



European
University
Institute

Robert Schuman Centre for Advanced Studies

مركز روبرت شومان للدراسات المتقدمة

أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطة

منظور إقليمي

*إيفان مارتين

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

تقرير نهائي

أغسطس 2009

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

التقرير الختامي أغسطس 2009

*إيفان مارتين
منسق المشروع، معهد الجامعة الأوروبية، ومعهد الدراسات الدولية، أسبانيا

أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطة 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، تم أخذ فقرات كاملة منها. بالنسبة للعناوين والمؤلفين، انظر المراجع الببليوجرافية في نهاية التقرير.

دراسة

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

دراسة اشترك 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 المتوسطة : العوامل المحددة والآثار " (رقم ECFIN/D/2008/036).

المدير العلمي: فيليب فارجس

منسق المشروع: إيفان مارتن

الأهداف

أهداف الدراسة ذات شقين:

- لتحليل العوامل المحددة الرئيسية لسوق العمل الخاصة بتدفقات الهجرة من دول عربية متوسطة مختارة (الجزائر، مصر، الأردن، لبنان، المغرب، سوريا، تونس والأراضي الفلسطينية المحتلة)، مع التركيز بصفة خاصة على الضغوط الديموجرافية، والفوارق في الأجور وفوارق الدخل النسبية مع الاتحاد الأوروبي، وسياسات العمالة، ومرونة سوق العمل ومعدلات البطالة. ويشمل هذا التحليل تأثير الهجرة على سوق العمل في الدول العربية المتوسطة؛
- لاقتراح سلسلة من التوصيات المحددة لتحسين تصميم سياسات الاتحاد الأوروبي للهجرة تجاه الدول العربية المتوسطة 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، أسبانيا
سمير عيطة ، المدير العام ، المفهوم
رفيق بوقلية، جامعة وهران، الجزائر
جاد شعبان ، الجامعة الأميركية في بيروت، لبنان
إبراهيم المعتمد ، باحث مساعد ، مشروع CARIM (الاتحاد اليورو-متوسطي للأبحاث التطبيقية حول الهجرة الدولية) ،
معهد الجامعة الأوروبية
تاميراس فاخوري ، باحث مساعد، مشروع CARIM، معهد الجامعة الأوروبية
لارابي جايدي ، جامعة محمد الخامس في الرباط، المغرب
ناتالي جوانت، مساعد باحث، مشروع CARIM، معهد الجامعة الأوروبية
مصطفى خواجه، المكتب المركزي الفلسطيني للإحصاء، فلسطين
عزام محجوب ، جامعة تونس، تونس
فرانشيسكا مارشيتا، جامعة فلورنسا
ابراهيم سيف، مؤسسة كارنيجي للسلام الدولي
فتيحة تالايت، CNRS (المركز القومي للبحوث العملية) ، جامعة باريس، فرنسا
اليساندرا فنتوريني، المدير التنفيذي، مشروع CARIM، معهد الجامعة الأوروبية وجامعة تورينو
جاكولين وهبة، جامعة ساوثهامبتون، المملكة المتحدة

أوراق خلفية

إنه من أجل التعامل مع التنوع الإقليمي الوافر ومجموعة القضايا التي تناولتها الدراسة، تم تكليف عشر أوراق معلومات خلفية لتغذية الدراسة:

ثمان أوراق خلفية قومية بشأن أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطة. تحليل كل بلد على حدة (الجزائر، مصر، الأردن، لبنان، المغرب، سوريا، تونس والأراضي الفلسطينية المحتلة)، وبعد استبيان عام، حول اتجاهات الهجرة في الدول العربية المتوسطة، مع تركيز خاص على العوامل الرئيسية لسوق العمل مثل الطبيعة الديموجرافية، وتكاليف 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 المتوسطة وتأثيرها على سوق العمل" و"تأثير الهجرة على سوق العمل في الدول العربية المتوسطة: استعراض بيلوجرافي".

الأنشطة

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

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

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

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

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

- 1.1 الديناميكيات الديموجرافية والتوقعات
- 2.1 خصائص وتكوين القوة العاملة والتوظيف
- 3.1 تقييم إحتياجات خلق فرص العمل حتى عام 2020

2. أداء سوق العمل في الدول العربية المتوسطة

- 1.2 سوق العمل، وإصلاحات سوق العمل والتوظيف في الدول العربية المتوسطة: استعراض الكتابات
- 2.2 تنظيم سوق العمل في الدول العربية المتوسطة
- 3.2 زيادة فوارق الأجور والدخل
- 4.2 حالة البطالة والاتجاهات في الدول العربية المتوسطة: إقصاء العاملين من الشباب والنساء
- 5.2 التوظيف غير الرسمي
- 6.2 الهجرة الداخلية في سوق العمل في الدول العربية المتوسطة
- 7.2 أثر الأزمة الاقتصادية

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

- 1.3 سياسات سوق العمل النشطة
- 2.3 التغييرات 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 المتوسطة

