان من اهم المنافع المتأتية من قيام السوق العربية المشتركة زيادة فرص التوظيف في الدول الأعضاء (خلق سوق واسعة للعمل)، اذ ان قيامها يعمل على حرية انتقال عنصر إن الاقتصاد على منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى لن يحقق التكامل الاقتصادي العربي ولن يستقطب مزايا التكامل بل سيركزها في الدول ذات الطاقات الإنتاجية الكبيرة وعلى حساب الدول الأخرى على العكس من السوق المشتركة التي تكثف القواسم المشتركة بين الدول وتوسع من قاعدة المشاركة التكاملية بما تشتمل عليه من تحرير حركة عوامل الإنتاج. ولذا تعالج السوق المشتركة ما يسمى بسلبيات التجارة كما يتم توزيع مكاسب ومزايا التجارة في ظل السوق المشتركة بصورة أكثر عدالة بين أطراف السوق ، كما تحسن من سوق العمالة والاكتفاء الذاتي للاقتصادات العربية وزيادة مستوى الاعتماد المتبادل العربي وتخفيض معدلات البطالة. العمل بين الدول الأعضاء الأمر الذي يسهم في حل مشكلة البطالة التي تعاني منها الدول العربية ذات الموارد البشرية حينما تنتقل الأيدي العاملة الفائضة إلى الدول العربية ذات النقص في ذلك . إضافة إلى منافع اقتصادية أخرى نلخصها فيما يلي :

1 - اتساع حجم السوق:

بما أن الدول العربية فرادي تعاني من ضيق حجم أسواقها القطرية نظراً لضعف القوة الشرائية لدى بعضها (الدول غير النفطية) وقلة عدد السكان لدى البعض الآخر (الدول النفطية) فإن التكامل الاقتصادي يعتبر الحل الأمثل لتوسيع نطاق السوق العربية.

ولا جدال في أن اتساع حجم السوق العربية يؤدي إلى نتائج اقتصادية هامة للدول الأعضاء أهمها تحقيق وفورات الإنتاج الكبير والمقصود بوفورات الإنتاج الكبير "ما يتحقق بفضل اتساع نطاق الإنتاج من الارتفاع بمستوي الكفاءة الإنتاجية وتخفيض نفقة إنتاج الوحدة"¹. حيث إن ضيق السوق المحلية ومحدودية طاقتها الاستيعابية غالباً ما يجد من إقامة صناعة ذات حجم اقتصادي أمثل ومن ثم تضطر هذه الصناعات إلى العمل بأقل من طاقتها الإنتاجية مما يؤدي ذلك إلى ارتفاع تكاليف إنتاجها وارتفاع أسعار منتجاتها بينما يمكن اتساع حجم السوق تلك الصناعات من جني مزايا الإنتاج الكبير الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تخفيض تكاليف الإنتاج والأسعار ويزيد من تسويقه في الدول الأعضاء.²

¹ د. محمد زكي شافعي، التنمية الاقتصادية، الكتاب الثاني، دار النهضة العربية، ط1، 1970، ص153

² د- كمل بكري، التكامل الاقتصادي، مرجع سابق،

2- تقسيم العمل:

لعل أبرز منافع التكامل الاقتصادي تقسيم العمل بين الدول الأعضاء على أساس تخصص كل عضو في إنتاج السلع التي تتمتع في إنتاجها بميزة نسبية تفوق غيرها من الدول الأعضاء بشكل يجعل الإنتاج يقوم به أكثر المنتجين كفاءة و يتيح للمستهلك إمكانية الحصول على السلعة بأقل تكلفة ممكنة¹.

3- تحسين شروط التبادل التجاري للدول الأعضاء:

حيث أنه من المؤكد أن تكامل الدول العربية يعطيها قوة تفاوض ومساومة أمام التكتلات الاقتصادية الدولية بشكل يتيح لها إمكانية رفع أسعار صادراتها وتخفيض أسعار مستورداها من العالم الخارجي بل إن البعض يذهب إلى أبعد من ذلك بقوله أن الدول العربية مجتمعة ومتكاملة تستطيع أن تؤثر في النظام الاقتصادي العالمي بما يتوافق ومتطلبات التنمية الاقتصادية فيها ويغير من مجرى العلاقات الاقتصادية الغير متكافئة بين الدول المتقدمة والدول النامية.

4- توسيع سوق الاستثمار والتمويل:

إذ أن السوق المشتركة تعمل على زيادة الفرص المتاحة للاستثمار في الدول الأعضاء وهذا مما يسهم في استغلال وتشغيل الموارد العربية سواء الموارد المالية أو الموارد المتاحة في الدول النفطية⁽²⁾.

5- زيادة حجم التبادل التجاري في الدول الأعضاء:

يترتب على قيام السوق المشتركة تحرير التبادل التجاري من القيود التي تعترض تدفقه بين الدول الأعضاء الأمر الذي يؤدي إلى اتساع حجم التبادل التجاري بين دول السوق المشتركة

المبحث الثالث: الإستراتيجية العربية الموحدة لتيسير انتقال العمالة العربية

قال الدكتور "احمد لقمان" مدير منظمة العمل العربية "إن زيادة التوجه إلى استخدام العمالة الآسيوية في دول الخليج و العزوف عن العمالة العربية يعود إلى عدم توافر معلومات لدى بلدان الاستقبال عن مدى توافر المهارات اللازمة في الدول العربية، و صعوبة الحصول على هذه المعلومات، و على العكس بالنسبة للعمالة الآسيوية، حيث تتولى وكالات خاصة بالتشغيل، تعمل في دول الاستقبال على توفير كافة المعلومات الخاصة بالمهارات المتوفرة في دول الإرسال الآسيوية"

بناء على :

1

- إسماعيل شليبي، التكامل الاقتصادي بين الإسلامية، الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية، ص70.

- د. إسماعيل شليبي، السوق العربية والإسلامية المشتركة، البنوك الإسلامية، عدد 33، صفر 1404هـ، ص16.

و من هنا ظهرت ضرورة تكافل و تعاون الدول العربية لتنظيم تسويق العمالة العربية من دول الفئات إلى دول العجز في إطار إستراتيجية عربية موحدة، سنحاول فيما يلي تلخيص أهم مساعي المبذولة على المستوى العربي من اجل الاستفادة من تكامل الموارد و الاستخدام الأمثل لهذه الموارد المادية و البشرية

المطلب الاول - الجانب التنظيمي

من خلال استعراض الاتفاقيات المنظمة لانتقال العمالة العربية، يتضح أن الإطار المؤسسي و التنظيمي قد تم وضعه في حقبة السبعينيات حيث عرفت الهجرة العمالية العربية ذروتها، و من الواضح إن الحاجة ليست إلى مزيد من المؤسسات و لكن إلى مزيد من الفعالية في التنظيم، و قد قال الدكتور باقر النجار¹ " لقد غصت الدراسات والتقارير المعنية بانتقال العمالة بين البلاد العربية بكم ليس بقليل من المقترحات والتوصيات، بعضها بدى اقرب اللاواقعية وبعضها الآخر رغم واقعيته إلا أن ما يعوزه هو المال والإرادة وكلاهما لا يأتيان مع القرار العربي أو يستمران معه. فالدعوة لإعطاء الأولوية للعمالة العربية على الأخرى الأجنبية جاءت بها الأنظمة و لوائح التشغيل في جل إن لم يكن كل دول الاستقبال العربية، يجد من الأخذ بها، معطيات فنية ذات علاقة بوفرة العمالة العربية وسرعة استفادتها من ناحية ومهاراتها الوظيفية ورضاها باجر متدني من ناحية أخرى"

إن تنظيم انتقال العمالة العربية يمس عدة جوانب منها :

- زيادة الاعتماد على عقود عمل جماعية لتنظيم خروجهم و عودتهم، خاصة فيما يتعلق بأعمال البناء و الشيد، كبديل عن الانتقال الفردي للعاملين و السعي للحصول على عمل في بلدان الاستقبال، و إن تكون عقود رسمية محددة الأجر و الوظيفة، تراجعها وزارات العمل أو ما يقابلها في بلاد الإرسال للتحقق من مدى جديتها.

- التوسع في عقد الاتفاقيات الثنائية بين الدول العربية :

- الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين الدول العربية تعانى من قلتها وتواضع أحكامها حيث أنها لا تعدو أن تكون بمثابة حد أدنى لحماية العمال المهاجرين وعليه فإنه تعين من أجل تفعيل مبدأ إعطاء الأولوية في التشغيل للعامل العربي ودون تحميل الدول العربية مغبة مخالفة المستويات الدولية التوسع في عقد الاتفاقيات الثنائية بين الدول العربية في نطاق تحقيق التكامل العربي وفي ظل سياسة العولمة والعمل على تشجيع إبرام مثل هذه الاتفاقيات بين الدول العربية بشكل يضمن حرية تنقل الأيدي العاملة العربية

¹ أستاذ علم الاجتماع في جامعة البحرين، و يعتبر من أهم الباحثين في مجال انتقال البيئي للعمالة العربية

وهو ما شجعت عليه الاتفاقيتان العربيتان (2) لسنة 1967 و (4) لسنة 1975 ، نظراً لما تتمتع به هذه الاتفاقيات من قدر أكبر من الإلزام للدول الموقعة عليها بالمقارنة بالوضع مع الاتفاقيات الجماعية التي لا ترقى إلى درجة الإلزام إلا بعد مصادقة الدول أطراف الاتفاقية عليها وفقاً للقواعد الدستورية المعمدة لديها ، مع وجوب أن تتضمن الاتفاقيات الثنائية بين الدول العربية محاور أساسية فعالة لحماية تنقل الأيدي العاملة وإعطاء الأولوية في التشغيل لعمال الدول العربية باعتبار الاتفاقيات الثنائية هي خطوة هامة على الطريق لتنظيم انتقال الأيدي العاملة بين البلدان العربية .

