

العمالة الوافدة ودورها في التنمية بمنطقة الجبل الغربي

في الفترة ما بين 2009 – 2010م

(دراسة ميدانية)

✳️ د. إبراهيم سالم محمد عبد النبي ✳️ أ. نجوى صالح مسعود

الملخص

إن هجرة العمالة ظاهرة عالمية، تزايدت معدلاتها على نحو ملحوظ في الآونة الأخيرة، وتعد علامة بارزة على صعيد التغير الاجتماعي، وقد يرجع ذلك إلى التفاوت الاقتصادي واتساع الهوة ما بين الدول الغنية والفقيرة، وتحسين وسائل نقل الطرق البرية، والملاحة البحرية والجوية، إضافة إلى القفزة النوعية في وسائل الاتصال في صحف وإذاعات مسموعة ومرئية وإنترنت... الخ.

ترافق ذلك مع الانهيار البيئي بخاصة في دول العالم الثالث، مما أدى إلى الجفاف والتصحر والمجاعة... الخ، واندلاع الحروب الأهلية وعدم الاستقرار السياسي، وقد كان لإفريقيا النصيب الأكبر في جميع هذه الكوارث. وكذلك يعد موضوع وفود العمالة من أجل العمل إلى بلدان غير بلدانهم الأصلية من ضمن الموضوعات الجدير بالدراسة العلمية، وخاصة إذا ما ارتبط هذا الموضوع بالتنمية، وذلك لأهميته بالنسبة لبلد الاستقبال، إضافة إلى أهميته للمجموعة الوافدة، لما ينشأ بينها

وبين المجتمع المضيف في علاقات وصلات اجتماعية حميمة تذلل الصعوبات والعوائق أمامهم وتؤدي إلى الاندماج والتكيف الاجتماعي والتعاون، ولما يسفر من صراع وعمليات رفض اجتماعي وصعوبات وعوائق تواجه الوافدين في البيئة الجديدة والسكان الأصليين لهذه البيئة، تؤدي بهم إلى عدم الاندماج والتعاون.

وقد تمت دراسة موضوع العمالة الوافدة إلى ليبيا ودورها في التنمية للأهمية التي ينطوي عليها هذا الموضوع. وبالنسبة لتأكيد نتائج هذه الدراسة على دور العمالة في

✳️ عضو هيئة تدريس - كلية التربية جامعة الجبل الغربي - ليبيا
✳️ عضو هيئة تدريس - كلية التربية جامعة الجبل الغربي - ليبيا

التممية، فقد كانت هذه النتائج سلبية بالنسبة لدور العمالة في تنمية المجتمع الليبي، حيث أوضحت أنه للعمالة الوافدة تأثيراً ضعيفاً في تنمية المجتمع المحلي، وأن هذه العمالة الوافدة لم تسهم في تقدم العمل والإنتاج في المجتمع الليبي، وكذلك لم تسهم في إنجاح بعض المشاريع التنموية، بل توصلت الدراسة إلى أن للعمالة الوافدة ممارسات سلوكية سلبية في المجتمع الليبي، من ضمنها ارتكاب بعض الجرائم في المجتمع الليبي، وقامت بكثير من حالات نصب والغش والاحتيال، وكذلك أسهمت في ازدياد انتشار المخدرات في المجتمع الليبي، وكذلك في انتشار بعض الأمراض، كمرض الأيدز والالتهاب الكبدي الوبائي... الخ من الأمراض التي لم تكن معروفة في المجتمع الليبي من قبل.

وهذه السلوكيات التي تقوم بها العمالة الوافدة في المجتمع الليبي تعد من عوائق التنمية. وتوصلت أيضاً نتائج هذه الدراسة على أن العمالة الوافدة إلى ليبيا ليست ليبيات محطتهم الأخيرة، بل مجرد نقطة عبور إلى مناطق مختلفة مثل أوروبا وغيرها من قارات وبلدان العالم.

وجابهت هذه الدراسة عدة صعوبات من المناسب إثارتها لعلاقتها المباشرة بمستقبل البحث العلمي في هذا المجال وهي كالآتي:

قلة الدراسات التطبيقية التي تناولت هذا الموضوع على مستوى البلدان العربية النفطية الأخرى وندرته وانعدامها على مستوى ليبيا، حيث إن أغلب الدراسات التي أجريت هي دراسات نظرية، حتى وإن كانت ميدانية فإنها لم تطرق باب التنمية، بل درست العمالة وأسباب هجرتها وتكيفها وغيرها من المواضيع المتعلقة بوفود العمالة.

إن القيام بمثل هذه الدراسة يتطلب مقابلة عدة جهات مسؤولة لجمع البيانات الأولية الخاصة بالدراسة سواء أكانت في شكل إحصاءات أم تقارير أم لقاءات مما يؤدي ذلك إلى صعوبات كثيرة يواجهها الباحث.

إشكالية عدم توفر البيانات والإحصاءات الموثقة وذات الدقة الكافية الخاصة بالعمالة الوافدة.

وعلى الرغم من كل ذلك، تعد هذه الدراسة إسهام توضع في حجر أساس البحوث المعرفية المتعلقة بالعمالة الوافدة ودورها في التنمية، كما أنها قد تكون بداية ونقطة انطلاق لدراسات أخرى أكثر تعمقاً تخترق هذا المجال الذي مازال بكرراً.

مقدمة

تعد دراسة حركة القوى العاملة - بين المجتمعات - وعلاقتها بالتنمية من الموضوعات المهمة التي مازالت تستحوذ على اهتمام بالغ من قبل المخططين والمهتمين بشؤون التنمية بشكل عام، بخاصة فيما يتعلق بمجهوداتهم نحو التأثير في التوزيع المكاني، والنشاط الاجتماعي والاقتصادي للسكان.

ومن الواضح أن هناك علاقة وثيقة بين هجرة القوى العاملة وبرامج التنمية داخل أي قطر من أقطار العالم، كما أن نوعية الهجرة واتجاهاتها تستوجب تبني سياسات تنموية معينة، فعلى سبيل المثال تعد دراسة (خصائص المهاجرين وأسباب هجرتهم وآثارها عليهم وعلى المناطق المهاجرين إليها والقادمين منها) ذات أهمية عظيمة بالنسبة لواقعي السياسة العامة والمهتمين بشؤون التخطيط والتنمية. (المير: 1984، ص5). وتعد ليبيا من الدول التي تعطي اهتماماً كبيراً لقضايا التنمية، وتبذل جهوداً كبيرة لإعداد برامج تنموية في جميع المجالات، حيث أصبحت تنمية البلاد بكافة مناطقها وكافة مجالات الحياة فيها، تنال اهتماماً بالغاً من الدولة والشعب الليبي.

كما أن اكتشاف النفط في ليبيا يعد سبباً من أسباب التحول السريع في عملية التنمية وتقدمها للأفضل، وأدى ذلك إلى لفت الأنظار إليها بكونها دولة نفطية، الأمر الذي سهل توجه العمالة العربية إليها للحصول على فرص عمل، وسبب توجه هذه العمالة إلى ليبيا إما لانخفاض الدخل في البلد الأصلي أو انتشار البطالة، وعدم توفر فرصة العمل، فإن توجهها هذا الغرض منه الحصول على عمل، وتحسين أوضاعهم المعيشية، وتعد هجرة وتوجه العمالة والأيدي العاملة إلى مختلف المجتمعات النفطية كانت الصناعية، بخاصة في العصر الحديث من العوامل الرئيسة التي تحدث تغيرات في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتحدث تغيرات جذرية في التركيبة السكانية.

وسوف تناقش هذه الدراسة العمالة الوافدة والدور الذي تقوم به من خلال مشاركتها في عملية التنمية في ليبيا، في الفترة بين سنة 2009 - 2010، وأهم التغيرات التي أحدثتها في هذه الفترة في المجالات التنموية، باعتبارها تشمل الأيدي العاملة الرئيسة للمشروعات كافة والبرامج التنموية سواء التي تقوم بها الدولة أو التي يقوم بها الأفراد.

