



مكتب
العمل
الدولي

المنتدى Arab
العربي Employment
Forum للتشغيل



هجرة اليد العاملة الدولية والعمالة في المنطقة العربية: نشأتها، نتائجها ومستقبلها

ورقة عمل

هجرة اليد العاملة الدولية والعمالة في المنطقة العربية: نشأتها، نتائجها ومستقبلها

ورقة عمل

المنتدى العربي للتشغيل
بيروت لبنان ١٩-٢١ أكتوبر ٢٠٠٩

مكتب العمل الدولي

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2009

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications

International Labour Office

Ch – 1211, Geneva 22 – Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان – القنطاري

ص.ب. 11-4088

رياض الصلح بيروت ٢١٥٠-١١٠٧

بيروت – لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

طبع في لبنان

أوراق عمل معدة من أجل المنتدى العربي للتشغيل

يعكس اختيار المواضيع أولويات وتحديات التشغيل التي تواجهها المنطقة العربية، لا سيما غداة الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية. وتوفّر هذه البحوث المادة المرجعية التي تتماشى وبالالتزامات التي قُطعت على المستويين الدولي والإقليمي بشأن العمل اللائق وتطبيق الميثاق العالمي لفرص العمل. كما تكمل هذه البحوث النهج الذي تعتمد منظمة العمل الدولية لتساهم رفد الجهود المبذولة لتحقيق العمل اللائق على المستوى العالمي.

هذا وكان مندوبو الاطراف الثلاثة قد اطلقوا بمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الرابع عشر لآسيا في بوسان بجمهورية كوريا في شهر آب/أغسطس - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، العقد الآسيوي للعمل اللائق وتعهّدوا بتحقيق مخرجات خاصة في هذا المجال. وأوصى الاجتماع بضرورة التعاون على تطبيق مبادرات محددة على المستوى الإقليمي، حيث يُسهم تضافر الجهود وتبادل المعلومات والخبرات في تحقيق العمل اللائق. هذا وتضمنت التوصيات دعوةً لتعزيز خدمات التشغيل ووضع إحصائيات إقليمية موثوقة بها تساعد على صنع القرارات الملائمة وتوفير خدمات الدعم للمنشآت الصغيرة ووضع مقاييس مرجعية وممارسات «جيدة» من أجل توسيع تغطية الحماية الاجتماعية وتدعيم تفتيش العمل والوقاية من النزاعات وتسويتها¹.

كما تعهّدت الوفود الثلاثية للدول العربية الافريقية وبمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الحادي عشر لإفريقيا في أديس أبابا في شهر نيسان/أبريل ٢٠٠٧، بتحقيق سلسلة أهداف لتطوير برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق تهدف الى الاستمرار في السعي لتطبيق أهداف التنمية الدولية المتفق عليها، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية. وتركزت نتائج الاجتماع حول أهداف محدّدة بما في ذلك ردم الهوة في المهارات، والدمج الاجتماعي من خلال خلق فرص العمل، واعتبار الثلاثية آلية أساسية للحكومة من أجل تحقيق نمو شامل كفيل بمكافحة

اعد هذه الورقة كل من ابراهيم عوض، مدير برنامج هجرة الايدي العاملة في منظمة العمل الدولية ورولا ابي مرشد، مستشارة في منظمة العمل الدولية لتقدم في «المنتدى العربي للتشغيل: ميثاق لفرص العمل من أجل اعادة الانتعاش والنمو» الذي يعقد في بيروت من ١٩ إلى ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩. وأخذت الورقة من الكثير من التعليقات والمراجعة التي قام بها موظفي مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية بما فيهم ماوريسيو بوسي، سميل اشيم، اظفر خان وزافيرس تزاناتوس، فضلاً عن المشاركين في الاجتماع التحضيري الذي عُقد في ٢٨ تموز/يوليو ٢٠٠٩ في بيروت.

تُعتبر ورقة العمل هذه واحدة من بين أوراق العمل الستة التي تم تحضيرها والتي ستحدد إطار نقاش المشاركين في مختلف جلسات المنتدى العربي للتشغيل. وتتناول هذه الأوراق الموضوعات التالية:

١. النمو والإستخدام والعمل اللائق في المنطقة العربية: قضايا السياسة الرئيسية
٢. هجرة اليد العاملة الدولية والعمالة في المنطقة العربية: نشأتها، نتائجها ومستقبلها
٣. الأزمة وإدارة سوق العمل: الحوار الاجتماعي كإستجابة
٤. دعم سياسات إعادة الانتعاش من خلال معايير العمل الدولية واحترام حقوق العمال: قضايا وتحديات للمنطقة العربية
٥. تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية المناسبة وحماية السكان في المنطقة العربية
٦. التنمية المستدامة للمؤسسات واستحداث الوظائف في المنطقة العربية: مراجعة القضايا

1 مزيد من المعلومات مراجعة الموقع:

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/14arm/index.htm>

الفقر، وإتباع سياسة إقليمية عادلة بشأن العمال المهاجرين، وتعزيز الحرية النقابية، والقضاء على عمل الأطفال والعبودية والتمييز، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية الأساسية لخفض الفقر والإفلات من فخ الاقتصاد غير النظامي. هذا والتزمت الأطراف الثلاثية بالعقد الإفريقي للعمل اللائق تماشياً مع نتائج قمة واغادوغو لعام ٢٠٠٤ وإعلانها، وخطة العمل وآلية المتابعة التي اعتمدها حول التشغيل والتخفيف من الفقر في إفريقيا².

ودعت منظمة العمل العربية في مؤتمرها الخامس والثلاثين المنعقد في نيسان/أبريل ٢٠٠٩ إلى تعزيز التعاون الإقليمي في حقول التشغيل والموارد البشرية والحوار الاجتماعي. وشددت خلاصات المؤتمر على وضع مبادرات إقليمية بما في ذلك قانون عمل عربي موحد وإنشاء آليات إقليمية من أجل مجابهة التحديات المشتركة، واستحداث منتدى ثلاثي عربي ونظام معلومات سوق العمل العربية. وسلّطت منظمة العمل العربية الضوء على الحاجة إلى توطيد التعاون والتنسيق الإقليمي مع منظمة العمل الدولية لمجابهة الأزمة الاقتصادية والمالية. ونظمت بالتعاون مع مكتب العمل الدولي المنتدى العربي للتنمية والتشغيل في شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ الذي أفضى إلى إعلان الدوحة الذي أبرز مجموعة مشتركة من الأولويات الإقليمية. أما القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية المنعقدة في الكويت في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، فمهّدت للعقد العربي للتشغيل (٢٠١٠-٢٠٢٠) الذي حدّد أهدافاً واضحة للمنظمة مثل خفض معدلات البطالة، وخفض نسب العمال الفقراء إلى النصف، وتحسين الإنتاج، والنهوض بتدريب العمال، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، ومتابعة عملية المصادقة على معايير العمل الدولية والعربية في المنطقة تمهيداً للامتثال الكامل لمفاعيلها.

2 لمزيد من المعلومات مراجعة الموقع:

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/addisababa/index.htm>

المحتويات

١	المقدمة
٣	١. العمل التعاقدي المؤقت في مجلس التعاون الخليجي
٣	١.١ الأحجام والتوزيع استناداً إلى بلد الاصل
٥	٢.١ التوزيع القطاعي والوظيفي لعمل العمال الأجانب
٥	٣.١ شروط عمل العمال التعاقيدين الأجانب وأحكامها
٦	٤.١ أثر اليد العاملة الأجنبية على أسواق العمل في مجلس التعاون الخليجي
٨	٥.١ النتائج على الاستخدام والأوجه الأخرى من نظام توظيف العمال الأجانب والتعاقد معهم
٩	٢. الهجرة في النظام العربي والأوروبي
٩	١.٢ عوامل الدفع والجذب في النظام العربي والأوروبي
١١	٢.٢ شروط عمل العمال العرب في أوروبا وأحكامها
١٢	٣.٢ الحوالات المالية
١٣	٤.٢ هجرة أصحاب المهارات العالية من البلدان العربية المتوسطة
١٤	٥.٢ التعاون العربي والأوروبي حول هجرة الايدي العاملة
١٤	٣. الاستنتاجات والتوصيات حول السياسة
١٧	٤. أسئلة للنقاش
١٨	المراجع
٢١	الملحق

المقدمة

لضمّها إلى القوى العاملة، لكنها قد تشعر كذلك بنتائج معدلات الهجرة المرتفعة على قوتها العاملة التي تتألف من أصحاب المهارات العالية. رابعاً، يتزايد القلق بشأن شروط عمل العمّال المهاجرين وأحكامها وحقوقها بالمساواة وعدم التمييز.

٣. تكشف هجرة الايدي العاملة الدولية في العالم العربي عن نظامين منفصلين ولكن مترابطين. يشمل الأول بلدان مجلس التعاون الخليجي التي تشكّل محطة للعمل التعاقدى المؤقت، لا سيما من الدول العربية الأخرى على غرار دول جنوبي أو جنوبي شرقي آسيا. يتم استخدام هؤلاء العمّال بشكل أساسي في قطاعات البناء والصناعة والخدمات والأعمال المنزلية. ويتضمن الثاني هجرة الايدي العاملة من المغرب العربي⁴ بالإضافة إلى دول المشرق⁵، وصولاً إلى أوروبا (راجع الجدول أ الذي يتحدث عن توزيع المهاجرين). كما أن دول المشرق والمغرب تدرج شيئاً فشيئاً في خانة دول الهجرة والنقل. وتشكّل دول المغرب معبراً إلى أوروبا أو محطة للمهاجرين القادمين من أفريقيا جنوب الصحراء. في المشرق، لبنان والأردن والجمهورية العربية السورية هي بشكل أساسي الدول المقصد للعمّال الأجانب، أصحاب المهارات الدنيا، الآتين من الدول العربية الأخرى ودول جنوب وجنوب شرق آسيا. وتشبه أنماط التشغيل فيها تلك المتعلقة بالعمال الأجانب المستخدمين في دول مجلس التعاون الخليجي. ولا تأتي هذه الورقة على ذكر الهجرة بهدف الاستيطان في الأميركيتين وأستراليا.

٤. جاءت في هذه الورقة عبارتا "العمل التعاقدى المؤقت" و "العمّال التعاقديين الموقتين" للإشارة إلى تشغيل العمّال

١. سيندرج ما يفوق ٥٠٪ من عدد المهاجرين الدوليين المرّجح بما يقارب ٢١٤ مليون مهاجر دولي في العام ٢٠١٠³ في خانة العامل المهاجر. وستتألف نسبة ٤٠٪ أخرى من عائلات العمّال المهاجرين. بالتالي، تتمحور تحرّكات السكان عبر الحدود الدولية حول هجرة الايدي العاملة. في بلدان المقصد، شكّلت العوامل الديمغرافية على غرار الشيخوخة وعدد السكان المنخفض أو المتقلّص والقوى العاملة، والحاجة إلى استدامة النشاطات الاقتصادية وتعزيز التطور عوامل الجذب للعمّال المهاجرين. في بلدان الاصل، تسبب النقص في العمل اللائق وفرص العمل بالإضافة إلى عدد السكان المرتفع ونمو القوة العاملة بدفع العمّال إلى السعي وراء الحصول على الوظائف في أسواق العمل الأجنبية.

٢. على الرغم من أن المهاجرين الدوليين شكّلوا نسبة ٣٪ من سكان العالم عام ٢٠٠٠ ومن المتوقع أن تبلغ هذه النسبة قرابة ٣,٥٪ عام ٢٠١٠، تضاعفت المتديات والنقاشات الدولية الرفيعة المستوى حول الهجرة. وتكثر الأسباب التي تفسّر هذا الاهتمام المتزايد. أولاً، في بعض المناطق، يفوق تركّز المهاجرين المعدل السائد في العالم. إن المنطقة العربية من ضمنها. ثانياً، تبرز الحاجة إلى القوى العاملة في عدد كبير من الدول بسبب الشيخوخة، ومعدلات الخصوبة المنخفضة أو قواعد السكان المنخفضة في وقت تسعى فيه هذه البلدان إلى تحقيق النمو والتطور الاقتصاديين. ثالثاً، قد تسعى البلدان التي تعاني نقصاً في القوى العاملة والعمل اللائق إلى المنافذ الخارجية

٣ راجع ترجيحات الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة السكان: الاتجاهات في رصيد الهجرة الدولية: مراجعة العام ٢٠٠٨ (ايار/مايو ٢٠٠٩)، بيانات الأمم المتحدة.

٤ إن دول المنشأ في المغرب العربي في هذا التقرير هي الجزائر والمغرب وتونس.
٥ إن دول المنشأ في المشرق العربي في هذا التقرير هي مصر والأردن ولبنان والجمهورية العربية السورية والأراضي الفلسطينية المحتلة.

اليد العاملة التعاقدية الموقته الأجنبية في منطقة مجلس التعاون الخليجي دون الإقليمية والعَمال العرب في أوروبا.

٨. عند صياغة هذه الورقة، كان المكتب متبهاً لسياق المنتدى العربي للتشغيل الذي سيتقدم به هذا التقرير. بالتالي، تسعى الورقة وراء تأمين تحليل لنظامي هجرة الايدي العاملة العربية الدولية في ما يتعلق بمسألة الاستخدام في المنطقة. ويكمن الهدف في المساهمة في النقاشات حول ابتكار قوى عاملة كاملة ومختارة بحرية في البلدان العربية. ولكن هذه الورقة تولي أهمية خاصة للتشديد على أحكام وشروط عمل اليد العاملة التعاقدية الموقته الأجنبية وعيشها في بلدان مجلس التعاون الخليجي وبالإضافة إلى عمل العَمال العرب وعيشهم في أوروبا. تطرح أحكام العمل والعيش وشروطهما الأسئلة حول المساواة وعدم التمييز وحقوق العَمال الأجانب، ومن ضمنها الحق في الحرية النقابية. يشكل هذا الحق الأخير موضوع الورقة المنفصلة التي سيتم تقديمها إلى المنتدى العربي للتشغيل. بالتالي، لن نتطرق هذه الورقة إلى هذه المسألة.

٩. تتألف هذه الورقة من قسمين جوهريين مخصصين لنظامي الهجرة في المنطقة، ثم تقدم في النهاية استنتاجاتها. في القسم المتعلق بالنظام المحيط بمجلس التعاون الخليجي، تتحدث الورقة بنجاح عن أحجام اليد العاملة التعاقدية الأجنبية وتوزيعها استناداً إلى بلد الاصل؛ والتوزيع القطاعي لعمالها؛ وأحكام الاستخدام وشروطه؛ وأثر اليد العاملة التعاقدية في عملية أسواق العمل في مجلس التعاون الخليجي؛ وإجراءات التوظيف والتعاقد. ويتم ذكر الافتراضات التي تستند إليها هذه الورقة في بداية القسم.