- محاولة التقريب بين التشريعات العمل المنظمة لهجرة و التوثيق بين إجراءات حركية القوة العاملة و التخفيف من القيود المفروضة عليها .

- الوصول إلى سمات و مواصفات موحدة للمهن و مستويات المهارة و تبني ذلك في سياسات الهجرة و إحصاءات العمل.

- تبني نظام موحد في معاشات الوافدين و تحويلها من بلد عربي إلى آخر هناك اتجاه ثاني يجب الاعتماد عليه لمزيد من التنظيم و الفعالية في انتقال العمالة و ه ذا يعتمد على التوسع في عقد الاتفاقيات الثنائية ، اذ ان الاتفاقيات الثنائية تشكل اتفاقيات إطارية تتضمن مجموعة من القواعد و الأحكام التي يقصد منها المحافظة على مصالح ك ل من البلدين الطرفين ، و على مصالح العمال أنفسهم ، و تستمر نافذة لمدة معينة تتراوح بين أربع و خمس سنوات ، حسب كل اتفاقية ، و يتجدد العمل بها تلقائياً ما لم يطلب احد الطرفين عدم تجديدها ، و تنص جميع هذه الاتفاقيات على أن تتلقى السلطة المختصة في البلد المستقبل للعمالة عروض الاستخدام من أصحاب الأعمال ، و توجه هذه العروض إلى الجهة المختصة في البلد الآخر الذي يعمل على الاستجابة لهذه العروض في حدود إمكانياته ، و تحدد شروط و ظروف استخدام العمال العرب الوافدين بعقود عمل فردية تعقد بين كل منهم و صاحب العمل في البلد المستقبل ، و توضح في هذه العقود شروط العمل الأساسية من حقوق و واجبات لكل من العامل و صاحب العمل ، و بما لا يتعارض مع أحكام قانون العمل في البلد المستقبل و مع أحكام الاتفاقية نفسها ، و لذلك فان الاتفاقية تنص على عدد من الأسس التي يجب أن تراعى في هذه العقود

يرجع الالتجاء لأسلوب الاتفاقيات الثنائية لتنظيم انتقال العمالة بين البلدان العربية ، إلى الستينيات ، بل إلى ما قبل ذلك بالنسبة لانتقال المدرسين المصريين بالذات إلى البلدان العربية ، و على

وجه الخصوص إلى الخليجية منها، و من أول هذه الاتفاقيات ، و من أول هذه الاتفاقيات ،الاتفاقية المعقودة في 1966/10/6 بين حكومتي الكويت و مصر بشأن تبادل تشغيل العمال بين البلدين

و تزايدت الاتفاقيات الثنائية التي عقدت لهذا الغرض خلال السبعينيات و أوائل الثمانينيات في ظل تزايد هجرة القوة العاملة بين البلدان العربية ، و كانت أول البلدان المستقبلية للعمالة و أكثرها لجوءاً إلى هذه الاتفاقيات الثنائية ليبيا، ثم تلتها بعد ذلك كل من دولة قطر و دولة الإمارات ، و باستثناء العراق ، فان البلدان النفطية الأخرى المستقبلية للعمالة لم تعقد أي اتفاقيات من هذا النوع،

و بعد 1973 خلقة منافسة بين أسواق العمل البترولية ، فتجددت المفاوضات بين مصر من جهة ، و سلطنة مسقط عمان و دولة قطر من جهة أخرى ، و أبرمت بالفعل اتفاقية مع قطر تنظم إجراءات

استخدام المصريين في قطر و تنص على تبادل المعلومات و تشكيل لجنة مشتركة للتنسيق ، و قبل ذلك أبرمت اتفاقية مع ليبيا لكنها جمدت ، و ليس هناك ما يدل على ان تعطيلها كان تطبيقاً للمادة السابقة (فقرة 2) من الاتفاقية العربية المعدلة رقم (4) التي تنص على جواز تعطيل نفاذ الاتفاقيات مؤقتاً في حالات و الطوارئ العامة

المطلب الثاني - الجانب المعلوماتي:

إن خطوات ضبط و تنظيم خروج الأيدي العاملة لكي تصبح ذات اثر ايجابي ، لا بد أن تستند إلى بيانات صحيحة و دقيقة ن العمالة و المهارات المتوافرة العجز و الفائض القائم و المحتمل و عن البطالة المقنعة أو السائدة في بلدان الإرسال ، و كذلك عن الطلب القائم و المحتمل من بلدان الاستقبال و في هذا الإطار تم الإعلان عن مشروع إنشاء شبكة قومية لمعلومات سوق العمل: و هو مشروع طرحته منظمة العمل العربية في محاولة جادة لتنظيم و توفير البيانات اللازمة لدعم المؤسسات المسؤولة عن سوق العمل في دول الإرسال و الاستقبال ، و توفير آليات حديثة للعمل بها وذلك لزيادة قدرتها على المساهمة في تقليل نسب البطالة في دول العربية ذات الفائض في العمالة ، و تحقيق التشغيل الأمثل لليد العاملة، و توفير المعلومات الضرورية لمتخذي القرار و أصحاب الأعمال و الباحثين عن وظائف . و يأتي هذا الطرح من خلال بناء شبكة لمعلومات العمل العربية ل توفير البيانات الإحصائية التي تصور واقع القوى البشرية داخل كل دولة ، و المعلومات الدقيقة حول السكان و القوى العاملة و توزيع هذه القوى وفقاً للمهن و النوع و فئات السن و الحالة التعليمية و مستوى الأجور ، و يتم بناء النظام العربي الموحد لمعلومات سوق العمل من خلال قواعد بيانات

متكاملة وموحدة عن كل دولة عربية ، وبما يحقق اتساق وتكامل البيانات ، وتجميعها في نقطة واحدة تسمح لمستويات الإدارة المختلفة من الاستفادة منها وفقا لسياسات التأمين المحددة للشبكة . ويراعى في هذه القواعد اتساقها مع قواعد البيانات الدولية مع الالتزام بقدر المستطاع بما تتضمنه هذه القواعد من بيانات وبذات التعريفات الدولية المقررة

يهدف هذا المشروع إلى :

- التعرف على التغيرات التي يشهدها سوق العمل في كافة القطاعات ورصد اتجاهات الحركة وبما يحقق التدخل الفعال لمواجهة آثار تلك الحركة واتجاهاتها.
- سرعة الحصول على المعلومة وأثر ذلك على سرعة اتخاذ القرار و حل الأزمات وتحسين صورة الإدارة.
- تكامل المعلومات واتساقها وبما يرفع قدرة متخذي القرار على التعامل مع المشاكل والأزمات والوصول إلى الحلول المناسبة.
- توافر المعلومات وأثره في سلامة وصحة الدراسات التي تتناول المشاكل وبالتالي واقعية ما تصل إليه من توصيات واقتراحات وحلول.
- سرعة قياس النتائج للقرارات التي تتخذها السلطات والإدارات المعنية من خلال وجود مؤشرات قياسية ومقارنة وأثر ذلك في ترشيد تلك القرارات والتدخل لتصحيح مسارها الإصلاحي.
- عمل الإسقاطات المستقبلية لعناصر المشكلة وتحديد التدخلات الملائمة لمواجهة الاحتمالات التي تكشف عنها تلك الإسقاطات.
- تحقيق درجة عالية من الشفافية والمحاسبية وأثر ذلك على تقليل الفجوة المعرفية بين الجهات المسؤولة عن حل المشاكل مع زيادة التركيز على الحل.
- تعريف الجمهور بالخدمات وتحسين أساليب ووسائل أداء هذه الخدمات ، وبما ينعكس إيجابا على الرضا العام للمتعاملين.
- إمكانية الربط المستقبلي مع كافة المؤسسات المؤثرة في مواجهة المشكلة وبالتالي تحسين المناخ لمتخذ القرار في التعامل مع تلك المشكلة.
- تقليل النفقات الخاصة بالاتصالات والبريد والتكاليف الخاصة بالنماذج والمستندات المستخدمة.

و من خلال إنشاء شبكة عربية تعنى بمعلومات سوق العمل تكون قد وضعت اللبنة الأولى لبناء نظام عربي موحد لمعلومات سوق العمل يهدف إلى المعلومات الأساسية واللازمة لخدمة أطراف الإنتاج بشكل خاص والمجتمع بشكل عام . وبحيث تصبح الشبكة هي النقطة المرجعية التي توفر البيانات الكاملة عن سوق العمل ووفقا للمعايير العالمية والإقليمية والوطنية .

