

**UNITED NATIONS EXPERT GROUP MEETING ON INTERNATIONAL  
MIGRATION AND DEVELOPMENT IN THE ARAB REGION**

Population Division

Department of Economic and Social Affairs

United Nations Secretariat

Beirut, 15-17 May 2006

**DEMOGRAPHIC TRANSITION, EMPLOYMENT AND  
LABOUR MIGRATION IN THE ARAB REGION\***

Heba Nassar \*\*

---

\*This paper was issued in the form in which it was received and without formal editing and the views expressed in this paper are that of the author and do not necessarily reflect the views of the United Nations Secretariat.

\*\* Vice Dean, Faculty of Economics and Political Science, Research Professor, SRC, American University of Cairo.

# E

# الأمم المتحدة

Distr.  
LIMITED  
E/ESCWA/SDD/2006/WG.1/  
11 May 2006  
ORIGINAL: ARABIC



اللجنة الاقتصادية والاجتماعية  
لغربي آسيا - الإسكوا  
دائرة الشؤون الاقتصادية  
والاجتماعية - ديسا

اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية:  
التحديات والفرص  
بيروت، 15-17 أيار/مايو 2006

## التحول الديمجرافي والتشغيل وهجرة العمالة في دول المشرق

إعداد

هبة احمد نصار

ملاحظة: طبعت هذه الوثيقة بالشكل الذي قدمت به ودون تحرير رسمي. والآراء الواردة فيها هي آراء المؤلف، وليست بالضرورة، آراء الإسكوا.

## أولاً- التغيرات الديمجرافية- مراجعة نظرية

على الرغم من وجود نماذج عديدة تفسر أثر العوامل الديمجرافية على النمو والتشغيل كالنموذج النيوكلاسيكى ونماذج النمو الذاتى، فلقد برز فى النصف الثانى من التسعينات اتجاهات تعطى للعوامل الديمجرافية دوراً أكبر فى تحديد النمو والتشغيل من خلال تأثيرها على سوق العمل، الادخار والاستثمار والدخل. (Bloom, Canning & Malaney, 1999)

ومن المهم الإشارة إلى أن هذا التقرير يركز على مفهوم التحول الديمجرافى والذي يقوم على الاهتمام بالتغيرات فى العوامل الديمجرافية على التركيب العمرى Demographic Transition (ويُقصد به، الانتقال من معدلات الخصوبة والوفاة المرتفعة، إلى معدلات الخصوبة والوفاة المنخفضة)، والذي يمر بمرحلتين: (Bloom & Canning, 1999) الأولى: ينخفض فيها معدل الوفاة، بشكل خاص بين الأطفال والرضع، بينما يستمر معدل الخصوبة مرتفعاً فيرتفع معدل النمو السكاني وترتفع نسبة فئات العمر الصغيرة، ويرتفع معدل الإعالة والثانية: ينخفض فيها معدل الخصوبة تدريجياً حتى يبلغ معدل الإحلال (2.11 طفل لكل امرأة). فينخفض معدل النمو السكاني ويتجه نحو الاستقرار وتتنخفض نسبة فئات العمر الصغيرة. وترتفع نسبة السكان فى سن العمل والذين كانوا فى فئات السن الصغيرة فى المرحلة السابقة و ينخفض معدل الإعالة، وإن كان يعود مجدداً للارتفاع عندما ترتفع نسبة كبار السن نتيجة هذه التحولات.

فإذا كان معدل النمو السكاني = المواليد الخام-معدل الوفيات الخام+ معدل الهجرة، فإنه يمكن تفسير معدل النمو السائد فى اقتصاديات مختلفة بوسائل متباينة نتيجة لاختلاف التغيرات الديمجرافية. فلقد بينت الدراسات القياسية أنه فى الاقتصاديات التى يتناقص فيها المعدلان (معدل المواليد والوفيات) يكون الأثر على النمو موجب، وذلك بعكس الاقتصادات التى يرتفع فيها هذان المعدلان حتى لو كان معدل النمو الاقتصادى للحالتين متماثل، كما أن اثر انخفاض معدل النمو السكاني على النمو يتباين بتباين السبب اذا كان انخفاضا فى معدل الخصوبة أم ارتفاعا فى معدلات الوفاة. (Bloom & Canning & Sevilla 2003)

ويؤثر التحول الديموجرافي على النمو والتشغيل من خلال ثلاث قنوات (نصار وآخرون، 2003):  
أ- سوق العمل: حيث يتحدد المتاح من هذا العنصر بثلاث عوامل:

- نسبة السكان فى سن العمل حيث يؤدي التحول الديموجرافي إلى ارتفاعها.
- معدل الإسهام فى قوة العمل فانخفاض معدل الخصوبة يعطى للنساء فرصة أكبر للإسهام فى قوة العمل. ولكن هذا الأثر كما اتضح من الدراسات التطبيقية يتوقف على عوامل أخرى ثقافية واجتماعية. ومن ناحية أخرى، فإن انخفاض عدد الأطفال يتيح الفرصة للمزيد من الاستثمار فى تعليمهم، وهو ما يؤخر دخولهم إلى سوق العمل.
- عدد ساعات العمل لكل عامل.

وبصفة عامة فان اثر التحول الديموجرافي على التشغيل يتوقف اساسا على طبيعة سوق العمل وهيكلا الانتاج. فقد لا ينجح الاقتصاد فى استيعاب الزيادة فى قوة العمل مما يؤثر سلباً على مستوى الأجور. وقد يحدث العكس، فترتفع الأجور حتى تبلغ المستوى الذي يرتد فيه منحنى عرض العمل إلى الخلف. (Bloom & Malaney, 1999)

ب- الادخار والاستثمار والتشغيل: يتحدد الادخار تبعاً للمرحلة العمرية. فيبلغ معدل الادخار أقصاه للأفراد فى سن 45 سنة. وينخفض بين الأفراد فى أوائل الثلاثينيات نتيجة تزايد الاحتياجات الاستهلاكية للأفراد

الجديدة. وفي محاولة للتفسير، أوضحت دراسة قياسية أن ارتفاع العمر المتوقع مع ثبات سن التقاعد يدفع جميع فئات العمر إلى زيادة مدخراتهم لتأمين حياتهم في المستقبل. كما أن انخفاض معدل الخصوبة، ومن ثم حجم الأسرة، يضعف إمكانية اعتماد كبار السن على أبنائهم لتأمينهم في الكبر، فيزيد ادخارهم. كما أن انخفاض معدل الإعالة يساعد على رفع معدل الادخار. ويوفر تزايد المدخرات الفرصة لدعم الاستثمار المحلي ومن ثم النمو والتشغيل. ولكن هذا يتطلب توفير المؤسسات والأسواق المالية التي تساعد على تعبئة المدخرات وتوجيهها نحو استثمارات منتجة في الداخل والا سوف تتدفق هذه المدخرات للاستثمار في الخارج إذا لم تجد بيئة مناسبة جاذبة لها.

وايضا يؤثر التحول الديموجرافي إيجاباً على معدل الادخار الحكومي، نتيجة ارتفاع إيرادات الضرائب مع تزايد السكان في سن العمل، مما يساعد على الاستثمار في البنية الأساسية الضرورية للنمو.

ج- التعليم ورأس المال البشري: ومما لا شك فيه فان ارتفاع معدل الإعالة يقلل من قدرة الوالدين على الاستثمار في تعليم أبنائهم. كما أن ارتفاع العمر المتوقع يدعم ارتفاع معدلات التعليم، إذ يؤدي ذلك إلى تزايد العوائد على التعليم على مدى العمر.

وهكذا فان اثر العوامل الديمجرافية لا يقتصر على النمو السكاني، وإنما الأهم هو التغيير في التركيب العمري والتغير في نسبة السكان في سن العمل، فإذا أدى النمو السكاني إلى زيادة نسبة الفئة العمرية 15-64 فان أثر التحول الديمجرافي قد يكون إيجابيا على الاستثمار والدخل من خلال التشغيل. (Ross,J 2004)

كذلك يؤثر التشغيل والدخل على العوامل الديمجرافية، فارتفاع الدخل قد يؤدي إلى تحسين الحالة الصحية وخفض معدلات الوفاة ومن ناحية أخرى قد يخفض من معدلات الخصوبة ويؤدي إلى تغيرات في التكوين العمري للسكان (Navaneethan,2002)

### ثانيا- التغيرات الديمجرافية في الدول العربية

يقدر اجمالى عدد السكان في الدول العربية في عام 2004 بحوالى 307 مليون نسمة 2.3% في المتوسط . ويعد معدل نمو السكان في الدول العربية من أعلى المعدلات السائدة في العالم فيما عدا في منطقة جنوب الصحراء بافريقيا. ويبلغ هذا المعدل 0.6% في الدول المتقدمة و 1.9% في الدول النامية في المتوسط. (UNFPA,2003)

ولقد نجحت بعض الدول العربية في تحقيق نتائج ملموسة في برامج تنظيم الأسرة وتخفيض معدل نمو السكان مثل تونس والذى بلغ معدل النمو السكاني فيها نحو 1.2%. وتتميز غالبية الدول العربية ببطئ في انخفاض معدلات الخصوبة وانخفاض سريع في معدلات الوفيات مما أدى إلى زيادة نسبة السكان في الفئة العمرية اقل من 15 عام (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى اسيا، 2003).

ويبين التوزيع العمري للسكان في الدول العربية كبر حجم الشريحة الوسطى للهزم السكاني والمتمثلة في الفئة العمرية 15-65 اذ تتراوح نسبة هذه الفئة في الدول العربية بين 49.5% في فلسطين و 74% في الكويت (التقرير الاقتصادى العربى الموحد 2005). ولقد اوضحت توقعات البنك الدولى ان سكان دول المنطقة العربية بالإضافة الى سكان افغانستان وباكستان وايران سوف يرتفعوا الى 720 مليون عام 2015 اى من 6% من اجمالى سكان العالم في 1970 الى 10% في 2015.

ومن المتوقع ان يؤدي الهيكل العمري الذي تغلب عليه فئة الشباب الى ضمان بقاء العدد المطلق للمواليد عند مستوى مرتفع حتى اذا انخفض معدل الخصوبة الكلي، كما ان الزيادة في عدد السكان من الفئة العمرية في سن العمل سيؤدي الى ضغوط كبيرة على سوق العمل مما يحد من امكانية استيعابها. اما الأهم فهو ان ثلث حجم السكان في المنطقة العربية أقل من 15 سنة وهؤلاء الأطفال والشباب سوف يدخلون سوق العمل وسوف يتضاعف عدد السيدات في سن الخصوبة (15-42 عام) في الثلاثين عام التالين. كذلك فان كبار السن من المتوقع ان يزداد عددهم مع تقدم المستوى الصحي في مصر من 4.3 مليون عام 2000 الى 23.7 مليون في 2050 ومن مليون في السعودية في عام 2000 الى 7.7 مليون في عام 2050 ، مما سوف يرفع من معدلات الاعالة في الدول العربية. و بصفة عامة تعد معدلات الإعالة في هذه المنطقة أعلى المعدلات في العالم نتيجة لتكوين سكانها الفتى وانخفاض معدلات مشاركة الإناث في القوة العاملة (UNFPA,2003).

ويوضح جدول رقم 1- بالملاحق رقم 2- تقديرات نسبة السكان في فئة العمر 14-65 عام في الدول العربية الى اجمالي السكان خلال الفترة الزمنية 2000-2050 في ظل ثلاث تقديرات للخصوبة، منخفض، متوسط ومرتفع.

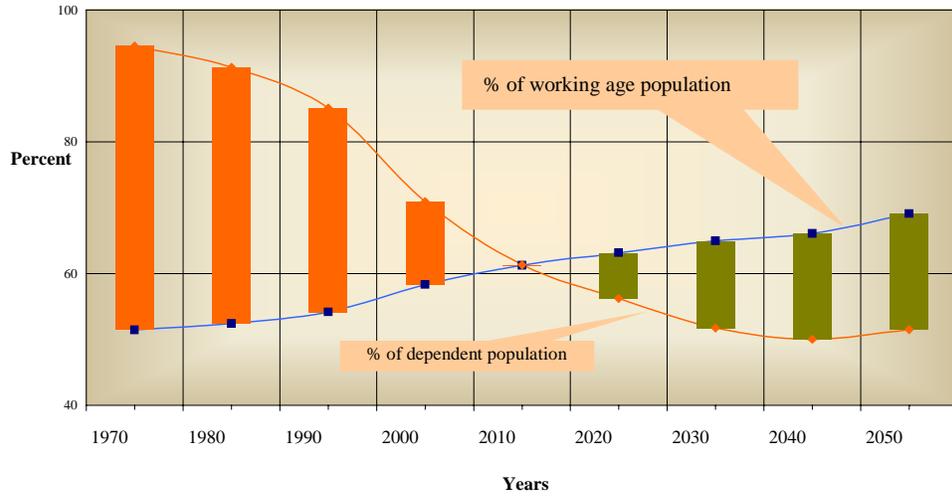
وفي ظل تقدير الخصوبة المتوسط نلاحظ ارتفاع ملحوظ في نسبة السكان في فئة العمر 15-64 عام ارتفاعا ملحوظا لتصل الى اقصاها في عام 2035 في بعض الدول وفي بعض الدول العربية تصل هذه النسبة الى اقصاها في عام 2050. ففي العراق ارتفعت هذه النسبة من 55% الى 68% في 2035، وفي السودان ارتفعت من 57% الى 68% وفي موريتانيا ارتفعت من 53% الى 60% في عام 2035، وفي الأردن ارتفعت من 55% في عام 2000 إلى 65% في عام 2025 وارتفعت من 49% في فلسطين في عام 2000 الى 58% في 2035 ومن 63% في لبنان الى 66% عام 2025، ومن 63% في ليبيا الى 66% ومن 61% في الجزائر الى 69% في عام 2025 وارتفعت في مصر من 61% في عام 2000 الى 68% في 2025 وارتفعت من 56% في سوريا الى 69% في عام 2035. و في عمان فلقد ارتفعت من 53% الى 66% في عام 2050. ومن 50% في الصومال في عام 2000 الى 60% في 2050 وارتفعت من 53% في موريتانيا عام 2000 الى 67% في 2050، ومن 54 في جيبوتي عام 2000 الى 68% في عام 2050 وارتفعت من 55% في العراق الى 68% عام 2035. وفي كل هذه الدول فأنه مع ارتفاع نسبة كبار السن سوف ترتفع معدلات الاعالة في المستقبل.

أما بالنسبة لقطر والكويت والامارات والبحرين، فمن الواضح ان الاتجاه سوف يكون عكسيا حيث تنخفض نسبة السكان في فئة العمر 15-64 عام خلال الفترة محل الدراسة في نهاية الفترة الزمنية 2000-2050 عن بدايتها، ويرجع السبب في ذلك الى ارتفاع معدلات الخصوبة في هذه الدول وعدم اتجاهها نحو الانخفاض الشديد. (ملاحق 2)

ولقد زاد عدد الاطفال في الفئة العمرية (صفر-14) في المنطقة العربية من 75 مليون في عام 1980 إلى 109 مليون عام 2000 ومن المتوقع أن تصل الى 124.4 مليون نسمة في عام 2010، ولكن انخفضت نسبة الاطفال في سن (صفر-14) من 44.2% عام 1980 إلى 38% عام 2000 ومن المتوقع أن تصل إلى 34.8% عام 2010. و تمثل الفئة العمرية (15-24) في المنطقة العربية المرحلة الانتقالية من الطفولة إلى البلوغ وهي فئة الشباب والتي تعاني من اعلى معدلات بطالة في هذه المجتمعات. وقد سجلت هذه الفئة 33 مليون عام 1980 و 58.3 مليون عام 2000 ومن المتوقع أن تصل إلى 96.9 مليون و 78.3 مليون بحلول عامي 2010 و 2020 على التوالي. وهكذا في العقد الاخير من القرن الماضي، بدأت تتغير أنماط السكان في المنطقة العربية نحو مراحل متقدمة من الانتقال الديمجرافي مما يمهد الطريق نحو التغيرات في المكون

العمرى للسكان فى هذه المنطقة، لكن تظل الفئة السكانية فوق 65 سنة أقل بكثير من أجمالى السكان. بالنسبة للفئة العمرية من 15 إلى 24 سنة والتي ستصل إلى 17 مليون نسمة بين عامي 2000 و2010. ويؤدى ذلك إلى زيادة الداخلين فى قوة العمل كما هو مبين فى شكل(1).

شكل(1): انخفاض معدل الإعالة يتقابل مع زيادة أعداد السكان فى سن العمل فى الدول العربية



Source : Shakoury, Batool (2005) **Demographic Transition and its implication on International Migration**.ESWA

و ارتفاع نسبة هذه الفئة السكانية فى الدول محل الدراسة سوف يمثل تحديا ديمجرافيا يضاف إلى التحديات التي تواجه أسواق العمل فى الدول العربية.

### ثالثا: التغيرات الديمجرافية و الاحوال الاقتصادية للدول العربية

ويعد التغير الحالى فى المكون العمرى للسكان فى معظم الدول العربية تغيرا ايجابيا إذا أقرن بوجود سياسات مناسبة لتشجيع النمو الاقتصادى والتغير الاجتماعى. وقد يصعب تحقيق النتائج المرجوة إذا لم نولي اهتمام لتوليفة السياسات الاقتصادية والاجتماعية والديمجرافية والتي تشمل الحاجة إلى اتاحة فرص عمل انتاجية ، دفع الاجور المناسبة، تطوير برامج للصحة الانجابية، تمكين المرأة والتأكيد على المشاركة السياسية لأغلبية السكان وقد تكون لهذه الظاهرة جانبا سلبيا على التنمية إذا فشل متخذي القرار فى أخذها فى الاعتبار فى مراحل متقدمة وكذلك إذا لم يتوافر الحكم الجيد والبيئة السياسية المسؤولة.

وتشاهد المنطقة العربية ظواهر مختلفة أهمها تدنى مستوى المهارات وعدم تناسبها مع المتطلبات العالمية بالإضافة إلى هجرة متزايدة للكفاءات نتيجة لهجرة عدد كبير من المهارات إلى أوروبا وأمريكا وعدم وجود فرص عمل كافية للداخلين فى سوق العمل.

والسؤال المطروح هنا هو هل سوف تتمكن أسواق العمل فى الدول العربية والتي سوف يرتفع فيها نسبة السكان فى سن العمل من استيعاب هذه الهبة الديمجرافية.(الجامعة العربية،2005)

والاجابة على هذا السؤال تتطلب منا مراجعة اداء اسواق العمل فى المنطقة العربية وفى الدول محل الدراسة على وجه الخصوص. وبصفة عامة فان اداء أسواق العمل يرتبط اساسا باداء الاقتصاد ككل، ولقد دخلت المنطقة العربية مرحلة جديدة فى تطورها الاقتصادى بعد انخفاض أسعار البترول فى بداية الثمانينات بنسبة

73% خلال الفترة 1986-81 يطلق عليها اسم فترة ما بعد الطفرة النفطية. ومن أبرز مظاهر هذه الفترة هو انحسار العوائد المالية للدول النفطية وعجز الدول العربية المدينة عن مواجهة مديونيتها الخارجية. وهكذا أصبح العالم العربي يواجه أوضاعا اقتصادية تتسم بالاضطراب في بداية الثمانينات واختلالات هيكلية واضحة. فمراجعة معدلات نمو اجمالي الناتج المحلي الحقيقي يتبين لنا انه تراجع بالنسبة لكافة الدول العربية بنحو 3.2% في المتوسط في الثمانينات بالمقارنة بمعدل نمو سنوى حقيقى بلغ 5.5% خلال النصف الثانى من السبعينات. وشاهدت هذه الفترة اختلالات هيكلية واضحة في صالح قطاعات التوزيع وقطاع الخدمات و التى ارتفع نصيبها من 63.6% فى 1975 الى 74.9% فى 1983 بالمقارنة بعام 1975. ولقد انخفضت نسبة القطاعات السلعية من الناتج المحلى من 76.5% عام 1975 الى 65.5% فى عام 1983 بالنسبة لإجمالى الوطن العربى (المجموعة الاحصائية لمنطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب اسيا، 2004/2005).