١٠. يصب القسم الثاني تركيزه على النظام العربي والأوروبي. ويراجع عوامل الدفع وراء هجرة العَمال العرب وأحجامهم؛ وأحكام عيشهم وعملهم وشروطهما؛ والحوالات المالية إلى البلدان العربية؛ وهجرة أصحاب المهارات العالية واستنزاف الأدمغة؛ والتعاون العربي والأوروبي حول هجرة الايدي العاملة. ويتم كذلك ذكر الافتراضات التي يستند إليها التحليل في بداية القسم. والتطرق إلى تأثير الأزمة العالمية في الأقسام الفرعية المتعلقة بالأحجام والحوالات المالية.

١١. تقدم الاستنتاجات بعض الاقتراحات المتعلقة بالسياسات وتطرح بعض المسائل للنقاش.

الأجانب في بلدان مجلس التعاون الخليجي لأنهما تدرجان في المصطلحات الرسمية المستخدمة في مجلس التعاون الخليجي. أما بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، فإنهم العَمال الذين يتم وصفهم في مقدمة دستورهما عندما حددت التالي هدفاً للمنظمة، ألا وهو "حماية مصالح العَمال عندما يتم تشغيلهم في البلدان الأخرى التي لا تكون بلدهم الأم" (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤). في عملها المعياري، تضع الأطراف الثلاث في منظمة العمل الدولية كافة العَمال المستخدمين في البلدان التي لا تكون بلدهم الأم في خانة العَمال المهاجرين.

٥. في كلا نظامي الهجرة في المنطقة العربية، تشكل عملية أسواق العمل الحافز وراء الهجرة. في منطقة مجلس التعاون الخليجي دون الإقليمية، إن عدد السكان والقوى العاملة المنخفض، بالإضافة إلى هدف استخدام المداخل المالية الواسعة لإنجاز مشاريع التنمية، يحركان الطلب على اليد العاملة التعاقدية الأجنبية. يقابل هذا الطلب عرض وافر من اليد العاملة المتاحة، ما يتسبب بخفض معدل الإنتاجية ويحبط تحسين عمليات الإنتاج وخلق وظائف مرتفعة الأجور وعالية المهارات في القطاع الخاص. وسيؤدي ذلك إلى وجود عدد مرتفع لإجمالي المهاجرين الأجانب إلى جانب معدلات البطالة المرتفعة والمقلقة بين المواطنين. وتقف العمالة المنخفضة الإنتاجية وراء نشوء المشاكل المتعلقة بالشروط والأحكام التي يتم بموجبها استخدام العَمال التعاقدية الأجانب.

٦. في النظام العربي والأوروبي، تشكل الشيخوخة ونمو اليد العاملة المنخفض أو السلبي والنقص في بعض المهن، بالإضافة إلى الحاجة إلى استدامة النمو الاقتصادي في البلدان الأوروبية عوامل الجذب للعَمال العرب الذين يلبّون الطلب على العمالة في الوظائف التي تستوجب المهارات الدنيا والعالية على حدّ سواء. يظهر النقص في العمل اللائق في البطالة والعمالة الناقصة والفقر الناتج منها، ما يدفع العَمال إلى البحث عن العمل في أوروبا. ويشكل كل من أحكام وشروط عيش العَمال العرب وعملهم في البلدان الأوروبية مصدراً للقلق. كما يعد "استنزاف الأدمغة" مصدراً آخر للقلق بالنسبة إلى التنمية في بلدان الاصل. في المقابل، تشكل الحوالات المالية أرباحاً ملموسة، سواء أكانت تصدر عن البلدان الأوروبية أو عن بلدان مجلس التعاون الخليجي.

٧. اختلف تأثير الأزمة الاقتصادية العالمية الحالية في اليد العاملة الأجنبية استناداً إلى المنطقة والقطاع، وبخاصة على الأداء الاقتصادي والطلب على اليد العاملة في القطاعات المحددة. بالتالي، لم يكن أثرها مماثلاً على

١. العمل التعاقدى المؤقت في مجلس التعاون الخليجي

يتوقع أن يبلغ ١٥,١ مليون، ليرتفع عن معدل العام ٢٠٠٥ الذي عادل ١٢,٧ مليون، مسجلاً نمواً بلغت نسبته ١٨,٨٪ في خلال خمس سنوات (راجع الجدول ١). بين العامين ٢٠٠٠ و٢٠٠٥، نمت الأرصدة لتبلغ ٢٤,٢٪. استناداً إلى التقديرات ذاتها، بقيت حصة الرعايا الأجانب في بلدان مجلس التعاون الخليجي المختلفة ثابتة أو متزايدة (راجع الجدول ١).

١٥. وبالتحديد في الكويت وقطر والإمارات العربية المتحدة، إن أرصدة الرعايا الأجانب نسبة إلى مجموع السكّان مرتفع بشكل ملحوظ. كما جاء في الجدول ١، تأتي تقديرات العام ٢٠١٠ تباعاً وعلى النحو التالي، أي ٦٨,٨٪ و ٨٦,٥٪ و ٧٠٪.

١٦. لم تستفد اليد العاملة الوطنية من البلدان العربية الأخرى بشكل نسبي من النمو في الأرصدة الأجنبية. في حين شكّلت ٧٢٪ من الأرصدة في بلدان مجلس التعاون الخليجي عام ١٩٧٥، لم تشكّل سوى ١٥ إلى ٢٩٪ عام ٢٠٠٢. في الكويت والمملكة العربية السعودية، انخفضت حتى هذه النسبة من ٨٠ إلى ٣٤٪ على التوالي ومن ٩٠٪ إلى ٣٧-٤٣٪ (كابيزوسكي، ٢٠٠٣).

١٧. يفوق عدد العمّال الآسيويون عدد العمّال العرب؛ وتوافد معظم هؤلاء العمّال من الهند وباكستان والفلبين وبنغلادش وغيرها (راجع الجدول ب). غير أن المصريين ما زالوا حاضرين بأعداد كبيرة في منطقة مجلس التعاون الخليجي دون الإقليمية. وفقاً لجيرجيس، يندرج تمثيل الرعايا الأجانب استناداً إلى بلد الاصل ضمن الترتيب التنازلي التالي: الهند ومصر وباكستان وبنغلادش واليمن (جيرجيس، ٢٠٠٢: ١٠). إن الأرقام الأكثر حداثة المستقاة من الخدمات القنصلية من مختلف البلدان في الإمارات العربية المتحدة تقترح ترتيباً مماثلاً إلى حد ما. كما تشير البيانات حول توزيع اليد العاملة التعاقدية الموقّعة في القطاع الخاص في عمان إلى نمط مماثل. على سبيل المثال، في العام ٢٠٠٧، قد يندرج توزيع العمّال الأجانب استناداً إلى بلد الاصل في القطاع الخاص في الترتيب التنازلي التالي: الهند وباكستان وبنغلادش والفلبين ومصر وسريلانكا (عمان - وزارة الاقتصاد الوطني، ٢٠٠٨).

١٨. حتى الآن، جاء وقع الأزمة الاقتصادية الحالية طفيفاً على منطقة مجلس التعاون الخليجي دون الإقليمية. من المرجح أن تحتاج هذه الأزمة إلى وقت طويل للتأثير في المنطقة دون الإقليمية، وقد تكون آثارها أقل حدة ممّا عرفته البلدان الأخرى في العالم. وكانت التقديرات الخاصة بمعدلات النمو الاقتصادي في العام ٢٠٠٨ أكثر ارتفاعاً من تلك التي تمّ تسجيلها عام ٢٠٠٧ في الكويت وقطر والمملكة

١٢. إن استخدام مداخل النفط الواسعة لأهداف التنمية، وقواعد السكان المنخفضة والمستويات المنخفضة لمعدلات المشاركة، المؤدية إلى قوى العاملة المنخفضة، تسببت في البدء بتحركات اليد العاملة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي. كانت الحاجة إلى بناء البنى التحتية الحديثة في السبعينيات عاملاً أساسياً في هذه التحركات (جيرجيس، ٢٠٠٢). مع تزايد أحجام اليد العاملة الواسلة في خلال العقود اللاحقة، كشفت هيكلية مجموع القوى العاملة عن تجزئة في حين ينشط العمّال الأجانب والمحليون في قطاعات مختلفة من الاقتصاد، استناداً إلى أحكام العمالة وشروطها المتباينة. أدت التجزئة إلى عملية أسواق العمل حيث تعايشت بطالة العمّال المحليين ووجود الأحجام الكبيرة من العمّال التعاقديين الأجانب. أتاحت فرص العمل الوافرة لليد العاملة الأجنبية حصول عدد كبير من بلدان الاصل على الحوالات المالية، ما ساعدها في ميزان مدفوعاتها وساهم في الحد من الفقر. لكن هذه الورقة تفترض أن توفر اليد العاملة الأجنبية الوافدة يكمن وراء أحكام العمالة وشروطها الكاسدة، وتجزئة أسواق العمل والإنتاجية المنخفضة في القطاع الخاص، وبالتالي، بطالة العمّال المحليين في بلدان مجلس التعاون الخليجي. تراجع الأقسام الفرعية التالية بنجاح تلك المسائل والافتراضات.

١.١ الأحجام والتوزيع استناداً إلى بلد الاصل

١٣. في العقود الأخيرة من القرن العشرين حتى الآن، ارتفع حجم العمال الأجانب باستمرار في بلدان مجلس التعاون الخليجي. في الأعوام ١٩٧٥ و ١٩٨٠ و ١٩٨٥ و ١٩٩٥ و ٢٠٠٠، ارتفع عدد العمال الأجانب من ١,١ إلى ٨٥,٢ مليون، ١٢,٤ مليون، ٧,٠٤ مليون و ٥,٨ على التوالي. كانت حصة اليد العاملة غير المحلية في مجموع القوة العاملة مرتفعة بشكل ملحوظ بخلاف حصة اليد العاملة الوطنية وكانت إلى ارتفاع سريع. وبلغت حصص العمّال الأجانب في القوة العاملة في المملكة العربية السعودية والبحرين وعمان والكويت وقطر والإمارات العربية المتحدة في العام ٢٠٠٠ ما يعادل ٥٦٪ و ٥٩٪ و ٦٤٪ و ٨١,٩٪ و ٨٦٪ و ٨٩,٨٪ على التوالي (جيرجيس، ٢٠٠٢؛ ديتو، ٢٠٠٦).

١٤. تشير تقديرات السكان الأخيرة إلى الأهمية المتواصلة للرعايا الأجانب في المنطقة دون الإقليمية. تدلّ تقديرات الأمم المتحدة الحديثة على أن عددهم في العام ٢٠١٠

العامين ٢٠٠٦ و٢٠٠٧» (هيئة الأبحاث التطبيقية حول الهجرة الدولية، ٢٠٠٩: ٣٣). غير أن دبي تشكل الاستثناء في هذا الوضع العام، وقد أثرت الخسائر في الوظائف في العمّال الأجانب، أصحاب المهارات العليا والدنيا على حدّ سواء. وبسبب انفتاحها على الاقتصاد العالمي وقاعدة تصدير النفط الضعيفة، كانت دبي أكثر عرضة لآثار هذه الأزمة. بشكل خاص، تسبّب تدهور حال سوق العقارات في دبي بتقليص عدد الوظائف في قطاع البناء (عوض، ٢٠٠٩: ٢٢).

العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة. ولكن إن استثنينا قطر، من المتوقع أن تنخفض هذه العدلات أو تسجّل حتى نمواً سلبياً في بعض البلدان عام ٢٠٠٩ (راجع الجدول ٢).

١٩. قد يفسّر الاحتياطي المالي الوافر المتراكم في السنوات الأخيرة من قبل الدول المصدّرة للنفط في مجلس التعاون الخليجي الذي مكّنها من استدامة النشاط الاقتصادي، النمو في الناتج المحلي الإجمالي عام ٢٠٠٨ (عوض، ٢٠٠٩: ٢٢). أعلن الممثلون من بنغلادش والهند أن أعداداً كبيرة من رعاياهم سيستمرّون في إيجاد عمل في دول الخليج، وذلك على الرغم من الأزمة. استناداً إلى تقرير هيئة الأبحاث التطبيقية حول الهجرة الدولية للعامين ٢٠٠٨ و٢٠٠٩، «بلغ تشغيل الأيدي العاملة المهاجرة من البلدان العربية ذروتها عام ٢٠٠٨ بفضل المشاريع التي بدأت في

الجدول ١: الرعايا الأجانب في بلدان مجلس التعاون الخليجي

النسبة من المجموع العام من السكان		المجموع		
2010	2005	2010	2005	السنة
39.1	38.2	315403	278166	البحرين
68.8	69.2	2097527	1869665	الكويت
28.4	25.5	826074	666263	عُمان
86.5	80.5	1305428	712861	قطر
27.8	26.8	7288900	6336666	السعودية
70.0	70.0	3293364	2863027	الإمارات العربية المتحدة
---	---	15125696	12726648	المجموع

ملاحظة: العدد المرجح للمهاجرين الدوليين عند منتصف السنة.

المصدر: الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة السكان: الاتجاهات في رصيد الهجرة الدولية: مراجعة العام ٢٠٠٨ (أيار/مايو ٢٠٠٩)

الجدول ٢: نسبة الناتج المحلي الإجمالي استناداً إلى البلد

2009	2008	2007	
2.6	6.1	8.1	البحرين
-1.1	6.3	2.5	الكويت
3.0	6.2	6.4	عُمان
18.0	16.4	15.3	قطر
-0.9	4.6	3.5	السعودية
-0.6	7.4	6.3	الإمارات العربية المتحدة

ملاحظة: الناتج المحلي الإجمالي بأسعار ثابتة. إن أرقام العامين ٢٠٠٨ و٢٠٠٩ تعود إلى تقديرات الموظفين في صندوق النقد الدولي.

المصدر: صندوق النقد الدولي، بيانات آفاق الاقتصاد العالمي، نيسان/أبريل ٢٠٠٩.

٢.١ التوزيع القطاعي والوظيفي لعمل العمال الأجانب

وتعمل النساء المهاجرات بشكل أساسي في قطاع الخدمات المنزلية ويبرز حضورهنّ الضعيف في القطاعات الأخرى من النشاط الاقتصادي. ولكن من المضلل الاستنتاج بأن قطاع الأعمال المنزلية لا تشغله سوى النساء. في البحرين، في نهاية العام ٢٠٠٧، بلغ مجموع العمّال في قطاع الأعمال المنزلية ما يقارب ٦٤ ألف عامل وتبلغ حصة النساء منهم ٦٤,٧٪ في حين سجّل الرجال نسبة ٣٥,٣٪ (هيئة تنظيم سوق العمل، ٢٠٠٨). في قطر، كشفت الدراسة الاستقصائية حول القوة العاملة للعام ٢٠٠٧ أن مجموع ٧٢٧٦٥ من العمّال الأجانب تم استخدامهم في قطاع الأعمال المنزلية، وبلغت نسبة النساء منهم ٦٠,٢٪ في حين بلغت حصة الرجال ٣٩,٨٪ (جهاز الإحصاء القطري، ٢٠٠٨). وسيتمّ التطرق إلى وضع العمّال المنزليين الخاص وحالتهم القانونية في القسم الفرعي المتعلق بأحكام العمالة وشروطها أدناه.

