

مركز روبرت شومان للدراسات المتقدمة

أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطية

منظور إقليمي

*إيفان مارتن

مركز روبرت شومان للدراسات المتقدمة، معهد الجامعة الأوروبية
فلورنسا - إيطاليا

تقرير نهائى
أغسطس 2009

أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطية: العوامل المحددة والآثار
دراسة اشترك في تمويلها كل من المفوضية الأوروبية، والمديرية العامة للشؤون الاقتصادية
والمالية والمديرية العامة للتشغيل



أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطية : العوامل المحددة والآثار

**التقرير الختامي
أغسطس 2009**

*إيفان مارتن
منسق المشروع، معهد الجامعة الأوروبية، ومعهد الدراسات الدولية، إسبانيا

**أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطية
منظور إقليمي**

لمزيد من المعلومات عن الدراسة
<http://www.eui.eu/RSCAS/Research/LMM>

* هذا التقرير الختامي يستند إلى حد كبير على الأوراق الخلفية العشر مختلفة الموضوعات التي كلفت لغرض هذه الدراسة؛ في بعض الحالات، تمأخذ فقرات كاملة منها. بالنسبة للعنوانين والمؤلفين، انظر المراجع библиография في نهاية التقرير.

دراسة

أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطية: العوامل المحددة والآثار

دراسة اشتركت في تمويلها كل من المفوضية الأوروبية، والمديرية العامة للشؤون الاقتصادية والمالية والمديرية العامة للتشغيل

تم اختيار معهد الجامعة الأوروبية (RSCAS) من قبل المفوضية الأوروبية لإجراء دراسة حول "أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطية : العوامل المحددة والآثار" (رقم ECFIN/D/2008/036).

المدير العلمي: فيليب فارجوس

منسق المشروع: إيفان مارتن

الأهداف

أهداف الدراسة ذات شقين:

- لتحليل العوامل المحددة الرئيسية لسوق العمل الخاصة بتدفقات الهجرة من دول عربية متوسطية مختارة (الجزائر، مصر، الأردن، لبنان، المغرب، سوريا، تونس والأراضي الفلسطينية المحتلة)، مع التركيز بصفة خاصة على الضغوط демографية، والفارق في الأجور وفارق الدخل النسبي مع الاتحاد الأوروبي، وسياسات العمالة، ومرؤنة سوق العمل ومعدلات البطالة. ويشمل هذا التحليل تأثير الهجرة على سوق العمل في الدول العربية المتوسطية؛
- لاقتراح سلسلة من التوصيات المحددة لتحسين تصميم سياسات الاتحاد الأوروبي للهجرة تجاه الدول العربية المتوسطية وخيارات السياسات المتاحة لهم لإدارة حالات عدم التطابق بين العرض والطلب على العمالة.

فريق خبراء الدراسة

فيليب فارجوس، مدير برنامج الهجرة، معهد الجامعة الأوروبية

إيفان مارتن ، منسق المشروع، معهد الجامعة الأوروبية، ومعهد الدراسات الدولية، إسبانيا

سمير عيطة ، المدير العام ، المفهوم

رفيق بوقلية، جامعة وهران، الجزائر

جاد شعبان ، الجامعة الأمريكية في بيروت، لبنان

إبراهيم المعتمد ، باحث مساعد ، مشروع CARIM (الاتحاد الأوروبي-متوسطي للأبحاث التطبيقية حول الهجرة الدولية) ، معهد الجامعة الأوروبية

تميراس فاخوري ، باحث مساعد، مشروع CARIM، معهد الجامعة الأوروبية

لارابي جايدى ، جامعة محمد الخامس في الرباط، المغرب

ناتالي جوانـتـ، مساعد باحثـ، مشروع CARIM، معهد الجامعة الأوروبية

مصطفـى خواـجـةـ، المـكـتبـ المـركـزـيـ الـفـلـسـطـيـنـيـ لـلـإـحـصـاءـ، فـلـسـطـيـنـ

عـزـامـ مـحـبـوبـ ، جـامـعـةـ تـونـسـ، تـونـسـ

فرـانـسيـسـكاـ مـارـشـيتـاـ، جـامـعـةـ فـلـورـنسـاـ

ابـراهـيمـ سـيفـ، مؤـسـسـةـ كـارـنيـجيـ لـلـسـلـامـ الدـولـيـ

فتـيـحةـ تـالـاهـيـتـ، CNRS (الـمـرـكـزـ الـقـومـيـ لـلـبـحـوثـ الـعـلـمـيـ)

الـيـانـدـراـ فـنـتـورـينـيـ، المـدـيرـ التـنـفـيـذـيـ، مـشـرـوـعـ CARIM، معـهـدـ الجـامـعـةـ الـأـورـوـبـيـةـ وـجـامـعـةـ تـورـينـوـ

جاـكـلـينـ وـهـبـةـ، جـامـعـةـ سـاـوـثـهـامـبـتونـ، الـمـمـلـكـةـ الـمـتـحـدـةـ

أوراق خلفية

إنـهـ منـ أـجـلـ التعـالـمـ معـ التـنوـعـ الإـقـلـيـميـ الـوـافـرـ وـمـجمـوعـةـ القـضـاياـ الـتـيـ تـتـاـولـتـهاـ الـدـرـاسـةـ، تمـ تـكـلـيفـ عـشـرـ أـورـاقـ مـعـلـومـاتـ خـلـفـيـةـ لـتـغـيـيـرـ الـدـرـاسـةـ:

ثمان أوراق خلفية قومية بشأن أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطية. تحليل كل بلد على حدة (الجزائر، مصر، الأردن، لبنان، المغرب، سوريا، تونس والأراضي الفلسطينية المحتلة)، وبعد استبيان عام، حول اتجاهات الهجرة في الدول العربية المتوسطية، مع تركيز خاص على العوامل الرئيسية لسوق العمل مثل الطبيعة الديموغرافية، وتكليف العمل، وتكوين المهارات، وفعالية وكفاءة سياسات التوظيف الحالية و إصلاحات الأخيرة لسوق العمل، والترتيبات التعاقدية وحجم القطاع غير الرسمي.

ورقتين خلفيتين موضوعيتين بشأن "سياسة الاتحاد الأوروبي للهجرة تجاه الدول العربية المتوسطية وتأثيرها على سوق العمل" و "تأثير الهجرة على سوق العمل في الدول العربية المتوسطية: استعراض بيليوجرافى".

الأنشطة

أجريت الدراسة بين يناير وأكتوبر 2009. والأنشطة الرئيسية هي على الوجه التالي:

ورشة عمل منهجية. فلورنسا، 28 يناير 2009. ورشة عمل تنسيقية استغرقت يوم واحد ركزت على القضايا والبيانات المنهجية للأوراق الخلفية القومية.

ورشة عمل التحقق. مونتيكانيني تيرمي، 26-27 مارس 2009. ورشة عمل استمرت يومين لمناقشة واعتماد الأوراق الخلفية القومية والموضوعية وإجراء تحليل إقليمي مقارن لأداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطية.

مؤتمر واضعي السياسات والخبراء حول "سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطية". القاهرة ، 11-12 أكتوبر 2009. بتنظيم مشترك من قبل معهد الجامعة الأوروبية، جامعة القاهرة، والمفوضية الأوروبية. وهو مؤتمر يستغرق يومين لصانعي القرار والمتخصصين في سوق العمل، وخبراء في قضايا الهجرة من دول الاتحاد الأوروبي والدول العربية المتوسطية لعرض ومناقشة الدراسة الختامية والمقررات والتوصيات لتحسين تصميم الاتحاد الأوروبي لسياسات الهجرة تجاه الدول العربية المتوسطية وخيارات السياسات المتاحة لهم لإدارة حالات عدم التطابق بين العرض والطلب على العاملة.

1. إمداد العمالة في الدول العربية المتوسطية: العوامل المحددة والتوقعات

- 1.1 الديناميكيات الديموغرافية والتوقعات
- 1.2 خصائص وتكوين القوة العاملة والتوظيف
- 1.3 تقييم إحتياجات خلق فرص العمل حتى عام 2020

2. أداء سوق العمل في الدول العربية المتوسطية

- 2.1 سوق العمل، وإصلاحات سوق العمل والتوظيف في الدول العربية المتوسطية : استعراض الكتابات
- 2.2 تنظيم سوق العمل في الدول العربية المتوسطية
- 2.3 زيادة فوارق الأجور والدخل
- 2.4 حالة البطالة والاتجاهات في الدول العربية المتوسطية: إقصاء العاملين من الشباب والنساء
- 2.5 التوظيف غير الرسمي
- 2.6 الهجرة الداخلية في سوق العمل في الدول العربية المتوسطية
- 2.7 أثر الأزمة الاقتصادية

3. سياسات التوظيف الوطنية وإصلاح سوق العمل في الدول العربية المتوسطية

- 3.1 سياسات سوق العمل النشطة
- 3.2 التغيرات الأخيرة في تشريعات سوق العمل، ومشروعات الإصلاح
- 3.3 الاستراتيجيات البديلة وخيارات السياسة العامة لإدارة عدم التطابق في سوق العمل

4. الهجرة إلى الخارج للعمالة في الدول العربية المتوسطية

- 4.1 الهجرة إلى الخارج للعمالة في الدول العربية المتوسطية: استعراض الكتابات
- 4.2 تدفقات الهجرة إلى الخارج: مداها وخصائصها
- 4.3

5. عناصر تحليل تأثير تدفقات الهجرة على سوق العمل الوطني

- 5.1 آثار الهجرة إلى الخارج على سوق العمل في الدول العربية المتوسطية: استعراض الكتابات
- 5.2 هل تتسبب الهجرة في استنزاف العقول في الدول العربية المتوسطية؟
- 5.3 التحويلات النقدية والأفاق المتاحة للهجرة
- 5.4 أثر التوظيف غير الرسمي
- 5.5 أثر الهجرة العائدة

