

مجلة جامعة صبراتة العلمية

Sabratha University Scientific Journal



مجلة علمية نصف سنوية محكمة متخصصة في العلوم الإنسانية
تصدرها جامعة صبراتة بشكل إلكتروني

الكفاءات العربية المهاجرة واستراتيجيات الاستفادة منها في تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي

Arab immigrant competencies and strategies for benefiting from them in the
development of human resources in the Arab world

د. خالد علي العجيلي المحجوبي
مدرسة الدراسات الإستراتيجية والدولية
الأكاديمية الليبية - جنزور
Ahmad71n@yahoo.com

رقم الإيداع القانوني بدار الكتب الوطنية:
2017-139

الترقيم الدولي:
ISSN (print) 2522 - 6460
ISSN (Online) 2707 - 6555

الموقع الإلكتروني للمجلة:
<https://jhs.sabu.edu.ly>

الكفاءات العربية المهاجرة واستراتيجيات الاستفادة منها في تنمية

الموارد البشرية في الوطن العربي

Arab immigrant competencies and strategies for benefiting from them in the development of human resources in the Arab world

د. خالد علي العجيلي المحجوبي
مدرسة الدراسات الإستراتيجية والدولية
الأكاديمية الليبية - جنزور
Ahmad71n@yahoo.com

ملخص:

يسعى هذا البحث إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي الذي يقول: هل من الممكن الاستفادة من الكفاءات المهاجرة وهي ببلدان المهجر؟ وما الاستراتيجيات الممكن اتباعها لتعظيم المنفعة والاستفادة القصوى منها؟ وذلك في التنمية والتطوير وبالأخص تنمية الموارد البشرية العربية؟ من خلال اتباع منهج التحليل الوصفي المبني على جمع البيانات وتحليلها وتقويمها انسجاماً مع فرضية وأهداف البحث.

لقد تم التوصل إلى "أن هناك إمكانية الاستفادة من الموارد البشرية المتميزة المهاجرة وهي في بلدان المهجر في بناء وتطوير الموارد البشرية في الوطن العربي، بدلاً من مطالبها ومضايقتها بضرورة العودة وخاصة في هذه الظروف التي يمر بها الوطن، وبدلاً من أن نعيش لها سراب العودة. إذ تساهم هذه الكفاءات وتحديث العديد من الآثار الإيجابية على الاقتصاد القومي من خلال ما توفره من تحويلات مالية تساهم به مباشرة في تعدد مصادر الدخل القومي وتساعد على قيام اقتصاد متنوع (التنوع الاقتصادي) وهو ما يدعم برامج التنمية المستدامة في الوطن العربي. بالإضافة إلى ما تقوم به هذه الكفاءات من عمليات لنقل الخبرة والمهارات إلى من هم بالداخل ولم تسمح لهم الظروف بالسفر والهجرة ومخالطة المجتمعات المتقدمة بخبراتها وإمكاناتها المتنوعة، وهو ما يعتبر تطويراً وبناءً مباشراً للموارد البشرية العاملة في الوطن العربي، نحو تنمية متطورة ومستدامة ومواكبة للتغيرات الدولية والعالمية.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات العربية المهاجرة - تنمية الموارد البشرية العربية - استراتيجيات الاستفادة من الكفاءات العربية المهاجرة.

Arab immigrant competencies and strategies for benefiting from them in the development of human resources in the Arab world

Abstract:

This research paper seeks to answer this question: Is it possible to benefit from the migrant experts who reside in other countries? What strategies can be taken to maximize the benefit from those experts and particularly in the development of the Arab human resources?

It has been concluded that there is a possibility to benefit from the excellent migrant experts in the other countries in building and developing human resources in our Arab world; instead of demanding and harassing them to return, especially in these circumstances experienced by our Arab countries. Those migrant experts contribute to the national economy of their mother countries by providing financial transfers that directly enhance the multiplicity of the national income sources, and help to create a diversified economy that supports sustainable development programs in the Arab world. In addition, the migrant experts transfer and communicate their expertise and skills for those who were unable to travel and migrate to benefit from the expertise and the possibilities of the developed countries. Furthermore, this is considered as direct development and construction

of human resources operating in the Arab world; towards the sophisticated and sustainable development and keep pace with international and global changes.

Keywords: The Arab migrant experts - The development of the Arab human resources-The strategies to the benefit from The Arab migrant experts.

المقدمة:

شهدت ملامح ظاهرة الهجرة تغيرات كبيرة في هذا العصر، الذي أصبحت فيه صورة المهاجر تتغير، من المهاجر الفقير والأمي إلى المهاجر المتعلم والمؤهل والمتفوق علمياً والميسور مادياً، وأخذ يتقلد المناصب السياسية والاقتصادية والعلمية والمهنية في بلدان الغرب التي هاجر إليها واستظل بظلها، ووفرت له بيئة عمل مناسبة ساعدته على العطاء والتألق والتميز، ولنا في ذلك ما حققه المهاجرون العرب من نجاح وحضور في الاستحقاقات الانتخابية وعضوية الحكومات (كحقيبة التعليم والصحة و...الخ) ورئاسة الجامعات والمراكز البحثية والمهنية والمؤسسات الاقتصادية المختلفة وخاصة في أمريكا وبريطانيا وفرنسا وبلجيكا وهولندا وإيطاليا والعديد من بلدان العالم المتقدمة الأخرى.

إن ما نلاحظه على سياسات البلدان المتقدمة امتناعها عن منح تأشيرات الدخول أمام مواطني الدول العربية ممن لا تتوفر لديهم مزايا (كوادر غير مؤهلة) منعا للهجرة غير الشرعية، في حين أنها تمنح النخبة والإطارات والكفاءات المميزة إغراءات للهجرة باعتبار جاهزيتهم للعمل والإنتاج دون أن تكون قد أنفقت عليهم في تعليمهم أو تأهيلهم، إن ما نلاحظه على الظروف والبيئة المجتمعية في أغلب بلداننا العربية، وخاصة بعد التغيرات والأحداث الحاصلة منذ العام 2011 م، هو عدم الجاهزية والقدرة على استقطاب العقول العربية المهاجرة على حد أدنى، والاستفادة منها في برامج التنمية الشاملة.

