

## مقدمه

تاریخ مهاجرت به اندازه تاریخ بشر دارای قدمت و پیشینه تاریخی می باشد که با پیدایش نخستین انسان در کره خاکی آغاز شده است. با گذشت زمان، برای تأمین نیازهای روزمره، مردم به کوچ نشینی روی آورده و در مکانهایی که آب به وفور یافت می شد، سکونت می کردند. براساس مطالعات انجام شده، در برخی از مراحل توسعه، همه کشورها حرکت نیروی کار خود از بخش کشاورزی به بخش غیر کشاورزی را تجربه نموده اند.

از جمله مهمترین عوامل این مهاجرت افراد، بینمناطق مختلف و مهاجرت را می توان به اختلاف در دستمزد یا درآمد در بین بخش ها و عوامل اقتصادی مختلف و ماهیت و موقعیت جغرافیایی شغل، دستمزدها و غیره اشاره نمود. مهاجرت می تواند بعنوان مسیری برای دستیابی به یک فرصت اقتصادی تلقی شود. با این حال، افراد با آموزش، مهارت و دسترسی بهتر به اطلاعات بیشتر اقدام به تغییر محل زندگی خود می کنند و این امر می تواند بیشتر از یک فرآیند تصادفی به نظر برسد.

بریتانیا با تغییر مفهوم مهاجرت و آغاز پروژه های مختلف مانند ساخت راه آهن، جاده ها، سدها و غیره و همچنین به دلیل دستمزد پایین و فقدان فرصت های شغلی مناسب در پاکستان سبب شد تا مهاجرین پاکستانی به دلیل شرایط اقتصادی و معیشت بهتر، به سمت انگلستان، اروپا و ایالات متحده حرکت کنند. بعداً که جهان شاهد کشف طلای سیاه (نفت خام) در خاورمیانه بود، این امر سبب شد تا رشد اقتصادی در کشورهای حاشیه جنوبی خلیج فارس رونق بیشتری به خود بگیرد

در این شرایط جدید بسیاری از فعالیت های توسعه و پیشرفت توسط کشورهای حاشیه جنوبی خلیج فارس به ویژه پادشاهی عربستان سعودی و امارات متحده عربی برای افزایش رشد اقتصادی کشورشان صورت گرفت و از آنجایی که جمعیت مردم این کشورها اندک است، آنان تصمیم به جذب نیروی انسانی از کشورهای جنوب آسیا گرفتند. بنابراین، از اوایل دهه 1970، اولویت مهاجرت پاکستانیها در درجه اول به کشورهای نفت خیز حاشیه خلیج فارس قرار گرفت.

دولت پاکستان با استفاده از این فرصت و با مقدم دانستن توسعه آینده کشورهای عربی منطقه تصمیم گرفت از آن بهره کافی را ببرد. در همین راستا، دفتر مهاجرت و اشتغال در خارج از کشور (<sup>1</sup>BE&OE) در اول اکتبر

---

<sup>1</sup>Bureau of Emigration & Overseas Employment

1971 با ادغام سه بخش تأسیس شد. محافظت از مهاجران، مدیرکل بهزیستی دریا نوردان و شورای ملی نیروی انسانی تأسیس می‌شود که طبق آخرین آمار، بیش از 10.48 میلیون پاکستانی از سال 1971 به طور قانونی برای اشتغال به خارج از کشور اقدام کردند، از این میان، حدود 96.15 درصد به کشورهای شورای همکاری خلیج فارس، به ویژه عربستان سعودی و امارات اعزام شدند.

امارات متحده عربی بزرگترین کشور برای کارگران پاکستانی در سرتاسر جهان است که در آن ده ها هزار کارگر مهاجر در آنجا به اشتغال درآمدند و پس از آن عربستان سعودی قرار دارد. عمان سومین کشوری بود که به عنوان مقصدی برای جویندگان کار پاکستانی محسوب می‌شد.

### وظایف دفتر مهاجرت و اشتغال در خارج از کشور

اداره مهاجرت و اشتغال در خارج از کشور، وظایف مختلفی را برای ارتقاء نیروی انسانی پاکستان به کشورهای مختلف انجام می‌دهد. اداره امور مهاجرت تحت آیین نامه های مهاجرت 1979، قوانین مهاجرت 1979 و آیین نامه های طراحی شده کنترل و تنظیم می‌شود. علاوه بر این، این نهاد به دنبال رفاه و تسهیلات بیشتر برای مهاجران است. نظارت قبل و بعد از عزیمت مهاجران یکی از کارکردهای مهم دفتر به شمار می‌رود.

همچنین مجوزهای لازم جهت نظارت و پردازش پروانه اشتغال در خارج از کشور (OEPS) را انجام می‌دهد. برای کارگران پاکستانی اجباری است که قبل از اقدام به خروج از کشور تحت پوشش حمایت بیمه ای قرار گیرند. شایان ذکر است این دفتر در مدیریت کردن مهاجرت و اشتغال در خارج از کشور نقش مهمی در تدوین تفاهم نامه با کشورهای وارد کننده نیروی انسانی برای صادرات نیروی انسانی دارد و به دولت فدرال نیز در مورد روشها و سیاست های مهاجرت مشاوره می‌دهد.

### سازمان دهی و عملکرد دفاتر مهاجرت و استخدام خارج از کشور

هفت دفتر منطقه ای به نام "محافظت از مهاجران" در کراچی، لاهور، راولپندی، پیشاور، مولتان، مالاکنڈ و کوئته فعالیت دارند. این دفاتر وظایف مختلفی را طبق ماده 4 قانون مهاجرت 1979 انجام می‌دهند. دفاتر کلیه

---

<sup>2</sup>Overseas Employment Promoters

درخواست های استخدام بخش خصوصی را با توجه به روال مقرر در قوانین مهاجرت پردازش می کنند و بر عملکرد OEP ها نظارت می کنند. آنها توصیه های پیش از عزیمت را برای کارگران مهاجر نیز ارائه می دهند.

در این بخش عملکرد کلی دفتر مهاجرت و اشتغال خارج از کشور و دفاتر منطقه ای آن در طول سال 2018 از نظر صادرات نیروی انسانی پاکستان به کشورهای دیگر مورد بررسی قرار می گیرد. این بررسی روند مهاجرت را ضمن تجزیه و تحلیل مقایسه ای بین سالهای 2017 و 2018 نشان می دهد. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل ماهانه و منطقه ای کشور پاکستان در مورد مهارت مهاجران به کشورهایی که مقصد نیروی کار بیشتری می باشند به همراه حواله های داخل کشور توسط پاکستانی های خارج از کشور مورد بحث قرار گرفته می شود.

### تمرکز کارگران مهاجر پاکستانی در سراسر جهان

S.#	Countries	1971-2018	%
1	GCC Countries	10085476	96.15
2	Other Middle Eastern Countries	106763	1.02
3	Africa	99789	0.95
4	Malaysia	97315	0.93
5	EU Countries	32613	0.31
6	South Korea	15472	0.15
7	Others	52217	0.50
	Total	10489645	100.00

Source:BE&OE,(2019)

