



إسهامات تنمية الموارد البشرية في سياسة الهجرة بمصر



etf
SHARING EXPERTISE
IN TRAINING

إسهامات تنمية الموارد البشرية في سياسة الهجرة في مصر

ديسمبر/كانون الأول 2007

5	مقدمة
7	الموجز التنفيذي
11	1. المقدمة
11	2.1 وجهة المهاجرين
13	3.1 توجهات سوق العمل
14	4.1 التعليم والتدريب
16	5.1 الإطار التشريعي
16	6.1 الإطار المؤسسي
17	7.1 التعاون الثنائي والدولي في مجال الهجرة
19	2. المنهجية المستخدمة في المسح
22	3. نتائج المسح الخاص بالمهاجرين المحتملين
22	1.3 السيرة الاجتماعية والديموغرافية والخصائص الدراسية
24	2.3 النية في السفر إلى الخارج
27	3.3 أسباب الهجرة
28	4.3 الدول المرجح على الأكثر الهجرة إليها والظروف المسهلة للهجرة
31	5.3 التوقعات من الهجرة
34	4. العائدون من الخارج
34	1.4 الخواص الاجتماعية الديموغرافية والتعليمية
36	2.4 تاريخ الهجرة
43	3.4 خبرات المهاجرين العائدين
46	4.4 النوايا المستقبلية
49	5. استنتاجات أولية وتوصيات خاصة بالسياسات
51	المراجع

أطلقت المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) في عام 2006 دراسة رائدة لاكتشاف ما يمكن أن تضيفه تنمية الموارد البشرية لسياسات الهجرة. ونظراً لمحدودية المعلومات المتوافرة عن أثر الهجرة على التعليم والمهارات وسوق العمل تضمنت الدراسة التي أجرتها المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) مراجعة لكل الكتابات التي صدرت بهذا الشأن، كما شملت مهاماً ودراسات ميدانية لجمع البيانات في خمس دول شريكة، هي: ألبانيا، ومصر، ومولدوفيا، وتونس، وأوكرانيا، والتي تنقسم إلى بلدان تعتبر مصادر تقليدية للهجرة إلى الاتحاد الأوروبي وأخرى حديثة العهد بهذا الأمر.

تتقدم المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) بجزيل الشكر لوزارة القوى العاملة والهجرة، وبشكل خاص للسيدة عائشة عبد الهادي وزيرة القوى العاملة والهجرة، والسيدة ماجدة عبد الرحمن مستشارة وزيرة القوى العاملة والهجرة ورئيسة قطاع شؤون الهجرة والمصريين في الخارج، والمجلس القومي للسكان لما قدموه للمؤسسة من دعم أثناء هذه الدراسة.

ونشير هنا إلى أنه قد تم التعاقد مع شركة (SPAAC) -وهي شركة استشارية محلية مصرية تعمل في مجال تحليل وإدارة التخطيط الاجتماعي- لإجراء الدراسة الميدانية في جمهورية مصر العربية وتحليل البيانات بشكل أولي. كما قام فريق من خبراء المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) بالتعاون مع الخبير الدولي ريتشارد بلاك الأستاذ بجامعة ساسيكس البريطانية بمهمة بحثية عن مصر في الفترة ما بين 26 - 31 أغسطس/آب 2006 قاموا خلالها بزيارة أهم الجهات المعنية بهذا الموضوع في مصر، وهي: وزارة القوى العاملة والهجرة، ومركز القاهرة الديموغرافي، والمركز القومي للسكان، إلى جانب بعض الجهات المحلية والمنظمات الدولية كالجامعة العربية والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية ومكتبا البنك الدولي ومنظمة الهجرة الدولية بالقاهرة.

وبناء على البيانات التي تم جمعها عن المهاجرين المحتملين والعائدين قام فريق المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) الذي ضم كل من: ناتاليا بوبوفا، وإيلينا كاريرو بيريز، وفرانسيسكو بانزيكا، وجيزوس الكيزار، وأمّهان باردك بإجراء التحليلات اللازمة ووضع تقرير تم التصديق عليه من قبل الجهات المعنية المحلية خلال الاحتفالية التي نُظمت بالقاهر في 2 سبتمبر/أيلول 2007.

الموجز التنفيذي

يقع نظاما التعليم والتدريب المهني في مصر تحت ضغط ديموغرافي شديد إذ يزداد عدد الطلبة والخريجين بالتوازي مع الزيادة السكانية. فلقد ارتفع عدد سكان مصر في الفترة من 1994 وحتى 2004 من 56,3 إلى 69.3 مليون نسمة كما ارتفع عدد الطلاب المصريين من 14,5 إلى 18,1 مليون طالب. وتعتبر السلطات المصرية إتاحة التعليم للجميع من أهم أولوياتها، وهو ما دفعها إلى توسيع نظام التعليم بشكل ناجح ومُلفت للأنظار. ومع ذلك يبقى تحقيق الجودة المنشودة في التعليم مسألة ملحة تتهدد نظم التعليم المصرية في المستقبل القريب. فلقد تركت الزيادة السكانية الكبيرة والتزام الحكومة بمجانية التعليم (بما في ذلك التعليم الجامعي) وضيق الموارد أثراً سلبياً على نظام التعليم في مصر. ومن هنا يفقد خريجو الجامعات المصرية بشكل عام وخريجو الجامعات الحكومية وخصوصاً كليات الحقوق والاجتماع والعلوم الإنسانية والتجارة بشكل خاص للمهارات والكفاءات التي تمكنهم من المنافسة في سوق العمل المحلي أو الإقليمي أو العالمي، ومنها إجادة اللغات الأجنبية والمهارات التخطيطية والتعامل مع الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت.

وتكمن المشكلة الأساسية على صعيد نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في مصر في مخالفة المهارات التي يكتسبها الخريجون لتلك المطلوبة في سوق العمل. وتنعكس هذه المشكلة التي رصدتها وناقشتها الجهات المعنية في مصر سلباً على مهارات العمالة التي تسعى للهجرة.

ومما لا شك فيه أن العمالة المصرية في الخارج تعاني من المشاكل المتفشية في قطاعات متعددة من منظومة التعليم والتدريب المهني في مصر كتندي مستوى التعليم وعدم إتقانت المؤسسات التعليمية لاحتياجات سوق العمل، مثلهم في ذلك مثل العاملين في الداخل. فنظام التعليم والتدريب المهني في مصر بحاجة إلى استراتيجية إصلاح شاملة تستوعب جميع قطاعاته. ويعتبر تحسين مستوى نظام التعليم والتدريب المهني المصري وجعله مواكباً لمتطلبات سوق العمل وقادراً على ملء الفراغات الموجودة أمراً حيويًا بالنسبة لفتح باب الهجرة أمام العمالة المصرية، خاصة مع ضراوة المنافسة في سوق العمل العالمية.

تحتاج مصر طبقاً لآخر الإحصائيات المتعلقة بالتعليم والسكان إلى خلق من 500 إلى 700 ألف فرصة عمل جديدة سنوياً لاستيعاب الخريجين الجدد في سوق العمل. ولذلك يزداد اعتماد حديثي التخرج على الوظائف غير الرسمية بالرغم من عمل القطاع الخاص على زيادة عدد فرص العمل التي يتيحها. ومع أن معدل التشغيل في القطاع الحكومي قد شهد انخفاضاً كبيراً، إلا أن القطاع العام مازال يستوعب جزءاً كبيراً من العمالة المصرية يصل إلى 30%، في حين نجحت الإصلاحات الاقتصادية الأخيرة في زيادة حجم العمالة في القطاع الخاص. ويبقى في ظل هذه الظروف العمل في الخارج مصدراً هاماً لكسب العيش بالنسبة لكثير من المصريين (خاصة الذكور منهم).

تتسم معدلات العمل والتشغيل في مصر بالانخفاض الشديد (يبلغ معدل العمل 45,6% بينما يبلغ معدل التشغيل 40,6%) وهو ما يرجع إلى حد كبير إلى ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل (20% في المتوسط). ولقد استوعب القطاع الزراعي في عام 1998 حوالي 40% من الأيدي العاملة بينما استوعب القطاع الخاص غير الزراعي 30% من العاملين. أما معدل البطالة فقد بلغ 8,3% في عام 2006. وبمجرد النظر إلى صفوف العاطلين عن العمل يتبين أن الشباب عامة والشباب المتعلم تعليماً عالياً خاصة هم أكثر الفئات التي تعاني من البطالة. ففي عام 2002 بلغت معدلات البطالة ذروتها بين خريجي المدارس الفنية/ المهنية (32%) وأصحاب الشهادات الجامعية (14,4%)، ثم تغير الوضع بحلول عام 2006 ليصبح خريجو الجامعات والمعاهد العليا هم أصحاب النصيب الأكبر من البطالة.

لقد تخرج معظم العاطلين عن العمل في مصر من نظام تعليمي أخفق في إمدادهم بالمهارات والكفاءات التي تمكنهم من المنافسة في سوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، الأمر الذي ينعكس على مؤهلات المهاجرين المصريين الذي ينتقل أغلبهم للعمل في دول الخليج بعقود مؤقتة، بينما تنتقل قلة منهم إلى دول الاتحاد الأوروبي حيث تعمل بشكل أكثر استدامة. وسوف تبقى تطلعات الكثيرين (المرتبطة بالهجرة إلى دول الاتحاد الأوروبي بشكل خاص) سبباً في استمرار تدفق المهاجرين إلى الخارج، ليس فقط هرباً من البطالة والفقر المدقع وإنما أيضاً لتحقيق أملهم في تحسين ظروفهم المعيشية والتمتع بحياة أفضل.

وتكمن المشكلة الآن في جموع الخريجين الذين لم تزودهم نظم التعليم والتدريب في مصر بالمهارات اللازمة ويراودهم مع ذلك حلم الهجرة إلى الدول التي تمنحهم ظروفًا اقتصادية واجتماعية أفضل. ولقد أسفرت صرامة القوانين التي تنظم العمل في دول الاتحاد الأوروبي وعدم الاعتراف بالمؤهلات المصرية في أوروبا عن مشاكل عديدة منها الهجرة غير الشرعية وانخفاض معدلات تشغيل الأجانب التي تحاول الحكومات الآن التصدي لها.

قامت الدراسة التي أجرتها المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) على استطلاع رأي 812 مهاجر محتملاً و1000 عائد من الخارج من خلال مجموعتي أسئلة، إحداها للساعين إلى الهجرة والأخرى للعائدين من الخارج. وبما أن الهدف من هذه الدراسة هو تحديد سمات من يهاجرون إلى أوروبا فلقد تم استجواب أعداد أكبر في المحافظات/القرى المشهورة بتصدير العمالة إلى أوروبا للحصول على نتائج أقرب ما تكون لواقع المهاجرين في أوروبا. واتبع فريق العمل منهجاً من مرحلتين في انتقاء العينات من ست محافظات (الدقهلية، الغربية، المنوفية، الفيوم، بورسعيد، القاهرة) تمثل باختلافاتها التنوع والتباين السائدين في مصر (مناطق ذات مستويات مختلفة من التطور وتجمع بين سمات الريف والحضر).

المهاجرون المحتملون

ضمت المجموعة التي تم استجوابها تحت بند المهاجرين المحتملين 812 مشارك – 73% منهم من الرجال و27% من النساء – تتراوح أعمارهم بين الثامنة عشر والأربعين. وقد تم تقسيم المشاركين الذين يندرج 44% منهم تحت قائمة المتزوجين والمخطوبين إلى أربع مجموعات عمرية: 18 - 24 (57% من المشاركين)؛ 25 - 29 (20%)؛ 30 - 34 (11%)؛ 35 - 40 (12%). أما من حيث المستوى التعليمي فقد كان 15% من المشاركين من الحاصلين على تعليم دون المتوسط، بينما كان 56% منهم من أصحاب التعليم المتوسط و29% من أصحاب التعليم العالي.

وقد عبر 47% من 812 مشارك في الدراسة عن نية جادة في السفر إلى الخارج. ومن أجل تقييم احتمالية سفر هؤلاء للخارج بشكل أفضل تم أخذ عوامل أخرى في الحسبان، مثل: مدى احتمالية الهجرة خلال العامين والنصف القادمين، القدرة على تمويل الانتقال، إجادة اللغات الأجنبية، معلومات عن البلد المرجح الهجرة إليه، امتلاك الأوراق والمستندات اللازمة للهجرة، وهو ما أدى إلى انخفاض نسبة المهاجرين المحتملين الواردة أعلاه إلى 25%.

ولقد أظهر أصحاب الشهادات الجامعية ميلاً أكثر من غيرهم للهجرة وهو ما يرجع إلى وضع سوق العمل حيث يواجه العديد من الشباب صعوبات كبيرة في الحصول على وظائفهم الأولى.

ومن ناحية الوضع الوظيفي للمشاركين فقد كان 60% منهم يعملون في قطاع الإدارة العامة أو البناء أو الزراعة أو يقومون بأعمال تجارية صغيرة. ولم يكن هناك اختلاف كبير بين مخططات أصحاب الوظائف والعاطلين عن العمل وهو ما يشير إلى أن امتلاك وظيفة ليس كافياً لردع الناس عن فكرة الهجرة.

وكانت البطالة هي السبب الأساسي للهجرة تليها الرغبة في تحسين المستوى المعيشي. ولم يذكر سوى 5.2% من المهاجرين المحتملين الرغبة في تأمين مصاريف التعليم (لأنفسهم ولأبنائهم) كسبب لعزمهم على الهجرة. أما تحديد وجهة السفر فهو يعتمد بشكل أساسي على حجم فرص العمل بعائد مادي أفضل في هذا البلد أو ذاك ووجود أصدقاء أو أقارب فيه (شبكات المهاجرين).

ومن حيث الرغبة في الحصول على تدريب معين قبل السفر فقد أبدى 26% من المهاجرين المحتملين رغبتهم في الحصول على أي نوع من التدريب. ومن بين أشكال التدريب التي خُصت بالذكر في هذا السياق دورات اللغة (46%) باعتبارها وسيلة إعداد للهجرة، يليها التدريب المهني (26%) والدراسات الجامعية (15%).

ويعتزم عدد كبير من المهاجرين المحتملين العمل في مجال الإدارة العامة وهو أمر وارد بالنسبة للمسافرين إلى دول الخليج بموجب عقود عمل. وقد توقع 77% من المهاجرين المحتملين العمل بمرتب شهري، بينما توقع 20% العمل كعمالة مؤقتة بأجر يومي.

العائدون من الخارج

تضمنت الدراسة حوارات مع 1000 من العائدين من الخارج كان معظمهم من الرجال (94%) وأغلبهم متزوجين (90%) ويعيلون ثلاثة أبناء في المتوسط (80%). وكان متوسط عمر المستجوبين في هذه الفئة 44 عاماً ويبلغ أكثر من نصفهم ما بين 40 و49 عاماً. أما متوسط الفترة التي قضوها في الخارج فقد بلغ 6,7 سنوات. وقد كان كل من شارك في هذه الدراسة من العائدين من الخارج قد حصل على قدر معقول من التعليم. وأظهر الاستفتاء أن السعودية وليبيا وإيطاليا هي الدول التي تصدر قائمة الدول التي عمل بها المشاركون العائدون من الخارج.

أما العائدات من الخارج فيتمتع أغلبهن (80%) بمستوى عال من التعليم وهو ما يعني أن المغتربات على قلتهم أفضل تعليماً من المغتربين من الرجال.

وقد أوضحت الدراسة أن العمال المؤهلين لا يقبلون على السفر إلى دول الاتحاد الأوروبي قدر إقبالهم على السفر إلى دول أخرى، فنسبة العمال المؤهلين المتوجهين إلى دول خارج الاتحاد الأوروبي كانت أعلى بكثير من نسبة المهاجرين

إلى الاتحاد الأوروبي، وهو ما يرجع لجاذبية الوظائف المتاحة في دول الخليج حيث يستطيع المصريون المؤهلون العمل كمحترفين أو مدراء وهو ما لا ينطبق على دول الاتحاد الأوروبي التي يقوم فيها المصريون المتعلمون بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية.

وكانت أهم أسباب الهجرة التي أبداها المشاركون هي الحصول على وظيفة وتحسين المستوى المعيشي وجني دخل أكبر. أما تحديد وجهة السفر فقد ارتبط في معظم الأحيان بمدى سهولة الحصول على تأشيرة الدخول وتوافر فرص العمل بدخل كبير. وتختلف العوامل التي تساهم في تحديد وجهة الهجرة باختلاف المنطقة المقصودة، فبينما لعب وجود أقارب و/أو أصدقاء في البلد المقصود دوراً هاماً بالنسبة للمهاجرين إلى إحدى دول الاتحاد الأوروبي لم يأبه سوى العائدون من الشرق الأوسط أو شمال أفريقيا بأمر سهولة الحصول على تأشيرة الدخول.

ومن هنا فإن الحالة الاقتصادية هي العامل الرئيسي في هجرة المصريين الذين يبحثون عن فرص عمل أفضل بدخل أكبر. ويتسنى لكثير من المصريين الحصول على وظيفة في الخارج قبل السفر خاصة إذا ما تعلق الأمر بالعمل في إحدى الدول العربية أو دول الخليج نظراً لوجود تنسيق بين مصر ودول الخليج فيما يخص تشغيل المتخصصين الأكفاء.

وبالرغم من ذلك لم يكن حوالي 80% من العائدين من الخارج، بغض النظر عن البلد الذي عملوا به، على علم بوجود هياكل حكومية أو شركات توظيف خاصة. أما من كانوا على علم بمثل هذه الشركات فلم يستعينوا بها نظراً لارتفاع تكلفة الخدمات التي تقدمها وعدم تمتعها بالشفافية الكافية.

أما فرص الحصول على تدريب قبل السفر فهي نادرة ولا تلقى إقبالاً كبيراً إن وجدت. وهو ما يرجع بالأساس إلى قلة جهات تهجير العمالة التي تقدم مثل هذه الدورات التدريبية (مثل إيطاليا). وفي المجمل لم يتلق سوى سبع نساء و 57 رجلاً من بين الألف مشارك في هذا الشق من الدراسة تدريباً قبل سفرهم إلى الخارج. ويتمثل التدريب في العادة في تدريب مهني تعقبه دورة لغة.

وبالنسبة لطبيعة العمل الذي قام به العائدون من الخارج فلقد تبين أن الحاصلين على تعليم دون المتوسط يتوجهون بالأساس لقطاع البناء ومن بعده للعمل في المصانع. وقد عمل 45% من هذه الفئة بمرتب شهري بينما عمل 43% كعمال بالأجرة وهي نسب مشابهة لتلك الخاصة بأصحاب المؤهلات المتوسطة. أما أصحاب المؤهلات العليا فقد عمل أكثرهم (57%) في الإدارة العامة نظير راتب شهري في معظم الحالات (93%). وبالنظر إلى طبيعة العمل في بلدان بعينها اتضح أن أغلب العائدين من دول الاتحاد الأوروبي عملوا في مجالي الفنادق وتوريد الأغذية، بينما عمل العائدون من دول أخرى في البناء والإدارة العامة. كما أظهرت الدراسة جنوح أصحاب التعليم العالي إلى العمل في مجال الإدارة العامة في دول خارج الاتحاد الأوروبي.

وقد أمضى معظم العائدين من الخارج أطول فترات عملهم هناك كعمال مؤهلين (41%) أو متخصصين (27%) أو عمال غير مؤهلين (14%) أو كمدراء متوسطين (10%) أو متميزين (7%). وتبين الدراسة وجود علاقة وطيدة بين مستوى التعليم ونوع العمل الممارس في الخارج: فلقد أمضى 64% من أصحاب المؤهلات العليا معظم فترة غربتهم في العمل كمختصين بينما لم تعمل سوى قلة منهم كعمالة مؤهلة (7%) أو غير مؤهلة (5%). وعلى العكس من ذلك عمل معظم الحاصلين على تعليم دون المتوسط (73%) وأغلب حاملي المؤهلات المتوسطة (56%) كعمال مؤهلين. ومن الواضح كما ورد أعلاه أن دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وليست الدول الأوروبية هي من يمنح أصحاب الكفاءات والشهادات العليا أغلب فرص العمل.

وعند مراجعة عدد ساعات العمل الأسبوعية للعائدين من الخارج يتبين أنهم كانوا يكدون في العمل طوال فترة غربتهم حيث وصلت ساعات عمل 22% منهم إلى 70 ساعة أو أكثر في الأسبوع.

وقد تلقى ما يقل عن 10% من العائدين من الخارج تعليمهم أو تدريبهم في الخارج. وجدير بالذكر أن فرص التعلم أو التدريب في الخارج تزيد كلما ارتفع مستوى تعليم الفرد. وقد تلقى 46% من المهاجرين إلى الولايات المتحدة الأمريكية تعليماً أو تدريباً مقابل 19% من المهاجرين إلى الاتحاد الأوروبي و 8% من المهاجرين إلى الدول العربية/ والخليج. وكانت دورات التدريب المقامة في محل العمل هي الأكثر شيوعاً في هذه الحالات.

أما الأسباب التي دفعت المشاركين في هذا الشق من الدراسة للعودة إلى وطنهم فقد كان أهمها هو العائلة. ولكن تختلف أسباب العودة باختلاف البلد الذي عمل به العائدون: فانتفاء عقد العمل هو سبب عودة 21% من العاملين بدول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مقابل 3,7% فقط من العاملين في الاتحاد الأوروبي. كما ترجع عودة 12% ممن عملوا في الاتحاد الأوروبي إلى قيام السلطات بترحيلهم إلى بلادهم.

وعلى ما يبدو لعب المستوى التعليمي دوراً في قرار المغتربين بالعودة. فأصحاب المؤهلات العليا هم أكثر من يبرر عودته للوطن بانتهاء عقد العمل وأقل من يُرجع قرار العودة للترحيل الجبري من قبل السلطات. وإلى جانب الفروق التعليمية فلقد ساهمت سمات الهجرة إلى دول الاتحاد الأوروبي من ناحية ودول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من ناحية أخرى في إحداث فروق بين أسباب عودة العاملين في كل منطقة من هذه المناطق.

ولقد أعرب كل العائدين تقريباً (99,5%) عن جهلهم بالهياكل والجهات المساندة للعائدين من الخارج حيث لم يتلقوا أية معلومات عنها.

وصرح أغلب العائدين من الخارج (85%) على اختلاف مستواهم التعليمي والتدريبي أنهم يملكون وظيفة منذ عودتهم إلى مصر. وقال أغلبهم أن تجربتهم في الخارج قد ساعدتهم في الحصول على فرصة عمل في وطنهم، مقابل 56% رأوا أن تجربتهم في الخارج كانت مفيدة و40% أكدوا بشكل خاص على قيمة المهارات التي اكتسبوها في محل عملهم في الخارج. وكان التدريب الذي يناله المرء في محل العمل ذي أهمية خاصة لمن لم يكملوا تعليمهم الابتدائي.

وقد حصل حوالي نصف من عملوا براتب شهري في الخارج على وظيفة بعد عودتهم إلى الديار. وبإلقاء نظرة سريعة على هذه المجموعة التي تعتبر صغيرة جداً بكل المقاييس تتبين المستويات التعليمية الآتية: 12% متعلمين تعليم دون المتوسط، 45% متعلمين تعليم متوسط و43% متعلمين تعليم عالي. ومن هنا يمكن الجزم بأن بعض العائدين من الخارج، خاصة أصحاب المؤهلات المتوسطة والعليا يمكن أن يساهموا في تنمية بلدهم بل وخلق فرص عمل جديدة. إلا أننا ما زلنا بحاجة لمزيد من البحث حتى نتأكد من فهم هذه الفئة وتشجيعها ومساندتها بشكل أفضل.

1 المقدمة

1.1 نبذة عن تاريخ الهجرة

تقع مصر في شمال شرق أفريقيا ويبلغ عدد سكانها 76 مليون نسمة، وقد قُدر نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي في مصر بـ 1,350 دولار أمريكي في عام 2006. وتتمثل موارد البلاد الأساسية للدخل القومي في السياحة (8374 مليون دولار أمريكي في عام 2006)² وتحويلات المصريين العاملين في الخارج (5017 مليون دولار أمريكي)³ وقناة السويس (417 مليار دولار أمريكي)⁴ وصادرات البترول (5190 مليون دولار أمريكي)⁵. ويعتبر النشاط الزراعي هو القطاع الاقتصادي الرئيسي في مصر، وهو يستوعب 30% من القوى العاملة⁶ المصرية ويساهم طبقاً لإحصائات عام 2005 بـ 14,9% من الناتج المحلي الإجمالي⁷. أما القطاع الصناعي فهو يساهم بـ 36,1% من الناتج المحلي الإجمالي ويستوعب 14,9% من القوى العاملة، بينما يشهد قطاع البناء والتعمير الذي يساهم بـ 9% من الناتج المحلي الإجمالي رواجاً كبيراً نظراً لزيادة الطلب المحلي وانخفاض قيمة الجنيه المصري. أما قطاع الخدمات فهو يساهم بنصف الناتج المحلي الإجمالي.

وقد أصبحت مصر دولة مصدرة للعمالة في منتصف الخمسينات بعد أن ظلت لعصور طويلة قبلة للمهاجرين. ولقد مرت ظاهرة الهجرة في مصر بمراحل مختلفة⁸ ارتبطت بتغير متطلبات السوق في الخارج - وفي العالم العربي على وجه التحديد - وبعوامل اقتصادية وسياسية في الداخل. وقد حدث القيود المفروضة على هجرة العمالة إلى الخارج من حركة المواطن المصري في المرحلة الأولى من تاريخ الهجرة في مصر والتي امتدت حتى عام 1974. وكانت الدولة في هذه الفترة تكفل وظيفة في القطاع العام لكل خريج جامعي، وهي سياسة لم تستطع الدولة تبنيها طويلاً في ظل زيادة سكانية مهولة لم ي صاحبها تطور اقتصادي وتكنولوجي كاف. وبالتالي تم التصريح بالهجرة في عام 1971 مما أدى إلى هجرة حوالي 300 000 في الفترة من 1970 وحتى 1974⁹.