هذا البحث يقوم على فكرة رئيسية تتمثل في محاولة للتعرف على هل من الممكن الاستفادة من الكوادر والكفاءات العربية المهاجرة وهي في بلدان المهجر؟ وإن كان كذلك. ما هي أهم الاستراتيجيات التي من الممكن اتباعها للعمل والمساعدة في كيفية تعظيم المنفعة والاستفادة القصوى من العقول المهاجرة في تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، دون مطالبتها بالعودة (سراب العودة)، التي قد ينتج عنها عقم هذه العقول بسبب عدم توفر البيئة المناسبة للعطاء.

إن بلداننا العربية لا تعاني من ظاهرة الهجرة للموارد البشرية بصفة عامة، وإنما تعاني من هجرة صفوة هذه الموارد المتمثلة في الكفاءات والعقول التي كان التعويل عليها كثيراً في قيادة مسيرة التنمية في هذه البلدان، والتي كلفت أموالاً طائلة حتى أصبحت في هذا المستوى من التأهيل العالي الذي يمكنها من العمل في أي بلد مهما بلغت درجة تقدمه وتطوره، مما تسبب في فقدان هذه البلدان أهم ثروة وإمكانية نحو التطوير، إلا أننا يمكن أن نصف هذه الظاهرة بأنها طبيعية في تكوينها وفي اتجاهها، فلا ينبغي أن نلقي الاتهام ونوجهه نحو هذه العقول بالتقصير والأناحية في ذات الوقت الذي لم نوفر لها أبسط الحقوق،

فالمراد البشرية المتميزة تحتاج إلى بيئة مستقرة وأمنة وفاعلة حتى تستطيع أن تبذل وتبتكر بما يوافق طموحاتها وأمالها المستقبلية.

عند حديثنا عن بيئة العمل ومحيطه نراها من الموضوعات المعقدة والمتشابكة التي تغذيها ظروف سياسية وأمنية واقتصادية واجتماعية وثقافية متداخلة تؤدي في آخر المطاف إلى حالة من اليأس وعدم اليقين بما سيؤول إليه المستقبل. في اعتقادي إن ذلك هو ما دعا أصحاب الأدمغة إلى البحث عن بيئة آمنة للعمل والنجاح وبالتالي إلى الهجرة، وإذا صح هذا الاعتقاد فإن التفكير في الاستفادة من هذه الموارد لا ينبغي أن يرتبط بقائها داخل الوطن أو بسراب عودتها، وإنما ينبغي أن يتعدى ذلك، بأن نفكر في كيفية الاستفادة منها في خارج الوطن في شتى برامج التنمية وخاصة تنمية الموارد البشرية.

المشكلة البحثية:

لا شك أن بلداننا العربية تسعى جاهدة في سبيل تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة التي تضمن للمواطن العربي حياة كريمة؛ من خلال توفير فرص كافية وعادلة للعمل وبما يحقق مستوى معيشي مرموق، إلا ان بلداننا العربية تعاني من مشكلة هجرة الكفاءات والعقول وتواجدها في بلدان المهجر دون الاستفادة منها في برامج التنمية والتطوير، الأمر الذي يعكس مشكلة اقتصادية واضحة، ويحتم علينا ضرورة التعمق والبحث فيها والتعرف على هل من الممكن الاستفادة من هذه الكفاءات المهاجرة وهي ببلدان المهجر؟ وما هي الاستراتيجيات التي تمكننا من الاستفادة القصوى وتعظيم المنفعة من هذه الكفاءات حتى وإن كانت في بلدان المهجر، وبالتالي فإن إشكالية هذا البحث تتمحور في السؤال الرئيسي الآتي:

س: هل من الممكن الاستفادة من الكفاءات المهاجرة وهي ببلدان المهجر؟ وما الاستراتيجيات الممكن اتباعها لتعظيم المنفعة والاستفادة القصوى من الكفاءات العربية المهاجرة بالخارج وذلك في التنمية والتطوير وبالأخص تنمية الموارد البشرية العربية؟

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى دراسة ظاهرة هجرة الكفاءات والقدرات البشرية للخارج وكيفية الاستفادة منها وهي في بلد المهجر لدفع عجلة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، والتعرف إلى أهم الاستراتيجيات التي من الممكن اتباعها في سبيل ذلك دون الاستمرار في مطالبتها بالعودة أو اتهامها بالتقصير والتهرب من خدمة الوطن، وذلك عملاً بالقاعدة التي تقول أن الوطن سيكون جاذباً للموارد الاقتصادية المختلفة حال توفر البيئة والمناخ الملائمين، واقتداءً بما سلكته العديد من الدول التي منها الصين في سياستها التي أصبحت جاذبة للعقول وأموال أصحاب العقول في شتى بقاع الأرض.

فرضية البحث:

يقوم هذا البحث على فرضية رئيسية تقول: "أن هناك إمكانية من الاستفادة من الموارد البشرية المتميزة المهاجرة وهي في بلدان المهجر في بناء وتطوير الموارد البشرية في الوطن العربي، بدلا من مطالبها ومضايقتها بضرورة العودة وخاصة في هذه الظروف التي يمر بها الوطن، وبدلا من أن نعيش لها سراب العودة.

منهجية البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي الوصفي وذلك من خلال تتبع ودراسة ظاهرة هجرة العقول العربية وما الاستراتيجيات والسبل لتعظيم الاستفادة منها وهي ببلدان المهجر في تطوير الموارد البشرية العربية، معتمدين في ذلك على الرجوع إلى أدبيات الموضوع وتحصص واستقراء البيانات والإحصاءات الواردة في العديد من الدراسات والتقارير والنشرات الإحصائية والاستبيانات ذات الصلة بالموضوع، وصولاً إلى الخاتمة.