6. سياسات الاتحاد الأوروبي الخاصة بالهجرة العربية والدول العربية المتوسطية

- 6.1 ظهور سياسة للاتحاد الأوروبي بشأن الهجرة، والنظر في إحتياجات العمالة
- 6.2 النهج العالمي للهجرة والنزوح الاقتصادي منذ عام 2005: عملية تكاملية أم جزئية؟
- 6.3 هجرة المهارات العالمية والبطاقة الزرقاء في السياق الأوروبي-متوسطي
- 6.3.1 ملامح المهارات بالنسبة للاتحاد الأوروبي والدول العربية المتوسطية: أي نطاق يتوافق مع العرض والطلب في منطقة البحر الأبيض المتوسط؟
- 6.3.2 عوامل جذب المهاجرين من ذوي المهارات العالمية
- 6.3.3 البطاقة الزرقاء: هل هي جذابة بما يكفي لتلبية إحتياجات هجرة العمالة عالية المهارة في السياق الأوروبي - العربي المتوسطي؟
- 6.4 الشراكة الأوروبيه-متوسطية وسياسة الجوار الأوروبيه: الأدوات الملائمة لسياسة الهجرة الخارجية؟

7. مقتراحات للعمل وتوصيات تتعلق بالسياسات

- 7.1 البيانات والبحوث المتعلقة بسوق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطية
- 7.2 جدول أعمال لبحوث سوق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطية
- 7.3 سياسات الاتحاد الأوروبي بشأن الهجرة
- 7.4 التعاون بين دول الاتحاد الأوروبي والدول العربية المتوسطية

والهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل hrg ومحددات hrg في سوق العمل الخاصة بتدفقات الهجرة من دول عربية مختارة من حوض البحر الأبيض المتوسط (الجزائر، مصر، الأردن، لبنان، المغرب، سوريا، تونس والأراضي الفلسطينية المحتلة)، وأثر الهجرة إلى الخارج على سوق العمل في الدول العربية المتوسطية. هذا وقد تم ذلك الأمر على أساس من الأدلة والتحليل التي نتجلب مع الورقتين الخلفيتين الموضوعتين (عن "سياسة الاتحاد الأوروبي للهجرة تجاه الدول العربية المتوسطية وتأثيرها على سوق العمل" و "تأثير الهجرة على سوق العمل في الدول العربية المتوسطية: إستعراض بليوجرافيا")، والأوراق الخلفية الشمان المرفقة (أنظر المراجع البليوجرافية). إن الأوراق الخلفية القومية هي بدورها تستند على مصادر البيانات الإحصائية القومية؛ وهذا يجعل المقارنة أقل وضوحاً، ولكن لهذا ميزة استخدام البيانات الأصلية المتاحة على الصعيد المحلي، حيث يتم جمعها وتوليدها.

على أساس هذا التحليل، يتم صياغة سلسلة من التوصيات المحددة لتحسين الأمثل التصميم سياسات الاتحاد الأوروبي تجاه الهجرة الدول العربية المتوسطية وخيارات السياسة العامة المتاحة لهم لإدارة حالات عدم النطاق بين العرض والطلب على العاملة.

يمكن تلخيص النتائج الرئيسية للدراسة على النحو التالي:

البيانات والبحوث غير الكافية

ندرة البيانات وإشكالياتها

على الرغم من التحسينات الحديثة العهد في توافر ونوعية التوظيف واحصاءات الهجرة للدول العربية المتوسطية، فإن أي تحليل جاد لسوق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطية هو خطير بسبب الندرة واسعة النطاق للبيانات من مصادر قومية وعدم القدرة على الوصول لها، وعدم موثوقيتها و عدم اتساقها بالإضافة إلى صعوبة مقارنة البيانات من مختلف أنحاء المنطقة. والحق، فإن جميع البيانات والجداول الواردة في هذه الدراسة، التي استخرجت من أوراق خلفية قومية واصدارات من قبل منظمات دولية، يجب أن تخضع لهذا التوضيح دفعاً لسوء التفاهم.

عدم كفاية البحوث بشأن التفاعل بين العمالة والهجرة في المنطقة

كما توضح الكتابات الخاصة بهذه الدراسة، فإنه هناك نقصاً في البحث عن العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطية، وحتى أكثر من ذلك عن تفاعلهما. الكتابات النظرية. وفي الواقع، فإن الكتابات النظرية تأتي أساساً من المناطق الأخرى، وحتى هذه نجدها نادرة وجزئية في بعض النواحي، مثل على سبيل المثال تأثير الهجرة على سوق العمل في دول المنشأ. وتلك خطوة أولى في مواجهة هذا التحدي الهائل من العمالة في الدول العربية المتوسطية والمسألة المعقدة للهجرة في المنطقة تكمن في معرفة المزيد عن هذه الأمور، وحجمها وخصائصها. وتهدف هذه الدراسة إلى تقديم مساهمة في هذا الصدد.

تحديات العمالة

تشكل العمالة في الدول العربية المتوسطية تحدياً حاسماً بالنسبة للمنطقة - وبالنسبة لأوروبا - خلال العشرة إلى الخامسة عشرة أعواماً المقبلة

إن الدول العربية المتوسطية تحاول تعزيز هذه المنطقة في العالم عن طريق أكثر تحديات التوظيف تثبيطاً للهمة، على الأقل من الناحية النسبية. إن معدلات مشاركة العمالة هي الأدنى في العالم (أقل من 46٪ من السكان في سن العمل، مقارنة مع المتوسط العالمي البالغ 61٪)، نتيجة لهذا فإن هناك أدنى معدل مشاركة للإناث في العالم (أقل من 25٪ بالمقارنة مع 42٪ في العالم٪ في المتوسط). على الرغم من أن متوسط معدلات البطالة (أقل قليلاً من 15٪ من قوة العمل) هو الأعلى من أي منطقة أخرى في العالم باستثناء جنوب الصحراء الإفريقية، فإن التوقعات демوجرافية للأعوام العشرة إلى خمسة عشر القادمة تجعل جميع السيناريوات المتوقعة أكثر قتامة.

هذا بالإضافة إلى الاحتياجات المتوقعة للوظائف الجديدة التي يتم احتسابها لهذه الدراسة في ظل افتراضات متحفظة على أساس المصادر الإحصائية القومية، فإن الدول العربية المتوسطية سوف تحتاج إلى أكثر من 1.500.000 وظيفة إضافية سنوياً على مدى السنوات العشرة أعواماً المقبلة من أجل توفير فرص عمل للداخلين الجدد في سوق العمل والإبقاء على عدد العاطلين عن العمل من دون تغيير (الذي هو رقم عالي جداً بالفعل)، وذلك في إطار (يكاد يكون غير واقعي تماماً) افتراض أنه سيكون هناك معدلات ثابتة لمشاركة العمالة (نسبة الأشخاص الذين يعملون أو يبحثون عن وظيفة في السكان في سن العمل). إن الخمسة عشر مليون وظيفة الجديدة المطلوبة على مدى السنوات العشر المقبلة تعني زيادة قدرها 30٪ بالنسبة إلى المستوى الحالي من مجموع العمالة في تلك الدول، وستبلغ بين 1/3 و 3/2 زيادة في فرص العمل سنوياً عن تلك التي تم إيجادها على مدى السنوات الخمس الماضية في المنطقة، وهي تعد من فترات الازدهار الاقتصادي الملحوظ. والانخفاض المتوقع لمرونة التوظيف بالنسبة للنمو (التي هي 9٪ في المتوسط في المنطقة، تقف عند مستوى أعلى بثلاث مرات من المتوسط العالمي) يعني أن معدلات النمو الاقتصادي اللازم لتحقيق هذا الهدف وهو خلق فرص العمل سوف يتبعين أن تكون أعلى بكثير مما كان في الماضي.

• الوضع الراهن من حيث مخاطر العمالة التي تتسبب في أضرار دائمة لتوقعات التنمية في تلك الدول
بالتالي، فإنه من حيث سياسات التوظيف ونماذج التنمية فإن مخاطر الوضع الراهن تشكل ضغوطاً على النسبيج الاجتماعي من خلال التوترات في سوق العمل، التي تؤثر بشكل كبير على التماسك الاجتماعي والاستقرار في المنطقة – مما يزيد وبالتالي من ضغوط الهجرة. إن معدلات البطالة للشباب السادنة تشكل أيضاً خطر التسبب في ضرر دائم لتوقعات التنمية في هذه الدول، لدرجة أن الشباب لن يقدموا على الانخراط في سوق العمل، وسوف نرى أن مؤهلاتهم ستكون في حالة ركود أو تدهور طالما ساد الاقتصاد غير الرسمي. وهذا الأمر سيكون له عواقب طويلة الأمد بالنسبة لتنمية رأس المال البشري والإنتاجية، وعلى سير العمل في اقتصاد سوق منظم. وهذا يتطلب اتخاذ إجراءات سياسية فورية من جانب الدول العربية المتوسطية ودول الاتحاد الأوروبي، التي ستتعانى من أي عدم الاستقرار في المنطقة.