وتفاقت مشاكل ميزان المدفوعات فى الدول العربية مع تدهور معدلات التبادل الدولية الخارجية. فلقد انخفضت تلك المعدلات من 107.3 فى المتوسط الى 86 فى المتوسط فى عام 1985 نتيجة اعتماد تلك الدول على استيراد اغلب مستلزماتها من الخارج وارتفاع أسعار تلك المستوردات مع انخفاض أسعار أهم الصادرات وهو النفط .

ولقد كان الاداء الاقتصادى للاقتصادات العربية فى العقدين الأخيرين اداءا متراجعا. فنصيب الفرد فى الناتج القومى انخفض بنسبة 1% سنويا فى الثمانينات وهو أسوأ معدل انخفاض للناتج الفردى تحقق على مستوى العالم فيما عدا بالنسبة لمنطقة صحارى أفريقيا. وعلى الرغم من أن الناتج الفردى قد توقف عن الانخفاض فى عام 1990 فلقد استمر فى الارتفاع بمعدل لا يتعدى 1% فى المتوسط سنويا. وبالمقارنة بدول جنوب شرق آسيا وامريكا اللاتينية، فان هذا المعدل يعد معدلا منخفضا للغاية حتى بالمقارنة بالمعدلات السائدة فى دول عانت من أزمات اقتصادية شديدة كروسيا والبرازيل وشرق اسيا. اما بالنسبة لمعدل نمو الناتج الاجمالي بالأسعار الحقيقية فى بعض الدول العربية، فلقد كان مذبذبا فى الاتجاه الى الانخفاض، حيث بلغ فى المتوسط 3% فى 2001 بالمقارنة بـ 5% فى 1996. اما بالنسبة لمعدلات الادخار والاستثمار، فيصفة عامة تعد معدلات الادخار والاستثمار فى المنطقة العربية أكثر انخفاضاً من تلك السائدة فى المناطق الأخرى وعلى وجه الخصوص منطقة شرق اسيا برغم من ضخامة العوائد النفطية حيث تعد معدلات الادخار أكثر ارتفاعا فى الدول المصدرة للبتترول فقط . ولقد صاحب معدلات الادخار المنخفضة نسبيا فى المنطقة ارتفاعا بسيطا فى معدلات الاستثمار يقدر بـ 1.1% خلال التسعينات فى المتوسط وتركز هذا الارتفاع فى الجزائر ومصر ولبنان وموريتانيا والمغرب وتونس والامارات.

وعلى الرغم من الجهود التنموية فى المنطقة العربية ما زال البترول يمثل المصدر الأساسى للعوائد الأجنبية بالإضافة الى تحويلات العاملين، مما أدى الى تقلبات عديدة فى مصادر النقد الأجنبى لعدد كبير من الدول العربية كمصر.

اما فى السنتين الاخيرتين فلقد شهدت الدول العربية نموا مستمرا نتيجة للتطورات الايجابية فى الظروف الاقتصادية العالمية وارتفاع اسعار النفط فلقد ارتفع الناتج المحلى الإجمالى للدول العربية كمجموعة من 749 مليار دولار عام 2003 إلى 860 مليار دولار عام 2004، محققا بذلك معدلا مرتفعا للنمو بالأسعار الثابتة بنحو 6.7 فى المائة خلال عام 2004 مقارنة بحوالى 6.1 فى المائة عام 2003. ولقد بقيت معدلات التضخم عند مستويات معتدلة فى ضوء ما شهدته اقتصاديات الدول العربية من توسع فى النشاط الاقتصادى مما يعكس أيضا السياسات المالية والنقدية المتبعة للسيطرة على الضغوط التضخمية الداخلية والخارجية.

وقد شهد هيكل الناتج المحلى الاجمالي للدول العربية زيادة الأهمية النسبية لقطاع الإنتاج السلعى، فضلا عن النمو المرتفع فى ناتج الصناعات الأستراتيجية، فى ضوء ارتفاع الأسعار العالمية للنفط وإنتاجه، إلا أن وتيرة

نمو الناتج في قطاع التشييد وقطاعات البنية الأساسية قد تباطأت في غالبية الدول العربية خلال عام 2004، كما انخفضت قطاع الخدمات الحكومية في الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية نتيجة لبعض سياسات ترشيد الإنفاق العام التي طبقتها الدول العربية خلال السنوات الماضية . ولا تزال معدلات الادخار والاستثمار في غالبية الدول العربية تبلغ في المتوسط حوالي 20 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، مقارنة بمعدلات تتجاوز 30 في المائة في العديد من الدول النامية . وتجدر الإشارة هنا إلى أنه مازالت هناك حاجة لبذل المزيد من الجهود لتشجيع المدخرات بتهيئة المدخرات العربية لاجتذاب جانب مهم من الفوائض العربية وتدفق المزيد من الاستثمار الأجنبي المباشر، وذلك حتى يمكن رفع معدلات النمو بشكل مستدام إلى المستوى المطلوب لتوفير فرص العمل للقوى العاملة المتزايدة في الدول العربية . ولقد انخفضت نسبة الناتج الزراعي إلى 7.9 في المائة من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية (بالأسعار الجارية) في 2004.

ولقد واصل أداء القطاع الصناعي تحسنه خلال عام 2004، وذلك في ظل استمرار ارتفاع الأسعار العالمية للنفط وزيادة إنتاجة محققا نموا قدره 25.6 في المائة في هذه السنة . أما مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي فقد تحسنت أيضا تحسنا ملحوظا لتصل إلى نحو 44.1 في المائة . ويعزى هذا التحسن إلى نمو ناتج قطاع الصناعة الاستراتيجية في عام 2004 بمعدل 31.2 في المائة، بينما وصلت الزيادة في ناتج قطاع الصناعة التحويلية إلى نحو 9.4 في المائة خلال العام .

ولقد حققت الموازنات الحكومية في الدول العربية مجتمعة تحسنا كبيرا في مؤشرات الأداء المالي الكلية خلال عام 2004، مع وجود تفاوت في الأداء بين الدول الرئيسية المصدرة للنفط وبقيّة الدول العربية . فقد ازدادت الإيرادات النفطية بنحو 27 في المائة خلال العام لتصل إلى 179.5 مليار دولار . ولقد بلغت قيمة الصادرات العربية الإجمالية 397.4 مليار دولار ونمت بنسبة 30.4 في المائة مع ارتفاع الأسعار العالمية للنفط وزيادة الدول العربية الكميات المصدرة منه لمقابلة الطلب العالمي المتزايد . وبذلك ارتفعت حصة الصادرات العربية في الصادرات العالمية لتصل إلى نسبة 4.4 في المائة . وبجانب التحسن في أداء الصادرات، ارتفعت الواردات العربية الإجمالية بنسبة نمو بلغت 24.2 في المائة في عام 2004، ويعزى ذلك جزء منه إلى تراجع سعر صرف الدولار مقابل معظم العملات الرئيسية الأخرى .

وفيما يخص التجارة البينية العربية، فلقد بلغت قيمة الواردات البينية 29.3 مليار دولار ونسبة زيادة 35.5 في المائة . وبذلك تجاوزت حصة التجارة البينية 10 في المائة من إجمالي التجارة العربية الإجمالية، الأمر الذي يطرح أساسا التكامل أو عدم التكامل بين انتقالات السلع وانتقالات العمالة بين الدول العربية (الجامعة العربية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2005).

#### رابعاً: الاتجاهات العامة لأسواق العمل

تعد مسألة خلق فرص العمل من أهم التحديات التي تواجه الدول العربية وعلى وجه الخصوص في ظل زيادة نسبة الداخلين في سوق العمل مع التغيرات في التكوين العمري . وقد أشار تقرير منتدى البحوث الاقتصادية لعام 2004 إلى أنه إذا رغبت دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا خفض معدلات البطالة فعليها أن تعمل على خلق من 5-6 مليون وظيفة سنويا .

ويعد معدل البطالة في العالم العربي من اعلي المعدلات في العالم حيث يبلغ حوالي 20% في المتوسط . وبالرغم من صعوبة إجراء مقارنات نتيجة الاختلاف في التعريفات و جمع البيانات الا ان معدل البطالة يعد الأعلى في العراق، حيث يصل إلى 50% بينما وصل إلى 40% في الضفة الغربية وغزة في عام 2001، وفي الاردن ارتفع معدل البطالة إلى 6% من اجمالي القوة العاملة في 1985 إلى 14.5% في عام 2000 (انظر شكل 1- في ملحق 1)

و تتراوح معدلات البطالة في الجزائر و ليبيا و المغرب ما بين 28% إلى 30% وبالإضافة إلى ذلك فان معدلات المشاركة منخفضة هي الأخرى في المنطقة، حيث تصل في المتوسط إلى 35% مما يعكس عمق المشكلة. (Radwan,2006).

ومن المهم الإشارة إلى الفروق النوعية و الإقليمية، حيث ترتفع معدلات البطالة بين الإناث عن الذكور كما ترتفع معدلات البطالة في المناطق الحضرية مقارنة بالريف نظرا للهجرة الداخلية. و من الملاحظ أيضا ارتفاع معدل البطالة مع ارتفاع المستوي التعليمي حيث تتركز اعلي معدلات البطالة بين أصحاب التعليم الثانوي و المتوسط و تنخفض في المستويات الأعلى من التعليم بينما تكون معدلات البطالة اقل بين الأميين . وترتفع معدلات البطالة بين الشباب بشكل كبير حيث بلغت 80% من المتعطلين في كلا من مصر و الأردن من الشباب، كما ان حوالي 70%-80% من الشباب المتعطلين لم يعملوا من قبل. و تنخفض فرص العمل بالنسبة للشباب مقارنة للكبار، وتعد فترة الانتظار للحصول على وظيفة أطول نسبيا بالنسبة للشباب نظرا لأنهم يملكون خبرة العمل التي يحتاجها سوق العمل ويميلون الى الحراك الوظيفي والمهني مقارنة بكبار السن.

ويمكن وصف البطالة في الأردن بأنها بطالة هيكلية وتنجم عن زيادة كبيرة في مخرجات النظام التعليمي والتدريبى (بالإضافة الي المهاجرين العائدين) وبشكل لا ينسجم و متطلبات الاقتصاد القومي وعن عزوف بعض المتعطلين عن ممارسة أعمال محددة. وفي اقطار عربية اخري فان خطورة مشكلة البطالة تكمن في تقلص فرص العمل الحقيقية. وباتت البطالة المكشوفة ونقص التشغيل والاعمال الهامشية المصير المحتوم للعديد من الداخلين الي سوق العمل حتي لو كانوا مؤهلين علميا ومهنيا لدخول هذه السوق ما لم يتحرك القطاع الخاص وتنتعش الاستثمارات والمشاريع الانتاجية (نصار،2003). اما سوق العمل المصرى فيتصف فى الوقت الراهن بمشكلة ارتفاع معدلات البطالة السافرة، وانخفاض الإنتاجية، مع وجود إختناقات عديدة بين العرض والطلب، لانخفاض المعروض من بعض التخصصات بالنسبة للطلب عليها وعدم وجود دراسات وافية عن الاحتياجات من المهارات والمهن المطلوبة.

ونستعرض فى النقاط التالية أهم الاتجاهات داخل سوق العمل العربي والتي تؤثر علي جانبي العرض والطلب علي القوة العاملة:(Khoury,2004)

(أ) معدل نمو القوة العاملة : في معظم الدول العربية يكون معدل نمو القوة العاملة اعلي من معدل نمو السكان. وتمثل الكويت , البحرين وعمان الحالات الاستثنائية داخل المنطقة العربية والتي تسبق فيها معدلات نمو التشغيل معدلات نمو القوة العاملة.

ويسجل معدل نمو القوة العاملة داخل المنطقة العربية متوسط 3% مما يعد من اعلي معدلات نمو العمالة في العالم. و لم يواكب هذه الزيادة الكبيرة في نمو القوة العاملة نموا اقتصاديا ملموسا كما سبق ان اشرنا، بل صاحبه نمو هامشي للنتائج الحقيقي والذي لم يسهم بطبيعة الحال في رفع معدل نمو أجمالي الناتج القومي مثلما الحال في شرق آسيا في السبعينات .

و علي العكس ، فإن متوسط النمو الاقتصادي السنوي خلال التسعينات سجل حوالي 3.5%، في حين أن نمو الناتج لكل عامل قدر في المتوسط بـ 0.6% سنويا مع التدهور فى النسبة في كلا من الجزائر، المغرب، اليمن، السعودية، الأردن، والإمارات. بالنسبة للبنان فان النمو الذي حدث يرجع بالأساس إلى عمليات إعادة البناء بعد الحرب الأهلية والتي انخفضت بشكل ملحوظ في منتصف التسعينات. وصاحب هذه التغيرات انخفاض واضح في الأجور الحقيقية في بلدان المنطقة في القطاع الحكومي والعام كما هو الحال في مصر والأردن .

ب) انخفاض معدل استيعاب العمالة في القطاعات الإنتاجية واختلالات هيكلية: يعد انخفاض معدل استيعاب العمالة في القطاعات الإنتاجية من السمات الرئيسية في أسواق العمل العربية. فلقد أدت العديد من السياسات الاقتصادية في المنطقة إلى خفض القدرة الاستيعابية للعمالة في القطاع الزراعي وقدرة استيعابية محدودة للقطاع الصناعي مثلما الحال في مصر، والتي شهدت سياسات استثمارية منحازة للقطاعات الصناعية كثيفة رأس المال في الحضر. ولقد انخفضت قدرة القطاع الزراعي علي استيعاب العمالة من 52.8% في الفترة 1960/1959—1966/1965 إلى 28% في الفترة 2004. وبصفة عامة فان قدرة القطاع الصناعي علي استيعاب العمالة في المنطقة العربية تعد محدودة وتتراوح بين 12-13% نتيجة للاتجاه الي الكثافة الرأسمالية المرتفعة (نصار 2003).

وفي سوريا مثلا تدهورت الأوضاع الاقتصادية في اواخر التسعينات وارتفع معدل البطالة ليصل الي حوالي 20%. ويمثل الشباب السوري اكثر الفئات معاناة من مشكلة البطالة ، حيث يصل معدل البطالة بين الشباب السوري في الفئة العمرية (14 – 24 عاما) الي 42.4% في 1999. و ترتفع نسبة البطالة بالأخص بين خريجي التعليم الثانوي. ومن الملاحظ وجود تشغيل غير كامل في القطاع الحكومي ، ويتركز حوالي 34% من العاملين في القطاع غير الرسمي. وختاما فانه حتى يعالج الاقتصاد السوري مشكلة البطالة تحتاج سوريا الي خلق من 400 الي 500 الف وظيفة سنويا والعمل علي دفع عجلة الإصلاح الاقتصادي والخصخصة، ورفع معدل نمو إجمالي الناتج المحلي لأكثر من 3،4% وهو المعدل الحالي.

و نظرا لما تتمتع به الموارد البشرية في لبنان من كفاءة و مهارات، فقد ساد اقتصاد الخدمات في لبنان، فالقطاعات الخدمية تمتص 56% من العمالة و تمثل 73% من إجمالي الناتج المحلي في 1970. وقد ادي ازدهار القطاع المالي في لبنان إلى تدفق رأس المال الاجنبي مما ساهم في تحقيق مستوي معيشة مرتفع. (نصار 2004)

ولقد كان للحرب الاهلية اثرا مدمرا علي الاقتصاد اللبناني والعمالة اللبنانية نظرا لهجرة العمالة الماهرة والمهنيين إلى الدول الغربية، استراليا و الخليج. وقد ادت هجرة العمالة الماهرة إلى خفض الانتاجية في القطاعات المنتجة. وأدى تقسيم لبنان إلى مناطق: سهل البقاع، جنوب لبنان، المخيمات الفلسطينية، إلى سوء توزيع العمالة وانتشار الوحدات الانتاجية ذات الحجم الصغير و غير الكفاء وقد عاني قطاع التشييد لدرجة كبيرة نظرا لهجرة العمالة منه إلى منطقة الخليج. كما فقد كلا من قطاع الصناعة، النقل، التجارة والصناعات الاستخراجية حوالي 50% من العمالة بهم خلال الفترة (1974-1977). كما فقد قطاع الخدمات 23% من العمالة به وارتفع معدل البطالة إلى 20% في عام 1990/1991.

وفي مصر ونتيجة لمجانية التعليم الجامعي ارتفع الطلب علي التعليم الجامعي وهذا ادي إلى تضخم في عدد العاملين في هذا القطاع و بروز ظاهرة "البطالة المقنعة". ولعبت سياسة "الحد الأدنى للاجور" دورا في انكماش القطاع الرسمي (بالرغم من أهميتها الاجتماعية) واتساع القطاع غير الرسمي .

ج. عدم تكامل السياسات الاقتصادية مع سياسات التشغيل (توليفة غير متكافئة للسياسات): ولقد نجحت سياسات التعليم العالي في مصر في الوفاء بالتزاماتها السياسية و الاجتماعية الا انه بسبب المزيج غير الكفاء بين سياسات التعليم والتدريب وسياسات الاستثمار. (Policy Mix) ولم ينجح التعليم العالي في مصر حتي الان في توفير الموارد البشرية التي يحتاجها سوق العمل وادت سياسة مجانية التعليم العالي تحويل الاعداد القليلة من العاطلين الحاليين الي اعداد اكبر من العاطلين المتعلمين فيما بعد.

ويتضح أثر عدم تكامل السياسات الخاصة بالتعليم والتدريب وسوق العمل مع السياسات الاقتصادية على السياسات الخاصة بالاستثمار منذ الستينات في مصر، إذ أن سياسة الإحلال محل الواردات قامت بتشجيع

الصناعات كثيفة رأس المال، مما ترتب عليه تخفيض التكلفة النسبية لرأس المال بالنسبة لتكلفة العمل. ولقد أدى ذلك إلى انخفاض مرونة الطلب على العمل في القطاعات الصناعية (Abdel Latif,2001).

وبسبب المستويات المواتية للأجور في القطاع العام في مصر ازدادت الرغبة في التعليم العالي بصورة كبيرة، مما أدى إلى زيادة في عرض العمال المتعلمين والراغبين في العمل بالحكومة. وكانت النتيجة هي تضخم عدد الموظفين وظهور ظاهرة البطالة المقنعة. ولم تحل سياسة التزام الدولة مشكلة البطالة حيث لم تتمكن الدولة من الاستمرار فيها ولم يتمكن القطاع الخاص الرسمي تلاحق الأعداد الوافدة في سوق العمل. وكعلاج لهذه الظاهرة، ظهرت سياسة استهدفت زيادة المحتوى المهني في المقررات المدرسية كوسيلة للتوافق مع متطلبات السوق. إلا أن هذه السياسة لم يكن لها أي أثر معنوي. ويكمن السبب الرئيسي في عدم نجاحها في نقص المساندة الشعبية (كحافز) لهذه السياسة وانخفاض مستويات الأجور المتوقعة لخريجي التعليم المهني.

وبالنسبة لسياسة الحد الأدنى للأجور، فعلى الرغم من أهميتها الاجتماعية خاصة في مصر، إلا أنها أدت إلى عدم إمكانية امتصاص العمالة في القطاع الرسمي والتوسع في الاقتصاد غير الرسمي. وكان لابد من رسم هذه السياسة بعناية من خلال أخذ متطلبات العمالة في كل قطاع في الاعتبار.

(د) انخفاض قدرة القطاع الحكومي و القطاع العام على استيعاب العمالة مع الخصخصة : تبنت العديد من الدول العربية برامج الخصخصة و التكيف الهيكلي . فقد بدأت تونس برنامج الإصلاح الاقتصادي منذ عام 1985 لإصلاح المؤسسات المملوكة للقطاع العام و التي كانت تخضع لسيطرة مباشرة من قبل الحكومة . و في قطر و السعودية بدأ برنامج الخصخصة في عام 1984. و قد أسرعت الحكومة المصرية من خطي برنامج الخصخصة و الذي بدأ في منتصف الثمانينات ليشمل مختلف الوحدات الخاضعة للقطاع العام في عام 1991.