المطلب الثالث- الجانب التدريبي و التعليمي:

من المؤكد أن عرض القوة العاملة العربية يكفي لسد احتياجات التنمية العربية للأمد المنظور كما أن أهم الجوانب السلبية للواقع الحالي يمكن في تأثير الهجرة على الهيكل المهني في دول المنشأ و ما يترتب على ذلك من اختلال في هيكل الأجور و العجز عن تنفيذ خطط التنمية في بلدان المنشأ و يمكن ان يتخذ هذا التعاون صورا متعددة :

أ -تمويل برامج تدريب مهني طموحة في دول المنشأ على إن تكون المناهج متناسبة لاحتياجات دول الاستقبال ، و إعطاء أهمية خاصة لتدريب المدربين و استحداث مؤسسات التدريب في الدول الأقل نموا.

ب- المساهم بمنح للدراسات الجامعية و العليا داخل البلدان العربية و خارجها لتغطية الحاجة إلى التخصصات النادرة على المستوى العربي على أن يعمل المستفيدون منها فترة في دول الاستقبال.

ج- تقديم مساعدات محددة للمؤسسات التعليمية و التدريبية في دول المنشأ أو الاستقبال للتعاون العربي الفني.

د- تشجيع تعليم و تدريب المتنقلين و أبنائهم في دول الاستقبال.

و - اعتماد التعليم والتدريب ذو النوعية الجيدة والمستوى العالي على مستوى الوطن العربي ، ضمن نظام متطور لتنمية الموارد البشرية، اذ ان ذلك يعتبر عامل مهم في تحفيز الأفراد والمؤسسات على الإبداع وأخذ المبادرات واستثمار التقنيات والاتصال بمصادر المعرفة وتحسين إنتاجية القوى العاملة وأدائها، وغير ذلك من الصفات والسمات التي تساهم بالتجاوب والمواءمة مع المتطلبات التنموية وإملاءات العولمة.

هـ- وضع معايير مهنية عربية موحدة لنتائج ومخرجات نظم التعليم والتدريب لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات أسواق العمل على مستوى الوطن العربي .

خلاصة الفصل

من خلال دراسة معوقات إحلال العمالة العربية في الخليج ، اتضح أن هذه المعوقات تتنوع بين معوقات اقتصادية و أخرى تنظيمية ، إضافة إلى جملة من المعوقات الأخرى رجحت كافة العمالة الآسيوية على حساب العمالة العربية قوى و تحسن على جميع المؤشرات الاقتصادية ، و يعود ذلك إلى الثورة النفطية باعتبار أن دول الخليج دول ريعية بدرجة الأولى تعتمد على تطورات أسعار النفط في تخطيط البرامج التنموية ، و قد تميز الوضع السكاني بالخلل الواضح حيث أصبحت الأغلبية للوافدين الذي سيطروا و بشكل مطلق على سوق العمل الخليجي ، و هذا رغم أن معدلات البطالة في هذه الدول بدأت ترتفع و إن كانت متدنية جدا مقارنة بدول العربية المرسله للعمالة ، و قد تميزت هذه البطالة بأنها اختيارية بدرجة الأولى نتيجة عزوف الشباب الخليجي عن بعض المهن الوضيعة ، و لما كان تواجد العمالة الآسيوية يهدد الثقافة العربية من جهة ، و يؤثر على اقتصاد الدول الجاذبة من خلال التحويلات العاملين الكبيرة التي يقوم بها العاملون الآسيويين و ما يسبب ذلك من نزيف لرأس المال العربي ، تعاظمت الدعاوى لإحلال العمالة العربية محل العمالة الآسيوية ، إلا أن هذا الإحلال واجه عدة معوقات منها اقتصادي كتدني أجور العمالة الآسيوية و تفضيل القطاع الخاص لها ، و منها تنظيمي ، إذ أن العمالة الآسيوية ت شرف عليها و كلات توريد ذات تاريخ عتيق و هذا مالا يتوفر في الدول العربية ، و منها ماهو تاريخي ثقافي يعود إلى إتقان العمالة الآسيوية للغة الانجليزية إضافة إلى تواجدها التاريخي الذي يعود إلى عقود سابقة ، و من اجل ظهرت الحاجة الى التكامل الاقتصادي العربي لتيسير هذا الانتقال و هذا ما يترجمه مشروع السوق العربية المشتركة التي تعتبر الآلية الامثل لتيسير انتقال العمالة العربية.

من خلال الدراسة المتعلقة بأهم المعوقات التي حالت دون تسير الانتقال البيئي للعمالة العربية في ظل توفر كل مقومات التكامل الاقتصادي العربي اتضح لنا أن اختلاف وضعية الظروف الاقتصادية العامة للدول، إضافة إلى طموح الأفراد و العاملين بشكل خاص، تدفعهم للبحث عن ظروف عيش أحسن و دخول أعلى حتى و إن تطلب الأمر الهجرة من دولة إلى أخرى، بشكل مؤقت أو دائم، وهذا ما تؤكد اتجاهات الهجرة، حيث يهاجر سكان الدول النامية إلى الدول المتقدمة فالعامل يهاجر متى كانت المنافع المتوقعة من وراء الهجرة أكبر من التكاليف المحتملة مادية كانت أو معنوية، اقتصادية و غير اقتصادية؛ فمتى كان العامل أصغر سنا و أكثر تعليما و متحرر من المسؤولية الاجتماعية (العائلية) و كلما كان الأجر المتوقع أعلى و الظروف الاقتصادية أحسن كلما تدعم قرار الهجرة لدى العامل؛

وهجرة العمالة لها آثار في اتجاهين متعاكسين سواء لدول المصدرة أو المستوردة لعنصر العمل على مستوى الإنتاج و التوظيف و الأجور و إعادة توزيع الدخل، ونظرا لحساسية موضوع الهجرة و آثاره العديد الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الثقافية، فان الدول المصدرة و المستوردة تتخذ عدة إجراءات للتحكم في الهجرة سواء كانت إجراءات قانونية أو ضريبية أو أمنية و إدارية؛ شهدت منطقة الخليج العربي نشاطا ملحوظا في أعداد العمالة الأجنبية أو العربية في الأربعينيات والخمسينيات من هذا القرن وذلك بسبب تدفق العوائد النفطية في اقتصاديات دول الخليج وقد ارتفعت هجرة الأيدي العاملة لاستخدامها في عملية البناء الشاملة وكانت أعلى نسبة عمالة في تلك الفترة من الهند وباكستان، وشهدت دول الخليج تطورا سريعا في النمو السكاني خلال الثلاثين العام الأخيرة ومن بينها المملكة العربية السعودية.

ومن أجل إدارة وتشغيل مختلف القطاعات الاقتصادية وتعويض عدم الكفاية في القطاعات الخدمية الناشئة كانت البلاد بحاجة لحجم كبير من العمالة المدربة. غير أن العمالة المواطنة لم تكن قادرة بعد على لعب دور فاعل في إنجاز هذه العملية التنموية الضخمة

التدفق الضخم لإيرادات النفط أوجد فجوة هائلة بين السرعة الهائلة التي تتم بها عملية التنمية والتحديث وإرساء البنى الأساسية للدولة من جانب ومستوى المهارات والخبرات المتوفرة لدى العمالة المواطنة من جانب آخر. وبمعنى آخر فقد كانت عملية التنمية الشاملة في الإمارات التي مولتها إيرادات النفط أكبر بكثير من سرعة توفير الموارد البشرية المواطنة. ونتيجة لذلك ظهر عجز حاد في العمالة من كل المستويات سواء العمالة غير الماهرة وحتى تلك اللازمة لشغل المواقع المهمة والمتخصصة والفنية.

وقد كان تراجع حجم مشاركة العمالة المواطنة في هذه العملية شيئاً متوقفاً ليس لتدفق إيرادات النفط الضخمة فحسب بل ولصغر عدد مواطني الدولة أيضاً وافتقارهم حينها للمهارات المطلوبة لإدارة وتشغيل المشاريع التنموية الطموحة.

هذا الواقع قاد نحو تزايد الاعتماد على العمالة الوافدة التي أخذت بالقدوم إلى البلاد بأعداد ضخمة تجذبها الموارد المالية الكبيرة والمشاريع التنموية المتوفرة . وكان المخطط لهذا الاعتماد على العمالة الوافدة أن يكون شيئاً مؤقتاً وقصيراً الأجل . غير أن البلاد وبعد ثلاثة عقود ونصف لا تزال تواجه مشكلة العجز المزمن في العمالة المواطنة نوعاً وكماً حيث الأعداد الكبيرة من المواطنين العاملين في المؤسسات الحكومية الاتحادية والمحلية في مقابل الأعداد الكبيرة من الوافدين العاملين في شركات القطاع الخاص.

ولاشك أن العمالة الوافدة قد ساهمت في دفع عجلة التنمية في بعض البلدان العربية في زمن الطفرة ونقص الأيدي العاملة الوطنية المؤهلة لتنفيذ الخطط والبرامج التنموية ، غير أن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يمر بها العالم العربي نحو إيجاد تكتل عربي في مواجهة التكتلات الإقليمية والدولية ، ونجاح منظومة التعليم والتدريب في إفراز أعداد متزايدة من الكوادر والأيدي العاملة العربية ذات مهارة وكفاءة عالية قادرة على المساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف التنمية الشاملة ، تستوجب تقليص الطلب على العمالة الوافدة واستبدالها تدريجياً بعمالة محلية وعربية من ناحية ، والحد من مشكلات وتأثيرات العمالة الوافدة على المجتمعات العربية من ناحية أخرى ..