• غياب المرأة في الدول العربية المتوسطية إلى حد كبير من سوق العمل
معدلات المشاركة في العمل في الدول العربية المتوسطية هي من أدنى المعدلات في العالم: واحد فقط من أربع من 180 مليون نسمة في الواقع لديه عمل، مما يعطي نسبة 3 إلى 1 في التبعية. والعامل الرئيسي التقسيري لهذا هو أدنى معدل مشاركة للنساء في العالم: واحدة فقط من أربع سيدات في سن العمل تتواجد سوق العمل، وبمتوسط قدره 20 % من هؤلاء العاطلين عن العمل. وهذا يعني في الواقع الأمر استبعد 85 % من النساء في سن العمل في المنطقة من سوق العمل. إن الخسارة ستكون هائلة بالنسبة للاستثمار في التعليم بالنسبة المرأة الذي سيترتب على، ناهيك عن أن هذا يفرض قيادة على حقهن في التحرر الاقتصادي والاجتماعي.
من ناحية أخرى، إذا كانت نسبة مشاركة النساء آخذة في الزيادة على مدى السنوات المقبلة لتلتحق على الأقل بالمتوسط العالمي (كما هو حاصل بالفعل، وإن كان بوتيرة بطيئة)، بزيادة قدرها خمس نقاط % عن معدل مشاركة المرأة العاملة في خلال السنوات العشر المقبلة، وكذلك مع الاتجاه المتزايد الملحوظ في السنوات العشر الأخيرة، ما يعني أن عدد الوظائف التي ستتوج في الدول العربية المتوسطية لمواكبة الزيادة في القوة العاملة من شأنه أن يزيد من أكثر من أكثر من 240.000 في السنة بالنسبة للدول الثمان قيد النظر.

• على الرغم من انخفاض مشاركة العمالة، فإن البطالة هي بالفعل في مستويات غير مستدامة اجتماعياً، ولا سيما للشباب والنساء
على الرغم من أن أرقام البطالة الرسمية في المنطقة هي بلا شك مقلل من شأنها في نواح كثيرة، ودائماً ما تظهر تناقضات كبيرة، فإن عدد العاطلين عن العمل يتجاوز 7 ملايين نسمة ، ما يقرب من 15 % من القوة العاملة (والتي هي دورها تحت المسجلة نتيجة لانخفاض الشديد في معدل مشاركة النساء). و 80 % هم من الشباب البالغين لأول مرة عن عمل. معدلات البطالة بين الإناث أكثر من 20%. في المنطقة، والبطالة بين الشباب في كثير من الأحيان تتجاوز 30 % أو 30 % للنساء الشابات. ومن المفارقات، فإنه في جميع الدول العربية المتوسطية، نجد أن مستويات البطالة تزداد بالنسبة للعمال من ذوي المؤهلات العليا، والبطالة بين الخريجين وهي ظاهرة واسعة الانتشار. وهذا ينطوي على خسارة كبيرة للاستثمارات التعليمية وتجذب انتباه المحظيين وصانعي السياسات على السواء. ولكن يجب ألا ننسى أن خريجي الجامعات هم أقل من 15% في المتوسط من قوة العمل في الدول العربية المتوسطية، ونجد أن 1 من أصل 7 ملايين من العاطلين عن العمل. هذا يعني أن التحدي الرئيسي للتوظيف في الدول العربية المتوسطية لا يتعلق بالبطالة بين الخريجين، بل يتعلق بالعمال من غير المتعلمين أو الذين تلقوا التعليم الابتدائي فقط.

• إن ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي الذي حققه معظم الدول العربية المتوسطية على مدى السنوات الست الماضية لم يستفيد منها جميع العاملين على حد سواء
بين عامي 2000 و 2005، شهدت دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا معدل نمو بلغ متوسطه 1.5%， مما أدى إلى معدل خلق فرص العمل بنسبة 4.5 %. سنوياً، وهو ما يكفي للتعميق عن نمو حجم القوة العاملة بنسبة 3.6 %. سنوياً في المتوسط (النمو السكاني في سن العمل بنسبة 2.8 %). وعليه، فإن معدلات البطالة على مستوى العالم قد انخفضت في جميع الدول خلال هذه الفترة التي شهدت معدلات نمو مرتفعة، ولكن متوسط الأجر لم تحد حذوها ولم تستند فئات العمال الأكثر تضرراً من البطالة أو التوظيف غير الرسمي (النساء والشباب على وجه الخصوص) من هذا الاتجاه.

• ... والأزمة الاقتصادية العالمية يمكن أن تحول أزمة الوظائف إلى قوة رئيسية لزعزعة الاستقرار
إن الأزمة الاقتصادية الراهنة تزيد من تكثيف سلسلة من التحديات في سوق العمل والتعليم التي لم تستطع الدول العربية المتوسطية إيجاد حل لها خلال السنوات العشرين الماضية التي شهدت انضباط نسبي للاقتصاد الكلي والتي بالكاد عولجت في السنوات الست الماضية من النمو المرتفع. وحيث إن قلة فرص الهجرة نتيجة لانكماس الاقتصادي وعودة المهاجرين المؤقتين، ولا سيما من دول الخليج، قد أصبحت ظاهرة ملحوظة، فإن أزمة التوظيف التي تعانى منها المنطقة قد تزداد من حيث إمكانية زعزعتها للاستقرار الاجتماعي وقد تؤدي إلى أضرار كبيرة لآفاق التنمية في هذه المنطقة. ويتفاقم الوضع بسبب عدم وجود برامج التأمين ضد البطالة في معظم

• وهذا أدى إلى جعل التوظيف غير الرسمي الملاذ الأخير لأعداد متزايدة في الدول العربية المتوسطية... تسهم عملية التوظيف غير الرسمي بالفعل مابين 35 - 55 % من مجموع العمالة غير الزراعية في المنطقة. وهذا يعني أن فرص العثور وظائف رسمية لانقة، منخفضة جدا. إن التوظيف غير الرسمي يؤدي إلى انخفاض الأجور، ويعوق تنمية رأس المال البشري ويؤدي إلى مشكلات جمة في أداء أسواق السلع والخدمات في الدول العربية المتوسطية، بما في ذلك أعمال المستثمرين الأجانب، وانتشار وظائف منخفضة الإنتاجية. إن حجم التوظيف غير الرسمي في الدول العربية المتوسطية أصبح الهدف الرئيسي لأزمات سوق العمل في المنطقة. ومع ذلك، فإننا ما زلنا نعرف القليل جدا عن كيفية عمل الاقتصاد غير المنظم وأثره على النشاط الاقتصادي وأفاق التنمية في المنطقة، ناهيك عن تفاعلاته مع الهجرة الدولية. وهذا يجب أن يكون أولوية للبحث في المستقبل.

• ... بحيث تبقى الهجرة الخيار الأول للعديد من العاملين (ب خاصة الشباب) وذلك في حالة العجز عن الحصول على وظيفة ملائمة في القطاع الخاص أو القطاع الحكومي

إن ارتفاع أجور والأمن الوظيفي لوظائف الإدارة العامة لا تزال تشكل مصدر لجذب قوي للشباب العاملين في الدول العربية المتوسطية، والخريجين على وجه الخصوص، وذلك في منطقة تكون فيها العمالة في القطاع العام هي بالفعل من أعلى المعدلات في العالم (أكثر من ثلث جميع الوظائف في قطاع الدولة). لكن العقد الضمني الذي يضمن وجود وظيفة اجتماعية جيدة لجميع الخريجين والذي كان سائدا حتى الثمانينيات قد انتهى، والدولة لم تعد قادرة على توفير فرص العمالة الواقعية. وبالتالي، أصبحت الهجرة هي الحل. وفي الواقع، فإن احتمالات الهجرة، في بعض الحالات (مثل لبنان) بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف المعيشة في المناطق الحضرية يتتحول إلى ارتفاع الأجر (أي الحد الأدنى من الدخل للعامل الذي هو على استعداد للعمل) مما يؤدي إلى تشوّهات شديدة في بعض أسواق العمل في الدول العربية المتوسطية.

• ولكن لا تزال مشكلة عدم التطابق في المهارات في سوق العمل وضعف أداء نظم التعليم تشكل مشكلة رئيسية ومع ذلك ، فإن المشكلة الأساسية لسوق العمل في المنطقة ليست هي التي تؤدي، بالنسبة لتزايد القوة العاملة تزداد الحاجة إلى إيجاد عدد كبير من الوظائف كلما زاد عدم التطابق الهيكلي في العرض والطلب في سوق العمل، وب خاصة التناقض بين نتائج نظام التعليم والمهارات المطلوبة من قبل القطاع الخاص.

سياسات التوظيف

إن الدول العربية المتوسطية غير مجهزة من حيث السياسات العامة لمواجهة هذه التحديات.

• لوائح العمل صارمة ... ويتم تنفيذها بشكل سيء

تكون لوائح العمل في القطاع الرسمي معادلة لنتائج السائد في الدول المتقدمة الشريكه في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (من حيث لوائح التوظيف والاستغناء، وساعات العمل ، والاستحقاقات...). وتكون نظم التأمين الاجتماعي مكلفة (23 % من الأجور في المتوسط)، وتدار بطريقة غير فعالة. ومع ذلك، فإن انتشار التوظيف غير الرسمي وسوء تنفيذ القواعد الواجبة التطبيق يؤدي إلى مستوى عال من المرونة في سوق العمل في صورة أمر واقع، ولكن بالمعنى الأسوأ، أي الحد من حقوق العمال وفرص الحصول على وظيفة لانقة. وعليه، فإن لوائح العمل في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تفرض درجة عالية من الصرامة، والتكاليف ولكن لا توفر سوى مستوى منخفض من الحماية بالنسبة للأغذية العظمى من العمال. ونتيجة لذلك، فإن تجزئة سوق العمل بين الجنسين، والتعليم، والقطاعين العام والخاص وخطوط العمل الرسمية/غير الرسمية أصبحت أمراً بالغ الأهمية في المنطقة. وهذا يضيف إلى ضغوط الهجرة.

ويمكن استكشاف التجارب الأوروبية في الآونة الأخيرة بالنسبة لسوق العمل التي تتسم بما يسمى بالنظام الآمنة المرنة، والتي توفر في الوقت نفسه مزيداً من المرونة في أسواق العمل والمزيد من الحماية للعمال، في الدول العربية المتوسطية (مع التحذير من أن نظم الحماية الاجتماعية في الدول العربية المتوسطية ضعيفة، و برامج التأمين ضد البطالة إما غير موجودة أو لا تغطي سوى جزء صغير من السكان القادرين على العمل).