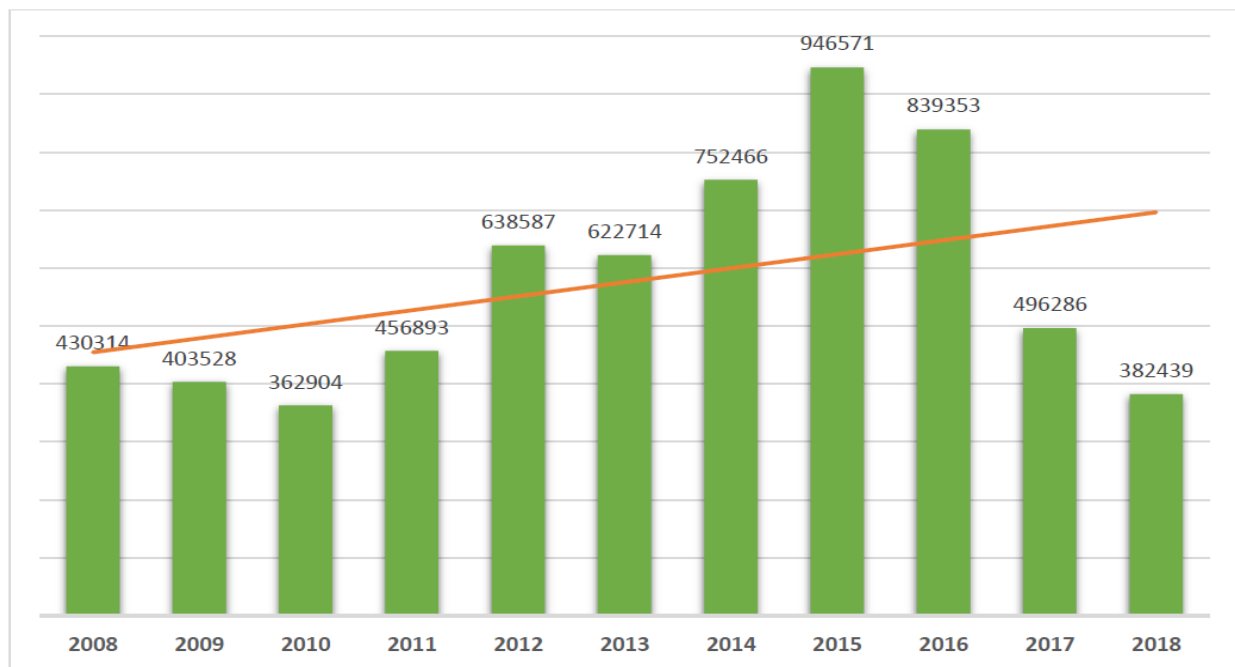
جدول فوق تمرکز کارگران مهاجر پاکستانی در سراسر جهان را نشان می دهد. پاکستان به عنوان یکی از کشورهای پرجمعیت که دارای نیروی کار مازاد است بشمار می رود که نیروی کار خود را به نقاط مختلف جهان اعزام می نماید. لازم به توضیح است که مهاجرت تعداد 10.48 میلیون پاکستانی از طریق دفتر مهاجرت و اشتغال خارج از کشور (BE&OE) در طی سالهای 1971 تا 2018 ثبت شده است.

آنچه که باعث نگرانی زیاد دولت پاکستان است آسیب پذیری ناشی از داشتن تعداد زیاد کارگران در چندین نقطه خاص مانند کشورهای حوزه خلیج فارس است که از نوسانات اقتصادی در امان نیستند می باشد. جدا از کشورهای این حوزه، مالزی در سالهای اخیر به عنوان یک کشور مبدأ، مقصد بالقوه ای برای کارگران مهاجر

پاکستانی ظاهر شده است، اما هنوز نمی توان آن را به عنوان یک بازار جایگزین برای کشورهای حوزه خلیج فارس در نظر گرفت.

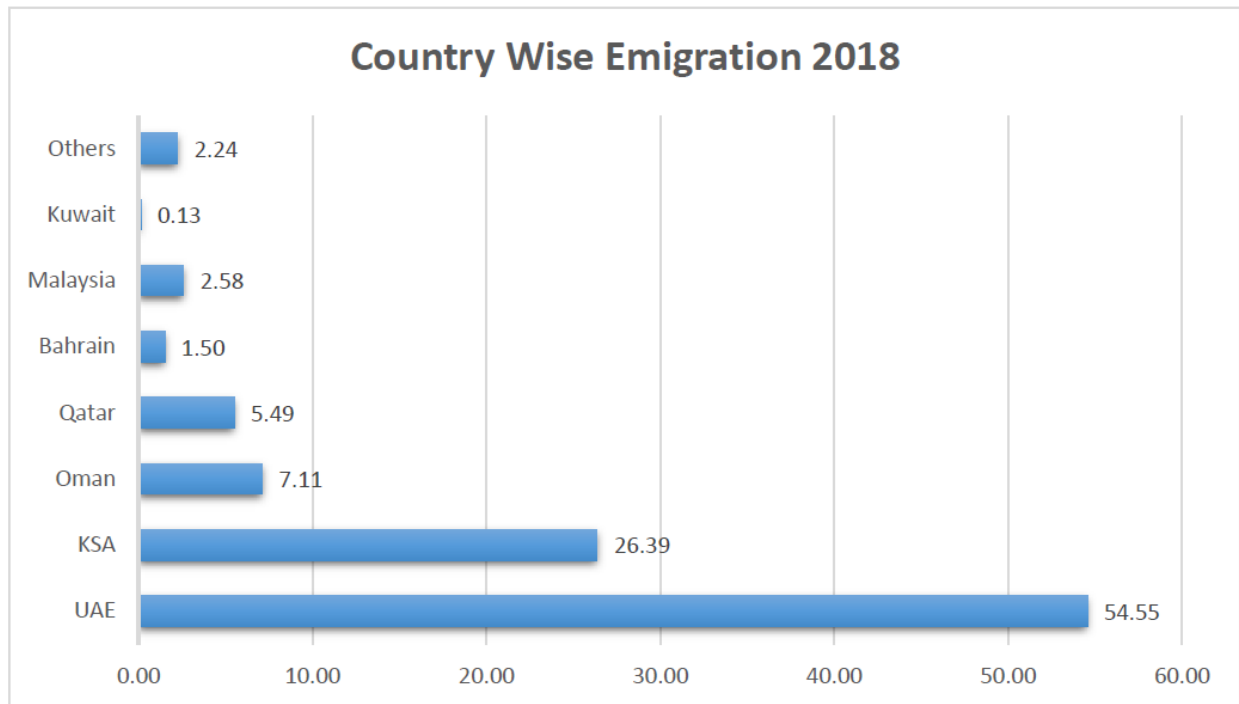
پیش از دهه 1970، جریان کارگران مهاجر پاکستانی بیشتر به سمت کشورهای اروپایی به ویژه انگلستان و ایالات متحده بود. رونق نفت در اوایل دهه 70 در منطقه خلیج فارس عصر توسعه اقتصادی و زیرساختی در منطقه بود که الگوی مهاجرت بین المللی را تغییر داد. کشورهای جنوب آسیا به ویژه پاکستان، هند و بنگلادش کشورهای اصلی بودند که بیشترین نیروی کار را به سوی کشورهای شورای همکاری خلیج فارس اعزام نمودند.

### الگوی مهاجرت را از سال 2008 تا 2018



نمودار بالا الگوی مهاجرت را از سال 2008 تا 2018 نشان می دهد. هر دو روند رو به افزایش و کاهش در دوره یاد شده قابل مشاهده است. نمودار نشان می دهد که روند رو به رشد صادرات نیروی انسانی از پاکستان از سال 2012 به بیشترین تعداد کارگران مهاجر در سال 2015 رسیده است. بدیهی است که روند رو به رشد صادرات نیروی انسانی از سال 2012 به بعد آغاز شده و بیشترین آن در سال 2015 ثبت گردیده است. در این نمودار روند نزولی در صادرات نیروی انسانی برای سالهای 2016 و 2017 مشاهده می شود که در سال 2018 کاهش بیشتری یافته است، زمانی که 382.439 مهاجر، اقدام به مهاجرت به خارج از کشور نمودند و نشان دهنده کاهش 23٪ در تعداد مهاجران نسبت به سال 2017 بود. کاهش صادرات نیروی انسانی برای پاکستان بسیار نگران