التنمية الاقتصادية الشاملة في ليبيا:

بدأ في عام 1970م اتخاذ خطوات تنفيذ استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا، فخفض إنتاج النفط الخام إلى المستوى المناسب فنياً واقتصادياً، وروعت الطرق الصحيحة في استخراجهِ وطُلب من الشركات المنتجة حينئذ الحفاظ على الغاز المصاحب للنفط، ولم يعد يسمح بحرقه هباء كما كان يحدث قبل الثورة، ثم عدلت أسعار النفط الخام التي كانت الشركات تحاسب على أساسها، واستردت الفروق عن السنوات السابقة أي التعديل في الأسعار سرى بأثر رجعي على الكميات المنتجة منذ عام 1965م. وبذلك تم تصحيح بعض الأوضاع الخاطئة التي أوجدتها شركات النفط، وعادت للدولة بعض ما حصلت عليه الشركات من أموال بدون حق، وصل مجموعها إلى حوالي 210 مليون دينار.

ثم أعيد النظر في أسعار النفط الخام مرة أخرى، نظراً لما يمتاز به الخام العربي الليبي من نوعية جيدة وانخفاض نسبة الكبريت في معظمه وقربه من أسواق الاستهلاك الرئيسية، ونجحت الحكومة في إرغام الشركات على القبول بتوقيع اتفاقية مارس 1971م، لتعديل الأسعار بما يعادل هذه الميزات، ومن هنا بدأ عصر جديد يستخدم فيه النفط الخام لخدمة القطاعات الإنتاجية الأخرى، حيث تحقق للبلاد الحصول على عائدات أكبر مقابل كميات أقل من النفط الخام مما يحتفظ معه للبلاد بثروتها النفطية من النفاذ في سنوات قليلة، ويزيد من إيرادات الدولة بما يمكنها من دفع عجلة التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي للمواطنين. وقد مكنت المخصصات الكبيرة والمتزايدة البلاد من السير في طريق تحقيق تنمية اقتصادية شاملة ومتكاملة في كل قطاعات الاقتصاد القومي، ففي المجال الزراعي بدأت الخضرة في الانتشار في كل مناطق التي يمكن أن تقوم فيها زراعة، واستقر الكثير من المواطنين في المزارع التي ملكتها الدولة لهم ومنحوا من القروض والإعانات ما يمكنهم من النهوض بالإنتاج الزراعي ومزاولة نشاطهم الإنتاجي في سهولة ويسر وما يضمن لهم مستوى لائق من العيش الكريم.

وفي المجال الصناعي بدأت الصناعات الحديثة الكبيرة منها والمتوسطة تغزو البلاد، فمن مصانع الإسمنت والآجر والجير ومصافي التكرير ومصانع الأنابيب المعدنية، والأسلاك الكهربائية ومصانع البطاريات الجافة إلى مصانع تعليب الأسماك والألبان والفاكهة ودبغ الجلود والنسيج والأحذية والملابس الجاهزة وغيرها الكثير من مختلف الأنشطة الصناعية.

وارتبطت مناطق كثيرة في البلاد مع بعضها بطرق مرصوفة تربط بين كل أنحاء البلاد، كما وفرت وسائل النقل الحديثة التي تربط بين المدن لنقل الركاب، واتسعت شبكات الهاتف السلكية واللاسلكية ليصل إلى جميع المدن القرى، وارتفعت طاقة الموانئ في توسيع المطارات وتحديثها، وكذلك أصبحت المصارف وشركات التأمين وطنية مئة بالمائة، بعد أن كانت في فترة ماضية تابعة لشركات أجنبية أو تدار بواسطة أجنبي، وقام على إدارتها مواطنون وتوسعت نشاطاتها وزادت أرباحها وأسهمت في تمويل الكثير من مشروعات التنمية في مجال الإسكان والتجارة والصناعة.

ووفرت الدولة خدمات التعليم أمام المواطنين فبنى الكثير من المدارس في مختلف المدن والقرى ووفرت المدرسين اللازمين للتدريس مما رفع الإقبال على التعليم في مختلف مستوياته، وتوسعت الجماعات في جميع أنحاء ليبيا، وزاد عدد المستشفيات العلاجية ووحدات العلاج الخارجي، وانتشرت في كل مكان، وارتفع عدد أسرة المستشفيات وزاد عدد الأطباء المتخصصين وعدد المساعدين والمرضيين؛ مما أتاح خدمات العلاج المجاني وتعميمها في جميع المناطق.

وتمكنت الدولة من توفير خدمات التدريب للمواطنين على مختلف المهن وتوفرت فرص العمل المنتج أمامهم، وأصدرت التشريعات التي تحمي العامل وخلصته من الوسطاء، كما بنت الدولة عشرات الآلاف من المساكن الصحية ومنحتها للمواطنين بإيجار رمزي، وأقرت مبدأ الضمان الاجتماعي لتوفير الحياة الكريمة لمن لا دخل لهم. (بدرالدين: 1987؛ صص 52-56)

التنمية المحلية والتخطيط الإقليمي

يحسن أن نشير هنا إلى أننا حين نهتم بقضايا التنمية المحلية؛ فإننا نعرض في المحل الأول، لعمليات التغير المخطط على المستوى المحلي، فالتخطيط هو الوسيلة الفعلية لبلوغ أهداف التنمية المحلية.

ولذلك تثار مجموعة من التساؤلات حول التخطيط ومعناه وأهدافه وأساليبه، فضلاً عن العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي يجب أخذها في الاعتبار في إعداد الخطة أو تنفيذها، وقبل أن نتعرض لأبعاد التخطيط الإقليمي ينبغي أن نتعرض لبعض الأسس التي يقوم عليها التخطيط السليم للتنمية المحلية ومثال ذلك:

- 1 - أن يكون التخطيط واقعياً على أساس الموارد البشرية والمادية المتاحة.
- 2 - أن يكون التخطيط شاملاً ومتكاملاً لمختلف الأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية، وذلك لتحقيق الأهداف المنشودة.

3 - أن يكون التخطيط مرناً، بحيث يعاد تشكيله في ضوء التجربة والتقييم.

فالتخطيط المحلي (الإقليمي) للتنمية، تخطيط من أجل الجماهير، يهدف في المحل الأول إلى تنظيم أوجه النشاط المختلفة لهم في كافة القطاعات، وعلى كافة المستويات، وهو الأمر الذي يتطلب تضافر جهود المسؤولين في الحكم المحلي كل منهم في تخصصه.

إلا أن هناك مجموعة من الصعاب تواجه عمليات التخطيط الإقليمي أهمها: ما يتعلق بالتطبيق حينما يتم بطريقة رسمية لم يحددها القانون، في الوقت الذي تظهر فيه صعوبات أخرى ترتبط بظهور أنماط في الصراع بين قرارات المؤسسات المختلفة، وما قد يفرضه الواقع، ومعنى هذا أن الجهود التطوعية (التي تسمى الآن بالجهود الذاتية) لابد أن تكون مجرد رغبات فردية، أو إسهامات من أجل النفوذ أو السيطرة، لأن هذه الجهود مهمة تكن حسنة النية، تستهدف التنمية المحلية في ضوء إدراكها لمشاكل بعينها، فينبغي أن تكون إضافة إلى خطة التنمية لتعزيز مشروعاتها. وفي هذا الصدد لا ينبغي أن نتغافل عن أهمية البعد السيكولوجي في عملية التنمية المحلية، والتخطيط الإقليمي، حيث يتعامل مباشرة مع الجماهير، ومن ثم يجب أن يشعر أفراد المجتمع أن القائمين بعملية التخطيط هم جزء من الجماعة الإقليمية التي ينتمون إليها، لذلك فإن المعنيين من قبل الحكومة لشغل مناصب قيادية وتخطيطية ينبغي أن يتم اختيارهم من سكان المجتمع المحلي نفسه، لأن ذلك مرتهن إلى حد كبير، بمدى الثقة في القيادة المحلية، والقدرة على إثارة بواعث التغيير والخلق لدى الجماهير. إن التأكيد على البعد السيكولوجي، ليس خروجاً عن المدخل السوسيولوجي، لكن طبيعة القيادة ومبادراتها، والإدارة العملية وتوجهاتها، إذا كانت نابعة في الداخل ليست مفروضة من الخارج تكون أكثر فعالية.