وفي الفترة من 1974 وحتى 1984 أدى ارتفاع سعر البترول لزيادة الحاجة إلى العمالة الأجنبية في الدول العربية المنتجة للبترول. ولذلك قامت الحكومة المصرية بمزيد من التسهيلات في إجراءات السفر والهجرة وأسست وزارة شئون الهجرة (1981). وبحلول عام 1980 ارتفع عدد المهاجرين المصريين إلى مليوني مهاجر. واتسمت هذه الفترة بزيادة الطلب على المعلمين في الدول العربية، كما أصبح العراق الوجهة المفضلة للعمال غير المؤهلين.

وانخفض في السنوات التالية لذلك عدد المصريين العاملين في الخارج نسبياً خاصة بعد الحرب بين العراق وإيران حتى أرغمت بالنهاية حرب الخليج حوالي مليون مصري على العودة إلى مصر في عام 1990.

وجدير بالذكر أن مصر كانت مقصداً للمهاجرين من السودان وغيرها من دول جنوب الصحراء منذ عام 1983 نتيجة لما تعانيه هذه الدول من صراعات واضطرابات سياسية أدت بالنهاية إلى نزوح ما بين 300000 ألف وثلاثة ملايين شخص إلى مصر (زهري، 2003). ويعتبر السودانيون والفلسطينيون والصوماليون والإثيوبيون والأريتريون أهم اللاجئين في مصر.

2.1 وجهة المهاجرين

تعد هجرة العمالة المصرية إلى الدول العربية حكرًا على الرجال. ومع تدفق حشود العمالة الرخيصة الوافدة من جنوب شرق آسيا هبط حجم العمالة المصرية في الدول العربية من 43% عام 1985 إلى 26% في عام 2005. وقد عمل

¹ وسيلة أطلس. المصدر: البنك الدولي - قاعدة البيانات الخاصة بمؤشرات التنمية في العالم، إبريل/ نيسان 2007.

² حسب تقديرات <http://www.weforum.org/pdf/tourism/Egypt.pdf>

³ حسب تقديرات: www.worldbank.org/prospects/migrationandremittances

⁴ تقرير هيئة قناة السويس 2006-2007

⁵ مركز التجارة العالمي، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية UNCTAD / منظمة التجارة العالمية WTO

http://www.intracen.org/appli1/TradeCom/TP_EP_CI.aspx?RP=818&YR=2005

⁶ <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

⁷ البنك الدولي - قاعدة البيانات الخاصة بمؤشرات التنمية في العالم، إبريل/ نيسان 2007

⁸ هويدا رومان، سياسة الهجرة في مصر، كريم 2006

⁹ المصدر: تقديرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS)

أغلب المصريين الذين سافروا إلى الدول العربية في أولى مراحل الهجرة الجماعية في منتصف السبعينات في مجال البناء والتعمير، إلا أن هذه النسبة اختلفت منذ منتصف الثمانينات حيث ارتفع عدد العلماء والتقنيين العاملين في الدول العربية. وعلى مدار العقود الثلاثة الماضية ظهرت وجهتان أساسيتان للعمالة المصرية المهاجرة، أولها دول الخليج التي يعمل بها المصريون بموجب عقود عمل مؤقتة دون أن يكون لهم الحق في التطلع للإقامة فيها بشكل دائم أو الحصول على جنسيتها.

ومنذ السنين شهدت عدد المصريين المهاجرين إلى أوروبا وأمريكا الشمالية وأستراليا بنيتها الإقامة الدائمة هناك ارتفاعاً ملحوظاً، خاصة بعد أن أتاحت الاتفاقات الدولية الثنائية الانتداب بشكل رسمي من قبل الجهات الحكومية ليصبح بذلك السبيل الأساسي لتصدير العمالة المؤقتة إلى الخارج. بالإضافة إلى ذلك ازداد في العقدين الماضيين السفر من خلال قنوات شرعية ليصبح بديلاً لأنماط الهجرة التقليدية.

وتختلف الإحصائيات المصرية عن الهجرة عن تلك التي تقوم بها الدول التي يهاجر إليها المصريون وذلك نظراً لاختلاف المصادر والمنهجيات. فيعتمد الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء CAPMAS في إحصائياته على حسابات وتقديرات القنصليات المصرية في الخارج وسجلات الحدود الخاصة بوزارة الداخلية وتصاريح الهجرة التي تصدرها وزارة القوى العاملة. وبناء عليه أعلن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء CAPMAS في إبريل/ نيسان 2006 أن إجمالي المصريين الموجودين في الخارج حتى نهاية عام 2006 (نوفمبر/ تشرين الثاني 2006) هو 9,3 مليون مصري.

ويفوق عدد المهاجرين للدول العربية عدد المهاجرين لأوروبا وأمريكا الشمالية وأستراليا بكثير. فطبقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء CAPMAS يبلغ حجم العمالة المصرية في الدول العربية حوالي 9,1 مليون مصري، 48% منهم في السعودية و17,4% في ليبيا و12% في الأردن و10% في الكويت. أما المهاجرين إلى الدول غير العربية فيتمركزون في خمس دول، هي: الولايات المتحدة الأمريكية، وكندا، وإيطاليا، وأستراليا، واليونان، بينما البقية الباقية من المهاجرين موزعة بشكل أساسي على هولندا، وفرنسا، والمملكة المتحدة، وألمانيا، وسويسرا، والنمسا، وأسبانيا. وجليد بالذكر أن الزيادة التي تشهدها أوروبا في عدد المهاجرين المصريين ترجع إلى ركود حركة الهجرة إلى دول الخليج نظراً لازدياد العمالة الوافدة من جنوب شرق آسيا.

ويمكن تقسيم الأسباب التي تؤدي إلى الهجرة في مصر إلى ثلاثة أنواع، أولها وأهمها السبب الاقتصادي. فلقد أسفرت الزيادة الرهيبة في النمو السكاني التي تشهدها مصر منذ الحرب العالمية الثانية عن مشاكل اجتماعية واقتصادية جسيمة حتى أصبح ارتفاع معدلات البطالة والفقر المدقع وفشل السياسات الاقتصادية والاجتماعية في معالجة هذه المشكلات هو العامل الرئيسي لهجرة المصريين. وجليد بالذكر في هذا السياق أن شمال مصر أكثر تطوراً من جنوبها نظراً لكون أغلب مناطق صعيد مصر ريفية. ومن هنا يساهم صعيد مصر في تصدير العمال شبه المؤهلين وغير المؤهلين إلى سوق العمل المحلي وإلى أسواق عمل دول الجوار. ويعتبر الرواج الاقتصادي الذي أحدثه البترول في دول الخليج أحد أهم عوامل جذب العمالة المصرية.

أما السبب الثاني للهجرة فهو الظروف السياسية في الوطن وفي بلد المهجر، بينما تشكل العوامل الاجتماعية كوجود مساندة من الأهل والأصدقاء في الخارج السبب الثالث للهجرة.

وقد كان العراق هو البلد الأكثر استعداداً لقبول العمالة المصرية المؤهلة ومنحها إقامة دائمة. ونظراً لحاجة العراق الملحة لمتخصصين في الزراعة مدربين على تقنيات الري فقد شجعت السلطات العراقية المزارعين المصريين على الانتقال إلى أراضي جنوب العراق الشاسعة والخصبة.

وفي عام 2005 تبني الأردن قوانين جديدة تقتضي وجود عقد عمل قبل دخول البلاد. ويمثل العمال غير المؤهلين الذين يعملون بالزراعة أو في قطاع العمل غير الرسمي الجزء الأكبر من المصريين المقيمين في الأردن.

ولا تتضمن إحصائيات وزارة القوى العاملة وشئون الهجرة معظم المصريين الذين يعملون في القطاع الاقتصادي غير الرسمي في ليبيا إذ لا يقتضي سفرهم إلى هناك إبرام عقد عمل قبل مغادرة مصر. ومن المتوقع أن تؤثر قوانين العمل الجديدة التي فرضتها السلطات الليبية في سبتمبر/ أيلول 2007 على غرار الأردن سلباً على المهاجرين المصريين من العمال شبه وغير المؤهلين.

يتم توثيق توزيع العمالة المصرية في دول الخليج وليبيا بعناية، كما أنها محل الكثير من البحث، على عكس العمالة المصرية في الغرب (أمريكا الشمالية وأستراليا وأوروبا) التي مازلت نجهل عنها الكثير. ومع أنه من المتوقع أن يعود

أغلبية المصريين العاملين بالدول العربية إلى مصر في وقت ما، إلا أن آلاف المهاجرين المصريين يسافرون سنوياً إلى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD بنية البقاء هناك بشكل دائم. وعادة ما يكون هؤلاء المهاجرون من حاملي الشهادات العليا، خاصة من الأطباء والمهندسين والمدرسين. وكثيراً ما يتم الربط بين هجرة العقول المصرية لدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وبين ضعف مردود التعليم و تفشي البطالة في مصر.

3.1 توجهات سوق العمل

يحتاج الاقتصاد المصري وفقاً للإحصائيات التعليمية والسكانية إلى خلق ما بين 500 000 و 700 000 فرصة عمل جديدة سنوياً حتى يتسنى لها استيعاب حديثي التخرج الذين ينضمون إلى سوق العمل كل عام. ولذلك يزداد اعتماد المنضمين حديثاً إلى سوق العمل على الوظائف غير الرسمية بالرغم من زيادة القطاع الخاص لعدد الوظائف الجديدة التي يتيحها. ومع أن معدل التشغيل في القطاع الحكومي قد شهد انخفاضاً كبيراً إلا أن القطاع العام مازال يستوعب جزءاً كبيراً من العمالة المصرية يصل إلى 30% في حين ساهم القطاع الخاص غير الزراعي في عام 2006 بـ 46,5% من إجمالي فرص العمل. وبالتالي ما يزال العمل في الخارج هو أحد أهم أبواب الرزق بالنسبة لكثير من المصريين.

وطبقاً لتقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2004 فإن العمالة المصرية قد زادت من 16,8 مليون شخص في عام 1994 إلى 22 مليون شخص في عام 2004 بمعدل سنوي يقدر بـ 2,2%. وتعتبر هذه الزيادة أقل من تلك المتوقعة طبقاً لمؤشرات البنك الدولي للتنمية العالمية لعام 2005 الذي تكهن بوصول العمالة المصرية في عام 2003 إلى 26,7 مليون شخص.

وتعد معدلات التشغيل في مصر كما أوردتها المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) (2007) متدنية للغاية (يبلغ معدل العمل 45,6%، بينما يبلغ معدل التشغيل 40,6%) وهو ما يرجع إلى انخفاض المشاركة النسائية في سوق العمل حيث لا يشكل الإناث سوى 20% فقط من القوى العاملة.

لقد تخرج معظم العاطلين عن العمل في مصر من نظام تعليمي أخفق في إمدادهم بالمهارات والكفاءات التي تمكنهم من المنافسة في سوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، الأمر الذي ينعكس على مؤهلات المهاجرين المصريين الذي ينتقل أغلبهم للعمل في دول الخليج بعقود مؤقتة، بينما تنتقل قلة منهم إلى دول الاتحاد الأوروبي حيث تعمل بشكل أكثر استدامة. وسوف تبقى تطلعات الكثيرين (المرتبطة بالهجرة إلى دول الاتحاد الأوروبي بشكل خاص) سبباً في استمرار تدفق المهاجرين إلى الخارج ليس فقط هرباً من البطالة والفقر المدقع وإنما أيضاً لتحقيق أملهم في تحسين ظروفهم المعيشية والتمتع بحياة أفضل.

وتكمن المشكلة الآن في جموع الخريجين الذين لم تزودهم نظم التعليم والتدريب في مصر بالمهارات اللازمة ويراودهم مع ذلك حلم الهجرة إلى الدول التي تمنحهم ظروفًا اقتصادية واجتماعية أفضل. ولقد أسفرت صرامة القوانين التي تنظم العمل في دول الاتحاد الأوروبي وعدم الاعتراف بالمؤهلات المصرية في أوروبا عن مشاكل عديدة منها الهجرة غير الشرعية وانخفاض معدلات تشغيل الأجانب التي تحاول الحكومات الآن التصدي لها.

وللأسف أصبح الحصول على مؤهل جامعي يعني زيادة احتمالية العمل في القطاع غير الرسمي الذي يبقى العمل فيه غير آمن بعكس القطاعين العام والخاص اللذان يوفران وظائف آمنة وضمانات اجتماعية.

انخفض معدل البطالة في مصر من 11,7% في عام 1998 إلى 8,3% في عام 2006، كما انخفض إجمالي عدد العاطلين عن العمل ليصل إلى حوالي مليوني عاطل. وبمجرد النظر إلى صفوف العاطلين عن العمل يتبين أن الشباب عامة والشباب المتعلم تعليماً عالياً خاصة هم أكثر الفئات التي تعاني من البطالة.

ولقد شهدت البطالة في مصر تغييراً نوعياً منذ عام 1998 حيث احتل خريجو الجامعات والمعاهد العليا في عام 2006 الصدارة بين العاطلين عن العمل بعد أن كانت أعلى معدلات البطالة من نصيب خريجي المدارس الفنية/ المهنية في السابق. ويعد خريجو الجامعات الفئة الوحيدة التي شهدت ارتفاعاً في معدلات البطالة في الفترة من 1998 وحتى 2006. وبالتالي يتكون القطاع الأكبر من العاطلين عن العمل اليوم من حديثي التخرج غير المؤهلين للمنافسة في سوق العمل.

فهل تعاني مصر من نقص في العمالة المؤهلة التي يحتاجها الاقتصاد الوطني لتحقيق التوازن والتصدي لهجرة العقول إلى الخارج؟ سيبقى هذا السؤال بلا إجابة نظراً لندرة الدراسات التي تعرضت لهذه المشكلة حتى الآن.

يتكون نظام التعليم في مصر من أربعة مراحل: المرحلة الابتدائية (ست سنوات)، المرحلة الإعدادية (ثلاث سنوات)، المرحلة الثانوية (ثلاث سنوات)، ومرحلة التعليم العالي (سنتان أو أربعة أو أكثر). وتمثل المرحلتان الابتدائية والإعدادية فترة التعليم الأساسي بينما تدير وزارة التربية والتعليم في المرحلة الثانوية برامج التعليم الفني والمهني وتقننها. أما المهارات التقنية والإدارية فتقدمها الجامعات والمعاهد الفنية والتجارية العليا (تعليم فوق المتوسط ولكن أقل من الجامعي). وتبلغ مدة الدراسة في المعاهد العليا سنتين بعد المرحلة الثانوية بينما تمتد الدراسة الجامعية لأربع سنوات في المتوسط باستثناء دراستي الهندسة والطب، حيث يتطلب إتمام دراسة الهندسة خمس سنوات والطب سبع سنوات.

يزداد عدد الطلبة والخريجين بالتوازي مع الزيادة السكانية. فلقد ارتفع عدد سكان مصر في الفترة من 1994 وحتى 2004 من 56,3 إلى 69,3 مليون نسمة كما ارتفع عدد الطلاب المصريين من 14,5 إلى 18,1 مليون طالب. فقد ارتفع عدد طلبة المدارس من 13,9 إلى 16,4 مليون طالب، كما ارتفع عدد الطلبة الجامعيين من 613 000 طالب إلى 1,6 مليون طالب خلال نفس الفترة، وهو ما يعني زيادة عدد الطلبة الجامعيين خلال العقد الماضي وحده بأكثر من الضعف. وجدير بالذكر أن عدد الطلبة الجامعيين الذين يدرسون العلوم الاجتماعية والإنسانية يبلغ أكثر من ثلاثة أضعاف عدد من يدرسون العلوم الطبيعية. أما بالنسبة للتعليم المهني فقد ارتفع عدد الطلبة المهنيين في المستوى المتوسط من 1,6 مليون طالب إلى 2,2 مليون طالب، بينما زاد عدد الطلبة المهنيين في المستوى فوق المتوسط من 81 000 إلى 132 000 طالب. كما يرتفع عدد الطلبة المهنيين في المدارس بشكل عام.

في خلال عقد من الزمن ارتفع عدد الخريجين من 472 000 إلى 978 000 خريج، بينما ارتفع عدد حاملي الشهادات غير الجامعية¹⁰ من 348 000 إلى 713 000 شخص، مع كون الدراسات التجارية هي صاحبة النصيب الأكبر من هذه الزيادة (96,8%). كما زاد عدد خريجي الجامعات من 94 000 متخرج إلى 265 000 متخرج، أغلبهم من خريجي كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية. وبناء على هذه الأرقام والزيادة السكانية فإن مصر بحاجة إلى خلق ما بين 500 000 و700 000 فرصة عمل جديدة سنوياً لاستيعاب الخريجين الجدد الذين يدخلون سوق العمل كل عام.

وتوضح هذه الأرقام الضغوط الديموغرافية التي تتعرض لها مصر والتي جعلت من إتاحة التعليم للجميع ولو على حساب الجودة إحدى أهم أولويات الحكومة المصرية. ومما لا شك فيه أنها نجحت في توسيع نظام التعليم بشكل ناجح وملفت للأنظار. ومع ذلك يبقى تحقيق الجودة المنشودة مسألة ملحة.

فلقد تركت الزيادة السكانية الكبيرة والتزام الحكومة بمجانية التعليم (بما في ذلك التعليم الجامعي) وضيق الموارد أثراً سلبياً على نظام التعليم في مصر في العقدين الماضيين، حتى أصبح مستوى التعليم الذي تقدمه المدارس الثانوية ومدارس الثانوية المهنية ومراكز التدريب وحتى الجامعات موضع شك هذه الأيام. فخريجو الجامعات المصرية بشكل عام وخريجو الجامعات الحكومية، وخصوصاً كليات الحقوق، والاجتماع، والعلوم الإنسانية، والتجارة، بشكل خاص يفتقدون المهارات والكفاءات التي تمكنهم من المنافسة في سوق العمل المحلي أو الإقليمي أو العالمي، ومنها إجادة اللغات الأجنبية والمهارات التخطيطية والتعامل مع الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت. أما خريجو نظام التعليم والتدريب المهني والتقني فتكمن مشكلتهم في عدم تلبية المهارات التي اكتسبوها لمتطلبات سوق العمل. وتنعكس هذه المشكلة التي رصدتها وناقشتها الجهات المعنية في مصر سلباً على مهارات العمالة التي تسعى للهجرة.

ولقد استثمر المانحون الرئيسيون كالاتحاد الأوروبي والبنك الدولي والمانحون الثنائون كالوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID بشكل مستديم وعلى جميع المستويات (الابتدائي والثانوي وما بعد الثانوي) في برامج إصلاح نظام التعليم المصري. وقد قام مؤخراً اتحاد تنمية المنظمات GoE بالتعاون مع بعض المانحين بنشر استراتيجية جديدة للتعليم تضع السعي وراء الجودة على رأس الأهداف المرجو تحقيقها. ويعتزم الاتحاد الأوروبي المساهمة بـ 120 مليون يورو لدعم موازنة التعليم بشكل مباشر، كما أعرب البنك الدولي عن نيته في تعزيز إعادة ترتيب أوراق التعليم في مصر ليصبح ضمان جودة التعليم وليس إتاحتها هو هدف المرحلة القادمة.

ويمثل خريجو مؤسسات التعليم المهني دون المتوسط أكثر العاطلين عن العمل في مصر. وبالرغم من أن التعليم المهني يتم على مدار العامين الدراسيين السابقين للتخرج من المدرسة إلا أنه لا يؤهل الطالب للالتحاق بالجامعة. ويشمل التعليم المهني تخصصات تجارية وصناعية وزراعية ولكنه يعاني من ضعف المحتوى وتدني المستوى مقارنة بالتعليم الثانوي العام الذي يؤهل للدراسة الجامعية. ويعاني معظم خريجي مدارس ومعاهد التعليم المهني من البطالة ويضطرون في أغلب الأحيان للقبول بالوظائف التي يتيحها القطاع غير الرسمي والتي عادة ما تكون بعيدة كل البعد عن مجال دراستهم. ومن

¹⁰ المقصود بالشهادات غير الجامعية هي الشهادات التي تخول حاملها الانضمام إلى سوق العمل.

أهم المشاكل التي يواجهها خريج مؤسسات التعليم والتأهيل المهني هي افتقار نظام التعليم لقنوات شرعية تمكن الخريج من التنقل بين المؤسسات التعليمية المختلفة والاستفادة من إمكانيات جديدة بعد التخرج. كما يفتقر التعليم المهني في مصر إلى التدريب العملي وهو ما يجعل الخريج عاجزاً عن تلبية احتياجات سوق العمل والقطاع الخاص. وكثيراً ما يتم تعويض هذا النقص من خلال دورات تدريبية تنظمها شركات القطاع الخاص، إلا أن ذلك يؤدي في بعض الأحيان إلى تضيق دائرة التخصص. أما المشكلة الثالثة فهي غياب إطار وطني للمؤهلات يجمع المؤهلات المختلفة ويخلق نوعاً من الشفافية التي تسهل عملية الاعتراف بهذه الشهادات في دول أخرى.

وفي محاولة لتعزيز التعليم المهني وقّعت الحكومة المصرية اتفاقاً مع الحكومة الألمانية لإطلاق مشروع "مبادرة مبارك- كول" الذي بدأ في عام 1991 وما يزال قائماً حتى الآن. ويمكن الاستفادة من هذا المشروع في مجال إصلاح المناهج وتدريب المعلمين وخلق شراكات بين القطاعين العام والخاص ووضع نظام للتدريب المهني تتبعه المدارس المهنية. وتدخل مبادرة مبارك-كول الآن مرحلة جديدة تُركز فيها على التعاون مع العاطلين عن العمل وإرشادهم مهنيًا.

ويقدم الاتحاد الأوروبي دعمه لنظام التعليم التقني والمهني من خلال برنامج "ميدا" MEDA (مساعدة منطقة البحر المتوسط) لإصلاح التعليم التقني والتدريب المهني TVET في صورة مساعدة مالية قدرها 66 مليون يورو يتكفل بها الاتحاد الأوروبي بالتعاون مع اتحاد تنمية المنظمات GoE تحت رعاية وزارة الصناعة والتجارة. ويكمن الهدف من هذه المعونة في القيام بعملية إصلاح لنظام التعليم التقني والتدريب المهني TVET تبدأ من أسفل إلى أعلى (من خلال إقامة شراكات بين القطاع الخاص ومؤسسات التدريب العامة على مستوى القطاعات والأقاليم). ولقد صُمم مشروع البنك الدولي لتنمية المهارات (SDP) ليكون مصاحباً ومكملاً لمساهمات الاتحاد الأوروبي. ويسعى هذا المشروع لتقديم دورات تدريبية على ضوء متطلبات السوق ووضع هياكل مختلفة لتمويلها. ويقوم مجلس التدريب الصناعي (ITC) الذي تم إنشائه في النصف الثاني من عام 2006 بهدف التنسيق بين المبادرات الوطنية وجهود المتبرعين في مجال التدريب المهني بمهمة التنسيق بين هذه البرامج وغيرها من المبادرات. بالإضافة إلى ذلك أطلق اتحاد تنمية المنظمات GoE مشروع المعايير الوطنية للمهارات من أجل تنمية المعايير الخاصة بالمناهج والتدريب والمدرسين في أكثر من مئة تخصص في ثلاثة قطاعات مختلفة (التصنيع والسياحة والبناء والتعمير). ويعمل مجلس التدريب الصناعي ITC وبرنامج التعليم التقني والتدريب المهني TVET إلى جانب آخرين على إيجاد طرق لإدارة عملية تطبيق هذه المعايير على المستويين القطاعي والمحلي.

يقع نظاما التعليم والتدريب المهني في مصر تحت ضغط ديموغرافي شديد إذ يزداد عدد الطلبة والخريجين بالتوازي مع الزيادة السكانية. فلقد ارتفع عدد سكان مصر في الفترة من 1994 وحتى 2004 من 56,3 إلى 69,3 مليون نسمة كما ارتفع عدد الطلاب المصريين من 14,5 إلى 18,1 مليون طالب (أنظر الجدول أدناه).

وبالنظر إلى كل ما سبق يمكن استنتاج أن العمالة المصرية في الخارج تعاني من المشاكل المتفشية في قطاعات متعددة من منظومة التعليم والتدريب المهني في مصر كتندي مستوى التعليم وعدم إتقانت المؤسسات التعليمية لاحتياجات سوق العمل، مثلها في ذلك مثل العاملين في الداخل. فنظام التعليم والتدريب المهني في مصر بحاجة إلى استراتيجية إصلاح شاملة تستوعب جميع قطاعاته، كما يعاني من عملية تشرذم فيما يتعلق بعدد المؤسسات التي تقدم التعليم والتدريب بشكل رسمي. وتبذل الدولة الكثير من الجهود لوضع حجر الأساس الذي سيقوم عليه إصلاح النظام ووضع الأطر المؤسسية له، مدعومة في ذلك من قبل مجموعة كبيرة من الشركاء المعنيين والمانحين. ويعتبر تحسين مستوى النظام وتكييفه مع متطلبات العصر أمراً حيوياً وضرورياً لتعويض ما تعانيه العمالة المصرية من نواقص ودعم تصديرها للخارج خاصة في ظل شراسة المنافسة في سوق العمل مع قوى عاملة أخرى تتمتع بمهارات أعلى.

الجدول 1. التسجيل والتحصيل وفقاً للمستوى التعليمي (2003/ 2004)

المستوى التعليمي	التسجيل	الخريجون
إبتدائي (ست سنوات)	8,063,043	-
إعدادي (ثلاث سنوات)	4,517,017	-
ثانوي عام (ثلاث سنوات)	1,548,723	-
ثانوي فني	2,199,480	646,491
ما بعد المدرسي – غير جامعي (سنتان)	131,589	66,494
جامعي: علوم إنسانية	1,261,375	209,249
جامعي: علوم طبيعية	353,892	68,512
الإجمالي	18,048,119	990,746

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، كتاب الإحصاءات السنوي لعام 2004

تعتبر السلطات المصرية إتاحة التعليم للجميع من أهم أولوياتها وهو ما دفعها إلى توسيع نظام التعليم بشكل ناجح ومُلفت للأنظار. ومع ذلك يبقى تحقيق الجودة المنشودة في التعليم مسألة ملحة.