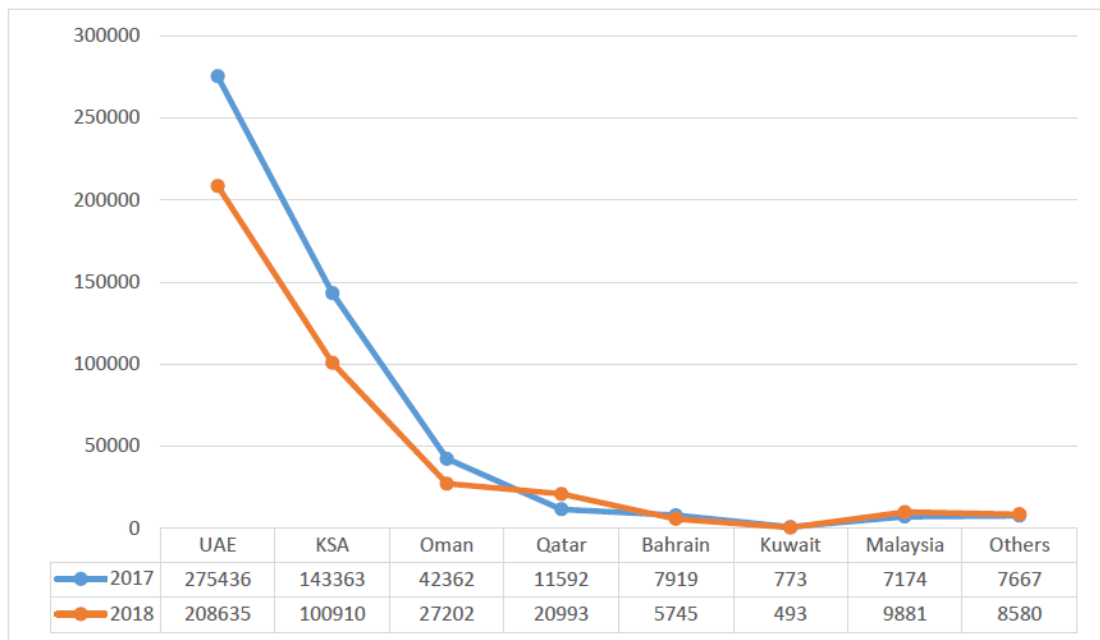
کننده است، زیرا حواله های ارزی ارسال شده توسط کارگران خارج از کشور کمک زیادی به اقتصاد رو به زوال پاکستان می کند. در واقع حواله های ارزی کارگران خارج از کشور نیز منبع مهمی از درآمدهای ارزی هستند و نقش مهمی در تثبیت اقتصاد با پوشش کسری تجارت دارند.



الگوی مهاجرت در سال 2018 نشان می دهد که امارات متحده عربی اولین کشور مقصد برای مهاجران پاکستانی است که رقم آن به 54 درصد می رسد. این درحالیست که عربستان سعودی (26.39٪)، عمان (7.11٪)، قطر (5.49٪) در مراتب بعدی قرار دارند. مالزی (2.58٪)، بحرین (1.50٪) و کویت (0.13٪) نیز در پائین ترین رده ها قرار دارند. جالب است بدانیم که عربستان سعودی از نظر تعداد در بین این کشورها بیشترین تغییر رادر سالهای 2017 و 2018 شاهد بوده است. در حقیقت، کاهش عمده صادرات نیروی انسانی را در عربستان سعودی شاهد هستیم، این درحالیست که امارات متحده عربی آمار نیروی کار پذیرنده از پاکستان را حفظ کرده است.

کشورهای حوزه خلیج فارس هنوز هم مقاصد مهمی برای کارگران مهاجر پاکستانی هستند، اما پدیده در حال تغییر در اقتصاد خلیج فارس پس از سقوط قیمت نفت، وضعیت چالش برانگیزی برای نیروی کار پاکستان به ویژه برای افراد متخصص و نیمه ماهر به وجود آورده است.

## نمودار تجزیه و تحلیل مقایسه ای کشورها در مورد کارگران مهاجر در طول سال های 2017 و 2018

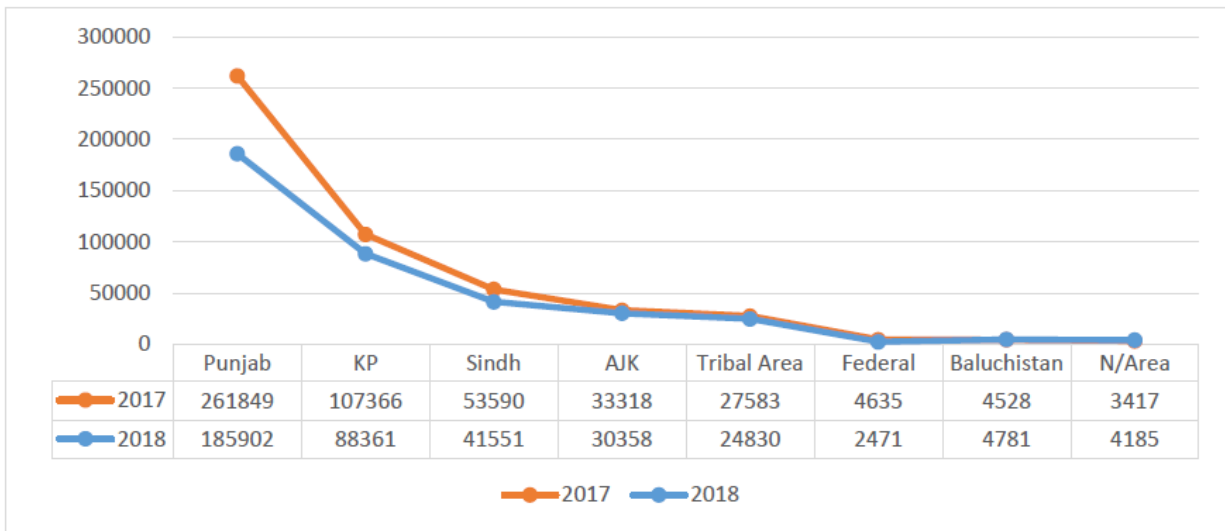


Source: BE&OE, (2019)

نمودار فوق، تجزیه و تحلیل مقایسه ای کشورها در مورد کارگران مهاجر در طول سال های 2017 و 2018 را نشان می دهد. کاهش عمده (29.30 درصد) در صادرات نیروی انسانی در مورد عربستان سعودی ثبت شده است. به همین ترتیب، کاهش (24.25٪) کارگر مهاجر برای امارات در سال 2018 را شاهد هستیم. به غیر از عربستان سعودی و امارات، صادرات نیروی انسانی در سال 2018 نیز در سایر کشورهای حاشیه خلیج فارس پایدار بوده است، همانطور که در نمودار بالا نشان داده شده است. بعلاوه اینکه، روند فزاینده ای در قطر و مالزی مشاهده می شود.

در قطر این افزایش 81 درصد بوده که نشانهای مثبت به شمار می رود. از آنجایی است که قطر برای برگزاری مسابقات فوتبال در جام جهانی فیفا 2022 برای کارگران پاکستانی حدوداً یک میلیون فرصت شغلی ایجاد کرده و این خود مستلزم اقدامات دیگر در این خصوص می باشد که مهمترین آن افتتاح مراکز صدور روادید در پاکستان (اسلام آباد و کراچی) است که کارگران مهاجر پاکستانی برای دریافت روادید خود قبل از عزیمت به قطر به این مراکز می توانند مراجعه نمایند.