وأشير هنا إلى أهمية القوى البشرية في دفع عمليات التغيير والتنمية، خاصة إزاء العجز الواضح في الموارد الطبيعية في المجتمعات النامية.

المقصود بالقوى البشرية هنا، قوى العمل بمعناها الواسع التي تتمثل في مجموعة المهارات والقدرات الناتجة عن التعليم والتدريب بكل أنواعه، لذلك كان التخطيط للتنمية

في هذا المجال، يتضمن تحديداً للكم ونوعية الإمكانيات، والاتجاهات القائمة والكوادر المطلوبة والوضع المثالي للعاملين في تنمية المجتمع على أساس البرامج المكيفة، هو أن يعملوا أعضاء في فريق الوحدة الإدارية التي تتكون من موظفين وإداريين وفنيين، تحت رئاسة كبير الإداريين في الوحدة. (صابر: 1988: ص 168)

وينبغي أن نشير هنا إلى أن هناك قضايا مهمة لا بد أن تشكل محاور الاهتمام لإنجاح التنمية المحلية، وهي الطفولة والشباب والمرأة والتعليم؛ لأن كل هذه الموضوعات تعد عوامل أساسية أحياناً، ووسيلة أحياناً أخرى لتزليل كثيراً من المعوقات أمام نجاحات التنمية المحلية. (مصطفى وحفظي: 2005، ص ص 236 - 242). يجب أن يكون هناك قدر من التنوع في الإسهام في التنمية المحلية، لكي يؤدي ذلك إلى إثراء الحضارة العامة للمجتمع، وأن تكون تنمية المجتمع المحلي نواة صلبة لتنمية المجتمع الكبير. (هاب: 1963، ص 11).

أسباب ودوافع الهجرة:

بغض النظر عن أشكال والنماذج المختلفة التي تتخذها عملية الهجرة، التي ينطوي بداخلها على مجموعة متنوعة من الأسباب والدوافع، فإنه بمقدورنا أن نقدم تصوراً مبسطاً للظاهرة نستطيع من خلالها الوقوف على أهم الأسباب والدوافع المشجعة لها أو المؤدية إليها.

الهجرة والتنقلات السكانية البشرية في تصورنا ليست عملية بيولوجية - كما هي الحال في المملكة الحيوانية غير البشرية - كما أنها لا تحدث في فراغ، بل تحددها وتدفع إليها سباقات اجتماعية وثقافية في المقام الأول، وهي - أي الهجرة - في مجملها عبارة عن انتقال أو تحول في سياق أو موقف غير مرغوب فيه ليعجزه عن تحقيق الإشباع النفسي والمادي والتكيف الاجتماعي، وعدم قدرته على إشباع الاحتياجات والرغبات أو حتى مستوى الطموح الذي يتطلع إليه الفرد أو الجماعة إلى سياق أو موقف آخر، تتوافر فيه إمكانيات تحقيق كل هذه الأمور ولو بدرجة نسبية، وهذا من ناحية ومن ناحية أخرى تلعب الخصائص السيكولوجية للأفراد دوراً لا يستهان به لتفسير ميل بعض الأفراد - دون غيرهم - إلى القيام بعملية الهجرة والتنقلات السكانية، ورغم اشتراكهم مع غيرهم من السكان المستقرين وفي نفس ظروف وخصائص وإمكانات الموقف أو السياق الاجتماعي، من هنا نستطيع أن نقسم أسباب وعوامل الهجرة إلى مجموعتين من العوامل: عوامل موضوعية: أي خصائص موقفية ترتبط بالسياق الاجتماعي سواء الذي يعيش

فيه الفرد أو الجماعة، أي الموطن الأصلي أو مكان الإقامة الدائم، وهي ما نميل إلى تسميتها (بعوامل الطرد) التي تمثل مجموعة الظروف التي لا تحقق الإشباع الكامل والرضا عن الاستمرار فيه، أو خصائص الموقف أو السياق الذي يهاجر إليه الفرد أو الجماعة أو يتطلع للعيش فيه، وهناك من يميل إلى وصفها (بعوامل الجاذبية) كمجموعة ظروف محببة أو مرغوب فيها لقدرتها على إشباع الاحتياجات المادية والنفسية، هذه من ناحية. أو من ناحية أخرى هناك مجموعة (الدوافع النفسية)، وهي في جملتها تمثل اتجاهاً نفسياً وفردياً بحثاً نحو ظروف كل من السباقيين الاجتماعيين الجاذب والطارد معاً، ويشكل هذا الاتجاه أيضاً عدة اعتبارات ذات صلة وثيقة بمستويات الإشباع المادي والمعنوي والقناعة ومستويات الطموح والتطلع والتوافق الاجتماعي وحتى الأسرى، وعوام الحراك الاجتماعي وفرصه ومستوياته... الخ.

ومن هنا تبدو محاولة تحديد أسباب أو عوامل قاطعة عامة لعمليات الهجرة والتنقل السكاني محاولة صعبة للغاية، فلقد كشف مجموعة الدراسات والبحوث الاجتماعية والنفسية عن عدد هائل من الأسباب والدوافع التي يصعب حصرها في قائمة واحدة، غير أنه لأغراض التحليل والدراسة يمكن القول بأن الاختلاف القائم بين عوامل الجذب وعوامل الطرد ليس اختلافاً في (النوع أو الكيف)؛ بل هو اختلاف في الكم أو الدرجة فكلهما يمثل طرف النقيض بالنسبة لأي من خصائص أو ظروف السياق الاجتماعي، فإذا كان عدم توفر فرص العمل الملائم يمثل عاملاً طارداً في الموطن الأصلي أو منطقة الإقامة الدائمة، كان توافر نفس الفرص يمثل عاملاً جاذباً لسكان هذه المنطقة التي نظيرتها وهكذا.

وبعبارة أخرى فإن عيوب أو نقائص عوامل الطرد هي نفسها مزايا عوامل الجذب للمهاجرين - وبوجه عام - فالأسباب الطاردة الجاذبة في مجال الهجرة عديدة ومتنوعة قد تصل - كما أشار (بوج) - إلى أكثر من 25 عاملاً، فمنها ما يرتبط بمكان الهجرة، ومنها ما يرجع إلى أسباب ذات أصل اجتماعي أو اقتصادي، منها على سبيل المثال (فرص العمل المتاحة) ومستوى الأجور، وتكاليف الانتقال، ووجود الأقارب أو المعارف في الهجرة، وخصائص البيئة الطبيعية، والتركيب السكاني، وفرص استثمارات رأس المال، وتغير التنظيم الاقتصادي، والتغير التكنولوجي، وحرية الفكر والعقيدة، وتوفر المسكن الملائم، وتوافر فرص التعليم أو الترويج، وتوافر أو تكامل العلاقات الاجتماعية بالموطن الأم، والكوارث الطبيعية

وغيرها من العوامل العديدة والمتنوعة، ولا تزال الدراسات والبحوث الاجتماعية تكشف يوماً بعد يوم عن الجديد من عوامل الطرد أو الجذب. (السيد: 1999، صص 324 - 326)

الهجرات الدولية للعمالة:

تعد الهجرات الدولية بقصد العمل أمراً حديثاً نسبياً، كما أن هجرات العمالة الدولية تشكل نسبة محددة من حركات الهجرة العامة، سواء في ذلك الهجرات الداخلية في الريف إلى المدن أو الهجرات الدولية بقصد الإقامة الدائمة والانفصال عن الوطن الأصلي؛ ولأن معظم هجرات العمالة الدولية تكون هجرات مؤقتة - على الأقل في البداية - وفي عام 1975م، قدرت هجرات العمالة الدولية بحوالى 14 مليوناً ثم ارتفعت في عام 1980 إلى 20 مليوناً، ويأتي نصف هذا العدد تقريباً نتيجة الهجرات من الدول النامية وبعضها البعض، أما معظم النصف الباقي فهو من الدول النامية إلى الدول المتقدمة، على حين لا تشكل الهجرة للعمل في الدول المتقدمة إلى دول أخرى متقدمة سوى نسبة محدودة وثمة عدد من الأسباب للاهتمام بدراسة الهجرات الدولية للعمالة منها:

1 - إن الأعداد كبيرة في بعض الأقاليم، مثل الدول العربية المنتجة للبترول التي تشكل العمالة المهاجرة أكثر من 65 ٪ من القوى العاملة في بعضها، وكذلك الحال في منطقة الكاريبي حيث تصل النسبة إلى 50 ٪.