نتائج الدراسة:

- ✓ الهجرة العمالية تتم بين البلدان وفق للظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في كل من دول الإرسال و دول الاستقبال ،
- ✓ تباينت النظريات الاقتصادية في إعطاء تفسير لأسباب الهجرة العمالية ، و اتفقت اغلبها على أن الهجرة تترك آثار إيجابية على كل من دول الإرسال و الاستقبال.
- ✓ كانت تيارات الهجرة العمالية بين الدول العربية تتحدد معالمها وكذا حجمها وفقاً لتطور العائدات النفطية و الحجم السكاني و بالتالي الظروف الاقتصادية لدول الاستقبال و دول الإرسال ، و لما كانت دول الخليج تتمتع بموارد هائلة و حجم سكاني ضئيل فقد صنفت من أكثر المناطق جذباً للعمالة على مستوى العالم.
- ✓ مر الانتقال البيئي للعمالة العربية منذ بداية معاملة بأربع مراحل أساسية صنفت وفق لتذبذبات العوائد النفطية للدول العربية النفطية ، تختصرها في مرحلتين ، مرحلة التدفق الهائل في السبعينيات و بداية

- الثمانينات ،مرحلة الركود خلال النصف الثاني من الثمانينات ، مرحلة الهجرة المعاكسة منذ التسعينيات.
- ✓ تزامن تدفق العمالة العربية لدول الخليج مع تدفق العمالة الآسيوية ، و مع مرور الوقت بدا الاتجاه نحو تفضيل الآسيوية عن العمالة العربية
- ✓ تأثرت كل من دول الإرسال و دول الاستقبال بانتقال العمالة حيث نفذت الدول المستقبلية برامجها التنموية و استفادت الدول المرسلة من تحويلات العاملين و تخفيف ضغوط أسواق العمل فيها
- ✓ يتميز سوق العمل الخليجي بمفارقة غربية ،فمن جهة تعتبر دول الخليج من اكبر دول العالم جذبا للعمالة، حتى أضحي ع دد الوافدين يفوق ثلاث أرباع المواطنين و من جهة ثانية بدأت معدلات البطالة في ارتفاع و إن كانت هذه البطالة في مجملها اختيارية تعود لطبيعة الشباب الخليجي .
- ✓ تتميز الدول العربية المرسلة للعمالة بارتفاع معدلات البطالة فهي اعلي معدلات في العالم،و لم يترك الانتقال البيني للعمالة العربية الأثر الذي يذكر في تخفيض معدلات البطالة ، لكن تحويلات العاملين من شأنها ان تلعب دورا مهما في اقتصاديات الدول المستقبلية.
- ✓ خلال الطفرة النفطية أخيرة تميزت دول الخليج مناخ جاذب للعمالة نظرا لخططها التنموية و تدني مستوى سكانها ، إذ توفرت نفس الظروف التي سادت خلال السبعينيات ، و ما يدعم من حظوظ العمالة العربية هي الآثار التي باتت تنهدد مجتمعات الخليج من العمالة الآسيوية و آثارها على ثقافة المجتمع الخليجي العربي
- ✓ رخص العمالة الآسيوية و مرونتها و قدرتها على انتقال بين الوظائف و طبيعة العمالة العربية المحبذة للقطاع الخاص ، وجود وكالات التشغيل المنتشرة عند الآسيويين سهل من نقل العمالة الآسيوية و غيابها عرقل من تنظيم انتقال العمالة العربية
- ✓ كان للعامل السياسي و التواجد التاريخي للعمالة الآسيوية تأثير البالغ في ترجيح كفة العمالة الآسيوية على حساب العمالة العربية
- ✓ ارتفاع البطالة في دول الخليج و عجز القطاع العام عن استحداث وظائف للدخلين الجدد لسوق العمل جعل دول الخليج تنطلق في برامج التوطين أو (الخلجنة) لإحلال العمالة الخليجية محل العمالة الأجنبية سواء كانت عربية او آسيوية و بما أن الطلب على العمالة الآسيوية في القطاع الخاص كبيرا نضرا لرخص هذه العمالة فان المتضرر الأكبر من هذه البرامج هي العمالة العربية.
- ✓ رغم توفر قاعدة تنظيمية للانتقال البيني العمالة العربية ، إلا أن ما ينقصها هو آليات التنفيذ مع توفر الإرادة من طرف الدول المرسلة و المستقبلية للعمالة ، و لا يمكن الحديث عن تكامل اقتصادي عربي

من دون تنظيم الموارد البشرية المتاحة، خاصة التخطيط المحكم للقوى العاملة في البلاد العربية، وتيسير انتقال واستقرار الأيدي العاملة من البلدان التي تعاني التكدس في العنصر البشري إلى البلدان التي تعاني النقص.

التوصيات:

من خلال الدراسة يمكن ان نقدم التوصيات التالية :

- ✓ يجب حث الدول العربية المستقبلية على دعم قنوات الهجرة النظامية للعمالة العربية بوصفها مصدراً للإثراء الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للدول العربية المستقبلية كما أنها مصدراً للإثراء الاقتصادي للدول العربية المصدرة للعمالة ، هذا من خلال تشجيع إبرام اتفاقات ثنائية وإقليمية بشأن العمالة المهاجرة بين الدول العربية ، تتم فيها حماية حقوق العمالة العربية المهاجرة إلى هذه الدول ، مع التوصية بأن تتضمن هذه الاتفاقات تنفيذ برامج لتدريب وتأهيل المهاجرين - مهنيا ولغويا - قبل سفرهم إلى الدول المستقبلية للهجرة.
- ✓ أهمية العمل على بلورة إستراتيجية عربية متناسقة ومتكاملة في مجال الانتقال البيئي للعمالة تساهم في استغلال الفرص المتاحة للعمالة العربية في الدول الخليج
- ✓ دعوة الدول العربية للتعاون فيما بينها لإنشاء المراكز التدريبية المتخصصة مهنيا ولغويا ، لتوفير نوعية العمالة المطلوبة لأسواق دول الجاذبة ، مع إعداد خطة تدريبية تتفق مع هذا الاحتياج.
- ✓ ضرورة إعادة توزيع الأيدي العاملة العربية والاهتمام بها خاصة بعد الحملات التي أثرت ضدهم في اغلب دول العالم
- ✓ ضرورة إجراء الدراسات والمسوح الميدانية الدقيقة في كل دولة عربية بهدف تعميق المعرفة بواقع وأشكال البطالة ومسبباتها في مختلف المجالات والمناطق، وتحليل البيانات والمعلومات الدقيقة والحديثة بالطرق العلمية بما يساعد متخذي القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتربوية على إيجاد الحلول الواقعية لمعالجة مشكلات البطالة وتنمية جميع المناطق في الدول العربية .
- ✓ ضرورة إجراء دراسات معمقة تستهدف التعرف على أوضاع أسواق العمل في الدول العربية ، وتقييم أداء وكفاءة الأجهزة والخدمات العاملة في مجال تحقيق التوازن بين العرض والطلب على الأيدي العاملة ، وتحديد الاحتياجات المهنية والكفاءات المهنية المطلوبة والمتوقعة لتنفيذ المشاريع التنموية بما يساعد في وضع الخطط والبرامج التعليمية والتدريبية المناسبة في هذا الشأن ، والاستفادة من الفرص المتاحة للتعاون فيما بين البلدان العربية ، وذلك من خلال تعميم هذه الدراسات والاستنتاجات.

✓ تحقيق التكامل بين أسواق العمل في الدول العربية وربطها بالتنمية وبمستخرجات دور التعليم ومراكز التدريب المهني وإنشاء صناديق وطنية لدعم التعليم والتدريب المهني.

آفاق الدراسة :

تناولت الدراسة معوقات الانتقال البيئي للعمالة العربية و كيف يمكن لهذا الانتقال ان يخفف من البطالة في الدول العربية و هذه الدراسة المتواضعة لا تخلو من النقائص ككل بحث و نظرا لاتساع الموضوع و تشعبه فيمكن التوسع في دراسته من جوانب اخرى ، و عليه يمكن اعتماد المواضيع التالية:

- 1- دور تحويلات العاملين في التنمية الاقتصادية. في الوطن العربي.
- 2- تكامل أسواق العمل العربية كمدخل لتحقيق التكامل الاقتصادي العربي.

