

دراسات عمالية

السنة الأولى - العدد الرابع 2011

«دراسات عمالية»

«دراسات عمالية» فصلية تعنى بقضايا العمل النقابي والعمالي العربي، تصدر عن المعهد العربي للدراسات العمالية بدمشق، التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب.

ترحب «مجلة الدراسات العمالية» بمساهمات الكتّاب حول مختلف القضايا النقابية والعمالية العربية، بما فيها الدراسات الاقتصادية التي تناقش أبعاد وتداعيات الأوضاع الاقتصادية على العمال وسوق العمل وعمالة الأطفال، وأوضاع المرأة في الوطن العربي.

يراعى في المساهمات إلا تكون قد نشرت أو مقدمة للنشر في مطبوعات أخرى، وأن تكون موثقة بطريقة علمية: اسم المؤلف، عنوان الكتاب، الطبعة، مكان النشر، دار النشر، تاريخه، رقم الصفحة.

يقدم النص مطبوعاً ورقياً مع القرص المغنط (الديسك). وتلتزم هيئة التحرير بإعلام الكتاب عن قبولها أو اعتذارها عن نشر المادة، خلال أربعة أسابيع من استلام المادة.

تصرف المجلة مكافأة للمواد المنشورة، مع تقديرها أن العمل البحثي لا يمكن أن يقارن بثمن.

المعهد العربي للدراسات العمالية

مؤسسة عربية بحثية غير حكومية، تأسس عام 1999، في منطقة الديراس بدمشق، يشرف على سير أعماله الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب. وكان هذا المعهد قُدم من الرئيس السوري الراحل حافظ الأسد كهدية للعمال العرب. غاية المعهد البحث العلمي حول مختلف جوانب العمل النقابي والعمالي على المستويين العربي والعالمي، إضافة إلى استقطابه لعقد ورشات عمل ودورات تدريبية للنقابيين العرب، وليس للمعهد أي ارتباط حكومي، وهو هيئة لا تتوخى الربح التجاري.

دراسات عمالية
مجلة فصلية تصدر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال
العرب - المعهد العربي للدراسات العمالية بدمشق

رئيس التحرير: رجب معتوق
نائباً رئيس التحرير: فيصل عبدالله، عمر الباشا
مدير التحرير: عبده الأسدي

المدير الفني: محمد غيث الحاج حسين
تصميم الغلاف: زكريا شريف
التدقيق اللغوي: مروان خليل

المراسلات باسم الأمانة العامة للاتحاد الدولي
لنقابات العمال العرب
دمشق - ساحة التحرير
هاتف الاتحاد: 4444974 - 4459544
فاكس: 4420323
موقع الاتحاد: www.icatu56.org
البريد الإلكتروني: icatu@net.sy

هاتف المعهد 3225574 - 3225576
فاكس المعهد 3227400
البريد الإلكتروني: ails99@icatu.org

الآراء الواردة في المجلة تعبر عن رأي السادة الكتاب ولا تعبر عن رأي الاتحاد الدولي لنقابات العمال
العرب ولا المعهد العربي للدراسات العمالية

المحتويات

7	الافتتاحية
	[الملف / العمالة الوافدة والمهاجرة في الوطن العربي]
	تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل
11	د بهجت أبو النصر
	مشكلات الهجرة في الوطن العربي واستراتيجيات حلها
43	أ. د. ابراهيم أحمد سعيد
	معضلة الكوادر البشرية بين مخرجات التعليم ومدخلات أسواق العمل العربية
71	أحمد العمار
	أوضاع القوى العاملة والتشغيل
89	د. محمد عبد الشفيق عيسى
	دور التعليم والتدريب التقني والمهني في تشغيل الشباب
111	د. ابراهيم بن محمد الشافي
	العمال المهاجرون المغاربة في أوروبا
137	توفيق المديني
	العمالة السورية في لبنان
151	فؤاد عبد العزيز

[مقالات]

الحركة النقابية العربية بين الوحدة والتعددية

167 فيصل محمد عبدالله

تعزيز قدرات النقابات والعمال على مواجهة كافة التحديات

181 د. حيدر رشيد

[مراجعات كتب]

تنقل العمال بين البلدان في العالم العربي

197 عبده الأسدي

الثقافة والمساواة

203 محمد غيث الحاج حسين

الافتتاحية

طوى العام 2011 صفحاته الأخيرة، وكان بالفعل عاماً مميزاً، ولربما فريد من نوعه في التاريخ العربي المعاصر، نظراً لحجم التغييرات الكبيرة التي حدثت. بيد أنه من المؤكد أن دراسة أسباب الاضطرابات التي شهدتها العديد من البلدان العربية، سيما ببعدها الاقتصادي لم تنل كثيراً من اهتمام الباحثين والمهتمين، إذ طغى الاهتمام بالجانب السياسي.

وعليه من الأهمية بمكان التأكيد على أن البطالة وسوء توزيع الأيدي العاملة بين البلدان العربية وانسداد الأفق أمام خريجي الجامعات، والحد من تدفق العمالة بين البلدان العربية، أسهمت جميعها، إلى هذا الحد أو ذاك، في تفجر الاضطرابات. أياً يكن، لا يمكن التقليل أن تدني مستويات المعيشة، لا بل تراجعها، وعدم التكافؤ الاقتصادي بين البلدان العربية قد أسهم بشكل كبير في الهزات الكبيرة التي أصابت البلدان العربية، ومازالت.

الأهم من ذلك أن سوق العمالة العربية، وتدفعها بحرية بين الأقطار العربية باتت ضيقة إلى أبعد الحدود، بعد أن أسهمت الطفرة النفطية التي شهدتها بلدان الخليج العربي في جذب العمالة العربية، والمساهمة في ردف الاقتصاديات العربية.

ما حصل خلال العام المنصرم 2011 سوف يترك تداعياته الكبيرة على قضايا التشغيل، ومن ثم على قضايا البطالة وتنقل الأيدي العاملة بين الأقطار العربية. فعلى سبيل كانت ليبيا تحتضن قرابة ثلاثة ملايين من العمال المصريين، هؤلاء عادوا بعد أن بدأت حرب الناتو على ليبيا، ولم يتمكن حكام ليبيا الجدد (المجلس الانتقالي) من إعادتهم إلى سوق العمالة، ناهيك عن الوضع في اليمن أو سورية، فقد أسهمت الاضطرابات في كلا البلدين في تجفيف تنقل الأيدي العاملة سواء الداخلة أو الخارجة.

ربما ما حصل يكون إيذاناً ببدء إعطاء الأولوية للبعد الاقتصادي، بهدف تدوير العمالة العربية بين البلدان العربية، ولربما أيضا يدفع ما حصل بصانعي القرار السياسي العربي أن يعيدوا النظر في السياسات الاقتصادية العربية، بهدف رفع كفاءة القوة العاملة في الدول العربية، عبر انتهاج استراتيجيات جديدة لهجرة اليد العاملة من وإلى البلدان العربية، وهذا الأمر يتطلب بالفعل إحداث مراكز بحث ترصد ظاهرة العمالة الوافدة والمهاجرة في الوطن العربي، وتقدم اقتراحاتها ليس لصانع القرار السياسي فحسب، وإنما إلى القمة الاقتصادية العربية، باعتبارها معنية تماما بالمستوى الاقتصادي للبلدان العربية.

ما حصل في العام 2011 شكل نقطة فاصلة في التاريخ العربي، وفي حال لم يتم معالجة أسباب ما حصل ضمن بعده الاقتصادي، فإن قوى الخارج سوف تستمر في استراتيجياتها لقطف ثمار التحركات الاحتجاجية لصالحها.

هذا العدد من مجلة دراسات عمالية خُصص لدراسة هذه الظاهرة (العمالة الوافدة والمهاجرة في الوطن العربي) بحيث تم معالجة هذا الموضوع من جوانب متعددة، وبطبيعة الحال ما حدث في العالم العربي من تحركات احتجاجية كان له مبحث خاص، ضمن شقه الاقتصادي، وبالتحديد دراسة أثر التحركات الاحتجاجية على قضايا التشغيل، فضلا عن دراسة الظاهرة ضمن أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أيضا، وتم التطرق إلى دراسة حالات العمالة المهاجرة من الوطن العربي (نموذجي العمالة السورية في لبنان، والعمالة المهاجرة في بلدان المغرب العربي إلى دول حوض البحر المتوسط).

[الافتتاحية]

هيئة التحرير إذ تعرب عن أملها في أن يشكل هذا العدد دفعة جديدة ضمن المشروع الثقافي التنويري النقابي ، فإنها تجدد ترحيبها بمساهمات الباحثين والكتاب العرب، وغيرهم، آملين أن تشكل هذه المجلة، إضافة نوعية لمسار العمل البحثي المعني بقضايا العمال والنقابات.

رئيس التحرير

تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة

على قضايا التشغيل¹

د. بهجت أبو النصر²

تهيد

شهد أواخر 2010 ومطلع 2011 اندلاع موجة من الثورات والاحتجاجات العارمة في مختلف أنحاء الوطن العربي بدأت بمحمد البوعزيزي والانتفاضة التونسية التي أطلقت وتيرة الشرارة في العالم العربي ثم انتقلت إلى معظم الدول العربية، وعرفت تلك الفترة بربيع الثورات العربية، وبالرغم من قناعاتنا بأهمية الأسباب السياسية لتلك الثورات والاحتجاجات، إلا أن العوامل الاقتصادية كانت القاسم المشترك فيها جميعاً.

¹ بحث قدم في الندوة القومية حول "متطلبات التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل" - منظمة العمل العربية - القاهرة 2011.

² رئيس قسم البحوث الاقتصادية - جامعة الدول العربية

فالأداء الاقتصادي للدول العربية خلال الفترات السابقة جعل معظمها يأتي في مؤخرة ترتيب دول العالم في مؤشرات التنافسية وسهولة أداء الأعمال والفساد، ومن ثم فالشعوب العربية ثارت أساساً ضد الفقر، والأمية وانخفاض معدل النمو وسوء توزيع الموارد والفساد الذي انتشر في مختلف جنابات الاقتصاد والبطالة .

فبطالة الشباب تعد من أهم العوامل التي ساهمت في قيام تلك الاحتجاجات، ومع ذلك فهذه الاحتجاجات من شأنها تعميق تلك المشكلة، فانخفاض عائدات السياحة وتدفق الاستثمار الأجنبي سواء المباشر، أو غير المباشر، وتباطؤ الصادرات... الخ سيؤثر حتماً على النمو الاقتصادي بالدول العربية مما سيؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة ومعدلات الفقر.

ولكن الآثار طويلة الأجل لتلك الثورات ستكون إيجابية، فالقضاء على الفساد من شأنه ارتفاع معدل النمو الاقتصادي في الأجل الطويل، وإن كان هذا يستلزم زيادة الشفافية والمنافسة التي ستساعد دول المنطقة على الاستفادة من مواطن القوة وتوفير فرص العمل، وفي ضوء ذلك تنقسم الدراسة إلى ثلاثة مباحث:

الأول: الأسباب الاقتصادية للاحتجاجات والثورات الشعبية.

الثاني: الآثار غير المباشرة للاحتجاجات على التشغيل بالدول العربية.

الثالث: أثر الإحتجاجات الشعبية على التشغيل (البطالة) في الأجلين القصير والطويل.

مقترحات للحد من السلبيات وتعزيز الإيجابيات

1] الأسباب الاقتصادية للإحتجاجات الشعبية

بالرغم من تركيز معظم المحللين على الأسباب السياسية للثورات والاحتجاجات العربية، إلا أن تلك الثورات لم تكن لتجد تلك الاستجابة الشعبية من قطاع عريض من الشعوب العربية في غياب الأسباب الاقتصادية، فالأسباب الاقتصادية هي التي وفرت الدعم الكافي لتلك الثورات من الفئات المهمشة في المجتمعات العربية، حيث تتفق الدول العربية

[الملف/ تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

التي اندلعت فيها هذه الثورات في كثير من الظروف والمشكلات الاقتصادية، التي أثرت في جودة حياة الشعوب ودرجة رفايتها .

وفي مقدمة هذه الظروف حالة الإحباط التي أصيبت بها شعوب هذه البلدان بسبب ضعف نتائج برامج الإصلاح الاقتصادي بصفة عامة، وتسببها في العديد من المشكلات في كثير من القطاعات الاقتصادية، وإخفاقها في الحد من معدلات الفقر، وتوفير فرص العمل. ويمكن رصد أهم المؤشرات الاقتصادية التي ساهمت في اندلاع الاحتجاجات والثورات بالدول العربية في الجدول التالي:

أهم مؤشرات الدول العربية عام 2010

الدولة	معدل النمو	الفقر** نسبة	التضخم	البطالة	الأمية**	مؤشر الفساد	مؤشر الأعمال سهولة	مؤشر التنافسية
الأردن	5.5	13.3	5.10	13.4	7.2	50.0	100.0	50.0
الإمارات	-3.2		0.90	4.2	10.2	28.0	33.0	23.0
البحرين	3.1	11	1.90	3.8	9.2	48.0	20.0	38.0
تونس	3.10	3.8	4.50	13.0	19.4	59.0	69.0	40.0
الجزائر	2.4	5.7	3.90	10.0	22.3	105.0	136.0	83.0
جيبوتي	5.0	42			29.7	91.0	163.0	-
السعودية	0.1		5.30	10.5	12.4	50.0	13.0	28.0
السودان	4.6	50	13.00	13.7	30.7	172.0	154.0	-
سورية	6.0	12.3	4.40	8.4	16.2	127.0	143.0	94.0
العراق	4.2	22.9	2.40		22.4	175.0	153.0	-
عُمان	1.1	34.5	3.20		13.3	41.0	65.0	41.0
قطر	12.0		2.40-	0.5	3.7	19.0	39.0	22.0
الكويت	-5.2		4.00	5.9	6.0	54.0	61.0	39.0
لبنان	8.5	8	4.50	0.0	7.9	127.0	108.0	-

88.0	-	146.0	11.6	19.5	2.40		-2.3	ليبيا
70.0	106.0	98.0	33.6	8.9	11.10	22	4.7	مصر
73.0	128.0	85.0	39.7	9.1	0.90	9	4.9	المغرب
127.0	166.0	غ.م	43.2	غ.م		42	-1.2	موريتانيا
-	99.0	146.0	39.1	غ.م	12.10	34.8	3.9	اليمن

° بيانات عام 2008

°° بيانات عام 2006

من الجدول السابق يمكن رصد أهم العوامل الاقتصادية التي ساهمت في اندلاع الاحتجاجات والثورات الشعبية بالدول العربية وهي :

- 1- تباطؤ معدلات النمو الاقتصادي وشعور المواطن في هذه الدول بأن مستويات المعيشة لا تتحسن بل تتراجع، ولا تتواءم مع ما تعلنه الحكومات من أرقام في هذا المجال، فمعدلات النمو المحققة بالرغم من أنها تعد مقبولة إلا أنها تفقد أهميتها، مع الأوضاع المعيشية السيئة التي تعاني منها الدول العربية غير البترولية، فهذه المعدلات لا يمكنها معالجة نسب الفقر التي تعاني منها تلك الدول، فالنمو الاقتصادي وحده غير كاف لتحقيق هدف الإقلال من حدة الفقر خاصة أمام تشعب العلاقة الوظيفية بين النمو، والفقر، وتوزيع الدخل. فارتفاع معدلات النمو لا يؤدي حتماً إلى تحسن في وضع الفقراء، خاصة إذا لم يصاحب هذا النمو إعادة توزيع الثروة في صالح الفقراء. لذلك تركزت جهود الدول والمؤسسات المالية الدولية حول جعل النمو "مناصراً للفقراء". وفي الواقع أن تلك معدلات النمو التي تحققت بالدول العربية لم يحقق في أغلبها النتائج المرجوة منها نظراً لعدم عدالة توزيع عوائد التنمية في هذه الدول بين الفئات المختلفة، فقد بلغ مؤشر جيني لتوزيع الدخل نسبياً مرتفعة في الدول العربية بلغ نحو 64% في جزر القمر، 41% في المغرب، 41.5% في العراق، 38% في موريتانيا واليمن، 36% في الجزائر، 32% في مصر .

2 - ارتفاع معدلات البطالة وضعف نتائج برامج التشغيل في معظم هذه الدول، وتشير الأرقام إلى أن متوسط معدل البطالة في الدول العربية وصل إلى نحو 14.6 في المائة (يرأوح هذا المعدل بين 50 في المائة في جيبوتي ونحو 0.5 في المائة في قطر)، وهو أكثر من ضعف معدل البطالة في العالم، ويقدر عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية نحو 14.2 مليون عاطل.

ومما جعل عدداً كبيراً من الشباب في هذه الدول ييأس من سوق العمل، ان معدل البطالة بين الشباب العربي بلغ أكثر بقليل من 23٪ عام 2010 (تراوحت بين 62.2٪ في جيبوتي و28.2٪ في الكويت). وأن هذه النسبة ترتفع بأوساط النساء إلى أكثر من 30٪، وأن مشاركتهم بسوق العمل العربية هي الأضعف على مستوى العالم (فقد تراوحت بين 78.8٪ في البحرين و20.9٪ في فلسطين). ومما يعقد من تلك المشكلة أن سوق العمل العربية ضعيفة ولا تحظى إلا بعدد محدود للغاية من فرص التشغيل.

3 - تزايد معدلات الفقر وسقوط النسبة الأكبر من السكان تحت خط الفقر في العديد من الدول العربية، فتشير تقديرات مؤشر الفقر الانساني بالدول العربية، باستثناء الكويت والصومال الغير مدرجين في المؤشر، أن السكان يفتقرون إلى الخدمات الأساسية في مجالات الصحة والتعليم والى مقومات العيش الكريم، وبعض الدول مثل فلسطين والصومال وموريتانيا والأردن واليمن والسودان يبلغ نسبة الفقر فيها نحو 40 في المائة، وتجاوزت 21 في المائة في مصر، وتجاوزت 10 في المائة في سورية والعراق وتونس والجزائر.

4 - تراجع جودة الخدمات العامة المقدمة للمواطنين في كثير من الدول العربية، مثل التعليم والصحة والمواصلات، وهو الأمر الذي كان له انعكاساته على جودة الحياة، وعلى طريقة فهم المواطنين للقضايا الوطنية، ويكفي هنا الإشارة إلى تفاقم معدلات الأمية في الدول العربية، التي تجاوزت 59 في المائة في العراق، ونحو 33.6 في المائة في مصر، ونحو

15.5 في المائة في سورية، ونحو 13.2 في المائة في ليبيا، ونحو 19.4 في المائة في تونس، ونحو 41.1 في المائة في اليمن.

5 - الفساد الذي استشري في المجتمعات العربية، فحسب مؤشر الدول الأقل فساداً في العالم يوجد 5 دول عربية فقط في الخمسين الأوائل، وهي الإمارات، عمان، البحرين، الأردن والسعودية، في حين جاءت باقي الدول العربية في ترتيب متأخر بلغ 175 للسودان والعراق، 146 لليبيا واليمن، 127 للبنان وسوريا، 105 للجزائر، 98 لمصر، 85 للمغرب، 59 لتونس و54 للكويت، أي أن المنطقة العربية عموماً تعد من أكثر المناطق التي ينتشر فيها الفساد؛ وفقاً لهذا المؤشر، وهذا لعله تفسير نسبي لانخفاض نصيب الدول العربية من الاستثمار الأجنبي المباشر، لأن الحد من الفساد يعد من أهم عناصر تحسن مناخ الاستثمار.

6- التضخم، يعتبر التضخم انعكاساً ونتيجة للسياسات الاقتصادية المتبعة في الدولة. فوجود التضخم في الاقتصاد الوطني يعني فشل السياسات الاقتصادية في تحقيق أحد أهم أهدافها إلا وهو الحفاظ على الاستقرار العام للأسعار. من ناحية أخرى فهناك ارتباطات قوية ومباشرة بين السياسات الاقتصادية وأهدافها وكفاءة وفعاليتها أدائها وبين الجوانب البنوية والهيكلية للنظام السياسي.

وتشير البيانات إلى معاناة معظم الاقتصاديات العربية من التضخم خلال السنوات الماضية، بالرغم من أن مسبباتها قد تختلف من دولة عربية إلى أخرى، فقد بلغ نحو 13٪، 12٪، 11٪ في السودان واليمن ومصر ومما يزيد من اثر تلك الارتفاعات في المستوى العام للأسعار، فشل سياسات الدعم الحكومي في مساعدة الفئات الأكثر فقراً، حيث تشير دراسات البنك الدولي إلى أن 34 في المائة فقط من مبالغ الدعم الهائلة المقدمة في الدول التي شهدت الاضطرابات تذهب للفئات الفقيرة وأن 66 في المائة من هذه المبالغ تذهب للفئات التي لا تستحق الدعم.

[الملف/ تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

بالإضافة إلى فشل السياسات الاقتصادية المتبعة مما اوجد حالة من عدم التوازن الداخلي والخارجي وجعل معظم الدول العربية تتزيل دول العالم في مؤشرات التنافسية، ومؤشر سهولة أداء الأعمال.

2] الأثار غير المباشرة للاحتجاجات على التشغيل بالدول العربية

من المتوقع أن تمارس الاحتجاجات والثورات العربية تأثيراً غير مباشر على التشغيل بالدول العربية من خلال تأثيرها الكبير على معدل النمو بالدول العربية وتأثيرها المباشر على عدد من القطاعات الاقتصادية، وفيما يلي أهم تلك التأثيرات:

أولاً: النمو الاقتصادي

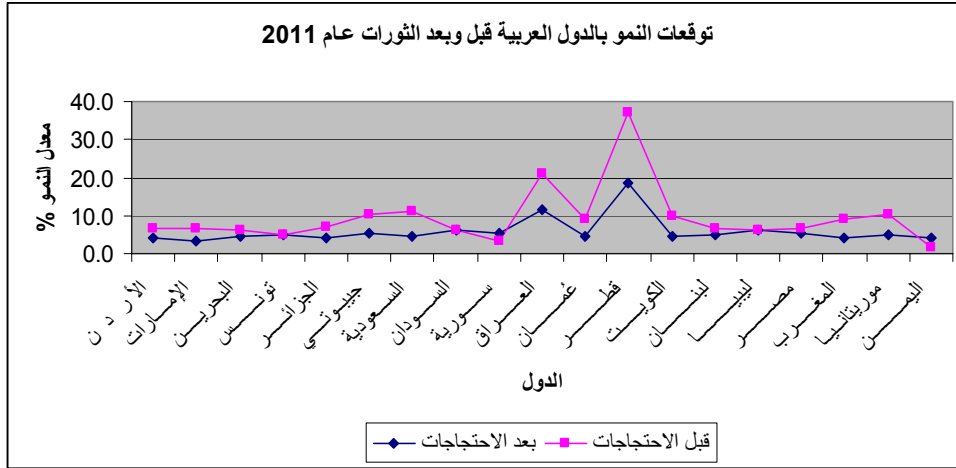
حافظت الدول العربية خلال تلك السنوات العشر على معدلاً للنمو يفوق المعدل العالمي بفضل صادراتها من البترول، إلا أن الثورات العربية التي ما تزال تعصف بالدول العربية لن تغير المشهد السياسي في المنطقة فحسب بل أفرزت في المقابل مشهداً اقتصادياً جعل المنطقة التي تضم أهم مصادر إنتاج النفط الرئيسية في العالم تحقق معدل نمو أقل من المعدل العالمي عام 2011، وذلك وفقاً لتقرير صندوق النقد الدولي حول نمو الناتج المحلي الإجمالي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الصادر في سبتمبر / أيلول الماضي.

فقد خفض الصندوق في تقريره الصادر في سبتمبر / أيلول 2011 توقعاته بشأن نمو الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة في المنطقة للعام الحالي عما كان عليه في إبريل من نفس العام من 5.1٪ إلى 4٪ مقابل نمو للاقتصاد العالمي بنحو 4.5٪ كما خفض توقعاته لعام 2012 من 4.2٪ إلى 3.6٪، وهذا ما يتضح من الجدول والشكل التاليين:

معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي خلال الفترة 2009 – 2011

	تقديرات 2011		2010	2009	الدولة
	بعد الإحتجاجات	قبل الإحتجاجات			
	2.5	4.2	2.3	5.5	الأردن
	3.3	3.2	3.2	-3.2	الإمارات
	1.5	4.5	4.1	3.1	البحرين
	0.0	4.8	3.1	3.1	تونس
	2.9	4.0	3.3	2.4	الجزائر
	4.8	5.4	3.5	5.0	جيبوتي
	6.5	4.5	4.1	0.1	السعودية
	-0.2	6.2	6.5	4.6	السودان
	-2.0	5.5	3.2	6.0	سورية
	9.6	11.5	0.8	4.2	العراق
	4.4	4.7	4.1	1.1	عُمان
	18.7	18.6	16.6	12.0	قطر
	5.7	4.4	3.4	-5.2	الكويت
	1.5	5.0	7.5	8.5	لبنان
	0.0	6.2	4.2	-2.3	ليبيا
	1.2	5.5	5.1	4.7	مصر
	4.6	4.3	3.7	4.9	المغرب
	5.1	5.1	5.2	-1.2	موريتانيا
	-2.5	4.1	8.0	3.9	اليمن
	4	5.1	4.4	2.6	اجمالي الدول العربية
	4.5	4.2	6.1	-1.7	العالم

المصدر : صندوق النقد الدولي ، آفاق الاقتصاد العالمي ، أكتوبر / تشرين الأول 2010 ، سبتمبر / أيلول 2011 .



المصدر : الجدول السابق

ويتضح من الجدول السابق وجود مسارين في أداء اقتصاديات الدول العربية، ففي المسار الأول تشهد اقتصاديات الدول المصدرة للنفط، خاصة دول مجلس التعاون الخليجي، نمواً سريعاً نتيجة لارتفاع أسعار النفط ووصول متوسط سعر النفط إلى 105 دولارات للبرميل في العام الحالي، أي أن الدول المصدرة للنفط في المنطقة ستحقق فائضاً في الحساب الجاري المجمع لهذا العام ومن ثم ارتفاع معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي؛ فقد ارتفع معدل نمو الناتج في الإمارات والسعودية والكويت وقطر من 3.2، 4.1، 16.6، 3.4 في المائة عام 2010 إلى 3.3، 6.5، 18.7، 5.7 في المائة عام 2011، بل الأكثر من ذلك فقد تحسنت القيم المعدلة المتوقعة لتلك الدول بعد الإحتجاجات عن قبلها نظراً للزيادة في الإنفاق العام بتلك الدول بعد الإحتجاجات منذ نجاح الثورة التونسية، وعدم تعرضها بشكل كبير لاحتجاجات شعبية باستثناء البحرين، بل أن الإحتجاجات الشعبية بالدول الأخرى كانت سبباً، ولو غير مباشر، لزيادة الإنفاق العام بتلك الدول تحت مسميات مختلفة خاصة في السعودية والكويت وقطر والبحرين مما ساهم في ارتفاع معدل نمو الناتج بها.

وفي المقابل شهدت التوقعات بشأن الأداء في الدول العربية المستوردة للنفط تدهوراً كبيراً، فبعد أن توقع الصندوق في أكتوبر / تشرين الأول العام الماضي نمواً اقتصادياً قوياً في

هذه الدول يفوق نظيره في الدول المصدرة للنفط ويصل إلى 5.2 بالمائة عاد ليتوقع حالياً معدل نمو يصل إلى 1.4 بالمائة فقط كما خفض توقعات للنمو في عام 2012 إلى 2.6 % بعد أن توقع نموا بواقع 4.5 % في أبريل / نيسان الفائت.

والسبب الرئيسي وراء هذه التوقعات الضعيفة هي الأحداث السياسية في دول الربيع العربي؛ والتي ألحقت بالاقتصاديات العربية أضراراً فادحة خاصة في القطاع السياحي الذي وصلت خسائره نحو 13 مليار دولار أمريكي حتى الآن.

كما أن هروب رؤوس الأموال وتوقف بعض المؤسسات الأجنبية أو تدهور نشاطات قطاعات اقتصادية رئيسية، كالنفط والسياحة والنقل والخدمات وتضرر البنية التحتية بصورة كبيرة ألقت بظلالها على النمو الاقتصادي في هذه الدول وفي ليبيا تفيد توقعات وحدة معلومات الايكونومست بأن الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة سينكمش بمعدل 28 بالمائة هذا العام.

ولا يختلف المشهد في سوريا عن سابقاتها إذ باتت معظم قطاعاتها المالية والمصرفية غير قادرة على الاستمرار مع تدهور الحركة الاقتصادية بنسبة تجاوزت 50 بالمائة وتراجع الاستهلاك وتعثر القطاع الخاص في مقاومة الأحداث. وتوقع صندوق النقد الدولي أن تشهد سوريا انكماشاً بنسبة 2 بالمائة. أما اليمن، الذي يعيش نحو 40 بالمائة من سكانه البالغ عددهم 23 مليوناً على أقل من دولارين يوميا فيعاني شللاً اقتصادياً تاماً. فالأسعار المرتفعة والمصانع معطلة، إضافة إلى انعدام الأمن .

كما أن هناك عوامل أخرى ساهمت في الأداء المتواضع لاقتصاديات تلك الدول أهمها، تراجع الأداء الاقتصادي في أوروبا الذي أدى إلى تداعيات سلبية قوية على هذه الدول، حيث يوجد ارتباط قوي بين الاقتصاديات الأوروبية واقتصادات الدول المستوردة للنفط في شمال أفريقيا ودول المشرق العربي عبر السياحة والتجارة وتحويلات العاملين.

هذا الأداء المتواضع للاقتصادات العربية سينعكس حتماً على معدل البطالة بالدول العربية، فالارتباط بين النمو والتشغيل من ثوابت النظرية الاقتصادية، ومن ثم فإن الدول العربية التي ستعاني من انخفاض معدل النمو ستشهد معدلات مرتفعة للبطالة.

ثانياً: الاستثمار الأجنبي

على صعيد الاستثمارات الخارجية المباشرة الواردة إلى الدول العربية توقع تقرير للمؤسسة العربية لضمان الاستثمار وائتمان الصادرات، في دراسة أعدتها في شهر أكتوبر / تشرين الأول أن تتراجع هذه الاستثمارات بواقع 17 بالمائة في العام الحالي في المنطقة مشيراً إلى أن التراجع سيكون أشد في دول الربيع العربي إذ سيسجل 92 بالمائة في مصر، 65 بالمائة في سوريا، 36 بالمائة في البحرين، و21 بالمائة في تونس.

وعزا التقرير ذلك إلى حالة عدم الاستقرار السياسي التي تشهدها تلك الدول فضلاً عن تعرض الاقتصاد العالمي إلى أزمات أثرت سلباً على المناخ الاستثماري في المنطقة والعالم. ونظراً لعدم توافر بيانات كافية عن حجم الاستثمار الأجنبي المباشر بالدول العربية فسوف يتم الاعتماد في هذا الجزء على بعض المؤشرات عن دول الربيع العربي، والتي توضح الاتجاه المتوقع للاستثمارات الأجنبية بها خلال عام 2011.

ففي تونس سجل الاستثمار الأجنبي المباشر تراجعاً بنسبة 27 بالمائة في الفترة (يناير / كانون الثاني - سبتمبر / أيلول 2011) مقارنة بنفس الفترة من عام 2010 حسب إحصائيات وكالة النهوض بالاستثمار الخارجي التونسية. فقد بلغت قيمة الاستثمارات 1238 مليون دينار خلال الأشهر التسعة الأولى من سنة 2011 مقابل 1698.8 مليون دينار خلال الفترة ذاتها من السنة الماضية. وقد شمل انخفاض الاستثمار بالخصوص (قطاع السياحة بنسبة 86.8 بالمائة) والصناعات العمالية بنسبة 27 بالمائة) وقطاع الطاقة بنسبة 18.3 بالمائة) وسجلت هذه الفترة دخول 248 مشروعاً حيز النشاط منها 112 مشروعاً جديداً¹.

وفي مصر، انخفض عدد شركات الأموال التي تم تأسيسها خلال النصف الأول من عام 2011 ليبلغ نحو 3535 شركة مقابل 4448 شركة خلال النصف الأول من عام 2010 بنسبة انخفاض بلغ 20.5%، كما انخفض رأس مال تلك الشركات لنحو 7 مليار جنية مقابل 10.6 مليار جنية خلال النصف الأول من عام 2010 بنسبة انخفاض بلغت 34%، وكان الوضع أكثر

1 http://www.investintunisia.tn/site/ar/home.php?id_article=516

سوءاً إذا انتقلنا إلى التوسعات (الزيادات) في رأس المال المصدر لشركات الأموال حيث كان الانخفاض فيها بنسبة 64٪ لتبلغ نحو 19.23 مليار دولار خلال النصف الأول من عام 2011 مقابل 53.56 مليار جنيهه خلال النصف الأول من عام 2010.

كما أن الشركات المقامة لم تسلم من هذا الاتجاه الانكماشى فقد بلغت الاحكام النهائية الصادرة بشأن افلاس الشركات والأفراد نحو 57 حالة خلال النصف الأول من عام 2011 مقابل 17 حالة فقط خلال نفس الفترة من العام السابق محققة بذلك نسبة ارتفاع بلغت 235.3٪¹.

وفي سوريا كانت شركة الديار العقارية القطرية الحكومية أعلنت إيقاف مشروع عقاري لها في وسط دمشق كان من المقرر أن يشمل مساحة مبان على 2.5 مليون متر مربع. كما توقف مشروع أصغر حجماً للشركة كان قد بدأ في مدينة اللاذقية الساحلية وهي إحدى المدن التي شهدت احتجاجات شديدة. وكانت قطر من المستثمرين الكبار القليلين في سوريا في القطاعات غير النفطية إلى جانب الإمارات، كما أعلنت شركة دريك أند سكل الهندسية العالمية ومقرها الإمارات أنها أوقفت العمل في مشروع بتكلفة 28 مليون دولار في حمص وسط سوريا حيث نشرت القوات والدبابات في مواجهة محتجين.

وفي اليمن كان الانخفاض في تدفقات الاستثمار الأجنبي قد سبق قيام الثورة، فقد أنخفض تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر لليمن من 655 مليون دولار عام 2009 إلى نحو 196 مليون دولار عام 2010 محققة نسبة انخفاض بلغت نحو 70٪، وإن كان هذا حال الاستثمار الأجنبي المباشر في اليمن قبل اندلاع الاحتجاجات، ففي ظل عدم الاستقرار التي تعاني منه اليمن والغياب الأمني من المتوقع أن يشهد الاستثمار الأجنبي المباشر المزيد من التدهور. وكما هو معروف فالاستثمار يعني إقامة مشروعات جديدة أو توسعة المشروعات القائمة، وفي ظل تدني الاستثمار سواء الوطني أو الأجنبي، فسوف ينخفض التشغيل ومن ثم ارتفاع معدل البطالة.

¹ مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، نشرة المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية لجمهورية مصر العربية، العدد 225، المجلد 20، سبتمبر 2011.

ثالثاً: السياحة

تعد السياحة واحدة من أهم مصادر الدخل في الاقتصاد الوطني للعديد من الدول العربية، حيث تمثل أحد أهم مكونات الصادرات الخدمية ذات التأثير الكبير في ميزان المدفوعات، كما أنها من الأنشطة التي تساهم بفعالية في زيادة الناتج المحلي الإجمالي وزيادة إيرادات النقد الأجنبي. وتمثل السياحة صناعة متطورة ومتعددة الاتجاهات والتشابكات مع مجمل الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

وعلى الرغم من امتلاك العالم العربي مقومات سياحية كبيرة يمكنها أن تؤهله لأن يكون من أكثر مناطق العالم جذباً للسياح إلا أن حصته من السياحة العالمية لا تتجاوز نسبة خمسة في المائة، وهي لا تتناسب مع ما يذخر به العالم العربي من ثروات طبيعية وثقافية وحضارية مختلفة. وقد أدرك العالم العربي أهمية قطاع السياحة في النمو الاقتصادي وتخفيف حدة الفقر وتخفيف معدلات البطالة، ووضع الاهتمام بالتعاون العربي في هذا المجال في مقدمة أولوياته. وقد صاحب الاهتمام بقطاع السياحة والسفر في الدول العربية ارتفاع مستوى الاستثمار العام والخاص في مشاريع البنية الأساسية المرتبطة بالسياحة والتي تشمل الإقامة، الانتقال، الحدائق العامة، والمنتجعات. وتبذل الدول العربية جهوداً كبيرة لتيسير الاستثمار في هذه المجالات، حيث يعتبر قطاع السياحة أحد أسرع الصناعات نمواً من حيث كونها مورداً للعمالات الأجنبية، ومولداً لفرص عمل جديدة.

هذا وقد انعكس الاهتمام بقطاع السياحة على السياحة العربية مما جعل الإيرادات السياحية العربية تمثل أكثر من 7% من الإيرادات السياحية العالمية عام 2010 بعد أن كانت نحو 2.3% عام 2001، وقد بلغت الإيرادات السياحية لنحو سبعة عشر دولة عربية نحو 54 مليار دولار عام 2010 وهذا ما يتضح من الجدول التالي:

عائدات السياحة بالدول العربية 2009 – 2011 (بالمليون دولار)

معدل النمو عام 2011		المعدل	2010	2009	الدول
الربع الأول	الربع الثاني				
0	0.9	17.24	3,413	2,911	الأردن
0	0	16.66	8,577	7,352	الإمارات
0	0	21.82	1,362	1,118	البحرين
-55.7	-43	-4.29	2,654	2,773	تونس
0	0	-	غ.م	267	الجزائر
	29	11.96	6,712	5,995	السعودية
0	0	-	غ.م	3,757	سوريا
0	0	-68.56	94	299	السودان
0	0	12.48	775	689	عمان
0	0	-	غ.م	410	فلسطين
0	0	226.26	584	179	قطر
0	0	-35.88	227	354	الكويت
0	0	18.28	8,012	6,774	لبنان
-35.4	-34	16.49	12,528	10,755	مصر
7.9	11	2.49	6,720	6,557	المغرب
0	0	100.00	غ.م	496	اليمن
		1.75	53668	52695	الإجمالي

المصدر: World Tourism Organization (UNWTO), Barometer, August 2011

من الجدول السابق يلاحظ أن الإيرادات السياحية شهدت ارتفاعاً عام 2010 ليبلغ نحو 1.75 بالرغم من عدم توافر بيانات عن الإيرادات السياحية لأربع دول عربية عام 2010، وباستبعاد بيانات تلك الدول من عام 2009 يصل معدل النمو إلى نحو 12.5%،

[الملف/ تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

ولكن عام 2011 من المتوقع أن يشهد انخفاضاً كبيراً في الإيرادات السياحية، فكما تشير البيانات أن مصر وتونس وحدهما يمثلان نحو 28٪ من الإيرادات السياحية العربية وهما الدولتان اللتان شهدتا ثورة خلال عام 2011 وانخفضت إيرادات السياحة فيهما بنسبة كبيرة ؛ فقد انخفضت في تونس بنسبة 43٪، 55.7٪ خلال الربع الأول والثاني من عام 2011، وكذلك الحال في مصر والتي انخفضت فيها الإيرادات السياحية بنسبة 34٪، 35.4٪ خلال الربعين الأول والثاني من عام 2011، وبالطبع ففي ظل الأوضاع التي تمر بها كل من سوريا واليمن فالإيرادات السياحية بهما من المتوقع أن تكون انخفضت هي الأخرى خلال النصف الأول من عام 2011.

وهذا ما هو إلا انعكاس للتغير في عدد السائحين القادمين إلى المنطقة العربية، والتي تأثرت بشكل كبير بالثورات والاحتجاجات الشعبية بالدول العربية، فبعد التزايد في عدد السائحين بالدول العربية خلال السنوات الأخيرة تشير البيانات الي انخفاض عدد السائحين في معظم الدول العربية التي يتوفر عنها بيانات خلال النصف الأول من عام 2011، وهذا ما يتضح من الجدول التالي :

أعداد السائحين الوافدين إلى الدول العربية (2009-يناير /يونيو 2011)

العدد بالألف

الدولة	2009	2010	٪ معدل النمو	معدل النمو عام 2011	
				الربع الأول	الربع الثاني
الأردن	3,789	4,557	20.27	-1.5	0
الإمارات °	6,812	7,432	9.10	0	0
تونس	6,901	6,902	0.01	-44.1	-36.2
الجزائر	1,912	غ.م	غ.م	0	0
السعودية	10,897	10,850	-0.43	64.9	0
سوريا	6,092	8,546	40.28	-5.4	-45.9

السودان	420	غ.م	غ.م	0	0
عمان	1,524	0	غ.م	9.1	8.5
فلسطين	396	522	31.82	4.5	0
قطر	1,659	1,866	12.48	0	0
الكويت	297	0	غ.م	0	0
لبنان	1,851	2,168	17.13	-13.4	-24.1
مصر	11,914	14,051	17.94	-45.3	-35.4
المغرب	8,341	9,288	11.35	6.5	6.2
اليمن	434	536	23.50	0	0
الاجمالي	63,239	66,718	5.5		

* دبي فقط

المصدر: World Tourism Organization (UNWTO), Barometer, August 2011

تشير بيانات الجدول السابق إلى أنه بالرغم من عدم توافر بيانات عن عدد السائحين الوافدين لأربع دول عربية عام 2010 مما شملتهم بيانات 2009، إلا أن عدد السائحين الوافدين للدول العربية حقق معدل نمو بلغ نحو 5.5٪، ومن ثم في حال توافر بيانات تلك الدول فمعدل النمو مرشح ليبلغ نحو 10٪.

أما الوضع في عام 2011، وهو العام الذي شهد الثورات والاحتجاجات الشعبية فقد أنقلب الوضع تماماً، فبعد ما حققت تونس نمواً محدوداً في عدد السائحين عام 2010، تعرضت لانخفاض كبير خلال الربع الأول والثاني من عام 2011، حيث بلغت نسبة الانخفاض 44.1٪، وكذلك الحال في سوريا التي أنخفض فيها عدد السائحين الوافدين بنسبة 5.4٪، خلال الربع الأول والثاني من عام 2011 بعدما حققت معدل نمو بلغ 40.28٪ عام 2010، ولبنان التي لم تشهد احتجاجات لم تسلم من هذا الانخفاض، فقد عانت من انخفاض في عدد السائحين الوافدين بنسبة 13.4٪، 24.1٪

[الملف/ تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

خلال الربع الأول والثاني من عام 2011 بعدما حققت نمو بلغ 17.13٪ عام 2010، وهذا يرجع إلى أن الأفواج السياحية كانت تتجه في رحلتها السياحية إلى المنطقة لأكثر من دولة عربية ومن ثم فقد ترتب على إلغاء تلك الأفواج رحلتها إلى مصر أو سوريا أو تونس إلى إلغاء توجهها إلى لبنان بالتبعية. ومصر التي حققت معدل نمو بلغ 17.9٪ عام 2010 أنخفض عدد السائحين الوافدين إليها بنسبة 45.3٪، 35.4٪ خلال الربع الأول والثاني من عام 2011.

وفي ظل كثافة التشغيل في قطاع السياحة واستيعاب نسبة معقولة من العمالة العربية، ففي ظل هذا الركود للسياحة العربية فمن المتوقع أن ينعكس ذلك سلبيًا على حجم التشغيل ومن ثم البطالة بالدول العربية.

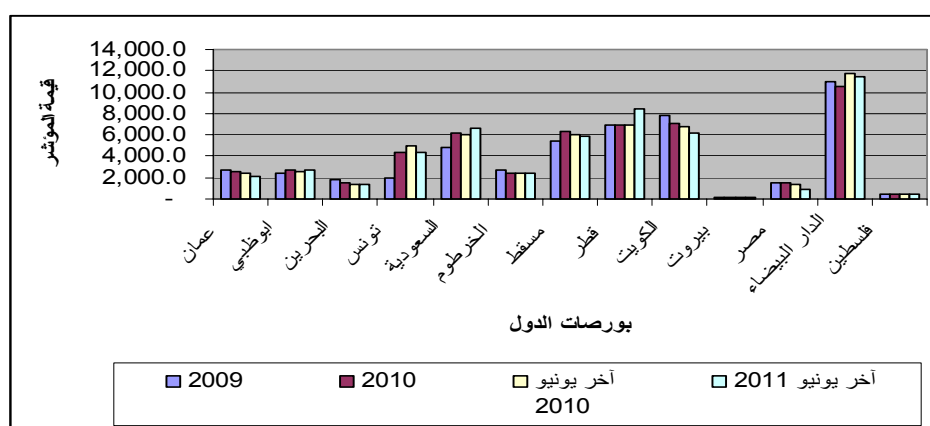
رابعاً: أسواق الأوراق المالية

عاودت البورصات العربية خلال عام 2010 التحسن في نشاط الإصدارات الأولية بعد هدوء ملحوظ في العام السابق انعكاساً للآزمة المالية العالمية. ولم يقتصر التحسن خلال عام 2010 على الإصدارات الجديدة من الأسهم بل شهدت الإصدارات الجديدة من إصدارات السندات تحسناً ملحوظاً خلال هذا العام. ومن جانب آخر، واصلت الهيئات والسلطات جهودها في تعزيز الحماية والرقابة والذي تمثل في إدخال ضوابط وتعليمات جديدة، بالإضافة إلى إيلاء المزيد من الاهتمام بمسائل تطبيق معايير وممارسات الحوكمة السليمة وتنشيط التداول إلا أن هذا النشاط لم يستمر في دول الربيع العربي وبعض الدول العربية الأخرى التي تأثرت به؛ فقد عاود مؤشر تلك البورصات انخفاضه خلال النصف الأول من عام 2011، وهذا ما يتضح من الجدول التالي:

مؤشر البورصات العربية 2009 – يونيو / حزيران 2011

معدل التغير	آخر يونيو 2011	آخر يونيو 2010	معدل التغير	2010	2009	
-10.9	2,093.0	2,348.0	224.9-	2,533.5	2,758.4	عمان
7.6	2,704.0	2,514.0	353.6	2,743.6	2,390.0	ابوظبي
-5.4	1,320.0	1,396.0	345.9-	1,458.2	1,804.1	البحرين
-12.6	4,297.0	4,914.0	2,320.4	4,291.7	1,971.3	تونس
7.9	6,576.0	6,093.0	1,318.8	6,121.8	4,803.0	السعودية
-0.1	2,369.0	2,371.0	357.3-	2,363.4	2,720.7	الخرطوم
-2.3	5,917.0	6,058.0	927.7	6,368.8	5,441.1	مسقط
21.2	8,361.0	6,900.0	73.1	6,959.2	6,886.1	قطر
-7.3	6,211.0	6,699.0	776.7-	7,005.3	7,782.0	الكويت
-11.1	119.8	134.8	37.2	139.6	102.4	بيروت
-36.0	851.0	1,329.0	1,571.7-	1.4	1,573.1	المصرية
-2.2	11,510.0	11,774.0	461.7-	10,522.6	10,984.3	الدار البيضاء
05.	516.0	513		493.0	441.7	فلسطين

المصدر : صندوق النقد العربي، تقرير أسواق المال العربية، أعداد مختلفة.



[الملف/ تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

من الجدول والشكل السابقين، ان جميع البورصات العربية شهدت انخفاضا في قيمة المؤشر في آخر يونيو / حزيران 2011 مقارنة بآخر يونيو / حزيران 2010 باستثناء بورصة أبو ظبي، السعودية، وقطر، وكانت أكثر انخفاضا في دول الربيع العربي فقد بلغت نسبة الانخفاض نحو 36% في مصر، و12.6% في تونس ثم تراوحت نسبة الانخفاض بين 11% في بورصة بيروت، و2.2% في بورصة الدار البيضاء، وهذه الانخفاضات لها تأثير سلبي كبير نظرا لأن البورصات العربية مازالت لم تتعافى تماما من اثر الأزمة المالية العالمية عليها، حيث أن مؤشر البورصات العربية لم تعد لما كانت عليه في أوائل 2008.

[3] أثر الإحتجاجات الشعبية على التشغيل (البطالة) في الأجلين القصير والطويل

يعد التشغيل ومن ثم معدل البطالة من أكثر المتغيرات الاقتصادية التي تأثرت سلباً بالاحتجاجات والثورات الشعبية بالدول العربية في الأجل القصير، لأن التأثير عليها كان لحظي ومباشر دون الانتظار لفترة إبطاء بين الاحتجاجات والأثر على التشغيل، وفي الأجل الطويل فمن المتوقع أن يأخذ التشغيل اهتماماً كبيراً من الحكومات العربية، لأنه هو المؤشر الملموس على تحسن الأوضاع الاقتصادية، الذي ينعكس مباشرة على مستوى معيشة المواطن، لذا فمن المؤكد أن يتم إجراء تغييرات على السياسات الحاكمة للتشغيل في الأجل الطويل بما خلق وظائف حقيقية للمواطن العربي ومن ثم الحد من البطالة، وفي هذا المبحث سيتم التعرض لأثر الاحتجاجات على البطالة في الأجل القصير، وعلى السياسات المؤثرة في التشغيل (البطالة) في الأجل الطويل.

أولاً: الأثر على البطالة في الأجل القصير

إن تفاقم مشكلة البطالة في الوطن العربي كانت من بين العوامل التي أشعلت شرارة الثورات الشعبية. فمعدل البطالة بين الشباب العربي بلغ أكثر بقليل من 23% عام 2010.

وأن هذه النسبة ترتفع بأوساط النساء إلى أكثر من 30٪، وأن مشاركتهن بسوق العمل العربية هي الأضعف على مستوى العالم. ومن ناحية أخرى فسوق العمل العربية ضعيفة ولا تحظى إلا بعدد محدود للغاية من فرص التشغيل. ويفاقم من هذه المشكلة ضعف معدلات النمو الاقتصادي والخلل الذي يعانیه المناخ العام للاستثمار. فظروف العمل للشباب العربي سيئة للغاية جراء الأجور المتدنية والرعاية الاجتماعية والصحية المحدودة وعقود العمل غير الآمنة. ومع غياب دور النقابات العمالية بالدول العربية قام الشاب التونسي محمد البوعزيزي بإحراق نفسه يوم 17 ديسمبر في مدينة سيدي بوزيد التونسية لأنه سئم وضعه الاجتماعي المتردي وتعبيراً عن غضبه على بطالته، وقد أدى ذلك إلى اندلاع شرارة المظاهرات في يوم 18 ديسمبر 2010 وخروج آلاف التونسيين الراضين لما اعتبروه أوضاع البطالة وعدم وجود العدالة الاجتماعية وتفاقم الفساد داخل النظام الحاكم.

والأمر الملفت للنظر أن عامل البطالة كان القاسم المشترك في كافة الثورات العربية، ومع ذلك فقد مارست الثورات العربية أثراً سلبياً على مستوى التشغيل بالدول العربية المصدرة للعمالة خلال عام 2011، ومن ثم على مستوى البطالة بالدول العربية، فقد أثرت سلباً على وضع العمالة من خلال العوامل التالية :

- 1- عودة العمالة من الدول العربية التي شهدت احتجاجات إلى الدول العربية المصدرة للعمالة مثل مصر وتونس وسوريا؛ حيث تعتبر العمالة المرتدة من ليبيا أبرز مثال على ذلك حيث كان يقدر عدد العاملين المصريين العائدين من ليبيا بنحو ثلاثة ملايين عامل .
- 2- ضعف قدرة الحكومات الانتقالية ومؤسساتها على فتح أسواق جديدة للعمالة، في ظل الاداء الاقتصادي المتردي في الدول العربية التي شهدت ثورات، وهذا ما أثر سلباً على الوضع العام للعمالة بتلك الدول.
- 3- إهمال التدريب والتأهيل في ظل الاهتمام بالشأن السياسي والأمني ليس في الدول التي شهدت ثورات فحسب ولكن في كافة الدول العربية، في ظل تخوف معظم الدول العربية من هاجس الربيع العربي .

[الملف/ تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

4- الشلل الاقتصادي في كل من ليبيا وسوريا اليمن خلال عام 2011 مما ضاعف من حجم البطالة في تلك الدول .

والجدول التالي يوضح تطور حجم البطالة بالدول العربية خلال الفترة 2009-يناير / كانون الثاني 2011.

