

تنقل الأيدي العاملة العربية بين الواقع والطموح

الدكتور عبد الباسط عبد الله عثامنة

قسم الاقتصاد / جامعة اليرموك

مدير مركز دراسات اللاجئين والهجرة

اربد - الأردن

I. مقدمة:

يعتبر موضوع تنقل العمالة من المواقع ذات الصلة المباشرة بقضايا التنمية الاقتصادية المتعلقة بسوق العمل وتبعاته المختلفة، حيث رأى كثير من الاقتصاديين في تحرير هجرة العمالة فوائد عديدة لا تقل عن فوائد تحرير انتقال رؤوس الأموال والسلع والخدمات (De New & Zimmermann, 1993)، غير أن آخرين ينظرون إلى هجرة العمالة على أنها عامل مزاحمة للعمالة الوطنية التي تحرم في ظل تحرير الهجرة من الحصول على الوظائف داخل بلدها (Jones & Smith)، وقد تطرق بعض الدراسات إلى الآثار الاقتصادية للهجرة الوافدة (Thomas-Hope, 1994) إلى بريطانيا في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية، وأشارت هذه الدراسة إلى أن المهاجرين يتمركزون في نشاطات اقتصادية لا تتطلب عمالة ماهرة وبموقع متدني وخاصة في قطاعات صناعة الملابس والنسيج وخدمات النقل والمستشفيات والفنادق وسبك المعادن، حيث تدني الأجور المدفوعة لهم في هذه القطاعات وطول ساعات العمل، وهم عادة يتاثرون بالنقلبات الاقتصادية بدرجة أقل من المواطنين الأصليين.

لكن مسألة وجود نظرية شاملة لهجرة العمالة لا يزال محل نقاش وغير محسوم لآن، وبرغم وجود كم هائل من المساهمات النظرية هنا أو هناك في هذا الخصوص، إلا أن الحاجة تدعو إلى نظرية تتعرض و تعالج جميع مظاهر الهجرة ونمادجها. أما علاقة الهجرة مع التنمية فعادة ما يتم مناقشته في سياقين مختلفين، يأخذ الأول التنمية أو التخلف كسبب للهجرة بينما يجعلهما الثاني نتيجة للهجرة، وبغض النظر عن السبب والنتيجة فالملهم هنا هو الدوافع الاقتصادية للهجرة، حيث تم حصرها في أربعة مجموعات (Massey et al. 1993) على النحو التالي:

1. النموذج النيوكلاسيكي (Neoclassical Economic Model) ويركز على فروق الأجور والبطالة بين الدول المرسلة والمستقبلة للعمالة وكذلك على تكاليف الهجرة، ويعتبر أن حركات الهجرة قرار فردي يهدف منه المهاجر إلى تعظيم دخله.

2. نموذج اقتصادات الهجرة الجديد (New Economics of Migration Model) ويأخذ هذا النموذج بعين الاعتبار ظروف الأسواق كافة وليس سوق العمل لوحده، ويرى أن الهجرة هي قرار للأسرة وليس للفرد وحده.

3. نموذج النظرية الثانية لسوق العمل (Dual Labor Market Theory) (World System Theory) 4. نظرية النظام العالمي

حيث يتجاهل النموذجان الآخرين دوافع الهجرة على المستوى الجزئي وهي المتعلقة بالفرد أو بالأسرة، ولكنهما يعزوانها إلى قوى تؤثر في أسواق العمل من خلال مستويات أعلى ضمن أبعاد دولية.

وما يجمع هذه النماذج أنها تعتبر الهجرة الدولية مجرد أفراد طموحين يرغبون في كسب دخل أعلى مما كان عليه في بلدتهم الأصلي، بسبب فروق الأجور بين أسواق العمل. وقد عزا كثيرون أن الهجرة من الجنوب إلى الشمال إنما تحدث بسبب التخلف الاقتصادي الذي تشهده دول الجنوب وما يرافقه من معدلات البطالة المرتفعة وتفاوت مستويات الدخول والمعيشة بشكل بين مقارنة بدول الشمال، إضافة إلى عدم الاستقرار السياسي وفقر الحكومات التي تحكم هناك (Hammar, 1995).

ويفرق آخرون بين اتجاهين للعلاقة بين التنمية والهجرة، هما: التوازن الذي تبناء الفكر الكلاسيكي الحديث، والهيكلـي (الاعتمادي) (Structural or Dependency).

1. الكلاسيكيون الجدد (Neoclassical Theory)

ويركزون على نماذج التوازن التي تتعامل مع الهجرة كخيار عقلاني اقتصادي، حيث يسعى الأفراد إلى تحسين وضعهم الاقتصادي من خلال بحثهم عن أجور أعلى خارج بلدتهم، من خلال استغلالهم للمعلومات المتوفرة واستخدامها بعقلانية، وذلك بالموازنة بين المنافع والتكاليف الخاصة بالمناطق التي يفكرون بالهجرة إليها، وبالتالي فهم يهاجرون إلى المكان الذي يحقق لهم أقصى منفعة بأقل تكلفة ممكنة، وهذه العملية تؤدي إلى إعادة توزيع الموارد بين المناطق المختلفة بما يفيد المنطبقين مرسلة المهاجرين ومستقبلاتهم من خلال حوالاتهم ومن خلال عنصر العمل نفسه (Todaro, 1969)، وقد وجـهت لهذا الطرح انتقادات لعدم ثبوته تجريبياً وأنه لم يأخذ بالحسبان العوامل الهيكلـية التي تؤدي إلى الهجرة وتنظمها.

2. النظرية الهيكلـية (The Structural Theory)

وقد تعددت هذه النظرية التركيز على سلوك الفرد إلى التركيز على القوى الاقتصادية والسياسية على المستوى الدولي، وأبدت اهتماماً متزايداً بالأبعاد الاجتماعية الكلية (Macro-Social) للهجرة وبعيداً عن الأبعاد الجزئية للموضوع. وتعتبر هذه النظرية أن الهجرة هي مكون لعملية تراكم رأس المال تتولد من أجل تعزيز وتنمية الاقتصادات المتقدمة وتنتهي إلى هدم الاقتصادات النامية، وبالتالي فإن النتيجة طويلة الأمد لا تؤدي إلى إعادة التوازن بين الاقتصادات غير المتكافئة، بل إلى تأكيد تبعية المجتمعات المحيطة (Periphery Societies) للمجتمعات المركزية (Core Societies)، وبالتالي فإن قرار الهجرة بعيد هنا عن حرية

الاختيار وعقلانية بتعظيم المكاسب والأرباح، بل هو قرار قسري بسبب محدودية البدائل على المستوى المحلي بالنسبة لمن يرغب في الهجرة (Rahman, 2000). ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، أظهرت الإحصائيات أن هناك ثمة تأثيرات إيجابية للهجرة الدولية إليها وذلك على مستوى الاقتصاد الكلي، حيث يزيد المهاجرون من العائد على رأس المال، في حين أن لهم تأثيرات قليلة على أجور الآخرين، وعادة ما يكون لدى المهاجرين قدرة على خلق وظائف مناسبة لهم هناك (Papademetriou, 1994).

II. نماذج هجرة العمالة:

1. النموذج الكلاسيكي: الباب المفتوح: The Open Door and the Classical Model

وهو أول النماذج الخاصة بالهجرة الدولية، كان مقصوراً فيما مضى على فئات محددة من المهاجرين المهرة والاختصاصيين، لكنه امتد فيما بعد على غيرهم، يرى النموذج بضرورة قبول الدول لكل المهاجرين إليها أيًّا كان نوعهم أو عددهم، يأخذ بعين الاعتبار مبادئ المساواة والإنسانية والحرية المدنية، إضافة للالتزام بتحرير آلية الأسواق في تحقيق توزيع أمثل للموارد في العالم كله، غير أن تسارع الفروقات بين الشمال والجنوب خلق موجات هجرة كبيرة بينهما. يستند النموذج إلى تصورات الفكر الكلاسيكي في أن الهجرة الدولية إلى بلد ما تؤدي إلى زيادة سكانه وخاصة في ظل سياسية فتح الباب للمهاجرين، مما يؤدي إلى تأزم في ندرة الموارد ويعود إلى انخفاض الأجور الحقيقة وارتفاع مستويات الريع.

2. نموذج النيو كلاسيكيين الوطنيين: الباب المغلق:

The Closed Door and Nationalistic Neoclassicism:

يُعد هذا النموذج نسخة وطنية صرفة للاقتصاد النيو كلاسيكي الذي يغلق الباب أمام العمالة الأجنبية، بينما يفضل أن يكون السوق ضمن حدود دولة منيعة تنشد رفاهها الاجتماعي ضمن إطار وطني وليس دولي. ويرى النموذج في ذلك حفاظاً على الثقافة الوطنية، وضبطاً للتزايد السكاني، ويحمي العمالة الوطنية من منافسة العمالة الوافدة من حيث مستويات الأجور وظروف العمل واستخدام الخدمات المختلفة، وهي بمجموعها إجراءات وقائية، ويرى رواد هذا الاتجاه أن مسألة هجرة العمالة تتضمن تحليلاً أمثلية باريتو (Pareto Optimality) للرفاه، الذي لا يمكن أن يزيد بالنسبة للمهاجر إلا على حساب المواطن المقيم، حيث تؤدي الهجرة إلى انخفاض مستويات الدخل الفردي في البلد المستقبل بسبب زيادة عدد السكان الناجم عن الهجرة إليه. غير أن هذا لا يمثل الواقع وخاصة إذا كانت الأجور غير

مرنة والموارد الاقتصادية غير موظفة بشكل كامل، وعندما تكون البلد المستقبل لا تتوفر فيها أصلاً فرص عمل دائمة على المستويات الكلية أو الجزئية، أو في ظل غياب أي توقع لتقديم تكنولوجى محتمل.

3. نماذج التنمية والحبب: The Retaining Door and Developmental Models

إن المهمة الأساسية في هذه النماذج هي مدى تحفيز الهجرة للتنمية الاقتصادية في الدول الأقل تطويراً (Less Developed Countries)، حيث يهاجر منها الأفراد عادة هرباً من الفقر والبطالة. وتختلف النماذج بشكل كبير في تشخيص محرك النمو الاقتصادي، حيث أن هناك اعتقاداً أن التنمية الاقتصادية غالباً ما تعمل سريعاً على امتصاص الفائض الكبير في عرض العمل الناجم عن الهجرة الوافدة إلى الدول، ويحول دون الهجرة منها إلى الخارج. ترى هذه النماذج أن عملية التنمية الاقتصادية هي مسألة تسير بالتدريج وببطء، حيث أن معدلات النمو الاقتصادي لا تتجاوز 5% سنوياً خلال فترة طويلة وقد تصل في أحسن أحوالها إلى 8%， وتستلزم التنمية أساليب إنتاجية مكثفة لعنصر رأس المال، مما يجعل زيادة الإنتاج تزيد بمعدلات تفوق معدلات الزيادة في التوظيف، وهذا سيؤدي إلى تدمير كثير من الوظائف، بينما تزيد عدد ساعات العمل المنتج بواقع 2% إلى 3% سنوياً يضاف إلى ذلك أن حجم السكان ينمو بمعدلات لا تقل عن معدلات نموقوى العاملة، وبالتالي سيبقى فائض القوى العاملة عند مستوىه أو يزيد، وربما تكون الحالة المكسيكية شاهداً على ذلك حين ترافق تزايد معدلات البطالة فيها مع نمو كبير في الناتج القومي الإجمالي. أما في المدى الطويل فإن التنمية سوف تجفف فائض العمالة وتزيد الأجور وبالتالي تحسين شروط التجارة في هذه الدول (Lewis, 1978).