قائمة المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية:

1- الكتب:

- إبراهيم سعد الدين ، د. محمود عبد الفضيل ، انتقال العمالة العربية ، المشاكل - الآثار - السياسات ، مركز دراسات الوحدة العربية الطبعة الثالثة 1991
- أبو عيانة ، فتحي محمد ، السكان في الوطن العربي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 1994
- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، (دار المعرفة الجامعية للنشر الإسكندرية، 1995
- أسامة بشير الدباغ ، البطالة و التضخم المقولات النظرية و مناهج السياسة الاقتصادية الطبعة الاولى الاردن 2007
- مدحت القرشي -اقتصاديات العمل -دار وائل للنشر-2007
- بير فرومون ، السكان و الاقتصاد - دراسة في التأثير المتبادل بين العوامل الاقتصادية و السكانية في العالم ، ترجمة د. منصور الراوي و د. عبد الجليل الطاهر ، مطبعة النجوم
- جون ميلز كتر النظرية العامة في الاقتصاد ، ترجمة رضا نعاد- منشورات مكتبة دار الحياة، بيروت 1962.
- حسين عمر، "الاقتصاد والعولمة"، دار الكتاب الحديث، 1998
- خلف محمد الجراد ، مُعضلات التجزئة والتأخر و آفاق التكامل والتطور ، مكتبة الاسد دمشق 1999.
- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الثويت، أكتوبر 1997
- رونالد ايرنبرج ، روبرت سميث ، اقتصاديات العمل ، تعريب د. فريد بشير الطاهر ، دار المريخ ، 2007
- سامي خليل -نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم و النظريات الأساسية ، الكتاب الأول ، الكويت 1994
- سلمان المنذري ، الفرص الضائعة ، الطبعة الأولى ، مكتبة مدبولي، القاهرة ، 1995
- سليمان القدسي ، سياسات أسواق العمالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 1998
- سليمان المنذري ، السوق العربية المشتركة في عصر العولمة ، مكتبة مدبولي ، 2004
- سمير التغير، التطورات النفطية في الوطن العربي و العلم ماضيا و حاضرا 2008 ، دار المنهل اللبناني
- عبد اللطيف الحمد، الاعتماد علي الذات والعمل العربي المشترك، دار الشباب للنشر قبرص، ط1، 1987

- على عبد الرزاق جليبي ، علم اجتماع السكان ،دار المعرفة الجامعية 2008
- علي عبد الفتاح أبو شرار الاقتصاد الدولي،نظريات و سياسات .الطبعة الاولى 2007 دار المسيرة
- على عبد الوهاب نجا ، مشكلة البطالة و أثر برنامج الاصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية - تطبيقية ، الدار- الجامعية ،2005
- محمد زكي شافعي، التنمية الاقتصادية، الكتاب الثاني، دار النهضة العربية، ط1، 1970،
- محمود حامد عبد الرزاق ،اقتصاديات السكان و الموارد البشرية ،اطر نظري و تطبيقي ،مكتبة الحرية بدون سنة نشر
- محمود عبد الفضيل النفط و المشكلات المعاصرة للتنمية العربية ، أفريل 1979 ،عالم المعرفة
- مصطفى سلمان و آخرون :مبادئ الاقتصاد الكلي (دار المسيرة للنشر و التوزيع.الأردن.2000
- منصور أحمد منصور "تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق " ، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
- منى سعيد -العمالة في القطاع العام و أسواق العمل في البلدان العربية طبعة 1998، من اصدارت منظمة العمل العربية
- نادر الفرجاني ، الهجرة الى النفط ، أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية و أثرها على التنمية في الوطن العربي مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت 1984.
- 2- الرسائل الجامعية:**
- غالية بن زيوش ،الهجرة و التعاون الاورو- متوسطي منذ السبعينيات،رسالة ماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية 2005.
- لعيش ليلي،ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ،جامعة الجزائر ،2000 .
- عبد الرزاق محمد صالح، ظاهرة العولمة وتأثيرها على البطالة في الوطن العربي -الواقع والاحتساب- شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ،الأكاديمية العربية المفتوحة 2008 ،نسخة الكترونية ،
- 3-اوراق بحثية:**
- النجار: تنقلات الأيدي العاملة بين البلاد العربية الفرص والإمكانيات ، ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية في المنتدى العربي للتنمية والتشغيل (الدوحة ، 15-16 نوفمبر / تشرين الثاني 2008

- المرسي السيد حجازي ، تقويم لتجربة السوق العربية المشتركة ، قدمت الى الورقة ضمن فعاليات ندوة السوق العربية المشتركة طريقنا الى التضامن والوحدة بيروت 2002.
- ابراهيم سعد الدين "آثار العمالة الأجنبية على تنمية و تنمية القوى البشرية المواطنة" ورقة قدمت الى :ندوة العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي،1983
- أبو بكر عابدين بدوى الوسائل والآليات المقترحة للربط بين سياسات وبرامج التدريب والتعليم المهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل ،ورقة مقدمة في الندوة القومية حول "المواطنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات أسواق العمل العربية ، منظمة العمل العربية ، القاهرة 2005
- أحمد منير النجار : أسواق العمل و مشكلة البطالة و التوظيف و أثرها على التنمية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية : مدخل نظري،ورقة مقدمة الى المؤتمر العلمي الخامس للاقتصاديين الكويتيين 2001
- اسماعيل شلبي، السوق العربية والإسلامية المشتركة، البنوك الإسلامية، عدد 33، صفر 1404هـ
- الأمانة العامة لمجلس التعاون، الإستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون -الوضع الراهن والبرامج المستقبلية ، الرياض ، 2001،
- الشامسي، ميثاء سالم سياسات الهجرة في دول الخليج العربي: المعوقات ومظاهر النجاح، بحث مقدم إلى المؤتمر الإقليمي العربي حول الهجرة في عصر العولمة،2003.
- اندريه كاييسفيزكي، هجرة العمل العربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي -المؤتمر الإقليمي عن الهجرة العربية في ظل العولمة ،القاهرة 2003 - جامعة الدول العربية
- باقر النجار- العمالة الأجنبية في الخليج- عمالة الرتب الدنيا- منظمة العمل الدولية- بيروت، 2008
- ثامر بن سعيد عبد الله الغامدي: الجهود المبذولة من القطاعين الحكومي والخاص لمواجهة معوقات السعودية دراسة تحليلية رسالة ماجستير2006 ، نسخة الكترونية .
- جنتر ماير :هجرة العمالة الى منطقة الخليج ، و آثار حرب الخليج الأخيرة عليها ، ترجمة محمد سامي أنور ،مجلة الجمعية الجغرافية الكويتية ،نسخة الكترونية ،1996.
- حكيم عبادي ،انتقال القوى العمالة العربية:الآثار، السياسات، الإطار القومي " في: حركة السكان و انتقال القوى العاملة في العالم العربي ، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ، 1991.
- ديوان الخدمة المدنية ، ورقة عمل حول إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة بالجهاز الحكومي بدولة الكويت، ماي 2007

- رمضان الشراح: نحو دور أفضل للقطاع الخاص في تفعيل توطين العمالة الخليجية-حالة الكويت- ورقة عمل لمنتدى إستراتيجية التوطين والتوظيف الخليجي (نحو تفعيل سياسات واستراتيجيات التوطين في مجلس التعاون لدول الخليج العربية)، 2007
- رمضان الشراح: نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة و توطين العمالة في الخليج ورقة مقدمة لمؤتمر الدولي حول "أزمة البطالة في الدول العربية"، مصر 2008.
- عادل محمد عبد اللطيف : دعم سياسات الهجرة في المنطقة العربية ، و رقم مقدمة إلى ندوة: سياسات الهجرة في البلدان العربية المصدرة للعمالة ، استيعاب العمالة العائدة ، حالة الدول العربية المرسله للعمالة (الأردن ،السودان ،مصر ، لبنان ، اليمن)، المشكلة و النماذج و المقترحات منظمة العمل الدولية و برنامج الأمم المتحدة للتنمية ،القاهرة 1992.
- عمر محمد باهذيله : مجلق عالم الاقتصاد العدد (160) ماي 2005
- سلمان ناصر، التكتلات الاقتصادية الاقليمية ، عن كلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة، العدد 2002
- فاطمة على الكبيسي ، البطالة لدى الشباب القطري و رقة مقدمة في إطار ورشة عمل " البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، نحو إستراتيجية للحد من أثارها ،الدوحة 2008
- محمد الأمين فارس ، التعاون العربي في الحد من العمالة الأجنبية ،ورقة قدمت إلى : ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية 1983
- محمد بن عبد الله السليطي ، و رقة مقدمة في إطار ورشة عمل " البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، نحو إستراتيجية للحد من أثارها ، الدوحة 2008.
- منذر الشرع،الهجرة الدولية و أسواق العمل العربية ،ورقة مقدمة إلى :ندوة سياسات الهجرة و الإسكان في المنطقة العربية الاسكوا 2001
- ميثاء سالم الشامي"تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي:دروس مستقبلية"،ورقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية و التنمية في المنطقة العربية ،التحديات و الفرص،بيروت 15-17 ماي 2006 ، إدارة الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية و اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا 2006
- ميشال عبس ، سياسات الهجرة في المنطقة العربية ، ورقة مقدمة إلى الندوة الدولية حول"سياسات الهجرة و السكان في المنطقة العربية" 2006escwa
- نورة احمد البدور ،أسباب البطالة في الخليج ، و رقة مقدمة في إطار ورشة عمل " البطالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، نحو إستراتيجية للحد من أثارها ن الدوحة 2008

- هبة أحمد نصار، الاستجابة للعولمة - التحديات و السياسات الخاصة بانتقالات العمالة و ديناميكيات السكان - اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغرب آسيا. 2003.
- هبة نصار ،إعادة تقييم الآثار الاقتصادية الناجمة عن انتقال العمالة في بعض الدول العربية ،ورقة مقدمة الى :ندوة سياسات الهجرة و الإسكان في المنطقة العربية ،الاسكوا،2001
- هجرة اليد العاملة الدولية والعمالة في المنطقة العربية: نشأتها، نتائجها ومستقبلها ورقة عمل مقدمة في منتدى التشغيل العربي 19-21 أكتوبر 2009 بيروت
- الوافي الطيب: تشخيص مشكلة البطالة في الدول العربية و آليات معالجتها: مجلة علوم إنسانية السنة السادسة: العدد 38: صيف 2008 ، نسخة الكترونية
- وديع، محمد عدنان "تنمية الموارد البشرية في دول الخليج العربي"، ورقة مقدمة إلى ندوة السياسات السكانية لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدوحة، 19-20 أبريل(2004)
- معجد ديتو : توطين الوظائف في مواجهة تحديات العولمة ،مجلة عالم العمل العددان 45-46، 2003،
- J. Edward Taylor الهجرة الدولية و التنمية الاقتصادي، الندوة الدولية حول"الهجرة الدولية و التنمية 2006 " الأمانة العامة للأمم المتحدة، شعبة السكان.