معدل البطالة بالدول العربية 2009- يونيو / حزيران 2011

يناير / يوليو 2011	يناير / يونيو 2010	2010	2009	الدولة
13.0	13.0	13.4	13.0	الأردن
م.غ	غ.	4.2	4.2	الإمارات ⁽¹⁾
3.7	3.7	3.8	4	البحرين ⁽²⁾
16.3	14.0	13.0	13.3	تونس
10.0	10.0	10.0	10.2	الجزائر
13.1	12.4	11	10.5	السعودية ⁽³⁾
13.4	13.7	13.7	0.2	السودان
م.غ	8.4	8.4	2.0	سورية
0.6	0.5	0.5	0.4	قطر ⁽⁴⁾
1.6	2.1	18.	1.4	الكويت ⁽⁵⁾
13.1	م.غ	م.غ	6.4	لبنان
م.غ	م.غ	19.5	18.2	ليبيا

1 مواطنون وغير مواطنون حيث تقدر البطالة بين المواطنين بنحو 14%

2 مواطنون فقط

3 مواطنون فقط

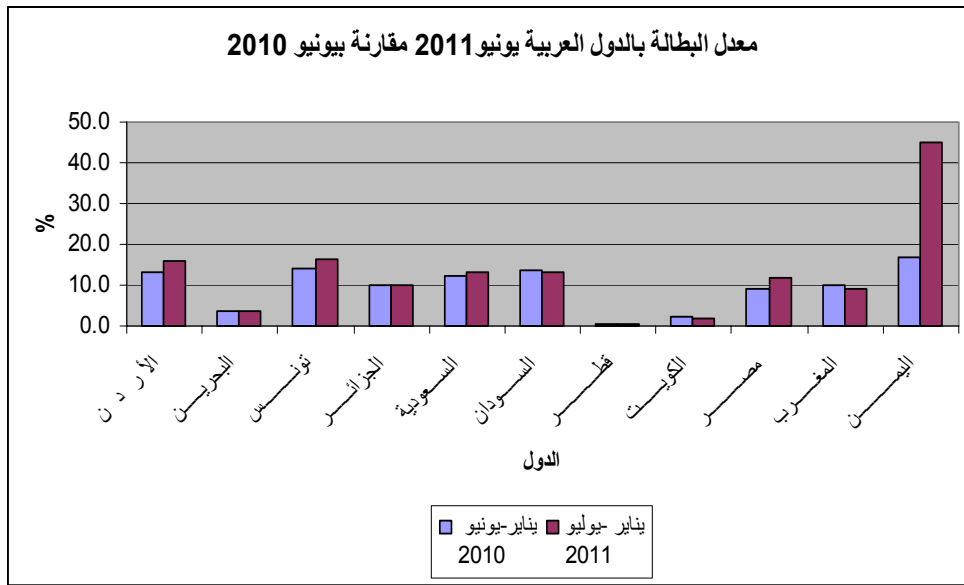
4 يقدر معدل البطالة بين المواطنين بنحو 2.3%

5 يقدر معدل البطالة بين المواطنين بنحو 6%

يناير / يوليو 2011	يناير / يونيو 2010	2010	2009	الدولة
11.8	9.0	8.9	9.4	مصر
9.1	10.0	9.1	9.1	المغرب
45.0	م.غ	م.غ	15.6	اليمن

المصدر:

جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2010، 2011.
مواقع الالكترونية للبنوك المركزية والأجهزة الإحصائية للدول العربية.



يتضح من الجدول والشكل السابقين، التأثير الواضح للثورات العربية على معدل البطالة لدرجة يمكن تقسيم الدول العربية إلى مجموعتين، الأولى الدول التي شهدت ثورات واحتجاجات شعبية وهي الدول التي مارست فيها تلك الإحتجاجات أثراً سلبياً على التشغيل، فقد أصبحت مشكلة البطالة في دول الربيع العربي أكثر عمقا ومن الخطورة بمكان أنها تؤرق المجتمع، لاسيما مع تزايد الأعداد عقب تلك الثورات والاحتجاجات، فالثورات

[الملف/ تأثيرات التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

العربية والتي أثرت بشكل لافت في القطاع السياحي الذي يمثل واحداً من أهم قطاعات الدخل في مصر وتونس مارست أثراً سلبياً على التشغيل، كما أن عودة العاملين من البلاد التي تشهد اضطرابات سياسية مثل ليبيا زاد من حدة تلك المشكلة خاصة في تونس ومصر. ففي تونس ارتفع معدل البطالة من 13.3% خلال الفترة يناير / كانون الثاني - يونيو / حزيران 2010 إلى نحو 16% في يناير / كانون الثاني يونيو / حزيران 2011، أي أنها ارتفعت بنحو 3% تقريباً وهي زيادة كبيرة ومما يعمق من تلك الزيادة أن معدل البطالة المسجل قبل الثورة فيها مرتفع أساساً (13.3%)، وبالتالي فإن أي زيادة فيه لها انعكاسات سلبية كبيرة ليس فقط على الجوانب الاقتصادية ولكن أيضاً على الجوانب الاجتماعية والأمنية .

وسوريا، رغم عدم توافر إحصاءات عن معدل البطالة فيها عام 2011 إلا أن كافة الشواهد تشير إلى ارتفاع معدل البطالة في ظل انتشار الإحتجاجات الشعبية في ربيع سوريا. وفي مصر ارتفع معدل البطالة بنحو 3% أيضاً، فقد ارتفع من 9% خلال الفترة يناير / كانون الثاني - يونيو / حزيران 2010 إلى 11.8 خلال نفس الفترة من عام 2011، وكان هذا المعدل في مصر مرشح لمزيد من الارتفاع لولا التعيينات الواسعة للحكومة الانتقالية بعد الثورة، أما في اليمن فبالرغم من عدم توافر بيانات رسمية عن معدل البطالة إلا أن تقديرات المنظمات الدولية تشير إلى أنه يتراوح بين 35-45%، وهذا رقم مقبول في ظل ما تشهده اليمن من إحتجاجات واسعة النطاق.

أما المغرب فقد شهدت انخفاضاً في معدل البطالة خلال فترتي المقارنة، وهذا الانخفاض يرجع بشكل غير مباشر للربيع العربي، وكذا انعكاساً للاحتجاجات المحدودة التي شهدتها المغرب، فقد بادرت المغرب بإصدار عدد من القرارات والمراسيم الإصلاحية خلال النصف الأول من عام 2011 والتي ركز بعضها على قضية التشغيل مما ساهم في خلق وظائف لبعض المتعطلين عن العمل، كما أن التحسن الإيجابي للاستثمار في المغرب ساهم هو الآخر في خلق فرص عمل إضافية بها.

أما باقي الدول العربية فبالرغم من عدم ارتفاع معدل البطالة بها انعكاساً لاحتياجات شعبية إلا أن معدل البطالة بها مقلق إلى حد كبير ففي الأردن يبلغ 13% وفي الإمارات يرتفع ليبلغ نحو 14% بين المواطنين بالرغم من أنه بلغ نحو 4.2% بين المواطنين وغير المواطنين، ونفس الأمر في الجزائر والسعودية ولبنان والتي تراوحت معدلات البطالة فيها بين 10% و13%.

والخطورة في مشكلة البطالة بالدول العربية ليس في عدد العاطلين فحسب ولكن أيضاً في نوعية المتعطلين لان معظم العاطلين أو غالبيتهم من ذوى المؤهلات العالية أو المتوسطة وتظهر خطورة هذا النوع من البطالة في أن هذه الفئة هم الأكثر وعياً وطموحاً في المجتمع ووجودهم في هذا الوضع قد يجعلهم أكثر إحباطاً وتمرداً، بالإضافة إلي أن الدولة تنفق الكثير والكثير على تعليم هؤلاء دون أن تجني منهم أي فائدة تذكر، وفي واقع الأمر فإن البطالة لا تؤثر فقط على الأفراد العاطلين بل أنها تمتد أيضاً إلى أسرهم ويظهر ذلك في انخفاض دخل الأسرة وتدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، ومن ثم يجب العمل بكافة الطرق للتصدي لها بقوة وتقديم الحلول الجادة لهذه المشكلة؛ على أن تشمل تلك الحلول على خطط وإجراءات محددة والبحث عن آليات جديدة لتنشيط القطاعات الاقتصادية كافة، بالشكل الذي يضمن انخراط الشباب العاطل عن العمل في مشروعات صغيرة ومتوسطة منتجة فعلاً، وليس استيعابهم بفرص عمل وهمية.

ثانياً: الأثر على البطالة في الأجل الطويل

تعرضت الصفحات السابقة للآثار قصيرة الأجل للإحتجاجات على التشغيل ومن ثم على البطالة بالدول العربية، والتي اتضح منها الآثار السلبية لها على البطالة في الأجل القصير، أما في الأجل الطويل فالأمر يختلف، نظراً لوجود فترة تسمح بتغيير السياسات التي كانت تعمق من البطالة بالدول العربية، فتؤكد الدراسات التي أجريت على عدد من الدول العربية أن هدف التشغيل لم يحتل أهمية في سياسات الاستثمار خلال العقود الماضية،

[الملف/ تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

وهذا ما جعل عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية عام 2010 يبلغ نحو 14.2 مليون عاطل لتبلغ نسبة البطالة بالدول العربية 14.2٪، ومن ثم فمن المتوقع أن تمارس الاحتجاجات والثورات الشعبية في الأجل الطويل ضغط في اتجاه خلق وظائف جديدة حقيقية وذلك من خلال التأثير على سياسات الاستثمار بالدول العربية، بحيث تركز تلك السياسات على القطاعات والفن الإنتاجي الذي من شأنه زيادة مستوى التوظيف، ومن ثم سيتجه معدل البطالة بالدول العربية إلى الانخفاض في الأجل الطويل ولكن ذلك رهن بان تتسع التعديلات التي تخلفها الثورات والاحتجاجات لتشمل المجالات التالية:

أولاً: النمو المستمر

في ضوء انخفاض مرونة التشغيل للنتاج بالدول العربية فيجب العمل على ارتفاع معدل نمو الناتج واستمراره من خلال تعميق استقرار الاقتصاد الكلي وزيادة الاستثمار. فيجب ان تهدف المرحلة المقبلة ان تحقق الدول العربية معدل نمو حقيقي 6-7٪ في المائة وهذا سيتطلب استثماراً سنوياً لا يقل عن 25٪ من الناتج المحلي الإجمالي سنوياً، وهذا من شأنه تخفيض معدل البطالة في الأجل الطويل، غير أن هناك اشتراطات عديدة لتحقيق هذا الهدف:

أ- رفع معدل الاستثمار الإجمالي خلال الفترة ليصل في نهاية العشر سنوات القادمة إلى 28 في المائة، وهذا يستلزم رفع مستوى المدخرات المحلية بالدول العربية عن مستوياتها الحالية .

ج- الاستمرار في إصلاح الأسعار النسبية من أجل توفير نظام حوافز رشيد

ثانياً: كثافة العمالة في النمو

يتسم الاستثمار بالدول العربية بارتفاع معامل الاستثمار/ للعامل، وهذا وإن كان مقبولاً في الدول النفطية التي تعاني من حفة سكانية ووفرة في رأس المال فهو غير مقبول في عموم الدول العربية التي تعاني من انخفاض رأس المال ووفرة في العمالة، لذا فإن اختيار

الفن الإنتاجي كثيف العمل يعد مطلباً ضرورياً لتلك الدول في ظل الوفرة النسبية لعنصر العمل وندرة عنصر رأس المال، ومن ثم فمن المتوقع في ظل التغيرات المحتملة لسياسات الاستثمار أن تتجه تلك السياسات إلى الاهتمام بكثافة العمالة في النمو قدر اهتمامها بمعدله. ويطرح رفع كثافة العمالة في النمو ثلاث مجموعات من القضايا الرئيسية على الأقل:

أ) المزيح القطاعي الأمثل.

ب) الأدوار النسبية للاستثمارات الخاصة والعامة.

ج) تصميم سياسات تجارة وسوق عمل مساعدة ومشجعة.

ثالثاً: تدريب قوة العمل

إن تطبيق سياسات الاستثمار كثيف العمالة، يجب أن يرافقه برامج تدريبية لرفع كفاءة وتعزيز مهارات قوة العمل، وتقوية الدور المتكامل للتعليم والتدريب الرسميين في تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والسلوكيات الضرورية التي يحتاجها سوق العمل. ولا ينافر أحد الآن في أن قدرة الإنتاجية لأية أمة تتوقف على رصيدها من رأس المال البشري. فقد أوضحت الدراسات والشواهد الحديثة أن معدل دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، كمقياس للإنتاجية، يرتبط ارتباطاً شديداً بالثروة التعليمية. ويشير حجم وبنية البطالة الحالية بالدول العربية (ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين) إلى عدم قدرة التعليم ونظام التدريب على توفير قوة العمل التي يحتاجها الاقتصاد سواء كمياً أو نوعياً وفي الوقت المناسب.

وإذا كانت دول الربيع العربي ستسلك طريق النمو من خلال زيادة معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي إلى متوسط 7 في المائة خلال السنوات القادمة، فإن عليها أن تتخذ خطوات جادة لإصلاح نظم التعليم والتدريب الرسمية؛ فهي أهم المؤسسات المسؤولة عن عملية رفع مهارة قوة العمل. وربما يمكن فهم الرابطة بين التعليم والعمالة بشكل أفضل، وكذلك دلالاتها بالنسبة للنمو والأداء الاقتصادي، من خلال تقديم تحليل عن الوضع الراهن للتعليم والتدريب الرسميين في الدول العربية، وذلك قبل تقديم أي مقترح بشأن ما يجب عمله.

[الملف/ تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

وكحقيقة، يكتنف نظام التدريب الحالي في معظم الدول العربية مشكلات مماثلة لتلك التي تواجه النظام التعليمي. ومن مظاهر ذلك، النقص في المعلمين والمدربين المؤهلين، والبرامج والوسائل التعليمية القديمة، وانعدام المرونة، والفشل في التكيف في مواجهة التحديث المتنامي والتطورات التكنولوجية الحديثة وظهور مهن جديدة وتغير مضمون المهن والوظائف الموجودة.

وفي ظل الوضع المبين فيما سبق، فإن السياسة المقترحة ستتبنى نهجاً مزدوجاً لمعالجة النقص الراهن المرتبط بتعليم وتدريب قوة العمل. ويهدف النهج الأول إلى تعميق إصلاح نظام التعليم الأساسي الرسمي. أما النهج الثاني فيهدف إلى إصلاح النظام التدريبي من أجل الارتقاء المستمر بمهارات قوة العمل.

رابعاً: السياسات العامة

تقوم الحكومات العربية إلى جانب مسئوليتها الرئيسية عن تصميم وتنفيذ سياسات اقتصاد كلي متسقة، بدور هام في توفير بنية مساعدة. وليست هذه بالتأكيد دعوة إلى مزيد من التدخل الحكومي، ولكن من المعتقد أن هناك دوراً هاماً يمكن أن تلعبه "الدولة التنموية" على الأقل في مجالات ثلاثة هي: الاستثمار في رأس المال البشري، وتعميق الإصلاح المؤسسي وخلق نوع من التكامل بين الاستثمار الخاص والاستثمار العام، فمن شأن تلك المجالات الثلاثة خلق بيئة مواتية لإقامة مشروعات جديدة ومن ثم الارتقاء بمستوى التشغيل.

خامساً: على المستوى القطاعي

هناك قطاعات واعدة بدول الربيع العربي من حيث القدرة على تشغيل الأيدي العاملة، إذا ما وجهت الاستثمارات إليها بالقدر الكافي وبالفن الإنتاجي الملائم وأهم هذه القطاعات:

- * قطاع التشييد والبناء : يعتبر هذا القطاع من القطاعات كثيفة العمل ، ولكي يحقق هذا القطاع المرجو منه فيجب أن يركز على الإسكان الشعبي حيث إنه أكثر استخداما لعنصر العمل من الإسكان الفاخر ، كما يجب تقديم التسهيلات المناسبة لدعم المنشآت العاملة في هذا القطاع ، خاصة التمويل اللازم بشروط ميسرة .
- * قطاع السياحة : يتميز قطاع السياحة عن غيره من القطاعات بارتفاع مرونة التشغيل للاستثمار ، كما أن إمكانات الدول العربية في هذا القطاع كبيرة وغير مستغلة كما سبق الإشارة إليه في المبحث الثاني ، ومن ثم فإن مزيداً من الاهتمام بهذا القطاع سيساهم بشكل فعال في تشغيل عدد متزايد من الأيدي العاملة ، ولكن هذا يتطلب اتخاذ الإجراءات التالية :
 - تفعيل مشاركة القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني في عملية التنمية السياحية.
 - رفع كفاءة البناء المؤسسي لقطاع السياحة.
 - الاهتمام بالأنواع المختلفة من السياحة مثل السياحة العلاجية وسياحة المؤتمرات وعدم قصر السياحة في السياحة الأثرية والترفيهية.
 - تشديد الجزاءات على الشركات السياحية ، حيال إخلالها بالتزاماتها مع السياح.
 - تشجيع السياحة الداخلية ، حيث إنها تعد أكثر انتظاما من السياحة الخارجية.
- * قطاع الصناعة التحويلية: يعتبر هذا القطاع من أكثر القطاعات السلعية استيعابا للعمالة ، لذا يمكن أن يساهم هذا القطاع بشكل كبير في توفير المزيد من فرص العمل في الأجل المتوسط والطويل ، خاصة إذا ما تم التركيز على الصناعات الصغيرة والحرفية ولكن ذلك يتطلب :
 - خلق بيئة اقتصادية مواتمة لنمو الصناعات الصغيرة والمتوسطة من خلال سياسات مالية ونقدية وضريبية متحيزة لهذا القطاع ومشجعة للاستثمار.
 - توفير الحصانات الحكومية للصناعات الصغيرة وتقديم القروض الميسرة لها ، فضلا عن دعم الحكومة للقروض الأخرى المقدمة لهذه المشروعات ، وتوفير المعلومات الكافية ودراسات الجدوى اللازمة .

[الملف/ تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

- ربط الحوافز والمزايا التي تقدم للمشروعات بما توفره من فرص عمل، وبمعنى آخر التزام المشروعات بتشغيل عدد معين من العمال حتى يمكن أن تستفيد من مزايا ضريبية أو غيرها من المزايا.
- العمل على تطويع الفن الإنتاجي المستخدم في الصناعات المحلية بما يتلاءم مع ظروف الندرة النسبية لعوامل الإنتاج، وهو ما يعني إعطاء اهتمام لاستخدام أساليب إنتاجية أكثر استخداماً للعمل.
- * قطاع التجارة والمال والتأمين: هذا القطاع بطبعه قطاع كثيف للعمل، كما أن مرونة التشغيل لرأس المال فيه تعدد مقبولة، ومن ثم فإن قدرته على المساهمة الفعالة في التشغيل مرهونة بما يلي:
 - تفعيل دور أسواق المال والبورصات العربية في استقطاب الأموال من المؤسسات والأفراد العرب والأجانب للاستثمار في البورصات العربية، لما في ذلك أثر إيجابي على الاستثمار المباشر، ومن ثم الارتقاء بالتوظيف.
 - تشجيع الكيانات الاقتصادية الوطنية المتخصصة في توفير خدمات ضمان الاستثمار التي تحقق الشعور بالأمان لدى المستثمرين وتشجع على قيام المشروعات الكبرى مما يساهم في تشغيل عاملين جدد ومن ثم تقليص حجم البطالة.
 - الالتزام بالمعايير الدولية في الرقابة على الأجهزة المصرفية العربية مثل بازل 1، بازل 2 بحيث تتميز معاملاته بالوضوح والشفافية .
 - تطوير أسواق الأوراق المالية، كي تستطيع أن تؤدي دورها بكفاءة وفاعلية وتوجيه هذه الموارد لأنشطة إنتاجية .
 - تفعيل دور البنك المركزي في دعم مؤسساته وإعطائه قدرًا أكبر من الاستقلالية.
- * القطاع الزراعي: يعاني القطاع الزراعي في الدول العربية من انخفاض قدرته الاستيعابية للعمالة في حين أن دراسة تجارب بعض الدول الناجحة في مواجهة البطالة تشير إلى أن هذا القطاع لعب دوراً أساسياً في رفع معدلات النمو ومن ثم استيعاب العمالة

- وذلك في دول مثل الصين والهند¹، حيث تبلغ قوة العمل بهذا القطاع حوالي ثلثي قوة العمل الإجمالية، ولكن ذلك يتطلب عدة خطوات بعضها طويل الأجل تتمثل في :
- زيادة الاستثمارات القومية الموجهة للقطاع الزراعي .
 - إعطاء الأولوية لإصلاح البنية الأساسية وإقامة بنية أساسية جديدة.
 - توفير الخدمات اللازمة في المناطق الريفية وتحسين نوعية الخدمات التعليمية والصحية حتى لا تصبح تلك المناطق مناطق طاردة للسكان.
 - استصلاح أراضي جديدة وتسهيل امتلاكها للشباب من خلال تقديم الخدمات الفنية والدعم التمويلي لهم بالإضافة إلى التسهيلات الائتمانية.

أهم التوصيات للحد من السلبيات وتعزيز الإيجابيات

- 1- إعطاء أولوية للقطاعات الاقتصادية المستوعبة للعمالة عند توزيع الاستثمارات القومية، خاصة القطاع الصناعي والقطاع الزراعي، لقدرتهما الكبيرة على استيعاب العمالة.
- 2- مراعاة معدلات البطالة في مختلف الأقاليم بالدول العربية عند التوزيع المكاني للاستثمارات القومية بين الأقاليم، بأن توجه للأماكن التي تعاني من معدلات بطالة مرتفعة بنصيب أكبر من الاستثمارات المنفذة.
- 3- وضع سياسة فاعلة لرفع كفاءة القوة العاملة في الدول العربية وذلك من خلال:
 - تحسين النظام التعليمي وتطويره مع زيادة الاهتمام بكل من التعليم الأساسي والمهني بما يتناسب مع احتياجات السوق
 - التنسيق الجيد والكامل بين سياسات التعليم والتدريب وسياسات سوق العمل، بما يضمن الربط بين مخرجات النظام التعليمي والتدريبي، ومتطلبات سوق العمل في الداخل والخارج.
- 4- ربط الحوافز الممنوحة للاستثمار الأجنبي المباشر بما يضيفه من وظائف جديدة للاقتصاد القومي؛ وذلك ليكون له دور ملموس في الحد من البطالة.

[الملف/ تأثير التحركات والتغيرات في المنطقة على قضايا التشغيل]

- 5- وضع حوافز للاستثمارات المحلية والأجنبية للاستثمار في المحافظات النائية، بدلا من تركها في المحافظات الكبرى فقط.
- 6- اختيار أسلوب الإنتاج الملائم، أسلوب الإنتاج كثيف العمل، وذلك كمرحلة انتقالية ننتقل بعدها مرحلياً إلى استخدام أسلوب الإنتاج كثيف رأس المال مع تغير الظروف.

المراجع

- 1- المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية، 2010.
- 2- بهجت ابو النصر، دور سياسات الاستثمار في علاج مشكلة البطالة في مصر، دراسة دكتوراه، كلية التجارة جامعة الأزهر، 2010.
- 3- جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أعداد مختلفة.
- 4- صندوق النقد الدولي، آفاق الاقتصاد العالمي، أكتوبر / تشرين الأول 2010، سبتمبر / أيلول 2011.
- 5- صندوق النقد العربي، تقرير أسواق المال العربية، أعداد مختلفة.
- 6- د. هبة نصار، القطاعات الواعدة في الاقتصاد المصري، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، القاهرة، 2001.
- 7- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، نشرة المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية لجمهورية مصر العربية، العدد 225، المجلد 20، سبتمبر / أيلول 2011.
- 8- المواقع الالكترونية للبنوك المركزية والأجهزة الإحصائية للدول العربية.
- 9- World Tourism Organization (UNWTO), Barometer, August 2011
- 10- http://www.investintunisia.tn/site/ar/home.php?id_article=516
- 11- www.doingbusiness.org .-
- 12- www.weforum.org

مشكلات الهجرة في الوطن العربي واستراتيجية حلها

أ. د إبراهيم أحمد سعيد¹

مقدمة

تُعدّ دراسة الهجرة في الوطن العربي من الأهمية بمكان لما لهذا الموضوع من مكانة علمية وتطبيقية على كثير من القضايا العربية السكانية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية وسنحاول في هذا البحث التعرف على الهجرة وفق منهج علمي مناسب بحيث نتطرق إلى أنواعها وأسبابها واتجاهاتها ونتائجها ووضع استراتيجية متكاملة لمواجهة الهجرة والتقليل من آثارها السلبية . والهجرة أحد أهم العوامل البشرية - الاقتصادية المؤثرة في توزيع السكان في الوطن العربي وذلك عبر التاريخ الطويل لهذه الأمة، أو عبر تاريخها المعاصر. فالهجرة أحد أشكال حركة السكان وانتقالهم من مكان لآخر. وقد كانت في العصور القديمة شكلاً ذا حيوية كبيرة لأنها أدت إلى إعادة توزيع السكان العرب في محيطهم الجغرافي الطبيعي وفي إيجاد مناطق تمتلك الشروط المناسبة للحياة. وقد أدى هذا النوع من الهجرة

¹ قسم الجغرافية - كلية الآداب - جامعة دمشق

دوره ووظيفته بشكل فعال حيث أدى إلى اتساع المساحات الجغرافية المسكونة وقام بتنظيم السكان في المناطق شبه الجافة والتي بدأت تقل فيها مصادر الحياة، كالكلأ والماء، ولكن بعض الهجرات غيرت في نمط الحياة الاقتصادي والاجتماعي وحولت السكان من رعاة إلى مزارعين أو سكان مدن. وهذه الهجرات كانت سلمية لم ترافقها حروب، ولم تأت من حروب أو نتيجة لها. وبعض الهجرات كانت نتيجة لما يُعرف بالاستعمار أو لممارسته غير الإنسانية ولتجويح الناس واضطهادهم كما حصل إبان الاستعمار العثماني لبلاد الشام أو الاستعمار الفرنسي للشمال الأفريقي، أو الإيطالي لليبيا. ومن الهجرات الحديثة التي أدت إلى تغيير التركيب الديمغرافي للسكان. كانت الهجرات الصهيونية إلى فلسطين برعاية الاستعمار البريطاني ثم ممارسة سياسة التهجير والطرده والقتل للعرب الفلسطينيين بعدم قيام الكيان الصهيوني في أيار من عام 1948م، مما أدى لهجرة الملايين من الفلسطينيين إلى الشتات، قسم منهم إلى الدول العربية المجاورة لفلسطين، والآخر إلى الدول العربية الأخرى أو إلى باقي أصقاع العالم.

وقد أسهم الاحتلال الصهيوني لجنوب لبنان مرات عدة ودخول العاصمة بيروت في عام 1982م إلى هجرة أعداد من اللبنانيين إلى خارج لبنان، وهناك هجرة السوريين من هضبة الجولان التي احتلتها القوات الصهيونية في الخامس من حزيران من عام 1967م، مع هجرة بعض الفلسطينيين والأردنيين والمصريين من الأراضي التي احتلت للأسباب ذاتها. وأخيراً هجرة ملايين العراقيين من ديارهم إبان الاحتلال والغزو الأمريكي البغيض للعراق في نيسان من عام 2003 م.

تعريف الهجرة وشروطها وأركانها

الهجرة حركة مكانية للسكان من مكان لآخر بغرض الإقامة والعمل من قبل الأفراد أو الجماعات داخل الإقليم أو الدولة أو القارة أو إلى الخارج. والهجرة إحدى أهم الحركات السكانية أو التغيرات السكانية التي تحدث دائماً، منذ قديم الزمن وحتى الآن وفي كافة

[الملف/ مشكلات الهجرة في الوطن العربي واستراتيجية حلها]

الأقاليم والبلدان والقارات. لقد أسهمت الهجرة في إعمار المنطقة العربية المتوسطة من موجات المهاجرين من شبه جزيرة العرب، وهي التي تعوض أوروبا الآن عن النقص الشديد في قوة العمل الضرورية.

أركان الهجرة وشروطها

كي تتحقق الهجرة لابد من أن تتوافر فيها الأركان الآتية:

- 1- الحركة من مكان لآخر، أي الانتقال من مكان الإقامة إلى مكان إقامة آخر.
- 2- توافر المدة الزمنية الضرورية لتحقيق الإقامة اللازمة.
- 3- شرط الإقامة وليس التنقل والسياحة والسفر.
- 4- شرط الإرادة، أو اتخاذ القرار الذاتي من قبل الفرد أو الجماعة، لأن عدم وجود الإرادة الذاتية فهذا يعني التهجير وليس الهجرة، على الأقل من الناحية الشكلية أو الظاهرية.

أنواع الهجرة في الوطن العربي وأسبابها

تتنوع الهجرة في الوطن العربي وفقاً لعوامل عدة أهمها:

- أ- أسبابها.
- ب- مدتها الزمنية.
- ج- شكلها واتجاهها.
- د- تاريخها.

أ- الهجرة حسب أسبابها

تتنوع الهجرة في الوطن العربي وفقاً لأسبابها إلى أنواع عدة أهمها:

- 1- هجرة لأسباب اقتصادية، سواء كان في المكان الذي دفع بالسكان للهجرة أم في المكان الذي استقبل السكان. ولذلك يُقال عنها هجرة اقتصادية، والأمثلة عليها كثيرة ولعل أكثرها وضوحاً هي الهجرة إلى المناطق النفطية في الخليج العربي أو إلى ليبيا أو إلى المناطق الداخلية داخل الدولة نفسها كما في سورية والجزائر وليبيا ومصر والسودان واليمن وداخل دول الخليج العربي. ويُمكن أن تكون على شكل هجرات حكومية منظمة تتم عند إقامة السدود والمشاريع الاقتصادية بأنواعها المختلفة.
- 2- هجرة سياسية، وهي الهجرة التي تتم لأسباب سياسية متعلقة بمخالفة أنظمة الحكم، كما حصل في العراق وفي معظم الدول العربية، ولكنها تبقى على مستوى الأفراد أو العائلات ونادراً ما تصل لمستوى الجماعات، ويُمكن للأسباب أن تكون متعلقة بالحروب الأهلية المتعددة الأسباب العرقية والمذهبية وغيرها وقد تندرج تحت أسباب اجتماعية بنيوية.
- 3- هجرة الكوارث الطبيعية، كما يحصل عند الجفاف وتكراره، أو عند حدوث هزات أرضية أو ثورة بركان من البراكين، أو عند حدوث فيضانات أو انهيارات وما شابه ذلك، وأكثرها حدوثاً في الوطن العربي هي الهجرة نتيجة للجفاف والتصحر.
- 4- الهجرات القسرية، وهي الهجرات التي تحصل رغماً عن إرادة السكان لأسباب متعددة أغلبها بشرية، والهجرة الفلسطينية أكثر الأمثلة تعبيراً عنها بسبب الاستعمار الاستيطاني الصهيوني والتي يمكن تقسيمها هنا إلى نوعين:
 - أ- هجرة قسرية ذاتية، قام بها الفلسطينيون بأنفسهم خوفاً من عواقب الاحتلال والعصابات الصهيونية المجرمة.
 - ب- هجرة قسرية غير ذاتية (تهجير) والتي جرت نتيجة لقيام العصابات الصهيونية بأعمال القتل والطرده المباشر للعرب من بيوتهم وتجريدهم من ممتلكاتهم ودفعهم للخروج من مدنهم وقراهم بقوة السلاح وبالإرهاب تاركين وراءهم بيوتهم وأراضيهم وكل ممتلكاتهم.

ب- الهجرة حسب مدتها الزمنية

يشكل الزمن عاملاً مهماً وشرطاً أساسياً من شروط الهجرة، ولكن يمكن للزمن أن يكون معياراً من معايير تقسيم الهجرات إلى أنواع وذلك بالاعتماد وعليه. ووفقاً لعامل الزمن يمكن أن تُقسّم الهجرات إلى الآتي:

الهجرة الموسمية أو الفصلية: يحصل هذا النوع من الهجرات في معظم مناطق الوطن العربي، حيث يكون السبب الرئيس في هذا النوع من الهجرة، هو الزراعة وتربية الحيوان أو الصيد البحري. فمواسم الزراعة من حراثة وبنار وغيرها تتطلب أيدي عاملة كبيرة ولهذا نجد حراكاً لقوة العمل يتوافق حسب الحاجة لتلك القوة والأمر نفسه في مواسم القطف وجمع الثمار والحصاد. وفي مواسم صيد الأسماك المتوافقة مع حركة الأسماك وفي الأوقات المناسبة نجد هجرة من المناطق المجاورة إلى تلك المناطق كما في المغرب وموريتانيا وعمان وغيرها ويندرج تحت هذا النوع أيضاً حركة البدو والرعاة من أجل الكلاً والمياه في المواسم والأماكن المناسبة. وهذا النوع من الهجرة أكثر أنواع الهجرات فائدة في المجتمع العربي لأنها تُسهم في تنظيم الاستفادة المناسبة من قوة العمل من جهة ومن الموارد الطبيعية والاقتصادية من جهة ثانية.

الهجرة المؤقتة: وهي هجرة تتم بين المناطق التي تشكل منطقة طرد للسكان، لفترات زمنية محددة أو بشكل دائم، وبين منطقة تشكل مركز جذب للسكان، لفترات زمنية محددة أو بشكل دائم، داخل الدولة أو الإقليم أو في الوطن العربي. ومناطق الجذب هذه هي في العادة مناطق اكتشفت فيها موارد اقتصادية استراتيجية كالنفط والغاز والفوسفات إلى حد ما. وقد شكلت منطقة الخليج العربي وليبيا أهم مناطق الجذب السكاني، منذ أكثر من خمسين عاماً، لأعداد كبيرة من السكان من بلاد الشام ووادي النيل والمغرب العربي. والهجرة المؤقتة تستمر لسنوات وأحياناً لعشرات من السنوات ولكن الهدف منها هو العمل ثم العودة إلى المنطقة الأولى التي خرجت منها هذه الجماعات والأفراد. فالهجرة المؤقتة غير محددة الزمن ولكنها محددة بحيث إن هدفها ليس الإقامة الدائمة. والذين يهاجرون هجرة

مؤقتة لا تنقطع صلتهم مع الوطن الأول ثم يعودون إليه ليستقروا فيه مرة ثانية بعد أن يجمعوا ما يكفي لتحسين شروط الحياة المعاصرة.

هذا النوع من الهجرة مفيد في كل أشكاله، فهو يؤدي إلى تطوير المناطق الطاردة للسكان والمناطق الجاذبة للسكان. وقد يشكل أحد أشكال التنمية الضرورية في المناطق الطاردة وذلك من خلال توفير رؤوس الأموال المناسبة للاستثمار. ويمكن للهجرة المؤقتة أن تكون داخل الدولة أو الإقليم أو داخل الوطن العربي، كما هو حاصل الآن، ولكن يمكن للهجرة المؤقتة أن تكون خارج الوطن العربي، كما يجري مع السوريين واللبنانيين والمغاربة والمصريين والسودانيين في القارات الأخرى (الأفريقية، الأمريكية، الأوروبية والاسترالية).

الهجرة الدائمة: وهذا النوع من الهجرة غرضه النهائي الاستقرار الدائم في منطقة الجذب. ولعل هذا النوع من أخطر أنواع الهجرة، إذا حصل من داخل الوطن العربي إلى خارجه. تُقسم الهجرة الدائمة إلى الأنواع الآتية:

أ- هجرة دائمة داخل الوطن العربي، وهذا النوع من الهجرة مفيد للمنطقة التي استقبلت المهاجر، لأنه يُسهم في تنميتها، في حين أن الهجرة ليست في صالح المنطقة التي خسرت المهاجر، ولكن في النتيجة هي هجرة داخلية مفيدة، لأنها تُسهم في توزيع السكان.

ب- هجرة دائمة إلى خارج الوطن العربي، ونتائجها سيئة في كل الأحوال، لأن المهاجرين كما نعلم هم من فئة الشباب، وهؤلاء يشكلون طاقة ضرورية في عمليات البناء والتطور، فخسارتهم تعني خسارة الوطن لهذه الطاقات، بغض النظر عن المستوى الذي تحصلوا عليه تقنياً أو معرفياً.

ج- هجرة العقول والخبرات إلى البلدان المتقدمة: إن هذا النوع من الهجرات الدائمة، أو من أنواع الهجرة كلها، هو أخطر أنواع الهجرات وأكثرها ضرراً بالأمة العربية لأن المهاجرين علماء ذوو مهارات وخبرات نادرة، أحياناً، كلفوا الوطن العربي الكثير من التكاليف المادية وغير المادية حتى أصبحوا في هذا المستوى، والوطن في أشد الحاجة إليهم لتنمية مجمل القطاعات الاقتصادية وفي النواحي الاجتماعية والسياسية أو في التنمية الشاملة. ولا أدل على أهمية هذه العقول والخبرات من المكانة المتميزة لها في

[الملف/ مشكلات الهجرة في الوطن العربي واستراتيجية حلها]

المجتمعات الغربية التي هاجرت إليها واستقرت فيها. وبالنظر لخطورة هذا النوع من الهجرة فسنحاول التعرف عليها بشيء من التوضيح. تعود أسباب هذه الهجرة لجملة من الأسباب أهمها الآتي:

- 1- تدني أجور الكفاءات العلمية في الوطن العربي قياساً لمثيلاتها في الدول المتقدمة.
- 2- عدم توافر فرص العمل المناسبة لتلك الكفاءات، أي وفق اختصاصاتهم التي حصلوا عليها خلال دراساتهم.
- 3- عدم توافر الشروط المناسبة للبحث العلمي والتي تُشكل البنية التحتية الأساسية لعمل تلك الكفاءات (كالمؤسسات البحثية، والأجهزة العلمية، إضافة لتأمين الأدبيات والمنشورات العلمية، ووضع التشريعات التي تضمن وجود واستمرار البحث العلمي)
- 4- يُشكل نظام التعليم في أغلب الدول العربية غير المناسب للتعليم العالي والبحث العلمي لانفتاحه على أنظمة التعليم في الدول المتقدمة، مما يضطر عدداً كبيراً من الطلبة للذهاب إليها لاستكمال دراساتهم، وهذا يُصبح العامل الذي يخلق أسباباً ودوافع لا حصر لها عند الطلبة لعدم العودة إلى الوطن العربي بعد إنهاء الدراسة. وفي دراسات قام بها بعض المتخصصين عن هجرة الأدمغة العربية¹ تبين أن نسب المهاجرين من الوطن العربي تشكل أرقاماً خطيرة جداً والجدول رقم (1) يبين ذلك:

نوع الاختصاص	العدد بالألف	نسبتهم إلى المتبقين في الوطن العربي %
العلوم الطبيعية	75	15
العلوم الهندسية	17	23
العلوم الطبية	50	50

¹ انطوان زحان ، العرب وتحديات العلم والتقانة، تقدم دون تغيير، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1999م ص23.

إن لهجرة هذه الخبرات بهذه الأعداد وهذه النسب نتائج خطيرة على الوطن العربي
يُمكن تحديد أهمها بالآتي:

1- إصابة الوطن العربي بخسائر كبيرة جداً نتيجة لارتفاع تكلفة إعداد هذه الكفاءات. ففي
الدول المتقدمة تُقدَّر تكلفة إعداد العالم في العلوم الطبيعية بـ 198 ألف دولار، ونحو
227 ألف دولار لإعداد عالم في العلوم الهندسية، ونحو 535 ألف دولار لإعداد عالم في
العلوم الطبية. وتُعد الأرقام السابقة ربحاً للدول المتقدمة لأنها كسبت الأعداد المذكورة في
الجدول السابق، وبالوقت نفسه تُقدر الفوائد التي يُمكن أن يجنيها الوطن العربي من
عمل هذه الكفاءات بنحو 100 ألف دولار لكل منها إذا عملت في الوطن العربي.
والجدول رقم (2) يبين جملة الخسائر التقديرية لعدم عودة الكفاءات العلمية، وتُقدَّر
الأرقام الحالية بضعف الأرقام التي كانت مع بداية القرن الحادي والعشرين:

نوع الاختصاص	العدد المقدر بالألف	الخسارة المقدرة بالمليون دولار شهرياً	الخسارة السنوية مليون دولار
العلوم الطبيعية	150	15	180
العلوم الهندسية	34	34	480
العلوم الطبية	100	100	1200
المجموع	294	149	1788

المصدر: من إعداد الباحث

2- إذن تُقدَّر خسائر الوطن العربي من هجرة الكفاءات العلمية بنحو 1.8 مليار دولار
سنوياً، ويرى آخرون أن الخسارة لا تقل عن ملياري دولار سنوياً
تراجع في وتائر تنفيذ الخطط التنموية بكافة أنواعها الاقتصادية والريفية والمستدامة.
لأن للكفاءات العلمية دوراً أساسياً في إعداد وتنفيذ الخطط التنموية، ونقصهم يعني
تراجع عمليات التنمية.

[الملف/ مشكلات الهجرة في الوطن العربي واستراتيجية حلها]

- 3- تراجع الرصيد العلمي والمعرفي في الوطن العربي لأن الكفاءات أساس التطور والبحث العلمي والنمو المعرفي في المجتمعات العربية، ومن دون وجود أعداد كافية من الكفاءات العلمية فإن التراكم المعرفي والعلمي لن يصل إلى المستويات الفعالة للتغيير الاجتماعي والانطلاقة الاقتصادية والتنموية.
- 4- حرمان الوطن العربي من الطليعة الثورية العلمية التي تمتلك آفاقاً اجتماعية مستقبلية سياسية واقتصادية واجتماعية. مما يسهم في انتشار الفساد والروتين وترهل مؤسسات الدولة وتراجع فرص العمل للشباب الذي يحتاج للعمل وبناء مستقبل جديد واعد.

الهجرة حسب شكلها واتجاهها

تتنوع الهجرة وفقاً لشكلها واتجاهها، فالهجرات إما أن تكون على شكل أفراد أو عائلات أو جماعات أو حتى على شكل مجتمعات محلية، ويمكن أن تأخذ شكل موجات من الهجرة، أو حركات لا يشعر المجتمع فيها لأنها تتوافق مع النمو الطبيعي للمجتمع دون أن تُحدث ارتباكاً أو تغييراً ملحوظاً في الفترات الزمنية الاعتيادية.

اتجاهات الهجرة:

تأخذ الهجرة اتجاهات متنوعة أهمها:

- 1- هجرات من الأرياف إلى المدن المجاورة لها وهذه هي المسيطرة في معظم المناطق العربية. فلا توجد مدينة عربية إلا واستقرت فيها مجموعات مهاجرة من الأرياف المجاورة لها، وهي هجرة تراكمية تحدث يوماً بعد يوم وعمماً بعد عام.
- 2- هجرات من الأرياف إلى المدن الكبيرة وخاصة العاصمة أو المدن الصناعية أو التجارية التي تتوفر فيها فرص العمل الكافية، أو تتوفر فيها الخدمات بالمستويات العالية، قياساً للمناطق المجاورة. فمن الصعوبة بمكان أن نتعرف على سكان المدن الأصليين في

المدن العربية الكبيرة وتزداد الأمور صعوبة في العواصم العربية حيث نجد في العاصمة قاطنين من كل المدن والقرى التي تشكل هذه الدولة، وفي بعض العواصم العربية كالخليجية يُمكن أن نجد سكاناً من كل الدول العربية.

3- هجرات من المدن الصغيرة إلى المدن الكبيرة، وتحصل هذه الهجرات عندما لا تتم عمليات التنمية المناسبة والكافية في المدن الصغيرة أو المتوسطة، والتي يجب أن تُوجد فرص عمل للأجيال المتعاقبة. وهذا يحصل في معظم المدن التي كانت فيها فرص عمل مناسبة في فترات زمنية سابقة ثم تبدلت خصائص فرص العمل بسبب التطور التاريخي، الاجتماعي والاقتصادي، كما حصل في تبديل القوافل التجارية وخدماتها وما كان يرافقها من مهن وأعمال لم تعد موجودة. وهذه المراكز توجد في كل الدول العربية لأنها كانت معبراً لخطوط المواصلات القديمة (أقل من مئة سنة الماضية).

4- هجرات نحو الموانئ الكبرى، التي أقيمت فيها مدن صناعية متعددة الأغراض، أو أن الدولة أنشأتها على الخصوص لتلك المهمات. ولكن المرفئ تمثل بوابات اقتصادية وتجارية واستراتيجية تستقطب مهاجرين باستمرار، ولأنه توجد في أغلب السواحل البحرية سهول زراعية خصبة وموارد مياه كافية وطقس مناسب، ولذلك تشهد هجرات من المناطق الداخلية، وخاصة المتاخمة للصحارى والمناطق الجافة، على مر الزمن.

5- هجرات من كل أطراف الدولة أو من مجمل الأقاليم إلى العواصم، كونها تشكل أهم المراكز العمرانية في الوطن العربي للأسباب الآتية:

- أ- المركز السياسي للدولة.
- ب- المركز الاقتصادي للدولة في أغلب الأحيان.
- ج- توجد فيها أفضل الخدمات المتنوعة.
- د- توجد فيها الجامعات الكبرى والمستشفيات المتخصصة.
- هـ- لأن الحكومات العربية تولي الأهمية القصوى للعواصم وهي تحظى بالقسم الأوفر من ميزانيات التطوير.

الهجرة حسب تاريخها

الهجرة حسب تاريخها مفهوم مهم في دراسة الهجرة، لأنه يكتسب أهمية في معرفة تطور الهجرة ومعرفة اتجاهها وأشكالها وتحديد أسبابها ويفيد في الدراسات المقارنة، ويفيد كذلك في التصدي لهذه الهجرات، إن كان لها من الجوانب السلبية على البنى الاجتماعية والاقتصادية.

وتُقسم الهجرة حسب تاريخها إلى قسمين أساسيين وهما:

الهجرات القديمة: وهي هجرات حصلت في التاريخ القديم، لآلاف من السنين، واتسمت الهجرات القديمة في المنطقة العربية بالسمات الآتية:

- أ- أنها كانت على شكل قبائل وجماعات كبيرة من السكان ولم تكن فردية.
- ب- أنها كانت سلمية، ولم تؤد إلى حروب ولم تكن نتيجة لحروب.
- ج- أنها كانت لأسباب اقتصادية أولاً، نتيجة لعدم قدرة موارد السطح، من مياه وكلء، على تأمين الاحتياجات الفعلية للسكان المحليين.
- د- اتجهت الهجرات القديمة نحو أفريقيا والشمال الأفريقي ونحو بلاد الشام والرافدين، حيث تتوفر المياه والأنهار والأمطار، وحيث تتوفر الأراضي الزراعية الكافية.
- هـ- أسهمت الهجرات القديمة في إعمار المناطق الهامشية من الوطن العربي وأوجدت له الأهمية الحضارية فيما بعد.

الهجرات الحديثة: وهي هجرات تمت بوجود المستعمرين الأوروبيين والمستعمرين الأتراك، وكان أغلب هذه الهجرات باتجاه أوروبا، والأمريكيتين، وكانت أسباب هذه الهجرات اقتصادية وسياسية واجتماعية، ولذلك هاجرت أعداد كبيرة من السوريين واللبنانيين باتجاه العالم الجديد (الأمريكيتين وأستراليا)، وهاجر جزء من المغاربة إلى أوروبا، وبعض اللبنانيين والسوريين باتجاه أفريقيا الغربية ونيوزيلندا.

الهجرات المعاصرة: وهذه هجرات استعمارية واستيطانية جاءت من أوروبا وأمريكا ومن بعض الدول العربية إلى فلسطين والأراضي العربية المحتلة واستقرت فيها، وقابلها في

الجهة الثانية هجرة العرب من ديارهم (تهجيرهم) وقراهم ومدنهم إلى البلدان العربية المجاورة أو إلى الشتات في ديار الله الواسعة، فهناك نحو ستة ملايين فلسطيني هاجروا إلى الدول العربية وإلى مختلف القارات. وكذلك هاجر معظم سكان الجولان إثر الحروب العدوانية التي شنتها القوات الصهيونية على الجولان، وكذلك حصل الأمر نفسه في جنوب لبنان. ولكن من أهم وأكبر وأخطر الهجرات التي حصلت في التاريخ المعاصر، هي هجرة أكثر من أربعة ملايين عراقي، خارج العراق إثر العدوان الأمريكي على العراق في عام 2003 م. وقد عاد قسم كبير منهم إلى العراق ويُتوقع أن تعود الأغلبية الباقية بعد خروج المستعمر الأمريكي في نهاية هذا العام (2011 م).

أسباب الهجرة العامة في الوطن العربي

قد يبدو للوهلة الأولى أن الهجرة، كما لاحظنا من خلال أركانها، تتم بقرار سيادي أو شخصي أو إرادة حرة مباشرة، ولكن في الواقع لا توجد هجرة ولا تحدث دون وجود أسباب خلفها تدفع بالمهاجر لترك وطنه والانتقال إلى موطن آخر. فالهجرة بالفعل لا تتم دون وجود أسباب حقيقية مباشرة أو غير مباشرة تجعل منها ظاهرة ديمغرافية مهمة، وسنحاول التعرف على الأسباب الكامنة خلف الهجرة في الوطن العربي من خلال تقسيمها إلى مجموعتين أساسيتين وهما:

- 1- مجموعة الأسباب الطاردة للسكان.
- 2- مجموعة الأسباب الجاذبة للسكان.

مجموعة الأسباب الطاردة للسكان في الوطن العربي

توجد رزمة من الأسباب، التي تعمل منفردة أو متحدة مع بعضها، التي تدفع بالسكان نحو ترك قراهم ومزارعهم ومدنهم، وحتى دولهم أو وطنهم العربي كلياً، والتوجه إلى مناطق أخرى، وهذه الأسباب من الأفضل تقسيمها إلى أقسام رئيسة؛ تجمعها خصائص عامة، وهي:

أ- أسباب طبيعية: وهي أسباب تتشكل وفقاً للخصائص المكانية المحلية والإقليمية وفي الوطن العربي، وتتحدد أهم الأسباب الطبيعية بالآتي:

1- الجفاف وتكراره، كما يحصل في معظم مناطق الوطن العربي مما يجعل السكان العرب الذين يعتمدون على الموارد الطبيعية المعتمدة على الأمطار والمياه الجوفية بحالة غير قادرة على تأمين احتياجاتهم الغذائية واحتياجات ثروتهم الحيوانية التي يعتمدون عليها، أو الأراضي الزراعية التي يزرعونها.

2- التصحر، الذي يشكل أكبر خطر يواجهه العرب، لأن الصحراء بالفعل تشكل نحو 70% من الوطن العربي، بشقيه الأفريقي والآسيوي، ولأن 20% من أراضيه مهددة أصلاً بالتصحر¹، وقد بدأت بالتصحر عملياً، وما بقي من المساحة، وهو نحو 10% فقط، فإنه ليس بعيداً عن المؤثرات الصحراوية.

3- تدهور المنظومات البيئية المحلية وتراجع الإنتاجية الحيوية لها مما يجعلها غير قادرة على التجدد والعطاء. توجد أسباب طبيعية أخرى، في العالم، تدفع نحو الهجرة ومغادرة الأوطان مثل: البراكين والزلازل والأعاصير والتسونامي وغيرها، ولكن هذه الأسباب أو هذه الكوارث لا تؤثر كثيراً على منطقتنا العربية.

ب- أسباب ديمغرافية أو سكانية: وهذه الأسباب يمكن تحديدها بالآتي:

1- زيادة كتلة السكان، أو عدد السكان في الوطن العربي. وهذا في الواقع لا يشكل بحد ذاته سبباً يدفع للهجرة إذا لم يقترن بأسباب أخرى، اقتصادية بالدرجة الأولى، ولكن مع ذلك فإن قلة السكان نادراً ما تدفع بالهجرة أو تكون سبباً من أسباب الهجرة، ولكن زيادة السكان هي بالتأكيد تشكل أحد أسباب الهجرة لما يترتب على الزيادة السكانية من احتياجات أخرى لا بد منها قد لا تستطيع المنطقة تأمينها، عندها تصبح الزيادة السكانية سبباً واضحاً في الهجرة. والجدول رقم (3) يبين تطور السكان العرب من عام 1970م وحتى عام 2025م:

¹ إبراهيم سعيد ، استراتيجية الأمن المائي العربي ، دمشق ، دار الأوانل ط2 2008 م. ص37.

