

دانش و پژوهش

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

علوم تربیتی و روان‌شناسی

شماره هفتم - بهار ۱۳۸۰

صص ۱۵۴ - ۱۳۱

## آموزش و مهاجرت نیروی کار

مصطفی عمادزاده\*

### چکیده

آموزش، نیروی کار را پویاتر و امکان تحرک وی را افزایش می‌دهد. بنابراین ارتباط تنگاتنگی بین مهاجرت نیروی کار و میزان تحصیلات او وجود دارد. در واقع، در شرایط مساوی، افراد تحصیلکرده در معرض فرصتهای بهتر شغلی قرار می‌گیرند و به‌طور کلی از انتخاب بیشتری برخوردار می‌باشند. با رشد اقتصاد تقاضا برای افراد تحصیلکرده افزایش می‌یابد و این امر به مهاجرت نیروی کار دامن می‌زند. در حقیقت افراد ماهر با حرکت از یک واحد تولیدی به واحد دیگر و از یک منطقه اقتصادی به منطقه دیگر، تلاش می‌نمایند تا در چالش‌های درگیر، سطح تواناییهای خود را توسعه دهند و در محیط‌های تازه، قابلیت‌های خود را به نحو بهتری به نمایش بگذارند. بدین ترتیب آموزش‌های متنوع‌تر نیروی کار، به مهاجرت و تحرک بیشتر آنها می‌انجامد. مهاجران در محیط‌های تازه ناچارند تلاش بیشتری بنمایند، که این خود به توسعه قابلیت‌ها و سرمایه انسانی آنها دامن خواهد زد. تجربه‌های کشورهای صنعتی پیشرفته نیز مؤید این واقعیت است که افراد تحصیلکرده در دوره عمر کاری خود مهاجرت بیشتری داشته‌اند.

هدف این مقاله آن است که ضمن تبیین ارتباط بین آموزش و مهاجرت نیروی کار، تأثیر تحصیلات را بر پویایی و تحرک افراد به تحلیل بگذارد. به این منظور در چارچوب نظریه سرمایه انسانی، ابتدا به مطالعه عوامل مؤثر در مهاجرت نیروی کار خواهیم پرداخت و سپس مهاجرت‌های برون مرزی و پیامدهای گوناگون اقتصادی آن را مورد بررسی قرار خواهیم داد.

### مقدمه

تحرک و پویایی نیروی کار یکی از پیش‌نیازهای رشد اقتصادی به‌شمار می‌آید. در جوامعی که میزان رشد اقتصادی بالایی را تجربه کرده‌اند، مشاهده شده که نیروی کار فقط برای مدت محدودی در یک بنگاه توقف می‌کند، زیرا او علاقه‌مند است تا از فرصت‌های شغلی بهتری که در بنگاه‌های دیگر، صنایع متفاوت و مناطق گوناگون وجود دارد بهره‌مند گردد. نیروی کاری که در طول زندگی کاری تحرک بیشتری داشته با کارفرمایان متعددی کار کرده، در سازمانها و تشکیلات متفاوتی تجربه اندوخته، با مدیران گوناگونی ممارست داشته، مسائل مختلفی را آموخته که در واقع خود نوعی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی به حساب می‌آید. از سوی دیگر، فردی که وارد بنگاهی می‌شود تلاش می‌کند تا تواناییهای خود را به کارفرما نشان دهد و در این راه حاضر است گام‌های بلندی بردارد. چنین کوششی کیفیت کار او را بالا می‌برد و بر میزان توانمندی او می‌افزاید. بنابراین جابه‌جایی مستمر نیروی کار موجب می‌شود که وی قابلیت‌های خود را به‌طور دایم ارتقا دهد.

از نظر اقتصادی، مهاجرت نیروی کار دارای هزینه‌های پولی و هزینه‌های روانی است. هزینه‌های پولی شامل هزینه‌های تغییر نوع و محل کار، مخارج جابه‌جایی و توقف‌های احتمالی بین اشتغال در دو شغل است. در حالی که هزینه‌های روانی، ناشی از دور شدن از محیطی است که برای او آشناست و در آن دوستانی پیدا کرده و معاشرت‌هایی دارد و از همه مهمتر آشنایی با محیط و شرایط کار است. به هر حال، مهاجرت نیروی کار هم برای فرد و هم برای جامعه هزینه‌هایی در بردارد. این هزینه‌ها در چارچوب نظریه سرمایه انسانی، نوعی سرمایه‌گذاری است، زیرا از یک طرف کیفیت

نیروی کار و از طرف دیگر بهره‌وری او در بنگاه را ارتقا می‌دهد. (Sabot, 1987, P 196-200) چنین هزینه‌هایی در کوتاه‌مدت رخ می‌دهد، لیکن فایده آن در بلندمدت به دست می‌آید.

هدف این مقاله آن است که پیامدهای اقتصادی مهاجرت را در چارچوب نظریه سرمایه انسانی مورد تحلیل قرار دهد. در این راستا، ابتدا به عوامل مؤثر در مهاجرت نیروی کار می‌پردازیم، سپس خواهیم دید که نظریه سرمایه انسانی، مهاجرت نیروی کار را چگونه مورد بررسی قرار می‌دهد و در نهایت به تحلیل اقتصادی مهاجرت‌های برون‌مرزی خواهیم پرداخت. در پایان پس از جمع‌بندی نتایج، پیشنهادهایی ارائه خواهد شد.

### عوامل مؤثر در مهاجرت نیروی کار

نظریه سرمایه انسانی بر این باور است که مهاجرت یک فرایند اقتصادی است، زیرا نیروی کار از مناطقی که در آن تولید نهایی اجتماعی پایین است به مناطقی که در آن تولید نهایی اجتماعی بالاتر است مهاجرت می‌کند (تودارو، ۱۳۷۷، ص ۱۹۴-۱۹۰). بر این اساس، مهاجرت در واقع نوعی سرمایه‌گذاری است که ابتدا هزینه‌ها صورت می‌گیرد و پس از آن منافع در یک دوره بلندمدت در آینده عاید می‌شود. اگر ارزش حال درآمدهای بالاتر (فایده‌های) ناشی از مهاجرت، بیش از ارزش حال هزینه‌های پولی و روانی آن باشد، می‌توان اظهار داشت که برای افراد مقرون به صرفه اقتصادی است که به‌منظور استفاده از فرصتهای شغلی بهتر، دست به مهاجرت بزنند. در حالت معکوس، چنانچه ارزش حال فایده‌های ناشی از مهاجرت کمتر از ارزش حال هزینه‌های آن باشد، افراد از مهاجرت منصرف خواهند شد. بنابراین در واقع بازده اقتصادی مهاجرت است - تفاوت بین ارزش حال فایده‌ها منهای ارزش حال هزینه‌ها - که افراد را به تحرک وا می‌دارد. از آنجا که جوانان نسبت به افراد مسن‌تر سالهای بیشتری از عمر را در پیش رو دارند و ارزش حال هزینه‌های جابه‌جایی برای جوانان کمتر از افراد مسن می‌باشد، این مسأله سبب شده که جوانان اکثریت مهاجران را تشکیل دهند. بازده اقتصادی مهاجرت را می‌توان به صورت ذیل محاسبه نمود.

$$PVNB = \sum_{t=1}^T \frac{B_{jt} - B_{ot}}{(1+r)^t} - (C_M + C_p)$$

که در آن:

$PVNB$  = ارزش حال فایده‌های خالص

$B_{jt}$  = درآمد ناشی از کار جدید (j) در سال t

$B_{ot}$  = درآمد ناشی از کار قبلی (o) در سال t

$T$  = طول دوره‌ای که (به سال) فرد انتظار دارد در کار جدید بماند

$r$  = نرخ تنزیل

$C$  = مجموعه هزینه‌های پولی  $C_M$  و روانی  $C_p$

$\sum$  = مجموعه سالهای منافع خالص تنزیل شده، از سال ۱ تا سال  $T$  را نشان می‌دهد.

