

العرض والطلب وعوامل الجذب والردع دراسة تحليلية لانتقال القوي العاملة

د. أحمد حسن إبراهيم *

١- تهييد

تكاد كل قضايا سوق العمل والتشغيل، تقريباً، تتمحور حول قضية رئيسية واحدة، تتأثر بها وتؤثر فيها، هي قضية العلاقة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها، كما وكيفاً ومكاناً. وتستمد هذه القضية أهميتها المتميزة من كون الإنسان الذي يتجسد فيه عنصر أو قوة العمل، هو صانع التنمية وهو غايتها في آن واحد. ولما كانت التنمية تنقل اقتصاداً ما من حال إلى حال آخر، أفضل بطبيعة الأمر، فإنه يترتب عليها بالضرورة تغييرات في أوضاع متغيراته، وفي علاقاتها ببعضها البعض، قد ينشأ عنها اختلالات، ضمن أشياء أخرى، في العلاقة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها من حيث الكم والكيف والتوزيع المكاني. ومثل هذه الاختلالات إن حدثت واستمرت، تضع قيوداً على عملية التنمية تعوق مسيرتها وتحول دون استمرارها وتشوه نتائجها. ومن هنا تبرز أهمية تحقيق، والحفاظ على، التوازن الكمي والكيفي والمكاني في سوق العمل كشرط لاستمرار ونجاح التنمية، وكشمة لها. ناهيك عن أن هذا التوازن يشير عادة، وفي الظروف الطبيعية، إلى سلامة الاقتصاد المعنى وقوته وحسن أدائه وحسن استخدامه وتخصيصه لموارده وقدرته على تكييف أوضاعه، إلى جانب ما يمكن أن يعنيه من صحة ورشادة منهج وخيارات ونقط التنمية المتبعة.

(*) مستشار بمعهد التخطيط القومي - القاهرة.

(مجلة البحوث والدراسات العربية، مج ٢٤، ديسمبر ١٩٩٥ - ص ٨٩ - ١٣٦)

وتتوقف حالة العلاقة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في اقتصاد ما على فعل عوامل تعمل على كلا الجانبين، ويؤتى فعلها ثماره بدرجات من السرعة وبعد فترات زمنية تتباين فيما بينها. وتعد الهجرة، بأنواعها ومقاصدها المختلفة، أسرع هذه العوامل تأثيراً على تلك العلاقة في كل من الاقتصاد المهاجر منه والاقتصاد المهاجر إليه، لكون تأثيرها، في هذا الخصوص، ينصب في المقام الأول على نقل نتائج تحققت، بفعل بعض أو كل تلك العوامل، على جانب العرض في الاقتصاد الأول إلى جانبه في الاقتصاد الثاني.

وتقع الهجرة عادة كنتاج مشترك لفعل عوامل طرد أو دفع تعمل في سوق العمل في الاقتصاد المهاجر منه، من ناحية، ولفعل عوامل جذب تعمل في سوق العمل في الاقتصاد المهاجر إليه، من الناحية الأخرى. ويمكن الادعاء بأن هجرة القوى العاملة، في غالبية الأحوال، وانتقالها للعمل، في كافة الأحوال تقريباً، هما محصلة ضيق باختلال مكاني في العلاقة بين عرضها والطلب عليها، من ناحية، واستجابة لاختلال مكاني آخر فيها، من الناحية الأخرى.

ولقد يكون من المناسب في هذا المقام أن ننوه إلى أننا نستخدم لفظ الهجرة في هذا البحث للتعبير عن الحالة التي ينتقل فيها الفرد بهدف العمل والإقامة الدائمين في المهجر، بينما نستخدم تعبير انتقال العمل أو انتقال القوى العاملة لوصف حالة الانتقال المؤقتة بقصد العمل لفترة، قد تطول أو تقصر، يعود بعدها الفرد إلى وطنه. ونود أن ننوه أيضاً إلى أن هذا البحث ينصرف إلى دراسة هجرة و/ أو انتقال القوى العاملة العربية عبر الحدود القطرية داخل الوطن العربي وعبر حدوده مع خارجه، ومن ثم فإنه لا يتناول هجرة و/ أو انتقال القوى العاملة داخل حدود القطر الواحد. ويتناول هذا البحث بصفة عامة:

١ - رصد وتحليل العوامل المؤثرة على عرض القوى العاملة والطلب عليها، كما وكيفا، في مجموعة الأقطار العربية المرسل لها وفي تلك المستقبلية لها.

٢ - رصد وتحليل عوامل الدفع والجذب إلى هجرة و/ أو انتقال القوى العاملة

العربية بين أقطار الوطن العربي وخارجه.

٣ - آثار انتقال القوى العاملة على توازن أسواق العمل، كما وكيفاً، فى كل من مجموعتى الأقطار العربية المرسله والمستقبله لها.

٢- العوامل المؤثرة على عرض القوى العاملة فى الوطن العربى

يتأثر عرض القوى العاملة فى اقتصاد ما، بصفة عامة، بعوامل يمكن إيجازها فيما يلى:

١ - عدد السكان ومعدل نموهم.

٢ - التركيب العمرى للسكان، حيث يتأثر حجم قوة العمل فى العادة، أكثر ما يتأثر بعدد السكان فى سن العمل، فقوة العمل تتألف كما هو معروف من السكان فى سن العمل القادرين عليه الراغبين فيه. وهى بدورها مرادف لعرض القوى العاملة.

٣ - نسبة المشاركة فى قوة العمل أو ما يعنى أيضاً نسبة المشاركة فى النشاط الاقتصادى أو نسبة السكان النشطين اقتصادياً. وهى تعبر عن نسبة عدد السكان فى قوة العمل إلى اجمالى عدد السكان. ومن ثم فإن عرض قوة العمل يتناسب طردياً مع هذه النسبة، يرتفع بارتفاعها وينخفض بانخفاضها. وتكتسب نسبة مشاركة الإناث فى قوة العمل أهمية متميزة فى التأثير على عرض قوة العمل. وتتأثر نسبة المشاركة فى قوة العمل بدورها بعوامل أخرى مثل التركيب العمرى للسكان وارتفاع نسبة صغار السن، وانتشار خدمات التعليم والإقبال على الاستفادة منها، والموقف من العمل كقيمة، أو ما يعنى أيضاً الزهد فى العمل أو التعطل الاختيارى، والعادات والتقاليد السائدة فيما يختص بعمل الإناث، وغيرها.

٤ - مخرجات نظم التعليم والتدريب المؤسسى وغير المؤسسى. وهى المستبلة عن صياغة وتكوين التركيب المهنى والمهارى للعرض من القوى العاملة. ولعله مما

يلاحظ في هذا الخصوص أن أثر هذه المخرجات يستغرق وقتاً طويلاً نسبياً قبل أن يظهر في التركيب المهني والمهاري لقوة العمل بسبب طول فترات التحضين المقترنة باكتساب عدد كبير من المهارات.

٥ - الطلب على العمل، فعملية خلق عرض العمل تتأثر إلى حد ما بالطلب عليه. وربما ينطبق ذلك بقدر أكبر على عرض مستويات مهارية متوسطة ودون المتوسطة، حيث يحفز الطلب على هذه المهارات فئات من قوة العمل على السعي إلى اكتسابها بغية الاستفادة من فرصة الطلب عليها وما قد يقترن به من مزايا أو امتيازات. وينطبق ذلك أيضاً على تحريك وتفعيل العرض الكامن أو المحتمل من قوة العمل، الذي يتمثل بصفة أساسية في ذلك القسم من القوة البشرية الذي يبقى خارج قوة العمل لسبب أو لآخر مثل زينات البيوت، والطلاب المتفرغين للدراسة، والمتعطلين اختياريًا،... الخ. وتكمن القدرة التأثيرية للطلب على خلق عرض يلبيه فيما ينطوي عليه من حوافز، غالباً ما تكون أجرية، ومن تيسيرات تتعلق بشروط وظروف العمل مثل تيسير العمل لبعض الوقت.

٦ - معدل الإحلال، محل من يخرجون من قوة العمل لسبب أو لآخر، ويتأثر على نحو مباشر أو غير مباشر بكل العوامل سالفة الذكر تقريباً، وإن كان أشد تأثراً بمعدل نمو السكان النشطين اقتصادياً، وبمخرجات نظام التعليم والتدريب.

٧ - الهجرة و/أو الانتقال للعمل، فالهجرة الخارجية و/أو الانتقال للعمل من اقتصاد ما يخفضان عرض القوى العاملة فيه، بينما تزيد الهجرة الداخلة و/أو الانتقال للعمل إلى اقتصاد ما من عرض القوى العاملة فيه. ويتحدد اتجاه وحجم التغيير في عرض القوى العاملة بسبب الهجرة و/أو الانتقال للعمل في اقتصاد ما بالأثر الصافي لكل منهما، أي بالفرق بين تيارها الخارج وتيارها الداخل.

وباستقصاء ورصد واقع العوامل، المؤثرة على عرض القوى العاملة، آنفة الذكر في الوطن العربي ككل، وفي كل من مجموعتي أقطاره المرسله للقوى العاملة

وأقطاره المستقبلية لها يتبين حقائق؛ نوجز أهمها فيما يلي:

أولاً: عدد السكان ومعدل نموهم

ازداد إجمالي عدد سكان الوطن العربي من نحو ١٤٠ مليون نسمة عام ١٩٧٥ إلى نحو ٢٣٦ مليون نسمة في عام ١٩٩٢^(١)، بزيادة تتجاوز ٦٨٪ في أقل من عقدين من الزمن. وتعزى هذه الزيادة إلى ارتفاع معدل نمو السكان الذي ازداد من نحو ١,٩٪ كمتوسط سنوي للفترة ٧١-١٩٧٥ إلى نحو ٣,٤٪ كمتوسط سنوي للفترة ٧٦-١٩٨٠، ثم تناقص تدريجياً إلى نحو ٢,٩٪ في عام ١٩٩٢ ونحو ٢,٨٪ كمتوسط سنوي للفترة ٨٩-١٩٩٢^(٢).

وفي الفترة نفسها ازداد مجموع عدد سكان الأقطار العربية التسعة المنتجة الرئيسية للنفط (وهي الأقطار النفطية الخليجية الستة والعراق والجزائر وليبيا) من نحو ٤١ مليون نسمة تعادل نحو ٢٨,٤٪ من إجمالي عدد سكان الوطن العربي في عام ١٩٧٥ إلى نحو ٧٤,٥ مليون نسمة تعادل نحو ٣١٪ من إجمالي عدد سكانه في عام ١٩٩٢. وازداد مجموع عدد سكان الأقطار الخليجية النفطية الستة من نحو ١٠,٥ مليون نسمة تعادل نحو ٧,٢٪ من إجمالي عدد سكان الوطن العربي في عام ١٩٧٥ إلى نحو ٢٣ مليون نسمة تعادل نحو ٨,٩٪ من إجمالي عدد سكانه في عام ١٩٩٢^(٣). ولقد اقتصر تطور مجموع عدد سكان الأقطار التسعة على النحو المشار إليه بمتوسط معدل نمو سكاني مرتفع تطور صعوداً وهبوطاً ليزداد من نحو ٢,٥٪ كمتوسط سنوي للفترة ٧١-١٩٧٥ إلى نحو ٣,٥٪ كمتوسط سنوي للفترة ٨٩-١٩٩٢ ونحو ٥,٥٪ في عام ١٩٩٢^(٤).

وفي المقابل ازداد مجموع عدد سكان الأحد عشر قطراً الأخرى^(٥) من نحو ١٠٠ مليون نسمة تعادل نحو ٧١,٦٪ من إجمالي عدد سكان الوطن العربي في عام ١٩٧٥ إلى نحو ١٦١,٣ مليون نسمة تعادل نحو ٦٩٪ من إجمالي عدد سكانه في عام ١٩٩٢. ويتركز القسم الأكبر من إجمالي سكان الوطن العربي في

مصر (٢٦,٥٪ في عام ١٩٧٥ و ٢٤,٩٪ في عام ١٩٩٢) والسودان (١١,٣٪ في عام ١٩٧٥ و ١١,٤٪ في عام ١٩٩٢) والمغرب (١٢,٤٪ في عام ١٩٧٥ و ١٠,٩٪ في عام ١٩٩٢)^(٦). ولقد انخفض نصيب هذه الأقطار الثلاثة في إجمالي عدد سكان الوطن العربي من نحو ٥٠,٢٪ في عام ١٩٧٥ إلى نحو ٤٧,٢٪ في عام ١٩٩٢. ولقد اقترن تطور مجموع عدد سكان هذه المجموعة من الأقطار العربية على النحو المشار إليه في تلك الفترة بمتوسط معدل نمو سكاني منخفض نسبياً، بالقياس إلى متوسط معدل النمو السكاني في مجموعة الأقطار التسعة المنتجة الرئيسية للنفط والتي متوسط معدل نمو السكان في مجموعة الأقطار الخليجية النفطية الستة، تآرجح صعوداً وهبوطاً ليزداد من نحو ١,٦٪ كمتوسط سنوي للفترة ٧١-١٩٧٥ إلى نحو ٢,٤٪ كمتوسط سنوي للفترة ٨٩-١٩٩٢ ونحو ١,٨٪ في عام ١٩٩٢^(٧).

يتبين مما تقدم أن القسم الأكبر من إجمالي عدد سكان الوطن العربي يتمركز في أقطار عربية تقع خارج نطاق النفط. وهي أقطار تتسم بفائض من قوة العمل يجعلها جميعاً مرسلة صافية للقوى العاملة. وفي المقابل يخص الأقطار العربية التسعة المنتجة الرئيسية للنفط، وهي جميعاً، باستثناء الجزائر، أقطار مستقبلة صافية للقوى العاملة، أقل من ثلث إجمالي عدد سكان الوطن العربي، بينما يخص الأقطار النفطية الخليجية الستة أقل من ٩٪ منه. وهو ما يعكس تناقضاً حاداً بين توزيع السكان وتوزيع مصدر الثروة الرئيسي في الوطن العربي على مدى العقدين الأخيرين.

ثانياً: التركيب العمري للسكان

يتسم التركيب العمري لسكان الوطن العربي بالفتوة حيث يقدر أن نحو ٥٣٪ من إجمالي عددهم دون سن العشرين^(٨). وأن نحو ٤٦٪ منه دون سن الخامسة عشرة، وتبدو هذه النسبة مرتفعة بالمقارنة بنسبة السكان الذين تقل أعمارهم عن

١٥ سنة فى البلدان النامية والتي لا تزيد عن ٤٢٪، بينما تبدو شديدة الارتفاع بالمقارنة بنسبة السكان فى هذه الفئة فى بلدان أوروبا التي تبلغ نحو ٢٨٪^(٩).