السنة	عدد السكان العرب بالمليون
1970	127.1
1980	171.9
1990	228.8
2000	287.8
2005	321.1
2010	355.7
المتوقع 2015	390.9
المتوقع 2025	458.7

2- ارتفاع معدل النمو السكاني، وهذا يرتبط مع السبب السابق كونه يؤدي إلى زيادة السكان من جهة، ولكنه يمتلك خصائص أخرى من جهة ثانية، حيث يجعل من بنية السكان غير مناسبة لتأمين احتياجاتها، كاتساع قاعدة الهرم السكاني بزيادة نسبة الفئة السكانية الأولى غير المنتجة. لذا تصبح الهجرة أحد أشكال التوازن في بنية السكان إذا ما هاجرت الأسر والجماعات، ولكنها مع ذلك تُخفف من كتلة السكان بالإجمال. الجدول رقم (4) يبين البنية العمرية للسكان العرب :

الفئة العمرية	نسبة الفئة إلى إجمالي السكان العرب %	نسبة الفئة في الدول المتقدمة %
حتى 14 سنة	43	20
من 15 - 59 سنة	50	65
60 وما فوق	7	15

المصدر: جمعها الباحث من مراجع متعددة.

3- زيادة السكان وارتفاع معدل النمو السكاني يدفعان إلى الهجرة، لأن الخدمات الأساسية لا تكون بالمستوى المطلوب من الناحية النوعية ولا تصل إلى كل المناطق والفئات السكانية من الناحية الكمية. كالتعليم والطبابة والاتصالات والمياه وشبكات المجاري.

4- وجود أسباب اجتماعية متعددة الاتجاهات ومتعددة المستويات في تأثيرها، حتى إنه يمكن أن يكون لكل فرد سببه الخاص به في الهجرة وترك مكان إقامته إلى مكان آخر،

وبالتالي من الصعوبة بمكان حصر هذه الأسباب وتحديد مدى تأثيرها على الأفراد والجماعات على حد سواء.

ج- أسباب اقتصادية: ربما كانت الأسباب الاقتصادية من أكثر الأسباب بروزاً في التأثير على المجتمع وعلى الأفراد لتدفع بهم نحو الهجرة. والأسباب الاقتصادية متعددة جداً أيضاً ولكن يمكن حصرها بالآتي:

- 1- تفتت الرقعة الزراعية وعدم قدرتها على تأمين الاحتياجات الغذائية والحياتية الضرورية للسكان المحليين، وهذا عائد لأسباب ديمغرافية ولأسباب تشريعية متعلقة بالإرث وما يرتبط بذلك من توزيع الأرض على الأبناء.
- 2- تراجع الموارد المائية لأسباب مختلفة (طبيعية وبشرية)، بحيث تصبح الزراعة غير مناسبة وغير قادرة على الإنتاج بالشكل والمستوى المطلوبين.
- 3- تدني الإنتاجية الزراعية إلى مستويات مخيفة، وذلك لأسباب بيئية وتقنية وعدم اتباع الأساليب الحديثة المناسبة في الزراعة، وهذا ما يجعل من سكان بعض الأرياف العربية في حالة من الفقر، والذي يشكل أحد أهم أسباب الهجرة.
- 4- عدم وجود مشاريع تنموية كافية في معظم المناطق الريفية العربية لاستثمار الموارد المتاحة من الناحيتين الطبيعية والبشرية. حيث توجد الموارد الطبيعية كالماء والتراب والمناخ المناسب، وحيث توجد قوة العمل الكافية، ولكن في النتيجة لا توجد مشاريع تنموية تتوافق مع تلك الإمكانيات، مما يدفع بالسكان نحو الهجرة.
- 5- تراجع فرص العمل في معظم المدن العربية لأسباب مختلفة من أهمها:
 - أ- تبدل بعض المهن التقليدية نتيجة للتغير الدائم في أساليب الحياة والانتقال السريع من حالات عدة تطورت عبر آلاف السنين إلى حالات وُجدت خلال عقود قليلة من الزمن، وهذا ما دفع بكثير من الحرف للانقراض أو عدم وجود أهمية تُذكر لها، وبالوقت نفسه لم تؤهل قوة العمل المعتمدة عليها للدخول في أعمال أخرى.

ب- زيادة أعداد سكان المدن نتيجة للهجرة المتزايدة إليها، من المناطق الريفية المجاورة في العقود الماضية، مما أدى إلى زيادة الحاجة لفرص عمل جديدة. والمدن أساساً غير قادرة على تأمين فرص عمل مناسبة لقوة العمل الذاتية، لأن المدن تنمو بسرعة وتحتاج مشاريع تنموية دائمة فكيف إذا استقبلت أعداداً كبيرة أكثر من طاقتها.

ج- عدم وجود مخططات تنظيمية قادرة على تلبية الاحتياجات المتزايدة لأعداد سكان المدن، وخاصة الكبيرة منها، لذلك نجد أحياء الصفيح والمخالفات والسكن العشوائي في المدن العربية الكبيرة، فلو أوجدت المخططات الدينامية لأوجدت فرص عمل كثيرة للشباب الساعين خلف فرص العمل. ولهذه المشكلة جوانب اجتماعية واقتصادية وتنظيمية وبيئية مهمة جداً.

6- الأزمات الاقتصادية العالمية والعربية على حد سواء، والتي تؤثر في الإجمالي على قدرة الحكومات العربية على إيجاد الخطط الاقتصادية الضرورية لاستيعاب قوة العمل المتجددة سنوياً.

7- تخلف قطاع الصناعة، وخاصة التحويلية منه والهندسية. لأن الصناعة هي الحرفة الأكثر قدرة على استيعاب قوة العمل وإيجاد فرص عمل مجاورة، حيث إن كل فرصة عمل في الصناعة قادرة على إيجاد فرص عمل متعددة في مجالات أخرى. فالصناعة قاطرة الاقتصاد الوطني، وتخلفها يعني التخلف الاقتصادي وما يتبعه من قضايا اقتصادية واجتماعية مرتبطة به ارتباطاً مباشراً. وتستوعب الصناعة في الوطن العربي نحو 25% فقط من قوة العمل العربية.

8- ضعف الاستثمارات الحكومية والخاصة في المنطقة العربية، وزيادته في المناطق غير العربية أي هجرة الأموال العربية النفطية وغير النفطية إلى خارج الوطن العربي. إن زيادة الاستثمارات تؤدي إلى زيادة فرص العمل وهذه تؤدي بدورها إلى عدم الهجرة، أو التقليل منها إلى درجة كبيرة لاسيما هجرة العقول والخبرات. وقلة الاستثمارات تؤدي إلى قوة تيار الهجرة.

9- تراجع الديمقراطية والشفافية في الوطن العربي وهذا يؤدي إلى نتائج كثيرة أهمها:

أ- هروب رؤوس الأموال العربية وعدم استثمارها في المنطقة العربية.

ب- هجرة العقول والخبرات والشباب الطامح نحو مستقبل أفضل.

ج- عدم استقبال رؤوس الأموال العربية والأجنبية على حد سواء.

د- زيادة الفساد والرشاوي، وهذا لا يتوافق مع التنمية والتطوير الاقتصادي.

كل هذه الأمور مجتمعة أو متفرقة تدفع بالسكان أو بفئات سكانية معينة نحو الهجرة.

د- أسباب أمنية: يتعرض الوطن العربي لهجمة استعمارية كبيرة، قلما نجد مثلها على الصعيد العالمي. فالوطن العربي يمثل آخر قلاع الاستعمار في العالم، ويمثل بالوقت نفسه مركز الاهتمام الاستعماري والاستكبار العالمي، ولذلك تصبح الأسباب الأمنية من أهم الأسباب، وربما كانت في بعض المناطق الأكثر أهمية، التي تدفع بفئات كبيرة من السكان نحو الهجرة، وهذه الأسباب تتجلى بالآتي:

1- استعمار فلسطين وأجزاء متفرقة من الدول العربية المجاورة، وقيام الكيان الصهيوني بالتهديد المباشر والدائم للدولة العربية. قد لا يكون هذا سبباً في هجرة السكان من مناطق عربية بعيدة ولكنه بكل تأكيد كان سبباً في هجرة أعداد كبيرة من السكان في فلسطين المحتلة وفي جنوب لبنان وفي هضبة الجولان السورية، على مراحل تاريخية متعددة.

2- احتلال العراق من القوات الأمريكية، مما أدى لهجرة أكثر من أربعة ملايين عراقي وقتل أكثر من مليون ومحاولة إدخال العراق في أتون حرب أهلية مدمرة.

3- الحرب الأهلية المستمرة في الصومال منذ نحو عشرين عاماً، أدت إلى تدمير البنى التحتية الأساسية وإلى تدمير مؤسسات الدولة وغياب سلطة الدولة على أراضيها واقتسامها واحتلال أجزاء منها من الدول المجاورة، وأسهمت هذه الأوضاع غير المناسبة إلى هجرة الملايين من الصوماليين، وأدت إلى جعل المجتمع الصومالي دون مستوى حد الفقر المسموح به عالمياً. إن غياب الأمن والاقتتال وتدمير الموارد دفع بالسكان للهجرة.

- 4- عدم الاستقرار في اليمن لأسباب اجتماعية تنموية، كما حصل في صعده والمناطق المجاورة لها، أو لأسباب سياسية كما يحصل في الجنوب حيث بدأ الحراك الجنوبي نحو إعادة التعصب السياسي والإقليمي.
- 5- الحرب الأهلية المدمرة في السودان، والتي اتخذت اتجاهات متعددة، ولكنها أدت إلى الهجرة بأعداد كبيرة نحو تشاد من إقليم دارفور، أو نحو شمال ووسط السودان من الجنوب. الانفصال وتأسيس دولة جنوب السودان، وكان في هذا خطر استراتيجي على السودان أولاً وعلى مناطق واسعة من الوطن العربي لأنه سيؤدي إلى الهجرة وتحرك السكان وفقاً لمنطلقات عرقية ودينية وسياسية، وعلى العرب التنبه له ومواجهته بالطرق المناسبة.

2- مجموعة الأسباب الجاذبة للسكان

تشكل مجموعة الأسباب الجاذبة للسكان في مناطق الجذب السكاني الأساس الذي تجعل من الهجرة حركة سكانية مهمة في الوطن العربي، حيث لا بد من توافر طرفي المعادلة الرئيسية كي تتم، وهذان الطرفان هما وجود قوة طرد ونبذ في جهة ووجود قوة جذب واستقطاب في الجهة المقابلة، وإلا لن تتم عملية الهجرة. ويجب أن تتوفر في مناطق الجذب السكاني في الوطن العربي شروط مناسبة لجذب السكان أو أسباب تدفع بالسكان إلى القدوم إلى هذه المناطق. ويمكن تحديد الشروط والأسباب تلك بالآتي:

شروط وأسباب اقتصادية: تأتي الأسباب الاقتصادية في مقدمة الأسباب التي تجذب السكان إلى أية منطقة من المناطق، وإذا لم تتوفر شروط اقتصادية مناسبة، وأحياناً يجب أن تكون مغرية، فإنها لن تجذب السكان والمهاجرين إليها، وأهم هذه الأسباب الآتي:

أ- وجود أراضٍ زراعية واسعة، مع توافر الشروط المناسبة لاستثمارها، كالمناخ والمياه، ولذلك كانت مناطق السهول الزراعية والدلتاوات مراكز جذب للسكان منذ قديم الزمن

- وكذلك حال الواحات الزراعية. كما في مصر وشمال المغرب العربي والسودان، وبلاد الشام والعراق، والواحات الصحراوية، حيث تتوافر المياه والتراب الزراعية الخصبة.
- ب- إقامة مشاريع استصلاح زراعية كبرى وتجفيف المستنقعات. كما حصل في السد العالي ومشروع الفرات (الرائد) وتجفيف الغاب ومشاريع الثرثار وجنوب العراق وفي أم الربيع ووادي السبو والملوية، والمجردة والشليف، والنهر الصناعي العظيم والمرج وسهل ففارة، ومشروع توشكه ومشروع الجزيرة والرصيرص وغيرها.
- ج- اكتشاف ثروات اقتصادية ذات قيمة عالية. كما حصل في الخليج العربي، حيث اكتشف النفط والغاز بكميات هائلة، فأصبحت منطقة الخليج من أكثر مناطق العالم جذباً للسكان لأن الربيع النفطي كبير وكبير جداً كافٍ لتغيير كل البنى الاقتصادية والاجتماعية. ومن زيادة الهجرة إلى الدول الخليجية باتت البنية السكانية في بعض هذه الدول منعكسة كلياً، أي أن السكان المحليين يشكلون أقلية فيها (يشكل الإماراتيون 15% من سكان الإمارات، والقطريون نحو 25% من سكان قطر، والكويتيون نحو 40% من السكان والآن السعوديون يشكلون 67% فقط).
- د- العمل على وضع خطط تنموية طموحة سريعة ومتكاملة في البنى التحتية والخدمات وبعض المشاريع الاقتصادية (الصناعية والتجارية وغيرها) كالموانئ والمدن الصناعية والمزارع المتكاملة (مجمعات صناعية زراعية).. وهذه الخطط والمشاريع التنموية الطموحة تحتاج إلى مهارات وخبرات وحتى قوة عمل عادية، ولذلك شكلت الدول العربية النفطية مراكز استقطاب للهجرات العربية من الدول الأخرى، أو للهجرات الآسيوية. كما حصل في دول مجلس التعاون الخليجي وفي ليبيا.
- ه- توجه هجرة الخبرات العربية والعقول العربية نحو الدول المتقدمة لأنها تمتلك الشروط المناسبة لعمل هذا النوع من الخبرات، حيث الرواتب العالية والمؤسسات التي تحتضن مثل هذا النوع من الخبرات التي تغيب في الدول العربية أو على الأقل ليست بالمستوى المطلوب.

نتائج الهجرة في الوطن العربي

توجد للهجرة نتائج يمكن تقسيمها في مناطق الطرد وفي مناطق الجذب، وفيما يلي أهمها:

1- نتائج الهجرة في مناطق الطرد السكاني في الوطن العربي

تعاني مناطق الطرد السكاني من مشكلات عدة تعد نتائج مباشرة وغير مباشرة للهجرة وهذه المشكلات أو النتائج يمكن توزيعها كالآتي:

أ- نتائج الهجرة في منطقة الطرد السكاني من النواحي السكانية أو الديمغرافية

تؤثر الهجرة في مناطق الطرد السكاني على السكان في النواحي الآتية:

1- تراجع معدل النمو السكاني نتيجة لتراجع عدد الزيجات، أو واقعات الزواج، وذلك لأن الشباب هم الذين يهاجرون في العادة.

2- تراجع كتلة السكان، أو أعداد السكان نتيجة للهجرة مباشرة أو لتراجع معدل النمو السكاني فيؤثر في كتلة السكان بطريقة مباشرة وغير مباشرة أيضاً.

3- تراجع نسبة فئة الشباب وتقدم فئتي الأطفال وكبار السن.

4- تراجع معدل الولادات، لتراجع واقعات الزواج.

5- ارتفاع معدل الوفيات، لأن معدل الوفيات يزداد أصلاً في فئتي صغار السن وكبار السن، ولأن فئة الشباب التي تقل فيها نسبة الوفيات قد تراجعت في المجتمع.

6- ازدياد نسبة الإناث على نسبة الذكور بتناسب كبير، لأن معظم المهاجرين وربما كانوا جميعاً من الشباب الذكور.

ب- نتائج الهجرة في منطقة الطرد السكاني من النواحي الاقتصادية

تظهر نتائج الهجرة في منطقة الطرد السكاني من النواحي الاقتصادية بأشكال مختلفة أهمها:

1- تراجع مساحات الأراضي الزراعية.

- 2- تقدم التصحر وزيادة انتشاره في المناطق الهامشية ووصوله إلى الأراضي الزراعية وهذا ما حصل في معظم المناطق العربية التي عانت من الهجرة.
 - 3- تدني الإنتاجية الزراعية في معظم الأرياف العربية، لأن تطبيق الطرق الزراعية الحديثة واستخدام الإرشادات الزراعية العلمية يحتاج إلى قوة عمل شابة متعلمة ومتفهمة للأصول الحديثة في الزراعة، وهذه لا تتوافر في المناطق التي تعرضت للهجرة أو وصلت الهجرة فيها إلى مستويات متقدمة.
 - 4- عدم القدرة على تنفيذ المشاريع والخطط التنموية الطموحة.
 - 5- تراجع الموارد البشرية الحيوية، التي تعول عليها المجتمعات، في العادة، في عمليات التقدم والتنمية بكافة أشكالها.
 - 6- قد يكون لهجرة أعداد من قوة العمل في بعض المناطق بعض النتائج الإيجابية من الناحية الاقتصادية إذا كانت هذه الهجرة ليست شديدة، وإذا كانت تؤدي إلى توازن في توزيع قوة العمل، وإذا كانت هذه الهجرة ليست دائمة، وإذا أدت إلى عودة هؤلاء المهاجرين مع أموالهم التي جمعوها، حيث يمكن أن تسهم في إنشاء مشاريع تنموية فيما بعد، كما حصل في بلاد الشام ومصر والمغرب والسودان عندما عاد المهاجرون من الخليج ومن ليبيا ومن بعض الدول الأوروبية والغربية الأخرى فأقاموا مشاريع استثمارية أسهمت في الانتعاش الاقتصادي في مناطقهم الأصلية.
- ج- النتائج الاجتماعية للهجرة في مناطق الطرد السكاني تؤدي الهجرة في منطقة الطرد السكاني إلى نتائج اجتماعية متعددة وبمستويات متباينة على المستوى الفردي والأسري والاجتماعي ولعل من أهمها:
- 1- ازدياد حالات الطلاق.
 - 2- ازدياد حالات اليأس والانتحار.
 - 3- ارتفاع معدل الفقر والجهل إلى مستويات مخيفة.
 - 4- ارتفاع عدد الأمراض بأنواعها المختلفة وخاصة التي تصيب صغار السن وكبار السن.
 - 5- ارتفاع نسبة الأمية ونسبة التسرب من المدارس.

6- زيادة الضغط على المرأة في المجتمع وإنهاكها اجتماعياً ونفسياً.

7- انخفاض مستوى الأمن والاستقرار.

2- نتائج الهجرة في مناطق الجذب السكاني

تؤثر الهجرة في مناطق الجذب السكاني بأشكال ومستويات متعددة أهمها:

أ- نتائج الهجرة في منطقة الجذب السكاني من النواحي السكانية أو الديمغرافية

1- تراجع معدل النمو السكاني.

2- زيادة نسبة فئة الشباب على فئتي صغار السن وكبار السن، لأن الزيادة حصلت في

فئة الشباب. فالقادمون هم من الشباب.

3- تراجع نسبة الإناث إلى نسبة الذكور.

4- تراجع معدل الوفيات لارتفاع فئة الشباب في المجتمع، وفي هذه الفئة يتراجع

معدل الوفيات على العموم.

ب- نتائج الهجرة في منطقة الجذب السكاني من النواحي الاقتصادية

للحجرة الوافدة على منطقة الجذب السكاني نتائج اقتصادية كثيرة أهمها:

1- وجود منافسة شديدة بين المهاجرين القادمين وقوة العمل المحلية على فرص

العمل، بداية تكون على مستوى معين من الأعمال ثم تُصبح مع الزمن شاملة لكل

الأعمال، كما حصل في منطقة الخليج العربي.

2- تدني الأجور نتيجة للمنافسة المستمرة.

3- تؤدي الهجرة الوافدة والمنافسة على فرص العمل إلى تحسّن الأداء الوظيفي وتحسن

المهارات والخبرات لأنها تغدو المعيار الرئيس في التوظيف وإيجاد الأعمال

المناسبة.

ج- النتائج الاجتماعية للهجرة في منطقة الجذب السكاني

- تؤثر الهجرة الوافدة في منطقة الجذب السكاني من النواحي الاجتماعية بالشكل الآتي :
- 1- زيادة حالات العنوسة وخاصة بين الذكور لعدم القدرة على تأمين العروس المناسبة.
 - 2- زيادة الضغط السكاني على الخدمات والسكن، بحيث تصبح قضية تأمين السكن والخدمات بالمستوى المطلوب أمراً صعباً وليس سهلاً.
 - 3- سيادة الأحياء العشوائية وانتشار بيوت الصفيح والسكن غير الملائم، كما في معظم المدن العربية الكبيرة والعواصم.
 - 4- انتشار البطالة بين فئات واسعة من المجتمع بسبب التنافس على فرص العمل المتوافرة وبسبب ارتفاع معايير التشغيل، وضرورة توافر المهارات والمستويات المناسبة.
 - 5- انتشار الأمراض الاجتماعية المخيفة، كالسرقات والمخدرات والجرائم بكافة أشكالها وأنواعها.
 - 6- زيادة التلوث في المدن العربية الكبيرة نتيجة للاكتظاظ السكاني والضغط الشديد على المنظومات البيئية، وحركة المواصلات واختناقاتها في فترات الذروة والذهاب إلى الأعمال والعودة منها.
 - 7- قد تشكل الهجرة الوافدة أو زيادة تركيز المهاجرين في مناطق محددة عناصر ضغط سياسية في المجتمع، لأن احتياجات السكان الوافدين لا تقتصر على تأمين العمل، وقد لا تستطيع السلطات تأمين فرص العمل ولا الخدمات بالمستويات المناسبة، ولا تستطيع أن تحل المشكلات المتأزمة في هذا المجتمع فتتطور الاحتياجات الأولية إلى قضايا سياسية كبرى.
 - 8- قد يتعرض المجتمع الذي يستقبل الهجرة الوافدة لمخاطر كثيرة في تغيير ثقافته ولغته ودينه وعاداته وتقاليده، كما حصل في المجتمع الخليجي فأصبحت قضية الهوية أهم وأخطر القضايا التي فرضت نفسها على هذا المجتمع.
 - 9- يعاني الوافدون من مشكلة الانتماء إلى المجتمع الجديد، وخاصة إذا كانت الهجرة إلى المجتمعات الغربية، حيث يجد المهاجر صعوبة في التأقلم والانسجام مع

المجتمع الجديد، وقد يحتاج لفترة طويلة من الزمن وقد لا يستطيع أن يصل إلى الهدف المطلوب، فإما أن يعود إلى موطنه وإما أن تؤدي به الأمور، في النهاية، إلى نهاية لا تُحمد عقباه، والأمثلة على ذلك لا تُعد ولا تُحصى.

استراتيجية التصدي للهجرة إلى خارج الوطن العربي

بعد أن تبين أن للهجرة خسائر لا يُمكن حصرها، لا مادياً ولا اجتماعياً ولا حضارياً، وبخاصة الخارجية منها والكفاءات تحديداً، فإنه من الضروري العمل للحد منها والتصدي لها كظاهرة استنزاف لمقدرات وطاقات المجتمع العربي في كافة أرجائه، وعليه فإنه من المفيد وضع استراتيجية متكاملة للتقليل من آثارها والحد من نموها والعمل لعودة جزءٍ مهم من الكفاءات العربية المهاجرة والمستقرة في الدول المتقدمة وهذه الاستراتيجية يُمكن أن تكون خطة عمل تحتوي بنوداً تستلزم الإسراع في تنفيذها أو خريطة طريق مستقبلية يلتزم العرب بإطارها العام ويسعون إلى تطبيقها وفقاً للظروف والمعطيات المناسبة :

- 1) العمل على وضع الأسس المتكاملة للبحث العلمي في الوطن العربي، قطرياً وقومياً، ليشكل رافعة للاقتصاد العربي ومحركاً للمجتمع العربي بما يتوافق والمتغيرات الدولية التي تجعل من العرب أمة محترمة بين الأمم ولها المكان المميز على الخريطة السياسية والاقتصادية الدولية. والأسس المتكاملة للبحث العلمي يجب أن تتجه نحو الأركان الآتية:
 - 1- إقامة البنية التحتية الضرورية للبحث العلمي كمراكز الأبحاث وبنوك المعلومات الوطنية والقومية.
 - 2- تأمين الأجهزة والمعدات اللازمة للبحث العلمي.
 - 3- إصدار المجلات والأدبيات التي تُعنى بالبحث العلمي، والاشتراك بالمجلات العالمية والانفتاح عليها.
 - 4- إعداد الباحثين العرب وتدريبهم بما يتوافق والمستويات العالمية بالتخصصات المطلوبة وبخاصة ذات الخصائص البيئية العربية الطبيعية والاجتماعية.

- 2) وضع أجور ورواتب ومكافآت للكفاءات العربية تتفوق على مثيلاتها في الدول المتقدمة.
- 3) وضع تشريعات تضمن حماية الملكية الفكرية وبراءات الاختراع العربية، وتضمن بالوقت نفسه المكانة المرموقة للعلماء العرب اجتماعياً وحضارياً.
- 4) ضرورة تخصيص جزءٍ مهم من الدخل القومي العربي للبحث العلمي يُماثل أو يزيد عن مثيلاته في الدول المتقدمة، حيث لا يُعقل أن تكون حصة البحث العلمي في الوطن العربي أقل من 0.5% من الدخل القومي في حين تزيد عن 3% في كثير من الدول المتقدمة. والأفضل إنشاء صندوق قومي للبحث العلمي.
- 5) العمل على الاستفادة من فائض ومخرجات البحث العلمي، العربية والعالمية، في كافة المجالات الاقتصادية والخدمية والتنموية.
- 6) تشجيع الكفاءات العربية المستقرة في الدول المتقدمة على العودة إلى الدول العربية بإيجاد الظروف المناسبة لهم مادياً وتشريعياً.
- 7) الاتصال والتعاون مع الكفاءات العربية في المهجر وإقامة الندوات المشتركة في الوطن العربي لربط هذه الخبرات مع الوطن الأم والاستفادة منهم في تدريب الخبرات العربية.
- 8) فتح الحدود أمام حركة الأموال العربية للاستثمار وفق الشروط الاستثمارية المناسبة في أرجاء الوطن العربي، والنظر للوطن العربي كوحدة استثمارية واحدة مستفيدة من الخصائص الطبيعية والبشرية في الاستثمار.
- 9) فتح الحدود أمام حركة قوة العمل العربية في كافة أرجاء الوطن العربي للاستفادة من الموارد الطبيعية المتنوعة في الأقاليم الجغرافية العربية، الزراعية والمعدنية وشبه المعدنية، وتعويض الأقاليم التي تنقصها قوة العمل من الأقاليم التي تزيد فيها قوة العمل على الموارد المحلية المتاحة، وعدم استيراد قوة عمل غير عربية لما لتلك القوة المستوردة من آثار اجتماعية واقتصادية وبيئية على المجتمع العربي، ويقدر يُصبح لها آثار سياسية في المستقبل إذا تدخلت منظمات العمل الدولية ومنظمات حقوق الإنسان لحصول تلك القوة على حقوقها النقابية والسياسية. ونحن نعلم حساسية وهشاشة هذا الوضع في بعض الدول النفطية العربية.

- 10) إجراء مشاريع تنموية إقليمية وعربية في المناطق الأكثر فقراً في الوطن العربي للاستفادة من الموارد الطبيعية والبشرية، لأنها تُشكل إحدى أهم الطرق للتقليل من الهجرة البيئية والخارجية على حدٍ سواء مما يُمكن السكان من البقاء في مناطقهم الجغرافية وهذا يُخفف من الضغط على المدن العربية ويُقلل من أزماتها الخدمية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
- 11) العمل على التصدي للجفاف والتصحر وفق خطط عربية مشتركة وتحسين المنظومات البيئية وحماية التربة الزراعية والرعيّة لما يُسهم في تطور القطاع الزراعي والرعيّ ويُقلل من الهجرة ويُحسّن من الإنتاجية الزراعية.
- 12) الاهتمام بالتصنيع الزراعي لمجمل فائض الإنتاج الزراعي والرعيّ والثروة السمكية وإيجاد قيمة مضافة اجتماعية واقتصادية للموارد الزراعية مما يُوجد فرص عمل إضافية لقوة العمل العربية.

المراجع

- 1) زحلان انطوان، العرب وتحديات العلم والتقانة، تقدم دون تغيير، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1999 م.
- 2) سعيد إبراهيم أحمد، استراتيجية الأمن المائي العربي، دمشق دار الأوائل ط2، 2008 م.
- 3) تقرير التنمية العربية، 2010 م.
- 4) التقرير السنوي للتنمية الزراعية في الوطن العربي لعام 2009م.
- 5) التقرير الاقتصادي العربي. 2008 م.
- 6) تقرير التنمية البشرية 2010 م التابع للأمم المتحدة.
- 7) الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي 2007 م.
- 8) **FAO INVESTMENT CENTRE OCCASIONAL PAPER SERIES NO. 14**
- 9) **Report No.: 03/054 CP-GEN 20 October 2003 .**

معضلة الكوادر البشرية بين مخرجات التعليم ومدخلات أسواق العمل العربية

أحمد العمّار¹

ثمة معضلة مزمنة تعاني منها أسواق المال العربية، وبصرف النظر عن بعض التفاوت الكمي أو النوعي بين هذه السوق وتلك، وتتمثل في عدم انسجام أو لنقل تناسب متطلبات هذه الأسواق من قوة العمل مع ما تفرزه المؤسسات التعليمية، ما يعكس خللاً بنيوياً وهيكلية تظهر بعض أعراضه لا كلها في مشكلة البطالة بظلالها الاقتصادية والاجتماعية، ولا يحد من هذه الظلال الشكل الذي قد تتقلب فيه هذه البطالة من حيث كونها صريحة أو مقنعة أو هيكلية (بنيوية) أو موسمية أو.. فما هي أبعاد هذه المشكلة.. إطارها.. عوامل نشوئها.. مخاطرها.. سبل علاجها.. آفاق حلها؟

بداية، لا بد من التأكيد -افتراضاً- على أن زيادة السكان، وبالتالي زيادة قوة العمل، ليست أمراً سلبياً بالطلق، بل قد تكون إحدى حوامل العملية الإنتاجية إذا ما

¹ إعلامي سوري

توافرت فرص العمل، حيث تؤدي وفرة اليد العاملة المتزامنة مع هذه الفرص إلى إنتاج سلع وخدمات رخيصة (حالة الصين والهند)، كما أن قوة العمل نفسها قد تشكل منتجاً قابلاً للتصدير، ما يعني تأمين موارد مهمة للاقتصاد الوطني ومزيد من التنمية الناجمة عن زيادة إنفاق الأفراد على السلع والخدمات (حالة كوريا الجنوبية ولبنان).

وحتى لا يبدو في هذا الطرح شطط أو قلب للحقائق، ويكفي الاستشهاد بالصين والهند اللتين يقترب مجموع سكانهما من نصف سكان المعمورة الذي تجاوز حسب آخر الإحصائيات السبعة مليارات نسمة، ومع ذلك تحققان معدلات نمو أعلى من القارة الشقراء التي توصف أغلب مجتمعاتها بأنها مجتمعات شائخة وهرمة، لا بل أن الكثير منها متجه للزوال، فالأمة الألمانية مثلاً لن تكون موجودة بحلول العام 2070، إن استمرت معدلات التراجع الديمغرافي على ما هي عليه اليوم، وليست الأمم الأوروبية الأخرى بأحسن حالاً.

هبة سكانية..

تعتبر الدول العربية من أكثر الدول فتوة، حيث يشكل الشباب عماد المجتمعات العربية، خاصة وأن إجمالي تعداد هذه الدول حتى العام الفائت تجاوز 348 مليون نسمة، ما يعني دخول ملايين العاملين الجدد إلى سوق العمل، ويتطلب خلق المزيد من فرص العمل القادرة على امتصاص جيوش العمالة الجديدة، وبالتالي الحاجة إلى ضخ استثمارات ضخمة في الاقتصادات العربية سيما الإنتاجية منها.

فبينما أرجعت تقارير منظمة العمل الدولية الزيادة المتنامية في معدلات البطالة إلى النمو السكاني في الوطن العربي، الذي يعد الأسرع والأعلى حول العالم، أشار تقرير المعهد العربي للتخطيط إلى ارتفاع معدل النمو الطبيعي في الدول العربية من شأنه أن يتحول من (عبء سكاني) إلى (هبة سكانية)، فنتيجة لتضاعف عدد السكان خلال الفترة 1960-2008 من 86 إلى نحو 300 مليون نسمة، ارتفعت نسبة القوى القادرة على العمل من 41 مليوناً عام 1980 إلى 100 مليون في 2007، وهذه الهبة قد تؤمن للمنطقة العربية يدا عاملة رخيصة تستطيع إعالة السكان وتحريك عجلة التنمية إن توافرت الشروط المناسبة لذلك.¹

[الملف/ معضلة الكوادر البشرية بين مخرجات التعليم . . .]

وتشير التوقعات إلى أن قوة العمل العربية سترتفع من 105 ملايين في 2008 إلى 161 مليوناً في 2020 يقابله ارتفاع طفيف في قطاع التشغيل من 94 مليوناً إلى 144 مليوناً، ما يعني ارتفاع أعداد المتعطلين من 11 مليوناً إلى نحو 19 مليوناً بزيادة ثمانية ملايين خلال 12 عاماً، وبالرغم من أن الدول العربية حققت معدلات نمو طويلة الأجل خلال السنوات الأربعين وقدرت بنحو خمسة بالمائة، لكنها غير قادرة على حل مشكلة سوق العمل، وفي أحسن الأحوال إذا استمر هذا الأداء على ما هو عليه، فإن كل ما بإمكانها أن تحققه - مع الأسف - هو استقرار معدلات البطالة، علماً بأن معدل التشغيل للفترة 1992-2007 بلغ 3.5 بالمائة مقابل 3.7 بالمائة لقوة العمل خلال الفترة نفسها، ما يعني أن معدل البطالة كان يزداد بالمتوسط بمعدل 0.12 بالمائة سنوياً.

معضلة البطالة

وتقع الأجيال العربية الداخلة إلى أسواق العمل بين مطرقة قلة الفرص المتاحة في هذه الأسواق وسندان كثرة طالبي هذه الفرص، طبعاً بصرف النظر عن مواءمة مخرجات التعليم ومدخلات سوق العمل، ما ينعكس خلالا بنيويا وهيكلية تظهر أعراضه على شكل بطالة صريحة حيناً ومستترة (مقنعة) حيناً آخر، وهيكلية حيناً ثالثاً، وموسمية حيناً رابعاً، ما يستدعي خلق ملايين الفرص القادرة على امتصاص فائض العمالة خاصة عبر رفع معدلات الاستثمار والتشغيل في قطاعات الإنتاج الحقيقي (الصناعة، الزراعة، البنى التحتية) باعتبارها أكثر قدرة على ضخ فرص العمل في الأسواق إذا ما قيست بالقطاعات الخدمية والمالية.

ويعتقد الخبراء والمتخصصون أن لا خروج من هذه المعضلة إلا بتكامل الرؤية بين الجهات المعنية بأسواق العمل، خاصة ما يعرض بثلاثية الإبداع أو (Triple Helix)، أي تكامل بين منظومة التعليم والقطاع الخاص والقطاع العام، حيث يعتبر هذا التكامل إطاراً قوياً لفهم اللبنة الأساسية للنظام الاقتصادي الديناميكي المتوازن ويركز على التفاعل بشكل تكاملي متناغم بين جميع القطاعات العلمية والعملية، فهذا التفاعل هو مفتاح الابتكار

والإبداع والتطور في المجتمعات المتعلمة. ومن أهم النتائج المتوقعة لهذا التفاعل هو الانتقال من مرحلة التعلم والبحث إلى مرحلة تأصيل المعرفة ومن ثم إلى مرحلة الإنتاج، وبالتالي الانتقال إلى ثقافة الإبداع في المجتمع.

ويقضي هذا النموذج بالتحول إلى اقتصاد المعرفة الذي يقوم على الريادة في البحث العلمي في الجامعات ومراكز الأبحاث والدراسات وربطها بالسياسات الحكومية والصناعية، فالنجاح يقوم على التقويم الدقيق لمرحلة التطور والتنمية، ودراسة التناسب بين السياسات المحلية والإقليمية من خلال التركيز على نقاط القوة والضعف كذلك الفرص المتاحة إقليمياً، ما يؤدي إلى إقامة شراكة بين التعليم العالي والقطاعين الخاص والعام على الرغم من أن الابتكار قد ينشأ في أي من هذه القطاعات ولكن بشكل منفرد، لذا فإن التأثير الفاعل على المستوى المحلي والمستوى الإقليمي يكون بإنشاء شراكة بين القطاعات الثلاثة في عملية الإبداع والتطوير، وبذلك فإن الجامعات يجب أن تصبح ريادية قادرة على تلبية احتياجات السوق من الكفاءات العلمية المختلفة، ونقل المعرفة من المرحلة العلمية البحتة إلى مرحلة الإنتاج وخدمة المجتمع.

ويقام في هذا الصدد مؤتمر متخصص حول تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص في الأردن آذار المقبل (2012)، حيث يستهدف حسب منظميه: إقامة الشراكة بين مؤسسات التعليم المختلفة والقطاعين العام والخاص، إعادة تصميم برامج التعليم العام والعالي والمهني بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، أن تكون الجامعات ومؤسسات التعليم المهني ريادية قادرة على تنفيذ البرامج الإبداعية، أن تقوم مؤسسات التعليم العالي بتبادل المعرفة مع مؤسسات القطاعين العام والخاص، إيجاد بيئات عمل تعاونية وديناميكية بين مؤسسات التعليم العام والعالي والمهني من جهة والقطاعين العام والخاص من جهة أخرى، تأصيل المعرفة لدى المؤسسات المعنية في مجال التكامل ما بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل، تطوير استراتيجيات التعليم والتدريب للجهات المعنية، الاستفادة من خبرات واقتراحات جميع المعنيين لتحسن المستمر بين الجهات المعنية.²

[اللف/ معضلة الكوادر البشرية بين مخرجات التعليم . . .]

وتسجل البطالة عند الشباب العربي أعلى المعدلات حول العالم، كما أن حوالي 60 بالمائة من المتعطلين هم من فئة الشباب دون سن الخامسة والعشرين، وأن الشباب المتعلمين أكثر عرضة للبطالة من نظرائهم غير المتعلمين، وتوقع المعهد العربي للتخطيط أن يبلغ عدد المتعطلين العرب 19 مليوناً بحلول 2020، نصفهم من الشباب، فيما تشير إحصائيات دولية وعربية أخرى إلى أن هذا العدد قد يصل بالتوازي مع الزيادة السكانية إلى 80 للعام نفسه.

ويرجع التقرير أسباب هذه البطالة إلى عدم قدرة الاقتصادات العربية على تحقيق معدلات نمو تتجاوز خمسة بالمائة بما يسهم في تسريع وتيرة التشغيل، وبالتالي تحقيق انخفاض ملحوظ في نسبة البطالة، خاصة إذا بقيت الدول العربية غير قادرة على حل مشكلة أسواق العمل.

إلى ذلك، فإن كل ارتفاع في معدل البطالة بنسبة واحد بالمائة سنوياً تنجم عنه خسارة في الناتج المحلي العربي الإجمالي بمعدل 2.5 بالمائة، أي نحو 115 مليار دولار، ما يعني ارتفاع المعدل السنوي للبطالة إلى 1.5 بالمائة، وقيمة الخسائر السنوية إلى أكثر من 170 ملياراً، وفقاً لتقديرات منظمة العمل العربية، علماً بأن هذا المبلغ يمكن أن يوفر نحو تسعة ملايين فرصة، وبالتالي تخفيض معدلات البطالة إلى ربع حجمها الحالي.³

والأمية أيضاً

وتبرز مشكلة الأمية بكل أشكالها كواحدة من أهم معوقات تنمية الكوادر البشرية سواء الداخلة إلى أسواق العمل أم تلك القائمة على عملها بشكل فعلي، فقد نبهت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو) إلى أن قرابة 28 بالمائة من سكان الوطن العربي ما يزالون يعانون من الأمية، وأكدت في بيان لها بمناسبة اليوم العالمي لمحو الأمية، والذي يصادف في الثامن من أيلول، أن الأمية من أكبر معوقات التقدم الاقتصادي والحضاري، ودعت إلى التضامن وتضافر الجهود للقضاء على الأمية على مستوى الأفراد والأسر والمجتمعات، وأن

معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الكبار /فئة ال 15 سنة فما فوق/ يصل إلى 72.1 بالمئة، ما يعني أن هناك نحو 97.2 مليون أُمي في الوطن العربي.

وأفادت المنظمة أن تحقيق أهداف خطة تطوير التعليم في الوطن العربي التي اعتمدها القمة العربية عام 2008 تمثل الحل المناسب للقضاء على الأمية وتعزيز برامج تعليم الكبار داعية جميع المهتمين بالتنمية العربية من أفراد ومؤسسات ومنظمات مجتمع مدني وقطاع خاص إلى الإسهام الفاعل في جهود محو الأمية والعمل على تعميم التعليم الأساسي وتوفير فرص وصول جميع الأطفال إليه.

التدريب كرافعة لسوق العمل

بات الاهتمام بالتدريب والتطوير أحد سمات المنظمات الحديثة الحكومية والأهلية الراغبة في التطور والتقدم وجودة الأداء، ما أسهم في جعل التدريب من أولويات هذه المنظمات والأجهزة الحكومية لزيادة فاعلية مواردها البشرية، ولعل الاهتمام بالتدريب والتطوير يعود لأسباب تقف في طليعتها المنافسة والجودة والإبداع والتغيير المستمر في متطلبات العصر واحتياجات الناس والتقنيات المتغيرة والمطلوبة وتطور تحديات الموارد البشرية، وهي عوامل زادت من أهمية قيمة التدريب وضرورة قياس تكلفته وعوائده .

وتعد عملية قياس الاستثمار في التدريب وتكلفة العائد ROI أصعب جوانب العملية التدريبية بالرغم من الجهود التي تبذل من قبل مؤسسات التدريب الحكومي والأهلي للقيام بهذه المهمة حول العالم بشكل عام والعالم العربي بشكل خاص، وتكمن صعوبة ذلك في الأساليب المستخدمة وتعدد جوانب عملية التدريب .

وتعاني منظمات الأعمال عدم القدرة والدقة على قياس تكلفة الموارد البشرية بشكل عام والتدريب والتطوير بشكل خاص، وذلك نظرا لطبيعة العوامل المؤثرة في الموارد البشرية ومدخلات ومخرجات التدريب والتطوير، وقد سعت مؤسسات التدريب الحديثة جاهدة

[الملف/ معضلة الكوادر البشرية بين مخرجات التعليم . . .]

لقياس الاستثمار في التدريب ومعرفة تكلفة عوائده، وتعددت الأساليب والمداخل كما تعددت الإحصاءات والنتائج والأرقام .

وتكمن صعوبة تقويم تكلفة التدريب والتطوير وعوائده على المنشآت، كما يرى بعض خبراء الإدارة، أن تكلفته لا تشمل فقط المصروفات أو التكلفة المباشرة الخاصة بالتدريب فقط بل تمتد إلى سواها من التكاليف على مستوى المنشأة ككل، ويؤكد خبراء التدريب من أنه لكي يبدو التدريب ملائماً وبالتالي استثماراً يجب توضيح العلاقة بين المشكلات المحددة وأهداف التدريب، وكذلك تبين أن العلاقة بين تكلفة المدخلات والنتائج المحددة هي تحسن في الأداء، وكلما كانت العلاقة بين التدريب وأداء المنشأة قوية كانت جدارة التدريب أعلى، كما إن مشكلات الأداء والاستثمار في التدريب ليست مشكلات في القطاع الخاص والإنتاجي فقط بل هي مشكلات في القطاع العام وقطاع الخدمات، وقد يكون من الصعوبة كشف ضعف وتدني الأداء في القطاعات الخدمية.

ولأن التعليم والتدريب عنصران مهمان للموظفين والعاملين، فإن التدريب جوهرى لنجاح منشآت الأعمال، ولا يكفي الاعتماد على التعليم وحده للموظفين والعاملين، لأنه غير كاف لإنجاز المهام المطلوبة، والاعتماد عليه وحده يكلف المنشآت مبالغ طائلة، فالتدريب عامل نجاح حاسم، فإذا لم يتدرب السكرتير أو رجل المبيعات أو المشرف أو المحاسب على المهارات المطلوبة فإن تعلمه هذه المهارات سيستغرق وقتاً طويلاً كي يصبح فاعلاً كما سيكلف ذلك المنشأة كثيراً.

الإنفاق على التدريب استثمار مجد

ما زالت المنشآت والمنظمات العربية -في معظمها مع الأسف- لا تؤمن بالجدوى الحقيقية لتدريب الكوادر البشرية معتبرة أن هذا النوع من الإنفاق يأتي من باب الترف في وقت أصبحت المنشآت والمنظمات في الدول المتقدمة تصنفه كاستثمار ذي جدوى متحققة

بالضرورة، فقد أوضحت دراسة بريطانية عام 1985 عن اتجاهات الإدارة في بريطانيا مقارنة بدول أوروبا الأخرى حول الاستثمار في التدريب والتعليم المهني النتائج التالية :

- يعد الإنفاق على التدريب استثماراً ولا يعامل كذلك في المفاهيم المالية.
- قرارات مصروفات التدريب يتم اتخاذها على مستوى المديرين وليس على مستوى كبار التنفيذيين.
- مصروفات التدريب تعد إضافة في التكلفة يمكن التخلص منها أوقات الأزمات، وفي عام 1992 قامت دائرة التوظيف في بريطانيا بمبادرة جديدة تمثلت في تخصيص شهادة تأهيل للمنظمات باسم شهادة دائرة التوظيف للمستثمرين في الموارد البشرية، ولكي تؤهل المنظمة للحصول على هذه الشهادة عليها الالتزام بتطوير مواردها البشرية باستمرار، وفي ألمانيا ترى الإدارة أن الركود ليس فرصة فقط للتدريب مستقبلاً، بل إن التدريب ضرورة لمواجهة التحديات المستمرة.⁴

وزاد استثمار النظم الحديثة الحكومية والأهلية في مجال التدريب والتطوير. حيث ارتفعت نسبة مخصصات التدريب في ميزانيات وبرامج الدول والمنظمات، وتؤكد الإحصائيات الحديثة ما يلي :

- 1- ما يتم صرفه على التدريب والتطوير في العالم أكثر من 800 مليار دولار أميركي سنوياً.
 - 2- الولايات المتحدة وحدها تصرف أكثر من 100 مليار دولار سنوياً.
- وبينت الجمعية الأميركية للتدريب والتطوير ASTD أن ما تنفقه المنظمات الأميركية على التدريب والتطوير هو نحو 109 مليارات دولار بشكل سنوي خلال ثلاثة أرباع السنة وهي موزعة على النحو التالي: 79.75 ملياراً تصرف على فعاليات التدريب الداخلية و29.50 ملياراً على فعاليات التدريب الخارجية، كما بينت الجمعية أن التراخيص والشهادات ومواصلة التدريب ونمو المهارات الجديدة للاحتياجات التدريبية قد ازدادت ووفقاً لتقرير وزارة الصناعة State of Industry عام 2006 والتقارير الدوري للجمعية حول تحولات تدريب وتطوير الوظائف لوحظت زيادة الإقبال على التدريب والتطوير، ومن خلال

[الملف/ معضلة الكوادر البشرية بين مخرجات التعليم . . .]

المقارنات بالمتميز بين المنظمات الأفضل والمنظمات الكبيرة والمهمة والحاصلة على جوائز في مجال تدريب وتعليم الموظفين مقدار الاستثمارات الكبيرة لهذه الشركات والمنظمات في مجال تدريب وتطوير وتعليم موظفيها .

ووجدت الجمعية أن معدل الزيادة على تدريب الموظف للشركات الكبيرة والمهمة التي أجريت عليها الدراسة المقارنة توضح أن نسبة الصرف على الموظف الواحد ازدادت 1.424 دولاراً لعام 2005 وهي تشكل نسبة أربعة بالمائة زيادة عن عام 2004، أما نسبة الزيادة لموظفي الشركات الأفضل فقد بلغت 1.616 دولاراً للموظف الواحد وهي تشكل نسبة 3.7 بالمائة للفترة نفسها، كما أن نسبة ساعات التدريب والتعلم زادت من 35 ساعة إلى 41 ساعة، كما زادت ساعات التدريب والتعليم للشركات الأفضل من 36 ساعة إلى 43 ساعة.

وفي الورقة التي أعدها كل من الدكتور مساعد الفريان والدكتور عبد المحسن اللحيدان وهما خبيران في معهد الإدارة العامة في السعودية وقدمت في مؤتمر التنمية الإدارية الذي عقد في الإمارات، اقترح هذان الكاتبان بعض التوصيات لتطوير عملية قياس عائد الاستثمار في التدريب وأهمها :

- 1- على المنظمات أن تؤمن بأن تنمية الموارد البشرية عملية استثمارية مستمرة وأساسية، وجزء لا يتجزأ من مهام وأهداف المنظمة.
- 2- العمل في كل منظمة على وضع آلية تنفيذية تحدد الكيفية والخطوات التي يتم من خلالها قياس عائد الاستثمار.
- 3- إيجاد ثقافة جديدة للتدريب تقوم على مبدأ العائد الاستثماري للتدريب.
- 4- اشتراك الإدارات والأقسام في المنظمة بعملية تقويم البرامج التدريبية.
- 5- تعويض النقص الذي تعانيه الكثير من إدارات تنمية الموارد البشرية في الكفاءات المتخصصة في مجالات تنمية الموارد البشرية المختلفة.
- 6- أن يكون لدى كل منظمة أسلوبها الخاص في كيفية تقويم خططها وبرامجها التدريبية على أسس علمية صحيحة.

أزمة الكفاءات والتأهيل

تتنافس جميع دول العالم حالياً فيما بينها على من يملك أكبر عدد من العلماء والباحثين سيما الشباب منهم، علماً بأن أهم مقاييس التقدم إنما يعتمد على نسب الشباب المبدعين والعلماء الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، فكلما كان الشاب عالماً في سن مبكرة كلما كانت أمامه فرص زمنية أطول لتطوير إبداعه وعلمه والوصول إلى أرقى المستويات، حيث أن جميع دول العالم تدرك أهمية العلماء فهي الأساس لتطور المجتمع وزيادة الدخل الوطني ومستوى متوسط دخل الفرد، ولا يمكن لأمة من الأمم أن تبلغ مرحلة الرفاهية بدون العلم والتكنولوجيا ويلعب الإنسان والتنمية البشرية الدور الأساسي والأهم في الارتقاء بالعلم والتكنولوجيا، فأميركا لم تستطع الوصول إلى هذا المستوى الرفيع في العلوم والتكنولوجيا إلا بعد أن استقطبت الكثير من العلماء من الداخل والخارج حيث يقدر حالياً أن نحو 57% من حملة الدكتوراه وثلث الذين حازوا على جوائز نوبل هم ليسو من أصل أميركي.

لقد ناضلت الأمة العربية كثيراً بعد الحرب العالمية الثانية ونيلها الاستقلال من أجل إعداد الأطر العلمية الركييزة الأولى في النهوض، فهي تمتلك اعتباراً منذ عام 1985 حوالي 78000 خريج من حملة الدراسات العليا والدكتوراه وبزيادة سنوية تصل إلى 8.9% كما أن عدد خريجي الجامعات يقدر سنوياً بـ 250 ألفاً فأكثر عدا الخريجين من الدول الأجنبية ويقدر عدد مراكز البحوث والإنماء في الوطن العربي بـ 265 مؤسسة كما يتراوح عدد الباحثين والمساعدین بين 500-3000 في كل واحدة منها وعدد الباحثين من حملة شهادات الدراسات العليا والدكتوراه في حقل البحث العلمي حوالي 8800 باحث ومساعد، يضاف إليهم عدد كبير من معاونین بحیث وصل عدد العاملين في البحوث إلى 33700 لعام 1990.⁵

كما يشير كثير من الإحصائيات إلى أن إجمالي الإنفاق على البحث والإنماء بلغ 3.2 مليارات دولار لعام 1990 بعد أن كان في حدود 2.3 مليار دولار عام 1985 أي ما يعادل 0.57 من إجمالي الناتج القومي في المنطقة العربية وهذه النسبة ضئيلة إذا ما قورنت بالدول المتقدمة، حيث هي بالمتوسط 2.92% من إجمالي الناتج القومي، كما أن هؤلاء مخولون أكثر

[الملف/ معضلة الكوادر البشرية بين مخرجات التعليم . . .]

من غيرهم كي يصبحوا علماء حقيقيين ولا يجوز بحال من الأحوال الاستهانة بهذا العدد إذ يفوق ما كانت تمتلكه أميركا أو إنكلترا أو ألمانيا إبان الحرب العالمية الثانية، لكن من المؤسف أن العلماء العرب في ميدان البحوث والإنماء دون المستوى المطلوب كما ونوعاً ولا يتعدى أداؤهم 10% مما هو مطلوب عالمياً، حيث من المفروض على العالم أن يقدم بحثاً واحداً أو اثنين على الأقل في كل سنة كما أن أكثر البحوث العلمية والتي تقدر ب 60% من مجمل البحوث هي لصالح الدول الأجنبية وأن الثروة العلمية العربية على ضآلتها وشدة حاجة الوطن العربي لها لا تحسن الاستفادة منها ويستفيد منها الغريب أكثر.

