



التوزيع: محدود

E/ECWA/POP/CONF.3/WP.2

٢٩ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٩

الأصل: بالانكليزية



الأمم المتحدة

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا

المؤتمر الاقليمي الثاني للسكان

للجنة الاقتصادية لغربي آسيا

١ - ٦ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٩

دمشق، الجمهورية العربية السورية

الهجرة الدولية المعاصرة وتنمية الموارد البشرية في المنطقة العربية:
الخلفيات وقضايا السياسة العامة

اعداد

ج. س. بيركس و ث. ا. سينكلير

80-9485

المحتويات

الصفحة

<u>أولاً -</u>	<u>مقدمة</u>
<u>ثانياً -</u>	<u>خلفيات الهجرة الدولية</u>
	ألف - الطلب المتعاظم على القوى العاملة
	باء - تبدل نظرة الدول الغنية بالرأسمال
	جيم - وكلاء القوى العاملة في آسيا
	دال - خلاصة
<u>ثالثاً -</u>	<u>مشاكل تنمية الموارد البشرية</u>
	ألف - الدول الغنية بالرأسمال
	١ - الاختناقات على صعيد القوى العاملة
	٢ - السياسة المتعلقة بالهجرة الوافدة
	٣ - تعليم المواطنين
	٤ - توفير الحوافز للقوى العاملة الوطنية
	٥ - مشاركة النساء في الاقتصاد
	٦ - الازدواجية في سوق العمل
	باء : الدول الفقيرة بالرأسمال
	١ - الهجرة الدولية
	٢ - توفير العمالة وإدارة سوق العمل
	جيم - خلاصة
<u>رابعاً -</u>	<u>البرنامج الاقليمي للقوى العاملة</u>

لائحة الجداول

- ١ : العمالة الوطنية وغير الوطنية في الدول الغنية بالرأس مال في عام ١٩٧٥ •
- ٢ : العمال المهاجرون حسب الجنسية والبلد المستورد للعمالة في عام ١٩٧٥ •
- ٣ : العمال المهاجرون العرب في المنطقة العربية حسب بلد المنشأ والبلد المستورد في عام ١٩٧٥ •
- ٤ : إجمالي قوة العمل ، والعامون في الخارج حسب البلدان المصدرة للقوى العاملة في عام ١٩٧٥ •
- ٥ : القوى العاملة في الكويت والبحرين وقطر والامارات العربية المتحدة حسب الجنسية في عامي ١٩٧٠ و ١٩٧٥ •

تتناول هذه الورقة بإيجاز طبيعة ومدى الهجرة الدولية في المنطقة العربية ، وتعدد المشاكل التي سببتها في ميدان تنمية الموارد البشرية . ويعتقد كاتب هذه الدراسة ان افضل طريقة لحل هذه المشاكل ولتنمية الموارد البشرية في المنطقة ، هي طريقة معالجتها من زاوية شاملة أى على مستوى المنطقة ككل .

لقد استندت هذه الورقة على نتائج اعمال مشروع الهجرة الدولية الذى أوصى به مكتب العمل الدولي في شهر نيسان /ابريل ١٩٧٧ . لقد استغرق هذا المشروع سنتين ، وتناول دراسة الانماط والعمليات المعاصرة لحركة القوى العاملة في المنطقة العربية (١) ويستطيع القراء المهتمون بالحصول على معالجة اوفى للنتائج ، العودة الى المصادر المنشورة (Birks and Sinclair 1978a, 1978c, 1978b, 1979c, n.d. 2)

ويخصص التحليل النوعي للمشاكل تنمية الموارد البشرية ، المتضمن في الجزء الثالث من هذه الدراسة العمل الذى قام به فرع سياسات التعليم وسوق القوى العاملة في مكتب العمل الدولي من أجل وضع برنامج اقليمي للقوى العاملة في المنطقة العربية (مكتب العمل الدولي ١٩٧٩) .

ثانيا - خلفيات الهجرة الدولية

يمكننا ان نقسم المنطقة العربية في الشرق الاوسط بين دول غنية ودول فقيرة بالرأسمال . ويبلغ الناتج القومي الاجمالي في الفئة الاولى اكثر من ألف دولار (١٩٧٧) للفرد ، بينما يبلغ هذا الناتج مستويات ادنى بكثير في الفئة الثانية . وتحصل الهجرة الدولية بشكل أساسي بين هاتين الفئتين . وتضم فئة الدول الغنية بالرأسمال كسلا من المملكة العربية السعودية ، ليبيا ،

(١) لقد جرى القيام بالدراسة المشار اليها هنا في نطاق برنامج الابحاث حول الهجرة والعمالة على الصعيد الدولي التابع لبرنامج العمالة الدولي ، منظمة العمل الدولية . ان الآراء الواردة في هذه الورقة لا تعبر بالضرورة عن رأى منظمة العمل الدولية أو أى منظمة اخرى ذات علاقة بكاتبي الدراسة .

الكويت، البحرين، قطر، الامارات العربية المتحدة، عمان، والى حد ما العراق • وتضم فئة الدول الفقيرة بالرأس مال كلاً من مصر، السودان، المغرب، تونس، لبنان، الاردن، سورية واليمن • وقد شكلت كثرة البطالة والبطالة المقنعة للقوى العاملة، الواسعة نسبياً، في الدول الفقيرة بالرأس مال، الى جانب قلة القوى العاملة المحلية والخطط الانمائية الطموحة في الدول الغنية بالرأس مال، ظروفًا مهيأة لحدوث هجرة نشطة للقوى العاملة تميز بها العالم العربي منذ اكتشاف النفط • ومنذ عام ١٩٥٠، حصل باستمرار انتقال دؤوب للقوى العاملة من الدول الفقيرة الى الدول الغنية داخل العالم العربي •

لقد قفز الطلب على القوى العاملة في الدول المصدرة للنفط الى مستوى جديد، بعد عام ١٩٧٣، الذي ألقه معدل جديد للتنمية الاقتصادية • وبعد هذا التاريخ، تعاظم الطلب النوعي والكمي على القوى العاملة لتأمين قوة العمل الأساسية لتنفيذ برامج التنمية السريعة • ونتيجة ذلك تبدل نطاق الهجرة • وكانت القوى العاملة المحلية في الدول النفطية قليلة لدرجة ان العمال المهاجرين يكادوا يشكلون اليوم مجموع قوة العمل في بعض الحالات • وفي بعض قطاعات الاقتصاد التي تتطلب مهارات متخصصة، يشكل المهاجرون فعلاً مجمل قوة العمل •

وعلى هذا النحو، اتسع نطاق هجرة القوى العاملة لدرجة انه جرى تصدير نسب كبيرة من القوى العاملة في بعض الدول الفقيرة •

يبين (الجدول ١) معدل مساهمة القوى العاملة غير الوطنية في قوة عمل الدول الغنية عام ١٩٧٥ • لقد شكل العمال الاجانب اكثر من ٤٠ في المائة من السكّان النشطين اقتصادياً • في المملكة العربية السعودية، التي تعتبر ذات الاقتصاد الاوسع والسوق الاكبر للقوى العاملة • وتعتمد البلدان الاصحراً اقتصاداً على القوى العاملة المهاجرة بدرجة اكبر اذ بلغت النسبة ٦٩ في المائة في الكويت و ٨٥ في المائة في الامارات • كذلك تعتمد قطر، ذات الاقتصاد الاصحراً، على القوى العاملة الاجنبية التي تبلغ اكثر من اربعة اخماس قوة العمل •