نمودار زیر الگوی منطقه ای مهاجرت در سال 2017 و 2018 را در پاکستان نشان می دهد

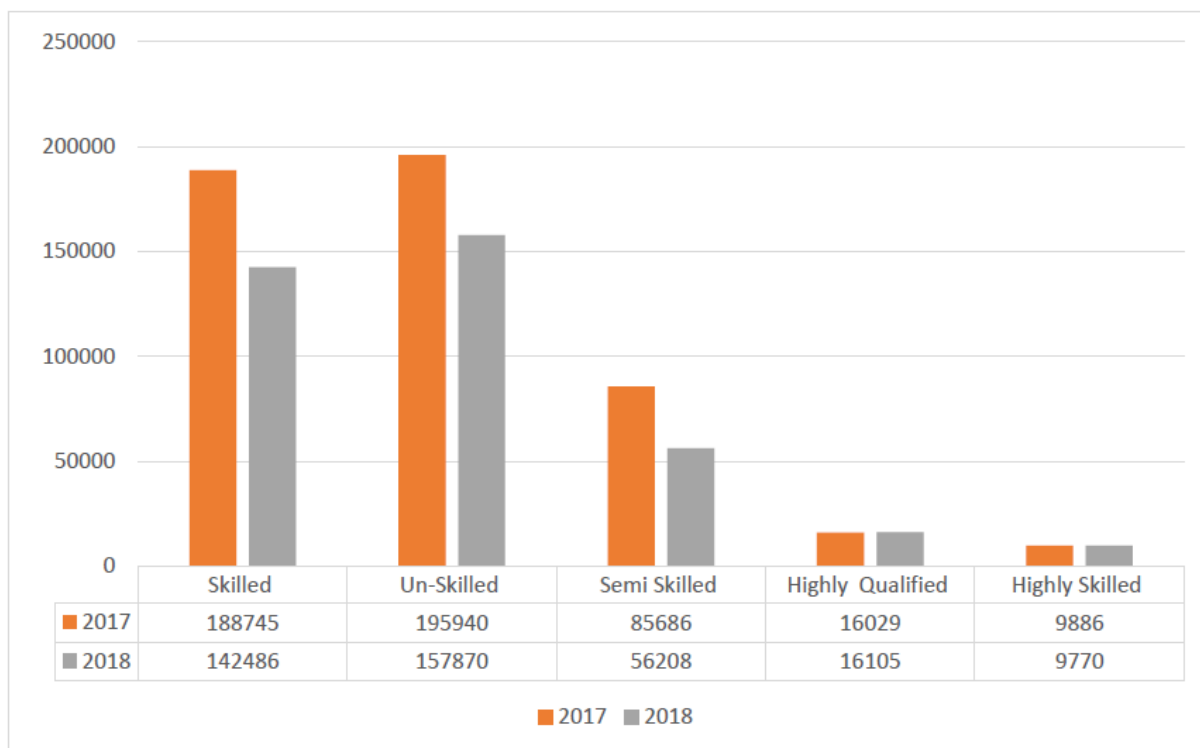


Source: BE&OE, (2019)

نمودار بالا الگوی منطقه ای مهاجرت در سال 2017 و 2018 را در پاکستان نشان می دهد. در طول سال 2018، اکثر افرادی که به خارج از کشور مهاجرت کردند از ایالت پنجاب بودند و پس از آن ایالت خیبر پختونخواه، سند، جامو و کشمیر، مناطق قبایلی، اسلام آباد، بلوچستان و مناطق شمالی قرار گرفته اند که با توجه به میزان جمعیت هر کدام از این ایالتها تا حدودی طبیعی است.

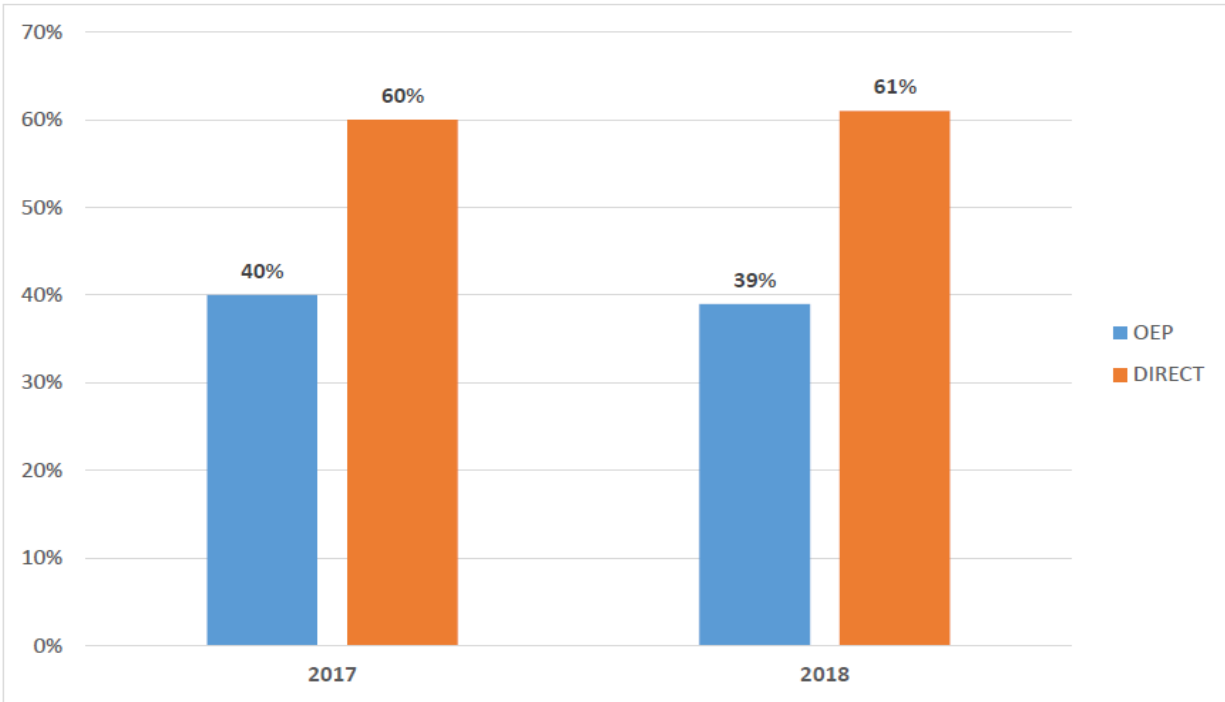
روند مهاجرت در سال 2018 کاهش قابل توجهی در پنجاب، خیبر پختونخواه و سند نشان می دهد در حالی که روند رو به رشد در مورد بلوچستان و مناطق شمالی مشاهده می شود. الگوی مهاجرت در بقیه مناطق تقریباً مشابه است. با وجود کاهش تعداد مهاجران، پنجاب از نظر جمعیت به عنوان بزرگترین ایالت به شمار می رود و سهم آن در مهاجرت نیز با توجه به حجم جمعیت آن در سال 2018 بیشتر می باشد.

## نمودار تجزیه و تحلیل مقایسه مجموعه مهارت ها در سالهای 2017 تا 2018 گذشته



اداره مهاجرت و استخدام در خارج از کشور داده های کارگران مهاجر در مشاغل مختلف را در مجموعهای از مهارتها طبقه بندی می کند، یعنی گروه های بسیار ماهر، ماهر، نیمه ماهر و غیر ماهر گردآوری می نماید. نمودار بالا تجزیه و تحلیل مقایسه این مجموعه مهارت ها در دو سال گذشته را نشان می دهد. روند نزولی در رده های کم مهارت و در عین حال روند افزایشی در رده های بسیار ماهر دیده می شود، در حالی که الگوی مهاجرت در رده های ماهر پایدارتر به نظر می رسد. از نتایج فوق می توان نتیجه گرفت که سیاستهایی که توسط کشورهای حوزه خلیج فارس معرفی شده است، وضعیت دشواری را برای کارگران مهاجر ایجاد کرده است. بطوری که دامنه کارگران با مهارت کم رو به کاهش است و لذا رقابت بین مهاجران افزایش یافته است.





مطابق دستورالعمل مهاجرت 1979 و قوانین مهاجرت 1979، یک مهاجر می تواند برای استخدام به دو طریق یعنی از طریق مشاغل ثبت نام شده در خارج از کشور (OEPs) و از طریق روش مستقیم (با تلاش خود) به خارج از کشور اقدام کند. الگوی نحوه اشتغال تقریباً مشابه سال 2017 و 2018 است که در نمودار فوق مشهود است. به طور سنتی، روند شیوه اشتغال OEP (60٪) و مستقیم (40٪) بود. روند نزولی این روند از سال 2017 عمدتاً به دلیل کندی روند اقتصادی کشورهای خلیج فارس به ویژه در عربستان سعودی آغاز شد. زیرا عربستان بزرگترین کشور مقصد برای کارگران مهاجر پاکستانی است که اکثر کارگران از طریق OEP اقدام می کردند.

کاهش صادرات نیروی انسانی به عربستان و همچنین فعالیتهای تجاری OEP به ویژه برای کسانی که در زمینه نیروی انسانی اقدام به فعالیت در زمینه مهاجرت نیروی کار کردند، تأثیر منفی گذاشت. آمار مهاجرت نشان میدهد که روند اشتغال مستقیم بیشتر به کشورهای اروپایی است در حالی که روند صادرات نیروی انسانی به سمت حاشیه خلیج فارس بیشتر از طریق OEP به جز امارات متحده عربی است که اکثر مهاجران از طریق روایید کار مستقیم اقدام به مهاجرت می کنند.

