

دراسة تحليلية وتقييمية لمخاطر هشاشة وضع الشباب في سوق العمل
-مع التركيز على ظاهرة الهجرة الدولية للعمال وتداعياتها على دول المنشأ-

An Analytical & Evaluation Study of Vulnerability Risks of Youth in the Labour Market -with a Focus on the Phenomenon of International Migration of Workers & its Implications for Countries of Origin –

ريغي هشام

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة- (الجزائر)،

h.righi@centre-univ-mila.dz

النشر: 2020/12/31

القبول: 2020/12/13

الاستلام: 2020/10/23

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على فئة الشباب والمخاطر التي تنجم عن سوء وضعهم في سوق العمل سواء نتيجة بطالتهم، أو وقوعهم في أشكال تشغيل غير لائقة مثل العمل غير الرسمي، العمالة الفقيرة والعمل المؤقت. وتم التركيز على ظاهرة الهجرة الدولية للعمالة كأحد تداعيات هذه الوضعية. وخلصت الدراسة إلى أن وضعية الشباب في سوق العمل على الصعيد العالمي جد هشة، ما يدفعهم لاتخاذ قرار الهجرة إلى دول أخرى كخيار من الخيارات للهروب من هذا الوضع. وبالرغم من أن الهجرة الدولية للشباب تنطوي على بعض الإيجابيات في بعض الحالات، إلا أنه في حالات أخرى تنطوي على بعض السلبيات، خاصة إذا تعلق الأمر بالعمالة الماهرة، ما يستدعي تبني حلول لمعالجة مسببات هذه الهجرة، بالإضافة إلى الاستفادة من العمالة المهاجرة بصفة عامة.

الكلمات المفتاحية: الشباب، سوق العمل، الهجرة الدولية للعمالة، هجرة الأدمغة.

Abstract:

This study aims to shed light on the youth category and the risks that result from their poor position in the labour market, whether as a result of their unemployment or engaging in inappropriate forms of employment such as informal work, poor employment and temporary work. Emphasis was placed on the phenomenon of international labour migration as one of the implications of this situation. The study concluded that the situation of young people in the labour

market at the global level is very fragile, which leads them to make the decision to migrate to other countries as an option to escape from this situation. Although international migration of young people involves some positives in some cases, in others it involves some negatives, especially if it comes to skilled labour, which requires adopting solutions to address the causes of this migration, in addition to benefiting from migrant labour in general.

Keywords: youth, labour market, international labour migration, brain drain.

1. المقدمة:

بالرغم من أهمية جميع الفئات العمرية لسكان أي بلد، وبالرغم من التداخيات السلبية للوضع الهش في سوق العمل على الفئات المشاركة في القوى العاملة، إلا أن الفئة الشابّة تتميز بميزات تجعل من الأهمية إيلائها أهمية قصوى من طرف صناع السياسات في مختلف الدول. ففئة الشباب، سواء المتعلمين منهم أو غير المتعلمين، تُعتبر فئة قابلة للانحراف إذا لم تكن البيئة التي يعيشون فيها ملائمة لتحقيق طموحاتهم، خاصة فيما يتعلق بفرص العمل والظروف المحيطة بالوظائف. ويتأكد هذا الأمر بالنسبة للشباب المتعلمين والذين يقضون سنوات كثيرة من حياتهم في التعلم والإنفاق على التعليم على أمل الحصول على وظائف مناسبة أو إقامة مشاريع استثمارية في المستقبل. وعدم توفر مثل هذه البيئة تدفع الشباب إلى البحث عن خيارات بديلة، ومنها الهجرة الدولية. وهي ظاهرة تتطوي، كغيرها من الكثير من الظواهر، على مخاطر، خاصة على دول المنشأ. ومن هنا يُمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

" إلى أي حد تكمن أهمية المخاطر الناجمة عن الهجرة الدولية للعمال الشباب بالنسبة لدول المنشأ بسبب وضعهم الهش في سوق العمل؟ "

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- بماذا تتميز وضعيّة الشباب في سوق العمل في العالم؟
- هل تُعتبر الوضعيّة الهشة للشباب في سوق العمل دافعاً لتبني خيار الهجرة الدولية؟
- هل تتطوي الهجرة الدولية للعمال الشباب على مخاطر بالنسبة لدول المنشأ؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات الفرعية وبالتالي على التساؤل الرئيسي نطرح الفرضيات التالية:

1- تتميز وضعيّة الشباب في سوق العمل بالهشاشة؛

2- تدفع الوضعية الهشة التي تُميز فئة الشباب في سوق العمل لتبني خيار الهجرة الدولية؛

3- تنطوي الهجرة الدولية للعمال الشباب على العديد من المخاطر على دول المنشأ.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- بحث أهم ما تتميز به وضعية الشباب في سوق العمل في العالم؛
- تسليط الضوء على ظاهرة الهجرة الدولية للعمالة الشابة والجوانب المرتبطة مثل مخاطرهما والحلول المناسبة؛
- الوصول إلى توصيات على أساس النتائج المتوصل إليها.

أهمية وأسباب إختيار الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع في تناوله جانب من المشاكل العديدة التي يواجهها الشباب في حياتهم وهي وضعيتهم في سوق العمل وما يُمكن أن ينجم عنها من مخاطر في حالة هشاشة هذه الوضعية، وبالتالي البحث عن الحلول المناسبة لمعالجتها.

أما عن أهم الأسباب التي دفعت الباحث لتناول هذا الموضوع:

- ضرورة البحث في مختلف المشاكل التي تصاحب الشاب في حياتهم؛
- الميل الشخصي للباحث للبحث في المواضيع المرتبطة بأسواق العمل.

منهج الدراسة:

فيما يخص المنهج المتبع في هذه الدراسة فقد تم استخدام المنهجين الوصفي والتحليلي.

أقسام الدراسة:

تنقسم الدراسة إلى القسمين التاليين:

- اتجاهات سوق العمل لدى الشباب في العالم؛
- الهجرة الدولية للعمال الشباب: اتجاهاتها، تداعياتها على دول المنشأ والحلول

2. اتجاهات سوق العمل لدى الشباب في العالم:

تشير فئة الشباب إلى الأشخاص الذين يتراوح سنهم بين 15 و24 سنة، في حين يُقصد بفئة البالغين الأشخاص الذين يبلغ سنهم 25 سنة فما فوق (ILO, 2016, p. 113). ويُمكن للتعريف العملية للشباب أن تختلف من دولة لأخرى. وعلى وجه

الخصوص، يتم تحديد الحد الأدنى للسن عموماً بسن نهاية التمدرس الإجمالي إذا وُجد (ILO, 2016, p. 115).

[و] تعتبر مرحلة الشباب مرحلة بالغة الأهمية في دورة حياة الإنسان، فهي مرحلة انتقالية من الطفولة إلى الرشد، يتخللها البلوغ الجسدي وتكوين الشخصية ومعرفة الذات، يرافقها الانتقال من مرحلة القصر القانوني إلى مرحلة الحق القانوني في التعبير والمشاركة والقيادة السياسية والاجتماعية، كما تشهد انتقال الشاب والشابة من مقاعد الدراسة إلى سوق العمل، أي الانتقال من التبعية إلى الاستقلالية الاقتصادية. إضافة إلى ذلك فإنها غالباً ما تكون أيضاً مرحلة بداية تكوين الأسرة المستقلة عبر الزواج والإنجاب (رجب، 2014، صفحة 1).

لذا تتطلب هذه الانتقالات الثلاثة من المجتمع تمكين الشباب من العناصر الداعمة لإنجاح هذه الانتقالات، سواء عن طريق (رجب، 2014، صفحة 1):
أ. احترام دور الشباب في صنع القرار وتمكينهم من فرص القيادة السياسية والمجتمعية؛

ب. دعم إدماجهم في سوق العمل وتوفير فرص اقتصادية لائقة لهم؛

ج. مساعدتهم في عملية التكوين الأسري، والحصول على خدمات صحية واجتماعية ملائمة.

ويتوقف عدد السكان الشباب في أية دولة أو منطقة على مرحلة التحول الديمغرافي التي تعيشها. وهناك ثلاثة مراحل للتحول الديمغرافي: ففي المرحلة الأولى يؤدي انخفاض معدلات وفيات الأطفال إلى زيادة نسبة الشباب بين السكان، أما في المرحلة الثانية يؤدي تراجع الخصوبة إلى انخفاض نسبة الشباب وارتفاع نسبة السكان الكبار البالغين سن العمل. وزيادة عدد الشباب ضمن فئة السكان البالغين سن العمل خلال هذه المرحلة تُعتبر زيادة مؤقتة، وتدوم في العادة 50 سنة، وهذه المدة تُعتبر طويلة بما يكفي لتترتب عنها تبعات هامة بالنسبة للدول المعنية. وهذه المرحلة والتي يُمكن اعتبارها "ربحاً ديمغرافياً" يُمكن أن تتيح فرصة لتسريع النمو الإقتصادي والتنمية. أما في المرحلة الثالثة والأخيرة يؤدي تراجع الوفيات والخصوبة إلى زيادة نسب المسنين، وهي ظاهر تُسمى "تشيخ السكان". والتشيخ السريع للسكان قد يشكل تحديات خاصة للسياسات العامة، حيث يتعين لمعالجة تراجع القوة العاملة وزيادة الطلب على

الرعاية الصحية ودعم الشيخوخة إجراء تكييفات رئيسية في عدد من المجالات (منظمة العمل الدولية، 2012، صفحة 8). وتتميز جل الدول النامية بأنها تعيش مرحلة التحول الديمغرافي الثانية وتسجل زيادة في عدد الشباب، في حين أن الدول المتقدمة تعيش عموماً مرحلة التحول الديمغرافي الثالثة وهيكلها العمري يُعتبر أكبر سناً بكثير من الهيكل العمري للدول النامية (منظمة العمل الدولية، 2012، صفحة 9).