4. نموذج الإمبريالية:

No Doors-Demolish the House: The Imperialism Model:

تعود أصول أفكار هذا النموذج إلى الأفكار الماركسية-اللينية، بأن الطبقة الرأسمالية تستقدم العمالة رخيصة الأجر من الخارج من أجل تقويض تنظيمات العمال أو أية نشاطات ثورية لهم، وفي نفس الوقت، فإن استمرار استيراد الدول لرأس المال والمشاريع من الخارج وخاصة بواسطة الشركات متعددة الجنسيات، يعتبر وسائل تأخذ فوائد غير متكافئة من العمالة الرخيصة (إنتاج منتجات رخيصة يمكن دخولها بسهولة لهذه الدول)، في حين يتزامن هذا مع

استبدال كثير من العمال الوطنيين بعماله وافدة، فتصبح بذلك العمالة الوطنية عرضة للهجرة للخارج وجاهزة لها (حلقة مفرغة مغلقة).

ومن أهم الظروف التي جاء بها هذا النموذج هو ازدياد اعتبار العمل (العمال) كسلعة (Increasing Commoditization of Labor)، ويرى النموذج أن وجهة النظر هذه تقودها "شعوب المركز" على اقتصاد وسياسات "شعوب الأطراف" (Periphery Nations)، مما يزيد من عدم الاستقرار الاقتصادي لدى الشعوب الرأسمالية و يؤدي إلى توسيع القطاع الثانوي (Secondary Sector) ويزيد متطلبات العمالة المستوردة.

5. سياسة الحجب وجماعات الضغط:

The Screen Door and Pressure-Group Economics:

تبني الدول متوسطة النمو MDCs سياسات هجرة معتدلة ما بين سياسة المنع والباب المفتوح، وهي سياسة تسمح بقبول أعداد محددة من المهاجرين ومن فئات بعينها، وذلك من خلال استخدام وسائل لـنظام الحصص والتفضيلات (Quota and Preference) المستخدم في الولايات المتحدة الأمريكية، أو نظام النقاط المعتمد به في كندا، أو برامج العمالة الوافدة الذي تتبعه أوروبا الغربية، ويعتبر هذا النظام (النموذج) خليطاً تتحدد فيه الهجرة اقتصادياً بخطة استراتيجية تتفذها جماعات ضغط أكثر من كونها خطة منظمة من التفاعلات السياسية، أو تلك الخاصة بالسوق المتعلقة بمجمل القوى العاملة أو السكان (Olson, 1982). ويكون سوق العمل فيه فصل (Segregation) ما بين العمالة الوطنية وبين العمالة الوافدة رخيصة الأجرا، والتي لا تؤثر عادة على مجمل سوق العمل، بسبب انخراطها في العمل في قطاعات متدنية المستوى، وبالتالي تعد من قبل الاتحادات العمالية غير منافسة (مزاحمة) للعمالة الوطنية، وحاجتها في ذلك أن سوق العمل لا يتصرف بتحرير الطلب عليه، حيث أن تحديث الوظائف متدنية المستوى (Low-Level Jobs) سوف يتتجاهل القوى الاقتصادية التي تتجه إلى إبقاء أجور هذه الوظائف منخفضة، ويتعزز هذا التجاهل من خلال إjection العمال الوطنية عن العمل في هذه الوظائف، وخاصة أنهم يستطيعون الحصول على مصادر دعم أخرى.

وتعدّ هذه السياسة في الغالب نتاجاً لتفاعل مصالح جهات مختلفة، كالعمال البارزين واتحادات العمال، وهما جهتان يختلفان عادة حول موضوع الهجرة بشكل عام، غير أنهما من الممكن الخوض في تفاصيل المجموعات المهاجرة كاللاجئين السياسيين مثلاً، أو في تأسيس التنظيمات

الإثنية التي يكون لديها اتجاهات مع هجرة بعض المجموعات وأخرى ضد هجرة مجموعات أخرى (Ruebens, 1983).

III. هجرة رأس المال البشري:

يستخدم عادة نموذج راس المال البشري لتوضيح كيفية الانتقال الاختياري للقوى العاملة، وتوقع انتقالها مستقبلاً حيث يعتبر هذا النموذج أن هذا الانتقال استثماراً، لأن العامل يتحمل تكاليف الهجرة في مرحلة مبكرة من حياته، وأنه سيحقق عوائد أكبر في فترات لاحقة. وبالتالي فإن العائد المتوقع على الاستثمار في رأس المال البشري يمكن في الاستثمار في الهجرة لأسواق أخرى أو في البحث عن عمل، ويتمثل هذا العائد في زيادة الدخل من العمل، وزيادة الأشباح الذي يحصل عليه العامل المهاجر جراء طول حياة الفرد نسبياً، لأن هجرة العمالة تكون بزخم أكبر لدى صغار السن. وبموجب هذا التحليل فإن العامل يأخذ قراره بتغيير عمله أو بالهجرة إذا فاقت القيمة الحالية للمنافع الناجمة عن هذه الهجرة تكاليفها المادية والنفسية.

وتتحدد القيمة الحالية للمنافع الحالية الصافية (Net present value) بالمنافع الناجمة عن العمل الجديد، منقوصاً منها المنافع التي كان يحصل عليها العامل في عمله قبل هجرته، مخصومة بسعر الخصم السائد، ومن ثم طرح تكاليف الانتقال المباشرة وغير المباشرة للهجرة من الناتج، وهذه التكاليف إنما تشكل المنفعة المفقودة بالانتقال، ويمكن صياغة ذلك رياضياً على النحو التالي:-

$$NPV = \sum_{t=1}^T \frac{B_{jt} - B_{0t}}{(1+r)^n} - C$$

حيث تشير:

NPV إلى القيمة الحالية للمنافع الصافية من عملية الهجرة.

B_{jt} إلى المنفعة الناجمة عن العمل الجديد (j) في السنة (t)

B_{0t} إلى المنفعة الناجمة عن العمل القديم (0) في السنة (t)

T إلى عدد السنوات المتوقع للعامل البقاء بها في عمله الجديد (j)

r إلى معدل الخصم

C إلى القيمة الحالية لتكاليف المباشرة وغير المباشرة من هجرة العامل.

اي ان المنفعة الصافية لهجرة العمالة تزيد كلمات زادت المنفعة المتحصل عليها من العمل الجديد، وكلما كان العامل غير راض عن عمله الحالي، وكذلك كلما زادت الفترة المتوقعة لهجرته وبقائه في عمله الجديد.

IV. النتائج المترتبة على هجرة العمالة:

1- الهجرة الخارجية **Labor Emigration**

في هذه الحالة تفقد الدولة جزءاً مهماً من مواردها الإنتاجية يتمثل بعنصر العمل، وما يتبقى من هذه الموارد سوف يحرم من الفوائض المتمثلة بالفرق بين الانتاج الكلي وما يدفع من اجور، حيث كان المهاجرون الى الخارج ينتجون هذه الفوائض، وبعد هجرتهم قد تستفيد بعض المجموعات المنافسة لهم التي تظل مقيمة داخل الدولة، غير انه وبشكل عام يقل الدخل الاجمالي لأولئك المقيمين الا في حالتين (Ehrenberg and Smith, 1991).

أ- اذا كان المهاجر من الدولة من اصحاب رؤوس الاموال ومنعنه دولته من إخراجه، وبالتالي فإن المقيمين سوف يفدون من زيادة نسبة رأس المال الى العمل جراء ذلك. وفي كثير من الأحيان لا تستطيع الدول ممارسة عملية المنع وخاصة تلك المتعلقة بهجرة من يحملون قدرًا كبيرًا من رأس المال البشري كالأطباء مثلاً، حيث يرحل معهم، فتضطر الدولة والمقيمون الى الاستثمار في برامج التدريب لإحلال أولئك المهاجرين.

ب- وفي الدول التي تتصف اسواق العمل فيها بوجود فائض مزمن في العمالة، ولعل الحالة المصرية مثال على ذلك، يسود الإعتقاد بأن عرض العمل في الدول الكبيرة يفوق بكثير الطلب عليه، مما يدفع بال أجور التوازنية نحو الانخفاض كثيراً عن أدنى أجر يمكن ان يقبله المجتمع، والذي لا يكاد يصل الى حد الكاف، فإذا ما قررت الحكومة دفع الحد الأدنى للأجور تسبب ذلك في خلق فائض في العمالة، فإذا ما هاجرت صب ذلك في مصلحة الدولة، لأن هؤلاء العمال لم يكونوا ينتجون شيئاً، وكانت تتفق عليهم من المدفوعات المحولة من الآخرين، أي أن هجرة جزء من العمالة الوطنية تفيد المقيمين.

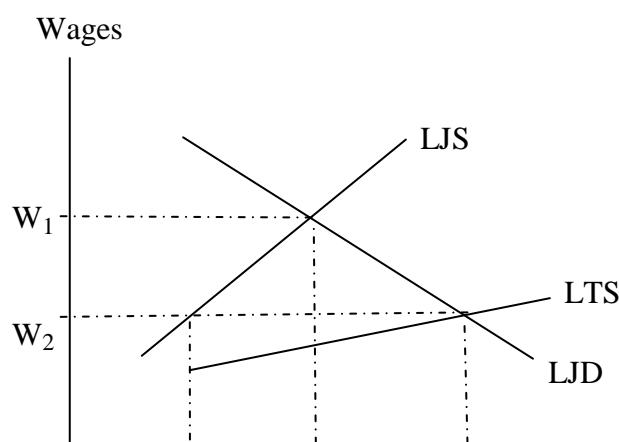
كما ان فائض العمل قد ينشأ في البلدان الأقل نمواً بسبب الأجور المرتفعة التي تدفعها الصناعات في القطاع الحضري، وهذا يُغرى العمالة الأجنبية عالية المهارة للوفود، فإذا كان القانون يلزم المنشآت بدفع نفس الاجر للعمالة الوطنية، ينشأ الفائض بسبب تدفق المهاجرين

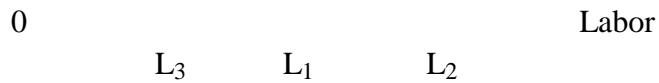
إلى المدن، فإذا لم تسمح الدولة بانخفاض أجور العمال الوطنين إلى مستوى التوازن تصبح الهجرة إلى الخارج أحد الحلول البديلة لحل مشكلة الفائض من العمال المتعطلين.

2- الهجرة الوافدة Labor Immigration

ينظر كثيرون إلى العمالة الوافدة على أنها عنصر مزاحمة للعمالة الوطنية، غير أن آخرين يرون فيها إيجابيات تمثل بقدرتها ورغبتها في القيام بالعديد من الأعمال التي تعزف العمالة الوطنية عنها، إما بسبب طبيعتها الصعبة أو لعدم معرفتها بها. وتؤثر هجرة العمالة إلى أي بلد إلى الضغط على مستويات الأجور للانخفاض بسبب تأثيرها على عرض العمل بالزيادة، وبالنظر إلى الشكل رقم (2-1)، فإذا ما افترضنا أن عرض العمالة الوطنية هو LJS والطلب عليها هو LJD ، فإن التوازن يكون عند عدد عمال يساوي L_1 ومستوى أجور يساوي W_1 . وبافتراض وجود هجرة عمالية إلى هذا البلد فإن عرض العمل فيه سوف يزيد وينتقل من هنا إلى اليمين ولكن ليس بشكل مواز لمنحنى العرض الأصلي الخاص بالعمالة الوطنية، فمنحنى العرض الجديد عادة ما يكون أكثر إنبساطاً (Flatter)، لأن العمالة الوافدة تستجيب إلى الأجور بصورة أكبر بشكل عام وفي المهن غير المرغوبة من قبل العمالة الوطنية بشكل خاص، وبالتالي يصبح منحنى عرض العمل الكلي للعمالة الوطنية والوافدة LTS ، ويتحدد التوازن من جديد عند مستوى عماله يساوي L_2 ومستوى أجور يساوي W_2 ، ولذلك فإن الأجور سوف تنخفض إلى W_2 بعكس عدد العمال الذي سيرتفع إلى L_2 .