٣.١ شروط عمل العمال التعاقديين الأجانب وأحكامها

٢٣. لا يمكن المقارنة بين أحكام عمل العمال الأجانب وشروطها وتلك التي يتمتع بها العمّال المحليون. وقد يشكّل الوضع في البحرين، كما يظهر في المعلومات الرسمية المنشورة، خير مثال على ذلك. في نهاية العام ٢٠٠٧، بلغ متوسط الأجور الشهرية للعمّال الأجانب في البحرين ٥٨ د.ب. في قطاع الزراعة، ٤٨ د.ب. في قطاع صيد الأسماك، ١٥٧ د.ب. في قطاع الصناعة، ٩٨ د.ب. في قطاع البناء، ١٤٧ د.ب. في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، ١٠٨ د.ب. في قطاع الفنادق والمطاعم. وبلغ عدد العمّال الذين تمّ استخدامهم في هذه القطاعات ٢٢٩٤٦٢ عاملاً في نهاية العام ٢٠٠٧، وشكّلوا ٧٩٪ من مجموع العمّال الأجانب. وعليه، بلغ متوسط الأجور الشهرية لمجموع العمّال الأجانب ما يعادل ١٦٨ د.ب.، أي أقلّ من الحد الأدنى للأجور الذي حدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (البحرين - المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ٢٠٠٨). إن العمّال المنزليين وهم بمعظمهم من العمّال الأجانب، جنوا متوسط الأجور الشهري الذي يعادل ١٢٨ د.ب. في نهاية العام ٢٠٠٧ (هيئة تنظيم سوق العمل، ٢٠٠٨). في هذه الأثناء، تخطت الأجور التي كسبها العمّال البحرينيون متوسط ٢٠٠ د.ب. في القطاعات كلها. ووصل متوسط الأجور لمجموع العمّال البحرينيّين إلى ٥٠٧ د.ب.

٢٤. أما متوسط الأجور السنوي الذي جاء النوراهي على ذكره، على الرغم من أنه يعود إلى قطر لا البحرين، فيسلط الضوء

٢٠. إن البيانات حول التوزيع القطاعي للعمّال الأجانب في بلدان مجلس التعاون الخليجي نادرة وقديمة في أغلب الأحيان. وتشير المراجعة للبيانات المتوفرة إلى أن أغلب المهاجرين يتركزون في قطاعات البناء والفنادق والمطاعم وتجارة الجملة والتجزئة والأعمال المنزلية. إن أخذنا في الاعتبار أوجه التباين بسبب الاختلافات في الهيكليات الاقتصادية والسكانية، تؤكد البيانات الصادرة عن عمال في العام ٢٠٠٧ المعلومات التي وردت أعلاه وتكشف أن معظم العمّال الأجانب يتركزون في قطاعات البناء والتصلّيات والخدمات المنزلية والقطاع الزراعي والحرجي والصناعي (وزارة الاقتصاد الوطني، ٢٠٠٨: ٥).

٢١. ومن الصعب كذلك الحصول على البيانات حول التوزيع القطاعي والوظيفي للعمّال الأجانب استناداً إلى الجنسية. ولا تتوفر المعلومات حول توزيع العمّال العرب سوى في الكويت. على الرغم من أن البيانات لا تعود إلى السنوات الأخيرة، من الممكن أن ترسم لنا صورة واضحة للوضع. في العام ١٩٩٨، تم استخدام ٣٧,١٪ من العمّال المهاجرين العرب في قطاع الإنتاج، ١٢,١٪ من العمّال في قطاع الخدمات، و٨,٧٪ من العمّال في قطاع المبيعات، و١,٩٪ من العمّال في قطاع الزراعة. مع بعض الاستثناءات ضمن العاملين في قطاع الخدمات، تم استخدام معظم العمّال في الوظائف التي تستوجب المهارات الدنيا. من جهة أخرى، شكّل مجموع اليد العاملة الأجنبية ٩١٪ من كافة العاملين في قطاع الإنتاج، و٩٦٪ من العمّال الذين يتمتعون بالمهارات المتوسطة، و٩٨٪ من العاملين في قطاعي الخدمات والزراعة في العام ١٩٩٩. ويشير التوزيع الوظيفي المختلف للعمّال التعاقديين العرب والأجانب البقية إلى أن التوزيع الوظيفي للعمّال العرب يندرج ضمن مستوى المهارات العالية الذي يفوق ذاك السائد بين العمّال الآسيويين (عوض، ٢٠٠٧). وقد تفسّر وظائفهم التي تستوجب المهارات العالية، وبالتالي أرقامهم المتدنية، الانخفاض النسبي الثابت في نسبة العمّال العرب في مجموع القوى العاملة التعاقدية الموقّعة في بلدان مجلس التعاون الخليجي.

٢٢. يعدّ قطاع الأعمال المنزلية عاملاً أساسياً في فتح القنوات القانونية للهجرة الموقّعة لأعداد كبيرة من النساء اللواتي لا يتمتعن بخيارات العمالة الكثيرة في وطنهنّ» (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩: ٣٦). في السنوات الأخيرة، أدّى الطلب المتزايد إلى ارتفاع في حصة النساء في تدفقات اليد العاملة الأجنبية إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي.

٦ إن سعر الصرف للدينار البحريني يعادل ٣٧٧,٠ مقابل دولار أميركي واحد.

عن حالات الاعتداء والعنف في مجلس التعاون الخليجي والبعض من بلدان المشرق، على غرار لبنان (شامارتين، ٢٠٠٤). ويشكل العقد النموذجي للعاملات في الخدمات المنزلية غير الأردنيات الذي حررتة الحكومة الأردنية بالتشاور مع سفارات بلدان الاصل الأساسية والشركاء الاجتماعيين، خير مثال على إجراء يمكن اتخاذه لتحسين أحكام تشغيل العاملات المنزليات وشروطه.

١.٤ أثر اليد العاملة الأجنبية على أسواق العمل في مجلس التعاون الخليجي

٢٨. تشدد المراجعة المذكورة أعلاه على تجزئة أسواق العمل في منطقة مجلس التعاون الخليجي دون الإقليمية؛ في حين يتركز العمال الأجانب في التشغيل المنخفض الأجر والتي تستوجب المهارات الدنيا في القطاع الخاص، يشغل العمال المحليون الوظائف المرتفعة الأجور في القطاع العام. في القطاع الخاص، لا يشغل العمال المحليون سوى الوظائف المرتفعة الأجور ذات الإنتاجية المرتفعة، ما يفسر تعايش معدلات البطالة المرتفعة للعمال المحليين وأحجام العمال الأجانب الكبيرة. لا تتوفر معدلات البطالة للعمال المحليين والأجانب في البلدان كلها. ويمكن الاستعانة بالبيانات من الإمارات العربية المتحدة لشرح ظاهرة البطالة المرتفعة بين اليد العاملة الوطنية. استناداً إلى الدراسة الاستقصائية عن القوة العاملة في العام ٢٠٠٨، بلغ معدل البطالة بين اليد العاملة الوطنية ٨،١٪ في حين بلغ ٢،٦٪ فقط بين العمال الأجانب (الإمارات العربية المتحدة، وزارة الاقتصاد، الجهاز المركزي للإحصاء، الدراسة الاستقصائية عن القوة العاملة، ٢٠٠٨).

٢٩. وقد تكون السياسات التي يصدر عنها عرض العمل الوفير السبب وراء نشوء هذا الوضع. وقد انخفضت نسبة العمال المحليين في مجموع التشغيل من ٦١٪ عام ١٩٦١ إلى ٢٦٪ عام ١٩٩٥، على الرغم من أن عدد عمل العمال المحليين ارتفع فعلياً من مليون و٧٠٠ ألف دولار إلى مليونين و٥٠٠ ألف دولار في خلال الفترة ذاتها (جيجيس، ٢٠٠٢). وتشير نسب العمال المحليين والأجانب في مجموع العمال في خلال السنوات الأخيرة، المبينة في الجدول الثالث أدناه، إلى انخفاض مستمر في حصة العمال المحليين في مجموع العمالة. وفي حال تم أخذ النمو في حجم اليد العاملة الأجنبية المذكور أعلاه ومعدلات بطالة العمال الأجانب المنخفضة في الاعتبار ذاته، يكون الاستنتاج الضروري على النحو التالي: تميز خلق فرص العمل بشكل متواصل بأعداد تفوق النمو في اليد العاملة المحلية. لا يعود سبب بطالة العمال المحليين إلى عدم توفر فرص العمل أو حضور العمال الأجانب، بل يعزى السبب إلى أحكام العمالة

بفصاحة على تجزئة أسواق العمل ومعضلة الاتصال بين الأجزاء استناداً إلى أحكام العمالة وشروطها الحالية. استناداً إلى النوراهي، بلغ متوسط الأجور السنوي الذي تقدر نسبة قليلة من العمال الأجانب، أصحاب المهارات العالية، على الوصول إليه، ما يعادل ٢٦٩٨٠ دولاراً أميركياً في قطاع البناء، و٩٤٧٠ دولاراً أميركياً في قطاع التوزيع، و٧٧٨٥ دولاراً أميركياً في قطاع السياحة، و١٥٨٣٤ دولاراً أميركياً في قطاع النقل، و٢٥٤٣١ دولاراً أميركياً في قطاع الخدمات المالية، و٢٠٤٦٢ دولاراً أميركياً في قطاع التربية (النوراهي، ٢٠٠٧).

٢٥. وتطرح ظروف العمل عدداً من التساؤلات حول الحقوق في العمل. ويتم ضم العمال الأجانب، باستثناء العمال المنزليين، إلى نطاق قوانين العمل. غير أن نظام الاستخدام والتعاقد، والإنفاذ غير الكامل ينتج منهما عجز العمال الأجانب أو عدم رغبتهم في الإبلاغ عن الخروقات إلى الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين. في معظم بلدان مجلس التعاون الخليجي، أضيفت التغييرات إلى أنظمة العمل التي نصت على إيقاف العمل في مواقع البناء لبعض الفترات الزمنية في خلال يوم العمل بسبب درجات الحرارة المرتفعة أو الالتزام بتسديد المال لقاء ساعات العمل الإضافية. ولكن الشكاوى المتعلقة بعدم الالتزام بهذه الأحكام لا تزال كثيرة. كما تحظر القوانين احتجاز جوازات السفر الخاصة بالعمال الأجانب، ولكن اصحاب العمل لا يحترمون على الدوام هذه القوانين. تقوم المؤسسات الصغيرة ذات الإنتاجية المنخفضة التي تستخدم العمال الأجانب غالباً بخرق قوانين العمل المماثلة (النجار، تقرير وشيك).

٢٦. إن تمثيل مصالح العمال الأجانب، ريثما يمارسون حقهم في الحرية النقابية، هو وسيلة فعالة لتعزيز حقوقهم. في هذا السياق، تشكل الاتفاقات الموقعة بين نقابات العمال في البحرين والأردن والكويت ونقابات العمال في سريلانكا، بدعم من منظمة العمل الدولية، خير مثال على الجهود الرامية إلى التوفيق بين مصالح اليد العاملة التعاقدية الموقته ومصالح بلدان المقصد في مجلس التعاون الخليجي.

٢٧. كما يحصل في معظم البلدان الأخرى، لا تحمي قوانين العمل العمال المنزليين. يتسبب التالي بالكثير من المشاكل الحاسمة المتعلقة برصد ظروف الاستخدام. كما تزيد الأجور المتدنية وساعات العمل الطويلة الاعتماد على اليد العاملة الأجنبية المنزلية. وفي بعض الحالات تدرج هذه الظروف في خانة الاستغلال. وتكون العاملات في الخدمات المنزلية عرضة للحالات المماثلة بشكل خاص. وتم الإبلاغ

وجاء تأثير ذلك في البطالة المرتفعة المستترة، وانعدام الكفاءة في القطاع العام، بالإضافة إلى رفع حصة الأجور في النفقات العامة (عوض، ٢٠٠٧). حصلت بالتالي نقلة في السياسة باتجاه برامج «توطين الوظائف»، حيث قدّم عدد من بلدان مجلس التعاون الخليجي الإجراءات التي من شأنها استبدال العمّال الأجانب بالعمّال المحليين في القطاع الخاص. على سبيل المثال، اعتمدت الحكومة الكويتية مشروع قانون عام ٢٠٠٠ مصمّم لتشجيع الكويتيين على البحث عن العمل في القطاع الخاص عبر إفاضة معظم مزايا عمالة القطاع العام على القطاع الخاص. كما حدد مشروع القانون حصة للكويتيين تفرض العقوبات على المؤسسات التي لا تلتزم بها (المرجع ذاته). ولو حقق البعض من برامج توطين الوظائف تقدماً، لم يحقق معظمها الأهداف المرجوة الرامية إلى خفض معدل البطالة بين العمّال المحليين والحدّ من الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية.

وشروطها المتباينة إلى حد كبير التي تنتج منها التجزئة في أسواق العمل. وتشكّل الأجور المنخفضة وظروف العمل رادعاً أمام ولوج العمّال المحليين إلى الأقسام التي تسيطر عليها اليد العاملة التعاقدية الأجنبية. ويفضّل العمّال المحليون البطالة عوضاً عن الرضوخ لأحكام العمالة وشروطها السيئة في القطاع الخاص.

٣٠. من المهم التشديد على أن الوصول السهل إلى اليد العاملة الأجنبية المنخفضة الأجور وظروف العمل السيئة يشجعان على الإنتاجية المنخفضة والنمو البطيء في القطاع الخاص. في المقابل، تحول الإنتاجية المنخفضة دون سعي اصحاب العمل وراء الباحثين عن العمل الحاملين الشهادات، والأجور المرتفعة أو تأمين التدريب. وعليه، تدرج أيّ فرصة عمل يتمّ خلقها في خانة الأعمال المنخفضة الأجور التي تستوجب المهارات الدنيا.

٣١. عندما واجهت الحكومات في المنطقة دون الإقليمية معدلات البطالة المرتفعة بين العمّال المحليين، حاولت في البدء استيعاب الباحثين الجدد عن العمل في القطاع العام.

الجدول ٣: نسب السكّان والرعايا الأجانب في العمالة

العمال الاجانب	العمال المحليين	
73.6	26.4	البحرين (أ)
---	---	الكويت
77.3	22.3	عمان (ب)
92.5	7.5	قطر (ج)
86.7	13.3	السعودية (د)
---	---	الامارات العربية المتحدة

... تشير إلى النقص في البيانات

(أ) الأرقام المحتسبة استناداً إلى بيانات مجموع العمالة في العام ٢٠٠٧.

(ب) البيانات حول العمالة في القطاع الخاص في العام ٢٠٠٧.

(ج) الأرقام المحتسبة استناداً إلى السكّان ذوي النشاط الاقتصادي في العام ٢٠٠٧.

(د) الأرقام المحتسبة استناداً إلى البيانات حول العمالة في القطاع الخاص في العام ٢٠٠٨.