وفي عام ١٩٧٥، كانت الغالبية العظمى للعمال المهاجرين تتألف من العرب • ويبين (الجدول ٢) انه في البلدان الرئيسية المستقبلة للقوى العاملة، يشكل العرب ٧٥ في المائة من مجموع المهاجرين، كما شكل الآسيويون نسبة ١٧٦ في المائة، والاروبيون نسبة ٢١ في المائة، والمهاجرون الآخرون نسبة ٥ في المائة •

من ناحية أخرى، يعمل حوالي نصف المهاجرين في المملكة العربية السعودية • وتتوزع نسبة ٤.٨ في المائة منهم بين ليبيا والامارات العربية المتحدة والكويت • وفي عام ١٩٧٥، استقطب البحرين وقطر، الأقطار الأصغر اقتصاداً، نسبة ٥ في المئة منهم •

لقد سبق وأشرنا الى أن معظم المهاجرين العرب (نسبة ٥٧ في المائة يعمل في المملكة العربية السعودية • وهذا أمر متوقع بالنظر الى موقع المملكة الوسطى في المنطقة، وامكانياتها المادية، وإيراداتها النفطية الضخمة، وأهدافها الانمائية الكبيرة الكبيرة، واتجاهاتها السياسية •

وتستقطب الكويت وليبيا مجتمعتين نسبة ٣٧ في المائة من مجموع المهاجرين العرب • وينسب جوار ليبيا لبلدان عربية فقيرة وكثيفة السكّان نسبياً (تونس ومصر) وجود عدد كبير من المهاجرين العرب فيها • والتفسير الذي يمكن اعطاؤه لوجود جالية عربية كبيرة في الكويت، يشابه التفسير الذي اعطي آنفاً بالنسبة الى المملكة العربية السعودية • وبالإضافة الى ذلك، فقد تبين هناك أهمية لطول فترة استيراد القوى العاملة • والكويت هي من أوائل الدول النفطية التي عرفت تطوراً اقتصادياً • ونتيجة ذلك، نشأ تقليد لهجرة القوى العاملة الى الكويت، تأمن لها من خلاله امداد ثابت بالقوى العاملة العربية •

ومن خلال البحث الدقيق في خصائص المهاجرين العرب يتبين انه في عام ١٩٧٥ كان العمال المصريين والأردنيين واليمنيين يشكلون نسبة ٧٣.٥ في المائة من مجموع القوى العاملة المهاجرة (الجدول ٣) • وفي عام ١٩٧٥ كان معظم المهاجرين المصريين يعملون في ليبيا رغم أن حوالي ٩٥ ألفاً منهم (نسبة ٢٤ في المائة) كان يعمل في المملكة العربية السعودية • ويشكل جوار مصر لليبيا السبب الرئيسي لوجود العمال المصريين بكثافة هناك •

لقد كان جميع المهاجرين اليمنيين تقريباً يعملون في عام ١٩٧٥ في المملكة العربية السعودية • والسبب في ذلك ليس فقط وجود الحدود المشتركة بين اليمن والمملكة العربية السعودية وإنما أيضاً الارتفاع الكبير في الاجور في المملكة العربية السعودية •

الجداول ١ — العمالة الوطنية وغير الوطنية في الدول الغنية بالرأس مال في عام ١٩٧٥

الدولة	العمالون الوطنيون	النسبة المئوية المئوية	العمالون غير الوطنيين	النسبة المئوية المئوية	مجموع العمالين	النسبة المئوية المئوية
المملكة العربية السعودية	١٠٢٦٥٠٠	٥٧	٧٧٣٤٠٠	٤٣	١٧٩٩٩٠٠	٤٣
الجمهورية العربية الليبية	٤٤٩٢٠٠	٥٧,٥	٣٣٢٤٠٠	٤٢,٥	٧٨١٦٠٠	٤٢,٥
الكويت	٩١٨٠٠	٣٠,٦	٢٠٨٠٠٠	٦٩,٤	٢٩٩٨٠٠	٦٩,٤
الإمارات العربية المتحدة	٤٥٠٠٠	١٥,٢	٢٥١٥٠٠	٨٤,٨	٢٩٦٥٠٠	٨٤,٨
البحرين	٤٥٨٠٠	٦٠,٢	٣٠٠٠٠٠	٣٩,٦	٧٥٨٠٠	٣٩,٦
قطر	١٢٥٠٠	١٨,٩	٥٣٨٠٠	٨١,١	٦٦٣٠٠	٨١,١
المجموع	١٦٧٠٨٠٠	٥٠,٣	١٦٤٩١٠٠	٤٩,٧	٣٣١٩٩٠٠	٤٩,٧

Birks and Sinclair (n.d. 2, table 8)

المصدر:

الجدول ٢ - العمال المهاجرون حسب الجنسية والبلد المستورد للمعالجة في عام ١٩٧٥

البلد	الجنس				الجنس				المصدر
	الذكور	النسبة المئوية من المجموع في الدولة	العدد	النسبة المئوية من المجموع في الدولة	الذكور	النسبة المئوية من المجموع في الدولة	العدد	النسبة المئوية من المجموع في الدولة	
البحرين	٦.٢٠٠	٢٠.٧	١٦٦٠٠	٥٥.٣	١٦٦٠٠	٢٠.٧	٦.٢٠٠	٢٠.٧	المصدر
الأردن	١٤٣.٣٠٠	٦٨.٩	٣٣٦٠٠	١٦.١	٣٣٦٠٠	٦٨.٩	١٤٣.٣٠٠	٦٨.٩	الجمهورية العربية السورية
قطر	١٥٠٠٠	٢٧.٩	٣٤٠٠٠	٦٣.٢	٣٤٠٠٠	٢٧.٩	١٥٠٠٠	٢٧.٩	المملكة العربية السعودية
الإمارات العربية المتحدة	٦٢.٠٠٠	٢٤.٦	١٦٣.٥٠٠	٦٥.٠	١٦٣.٥٠٠	٢٤.٦	٦٢.٠٠٠	٢٤.٦	الإمارات العربية المتحدة
المجموع	١٠٠.٠٠٠	١٠٠	٣٤٢.٠٠٠	١٧.٦	٣٤٢.٠٠٠	١٠٠	١٠٠.٠٠٠	١٠٠	المصدر

Birks and Sinclair (n.d. 1, table 9)

وفي عام ١٩٧٥ كان المهاجرون الاردنيون والفلسطينيون يعطون على الأخص في المنطقة العربية السعودية ، كما كانوا يعطون أيضا في الكويت وليبيا والامارات العربية المتحدة • وتتمتع هذه الفئة من المهاجرين عموما بمستوى جيد من التعليم وهي بالتالي تتنقل كثيرا • وغالبا ما تشغل وظائف عالية في الدوائر الحكومية والاساط التجارية •

وفي العام نفسه ، اخذت بعض القوى العاملة الآسيوية تعمل في العالم العربي ، ولكن على نطاق ضيق • ولقد كان الآسيويين يشكلون جزءا هاما من القوى العاملة في عام ١٩٧٥ • وفي الامارات العربية المتحدة وسلطنة عمان ، وكانت غالبية العمال الآسيويين (نسبة ٥٧ في المائة) تعمل في الامارات العربية المتحدة (الجدول ٢) •