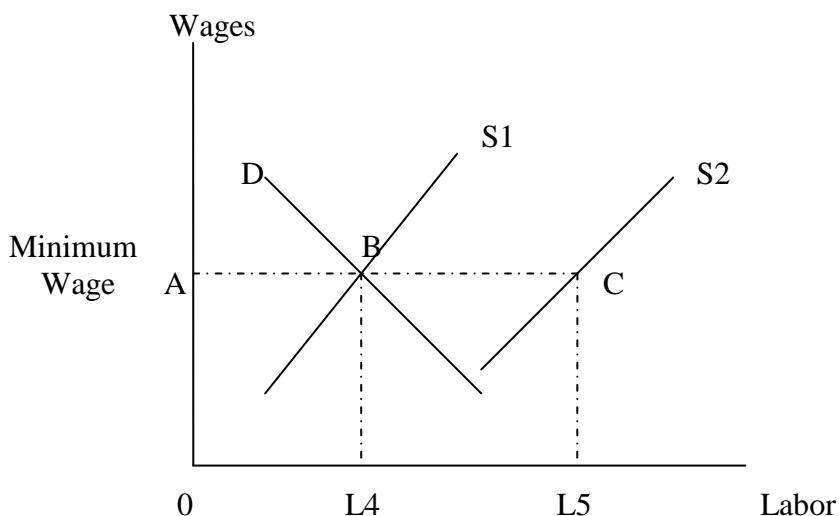
شكل رقم (1)
أثر العمالة الوافدة على سوق العمل





وبافتراض أن التحليل السابق يتحدث عن مهنة أو خدمة محددة، فإن العمال الوافدين الذين يرغبون في العمل هنا أكثر من العمال الوطنيين الذين يكون عددهم عند مستوى الأجور W_2 هو L_3 ، في حين أن باقي كمية عرض العمل المتمثلة بالمسافة L_3L_2 فهو يمثل العمالة الوافدة. كما أن عملية الاستغناء عن العمالة الوافدة لأي سبب سوف يؤدي إلى زيادة عدد العمال الوطنيين من L_3 إلى L_1 وسوف ترتفع الأجور تباعاً إلى W_1 ، وهذا سوف لن يزيد عدد العمال الوطنيين بنفس النسبة، وقد يحدث هذا في حالة واحدة وهي وجود حد أدنى للأجور وهو ما يفرض وجود فائض في العمالة الموجودة. يوضح الشكل رقم (2) أن منحنى عرض العمالة الوطنية هو ABS_1 ومنحنى العرض الكلي للعمالة الوطنية والوافدة هو ACS_2 ، ويؤدي العرض الكلي إلى وجود فائض في العرض بمقدار L_4L_5 بسبب الأجور المرتفعة المفروضة من قبل الحكومة، وبالتالي فإن الكمية OL_4 من مجموع OL_5 من العمالة ترغب في العمل عند هذا الحد الأدنى من الأجور وتتجذر عملاً بالفعل، وما تبقى ممثلاً بكمية العمل L_5 لا تتجذر عملاً، حيث أن جزءاً منها لا يجدون عملاً هم عمال وافدون تم الاستغناء عنهم، وهذا سيؤدي إلى زيادة عدد العمال الوطنيين. من هنا فإن منحنى الطلب على العمالة D يمكنه أن يتقاطع مع منحنى العرض على العمالة S_1 عند النقطة B أو قبلها منعاً لارتفاع الأجور بعد الهجرة المعاكسة للعمالة الوافدة.

شكل رقم (2)
أثر الاستغناء عن العمالة الوافدة



ما سبق لا يمكن الجزم والتعميم بأن العمالة الوافدة ضارة للعماله الوطنية أو للاقتصاد الوطني وذلك للأسباب التالية (عرب، 1994):

- 1- ان انخفاض اجور العمالة الوافدة يؤدي الى استفادة المنتجين الذين يستخدمون العمل عنصرا انتاجيا رئيسا، وحيث ان مستوى الاجور قد انخفض وزاد معه عدد العمال فإن السلع والخدمات المنتجة من هذه العمالة سوف تزيد وسوف تنخفض اسعارها.
- 2- ان العمال الوافدين للعمل في مهن غير مرغوبة من قبل العمالة الوطنية قد يحقرون ارباحا جراء ذلك يمكنها ان ترتفع في المدى القصير، مما يشجع العمال الوطنيين للانخراط في هذه المهن. اما بالنسبة لهذه الارباح فترتول في المدى القصير.
- 3- ان العمال الوافدين ينفقون جزءا من دخولهم داخل البلد الذي يعملون فيه، وهذا يساعد على زيادة الطلب، ويخلق فرص عمل اضافية في الاقتصاد الوطني، ويؤدي ايضا الى ارتفاع معدلات الاجور لذوي المهارات بشكل خاص.

وبشكل عام يمكن القول بان دخل العمالة الوطنية سوف يزيد مع زيادة العمالة الوافدة مادام العامل الوافد يحصل على اجر يعادل قيمة إنتاجيته الحدية.

V. تنقل العمالة ودول الإستقبال:

عمدت دول مجلس التعاون الخليجي إلى تنظيم تنقل العمالة الأجنبية إليها وذلك من خلال اتخاذ عدة سياسات هدفت بمجملها إلى تنظيم سوق العمل في كل دولة وبما يحقق الأهداف التنموية فيها وبما يعزز التوازن في البنية السكانية في دول المجلس، وصولاً إلى إستراتيجية واضحة المعالم تعتمد سياسة إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة، مع انتقال تدريجي نحو ما يسمى "المigration selective" لفئات أو مجموعات يعينها من العمالة الأجنبية على أساس التركيبة المهنية لهم، وتحقيقاً لهذه الرؤية فقد صنفت إجراءات دول مجلس التعاون الخليجي في مجموعتين:

المجموعة الأولى:

وهدف إلى تخفيض عرض العمال الأجانب وفي هذا الإطار فقد فرضت الدول الخليجية بعض السياسات التقليدية وفي مقدمتها رفع كلفة استقدام العمالة الوافدة، وكذلك بالنسبة لتكاليف الإقامة والتأمينات المختلفة، إضافة إلى وضع سقوف الاستخدام الأجانب عبارة عن نسبة مئوية قصوى لا يمكن تجاوزها (نسبة من يستخدمون من الأجانب إلى محملقوى العمالة). يضاف إلى ذلك

وضع حد زمني أقصى لمكوث العمالة الأجنبية في بعض دول الخليج. فمثلاً نجد أن دولة الكويت قد وضعت سياسات لا تسمح باستخدام أكثر من 35% من مجمل القوى العاملة لديها من الأجانب كما وضعت المملكة العربية السعودية برنامجاً عشرياً لا يُسمح بمقتضاه لمكوث العمالة الأجنبية على المستوى الفردي بأكثر من عشر سنوات. وبالمقابل، فقد حددت دولة الإمارات العربية المتحدة نسبة 30% للعمالة العربية وهو ما يعطي أفضلية لاستخدام العمال العرب وهذا ما انتهى إليه قانون العمل في قطر.

وهدفت السياسات المتبعة في دول الخليج العربي إلى رفع تكاليف المعيشة بالنسبة للأجانب العاملين فيه من خلال السياسة الضريبية المختلفة، ومن أمثلة ذلك:

- فرضت بعض دول الخليج العربي إلزامية التأمين الصحي للأجانب كشرط من شروط صحة الإقامة، سواء للعمالة ذاتها أو لأفراد إرها، وهذا من شأنه رفع تكاليف معيشتهم ويقلل من ادخاراتهم المحتملة مستقبلاً، ويعود بالتالي على قرار الهجرة عندما يقارن العامل ما بين عوائد عملية الهجرة خارج بلده وبين نظيرتها داخل وطنه، ومن أمثلة هذا الإجراء ما قامت به المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت.
- فرض رسوم سنوية على صاحب العمل لقاء استخدامه للعمالة الأجنبية وذلك في سبيل التأثير على قراره صوب إعطاء أفضلية للعمالة المحلية في كل دولة، حيث أنها تصبح هذه السياسة أقل كلفة من العمالة الأجنبية.
- اتخذت بعض الدول الخليجية (كالسعودية مثلاً) سياسات تهدف إلى تمويل برامج تأهيل وتدريب العمالة الوطنية، بحيث تمول تلك البرامج من اقتطاع من العمالة الأجنبية.

المجموعة الثانية: وهدفت إلى التأثير على العمالة المحلية داخل دول المجلس وذلك من خلال:

- حظر بعض المهن والوظائف والاختصاصات على العمالة الأجنبية، بحيث لا يجوز تعيين أو استخدام أجانب من العمال المحليين. حيث أن انخفاض عرض العمالة في هذه المهن بسبب حظرها على العمالة الأجنبية مع استمرار الظرف الاقتصادية على حالها أو تحسنها سوف يرفع متوسطات الأجور في تلك المهن فتصبح مرعوبة من قبل العمال المحليين.
- تأهيل العمالة الوطنية للولوج إلى أسواق العمل الخليجية وخاصة في القطاع الخاص، وذلك من دعم التشغيل في القطاعات التصديرية، ومنح قروض ميسرة للأفراد وللمنشآت في القطاع الخاص.

- إتباع سياسات محددة لإحلال العمالة الأجنبية بعمالة خليجية، وفي هذا الإطار، سعت بعض الدول الخليجية كعمان مثلاً إلى تشجيع ما يُسمى التشغيل الذاتي من خلال توفير التمويل اللازم لمشروعاتهم الشخصية وتوفير فرص التدريب المناسب لهم وكذلك شمولهم التأمينات الاجتماعية.
- العمل على رفع الحد الأدنى للأجور كلما كان ذلك مواتياً ليصبح هذا الحد من الجور محفزاً للعمالة المحلية للانخراط في سوق العمل.
- محاولة التقارب بين أجور بين القطاعين العام والخاص في سبيل تشجيع العمالة المحلية نحو العمل في القطاع الخاص وهذا ما انتهت إليه التجربة القطرية التي أفضت إلى توسيع مشاركتهم في سوق العمل في القطاع الخاص وبلغ 15% وذلك بمقتضى إستراتيجية سوق العمل (2011 – 2012).
- تحديد نسب كحد أدنى للعمالة المحلية من مجمل العمالة التي يستخدمها صاحب العمل، فمثلاً اشترك قانون العمل في المملكة العربية السعودية أن لا تقل نسبة العمال السعوديين عن يستخدمهم أي صاحب عمل عن 75% وبأن لا تقل أجورهم عن 51 من مجمل الأجور التي يدفعها.
- الحفاظ على مستوى معقول من التنسيق والتزامن بين دول مجلس التعاون الخليجي في سبيل تنمية الموارد البشرية في هذه الدول، وفي ذات الوقت محاولة خلق توافق تشريعي على القضايا التي تخص تنقل العمالة الأجنبية إلى دول المجلس.
إن من أهم ما يميز العمالة إلى دول الخليج العربي في أن غالبية هذه العمالة شبه أو غير ماهرة وهي كذلك عمالة مؤقتة ترتبط مدة بقائها في البلدان الخليجية بمدى توافر طلب على العمل هناك. وهي إضافة لذلك تدار وفق مذكرات تفاهم أو اتفاقيات ثنائية ما بين البلدان التقليدية المرسلة وبين دول الخليج المستقبلة.

VI. تنقل العمالة ودول الإرسال العربية:

تُعد هجرة العمالة من دول المغرب العربي ظاهرة متعددة و الخاصة إلى أوروبا، وقد اختلفت أنماط الهجرة بمرور الزمن حيث عكست هذه الهجرة عوامل الطرد في منطقة شمال أفريقيا إضافة إلى عوامل الجذب في دول الاستقبال في أوروبا المتمثلة بحاجة أسواق العمل هناك فقد بدأت هذه الهجرة مع بداية القرن المنصرم عندما قام الاستعمار الفرنسي بتجنييد العمالة من المستعمرات في دول المغرب العربي. وبعد استقلال هذه الدول عقدت اتفاقيات مع بعض الدول

الأوروبية لتنظيم انتقال العمال إليها، فقد أبرم المغرب اتفاقيات بهذا الخصوص مع كل من ألمانيا (1963) وفرنسا (1963) وبلجيكا (1964) وهولندا (1969). في حين أبرمت تونس مماثلة مع فرنسا (1963) ومع ألمانيا (1965) ومع بلجيكا (1969) ومع النمسا (1970). وقد كانت هجرة الكفاءات وما تزال أحد أشكال الهجرة من جنوب المتوسط إلى شماله وتركزت بشكل رئيسي في فرنسا كبوابة لبقية الدول الأوروبية وخاصة إلى إسبانيا وإيطالي. ولم تقتصر الهجرة المغاربية إلى أوروبا بل امتدت إلى الدول العربية في قارة آسيا، فقد أبرمت المغرب اتفاقية مع قطر (1981) لتنظيم الهجرة بين البلدين ومع العراق (1981) ومع الإمارات العربية المتحدة (1981) ومع الأردن (1983). وبرزت في العقدين الأخيرين ظاهرة هجرة المرأة العاملة وذلك بسبب تطور بعض العوامل الاقتصادية والاجتماعية من حيث تزايد النساء النشطات اقتصادياً والتي تزايدت معها معدلات البطالة بين الإناث وهو ما يشكل عامل طرد، حيث يعتبر القطاع غير المنظم أهم قطاع لتشغيل المهاجرات من المغرب العربي (التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، 2006).