2 - إن بعض هذه الهجرات مشروع وله سجلات دقيقة ويشكل ذلك معظم هذه الهجرات، غير أن ثمة حالات أخرى تكون فيها الهجرات للعمالة غير مشروعة، ويترتب على ذلك مشكلات كثيرة.

3 - إن هذه الهجرات تثير أحياناً مفارقات لما تسببه العمالة المهاجرة من تنافس اقتصادي أو تناقضات اجتماعية وثقافية وما تثيره أحياناً من مشكلات سياسية ومخاوف، ومن أمثلة ذلك ما يثار حول المهاجرين من شمال إفريقيا إلى فرنسا أو الهجرات الآسيوية إلى دول الخليج العربي. (إسماعيل: 1997: صص 119 - 120)

هجرات العمالة إلى دول البترول العربية:

وتشمل هذه الأقطار كل من المملكة العربية السعودية والكويت وليبيا وسلطنة عمان وقطر والبحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة، ويلاحظ أنه حتى أوائل السبعينات كانت معظم هجرات العمالة الدولية تتجه إلى غرب أوروبا، غير أنه منذ 1973م، بعد حرب

أكتوبر وارتفاع أسعار البترول تزايدت الهجرة للعمل إلى الدول العربية المنتجة للبترول، ويفيد أنه في عام 1980 كانت أعداد العمالة المهاجرة إلى دول البترول العربية 2.7 مليون، وكانت أكبر نسبة منهم هي التي اتجهت إلى المملكة العربية السعودية، وفي البداية أتت معظم الهجرات من حول العالم العربي غير البترولية، وفي عام 1980م، أصبحت 30 % من هذه الهجرات تأتي من أقطار آسيوية وإفريقية غير عربية، وبالنظر إلى معظم دول الأقطار العربية المنتجة للبترول ذات أحجام سكانية صغيرة، فقد أدت هذه الهجرات إلى آثار ديمقراطية واقتصادية واضحة سواء في تلك الأقطار أو في الأقطار المرسلة للمهاجرين، وأهم تلك الآثار أن المهاجرين الأجانب أصبحوا يشكلون في بعض الأحيان ما يتراوح بين ربع جملة السكان في تلك الأقطار، مما أدى إلى اختلال في تركيب السكان حسب الجنسية في بعض الأقطار.

ويمكن القول: إن المتغيرات الاقتصادية التي لحقت بالمنطقة العربية خلال العقد الماضي قد نتج عنها إمكانية التمييز بين مجموعتين أساسيتين للأقطار العربية، كما ذكرت بعض هذه الأقطار سابقاً وهاتان المجموعتان الأساسيتان هما:

■ مجموعة الأقطار العربية المصدرة للنفط التي حققت وفرة في الموارد المالية على إثر تصحيح أسعار النفط في سنة 1973م، وتشمل هذه المجموعة كل من: المملكة العربية السعودية، الكويت، وليبيا، ودولة الإمارات، والبحرين، وقطر، وتتسم بلدان هذه المجموعة بصغر قاعدتها السكانية ومحدودية قوتها العاملة.

■ مجموعة الأقطار العربية التي تتصف بالندرة النسبية في الموارد المالية وكثافة سكانية عالية، وتضم كلاً من: مصر، والأردن، اليمن، سوريا، تونس، المغرب.

ولقد شكلت هاتان المجموعتان قطبي حركة انتقال العمالة العربية، حيث أصبحت المجموعة الأولى (بالإضافة إلى العراق) أهم الدول المستقبلية للعمالة العربية الوافدة، في حين شكلت المجموعة الثانية أهم الدول العربية المرسلة للعمالة.

ويمكن إرجاع ضخامة حجم العمالة المنتقلة من دول الإرسال العربية جزئياً إلى السياسات المتبعة من قبل تلك البلدان تجاه ظاهرة الهجرة للعمل، فلقد تسابقت هذه المجموعة من الأقطار على تلبية الاحتياجات المتزايدة للدول النفطية من العمالة الأجنبية تحت تأثير الظروف الاقتصادية المتردية التي كانت تمر بها (عجز متزايد في موازين مدفوعاتها، تزايد

مديونيتها تجاه العالم الخارجي، معدلات تضخم مرتفعة، عجز عن توفير الخدمات الأساسية لسكانها وضيق فرص العمل بها). وفي ضوء ما سبق كان من الطبيعي أن ترى دول الإرسال في الهجرة وسيلة فعالة لحل بعض مشاكل استخدام قوة العمل بها، فضلاً عما ينتجه تدفق تحويلات العاملين بالخارج من تحقيق لحدة العجز بموازن مدفوعات، ولقد تمثلت سياسات تشجيع الهجرة هذه في تخفيف نسبي للقيود المفروضة عليها في دول المنشأ، وتعد أسعار النفط إحدى العوامل الرئيسة في صياغة سياسة استخدام العمالة بالمنطقة العربية، وذلك نظراً للارتباط الوثيق بين ظاهرة انتقال العمالة بشكلها الحالي في المنطقة وبين عائدات النفط لدى البلدان المستقبلية للعمالة من جهة، ونظراً لطبيعة العلاقة بين عائدات النفط وحجم الاستثمار المحتملة في تلك البلدان من جهة أخرى، ويمكن أن نستخلص من ذلك أن عنصر الرواج النفطي الذي شهدته البلدان العربية المستقبلية للعمالة وما اقترن به من توسع هائل في مشروعات البنية الأساسية، تطلب استخدام أعداد غفيرة من العمالة الوافدة من كافة مستويات المهن والمهارات.

أما فيما يتعلق بالخصائص المهنية للمهاجرين فنلاحظ أن تيارات هجرة العمالة في السبعينيات كانت تتصف بالتنوع إلى حد كبير إذ اشتملت جميع المهن في مستوى المهارات، ويرجع ذلك بطبيعة الحال إلى تنوع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة التي اندفعت دول الاستقبال في تنميتها بمعدلات ضخمة مع محدودية المتوفر لديها من العمال الوطنيين من هذه المهن والمهارات، إلا أنه بعد استكمال العديد من برامج الإنماء الطموحة أخذت حركة انتقال العمالة من جديد أسلوباً انتقائياً، ويمكن فهم هذا التطور من دراسة تطور الهياكل الاقتصادية لهذه المجموعة من الأقطار، فمع تقدم هذه الأخيرة في تنمية القطاعات الحديثة بها ومع تزايد الأهمية النسبية لهذه القطاعات، فمن المرجح أن تتزايد احتياجاتها للعمالة ذات التكوين الفني المهني المرتفع بدرجة أقوى من تزايد احتياجاتها من الأنواع الأخرى للعمالة، وبصفة عامة يمكن القول إن العمال المهاجرين هم من العناصر الأكثر مهارة وحركية من نفس المستوى المهني، فضلاً عن أنهم لا يشكلون عينة ممثلة لقوى العمل المحلية في دول المنشأ، إن قوة العمل المهاجرة من دول الإرسال العربية حتى وإن لم تمثل نسبة كبيرة من قوة العمل وهي المحلية، فإنها تكون من أكثر قطاعات قوة العمل والسكان فعالية وقدرة على الإسهام في الإنتاج والنشاط الاقتصادي في دول المنشأ؛ مما يجعل الأثر الكيفي لغيابها أقوى كثيراً مما يوحى به وزنها النسبي أو الكمي من قوة العمل

أو السكان ككل. (سراج الدين وآخرون: 1986، ص ص 190 - 200)

وخلاصة القول إنه من المتوقع أن تشهد تدفقات العمالة إلى الأقطار النفطية تغييراً ملحوظاً خلال السنوات القادمة، سواء تمثل هذا التغيير في تخفيض حجم هذه العمالة أو تغير التركيب المهني والوظيفي لها، وهو ما يقتضي من جانب دول الإرسال ضرورة وضع السياسات الملائمة لمواجهة احتمالات عودة جزء من مهاجريها، وعدم الاعتماد على الهجرة باعتباره جزءاً من سياسات استخدام قوة العمل في الأجل الطويل.