المصدر: هيئة تنظيم سوق العمل البحرينية، الجدول أ (المؤسسة العام للتأمينات الاجتماعية، الهيئة العامة لصندوق التقاعد، إحصائيات ديوان الخدمة المدنية) الخلاصات الإحصائية السنوية للعامين ٢٠٠٧-٢٠٠٨ في قطر، من الجدول الأول وصولاً إلى الجدول ٢٤؛ عمان، وزارة القوى العاملة، تقرير العام ٢٠٠٧، ص ١١؛ المملكة العربية السعودية، وزارة العمل، ٢٠٠٨.

٥.١ النتائج على الاستخدام والأوجه الأخرى من نظام توظيف العمال الأجانب والتعاقد معهم

٣٢. تتشابه خصائص نظام الاستخدام والتعاقد للعمال الأجانب («كفالة» أو نظام الدعم) في بلدان مجلس التعاون الخليجي. ويهدف النظام إلى تلبية طلب العمل مع العمال الأجانب وفي الوقت ذاته الحرص على أن يُقيم هؤلاء العمال بشكل مؤقت وحسب في البلد. ومن الواضح أن «الكفالة» تشكل نظاماً للعمل والسكن في آن واحد. ويؤدي اصحاب العمل دوراً حاسماً في سير النظام.

٣٣. وفقاً للنظام الحالي، يشغل اصحاب العمل مكانة «الكفلاء» الذين يحددون الطلب على اليد العاملة ويلبّون هذا الطلب إما بشكل مباشر وإما عبر الوسطاء، على غرار وكالات التوظيف الخاصة. واستناداً إلى التعريف الخاص بالأعمال المحددة، يحصلون على الإذن الضروري الذي يتيح للعمال الأجانب المنتقلين الدخول إلى البلاد. وتصدر وزارات العمل رخص العمل للعمال استناداً إلى مسيرة إدارية تشمل الكشف الطبي. وتشكل رخص العمل أو التوظيف القواعد لإصدار رخص السكن الموقته. ما إن يتم فسخ علاقة العمل، يفقد العمال الأسس القانونية للبقاء. ويُطلب منهم المغادرة على الفور. وينتج النظام ثلاث مجموعات من النتائج المترابطة: لسير عملية سوق العمل؛ لحالة السكن؛ ولظروف عمل العمال الأجانب وحقوقهم.

٣٤. نظراً إلى النقص في القوى العاملة الوطنية، من المفترض أن يساعد النظام في جلب العمال بأحجام كافية واستناداً إلى المواصفات المستوجبة لتلبية الطلب على اليد العاملة. وعندما يتخطى حجم العمال الأجانب الذين سُمح لهم بدخول البلاد، طلب المؤسسات، سينتج من ذلك فائض في عرض اليد العاملة. ما سيمارس الضغوطات المؤدية إلى خفض الأجور ونوعية ظروف العمل والسكن الأخرى. وقد يدفع الوصول السهل إلى اليد العاملة بعض الكفلاء المجردين من المبادئ إلى المجيء بالعمال الذين لا طلب فعليّ عليهم، وإلى توجيههم إلى سوق العمل غير النظامي. ما سيؤدي إلى خفض إضافي للأجور التي يكسبها العمال الأجانب المستخدمين في سوق العمل النظامي. وسينجم من هذا الوضع التجزئة في سوق العمل، مبعدة العمال المحليين عن أغلبية الأعمال في القطاع الخاص. في الوقت ذاته، إن الوصول السهل إلى اليد العاملة الأجنبية الوفيرة التي تتقاضى الأجور المتدنية وتقبل بأحكام العمالة وشروطها السيئة، سيصدر عنه سوق عمل واقتصاد منخفض الإنتاجية. في ظل هذا الوضع، من الصعب تحسين حصة العمال المحليين من سوق العمل.

٣٥. باختصار، للوصول السهل إلى اليد العاملة الأجنبية الوفيرة نتائجها المترابطة التالية على سير سوق العمل: خفض الأجور وتقبل بأحكام عمل الأيدي العاملة وشروطها السيئة؛ وتجزئة سوق العمل؛ والبطالة بين العمال المحليين.

٣٦. وقد ينتج كذلك ثلاثة أنواع محتملة من الخروقات لقوانين السكن من الوصول السهل إلى اليد العاملة الأجنبية في ظلّ نظام الاستخدام والتعاقد الحالي الذي يضمن في الأساس العلاقة المتينة بين رخص العمل والسكن. وتظهر الخروقات عبر الفائض في اليد العاملة والأجور المنخفضة. أما أنواع الخروقات الثلاثة، فتتمثل بالتالي: وجود العمال الأجانب في البلد من دون التمتع بعلاقات العمل النظامية؛ وتخلي العمال الأجانب عن علاقات العمل النظامية وسعيهم وراء العمل غير النظامي مع الاحتفاظ برخص السكن القانونية؛ وإطالة العمال الأجانب لبقائهم في البلد وتخطي المهلة الزمنية القانونية لعلاقة العمل النظامي، وبالتالي مواجهة الوضع غير النظامي وذلك من منظور قانون (السكن) الهجرة.

٣٧. وأخيراً، لنظام الاستخدام والتعاقد الحالي نتائجها على أحكام تشغيل الأيدي العاملة التعاقدية الأجنبية وشروطه التي قد تشكل خرقاً للقوانين السائدة في بلدان مجلس التعاون الخليجي. وتشمل هذه النتائج ظروف العمل والسكن، ودفع الأجور غير المنتظم، وفي الحالات القصوى، احتجاز وثائق السفر. وغالباً ما يُجبر العمال الأجانب على القبول بهذه الظروف بعد تكبد عناء إيجاد العمل والسفر. ويؤثر ربط العمال بوظائف محددة وتقييد تنقلهم في أسواق العمل سلباً في حقوق العمل التي يتمتعون بها وفي تحقيق قدراتهم الكاملة في سوق العمل. ولكن من منظور الاستخدام، ومن وجهة نظر بلدان مجلس التعاون الخليجي، إن حصر العمال بالأعمال التي أحضروا لمزاوتها يحرم المؤسسات من الخبرة والمعرفة القيمتين اللتين اكتسبهما العمال الأجانب في أسواق العمل في مجلس التعاون الخليجي. يصرف ذلك النظر عن فعالية سير أسواق العمل. قدّمت البحرين مؤخراً التغييرات التي تسمح بسهولة التنقل بين الأعمال. ويجب ملاحظة نتائج هذا التطور الإيجابي عن كثب.

٢. الهجرة في النظام العربي والأوروبي

العام ٢٠٠٨ بلغ ٩٪ في الشرق الأوسط و ١٠٪ في شمال أفريقيا، ووصل معدل بطالة بين الذكور إلى ٨٪، ١٠٪، ٨٪ على التوالي، في حين سجّل معدل البطالة بين الإناث نسبة ٣، ١٢٪ و ١٥٪ على التوالي (منظمة العمل الدولية، أيار/مايو ٢٠٠٩: ٢٣).^٧ يعود هذا المعدل المرتفع بشكل أساسي إلى نمو القوة العاملة السريع، والإنتاجية المنخفضة، والتجميد في وظائف القطاع العام، والاستغناء عن العمّال بسبب مشاريع إعادة الهيكلة والخصخصة المستمرة. ونتج من الارتفاع في حصة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً بين السكّان بين العامين ١٩٦٠ و ١٩٨٠ الانتشار السريع للباحثين عن العمل للمرة الأولى (شعبان وسواه، ٢٠٠٥). وتأثّر الشباب بشكل خاص بالبطالة؛ وتظهر المقارنة بين معدلات بطالة البالغين والشباب مدى مشاكل الاستخدام التي يواجهها الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. في العام ٢٠٠٨، وفي حين بلغت معدلات بطالة البالغين في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا ١، ٦٪ و ٣، ٦٪، بلغت معدلات بطالة الشباب ٨، ١٨٪ و ١، ٢٤٪، على التوالي (منظمة العمل الدولية، أيار/مايو ٢٠٠٩: ٢٤).

٤٠. وتكشف مراجعة لمعدلات بطالة الشباب على مرّ سنوات عدّة أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تعاني معدلات البطالة الأكثر ارتفاعاً بين الشباب مقارنة بالمناطق الأخرى. ويندرج بشكل أساسي في خانة الشباب العاطلين عن العمل، الوافدون الجدد إلى سوق العمل. وتكون البطالة حتى أكثر ارتفاعاً بين الشابات، في حين عني الارتفاع السريع لمعدلات مشاركة النساء في المنطقة أن النساء الشابات حاملات الشهادات يتوقّعن الآن الوصول إلى وظائف القطاع النظامي (شعبان وسواه، ٢٠٠٥: ٦٩). تعاني النساء وبخاصة الشابات، معدلات البطالة المرتفعة مقارنة بنظرائهنّ الرجال في الجزائر ومصر والأردن والجمهورية السورية العربية ولكن في المغرب وفي تونس، تسجّل معدلات البطالة بين الشباب ارتفاعاً أكبر من تلك المسجّلة بين الشابات (الإهواني، ٢٠٠٧). في البلدان التي لا تنتمي إلى مجلس التعاون الخليجي، تسجّل معدلات البطالة الارتفاع الأكبر بين الأفراد الذين أتموا المرحلة الثانوية، باستثناء المغرب، حيث تسجّل معدلات البطالة الارتفاع الأكبر بين حاملي الشهادات الجامعية (قباني وكوثري، ٢٠٠٥: ٣٢).

٤١. وتشكّل العمالة الناقصة والفقر عاملي دفع في المنطقة العربية. وتسلبّ العمالة الناقصة والعمل في الاقتصاد غير النظامي الضوء على نوعية العمالة السيئة و/أو

٣٨. إن هجرة الايدي العاملة العربية إلى بلدان المقصد الأوروبية التي بدأت منذ فترة، ارتفعت نسبتها منذ الخمسينيات، عندما توجّهت البلدان الأوروبية إلى المهاجرين لمساعدتها في عملية إعادة البناء بعد الحرب العالمية الثانية (عوض، ٢٠٠٧). كان من المفترض أن يمثّل عدد كبير من هؤلاء المهاجرين في البلاد بشكل مؤقت، ولكن الكثير منهم أصبحوا سكّان دائمين في بلدان المقصد الأوروبية. ودفعت أزمات النفط التي وقعت في السبعينيات وارتفاع معدل البطالة في أوروبا عدداً من البلدان الأوروبية إلى إغلاق أبوابها أمام هجرة الايدي العاملة، وانخفض معدل تدفقات اليد العاملة من شمالي أفريقيا بشكل ملحوظ. وأمست كل من عمليتيّ جمع شمل العائلة واللجوء، القناة القانونية الوحيدة للهجرة. على الرغم من أن الهجرة إلى بلدان الأوروبية المتوسطة استأنفت في منتصف السبعينيات، كانت غير منتظمة بمعظمها، وأخذت التدفقات منحاً جديداً رداً على الطلب المتغيّر والصعوبة المتزايدة في الوصول التقليدي إلى بلدان الهجرة (البنك الدولي، ٢٠٠٩: ١٤). في حين كانت تدفقات الهجرة الأولية من شمالي أفريقيا باتجاه فرنسا وبلجيكا وألمانيا وهولندا، كانت تدفقات الهجرة الأخيرة موجّهة نحو بلدان الهجرة الجديدة على غرار إيطاليا وإسبانيا واليونان (عوض، ٢٠٠٢). وينحدر المهاجرون العرب في أوروبا بشكل أساسي من بلدان المغرب العربي (المغرب، وتونس، والجزائر)، غير أن المصريين واللبنانيين والأردنيين والفلسطينيين هاجروا ويواصلون الهجرة إلى أوروبا بحثاً عن العمل (راجع الجدول ج للحصول على الإحصاءات حول المهاجرين العرب في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي في العام ٢٠٠٨).

٢.١ عوامل الدفع والجذب في النظام العربي والأوروبي

٣٩. يفسّر كل من عوامل الدفع والجذب اتجاهات هجرة الايدي العاملة من المنطقة العربية إلى أوروبا. وتفسّر البطالة والعمالة الناقصة والفقر في بلدان المقصد العربية العوامل وراء الهجرة. وتعاني منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا معدلات البطالة الأكثر ارتفاعاً في العالم. غير أن بعض التقدم أحرز في السنوات الأخيرة وانخفضت معدلات البطالة من «الذروة التي سجّلت نسبة ١٤، ٢٪ عام ٢٠٠٠ إلى ٣، ١٠٪ عام ٢٠٠٨» (عوض، ٢٠٠٩). وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية الأخيرة إلى أن معدل البطالة في

٧ إن أرقام البطالة التي تقدمها منظمة العمل الدولية للعام ٢٠٠٨ هي تقديرات أولية.

٤٣. أوجد النمو الاقتصادي وانتشار بعض القطاعات في بلدان الهجرة الحديثة التي تتمثل بإسبانيا وإيطاليا واليونان فرص العمل التي يقدر السكان على شغلها أو لا يقدر. وغالباً ما يشغل العمال التعاقديون الأجانب الوظائف التي ترفضها اليد العاملة الوطنية في بلدان أوروبا الغربية. وغالباً ما تكون الوظائف المسماة بالوظائف الثلاثية الأبعاد (أي البعد القدر والبعد الخطر والبعد المذل) منخفضة الأجر وتشمل أحكام وشروط العمل السيئة. وشجع الطلب على اليد العاملة صاحبة المهارات الدنيا في قطاعات الزراعة والبناء والصناعة وخدمات المنزل والرعاية على تدفقات الهجرة من شمال أفريقيا وبلدان الاصل الأخرى. إن مرونة العمال الأجانب وقدرتهم على التنقل تعني أنهم أكثر استعداداً وقدرةً على تغطية النقص في اليد العاملة في القطاعات المذكورة أعلاه. على الرغم من البطالة المرتفعة بين اليد العاملة الوطنية، تحول مزايَا البطالة وإجراءات المساعدة الاجتماعية الأخرى دون سعي السكان وراء العمالة المؤقتة أو غير النظامية.

٤٤. في الوقت ذاته، تبرز التكاليف المرتفعة المرتبطة بالعمالة النظامية تفضيل اصحاب العمل استخدام العمال بموجب العقود المؤقتة أو المحددة المدة. غالباً ما يكون المهاجرون مستخدمين في عمل مؤقت أو يشغلون الأعمال في الاقتصاد غير النظامي التي يفتقر فيها العمال إلى الحماية الاجتماعية وغالباً ما يواجهون ظروف العمل الخطرة. في غالبية البلدان في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، يتمتع العمال التعاقديون الأجانب بالحصة الكبرى في العمالة التعاقدية مقارنة بالسكان (البنك الدولي، ٢٠٠٩: ٣٦). ويعني عجز الأوروبيين عن التنقل بهدف العمل أن النقص في العمالة سيستمر على الرغم من البطالة بين اليد العاملة الوطنية. ينتقل أقل من ٥٪ من العمال الأوروبيين إلى منطقة مختلفة؛ في المقابل، ينتقل ٢٠٪ من العمال الأميركيين بهدف العمل في كل سنة (نونمان، ٢٠٠٧). وتعني سهولة تنقل المهاجرين أنهم يقدر على ملء النقص أينما تواجد.