- 1.4 الهجرة إلى الخارج للعمالة في الدول العربية المتوسطة: استعراض الكتابات
- 2.4 تدفقات الهجرة إلى الخارج: مداها وخصائصها

5. عناصر تحليل تأثير تدفقات الهجرة على سوق العمل الوطني

- 1.5 آثار الهجرة إلى الخارج على سوق العمل في الدول العربية المتوسطة: استعراض الكتابات
- 2.5 هل تتسبب الهجرة في استنزاف العقول في الدول العربية المتوسطة؟
- 3.5 التحويلات النقدية والأفاق المتاحة للهجرة
- 4.5 أثر التوظيف غير الرسمي
- 5.5 أثر الهجرة العائدة

6. سياسات الاتحاد الأوروبي الخاصة بالهجرة العربية والدول العربية المتوسطة

- 1.6 ظهور سياسة للاتحاد الأوروبي بشأن الهجرة، والنظر في إحتياجات العمالة
- 2.6 النهج العالمي للهجرة والنزوح الاقتصادي منذ عام 2005: عملية تكاملية أم جزئية؟
- 3.6 هجرة المهارات العالية والبطاقة الزرقاء في السياق الأوروبي-متوسطي
- 1.3.6 ملامح المهارات بالنسبة للاتحاد الأوروبي و الدول العربية المتوسطة: أي نطاق يتوافق مع العرض والطلب في منطقة البحر الأبيض المتوسط؟
- 2.3.6 عوامل جذب المهاجرين من ذوي المهارات العالية
- 3.3.6 البطاقة الزرقاء: هل هي جذابة بما يكفي لتلبية إحتياجات هجرة العمالة عالية المهارة في السياق الأوروبي – العربي المتوسطي؟
- 4.6 الشراكة الأوروبية-متوسطية وسياسة الجوار الأوروبية: الأدوات الملائمة لسياسة الهجرة الخارجية؟

7. مقترحات للعمل وتوصيات تتعلق بالسياسات

- 1.7 البيانات والبحوث المتعلقة بسوق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطة
- 2.7 جدول أعمال لبحوث سوق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطة
- 3.7 سياسات الاتحاد الأوروبي بشأن الهجرة
- 4.7 التعاون بين دول الاتحاد الأوروبي و الدول العربية المتوسطة

الملخص التنفيذي

والهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل hg محددات hg الرئيسية 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 المتوسطة. هذا وقد تم ذلك الأمر على أساس من الأدلة والتحليل التي نتجت عم الورتقنن الخلفيتين الموضوعيتين (عن " سياسة الاتحاد الأوروبي للهجرة تجاه الدول العربية المتوسطة وتأثيرها على سوق العمل" و "تأثير الهجرة على سوق العمل في الدول العربية المتوسطة: إستعراض بيلوجرافي")، والأوراق الخلفية الثمان المرفقة (أنظر المراجع البيلوجرافية). 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 المتوسطة وخيارات السياسة العامة المتاحة لهم لإدارة حالات عدم التطابق 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 المتوسطة، فإن أي تحليل جاد لسوق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطة 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 والجدول الواردة في هذه الدراسة، التي استخرجت من أوراق خلفية قومية واصدارات من قبل منظمات دولية، يجب أن تخضع لهذا التوضيح دفعا لسوء التفاهم.

● عدم كفاية البحوث بشأن التفاعل بين العمالة والهجرة في المنطقة

كما توضح الكتابات الخاصة بهذه الدراسة، فإنه هناك نقصا في البحث عن العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطة، وحتى أكثر من ذلك عن تفاعلها. الكتابات النظرية. وفي الواقع، فإن الكتابات النظرية تأتي أساسا 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 المتوسطة 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 المتوسطة تحديا حاسما بالنسبة للمنطقة - وبالنسبة لأوروبا - خلال العشرة إلى الخامسة عشرة أعوام المقبلة

إن الدول العربية المتوسطة تحاول تعويض هذه المنطقة في العالم عن طريق أكثر تحديات التوظيف تشبيطا 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 61.2٪)، 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 قليلا من 15٪ من قوة العمل) هو الأعلى من أي منطقة أخرى في العالم باستثناء جنوب الصحراء الإفريقية، فإن التوقعات الديموجرافية للأعوام العشرة إلى خمسة عشر القادمة تجعل جميع السيناريوهات 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 المتوسطة سوف تحتاج إلى أكثر من 1.500.000 وظيفة إضافية سنويا على مدى السنوات العشرة أعوام المقبلة من أجل توفير فرص عمل للدواخلين الجدد في سوق العمل والإبقاء على عدد العاطلين عن العمل من دون تغيير (الذي هو رقم عالي جدا بالفعل)، وذلك في إطار (يكاد يكون غير واقعي تماما) 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 3/1 و 3/2 زيادة في فرص العمل سنويا 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 0.9 في المتوسط في المنطقة، تقف عند مستوى أعلى بثلاث مرات من المتوسط العالمي) يعني أن معدلات النمو الاقتصادي اللازمة لتحقيق هذا الهدف وهو خلق فرص العمل سوف يتعين 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 ضغطاً على النسيج الاجتماعي من خلال التوترات في سوق العمل، التي تؤثر بشكل كبير على التماسك الاجتماعي والاستقرار في المنطقة - مما يزيد بالتالي من ضغوط الهجرة. إن معدلات البطالة للشباب السائدة 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 المتوسطة ودول الاتحاد الأوروبي، التي ستعاني من أي عدم الاستقرار في المنطقة.