وتشير فئة الشباب المنتمية إلى القوة العاملة (العاملين والبطالين) بأنها الفئة البالغة سنها بين 15 و24 سنة (كما يوضحه الشكل رقم 1). وبالنسبة لفئة البطالين من الشباب، فينبغي أن يتوفر فيهم عدد من الشروط حتى يكونوا كذلك، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي (وهي شروط تنطبق على جميع البطالين):

أ. أن يكون الفرد بدون عمل. أي لم يكن يعمل بأجر أو لدى الأسرة أو للحساب الخاص، كما هو محدد في التعريف الدولي للعمالة. إن تعبير بدون عمل يعني انعداماً تاماً للعمل، أي عدم القيام بأي عمل أثناء الفترة المرجعية. لذا، فإن الشخص يعد بدون عمل إذا لم يكن قد عمل على الإطلاق أثناء الفترة المرجعية (ولا حتى لساعة واحدة)، ولم يكن غائباً عن العمل بصفة مؤقتة على النحو المحدد في تعريف العمال؛

ب. أن يكون الفرد متاحاً للعمل في الوقت الراهن: أي أنه متاحاً للعمل بأجر، أو للعمل للحساب الخاص أثناء الفترة المرجعية. أما بالنسبة لمعيار الإتاحة، فإن الإتاحة تعني أن الشخص يجب أن يكون قادراً ومستعداً للعمل إذا توافرت له الفرصة، مع مراعاة وجود فترة (أسبوعين)، وذلك لأنه ليس من المتوقع أن يكون كل فرد ممن يبحثون عن عمل قادراً على البدء في العمل فوراً، وبمجرد عرضه عليه؛

ج. أن يكون الفرد باحثاً عن عمل، أي أنه اتخذ خطوات محددة من فترة قريبة للبحث عن عمل بأجر، أو عمل للحساب الخاص. ولا يعتمد على ما إذا كان العمل المطلوب يقع ضمن الحدود الوطنية أو خارجها. ويشمل البحث عن عمل اتخاذ خطوة واحدة على الأقل من الخطوات التالية: التسجيل في أحد المكاتب العامة للتوظيف، أو تقديم طلبات إلى أصحاب العمل، أو السؤال في أي موقع من مواقع العمل، أو في المزارع، أو عند بوابات المصانع أو في الأسواق وغيرها، أو نشر

دراسة تحليلية وتقييمية لمخاطر هشاشة وضع الشباب في سوق العمل ..

إعلانات في الصحف، أو الرد على إعلانات الوظائف، أو البحث عن بناية لإقامة مشروع، أو السعي إلى الحصول على موارد مالية، أو لتقديم طلبات للحصول على تصاريح أو توكيلات (عادل لطفي، 2007، الصفحات 27-28).

الشكل (1): بنية السكان من منظور سوق العمل



المصدر: (منظمة التعاون الإسلامي، 2015، صفحة 6).

ولقياس بطالة الشباب يُمكن إستخدام مؤشر بطالة الشباب والذي يُعتبر أحد المؤشرات الـ 17 التي تتضمنها المؤشرات الأساسية لسوق العمل الموضوعة من طرف منظمة العمل الدولية (ILO, 2016). ويُقدم هذا المؤشر بطالة الشباب بأربعة مقاييس (ILO, 2016):

$$\text{معدل بطالة الشباب} = \frac{\text{عدد الشباب البطالين}}{\text{عدد الشباب في قوة العمل}} \times 100$$

$$\text{نسبة معدل بطالة الشباب إلى معدل بطالة البالغين} = \frac{\text{معدل بطالة الشباب}}{\text{معدل بطالة البالغين}}$$

$$\text{معدل بطالة الشباب إلى البطالة الإجمالية} = \frac{\text{عدد الشباب البطالين}}{\text{عدد البطالين الإجمالي}} \times 100$$

$$\text{معدل بطالة الشباب إلى إجمالي السكان الشباب} = \frac{\text{عدد الشباب البطالين}}{\text{إجمالي السكان الشباب}} \times 100$$

وبصفة عامة، كلما كانت قيم هذه المقاييس الأربعة مرتفعة، كلما كانت وضعية عمالة الشباب أكثر قتامة. ومن المحتمل أن هذه المقاييس تتطور في نفس الإتجاه. ومن أجل تقييم وضعية الشباب بشكل كامل في سوق العمل وإعداد مبادرات مناسبة على مستوى السياسات، ينبغي فحص هذه المقاييس معاً، وأيضاً بالإقتران مع مؤشرات أخرى متاحة الآن لفئة الشباب في المؤشرات الأساسية لسوق العمل (ILO, 2016, p. 114).

إذا كان معدل بطالة الشباب مرتفعاً ونسبة معدل بطالة الشباب إلى معدل بطالة البالغين قريب من 1، فيمكن إستنتاج أن مشكلة البطالة ليست خاصة بالشباب، لكنها تمس مجمل البلد. بيد أن، فإن معدلات بطالة الشباب هي في العموم أعلى من معدلات بطالة البالغين، ما يترجم إلى نسبة معدل بطالة الشباب إلى معدل بطالة البالغين أعلى من 1 (ILO, 2016, p. 114).

وتسمح المعلومات حول المقاييس الثالث والرابع بتعميق المعرفة حول تحديات بطالة الشباب. فالمقياس الثالث يُكمل المقياس الثاني ويُظهر خصوصية بطالة الشباب مقارنة بالمشكلة العامة للبطالة. وعندما يكون هناك معدل بطالة مرتفع لدى الشباب ونسبة مئوية مرتفعة من الشباب من بين مجموع البطالين في آن واحد، فهذا يعني بأن مشكلة البطالة موزعة بشكل غير متساوي. وقد يكون مهماً، في هذه الحالة، إعداد سياسات تشغيل تهدف إلى تسهيل دخول الشباب في عالم العمل. وبالنسبة للمقياس الرابع فهو يضع مشكلة بطالة الشباب في منظورها الصحيح من خلال إظهار نسبة الشباب المتأثرين فعلاً بالبطالة. والشباب الباحثين عن وظيفة يُمكن أن تواجههم الكثير من الصعوبات لإيجاد واحدة، إلا أنه إذا كانت هذه المجموعة تُمثل أقل من 5% من إجمالي السكان من الشباب، فإن واضعي السياسات يُمكنهم أن يختاروا أن يعتبروا هذا المشكل أقل إلحاحاً (ILO, 2016, pp. 114-115).

وفي الحقيقية فإن معدل البطالة ماهو إلا غيوض في فيض، حيث تُعتبر جودة الوظائف المقترحة على الشباب مسألة مقلقة بشكل متزايد. ففي الدول ذات الدخل المنخفض والمتوسط تُهيمن العمالة الهشة و/أو غير الرسمية على سوق عمل الشباب، في حين يميل العمل المؤقت وأشكال أخرى غير نمطية من التشغيل لأن تُصبح القاعدة في الدول ذات الدخل المرتفع (O'Higgins, 2019, p. 1).

وبلغ عدد الشباب على المستوى العالمي في سنة 2019 تقريباً 1.3 مليار شاب البالغة أعمارهم بين 15 و24 سنة. ويبلغ عدد الشباب في قوة العمل حوالي 497 مليون شاب، أي ما يقرب من 41% من مجمل السكان الشباب على مستوى العالم (معدل مشاركة الشباب في القوة العاملة). ويتوزع هؤلاء بين 429 مليون شاب مُوظف، بينما 68 مليون شاب تقريباً بطال، وبذلك يبلغ معدل البطالة لدى الشباب 13.6%. ويفوق معدل بطالة الشباب مثيله لدى الشابات حيث يبلغ لدى الفئة الأولى 14.0%، في حين يبلغ لدى الفئة الثانية 13.0% (ILO, 2020a, pp. 22, 33). ويفوق معدل بطالة الشباب مثيله لدى فئة البالغين (25 سنة فأكثر)، حيث تبلغ النسبة بين المعدلين أكثر من ثلاثة مرات. (ILO, 2020b, p. 29).

ويُعتبر أكثر من نصف الشباب على المستوى العالمي، حوالي 776 مليون شاب، خارج قوة العمل، بمعنى أنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل لكنهم متاحين للعمل. ومن هؤلاء، هناك تقريباً 41 مليون شاب في "قوة العمل المحتملة". ويشير هذا المصطلح إلى الشباب المتاحين للعمل لكنهم لا يبحثون عنه، غالباً بسبب الإحباط والإعتقاد بعدم وجود وظائف مناسبة، أو أنهم يبحثون عن العمل لكنهم غير متاحين في الوقت الحالي لشغل الوظيفة لأنهم، على سبيل المثال، لا يزالون يكملون دراستهم. ويتم استخدام قوة العمل المحتملة مجملة مع عدد البطالين كمؤشر يدعى LU3*، ويتم استخدامه كمقياس إضافي لنقص الاستخدام بين الشباب. ويُقدر معدل هذا المؤشر سنة 2019 بـ 20.2%. وهناك نسبة هامة من الشباب يزاولون تعليمهم؛ ويمكن، إلى جانب دراستهم، أن يكونوا موظفين، يبحثون عن وظيفة (بدوام جزئي) وبالتالي يُعتبرون عاطلين، أو يمتنعون عن المشاركة في سوق العمل. وبالتالي، يُعتبر المقياس العريض المفيد للإستخدام الناقص للشباب هو عدد الشباب غير المشتغلين، والذين ليسوا في التعليم ولا في التدريب (NEET) والذي يبلغ 267 مليون شاب، وهذا الرقم المرتفع يعكس عدد الشباب حول العالم الذين لا يساهمون في الوقت الحالي في التنمية الذاتية والتنمية

* يُحسب معدل الاستخدام الناقص للعمل (LU3) (Labour underutilization) من العلاقة التالية: ((البطالون+ قوة العمل المحتملة)/(قوة العمل+ قوة العمل المحتملة))*100 (ILO, 2020a, p. 36). وتُستخدم الأرقام المتعلقة بالشباب في حالة حساب المعدل المتعلق بهذه الفئة.

الوطنية عن طريق الحصول على المهارات أو الإنخراط في العمل (ILO, 2020a, pp. 22, 36).

وبالنسبة للفئة العاملة من الشباب والبالغة 429 مليون شاب، يقع حوالي 126 مليون منهم، أي 30%، في دائرة الفقر المدقع أو المعتدل* بالرغم من حملهم صفة عاملين. ويبلغ عدد العاملين الواقعين في دائرة الفقر المدقع 55 مليون عامل يتركزون بشكل كبير في منطقتي إفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا بـ 38.6 مليون عامل و10.8 مليون عامل على التوالي. في حين يبلغ عدد العاملين الواقعين في دائرة الفقر المعتدل 71.1 مليون عامل يتركزون بشكل أساسي في منطقتي جنوب آسيا وإفريقيا جنوب الصحراء بـ 30.2 مليون عامل و25.3 مليون عامل على التوالي. ويشغل أكثر من ثلاثة أرباع الشباب العاملين في العمل غير الرسمي. وعلى المستوى العالمي، يُعتبر حوالي 46% من الشباب العاملين كعاملين لحسابهم الخاص أو عاملين مساهمين من الأسرة (workers contributing family)†، في حين أن حوالي 54% منهم هم عمال بأجر ومرتببات، رغم أنهم غالباً ما يكونون في ترتيبات غير معيارية (non-standard arrangements). وكثيراً ما ترتبط الوظائف التي يشغلها الشباب بالأجور المتدنية، ضمان قانوني واجتماعي محدود وظروف عمل سيئة (ILO, 2020a, pp. 24, 45).

*يعرف العمال الواقعين في الفقر المدقع والفقر المعتدل بأنهم العمال الذين يعيشون في أسر معيشية ذات دخل أو إستهلاك فرديين أقل من 1.90 دولار/اليوم وبين 1.90 دولار/اليوم و3.20 دولار/اليوم وهذا على أساس تعادل القوة الشرائية. (ILO, 2020a, p. 45).