٤٥. كان للآزمة الاقتصادية الحالية تأثير متفاوت في تشغيل الأيدي العاملة الأجنبية، وذلك استناداً إلى بلدان المقصد وقطاع العمل فيها. وتسلب معدلات البطالة بين العمال الأجانب في عدد من بلدان المقصد الأوروبية البارزة، الضوء على تأثير الأزمة في العمال الأجانب وعائلاتهم؛ ففي إسبانيا على سبيل المثال، بلغ معدل البطالة بين العمال الأجانب ١٧٪ (الربع الثالث، ٢٠٠٨)، و٣،٧٪ في المملكة المتحدة (الربع الثالث، ٢٠٠٨)، و٩،٥٪ في إيرلندا (الربع الرابع، ٢٠٠٨)، (عوض، ٢٠٠٩). نظراً إلى الوجود الكثيف للمهاجرين المتحدرين من شمال أفريقيا في أوروبا،

النقص في العمل اللائق للذين يؤثران سلباً في عدد كبير من المستخدمين ويدفعانهم إلى الهجرة. وتقلق العمالة الناقصة جميع الذين يندرجون في خانة المستخدمين ولكن مجموع مدخولهم لا يكفي لضمان حياة لائقة و/أو لرفعهم فوق عتبة الفقر. وغالباً ما يدفع غياب فرص العمل في القطاع النظامي والعمالة الناقصة الأفراد إلى العمل في الاقتصاد غير النظامي. ولا يزال الفقر يشكل عامل دفع هاماً في المنطقة العربية. وانخفضت نسبة السكان الذين يعيشون تحت خطوط الفقر الوطنية قليلاً، من ٢٣٪ بين عامي ١٩٩٥ و ١٩٩٩ إلى ٢٢،٦٪ بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٥، وعلى المستوى المنطوق دون الإقليمية، انخفضت نسبة الفقر من ١١،٢٪ إلى ٩٪ في المغرب العربي، ولكنها ارتفعت من ١٧،٩٪ إلى ١٩٪ في المشرق العربي (الأمم المتحدة، ٢٠٠٧: ٢٠).^٨ يرجح تقرير التنمية البشرية في البلدان العربية للعام ٢٠٠٩ أن نسب السكان تحت خط الفقر الوطني (١٩٩٠ إلى ٢٠٠٤) أكثر ارتفاعاً في المغرب العربي منها في بلدان المشرق العربي؛ ٢٢،٦٪ في الجزائر، و ١٩٪ في المغرب، و ١٦،٧٪ في مصر، و ١٤،٢٪ في الأردن، و ٧٪ في تونس (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٩).

٤٢. في بلدان المقصد الأوروبية، شجعت عناصر الجذب على غرار النمو الاقتصادي والنقص في العمل والوظائف، والسكان الشائخين، بالإضافة إلى انكماش القوى العاملة المحلية وسير الاقتصادات غير النظامية، على تدفقات الهجرة المنتظمة وغير المنتظمة. وتشير الاتجاهات الديمغرافية إلى ارتفاع معدل السكان الشائخين السريع وتباطؤ النمو السكاني في أوروبا في حين تتسبب معدلات الخصوبة المنخفضة وامتداد العمر المتوقع، وبلوغ جيل طفرة الإنجاب سن التقاعد بانخفاض في التزايد الطبيعي للسكان مع انكماش القوى العاملة وارتفاع معدلات الاعتماد. بحلول العام ٢٠٥٠، من المتوقع أن تشكل الدول الـ ٢٧ الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ما يقارب ٥٪ من سكان العالم، وسيمسي صافي الهجرة مصدراً هاماً للنمو السكاني. بالفعل، منذ منتصف الثمانينيات، زادت أهمية مساهمة صافي الهجرة في النمو السكاني، واستحوالت إلى المكون الأساسي للنمو الديمغرافي. في العام ٢٠٠٥، ارتفع عدد السكان في الدول الـ ٢٧ الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بما يقارب المليون شخص، ومن الممكن أن يعزى مليون و ٧٠٠ ألف شخص منهم إلى صافي الهجرة الإيجابي و ٣٠٠ ألف منهم إلى الارتفاع السكاني الطبيعي (حولية المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، ٢٠٠٨).

٨ تستند هذه الأرقام إلى البيانات من ١٢ بلداً عربياً التي تم جمعها في خلال الفترات الثلاثة التالية: ١٩٩٠ إلى ١٩٩٤ و ١٩٩٥ إلى ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥.

٢.٢ شروط عمل العمال العرب في أوروبا وأحكامها

٤٨. يحدد التوزيع القطاعي والوظيفي لعمل العمال المهاجرين العرب إلى حد كبير أحكام عمالهم وشروطها المذكورة بالتفصيل أعلاه. وتشكل الأجور وغياب الصفة النظامية وعلاقات الأمن الوظيفي والسلامة والصحة الوظيفية الأحكام والشروط التي تتم مراجعتها هنا. أما العامل المحدد الآخر فهو التمييز الفعلي الذي قد يتعرض له المهاجرون على الرغم من الأحكام القانونية حول المساواة في المعاملة. غالباً ما يكون التمييز موضوع نقاش ولكن يصعب تحديده. غير أن نوعاً واحداً من التمييز يمكن قياسه عبر استخدام منهجية وضعتها منظمة العمل الدولية، ألا وهو التمييز في الحصول على العمل. وسيصار إلى تطبيق هذه المنهجية في بلد واحد.

٤٩. في ما يتعلق بعلاقات الأمن الوظيفي، تكون الحجة على النحو التالي. على الرغم من البطالة المرتفعة بين اليد العاملة الوطنية، تحول مزايا البطالة وإجراءات المساعدة الاجتماعية الأخرى دون بحث السكان عن العمالة الموقّعة أو غير النظامية. في الوقت ذاته، تبرز التكاليف المرتفعة المرتبطة بالعمالة النظامية تفضيل أصحاب العمل استخدام العمال بموجب العقود الموقّعة أو المحددة المدة. غالباً ما يكون المهاجرون مستخدمين بعمل موقت أو يشغلون الأعمال في الاقتصاد غير النظامي التي يفتقر فيها العمال إلى الحماية الاجتماعية وغالباً ما يواجهون ظروف العمل الخطرة. في غالبية البلدان في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، يتمتع العمال التعاقديون الأجانب بالحصة الكبرى في العمالة التعاقدية مقارنة باليد العاملة الوطنية (البنك الدولي، ٢٠٠٩: ٣٦). وتعني سهولة تنقل المهاجرين أنهم يقدرّون على ملء النقص أينما تواجد.

٥٠. كما أثّرت العمالة القصيرة الأجل التي تغيب عنها صفة النظامية في الأجيال الأكبر سناً الذين يمكثون في البلاد وفق الأوضاع النظامية. وينتج ذلك من المرونة المتزايدة في سير أسواق العمل وانتشار قطاع الخدمات على حساب قطاع الصناعة (عواد، ٢٠٠٢؛ عواد، ١٩٩٩).

٥١. إن المعلومات حول أجور العمال المهاجرين المتحدرين من شمال أفريقيا نادرة الوجود. غير أن الأدلة غير الموقّعة في إسبانيا على سبيل المثال تسلط الضوء على سداد الأجور المنخفضة في التسعينيات، وبخاصة في قطاع البناء حيث يتركز عدد كبير من العمال المغاربة. وعلى الجانب الإيجابي، ساهمت إجراءات الرقابة المتزايدة التي أجراها مفتشو العمل في انخفاض العمالة غير النظامية على مرّ

قد يؤثر الارتفاع في معدل البطالة تأثيراً كبيراً في فرص العمل المتوفرة لهم. وقد أثّر انهيار أسواق الإسكان في إسبانيا والولايات المتحدة في العمال الأجانب بشكل خاص مع تباطؤ عمليات البناء. في إسبانيا، تم استخدام ٢١٪ من مجموع المهاجرين في مجال البناء وذلك في العام ٢٠٠٧ (المرجع نفسه). وقد يرتفع معدل البطالة بين المهاجرين المغاربة الذين يتواجدون بكثرة في إسبانيا ويتركزون في قطاعات الزراعة والبناء والصناعة في تلك البلاد، ما يؤدي بالتالي إلى انخفاض في نسبة الحوالات المالية.

٤٦. ولكن تجدر الإشارة إلى أن عودة المهاجرين إلى بلدان الأصل لم يتم لحظها على نطاق واسع، ولم تحقق برامج العودة التي وضعها البعض من بلدان المقصد الأوروبية النتائج المرجوة. فعلى سبيل المثال، إن برنامج العودة الذي وضعته إسبانيا في أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٨، للعمال المهاجرين المتحدرين من البلدان الأوروبية التي لا تنتمي إلى الاتحاد الأوروبي، استهدف المهاجرين العاطلين عن العمل من بلدان شمال أفريقيا وأميركا اللاتينية وسواها، على أمل أن يعود ٨٧ ألف مهاجر على الأقل. وقد بلغ عدد المشاركة الفردية والعائلية في البرنامج قرابة ٦ آلاف شخص فقط (ابتداءً من حزيران/يونيو ٢٠٠٩)، وتحدّر معظمهم من بلدان أميركا اللاتينية (وزارة العمل والهجرة، ٢٠٠٩).

٤٧. وتكشف المعلومات المتوفرة أن العمال المهاجرين الجدد الوافدين إلى أوروبا يكونون من الشباب بشكل عام ويعملون في الدرجات الدنيا من السلم الوظيفي وذلك لفترات زمنية قصيرة الأجل. وأتم معظم هؤلاء المهاجرين مستوى تعليمياً أقل من المتوسط. وتطبق هذه الحالة على ٥٠٪ من المهاجرين الذكور جميعاً و ٥٥٪ من المهاجرات الإناث المتحدرين جميعاً من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (البنك الدولي، ٢٤: ٢٠٠٩). إنه لأمر هام بما أن معظم المهاجرين العرب إلى أوروبا يتحدرون من بلدان شمال أفريقيا. وتؤثر مستويات التعليم المتدنية التي يتمتع بها المهاجرين العرب في فرص العمل المتوفرة لهم؛ ويضطلع معظمهم بالمهن التي تستوجب المهارات الدنيا وذلك في القطاعين النظامي وغير النظامي. ويشغل هؤلاء المهاجرون الأعمال في قطاعات الزراعة والخدمات والبناء وهي تشكل القطاعات الثلاثة التي تنتشر فيها العمالة غير النظامية. وتعمل المهاجرات اللواتي تزايد أعدادهن ضمن المهاجرين المتحدرين من شمال أفريقيا، بشكل أساسي في الخدمات المنزلية (راجع الجداول ١٠ د و ٢ د و ٣).

بطالة المهاجرين من الجزائر والمغرب وتونس ثلاثة أضعاف معدلات اليد العاملة الوطنية. في حين بلغت معدلات بطالة المهاجرين من شمال أفريقيا واليد العاملة الوطنية على التوالي ٣٥,٥٪ و ١١,٢٪ في فرنسا، و ٣٦,٧٪ و ٩,٥٪ في بلجيكا، و ٣٤,٣٪ و ١٠,٥٪ في إيطاليا، و ١٤,٤٪ و ٩,٥٪ في ألمانيا، و ٣٤,٦٪ و ١٤,٦٪ في إسبانيا (المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، كما جاء في تقرير الحج زكري، ٢٠٠٦).

٢.٣ الحوالات المالية

٥٥. إن الحوالات المالية التي يرسلها العمال المهاجرون هي مزايا الهجرة الملموسة وتشكل مصدر تمويل بارزاً للحد من الفقر والتنمية. ووصلت حوالات العمال العالمية المسجلة رسمياً إلى ٣٧١ مليار دولار عام ٢٠٠٧، فغرفت ارتفاعاً ملحوظاً تجاوز مبلغ ١٠٥ مليار و ٣ ملايين دولار الذي شكل المساعدة الإنمائية الخارجية (الخلاصات الإحصائية، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي). في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التي تشمل البلدان العربية، بلغ الاستثمار الأجنبي المباشر ٣,٧٪ من الناتج المحلي الإجمالي في حين شكلت الحوالات المالية ٤,٥٪ من الناتج المحلي الإجمالي (البنك الدولي، ٢٠٠٨ ب). بقيت الحوالات المالية مرنة مقارنة بالاستثمار الأجنبي المباشر والمساعدة الإنمائية الخارجية، في وجه الأزمة الاقتصادية الحالية، وقدر البنك الدولي أن تنخفض تدفقات الحوالات المالية العالمية في العام ٢٠٠٩ بنسبة ٧ إلى ١٠٪ (راثا، موهاباترا، وسيلوال، ٢٠٠٩).

٥٦. في العام ٢٠٠٨، كان الانخفاض في معدل نمو الحوالات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أقل من الانخفاض المسجل في المناطق الأخرى، باستثناء الحوالات إلى جنوب آسيا، ما قد يعكس حصانة اقتصادات مجلس التعاون الخليجي أمام الانكماش الاقتصادي. في العام ٢٠٠٩، من المتوقع أن تنخفض التدفقات إلى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بنسبة ٦,٠٪. في المقابل، من المتوقع أن تعرف أوروبا وآسيا الوسطى الانخفاض الأكبر (١٥٪)، ويليها كل من أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى (٨٪) وأميركا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (٧٪). ومن الممكن أن تنخفض الحوالات إلى بلدان شمال أفريقيا بشكل ملحوظ، بما أن المهاجرين المتحدرين من هذه البلدان يعملون بشكل أساسي في أوروبا. ويشير باحث من الباحثين إلى انخفاض في الحوالات إلى المغرب بنسبة ١٥,٢٪ في الربع الأول من العام ٢٠٠٩ مقارنة بالربع ذاته من السنة الفائتة (شرقاوي وسواه، ٢٠٠٩). عند التدقيق في تدفقات الحوالات المالية من بلدان المقصد الكبرى، نرى أن الانخفاض في الحوالات

العقد الأخير. غير أن عقود العمل التي يوقعها المهاجرون في قطاع الصناعة لا تزال قصيرة الأجل، «ويجني العمال المهاجرون عادة أقل من الإسبان ولو تم استخدامهم بشكل نظامي» (راينيري، ٢٠٠١). وسُجلت الحالات ذاتها في إيطاليا حيث يجني المهاجرون المستخدمون، بموجب العقود القصيرة الأجل، في الحانات والفنادق والمطاعم، أقل من الحد الأدنى للأجور.