أولاً: ظاهرة هجرة العقول والكفاءات والمهارات.

في عام 2017 بلغ عدد المهاجرين الدوليين 258 مليون مهاجر دولي، وهو ما يعادل 3.4 % من سكان العالم. إذ يقيم 64% منهم في البلدان المتقدمة، وبمقارنة نسبة المهاجرين من إجمالي عدد السكان، نجد أنها ارتفعت من 10% عام 2000 إلى 14% في العام 2017، كما أن معدلات الهجرة في العام 2000 بلغت 5.4 % لمن تلقوا تعليماً عالياً و1.8 % لمن تلقوا تعليماً ثانوياً، و1.1 % لمن تلقوا تعليماً ابتدائياً¹، وهو ما يشير إلى أن الهجرة تؤثر على التعليم وتتأثر به، ويشير كذلك إلى ارتفاع نسبة المتعلمين تعليماً عالياً بالنسبة للعدد الإجمالي للمهاجرين.

تجاوزت معدلات هجرة ذوي المهارات العالية 20% في أكثر من ربع بلدان العالم، كان من ضمنها البلدان العربية، حيث يهاجر ما يزيد على واحد من أصل كل خمسة أشخاص من ذوي المهارات العالية، وتتنافس البلدان المتقدمة والغنية على استقدام العمال المهرة تنافساً فعلياً، وهو ما يعني أن الهجرة للكفاءات ربما تعيق برامج ومسيرة التنمية للبلدان الأصلية للكفاءات بسبب هجرتها وفقدانها، غير أن ذلك ربما يحفز الاستثمار في التعليم والتكوين ورفع المهارات في البلدان الأصلية.

لقد أثبتت إحدى التحاليل التي أجريت لأغراض التقرير العالمي لرصد التعليم الذي قامت به منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (UNESCO) بعنوان الهجرة والنزوح والتعليم، بناء الجسور لا الجدران، 2019، أن معدل الهجرة لذوي المهارات العالية والبالغ 14% يولد أعلى التأثيرات الإيجابية على تراكم رأس المال البشري، وهو ما يتفق تماماً مع فرضية هذا البحث، ويدعم أساساً الفكرة الرئيسية التي نحاول اختبارها. كما أن العديد من البلدان تشهد عودة المزيد من المواطنين بمهارات قيمة، الذي على إثره

¹ - ملخص التقرير العالمي لرصد التعليم، الهجرة والنزوح والتعليم بناء الجسور لا الجدران، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، اليونسكو، 2019، ص18.

قامت هذه البلدان بوضع سياسات للعائدين بالتنسيق مع دوائر الاعتراف بالمهارات وأرباب العمل المحتملين ومثالا على ذلك ما قامت به الفلبين كدولة مصدرة للكفاءات، إذ يمتلك المهاجرون مهارات وكفاءات تساعد في تطوير حياتهم وحيات عائلاتهم اقتصاديا وكذلك البلدان المضيفة وبلدانهم الأصلية، سواء عادوا إليها أو دعموها من الخارج، إلا أن الاستفادة من هذه الإمكانيات والمهارات والكفاءات المهاجرة يتطلب اتباع استراتيجيات فعالة من قبل بلدانهم الأصلية.

هجرة الكفاءات والمهارات العربية:

تعتبر ظاهرة هجرة العقول والكفاءات من الظواهر بالغة الأهمية نظرا لتأثيرها على برامج التنمية الاقتصادية والتطور الاقتصادي بصفة عامة، فهي تشكل واحدة من أبرز المشاكل التي تواجه الدول النامية وبالأخص الدول العربية، إذ تعد من مظاهر الخلل بل يعتبرها البعض عائقا من عوائق التنمية الاقتصادية.

إن الملاحظ على ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية المتخصصة هو تزايدها بشكل مضطرد في السنوات العشر الأخيرة التي عقت الأزمة المالية العالمية والأحداث الحاصلة في العديد من البلدان العربية، وهو ما يستدعي اهتمامنا واهتمام العديد من الباحثين بل والمراكز والمؤسسات البحثية المتخصصة في اقتصاديات الموارد البشرية.

مفهوم هجرة الكفاءات:

يتناول هذا البحث فئة محددة من المهاجرين وهم من يطلق عليهم العقول المهاجرة أو الكفاءات العلمية المهاجرة أو نزيف الأدمغة أو هجرة النخبة أو (Brain Drain)، ثم عرف مصطلح النقل المعاكس للتقنية (The Reverse Transfer of Technology).

لقد وردت العديد من التعريفات لمصطلح هجرة العقول فهناك من عرفها بأنها تحويل عالمي للموارد في شكل رأسمال بشري يطال هجرة الكفاءات العالية من الدول النامية إلى الدول المتقدمة كالأطباء والمهندسين والعلماء وغيرهم من أصحاب الكفاءات والمؤهلات الجامعية والعليا². وعادتا ما تمثل الهجرة الدائمة للكفاءات والفئات الأكثر تعليما وتأييلا، خريجي التعليم العالي وما بعده إلى خارج أوطانهم بحثا عن فرص اوسع في مجال تخصصاتهم أو عن بيئة أكثر جاذبية ومستوى معيشي أفضل لهم ولعائلاتهم³.

² - Docquier Fredric and Rapoport Hillel, **Skilled Migration: The Perspective of Developing Countries**, World Bank Policy Research Paper No. 3382, Institute for the Study of Labor (IZA) Paper No. 2873, 2007,P2.

³ - اشرف العربي، نحو بيئة جاذبة لرأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة اقتصاد المعرفة، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، 2006، ص 186.