وقد بدأت العراق هي الاخرى في تطبيق برنامج الخصخصة في اواخر الثمانينات وقامت الحكومة العراقية بخصخصة بعض المؤسسات الحكومية. وفي الاردن شمل برنامج الخصخصة خطوط الطيران الأردنية الملكية وقطاع الاتصالات السلكي والاسلكي. ومن ثم فان معدلات استيعاب العمالة كانت بالسالب في القطاع الحكومي و العام خلال التسعينات في العديد من الدول العربية (3% في مصر خلال الفترة 1995-2000). بالإضافة إلى ذلك تشير الإحصاءات إلى محدودية قدرة القطاع الخاص الرسمي على استيعاب العمالة و الذي وصل إلى معدلات سالبة في بعض الأحيان (في حالة مصر علي سبيل المثال بلغ 50% خلال التسعينات).

(هـ) تنامي القطاع غير الرسمي نتيجة لمحدودية معدلات استيعاب العمالة للقطاع الرسمي: تنامي حجم القطاع غير الرسمي في السبعينات و ارتفع نصيبه من التشغيل بشكل كبير حيث قام بتوظيف حوالي 61% من القوة العاملة العربية و حوالي 80% في مصر . ويتسم القطاع غير الرسمي بصغر حجم المنشآت والطابع العائلي للإنتاج ورأس المال والاستثمارات الضعيفة والتي عادة ما تعمل خارج الإطار التشريعي وإشراف الدولة. ومع ذلك فان لهذا القطاع دورا هاما في التخفيف من حدة الفقر وخلق فرص عمل لشريحة مهمة من السكان.

ومن ناحية أخرى، فعلى الرغم من أن هذا القطاع يساهم في الإنتاج، فإن الإنتاجية ومستوي الأجور داخل هذا القطاع منخفضة عن القطاع الرسمي، بالإضافة إلى أن العاملين داخل هذا القطاع لا يتمتعوا بأي حماية قانونية أو تأمين اجتماعي أو حماية ضد الحوادث و أمراض العمل. كما أن بعض العاملين في هذا القطاع قد يعملوا بدون أجر أو حتى بأجر و لكن بدون عقود . ونظرا لمحدودية قدرة القطاع الخاص الرسمي علي امتصاص العمالة , فان القطاع غير الرسمي يمثل المصدر الأول لامتصاص الداخلين الجدد في سوق العمل

من الشباب. ويبلغ حجم التشغيل غير الكامل في القطاع غير الرسمي 54% من إجمالي العمالة في القطاع الخاص في 2002 (نصار، 2003).

ويخفي تنامي ظاهرة التشغيل بالقطاع غير المنظم وعجز القطاع المنظم بها عن الاضطلاع بدور أكثر حيوية في امتصاص الطلب الاضافي على العمل وهو طلب ينمو باستمرار وقد يتجاوز قدرة القطاع الخاص على خلق فرص العمل.

(ه) ضعف الارتباط بين التعليم ومتطلبات سوق العمل: وما زال النظام التعليمي في الدول العربية لا يستطيع ان يخرج العمالة المناسبة لاحتياجات سوق العمل. ويرجع ذلك إلى نقص التدريب الفني نظرا لنقص الموارد المالية والبشرية والمالية اللازمة، بالإضافة إلى ارتفاع معدل تسرب المهارات من الاقتصاد الى الخارج . وقد ادي ذلك إلى حدوث اختلالات هيكلية بين العرض والطلب، حيث وصلت معدلات البطالة بين خريجي التعليم الثانوي إلى 70 % و حوالي 18,2% بين خريجي التعليم العالي في مصر في عام 2003. فالنظام التعليمي والتدريب في مصر لا يقدم المهارات اللازمة لسوق العمل حيث أنه بينما يوجد فائض في خريجي الجامعات يوجد أيضا نقص في خريجي التعليم الفني. (Nassar, et al, 2005)

ويشير الجدول (2) في الملحق (1) إلى الوضع التعليمي داخل الدول العربية، فنسبة الأمية ما زالت مرتفعة في مصر والمغرب والسودان، في حين تنخفض النسبة في الكويت وعمان وسوريا. ومن الملاحظ انخفاض نسبة الفتيات من فئة "يقرأ ويكتب" في مصر والمغرب واليمن. وتصل معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي في الدول العربية إلى حوالي 77 % في المتوسط، في حين تنخفض هذه النسبة في المغرب واليمن في 2001/2000 . وترتفع معدلات الالتحاق بالتعليم الثانوي في مصر والبحرين (بالرغم من ارتفاع معدلات الأمية)، في حين تنخفض معدلات الالتحاق بالتعليم الثانوي في سوريا والكويت والمغرب . والأهم من ذلك هو تطور الطلبة في التعليم الجامعي في العلوم والرياضيات والهندسة كنسبة من إجمالي طلبة الجامعة. فبينما ترتفع هذه النسبة في الجزائر تنخفض في مصر والسعودية ولبنان (الجدول رقم 3 في الملحق 1) وينخفض الانفاق العام علي التعليم إلى إجمالي الناتج المحلي في المتوسط في المنطقة العربية بالمقارنة بمنطقة شرق اسيا (والتي تصل فيها هذه النسبة إلى 25 %)، حيث تصل هذه النسبة إلى اقل من 5% في كل الدول العربية تقريبا باستثناء السعودية وتونس (Nassar, 2005)

ومن الملاحظ تراجع مكانة الدول العربية مقارنة بباقي الدول النامية من حيث تكوين رأس المال البشري . فبالنظر إلى نصيب الفرد من سنوات التعليم في الدول العربية نجد ان النور الاسيوية كوريا - تايبان - هونج كونج تتفوق علي الدول العربية في تكوين راس المال البشري باكثر من اربعين عاما. وهناك اختلافات كبيرة في معدل الالتحاق في التعليم بين الدول العربية من نسبة ضئيلة جدا في جيبوتي إلى اكثر من حوالي 27 في الألف في لبنان ، وباستثناء عمان و الامارات فان دول الخليج العربي وخاصة الكويت تتمتع بمركز متقدم بالنسبة لهذا المؤشر بالمقارنة مع باقي الدول العربية، وعلى الرغم من ذلك لم تتمكن دولة عربية واحدة من الوصول إلى مستوى كوريا الجنوبية / إسرائيل / الأرجنتين او حتي إيران وتركيا. ومن الملاحظ وجود تحيز نوعي داخل التعليم العالي لصالح الذكور والطبقات الغنية.

وتحتل لبنان مركز الصدارة من حيث عدد الطلبة في القسم العلمي وفي التعليم العالي بصفة عامة، و تأتي بعدها الاردن بينما تحتل البحرين الصدارة في الخليج العربي ثم يليها الكويت. ويتركز الاهتمام المحوري للنظام التعليمي الاردني منذ الخمسينات علي التعليم الاساسي وانعكس ذلك علي الاهتمام بتوفير عدد كافي من المدارس للقضاء علي الامية. وفي السبعينات ومع انخفاض معدلات الامية بدأت وزارة التعليم الاردني بالاهتمام بربط البرامج

التعليمية باحتياجات الخطط التنموية للدولة. وتمثل ذلك في اجراء اصلاحات رئيسية في القطاع التعليمي من خلال قانون التعليم (القانون رقم 16 لسنة 1964)، حيث امتدت سنوات التعليم الاساسي لتصل إلى 9 سنوات اجبارية تشتمل علي التعليم الفني بالاضافة إلى تقسيم التعليم الثانوي إلى تعليم اكاديمي وتعليم فني وتم انشاء مؤسسات جديدة للتعليم الفني ويتفرع منها تعليم التمريض وادارة الفنادق و مراكز التجارة التدريبية، بالاضافة إلى الكليات الفنية لمواجهة الطلب المتزايد علي هذه التخصصات في دول الخليج. وبالرغم مما سبق فان النظام الاردني مازال يواجه تحديات مهمة تتمثل فيما يلي: النظرة الدونية للتعليم المهني والفني في المجتمع الاردني، عدم قدرة النظام التعليمي الاردني علي تفرخ الكوادر القادرة علي تولي المناصب القيادية. ويساهم النظام التعليمي الاردني في مشاكل سوق العمل حيث تسود البطالة بين العمالة الماهرة جنبا إلى جنب اختناقات في سوق العمل للعمالة غير الماهرة، فحوالي 150 الف وظيفة في قطاع الزراعة والبناء يشغلها مصريون ويمنيون، في حين يترفع العاطلون الأردنيون عن القيام بالأعمال التي يقوم بها المهاجرون. ومن ناحية أخرى يستمر النظام التعليمي في تخريج الايدي العاملة الماهرة التي كانت مطلوبة في وقت سابق في القطاع العام و لدول الخليج) (نصار 2004).

وتسجل كلا من الجزائر وسوريا وتونس أدنى المعدلات من حيث عدد طلبة القسم العلمي، حيث تبلغ النسب بالترتيب 58 % ، 56% و 54% . ومن ناحية اخرى يبلغ عدد الطلبة لكل عضو هيئة التدريس من 18 - 19 طالبا خلال الفترة (1890 - 1985)، وهي نسبة اعلي من تلك الموجودة في الدول المتقدمة والدول الاقل تقدما .

ولعل اهم سمات خريجي التعليم العالي في المنطقة العربية هي نقص المعرفة والقدرات التحليلية والقدرة علي الابتكار. وتكمن مشكلة نظام التعليم العالي في الدول العربية في تذبذب حجم الإنفاق العام ووجود قاعدة مؤسسية غير كفاء . ففي عام 1996 بلغ حجم الانفاق العام على التعليم العالي في الكويت 500 ضعف حجم الانفاق الصومالي و60 ضعف حجم الانفاق التعليم العالي في السودان، وتتبعها باقي دول الخليج (باستثناء عمان) ومن بعدهم لبنان، اما بالنسبة لمصر فان حجم الانفاق على التعليم العالي في مصر يمثل 7/1 من حجم الانفاق التعليم العالي في السعودية (جدول 3-ملحق 1)

#### خامسا: انتقالات العمالة في الدول العربية والهبة الديمجرافية

تعد انتقالات العمالة وسيلة لتخفيف ضغوط سوق العمل بالداخل سواء تم ذلك عن طريق هجرة العمالة إلى الخارج أو استقدام عمالة أجنبية إليه، تبعا لما إذا كانت سوق العمل يعاني فائضا أو نقصا في قوى العمل. ولما كانت الأقطار العربية تتفاوت في هذا الجانب فقد عرفت هذه الأقطار كلا النوعين من الهجرة.

ولقد ارتبطت ظاهرة انتقالات العمالة بالدول العربية بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، فعلى الصعيد الخارجى ارتبطت الهجرة بالفورة التشيدية في دول الخليج في الخمسينات والستينات وازدهرت خلال ارتفاع أسعار البترول في السبعينات. وتأثرت الهجرة على الصعيد المحلى بمعدلات البطالة وتناقص فرص العمل الحقيقية في الدول المرسله للعمالة (اللجنة الاقتصادية الاجتماعية لغربي اسيا، 2004/2005).

ونلاحظ ان انتقالات العمالة في الدول العربية ارتبطت بالمراحل التالية:

#### المرحلة الأولى: الهجرة المتصاعدة: (Khoury,2004)

خلال هذه المرحلة شهدت الدول العربية غير النفطية معدلا مرتفعا للنمو السكاني وبالتالي زيادة القوى العاملة بشكل كبير، حيث أصبح من الطبيعي انتقال هذا الفائض لتغطية نقص العمالة في دول الخليج. وبصفة عامة فلقد كانت منطقة الخليج العربي مركز جذب للقوى العاملة الأجنبية والعربية منذ الأربعينات تقريبا، نظرا لضالة حجم سكانها وسعة إمكاناتها المادية. ولقد كانت الأفواج الأولى من المهاجرين من

فلسطين والتي هاجرت أولاً إلى الكويت خلال الفترة بين 1948 و1950 اثر قيام دولة إسرائيل وشكلت نواة العمالة الماهرة والتخصصية بها في القطاعين الحكومي والخاص. وهاجر العديد من اليمانيين إلى السعودية بحثاً عن فرص أفضل في مجال التجارة والأعمال اليدوية، ثم انضم إليهم عدد قليل من المصريين في البداية سرعان ما تحول إلى تدفق عمالي كبير خاصة في اتجاه العراق اثر اندلاع حربه مع إيران في بداية الثمانينات. وبصفة عامة فان السبعينات هي الفترة التي تعاضمت فيها حركة الهجرة من الجنسيات المختلفة كالسودانيين والسوريين والأردنيين وغيرهم نتيجة للاخذ ببرامج طموحة، اثر ارتفاع اسعار النفط من عام 1973 إلى عام 1982 و شهدت دول الخليج تحركا كثيفا من العمالة العربية التي وصلت إلى 3.14 مليون مهاجر إلى دول الخليج خلال هذه الفترة . (Khoury,2004)

وبصفة عامة اتسمت بعض بلاد المشرق العربي المرسله للعمالة وهي أساسا مصر وسوريا واليمن ولبنان واليمن بقدر كبير من التشابه في أسواق العمل السائدة بها مع وجود بعض التفاوت بينها. فكل هذه الدول من الدول كثيفة السكان والذي كان يتراوح معدل نمو السكان بها بين 2% إلى 3,3% ، ويتميز الهيكل السكاني بها بأنه هيكلي فتي حيث تبلغ معدلات الإعالة بها حوالي 45%. وتميزت معظم القوى العاملة بهذه الدول تميزت بالمستوى المهاري المنخفض، حيث ان النسبة الكبرى من القوى العاملة بها في القطاع الزراعي. ولقد بلغت نسبة العمالة في هذا القطاع إلى إجمالي قوة العمل 65% في اليمن 51% في مصر و49% في سوريا. وعلى الرغم من ان كل هذه الدول شهدت خطط تنمية صناعية واسعة خلال الستينات إلا أن الصناعة التحويلية لم تستقطب إلا قدر ضئيل من العمالة نتيجة لقيامها في ظل حماية جمركية مرتفعة وفن إنتاجي كثيف رأس المال ونظام تسعير جبري للمنتجات الزراعية لتحويل الفائض الزراعي لتمويل القطاع الصناعي مما أدى إلى عوامل طرد قوية للعمالة الزراعية ونزوح السكان من الريف إلى الحضر نتيجة للفروق في مستويات الأجور ومستويات المعيشة بين الريف والحضر(نصار2004). وعلى الرغم من الجهود التنموية في هذه الدول إلا أنه نتيجة لسياسات صناعية كثيفة رأس المال وتكلفة الحروب المختلفة في مصر والأردن وسوريا وعدم مرونة الهيكل الإنتاجي في معظم هذه الدول وتزايد حجم المديونية نتيجة لسيادة خطط تصنيع غير ملائمة للميزة النسبية لقطاعات هذه الدول وزيادة مديونية القطاع العام وارتفاع معدل الطاقة العاطلة حدثت اختناقات واضحة في معظم أسواق العمل بهذه الدول ترتب عليها ارتفاع معدلات البطالة في السبعينات في هذه الدول حيث لم يتمكن قطاع الصناعة التحويلية من زيادة النسبة التي يستوعبها من العمالة ومع انخفاض نسبته في الناتج المحلي الإجمالي. وانخفضت المقدرة الاستيعابية للعمالة في القطاع الزراعي ومما أدى إلى تزايد معدلات الهجرة من الريف إلى الحضر في البداية. ومثلت الهجرة للخارج ونمو القطاع غير المنظم في الحضر آليتين غير منظمتين في استيعاب العمالة الفائضة في هذه الدول. (Shah,2004)

ولقد مرت هجرة العمالة في الأردن بعدة مراحل متميزة بدأت منذ الخمسينات. وكان لحربي 1948 و1967 آثارا واضحة على سوق العمل خلال الفترة 1950 - 1975 ،وانتهاج الحكومة الأردنية سياسة الباب المفتوح مما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة إلى حوالي 25%. ولقد تميزت هذه الفترة بهجرة القوة العاملة الأردنية إلى الدول المتقدمة أساسا مثل ألمانيا الغربية وكندا والولايات المتحدة الأمريكية، واستراليا. كذلك ظهرت خلال هذه الفترة بوادر هجرة العمالة الأردنية إلى دول الخليج والتي ازدهرت بحيث تحول الأردن من دولة تتميز بوفرة العمالة بها إلى دولة تعاني من عجز في العمالة في بعض التخصصات، الأمر الذي جعل الأردن دولة مصدرة و مستوردة للعمالة في آن واحد.

ولقد شاهدنا نمطا مشابها لانتقالات العمالة في اليمن حيث تباينت تقديرات الإحصاءات الخاصة بالهجرات اليمانية، إلا أنها اتفقت على أن ظاهرة هجرة العمالة ازدهرت أساسا في أعقاب 1973. و ارتفاع أسعار البترول، بحيث تم تقدير اليمانيين العاملين بالخارج بحوالي (20%) من سكان اليمن الشمالي في 1975 ، وقدر أن 40% من قوة العمل الريفية تأثرت بحركات الهجرة . هذا و لقد بلغ عدد المغتربين اليمانيين بالخارج

بموجب تعداد 1986 فى الجمهورية العربية اليمنية (سابقا) ، وتعداد 1988 فى جمهورية اليمن الديمقراطية الشعبية (سابقا) حوالى 1406000 مغترب (نصار،2004). ويمثل هؤلاء المغتربون حوالى 12% من جملة سكان اليمن فى 1991. وتوضح الإحصاءات أن أكثر من 82% من المهاجرين اليمنيين يعيشون فى المنطقة العربية ويتركز حوالى 77% منهم فى المملكة العربية السعودية.

كذلك شاهدت هجرة العمالة المصرية مراحل عديدة بدأت بفترة تقييد لها منذ منتصف الخمسينات وحتى 1967 تليها فترة سماح للهجرة مع محاولات تنظيمها خلال الفترة 1967 حتى بداية السبعينات. وقامت مصر خلال هذه الفترة بالتصديق على اتفاقية انتقال الأيدي العاملة المبرمة فى إطار جامعة الدول العربية. كما عقدت عدد من الاتفاقات الثنائية، وظهرت خلال هذه الفترة العديد من عوامل الطرد والجذب أهمها الزيادة التدريجية لعائدات النفط فى الدول البترولية والوضع الاقتصادى الحرج فى مصر أثر حرب 1967 (نصار،2004) أما المرحلة الثالثة والممتدة منذ 1974 وحتى الآن فقد زللت خلالها القيود الموضوعه على الهجرة. وشهدت فترة السبعينات ارتفاعا واضحا فى اسعار البترول كعامل جذب هام للعمالة المصرية.

وتعد ظاهرة الهجرة اللبنانية من الظواهر القديمة نسبيا فى المجتمع اللبناني إذا ما قورنت ببقية الدول المرسله للعمالة فلقد بدأت الهجرة اللبنانية منذ أواسط القرن الماضى حتى اندلاع الحرب العالمية الأولى فى اتجاه الولايات المتحدة الأمريكية وكندا استراليا وغرب أفريقيا . وبعد الحرب العالمية الأولى اتجهت الهجرة اللبنانية نحو بلدان أفريقيا العربية وأمريكا اللاتينية. وصاحب بدء الاكتشافات النفطية فى المنطقة العربية خلال الأربعينات تحول فى هجرة اللبنانيين تجاه الدول النفطية الخليجية ولا سيما الكويت والسعودية، وشهدت الخمسينات استمرار الهجرة اللبنانية إلى أفريقيا إضافة إلى تجدد الهجرة إلى استراليا، و استعادت الهجرة إلى الولايات المتحدة الأمريكية أهميتها فى بداية الستينات.