لقد هاجر من الكفاءات العلمية العربية بين أعوام 1970 – 1974 ما قدر ب 21000 معظمهم إلى أميركا وأوروبا وكندا وكانت الهجرة تتم بقرابة 5000 عالم عربي إلى أميركا و4000 إلى أوروبا و1000 إلى بقية أنحاء العالم في الثمانينات، ولهذا لا غرابة أن نجد أن الدول المتقدمة تستأثر حالياً بزهاء 95% من مجموع رصيد التكنولوجيا في العالم وقرابة 94.8% من مجموع الناتج العلمي العالمي ولكي ندرك حجم خسارة الوطن العربي من هجرة علمائه يكفي أن نشير أن كل مهندس في أميركا يكلف وسطياً أكثر من 300000 دولار والطبيب أكثر من 500000 دولار، أضف لذلك ما سيدفعه الوطن العربي من ثمن باهظ من أجل استيراد التقنيات والمعدات والتجهيزات والآلات الحديثة والخبراء من الدول الأجنبية، كما يجب الأخذ بالحسبان ما تعكسه الهجرة سلباً على العملية التعليمية وإعداد الأطر الفنية في الجامعات العربية بسبب نقص هذه الكفاءات وعدم القدرة على تعويضها. وتعود أهم الأسباب لهجرة الكفاءات العلمية في الوطن العربي إلى جملة من الأسباب أهمها:

1. ضعف دخل العالم أو الباحث العربي بالمقارنة مع غيره من العاملين في مختلف الأنشطة الاقتصادية وفي الوقت ذاته يمكن الحصول على دخل أفضل في الدول الأجنبية.
2. غياب التخطيط العلمي السليم، ما يجعل الباحث يعمل بدون أهداف واضحة وبالتالي فإن الأبحاث لا تلبى طموحاته وتطلعاته أو تشبع الحاجات العلمية في نفسه.

3. ضعف الاهتمام بالبحث العلمي وعدم تقدير أهمية الأبحاث العلمية في الوطن العربي عموماً.
 4. ضعف ربط الإنسان بوطنه وهيمنته العقلية والحياة الأجنبية على الطلاب والباحثين خلال دراستهم أو عملهم سواء عملوا داخل الوطن العربي أم خارجه.
 5. توافر شروط اجتماعية وثقافية وترفيهية أفضل للباحث والتمتع بمزيد من الحرية والتعبير عن الذات خارج الوطن.
 6. توافر الاستقرار السياسي والوظيفي لحد ما وضمان المستقبل للباحث بشكل أفضل في الدول المتقدمة.
 7. ما زالت التجهيزات العلمية والمخابر والمراجع العلمية دون المستوى المطلوب ما يجعل الأبحاث قاصرة ولا تصل إلى مستوى مثيلاتها من البحوث في الدول المتقدمة. بالرغم من أن نتائج هجرة الكفاءات العلمية تكون سلبية عادة على الوطن العربي والمجتمع ولكنها لا تخلو من بعض الفوائد مثل: تأمين فرص عمل، حل مشكلة البطالة، زيادة الحصيلة المعرفية والعلمية، بعض الفوائد المادية التي تعود على المهاجر وفي بعض الحالات على الوطن، إذ قد يحول المهاجر جزءاً من أمواله وأعماله العلمية إلى وطنه الأصلي سيما إذا كانت الهجرة مؤقتة.
- ولا بد من الإشارة إلى أنه نتيجة للركود الاقتصادي العالمي ووصول الدول المتقدمة إلى حالة الإشباع من الناحية العلمية والتكنولوجيا وعدم إمكانية تأمين فرص للباحثين والعلماء لديها في الآونة الأخيرة، فإن هجرة العلماء العرب بدأت بالتراجع ولكن ذلك لن يحل مشكلة العلماء والباحثين العرب لأن أبصارهم ستبقى معلقة بالخارج إذا لم نحسن الاستفادة منهم وإعطائهم الحقوق المناسبة، وربما تتفاقم مشكلة العلماء والباحثين العرب في المستقبل بسبب عودة بعضهم من الخارج للاستغناء عن خدماتهم وعدم إمكانية تأمين فرص عمل مناسبة داخل وطنهم أو تكليفهم بأعمال هامشية دون المستوى الذي وصلوا إليه، فتزداد الأمور تعقيداً ونخسر بذلك ثروات لا تقدر بثمن.

الاستثمار في خدمة التشغيل

ما من شك بأن زيادة حجم الاستثمارات من شأنه أن يرفع معدلات التشغيل، وبالتالي خلق المزيد من فرص العمل، وهذا لن يكون دون وجود تسهيلات جاذبة سواء لرؤوس الأموال العربية أم الأجنبية فضلاً عن المحلية، وطالبت دراسة اقتصادية حديثة بتقليل مستوى الحماية القائمة في الاقتصاديات العربية تجاه بعضها البعض وتجاه العالم الخارجي.⁶

وأكدت دراسة أعدها المحلل الاقتصادي الإماراتي محمد الظاهري حول تفعيل الاتفاقية الموحدة لاستثمار رؤوس الأموال العربية في الدول العربية ضرورة وضع آليات جديدة لتشجيع المشاريع المتوسطة والصغيرة من خلال إنشاء شبكة عربية لهذه المشاريع تضمن التعاون في مجال تنمية الموارد البشرية لها وضرورة خلق ثقافة التكامل مشيرة إلى أن اتفاقيات تشجيع وحماية الاستثمارات بين الدول تلعب دوراً مهماً في تهيئة المناخ الملائم للاستثمار وبما ينعكس على استقطاب رؤوس الأموال وزيادتها باستمرار فضلاً عن أن مثل هذه الاتفاقيات تمثل مع اتفاقيات منع الازدواج الضريبي وجهين لعملة واحدة لتشجيع وحماية الاستثمار وجذب رؤوس الأموال، وأن مستقبل التنمية العربية مرهون بتنمية الاستثمارات البيئية العربية فالاستثمار يعني مزيداً من النمو والتشغيل والتصدير والموارد للدولة ومزيداً من التكامل العربي عبر خلق الفرص لتنمية التجارة وانتقال العمالة ورؤوس الأموال. وأضافت إنه بالرغم من نمو الاقتصاد الحر وتزايد أهمية القطاع الخاص العربي وتعدد منظماته وتوسيع دورها إلا أن البيئة المواتية للاستثمار في الوطن العربي لم تكتمل أو تنضج بعد ومازال عاجزاً عن استغلال الطاقة الاستيعابية للاستثمار فيه وقاصراً عن استغلال حجم ووزن مصالحه الكبرى مع العالم الخارجي فضلاً عن عدم توافر الكفاءات اللازمة للمشاريع وبطء نظام التحكيم والفصل في المنازعات وضعف البنية الأساسية فتكاليف الشحن تمثل 11.7 بالمائة من تكلفة الواردات وتكلفة النقل أعلى منها في أي منطقة في العالم، إضافة لضعف إنتاجية العنصر البشري وضعف قطاع الخدمات العربية، ما يشكل

قيودا على التجارة والاستثمار وتندرج في سياق ذلك الخدمات المالية والنقل والمعلومات والاتصالات والكهرباء، وكل ذلك يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الاستثمار والتصدير.

وتوقع تقرير صادر عن المؤسسة العربية لضمان وائتمان الصادرات تراجع الاستثمارات الأجنبية المباشرة الواردة إلى المنطقة العربية خلال 2011 بنسبة تصل إلى 17 بالمائة لتتراوح بين 50-55 مليار دولار أن الدول العربية تواصل خططا استثمارية طموحة للسنوات المقبلة خصوصا في مجالات الطاقة والبنية الأساسية بقيمة 1.7 تريليون دولار، وهذا يضمن فرص عمل بتكلفة تزيد على 830 مليارات، وبالتالي فإن مزيداً من فرص العمل الجديدة تعني بدهاء ضخ دماء جديدة في شريان الاستثمار العربية، وهذا يتوقف على جاذبية الاقتصادات والفرص في العالم العربي.⁷

ربيع العرب وخريف فرص العمل

ألقت الأوضاع المضطربة في العالم العربي بظلالها القاتمة على أسواق العمل العربية لتضيف أعباء جديدة إلى أعبائها الكثيرة، ما جعل المدير العام لمنظمة العمل العربية أحمد لقمان يبدي تشاؤماً حيال نتائج ما بات يعرف ب(الربيع العربي) على هذه الأسواق، التي من الممكن أن يكون عام 2011 عامها الأسود.

ويرى الأمين العام للمنتدى القومي العربي زياد حافظ أنه ومع كل الحراك الشعبي الذي تشهده ساحات عربية متعدّدة، يغيب عن اهتمام المراقبين العرب مسألة في غاية الأهمية والخطورة، ألا وهي قضية الاستثمارات العربية، سواء كانت في الوطن العربي أم في الأسواق الغربية. ففي الأسواق الخارجية معظم الاستثمارات العربية هي توظيفات فقط لا غير في أوراق مالية من أسهم وسندات قصيرة أو طويلة الأجل للشركات المدرجة أسهمها في الأسواق أو في سندات الخزينة للدول الكبيرة وخاصة الأميركية وفي القطاع العقاري في العواصم والمدن الكبرى في الغرب، والتميز بين الاستثمار والتوظيف مهم، لأن الانطباع السائد عند أصحاب رؤوس الأموال العربية أن التوظيف مرادف للاستثمار وهذا غير

[الملف/ معضلة الكوادر البشرية بين مخرجات التعليم . . .]

صحيح، فالاستثمار يسهم في زيادة تكوين رأس المال عبر زيادة في الطاقة الإنتاجية للمشروع الاقتصادي الذي يتم فيه التوظيف، بينما التوظيف بحد ذاته لا يضيف أي شيء، بل يشكّل فقط رهاناً على احتمال ارتفاع قيمة التوظيف، بسبب، إما المضاربة أو بسبب النتائج الاقتصادية والمالية للمشروع. ويشكّل هذا الارتفاع في قيمة التوظيف الحافز الأساسي للقيام بعملية التوظيف دون الأخذ بعين الاعتبار النشاط الاقتصادي للمشروع.⁸

ويضيف أنه يجب أن تتلائم عملية التشبيك والاستثمار في القطاعات الإنتاجية صاحبة القيمة المضافة المرتفعة مع إعادة النظر في البنية التعليمية حيث التركيز على العلوم كالرياضيات والفيزياء والكيمياء وعلوم الطبيعة، وأن يكون جوهر الثورة التربوية التي ندعو إليها، فالعلوم أساس إنتاج المعرفة وهنا نرى فرصاً كبيرة للاستثمار سواء أوجدها القطاع العام أم القطاع الخاص أم كلاهما وذلك لإنتاج أجيال تأتي بقيمة مضافة للمجتمعات العربية ولإنتاج الثروة.

ويأخذ إبراهيم محمد الكاتب المتخصص بالشؤون الاقتصادية على الأدبيات الاقتصادية الرسمية العربية أنها درجت، ومنذ سبعينيات القرن الماضي، على قياس غنى هذه الدولة أو تلك على أساس امتلاكها ثروات نفطية أو معادن وغيرها من المواد الأولية، بحيث هيمنت هذه النظرة على صناعات القرار الاقتصادي لهذه الدول، مع ما رافق ذلك من إهمال الموارد وعدم النظر إليها باعتبارها أهم عناصر الإنتاج وتحقيق التنمية، ويتضح ذلك جلياً في الدول النفطية التي اعتمدت بشكل كبير على العمالة الوافدة حتى فاق عددها في بعض الأحيان عدد السكان أنفسهم.⁹

وبين أن انتشار البطالة في الدول العربية بنسب مخيفة تتراوح بين 15-40 بالمائة، خاصة بين صفوف الشباب، لا يفسر قلة فرص العمل المتوافرة بقدر ما يفسر ضعف تأهيل الكوادر البشرية، الذي من المفترض أن يساعدها على التحرر من العقلية التكالية على العائلة والدولة، وحتى عندما قامت الحكومات بتطبيق برامج الإقراض وتمويل المشاريع المتوسطة والصغيرة، فإن الأفكار المبدعة والخلاقة غابت عن هذه المشاريع، ما جعل الكثير منها يبوء بالفشل.

ختاماً

هكذا نرى، فإن الاهتمام بالعنصر البشري كأحد ركائز العملية الإنتاجية أضحى من أهم أولويات الحكومات العربية إن هي أرادت تنمية متوازنة-مستدامة ومعدلات نمو متسارعة، أو على الأقل متواكبة مع نظيراتها في الدول النامية، فثمة الكثير من التجارب التي نجحت حول العالم كانت فيها الكوادر البشرية منتجاً قابلاً للتصدير وكسر قواعد التبادل التجاري بشكلها التقليدي، كما أن ثمة دولاً أخرى اعتمدت في نهضتها على العقول البشرية كمورد وحيد، إذ لم تكن تملك نفطاً ولا مواد أولية أو معادن، ومع ذلك أصبحت في زمن قياسي في مصاف الدول الرائدة، ولعل هذا الطرح يستدعي أول ما يستدعي الحديث عن نهضة اليابان، ذاك البلد الذي استقل بالتزامن، وربما بعد بعض الدول العربية، وخرجت خاسرة من الحرب العالمية الثانية مع حليفاتها ألمانيا، ومع ذلك تفخر اليوم ليس بإنجازاتها التكنولوجية التي من الصعب حصرها، بل بتأمين أعلى دخل سنوي لمواطنيها تجاه مواطني الدول الأخرى، كما أنها اليوم صاحب ثاني أقوى اقتصاد بعد أميركا، فهلا استفدنا كعرب من نتائج هذا الدرس العظيم في وقت نحن أحوج ما نكون إليه مع ما نعاني من بطالة متعددة الأشكال والمخاطر؟

المراجع

- 1- تقرير حول عدد المتعطلين عن العمل في الدول العربية حتى عام 2010 صادر عن المعهد العربي للتخطيط - 2011
- 2- اللجنة التنظيمية لمؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص السلط-الأردن.
- 3- تقرير حول عدد المتعطلين عن العمل في الدول العربية حتى عام 2010 صادر عن المعهد العربي للتخطيط - 2011
- 4- دراسة عن (اتجاهات الإدارة في بريطانيا مقارنة مع دول أوروبا الأخرى حول الاستثمار في التدريب والتعليم المهني - بريطانيا عام 1985.
- 5- مقال منشور على موقع (الطريق إلى وادي عارة) الإلكتروني - 2011/5/13
- 6- دراسة حول تفعيل الاتفاقية الموحدة لاستثمار رؤوس الأموال العربية- صحيفة اليوم السعودية - تاريخ 2011/11/3
- 7- تقرير صادر عن المؤسسة العربية لضمان وائتمان الصادرات حول الاستثمارات الأجنبية المباشرة ل 2011
- 8- حافظ زياد - صحيفة السفير -العدد 12044- تاريخ 2011/11/24
- 9- إبراهيم محمد - صحيفة الحياة -العدد 17727 تاريخ 2011/10/17

أوضاع القوى العاملة والتشغيل مع التركيز على تشغيل الشباب وتنقل الأيدي العاملة العربية¹

د. محمد عبد الشفيق عيسى²

مقدمة: أوضاع القوى العاملة في ضوء العقد العربي للتشغيل

قامت منظمة العمل العربية بصياغة رؤية متكاملة لمقاربة قضية التشغيل والتنمية، على المستوى العربي العام، من خلال طرح ما يسمى بالعقد العربي للتشغيل، والذي يعتبر بمثابة "رسالة" منظمة العمل العربية خلال السنوات العشرة القادمة، فما هو المقصود بذلك؟ إن "العقد العربي للتشغيل" مقترح ورد ذكره في الفقرة الثانية من القرار الصادر عن مؤتمر القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية بالكويت خلال الفترة (19 - 20 يناير / كانون الثاني 2009) كأحد المشاريع التي قدمتها منظمة العمل العربية إلى

¹ بحث قدم في الندوة القومية حول "متطلبات التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل" - منظمة العمل العربية - القاهرة 2011.

² خبير مستشار في منظمة العمل العربية

المؤتمر ضمن مكونات "البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية" وجاء النص عليه كالتالي:

(اعتماد الفترة من عام 2010 إلى 2020 عقداً عربياً للتشغيل وخفض البطالة إلى النصف بحلول عام 2020، وإعطاء أولوية متقدمة لسياسات التنمية في الدول العربية لدعم التشغيل المجزي والمنتج وإيجاد فرص العمل، والحد من البطالة، وتحسين ظروف حياة وعمل المشتغلين).

وتعتبر فترة السنوات العشرة الوارد ذكرها في ذلك القرار، أي: (2010-2020)، بمثابة "فترة تخطيطية" أو "برنامجية" تقوم الدول العربية خلالها باتخاذ خطوات جادة وملموسة للتعامل مع أحد أخطر القضايا التي تواجه التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهي قضية إيجاد فرص التشغيل الكافية لاستيعاب الزيادة السنوية في القوى العاملة العربية، بحكم العوامل الديموجرافية، ومواجهة البطالة المتراكمة ضمن فترات سابقة.

ويستمد طرح مقترح تخصيص السنوات المذكورة كعقد للتشغيل في الدول العربية، إلى عدة مبررات وردت حيثياتها بالتفصيل في الدراسات والوثائق التي أعدتها المنظمة من خلال هيئاتها ومستوياتها المختلفة، ومن واقع بحث أوضاع التشغيل والبطالة في البلدان العربية، وذلك على النحو التالي:

- 1- سجلت السنوات العشرة الأخيرة أعلى معدل لنمو القوى العاملة، وذلك لأسباب ديموغرافية، وخاصة من حيث الهيكل العمري للسكان والذي يتميز بارتفاع نسبة صغار السن، مقارنة بالعديد من المناطق الأخرى في العالم.
- 2- يبلغ المعدل العام للبطالة في الوطن العربي نحو 14.5٪، وربما زاد عن ذلك بفعل مضاعفات الأزمة المالية العالمية التي انفجرت خلال النصف الثاني من 2008 والنصف الأول من 2009.
- 3- تشتد مشكلة البطالة بين فئة الشباب العربي بصفة خاصة، والمتعلمين منهم بصفة أخص، لا سيما من الإناث؛ ويقدر معدل البطالة بين فئة الشباب 25٪ كحد أدنى.

[الملف/ أوضاع القوى العاملة والتشغيل . . .]

- 4- يبلغ إجمالي فرص العمل الجديدة المطلوب توفيرها سنوياً على مستوى الدول العربية 4 مليون فرصة عمل، من بينها 1.4 مليون فرصة عمل جديدة للإناث. هذا الحجم الكبير من فرص العمل اللازم توليدها يرجع في جانب رئيسي منه إلى عوامل ديموجرافية تتعلق بطبيعة الهيكل الفتي للسكان العرب، ويفرض ضرورة التعامل مع هذه الظاهرة طوال العقد القادم. ويتوقع أن يستمر الضغط المتزايد على طلب فرص العمل خلال العقد المذكور، ليخف تدريجياً بعد ذلك.
- 5- نجحت الدول العربية خلال السنوات الخمس الممتدة من 2003 إلى 2008 (أي طوال فترة "الطفرة" الأخيرة في أسعار النفط) في تحقيق أعلى معدل لتوفير فرص العمل الجديدة بين الدول النامية، وأحد أعلى المعدلات على المستوى العالمي. إذ تمكنت من إيجاد قرابة ثلاثة ملايين فرصة عمل سنوياً على المستوى العام.
- 6- رغم النجاح المذكور، فإن ذلك لم يسفر عن خفض مهم في معدلات البطالة. ويؤكد ذلك ضرورة التركيز على رفع مستوى التشغيل، بغرض الحد من البطالة، من خلال خفض مستواها إلى النصف بحلول عام 2020، كما يرد في مقترح "العقد العربي للتشغيل".
- 7- يلزم تضافر الجهود العربية من أجل تحقيق الأهداف الواردة في مقترح "العقد العربي للتشغيل"، وذلك بإتباع جملة سياسات، وتنفيذ عدد من الإجراءات المرتبطة بها، وذلك في المجالات الآتية :

دعم جهود القطاع الخاص المنظم الكبير، والتشجيع على تطوير القطاع غير النظامي وزيادة قدرته الاستيعابية التشغيلية، وذلك في ضوء تراجع دور القطاع العام والحكومي في توليد فرص العمل في الدول العربية خلال العقد الأخيرين .

1 [الملامح العامة لأوضاع القوى العاملة والتشغيل

بلغ مجموع سكان الوطن العربي 319.4 مليون نسمة في عام 2006، بمعدل نمو سنوي 2.3٪ تقريباً بين عامي 2000 و2006، مقارنة بالمعدل العالمي الذي بلغ 1.2٪ خلال نفس الفترة الزمنية.

وحسب أحدث التقديرات المتاحة لدى منظمة العمل العربية، فإن عدد السكان العرب للعام 2008/2007، بلغ نحو 334.4 مليون نسمة، بمعدل نمو ديموغرافي يقدر بحوالي 1/2.08%. وإذا ما استمر معدل النمو السكاني على هذا النحو، فسيتضاعف عدد سكان الدول العربية بعد حوالي 25 سنة، ليصل إلى أكثر من 600 مليوناً.

ولكن معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي منخفض في المنطقة العربية على الإجمال. ويشير معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي إلى نسبة "القوة البشرية" Manpower إلى إجمالي السكان؛ أي تلك "القوة" القابلة، من حيث المبدأ والإمكان، للقيام بالنشاط الاقتصادي. وبذلك، يستبعد مفهوم "القوة البشرية"، من إجمالي السكان، غير القادرين على الشغل، سواء بحكم السن (صغراً وكبيراً) أو بحكم العجز الصحي.. ويشكل السكان النشطون اقتصادياً في المنطقة العربية نحو ثلث السكان فقط (96 مليون فرد بمعدل 30,7% عام 2005) ويعود انخفاض المعدل بصفة أساسية إلى ارتفاع نسبة صغار السن في الهيكل العمري للسكان، من فئة "أقل من 15 سنة"، حث بلغت 35.2% عام 2005، مقابل 18.1% في وسط وشرق أوروبا، و33.6% في جنوب آسيا، و43.6% في إفريقيا جنوب الصحراء!²

ويشير انخفاض معدل النشاط الاقتصادي إلى ارتفاع (عبء الإعالة) أي زيادة عدد الأشخاص الذين يعولهم النشطون اقتصادياً. وكثيراً ما يؤخذ على المجتمعات العربية في هذا المجال، ارتفاع نسبة صغار السن، وهذا ما يُطلق عليه "الهيكل الفتي للسكان". ولكن الأبحاث الديموغرافية الحديثة أخذت تنقّب عن الميزات الكامنة في (الهيكل الفتي)، بالمقارنة مع (الهيكل الهرم) للسكان في الدول الصناعية الغنية، حيث ترتفع نسبة كبار السن، ارتفاعاً شديداً، مما يهدد بانخفاض الإنتاجية مستقبلاً، ويرفع تكلفة المعاشات التقاعدية والتأمينات الاجتماعية حالياً إلى حدود قد تكون غير محتملة من وجهة نظر الموازنات الحكومية، وفق المعايير السائدة في النظم الاجتماعية العربية.

¹ منظمة العمل العربية، إحصاءات التشغيل والشباب والهجرة والتنمية البشرية في البلدان العربية، 2010، جدول رقم 1، ص 7.

² المصدر السابق، الجدول رقم 18، ص 30.

وللمقارنة، فإن نسبة كبار السن -من الفئة العمرية 65 سنة فأكثر- من إجمالي السكان، في الدول العربية عموماً، بلغت 3.9% عام 2005، مقابل 12.8% في منطقة وسط وشرق أوروبا، و 4.7% في جنوب آسيا، و 3.1% في إفريقيا جنوب الصحراء¹.

ولذا كله، طفق الباحثون المتخصصون يتحدثون عن ميزة (النافذة الديموغرافية)، والتي تتيح توليد قوة عمل شابة كافية، بصورة متجددة، وعالية الإنتاجية نسبياً، لمدة زمنية طويلة. وتتمتع المنطقة العربية، بهذه الميزة، بالمقارنة مع مناطق أخرى عديدة في العالم. هذا، وتوجد فجوة واسعة في الدول العربية بين "القوة البشرية" و"القوة العاملة"، حيث يتم استبعاد جزء مهم من القوة البشرية من حيز "قوة العمل". وأبرز من يتم استبعادهم بهذا المعنى: الجنود، والدارسون، و"ربات البيوت". ومع ذلك فقد ارتفعت مساهمة النساء في أسواق العمل العربية في السنوات العشرين الأخيرة، بما يصل في بعض الحالات إلى زيادة تقدر بنحو 300%.

غير أن انخفاض نسبة المساهمة البشرية في تكوين قوة العمل عموماً يعود، بصفة أساسية، إلى عوامل اجتماعية وثقافية، ذات جذور تاريخية. فمن بين من هم في سن العمل الافتراضي كما ذكرنا: "ربات البيوت" اللاتي لا يخرجن إلى سوق العمل المقوم نقدياً، وإنما يقمن برعاية الأسرة وأداء أعمال منزلية وأنشطة ريفية غير متضمنة في (حسابات الدخل القومي). وهناك المنخرطون في سلك التعليم بمستوياته المختلفة، أو في (خدمة العلم)، وأصحاب الاحتياجات الخاصة) ممن لم يتم إدماجهم في قوة العمل ويعتمدون على مظلة الحماية من العائلة أو من "الجماعة القروية". وآخرون. وفي مجتمعات عديدة من مناطق أخرى: جنوب شرقي آسيا، وبعض من غرب آسيا، وإفريقيا جنوب الصحراء، والكاريببي وأمريكا الوسطى، قد ينخفض معدل (التمدرس) و(العمل المنزلي للمرأة) و(خدمة العلم الإلزامية) و(الحماية الاجتماعية)، فترتفع نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي (السوقي).

¹ المصدر السابق نفسه، جدول 18، ص 30.

هذا، وتنقسم "القوة العاملة" إلى شقين: الشق المشتغل، والشق المتعطل - أي من هم في "حالة بطالة".

منظور عام للبطالة

وفق بيانات "منظمة العمل العربية"¹، بلغ المعدل الوسطي للبطالة في المنطقة العربية نحو 14,6% من حجم القوة العاملة عام 2006، وهي نسبة مرتفعة بالمعايير العالمية، وتترجم بالأرقام المطلقة بحوالي 15 مليون متعطل. ووفق بيانات المنظمة، والمنشورة في 2010، فإن المعدل الوسطي للعمالة للسنة 2008/2007 على المستوى العربي العام، بقي على حاله تقريبا، إذ قدر بحوالي 14.5%. ويخفي ذلك المتوسط العام معدلات شديدة الارتفاع في عدد من الدول العربية، حيث بلغت نحو 35% في كل من الصومال وجيبوتي، و33% في موريتانيا².

وهناك ثلاثة أسباب رئيسية وراء تفاقم مشكلة البطالة في المنطقة العربية: أولها تراجع قدرة القطاع العام على تشغيل القوى العاملة العربية، خاصة مع الارتفاع المستمر في أعداد الداخلين الجدد إلى أسواق العمل. ويشغل القطاع العام والحكومي حاليا نحو ثلث العاملين في المنطقة، بينما يعمل الثلثان في القطاع الخاص، سواء منه النظامي أو غير النظامي. ويتمثل السبب الثاني في محدودية حجم القطاع الخاص، وتواضع قدراته على امتصاص العمالة، وخاصة القطاع الخاص المنظم كبير الحجم، نظرا لاعتماده على الكثافة الرأسمالية العالية في مجالات معينة من النشاط الاقتصادي، كالصناعات النفطية والبتروكيمياوية والمعادن الأساسية. وفي المجالات التي يسودها القطاع الخاص الصغير والمتوسط، تقل الاستثمارات وتضعف القدرة المؤسسية والتقنية، مما يحد من قدرة المنشآت الإنتاجية على التوسع وزيادة الإنتاجية.

¹ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الأول عن التشغيل والبطالة، 2008.

² منظمة العمل العربية، إحصاءات التشغيل والشباب....، مصدر سابق، الجدول رقم 4، ص 10.

[الملف/ أوضاع القوى العاملة والتشغيل . . .]

أما السبب الثالث فيتعلق بانخفاض جودة التعليم، وعدم توافق مخرجات العملية التعليمية مع احتياجات التنمية الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل، من حيث نوعية ومستويات المهارة.

خصائص البطالة

تقضي حقائق الواقع بأهمية التأكيد على أمرين:

1- التفاوت في أشكال البطالة

يجادل البعض بأن الدول العربية تشهد أعلى معدل للبطالة في العالم. ولكن في مؤتمر علمي للمعهد العربي للتخطيط¹، تحدث أحد الخبراء البارزين (راجي أسعد) قائلاً: إن الحكم بالارتفاع الشديد لمعدلات البطالة المقارنة في الدول العربية، يصدق على شكل واحد من أشكال قضية البطالة وهي (البطالة الصريحة)، حيث يوجد بهذا المعنى معدل مرتفع للبطالة في الدول العربية، ربما أعلى من مناطق أخرى مثل إفريقيا جنوب الصحراء. ولكن إذا اعتبرنا الأوجه الأخرى لقضية البطالة، بالمعنى الواسع، تتغير الصورة. فالشباب العربي - من خريجي التعليم العالي والمتوسط تحديداً- يفضل الانتظار لفترة زمنية قد تطول حتى يقبل بفرصة عمل مجزية بالنسبة له (في القطاع الحكومي خاصة، أو في أنشطة مرتفعة العائد وذات ظروف للعمل متميزة لدى القطاع الخاص). وطوال "فترة الانتظار" يدخل مثل هؤلاء الشباب في حساب معدل البطالة (الصريحة). أما في دول إفريقيا جنوب الصحراء مثلاً، فإن المتعطل يقبل فرصة العمل المتاحة (وربما أول فرصة تتاح أمامه)، فلا يعتبر، من ثم، متعطلاً، برغم أنه قد يعاني على نطاق واسع من ظاهرة أخرى، هي (نقص التشغيل) Under-

¹ المؤتمر العلمي الدولي للمعهد العربي للتخطيط حول "أزمة البطالة في الدول العربية"، المنعقد بمدينة القاهرة، يومي 17 و18 مارس (آذار) 2008.

employment كأن يعمل أياماً قليلة في الأسبوع، أو ساعات أقل في اليوم الواحد، مع إنتاجية منخفضة نسبياً، وعائد للعمل بمنخفض نسبياً أيضاً.

وفي مقدمة القضايا التي نالت حيزاً واسعاً من الاهتمام في المؤتمر المذكور للمعهد العربي للتخطيط: العلاقة بين النمو الاقتصادي والتشغيل. وقد وُجِدَتْ وجهتا نظر، لكل منهما أسانيداً، وفق المنهجية المستخدمة في الإحصاء والقياس، وحسب نوعية البيانات المتوفرة للبحث. وجهة النظر الأولى ترى أن سجل النمو الاقتصادي للدول العربية لم تواكبه زيادة في فرص العمل؛ بينما تؤكد وجهة النظر الأخرى أن هناك علاقة "طردية موجبة" بين النمو والتشغيل في حالات الدول العربية التي جرى بحثها، بصفة عامة.

وقد برزت في مداورات المؤتمر، من الناحية التطبيقية، دراسة حالتين هما الجزائر والكويت. وفيما يتعلق بالكويت، كحالة ممثلة، إلى حد كبير، لمنطقة الخليج، نجد تركيزاً على الحقائق التالية:

- 1- اعتماد الكويت، وسائر الدول الخليجية، على استقدام العمالة الأجنبية، والتي تركزت في القطاع الخاص، بينما تركزت العمالة الوطنية في القطاع الحكومي. ورغم الأدوار الإيجابية للعمالة الوافدة، إلا أنه - حسب الورقة المقدمة من الباحث (رمضان الشراح) - وضحت بعض سلبياتها (ومن بينها: التحويلات المالية المتزايدة للعمالة الوافدة إلى بلدانها الأصلية، بما يؤثر سلباً في السوق المحلية وفي موازين المدفوعات الخليجية).
- 2- تتركز البطالة الخليجية في أوساط (صغار السن) الذين تقل أعمارهم عن ثلاثين سنة (75% من إجمالي العاطلين)، وفي أوساط النساء. ويلاحظ بصفة عامة أن الفترة من 1980 إلى 2002 قد شهدت زيادة كبيرة في نسبة (بطالة المتعلمين) من بين إجمالي المتعلمين.
- 3- من حيث التركيبة السكانية وتركيبه قوة العمل في الكويت تحديداً، فقد بلغ حجم السكان 3 مليون نسمة عام 2006، منهم 2 مليون نسمة من الوافدين. وحسب نفس العام، بلغ حجم قوة العمل 1.9 مليون مشغول (82% من الوافدين).

[الملف/ أوضاع القوى العاملة والتشغيل . . .]

4- تتركز العمالة الكويتية في القطاع الحكومي، حيث يعمل به 85% من قوة العمل الكويتية، يشكلون 74% من إجمالي العمالة بالقطاع.

5- بينما سجلت البطالة في دولة الكويت انخفاضا خلال الفترة من عام 1995 حتى 2000 لتصل إلى أقل من 2% من قوة العمل، فإنها عاودت الارتفاع بعد ذلك لتبلغ حوالي 3.7% عام 2006، بعدد يقدر بنحو 12.5 ألف مشتغل (7.3 ألف من الإناث و 5.2 ألف من الذكور).

وبلاحظ بالنسبة للحالة الكويتية، أن التقدير الأخير حول البطالة، قد تشوبه عيوب ونواقص وأخطاء البيانات، وخاصة حول أعداد المسجلين للبطالة وفترة التسجيل وفرص التشغيل الفعلي للمسجلين، للنساء بصفة أخص، إلا أن الحقيقة الرئيسية التي يكشف عنها البيان السابق تظل موحية: أن ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي بفعل ارتفاع أسعار النفط رافقها ارتفاع في معدل البطالة في الكويت- ربما بسبب عدم التطابق بين فرص العمل المتاحة، ذات الطلب الأعلى، من جهة، ونوعية التأهيل للعمالة المعروضة، من ناحية أخرى. وقد يكمن سبب آخر في رفض بعض (المسجلين) لفرص العمل المتاحة أمامهم في القطاع الحكومي، اعتمادا على توفر فرص بديلة لكسب الدخل في ظل الوفرة المالية.

2- ارتفاع معدلات خلق فرص العمل الجديدة خلال الفترة السابقة على انفجار الأزمة المالية العالمية الأخيرة

يشير، مثلا، تقرير للبنك الدولي¹ إلى أن المنطقة العربية- المشار إليها بمنطقة "الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"- شهدت أعلى معدل لخلق فرص العمل الجديدة بين جميع مناطق العالم النامي (4,5% سنويا خلال 2000-2005). وتتصدر البلدان النفطية في الخليج، كامل المنطقة في هذا المجال (وهي "الدول الغنية في المنطقة"، حسب تعبير التقرير). ويعود هذا إلى ارتفاع معدلات النمو، والمتمركز من حول القطاع النفطي في الأعوام الخمسة موضع الإشارة.

¹ البنك الدولي، تقرير "خلق فرص العمل في حقبة ما بعد معدلات النمو المرتفعة"، واشنطن، 2007.

ولكن الأزمة المالية والاقتصادية العالمية منذ 2008 حتى 2010، ثم أحداث الاحتجاجات الشعبية الواسعة خلال 2011 قد أضافت عبءاً جديداً على الدول العربية، بفعل انخفاض معدلات النمو المسجلة وتسريح بعض أقسام قوة العمل وتقلص قدرة المنشآت على جذب القوة العاملة، وذلك بمواجهة تحدّي زيادة فرص العمل، وخاصة في البلدان غير النفطية، ومعالجة المشكل المائل بالفعل في مجال البطالة.

إنتاجية الأيدي العاملة في الدول العربية

إن إنتاجية العمل تظل مستوياتها منخفضة في معظم الدول العربية، بالمقارنة مع المعدلات العالمية¹. وطبقاً لتقديرات "التقرير الاقتصادي العربي الموحد" فإن متوسط إنتاجية العامل من الناتج الصناعي - بالدولار - بالأسعار الجارية، بلغت 32,3 ألف دولار (بقسمة قيمة الناتج الصناعي الكلي على أعداد المشتغلين في القطاع). ويخفي المتوسط تفاوتاً شديداً في مستوى إنتاجية المشتغل بين الدول العربية، وخاصة بين دول الخليج، وبصفة أخص، السعودية والإمارات (حيث بلغ مستوى الإنتاجية في كل منهما أكثر من 302 ألف دولار) وبين بقية الدول العربية.²

وتصدق حقيقة انخفاض الإنتاجية وتفاوتها الشديد بين الدول العربية على إنتاجية المشتغل في القطاع الزراعي، حيث بلغ المتوسط العام 319 دولاراً في عام 2008 ليخفي تبايناً شديداً، بين أكثر من 700 دولاراً لدى بعض الدول، وأقل من 125 دولاراً لدى بعض آخر.³

¹ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، يوليو / تموز / 2010، المحور الرابع (إنتاجية العمل في الدول العربية).

² التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2007، نقلاً عن: منظمة العمل العربية، إحصاءات التشغيل والشباب...، جدول رقم 7، ص 13.

³ منظمة العمل العربية، موجز التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، 2010، ص 61.

[الملف/ أوضاع القوى العاملة والتشغيل . . .]

- وأخيراً، فإن مشكلة الثلاثية (الأجور والأسعار والإنتاجية) دفعت منظمة العمل العربية، على لسان خبراءها، إلى إبداء اهتمام شديد، ظهر في توجهات أوراق العمل المقدمة مثلاً للمنتدى العربي للتشغيل، حيث نجد في إحداها توصيات بالسياسات التالية¹:
- 1- وضع سياسة أجور عقلانية تعتمد التحسين المستمر الموضوعي لهذه الأجور بغية تحسين القدرة الشرائية للطبقة العاملة.
 - 2- وضع برامج أشغال عمومية ذات كثافة تشغيلية عالية تعنى بمقاومة التصحر وانجرافات التربة، من ناحية، وبالبنية التحتية خصوصاً في ميدان المواصلات، من ناحية أخرى.
 - 3- إنشاء صناديق تعنى، خاصة، بالعمال الذين فقدوا وظائفهم فجأة بعد سنوات طويلة من العمل.. وصناديق تعنى بإعادة تأهيل عدد من المسرحين قصد تيسير إدماجهم من جديد في الحياة المهنية.. وصناديق أخرى تعنى باستيعاب العمال المهاجرين المعرضين للعودة القسرية.
 - 4- تعبئة موارد مالية مهمة يتم توجيهها لتغذية صناديق الضمان الاجتماعي، وهي صناديق معرضة لاختلالات مالية خانقة بسبب تراجع مواردها وتصادف نفقاتها.
 - 5- إعادة النظر بصورة جذرية في العلاقات المهنية بين الأطراف الاجتماعية الثلاثة (العمال وأصحاب العمل والحكومات)، بهدف تقليص مدة العمل الأسبوعية بصورة ملموسة، وتحسين القدرة الشرائية للعاملين بشكل مرموق ومنظم.

العمل اللائق.. والإنتاجية: ضلعان للحل

نجد لزماً أن نؤكد على أهمية ما تطلق عليه أدبيات منظمة العمل الدولية "العمل اللائق" Decent Work كسبيل لدفع العملية التنموية، من خلال تحسين ظروف وشروط عملية العمل، من حيث ضمان مستوى معقول للأجور، متناسب مع معدلات التضخم

¹ أخذنا المقتبسات الخاصة بالتوصيات من: حسين الديماسي، انعكاسات الأزمة العالمية على البطالة والتشغيل في البلدان العربية، ورقة مقدمة إلى المنتدى العربي للتشغيل (بيروت: 19-21/10/2009)، ص 14-16.

السعري، بالإضافة إلى تحديد ساعات العمل وفق المعايير الدولية، وتوفير الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والتقاعدّي اللازم، والخدمات العمالية، وأبرزها التعاونيات الاستهلاكية والإسكانية، وغير ذلك.

على أننا نؤكد في المقابل على أهمية الربط بين توفير العمل اللائق للمجتمع وبين ضرورة رفع مستويات إنتاجية العمل عن طريق "التكنولوجيا الملائمة" وتحقيق شروط "الرضا" في عملية العمل، من الناحيتين الإنسانية والاجتماعية. ويمثل العمل اللائق ورفع الإنتاجية ضلعيّ الحل لمشكلة (العمالة الكاملة المنتجة) من أجل تعبئة المورد البشري في سياق التنمية.

[2] التشغيل والبطالة للشباب العربي

تتركز أعلى معدلات البطالة في المنطقة العربية في أوساط الشباب، بنسبة تتجاوز 25٪. (علماً بأن نسبة الشباب -الفئة العمرية بين 15 و25 سنة- تبلغ نحو 21٪ من إجمالي السكان عام 2008/2007 على المستوى العربي العام)¹ كما أن معدلات البطالة بين الإناث أعلى منها بين الذكور، بعدة أضعاف في بعض الحالات، وإن كادت تكون متساوية في عدد قليل من الدول العربية.

وترتفع معدلات البطالة بين المتعلمين في كافة الدول العربية، وهي أكثر حدة بين الإناث، وخاصة الجامعيّات، بنسبة تفوق 23٪ في عديد الحالات. ويشير هذا الارتفاع في معدلات البطالة بين الفئات المتعلمة والأكثر تعليماً إلى ظاهرة عدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي، واحتياجات التنمية وأسواق العمل، كما أسلفنا. وتشير البيانات المتاحة أيضاً إلى أن معدلات البطالة بين الأميين هي الأدنى في غالبية الدول العربية، بالمقارنة مع حملة المؤهلات التعليمية المتوسطة والجامعية، لتبلغ في بعض الحالات عشرة أضعاف، وخمسة أو ثلاثة أضعاف في حالات أخرى.

¹ المصدر السابق، جدول رقم 8، ص 16.

بطالة الشباب العربي بين اليأس والأمل

بينما أثبتت أحداث الثورات والاحتجاجات الشعبية الأخيرة قوة الحركية الفوارة بدافع من الأمل في بناء مستقبل زاهر للمجتمع العربي وشريحته الشبابية بالذات، التني عانت من البطالة والتهميش، وربما: الإقصاء، تتواتر الأخبار خلال الأعوام الأخيرة متحدثة بأن مئات الشباب من بعض الدول العربية لقوا حتفهم راكبين (قوارب الموت)، في عرض البحر أمام السواحل الأوروبية المتوسطية، سعيا إلى الحصول على فرص للعمل في هذه أو تلك من الدول الأوروبية، تحت ظروف من افتقار أدنى شروط الحماية القانونية والاجتماعية. وقبل ذلك عرفنا أن الدول الأوروبية المتوسطية الأخرى، لا سيما إسبانيا وفرنسا، قد وضعت خططاً للتعامل مع دول المغرب العربي من أجل (منع الهجرة غير القانونية) من دول إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، والتي تأخذ شكل سيل غير منقطع من شباب الدول الإفريقية، يتخذ من موريتانيا والمغرب وليبيا طرقاً للانتقال العابر إلى الجانب الآخر من المتوسط.

لقد أصبحت أوروبا في غير حاجة إلى هذا النوع من الهجرة بقصد العمل. فقد انتهى الغرض منها في تعمير أوروبا بعد أهوال الحرب العالمية الثانية، وإصلاح وتطوير بنيتها الأساسية، والاشتغال في الفروع الإنتاجية كثيفة العمل ورخيصة الأجور.

لقد انتهى تعمير أوروبا منذ زمن طويل، في خمسينات القرن المنصرم، وانتهت مرحلة تحديث البنى الأساسية، في نفس التوقيت تقريبا، وانتهت مرحلة العمل في الصناعات كثيفة العمالة (إلى جانب الصناعات الثقيلة) في الستينات والسبعينات. وانتقلت أوروبا، الغربية، ومعها اليابان وأمريكا بالطبع، إلى تعميق التخصص في الصناعات كثيفة العلم والتكنولوجيا، وقامت بأكبر عملية من (نقل الصناعات) إلى آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية: نقل الصناعات كثيفة العمالة كالغزل والمنسوجات والملابس، و"تجميع" الأجهزة الكهربائية، والصناعات كثيفة الاستخدام للطاقة كالحديد والصلب والألومنيوم، والصناعات الملوثة للبيئة كالأسمنت، وإلى حد ما: الأسمدة الكيماوية.

لا مكان إذن لاستمرار سيل الهجرة من دول المغرب العربي ودول أخرى من إفريقيا جنوب الصحراء. وقد جرى حديث في وقت ما، من الثمانينات وشر من التسعينات، حول السماح بهجرة محدودة جداً، من أجل (جمع شمل العائلات). ثم توقف ذلك تقريباً. وأخذ الحديث يشدد حول ضرورة (الاندماج)، أي دمج المهاجرين دمجا كليا في ثقافة المجتمعات الأوروبية. وتكثف الحديث عن الاندماج بعد تزايد ظاهرة (الإسلام الأوربي) منذ أواسط السبعينات في بريطانيا وألمانيا وفرنسا بخاصة، وفي دول شمال أوروبا: هولندا والإسكندنافيا وسويسرا. ثم تحول الحديث إلى لغط كثيف بعد انهيار الاتحاد السوفيتي وهوس (البحث عن عدو)، واشتداد صرعة (صدام الحضارات). وانتقل اللغط إلى (خطة عمل) في مواجهة ما أسموه (الإرهاب الإسلامي) بعد أحداث الحادي عشر من سبتمبر / أيلول، ثم إذا به يتخذ مظاهر عدائية من خلال أزمة (الرسوم المسيئة للرسول الكريم) في الدانمرك، وأخيرا في السويد.

ولعل هذا السياق يفسر تمرد (شباب الضواحي) في باريس وكل فرنسا منذ بضع سنوات، احتجاجا على أوضاع التهميش والحرمان التي يعيشونها. وهو يفسر، من جانب آخر، السياسات والإجراءات (غير الصديقة للمهاجرين) في الدول الأوروبية في الفترة الماضية. لقد انتهت موجة الترحيب الأوربي، إذن، بهجرة العمالة العربية عموما، والمغربية خصوصا، وهجرة (اليد) العاملة كلها؛ وإذا بأوربا تفتح أبوابها على مصا ربعا أمام (هجرة الكفاءات) من عندنا ومن عند غيرنا كالهند- هجرة انتقائية ومحددة بقطاعات معينة كالحاسبات وبرمجياتها والطب وبحوث "النانو" والطاقة. ثم إذا بأوربا تيسر السبل أمام هجرة العمل الماهر من بلدان أوربا الشرقية، التي انضمت عشرة منها بالفعل إلى (الاتحاد الأوربي)، وتدفق أبناؤها الذين تم تكوين رأسمالهم البشري في مرحلة (الاشتراكية) قبل أن تنسد الآفاق وتنهار الهياكل.

فأين نحن من هذا كله..؟

لقد أصدر القطاع الاجتماعي (إدارة السياسات السكانية والهجرة) بجامعة الدول العربية، تقريرا إضافيا، في عام 2007، بعنوان: "الشباب العربي وآفاق تطوير سياسات

تمكينه"، وقد تناول هذا التقرير عددا من الأبعاد المهمة حول القضايا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية في مجال (تمكين الشباب).

وفي هذا التقرير نجد ما يلي :

- إن الشاب في المرحلة العمرية 15-30 عاما يمثل - كمتوسط عام- أكثر من 20% من إجمالي السكان في الوطن العربي. وتتراوح النسبة (عام 2004) بين 19% في قطر، 26% في البحرين، 28% في مصر، 30% في الأردن، 31% في الجزائر، 33% في ليبيا.
- إن تزايد نسبة الشباب من الهرم العمري للسكان، يؤدي إلى زيادة نسبة الشباب المنخرط في قوة العمل العربية، إلى أكثر من الثلث (34% عام 2005) وترتفع النسبة إلى 42% في اليمن، وفي سوريا وفلسطين 38%، بينما تنخفض في الدول الخليجية إلى أقل من الربع، نظرا للارتفاع المقارن في حصة كبار السن من السكان من (المواطنين).
- ويعيب الباحثون عادة على هيكل السكان العربي طابعه (الفتي)، الممثل في ارتفاع نسبة الشباب، ولكن له ميزة هامة، كما تكشف الأبحاث الديموجرافية الحديثة. ويطلق على هذه الميزة (فرصة النافذة السكانية) بفعل ارتفاع نسبة السكان الذين هم في سن العمل، في المستقبل، مما يؤدي إلى عدة آثار إيجابية، منها: انخفاض معدلات الإعالة (أي انخفاض نسبة السكان غير الكاسيين للدخل والمعتمدين على أحد الأفراد من قوة العمل)، واحتمال زيادة الإنتاجية، وارتفاع مستوى الدخل والميل للدخار.
- تصل نسبة البطالة (الشق المتعطل من قوة العمل) بين الشباب العربي عموما إلى حوالي 25%، وهي تمثل قرابة ضعف المعدل العام للبطالة ضمن قوة العمل (من الشباب وغير الشباب). وترتفع النسبة بين الشباب مقارنة بالشباب [لأسباب متعددة، ثقافية واجتماعية واقتصادية أيضاً].
- تزايد معدل البطالة بين الشباب المتعلم بالذات؛ إذ يلاحظ أن البطالة بين الأميين أقل منها بين المتعلمين، وهي أقل بين حملة الشهادة الابتدائية، عنها بين حملة المؤهلات الثانوية والجامعية. غير أننا لاحظنا، من واقع الدراسات الميدانية الأخيرة عن البطالة

والتشغيل في جمهورية مصر العربية، أن معدلات البطالة بين (غير المتعلمين) آخذة في الزيادة مؤخرًا، وخاصة في القطاع الريفي والزراعي، نظرًا لمزاحمة المتعلمين لغيرهم على فرص العمل المحدودة، رغم عدم ملاءمتها لمستواهم التعليمي والمعرفي.

- تزايد نسبة الشباب المشتغل في (القطاع غير الرسمي) أو "غير المنظم" .. [ويحفل هذا القطاع بكل عناصر الإحباط والاستلاب، لافتقاده إلى أبسط شروط بيئة العمل التي يمكن أن تحقق حداً أدنى من الأمن النفسي والصحي والمادي والاجتماعي].

هذا، ويرصد التقرير محل العرض، والصادر عن الجامعة العربية، ظاهرتين ذات طابع متناقض، ومثيرتين للتأمل: فمن جهة أولى، يوجد "تشغيل الأطفال"، جنبًا إلى جنب "بطالة الشباب". ومن جهة ثانية، تتزايد البطالة بين الشباب المتعلم، بينما توجد فرص العمل للشباب غير المتعلم أو الأقل تعليمًا.

البعد الدولي للتغير في سوق العمل (المعرفي) لشريحة الشباب

لقد وقع الانتقال، في العالم الصناعي، عقب الحرب العالمية الثانية، من عصر الثورة الصناعية إلى عصر (الثورة العلمية- التكنولوجية). ثم حدثت (ثورة داخل الثورة) الأخيرة منذ أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات وذلك بانتقال التطور العلمي والتكنولوجي إلى آفاق التكنولوجيا العالية (هاي تك). وتم التعبير عن هذا التطور بطرق متعددة، ومن خلال التركيز على أبعاد متباينة. فقد تم التركيز في الثمانينات على تطور تكنولوجيا "أشباه الموصلات" والدوائر المتكاملة والإلكترونيات الدقيقة، وتطبيقاتها في مجالات الأجهزة والآلات الإنتاجية والاستهلاكية، والفضاء، والطاقة النووية. ثم جرى التركيز في التسعينات على تكنولوجيا "الاتصالات - المعلومات" فائقة التطور، والمواد الجديدة، ومصادر الطاقة الجديدة والمتجددة، والتكنولوجيا الحيوية- بالإضافة إلى التكنولوجيات باللغة الصغر (النانو). ومع مطلع القرن الجديد ارتفعت نبرة الحديث عن (الاقتصاد الجديد) الذي يقوم على الخدمات العلمية والتكنولوجية، وليس على الصناعة بمفهومها المتداول، والحديث عن (اقتصاد المعرفة) الذي يقوم على التحول من المعلومات والمهارة إلى المعارف والابتكار.

وجرى تناول (المنظومة الوطنية للابتكار) كمفهوم جديد يحل - في العالم الصناعي الرأسمالي المتقدم- محل المفهوم السابق للمنظومة العلمية والتكنولوجية. كما جرى تناول (القدرة التنافسية القومية) قريناً للعولمة، وربما بديلاً عنها.