بدیهی است که:

۱- هر قدر درآمد ناشی از کار جدید و مطلوبیت حاصل از آن بیشتر باشد، ارزش حال

منافع خالص مهاجرت بیشتر خواهد بود. *طاعات فریضی*

۲- هر اندازه شرایط کنونی نیروی کار نامناسب‌تر باشد، هزینه‌های وابسته به جابه‌جایی

برای وی کمتر خواهد بود. *کتاب بنام نوم آسانی*

۳- هر اندازه تعداد سالهایی که فرد انتظار دارد که در کار جدید بماند بیشتر باشد، ارزش

حال منافع خالص مهاجرت بیشتر خواهد بود.

این مشاهدات موجب می‌شود که بتوان به طور قطع پیش‌بینی کرد که چه گروهی

از جامعه دارای بیشترین انگیزه تحرک می‌باشند و الگوهای مهاجرت مورد نظر آنها

کدام است.

### تحلیل اقتصادی مهاجرت نیروی کار

مهاجرت یک پدیده اقتصادی است، زیرا انگیزه اصلی مهاجران به طور عمده تحت تأثیر

پدیده‌های اقتصادی قرار می‌گیرند. این پدیده‌ها عبارت است از: استفاده از فرصتهای

بهرتر شغلی، دستیابی به درآمدهای بالاتر، ارتقا در محیط کار، توسعه توانایی‌ها در

شرایط رقابتی، قرار گرفتن خود و خانواده در محیطی پویاتر، استفاده از امکانات و

شرایط بهتر و در نهایت بهره‌مندی از کیفیت بالاتر زندگی. در این بخش به بررسی ابعاد گوناگون تحرک جغرافیایی و تحرک شغلی مهاجران، از دیدگاه نظریه سرمایه انسانی پرداخته می‌شود.

### الف: تحرک جغرافیایی مهاجران

مهاجرت مستلزم نقل مکان از نقطه‌ای به نقطه دیگر است. حرکت از یک منطقه جغرافیایی به منطقه دیگر مهاجرت قلمداد می‌شود. ممکن است فردی بدون تغییر بنگاهی که در آن کار می‌کند از شعبه‌ای به شعبه دیگر، که در شهر دیگری قرار دارد نقل مکان کند و یا ممکن است به دلایل اقتصادی هم بنگاهی که در آن کار می‌کرده و هم شهری که در آن بوده را تغییر دهد. به‌طور کلی در تحرک جغرافیایی عوامل ذیل دخالت دارند.

۱- دستمزدهای بالاتر و فرصتهای شغلی متنوع‌تر  
چنانچه انگیزه اصلی برای مهاجرت، تحت تأثیر عامل «تغییر شغل» قرار گیرد، در این صورت، افراد از مناطقی که در آن سطح دستمزدها پایین‌تر و فرصتهای شغلی نادر است، به مناطقی که در آن میزان دستمزدها بالاتر و فرصتهای شغلی فراوانتر است مهاجرت می‌نمایند. مهاجرتهای داخلی از سه الگوی اصلی پیروی می‌کنند: مهاجرت از نقاط روستایی به نقاط شهری، مهاجرتهای قومی و نژادی در داخل کشور و مهاجرتهای بین منطقه‌ای.

مهاجرت از نقاط روستایی به مناطق شهری: با رشد بهره‌وری به تدریج از تعداد مشاغل در بخش کشاورزی کاسته می‌شود و مازاد نیروی کار این بخش به طرف شهرها و به بخشهای دیگر اقتصادی روی می‌آورند. در ایران در سال ۱۳۰۰ حدود ۲۸ درصد از مردم در شهرها و ۷۲ درصد از آنها در روستاها زندگی می‌کردند و به فعالیت کشاورزی اشتغال داشتند. در حالی که در سال ۱۳۷۸ تنها حدود ۳۶ درصد از مردم در روستاها و حدود ۶۴ درصد از آنها در شهرها به فعالیت مشغول بودند. (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۷۷، ص ۱۸). جدول ۱ تحولات جمعیت شاغل در بخشهای گوناگون را از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۷۵ نشان می‌دهد.

جدول ۱- درصد شاغلین در بخشهای اقتصادی در سالهای مختلف سرشماری

۱۳۷۵	۱۳۷۰	۱۳۶۵	۱۳۵۵	۱۳۴۵	۱۳۳۵	بخش اقتصادی
۲۳	۲۴/۵	۲۹/۱	۳۴	۴۷/۵	۵۶/۳	بخش کشاورزی
۳۰/۷	۲۷/۶	۲۵/۵	۳۴/۲	۲۶/۵	۲۰/۱	بخش صنعت و معدن
۴۶/۳	۴۷/۹	۴۵/۴	۳۱/۸	۲۶	۲۳/۶	بخش خدمات
۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	جمع کل

مأخذ: مرکز آمار ایران، سالنامه‌های آماری کشور در سالهای ۱۳۵۵ تا ۱۳۷۷

همان‌گونه که مشاهده می‌شود سیل مهاجرت از روستا به شهر از آهنگ فزاینده‌ای برخوردار بوده است. از آنجا که در کشورهای در حال توسعه فرصتهای شغلی بیشتری در شهرها ایجاد می‌شود، به گفته تودارو به ازای هر شغل جدیدی که در شهرها به وجود می‌آید، سه تن از بیکاران روستایی به طرف شهرها مهاجرت می‌کنند. (Todaro, 1971, PP.387-414) این امر باعث شده که تعداد بیکاران شهری در کشور ما حدود ۲ برابر بیکاران روستایی باشد. (مرکز آمار ایران)

**مهاجرت‌های قومی و نژادی:** اقوام و نژادها به دلیل تحولات و تغییراتی که در محل سکونت آنها به وجود می‌آید و نیز تحت تأثیر انگیزه‌های ملی و مذهبی دست به مهاجرت می‌زنند. از طرفی رشد سریع اقتصادی در یک منطقه می‌تواند مهاجران بیشتری را جذب کند. به‌عنوان مثال، با پیدایش نفت و احداث اولین پالایشگاه در آبادان، بسیاری از مردم استانهای مرکزی و از جمله اصفهان برای استفاده از فرصتهای بهتر شغلی به خوزستان مهاجرت کرده‌اند، لیکن سالها بعد با شروع جنگ تحمیلی، درصد قابل توجهی از مردم خوزستان به سایر استانهای کشور مهاجرت نمودند (مهاجرانی، ۱۳۷۱، صص ۲۳-۱۷).

در کشور ما شاید بیشترین تحرک و جابه‌جایی را مردم استانهای آذربایجان داشته‌اند. شرایط نامساعد طبیعی و زلزله‌های پی‌درپی در سالهای اولیه قرن بیستم به مهاجرت وسیع تجار و بازرگانان این خطه به سوی تهران و دیگر شهرهای مهم اقتصادی دامن زده است (مهاجرانی، ۱۳۷۳، ص ۲۰). مهاجرت به طرف شهرهای مذهبی نیز در

گذشته ابعاد گسترده تری داشته است. دو شهر مذهبی مشهد و قم طی ۵۰ سال گذشته از رشد چشمگیر جمعیت برخوردار بوده است. بخش مهمی از این رشد را باید ناشی از مهاجرت مردم به این دو شهر مقدس دانست. از طرف دیگر، خشکسالیهای پی در پی در برخی از مناطق شهری و روستایی، زمینه مهاجرت فرستی را فراهم کرده است. امروزه شمار قابل توجهی از روستاهای کشور به دلیل فقر منابع طبیعی و شرایط سخت زندگی به صورت نقاط متروکه درآمده است (رزاقی، ۱۳۷۳، صص ۷۸-۷۰).

شواهد دیگری از کشورهای گوناگون نیز مؤید مهاجرت‌های قومی و نژادی است؛ برای مثال، درخواست یهودیان ساکن در شوروی برای مهاجرت به اسرائیل در سالهای ۱۹۸۰ و مهاجرت ارامنه از ارمنستان در سالهای ۱۹۲۰ به سوی ایران و سایر کشورهای همسایه و بازگشت آنها به موطن اصلی خود، پس از فروپاشی شوروی، خود می‌تواند نمونه‌هایی از این نوع مهاجرت‌ها به حساب آید.