وتكمن مشكلة خريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني الأساسية في عدم مطابقة المهارات التي يكتسبونها لتلك المطلوبة في سوق العمل. وتتعرض هذه المشكلة التي رصدتها وناقشتها الجهات المعنية في مصر سلباً على مهارات العمالة التي تسعى للهجرة.

5.1 الإطار التشريعي

يُنظم قانون الهجرة ورعاية شئون المصريين في الخارج رقم 111 لعام 1983¹¹ عملية الهجرة في مصر. ويتكون هذا القانون من خمسة فصول تضم كل ما ينطبق على المهاجرين من مدة الإقامة في الخارج وحقوق المغتربين (بصفة مؤقتة أو دائمة) والعائدين من الخارج. ولهذا القانون هدفان، هما: (i) تنظيم هجرة المواطنين المصريين بنوعيهما الدائم والمؤقت، (ii) خلق روابط قوية بالمصريين في الخارج. كما يضمن هذا القانون حق كل مصري في الهجرة الذي يكفله الدستور، ويوضح القواعد والإجراءات اللازمة اتباعها عند الهجرة. إلى جانب ذلك ينص القانون على وجوب العناية بالمهاجرين المصريين وتقديم كافة التسهيلات لهم سواء قبل مغادرتهم لمصر أو أثناء إقامتهم في البلد المضيف أو بعد عودتهم من الخارج.

6.1 الإطار المؤسسي

هناك العديد من الوزارات والهيئات المصرية المسؤولة عن الهجرة بأبعادها المختلفة، وهي كالتالي:

وزارة القوى العاملة والهجرة (قطاع شئون الهجرة)

تتفاوض الوزارة مع دول مختلفة حول عقود العمل.

أنشأت وزارة الهجرة وشئون المصريين في الخارج عام 1981 (بموجب مرسوم رئاسي رقم 574). وفي عام 1996 تأسست وزارة القوى العاملة والتوظيف (وزارة القوى العاملة والهجرة حالياً) لتصبح قاعدة بيانات تضم كل المهاجرين المحتملين الذين يمكن توظيفهم في الخارج. وقد قام هذا القطاع بتنفيذ مشاريع تساهم في تعزيز إمكانيات المؤسسات لإدارة الهجرة الشرعية. كما يعمل القطاع على تعزيز دور منظمات المجتمع المدني التي تمثل المصريين في الخارج. إلى جانب

¹¹ توجد قواعد إضافية في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

ذلك تملك الوزارة 38 مركزاً تدريبياً، منها مركز القطامية التدريبي الذي يقدم دورات تدريب متخصصة تستهدف المهاجرين المحتملين.

الهيئة العليا للهجرة

تنص المادة الرابعة من قانون الهجرة رقم 11 على تشكيل لجنة عليا للهجرة يرأسها وزير القوى العاملة والهجرة. وتضم هذه اللجنة ممثلي الوزراء والهيئات المعنية بالهجرة.

وتتمثل مهام هذه اللجنة في الأخذ في الاعتبار بناء مراكز تدريب متخصصة وإقامة دورات تخصصية للمهاجرين المحتملين ، إلى جانب توفير الخدمات والتسهيلات التي يحتاجها المهاجرون سواء قبل مغادرتهم للبلاد أو أثناء إقامتهم في الخارج أو بعد عودتهم لمصر بشكل مؤقت أو دائم.

وزارة الخارجية

تمد السفارات والقنصليات المصرية المواطنين المصريين في الخارج بمجموعة من الخدمات مثلها في ذلك مثل سفارات وقنصليات الدول الأخرى، ومن هذه الخدمات:

- التسجيل في سجلات القنصلية بشكل مجاني خلال الشهور الستة الأولى من الإقامة في الخارج،
- إعادة العائلة إلى الوطن في حالات الطوارئ،
- تجديد جوازات السفر وغيرها من المستندات الرسمية،
- توثيق المستندات الرسمية،
- تسجيل الأحداث المدنية كالمواليد والوفيات والطلاق والزواج.

كما تتحمل الوزارة مسؤولية التنسيق مع الأجهزة الحكومية الأخرى لتسهيل الهجرة والتصدي لمشاكل المصريين في الخارج وتعمل على حماية المهاجرين المصريين من التعرض لأي نوع من الاضطهاد. إلى جانب ذلك تتعاون الوزارة مع العديد من الكيانات والهيئات الحكومية الأخرى لمحاربة الهجرة غير الشرعية.

وزارة الداخلية

تتحمل وزارة الداخلية مسؤولية إدارة الهجرة الوافدة إلى مصر والتعامل مع الأجانب. كما تقوم برصد موجات الهجرة الوافدة من وإلى مصر، وتنظيم إقامة الأجانب في البلاد، ومنح المهاجرين المصريين الذين يحملون عقود عمل أجنبية مصدقة من وزارة القوى العاملة والهجرة تصاريح عمل مؤقتة قبل مغادرتهم للبلاد، وتسجيل بيانات كل المسافرين العابرين للحدود المصرية.

وكما جاء أعلاه في الجزء الخاص بـ "التعليم والتدريب" فإن وزارتي التعليم والتعليم العالي هما المسؤولتان في مجال التعليم (بما في ذلك التعليم التقني والتعليم ما بعد الثانوي) مع وجود أكثر من 24 وزارة ومؤسسة مسؤولة عن التدريب بأشكاله وقطاعاته المختلفة. ويعتبر المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية الجهة الوحيدة التي تجمع ممثلي كل الجهات المعنية بأمر التدريب المهني في مصر بشكل رسمي، بما في ذلك ممثلي القطاع الخاص (الاتحادات والغرف التجارية) والنقابات. وبالرغم من أن المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية لم يعد فاعلاً منذ أربع أو خمس سنوات إلا أنه تم رفع مستوى العضوية فيه إلى المستوى الوزاري بموجب قانون العمل الذي تمت الموافقة عليه في عام 2003. كما شكل وزير القوى العاملة والهجرة الذي يرأس هذا المجلس لجنة تنفيذية (مرسوم رئاسة الوزراء) ومن المفترض أن يعاود المجلس مزاولة عمله خلال عام 2008. إلى جانب ذلك أقامت وزارة الصناعة في عام 2006 مجلس التدريب الصناعي ليقوم بالتنسيق بين كل برامج التدريب الصناعي. ومن المتوقع أن يلعب مجلس التدريب الصناعي دوراً كبيراً في التنسيق بين الجهود المبذولة لتنمية الموارد البشرية نظراً لامتلاء المحفظة بالعديد من البرامج التي يمولها مانحون مثل برنامج الاتحاد الأوروبي للإصلاح التعليم التقني والتدريب المهني TVET ومشروع البنك الدولي لتنمية المهارات SDP.

7.1 التعاون الثنائي والدولي في مجال الهجرة

وُصفت الهجرة في إطار أدوات سياسة الجوار الأوروبية على أنها واحدة من أهم أولويات العمل في مسودة "الاتحاد الأوروبي - خطة العمل الخاصة بمصر" التي حررت في يونيو/ حزيران 2007. وتنص المسودة على التعاون في إدارة موجات الهجرة (الشرعية وغير الشرعية) بشكل مشترك والمساواة بين المهاجرين الشرعيين واللاجئين السياسيين في المعاملة والدمج في المجتمع.

أما الهجرة إلى الدول العربية والخليجية فهو منظم بشكل دقيق من خلال شركات التوظيف الخاصة، حيث يوجد أكثر من 500 شركة توظيف مصرح لها بالعمل من قبل وزارة القوى العاملة والهجرة التي تقوم في الوقت ذاته بمراقبة نشاط هذه الشركات.

دخلت الحكومة الإيطالية خلال العقد الماضي في شراكة مع الحكومة المصرية من أجل إقامة نظام حصص وتم رفع حصة مصر من عقود العمل في إيطاليا إلى 7000 عقد سنوياً على أن يتم رفع هذه الحصة إلى 10 000 عقد ابتداء من عام 2007. ومع ذلك فقد كان تدني مستوى العمالة المصرية وضعف مؤهلاتها سبباً في عدم إمكانية الاستفادة من هذه الحصة بالكامل.

وتعد مشاريع مثل "نظام المعلومات المتكامل عن الهجرة (IMIS)" و"نشر المعلومات للحد من الهجرة غير المنتظمة من مصر (IDOM)" أمثلة أخرى على التعاون الثنائي التي تمويلها إيطاليا وتستعين بها وزارة القوى العاملة والهجرة المصرية بالتعاون مع منظمة الهجرة الدولية (IOM). ويعتبر "نظام المعلومات المتكامل عن الهجرة IMIS" الذي أطلق في يونيو/ حزيران عام 2001 أداة تقنية وآلية لبناء القدرات تؤدي إلى تعزيز قطاع شئون الهجرة التابع لوزارة القوى العاملة المصرية. وتتمثل أهم أجزاء هذا المشروع في موقع إلكتروني لجمع المهاجرين المحتملين بأرباب العمل الذين يملكون فرص عمل وفي إنشاء موقع إلكتروني للمصريين العائدين إلى الوطن.

أما مشروع "نشر المعلومات للحد من الهجرة غير المنتظمة من مصر (IDOM)" فيهدف لمحاربة الهجرة غير الشرعية والتصدي لمخاطرها. فمن خلال إمداد المصريين بالمعلومات اللازمة يسعى المشروع إلى التأثير على خيارات المهاجرين المحتملين في مصر وإعطائهم صورة حقيقة عن الواقع في بلد المهجّر. ويتضمن مشروع (IDOM) استفتاء ميداني (2006) عن نظرة الشباب المصري للهجرة لأوروبا شارك فيه 1552 شخص. وستبدأ المرحلة الثانية من مشروع IDOM Plus التي تعد امتداداً لجزئه الأول في منتصف عام 2007.

بناء على منهجيات الكم والكيف مرت الدراسة أثناء تنفيذها بالمراحل التالية:

- البحث المكتبي الأساسي؛
- مهمة تقصي الحقائق؛
- إجراء مسح ميداني مع المهاجرين المحتملين والعائدين من الخارج؛
- رسم صورة لوضع الهجرة في البلاد.

المرحلة الأولى: البحث المكتبي الأساسي

كان الهدف من هذه المرحلة جمع المعلومات اللازمة عن وضع الهجرة في الدولة المعنية ومراجعة الكتب والإصدارات الموجودة حول هذا الموضوع بما في ذلك الإحصائيات والتشريعات والاتفاقيات الثنائية وما إلى ذلك.

المرحلة الثانية: مهمة تقصي الحقائق

تم الاجتماع بأهم الجهات الوطنية المعنية بقضايا الهجرة.

المرحلة الثالثة: إجراء مسح ميداني للمهاجرين المحتملين والعائدين من الخارج

تمثل المسح في إجراء مقابلات شخصية وحوارات مباشرة مع 812 مهاجر محتمل و1000 عائد من الخارج وفقاً لمجموعتين من الأسئلة المعدة سلفاً والتي صاغها فريق من خبراء المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) بالتعاون مع الخبير الدولي ريتشارد بلاك مدير مركز ساسيكس لأبحاث الهجرة. وأجري المسح خلال شهري نوفمبر/ تشرين الثاني وديسمبر/ كانون الأول من عام 2006 على يد شركة SPAAC المصرية التي تم التعاقد معها لهذا الغرض.

وبالرغم من أن العينة التي كان من المفترض دراستها بادی الأمر هي 1000 مهاجر محتمل و1000 عائد من الخارج إلا أنه قد تم اعتبار العائدين من الخارج الذين تتراوح أعمارهم بين 18 والـ 40 ويفكرون بالسفر ثانية من المهاجرين المحتملين. ولذلك تم طرح عدد هؤلاء من إجمالي عدد المهاجرين المحتملين مما أوصل العينة إلى 812 شخص، بينما ظل عدد العائدين من الخارج المستجوبين 1000 شخص كما كان مخططاً.

تم تقسيم مصر إلى ثلاث مناطق: المحافظات المكونة من مدن (القاهرة والإسكندرية وبورسعيد والسويس)، مصر السفلى (محافظات الدلتا والمحافظات التي تقع شمال القاهرة)، ومصر العليا (المحافظات التي تقع جنوب القاهرة). وقد تم الاستعانة بعينات أختبرت على مرحلتين من ست محافظات مصرية (الدقهلية، الغربية، المنوفية، الفيوم، بورسعيد، والقاهرة) تمثل التنوع القائم في مصر. وتتضمن الدراسة مناطق على مستوى عال وأخرى على مستوى متدني من التنمية وكذلك مناطق ريفية وحضرية.

أما بالنسبة للتوقيت، فقد أجريت المقابلات بحيث تتضمن الأشخاص الذين يعملون، كأن تجرى على سبيل المثال خارج أوقات العمل.

يختلف الإجراء المتبع في انتقاء المستجوبين من (أ) المهاجرين المحتملين و(ب) العائدين من الخارج.

(أ) مسح المهاجرين المحتملين

1. في البداية تم اختيار عدد الأسر الممثلة في كل منطقة بشكل يتناسب مع حجم السكان الموجود فيها. فإذا كان 15% من سكان مصر يعيشون في العاصمة يتم إجراء 15% من المقابلات في العاصمة. وبالتالي فإذا كان 50% من سكان مصر من ساكني الريف فإن 50% من المقابلات تتم في الريف. ويهدف هذا الأسلوب إلى جعل العينة ممثلة لطبيعة السكان في البلد المعني.

2. وبناء على هذه الحسبة مُنح المكلفون بإجراء المقابلات عدد الأسر الواجب استجوابها في كل منطقة. وقد تم اختيار هذا العدد من الأسر إما على أساس عشوائي أو وفقاً لطريقة مدروسة لا تترك مجالاً للتحيز. فيتم مثلاً

اختيار مجموعة من الطرق التي سيسلكها المحاورون بشكل عشوائي، على أن يقوموا هم بانتقاء الأسر¹² التي سيتم استجوابها وفقاً لنظام محدد (طرق باب كل خامس بيت على سبيل المثال).

3. تم طرح أسئلة استطلاعية على كل أسرة في البداية من أجل معرفة ما إذا كان بها مهاجرون محتملون أو عائدون من الخارج.

4. كان من المهم في مسح المهاجرين المحتملين أن يكون معبراً عن الشباب ككل (بين 18 و 40 عاماً) وذلك للتأكد من وجود عينة يمكن القياس عليها بين أولئك الذين تتم مقابلتهم في نفس الفئة العمرية لايسعون بجد من أجل الهجرة.

(ب) مسح العائدين من الخارج

لغايات هذا المسح، فقد تم تعريف المغترب العائد على أنه أي شخص يقع في التصنيفات التالية:

- غادر البلد المجرى فيه المسح وهو في عمر 18 عاماً أو أكثر؛
- كان قد عاش وعمل في الخارج لستة شهور متواصلة على الأقل؛
- عاد للوطن منذ ثلاثة شهور على الأقل أو عشر سنوات على الأكثر؛
- كان موجوداً ومستعداً للمشاركة في المسح.

ولم يُسأل أي شخص عاد من الخارج منذ أقل من ثلاثة شهور أو أكثر من عشر سنوات عن تجربته في الخارج.

1. في حالة عدم وجود عائد من الخارج في الأسرة يتم طرح أسئلة مسح المهاجرين المحتملين على واحد من أفراد الأسرة على أن يتراوح عمره بين الـ18 والـ40 عاماً. ويتم انتقاء المستجوبين بناء على الأسس التالية:

(أ) إذا لم يكن هناك سوى شخص واحد متواجد (أي متاح للاستجواب) يتراوح عمره بين 18 و 40 عاماً، يتم استجوابه.

(ب) في حالة وجود أكثر من شخص (متاح للاستجواب) تتراوح أعمارهم بين 18 و 40 عاماً يتم اختيار واحد فقط من بينهم على أن يكون تاريخ ميلاده هو الأقرب لموعد إجراء المقابلة أو ما إلى ذلك من أساليب الانتقاء العشوائي.

(ت) وفي حالة عدم معرفة الأشخاص لتاريخ ميلادهم يتم إنتقاء المستجوب عن طريق القرعة.

(ث) في حالة عدم وجود أي شخص في الـ18 وحتى الـ40 من عمره أو كون هذا الشخص غير متاح للاستجواب ينتقل المُستجوب إلى المنزل المجاور ليبدأ مرة أخرى بطرح الأسئلة المسحية للعثور على شخص يتراوح عمره بين الـ18 والـ40.

2. كان من المهم استبعاد أي بادرة تحيز في اختيار المشاركين في المسح، ولذلك لم يقع دائماً الاختيار على الشخص الأكبر سناً أو الأفضل تعليماً أو على الذكور دون الإناث. ومن المفترض أن يعكس استطلاع الرأي بمجرد استكمال عينة من 1000 شخص نسبة الرجال للنساء والمتعلمين لغير المتعلمين كما هي في المجتمع للفئة العمرية بين 18 و 40 عاماً.

3. إذا أظهر السؤال المسحي (1) وجود عائد من الخارج في المنزل يتم استخدام المسح الخاص بالمهاجرين المحتملين وكذلك المسح الخاص بالعائدين من الخارج، بمعنى أن يتم استجواب شخصين من نفس الأسرة.

4. لم يتم استجواب أكثر من عائد من الخارج في الأسرة الواحدة. وفي حالة وجود أكثر من فرد ينطبق عليه تعريف العائد من الخارج يتم اختيار واحد فقط من بينهم بنفس الطريقة الموضحة أعلاه في نقطتي 4 (ب) و (ج).

5. في حالة وجود عائد واحد من الخارج في الأسرة ويتراوح عمره بين الـ18 والـ40 يتم استجوابه ضمن المسح الخاص بالعائدين من الخارج ويحسب ضمن الألف مشارك في الدراسة الخاصة بالمهاجرين المحتملين والعائدين من الخارج على حد سواء.

¹² يتم تعريف الأسرة في هذه الدراسة كما يلي:

"كل من يعيشون سوياً ولديهم ترتيبات جماعية فيما يخص الإعالة وتوفير متطلبات الحياة وكذلك كل من يعيشون بشكل منفصل ولكن لديهم التزامات تجاه أسرة ما وينوون العودة إليها (أو سيتم لم شملهم) في المستقبل. ومن هنا يمكن اعتبار الأبناء والإخوة الذين انتقلوا خارج منزل الأسرة جزء من الأسرة ولكن بشرط أن يكونوا عازمين على العودة للإقامة معها. ولا يكفي في هذا السياق تحويل الأموال للأسرة كدليل على الانتماء لها.

6. في حالة عدم وجود عائد من الخارج في الأسرة يتم إجراء مقابلة مع شخص آخر عائد من الخارج في نفس المنطقة من أجل بلوغ الحصة المطلوبة للعائدين من الخارج.

هامش الخطأ

يوضح هذا الجدول حجم هامش الخطأ في الأعداد والإجابات¹³ نظراً لكون العينة عشوائية. ويتم حساب هذا الهامش من خلال $p=q=0.5$ بحيث يصل حجم الثقة في النتيجة إلى 95%.

عدد المستجوبين	1000	750	500	250	125	100	50
هامش الخطأ	3.1%	3.6%	4.4%	6.2%	8.8%	9.8%	13.9%

- ينبغي أن يكون عمر العائدين من الخارج 18 عند آخر انتقال لهم للخارج حتى يتم محاورتهم بشأن موضوع الدراسة.
- طلب من الطرف الذي تم التعاقد معه لإجراء الدراسة تسجيل عدد الرجال والنساء المستجوبين في كلتا المجموعتين ووضع آلية لضمان تمثيل النساء والرجال بشكل مناسب في كل عينة.

الصعوبات التي تمت مواجهتها في الميدان

حاول الطرف الذي تم التعاقد معه لإجراء المسح تحقيق نسبة وتناسب بين المستجوبين من الرجال والنساء حتى تعكس النسبة الحقيقية في الواقع. ومع ذلك ظهرت هوة كبيرة بين أعداد الرجال والنساء المشاركين نتيجة لطبيعة الهجرة في مصر، حيث يسود الاعتقاد بأن الهجرة أمر يخص رب الأسرة بشكل خاص أو الرجال بشكل عام. وبالتالي كانت نسبة الرجال المستجوبين أكبر من نسبة النساء المستجوبات.

كان الهدف الرئيسي من العينة هو دراسة الهجرة إلى الاتحاد الأوروبي. لكن بما أن بلدان الاتحاد الأوروبي لا تعد من بلدان المهجر التي يقبل عليها المصريون فقد تم التركيز عمداً على الأشخاص الذين لهم صلة بالاتحاد الأوروبي للتمكن من دراسة هذه المنطقة. ولتحديد المحافظات التي كان لها النصيب الأكبر في تشكيل هذه العينة يمكن مطالعة دراسة منظمة الهجرة العالمية الصادرة تحت عنوان "موقف الشباب المصري من الهجرة إلى أوروبا"¹⁴. ونظراً لقلة عدد المهاجرين من صعيد مصر إلى أوروبا اقتصر تمثيل هذه المنطقة في الدراسة على محافظة الفيوم. أما المحافظات التي تنتم بالمدينة فقد تم تمثيلها من خلال القاهرة وبورسعيد بينما تم تمثيل المحافظات الريفية من خلال الدقهلية والمنوفية والغربية. وقد شكلت العينة بحيث يكون 50% على الأقل من المشاركين فيها من أبناء الريف.

المرحلة الرابعة: تحليل بيانات الدراسة وتقييمها

قام فريق خبراء المؤسسة الأوروبية للتدريب ETF بتحرير التقرير بمساعدة الأستاذ ريتشارد بلاك وشركة SPAAC بناء على نتائج هذه الدراسة. وقد تم عرض هذه النتائج في مؤتمر عقد في الثاني من سبتمبر/ أيلول 2007 في القاهرة تحت إشراف وزارة القوى العاملة والهجرة المصرية.

¹³ تتضمن نتائج هذه الدراسة هامش خطأ لما قد يطرأ من أخطاء نتيجة لعملية انتقاء العينة. ويتغير هذا الهامش بتغير العوامل الثلاثة الأتية: (أ) حجم العينة: كلما زاد عدد المجيبين على السؤال كلما صغر هامش الخطأ.

(ب) النتيجة نفسها: كلما قاربت النتيجة الـ 50% كلما كبر الهامش الإحصائي. وهو ما يُرمز إليه بـ $p=q=0.5$ ، وهي معادلة تظهر أكبر هامش للخطأ أو حده الأقصى لكل سؤال.

(ج) درجة الثقة: تعد نسبة 95% هي النسبة الأكثر استخداماً في دراسات العلوم الاجتماعية.

¹⁴ وزارة القوى العاملة والهجرة ومنظمة الهجرة العالمية (2006): "موقف الشباب المصري من الهجرة إلى أوروبا"، وزارة القوى العاملة والهجرة ومنظمة الهجرة العالمية، القاهرة.

<http://www.emigration.gov.eg/idsite/Upload/Researches/72/Attitudes%20of%20Egyptian%20youth%20towards%20Migration%20to%20Europe.pdf>

3. نتائج المسح الخاص بالمهاجرين المحتملين

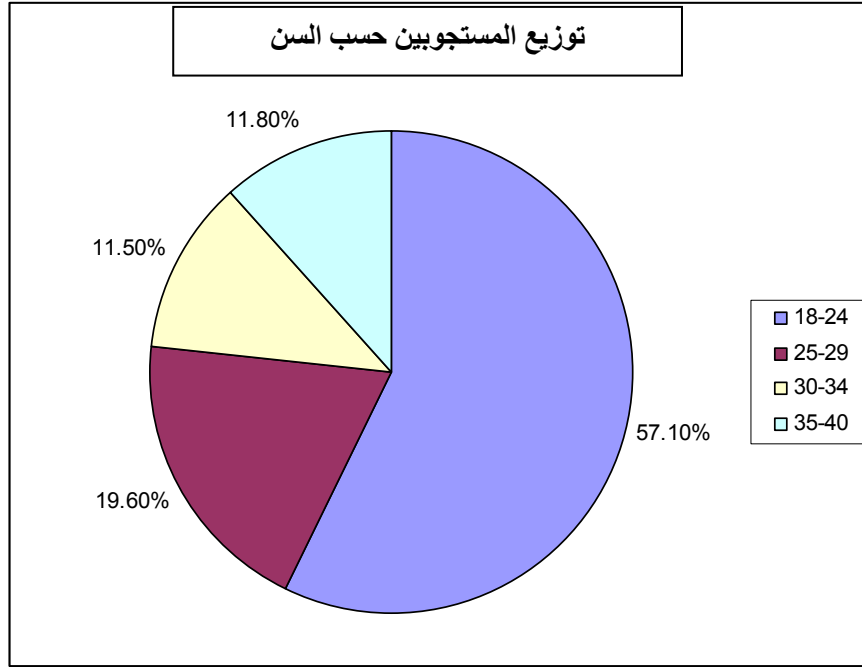
3.1. الخصائص الاجتماعية والديموغرافية والتعليمية

سن وجنس المشاركين وحالتهم المدنية

تم استجواب 812 شخص تتراوح أعمارهم بين 18 و 40 عاماً باعتبارهم مهاجرين محتملين. ومثل الرجال 73% من هذه العينة بينما كانت نسبة المشاركات من النساء 27%.

ويعتبر متوسط سن المشاركين في هذه الدراسة 23.33 عاماً، وهم موزعون حسب المرحلة العمرية كالآتي: من 18 إلى 24 عاماً (57% من العينة)، من 25 إلى 29 عاماً (20%)، من 35 إلى 40 عاماً (12%) (أنظر الشكل المدرج أدناه).