لقد ساهم الهنود والباكستانيون منذ زمن بعيد في التنمية الاقتصادية في الشرق الاوسط • فقد جاؤا باعداد صغيرة كتجار ومقاولين الى شبه الجزيرة العربية ايام النظام الاقتصادي التقليدي • وفي الحرب العالمية الثانية دخلوا الجزيرة باعداد كبيرة في نطاق المجهود الحربي البريطاني في المنطقة • وظي أثر ذلك ، استمر الهنود والباكستانيون في الاسهام في سوق القوى العاملة ، وأصبحوا مختصين ببعض الاعمال واقاموا في بلدان معينة كالكويت والمملكة العربية السعودية والبحرين • ومع ذلك ، وحتى عام ١٩٧٠ ، فقد ظل عددهم صغيرا ، وأتسمت مشاركتهم بطابع غير رسمي وعفوي •

ألف - الطلب المتعاظم على القوى العاملة

في عام ١٩٧٥ ، كان العمال المهاجرون العرب يشكلون غالبية الأيدي العاملة المهاجرة اذ بلغ عددهم حوالي مليون وثلاثمائة الف من اصل ما مجموعه حوالي مليون وسبعماية ألف مهاجر •

الا انه ، في ذلك الوقت كانت تحصل تبدلات عديدة في سوق العمل ، لا سيما التبدلات التي حصلت استجابة للتحويلات في اقتصاد بلدان شبه الجزيرة العربية • وكان حجم الطلب على القوى العاملة يتزايد بصورة هائلة نتيجة قيام الدول الغنية بتنفيذ خطط انمائية ضخمة مستخدمة الايرادات النفطية المتزايدة ، ونتيجة الشروع الفعلي بالتصنيع •

وفي عام ١٩٧٥ بدأ تنفيذ الخطط الانمائية التي أعيدت صياغتها وفق مقاييس جديدة اثر الزيادة التي طرأت على أسعار البترول في عام ١٩٧٣ • وزيدت الاهداف المرسومة في الخطط • وتصادفت الزيادة في الطلب على القوى العاملة نتيجة هذا التطور السريع الذي شهدته الدول الغنية بالنفط، مع عودة العمال المهاجرين من الايرانيين والعراقيين الى بلديهم • لقد بدأ العراق وايران ، اللذين كانا في وقت سابق قد زودا المملكة العربية السعودية ودول الخليج بعدد لا يستهان به من القوى العاملة ، بتطوير اقتصادهما الخاص • ونتيجة لذلك وجد العديد من الايرانيين والعراقيين فرصا للعمل في بلدانهم مما شجعهم الى العودة اليها •

ان هذه التغييرات ، والتوسع في طلب القوى العاملة ، الذي رافقه في نفس الوقت انسحاب جزء من القوى العاملة المعروضة ، قد زاد الضغط بشكل ملحوظ على الدول العربية الفقيرة لتقديم المزيد من القوى العاملة • وهذا ما شهدته الدول الفقيرة عندما قامت المؤسسات العاملة في الدول الغنية بعمليات التوظيف المباشر للقوى العاملة في كل من القاهرة وعمان والخرطوم ، وعندما دفعت الدول الغنية بالرأس مال اجورا مرتفعة لهذه القوى • وهكذا، ففي عام ١٩٧٥، كانت نسبة عالية نسبيًا من مجموع المهاجرين المحتملين من البلدان العربية المصدرة للقوى العاملة اخذت تعمل في الخارج •

وفي الواقع فان نسبة العاملين في الخارج من الاردن (الضفة الشرقية) وسلطنة عمان واليمن ، كانت قريبة من الثلث في عام ١٩٧٥ (الجدول ٤) • وفي سورية ومصر والسودان ، كان عدد المهاجرين في الخارج ، رغم كونه يشكل نسبة ضئيلة من قوة العمل في هذه البلدان، قريبا ايضا من العدد المحتمل للعمال المستعدين أو القادرين على الهجرة •

ومع ذلك ، وخلال عامي ١٩٧٥ و ١٩٧٦ ، عندما أصبحت الفرص المتاحة للعمال المهاجرين في الدول الغنية بالنفط اكثر جاذبية، هاجرت اليها اعداد متزايدة من العمال، وما لبث ان بلغ العدد الفعلي للمهاجرين من هذه الدول الحد الاقصى الممكن توفيره •

الجدول ٢ - الممال المعاجزون العرب في المنطقة الحربية حسب بلد المنشأ والبلد المستورد في عام ١٩٧٥

بلدان الممالة		بلدان المنشأ (التوزيع بين بلدان الممالة)		الأردن وفلسطين		السعودية		البحرين		القطر	
(من بلاد المنشأ)											
سورية	البحرين	الأردن وفلسطين	السعودية	البحرين	القطر	السعودية	البحرين	القطر	السعودية	البحرين	القطر
(٢١٣) ١٥٠٠٠	(٧٧٩) ٥٥٠٠٠	(٦٦١) ١٧٥٠٠٠	(٩٦٦) ٢٨٠٤٠٠	(٢٧٩) ٤٠٠٠٠	(١١٣٦) ١١٣٦٠٠	(١٣٧٩) ٩٥٠٠٠	(١٣٧٩) ٩٥٠٠٠	(١٣٧٩) ٩٥٠٠٠	(١٣٧٩) ٩٥٠٠٠	(١٣٧٩) ٩٥٠٠٠	(١٣٧٩) ٩٥٠٠٠
(١٨٥) ١٣٠٠٠	(٤٣١) ٧٩٠	(٥٣٠) ١٤١٥٠	(٤٠١) ٤٠٠٠	(٥٧٨) ٢٩٩٠٠٠	(٧٣٩) ٧٣٩٠	(٧٣٩) ٧٣٩٠	(٧٣٩) ٧٣٩٠	(٧٣٩) ٧٣٩٠	(٧٣٩) ٧٣٩٠	(٧٣٩) ٧٣٩٠	(٧٣٩) ٧٣٩٠
(٢٣٤) ١٧٥٤٧	(١١٥٣) ٨١٥٨	(١٨٥٠) ٤٧٦٥٣	(١٠٠) ٢٧٥٧	(١٤٤) ٣٧٥٥٨	(٢٦٢) ٢٦٢٠	(٢٦٢) ٢٦٢٠	(٢٦٢) ٢٦٢٠	(٢٦٢) ٢٦٢٠	(٢٦٢) ٢٦٢٠	(٢٦٢) ٢٦٢٠	(٢٦٢) ٢٦٢٠
(٦٤) ٤٠٠٠	(٧٣٣) ٧٣٣	(٤٠٠) ١٤٥٠٠	(١٦) ٤٠٠٠	(٧٣) ١٢٥٠٠	(٧٣) ١٢٥٠٠	(٧٣) ١٢٥٠٠	(٧٣) ١٢٥٠٠	(٧٣) ١٢٥٠٠	(٧٣) ١٢٥٠٠	(٧٣) ١٢٥٠٠	(٧٣) ١٢٥٠٠
(٢٨٤) ٢٠٠٠٠	(٦١٠) ٦١٠	(١١٩) ٠٠٠٠	(١٨) ٧٠٠٠	(١٣٣) ٥٣٠٠	(١٦٣) ١٦٣٠	(١٦٣) ١٦٣٠	(١٦٣) ١٦٣٠	(١٦٣) ١٦٣٠	(١٦٣) ١٦٣٠	(١٦٣) ١٦٣٠	(١٦٣) ١٦٣٠
(١١) ٧٥٠	(١١٨) ١٥٥٠	(٥٣) ٦٠٠٠	(٤) ١٥٥٠	(٥٧) ١٨٥٠	(١٩٣) ١٩٣٠	(١٩٣) ١٩٣٠	(١٩٣) ١٩٣٠	(١٩٣) ١٩٣٠	(١٩٣) ١٩٣٠	(١٩٣) ١٩٣٠	(١٩٣) ١٩٣٠
(٥٠) ٤٠٠	(١١) ١٠٠	(١١) ١٠٠	(١٠) ١٠٠	(١٣) ٤٦٠٠	(١٣) ٤٦٠٠	(١٣) ٤٦٠٠	(١٣) ٤٦٠٠	(١٣) ٤٦٠٠	(١٣) ٤٦٠٠	(١٣) ٤٦٠٠	(١٣) ٤٦٠٠
(١١) ٦٨	(١١٦) ١١٢٢	(٥٣) ٦١٤	(٤) ١١٢١	(٥٣) ١٢٣٧	(٥٣) ١٢٣٧	(٥٣) ١٢٣٧	(٥٣) ١٢٣٧	(٥٣) ١٢٣٧	(٥٣) ١٢٣٧	(٥٣) ١٢٣٧	(٥٣) ١٢٣٧
(١٢) ١٥٠	(١١) ٢٠٠	(١١) ٢٠٠	(١١) ٢٠٠	(١٠) ٢٠٠	(١٠) ٢٠٠	(١٠) ٢٠٠	(١٠) ٢٠٠	(١٠) ٢٠٠	(١٠) ٢٠٠	(١٠) ٢٠٠	(١٠) ٢٠٠
(١٠٠٠) ٧٠٤١٥	(١٠٠٠) ٧٠٦٣٠	(١٠٠٠) ٢٦٤٧١٧	(١٠٠٠) ٢٩٠١٢٨	(١٠٠٠) ٣٩٧٥٥	(١٠٠٠) ٣٩٧٥٥	(١٠٠٠) ٣٩٧٥٥	(١٠٠٠) ٣٩٧٥٥	(١٠٠٠) ٣٩٧٥٥	(١٠٠٠) ٣٩٧٥٥	(١٠٠٠) ٣٩٧٥٥	(١٠٠٠) ٣٩٧٥٥