● **غياب المرأة في الدول العربية المتوسطة إلى حد كبير من سوق العمل** معدلات المشاركة في العمل في الدول العربية المتوسطة 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 التفسيري 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 واقع الأمر استبعاد 85 ٪ من النساء في سن العمل في المنطقة من سوق العمل. إن الخسارة ستكون هائلة بالنسبة للاستثمار في التعليم بالنسبة للمرأة الذي سيتربط على، ناهيك عن أن هذا يفرض قيوداً على حقهن في التحرر الاقتصادي والاجتماعي. من ناحية أخرى، إذا كانت نسبة مشاركة النساء آخذة في الزيادة على مدى السنوات المقبلة لتلحق 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 الملاحظ في السنوات العشر الأخيرة، ما يعني أن عدد الوظائف التي ستوجد في الدول العربية المتوسطة لمواكبة الزيادة في القوة العاملة من شأنه أن يزيد 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 مقل 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 بدورها تحت المسجلة نتيجة للانخفاض الشديد في معدل مشاركة النساء). و 80 ٪ هم من الشباب الباحثين لأول مرة عن عمل. معدلات البطالة بين الإناث أكثر من 20 ٪ في المنطقة، والبطالة بين الشباب في كثير من الأحيان تتجاوز 20 ٪ أو 30 ٪ للنساء الشابات. ومن المفارقات، فإنه في جميع الدول العربية المتوسطة، 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 وجذبت انتباه المحللين وصانعي السياسات على السواء. ولكن يجب ألا ننسى أن خريجي الجامعات هم أقل من 15 ٪ في المتوسط من قوة العمل في الدول العربية المتوسطة، ونجد أن 1 من أصل 7 ملايين من العاطلين عن العمل. هذا يعني أن التحدي الرئيسي للتوظيف في الدول العربية المتوسطة لا يتعلق بالبطالة بين الخريجين، بل يتعلق بالعمال من غير المتعلمين أو الذين تلقوا التعليم الابتدائي فقط.

● **إن ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي الذي حققته معظم الدول العربية المتوسطة على مدى السنوات الست الماضية لم يستفد منها جميع العاملين على حد سواء** بين عامي 2000 و 2005، شهدت دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا معدل نمو بلغ متوسطه 5.1 ٪، مما أدى إلى معدل خلق فرص العمل بنسبة 4.5 ٪ سنوياً، وهو ما يكفي للتعويض عن نمو حجم القوة العاملة بنسبة 3.6 ٪ سنوياً في المتوسط (لنمو السكان 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 الأجور لم تحذ حذوها ولم تستفد 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 لزعة الاستقرار** إن الأزمة الاقتصادية الراهنة تزيد من تكثيف سلسلة من التحديات في سوق العمل والتعليم التي لم تستطع الدول العربية المتوسطة إيجاد حل لها خلال السنوات العشرين الماضية التي شهدت انضباطاً نسبياً للاقتصاد الكلي والتي بالكاد عولجت في السنوات الست الماضية من النمو المرتفع. وحيث إن قلة فرص الهجرة نتيجة للانكماش الاقتصادي وعودة المهاجرين المؤقتين، ولا سيما من دول الخليج، قد أصبحت ظاهرة ملحوظة، فإن أزمة التوظيف التي تعاني منها المنطقة قد تزداد من حيث إمكانية زعزعتها للاستقرار الاجتماعي وقد تؤدي إلى أضرار كبيرة لأفاق 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 المتوسطة... تسهم عملية التوظيف غير الرسمي بالفعل ما بين 35 % و 55 % من مجموع العمالة غير الزراعية في المنطقة. وهذا يعني أن فرص العثور وظائف رسمية لائقة، 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 المتوسطة، بما في ذلك أعمال المستثمرين الأجانب، وانتشار وظائف منخفضة الإنتاجية. إن حجم التوظيف غير الرسمي في الدول العربية المتوسطة 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 وآفاق التنمية في المنطقة، ناهيك عن تفاعله مع الهجرة الدولية. وهذا يجب أن يكون أولوية للبحوث في المستقبل.

• ... بحيث تبقى الهجرة الخيار الأول للعديد من العاملين (بخاصة 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 المتوسطة، 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 الثمانينات قد أنتهي، والدولة لم تعد قادرة على توفير فرص العمالة الواقعية. بالتالي، أصبحت الهجرة هي الحل. وفي الواقع، فإن احتمالات الهجرة، في بعض الحالات (مثل لبنان) بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف المعيشة في المناطق الحضرية يتحول إلى ارتفاع الأجور (أي الحد الأدنى من الدخل للعامل الذي هو على استعداد للعمل) مما يؤدي إلى تشوهات شديدة في بعض أسواق العمل في الدول العربية المتوسطة.