أما بالنسبة لحالة المستجوبين الاجتماعية فلقد شكل العزاب 56% من المشاركين، مقابل 44% من المتزوجين والمخطوبين و 29,2% ممن لهم أولاد (متوسط عدد الأولاد 2,23)



عدد المستجوبين: 812

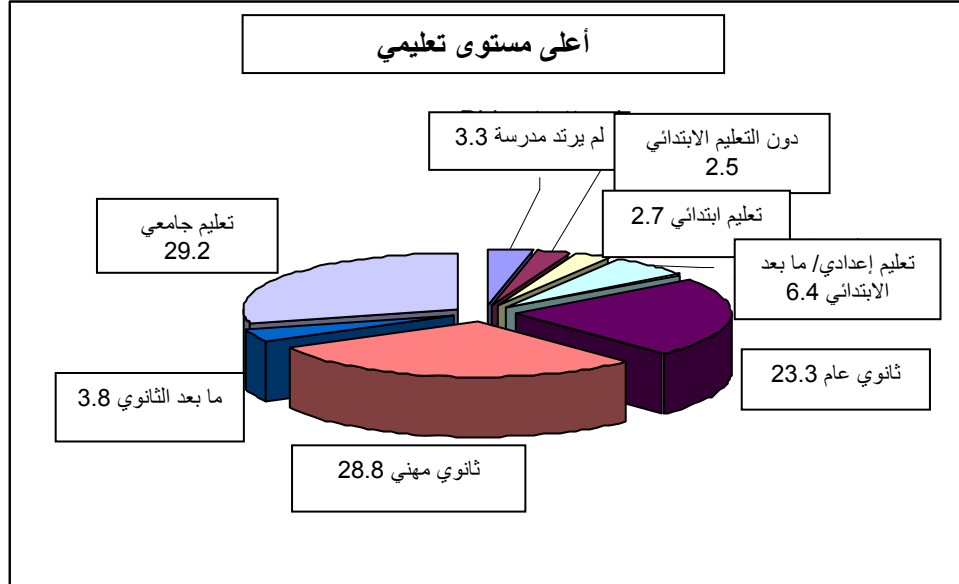
اللغة

يجيد 61% من المستجوبين لغات أخرى غير العربية. وتعتبر اللغة الإنجليزية هي اللغة السائدة بين هذه النسبة بينما ذكر 7,8% من المشاركين إجادة اللغة الفرنسية. ولم يكن ما يجيده المستجوبون من لغات أخرى (كالإيطالية والروسية واليونانية) ذا أهمية¹⁵. وكانت نسبة النساء (67%) اللاتي يجدن لغة أجنبية واحدة على الأقل أعلى من نسبة نظرائهم من الرجال (58,9%). وأوضحت الدراسة أن احتمالية إجادة لغة أجنبية تزداد كلما صغر سن المستجوب وارتفع مستواه التعليمي.

المستوى التعليمي

¹⁵ ذكر المشاركون أكثر من لغة أجنبية وهو ما جعل إجمالي النسبة المئوية أكثر من 100.

حصل معظم المشاركين في هذه الدراسة على التعليم العالي، سواء كان تعليمًا جامعيًا أو غير ذلك من صور التعليم ما بعد الثانوي (أنظر الشكل الوارد أدناه). وطبقاً لمعايير اليونسكو الدولية لتصنيف التعليم¹⁶ (ISCED) حصل 15% من المشاركين في الدراسة على تعليم منخفض، مقابل 56% من أصحاب التعليم المتوسط و29% من أصحاب التعليم العالي.



عدد المستجوبين: 812

لا توجد في العينة فروق تذكر بين الجنسين في المستوى التعليمي. إلا أن السن يعتبر عاملاً مؤثراً في هذا الأمر، فكلما صغر سن المستجوب كلما علا مستواه التعليمي: 47.2% ممن تتراوح أعمارهم بين 25 و29 عاماً يحملون شهادة جامعية مقارنة بـ 38.7% لمن تتراوح أعمارهم بين 30 و34 عاماً و30.2% لمن يبلغون ما بين 30 و40 عاماً.

وتعتبر العلوم الاجتماعية والتجارة والقانون أكثر مجالات الدراسة رواجاً بين المشاركين في الدراسة. ويختل التوازن بين الجنسين في مجالات الهندسة والتصنيع والبناء والزراعة (التي يقبل عليها الرجال أكثر من النساء) وفي قطاع التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية (التي يقبل عليها النساء أكثر من الرجال).

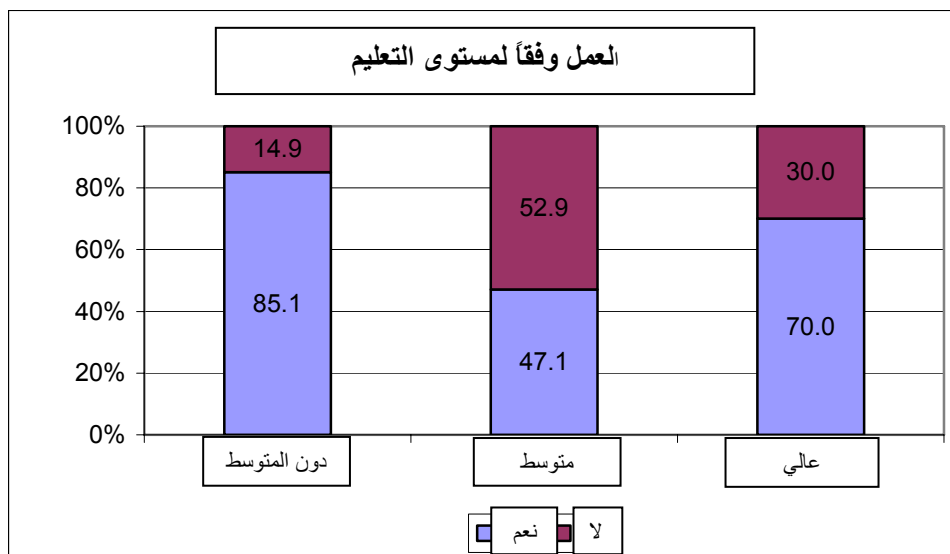
ويتم قبول وانتقاء طلبة كل كلية في نظام التعليم الجامعي بمصر وفقاً لما حصلوا عليه من درجات في المرحلة الثانوية، فيتطلب الالتحاق بكلية الطب على سبيل المثال نتائج دراسية مرتفعة. وبالتالي اختار معظم المستجوبين (63.7%) مجال دراستهم بناء على درجاتهم في الثانوية العامة. واعتبر 90% تقريباً من المستجوبين التعليم عاملاً مساعداً في تحسين المستوى المعيشي (86.9%) وأكدوا على أهمية الاستثمار فيه (88.8%).

التوظيف

يملك 59.5% من المستجوبين عملاً في الوقت الحالي، وتعد المجالات التالية هي أبرز المجالات التي يعملون بها: الإدارة العامة (24.8%)، الأعمال التجارية الصغيرة (15%)، البناء (12.1%) والزراعة (9%). ومن المستجوبين من يعمل براتب شهري ومن يعمل بشكل مؤقت، بينما يعمل حوالي ثلثهم كعمال مؤهلين. وبلغت نسبة العمال غير المؤهلين بينهم 20.6%، بينما وصلت نسبة المتخصصين 20.7%.

¹⁶ تصنف المستويات التعليمية في هذه الدراسة كالآتي: "منخفض" (أما أو حاصل على أقل من التعليم الابتدائي أو على شهادة الابتدائية أو على ما بعد التعليم الابتدائي أو على شهادة الإعدادية)، "متوسط" (حاصل على ثانوية عامة أو على ثانوية مهنية أو دارس في مرحلة ما بعد الثانوي)، "عالي" (حاصل على تعليم جامعي أو دراسات عليا). ويقوم هذا التصنيف على المعايير الدولية لتصنيف التعليم التابعة لليونسكو.

كما يفوق عدد المشتغلين من الرجال عدد النساء العاملات، بالإضافة إلى وجود علاقة بين مستوى التعليم والحالة المهنية (أنظر الشكل الوارد أدناه). ويعمل المستجوبون 52 ساعة أسبوعياً في المتوسط ويجنون 570 جنيهاً مصرياً في الشهر¹⁷. ويبلغ متوسط الدخل الشهري للمرأة (350 جنيهاً مصرياً) نصف الدخل الشهري للرجل (630 جنيهاً مصرياً).



عدد المستجوبين: 812

عندما سُئل المشاركون الذين لا يعملون عن السبب كانت الإجابات التالية هي الأكثر شيوعاً: الدراسة (54.1%)، البطالة (40.1%). كما كان تعذر الحصول على وظيفة سبباً في عدم العمل بالنسبة للنساء (57.9%) أكثر من الرجال (29.1%).

2.3. النية في السفر إلى الخارج

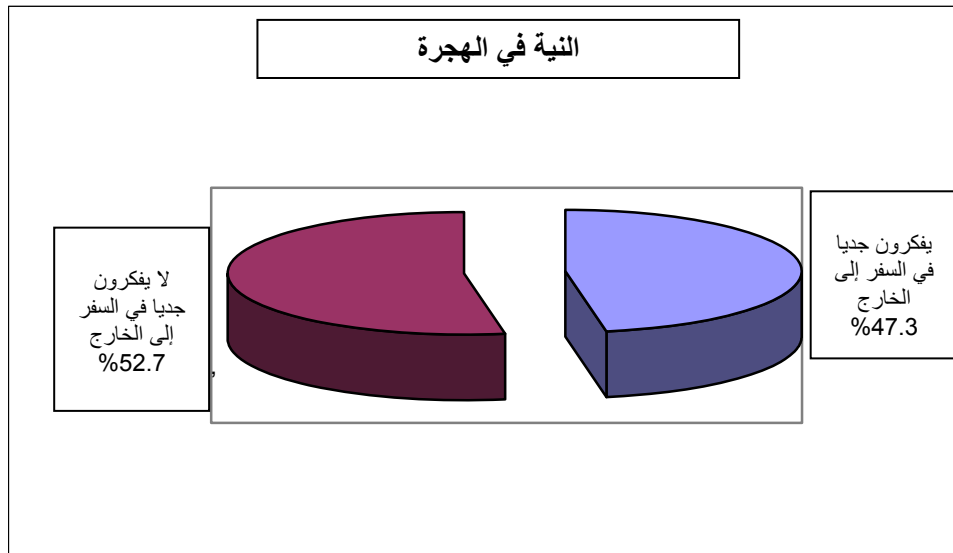
أعرب 47.3% من المستجوبين عن تفكيرهم بشكل جدي في الهجرة، ليشكلوا بذلك مجموعة المهاجرين المحتملين التي كانت محل البحث الذي سيرد لاحقاً في هذا النص. وقد أُطلق على باقي المستجوبين الذين لم يبدوا رغبة في الهجرة مصطلح "غير المهاجرين" (52.7%) وتمت الاستعانة بهم كقوة مرجعية.

ومن أجل تقييم احتمالية هجرة هذه المجموعة بشكل أفضل تم وضع مؤشر باسم "احتمالية الهجرة" بناء على المتغيرات التالية:

- احتمال الهجرة خلال الأشهر الستة القادمة/ العامين القادمين؛
- القدرة على تمويل عملية الانتقال إلى الخارج؛
- إجادة لغة البلد المتوقع الهجرة إليه؛
- معلومات عن البلد المتوقع الهجرة إليه؛
- امتلاك أربعة من المستندات الستة اللازمة للسفر (جواز سفر، تأشيرة دخول، شهادة صحية، عقد عمل، ... إلخ) وعدم وجود ما يعيق الحصول عليها.

وفي النهاية اعتُبر كل من يوفي أربعة على الأقل من هذه الشروط شخصاً "قابلاً للهجرة". وقد أظهرت الدراسة التي أجريت في مصر أن 25.1% من المستجوبين قادرون على الهجرة وفقاً لهذا المؤشر.

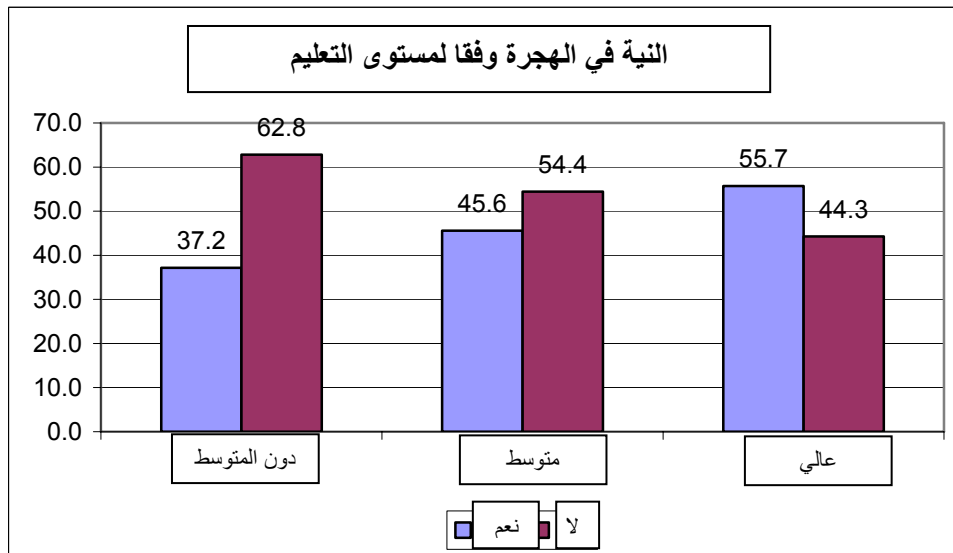
¹⁷ يعادل اليورو الواحد 7.9758 جنيهاً مصرياً (18 ديسمبر / كانون الأول 2007).



عدد المستجوبين 812

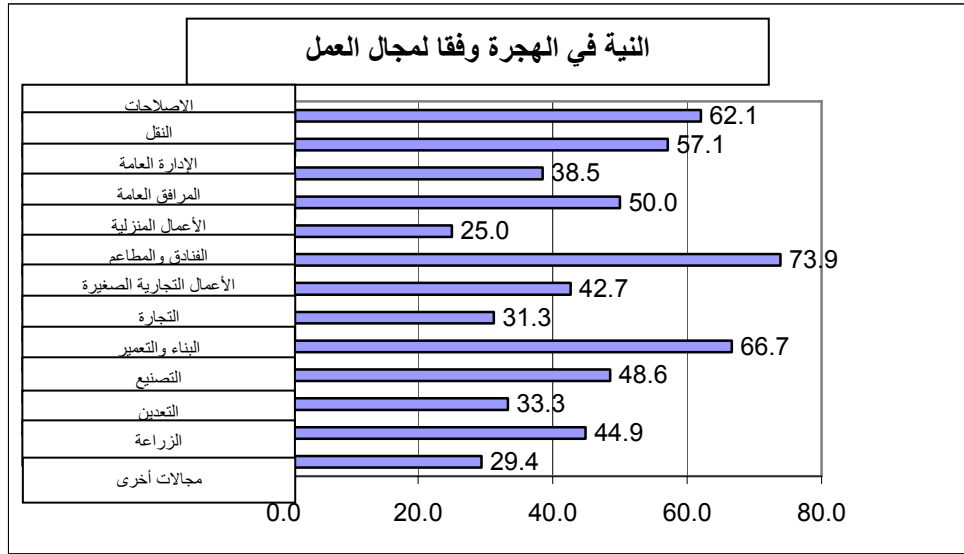
تؤثر العوامل التالية على نية الهجرة:

- **النوع:** يعتزم أغلبية الرجال الهجرة بينما لا يفكر سوى 24.4% من المستجوبين في السفر إلى الخارج؛
- **الحالة الاجتماعية:** العزاب أكثر ميلاً للهجرة من المتزوجين؛
- **المستوى التعليمي:** يؤثر هو الآخر على نية الهجرة، فكلما ارتفع المستوى التعليمي كلما زادت النية في السفر (انظر الشكل المدرج أدناه). وقد يرجع ذلك إلى كون معظم من لم يحظوا بقسط وافر من التعليم من الفقراء الذين لا يقدرّون على الهجرة. بالإضافة إلى ذلك فإن سوق العمل بشكل عام والقطاع غير الرسمي بشكل خاص يتيح فرص عمل للعمالة ذات التأهيل المحدود، بينما يعاني أصحاب المؤهلات العليا من قلة فرص العمل وهو ما تؤكده بيانات سوق العمل التي توضح ارتفاع معدلات البطالة بين خريجي الجامعات في مصر.



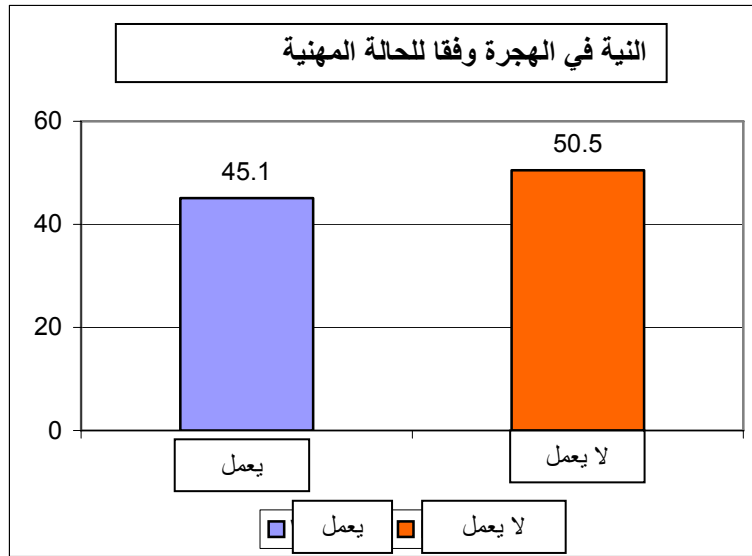
عدد المستجوبين: 812

- **مجال العمل**
يظهر العاملون في مجال الفنادق والبناء والتعمير والإصلاحات والنقل النية الأكبر على الهجرة، ويتمنى أكثر من نصف العاملين المؤهلين السفر للعمل في الخارج. (انظر الشكل الوارد أدناه)



عدد المستجوبين: 554 مهاجر محتمل ذو وظيفة

- **المنشأ:** يتضح من المقابلات التي أجريت في محافظات عدة أن الدقهلية تضم أعلى نسبة راغبين في الهجرة (59.6%)، على عكس القاهرة التي تصل فيها نسبتهم إلى أدنى مستوياتها (29.3%). وفيما يلي العوامل التي لا تؤثر بأي شكل من الأشكال على الرغبة في الهجرة:
- **الحالة التوظيفية:** أظهرت الإحصائيات عدم وجود فرق يُذكر بين عدد الراغبين في الهجرة الذين يعملون في الوقت الحالي والذين لا يعملون. (أنظر الشكل الوارد أدناه).



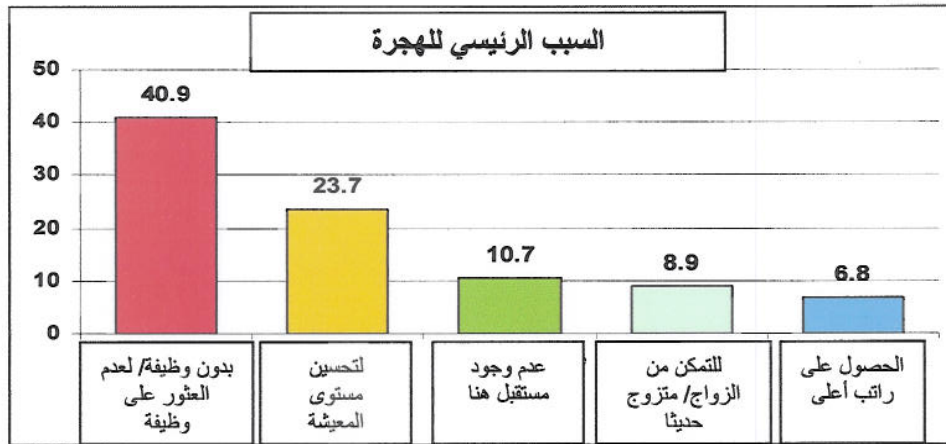
عدد المستجوبين: 812

- **اللغات الأجنبية:** يفوق عدد الراغبين في الهجرة اللاتي يجدن الإنجليزية عدد الراغبين في الهجرة الذين يجيدونها: 83.3% مقابل 58.8%. وقد أظهرت الدراسة أن 16.7% فقط من الراغبين في الهجرة لا يجدن أي لغة أجنبية في حين تصل النسبة في الرجال إلى 40.9%. ومن هنا يبدو أن إجادة لغة أجنبية يعتبر عاملاً هاماً للنساء الراغبين في الهجرة بعكس نظرائهن من الرجال.
- **حجم الأسرة ووجود أفراد من العائلة في الخارج.**

■ امتلاك منزل وأغراض منزلية (جهاز تدفئة، راديو، تلفزيون، غسالة، ثلاجة... إلخ).

3.3 أسباب الهجرة

سُئل المهاجرون المحتملون عن الأسباب الرئيسية لرغبتهم في ترك البلاد، وكانت الأسباب التالية هي الأكثر شيوعاً: عدم الرضى عن ظروف العمل والمعيشة، أسباب عائلية (انظر الشكل الوارد أدناه). ولم يذكر سوى 5.2% من المستجوبين الرغبة في توفير مصاريف الدراسة (لأنفسهم وأبنائهم) كسبب لعزمهم على الهجرة وهو ما يعني أن سوء الوضع الاقتصادي هو السبب الرئيسي للهجرة في مصر.

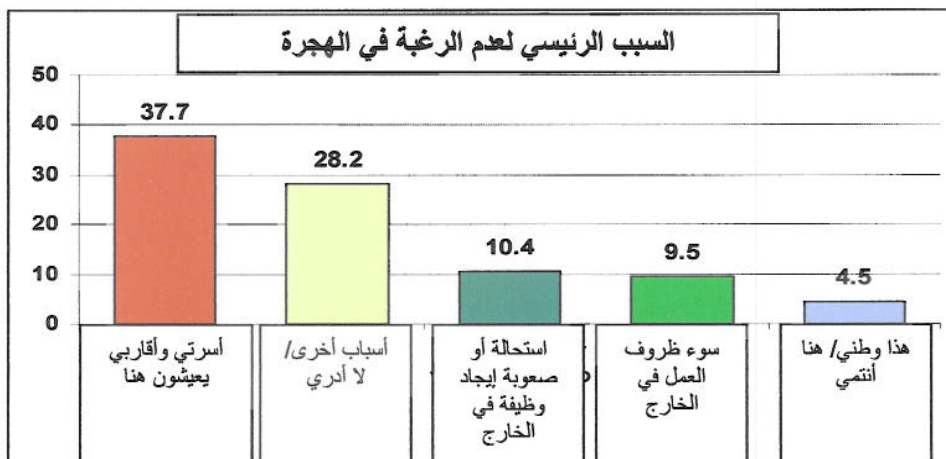


عدد الراغبين في الهجرة المستجوبين: 384

يلعب النوع الاجتماعي (الجنس) دوراً كبيراً في طريقة اتخاذ قرار الهجرة، إذ أوضح ثلاثة أرباع المهاجرين المحتملين الذين تم استجوابهم أن قرار الهجرة راجع لهم وحدهم، في حين أشارت 70% من المستجوبات أن هناك من سيشاركن في اتخاذ هذا القرار. وقالت 22.2% فقط من المهاجرات المحتملات أنهن سيتخذن قرار الهجرة بمفردهن.

أسباب عدم الهجرة

كانت الأسباب الثلاثة الآتية هي الأكثر شيوعاً بين غير الراغبين في الهجرة: البقاء إلى جوار العائلة والأقارب (67.5%)، صعوبة إيجاد عمل في الخارج (32.5%)، عدم جاذبية ظروف العمل في الخارج (24.5%). وجدير بالذكر أن عدداً لا يستهان به من غير الراغبين في الهجرة لم يكونوا قادرين على تفسير عدم رغبتهم في السفر (انظر الشكل الوارد أدناه).



عدد غير الراغبين في الهجرة المستجوبين: 422

وبالرغم من عدم رغبتهم في الهجرة، يرى أغلب الراغبين في البقاء في مصر أن الهجرة تحسن من فرص العمل عند العودة للبلاد وأن العائدين من الخارج يعيشون بشكل أفضل أو حتى أفضل بكثير ممن لم يغادروا البلاد.

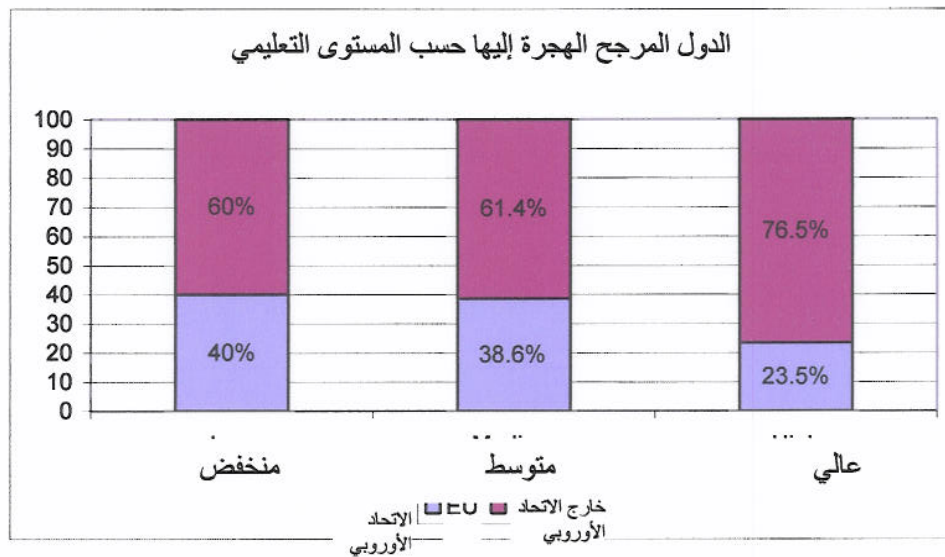
3.4 الدول المرجح على الأكثر الهجرة إليها والظروف المسهلة للهجرة

الدول المرجح على الأكثر الهجرة إليها

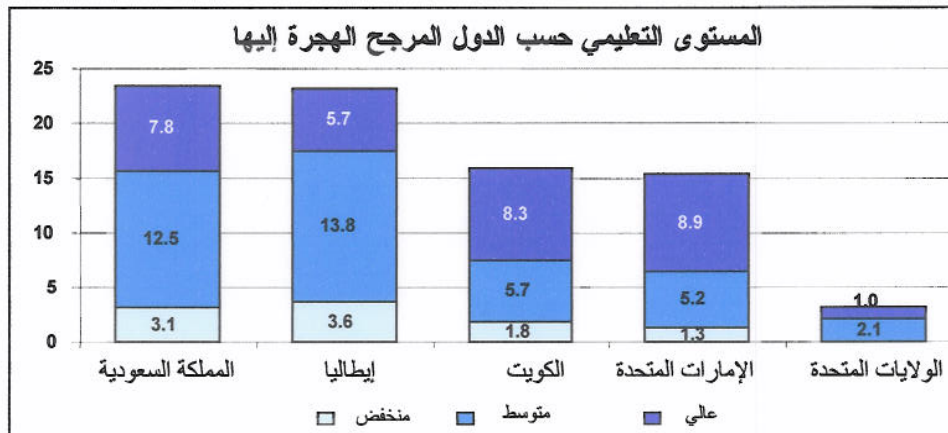
إن 33.6% من المهاجرين المحتملين ذكروا دولة أوروبية كأكثر دولة يرجح الهجرة إليها ، بينما ذكر 61.7% دولة عربية و 4.2% الولايات المتحدة الأمريكية أو كندا أو أستراليا. أما عن 0.5% الباقين فقد ذكروا دولاً أخرى. وتؤكد تلك النتائج أنماط الهجرة المعروفة في مصر عبر التاريخ.