4- تقارير و مؤتمرات

- تقرير الهجرة الدولية 2002، صادر عن منظمة الهجرة الدولية
- تقرير الأمين العام السنوي لمنظمة الأقطار العربية المصدرة للبتترول (أوابك) 2004
- التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل و البطالة في الدول العربية 2008
- مؤتمر العمل العربي ،الدورة السادسة والثلاثون 2009 " تنقل الأيدي العاملة العربية ...الفرص والآمال"
- التقرير الختامي الصادر عن الندوة الدولية حول سياسات الهجرة و السكان في المنطقة العربية" 2006escwa .
- مكتب العمل الدولي ،جنيف :التقرير السادس: " Towards a fair deal for migrant workers in "the global economy"
- الامم المتحدة ،الهجرة الدولية و التنمية ،تقرير الامين العام 2006
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا:الاستعراض السنوي للتطورات في مجال العولمة والتكامل الإقليمي في الدول العربية،2007 .

- البنك الدولي - آفاق اقتصادية 2008.

- التقرير الاقليمي لهجرة العمل العربية - هجرة الكفاءات العربية ، نزيف ام فرص ؟- 2008 ، جامعة الدول العربية ، ادارة السياسات السكانية و الهجرة

- قانون الهجرة الدولي، منظمة الهجرة الدولية ، ، على الموقع www.iom.int

- تقرير السكان و التنمية :النافذة الديمغرافية فرصة للتنمية في البلدان العربية ،نوفمبر 2005 . اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، الأمم المتحدة .

- التقرير السنوي الصادر عن صندوق النقد العربي ،الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ،أعداد متفرقة

- مكتب العمل الدولي:النمو والاستخدام و العمل اللائق في المنطقة العربية،لمحة عامة، في إطار المنتدى العربي للتنمية و التشغيل نالدوحة،قطر 15-16 نوفمبر 2008.

- تقرير جهاز الإحصاء القطري،2008.

- هيئة تنظيم سوق العمل عمان 2008.

-التقرير الإحصائي الشهري حول مستحقي الإع انة بنظام التأمين ضد التعطل لشهر أكتوبر 2008 البحرين.

-برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة 2008- الكويت

- النشرة الشهرية عن مؤشرات سوق العمل - أبريل 2008 - وزارة القوى العاملة - سلطنة عمان.

بحث القوى العاملة لعام 2008-الدورة الأولى - مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات - السعودية

- الامارات : هيئة تنمية و توظيف الموارد البشرية الوطنية "تنمية"- الامارات

- اتحاد الغرف التجارية والصناعية في دول مجلس التعاون الخليجي - العمالة الوافدة في دول مجلس

التعاون الخليجي - مارس / 2008

- حالة السكان عام 2006 ، العبور الى الامل ، النساء و الهجرة الدولية ، الفصل الاول، صادر عن

www.unfpa.org

5- شبكة المعلومات الدولية

- د.خالد زهدي خواجه ، الهجرة الداخلية مفاهيم و مقاييس ، ورقة منشورة على الموقع الالكتروني

للعهد العربي للتدريب و البحوث الإحصائية اطلع عليها يوم 2008/06/04.

- أحمد السيد النجار ،الطفرة النفطية العربية الثالثة دراسة للملامح و الأسباب و آليات التوظيف

،دراسة منشورة على الموقع <http://acpss.ahram.org.eg/ahram/2001/1/1/SBOK50.HTM>

تحليلية) ،الفصل الثاني أسباب الاعتماد على - الباحث : ماجد صالح الديحاني ،العمالة الوافدة (دراسة
،دراسة منشورة على الموقع العمالة الوافدة:
<http://www.majlesalommah.net/clk/run.asp?id=797>
- انحسار البطالة في السعودية WWW.aawsat.com

6-منظمات دولية :

- منظمة الهجرة الدولية: www.iom.int
- صندوق الامم المتحدة للاسكان شعبة الإحصاءات بالأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. الموقع على الإنترنت: www.unpopulation.org
- منظمة العمل العربية: <http://www.alolabor.org>
- منظمة العمل الدولية
- البنك العالمي: مؤشرات التنمية 2004
- منظمة الأقطار العربية المصدرة للبترول
- مجلس التعاون الخليجي ،الأمانة العامة على الموقع [h/ttp://www.gcc-sg.org](http://www.gcc-sg.org)

ثانيا: مراجع باللغات الأجنبية.

1. OUVRAGES

- Gazier, Bernard, « Economie du Travail et de l'emploi » , Edition Dalloz, PARIS, 1991
- Le développement en économie duale" dans, W.Arthur. Lewis, Economic development with
- JOELL JALLADEAU, Introduction à la Macroéconomie Modélisation de base et redéploiements théoriques cas temporaires édition "Ouverture économique" Blarique 1993.
- unlimited supply of labor(1954), dans, J. Arango, «Expliquer les migrations, un regard critique », Revue Internationale des Sciences Sociales, n° 165, septembre, 2000.
- David Marsden ;Marche du travail ;édition economica ;Paris ;1989
- : Jean Vincens, « La Prévision de l'emploi », presse universitaire de France, Paris, 1970

2. Articles, Périodique et Rapports

-Andrej kapiszewsk "arab versus Asian migrant workers in the gcc countries/ united nations expert group meeting on international migration and development in the Arab region 2006

-Dilip Ratha – william shaw – South – south migration and remittances W.B., 2007
April

-S. Castles, «Les migrations internationales au début du 21 siècle: tendances et- problèmes mondiaux », Revue Internationale des Sciences Sociales, n° 165, Septembre 2000

-Mohamed Dito :governing labour migration policies in the gcc countries : risks and opportunities/ united nations expert group meeting on international migration and development in the arab region /ESCWA 2006

-philippe fargues: international migration in the arab region:trends and policies/ united nations expert group meeting on international migration and development in the arab region/ 15-17 may 2006

-

United Nations • Department of Economic and Social Affairs • Population Division-
-international migration 2000
- international migration 2006

-MENA Economic Developments and Prospects: Regional Integration for Global Competitiveness - Appendix A: Statistical Tables,.2008

-Economic Developments and Prospects, Middle East and North Africa Region, Regional Integration for Global Competitiveness, The World Bank, 2008

- Labor Market Refors in the GCC, MDF3* Girgis, 2002,

- UN: Department of Economic and Social Affairs, Population Division
International Migration Report 2002 DANS :

www.un.org/esa/population/publications/ittmig2002/ittmigrep2002.htm - 9k -

- Convention on Climate Change Secretariat. United Nations Development Programme. 2009. Climate Change Affects All the MDGs. At undp.org/climatechange/about.htm

– United Nations Framework Convention on Climate Change. 2007. Climate Change: Impacts, Vulnerabilities and Adaptation in Developing Countries.

ملحق رقم 1- اهم المؤشرات حول تيارات الهجرة في المنطقة العربية

جدول رقم (1)

ترتيب البلدان العربية المستقبلية لغير المواطنين المقيمين بالألف عام 2005

الترتيب	البلد	حجم الاستقبال	أكبر جالية
1	السعودية	6361	مصر والهند
2	الإمارات	3212	الهند
3	الأردن	2225	فلسطين / العراق / مصر / آسيويون
4	الكويت	1669	الهند
5	سوريا	985	فلسطين / العراق
6	لبنان	658	آسيوية / عربية
7	السودان	639	أرتيريا / إثيوبيا / تشاد
8	قطر	637	آسيوية
9	عمان	628	الهند / باكستان
10	ليبيا	617	مصر / تونس / فلسطين
11	البحرين	296	الهند
12	الصومال	282	البلدان المجاورة
13	اليمن	265	بلدان عربية / مصر / الصومال
14	الجزائر	242	البلدان المجاورة
15	مصر	166	السودان / فلسطين / أخرى
16	المغرب	132	أفريقية / مغربية
17	موريتانيا	67	السنغال
18	جزر القمر	67	فرنسا / بلدان أفريقية وآسيوية
19	تونس	38	الجزائر / المغرب / فرنسا
20	العراق	28	-
21	جيبوتي	20	فرنسا / بلدان أفريقية وآسيوية
	الإجمالي	19334	

المصدر : قاعدة بيانات وحدة السكان بالأمم المتحدة وقاعدة بيانات جامعة Sussex بالتعاون مع البنك الدولي .

ملاحظة : يعتمد تعريف الأمم المتحدة على مكان الولادة ودمج التنقل من أجل العمل ولأسباب أخرى .