• سياسات التوظيف الحالية ليست مساوية لحجم التحدي ولا يتم تنفيذها وتقييمها بشكل جيد

في كثير من الدول، لا يكاد يكون هناك استراتيجيات توظيف وطنية التي تحدد تحديات سوق العمل، وتحاول التصدي لها على نحو متسق. ودائماً ما يتم استخدام سياسات سوق العمل النشطة كبدائل للسياسات التوظيف الشاملة. فهي غالباً الثمن ولكنها تعاني من التشتت والتداخل وعدم كفاية التقييم (وتميل إلى صالح الخريجين العاطل عن العمل).

ومع ذلك، يبدو أن هناك بعض التطورات الإيجابية في هذا المجال في الأشهر القليلة الماضية. وعلى نقاش الاقتراح إلى الإصلاحات في اللوائح المنظمة لسوق العمل في المنطقة، فإن تعريف سياسات جديدة للتوظيف الوطنية في العديد من الدول العربية المتوسطية في العام الماضي أو نحو ذلك (الأردن والجزائر وتونس...) مما يعطي بعض الأمل لمزيد من التعاون مع الاتحاد الأوروبي.

• الأجر الحقيقية هي في مستوى منخفض جداً بالمقارنة مع الاتحاد الأوروبي والاتجاه السائد في معظم الدول العربية المتوسطية هو لمزيد من اختلاف المعدلات عن تلك في الاتحاد الأوروبي...

القيمة الحقيقة للأجر في الدول العربية المتوسطية هي في المتوسط أقل من 1/6 من الاتحاد بالنسبة لصافي الأجر (في القوة الشرائية). في السنوات القليلة الماضية، وبدلاً من الاقتراب من مستويات الاتحاد الأوروبي، نجد أنه في المغرب، والجزائر (حيث تم تسجيل انخفاض سنوي متوسط بنسبة تعادل القوة الشرائية للأجر بنسبة 7.1% في 1996-2006، بالتناقض مع زيادة قدرها 3% سنوياً في الاتحاد الأوروبي) وتونس وسوريا والأردن، كان هناك تباين طفيف في مستويات الأجور بالنسبة لدول الاتحاد الأوروبي. أما بالنسبة للحد الأدنى للأجر، فإنها غالباً ما تكون منخفضة للغاية للحفاظ على الأسرة النموذجية وعالية جداً من أجل ضمان القدرة التنافسية الدولية للصناعة الوطنية.

• ... والاتجاه المنخفضة السائدة في الدول العربية المتوسطية تجعل من الصعب جداً لتحسين التوقعات في السنوات المقبلة

في سياق تحرير التجارة (وبالتالي حتمية المنافسة) والانضباط النسبي للاقتصاد الكلي، فإن تقارب الأجور يعتمد، إلى حد كبير، على زيادة الإنتاجية. ولكن هذا هو الطريق الصعب جداً بالنسبة للدول التي تعاني من عدم كفاءة نظم التعليم والاقتصاد غير الرسمي، كما يوضح الركود الإجمالي في الدول العربية المتوسطية على مدى السنوات القليلة الماضية. ولا يبدو أن نموذج التنمية الحالي سوف يضمن المستوى المطلوب لخلق فرص العمل من قبل الاتجاهات الديمografية في الدول العربية المتوسطية كذلك.

الهجرة وأسوق العمل

• لدى الدول العربية المتوسطية باع طويل في مجال هجرة اليد العاملة، ونسبة كبيرة من الهجرة المحتملة

هناك أكثر من 10 ملايين من مواطني الدول العربية المتوسطية المقيمين في دول أخرى (انظر الجدول رقم 4.2.1).

وهذا يصل إلى أكثر من 8% من السكان في سن العمل، مع مستويات أعلى في المتوسط من مشاركة

العملة والمؤهلات عن تلك السائدة في أسواق العمل الوطنية. وهذه هي حصة كبيرة جداً للدول العربية المتوسطية

في قوة العمل، سواء من حيث الكم أو الكيف، وحتى في دول المشرق، على عكس دول المغرب العربي نجد أن

السيدات قد امتنعن إلى حد كبير عن الهجرة حتى الآن.

وإذا تم الحفاظ على هذه النسبة من الهجرة المستدامة، فإن نمو السكان في سن العمل في الدول العربية المتوسطية من شأنها أن تترجم (انظر الشكل 1.3.1) إلى تدفق هجرة سنوية لمائتي ألف شخص بين عامي 2010 و 2020 (أي 2 مليون مهاجر جديد من الدول العربية المتوسطية خلال تلك الفترة؛ انظر الشكل 1.1.1). ولكن هناك دليل قوي على زيادة معدلات الهجرة عبر الدول العربية المتوسطية في العقد الماضي (23% في تونس، ما يقرب من 100% في لبنان)، بحيث يمكن أن يتزايد هذا التدفق إلى 6 ملايين مهاجر جديد على مدى السنوات العشر القادمة إذا وصلت معدلات الهجرة، على النحو الذي يتقدّم مع الأدلة في الآونة الأخيرة، إلى مستوى 24%. وهذه الأرقام يمكن مضارعتها بسهولة إذا تم تخفيف القيود الحالية على المشاركة في العمل والهجرة بالنسبة لنساء.

• وهذا ما يجعل بعض التنمية الاقتصادية تعتمد اعتماداً كبيراً على التحويلات المالية

ونتيجة لذلك، فإن العديد من الدول العربية المتوسطية تعتمد اعتماداً كبيراً على التحويلات المالية: لبنان (22.8% من إجمالي الناتج المحلي) والأردن (20.3%) وهي من الدول العربية المتوسطية التي تمثل فيها حيث التحويلات المالية من العمل المهاجرين النصيب الأكبر في اقتصادياتها، ومن حيث الأرقام المطلقة، تأتي مصر والمغرب ل Lebanon على قمة الدول العشرين المستقبلة للتحويلات في العالم. وهذا بالطبع، سيكون له تأثيراً كبيراً على الاقتصاد الصغير وسيؤثر كذلك على سلوك الأفراد في سوق العمل ولا سيما في ما يتعلق بالتعليم والمشاركة في العمل: وقد يزيد هذا من الاستثمار في التعليم نظراً لاحتمالات الهجرة والمهارات الموجودة في الخارج (هذا الدليل على ذلك في دول مثل لبنان) وقد يحد من العوافز الدافعة إلى العمل (على الرغم من انخفاض معدل مشاركة المرأة قد يرجع إلى جذور ثقافية مقابل الجذور الاقتصادية). والأزمة الاقتصادية العالمية الحالية تجعل الدول العربية المتوسطية عرضة إلى الحد من تدفقات التحويلات.

• يلعب المهاجرون بالفعل دوراً رئيسياً متزايداً في سوق العمل في الدول العربية المتوسطية

تشكل سوق العمل في الدول العربية المتوسطية بصورة متزايدة عن وجود وتدفق العمال المهاجرين. تستضيف الدول العربية المتوسطية أكثر من 1 مليون مهاجر قانوني في سن العمل (2% من العمالة الحالية)، ومستوى غير محدد من المهاجرين غير النظاميين أو غير المسجلين (قد تصل النسبة إلى 2 مليون). من ناحية أخرى، فإن الدول العربية المتوسطية هي واحدة من المناطق في العالم التي يتوافر لديها أكبر عدد من اللاجئين (يصل المجموع إلى نحو 6 ملايين)؛ حتى أنه في العيد من الدول العربية المتوسطية، مثل سوريا ولبنان، نجد أن التطورات السياسية الجغرافية هي عامل أساسي في فهم ديناميكيات سوق العمل. لقد أصبحت الهجرة في بعض الدول العربية المتوسطية سمة هيكلية في أسواق العمل. هذا هو الحال بشكل خاص في الدول المشرق الأصغر مثل لبنان والأردن (وخصوصاً قطاعي البناء والزراعة والعمالين في مجال الخدمة المنزلية)، ولكن الأمر يزداد

• وفي هذا السياق، فإنه جدير بالذكر أنه هناك عجز يذكر في سياسات الهجرة إلى الخارج في الدول العربية المتوسطية

على الرغم من الاهتمام المتزايد في أدوات السياسة العامة للهجر ، فالأمر المثير للدهشة أن معظم الدول العربية المتوسطية لا يوجد لديها حتى الآن سياسة الهجرة إلى الخارج واضحة وصريحة، أو قد يكون لديها سياسة واحدة سلبية لا شيء سوى التشجيع الهجرة كسبيل للحد من الأيدي العاملة وتحفيز حدة التوترات الاجتماعية، وتحقيق الدخل. المغرب هو الاستثناء الوحيد هنا إلى حد ما. هناك مجال كبير في جميع الدول العربية المتوسطية لتحسين صنع السياسات بشأن الهجرة وتنفيذها.

• أما بالنسبة لضغط الهجرة، هناك أدلة على أنها، إلى حد كبير، تتعلق بالفرق في الأجور والدخل وليس بمستويات البطالة

إن انعدام الفروقات والتوقعات الاقتصادية في الدول العربية المتوسطية هما السببان الرئيسيان لضغط الهجرة: وفقاً لمختلف الدراسات الاقتصادية على مستوى كل بلد في فلسطين ولبنان والجزائر والمغرب وتونس، فإنه قد ورد في الأوراق الخلفية القومية (صفحة 20 - 21)، أن أكثر من نصف الشباب في الدول العربية المتوسطية يعربون عن رغبتهم في الهجرة. في هذا السياق، هناك بعض الأدلة على أن المحرك الرئيسي الاقتصادي للهجرة هو مستوى التقى في الأجور (التي هي في الواقع تتزايد في معظم الدول العربية المتوسطية بالنسبة لمتوسط الدخل السنوي الإجمالي في الاتحاد الأوروبي)، وليس البطالة. وهذا الأمر أثار المترتبة على السياسات، وهو ما يعني أن ضغوط الهجرة ستبقى مرتفعة حتى بعد انحسار تزايد عدد السكان الذين هم في سن العمل في الوقت الحالي، حتى ولو تحسنت نوعية نظام التعليم، وبالتالي أصبحت مهارات العاملين في تحسن كبير وحتى لو انخفضت مستويات البطالة الحالية.