أما فيما يتعلق باختيار الدولة المستهدفة للهجرة إليها حسب المستوى التعليمي (أنظر الشكل الوارد أدناه)، فالنسبة الأعلى من المهاجرين ذوي المؤهلات المتوسطة والعالية تفضل دول خارج الاتحاد الأوروبي (61.4% من ذوي المؤهلات المتوسطة و 76.5% من ذوي المؤهلات العالية). وتمثل الكويت والإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية حالة خاصة، إذ يتفوق عدد خريجي الجامعات بكثير عن المهاجرين ذوي المؤهلات الأخرى. ويمكن تفسير المستوى التعليمي المنخفض للمهاجرين المتجهين إلى الاتحاد الأوروبي إذا تمت مراعاة أن هجرتهم تكون في معظم الأحوال غير شرعية وأن فرص الهجرة الاقتصادية الشرعية إلى الاتحاد الأوروبي نادرة للغاية.

الشكل 10. الدول المرجح الهجرة إليها حسب المستوى التعليمي



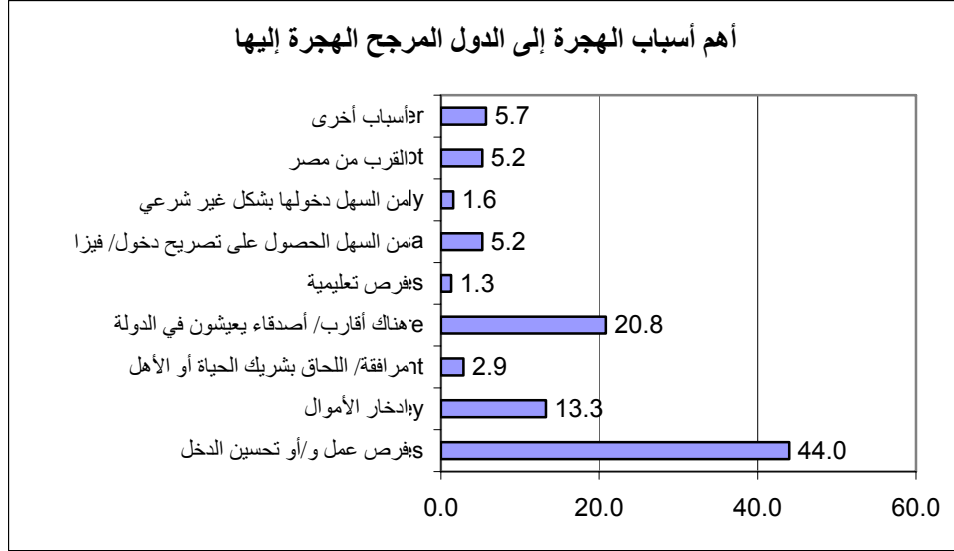
الشكل 11. المستوى التعليمي حسب الدول المرجح الهجرة إليها



عدد المستجوبين الذين ينوون الهجرة: 384

لقد تم سؤال المهاجرين المحتملين حول الأسباب الرئيسية لاختيار الدولة المقصودة (أنظر الشكل الوارد أدناه). وقد غلبت الإجابات التالية: فرص العمل والدخل (44%)، وجود أصدقاء أو أقرباء في تلك الدولة (20.8%) وادخار الأموال (13.3%). ولم يذكر إلا 1.3% فرص التعليم كسبب من أسباب الهجرة.

الشكل 12. أهم أسباب الهجرة إلى الدول المرجح الهجرة إليها



عدد المستجوبين الذين ينوون الهجرة: 384

العوامل المسهلة للهجرة

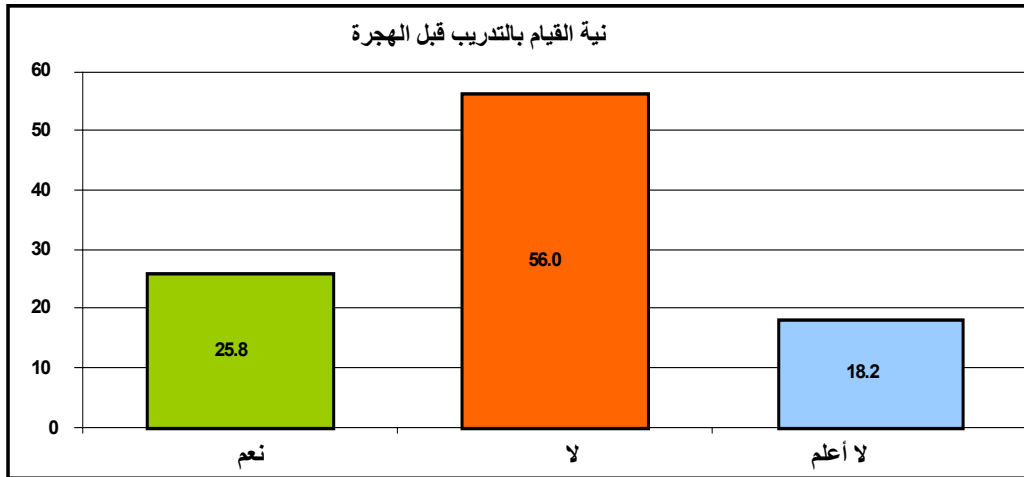
عندما تم سؤال المهاجرين المحتملين عن الموارد المالية التي تغطي تكاليف السفر للخارج، صرح 62% أن لديهم موارد كافية. في مقارنة بين أولئك الذين يودون الهجرة إلى دول خارج الاتحاد الأوروبي (دول الخليج في المقام الأول) ودول الاتحاد الأوروبي كانت نسب أعلى من الذين يريدون الهجرة إلى دول خارج الاتحاد الأوروبي تعتبر أن لديها موارد مالية تغطي السفر إلى تلك الدولة.

أما فيما يتعلق بالمعلومات المتوافرة لدى راغبي الهجرة حول مخططات حكومية أو مؤسسات خاصة تساعد الأشخاص على هجرة العمل، فقد قال 79% من المهاجرين المحتملين أنه لا تتوفر لديهم معلومات حول تلك الفرص. أما عن الذين تتوفر لديهم معلومات عن تلك الإمكانيات فقد صرح أكثر من نصفهم أنهم لن يستغلوا تلك الفرص بسبب التكاليف العالية في المقام الأول ونقص الشفافية.

تعد المعلومات الكافية عن الدولة المقصودة عنصراً آخر من العناصر المسهلة للهجرة. وقال 75.5% من المهاجرين المحتملين أنهم يمتلكون المعلومات الكافية حول الدولة التي ينوون الهجرة إليها. وكان أكثر المصادر التي تم ذكرها هي المعلومات التي تم الحصول عليها من الأصدقاء/ الأقارب القاطنين تلك الدولة وفي الوطن، وتلاها التلفزيون والراديو والإنترنت والصحف.

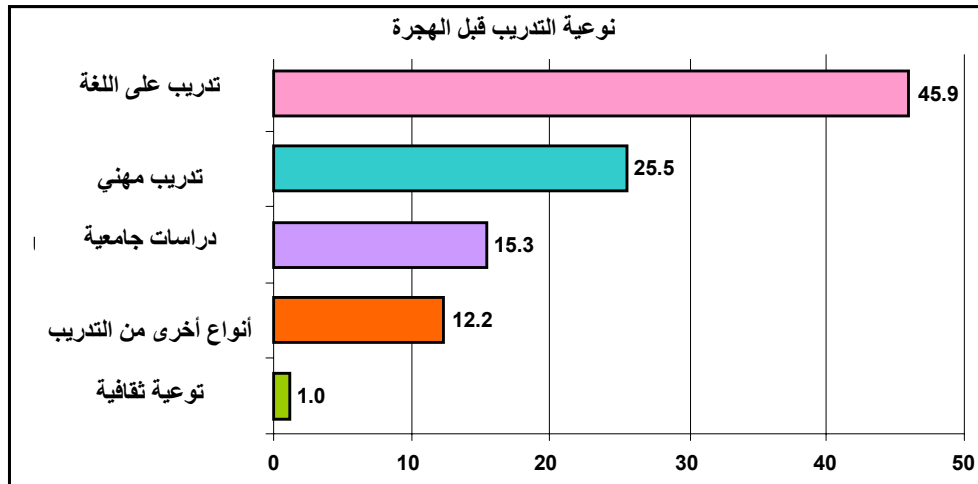
وأعلن 26% من المهاجرين المحتملين أنهم يودون الحصول على بعض التدريب قبل الهجرة، خصوصاً فيما يتعلق باللغة والتدريب المهني (أنظر الشكل الوارد أدناه)، ولم تكن هناك اختلافات كبيرة بين الجنسين أو بين المستويات التعليمية المختلفة في تلك المسألة.

الشكل 13. نية القيام بالتدريب قبل الهجرة



عدد المستجوبين الذين ينوون الهجرة: 384

الشكل 14. نوعية التدريب قبل الهجرة

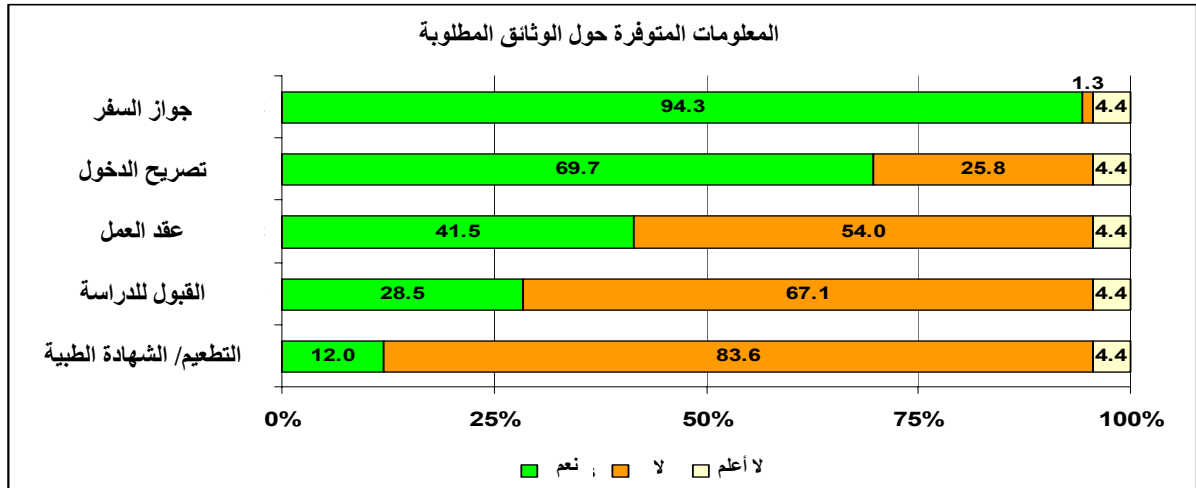


عدد المستجوبين الذين ينوون الهجرة: 384

وفيما يتعلق بإتقان لغة الدولة المقصودة، فما يقارب ثلاثة أرباع المهاجرين المحتملين الذين ينوون الاتجاه إلى دولة أوروبية لا يتحدثون تلك اللغة. أما عن الذين يتكلمون اللغة بطلاقة أو إلى حد ما فلا تبلغ نسبتهم إلا 13.2%. وتعد إجادة اللغة الأجنبية أفضل لدى النساء وذوي المؤهلات العالية.

لقد تم سؤال المهاجرين المحتملين حول معلوماتهم عن الإجراءات والوثائق المتعلقة بالهجرة، مثل جواز السفر وتصريح الدخول إلى البلاد وعقود العمل واللقاحات المطلوبة والشهادات الطبية المطلوبة إلخ. وتم تلخيص أجوبتهم في الشكل الوارد أدناه.

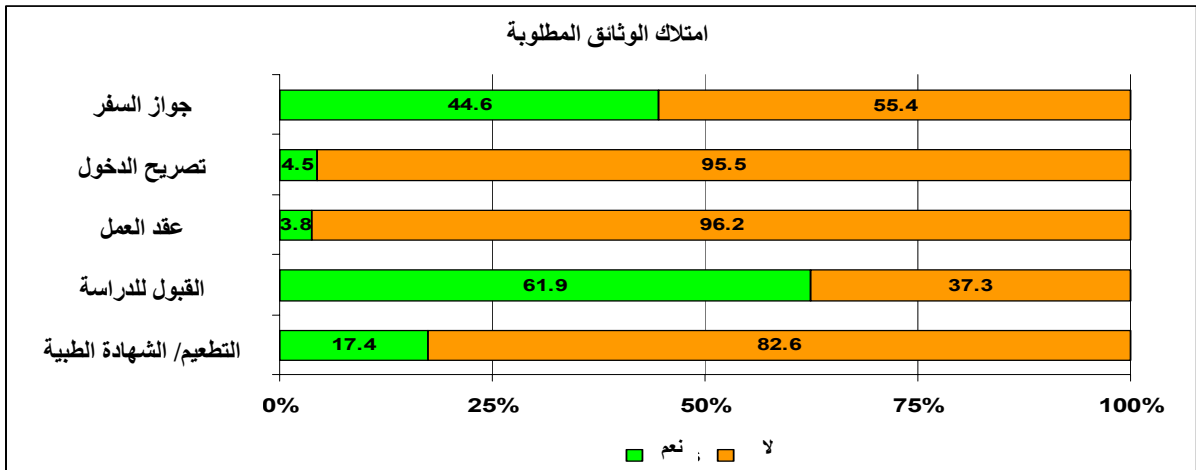
الشكل 15. معرفة الوثائق المطلوبة



عدد المستجوبين الذين ينوون الهجرة: 384

لم تكن إلا نسبة صغيرة من راغبي الهجرة قد أكملت الترتيبات فيما يتعلق بالوثائق اللازمة للهجرة (أنظر الشكل 16). ويعتقد ثلث راغبي الهجرة أنه من الصعب الحصول على تلك الوثائق. وبالتالي يبدو أنه رغم وجود الرغبة في الهجرة، إلا أن نسبة الذين يقومون بالفعل باتخاذ الخطوات اللازمة أقل بكثير من الذين لديهم تلك الأمنية.

الشكل 16. امتلاك الوثائق المطلوبة

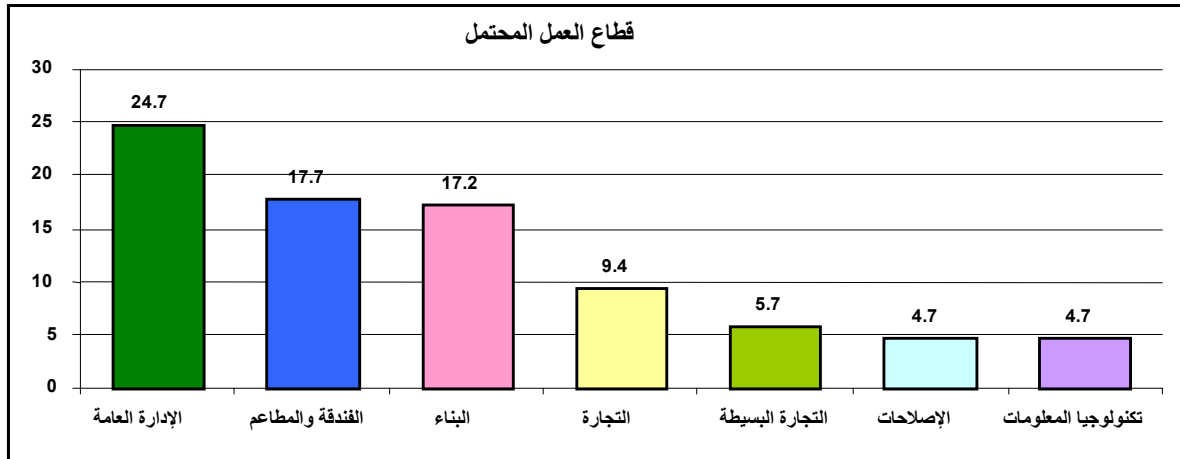


عدد المستجوبين الذين ينوون الهجرة: 384

5.3 التوقعات من الهجرة

معظم المهاجرين المحتملين يودون العمل في مجالات الإدارة العامة والفندقة والمطاعم والبناء والتجارة (أنظر الشكل 17).

الشكل 17. قطاع العمل المحتمل



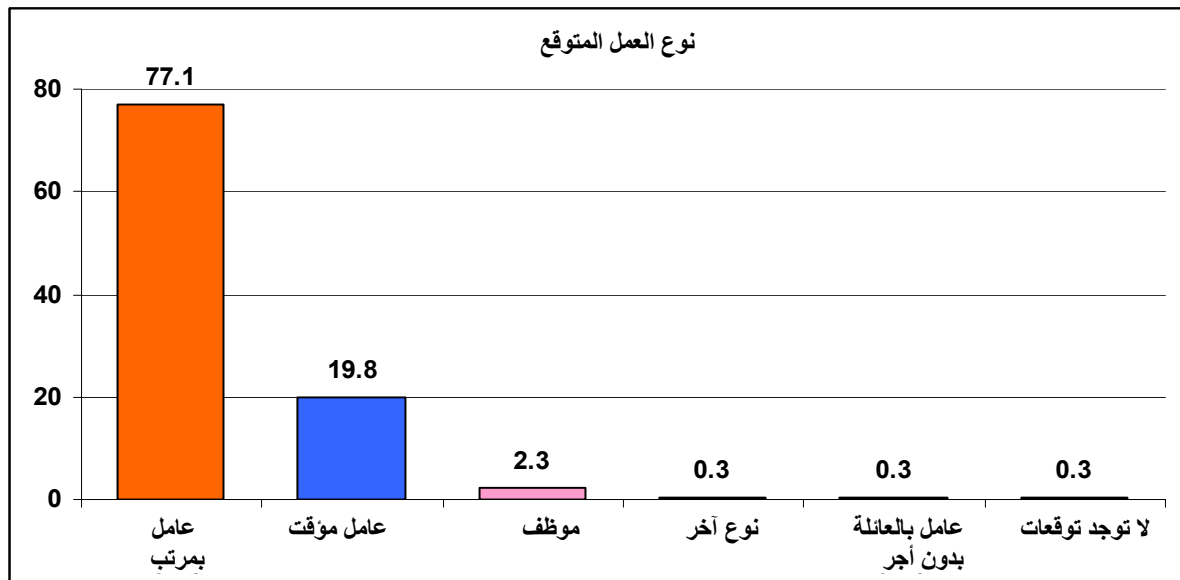
ملاحظة: القطاعات الأخرى أقل من 4%. عدد المهاجرين المحتملين: 384

إن التوقعات بشأن العمل في الخارج لها علاقة وطيدة بالدولة المتوقعة الهجرة إليها. فأكثر من ثلث المهاجرين المحتملين لدول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يودون العمل في مجال الإدارة العامة، بينما القطاعات الأساسية في أوروبا هي الفندقة والمطاعم والبناء.

ويتمتع كل من النوع والمستوى التعليمي بتأثير قوي على الوظيفة المتوقعة في الخارج. فمن النساء اللاتي تنوين الهجرة والعمل في الخارج ترغب 44.4% العمل في مجال الإدارة العامة ثم التجارة، بينما يفضل الرجال الاتجاه إلى الفندقة والبناء. ويود 45.5% من المهاجرين ذوي المستوى التعليمي العالي العمل في مجال الإدارة العامة. أما عن ذوي المستوى التعليمي المتوسط ودون المتوسط فمعظمهم يتوقع العمل في مجالي البناء والفندقة والمطاعم.

ويتوقع معظم المهاجرين المحتملين العمل كعمال بأجر (أنظر الشكل 18). ويرى أكثر من ثلث المهاجرين المحتملين إلى الاتحاد الأوروبي (34.9%) أن الإمكانية مفتوحة للعمل كعمال مؤقتين. وتلك المجموعة تشكل حصرياً من الرجال ذوي المستوى التعليمي المتوسط أو دون المتوسط.

الشكل 18. نوع العمل المتوقع



عدد المستجوبين: 384 مهاجر متوقع

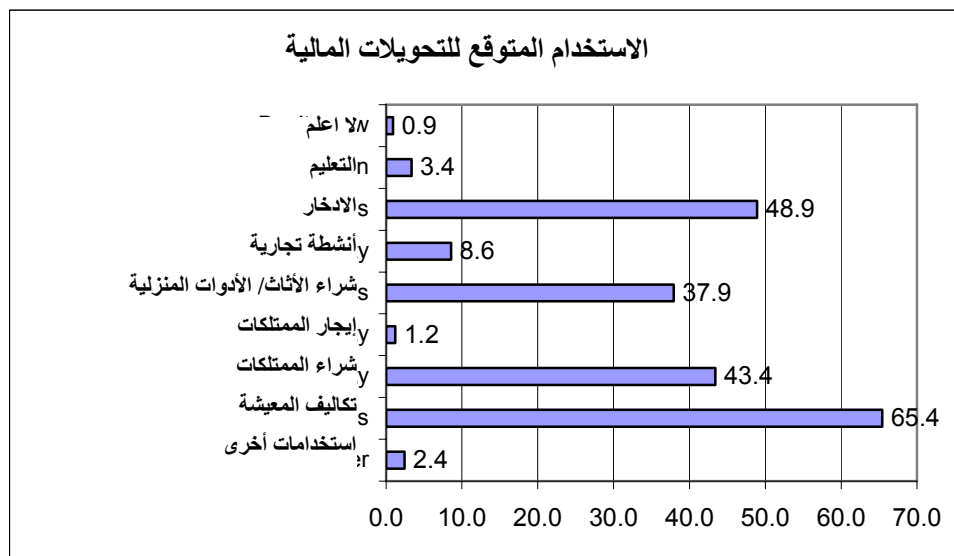
هناك تباينات كبيرة بين التوقعات تختلف بحسب وجهة الهجرة. فالتوقعات عالية بالنسبة لوظائف الإدارة والوظائف المهنية، بينما يتوقع المهاجرون المحتملون إلى الاتحاد الأوروبي الحصول على وظيفة كعمال مؤهلين أو غير مؤهلين. أما عن أغلبية النساء اللاتي تنوين الهجرة فمعظمهن ترغبن العمل كموظفة أو مديرة.

جدير بالملاحظة أن أكثر من 40% من المهاجرين المحتملين الذين يعملون في مصر كمديرين رفيعي المستوى وأكثر من 50% من العاملين بالإدارة الوسطى يتوقعون أن يحصلوا في الخارج على وظيفة ذات متطلبات أقل فيما يتعلق بالتأهيل. ويرجع هذا إلى اختلاف مستويات الرواتب المتاحة بين مصر ودول الخليج على وجه الأساس.

ويتوقع 44.8% من المهاجرين المحتملين البقاء في الخارج لمدة تتراوح بين ثلاثة وخمسة أعوام بينما ينوي 29.4% البقاء لمدة تتراوح بين ستة وعشرة أعوام. ولم يعلن إلا 8.4% عن نيتهم في البقاء مدى الحياة في الخارج. وتؤشر تلك النتائج إلى أن الهجرة المصرية هي هجرة مؤقتة بشكل أساسي. ولا توجد تباينات كبيرة فيما يتعلق بمدة البقاء في الخارج بين الوجهات المختلفة. فرغم أن أمريكا الشمالية وأستراليا تبدوان أكثر الدول التي ينوي المهاجرون البقاء لمدة طويلة فيها، إلا أنه لا توجد إلا حالات قليلة للغاية في المسح لا يمكن على أساسها الوصول إلى استنتاجات مؤكدة. وقد قال 20% من النساء أنهن تردن البقاء مدى الحياة في الخارج، لكن يبقى الأمر غير مؤكد بسبب عدد المستجوبات المحدود للغاية.

تعتبر الغالبية العظمى من المهاجرين المحتملين إرسال التحويلات المالية من العناصر شديدة الأهمية، فيتوقع 85.4% منهم إرسال نقود إلى الوطن. وكان عدد النساء أكثر من الرجال الذين قالوا أنهم لن يقوموا بتحويل الأموال إلى مصر (13% في مقابل 3%). أما عن الاستخدامات المحتملة لتلك التحويلات فقد تراوحت بين تغطية تكاليف المعيشة وإدخار الأموال وشراء الممتلكات والأثاث والأدوات المنزلية. ولا يخطط إلا 8.6% من المهاجرين المحتملين لاستخدام التحويلات المالية للأنشطة التجارية بينما أشار 3.4% إلى استخدام التحويلات للتعليم (أنظر الشكل 19). ولا توجد تباينات تذكر فيما يتعلق بالاستخدام المتوقع للتحويلات المالية حسب المستوى التعليمي أو حسب وجهة الهجرة. وتهتم النساء أكثر من الرجال باستخدام التحويلات في أنشطة الاستثمار والإدخار.

الشكل 19. الاستخدام المتوقع للتحويلات المالية



عدد المستجوبين: 384 مهاجر محتمل

أما فيما يتعلق بفوائد الهجرة، فقد صرحت الغالبية العظمى من المهاجرين المحتملين بتوقعها أن يتحسن وضعها في مصر بعد العودة من الخارج تحسناً نسبياً (98.4%). بل يتوقع البعض أن يتحسن الوضع تحسناً كبيراً، كما تتوقع الغالبية أن تحصل على فرص أفضل للعمل (81.3%).