جدول زیرمناطق برتر پاکستان در سال 2017 و 2018 را از نظر صادرات نیروی انسانی نشان می

دهد

S.No	2017		2018	
	District	No. of Emigrants	District	No. of Emigrants
1	Karachi	29687	Karachi	20180
2	Sialkot	23036	Sialkot	15776
3	Gujranwala	17857	Gujranwala	12577
4	Lahore	17301	Lahore	11861
5	Faisalabad	14443	Swat	9920
6	Swat	11074	Faisalabad	9161
7	Dera Ghazi Khan	9566	Dera Ghazi Khan	8785
8	Rawalpindi	9339	Lower Dir	7888
9	Lower Dir	8800	Gujrat	7215
10	Mardan	8372	Mardan	6947

جدول فوق 10 منطقه برتر سال 2017 و 2018 را از نظر صادرات نیروی انسانی نشان می دهد. با وجود روند کلی رو به کاهش در طول سال 2018، کراچی، سیالکوت، گجرانوالا و لاهور در هر دو سال، همچنان مناطق پیشرو بوده اند. این مناطق از نظر مهاجرت تقریباً در سال 2018 با تغییر اندکی در جایگاه خویش مانده اند. گجرانوالا در سال 2018 وارد 10 منطقه برتر شد و جایگزین راولپندی شد.

جدول زیر الگویکاری در گروه های ماهر و نیمه ماهر نشان می دهد

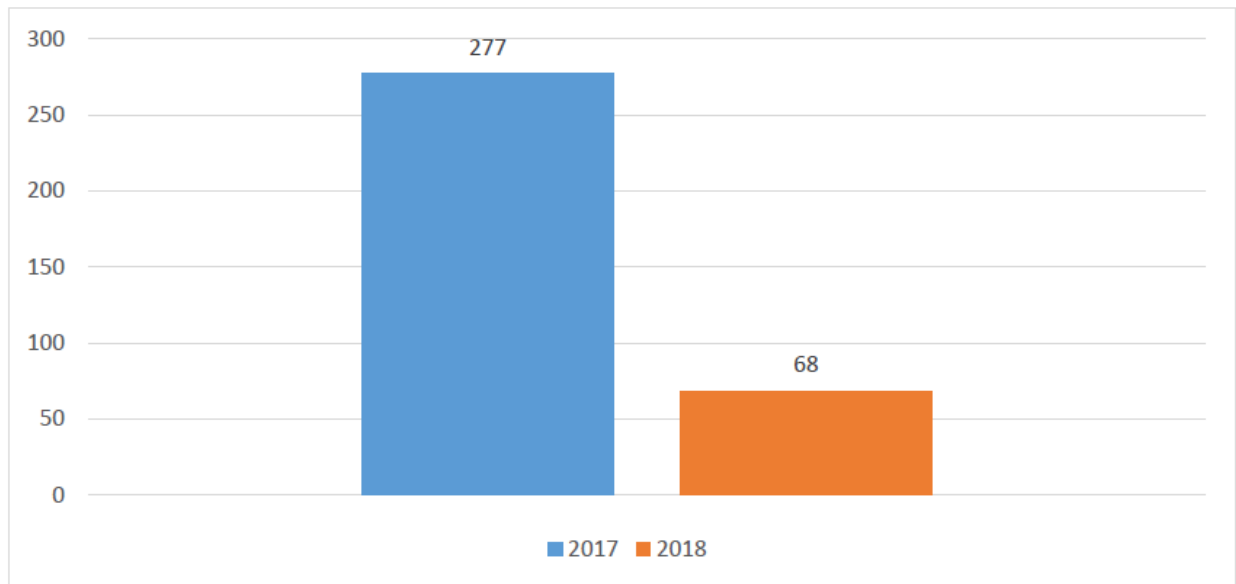
S.No.	Category	2017	2018	Difference	Percentage
1	Engineer	4,021	4,676	655	16.29
2	Teacher	1,854	2,211	357	19.26
3	Doctor	1,632	1,945	313	19.18
4	Pharmacist	1,217	1,346	129	10.60
5	Designer	809	850	41	5.07

جدول فوق الگوی فزاینده ای را در گروه های ماهر و نیمه ماهر مانند مهندسين، پزشکان، معلمان و داروسازان و غیره در سال 2018 نشان می دهد. این نشان می دهد که زمینه ای برای افراد متخصص در بازارهای کاری بین المللی وجود دارد. روند فوق یک مبنای اساسی را ارائه می دهد که باید تعداد بیشتری از افراد ماهر برای دستیابی به فرصت های شغلی در خارج از کشور مورد توجه قرار گیرند.

S.No.	Category	2017	2018	Difference
1	Labourer	183382	150,274	33,108
2	Technician	18266	11,368	6,898
3	Mason	23986	17,130	6,856
4	Carpenter	18204	11,629	6,575
5	Electrician	17194	12,076	5,118
6	Agriculturist	12,558	7,596	4,962
7	Salesman	12,938	8,225	4,713
8	Steel Fixer	11490	7,069	4,421
9	Plumber	10440	6,352	4,088
10	Operator	9,160	5,173	3,987

جدول فوق روند کاهشی را در دسته های اصلی در سال 2018 نشان می دهد. الگوی کلی کاهش در این مشاغل تقریباً مشابه سال 2017 است. کاهش عمده در سال 2018 در مشاغلی مانند کارگر، تکنسین و غیره مشاهده می شود. عمده مقولات ذکر شده در بالا مربوط به بخش ساخت و ساز است که به وضوح نشان دهنده کندی پیشرفت در پروژه های توسعه زیرساخت ها در کشورهای عربی است. به طور سنتی، پاکستان صادرات نیروی انسانی را در دسته هایی مانند کارگر، راننده، تکنسین و غیره به کشورهای حوزه خلیج فارس صادر کرده است. بحران اقتصادی پدید آمده پس از سقوط قیمت نفت، مشکلاتی را برای مهاجران غیر ماهر و کم تجربه ایجاد کرد. در مورد عربستان سعودی، کاهش بیشتری در رده رانندگان پیش بینی می شود، زیرا دولت فعلی به زنان اجازه می دهد تا شخصاً رانندگی کنند.

### آمار مجوز های صادر شده برای تقویت صادرات نیروی انسانی به بخش خصوصی *OEP*.



در طول سال 2018، 68 مجوز جدید برای تقویت صادرات نیروی انسانی به بخش خصوصی *OEP* صادر شد. کمتر شدن مجوزهای جدید *OEP* در سال 2018 بیشتر به دلیل کوچک شدن فرصت های شغلی برای پاکستانی ها در کشورهای حاشیه خلیج فارس بود و در این میان کاهش صادرات نیروی انسانی به طور عمده به عربستان سعودی نیز تمایل دست اندرکاران به سمت مجوزهای جدید *OEP* را تحت تأثیر قرار داده است.

Regional P.Es	Complaint Status				
	Received	Settled/Closed	Under Process	Referred to FIA	Total
Lahore	370	163	163	44	740
Malakand	68	14	38	15	135
Peshawar	77	26	39	12	154
Multan	56	43	12	1	112
Rawalpindi	1860	1137	432	291	3720
Quetta	1	0	1	0	2
Karachi	221	86	131	9	447
Total	2653	1469	816	372	5310

*BE&OE* سازوکاری مناسب برای جبران شکایات علیه *OEPE* که نقض قوانین مهاجرت 1979 و قوانین مندرج در آن است، ایجاد کرده است. به عنوان یک نهاد تنظیم کننده، تحت قوانین مهاجرت 1979، تحت نظارت و مهاجرت، با تعلیق مجوزهای خود برای یک دوره زمانی خاص علیه *OEPE*هایی که در اعمال خود دچار نواقصی شده اند و همچنین می تواند امنیت را بطور کامل یا جزئی از بین ببرند، اقدام می کند. در صورت وجود جرائم جدی، پرونده ها می توانند برای تحقیق و تفحص به دادگاههای ویژه ارجاع شوند که ممکن است منجر به حبس 14 ساله شود. داده های فوق نشان می دهد که این دفتر 2653 شکایت علیه *OEPE* دریافت کرده است. از این تعداد، 1469 مورد شکایت حل و فصل شده است، 816 مورد در حال رسیدگی و 372 مورد با ماهیت جدی به *FIA*<sup>3</sup> (آژانس تحقیقات فدرال) ارجاع شده و 54 پروانه لغو شده است.