وقد اتسمت التجربة التونسية في إدارة ملف تنقل العمالة بتوقيع اتفاقيات ثنائية مع بعض دول الاستقبال كفرنسا مثلاً في عام 2008 وذلك في إطار ما يُسمى بـ "الهجرة المتوازنة" بحيث سمحت الاتفاقية للتونسيين بالعمل في فرنسا لمدة تتراوح ما بين سنة واحدة خمس سنوات في 77 مهنة، كما أن هذه التجربة تميز بأن الدولة التونسية تعتبر العنصر الفاعل في تنظيم الهجرة، حيث ثُدر بأن ثلاثة أرباع العمال التونسيين المهاجرين إلى الخارج منذ سبعينيات القرن الماضي تلقوا مساعدة من الدولة لتسهيل تنقلهم إلى الخارج.

وتظل التجربة المغربية في تنقل الأيدي العاملة مثلاً يعبر عن فجوة كبيرة في ضيق الطلب واتساع العرض، ومع ذلك فقد احتلت المغرب في عام 2003 المرتبة الرابعة عالمياً بحجم تحويلات العمال المغاربيين في الخارج وهو ما فاق في حينه خمسة أضعاف حجم الاستثمارات المباشرة وستة أضعاف المساعدات الخارجية (التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة، 2008).

أما التجربة المصرية فهي الأغنى والأوسع على مستوى الوطن العربي من حيث أعداد المهاجرين وتتنوع دوافع هجرتهم وانتشارها الجغرافي في قارات العالم كلها إضافةً لتوجهها نحو الأسواق التقليدية من أجل العمل في دول الخليج العربي ومصر والأردن ولبيبا فيما سبق، وقد أولت الدولة المصرية اهتماماً بالغاً في تنقل العمالة المصرية إلى الخارج ورعايتها شؤونها وذلك من خلال ربطقوى العاملة مع الهجرة وذلك في وزارة "القوى العاملة والهجرة" وتحديداً قطاع متخصص فيها هو "قطاع شؤون الهجرة"، وهو جهاز متخصص يأخذ على عاتقه رعاية

العمالة المصرية في الخارج ويقوم بمتابعة دورية للتشريعات النافذة المتعلقة بالعمل في الدول المضيفة للعماله المصرية، ويحاول هذا القطاع حصر وتقدير أعداد المصريين في الخارج وتحويلاهم إلى داخل مصر. وفي سبيل إدارة كفؤ لملف الهجرة، فقد أطلقت الحكومة المصرية نظاماً متكاملاً لمعلومات الهجرة وذلك بالتعاون مع الحكومة الإيطالية وذلك بهدف تعزيز قدرات الحكومة المصرية على إدارة ملف الهجرة وتدفقاتها من مصر وإليها من خلال إنشاء بوابة الكترونية كنافذة للمصريين، وقد تم تنفيذ المشروع بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة بدءاً من مرحلة بناء القدرات الإدارية والتكنولوجية والمهارات لدى العاملين في قطاع الهجرة بشكل عام (المجلس الأعلى للسكان، 2012).

وتعتبر ظاهرة متجلزة في المجتمع المصري تزايدت وتيرتها بشكل كبير منذ سبعينيات القرن الماضي تزامناً مع الارتفاع الكبير الذي شهدته أسعار النفط عالمياً وتزايد الطلب على العمالة الأجنبية في الدول المصدرة للنفط والتي تسارعت معدلات الاستثمار فيها. وقد شهدت هجرة العمل المصرية إلى الخارج تناقصاً تدريجياً في ثمانينيات القرن الماضي بسبب عودة المصريين من العراق والكويت. غير أنها عاودت الارتفاع من 2.2 مليون مصرى في عام 1992 إلى 2.7 مليوناً في عام 2000 (زهري، 2003)، أما في عام 2006 ووفقاً لبيانات تعداد ذلك العام في مصر، فُدر عدد المصريين المقيمين والعاملين خارج مصر بـ 3.9 مليون مصرى (عبد الكريم وأخرون، 2009).

وفيما يخص التجربة اللبنانية، فهي لا تختلف كثيراً عن التجربة الأردنية في تبني سياسة الباب المفتوح في تصدير واستيراد القوى العاملة باعتبار أن قرار الهجرة قرار فردي بالدرجة الأولى، ومع ذلك فقد أنشأت لبنان وزارة للمغتربين في إطار وزارة الخارجية واتبعت سياسة جذب الكفاءات والأدمغة من المغتربين اللبنانيين وتنسم هجرة اللبنانيين إلى الخارج بأنها ظاهرة قديمة بدأت في القرن التاسع عشر، حيث فُدر عدد اللبنانيين المهاجرين خلال الفترة (1914 – 1960) بحوالي 330 ألف شخص، وقد تركزت معظم الهجرات اللبنانية في الأمريكتين (Safa, 1960) وقد استمرت تلك الهجرات على زحمتها حيث قدر عدد المهاجرين اللبنانيين خلال مائة عام (1860 - 1959) بحوالي 354 ألف شخص.

وبعد اندلاع الحرب الأهلية في عام 1975 ولكن لم يكن دوافعها من أجل العمل في الخارج، وتشير التقديرات إلى أن متوسط عدد المهاجرين سنوياً من لبنان خلال الفترة (1860 – 2001) بحوالي 11679 وبالتالي يكون عدد من هاجروا فعلياً خلال هذه الفترة 1.635 مليون شخص ويُتداول بين التقديرات المختلفة بأن حجم الانتشار اللبناني في العالم ما بين 30 مليوناً (بحسب تقدير الجامعة اللبنانية الثقافية) و 8.625 مليوناً (إبى فرح، 2000). غير أن كل التقديرات

الخاصة بحجم الهجرات اللبنانية إلى الخارج لم تفصل بين أنواع الهجرات أو دوافعها، فلم تفرد تقديرات محددة لهجرة العمالة، غير هجرة العمالة اللبنانية اتجهت إلى دول الخليج العربي وبشكل خاص إلى المملكة العربية السعودية، حيث بلغ عددهم في عام 2010 حوالي 58.5 ألف عامل وذلك بحسب تقديرات البنك الدولي وصندوق النقد الدولي.

اما سوريا فقد شهدت تاريخياً ثلاثة هجرات كبيرة؛

الأولى: خلال الفترة (1880 – 1914) وكانت صوب الأميركيتين بشكل رئيسي هاجر خلالها حوالي نصف مليون سوري (حوالي 25% من مجمل السكان) (باروت، 2010).

الثانية: بدءاً من ستينيات القرن الماضي واستمرت فيما بعد وكانت صوب دول الخليج العربي ولبيباً وقد بلغ نمو تلك الهجرة سنوياً 0.38% في عقد الستينيات و 0.108% سنوياً خلال الفترة

(1970–1981) غير أن معدلات الهجرة بدأت بالانخفاض التدريجي في عقد الثمانينيات بسبب الظروف الاقتصادية التي واجهتها سوريا آنذاك وانحسار الطلب على العمالة الأجنبية في دول الخليج العربي (باروت، 2010).

الثالثة: وهي مؤقتة يمكن وصفها بأنها أقرب إلى الهجرة الدائرية واتجهت إلى لبنان بهدف العمل (وذلك بعد اتفاق الطائف ومرحلة الأعمار في لبنان) وكذلك إلى الأردن (بعد ازدهار قطاع الإنشاءات في الأردن بسبب عودة الأردنيين العاملين في بعض دول الخليج العربي بسبب تبعات حرب الخليج الثانية في عام 1990).

VII. الاقتصاد العربي في السياق العالمي:

عانى الاقتصاد العالمي في السنوات الثلاث الأخيرة من تراجع ملحوظ تزامن مع ركود اقتصادي عانى منه منطقة اليورو وخاصة في عام 2012 وذلك بسبب تفاقم تأثير الديون السيادية. كما استمرت بعض الاقتصادات المتقدمة في تبني سياسات مالية انكمashية تكيفاً مع الآثار السلبية للأزمة الاقتصادية والمالية العالمية، ما ألقى بتأثيرات السلبية على أداء كثير من الاقتصاديات النامية في الدول العربية.

فقد انخفض معدل النمو الاقتصادي العالمي من 4.0% في عام 2011 إلى 3.2% في عام 2012، أما في الاقتصادات المتقدمة، فقد انخفض المعدل من 1.2% إلى 1.0% على الترتيب، في حين واصل النمو الاقتصادي انخفاضه لمجموعة الدول النامية والاقتصادات الناشئة من 6.4% إلى 5.1% على الترتيب بعد أن سجل 7.6% في عام 2010.

كما شهدت الدول المتقدمة انخفاض معدلات التضخم فيها من 2.7% في عام 2011 إلى 2.0% في عام 2012، وبالمقابل انخفض المعدل في مجموعة الدول النامية والاقتصادات الناشئة من 7.2% إلى 5.9% على الترتيب. أما معدلات البطالة في العالم، فقد بلغت حوالي 8% في عام 2012 مقابل 5.5% كمتوسط للسنوات الثلاث التي سبقت الأزمة العالمية، مما أدى إلى انحسار معدلات نمو التشغيل في الدول المتقدمة لتصل إلى 0.6 فقط خلال عام 2012.

وفيما يخص النمو الحقيقي للدول العربية، فقد انخفض المعدل من 5.0% في عام 2011 إلى 4.0% في عام 2012، في حين ارتفعت معدلات التضخم بين العامين آنفي الذكر من 6.0% إلى 7.6% على الترتيب (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2013) كما شهدت الدول العربية تطورات لافتة فيما يخص نسب الفقر وتوزيع الدخل، ففي عام 2008 مثلاً بلغت نسب الفقر 13.3% في الأردن، و22% في مصر، و42.0% في موريتانيا. وسجلت دول أخرى نسباً مرتفعة في نوافذ مختلفة، حيث بلغت النسبة 36.9% في جزر القمر في عام 2004، و42.0% في جيبوتي في عام 2000، و43.2% في الصومال في عام 2002 و34.5% في فلسطين في عام 2007، وبالمقابل لم تبلغ نسبة الفقر في تونس سوى 3.8% في عام 2005. (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2013).

أما معدلات البطالة في الدول العربية فما زالت مرتفعة نسبياً، فوفقاً لآخر بيانات متوفرة عن كل دولة، تراوحت معدلات البطالة ما بين 0.5% في قطر (2010) و59.0% في جيبوتي (2008)، وقد بلغت النسبة في مصر 11.9% في عام 2011. في حين بلغت أعلى نسبة في دول الخليج العربي في سلطنة عُمان وبلغت 6.7% وذلك في عام 2010، مع التنويه باختلاف سنوات المقارنة ومنهجية احتساب معدلات البطالة بين الدول العربية، حيث تشير المعدلات في دول الخليج العربي إلى المواطنين فقط.

VIII. دوافع هجرة العمالة العربية:

تكمّن دوافع تنقل الأيدي العاملة من بلدانها إلى أماكن أخرى في عوامل الدفع وعوامل الجذب كما تمت إليه الإشارة مسبقاً. ومن عوامل الطرد التي تجعل العمالة تتنقل من مكان إلى آخر ارتفاع معدلات البطالة والتضخم والفر، وتراجع معدلات النمو الاقتصادي والضغط الاجتماعي وغيرها.