من خلال ذلك يمكن ان نعرف هجرة العقول بأنها عبارة عن انتقال للموارد البشرية المؤهلة والمميزة من البلدان المتأخرة، حيث عدم توفر البيئة والمناخ المناسبين للعمل والمعيشة إلى البلدان المتقدمة، حيث تتوفر كل سبل الحياة من بيئة ومناخ مناسبين للعمل والتميز والابتكار وتتوفر الحياة الكريمة لهم ولعائلاتهم، الأمر الذي يترتب عليه مزيدا من التقدم والرفي والازدهار للبلدان المضيفة وربما مزيدا من التخلف والتأخر لبلدانهم الأصلية إذا لم تفكر بلدانهم الأصلية في استخدامهم والاستفادة منهم قدر الإمكان وهم في البلدان المضيفة.

واقع هجرة الكفاءات العربية:

يساهم الوطن العربي بثلاث الكفاءات المهاجرة من البلدان النامية، حيث يهاجر 50% من الأطباء و23% من المهندسين و15% من باقي الكفاءات العربية الى أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية وكندا، كما أن 54% من الطلاب العرب الدارسين بالخارج لا يعودون إلى بلدانهم، حيث إن أكبر نسبة مهاجرين للأدمغة في العالم من سكان المنطقة العربية. وازدادت موجة الهجرة بين هذه الكفاءات في العقود الأخيرة، فخلال السنوات الخمسين الأخيرة هاجر من الوطن العربي ما بين (25-50%) من حجم الكفاءات العلمية العربية⁴، وهو ما يعني أن هجرة الكفاءات العلمية أصبحت من أهم الظواهر المؤثرة على التركيب الهيكلي للسكان والموارد الاقتصادية البشرية وعلى مسيرة البناء والتنمية في الوطن العربي.

على مستوى المغرب العربي أعلن مركز البحوث الاقتصادية للتنمية التطبيقية بالجزائر العاصمة عن نتائج دراسته التي أجراها خلال ديسمبر 2014 - فبراير 2015 أن عدد الكفاءات المهاجرة بالخارج من بلدان المغرب العربي فقط تقارب 853 ألف شكل منها الليبيون فقط 7% إي ما يقارب من 60 ألف كفاءة علمية ليبية.

ففي بلد صغير مثل تونس على سبيل المثال هاجر عشرة آلاف مهندس خارج البلاد منذ العام 2016 نظراً لتردي أحوالهم المعيشية، حيث يحصلون على أجر لا يتعدى (600) دولار 1300 دينار تونسي تقريبا، وذلك وفق ما صرحت به نقابة المهندسين وطالبت أعضاء البرلمان التونسي بسن قانون ينظم العمل بالقطاع⁵.

ثانياً: الكفاءات المهاجرة ودورها في التنمية الاقتصادية في البلدان الأصلية

تساهم الكفاءات المهاجرة في التنمية الاقتصادية في مجتمعاتها الأصلية من خلال:

⁴ - محمد المنصوري، عبد العالي الداخ، هجرة العقول العربية أسبابها وأثارها الاقتصادية، مؤسسة الفكر العربي، تاريخ التصفح <https://www.arabthought.org/node/305>.2022/02/21

⁵ - هجرة الكفاءات في العالم العربي، صحيفة العرب، 2018/10/02م، تاريخ التصفح <https://alarab.co.uk>.2022/04/18

1. التحويلات المالية للعاملين بالخارج

تعتبر تحويلات العاملين بالخارج من أهم المصادر الداعمة لعملية التنمية الاقتصادية في البلدان الأصلية للمهاجرين، وذلك إذا ما توفرت لها البيئة المناسبة والسياسات الاقتصادية الفعالة، حيث تؤثر هذه التحويلات على الاقتصاد الكلي من ناحية دعم ميزان المدفوعات كما تساهم في توفير النقد الأجنبي لتلك الدول وهو ما يساهم في تعدد مصادر الدخل لهذه الدول وتنويعها ومزيد استقرارها الاقتصادي ويجنبها الانزلاق الناتج عن الاعتماد على مصدر اقتصادي وحيد كالاعتماد على مصادر الدخل الريعية التي تعاني منها أغلب الأقطار العربية وخاصة النفطية.

كما تؤثر التحويلات المالية للعاملين بالخارج على مستوى الاقتصاد الجزئي لهذه الدول من خلال الدور المهم الذي تؤديه هذه التحويلات في تكوين رأس المال اللازم لإنشاء المشروعات الاقتصادية المختلفة للمهاجرين في بلدانهم الأصلية، هذه المشروعات التي لا يمكن بنائها دون توفر رأس المال، كما تساهم هذه التحويلات في رفع مستوى المعيشة والرفاه الاقتصادي للمغتربين وتمكنهم من المزيد من الإنفاق على التعليم والصحة وهو ما يعني في المجمل مزيد من التطوير والتنمية وخاصة في المجتمعات التي تعاني من العديد من المشاكل الاقتصادية كالفقر والبطالة وتدني الناتج الإجمالي.

بناءً على أحدث البيانات فإن التحويلات المسجلة رسمياً بلغت مستوى قياسياً قدره 529 مليار دولار في عام 2018 ومن المتوقع أن تصل إلى 550 مليار دولار في العام الحالي (2019)، هذه الأموال التي تتدفق تقريباً بنفس مستوى تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر، إلا أنه إذا تم استثناء الصين، فإن التحويلات تصبح أكبر مصدر للنقد الأجنبي في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل للتمويل الخارجي وذلك وفقاً للموجز الإعلامي الحادي والثلاثين بشأن الهجرة والتحويلات الذي تنشره مجموعة البنك الدولي وشراكة المعارف العالمية للهجرة والتنمية، حيث يقول (ديليب راثا) وهو الخبير في الاقتصاد الكلي والمالية العامة بالبنك الدولي ورئيس شراكة المعارف العالمية للهجرة والتنمية: إن التحويلات ستصبح أهم عنصر في تمويل التنمية، ويقول كذلك: إنه خلال الخمس سنوات القادمة ستصبح التحويلات على الأرجح أكبر من المساعدات الإنمائية والاستثمار الأجنبي المباشر مجتمعين، فالعوامل التي تدفع التحويلات ستستمر في النمو ونستطيع أن نرى التحويلات تصل إلى ترليون دولار في المستقبل المنظور، ويستطرد راثا في القول: إن العوامل الأساسية التي تحفز الهجرة ومن ثم التحويلات هي اتجاهات عالمية كبيرة تتمثل في الآتي:

- فجوات في الدخل بين البلدان مرتفعة الدخل (43 ألف دولار) والبلدان منخفضة الدخل (795 دولار) أي بنسبة 1 إلى 54 ضعف.