يُشار إلى الخطة " " انه لم يبلغ من وجود مهاجرين من هذه الجنسية.

Birks and Sinclair (n.d. 2, table 10)

المجدول ٣ - المصالح الموهبة لجزيرة العرب في المنطقة العربية حسب بلد المنشأ والبلد المستورد في عام ١٩٧٥ (تابع)

بلدان المصالح	المصالح	المغرب والجزائر	المجموع	بلدان المنشأ (التوزيع بين بلدان المصالح)
(من بلد المنشأ)	المصالح			
المملكة المغربية السعودية	٥ ٠٠٠	(٧٦٤)	٦٩٩ ٠٠٠	(٥٤٣)
	(٠٠٦)		(١٠٠٠)	
ليبيا	-	٠٠٥	٣١٠ ٣٥٠	(٣٤٣)
		(٧٨)	(١٠٠٠)	
الكويت	٤٤٧	(٣٨٨)	١٤٣ ٢٨٠	(١١١)
	(٠٣٢)	(٠٠)	(١٠٠٠)	
الإمارات العربية المتحدة	١ ٠٠٠	(١٥٣)	٦٢ ٠٠٠	(٤٨٣)
	(١٦٦)		(١٠٠٠)	
الأردن (المنطقة المرفوقة)	-	-	٣٢ ٨٠٠	(٣٤٤)
			(١٠٠٠)	
إثيوبيا	-	-	١٥ ٢٠٠	(١٣٢)
			(١٠٠٠)	
إيران	٣٠٠	(١٦٦)	٨٧ ٣١	(١١١)
	(٣٥٨)		(١٠٠٠)	
باكستان	-	-	٨ ٧٧	(٠٧٢)
			(١٠٠٠)	
بنغلاديش	-	-	٥٢٦	(٥٢٦)
			(١٠٠٠)	
مصر	-	-	٥٣٥	(٥٣٥)
			(١٠٠٠)	
مجموع	٨٣٥٦	٨٣٥٦	١٤٩٥٧٥	(١٠٠٠)
	(٥٢٠)	(٥٢٠)	(١٠٠٠)	

الجدول ٤ - إجمالي قوة العمل، والعاملون في الخارج حسب البلدان المصدر

للقوى العاملة في عام ١٩٧٥

البلد	إجمالي قوة العمل	
	العاملون في الخارج	النسبة
	العدد	
الأردن (الضفة الشرقية)	١٥٠٠٠٠	٢٨٨
عمان	٣٨٤٠٠	٢٨٠
اليمن	٢٩٠١٠٠	٢٧١
اليمن الديمقراطية	٧٠٦٣٠	١٦٨
سورية	٧٠٤٠٠	٣٨
مصر	٣٩٧٥٠٠	٣٧
السودان	٤٥٩٠٠	١٢
المجموع	١٠٦٢٩٣٠	٥٨

المصدر: Birks and Sinclair (n.d.1, table 11)

غير ان الاعداد الاضافية من العمال، اِلمحدودة نسبيا، التي قدمت من الدول العربية المصدرة للقوى العاملة في عامي ١٩٧٥ و ١٩٧٦، ظلت دون مستوى الطلبات المتزايدة للدول الخنية بالنفط. ونتيجة لذلك، كان على تلك الدول، وهي تشهد تطورا صناعيا سريعا، ان تبحث في مكان آخر من عرض اضافي من القوى العاملة *

باء - تبدل نظرة الدول الخنية بالراسمال

ان الانتقار الى القوى العاملة العربية في المنطقة قد دفع الدول المصدرة للنفط الى توسيع مجالات توظيفها للقوى العاملة. وقد اتجهت هذه الدول الخنية بالراسمال في بحثها عن مصادر جديدة، الى آسيا ولا سيما الى شبه القارة الهندية والبلدان المجاورة *

وابتداءً من عام ١٩٧٣، أصبحت هجرة اليهود والباكستانيين الى الشرق الاوسط اكثر تنظيما، اذ أصبحت تجرى بواسطة "وكالات" وذلك نتيجة لانتساع نطاق فرص العمل من جراء تزايد الطلب في الدول الخنية بالراسمال. وتظهر الزيادة التي أعقبت ذلك في عدد لقوى العاملة من الآسيويين من خلال البيانات الواردة في (الجدول ٥) *

ففي عام ١٩٧٥، حصل في دول الخليج الاربعة، الكويت والبحرين وقطر والامارات العربية المتحدة، تحول ملحوظ في تركيبه سوق القوى العاملة. فبين عامي ١٩٧٠ و ١٩٧٥، انخفضت نسبة الوظائف التي يشغلها غير المواطنين من العرب بنسبة ١٦٫٥ في المائة. وارتفعت نسبة الآسيويين في قوة العمل من الربع الى النصف تقريبا كما ارتفع عددهم من ٨٣ ٩٠٠ عامل الى ٢٤٧ ٧٠٠ عامل *

ويتألف العمال الآسيويون بصورة رئيسية من اليهود والباكستانيين. وتعتبر العوامل الكامنة وراء ازدياد مشاركتهم في القوى العاملة في الشرق الادنى ذات أهمية رئيسية بالنسبة للتنمية الاقتصادية في الدول الخنية والدول الفقيرة على حد سواء. ان الطلب على القوى العاملة في العالم العربي قد بدأ يشهد تغييرا *