<sup>3</sup>Federal Investigation Agency

جدول حواله های ارزی ارسال شده به پاکستان بین سالهای 2008 تا 2019

YEAR	Amount (US \$ MILLIONS)
2008-09	7811.43
2009-10	8905.95
2010-11	11200.9
2011-12	13186.58
2012-13	13920.26
2013-14	15832.25
2014-15	18,454.04
2015-16	19,954.96
2016-17	19,303.58
2017-2018	19,622.65
2018-19 (July-December)	10,718.78
<b>Total</b>	<b>158911.38</b>

حواله های ارزی به طور عمده به مهمترین و منبع اصلی ذخایر ارزی کشور تبدیل شده و در عین حال نقش مهمی در ثبات اقتصادی پاکستان دارند. حواله های ارزی با کاهش وابستگی به وام های خارجی، کاهش تراز حسابهای جاری، کسری تجاری و یا بهبود تراز پرداختها، رشد اقتصادی را تحت تأثیر قرار میدهند. حواله ها یکی از بزرگترین و مقاوم ترین منابع درآمد ارزی برای کشورهای در حال توسعه از جمله پاکستان را تشکیل می دهند. حواله ها همیشه نیروی محرکه اصلی مهاجرت بوده و به عنوان منبع مؤثری برای توسعه اقتصادی پاکستان بشمار می روند. تحلیل گران بر این عقیده اند که افزایش مداوم حواله های ارزی با دو عامل اصلی ارتباط مستقیم دارد. افزایش مداوم مهاجرت نیروی کار و افزایش کارگران مهاجر ماهر.

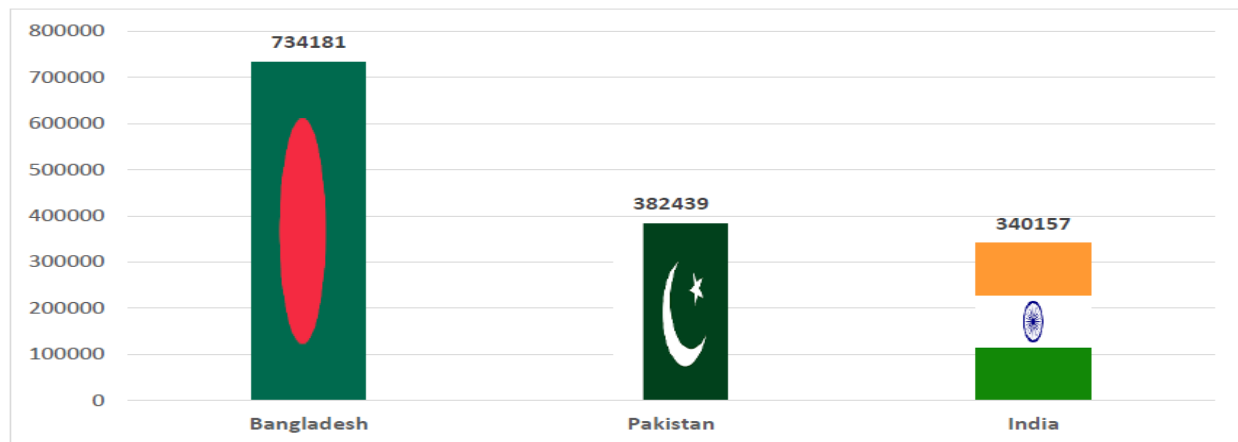
براساس شاخص مهاجرت جهانی (2018)، در سال 2017 مجموعاً 466 میلیارد دلار حواله به کشورهایی با درآمد متوسط ارسال شده است که بیش از سه برابر کمکهای رسمی توسعه ای<sup>4</sup> (ODA) است. به همین ترتیب، طبق آخرین نسخه خلاصه نامه مهاجرت و توسعه بانک جهانی (2018) که در 8 دسامبر منتشر شد، حواله های ارزی سال 2018 به کشورهای کم درآمد و متوسط، به سرعت رشد کرد. این سطح رکورد جدید به دنبال رشد قوی 7.8 درصدی در سال 2017 است. سهم حواله های ارزی در توسعه اقتصادی پاکستان گسترده بوده است. این امر به احیای فعالیتهای اقتصادی کمک کرده و فرصت های شغلی ایجاد کرده است. کاهش فقر، سطح زندگی خانواده های گیرنده را بهبود بخشید. از بحران تراز پرداختهای کشور جلوگیری کرد. ایجاد ذخایر ارزی و ثبات

<sup>4</sup>Official development assistance

کمک های رسمی برای توسعه

در نرخ ارز نشانه هائی ثابت شده اند که نشان می دهند حواله های ارزی نسبت به سایر انواع جریان سرمایه خصوصی در برابر شوک های اقتصادی مقاوم تر هستند.

نمودار زیر صادرات کل نیروی انسانی در سال 2018 از پاکستان، بنگلادش و هند را نشان می دهد.



نمودار بالا صادرات کل نیروی انسانی در سال 2018 از پاکستان، بنگلادش و هند را نشان می دهد. روند کلی مشابه سال 2017 است اما هر سه کشور در سال 2018 با روند نزولی روبرو بوده اند. گرچه بنگلادش همچنان در حال مدیریت موقعیت بهتری است که در نمودار فوق مشهود است اما در سال 2018 با کاهش 274.344 کارگر روبرو بوده است. از کل صادرات نیروی انسانی از بنگلادش در سال 2018، در کل 101.695 کارگر زن در خارج از کشور اشتغال داشتند. نیروی انسانی بنگلادش در سال 2017 پس از برداشته شدن ممنوعیت کشور عربستان روند صعودی گرفت و قراردادی را امضاء کرد که از طریق آن 500.000 کارگر بنگلادشی عمدتاً در بخش داخلی پیش رفتند. در سال 2017، تعداد 551.308 کارگر بنگلادشی فقط به عربستان سعودی اعزام شدند که در سال 2018 به 257.313 (53٪) در سال 2018 کاهش یافته است. پاکستان و هند به دلیل کندی فعالیت های مربوط به بخش ساخت و ساز متضرر شدند ، زیرا دولت سعودی کاهش چشمگیری در بودجه اکتشافی خود داشته و این امر را تحت تأثیر قرار داده است.

## فرصت های شغلی در تعدادی از کشورهای خارجی

منابع انسانی مهمترین دارایی یک کشور است. استفاده مؤثر از پتانسیل منابع انسانی با فراهم آوردن فرصت های اشتغال و تولید آنها منجر به توسعه و رشد پایدار می شود. فراهم آوردن فرصت های شغلی نه تنها برای افزایش سطح تولید ملی بلکه در افزایش درآمد و مصرف خانواده، اطمینان از عزت نفس افراد، کاهش نابرابری درآمدی و در نتیجه بهبود کلی رفاه اجتماعی تاثیر بسزایی دارد. براساس چشم انداز 2025، نقش سرمایه گذاری در میان مردم یکی از اولویت های ایجاد اشتغال در کشور و خارج از کشور خواهد بود. پاکستان ششمین کشور پرجمعیت جهان با جمعیت تقریبی 207 میلیون نفر است. از سال 1971 تا سال 2018 بیش از 10.48 میلیون کارگر پاکستانی در *BE&OE* برای اشتغال در خارج از کشور ثبت نام کرده اند. از این تعداد بیش از 96٪ صادرات نیروی انسانی به کشورهای حوزه خلیج فارس به ویژه عربستان سعودی و امارات متحده عربی اختصاص داده شده است.

**امارات متحده عربی** چشم انداز 2021 را برای بازسازی اقتصاد خود با تاکید ویژه بر کاهش قیمت نفت آغاز کرده است. علاوه بر این، امارات متحده عربی تصمیم گرفته است سهم نفت در تولید ناخالص داخلی را تا 2025 تا 20٪ کاهش دهد.