ولقد كان لارتفاع أسعار البترول أربع مرات فى السبعينات السبب فى زيادة الهجرة اللبنانية لدول الخليج. ولقد ساهم هذا العامل الخارجى بالإضافة إلى عوامل داخلية طارده (الحرب الأهلية اللبنانية) فى زيادة الهجرة اللبنانية إلى الخارج و كذلك إلى دول الخليج على وجه الخصوص. ولقد أخذت معظم تيارات الهجرة اللبنانية طابع الهجرة المؤقتة فى مراحلها الأولى، ثم تحولت هذه الهجرة مع الزمن إلى هجرة دائمة أو شبه دائمة. حيث أن أكثر من نصف إجمالى عدد أفراد الجالية اللبنانية تعود هجرتهم إلى ما قبل عام 1975، مما يعنى أن جيلا جديدا من اللبنانيين قد نشأ فى الخارج وأصبح مندمجا فى الخارج ومن الصعب عودته للاندماج فى سوق العمل اللبنانى. ولقد تم ظهور جاليات متعددة فى لبنان بعد العودة فى الثمانينات من متعددى الجنسيات وكانت هى أول من هاجر مرة ثانية مع الأزمة الاقتصادية والانكماش الاقتصادى فى النصف الأخير من التسعينات. (Khoury,2004)

المرحلة الثانية: تراجع النمو الاقتصادى و الهجرة (العمالة) العائدة: نتيجة لتراجع عوائد النفط العربى والتي انخفضت إلى 92 مليار دولار عام 1985، كان لابد للدول المنتجة للبترول أن تعيد تقييم سياساتها الاقتصادية وخططها الاستثمارية وبرامج الانفاق العام، هذا بجانب السماح إلى عدد محدود من العمالة العربية عالية المهارة بالدخول فى أسواق عمل هذه الدول. لقد بدأ عهد جديد بتطبيق قيود أكثر تشددا وذلك من أجل تخفيض عدد المشروعات وكذلك فرص العمل منذ منتصف الثمانينات. ولقد أوضحت بعض الدراسات ان صافى حركة المغادرين والقادمين الأردنيين استمر موجبا طوال الثمانينات الا فى 1981،1985 و 1990 وهى سنوات انخفاض أسعار البترول وأزمة الخليج الثانية. وبعد حرب الخليج الثانية تذبذبت حركة الهجرة من الاردن تذبذبا واضحا إلا أنه مع الانكماش الاقتصادى الذى حدث فى نهاية التسعينات شاهدت الهجرة الأردنية بعض الازدهار. ولقد بدأت حركة الهجرة العائدة فى اليمن أيضا منذ منتصف الثمانينات وليس فقط للأسباب

السابقة ولكن أيضا مع اتخاذ حكومة المملكة العربية السعودية إجراءات عديدة لتضييق فرص العمل أمام العمالة اليمنية المهاجرة إليها، وعلى إثر ذلك بدأت العمالة اليمنية في العودة . ولقد أظهرت نتائج التعداد العام للمساكن والسكان لعام 1986 أن عدد المغتربين العائدين مقارنة قد وصل إلى 66.801 مغتربا. وتفاقت أزمة عودة العمالة اليمنية اعتبارا من أغسطس 1990 أثر أزمة الخليج وتصاعد الاضطرابات السياسية في منطقة القرن الأفريقي وعودة المهاجرين اليمنيين من الصومال وجيبوتي وإريتريا وأثيوبيا، وكذلك أثر قرار الحكومة السعودية في بداية عام 1990 بتطبيق شروط العمل المنطبقة على كل الأجانب على المهاجرين اليمنيين كذلك. ولقد بدأ معظم اليمنيين في مغادرة السعودية وذلك منذ مطالبة السعودية لهم بتوفير تصريح للإقامة بها منذ منتصف أغسطس، 1990 مع ملاحظة أن السلطات السعودية قد عملت على تسهيل إقامة أصحاب المهارات والخبرات من اليمنيين. أما خلال التسعينات فكافة التقديرات تشير إلى تراجع واضح في حركة الهجرة الخارجية عن التسعينات مع ملاحظة بعض الازدهار فيها في نهاية التسعينات. وبدأت حركة الهجرة المصرية في التراجع منذ منتصف الثمانينات عندما انخفض الرصيد الخارجى للعمالة المصرية فى الخارج لأول مرة فى 1985، ثم انخفض بشدة اثر أحداث الخليج الثانية ثم ارتفعت حركة الهجرة بعض الشيء خلال النصف الأخير من التسعينات.

و بصفة عامة فبدراسة ظاهرة الهجرة فى التسعينات نلاحظ وجود تراجع واضح فيها كآلية من آليات استيعاب العمالة المحلية، ويرجع السبب فى ذلك الى:

أ-واجهت دول الخليج مجموعة من التحديات أثرت على امكانية استيعابها للعمالة الوافدة. فلقد كان لانحسار الفورة النفطية وتراجع أسعار البترول أثرا بالغا فى ظهور الهجرة العائدة والتي تسارعت إثر ظروف حرب الخليج الثانية و استكمال إقامة البنية الأساسية والمرافق العامة والمنشآت الصناعية والتجارة فى دول الخليج وعملية إحلال العاملة العربية بحيث أوضحت الإحصاءات الحديثة أن العمال المهاجرون والعرب والذين كانوا يشكلون نسبة 70% من مجموع العمال الوافدين فى دول الخليج فى منتصف السبعينات انحصروا إلى أقل من مجموع العمال الوافدين فى دول الخليج فى منتصف السبعينات.(Shah,2004) ومما لاشك فيه أن تراجع أسعار النفط فى شهرى نوفمبر وديسمبر 1998 إلى أدنى مستوى لها خلال عشرين عاما أو ما يزيد، قد دق ناقوس الخطر فى هذه الدول مرة أخرى وأدى إلى إعادة تقييم وترتيب أولويات الإنفاق الحكومى على البرامج والمشاريع فى جميع القطاعات للحد من الزيادة المتراكمة فى الدين الحكومى فى عجز الميزانية والحد من فرص التوظيف.

ولقد تراجع معدل النمو السنوى للنتاج المحلى الإجمالى الحقيقى إلى حوالى 2.5% خلال الفترة من 1993-1997 مقارنة بـ9% فى نهاية الثمانينات مما أثر على امكانات النمو والتشغيل. وفى نفس الوقت الذى شهدت تلك الدول تراجعا فى معدل النمو ارتفعت نسبة النفقات العامة إلى الناتج المحلى الإجمالى. ولجأت معظم دول الخليج إلى الاقتراض الخارجى لمواجهة العجز فى الميزانية وفى ميزان المدفوعات والذى تراوح بين 3% و 5% فى 1996. وترتب على كل هذه العوامل انخفاض الإنفاق الاستثمارى من حوالى 20%-25% فى النصف الأول من الثمانينات إلى 7%-100% فى النصف الأول من التسعينات، مما أثر على حجم فرص العمل المتولدة فى هذه الدول و الطلب على العمالة المهاجرة (Khouri, 2004).

ب-ولقد انعكست كل التغييرات السابقة على سوق العمل فى هذه الدول وعلى وجه الخصوص بالنسبة للاستخدام الحكومى والذى ضاقت فيه فرص العمل عن الأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات وحملة المؤهلات فوق المتوسطة ، وظهرت فيه البطالة المقنعة نتيجة لضغط الإنفاق الحكومى والعمل على خفض بند الأجور فيه. وظهرت أيضا البطالة السافرة بين حملة الشهادات الجامعية فى هذه الدول. وأشارت بعض

التقديرات إلى ارتفاعها إلى معدلات تفوق الـ 14% في المتوسط داخل هذه الدول ، في حين لا تظهر البيانات الرسمية لهذه الدول معدلات أكثر من 5% للبحرين، و 1.6% في الكويت، و 1% للإمارات. ويرجع التمدد في هذه الأرقام إلى اختفاء ظاهرة البطالة السافرة من خلال البطالة المقنعة (ERF,2004)

ج- وفي ظل الحجم النسبي الكبير للقوة العاملة بهذه الدول بسبب التركيب العمري الشاب للسكان في هذه الدول وانخفاض الوزن النسبي لقوة العمل الوطنية إلى حجم العمالة الكلي، وعلى وجه الخصوص في القطاع الخاص ، حيث لا تزيد عن 20% من قوة العمل الكلية في الكويت والإمارات وقطر والبحرين والفائض من العمالة في فئات الكتبة والعمالة غير الماهرة ونصف الماهرة والحاصلين على تعليم ثانوي فأكثر وفي الدارسين في مجال الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، فإن معظم دول الخليج أخذت حالياً بتحديد نسب العمالة الوافدة إلى إجمالي العاملين بكل مشروع وتحديد حجم الوافدين من كل جنسية. وقد بدأت السعودية في وضع ضوابط لترشيد الاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية في منتصف عام 1995، كما بدأت في تنفيذ سياسة إحلال العمالة الوطنية محل الأجنبية. ولقد انعكست هذه السياسة على استقدام العمالة العربية، فعلى سبيل المثال ترتب على عدم إصدار تأشيرات عمل للمصريين وانخفاض عدد المصريين العاملين بالمملكة العربية السعودية من 900 ألف عامل مصري عام 1995 إلى 669.534 ألف مصري بنهاية عام 1997 . ويرجع السبب في ذلك إلى ترشيد الاستعانة بالعمالة الأجنبية منذ عام 1995 وإحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافدة وتحديد بعض المهن التي يقتصر شغلها على السعوديين ولا يسمح بتجديد إقامة من يشغلها من الأجانب بالإضافة تعرض كثير من المؤسسات التي تعمل بالمملكة لأزمات اقتصادية وتوقف أعمالها في مجال التشييد والبناء والمقولات. كذلك بدأت الحكومة الكويتية منذ عام 1995 في تنفيذ الخطة القومية لإعادة هيكلة التركيب السكاني وذلك بالعمل على ألا يزيد عدد الأجانب في الكويت وهو ما سيؤدي إلى تناقص مستوى جاليات عديدة كالجالية المصرية. وتعمل الحكومة القطرية أيضاً على اتباع سياسة تقطير الوظائف في إطار الإصلاح الاقتصادي. ولقد بدأ بالفعل تقليص أعداد العمالة الوافدة في كافة الوزارات والمصالح الحكومية بما نسبته 10% كما تتبع الحد من تعيينات العمالة الوافدة في معظم الوظائف الإدارية والإشرافية عملاً على استيعاب العمالة القطرية

ح- تلعب العوامل السياسية دوراً هاماً في تحديد انتقالات العمالة أو الحد منها . ومن أهم تلك العوامل حرب الخليج الأولى والثانية وتأثيرها على انتقالات العمالة إلى الخليج في المنطقة وانتقلت العمالة غير الماهرة إلى إسرائيل والتي تأثرت بتدهور الأوضاع الأمنية وزيادة الحواجز والعوائق أمام حركة العمالة الفلسطينية منذ قيام الانتفاضة، مما أثر على تدفق العمالة الفلسطينية إلى إسرائيل والاستعاضة عنهم بالعمالة القادمة من روسيا وشرق أوروبا من خلال برامج التدريب. ومن ثم ازدادت مشكلة البطالة داخل غزة والضفة الغربية في وتعرض إسرائيل حصاراً اقتصادياً على الأراضي الفلسطينية منذ 2000. وتم تقييد حركة العمالة الفلسطينية وتدمير الأراضي الزراعية، ومنع الفلاحين من الوصول إلى أراضيهم ومنع وصول المواد الخام والمدخلات اللازمة إلى المصانع الفلسطينية، مما أدى إلى زيادة عدد عاطلين من 170 ألف عاطل في يونيو 2000 إلى 316 ألف عاملاً في الربع الأخير من 2000، وارتفع معدل البطالة من 8،8% إلى 39،7% في 2000. ومن ناحية أخرى فقد فقد حوالي 130 ألف فلسطيني وظائفهم داخل إسرائيل، بالإضافة إلى عشرات الآلاف الذين فقدوا وظائفهم داخل الأراضي الفلسطينية. ولقد وصل وضع سوق العمل الفلسطيني إلى أسوأ حالاته منذ بداية الاحتلال الإسرائيلي في 1967.

د- ولقد واجهت العمالة العربية منافسة قوية من جانب العمالة الآسيوية منذ الثمانينات حيث توسعت المشاريع التي تتبع أسلوب " المفتاح في اليد" في الدول الخليجية في استقدام المقاولات الكورية أو الباكستانية التي تجلب معها عمالاً لأجل محدد، ينتهي مع انتهاء المشروع، فيقيمون في تجمعات سكنية معزولة، تكلفتهم

الاقتصادية محددة. ولقد شملت هذه الهجرة أيضا عمال الخدمات و الخادمت من تايلاند والفلبين وسريلانكا وبنجلادش والهند وباكستان والتي اعتمد عليهم اعتمادا كاملا في هذا المجال بدون منافسة من الدول العربية. وجاءت أحداث الخليج في بداية التسعينات لتزيد وقع العودة من العمالة العربية، فإلى جانب عودة العمال المصريين بأعداد كبيرة من العراق، وفد على الأردن حوالي 300 ألف مواطن من الكويت، واستقبل اليمن حوالي 830 ألفا من المهاجرين العائدين، نصفهم من المملكة العربية السعودية وارتفعت معدلات البطالة في كل الدول المصدرة للعمالة وعلى وجه الخصوص الأردن واليمن ومصر إلى مستويات كبيرة.

اما بالنسبة للدول المرسله للعمالة فبصفة عامة يمكن القول أن الآثار السلبية لانتقالات العمالة والمتمثلة في نقص العمالة الماهرة في أسواق العمل المحلية إثر الهجرة ، وما أدى إليه من خفض الانتاجية في القطاعات التي هاجر منها العمال وارتفاع مستويات الأجور في تلك القطاعات والضغوط التضخمية المترتبة على زيادة تحويلات العمالة المهاجرة واتجاه الإنفاق لهذه التحويلات إلى مجال العقارات في الشقق السكنية وليس في مجال مشاريع الاقتصادية فاقت الآثار الإيجابية لهجرة العمالة في هذه الدول والتي تمثلت في الحد من ارتفاع معدل البطالة والحصول على مصدر للعمالة الأجنبية.(Mghari,2004) أما الآثار السالبة للعودة سواء الاختيارية في منتصف الثمانينات أو القسرية إبان حرب الخليج الثانية، فلقد أدت إلى عدة مشاكل اقتصادية واجتماعية عديدة تفاقمت مع التطورات الاقتصادية المعاصرة التي يعيشها الوطن العربي وفي النهاية لم تؤدي حركة هجرة العمالة الى تحسن للأوضاع الاقتصادية للدول المرسله للعمالة على المستوى الكلي وان كانت ساهمت في رفع مستوى المعيشة على المستوى الفردي وتحقيق نوع غير مخطط من التكامل الاقتصادي العربي (Nassar,et al 2003).

وعلى الرغم مما سبق فلقد أصبحت تحويلات المهاجرين عاملا مؤثرا في الاقتصاد الكلي لبلدان الإرسال والاستقبال على السواء. فقد بلغت تحويلات المهاجرين العرب إلى بلدانهم خلال الفترة 75-1994 ما قيمته 146 بليون دولار. في حين أن المجموع التراكمي لعمليات ثمانية صناديق تنمية عربية خلال نفس الفترة كان 23.9 بليون ومثلت قيمة هذه التحويلات أهمية كبيرة بالنسبة للواردات إذا بلغت في أقصاها 54.8% من قيمة واردات الأردن و68.5% من واردات مصر و41.2% من واردات المغرب. وكذا الأمر بالنسبة للبلدان الآسيوية( بلغت قيمة التحويلات للهند وباكستان وسريلانكا وبنجلاديش 8.2 بليون دولار عام 1994) كما أن حجم هذه التحويلات أصبح مهما لبلدان الاستقبال العربية إذا تراوحت قيمتها خاصة خلال الفترة 91-1994 ما بين 16 و18.5 بليون دولار سنويا. (فارس، 2003).

وتعد التحويلات من أهم الآثار الاقتصادية لهجرة العمالة في كافة الدول المرسله للعمالة، ولقد بلغت نسبة تحويلات العاملين إلى الناتج المحلي الإجمالي أقصاها في عام 1976 في الاردن (32.25%) ثم بدأت في التراجع حتى عام 1980، حيث بلغت 24%، ثم ارتفعت مرة أخرى في عام 1981 إلى 29.28% اثر الارتفاع الثاني في سعر البترول وبلغت اقصاها في عام 1984 (31.67%)، إلا أنها تراجعت بشدة مع ظهور الاثر الركودي في الدول الخليجية اثر انخفاض أسعار البترول بحيث وصلت في 1987 ومن 23% إلى الناتج القومي الإجمالي في 1981 إلى 19.7% في 1988 (18.83%) فقط وبلغ معدلها 20% في 1999(نصار 2003)

المرحلة الثالثة: الهجرة كحل للوافدين على سوق العمل في ظل الهبة الديمجرافية  
(العلاقة بين الهبة الديمجرافية والهجرة):

ومع ارتفاع اسعار البترول وتحسن الظروف الاقتصادية للدول الخليجية مع ازدياد معدلات الهجرة الى دول الاوروبية وامريكا وكندا اصبحت الهجرة احد المجالات المفتوحة لاستيعاب الزيادة في الداخلين في القوة العاملة مع التغيرات في التركيب العمري.

الا انه بصفة عامة حاليا، فإن البلاد العربية الخليجية الآن في محاولة لإيجاد توازن أفضل بين السكان والوافدين من حيث انخفاض عددهم وتغير تكوينهم، فالصناعات القائمة حاليا في هذه المنطقة وخصوصا البتروكيميائية، تتميز بكثافة رأسمالية مرتفعة ولا تحتاج إلى نفس الحجم من العمالة كالصناعات التشييدية أثناء الثورة النفطية، وذلك بالإضافة إلى استخدام التقنيات الحديثة في قطاع الخدمات والتي تحد من استخدام العمالة وانتشار العمالة الآسيوية في كثير من المجالات كأعمال الصيانة (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا، 2005/2004). وعلى الرغم من ان النفط لم يكن هو المولد الوحيد للهجرة فلقد حددت عوائده كثافة الهجرة ومما لا شك به ان هناك طفرة في الهجرة مع الزيادات الكبيرة في اسعار النفط في السنوات الاخيرة. الا انه من الجدير الذكر ان فرص الهجرة إلى البلدان العربية اصبحت اكثر انتقائية لاتجاه هذه البلدان إلى الاقتصاديات الجديدة في ميادين الاتصالات والمعلومات من سمات العولمة وتزايد الحاجة إلى مهارات رفيعة وغالبا مالا تتوفر في الدول العربية ويتم استجلابها من الخارج. (Mghari, 2004) ولقد اتبعت دول شمال البحر الابيض المتوسط والولايات المتحدة وكندا سياسية الانتقائية في اختيار المهاجرين من الدول العربية وغيرها مما يؤثر على فرص الهجرة الى تلك الدول ايضا.

كذلك فان العولمة ادت الى ظهور أشكال جديدة متميزة للهجرة، ومن هذه الأشكال الهجرة دون مغادرة البلدان الأصلية حيث تعتمد بعض الشركات إلى استخدام قوة عاملة محلية في مناخ يحاكي مناخ العمل والحياة في بلدان الاستقبال. وتعتمد في ذلك على وسائل الاتصال كما هو الحال في الهند. ومن ناحية أخرى فإن تعاظم دور الشركات المتعددة الجنسية جعل فئة من العاملين يأخذ طابعا ثقافيا متميزا يتسع لجميع البلدان التي تنشط فيها تلك الشركات. ويخضع هؤلاء العاملون لنظم مختلفة وينفصلون تدريجيا عن مجتمعاتهم، كما أن تنقلهم بين البلدان تحدده شركاتهم وليس قوانين الهجرة. وقد يكون دور هذه الشركات المتعددة الجنسية في الهجرة في بعض البلدان العربية أكبر من دورها في مناطق العالم الأخرى نتيجة لظاهرة عولمة الدول العربية وسيطرة تلك الشركات على حركة التجارة والنقل والتمويل ونتاج النفط. وتعد المنطقة العربية منطقة خصبة للهجرة المصاحبة لتجارة الخدمات في إطار منظمة التجارة العالمية. وذلك نتيجة لوجود العديد من وكلاء الشركات والفنيين والخبراء لشركات مرتبطة بتجارة الخدمات. و يصبح هؤلاء خارج اطار قوانين الهجرة المحلية وتحكمهم أطر أخرى خارج نطاق حكومات بلدان الاستقبال ونظمها.