- الاختلافات الديموغرافية بين علمي 2018-2030 حيث سيزيد عدد السكان الذين تبلغ أعمارهم سن العمل إلى 552 مليون نسمة في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، أما في

البلدان مرتفعة الدخل سوف ينخفض عدد السكان الذين يبلغون سن العمل بمقدار 40 مليون نسمة.

- تغير المناخ، حيث شرد ما يقرب من 143 مليون نسمة نتيجة تغير المناخ.
- الهشاشة والصراع والعنف شرد ما يقرب من 70.8 مليون نسمة قسرا عام 2018 بمن فيهم 25.9 مليون لاجئ يطلبون اللجوء في بلدان أخرى.

كانت الهند أكبر البلدان المتلقية للتحويلات في العام 2018، حيث بلغت التحويلات لها نحو 78.6 مليار دولار يليها الصين 67.4 مليار دولار، ثم المكسيك 35.7 مليار دولار، ثم الفلبين 33.8 مليار دولار، وجاءت مصر الخامسة عالميا والأولى عربيا بنحو 28.9 مليار دولار.

إن التحويلات من الممكن ان تساهم في تمويل برامج التنمية، حيث يقول رثا أن العمال المغتربين يدخرون 500 مليار دولار سنويا، فضلا عما يرسلونه من أموال إلى أوطانهم، فإذا تم تدبير عشر مدخراتهم فإن هذا يمكن أن يضيف 50 مليار أخرى لتمويل التنمية⁶.

لقد بلغت قيمة التحويلات التي تلقتها الأقطار العربية ما قيمته 50,5 مليار دولار وهو ما يشكل نسبة قدرها 8.7% من مجموع التحويلات المالية الواردة إلى مختلف دول العالم، وذلك خلال العام 2014م، حيث جاءت مصر في المرتبة السابعة ولبنان في المرتبة الثامنة عشر والمغرب في المرتبة الواحدة والعشرون بين بلدان العالم من حيث التحويلات الواردة إليهم. وشكلت هذه التحويلات ما نسبته 17% من الناتج المحلي الإجمالي للبنان في العام 2013م، و10.8% في الأردن، و9.3% في اليمن، و6.6% في كل من مصر والمغرب⁷، وهو ما يدعم ويؤكد صحة الفرضية الرئيسية لهذا البحث.

2. البشرية في الوطن الأم سواء كان ذلك عن طريق برامج متعددة منها برنامج الأستاذ الزائر أو كثيرا ما تستفيد البلدان الأصلية للمهاجرين من خبراتها وكفاءاتها العاملة بالخارج عن طريق نقل الخبرة والمعرفة والابتكارات والمهارات التي يكتسبها العاملون بالخارج إلى الرأسمال البشري في البلدان الأصلية، وتعتمد عملية النقل هذه على مدى استعداد بلدان المنشأ للتعامل واستقبال وتوظيف هذه الكفاءات. نلمس ذلك من خلال ما تقوم به هذه الخبرات من تدريب وتكوين للموارد الطيبب الزائر على سبيل المثال أو ما توفره هذه الكفاءات من مقاعد وتسهيل فرص القبول في مجال الدراسة العليا أو التدريب للموارد البشرية في البلدان المتقدمة التي تتواجد فيها هذه الكفاءات والأمثلة على ذلك كثيرة، حيث يوفر ويسهل الأساتذة الجامعيين المهاجرين في الدول المتقدمة للطلبة والمتدربين من

⁶ - دونا بارن، فلورينا برلين، مدونة البيانات، 2019/07/02، البنك الدولي، <http://blogs.worldbank.org/ar> ، تاريخ التصفح 2022/07/10.

⁷ - الأمم المتحدة والمنظمة الدولية للهجرة، تقرير الهجرة الدولية، الهجرة والنزوح والتنمية في منطقة عربية متغيرة، 2015 م، ص ص 65-66.

الموارد البشرية العربية فرصة القبول في الدراسة والتدريب إضافة إلى ما يقومون به من توجيه ورعاية للطلبة والمتدربين الجدد ولنا في ذلك تجارب خاصة، وهو ما يثبت مصداقية فرضية هذا البحث. إن مثل هذه الأعمال حتى وإن صعب قياسها في شكل كمي إلا أن أهميتها يجب ألا تغفل، كما أن عملية نقل الخبرات والمهارات تتعزز بالمحافظة على الروابط مع المغتربين من ذوي الخبرات والمهارات العالية، من خلال خلق قنوات اتصال فاعلة وتسهيل تنظيم محاضرات عن بعد من خلال وسائل الاتصال المتطورة من قبل الأكاديميين المغتربين والجامعات والمعاهد التقنية في البلدان الأم، وكذلك تكوين شراكات مع مؤسساتهم في الخارج.