الجدول ٥ - القوى العاملة في الكويت والبحرين وقطر والامارات العربية المتحدة
حسب الجنسية، في عامي ١٩٧٠ و ١٩٧٥

الجنسية	١٩٧٠		١٩٧٥	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
١ لـ عرب غير المواطنين	١٦٥ ٩٣٤	٥١,٠	٢٢٦ ٣٥٠	٤١,٧
الآسيويون	٨٣ ٨٦٩	٢٥,٨	٢٤٧ ٧٢٠	٤٥,٧
الاييرانيون والاوروبيون وغيرهم	٧٥ ٢٩٥	٢٣,٢	٦٨ ٤٣٢	١٢,٦
المجموع	٣٢٥ ٠٩٨	١٠٠,٠	٥٤٢ ٥٠٢	١٠٠,٠
المواطنون	١٤٧ ٥٦٠	٣١,٢ (٦)	١٩٥ ١١٥	٣٦,٥ (٦)
١ المجموع العام	٤٧٢ ٦٥٨	١٠٠,٠	٧٣٧ ٦١٧	١٠٠,٠

(٦) النسبة المئوية من مجموع العمالة

Birks and Sinclair (n.d. 2, Table 12)

المصدر:

جيم - وكلاء القوى العاملة في آسيا

تشكل الامارات العربية المتحدة ابرز دليل على توسع دور الهنود والباكستانيين في التنمية الاقتصادية للدول الغنية بالرأسمال • وهذه الزيادة في اشتراك الآسيويين هي ، في آن معاً ، سبب ونتيجة لاضفاء الصفة الرسمية على امدادات القوى العاملة من الهنود والباكستانيين عن طريق مجموعة من وكالات التوظيف وتوفير القوى العاملة •

ان مبرر بروز هؤلاء " الوكلاء " الذين هم متازلون آسيويون من القطاع الخاص ، هو الاستفادة من فرص الربح الناتجة من توسيع نطاق الهجرة • ويقوم ممثلو العملاء الموجودون في بلدان العمالة ، بتحديد احتياجات ارباب العمل من القوى العاملة ومستويات المهارة والمهن والاعداد اللازمة من العمال • وتجرى تلبية هذه الاحتياجات بسرعة عن طريق شركائهم الموجودين في الهند والباكستان وسرى لائناً ، الذين لديهم قوائم بالمهاجرين المحتملين ، مصنفين حسب الكفاءة والرغبة • ويجرى اختبار الكفاءة المهنية للمرشحين قبل ارسالهم الى البلد الذي سيعملون فيه •

لذلك ، عندما أصبحت القوى العاملة العربية صعبة المنال ومكلفة وذات نوعية غير مضمونة على كافة مستويات المهارة (مع الاقتراب من المستوى الاعلى المحتل للمصادر العربية من القوى العاملة) ، أصبح العمال الهنود والباكستانيين ، من أصحاب المهارات والقدرات المعروفة ، متميزين بسرعة وسهولة • وقد نظّم العملاء تدفق العمال الآسيويين نحو المنطقة العربية وتمكنوا من توفير خدماتهم بسرعة ، وشجّعوا على استخدام العمال الهنود والباكستانيين في الدول الغنية بالرأسمال اثناء فترة نموها السريع •

وقد شجعت حكومات شبه القارة الهندية ضمناً وكالات تشغيل العمال هذه في المرحلة الاولى من نشوئها • وظهرت بجلاء الفوائد التي يمكن أن تحققها بلدانها من تقويم القوى العاملة المهاجرة • ويحتمل أن تكون سيئات دور هذه الوكالات لم تظهر مهمة بالنظر الى وفرة عدد سكان تلك البلدان وتشعب اقتصاداتها •

الا انه في عامي ١٩٧٧ و ١٩٧٨ تدخلت حكومتا الهند وباكستان في النظام المعمول به لتوظيف العمال • وكان تدخلهما نابعا بصورة اساسية من التماذي في خرق الحقوق الانسانية للعمال الذين يوظفون عن طريق وكالات التشغيل • وتجدر الاشارة ايضا الى ظهور بعض المخاوف في الباكستان ازاء النقص في بعض فئات العمال نتيجة اتساع نطاق الهجرة بين هؤلاء •

ان العوائق التي اعترضت امدادات العمال من الهنود والباكستانيين نتيجة التدخل الحكومي قد شجعت حكومات الدول الغنية على البحث عن مصادر بعيدة للقوى العاملة، والاتجاه بانظارها نحو الشرق الاقصى • وهكذا بدأت الشركات من كوريا وتايوان واندونيسيا والفلبين تفوز بالعقود الكبيرة ، لتصميم وبناء المؤسسات الصناعية وتأمين العمال لها • ونتيجة ذلك ، ارتفع مؤخرا عدد العمال من الشرق الاقصى ارتفاعا كبيرا، وبذلك يكون قد طرأ تغير آخر على تركيبة العمال المهاجرين ، في المنطقة العربية •

دال - خلاصة

لقد تسبب الطلب المناجى على العمال في الدول الغنية بالرأسمال في اجتذاب العديد من المهاجرين العرب من الدول المجاورة اليها • ونتيجة ذلك بدأت الدول الفقيرة بالرأسمال تشهد هي ايضا نقصا في القوى العاملة الماهرة ، ومعدلات تضخم مرتفعة • وقد ساهمت تحويلات العمال ، بشكل أو بآخر ، بهذا التضخم • فقد ارتفعت بسرعة كميات الاموال المعروضة في بلدان ذات قدرة انتاجية محدودة ، وهي تعاني اليوم من هجرة القوى العاملة الكفؤة الى الخارج • وهناك ما يدل على ان الطلب على القوى العاملة العربية يمكن أن ينخفض في السنوات المقبلة مع دخول عمال الشرق الاقصى سوق العمل في الشرق الاوسط • وهكذا، يمكن للبلدان العربية المصدرة للقوى العاملة ان تتوقع انخفاضا كبيرا في التحويلات ومودة مهاجريها السابقين اليها •

وفي الوقت الذي حققت الدول الغنية بالرأسمال تنمية سريعة بمساعدة العمال المهاجرين ، فقد تسبب الاعتماد الكبير على خدماتهم في الاساءة الى تنمية الموارد البشرية • وهذا ما سنبحثه بمزيد من التفصيل فيما يلي •

ثالثاً - مشاكل تنمية الموارد البشرية

تشكل تنمية الموارد البشرية مسألة رئيسية بالنسبة الى الدول الغنية والفقيرة على حد سواء • ففي البلدان الغنية بالرأسمال، لا توجد نسبة اية عوائق فيما يتعلق بالرأسمال المالي، بل أن الرأسمال البشرى هو الذى يشكل عائقاً امام التنمية • وفي الدول الفقيرة بالرأسمال فان توفير مصدر للدخل لعدد متزايد من الداخلين الى سوق العمل يغدو اكثر صعوبة مع الوقت • لذلك تواجه هذه الدول مشكلة رئيسية تتعلق في ايجاد عمالة منتجة وادارة اسواق العمل •

وبالنظر الى التجاور الجغرافي بين البلدان الغنية والبلدان الفقيرة، وفي ضوء انتشار الهجرة الدولية والروابط الثقافية القائمة بين بلدان المنطقة، فان القرارات الاقتصادية التي يتخذها اى من هذه البلدان تؤثر على البلدان الاخرى في المنطقة تأثيراً كبيراً • كما وان انقسام المنطقة بين بلدان غنية وبلدان فقيرة يكاد يكون انقساماً واضحاً • وفي داخل كل مجموعة، تواجه البلدان مشاكل متشابهة فيما يتعلق بتطوير الموارد البشرية • وهكذا، فهناك ما يبرر معالجة تنمية الموارد البشرية من زاوية اقليمية شاملة، وذلك لسببين رئيسيين هما :