• الأدلة ذات الصلة باستنزاف العقول غير حاسمة، لكنها يمكن أن يكون عملاً في بعض الدول العربية المتوسطية

في حين أن مستوى البطالة بين الخريجين عال في جميع أنحاء الدول العربية المتوسطية، فإن ارتفاع معدل هجرة الخريجين (تزيد على 1/3 في لبنان و 1/6 في المغرب، انظر الجدول رقم 1) قد يسبب مشكلة للخسارة في رأس المال البشري لتلك الدول. وهناك أدلة في بعض الدول على أن هجرة العمالة الماهرة هي التي تسببت في نقص في اليد العاملة المؤهلة في قطاعات معينة (المغرب وتونس) أو استنزاف للموارد الشحيحة من المؤهلين (لبنان). وفي دول أخرى، فإن هجرة الأيدي العاملة الماهرة تعمل على التخفيف من حدة مشكلة البطالة بين الخريجين بدلاً من التسبب في خسائر في الموارد، أي أن هجرة العمالة الماهرة تمنع عملية إهدار العقول التي تسببها البطالة بين الشباب الخريجين والخمول بين الإناث.

• وعلى أي حال، فإنه ثمة أدلة قوية على أن هجرة العمالة الماهرة (أي المهاجرين من الخريجين) من الدول العربية المتوسطية تتجه بصورة رئيسية نحو الخليج والولايات المتحدة، عنها إلى الاتحاد الأوروبي يبدو أن الأجور تلعب دوراً هاماً في هذا الصدد، ولكن سياسات الهجرة لها تأثيرها أيضاً. وهذا الأمر له آثار هامة بالنسبة لاتجاه الاتحاد الأوروبي الحالي لإنشاء آليات معينة (مثل البطاقة الزرقاء التي تمت الموافقة عليها مؤخراً) لجذب عدد أكبر من المهاجرين المهرة إلى أسواق الاتحاد الأوروبي للعمل.

تأثير هجرة العمالة للخارج وفقاً لكتابات في هذا الأمر يمكن تلخيصها في الجدول التالي
جدول (غير واقعي) لأثر الهجرة على العمالة في الخارج

معدلات الهجرة						التأثيرات على سوق العمل	
العامل			التأثير			العامل المحددة	جانب الإمداد
+/-	+/=	=/+	(+) / (-)	(+) / (-)	(+) / (-)	السلوك	
+	-	-	-	-	إمداد العمالة		
+	+	-	+	+	إمداد المهارات (استثمار بشرى) (استنزاف/كسب العقول)		
+	+	=	=	=	إمداد رأس المال		
+	+	=	+	+	التعليم (استثمار بشرى) (اكتساب المهارات)	أنماط الاستهلاك	جانب الطلب
+	-	=	-	-	اشتراك العمالة		
=	+	+	+	+	المرتبات (المرتبات الاحتياطية)		
+	+	+	-	-	الطلب على العمالة	نماذج الاستثمار	الهيكل
+	+	-	-	-	الطلب على العمالة (رأس مال)		
=	+	=	=	=	التوظيف غير الرسمي		

ومع ذلك، هناك أدلة تجريبية في الدول العربية المتوسطية تبين أنه، بغض النظر عن التخفيف من الضغط الديموجرافي على أسواق العمل في الدول العربية المتوسطية، فإن الهجرة تكاد أن أو لا تؤثر على معدلات مشاركة الإناث ولا يشكل استنزاف العقول تهديدا خطيرا لتنمية معظم الدول العربية المتوسطية. وعلى نفس المنوال، نجد أن الهجرة العائدة لها أثر طويل الأجل على فرص العمل.

- لا يبدو أن التحويلات المالية في الدول العربية المتوسطية تؤثر على سوق العمل إلى حد كبير
 - لا تقام أي من الأوراق الخلفية القومية أو الكتابات أدلة على أن مستويات التحويلات المالية العالمية في الدول العربية المتوسطية تؤثر على معدل مشاركة المرأة في مجال العمل (والتي تحددها العوامل الثقافية) أو متى الأجر (والتي لا تقسم بالمرونة بسبب وفرة اليد العاملة، وانتشار العمالة غير الرسمية ومستويات البطالة العالمية). ومع ذلك، فإنه يبدو أن التحويلات المالية الخاصة باحتمالات الهجرة يكون لها تأثير على الأجر، وبالتالي زيادة "توازن" مستوى البطالة، وخاصة بالنسبة للخريجين. يبدو أن هذا هو الحال بوجه خاص في لبنان والأردن، وبحد أقل في المغرب.
- على النقيض، فإن الهجرة العائدة لها آثار إيجابية جدا على سوق العمل في دول المنشأ، ولكن حجمها حتى الآن يعد هامشيا في معظم الدول العربية المتوسطية
 - تظهر عودة المهاجرين استعدادا أكبر لأنشطة المشروعات والأعمال، ويرجع ذلك جزئيا لاكتساب المهارات وكنتيجة لترانيم رأس المال، والحصول على أجور أعلى من غير المهاجرين (38٪ أكثر في حالة مصر، مثلا، مما يعني ضمناً مستويات أعلى من الإنتاجية). ومع ذلك، فإن عودة المهاجرين تعد هامشية نسبياً من حيث الحجم في الدول العربية المتوسطية، إذا نحننا جانباً حالة مصر وعودة المهاجرين الإجبارية إلى الأردن ومصر ولبنان وتونس، ولا سيما بعد عام 1991 بسبب حرب الخليج، التي وضعت ضغوطاً كبيرة على أسواق العمل. في الواقع، فإن العودة تعتمد إلى حد كبير على الوجهة وليس على دولة المنشأ. في هذا السياق، فإن الهجرة، وتسهيل العودة الطوعية للمهاجرين أصبحت استراتيجية لنفع المتبادل لسياسات الهجرة في كل من دول المقصد والمنشأ.
- وعلى أية حال، فإن الهجرة وحدها لن تحل تحديات سوق العمل في الدول العربية المتوسطية
 - إن ضخامة تحدي العمالة في الدول العربية المتوسطية في الأعوام العشرة إلى الخامسة عشر المقبلة يرجع لعدم وجود سيناريو واقعي يمكن للهجرة بمقتضاه إيجاد حل لها. ومع ذلك، استلزم الأمر أن تكون العديد من الإجراءات المتعلقة بالسياسات والإصلاحات المؤسسية الضرورية على المنافسة في السوق العالمية لتوفير اليد العاملة وتحسين نظم التعليم والتدريب المهني، وزيادة المشاركة في سوق العمل بالنسبة للمرأة، لتعزيز عملية خلق فرص العمل في القطاع الخاص ونمو في إنتاجية العمل في منزل.
- ولكن الجوانب الديموجرافية والمهارات في الاتحاد الأوروبي و الدول العربية المتوسطية تتيح فرص النجاح التبادلية للجانبين والاستراتيجيات المطابقة بين الطلب على العمالة في الاتحاد الأوروبي وتوفير العمالة من الدول العربية المتوسطية
 - في العقدين القادمين، وسوف تعمل الدول العربية المتوسطية على توفير مجموعة من العمال المتعلمين من الشباب والتي يمكن لأسواق دول الاتحاد الأوروبي أن تستثمرها إزاء زيادة الطلب على العمال المهاجرين متواسطي وعالي المهارة، ولكن هذا يتوقف على التعاون الفعال والفوري لرفع مستوى المهارات للقوى العاملة في الدول العربية المتوسطية (وهذا يجب أن يصبح أولوية للتعاون الاقتصادي بين الاتحاد الأوروبي والدول العربية المتوسطية)، وإنشاء مناخ ملائم للهجرة القانونية في الاتحاد الأوروبي، على نحو فعال لجذب المهاجرين ذوي المهارات العالية. إن أدوات الاتحاد الأوروبي الحالية بشأن سياسة الهجرة، بما في ذلك البطاقة الزرقاء التي تمت الموافقة عليها مؤخراً، لا تبدو أنها توفر هذا الأمر. هذا على الرغم من أن الاستراتيجيات الأورو-متوسطية الإقليمية الجديدة في مجال الهجرة والعمالة التي حدّت بعد المؤتمرات الأورو-متوسطية الوزارية في هذه الصدد قد عملت على إنشاء إطار إقليمي قد يفضي إلى وجود إستراتيجية شاملة واسعة النطاق بشأن هجرة اليد العاملة. شريطة أن يتم إعتماد أدوات السياسات المناسبة وخطط فعالة للتنفيذ.