وعلى الرغم من تحسن الظروف الاقتصادية لدول الخليج وزيادة اسعار البترول والطفرة في تيارات الهجرة الا ان التغيرات الحديثة في تيارات الهجرة وخصائصها يجعلنا لا يمكن التعويل عليها الا في ظل سياسات واعدة لسوق العمل مع الاخذ بسياسات تعظيم الاستفادة من الهبة الديمجرافية

**سادسا: السياسات الازمة لتعظيم الاستفادة من الهبة الديمجرافية وتهينة القوة العاملة للاحتياجات السوق المحلي والخارجي**

لامكانية الاستفادة العظمى من الهبة الديمجرافية وتحقيق سوق عمل مرن يخدم الطلب في الداخل والخارج فانه يجب الاخذ بالسياسات التالية:

**1- سياسات للإسراع بالتحول الديموجرافي، والوصول إلى فترة "الهبة الديموجرافية":** (Bloom & Canning, 1999)

### 1-أ- السياسات الصحية

ينبغي أن تركز السياسات الصحية على كل من الخدمات الصحية الوقائية والأساسية، إذ تؤدي هذه الخدمات دوراً مهماً في الإسراع بعملية التحول الديموجرافي من خلال:

- خفض احتمالات وفيات الأطفال. وهو ما يحفز الآباء على إنجاب عدد أقل من الأطفال، يستثمرون فيهم قدر أكبر من الموارد.
- توفير خدمات الصحة الإنجابية، التي تساعد الآباء على تكوين أسر أصغر حجماً. ويقرر تقرير السكان في العالم لعام 2004 أن الاستثمار الحالي في تحسين خدمات الصحة الإنجابية يمكنه أن يسرع بالوصول إلى الهبة الديموجرافية (UNFPA, 2004).

### 1-ب- سياسات التعليم:

يلعب التعليم دوراً أساسياً في توفير فرص عمل أفضل، ويعد محو الأمية ورفع معدلات القراءة والكتابة من أهم الخطوات اللازمة لتحقيق ذلك، وعلى مستوى التعليم الثانوي تظهر الحاجة إلى تقديم التكنولوجيا المتطورة والمهارات العالية. كما يجب ربط البرامج التدريبية المختلفة باحتياجات سوق العمل. وتعاني الدول العربية من معدلات مرتفعة للبطالة، وبالرغم من ظهور العديد من القطاعات الواعدة التي قد تعد مصدراً كبيراً للتشغيل مثل: التمويل والتأمينات والفنادق والسياحة والاتصالات، إلا أن العديد من المسوح والإحصاءات في الدول العربية تشير إلى النقص الشديد في المهارات التي تحتاجها هذه القطاعات بين العاطلين في سوق العمل العربي. ومن ثم تبرز أهمية التنسيق بين السياسات التعليمية والتدريبية لإكساب الشباب هذه المهارات. ونلاحظ تناقص العائد للتعليم الجامعي (عائد خاص مرتفع، وعائد اجتماعي منخفض)، مما يشير إلى أن الانفاق في الدول العربية ينحاز إلى القلة الغنية على حساب الأغلبية التي تعاني من الأمية أو تظل محصورة في التعليم الثانوي دون أن يكون هناك طلب موازي عليها. وجدير بالذكر أن الاستثمارات في الدول العربية في قطاع التعليم تحتاج إلى مراجعة بحيث يصبح المعيار هو الكيف والجودة وليس الكم، فالخريجين من مختلف المراحل يعانون من نقص شديد في المهارات والتي يحتاجها سوق العمل الداخلي والخارجي. ويعاني قطاع التعليم من نقص في المدخلات المالية والمادية والبشرية، وهذا يتطلب بدوره إعادة توزيع الاستثمارات في قطاع التعليم، زيادة الموارد للتعليم العالي، تبني أنماط جديدة من التعليم مثل التعليم المزدوج، التعليم المرتبط بالسوق، بالإضافة إلى رفع مهارات والقدرات الإبداعية لدى الخريجين. وهناك العديد من التدخلات المطلوبة في هذا المجال مثل:

#### - النظام المزدوج: ربط المدرسة بسوق العمل:

يربط النظام المزدوج بين التعليم والعمل. وينقسم التدريب المهني بين التدريب العام في المدرسة والتدريب المتخصص في الشركة أو المؤسسة بعد ذلك. ويعد النظام المزدوج من أنجح الأنظمة التعليمية التي تمكن الطالب من الانتقال بسهولة من المدرسة إلى سوق العمل والتغلب على مشكلة التعليم النظري أو الأنظمة التدريبية البالية. ويعد النموذج الألماني للتعليم المزدوج من أنجح الأمثلة، حيث تبلغ نسبة بطالة الشباب إلى بطالة الكبار واحد إلى واحد على عكس الكثير من الدول التي تصل فيها معدلات البطالة بين الشباب من ضعف إلى خمس مرات معدل البطالة بين الكبار. وتزداد أهمية مشاركة أصحاب العمل والشركات واتحادات العمال في وضع المناهج للمتدربين حتى يتحقق التناغم بين المناهج التعليمية واحتياجات سوق العمل. وتثور العديد من التساؤلات حول مدى إمكانية تكرار التجربة الألمانية في دول أخرى والتي تعمل

في اطار مؤسسي مختلف ، فبالرغم من أن مصر والعديد من الدول العربية قد حاولوا تطبيق نظام التعليم المزدوج، الا ان التجربة لم تحقق نجاحا كبيرا نظرا للقيم الاجتماعية السائدة (Nassar, 2003) .

- برامج تدريبية لتحقيق مرونة اكبر للعمالة لتكون اقدر علي التجاوب مع التغيرات التكنولوجية التي قد تتطلب الانتقال بين القطاعات:

- **البرامج المرتبطة بالمشكلات:** حيث يكون التدريب مرتبط بمستقبل النمو الاقتصادي في الدولة فمثلا: يكون التدريب في القطاعات والمهن الواعدة مثل : التمويل – الخدمات – أعمال التأمين البنكي صغيرة الحجم.
- **برامج التشغيل بالتدريب والجامعات :** تزداد أهمية التنسيق بين برامج التدريب و التشغيل والسياسات التعليمية، بالإضافة الي أهمية التنسيق بين المجالس التدريبية الاقليمية والقطاعات الخدمية والاقتصادية والمنتجة، اتحادات العمال ومقدمي التدريب من اجل تقديم البرامج التدريبية بما يتناسب مع حاجات سوق العمل. وهذا يتطلب بدوره القيام بتقديرات حقيقية لطبيعة سوق العمل علي المستويات الإقليمية والمحلية، بالإضافة الي ضرورة تقديم برامج تدريبية لتغطية الاحتياجات المستقبلية مثل التكنولوجيا المتقدمة والصناعات الخدمية. وسوف يؤدي الارتباط بين احتياجات سوق العمل ونوعية التدريب الي زيادة ترشيد الطلب علي التدريب.
- **التدريب المرتبط بالإنتاجية:** يحتاج رفع الإنتاجية إلي القيام بنماذج تدريبية إبداعية، وهذا يتطلب توفير الإطار المؤسسي الملائم لتشجيع المكون الإبداعي والإنتاجي في التدريب.
- **خلق الروابط التدريبية مع التعليم الجامعي:** ويعد هذا أمرا هاما لإكساب التدريب القبول الاجتماعي .
- **توفير برامج مرنة تسهل من عملية تغيير المهن،** ففي ظل العولمة وزيادة دور القطاع الخاص تبرز أهمية مرونة المناهج التدريبية من اجل تسيير حرية حركة العمالة وانتقالها بين القطاعات المختلفة وإكسابهم المهارات المختلفة حسب وظائفهم.
- **تدريب التشغيل الذاتي:** ويكمن توفير هذا النوع من التدريب عن طريق خلق الروابط مع الجمعيات الأهلية والمجالس التدريبية الاقليمية والبنوك المحلية من أجل تقديم الائتمان والإرشاد اللازم للمنظمين الشباب والخريجين. ويجب تقديم مفهوم التشغيل الذاتي في التعليم الابتدائي والثانوي لتحسين السياق الثقافي للتشغيل الذاتي في المنطقة العربية.
- **تدريب ما قبل التوظيف:** ويتعين علي المؤسسات التدريبية أن تقدم إطارا جديدا من المؤهلات وفقا للمعايير التدريبية للصناعات وهذا النوع يكون التدريب فيه للداخلين الجدد بغرض رفع كفاءات العاملين. ويجب ربط هذا النوع من التدريب بتحديد و تعريف المهارات الواجب توافرها من اجل خلق فرص العمل للمتدربين (Nassar,2003)

### 1-ج- سياسات تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة :

تشمل هذه السياسات، توفير مزيد من فرص العمل، والقضاء على أي ممارسات تمييزية لغير صالح النساء في التعليم أو التوظيف. وذلك بهدف زيادة قوة العمل المتاحة، من خلال زيادة معدل مساهمة الإناث في قوة العمل. كما يكون لهذه السياسات أثر مماثل لارتفاع المستوى التعليمي، من حيث أنها تؤدي إلى ارتفاع نفقة الفرصة البديلة لإنجاب طفل إضافي.

ولقد اهتمت معظم الدول العربية بهذه السياسات الا انه على الرغم من ذلك مازال هناك تحديات تمثلت في:(اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، الأمم المتحدة(2005)

- ضرورة العمل على تحديث الانظمة التعليمية ومحتويات الدراسة، بحيث تستجيب للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية السريعة التي يمر بها العالم.
- الحاجة للتوسع الأفقي للتعليم، حيث أنه استثناء البلدان الخليجية قليلة السكان (الكويت، قطر، البحرين، الإمارات وعمان)، فان الدول كثيفة السكان كمصر في حاجة مستمرة الى زيادة مستمرة في الأبنية المدرسية وتجهيزاتها وفي اعداد القائمين بالعملية التعليمية. ومما لاشك به فان تحديات النمو السكاني والتغيرات الديمجرافية تعد أحد أهم التحديات أمام التوسع الأفقي للتعليم في دول عديدة كالسعودية وسوريا والأردن ومصر.
- في الدول كثيفة السكان والتي قامت بسياسات إصلاح هيكلية عانى قطاع التعليم من سياسات خفض الانفاق العام. ولقد تم ترجمة ذلك في نسب متدنية لمؤشرات تقديم الخدمة التعليمية حيث بلغت نسبة معلم/ تلميذ 1:9 في لبنان على سبيل المثال في حين أنها 1:15 على المستوى العالمي. وبالإضافة الى ذلك يعاني قطاع التعليم من اختلالات واضحة في نمط الانفاق، فعلى سبيل المثال 82% من الانفاق العام في لبنان يستخدم لتغطية المهيا مما يترك موارد محدودة للاستثمارات الجديدة. ومن أهم مظاهر التحديات المالية الاختلال في توزيع الانفاق التعليمي بين المرحلة الأساسية والمرحلة الجامعية وكذلك بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية، حيث يتميز الانفاق على التعليم بكونه متميزا لصالح المناطق الحضرية والتعليم الجامعي على حساب المناطق الريفية والتعليم الأساسي. وعلى الرغم من ان مصر قد حققت تقدما واضحا في معدلات إحاق البنات في التعليم من 26% في 1960 الى 66% في 2000، الا انه مع ارتفاع تكلفة التعليم الأساسي بنسبة 70% للانفاق العائلي على التعليم خلال الفترة 96/95-2000/99 و19.6% للتعليم والثانوي و18% للتعلم الجامعي كانت الفتاة أول من تترك المدرسة عند ضيق الموارد نتيجة للتقاليد المجتمعية السائدة بحيث بلغت نسبة الامية في مصر 31.3% بين المصريين في عام 2000.
- سيادة التفاوتات بين الجنسين في معظم الدول العربية :

فعلى الرغم من التقدم الملحوظ في تعزيز المساواة بين الاناث والذكور في منطقة دول الاسكوا على سبيل المثال الا ان معدلات الامية تفوق 15 سنة مازالت مرتفعة نسبيا بالنسبة للمرأة حيث بلغت نسبة الاناث الاميات الى الذكور في المناطق الريفية في وجه بحري 75.9% بالمقارنة بـ 94.7% في المناطق الحضرية، 50.85% للاناث في ريف وجه قبلي مقابل 86.18% في حضر وجه قبلي في مصر.

كذلك فإن الملحوظة الثانية تنصب على تزايد التفاوتات بين الإناث و الذكور في التعليم العالي، حيث نص تقرير التنمية الإنسانية العربية 2002 الى ان نسبة الفتيات في التعليم العالي في الدول العربية تبلغ 10.5 مقابل 14.5 للذكور في حين ان هذا التعليم يعد الركيزة الأساسية للاندماج في الحياة العامة و قوة العمل و عملية اتخاذ القرار.

أما الملحوظة الثالثة تكمن في أنه على الرغم من ارتفاع نسبة المتعلمات تعليما عاليا بالمقارنة بالعقود السابقة الا ان ما زال هناك فجوة بين الجنسين في مجالي الاقتصاد والسياسة، حيث لا يزال هنالك العديد من التحديات. ومن اهم التحديات التي يجب مضاعفة الجهود من أجل مواجهتها انخفاض مشاركة المرأة في الانشطة غير الزراعية ، حيث ان نسبة مشاركتهم في الوظائف ذات الاجر في الانشطة غير الزراعية لم تتجاوز 21 بالمئة عام 2001، وتتراوح هذه النسبة بين 14 و 21 بالمئة في كل من الاردن وسوريا وفلسطين ومصر في حين انها تتدنى الى 7 بالمئة في اليمن (جدول 4، شكل 2 في الملحق 1)

ويعكس ذلك الفجوات بين الذكور والاناث في سوق العمل من حيث انخفاض نسبة مشاركة الاناث في سوق العمل (22% أقصاها في مصر) بالمقارنة بالذكور، تفاقم الفجوة بين الذكور والاناث بالنسبة للحالة العملية، حيث يتدنى نصيب المرأة النسبي في فئة أصحاب العمل ويرتفع نصيب المرأة النسبي في فئة العمل بدون أجر

في كافة الأنشطة الاقتصادية. وتتحصر النساء في عدد محدد من المهن التي تقع في درجات منخفضة وأحياناً مرتفعة على السلم الوظيفي فأكثر من ثلث النساء العاملات في مصر يشتغلن في القطاع الزراعي و الثلث الأخير في الاعمال المهنية (الطب و الهندسة). كذلك يوجد انحياز واضح في التوزيع المهني، فبعض المهن تسيطر عليها النساء مثل التمريض و الخدمة الاجتماعية و التدريس في كافة الدول محل الدراسة. وفي المقابل يتضاءل نصيب النساء في الانتاج و التشييد و التصنيع بصفة عامة على الرغم من ان بعض الصناعات كصناعة الكيماويات و الإلكترونيات تم تأنيثها في مصر على سبيل المثال (مواعيد العمل و الاجازات) للنساء مقارنة بتلك الظروف في القطاع الخاص. وتتركز النساء داخل القطاع الحكومي في المهن الكتابية و السكرتارية، والتي اشبعت بالفعل. و ارتفاع نسبة العمالة النسائية في القطاع الخاص في السنوات الأخيرة ما هو الا زيادة انخراط النساء في القطاع الخاص غير الرسمي. ويجب التأكيد على تدهور ظروف العمل في القطاع غير الرسمي حيث لا توجد تأمينات او حقوق عمالية فضلاً عن طول ساعات العمل وانعدام البيئة الصحية.

ومن اهم صور التمييز النوعي في سوق العمل هو ارتفاع معدلات البطالة للإناث عن معدلات البطالة للذكور حيث بلغت 23.8% في عام 2001 للإناث في مصر مقابل 5.6% بالنسبة للذكور في 1999، وفي الاردن تعدت معدلات البطالة للإناث 28% مقابل 12%. وغالبية العمالة من الاناث في الدول محل الدراسة تحتل وظائف المراتب الدنيا، فنسبة الاناث في المناصب العليا لا تتعدى 8.5% في 1996 في لبنان. كذلك لوحظ وجود تفاوت من حيث الاجور بين الاناث و الذكور، كما نصت تقارير كل من لبنان ومصر.

بالرغم من إن الدساتير والقوانين السائدة في معظم بلدان الاسكوا تعطي المرأة حقوقاً مساوية للرجل، الا ان الواقع غير ذلك فيما يتعلق بمشاركة المرأة في الحياة السياسية، التي لا زالت متواضعة، حيث لا تحتل المرأة سوى حوالي 5 بالمئة من اجمالي المقاعد البرلمانية في بلدان الاسكوا ولا تتجاوز في افضل الاحوال العشرة بالمئة. كذلك فإن نسبة المقاعد التي تحتلها الإناث في المقاعد النيابية تصل الى 2.2 من اجمالي المقاعد في لبنان. كذلك اخفقت فلسطين في تحقيق هذا الهدف و كذلك مصر، فعلى الرغم من أن المرأة تتمتع فيها بكافة الحقوق السياسية في الانتخابات و الترشيح، الا ان عضويتها في مجلس الشعب و الشورى منخفضة للغاية، و نسبة مساهمتها في المجالس المحلية انخفضت من 10% في 1990 الى 1.2% في 2001. الا ان نسبة المرأة في المناصب الادارية العليا ارتفعت من 1.7% في 1988 الى 23% في 2000 (جدول 5-شكل 3)

## 2- سياسات للاستفادة بـ "الهبة الديموجرافية": (Bloom and Canning, 1999)

تنطوي "الهبة الديموجرافية" على زيادة كبيرة في "حجم قوة العمل" و "المدخرات"، وينبغي أن يهيئ الاقتصاد المناخ الملائم من السياسات للاستفادة من هذه الزيادة في دفع النمو الاقتصادي دفعة كبيرة، للاستفادة من هذه الفرصة التي تُتاح لفترة زمنية محددة، ولكي لا تصبح الزيادة في حجم قوة العمل إلى عبء متفقم متمثلاً في ارتفاع معدلات البطالة، بما لها من انعكاسات سلبية على كل من الاستقرار الاقتصادي وكذلك الاجتماعي والسياسي.

وتتمثل أهم السياسات المطلوبة لتحقيق هذا الهدف في:

### 2-أ- سياسات توسيع سوق العمل، وزيادة مرونته:

يشهد حجم قوة العمل طفرة كبيرة، خلال المرحلة الثالثة للتحوّل الديموجرافي، مع وصول الزيادة الكبيرة من صغار السن في المرحلة الثانية إلى سن العمل في هذه المرحلة. وتتيح هذه الزيادة الكبيرة فرصة لدفع النمو الاقتصادي دفعة غير مسبوقة، ولكن هذه الزيادة بحد ذاتها غير كافية لتحقيق ذلك. بل أنها على العكس قد تتحول إلى عبء ضخم على الاقتصاد يؤدي إلى تفاقم مشكلات من قبيل: البطالة، والفقر، وتدهور

مستويات المعيشة... الخ. ويتطلب استغلال هذه الفرصة على توفير فرص عمل كافية لاستيعاب الزيادة في قوة العمل. ويتطلب توفير فرص عمل كافية لاستيعاب الزيادة في قوة العمل، إحداهن تغيير في سياسات الاقتصاد الكلي، في اتجاه:

وتضيف السياسات التي تزيد من مرونة أسواق العمل الى قدرة الاقتصاد لامتناس العرض الكبير من العمالة والمرونة مما يعنى قدرة أصحاب الأعمال على التوسع والتعاقد بسرعة، وانتقال العمالة بين الوظائف المختلفة فى الداخل والخارج وتخفيض الأجور استجابة لظروف السوق. كما انها تشير ايضا الى قدرة قوة العمل على تغيير برامج أعمالها بسرعة على أن يكون ذلك مصحوبا بتوفير شبكات الضمان للعمال غير المهرة والمتضررين اقتصاديا.

ويعد التحدي الاساسي في المنطقة العربية هو خلق طلب علي العمالة يمتص النسبة المتزايدة من الشباب. و في هذا الصدد طبقت الحكومات العربية ثلاثة اساليب رئيسية للحد من البطالة و هي سياسة التعيين الاجباري. تقديم التمويل للمشروعات الصغيرة و متوسطة الحجم و توفير و تقديم التدريب. و مع ذلك فان أيا من هذه السياسات لم تثبت جدواه فسياسات التعيين الاجباري ادت إلى تشغيل غير كامل. اما بالنسبة لسياسات توفير التمويل و التدريب فلم تنجح ايضا حيث انها لم تصل للفئات المستهدفة بشكل فعال (ERF, 2004)

و قد اكدت العديد من الدراسات على اهمية النمو لتحقيق مستويات عالية من التشغيل والاجور بالاضافة إلى زيادة الانتاج. ووفقا لذلك، فان مرونة التشغيل بالنسبة للنمو في منطقة الشرق الاوسط و شمال افريقيا تبلغ حوالي 1% مما يعنى ان زيادة النمو ستؤدي إلى زيادة في اجمالي التشغيل بنفس النسبة .