(١) تواجه فئة البلدان، كقوة البلدان الغنية بالرأسمال مثلاً، مشاكل متشابهة بالنسبة الى تنمية مواردها البشرية • وبعض هذه المشاكل حاد، ومن المفيد كثيراً ان تبحث مثل مشكلة الدافع الى الهجرة كما تجلت في كل دولة غنية • وعلى نحو مماثل، شهدت الدول الفقيرة ولا زالت تشهد هجرة عمالية الى الخارج • وتشكل معالجة الهجرة الدولية مشكلة بالنسبة الى كل منها، لذا فانه من المفيد بحث هذه المشكلة من زاوية اقليمية شاملة • (٢) الحجة الثانية المؤيدة للبحث في تنمية الموارد البشرية من زاوية اقليمية هي بكل بساطة ان بعض المشاكل ذات طبيعة اقليمية •

ان الطلب المفاجىء على العمال في الدول الغنية بالرأسمال سبب اختلافات عمالية امام التنمية في كل من الدول الغنية والدول الفقيرة • ويمكن لدراسة اقليمية حول عرض وطلب الأيدي العاملة ان تفسح المجال امام البلدان المصدرة والبلدان المستوردة للعمال على حد سواء لتكوين فكرة اوضح عن النواقص و/أو الفوائض في القوى العاملة التي يحتمل حدوثها في المنطقة • نستعرض الآن بعض المسائل الرئيسية التي تواجه بلدان المنطقة في ميدان تنمية الموارد البشرية • ونتناول أولاً الدول الغنية بالرأسمال وبعد ذلك الدول الفقيرة بالرأسمال •

ألف - الدول الغنية بالرأسمال

يمكن تحديد ست مشاكل رئيسية تتكرر فسي الدول الغنية،
وتقترح الخطوط العريضة لطرق استفادة هذه البلدان، من نهج اقليمي شامل لتنمية الموارد
البشرية •

١- الاختناقات على صعيد القوى العاملة

لقد شهدت كل الدول الغنية بالرأسمال في المنطقة أما تأخيرا في
تنميتها **واما اعباء** مائة اضافة نتيجة للاختناقات على صعيد القوى العاملة • وبما ان التطور
الاقتصادي لهذه الدول الغنية بالرأسمال قد تلازم مع بعضه البعض • فقد اشتدت المواجهة
فيما بينها على مجموعة محدودة من القوى العاملة الكفوءة • ولو كان هناك نظرة الى العرض والطلب
على القوى العاملة من زاوية اقليمية شاملة لكان بالامكان توقع الاختناق (أو الفاض) في القوى
البشرية مسبقا • وبذلك كان يمكن تحاشي المضاربة المسببة للهدر، والبحث عن بديل عملي لارتفاع
اسعار السوق ، الأمر الذي يسبب اختلالا في اسواق القوى العاملة في الدول الفقيرة وترتب عليه
تكاليف لا داعي لها •

٢- السياسة المتعلقة بالهجرة الوافدة

لقد اضحى المهاجرون يشكلون نسبة كبيرة من اجمالي قوة العمل ومن مجموع
السكان في الدول الغنية بالرأسمال • وتعتبر مساهمتهم المستمرة امرا اساسيا في تحقيق المزيد
من التنمية الاقتصادية • الا ان الهجرة غالبا ما حصلت بشكل ظرفي وعلى الأرجح استجابة لقوى
السوق • وبما أن القليل من الاهتمام قد أعير لسياسات الوطنية المتعلقة بالهجرة الوافدة ،
فقد أصبح العديد من الوطنيين ينظرون بقلق شديد الى تدفق الاعداد الكبيرة من العمال
المهاجرين • وفي بعض الحالات كانت نسبة كبيرة من هؤلاء المهاجرين تجهل لغة البلد
المضيف ومن غير دين ابناؤه ، مما ينتج عن ذلك وضع غير مستقر، وتتناقض بين حاجة القوى
الاقتصادية الى المزيد من القوى العاملة المهاجرة وبين التخوف السياسي من ضياع الثقافة والهوية
الوطنية • واذا كان لا ممان من الاعتماد على القوى العاملة المهاجرة ، فان وجود سياسة واضحة
تتعلق بالهجرة الوافدة من شأنه ان يوقر للمخططين الاقتصاديين محيطا اكثر ضمانة للعمل ،

وان يقلل المخاوف داخل المجتمع • ان معالجة المشكلة من زاوية اقليمية شاملة تسهل تحديد سياسة هجرة مناسبة وقابلة للتطبيق اذ لن يقتصر الامر على الافادة من تجربة الآخرين فحسب ، وانما سيؤدى ايضا الى تعاشي سياسات المنافسة •

٢- تعليم المواطنين

تقوم كل الدول الغنية بالرأسمال بعملية تنمية سريعة لمواردها البشرية المحلية • وعلى الرغم من المبالغ الكبيرة الموظفة في التعليم والتدريب ، فلا زالت معدلات الانقطاع عن الدراسة مرتفعة ، وتشكل حوافز تشجيع الطلاب على الدراسة مشكلة جديدة • فضلا عن ذلك ، فان المواطنين ما زالوا يجهلون بعض انواع التعليم و/أو التدريب كالتعليم المهني واعداد الاساتذة والتدريب الحرفي • ومن شأن بحث هذه المشكلة في عدد من الدول الغنية بالرأسمال ان يساعد في تحليل المشكلة ووضع الحلول لها •

٤- توفير الحوافز للقوى العاملة الوطنية

هناك مؤشرات تدل على وجود تضائل في القوى العاملة الوطنية في الدول الغنية بالرأسمال ، الامر الذى يمكن أن تكون له عواقب خطيرة بالنسبة الى تنميتها على المدى الطويل (Birks and Sinclair, 1979e) • وليست أسباب فقدان الحوافز بين الوطنيين للمساهمة في القطاع الحديث معروفة جيدا ، على الرغم من وجود علامات واضحة تدل على أن لارتفاع مستوى الثروة ولسياسات العمالة الحكومية دور كبير في هذا المجال • ان دراسة سياسات العمالة الوطنية في الدول الغنية بالرأسمال ، وتقييم السياسات البديلة ، قد تساعد المخططين الحكوميين المعنيين على وقف هذا التراجع •

٥- مشاركة النساء في الاقتصاد

ان كافة الدول الغنية بالرأسمال لا تنتظر بارتياح الى تزايد مشاركة النساء في الاقتصاد • غير أن بعض مظاهر قوة العمل النسائية الممكنة تفتقر وجود عدم تجاهل هذه المسألة • وتمثل النساء في الوقت الحاضر، مصدرا جديدا للقوى العاملة في الاقطار الغنية التي تفتقر افتقارا هائلا الى القوى العاملة الوطنية • والقليل من النساء يعملن اليوم ، وهن على العموم متعلقات تعليما جيدا • أما مستويات التحصيل الدراسي للنساء فهي في تحسن مستمر، وذلك لان فرص حصولهن على التعليم هي في الغالب مساوية للفرص المتاحة امام الرجال • واذا

ما اخذنا بالاعتبار التقاليد والعادات الاجتماعية للمنطقة، فلا يزال ممكنا اقتراح الطرق لزيادة المشاركة النسائية، من خلال ادخال التغييرات على جوالعمل مثلا • وقد اتخذت بعض الدول الغنية بالرأسمال بعض الخطوات التجريبية في هذا الاتجاه • وعلى سبيل المثال ، فان البحرين تستخدم المعلمات في السنوات الاولى من مرحلة التعليم الابتدائي للبنين • ان مجال العمل والمبادرة هو رحب في هذا النطاق، كما وان تشغيل النساء يعود بمردود اقتصادى مرتفع جدا (Birks and Sinclair 1979d).