**مهاجرت‌های منطقه‌ای:** نظریه سرمایه انسانی بر این اعتقاد است که مردم از مناطقی که امکانات درآمدزایی در آن محدود است، به مناطقی که از امکانات و شرایط بهتری برخوردار است مهاجرت می‌نمایند. به طور کلی اهمیت نیروی دافعه در یک منطقه و قدرت نیروی جاذبه در مناطق دیگر، اساس تحرک نیروی کار از یک منطقه به منطقه دیگر را به وجود می‌آورد. اکثر مهاجران علاقه‌مندند تا به نقاطی عزیمت کنند که فرصتهای شغلی بهتر و شرایط کسب درآمد مناسب‌تر باشد. باید گفت که این مطلب به تنهایی کافی نیست و به آن باید شانس به دست آوردن کار نیز اضافه شود. چرا که اگرچه در این مناطق ممکن است درآمد واقعی بالا باشد، اما احتمال دارد که امکان دستیابی به مشاغل جدید در این مناطق زیاد نباشد (Thirl Wall, 1989, P.1103).

یکی از معیارهای دسترسی به مشاغل جدید در هر منطقه، استفاده از میزان بیکاری است، ولی شاید بتوان ارتباط منسجمی بین میزان بیکاری و مهاجرت پذیری برقرار نمود، زیرا امروزه اکثر افرادی که مهاجرت می‌کنند، کسانی هستند که از قبل شغل و کار خود را در آن مناطق پیدا کرده و سپس حرکت می‌کنند. افرادی که بدون یافتن شغل دست به مهاجرت می‌زنند، عموماً از تحصیلات و تخصص اندک برخوردارند و شمار آنها در حال کاهش است. بنابراین اگر افراد با یافتن شغلی مناسب به نقطه‌ای مهاجرت کنند، در این صورت معیار میزان بیکاری در آن منطقه نمی‌تواند گویا و تعیین‌کننده باشد.

شایان ذکر است که در مناطق محروم هنوز نیروی کار قابل توجهی به کار مشغول هستند و اگرچه ممکن است نیروی کار موجود از نظر تواناییهای علمی و تخصصی و مهارت‌های کسب شده در حد بسیار بالایی نباشند، اما این افراد در واقع کسانی هستند که کمتر انگیزه مهاجرت و جابه‌جایی دارند. بنابراین شاید بهتر باشد که به جای این مطلب که مردم به کجا مهاجرت می‌کنند، به دنبال این نکته باشیم که چه کسانی بیشتر مهاجرت می‌کنند و تمایل به جابه‌جایی دارند؟

## ۲- ویژگیهای مهاجران

نظریه سرمایه انسانی بر این باور است که مهاجرت یک امر انتخابی و اختیاری است و افراد بر اساس توانایی و قابلیت‌هایی که دارند به دنبال فرصتهای بهتر شغلی مهاجرت می‌کنند. ناگفته پیداست که در شرایط مساوی، افرادی که دارای تحصیلات بالاتری می‌باشند، تمایل بیشتری به مهاجرت نشان می‌دهند. علاوه بر این، جوانان به دلیل آموزش‌پذیری و انعطاف‌پذیری بیشتری که دارند، خود را با شرایط بازار کار، محیط بنگاه و خواسته‌های کارفرما بهتر تطبیق می‌دهند و سازگاری بیشتری از خود نشان می‌دهند. بنابراین در حالی که جوانان بالاترین تمایل برای مهاجرت را دارند، افراد تحصیلکرده در هر گروه سنی بیشترین مهاجران را تشکیل می‌دهند. عوامل مؤثر در مهاجرت فردی عبارت‌اند از:

سن: مهمترین عامل در تحرک و مهاجرت نیروی کار سن است. بهترین سالهای مهاجرت بین ۱۸ تا ۲۲ سالگی است. در این سالها، جوانان موطن خود را به منظور بهره‌مندی از فرصتهای بهتر شغلی ترک می‌کنند. اگرچه مشاهدات نشان داده که در بین مهاجران افراد ۳۰، ۴۰ ساله و بیشتر نیز یافت می‌شوند، لیکن از نظر تعداد، افراد ۳۰ ساله حدود ۵۰٪ و افراد ۴۰ ساله و بیشتر حدود ۲۵٪ از افراد ۲۰ ساله را تشکیل می‌دهند.

(Mincer & Jovanic, 1981, PP.112-134).

بیشترین مهاجرتها در سنین جوانی انجام می‌گیرد، زیرا یکی اینکه جوانان سالهای بیشتری از عمر خود را پیش رو دارند و دوره بالقوه استفاده از بازده سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی، برای آنها بسیار طولانی است. بدیهی است هر قدر طول این دوره بیشتر باشد، ارزش حال این درآمدها بالاتر خواهد بود، و دیگر اینکه



بخش مهمی از هزینه‌های مهاجرت را هزینه‌های روانی تشکیل می‌دهد؛ زبان ناشی از، از دست دادن دوستان، وابستگی‌های اجتماعی، آشنایی با محیط و شرایط زندگی در محل سکونت. برای جوانانی که در ابتدای راه هستند و هنوز کار را شروع نکرده‌اند این نوع زیانها از اهمیت کمتری برخوردار است. در حالی که با شروع زندگی کاری و حرفه‌ای، وابستگی‌های اجتماعی فرد قوی‌تر، ترک محیط آشنای کار برایش سخت‌تر و مانع از مهاجرت وی می‌شود. در این راستا مشاهده شده که در هر گروه سنی افراد مجرد بیش از افراد متأهل تمایل به مهاجرت دارند. از طرفی افراد متأهل بدون فرزند بیش از افراد متأهل با فرزند و خانواده‌های کوچک بیش از خانواده‌های بزرگ تمایل به مهاجرت دارند (Greenwood, 1975, PP.397-433).

**تحصیلات:** در شرایط مساوی افراد تحصیلکرده انگیزه بیشتری برای مهاجرت دارند، زیرا برای افراد تحصیلکرده، امکان یافتن کار و ورود به بازار کار سهل‌تر خواهد بود. در میان مهاجران و در هر گروه سنی، بیشترین درصد به افراد تحصیلکرده تعلق دارد (Mincer, 1978, PP.743-749). بازار کار افراد تحصیلکرده یک بازار ملی است. در حالی که بازار کار افراد با تحصیلات کمتر یک بازار محلی است. برای افراد با تخصص‌های دانشگاهی، مشاغل از طریق رسانه‌های عمومی و همگانی آگهی می‌شوند و بنگاههای کشور در جست‌وجوی افراد شایسته با هم در رقابت هستند؛ لیکن برای افراد بدون تخصص که عرضه آنها عموماً بیش از تقاضاست، نیازی به رجوع به بازارهای ملی نمی‌باشد و می‌توان نیروی کار مورد نیاز را از محل تأمین نمود. اخیراً مؤسسات برای تأمین نیروی متخصص خود به دانشگاهها مراجعه می‌کنند و با دانشجویان سال آخر در تخصص‌های مورد علاقه صحبت می‌کنند و آنها را دعوت به کار و حتی از قبل، استخدام می‌نمایند. در این شرایط اکثر افرادی که مهاجرت می‌کنند، غالباً شغل مورد علاقه خود را پیدا کرده و با کار مشخص دست به مهاجرت می‌زنند. برای افراد غیرمتخصص حضور در بازار کار و جست‌وجوی کار مناسب هزینه‌هایی را در بردارد.

### ۳- اهمیت بُعد مسافت در مهاجرت

نظریه سرمایه انسانی معتقد است که با افزایش هزینه‌های مهاجرت، تعداد مهاجران کاهش می‌یابد. به‌طور کلی هزینه‌های جابه‌جایی با فاصله بیشتر افزایش پیدا می‌کند، زیرا:

۱- برای افرادی که در بازار کار محلی مشغول هستند، به دست آوردن اطلاعات از فرصتهای شغلی بازارهای دیگر کار، بسیار سخت و پرهزینه است. برعکس دستیابی به اطلاعات در مورد بازار کار مناطق نزدیکتر، آسانتر و کم هزینه تر است. روزنامه‌های شهرهای نزدیک فراوانتر و دسترسی به آنها سهل تر است. هزینه تلفن و پست به نقاط نزدیک ارزانتر است، در نقاط نزدیکتر، دوستان و خویشاوندان بیشتری وجود دارند که اطلاعات مورد نیاز را منتقل نمایند و در نهایت اطلاعات در مورد کارفرمایان بیشتر است.