وعلى المستوى القطرى تتراوح نسبة السكان الذين تقل أعمارهم عن ١٥ سنة فى عام ١٩٨٨ بين نحو ٢٧,٨٪ فى قطر كحد أدنى، ونحو ٤٨,٣٪ ونحو ٤٨,٤ فى كل من سوريا واليمن العربية على التوالي كحد أقصى^(١٠). وتنخفض نسبة السكان فى هذه الفئة على نحو ملحوظ فى كل من الإمارات العربية المتحدة (٣١٪) والبحرين (٣٢,٩٪) والكويت (٣٧,٦٪)^(١١) بسبب صغر حجم سكانها (المواطنين) وارتفاع نسبة القوى العاملة الأجنبية إلى مجموع عدد سكانها مع عدم اصطحاب أفرادها لأسرهم فى غالب الأحيان.

يترتب على كبر نسبة السكان الذى تقل أعمارهم عن ١٥ سنة صغر نسبة السكان فى سن العمل (١٥ - ٦٤ سنة)، حيث تتراوح فى عام ١٩٨٨ بين نحو ٤٨,٥٪ فى اليمن العربية كحد أدنى ونحو ٧١,١٪ فى قطر كحد أقصى^(١٢). وهذا أمر من شأنه أن يؤدى إلى خفض حجم قوة العمل، أو ما يعنى أيضاً إلى خفض عرض القوى العاملة. ناهيك عن أن انتشار خدمات التعليم والسهولة النسبية فى الانتفاع بها يؤدى بدوره إلى حجب قسم آخر من السكان فى سن العمل عن المساهمة فى قوة العمل ومن ثم فى عرضها. وثمة عامل يعوض ذلك جزئياً فى بعض الأقطار العربية وهو تشغيل الأطفال دون سن العمل، فى إطار مقنن أو غير مقنن. وتقدر نسبة الأطفال فى قوة العمل فى بعض الأقطار العربية وفقاً للإحصاءات الرسمية بما يتراوح بين نحو ٣,٩٪ فى مصر كحد أدنى ونحو ٩٪ فى موريتانيا كحد أقصى^(١٣).

وفيما يختص بمصر تشير دراسات الى أن نسبة المشتغلين دون سن ١٢ سنة إلى اجمالى قوة العمل (٦ سنوات فأكثر) ازدادت من نحو ٢,٧٪ فى عام ١٩٧٤ إلى نحو ٧٪ فى عام ١٩٨٤. وتشير نتائج دورة مايو ١٩٨٤ من بحث العمالة بالعينة

الذى يجريه الجهاز المركزى للتعبيث العامة والإحصاء إلى أن نسبة المشتغلين دون سن الخامسة عشرة إلى اجمالى قوة العمل (٦ سنوات فأكثر) تبلغ نحو ١٠.٣٪^(١٤).

ثالثاً: نسبة المشاركة فى قوة العمل

تتسم نسبة المشاركة فى قوة العمل بصفة عامة فى الوطن العربى بالانخفاض الشديد حيث تقدر بنحو ٢٨.٢٪ كمتوسط سنوى للفترة ٨٩ - ١٩٩١^(١٥). وتزداد هذه النسبة انخفاضاً فى حالة المرأة؛ حيث يقدر أنها لا تتعدى ١٠.٦٪ فى عام ١٩٩٠^(١٦).

وتتباين نسبة المشاركة فى قوة العمل بصفة عامة، وفى حالة المرأة، بصفة خاصة، فى أقطار الوطن العربى. فيقدر أنها تتراوح بين نحو ١٩.٤٪ فى الأردن عام ١٩٨٦^(١٧)، كحد أدنى ونحو ٦٤.٤٪ فى المغرب فى عام ١٩٧١^(١٨) كحد أقصى. وفى حالة المرأة تنخفض هذه النسبة إلى ما دون ذلك بكثير. ولقد يتضح ذلك من تدنى نصيب الإناث فى اجمالى القوى العاملة وانخفاضه الشديد فى الوطن العربى ككل وفى أقطاره كافة. فعلى مستوى الوطن العربى تبلغ نسبة الإناث فى اجمالى القوى العاملة فى عام ١٩٩٠ نحو ١٣.٣٪^(١٩). وعلى المستوى القطرى تبلغ حدها الأدنى، وفقاً للبيانات المتاحة، وهو ٣.١٪ فى الكويت فى عام ١٩٧٥^(٢٠) وحدها الأقصى وهو ٢٠.١٪ فى تونس فى عام ١٩٨٠^(٢١). وبينما لم تتجاوز هذه النسبة فى الإمارات ٣.٥٪ فى عام ١٩٨١ ازدادت فى الكويت لتصل إلى نحو ١٩.٨٪ فى عام ١٩٨٥^(٢٢).

ويعزى ضعف نسبة المشاركة فى قوة العمل فى أقطار الوطن العربى إلى فتوة التركيب العمرى للسكان بصفة عامة وانتشار خدمات التعليم وتيسير الحصول عليها لأعداد كبيرة من السكان، وبصفة خاصة فى أقطار النفط الخليجية، وإلى العادات والتقاليد السائدة فى أقطار الوطن العربى قاطبة فيما يختص بعمل المرأة. ويعزى ضعف نسبة المشاركة فى قوة العمل فى الأقطار النفطية الخليجية، فضلاً عما تقدم

من أسباب، إلى تدنى العمل كقيمة فى نظر الذكور من سكانها، وعزوفهم عن العمل فى الأعمال اليدوية وفى أعمال النظافة وفى معظم المهن فى قطاع التشييد الذى يقدر أنه يستوعب ٢٥٪ من جملة المشتغلين بأقطار مجلس التعاون الخليجى (٢٣).

ولعله مما يلاحظ أن هناك ثمة اعتقاد، لا تعكسه الإحصاءات الرسمية بعد وإن كانت تؤيده وتؤكد الشواهد ووقائع الحياة اليومية، مؤداه أن نسبة مشاركة النساء فى قوة العمل ازدادت فى السنوات الأخيرة فى مصر تحت تأثير تصاعد الضغوط الاقتصادية، المرتبط بارتفاع تكاليف المعيشة، الذى دفع بأعداد متزايدة من الإناث إلى دخول سوق العمل بحثاً عن فرصة عمل تمكنهن من المساهمة فى المحافظة على مستوى معيشة أسرهن فى مواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة. ويمكن تصور حدوث هذا التطور ذاته فى أقطار عربية خارج نطاق مجموعة الأقطار العربية المنتجة الرئيسية للنفط، بل وفى أقطار داخل هذه المجموعة.

رابعة: مخرجات نظم التعليم والتدريب

يكاد جميع المعنيين يتفقون على أن هناك انفصالاً، وفى أفضل الحالات انعداماً أو ضعفاً للتوافق، بين مخرجات نظم التعليم واحتياجات أسواق العمل فى الوطن العربى من المهن والمهارات. ولعل ذلك يتأكد من الحديث المتواتر والإشارات المتكررة إلى تعايش عجز فى بعض المهن وفائض فى بعض آخر منها فى آن واحد فى ذات القطر أو الاقتصاد. ينطبق ذلك على الأقطار العربية المرسله للعمالة وعلى تلك المستقبله لها على السواء. وربما يعزى ذلك فى الأقطار المستقبله للعمالة، على أقل تقدير، إلى تأثير نظم التعليم بالتفضيلات المهنية للسكان المواطنين التى تنحاز إلى الوظائف الكتابية والإدارية فى القطاع الحكومى، وفى موقف هؤلاء السكان من العمل كقيمة، وربما يعزى أيضاً إلى غياب تخطيط واع للقوى العاملة. ولا يغيب التوافق أو بنعدم بين مخرجات نظم التعليم والتدريب والمهارات والمهن المطلوبة

لسوق العمل على مستوى كل قطر على حدة، وإنما يغيب أو ينعدم أيضا على مستوى أقطار الوطن العربي مجتمعة^(٢٤). وترتب على ذلك بطبيعة الحال وجود عرض يفرض عن الطلب من مهن ومهارات جنبا إلى جنب مع عرض قاصر عن تلبية الطلب على مهن ومهارات أخرى على المستوي القطري وعلى المستوى الجمعي العربي على السواء.

خامسة: الطلب على العمل

تفيد خبرة أقطار عربية إلى أن الطلب على بعض فئات القوى العاملة، وبصفة خاصة غير الماهرة أو ذات المستويات المهارية المتوسطة ودون المتوسطة، خلق عرضاً مقابلاً له من تلك الفئات. وتقدم خبرة مصر، على سبيل المثال، دليلاً قوياً على ذلك. ففي مواجهة الطلب على أعمال الحرفيين في حقبة ما بعد تدشين ما يسمى «سياسية الانفتاح الاقتصادي» في مصر، وهي الحقبة ذاتها التي شهدت تدفقاً قوياً للعاملين منها إلى أسواق العمل في الأقطار النفطية الخليجية، نشطت أعداد كبيرة ومتزايدة من أفراد قوة العمل في فئات مهنية أخرى إلى العمل بالحرف التي يزداد الطلب على القوى العاملة بها، فازداد العرض منها وإن كان عند مستويات مهارية منخفضة نسبياً. وينطبق الأمر نفسه على حالة قطاع التشييد حيث خلق الطلب المتزايد فيه، في الحقبة ذاتها، عرضاً يقابله فيما يتعلق بالمهن التي لا تحتاج إلى مهارات بعينها على وجه الخصوص. ويعتقد أيضاً أن الطلب على قوة العمل الزراعية، في ذات الحقبة، خلق عرضاً يقابله، وإن يكن جزئياً، من القوى العاملة النسائية حيث نشطت أعداد متزايدة من الإناث إلى المشاركة في العمل الزراعي لتعويض النقص في عرض القوى العاملة الزراعية من الذكور في السبعينات وأوائل الثمانينات بسبب الهجرة إلى النفط أو إلى قطاع التشييد المحلي^(٢٥).

سادساً: معدل الإحلال محل من يخرجون من قوة العمل

تفيد خبرة وواقع أسواق العمل العربية ارتفاع معدل الإحلال فى قوة العمل محل من يخرجون منها. وربما يعزى ذلك فى المقام الأول إلى ارتفاع معدل نمو السكان فى الوطن العربى ككل وفى كل من أقطاره على حدة، وما يقترن به من فتوة التركيب العمرى للسكان، بما تعنيه من كبر نسبة السكان دون سن العمل، وهى المصدر الرئيسى للإحلال الكمى فى قوة العمل. واستناداً إلى هذه السمة يقدر متوسط الزيادة السنوية فى القوى العاملة العربية خلال تسعينات القرن العشرين بنحو ٢,٢٥ مليوناً^(٢٦). وتقدر هذه الزيادة فى مصر، التى تضم نحو ربع سكان الوطن العربى، فى نفس الفترة بما يتراوح بين ٤٠٠ ألف نسمة و ٥٠٠ ألف نسمة أو بما يقدر بنحو ٢,٧٥٪، ترتفع فى بعض التقديرات إلى نحو ٥٪ أخذاً فى الاعتبار ازدياد نسبة مشاركة النساء والشباب فى قوة العمل^(٢٧).

سابعاً: الهجرة و/أو الانتقال للعمل

أثرت الهجرة والانتقال للعمل، وما يزالان يؤثران، تأثيراً بليغاً على عرض القوى العاملة فى كل من الأقطار العربية المرسله لها و/أو المستقبله لها على السواء. وكان لهما دور رئيسى، بل والدور الرئيسى فى بعض الأحيان، فى إحداث التوازن و/أو الاختلال فى أسواق العمل بهذه الأقطار، وفى الوطن العربى ككل. ولكون انتقال القوى العاملة هو موضوع هذا البحث فإننا نفرده قسماً خاصاً به فى موضع لاحق منه.

مركز البحوث والدراسات العربية

٣- العوامل المؤثرة على الطلب على القوى العاملة فى الوطن العربى

يتأثر الطلب على القوى العاملة فى اقتصاد ما، بصفة عامة، بعوامل يمكن إيجاز أهمها فيما يلى:

١ - حجم الاستثمار.

٢ - التوزيع القطاعى للاستثمار.

٣ - الفن الإنتاجى المستخدم.

٤ - نمط تنفيذ المشروعات.

٥ - الأسعار النسبية للعناصر.

٦- مستوى الأجور.

٧ - الإنتاجية.

٨ - الهجرة.

وباستقصاء واقع هذه العوامل فى الوطن العربى، يتبين ما يمكن إيجازه فى الحقائق التالية:

أولاً: حجم الاستثمار

شهدت الفترة منذ منتصف السبعينات إلى ما قبل منتصف الثمانينات توسعاً ملحوظاً فى النشاط الاقتصادى فى أقطار الوطن العربى بصفة عامة، وفى الاقطار المنتجة الرئيسية للنفط بصفة خاصة، وفى الأقطار النفطية الخليجية منها بصفة أخص. فوفقاً للبيانات المتاحة بلغ اجمالى الإنفاق الاستثمارى فى الوطن العربى ككل نحو ١١٥٣٨٢ مليون دولار تعادل نحو ٥١.٣٠٪ من اجمالى الناتج المحلى الاجمالى للوطن العربى فى عام ١٩٨١^(٢٨). ويبلغ نصيب الأقطار العربية المنتجة الرئيسية التسعة للنفط نحو ٧٨.٣٪ من اجمالى هذه الاستثمارات، ونصيب الأقطار النفطية الخليجية نحو ٤٤.٢٪ منه، فى مقابل ٢١.٧٪ منه لمجموعة الأقطار العربية المصدرة الصافية للقوى العاملة، كما يتبين من جدول (٢). ويبلغ متوسط نصيب الفرد من السكان فى اجمالى الاستثمار فى الوطن العربى ٧٠١ دولاراً، وفى مجموعة الاقطار التسعة المنتجة الرئيسية للنفط نحو ١٨٨٤ دولاراً، ونحو ٤٠٩٦ دولاراً فى مجموعة الاقطار النفطية الخليجية، وفى مجموعة الأقطار

العربية المصدرة للقوى العاملة نحو ٢١٤ دولاراً، كما يتبين من جدول (٣). ويتراوح متوسط نصيب الفرد من السكان في هذه الاستثمارات بين نحو ٥٥ دولاراً في السودان كحد أدنى، ونحو ١٠٥٧٣ دولاراً في الامارات كحد أقصى، كما يتبين من جدول (٣).