- 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 تزايد الحاجة إلى إيجاد عدد كبير من الوظائف كلما زاد عدم التطابق الهيكلي في العرض والطلب في سوق العمل، وبخاصة التناقض بين نتائج نظام التعليم والمهارات المطلوبة من قبل القطاع الخاص.

سياسات التوظيف

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

• لوائح العمل صارمة ... ويتم تنفيذها بشكل سيئ

تكون لوائح العمل في القطاع الرسمي معادلة لتلك السائدة في الدول المتقدمة الشريكة 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 لائقة. 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 للأغلبية العظمى من العمال. ونتيجة لذلك، فإن تجزئة سوق العمل بين الجنسين، والتعليم، والقطاعين العام والخاص وخطوط العمل الرسمية/غير الرسمية أصبحت أمرا بالغ الأهمية في المنطقة. وهذا يضيف إلى ضغوط الهجرة.

ويمكن استكشاف التجارب الأوروبية في الآونة الأخيرة بالنسبة لسوق العمل التي تنسم بما يسمى بالنظم الآمنة المرنّة، والتي توفر في الوقت نفسه مزيدا من المرونة في أسواق العمل والمزيد من الحماية للعمال، في الدول العربية المتوسطة (مع التحذير من أن نظم الحماية الاجتماعية في الدول العربية المتوسطة 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. ودائما ما يتم استخدام سياسات سوق العمل النشطة كبداية للسياسات التوظيف الشاملة: فهي غالية 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 نقيض الافتقار إلى الإصلاحات في اللوائح المنظمة لسوق العمل في المنطقة، فإن تعريف سياسات جديدة للتوظيف الوطنية في العديد من الدول العربية المتوسطة في العام الماضي أو نحو ذلك (الأردن والجزائر وتونس...) مما يعطي بعض الأمل لمزيد من التعاون مع الاتحاد الأوروبي.

● الأجور الحقيقية هي في مستوى منخفض جدا بالمقارنة مع الاتحاد الأوروبي والاتجاه السائد في معظم الدول العربية المتوسطة هو لمزيد من اختلاف المعدلات عن تلك في الاتحاد الأوروبي... القيمة الحقيقية للأجور في الدول العربية المتوسطة هي في المتوسط أقل من 6/1 من الاتحاد بالنسبة لصافي الأجور (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 للأجور بنسبة -1.7 ٪ 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 للأجور، فإنها غالباً ما تكون منخفضة للغاية للحفاظ على الأسرة النموذجية وعالية جداً من أجل ضمان القدرة التنافسية الدولية للصناعة الوطنية.

● ... والإنتاجية المنخفضة السائدة في الدول العربية المتوسطة 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 الإنتاجية الإجمالية في الدول العربية المتوسطة على مدى السنوات القليلة الماضية. ولا يبدو أن نموذج التنمية الحالي سوف يضمن المستوى المطلوب لخلق فرص العمل من قبل الاتجاهات الديموجرافية في الدول العربية المتوسطة كذلك.

الهجرة وأسواق العمل

● لدى الدول العربية المتوسطة باع طويل في مجال هجرة اليد العاملة، ونسبة كبيرة من الهجرة المحتملة هناك أكثر من 10 مليون من مواطني الدول العربية المتوسطة المقيمين في دول أخرى (انظر الجدول رقم 1.2.4). وهذا يصل إلى أكثر من 8 ٪ من السكان في سن العمل، مع مستويات أعلى في المتوسط من مشاركة العمالة والمؤهلات عن تلك السائدة في أسواق العمل الوطنية. وهذه هي حصة كبيرة جداً للدول العربية المتوسطة 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 من خلال الهجرة المستدامة، فإن نمو السكان في سن العمل في الدول العربية المتوسطة 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 المتوسطة خلال تلك الفترة؛ أنظر الشكل 1.1.1). ولكن هناك دليل قوي على زيادة معدلات الهجرة عبر الدول العربية المتوسطة 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 يتفق مع الأدلة في الآونة الأخيرة، إلى مستوى 24 ٪. وهذه الأرقام يمكن مضاعفتها 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 المتوسطة تعتمد اعتماداً كبيراً على التحويلات المالية: لبنان (22.8 ٪ من إجمالي الناتج المحلي) والأردن (20.3 ٪) وهي من الدول العربية المتوسطة التي تمثل فيها حيث التحويلات المالية من العمال المهاجرين النصيب الأكبر في اقتصادياتها؛ ومن حيث الأرقام المطلقة، تأتي مصر والمغرب لبنان على قمة الدول العشرين المستقبلية 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 (هناك الدليل على ذلك في دول مثل لبنان) وقد يحد من الحوافز الدافعة إلى العمل (على الرغم من انخفاض معدل مشاركة المرأة قد يوجع إلى جذور ثقافية مقابل الجذور الاقتصادية). والأزمة الاقتصادية العالمية الحالية تجعل الدول العربية المتوسطة عرضة إلى الحد من تدفقات التحويلات.