†يشير مجموع العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين من الأسرة إلى "العمالة الهشة". ويُقاس معدل العمالة الهشة من خلال العلاقة التالية ((العاملين لحسابهم الخاص + العاملين المساهمين من الأسرة)/(مجموع العمالة) x 100. (ILO, 2016, p. 69).

الشكل (2): نظرة عامة على سوق العمل العالمي للشباب سنة 2019



Source: (ILO, 2020a, p. 23)

NEET: not in employment, education or training

وتترتب على بطالة الشباب أو على بطالتهم الجزئية تكلفة باهضة (منظمة العمل الدولية، 2005، صفحة 6):

- أ. طول أمد البطالة قد تخل بشكل دائم بقابلية الإستخدام وكسب القوت والوصول إلى أعمال ذات نوعية جيدة في بداية الحياة. بالإضافة إلى هذا، تستمر أنماط السلوك والمواقف التي يتم إرساؤها في المرحلة الأولى من الحياة في المراحل التالية منها؛
- ب. مستويات البطالة المرتفعة والمتزايدة بين الشباب قد تؤدي إلى عدم الإستقرار الاجتماعي وإلى إزدياد تعاطي المخدرات وارتكاب الجرائم؛
- ج. تسهم بطالة الشباب وندرة الوظائف في رفع مستويات الفقر؛
- د. بالنسبة للحكومات، تعني بطالة الشباب أن الإستثمارات في مجال التعليم والتدريب ذهبت سدى، وتدنت قاعدة عائداتها الضريبية، وارتفعت تكاليف الرعاية الاجتماعية وتضائل تأييد ناخبها من الشباب؛
- هـ. بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل، فإن البطالة والبطالة الجزئية لدى الشباب تعنيان أنهم يملكون أموالاً أقل لإنفاقها على شراء المنتجات والخدمات، وأن

وفوراتهم الشخصية باتت محدودة ولا تسمح لهم بالاستثمار في الأعمال، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج؛
و. بالنسبة إلى منظمات الأعمال، تعني بطالة الشباب فقدان عضوية محتملة في هذه المنظمات لضمان حقوق أفضل وظروف عمل وحماية محسنة.
ولقد ظل الشباب يعانون لفترة طويلة من أوضاع سيئة عندما يتعلق الأمر بالعثور على عمل لأسباب كثيرة (إيلدر، 2010، صفحة 26):
أ. خبرتهم العلمية أقل؛

ب. معرفتهم بأساليب وأماكن البحث عن عمل أقل؛

ج. إتصالاتهم التي تساعد على البحث عن عمل أقل.

[و] تشلّ البطالة قدرات الشباب وتحد من تطلعاتهم إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي والمساهمة كعناصر منتجة في المجتمع. والبطالة، إذ تؤخر مرحلة انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل، وبناء أسرة، وتحقيق الذات، قد تعرضهم للإخفاق في عبور هذه المرحلة المصيرية في الحياة، ولعواقب تقوّض رفاههم (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2016، الصفحات 3-4).
وقد يؤدي إرتفاع معدل بطالة الشباب إلى تضيق الخيارات أمام الكثير منهم، ما لم يقبلوا بأجور منخفضة وسبل عيش غير آمنة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015، صفحة 31).

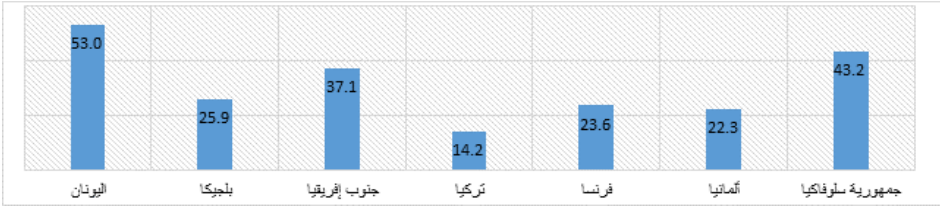
[و] يمكن أن يكون الشباب المهتمش المفتقد لسبل العيش الاقتصادية وفرص التشغيل معرّضاً لأن يجذب أكثر إلى القطاعات غير المشروعة، والجريمة المنظمة، وجماعات العصابات أو القرصنة. كما أن الاستياء المتزايد من القيادات السياسية وفرص سبل العيش يجذب أيضاً أعداداً متزايدة من الشباب نحو الجماعات القائمة على الإيديولوجيات المرتبطة بالراديكالية والعنف والتطرف. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2014، صفحة 21)

ومن بين المخاطر التي يتعرض لها الشباب في سوق العمل هو بطالتهم طويلة المدى. فالبطالة طويلة المدى تسفر عن مشكلات خطيرة للأفراد بدون عمل وللاقتصاد ككل. ومشكلات البطالة طويلة الاجل بديهية. فالعمال الذين يقفون لفترة ممتدة بدون عمل يفقدون مهاراتهم ويصبحون أقل قدرة على مسايرة الممارسات الحالية للعمل،

وروابطهم تضعف بعالم العمل. وحتى لو عادوا للعمل، فإن الأمر قد ينتهي بهم إلى أن يصبحوا أقل كفاءة ومهارة عما اعتادوه (كان، 2009، صفحة 28). "ونقطة النهاية لباحث عن العمل مُحَبَّب هي الانسحاب من سوق العمل." (كان، 2009، صفحة 28). وتتميز العديد من الدول بمعدلات بطالة طويلة المدى مرتفعة لدى فئة الشباب كما يوضحه الشكل رقم 3 أدناه.

الشكل (3): نسبة البطالة طويلة المدى* إلى البطالة الكلية لفئة الشباب في دول

مختارة 2018



المصدر: من إعداد الباحث إستنادا إلى المعطيات في: (OCDE, 2019, p. 24).

* 12 شهر فأكثر

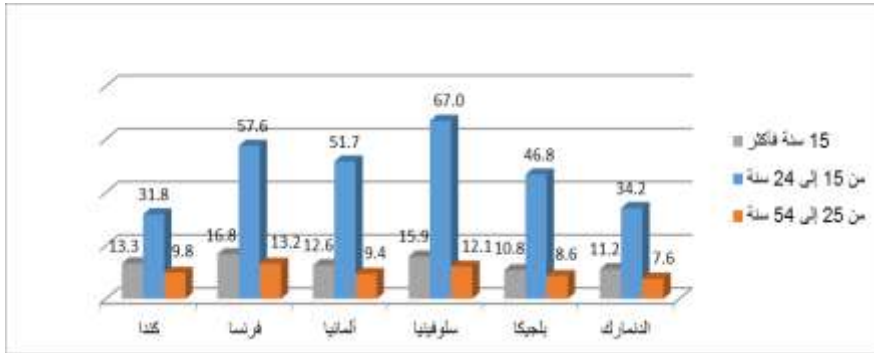
وارتفاع معدلات البطالة والعمالة الناقصة، لاسيما في صفوف فئة الشباب، تسهم في نمو جميع الأنشطة الاقتصادية غير النظامية. فعجز الدول عن إدماج الوافدين على سوق العمل في الاقتصاد النظامي يؤثر تأثيراً عميقاً على هذه الدول ككل، وينتج عن هذا الاتجاه آثار تتراوح بين النمو السريع للقطاع غير النظامي وتزايد عدم الإستقرار على الصعيد الوطني. وكثيرا ما يتيسر لعناصر الجريمة المنظمة والجماعات المتمرتدة. (الأمم المتحدة، 2005، صفحة 118) ويعاني العامل في القطاع غير المنظم غالباً من:

- أ. عدم وجود عقد عمل أو اتفاق على أجر محدد؛
- ب. تدني مستوى الأجر، وعدم الحصول عليه في مواعيد ثابتة ومحددة؛
- ج. عدد ساعات العمل غير منتظمة؛
- د. عدم الحصول على منافع أخرى غير مرتبطة بالدخل مثل التأمين الصحي والتأمينات الاجتماعية وغيرها؛
- هـ. أكثر عرضة للفقر من العاملين بالقطاع المنظم حيث الدخول الثابتة والمنتظمة (منظمة العمل العربية، 2008، صفحة 245)

ويُعتبر العمل المؤقت هو الطريقة الوحيدة إلى دخول الاقتصاد النظامي في حالة العديد من العاملين الشباب. ومزاوولو هذا النوع من العمل يبقون عرضة للتسريح، حيث تعطي العديد من الدول، وخاصة في أوروبا، الأولوية في حماية الوظائف للعمالة الدائمة من الأكبر سناً (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015، صفحة 64). وبالرغم من أن عقود العمل المؤقتة يُمكن أن تساعد على تقليص فترات البطالة، وتسمح للعاملين بتجنب حدوث فجوات في تاريخهم الوظيفي، والحفاظ على إنخراطهم في القوى العاملة، فإن مثل هذه العقود تمنح فترات عمل أقصر مما تمنحه العقود المفتوحة، وتتيح فرصاً أقل أمام العاملين لتطوير مهاراتهم وتوسيع نطاق مسؤولياتهم، وتعطيهم مزايا أقل في بعض الأحيان (صندوق النقد الدولي، 2017، صفحة 78). ومزاوولو هذا النوع من العمل يبقون عرضة للتسريح لأن العديد من الدول، وخاصة في أوروبا، تعطي حماية الوظائف للعاملين الدائمين من الأكبر سناً الأولوية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015، صفحة 64). ففي عينة من بعض الدول نجد أن نسبة العمالة المؤقتة لدى الفئة العاملة من الشباب تبلغ مستويات عالية كما يوضحه الشكل رقم 4 أدناه.

الشكل (4): نسبة العمالة المؤقتة* إلى العمالة الأجرية في كل فئة عمرية في دول

مختارة 2018 (%)



المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى معطيات من: (OCDE, 2019, p. 19).

*يشير العمل المؤقت هنا إلى الأجراء الذين يكون عملهم ذات مدة محدودة وينبغي أن ينتهي في تاريخ محدد مسبقاً، عكس الأجراء الذين يملكون وظائف دائمة ذات مدة غير محدودة (OCDE, 2019, p. 19).

ويُمكن أن يكون الفقر عاملاً يحول دون مشاركة الفقراء (الشباب) في أسواق العمل النظامية. فالبرغم من أن بين أهداف الحصول على وظيفة هو الهروب من براثن الفقر، إلّا أن احتمال معاناة الفقراء من اعتلال الصحة ونقص التغذية أكثر من غيرهم يحدان من قدرتهم على الولوج إلى أسواق العمل النظامية والتي هي صغيرة نسبياً في الدول النامية وعلى البقاء فيها. كما أنه يجب أخذ التعليم بعين الاعتبار. فالأسر الفقيرة عادة ما تتاح لها فرص تعليمية غير متكافئة، أو، في بعض الحالات، لا تتاح أية فرصة على الإطلاق. ويكره الشباب، في ظل حاجة الأسر إلى الدخل، على العمل قبل الأوان وهو الأمر الذي يحول دون اكتسابهم للمعرفة والمهارات التي يحتاجونها لتحسين قدرتهم على التنافس على وظائف أكثر إنتاجية في سوق العمل النظامي (الأمم المتحدة، 2003، صفحة 27).