كل ذلك قد حدث، ولم يكن بد من أن يمس الاقتصادات العربية، بدرجات متفاوتة، من حيث الاهتمام بالآفاق الجديدة التي يفتحها العلم والتكنولوجيا، وخاصة في ميدانين مهمين: أ- ميدان تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، حيث الحاسبات والإنترنت، وشيوع الموجة الإلكترونية الرقمية في تصنيع الأجهزة، في سياق (الثورة الرقمية) وبالتالي: (الفجوة الرقمية) وليس فقط (الفجوة العلمية والتكنولوجية) بين العالمين النامي والصناعي، كما درج القول عنها سابقاً. ب- ميدان (ثورة علوم الحياة) وتطبيقاتها في الصيدلة والدواء وفي الصحة والطب والعلاج والتداوي.

لذلك كله، اهتمت الشريحة الجديدة من بعض أبناء الطبقة المتوسطة بما تفرضه التطورات العلمية والتكنولوجية: الحاسبات والشبكات، ولغات أهل الحاسبات والشبكات، وفي مقدمتها الإنجليزية...بالإضافة إلى العلوم الهندسية- كما جرى اهتمام مواز بتعلم علوم الحياة والوراثة والطبابة.

وقد استفادت هذه الشرائح التي تمثل (عرض المهارات النادر) بالتعبير الاقتصادي، من الحصول على (ربح الندرة)- وفي مقدمتها: الشرائح ذات المهارات المهنية واللغوية في مجالات الطب والصيدلة والهندسة والقانون والمحاسبة.

وفي نفس الوقت، نلاحظ أن الشركات الأجنبية وفروع المؤسسات الدولية، المالية والمصرفية والقانونية والمحاسبية والإدارية، قد دخلت إلى الأسواق للعمل مع شركاء محليين تحت لافتات مكاتب المحاسبة والمحاماة والاستشارات الهندسية العالمية، ويحتكر بعضها التعامل المهني مع الشركات العالمية الرائدة.

ومن أجل مواجهة "الطلب" الجديد على الأعمال في القطاعات المهنية الجديدة أخذ (القادرون) و(غير الفقراء) يعدون أبناءهم للسوق الجديدة والطلب الجديد، فدفعوا بهم إلى التعليم الخاص والأجنبي باللغات الأجنبية، ثم إلى جامعات أجنبية خالصة، تحت لافتات

بريطانية وفرنسية وكندية وألمانية وغيرها. واتجه المتخرجون الجدد، من فروع التعليم المتميز لحقول الهندسة والطب والصيدلة والحاسوب واللغات، ليعملوا في البنوك الخاصة وفروع البنوك الأجنبية وشركات ومكاتب المحاسبة والهندسة العليا والحاسبات وبرامجها، وليفتحوا مكاتب متخصصة وعيادات طبية ومحلات تجارية تعمل وفق قوى السوق لتحقيق معدلات عالية نسبياً للعائد المالي.

من هنا نشأت شريحة من (العمل) مرتبطة بالاستثمارات الأجنبية وبالتمويل الأجنبي. أما الشباب من أبناء الفقراء، بمن فيهم أبناء الشريحة الدنيا من الطبقة الوسطى، فقد ظلوا ينتظرون الانتهاء من مراحل التعليم المتوسط والعالي ليحجزوا مكانا لهم في (طوابير) بطالة الخريجين، أو ليعملوا في مهن ذات مستويات دنيا من المهارة وكذا بمعيار الدخل والمكانة الاجتماعية.

ومن هنا، يجب معالجة التفاوت الاجتماعي، في مضمارة اكتساب القدرات التعليمية والصحية، لكافة الشرائح الاجتماعية، الشبابية بالذات، على مستوى الدول العربية جميعاً، من أجل اللحاق بعالم العمل الجديد لعصرنا.

[3] تنقل الأيدي العاملة العربية مع تركيز خاص على تحويلات العمالة المهاجرة

قامت منظمة العمل العربية بإعداد دراسة- بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة- مؤخراً حول موضوع هجرة العمالة العربية¹، كما تضمن التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية محورا خاصا حول نفس الموضوع². ومن هذه الدراسة الأخيرة نقتطف ما يلي حول تنقلية العمالة العربية، مع تركيز خاص على تحويلاتها المالية:

¹ منظمة العمل العربية والمنظمة الدولية للهجرة و" شركاء التنمية"، تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي، القاهرة، 2009

² مصطفى عبد العزيز مرسى، الهجرة العربية وقضاياها، في التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، 2008، الفصل السابع. وانظر بصفة خاصة ص ص 303-306.

- 1- طبقا للبنك الدولي وجامعة ساسكس، بلغ عدد المهاجرين العرب في نهاية 2006 قرابة 11.8 مليون مهاجر. ومن هذا العدد يوجد 9.5 مليون مهاجر، بنسبة 80%، في أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية، بينما يعمل الباقون كوافدين في الدول العربية نفسها، لاسيما الخليجية منها.
- 2- إن المهاجر العربي أرسل كمعدل متوسط وعبر القنوات الرسمية فقط 2220 دولار إلى بلده الأصلي في عام 2006، وهو أعلى متوسط في الدول النامية باستثناء منطقة شرق آسيا حيث بلغ متوسط التحويلات 2540 دولار.
- 3- بلغ حجم الأموال المرسلة من المهاجرين العرب إلى بلدانهم الأم عام 2006 نحو 25 مليار دولار، وهذا المبلغ يشمل التحويلات المصرفية الرسمية فقط، وأن القيمة الكاملة للتحويلات المرسلة عبر كل من القنوات الرسمية والقنوات غير الرسمية (تحويلات غير مباشرة فيما كان يسمى في وقت سابق "الاستيراد بدون تحويل عملة"، أموال بصحبة المسافرين، بضائع وتحويلات عينية أخرى) لا تقل عن 40 مليار دولار.
- 4- هذه التحويلات- في دول مثل سوريا ولبنان والمغرب واليمن والأردن، أصبحت تمثل المصدر الثاني للعملات الصعبة بعد الاستثمارات الأجنبية المباشرة، وأهم من "المساعدات الإنمائية الرسمية".
- 5- وفق تقديرات لفترة سابقة- وإن كانت تقدم مؤشرا تقريبا حول الموضوع محل الدراسة- أسهمت السعودية بأكبر حجم للتحويلات من دولة عربية وخليجية إلى الخارج عام 2003، وقدرت بنحو 12 مليار دولار (وهي الثانية في حجم التحويلات على مستوى العالم بعد الولايات المتحدة). وتلي السعودية دولة الإمارات (4,5 مليار دولار) ثم سلطنة عمان (1.3 مليار دولار) فالبحرين (1.2 مليار). وإجمالي التحويلات يمثل 8% من الناتج القومي الإجمالي لدول مجلس التعاون الخليجي الستة، وفقا لتقديرات صندوق النقد الدولي عام 2003.

ومن دراسة "تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي" (2009) - التي سبقت الإشارة إليها- نقتطف ما يلي:

- 1- وفقا لتقديرات البنك الدولي نشرت في عام 2008، فإنه بالرغم من أن المنطقة العربية تشارك بأقل من 5٪ من التدفقات التجارية العالمية، فإنها تسهم بنحو 16٪ من إجمالي التحويلات المرسلة للمهاجرين عبر العالم. ويتلقى المقيمون في الدول العربية 10٪ من التحويلات العالمية، حيث ينصرف شطر مهم من تحويلات منطقة الخليج إلى بلدان شرق وجنوب شرق آسيا¹.
- 2- بلغ حجم التحويلات إلى الدول العربية المتلقية في عام 2007 نحو 28 مليار دولار، ومن المتوقع أن تكون قد وصلت إلى 33 مليارا بحلول نهاية 2008.
- 3- تعد مصر والمغرب ولبنان الدول الثلاثة الرئيسية المتلقية لتحويلات العمالة المهاجرة، بما يقدر في المتوسط بأكثر من خمسة مليارات من الدولارات لكل منها. (وبعد الخليج وخاصة السعودية المصدر الرئيسي للتحويلات المرسلة إلى مصر، بينما أن المصدر الرئيسي للبنان هي الولايات المتحدة وكندا وأستراليا، مقابل فرنسا بالنسبة للمغرب).
- 4- تمثل التحويلات مصدرا هاما للدخل الوطني للدول العربية المرسلة للعمالة والمتلقية للتحويلات، حيث تمثل 22,2٪ تقريبا من الناتج المحلي الإجمالي للبنان مثلا، مقابل 20٪ للأردن، ونحو 5٪ في الحالة المصرية.
- 5- لم تزل السعودية تحتل المركز الأول بين الدول العربية الخليجية كمصدر للتحويلات نحو الخارج، بمستوى قدر بنحو 16,4 مليار دولار عن عام 2008. أما من حيث حصة التحويلات من الناتج المحلي الإجمالي فإن قطر تمثل الدولة الأولى، بنسبة 7,5٪ من ذلك الناتج.

¹ انظر أيضاً: منظمة العمل العربية، دراسة حول " واقع وآفاق تنقل الأيدي العاملة العربية". وانظر: د. بدر الدين عبد الرحيم إبراهيم، الآثار الاقتصادية لتحويلات العمالة الآسيوية على دول مجلس التعاون الخليجي، ورقة مقدمة إلى: الندوة القومية حول توطيق الوظائف وسياسات الإحلال للعمالة العربية (القاهرة: 25-27 أكتوبر/ تشرين الأول 2010)، ص6.

[الملف/ أوضاع القوى العاملة والتشغيل . . .]

والخلاصة مما سبق، أن تحويلات العمالة العربية المهاجرة بقدر ما أنها تمثل خصماً من وعاء الناتج المحلي للدول الخليجية، فإن هذه الدول تعتمد في المقابل على العمالة العربية والآسيوية في تسيير دولاب الحياة الإنتاجية والمجتمعية إلى حد بعيد، أو في مضمار العملية الإنمائية بشكل عام.. كما أن عدداً من الدول العربية تعتمد على تحويلات العمالة في تسيير دولاب حياتها الإنتاجية والمجتمعية أيضاً¹.

غير أن المسألة المثارة هنا هي مدى مساهمة التحويلات المالية للعمالة في عملية التنمية الحقيقية للدول المرسله للعمالة والمستقبله لتلك التحويلات.

ويذكر بعض خبراء منظمة العمل العربية في هذا المقام ما يلي:²

[أوضحت بعض الدراسات أن التحويلات المالية للعمالة ساهمت في تحسين الأوضاع المعيشية للمهاجرين وأسرههم، مع التسليم بأنه تحسن وقتي سرعان ما يزول بزوال مصدر التحويل- وذلك بالمقارنة مع المهاجرين الصينيين والهنود الذين لا يحولون الأموال إلى عائلاتهم وذويهم فقط، وإنما يقومون بالاستثمار المباشر في مشاريع صناعية وزراعية..] ... [وقد نما قطاع صناعة المعلومات في الصين بنسبة تتراوح بين 10% و25% في السنوات العشر الماضية بسبب التحويلات. ويعود إلى هذه التحويلات جزء كبير من النهضة التي تشهدها المناطق الجنوبية في الصين..].

ومما سبق يمكن القول إن أثر التحويلات المالية للعمالة المهاجرة ضعيف نسبياً على العملية التنموية الحقيقية في البلدان العربية المرسله لهذه العمالة، رغم مساهمتها في التحسين الوقتي لمستوى المعيشة الفردي والعائلي لذوي التحويلات، مما انعكس على مستوى الإنفاق الاستهلاكي للأسر المعنية وأفرادها، وعلى مدى تمتعهم بطيبات التعليم والصحة والسكن.

¹ See: world Bank, Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia, October 2010

² مصطفى عبد العزيز مرسي، مرجع سابق، ص 304-305.

وبعني ذلك، أن التحويلات قد ساهمت دون ريب في خفض حدة الفقر على مستوى المجتمع المعني، والتقليل من مدى انتشاره، وفي رفع مستوى التنمية البشرية، ومواجهة حالة "الحرمان". ولكن كل ذلك لا يعني بالضرورة أن تلك التحويلات قد ساهمت بشكل عميق وفعال في تحقيق نقلة تنموية شاملة على غرار العملية التاريخية التي تمت في شرق آسيا. بل ويجادل البعض في أن هذه التحويلات، كان أثرها سلبيا على آفاق التنمية المجتمعية الشاملة في البلدان المرسله للعماله من زاويتين:

أولا، أنها قد سهلت للدول العربية انتهاج طريق الانفتاح الاقتصادي الطليق على طريقة "الليبراليين الجدد" من حيث أنها خففت الضغوط الاجتماعية نسبياً، فقللت من قوة الدفع المجتمعي نحو انتهاج الطريق الصعب للتنمية، من خلال تعظيم الفائض الاقتصادي المحلي "الممكن"، وتوسيع عملية التراكم الرأسمالي للقطاعات الأعلى إنتاجية في جميع ربوع البلاد، ولاسيما في قطاعي الصناعة التحويلية والزراعة الغذائية والكسائية.

ثانياً، أن هجرة العماله حرمت البلدان المرسله من شطر من أهم شرائح قاعدة المهارات والكفاءات، فحرمت العملية التنموية من جهودها، وأسهمت في ارتفاع معدلات التضخم من خلال رفع تكلفة الإنتاج لعوامل الإنتاج الأولية.

ومهما يكن من أمر هذا الجدل، فإنه يدفع إلى ضرورة القيام بدراسات إضافية ميدانية، حول هذا الموضوع المهم.

دور التعليم والتدريب التقني والمهني

في تشغيل الشباب¹

د. إبراهيم بن محمد الشافي²

مقدمة

تعاني معظم الأقطار العربية من ارتفاع نسبة البطالة وانتشار الفقر والامية بين مواطنيها مما أدى إلى اضطرابات سياسية غير مسبوقة نتج عنها سقوط أنظمة حاكمة ونشوء حالة سياسية جديدة. ولا شك أن فشل منظومة التعليم والتدريب في توفير الأيدي العاملة التي تناسب حاجة سوق العمل يعد من الأسباب الرئيسة لحجم البطالة المرتفع داخل الوطن العربي حيث تصل نسبة البطالة في بعض البلدان العربية إلى أكثر من 30% من مجموع القادرين على العمل. علماً أن هذه النسبة مرشحة للزيادة في السنوات القادمة إذا لم

¹ بحث قدم في الندوة القومية حول "متطلبات التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل" - منظمة العمل العربية - القاهرة 2011.

² خبير مستشار في منظمة العمل العربية

تتخذ البلدان العربية خطوات جادة وسريعة لإصلاح وتطوير منظومتها التعليمية والتدريبية. ولا شك أن وجود هذه الأعداد الكبيرة من الجنسين (الشباب والفتيات) العاطلين عن العمل في الوطن العربي، وتوقع زيادة هذه الأعداد، إنما يدل على عدم التوافق بين برامج التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل.

والبلدان العربية كغيرها من الدول النامية أصبحت بحاجة ماسة إلى تطوير نظام للتوجيه المهني المبني على أسس علمية سليمة بعد أن وصل التعليم والتدريب وسوق العمل بالعالم العربي إلى مستويات عالية من التنوع والتعقيد. فالتوجيه المهني أصبح أمراً تقتضيه مصلحة الفرد والمجتمع معاً وإحدى آليات التنمية المستدامة (العريني، 2005). بل أن هذا النوع من التوجيه يعد الآن من أهم مقتضيات التخطيط العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة على حد سواء، ولا غنى عنه لأي نظام عمل أو تعليم سليم يريد الأخذ بأسلوب التخطيط العلمي ويوثق صلته بخطة التنمية الشاملة في المجتمع (ACTE، 2008).

وإذا كانت البلدان العربية في الماضي كغيرها من البلدان لم تشعر بالحاجة الماسة إلى هذا النوع من التوجيه في بداية تطورها، نظراً لبساطة الحياة فيها آنذاك، ولقلة تنوع الأعمال والوظائف والمهن والحرف فيها من ناحية وبساطة نظم تعليمها وقلة تنوع التخصصات وفرص التعليم فيها من ناحية أخرى، لكن المجتمعات العربية لم تلبث أن وجدت نفسها في حاجة ماسة إلى هذا النوع من التوجيه مع ترقبها في سلم التطور، وتعقد حياتها، وتنوع مؤسساتها التعليمية والتدريبية. وبالتالي فرص تأهيل الأفراد فيها (العريني، 2005). وبدأ الواقع يفرض الأخذ بأسلوب التخطيط الدقيق المدروس لتحقيق التنوع والشمول والتوازن في تنميتها ولربط والتكامل بين جوانبه المختلفة ولتحقيق الاستفادة الكاملة من جميع مواردها البشرية والمادية ولتسخير جميع ما لديها من موارد وإمكانات لخدمة تنميتها الشاملة، بما في ذلك إمكاناتها التعليمية والتدريبية التي يعتمد عليها في تلبية احتياجات مختلف قطاعات التنمية من القوى المدربة والطاقات التقنية والفنية بمستوياتها المختلفة.

ففي عصرنا الحاضر أصبح ينظر وبشكل واسع لدى الكثير من الباحثين في مجالات التنمية إلى أن التوجيه المهني وسيلة فعالة جدا في علاج الكثير من المشكلات المستعصية المتعلقة بقضايا التعليم والتشغيل مثل مشكلة الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل وبين المؤسسات التعليمية والتدريبية والمجتمع مما يسهم في كفاءة النظم التعليمية من جهة وسوق العمل من جهة أخرى (العوضي، 2005).

وكل ذلك يؤكد على ضرورة إيجاد نظام توجيه مهني فعال يؤدي إلى التكامل والانسجام بين مناهج التعليم وحاجات المجتمع من المهن المختلفة. حيث أن من أهم مقاييس نجاح التعليم هو علاقته بسوق العمل، والتي تعد صورة واضحة لكفاءة مخرجات التعليم، والتوجيه المهني يمثل حلقة الوصل المهمة في هذا الجانب، لأنه يقوم على معرفة متطلبات سوق العمل وأبعاده ومن ثم تعد البرامج الخاصة بالتعليم والتدريب، التي تسعى بدورها لإعداد وتطوير العمل. كما أن التوجيه المهني يساعد الفرد في فهم ذاته وقدراته التي يتمتع بها بما يدعم سلامة اختياره للمهنة المناسبة له، وغياب أو ضعف هذا التوجيه يؤثر سلباً على المتعلمين وفي الوقت نفسه يحرمهم من فرصة الالتحاق بمهن ملائمة لرغباتهم ولقدراتهم. كما يؤدي وضع الفرد في المكان المناسب إلى زيادة كفاءته الإنتاجية، وعدم اضطرابه إلى تغيير عمله وما يرافق ذلك من سوء في التكيف الاجتماعي وما يصاحبه من قلق واضطراب وإحباط وانخفاض روحه المعنوية مما يجعله يضيق بنفسه وبالناس وبالمجتمع فتسوء علاقته الاجتماعية. (2010.IAEVG)

من خلال هذه الورقة سنستعرض الوضع الراهن لواقع التعليم والتدريب التقني والمهني في الأقطار العربية. كما سنعرض وصفاً لواقع التوجيه والإرشاد المهني في العالم العربي من حيث التنظيم والإدارة والأهمية وكيفية وصول خدمات التوجيه المهني إلى الأفراد في مختلف الأعمار والأوضاع. كما تعرض الورقة أهم القضايا والتحديات التي يواجهها أصحاب القرار في الحكومة، والقائمين على قطاعي التعليم والتدريب والمنظمات المهنية التي تشارك في تعزيز ممارسة التوجيه المهني والتطوير الوظيفي داخل المجتمعات العربية.

أولاً: التعليم والتدريب التقني والمهني بالعالم العربي والحاجة إلى التوجيه المهني

أن تحقيق الرفاهية للمجتمعات العربية وتخفيض نسبة البطالة والفقر وبالتالي تخفيض فرص الاضطرابات السياسية والشعبية وزيادة فرص التنمية المستدامة تحتاج إلى نظام تعليمي وتدريبى وثيق الارتباط بالمهارات والمهن التي يحتاجها سوق العمل. من هنا كان اهتمام الدول بتطوير منظومة التعليم والتدريب على اعتبار أنها تنمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية وتكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة بشكل يساعده للحصول على وظيفة مناسبة، مما يؤدي إلى تخفيض نسبة البطالة والحد من الفقر، بما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع (العوضي، 2005).

وإذا كان التعليم بصفة عامة هو أساس أي إستراتيجية للتنمية، فإن التعليم والتدريب الفني والمهني هو حجر الأساس الذي يمكنه تغيير عالم العمل والاقتصاد، والحد من الفقر، وزيادة الرفاهية المجتمعية، وتحسين نوعية الحياة على اعتبار أن الهدف الرئيس للتدريب التقني والمهني هو الإعداد للعمل. فالتعليم والتدريب الفعال يتضمن تزويد المتدرب بالمهارات العملية التطبيقية إضافة إلى المهارات الحياتية. باعتبار ذلك جزءاً أساسياً من تدريب وتأهيل الفرد للحياة العملية وهذا ما يتميز به التعليم والتدريب التقني والمهني عن غيره من التعليم (حمودي، 2008 م).

ويعاني التعليم والتدريب التقني والمهني في العالم العربي من جملة من التحديات حيث لم يحظى هذا النوع من التعليم والتدريب في الفترة الماضية بالمكانة التي يستحقها في المنظومة التعليمية والتدريبية في العالم العربي بشكل عام ويظهر ذلك من خلال تدني نسب الالتحاق به بحيث لا تغطي حاجة السوق الفعلية من القوى العاملة المدربة سواءً على صعيد الكم أو الكيف حيث لا يتجاوز نسبة عدد الملتحقين بالتدريب المهني في بعض الدول العربية عن 1٪ من نسبة الملتحقين بمنظومة التعليم والتدريب. وتشير تقديرات منظمة اليونسكو (2009) إلى أن عدد الملتحقين بالتعليم والتدريب التقني والمهني في البلدان العربية

يقدر بقرابة 3.4 ملايين (يعادل 12٪ من عدد الملحقين بالتعليم المتوسط والثانوي البالغ 28 مليون طالب) وهو ضعف عددهم في التسعينات، ولكن عندما نقارنه مع البلدان المتقدمة يصل إلى 4/1 في تلك البلدان.

كما توجد نظرة سلبية للتعليم الفني والتدريب المهني ومؤسساته من قبل غالبية المجتمعات العربية. كما أن غالبية الملحقين في المؤسسات التعليمية التقنية والمهنية هم من المتسربين من التعليم العام. ويظهر هرم القوى العاملة الناجم عن هذه الأوضاع من اختلال في التوازن بين المستويات المهنية المختلفة مما يفرض بالضرورة الاهتمام بخدمات التوجيه المهني من أجل توسيع قاعدة التدريب المهني وإعادة النظر في نظام التعليم القائم وإعادة توزيع معدلات الالتحاق به. كما أن الجهود المبذولة من قبل الدول العربية لتحقيق المساواة الاجتماعية من أجل إدماج المرأة في عملية التنمية، يتطلب تطوير التدريب المهني الموجه للفتيات متوأكباً مع نظام متطور للتوجيه المهني لترغيب الفتيات للالتحاق به، حيث مازالت مشاركة المرأة بسوق العمل منخفضة نتيجة انخفاض مستوى تعليمها وتدريبها.

وتفتقد الكثير من الدول العربية إلى وجود سياسة عامة لتوجيه الطلاب لدراسة التخصصات المطلوبة لحاجات التنمية. ولاشك أن سياسات القبول المفتوح في المؤسسات التدريبية والتعليمية وعدم تطبيق بعض المعايير لتوجيه الطلبة إلى الكليات والأقسام الأخرى أدت إلى تزايد مضطرد في أعداد الطلبة المتوجهين إلى فروع العلوم النظرية والإنسانية، في حين أن نجاح عملية التنمية المستدامة يتطلب وجود نظام تعليمي وتدريب سليم يعّد القوى البشرية ذات المستوى الرفيع ويؤهلها. كما يعاب على منظومة التعليم والتدريب في العالم العربي التركيز على عدد من التخصصات وغياب تخصصات أخرى ذات أهمية وأولوية، وعدم مراعاة الميول والاستعدادات للطلاب عند توزيعهم على التخصصات في القبول، وكذلك الوفرة النسبية لمدرسي المواد النظرية مع قلة المدرسين للمواد التطبيقية وتدني مستوى تأهيلهم واختلال التوازن بين مخرجات التعليم الجامعي والتعليم الفني والتقني الذي أدى إلى قلب هرم القوى العاملة لصالح التعليم الجامعي (محمود، 2006).

كما تعاني معظم الدول العربية أيضاً من غياب معلومات كاملة عن سوق العمل تعوق إيجاد خدمة متطورة للتوجيه المهني حيث تشكل المعلومات والبيانات عن احتياجات سوق العمل السند الأساسي لعملية التخطيط الوظيفي وتعين الموجهين والطلاب في بناء قرارات سليمة. وتعاني معظم الدول العربية أيضاً من صعوبة حصول المؤسسات التعليمية والتدريبية على الاحتياجات الكمية والنوعية الدقيقة لسوق العمل بسبب عدم توحيد الجهات المسؤولة بالدول العربية عن إصدار الإحصاءات الخاصة بمتطلبات سوق العمل في جهة واحدة تختص بجمع المعلومات وتحديثها وتفادي تناقضها واختلافها، وبسبب التغير السريع والمتجدد في وسائل الإنتاج والخدمات وما يتبعه من تغير في احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات المختلفة وفي وظائف والأعمال ومواصفاتها وتصنيفها. مما نتج عن ذلك الكثير من الاضطراب منها اختلال التوازن لخدمات التعليم والتدريب التقني والمهني بين الريف والحضر وبين الذكور والإناث، واختلال التوازن بين مدخلات التعليم المهني والتعليم الثانوي من ناحية، والتعليم التقني والتعليم الجامعي من ناحية ثانية (محمود، 2006).

كما أن انتشار الأمية واعتماد الكثير من الاقتصاديات العربية خاصة في الأرياف على الزراعة يجعل من خيارات التشغيل المتاحة أمام الأفراد محدودة، وبالتالي يؤثر على أهمية وقيمة التوجيه المهني في تلك المناطق.

ثانياً: تعريف التوجيه المهني

يشير مفهوم التوجيه المهني إلى الخدمات المقدمة لمساعدة الفرد، في أي عمر وعند أي نقطة طوال حياة الإنسان، لاختيار نوعية التعليم والتدريب والمهنة المناسبة له وبشكل يساعده على إدارة حياته الوظيفية. فالتوجيه المهني يساعد الفرد على فهم طموحاته وقدراته الفكرية والجسدية ومؤهلاته ورغباته. كما أنه يساعد الفرد على فهم سوق العمل ونظم التعليم، وربط هذا بما يعرفونه عن أنفسهم (جعفر، 2007).

وبالتالي يساعد التوجيه المهني الفرد على التخطيط واتخاذ القرارات بشأن العمل والتعليم من خلال جعل المعلومات حول سوق العمل وحول الفرص التعليمية متوفرة وبسهولة لجميع الناس ويمكن الرجوع إليها بسهولة عند الحاجة. كما انه يساعد من جهة أخرى المؤسسات التعليمية والتدريبية على خفض معدلات التسرب وزيادة معدلات النجاح.

ثالثاً: أهمية التوجيه المهني في تحقيق السياسات الحكومية العامة

في الآونة الأخيرة أصبح ينظر إلى التوجيه المهني كأداة مهمة تساعد في تحقيق بعض أهداف السياسات العامة للدول وخاصة فيما يتعلق بكيفية خدمات التوجيه المهني أن تساعد البلدان على تعزيز أهداف التعلم مدى الحياة وفي تنفيذ وتطبيق سياسات سوق العمل المرغوبة.

ولكي يمكن للتوجيه المهني أن يساهم في تحقيق سياسات وطنية لتأصيل مبدأ التعلم مدى الحياة لدى الأفراد، أصبحت خدمات التوجيه المهني تقدم طوال حياة الإنسان (المراهقين؛ البالغين، وحتى المتقاعدين). كما توسعت خدمات التوجيه والإرشاد المهني لتشمل مختلف المراحل التعليمية وما بعد التخرج (التعليم الإلزامي والتعليم التقني والمهني؛ والتعليم العالي؛ وخدمات التوظيف العامة). كما توسعت قائمة المهتمين بخدمات التوجيه المهني لتشمل ليس فقط الحكومات، بل أيضاً أصحاب العمل والنقابات ومنظمات المجتمع المحلي والمؤسسات التعليمية والتدريبية، والآباء والطلاب.

كما تطور مفهوم خدمات التوجيه المهني التي كانت سابقاً تقتصر على تقديم الخدمة للأفراد الأقل حظاً بالمجتمع والذين يتركون الدراسة مبكراً من أجل اختيار المهنة المناسبة لهم، ليصبح دور التوجيه المهني اشمل وأكبر ليهدف أيضاً إلى تحسين كفاءة وفعالية سوق العمل والنظام التعليمي ويساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية. ففي العصر الحاضر، أصبح ينظر إلى التوجيه المهني بأنه يهدف إلى تحسين معارف ومهارات الباحثين عن عمل من أجل الحفاظ على معدلات البطالة المنخفضة، وتحسين كفاءة النظام التعليمي ومواءمته لسوق

العمل بشكل يضمن توفير اليد العاملة بالكمية والنوعية التي يتطلبها سوق العمل ويسمح بتوزيع فرص العمل بإنصاف بين مختلف فئات المجتمع.

إن سعي متخذ القرار في العالم العربي لخلق نظام تعليمي وتشغيلي قادر على تقديم خيارات واسعة ومتنوعة تتناسب مع احتياجات الفرد في مختلف مراحل العمر يجعل من التوجيه المهني عاملاً مهماً لصانعي القرار في البلدان العربية. حيث أصبحت بعض الدول تستخدم نظام التوجيه المهني لتحقيق السياسات العامة التالية:

1- زيادة فرص الحصول على التعليم وخفض نسبة التسرب

أن الطلاب الذين يضطرون لوقف دراستهم قبل الأوان يمثلون خسارة كبيرة لأنفسهم، وللإقتصاد الوطني وللمجتمع ككل. ففي بعض البلدان هناك ضغط كبير على الطلاب إلى ترك المدرسة من أجل المساعدة في العمل بالمزارع أو غير ذلك لجلب دخل إضافي للأسرة. وفي الآونة الأخيرة وضعت الكثير من الدول بعض الحلول العلاجية في محاولة منها لتقليل عدد المتسربين خاصة أن هذا الأمر يعد ممكناً بسبب أن الانقطاع نادراً ما يتم من دون إشعار مسبق يظهر على سلوك الطالب. حيث يقوم التوجيه المهني بتقديم عدد من الآليات والاستقصاءات التشخيصية تهدف للمساعدة في تحديد الطلاب الأكثر عرضة للتسرب وبالتالي اتخاذ خطوات علاجية استباقية، كما يمكن تقديم برامج علاجية للطلاب المتخلفين في دراستهم. وبالتالي يمكن القول أن التوجيه المهني يساعد على زيادة فرص الحصول على التعليم وخفض نسبة التسرب من خلال الآليات التالية:

- المساعدة في تقييم الاحتياجات التعليمية للأفراد، حتى يتسنى لهم الالتحاق في البرامج التي تلائم هذه الاحتياجات.
- مساعدة الأفراد (خاصة الفئات المهمشة بالمجتمع) في التعرف على البرامج التعليمية والتدريبية المتاحة، كما يسهل لهم التواصل مع المؤسسات التعليمية والتدريبية.

- مساعدة الطلاب عندما تواجههم مشاكل أثناء الدراسة مثل مساعدة أولئك الذين يفكرون في ترك الدراسة من خلال إيجاد برامج تعليمية بديلة تلبي رغباتهم، أو حل المشاكل الشخصية التي تعوقهم عن التحصيل الجاد.
- تشجيع المؤسسات التعليمية والتدريبية لتغيير الطريقة التي يعملون بها من أجل تلبية حاجات الطلاب الجديدة، فعلى سبيل المثال، تغيير ساعات العمل، وتعديل طرائق التدريس، أو تقديم برامج ومقررات تعليمية جديدة لتناسب مع احتياجات الطلاب.

2- يساعد التوجيه المهني على تحسين كفاءة سوق العمل

- يؤكد الكثير من الباحثين في الشأن الاقتصادي بأن التوجيه المهني يمكن أن يساعد في تحسين كفاءة سوق العمل (Frugoli, 2002)، يأتي ذلك بشكل كبير من خلال قيمة المعلومات التي يقدمها التوجيه المهني في تحسين شفافية ومرونة سوق العمل. كما أنها تأتي أيضاً من خلال زيادة كفاءة تخصيص الموارد نتيجة لقدرته على التوفيق بين طالبي العمل ومؤهلاتهم من جهة والمهارات والمؤهلات المطلوبة من أصحاب العمل من جهة أخرى. وتلخص الجمعية الدولية للتوجيه المهني والتعليمي الطرق التي يمكن للتوجيه المهني أن يساعد على تحسين كفاءة وفعالية سوق العمل بما يلي:
- يساعد الناس على معرفة رغباتهم وقدراتهم ومؤهلاتهم بحيث يجعلهم يركزون البحث عن الوظائف التي من المرجح أن يكون لهم فرصة الحصول عليها ومن ثم المحافظة عليها، وتجنب البحث عن تلك الوظائف التي قد لا يكونوا قادرين على النجاح فيها.
 - يساعد الناس على التعرف على متطلبات وشروط وظروف العمل في كل مهنة وبالتالي تساعدهم على اختيار المهنة التي تتناسب مع رغباتهم وإمكاناتهم الجسدية والفكرية ومؤهلاتهم العلمية؛
 - يساعد الناس على معرفة المزيد عن فرص العمل المتوفرة لمهنة ما وكيف يمكن التقدم بطلب للحصول عليها؛

- يثقف الناس على كيفية تقييم النتائج القصيرة والطويلة الأجل المترتبة على اختيار مهنة ما؛
 - يجعل من الحصول على المعلومات حول سوق العمل ومنظومة التعليم والتدريب أكثر يسرا من خلال تنظيم تلك المعلومات وإتاحتها لمن يحتاج لها؛
 - تثقيف الناس حول كيفية البحث عن مهنة ما وفهم وتقييم المعلومات حول تلك المهنة. باختصار الطرق أعلاه تساعد بشكل أو بآخر في تحسين مرونة وشفافية سوق العمل. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تساعد على تحسين التطابق بين عرض وطلب الأيدي العاملة من خلال مساعدة الناس للبحث عن أفضل الوظائف من فرص العمل المتاحة التي تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم. كما أن معدلات البطالة قد تنخفض إذا ساعدت الطرق أعلاه على تخفيض عملية البحث عن الوظيفة، أو إذا شجعت الباحثين عن عمل لرفع تأهيلهم المهني أو البحث عن أنواع جديدة من العمل في مناطق مختلفة.
- كذلك فإن التوجيه المهني لديه القدرة على المساهمة في تحسين فرص العمل من خلال مساعدة العاطلين عن العمل لتقييم احتياجاتهم التدريبية ومن خلال مساعدتهم للتخطيط للكيفية التي يمكن لهم الدخول لسوق العمل، ومن خلال أيضاً مساعدتهم على تطوير مهاراتهم اللازمة لإدارة حياتهم المهنية.

3- يساعد التوجيه المهني على تحسين فرص تحقيق العدالة الاجتماعية

يساعد التوجيه المهني في تحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمعات. إن الكثير من أنشطة التوجيه المهني تهدف إلى مساعدة الأفراد لتحقيق الاستفادة القصوى من مواهبهم وقدراتهم بغض النظر عن الجنس أو الخلفية الاجتماعية أو الأصل العرقي أو المنطقة الجغرافية. إن الفئات المهمشة أو الأقل حظاً بالمجتمع عادة ما يكونوا أقل دراية عن سوق العمل والنظم التعليمية من الفئات الأخرى. لأنهم في العموم أقل قدرة في الحصول على فرص التعليم بالنظم التعليمية المعقدة، وبالتالي فإن تلك الفئات قد تحتاج إلى مزيد من المساعدة في العثور على تلك الفرص التي تتناسب مع قدراتهم من خلال أنظمة التوجيه المهني الفعالة.

وفي الكثير من البلدان الأوروبية ساهم استخدام خدمات التوجيه المهني بشكل فعال في تحقيق الكثير من الأهداف العامة ذات العلاقة بالعدالة الاجتماعية مثل إدماج المهاجرين واللاجئين في نظم التوظيف والتدريب والحد من التفرقة بين الجنسين في سوق العمل، والحد من تأثير الطبقة الاجتماعية للأسرة على مخرجات سوق العمل والتعليم. ولاشك أن الحد من تأثير هذه العوامل على نظم التعليم وسوق العمل يساعد على زيادة التماسك والعدالة الاجتماعية.

رابعاً: واقع التوجيه المهني داخل منظومة التعليم والتدريب بالعالم العربي

يعاني غالبية خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية بالوطن العربي الكثير من المشكلات بسبب ضعف المواءمة بين مخرجات منظومة التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل الناتجة عن ضعف نظام التوجيه المهني، وهذا يظهر من خلال الشواهد التالية:

- 1- البطالة بين الخريجين: الكثير من خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية بالعالم العربي لا يجدون عملاً بعد التخرج ويرجع ذلك في معظمه للأسباب التالية:
 - ضعف المهارات الحياتية وخاصة مهارة الاتصال (أي عدم قدرة خريجي الجامعات التواصل شفهيًا وكتابيًا بلغة نحوية صحيحة وخاصة في مجال اللغة الإنجليزية، والتي هي لغة الأعمال في معظم البلاد العربية)؛
 - ضعف التأثير والجاذبية والالتزام (أي عدم الثقة بالنفس كما يظهر ذلك في ضعف الاتزان، والشخصية والمظهر)؛
 - نقص المهارات الفنية التخصصية.
- 2- طول فترة الانتظار للحصول على الوظيفة: معظم الخريجين يعاني من طول فترة الانتظار قبل أن يتمكنوا من العثور على عمل.
- 3- العمل في غير التخصص: كما أن الكثير من خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية يمارسون أعمالاً في غير تخصصاتهم الدراسية أو في غير المجالات التي تدريبوا عليها.

4- العمل في وظائف أقل من مستوى التأهيل: كما يلاحظ وجود نسبة كبيرة من خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية يعملون في وظائف أقل من مستوى تأهيلهم. بل وأصبحت الشهادة الجامعية شرطاً أساسياً للعمل في أي وظيفة بغض النظر عن مستوى الدخل للمهنة. إن مراجعة إعلانات الصحف اليومية في بعض الدول العربية للبحث عن الوظائف الشاغرة ومتطلبات شغلها نجد مثلاً أن معظم تلك الوظائف ذات المستوى المنخفض نسبياً مثل السكرتارية والكتابة والمبيعات تتطلب درجة جامعية لشغلها على الرغم أن تلك الوظائف قد تحتاج فقط إلى درجة الدبلوم على الأكثر.

ومن الغريب أن تكون معدلات البطالة بين غير المتعلمين هي الأدنى في غالبية البلدان العربية، ومن المؤسف أن ترتفع هذه المعدلات لذوي التعليم المتوسط والثانوي والتعليم الجامعي لتبلغ عشرة أضعاف الأولى في حالة مصر وثلاثة أضعاف في حالة الجزائر وخمسة أضعاف في حالة المغرب (علي، 2009).

وعلى الرغم من تفاقم مشكلة التوظيف بين خريجي الجامعات، لا يزال الكثير من الشباب العربي يرى أن التعليم الجامعي جذاباً ومرغوباً. فالشهادة الجامعية في نظر الكثير تؤهلهم للعمل في الوظائف العليا التي تقدم عادة عدداً من المزايا سواء من ناحية الراحة أو الأمن الوظيفي. ومن المتوقع أن تستمر هذه النظرة الإيجابية إلى التعليم العالي وبالتالي سيكون طلب الشباب العربي على التعليم الجامعي قوياً ومكثفاً في السنوات القادمة. ومن ثم فإن القضايا الرئيسية التي تواجه متخذي القرار بالعالم العربي في هذا المجال تحديداً:

- ما هي المهن والوظائف التي يمكن أن توجه هذا الطلب إليها؟
 - ما هو مصدر المعلومات حول هذه المهن والوظائف؟
 - كيف يمكن نشر هذه المعلومات إلى الشباب وأولياء أمورهم؟
 - كيف يمكن أن تؤثر هذه المعلومات على اتخاذ القرار بشأن الحياة الوظيفية للطلاب؟
- والإجابة على هذه الأسئلة تكمن في تطوير نظام التوجيه المهني داخل البلدان العربية.

أهمية التوجيه المهني في الوطن العربي

إن معاناة المجتمعات العربية من العدد الكبير والمتزايد من خريجي الجامعات الذين لم يتمكنوا من العثور على فرص عمل بعد التخرج أو الحصول على عمل في غير تخصصاتهم والتي أدت نهاية المطاف إلى ما يسمى بالربيع العربي، يجعل من الضروري بمكان الاهتمام بإيجاد نظام علمي منهجي متطور للتوجيه المهني في كافة الدول العربية. وهذا المطلب يكون أكثر إلحاحا في العالم العربي للأسباب التالية:

- 1- معظم الطلاب في غالبية الدول العربية يختارون تخصصاتهم في غياب معلومات كافية عن التخصصات الأخرى الأكثر أهمية وطلبا من سوق العمل.
- 2- أن الكثير من العاملين في التوجيه المهني بالعالم العربي لا يملكون معلومات كافية عن نوعية المهن والوظائف المتوفرة في سوق العمل بما في ذلك متطلبات تلك المهن والوظائف، ومستويات الأجور، وغيرها من الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة، التي يمكن أن تساعد الطلاب وأولياء أمورهم للقيام باختيارات عقلانية للمهن وللبرامج التعليمية التي من شأنها إعدادهم للمهن المختارة.
- 3- غالبية الطلاب وأولياء الأمور والموجهين يتخذون القرارات المتعلقة بحياتهم الوظيفية بشكل عاطفي وفي تجاهل لأوضاع التشغيل والبطالة.
- 4- الآباء والأمهات لهم تأثير كبير على اختيارات الأبناء الوظيفية وعلى نظرتهم لمستويات المهن والوظائف.
- 5- نوعية الجنس تلعب دورا مهما في تحديد المهنة الملائمة للفرد، حيث تحدد التقاليد وبعض التفسيرات الدينية (المختلف عليها في بعض الأحيان) المهن المناسبة للمرأة والرجل، وغالبا ما يعتبر من غير اللائق للإنسان أن يتعدى الأدوار بين الجنسين عند اختيار مهنة المستقبل.
- 6- العلاقات العائلية ومكانة الأسرة في المجتمع تلعب دورا مهما في اتخاذ القرار الوظيفي ومستقبل الفرد المهني.

ولا شك أن غياب التوجيه المهني كان له تأثيرات اجتماعية واقتصادية مهمة تظهر بشكل واضح من خلال الشواهد التالية:

- 1- بسبب ارتفاع قيمة الشهادة الجامعية في نظر الإنسان العربي، زاد وبشكل سريع عدد مؤسسات التعليم العالي. وهذا الانتشار غير المبرر أدى إلى ضعف جودة البرامج المقدمة وانخفاض مستوى أعضاء هيئة التدريس ونقص في التجهيزات والمعدات، ويمكن الاستدلال على ذلك من ضعف جودة العديد من خريجي الجامعات الذين لا يستطيعون الحصول على عمل.
 - 2- كان من الممكن للعديد من خريجي الجامعات الحصول على عمل لو سير لهم الالتحاق في مؤسسات التدريب التقني والمهني. لكن هذا للأسف لم يحصل بسبب النظرة السلبية للتدريب المهني لدى الطلاب وأولياء أمورهم.
 - 3- هناك وفرة كبيرة من خريجي الجامعات خاصة في التخصصات النظرية، الذين يفشلون عادة في العثور على وظائف في مجالات تخصصهم. بينما هناك بالمقابل نقص حاد في بعض التخصصات المطلوبة من سوق العمل مثل التخصصات الطبية.
 - 4- ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في غالبية الدول العربية وعدم وجود محاولات جادة لعلاج ذلك مما يؤدي إلى زيادة عدد عاطلين عن العمل.
 - 5- زيادة نسبة التسرب في مراحل التعليم المختلفة وانتشار ظاهرة التحويل من تخصص إلى آخر أثناء الدراسة مما يعني تكلفة إضافية على ميزانيات التعليم والتدريب.
- كل تلك التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية لغياب التوجيه المهني الفعال يجعل من الضروري لمتخذي القرار في العالم العربي النظر جدياً في استحداث تشريعات وسياسات وطنية تجعل من استخدام أدوات التقييم الذاتي، والمعلومات الوظيفية، والتوجيه المهني وخدمات الاستشارة المهنية إلزامية في المدارس والمعاهد التعليمية.

خدمات التوجيه المهني الحالية الرئيسة داخل منظومة التعليم بالعالم العربي

على الرغم من قدم تاريخ التوجيه المهني في الأقطار العربية إلا أنه يظل محدوداً في نوعيته وانتشاره (Sultana & Watts, 2007). إن قراءة سريعة لخدمات التوجيه المهني والممارسة حالياً بمنظومة التعليم والتدريب في البلدان العربية يبين أن معظم المؤسسات التعليمية والتدريبية العربية تقدم خدمات التوجيه المهني التالية:

أولاً: التوجيه المهني بمرحلة ما قبل المدرسة

تغطي مرحلة ما قبل المدرسة الطلاب الذين تتراوح أعمارهم من 2.5 إلى 5 سنوات. هناك العديد من المدارس في مرحلة ما قبل المدرسة لديهم معايير القبول حيث تعطي بعض الاختبارات لتأهيل الأطفال للقبول.

ثانياً: التوجيه المهني بالمرحلة الابتدائية

التعليم الابتدائي، والذي يغطي ما مجموعه ست سنوات، إلزامي ويقدم مجاناً في المدارس العامة في معظم الدول العربية. ومع ذلك في بعض المدارس الخاصة المرموقة يلزم الأطفال الصغار لدخول امتحانات خاصة للقبول.

ثالثاً: التوجيه المهني بالمرحلة الثانوية

قبول الطلاب في الثانوية الخاصة المرموقة (كما ذكر أعلاه) يمر عبر اختبارات للقبول. فقط أولئك الذين يجتازون يسمح لهم بالتسجيل، وأولئك الذين لا يجتازون اختبارات القبول عليهم الدراسة في مدارس منخفضة المعايير. من ناحية أخرى، لا توجد اختبارات للقبول في المدارس الثانوية العامة حيث أن التعليم الثانوي مجاني. ومعظم البلدان العربية توفر في المدارس الثانوية موجة أو مرشد مهني ليقوم بالعديد من المهام التي كان يقوم بها المعلم سابقاً. فبالإضافة إلى

وظيفة التوجيه المهني، في العديد من المدارس، وخصوصاً في القطاع العام، الموجة أو المرشد المهني "يرتدي القبعات الأخرى": ضابط للنظام، مسئول الحضور والانصراف، حارس أمن وما إلى ذلك. ومن غير المستغرب أن ترى المرشد المهني يتجول حول حرم المدرسة للقبض على الطلاب الذين يرتكبون مشاكل سلوكية، أو للتأكد من حضور الطلاب والمعلمين، وأحياناً رفع تقارير عن المشاكل السلوكية للطلاب والمعلمين لمديري المدارس. ونتيجة لتعدد ادوار الموجة أو المرشد المهني داخل المدرسة أدى إلى ظهور نوعاً من الصراع بين دوره كمرشد يساعد الطلاب ودوره ضابطاً للسلوكيات المنحرفة عند الطلاب.

ولأسف غالبية طلاب المدارس الثانوية بالعالم العربي قد لا يحصل على فائدة تذكر من خدمات التوجيه والإرشاد المهني، وذلك لعدة أسباب منها ما يلي:

- 1) غالبية الموجهين لا يملك الوقت الكافي للتوجيه والإرشاد، وذلك نظراً لوجود مهام أخرى كثيرة ومتنوعة تعطى لهم. كما أن نسبة الطلاب لكل مرشد عالية، حيث تصل في بعض الدول العربية إلى نسبة موجة لكل 1000 طالب بينما يفترض أن يكون هناك موجة واحد لكل 250 طالب فقط (ACTE, 2008).
- 2) غالبية الموجهين أيضاً ليس لديه التدريب الكافي والمناسب في مجالات التوجيه المهني وكيفية تقديم المشورة، أو في الاختبارات المهنية والقياس.
- 3) نقص المعلومات عن المهن والوظائف والمسارات الوظيفية وسوق العمل.
- 4) ميزانية التوجيه المهني بالمدارس غالباً ما تكون غير كافية. فعلى سبيل المثال، قد لا تكون هناك ميزانية كافية لشراء الاختبارات وأدوات القياس المفيدة في التوجيه المهني. كما تعاني الكثير من المدارس من نقص الموظفين المؤهلين لشراء واستخدام أدوات واختبارات التوجيه المهني.

وفي معظم المدارس الثانوية العربية، لا يوجد هناك سياسة رسمية واضحة لدمج التوجيه المهني بشكل منهجي في المقررات الدراسية، وان تم هذا الدمج فهو يتم عادة من خلال مبادرة شخصية من قبل العاملين في المدارس. كما أن خدمات التوجيه المهني لا

تعطى إلا للطلاب المتوقع تخرجهم أي خلال الشهرين الأخيرين من السنة الأخيرة، وغالبا ما يتم تقديم خدمة التوجيه المهني خلال أسبوع يسمى أسبوع التوجيه المهني تمارس فيه عادة ثلاثة أنشطة رئيسية للتوجيه المهني هي ما يلي:

1. تقديم المعلومات المهنية وغالبا تأخذ الأشكال التالية :

- محاضرة من بعض الأشخاص ذوي الخبرة أو الناجحين مهنيا يتحدثون فيها عن حياتهم المهنية ولماذا اختاروا وظيفتهم وكيف حصلوا عليها وما يمارسونه من عمل وما هي ايجابيات وسلبيات عملهم.

- محاضرة تعريفية تسويقية تقدم من قبل مسؤولي القبول والتسجيل بمؤسسات التعليم العالي عن برامجهم التعليمية وشروطهم للقبول والخدمات المقدمة للطلبة، تهدف في العادة إلى تشجيع الطلاب للالتحاق بتلك المؤسسات. وفي بعض الأحيان، تعقد بعض المدارس الكبيرة ما يسمى بمعرض الجامعات حيث يكون هناك مكان لكل جامعة لتوزيع النشرات والكتيبات التعريفية، وللإجابة على استفسارات الطلاب.

- بث الوعي المهني عند الطلبة وأولياء الأمور من خلال المعارض المهنية واليوم المهني المدرسي والزيارات الميدانية وجماعات التوجيه المهني الطلابي .

2. تقديم خدمة المشورة المهنية من قبل الموجه المهني وغالبا ما تتم عند الطلب والاحتياج فقط.

3. زيارات ميدانية استكشافية للمؤسسات التعليمية والتدريبية أو الشركات الموظفة.

رابعاً: التوجيه المهني في مراحل التعليم ما بعد الثانوي

لا توجد سياسات أو إجراءات أو قواعد واضحة ورسمية لتقديم خدمات التوجيه المهني في معظم مؤسسات التعليم فوق الثانوي بالعالم العربي. وعادة ما يتم تقديم خدمات التوجيه المهني بالمؤسسة التعليمية من خلال شعبتين. الشعبة الأولى تسمى مكتب الإرشاد المهني يقدم فيه المشورة للطلاب لاختيار التخصص المناسب أو تقديم الحلول المناسبة لأي مشكلة سلوكية أو دراسية تواجه الطلاب. الشعبة الثانية تسمى مكتب متابعة الخريجين

حيث يقوم المكتب بمتابعة الفرص الوظيفية ويساعد الطلاب المتخرجين للحصول على الوظيفة المناسبة. وغالبا ما يكون التوجيه المهني في المؤسسات التعليمية والتدريبية العربية على النحو التالي:

1) التوجيه المهني أثناء فترة القبول بالمؤسسات التعليمية والتدريبية

في بعض الدول مثل المملكة العربية السعودية يوجد اختبار عام لقياس مستوى خريجي الثانوية العامة تعتمد عليه الجامعات لتحديد نوعية المقبولين في برامجها الدراسية. كما أن بعض الكليات ذات الشعبية العالية لديها اختبارات خاصة بها للقبول. على الرغم من وجود اختبارات القبول إلا أنه من الشائع تحويل الطالب من تخصص إلى آخر بعد مرور السنة الأولى نتيجة اكتشاف الطالب أن تخصصه الحالي لا يتناسب مع رغباته أو قدراته العقلية. ولهذا تحرص بعض المؤسسات التعليمية والتدريبية أن يكون هناك سنة تحضيرية تتيح المجال للطلاب للتعرف على المؤسسة التعليمية وبرامجها المختلفة والخدمات المقدمة.