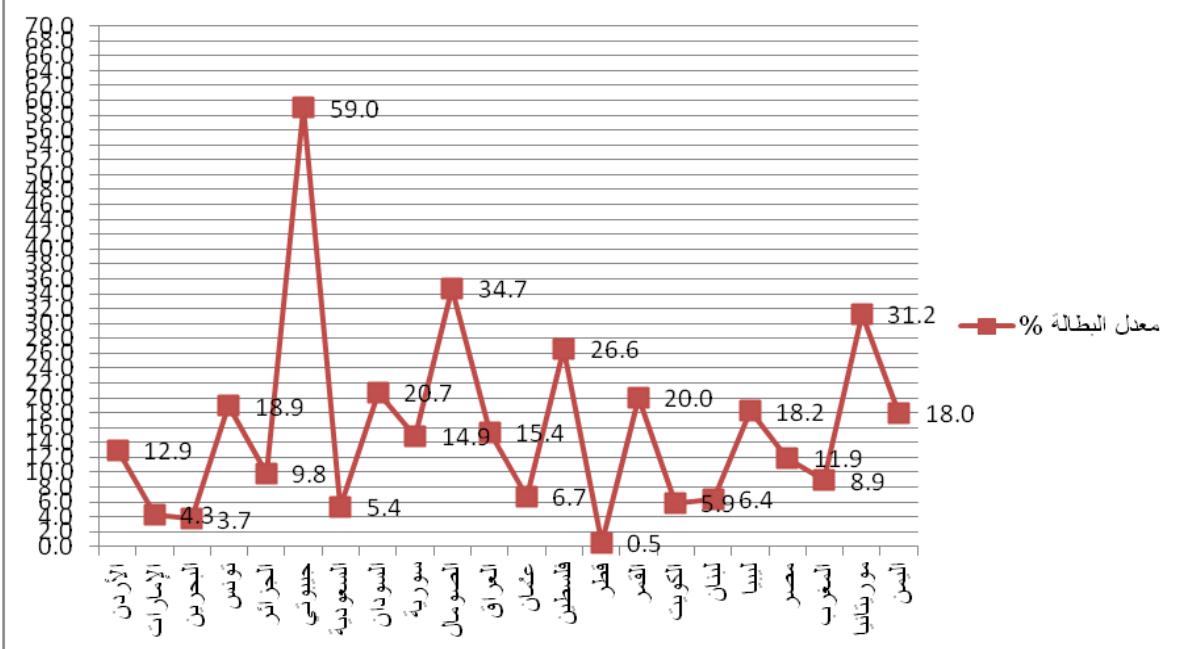
1. ارتفاع معدلات البطالة:

تعرف البطالة على أنها وجود أشخاص ضمن سن العمل (15-65 عاماً في العادة) مؤهلون له ويفتحون عنه بجدية ولكن لا يجدونه، وتشكل البطالة بالنسبة للعمال العرب في دول الأرسال

عامل طرد مهم، حيث تشتراك غالب هذه الدول بارتفاع معدلات البطالة فيها، فمثلاً بلغ المعدل في مصر بوصفها أكبر دولة عربية من حيث عدد السكان وكبد مرسل للعمالة 11.9% (2011)، وفي سوريا 14.9% (2011) أيضاً وفي الأردن 12.9% (2011) كذلك وفي فلسطين 26.6% (2010). في حين أن دول الاستقبال بالنسبة للعمالة لا تعاني من ارتفاع معدلات البطالة العربية لديها، فنجد المعدل في السعودية مثلاً 5.4% (2009) وفي الإمارات العربية المتحدة 4.3% (2009) وفي الكويت 5.4% (2009) وفي قطر 0.5% (2010). وفي عُمان 6.7% (2007) وفي قطر 0.5% (2010). وبشكل عام فقد بلغ عدد المتعطلين عن العمل في الدول العربية في عام 2012 حوالي 17.5 مليون وبلغ متوسط معدل البطالة فيها جمِيعاً 17.2% وهو معدل مرتفع جداً قياساً بمعدل البطالة العالمي لذات العام والبالغ 5.9%. وبالنسبة لدول الخليج العربي التي تعتبر الأسواق التقليدية لاستقبال العمالة من دول الارسال العربية، فقد بلغ معدل البطالة بين المواطنين 9.9%，في حين بلغ المعدل لبقية الدول العربية في عام 2012 حوالي 21.2%.

شكل رقم (3)
تطور معدلات البطالة في الدول العربية

معدلات البطالة في الدول العربية وفق آخر بيانات متوفرة



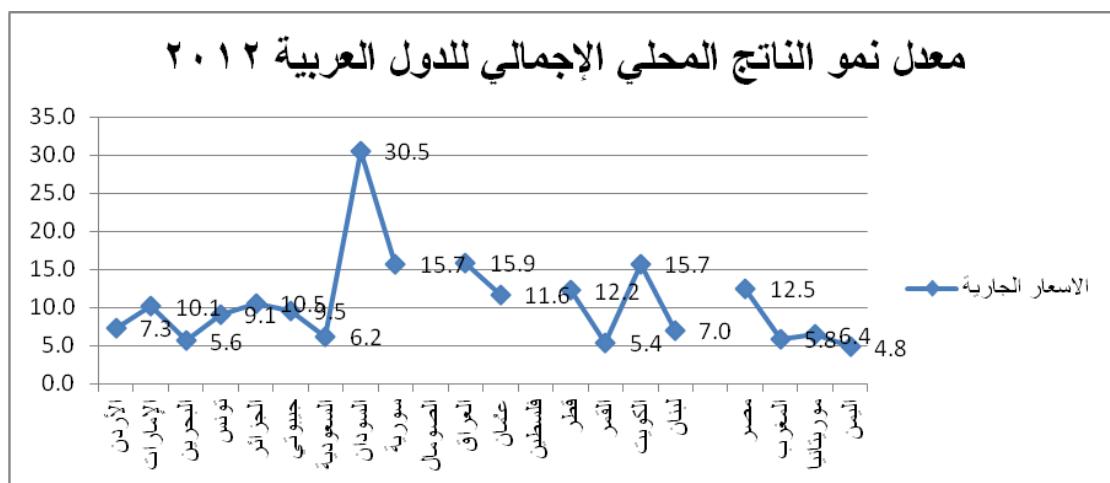
- المصدر: صندوق النقد العربي (2014)، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2013، الإمارات العربية المتحدة، ص

٢. تأرجح معدلات النمو الاقتصادي

أقت التطورات الاقتصادية التي شهدتها العالم بتأثيراتها على الدول العربية، وخاصة الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية، وهو ما فرض تأثيرات سلبية على مجمل اقتصادات المنطقة العربية، في عام 2011 معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية مجتمعة من 10.0% في عام 2011 إلى 9.4% في عام 2012 وذلك بأسعار السوق الجارية، وفي حين انخفض المعدل بأسعار الثابتة بين العامين السابقين من 5% إلى 4% على الترتيب وقد سجلت الدول العربية المصدرة للنفط وخاصة دول استقبال العمالة العربية الوافدة (دول الخليج العربي) معدلات نمو مرتفعة بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة، حيث بلغ المعدل في عام 2012 حوالي 7.9% في الكويت، 6.8% في السعودية، و 8.3% في عُمان، و 4.4% في الإمارات، و 3.4% في قطر. وبالمقابل تراوحت تلك المعدلات بالنسبة للدول المصدرة للعمالة ما بين 2.7% في الأردن، و 2.2% في مصر و 1.7% في لبنان و 18.8% في سوريا (بسبب الظروف الأمنية التي تشهدها).

شكل رقم (٤)

معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية



- المصدر: صندوق النقد العربي (2014)، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2013، مصدر سابق، ص 20.

إن تباين معدلات النمو الاقتصادي بين الدول العربية يعبر الاختلافات في الأداء الاقتصادي لكل دولة ومدى تعمق الاستثمارات في كل منها ودورها في خلف فرص عمل جديدة سواء للعمالة الوطنية أو للعمالة الوافدة، ويبدو مما سبق أن معدلات النمو الاقتصادي للدول المستقبلة للعمالة

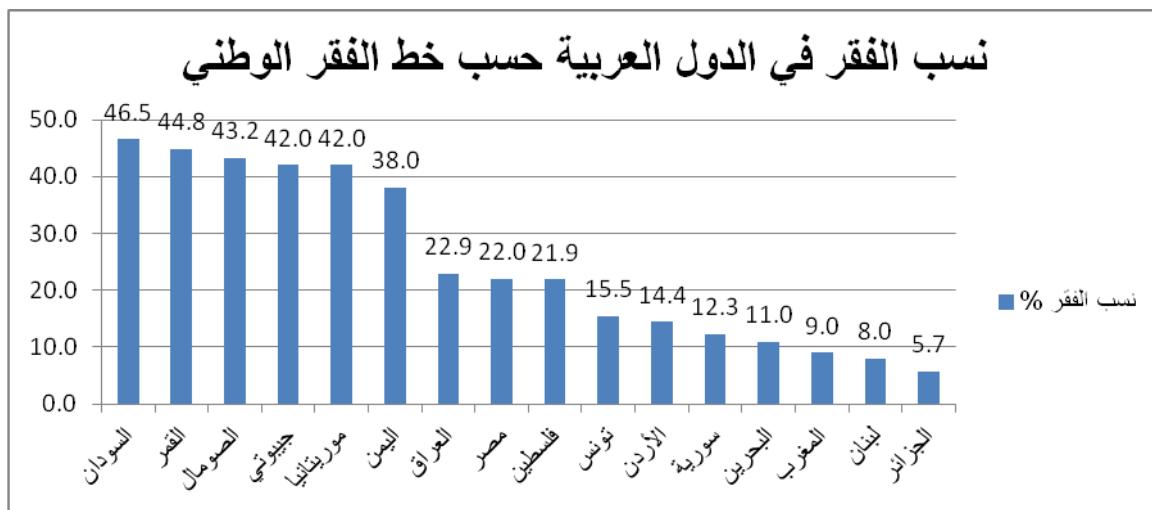
كانت أعلى من ذات المعدلات للدول المرسلة وبما يعكس عوامل الدفع في دول الارسال وعوامل الجذب في دول الاستقبال.

3. الفقر في بلدان الارسال

يعتبر الفقر ظاهرة متعددة المظاهر على كل المستويات والأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وهو وإن تفاوت من بلد لآخر في حدتها ومدى انتشارها إلا أنها تعد عاملاً محفزاً للهجرة وخاصة لهجرة العمالة إلى الخارج بحثاً عن مصادر جديدة أو إضافية للدخل. حيث تبدو ظاهرة الفقر مشكلة متجردة في بعض البلدان العربية كالسودان والقمر والصومال وجيوبولي وموريتانيا واليمن، في حين تحفّز حدتها في بقية الدول الريبية ولو بدرجات متفاوتة. حيث يشير شكل رقم (5) إلى نسب الفقر في الدول العربية حسب خط الفقر الوطني وفق آخر بيانات متاحة، وقد تراوحت النسبة بين 5.7% في الجزائر إلى 46.5% في السودان، وباستثناء دولة البحرين التي بلغت فيها نسبة الفقر 11.0% فإن دول مجلس التعاون الخليجي تصنف على أساس انخفاض نسب الفقر فيها عن 10% بالتأكيد جنباً إلى جنب مع لبنان والجزائر، وفي المقابل نجد بأن دول إرسال العمالة باستثناء لبنان ترتفع فيها نسب الفقر وبشكل متفاوت من 12.3% في سوريا و14.4% في الأردن و22.5% في مصر.