"وكثيراً ما يواجه الشباب التمييز في العمل. وقد يكون التمييز أشد وطأة على الشابات والأقليات الإثنية وشباب السكان الأصليين والشباب المعوقين. ويعاني الشباب ذوو المستويات التعليمية المتقدمة من نسب بطالة أعلى في بعض الأماكن" (الأمم المتحدة، 2006، صفحة 35).

إن الميزة الثمينة للإبداع والابتكار التي تُميز الفئة الشابة داخل الاقتصادات والمجتمعات، تُعتبر دافعاً للدول لتحقيق الإستغلال لكامل هذه الإمكانيات والإستفادة من مكسب الشباب، إلّا أن هذا يتوقف على توظيف الشباب على نحو منتج ودمجهم في المجتمع (منظمة العمل الدولية، 2012، صفحة 8). ويُرغم الشباب غالباً، في ظل آفاق التوظيف في دولهم للرحيل بحثاً عن فرص عمل سواء في خارج حدود دولهم أو في المراكز الحضرية. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2014، صفحة 16). فما هي إتجاهات الهجرة الدولية لقوة العمل الشابة، وماهي التداعيات التي تنطوي عليها بالنسبة للدول الأصلية، وما هي الحلول الممكنة.

3. الهجرة الدولية للعمال الشباب: إتجاهاتها، تداعياتها على دول المنشأ والحلول

تُعرّف هجرة العمالة بأنها "انتقال الأشخاص من موقع جغرافي إلى آخر من أجل العثور على عمل بأجر. قد تكون هجرة العمالة داخلية، على سبيل المثال من الريف إلى المدينة، أو دولية، عبر الحدود." (منظمة العمل الدولية وتحالف الأمم المتحدة للحضارات، 2017، صفحة 31)

والبشرية منذ الأزمنة الأولى في تحرك وتقل. فبعض الناس ينتقلون من أجل البحث عن العمل أو لأسباب إقتصادية، والبعض الآخر من أجل الانضمام إلى أفراد عائلته أو سعياً لتحصيل أكاديمي، في حين أن آخرون ينتقلون هرباً من الصراع أو الاضطهاد أو الإرهاب أو انتهاكات حقوق الإنسان، ويهاجر آخرون بسبب آثار تغير المناخ والعوامل الطبيعية والبيئية الأخرى (الأمم المتحدة). وشهدت الهجرة زيادة مطردة على مر السنين، وأصبحت سمة ثابتة في المشهد الاجتماعي والإقتصادي المعاصر للعديد من الشباب. ويشكل المهاجرون من هذه الفئة نسبة كبيرة نسبياً من إجمالي السكان المهاجرين (United Nations, 2013, p. 19).

وبالرغم من تعدد الأسباب التي تدفع الشباب لإتخاذ قرار الهجرة، إلا أن دافع البحث عن عمل يبقى دافعاً مهماً للإتخاذ مثل هذا القرار في الدول المتقدمة والنامية (UNDESA, 2016). ويدخل غالبية العمال المهاجرون إلى دول أخرى عبر أحد الأبواب الثلاثة التالية:

- أ. الهجرة الدائمة، وهي متاحة في المقام الأول للمهاجرين ذوي المهارات العالية، وضم شمل الأسرة، وإعادة توطين اللاجئين؛
- ب. الهجرة المؤقتة لجميع أنواع العمالة. ويسمح هذا الباب بدخول مهاجرين يُعرفون عادة بالعمال المدعويين، لشغل وظائف شاغرة باستمرار، كاستيراد العاملين في التمريض؛
- ج. الهجرة المؤقتة للعمل لفترة زمنية محددة. ويتيح هذا الباب دخول المهاجرين لشغل وظائف موسمية - وظائف تنتهي مدتها بإتمام مشروع ما، كمشاريع البناء - ووظائف مقدمي الخدمات والمتدربين والطلبة (منظمة العمل الدولية، 2004، صفحة 9).

وتنطوي هجرة الشباب على العديد من الآثار الإيجابية والسلبية:

- الآثار الإيجابية: تتمثل فيما يلي:

- أ. يمكن للهجرة أن توفر للشباب فرص عمل غير متوفرة في مواطنهم الأصلية. ويُمكن أن يُخفف خروج الباحثين عن العمل من الضغوط المحلية المرتبطة بفائض العرض من العمالة؛

- ب. قد تمكن الهجرة الشباب وتعزز معايير المساواة بين الجنسين؛
- ج. الهجرة لأسباب تتعلق بالتعليم أو العمل يمكن أن تسمح للفتيات بتجنب الزواج في سن مبكرة؛
- د. قد يساهم تدفق التحويلات (Remittances) في النمو الاقتصادي والحد من الفقر في بلدان المنشأ وقد يحفز كذلك الاستثمار في رأس المال البشري؛
- هـ. يمكن أن يكون المغتربون مصدرًا لنقل التكنولوجيا، الاستثمارات ورأس مال المخاطر (investments and venture capital) لبلدان المنشأ؛
- و. كثيرا ما يساعد المغتربين في الإغاثة في الحالات الطارئة في بلدانهم الأصلية؛
- ز. تُترجم العودة الفعلية أو "الافتراضية" للعمال المهرة إلى زيادات في رأس المال البشري المحلي، تحويل المهارات، والصلات بالشبكات الأجنبية (foreign network connections) (United Nations, 2013, p. 28).
- الآثار السلبية: تتمثل فيما يلي:
- أ. غالبًا ما تؤدي الهجرة إلى فقدان العمال ذوي المهارات العالية وانخفاض جودة الخدمات الأساسية؛
- ب. ينخفض النمو الاقتصادي والإنتاجية مع انخفاض مخزون العمالة عالية المهارة؛
- ج. في المواطن الأصلية، تكون عوائد الاستثمارات العامة في التعليم أقل (lower). قد يؤدي غياب الوالدين إلى زيادة ضعف الشباب الذين تركوا وراءهم، وعادة ما يعاني المراهقون من صعوبات في علاقاتهم الاجتماعية وسوف يعزلون أنفسهم في مجموعات صغيرة من الأقران الذين هم في وضع مشابه؛
- د. عادة ما يواجه الشباب الذين يتركهم آباؤهم طلبات متزايدة حيث يجب عليهم تحمل المسؤوليات التي كان يتحملها آباؤهم سابقًا. هذا يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الأكاديمي والخروج من المدرسة كليًا؛
- هـ. قد ترتبط التحويلات إلى جانب الإشراف الأبوي المحدود بزيادة احتمال (higher probability) السلوك المحفوف بالمخاطر بين الشباب الذين تركوا وراءهم؛

و. قد تعرّض الهجرة الشباب - وخاصة الشبابات - إلى مخاطر أعلى من سوء المعاملة، التمييز والاستغلال (United Nations, 2013, p. 28).

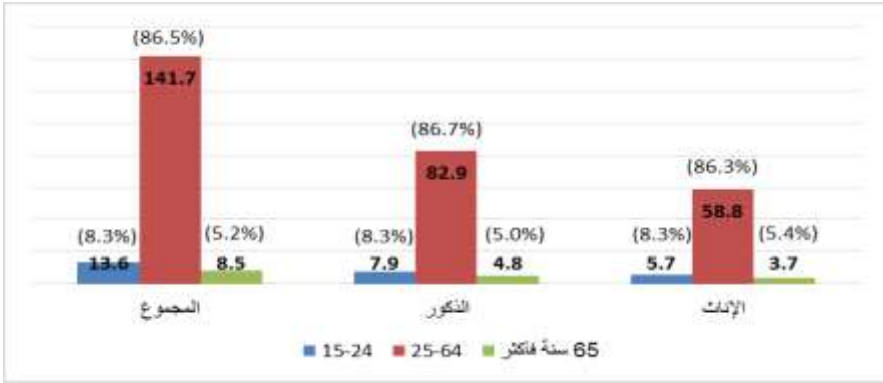
وبالرغم من أهمية هجرة العمالة غير الماهرة في التخفيف من الضغوط على أسواق العمل في دول المنشأ، خاصة في ظل فائض العرض من هذا الصنف من العمالة، إلا أنها يُمكن أن يكون تأثيرها سلبي على بعض الدول التي تحتاجهم لشغل بعض الوظائف التي لا تتطلب مهارات معينة مما يخلق عدم توازن بين عرض العمل والطلب عليه. وبالرغم من توفر مثل هذه الوظائف في مثل هذه الدول، إلا أن الشباب غير المهرة ربما يفضلون الهجرة على هذه الوظائف بحثاً عن وظائف وظروف عمل أفضل في الدول الأخرى.

ومن بين أكثر ما يتعرض إليه العمال المهاجرون في الدول المستقبلية هو أنهم الفئة الأكثر تعرضاً لخسائر الوظائف والأجور خلال الأزمات الاقتصادية أكثر من السكان المحليين (WORLD BANK GROUP & KNOMAD, April 2020).

ورغم أن المهاجرين يستفيدون في كثير من الأحيان من اتساع نطاق فرص العمل وارتفاع الأجور التي يتقاضونها في بلدان المقصد في الكثير من الأحوال عما كانوا يتقاضونه في أوطانهم، فإن ظروف العمل كثيراً ما تتسم بالصعوبة. فساعات العمل تكون أطول، وقد لا يتوافر لمن انتهى بهم المطاف إلى العمل في القطاع الاقتصادي غير الرسمي إلا القليل من أشكال الحماية القانونية التي يتمتع بها في أغلب الأحوال موظفو القطاع الرسمي. وقد جمعت الهجرة الدولية كذلك بين أبناء مختلف الجنسيات والإثنيات والثقافات والاتجاهات الدينية، مما أدى إلى انتشار كراهية الأجانب والتمييز والصراعات الاجتماعية. ومن المرجح أن يعاني المهاجرون من التمييز ضدهم في أماكن العمل لافتقارهم، في الكثير من الحالات، إلى المهارات اللغوية والتفاوضية والاجتماعية التي تسمح لهم باغتنام الفرص التي تهيأ لهم في بلدان المقصد على الوجه الأكمل. ويتعرض العاملون المهاجرون أيضاً لخطر الاتجار بهم، وكثيراً ما لا يُتاح لهم ملاذ أو حماية قانونية تذكر من المتجرين بالأشخاص. كما أن استعداد المهاجرين للانحدار، رغم ما اكتسبوه من قدرات، نحو أعمال هامشية لا تتطلب إلا القليل من المهارات يتقاضون مقابلها أجوراً متدنية، يعرضهم هم وأسرهم للفقر والاستبعاد الاجتماعي (الأمم المتحدة، 2006، الصفحات 40-41)

وقدّر عدد العمال المهاجرون بـ 163.8 مليون عامل، ممثلين بذلك نسبة 4.7% من مجموع العمال على مستوى العالم. ويهيمن الذكور على الحصة الأكبر بـ 95.7 مليون عامل ما نسبته 58.4%، في حين تبلغ حصة الإناث 68.1 مليون عاملة ما نسبته 41.6% (ILO, 2018, pp. 6-7).* ويقدر عدد العمال المهاجرون الشباب بـ 13.6 مليون عامل، مانسبته 8.3% من مجموع العمالة المهاجرة. ويتوزع هؤلاء حسب الجنس إلى 7.9 مليون عامل بالنسبة للذكور، و5.7 مليون عاملة بالنسبة للإناث.