العمالة الوافدة إلى ليبيا:

جعلت سهولة الدخول إلى ليبيا والخروج منها وعدم التقيد بمعايير الدخول من التأشيرة أو عقود العمل أو كفيل وغيره من المعوقات أمام العمال في سوق العمل الليبي، التي تختلف عن الأسواق العمل في باقي الدول العربية، ولهذه الأسباب فإن حجم العمالة العربية والإفريقية والآسيوية بل والأوروبية التي تمثل أكثر من 40 جنسية مختلفة، زادت في بعض الفترات عن ثلاثة ملايين و950 ألف عامل. وتأتي العمالة المصرية الوافدة إلى ليبيا في مقدمة العمالة العربية الموجودة في ليبيا، حيث يقدر عددهم 1.750 مليون وسبعمائة وخمسون ألفاً حسب إحصاءات المكتب العمالي المصري بليبيا، وتقسم العمالة المصرية إلى عمالة متعاقدة يحق لها التحويل بنسبة 65 ٪ من الراتب بالعملة الصعبة إلى بلدهم عن طريق البنوك الليبية وتقدر بـ 30 ألفاً عامل موزعين على أساتذة جامعات ومعاهد عليا وأطباء واستشاريين وأطباء بشريين في المستشفيات الليبية، وخبراء في مجال الحديد والصلب ومهندسين في مجال النفط وتعمير الصحاري، وأطباء بشريين وممرضات وفنيي أجهزة يقدر بـ 17 ألفاً مدرس، وأما مهندسو البناء والتشييد وكهرباء فيقدر عددهم بـ 5 آلاف مهندس، وفي مجال البترول عمال وفنيون وخبراء 140 ألفاً، وتأتي العمالة السورية والسودانية في المرتبة الثانية من حجم العمالة العربية الموجودة في ليبيا، ثم العمالة الفلسطينية، وكذلك عمالة دول المغرب العربي في مقدمتها تونس ثم المغرب والجزائر وموريتانيا. (إحصاءات القوى العاملة 2003).

تحولت العمالة الوافدة إلى ليبيا لاسيما تلك الآتية من البلدان الإفريقية إلى ظاهرة باتت تؤرق الحكومة، لما تسببه لها من مشاكل مع العديد من الدول الأوروبية، وأفرزت العديد

من الظواهر الاجتماعية والاقتصادية السلبية. وعلى الرغم من عدم وجود إحصائيات دقيقة عن حجم هذه العمالة التي تدخل ليبيا بطرق غير مشروعة، فإن التقديرات تشير إلى ما يزيد عن المليون شخص في دولة وصل عدد سكانها إلى نحو أربعة ملايين نسمة، الارتفاع المتزايد لهذه العمالة الوافدة من مختلف الدول الأفريقية والعربية، وتدني مستوى الأجور التي تتقاضاها شجع الليبيين على استخدامها في شتى الأعمال، ما انعكس سلباً على توفير فرص عمل لشرائح كبيرة من الشباب الليبي، ودخولهم في خانة العاطلين عن العمل مما رفع أعدادهم إلى نحو 270 ألف عاطل عن العمل، حسب تقديرات أمين اللجنة الشعبية العامة سابقاً شكري غانم. وأصبح افتراض هؤلاء العمال الطرقات العامة بتجمعات كبيرة لعرض خدماتهم المتمثلة عموماً بتفريغ الشاحنات والأعمال البدنية الصعبة التي ينفر منها الليبيون، من المناظر المألوفة في شوارع مدن ليبيا.

ومع ارتفاع حجم الأضرار الناجمة على وجود هذه العمالة التي لا تعرف أحياناً حتى جنسياتها، وما سببتها من مخاطر أمنية واجتماعية وصحية واقتصادية، وبخاصة ارتفاع معدلات الجريمة وانتشار أنماط سلوكيات جديدة تخالف قواعد المجتمع الليبي. وتشير بعض الإحصائيات أيضاً إلى أنه في عام (2000م) وحده سجلت (6360) جريمة بلغ المتهمين فيها (9244) منها من جنسيات مختلفة فيما وجد خلال العام نفسه (44) جثة مجهولة الهوية تعود إلى متسللين في طريقهم إلى الهجرة نحو أوروبا.

وقد شرعت الأجهزة الأمنية في القيام بحملات للقبض على المتسللين وترحيلهم إلى بلدانهم، فإن التعليمات صدرت بترحيل المتسللين الذين لا يحملون أوراق ثبوتية، والذين لا يعملون وفق قواعد قانون العمل الليبي الذي يشدد على ضرورة التعاقد بين صاحب العمل والعمال، بما يكفل تأمين حقوقهم ومعرفة أماكن وجودهم. كما تسعى ليبيا أيضاً إلى معالجة ظاهرة الهجرة غير الشرعية لهذه العمالة مع دول الاتحاد الأوروبي، وذلك بالحد منها عن طريق الاتجاه لدراسة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لدول المصدر وإقامة مشاريع للتنمية الزراعية وتطوير مصادر المياه واستثمار الأنهار المهمة وشق الطرق بين الدول الإفريقية شمالها وجنوبها. (Libya - alyoum: 2003, pp 1 - 9)

والمسؤولون بمكاتب القوى العاملة في ليبيا، قالوا إن هناك قراراً بتنظيم إجراءات

استخدام هذه العمالة، حيث توجد وحدة استخدام للعمالة الوافدة سواء العربية أو الإفريقية، حيث سيتم الاستفادة من هذه العمالة الوافدة من ناحية التسجيل في حدود المهن والحرف الموجودة، التي يحددها سوق الطلب، ومن ثم سيتم منح هذه العمالة بطاقات عمل بدون تخويل من الجوازات، وبذلك لا يحق لأي جهة مهما كانت أن تقوم بتشغيل أي عامل إفريقي عربيا كان أو غير عربي دون إتمام هذه الإجراءات، وإلا سوف يتعرض لعقوبات قانون العمل الليبي.

وسيتم فيما يلي عرض بعض الإحصائيات عن العمالة الوافدة وأماكن اشتغالها، في مدينة يفرن وبالتحديد في المناطق الثلاث التي سوف يتم دراستها وهي منطقة الزنتان، ومنطقة يفرن، ومنطقة جادو، وقد تم الحصول على هذه البيانات عن العمالة الوافدة من مكتب شؤون النقابات بمدينة يفرن كنقابة البناء والمحاجر، ونقابة الحدادين، ونقابة الخبازين، والورش وبعض المصانع بما في ذلك مكاتب التعليم والمستشفيات، وكذلك تم جمع البيانات من بعض القطاعات كقطاع الزراعة بالمدينة وكذلك القطاعات المسؤولة عن مربي الأغنام، وكذلك تم جمع بعض الإحصائيات من مراكز الشرطة بالمدينة وبعض الجهات الرسمية المسؤولة عن العمالة الأجنبية. البيانات والإحصاءات التي تم الحصول عليها كانت لسنة 2005م، علماً بأنه قد واجه الباحثان أثناء جمع الإحصائيات عدة صعوبات منها: عدم تعاون بعض الجهات المختصة في تمكينهما من الحصول على إحصائيات عن العمالة، وكذلك من الصعوبات بعد المسافة بين المناطق التي تم جمع بعض الإحصائيات منها، وكذلك عدم توفر وسيلة نقل كذلك بعض الصعوبات المادية التي واجهت الباحث أثناء القيام بجمع هذه الإحصائيات، ومع تمكن الباحثان من الحصول على هذه الإحصائيات فإنها لم تكن منظمة ومبوبة فاضطرا إلى تنظيمها وتبويبها كما هو موضح بالجدول رقم (1).