● يلعب المهاجرون بالفعل دوراً رئيسياً متزايداً في سوق العمل في الدول العربية المتوسطة تتشكل سوق العمل في الدول العربية المتوسطة بصورة متزايدة عن وجود وتدفق العمال المهاجرين. تستضيف الدول العربية المتوسطة 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 المتوسطة 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 المتوسطة، مثل سوريا ولبنان، نجد أن التطورات السياسية الجغرافية هي عامل أساسي في فهم ديناميكيات سوق العمل. لقد أصبحت الهجرة في بعض الدول العربية المتوسطة 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 المتوسطة

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

- أما بالنسبة لضغوط الهجرة، هناك أدلة على أنها، إلى حد كبير، تتعلق بالفروق في الأجور والدخل وليس بمستويات البطالة

إن انعدام الفرص والتوقعات الاقتصادية في الدول العربية المتوسطة هما السببان الرئيسيان لضغوط الهجرة: وفقا لمختلف الدراسات الاستقصائية 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 المتوسطة يعربون عن رغبتهم في الهجرة. في هذا السياق، هناك بعض الأدلة على أن المحرك الرئيسي للاقتصادي للهجرة هو مستوى التفاوت في الأجور (التي هي في الواقع تتزايد في معظم الدول العربية المتوسطة بالنسبة لمتوسط الدخل السنوي الإجمالي في الاتحاد الأوروبي)، وليست البطالة. وهذا الأمر آثار المترتبة على السياسات، وهو ما يعني أن ضغوط الهجرة ستبقى مرتفعة حتى بعد انكسار 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 عاملا في بعض الدول العربية المتوسطة

في حين أن مستوى البطالة بين الخريجين عال في جميع أنحاء الدول العربية المتوسطة، فإن ارتفاع معدل هجرة الخريجين (تزايد على 3/1 في لبنان و 6/1 في المغرب، انظر الجدول رقم 1.2.5) 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 بدلا من التسبب في خسائر في الموارد، أي أن هجرة العمالة الماهرة تمنع عملية إهدار العقول التي تسببها البطالة بين الشباب الخريجين والخموم بين الإناث.

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

تأثير هجرة العمالة للخارج وفقا للكتابات في هذا الأمر يمكن تلخيصها في الجدول التالي

جدول (غير واقعي) لآثار الهجرة على العمالة في الخارج

معدلات الهجرة				التأثيرات على سوق العمل		
توقعات الهجرة	الهجرة الفعلية (النامية)	التحولات الحالية	المهاجرون العائلون			
+	-	-	-	إمداد العمالة	العوامل المحددة	+جانب الإمداد
				إمداد المهارات (استثمار بشري) (استنزاف/كسب العقول)		
+	+	-	+	إمداد رأس المال	السلوك	
				التعليم (استثمار بشري) (اكتساب المهارات)		
+	+	=	=	اشتراك العمالة		
				المرتبات (المرتبات الاحتياطية)		
+	+	+	-	الطلب على العمالة	أنماط الاستهلاك	جانب الطلب
				الطلب على العمالة (رأس مال)		
+	+	-	-	التوظيف غير الرسمي	نماذج الاستثمار	
=	+	=	=			الهيكل

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

- لا يبدو أن التحويلات المالية في الدول العربية المتوسطة تؤثر على سوق العمل إلى حد كبير لا تقدم أي من الأوراق الخلفية القومية أو الكتابات أدلة على أن مستويات التحويلات المالية العالية في الدول العربية المتوسطة تؤثر على معدل مشاركة المرأة في مجال العمل (والتي تحددها العوامل الثقافية) أو متوسط الأجور (والتي لا تتسم بالمرونة بسبب وفرة اليد العاملة، وانتشار العمالة غير الرسمية ومستويات البطالة العالية). ومع ذلك، فإنه يبدو أن التحويلات المالية الخاصة باحتمالات الهجرة يكون لها تأثير على الأجور، 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 المتوسطة تظهر عودة المهاجرين استعدادا أكبر لأنشطة المشروعات والأعمال، ويرجع ذلك جزئيا لاكتساب المهارات وكنتيجة لتراكم رأس المال، والحصول على أجور أعلى من غير المهاجرين (38% أكثر في حالة مصر، مثلا، مما يعني ضمنا مستويات أعلى من الإنتاجية). ومع ذلك، فإن عودة المهاجرين تعد هامشية نسبيا من حيث الحجم في الدول العربية المتوسطة، إذا نحينا جانبا حالة مصر وعودة المهاجرين الإجبارية إلى الأردن ومصر ولبنان وتونس، ولا سيما بعد عام 1991 بسبب حرب الخليج، التي وضعت ضغوطا كبيرة على أسواق العمل. في الواقع، فإن العودة تعتمد إلى حد كبير على الوجهة وليس على دول المنشأ. في هذا السياق، فإن الهجرة، وتسهيل العودة الطوعية للمهاجرين أصبحت استراتيجية للنفع المتبادل لسياسات الهجرة في كل من دول المقصد والمنشأ.