٦- الازدواجية في سوق العمل

• هناك نوعان من الازدواجية في أسواق العمل في الدول الغنية بالرأسمال • النوع الاول موجود داخل القطاع الحديث من الاقتصاد، حيث يوجد سوقان للعمل جنباً الى جنب، سوق للعمال الوطنيين وسوق للعمال غير الوطنيين • والنوع الثاني، هو ان لدى كل من المملكة العربية السعودية وليبيا قطاعان زراعيان كبيران حيث يعمل ويعيش فيهما نصف السكان (في المملكة العربية السعودية) وربعهم (في ليبيا) •

ان الامر الجدير بالملاحظة هنا هو بقاء هذا القطاع التقليدى الواسع على قيد الحياة، في بلدان ذات ثروات كبيرة، وترتدى التطورات التي تحدث فيه أهمية خاصة • لقد نوقش هذا الموضوع في مكان آخر، ويمكن القول باختصار هنا أن التنمية الحديثة للقطاع الحضرى كانت سريعة لدرجة أنها لم تشمل نسبة كبيرة من المواطنين المقيمين في المناطق الريفية • ونتيجة لعدد من العوامل، يبدو مرجحا ان المملكة العربية السعودية وليبيا سوف تحتفظان بقطاع زراعي تقليدى واسع ورئيسي لبعض الوقت في المستقبل • وهناك وضع مشابه في الامارات العربية المتحدة وعمان، على الرغم من عدم اكتمال دراسة هذا الموضوع في هذين البلدين •

ان التركيز على هذه المشاكل من زاوية اقليمية شاملة، يجب أن يحدد: أولاً، ماهية المستقبل البعيد المدى للعمالة في القطاع الزراعي التقليدى، وثانياً، ماهية العقبات التي تعترض تنمية القوى العاملة في هذا القطاع، وثالثاً، ماهية الروابط القائمة بين القوى العاملة في هذا القطاع والقوى العاملة في القطاعات الاخرى من الاقتصاد •

با٦ - الدول الفقيرة بالرأسمال

- هناك مسألتان رئيسيتان في تحليلنا لتنمية الموارد البشرية في الدول الفقيرة • المسألة الاولى هي نطاق ومغزى هجرة العمال على النطاق الدولي ، والمسألة الثانية هي فقر الدول الفقيرة • ونبدأ بمناقشة الهجرة على الصعيد الدولي •

١- الهجرة الدولية

لقد أصبحت هجرة الأيدي العاملة داخل المنطقة ظاهرة منتشرة على

نطاق شامل • وقد تأثرت كل الدول الفقيرة في المنطقة بتزايد الطلب على العمال في الدول

الغنية • وفي بعض البلدان الفقيرة ، هناك نسبة مرتفعة جدا من اجمالي قوة العمل الموجودة

في الخارج • (انظر الجدول ٤) (Birks and Sinclair 1979a) • ولقد تأثرت من جراء

ذلك مجالات عديدة من الحياة الاقتصادية ، ليس اقلها سوق العمل ، حيث أصبح النقص الحاد

في القوى العاملة الكفوءة امرا مألوفا ، وحيث أصبحت مشكلة " هجرة الكفاءات " ، التي تواجهها

البلدان التي لديها قوى عاملة رفيعة المستوى أكثر انتشارا • لقد كان من جراء ارتفاع معدلات

الاجور ، نتيجة النقص في العمال ، ان حدثت جولة جديدة من الهجرة الى الدول الغنية ،

واستقطبت هذه الدول مهاجرين جدد من خارج المنطقة ، وعلى الاخص من آسيا • وفي

هذه الظروف ، أصبحت ادارة سوق العمل امرا صعبا ، لا سيما وان الدول الفقيرة بالرأسمال

لا تعرف ما اذا كان الطلب الحالي على خدمات مواطنيها سيستمر • ويعتقد بعض المفكرين ان الطلب

على العمال المهاجرين الحرب يمكن ان ينخفض بسرعة في المستقبل (Birks and Sinclair 1979b) .

ويمكن للتقييم الاقليمي الشامل للعرض والطلب للايدي العاملة المهاجرة

ان يشكل اسهاما هاما بالنسبة الى المعنيين بهذه المشاكل في الدول الفقيرة • وعلى المدى

الطويل ، فان تحديد مستويات متفق عليها لهجرة القوى العاملة بين البلدان الغنية والبلدان الفقيرة ،

يسمح لهذه البلدان الأخيرة بأن تقوم بعملية التخطيط في اجواء اكيدة ويمكن توقعها •

ان التخطيط الانمائي يتأثر بصورة جديدة من جراء هجرة القوى العاملة •

وتوجد حاليا وجهتا نظر متعارضتان حول الآفاق الاقتصادية المستقبلية للدول الفقيرة بالرأسمال •

تقول وجهة النظر الاولى بأن النقص في العمال سيستمر في الوظائف التي تتطلب مهارة ، وفي نفس

الوقت سيحصل وفر نسبي في العملات الاجنبية • وتقول وجهة النظر الثانية بأن عددا كبيرا من

العمال المهاجرين سيعودون الى بلدانهم قريبا، الامر الذي سيحدث فيضا في القوى العاملة وانخفاضا مفاجئا في التحويلات • وفي الواقع، فان خطة المستقبل التي يروج المخططون حصولها تتصل اتصالا وثيقا بالقرارات الحالية المتعلقة ببنية الاستثمار، ولا سيما بقضايا التكنولوجيا والعمالة •

وتواجه تنمية الموارد البشرية المزيد من المشاكل حينما تكون امكانية هجرة القوى العاملة الى الخارج مرتفعة • فاذا كان من المرجح ان يتوجه الملتحقون بمؤسسات التعليم والتدريب الى الخارج بعد انهاء تدريبهم، فاي مردود ستحصل عليه البلاد لقاء ما انفقته على تعليم هؤلاء الافراد •

ان للهجرة الدولية للقوى العاملة اثر شامل على الدول الفقيرة بالرأسمال، وقد اشرنا الى ان هنالك ثلاثة مجالات يظهر فيها هذا الاثر بكل وضوح، وهي مجالات سوق العمل وتخطيط التنمية وتنمية الموارد البشرية • ويمكن لبرنامج اقليمي للقوى العاملة ان يساهم، بادى بدء، بالاحاطة بأثر الهجرة الدولية على البلدان المصدرة للقوى العاملة •

٢- توفير العمالة وادارة سوق العمل

تشهد معظم الدول الفقيرة بالرأسمال معدلات منخفضة للنموالاقتصادى ومعدلات مرتفعة الى حد بعيد للزيادة السكانية • وتعتبر امكانات العمالة في القطاع الحديث غير الحكومي محدودة للغاية، في الوقت الذي يتزايد فيه عدد الداخلين الى سوق العمل، الذين يرغبون في العمل في القطاع الحديث • وتتوفر لدى العديد من هؤلاء مستويات علمية مرتفعة • وقد أدى هذا الوضع، بالاضافة الى النمو السريع للمراكز الحضرية، الى توسع مفاجئ في نشاط القطاع غير الرسمي (Birks and Sinclair n.d. 3, Mustafa n.d.)