جدول (1) يوضح توزيع بعض القطاعات المهنية والخدمية في مدينة يفرن لعامي 2009 - 2010

النشاط	المنطقة	الزفتان	يفرن	جادو	المجموع
السمكرة	37	4	4	4	45
الخرابة	7	-		1	8
ميكانيكا وتنظيف السيارات	33	3	3	4	40
المخابز	17	5	5	3	25
المقاهى	11	7	7	5	23
النجارة	16	6	6	2	24
التعليم	6	5	5	3	14
الصحة	7	3	3	4	14
المحلات	40	8	8	6	54
الرعى	717	247	247	248	1212
المجموع	891	288	288	280	1459

المصدر: مكاتب النقبات بالمدن الثلاث

يتضح من الجدول رقم (1) أن القطاعات المهنية والخدمية الموزعة على منطقة الزنتان ويفرن وجادو قد قسمت حسب ترتيبها في الجدول حسب المناطق المذكورة سابقاً، حيث وصل المجموع الكلي للقطاعات إلى 1459 قطاعاً، وقد اتضح أن منطقة الزنتان يوجد بها أعلى نسبة من هذه القطاعات، حيث وصلت إلى 891 نشاطاً، وذلك نظراً لأنها منطقة وسط، وتعد حلقة وصل بين المناطق ويوجد بها تركز سكاني مرتفع، بينما جاءت منطقة يفرن في المركز الثاني من حيث عدد القطاعات، حيث وصل عدد هذه القطاعات الموجودة بها إلى 288 قطاعاً، بينما كانت عدد هذه القطاعات في منطقة جادو حوالى 280 قطاعاً.

يتضح من الجدول (2) أن نسبة العمالة الوافدة في منطقة الزنتان والمشتغلة في النشاطات المهنية والخدمية الموضحة بالجدول، وصلت إلى (1976) عاملاً موزعين على النشاطات الموضحة بالجدول، وكانت أعلى نسبة قد حظيت بها العمالة المصرية، حيث وصلت عددها (1028) عاملاً، كان أغلبهم يشتغلون في نشاط البناء والصيانة،

جدول رقم (2) يوضح توزيع العمالة حسب النشاطات الخدمية وحسب الجنسية في منطقة الزنتان

الجنسية	مصر	تونس	الجزائر	المغرب	موريتانيا	السودان	تشاد	مالي	النيجر	التوجو	سيراليون	غانا	المجموع
النشاط													
البناء والمحاجر	800	20	-	-	-	-	10	-	12	7	4	10	863
التجارة	27	-	1	4	-	13	-	-	-	-	-	-	45
السمكرة	50	2	3	10	-	5	-	-	3	-	-	-	73
الخرائطة	15	-	-	5	-	10	2	-	-	-	-	-	32
ميكانيكا وتنظيف السيارات	30	-	4	10	-	20	-	-	10	2	5	7	88
المخابز	40	3	-	4	7	-	-	-	-	-	-	-	54
المقاهي	15	6	3	4	-	4	-	-	-	-	-	-	32
المحلات	20	1	2	10	-	4	-	-	-	-	-	-	37
الرعي	-	30	-	-	43	155	182	34	273	-	-	-	717
التعليم	20	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	22
الصحة	11	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	13
المجموع	1028	62	14	47	50	214	194	34	298	9	9	17	1976

المصدر: مكاتب النقابات بمدينة الزنتان 2009 - 2010

وجاءت العمالة النيجيرية في المرتبة الثانية من حيث العدد، حيث وصل عددهم إلى (298) عاملاً، حيث كانت الغالبية منهم يشتغلون في النشاط الرعوي، بينما وصل عدد العمالة السودانية حوالى (214) عاملاً وكذلك أغلبهم يشتغلون في النشاط الرعوي، وكذلك العمالة التشادية يشتغلون في النشاط الرعوي حيث وصل عددهم إلى (194) عاملاً. ويتضح من الجدول كذلك أن الغالبية من العمالة الإفريقية تشتغل في نشاط البناء والمحاجر، حيث وصل عددهم إلى (863) عامل، وكانت أغلب هذه العمالة المشتغلة في هذا القطاع من العمالة المصرية حيث وصل عددهم إلى (800) عامل، وكذلك كانت الغالبية منهم يشتغلون في النشاط الرعوي حيث بلغ عددهم (717) عاملاً، وكانت الغالبية منهم المشتغلة في النشاط الرعوي هم من الجنسية النيجيرية، حيث وصل عددهم إلى (273) عامل، بينما وصل عدد العمالة المشتغلة في قطاع الميكانيكا وتنظيف السيارات إلى (88) عاملاً وكان أغلبهم من العمالة المصرية، حيث وصل عددهم إلى (30) عاملاً، بينما بلغ عدد العمالة المشتغلة في النشاطات الأخرى إلى أقل من (50) عاملاً.

يوضح الجدول رقم (3) أن العمالة الوافدة المشتغلة في منطقة يفرن قد وصل عددها إلى (915) عاملاً، وكانت أغلب هذه العمالة من الجنسية المصرية حيث بلغ عددهم (576) عاملاً وكان أغلبهم يشتغلون في نشاط البناء والمحاجر، حيث وصل عددهم إلى (490) عامل مصري، بينما وصل عدد العمالة النيجيرية إلى (123) عاملاً وكان أغلبهم يشتغلون في قطاع الرعي، حيث وصل عددهم إلى (112) عاملاً وكذلك العمالة التشادية وكان أغلبهم يشتغلون في النشاط الرعوي، حيث بلغ عددهم (110) عاملاً، بينما وصل عدد العمالة السودانية إلى (27) عاملاً، وكان أغلبهم يشتغلون في نشاط الميكانيكا وتنظيف السيارات، حيث بلغ عددهم (2) عاملاً، بينما كان عدد الجنسيات الأخرى أقل من (30) عاملاً، وكانت أغلب العمالة الوافدة المتواجدة في مدينة يفرن يشتغلون في نشاط البناء والمحاجر حيث وصل عددهم على (523) عاملاً، بينما وصل عدد العمالة المشتغلة في النشاط الرعوي إلى (257) عاملاً، بينما جاء نشاط الميكانيكا وتنظيف السيارات في المرتبة الثالثة في حين تركز العمالة الوافدة به حيث وصل عدد العمالة المشتغلة بهذا النشاط (74) عاملاً، بينما جاء نشاط المخازن في المرتبة الثالثة من حيث تركز العمالة الوافدة به حيث وصل عدد العمالة المشتغلة بهذا النشاط (25) عاملاً.

أما العمالة المشتغلة في المقاهي قد وصل عددهم إلى (18) عاملاً وكان أغلبهم

جدول رقم (3) يوضح توزيع العمالة حسب النشاطات الخدمية وحسب الجنسية في منطقة يفرن

الجنسية	مصر	تونس	الجزائر	المغرب	موريتانيا	السودان	تشاد	مالي	النيجر	التوجو	سيراليون	غانا	المجموع
النشاط													
البناء والمهاجر	490	16	-	5	-	-	-	-	8	-	-	4	523
النجارة	10	-	-	4	-	6	-	-	3	-	-	-	23
السمكرة	9	-	1	-	-	5	-	-	-	-	-	-	15
الخراطة	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ميكانيكا وتنظيف السيارات	8	-	-	-	-	2	-	-	-	1	1	-	12
المخابز	20	2	-	2	4	-	-	-	-	-	-	-	25
المقاهي	10	2	-	4	-	2	-	-	-	-	-	-	18
المحلات	9	-	2	1	-	3	-	-	-	-	-	-	15
الزري	-	3	-	-	-	2	110	30	112	-	-	-	257
التعليم	12	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	17
الصحة	8	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	10
المجموع	576	23	3	16	4	27	110	30	123	1	1	4	915

المصدر: مكاتب النقابات بمدينة يفرن 2009 - 2010

من الجنسية المصرية، حيث كان عددهم (10) عمال، أما قطاع التعليم قد وصل عدد المشتغلين به من العمالة الوافدة (17) مدرس وكان أغلبهم من الجنسية المصرية حيث كان عددهم (12) مدرس، بينما كان عدد العمالة المشتغلة في نشاط السمكرة حوالى (15) عاملاً وكذلك كان أغلبهم من العمالة المصرية، حيث وصل عددهم إلى (9) عمال، وكذلك النشاطات الأخرى كان أغلب العمالة المشتغلة بها كانت من الجنسية المصرية حيث وصل عددهم في نشاط الميكانيكا وتنظيف السيارات إلى (8) عمال وكذلك في قطاع الصحة حيث وصل عددهم إلى (8) أطباء.