- وعلى أية حال، فإن الهجرة وحدها لن تحل تحديات سوق العمل في الدول العربية المتوسطة إن ضخامة تحدي العمالة في الدول العربية المتوسطة 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 اللازمة أكثر قدرة 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 المتوسطة تتيح فرص النجاح التبادلية للجانبين والاستراتيجيات المطابقة بين الطلب على العمالة في الاتحاد الأوروبي وتوفير العمالة من الدول العربية المتوسطة

في العقدين القادمين، وسوف تعمل الدول العربية المتوسطة على توفير مجموعة من العمال المتعلمين من الشباب والتي يمكن لأسواق دول الاتحاد الأوروبي أن تستثمرها إزاء زيادة الطلب على العمال المهاجرين متوسطي وعاليي المهارة. ولكن هذا يتوقف على التعاون الفعال والفوري لرفع مستوى المهارات للقوى العاملة في الدول العربية المتوسطة (وهذا يجب أن يصبح أولوية للتعاون الاقتصادي بين الاتحاد الأوروبي والدول العربية المتوسطة)، 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 مؤخرا، لا تبدو أنها توفر هذا الأمر. هذا على الرغم من أن الاستراتيجيات الأورو-متوسطة الإقليمية الجديدة في مجال الهجرة والعمالة التي حددت بعد المؤتمرات الأورو-متوسطة 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 إعتداد أدوات السياسات المناسبة وخطط فعالة للتنفيذ.

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

مقترحات العمل وتوصيات السياسة الخاصة بالدراسة

● بيانات ومزيد من البحوث

نظرا لصعوبات جمع المعلومات الأساسية عن سوق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطة وعدم وجود بحوث محددة تركز على أدلة معينة في المنطقة، فإن جدول أعمال البحوث حول سوق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطة ينبغي أن تتخذ نهجا 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 استنادا 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 الفرعي في واحد أو اثنين من الدول الرائدة. وينبغي أن يوفر هذا المشروع الموارد اللازمة 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 البحوث والنظريات حول تدفقات الهجرة وأسواق العمل المتقدمة إستناداً على أدلة من مناطق أخرى تنطبق على الدول العربية المتوسطية. الجدول 1.5. 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 تتوافر 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 وليبيا.

• سياسات الاتحاد الأوروبي للهجرة

يقدر ما تكون الدول العربية المتوسطية في حاجة إلى إجراء إصلاحات هيكليّة 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 يفتقرون إليها)، يتعين على الاتحاد الأوروبي رفع مستوى مزيج السياسات التي تؤدي إلى زيادة قدرتها التنافسية لجذب عوامل الإنتاج التي سوف تكون مطلوبة 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 الدائرية والمؤقتة من الدول العربية المتوسطية في إطار سياسة الاتحاد الأوروبي الناشئة للهجرة.
2. خلق بيئة 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 والقنوات القانونية القائمة بعملية توظيف القوى العاملة على جانبي البحر الأبيض المتوسط؛
 - سهولة الحصول على تصاريح العمل في خارج الاتحاد الأوروبي ودخله (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 التآزر المؤسسي والقانوني بين المؤسسات الأكاديمية على جانبي البحر الأبيض المتوسط.

• التعاون بين الاتحاد الأوروبي والدول العربية المتوسطية

تقدم سياسة الجوار الأوروبية والديناميكيات القطاعية الجديدة التي أطلقت على المستوى الأوروبي والمتوسط المتعدد الأطراف من قبل المؤتمرات الأوروبي 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 الثنائية الحالية للهجرة المؤقتة والهجرة الدائرية، وتقييم آثارها الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، والكشف عن مكاسب ونتائج ايجابية وذلك بهدف تفعيل ديناميكيات جديدة تعاونية في سياق الدول الأوروبية والدول العربية المتوسطة.

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

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

مقدمة

هذا التقرير يستكشف العلاقة بين أداء سوق العمل، وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطة. وهو يتفحص 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 الهجرة الدولية على أنها قناة للوصول إلى أسواق العمل في الخارج. وتخضع عملية اختيار الأفراد، طبقاً لقبود معينة (مثل تلك التي تفرزها 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 يثر التفاعل بين الهجرة وسوق العمل في دول المنشأ الكثير من التهمس: 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 الوافدة. وفقط في السنوات القليلة الماضية، فإن حجم التحديات في سوق العمل في دول المنشأ بدأت في إسترعاء إنبابه البحوث وصانعي السياسات.