٥٧. يتم استخدام المهاجرين من الدول العربية في أوروبا في الطبقات الدنيا من سوق العمل حيث يجنون الأجور المنخفضة ويعانون ظروف العمل السيئة ويندرجون في خانة الأكثر عرضة للحوادث (الأسينو، ٢٠٠٤). استناداً إلى باحث من الباحثين وإلى الإحصاءات التي أجرتها الهيئة الإيطالية للتعويض عن العمال (وهي مؤسسة حكومية إيطالية تعنى بتغطية العمال ضد الحوادث)، ارتفعت نسبة الحوادث التي يعانها المهاجرون من ٤,١٪ عام ١٩٩٩ إلى ٥,٤٪ عام ٢٠٠١، ويعاني المغاربة معظم هذه الحوادث، مسجلين نسبة ٢٢٪ من مجموع الحوادث كلها (الزهرى، ٢٠٠٥).

٥٨. كشفت نتائج الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية في إيطاليا عام ٢٠٠٤ عن تكرار التمييز في ما يتعلق بالحصول على عمل (الأسينو وسواه، ٢٠٠٤). وركزت الدراسة على تجارب الجيل الأول من المهاجرين الشباب الوافدين من المغرب والساعين وراء العمل في إيطاليا. في ذاك العام، شكل المغاربة العاملون في مجال واسع من القطاعات في أرجاء البلاد، المجموعة الوطنية الأوسع بين المهاجرين في إيطاليا. وكان الهدف الأساسي وراء الدراسة يكمن في مقارنة معدل الرفض الذي يعاناه المهاجر الباحث عن العمل مقابل معدل الساكن المحلي الباحث عن العمل ذاته.^٩ واستند هذا الرفض إلى اسم طالب العمل ولكنته من دون أي تقييم لمواصفاته الشخصية والمهنية. واستنتجت هذه الدراسة أن مجموع معدل التمييز في إيطاليا بلغ ٤٠,٩٪. وأجريت التجارب المماثلة التي أنتجت النتائج المماثلة، في البلدان الأوروبية، مؤكدة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الإيطالية (أرين، ١٩٩٨؛ بنديك، ١٩٩٦؛ بوفنكيرك، ١٩٩٥؛ غولديريغ وسواه، ١٩٩٦؛ دي برادا وسواه، ١٩٩٦).

٥٩. بالإضافة إلى العوامل الأخرى، يفسر التمييز في الحصول على عمل نتائج سوق العمل. عام ٢٠٠٠، بلغت معدلات

٩ تم تنظيم مواصفات المرشحين الشخصية والمهنية لكي تبدو مماثلة وتم تقسيم عملية التوظيف إلى ثلاث مراحل مختلفة للتمكن من تحديد اللحظة التي تم فيها إبعاد المرشحين. على سبيل المثال، في المرحلة الأولى التي يتصل فيها طالب العمل برّب العمل لطرح الأسئلة حول الوظيفة المعلن عنها، اختاروا المرشح المغربي ١٢ مرة فقط، في حين تم اختيار المرشح الإيطالي ١٥٤ مرة.

ما يتسبب بتفاقم ندرة الموارد البشرية العالية المهارات الحالية. إن غياب العمالة وفرص العمل اللائق والبنى التحتية للأبحاث والعلوم غير المتطورة، ممثلة بمعدلات البطالة المرتفعة ضمن حاملي الشهادات في بلدان الاصل، والوعد بالحصول على مدخول أعلى وظروف عمل فضلى، تشكل جميعاً الحوافز القوية للهجرة. غير أن الخيار الذي يأتي بثمار إيجابية على الفرد قد يلحق الأذى بتنمية البلد الاصل، الذي يُحرَم من الموارد البشرية التي يحتاج إليها للتنمية ويتكبّد بالتالي التكاليف المالية المرتبطة بخسارة أصحاب المهارات العليا. قدّم باحث من الباحثين تقييماً حول الخسارة المالية المتكبّدة من خلال هجرة المهندسين المغاربة، وسلّط الضوء على التكاليف التي تكبّدها بلد الاصل. وفق خشاني واستناداً إلى الافتراض القائل إن ١٥٠٠ مهندس يهاجرون سنوياً، قد تكلف هجرة هؤلاء الأفراد المغرب ٤٧ مليون دولار على الأقل سنوياً (خشاني، ٢٠٠٩: ١٦).

٦٠. بالفعل، يبدو أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تعاني استنزاف الأدمغة أكثر من غيرها من المناطق، مسجلة معدلات الهجرة الأكثر ارتفاعاً لأصحاب المهارات؛ ٩,١٪ مقارنة بأميركا اللاتينية (٨,٣٪)، وشرق آسيا والمحيط الهادئ (٧,٧٪)، أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى (٤,١٪) (البنك الدولي، ٢٠٠٩). أما اتجاهات استنزاف الأدمغة في شمال أفريقيا فيحددها بشكل أساسي بُعد المنطقة الجغرافية وصلاتها التاريخية مع أوروبا. وجاء نمط حركة استنزاف الأدمغة الأبرز من الجزائر والمغرب وتونس إلى فرنسا أو بلجيكا، وفي السنوات الأخيرة، ارتفعت نسبة الهجرة إلى إسبانيا وإيطاليا (المرجع ذاته: المنظمة الدولية للهجرة، ٢٠٠٣).

٦١. تختلف مؤهلات المهاجرين العرب في الدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي استناداً إلى بلد الاصل. غالباً ما يتمتع المهاجرون من تونس والمغرب والجزائر بالمؤهلات الدنيا، في حين يتمتع المهاجرون من مصر والأردن والجمهورية العربية السورية ولبنان بالمؤهلات العالية نسبياً (أبي سامرا، ٢٠٠٩). غير أن معدل الاغتراب التابع للمهاجرين المتمتعين بالمؤهلات العالية من بلدان المغرب العربي مرتفع مقارنة ببلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الأخرى. وتتراوح التقديرات من ٩,٤٪ إلى ١٨٪ بالنسبة إلى الجزائر و١٧٪ إلى ١٩,٥٪ بالنسبة إلى المغرب، و١٢,٥٪ إلى ٢١,٤٪ بالنسبة إلى تونس (البنك الدولي، ٢٠٠٩). ويمكن تفسير هذا التناقض الظاهري بتركز معظم المهاجرين، أصحاب المهارات العالية من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الولايات المتحدة وكندا. على سبيل المثال وعلى التوالي،

إلى المغرب أكبر بكثير؛ إذ انخفضت تدفقات الحوالات من إسبانيا إلى المغرب بنسبة ٢٩,٢٪ مقارنة بالنسب المسجلة في السنة الفائتة (المرجع ذاته).

٥٧. على الرغم من الانخفاض في الحوالات العالمية، لا يزال عدد من البلدان العربية يتصدّر لائحة البلدان المستلمة للحوالات في العالم. إلى جانب قطاع السياحة، تشكل الحوالات المالية مصدراً هاماً للعملة الأجنبية. ففي العام ٢٠٠٧، كان من المتوقع أن تستلم المغرب الحوالات المالية بقيمة ٦,٧ مليار دولار أميركي، في حين بلغت حصة الجزائر ٢,١ مليار دولار أميركي وتونس ١,٧ مليار دولار أميركي (البنك الدولي، آذار/مارس ٢٠٠٩). في المغرب، شكّلت الحوالات المالية ٩٪ من الناتج المحلي الإجمالي في العام ٢٠٠٧. وعلى الرغم من أن مصر تنتمي جزئياً إلى نظام أوروبا وشمال أفريقيا، تلقت في العام ٢٠٠٧ الحوالات المالية التي بلغت ٦,٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي (أي ٧,٧ مليار دولار أميركي) (البنك الدولي، آذار/مارس ٢٠٠٩).

٥٨. يُصار إلى استخدام الحوالات المالية بشكل رئيسي في بناء المساكن، لكنها تتمتع كذلك بتأثير إيجابي في الحد من الفقر، وتحسين الرعاية الصحية والتعليم وتكوين رأس المال البشري. على سبيل المثال، اقترحت دراسة حول تأثير الحوالات في الحد من الفقر أن ١,٢ مليون مغربي تحرروا من براثن الفقر في العامين ١٩٩٨ و ١٩٩٩، وذلك بفضل الأموال التي أرسلها المواطنون المقيمون في الخارج (خشاني، ٢٠٠٩). وقد شكّلت الحوالات المالية كذلك مصدراً هاماً للتمويل بهدف التنمية، لا سيما لتنفيذ مشاريع البنى التحتية العامة، ومن شأنها أن تساعد بشكل مباشر وغير مباشر في خلق فرص العمل. ورأت الدراسات التي أجريت في المغرب أن تأثير نقل الأموال في فرص العمل ينعكس على استثمارات المهاجرين في المشاريع الصغيرة التي تستخدم بمعظمها أقل من عشرة عمال (المرجع نفسه).

٢.٤ هجرة أصحاب المهارات العالية من البلدان العربية المتوسطة

٥٩. قد يبطل استنزاف الأدمغة مزايا الهجرة. كما سرت العادة في البلدان النامية كلها، يفوق مستوى تعليم المهاجرين من بلدان شمال أفريقيا ذاك السائد بين السكان الذين يخلفونهم وراءهم (أوزدين، ٢٠٠٦). كما يشكل استنزاف الأدمغة وهجرة العمّال المحترفين والمؤهلين من الدول النامية مصدر قلق للبلدان العربية، بما أنها تحرمها فعلياً من الموظفين المؤهلين التي استثمرت في تعليمهم،

الأكبر بهدف: مواجهة الأسباب الجذرية للهجرة وبشكل أساسي الفقر والبطالة والعمالة الناقصة؛ وتعزيز قنوات الهجرة المنتظمة، ومن ضمنها الهجرة الموقته والدائرية؛ وتنسيق الإجراءات لمكافحة الهجرة غير المنتظمة؛ وتسهيل الشراكات من أجل التنمية المستدامة.

٦٤. على نحو مشابه، تؤمّن الاتفاقات الثنائية التي تمّ إبرامها بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وبلدان الاصل العربية والمتوسطة إطار عمل للتعاون حول تدفقات الهجرة وشراكات التنمية. غير أن الاتفاقات الثنائية هذه غالباً ما تنص على الهجرة المحدودة لفرص العمل التي لا تلبي التدفقات أو الطلب الفعلي بشكل كافٍ (هيئة الأبحاث التطبيقية حول الهجرة الدولية، ٢٠٠٩: ٤-٤). أتمت فرنسا الاتفاقات الثنائية مع تونس والمغرب وغيرها من البلدان حول الهجرة والتنمية. وتتطرق هذه الاتفاقات الثنائية إلى هجرة الايدي العاملة الوطنية الموقته من كلا البلدين ومتطلبات تأشيرة الدخول، والتنسيق حول مكافحة الهجرة غير المنتظمة، وتكوين الشراكات من أجل «التنمية المشتركة». كما تتطرق الاتفاقات الثنائية التي أبرمت بين فرنسا والمغرب إلى الهجرة الموقته للشباب المحترفين لفترة تتراوح من ٣ إلى ١٢ شهراً لتحسين خبرتهم ومهاراتهم اللغوية (خشاني، ٢٠٠٩؛ بويكري، ٢٠٠٩). كما أبرمت إسبانيا عدداً من الاتفاقات الثنائية مع بلدان الاصل في شمال أفريقيا. ويشمل اتفاق من هذه الاتفاقات كارتايا، وهي مدينة إسبانية، والعمّال الموسميّين من المغرب من أجل قطف الفواولة. ويتيح برنامج الهجرة الدائرية للعمّال بالعودة في الموسم التالية في حال التزم العمّال بأنظمة الهجرة. عقدت مصر وتونس كذلك الاتفاقات الثنائية حول هجرة الايدي العاملة الموقته مع إيطاليا.

٣. الاستنتاجات والتوصيات حول السياسة

٦٥. تاخذ هجرة الايدي العاملة الدولية في المنطقة العربية في نظامين مختلفين لكن متّصلان. ويشمل الأول اليد العاملة التعاقدية الأجنبية من البلدان العربية والاسيوية الأخرى إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي. أما الثاني فيتمحور حول الهجرة من البلدان العربية المتوسطة، وبشكل أساسي، المغرب العربي (الجزائر والمغرب وتونس) وبنسبة أقل، المشرق العربي (مصر والأردن ولبنان) إلى البلدان الأوروبية.

تتركز نسبة ٨٤،١٪ و ٧٢،٨٪ من المهاجرين الجزائريين، أصحاب المهارات العالية، في كندا والولايات المتحدة، ولكن نسبة ١٠٪ منهم فقط تتواجد في بلجيكا وفرنسا وإسبانيا (المرجع ذاته). في حالة الجزائر، يعني الانتشار الواسع للجزائريين في فرنسا أن «٥ إلى ٦ جزائريين يحملون الشهادات من أصل مئة جزائري مقيم في فرنسا، بشكل عام» (المرجع ذاته، ٩٦).

٦٢. في السنوات الأخيرة، قدّم الاتحاد الأوروبي المبادرات الجديدة لجذب المهاجرين الذين يتمتعون بالمهارات العالية بغية تلبية الطلب على الأيدي العاملة، وتحديث الاقتصادات وإعادة تعزيز قدرة بلدان الاتحاد الأوروبي التنافسية. على سبيل المثال، إن «توجيه البطاقة الزرقاء الإدارية» الذي تقدّم به الاتحاد الأوروبي والرامي إلى استخدام رعايا البلدان الثالثة الذين يتمتعون بالمؤهلات العالية، دخل حيّز التنفيذ في حزيران/يونيو من العام ٢٠٠٩. ومن شأن التوجيه أن يسرّع معالجة الطلبات ويؤمّن الشروط الفضلى لجمع شمل العائلة وحرية التنقل في أسواق العمل في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وتشجّع المبادرات المماثلة على الهجرة المتزايدة لأصحاب المهارات العالية من العرب إلى أوروبا.

٢. ٥ التعاون العربي والأوروبي حول هجرة الايدي العاملة

٦٣. تشكّل سياسات الاتحاد الأوروبي حول هجرة الايدي العاملة بالإضافة إلى الاتفاقات الثنائية بين الدول الأعضاء والبلدان العربية، ردوداً ملحوظة للتحدي الديمغرافي الذي تواجهه أوروبا، وللهجرة غير المنتظمة والمشاكل المرتبطة باستنزاف الأدمغة وتخلف التنمية في بلد الاصل، على الرغم من أنها تحقق النجاح المحدود. أطلق إعلان برشلونة الذي صدر عام ١٩٩٥ مبادرة لتوسيع التعاون بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وبلدان البحر المتوسط، من خلال التركيز على مجالات العمل الشاملة الثلاثة: الحوار السياسي والأمني؛ والشراكة الاقتصادية والمالية؛ والشراكة البشرية والثقافية والاجتماعية. في سياق هذه العملية، أتمّ الاتحاد الأوروبي اتفاقات الارتباط مع عدد من بلدان البحر المتوسط والبلدان العربية.^{١٠} وتتطرق عملية برشلونة واتفاقات الارتباط إلى ثلاثة مجالات للتعاون: الهجرة القانونية؛ والهجرة والتنمية؛ والهجرة غير المنتظمة (الاجتماع الوزاري الأوروبي والمتوسطي الأول حول الهجرة، ٢٠٠٧). وعبر التركيز على هذه المجالات الثلاثة، دعت الاستنتاجات الوزارية إلى التعاون

١٠ الجزائر (٢٠٠٥)، مصر (٢٠٠٤)، الأردن (٢٠٠٢)، لبنان (٢٠٠٦)، المغرب (٢٠٠٠)، وتونس (١٩٩٨).