ارتفع إجمالي الانفاق الاستثماري في الوطن العربي إلى نحو ١١٦٢١٩ مليون دولار تعادل نحو ٥٤,٣٠٪ من اجمالي الناتج المحلي الاجمالي في عام ١٩٨٦^(٢٩) يخص مجموعة الاقطار العربية المنتجة الرئيسية للنفط نحو ٧٥,٦٪ منه. والأقطار النفطية الخليجية نحو ٣٥,٣٪ منه، والأقطار العربية المصدرة الصافية للعمالة نحو ٢٤,٤٪ منه، كما يتبين من جدول (٢). ويبلغ متوسط نصيب الفرد من السكان في اجمالي الاستثمارات نحو ٥٨٤ دولاراً على مستوى الوطن العربي ونحو ١٤٣٣ دولاراً في مجموعة الاقطار العربية المنتجة الرئيسية للنفط، ونحو ٢١٢٦ دولاراً في مجموعة الأقطار النفطية الخليجية الستة، ونحو ٢٠٦ دولارات في مجموعة الاقطار العربية المصدرة الصافية للقوى العاملة. ويتراوح متوسط نصيب الفرد من السكان في إجمالي الاستثمار بين نحو ٣٠ دولاراً في السودان كحد أدنى، ونحو ٤٩٦٠ دولاراً في الإمارات كحد أقصى، كما يتبين من جدول (٣).

وفي عام ١٩٩١ انخفض إجمالي الإنفاق الاستثماري في الوطن العربي الى نحو ٩٧٩٧٩ مليون دولار، تعادل نحو ٢٢,٢٧٪ من الناتج المحلي الاجمالي في ذلك العام^(٣٠) يخص مجموعة الاقطار العربية التسعة المنتجة الرئيسية للنفط نحو ٧٣,٧٪ منها، ومجموعة الاقطار النفطية الخليجية نحو ٤١,٢٪ منها، ومجموعة الأقطار العربية المصدرة الصافية للقوى العاملة نحو ٢٦,٣٪ منها، كما يتبين من جدول (٢). ويبلغ متوسط نصيب الفرد من السكان في إجمالي الاستثمار نحو ٤٢٨ دولاراً، ونحو ١٠٢٢ دولاراً، ونحو ١٩٤٦ دولاراً، ونحو ١٦٣ دولاراً على مستوى

الوطن العربي ككل، وفي مجموعة الاقطار العربية التسعة المنتجة الرئيسية للنفط، وفي مجموعة الاقطار النفطية الخليجية، وفي مجموعة الاقطار العربية المصدرة للعمالة على التوالي، كما يتبين من جدول (٣). ويتراوح متوسط نصيب الفرد من السكان في اجمالي الاستثمار بين نحو ١١ دولاراً في الصومال كحد أدنى ونحو ٤٤٩٤ دولاراً في الكويت كحد أقصى، كما يتبين من جدول (٣).

يتبين مما تقدم أن الفورة النفطية التي أعقبت حرب أكتوبر ١٩٧٣، أسفرت عن ضخ حجم كبير من الاستثمارات في الوطن العربي تركز القسم الأعظم منها في مجموعة الاقطار العربية المنتجة الرئيسية للنفط، وفي مجموعة الاقطار الخليجية الستة الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي، على وجه الخصوص. ولقد استحوذت السعودية وحدها على قسط كبير من اجمالي الاستثمارات في الوطن العربي يتراوح بين نحو ٤٠٪ منه في عام ١٩٨١ كحد أقصى ونحو ٢٢،٢٪ منه في عام ١٩٨٦ كحد أدنى.

ويتبين، مما تقدم، أيضاً أمور لعل من أهمها ما يلي:

١ - على الرغم من ارتفاع حجم اجمالي الاستثمارات في عام ١٩٨٦ عنه في عام ١٩٨١ انخفض متوسط نصيب الفرد من السكان فيها على كافة المستويات وفي الاقطار العربية كافة باستثناء كل من البحرين والجزائر وجيبوتي وسوريا ومصر وموريتانيا.

٢ - التناقص المستمر في متوسط نصيب الفرد من السكان في اجمالي الاستثمارات على مستوى كافة المجموعات في الفترة ١٩٨١ - ١٩٩١، وعلى مستوى كافة الاقطار العربية باستثناءات محدودة جداً.

٣ - تغير التوزيع النسبي لإجمالي الاستثمارات لصالح مجموعة الاقطار العربية الرئيسية المصدرة الصافية للقوى العاملة، على حساب نصيب مجموعة الاقطار العربية التسعة المنتجة الرئيسية للنفط بصفة عامة، وعلى حساب نصيب كل من الجزائر وليبيا بقدر أكبر.

٤ - ثبات نصيب الاستثمار فى الناتج المحلى الاجمالى بالأسعار الجارية فيما بين عامى ١٩٨١ (٣٠,٥١٪)، و ١٩٨٦ (٣٠,٥٤٪) وانخفاضه بشدة فى عام ١٩٩١ (٢٢,٢٧٪).

ثانياً: التوزيع القطاعى للاستثمارات

يتسم التوزيع القطاعى للاستثمارات فى أقطار الوطن العربى بالانحياز إلى قطاعات كثيفة رأس المال بطبيعتها؛ مثل قطاع النفط وقطاع النقل والمواصلات ومشروعات البنية الأساسية. وإلى جانب ذلك حظيت قطاعات الخدمات بأنصبة كبيرة نسبياً من هذه الاستثمارات^(٣١). وتفيد خبرة تجربة التنمية فى مصر، أكثر الأقطار العربية سكاناً وتصديراً للقوى العاملة فى حقبة الثورة النفطية، أن تخصيص الاستثمارات اتسم بمحاياته لقطاعات كثيفة رأس المال. فلقد شهدت الفترة ١٩٧٤ - ١٩٨١/٨٠ زيادة كبيرة فى نسب الاستثمارات المخصصة للقطاعات التى تعد مصدراً رئيسياً لموارد البلاد من النقد الأجنبى؛ وهى البترول وقناة السويس والسياحة. ويقدر أن قطاع البترول، على سبيل المثال، حظى فى عام ١٩٨١/٨٠ بنحو ١١,٩٪ من اجمالى الاستثمارات. ويقدر أيضاً أن نصيب قطاع النقل والمواصلات والتخزين وقناة السويس فى اجمالى الاستثمارات ارتفع من نحو ١٩,٨٪ كمتوسط سنوى للفترة ١٩٦٦/٦٥ - ١٩٧٣ إلى نحو ٢٤,٦٪ كمتوسط سنوى للفترة ١٩٧٤ - ١٩٨١/٨٠، بينما لم يستوعب سوى نحو ٤,٣٪ من اجمالى العمالة فيها. وعلى الجانب الآخر ازداد نصيب مجموع قطاعات الخدمات فى اجمالى الاستثمارات من نحو ٤١,١٪ فى الفترة ١٩٦٠/٥٩ - ١٩٦٦/٦٥ إلى نحو ٤٦,٣٪ فى الفترة ١٩٧٤ - ١٩٨١/٨٠، وازداد نصيبها فى اجمالى عدد المشتغلين من نحو ٣٢,٤٪ فى الفترة الأولى إلى نحو ٤٠,٧٪ فى الفترة الثانية^(٣٢).

وثمة سمة أخرى يتسم بها الإنفاق الاستثمارى فى الوطن العربى فى الحقبة

النفطية وهي غلبة نصيب القطاع العام فى الاستثمارات، يستوى فى ذلك الأقطار العربية المنتجة الرئيسية للنفط والأقطار الرئيسية المصدرة للقوى العاملة. وربما يتبين ذلك مما تشير إليه الإحصاءات المتاحة من أن نصيب الإنفاق الحكومى فى اجمالى الإنفاق فى مجموعة الأقطار النفطية الخليجية يبلغ نحو ٥٦٪ ويرتفع إلى ٦٦٪ فى حالة السعودية منفردة (٣٣). ولعله من نافلة القول أن القسم الأعظم من الاستثمارات فى أقطار مثل مصر والجزائر والعراق وسوريا كان فى حوزة القطاع العام فى تلك الأثناء.

ثالثاً: الفن الإنتاجى المستخدم

شهدت الحقبة النفطية توسعاً متزايداً فى استخدام تقنيات كثيفة رأس المال، بما يعنيه من ارتفاع معامل رأس المال / العمل، ومن ثم ارتفاع تكلفة خلق فرصة العمل والتوسع فى إحلال رأس المال محل العمل. وهذا امر يرجع إلى عوامل لعل من أهمها انحياز نمط التنمية ومحاباته لقطاعات ومنتجات كثيفة رأس المال بطبيعتها، وغياب استراتيجية للتنمية تتمحور حول التشغيل على مستوى الوطن العربى و / أو على مستوى كل قطر على حدة. ناهيك عن تبعية التنمية فى الأقطار العربية، ضمن أشياء أخرى، للتقنيات الأجنبية بصفة عامة وللتقنيات المنتجة فى البلدان الرأسمالية الصناعية المتقدمة، بصفة خاصة. وهى بطبيعتها، وبالتوافق مع طبيعة الاقتصادات التى نشأت فيها، تقنيات كثيفة رأس المال يحتاج تشغيلها وصيانتها إلى مستويات مهارية وتعليمية عالية.

ويتبين من مقابلة الاستثمارات بالقوى العاملة المشتغلة فى الوطن العربى فى عام ١٩٨١، أى فى أوج الفورة النفطية، أن متوسط نصيب المشتغل من الاستثمارات يبلغ نحو ٢٤٤٦ دولاراً على مستوى الوطن العربى ككل، ونحو ٧١٩٦ دولاراً فى مجموعة الأقطار التسعة المنتجة الرئيسية للنفط ونحو ٧٢٣ دولاراً فى مجموعة الأقطار المصدرة للقوى العاملة. ويتراوح نصيب المشتغل من

الاستثمارات فى ذاك العام بين نحو ٢٧٧٥٥ دولاراً فى الإمارات كحد أقصى ونحو ١٤٧ دولاراً فى السودان كحد أدنى، كما يتبين من جدول (٤). ولما كان القسم الأكبر من القوى العاملة المشتغلة فى ذاك العام يعمل فى استثمارات نفذت فى وقت سابق، فلا بد من أن تكون تكلفة خلق فرصة عمل بفعل الاستثمارات المنفذة فيه أعلى بكثير من متوسط نصيب المشتغل من هذه الاستثمارات المشار إليه آنفاً.

وتقدم وقائع خبرة التنمية فى مصر فى الثمانينات والتسعينات نموذجاً يجسد الاتجاه المتزايد فى الاقتصادات العربية نحو استخدام تقنيات كثيفة رأس المال مدخرة للعمل. فوفقاً لوثائق خطط التنمية ارتفع معامل رأس المال/العمل، أى تكلفة خلق فرصة العمل، على المستوى الكلى من نحو ١٦.٥ ألف جنيه فى الخطة الخمسية ١٩٨٣/٨٢ - ١٩٨٧/٨٦ إلى نحو ٢٢.٥ ألف جنيه فى الخطة الخمسية ١٩٨٨/٨٧ - ١٩٩٢/٩١، ثم إلى نحو ٦٢.٩ ألف جنيه فى الخطة الخمسية ١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٧/٩٦. وعلى المستوى القطاعى كان معامل رأس المال/ العمل يتراوح فى الخطة الخمسية ١٩٨٣/٨٢ - ١٩٨٧/٨٦ بين نحو ٢.٤ ألف جنيه فى التجارة والمال والتأمين كحد أدنى ونحو ١٧٤ ألف جنيه فى قطاع النفط ومنتجاته كحد أقصى. ويتراوح هذا المعامل فى الخطة الخمسية ١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٧/٩٦ بين نحو ٩.٨ ألف جنيه فى قطاع المقاولات (التشييد) كحد أدنى ونحو ١.٥ مليون جنيه فى قطاع النفط ومنتجاته كحد أقصى. ولعله مما يلفت الاهتمام بشدة فى هذا الصدد ارتفاع معامل رأس المال/ العمل فى قطاع الكهرباء من ٣.٨ ألف جنيه إلى ٣٩٠.٣ ألف جنيه إلى ١.٠٤١ مليون جنيه فى الخطط الثلاث المشار إليها على التوالى (٣٤).

ويمكن توقع أن تكون الأقطار العربية الأخرى، أو عدد غير قليل منها فى أفضل الأحوال، قد نحت نفس المنحنى فيما يتعلق باختيار الفن الإنتاجى المستخدم فى مشروعاتها التنموية.

ولعله من نافلة القول، أن ارتفاع المحتوى الرأسمالي للتقنيات المستخدمة يفقد ارتفاع الحجم الكلى للاستثمارات دلالة كإداة لزيادة خلق فرص عمل. فارتفاع المحتوى الرأسمالي للتقنيات يؤدي إلى تعميق الاستثمار وليس إلى توسيعه، بمعنى أنه يركزه في وسائل إنتاج شديدة التقدم مرتفعة الثمن يحتاج تشغيلها إلى عدد محدود جداً من العاملين ذوي المستوى المهارى والتعليمى شديد الارتفاع، بدلاً من أن يوزعه على وسائل إنتاج يحتاج تشغيلها إلى أعداد كبيرة نسبياً من أفراد القوى العاملة.

رابعاً: نمط تنفيذ المشروعات

ونعنى هنا، بصفة خاصة، ذلك الاعتماد المتزايد في تنفيذ المشروعات الاستثمارية على أسلوب تسليم المفتاح الذى توكل بموجبه عمليات تنفيذ المشروعات الكبيرة إلى شركات أجنبية تتكفل بتدبير القوى العاملة اللازمة لتنفيذ المشروعات فى إطار يشبه معسكرات أو مجموعات العمل، وتدبر شؤون إقامتهم ومعيشتهم فى فترة العمل وتلتزم فى مواجهة سلطات القطر المضيف بترحيلهم عقب الانتهاء من تنفيذ تعاقداتها. وهذه جميعاً أمور تلقى استحساناً من جانب الأقطار النفطية الخليجية وتعمل، ضمن أسباب أخرى، على تفضيلها لجلب عمالة غير عربية لتنفيذ مشروعاتها الاستثمارية (٣٥).