شكل رقم (5)

تطور معدلات الفقر في الدول العربية



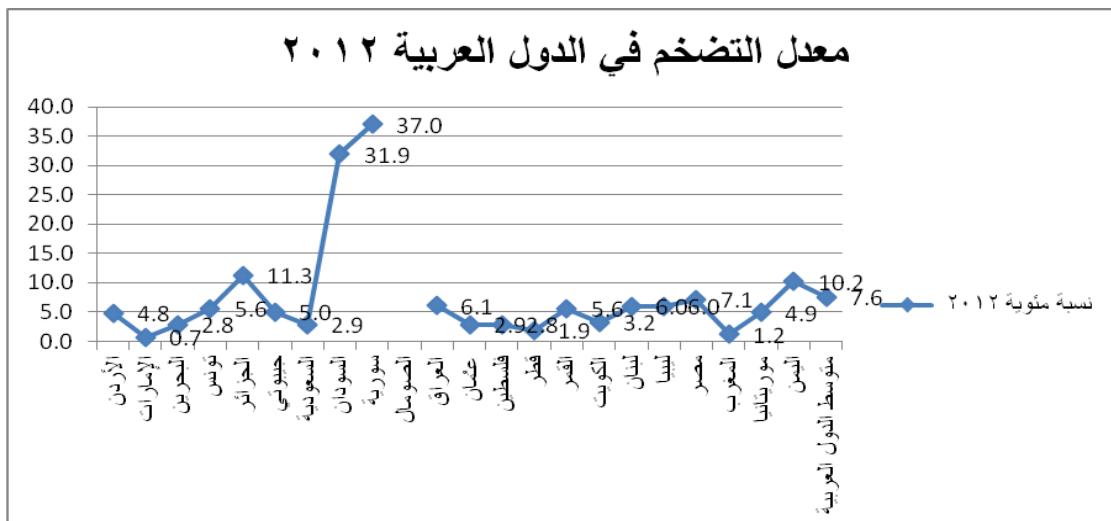
- المصدر: صندوق النقد العربي (2014)، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2013، مصدر سابق، ص 29.

4- ارتفاع معدلات التضخم وتدني مستويات المعيشة

التضخم هو ارتفاع مستمر في المستوى العام لأسعار السلع والخدمات، وهو مفصلة اقتصادية إذا ما استمر لفترة طويلة من حيث تأثيره سلبيا على القوة الشرائية للأفراد وبالتالي على مستوى معيشتهم ورفاههم.

ويمكن قياس معدلات التضخم من خلال معدل التغير السنوي في الرقم القياسي لأسعار المستهلك، حيث سجلت الدول العربية في عام 2012 تباينات جلية في مستويات التضخم، فقد ارتفع المعدل لمجمل الدول العربية من 6.0% في عام 2011 إلى 7.6% في عام 2012، وقد سجلت سوريا أعلى معدل (37.0%) فالسودان (31.9%) فالجزائر (11.3%) فالبنين (%) 10.2) وذلك في عام 2012. وبال مقابل بقيت معدلات التضخم في دول الخليج العربي منخفضة نسبياً ووصلت إلى 2.8% في البحرين و 1.9% في سلطنة عُمان. ويمكن تفسير الانخفاض النسبي لمعدلات التضخم في دول الخليج العربي بأن المعدلات تعبر عن تضخم مكبوت، حيث لا تعتبر أسعار كثير من السلع والخدمات هناك عن القيمة السوقية (الحقيقة) لها كون الحكومات الخليجية تقدم دعماً متواصلاً للسلع الأساسية، وهو ما يعمل على تخفيض أسعارها في الأسواق، مما يعزز من رفاه المواطن ومستوى معيشته، وبالتالي يصبح عامل جذب إضافي للعمالة الوافدة إلى هذه الدول (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2013).

تطور معدلات التضخم في الدول العربية



- صندوق النقد العربي (2014)، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2013، مصدر سابق، ص 22.

IX. خصائص هجرة العمل العربية:

1- أن غالبية تنقل العمالة العربية هو داخل المنطقة العربية، فهناك دول استقبال تعتبر وجهة تقليدية للعمالة من الدول المرسلة، حيث تُعد دول مجلس التعاون الخليجي الستة (السعودية، الكويت، والإمارات، وسلطنة عُمان، وقطر، والبحرين) دول الاستقبال الرئيسية في الوطن العربي، وفي المقابل فإن مصر والأردن وسوريا ولبنان تُعد في مقدمة دول إرسال العمالة إلى المنطقة العربية.

في حين أن دول المغرب العربي تتسم بتصديرها العمالة بشكل أساسي إلى خارج المنطقة العربية.

2- هناك دول عربية مرسلة ومستقبلة للعمالة العربية في نفس الوقت كالاردن ولبنان مثلاً، فقد اتبَع هذان البلدان سياسة الباب المفتوح في استيراد العمالة وتصديرها والتَّركيز على العوائد التنموية جراء ذلك والمتمثلة بفوائد تحويلات العاملين الداخلة إليها وتلك الخارجة منها.

3- أن غالبية العمال المهاجرين هم من الذكور، وقد يbedo ذلك طبيعياً وفقاً لظروف الدول المرسلة وتميُز الذكور إجمالاً عن الإناث في الحصول على فرصة عمل خارج بلده بسبب ارتفاع فرصته في الحصول على التعليم أو التدريب أو موافقة الأسرة أو العادات التقليدية. كما تلعب حاجة الدول المستقبلة وطبيعة الأعمال المتوفّرة لديها للعمالة الوافدة الدور الأبرز في تحجيم فرص الإناث في التَّنقل من أجل العمل خارج بلدانهن.

4- يعتبر الدافع الفردي أو الذاتي أهم دوافع هجرة العمل العربية، حيث ينظر المهاجر المحتمل إلى الهجرة كعملية اقتصادية يوازن فيها ما بين عوائد عملية الهجرة وتكليفها، أي الفرق بين الأجر الحقيقية بين بلد الاستقبال وبلد الارسال، وقد أفادت بعض الدول العربية من ذلك حين استقبلت وصدرت قوى عاملة متشابهة في خصائصها.

5- تعتبر هجرة العمل العربية ضمن ظاهرة الهجرة المؤقتة من أجل العمل، وقد تزايدت وتيرتها داخل المنطقة العربية منذ فترة استقلال دول الارسال والاستقبال وتزايد حجم اقتصادات الدول العربية المصدرة للنفط وارتفاع مستويات الاستثمار وتنوعها فيها، مما خلق فرص عمل إضافية ول فترة طويلة امتدت الآن.

X. تحديات تنقل العمالة العربية:

1- منافسة العمالة الآسيوية وخاصة في دول الخليج العربي، وبعد أن كانت غالبية في هذه الدول من دول عربية أخرى (72% حسب تقديرات عام 1975)، بدأت منذ عقد الثمانينات من القرن الماضي تتصاعد نسب استخدام العمالة من دول آسيا من غير الدول العربية، حيث يتجاوز نسبة العمالة الآسيوية ثلثا العمالة الأجنبية في دول الخليج العربي

اليوم (إسماعيل، 2007). وهناك ثمة أسباب موضوعية ومبررات لاستخدام العمالة الآسيوية دون غيرها، من حيث الانخفاض النسبي في أجورها، وارتفاع إنتاجيتها ومهاراتها في العمل، وكذلك تفضيل القطاع الخاص لهذه العمالة وخاصة في ظل تزايد دوره في النشاط الاقتصادي في منطقة الخليج العربي سواء بالإنتاج أو التشغيل. يضاف إلى ذلك طبيعة كثير من الأعمال والأنشطة الاقتصادية وظروف العمل التي قد لا تكون مواتية أو مرغوبة من العمالة من الدول العربية.

2- عدم استقرار العلاقات السياسية بين الدول العربية وتراجحها بين القوة والضعف والهشاشة من حين إلى آخر، وهو ما ألقى ببعضه السلبية على العلاقات الاقتصادية بين هذه الدول وعلى أسواق العمل فيها، وبالتالي إحباط بعض دول الاستقبال عن قبول عمالة من دول مرسلة قد توترت العلاقات السياسية بينهم، وليس أدلة على ذلك تجربة العمالة المصرية في ليبيا حين توترت العلاقات بين البلدين فشهدت مصر جراء ذلك عودة حوالي 90% من أبنائها العاملين في ليبيا آنذاك. ومن أمثلة ذلك أيضاً عودة جزء كبير من حرب الخليج الثانية (منذ بداية عام 1991) وما نجم عنه عودة حوالي 200 ألف عامل وهو مشكل في حينه حوالي 30% من مجمل القوى العاملة في الأردن (عثمانة، 2006).

3- مشكلة العمالة العائدة (و خاصة في سياق هجرة العمالة العربية إلى بلدانها، ويعود سبب ذلك إضافة إلى توثر العلاقات السياسية بين الدول إلى تحقيق كثير من دول الاستقبال مستوى معقولاً من التنمية البشرية والاستثمار برأس المال البشري وبالتالي تبني هذه الدول لسياسات جدية وفعالة لاحلال العمالة الوافدة إليها، ونظراً لطبيعة المهن التي يشغلها العمال العرب والتي تحتاج إلى تعليم ومهارات أعلى من تلك لدى العمال الآسيويين، يضاف إلى ذلك السياسات الاقتصادية الانكمashية والتي نجحت عن انخفاض أسعار النفط في ثمانينيات القرن الماضي والتي أثرت بدورها سلباً على معدلات الاستثمار والإنتاج وبالتالي انخفاض قدرة أسواق العمل في الاستقبال على استيعاب عمال جدد من الوافدين (إسماعيل، 2007).

- 4- ضعف البناء المؤسسي للجهات الوطنية المعنية بهجرة العمالة وقلة الخبرات الحقيقة لإدارة مثل هذا الملف، وتعود الجهات ذات العلاقة بتنتقل العمالة وتضارب بعض من أدوارها في بعض الأحيان، وتناقض الأرقام والحقائق التي تصدرها في ظل غياب جهة مرجعية في كل دولة عربية تُعنى بهجرة العمالة تكون صاحبة ولاية وختصاص على هذا الشأن بكل مُدخلاته ومخرجاته وبأدق التفاصيل، بوما يُؤسس للتعاون مع المؤسسات الوطنية الأخرى والجهات المعنية في دول استقبال العمالة أو دول الإرسال.
- 5- غياب التعاون بين الدول العربية فيما يخص تنقل الأيدي العاملة وعدم نجاح المبادرات والمقترحات فيما مضى في خلق إطار وسياسات تنظم هجرة العمل بين الدول العربية، برغم من وجود اتفاقيات ثنائية بين بعض الدول العربية هدفت إلى تحقيق ذلك غير إن وجودها لم يُقضى إلى إحلال عفوية وتلقائية تنقل الأيدي العاملة في الوطن العربي إلى عملية منظمة تحقق فيها مصلحة الدول المرسلة والدول المستقبلة والعمال المتنقلين كذلك.
- 6- عدم دقة المعلومات والبيانات المتعلقة بتنتقل العمالة العربية في معظم البلدان العربي، وذلك إما العدم وجود تعدادات أو مسوحات دورية تقف على أعداد وخصوصيات العمالة المتنقلة، أو لتعدد المراجعات والأجهزة المعنية بهذه الظاهرة وبالتالي اختلاف وربما تناقض الأرقام الصادرة عن كل منها حتى في نفس البلد يضاف إلى ذلك اختلاف طرائق ومنهجيات كثير من الدول العربية في عملية احتساب تيارات تنقل العمالة بإعدادها وخصوصيات وبالتالي فإن الدول العربية تفتقر بمجملها إلى قاعدة بيانات (بنك معلومات) دقيقة عن احتياجات دول الاستقبال وعرض دول الإرسال ومدى توافم الطلب والعرض حسب المجموعات المهنية أو التعليمية أو غير ذلك.

XI. نجاح سياسة الباب المفتوح: الأردن نموذجاً

اتبع الأردن سياسة الباب المفتوح في استقبال عمالة وافدة من الخارج وفي إرسال عمالة أردنية إلى أسواق العمل التقليدية خارج المملكة وخاصة إلى دول الخليج العربي. وقد تعمقت

هذه التجربة منذ عام 1973 حين بدأ الأردن باستيراد العمالة بعد أن تطع شوطاً كبيراً في منح كل التسهيلات لأبنائه للهجرة إلى العمل في أسواق العمل في بعض الدول، ونشأت جراء هذه السياسة عملية لإحلال للأردنيين الخارجين من السوق العمل (ولو بشكل مؤقت) بعمالة وافدة، حيث أفاد الأردن وما يزال من فروقات الأجور والتحويلات بالنسبة للأردنيين في الخارج وبين ما تحوله العمالة الوافدة ما تتقاضاه من أجور.