عادة ما يقوم المهاجرين بدعم جهود التنمية في بلدانهم الأم من خلال إقامة المشاريع الحديثة والمتطورة، وكذلك التطوع في العديد من الأنشطة التي تعود على بلدانهم الأصلية بالنفع والفائدة وتغذي وتشبع لديهم رغبة رد الجميل لأوطانهم الأصلية، إذ ينبغي تشجيع الكفاءات العاملة بالخارج على الاستثمار في بلد المنشأ وخاصة في القطاعات التي تعتبر واعدة لتحقيق التنمية المستدامة في البلدان إلام. ورغم عدم توفر الإحصائيات والبيانات العديدة عن ما يقوم به المهاجرين من دعم لجهود التنمية في بلدانهم الأصلية، إلا أنه كثيرا ما نلاحظ ونسمع عن ما يقوم به المهاجرون بالخارج في أغلب أقطارنا العربية من استثمارات في قطاعات الزراعة والصناعة والإسكان والسياحة والخدمات بصفة عامة، وهو ما يدعم فرضيتنا ويسند لها مزيد من الدعم.

ثالثا: الاستراتيجيات الممكن اتباعها لتعظيم الاستفادة من الكفاءات المهاجرة وهي في بلدان المهجر، في تطوير الموارد الاقتصادية البشرية العربية

إن ظاهرة هجرة الكفاءات ستظل تتطور وستزداد تعقيدا خاصة في وجود عالم متقدم يقدم كل الإغراءات الجاذبة لهذه الكفاءات لأنه يدرك تماما أن الاستثمار في العنصر البشري هو الاستثمار الحقيقي، الذي يحقق النمو والازدهار على المستوى الاقتصادي نحو مستويات أفضل للتنمية المستدامة. كما أن ما يمر به وطننا العربي من ظروف وما تهب عليه من رياح وتغيرات ومروره بمرحلة عدم الاستقرار تسبب في الشعور بحالة من حالات اليأس حول استعادة موارده البشرية وكفاءاته المميزة المهاجرة في البلدان المتقدمة وإمكانية الاستفادة والمساهمة منها في برامج التنمية والتطوير بشكل مباشر. وهو ما يدعو إلى العمل على كيفية الاستفادة من الكفاءات المهاجرة في برامج التنمية والتطوير في البلدان الأصلية دون مطالبها بالعودة.

إذا السؤال الذي يطرح نفسه هنا، كيف يمكننا تعظيم المنفعة والاستفادة من الكفاءات العربية المهاجرة في عملية التنمية في وطنهم الأصلي؟ وبخاصة تطوير الموارد البشرية التي تكون المقصد النهائي لكل برامج التنمية. فالكفاءات العربية المهاجرة بما تملكه من إمكانيات ومهارات نتيجة التميز

العلمي وتراكم الخبرة من خلال التعامل مع تلك المجتمعات المتقدمة لفترات زمنية طويلة يكونون ثروة بشرية بالغة الأهمية على كل المستويات، إن ذلك هو ما يدعو إلى ضرورة التواصل معهم والاستفادة منهم ويحتم علينا البحث في الاستراتيجيات الفاعلة التي من خلالها نمكنهم من المساهمة في عمليات البناء والتنمية في موطنهم الأم.

وهو ما يفرض على المراكز البحثية والجامعات وبيوت الخبرة في الوطن العربي ضرورة فتح قنوات اتصال وتواصل مع كفاءاتنا العلمية الموجودة في الخارج والاستفادة منها بكل السبل والظروف فهي توفر فرص وأماكن لصغار الباحثين في المعامل والمراكز البحثية المتطورة في بلدان الغرب المتقدم، كما انه من الممكن رجوع هذه الكفاءات في حالة تحسن الظروف وخلق البيئة المناسبة لها والاستفادة منها بعد اكتسابها للمزيد من الخبرة والتطوير في الخارج في حال توفرت لها الظروف والمناخ المناسب للعودة. ولنا في التجربة الصينية والكورية وما تحقق من نهضة اقتصادية دروس مستفادة، حيث قامت كل من الصين وكوريا الجنوبية بجذب كوادرها وكفاءاتها العلمية الموجودة بالخارج، وعملت على جذب رؤوس الأموال والاستثمارات الأجنبية، من خلال منحهم الامتيازات التي تمنح لهم بالخارج الأمر الذي نتج عنه عودة الكوادر وهي متشعبة بالعلم والخبرات التي اكتسبتها بالخارج وقدمت إلى اقتصادها الوطني أكثر مما استخدم في تطويرها وبنائها كموارد بشرية.

من خلال ما تقدم إن علاج هذه الظاهرة أو تسخيرها لخدمة مسيرة التنمية في وطننا العربي يتطلب اتباع إستراتيجية تضمن التشخيص والقياس الدقيق لحجمها ثم البحث في السبل والطرق المؤدية لعلاجها أو على الأقل توجيهها بشكل يضمن التأثير الإيجابي في النمو والتنمية الاقتصادية، وذلك عن طريق:

1. أن نعي تماما أن الكفاءات العلمية المهاجرة لوطننا العربي هي في واقع الحال ثروة قومية واستثمار بشري في الخارج لا تقل أهميته عن استثمارتنا المادية في الخارج، بل إن هذه الموارد البشرية المستثمرة في الخارج تعد من أنجح صور الاستثمار، وهو ما يحتم علينا ضرورة الاهتمام وحصر الكفاءات العلمية العربية في الخارج وما هي مجالاتها وتخصصاتها وظروف عملها وكيفية خلق قنوات اتصال معها، وتوطيد العلاقة بينها وبين السفارات والقنصليات العربية في بلدان المهجر والاهتمام بمطالبهم ورعايتهم وتنظيم الملتقيات الوطنية في الخارج ودعوتهم لها وتحريك الروح الوطنية وخلق روابط وطنية تحي فيهم روح الانتماء للوطن الأم.
2. لعل برنامج الأمم المتحدة المعروف (TOKTEN) برنامج نقل المعرفة والخبرة من خلال المواطنين المغتربين يعد من أنجح البرامج الدولية الساعية إلى نقل الخبرة العلمية والمعرفة والتكنولوجيا الحديثة المتطورة والمكتسبة من دول العالم المتقدم إلى البلدان الأم للكفاءات الموجودة في الخارج، وذلك من خلال ما يقدمونه من مهام وخدمات تطوعية في مجملها بأوطانهم الأصلية. إلا ان ذلك