2) التوجيه المهني أثناء فترة الدراسة الجامعية

- 1- خدمة تقديم اختبارات تحديد مستوى القدرات والميول المهنية والرغبات: في بعض الجامعات العربية يقدم مكتب التوجيه المهني اختبارات لقياس مستوى القدرات، والميول والرغبات للطلاب لمساعدتهم في اختيار التخصص المناسب. وعلى الرغم من أهمية وفعالية هذه الاختبارات إلا أنه تستخدم على نطاق ضيق في الجامعات العربية وذلك لارتفاع تكاليف الشراء والاشتراطات الصعبة للاستخدام من قبل الجهات المزودة لتلك الاختبارات.
- 2- خدمة التهيئة للحصول على وظيفة: كما تقوم بعض الجامعات العربية بتقديم خدمة التطوير المهني للطلاب حيث تقدم ورش عمل تدريبية عن الوظائف المتاحة

ومتطلباتها وكيفية اكتشاف الذات. كما يقدم للطلاب تدريب مكثف عن كتابة السيرة الذاتية والاستعداد للمقابلات الشخصية وغيرها.

- 3- التدريب الصيفي: كما تقدم بعض المؤسسات التعليمية التدريب الصيفي لطلابها. فعلى سبيل المثال تقوم الكليات التقنية بالملكة العربية السعودية بإلزام طلابها على التدريب الصيفي داخل الشركات لممارسة تخصصاتهم واكتشاف عالم العمل الحقيقي.
- 4- التدريب التعاوني العملي داخل الشركات: تلزم بعض المؤسسات التدريبية طلابها العمل خلال الفصل الدراسي الأخير داخل سوق العمل وذلك لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر. حيث تتاح الفرصة للطلاب لتطبيق ما تعلموه في الفصول الدراسية (في مجال تخصصهم) داخل بيئات العمل الحقيقية .

3) التوجيه المهني بعد فترة التخرج

- كما يحصل الخريج بعد الانتهاء من الدراسة على بعض أو كل خدمات التوجيه المهني التالية:
- أسبوع التهيئة المهني: حيث تقدم للخريجين النصائح المناسبة بكيفية الحصول على الوظائف المناسبة كما يعطى التدريب على كيفية كتابة السير الذاتية والاستعداد للمقابلات الوظيفية.
 - التوظيف داخل الحرم الجامعي: حيث يتم دعوة مندوبي الشركات للالتقاء بالخريجين وعرض الفرص الوظيفية المتاحة وإجراء المقابلات الوظيفية مع هؤلاء الخريجين لشغل الوظائف المتاحة.
 - مكتب التوظيف: معظم الجامعات لديها مكتب منفصل لتوظيف الخريجين مهمته الرئيسية إقامة شبكة تواصل مع الشركات لتحديد الوظائف الشاغرة التي يمكن أن تملأ من الخريجين. هذا المكتب يقوم بعقد دورات تدريبية للطلاب المتخرجين حول كيفية

التقدم بطلب للحصول على وظيفة، وكيفية إعداد السيرة الذاتية، وكيفية التصرف خلال المقابلات وغيرها.

- المعارض المهنية. يمكن لهذه المعارض أن تستمر لمدة 1-5 أيام. تقدم الجامعة أكشاكاً لكل شركة داخل الحرم الجامعي، تعرض خلالها الشركات وظائفها الشاغرة ومتطلباتها وتقوم باستقبال طلبات التوظيف المقدمة من الطلاب وإجراء مقابلات أولية.

أما بالنسبة لطبيعة ونوعية وجودة خدمات التوجيه المهني في مؤسسات التعليم فوق الثانوي بالعالم العربي فإنها تعتمد إلى حد كبير على الوجه من ناحية تدريبه في مجال التوجيه المهني وإبداعه ومبادرته وأخلاقه، كما يعتمد على الدعم المالي المقدم من قبل قيادة المؤسسة التدريبية.

خدمات التوجيه المهني للعاطلين عن العمل بالعالم العربي

في غالبية الدول العربية توجد مكاتب حكومية للتوظيف موجودة تقريباً في كل مدينة لمساعدة العاطلين عن العمل للحصول على وظيفة مناسبة. في الغالب تلك المكاتب مرتبطة بوزارات العمل والتشغيل وموجودة في غالبية فروع الوزارة بالمدن الرئيسية. المهمة الرئيسية الأولى لتلك المكاتب هي ضمان إيجاد وظيفة مناسبة للمتقدم في الوقت المناسب، كما يقوم المكتب بتوفير معلومات شاملة عن حالة التوظيف والتشغيل وأوضاع سوق العمل في المنطقة، والتواصل مع المكاتب الأخرى من أجل تبادل المعلومات حول الوظائف الشاغرة. وعادة ما تعمل مكاتب التوظيف على تحقيق التوفيق بين الشركات التي بحاجة إلى موظفين وبين الباحثين عن عمل ممن تنطبق عليهم متطلبات وشروط هذه الوظائف الشاغرة. ومع ذلك، لا يمكن اعتبار الخدمات التي تقدمها مكاتب العمل في معظم الدول العربية من خدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي بالمعنى الدقيق لهذا المصطلح، حيث أن مهمة تلك المكاتب هو ضمان حصول الباحث على عمل في أي وظيفة، وليس بالضرورة أن تكون تلك الوظيفة هي أنسب الوظائف للمتقدم.

ومن أبرز الخدمات التي تقدمها مكاتب العمل والتي تعد من خدمات التوجيه المهني ما يلي :

1- الحصول على معلومات عن الوظائف الشاغرة: وهذا يشمل وصفا موجزا لطبيعة الوظيفة، والمهارات والمعارف والتعليم / التدريب والخبرة المطلوبة، وأي متطلبات أخرى مثل العمر والجنس وشكل المظهر الخارجي.

2- الحصول على المعلومات عن الباحثين عن عمل: وهذا يشمل البيانات الشخصية

3- مساعدة الباحث عن عمل لتحديد ما إذا كان هناك تطابق بين متطلبات الوظيفة وما لديه من مهارات وقدرات، وهذا يجري من خلال المقابلة الشخصية أو إلكترونياً. وفي حالة وجود مثل هذا التطابق يقوم مكتب التوظيف بإرسال الباحث عن عمل إلى الشركة الموظفة.

4- تسهيل لقاء الباحثين عن عمل بمسؤولي التوظيف في الشركات التي لديها وظائف شاغرة من خلال تقديم الخدمات التالية:

1) معارض التوظيف حيث يقوم مكتب العمل والتوظيف بإقامة معارض عامة للتوظيف حيث تقوم الشركات الراغبة بالتوظيف باستئجار موقع لها بالمعرض تعرض من خلاله الوظائف الشاغرة واستلام طلبات التوظيف من المتقدمين. كما تقوم الشركات بإجراء المقابلات الأولية وفي بعض الأحيان يتم التوظيف المباشر.

2) الاحتفاظ ببيانات الوظائف الشاغرة التي قدمتها شركات أو وكالات التوظيف وقد تكون للوظائف الشاغرة داخل القطر العربي أو في الخارج.

3) مطابقة مؤهلات الباحث عن العمل بالوظيفة الشاغرة. وجودة عملية المطابقة هذه تختلف من دولة عربية إلى أخرى، ففي بعض الدول العربية تتم المطابقة إلكترونياً مثل ما هو موجود بالسعودية، في حين تعتمد دول أخرى على المطابقة اليدوية. ففي وزارة العمل السعودية على سبيل المثال، يستطيع الباحث عن العمل إدخال بياناته إلكترونياً من خلال موقع المرصد الوطني للعمل التابع للوزارة على شبكة الانترنت، بحيث يحدد فيه نوعية الوظيفة التي يرغبها. وفي الحال يحصل

المتقدم على قائمة بالوظائف الشاغرة المناسبة لمؤهلاته ورغباته. وهذه الخدمة تقدم مجاناً ومتاحة لجميع الشركات والباحثين عن عمل حيث تساعد على تحسين نوعية وشفافية معلومات سوق العمل، والتي يمكن استخدامها سواء للتخطيط الاقتصادي الكلي، أو على تيسير التوفيق بين العرض والطلب على الأيدي العاملة. كما يقوم المرصد بتوجيه الباحثين عن عمل وتنقصهم المهارات المطلوبة إلى الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للحصول على التدريب المناسب مجاناً.

الخلاصة

إن جميع البلدان العربية تحتاج إلى بناء نظام جيد للتوجيه المهني كجزء مهم ورئيسي من تبني سياسة لتقوية المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. كما يجب أن يتم أتمتة جميع عمليات هذا النظام بحيث يصبح تقديم خدمات التوجيه المهني آلياً من خلال شبكة الانترنت وذلك من أجل زيادة الفاعلية وتخفيض التكلفة. كما ينبغي أن يتمتع أي نظام مقترح للتوجيه المهني بالموصفات التالية:

- 1- أن يتمتع بالشفافية وسهولة الوصول إليه طوال العمر، بما في ذلك القدرة على تلبية احتياجات مجموعة متنوعة من طالبي الخدمة.
- 2- أن يركز الاهتمام وبشكل خاص إلى نقاط التحول الرئيسية طوال عمر الفرد.
- 3- أن يتمتع بالمرونة والابتكار في تقديم الخدمات لتعكس اختلاف احتياجات وظروف طالبي الخدمة.
- 4- أن يكون قادراً على تقديم الخدمة لكل فرد على حدة من قبل موجهين أكفاء في الوقت المناسب.
- 5- سهولة الوصول إلى المعلومات الشاملة والمتكاملة عن الفرص الوظيفية والتعليمية وسوق العمل.

[الملف/ دور التعليم والتدريب التقني والمهني في تشغيل الشباب]

- 6- أن يبدأ بدراسة تحليلية شاملة للفرد، تفحص قدراته الجسمية والحسية والحركية واستعداداته العقلية، ومستوى طموحه، ثم تحليل المهن المختلفة من نواحي عديدة سواء من الناحية الفنية لمعرفة عملياتها وواجباتها أو حركاتها الأساسية، أو ما تتطلب من مؤهلات خاصة وتدريب خاص ثم تحليلها من الناحية السيكولوجية لمعرفة ما تتطلبه من قدرات واستعدادات وسمات خاصة، ثم يربط ذلك كله بخطة للتدريب ونظام التشغيل والتوظيف.
- 7- إدماج التوجيه المهني في مناهج التعليم والتدريب في مراحل التعليم العام.

المراجع

- 1- الهاشمي، عبد الحميد محمد (1996) التوجيه والإرشاد النفسي - جامعة الملك عبد العزيز - جدة
- 2- مملكة البحرين، وزارة التربية والتعليم، خدمة المعلومات في المحيط المدرسي - ترجمة من كتاب أسس التوجيه المهني (Fundamental Of Guidance) الولايات المتحدة الأمريكية 1999 م ترجمة جعفر الشيخ .
- 3- علي، احمد (2009). سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل"، منظمة العمل العربية.
- 4- غالي، احمد، أسس التوجيه المهني 1989م - الطبعة الخامسة - عمان - المملكة الأردنية الهاشمية .
- 5- العربي، سارة. تطوير التوجيه المهني بالمملكة العربية السعودية. جريدة الرياض. 6 ابريل 2007، العدد 14165.
- 6- الغضبان، جرجس (1998). التعليم والتدريب المهني. جمعية العلوم الاقتصادية السورية.
- 7- العوضي، بدرية (2005)، التجربة الكويتية لتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم التطبيقي والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل. الندوة القومية الخاصة "الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات أسواق العمل العربي-منظمة العمل العربية-14-16 يونيو / حزيران 2005م.
- 8- حمودي، حمد جميل (2008). واقع سياسات تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في سورية. الحوار المتمدن - العدد: 2455 .
- 9- الداود، إبراهيم (2000). مشكلة الفاقد التربوي أسبابها وطرق معالجتها. مجلة التدريب والتقنية، العدد (3)، شهر ربيع الأول.

[الملف/ دور التعليم والتدريب التقني والمهني في تشغيل الشباب]

- 10- دليلك نحو مستقبلك التعليمي والمهني، الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد، وزارة التربية والتعليم، 2000م، المملكة العربية السعودية .
- 11- الشيخ جعفر. التوجيه والإرشاد المهني ودوره في ضوء تطوير المرحلة الإعدادية، وزارة التربية والتعليم، 2007 مملكة البحرين.
- 12- Sultana, R. G., & Watts, A. G. (2007). Career guidance in the MEDA region. Turin: European Training.
- 13- Foundation. European Training Foundation & World Bank (2005). Reforming technical vocational education and training in the Middle East and North Africa: Experiences and challenges. Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities.
- 14- The Association for Career and Technical Education (ACTE), Issue Brief, December, 2008.
- 15- The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Career Guidance and Public Policy-Bridging the Gap, 2004.

العمال المهاجرون المغاربة في أوروبا

توفيق المديني¹

من المعروف تاريخياً أن العلاقات الإقتصادية، والتجارية، والمالية، والثقافية بين البلدان المغربية وأوروبا، هي علاقات جيدة، ومعقدة وتنازعية، وليست مؤقتة، ولا هي في حالة تراجع، تشهد على ذلك :

أولاً - إن المغرب العربي هو المنطقة الوحيدة في العالم التي تدرس اللغة الأجنبية (وتحديداً الفرنسية) في مختلف مراحل التعليم، ويتكلمها أبناؤه بالقدر ذاته مع اللغة القومية السائدة أي العربية، وهذا يعتبر مكسباً مهماً لأوروبا بالنظر إلى دراسة اللغات الأوروبية الأخرى في التعليم المغربي .

ثانياً - إن حركة هجرة اليد العاملة إلى أوروبا عامة وفرنسا خاصة، هي من إنتاج السياسة الكولونيالية، والإقتصاد الكولونيالي المهيمن في المغرب العربي، والقائم على الإستغلال والتوطين (الإستيطان مثال الجزائر) والإستحواذ الكبير على الأراضي الزراعية الخصبة، وإنماء الرأسمالية الزراعية. وقد شهدت حركة الهجرة هذه مداً قوياً عقب نهاية الحرب العالمية الثانية، وامتدت على مرحلتين : الأولى (1945 - 1962) وتتناظر مع

¹ باحث تونسي

تحولات عميقة عرفتھا آلية الإنتاج الفرنسية، وتراكم رأسمالي قائم بشكل رئيس على اجتثاث فائض قيمة نسبي. والثانية (1962 - 1974)، وتتناظر مع دخول الإقتصاديات المغربية بعد الإستقلال في عجلة الإقتصاد الرأسمالي العالمي، وبداية الإنحدار للنمو في الإقتصاد الفرنسي إلى حد إندلاع الأزمة البترولية الأولى عقب حرب أكتوبر / تشرين الأول 1973. وأسهم العمال المغاربة الذين يقارب عددهم مليونين في بناء الإقتصادات الأوروبية عامة والإقتصاد الفرنسي خاصة، وأصبحوا يتمتعون بحدود دنيا من الحقوق، لا تقارن بكل تأكيد مع الإمتيازات التي يتمتع بها المتقاعدون الأوروبيون في المغرب العربي .

ثالثاً - على الرغم من أن البلدان المغربية المركزية الثلاثة (تونس - الجزائر - المغرب) انتقلت من الإقتصاد الكولونيالي إلى الإقتصاديات الوطنية عقب نيلها الإستقلال السياسي بفضل نضالات الحركات الوطنية في المغرب العربي، إلا أن نماذج التنمية الإقتصادية المتبعة خلال العقود الثلاثة الماضية لم تؤد إلى خلق جدلية علاقات تبادل بين الدول المغربية، بل قادت إلى اللاتنمية. وأدى منطق الإندماج الرأسمالي داخل التقسيم العالمي للعمل إلى إعادة إنتاج علاقات التبعية البنيوية مع أوروبا، حيث أن واردات المغرب العربي (تونس، الجزائر، المغرب) من السوق الأوروبية بلغت 63.8٪ في العام 1970، و65.2٪ في العام 1986، أما صادرات المغرب العربي إلى السوق الأوروبية المشتركة فهي تمثل نسبة 73.7٪ العام 1976، و65.4٪ العام 1986، وخلال العقد الماضيين ازدادت الواردات المغربية من دول المجموعة الأوروبية بنسبة 7.2٪ .

في السعي لفهم كيف تحولت الهجرة المغربية المؤقتة إلى هجرة دائمة ومتجذرة في المجتمعات الأوروبية، فإن التحليل لا يجوز له أن يظل مقتصرًا من الإنطلاق كما هي العادة، من وجهة نظر الدول المستوردة لليد العاملة. بل على العكس من ذلك، فإن الأمر يقتضي تجسيد القطيعة المنهجية مع هذا الإتجاه السائد في الدراسات المتعلقة بالهجرة، الذي تزدهر به النزعة المركزية الأوروبية، والعودة إلى جذور هذه الظاهرة، من أجل تناول مغزاها التاريخي.

بدأت حركة الهجرة المغربية بمعناها الحديث إلى أوروبا مع بداية القرن العشرين،

وارتبطت بعاملين رئيسيين :

[اللف/ العمال المهاجرون المغاربة في أوروبا]

الأول: اتساع مجال التطور الصناعي الرأسمالي في أوروبا عامة وفرنسا خاصة خلال الفترة الممتدة من 1906 وحتى بداية الحرب العالمية الأولى 1914 .

الثاني: الضرورات العسكرية والإقتصادية الفرنسية التي إقتضت جلب الآلاف من الجنود والعمال من بلدان المغرب العربي، التي كانت خاضعة آنذاك للإستعمار الفرنسي. ولم تكن هذه الهجرة منظمة نحو فرنسا في بدايتها بقدر ما كانت إستعانة فرنسية بأيدي عاملة أجنبية. ولهذا اتسمت حركة الهجرة بالطابع الموسمي والمؤقت.

وخلال الحرب العالمية الثانية تكثفت حركة الهجرة المغربية إلى فرنسا، نتاج إستعانة هذه الأخيرة بالجنود والعمال من شمال إفريقيا . ومع إنتهاء الحرب العالمية الثانية وإندلاع الثورة الجزائرية، وحتى نيل بلدان المغرب العربي إستقلالها ظلت حركة الهجرة المغربية إلى المتروبول الفرنسي تأخذ طابعاً تصاعدياً، إذ أنها إنتقلت من 40.480 شخصا في عام 1946 إلى 410.373 شخصا في عام 1960 .

في مرحلة الستينات بدأت حركة الهجرة المغربية تتكثف وتتسع نتيجة حاجة أسواق العمل الأوروبية المتزايدة، وأصبحت مقننة بإتفاقيات بين الحكومات الفرنسية وكل من الحكومات الثلاث في المغرب العربي من أجل تنظيم حركة هجرة اليد العاملة. فكانت الأولى بين فرنسا والمغرب في 27 تموز 1963، والثانية بين فرنسا وتونس في 15 تشرين اول 1963، والثالثة بين فرنسا والجزائر في 10 نيسان 1964.

وشهدت مرحلة الستينات وحتى النصف الأول من السبعينات هجرة مغربية مكثفة نحو البلدان الرأسمالية الأوروبية خاصة فرنسا، حيث جرى لأول مرة التلميح إلى هذه الهجرة المكثفة التي أصبحت تحتل مركز الإهتمام في الأوساط السياسية الأوروبية خصوصاً مع بداية الصدمة البترولية الأولى عقب حرب اكتوبر / تشرين الأول 1973 .

الجدول رقم (1-1)

ويكشف لنا هذا الجدول التالي الخط التصاعدي لحركة الهجرة المغربية باتجاه فرنسا

الجنسية	جزائريون	مغاربة	تونسيون	المجموع
1965	512000	87383	52159	651542
1966	515000	102193	62903	680096
1967	530000	112479	70274	712753
1968	562000	119521	73264	754782
1969	608463	143397	89181	841041
1970	697316	170835	96821	964972
1971	754452	194296	106848	1.055.596
1972	798690	218146	119541	1.136.382
1973	845694	269680	148805	1.264.779
1974	871223	302255	162479	1.335.957

Source : Ministère de l'intérieur , les étrangers en france 1967 – 1974

في النصف الأول من عقد السبعينات ، دخلت البلدان الرأسمالية الأوروبية في أزمة إقتصادية حادة، الأمر الذي دفعها إلى إعادة مراجعة ملف سياسات الهجرة إلى أوروبا. وهكذا قررت الحكومة الفرنسية في عهد الرئيس السابق جيسكار ديستان وضع حد لهجرة العمال المغاربة لاعتبارات سياسية وإقتصادية، وإجتماعية، وذلك في تموز 1974. غير أن هذا القرار الحكومي لم يستهدف التجمعات العائلية، وهذا المنع للهجرة العمالية لم يجعل الحدود الفرنسية والأوروبية محكمة الإغلاق، ذلك أنه نجم عن هذا المنع ولادة الهجرة السرية التي أصبحت لعبة سياسية وإنتخابية في فرنسا بالنسبة لليمين واليسار على حد سواء.

الجدول رقم (1 - 2)

المهاجرون والعمال المغاربة في فرنسا

السنة	الجزائريون	المغاربة	التونسيون	المجموع
1975 - المهاجرون	710.690	260.025	139.735	1.110.450
بما فيهم العمال	331.090	152.255	72.980	556.325
1982 - المهاجرون	795.920	431.120	189.400	1.416.440
بما فيهم العمال	318.660	167.620	76.020	564.300
1988 - المهاجرون	820.000	516.400	202.600	1.539.900
بما فيهم العمال	267.800	179.900	81.500	630.200

Source : «L' Etat du Maghreb ،sous la direction de camille etYves La coste ، Collectionom « L'etat du monde (Paris) :la decouverte ،(1991) PP 95 et 49.

[الملف/ العمال المهاجرون المغاربة في أوروبا]

خلال الفترة الممتدة من 1975 وحتى عام 1987، تناقص عدد العمال المغاربة في فرنسا بنحو 26125 أي بنحو 5 في المائة، بينما تزايد عدد المغاربة في فرنسا بنحو 429.450 أي بزيادة قدرها 39 في المائة خلال الفترة نفسها، فأصبح بذلك عدد المهاجرين الجزائريين 820000، والمغاربة 516.400، والتونسيين 202.600. أما مجموع المهاجرين المغاربة فقد بلغ 1.539000 من أصل 3.752.200 عدد المهاجرين في فرنسا، أي ما يعادل 41 في المائة من مجموع السكان الأجانب، ويعود هذا الإرتفاع في عدد المهاجرين إلى سماح الحكومة الفرنسية بالتجمعات العائلية التي تسمح لزوجات المهاجرين وأبنائهم بالإلتحاق بهم. غير أن الهجرة المغربية لم تقتصر فقط على فرنسا، بل إنها شملت عدة دول أوروبية أخرى، وإن كانت بدرجة أقل .

الجدول التالي يبين عدد المهاجرين المغاربة في دول أوروبية هي هولندا، وألمانيا، وبلجيكا. المهاجرون المغاربة في البلدان الأوروبية.

الجدول رقم (1-3) (باستثناء فرنسا) – (1981 – 1987)

السنة	الجزائريون	المغاربة	التونسيون	المجموع
هولندا 1981 – 1987	-	93.700	-	93.700
	-	130.100	-	130.100
ألمانيا 1981 – 1987	-	39.400	24.100	63.500
	-	55.800	24.300	80.100
بلجيكا 1981 – 1987	10.900	110.200	6.9	128.000
	10.100	126.100	5.900	142.100

Source : Pour la Belgique : NS . pour l'Allemagne : Bureau statistique Federal . Pour les Pays – Bas : CBS .

من خلال قراءة هذين الجدولين نخلص إلى القول أن العدد الإجمالي للمهاجرين المغاربة في الدول الثلاث يصل إلى 352.300 في عام 1987، حيث يشكل المهاجرون المغاربة في هولندا نسبة 21.9 في المائة من مجموع المهاجرين الأجانب الذين يصل تعدادهم إلى 591.800 أما في ألمانيا، فإنهم يشكلون 1.7 في المائة أي 80.100 من أصل

4.630.200 عدد المهاجرين الأجانب. ويشكل المهاجرون المغاربة في بلجيكا 16.6 في المائة أي 142.100 من أصل 853.200 عدد المهاجرين الأجانب. أما في فرنسا فإن المهاجرين المغاربة يمثلون 41 في المائة من المهاجرين الأجانب.

وهكذا يصل عدد المهاجرين المغاربة المقيمين في بلدان الإتحاد الأوروبي ما يقارب 2.000.000 شخصا من أصل 13.7 مليون نسمة عدد المهاجرين في بلدان أوروبا الأثني عشرة. وشكلت هذه الهجرة فرصة إلتقاء الحضارة العربية الإسلامية بالحضارة الأوروبية . وينقسم هؤلاء المهاجرين إلى عدة أصناف ، فمنهم المقيمون بصفة قانونية ومنهم اللاجئون المقيمون بصفة غير قانونية ، ومنهم من حصل على جنسية بلد الإقامة . وتفيد الاحصائيات المنشورة من جانب مصلحة الإحصاءات الأوروبية في بلدان الإتحاد الأوروبي بلغ نحو مليوني ونصف المليون (2.453.27) وذلك في مطلع كانون الثاني / يناير 1993¹.

الجدول رقم (1 - 4)

عدد المهاجرين المغاربة في بلدان الإتحاد الأوروبي

البلدان	العدد
المغرب	1.125640
الجزائر	653563
تونس	296795
ليبيا	12808
موريتانيا	8311
المجموع	2097117

خلال عقدي السبعينات والثمانينات ظهرت هجرة من نوع جديد إلى فرنسا، ليست عمالية كالسابق، بل هجرة طلابية ومهنية شاركت بها فئات من الطبقة المتوسطة وبعض النخب، كما أنه مع اشتداد الأزمة الإقتصادية والإجتماعية في بلدان المغرب العربي، وبعد

¹ EUROSTAT – MIGRATION – STATISTICS 1995

[اللف/ العمال المهاجرون المغاربة في أوروبا]

وقف الهجرة رسمياً توافدت إلى فرنسا وإيطاليا وإسبانيا وألمانيا وانكلترا أعداداً كبيرة من المهاجرين الجدد من المغرب العربي، وعلى وجه الخصوص المغرب وتونس، وهو ما أطلق عليها بالهجرة السرية. وتقدر مصلحة الهجرة لمكتب العمل الدولي عدد الأجانب المقيمين بصفة غير قانونية في بلدان الاتحاد الأوروبي بـ 2.6 مليون شخص في بداية التسعينات من بينهم 540000 من بلدان المغرب العربي أي خمس المهاجرين المقيمين بصفة غير قانونية، ويوجد معظم هؤلاء في دول جنوب أوروبا، أي إيطاليا وإسبانيا وفرنسا واليونان والبرتغال.¹

وتتوزع نسبة هؤلاء المهاجرين الذين تتخذ تسوية إقامتهم تحت ضغوط مختلفة على النحو التالي: في فرنسا تمت تسوية وضع 14567 جزائرياً، و20757 مغربياً، و12471 تونسياً في عامي 1981 و1982. وفي إيطاليا تمت تسوية وضع 71000 مغربياً و39000 تونسياً بين أعوام 1981 و1990. وفي إسبانيا تمت تسوية وضع 56101 مغربياً في عام 1991. كما أن غياب الديمقراطية في المغرب العربي أسهم إلى حد كبير في تكييف ما سمي باللجوء السياسي والثقافي إلى جانب اللجوء الإقتصادي.

سيطرت الهجرة المغربية على الحياة السياسية الفرنسية خلال العقود الثلاثة الماضية، نظراً لتفشي العنصرية ضد المغاربة وضد العرب في أوساط عديدة في المجتمع الفرنسي، حيث أصبحت الهجرة المغربية المادة الرئيسية التي يتغذى منها حزب الجبهة الوطنية الذي يتزعمه جان ماري لوبان من أجل تجنيد الرأي العام الفرنسي مع اقتراب مواعيد الإنتخابات البلدية والتشريعية والرئاسية لمقاومة ما يسميه هذا الحزب «غزو المهاجرين» لأنه يشكل «خطر يهدد الهوية والأمن والسيادة الوطنية في فرنسا». ويرى زعيم هذا الحزب أن أبناء الجزائريين المولودين في فرنسا، والذين حصلوا على الجنسية الفرنسية ليسوا أهلاً للقيام بالخدمة العسكرية، كما ينادي هذا الحزب بأن يتم التجمع العائلي لا في فرنسا بل في بلد المنشأ ويطالب بتقليص تراخيص بناء المساجد وبوضع نظام للضمان الاجتماعي خاص بالمهاجرين يحرمهم من المنح العائلية ومن الحد الأدنى للأجور. والملاحظ أن هذا الخطاب السياسي وبرنامج الجبهة الوطنية ضد المهاجرين بصفة عامة،

¹ CENSIS ROME . 1995

والمهاجرين العرب والمسلمين بصفة خاصة، مكن هذا الحزب من كسب 15 في المئة من الأصوات في الإنتخابات التشريعية والبلدية، وصل في المرتبة الثالثة في فرنسا¹.
إذا كان الجيل الأول من المهاجرين عرضة للعنصرية التي تدعمها دائماً بعض الأوساط الرسمية الفرنسية، فإن بروز ظاهرة الجيل الثاني من أبناء المهاجرين الذين ولدوا في فرنسا وحصلوا على الجنسية والثقافة الفرنسية، والذين يختلفون عن آبائهم بكونهم يتقنون الفرنسية ويعرفون جيداً تقاليد وعادات المجتمع الفرنسي، يشكل ظاهرة لافتة في حركة الهجرة المغاربية. فأبناء الجيل الثاني أصبحوا جزءاً ملحوظاً من التركيبة السكانية الفرنسية وأحد ألوان النسيج الاجتماعي. وعمل غالبية هؤلاء في صفوف اليسار الفرنسي، وحين انتصر اليسار في بداية الثمانينات اعتقدوا أنهم سيشهدون إعادة الاعتبار لهم ولآبائهم، ولكنهم اكتشفوا مع الوقت أنه لا اليمين الذي حاربوه دون هوادة، ولا اليسار الذي إبتهجوا بوصوله لسلطة يرغب بتحسين صورتهم ورفع الجور الواقع عليهم، خابت آمالهم بما آلت إليه الجالية الإسلامية بفرنسا في هذه الفترة².

لقد أصبح مفهوم «الخطر الاسلامي» مادة رئيسية دسمة يستخدمه الرأي العام الفرنسي لتشويه صورة المهاجرين المغاربة في فرنسا، ولإقامة الربط الخاطئ بين الإسلام والعنف، وبين الإسلاميين و«الإرهابيين». وكانت القضية التي أثارَت ضجة إيديولوجية وسياسية وحضارية للسلطات العمومية الفرنسية، وللعالم الفرنسي الحاقده، وضع الحجاب من قبل طالبتين مغاربيتين في إحدى الثانويات الفرنسية، حيث برر طردهما من الثانوية بعنف لا نظير له. وبذلك أصبح الحجاب قضية دائمة للدولة الفرنسية من سنة 1989 حتى

¹ قيس جواد العزاوي - رئيس تحرير مجلة دراسات شرقية - بحث بعنوان : المهاجرون العرب والمسلمون في أوروبا - دورهم وتأثيرهم (الحالة الفرنسية) - منشور ضمن مجموعة ابحاث أخرى في كتاب : «العلاقات العربية - الأوروبية حاضرها ومستقبلها» الصادر عن مركز الدراسات - العربي - باريس - الطبعة الأولى 1997 (ص 382) .

² محمد الناصر أوضاع المهاجرين العرب في بلدان الاتحاد الأوروبي - مجلة شؤون الشرق الأوسط - العدد 82 بيروت تاريخ نيسان / ابريل 1999 (ص 59) .

يومنا هذا. وهو يعكس أحد مصادر الإضطراب والخلاف بين الحضارة العربية الإسلامية والحضارة الأوروبية .

في الختام نقول أن الهجرة المغربية لعبت دوراً كبيراً في التوازنات الاقتصادية والإجتماعية للبلدان المغربية خلال عقود الستينات والسبعينات، والثمانينات، نظراً لأن تحويلات المهاجرين إلى بلدانهم الأم، أسهمت في إعالة عائلاتهم، وتخصيص قسم منها لشراء أو بناء سكن جديد، أو إقامة مشاريع إنتاجية توفر ريعاً بغرض تحسين المكانة الإجتماعية. وأسهمت الهجرة المغربية إسهاماً حقيقياً في مسيرة التنمية الاقتصادية الأوروبية، وفي الحد من ضغط البطالة في بلدان المغرب العربي خلال عقدي الستينات والسبعينات، وكانت لها نتائج مهمة على مسار إقتصاديات البلدان المغربية بسبب التحويلات المهمة والمستمرة من العملة الصعبة لإدخارات المهاجرين.

ومع قيام الإتحاد الأوروبي الذي يضم 15 بلداً وإزالة الحدود الداخلية بين الدول الأعضاء، تبلورت عناصر سياسية أوروبية مشتركة جديدة في ميدان الهجرة أقحمت ضمنها ضرورة التعاون مع البلدان التي ينتمي إليها المهاجرون، وقد جاء في إحدى الوثائق الصادرة عن اللجنة الأوروبية أن معالجة أسباب الهجرة تقتضي بالخصوص «إدماج السياسات المتعلقة به في طلب السياسة الخارجية للاتحاد الأوروبي، مما يقتضي التدخل على مستويات مختلفة في مبادئ التجارة، وسياسات التنمية، والتعاون وكذلك في ميدان حقوق الإنسان¹.

كما إعترف بيان برشلونة الصادر عن المؤتمر للشراكة الأوروبية المتوسطية الذي جمع دول الإتحاد الأوروبي و12 دولة من دول الضفة الجنوبية والقريبة من البحر المتوسط منها 8 دول عربية للدور المهم الذي تقوم به حركات الهجرة في علاقتهم، ويتفقون على تنمية التعاون بينهم للتخفيف من الضغط المؤدي إلى الهجرة، وذلك من خلال برامج للتدريب المهني وتنمية فرص العمل، كما يلتزمون ضمان حماية جميع الحقوق المعترف بها في التشريعات المتعلقة بالمهاجرين المقيمين بصفة قانونية فوق أراضي هذه الدول.

¹ المرجع السابق – أنظر أيضاً اللجنة الأوروبية : COM (94) FINAL

غير أن النجاح الذي حققته الأحزاب اليمينية المتطرفة في الإنتخابات الأخيرة في أوروبا، خاصة في فرنسا، أكدت على ضرورة الإسراع بتطبيق وسائل سياسة الهجرة واللجوء على مستوى الإتحاد الأوروبي، حيث كانت أهميتها معترفا بها منذ سنوات. ونوهت اللجنة الأوروبية بالمبادرة التي اتخذها رئيس الحكومة الإسبانية جوسي ماريا أزنانر، ورئيس الحكومة البريطانية توني بلير، لجهة بحث القمة الأوروبية عقدت في إشبيلية يومي 21 و22 حزيران 2002، موضوع مكافحة الهجرة السرية، بوصفها أحد أولوياتها.

و في الوقت الذي كان فيه إجتماع روما للبلدان الـ 15 من الاتحاد الأوروبي الذي عقد في أوائل حزيران يعزز مكافحة الهجرة السرية، وإنشاء بوليس أوروبي للحدود، نشرت لجنة بروكسل تقريرا بتاريخ 29 مايو / أيار، 2002 أظهر أن الاتحاد الأوروبي يستضيف القليل من الأجانب من أصل خارج الاتحاد الأوروبي. فالمهاجرون من خارج أوروبا لا يتجاوزون 13 مليون نسمة، أي 3.5% من سكان الاتحاد الأوروبي. وقد ازداد عدد المهاجرين إلى النصف خلال خمسة عشر سنة، خاصة بسبب التدفق الهائل للمهاجرين القادمين من أوروبا الشرقية ودول البلقان بعد سقوط جدار برلين، والحرب في يوغوسلافيا، لكن وزون هؤلاء المهاجرين يظل أقل من 6.6% من الأجانب الذين يعيشون في الولايات المتحدة الأمريكية .

وتعتبر ألمانيا أول بلد أوروبي يستضيف المهاجرين، لأن الأوروبيين من الشرق والبلقان، اختار الثلثي منهم العيش في ألمانيا، التي تستضيف بدورها ثلاثة أرباع المهاجرين الأتراك في أوروبا على أراضيها، وتأتي فرنسا في الدرجة الثانية بنسبة (2.1 مليون نسمة)، وبريطانيا (1.4 مليون نسمة) وإيطاليا (1.1 مليون نسمة). ويعود إرتفاع هذا الرقم في ألمانيا، إلى أن أبناء المهاجرين لم يحصلوا على الجنسية الألمانية، فهذا البلد لم يدخل إلا حديثا حق الأرض في قانون الجنسية. فالشباب أبناء المهاجرين الأتراك لازالوا أترাকা في ألمانيا، بينما أبناء المهاجرين في فرنسا هم فرنسيون . وتعد أوروبا 2.7 مليون من الأتراك، و 2.3 مليون من سكان المغرب العربي، ولكن تعد بدون شك سكانا من أصل مغاربي أكثر من الأتراك.

خلال عام 2000، إستقبل الاتحاد الأوروبي 680000 مهاجرا من خارج أوروبا، أي ما يعادل 0.20% من سكانه (0.33% في الولايات المتحدة في سنوات 1990) . لكن هذا لم يمنع

الهجرة من أن تكون السبب في النمو الديمغرافي في الإتحاد بنسبة 70 %، الذي يبقى ضعيفا فالنساء الأوروبيات ليس لهن سوى 1.4 طفل كمتوسط، مقابل 2.1 في الولايات المتحدة. وهو الرقم المطلوب والضروري لتجديد السكان. وأخيرا، تستغل اللجنة الأوروبية هذا التقرير للوي ذراع كل من يتبنى الفكرة التي تقول أن الهجرة تساعد على حل مشكل الشيخوخة المحتملة للسكان الأوروبيين . واليوم يعد الإتحاد الأوروبي شخصا أكثر من 65 سنة لأربعة أشخاص تتراوح أعمارهم ما بين 15 إلى 65 سنة. وفي ظل الخصوبة المستقرة والتزايد الطفيف للهجرة السنوية، سوف يكون في حدود عام 2050 شخصا مسناً لشابين. وإذا استمرت النساء في وضع 2.2 طفل كمتوسط، والمعدل السنوي للهجرة يتزايد إلى نحو 1.2 مليون نسمة، فسوف يكون هناك 5، 2 شاب لشخص مسن. والحال هذه، فإن تزايد معدلات الهجرة والولادات في الإرتفاع، سوف لن يكون في مستوى التحديات التي يواجهها الإتحاد الأوروبي. ويلخص الديموغرافي الألماني هيرويغ بيرغ هذا المشكل الدراماتيكي في ألمانيا، بلد الهجرة الكثيفة ولكن بمعدل ولادة ضعيف، بالقول، لكي نحصل في عام 2050 على علاقة بين الشباب والشيخوخ متساوية مع مثيلتها اليوم، سوف يترتب علينا استقبال 188 مليون مهاجراً خلال هذه المرحلة التاريخية، بينما تعد ألمانيا اليوم 82 مليون نسمة.

غير أن المشكل الذي يواجه الإتحاد الأوروبي الآن هو تزايد الهجرة السرية أو غير الشرعية، التي أصبحت تحتل حيزا كبيرا في مناقشات رؤساء الدول والحكومات الأوروبية، الذين ركزوا في تصريحاتهم المختلفة على ضرورة مكافحة الشبكات السرية، وتعزيز مراقبة الحدود . فقد شكلت أحداث 11 أيلول في الولايات المتحدة، وصعود اليمين المتطرف والعنصري في أوروبا، وإرادة القيادات الأوروبية لتقديم أجوبة على هذا " الإنزعاج " الذي أظهرته صناديق الاقتراع، مجموعة من العوامل التي تفسر لنا هذا النقاش الأوروبي المحتدم حول الهجرة. ففي بريطانيا يدخل كل يوم بطريقة غير شرعية 137 مهاجراً جديداً، ويختفي في الطبيعة. ومنذ ثلاث سنوات يوجد في بريطانيا 150000 مهاجرا سريا يعملون في السوق السوداء، بمساعدة أهاليهم . وتستقبل بريطانيا على أراضيها ما يقارب 1 مليون

مهاجرا غير شرعي. واستقبلت السلطات البريطانية خلال عام 2001، 71700 طالبا للجوء. وتعتبر بريطانيا البلد الأوروبي المفضل للمهاجرين، ذلك أن طالبي اللجوء يسمح لهم بالعمل خلال الستة أشهر، في انتظار البت في ملفاتهم. ويأتي هؤلاء في معظمهم من أفغانستان، والعراق، والصومال، وسيرلانكا.

وأمام مواجهة الإرتفاع المطرد للهجرة غير الشرعية التي جاءت لتؤجج المشاكل غير المحلولة كالإندماج، أخذت الحكومتان البريطانية والإسبانية بعين الاعتبار إحتجاجات الرأي العام، الذي أصبح يطالب بتقديم أجوبة قوية ومرئية. لهذا السبب درست حكومة طوني بليير استخدام الجيش لإرجاع هؤلاء المهاجرين غير الشرعيين، ومعاقبة البلدان التي تسهل عملية انتقالهم إلى أوروبا. وقد قدم رئيس الحكومة الإسبانية خوسي ماريا أزنانر، التي ترأست بلاده رئاسة الاتحاد الأوروبي خلال النصف الأول من سنة 2002 "مخططاً شاملاً لمكافحة الهجرة غير الشرعية" بطريقة صارمة، خاصة في مضيق جبل طارق، وكذلك المافيات التي تنظمها. وقد إتخذت في قمة إشبيلية عقوبات صارمة ضد شبكات تهريب المهاجرين. وكان إجتماع وزراء الداخلية في بلدان الاتحاد الأوروبي الذي عقد في روما يومي 29 و30 أيار 2002، قد بحث موضوع مراقبة أفضل للحدود. وكانت إيطاليا قد كلفت عقب قمة لا يتكين في ديسمبر 2001، بدراسة حول إنشاء بوليس أوروبي لمراقبة حدود الإتحاد، وهي فكرة قديمة أطلقتها كل من روما وبرلين، ولكنها تبنتها اليوم معظم عواصم الإتحاد الأوروبي. و هكذا إتفقت بلدان الإتحاد الأوروبي على الوسائل البوليسية والقمعية لوضع حد لوصول المهاجرين غير الشرعيين. ولكن السؤال الذي يطرح نفسه، كيف يمكن لأوروبا التي يكمن آفاقها في التوسع شرقا، وحيث سكانها تعاني من الشيخوخة، أن تلبور سياستها المشتركة للإستقبال والإندماج لأولئك المهاجرين الذين تجلبهم، والذين تحتاجهم أسواقها للعمل؟

وتحتاج سياسة الإتحاد الأوروبي الخاصة بالهجرة إلى مراجعة أساسية، فالإتحاد الأوروبي هو بحاجة إلى مهاجرين كي يحقق جميع المنافع التي تنطوي عليها عملة اليورو الوحيدة والتي تتطلب حرية تنقل اليد العاملة، ويحقق الإستقرار في نسب فئات السكان

[اللف/العمال المهاجرون المغاربة في أوروبا]

المعمرة المحتاجة إلى إعالة، ويحل مشكلة الملاءة المالية في نظم الضمان الإجتماعي. وينجم عن ذلك، من زاوية السياسة العامة، أن الإتحاد الأوروبي يحتاج إلى تشجيع الهجرة بدلا من تثبيطها ولجمها كي يتمكن من مساندة الفئات السكانية المتقدمة في العمر، علما بأن مصدر هذه الهجرة هو بلدان حوض المتوسط التي يوجد فيها فائض في اليد العاملة والتي تصدر الرأسمال البشري¹.

¹ ناصر السعيدي - إتفاق الشراكة الأوروبية و "إقتصاد الخوف" الطريق إلى الأمام - بحث منشور في كتاب جماعي يحمل العنوان التالي "الشراكة العربية - الأوروبية" تجارب قطرية، صادر عن غرفة تجارة دمشق، الطبعة الأولى 2001، (ص88).

العمالة السورية في لبنان

فؤاد عبد العزيز

مقدمة

لا ينفصل تاريخ وجود العمالة السورية في لبنان عن تاريخ لبنان السياسي الحديث. فالوجود الحقيقي لها تسجله الوقائع بعد استقلال لبنان في عام 1946 بسنوات قليلة. ويشير بعض الدارسين إلى أن قدوم العمالة السورية إلى لبنان تعود أسبابه الموضوعية إلى اضطرار تلك العمالة إلى مغادرة فلسطين في أعقاب اغتصابها من قبل العدو الصهيوني في عام 1947 والتي كانت في ذلك الوقت المقصد الرئيسي للعمالة السورية ومنذ مطلع القرن الماضي بسبب الازدهار الاقتصادي الذي كانت تشهده .

وتواجدت العمالة السورية في البداية في لبنان بذات الزخم التي كانت موجودة فيه بفلسطين بسبب القرب الجغرافي. غير انه سرعان ما اكتشف العامل السوري أن لبنان لا يمكن أن تكون محطة عمل شعبية بديلة عن فلسطين ما دفعه للبحث عن محطات جديدة بدأت تلوح آفاقها في دول الخليج العربية منذ مطلع الستينيات من القرن الماضي.

وبسبب القيود التي كانت تفرضها دول الخليج العربية على العمالة الوافدة إليها، عادت العمالة السورية في منتصف الستينيات للبحث عن جبهة عمل جديدة، فكانت لبنان هي الوجهة الأسهل، فضلا عن أن الظروف الاقتصادية في لبنان بدأت تتحسن وتستوعب أعدادا أكبر من العمالة السورية.

وكانت هجرة العمال السوريين إلى لبنان قد ازدادت في فترتي الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي بسبب توافر فرص عمل هامة أمام مئات الآلاف من العمال السوريين في أعقاب الحرب الأهلية وما خلفته من دمار في البنية التحتية والعمرانية ما تطلب إعادة إعمار البلد من جديد، وهو ما لعبت العمالة السورية دورا بارزا فيه. وبكل تأكيد يجب أن لا نغفل أن ارتفاع معدلات البطالة في سوريا يعد أيضاً من أهم الأسباب التي دفعت بالعمالة السورية نحو لبنان بعكس ما يتم الترويج له بأن أسبابا سياسية كانت وراء هذه العمالة. غير أن تسييس مسألة وجود العمالة السورية في لبنان ظهرت إلى العلن منذ منتصف التسعينيات وبلغت ذروتها بعد اغتيال رئيس الوزراء اللبناني الأسبق رفيق الحريري في عام 2005.

وبغض النظر عن الأسباب السياسية التي يجري من خلالها دائماً تقييم ظروف العمالة السورية في لبنان، إلا أن هناك واقعاً تعيشه هذه العمالة قلما يجري الحديث عنه، وهو أن هذه العمالة تتحمل كل ظروف العلاقات السياسية بين البلدين وتدفع ثمن تجاذباتها. كما أنها تقريبا العمالة الوحيدة على وجه الأرض التي تعيش منذ سنوات طويلة دون غطاء قانوني، وتفتقد للحد الأدنى من الحقوق المدنية المتعارف عليها بين الدول، هذا فضلاً عن ظروف عملها وإقامتها والتي كما تشير المنظمات الإنسانية والأهلية إلى أنها تخلو في كثير من الأحيان من أبسط الشروط الإنسانية. رغم أن الأرقام تشير إلى أنها في أسوأ الظروف لم ينخفض عددها ومنذ أكثر من خمسة عشر عاماً عن 200 ألف عامل بينما قد تصل أعدادها إلى المليون عامل في بعض المواسم.

فما هي العوامل الحقيقية التي غيّبت هذه العمال عن التغطية القانونية ؟.. ما هي الإجراءات التي اتخذتها حكومتنا كلا البلدين للمحافظة على حقوق هذه العمالة وحمايتها من الابتزاز والاستغلال وحتى الموت ؟..

تسييس الواقع والأرقام

لم تصدر عن أي جهة رسمية أو خاصة سواء في لبنان أو في سورية أرقام وافية تتعلق بأعداد العمالة السورية في لبنان. واللافت للانتباه انه حتى في تقدير أعداد هذه العمالة، هناك أراء سياسية وليس إحصاءات هي التي تتحكم بهذه الأرقام . وقد ظل عدد العمال السوريين الموجودين في لبنان مثار أخذ ورد، وتجاوزات لا تنتهي بين الأطراف السياسية اللبنانية مختلفة المشارب والأهواء.

فبين مبالغ بالرقم مضخم له، وبين مقلل للعدد ملطف له، مع وضع اللوم على تقاعس اللبنانيين عن تخديم القطاعات التي يشغلها العامل السوري تقليدياً، ناهيك عن اتهام المزيدين في أرقام العمال بسوء قراءة بيانات المعابر الحدودية حول الوافدين والخارجين من لبنان لجهة عدم ملاحظة حركة العمالة الموسمية، وتكرار دخول العمال أنفسهم في المواسم، ناهيك عن كون جزء من أولئك العابرين بصدد القيام بزيارات عائلية لأقارب لهم على الطرف الآخر من الحدود، لا طلباً للعمل.

ولا يفتقر أي من الطرفين في واقع الأمر لحجج تدعم رأيه، خاصة في ظل غياب إحصاءات دقيقة يعول عليها في هذا المجال.

وفي العموم يوجد لدى الجهات الرسمية اللبنانية رقم لا يعكس الواقع، ولا يتجاوز بضع مئات، وهم فقط أولئك الذين استحصلوا على رخص عمل نظامية، تنحو التقديرات الإعلامية والحزبية اللبنانية للعمالة السورية إلى المراهقة بين 300 ألف والمليون عامل سوري.

وقد استخدم بعضهم هذا الرقم الأخير بالذات ليلقي بتبعات ديون لبنان على كاهل السوريين عبر معادلة تقول "مليون سوري يكسبون يومياً 10 دولارات للعامل الواحد منذ 15 عاماً، ما يجعل المحصلة 45 مليار دولار"، وهي قيمة الدين العام في لبنان" ! غير أن

مقاربة منظمة العفو الدولية لهذا الشأن مطلع فبراير/شباط 2005 أي قبل اغتيال رفيق الحريري خرجت برقم بين 400 و600 ألف عامل.¹

وتقول دراسة نشرتها مجلة Le Commerce du Levant اللبنانية الناطقة باللغة الفرنسية إن السوريين يمثلون 80 في المائة من اليد العاملة الأجنبية في لبنان، يليهم المصريون والسيرلانكيون والإثيوبيون.² وتحدد بعض التقديرات نسبتهم في القطاع الزراعي بما يراوح بين 30 و40 بالمائة من مجموع اليد العاملة الزراعية في لبنان. وقدرت دراسة صادرة عام 2008 أن قرابة 75 بالمائة من العمال السوريين في لبنان يعملون في قطاع البناء.³

وخلافاً لمختلف تلك الجنسيات، فإن أعداد العمالة السورية غير ثابت تماماً، ومرتبطة ارتباطاً عضوياً بمواسم العمل، والتوترات السياسية والاقتصادية المحتملة في كل من البلدين الجارين، وبينهما.

مزايا العمالة السورية

يستطيع العمال السوريون العمل في لبنان بعد حصولهم على إجازات عمل إلا أن معظمهم يدخلون إلى لبنان ويعملون فيه دون الحصول على تلك الإجازات. ويعمل السوريون في لبنان في مجالات المهن اليدوية مثل البناء والتبليط والدهان والنجارة، وفي قطاعات الفنادق والمطاعم والزراعة، وفي بعض المصانع، وكعمال تنظيفات وعمال تحميل، وغيرها من المجالات. ويبلغ متوسط الأجر اليومي للعامل السوري في قطاع البناء مثلاً ما بين 20 إلى 30 دولار، وفي قطاع الزراعة حوالي 500 دولار شهرياً. ومن مغريات تشغيل العمال السوريين بالنسبة لأرباب العمل اللبنانيين رغبة المشغلين اللبنانيين بالهروب من التعقيدات المتصلة بالعمال الأجانب لجهة ما يترتب عليهم من ضرائب ورسوم. فأرباب العمل نادراً ما يصرحون عن عمالهم السوريين أمام السلطات، كما أنهم لا يلتزمون تجاه أولئك العمال بأي تعويضات عن الإجازات المرضية والاستشفاء جرّاء

حوادث العمل، ولا يسجلونهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ويبقون حيثياتهم المالية والضريبية مكتومة عن الإدارات المعنية.