خامساً: الأسعار النسبية للعناصر

يفسر الاتجاه الى استخدام تقنيات كثيفة رأس المال، ضمن أسباب أخرى، بأن أسعار العناصر غالباً ما تكون مشوهة على نحو يجعل أجر العمل غير الماهر شديد الارتفاع بالنسبة الى سعر رأس المال. ويكشف الاعتماد المتزايد على أسلوب تسليم المفتاح وما ينطوى عليه من استخدام معدات ذات محتوى رأسمالى مرتفع فى تنفيذ مشروعات التشبيد عن اقتناع ضمنى بانخفاض الأسعار النسبية لرأس المال بالقياس إلى أجر العمل مما يترتب عليه انحياز إلى استخدام تقنيات كثيفة رأس

المال مدخرة للعمل. ولقد انطوت عملية التوسع فى استخدام الآلات الميكانيكية الزراعية فى الزراعة المصرية كرد فعل لارتفاع أجور العمال الزراعيين فى النصف الثانى من السبعينيات، بسبب الهجرة الى النفط، على منطوق مماثل.

سادسا- مستوى الأجور

يساق مستوى الأجور فى أحيان كثيرة كأحد العوامل المؤثرة على الطلب على عنصر العمل، حيث يعتقد أنه عند مستوى أجور يتحقق عنده مستوى معين من الربح يزداد الميل إلى الاستثمار القائم على استخدام تقنيات كثيفة العمل. وعندما تتجاوز الأجور هذا المستوى يتحول هذا الميل إلى الاستثمار القائم على تقنيات كثيفة رأس المال مدخرة للعمل. وهذا أمر ينسجم مع مقولة الأسعار النسبية أنفة الذكر. وتكاد كافة الدراسات والبحوث حول قضايا انتقال القوة العاملة فى الوطن العربى تجمع على أن قبول العمالة الآسيوية بأجور أقل من تلك التى تقبل بها القوى العاملة العربية هو أحد الأسباب الرئيسية لتفضيل استخدامها عندما لا تقضى طبيعة واحتياجات الوظيفة بغير ذلك.

سابعاً- الإنتاجية

تؤثر الإنتاجية على الطلب على القوى العاملة فى اتجاهين متضادين. ففى ظل بقاء كل شىء على ما هو عليه تؤدي زيادة الإنتاجية الى خفض عدد العمال اللازم لتحقيق كمية معينة من انتاج ما، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى خفض الطلب على القوى العاملة. غير أن الأمور ليست كثيرا بمثل هذه البساطة. أما الاتجاه الآخر الذى تؤثر عبره الإنتاجية على الطلب على القوى العاملة فيقوم على العلاقة بينها وبين الأجر. فكلما تجاوزت الإنتاجية الأجر كلما حفز ذلك على الاستثمار القائم على تقنيات كثيفة العمل، ناهيك عن أنه شرط ضرورى للتراكم اللازم للاستثمار. ويسوق كثير من البحوث والدراسات حول انتقال العمالة إلى الاقطار النفطية الخليجية ارتفاع إنتاجية القوى العاملة الآسيوية بالمقارنة بإنتاجية القوى العاملة العربية

الوافدة ، كسبب رئيسى لتفضيل استخدامها لما تحمله من تعبير عن ارتفاع المستوى المهارى لها .

ثامناً: الهجرة

أدت هجرة و/أو انتقال القوى العاملة من بعض الأقطار العربية للعمل فى اقطار عربية أخرى أو خارج الوطن العربى الى خلق طلب فى الأقطار المرسله على فئات معينة من القوى العاملة، من احتياطيتها أو عرضها الكامن، كما هو الحال بالنسبة للقوى العاملة الزراعية فى كل من مصر واليمن العربية، حيث حلت النساء والأطفال فى أداء العمليات الزراعية محل العمال الزراعيين من الذكور الذين انتقلوا إلى العمل فى أقطار النفط. وكذا أدى انتقال القوى العاملة من أقطار مرسله لها إلى نشوء طلب فيها على القوى العاملة من أقطار أخرى، كما هو الحال فيما يختص بالطلب على عمالة وافدة فى الاردن لتعويض النقص فى عرض قوة العمل الأردنية الناجم عن انتقال قسم منها للعمل فى الاقطار النفطية الخليجية .وسوف يرد فى قسم لاحق من هذا البحث مزيد من التفاصيل فيما يختص بأثر انتقال القوى العاملة على الطلب عليها فى الأقطار المرسله.

٤ - عوامل الدفع والجذب إلى هجرة وانتقال القوى العاملة العربية

أفرز واقع عرض القوى العاملة والطلب عليها فى الوطن العربى، الناجم عن فعل العوامل المؤثرة عليهما على نحو ما سلفت الاشارة اليه فى القسم السابق من هذا الفصل، عوامل طرد أو دفع فى اقطار عربية ولدت لدى قواها العاملة رغبة فى وعزماً على هجرها، الى حين، سعياً وراء فرص عمل أفضل فى مكان آخر هو فى الغالب قطر عربى أيضاً. وعلى الجانب المقابل أفرز هذا الواقع عوامل جذب فى اقطار عربية اجتذبت اليها، وفق تفضيلاتها هى، قسماً من الراغبين فى الانتقال للعمل. ناهيك عن عوامل جذب اقدم نسبياً فى بلدان خارج الوطن العربى.

لقد حكم الفعل المتكامل لعوامل الدفع وعوامل الجذب، وكما هو الحال دائماً، حركة انتقال القوى العاملة البيئية داخل الوطن العربي، وبين أقطاره وبلدان أخرى. وكانت عوامل الدفع، فى غالب الأحيان، هى الأسبق فى التأثير على حركة انتقال القوى العاملة، فى مستوياتها المهارية الدنيا والمتوسطة بصفة خاصة، فمنها تتولد الرغبة فى الانتقال للعمل وبفعلها يتعزز العزم عليه، حيث إن الضيق بواقع معين يسبق بالضرورة مجرد التفكير فى تغييره أو الانتقال منه إلى واقع آخر يختلف عنه. وهكذا كانت عوامل الدفع وما تزال هى المسئول عادة عن اتخاذ قرار الانتقال من الموطن للعمل خارجه، بينما كانت عوامل الجذب هى المسئول فى العادة عن وضع هذا القرار موضع التنفيذ.

ولعله يكون من المناسب، فى معرض رصد وتحليل عوامل الدفع والجذب الى انتقال القوى العاملة داخل الوطن العربى وبين اقطاره وبلدان اخرى، ان نميز بين انتقال للقوى العاملة ينطوى على نية على العمل والإقامة الدائمين فى المهجر وهو ما نستخدم لفظ الهجرة للتعبير عنه، وانتقال مؤقت غايته العمل لفترة، قد تطول أو تقصر، يعود بعدها الشخص الى موطنه، وهو ما نستخدم تعبير انتقال القوى العاملة للدلالة عليه.

٤-١- عوامل الدفع والجذب الى هجرة القوى العاملة العربية

ينطبق وصف هجرة القوى العاملة، بمفهومها الذى نأخذ به فى هذا البحث، على مجموعتين رئيسيتين من القوى العاملة العربية، تضم المجموعة الأولى أفراد القوى العاملة العربية من ذوى المستويات التعليمية العالية الذين تندرج هجرتهم تحت ما يسمى "هجرة العقول" أو "هجرة الأدمغة" أو "هجرة الكفاءات" أو "نزف الكفاءات"، إلى آخر ما يطلق عليها من أسماء. أما المجموعة الثانية فتضم، بصفة رئيسية، عمالاً عاديين أو غير مهرة، وعمالاً مهرة وحرفيين، وتندرج هجرتهم تحت ما يمكن تسميته الهجرة العمالية. وتنحصر هذه الهجرة من الوطن العربى، بصفة

أساسية، فى هجرة العمال من المغرب العربى إلى أوروبا الغربية، وإلى فرنسا، على وجه الخصوص (٣٦).

وسوف نركز فى هذا القسم الفرعى على عوامل الدفع والجذب إلى هجرة الكفاءات العربية لاختلافها، بدرجة أو بأخرى، عنها فى حالة الهجرة العمالية، لأسباب تتعلق بالمستوى المهارى والمهنى للمهاجرين من القوى العاملة فى الحالتين. أما عوامل الدفع والجذب إلى الهجرة العمالية فسوف نرجئها إلى القسم الفرعى التالى لكونها لا تختلف جوهرياً عنها فى حالة انتقال القوى العاملة العربية للعمل داخل الوطن العربى، وإن اختلف مقصد انتقال القوى العاملة فى الحالتين من حيث المكان والغاية.

وترصد دراسات مختلفة عوامل لدفع الكفاءات، أو ما يعنى أيضاً دفع عناصر القوى العاملة العربية ذات المستويات التعليمية والمهنية والمهارية العالية والتميزة إلى الهجرة. ونوجز فيما يلى أهم هذه العوامل (٣٧).

١ - تدنى مستويات الأجور وما يترتب عليه من تدنى مستويات الدخل ومن انخفاض مستويات المعيشة فى الوطن الأسمى للمهاجر.

٢ - ضعف، إن لم يكن غياب، الاهتمام بالبحث والتطوير وما يقترن به من بطالة علمية مقنعة أو حتى سافرة.

٣ - عجز إمكانات البحث العلمى، وعجز احتياجات المجتمع عن استيعاب تخصصات ومستويات علمية متميزة تتجاوز احتياجات سوق العمل، على نحو يشعر معه أصحابها أنهم عديمو الجدوى والنفع لأوطانهم.

٤ - هيمنة عناصر ادراية بيروقراطية على إدارة الأعمال والأنشطة العلمية وما ينشأ بسببها من تعقيدات ومشاكل تستنفذ جهد ووقت الباحث وتصرفه عن مهامه البحثية.

٥ - جمود الواقع العلمى وانغلاقه وما يقترن به من كبت قدرات الإبداع وتجاهل العناصر العلمية عالية الكفاءة.

٦ - غياب أو تقييد الحريات العامة والخاصة مثل حرية الفكر وحرية العقيدة وحرية البحث، والحريات الأكاديمية والحريات السياسية.

٧ - ضعف أو غياب الاستقرار السياسى.

٨ - عجز الباحث عن الاندماج فى مجتمع موطنه الأسمى بسبب تبعيته العلمية للخارج وتأثره بنسق تعليم يربطه بمجتمع غريب أكثر مما يربطه بمجتمعه. ويزيد هذا العجز تفاقماً إذا كان الباحث متزوجاً من أجنبية.

ومن بين هذه العوامل تحظى العوامل الاقتصادية مثل مستوى الأجور والدخل ومستوى المعيشة بإجماع من جانب الدراسات المختلفة التى تتباين تقديراتها لأهمية العوامل الأخرى كعوامل تدفع الى الهجرة.

وفى مقابل عوامل الدفع ترصد دراسات مختلفة أيضاً عوامل جذب إلى هجرة الكفاءات العربية نوجز أهمها فيما يلى (٣٨):

١ - ارتفاع مستويات الأجور والدخول وما يقترن بها من مستويات معيشة ونوعية حياة مرتفعة.

٢ - توفر فرص جيدة للعمل، وللترقى على أسس موضوعية تستند فى المقام الأول على الكفاءة ومستوى الأداء والقدرة على الإنتاج.

٣ - توفر فرص واسعة وبلا حدود لمزيد من التعلم والتدريب وتحسين ورفع المستوى العلمى والمهارى.

٤ - توفر مناخ يحظى فيه العلم بالاحترام والعلماء بالإجلال والتقدير.

٥ - توفر مختلف وكافة الإمكانيات اللازمة لتقدم وترقية مستوى البحث والتطوير ومتابعة الجديد فى مجال التخصص.

٦ - احترام الحريات الخاصة، وتوفير حد أدنى، على الأقل، من الحريات السياسية، واحترام وعدم تقييد كل من حرية الفكر، وحرية الاعتقاد، وحرية البحث، والحريات الاكاديمية الأخرى.

وخلافاً لما سلف ذكره من أن عوامل الدفع هي الأسبق، في غالب الأحيان، في التأثير على حركة انتقال القوى العاملة في مستوياتها المهارية الدنيا والمتوسطة على وجه الخصوص، فإننا نعتقد بأن عوامل الجذب هي، في غالب الأحيان أيضاً، الأسبق في التأثير على قرار الهجرة بالنسبة للشرائح الأعلى في الهيكل التعليمي والمهني للقوى العاملة، وهي كذلك الأقوى تأثيراً عليه. وربما يبرر هذا الاعتقاد ويعززهُ أن قسماً غير قليل من المهاجرين في هذه الشرائح يتخذ قرار الهجرة وهو خارج وطنه للدراسة أو للتدريب. ولعل في بقاء المبعوثين العرب للدراسة بالخارج في مواطن دراستهم أو انتقالهم الى مواطن أخرى وعدم عودتهم إلى مواطنهم الأصلية شاهد عدل على ذلك، وربما يستثنى من ذلك حالات النزوح والهجرة القسرية، التي فرضتها ظروف الحرب وعسف سلطات الاحتلال الصهيوني، من لبنان وفلسطين.

وثمة عوامل تعظم فعل عوامل الجذب، سائلة الذكر، الى هجرة الكفاءات، ربما يكون من أهمها:

١ - وجود سوق دولية للكفاءات، بمواصفات تحددها البلدان الرأسمالية الصناعية المتقدمة، وتكون امتداداً طبيعياً لسوق العمل في الأقطار العربية المندمجة في النظام الرأسمالي العالمي، وتوفر لمن يلتحقون عبرها بمؤسسات البحث ومواقع الانتاج في تلك البلدان امتيازات ومزايا مادية ومعنوية هائلة، تتجسد في عوامل الجذب آنفة الذكر، ولعله مما يحفز تلك البلدان على تقديم هذه المزايا والامتيازات للكفاءات المهاجرة إليها أن تكلفة استخدامها لها تبقى دائماً دون تكلفة استخدامها لكفاءات مماثلة من بين مواطنيها، نظراً لكونها لم تتحمل تكلفة إعداد وتكوين الكفاءات المهاجرة اليها^(٣٩).

٢ - تكوين وإعداد الكفاءات العربية المهاجرة الى البلدان الرأسمالية الصناعية المتقدمة، في هذه البلدان و/أو في الاقطار العربية ذاتها، في إطار نسق للتعليم والتدريب له ذات مواصفات نسقتها في تلك البلدان، مما يتيح للكفاءات العربية اكتساب الخصائص والمواصفات المطلوبة في السوق الدولية للكفاءات (٤٠).

وربما يضاف إلى العوامل المنشطة لفعل عوامل الجذب إلى هجرة الكفاءات العربية عامل الزواج من أجنبية، الذي ينتشر بين قسم غير يسير من المبعوثين العرب للدراسة بالخارج.