۲- هر قدر بُعد مسافت دورتر باشد، هزینه‌های حمل و نقل و سر زدن به اقوام و دوستان بیشتر است. این نکته بر اهمیت هزینه‌های روانی مهاجرت می‌افزاید. بنابراین انتظار می‌رود که مهاجران، مسافرت‌های نزدیک را به فاصله‌های دورتر ترجیح دهند. از طرف دیگر، بسیاری از مهاجران علاقه ندارند که از موطن و محل سکونت خود خیلی دور شوند. علاوه بر این، هر قدر فاصله‌ها دورتر شود، تفاوت‌های فرهنگی نیز شدیدتر می‌گردد و ممکن است بر هزینه‌های روانی بیفزاید. برای مسافرت‌های دور، به نظر می‌رسد که افزایش سن یک عامل بازدارنده به شمار آید. افراد جوانتر تمایل بیشتری به مهاجرت به شهرها و مناطق دورتر از خود نشان می‌دهند، زیرا برای افراد جوانتر هزینه‌های روانی مهاجرت به طور نسبی کمتر است (Schwartz, 1973, PP.1153-67). از آنجا که برای افراد تحصیل کرده و متخصص دستیابی به اطلاعات در مورد بازار کار سهل تر و ارزانتر است، مسافت دورتر برای آنها مشکلات کمتری به وجود می‌آورد. در مجموع شاید بتوان گفت اهمیت بُعد مسافت در مهاجرت، به شدت تحت تأثیر هزینه‌های اطلاعات قرار می‌گیرد.

#### ۴- بازده انفرادی مهاجرت

در چارچوب نظریه سرمایه انسانی فرض بر آن است که افرادی بیشترین تحرک را دارند که از مهاجرت خود بیشترین منافع و کمترین زیان را دریافت نمایند. به زبان دیگر، افراد به مناطقی مهاجرت می‌کنند که منافع خالص ناشی از جابه‌جایی در بالاترین سطح ممکن باشد. در این راستا قصد ما آن است که ببینیم مهاجرت تا چه حد الگوی درآمد افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

مطالعاتی که در مورد مهاجران خارجی به ایالات متحده صورت گرفته حاکی از آن است که دستمزد مهاجران نسبت به افراد بومی که دارای همان جنس و همان سطح از تحصیلات می‌باشند، ابتدا پایین‌تر است، اما رشد دستمزد مهاجران بسیار سریع است، به طوری که ۵ سال پس از مهاجرت، دستمزد مردان در شرایط مساوی تنها ۱۰ درصد از آمریکایی‌ها کمتر بوده است، لیکن ۱۳ سال پس از مهاجرت دستمزد مردان در شرایط مساوی با اهالی بومی برابر شده و مهاجران ۲۰ سال پس از مهاجرت، ۶ درصد بیش از آمریکایی‌ها دریافت کرده‌اند (Chiswick, 1979, PP.56-70). چنین تحولی دو نکته را توضیح می‌دهد:

۱- کارفرمایان در ابتدا نسبت به استخدام مهاجران تازه‌وارد با تردید عمل می‌کنند، زیرا از یک طرف به توانایی‌های آنها اطمینان کامل ندارند و از طرف دیگر، از آنجا که اکثر آنها در آغاز کار مشکل ارتباطی (ضعف زبان) و تفاوت‌های فاحش فرهنگی دارند، بهره‌وری کار آنها ممکن است در ابتدا اندک باشد. نیروی کار مهاجر برای آنکه کار خود را از دست ندهد، به شدت تلاش می‌کند تا با کسب تجربه در ضمن کار، توانایی‌های خود را بهبود و توسعه بخشد و با مطالعه در مورد جامعه‌ای که در آن کار می‌کند تلاش می‌کند تا خود را از هر نظر با شرایط حاکم تطبیق دهد. بنابراین نیاز به ثبات و امنیت شغلی موجب می‌شود که مهاجران در انجام دقیق کارهای محوله کوشا بوده و نسبت به سازمانی که برای آن کار می‌کنند، متعهد باشند و احساس مسئولیت کنند، این امر سبب می‌شود که میزان دستمزد مهاجران به سرعت افزایش یابد.

۲- اینکه چرا نیروی کار مهاجر، پس از مدتی تجربه‌اندوزی، دستمزدی بیش از افراد بومی دریافت می‌دارد، آن است که مهاجران عموماً از نظر کیفی افرادی بالاتر از حد متوسط می‌باشند. مهاجران افرادی سختکوش، مصمم و جاه‌طلب هستند و این خصوصیات ایجاب می‌کند که برای پیشرفت و ترقی خود هزینه‌های سنگین مهاجرت را بپذیرند. تلاش مهاجران از سوی دیگر، سبب شده تا فرزندان آنها نیز افرادی ساعی و موفق باشند. این تلاش و این نوع سرمایه‌گذاری در خود، دستمزد وی را در آینده تحت تأثیر قرار خواهد داد و آن را در مقایسه با دستمزد افراد بومی افزون خواهد ساخت.

بنابراین شواهد فوق‌گویای این حقیقت است که مهاجران برای موفقیت خود

ناچارند تلاش بیشتری انجام دهند. تواناییها و قابلیت‌های خود را توسعه دهند و بدین ترتیب در خود سرمایه‌گذاری کنند. بازده چنین سرمایه‌گذاری بی‌شک به صورت درآمدهای بیشتر و دستمزدهای نسبی بالاتر تجلی خواهد کرد.

### ب. مهاجرت و تحرک شغلی

اکثر افرادی که از نقطه‌ای به نقطه دیگر مهاجرت می‌کنند، شغل خود را نیز تغییر می‌دهند. در مقابل گروه دیگری نیز وجود دارند که بدون مهاجرت از منطقه‌ای به منطقه دیگر، مرتباً کار خود را عوض می‌کنند و تغییر شغل می‌دهند. بسیاری از این تغییر شغلها اختیاری است، و اراده و تصمیم فرد باعث آن گشته است. برخی دیگر غیرارادی است و از جانب کارفرما سرچشمه می‌گیرد. در این قسمت فقط به تغییر شغلها اختیاری اشاره می‌شود. به طور کلی می‌توان گفت که تحرک شغلی تحت تأثیر عوامل زیر قرار می‌گیرد: **دستمزد:** بر اساس نظریه سرمایه انسانی و در شرایط مساوی، نیروی کاری تمایل به تغییر شغل دارد که تصور می‌کند نسبت به آنچه دیگران دریافت می‌دارند و یا نسبت به تواناییهای خود دستمزد کمتری می‌گیرد. بنابراین، تفاوت در دریافتها عامل اصلی تغییر شغل به شمار می‌آید. در شرایط مساوی، صناعی که به نیروی کار خود دستمزد کمتری می‌پردازند، عموماً با میزان بیشتر ترک شغل کارگران مواجه می‌باشند. به نظر می‌آید که ارتباط بین سطح دستمزد و میزان ترک شغل بسیار شدید باشد. برعکس، بنگاههایی که کمترین میزان ترک شغل را دارند احتمالاً مؤسساتی هستند که بالاترین سطح دستمزد را پرداخت می‌کنند.