طبق آخرین برآوردها در نمایشگاه 2020 دبی پیش بینی می شود تعداد زیادی فرصت شغلی برای کارگران ماهر و نیمه ماهر در آینده وجود داشته باشد. نمایشگاه 2020 دبی افراد را قادر می سازد تا به راحتی به فرصت های شغلی موجود دسترسی داشته باشند. این پرتال به طور مرتب توسط مقامات ذی ربط در موقعیتهای جدید اعم از ورود به سطح کارگران به روز می شود و به کارگران خارجی که برای نمایشگاه 2020 انتخاب شده اند روایت را یگان داده می شود.

**قطر** به عنوان میزبان یکی از بزرگترین رویداد جهانی یعنی مسابقات جام جهانی فوتبال که در سال 2022 برگزار می شود یک کشور بالقوه برای پذیرش نیروی انسانی خارجی است. قطر همچنین در تلاش است تا هزینه های تحمیل شده توسط ادارات عمومی را کاهش دهد. این کشور همچنین برای تقویت اقتصاد خود، چشم انداز ملی 2030 و استراتژی ملی گردشگری 2030 را نیز نادیده نگرفته است.

در بازی های جام جهانی 2022 قطر، تقاضا برای قریب به 2 میلیون فرصت شغلی وجود دارد که در این میان امیر قطر 100.000 شغل را برای اختصاص دادن به اتباع پاکستانی اعلام کرده است. بدین منظور، مراکز روایت



قطر<sup>5</sup> (QVC) در اسلام آباد و کراچی تأسیس شده اند تا برای تکمیل مراحل اخذ روادید و الزامات مورد نیاز از قبیل پزشکی، اسکن اثر انگشت و غیره مهاجران در نظر گرفته شده را قبل از عزیمت به قطر مساعدت کنند. قطر پاکستان را به عنوان یکی از هشت کشوری که در آنها مراکز روادید قطر راه اندازی می شود، انتخاب کرد.

**عربستان سعودی** پتانسیل بزرگی در زمینه انرژی، IT، مراقبت های بهداشتی، ارتباطات از راه دور، مدیریت تجارت، مدیریت بازرگانی و مدیریت وجود دارد.

✓ شهر جدید طائف: عربستان سعودی برنامه ریزی کرده است 3 میلیارد دلار در پروژه های شهری "New Taif" سرمایه گذاری کند که شامل فرودگاه جدید طائف، گسترش شهری، فناوری و پارک های صنعتی، پروژه های مسکونی حومه بیش از 10 هزار خانه جدید است.

✓ در چشم انداز سال 2030 عربستان سعودی سالانه 30 میلیون زائر در بخش های گردشگری و ارائه خدمات به مسافری را پذیرا می باشد که این خود یک فرصت شغلی بالقوه محسوب میشود.

✓ شروع مجدد ساخت مسجد الحرام

**آلمان** به عنوان یکی از محبوب ترین مقاصد مهاجرت در جهان در نظر گرفته می شود. این بزرگترین اقتصاد اروپا است که در رتبه چهارم در سطح جهان قرار دارد. این کشور یکی از بالاترین بهره ورهای کار و نیروی کار ماهر را به خود اختصاص داده است. از سال 1971 تا 2018، صرفاً 519 پاکستانی برای اشتغال به سمت آلمان ثبت نام کرده اند که نشان می دهد پاکستان نمی تواند سهم قابل توجهی از بازار کار آلمان را به دست آورد. طبق اعلام وزارت امور خارجه، آلمان تا سال 2030 به 3 میلیون کارگر ماهر در بخش های مختلفی از جمله فناوری اطلاعات، مهندسی بهداشت، بخشهای خدمات، صنعت خودرو، انرژی و محیط زیستی نیاز دارد.

**کانادا:** اقتصاد کانادا از نظر تولید ناخالص داخلی بسیار توسعه یافته و دهمین کشور بزرگ است. کانادا همچنین دارای یک بخش تولیدی بزرگ و مستقر در مرکز کانادا است که صنعت خودرو و هواپیما را در بر می گیرد و همچنین از اهمیت ویژه ای برخوردار است. کانادا با 430 هزار کارگر در رده های مختلف در زمینه های برق، جوشکار، مکانیک، فروشنده، رانندگان، تکنسین ها، مهندسی، کارشناسان فناوری اطلاعات، کارمندان پشتیبانی دفاتر، متخصصان مراقبت های بهداشتی و آموزشی با کمبود مواجه است.

---

<sup>5</sup>Qatar visa center

**ژاپن** سومین اقتصاد بزرگ و فناوری پیشرفته جهان است که زیرساخت های تولید، خودرو، *IT*، ارتباطات از راه دور، ساخت کشتی، بخش فولاد، صنعت و غیره را توسعه داده است. در حال حاضر، ژاپن با توجه به جمعیت سالمند خود با بحران جمعیتی و نرخ رشد منفی روبرو است. براساس مجمع جهانی اقتصاد، از جمعیت ژاپن در پنج سال گذشته تقریباً 1 میلیون نفر کاهش یافته است که این مهم، وضعیت چالش برانگیزی را برای اقتصاد ژاپن ایجاد می کند، خصوصاً وقتی محصولات ژاپنی در سطح جهانی تقاضای زیادی دارند. برای مقابله با این وضعیت، دولت ژاپن با تصویب لایحه ای در تاریخ 08-12-2018 و با تشریح شباهت های بسیار زیادی با نحوه صدور مجوز استخدام در کره جنوبی، سیاست جدیدی را معرفی کرده است که می تواند با معرفی گروه های جدید برای کارگران خارجی در قانون اساسی، قانون مهاجرت کشور را اصلاح کند. براساس گزارشات واصله، تا سال 2025 میلادی تعداد نیم میلیون فرصت شغلی برای کارگران خارجی در بخش هایی از قبیل ساخت و ساز، کشاورزی، اسکان، مراقبت های پرستاری، کشتی سازی و ساخت وجود دارد.

**ترکیه:** فقط 623 مهاجر از طریق دفاتر منطقه ای این کشور برای اشتغال در ترکیه توسط *BE&OE* ثبت نام کرده اند. پتانسیل بسیار خوبی برای صادرات نیروی انسانی به ترکیه وجود دارد. صنایع کلیدی این کشور شامل منسوجات، فرآوری مواد غذایی، خودرو، الکترونیک، معدن (ذغال سنگ، کرومات، مس، بور)، فولاد، نفت، ساخت و ساز، الوار و کاغذ می باشند. محصولات کشاورزی شامل تنباکو، پنبه، دانه های روغنی، زیتون، چغندر، فندق، مرکبات و دام هستند. ممکن است از ترکیه خواسته شود که روادید مطلوب برای کارگران پاکستانی مطابق با استانداردهای جامعه اقتصادی اروپا را فراهم کند که روند اجازه کار آنها را سهولت می بخشد.

**مالزی:** تقاضای زیادی برای بکارگیری نخبه‌انان امنیتی در مالزی وجود دارد. نپال تنها منبع تأمین نیروی امنیتی در مالزی بود. با این حال، دولت مالزی در نظر دارد استخدام نخبه‌انان امنیتی از کشورهای دیگر را در آینده مدنظر قرار داده و همچنین بر این نکته تاکید دارد و این اطمینان را به مقامات خود می دهد که پاکستان می تواند سریعاً درخواست های آنان را در زمینه استخدام نیروی کار را برآورده سازد و نیروی انسانی آموزش دیده نیز طبق هر نیازی در دسترس قرار دهد. نخست وزیر پاکستان در سفر اخیر خود به مالزی از مقامات مالزی خواسته است که نیروی انسانی در این رابطه را از پاکستان استخدام نمایند چرا که تمامی این تلاشها برای تحقق این امر با کمک کشور پاکستان امکان پذیر است

## **موانع و مسائل مربوط به صادرات نیروی انسانی**

همانطور که گفته شد، بعد از سال 2015 روند نزولی صادرات نیروی انسانی به خارج از کشور شکل گرفته است. و از دیدگاه بین المللی، این روند نزولی به دلیل رکود اقتصاد جهانی، بحران منطقه یورو و سیاست های

سختگیرانه مهاجرت ایالات متحده است. روند نزولی در کشورهای عضو حوزه خلیج فارس نیز به دلیل کاهش قیمت نفت و بی ثباتی سیاسی، کاهش میزان پروژه های ساخت و ساز بزرگ که همواره منبع اصلی اشتغال برای پاکستان است به شمار می رود. علاوه بر این کشورهای حوزه خلیج فارس سیاست بومی سازی را اتخاذ کرده اند که براساس آن اولویت به افراد محلی نسبت به مهاجران در بازار کار قرار می گیرد. مواردی مانند نقض توافق نامه های خدمات خارجی توسط کارفرمایان در این کشورها و هزینه بالای مهاجرت و هزینه پروا دید بالای بازرگانی که توسط کارفرمایاناز جامعه تجاری و نیروهای کار اخذ می شود نیز مانعی برای صادرات نیروی انسانی پاکستان است.