٤-٢- عوامل الدفع والجذب الى انتقال القوى العاملة في الوطن العربي
تعرض كثير من الدراسات التي تتناول انتقال القوى العاملة في الوطن العربي لرصد عوامل الدفع وعوامل الجذب الى انتقالها بداخله و/أو عبر حدوده. ويتبين من مراجعة هذه الدراسات أن بعضاً منها يخلط بين ما هو عوامل دفع وعوامل جذب، من ناحية، وما هو أسباب أو عوامل أفرزتها، من الناحية الأخرى. فعلى سبيل المثال يورد بعض من هذه الدراسات زيادة عرض القوى العاملة عن الطلب عليها كعامل دفع الى انتقالها، وزيادة الطلب عليها عن المعروض منها كعامل جذب إلى انتقالها. وهذا وذاك إن هما في الواقع إلا مصدران أو عاملان يفرزان أو ينتج عنهما عوامل دفع وعوامل جذب إلى هذا الانتقال.

٤-٢-١- عوامل الدفع الى انتقال القوى العاملة في الوطن العربي
تكاد عوامل الدفع الى انتقال القوى العاملة في الوطن العربي، تنحصر، في رأينا، في دوافع اقتصادية أو دوافع ذات محتوى اقتصادي، وإن كان يمكن ان تبدو للبعض غير ذلك، ولعل هذا ما تؤكد الدراسات عن قصد أو بدون قصد. فثمة من يعلى، على نحو مباشر أو غير مباشر، من شأن الأجر كعامل دفع وعامل جذب محوري، في آن واحد، الى انتقال قوة العمل المصرية على سبيل المثال، للعمل في

الاقطار العربية النفطية. فانخفاض الاجور فى مصر وقصورها عن تغطية نفقات المعيشة المتصاعدة فى السبعينات، وما اقترن بذلك من مصاعب اقتصادية تمتد الى العجز عن تدبير النفقات اللازمة للزواج وللحصول على مسكن وتأثيثه ولتعليم الأبناء أو لتزويجهم، كان عامل الدفع الرئيسى وراء قرار الانتقال للعمل فى أقطار النفط العربية. وفى المقابل كانت ضخامة الأجور وارتفاعها الشديد هى عامل الجذب الرئيسى الى انتقال القوى العاملة المصرية للعمل فى القطر العربية النفطية^(٤١).

وتذهب دراسة أخرى نفس المذهب حيث تحصر دوافع الانتقال للعمل من مصر فى عاملين : أولهما، هو الفروق الأجرية التى تشكل السبب الرئيسى للهجرة، وثانيهما: هو توفر فرص عمل والعلم بها^(٤٢). ويعزز هذا المذهب ويدعمه نتائج دراسة ميدانية فى مصر "لدوافع الجامعيين للهجرة الخارجية ودور وطريقة تنظيم المجتمع فى تدعيم انتمائهم للوطن". إذ تشير هذه النتائج الى تواضع الأجور فى مصر باعتباره من أهم أسباب الانتقال للعمل فى الأقطار العربية. وعندما تعدد هذه النتائج أهم الدوافع الاجتماعية والنفسية التى تكمن وراء الرغبة فى الانتقال للعمل فى الأقطار العربية يأتى فى مقدمتها "الحاجة الى تأمين المستقبل للشباب" (٣، ٨٣٪ من مجموع العينة) ثم «الحاجة الى تحسين مستوى المعيشة» (٨، ٧٧٪ من مجموع العينة)^(٤٣). وهذه الدوافع، ان جاز قبولها على أنها حوافز اجتماعية ونفسية كما تصنفها الدراسة، هى دوافع ذات محتوى اقتصادى ينطوى على علاقة بالأجور والدخل.

وتشير نتائج دراسة ميدانية أخرى عن هجرة المصريين للعمل فى الاقطار العربية فى نفس الاتجاه حيث تبين أن الدوافع الاقتصادية أو ذات المحتوى الاقتصادى هى المحرك الرئيسى لانتقال أفراد عينة الدراسة للعمل فى الأقطار العربية. وتتصدر قائمة الدوافع العامة بالنسبة لمن ينتقلون للعمل للمرة الأولى ولمن انتقلوا للعمل أكثر من مرة وعادوا بعد المرة الأخيرة "عدم كفاية الدخل فى مصر" بنسبة ٥٨.٧٪

و٦٣,٦٪ من مجموع أفراد العينة للفئتين على التوالي، يليه الضيق من ظروف المعيشة في مصر بنسبة ٢٩,٤٪ و٣٠,٨٪ على التوالي، ثم عدم وجود عمل في مصر، في حالة من ينتقلون للعمل للمرة الأولى، بنسبة ٢٧,٦٪. أما قائمة الدوافع المخصصة فيصدرها للفئتين للتوفير للزواج بنسبة ٣٦,٧٪ و٢٤,٦٪ على التوالي، يليه التوفير للحصول على مسكن بنسبة ٢٢,٥٪ و١٧,٥٪ على التوالي، ثم التوفير لتعليم الأولاد بنسبة ١٢,١٪ و١٠٪ على التوالي^(٤٤). وترد دراسة عن «الهجرة الخارجية الأردنية والهجرة الوافدة البديلة»^(٤٥)، دوافع الأردنيين للهجرة إلى الأقطار العربية إلى ما تصفه بعوامل رئيسية من بينها "ارتفاع مستوى الأجور والرواتب في الدول العربية النفطية بالنسبة لمستويات الأجور المحلية" باعتباره أول هذه العوامل، كما تورد البطالة باعتبارها أحد الدوافع الرئيسية للهجرة بحثاً عن عمل أو وظيفة. وفيما عدا هذين العاملين، وهما من العوامل الاقتصادية، لا يرقى أي مما تسوقه الدراسة كعوامل دفع إلى الانتقال لأن يكون كذلك.

وكان نفس الباحث قد حدد في دراسة سابقة البطالة والبحث عن عمل، باعتبارهما السبب الرئيسي للانتقال للعمل بادي الأمر قبل أن يضاف إليه دافع آخر هو إمكانية تحقيق دخل مرتفع في البلدان المستقبلية للعمال المهاجرين بالمقارنة مع مثيله في الأردن بالنسبة لنفس المهنة أو الوظيفة، والذي يتجاوز في بعض الحالات ثلاثة أضعاف^(٤٦).

وتحصر دراسة عن "الهجرة السودانية والمسألة السكانية"^(٤٧) العوامل الدافعة إلى انتقال القوى العاملة السودانية للعمل خارج السودان في "المعاناة الاقتصادية" الناجمة «في غياب مشروع وطني للتنمية» عن :

- ١ - التدهور السريع في الإنتاج وفي مستوى الاستخدام.
- ٢ - ارتفاع معدلات البطالة.
- ٣ - تدهور متوسط نصيب الفرد في الناتج القومي الإجمالي.

٤ - ارتفاع تكاليف المعيشة بسبب ارتفاع معدل التضخم (٥٩٪ كمتوسط سنوي للفترة ١٩٧٠ - ١٩٨٥).

وينسحب ذلك أيضاً على دوافع القوى العاملة الآسيوية للانتقال للعمل بالأقطار العربية النفطية التي تتركز، بصفة رئيسية، فى سوء الأحوال الاقتصادية وتردى الأوضاع المعيشية وتدنى مستوى الدخل وتفشى البطالة^(٤٨).

ولا يكاد الأمر يختلف عما تقدم فيما يختص بالعوامل الدافعة الى الانتقال للعمل من أقطار عربية أخرى كاليمن، على سبيل المثال، ومع ذلك يرى البعض ان " الفروق الأجرية" الهامة بين الأقطار العربية المرسله للعمالة والأقطار العربية النفطية المستقبلية لها لا تكفى فى حد ذاتها، على الرغم من أهميتها، لتفسير وفهم ظاهرة انتقال القوى العاملة بين الأقطار العربية على نطاق واسع". إذ إن الطموحات والآمال العريضة التي تدفع بأعداد كبيرة من العاملين الى الانتقال المؤقت الى البلدان العربية الاخرى (النفطية وغير النفطية) ليس مردها فقط الاستفادة من الفوارق الأجرية بين بلد المنشأ وبلد الاستقبال، وإنما غالباً ما تبنى على دوافع غير معلنة تتعلق برغبتهم الشديدة فى تغيير مواقعهم فى البناء الطبقي والاجتماعى فى بلدانهم، وفتح فرص جديدة أمامهم للارتقاء فى السلم الاجتماعى^(٤٩).

وعندنا ان هذا القول فى حد ذاته يؤكد - حيث أريد به ان ينفى- ان الفروق الاجرية هى الدافع الرئيسى، إن لم يكن الدافع الوحيد، الى الانتقال للعمل من الاقطار المرسله الى الأقطار المستقبلية للقوى العاملة، إلا فى حالة من لم تتوفر لهم بعد فرص عمل فى موطنهم الأصلي فيسعون للبحث عنها فى موطن آخر. ولعله مما يدعم هذا الاعتقاد ويؤكد سلامته ما هو شائع ومعروف للكافة عن قبول أفراد من قوة العمل الوافدة القيام بأى عمل يوكل إليهم القيام به، بغض النظر عما اذا كان يلائم أو لا يلائم تخصصاتهم ومستوياتهم المهارية والفنية والمهنية، وبغض النظر عما اذا كان يتصل على نحو أو آخر أو لا يتصل بالاعمال التي كانوا يؤدونها فى أقطار الإرسال قبل انتقالهم للعمل فى أقطار الاستقبال، ويفترض أن يؤدوها بعد

عودتهم الى موطنهم الأصلي، إلى آخر ما هو معروف في هذا الخصوص. وليس ثمة ما يبرر هذا الأمر سوى سطوة تأثير الفروق الأجرية كدافع الى الانتقال باعتبارها تعبيراً نسبياً عن سوء الاحوال الاقتصادية في الاقطار المرسله. ناهيك عما يمكن ان يقال عن تأثيرها في تدعيم وتقوية قدرات أفراد القوى العاملة المنتقلة على احتمال المشاق والصعوبات النفسية والمعنوية والمادية التي يتعرضون لها في أقطار الاستقبال.

ولعل ذلك مما يعزز أيضا الاعتقاد بأن قوة تأثير عوامل الدفع في أقطار الإرسال تفوق قوة تأثير عوامل الجذب في أقطار الاستقبال على قرار الانتقال للعمل. ولعله مما يعزز هذا الاعتقاد أيضا، على سبيل المثال، الظروف التي احاطت بانتقال قسم غير يسير من القوى العاملة المصرية الى العراق. فمن المعروف أن العراق بفضل ما كان يتيح من تيسيرات لدخول العرب أراضيها، كان محط اختيار الراغب في الهجرة من مصر، الذي لم يتمكن من السفر الى أحد الأقطار الخليجية الأغنى. وسافر الكثير منهم دون مشروع محدد للعمل، مما حمل الهجرة عنصر مخاطرة كبير. وانتهى بكثير من المهاجرين الى ظروف عمل ومعيشة شاقة دون تحقيق تراكم مالي شاف. ولكن سوء الأحوال الاقتصادية في مصر، وبخاصة بالنسبة للباحثين عن عمل لأول مرة ساهم في استمرار تيار الهجرة الى العراق^(١٥٠).

وربما يؤكد ذلك الاعتقاد أيضا إلحاح القوى العاملة المغربية المهاجرة وإصرارها على العمل في أوروبا الغربية، وبصفة خاصة في فرنسا وفي غيرها من البلدان الناطقة بالفرنسية، وإصرارها على التثبيت بالبقاء للعمل هناك، على الرغم مما تحاط به من ظروف عمل ومعيشة متردية، وبما تتعرض له من صنوف العنت والاضطهاد فرادى وجماعات. ناهيك عن سعى أقسام أخرى من هذه القوى العاملة الى الانضمام الى قدامى المهاجرين في بلدان المهجر الأوروبي. ولعله من نافلة القول أن مثل هذا الموقف يجسد بقوة ووضوح قوة تأثير عوامل الدفع إلى هجرة و/أو انتقال القوى العاملة من أقطار المغرب العربي.

ولعله مما يذكر في هذا الخصوص أيضاً تلك الاشارات المتكررة الى أن العمال الآسيويين يقبلون أجوراً منخفضة لا تقبلها القوى العاملة العربية مما يبرر تفضيل جلب قوة العمل الآسيوية على قوة العمل العربية الوافدة الى الاقطار الخليجية النفطية بصفة خاصة. وهذا مما يعكس قوة تأثير الأجور كعامل دفع الى انتقال القوى العاملة العربية في الوطن العربي.

٤-٢-٢- عوامل الجذب الى انتقال القوى العاملة في الوطن العربي

عوامل الجذب الى انتقال القوى العاملة في الوطن العربي هي الوجه الآخر، اذا جاز التعبير، لعملية انتقال القوى العاملة المقابل لعوامل الدفع الى انتقالها. وبينما تكاد عوامل الدفع تتمحور حول الفروق الأجرية أو حول الأجور على اطلاقها فان عوامل الجذب تنحصر في الأجور فقط على نحو ما تؤكد غالبية الدراسات المعنية . لقد كان الطلب الهائل، في الاقطار العربية النفطية الخليجية بصفة خاصة، على القوى العاملة، من كافة المهن والمستويات المهارية، الذي اقترن بطفرة النشاط الاقتصادي المترتبة على طفرة النفطية في النصف الثاني من السبعينات، يفوق بكافة المعايير قدرة العرض من القوى العاملة المواطنة على تلبية. ومن ثم كانت هناك حاجة ماسة الى اجتذاب قوى عاملة من خارج هذه الاقطار لتلبية الطلب عليها آنف الذكر . ولم يكن هناك من سبيل الى ذلك سوى أجر مرتفع يعوض القوى العاملة الوافدة عن صعوبة العمل ومشاق الإقامة المادية والمعنوية، حول منابع النفط. ومن هنا ارتفعت مستويات الأجور ارتفاعاً شديداً فاقت عنده مستويات الأجور السائدة آنذاك، وبصفة خاصة للكفاءات والمستويات المهارية والمهنية العالية والتميزة، ليس في أقطار الوطن العربي غير النفطية وفي بلدان العالم الثالث فحسب، وإنما أيضاً في البلدان الرأسمالية الصناعية المتقدمة^(٥١).