جدول رقم (2)

ترتيب البلدان العربية المرسله

للععماله حسب حجم العماله المهاجرة والمنتقله (حوالى عام 2005 بالالف)

الترتيب	البلد المرسل	حجم العماله المهاجرة والمنتقله بالالف	أهم بلدان الاستقبال
1	المغرب	2718.2	أسبانيا / فرنسا / إيطاليا
2	مصر	2399.2	السعوديه / أمريكا / أوروبا
3	الجزائر	1783.5	فرنسا
4	العراق	1024.1	الأردن / سوريا / أوروبا
5	الأردن	641.1	بلدان الخليج / أمريكا
6	تونس	623.2	فرنسا / بقية أوروبا
7	لبنان	621.9	أوسع انتشار بين البلدان
8	اليمن	593.1	السعوديه
9	السودان	587.1	السعوديه / أوروبا
10	سوريا	480.7	بلدان الخليج / ألمانيا / أمريكا
11	الصومال	441.4	بلدان أفريقيه / عربيه / أوروبيه
12	الكويت *	185.8	أوروبا / أمريكا / السعوديه
13	موريتانيا	105.3	أوروبا / السنغال
14	ليبيا	90.1	أوروبا / أمريكا
15	السعوديه *	80.7	أوروبا / أمريكا
16	الإمارات *	41.3	أوروبا / أمريكا
17	جزر القمر	38.4	فرنسا / أفريقيه
18	البحرين *	20.0	أوروبا / أمريكا / عربيه
19	عمان *	6.9	بلدان عربيه / أفريقيه
20	قطر *	5.8	بلدان أوروبيه / أمريكيه
21	جيبوتي	13.0	بلدان أفريقيه / فرنسا

المصدر : قاعدة بيانات قسم السكان فى الأمم المتحده وقاعدة بيانات جامعة Sussex .
* اعتمد تعريف الأمم المتحده على مكان الولاده والهجرة من بلدان الخليج أغلبها لغير المواطنين الذى ولدوا فيها ثم هاجروا هم أو ذوهم إلى أوروبا وأمريكا خاصة .

جدول رقم (3)

إحصائيات حول الهجرة في الدول العربية-البنك الدولي 2007

تحويلات العاملين (مليون دولار)				عدد المهاجرين(بالآلاف)		صافي الهجرة (بالآلاف)		الدول العربية
الصادرة		الواردة		2005	1990	95-2000	90-95	
2004	1990	2004	1990	2005	1990	95-2000	90-95	الجزائر
169	192,5	10,7	1,5	242	274	-185	-58	مصر
90,3	5,4	5,4	0,9	166	176	-500	-600	العراق
46,1	116,7	311,9	718	280	840	139	170	الأردن
1,1	0,7	1,2	0,5	2,225	1,146	35	495	الكويت
1,5	3,3	0,6	0,8	1,669	1,551	347	-176	لبنان
1,8	1,9	19,9	13,5	657	520	-30	178	ليبيا
12,2	4	1,6	0,6	618	457	10	10	موريتانيا
0,5	34,4	31,1	84,3	66	94	10	15	المغرب
2,1	0,1	1,3	0,3	132	85	-300	-300	عمان
0	0	0	628	452	-40	25	السعودية
240,6	13,2	0,2	0,3	6,361	4,743	75	-325	السودان
1416	674,1	730,7	445,3	639	1,273	-207	-158	سوريا
15,6	36,2	21,4	8	985	711	-30	-30	تونس
0,1	0,2	2,9	0,3	38	38	-20	-22	الإمارات
0,1	0,4	0	0	3,212	1,33	567	340	اليمن
66,4	53,3	1,6	0,4	265	107	-50	650	

جدول رقم (4)

تقديرات المهاجرين في بعض المناطق و الدول العربية خلال الفترة 1990-2005

نسبة النساء		عدد المهاجرين بالمليون				
2005	1990	2005		1990		
		رجال	نساء	رجال	نساء	
49.6	49.0	96.1	94.5	79.0	76.0	العالم
52.2	52.0	55.1	60.3	39.6	42.8	المناطق الاكثر نموا
45.5	45.7	41.0	34.3	39.6	33.2	المناطق الاقل نموا
35.1	36.1	12.9	7.0	8.4	4.7	الدول العربية
41.1	41.6	0.6	0.4	0.5	0.3	دول المشرق
48.1	48.7	3.0	2.8	1.8	1.7	دول المغرب
29.2	31.4	9.1	3.7	6.0	2.6	دول مجلس الخليج
29.2	28.5	0.2	0.1	0.1	0.0	البحرين
30.9	39.0	1.2	0.5	0.9	0.6	الكويت
31.0	20.9	0.5	0.1	0.4	0.1	عمان
20.9	25.8	0.5	0.2	0.3	0.1	قطر
25.8	30.0	4.4	1.9	3.3	1.4	السعودية
30.1	28.5	2.3	0.9	1.0	0.4	الامارات

المصدر: Department of Economic and Social Affairs .Population Division .United Nations INTERNATIONAL MIGRATION IN THE ARAB REGION 2006

الجدول (5).

تدفقات العمال المهاجرين حسب الجنسية الآسيوية لعدد من سنوات مختارة من 1990 إلى 2005)
(العدد بالالف)

المجموع	دول اخرى	عمان	الكويت	قطر	بحرين	الامارات	السعودية	بلدان العمل
								بنغلاداش
100	6	13	6	7	4	8	55	1990
100	25	11	9	0	2	8	45	1995
100	10	2	10	3	3	14	59	1998
100	5	2	7	0	2	11	72	2002
100	18	2	19	1	4	25	32	2005
								الهنديون
100	5	25	1	----	5	9	57	1990
100	7	5	4	----	3	19	62	1995
100	15	6	6	----	5	38	30	1998
100	29	11	1	----	6	26	27	2002
								الاندونيسيون
100	57	----	---	----	----	3	40	1998
100	66	----	----	----	----	3	30	2001
								باكستان
100	1	3	8	0	1	24	63	1995
100	1	2	4	2	2	42	47	1998
100	3	3	6	0	0	29	59	2003
								الفلبين
100	58	1	3	2	1	6	30	1998
100	59	1	4	2	1	8	26	2003
								سريلانكا
100	17	3	18	7	4	18	34	2000
100	17	2	17	14	2	15	33	2004

Source: Soeprobo (2003) based on unpublished data from Ministry of Manpower and Transmigration.

Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, <http://www.slbfe.lk>

ملحق رقم 2- تطور السكان في الوطن العربي

متوسط معدل النمو السنوي %		معدل النمو %	2006	2005	2002	2001	2000	1995	1990	
1995-2006	1985-1995	-2005-2006								
2.33	2.56	2.20	318321	311472	291120	284503	278228	247015	218239	مجموع الدول العربية
2.51	4.68	2.32	5.600	5.473	5.098	4.978	4.857	4.254	3.468	الأردن
2.24	5.75	3.00	4.229	4.106	3.349	3.167	2.411	2.411	1.773	الإمارات
2.20	3.40	2.63	746	727	672	655	638	587	503	البحرين
1.12	2.12	1.02	10.131	10.029	9.782	9.674	9.564	8.958	8.154	تونس
1.56	2.53	1.15	33.285	32.906	31.357	30.879	30.416	28.050	25.022	الجزائر
3.16	3.04	3.11	817	792	722	701	680	580	520	جيبوتي
3.70	3.55	2.39	23.678	23.118	21.442	20.907	20.378	18.136	15.187	السعودية
2.67	2.99	2.54	36.297	35.397	32.770	31.912	31.081	27.175	23.436	السودان
2.54	3.29	2.36	18.701	18.268	17.130	16.720	16.320	14.185	12.116	سوريا
1.00	1.50	0.99	10.183	10.082	9.787	9.691	9.596	9.130	8.680	الصومال
3.12	2.80	3.03	28.808	27.960	25.565	24.813	24.086	20.536	17.890	العراق
1.74	4.17	2.71	2.577	2.509	2.538	2.478	2.402	2.131	1.625	عمان
---	---	-	-	-	-	-	-	-	-	فلسطين
5.02	3.23	5.29	838	796	682	649	617	489	418	قطر
4.50	0.90	6.54	3.052	2.867	2.363	2.243	2.228	1.881	2.141	الكويت
1.03	2.74	0.63	3.917	3.892	3.817	3.798	3.765	3.500	2.550	لبنان
3.25	2.57	3.32	6.843	6.629	6.021	5.842	5.640	4.812	4.229	ليبيا
2.21	2.06	1.93	71.348	69.997	65.986	64.652	63.305	57.068	51.510	مصر
1.64	1.93	1.59	31.567	31.072	29.631	29.170	28.705	26.386	24.177	المغرب
2.68	2.58	2.46	3.054	2.981	2.777	2.711	2.645	2.283	1.980	موريتانيا
3.56	3.18	3.58	22.650	21.868	19.613	18.863	18.261	15.421	12.860	اليمن

المصدر : تقارير صندوق النقد الدولي ، أعداد متفرقة

الملحق رقم 3- اهم المؤشرات الاقتصادية في دول العربية الجاذبة

الجدول رقم 1- تطور الناتج المحلي الإجمالي (مليار دولار)

السنوات	الإمارات	السعودية	قطر	عمان	الكويت	البحرين
2000	71	188	18	20	37	8
2001	70	183	18	20	34	8
2002	75	189	20	20	35	8
2003	89	215	20	22	42	10
2004	104	251	/	24	56	11

المصدر: World Bank Development Indicators 2006

الجدول رقم 2- متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في دول الخليج (الأرقام بالدولار الأمريكي)

الدولة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
الإمارات	23,507	21,939	22,376	24,940	28,972	32,502	38,975
البحرين	12,493	12,105	12,635	14,127	15,869	18,438	21,104
وادية	9,246	8,752	8,794	9,761	11,097	13,639	14,724
عمان	8,269	8,048	8,008	9,309	10,227	12,284	13,820
قطر	28,645	26,982	28,476	32,686	41,755	53,078	62,765
الكويت	16,927	15,562	16,136	19,252	22,430	29,208	33,411