در حال حاضر حدود 96٪ صادرات نیروی انسانی به سمت کشورهای حاشیه جنوبی خلیج فارس است. برای درک نیازهای نیروی انسانی در آینده، نیاز به درک تحولات جدید و تغییرات سیاست در این کشورها به خوبی احساس می شود. پس از سقوط قیمت نفت، کشورهای حوزه خلیج فارس اقدامات مختلفی را به ویژه در کشور ارائه می دهند.

برای جذب بازار کار در کشورهای نفت خیز عربی منطقه، پاکستان نیاز به اتخاذ و تدوین سیاست ها و برنامه هایی با توجه به تغییر روند و قوانین آن کشورها دارد. اگر به عنوان مثال به چشم انداز 2030 سعودی نگاه کنیم، در سالهای آینده نیاز به کارگران ماهر افزایش و تقاضای برای نیروی کار غیر ماهر محدود خواهد شد.

روند نیاز به نیروی کار زنان مهاجر که در حال حاضر بسیار کم است، رو به افزایش می باشد. برای افزایش مشارکت زنان در مشاغل خارج از کشور باید اقدامات مؤثری صورت گیرد. آشنایی با شرایط داخلی، نظم و انضباط، کار تیمی و رویکرد کار محور که در مهاجران آینده نگر القا شده است نیز کمک خواهد کرد. برای آموزش مهاجران باید یک سیستم تثبیت شده و به روز شده از توصیه های قبل از عزیمت و پس از ورود به کشورهای پذیرنده که در عین جامع بودن باید در داخل نیز بومی سازی شده و با واقعیات جامعه امروز جهانی نیز انطباق کامل داشته باشد به خوبی احساس می شود.

نمایشگاه جهانی 2020 امارات و جام جهانی فیفا 2022 که قرار است در قطر برگزار شود، رویدادهای بزرگی هستند که تقاضای مشاغل زیادی را برای نیروی کار ماهر و غیر ماهر ایجاد کرده اند. کلیه ذینفعان به ویژه OEPها برای تأمین چنین مطالباتی باید نقش فعالی داشته باشند. لازم به توضیح است برای تطبیق مهارت ها با درخواست های شغلی مورد نیاز با افراد مناسب که به طور خاص برای بازارهای مشخص آموزش دیده می شوند، نیاز جدی احساس می شود.

## مراحل انجام برخی امور توسط وزارت امور خارجه پاکستان

در این بخش مراحل و اقدامات انجام شده توسط وزارت خارجه کشور پاکستان و توسعه منابع انسانی (OP & HRD) برای تقویت اشتغال در خارج از کشور برجسته شده و همچنین به توضیح برخی اقدامات انجام شده می‌پردازیم.

✓ وزارت امور خارجه با مشورت با ذینفعان مختلف ذیربط در حال تدوین "سیاست ملی مهاجرت و رفاه" است تا برای کارگران مهاجر در چرخه مهاجرت امکاناتی را فراهم کند. این سیاست در مراحل پیشرفت نهایی است.

✓ دفتر مهاجرت و اشتغال خارج از کشور (BE&OE) پروژه ای با عنوان "ثبت نام مهاجران در نظر گرفته است که از طریق سیستم تأیید بیومتریک منطبق با پروتکل دفاتر مهاجرین برای اطمینان از بالاترین سطح کارایی و بهبود در ارائه خدمات اجرا کرد. این امر شفافیت و کمک به ساده سازی روند ثبت نام را تضمین می کند. گفتنی است بر این اساس قرار بود این پروژه فقط در کراچی و لاهور مستقر شود، اما دامنه این پروژه افزایش یافته و در کلیه محل های اداره مهاجران مستقر شده است. BE&OE در این پروژه مازول های مختلف اتوماسیون را توسعه داده و مستقر کرده است. جزئیات مختصر در زیر آورده شده است.

✓ BE&OE بارگذاری مشاغل خارجی در وب سایت خود را برای تسهیل مهاجران در نظر گرفته شده را آغاز کرد. مهاجران می توانند برای تأیید مشاغل اعلام شده توسط OEP های مختلف در روزنامه ها و غیره، وب سایت اداره مهاجرت و اشتغال خارج از کشور را بررسی کنند.

✓ اطلاعات اداره BE&OE با آژانس تحقیقات فدرال FIA برای دسترسی به اطلاعات مهاجران ثبت شده در BE&OE که مربوط به عزیمت و ورود آنهاست، و براساس یک تفاهم نامه صورت گرفته به اشتراک گذاشته می شود. این امر می تواند در تصمیمات آتی برای تصمیم گیری در مورد سیاست مجدد و رفاه این کارگران مهاجر تصمیم ساز باشد.

✓ BE&OE و OEC مکانیسمی را ایجاد کردند که از طریق آن داده های مربوط به مشاغل خارجی موجود با OEC به اشتراک گذاشته می شود.

## نتیجه گیری

مهاجرت گسترده نیروی انسانی به ویژه نیروی کار ماهر و متخصص یکی از مسائلی است که طی سال‌های اخیر دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی را به چالش کشانده است. تمامی کشورها براساس اصل رقابت در پی دستیابی به حجم گسترده‌تری از بازار کار جهانی مبتنی بر مدیریت نوین مهاجرت نیروی کار می‌باشند. مهاجرت نیروی کار متخصص بر توسعه اقتصادی و بازار کار کشورهای در حال رشد دارای آثار متعددی می‌باشد. بدیهی است خروج بدون برنامه و هدفمند این نیروها موجبات خروج حجم قابل توجه‌ای از سرمایه‌های انسانی و ملی را در پی دارد که این امر کشورهای مذکور را در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی دچار خلاءهای متفاوت در حوزه‌های فناوری مدیریت و منابع انسانی خواهد نمود. باید توجه نمود که صرفاً مهاجرت یک تهدید نبوده و می‌تواند در عین حال با تدوین سیاست‌های محوری متناسب رشد اقتصادی و اجتماعی، آن را به یک فرصت تبدیل کرد. یکی از برنامه‌هایی که می‌تواند در دولت‌ها مورد توجه جدی برنامه‌ریزان قرار گیرد، مسئله اشتغال در خارج از کشور است. به همین دلیل با توجه به ارزآوری نیروی کار اعزامی و همچنین کمک به کاهش نرخ بیکاری، دولت‌ها نباید این مهم را از نظر دور نگاه دارند و در این راستا، طرح‌ها و برنامه‌هایی را برای کوتاه مدت، میان مدت و حتی بلندمدت تدوین نمایند. دولت‌ها باید در این مورد اهتمام داشته و با فراهم آوردن امکانات و تسهیلات لازم کارجویان را قادر سازد تا در سایر کشورها مشغول به کار شوند تا این خیل عظیم نیروی بیکار تحصیل کرده بتوانند با کسب تجربه در سایر کشورها و کسب درآمد به کشور برگردند و به میهن خود خدمت کنند.

## منابع

- [www.beoe.gov.pk](http://www.beoe.gov.pk)
- [www.sbp.org.pk](http://www.sbp.org.pk)
- [www.bmet.gov.bd](http://www.bmet.gov.bd)
- [www.emigrate.gov.in](http://www.emigrate.gov.in)
- <http://www.researchcollective.org>.