بفعل الأجر المرتفع على النحو المشار إليه استطاعت الأقطار العربية النفطية، والخليجية منها بصفة خاصة، اجتذاب فيض شديد التنوع من القوى العاملة من حيث

المهن والمستويات المهنية وكذا من حيث الجنسية. ويفعله أيضاً استطاعت أن تضى على انتقال القوى العاملة اليها طابعاً انتقائياً يقدمها على أقطار الإرسال فى تحديد حجم وطبيعة وجنسية القوى العاملة المنتقلة اليها، وطبيعة العمل الذى يوكل اليها القيام به. وهو ما يعنى، بتعبير آخر، إعلاء شأن الطلب على شأن العرض فى تقرير وتسيير انتقال القوى العاملة بين أقطار الإرسال وأقطار الاستقبال.

ولا ينفى هذا، بطبيعة الحال، سلامة ما تبينه نتائج دراسة ميدانية، سلفت الاشارة اليها، من أن حسن المعاملة فى أقطار الاستقبال هو أحد عوامل الجذب، وأن نصف مجموع أفراد عينة الدراسة يفضلون العمل بالكويت على العمل بالسعودية بسبب حسن المعاملة فى الأولى عنها فى الثانية. بينما يفضل ثلث مجموع أفراد العينة العمل بالسعودية على أمل أن يتمكنوا بذلك من أداء فريضة الحج. ومع ذلك يمكن القول أو الادعاء بأن مثل هذه التفضيلات مجرد هوامش على اطار محدد بوضوح هو الأجر، وليست من قبيل المفاضلة بين الأجر وحسن المعاملة أو بينه والأمل فى أداء فريضة الحج وهو ما لم تحاوله الدراسة. ناهيك عن أن الأمل فى أداء فريضة الحج لا ينطوى على عامل جذب دينى فحسب، وإنما ينطوى أيضاً على عامل اقتصادى يتمثل فى تدبير تكاليف أداء الفريضة لو قصد اليها الشخص من موطنه الأسمى.

ولعله مما يبقى فى هذا الخصوص أن تأثير عوامل الدفع والجذب الى الانتقال للعمل من قطر الى قطر آخر إنما ينصب على موقف الأفراد تجاه هذا الانتقال. ويتوقف تحول هذا الموقف الى سلوك على عوامل معينة أو معينة تنطوى عليها السياسات والإجراءات التى تمارسها حكومات الأقطار المرسله و/أو حكومات الأقطار المستقبله، حيال انتقال القوى العاملة بينها. وهذه السياسات وتلك الاجراءات لا تدخل فى نطاق اهتمام هذا القسم الذى ينصرف الى دراسة عوامل الدفع وعوامل الجذب التى تؤثر على موقف الأفراد تجاه الانتقال للعمل. لذلك سنكتفى هنا بالاشارة الى ان حكومات الاقطار المرسله للقوى العاملة التى كانت

تعانى من أزمة اقتصادية متفاقمة لم تدخر جهداً في تشجيع وتيسير انتقال القوى العاملة منها للعمل في أقطار أخرى. وفي المقابل لم تدخر الأقطار العربية النفطية المستقبلية للقوى العاملة، ربما باستثناء العراق، جهداً في تأكيد الطابع الانتقائي لانتقال القوى العاملة للعمل فيها.

٥٥- آثار انتقال القوى العاملة على أسواق العمل في أقطار الإرسال والاستقبال العربية ترتب على انتقال القوى العاملة في الوطن العربي في الحقبة النفطية آثار كثيرة متنوعة ومتباينة، اقتصادية واجتماعية وديمقراطية، إيجابية وسلبية، طالت الأقطار المرسله كما طالت الأقطار المستقبلية، وإن يكن في اتجاهات مختلفة وبدرجات متباينة. ويعنيها من هذه الآثار، في هذا البحث، ما وقع منها على عرض القوى العاملة والطلب عليها في الأقطار المرسله وفي الأقطار المستقبلية لها.

وتعزى آثار انتقال القوى العاملة على أسواق العمل في الأقطار العربية المرسله وفي الأقطار العربية المستقبلية لها، بصفة عامة، إلى عوامل يمكن إيجازها في :

١ - الطابع الانتقائي لانتقال القوى العاملة.

٢ - تفوق قوة عوامل الدفع على قوة عوامل الجذب في التأثير على انتقال القوى العاملة.

٣ - مباركة حكومات أقطار الإرسال وتشجيعها، ضمناً، أو صراحة لانتقال القوى العاملة منها لما كان يعول على آثاره المأمولة في زيادة قدرتها على مواجهة ما كانت تعانيه في زمن الصعود النفطي من مشكلات اقتصادية واجتماعية وسياسية خانقة.

٥-١- آثار انتقال القوى العاملة على أسواق العمل في أقطار الاستقبال العربية تتفق الدراسات التي عنيت بقضايا انتقال القوى العاملة في الوطن العربي على أن آثاره الإيجابية تفوق ما يمكن أن يكون قد ترتب عليه من آثار سلبية على أسواق العمل في أقطار الاستقبال. فلقد مكن انتقال القوى العاملة الوافدة الى هذه

الأقطار، ويفضل طابعه الانتقائي، من تلبية وإشباع الطلب على قوة العمل، كما وكيفاً، الناشئ عن التوسع الهائل في النشاط الاقتصادي بها. وهو ما كان من المستحيل أن يتحقق بالاعتماد فقط على القوى العاملة المواطنة في هذه الأقطار. وثمة آثار إيجابية حققها انتقال القوى العاملة الوافدة إلى هذه الأقطار تتمثل في تحسين التركيب العمري لقوة العمل بارتفاع نسبة الشباب والبالغين وانخفاض نسبة كبار السن فيها، وتحسين تركيبها المهني والمهاري^(٥٢)، وهو ما انعكس بالضرورة في تلبية الطلب عليها على نحو ما سلف ذكره. ناهيك عما يمكن أن يكون قد ترتب عليه من تحسين في مستوى الإنتاجية.

والى جانب آثاره الإيجابية نجم عن انتقال القوى العاملة الوافدة إلى أقطار الاستقبال آثار سلبية على عرض القوى العاملة المواطنة تتمثل في تكريس اختلال تركيبها المهاري والمهني؛ حيث مكن من تكريس نمط تعليمي موجه بصفة رئيسية إلى تخريج موظفين للقيام بالأعمال الكتابية والإدارية والإشرافية بالدوائر الحكومية، وأعاق بالتالي تطور نظم التعليم والتدريب على نحو تستطيع معه إمداد سوق العمل المحلي بقدر متزايد من احتياجاته من المهن والمهارات العالية اللازمة للأنشطة والقطاعات الإنتاجية بصفة خاصة. وهو ما يعنى استمرار وربما تزايد الاعتماد على العمالة الوافدة لتلبية الطلب المحلي على هذه المهن والمهارات.

ومن هذه الآثار السلبية، ولعله أخطرها أيضاً، ما وقع منها على الموقف من العمل كقيمة. فلقد تولد من الاعتماد غير المحدود على القوى العاملة الوافدة في الحقبة النفطية، شعور لدى مواطني الأقطار النفطية الخليجية بحقهم في أن يعمل لهم الآخرون. واقترن، بهذا الشعور، شيوع التواكل مصحوباً بانعدام الإحساس بالمسئولية وباللامبالاة وبعدم الاكتراث بالإنتاجية على نحو يتسم بالإفراط والمبالغة. واقترن به أيضاً النظر إلى الوظيفة العامة باعتبارها حقاً للمواطن، أو تعبيراً عن نصيبه في الثروة النفطية. ومن هنا تركزت القوى العاملة المواطنة في وظائف الخدمة المدنية بغض النظر عن وجود أو عدم وجود حاجة حقيقية لقوة عمل

شاغليها، أو حتى لها. وترتب على شيوع هذه الظاهرة نشوء بطالة مقنعة وكذا نشوء ما اصطلح على تسميته «البطالة المرفهة»^(٥٣). ناهيك عن تكريس الانحياز ضد مشاركة المرأة في قوة العمل المواطنة وتهميش دورها فيها.

ولعله من نافلة القول أن من شأن شيوع مثل هذه الظواهر أن يزيد من اختلال العلاقة بين عرض القوة العاملة المواطنة والطلب عليها، من ثم يكرس استمرار الاعتماد على العمالة الوافدة كأداة لتصحيح هذا الاختلال.

وربما يبقى من الآثار السلبية ذات الخطر على أسواق العمل في الأقطار النفطية الخليجية، المترتبة على انتقال القوى العاملة الوافدة إليها ما يمكن أن نسميه، تجاوزاً، «البنية العرقية» لعرض القوى العاملة. فوفقاً لبيانات متاحة يقدر أن نصيب القوى العاملة الآسيوية يفوق نصيب القوى العاملة العربية في اجمالي القوى العاملة الوافدة الى أقطار مجلس التعاون الخليجي، باستثناء السعودية والكويت. فالقوى العاملة الآسيوية تحظى وفقاً لهذه البيانات بما لا يقل عن ٨٠٪ من اجمالي القوى العاملة الوافدة في كل من الإمارات والبحرين وقطر وعمان بينما لا تزيد عن ٣٧٪ في السعودية وعن ٤٠٪ في الكويت^(٥٤). ووفقاً لبيانات أخرى كان نصيب العمالة الآسيوية في اجمالي العمالة الوافدة في عام ١٩٨٥ يقدر بنحو ٩٠,٩٪ ونحو ٨٤,٨٪ ونحو ٨٠,٦٪ ونحو ٦٦,٦٪ ونحو ٤٣,٩٪ ونحو ٣١٪ في عمان والبحرين والامارات وقطر والسعودية والكويت على التوالي^(٥٥). ويتبين مدى ضخامة حجم القوى العاملة الآسيوية في أقطار مجلس التعاون الخليجي، في ضوء ما تشير اليه البيانات المتاحة عن القوى العاملة الوافدة الى هذه الأقطار من أن نسبتها الى اجمالي القوى العاملة بها في عام ١٩٨٥ تتراوح بين نحو ٥٦,٤٪ في البحرين كحد أدنى ونحو ٨٧,٦٪ في الإمارات كحد أقصى، وأن عددها يتراوح بين نحو ٧٨ ألف فرد في قطر كحد أدنى ونحو ٢٧٢١ ألف فرد في السعودية كحد أقصى^(٥٦).

ولعل ما ينطوي عليه مثل هذا الوضع من مخاطر على بنية سوق العمل في هذه

الاقطار مما لا يحتاج إلى تفسير. ناهيك عن احتمالات تفاقمه بسبب انحياز القطاع الخاص في هذه الأقطار وتفضيله لاستخدام قوى عاملة غير عربية لسبب أو لآخر، في وقت تنشط فيه حكوماتها إلى إحلال قوى عاملة مواطنة محل القوى العاملة الوافدة في أجهزة ومؤسسات الحكومة، وهي أجهزة ومؤسسات يتفوق فيها نصيب القوى العاملة العربية الوافدة على نصيب القوى العاملة غير العربية.

٥-٢- آثار انتقال القوى العاملة على أسواق العمل في أقطار الإرسال العربية

٥-٢-١- آثار انتقال القوى العاملة على الطلب عليها في أقطار الإرسال العربية

ينصب تأثير انتقال القوى العاملة على أسواق العمل في أقطار الإرسال العربية في المقام الأول على جانب العرض. وهذا أمر بديهي لكون عملية انتقال القوى العاملة تقوم على السحب من هذا العرض. ليس هذا فحسب بل إن تأثيره في بعض هذه الأسواق لا يعدو أن يكون ناهياً ثانياً لتأثيره على العرض فيها. فالقوى العاملة "الإحلالية" الوافدة إلى الأردن و اليمن الشمالية إنما كانت عرضاً تعويضياً عن العجز أو القصور في عرض القوى العاملة الأردنية عن تلبية طلب قائم عليها بالفعل فضلت عليه تلبية طلب عليها في سوق العمل النفطي. ناهيك عن عزوف القوى العاملة الأردنية عن ممارسة الأعمال أو الأنشطة التي يعكسها هذا الطلب بسبب تدنى مستوى الأجور وعدم انتظام أو استمرار العمل، وطول وقت العمل اليومي فيها (٥٧).

إن انتقال القوى العاملة الأردنية إلى سوق العمل النفطي لم يخلق طلباً إضافياً أو طلباً جديداً على القوى العاملة، يضاف إلى الطلب عليها الذي كان سائداً قبل انتقالها إلى تلك السوق، يستوجب جلب عمالة وافدة لتلبيته، وربما يؤكد ذلك أمران هما:

١ - يقدر عدد أفراد القوى العاملة الأردنية المشتغلين خارج الأردن عام ١٩٨٠ بنحو ٣٢٣٥٠٠ فرداً، وعدد الباحثين عن عمل بنحو ٢٦١٧٥ فرداً، ويقدر اقرا.

القوى العاملة الوافدة الى الأردن في العام ذاته بنحو ١٥٣٥١٩ فرداً (٧٥).

٢ - الازدياد المستمر في عدد الباحثين عن عمل في الاردن من ١٦٩٧٩ فرداً في عام ١٩٨١ إلى ١٠٦٨٧٣ فرداً في عام ١٩٩٠ والازدياد المستمر في معدل البطالة بالتالي من ٣,٩٪ الى ١٦,٧٪ في ذات العامين على التوالي (٥٨).

وما يقال عن الاردن فيما يختص بأثر انتقال العمالة الأردنية الى سوق العمل النفطى على خلق طلب إضافى عليها في سوق العمل الاردنية، ينطبق ايضاً على حالة اليمن الشمالية. فلقد نهجت اليمن نهج الاردن في جلب قوى عاملة وافدة لإحلالها محل القوى العاملة اليمنية التي انتقلت للعمل في سوق العمل النفطى. والى جانب ذلك نشأ طلب على عمل الاطفال لتعويض بعض القصور في عرض القوى العاملة في تلبية الطلب المحلى عليها في قطاعات مختلفة. فلم يقف أمر تشغيل الأطفال عند حدود قطاع الخدمات في المناطق الحضرية وبعض الأعمال الزراعية في الريف التي كانوا يشاركون فيها عادة قبل الرواج النفطى، ولكنه تجاوز ذلك في أواخر السبعينات الى تشغيلهم في مهن شاقة. فلقد لوحظ على سبيل المثال أن عدداً كبيراً من المشتغلين في مؤسسة الطرق أطفال في فئة العمر ١١ إلى ١٥ عاماً (٦٠).