ورغم التسليم عموما بأهمية هذا القطاع كمصدر لفرص كسب الرزق، فان هذا القطاع لا يزال غير معروف كثيرا ولم يكتب عنه الشيء الكثير في المنطقة العربية • ومن المرجح ان تزداد أهمية القطاع غير الرسمي الى حد كبير في السنوات المقبلة في كل الدول الفقيرة بالرأسمال • وهو لذلك جدير بأن يؤخذ في الاعتبار ضمن اطار البرنامج الاقليمي للقوى العاملة •

ومع نمو القطاع غير الرسمي، ستزداد البطالة والبطالة المقنعة • ان التنمية الاقتصادية لم تستخدم ، وهي لا تبدو قادرة على استخدام بسرعة كافية كل العاطلين عن العمل • والمثال النموذجي على الموقف الذي لا تحسد عليه البلدان الفقيرة، هو احتمال تزايد البطالة بين المتعلمين مباشرة بعد عقد من الاستثمار الكثيف في حقل التعليم • وسيصبح الاستثمار في التنمية الاقتصادية والاحتفاظ بتوزيع عادل للدخل والرفاهية صعبا للغاية بالنسبة للدول الفقيرة ، ولا سيما بالنسبة الى مصر والمغرب •

جيم - خلاصة

معد الوصول الى هذه النقطة من الدراسة ، غالبا ما يستنتج المؤلفون ، ان الحاجة تدعو الى المزيد من الابحاث الاكاديمية حول المواضيع قيد البحث • ونحن نرفض مثل هذا الاسلوب في الخلاصة ونقترح على العكس من ذلك تقديم احدى الطرق لمعالجة العديد من المشاكل المذكورة هنا • ان اقتراحنا يقضي باعتماد برنامج اقليمي للقوى العاملة ، من قبل الوكالات والمؤسسات والحكومات المعنية ، يهدف الى تنمية الموارد البشرية من زاوية اقليمية شاملة • نتناول فيما يلي هذا البرنامج بالتفصيل •

رابعاً - البرنامج الاقليمي للقوى العاملة

لقد حددنا عددا من المشاكل التي تعترض المنطقة العربية في ميدان تنمية مواردها البشرية • وقد تبين ان هذه المشاكل تعالج على أفضل وجه من زاوية اقليمية شاملة • ولكي نقوم بذلك ، فاننا نحتاج الى برنامج اقليمي للقوى العاملة يحدد منطقيا ومنهجيا طريقة معالجة المشاكل المختلفة المشار اليها • واذا كان من الضروري ان نبدأ برسم صورة واضحة لما هو مثالي ، فان وضع برنامج اقليمي من هذا النوع يشكل على الارجح عملية تتطلب الكثير من الجهد وتتطلب على عدد كبير من الخطوات العملية التي ينبغي ان تتخذ في غضون فترة من الزمن • وتتوقف سرعة تنفيذ هذا البرنامج على مدى تقدير بلدان المنطقة لفوائده واستعماله • ومع مرور الزمن ، تتعزز الحجج المذكورة اعلاه تأييدا للبرنامج • واذا كانت بلدان ومؤسسات مختارة ستدعم هذا البرنامج في اول الامر فان جماعة اوسع ستصبح راغبة بالانضمام الى هذا البرنامج على المدى الطويل •

ألف - وضع البرنامج

نقترح فيما يلي طريقة لوضع البرنامج الاقليمي للقوى العاملة • وقد يثبت من خلال التجربة العملية انه من الافضل استخدام طرق بديلة أخرى •

١- ينبغي أن تناقش هذه الورقة على اوسع نطاق ممكن من قبل (أ)

الوكالات الدولية ، (ب) الوكالات الاقليمية (ج) حكومات المنطقة، ولا سيما وزارات العمل والتخطيط (د) الافراد المعنيين بتنمية الموارد البشرية ومشاكل سوق العمل ، بمن فيهم الاكاديميون والخبراء وواضعوا السياسة العامة •

٢- ينبغي ان تعقد سلسلة من الحلقات الدراسية أو التدريبية، تضم فئات

البلدان التي لديها مشاكل مشابهة على صعيد سوق العمل ، وذلك بهدف تبادل الخبرات على صعيد ادارة سوق العمل والبحث في مفهوم البرنامج الاقليمي للقوى العاملة •

٣- ينبغي على الوكالات الدولية أو الاقليمية المعنية بتنفيذ مشاريع

المساعدة التقنية ، مثل منظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ومنظمة العمل العربية ، ان تواصل تقديم المساعدة التقنية الى بلدان المنطقة ، استجابة لطلبات المساعدة في مجال تخطيط القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية • ومع ذلك ينبغي اعادة اهتمام اكبر للنهج الاقليمي الشامل لمعالجة مشاكل سوق العمل ، وذلك عند تصميم وثائق المشاريع، والأوراق المتخصصة التي يقوم بها الخبراء • وينبغي ان تلاحظ وثائق المشاريع ولا سيما الموازنات ، امكانيات عقد حلقات دراسية دورية لمناقشة مشاكل سوق العمل • وبهذه الطريقة ، يتم توجيه اهتمام الوكالات المتبرعة ، مثل برنامج الأمم المتحدة للتنمية ، وصندوق الأمم المتحدة للنشاطات السكانية ، والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، وصندوق التنمية الاوروبي ، والوكالة الدولية الدانماركية للتنمية ، والصندوق الكويتي ، والصندوق العربي ، . . . الخ والحكومات ، نحو الجانب الاقليمي المشترك في المشاكل الخاصة بالبلدان •

٤- وبالإضافة الى توجيه اهتمام أكبر في وثائق المشاريع والمساعدة الاقليمية

الى الجانب الاقليمي الشامل لتنمية الموارد البشرية ، يتوجب على بعض الوكالات ان تقوم بنوعين من الانشطة بصورة مستمرة وهما : (أ) تقييم سنوى للعرض والطلب على القوى العاملة في المنطقة ، و (ب) وضع دراسة سنوية عن مشاكل سوق العمل في المنطقة العربية •

لقد سبق وأشرنا الى هذه الانشطة في مجال تحليل مشاكل تنمية الموارد البشرية المذكورة آنفا • أن البلدان الغنية والبلدان الفقيرة بالرأسمال على حد سواء ، تواجه تغييرات مفاجئة في اسواق العمل لديها ، ومن شأن توقع هذه التغييرات قبل حصولها ان يسهل عملية مواجهة المشاكل التي تترتب عليها • فضلا عن ذلك ، فان حل بعض مشاكل سوق العمل يتطلب تحليلا لما يجرى من تطورات • وحتى اذا كان من الممكن توقع حدوث اختلال في سوق العمل أو تحديد انحراف فيها ، فان اصلاح ذلك الاختلال أو الانحراف يمكن ان يتطلب فهما لكيفية عمل الاقتصاد وسوق القوى العاملة بصورة عامة •

٥- ان هدف البرنامج الاقليمي للقوى العاملة على المدى البعيد ، هو

وضع سياسة عامة وطريقة لتنمية الموارد البشرية في العالم العربي ، من أجل تعزيز التنمية الاقتصادية للدول الفقيرة والدول الغنية على حد سواء •