وبرغم سياسة الباب المفتوح التي اتبعها الأردن في تنقل العمالة من المملكة واليه، إلا عن ذلك لم يمنع من تبني الأردن لسياسات من شأنها تنظيم سوق العمل، ويمكن القول بأن السياسات الأردنية المرافقة لهجرة العمالة إلى الأردن تتحصر في:

أ. سياسات الإحلال:

حيث بدأ الأردن فعلياً بإحلال العمالة الوافدة بسبب منافستها الشديدة للعمالة الوطنية في مختلف القطاعات الاقتصادية وذلك قبل ما يزيد على عشر سنوات، غير أن هذه السياسة لم تكن ناجحة تماماً بسبب عدم إلزاميتها وتعرضها للشد والجذب من جانب الحكومة، إضافة لاستمرار حاجة الأردن للعمالة الوافدة للعمل في بعض الأنشطة الاقتصادية أو بسبب إحجام العمالة الوطنية عن العمل في هذه الأنشطة. ولا تنجح سياسة الإحلال في العادة إلا إذا كان متوسط الأجر المدفوع للعامل الوافد يفوق القيمة النقدية لانتاجه، وقد لا يعكس هذا بالضرورة واقع الأمر في الأردن، حيث تعمل العمالة الوافدة في مهن ذات طبيعة صعبة وبأجور لا تعكس تلك الطبيعة، لذا قد لا تكون عملية الإحلال سهلة المنال.

ب. سياسة تحديد الأجور:

قام الأردن برفع الحد الأدنى للأجور في المملكة ابتداءً من شهر أيار 2006، حيث بلغ هذا الحد 190 دنانير أردنية (أي ما يعادل 268.4 دولاراً أمريكياً) شهرياً، وكان الهدف الرئيس من ذلك تخفيض حدة منافسة العمالة الوافدة للعمالة الوطنية على شغل كثير من الوظائف وهذا الحد لا يعبر بالضرورة عن الأجر الفعلي الذي يدفع وهو غالباً أعلى من ذلك بكثير، وهو لا يعبر كذلك عن مستوى تكاليف المعيشة في الأردن، غير أنه قد يرغب جزءاً من الأردنيين المتعطلين في الالتحاق ببعض الوظائف والأعمال المرغوبة من قبل العمالة الوافدة، ويمنح الأردنيين المتعطلين تنافسية معقولة مع العمالة الوافدة.

أولاً: هجرة العمالة إلى الأردن

يعتبر موضوع هجرة العمالة إلى الأردن من القضايا الاقتصادية المهمة التي يشهدها الأردن، وذلك بسبب حاجة الأردن إلى العمالة الوافدة للعمل في بعض القطاعات الاقتصادية التي لديها نقص حقيقي في عنصر العمل أو بسبب إحجام العمالة الوطنية عن العمل في هذه الأنشطة وخاصة في قطاعي الزراعة والإنشاءات. كما أن العمالة الوافدة ترتبط دوماً بفكرة مزاحمة العمالة الوطنية على شغل فرص العمل المتوفرة في الاقتصاد الوطني وبالتالي مفاقمة مشكلة البطالة، يُضاف إلى ذلك التسرب الذي تحدثه تحويلات هؤلاء العاملين إلى الخارج. ويبدو ذلك أكثر أهمية مع تنامي معدلات البطالة وتفاقم العجز المزمن في ميزان المدفوعات.

فقد بدأت العمالة الوافدة بالهجرة إلى الأردن منذ عام 1973 بشكل تزامن مع ارتفاع الدخل القومي وبالتالي ارتفاع الطلب على الأيدي العاملة خارجياً وداخلياً، فارتفع عدد العمال الوافدين إلى المملكة من 376 عاملًا في عام 1973 إلى (79.566) ألف عامل في عام 1980 وإلى 0r 165 ألفاً في عام 1990، ثم انخفض ليصل (141.186) ألفاً في عام 2000 ثم عاد ليرتفع إلى حوالي 300 ألفاً في عام 2012 (ابراهيم، 1989 والعمري، 2002 ووزارة العمل، 2013). ونتيجة لذلك، فقد ازدادت تحويلات العمالة الوافدة للأردن إلى الخارج بشكل مضطرب منذ أن بدأ الأردن باستقدامها من الخارج منذ عام 1973، حيث ازدادت هذه التحويلات من 46 مليون دينار في عام 1980 إلى 46.8 مليوناً في عام 1990 ثم إلى 123.6 مليوناً في عام 2000، وفي عام 2013 بلغت 285.9 مليون دينار.

ثانياً: هجرة العمالة الأردنية للخارج

يعتبر الأردن من الدول العربية المصدرة للعمالة وخاصة إلى دول الخليج العربي المنتجة للنفط، حيث تعود هذه الظاهرة إلى بداية الخمسينيات من القرن العشرين. وقد أشار التعداد العام للسكان والمساكن في الأردن عام 1961 أن عدد الأردنيين في الخارج هو 62862 شخصاً منهم 79.8% يقيم في دول عربية، وبلغ عدد العاملين منهم 32765 شخصاً. وقد بلغ مجموع الأردنيين العاملين في الدول العربية آنذاك 25901 بما نسبته 79.1% من مجمل العمالة الأردنية المهاجرة، بينما بلغت هذه النسبة 0.32% في آسيا وإفريقيا و 5.1% في أوروبا و 15% في الأمريكتين و 0.5% في بلدان أخرى (دائرة الإحصاءات العامة، 1964) ونتيجة لارتفاع الكبير في الأسعار العالمية للنفط في بداية السبعينيات من القرن المنصرم تسارعت الاستثمارات في الدول العربية المصدرة للنفط وخاصة دول الخليج العربي، مما دفع العمالة في الأردن ودول أخرى عربية وأجنبية للهجرة إلى دول الخليج، وساهم وبالتالي في

إحداث تغييرات ملحوظة في سوق العمل الأردنية من حيث عدد العمالة الأردنية المهاجرة ومعدلات البطالة في المملكة ، وأحدث أيضاً حاجة الأردن لعمالة من الخارج في بعض المهن للعمل في بعض الأنشطة والقطاعات الاقتصادية. وبالنسبة للعمالة الأردنية المهاجرة فقد ازدادت من 103.5 ألف عامل في عام 1970 إلى 305.4 ألفاً في عام 1980 ثم إلى 339.0 ألفاً في عام 1987 (ابراهيم، 1989). وفي عام 1990 قدر عدد العمالة الأردنية المهاجرة بحوالي 287.5 ألف عامل و 275.0 ألفاً في عام 1995 و 260.6 ألفاً في عام 2001). أما في عام 2012، فقد قدر عددهم بحوالي 350 ألف عامل.

و قد شهدت تحويلات الأردنيين في الخارج نمواً كبيراً، حيث ازدادت من 14.7 مليون دينار في عام 1973 إلى 236.7 مليوناً في عام 1980 وإلى 331.8 مليوناً في عام 1995 وإلى 1177.3 مليوناً في عام 2000، في حين بلغت في عام 2004 حوالي 1459.6 مليون دينار، أما في عام 2013 وصلت التحويلات إلى 2327.7 مليون دينار (البنك المركزي الأردني، 2014).

شكل رقم (7)

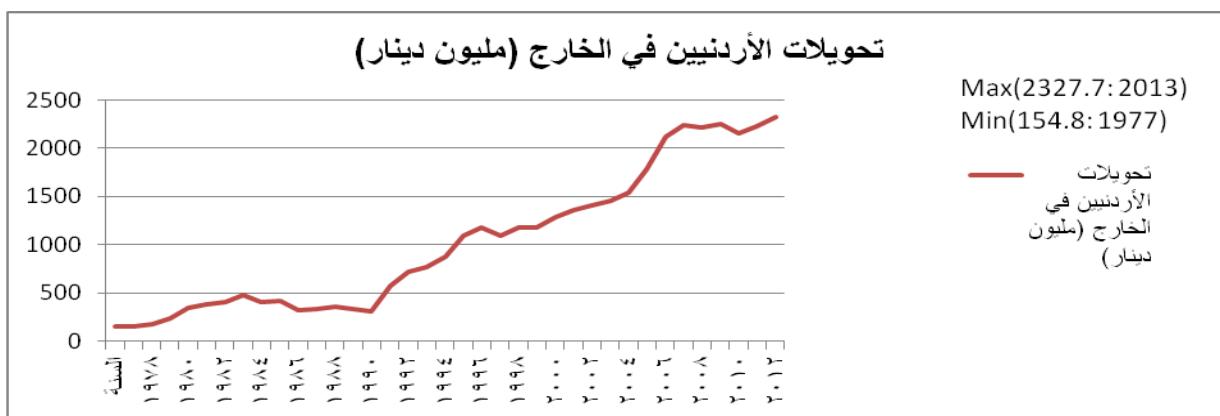
تطور تحويلات العمالة الوافدة إلى الأردن (1977-2013)



المصدر : البنك المركزي الأردني (2014)، بيانات احصائية سنوية (1964-2014) / جدول رقم 20أ، عمان، الأردن. <http://www.cbj.gov.jo/arabic/pages.php>

شكل رقم (8)

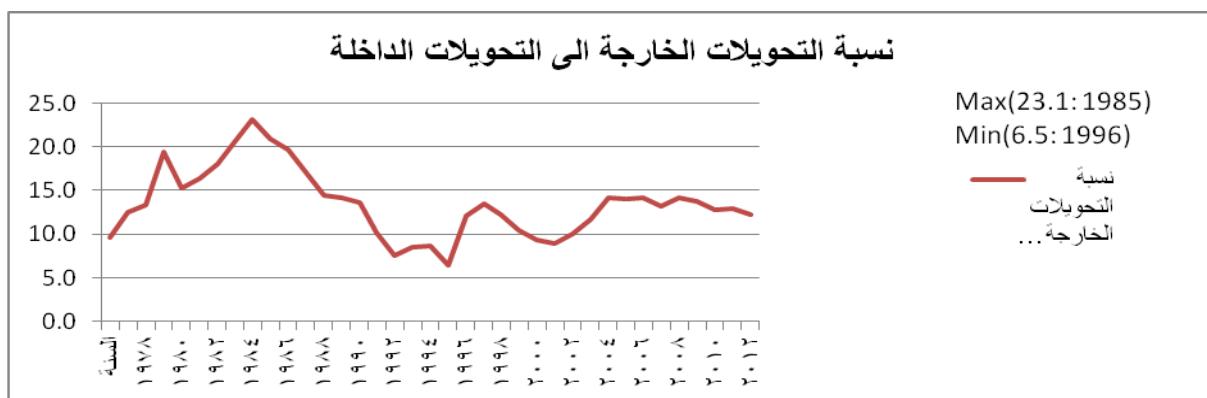
تطور تحويلات الأردنيين في الخارج (1977-2013)



المصدر : البنك المركزي الأردني (2014)، نفس المصدر السابق.

شكل رقم (9)

تطور نسبة تحويلات العمالة الوافدة إلى الأردن إلى تحويلات الأردنيين في الخارج (1977-2013)



المصدر : البنك المركزي الأردني (2014)، نفس المصدر السابق.

شكل رقم (10)

تطور صافي تحويلات العاملين في الأردن (1977-2013)



المصدر : البنك المركزي الأردني (2014)، نفس المصدر السابق.
ويمكن الاستنتاج من الأشكال 7 و 8 و 9 و 10 بأن تحويلات العمالة الوافدة إلى الأردن كانت في تزايد خلال الفترة (1977 - 2013) (وهي الفترة التي توافرت فيها بيانات عن هذا المتغير) وفي ذات الوقت شهدت تحويلات الأردنيين في الخارج تزايداً ملحوظاً، غير أن نسبة نمو التحويلات الداخلة إلى الأردن كانت أعلى من نسبة نمو التحويلات الخارجية، لذا فقد جاء صافي تحويلات العاملين متزايد أيضاً بعكس نسبة التحويلات الخارجية إلى التحويلات الداخلة والذي شهد تذبذباً ملحوظاً، في حين سجل أعلى نسبة في عام 1985 (23.1%) وأدنى نسبة في عام 1996 (6.5%).