العمل للذين يدفعان اليد العاملة الوطنية بعيداً عن وظائف القطاع الخاص.

٦٨. والأهم من ذلك، ينتج من الإنتاجية المنخفضة في القطاع الخاص، أحكام وظروف عمل غير ملائمة. وتحمي قوانين العمل الوطنية اليد العاملة التعاقدية الأجنبية المستخدمة في القطاع الخاص. إلا أن نظام الاستخدام والتعاقد والمشاكل في تطبيقه يتركز المهاجرين في أوضاع حساسة. وعليه، تسمي حقوقهم في العمل مصدر قلق. وفي الدول الأوروبية، يحدد تركيز العمال المهاجرين العرب في المهن المنخفضة الأجور التي تستوجب المهارات الدنيا بالإضافة إلى التمييز الذي يتعرضون إليه، فرص العمل المتوفرة لهم وقدرتهم على مساعدة عائلاتهم ومجتمعاتهم في بلدان الأصل. ومع ذلك، تستمر عوامل الدفع هذه (البطالة والتشغيل الناقص والفقر) في تحريك خيارات الهجرة الفردية. ويشكل استنزاف الأدمغة عامل قلق هام لبلدان شمال أفريقيا، وذلك لأن العمال، أصحاب المهارات العالية، تجذبهم الأجور المرتفعة وظروف العمل الفضلى في الخارج. ويتبين أن نسبة معدلات الاعتراق بين الأفراد، أصحاب المهارات العالية، مرتفعة بشكل خاص في بلدان المغرب العربي، ما يحرم هذه البلدان من الموارد البشرية الضرورية للتنمية. وقد استجابت المبادرات الإقليمية والثنائية في المنطقة الأوروبية المتوسطية بشكل جزئي لهذه التحديات، منسقة السبل القانونية للهجرة ومتعاونة لمواجهة الأسباب الجذرية للهجرة ومكافحة الهجرة غير المنتظمة.

٦٩. تشير مراجعة كلا النظامين إلى أن الأفراد يهاجرون بشكل أساسي بسبب النقص في العمالة و/أو فرص العمل اللائقة في بلدان الأصل. في بعض الأحيان، تصبح الهجرة ضرورة لا خياراً. وقد تستفيد الجهود الرامية إلى الحد من الهجرة غير المنتظمة أو تقليص حدة استنزاف الأدمغة من مواجهة أسباب الهجرة الجذرية. ومن شأن المطابقة الفضلى بين الطلب على اليد العاملة وعرضها عبر التعليم وكسب المهارات أن تحضر الشباب بشكل أفضل للتشغيل في أسواق العمل الوطنية وتساعد في نقل الاقتصادات إلى الإنتاجية العالية. إن التعاون والحوار حول التنمية بين بلدان الأصل وبلدان المقصد قد يساعدان في تحديد مصادر قلق كلا الطرفين والإجراءات المحتملة للحد منها. تشكل عملية برشلونة والاتفاقات الثنائية التي أبرمت بين بعض البلدان الأوروبية والعربية مثلاً صالحاً ومن الممكن أن تتوسع لخلق المزيد من فرص الهجرة، وتحمي في آن العمال المهاجرين. وقد تستفيد بلدان الأصل من خبرة رعاياهم المتواجدين في الخارج ومن مواردهم وذلك عبر إنشاء صلات بين هذه المجتمعات ومجتمعات

٦٦. تغير مع الوقت حجم تدفقات اليد العاملة وتركيباتها ووضعها في النظامين كليهما. قبل فترة السبعينيات، تألفت تدفقات اليد العاملة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي بشكل أساسي من العمال الموقتين الوافدين من البلدان العربية الأخرى. مع الارتفاع الكبير في عائدات النفط الذي بدأ في منتصف السبعينيات، انضم العمال من جنوب وجنوب شرق آسيا إلى التدفقات. ويشكلون في الوقت الحالي غالبية اليد العاملة التعاقدية الموقته في بلدان مجلس التعاون الخليجي. كما مرّ نظام هجرة الايدي العاملة العربية إلى أوروبا بتغييرات. في خلال مرحلة إعادة البناء وذلك بعيد الحرب العالمية الثانية، رحبت البلدان الأوروبية بالعمال المهاجرين من البلدان العربية المتوسطية وغيرها من البلدان. وبعد الانتهاء من إعادة البناء وفي مواجهة التضخم ويضاف إليهما ارتفاع أسعار النفط في بداية السبعينيات، غيرت البلدان الأوروبية سياساتها وأغلقت أبوابها أمام الهجرة. فأصبح جمع شمل العائلة وحق اللجوء الوسيطتين الأساسيتين للهجرة القانونية. وظهرت الهجرة غير النظامية، وتكثفت لفترة من الزمن، وذلك بغية الحصول على عمل في أسواق العمل الأوروبية.

٦٧. في كلا النظامين، يشرح سير عملية أسواق العمل أنماط الهجرة ونتائجها. في منطقة الخليج، إن وضع عائدات النفط المرتفعة في خدمة النمو الاقتصادي والتنمية، وعدد السكان المنخفض والقوى العاملة الوطنية، ومساهمة القوى العاملة المنخفضة بين اليد العاملة الوطنية تشكل كلها عوامل جذب. وفي أوروبا، يحرك السكان الشائخون، وركود القوى العاملة الوطنية والنقص الوظيفي الطلب على اليد العاملة الأجنبية. في الوقت نفسه، يدفع الفقر والبطالة والتشغيل الناقص في بلدان الأصل العربية، العمال إلى البحث عن العمل في بلدان مجلس التعاون الخليجي وأوروبا. في بلدان مجلس التعاون الخليجي، يتعايش حجم كبير من اليد العاملة الأجنبية ومعدلات البطالة المرتفعة بين اليد العاملة الوطنية. وينتج من العرض الوافر لليد العاملة الأجنبية، انخفاض في النشاطات الاقتصادية ذات القيمة المضافة وتحول دون زيادة الإنتاجية وخلق الوظائف المرتفعة الأجور التي من شأنها أن تجذب اليد العاملة الوطنية. بعبارة أخرى، وأخذة في الاعتبار الفروقات بين بلدان مجلس التعاون الخليجي، تسببت أحكام عمل العمال التعاقديين الأجانب وشروطها المتدنية بإبعاد اليد العاملة الوطنية عن الأعمال في القطاع الخاص. ولا تزال غالبية اليد العاملة الوطنية تعتمد على القطاعات العامة المنتشرة بشكل مفرط أو تفضل البطالة عوضاً عن الانضمام إلى قطاعات «المهاجرين». ويتحمل نظام الاستخدام والتعاقد مسؤولية العرض الوافر من اليد العاملة وتجزئة أسواق

بلدان الاصل. وأطلق عدد من البلدان العربية، على غرار المغرب ومصر، البرامج التي تستهدف رعاياها في البلاد التي يعملون فيها. ويبقى المجال مفتوحاً أمام زيادة فعالية البرامج المماثلة¹¹ وكفاءتها.

٧٠. في بلدان المقصد، تأتي ظروف العمل السيئة والإنتاجية المنخفضة والأجور المتدنية على حساب مصالح بلدان المقصد والاصل وعلى حساب اليد العاملة الأجنبية بحد ذاتها. في منطقة مجلس التعاون الخليجي دون الإقليمية، يجب إيلاء الأهمية لإصلاح نظام الاستخدام والتعاقد. يجب أن تهدف الإصلاحات إلى الحد من عرض اليد العاملة الأجنبية الرخيصة الوافرة. وقد ينتج من ذلك نتائج عدة. أولاً، من شأنها أن ترفع المستوى التكنولوجي من عمليات الإنتاج وبالتالي رفع الإنتاجية. وينتج من الإنتاجية العالية الأجور المرتفعة وأحكام العمل وشروطه الفضلى بالنسبة إلى مجموع اليد العاملة. وتجذب اليد العاملة الوطنية نحو الأعمال في القطاع الخاص. وفي الوقت نفسه، قد تشهد اليد العاملة التعاقدية الأجنبية تحسناً في حقوق العمل التي تتمتع بها. وبشكل تلقائي، تقلص المشاكل المتعلقة بإنفاذ قوانين العمل إلى حد كبير. بدأ عدد من بلدان مجلس التعاون الخليجي، على غرار قطر والمملكة العربية السعودية، بإعادة تقييم أنظمة الاستخدام والتعاقد السابقة، وقدم البعض منها قوانين العمل الجديدة. وقامت البحرين بدورها بإصلاح نظام الاستخدام والتعاقد لديها. وتشكل الخطط المبتكرة، على غرار الاتفاقات بين نقابات العمال في سريلانكا، وهو بلد اصل، ونقابات العمال في البحرين والأردن والكويت، مثلاً على الوسائل المختلفة لتعزيز حماية اليد العاملة الأجنبية وبالتالي مصالح بلدان الاصل والمقصد في آن. وويمكن نقابات العمال في البلدان العربية في المغرب والمشرق العربي أن تستمد الوحي من هذه الاتفاقات.

٧١. ويبقى استبعاد العمال المحليين من قوانين العمل الوطنية مصدر قلق عالمي. وبالتالي، يجب النظر في الإجراءات التي من شأنها أن تعزز حمايتهم، نظراً إلى اندراجهم في خانة الأكثر تعرضاً.

٧٢. قد يحسن امتداد الحماية الاجتماعية لتشمل اليد العاملة الأجنبية من ظروف عملهم. بالإضافة إلى ذلك، سترفع تغطية الضمان الاجتماعي تكاليف استخدام العمال الأجانب، وبالتالي تشجع على زيادة في الإنتاجية واقتصادات القيمة المضافة في حين يقلص من الاعتماد

11 قدم عدد من بلدان الاصل على غرار تايلاند وأوكرانيا، مشاريع التمويل المصممة لوصول العلماء الشتات بالمجتمعات العلمية في بلد الاصل. وتؤمن مشاريع التمويل الحوافز للتعاون حول مشاريع الأبحاث والتنمية، بالإضافة إلى فرص الهجرة المؤقتة للشباب المحترفين والأفراد، أصحاب المهارات العالية.

على اليد العاملة الأجنبية. وقد تساهم اقتصادات الإنتاجية العالية في دفع التطور قديماً. ويشكل قانون الضمان الاجتماعي الجديد في البحرين خير مثال على ذلك. وتستفيد البلدان التي تشمل العمال الأجانب في خطة الضمان الاجتماعي من توقيع اتفاقات الضمان الاجتماعي الثنائية مع بلدان الاصل. تشكل اتفاقات الضمان الاجتماعي الثنائية وسائل حماية ولكنها تتيح كذلك للعمال الأجانب العودة إلى بلدهم المنشأ من دون الخوف من خسارة المزايا التي حصلوا عليها في بلد المقصد. وعلى البلدان العربية المتوسطة في المغرب والمشرق العربي أن تنظر في توقيع الاتفاقات المماثلة مع البلدان الأوروبية.

٧٣. وحتى الآن، كان للأزمة الاقتصادية العالمية نتائجها المختلفة على العمال المهاجرين العرب استناداً إلى بلد المقصد الوافدين إليه. ويبدو أن غالبية اليد العاملة المستخدمة في بلدان مجلس التعاون الخليجي احتفظت بعملها. ولم يتأثر بلدهم المنشأ بانخفاض بارز في الحوالات المالية. ويعزى سبب ذلك إلى محافظة بلدان مجلس التعاون الخليجي على معدلات النمو المتينة في العام ٢٠٠٨. أما العمال المهاجرون العرب في أوروبا فعفرؤوا تجربة مختلفة؛ إذ سجل عدد من بلدان المقصد الأوروبية الأبرز انخفاضاً حاداً في النمو وارتفاعاً في معدلات البطالة، وخسر العديد من العمال أعمالهم ومداخيلهم. ووسجلت بلدان الاصل التي يتحدرون منها انخفاضاً في الحوالات المالية الوافدة إليها، ما أثر سلباً في ميزان المدفوعات والنشاطات الاقتصادية. كما تقلصت نسبة الحوالات المالية الوافدة إلى عائلاتهم ومن الممكن أن ترتفع مستويات الفقر. ويجب مراقبة الوضع في خلال الأشهر المقبلة عن كثب، بما أن المؤسسات المالية الدولية تتوقع معدلات النمو السلبية في عدد من بلدان المقصد.

ع. أسئلة للنقاش

١. ما الإجراءات المستوجبة للحدّ من أحجام اليد العاملة التعاقدية الموقّعة الكبيرة التي تتعايش ومعدلات البطالة المرتفعة بين اليد العاملة الوطنية في بلدان مجلس التعاون الخليجي؟ هل يندرج إصلاح نظام الاستخدام والتعاقد بين هذه الإجراءات؟ ما يجب أن يتضمّن الإصلاح؟
٢. كيف تستطيع بلدان المغرب والمشرق العربي توسيع فرص الهجرة القانونية لتشمل رعاياها في أوروبا، وتعزيز حمايتهم في الوقت ذاته؟
٣. كيف تستطيع بلدان المنطقة العربية الاستفادة من أحكام معاهدات العمل الدولية المتعلقة بالعمّال المهاجرين ومن إطار عمل منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف غير الملزم حول هجرة الايدي العاملة لدى صياغة السياسات حول هجرة الايدي العاملة؟
٤. ما الإجراءات التي يمكن اتخاذها للحدّ من الانخفاض المستمر في نسبة العمّال العرب من اليد العاملة الأجنبية في بلدان مجلس التعاون الخليجي؟
٥. في ظلّ الأزمة العالمية الحالية، ما الإجراءات التي يمكن اتخاذها للمساعدة في إعادة إدماج العائدين في أسواق العمل في بلدهم الاصل؟
٦. كيف يمكن منظمة العمل الدولية أن تساعد في تعزيز الحوار الاجتماعي ومساهمة الشركاء الاجتماعيين في عملية صياغة سياسات هجرة الايدي العاملة وفي حماية اليد العاملة الأجنبية والوطنية؟

المراجع

- Abi Samra. M. 2009. L'émigration libanaise et son impact sur l'économie et le développement (unpublished draft).
- Allasino. E. et al. 2004. "Labour market discrimination against migrant workers in Italy". International migration papers 67. Geneva. ILO.
- Al Najjar. B. Forthcoming. Low-skilled labour in countries of the GCC. Geneva. ILO.
- Amnesty International 2005. France: Breaches of the law cannot be solved by breaking the law. Public statement. 10 November. Available at: <http://web.amnesty.org/library/Index/ENGEUR210112005>.
- Awad. I. 1999. Labour migration and development in the Mediterranean Basin: A review of issues. Geneva. ILO.
- _____. 2002. Dynamics of labour migration in the Mediterranean basin at the turn of the century. European University Institute. Third Mediterranean Social and political Research Meeting. Florence. March 2002.
- _____. 2007. Migration and human security in the Arab Region. Paper prepared for the Arab Human Development Report 2009: Challenges to Human Security in the Arab Countries. New York. UNDP. 2009.
- _____. 2009. The global economic crisis and migrant workers: Impact and response. Geneva. ILO.
- Boubakri. H. 2009. Labour migration for decent work. economic growth and development. Country paper: Tunisia.
- Cediely. E. and Foroni. F. 2008. Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France. A national survey of discrimination based on the testing methodology of the International Labour Office. Geneva. ILO.
- Cherkaoui. M., K. Rhoulami et J. Wahba 2009. « Analyse de l'impact de la crise financière et économique mondiale sur la pauvreté et la situation sociale des MRE et sur le flux de Ierus transferts ». Document préparé pour le PNUD-Maroc et le Ministère de la Communauté marocaine résidente à l'étranger. septembre.
- Chammartin. G. 2004. "Women Migrant Workers' Protection in Arab League States". in Gender and Migration in the Arab World: the Case of Domestic Workers. Beirut. ILO.
- Dito. Mohamed (2006). "Governing labour migration policies in the GCC countries: risks and opportunities". paper presented at the Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region. organized by the United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (UNESCWA). Beirut. 15-17 May (in Arabic).
- El Ehwany. N. 2007. "Migration and labour markets in the South of the Mediterranean". Presentation at the Workshop on Migration from North Africa to Europe: Towards a Euro-Arab cooperation. organized by the League of Arab States. Tunis. 6-7 December (in Arabic).