على أساس هذه النتائج، فإنه تم تلخيص المقتراحات التالية من أجل العمل والتوصيات المتعلقة بالسياسة المقترنة ليتم النظر فيها في الباب 7 (انظر أيضاً الباب 4. 5 للأوراق الخلفية القومية الخاصة بالإستراتيجيات البديلة وخيارات السياسة على مستوى الدول وذلك لإدارة عملية عدم التطابق بين توفير العمالة والطلب عليها):

مقتراحات العمل وتوصيات السياسة الخاصة بالدراسة

- بيانات ومزيد من البحث
 - نظراً لصعوبات جمع المعلومات الأساسية عن سوق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطية وعدم وجود بحوث محددة ترتكز على أدلة معينة في المنطقة، فإن جدول أعمال البحث حول سوق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطية ينبغي أن تتخذ نهجاً متعدد المستويات. وقد يشمل هذا الأمر في هذا التسلسل ما يلي:
 1. برنامج على مستوى المنطقة لإنتاج مجموعة كاملة من الإحصاءات موحدة بشأن سوق العمل والهجرة استناداً إلى المصادر الإحصائية القومية وباستخدام نفس المنهجيات في جميع أنحاء المنطقة وذلك للسماح للمقارنة. وهذا البرنامج من

2. مشروع لوضع مجموعة كاملة من الإحصاءات عن القوى العاملة والهجرة على المستوى الإقليمي الفرعى في واحد أو اثنين من الدول الرائدة، وينبغي أن يوفر هذا المشروع الموارد الازمة للاضطلاع بدراسات استقصائية محددة على المستوى الإقليمي عند الحاجة.

3. إجراء دراسة واسعة النطاق، على أساس مجموعات المذكورة أعلاه من البيانات الخاصة بالدول العربية المتوسطية وبيانات سوق العمل والهجرة الإقليمية الفرعية، لاختبار إلى أي مدى تم وضع البحث والنظريات حول تدفقات الهجرة وأسوق العمل المتقدمة إستناداً على أدلة من مناطق أخرى تتطابق على الدول العربية المتوسطية. الجدول 5.1.(الوارد أعلاه)، يقدم مجموعة من الأسئلة البحثية لتوجيه هذا البحث.

4. نظراً لنقص المعرفة بشأن كيفية عمل الاقتصاد والتوظيف غير الرسمي في الدول العربية المتوسطية، يتطلب الأمر وجود دراسة على مستوى المنطقة بشأن التوظيف غير الرسمي حتى تتوافق للدول العربية المتوسطية.

5. دراسة شاملة عن حجم وخصائص الهجرة فيما بين الدول العربية، ولا سيما أنماط الهجرة في الدول العربية المتوسطية إلى دول الخليج ولبيا.

• سياسات الاتحاد الأوروبي للهجرة

بقدر ما تكون الدول العربية المتوسطية في حاجة إلى إجراء إصلاحات هيكلية لتحسين سياساتها الاقتصادية من أجل تهيئة مناخ الاستثمار وتشجيع رجال الأعمال لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر وتشجيع القطاع الخاص (على سبيل المثال، جذب وتحفيز الموارد الإنتاجية ورأس المال والمشروعات التي يفتقرن إليها)، يتعين على الاتحاد الأوروبي رفع مستوى مزاج السياسات التي تؤدي إلى زيادة قدرتها التنافسية لجذب عوامل الإنتاج التي سوف تكون متطلبة في العقود القادمة، وبخاصة العمالة الماهرة. وينبغي أن تتضمن الإستراتيجية متعددة المستويات للتعامل مع هذا الإصلاح السياسي التدابير التالية:

1. تصميم وتنفيذ مخططات الاتحاد الأوروبي واسعة النطاق التي تسمح بالهجرة الدائمة والموقتة من الدول العربية المتوسطية في إطار سياسة الاتحاد الأوروبي الناشئة للهجرة.

2. خلق بيئه قانونية تسمح للهجرة القانونية الدائمة إلى الاتحاد الأوروبي، والتي لا تقتصر فقط على المهاجرين المهرة.

3. من أجل تحسين شمولية "النهج العالمي الجديد للهجرة" الذي اعتمد في عام 2005 ومعالجة الثغرات المترتبة، فإنه من المهم أن يتم ما يلي:

- تمكين المؤسسات والقونوات القانونية القائمة بعملية توظيف القوى العاملة على جانبي البحر الأبيض المتوسط؛
- سهولة الحصول على تصاريح العمل في خارج الاتحاد الأوروبي وداخله (على سبيل المثال تسهيل إجراءات الحصول على التأشيرات)؛
- تشجيع التأشيرات والسياسات المؤسسية التي تفضل أنماط مؤقتة للهجرة والتنقل، وهي ينبغي أن تشمل تأشيرات الدخول لمرات متعددة، التأشيرات لدول متعدد وتصاريح العمل؛
- تنقيح برامج الهجرة المؤقتة وجعلها أكثر جاذبية من خلال ضمان الحقوق الاجتماعية وقابلية الانتفاع؛
- تحسين عملية الاعتراف بالشهادات التعليمية في الاتحاد الأوروبي، وخلق مزيد من التأزر المؤسسي والقانوني بين المؤسسات الأكademie على جانبي البحر الأبيض المتوسط.

• التعاون بين الاتحاد الأوروبي والدول العربية المتوسطية

تقديم سياسة الجوار الأوروبي والديناميكيات القطاعية الجديدة التي أطلقت على المستوى الأوروبي-متوسطي المتعدد الأطراف من قبل المؤتمرات الأورو-متوسطية الأولى حول الهجرة (نوفمبر 2007) والعمل والعمالة (نوفمبر 2008) إطاراً يمكن من تنفيذ "النهج العالمي للهجرة" ليس فقط بوصفه إستراتيجية للاتحاد الأوروبي من جانب واحد، ولكن بوصفه إطاراً تعاوني للتنمية المشتركة.

وإنه يمكن اتخاذ بعض المبادرات التالية لإحراز تقدم في هذا الصدد:

1. إطلاق مشروعات قومية في كل دولة من الدول العربية المتوسطية لدعم خدمات التوظيف العامة، ومراجعة وتطوير سياسات التوظيف في إطار خطط عمل الجوار للأعوام 2011-2013 والتي يجري التفاوض بشأنها حالياً مع الدول العربية المتوسطية. يجب أن تشمل هذه المشروعات المساعدة التقنية بشأن صنع القرار بالنسبة لسياسة التوظيف، فضلاً عن بناء القدرات في مجال إدارة أسواق العمل، والتركيز على تطوير سياسات نشطة لسوق العمل وتشجيع الشباب والعمالة النسائية، فضلاً عن "إضفاء الطابع الرسمي" بصفة تدريجية على عمليات التوظيف غير الرسمية.

2. استعراض واسع النطاق - في إطار خطط عمل الجوار للأعوام 2011-2013 التي يجري التفاوض بشأنها حالياً مع الدول العربية المتوسطية - لصياغة وأداء السياسات القومية للهجرة من قبل آليات الاتحاد الأوروبي الدول العربية المتوسطية لتحديد إطار مؤسسي وإستراتيجية مشتركة بين الاتحاد الأوروبي والدول العربية المتوسطية في مجال هجرة اليد العاملة وذلك في مرحلة لاحقة.

3. استعراض واسع النطاق على أثر التجارب الثانية الحالية للهجرة المؤقتة والهجرة الدائمة، وتقييم آثارها الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، والكشف عن مكاسب ونتائج إيجابية وذلك بهدف تعزيز ديناميكيات جديدة تعاونية في سياق الدول الأوروبية والدول العربية المتوسطية.

4. إنشاء مخطط تعويضي لاستنزاف العقول بسبب هجرة العمال ذوي المؤهلات العالمية من الدول العربية المتوسطية إلى الاتحاد الأوروبي. وهذه الخطة يمكن أن تكون مصممة على شكل صندوق تعاون لتنمية المهارات الذي سيتم احتساب مبالغها بوصفها وظيفة من عدد المهاجرين المهرة الذين يذهبون من الدول العربية المتوسطية إلى الاتحاد الأوروبي لفترة معينة (على سبيل المثال، خلال السنوات العشر الأخيرة). وسيخصص هذا الصندوق لتمويل برامج تعاون تهدف إلى 1) تحسين مهارات الخريجين العاملة في البلاد، 2) تحسين نوعية البرامج الجامعية في البلاد، 3) زيادة عدد خريجي البلاد (من خلال المنح الدراسية)، 4) تشجيع عودة المهاجرين ذوي المؤهلات العالمية إلى بلدتهم الأصلية.

5. تصميم نسق واسع النطاق من قبل الاتحاد الأوروبي لتشجيع الهجرة العائدة واصطحابها إلى الدول العربية المتوسطية، وبخاصة هجرة اليد العاملة الماهرة، من خلال الحوافز المناسبة المنفذة في الدول الأعضاء بالاتحاد الأوروبي والدول العربية المتوسطية

مقدمة

هذا التقرير يستكشف العلاقة بين أداء سوق العمل، وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطية. وهو يفحص ظروف سوق العمل المؤخرة وتأثير إصلاحات سوق العمل على العمالة، والبطالة، والاقتصاد غير الرسمي، وتدفقات الهجرة. إنه في الاقتصاد العالمي الذي تسوده العولمة، يرى العمال المهرة الدولية على أنها فناة للوصول إلى أسواق العمل في الخارج. وتتضمن عملية اختيار الأفراد، طبقاً لقيود معينة (مثل تلك التي تفرضها سياسات الهجرة)، سواء للمشاركة في سوق العمل المحلية أو في سوق العمل في الخارج. وعليه، فإن ظروف سوق العمل المحلية تلعب دوراً محورياً في اتخاذ قرار الهجرة للخارج. في المقابل، يمكن للهجرة أن تؤثر على سوق العمل الوطنية، وإن كان هذا الأثر العكسي لم يتم دراسته إلا قليلاً.