المصدر: إحصائيات صندوق النقد العربي

جدول رقم 3-متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في بقية الدول العربية (الأرقام بالدولار الأمريكي)

الدولة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
الأردن	1,741	1,802	1,879	1,949	2,131	2,324	2,546
تونس	2,032	2,073	2,366	2,734	2,946	2,887	3,101
الجزائر	1,801	1,772	1,810	2,129	2,631	3,125	3,498
السودان	421	493	553	635	771	937	1,209
سورية	1,159	1,210	1,207	1,236	1,366	1,531	1,828
العراق	871	713	682	403	910	1,192	1,458
لبنان	4,430	4,493	4,902	5,150	5,629	5,668	5,940
ليبيا	6,130	5,141	3,389	3,945	4,971	6,450	7,777
مصر	1,573	1,506	1,291	1,205	1,145	1,279	1,505
المغرب	1,291	1,295	1,366	1,655	1,844	1,898	2,087
موريتانيا	408	405	414	453	514	623	889
اليمن	527	523	544	578	658	788	936

الجدول رقم 4: الفائض أو العجز الكلي في موازنات دول الخليج (بملايين الدولار الأمريكية)

الدولة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
الإمارات	-2 635,8	-7 305,0	-8 005,0	-3 930,0	-415,0	10 749,0	19 732,0
البحرين	175,5	-82,0	170,0	-557,0	61,0	440,0	1 471,0
السعودية	8 411,5	-7 195,0	-5 467,0	9 600,0	28 558,0	58 096,0	74 763,0
عمان	-952,0	-833,0	182,0	303,0	657,0	908,0	1 450,0
قطر	1 280,2	618,0	1 648,0	1 017,0	5 391,0	3 887,0	641,0
الكويت	4 012,9	5 798,0	1 924,0	4 277,0	4 760,0	9 003,0	23 514,0

المصدر: تقديرات صندوق النقد العربي

ملحق رقم- 4- اهم مؤشرات حول السكان في الدول العربية الجاذبة

الجدول رقم-1-معدل نمو السكان للدول الخليج و بعض المناطق للفترة من 1996-2007

الدول	1999-1996	2004-2000	2005	2006	2007
منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	\	4.6	5.8	\	\
البحرين	2	2	2	3	3
الكويت	4	3.1	2.9	2.3	2.2
عمان	2.5	1.1	1.3	1.8	2.1
قطر	4.3	5.2	5.3	4.6	4.5
السعودية العربية	2.5	2.4	2.6	2.5	2.4
الامارات العربية المتحدة	5.9	7.2	5.8	7.2	7.2
المغرب العربي	1.5	1.4	1.3	1.3	1.3
المشرق العربي	2.5	2.2	2.2	2.2	2.2
دول مجلس التعاون الخليجي	3	3	3	3.1	3.1

Source: 2008 Economic Developments and Prospects, Middle East and North Africa Region, Regional Integration for Global Competitiveness, The World Bank, Page: 147

جدول رقم 2- تطور السكان المواطنين والوافدين في دول الخليج خلال الفترة 1975-2006

التطور الزمني		البحرين	الكويت	عمان	قطر	السعودية	الإمارات	الإجمالي
1975	المواطنون	201.6	307.8	666.0	63.7	6089.3	194.3	7522.7
	الوافدون	60.0	687.1	100.0	84.0	937.0	330.8	2198.9
	نسبة الوافدين	%22.9	%69.1	%13.1	%56.9	%13.3	%63.0	%22.6
1980	المواطنون	233.3	386.7	805.0	84.6	7306.3	280.1	9095.7
	الوافدون	103.4	971.3	179.0	122.0	2382.0	697.3	4455.0
	نسبة الوافدين	%30.7	%71.5	%18.2	%59.1	%24.6	%71.3	%32.9
1985	المواطنون	276.1	470.5	973.0	115.0	8764.2	403.8	11002.6
	الوافدون	158.6	1226.8	220.0	126.0	3878.0	713.0	63322.4
	نسبة الوافدين	%36.5	%72.3	%18.4	%52.3	%30.7	%63.8	%36.5
1995	المواطنون	362.2	708.1	11563.0	162.0	13272.0	597.0	16664.3
	الوافدون	223.9	1250.7	586.0	385.0	6262.0	1781.0	10488.6
	نسبة الوافدين	%38.2	%63.9	%27.3	%70.4	%32.1	%74.9	%38.6
2000	المواطنون	/	812.2	/	/	15658.5	/	16470.7
	الوافدون	/	1442.7	/	/	5675.7	/	71184
	نسبة الوافدين*	%40	%64.0	%26	%72	%26.6	%80	%38.5
2006	المواطنون	4590	9901.3	1855,3	2080. 5	17261,8	984,624	21759,0 11
	الوافدون	283,5	1534,8	630,69	208,05	6416,96	3511,37	13054,7 58
	نسبة الوافدين	%38.18	%60.78	25.37 %	%76.50	%27.10	%78.10	%37.51

المصادر:

- بالنسبة للفترة 1975-2000 :

* الملخصات الإحصائية للبحرين عام 1994، 8 الإحصاء السنوي للكويت عام 1994م،

* الكتب الإحصائية لدول مجلس التعاون الخليجي من عام 1975 إلى عام 2000، * الكتاب الاقتصادي لدول مجلس التعاون الخليجي لعام 1996.

- بالنسبة لبيانات 2006 :

* تقديرات منظمة العمل العربية على الموقع

http://www.alolabor.org/nArabLabor/index.php?option=com_content&task=view&id=381&Itemid=74

الجدول رقم -4- التركيب السكانية لبعض الدول العربية حسب الجنسية (وطنية و غير وطنية)

البلد	السنة المتاحة	عدد السكان الكلي	عدد المواطنين	عدد غير المواطنين	نسمة المواطنين %	نسبة غير المواطنين %
الأردن	2006	5,595,000	4,395,000	1,200,000	78.56	21
سوريا	2006	18,581,000	17,281,000	1,300,000	93.01	6.99
ليبيا	2006	6,263,000	4,863,000	1,400,000	77.65	22.35
لبنان	2006	3,835,000	3,435,000	400,000	88.36	11.64
اليمن	2006	23,464,000	23,364,000	100,000	99.84	0.52
السودان	2006	35,470,000	34,770,000	700,000	98.03	1.97
المجموع	2006	93,208,000	88,108,000	5,100,000	94.53	5.47

المصدر : تقديرات منظمة العمل العربية على الموقع

http://www.alolabor.org/nArabLabor/index.php?option=com_content&task=view&id=381&Itemid=7

ملحق رقم 5

تطور العلاقة بين العمالة المواطنة والوافدة في منطقة الخليج خلال الفترة من 1975 - 2006

(الأرقام بالآلاف)

التطور الزمني	البحرين	الكويت	عمان	قطر	السعودية	الإمارات	الإجمالي
1975							
العمالة المواطنة	38.0	55.4	155.0	11.7	1438.9	44.6	1743.7
العمالة الوافدة	22.0	249.4	70.0	57.0	484.8	234.2	1117.1
الإجمالي	60.0	304.6	225.0	68.7	1923.7	278.8	2860.8
نسبة المواطنة إلى الإجمالي	%18.2	%18.2	%68.9	%17.0	%74.8	%16.0	%61.0
1980							
العمالة المواطنة	61.2	74.2	168.0	16.6	1519.6	53.9	1893.6
العمالة الوافدة	81.2	417.3	112.0	79.0	1693.1	470.8	2853.3
الإجمالي	142.4	491.5	280.0	95.6	3212.7	524.7	4746.9
نسبة المواطنة إلى الإجمالي	%43.0	%15.1	%60.0	%17.4	%47.3	%10.3	%39.9
1985							
العمالة المواطنة	71.8	95.9	177.9	23.5	1619.6	65.1	2053.8
العمالة الوافدة	98.8	574.5	191.1	76.7	2722.5	460.2	4123.8
الإجمالي	170.6	670.4	369.0	100.2	4342.1	525.3	6177.6
نسبة المواطنة إلى الإجمالي	%42.1	%14.3	%48.2	%23.5	%37.3	%12.4	%33.2
1995							
العمالة المواطنة	90.7	174.9	240.0	39.0	1869.0	111.2	2524.8
العمالة الوافدة	135.8	876.6	430.3	179.0	4581.0	843.9	7046.6
الإجمالي	226.5	1051.5	670.3	218.0	645.0	955.1	9571.4
نسبة المواطنة إلى الإجمالي	%40.0	%16.6	%35.8	%17.9	%36.5	%11.6	%26.4
2000							
العمالة المواطنة		221.4	306.2		3172.9		
العمالة الوافدة		1004.8	552.5		4003.4		
الإجمالي		1226.2	858.7		7176.3	1311.8	
نسبة المواطنة إلى الإجمالي		%18.1	%35.7		%44.2		

							2005
10160034	2738000	4894000	315034	605000	1302000	306000	العمالة الوافدة
14479714	3315000	7579000	555714	914000	1594000	522000	الإجمالي
29.73	17.74	35.43	43.31	33.87	18.3	41.42	نسبة المواطنة إلى الإجمالي

المصدر: Labor Market Refors in the GCC, MDF3* Girgis, 2002, P.11