وفي مصر نشأ عن انتقال القوى العاملة غير الماهرة في قطاع التشييد الى اسواق العمل النفطية طلب على قوى عاملة تعويضية من قطاع الزراعة ترتب على تلبيته قصور في عرض القوى العاملة الزراعية، من الذكور البالغين، عن تلبية الطلب عليها في الزراعة. وهو ما خلق بدوره طلباً على عمل النساء والاطفال في الزراعة. ولعل ما يميز حالة مصر عن حالة كل من اليمن الشمالية والاردن ان قصور عرض قوة العمل الزراعية عن تلبية الطلب عليها وما نشأ عنه من زيادة في الاجور الزراعية، الاسمبة والحقيقية، دفع الى إحلال جزئى، على نطاق واسع نسبياً، لرأس المال محل العمل في الزراعة من خلال نشر وتوسيع نطاق إستخدام الآلات الميكانيكية الزراعية. وهو ما ترتب عنه انكماش نسبى في

الطلب على قوة العمل الزراعية. وينطبق الشيء نفسه، الى حد ما، على قطاع التشييد الذي شهد توسعاً في استخدام تقنيات كثيفة رأس المال مدخرة للعمل^(٦١).

٥-٢-٢- آثار انتقال القوى العاملة على عرضها في أقطار الإرسال العربية

كان انتقال القوى العاملة العربية، في الحقبة النفطية، أوسع وأشد ما يكون تأثيراً على عرضها وعلاقته بالطلب عليها في أقطار الإرسال. ولا تكاد تخلو دراسة من الدراسات التي تناولت هذه القضية، على كثرتها، من إشارة على نحو أو آخر الى تلك الآثار. وقليل ما كان منها إيجابياً.

وتكاد الآثار الإيجابية لانتقال القوى العاملة على عرضها في أقطار الإرسال العربية تنحصر في خفض معدلات البطالة في حالات محدودة مثل حالة الأردن بحسب ما يشير بعض الدراسات^(٦٢)، وحالة اليمن. وكذا في حالة قسم صغير من الداخلين الجدد الى سوق العمل في مصر الذين ارتحلوا الى العراق بحثاً عن فرصة عمل عزت عليهم في مصر، وساعد على انتقالهم ما سلفت الإشارة اليه من تيسيرات يمنحها العراق لدخول العرب اليه.

أما الآثار السلبية لانتقال القوى العاملة على عرضها في أقطار الإرسال العربية فكثيرة ومتنوعة، ولعل أهمها:

١ - اختلال التركيب المهارى والمهنى وانخفاض المستوى المهارى لعرض قوة العمل في الاقطار المرسله بصفة عامة. ويترتب هذا الأثر على الفعل المشترك لتضافر الطابع الانتقائى لانتقال القوى العاملة، والتنافس بين حكومات الأقطار المرسله على الفوز لقواها العاملة بأكبر نصيب ممكن من الطلب فى سوق العمل النفطى، والمنافسة الشديدة من قوة عمل آسيوية تقف على أبواب وفى قلب سوق العمل النفطية. وكانت محصلة ذلك هى إفراغ عرض القوى العاملة فى أقطار الإرسال العربية من أفضل وأرقى المستويات المهنية والمهارية، لافرق بين قطر وآخر

فى هذا الخصوص. وكانت النتيجة الطبيعية هى اختلال مهارى ومهنى بين العرض من القوى العاملة والطلب عليها فى أقطار الإرسال. وهى نتيجة تزداد تفاقماً بفعل هجرة الكفاءات من هذه الأقطار، ويتعذر تحييدها أو معادلتها بضخ عرض جديد من هذه المستويات المهارية والمهنية بسبب جمود نظم التعليم والتدريب وعجزها عن التكيف مع أوضاع سوق العمل، عرضاً وطلباً، ناهيك عن أن صنع المهارات وإنتاج المهن يحتاج بطبيعته الى وقت طويل نسبياً. ولعله مما يترتب على إفراغ عرض القوى العاملة من هذه المستويات المهارية والمهنية انخفاض وتدنى مستوى إنتاجية العمل مع ما ينطوى عليه من تداعيات على جانب الطلب على القوى العاملة (٦٣).

ولعله مما يزيد من حدة الأثر السلبى لانتقال القوى العاملة على المحتوى المهني والمهارى لعرض القوى العاملة فى أقطار الإرسال أن قسماً من أفراد القوى العاملة المنتقلة يقبل القيام فى أقطار الاستقبال بأعمال تختلف فى احتياجاتها المهارية عن الاعمال التى كان يقوم بها فى موطنه قبل أن ينتقل للعمل خارجه ويفترض أن يعمل بها بعد عودته اليه. ناهيك عن أن الأقطار المستقبلية لا تتيح لقوة العمل الوافدة فرصاً للتدريب وتحسين مستوياتها المهارية والمهنية والارتقاء بها؛ حيث تقصر الانتفاع بما يتاح لديها من هذه الفرص على أفراد قوة العمل المواطنة.

٢ - نقص العرض الكمي من قوة العمل سواء فى ذلك قوة العمل غير الماهرة أو متوسطة المهارة فى بعض القطاعات، كما حدث بالنسبة لقوة العمل الزراعية فى حالات مصر والأردن واليمن الشمالية، وكما حدث فى قطاع التشبيد فى حالتى مصر والأردن، وقوة العمل الماهرة بمستوياتها المختلفة، كما حدث، على سبيل المثال، فى حالة المهن الحرفية وفى حالة العاملين بقطاع التعليم، والعالي منه بصفة خاصة، فى مصر، وفى حالة الأطباء والعاملين فى مجال الخدمات الصحية بالسودان... الخ.

ويقترن بذلك كما فى حالة الأردن ارتفاع معدل دوران العمل على نحو يترتب عليه ضيق الفرص المتاحة لاكتساب خبرات فى مجال عمل ما، ومن ثم تدنى مستوى الإنتاجية.

٣ - تدنى النظرة الى العمل كقيمة على نحو ما سلفت الإشارة اليه فى حالة عزوف أقسام من قوة العمل الأردنية عن ممارسة أعمال أو وظائف معينة مما يستدعى جلب عمالة وافدة للقيام بها، ومثل ما هو شائع عن عزوف كثيرين من أفراد قوة العمل الزراعية فى مصر عن ممارسة العمل الزراعى بعد عودتهم من أقطار الاستقبال.

تلك هى بعض أهم الآثار السلبية التى ترتبت على انتقال القوى العاملة من الأقطار المرسله للعمل فى الأقطار المستقبله لها. وتبقى هناك آثار قد تتباين الآراء ووجهات النظر حول مدى أهميتها.

ولكن يبقى قبل كل ذلك وبعده أن هناك حاجة ماسة الى توظيف نتائج تجربة انتقال القوى العاملة فى الوطن العربى خلال العقدين الأخيرين، بسلبياتها وإيجابياتها، فى استخلاص استراتيجيه عربيه لانتقال العمالة تعظم منافعها وتقلل تكاليفها، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، إلى أدنى حد ممكن بالنسبة لكل من الأقطار المرسله والأقطار المستقبله وللوطن العربى ككل.

جدول رقم (1)

عدد السكان في الوطن العربي في الفترة 1981 - 1991 (ألف نسمة)

1991		1986		1981		الأقطار
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
0.7	163000	0.6	13000	0.5	884	الامارات
0.2	52000	0.2	41000	0.2	377	البحرين
11.2	2566000	11.1	2203000	11.4	18757	الجزائر
6.4	1469000	6.7	1333000	5.2	8565	السعودية
8.5	19582.4	8.1	1711000	8.2	13533	العراق
0.7	2000000	1.1	212000	0.6	923	عمان
0.2	50.4	0.2	37000	0.2	283	قطر
0.9	1373000	0.9	179000	0.9	142000	الكويت
2.1	4705.8	1.9	38000	1.9	3209	ليبيا
30.9	70655.2	30.8	7126000	29.1	47951	المجموعة الاولى
1.8	414000	1.4	28000	1.4	2357	الأردن
3.6	8223000	3.7	744000	3.9	6428	تونس
0.2	553000	0.2	46000	0.3	461	جيبوتي
11.3	2594000	11.6	2299000	11.1	18245	السودان
5.5	12529000	5.3	1071000	5.4	8927	سورية
3.4	769000	2.8	565000	2.2	3698	الصومال
1.2	274000	1.5	303000	1.7	2871	لبنان
24.8	56915000	25.2	50000000	26.6	43763	مصر
10.9	25020000	11.4	2274000	12.6	20766	المغرب
0.9	2040000	0.9	177000	0.9	1482	موريتانيا
5.5	12625000	5.2	1027000	4.8	7931	اليمن
79.1	158415000	79.2	13762000	70.9	116829	المجموعة الثانية
100	229070.2	100	19888000	100	164780	اجمالي الوطن العربي

المصدر: جمعت واحتسبت من : التقرير الاقتصادي العربي الموحد - 1982 - ص 187، و1987 - ص 329، و1993 - ص 327.

جدول (٢)

الاستثمار بالاسعار الجارية فى الوطن العربى فى الفترة ١٩٨١ - ١٩٩١
(مليون دولار)

١٩٩١		١٩٨٦		١٩٨١		الاقطار
%	قيمة	%	قيمة	%	قيمة	
٧.٤	٧٢٢٤.٠	٥.٦	٦٤٤٧.٧	٨.١	٩٣٤٦.٢	الامارات
١.٦	١٥٩٠.٢	١.٥	١٧٢٦.١	٠.٤	٤١٥.٧	البحرين
١٣.١	١٢٨٣٢.٥	٢١.٥	٢٤٩٤٣.٨	١٤.٤	١٦٦٢٦.٥	الجزائر
٢٢.٨	٢٢٢٢٨.٥	٢٢.٢	٢٥٨٠٦.١	٣٠.٤	٣٥٠٩٢.١	السعودية
١٣.٣	١٣٠٦٥.٨	١٢.٧	١٤٧١٠.٩	١٠.٩	١٢٥٧١.٠	العراق
١.٨	١٧٢٠.٢	٢.٢	٢٥٨٧.٨	١.٤	١٦٢٠.٧	عمان
١.٣	١٣١٣.٢	.٦	٧٣٠.٢	٠.٩	١٠٧٨.٠	قطر
٦.٣	٦١٢٥.٣	٣.٢	٣٧٧٨.٨	٣.٠	٣٤٤٨.٢	الكويت
٦.١	٦٠٢٠.٦	٦.١	٧٠٧٦.١	٨.٨	١٠١٣٣.٤	ليبيا
٧٣.٧	٧٢٢٢٠.٣	٧٥.٦	٨٧٨٠٧.٥	٧٨.٣	٩٠٣٣١.٨	المجموعة الاولى
١.٠	٩٨١.١	١.٠	١١٢٦.٢	١.٢	١٣٨٦.٩	الأردن
٣.٢	٣١٤٤.١	٢.٠	٢٣٤٢.٥	٠.٥	٢٢٠٧.٤	تونس
.١	٨١.١	.١	١٠٣.٠	٠.٣	٣٣.٣	جيبوتى
٢.٢	٢١٥٩.٥	.٦	٦٧٩.٨	٨.٧	١٠٠٢.٤	السودان
٢.٣	٢٢٤٦.٩	٤.٦	٥٣٨٥.٠	٣.٣	٣٧٧٥.٩	سورية
.١	٨٣.٩	.٢	٢٦١.٨	.٣	٣٠٧.٠	الصومال
١.٣	١٢٥٠.٠	.١	١١٥.٥	.٧	٧٩١.٢	لبنان
٨.٤	٨٢٠٠.٢	١٢.٠	١٣٩٥٨.٩	٩.٠	١٠٧٣٣.٠	مصر
٦.٤	٦٣٢٦.٩	٢.٨	٣٢٦٩.٠	٢.٩	٣٣٤٨.٦	المغرب
.٢	١٨٦.١	.٢	٢٣٩.٦	.١	١٦٥.١	موريتانيا
١.١	١٠٩٨.٨	.٨	٩٣.٦	١.٤	١٦٥٩.٠	اليمن
٢٦.٣	٢٥٧٥٨.٦	٢٤.٤	٢٨٤١١.٩	٢١.٧	٢٥٠٤٩.٨	المجموعة الثانية
١.٠	٩٧٩٧٨.٩	١.٠	١١٦٢١٩.٣	١.٠	١١٥٣٨٢	اجمالى الوطن العربى

المصدر: جمعت واحتسبت من التقرير الاقتصادى العربى الموحد - ١٩٨٢ - ص ١٤٨ و ١٩٨٧ - ص ٢٥٤ و ١٩٩٣ ص ٣٣٥.

جدول (٣)

متوسط نصيب الفرد من السكان من الاستثمار بالاسعار الجارية فى الوطن العربى
فى الفترة ١٩٨١ - ١٩٩١

(دولار)

١٩٩١	١٩٨٦	١٩٨١	الاقطار
٤٤٣٢	٤٩٦٠	١٠٥٧٣	الامارات
٣٠٥٨	٤٢١٠	١١٠٣	البحرين
٥٠٠	١١٣٢	٨٨٦	الجزائر
١٥٢٠	١٩٣٦	٤٠٩٧	السعودية
٦٦٧	٩١٣	٩٢٩	العراق
٨٦٠	١٢٣٦	١٧٥٦	عمان
٢٦٠٦	١٩٧٤	٣٨٠٩	قطر
٤٤٩٤	٢١١١	٢٤٢٨	الكويت
١٢٧٩	١٨٦٢	٣١٥٨	ليبيا
١٠٢٢	١٤٣٣	١٨٨٤	المجموعة الاولى
٢٣٧	٤٠٢	٥٨٨	الأردن
٣٨٢	٣١٥	٣٤٣	تونس
١٤٧	٢٢٤	٧٢	جيبوتى
٨٣	٣٠	٥٥	السودان
١٧٩	٥٠٧	٤٢٣	سورية
١١	٤٦	٨٣	الصومال
٤٥٦	٣٨	٢٧٦	لبنان
١٤٤	٢٧٩	٢٣٧	مصر
٢٥٣	١٤٤	١٦٢	المغرب
٩١	١٣٥	١١١	موريتانيا
٨٧	٩١	٢٠٩	اليمن
١٦٣	٢٠٦	٢١٤	المجموعة الثانية
٤٢٨	٥٨٤	٧٠٠	اجمالى الوطن العربى

المصدر: احتسبت من البيانات المدونة فى جدول (١) وجدول (٢).