وفي الواقع، فإنه على الرغم من أن الكتابات بشأن سواق العمل في الدول النامية كبيرة جداً، اقتصر البحث على سوق العمل في الدول العربية المتوسطة حتى وقت قريب. وأشار تقرير البنك الدولي حول إطلاق إمكانيات التوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نحو عقد اجتماعي جديد (البنك الدولي 2003) إلى طفرة الاهتمام في هذه الدول. وتجدر الإشارة إلى سلسلة تقارير FEMISE التي ورد بها قسم كبير بشأن الموارد البشرية وسوق العمل (فيميس 2004-2005)، والتقارير الختامي لمشروع يوروميد للتوظيف (عيتا ومارتن وآخرون 2008)، والدراسات التي تقوم بها مؤسسة التدريب لأوروبية بشأن سياسة العمالة الإصلاح (2006)، ونظم التدريب المهني (مؤسسة التدريب الأوروبية 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 المعالم البارزة. وقد أشارت تلك التقارير إلى عدم وجود مشاركة للمرأة ووجود عجز في المعرفة والتعليم (جنباً إلى جنب مع الحكم السيئ) وهما من العقبات الرئيسية التي تعترض التنمية في الدول العربية. ولكن فور وضع تقييم للتحدي الذي تم إحراره، 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 المتوسطة، حيث في غضون سنوات قليلة تطورنا ظهور سلسلة من مراكز البحوث المتخصصة، مثل مشروع CARIM (الإتحاد اليورو-متوسطي للأبحاث التطبيقية حول الهجرة الدولية) وطفرة في الكتابات (انظر شرام 2006). وهذا الظهور المتأخر من الكتابات حول الهجرة في المنطقة هو أهم، لأنه، 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، وتتلقى 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 للهجرة اليد العاملة في الدول المرسلات والمستقبلية 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 أفريقيا قد أدت إلى نشر تقرير واسع النطاق، وأربع أوراق خلفية (البنك الدولي 2009). ولكن حقل البحوث في هذا الصدد لا يزال إلى حد كبير 'تحت الإنشاء'. وعلى وجه الخصوص، عدم موثوقية مصادر البيانات سواء بالنسبة لسوق العمل، و تدفقات الهجرة، وهي مشكلة أكبر في المنطقة من أي مكان آخر في العالم باستثناء منطقة جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى، مما صعب من عملية إجراء البحوث. 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 يلتزم به الاتحاد الأوروبي¹ والذي تم تحليله في إحدى الأوراق الخلفية (فنتوريني، فاخوري وجوان 2009). وفي استنتاجاته، يشير المجلس الأوروبي أن "جول أعمال الهجرة والتنمية سيتم تكثيفه 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 المتوسطة، سواء من حيث خلق فرص العمل والأجور وظروف العمل، هو أحد، وإن لم يكن أهم الأسباب الجذرية للهجرة.

وتقدم هذه الدراسة عرضاً وصفيًا أساسيًا لأداء سوق العمل في الدول العربية المتوسطة وكيفية ارتباطها بتدفقات الهجرة. و لتحقيق ذلك، فإنها تعتمد بشكل خاص على ثمان أوراق خلفية قومية لتقديم 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. ولقد أدرجنا في نهاية كل ورقة خلفية قومية دليل مرجعي سريع للإحصاءات عن العمالة والهجرة في الدول العربية المتوسطة.

البيانات

إن صياغة الأوراق الخلفية 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 الارتباك) 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 بالعمالة في سوريا (تسلط الورقة الخلفية القومية لهذا البلد الضوء على أوجه التضارب في البيانات على مر الوقت وعبر المؤسسات). كل هذا يعني أنه يجب على أي باحث مهتم في مجال سوق العمل أو الهجرة في المنطقة أن يدخل في مضمار سباق العقبان الحقيقية. فإنه يتم نشر بيانات السكان طبقاً للدراسات المسحية، ودائماً ما تعكس أوجه القصور والمتناقضات 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 التشكيك 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 يتم إلا بتجميع المصادر الإحصائية الموجودة. لذلك فإن التحدي الرئيسي الأول في أي بحث على أسواق العمل والهجرة في الدول العربية المتوسطة يواجه ندرة وعدم موثوقية مصادر البيانات. ومعظم التحليلات في المنطقة تتم على أساس تخمينات يتم استخلاصها من مصادر بيانات مجزأة وغير مترابطة أو من الأدلة التجريبية من مناطق أخرى يتم نقلها إلى المنطقة من خلال تقديرات اقتصادية قياسية، وتتضح عدم ملائمة تلك الأساليب عند تقديم 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 الخلفية القومية، وهي بدورها مأخوذة من أكثر المصادر الموثوق بها من الإحصائيات القومية المتاحة³). المقارنة والاتساق يعوقه الانقطاع من المصادر، والتأخر في توافر البيانات (وأحياناً على أحدث البيانات المتاحة منذ عدة سنوات، كما هو مبين، على سبيل المثال، في الجدولين 4.2.1 و 5.2.1)،

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

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

وضمننا الافتراضات أو طرق حسابية. لذلك ، كما هو الحال مع أي بيانات أخرى على أسواق العمل وتدفقات الهجرة في المنطقة، ينبغي استخدام جميع البيانات والجدول الواردة في هذا التقرير ، المستخرج من خلفية وطنية وورقات ، بحذر 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 الخلفية التي تم جمعها هنا أن هناك عناصر مشتركة في جميع الدول العربية المتوسطة، وأن كل دولة منهم، من المغرب إلى سوريا، تتشارك تقريبا في نفس التحديات (مع وجود، بطبيعة الحال، اختلافات في الحجم و التركيز): فهم مصدرين رئيسيين 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 جدا غير رسمي. هذا ما يبرر تركيز الدراسة على مجموعة الدول العربية المتوسطة، وبدلا من المجموعات الأخرى التي تستخدمها المنظمات الدولية بهدف ملاءمتها (ولا سيما في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أو في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، التي تضم أيضا العراق وإيران ودول الخليج). كما أنها تفتح مجالا واسعا من الفرص للتعاون الإقليمي بشأن هذه القضايا، وخاصة وأن جميع الدول العربية المتوسطة الثماني قيد الدراسة تنتمي إلى الشراكة الأورو-متوسطة.