4. نتائج مسح العائدين من الخارج

1.4. الخصائص الاجتماعية والديموغرافية والتعليمية

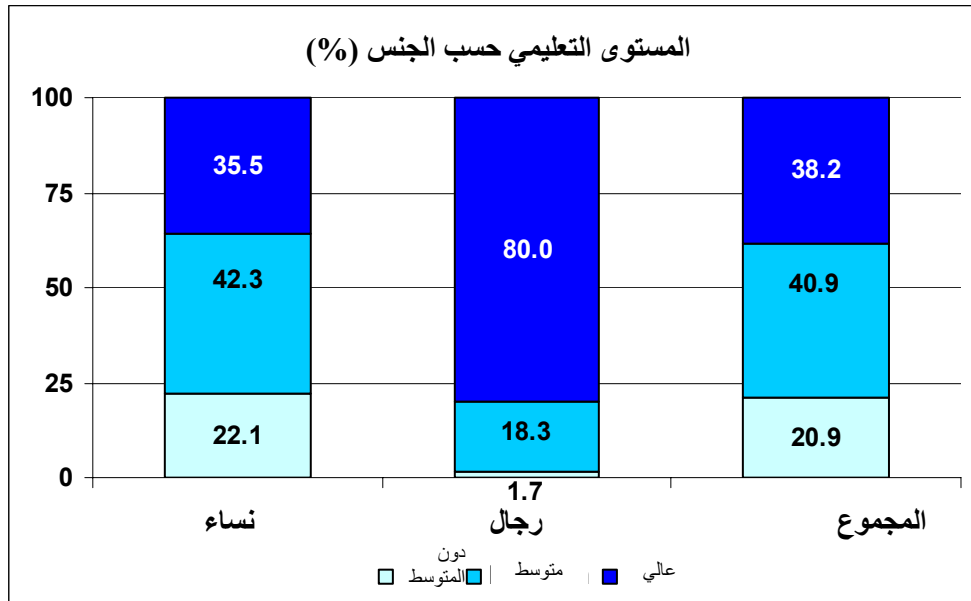
لقد تم سؤال ألف مشارك في الدراسة عادوا إلى مصر مع اختيار عينة من الدراسة موزعة على المحافظات كما هو مبين في الجدول 3. وقد تم توزيع العينة بالتساوي بين المدن والريف وبين المحافظات.

الجدول 3. توزيع عينة العائدين من الخارج حسب المحافظات

المجموع	المناطق الريفية	المناطق الحضرية	
1000	501	499	مجموع N
%	%	%	المحافظة
20.4	15.6	25.3	الدقهلية
17.9	15.6	20.2	الغربية
22.8	15.8	29.9	المنوفية
20.0	15.4	24.6	الفيوم
8.4	16.8	---	بورسعيد
10.5	21.0	---	القاهرة

إن معظم المهاجرين العائدين من الرجال، وتبلغ نسبتهم 94%. وقد كان أغلب المستجوبين (90%) متزوجين ولديهم أطفال (88%)، بلغ عددهم ثلاثة في المتوسط ثلاثة. وكان متوسط السن 44 عاماً مع ملاحظة أن أكثر من نصف العائدين يتراوح سنهم بين 40 و49 عاماً. ويعتبر العائدون المصريون من الخارج على الأغلب ذوي مستوى تعليمي عالي: حيث تبلغ نسبة العائدين ذوي المستوى التعليمي العالي 38.2%، المستوى المتوسط 40.9% والمستوى دون المتوسط 20.9%.

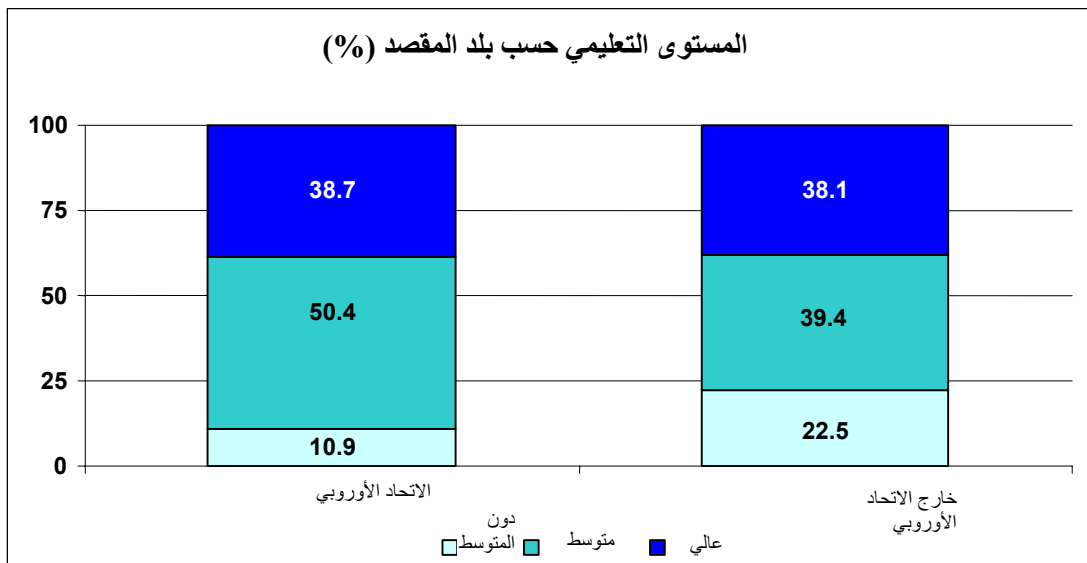
الشكل 20. المستوى التعليمي حسب الجنس (%)



بلغت نسبة النساء العائدات من الخارج ذوات المستوى التعليمي العالي 80%. بذلك يبدو رغم نسبة الهجرة المنخفضة لدى النساء أن اللاتي تقمن بالهجرة منهن يكن على مستوى تعليمي أعلى من الرجال. وبالفعل تتحدث 87.6% من النساء لغة أجنبية واحدة على الأقل إلى جانب العربية، بينما يقول 43.4% من الرجال العائدين أنهم لا يتحدثون أية لغات أجنبية.

تشرح معظم النساء العائدات من الهجرة أن قرار الهجرة كان قد تم اتخاذه بالتساوي من قبلهم مع شخص آخر (66.7%). أما عن النسبة الباقية (28.3%) فقد صرحت أنها اتخذت القرار وحدها (تبلغ تلك النسبة 80% لدى الرجال). وبشكل عام تهاجر النساء مع أزواجهن (61.7%). أما لدى الرجال، فهذه النسبة أقل بكثير (20.4%). يجب تفسير تلك النتيجة بحذر، إذ أنه لم يتم سؤال إلا 60 سيدة عائدة من الهجرة في تلك الدراسة.

الشكل 21. المستوى التعليمي حسب بلد المقصد (%)



أما فيما يتعلق بوجهة الهجرة حسب المستوى التعليمي، فعلى مستوى ذوي المؤهلات العالية لا توجد تباينات كبيرة في الاختيار بين الاتحاد الأوروبي وخارج الاتحاد الأوروبي. ولكن يجب ذكر أن الأعداد المطلقة أعلى بالنسبة لأولئك المتجهين إلى دول خارج الاتحاد الأوروبي. كذلك فقد طغت قطاعات العمل بالنسبة لحاملي المؤهلات المتوسطة ودون

المتوسطة في الاتحاد الأوروبي. وقد كان نصف المهاجرين العائدين الذين هاجروا إلى الاتحاد الأوروبي متوسطي المؤهل مما يتوافق مع فرص العمل التي وجدها أولئك المهاجرون.

أظهرت الدراسة أن السيدات من المهاجرات العائدات تتمتعن بقدرات لغوية أعلى من الرجال. فنسبة السيدات اللاتي لا تتحدثن إلا العربية تبلغ 13% بالمقارنة بـ 43% عند الرجال. وتعتبر اللغة الإنجليزية هي اللغة الأولى وسط اللغات الأجنبية، تتلوها - مع وجود فارق - الإيطالية والفرنسية، بينما يتحدث أقل القليل من المهاجرين لغات أخرى.

هناك أيضا اختلافات بين الجنسين فيما يتعلق بالدراسة. فالمجال الذي يدرس فيه أغلبية الرجال هو إدارة الأعمال، تتلوه الهندسة. أما بالنسبة للمهاجرات من السيدات، فتعد المجالات الأساسية علم التربية ثم الصحة والعلوم الإنسانية. وتعد أهم أسباب اختيار ذلك المجال التعليمي هو الاهتمام الشخصي به. ولم تؤثر عناصر أخرى مثل الحصول على وظيفة وإمكانية الهجرة على اختيار مجال الدراسة. واتفق معظم المشاركين في الدراسة أن الدراسة ترفع المستوى المعيشي وأن الاستثمار في التعليم يحمل أهمية كبيرة.

2.4. تاريخ الهجرة

عند السؤال عن أسباب الهجرة ذكرت عدة أسباب، أهمها البطالة وتحسين المستوى المعيشي وإمكانية الحصول على رواتب أعلى. لكن توجد بعض الاختلافات بين النساء والرجال فيما يتعلق بالأسباب الرئيسية التي تدفعهم إلى الهجرة. فقد ذكر 11.7% من النساء أن الأسباب التي دفعتهم إلى الهجرة هي عدم قدرتهم على الحصول على وظيفة في مصر، في مقابل 33.4% من الرجال الذين ذكروا هذا السبب. وكان للحاق بالزوج أو الأهل هو السبب الذي ذكره 13.3% من النساء، بينما لم يذكر هذا السبب سوى 0.5% من الرجال.

تتعلق الأسباب الرئيسية للهجرة أيضا بالفئات العمرية. فأكثر من نصف الشباب العائد من الهجرة (الذين يتراوح عمرهم بين 18 و 34 عاما) ذكروا البطالة واستحالة الحصول على وظيفة كالسبب الرئيسي للهجرة. أما عن المشاركين الأكبر سناً فهم يتجهون إلى ذكر السببين التاليين: "تحسين مستوى المعيشة" و"الرواتب الأعلى".

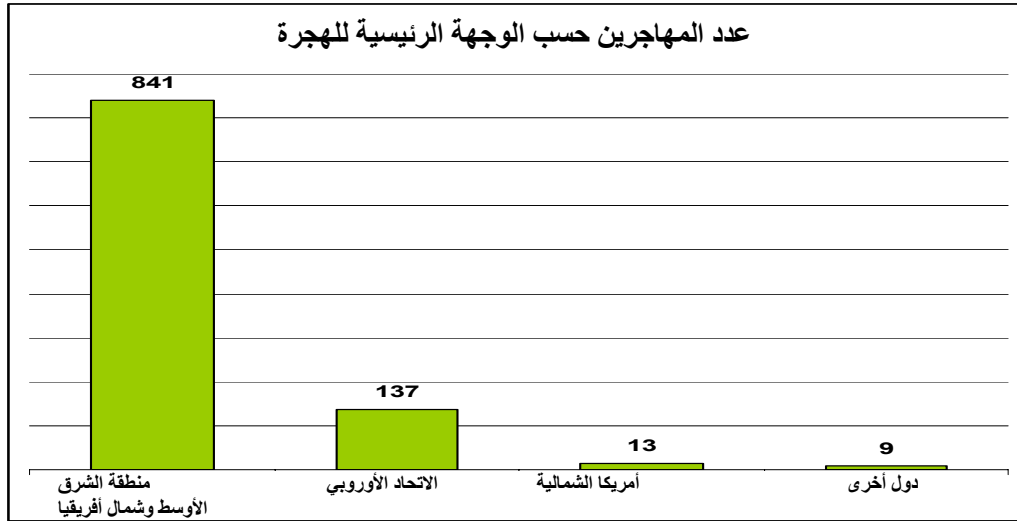
إلى جانب الفئات العمرية يلعب أيضا المستوى التعليمي للعائدين من الهجرة دوراً في رغبتهم في الهجرة. فقد ذكر 30.6% من حاملي التعليم دون المتوسط و 44.3% من حاملي التعليم المتوسط البطالة كسبب لهجرتهم، بينما لم يذكر سوى 19.9% من حاملي التعليم العالي هذا السبب. أما عن الأسباب التي يذكرها ذوي المستوى التعليمي العالي، ففي المقام الأول يأتي "تحسين المستوى المعيشي" (وهذا يذكره 36.4% من ذوي المستوى التعليمي العالي)، تتلوه "الرواتب الأعلى" (30.9%).

لقد عاش 83% من المهاجرين العائدين في دولة واحدة فقط، ودامت فترة بقائهم هناك في المتوسط 7.6 أعوام. أما عن الذين الذين عاشوا في أكثر من دولة فقد بلغت نسبتهم 17% ودامت فترة بقائهم في وجهة الهجرة الأولى في المتوسط 2.3 أعوام.

لم يذهب إلا 13.7% من المهاجرين العائدين إلى دولة تابعة للاتحاد الأوروبي (كانت إيطاليا أكثر الدول التي تم ذكرها) كوجهة رئيسية للهجرة، بينما هاجر 86.3% إلى دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا¹⁸ (أنظر الشكل 22 بالنسبة للأرقام المطلقة).

الشكل 22. عدد المهاجرين حسب الوجهة الرئيسية للهجرة

¹⁸ منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (حسب تعريف البنك الدولي: الجزائر، البحرين، جيبوتي، مصر، إيران، العراق، إسرائيل، المملكة الأردنية الهاشمية، الكويت، لبنان، الجماهيرية الليبية، المغرب، سلطنة عمان، الأراضي الفلسطينية، قطر، المملكة السعودية، سوريا، تونس، الإمارات العربية المتحدة، اليمن)



إن أهم أسباب الهجرة إلى الاتحاد الأوروبي هي فرص العمل وتحسين الدخل (أنظر الجدول 4)، تتلوهما وجود شبكات من الأقارب أو الأصدقاء أو حتى في بعض الأحيان إمكانية الدخول بشكل غير شرعي.

الجدول 4. الأسباب الرئيسية للهجرة حسب الوجهة

أهم وجهات الهجرة					أهم أسباب الهجرة
المجموع	وجهات أخرى	أمريكا الشمالية	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	الاتحاد الأوروبي	
154	2	2	126	24	فرص العمل و/أو فرص تحسين الدخل
31	0	0	28	3	ادخار الأموال
11	0	0	11	0	لمرافقة/ اللحاق بالزوج/ الزوجة أو الأهل
77	1	3	52	21	هناك أصدقاء/ أقارب آخرون هناك
5	0	0	3	2	السكان وديون هناك مع الأجانب
8	0	1	0	7	فرص التعليم
3	0	0	2	1	إجادة اللغة المتحدث بها في تلك الدولة
113	0	1	103	9	سهولة الحصول على فيزا/ تصريح دخول
41	0	3	24	14	سهولة الدخول بشكل غير شرعي
290	2	0	276	12	تم الحصول على فيزا
39	0	0	38	1	قريبة من مصر
54	0	1	45	8	مستوى معيشي عالي
7	2	0	3	2	أسباب أخرى
833*	7	11	711	104	المجموع

* ملحوظة: هذا الرقم أقل من 1000 (العدد الكامل للمستجوبين العائدين من الهجرة) لأنه يشير إلى عدد المشاركين في الدراسة الذين تتوافق لديهم وجهة الهجرة الأولى مع وجهة الهجرة الرئيسية.

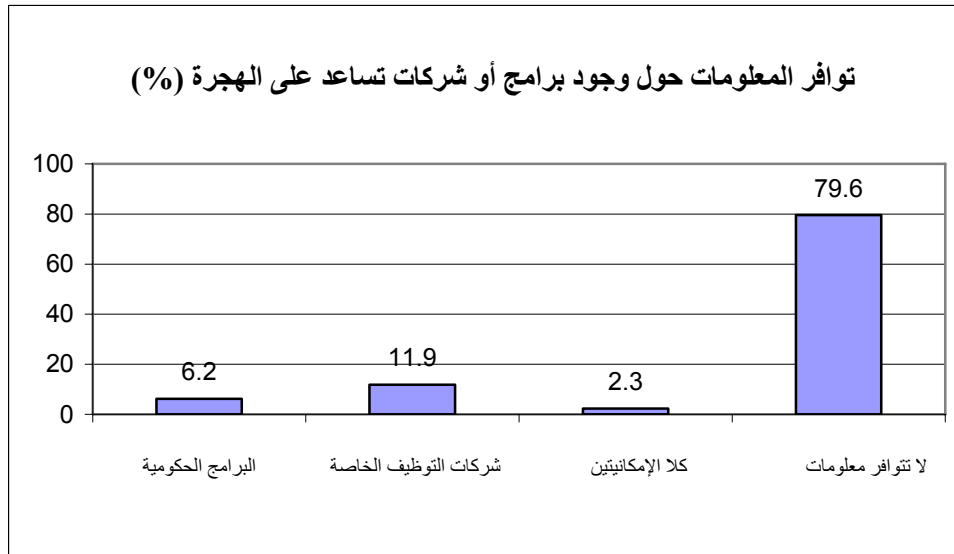
أما عن العوامل الدافعة إلى الهجرة فهي اقتصادية وتتعلق بالتفاوتات في الدخل بين مصر والدول المستقبلة للمهاجرين. فالكثير من المصريين، خصوصاً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حددوا مشاكل خاصة بفرص العمل قبل تركهم للبلاد. ويتعلق هذا باتفاقيات العمل الموقعة مع دول الخليج لجذب الأيدي العاملة المؤهلة.

نادراً ما يكون هناك تدريب يسبق السفر، وإن وجد فنادرًا ما يستغل. ويرجع هذا إلى ندرة وجود برامج رسمية للهجرة الأيدي العاملة، وهي التي توفر في العادة مثل هذه الفرص، مثل إيطاليا على سبيل المثال. وبشكل عام لم يحصل إلا سبع

سيدات و57 رجل في العينة المدروسة على تدريب للتوعية قبل السفر. وكانت أكثر نوعية تدريب تم الحصول عليها هي تدريبات مهنية، تليها التدريبات اللغوية. وفيما يتعلق بالمشاركين الرجال في الدراسة، فقد شعرت الغالبية أن التدريب كان مفيداً، بينما شعرت نسبة أقل أنه كان ضرورياً.

لم يكن لدى 79.6% من المهاجرين العائدين فكرة عن برامج حكومية للهجرة أو شركات توظيف في الخارج (أنظر الشكل 23) بغض النظر عن وجهة السفر. وقد عبر أولئك الذين توفرت لديهم معلومات عن تلك الإمكانيات عن ترددهم في استغلالها. وكانت أهم أسباب التردد وتجنب استخدامها هو ارتفاع ثمنها ونقص الشفافية في الاستخدام.

الشكل 23. توافر المعلومات حول وجود برامج أو شركات تساعد على الهجرة (%)

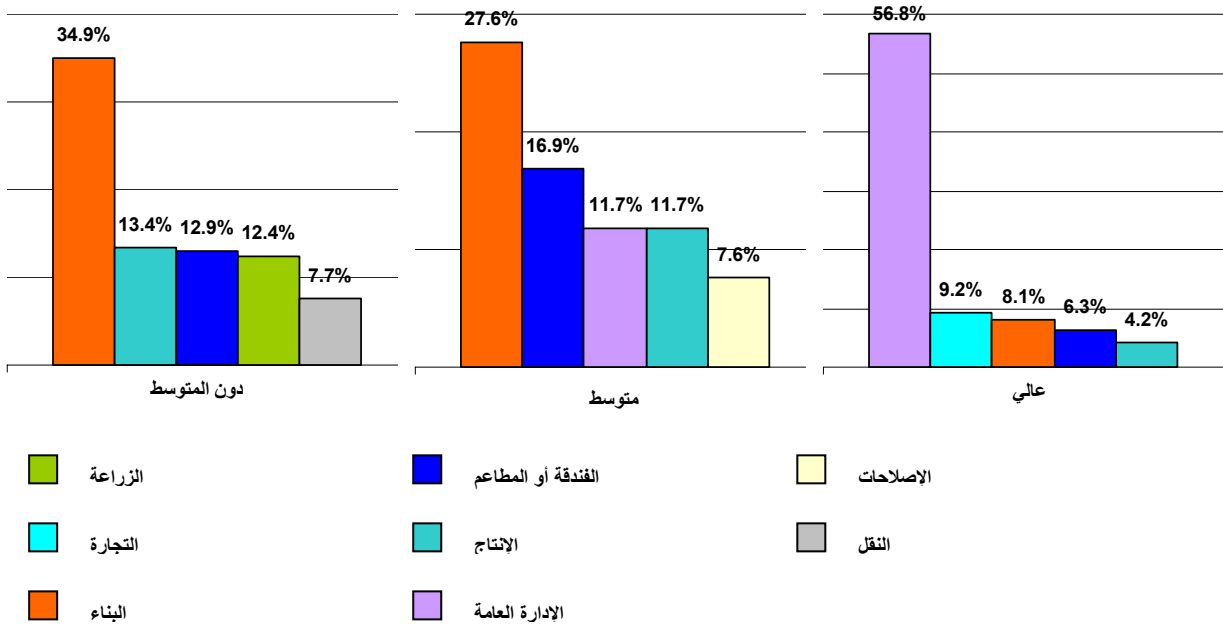


عدد المستجوبين: 1000

لقد صرح أكثر من 75% من المهاجرين العائدين أنهم تركوا الزوج أو الزوجة في مصر. وكانت نسب السيدات اللاتي لم تصحب أزواجهن إلى الخارج أعلى في المناطق الريفية. إنه أمر شديد الندرة في مصر أن تقوم سيدة بالهجرة وحدها إلى الخارج. وأشار الرجال العائدون الذين لم تصحبهم زوجاتهم إلى أن أهم الأسباب تتمثل في ارتفاع تكاليف الهجرة مع العائلة بأكملها وأنه من الأفضل بالنسبة للأطفال أن يبقوا في الوطن.

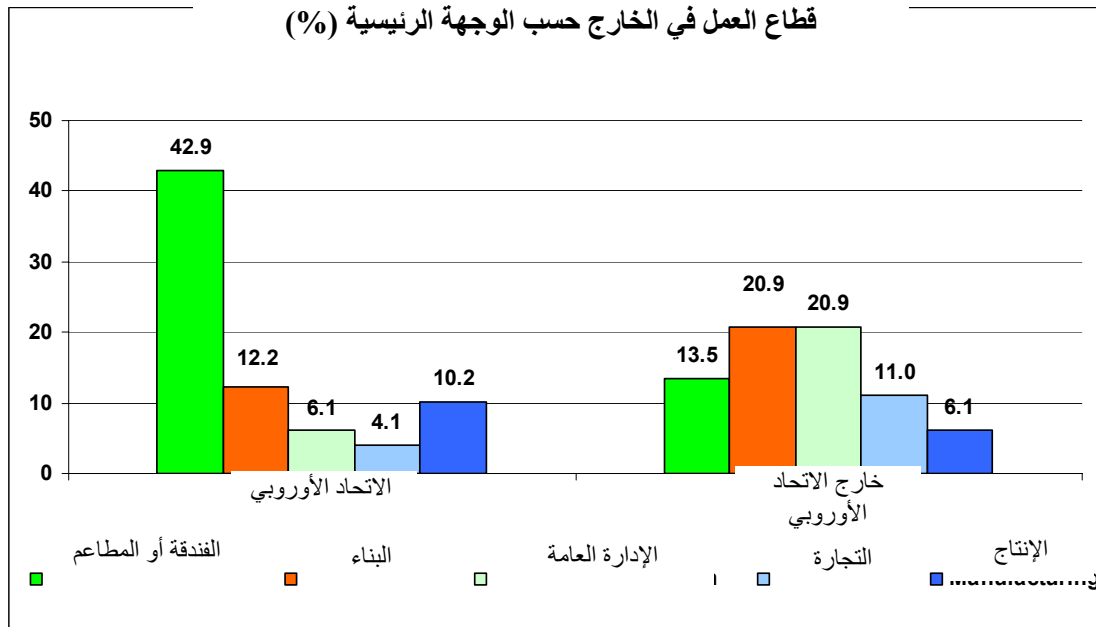
وفيما يتعلق بنوع العمل في الخارج، فقد تم توظيف معظم الحاصلين على تعليم دون المتوسط في مجال البناء، يتلوه مجال الإنتاج. وقد عمل 45% من ذوي التعليم دون المتوسط كعمال برواتب و43% كعمال مؤقتين. وقد تشابه الوضع بالنسبة لذوي التعليم المتوسط. أما عن المهاجرين ذوي المؤهلات العالية، فكان مجال العمل الأساسي هو الإدارة العامة. وكان معظم المهاجرين العائدين من الاتحاد الأوروبي قد عملوا في مجال الفنادق والمطاعم، بينما عمل معظم العائدين من الدول الأخرى في مجال البناء والإدارة العامة. وترتبط نوعية عمل المهاجرين بوضع الطلب على العمل في الدول المستقبلية إلى جانب وجود إمكانية الهجرة الشرعية وشبكات العائلات والأصدقاء. وتعد إمكانيات الهجرة الشرعية إلى الاتحاد الأوروبي محدودة للغاية، وهناك بالإضافة إلى ذلك الطلب على العمالة في مجالات الزراعة والبناء والمساعدة المنزلية والفندقة والمطاعم. وتدور اتفاقيات العمل الموقعة مع دول الخليج في معظم الأحوال حول العمالة المؤهلة، مما يفسر الأعداد الكبيرة للمهاجرين ذوي المؤهلات العالية لتلك الدول. وقد تم تسهيل تلك النوعية من الهجرة بسبب وحدة اللغة.