الشكل (5): التركيبة العمرية للعمال المهاجرين سنة 2017 (ملايين الأشخاص والنسب المئوية)



المصدر: إعداد الباحث استناداً إلى الجدول 4.2 والشكل 4.2 في (ILO, 2018, p. 8). ويتركز العمال المهاجرون الشباب في الدول مرتفعة الدخل بـ 7.9 مليون عامل مهاجر (58.1%)، ثم في الشريحة العليا من الدول متوسطة الدخل بـ 3.2 مليون عامل مهاجر (23.5%)، ويليهما الشريحة الدنيا من الدول متوسطة الدخل بـ 1.7 مليون عامل مهاجر (12.5%)، وأخيراً الدول منخفضة الدخل بـ 0.8 مليون عامل مهاجر (5.9%).

*يشير مصطلح المهاجرون الدوليون حسب هذا التقرير إلى "الأشخاص المولودين في الخارج (أو المواطنين الأجانب عند عدم توفر معلومات عن مكان الميلاد)". كما يشير مصطلح العامل المهاجر إلى "المهاجرين الدوليين في سن العمل (15 سنة وما فوق) الذين إما يعملون أو عاطلين عن العمل في بلد إقامتهم الحالي". (ILO, 2018, p. 5).

الجدول (1): توزيع العمال المهاجرين حسب الجنس، العمر ومستوى الدخل للدول (مليون عامل مهاجر والنسب المئوية) 2017

المجموع	الدول مرتفعة الدخل		الشريحة العليا من الدول متوسطة الدخل		الشريحة الدنيا من الدول متوسطة الدخل		الدول منخفضة الدخل			
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
المجموع (الذكور والإناث)	100.0	163.8	67.9	111.2	18.6	30.5	10.1	16.6	3.4	5.6
24-15	8.3	13.6	7.1	7.9	10.7	3.2	10.0	1.7	14.6	0.8
64-25	86.5	141.7	88.0	97.8	85.6	26.1	81.9	13.6	75.5	4.2
65 سنة فأكثر	5.2	8.4	4.9	5.4	3.7	1.1	8.1	1.3	9.9	0.6
الذكور										
24-15	8.3	7.9	6.9	4.4	10.9	1.9	10.2	1.1	14.6	0.5
64-25	86.7	83.1	88.7	56.5	85.4	14.9	80.9	8.9	75.6	2.8
65 سنة فأكثر	5.0	4.8	4.4	2.8	3.7	0.6	8.9	1.0	9.8	0.4
الإناث										
24-15	8.3	5.6	7.4	3.5	10.3	1.3	9.7	0.5	14.7	0.3
64-25	86.3	58.7	87.1	41.4	86.0	11.2	83.7	4.7	75.1	1.4
65 سنة فأكثر	5.4	3.7	5.5	2.6	3.7	0.5	6.6	0.4	10.1	0.2

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى معطيات في الجدولين 9.2 و10.2 في (ILO, 2018, pp. 9, 13-14).

الشكل (6): توزيع المهاجرين الشباب (15-24 سنة) حسب مستوى الدخل للدول (%)



المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى المعطيات في الجدول رقم 1 أعلاه. وتُشكل اليد العاملة ذات الكفاءة العالية نسبة هامة في تركيبة القوى العاملة المهاجرة، وهو الأمر الذي أثار في عدد من المناسبات مسألة "تزييف الأدمغة" وما يترتب عليها من مخاطر على اقتصاديات الدول المرسلّة (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2011، صفحة 5).

وتُعرّف هجرة الأدمغة بأنها "هجرة الأفراد ذوي المهارات من دولهم الأصلية إلى دولة أخرى، ويكون ذلك عادة بغية الحصول على أجور أعلى أو ظروف عمل أفضل." (منظمة العمل الدولية وتحالف الأمم المتحدة للحضارات، 2017، صفحة 22). وهذا المصطلح ظهر لأول مرة في مطلع الستينات من القرن العشرين في المملكة المتحدة لوصف هجرة ذوي المؤهلات الرفيعة والخبرات والكفاءات العلمية والصناعية إلى الولايات المتحدة الأمريكية (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2011، صفحة 71).

وتُعتبر ظاهرة هجرة الأدمغة ظاهرة عالمية تخص الدول الفقيرة والغنية، إلّا أنها عادة ما تكون من دول الجنوب النامية إلى دول الشمال المتقدمة، ومن الدول الأقل تقدماً في مجموعة الدول المتقدمة إلى الدول الأكثر تقدماً التي أصبحت تتنافس فيما بينها لاستقطاب هذا النوع الإنتقائي من الهجرة (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2011، صفحة 71). وتُعتبر ظاهرة هجرة الأدمغة تحدياً بالنسبة للدول النامية. وهذه الظاهرة أكثر حدة في الدول النامية من دول إفريقيا جنوب الصحراء، دول جنوب آسيا والدول الجزرية الصغيرة، والتي تفقد الآلاف من ذوي التعليم العالي والمهارات لصالح الدول المتقدمة سنوياً. ويؤدي هذا الإتجاه إلى نقص حاد في اليد العاملة الماهرة، وغالباً ما يكون لها عواقب سلبية على إقتصادياتها (UNCTAD, 2015, p. 15).

[و] ترجع الأدبيات المهمة بمسألة هجرة الأدمغة والكفاءات أسبابها إلى جملة من العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والشخصية: منها انعدام قدرة الاقتصاد القومي على استيعاب أصحاب الكفاءات، وضعف المردود المادي إن استوعبوا، وعدم صلاحية الأنظمة التعليمية وعدم اتساقها مع مشاريع التنمية، وعدم الاستقرار الاجتماعي والسياسي، والمشاكل التي تعترى التجارب التنموية والتحديثية، والتعقيدات الإدارية والتنظيمية وبعض التشريعات. والأهم من ذلك، أن الافتقار إلى

الحرية السياسية والعلمية والقيود على التفكير والبحث والكتابة والتأليف كلها عوامل أساسية تؤدي إلى الاغتراب وتدفع بالناس إلى الهجرة سعياً وراء الحرية والاستقرار (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2011، صفحة 71).

وتفضل سياسات الهجرة عمالاً ذوي مهارات معينة، مما يسمح بالهجرة القانونية للعمال من ذوي المهارات التي يشهد الطلب إليها. وفي العادة، يتمكن المهاجرون الشرعيون أصحاب المهارات القيمة من الحصول على أجور مغرية وظروف عمل جيدة في قطاعات مثل الرعاية الصحية وتكنولوجيا المعلومات والتعليم والمالية وغيرها من القطاعات السريعة النمو. بيد أن المهاجرين غير الشرعيين يميلون إلى ممارسة الأعمال التي لا تتطلب مهارات عالية (حتى لو كانوا متعلمين) والعمل في ظروف عمل رديئة، غالباً ما تكون في الزراعة والبناء والخدمات المنزلية. وفي بعض الحالات، قد تكون ظروف العمل تلك مخالفة لقوانين العمل في البلدان المضيفة، حيث يستغل أرباب العمل عجز المهاجرين غير الشرعيين عن طلب الحماية في ظل القانون (الأمم المتحدة، 2006، الصفحات 6-7).

"وقد ساعدت العولمة على انتقال وهجرة الأدمغة المفكرة والمنتجة من دول العالم الثالث إلى الدول الغربية الصناعية من خلال تقديم العروض المالية المغرية وتسهيلات الإقامة والحصول على تأشيرات الدخول وغيرها من المغريات المحفزة." (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2011، صفحة 71)

وتتوزع الآثار الناجمة عن هجرة الأدمغة على دول المنشأ بين آثار إيجابية وأخرى سلبية موضحة في الجدول رقم 2 أدناه.

الجدول (2): آثار هجرة العقول على الدول المصدرة

الآثار السلبية	الآثار الإيجابية
أ. انخفاض صافي مخزون رأس المال البشري، وخاصة ذوي الخبرة المهنية القيمة؛	أ. يوفر فرصًا مجزية للعمال المتعلمين غير متوفرة في دولة المصدر؛
ب. انخفاض النمو والإنتاجية بسبب انخفاض مخزون رأس المال البشري؛	ب. تدفق التحويلات المالية والعملات الأجنبية؛
ج. خسارة مالية للاستثمارات الكبيرة في التعليم المدعوم؛	ج. التحفيز المستحث للاستثمار في التعليم المحلي وللاستثمارات في رأس المال البشري الفردي؛
د. قد تتناقص التحويلات المالية تدريجياً من المهاجرين ذوي المهارات بعد مرور بعض الوقت؛	د. تؤدي عودة الأشخاص المهرة إلى زيادة رأس المال البشري المحلي، نقل المهارات والروابط بالشبكات الأجنبية؛
هـ. انخفاض جودة الخدمات الأساسية للصحة والتعليم؛	هـ. نقل التكنولوجيا والاستثمارات ورأس المال الاستثماري (venture capital) من طرف المغتربين؛
و. الطلاب المتعلمون على نفقة الحكومة أو الموارد الخاصة في الدول الأجنبية تعني المزيد من الاستنزاف؛	و. دوران العقول* (Circulation of brains) يعزز الاندماج في الأسواق العالمية...؛
ز. فرص حركة الأشخاص الطبيعيين على المدى القصير مقيدة بشدة بسبب سياسات الهجرة في البلدان المتقدمة؛	ز. التحركات قصيرة المدى لمقدمي الخدمات (GATS Mode 4) تولد فوائد لكل من البلدان المستقبلية والمرسلة؛
ح. يسبب تفاوتات متزايدة في الدخل في البلد الأصلي.	ح. تتيح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للبلدان الاستفادة من المغتربين.