در تعیین میزان دستمزد، نیروی کار و کارفرما هر دو مشارکت دارند. در حالی که نیروی کار در صورت پایین بودن نسبی دستمزد ممکن است کار خود را ترک کند، کارفرمایان نیز اغلب علاقه‌مندند تا با افزایش سطح دستمزدها مانع از دست دادن نیروی کار خود شوند. گاهی ممکن است کارفرمایان با ادعاهای غیرمنطقی از طرف نیروی کار مواجه شوند. واکنش کارفرمایان در این موارد، به میزان تجربه، سطح مهارتها و تخصص‌های نیروی کار و سایر کیفیات رفتاری آنها بستگی دارد. عموماً کارفرمایان علاقه ندارند تا نیروی کاری را که تحت آموزشهای مورد نظر ایشان قرار گرفته و تجارب

مفیدی کسب کرده از دست بدهند. برعکس، بنگاهها نیروی کار متخصص و آموزش دیده خود را بسیار عزیز می‌شمارند، زیرا می‌دانند که بقا و پیشرفت آنها بستگی به کمیت و کیفیت چنین نیروهایی دارد. بنابراین آنها به هر ترتیب ممکن از نیروی کار ماهر و متخصص خود حفاظت و حمایت می‌کنند و مانع از ترک شغل آنها می‌شوند. از سوی دیگر، ترک شغل به اندازه بنگاه و جنسیت نیروی کار نیز بستگی دارد. شواهد نشان می‌دهد که میزان ترک شغل با افزایش اندازه بنگاه کاهش می‌یابد، (McManus, 1983, PP.101-130) زیرا از یک طرف، بنگاههای بزرگتر امکانات بیشتری برای انتقال و ارتقای نیروی کار خود ارائه می‌دهند و از طرف دیگر، بنگاههای بزرگتر عموماً دستمزدهای بالاتری پرداخت می‌کنند، چرا که در این بنگاهها فرایند تولید مکانیزه، خط تولید گسترده و حاصل کار هر گروه از کارگران به نتیجه کار گروههای دیگر وابسته است. بنگاههای بزرگتر نیازمند نیروی کار وابسته و باثبات می‌باشند و ترک شغل نیروی کار را به صلاح خود نمی‌دانند. بنابراین در این مؤسسات سطح دستمزد را بالاتر تعیین می‌کنند تا مانع از دست رفتن نیروی کار مناسب خود باشند. بنگاههای بزرگ اتکای زیادی به بازار کار داخلی دارند. بدین معنی که آنها ابتدا جوانان را برای مشاغل ابتدایی استخدام می‌کنند، سپس با دقت قابلیت‌ها، علاقه‌مندی و سازگاری آنها را مورد ارزیابی قرار می‌دهند و پس از آن به آنها آموزشهای گوناگون تخصصی می‌دهند. چنین نیرویی در داخل بنگاه مرتباً ارتقا می‌یابد و بر میزان دریافتی وی افزوده می‌شود. بنگاهها تلاش دارند به هر قیمتی نیروهای باتجربه و آموزش دیده خود را در محیط بنگاه نگاه دارند و مانع از ترک آنها شوند. بنگاهها به تجربه دریافته‌اند که سرمایه انسانی همانند سرمایه‌های فیزیکی، عزیز و گرانبهاست و باید در حفظ و نگاهداری از آن کوشش به عمل آید.

از سوی دیگر مشاهده شده که میزان ترک شغل نیروی کار زنان بیش از مردان می‌باشد (Parsons, 1977, PP.185-283). به همین علت بنگاهها در شرایط مساوی تمایل کمتری به سرمایه‌گذارهای آموزشی در زنان دارند، زیرا اکثر زنان در دوران کار خود، به دلیل ازدواج و بچه‌داری، مرخصی‌های طولانی و بدون حقوق درخواست می‌کنند و در هنگام تجربه‌اندوزی و شروع به کار، حضور غیرمستمر دارند. بنگاهها از این موضوع اطلاع کافی دارند و می‌دانند که زنان بیش از مردان احتمال ترک شغل دارند. مؤسسات

در شرایط مساوی، رغبت کمتری به استخدام نیروی کار زن نشان می‌دهند و عموماً دستمزد کمتری به آنها پرداخت می‌کنند.

**دوره‌های تجاری:** یکی از پیامدهای نظریه سرمایه انسانی آن است که نیروی کار در صورتی که بتواند شغل بهتر دیگری را به آسانی به دست آورد، میزان ترک شغل بالا می‌رود. هنگام رونق اقتصادی، تعداد مشاغل عرضه شده، بیش از تقاضای آن است و در شرایط رکود اقتصادی، تقاضا برای مشاغل موجود بیش از عرضه آن است. بدیهی است که در هنگام رونق اقتصادی احتمال افزایش میزان ترک شغل، بیشتر از هنگام رکود اقتصادی می‌باشد. شواهد آماری در ایالات متحده آمریکا این نکته را تأیید می‌کنند. بدین معنی که مشاهده شده در زمان رونق، میزان ترک شغل بیش از هنگام رکود اقتصادی بوده است. چنانچه یکی از معیارهای رونق اقتصادی، کاهش میزان بیکاری باشد، شواهد نشان می‌دهند که بین میزان ترک شغل و بیکاری ارتباط غیرمستقیمی وجود دارد (Mincer Jovanic, 1987, P.120). در حالی که میزان اخراج نیروی کار حالت عکس آن را دارد. بدین معنی که با رونق اقتصادی، میزان اخراج کمتر و با رکود اقتصادی این میزان افزایش می‌یابد. همبستگی غیرمستقیمی بین میزان ترک شغل و میزان اخراج وجود دارد. بدین صورت که هرگاه میزان ترک شغل بیشتر باشد میزان اخراج پایین‌تر است و برعکس.

**سن:** در نظریه سرمایه انسانی این فرض وجود دارد که افراد علاقه‌مندند تا قبل از شروع به کار و یا در سالهای آغاز کار، در خود سرمایه‌گذاریهای آموزشی انجام دهند. هر قدر این سرمایه‌گذاریها در سالهای نخستین عمر کاری انجام گیرد، طول دوره بهره‌برداری و استفاده از بازده آن بلندتر خواهد بود. شواهد آماری گویای این حقیقت است که با افزایش سن، تحرک شغلی کاهش می‌یابد. به‌طور کلی جوانان، تمایل بیشتری به ترک شغل و تحرک دارند، لیکن با افزایش سن تمایل آنها به تدریج کاهش می‌یابد. در دهه دوم و سوم عمر کاری تحرک شغلی کمتری مشاهده می‌شود و افراد به دنبال ثبات و امنیت شغلی می‌باشند. در مجموع می‌توان گفت که هر قدر وابستگی به محیط کاری کمتر باشد، میزان ترک و تحرک شغلی بیشتر خواهد بود.

**هزینه‌های ترک شغل:** پیشگویی دیگر نظریه سرمایه انسانی آن است که هر قدر هزینه‌های ترک شغل کمتر باشد، میزان ترک شغل بیشتر خواهد بود؛ برای مثال چنانچه

فردی بخواهد در روستایی شغل خود را ترک کند، باید محل سکونت خود را نیز ترک گوید. در حالی که نیروی کاری که در شهرهای بزرگ بخواهد شغل خود را تغییر بدهد، لزوماً نیازی به تغییر محل سکونت او نخواهد بود. از آنجا که برای ساکنان شهری، تحرک شغلی هزینه کمتری در بر خواهد داشت، می توان تصور نمود که در شهرها عموماً میزان تحرک شغلی باید بیش از روستاها باشد. به طور کلی می توان گفت که در شرایط مساوی، صناعی که در شهرها تمرکز یافته اند، عموماً از میزان بالاتری از ترک شغل برخوردارند.

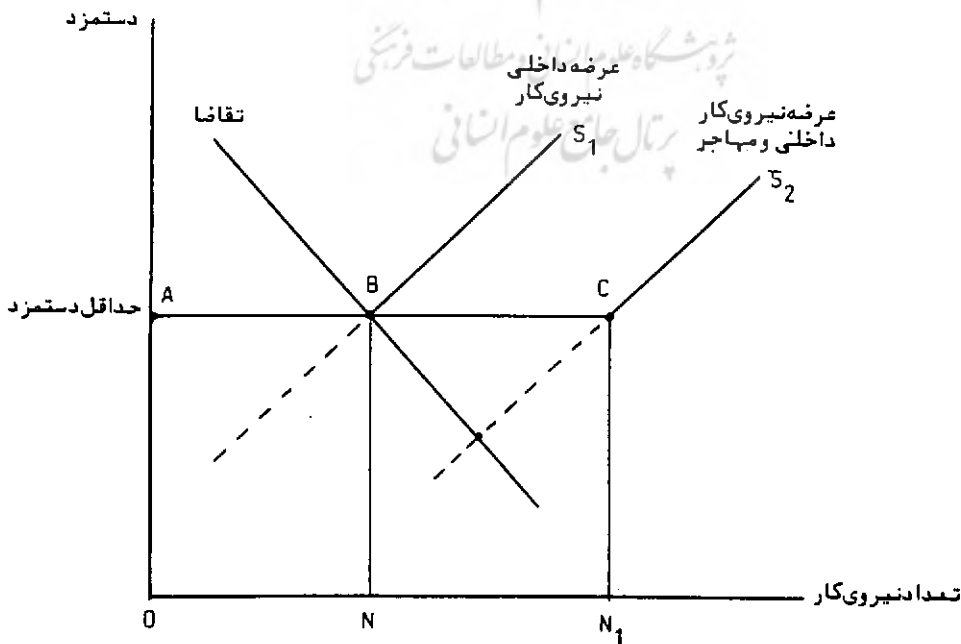
### آثار اقتصادی پذیرش مهاجران غیرقانونی