يتضح من الجدول رقم (4) أن العمالة الوافدة المتواجدة في مدينة (جادو) قد وصل عددها إلى (664) عاملاً، وكانت أغلب هذه العمالة من الجنسية المصرية حيث بلغ عددهم (315) عاملاً وكان أغلبهم يشتغلون في نشاط البناء والمحاجر، حيث وصل عددهم إلى (250) عاملاً مصرياً، وجاءت

العمالة النيجيرية في المرتبة الثانية من حيث العدد حيث وصل عددهم إلى (121) عامل، وكان أغلبهم يشتغلون في النشاط الرعوي، حيث بلغ عددهم (110) عامل نيجيري، بينما وصل عدد العمالة المالية إلى (98) عاملاً وكانوا كلهم يشتغلون في النشاط الرعوي، فبينما وصل عدد العمالة السودانية إلى (43) عاملاً وكان أكثرهم يشتغلون في النشاط الرعوي حيث وصل عددهم إلى (17) عاملاً.

أما العمالة التشادية قد وصل عددهم إلى (40) عاملاً وكان كلهم يشتغلون في النشاط الرعوي، فبينما كان عدد العمالة الوافدة من الجنسيات الأخرى قليل لا يتجاوز (19) عاملاً موزعين حسب النشاطات الموضحة في الجدول وكانت الغالبية منهم يشتغلون في المخابز وكان أكثرهم من العمالة المصرية حيث كان عددهم (7) عمال، بينما لم تحظ النشاطات الأخرى بالعدد الكافي من العمالة الوافدة.

وعلى الرغم من أن الاعتماد على العمالة الوافدة قد زاد بمعدل سريع، تجاوز كثيراً حدود الاحتياج، في غياب خطة شاملة للقوى العاملة، تحدد الاحتياج الفعلي لهذه العمالة وفي غياب التصنيف الوظيفي، الذي يعتبر الوحدة الأساسية التي يبنى عليها تقدير الاحتياج، فإن العمالة الوافدة سدت فراغاً كبيراً، وخصوصاً في بعض الأعمال التي يصعب إحلال العمالة المحلية فيها، ويبدو أن الاعتماد على العمالة الوافدة سواء في

جدول رقم (4) يوضح توزيع العمالة حسب النشاطات الخدمية وحسب الجنسية في منطقة جادو

الجنسية	مصر	تونس	الجزائر	المغرب	موريتانيا	السودان	تشاد	مالي	النيجر	التوجو	سيراليون	غانا	المجموع
النشاط													
البناء والمهاجر	250	8	-	5	-	-	-	-	10	-	-	5	278
النجارة	6	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	10
السمكرة	8	-	1	1	-	2	-	-	-	-	-	1	13
الخراطة	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	5
ميكانيكا وتنظيف السيارات	8	-	1	2	-	3	-	-	1	1	-	-	16
المخابز	7	4	-	5	4	-	-	-	-	-	-	-	20
المقاهي	6	-	-	3	-	5	-	-	-	-	-	-	14
المحلات	8	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	12
الرعي	-	3	-	-	-	17	40	98	110	-	-	-	268
التعليم	10	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	13
الصحة	12	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	15
المجموع	315	15	2	19	4	43	40	98	121	1	-	6	664

القطاعات الحكومية أو الأهلية سيظل قائماً لفترة طويلة، ولا يمكن الاعتماد اعتماداً كلياً على العمالة المحلية فقط، ولذلك فإنه ليس من الممكن الاستغناء عن العمالة الوافدة، إنما الممكن هو ترشيد استخدام العمالة الوافدة والعمالة المحلية أيضاً، ضمن إطار خطة القوى العاملة.

ولعل ذلك يكون بحسن توزيع العمالة بمعنى تخفيضها في قطاعات معينة وزيادتها في قطاعات أخرى، وربما يترتب على ذلك تخفيض نسبة العمالة الوافدة مع ضرورة حسن الاختيار والاستخدام.

ولعل أكثر العمالة الوافدة لا يجذبها إلى ليبيا إلا تحسين وضعها الاقتصادي، والكسب المادي، وهذا أمر طبيعي غير أن المشكلة الرئيسية التي تواجهها إدارة التنمية أنها تعتمد على هذه العمالة الوافدة في بعض المشاريع التنموية، في الوقت الذي تفتقر فيه العمالة المحلية إلى التأهيل والتدريب، ويتكدس أكثرها أي العمالة المحلية في الأعمال الروتينية البسيطة (الخدمية) ومع الضعف في التأهيل والتدريب في الأعمال الإنتاجية مما يؤثر ذلك على عملية التنمية.

إن المعدل السريع والمطرد في العمالة الوافدة أمر فرضته ظروف التنمية إلى حد ما، وظروف الوفرة المالية، وإن معظم العمالة الوافدة لا تعمل في قطاعات خدمية إلا نسبة بسيطة، وإنما تعمل في قطاعات إنتاجية، ورغم السلبات العديدة المتصلة بالعمالة الوافدة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، ورغم أن هذه العمالة الوافدة تستنزف القدر الكبير من جهود التنمية وإدارتها، فإن لهذه العمالة الوافدة أثراً إيجابية لا تنكر، إن ليبيا حين داهمتها الثروة توسعت في مشاريعها وبرامجها، ولم يكن أمامها مفر من اللجوء إلى العمالة الوافدة وكان ولا زال لهذه العمالة الوافدة دور أساسي في تنفيذ العديد من المشاريع والبرامج، غير أن الزيادة عن الحد المطلوب وتجاوز الاحتياج الفعلي، خلق نوعاً ما من التكدس لهذه العمالة في بعض القطاعات الخدمية والإنتاجية، مما زاد من الآثار السلبية، حيث انحسرت القدرة الإنتاجية لدى المواطن وتخلّى عن أبسط واجباته المنزلية، وهكذا أصبح المواطن عالة على العمالة الوافدة في بعض الأعمال الإنتاجية والخدمة المتصلة بها ليس حلاً لنقص الأيدي العاملة، ذلك أن هذه العمالة حين تكون مؤقتة، فإن ذلك يقضي بأن تكون العمالة الوطنية مهياًة للقيام بالمهام التي تقوم بها العمالة الوافدة.

إن الاعتماد على العمالة الوافدة ليس عيباً في حد ذاته، وإن كان يزيد في الأعباء التي تتحملها إدارة التنمية، ولكن المشكلة تكمن في الاعتماد المتزايد على هذه العمالة، الذي يتجاوز حد الاحتياج الفعلي، ولا تحكمه خطة مدروسة من قبل إدارة القوى العاملة، لهذا تبدو الآثار السلبية للعمالة الوافدة واضحة للعيان، لدرجة تكاد تطمس فيها الآثار الإيجابية والمبرر المنطقي لهذا هو نقص الأيدي العاملة المحلية، وكذلك هناك نوع من الإهمال من قبل بعض الجهات الحكومية المسؤولة عن المنافذ والحدود مما يؤدي إلى الهجرة غير الشرعية، وكذلك عدم تطبيق قوانين الإقامة لهذه العمالة الوافدة.