ومن افضل الوسائل لمواجهة البطالة زيادة الطلب في الاقتصاد ككل. حيث ينبغي ان يكون التشغيل هو المحور الاساسي لكل السياسات الاقتصادية والاجتماعية مع دمجها بشكل ناجح مع مختلف السياسات.

كذلك فان السياسات اللازمة لخلق سوق عمل كفاء لابد وان تأخذ فى اعتبارها الاطار الاوسع لسوق العمل بحيث تعمل على دمج سياسات التشغيل مع السياسات الاخرى كالتعليم ثم العمل على دمج تلك السياسات مع سياسات الاستثمار والادخار.

ولتقييم امكانيات الميزة الديمجرافية لابد من اختبار القطاعات الاقتصادية لتوفير عدد كافي من فرص العمل لكي تمتص الزيادة في حجم القوة العاملة. لذا تعد الزيادة المتوقعة لفئة السكان في سن العمل ذات أهمية خاصة للمنطقة سواء لسد احتياجات الطلب الداخلى أو الخارجى من خلال:

- وضع توليفة متكاملة من السياسات بعضها لتحقيق زيادة فرص العمل للداخلىين فى سوق العمل وبعضها لملائمة مهارات أفراد القوة العاملة لمتطلبات العولمة.
- ارتباط بين السياسات اللازمة لحل مشكلة البطالة على المستوى القومى فى الدول العربية وبين السياسات اللازمة لحل مشكلة الاختناقات بين العرض والطلب فى أسواق العمل المحلية والعربية بغرض تحقيق التوازن المنشود بينهما
- وفى النهاية يجب وضع هذه السياسات بعد دراسة واقعية لوضع أسواق العمل العربية والاتجاهات المستقبلية من خلال مسح ميدانية لمعرفة اتجاهات الطلب واستجابة الوحدات الاقتصادية لتلك التغيرات بصورة دورية.

وفيما يلي تصور للسياسات على جانب الطلب والعرض لخلق سوق مرن يستجيب لاحتياجات الاسواق الداخلية والخارجية:

## 2-أ-1- السياسات المباشرة : جانب الطلب : خلق فرص العمل

-زيادة معدل النمو الاقتصادي و تشجيع النمو الذي يستهدف التشغيل الكامل:  
حقق العالم العربي معدل نمو للتشغيل السنوي 2.5-3.5% في ظل معدل نمو للنتائج المحلي الاجمالي وصل إلى 4% خلال الفترة 1996-90. ويجب رفع هذا المعدل إلى 6% او 7% حتي يستطيع اقتصاد المنطقة العربية من مواجهة مشكلة البطالة .  
و تشير معظم الدراسات إلى اهمية تشجيع النمو ذات العمالة الكثيفة . يعني هذا خلق عدد كبير من فرص العمل في القطاعات التي تتسم بالحدثة والنمو السريع مثل : الصناعات التصديرية و قطاع التمويل والبنوك)، بالإضافة إلى رفع معدلات الاستثمار لتصل إلى 28%-30% وهو المستوي المنخفض الموجود في جنوب شرق اسيا. من ناحية اخري يجب العمل علي زيادة معدلات الادخارو تحسين مناخ الاستثمار ومحاولة منع هروب راس المال و الذي بلغ حوالي 1 بليون دولار في عام 2002.

### - زيادة قدرة القطاع الزراعي علي امتصاص العمالة :

من الملاحظ انخفاض قدرة القطاع الزراعي علي امتصاص العمالة في المنطقة العربية . ففي مصر مثلا انخفض نصيب القطاع الزراعي من امتصاص العمالة من 40% في السبعينات الي 28 % في 1998، علي عكس الوضع في دول اخري مثل الهند والصين مثلا، والتي لعب فيها القطاع الزراعي دورا مهما في الحد من مشكلة البطالة . يحتاج تحسين مساهمة القطاع الزراعي في التشغيل في المنطقة العربية الي سياسات قصيرة الاجل وطويلة الاجل. فعلي المدى القصير يتعين علي الدول العربية الاهتمام بتوفير المدخلات والمواد الخام اللازمة لهذا القطاع – تشجيع بنوك الائتمان علي تقديم القروض اللازمة للمزارعين ، تدريب المزارعين علي طرق الزراعة الحديثة و تشجيعهم علي زراعة المحاصيل المربحة. وتتمثل السياسات الطويلة الأجل في زيادة الاستثمار في القطاع الزراعي والعمل علي استكمال البنية الأساسية وتقديم الخدمات الاجتماعية اللازمة في المناطق الريفية (نصار 2004).

### - تشجيع المشروعات الصغيرة :

نجحت العديد من الدول مثل الصين والهند و اندونيسيا في زيادة التشغيل وخلق مزيد من فرص العمل عن طريق التركيز علي تنمية الصناعات التصديرية الصغيرة ونشرها في المناطق الريفية . ويحتاج تشجيع هذا النوع من المشروعات العديد من الخطوات منها : تسهيل وتبسيط الإجراءات اللازمة لبدء المشروع ، اصلاح الاطار التشريعي والمؤسسي الذي تعمل في اطاره المشروعات الصغيرة ، تشجيع الشباب علي القيام بمثل هذه المشروعات، وتوفير الائتمان اللازم والتدريب لرفع مهاراتهم وتبني السياسات النقدية والمالية الملانمة لتشجيع نمو المشروعات الصغيرة، انشاء بنك عربي للمعلومات يقوم بتوفير المعلومات اللازمة عن الصناعات الصغيرة ويساعد علي توفير الفرص التسويقية لها – انشاء بنك عربي يعمل علي خلق قنوات الاتصال بين المشروعات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة من خلال اتفاقيات تفضيلية والعقود من الباطن (Franchising – Subcontracting) .

### - تنمية قطاع التشييد (الأشغال العامة ) لما يتسم من ارتفاع في مرونة التشغيل والنتائج

اتجهت العديد من الدول الي تقديم برامج ضخمة للعمل العام من اجل مواجهة مشكلة البطالة، وبالرغم من ان هذه البرامج تكون محددة بفترة معينة، الا انها تساهم في تقديم دعم ودخل للعاطلين وخاصة بالنسبة للدول

التي لا يتوفر فيها نظام لإعانات البطالة. ففي اندونيسيا علي سبيل المثال ، تم تبني مشروعات الأشغال العامة لمواجهة البطالة بين الشباب، حيث تم توجيه هذه الطاقات الي مشروعات البنية الأساسية مثل بناء الجسور والصرف الصحي. وتعاني الدول العربية من الكساد في قطاع التشييد ومن ثم فان برامج الأشغال العامة يمكن تطبيقها لخلق فرص عمل ولو مؤقتة. وقد حدث تشعب في قطاع التشييد في المناطق الحضرية علي عكس المناطق الريفية التي مازالت تعاني من نقص في بناء التشييد والبناء. وبالرغم من ان هذا القطاع قد يساهم في امتصاص العمالة غير الماهرة يكون ذلك علي أساس مؤقت يصعب تحويله الي تشغيل دائم.

#### - تنمية القطاع الخاص :

يساهم القطاع الحكومي بما يتراوح بين 40-60 % من الناتج والتشغيل في الدول العربية. ويتضمن ذلك الإنفاق العسكري والإنفاق علي الخدمات الاجتماعية والذي يشكل جزءا كبيرا من القطاع العام والذي يعاني من تضخم العمالة به . وإذا كان الانكماش الاقتصادي السبب في البطالة فان الدول العربية تحتاج إلي سياسات الاقتصاد الكلي لتشجيع النمو الاقتصادي وزيادة التشغيل وهنا تبرز أهمية تنمية القطاع الخاص. ويمكن استخدام السياسات المالية والنقدية كحافز لتشجيع القطاع الخاص علي زيادة مساهمته في التشغيل وخفض معدلات تحول العمالة. ومن الحوافز المقترحة: "مقايضة الديون بالوظائف" "Debt for job swap"، حيث يتم مقايضة الديون بالالتزام بتشغيل عدد معين من العاملين وعادة ما تستخدم الحوافز المالية ودعم الأجور لتشجيع القطاع الخاص علي توظيف الشباب وتشجيع القطاع الخاص علي استخدام التكنولوجيا الحديثة، مساندة القطاع الخاص في التوافق مع معايير التسويق العالمية، مساعدة الشركات الصغيرة منهم في أنشطتها التصديرية. وتزداد أهمية هذه السياسات بالنسبة للدول المستوردة للعمالة وخاصة دول الخليج والتي يتسم بها القطاع الخاص بالكثافة الرأسمالية.

#### - تنمية القطاع غير الرسمي :

ويتسم القطاع غير الرسمي في العديد من الدول العربية بنصيبه الكبير من امتصاص العمالة وخاصة الشباب. ومن ثم ينادي الكثيرون بضرورة تنمية مهارات العاملين فيه و توفير الحماية والتأمينات الاجتماعية لهم. ومن الممكن ان يتحقق ذلك عن طريق سياسات طويلة الاجل تتمثل في تحسين البنية الأساسية التي يعمل هذا القطاع في سياقها وسياسات متوسطة الاجل تتمثل في تقديم الحماية الاجتماعية والصحية والتأمينية للعاملين في القطاع غير الرسمي. واخيرا العمل علي جمع البيانات والمعلومات اللازمة حول حجم هذا القطاع – سماته وسمات العاملين به سواء السمات المهنية و التعليمية و الشخصية وذلك من اجل تقديم الدعم المناسب.

#### - انفتاح الاقتصاد على الاقتصاد العالمي (Openness):

يُتوقع أن يؤدي تحرير التجارة إلى توليد فرص عمل من خلال حفز الصادرات، كما حدث في اقتصاديات شرق آسيا. فزيادة الصادرات، تعني زيادة الطلب على الناتج المحلي من السلع والخدمات، ومن ثم زيادة الطلب على العمالة. وقد أرجعت دراسة لأثر التحول الديموجرافي على النمو، التباين في النمو خلال الفترة (1965-1990) بين اقتصاديات أمريكا اللاتينية واقتصاديات شرق آسيا، إلى أن المجموعة الأولى لم تكن اقتصادياتها منفتحة على الاقتصاد العالمي كالمجموعة الثانية؛ مفاصة باستخدام مؤشر. وقدرت الدراسة أنه لو كانت اقتصاديات أمريكا اللاتينية منفتحة على الاقتصاد العالمي كالاقتصاديات شرق آسيا، لارتفع نصيب الفرد من الدخل إلى 4000 دولار بدلاً من المستوى المنخفض المحقق 2950 دولار، ومن ثم فإن مقاييس انتشار الفقر كانت ستكون أقل بكثير.

وتحتاج الاقتصاديات العربية إلى استقطاب مزيد من تدفقات رؤوس الأموال الدولية، وذلك من خلال تبني إجراءات تدعم ثقة المستثمرين في كل من السياسات والمؤسسات الاقتصادية. وتشمل هذه الإجراءات،

إجراءات في جانب الدين العام المحلي والخارجي، وأخرى في جانب المؤسسات المالية، وإجراءات تتعلق بدعم معايير الحكم الجيد.

وبشكل عام، فإن السياسات التي تسهل إعادة توزيع الموارد دولياً، من خلال تحرير حركة السلع، ورأس المال، والعمالة بين دول العالم، تلعب دور مهم في الاستفادة من الهبة الديموجرافية، في مجموعة الدول التي تمر بالمرحلة الثالثة "فترة الهبة الديموجرافية"، وبالتكليف مع انتهاء هذه الفترة، في تلك الدول التي مرت بالفعل بهذه المرحلة، وانتقلت إلى المرحلة الرابعة. (Nassar, et al. 2005)

### -سياسات لتعبئة المدخرات وحفز الاستثمار

يرتبط التغير في الهيكل العمري خلال المرحلة الثالثة، بارتفاع الميل للادخار، ويتيح فرصة لتحقيق زيادة كبيرة في المدخرات، يمكن توجيهها لتمويل زيادة كبيرة في الاستثمارات، والتي تولد بدورها مزيد من فرص العمل.

وتبرز أهمية وجود سياسات ملائمة لتعبئة المدخرات، وحفز الاستثمار بالمقارنة بين تجربتين متميزتين؛ هما تجربة اقتصاديات شرق آسيا وتجربة اقتصاديات أمريكا اللاتينية. ففي تجربة اقتصاديات شرق آسيا، كانت المدخرات الخاصة أحد أهم مصادر تمويل النمو. في المقابل، فإن اقتصاديات شرق آسيا لم تنجح في تعبئة قدر كبير من المدخرات. ولم تكن المدخرات المحدودة المتاحة كافية لحفز مزيد من الاستثمارات.

ويستلزم استغلال "الهبة الديموجرافية" في تعبئة المدخرات وحفز الاستثمار إصلاحات في :

▪ السياسات الاقتصادية الكلية؛ التي ينبغي أن توفر الاستقرار في الأسعار. إذ أن المدخرات تتجه على الزيادة كلما كان معدل التضخم أقل. كما يكون من الضروري وجود تغييرات تشريعية لحماية المنافسة؛ لجذب الاستثمارات.

▪ المؤسسات المالية؛ إصلاحات المؤسسات المالية ضرورية لتؤدي دوراً أفضل في الاقتصاديات النامية، من خلال استهداف الأسر منخفضة الدخل، لتشجيعهم على الادخار والاستثمار. وتحتاج هذه المؤسسات لدعم معايير الحكم الجيد في عملها، حتى تكون أكثر قدرة على جذب المدخرين، ودفع الاستثمار. وقد أهدرت كثير من الدول الفرصة التي تتيحها "الهبة الديموجرافية"، لتعبئة المدخرات وحفز الاستثمار، نتيجة عدم تحقق معايير الحكم الجيد في عمل المؤسسات المالية أو نتيجة السياسات التي أدت إلى استثمارات غير منتجة. (Nassar, et al 2005).

## 2-أ-2-سياسات لربط الطلب و العرض

### -المشورة الوظيفية

تزداد أهمية تقديم المشورة لمساعدة الشباب علي ايجاد فرص العمل , ففي كثير من الدول العربية و نظرا لنقص المعلومات لا يمتلك الشباب فرص الاختيار الحقيقي بين الخيارات المتاحة. و تبرز الحاجة لهذا النوع من الخدمات لربط مخرجات توجية في النظام التعليمي بمتطلبات سوق العمل من خلال الخدمات العامة للتوظيف.

### -الخدمات العامة للتوظيف

عادة ما يتم التعيين في الدول العربية عن طريق الوساطة و المعرفة الشخصية او عن طريق التعيين المباشر للشركات. و لكن بما ان العديد من الشباب الفقير لا يملك الوساطة او المعرفة الشخصية التي تمكنه من ايجاد الوظيفة المناسبة. فان دور الخدمات العامة للتوظيف لا يقتصر فقط علي تقديم الدعم المالي للعاطلين، و انما يجب ان يمتد ايضا ليشمل مساعدة الشباب علي ايجاد فرص العمل المناسبة من خلال عقد معرض يلتقي فيها الشباب و اصحاب العمل و تسمى الوظيفة "Job matching function"

## 2-أ-3- سياسات إعداد الاقتصاد للمرحلة الرابعة، بعد انتهاء فترة "الهبة الديموجرافية" - مرحلة المجتمع

المسن (Navaneethan,2002)

تُتاح "الهبة الديموجرافية" لفترة محدودة من الزمن. تنتهي بوصول الزيادة الكبيرة في الفئة العمرية الصغيرة التي تحققت في المرحلة الثانية، ودخلت سوق العمل في المرحلة الثالثة، إلى سن التقاعد في المرحلة الرابعة. ويفرض المجتمع المسن، الذي ترتفع فيه نسبة كبار السن، تحديات ينبغي أن يستعد لها الاقتصاد، من خلال السياسات المناسبة، وتشمل:

- **رفع سن التقاعد:** يعتبر رفع سن التقاعد أمر ضروري في ضوء طبيعة المرحلة الرابعة، حيث:
  - يظهر قصور في عرض العمل، بعد بلوغ الوفرة الكبيرة التي دخلت سوق العمل في المرحلة الثالثة، سن التقاعد.
  - يُتوقع أن يعيش هؤلاء الذين بلغوا سن التقاعد حياة أطول، بصحة جيدة. إذ يُتوقع أن يعيشوا في بعض الدول 15 عاماً أخرى بعد سن الخامسة والستين. وهم بهذا يمكن أن يستمروا فترة أطول في العمل.
  - بلوغ عدد كبير سن التقاعد، وتوقع أن يستمروا في الحصول على معاشات لفترة طويلة، يمثل تكلفة كبيرة للاقتصاد، في صورة زيادة ضخمة مستمرة في قيمة المعاشات المدفوعة للمتقاعدين.

- **إصلاح نظام المعاشات:** تشهد قيمة المعاشات زيادة كبيرة للغاية، مع بلوغ الزيادة الكبيرة في قوة العمل في المرحلة الثالثة سن التقاعد، نتيجة للزيادة الكبيرة في مستحقي المعاش؛ واستمرار دفع المعاش لفترة أطول من الزمن، مع ارتفاع العمر المتوقع عند الميلاد. وينبغي للاقتصاد الذي يواجه مثل هذا التحدي، أن ينتقل من نظام المعاشات القائم على الدفعات بالتقسيم pay as you go خلال إلى نظام المعاشات الممول بالكامل fully funded pensions.

يعتمد النظام الأول في الواقع على تمويل المعاشات التي تُدفع حالياً للمستحقين، من الاشتراكات التي يدفعها العاملون المشتركين. ويمكن لهذا النظام أن يعمل بكفاءة إذا ما كان هناك عدد كبير من العاملين يدعمون عدد قليل من المتقاعدين. إلا أن هذا النظام يصعب أن يستمر في المجتمع المسن "المرحلة الرابعة"، حيث يتجه عدد العاملين للتناقص في مقابل التزايد الكبير والسريع في عدد مستحقي المعاش. وهو الأمر الذي سيؤدي لا محالة إما إلى خفض المعاشات أو زيادة الاشتراكات أو كليهما معاً. وهو ما سيهدد استمرار هذا النظام، إذ أن كلا الحلين صعب تنفيذه اجتماعياً وسياسياً، ويصعب استمراره. لذا فإن الاقتصاديات النامية تكون في حاجة ملحة لتطوير هذا النظام، ولتطوير أنظمتها المالية لتعد الاقتصاد لهذه التحولات (Bloom & Malaney,1999).

-**توفير الخدمات الصحية، والاجتماعية التي يحتاجها كبار السن:** ويستلزم في هذه الحالة تغيير سياسات القطاع الصحي نحو التركيز على الأمراض السائدة، والتي تكون عادةً من غير الأمراض المعدية. وترتبط هذه الأمراض بالتقدم في السن وزيادة الموارد المخصصة لقطاع الخدمات الصحية، لأن إنفاق الفرد المسن على الصحة يكون أعلى من المتوسط العام لإنفاق الفرد على الصحة.

يُضاف إلى الحاجة لزيادة الاستثمار في الخدمات الصحية، الحاجة إلى استثمار مزيد من الموارد في الخدمات الاجتماعية، التي تُعد ضرورية للمجتمع المسن. وذلك لضمان توفير الخدمات الاجتماعية الضرورية، لهذه الفئة المتزايدة كنسبة من السكان (UNFPA, 2002).