Source: (Piyasiri Wickramasekara, p. 7)

* يُعرّف دوران العقول على أنه "هجرة أصحاب المهارات العالية ليس كغاية في حد ذاتها ولكن كبدائية لعملية دائرية تؤدي إلى تدفقات ثنائية الإتجاه للمهارات، رأس المال والتكنولوجيات بين إقتصادات المنشأ والوجهة ذات التخصصات المختلفة". (Siddiqui & Parvin, 2012, p. 5)

وبالنظر لتوافر السكان ذوي المهارات العالية غالباً على موارد أكثر من غيرهم تمكنهم من الانتقال والبحث عن ظروف مناسبة بقدر أكبر في الدول التي تستقبلهم، فمن المرجح أن تكون هجرة هؤلاء أكثر من غيرهم. وكان من نتيجة هذا تأثير كبير للهجرة على القوى العاملة عالية المهارات في بعض الدول والمناطق (صندوق النقد الدولي، 2016، صفحة 191). كما يُمكن لهجرة عدد كبير من ذوي المهارات العالية في التأثير في حركات رأس المال وقد تؤثر على الاستثمار الأجنبي المباشر بالنظر لأخذ الشركات بعين الاعتبار ما هو متاح من المهارات والموظفين في الدول المضيفة، وقد يؤدي إلى ثنيها عن الإستثمار في تلك الدول التي تخسر أكثر المؤهلين من مواطنيها. والمهاجرون لا يغادرون فقط بما لديهم من تعليم، بل يغادرون حاملين معهم مبالغ هامة من رؤوس الأموال، وهو ما تشجعه الدول المستقبلية. (منظمة العمل الدولية، 2004، صفحة 21)

إن المخاطر التي تتطوي عليها هجرة العمال الشباب، خاصة المهرة منهم، تتطلب القيام بخطوات هامة لمعالجة هذا الوضع. وفي هذا الصدد يُمكن التحرك من خلال عدد من الإجراءات التأثيرية على مستويين: على مستوى العمال المهاجرين المحتملين ومستوى العمال المهاجرين فعلاً، مع تناول المستوى الأول بشيء من التفصيل بالنظر لأنه ينطوي بشكل أساسي على فئة الشباب، أما المستوى الثاني فهو يخص أيضاً فئة البالغين.

- تعويض العمالة المهاجرة والتأثير على العمال المهاجرين المحتملين:

إن المضار التي يُمكن أن تحدثها هجرة العمالة الماهرة تتطلب إستبدالها من خلال وضع سياسات فعالة للتعليم العالي، وبرامج التدريب، وبرامج بناء القدرات التي تمكن من الحصول على ما يكفي من العمال المهرة في أسواق العمل للحفاظ على النمو الاقتصادي (منظمة التعاون الإسلامي، 2015، صفحة 89).

كما يُمكن التغلب على آثار تقلص العمالة بفعل الهجرة من خلال السياسات التي تدعم عرض العمالة، بما فيها زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة (صندوق النقد الدولي، 2016، صفحة 194).

وعندما يقرر الناس الهجرة، فليس من السهل إيقافهم. إلا أنه يُمكن لبعض التحركات أن تساعد العمال المهرة لتقرير البقاء وإيجاد فرص عمل جيدة في دولهم الأصلية. ومن مثل هذه التحركات خلق بيئة مواتية أكثر للعمال، توفير ظروف عمل

أفضل تماشياً مع معايير منظمة العمل الدولية وتحسين مكافأة العمالة المرتبطة بنمو الإنتاجية (منظمة التعاون الإسلامي، 2015، صفحة 88).

ويتطلب من الحكومات بذل المزيد من الجهود لخلق فرص عمل أجرية سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص أو من خلال مساعدة الشباب على إنشاء مشاريعهم الخاصة من خلال توفير بيئة مناسبة من خلال سياسات سوق عمل نشطة.

[و] تعود استراتيجيات تشجيع عمالة الشباب بالفائدة على الجميع. فالاستثمار في الشباب هو كالأستثمار في المجتمع. ويخلف العمل اللائق للشباب نتائج مضاعفة في الميدان الاقتصادي إذ يحفز طلب المستهلك ويؤدي العائدات الضرورية. وحين يحصل الشباب على عمل لائق، ينخفض الطلب على الخدمات الاجتماعية لأنهم يمضون أوقاتهم حينها بشكل منتج وصحي ينمي احترامهم لأنفسهم. وهناك رابط وثيق بين النجاح في المسار المهني بشكل مبكر والتمتع بأفاق مهنية طويلة الأجل. إذ أن ذلك يحول الشباب من وضع التبعية الاجتماعية إلى وضع الاكتفاء الذاتي ويساعدهم على النجاة من الفقر وعلى الإسهام بنشاط في المجتمع (منظمة العمل الدولية، 2005، صفحة 7).

وبرامج وسياسات سوق العمل النشطة من شأنها تسهيل بشكل كبير دخول وإعادة دخول الشباب إلى سوق العمل. وتشير العديد من الدراسات، بما فيها دراسات أجرتها منظمة العمل الدولية، إلى أن برامج وسياسات سوق العمل النشطة إذا أُستهدفت ونُفذت بشكل صحيح يُمكنها أن تعود بالنفع فعلياً على أكثر الشباب حرماناً وذلك عن طريق تخفيف مواطن قصور التعليم وسوق العمل، مع تعزيز الكفاءة والنمو والعدالة الاجتماعية في الوقت ذاته. (منظمة العمل الدولية، 2006، الصفحات 12-13)

وعلى الصعيد العالمي، ومن أجل تعزيز الجهود الرامية لتهيئة الفرص الاقتصادية

"وعلى الصعيد العالمي، ما فتئت المنظمات الدولية والمنظمات الحكومية الدولية في طليعة الجهات التي تعمل من أجل تعزيز الجهود الرامية إلى تهيئة الفرص الاقتصادية للشباب، وبخاصة الجهود المتصلة بتنظيم المشاريع من قبل الشباب." (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، 2015، صفحة 17)

وقد تم الاعتراف بأن تعزيز تنظيم الشباب للمشاريع يشكل جزءاً من حل الأزمة العالمية لبطالة هذه الفئة. وينطوي تنظيم المشاريع أيضاً على إمكانية الإسهام في التنمية الاجتماعية حيث يتيح الفرصة للشباب لزيادة دخل أسرهم من خلال العمل الحر ما يسمح لهم بالرفع من مستوى معيشتهم، الحد من فقرهم وتزويدهم بسبل مستدامة لكسب الرزق". (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، 2015، صفحة 17). ويمكن اكتساب مزايا مختلفة من تطوير سياسات تشغيل الشباب القائمة على المشاريع، بما فيها:

أ. تطوير مهارات وخبرات جديدة يمكن تطبيقها على الكثير من التحديات الأخرى في الحياة؛

ب. خلق فرص عمل للشباب الذي يملك المشروع وللعاملين فيه؛

ج. توفير منتجات وخدمات قيّمة للبلاد وتعزيز الابتكار والتطوير - وهذا يشجع الشباب على إيجاد حلول وأفكار وطرق جديدة للقيام بالأشياء؛

د. تعزيز التغيير الاجتماعي والهوية الثقافية من خلال المشاريع الشبابية وخلق حس مجتمعي أقوى، حيث يتم تقدير الشباب والشبان وربطهم بشكل أفضل بالمجتمع؛

هـ. تشكيل هوية الشخص وتشجيع الآخرين على معاملته أو معاملتها باحترام (Economic Commission for Africa, 2011, p. 36)

وبالرغم من قدرة سياسات سوق العمل النشطة المصممة بعناية على المساعدة في إدماج عاطلين عن العمل ومن يقومون بأعمال دون مهاراتهم في القوى العاملة، إلا أنه يتعين استكمال هذه السياسات بتدابير أخرى من تدابير الاقتصاد الكلي والجزئي تهدف لتحقيق هدف العمالة الكاملة. ويصبح من الضروري، في ظل عدم وجود توازن بين عرض العمل والطلب عليه والذي يُعتبر أحد الأسباب الرئيسية التي قد تجعل سياسات سوق العمل النشطة غير فعالة في بعض الدول، وجود بيئة اقتصاد كلي مواتية جاذبة للاستثمار وتخلق وتدعم الطلب على العمل (الأمم المتحدة، 2006، صفحة 22).*

- التأثير على العمال المهاجرين فعلاً:

ويُمكن أن يركز التحرك هنا من خلال آليتين (وتتطبق أيضاً على العمال المهاجرين البالغين): تحفيز عودة المهاجرين الموجودين في الخارج والاستفادة من المهاجرين الذين يفضلون البقاء في الخارج لسبب أو لآخر.

* تم تصحيح بعض النقص في الترجمة الموجودة في النسخة العربية باستخدام النسخة الإنجليزية على الرابط التالي:
https://digitallibrary.un.org/record/589707/files/E_CN.5_2007_2-EN.pdf

أ. تحفيز عودة العمال المهاجرون الموجودون في الخارج:

يؤدي النقص في اليد العاملة، مع عدم القدرة على الزيادة في عرض العمل وتنمية مهاراتها، إلى بروز حاجة الدول لجذب عمالها المهاجرين في دول أخرى. وتتأكد مثل هذه الحاجة في حالة العمال المهاجرين ذوي المهارات العالية والتي تحتاجها بعض قطاعات النشاط الاقتصادي، حيث ينبغي توجيه جزء من السياسة المتعلقة بهجرة الأدمغة نحو جذب العمال المهرة إلى دولهم الأصلية. ويُمكن من خلال تصميم حزم الحوافز وتوفير فرص العمل التي يمكن أن تلبي احتياجات مثل هؤلاء العمال زيادة فرص عودتهم (منظمة التعاون الإسلامي، 2015، صفحة 88). ويسهم المهاجرون العائدون إلى دولهم الأصلية في تحقيق العديد من الإنجازات. ففي تايوان مثلاً يعود الفضل في إنشاء صناعة أشباه الموصلات بدرجة كبيرة إلى مورييس تشانغ، وهو مدير تنفيذي مغترب عائد من الولايات المتحدة الأمريكية بمساعدة حكومية منتظمة. وفي الهند كان لإقامة علاقات مستدامة مع المهاجرين الهنود في الخارج والمغتربين العائدين فضل في إزدهار صناعاتها عالية التكنولوجيا (مريم مزغني مالوش؛ سونيا بلازا؛ فاني سالساك، ديسمبر 2016، صفحة 10، 12).

ولا يُستفاد من العمالة المهاجرة العائدة من خلال مهارتها أو جهودها البدنية فقط، بل يُمكن الاستفادة من الأموال التي يحملونها معهم عند رجوعهم في التنمية الاقتصادية، خاصة من خلال تنمية المشاريع الصغيرة وما تجلبه من تدعيات إيجابية على الاقتصاد والمجتمع كل.

ب. الاستفادة من العمال المهاجرون الذين يفضلون البقاء في الخارج لسبب أو لآخر:

ويُمكن الاستفادة من هذا النوع من العمال المهاجرون من خلال: الاستفادة من مهارات وخبرات العمالة الماهرة والتحويلات المالية.