- لا يعني انتظارنا وتحويلنا على البرامج الأممية فقط، بل يجب أن نتبنى برامج إقليمية ساعية لتحقيق هدف تعظيم المنفعة والاستفادة القصوى من الكوادر العلمية والكفاءات المميزة العربية العاملة بالخارج. فلماذا لا يكون لدينا برامج لها هذا الهدف على المستوى العربي.
3. محاولة الربط بين الخبرات والكفاءات العربية المهاجرة وبين المراكز البحثية والمؤسسات العلمية العربية المناظرة للمراكز وللمؤسسات التي يعملون بها في الخارج، عن طريق تنظيم مؤتمرات وملتقيات تبحث في تطوير بيئة العمل المحلية وترفع من مستوى العمل البحثي والعلمي، عن طريق توجيه الدعوات لهم وإقحامهم في المساهمة في هذه الملتقيات، والاهتمام بهم ومنحهم الحوافز المادية والمعنوية التي تشجعهم على المساهمة، والاستفادة من ما يقدمونه من تصورات واستشارات وملاحظات وأعمال بحثية وعملية في مجالاتهم.
4. هناك أشكال مبتكرة في نقل خبرة الكفاءات العربية المهاجرة في خدمة مسيرة التنمية في الوطن العربي توفرها التقنيات المعلوماتية والاتصالية الحديثة وذلك عن طريق مواقع الكترونية على شبكة المعلومات الدولية الانترنت، وهو الأمر الذي يساعد ويسرع من وقت الحصول على الخدمة أو المساهمة المطلوبة.
5. الرفع من مستوى بيئة العمل في الأقطار العربية واحترام الحريات وحقوق الإنسان وإرساء مبادئ دولة القانون والمؤسسات ونبذ منهج القبليّة والعشائرية ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب وبذل المزيد من الجهد والاهتمام بالموارد البشرية التي تشكل العصب الرئيسي في عملية النمو والتنمية الاقتصادية، وتوفير الحماية المناسبة للكفاءات الوطنية المهاجرة عند تواجدهم في أوطانهم الأم وحماية ممتلكاتهم ومدخراتهم وودائعهم وتوجيههم نحو الاستثمارات الآمنة والمجدية.
6. البعد عن التصلب والتسلط في علاج هذه الظاهرة، فالقرارات السياسية والأمنية لا تستطيع الحد من هذه الظاهرة، فالإجبار على بقاء الكفاءات في بلدانها وفي الظروف التي نراها حاليا في بلادنا وفي أغلب البلدان العربية غالبا ما يؤدي إلى تحول الكفاءة العلمية إلى طاقة خامدة وخاملة لا إنتاجية لها بسبب وضعها في بيئة راكدة وملوثة ولا تتوفر فيها مقومات الحياة العلمية ومتطلباتها، إلا أنه من الممكن الاستفادة من هذه الكفاءات وهي في بلدان المهجر وربطها كما أسلفنا ببرامج تنموية داخل الوطن، والاستفادة في ذلك من تجارب وسياسات بعض الدول العربية والأجنبية وأخص منها بالذكر التجربة المصرية واللبنانية والمغربية والتونسية، ففي المغرب على سبيل المثال هناك تواصل كبير بين الكفاءات المغربية العاملة في أوروبا وخاصة في فرنسا، حيث توفر الكفاءات العلمية المغربية العاملة في معامِل ومراكز الأبحاث مقاعد ممنوحة (ماجستير-دكتوراه-ما بعد الدكتوراه) لصغار الباحثين من المغرب وأحيانا لدول عربية أخرى.

7. العمل على تكوين روابط للكفاءات العربية بالخارج تعمل على هدف تعظيم الاستفادة من الكفاءات العربية المتواجدة في الخارج في تنمية وطنهم الأصل، مثل:
- رابطة الأساتذة المصريين من أصل مصري⁸ التي تأسست عام 1963م، حيث تعقد الرابطة مؤتمرا كل عامين تحت رعاية رئيس جمهورية مصر منذ العام 1974م، وقامت بتنظيم الأستاذ الزائر الذي يقضي بموجبه أعضاء الرابطة إجازاتهم الأكاديمية في مصر، وأنشئت الرابطة صندوق التعلم والتعليم الذي مول شراء بعض الأجزاء الصغيرة اللازمة للمعدات العلمية بالجامعات ومراكز البحث، وكذلك مساعدة الطلبة المصريين الذين يصلون حديثا للولايات المتحدة.
 - اتحاد خريجي الجامعات الأمريكية من أصل عربي⁹ الذي تأسس عام 1967م. لخدمة الأهداف الآتية: إقامة صلات بين المهنيين الأمريكيين من أصل عربي وتعزيز التعاون بينهم في تخصصاتهم المختلفة والاستفادة من خبرتهم في خدمة مجتمعاتهم وينظم الاتحاد مؤتمرا سنويا، كما قام بإنشاء معهدا للدراسات العربية.
 - جمعية المعرفة والتنمية¹⁰ التي تأسست عام 1999م، وذلك بمبادرة من عدد من الباحثين المغاربة في مجالات علمية مختلفة، حيث يغطي مجال عمل هذه الجمعية مجموعة من الأقاليم الفرنسية وبعض البلدان الأوروبية والأمريكية، بهدف تشجيع النقل العلمي والتقني لصالح المغرب، وتضم الجمعية بين 150-200 عضواً من الكفاءات العلمية الموجودة بداخل وخارج المغرب.
 - الهيئة الجزائرية الأمريكية¹¹ التي تأسست في يناير 2010م التي أسسها الجزائري إلياس زرهوني التي تهتم بتطوير الكفاءات الأكاديمية بين الجزائر وأمريكا، التي تعتبر سابقة في العلاقات العربية الأمريكية.