El Nozahy. W.N. 2007. "Liberalization of the movement of natural persons in the negotiations of the General Agreement on Trade in Services (GATS) and its impact on Arab countries". Paper submitted to the Expert Group Meeting on the Movement of Natural Persons under GATS in the ESCWA region. organized by the United Nations Economic and Social Commission for Western Asia. Cairo. 5-6 September (in Arabic).

European University Institute 2009. CARIM Mediterranean Migration Report – 2008-2009. San Domenico di Fiesole. Italy. Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

European Commission. 2008. Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2008. Belgium.

Eurostat. International Migration and Asylum Database (accessed 19 August 2009).

First Euro-Mediterranean Ministerial Meeting on Migration. Agreed Ministerial Conclusions. 18-19 November 2007. Algarve. Portugal.

Girgis. M. 2002. "Would Nationals and Asians replace Arab Workers in the GCC?". Paper submitted to the Fourth Mediterranean Development Forum. Amman. Jordan.

Hadj Zekri. A. 2006). "The Magharibi migration". Paper presented at a trade union workshop on labour migration (unpublished paper. in Arabic).

Human Rights Watch 2006. Building Towers. Cheating Workers: Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates. Vol. 18. No. 8(E). New York.

____. 2007. Exported and Exposed: Abuses against Sri Lankan Domestic Workers in Saudi Arabia. Kuwait. Lebanon. and the United Arab Emirates. Vol. 19. No. 16(C). New York.

ILO. 2004. Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference. Geneva.

____. 2009a. Global Employment Trends – Update. May 2009. Geneva.

____. 2009b. Gender equality at the heart of decent work. Report VI. International Labour Conference. 98th Session. Geneva.

IOM. 2003. "Linkages between Brain Drain. Labour Migration and Remittances in Africa". in World Migration. Geneva.

Kapiszewski. A. 2003. "Arab Labour Migration to the GCC Countries". Regional Conference on Arab Migration in a Globalized World. Cairo.

Khachani. M. 2005 Migration. Transfert et Développement au Maroc. CARIM.

____. 2009a. Les nouveaux défis de la question migratoire au Maroc.

____. 2009b). Les effets de la migration sur la société marocaine: Note complémentaire.

Labour Market Regulatory Authority (LMRA). Bahrain. based on data from Bahrain Labour Market Indicators. Available at: <http://www.lmra.bh/blmi>.

Ministry of Labour and Immigration. Spain. 2009. "Más de 5.000 solicitudes para acogerse al Plan de retorno voluntario de trabajadores extranjeros". 3 June. Available at: <http://www.tt.mtin.es/periodico/Laboral/200906/LAB20090608.htm>.

Nonneman. W. 2007. European Immigration and the Labor Market. July. Washington. DC. Migration Policy Institute.

de Prada. M.A. et al. 1996. Labour market discrimination against migrant workers in Spain. Geneva. ILO. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp09s.pdf>.

Oman. Ministry of National Economy. 2008. Statistical Yearbook 2008.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Migration Database. OECD. StatExtracts (accessed 15 August 2009).

Özden. Ç. 2006. Brain drain in Middle East & North Africa – The patterns under the surface. Paper presented at the Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region. organized by the United Nations Economic and Social Commission for Western Asia. Beirut. 15-17 May.

Ratha. D., Mohapatra. S. and Silwal. A. 2009. Migration and Development Brief. 10. 13 July.

Reyneri. E. 2001. Migrants in irregular employment in the Mediterranean countries of the European Union. Geneva. ILO.

Samir. A. Forthcoming. Migration in Arab Countries.

Saudi Arabia. Central Department of Statistics & Information. 2007. Annual Statistical Yearbook 2007.

Shah. N. 2003. "Arab Migration Patterns in the Gulf". Regional Conference on Arab Migration in a Globalized World. Cairo.

United Nations. 2007. The Millennium Development Goals in the Arab Region 2007. New York.

_____. Department of Economic and Social Affairs. Population Division 2009. Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision (UN database. POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008).

_____. UNDP. Regional Bureau for Arab States. 2009. Arab Human Development Report 2009: Challenges to Human Security in the Arab Countries. New York.

World Bank. 2009. Shaping the Future: A Long-Term Perspective of People and Job Mobility for the Middle East and North Africa. Washington. DC.

_____. 2009. Remittances Data Release. March.

_____. 2008a. Migration and Remittances Factbook 2008. Washington. DC.

_____. 2008b. World Development Indicators 2008. Washington. DC.

Zohry. A. (2005). "Migration without borders: North Africa as a reserve of cheap labour for Europe". Draft Article of the Migration without Borders Series. UNESCO.

الملحق

الجدول أ: توزيع المهاجرين من بلدان الاصل المنتقاة

Country of Origin	Country of residence			
	European countries	Arab countries	Others	Total
	991,796	66,398	14,052	1,072,246
Egypt (2006)	106,398	1,928,160	381,400	2,415,958
Lebanon (2001)	157,030	123,966	325,604	606,600
Morocco (2006)	2,837,654	281,631	173,314	3,292,599
Occupied Palestinian Territory (2002)	295,075	418,0673	231,723	4,707,471
Tunisia (2007)	846,803	142,655	28,715	1,018,173

ملاحظة: البيانات من وثائق بلدان الاصل.

المصدر: معدّل من المعهد الجامعي الأوروبي، تقرير الهجرة المتوسطة للعامين ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ من هيئة الأبحاث التطبيقية حول الهجرة الدولية، الجدول ١، ص. ٤٧٢.

الجدول ب: مجموع العمّال ونسبتهم في القوة العاملة في مجلس التعاون الخليجي استناداً إلى الجنسية، ٢٠٠٥

	Total	% of LF
Bahrain	306,000	58.58
Arab	38,000	12.42
Asian	245,000	80.07
European	6,000	1.96
American	6,000	1.96
Others	11,000	3.59
Kuwait	1,302,000	81.7
Arab	403,000	30.95
Asian	851,000	65.36
European	4,000	0.31
American	2,000	0.15
Others	42,000	3.23
Oman	605,000	66.13
Arab	34,000	5.61
Asian	559,000	92.4
European	...	...
American	...	...
Others	12,000	1.99
Qatar	315,034	56.69
Arab	126,013	40.07
Asian	144,915	45.64
European	5,954	1.99
American	...	...
Others	38,152	12.3
Saudi Arabia	4,894,000	64.57
Arab	1,527,000	31.2
Asian	2,902,000	59.3
European	159,000	3.25
American	103,000	2.1
Others	203,000	4.15
United Arab Emirates	2,738,000	82.26
Arab	238,000	8.71
Asian	2,386,000	87.14
European	41,000	1.5
American	15,000	0.54
Others	58,000	2.11

المصدر: منظمة العمل العربية

الجدول ج: السكّان المهاجرون في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي استناداً إلى بلد الولادة المنتقى، ٢٠٠٨

	Algeria	Egypt	Jordan	Lebanon	Morocco	Occupied Palestinian territory*	Syrian Arab Republic	Tunisia
AT	990	12,878	644	1,602	1,563	188	2,587	3,079
BE	20,295	2,746	682	4,652	162,626	137	3,726	10,480
BG	...	...	...	...	...	...	...	...
CH	...	...	...	...	...	...	...	...
CY	...	...	...	...	...	...	...	...
CZ	...	...	...	...	...	...	...	...
DE	...	...	...	...	...	...	...	...
DK	889	1,390	1,069	12,228	5,073		1,743	817
EE	...	...	...	...	...	...	...	...
ES	54,110	3,574	2,022	2,986	664,948		4,659	2,324
FI	566	655	208	455	1429	11	324	447
FR	...	...	...	...	...	...	...	...
GR	...	...	...	...	...	...	...	...
HR	...	...	...	...	...	...	...	...
HU	...	...	...	...	...	...	...	...
IE	...	...	...	...	...	...	...	...
IS	...	...	...	...	...	...	...	...
IT	...	...	...	...	...	...	...	...
LI	...	...	...	...	...	...	...	...
LT	17	30	8	181	5	2	20	10
LU	...	...	...	...	...	...	...	...
LV	16	33	5	53	7	0	19	2
MK	...	...	...	...	...	...	...	...
MT	...	...	...	...	...	...	...	...
NL	3,829	11,289	871	3,350	167,180		6,694	4,229
NO	1,034	611	209	1,590	4,656	1,194	1,223	770
PL	...	...	...	...	...	...	...	...
PT	...	...	...	...	...	...	...	...
RO	7	24	904	1086	12	10	7489	1
SE	2,216	2,865	2,092	22,967	6,209	2,800	18,229	3,538
SI	31	70	76	24	16	0	30	25
SK	...	...	...	...	...	...	...	...
TR	...	...	...	...	...	...	...	...
UK	...	...	...	...	...	...	...	...
Total	84,000	36,165	8,790	51,174	1,013,724	4,342	46,743	25,722
							Total	1,270,660

× السلطة الفلسطينية

... تشير إلى النقص في البيانات

الصفير يشير إلى القيمة التي تقل عن الواحد

المصدر: المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، بيانات الهجرة واللجوء الدوليين (تم استخلاصها ١٩ آب/أغسطس ٢٠٠٩).

الجدول ١.٥: توزيع المهاجرين الجزائريين في عدد من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

Country of destination	Agriculture and fishing		Hotels and restaurants		Manufacturing		Construction		Education		Other community, social, personal service	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Austria	0	0	45	8	51	5	8	1	11	9	11	5
Czech R.	0	1	38	1	38	2	7	0	4	3	12	0
Denmark	1	1	35	1	46	7	9	1	10	13	14	4
Finland	0	0	24	1	51	2	8	0	14	1	2	2
France	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greece	6	6	12	8	18	3	32	0	1	4	6	2
Hungary	4	0	11	1	55	1	16	1	6	3	5	2
Ireland	2	0	95	8	41	3	5	0	8	8	6	1
Italy	474	35	339	98	2317	219	780	24	75	124	159	73
Norway	2	0	41	7	36	0	4	0	12	8	1	2
Poland	1	1	11	2	24	3	11	0	21	4	6	1
Portugal	7	0	6	3	15	2	19	1	9	7	2	0
Spain	2,820	240	980	320	2,360	220	2,880	100	80	200	220	100
Sweden	0	0	70	15	90	5	20	5	50	55	15	5
Switzerland	29	8	154	54	364	63	78	10	144	113	86	71
U.K.	8	3	1144	66	371	48	153	0	295	251	208	49

ملاحظة: تأتي هذه البيانات من سلسلة من التعدادات، وتم ملء الفجوات في البيانات بفضل السجلات، وتقدم المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية بالدراسات الاستقصائية حول القوى العاملة.

المصدر: بيانات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، الخلاصات الإحصائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (تم الوصول إليها في ١٥ آب/أغسطس عام ٢٠٠٩)

الجدول د.٢: توزيع المهاجرين المغاربة في عدد من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

Country of destination	Agriculture and fishing		Hotels and restaurants		Manufacturing		Construction		Education		Other community, social, personal service	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Austria	3	2	84	36	67	18	18	5	19	9	14	12
Czech Republic	0	0	7	0	5	0	2	0	2	0	5	1
Denmark	4	0	154	28	196	44	33	3	59	57	46	23
Finland	2	2	72	4	96	6	15	0	21	1	19	2
France	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greece	14	4	38	15	56	15	59	1	3	11	15	8
Hungary	1	0	3	1	5	2	0	0	3	0	0	0
Ireland	2	0	69	7	21	5	4	0	2	3	2	0
Italy	4,772	835	2,412	1,512	29,975	4,540	12,105	181	289	343	1,585	637
Norway	3	0	242	54	95	10	51	2	59	49	22	7
Poland	0	0	5	0	13	1	2	0	3	2	1	0
Portugal	41	26	38	36	66	24	114	6	15	30	21	11
Spain	28,100	0	7,540	0	15,640	0	32,420	0	1,540	0	1,920	0
Sweden	0	2,400	175	4,840	245	3,360	35	1,100	95	1,920	30	1,100
Switzerland	32	0	287	65	499	65	105	0	163	130	117	25
United Kingdom	23	16	1,060	362	453	251	157	16	173	143	240	138

راجع الجدول د.١ للحصول على المعلومات عن المصدر

الجدول د.٣: توزيع المهاجرين التونسيين في عدد من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

Country of destination	Agriculture and fishing		Hotels and restaurants		Manufacturing		Construction		Education		Other community, social, personal service	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Austria	3	0	321	26	213	24	75	9	23	15	41	7
Czech Republic	0	0	10	0	8	1	1	0	2	1	8	1
Denmark	1	0	57	3	38	5	8	1	17	4	15	1
Finland	1	0	31	0	24	2	10	1	12	2	12	0
France	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greece	8	1	23	8	16	3	47	0	1	2	3	4
Hungary	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Ireland	1	0	37	2	7	0	1	0	0	1	3	0
Italy	3,489	276	1,364	350	7,335	1,010	5,499	77	228	456	592	231
Norway	2	1	35	2	34	2	13	0	13	3	6	1
Poland	0	0	7	0	3	0	2	0	9	1	1	0
Portugal	1	0	4	0	5	2	1	0	1	0	1	0
Spain	20	0	100	0	100	20	60	0	0	20	20	0
Sweden	0	0	140	30	160	40	10	0	55	40	20	10
Switzerland	10	9	370	68	490	77	149	7	99	65	103	49
United Kingdom	9	3	309	33	166	25	70	6	43	84	73	19

راجع الجدول د.١ للحصول على المعلومات عن المصدر