وبالتالي فإن كلفة العمّال اللبنانيين أعلى بالنسبة لأولئك المشغلين، لأن اللبنانيين قادرون عمليا على المطالبة بحقوقهم، وتحديد ساعات العمل اليومية، ولا يمكن الاستغناء عن خدماتهم بسهولة عند تباطؤ الحركة الاقتصادية كما يتم مع العمال السوريين.

ويمتاز العمال السوريون بمرونة حركتهم من وإلى سوق العمل اللبناني. وهم بذلك قادرون على التأقلم مع تذبذبات الاقتصاد المحلي، خاصة في فترات الركود، إذ يمكنهم بسهولة العودة إلى ديارهم في سورية، إذ ذاك، ومن ثم الرجوع مجددا إلى لبنان مع تحسن مؤشرات النمو الاقتصادي.

ويشبهه نديم حوري، وهو باحث أول بمنظمة رصد حقوق الإنسان ببيروت، ظاهرة العمال السوريين المهاجرين في لبنان بـ"زواج مصلحة" بين البلدين. حيث تمكن هذه الظاهرة العديد من الشركات اللبنانية من توفير مبالغ مالية كبيرة عن طريق توظيف عمال سوريين تستطيع إنهاء عقودهم في أي وقت ويستطيعون دخول لبنان دون الحاجة إلى الحصول على تأشيرة.

ويقول حوري: "هذا جزء من تاريخ لبنان... لقد أصبح السوريون كبش فداء لكونهم في نظر العديد من الناس ضعفاء [لا حيلة لهم]."⁴

و يشير الحقوقيون والنقابيون إلى أن كل العمال السوريين في لبنان، لا يتمتعون بأي وضع قانوني وغالبا ما يعانون من ظروف صعبة وخطيرة ولا يكسبون أكثر من 300 دولار شهريا مقابل قيامهم بأعمال يتعفف معظم اللبنانيين عن القيام بها.

ووفقا لدراسة أجرتها مؤسسة إنفو برو InfoPro الموجود مقرها ببيروت، فإن أكثر من 75 بالمائة من السوريين الموجودين في لبنان يعملون في قطاع البناء، في حين يعمل 15 بالمائة كعمال نظافة و10 بالمائة كباعة متجولين. وعادة ما يعيش هؤلاء في مواقع البناء التي يعملون فيها أو يتقاسمون شققا صغيرة مع عشرات العمال الآخرين.⁵

هل للعداء تاريخ ..؟

تحاول بعض الأوساط والدوائر السياسية في لبنان العودة في تفسير الشعور المناهض للسوريين إلى استقلال البلدين عن فرنسا في الأربعينات وإقبال السوريين على العمل في الزراعة مما خلق تدفقا للمسلمين اعتبره مسيحيو لبنان تهديدا للتوازن الطائفي بالبلاد .

أما البعض الآخر فيرى أن الأمر يعود إلى نهاية السبعينات إبان الحرب الأهلية ودخول الجيش السوري إلى لبنان بطلب من جامعة الدول العربية . حيث كانت بعض الأطراف اللبنانية المتنازعة لا ترضى عن هذا الأمر وكان من نتيجة ذلك أن دفعت العمالة السورية قسما وافرا من هذا الصراع كلفها في بعض الأحيان أثمانا باهظة وصلت إلى حد القتل⁶.

وبعيداً عن التفسيرات الحزبية والطائفية لا بد من الاعتراف هنا انه لم ينقطع السجال يوما في لبنان حول مدى حاجة الاقتصاد الوطني هناك لليد العاملة السورية، وخاصة منذ توقيع معاهدة الأخوة والتنسيق بين البلدين العام 1991، وعادة ما يكتسي هذا الجدل طابعا سياسيا ينافس طبيعته الاقتصادية الأصلية.

وقد قام كاتب هذه السطور بزيارة لبنان عدة مرات في الأعوام بين 1993 و2003، وكان في كل مرة يلاحظ تطور السجال في الأوساط اللبنانية المختلفة حول واقع العمالة السورية وأهميتها أو ضررها بالنسبة للمجتمع اللبناني .

ولا بد من الإشارة بأمانة هنا إلى أن الآراء السياسية كانت أقل زخما من التفسيرات الاقتصادية لوجود هذه العمالة، غير أن ما يطفو على السطح كان على الدوام هو الموقف السياسي كونه كان يصدر عن جهات حزبية وليس مؤسسات اقتصادية بحثية .

وفي العموم في الشق الاقتصادي كان هناك رأيان الأول يقوده أرباب الأعمال الذين وجدوا في العمالة السورية منقذا لهم أمام الإمكانيات الكبيرة التي تتطلبها إعادة إعمار لبنان وهو ما كانت تفتقد له العمالة اللبنانية ذات التكلفة الكبيرة والشروط الصعبة.

أما الرأي الثاني فكانت تتبناه الطبقة العاملة اللبنانية التي وجدت في العمالة السورية أبرز أسباب بطالتها وفقرها، وهذه الطبقة كانت تناهض العمالة السورية على قواعد اقتصادية بحتة.

أما في الشق السياسي فكانت الآراء تحاول الاستفادة من المعطيات الاقتصادية سالفة الذكر، غير أن القائلين بهذه الآراء هم ذاتهم أول من كان يستعين بالعمالة السورية وعلى ذات العوامل الاقتصادية التي يقول بها أرباب الأعمال. فضلا عن أن هذه الآراء كانت تتبدل بتبدل الموقف السياسي من سورية. فهي تارة، أي العمالة السورية، ساهمت بإعمار لبنان، وتارة أخرى ساهمت بتدميره وإفقاره وكانت من أحد الأدوات التي استخدمتها سورية للسيطرة على لبنان.

ومهما يكن من وجهات نظر متعددة حول تاريخ مناهضة العمالة السورية في لبنان والأسباب التي أدت إلى حرمانها من الكثير من الحقوق التي يجب أن تتمتع بها، فإن ما يجدر الإشارة إليه في هذا السياق هو أن البحث عن معنى سياسي أو اقتصادي للقضية، أو البحث عن روايت تاريخية بين أي دولتين جارتين أحدهما أكبر من الأخرى، يعتبر من الأسباب الطبيعية للصراع بين الدول، لكن في الحالة السورية اللبنانية لم يكن أحد ليتوقع أن يتطور الصراع السياسي إلى هذا الحد من العداة للعمالة السورية، وخصوصاً في أعقاب اغتيال رئيس الوزراء اللبناني الأسبق رفيق الحريري. حيث شكلت الأحداث التي تعرضت لها العمالة السورية آنذاك وكذلك حجم الانتقام الذي تم زرعه في الشارع اللبناني من قبل أنصار الحريري اتجاه كل ما هو سوري، مصدر تهديد كبير لوجود العمالة السورية في لبنان. وهو ما تسبب فيما بعد إلى أحداث مؤسفة بحق هذه العمالة.

وقد لعبت بعض وسائل الإعلام اللبنانية دورا كبيرا في التحريض ضد العمالة السورية وتصويرها على أنها تحتل البلد وتسيطر على مقدراته وتحرم العمالة اللبنانية من الحصول على العمل. كما حاولت هذه الوسائل تصوير العمالة السورية على أنها الذراع المخبراتي الذي تستخدمه سورية للسيطرة على لبنان.⁷ وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن صحف لبنانية مثل النهار التي كان يرأس تحريرها المرحوم جبران تويني والذي اغتيل بعد أشهر

من اغتيال الحريري وكذلك صحيفة المستقبل الناطق الرسمي باسم تيار المستقبل التابع للحريري، فضلاً عن بعض القنوات التلفزيونية اللبنانية، قامت بتسخير جميع إمكانياتها لصالح الحملة المناهضة للوجود السوري العسكري في لبنان وهي الحملة التي أدت فيما بعد بسحب هذا الوجود. لكن لم يتوقف الأمر عند هذا الحد بل تجاوزه إلى الحديث علانية عن الهدف هو كل ما هو سوري بما في ذلك العمالة.

وفي مقابل ذلك كانت وسائل الإعلام السورية شبه غائبة عن المشهد ولا ترى في هذه الأفواج من العمالة المتدفقة على لبنان أي مشكلة، إلى أن تعالت الصرخات بعد اغتيال الحريري عندما اخذ الخطاب المعادي للعمالة السورية يزداد وضوحاً وترجمت نتائجه على أرض الواقع من خلال كم الاعتداءات التي تعرضت لها هذه العمالة.. الأمر الذي اضطرهم لمغادرة لبنان بصورة شبه كاملة.

على أن التعرض للعمالة السورية في لبنان كان موجوداً قبل اغتيال الحريري، إلا أنه على الأغلب كان يأخذ الطابع الفردي. فيما كانت تصوره وسائل الإعلام اللبنانية على أنه شكل من أشكال مناهضة الوجود السوري في لبنان. وكانت صحيفة الأخبار اللبنانية، قد نشرت في عددها الصادر في 2 يناير/ كانون الثاني من العام 2005 خبر تعرض عامل سوري للسرقة تحت تهديد السلاح من طرف أحد أعضاء الجيش الذي كان يرتدي زياً مدنياً. كما نشرت نفس الصحيفة في أواخر شهر ديسمبر/ كانون الأول من العام السابق خبر تعرض عامل سوري آخر للقتل خلال عملية سرقة بالقرب من بيبيلوس. وتم العثور في نفس الشهر على مواطن سوري مشنوقاً داخل محله الخاص ببيع الأحذية في بر إلياس بوادي البقاع شرق لبنان.

وكذلك تمر العديد من الحوادث المماثلة دون أن يتم التبليغ عنها. فخلال مقابلات أجرتها وكالة الأنباء الألمانية مع عشرة عمال سوريين في مواقع بناء في أنحاء مختلفة من بيروت، أفادوا جميعهم أنهم تعرضوا للسرقة والضرب من طرف بعض اللبنانيين. وأوضحوا أن السبب في ذلك يعود إلى كونهم سوريين. ولم يشر أي منهم إلى تبليغه السلطات عن الحادث.

العمالة السورية بعد اغتيال الحريري

كما ذكرنا سابقاً، لقد بلغ العداء للعمالة السورية ذروته بعد اغتيال رئيس الوزراء اللبناني الأسبق رفيق الحريري في العام 2005. وشهدت الفترة التي أعقبت اغتيال الحريري، تعرّض العمال السوريين في لبنان لأعمال انتقامية على يد مؤيدي الحريري الأب، الذين اتهموا سورية بقتله، إضافة إلى محازبي وأنصار أطراف سياسية لبنانية أخرى طالما ناصبت الحكم السوري العداء.

وبحسب تقرير لمنظمة العفو الدولية، فقد قُتل في الفترة ما بين 27 فبراير/ شباط و23 مارس/ آذار 2005 ما يقارب العشرين عاملاً سورياً، عن طريق إطلاق الرصاص عليهم، أو ضربهم، أو طعنهم في الشوارع.

كما رصدت حوالي 31 عملية إضرار نيران بشكل متعمد وإتلاف ممتلكات في مساكن العمال المؤقتة.

وفي ظل تلك الأجواء المشحونة واستفحال موجة العنصرية ضد السوريين عامة في لبنان، والتي أقرت بوجودها أطراف سياسية بارزة في تلك الفترة، سارع مئات آلاف العمال السوريين إلى مغادرة لبنان، حتى من دون استيفاء كامل أجورهم التي كان مستخدموهم اللبنانيون يماطلون في تسديدها لهم.

ويعتقد خبراء في هذا المجال أن حوالي 70 بالمائة من إجمالي العمال السوريين في لبنان في ذلك الحين فروا منه عائدين إلى بلادهم. وذلك بشكل متزامن تقريباً مع قرار الحكومة السورية سحب جيشها من الأراضي اللبنانية، بعد ما يقارب الثلاثين سنة من وجوده هناك. لكن وعلى الرغم من كل شيء، وبعد بضعة أشهر على الانسحاب العسكري السوري، عاد العمال السوريون ثانية إلى لبنان.

وسعت الحكومة اللبنانية منذ مايو/ أيار 2005 إلى اتخاذ إجراءات تحد من دخول العمّال السوريين، وذلك تأميناً لفرص العمل للبنانيين. وبالفعل، تم اتخاذ قرارات في ربيع

2005 تفرض حيازة العمال السوريين على إجازات عمل، غير أن عدد تصاريح العمل التي أصدرتها وزارة العمل اللبنانية للمواطنين السوريين عام 2006 لم يتجاوز 471 تصريحاً، ولم يطبق هذا الإجراء بسبب ضغوط أرباب العمل ولا سيما في الزراعة والبناء.

كما لجأت وزارة العمل اللبنانية في عام 2006 إلى تنظيم العمالة السورية الموجودة على الأراضي اللبنانية، وأعلنت إنشاء "دائرة تنظيم العمال السوريين في لبنان" بعد محادثات مع الجانب السوري، إلا أن هذه الدائرة الجديدة لم تتمكن كذلك، حتى اليوم، من الانطلاق في مهماتها.⁸

موقف كل من الحكومتين السورية واللبنانية

يعود الاهتمام بضرورة تنظيم وضع العمالة السورية في لبنان إلى التسعينيات من القرن الماضي عندما تسلم رفيق الحريري رئاسة الوزراء وبدأت أفواج العمالة السورية تتدفق على لبنان مستفيدة من المشاريع الطموحة التي طرحتها شركة "سولدير" التي يملكها الحريري نفسه لإعادة إعمار بيروت. لكن الغريب أن كل ما اتخذ من إجراءات في هذا الصدد لم يتم تنفيذه لأسباب تظل حتى اليوم مجهولة. ففي عام 1994 تم الاتفاق بين الحكومتين السورية واللبنانية على إنشاء غرفة مشتركة على الحدود لضبط الذهب والإياب، وإعطاء إجازات عمل مباشرة. كما تم إقرار ضرورة وضع برامج تنفيذية لبنود الاتفاقية، من خلال البدء بإقامة دائرة خاصة للعمالة اللبنانية ضمن وزارة العمل السورية، ودائرة مقابلة للعمالة السورية ضمن وزارة العمل اللبنانية. وتحدث الجانبان عن إمكانية البدء بإقامة مكاتب على المعابر الحدودية، لضمان تسجيل العمال من الطرفين، القادمون منهم والذاهبون، ووضع نماذج للعقود تضمن حقوق العمال من الجهتين.⁹

أما بعد الأحداث التي لحقت بالعمالة السورية في أعقاب اغتيال الحريري، فقد ظل صوت الحكومة السورية خافتاً أيضاً اتجاه ما تتعرض له العمالة السورية في لبنان من ظلم واعتداء. باستثناء بعض التصريحات المتفرقة لمسؤولين في الحكومة تندد بما يحصل.

وكذلك بعض المقالات الصحفية التي كانت تظهر بين الفترة والأخرى وفي أعقاب كل اعتداء تتعرض له هذه العمالة مذكرة بضرورة أن تسعى الحكومة اللبنانية إلى حماية العمالة السورية وفتح التحقيقات القانونية اللازمة، بينما لم تطالب هذه المقالات بضرورة أن تتحمل الحكومة السورية مسؤولياتها اتجاه هذه العمالة وحمايتها أو توفير فرص العمل البديلة لها.

وكان رجال الأعمال السوريون قد أثاروا خلال اجتماع مجلس الأعمال السوري - اللبناني في بيروت في العام 2009 موضوع العمالة السورية في لبنان وما تعانيه من مضايقات وممارسات عنصرية خاصة بعد اغتيال رئيس الوزراء اللبناني السابق رفيق الحريري حيث أن العشرات من العمال السوريين قد قتلوا في حين تم رحيل الآلاف منهم من لبنان.

واتفق الجانبان على ضرورة قيام الجهات الوصائية في البلدين خاصة في سوريا بتنظيم العمالة السورية في لبنان وبتسجيلها وأن يكون عملها بناء على طلب الجهات اللبنانية وليس بشروط عشوائية وأن تكون هناك شروط وآليات لضمان حقوق العمال السوريين أسوة بغيرهم من العمال في لبنان.¹⁰

ولعل التحرك الوحيد الذي قامت به الحكومة السورية هو إشهار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل السورية لجمعية أهلية في دمشق باسم جمعية "الدفاع عن العمال السوريين في الخارج"، بحيث يتناول نشاطها جميع العمال السوريين في الخارج والدفاع عن حقوقهم.

وذلك بهدف دعم العمال السوريين خارج البلاد وفق الحقوق التي تكفلها الاتفاقيات والقوانين الدولية لهم، إضافة إلى رصد الانتهاكات والاعتداءات التي يتعرضون لها. وتعتبر هذه الجمعية الأهلية هي الأولى من نوعها في سورية.

ورأت الجمعية على الفور أن وضع العمال السوريين في لبنان أولى أولوياتها، إنما من دون مفاعيل ميدانية، أو إجراءات على الأرض حتى الآن.

أما النقابات فهي الأخرى لم تتجاوز حد البيانات والتصريحات¹¹ التي لم ترتق إلى مستوى الفعل والتحرك على أرض الواقع لفرض شروط أفضل لهذه العمالة. وخصوصاً بعد أن تبين أنه لا يمكن الاستغناء عن وجود العمالة السورية في لبنان. وهو أمر فرضته الوقائع

التي أعقبت اغتيال الحريري وانسحاب العمالة السورية من لبنان. وكان من نتيجة ذلك توقف العجلة الاقتصادية في البلد فانطلقت الاستغاثات التي تدعو إلى ضرورة تحييد العمالة السورية عن أي خلافات قد تنشأ بين البلدين، وهو ما أدى إلى عودة هذه العمالة وبشكل يقارب وجودها قبل اغتيال الحريري.

وعلى المستوى العربي طالبت منظمة العمل العربية الحكومة اللبنانية في عام 2009 باتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية العمال السوريين في لبنان وذلك بعد تعرض عدد منهم للاعتداء.

وأكد المدير العام للمنظمة أحمد محمد لقمان في رسالة وجهها إلى وزير العمل اللبناني محمد فنيش في ذلك الوقت ضرورة توفير الأمان للعمال السوريين ومعاملتهم مع أسرهم حسب مقتضيات معايير العمل العربية والدولية، وفي إطار متوازن بين الحقوق والواجبات.

وأعرب لقمان عن أمله في أن تعمل الحكومة اللبنانية على تأمين حرية الانتقال للعمال السوريين والعرب وتوفير الشعور بالأمن الإنساني المتحرر من عوامل الخوف والعوز.¹²

كما أصدر الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب العديد من البيانات المنددة بما يتعرض له العمال السوريون في لبنان، وتم إثارة وطرح الموضوع في العديد من المنابر الدولية وتوجيه مذكرات بهذا الخصوص، ولعل دوائر الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب تحفل بكثير من المذكرات والرسائل التي أرسلت إلى المسؤولين اللبنانيين تطالبهم بالعمل فوراً على وقف انتهاك حقوق العمال وما يتعرضون له من تهديد لحياتهم وصل إلى حد القتل، ناهيك عن الحقوق العمالية والمعيشية الأخرى.

والأهم من كل ذلك أن العمالة السورية في لبنان لا تزال تعيش ذات الظروف الإنسانية المجحفة مع هدر لكامل حقوقها القانونية. صحيح أن كم الاعتداءات التي كانت تتعرض لها لأسباب سياسية قد خفت عن السابق، إلا أن ذلك لا يعني أنها بمنأى عنها في المراحل القادمة. وخصوصاً أن الصراع السياسي في لبنان لم يحسم بعد، وسورية متأثرة به دون أدنى شك، ما يشير إلى أن العمالة السورية في لبنان ما تزال مهددة وهي عرضة للاعتداء

المستمر . وخصوصا في ظل عدم وجود أية ضمانات حقيقية حتى الآن تحميها في حال حدوث طارئ أو تطور ما في الأحداث السياسية .

خاتمة

في ظل غياب الدراسات الحقيقية التي تتناول واقع العمالة السورية في لبنان وكذلك في ظل غياب التحركات الحكومية الجادة من كلا الطرفين لقوننة وضع هذه العمالة ، تبقى هناك الكثير من الأسئلة المعلقة حول الهدف من تغييب مناقشة واقع هذه العمالة وما إذا كان هذا التغييب مقصوداً لذاته .

لقد جلبت العمالة السورية في لبنان خيرا وفيرا لبلادها كما أنها ساهمت بنفس الدرجة في خدمة مشاريع الإعمار اللبنانية وتغذية العديد من القطاعات الاقتصادية والخدمية التي كانت العمالة اللبنانية ولا تزال ترفض العمل بها .

وبما أن الحاجة مشتركة لهذه العمالة فإنه من غير المقبول أن تظل خارج التغطية القانونية ، أو الحصول على شروط معيشية وإنسانية أوفر حظا . وحتى لا يقال أن أية تغطية قانونية لها تفقد مزاياها فإن الحكومة السورية مطلوب منها أيضاً تلعب دورا كبيرا في سبيل استقرار هذه العمالة حتى لو أدى بها ذلك إلى تحمل بعض النفقات .

ويجب أن لا نغفل حقيقة أن لبنان يشغل أكثر من 15 بالمائة من اليد العاملة السورية وقدرت تحويلات هؤلاء إلى سوريا في عام 2010 بـ 1.7 مليار دولار. وهو رقم يشكل عبئاً كبيرا على الحكومة فيما لو اضطرت هذه العمالة للعودة إلى بلدها تحت ظرف معين كما حدث في أعقاب اغتيال الحريري .

ويبقى أخيرا أن نشير إلى أن العمالة السورية صحيح أنها عادت إلى لبنان بعد أن انقضت أزمة اغتيال الحريري . لكن أعدادها انخفضت كثيرا عن السابق ، وهو أمر مرده ليس بسبب عدم حاجة السوق اللبنانية إليها . وإنما بسبب تردد قسم كبير من هذه العمالة وتخوفها من الذهاب إلى لبنان . وخصوصاً أن العوامل السياسية التي أدت في السابق إلى

التعرض إليها لا تزال متوفرة وقائمة وهو ما يتطلب كما أشرنا إلى ضرورة تحييد ورقة العمالة والتعامل معها على أنها مصلحة مشتركة تخدم كلا البلدين على حد سواء .

الهوامش

- 1- العمالة السورية في لبنان: بين الرغبة الاقتصادية والتمنع السياسي، صحيفة الأخبار، الأربعاء، 4 مارس/ آذار 2009 .
- 2- مجلة Le Commerce du Levant ، أيار / مايو 2008 .
- 3- من 5 ملايين إلى 600 ألف ، عمال سورية في لبنان تناقص في العدد وأحوال صعبة، موقع سيريا ستييس، دمشق، 27/09/2011 .
- 4- العمال السوريون يعيشون في ظروف مزرية ، صحيفة الديار ، بيروت، 14 نيسان /ابريل 2009 .
- 5- المرجع السابق .
- 6- العمال السوريون في لبنان يتشابهون في ظروف المعيشة لكن تفرقهم السياسة، تقرير لوكالة الأنباء الألمانية، 25 نوفمبر / تشرين الثاني / 2011 .
- 7- كانت صحيفة النهار من أكثر وسائل الإعلام اللبنانية مناهضة للوجود السوري في لبنان، وفي فترة مبكرة من العام 1995، حيث كانت صفحاتها لا تخلو أسبوعياً من خبر أو مقال أو تقرير يتحدث عن الآثار السلبية للعمالة السورية في لبنان .
- 8- تقرير وكالة الأنباء الألمانية، مرجع سابق .
- 9- ما حقيقة أوضاع العمالة السورية في لبنان؟ مجلة الاقتصاد والنقل، دمشق، 9 آذار / مارس 2006 .
- 10- المرجع السابق .
- 11- وكالة الأنباء السورية، 3 آذار مارس، 2009 .
- 12- أصدر الاتحاد العام لنقابات العمال في سورية بياناً في أيار 2005 في أعقاب تعرض العمال السوريين للاعتداء بعد اغتيال الحريري طالب فيه الحكومة اللبنانية بتحمل مسؤولياتها كما انه وجه نداءً للحكومة السورية للتدخل وحماية العمالة السورية، غير أنه لم يضع آلية لهذا التدخل وظل البيان دون فاعلية تذكر .

الحركة النقابية العربية بين الوحدة والتعددية

فيصل محمد عبدالله¹

- الحركة النقابية العربية والحديث عن نشوئها كواقع حدث في خضم نضال العمال العرب التحرري من أجل الانعتاق من نير الاستعمار الأجنبي وأنظمة الحكم الاستبدادية آنذاك. فإن النقابات العمالية العربية ارتبطت بالأجواء السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي نجمت عقب انتهاء الحرب العالمية الأولى والتي تميزت بـ:
- عودة الغزو الاستعماري الاقتصادي والثقافي (الفرنسي / الانكليزي) مدعماً بجيوش الاحتلال للعديد من الأقطار العربية (مصر - بلاد الشام - العراق - اليمن والخليج).
 - النشاط المحموم للصهيونية العالمية ومحاولاتها الرامية لإنشاء وطن لهم في فلسطين العربية.
 - تزايد أطماع الولايات المتحدة الأمريكية في السيطرة على المشرق العربي.

¹ نائب الأمين العام للتحاد الدولي لنقابات العمال العرب / أمين الثقافة العمالية

- إثر ثورة أكتوبر الاشتراكية على سير التاريخ العالمي وحركة التحرر الوطني ككل، كانت من أبرز سمات وظروف نشوء الحرة النقابية العربية.

كما لا ننسى ذكر أبرز القوى الاجتماعية المحركة والمؤثرة في الأحداث والتي تمثلت في الإقطاع، الذي وقف ضد الاحتلال إلا أنه سرعان ما انحاز إلى المستعمرين بعد ضمان ملكياتهم الإقطاعية ثم ظهور البرجوازية الكمبرادورية. وتلك المرتبطة بالإنتاج المحلي. فالبرجوازية الصناعية. فالطبقة الوسطى (الموظفين - الطلاب - المعلمين - الأطباء والمحامين) ثم الحرفيون والعمال بكافة شرائحهم والفلاحون.

كل تلك الميزات كان أبرز ما يمكن أن يوصف به الوضع الذي نشأت في ظله الطبقة العاملة العربية ومن ثم النقابات.

ومن أجل المرور بإيجاز في اطار السياق التاريخي لنشوء وتكوين النقابات يبرز أمامنا سؤال مهم، وهو ما هي النقابات؟؟ وذلك من أجل فهم طبيعة النقابات وجوهرها الأصيل والإحاطة بها إحاطة كاملة. لا بد لنا من العودة إلى بعض الأصول التاريخية لقيامها ومعرفة الظروف والأوضاع التي نشأت فيها ودوافع وأسباب نشوئها.

- أما عن الظروف فهي: ظروف احتلال أجنبي لمقدرات وموارد البلاد وظروف عمل قاسية يسود فيها القهر والاستغلال مع أجور ضئيلة لا تفي بالحد الأدنى من المعيشة. تلك الأوضاع كانت وراء دوافع وأسباب نشوء النقابات العمالية دفاعاً عن حقوقهم ومصالحهم.

فالطرد الجماعي والفردى من العمل.. والأجر الذي لا يوازي قيمة العمل ولا يفي بالمتطلبات والحاجات الأساسية للعامل هي ما دفعت العمال إلى تأسيس نقاباتهم دفاعاً عن مصالحهم ووجودهم. إضافة إلى أن النقابات كان من أهدافها كذلك تقديم المساعدات والمعونات للأعضاء في الحالات الاجتماعية الطارئة كالوفاة والحوادث - والإصابات والمرض الخ. بسبب انعدام قوانين تلزم أصحاب العمل لتحمل تلك الأعباء.

[الملف/ الحركة النقابية العربية بين الوحدة والتعددية]

وإذا توجهنا بالسؤال إلى أي عامل في عصرنا الراهن، عن الأسباب التي دفعته للانتساب إلى النقابة لذكر لنا بعض أو كل هذه الأهداف.

وبهذا التعريف البسيط لمفهوم النقابات اكتفي لأعود إلى موضوعنا حول النقابات العمالية العربية نشوءها ودورها النضالي في مختلف المراحل.

فقد نشأت الحركات النقابية العربية في أجواء اجتماعية وسياسية واقتصادية متشابهة إلى حد بعيد. فمعظم الأقطار العربية خضع للحكم الإقطاعي العثماني وغلب فيها القطاع الزراعي وتميزت ببنية اجتماعية تقليدية جميعها عانت التسلط الاستعماري بأشكاله المختلفة. وتمحورت الحركات السياسية والاجتماعية فيها حول كيفية التخلص من التبعية ونيل الاستقلال الوطني.

الحركة النقابية الدولية، النشوء .. التطور.. والوحدة

نشأت الحركة النقابية الدولية كما أسلفنا كنقابات مطلبية، ترعى وتدافع عن حقوق ومصالح العمال.

ومنذ أن تبلور النضال الطبقي والسياسي تجاه النظام الرأسمالي في نهايات القرن التاسع عشر حيث تكونت أحزاب الطبقة العاملة. والتي استهدفت شد الطبقة العاملة وربطها بالنضال الاقتصادي والسياسي وبالنضال المطلبي والاجتماعي.

ومنذ أن تأسست الأممية الأولى 1824 في لندن ضمت وفود من الفرنسيين والانكليز والإيطاليين والألمان الذي حمل بيانه شعار يا عمال العالم اتحدوا، فقد ضم إلى عضويته إضافة إلى الأحزاب السياسية جمعيات وتجمعات عمالية سياسية وثقافية وتعاونية وهدف إلى توحيد الطبقة العاملة في نضالها الاقتصادي والسياسي. حيث ساندت الإضرابات وأنشأت النقابات وطلبت بالأجر المتساوي للعمل المتساوي والنضال من أجل 8 ساعات عمل في اليوم. كما كان للأممية الثانية دوراً في تكوين الاتحادات المهنية الدولية (1889 - 1900).

وفي الأممية الثانية 1889 التي عقدت في 14 يوليو في مدينة باريس، التي شاركت فيها الأحزاب الاشتراكية في معظم البلدان الرأسمالية دعت إلى النضال من أجل 8 ساعات عمل، وإلى وجود تشريع عمالي دولي كما أقرت أن يكون الأول من مايو من كل عام عيداً عالمياً للعمال.

كما أنشئت منظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للنقابات المسيحية في هولندا عام 1920. ثم تأسس الاتحاد العالمي للنقابات عقب الحرب العالمية الثانية. ثم انشطر عقب خلاف حول مشروع مارشال تشكل أثرها الاتحاد الدولي للنقابات الحرة ضم الاتحادات النقابية الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية. ومقره بروكسل بلجيكا عام 1949. ولم يضم الاتحاد الحر للاتحادات النقابية الأوروبية التي تأسست من قبل الأحزاب الاشتراكية والشيوعية، حيث كانت لها اتحاداتها الخاصة التي تتبع أيديولوجيات أحزابها.

ومن هنا لابد لنا من الإشارة إلى أن بروز التعددية النقابية جاءت من البلدان الأوروبية تحت ضغط وهيمنة الأحزاب التي ساهمت في إنشائها. وهي الأحزاب الشيوعية والاشتراكية وهي لم تنحاز إلى طبقتها بل انحازت إلى الأيديولوجية التي تبنتها ودافعت عنها وأنشأتها. ولكي لا نظلم هذه الاتحادات فإنه من واجب القول إن هناك اتحادات في معظم البلدان الأوروبية انحازت إلى أحزابها اليمينية - ديمقراطية - دينية. ونشأت اتحادات نقابية عمالية في معظم البلدان الأوروبية في كنفها حيث وجد أكثر من 3 اتحادات في البلد الواحد. وفقاً للأيديولوجية التي تمثلها الأحزاب في تلك البلدان.

وانعكس هذا التعدد في بلدان أوروبا المستعمرة لبلداننا العربية على واقع حركتنا النقابية العربية وخاصة في بلدان المغرب العربي تونس / المغرب / الجزائر / ليبيا، حيث انضمت النقابات العمالية إلى تلك الاتحادات النقابية في البلدان الأوروبية وخاصة ذات الاتجاه الاشتراكي CGT ؟؟؟؟؟ وغيرها.

تمتاز النقابات العمالية بأنها منظمات طبقية عمالية تضم في صفوفها وفقاً للنظام الداخلي الخاص بها. وحسب التصنيف الدولي للعامل فإن العمال اللذين يتلقون أجوراً لقاء عملهم مهما كان تأهيلهم العلمي والمهني فهم عمالاً لا ينفصلون عن الطبقة العاملة. وإضافة إلى ذلك فالنقابات العمالية منظمات جماهيرية شاملة تنشأ وتنمو وتتطور كضرورة تاريخية لخدمة العمال جميع العمال دون استثناء للدفاع عن حقوقهم والذود عن مصالحهم دون تمييز مبني على أساس قومي أو ديني أو طائفي أو تحيز قائم على الانتماء الحزبي، أو الرأي السياسي، أو المنهج الفكري.

الانتماء الطوعي للنقابات

إن الانتماء الطوعي للنقابات غدا من أهم شروط الانتماء للنقابة، وذلك الشعور بالانتماء يتأتى من خلال اقتناع العمال بأن النقابة تعتبر مدافعاً صلباً في سبيل مستوى العمال ومطالبهم وذلك من شأنه أن يدفعهم إلى الانتماء طوعياً إلى النقابة يضاف إلى ذلك أن يتعمق الفهم والوعي بأن النقابة للجميع وليس حكراً على فئة حزبية أو سياسية أو فكرية، أو لفئة محددة من العمال وأن تتفق مع المفهوم السائد أن (النقابة للجميع ولكل حزبه)

حيث ساد في فترات معينة وخاصة في إطار النقابات ذات التوجه الاشتراكي والتي تقف ورائها أحزاب اشتراكية أو دول وأنظمة اشتراكية أن يتدخل الحزب في أمور النقابات الداخلية وتوجهاتهم وبرامجهم وحتى في اختيار قياداتهم من القاعدة وحتى قمة الهرم النقابي. كل ذلك كان له تأثيراً سلبياً على دور ومهام النقابات في الدفاع عن حقوق ومطالب العمال إضافة إلى جعل العضوية في النقابات تلقائية إن لم نقل قسرية مما أدى إلى ابتعاد العمال والعزوف عن النقابات وأنشطتها واعتبار انتمائه إليها انتماءً لا يمثل إرادته أو حتى رغباته، وتفقد النقابات عناصر القوة في ديمومتها وتطورها اللاحق برفدها بالكوادر والأعضاء النشيطين في صفوفها.

ولا يعني ذلك أن النقابات التي لا تقف ورائها أحزابها ذات الاتجاه الاشتراكي بمنأى عن الإقصاء بل أن جل أحزاب التحرر الوطني ذات طبيعة وسمة واحدة في ضمان هيمنتها على النقابات العمالية حتى لا تشكل عائقاً أمام برامجها بل والتنازل عن مطالبها

في تحسين ظروف عمل ومعيشة منتسبيها ومن أجل بقاء أنظمتها الوطنية الوليدة صامدة، الأمر الذي يجعل الطبقة العاملة تشعر بالغبن والخيبة من تلك الأنظمة ووعودها كونها قدمت تضحيات من أجل صمود وبقاء أنظمتها التحررية الفتية ولم تر أي تحسن ملموس في حياة ومعيشة العمال وأيضاً أي تطور وازدهار في التنمية تحسن حياة وظروف معيشة العمال بل نمو وتطور وازدهار التنمية في تلك البلدان.

ذلك كان الواقع الراهن للحركة النقابية العربية. إذ لم تكن النقابات في البلدان العربية موحدة في إطار يجمعها منذ نشوئها وتأسيسها. ففي بلدان المغرب العربي ليبيا وتونس والجزائر والمغرب وموريتانيا نشأت النقابات متعددة ومنها ما كان تابعاً إن لم نقل منصهراً مع اتحادات بلد المستعمر.

ولم ينطبق هذا الوضع على النقابات في بلدان المشرق ، تجربة مصر، السودان، لبنان، فلسطين، العراق، اليمن والكويت بل نشأت هذه الاتحادات في كنف حركة التحرر الوطني باستثناء سوريا التي وجد لديها تعددية نقابية كانت على صلة وثيقة بأحزابها. وحتى نهاية الخمسينيات حيث تم إلغاء التعدد النقابي في سوريا وسارت في ركب الدول الأخرى.

الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب

نشأ الاتحاد عبر فكرة ودعوة من قيادات نقابية ممثلة لسبع منظمات عمالية عربية بصدور إعلان نشأة هذا الاتحاد في 24 مارس 1956 بمدينة دمشق عاصمة الجمهورية العربية السورية عن قيام الاتحاد الدولي للعمال العرب كإطار يعبر عن وحدة كفاح العمال العرب. ومن أبرز أهدافه :

- تحقيق حياة أفضل ورفع مستوى معيشة عمال الوطن العربي.
- الدفاع عن الحريات النقابية والعمل بكافة الوسائل المناسبة لتدعيمها وصيانتها سائر أنحاء الوطن العربي والعمل على كفالة حرية الرأي والتعبير واحترام الحقوق والحريات العامة.
- متابعة التشريعات العمالية في الوطن العربي والعمل على توحيدها وتثويرها.

– السعي الجدي لتحقيق وحدة الحركة النقابية العربية وحمايتها على صعيد الأقطار العربية لكي تتمكن من الوقوف في وجه دعوات الفرقة والانقسام.
الخ من الأهداف...

وللمتتبع لهذه الأهداف لا يلمس وجود شرط يلزم الوحدة النقابية على المستويين القطري والقومي. وتم نشوء الاتحاد بتعددية نقابية.. إلا أن دستور الاتحاد أشار في إحدى فقراته إلى عدم الاعتراف بأي اتحاد ينشأ عبر انشقاق عن اتحاد عربي آخر وأعطى للمجلس المركزي دراسة حالة هذا الاتحاد وأسباب انشقاقه وعليه أن يتخذ الموقف المناسب بقبول الاتحاد المنشق إذا كانت أسباب انشقاقه أسباباً موضوعية ومقبولة لدى أعضاء المجلس المركزي.

الكفاح التحرري والاتحادات النقابية العربية

ناضلت النقابات العربية جنباً إلى جنب مع كافة القوى السياسية من أجل نيل تحررها السياسي وانعتاقها من الحكم الاستعماري المستبد. بل وفي بعض البلدان كانت النقابات مكوناً أساسياً لقدرات التحرر الوطني وتزعمت قياداتها كافة الانتفاضات والإضرابات والإعتصامات والحراك الشعبي بما في ذلك المساهمة في دعم ومناصرة الكفاح المسلح ضد المستعمرين، نموذج: الجزائر، اليمن، تونس، سوريا والعراق.
وعقب نيل الاستقلال الوطني ساهمت النقابات وقياداتها في هيئات السلطة حكومات برلمانات هيئات حزبية الخ.. وأخذت مواقع الصدارة في المشاركة في الحكم إلا أن تلك المشاركة أنست قيادات النقابات دورها تجاه العمال وتحقيق مطالبهم وفي تحسين ظروفهم وحياتهم المعيشية سوى نصوص هنا أو هناك في القوانين الجديدة دون أن تصل إلى التحقيق الفعلي للموس في حياتهم اليومية المعيشية وفي الممارسة العملية اليومية.
ومع جنوح تلك الثورات وأنظمتها الثورية إلى احتكار الحكم فقد أدى ذلك إلى سيطرة الأحزاب الحاكمة على النقابات وأحكمت سيطرتها على أعضائها وقياداتها من خلال أعضاء الحزب اللذين انحازوا إلى الحزب عوضاً عن انحيازهم للنقابات، وجعلت النقابات

من نفسها حزام لنقل حركة الجماهير العمالية إلى السلطة (الحزب والدولة) بدلاً أن تكون المعبرة والمكافحة لتحقيق الأهداف والمطالب العمالية.

وتبوءت القيادات النقابية الحزبية المواقع القيادية في الحزب والدولة وحصلت على العديد من الامتيازات على حساب الأوضاع المزدرية التي كانت تعيشها الطبقة العاملة في الواقع المعاش. وانتهكت الحقوق والحريات النقابية ومنعت الإضرابات وأصبحت النقابات عبر قياداتها جزءاً مكملاً للأنظمة سلطة وأحزاباً حاكمة. وظلت النقابات معبراً عن النظام ومدافعاً عن سياساته ومدافعاً ومبرراً لسياساته تجاه العمل والعمال. سواء على الصعيد الداخلي أو على الصعيدين الإقليمي العربي والدولي وكانت المنظمات النقابية تتصارع من أجل أن تحظى بلدانها وحكامها على شهادة تقدير من هذا المحفل أو ذلك الاجتماع النقابي يشيد بالإنجازات والنهج الذي تسير عليه تلك الأنظمة دون النظر إلى ما تعيشه الطبقة العاملة من أوضاع مزرية لا ترتقي إلى مستوى العيش الكريم وحق التعبير.

نظراً لتلك الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتردية في كثير من البلدان العربية. تردت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وازدادت تردياً من كافة النواحي فالتسعرت رقعة البطالة والفقر بحيث شمل معظم السكان وذابت الطبقات الوسطى نتيجة السياسات التي انتهجتها الأنظمة في عملية الإصلاح الاقتصادي والتكليف الهيكلي مما أوقف خلق فرص عمل لمئات الآلاف من الشباب العاطل أضف إلى ذلك تسريح عدد واسع من العمال نتيجة إجراءات الخصخصة وإعادة الهيكلة، الأمر الذي أظهر تمللاً من تلك الإجراءات ولم تعد تحتتمل نظم سياسية جائرة تفشى الفساد في مختلف أجهزتها وتحولت إلى إقطاعيات للمتنفذين والمقربين من الحكم أوصلت إلى أزمات سياسية تكاد أن تعصف بمستقبل معظم هذه البلدان والسير بها نحو المجهول، الأمر الذي أدى بالشباب الذي ترعرع في سياق تحولات اجتماعية متنوعة أكسبتهم وعياً سياسياً متنامياً مكنهم من مواجهة تلك الأنظمة السياسية الجائرة المستبدة التي حرمتهم من العيش الكريم في بلدانهم، كل هذه التحولات والمعطيات كانت من العوامل المحركة في التغيير والتقدم يضاف إلى ذلك غياب حقوق الإنسان على

[الملف/ الحركة النقابية العربية بين الوحدة والتعددية]

نحو ملحوظ. حيث أصبح احترام حقوق الإنسان شرطاً ضرورياً لهذه المجتمعات الباحثة عن الكرامة والحرية والاستعادة كرامتها، لتلعب دورها العام في مواكبة السير نحو تأسيس دولة المؤسسات وحكم القانون والذي يعتبر أساس الحكم الرشيد، وتعزيز حق المساواة واللاحق بركب المجتمعات الأخرى التي تنعم بالحرية والرفاهية والازدهار.

وعلى صعيد النقابات فهي كذلك أرادت الخروج من عباءة الحكم الاستبدادي القمعي حيث أضحت بعض قياداته تمثل تلك النظم الاستبدادية المتسلطة، مما حدى بالكثير من النقابات تشكيل أطرها الخاصة المعبرة عن إرادتهم وطموحاتهم بعيداً عن الهيمنة والسيطرة والخروج من عباءة تلك الأنظمة الفاسدة المستبدة وقياداتهم التي يرون فيها نسخة مصغرة من أنظمة الحكم في الحركة النقابية.

ولذا لا غرابة في أن حين تسنح فرصة للتعبير عن ذلك الشعور تخرج بعض النقابات بالبيانات والتشكيلات النقابية المعبرة عن إرادتهم وطموحاتهم في الإصلاح والتغيير المنشود بعيداً عن السياسيين والتسييس الذي عانت منه كثيراً في ظل العقود الماضية.

الديمقراطية والوحدة النقابية

لم تشر الاتفاقية الدولية للحرية النقابية رقم 87 لعام 1948 إلى الوحدة النقابية بل منحت العمال حرية تشكيل النقابة بعيداً عن تأثير أو وصاية من أي جهة كانت ودون أية موانع أو تعسف لمن أراد تنظيم نفسه في نقابة، دون تهديد بالفصل وغيره.

من ذلك نرى أن الاتفاقية أعطت العمال هذا الحق حتى لا يتم ربطه بشرط التوحيد أو التأطير في منظمات أو أطر عليا أو بعدد معين من طالبي الانتساب، وتركت حرية تشكيل منظمات موحدة في المهنة أو على المستوى الجغرافي للمنظمة النقابية وللنقابيين أنفسهم في ضوء أنظمة ولوائح يقومون بإعدادها لهذا الغرض وبشكل طوعي دون إكراه أو فرض من أي جهة كانت وتلك ميزة لها أهميتها ودلالاتها البعيدة بحيث تجذب النقابيين الوصاية من قبل الآخرين دون رضاهم وتحت أي مسميات كانت.

الديمقراطية الداخلية

تعتبر الديمقراطية العمود الفقري في الممارسة العملية لقيادة النقابات بدءاً من مبدأ التركيب التنظيمي وكيفية اتخاذ القرارات وإعداد دستور المنظمة النقابية وأصول الانتخابات النقابية. قبول أو سحب العضوية، العقوبات الانضباطية، وكذلك مبدأي حل وتأسيس النقابة. هذه المبادئ الأساسية للديمقراطية الداخلية للنقابات تتطلب الحرص على تطبيقها وممارستها بشكل دقيق دون مواربة أو تجاهل أو تأخير فحينما تغيب هذه الأسس عن الممارسة في التطبيق تحدث إخلالات في سير العمل والبناء التنظيمي والنقابي وخاصة فيما يتعلق باتخاذ القرارات.

وحيثما يشعر النقابي بأن آرائه لا يتم الأخذ بها أو الاهتمام بها يجد نفسه بعيداً إن لم يكن غريباً عن التنظيم الذي ارتضاه وشارك في صنعه. فكثير من القرارات التي تتخذ بعيداً عن القواعد والهيئات ويتم اختزالها في شخص أو أشخاص يشعر الآخريين أن تلك القرارات لا تعبر عنهم ولا تعنيهم في شيء بالقدر الذي تأخذهم بعيداً عن تنظيمهم النقابي للبحث عن تنظيم يلبي طموحاتهم وآمالهم من هنا تبرز التعددية النقابية في الإطار النقابي لخلق تنظيم آخر يشعر العاملين بمشاركتهم في صنع القرار فيه بما يلبي طموحاتهم وأهدافهم. وفق مبدأ خضوع الأقلية للأغلبية.

إن ما يدفع بالعمال والنقابيين بترك منظماتهم النقابية وتشكيل نقابة أخرى يعود سببه إلى:

- تسييس العمل النقابي وتجويره لصالح حزب أو جماعة معينة
 - حينما يجد العمال مظاهر التمييز والتفرقة بين العمال والمنتسبين على أساس الدين أو الطائفة والتعصب السياسي أو المناطقي.
 - التمييز بين العمال على أساس الرأي السياسي أو الانتساب الحزبي.
- تلك بعض الممارسات التي تدفع بالنقابيين إلى ترك منظماتهم النقابية والبحث عن منظمة بديل تعبر عن طموحاتهم ومصالحهم.

[الملف/ الحركة النقابية العربية بين الوحدة والتعددية]

وتتعزز الوحدة النقابية كلما تمتنت وحدة القيادة. بحيث لا يمكن لهذه الوحدة أن تقوى وتعزز وتتطور إن لم تتفاعل وحدة القيادة مع وحدة القاعدة، في خضم العمل والنشاط النقابي كما أن الوقوف بحزم إزاء مظاهر البيروقراطية في الحياة النقابية ومحاربة الميول الارستقراطية النقابية وروح التعالي على العمال لكونها تلحق ضرراً بالغاً بالوحدة النقابية. وتتفاعل الوحدة النقابية عضوياً مع مبادئ الديمقراطية النقابية وبدون الديمقراطية النقابية لا يمكن أن تتعزز الوحدة النقابية وتتطور وإن حق الانضمام إلى النقابة يوازيه حق الانسحاب منها كما أن حق الانضمام للنقابة في إطار نقابة أو اتحاد مهني إلى الاتحاد النقابي العام لا يعني عدم ممارسة حق الانسحاب عن تلك النقابة أو الاتحاد في أي وقت ترتأى ذلك. بقرار من هيئاتها العليا (مؤتمراتها)

إن الاتحاد العام لا يعني مجرد جمع عدد من النقابات القائمة بل يشكل قوة عمالية لتحقيق الأهداف المركزية لجماهير العمال في البلد الواحد. وعليه يجب الحفاظ على هذه الوحدة وتنقيتها من كافة الشوائب العالقة بها والتي قد تضر باستمراريتها، ولن يتسامى ذلك إلا بتعزيز الديمقراطية الداخلية والحرص على ممارستها في كافة الأطر والهيئات وهو الضمان الوحيد للوحدة النقابية.

الوحدة النقابية العربية... والتعددية

نشأت الطبقة العاملة العربية من رحم البلدان الاستعمارية الإمبريالية وشركائها الاحتكارية. وخاضت منذ ولادتها صراعاً مبرراً ضد أعدائها الطبقيين فامتزجت منذ البداية أهداف التحرر من السيطرة الاستعمارية بأهداف العمال الطبقيية والمطلبية. ولأجل أن تقوم الحركة النقابية العربية بدورها التاريخي فأنها تعير اهتماماً لقضية وحدتها ولاسيما وحدة المنظمات النقابية والتي تجسدت في ميلاد الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب والذي استدعى وجوده تنمية إمكانياته وتطوير أجهزته وآليات عمله بما يتناسب مع مستوى الأحداث التي واجهت وتواجه بلداننا العربية اقتصادياً وسياسياً من

الخصخصة والعولمة إلى ثورات التغيير والإصلاح بما يسمى بالربيع العربي ومن أجل تعزيز هذه الوحدة يتطلب القيام بما يلي:

- تطوير وتعزيز إمكانيات الاتحاد الدولي من خلال تعزيز دوره الثقافي والإعلامي وتقوية صلاته وعلاقاته الدولية وإعداد كوادره المؤهلة للقيام بتلك المهام الصعبة. ليصبح هذا الاتحاد حقاً في مستوى المسؤوليات الملقاة على عاتقه في جميع النواحي الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.
- إعادة هيكلة الاتحادات النقابية العربية من خلال استيعاب الاتحادات الأخرى في إطار لجان تنسيقية على مستوى أعلى تضمن المشاركة لتلك الاتحادات في أنشطة الاتحاد المختلفة.
- العمل على إيجاد الوحدة النقابية السلمية المنسجمة مع الأنظمة والاتفاقيات الدولية في البلدان العربية ذات التعدد النقابي. وعدم قبول النقابات التي لا تمثل العمال بل تمثل أحزاب واتجاهات سياسية وتتلقى دعماً خارجياً بغرض تبني آراء أو مواقف معينة تتعارض مع مبادئ وأهداف الاتحاد الدولي للعمال العرب حفاظاً على استقلاليتهم.
- استكمال تشكيل النقابات العمالية في البلدان العربية التي لا يوجد بها تنظيم نقابي قطر، الإمارات، السعودية، وتطوير الاتحادات الأخرى بما يتوافق والاتفاقيات الدولية للحرية النقابية وحق التنظيم.
- العمل بمبدأ العضوية الأساسية للاتحادات الأكثر تمثيلاً للعمال في بلدانهم.

المراجع

- الدور النقابي للحركة النقابية اليمنية ، فيصل عبد الله
- الاتحاد العمالي للنقابات لسلسلة الإعداد النقابي - منشورات دائرة الثقافة الاتحاد العام لعمال سوريا.
- دراسات فكرية لحركة العمال النقابية في الوطن العربي ، حكمت كوياني
- الحركة العمالية العربية - حزب البعث العربي الاشتراكي - القيادة القومية - مكتب الثقافة والإعداد - دار البعث 1987
- الاتحاد الأوروبي وتحديات موجة الديمقراطية العربية لـ الفارو فاسكونسيلوس المركز العربي للدراسات الإستراتيجية.
- د. فلوريش، ما هي النقابات - محاضرة
- دستور الاتحاد الدولي
- الاتفاقية رقم /87/ بشأن الحرية النقابية 1948
- الاتفاقية رقم /98/ بشأن حق التنظيم والمفاوضة 1949

تعزيز قدرات النقابات والعمال

على مواجهة كافة التحديات

د. حيدر رشيد*

النقابات العمالية..... ما هي وما هي طبيعتها؟

يستند العمل النقابي إلى مبدأ هام وهو الانتقال من الجهد الفردي إلى الجهد الجماعي لضمان الحفاظ على حقوق طرف من أطراف الإنتاج الرئيسية في مواجهة طرف أو أطراف إنتاجية أخرى تتمتع بالقوة والقدرة على التحكم في شروط العمل المختلفة بما فيها الأجر، وعملياً فإن ملكية كل طرف من أطراف الإنتاج هي التي تحدد قوته وقدراته فأصحاب العمل يملكون وسائل الإنتاج ورأس المال وهي العناصر التي تحقق الربح بينما لا يملك العمال سوى قوة عملهم وجهدهم اليدوي والعقلي، ولأن ثمن قوة العقل أي الأجر وحقوق العاملين الأخرى لها تأثير كبير على حجم الأرباح فإن لكل طرف من أطراف الإنتاج العمال وأصحاب العمل والحكومة مصلحة خاصة مختلفة عن مصلحة الطرف الآخر وهذا ما يدفع

* المستشار الاقتصادي للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب

العمال تاريخياً للتوحد والتجمع في نقابات بدأت عملياً على شكل جمعيات من أجل المحافظة على حقوقهم.