الخاتمة

إن الكفاءات العربية المهاجرة هي من أكثر عناصر رأس المال البشري العربي تأثيراً في تواصل التنمية وتطورها، سواء تواجدت هذه الموارد في الإقليم الجغرافي للوطن العربي أو بخارجه في بلدان المهجر، ففي ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية وما أتاحتها من فرص أكيدة للتوظيف التنموي لهذه

⁸ - إبراهيم عويس، الأمريكيين من أصل عربي وحجم هجرة الكفاءات، ندوة حجم هجرة الكفاءات العربية، لجنة الأمم المتحدة لغرب آسيا، 4-8 فبراير 1981م، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ص ص 238-239.

⁹ - سميح فرسون، حجم هجرة الكفاءات العربية، ندوة حجم هجرة الكفاءات العربية، لجنة الأمم المتحدة لغرب آسيا، 4-8 فبراير 1981م، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ص ص 250-251.

¹⁰ - محمد خشاني، الهجرة النخبوية بين بلاد المغرب العربي وبلاد الاتحاد الأوروبي، التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، الجامعة العربية، 2008، ص 30.

¹¹ - كيف يمكن الاستفادة من العقول العربية المهاجرة، 14 مايو 2010م، تاريخ التصفح 2022/04/25، <https://www.swissinfo.ch/ara>

الكفاءات والمهارات، وما وفرته وقدمته وسائل الاتصال والمعلومات الحديثة من إمكانيات، صار بالإمكان توظيف وتعظيم الفائدة من هذه الكفاءات المهاجرة بالتنسيق مع شبكاتها في الخارج دون ترك مواقعها ومزاياها في الدول المضيفة.

ومن خلال مناقشتنا لفرضية هذا البحث، فإننا نقبل هذه الفرضية التي تقول: "إن هناك إمكانية من الاستفادة من الموارد البشرية المتميزة المهاجرة وهي في بلدان المهجر في بناء وتطوير الموارد البشرية في الوطن العربي، بدلا من مطالبتها ومضايقتها بضرورة العودة وخاصة في هذه الظروف التي يمر بها الوطن، وبدلا من أن نعيش لها سراب العودة.

إذ تساهم هذه الكفاءات وتحدث العديد من الآثار الإيجابية على الاقتصاد القومي من خلال ما توفره من تحويلات مالية تساهم به مباشرة في تعدد مصادر الدخل القومي وتساعد على قيام اقتصاد متنوع (التنوع الاقتصادي) وهو ما يدعم برامج التنمية المستدامة في الوطن العربي، بالإضافة إلى ما تقوم به هذه الكفاءات من عمليات لنقل الخبرة والمهارات إلى من هم بالداخل ولم تسمح لهم الظروف بالسفر والهجرة ومخالطة المجتمعات المتقدمة بخبراتها وإمكانياتها المتنوعة، وهو ما يعتبر تطويراً وبناءً مباشر للموارد البشرية العاملة في الوطن العربي، نحو تنمية متطورة ومستدامة ومواكبة للتغيرات الدولية والعالمية.

المراجع:

- 1- العربي، (2006)، نحو بيئة جاذبة لرأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة اقتصاد المعرفة، القاهرة- جمهورية مصر العربية، جامعة القاهرة - مركز دراسات وبحوث الدول النامية.
- 2- المنصوري، الداخ، (2010) هجرة العقول العربية أسبابها وأثارها الاقتصادية، مؤسسة الفكر العربي، <https://www.arabthought.org/node/305>، تاريخ التصفح 2022/02/21.
- 3- اليونسكو، (2019)، ملخص التقرير العالمي لرصد التعليم، الهجرة والنزوح والتعليم بناء الجسور لا للجدان. <https://ar.unesco.org/gem-report/node/1878>، تاريخ التصفح 2022/08/09.
- 4- خشانة، (2010)، كيف يمكن الاستفادة من العقول العربية المهاجرة، <https://www.swissinfo.ch/ara>، تاريخ التصفح 2022/04/25 م.
- 5- خشاني، (2008)، الهجرة النخبوية بين بلاد المغرب العربي وبلاد الاتحاد الأوروبي، التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، الجامعة العربية.
- 6- دونا، برلين، (2019) مدونة البيانات، البنك الدولي، <http://blogs.worldbank.org/ar>، تاريخ التصفح 2022/07/10.
- 7- عويس، (1981)، الامريكيين من أصل عربي وحجم هجرة الكفاءات، ندوة حجم هجرة الكفاءات العربية، لجنة الأمم المتحدة لغرب آسيا، بيروت / لبنان، مركز دراسات الوحدة العربية.

8- فرسون (1981)، حجم هجرة الكفاءات العربية، ندوة حجم هجرة الكفاءات العربية، لجنة الأمم المتحدة لغرب آسيا، بيروت-لبنان، مركز دراسات الوحدة العربية.

9- منظمة الأمم المتحدة والمنظمة الدولية للهجرة، (2015)، الهجرة والنزوح والتنمية في منطقة عربية متغيرة، تقرير الهجرة الدولية.

10- هجرة الكفاءات في العالم العربي، صحيفة العرب، 2018/10/02م، <https://alarab.co.uk> ، تاريخ التصفح 2022/02/21.

المراجع الأجنبية

1. Docquier & Hillel, Skilled Migration: The Perspective of Developing Countries, (2007) World Bank Policy Research Paper No. 3382, Institute for the Study of Labor (IZA) Paper No. 2873.
2. The UN Refugee Agency, <https://www.unhcr.org/>
3. UN MIGRATION, WORLD MIGRATION REPORT, (2018), <https://www.iom.int/wmr/world-migration-report-2018>