إن ترك اليد العاملة ذات الخبرات والكفاءات مواطنها الأصلية وانتقالها إلى مؤسسات علمية متطورة في الدول الصناعية الغربية (أو مناطق أخرى) ليست مشكلة حقيقية. فهذا الانتقال يُمكن أن يُفيد في تطور العلم ويدفع بعجلته إلى الأمام ويأتي بخبرات جديدة إلى البلد، كما حدث مع حالة المهاجرين اليابانيين والصينيين بعد الحرب العالمية الأولى. إلا أن المشكلة تكمن في كون المهاجرين لا يرغبون أو لا يقدرّون على ترك مواطنهم الجديدة والعودة إلى أوطانهم الأصلية بعد حصولهم على الخبرات العلمية

والمهارات التقنية التي يمكنها النهوض بالتنمية في دولهم الأصلية (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2011، صفحة 71). ورغم هذا، يُمكن خلق طرق وأساليب يمكن من خلالها إشراك العمالة الماهرة المهاجرة في سياسات التنمية في بلدانهم الأصلية وهم في الخارج من خلال ثلاثة آليات:

أ. إنشاء شبكات المغتربين الفكرية والعلمية هدفها تأمين الاتصالات الفعالة وتبادل الأفكار بين المهاجرين المهرة ونظرائهم في بلدانهم الأصلية، وسيضمن هذا بدوره تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مساهمة المهاجرين في بلدانهم الأصلية؛
ب. يمكن تشجيع نقل المعارف والخبرات التي يمتلكها المهاجرون. ويُمكن لبرنامج "نقل المعرفة عن طريق المواطنين المغتربين" (TOKTEN) التابع للأمم المتحدة أن يكون بمثابة نموذج؛

ج. تعزيز الشراكة التجارية بين المهاجرين ونظرائهم في الدول الأصلية بهدف تعظيم الفوائد من خلال وجود المغتربين لخلق اتصالات تجارية جيدة وفرص عمل لدولهم الأصلية (منظمة التعاون الإسلامي، 2015، صفحة 89).

ومن أمثلة مساهمة المغتربين في تنمية إقتصاديات دولهم الأصلية نجد صناعة الشعر المستعار في كوريا، حيث يرجع الفضل في تنمية هذه الصناعة بدرجة كبيرة إلى الروابط مع الكوريين المغتربين في الولايات المتحدة الأمريكية والإجراءات الحكومية التي شجعت على ذلك (مريم مزغني مالوش؛ سونيا بلازا؛ فاني سالساك، ديسمبر 2016، صفحة 10).

ويُمكن كذلك الاستفادة من العمالة المهاجرة من خلال التحويلات المالية. "وتمثل تحويلات المغتربين، من منظور الكثير من الاقتصادات، مصدرا كبيرا ومستقرا من مصادر الأموال تتجاوز في بعض الأحيان تدفقات المعونة أو التدفقات المالية الرسمية الداخلة من الاستثمار الأجنبي المباشر. وقد يكون لتلك التحويلات تأثير مهم على تخفيف حدة الفقر كما يمكنها تمويل النمو الاقتصادي في الاقتصادات المتناقية." (صندوق النقد الدولي، 2009، صفحة 272)

ويُوضح الجدول رقم 3 أهمية التحويلات المالية من طرف المغتربين سواء كقيم نقدية أو كحصة من الناتج المحلي الإجمالي لبعض الدول الأصلية للمغتربين. فعلى مستوى العالم، تبلغ قيمة هذه التحويلات كتقدير حوالي 714.25 مليار دولار سنة

دراسة تحليلية وتقييمية لمخاطر هشاشة وضع الشباب في سوق العمل ..

2019. وتستحوذ الدول منخفضة ومتوسطة الدخل على النصيب الأكبر من هذه التحويلات بحوالي 554.22 مليار دولار، ما نسبته حوالي 77.6%. وعلى مستوى الدول منفردة، نجد أن مصر، على سبيل المثال، تبلغ التحويلات المالية إليها حوالي 26.8 مليار دولار، مانسبته 8.9% من الناتج المحلي الإجمالي، في حين نجد دول أخرى تستقطب تحويلات مالية أقل بكثير، إلا أن ما تمثله كحصة من الناتج المحلي الإجمالي لهذه الدول ذات أهمية بالغة، وهو ما ينطبق، على سبيل المثال، على هايتي والسلفادور التي تبلغ التحويلات المالية إليهما ما يقارب 3.3 ملايير دولار و 5.7 مليار دولار، ما نسبته 37.1% و 21.0% من الناتج المحلي الإجمالي على التوالي.

الجدول (3): تطور قيمة التحويلات المالية وحصتها من الناتج المحلي الإجمالي

في دول مختارة (مليون دولار)

التحويلات المالية كحصة من الناتج المحلي الإجمالي لسنة 2019 (%)	السنة						الدولة
	2019*	2018	2017	2016	2015	2014	
-	714,249	694,479	643,270	597,332	602,849	611,596	العالم
-	554,218	530,650	486,689	446,251	453,041	451,271	الدول منخفضة ومتوسطة الدخل
37.1	3,274	3,142	2,722	2,359	2,196	1,977	هايتي
21.0	5,647	5,388	4,996	4,562	4,275	4,160	السلفادور
14.2	2,258	2,034	1,794	1,521	1,459	1,986	جورجيا
11.7	236	233	217	211	201	197	الرأس الأخضر
11.4	1,528	1,488	1,539	1,382	1,491	2,079	أرمينيا
10.9	2,192	2,122	2,017	1,846	1,801	2,107	البوسنة والهرسك
10.2	4,510	4,470	4,432	4,375	5,348	6,370	الأردن
8.9	26,791	25,516	24,737	18,590	18,325	19,570	مصر
5.6	6,669	6,918	6,823	6,383	6,904	7,789	المغرب

Source: (World Bank, April 2020)

* تقديرات

4. الخاتمة:

حاولنا في هذه الدراسة تحليل أهم الاتجاهات التي تُميز وضعية الشباب في سوق العمل في العالم. وركزنا على مخاطر الهجرة الدولية للعمالة كأحد التداعيات السلبية للوضع الهش للشباب في سوق العمل. ورغم هذا حاولنا قدر الإمكان، بالإضافة إلى إستعراض مختلف الجوانب السلبية لهجرة العمالة الشابة، خاصة الماهرة منها، إستعراض مختلف القنوات التي، من خلالها، يُمكن عكس هذا الإتجاه ومحاولة الإستفادة من العمالة المهاجرة بصفة عامة.

الإجابة على الفرضيات:

بعد عرض هذا البحث والإحاطة قدر الإمكان ببعض جوانبه، يُمكننا إجراء إختبار لفرضياته كما يلي:

الفرضية الأولى: تم التأكد من صحتها. فالشباب في سوق العمل يعانون من وضعية هشة. فمعدل البطالة لدى هذه الفئة أكبر بكثير من ثلاثة مرات معدل البطالة لدى البالغين (+25 سنة). ويقع أكثر من 30% من الشباب العاملين في دائرة الفقر المدقع والمعتدل، بالرغم من تركزها بشكل كبير في منطقتين: إفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا. كما أن أكثر من ثلاثة أرباع الشباب العاملين يشتغلون في العمل غير الرسمي، و46% من الشباب العاملين يقعون في دائرة العمالة الهشة. والوظائف التي يشغلها الشباب كثيرا ما ترتبط بالأجور المتدنية، ضمان قانوني واجتماعي محدود وظروف عمل سيئة.

الفرضية الثانية: تم التأكد من صحتها. فالرغم من تعدد الأسباب التي تدفع الشباب للهجرة نحو دول أخرى، إلا أن دافع البحث عن العمل يبقى دافعا مهماً لهجرة الشباب في الدول المتقدمة والنامية. وتشير تقديرات سنة 2017 أن عدد العمال المهاجرين الشباب يبلغ 13.6 مليون مهاجر، ما نسبته 8.3% من مجموع العمال المهاجرين. ويتركز هؤلاء بصورة أساسية في الدول مرتفعة الدخل بنسبة 58.1% والشريحة العليا من الدول متوسطة الدخل بنسبة 23.5%، ثم الشريحة الدنيا من الدول متوسطة الدخل بنسبة 12.5%، وأخيراً الدول منخفضة الدخل بنسبة 5.9%.

الفرضية الثالثة: تم التأكد من صحتها. فهجرة الشباب، وخاصة الفئة المتعلمة منها، وبالرغم من بعض الإيجابيات التي تنطوي عليها، إلا أنها تنطوي على العديد من

السلبيات على دولهم الأصلية مثل انخفاض المعروض من القوى العاملة، انخفاض النمو الاقتصادي والإنتاجية مع انخفاض مخزون العمالة عالية المهارة والتسبب في تفاوتات متزايدة في الدخول.

نتائج الدراسة:

بعد الدراسة والتحليل للموضوع توصلنا إلى النتائج التالية:

- أ. يتميز الشباب بمعدل بطالة مرتفع مقارنة بمعدل بطالة البالغين حيث يفوقه بأكثر من ثلاثة مرات على المستوى العالمي؛
- ب. بالرغم من أهمية معدل البطالة لمعرفة وضعية الشباب في سوق العمل، إلا أن مؤشرات أخرى مثل طول مدة البطالة، العمال الفقراء، العمل غير الرسمي والعمالة الهشة تُوضح أرقامها الوضعية الهشة للشباب في سوق العمل؛
- ج. كثيراً ما ترتبط الوظائف التي يشغلها الشباب بالأجور المتدنية، ضمان قانوني واجتماعي محدود وظروف عمل سيئة؛
- د. تُعتبر الهجرة الدولية للشباب من بين أهم تداعيات وضعيتهم الهشة في سوق العمل، فالبرغم من تعدد أسباب هجرة الشباب، إلا أن البحث عن العمل يبقى دافعاً مهماً؛
- هـ. تدفع التداعيات السلبية لهجرة الشباب، خاصة المتعلمين منهم، إلى محاولة معالجة مسببات الظاهرة من خلال تبني سياسات تُشجع على عمالة الشباب، خاصة من خلال سياسات سوق العمل النشطة وسياسات إقتصادية كلية؛
- و. بالرغم من بعض الإنعكاسات السلبية التي يُمكن أن تتطوي عليها هجرة العمال الشباب، بصفة عامة، وهجرة المتعلمين منهم بصفة خاصة، إلا أنه يُمكن الاستفادة من العمال المهاجرون عامة من خلال مهاراتهم وخبراتهم وأموالهم التي يعودون بها، أو من خلال الاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم بينما يستمرون في العمل في دول المقصد من خلال قنوات مختلفة، كما يُمكن الاستفادة من التحويلات المالية التي يرسلونها إلى بلدانهم الأصلية؛
- ز. يقع على الحكومات في دول المنشأ دوراً جدياً هاماً في تحقيق الاستفادة من المزايا التي يُمكن أن يوفرها المهاجرون.