دربارۀ مهاجرت های غیرقانونی به داخل کشور، دو دیدگاه متفاوت وجود دارد که هر دو سطحی به نظر می رسد. در دیدگاه اول، این استدلال وجود دارد که هر مهاجری به کشور وارد و مشغول به کار می گردد، در واقع جای یکی از بیکاران را اشغال می کند. بنابراین چنانچه از ورود غیرقانونی مهاجران خارجی ممانعت به عمل آید، از تعداد بیکاران کاسته خواهد شد. در دیدگاه دوم این باور قوت یافته که کارگران مهاجر عموماً به مشاغل اشتغال می یابند که کمتر نیروی کار ایرانی طالب آن است. این گروه معتقدند که اکثر کارگران ساختمانی، کارگران واحدهای تولید مصالح ساختمانی و اکثر نیروی کاری که به تخلیه بار کشتی ها، در بنادر جنوب مشغول به کارند را کارگران خارجی تشکیل می دهند، و این قبیل مشاغل را به علت سختی و سنگینی، نیروی کار داخلی در همان شرایط تقبل نمی نمایند.

هر دوی این دیدگاهها ساده انگارانه است، زیرا هیچ یک به شیب عرضه و تقاضای نیروی کار توجه ندارد. بازار کاری را تصور کنید که در آن کارهای سخت و سنگین عرضه و مورد تقاضا قرار می گیرد. فرض کنید که این گونه مشاغل عموماً برای نیروی کار داخلی ناخوشایند باشد. بدون وجود کارگران خارجی، نیروی کار داخلی تنها با دستمزدهای بالاتر، مثل دستمزد  $W_1$  در نمودار ۱، حاضر است این نوع کارها را انجام دهد. اگر دستمزد در حد  $W_1$  باشد، تعداد  $N_1$  از نیروی کار متقاضی انجام مشاغل فوق می باشند. حال چنانچه کارگران خارجی وارد بازار شوند، منحنی عرضه به طرف راست هدایت خواهد شد و از شیب آن نیز کاسته می گردد، زیرا که کارگران خارجی برای انجام کارهای فوق نسبت به افزایش تقاضا، انعطاف پذیری بیشتری نشان می دهند و حاضرند

با افزایش دستمزد بر عرضه نیروی کار بیفزایند. بدین ترتیب ورود کارگران خارجی دستمزد را به تدریج به  $W_2$  کاهش و تعداد عرضه کنندگان نیروی کار را تا  $N_2$  افزایش خواهد داد.

نیروی کار داخلی مسلماً از پذیرش مشاغل سخت و سنگین با دستمزد  $W_2$  احتراز می‌کند. در حالی که کارگران خارجی با رغبت حاضرند در دستمزد  $W_2$  به انجام این مشاغل بپردازند. در دستمزد  $W_2$  فقط تعداد  $N_3$  از نیروی کار داخلی، متقاضی انجام این نوع مشاغل است. بنابراین در سطح دستمزد  $W_2$ ، تفاوت  $N_2 - N_3$  را نیروی کار خارجی پُر می‌کند. در صورت عدم پذیرش کارگران خارجی، تعداد نیروی کار عرضه شده در این بازار  $N_1$  و دستمزد آن  $W_1$  تعیین می‌گردد. به هر حال با دستمزدهای بالاتر این نوع کارها را نیروی کار داخلی انجام می‌دهند.



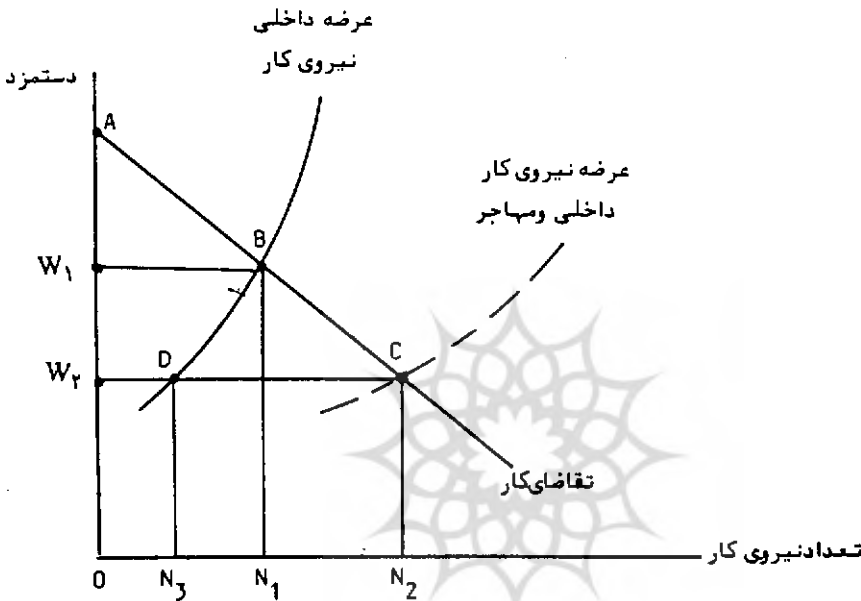
نمودار ۱ - عرضه و تقاضای نیروی کار برای کارهای سنگین و دشوار



در صورت اخراج کارگران مهاجر متقاضی کارهای سخت و سنگین، آیا بر تعداد متقاضیان کار این نوع مشاغل افزوده خواهد شد؟ به نظر می‌رسد که پاسخ به این پرسش منفی باشد، زیرا اگر تعداد  $N_2 - N_3$  از نیروی کار مهاجر اخراج شوند، تعداد نیروی کار داخلی که حاضر به انجام این مشاغل باشد، فقط از  $N_3$  به  $N_1$  افزایش می‌یابد، مشروط بر آنکه سطح دستمزدها از  $W_2$  به  $W_1$  ارتقا یابد. در این صورت با افزایش دستمزدها که ناشی از اخراج کارگران مهاجر است، تعداد  $N_2 - N_1$  از متقاضیان کار کاسته خواهد شد. بنابراین اگرچه اخراج مهاجران سطح اشتغال را -با دستمزدهای بالاتر- افزایش خواهد داد، لیکن اخراج مهاجران، به همان نسبت از تعداد بیکاران نخواهد کاست.

به هر حال، تنها در یک صورت است که اخراج کارگران خارجی به همان نسبت برای نیروی کار داخلی ایجاد اشتغال خواهد کرد و آن زمانی است که قانون حداقل دستمزدها از طرف دولت موجب مازاد عرضه نیروی کار گردد. فرض کنید که برای مثال، در نمودار ۲، عرضه نیروی کار داخلی به شکل  $ABS_1$  و عرضه کل نیروی کار به صورت  $ACS_2$  باشد، از آنجا که دستمزد بالا و تصنعی موجب افزایش عرضه نیروی کار شده است، از کل نیروی کار  $N_1$  فقط  $N$  نفر در حداقل دستمزد تمایل به کار دارد و مشغول به کار می‌شود. چنانچه برخی از آنها کارگران خارجی باشند و بتوان آنها را اخراج کرد و این افراد دیگر نتوانند به این بازار راه یابند، در این صورت اخراج مهاجران موجب اشتغال بیکاران داخلی خواهد شد. هر چند، منحنی تقاضا باید منحنی عرضه نیروی کار داخلی  $ABS_1$  را در نقطه  $B$  و یا در سمت چپ آن قطع کند و مانع از افزایش بیشتر دستمزدها گردد. بنابراین اخراج مهاجران موجب انهدام برخی از مشاغل شده و تعداد آن را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، به همه نیروی کار باید حداقل دستمزد پرداخت شود و این ممکن است برای همیشه منطقی به نظر نیاید و مورد قبول قرار نگیرد.

برخی بر این باورند که اگر چه اخراج مهاجران ممکن است به همان نسبت برای نیروی کار داخلی، ایجاد اشتغال نماید، لیکن به هر حال، ورود مهاجران به داخل کشور مشکلات اقتصادی فراوانی را به بار می‌آورد. آنها پیشنهاد می‌کنند که قوانین محدودکننده‌ای در مقابل ورود غیرقانونی مهاجران وضع گردد.