في الفصل الأخير من الدراسة، استخدام هذا التحليل كأساس لوضع توصيات محددة بشأن السياسات على حد سواء بالنسبة للاتحاد الأوروبي والدول العربية المتوسطة، وأيضا من أجل التعاون الاقتصادي بينهما. ويهدف التحليل والتوصيات هنا إلى أن تكون ذات صلة بالنسبة لعملية صنع القرار بشأن سياسة الاتحاد الأوروبي للهجرة، وأيضا لسياسة الاتحاد الأوروبي للتوظيف: كما هو مبين في إحدى الأوراق الخلفية الموضوعية، والتي قد وضعت في إعتبارها 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 أيضا بتصميم وتنفيذ التعاون الاقتصادي في إطار الشراكة الأوروبية المتوسطة وسياسة الجوار الأوروبية. 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. وأخيرا، كان أداء سوق العمل في الدول العربية المتوسطة والآثار المترتبة على الهجرة هي مسألة ذات أهمية أيضا في إطار الحوار الأورومتوسطي الاقتصادي على المستوى المتعدد الأطراف الذي يجري في الاجتماع السنوي الأورو-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 التحدي الاقتصادي والاجتماعي الأكبر الذي ستواجهه الدول العربية المتوسطة في الأعوام العشرة إلى الخمسة عشر القادمة، ولا يمكن للاتحاد الأوروبي أن يتجاهل هذه التطورات بالنسبة لجيرانه المحيطين. وبدأت الأزمة الاقتصادية العالمية الحالية بالفعل تؤثر على الدول العربية المتوسطة (انظر القسم 7.2)، مما يجعل الوضع أكثر سوءا ويجعل من ضرورة وجود سياسة عمل أكثر إلحاحا.

والدراسة قد تم تنظيمها على النحو التالي. في الفصل الأول، نقدم تحليلا موجزا للديناميكيات الديموجرافية وآفاق وطبيعة العمل في الدول العربية المتوسطة، مع تقييم للاحتياجات 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 إشترك المرأة في العمل (حوالي 20٪ من النساء في سن العمل الآن) بمقدار 5٪.

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

في الفصل الثالث، نحاول إقامة صلة بين هذا الأداء وسياسات العمالة الوطنية المنفذه 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 1.444.074. استنادا على عما إذا كانت الأرقام الرسمية أو "الأرقام المصححة" تستخدم لتمثل عددا أكبر مما هو مسجل بالنسبة لقوة العمل. ويتم تفسير التفاوتات بين الأرقام في الجدول 1.2.1 و 1.4.2 من خلال الاختلافات في البيانات.

مجال تحسين سياسات العمالة الوطنية في الدول العربية المتوسطة واسع جدا. 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 المتوسطة. والفصل الخامس يركز على تأثير الهجرة إلى الخارج على سوق العمل الطبي في الدول العربية المتوسطة، وهي إحدى الاهتمامات الرئيسية لهذه الدراسة. وعلى وجه الخصوص، نقوم بمعالجة مسألة عما إذا كانت هجرة العمال المتخرجين تؤدي إلى "إستنزاف العقول" من رأس المال البشري المؤهل في هذه الدول، فضلا 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 الاتحاد الأوروبي للهجرة، وبعد مراجعة عملية تنمية سياسة الهجرة المشتركة الخاصة بالاتحاد الأوروبي (لا تزال غير مكتملة) والتي بلغت ذروتها في نهج عالمي للهجرة اعتمد في ديسمبر، قمنا بتحليل مدى ملائمة أدوات السياسة الجديدة لجذب المهاجرين المهرة للاتحاد الأوروبي (وخاصة البطاقة الزرقاء التي تمت الموافقة عليها في مايو الماضي) وعلى نطاق مضاهاة الطلب على اليد العاملة في الاتحاد الأوروبي مع زيادة عمر السكان وتجربة زيادة توفير العمالة في الدول العربية المتوسطة لأنها استكمال للتحويل الديموجرافي. ونخلص إلى أن هناك بريق أمل إذا ما تم تنفيذ السياسات الصحيحة (سواء فيما يتعلق بتنفيذ مخططات الهجرة القانونية، ورفع مستوى مهارات العمل في الدول العربية المتوسطة). وأخيرا، نقوم باستكشاف إلى أي مدى أصبحت الشراكة الأورو-متوسطة وسياسة الجوار الأوروبية من أدوات السياسة الملائمة للاستفادة من هذه الفرصة.

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

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