التوصيات و الاقتراحات:

- على أساس النتائج المتوصل إليها يُمكن أن نُقدم عدد من التوصيات والاقتراحات:
- أ. ضرورة وضع فئة الشباب في سلم أولويات صناعات السياسات في الدول عند صياغة الإستراتيجيات والبرامج والخطط الإقتصادية؛
- ب. بالإضافة إلى الأهمية القصوى لتوفير الوظائف للشباب، ينبغي إيلاء الظروف المحيطة بهذه الوظائف مثل الأجور ومدة عقد العمل بأهمية مماثلة خاصة من خلال صياغة القوانين المناسبة والحرص على تنفيذها؛
- ج. بالنظر لكون هجرة العمال تنطوي على إنعكاسات إيجابية وأخرى سلبية، ينبغي الموازنة بين هذين الجانبين لتحقيق الإستفادة القصوى من العمال المهاجرين، مع محاولة تحقيق التوازن بين عرض العمل والطلب عليه في الإقتصاد؛
- د. في ظل الإعتماد الشبه كلي للجزائر على إيرادات المحروقات كمصدر شبه كلي للعملة الأجنبية، فإن تحويلات المهاجرين تُعتبر أحد أهم المصادر التي يُمكن الإعتماد عليها لتنويع مصادر النقد الأجنبي شرط وضع الآليات السليمة لتحقيق هذه الإستفادة؛

5. قائمة المراجع:**باللغة العربية:**

- رجب، أحمد رجا عبد الحميد. (2014). توافر مؤشرات البرنامج العالمي للشباب في الدول العربية وطرق وأدوات قياسها. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا والبرنامج العربي لصحة الأسرة - جامعة الدول العربية. تاريخ الاسترداد 14 أفريل، 2020، من

https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/page_attachments/report_on_the_availability_of_indicators_0.pdf

الأمم المتحدة. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 20 أفريل، 2020، من

<https://www.un.org/ar/sections/issues-depth/migration/index.html>

الأمم المتحدة. (2003). تقرير عن الحالة الاجتماعية في العالم لعام 2003. تاريخ

الاسترداد 16 أفريل، 2020، من <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/525/37/PDF/N0352537.pdf?OpenElement>

- الأمم المتحدة. (2005). تقرير عن الحالة الاجتماعية في العالم 2005. تاريخ الاسترداد 13 أبريل، 2020، من <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/418/71/PDF/N0541871.pdf?OpenElement>
- الأمم المتحدة. (2006). تشجيع العمالة الكاملة والعمل الكريم للجميع. تاريخ الاسترداد 30 مارس، 2020، من https://digitalibrary.un.org/record/589707/files/E_CN.5_2007_2-AR.pdf?version=1
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. (2011). الهجرة الدولية والتنمية في بلدان الإسكوا: التحديات والفرص. نيويورك: الأمم المتحدة. تاريخ الاسترداد 1 ماي، 2020، من <https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/international-migration-development-escwa-region-challenges-opportunities-arabic.pdf>
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. (2016). بطالة الشباب في المنطقة العربية: بيروت: الأمم المتحدة. تاريخ الاسترداد 31 مارس، 2020، من <https://www.unescwa.org/file/78549/download?token=X51vymWN>
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2014). إستراتيجية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمساواة بين الجنسين للأعوام 2014 - 2017: شباب مُمكن، مستقبَل مُستدام. نيويورك: الأمم المتحدة. تاريخ الاسترداد 1 أبريل، 2020، من <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Youth/UNDP-Youth-Strategy-2014-2017-AR.pdf>
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2015). تقرير التنمية البشرية 2015: التنمية في كل عمل. نيويورك. تاريخ الاسترداد 13 أبريل، 2020، من http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_arabic.pdf
- إيلدر، سارة. (ديسمبر، 2010). شباب للتوظيف. مجلة التمويل والتنمية، (4)47، الصفحات 26-27. تاريخ الاسترداد 27 أبريل، 2020، من <https://www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/fandd/2010/12/pdf/fd1210a.pdf>
- صندوق النقد الدولي. (2009). دليل ميزان المدفوعات ووضع الاستثمار الدولي (الإصدار السادس). واشنطن. تاريخ الاسترداد 2 ماي، 2020، من <https://www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/bop/2007/bopman6a.pdf>

- صندوق النقد الدولي. (2016). آفاق الاقتصاد العالمي: ضعف الطلب: الأعراض والعلاج. واشنطن. تاريخ الاسترداد 24 أبريل، 2020، من <https://www.imf.org/ar/Publications/WEO/Issues/2016/12/31/Subdued-Demand-Symptoms-and-Remedies>
- صندوق النقد الدولي. (2017). آفاق الاقتصاد العالمي: نحو تحقيق نمو قابل للاستمرار: تعاف في الأجل القريب وتحديات في الأجل البعيد. واشنطن العاصمة. تاريخ الاسترداد 28 أبريل، 2020، من <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/WEO/2017/October/Arabic/texta.ashx?la=ar>
- عادل لطفي. (8-12 ديسمبر 2007). مؤشرات سوق العمل. ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول: "تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية" تحت شعار "دعم المشروعات الصغرى دعم للاقتصاد الوطني". مسقط، سلطنة عمان. تاريخ الاسترداد 30 أبريل، 2020، من https://alolabor.org/wp-content/uploads/2007/12/Tanmya_W_Sh_Maskat_08_12_12_07_W_P_09_Adel_Lotfy_moasherat.pdf
- مالوش، مريم مزغني؛ بلازا، سونيا؛ سالساك، فاني. (ديسمبر 2016). حشد جهود المغتربين من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من أجل تحقيق التكامل الاقتصادي وريادة الأعمال. مجموعة البنك الدولي. تاريخ الاسترداد 2 ماي، 2020، من <http://documents.albankaldawli.org/curated/ar/205691490640562635/pdf/111806-REVISED-ARABIC-PUBLIC.pdf>
- منظمة التعاون الإسلامي. (2015). سوق العمل. أنقرة: مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية. تاريخ الاسترداد 30 أبريل، 2020، من <https://www.sesric.org/files/article/511.pdf>
- منظمة العمل الدولية. (2004). نحو نهج عادل للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي. البند السادس من جدول الأعمال. التقرير السادس. مؤتمر العمل الدولي، الدورة 92. جنيف. تاريخ الاسترداد 24 أبريل، 2020، من <https://www.ilo.org/public/arabic/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>
- منظمة العمل الدولية. (2005). الشباب: سبل الوصول إلى العمل اللائق (الإصدار الأولي). التقرير السادس: النهوض بعمالة الشباب - رفع التحدي. البند السادس من

جدول الأعمال. مؤتمر العمل الدولي. الدورة 93. جنيف. تاريخ الاسترداد 11 أبريل، 2020،
<https://www.ilo.org/public/arabic/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-vi.pdf>
منظمة العمل الدولية. (2006). عمالة الشباب. جنيف. تاريخ الاسترداد 4 أبريل، 2020
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_esp_4_ar.pdf
منظمة العمل الدولية. (2012). أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل (الإصدار الأولي). التقرير الخامس. البند الخامس من جدول الأعمال. مؤتمر العمل الدولي، الدورة 101. جنيف. تاريخ الاسترداد 4 أبريل، 2020، من
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_175948.pdf
منظمة العمل الدولية وتحالف الأمم المتحدة للحضارات. (2017). قاموس مصطلحات الهجرة للإعلام: نسخة الشرق الأوسط. تاريخ الاسترداد 2 ماي، 2020، من
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/beirut/documents/publication/wcms_605682.pdf
منظمة العمل العربية. (2008). التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (المحور الخامس). تاريخ الاسترداد 21 أبريل، 2020،
https://alolabor.org/media/2015/01/Report_Operation_And_Unemployment_Nu_01_Part_05.pdf
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية. (2015). تنظيم المشاريع من أجل بناء القدرات الإنتاجية. جنيف. تاريخ الاسترداد 17 أبريل، 2020، من
https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ciimem4d8_ar.pdf
كان، يوان-سونغ. (ديسمبر، 2009). الموجة الثالثة والقدرة على البقاء. مجلة التمويل والتنمية، 46(4)، الصفحات 26-29. تاريخ الاسترداد 27 أبريل، 2020، من
<https://www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/fandd/2009/12/pdf/fd1209a.pdf>

باللغة الأجنبية:

Economic Commission for Africa. (2011). African Youth Report 2011: Addressing the youth education and employment nexus in the new global economy. Addis Ababa, Ethiopia. Retrieved April 13, 2020, from
https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/african_youth_report_2011_final.pdf

- ILO. (2016). INDICATEURS CLES DU MARCHE DU TRAVAIL (éd. 9). GENEVE. Consulté le Mars 25, 2020, sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498930.pdf
- ILO. (2018). ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology (2nd ed.). GENEVA. Retrieved April 25, 2020, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf
- ILO. (2020a). Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. Geneva. Retrieved April 5, 2020, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ILO. (2020b). World Employment and Social Outlook: Trends 2020. Geneva. Retrieved May 5, 2020, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf
- O'Higgins, N. (2019). Relever le défi de l'emploi des jeunes – Derniers éléments concernant des questions de politique essentielles (éd. Première édition). Genève,: Bureau international du Travail. Consulté le Avril 10, 2020, sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_732014.pdf
- OCDE. (2019). PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DE L'OCDE 2019: L'avenir du travail, Annexe statistique. Paris. Consulté le Mai 4, 2020, sur <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/936e35a1-fr.pdf?expires=1589159106&id=id&accname=guest&checksum=517C8A3B072B077510348E1B7C999D48>
- Wickramasekara, P. (n.d.). Policy responses to skilled migration : Retention, return and circulation. GENEVA: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Retrieved April 20, 2020, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_232366.pdf
- Siddiqui, T., & Parvin, N. (2012). Circulation of Highly Skilled Professionals and its Impact on Development of Bangladesh. Background Paper No. 2. prepared for UNCTAD as a background paper for the Least Developed Countries Report 2012: Harnessing Remittances and Diaspora Knowledge to Build Productive Capacities. UNCTAD. Retrieved octobre 22, 2020, from <https://unctad.org/system/files/non-official-document/ldcr2012-bp2.pdf>
- UNCTAD. (2015). Policy Guide on Youth Entrepreneurship. United Nations: New York and Geneva. Retrieved April 18, 2020, from https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webdiaeed2015d1_en.pdf?u ser=17

- UNDESA. (2016). Youth and migration. Youth Issue Briefs, New York. Retrieved April 24, 2020, from <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-migration.pdf>
- United Nations. (2013). World Youth Report: Youth and Migration. New York. Retrieved April 24, 2020, from <https://www.un.org/esa/socdev/unyin/wyr/2013/report.pdf>
- World Bank. (April 2020). Retrieved May 2, 2020, from <https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-04/Remittance%20inflows%20April%202020.xlsx>
- WORLD BANK GROUP, & KNOMAD. (April 2020). COVID-19 CRISIS THROUGH A MIGRATION LENS. Migration and Development Brief 32. Retrieved may 5, 2020, from <https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-05/Migration%20%26%20Development%20Brief%2032-COVID-19%20Crisis%20Through%20a%20Migration%20Lens.pdf>