الشكل 24. أكبر قطاع للعمل في الخارج من حيث طول فترة العمل وحسب المستوى التعليمي



ملحوظة: يظهر الرسم البياني أكثر خمس إجابات أهمية بالنسبة لكل مستوى تعليمي عدد المستجوبين: 1000

الشكل 25. قطاع العمل في الخارج حسب الوجهة الرئيسية (%)

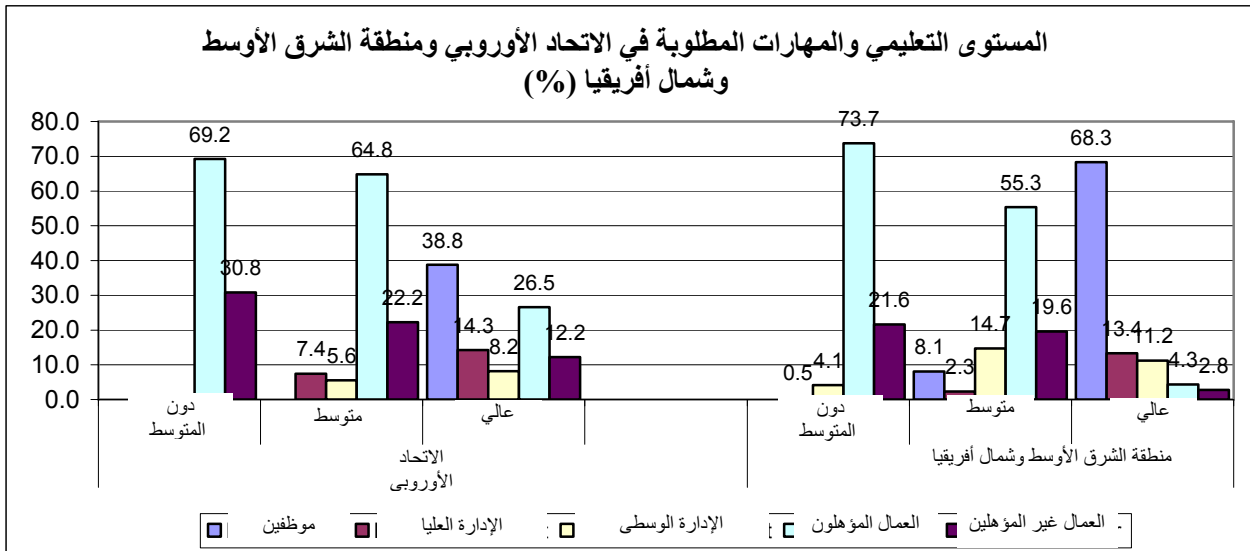


عدد المستجوبين: 1000

معظم المهاجرين العائدين عملوا في الخارج لأطول فترة كعمال مؤهلين (41.1%)، يتلوهم الموظفون (27.3%) والعمال غير المؤهلين (14.3%) والإدارة الوسطى (10.7%) والإدارة العليا (6.6%). ومن الجدير بالملاحظة أن هناك علاقة وطيدة بين مستوى التعليم ومستوى العمل في الخارج: 64.1% من العائدين من الخارج ذوي مستوى تعليم عالي عملوا لأطول مدة في الخارج كموظفين، وعمل عدد قليل جداً منهم كعمال مؤهلين أو غير مؤهلين. أما الحاصلين على تعليم متوسط أو دون المتوسط فقد عملت غالبيتهم كعمال مؤهلين.

أما عن المؤهلات المطلوبة للعمل في الخارج لفترة طويلة فهي تتفق أو لا تتفق مع المستوى التعليمي للمهاجرين العائدين وفقاً للمنطقة التي تتم الهجرة إليها. فقد عمل 68.3% من المستجوبين ذوي المستوى التعليمي العالي في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا كموظفين، بينما عمل 24.6% في الإدارة الوسطى أو العليا. وفيما يتعلق بالمهاجرين إلى الاتحاد الأوروبي، تبلغ النسب المعادلة 38.8% و22.5% على التوالي. من ناحية أخرى عمل مصريون ذوي مستوى تعليمي عالي كعمال مؤهلين أو غير مؤهلين أكثر بكثير في الاتحاد الأوروبي من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (الشكل 26).

الشكل 26. المستوى التعليمي والمهارات المطلوبة في الاتحاد الأوروبي ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (%)



عدد المستجوبين الذين هاجروا إلى دول الاتحاد الأوروبي (116) ودول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (863). الإجمالي: 976

دامت الوظيفة الأولى في المتوسط في الدولة المستضيفة 5.7 أعوام. وبالنسبة للمهاجرين ذوي المؤهلات دون المتوسطة بلغت المدة في المتوسط خمسة أعوام، ولذوي المؤهلات المتوسطة 4.6 أعوام وللمؤهلات العالية 7.3 أعوام. وهناك اختلافات كبيرة في الأوقات التي تم قضاؤها في الخارج وفقاً للمستوى التعليمي. ولم يتم ملاحظة اختلافات تذكر في فترات البقاء في الخارج حسب الوضع الجغرافي للدولة المستضيفة.

وقد صرح 21.2% من العائدين أنهم قاموا بتغيير وظيفتهم خلال فترة وجودهم في الخارج. وفي هذا الإطار غير أصحاب المؤهلات المتوسطة وظائفهم بشكل أكثر تكراراً من ذوي المؤهلات دون المتوسطة والعالية. وقد نجح أكثر من ربع (25.7%) المهاجرين العائدين الذين بدأوا كعمال غير مؤهلين في الخارج في تحسين مؤهلاتهم بين أول وظيفة حصلوا عليها وأطول وظيفة بقوا فيها. وقد أصبح نصفهم تقريباً عمال مؤهلين وربعهم مدراء متوسطين. هناك أيضاً درجة من الديناميكية فيما يتعلق بالمؤهلات المطلوبة من أولئك الذين بدأوا العمل في الخارج كمدراء متوسطين، وقد عانى هذا في بعض الأحوال "النزول بالقدرات". هناك 100 مشارك في الدراسة فقط يقعون في تلك الفئة. وبهذا يجب تفسير هذه النتيجة بحذر. أما عن المهاجرين العائدين الذين بدأوا العمل في الخارج كموظفين أو مدراء أو عمال مؤهلين فقد غيروا في أحوال قليلة للغاية مستوى المؤهل في العمل.

وقد بدا أنه كان هناك تحول من مجال الزراعة والإنتاج إلى مجال الفنادق والمطاعم بالنسبة لأولئك الذين لم يحصلوا على التعليم الابتدائي أو الذين لديهم تعليم ابتدائي أو إعدادي. وكانت أغلب تلك القطاعات للمؤهلات دون المتوسطة، مما يعني أن التحول في التوظيف لا يؤدي إلا بصعوبة إلى تحسن ملحوظ في الدخل وفي المركز الوظيفي للمهاجرين. ولكن لم تكن هناك تيارات واضحة بالنسبة للفئات التعليمية الأخرى. ولا يسري هذا بالنسبة للمهاجرين الذين يتركون مصر بعد التوقيع على عقد للعمل في دولة من دول الخليج، مما يفسر غياب تلك التيارات بالنسبة لذوي التعليم العالي.

أما عن نسبة العمال المؤقتين فهي أقل في محيط الذين لم يحصلوا على التعليم الابتدائي والحاصلين على تعليم ابتدائي أو إعدادي أو ثانوي. ويبدو أن هذا يشير إلى أن تغيير الوظائف أدى إلى توظيف دائم. وفيما يتعلق بمستوى العمل بالنسبة للمشاركين في الدراسة الحاملين الشهادة الثانوية فيبدو أن هناك تحولاً باتجاه وظائف الإدارة الوسطى.

ويمكن عند تأمل ساعات العمل لكل أسبوع ملاحظة أن المهاجرين العائدين قد عملوا بكد شديد خلال فترة بقائهم في وجهة الهجرة الأساسية، إذ أن كل خامس شخص تقريباً (22%) كان يعمل 71 ساعة أو أكثر أسبوعياً. أما عن منطقة وجهة الهجرة الأساسية التي تملك أعلى نسبة من المهاجرين العائدين الذين صرحوا أنهم كانوا يعملون كل تلك الساعات فهي شمال أفريقيا.

وكان أقل من 10% من المهاجرين العائدين قد درس أو حصل على تدريب في الخارج. أما عن الحاصلين على تعليم أعلى فهم يحصلون بالتالي على فرص أكثر للتدريب أو الدراسة في الخارج. ووفقاً للمنطقة الجغرافية فإن 46% من المهاجرين إلى أمريكا الشمالية قاموا بدراسات أو حصلوا على تدريب هناك. وبلغت النسبة في الاتحاد الأوروبي 19% وفي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا 8%. أما عن الذين قاموا بتدريب، فقد كانت أكثر نوعيات التدريب تكراراً هي التدريب خلال الوظيفة. ورغم ارتفاع تكاليف الدراسات العليا في الولايات المتحدة، إلا أن الكثير من الطلبة يتجهون للولايات المتحدة للقيام بتلك الدراسات بسبب إمكانية الحصول على منح دراسية وممارسة مهنتهم بشكل شرعي، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين المستوى الاجتماعي. ويذهب عدد أقل من الطلاب إلى الاتحاد الأوروبي لأن فرص العمل الشرعي بالنسبة للمهاجرين ذوي المؤهلات العالية محدودة. ولكن هذا الوضع في تغير حالياً لأن هناك دول أكثر وأكثر من الاتحاد الأوروبي تحاول اجتذاب المهاجرين ذوي المؤهلات العالية¹⁹

¹⁹ بهدف زيادة جاذبية الاتحاد الأوروبي ودعم المهن في مجال البحث والتطوير تبنت المفوضية الأوروبية قرار المجلس 2005/71/EC والذي يتم بموجبه إدخال "فيزا علمية". ويتمثل هدف هذا القرار في تسهيل دخول الباحثين من خارج الاتحاد الأوروبي إليه.

التحويلات المالية

لقد قام 82% من المهاجرين العائدين بإرسال أموال إلى وطنهم، أغلبيتهم من العمال ذوي الرواتب. وقد قال 39% منهم أنهم كانوا يقومون بإرسال الأموال إلى عائلاتهم بشكل منتظم، على الأقل مرة في الشهر، معظمهم من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ومن أولئك الذين توجهوا إلى الاتحاد الأوروبي يرسل 42% أموالاً على الأقل مرة في الشهر و55% يقومون بإرسالها على الأقل مرة في العام. أما عن الاستخدام الأساسي لهذه التحويلات فهو تغطية تكاليف المعيشة، ثم الادخار ثم الاستثمار في التعليم. وفي حال استخدام المدخرات بعد العودة إلى الوطن، فأيضاً في هذه الحالة يأتي في المقام الأول تغطية تكاليف المعيشة كوسيلة تستخدم فيها تلك النقود، يتلوها شراء الممتلكات والاستثمار في الأنشطة التجارية (أنظر الجدول 5). بذلك تصبح الهجرة المصرية والتحويلات المتعلقة بها وسيلة للحد من الفقر ورفع المستوى المعيشي لعائلات المهاجرين أكثر منها وسيلة للاستثمار في الأعمال التجارية.

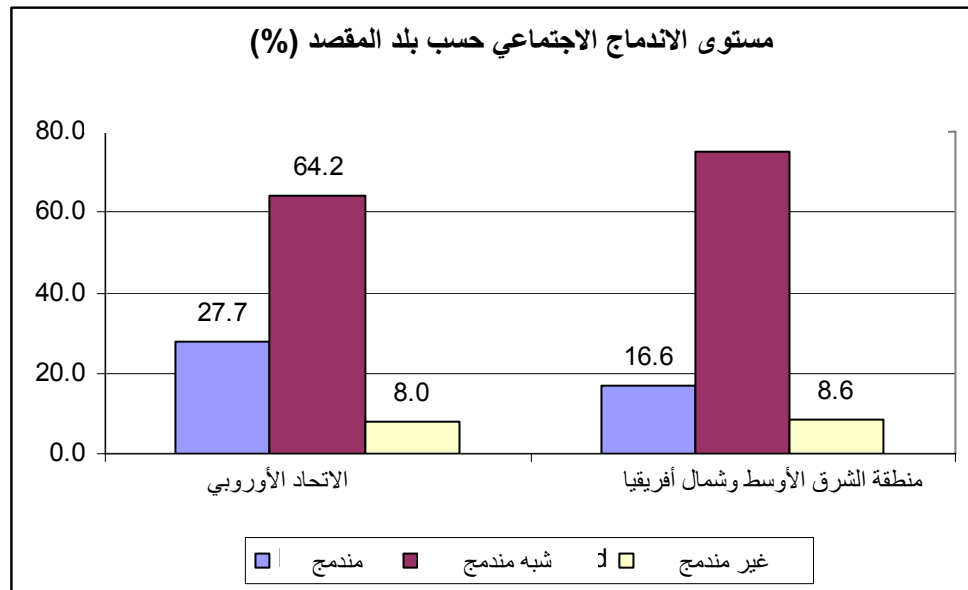
الجدول 5. استخدام التحويلات المالية

استخدام التحويلات المالية	%
استخدامات أخرى	1.9
تكاليف المعيشة	89.4
شراء الممتلكات	22.8
إستثمار الممتلكات	1.7
شراء الأثاث/ الأدوات المنزلية	22.6
أنشطة تجارية	5.1
المدخرات	34.5
التعليم	28.5

عدد المستجوبين: 824 مستجوب قاموا بإرسال أموال إلى الوطن

وقد تم وضع مؤشر يأخذ في الاعتبار المنطقة التي كان المهاجرون يقطنوها في الخارج، وعمّا إذا كان معظم السكان بها من السكان المحليين أم لا، ومقدار التواصل معهم. وقد اتضح أن 72.8% من المهاجرين لم يكونوا مندمجين تماماً أو معزولين تماماً عن المجتمع المحلي (أنظر الشكل 27). وقد تمت مقارنة تلك المعلومة أيضاً بالمستوى التعليمي والوضع الوظيفي للمهاجرين. ويبدو من المسح أن الاندماج الاجتماعي ليس متعلقاً فقط بتلك العناصر. وتجدر الإشارة هنا إلى أنه من الصعب للغاية تحديد وقياس الاندماج الاجتماعي لأن البيانات مبنية على الإحساس الشخصي. وكانت نسبة المهاجرين العائدين الذين شعروا أنهم كانوا مندمجين اندماجاً كاملاً في المجتمع المستضيف أعلى في الاتحاد الأوروبي من النسبة الموازية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ويجب القيام بدراسات أخرى لفهم العلاقات بين الاندماج والمستوى التعليمي بشكل أفضل.

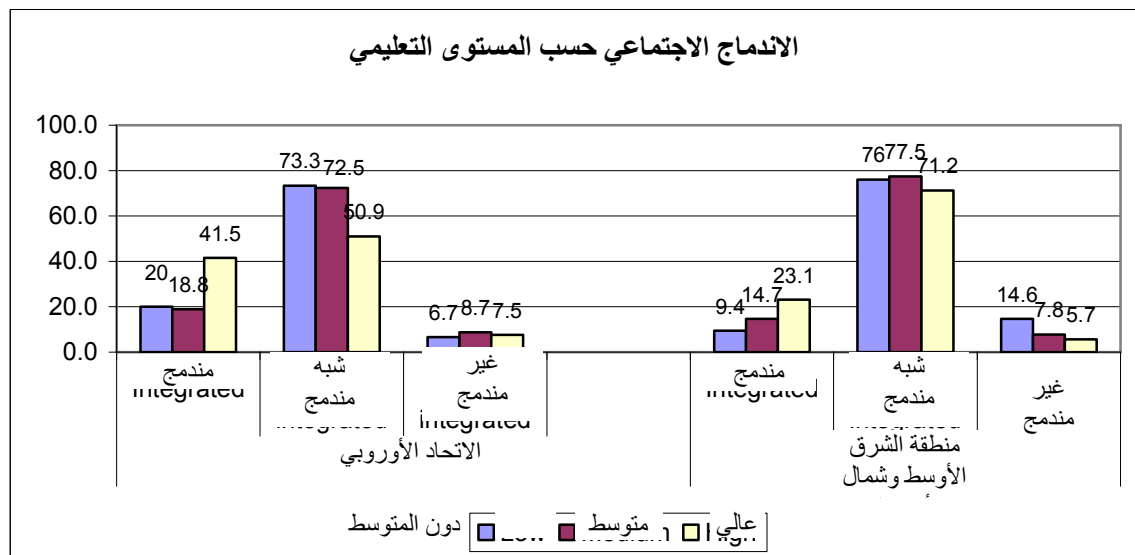
الشكل 27. مستوى الاندماج الاجتماعي حسب بلد المقصد (%)



978 مستجوب كانت وجهتهم الرئيسية دولة في الاتحاد الأوروبي (137) أو منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (841)

لقد تمت أيضا مقارنة تلك المعلومات حول الاندماج الاجتماعي مع المستوى التعليمي للمهاجرين ومع الدولة المستضيفة الرئيسية (أنظر الشكل 28). ويبدو من المسح أن الاندماج الاجتماعي ليس له بالضرورة علاقة مع التعليم داخل دول الاتحاد الأوروبي، ولكنه له علاقة (وإن كانت ضعيفة) بالتعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

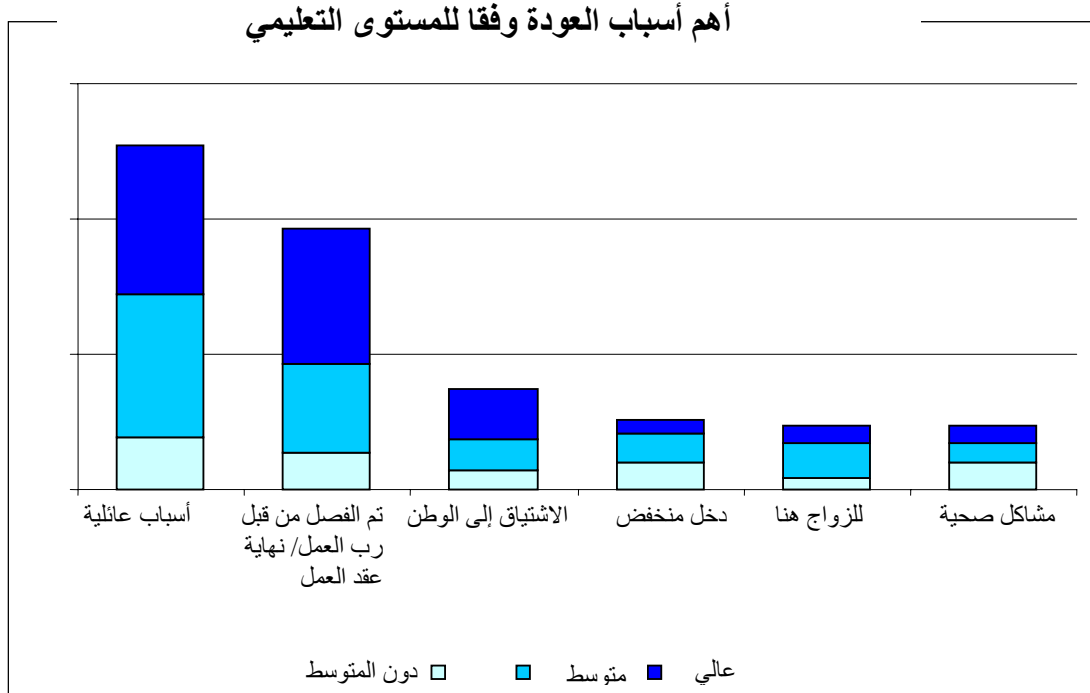
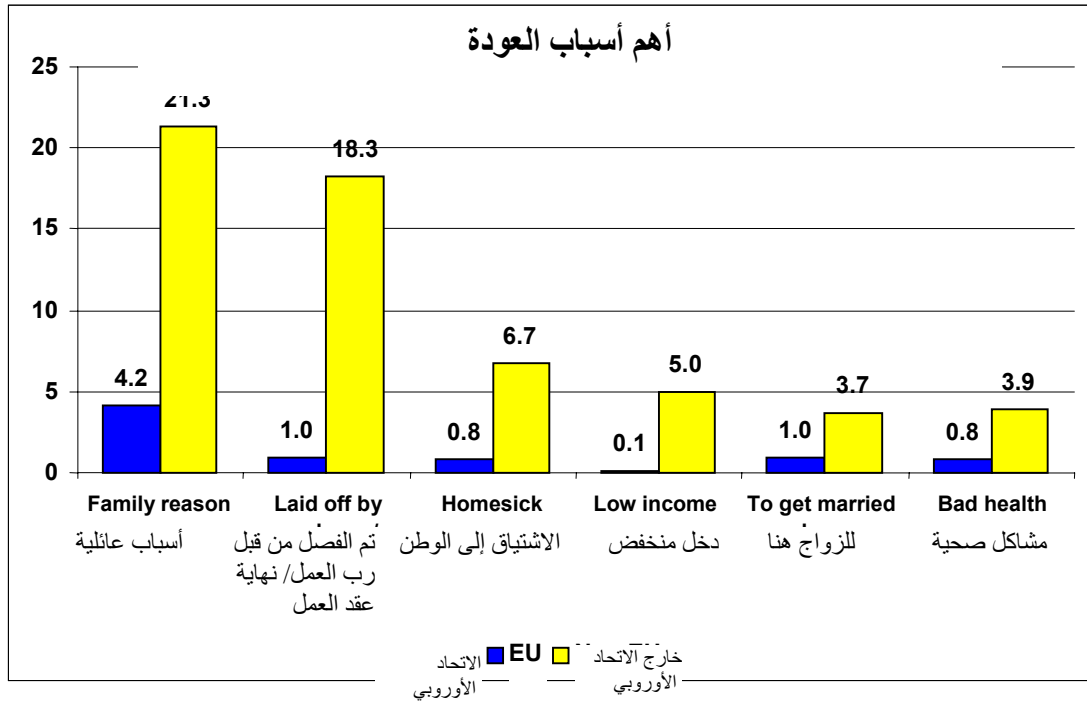
الشكل 28. الاندماج حسب المستوى التعليمي (%)



3.4. خبرات المهاجرين العائدين

أسباب العودة

وفيما يتعلق بالأسباب الرئيسية للعودة، فقد ذكرت أسباب عائلية كأهم الأسباب (أنظر الشكل الوارد أدناه). وبغض النظر عن وجهة الهجرة ذكر 19.3% نهاية عقد العمل كسبب العودة. وكان معظمهم ذوي التعليم العالي. واتضح من البيانات أن مستوى التعليم لا يلعب دورا جوهريا في قرار العودة.



ملحوظة:

هناك أسباب أخرى للعودة تبلغ نسبتها الإجمالية أقل من 4%.

العودة والتنمية

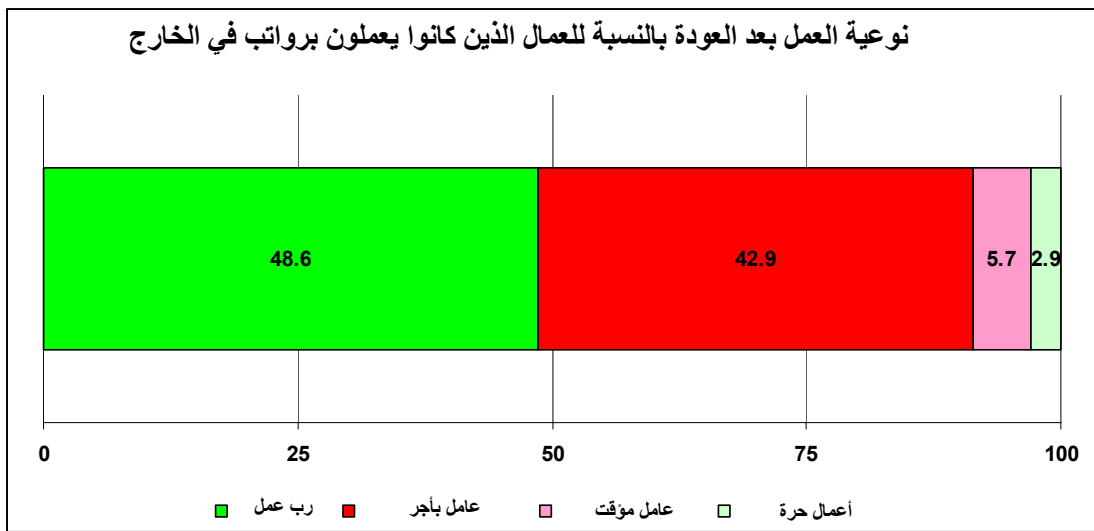
قال أغلبية المهاجرين العائدين (85%) أنه منذ عودتهم إلى مصر وبدئهم بالعمل لم يحدث اختلاف كبير حسب التعليم أو التدريب الذي حصلوا عليه في الخارج. وفيما يتعلق بالطريقة التي وجدوا بها الوظيفة، فهناك اختلافات واضحة مبنية على الإنجازات الدراسية. فقد عاد تقريبا نصف خريجي الجامعات الذين وجدوا وظيفة (49%) إلى وظيفة قائمة بالفعل، بمعنى أنهم كانوا في إجازة خلال فترة هجرتهم. وهذا النوع من الإجازات معروف في القطاع العام، حيث يمكن لموظف أن يحتفظ بوظيفته خلال عمله في الخارج لعدد غير محدد من الأعوام. وقد أطلق 29% من خريجي الجامعات مشاريعهم الحرة الخاصة، بينما وجد 10% وظيفة عبر الإعلانات، ويمكن تجاهل نسبة الذين وجدوا وظيفة عن طريق إرسال سيرتهم الذاتية إلى أرباب العمل المحتملين.

أما فيما يتعلق بالوقت الذي تم استثماره في البحث عن وظيفة، فقد وجد 67% من العائدين وظيفة بعد فترة وجيزة من عودتهم، مع ملاحظة أن النسب أعلى بين خريجي الجامعات عن نسبة الذين لم يحصلوا على التعليم الابتدائي. وقال 24% أنهم وجدوا وظيفة خلال شهر إلى ستة أشهر بعد عودتهم، بينما قال 8% فقط إنهم أمضوا سبعة أشهر أو أكثر في البحث عن وظيفة.