نمودار ۲- عرضه و تقاضای نیروی کار برای کارهای سنگین در شرایط حداقل دستمزد

اگرچه ورود غیرقانونی کارگران مهاجر از نظر سیاسی، اجتماعی، امنیتی ممکن است مسائل پیچیده‌ای را به وجود آورد، لیکن مشکلات اقتصادی آن در حدی نیست که به ذهن برخی از صاحب‌نظران خطور کرده است، زیرا همان‌طور که در نمودار ۲ ملاحظه می‌شود، در بازار کار مشاغل سخت و سنگین، ورود کارگران خارجی بر متقاضیان این نوع مشاغل می‌افزاید. این مسئله موجب می‌شود که هم سطح دستمزد و هم سطح اشتغال نیروی کار داخلی در این بازار کاهش یابد. در این حالت مجموع معنی که به نیروی کار داخلی پرداخت می‌شود از  $W_1 ON_1 B$  به  $W_2 ON_3 D$  کاهش می‌یابد. در این صورت برخی از نیروی کار داخلی در پاسخ به کاهش دستمزد، بازار را ترک و آن بخش از نیروی کار داخلی که در بازار می‌مانند، دستمزد کمتری را دریافت می‌کنند. بنابراین در مجموع ورود نیروی کار خارجی موجب کاهش سطح دستمزدها و کاهش سطح زندگی بخشی از نیروی کار داخلی که در بازار می‌مانند می‌گردد. در این صورت ورود کارگران مهاجر زیانبار است. چنین استدلالی نادرست به نظر می‌آید زیرا:

۱- مهاجران، نیروی کار ارزانی را عرضه می‌کنند و با آن می‌توان محصول ارزاتری تولید کرد و این در مجموع به نفع مصرف‌کننده است. همچنان‌که سطح دستمزدها کاهش و سطح اشتغال افزایش می‌یابد، کالاها و خدماتی که این نوع نیروی کار تولید می‌کنند مقدرارش بیشتر و قیمتش کمتر است.

۲- کارفرمایان، حداقل در کوتاه‌مدت، از نیروی کار خارجی منتفع خواهند شد، زیرا در نمودار ۱ مقدار سود کارفرما از  $W_1 AB$  به  $W_2 AC$  افزایش خواهد یافت. هر چند افزایش در سودآوری موجب خواهد شد تا کارفرمایان بیشتری در بازار حضور یابند، لیکن با ورود کارفرمایان بیشتر، در بلندمدت سود به سطح سابق خود باز خواهد گشت، اما از سوی دیگر با افزایش تعداد کارفرمایان فرصتهای اشتغال برای نیروی کار داخلی نیز بیشتر خواهد شد.

۳- در این تحلیل فرض بر آن است که منحنی تقاضا تحت تأثیر عرضه کارگران خارجی قرار نمی‌گیرد. اگرچه چنین فرضی صحیح به نظر نمی‌آید، لیکن چنانچه مهاجران درآمد خود را در بازار داخلی به مصرف برسانند و متقاضی کالاها و خدمات ایرانی شوند، بی‌شک چنین تقاضایی موجب خلق فرصتهای جدید شغلی شده و بر سطح دستمزدها می‌افزاید. افزایش سطح دستمزدها سبب می‌شود که برخی از نیروی کاری که به علت کاهش دستمزد، بازار کار را رها کرده بودند دوباره به بازار کار برگردند. این مسأله باعث می‌شود که تقاضا برای نیروی کار افزایش یابد. در این صورت، آن بخش از نیروی کاری که به دلیل پایین بودن سطح مهارتها، هنوز شغلی به دست نیاورده و مشغول به کار نشده، به کار مشغول می‌گردد. از طرفی چنانچه فرض شود که کارگران نیمه‌ماهر، مکمل کارگران ماهر و متخصص می‌باشند، با رشد اقتصادی و ارتقای سطح اشتغال، تقاضا برای نیروی کار نیمه‌ماهر افزایش خواهد یافت. بنابراین ورود کارگران خارجی و اشتغال آنها در برخی از بخشها، در مجموع بر سطح اشتغال خواهد افزود و به رشد و رونق اقتصادی دامن خواهد زد.

۴- به نظر می‌آید که ورود کارگران مهاجر بر درآمد کل جامعه نیز می‌افزاید، زیرا منافع ناشی از ورود کارگران خارجی و رشد سهمی که در تولید ناخالص داخلی دارند، در عمل بیش از زیانهای ناشی از پایین آمدن سطح دستمزدها و بیکاری بخش اندکی از نیروی کار داخلی است. از طرف دیگر شواهد موجود در کشور انگلستان، در سالهای

اخیر نشان داده است که میزان مالیات دریافت شده از نیروی کار مهاجر، بیش از مجموع یارانه‌هایی است که دولت به افراد مهاجر پرداخت کرده است. این تفاوتها در حدی است که غالباً سیاستمداران را قانع می‌کند که نسبت به ورود کارگران خارجی ممانعت زیادی به عمل نیاورند.

۵- از آنجا که ارزش محصول نهایی نیروی کار غیرماهر، عموماً کمتر از سطح دستمزد آنهاست، دولت‌ها غالباً از طریق پرداخت رایانه، این کسری را جبران می‌نمایند. اگرچه این مبالغ در واقع فشاری بر بودجه عمومی است. با توجه به آنکه نیروی کار خارجی عموماً دستمزدهایی معادل ارزش محصول نهایی خود دریافت می‌کند و با در نظر گرفتن این نکته که محصول کل و یا مساحت زیر منحنی محصول نهایی، بیش از میزان دستمزدی است که پرداخت می‌شود (تنها به آخرین کارگری که استخدام می‌شود، دستمزدی برابر محصول نهایی او پرداخت می‌شود و استخدام کارگران قبلی سودآور است، زیرا محصول نهایی آنها بیش از سطح دستمزدشان بوده است). بنابراین می‌توان اظهار داشت: مادام که به کارگران خارجی دستمزدی معادل ارزش محصول نهایی آنها پرداخت می‌گردد، درآمد کل نیروی کار داخلی کاهش نخواهد یافت و ورود کارگران خارجی در مجموع به نفع کشور است.

### جمع‌بندی نتایج و ارائه پیشنهادها

در چارچوب نظریه سرمایه انسانی، مهاجرت یک فرایند مفید اقتصادی است، زیرا به پویایی و بهره‌وری بیشتر نیروی کار می‌انجامد. افرادی که به دنبال فرصت‌های بهتر شغلی مهاجرت می‌کنند، ناچارند در محیط جدید کار، تواناییها و مهارت‌های خود را به نحو بهتری به نمایش بگذارند. بنابراین آنها از یک سو تلاش می‌کنند تا قابلیت‌های کسب شده خود را بهتر بروز دهند و از سوی دیگر، کوشش می‌نمایند تا تواناییهای تازه‌ای که در محیط جدید، زمینه ثبات و امنیت شغلی آنها را مستحکم‌تر می‌سازد، بیاموزند. بدین ترتیب، مهاجرت نوعی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی به‌شمار می‌آید، زیرا سبب می‌گردد تا نیروی کار به‌طور مداوم در کسب تواناییهای بیشتر بکوشد.

گفته شد که انگیزه اصلی مهاجران بیشتر تحت تأثیر عواملی همچون کسب درآمدهای بالاتر، یافتن فرصت‌های شغلی بهتر، بهره‌مندی از محیط‌های پویاتر برای

رشد و بالندگی خود و خانواده قرار می‌گیرد. در واقع نیروی کار از مناطقی که دارای تولید نهایی اجتماعی پایین است، به مناطقی که در آن تولید نهایی اجتماعی بالاتر است مهاجرت می‌کنند. مهاجرت نیروی کار به طور کلی تابع این عوامل است: سن فرد، تحصیلات او، هزینه‌های مهاجرت (پولی و روانی)، بعد خانوار و میزان بیکاری در منطقه مهاجرت‌پذیر. از این میان، عامل سن و تحصیلات از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا تصمیم اصلی مهاجرت، بنابر نظریه سرمایه انسانی، تحت تأثیر مقایسه بین ارزش حال درآمدهای مورد انتظار پس از مهاجرت و ارزش حال درآمدهای واقعی فرد، قبل از مهاجرت، قرار می‌گیرد. از آنجا که جوانان سالهای بیشتری از عمر کاری خود را پیش رو دارند، ارزش حال درآمدهای مورد انتظار آنها نسبت به افراد مسن‌تر، بالاتر و آنها به نسبت بیشتری دست به مهاجرت می‌زنند.