الكتابات في هذا الصدد

الكتابات بشأن الهجرة والتنمية كبيرة وواسعة، حتى لو كانت بعيدة عن كونها قضية ساخنة "في عصرنا" (هانسون 2008). ولم يثير التفاعل بين الهجرة وسوق العمل في دول المنشأ الكثير من التحمس: مال التحليل الاقتصادي لأثر الهجرة على سوق العمل إلى التركيز على الدول المضيفة. وعلى النقيض، فإن أثر تدفقات الهجرة على أداء سوق العمل في دول المنشأ لم يدرس إلا قليلاً من قبل الباحثين والمنظمات الوطنية والدولية. وركزت البحوث الموجهة نحو السياسات إلى حد كبير على الاتحاد الأوروبي وغيره من الدول المتقدمة بشأن سوق العمل، وتدفقات الهجرة، وإدماج المهاجرين من العمالة الوفادة. وفقط في السنوات القليلة الماضية، فإن حجم التحديات في سوق العمل في دول المنشأ بدأت في إستدعاء إنتباه البحوث وصانعي السياسات.

وفي الواقع، فإنه على الرغم من أن الكتابات بشأن سوق العمل في الدول النامية كبيرة جداً، اقتصر البحث على سوق العمل في الدول العربية المتوسطية حتى وقت قريب. وأشار تقرير البنك الدولي حول إمكانيات التوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نحو عقد اجتماعي جديد (البنك الدولي 2003) إلى طفرة الاهتمام في هذه الدول. وتتجدر الإشارة إلى سلسلة تقارير FEMISE التي ورد بها قسم كبير بشأن الموارد البشرية وسوق العمل (فيمايس 2004-2005)، والتقرير الختامي لمشروع يوروميد للتوظيف (عيناً ومارتن وآخرون 2008)، والدراسات التي تقوم بها مؤسسة التدريب الأوروبيّة بشأن سياسة العمالة الإصلاح (2006)، ونظم التدريب المهني (مؤسسة التدريب الأوروبيّة والبنك الدولي 2005)، والانتقال من المدرسة إلى العمل (فان ترير 2007) في دول جنوب وشرق البحر الأبيض المتوسط. وتقارير التنمية البشرية العربية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2002، 2003، 2005 و 2006) والتي كانت هي الأخرى من المعلم البارزة. وقد أشارت تلك التقارير إلى عدم وجود مشاركة للمرأة وجود عجز في المعرفة والتعليم (جنبًا إلى جنب مع الحكم السياسي) وهما من العقبات الرئيسية التي تعترض التنمية في الدول العربية. ولكن فور وضع تقييم للتحدي الذي تم إحرازه، فإنه من الإنصاف أن نعترف بأنه لم يتم إحراز إلا القليل من التقدم كبيراً بالنسبة للكتابات في هذا المجال، وإلى حد كبير نظراً لعدم وجود بيانات موثوقة وشاملة.

وينسحب الأمر كذلك على الهجرة في الدول العربية المتوسطية، حيث في غضون سنوات قليلة ظهرت سلسلة من مراكز البحوث المتخصصة ، مثل مشروع CARIM (الاتحاد الأوروبي-متوسطي للأبحاث التطبيقية حول الهجرة الدولية) وطفرة في الكتابات (انظر شرام 2006). وهذا الظهور المتأخر من الكتابات حول الهجرة في المنطقة هو أهم، لأنـه، في الحقيقة، هذه المنطقة هي أكثر المناطق المتكاملة عالمياً من خلال حركة العمالة من خلال الاستثمارات والتجارة. وفقاً للبنك الدولي، تشكل منطقة الشرق الأوسط نحو 3% من إجمالي الناتج المحلي في العالم، وتتفقى ما يزيد قليلاً عن 1% من

وفي الآونة الأخيرة، فإن العلاقة بين سوق العمل والهجرة قد تمت ببطء. وكانت المحاولة الأولى من قبل المنظمة العمل الدولية/ المنظمة الدولية للهجرة/ منظمة الأمن والتعاون من خلال دليل لسياسات فعالة لهجرة اليد العاملة في الدول المرسلة والمستقبلة في منطقة البحر الأبيض المتوسط (منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة 2007). وفي العام الحالي، فإن برنامج بحوث البنك الدولي بشأن الوظائف وانتقال الأفراد في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا قد أدى إلى نشر تقرير واسع النطاق، وأربع أوراق خلافية (البنك الدولي 2009). ولكن حقل البحث في هذا الصدد لا يزال إلى حد كبير تحت الإنشاء¹. وعلى وجه الخصوص، عدم موثوقية مصادر البيانات سواء بالنسبة لسوق العمل، وتدفقات الهجرة، وهي مشكلة أكبر في المنطقة من أي مكان آخر في العالم باستثناء منطقة جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى، مما صعب من عملية إجراء البحث. ومع ذلك، فإن هذا التفاعل هو أمر أساسي إذا تم تصميم وتنفيذ سياسات التوظيف الفعالة في دول المنشأ وسياسات الهجرة في دول المقصد، وهذه الدراسة الحالية تأخذ خطوة أخرى إلى الأمام في هذا الصدد.

وعلى هذا النحو، يمكن اعتبار هذه الدراسة كجزء من "النهج الجديد العالمي للهجرة" الذي التزم به الاتحاد الأوروبي¹ والذي تم تحليله في إحدى الأوراق الخلافية (فتوريوني، فالخوري وجوان 2009). وفي استنتاجاته، يشير المجلس الأوروبي أن "جول أعمال الهجرة والتقدمية سيتم تكتيفه عن طريق زيادة الترابط بين سياسات الاتحاد المختلفة، بما في ذلك الأدوات المالية، بغية معالجة الأسباب الجذرية للهجرة".² وليس هناك شك في أن أداء سوق العمل في الدول العربية المتوسطية، سواء من حيث خلق فرص العمل والأجور وظروف العمل، هو أحد، وإن لم يكن أهم الأسباب الجذرية للهجرة.

وتقدم هذه الدراسة عرضاً وصفياً أساسياً لأداء سوق العمل في الدول العربية المتوسطية وكيفية ارتباطها بتدفقات الهجرة. ولتحقيق ذلك، فإنها تعتمد بشكل خاص على ثمان أوراق خلافية قومية لتقييم نظرة متعمقة على الوضع في كل دولة. تكمن القيمة المضافة لهذا التقرير في منظوره الإقليمي، بالرغم من صعوبة وجود بيانات المقارنة والاختلافات في أحوال سوق العمل والهجرة في مختلف الدول. وقد أدرجنا في نهاية كل ورقة خلافية قومية دليلاً مرجعياً سريعاً للإحصاءات عن العمالة والهجرة في الدول العربية المتوسطية.

البيانات

إن صياغة الأوراق الخلافية القومية قد قدمت أدلة وافرة عن أوجه القصور في المصادر القومية في دول المنشأ: عدم وجود البيانات المتعلقة بالهجرة وشدة تباين بيانات معدلات البطالة الرسمية (الجزائر)، والتناقضات المنهجية (وبالتالي الارتكاك) على الرغم ولمصادر الإحصائية في المغرب، وعدم إمكانية الوصول إلى الكثير من البيانات في تونس، وعدم وجود دراسات مسحية حول القوى العاملة في لبنان ناهيك عن عدم وجود الإحصاءات المتعلقة بالهجرة وعدم موثوقية البيانات المتعلقة بالعملة في سوريا (تسلط الورقة الخلافية القومية لهذا البلد الضوء على أوجه التضارب في البيانات على مر الوقت وغير المؤسسات). كل هذا يعني أنه يجب على أي باحث مهم في مجال سوق العمل أو الهجرة في المنطقة أن يدخل في مضمار سباق العقبات الحقيقة. فإنه يتم نشر بيانات السكان طبقاً للدراسات المسحية، ودائماً ما تعكس أوجه القصور والتناقضات الخطيرة في كثير من الأحيان وكذلك التغيرات غير المبررة التي لوحظت في البيانات المنشورة، وأحياناً من سنة إلى أخرى. وفي أغلب الأحيان، فإن المنظمات الدولية تأخذ من مصادر البيانات الإحصائية الوطنية دون التشكك في صحتها أو استفسار عن كيفية إعداد البيانات.

وهناك تقرير قد صدر مؤخراً عن التدريب والتوظيف في شمال وجنوب المتوسط (ميدستات 2008) الذي نشر في إطار برنامج التعاون الإقليمي الإحصائي ميدستات والذي لم يقم إلا بتجميع المصادر الإحصائية الموجودة. لذلك فإن التحدي الرئيسي الأول في أي بحث على أسواق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطية يواجه ندرة وعدم موثوقية مصادر البيانات. ومعظم التحليلات في المنطقة تتيّم على أساس تخمينات يتم استخلاصها من مصادر بيانات مجزأة وغير مترابطة أو من الأدلة التجريبية من مناطق أخرى يتم نقلها إلى المنطقة من خلال تغيرات اقتصادية قياسية، وتتضاح عدم ملاءمة تلك الأساليب عند تقييم النتائج لتكون في صورة تحليلية مفصلة. إن العمل الإحصائي مع هذه البيانات الراهنة، ناهيك عن كمية التحليل الاقتصادي، يكاد يكون من المستحيل. حتى عمل جداول مقارنة بسيطة للمنطقة غالباً ما تتعارض مع الدقة المنهجية (كما هو مبين في الجداول الواردة في هذا التقرير، والتي تعكس تناقضات في الأوراق الخلافية القومية، وهي بدورها مأخوذة من أكثر المصادر الموثوقة بها من الإحصائيات القومية المتأخرة³). المقارنة والانساق يعوقه الانقطاع من المصادر، وبالتالي في توافر البيانات (وأحياناً على أحدث البيانات المتاحة منذ عدة سنوات، كما هو مبين، على سبيل المثال، في الجدولين 1.2.1 و 1.2.2)،

¹ النتائج الرئيسية للمجلس الأوروبي ببروكسل (15/16 ديسمبر 2005)
Annex I http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/87642.pdf

² النتائج الرئيسية للمجلس الأوروبي ببروكسل (15/14 ديسمبر 2006) "سياسة شاملة للهجرة الأوروبية"
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/92202.pdf

وضمنا الافتراضات أو طرق حسابية. لذلك ، كما هو الحال مع أي بيانات أخرى على أسواق العمل وتدفقات الهجرة في المنطقة، ينبغي استخدام جميع البيانات والجداول الواردة في هذا التقرير ، المستخرج من خلفية وطنية ورقات ، بحدوث وتدقيقه. ومع ذلك ، يتم الكشف عن حجم ما ينقل يعطي فكرة دقيقة في العمليات والتحديات التي يجري بحثها هنا.