XII. نحو تنظيم أكثر فعالية لنقل العمالة العربية:

لا شك بان ظاهرة تنقل الأيدي العاملة ظاهرة متعددة على مستوى العالم، وذلك وفقاً لتفاعل عوامل الجذب والطرد ما بين الدول المستقبلة للعمالة وتلك المرسلة لها . ومهما تباينت الآثار المختلفة لمثل هذا النوع من الهجرة فإنه من الثابت بأن لهجرة العمالة آثاراً إيجابية على المجتمعات المرسلة والمستقبلة على حد سواء، ذلك لأن تلك الآثار لا تدخل في حسابات "نظيرية اللعبة العنصرية" بين الطرفين. وفي سبيل تعظيم عوائد عملية هجرة العمالة على المجتمعات المرسلة والمجتمعات المستقبلة فلابد من الوصول إلى إدارة أكثر تنظيماً وفعالية لهذه الظاهرة وتطبيق جملة من المقترنات، منها:

- 1 احترام تطبيق الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين الدول العربية والتي تنظم تنقل الأيدي العاملة فيما بينها، والعمل على تعديل بعضها وفقاً لمقتضيات التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها كل دولة أو على مستوى المنطقة وخاصة في المرحلة الراهنة التي اختلطت فيها ظاهرة تنقل العمالة بمخاوف جدية على المستوى السياسي والأمني وخاصة لدول الاستقبال.
- 2 تشجيع إبرام اتفاقيات ثنائية بين الدول العربية التي لم يسبق لها ذلك وتشهد تنقلاً للعمالة فيما بينها، بحيث تحفظ هذه الاتفاقيات حقوق جميع الأطراف (الدول المرسلة والدول المستقبلة والمهاجرين أنفسهم) وكذلك تبين التزامات كل منهم مثلما تؤسس لمرحلة جديدة من بناء الثقة ليس بين الدول والحكومات فحسب بل وبين قطاع الأعمال في الدول المستقبلة وطالبي العمل في دول الإرسال.

- 3- ضرورة أن تحظى العمالة العربية بأولوية وتفضيل على العمالة غير العربية من قبل الدول المستقبلة سواء القطاع الرسمي (العام) أو القطاع الخاص (قطاع الأعمال) ما دامت احتياجات هذه الدول وفي غالبية الاختصاصات والمهن يمكن تلبيتها بسهولة من دول الإرسال العربية التي يتتوفر فيها فوائض في عرض العمل ويمكن إن يتم استخدام العمالة منها بأجور متساوية أو أقل من نظيرتها من العمالة غير العربية، وفي هذا الإطار فإن مسألة إحلال العمالة الآسيوية بشكل جزئي (كمراحلة أولى)، في دول الخليج العربي قد تكون ممكنة من الناحية النظرية على الأقل، وعليه يمكن التأسيس لإستراتيجية عربية توافقية طويلة المدى وتفهم مشترك للأولويات الوطنية لكل دولة يعقبه تفاهم وتحديد لآليات وسياسات الإحلال.
- 4- ضرورة العمل الجاد على خلق تناغم في برامج التدريب والتأهيل بالنسبة للعمالة الدول العربية وبحيث تعكس برامج التدريب الاحتياجات المتعددة لأسواق العمل العربية وخاصة في دول الاستقبال، وتلتزم هذه البرامج بالمعايير العالمية في التأهيل الوظيفي والمهني الذي يؤدي إلى تهيئة طالب العمل للالتحاق فيه في أي بلد عربي أو خارج الوطن العربي.
- 5- لا بد من التنسيق بين الدول العربية لإتباع منهجيات موحدة فيما يخص مسوحات وإحصاءات العمل وبما يتوافق مع المعايير العالمية وتلك الخاصة بمنظمة العمل الدولية، وذلك في سبيل توفير قاعدة بيانات للدول العربية جميعها فيما يخص أسواق العمل فيها وذلك في جانبي الطلب والعرض كأدلة فاعلة للتخطيط الإقليمي وتنقل الأيدي العاملة.
- 6- إنشاء محكمة عربية تكون اختصاصاتها في فض النزاعات العمالية التي قد تنشأ بين الدول العربية أو بين العمال العرب الذين في دول عربية أخرى وأرباح العمل هناك، بحيث يتم تأسيس هذه المحكمة وفقاً لاتفاقية مشتركة بين الدول العربية بذلك ضمانة لحقوق جميع الأطراف.
- 7- ضرورة وضع استراتيجيات محكمة للعمل على تنوع مصادر الاقتصادات الوطنية للدول العربية، بعيداً عن الاعتماد على مصدر واحد كما هو حال معظم الاقتصادات العربية، وأن مثل هذا سيؤدي إلى تشجيع المغتربين العرب إلى مزيد من الأمان والاطمئنان والرغبة في الاستثمار في بلدانهم الأم.
- 8- العمل على تأسيس هيئة في كل دولة عربية مختصة بالمهاجرين والمغتربين منها في الخارج، بحيث تكون من مهامها الأساسية عملية حصر أعداد أولئك المغتربين وخصائصهم وظروف

معيشتهم، بحيث يكون من هذه الهيئة مندوبون في السفارات والقنصليات في الخارج التابعة لكل دول، يعملون كواجهة قادرة على التواصل والتعاون مع المغتربين في الخارج، وفي ذات الوقت يكونون قادرين على ترويج بلدانهم اقتصادياً وسياحياً وحضارياً وترويج الفرص المتاحة فيها لمن يترددون من المغتربين في التواصل أو العودة إلى أوطانهم.

- 9- لا بد من التأكيد على أهمية التعاون الفعال بين الدول العربية في المجال العمالي، بضرورة توقيع اتفاقيات ثنائية تنظم انتقال العمالة فيما بينها على غرار الاتفاقية التي وقعت بين مصر والأردن في عام 2007 وهذا لا بد أيضاً أن تتضمن هذه الاتفاقيات ضرورة مراجعة العامل لسفارة بلده إذا ما أراد تجديد عقد عمله قبل أن يتم تجديده فعلياً من الجهة المستخدمة، وأيضاً لا بد للسفارات التي يراجعها أبناؤها المغتربون بشأن معاملاتهم المختلفة توفير المعلومة للدولة الضيفة من أجل بناء قاعدة بيانات حقيقة.
- 10- ضرورة تقديم حواجز تشجيعية مجزية للمستثمرين من الغرب المقيمين خارج الدول العربية، وأهمية معاملتهم كالمقيمين فيما يخص الاعفاءات الضريبية والتسهيلات الأخرى.
- 11- لا بد من الاستمرار في عقد مؤتمرات المغتربين بشكل دوري ومنتظم في الدول العربية، بما يتيح الفرصة أمام أكبر قدر من العمال العرب في الخارج لبحث التواصل وبحث المشاكل التي تواجههم ومطالبهم وما يحتاجونه من بلدانهم.

XIII.المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، عيسى وآخرون(1989)، دراسة واقع ومستقبل سوق العمل الأردني، الجزء الثالث، قاعدة بيانات سوق العمل الأردني، عمان، الجمعية العلمية الملكية.
- إمام، ماجدة (2012)، آثر الهجرة الدولية على رأس المال البشري في البلدان المرسلة للعماله: مصر نموذجا، ورقة عمل مقدمة الى الندوة القومية حول هجرة العمالة العربية غير المنظمة: المشاكل و الحلول " (المملكة المغربية - خلال الفترة من 26 إلى 27 تشرين الثاني 2012).
- أبي فرح، أنيس (2000)، البطالة والهجرة داء في الجسم اللبناني لم يشخص بدقة، جريدة السفير، العدد 8711 تاريخ 2000/11/20.
- باروت، محمد جمال (2010)، الهجرة الخارجية السورية:تطورها، موجاتها وحجمها، عواملها وأثارها الاقتصادية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر / لبنان.
- البنك المركزي الأردني (2014)، بيانات احصائية سنوية (1964-2014)، عمان، الأردن.
- الدباغ، جعفر (2012)، تحويلات المهاجرين مصدر هام للدخل والمساهمة في التنمية الوطنية، ورقة مقدمة الى ورشة العمل الق testimية حول هجرة العمالة العربية غير المنظمة: المشاكل و الحلول (الدار البيضاء 26-27 تشرين الثاني 2012).
- صالح، محمد عبد العال (2009)، الهجرة والتنمية في دول الخليج العربي: نحو إطار مرجعي متعدد الأطراف، ورقة عمل مقدمة الى ورشة العمل التدريبية حول إحصاءات الهجرة الدولية التي تنظمها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا) خلال الفترة من 30/6-2/7/2009، القاهرة، مصر.
- صندوق النقد العربي (2014)، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2013، الإمارات العربية المتحدة.
- عبد الكريم، محمود وعبد الله عبد الرزاق ومديحة عبد الحليم (2009)، واقع إحصاءات الهجرة الدولية في جمهورية مصر العربية، ورقة عمل مقدمة الى ورشة العمل التدريبية حول إحصاءات الهجرة الدولية التي تنظمها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا) خلال الفترة من 30/6-2/7/2009، القاهرة، مصر.

- عثامنة، عبد الباسط (2006)، الآثار الاقتصادية الكلية لهجرة العمالة: دراسة تحليلية قياسية للحالة الأردنية 1973-2004، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم اقتصاد الأعمال، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- العمري، مخلد (2002)، القدرة الاستيعابية للعمل في الاقتصاد الأردني: دراسة تحليلية قياسية 1968-2000، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد-الأردن.
- المملكة الأردنية الهاشمية، دائرة الإحصاءات العامة (2014)، الأردن بالأرقام 2013.
- المملكة الأردنية الهاشمية، وزارة العمل، التقرير السنوي، أعداد مختلفة.
- المملكة الأردنية الهاشمية، وزارة العمل، دائرة الإحصاءات العامة (1964)، التعداد العام الأول للسكان والمساكن، 1961، المجلد الأول، عمان.
- المملكة الأردنية الهاشمية (2012)، المجلس الأعلى للسكان، التقرير التحليلي للوضع القائم لبيانات العمل في الأردن.
- جامعة الدول العربية (2006)، التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، إدارة السياسات السكانية والهجرة (سلسلة دراسات وتقارير حول السكان والتنمية في المنطقة العربية).
- منظمة العمل العربية (2012)، التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، جمهورية مصر العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- De New, J.P. & Zimmermaun, K.F. (1993), **Native Wage Impact of Foreign Labor: A Random Effects Analysis**, VolksWirtschaftliche Fakultat, Ludwing-Maximilians-Universitat, Munchen.
- Ehrenberg, Ronald and Robert Smith. (1991), **Modern Labor Economics: Theory and Public Policy**. New York: Harper Collins.
- Hammar, T. (1995), **Development and Immobility: Why have Not Many More Emigrants Left the South?**, in R.Van Der Erf and L. Hearing (Eds), Causes of International Migration, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg: 173-186.
- Lewis, W.A. (1978), **The Evolution of the International Economic Order**, Princeton University Press.

- Massey, D.S., J. Arango, G. Hugo. A. Kouaoui, A. Pellegrini, and J.E.Taylor, (1993), "Theories of International Migration: Review and Appraisal", **Population and Development and Development Review**, (19)3: 431-466.
- Olson, Mancur (1982), **Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities**, New Haven: Yale University Press.
- Papademetriou, D. (1994), "The Economic Impact of Labor Market Effects of Immigration on the United States", **National Forum**, Vol.74, No.3, 17-21.
- Rahman, Md. Mizanur (2000), "Emigration and Development: The Case of Bangladeshi Village", **INTERNATIONAL MIGRATION**, Vol.38(4).
- Reubens, Edunin (1983), "International Migration Models and Policies", **American Economic Review**, Vol.73, No.2, pp178-182.
- Thomas-Hope, E.M. (1994), **Impact of Migration in the Receiving Countries: The United Kingdom**, International Organization for Migration, Geneva, Switzerland.
- Todaro, M. (1969), "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries", **The American Economic Review**, 59:138-148.