وقال معظم المهاجرين العائدين أن تجاربهم في الخارج ساعدتهم على إيجاد وظيفة في موطنهم. وأكد 56% منهم أن الخيارات العامة التي اكتسبوها في الخارج كانت مفيدة، بينما قال 40% أن القدرات المكتسبة خلال العمل في الخارج كانت قيمة. وكان التدريب في العمل أكثر أهمية بالنسبة للذين لم يحصلوا على التعليم الابتدائي. أما المهاجرون العائدون الذين لم يشعروا أن خبراتهم في الخارج كانت مفيدة فقد تم سؤالهم عن أسباب هذا الموقف. وأكثر الأسباب التي تم ذكرها فتعلقت بالتحول في الوظيفة/العمل عند عودتهم إلى الوطن. وتلا ذلك السبب التعليل أنهم كان لديهم بالفعل القدرات الكافية للقيام بتلك الوظيفة قبل السفر من مصر، أو أنهم عادوا لنفس الوظيفة قبل الهجرة.

لقد عاد 48.6% (51 شخص) من الذين كانوا يعملون كعمال برواتب في الخارج ليصبحوا أرباب عمل (أنظر الشكل 31). وعند النظر بعمق إلى تلك الفئة، وهي صغيرة على أية حال، يتكشف أن تلك المجموعة تحتوي على المستويات التعليمية التالية: دون المتوسط 11.8%، متوسط 45.1% وعالي 43.1%. وهذا يعني أن جزءاً صغيراً من المهاجرين العائدين يستطيع المساهمة في التنمية المحلية عن طريق خلق وظائف. وتحتاج تلك النقطة إلى بحث متعمق لفهم تركيبة تلك الفئة وإمكانية دعم تلك العملية وتسهيلها. وقد تم التأكيد على ذلك خلال دراسة حول المهاجرين المصريين العائدين والتنمية (Wahba, 2004) والتي استنتجت أن خبرة العمل في الخارج لها آثار إيجابية على التنمية الاقتصادية في الوطن وأن الهجرة العائدة هي مكسب محتمل لم يتم استغلاله في مصر بعد بالشكل الأمثل.

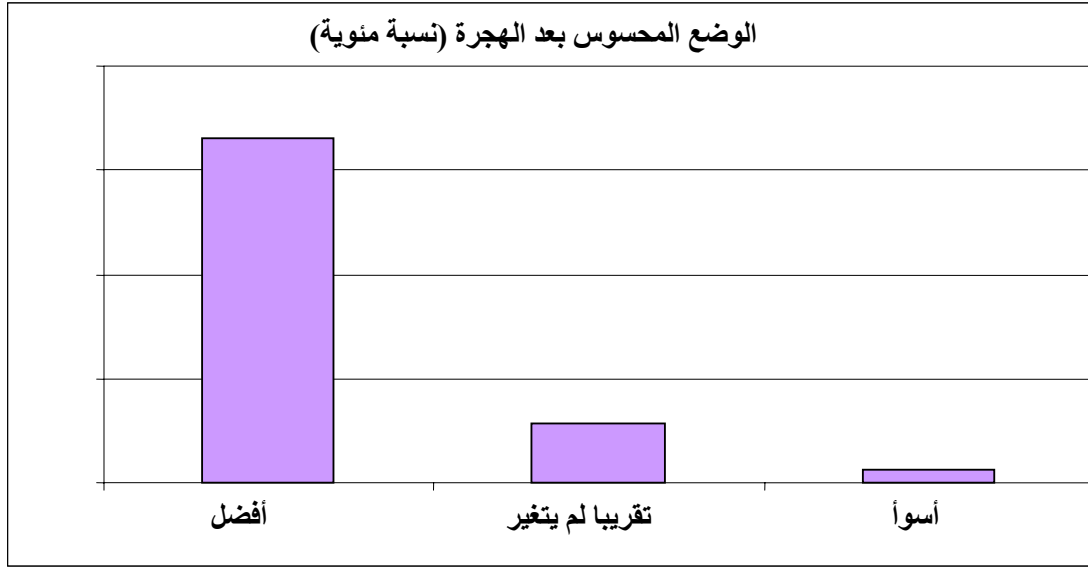
الشكل 31. نوعية العمل بعد العودة بالنسبة للعمال الذين كانوا يعملون برواتب في الخارج



عدد المستجوبين الذين كانوا يعملون برواتب في الخارج: 106

إن أغلبية المهاجرين العائدين (88%) لم يحصلوا على أية معاشات أو تأمينات اجتماعية خلال فترة بقائهم في الخارج. وكان السبب الرئيسي الذي أدلوا به هو عدم وجود نظام لنقل المعاشات.

وقال 82.6% أن وضعهم تحسن أو تحسن كثيراً بعد الهجرة. ولم يشعر إلا 3.2% أن وضعهم أصبح أسوأ أو أسوأ كثيراً كنتيجة للهجرة، وكانت غالبيتهم من الرجال المنحدرين من مناطق ريفية. ويمكن بذلك استنتاج أن الهجرة تم تقييمها بكل تأكيد كتجربة إيجابية، ولم تؤثر الوجهة في تلك النقطة.

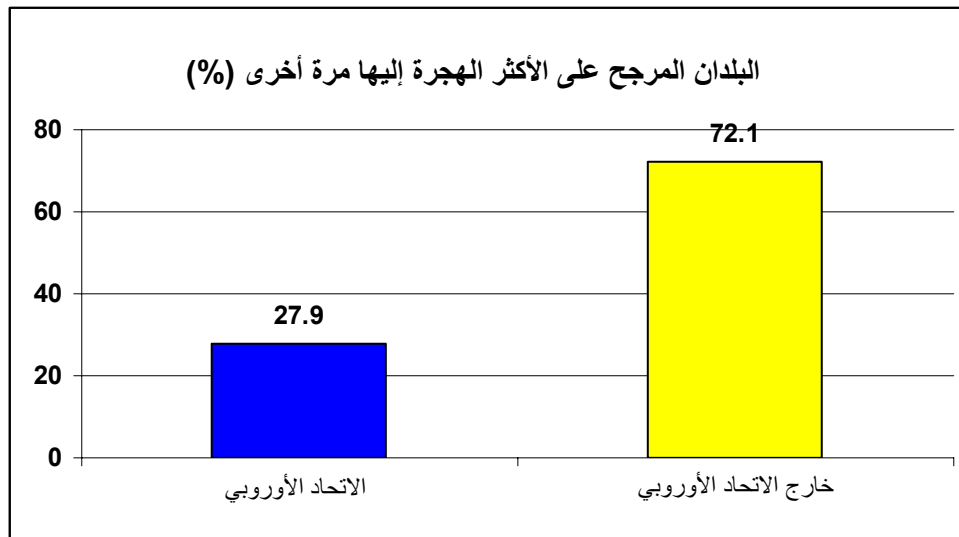


عدد المستجوبين: 1000

4.4 النوايا المستقبلية

قال 23% من المهاجرين العائدين إنهم ينوون تكرار الهجرة، مما يؤشر إلى نزعة ضعيفة نسبياً للهجرة (أنظر الشكل 33 لمعلومات حول الوجهة). وتم سؤال المشتركين في المسح الذين يخططون تكرار الهجرة عن الدولة المرجح الهجرة إليها (MLD)، وتم مقارنتها مع وجهة الهجرة الأساسية (MDC). وكانت النتيجة أن نصف المهاجرين تقريباً تتوافق لديهم الوجهتان.

الشكل 32. البلدان المرجح على الأكثر الهجرة إليها مرة أخرى (%)



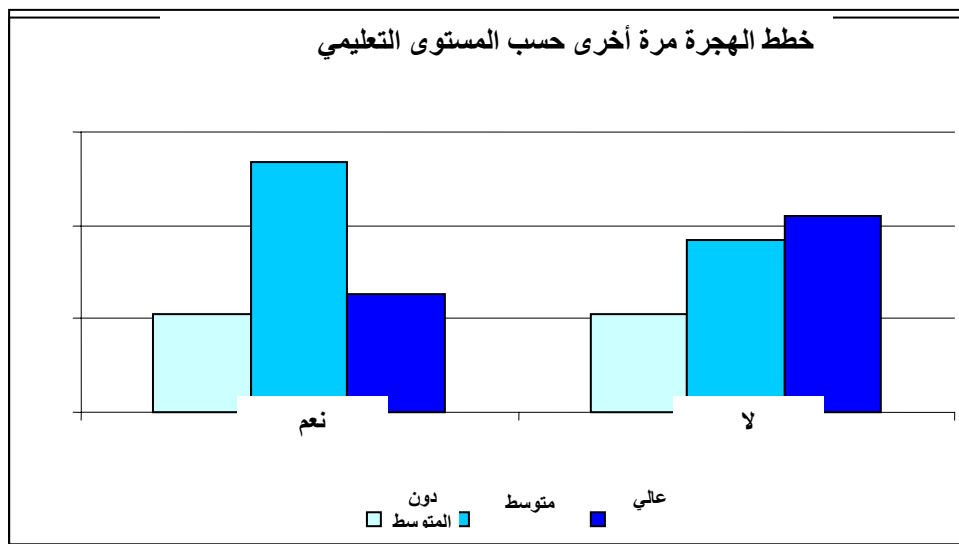
عدد المستجوبين الذين ينوون تكرار الهجرة: 233

وفي تأكيد للنتائج السابقة، كانت أكثر الأسباب الدافعة لتكرار الهجرة التي تم ذكرها أسباب اقتصادية: تحسين المستوى المعيشي والحصول على دخل أعلى. وقد قال 79% من الذين ينوون تكرار الهجرة إنهم يستطيعون تمويل الانتقال.

بالنسبة للمشاركين في المسح الذين ينوون الهجرة مرة أخرى، فقد قال 52% إنه من المحتمل أو المحتمل جداً أن يهاجروا خلال الشهور الستة القادمة. ولا تظهر اختلافات كبيرة فيمل يتعلق بخطة تكرار الهجرة وفقاً للمستوى التعليمي (أنظر الشكل 34). وتظهر تلك النتائج أنه لا توجد اختلافات كبيرة حسب العلاقة بين حجم العائلة والنية في تكرار الهجرة. وهذا

يسري أيضا عند تحليل العلاقة بين النية في الهجرة مرة أخرى ونوع البيت أو ملكية المنزل. فالمشتركون الذين يملكون دخلاً كافياً لا ينجحون إلى تكرار الهجرة. وتثبت تلك النتيجة أن الدافع الأساسي للهجرة هو دافع اقتصادي.

الشكل 34. خطط الهجرة مرة أخرى حسب المستوى التعليمي



5. استنتاجات أولية وتوصيات خاصة بالسياسات

أثبت البحث أن العامل الاقتصادي هو الدافع الأساسي للهجرة بالنسبة للمصريين. فهم يهاجرون لتحسين دخلهم وللحصول على فرص عمل. ولكن الجدير بالذكر في هذا السياق هو أن حصول المرء على وظيفة في وطنه لا يكفي لوضع حد لظاهرة الهجرة. فمن الضروري أن توفر الدولة وظائف تدر دخلاً جيداً وأن يتم العمل في ظل ظروف مقبولة لضمان بقاء المواطنين في مصر. وهذا يتطلب الاستثمار في نظام التعليم والتدريب والإصلاحات المتعلقة بسوق العمل التي من شأنها دعم التنمية الاقتصادية في مصر. من الضروري كذلك تحقيق توافق أفضل بين مخرجات نظام التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل.

إن مجال التعليم وتطوير المهارات يعد ذا أهمية بالغة من أجل تحويل الهجرة إلى ظاهرة تعود بالفائدة على كل من مصر والدول التي تستقبل المهاجرين. أولاً، من المهم أن تجري مناقشات قائمة على المعلومات والحجج بين واضعي السياسات حول إمكانية الاستفادة من تعليم ومهارات المهاجرين، وهذا ينطبق على المهاجرين العائدين إلى بلادهم والمواطنين الذين يفكرون في الهجرة. وتزداد أهمية هذه المسألة مع ازدياد موجات الهجرة الجديدة تجاه أوروبا حيث لا يتوافق مستوى التعليم مع التوقعات المتعلقة بفرص العمل للمهاجرين خاصة الشباب منهم.

وهو ما يعني جمع المعلومات بشكل منتظم عن مستوى تعليم ومهارات المهاجرين لتجنب عدم التوافق مع متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي. وفي هذا المجال يلعب الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء دوراً رئيسياً، ولكن المرصد المصري للتعليم والتدريب الذي تم إنشاؤه حديثاً يلعب هو الآخر دوراً كبيراً بالشراكة مع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار وبرعاية رئيس مجلس الوزراء. ويتكون المرصد من فريق عمل يضم أهم المسؤولين (بما في ذلك ممثلي الوكالات والوزارات والمشاريع المختلفة وممثلي القطاع الخاص). بالتعاون مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء يضمن هؤلاء الممثلون جمع وتحليل البيانات بطريقة فعالة من أجل تنفيذ قاعدة بيانات حول مستويات التعليم والمهارات إضافة إلى ترجمة هذه المعلومات إلى نصائح متعلقة بالسياسات يتم تقديمها للمؤسسات المعنية بنظام التعليم والتدريب.

من المشاكل الأخرى التي تتم مواجهتها في هذا المجال صعوبة قياس وتحديد المجالات التي تعاني من عجز في المهارات المطلوبة والمجالات الأخرى التي تتوفر فيها المهارات بشكل زائد عن الحاجة. ينبغي إجراء تحليلات قطاعية من أجل تحسين عملية الربط بين نظام التعليم ومتطلبات أسواق العمل المحلية والإقليمية والعالمية. وقد تم إطلاق مبادرة مشتركة من قبل المؤسسة الأوروبية للتدريب ETF والجمعية الإيطالية ووزارة القوى العاملة والهجرة وجهات مانحة أخرى تهدف إلى إجراء عمليات تقييم المهارات للقطاعات التي تلعب دوراً هاماً في سياق الهجرة والعمل على وجود ساحة لمناقشة الأمور المتعلقة بالسياسات يتم في إطارها تحديد التوصيات التي يتم استنتاجها من الدراسة.

من المهم كذلك وضع نظام توجيهي يقدم النصائح والإرشادات فيما يتعلق بالمسار الوظيفي، وهي خدمة ليست متوفرة في مصر حتى الآن. في عام 2007 قامت وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع وزارة القوى العاملة والهجرة بتكوين فرقة عمل معنية بالتخطيط لمثل هذا النظام الذي بإمكانه كذلك أن يشمل القضايا المتعلقة بالهجرة. ومن المخطط أن يتم تطوير هذه الجهود خلال عام 2009 بدعم من المؤسسة الأوروبية للتدريب ETF مع إمكانية مساهمة بعض الجهات المانحة الأخرى.

وعلى صعيد السياسات تحتاج الدولة كذلك إلى القيام بإصلاحات شاملة لنظم التعليم والتدريب والتي تعاني حتى الآن من عدم وجود استراتيجية شاملة تدمج النظم الفرعية المختلفة. يلاحظ كذلك وجود قصور فيما يتعلق بعدد المؤسسات التعليمية. فالهدف الرئيسي للسلطات التعليمية لا يزال متمثلاً في توفير فرص التعليم للجميع، وبالرغم من أن الدولة قد حققت نجاحاً مذهباً في عملية نشر التعليم فإنه ينبغي أن يتم وضع جودة التعليم على رأس قائمة الأولويات.

إن رفع مستوى الجودة في التعليم والتدريب يعد من القضايا التي تهم المسؤولين في القطاعين العام والخاص على حد سواء. وبدعم من الجهات المانحة المختلفة تقوم الحكومة ببذل الجهود من أجل إصلاح النظام التعليمي. إن مصر بحاجة ماسة إلى هذا الإصلاح في المقام الأول من أجل خلق قوى عاملة قادرة على المنافسة وقادرة على الاستجابة إلى متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

إضافة إلى ما تم ذكره أعلاه يتبين من الوضع الراهن أن مسألة الاعتراف بالمؤهلات تكتسب بعداً جديداً في سياق الهجرة إلى الاتحاد الأوروبي الذي أصبح يجذب المهاجرين بشكل متزايد. إن الاعتراف بالمؤهلات قبل وبعد الهجرة يظل مشكلة حقيقية خاصة فيما يتعلق بتقييم التعليم غير الرسمي. لذا توجد إمكانية استخدام الأدوات الأوروبية المتعارف عليها لضمان الشفافية والاعتراف بالمهارات والمؤهلات (على سبيل المثال: الإطار الأوروبي للمؤهلات، المبادئ العامة لتقييم التعليم

غير الرسمي، المنهج المعني بمخرجات التعليم، نظام يوروباس Europass، الدراسات المكملّة للشهادات). والجدير بالذكر أن المشاركة في عمليتي بولونيا وكوبنهاغن على وجه الخصوص من الممكن أن تكون حافزا لمصر يدفعها لضمان الشفافية وتحسين جودة نظم التعليم والتدريب إلى جانب وضع إطار وطني للمؤهلات.

وقد تم بالفعل اتخاذ خطوات ملموسة في هذا الاتجاه على مدار السنوات الماضية وذلك من خلال تطوير البرنامج الوطني لمعايير المهارات ومحاولة تطبيقه في الآونة الأخيرة عن طريق برنامج إصلاح التعليم والتدريب المهني. اتباعاً لهذا النهج تم في عام 2007 تشكيل فرقة عمل مكونة من أهم ممثلي برامج القطاع العام والخاص والجهات المانحة تحت رعاية السيدة وزيرة القوى العاملة والتي ترأس المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية من أجل تطوير مفهوم نظام وطني للمؤهلات في مصر. وقد تم عرض النتائج الأولى لهذه الجهود – التي تم دعمها تقنياً من قبل المؤسسة الأوروبية للتدريب ETF والجمعية الإيطالية- في نهاية عام 2008. وستتم مواصلة العمل من أجل تحديد مخرجات التعليم في عام 2009. وقد تم إنشاء مركز وطني للاعتماد وضمان الجودة في التعليم الأساسي والتعليم العالي من قبل GoE خلال تلك السنوات، وتزامناً مع ذلك تجري المناقشات حول إمكانية إنشاء مركز مماثل في مجال التدريب. كل تلك الجهود ينبغي مواصلة زيادة فرص المهاجرين في رفع مستوى مهاراتهم والاعتراف بمؤهلاتهم على المستوى العالمي.

من النتائج الأخرى التي لها تأثير كبير على مستوى السياسات هو أن سبل الهجرة القانونية لقوى العمل نادراً ما تتبع، ويرجع ذلك إلى توفر عدد محدود من الفرص إلى جانب نقص المعلومات وانعدام الثقة في النظام. إن وجود عدد محدود من فرص الهجرة القانونية يؤدي إلى انتشار الهجرة غير القانونية وازدياد إمكانيات الاستغلال البشري. لذا ينبغي خلق فرص أكثر للهجرة القانونية للقوى العاملة إضافة إلى تقديم المعلومات اللازمة وتقديم الدعم للمهاجرين القانونيين. كما ينبغي مواصلة الحملة الحالية التي تنشر الوعي بالمخاطر المرتبطة بالهجرة غير القانونية.

لقد تم بالفعل جمع الخبرات في مجال الهجرة المنظمة للقوى العاملة خاصة إلى إيطاليا أو دول الخليج. يجب تقييم هذه التجارب بدقة وأخذ مخرجات التقييم بعين الاعتبار في المفاوضات المستقبلية المتعلقة بالقوى العاملة. إن العنصر الأساسي في نظام الهجرة المنظمة للقوى العاملة يجب أن يكون التدريب في مرحلة ما قبل السفر، وهو ما يجب توفيره لكل من يفكر في الهجرة. إن مثل هذا التدريب سوف يمكن المهاجرين من استخدام مهاراتهم بشكل كامل وتجنب عدم توافق الخبرات وهدرها. كما يجب أن يستهدف النظام مجموعات معينة حتى يمكن الاستفادة منه على أكمل وجه.

ينظر للهجرة عامة على أنها ظاهرة إيجابية سواء كان الأمر متعلقاً بتجميع رأس المال أو بتجميع المهارات؛ من الممكن الاستفادة من ذلك في السياق المحلي. إن العمل المستمر التي تقوم به الحكومة بالتعاون مع الجهات المانحة يهدف إلى استخدام التحويلات المالية والمهارات بشكل أفضل. وينبغي ربط هذا العمل بالجهود الرامية إلى التحسين الشامل لبيئة الأعمال التجارية والمناخ الاستثماري. إن أفضل طريقة لتشجيع المهاجرين على العودة هي الربط بين السياسات الحكومية الرشيدة والاقتصاد النشط في الوطن. إن دعم المهاجرين العائدين وتشجيعهم على بدء مشاريع تجارية في مصر يجب أن يعتبر من أولويات الدولة. يجب كذلك الأخذ بعين الاعتبار وضع وتطوير مناهج تدريب للاستفادة من التحويلات المالية بالطريقة المثلى في المجتمعات التي تأثرت بظاهرة الهجرة.

- Arab Labor Organization, Bulletin of Arab Migration Statistics in European Countries 1971–2000, 2001.
- Assaad, R. (ed.), The Egyptian Labor Market in an Era of Reform, Economic Research Forum and American University in Cairo Press, Cairo, 2002.
- Central agency for public mobilisation and statistics -CAPMAS, Statistical Yearbook 2004.
- Central agency for public mobilisation and statistics - CAPMAS, Arab Republic of Egypt: Housing and Population Census, 1976, Cairo, 1979.
- Central agency for public mobilisation and statistics - CAPMAS, Arab Republic of Egypt: Housing and Population Census, 1986, CAPMAS, Cairo, 1989.
- Central agency for public mobilisation and statistics - CAPMAS, Arab Republic of Egypt: Housing and Population Census, 1996, CAPMAS, Cairo, 1999.
- Central agency for public mobilisation and statistics - CAPMAS, The Permanent Migration of Egyptians 2000, CAPMAS, Cairo, 2001.
- Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty, Global Migrant Origin Database. Available at www.migrationdrc.org (last accessed 28 March 2007).
- El-Ahwani, N., 'Egyptian Labor Market', in Awad, I. (ed.), Towards a policy for Employment in Egypt, ILO and National Book Authority, Cairo, 2005.
- Egyptian Medical Society UK, www.emsuk.org
- Emigration and Egyptians Abroad Sector, 'Emigration and Sponsoring Egyptians Abroad, Law no. 111 of 1983 Migration', Emigration Sector website, www.emigration.gov.eg (accessed 3 July 2006).
- Emigration and Egyptians Abroad Sector, '200 Egyptians to depart to Italy in June', Emigration Sector website, www.emigration.gov.eg (accessed 26 May 2007).
- European Training Foundation, Employment Policy Reform in the Middle East and North Africa, 2007.
- Eurostat, 'Push and pull factors of international migration – Country Report, Egypt', Eurostat Working Papers, Population and social conditions 3/2000/E/n07, 2000.
- Fargues, P., How Many Migrants from, and to, Mediterranean Countries of the Middle East and North Africa? Analytic and Synthetic Notes – Demographic & Economic Module, CARIM-AS 2005/16, Euro-Mediterranean Consortium for Applied Research on International Migration (CARIM), 2005.
- Farrag, M., 'Emigration dynamics in Egypt', in Appleyard, R. (ed.), Emigration dynamics in developing countries, Volume 4: The Arab region: 44–88, IOM and UNFPA, 1999.
- Hamood, S., African Transit Migration through Libya into Europe: The Refugee Dimension, Forced Migration and Refugee Studies Program, American University in Cairo, 2006.
- <http://laborsta.ilo.org/>
- International Organization for Migration, World Migration 2003: Managing Migration Challenges and Responses for People on the Move, IOM, Geneva, 2003.
- International Trade Centre, UNCTAD/WTO:
www.intracen.org/appli1/TradeCom/TP_EP_CI.aspx?RP=818&YR=2005
- Ministry of Manpower and Emigration, Bulletin of the Egyptian Labor Market, Cairo, 2006.
- Ministry of Manpower and Emigration, Information Dissemination for the Prevention of Irregular Migration from Egypt (IDOM): project document, Emigration Sector website, www.emigration.gov.eg (accessed 28 January 2006).
- Ministry of Manpower and Emigration, Integrated Migration Information System (IDOM): project document, Emigration Sector website, www.emigration.gov.eg (accessed 28 January 2006).
- Ministry of Manpower and Emigration and International Organization for Migration, Attitudes of Egyptian Youth Towards Migration to Europe, Cairo, 2006. Available at:
www.emigration.gov.eg/idomsite/Upload/Researches/72/Attitudes%20of%20Egyptian%20youth%20to%20wards%20Migration%20to%20Europe.pdf

- Mubarak–Kohl Initiative (MKI), Mubarak-Kohl Initiative: An Overview, Cairo, 2005.
- Nassar, H., 'Migration, transfers and development in Egypt', Research Reports (Report no. 2005/1), European University Institute, Florence, 2005.
- Roman, H., Emigration Policy in Egypt, Carim 2006.
- Wahba, J., 'Does international migration matter? A study of Egyptian return migrants', in *Arab Migration in a Globalised World*, International Organisation for Migration, Geneva, Switzerland, 2004.
www.weforum.org/pdf/tourism/Egypt.pdf
- World Bank, Country Assistance Strategy for the Arabic Republic of Egypt for the Period FY06-FY09, 2005. Available at
www.wds.worldbank.org/servlet/WDS_IBank_Servlet?pcont=details&eid=000012009_20050624102618
- World Bank, World Development Indicators database, April 2007.
- Zohry, A., 'The place of Egypt in the regional migration system as a receiving country', *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 19(3), 2003, pp. 129–49.
- Zohry, A., 'Migration Without Borders: North Africa as a reserve of cheap labour for Europe', Discussion Paper, UNESCO, 2005a.
- Zohry, A., Interrelationships between internal and international migration in Egypt: a pilot study, Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty, University of Sussex, Brighton, 2005b.
- Zohry, A., 'Egyptian youth and the European Eldorado', Working Paper, Danish Institute for International Studies, Copenhagen, 2006.
- Zohry, A. 'Egyptian Irregular Migration to Europe', *Migration Letters*, 4(1), 2007, pp. 53–63.

HOW TO CONTACT US

Further information on our activities, calls for tender and job opportunities can be found on our website: www.etf.europa.eu.

For any additional information, please contact:

ETF Communication Unit
European Training Foundation
viale Settimio Severo 65
I - 10133 Torino
E: info@etf.europa.eu
T: +39 011 630 2222
F: +39 011 630 2200