العمالة الوافدة إلى ليبيا والتنمية (أهداف وبدائل):

شهدت ليبيا في الفترة الأخيرة وتحديداً منذ انفتاحها السياسي على إفريقيا في نهاية 1999م، حركة نشطة في هجرة العمالة إليها ولاسيما العمالة الإفريقية، وذلك بتأثير عوامل متعددة يأتي في مقدمتها البحث عن فرص عمل أفضل، وقد أدى هذا مع عوامل أخرى إلى دفع أعداد متزايدة من الأفارقة للهجرة من بلدهم، كما أدى إلى نمو سكاني في المجتمع الليبي، وأصبح هذا النمو السكاني يشكل عبئاً فعلياً على التنمية يصعب مواجهته سواء أكان الأمر يتعلق بإمكانيات تأمين الخدمات الصحية والتعليمية وحاجات السكان المتزايدة في الكهرباء والماء والسكني، أم كان الأمر يتعلق بإمكانات توفير فرص عمل كافية للمواطنين الأصليين أو للمهاجرين على ضوء ما سبق ذكره، هناك مجموعة من الأهداف التنموية يمكن أن تكون بديلاً للمد في هجرة العمالة إلى ليبيا، ووضعت لكل هدف مجموعة من الآليات لتحقيقه على النحو التالي:

الهدف الأول: بلوغ مستوى الاستخدام الكامل لقوة العمل الوطنية، ويتم بلوغ هذا الهدف عن طريق ثلاث آليات هي:

1 - تحديد الأهمية الإستراتيجية للأنشطة والمهن والوظائف التي يجب قصر القيام بها على العمالة الوطنية، وتلك الوظائف التي يجب إعطاؤها الأولوية عند تطبيق خطط وبرامج التنمية، مع مراعاة الاحتياجات الفعلية والمخرجات الناتجة عن نظام التعليم والتدريب لتلبي احتياجات عملية التنمية.

2 - مراجعة القواعد التي تنظم العمل، خاصة بنظم وإجراءات استقدام العمالة الأجنبية، وذلك بما يحقق الاستخدام الأمثل للعمالة الوطنية ويحد من استقدام

العمالة الأجنبية.

3 - تطوير مكاتب العمل ومكاتب التوظيف الأهلية، وجعلها أكثر فاعلية لتوظيف الليبيين وإحلالهم محل العمالة الوافدة في القطاع الخاص.

الهدف الثاني: الاستغلال الأمثل للقوى البشرية الوطنية بما يؤدي إلى زيادة أعداد الداخلين إلى سوق العمل، وذلك عن طريق:

1 - سرعة معالجة العوامل التي تحد من نمو السكان، وتؤثر على نمو القوى العاملة الوطنية عن طريق التوسع في برامج رعاية الأمومة والطفولة وزيادة الاهتمام بالصحة العامة.

2 - العمل على تعليم وتدريب المرأة الليبية وإسهامها في سوق العمل بما يتناسب مع طبيعتها، ولا يتعارض مع الشريعة الإسلامية، لأن تعليم المرأة وتدريبها يصبحان سبيلها الأوحى والأقدر لإسهامها بفاعلية في عملية التنمية. (صابر: 1987، 80)

3 - وضع نظام مروري صارم يقلل من وقوع الحوادث التي تؤثر على حجم العمالة الوطنية.

4 - زيادة فرص التدريب وإعطاء فرص عمل مناسبة للمعوقين الليبيين.

الهدف الثالث: غرس وتنمية مفاهيم الانتماء والمواطنة وقيم العمل في المجتمع الليبي وذلك من خلال الآتي:

1 - زيادة فاعلية وسائل الإعلام والمؤسسات التعليمية الليبية، لتهيئة وتطوير مفاهيم المجتمع الليبي، بطريقة تخدم أهداف التنمية.

الهدف الرابع: إستراتيجية القوى البشرية الليبية تواكب المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية وذلك من خلال الآتي:

1 - المراجعة المستمرة للقرارات الصادرة من الجهات المتصلة بسوق العمل، وتوظيف العمالة، لتكون مواكبة للمتغيرات المحلية والدولية.

2 - خلق آلية مركزية وعلى مستوى المناطق، لتقوم بمتابعة تنفيذ هذه الأهداف. (الغنيمي وآخرون: 1998، 190)

نستدل من العرض السابق أن إدارة وبرامج التنمية المحلية يتوقف على حقيقة مهمة،

وهي أن التنمية المحلية لا تتحقق بمعزل عن إستراتيجية التنمية القطرية في كل دولة على حدة طبقاً لأوضاعها الخاصة ومرحلة النمو لها.

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج وهي كالآتي:

- 1 - إن العمالة الوافدة موجودة في النشاط الرعوي أكثر من غيره من النشاطات.
- 2 - يفضل أصحاب العمل التعامل مع العمالة الإفريقية العربية، أكثر من الإفريقية غير العربية.
- 3 - تبين من الدراسة أن أغلب الجنسيات الوافدة إلى ليبيا كانت من الجنسيات العربية، وأغلب النشاطات تتجح فيها العمالة الوافدة هو نشاط البناء والصيانة
- 4 - أوضحت الدراسة أن العمالة الوافدة لها تأثير ضعيف في تنمية المجتمع المحلي، حيث أن العمالة الوافدة لم تساهم في تقدم العمل والإنتاج، ولم تساهم في إنجاح بعض المشاريع التنموية.
- 5 - تبين من خلال الدراسة أن العمالة الوافدة اتخذت ليبيا نقطة عبور للهجرة إلى أوروبا.
- 6 - أوضحت الدراسة عن وجود العديد من الممارسات السلوكية السلبية للعمالة الوافدة بالمنطقة، التي من بينها ارتكاب جرائم غريبة عن المجتمع الليبي كحالات النصب والغش والاحتيال انتشار ظاهرة المحدثات، إضافة إلى أن العمالة الوافدة قد تسببت في انتشار بعض الأمراض داخل المجتمع الليبي، كما أسهمت في انتشار الاتكالية وعدم العمل بين شباب المجتمع الليبي.

المراجع

أولاً: الكتب

1. أحمد علي إسماعيل، أسس علم السكان وتطبيقاته الجغرافية، ط8، القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1997، ص119 - 120.
2. إسماعيل سراج الدين وآخرون، سياسات الاستخدام وانتقال العمالة العربية، الكويت: المعهد العربي للتخطيط، 1986م، ص190 - 200.
3. رفعت هباب، المجتمع المحلي قواعد وخبرات في أساليب تنميته، سرس اللبان، مركز تنمية المجتمع في العالم العربي، 1963م، ص11.

4. السيد عبد العاطي السيد، علم اجتماع السكان، الإسكندرية: دار المعرفة، 1999م، ص 324 - 326.
5. عباس بدر الدين، التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجمهورية العربية الليبية، 1978، ص 52 - 56.
6. محمد رياض الغنيمي وآخرون، سياسات التنمية الريفية، مصر: مكتبة النهضة المصرية، 1998م، ص 190.
7. محمد عبد الله المير، حركة القوى العاملة والتنمية الإقليمية في ليبيا، ط1، طرابلس: المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، 1984م، ص 5.
8. محي الدين صابر، الحكم المحلي وتنمية المجتمع في الدول النامية، ط2، صيدا، لبنان: المكتبة المصرية 1988، ص 168.
9. محي الدين صابر، من قضايا التنمية في المجتمع العربي، ط2، صيدا، بيروت: المكتبة العصرية، 1987م، ص 80.
10. مريم أحمد مصطفى وإحسان حفظي، قضايا التنمية في الدول النامية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2005، ص 236 - 242.

ثانياً: مواقع على شبكة المعلومات الدولية

1. إحصاءات اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة
1. www.albyanco.aelalbayan/200324//egt/48.htm.
2. www.Libya-alyoum.co2m/data/aspx/ENW6S2004DEC14-aspx16a. 2003, p9 - 1
3. الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق - شبكة المعلومات الليبية، 2002.