#### سابعاً-السياسات المؤسسية اللازمة لتحقيق سوق عمل عربي موحد:

وبالإضافة الى ماسبق فإنه توجد ضرورة في الاخذ بسياسات مؤسسية لدعم سوق عمل عربي مرن يستجيب لاحتياجات السوق المحلي والاقليمي من خلال تنمية المهارات (Nassar,2003)

#### 4-أ:رؤية استراتيجية للترتيبات المتعلقة بسياسات سوق العمل:- ( Strategic Vision )

ويعني ذلك أن استراتيجية سوق العمل يجب أن تكون مقترنة باستراتيجية طويلة الاجل تعكس وجهات نظر للحكومة وممثلي أصحاب العمل والعمال والوزارات المختلفة من خلال شكل متفق عليه للاصلاح بالاضافة الى ضرورة تواجد رؤية استراتيجية لسوق العمل لدى مسؤولي التدريب والتعليم من خلال منظور طويل الامد وأن يكون مبني على فهم ودراية بكافة التقاليد الاجتماعية والتي تؤثر على مدى تقبل أفراد المجتمع للانواع المختلفة من التعليم.

#### 4-ب:ادارة شئون التعليم والتدريب: (Good Governance of Education & Training)

ان ادارة التعليم والتدريب يعتبر جزء من مهام الدولة بصورة مباشرة أو غير مباشر.وذلك بغرض الانصياع الى القانون وفرض حقوق الملكية وفرض حوافز لدعم جودة العملية التعليمية، ويتطلب ما سبق:

- \* الشفافية: والتي تعتمد على التدفق الحر للمعلومات بين كافة العمليات والمؤسسات وأن تصبح تلك المعلومات سهلة المنال للهيمنة عليها مع العمل على توفير المعلومات الأولية والثانوية للتعرف على مدى ونمط الخلل في سوق العمل المصري
- \* الاجماع: بين كل الهيئات العاملة في سوق العمل.
- \* العدالة: لضمان أن كل فرد له فرصة تحسين وظيفته كي يضمن الاستقرار والعدالة في مكان العمل.
- \* الفاعلية والكفاءة: لكي تتمكن كافة المؤسسات العاملة في سوق العمل من الاستفادة الكاملة من المصادر أو الموارد لتنمية الموارد البشرية.

ومن الواضح وجود علاقة متداخلة بين هذه العوامل، فالمعلومات المتاحة تعني الشفافية وصنع قرار فعال ومشاركة أوسع تساهم في كلا من تبادل المعلومات المطلوبة لصنع قرار فعال وأيضاً لشرعية هذه القرارات

#### 4-ج-تحسين قاعدة البيانات الخاصة بالمهارات المطلوبة للعمالة العربية في القطاعات الحديثة ووضع

تنبؤات بمدى استجابة القطاعات والمؤسسات المختلفة للتغيرات في السوق المحلية والعربية والعالمية : وعند تناول موضوع المهارات الجديدة والتي تتفق مع العولمة فإنه لا بد لنا أن نفكر في الآلية المستمرة التي يتم من خلالها رصد هذه المهارات من البحوث واستيعابها وتطوير المناهج الدراسية على أساسها لنقلها إلى الدارسين في أقصر وقت ممكن حتى يمكن مواجهة المنافسة العالمية في التوقيت المناسب. وهكذا يجب ان يتم الاهتمام ببحوث الطلب على القوى العاملة من حيث التصميم، التحديث والنشر، حيث تعتبر هذه المعلومات القاعدة الأساسية لسوق العمل. لذلك تبدو أهمية اصدار موسوعة بيانات دورية عن احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة من المهارات امرا هاماً.

يجب ايضا الاهتمام بدراسات التنبؤات المستقبلية لاتجاهات السوق المحلي والعربي ومدى استجابة القطاعات المختلفة للمتغيرات فى السوق المحلية والعالمية.

ولقد جعلت التكنولوجيا الحديثة من السهل ارسال الوظائف للخارج طبقا للتدريب الهرمى للتقسيم الجديد للعمل ، حيث يمكن الاستفادة من الاتجاهات الجديدة للتعاقد الخارجى والمصادر الخارجية للشركات متعددة الجنسية عند النهاية المنخفضة لدائرة الانتاج. ويصبح لشفافية وسهولة انتقال المعلومات فى هذا الخصوص دورا هاما لنشر المعلومات عن تلك الوظائف.

#### 4-4- التوحيد القياسى للمهارات

- وهنا تبرز اهمية انشاء برنامج عربي للتدريب المهني و يتم ذلك من خلال خطوات عديدة انشاء نظام عربي لتوحيد المقاييس و المعايير الخاصة بالمهارات فى القطاعات المختلفة، و يضمن هذا النظام اعطاء شهادات بهذه المهارات وفقا للمعايير العالمية.
- عمل خريطة بالمهارات المتوفرة فى سوق العمل العربي و خلق مناهج تعكس روى و احتياجات سوق العمل العربي و العالمي.
- تحديد تقسيم لوحات التنافسية (Unit competence) وتحديد المهارات المرتبطة بها (Skill Standard) باستخدام التحليل الوظيفي لتحليل الانشطة .
- تحديد معايير المهارات والعوامل غير الفنية والتقنية والتي تؤثر علي الاداء وعقد مقارنات بينهم وترتيبهم والعمل علي تنمية هذه المعايير، وفقا لتلك الموجودة في الدول المتقدمة. ومن ناحية اخرى، فانه من المهم مشاركة المنظمات الممثلة للعمال واصحاب العمال في اللجان الوطنية المكلفة بتحديد مضمون وجودة و التوحيد القياسى للشهادات.
- رسم الخريطة الوظيفية Functional map للعمالة العربية في مختلف القطاعات لتحديد المعايير الخاصة بهم والتي ستؤثر علي طبيعة ومضمون المناهج التعليمية والتدريبية الخاصة بكل قطاع
- زيادة نطاق التدريب ليشمل القطاعات الحديثة مثل: الاتصالات والخدمات والسياحة والتنوع في نوعية التدريب ليشمل التدريب علي الادارة، العمل المنظم والمخطط والتدريب المحترف والفني والمالي.
- التقييم المستمر لمضمون التدريب لضمان توافقه مع احتياجات سوق العمل المحلي و العالمي.
- اضافة مواد تتضمن التدريب العلمي إلى التعليم الاساسي فيتم تدريب الطلاب علي المسائل الحسابية و المهارات التنظيمية و مختلف المهارات الكمية.

#### 4-5- التشريعات اللازمة

ان التحرير التدريجى لسوق العمل من الشروط الهامة لزيادة درجة مرونة هذا السوق فى إطار سوق تنافسى يترجم إلى الحق فى حرية تعيين العمال والاستغناء عنهم مع وجود حقوق مناسبة للعمال فى التفاوض، وحقوق كاملة لنقابات العمال، وأساليب مساومة جماعية ومؤشرات مناسبة للتضخم. وتعد تعويضات البطالة المكون الأساسى فى شبكة الضمان، وهذا يتطلب تغييرا رئيسيا فى كل من قوانين العمل وقوانين التأمينات الاجتماعية بحيث تتحمل الدولة مستوياتها ايضا تجاه ما يترتب على العولمة من اثار اجتماعية سلبية . أما بالنسبة للدول المستقبلية للعمالة فان اعادة النظر فى النظم السائدة بها أصبح امرا ضروريا كما سبق ان اشرنا فى ظل المناداة بحقوق الانسان والحرية السياسية والاجتماعية.

#### 4-و- ضرورة توفير التمويل اللازم لبرامج التشغيل:

إن زيادة إمكانية تنمية المهارات وتوسيع قاعدة التعليم لا يمكن أن تتم من خلال الدولة فقط، حيث إن القطاع الخاص لا بد وأن يكون له دور هام في التدريب من خلال مساهمة أصحاب العمل في تمويل الدورات التدريبية وتوفير دورات تدريبية في القطاع الخاص حرصا على اخراج المهارات التي يحتاجها هذا القطاع. ومن الممكن أن يتم تنفيذ ذلك باعتباره عقدا اجتماعيا بين أصحاب العمل، الحكومة والعاملين لما سيحققه التدريب من مكاسب مشتركة لكافة الأطراف.

#### 4-ز: اللامركزية

ويمكن ادخال اللامركزية في سياسة تنمية الموارد البشرية بواسطة انشاء مجالس محلية لتنسيق السياسة والعمل في مجال تطوير الموارد البشرية. وفي هذه الحالة لا يجب أن تكون السلطات المحلية مسؤولة فقط عن الإدارة بينما تكون الحكومة مسؤولة عن التخطيط، حيث أن ذلك يعني أن اللامركزية لن تتحقق في مجال التعليم، وتعتمد فاعلية السلطات المحلية على استقلال هذه السلطات في اتخاذ القرار والاجماع على الاولويات وتحديد خطط التعليم في ضوء المتطلبات المحلية والخارجية بحيث يمكن استيعاب الداخلين الجدد في اسواق العمل في الداخل والخارج.

#### 4-ح: المشاركة:

تتطلب تنفيذ سياسات سوق العمل مشاركة فعالة من كافة الفاعلين كالحكومة، أصحاب العمل والنقابات. ويتمثل دور الحكومة في ضرورة توفير بيئة مستقرة للاقتصاد الكلي، تحقيق أسواق عمل تنافسية ورسم السياسات الاقتصادية اللازمة لتحقيق التشغيل، ضمان وصول الفقراء إلى فرص العمل، مساندة المؤسسات التي تساهم في التشغيل وخلق الوظائف، نقل المعرفة والتكنولوجيا المتطورة، سيادة القانون، تقديم الحوافز لتنمية الموارد البشرية. بالإضافة إلى إشراك الوزارات المختلفة في رسم سياسات التدريب والتشغيل والأهم هو توفير البنية الاقتصادية المناسبة للنمو والاستثمار، ويكون دور أصحاب العمل هاما في المساهمة في تحديد برامج التدريب اللازمة لاحتياجات سوق العمل والمساهمة في تمويلها. ويمكن لمؤسسات القطاع العام ان تكون شريكة لقطاع الصناعة في رسم برامج لإعادة تدريب العمالة الفائضة عن حاجة القطاع العام و توجيهها نحو القطاع الخاص. اما المجتمع المدني ونقابات العمال فان دورهم في تقديم خدمات المشورة الوظيفية، التدريب، برامج الأشغال العامة، حماية حقوق الداخلين في سوق العمل يعد دورا هاما.

## المراجع

### أولاً - المراجع العربية

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، أبحاث العمالة بالعينة، 2003
- برنامج الأمم المتحدة الانمائى(2003) ، تقرير التنمية الانسانية العربية 2003
- التقرير الاقتصادى العربى الموحد، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، الصندوق العبى للإنماء الاقتصادى والاجتماعى، صندوق النقد العربى، منظمة الأقطار العربية المصدرة للبتروى، 2005.
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا (الاسكوا)، الأمم المتحدة(2004/2005)، مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية فى منطقة الاسكوا
- نصار، هبة (2004)، الهجرة الشرقية، ورقة خلفية للتقرير الاول عن الهجرة فى الدول العربية، الجامعة العربية، ادارة السكان.
- نصار، هبة (2004) الاوراق الخلفية لاهداف الالفية لدول الاسكوا-الجنة الاجتماعية والاقتصادية للامم المتحدة
- ----- (2003)، سمىة عبد المولى، النمو السكانى فى مصر الافاق والمتطلبات، مشروعات بحثية، مركز البحوث والدراسات الاقتصادية والمالية ، العدد 12
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا (الاسكوا)، الأمم المتحدة(2005)، اهداف الالفية الانمائية للدول العربية

### ثانياً- المراجع باللغة الانجليزية:

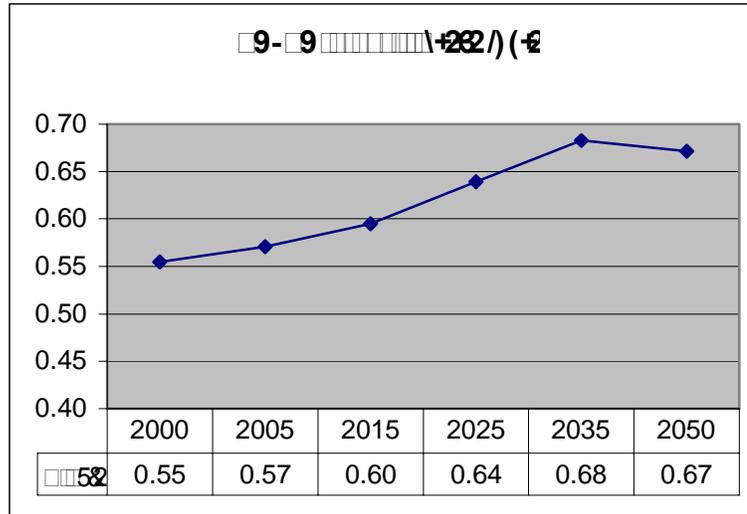
- Abdel Latif, Lobna. (2001). "Investment Policy, Employment and Poverty in Egyptian Manufacturing." In Heba Nassar and El Heba Laithy, eds., Socioeconomic Policies and Poverty

- Alleviation Programs in Egypt. Center for Economic and Financial Research and Studies, Faculty of Economics and Political Science, Cairo University.
- Batool Shakoury, Demographic Transition and its implication on International Migration,2005.ESCWA
  - Bloom, D.E., David Canning and Jaypee Sevilla. 2003. The Demographic Dividend, A New Perspective on the Economic Consequences of Polpulation Change
  - Bloom, David E. & David Canning & Pia Malaney (11/ 1999) . Population Change and Economic Development : The Greart Debate Revisited .CAER II Discussion Paper 46. Cambridge Harvard Institute for International Development Consulting Assistance on Economic Reform II Project Office . Published at [www.cid.harvard.edu/care2](http://www.cid.harvard.edu/care2).
  - Bloom, David E. & David Canning & Pia Malaney (5/ 1999), Demographic Change. And Economic Growth in Asia,CAER II Discuaaion Paper 58 ,May 1999
  - Bloom, David E. & David Canning (9/ 1999). Economic Development and the Demographic Transition: The Role of Cumulative Causality. CAER II Discussion Paper 51. Cambridge Harvard Institute for International Development Consulting Assistance on Economic Reform II Project Office. Published at [www.cid.harvard.edu/care2](http://www.cid.harvard.edu/care2)
  - El Ehwany, Nagla and Manal Metwaly. 2001. "Labor Market Competitiveness and Flexibility in Egypt." Working Paper. Center for Economic and Financial Research and Studies, Faculty of Economics and Political Science, Cairo University.
  - Khouri, Riad (2004) Arab Migration problems in: The Mashreq, in “Arab Migration in a Globalized World”,International Organization for migration and League of Arab States.
  - Mahdi,A(2004),.Globalization Migration and the Arab World in “Arab Migration in a Globalized World,” International Organization for migration and League of Arab States
  - Mghari,Mohamed(2004) Exodus of Skilled Labor:Magnitude, Determinants and Impacts on Development, “Arab Migration in a Globalized World, International Organization for migration and League of Arab States.
  - Nasra Shah(2004),Arab Migration Patterns in the Gulf in “Arab Migration in a Globalized World, International Organization for Migration and League of Arab States.
  - Nassar,H.,Hassan Zaki and Somaya Abdel Mola(2005), The Demographic Dividend and Its Implicaitons on the Labour Market, a paper supported by UNFPA and presented at the Cairo Demographic Conference, Cairo
  - Nassar,H(2003). Institutional and Policy Challenges facing Human Resource Development, in Nassar,ed. Institutional and Policy Challenges facing the Egyptian Economy, Center for Economic and Financial Studies, Faculty of Economics and Political Science,Cairo University
  - Nassar, H. & Ghoneim. A.(2003) Trade and Migration ,are they complements or substitutes :A review of four MENA Countries, Economic Studies Vol (28) Center for Economic and Financial Research and Studies, Faculty of Economics and Political Science.
  - Nassar, Heba. (2001) Overview of the Labor Market Documentation Case Study: Greater Cairo Region. Research Project. Center for Economic and Financial Research and Studies, Faculty of Economics and Political Science, Cairo University.
  - Nassar,H.& Somaya Abdel Mola(2005), ”Human Resource Competitiveness”, in Nassar,H. Egyptian Competitiveness Revisited, Egypt’s Competitiveness Revisited”, Proceedings of the third USAID/CEFRS conference,Center for Economic and Financial Research and Studies, Faculty of Economics and Political Science, Cairo University
  - Navaneetham, K (2003)Age Structurural Transition and Economic Growth: Evidence From South and Southeast Asia, a revised paPer presented in the session S03 =Economics of Ageing at the XXIV IUSSP General Population Conference held in Salvador,Brazil ,2001
  - Radwan, Samir( 2006). Unemployment of Youth ,ALexandria Library
  - Ross,J. Understanding the Demographic Dividend,Policy,September 2004
  - UNFPA(2003) Situation of World Population

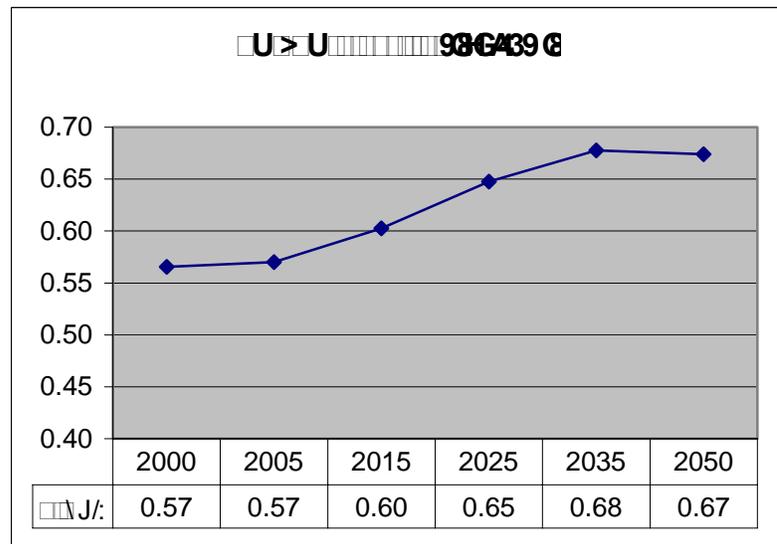
- UNFPA, (2003) Situation of World Population.
- UNFPA(2004) Situation of World Population
- UNDP(2003),The Millenium Development Goals in ARAB COUNTRIES, NEW YORK