نشأة الحركة النقابية العالمية

بدأت محاولات تشكيل النقابات العمالية منذ تبلور تقسيم عناصر الإنتاج بين رأس المال والعمل، وقد لعبت الثورة الصناعية دوراً كبيراً في هذا المجال حيث حلت الآلة مكان الإنسان في زيادة الإنتاج وأثر ذلك بشكل كبير على ظروف وشروط العمل وبدأ العمال يشعرون بالحاجة إلى التوحد لمواجهة عملية الاستغلال الكبيرة التي تعرضوا لها ونتيجة لذلك ظهرت بوادر تشكيل النقابات العمالية بداية في بريطانيا. وفي سنة 1720 حاول عمال الخياطة في المدن البريطانية وعددهم حوالي 700 عامل تأليف جمعية لزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل بمقدار ساعة واحدة يومياً ورغم أن هذه المحاولة باءت بالفشل إلا أن المحاولات استمرت بتشكيل جمعيات مستقلة عندما انتشرت الاضطرابات بين عمال النسيج مما دفع البرلمان لإقرار نص قانوني ينص على معاقبة أي تكتل عمالي وقد استمر هذا الوضع حتى عام 1826 عندما رفع الحظر القانوني عن النقابات العمالية فأصبحت مرخصة وتمارس حق التفاوض الجماعي.

في ألمانيا بدأت محاولات تأسيس نقابات عمالية متأخرة عن بريطانيا وذلك من عام 1830 وحتى عام 1865 عندما تأسست نقابة عمال التبغ في هامبورغ، أما في فرنسا فقد ظهر العمل النقابي على شكل تعاونيات منذ عام 1791 وكان هدفها زيادة أجرة يوم العمل وقد تطورت هذه التعاونيات لتأخذ شكل غرف نقابية واستمر عمل هذه الغرف حتى أقر البرلمان الألماني عام 1882 أول قانون يسمح للعمال بحق تنظيم النقابات.

في الولايات المتحدة الأمريكية بدأت محاولات تشكيل النقابات العمالية في أواخر القرن الثامن عشر عندما ازدادت اضطرابات عمالية بين عمال المطابع في فيلادلفيا ونشأ من ذلك تأسيس نقابة عمال المطابع في نيويورك ونقابة عمال الخياطين في بالتيمور، وفي عام

[الملف/ تعزيز قدرات النقابات والعمال على مواجهة كافة التحديات]

1879 تم تنظيم إضراب عمالي في قطاع سكك الحديد ارتفع بعده عدد المنتسبين إلى النقابات من 120 ألف إلى 700 ألف منتسب سنة 1886 وذلك في نفس العام الذي تم به تأسيس الاتحاد الأمريكي للعمل بدلاً من النقابة المسماة فرسان العمل.

نشأة الحركة النقابية العربية

ارتبط تشكيل النقابات العمالية العربية في المشرق والمغرب العربي وبلاد الشام بالنضال ضد الاستعمار وقد تراوح تأسيس هذه النقابات من حيث البداية بين نهايات القرن التاسع عشر وبدايات القرن العشرين، وقد تميز تشكيل هذه النقابات ودورها بالترابط مع النضال الجماهيري العام وأصبحت النقابات العمالية العربية جزءاً من حركة التحرر الوطني وقدمت هذه النقابات في العديد من الدول العربية العديد من الشهداء خلال فترة النضال ضد المستعمرين جنباً إلى جنب مع دورها المطلي وأكبر مثال على هذا الدور هو ما قامت به هذه النقابات العربية خلال فترة العدوان الثلاثي على مصر واحتلال بور سعيد.

خلال هذه الفترة كانت بعض هذه النقابات مرتبطة مع النقابات العمالية في بعض الدول المستعمرة نفسها والتي كان بعضها يتضامن مع شعوب الدول المستعمرة ويقف ضد حكوماته، وقد تجلى ذلك بشكل واضح في بعض دول المغرب العربي وبعد الاستقلال السياسي تحولت هذه النقابات أو الاتحادات العمالية إلى مؤسسات جماهيرية ضخمة وقوية لا يزال بعضها يلعب دوراً هاماً في حياة شعوبها سواء من حيث دورها السياسي أو دورها المطلي بين صفوف العمال.

دور النقابات العمالية في خدمة قضايا العمال

شكل تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919 دعماً قوياً للنقابات العمالية وذلك من خلال تكريس مجموعة من المبادئ والأسس التي تحكم عمل هذه النقابات، وفي سياق النشاط الذي تقوم به المنظمة والذي يستند على التمثيل الثلاثي عمالاً وأصحاب عمل وحكومات بدأت

المنظمة بإصدار اتفاقياتها السنوية التي اتفق على تسميتها بمعايير العمل الدولية وهي عبارة عن اتفاقيات تنظم حقوق العمال وآلية تطبيقها واستناداً لهذه المعايير والاتفاقيات وإلى الأسس الموضوعية التي تشكلت النقابات على أساسها فإن للنقابات العمالية دور هام جداً في الدفاع عن العمال وفي تنظيم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل ويأخذ هذا الدور أشكالاً متعددة أهمها:

حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

وهذا الحق هو أحد أهم جوانب نشاط النقابات العمالية ويتعلق بالتفاوض مع أصحاب العمل من أجل تأكيد حق العمال في التنظيم النقابي أولاً وثانياً من أجل تحسين شروط العمل وتأخذ المفاوضة أشكالاً رئيسة أبرزها:

1- المفاوضة بشأن الأجور اليومية والشهرية وهذا الشكل من التفاوض يتعلق بعدد من الظروف منها:

- أجر العامل الأساسي.
- الحوافز والامتيازات والحقوق الأخرى.
- الظروف المختلفة التي تحكم الوضع الاقتصادي بشكل عام ووضع المؤسسة التي يعمل بها العامل ومن هذه الظروف:

أ- التضخم.

ب - ربحية المنشأة

ت - إنتاجية العامل

ث - مقارنة المهن والأجور

ج - تزايد الخبرة

2 - التفاوض حول الحقوق والامتيازات خارج نطاق الأجور وتشمل العمل على تحسين جوانب عديدة أخرى من شروط العمل وأهمها:

- ظروف وبيئة العمل

[الملف/ تعزيز قدرات النقابات والعمال على مواجهة كافة التحديات]

- ساعات العمل
- الإجازات
- السلامة والصحة المهنية
- التدريب المهني
- تخفيض أعداد العاملين
- نوعية الحياة
- العلاقات الصناعية
- إجراءات تسوية الشكاوي
- التشاور على المستوى الصناعي والوطني
- المشاركة في اتخاذ القرارات على مستوى المنشأة
- حقوق ممثلي العمال والتفرغ النقابي
- خصم اشتراك النقابة
- حقوق المرأة الخاصة
- الحد الأدنى للأجور
- الأجر المتساوي للعمل المتساوي
- بعض الاتفاقيات الخاصة والهامة التي أكدت على الحقوق النقابية للعمال في بعض جوانب العمل النقابي.

التحديات التي تواجه العمال والنقابات العمالية

تواجه النقابات العمالية ويواجه العمال في سياق نضالهم من أجل تحصيل حقوقهم عدداً من التحديات الكبيرة التي تعيق هذا النضال وتنقسم هذه التحديات إلى محورين رئيسيين وذلك على الشكل التالي:

التحديات الذاتية

وتتعلق هذه التحديات بالوضع النقابي للنقابات وبظروفها الخاصة وبتركيبتها وبظروف قاداتها والعمال أنفسهم بشكل خاص ومن أهم هذه التحديات:

1- ضرورة توسع قاعدة التنظيم النقابي وزيادة قوة النقابات العمالية وضم مزيد من

العمال إلى هذه النقابات

وهذا التحدي هو من أهم التحديات التي تواجهها النقابات حيث أن قوتها تأتي من عدد المنتسبين إليها ومن مستوى التزامهم وتمسكهم بنقاباتهم ويندرج ضمن هذا التحدي تمثيل النقابات العمالية للعاملين في كافة القطاعات الإنتاجية سواء كان ذلك في القطاع الخاص أو في القطاع العام حيث أن بعض الدول وخاصة تلك التي لم توقع على اتفاقية الحريات النقابية رقم 87 لعام 1948 لا تعطي العاملين في القطاع الحق بتشكيل نقاباتهم الخاصة بهم.

2- إشراك المرأة في التنظيم النقابي

وهذا التحدي يعتبر من التحديات الذاتية التي تقف أمام الحركة النقابية ولكنها ترتبط بظروف مختلفة أخرى قد تعيق انتساب المرأة إلى النقابات ومن هذه الظروف ما يتعلق بالعادات الاجتماعية أو التشريعات أو بمستوى التعليم وأيضاً بطبيعة القطاعات الإنتاجية الموجودة في كل مجتمع من المجتمعات.

في جانب مهم آخر من هذا التحدي لا تقف القضية عند حدود مشاركة المرأة ومستواها في العمل النقابي من خلال الانتساب إلى النقابات والمشاركة في القواعد النقابية بل تتعداه إلى مستوى مشاركتها في القيادات النقابية حيث أن للمرأة مشاكلها وقضاياها الخاصة التي يساعد كثيراً في حلها والتصدي إليها بشكل فعال وجود المرأة وتمثيلها في قيادات النقابات العمالية والاتحادات المختلفة الممثلة لها.

3- استقلالية الحركة النقابية

تعتبر استقلالية الحركة النقابية من أكبر التحديات التي تواجهها النقابات والاتحادات العمالية القطرية وبدون هذه الاستقلالية فإن النقابات العمالية لا تستطيع أن تمارس دورها بحرية كما أنها لا تستطيع أن تحقق الإنجازات المطلوبة لمنتسبيها، واستقلالية الحركة النقابية بطبيعة الحال تعنى الاستقلالية عن كل ما يمكن أن يعيق قدرتها على اتخاذ القرار الخاص بدون أي تأثير خارجي وتتنوع الجهات والجوانب التي يجب أن تتوفر للنقابات العمالية الاستقلالية عنها سواء كان ذلك على مستوى النقابات العمالية أو الاتحادات وهذه الجهات والجوانب هي التالية:

أ- الاستقلال المالي

لا تستطيع النقابات العمالية أن تمارس دورها الحقيقي بدون استقلال كامل من الناحية المالية وهذا الاستقلال يوفر للنقابات القدرة على أن تأخذ قرارها الخاص الذي يخدم مصالح منتسبيها بدون أن يكون هذا القرار مرهوناً بموقف أو رأي أي جهة خارجية ذات علاقة بتمويل النقابات مالياً، ومن الناحية العملية فإن التمويل المالي للنقابات يجب أن يأتي بالأساس من مساهمات منتسبيها وتختلف القدرة على تأمين مثل هذا التمويل بين نقابة وأخرى وبين قطاع وآخر وبين بلد وآخر، على أن ذلك لا يمنع من أن تتضمن التشريعات الوطنية نصوصاً تمنح بموجبها بدون قيد ولا شرط المعونات والمساعدات النقدية للنقابات العمالية وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني والأحزاب السياسية شريطة أن لا يكون هذا الدعم أو التمويل مشروطاً بأي شرط، وفي العديد من الحالات وخاصة في الدول المتقدمة فإن للنقابات استثماراتها الخاصة التي تساعد على القيام بنشاطاتها المختلفة وبشكل خاص خلال فترة الإضرابات العمالية.

ب- الاستقلال عن أصحاب العمل

يواجه العمال ونقاباتهم العمالية خطراً كبيراً يهدد قدرة هذه النقابات على القيام بدورها بشكل كامل ويتمثل هذا الخطر بمحاولات أصحاب العمل ومنظماتهم السيطرة على

نقابات العمال والتحكم في قراراتها بالشكل الذي يخدم هؤلاء أكثر مما يخدم العمال ويتم ذلك من خلال وسيلتين رئيسيتين أولاهما دعم أصحاب العمل لمن يمثلهم أو يأتهم بأمرهم للوصول إلى قيادات النقابات وتوجيههم واستغلالهم لهم بعد ذلك أو باستقطاب هؤلاء القادة بعد انتخابهم وذلك بتقديم وسائل الإغراء وشراء الذمم المعروفة وفي حال استطاع أصحاب العمل أو منظماتهم الوصول إلى ذلك فإن النقابات العمالية تفقد عند ذلك القدرة الحقيقية على تمثيل العمال وتصبح أداة في يد أصحاب العمل ويمكن أن تأخذ قرارات في صالح أصحاب العمل أكثر مما هي في صالح العمال.

ج - الاستقلال عن الحكومات

الحكومات كما هو معروف وخاصة قبل موجة الخصخصة التي اجتاحت العالم هي أكبر صاحب عمل في البلاد (السلطة التنفيذية) وبهذه الصفة يمكن أن تكون قادرة على احتواء النقابات العمالية وتوجيهها بالشكل الذي ينسجم مع توجهات وقرارات الحكومة لأن العديد من السياسات والقرارات الحكومية تصطم بمصالح العمال وخاصة ما يتعلق منها بالأسعار وتعديل التشريعات ومواجهة دور النقابات في تحسين أجور وامتيازات العمال.

د - الاستقلالية عن الأحزاب السياسية

حيث من المعروف أن دور الأحزاب السياسية في أوروبا ودول المغرب العربي وحتى في دول المشرق كان دوراً هاماً في تأسيس النقابات العمالية والتأثير على قراراتها وكان هذا الدور في مرحلة من المراحل مرتبطاً بالنضال ضد الاستعمار وفي سبيل التحرر الوطني وقد استمرت العلاقة بين الأحزاب السياسية والنقابات والاتحادات العمالية في بعض دول أوروبا الصناعية المتقدمة علاقة قوية حتى أصبح لكل حزب أو تيار سياسي اتحاداته ونقاباته العمالية الخاصة وساعد على ذلك ظهور منظومة الدول الاشتراكية في بداية القرن العشرين وحكمها لما يزيد عن ثلث الكرة الأرضية لفترة تزيد عن سبعين عاماً.

على أن هذا الشكل من الترابط بين الأحزاب السياسية والنقابات والاتحادات العمالية بدأ بالتراجع حديثاً وذلك لأن مصلحة هذه الاتحادات تتمثل في توسيع قاعدتها بشكل يضمن

[اللف/ تعزيز قدرات النقابات والعمال على مواجهة كافة التحديات]

انتساب العمال من كافة الأطياف إليها، أما في الدول النامية فإن دور الأحزاب كان دوراً إيجابياً بشكل عام في بناء النقابات وتقويتها ودعمها بالمناضلين الذين رسخوا قوة وصلابة هذه النقابات ومن الواضح أن مشاركة المناضلين الحزبيين في النقابات العمالية هو عنصر إيجابي أما المطلوب فهو أن لا تكون إرادة النقابة العمالية أو الاتحاد العمالي مرهونة بقرارات الحزب الخاصة التي تأخذ في بعض الأحيان مصلحة الحزب أكثر من مصلحة العمال أو النقابة.

التحديات الموضوعية

تتمثل هذه التحديات بالظروف الخارجية التي تسود المجتمع بشكل عام والتي لا علاقة للحركة النقابية والعمال فيها وتعتبر هذه التحديات من أكثر التحديات خطورة لأن تجاوزها والخلص منها لا يتعلق أو يعتمد على النقابات نفسها فقط بل على كافة مؤسسات المجتمع المدني والأحزاب والقوى الاجتماعية المختلفة، وعلى كل حال فإنه من الصحيح القول بأنه وإن لم يكن تجاوز هذه التحديات يعتمد على واقع وإمكانات الحركة النقابية فإن هذه الحركة يمكن أن تساهم من خلال نقاباتها وتحسين ظروفها أن تتجاوز هذه التحديات وتتغلب عليها بالشكل الذي يحقق مصالحها الذاتية.

أهم التحديات الموضوعية التي تواجه النقابات والعمال:

التشريع والقوانين الوضعية

يؤثر التشريع القائم في أي دولة من الدول على قدرة الفئات الاجتماعية المختلفة ومن ضمنها العمال على تحقيق أهدافهم، والتشريع أو القوانين الوضعية الوطنية كما هو معروف تعكس توازن القوى القائم بين الفئات الاجتماعية المختلفة صاحبة المصلحة وذلك في كلا السلطتين التنفيذية والتشريعية ولأن العمال ليسوا في مواقع هذه السلطة وخاصة في الدول النامية فإن تشريعات هذه الدول تعكس بشكل دائم مصالح أصحاب العمل والحكومات الأمر الذي يصعب ويعقد عملية نضال العمال والنقابات من أجل تحقيق أهدافهم.

عملياً يعتبر قانون العمل وهو القانون الذي يحدد العلاقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة هو أهم القوانين الوضعية التي تهتم العمال وبالقدر الذي تكون به أحكام هذا القانون بعيدة عن تلبية مصالح العمال وخاصة في جانب الحريات والحقوق النقابية بالقدر الذي يكون به حجم هذا التحدي أكبر من الصعوبات لتجاوزه أكثر صعوبة، وسبب ذلك أن هذا القانون هو الذي يحدد للنقابات مدى قدرتها على التحرك والحقوق التي تتمتع بها النقابات ويتمتع بها العمال والأهم من ذلك حجم الاستقلالية الذي تتمتع بها ونزاهة وشفافية الإجراءات التي تحكم العلاقة بينها وبين أصحاب العمل والحكومة وبالتالي حجم إمكاناتها لخدمة مصالح العمال.

بطبيعة الحال فإن معايير العمل الدولية وهي (الاتفاقيات والتوصيات التي يصدرها مؤتمر العمل الدولي سنوياً) تعتبر أساساً للحكم على مدى ملاءمة التشريعات الوطنية للعمل لمصالح العمال والنقابات ومدى قربها أو بعدها منها وهنالك كما هو معروف عدد من الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية التي بدون أن تكون الدول المعنية قد صادقت عليها فإن حجم التحدي يكون كبيراً أمام العمال ونقاباتهم.

بالإضافة إلى تشريعات العمل هنالك العديد من التشريعات الأخرى ذات العلاقة بحجم التحديات التي يتعرض لها العمال وهذه التشريعات متعددة من أهمها بطبيعة الحال التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتأمينات الصحية وحقوق المرأة والحوار الاجتماعي وقوانين الأحوال الشخصية وقوانين الأحزاب والانتخاب والاجتماعات العامة.

التنمية الاقتصادية

التنمية الاقتصادية أو تحقيق معدلات مناسبة للنمو الاقتصادي تعتبر تحدياً كبيراً أمام العمال، وإذا كانت مواجهة هذا التحدي من اختصاص السلطة التنفيذية (الحكومات) والسلطة التشريعية (المجلس النيابي) فإن أكثر المتأثرين بها سلباً أو إيجاباً هم العمال وذلك لأن نتائجها تنعكس عليهم وفي حال كانت هذه النتائج سلبية فإن أصحاب العمل والحكومات سيحاولون التخلص من هذه النتائج بعكسها على العمال وبشكل خاص على أجورهم وامتيازاتهم الأخرى وتزداد صعوبة عندما يترافق ذلك مع مشاكل اقتصادية خطيرة

[اللف/ تعزيز قدرات النقابات والعمال على مواجهة كافة التحديات]

أخرى مثل التضخم والبطالة الأمر الذي يلقي على العمال ونقاباتهم عبئاً أكبر ويجعل مهمتهم في الدفاع عن مصالح العمال أكثر صعوبة.

بطبيعة الحال فإنه من المعروف أن النقابات العمالية في الدول النامية لا تستطيع أن تلعب دوراً كبيراً في التنمية الاقتصادية ولكنها في الدول المتقدمة تستطيع أن تلعب ذلك الدور وذلك بسبب مشاركتها في السلطتين التنفيذية والتشريعية وقربها من مراكز صنع القرار حيث أنها تشارك في الحكم في بعض هذه الدول ولكنها في الدول النامية تتأثر بنتائج ومؤشرات التنمية الاقتصادية وتتعامل معها محاولة التخفيف من أثارها السلبية واستغلال آثارها الإيجابية بتحسين أوضاع العمال.

تعزيز الاستقلال الوطني والديمقراطية

لا جدال أبداً بأن للنقابات العمالية دور أساسي في النضال من أجل تعزيز الاستقلال الوطني وذلك في مرحلة التحرر الوطني وقد لعبت كافة النقابات العمالية في الدول النامية مثل هذا الدور وارتبطت بشكل أو بآخر بهذا النضال كما ارتبطت بالقوى الاجتماعية والسياسية التي قادته وقد تركت النقابات في كافة الدول العربية بصمات واضحة في هذا المجال كما قدمت الشهداء في سبيل ذلك.

أما بعد التحرر والحصول على الاستقلال فقد أصبح للنقابات العمالية دور هام وأساسي آخر في النضال من أجل الديمقراطية وترسيخ الحياة البرلمانية السليمة والتصدي لكافة مظاهر الديكتاتورية والفساد وتلعب النقابات في هذا المجال دوراً داعماً لكافة القوى الاجتماعية الديمقراطية من أجل تعزيز الاستقلال الوطني وبناء الدولة القائمة على الديمقراطية والتعددية.

مواكبة التطور العلمي والتكنولوجيا الحديثة

في العصر الراهن ومع ترسخ العولمة وتحول العالم إلى قرية صغيرة وتطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال السريع وبعد أن دخلت هذه التكنولوجيا إلى كافة الصناعات لم يعد العمال

أنفسهم يستطيعون تنفيذ مهامهم بنجاح بدون مواكبة العصر والإلمام بمعطياته العلمية، أما بالنسبة للنقابات فقد بات واجبها أن تبقى على اتصال دائم بالعلم الحديث والتكنولوجيا ووسائل الاتصال خاصة وأن الوحدة والتضامن العالمي تتطلب ذلك، فلم يعد من الممكن الاعتماد على الرسائل البريدية من أجل تحقيق ذلك وبات من الضروري أن تتحول المراكز النقابية إلى مراكز علمية ومراكز اتصالات وإعلام قادر على الوصول إلى كافة أنحاء العالم بأسرع الوسائل وأقصر الأوقات من أجل تحقيق مصالح العمال بأفضل الوسائل.

عملياً فإنه من الضروري بمكان الإشارة إلى أن التحديات الذاتية والموضوعية التي يعاني منها العمال ونقاباتهم تختلف بين بلد وآخر حسب حجم التطور الاقتصادي والاجتماعي وحسب مستوى التوازن القائم بين الفئات الاجتماعية المختلفة ففي الدول المتقدمة يواجه العمال مشاكل من نوع مختلف عن المشاكل التي يواجهها العمال في الدول النامية وتختلف هذه التحديات عن المشاكل التي يواجهها العمال ونقاباتهم في الدول الفقيرة علماً بأنه من المعروف أن بعض الدول المتخلفة لا يوجد لها نقابات أصلاً.

تعزيز قدرات النقابات والعمال... الآليات والوسائل

يعتبر تعزيز قدرات النقابات العمالية والعمال من أجل مواجهة التحديات الذاتية والموضوعية المذكورة مهمة شاقة وليست سهلة ومن أجل الوصول إلى تحقيق هذه المهمة فإن النقابات العمالية يجب أن تسعى إلى تحقيق جملة من المتطلبات والأهداف العديدة ويمكن على سبيل المثال لا الحصر الإشارة إلى عدد من هذه الأهداف وهي:

1. تحقيق الوحدة النقابية

وهذا المتطلب يعتبر من أهم المتطلبات التي تعطي للحركة النقابية العمالية القدرة على التصدي لتنفيذ المهمات المطلوبة منها وتجاوز التحديات التي تواجهها والوحدة النقابية أساس في منع الجهات الأخرى التي تحاول إعاقة إنجازات النقابات ومن المعلوم أن العديد

[اللف/ تعزيز قدرات النقابات والعمال على مواجهة كافة التحديات]

من الأطراف تحاول ضرب النقابات العمالية من خلال إثارة الخلافات في داخلها ودفعها للانقسام، على أنه لا بد من الإشارة إلى أن معايير العمل الدولية وهي الاتفاقات الصادرة عن منظمة العمل الدولية تؤيد التعددية النقابية من منطلق حرية العمال بتشكيل نقاباتهم الخاصة ولكن هذا التأييد يجب أن لا يكون مبرراً لتعدد النقابات وانقسامها علماً بأن الاتجاه العالمي يسير الآن نحو توحيد الاتحادات العمالية العالمية والإقليمية والمحلية.

2. التفرغ النقابي

يرتبط التفرغ النقابي بجانبين هامين أولهما، التشريع الذي يمكن أن يتضمن حق النقابات والاتحادات العمالية بتفريغ أعضائها وقياداتها للعمل النقابي حتى تستطيع إنجاز المهمات المطلوبة وثانيها، قوة النقابات الذاتية التي تستطيع معها أن تفرض على صاحب العمل أو على إدارات المؤسسات التي تمثل النقابة العاملين فيها تفريغ القيادات النقابية من أجل التمكن من تنفيذ المهمات النقابية المطلوبة وتعتبر سوريا من أبرز الأمثلة على الدول التي يتمتع بها العمال والنقابيون والنقابات العمالية بحق التفرغ النقابي من خلال التشريع، أما حق التفرغ النقابي من خلال قوة النقابات العمالية فيعتبر الأردن مثلاً على ذلك حيث تتمتع عدة نقابات عمالية بهذا الحق من خلال قوتها الخاصة علماً بأن التفرغ النقابي من أهم متطلبات نجاح النقابات العمالية.

3. الاستقلال والإمكانات المالية

لا تستطيع النقابات العمالية واتحاداتها في الواقع العملي ممارسة العمل النقابي وتحقيق الإنجازات والمهمات المطلوبة بدون أن تمتلك القدرة المالية على ذلك وتأتي هذه القدرة أو يجب أن تأتي من اشتراكات الأعضاء الشهرية في نقاباتهم ولكن هذه الاشتراكات لا تكفي في العديد من الحالات لمواجهة هذه الالتزامات وذلك فإن الحركة النقابية يجب ان تناضل لإلزام الأطراف الأخرى بتمويل النشاطات النقابية كجزء من المسؤولية الاجتماعية تجاه العمال والمجتمع،

وذلك بشكل موثق من خلال تعديل التشريع أو من خلال الاتفاقيات الجماعية بين النقابات وأصحاب العمل حتى تستطيع هذه النقابات المحافظة على استقلالها المالي بعيداً عن هيمنة أي طرف آخر حفاظاً في النهاية على استقلالية قرارها النقابي.

4. تعزيز دور النقابات في الحياة العامة

النقابات العمالية هي المنظمات التي تمثل القاعدة الأكثر اتساعاً بين المواطنين وهي بالتنظيم تستطيع أن تجعل هذا التمثيل إيجابياً ومنتجاً وذا تأثير قوي والمنظمات النقابية والعمال الذين تمثلهم هي الأكثر تأثيراً وتأثراً بالأوضاع الاقتصادية والسياسية وبقرارات الحكومات وسياساتها وبناتج أعمالها وبذلك يجب أن يكون لهذه النقابات دور واضح وبارز في الحياة السياسية والحياة العامة والحياة البرلمانية، كما أن النقابات العمالية يجب أن تحاول الوصول إلى السلطتين التنفيذية والتشريعية من خلال برامج واضحة تعكس مصالح منتسبيها ومتطلباتهم.

عملياً فإن هذا الجانب يبدو متحققاً في الدول المتقدمة والصناعية، فالنقابات تستطيع التأثير في الحياة السياسية وفي الانتخابات العامة والاتحادات النقابية في بعض هذه الدول ذات علاقة وثيقة بالحكم من خلال علاقاتها بالأحزاب الكبيرة، ولكن هذا المتطلب يبدو هدفاً للنقابات في الدول النامية التي يجب أن تسعى ليكون لها دور في الحياة العامة والسياسية بشكل عام وأن يكون لها تمثيل وحضور في كافة المؤسسات واللجان ذات الصلة والعلاقة بحياة العمال ومصالحهم بالحياة العامة أيضاً.

5. الامتداد الداخلي والخارجي

أثرت التطورات الدولية التي حصلت في نهايات القرن الماضي وبدايات القرن الحالي على وحدة الطبقة العاملة العالمية ومصالحها المشتركة وقد ساعد على ذلك وعزز النظام العالمي الجديد الذي أفرز متطلباً عالمياً واحداً بات يتحكم الآن بالقرارات السياسية

[الملف/ تعزيز قدرات النقابات والعمال على مواجهة كافة التحديات]

والاقتصادية العالمية، كما ساعد على ذلك أيضاً سياسات الصندوق والبنك الدوليين والعمولة الاقتصادية ونتائج الخصخصة في كافة أنحاء العالم وبالتالي انتشار وتوسع نشاط الشركات المتعددة الجنسية.

إن وحدة الطبقة العاملة العالمية ووحدة مصالحها الطبقية بالإضافة لوحدة منظماتها يعتبر متطلباً هاماً من أجل تعزيز قدرات النقابات على مواجهة التحديات المختلفة ولذلك فإن النقابات القطرية يجب أن تسعى لتعزيز ارتباطها بالمنظمات النقابية الخارجية سواء كانت هذه المنظمات إقليمية أم عالمية أم منظمات مهنية، فالامتداد الخارجي أفضل وسيلة لتوحيد الجهود والمواقف في وجه عدو واحد له حضور ونشاط على كافة المستويات المحلية والعالمية.

الهيكلية لحراك العمال العرب في المنطقة، مع التركيز على التكامل الإقليمي والعوامل الديمغرافية، وأداء أسواق العمل، أما الجزء الثاني فيدرس السمات المختلفة لحراك العمالة داخل الوطن العربي باعتبارها دراسات حالة للظواهر التي تمثل الديناميات الأشمل لحراك العمالة داخل المنطقة. وبينما تحلل فصول هذه الدراسة الاتجاهات والتحديات الرئيسية التي يواجهها صانعو السياسات من العرب والمجتمع المدني عند إدارة تنقل العمال العرب، تسعى الدراسة لمشاركة أفضل الممارسات في المنطقة مع احتمال ملائمة تكرارها في البلدان العربية وانتشارها.

واقع الحال يشير إلى أن ظاهرة هجرة العمالة العربية في المنطقة العربية، لم تبرز كظاهرة اجتماعية، إلا بعد ازدهار الصناعة البترولية في السبعينات، ومنذ تلك الحقبة بدأت تتطور ظاهرة تنقل الأيدي العمالة بين البلدان العربية، حتى غدت ظاهرة اجتماعية - اقتصادية، الأمر الذي أدى إلى خلق سيناريو هجرة معقد وملئ بالتحديات والإمكانيات للبلدان المرسل والمستقبلية في المنطقة.

لكن ما يلاحظ خلال العقود الأخيرة تضائل حركة العمالة داخل الوطن العربي بسبب زيادة تدفقات العمالة الأجنبية من الدول الآسيوية غير العربية إلى دول مجلس التعاون الخليجي.

الدراسة ترى أنه من الصعوبة بمكان تقدير عدد العمال العرب المهاجرين والعمال المرتبطين بعقود في المنطقة في ظل غياب الإحصائيات الموثوق بها، بيد أنها تقدر أعدادهم تقدر بـ 2,4 مليون من العمال العرب من غير المرتبطين بعقود وهم يعيشون في دول مجلس التعاون الخليجي، منهم 1,5 مليون يقيمون في بلدان مستقبلية أخرى في المناطق الداخلية للمشرق والمغرب العربي.

الدراسة ترى أن حراك العمالة في المنطقة يؤثر على التفاوت الاقتصادي والاجتماعي والديمغرافي بين الدول الوافرة بالعمالة والدول الوافرة بالموارد. بالمقابل يمكن النظر إلى أسباب حراك العمالة باعتبارها تحديات أمام تنمية المنطقة، إذ يمكن اعتبار الهجرة وتنقل الأيدي

العاملة في إطار تعاقدى أن يكون ركيزة لسياسات التنمية المحلية والوطنية عند إدماجها مع خطط التنمية الوطنية ، وبذلك يمكن لتنقل العمالة والهجرة أن يكونا جزءاً من الحلول اللازمة لتحقيق ضروريات التنمية والتي تتماشى مع أهداف بلدان الاستقبال والمحددات الاجتماعية، وفي الوقت نفسه السماح للأفراد بتحقيق كافة إمكانياتهم من أجل تنمية ونمو المنطقة.

الدراسة تعتبر أن سيناريو حراك العمالة والهجرة في العالم العربي يتأثر بالتقلبات الاقتصادية في المنطقة خصوصاً، والعالم عموماً، فالأزمة المالية كواحدة من أكبر التحديات في الوقت الحالي التي أثرت بالهجرة وحراك العمالة وظهرتداعيات الأزمة المالية العالمية من خلال انخفاض تدفق التحويلات ومعدلات توظيف العمال العرب في المنطقة وخارجها.

الملاحظ أن الدراسة حاولت بالفعل أن تسجل هذه التحديات، وأن ترصدها بعين الباحث الخبير، فقد رأت، مثلاً، أن دول المقصد، مثل دول مجلس التعاون الخليجي شهدت انخفاضا في معدلات الطلب على العمالة نتيجة لانخفاض أسعار البترول وانهبيار الصناعة المالية في العالم العالم، كما أدى انخفاض فرص العمل في بلاد المقصد إلى عودة المهاجرين إلى بلاد المنشأ مرة أخرى. ورغم هذه التحديات تعتبر الدراسة أنه ما يزال تنقل العمالة داخل المنطقة يوفر إمكانيات غير مستغلة لتعزيز التكامل الاقتصادي والاجتماعي والثقافي في المنطقة.

يتألف التقرير الشامل حول تنقل الأيدي العمالة بين البلدان العربية من عدة فصول كتبها نخبة من الخبراء في مجال الهجرة في المنطقة العربية، ويغطي مختلف أوجه حراك العمالة. وتدرس الفصول الثلاثة الأولى المحددات الهيكلية لتنقل العمالة بين البلدان العربية.

الفصل الأول، جاء عنوان: حراك الأيدي العاملة داخل المنطقة العربية: نظرة شاملة، كتبته الباحثة هبة نصار، وفي هذا الفصل تم إلقاء نظرة شاملة إقليمية للقوى المحركة الاقتصادية والديغرافية لحراك الأيدي العاملة في المنطقة، فضلا عن تطور ظاهرة حراك العمالة في مناطق فرعية مختلفة في العقود الأخيرة، وتم في هذا الفصل مناقشة العديد من

القضايا المعنية بالتكامل الإقليمي، من ضمنها: إمكانية أن يؤدي حراك الأيدي العاملة في المنطقة العربية إلى مواكبة العرض الفائض من فرص العمل مع الطلب المتواجد عبر الحدود، معتبرة أن ذلك قد يسهم في تخفيض البطالة وتحقيق المنفعة المتبادلة للدول العربية المرسله للأيدي العاملة والمستقبلة لها. كما يتناول هذا الفصل تحليل لدور القيم الذي يلعبه المهاجرون والمتنقلون العرب نحو كل من البلد التي يعملون بها، واقتصاديات بلدهم الأصلية، ويعمل هذا التقرير على إبراز هذا الدور في حراك الأموال الاجتماعية، والبشرية، والمالية، بما يشتمل على ما يقرب من 33 مليار دولار أمريكي قيمة التحويلات، كما أن قيمة التحويلات داخل المنطقة تفوق في أحيان كثيرة قيمة التدفقات التجارية بداخلها. ويخلص هذا الفصل إلى أن هجرة اليد العاملة هي واحدة من القوى المحركة الأساسية للتكامل الإقليمي الاقتصادي والاجتماعي في البلدان العربية، ويشدد هذا الفصل على أنه رغم التسليم بالفوائد الناتجة عن حسن إدارة تنقل الأيدي العاملة داخل المنطقة، فإنه يتوجب تعزيز نظم الإدارة الموضوعة حاليا والعمل على تحديثها من أجل تحقيق إمكانيات تنموية أطول أجلا.

الفصل الثاني، جاء تحت عنوان: حراك الأيدي العاملة والشباب العربي، (أعدده شهيد الحق وروبتو بيتاي) وفي هذا الفصل تم دراسة دور الشباب العربي في هجرة الأيدي العاملة في المنطقة، وذلك من خلال تحليل الاتجاهات الديموغرافية راهنا ومستقبلا، ودور التعليم في صناعة خيارات الحراك لدى الشباب العرب.

ويرى هذا الفصل أنه وفي ظل النمو السريع للسكان الشباب، وانخفاض فرص العمل فإن حراك الشباب داخل المنطقة لم يتم إدماجه حتى الآن ضمن السياسات التنموية المحلية والإقليمية. ويعتبر هذا الفصل أن الهجرة تدفع الشباب العرب ذوي الفرص القانونية القليلة للقيام بالهجرة، مما يعرض بشكل كبير هذه الشريحة التي تفتقر إلى المؤهلات الملائمة إلى القيام بهجرة غير شرعية، مع ما ينطوي عليها من أخطار كبيرة قد تؤدي بهم إلى التهلكة.

[مراجعات كتب/ تنقل العمال بين البلدان في العالم العربي]

كما يتناول هذا الفصل مسألة أن حراك الطلاب لا يزال خياراً لم يستغل استغلالاً جيداً بشكل قد يعزز الوصول إلى درجة أعلى من التكامل الإقليمي، ويحقق الكثير فيما يتعلق بتشارك المعرفة والتنمية التكنولوجية.

أما الفصل الثالث، والذي تناول الهجرة داخل المنطقة كوسيلة لاستيعاب البطالة العربية، والذي أعده خالد السيد حسان، وفي هذا الفصل يستكشف أوضاع العمالة الأجنبية المتعاقدة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجي، كما يتناول خصائص البطالة في البلدان العربية التي تعد منشأ الأيدي العاملة. ويأتي ذلك بغرض وضع نموذج افتراضي لتقييم أثر استبدال العمالة الآسيوية في دول مجلس التعاون الخليجي بنظرائهم المؤهلين من مواطني دول مجلس التعاون، ومن العمالة العربية التعاقدية. كما يبحث الفصل نموذجاً لاستبدال جزء من القوى العاملة التعاقدية الآسيوية بالمواطنين العرب المؤهلين، مما قد يؤدي إلى تخفيض مستويات البطالة الحالية في إطار زمني قصير نسبياً.

الفصل الرابع، جاء تحت عنوان: وضع لبنان كدولة منشأ ومقصد لحراك الأيدي العاملة العربية، (أعد هذا البحث باول تابار وريما راسي) ويدرس هذا الفصل ظهور بعض البلدان كدولة منشأ ومقصد للمهاجرين العرب من خلال آلية الهجرة الإحلالية، كما يتناول مقتضيات هذه الظاهرة على أسواق العمل المحلية، وعلى الإطار الذي يتم من خلاله إدارة حراك الأيدي العاملة.

أما الفصل الخامس، والذي أعده بدر الدين عبد الرحيم إبراهيم فقد بحث حراك الأيدي العاملة داخل المنطقة (ضمن دول مجلس التعاون الخليجي)، في إطار الأزمة المالية والاتحاد النقدي الخليجي، وفي هذا الفصل تم تناول تنقل مواطني دول مجلس التعاون الخليجي بداخل هذه الدول، وذلك في ضوء الأزمة المالية، وإنشاء الاتحاد النقدي الخليجي، كما يعرض هذا الفصل مجموعة من التوصيات لضمان اشتمال الاتحاد النقدي في دول مجلس التعاون الخليجي على سياسات مرنة معنية بحراك الأيدي العاملة، والتي من شأنها التصدي لبعض القيود الصارمة التي يفرضها الاتحاد النقدي.

في الفصل السادس (الأطر القانونية لحماية حقوق العمالة الأجنبية في المنطقة العربية) تم استعراض الأطر القانونية السارية لحماية حقوق المهاجرين، مع التركيز بشكل خاص على الاتفاقيات الدولية والإقليمية، وامتثال التشريعات الوطنية لهذه المعايير، كما بحث هذا الفصل في نتائج البحث الميداني في بلد محدد في المنطقة، ليسلط الضوء على نقاط ضعف معينة لدى المهاجرين والعمالة الأجنبية التعاقدية في المنطقة.

في نهاية البحث قدم الخبراء عدد من التوصيات والاستنتاجات، معتبرين أن نظام الكفالة يظل واحد من المعوقات الكبرى التي تمنع الدول المرسل والمستقبل من تحقيق كافة إمكانيات ظهور ممارسات مثل العقود الموحدة للعمال الأجانب، وإنشاء هيئات تنظيم أسواق العمل الوطنية، وعقد اتفاقيات ثنائية ومتعددة الأطراف بمستوى أفضل، (حالة أبو ظبي)، ويدعو الخبراء إلى تشجيع هذه الجهود والعمل على تعميمها في سياق إقليمي لتحقيق توافق أكبر والاستفادة القصوى من حراك العمالة.

كما شددت الدراسة في توصياتها على ضرورة التركيز على التعاون الدولي بين الدول المرسل والمستقبل على غرار حوار أبو ظبي واتفاقيات ثنائية ومتعددة الأطراف .

يبقى أن نشير إلى أن الدراسة، وإن غلب عليها الطابع الأكاديمي إلا أن الفريق الذي أعد فصول الدراسة استطاع، وعبر استعانهه بطاقم من الخبراء المختصين في مجال هجرة العمالة أن يقدم مقاربات هامة على السياسات المتعلقة بهذا الموضوع، تفيد صانع القرار السياسي والاقتصادي، وتضيء للباحث والمهتم قضايا بحاجة إلى مزيد من المعالجات المتتابعة والدقيقة.

الثقافة والمساواة

محمد غيث الحاج حسين

- ////////////////////////////////////
- الثقافة والمساواة
 - تأليف: بريان باري
 - ترجمة: كمال المصري
 - سلسلة عالم المعرفة الكويتية العدد 382 نوفمبر / شباط 2011

مع تصاعد شبغ القوميات الصاعدة والنزعات العرقية والدينية في أوربا جراء الهجرة المتزايدة إليها من مختلف أنحاء العالم، مع ما يحمله أفرادها من خلفيات ثقافية وحضارية وعرقية متنوعة، برزت إلى السطح في المجتمعات الغربية مشكلة جديدة، وخاصة أوربا، هي مشكلة الأقليات وحقوق المهاجرين. هذه المسألة الحديثة نسبياً بالنسبة لأوربا، تعد قديمة في حالة كندا والولايات المتحدة الأمريكية اللتان يشكل المهاجرون عماد البنية السكانية والاجتماعية والاقتصادية، وطبعاً على حساب السكان الأصليين للبلد الذين صاروا فيما بعد جزءاً من الأقليات الثقافية فيه. ولذلك تبني هذان البلدان إضافة إلى استراليا عدداً من السياسات والقوانين التي تنظم وجود الأقليات والجماعات القومية ضمن إطار التعددية الثقافية، على نحو مبكر.

هذه الوقائع طرحت إلى سطح النقاش الفكري والرأي العام الغربي، قضايا سجالية ساخنة ومعقدة حول الهويات القومية والنزعات العنصرية والعرقية وحقوق الأقليات وقبول الأديان الأخرى. وهي بمجملها تمثل جزءاً أساسياً من قضايا ومسائل التعددية الثقافية التي يقول أنصارها والمدافعون عنها أنها تمثل الحل للمجتمعات الغربية من ناحية إبراز خصوصية الجماعات الثقافية والتأكيد على هويتها الثقافية والسماح لها بممارسة طقوسها الخاصة من خلال سن قوانين وتشريعات جديدة تنظم حياة أفرادها تبعاً لخصوصيتهم الثقافية في الإطار العام لليبرالية التي تحكم المجتمعات الغربية. ورغم طابعها الإيجابي الظاهري من ناحية اعترافها بثقافات وأديان وأعراف أخرى كانت مستبعدة ومهمشة في الغرب، إلا أن دائرة النقاش المعمق لأفكار دعاة التعددية الثقافية تضع على طاولة البحث العديد من النقاط والملاحظات والتساؤلات حول إيجابية هذه الطروحات وفائدتها من الناحية الفكرية والواقعية.

ضمن هذا التصور يقدم بريان باري مؤلف كتاب "الثقافة والمساواة" مساهمته النقدية المتميزة لأفكار أهم منظري فكرة التعددية الثقافية في الغرب أمثال ويل كيمليكا¹ وآيريس يونغ وغيرهما. ويعتبر أن همه الأساسي في الكتاب هو مناقشة "الآراء التي تؤيد تسييس هويات الجماعات، والتي تدعي أن الهوية الجماعية تستند إلى أساس ثقافي" ص 19.

يعتبر المؤلف أن عصر التنوير وأفكاره وفلسفاته الثورية هو الخلفية التي تستند إليه فكرة المواطنة والمساواة والحرية في المجتمع بين جميع أفرادها. ولكن بات من الثابت الآن أن هناك أزمة حقيقية يعيشها هذا المفهوم، خاصة مع تدفق أعداد هائلة من المهاجرين. يضاف إلى ذلك أن العقدين الماضيين كانا الأكثر زيادة في مستوى التفاوت في توزيع الثروات والدخول، جراء سياسات حكومية وقوانين خاطئة تم اعتمادها في الثمانينات من القرن الماضي، في فترة حكم رئيسة الوزراء البريطانية مارغريت ثاتشر في بريطانيا ورونالد ريغان في الولايات المتحدة الأمريكية. هذه السياسات سببت مشكلة حقيقية في الغرب لاحت نذرها منذ أزمة 1987 المالية، وحتى الأزمة المالية الحالية. والإحصائيات الرسمية تورد أرقاماً مخيفة عن مستوى هذه التفاوت في التوزيع،

¹ نشرت سلسلة عالم المعرفة الكويتية كتابه "أوديسا التعددية الثقافية". من ترجمة إمام عبد الفتاح إمام العدد 378 يوليو 2011.

الذي شكل الأرضية الصلبة للأزمة المالية العالمية التي عصفت وتعصف بالعالم منذ سنتين وما زالت آثارها مستمرة حتى الآن. وعلى سبيل المثال فالدخل السنوي للمدير التنفيذي في إحدى كبريات الشركات الأمريكية في عام 1980، كان يمثل أربعين ضعفاً لدخل العامل المنتج في نفس الشركة. ولكن في العام 2007 تطور الفارق ليصل إلى أربعمئة وثمانين ضعفاً. يعكس هذا المثال جانباً أساسياً من نقد التعددية الثقافية، وهو أن المشكلة وتشعباتها لا تكمن دائماً في الأصول الثقافية والعرقية والدينية لأبناء الجماعات الأقليات من المهاجرين وغيرهم في المجتمعات الغربية، كما ينادي دعاة التعددية الثقافية، ولكنها تكمن في رداءة السياسات الحكومية المتبعة، التي تغفل لمصلحة طبقة معينة، ليس حقوق الأقليات فقط، ولكن أيضاً العديد من فئات المجتمع بغض النظر عن خلفياتهم العرقية والدينية. وجراء دعم برامج التعددية الثقافية للمصالح الخاصة للجماعات والأقليات، كل على حدا، فإنها تطبق بشكل فعلي، دون أن يدري أصحابها أنفسهم، سياسة فرق تسد بين أبناء المجتمع الواحد. ويتم تجزئة العمل السياسي وتشتيت الجهود إلى مجرد صراع في المصالح بين فئات اجتماعية تتصارع فيما بينها، بدل أن تتوحد كما تقتضي ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كونها بمجملها محرومة من الخدمات والامتيازات. وعلى هذا النحو تتم المحافظة على سيطرة طبقة تتربع على قمة الهرم الاجتماعي بنشرها لصراعات وهمية تستنفذ جهود أصحابها بعيداً عن تهديد مصالحها.

”عيب التعددية الثقافية العام هو ميلها الدائم إلى افتراض أن الخصائص الثقافية المميزة هي السمة المحددة لجميع الجماعات. وهذا الافتراض يقود إلى استنتاج مفاده أنه مهما تكن المشكلات التي قد تواجه أي جماعة فإن تلك المشكلات تنشأ حتماً بصورة أو بأخرى عن خصائصها الثقافية المميزة. والنتيجة هي الإهمال المنهجي للأسباب البديلة للمساوى التي تتعرض لها الجماعات“ الجزء الثاني ص 249

ويؤكد على هذه المسألة الكاتب كوامي أنتوني أيباه، بخصوص العنصرية ضد السود في أمريكا من أن ”ما يزدريه العنصري [الأبيض] ليس ثقافة السود بل إنه يزدري السود أنفسهم فلا يوجد أي تضارب في الرؤى بين ثقافات السود والبيض بحيث نعتبره مصدراً للخلاف العنصري . . . إن الثقافة ليست هي المشكلة كما أنها ليست الحل “ ص 249

هذا التصور الافتراضي عن دور الثقافة، يتجاهل الأهمية الكبيرة لتعزيز الرأسمال البشري وتطويره، بصرف النظر عن خلفية أصحابه، والتي تتطلب استراتيجيات طويلة الأمد قد تمتد لأجيال من البشر. ولا يتوارث بالتالي، أفراد الجماعة الثقافية النقص المزمّن في رأس المال البشري لأفرادها من جيل إلى جيل. وهناك تجارب ناجحة في هذا الإطار، خاصة في أمريكا، أثبتت أن توفير ظروف معيشة لائقة وكرامة لمجموعة من الأطفال، من خلفيات ثقافية متنوعة، كفيلة برفع مستواهم الذهني، وزيادة قدرتهم وكفاءتهم على التعلم والنمو بشكل أفضل، مما لو ظلوا في مجتمعاتهم المحلية، التي تفتقد إلى الشروط اللائقة في المعيشة. "إن التفكير في الوضع على هذا النحو يدفعنا إلى السؤال عن الطرق الممكنة لتعزيز رأس المال البشري. وبذلك يكون اهتمامنا موجهاً نحو استراتيجيات مثل التعليم المكثف في ما قبل المدرسة والمرافق الجذابة المجهزة تجهيزاً جيداً التي تديرها فرق عمل جيدة والتي يرتادها الأطفال بعد المدرسة" ص 277

ويلاحظ الكاتب أن أبناء الجماعة الثقافية الذين يتنادون للدفاع عن حقوقهم الخاصة، في الغالب الأعم، لا يعترفون بحقوق غيرهم من الأقليات الثقافية، ولا يشعرون بالحاجة إلى التضامن معها في مطالبها، ربما بسبب خلافات عقائدية معينة. ويمكن هنا تلمس مدى صوابية النقد الموجه إلى التعددية الثقافية من أنها تشتت المطالب السياسية لأفراد المجتمع الواحد وتبعثرها على هيئة مطالب خاصة ومحلية، بل ويمكن القول مع المؤلف، أن سياسات التعددية الثقافية تكاد تمثل تراجعاً عن قيم الحرية والمساواة التي تنادي بها الفلسفة الليبرالية. تبقى خارطة الجماعات القومية والثقافية في بعض بلدان الوطن العربي أشد تعقيداً ودموية من مثيلاتها في الغرب، الأمر الذي يجعل تناولها ومناقشتها في تفاصيلها مختلفاً نوعاً ما عن مناهج البحث المتبعة في الغرب وإن كانت هذه المناهج تقدم أدوات نقدية مفيدة، ومنها هذا الكتاب الهام. جزء كبير من هذا التعقيد والتشابك يعود إلى أن المجتمعات العربية، عموماً، لم تستطع حتى الآن أن تدخل الحياة العصرية والحديثة من جهة سيادة القانون وتكريس مفهوم المواطنة والمساواة بين جميع المواطنين دون تمييز أو تفرقة لأي سبب من الأسباب.

ترحب مجلة دراسات عمالية بمساهمات الباحثين والنقابيين
للكتابة فيها، وتلفت نظر عنايتكم إلى أن المحاور للعام 2012،
سوف تكون على الشكل التالي:

ملف العدد الخامس: البطالة في الوطن العربي

ملف العدد السادس: الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب - رؤية نقدية

ملف العدد السابع: العمل النقابي والحراك الشعبي العربي

ملف العدد الثامن: أضواء على تاريخ العمل النقابي العربي