الدراسة

على الرغم من الاختلافات القومية الملحوظة، تبين العشرة أوراق الخالية التي تم جمعها هنا أن هناك عناصر مشتركة في جميع الدول العربية المتوسطية، وأن كل دولة منهم، من المغرب إلى سوريا، تشارك تقريباً في نفس التحديات (مع وجود، بطبيعة الحال، اختلافات في الحجم والتراكيز): فهم مصدرين رئيسين للعمالة، ولديهم عدد كبير من المواطنين العاطلين عن العمل، ولا سيما بين الشباب وبين النساء، وذلك في ظل نظم التعليم غير الجيدة، وقطاعات الدولة الكبيرة وقطاع هائل جداً غير رسمي. هذا ما يبرر تركيز الدراسة على مجموعة الدول العربية المتوسطية، وبدلاً من المجموعات الأخرى التي تستخدمها المنظمات الدولية بهدف ملامعتها (ولا سيما في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أو في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، التي تضم أيضاً العراق وإيران ودول الخليج). كما أنها تفتح مجالاً واسعاً من الفرص للتعاون الإقليمي بشأن هذه القضايا، وخاصة وأن جميع الدول العربية المتوسطية الثمانية قيد الدراسة تنتهي إلى الشراكة الأورو-متوسطية.

في الفصل الأخير من الدراسة، استخدام هذا التحليل كأساس لوضع توصيات محددة بشأن السياسات على حد سواء بالنسبة للاتحاد الأوروبي وللدول العربية المتوسطية، وأيضاً من أجل التعاون الاقتصادي بينهما. ويهدف التحليل والتوصيات هنا إلى أن تكون ذات صلة بالنسبة لعملية صنع القرار بشأن سياسة الاتحاد الأوروبي للمigration، وأيضاً سياسة الاتحاد الأوروبي للتوظيف: كما هو مبين في إحدى الأوراق الخالية الموضوعية، والتي قد وضعت في اعتبارها العمالة من المهاجرين في سوق العمل في الاتحاد الأوروبي، ولكنها تطرقت بالكاد إلى سوق العمل في دول المنشأ، وتأثير سياسات الاتحاد الأوروبي وهجرة اليد العاملة عليها. ولكن، بالطبع، فالدراسة وثيقة الصلة أيضاً بتصميم وتنفيذ التعاون الاقتصادي في إطار الشراكة الأورو-المتوسطية وسياسة الحوار الأوروبي. وفي الواقع، فإنه في العامين الماضيين، فإن أول الاجتماعات الوزارية المعنية بالهجرة والعمالة والتي عقدت (في الجزائر في نوفمبر 2007، وفي المغرب في نوفمبر 2008)، كانت بهدف إثبات التعاون بين الاتحاد الأوروبي وشركائه المتوسطيين من الدول الشريكة في هذه المجال. وأخيراً، كان أداء سوق العمل في الدول العربية المتوسطية والأثار المترتبة على الهجرة هي مسألة ذات أهمية أيضاً في إطار الحوار الأوروبي-متوسطي الاقتصادي على المستوى المتعدد الأطراف الذي يجري في الاجتماع السنوي الأوروبي-متوسطي لوزراء الاقتصاد والمالية، حيث أن أداء سوق العمل يرتبط بشكل مباشر بسياسات الاقتصاد الكلي التي نوقشت في هذا الإطار.

وعلى أية حال، يتضح أن عدم التطابق في سوق العمل، سواء من ناحية الكم (البطالة، وانخفاض معدل المشاركة)، ومن حيث الكيف (المؤهلات والمهارات) هو التحدى الاقتصادي والاجتماعي الأكبر الذي ستواجهه الدول العربية المتوسطية في الأعوام العشرة إلى الخمسة عشر القادمة، ولا يمكن للاتحاد الأوروبي أن يتتجاهل هذه التطورات بالنسبة لجيشه المحيطين. وبدأت الأزمة الاقتصادية العالمية الحالية بالفعل تؤثر على الدول العربية المتوسطية (انظر القسم 7.2)، مما يجعل الوضع أكثر سوءاً ويجعل من ضرورة وجود سياسة عمل أكثر إلحاحاً.

والدراسة قد تم تنظيمها على النحو التالي. في الفصل الأول، نقدم تحليلاً موجزاً للديناميكيات الديموغرافية وآفاق وطبيعة العمل في الدول العربية المتوسطية، مع تقييم الاحتياجات من خلق فرص العمل في العشر سنوات المقبلة من أجل استيعاب الزيادة في السكان في سن العمل: 15 مليون وظيفة جديدة ستكون ضرورية خلال هذه الفترة ، و 4.2% إذا زاد معدل عدم إشراك المرأة في العمل (حوالي 20% من النساء في سن العمل الآن) بمقدار 5%.

والفصل الثاني مكرس لتحليل أداء سوق العمل في الدول العربية المتوسطية من حيث الأجور والبطالة. علينا إعادة النظر في التنظيم القانوني لسوق العمل، باعتباره أحد العوامل المحددة لهذا الأداء، فضلاً عن دور الاقتصاد غير الرسمي (الذي يمتلك ما يقرب من نصف مجموع العمالة غير الزراعية في المنطقة) وغيرها من التحديات الرئيسية، مثل استبعاد النساء والشباب من سوق العمل. وتم تحليل تكوين البطالة بالتفصيل، وكذلك اتجاه متوسط الأجر: في معظم الدول العربية المتوسطية، زادت الفجوة في مستويات الأجور مع الاتحاد الأوروبي خلال السنوات القليلة الماضية.

في الفصل الثالث، نحاول إقامة صلة بين هذا الأداء وسياسات العمالة الوطنية المنفذة في كل دولة، مع إيلاء اهتمام خاص للسياسات النشطة في سوق العمل والتغييرات الأخيرة في التشريعات في سوق العمل أو سياسات التوظيف. ونخلص إلى أن

³ كمثال على ذلك: بيانات عدد العاطلين عن العمل بالنسبة لسوريا قد تتراوح بين 454.000 و 444.074. 1. استناداً على ما إذا كانت الأرقام الرسمية أو "الأرقام المصححة" تستخدم لتمثل عدداً أكبر مما هو مسجل بالنسبة لفترة العمل. ويتم تفسير الفوارق بين الأرقام في الجداول 1.2.1 و 1.4.2 من خلال الاختلافات في البيانات.

مجال تحسين سياسات العمالة الوطنية في الدول العربية المتوسطية واسع جداً. وينتهي هذا الفصل ببعض الأفكار العامة بشأن خيارات السياسة التي قد تقلل من عدم التطابقات في سوق في المنطقة.

في الفصل الرابع، نقوم بمعالجة مسألة الهجرة إلى الخارج وحجمها وخصائصها ودورها في النظام الاقتصادي في الدول العربية المتوسطية. والفصل الخامس يركز على تأثير الهجرة إلى الخارج على سوق العمل الطبي في الدول العربية المتوسطية، وهي إحدى الاهتمامات الرئيسية لهذه الدراسة. وعلى وجه الخصوص، نقوم بمعالجة مسألة إذا كانت هجرة العمال المترددين تؤدي إلى "إستنراف العقول" من رأس المال البشري المؤهل في هذه الدول، فضلاً عن تأثير التحويلات المالية على الأجور، ومشاركة العمالة والتوظيف. وينتهي هذا الفصل بملخص حول الهجرة الدائرية وأثر الهجرة العائدة.

في الفصل السادس نعود إلى سياسة الإتحاد الأوروبي للهجرة، وبعد مراجعة عملية تنمية سياسة الهجرة المشتركة الخاصة بالإتحاد الأوروبي (لا تزال غير مكتملة) والتي بلغت ذروتها في نهج عالمي للهجرة اعتمد في ديسمبر، فمنا بتحليل مدى ملاءمة أدوات السياسة الجديدة لجذب المهاجرين المهرة للإتحاد الأوروبي (وخاصة البطاقة الزرقاء التي تمت الموافقة عليها في مايو الماضي) وعلى نطاق مضاهاة الطلب على اليد العاملة في الإتحاد الأوروبي مع زيادة عمر السكان وتتجربة زيادة توفير العمالة في الدول العربية المتوسطية لأنها استكمال للتحول الديموغرافي. ونخلص إلى أن هناك بريقأمل إذا ما تم تنفيذ السياسات الصحيحة (سواء فيما يتعلق بتنفيذ مخططات الهجرة القانونية، ورفع مستوى مهارات العمل في الدول العربية المتوسطية). وأخيراً، نقوم باستكشاف إلى أي مدى أصبحت الشراكة الأورو- متوسطية وسياسة الجوار الأوروبية من أدوات السياسة الملائمة للاستفادة من هذه الفرصة.

وتنتهي الدراسة بالفصل يتضمن بعض المقترنات من أجل العمل والتوصيات المتعلقة بالسياسة.

وكافة الفصول (وأحياناً بعض الأجزاء) يسبقها استعراض موجز لكتابات النظرية الموجودة والأدلة التجريبية المتصلة بالدول العربية المتوسطية. وهذا الاستعراض هو حصري فيما يتعلق بتأثير الهجرة على سوق العمل في الدول العربية المتوسطية (الفصل 6)، باعتباره أحد الأوراق الخلفية من ورقات خلفية التي كرس لها الاستعراض (مارشيتا 2009)