جدول (٤)

متوسط نصيب الفرد من القوي العاملة المشتغلة في الاستثمارات في
الوطن العربي في عام ١٩٨١
(ألف نسمة)

نصيب الفرد في الاستثمار (دولار)	العاملة %	القوى عدد	الاقطار
٢٧٧٥٥	٠.٧	٣٤٦	الامارات
٤٤٢٢	٠.٢	٩٤	البحرين
٣٦٥٧	٩.٦	٤٥٤٦	الجزائر
١٢٧١٠	٥.٩	٢٧٦١	السعودية
٣٧٧٣	٧.١	٣٣٢٢	العراق
٥٤٥٧	٠.٦	٢٩٧	عمان
١٠١٧٠	٠.٢	١٠٦	قطر
٨٨٦٤	٠.٨	٣٨٩	الكويت
١٤٨٥٨	١.٥	٦٨٢	ليبيا
٧١٩٦	٢٦.٦	١٢٥٥٣	المجموعة الاولى
١٧٥١	١.٧	٧٩٢	الأردن
١٣٦٨	٣.٤	١٦١٤	تونس
١٤٧	١٤.٥	٦٨٢	جيبوتي
١٦٧٨	٤.٨	٢٢٥٠	السودان
٢١٤	٣.٠	١٤٣٤	سورية
٨٨٣	١.٩	٨٩٦	الصومال
٨٥٥	٢٥.٧	١٢١٢٦	لبنان
٦٠٣	١١.٧	٥٥٥٠	مصر
٣٧٨	٠.٩	٤٣٧	المغرب
٦١٣	٥.٨	٢٧٠٥	موريتانيا
٧٢٣	٧٣.٤	٣٤٦٢٤	اليمن
٢٤٤٦	١٠٠	٤٧١٧٧	المجموعة الثانية
			جمالى الوطن العربى

المصدر: جمعت واحتسبت من:

التقرير الاقتصادى العربى الموحد - ١٩٨٢ - ص ١٤٨ وص ١٨٨.

الهوامش:

- (١) التقرير الاقتصادى العربى الموحد - ١٩٩٣ - ص ٣٣٧.
- (٢) المرجع السابق - ص ٣٣٨.
- (٣) المرجع السابق - ص ٣٣٧، ص ٣٣٩.
- (٤) المرجع السابق - ص ٣٣٨.
- (٥) هى الاردن وتونس وجيبوتى والسودان وسورية والصومال ومصر والمغرب وموريتانيا واليمن.
- (٦) المرجع السابق - ص ٣٣٧.
- (٧) المرجع السابق - ص ٣٣٨.
- (٨) معهد البحوث والدراسات العربية - مشكلة البطالة فى الوطن العربى: دراسة استطلاعية - القاهرة - ١٩٩٢ - ص ٦٣.
- (٩) عصام خورى - هجرة وتنقل الأيدى العاملة العربية: الواقع والآفاق - فى: منظمة العمل الدولية - المكتب الاقليمى للدول العربية - السكان وحركة القوى العاملة والسياسيات البديلة فى اطار التخطيط الإنمائى فى العالم العربى - ١٩٨٨ - ص ٢٦.
- (١٠) معهد البحوث والدراسات العربية - مرجع سبق ذكره - ص ٥٩.
- (١١) المرجع السابق.
- (١٢) المرجع السابق.
- (١٣) المرجع السابق - ص ٦٦.
- (١٤) أحمد حسن (دكتور) وفاطمة رخا (دكتور) - البعد الاجتماعى لواقع الطفولة والامومة فى مصر - المجلس القومى للطفولة والامومة - القاهرة - ابريل ١٩٩٢ - ص ٤.
- (١٥) التقرير الاقتصادى العربى الموحد - ١٩٩٣ - ص ٣٤٤.
- (١٦) معهد البحوث والدراسات العربية - مرجع سبق ذكره - ص ٦٣.
- (١٧) محمد عبد الهادى العكل (دكتور) - سوق العمل الأردنى: الواقع وآفاق المستقبل -

- مجلة العمل العربية - العدد ٤٣ - يناير/ ابريل ١٩٨٨ - ٨٥.
- (١٨) معهد البحوث والدراسات العربية - مرجع سبق ذكره - ص ٦٥.
- (١٩) التقرير الاقتصادي العربي الموحد - ١٩٩٣ - ص ٣٤٤.
- (٢٠) عثمان الحسن نور - سوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي وتوقعاته المستقبلية - فى : منظمة العمل الدولية - المكتب الاقليمي للدول العربية - السكان وحركة القوى العاملة والسياسيات البديلة فى اطار التخطيط الإنمائى فى الوطن العربى - ١٩٨٨ - ص ٧٩.
- (٢١) معهد البحوث والدراسات العربية - مرجع سبق ذكره - ص ٦٧.
- (٢٢) عثمان حسن نور - مرجع سبق ذكره - ص ٧٩.
- (٢٣) المرجع السابق - ص ٧٥.
- (٢٤) إسماعيل سراج الدين (دكتور) ومحسن يوسف (دكتور) - تعظيم المنافع لتنقلات العمالة العربية - المستقبل العربى - العدد ٦٣ - مايو ١٩٨٤ - ص ٧٧.
- (٢٥) احمد حسن إبراهيم (دكتور) - آثار سياسات الإصلاح الاقتصادى على سوق العمل والتشغيل فى مصر - فى : معهد التخطيط القومى - استشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسات الاصلاح الاقتصادى فى مصر - قضايا التخطيط والتنمية - تحت الطبع.
- (٢٦) معهد البحوث والدراسات العربية - مرجع سبق ذكره - ص ٦٤.
- (٢٧) احمد حسن إبراهيم (دكتور) - مرجع سبق ذكره.
- (٢٨) احتسبت من التقرير الاقتصادي العربي الموحد - ١٩٨٢ - ص ١٤٨.
- (٢٩) احتسبت من التقرير الاقتصادي العربي الموحد - ١٩٨٧ - ص ٢٥٤.
- (٣٠) احتسبت من التقرير الاقتصادي العربي الموحد - ١٩٩٣ - ص ٣٣٥.
- (٣١) راجع على سبيل المثال: رجاى عبد الرسول حسن (دكتور) - الاتجاهات والاحتياجات المستقبلية للدول الخليجية المستقبلية للعمالة - فى : نبيل خورى (محرر) - الهجرة الخارجية وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية على العالم العربى - الجزء الأول: الوضع الإجمالى - منظمة العمل الدولية - المكتب الاقليمي للدول العربية - ١٩٩٠ - ص ٣٦ - ٣٧.
- (٣٢) احمد حسن إبراهيم (دكتور) - مرجع سبق ذكره.

- (٣٣) رجاء عبد الرسول حسن (دكتور) - مرجع سبق ذكره - ص ٣٦ .
- (٣٤) احمد حسن ابراهيم (دكتور) - مرجع سبق ذكره .
- (٣٥) راجع على سبيل المثال: رجاء عبد الرسول حسن - مرجع سبق ذكره - ص ٤١ ،
ومعهد البحوث والدراسات العربية - مرجع سبق ذكره - ص ٨٢ .
- (٣٦) راجع على سبيل المثال: مجلة العمل العربية - تيسير انتقال القوى العاملة العربية
داخل الوطن العربي - العدد ٢٢ . يناير-مارس ١٩٨٢ - مكتب العمل العربى ص ص
١٨ - ١٩ .
- (٣٧) راجع على سبيل المثال: منظمة العمل العربية- هجرة اجالادمغة العربية، مؤتمر العمل
العربى : الدورة الثامنة (بغداد ٦ - ١٦ مارس / آذار ١٩٨٠) ص ص ١٨ - ٢١ ، ص
ص ٣٨ - ٣٩ ، وسلمان رشيد سلمان (دكتور) - اسباب هجرة الكفاءات العربية - مجلة
شئون عربية - العدد ٧٧ - مارس ١٩٩٤ - الامانة العامة لجامعة الدول العربية - ص
٢٢١ ، واحمد محمد محمد السنهورى- دراسة دوافع الجامعيين للهجرة الخارجية ودور
وطريقة تنظيم المجتمع فى تدعيم انتمائهم للوطن - دراسات سكانية - المجلد ١١ - العدد
٧١ - اكتوبر/ ديسمبر ١٩٨٤ - جهاز تنظيم الاسرة والسكان - القاهرة - ص ص ٧-٨ .
- (٣٨) راجع على سبيل المثال : منظمة العمل العربية - مرجع سبق ذكره - ص ص ٣٧ -
٣٩ ، واحمد محمد محمد السنهورى - مرجع سبق ذكره ص ص ٧-٨ .
- (٣٩) نادر فرجاني (دكتور) - رحل فى أرض العرب : عن الهجرة للعمل فى الوطن
العربى - سلسلة الثقافة القومية (١٣) - مركز دراسات الوحدة العربية - بيروت ١٩٨٧
- ص ص ٨١ - ٨٢ .
- (٤٠) المرجع السابق - ص ٨٢ .
- (٤١) نادر فرجاني (دكتور) - الهجرة الى النفط : ابعاد الهجرة للعمل فى البلدان النفطية
وأثرها على التنمية فى الوطن العربى - الطبعة الثانية - دار المستقبل العربى - مركز
دراسات الوحدة العربية - القاهرة - ١٩٨٤ - ص ص ٤٩ - ٥٢ ، و ص ١٠١ .
- (٤٢) دراسة نازلى شكرى ، ديناميكية الهجرة المعاصرة فى الشرق الأوسط- نقلاً عن :
احمد محمد محمد السنهورى - مرجع سبق ذكره - ص ٨ .

- (٤٣) المرجع السابق - ص ١٨.
- (٤٤) لمزيد من التفاصيل راجع: نادر فرجاني (دكتور) - سعيماً وراء الرزق: دراسة ميدانية عن هجرة المصريين للعمل في الاقطار العربية - مركز دراسات الوحدة العربية - بيروت ١٩٨٨ - ص ١٠٥ - ١١١.
- (٤٥) منذر أحمد الشرع - الهجرة الخارجية الاردنية والهجرة الوافد البديلة - سلسلة دراسات حول السكان والتنمية في الوطن العربي رقم (١١) - وحدة البحوث والدراسات السكانية - جامعة الدول العربية - تونس ١٩٨٧ - ص ٢٣ - ٢٥.
- (٤٦) منذر الشرع (دكتور) - تحويلاً الاردنيين العاملين في الخارج وأوجه استخدامها: دراسة حالة لعينة من الاردنيين في الكويت - المستقبل العربي - العدد ٦٣ - مايو ١٩٨٤ - ص ١٠٠.
- (٤٧) سميرة أمين واحمد النورى - الهجرة السودانية والمألة السكانية - المستقبل العربي - العدد ١٤٥ - مارس ١٩٩١ - ص ١٠٧.
- (٤٨) ابراهيم عبد الفتاح سعد الدين - التأثيرات الناشئة عن هجرة العمالة الآسيوية الى أقطار الخليج العربي في السبعينات وأوائل الثمانينات - مجلة العمل العربية - العدد ٣٥ - مايو - اغسطس ١٩٨٥ - مكتب العمل العربي ص ٢٢.
- (٤٩) ابراهيم سعد الدين (دكتور) ومحمود عبد الفضيل (دكتور) - انتقال العمالة العربية: المشاكل - الآثار - السياسات - الطبعة الثالثة - مركز دراسات الوحدة العربية - بيروت - ١٩٩١ - ص ٢٤.
- (٥٠) نادر فرجاني (دكتور) - رحل في أرض العرب - مرجع سبق ذكره - ص ٥٧.
- (٥١) المرجع السابق - ص ٢٨.
- (٥٢) لمزيد من التفاصيل راجع منصور الراوى (دكتور) - انتقال العمالة العربية داخل الوطن العربي: الواقع والآثار - شئون عربية - العدد ٦٥ - ابريل ١٩٩١ - الأمانة العامة لجامعة الدول العربية - ص ٧٣ - ٧٤.
- (٥٣) راجع على سبيل المثال: المرجع السابق - ص ٧٤، واسامة عبد الرحمن - دور العمالة المواطنة في بعض أقطار الخليج العربي النفطية - المستقبل العربي - العدد ١٣٠.

- ديسمبر ١٩٨٩ - ص ١١٧ ، ص ١٢١ ، وكذا إبراهيم سعد الدين (دكتور) ومحمود عبد الفضيل (دكتور) - مرجع سبق ذكره - ص ص ١٤٧ - ١٧٧ .
- (٥٤) عثمان الحسن محمد نور - سياسات إحلال العمالة الوافدة ومستقبل سوق العمل على مستوى قطاعات النشاط الاقتصادي فى دول مجلس التعاون الخليجى - فى : نبيل خورى (محرر) - الهجرة الخارجية وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية على العالم العربى - الجزء الأول : الوضع الاجمالي - منظمة العمل الدولية - المكتب الاقليمي للدول العربية - ١٩٩٠ - ص ٦٥ .
- (٥٥) معهد البحوث والدراسات العربية - مرجع سبق ذكره - ص ٨٠ .
- (٥٦) المرجع لسابق - ص ٧٩ .
- (٥٧) محمد عبد الهادى العكل (دكتور) - هجرة العمل العربية : تجربة الأردن - سلسلة دراسات حول السكان والتنمية فى الوطن العربى رقم (٢٦) - وحدة البحوث والدراسات السكانية - جامعة الدول العربية - القاهرة - ب ت - ص ١٤ .
- (٥٨) المرجع السابق - ص ٩ ، ص ١٦ ، ص ٣٥ .
- (٥٩) المرجع السابق - ص ١٦ .
- (٦٠) ابراهيم سعد الدين (دكتور) ومحمود عبد الفضيل (دكتور) . مرجع سبق ذكره ص ١٢٠ .
- (٦١) احمد حسن ابراهيم (دكتور) - مرجع سبق ذكره .
- (٦٢) راجع على سبيل المثال: محمد عبد الهادى العكل (دكتور) هجرة العمل العربية : تجربة الأردن - مرجع سبق ذكره - ص ٩ .
- (٦٣) يحفل كثير من الدراسات بأدلة وبراهين موثقة على ذلك نشير هنا الى بعض ما سلفت الاشارة اليه منها فى هذا البحث ، مثل:
- إبراهيم سعد الدين (دكتور) ومحمود عبد الفضيل (دكتور) - مرجع سبق ذكره - ص ص ١٢٠ - ١٢١ ، ونادر فرجاني (دكتور) - الهجرة الى النفط - ص ١٠٥ ، رحل فى أرض العرب - ص ٦٧ وص ٧١ ، وسميرة امين واحمد النورى - مرجع سبق ذكره - ص ١٢٠ .
- وكذا : جلال امين واليزابيث تايلور عونى - هجرة العمالة المصرية: دراسة نقدية للبحوث والدراسات الخاصة بهجرة العمالة المصرية الى الخارج - مركز البحوث للتنمية الدولية - ١٩٨٦ - ص ص ١١٨ - ١٢٢ .