ملحق رقم 2  
نسبة السكان في الفئة العمرية (14-65) في الدول العربية

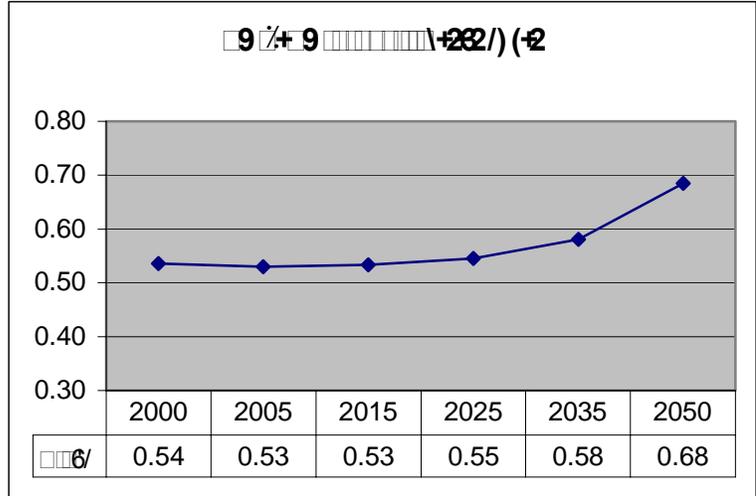
شكل رقم 1



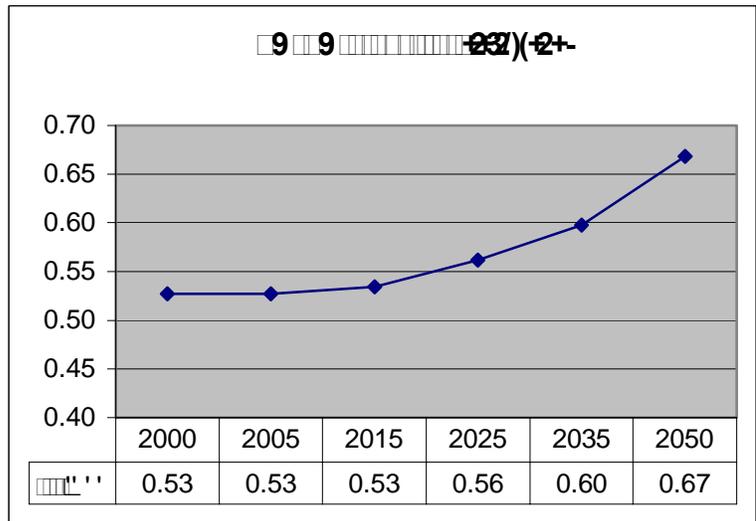
شكل رقم 2



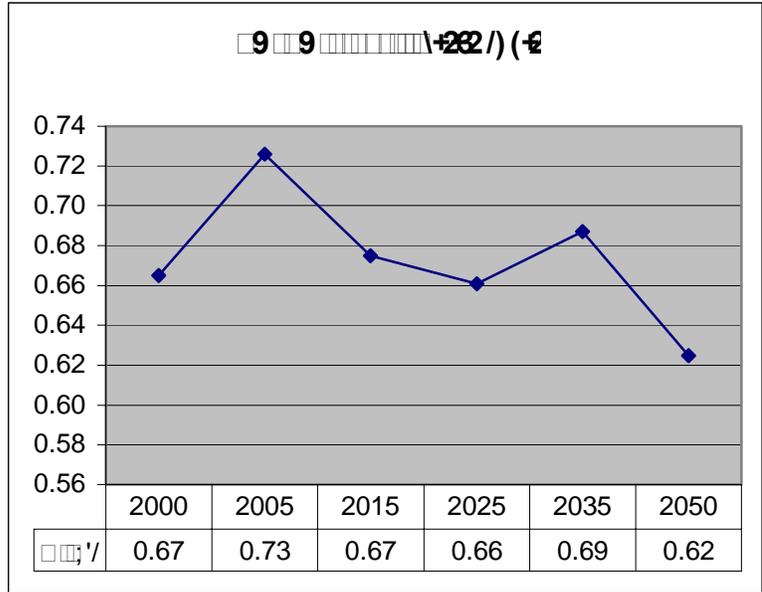
شكل رقم 3



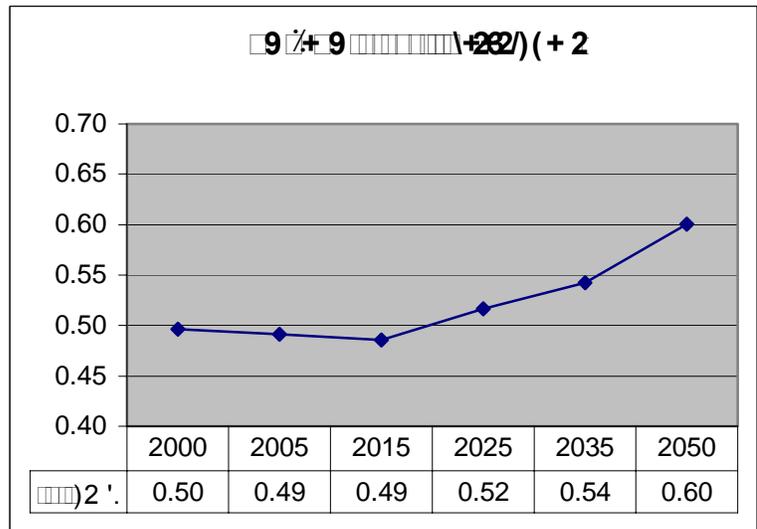
شكل رقم 4



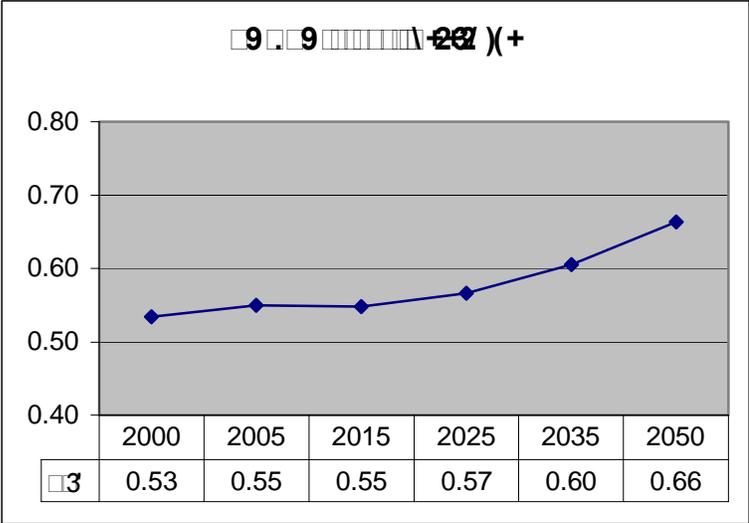
شكل رقم 5



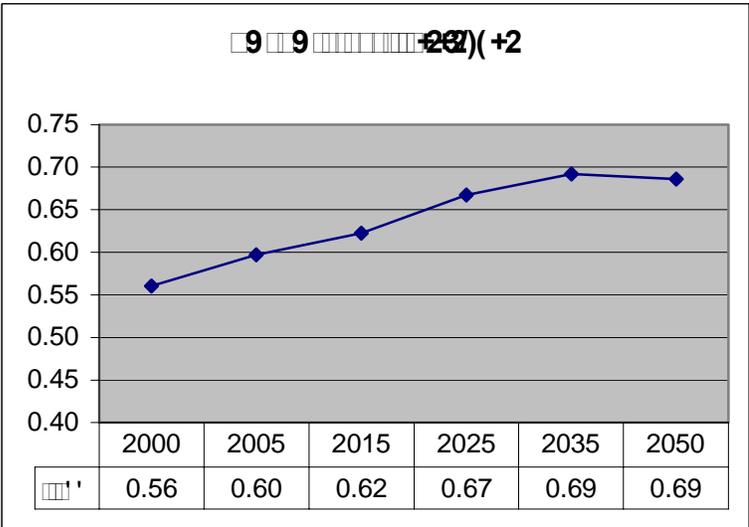
شكل رقم 6



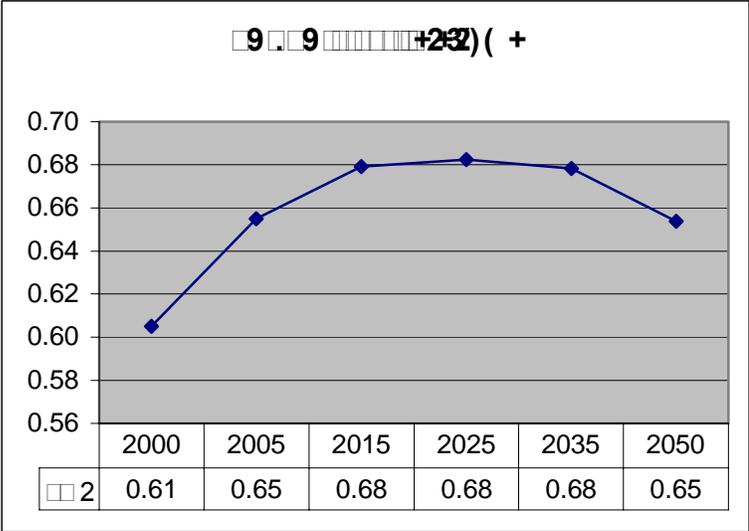
شكل رقم 7



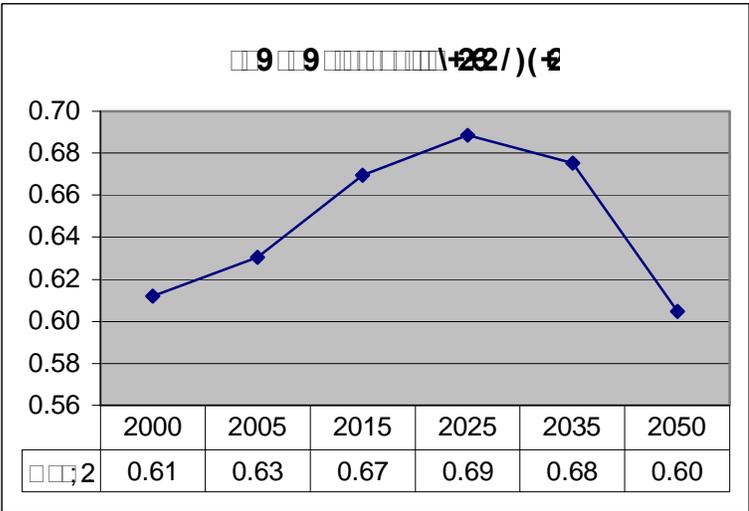
شكل رقم 8



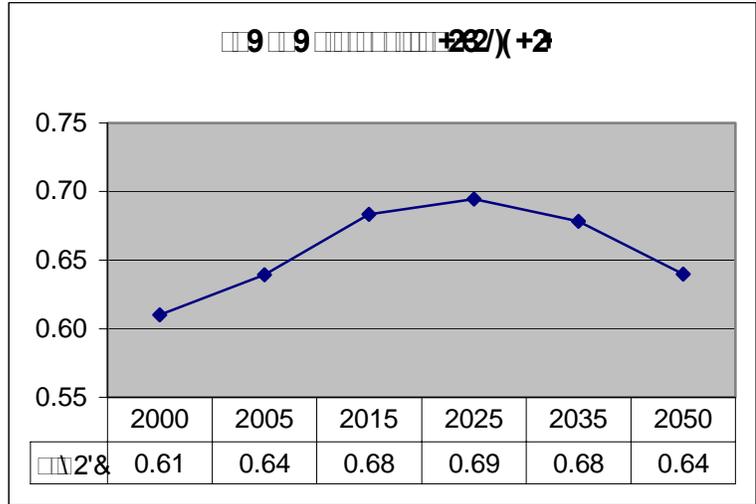
شکل رقم 9



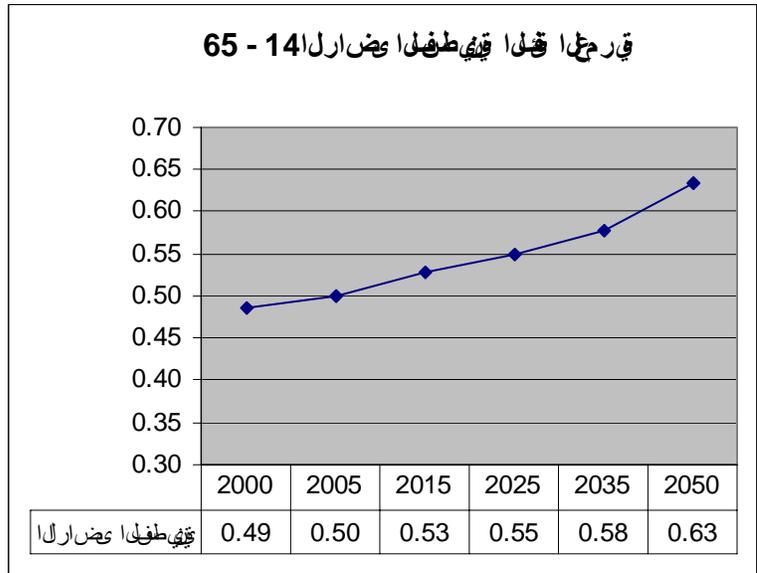
شکل رقم 10



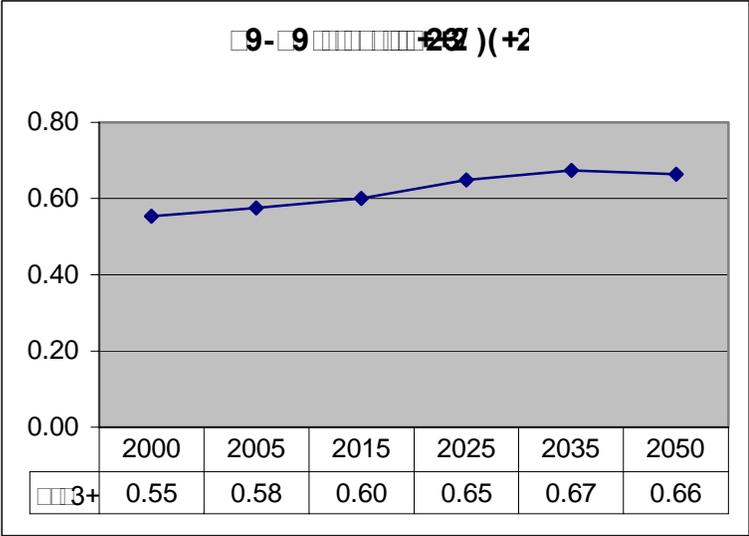
شكل رقم 11



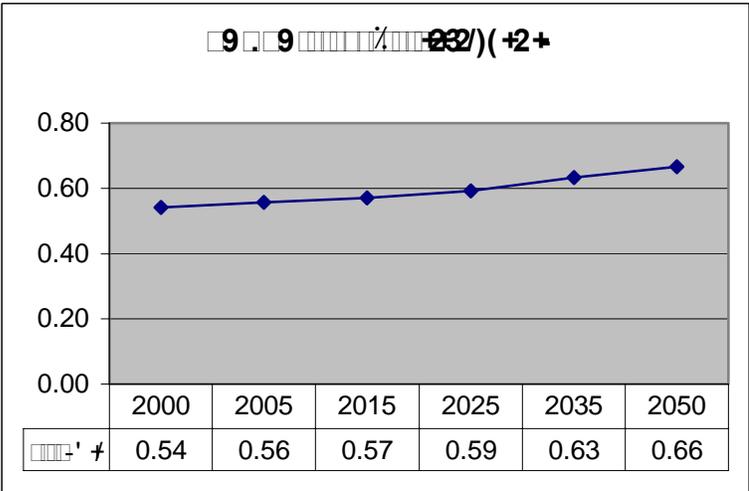
شكل رقم 12



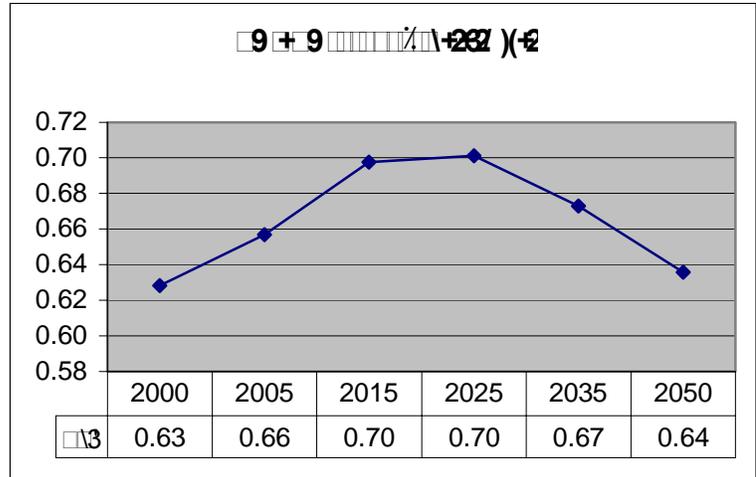
شکل رقم 13



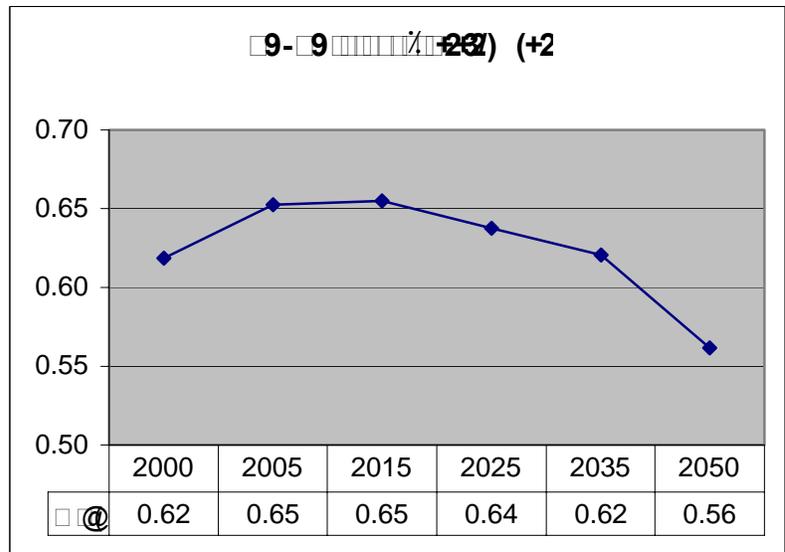
شکل رقم 14



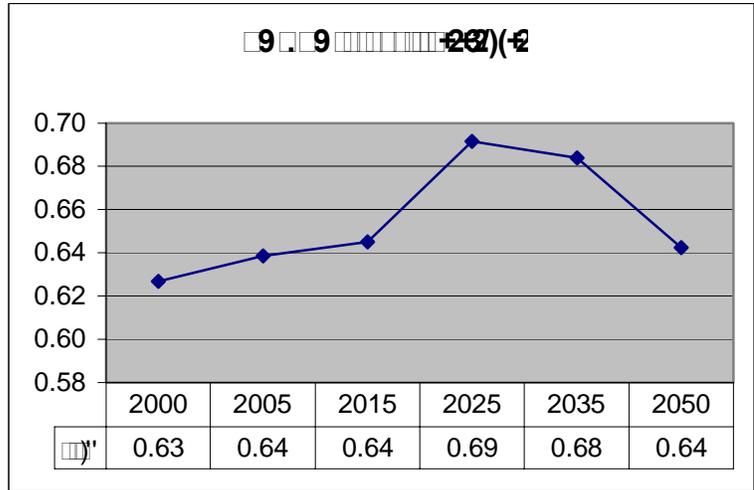
شكل رقم 15



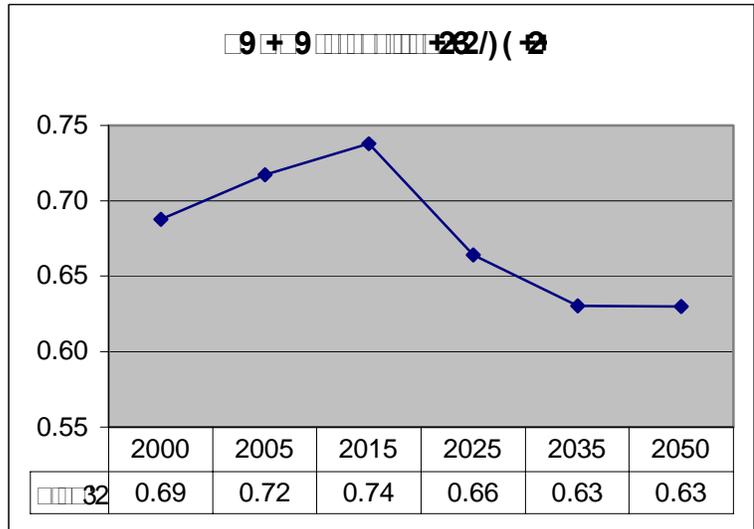
شكل رقم 16



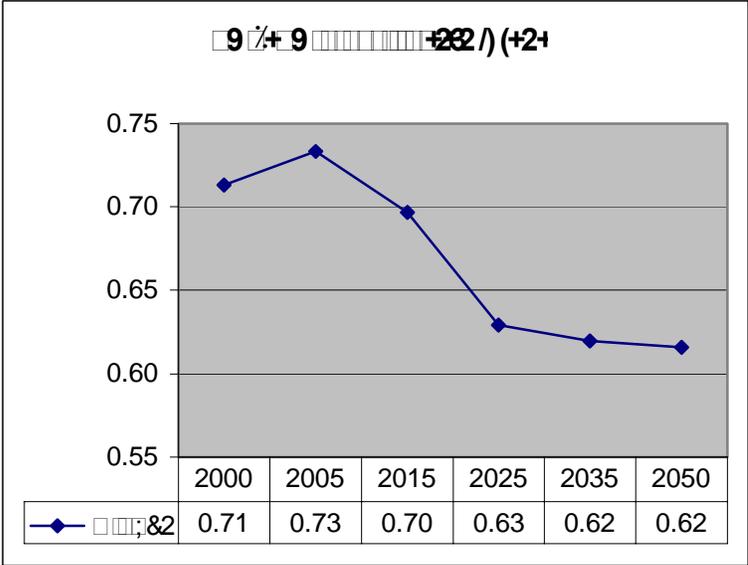
شکل رقم 17



شکل رقم 18



شكل رقم 19



شكل رقم 20