از دیدگاه دیگر، رشد سریعتر اقتصادی در نقاط شهری و عقب ماندگیهای بیشتر جامعه روستایی از یک سو و تخصیص نامتعادل امکانات و سرمایه‌ها بین شهر و روستا از دیگر سو، موجب شده تا درصد قابل توجهی از بیکاران روستایی به دنبال فرصتهای شغلی به سوی شهرها مهاجرت نمایند. سیل مهاجران روستایی به شهرها، بر میزان بیکاران شهری افزوده و مشکلات اقتصادی و اجتماعی فراوانی را در شهرها به وجود آورده است. در این حالت، پدیده مهاجرت در کشورهای در حال توسعه به صورت یک پدیده ناخوشایند اجتماعی و یک مسأله پیچیده اقتصادی درآمده است. به منظور احتراز از این نوع مهاجرت‌های یکسویه، و برای اجتناب از تمرکز جمعیت در مناطق شهری و متروکه شدن روستاها پیشنهاد می‌شود که:

۱- در تخصیص منابع و توزیع امکانات بین شهر و روستا، به اهداف برابری و عدالت نیز عنایت شود.

۲- از آنجا که مهاجرت روستاییان به شهرها، به طور عمده ناشی از میزان بالای بیکاری در جامعه روستایی است، پیشنهاد می‌شود که در این مناطق، به توسعه صنایع کوچک کاربر اهمیت بیشتری داده شود.

۳- پرداخت یارانه بیشتر به مناطق شهری و قیمت‌های پایین‌تر برخی از کالاها و خدمات در این مناطق موجب شده که روستاییان برای استفاده از شرایط بهتر به مناطق شهری مهاجرت نمایند. بنابراین توصیه می‌شود که اختلاف سطح قیمت‌ها، و تفاوت در پرداخت یارانه‌ها بین شهر و روستا کاهش یابد.

۴- پیشنهاد می‌شود که در عمران روستایی و توسعه زیربناهای مورد نیاز، از مشارکت وسیع نیروی کار روستایی استفاده شود.

۵- از آنجا که آموزش، قدرت تولید افراد را ارتقا می‌دهد، پیشنهاد می‌شود که آموزش روستاییان در راستای نیازهای تولیدی آنها و در جهت افزایش بهره‌وری گسترش یابد.

۶- به منظور ارتباط هرچه بیشتر با جامعه روستایی، پیشنهاد می‌شود که از رسانه‌های عمومی و همگانی، از جمله تلویزیون استفاده بهتری به عمل آید. شاید از این طریق بتوان روستاییان را در امر تولید به نحو شایسته‌تری راهنمایی و هدایت کرد.

در مورد مهاجرت برون‌مرزی پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱- نیروی کار تحصیلکرده یکی از نادرترین منابع تولیدی یک کشور است. بنابراین توصیه می‌شود که در حفظ و نگاهداری از این نیروهای ارزشمند کمال دقت به عمل آید. مهاجرت افراد تحصیلکرده که در واقع سرمایه‌های انسانی یک جامعه به حساب می‌آیند، از یک طرف برای کشور هزینه‌های سنگینی را به وجود می‌آورد و از طرف دیگر، از کارایی تولید داخلی خواهد کاست.

۲- از آنجا که افراد تحصیلکرده و متخصص، بیشتر در معرض مهاجرت قرار می‌گیرند، توصیه می‌شود تا رضایت خاطر و مشارکت هرچه بیشتر آنها فراهم گردد.

۳- به نظر می‌آید که در اکثر کشورهای در حال توسعه، عرضه نیروی کار غیر ماهر و غیر متخصص بیش از تقاضای آن است. مهاجرت این‌گونه کارگران نه تنها زیان قابل توجهی به ساختار تولیدی اقتصاد کشور وارد نمی‌سازد، بلکه حتی مهاجرت آنها به جوامع صنعتی می‌تواند منافع کلانی را در برداشته باشد؛ زیرا: کارگران مهاجر، بخشی از درآمدهای خود را به صورت ارزهای معتبر به موطن خود باز می‌گردانند. جریان این درآمدها گاهی آنقدر مهم است که گویی نیروی کار مهاجر را به نوعی صادرات ملی بدل می‌کند. مزیت دیگر مهاجرت نیروی کار غیر متخصص، در میزان مهارت و آموزش است که آنها در کشورهای صنعتی کسب می‌کنند، و در نهایت به کشور منتقل می‌نمایند. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که با توسعه صنعتی و اقتصادی، تحرک و

جابه‌جایی نیروی کار گسترش می‌یابد و افراد در جست‌وجوی فرصتهای بهتر شغلی، از نقطه‌ای به نقطه دیگر مهاجرت می‌کنند. چنین مهاجرت‌هایی در صورتی که فراگیر و همه‌جانبه باشد، موجب افزایش درآمدهای فردی و اجتماعی خواهد شد و به صورت یک عامل مثبت قلمداد می‌شود.

- تودارو، مایکل. توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، (۱۳۷۷)، مؤسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه، چاپ ششم، تهران.
- رزاقی، ابراهیم. (۱۳۷۳)، ساختار کشاورزی ایران و تنگنای آن از دیدگاه توسعه درون‌زا، اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۶۶-۶۵.
- سازمان برنامه و بودجه، (۱۳۷۷)، پیش‌بینی جمعیت کشور، سال ۸۵-۱۳۷۵، «گروه بررسی جمعیت، دفتر اقتصادی کلان».
- مرکز آمار ایران، «سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن سالهای ۱۳۴۵، ۱۳۵۵، ۱۳۶۵ و ۱۳۷۵».
- مهاجرانی، علی اصغر. (۱۳۷۱)، بررسی مهاجرت‌های داخلی در ایران، مجله رشد و آموزش علوم اجتماعی، شماره ۱۴-۱۳.

- CHISWICK, B. (1979). "The Economic Progress of Immigrants: Some Apparantly Universal Patterns", Contemporary Economic Problems.
- EHRENBERG, R.G. and SMITH, R.S. (1989). "Modern Labor Economics, Theory and Public Policy", 2nd Ed. GLENVIEW Illinois.
- GREENWOOD, M. (1975). "Research on Internal Migration in the United States: A Survey", Journal of Economic Literature.
- MINCER, J. (1978). Family Migration Decisions", Journal of Political Economy.
- MINCER, J. and JOVANIC, B. (1981). op.cit.
- MINCER, J. and JOVANIC, B. (1981). "Labor Mobility and Wages", in Rosen, Sh. (ed), "Studies in Labor Market," Chicago: University of Chicago Press 1981.
- Mc MANUS, et al. (1983). "Earnings of Hispanic Men: The Role of English Language Proficiency", Journal of Labor Economics, April.
- PARSONS, D.O. (1977). "Models of Labor Market Turnover: A Theoretical and Empirical Survey", in "Research in Labor Economics" ed. by EHRENBERG, R.G. Greenwich Conn. JAI Press.
- PARSONS, D.O. (1977). op.cit.

- SABOT, R.H. (1987). "Internal Migration and Education", in G.PSACHAROPOULOS, (ed), Economics of Education, Research and Studies", Pergomen Press, New York.
- SCHWARTZ, A. (1973). "Interpreting the Effect of Distance on Migration", Journal of Political Economy.
- TEMPLE, J. (2000). "Growth Effects of Education and Social Capital in the OECD Countries," Economic Department Working Papers No. 263, OECD.
- THIRLWALL, A.P. (1989). "Growth and Development, with Special Reference to Developing Economies", Fourth Ed. Macmillan London.
- TODARO, M. (1971). "Income Expectation, Rural-Urban Migration and Employment in Africa", International Labour Review.

E-mail: [emazir @ Yahoo.com](mailto:emazir@yahoo.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی